

## **Bilag 15. Rammebestemmelser om medarbejdernes medvirken ved ansættelse/forfremmelse i Københavns Kommune**

### **Bemærkninger:**

Rammebestemmelserne er fastsat af den samlede magistrat efter forhandling med Københavnske Lønmodtagerorganisationers Fællesrepræsentation og trådte i kraft den 1. juli 1992.

Rammebestemmelserne omfatter hele kommunens personale, dvs. såvel tjenestemænd som andre ansatte, og vedrører alle ansættelser og forfremmelser samt midlertidig tjeneste i højere stilling, når denne finder sted efter opslag.

I tilslutning til de i rammebestemmelserne nævnte "elementer i en ansættelses-procedure" bemærkes, at bedømmelsen af ansøgerne bl.a. kan omfatte ansø-gernes

- kundskaber, herunder gennemgået relevant uddannelse samt mundtlig og skriftlig fremstillingsevne
- arbejdsevne og indsats, herunder initiativ, selvstændighed og ansvarsfølelse
- sikkerhed i arbejdets udførelse, herunder arbejdets kvalitet
- samarbejdsevne
- egnethed for den bestemte stilling, der søges, herunder lederegenskaber og evne til at omstille sig til nye opgaver.

Der bør tilstræbes et så ensartet bedømmelsesgrundlag som muligt.

Det betyder bl.a., at der for ansøgere, der ikke allerede er ansat i Københavns Kommune, så vidt muligt bør foreligge relevante skriftlige udtalelser/anbefalinger. Der foreligger også den mulighed at fremskaffe ønskede oplysninger gennem en samtale med ansøgerne.

## **Rammebestemmelser om medarbejdernes medvirken ved ansættelse/forfremmelse i Københavns Kommune**

### **Formål**

For at sikre en effektiv arbejdsindsats på alle områder er det vigtigt, at Københavns Kommune råder over medarbejdere, der er såvel fagligt som personligt velkvalificerede.

Ansættelse/forfremmelse af medarbejdere er derfor en vigtig opgave, og selve proceduren omkring udvælgelsen er af stor betydning for et godt resultat.

For at sikre, at alle relevante synspunkter indgår i vurderingen, skal såvel ledelse som medarbejdere gives mulighed for at medvirke i bedømmelsesarbejdet.

### **Fastsættelse af lokal ansættelsesprocedure**

Ledelsen har pligt til at sørge for, at en eller flere medarbejderrepræsentanter gives mulighed for at medvirke i bedømmelsesarbejdet vedrørende ansættelser/forfremmelser efter en procedure fastlagt af samarbejdsudvalget.

Denne medvirken sker gennem et hensigtsmæssigt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, eventuelt gennem et ansættelses/bedømmelsesudvalg. Det forudsættes, at såvel ledelse som medarbejdere medvirker under hele forløbet.

Det forudsættes endvidere, at de, der medvirker i bedømmelsesarbejdet, arbejdsmæssigt har nær tilknytning til den ledige stilling.

Proceduren kan være forskellig, afhængig af stillingskategorien.

Deltagere i bedømmelsesarbejdet har tavshedspligt.

#### Elementer i en ansættelsesprocedure

Normalt skal elementerne i en lokal ansættelsesprocedure bl.a. omfatte følgende:

- præcis formulering af eventuelt stillingsopslag, herunder særligt formulering af ønsker til kvalifikationer
- gennemgang af indkomne ansøgninger med henblik på eventuel fremskaffelse af yderligere oplysninger samt med henblik på udvælgelse til samtale
- gennemførelse af samtaler
- vurdering af ansøgerne og udvælgelse af bedst egnede.

Deltagerne i bedømmelsesarbejdet skal gives adgang til alle foreliggende oplysninger om ansøgerne, herunder eventuelle personalebedømmelseskemaer og for tjenestemænd den i tjenestemandsvedtægtens § 8, stk. 1, anførte skriftlige bedømmelse.

#### **Generelle bestemmelser**

Deltagelse i bedømmelsesarbejdet sker under respekt af Borgerrepræsentationens og Økonomiudvalgets vedtagelser om ansættelseskompetencen.

Deltagerne i bedømmelsesarbejdet er rådgivere for den indstillende og ansættende instans. Til brug for denne udarbejdes for hver sag en indstilling indeholdende resultatet af bedømmelsesarbejdet, herunder indholdet af eventuelt indtagne særstandpunkter.