



11-01-2016

**Til Sundheds- og Omsorgsudvalget**

Sagsnr.  
2015-0263795

**SUF's bilag til medlemsforslag om drøftelse af  
ansættelsesprocedurer ved udvalgs mødet d. 28.januar 2016**

Dokumentnr.  
2015-0263795-4

### **Orienteringsnotat om ansættelsesprocedurer i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen**

Københavns Kommune har et cirkulære, som beskriver procedurer og regler for opslag og ansættelser i Københavns Kommune. Cirkulæret omfatter alle typer ansættelser, både af ledere og medarbejdere. Cirkulæret beskriver procedurer for annoncering, medarbejdernes medvirken ved ansættelser, ansættelsessamtaler, afslag mv. Cirkulære nr. 7-2010 er vedlagt som bilag.

SUF bruger Københavns Kommunes e-rekrutteringssystem og følger kommunens fælles fastlagte processer og forretningsgange ved rekruttering af både ledere og medarbejdere.

Det betyder at rekrutteringsprocessen og praksis i store træk er følgende:

- Alle stillinger skal slås op
- Der nedsættes et ansættelsesudvalg med leder- og medarbejderrepræsentation
- Der afholdes ansættelsessamtaler med strukturerede interviews og i nogle tilfælde får kandidaterne også en case/opgave, et dilemma eller andet, som viser kandidatens kompetencer og personlighed
- Referencer indhentes
- Stillingen besættes eller genopslås, hvis der ikke findes en egnet ansøger

SUF anvender i udgangspunktet ikke standardiserede tests i forbindelse med rekruttering af medarbejdere.

Der vil forud for enhver ansættelse blive foretaget en vurdering af rammerne om stillingen skal justeres, herunder behovet for den kommende medarbejders uddannelse, særlige kompetencer, arbejdstid (deltid/fuldtid), erhvervs erfaring eller andet.

SUF har en strategi for kompetenceudvikling, der beskriver de udviklingstendenser og udfordringer, der er inden for arbejdet med sundhed og omsorg i de kommende år, og hvilke kompetencer, det er nødvendigt at styrke hos medarbejderne. Gennem en årrække har der været fokus på at løfte medarbejdernes uddannelsesniveau, hvilket har medført markante forskydninger i sammensætningen af medarbejdernes uddannelsesniveau. Siden 2009 er der således sket en

markant stigning i antallet af sygeplejersker, fys- og ergoterapeuter samt til dels SOSU-assistenten og der er tilsvarende et markant fald i antallet af uuddannede medarbejdere og til dels SOSU-hjælpere.

### **Særligt i forhold til rekruttering af ledere**

I SUF er det praksis at anvende ekstern bistand fra professionelle rekrutteringsbureauer ved ansættelse af ledere på direktions- og chefniveau (ledere på niveau 1 og 2). Der anvendes som udgangspunkt ikke ekstern bistand til rekruttering af ledere på niveau 3 og 4 (enhedsledere/plejecenterledere, gruppeledere, afdelingsledere mv.).

Der er særlige regler for ansættelse af ledere for selvejende institutioner. I selvejende institutioner er det bestyrelsen, der har ansvar for at ansætte den øverste leder af institutionen. Ved rekruttering af ledere til selvejende institutioner tilrettelægges processen af bestyrelsen, oftest i samarbejde med lokalområdechefen. Ansættelsen af en leder for en selvejende institution kræver altid kommunens forudgående godkendelse. Dette fremgår af driftsoverenskomsten med de selvejende institutioner. Uddrag af driftsoverenskomsten er vedlagt som bilag 3.

### **Vedr. brugen af test i forbindelse med besættelse af lederstillinger**

Københavns Kommune har indgået en indkøbsaftale med tre eksterne leverandører om test ved lederrekrutteringer. Dahl og Kjærgaard Human Resources skal bruges ved rekruttering af niveau 2 ledere, hvor de varetager hele eller dele af rekrutteringsprocessen – screening, test mv. I særlige tilfælde kan kommunen vælge at bruge en af de to øvrige leverandører.

Dahl og Kjærgaard bruger testapparatet fra People Test Systems A/S (PTS).

Indkøbsaftalen gælder også i de tilfælde, hvor der anvendes standardiserede test i forbindelse med rekruttering af ledere på niveau 3. Det er imidlertid ikke et krav at anvende standardiserede tests i forbindelse med ansættelse på dette ledelsesniveau. Hvis disse anvendes, og ydelsen købes hos en ekstern, skal den købes hos Dahl og Kjærgaard. Forvaltningen kan også vælge at bruge interne konsulenter til at teste kandidater til ledelsesniveau 3.

SUF stiller ikke krav om, at der skal bruges standardiserede test i forbindelse med rekrutteringen af ledere på niveau 3. Dels fordi der findes mange forskellige måder at teste en kandidat til en leder- eller medarbejderstilling, og dels fordi mange af de metoder allerede er indarbejdet i forvaltningens rekrutteringspraksis. Dahl og Kjærgaard leverer f.eks. standardiserede og gennemprøvede personligheds- og intelligencetest af kandidater, men der er andre måder at danne sig et kvalificeret indtryk af en kandidats kompetencer, personlighed og

intelligens end via et omfattende standardiseret psykologisk testapparat.

Strukturerede interviews, cases, præsentationer og andre øvelser, som i vid udstrækning er en del af rekrutteringsforløbene i SUF, er ligeledes afdækning og afprøvning af kandidaternes kompetencer, personlighed og intelligens, som er tilpasset behovene i den rekrutterende enhed.

I SUF tilrettelægger lokalområdechefen ansættelsesprocessen i forhold til ansættelse af kommunale ledere på plejecentrene (niveau 3). Det enkelte lokalområde har frihed til at tilrettelægge netop den ansættelsesproces, der bedst muligt imødekommer de lokale vilkår og udfordringer. Lokalområderne vælger som hovedregel at anvende strukturerede interviews og cases i rekrutteringen af ledere.