

Region Sjællands politik for ansættelse af personale

Formål

Formålet med denne politik er at sikre, at Region Sjælland og de selvejende institutioner, som Region Sjælland har indgået driftsoverenskomst med ansætter personale med den relevante kompetenceprofil i forhold til opgaverne.

Endvidere er formålet at sikre, at ansøgeren møder en professionel virksomhed og oplever en seriøs behandling. Ansøgeren skal kunne få relevante informationer om stillingen og om regionen i øvrigt.

Politikken tilkendegiver en række principper af generel karakter, som er udgangspunktet for de konkrete overvejelser om, hvordan ansættelsesprocessen tilrettelægges. Endvidere angiver politikken minimumskrav på en række områder.

Indhold

Inden en stilling opslås, skal ledelsen sørge for, at de arbejdsopgaver og funktioner, der ligger i stillingen, er beskrevet og hvilken person- og kompetenceprofil, der søges. Samtaleudvalget inddrages heri. Det gør det nemmere at vurdere, hvilke ansøgere, der bedst matcher ønsker og krav til stillingen.

Ved alle stillinger på sundhedsområdet skal der foreligge en stillings- og funktionsbeskrivelse. Beskrivelsen skal som minimum indeholde krav til medarbejderens faglige kvalifikationer, herunder uddannelseskrav og de nødvendige faglige og personlige kompetencer. Stillings- og funktionsbeskrivelsen skal også indeholde angivelse af nærmeste reference, ansvarsområde og opgaver.

Overvejelser om stillingsopslag

Som udgangspunkt opslås alle ledige stillinger.

Undtagelser kan være ved organisationsændringer, hvor allerede ansatte medarbejdere, som er en del af organisationsomlægningen, indplaceres horisontalt i en anden stilling. Her kan stillingen eventuelt opslås internt.

Vikariater af kortere varighed opslås normalt ikke, ligesom konstitueringer heller ikke opslås. Endvidere kan der på de enkelte overenskomstområder være aftalt særlige opslagsregler.

Uopfordrede ansøgninger kan på lige fod med øvrige ansøgninger indgå i en ansøgningsrunde i forbindelse med en opslået stilling, når dette er aftalt med ansøgeren.

Som hovedregel opslås alle stillinger eksternt. Undtagelsen herfra kan ud over de allerede omtalte situationer være særlige situationer, hvor sigtet er at minimere antallet af afskedigelser som en del af et personalepolitisk element.

Ved eksternt stillingsopslag annoncerer Region Sjælland ledige stillinger i videst muligt omfang samtidigt på både Region Sjællands intranet og på regionens hjemmeside. Endvidere benyttes relevante elektroniske medier og trykte medier som fagblade og aviser.

Region Sjællands organisation er baseret på en matrix-organisering, hvor der også arbejdes i projekter på tværs af basisorganisationen. Projektarbejde vil normalt ikke blive opslået, da der er tale om et udlån, hvor ansættelses- og den generelle ledelseskompetence fortsat er hos den basisledelse, hvor medarbejderen er blevet ansat.

Samtaleudvalg m.v.

Slettet: - inden for DDKMs -

Formateret: Fremhævning

Formateret: Fremhævning

Slettet: s

Slettet: ¶

Formateret: Fremhævning

Der er nedsættes samtaleudvalg, når en stilling har været opslået. Det omfatter situationer, hvor regionen vælger at anvende interessetilkendegivelse, hvor de pågældende kandidater på forhånd ved, at der vil være tale om en rekrutteringsproces med samtaleudvalg m.m.

Slettet: Samtaleudvalg benyttes, når en stilling skal besættes ved valg mellem flere kandidater til stillingen.

Samtaleudvalget sammensættes normalt med et par medarbejderrepræsentanter ud over de relevante personer fra ledelsen. Medarbejderrepræsentanter vælges af medarbejderne (kan være TR eller andre). Lokalt kan der være aftalt en anden sammensætning af samtaleudvalget. Der henvises til "Retningslinjer for ansættelse af personale".

Samtaleudvalget har som udgangspunkt en begrænset størrelse af hensyn til en ligeværdig og fortrolig dialog med kandidaterne til stillingen. I udvælgelsen af medarbejderrepræsentanter indgår bl.a. overvejelser om fagområde og de kollegiale relationer i forhold til stillingen. Den nærmere sammensætning af samtaleudvalget aftales lokalt. Der kan for visse stillinger være særlige retningslinjer for sammensætning af samtaleudvalget. Der henvises f.eks. til retningslinjen for overlæger.

Slettet: -

Medlemmerne af samtaleudvalget har tavshedspligt og må ikke udtale sig om hvem, der har søgt stillingen, hvem der kommer til samtale eller indholdet af drøftelser i samtaleudvalget.

Med udgangspunkt i stillings- og funktionsbeskrivelsen drøfter samtaleudvalget hvilken personprofil, der ønskes til stillingen, dvs. både den erfaringsbaserede, den faglige og den personlige profil. Udvalget medvirker ved udvælgelsen af ansøgerne, der indkaldes til samtale, og udvalget gennemfører samtaler med de udvalgte kandidater.

På dette grundlag drøfter, vurderer og konkluderer udvalget på samtaleforløbet og de pågældende kandidater.

Slettet: 1

Samtaleudvalget er rådgivende i forhold til den ledelsesmæssige beslutning om ansættelse. Den pågældende leder har ansvaret for proceduren for ansættelsen og beslutningen om ansættelse træffes på et sagligt grundlag. Der henvises til "Region Sjællands Kompetenceregler" i forhold til ansættelseskompetence og "Retningslinje for ansættelse af personale."

Slettet: omkring

Efter aftale med ansøgeren indhentes referencer, inden beslutning om ansættelse træffes.

Særlige stillinger

En virksomhed af Region Sjællands størrelse har naturligt løbende et betydeligt antal stillinger af meget forskellig karakter, der skal besættes.

Blandt disse er der også stillinger, som har en særlig karakter. Det kan f.eks. gælde for chefstillinger eller stillinger med en ekspert- og spidskompetenceprofil. Disse stillinger følger som udgangspunkt den beskrevne procedure, men kan eventuelt suppleres eller tilrettes i forhold til behovet i den konkrete situation.

F.eks. kan anvendelse af persontests som led i vurderingen af kandidaten komme på tale. Anvendes persontests, skal det ske på en professionel og etisk fuldt forsvarlig måde, herunder at de, som foretager testen, er kvalificerede.

Det kan også være relevant at overveje, om der skal anvendes ekstern konsulent ved disse ansættelser. En ekstern konsulent kan bistå og yde hjælp til processen, men det er fortsat den pågældende leder, der har ansvaret for, at processen og beslutningen lever op til disse retningslinjer. Dette ansvar kan ikke delegeres eller outsources.

I en proces med inddragelse af ekstern konsulent kan rekrutteringsprocessen adskille sig fra den normale procedure, idet udvælgelse af en lille håndfuld særligt egnede kandidater vil foregå i et samspil mellem konsulenten og den pågældende leder.

Retningslinje for ansættelse (ansættelsesprocedure)

Formateret: Fremhævning

Refererende til nærværende politik har Region Sjælland i ”Retningslinje for ansættelse af personale” fastsat de overordnede retningslinjer for ansættelse af personale i regionen.

Indholdet i denne retningslinje skal som minimum følges, men der kan med fordel udarbejdes lokale vejledninger eller guides i de enkelte virksomheder, der tager højde for lokale forhold og regler.

Formelle kvalifikationskrav

Til en del sundhedsfaglige stillinger kræves der særlige formelle kvalifikationskrav.

Dokumentation af disse sker vha. f.eks. autorisations- og uddannelsesbevis.

Der sikres en systematisk kontrol af dokumentationen og dens gyldighed f.eks. ved opslag i Sundhedsstyrelsens autorisationsregister.

Ansvarsforhold

I Region Sjælland har koncernledelserne det overordnede ansvar for, at principperne og retningslinjer for ansættelse og lovningen for området overholdes.

Den ledelse, der har ansættelseskompetencen, har ansvaret for overholdelse af lovgivning og at de vedtagne principper, retningslinjer og instrukser følges. Ledelsen har ansvaret for, at de formelle kvalifikationskrav overholdes og at dokumentation herfor kontrolleres.

Referencer

- Lovbekendtgørelse nr. 81 af 3. februar 2009 om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Funktionærloven)
- Forvaltningsloven, lov nr. 571 af 19. december 1985
- Tjenestemandregulativ for ansatte i regionerne, Regionernes Lønnings- og Takstnævn, 2007
- Region Sjællands personalepolitik
- Region Sjælland som ét ansættelsesområde pr. 1. januar 2007, ændret 2010 fsa. Omplaceringsforpligtigelsen
- Kompetenceregler for Region Sjælland
- Skabelon til Referencer i forbindelse med ansættelser
- Skabelon for funktionsbeskrivelse
- 1.4.1 Retningslinje for ansættelse af personale. DDKM
- Retningslinjer for straffeattester og børneattester i Region Sjælland

Slettet: K

Slettet: i Region Sjælland har