



Ansættelsesudvalg & TR

Gå på Medarbejderportalen / Personale / Ledere

klik på Rekruttering ☒ - menuen folder sig ud

klik derefter på A-Z Rekrutteringsprocessen / E. Ansættelsesudvalg

E. Ansættelsesudvalg

Personkredsen i et ansættelsesudvalg afhænger af ansættelsessituationen.

Ansættelsesudvalget skal som minimum bestå af den ansvarlige leder og en tillidsrepræsentant / repræsentant valgt blandt medarbejderne for det pågældende område.

Læs her eksempler på, hvem der skal deltage ved hvilke ansættelser (flg. herunder)

Vær opmærksom på regler om habilitet og tavshedspligt

- Man må ikke være inhabil, hvis man medvirker i ansættelsessagens behandling eller vurdering.
- Det er vigtigt at tale om, at der er tavshedspligt for alle i ansættelsesudvalget. Det betyder, at man ikke må nævne for andre, hvad man erfarer som medlem af et ansættelsesudvalg, og at man ikke må oplyse kollegaer eller andre om, hvem der er ansøger til en stilling.
- Når ansættelsesudvalget er etableret, skal du som leder gøre opmærksom på regler om habilitet og tavshedspligt, som du kan læse om i folderen:

God Adfærd (findes på dlfhorsens.dk / Arbejdsliv)

Hvornår er man inhabil

Har en i udvalget et særligt forhold til en ansøger, for eksempel familiemæssige relationer eller andre tætte, personlige relationer der gør, at man kan være forudindtaget – positivt eller negativt – i forhold til en ansøger, kan den pågældende ikke deltage i udvælgelsen eller samtalen med ansøgeren. – Og de kan heller ikke efterfølgende deltage i vurderingen af ansøgere, herunder i beslutningen om ansættelse skal ske eller ej.

Viser det sig efter en sags beslutning, at en person har været inhabil, kan beslutningen efter omstændighederne erklæres ugyldig.

Er et udvalg den mindste smule i tvivl om et habilitetsspørgsmål, bør udvalget indhente nærmere rådgivning i HR-afdelingen.

04-08-2016

Gitte Bakkegaard



Værktøj

Etablering af ansættelsesudvalg

Ansættelsesudvalg og kompetence

Stillingsbetegnelser	Initiativpligt	Ansættelses-udvalg Med indstillingsret	Kompetence
Kommunaldirektør	Borgmester	Borgmester 2 viceborgmestre 1 direktører Næstformand i HU Støtte: HR / Ekstern	Byråd
Direktører	Borgmester	Borgmester 2 viceborgmestre Formand fra fagudvalg Kommunaldirektør 1 chef fra området Næstformand i FMU Støtte: HR / Ekstern	Byråd
Store adm. chefer	Direktør	Direktør 1 leder 1) Næstformand i LMU eller FMU 1 medarbejder Støtte: HR	Direktør
Særlige stillinger (journalist, indkøb o.l.)	Direktør	Direktør 1 chefer fra området 1 medarbejder Støtte: HR	Direktør
Institutionschefer (bibliotek, tandpl. o.l.)	Direktør	Direktør 1 ledere fra inst. 1) Næstformand i LMU 1 medarbejder Støtte: HR	Direktør
Sundhedschefer/distrikts- Ledere o.l.	Direktør	Direktør 1 leder fra området 1) Næstformand i LMU	Direktør



Stillingsbetegnelser	Initiativpligt	Ansættelses-udvalg Med indstillingsret	Kompetence
		1 medarbejder Støtte: HR	
Områdeledere	Sundhedschef	Sundhedschef 1 leder 1) 2 medarbejderrepr.	Sundhedschef
Køkkenledere/led. terapeuter	Sundhedschef	Sundhedschef 1 leder 1 medarbejder	Sundhedschef
Ass. områdeleder	Sundhedschef	Sundhedschef/ områdeleder 1 leder 1 medarbejder	Sundhedschef
Skoleinspektør	Direktør	Direktør Chefen for undervisning 1 leder fra stedet Skolebestyrelsen 2) Støtte: HR	Direktør
Viceskoleinspektør	Skoleinspektør	Skoleinspektør Chefen for undervisning 1 leder fra stedet Skolebestyrelsen 2)	Skoleinspektør
Afd. leder	Skoleinspektør	Skoleinspektør Chefen for undervisning Viceskoleinspektør Skolebestyrelsen 2)	Skoleinspektør
SFO ledere	Skoleinspektør	Skoleinspektør Chefen for undervisning 1 kollega fra stedet 2 medarbejderrepr. 1 forældrerepr. fra skole -bestyrelsen	Skoleinspektør
Institutionsledere	Direktør	Direktør Dagtilbudschef 1 leder fra stedet næstformand i LMU 1 medarbejder 1 forældre-repræsentant fra	Direktør



Stillingsbetegnelser	Initiativpligt	Ansættelses-udvalg Med indstillingsret	Kompetence
		bestyrelsen Støtte: HR	
Assisterende institutionsledere (daginstitutioner)	Dagtilbuds-chefen	Inst.leder Dagtilbudschefen 1 kollega 2 medarbejderrepr. 1 fra bestyrelsen	Institutionsleder
Særlige inst. ledere (Fuglevang, Bomi o.l.)	Nærmeste leder	Nærmeste leder Direktør Områdechef 1 leder fra inst. 2 medarbejdere	Nærmeste leder
Alle øvrige ansatte	Nærmeste leder	Nærmeste leder 1 leder 2 medarbejdere (skolebestyrelsen 3)	Nærmeste leder

- 1) I særlige situationer kan direktøren/nærmeste leder udpege yderligere en ledelsesrepræsentant
- 2) Den samlede Skolebestyrelse inklusive de 2 medarbejderrepræsentanter har i disse situationer en selvstændig indstillingskompetence
- 3) Den samlede Skolebestyrelse inklusive de 2 medarbejderrepræsentanter har ved læreransættelser en selvstændig indstillingskompetence

Forklaringer:

HU	Hovedudvalget
FSU	Forvaltningssamarbejdsudvalget
LSU	Lokale samarbejdsudvalg
HR	HR-afdelingen



Hovedudvalgsmødet d. 24. april 2016

81.38.04-A00-4-16

Beslutning

Medarbejdersiden rejste et spørgsmål vedrørende opslag af stillinger og involvering af TR ved ansættelse i midlertidige stillinger/Vikariater.

Oplevelsen er, at midlertidige stillinger ikke altid bliver slået op, og at lederne ikke altid inddrager TR i ansættelsen, når der ikke er tale om faste stillinger, med opslag og ansættelsesudvalg.

Der bliver spurgt til både opslag og inddragelses forpligtelsen overfor TR, uanset stillingstype. Der bliver også spurgt til, om der står noget i politikker eller andet der beskriver dette.

Der bliver ligeledes orienteret om, at en enkelt medarbejderrepræsentant har adspurgt til hvad HR rådgiver lederne om, hvis de spørger til deres forpligtelse.

HR chefens svar:

I forhold til opslag er der ingen forpligtelse ved midlertidige stillinger. I den sammenhæng er der dermed heller ikke en forpligtelse til at oprette et ansættelsesudvalg og køre den normale ansættelsesprocedure. I forhold til inddragelse af TR og afdelingen i forbindelse med nyansættelser i midlertidige stillinger, er der mange forskellige typer af stillinger og varighed. I forhold til rekruttering og regler herom, er det beskrevet i rekruttering A-Z.

I forhold til ansættelse i midlertidige stillinger, er der ingen anvisninger.

I Horsens Kommunes MED-aftale, fremgår det endvidere, at der skal være et godt og tillidsfuldt samarbejde mellem ledelse og tillidsvalgte.

Hovedudvalget pointerede, at det er vigtigt med et godt samarbejde på arbejdspladsen, med en høj grad af inddragelse og orientering. Grundlæggende bør TR og medarbejderrepræsentanter inddrages, når det er muligt. Det anerkendes dog, at der er tale om et bredt felt af midlertidige stillinger, og at der kan være forskellige samarbejdsformer at finde på arbejdspladserne om dette.

notat 171113 / pln