



## Formelle rammer ifm. ansættelsesprocesser i Høje-Taastrup Kommune

### Inden samtalen

#### Udvælgelseskriterier

Kriterier er lovlige, hvis de er egnede til at opfylde formålet med samtaler. Dvs. kriterier der er relevante for at kunne bestride jobbet, medmindre de er ulovlige.

Ulovlige kriterier ved udvælgelsen er:

- Alder
- Handicap
- Hudfarve
- Køn – spørg ikke kvinder om graviditet og børn, da dette kan opfattes som diskriminerende
- Race
- Religion eller tro
- Politisk holdning
- Seksuel orientering
- Etnisk oprindelse

Overtrædelse kan koste en godtgørelse på 25.000 kr. Det er ikke lovligt at favorisere eller fravælge nogle man kender, frem for nogle man ikke kender, alene af denne grund. Dvs. at alle skal vurderes ud fra det samme grundlag.

### Under samtalen

#### Helbred

Man må ikke spørge direkte til specifikke sygdomme, medmindre det er relevant for udførelsen af jobbet, og hvis kandidaten har en kronisk sygdom, som har væsentlig betydning for vedkommendes arbejdsdygtighed.

Et spørgsmål kunne være: "Du er i henhold til loven om helbredsoplysninger forpligtet til at fortælle os, om du lider af en sygdom, som vil have væsentlig betydning for varetagelsen af det job, du har søgt. Er der noget du vil fortælle os i den anledning?" Notér svaret ned i noterne fra samtalen.

Du må *ikke* spørge kandidaten om antallet af sygedage hos tidligere arbejdsgiver eller generelt til sygdom hos kandidaten.

### Efter samtalen

#### Tage referencer:

- Hovedregel: Tag altid reference inden tilsagn om ansættelse
- Reference bruges som et supplement til ansættelsessamtalen
- Kandidaten skal altid give samtykke til, at der indhentes reference
- Notatpligt (FVL § 19) ved indhentelse af reference, hvis referenceindhentelsen er til ugunst for kandidaten. Husk at kandidaten skal partshøres om dette, hvis oplysningen er til ugunst. Herefter kan der tages endelig stilling til besættelse af jobbet
- Det er en fortrolig oplysning, at en kandidat har søgt et job (FVL § 27 om tavshedspligt)
- Oplysninger fra andre dele af en forvaltning eller andre forvaltninger må ikke indhentes uden samtykke (FVL § 29 om ansøgningssager)
- NB: Vi blacklister **ikke** tidligere ansatte, der er afskedigede. Det ville være ulovligt og urimeligt

#### Give referencer:

- Hvad må man som referenceperson fortælle til den, der indhenter referencer?
  - Besvare faktuelle spørgsmål om forhold, der IKKE er fortrolige (private forhold)
  - Besvare spørgsmål om arbejdsmæssige forhold
- Som udgangspunkt må fortrolige oplysninger ikke videregives, dvs. oplysninger om:
  - Rent private forhold og andre fortrolige oplysninger
  - Undtagelse: Når hensynet til 3. person vejer tungere end hensynet til personen selv. Gælder fx i forhold til anklager om kriminelle forhold, hvor der er risiko for gentagelse (fx pædofili)

### Straffeattester

[Straffeattester](#) er i visse jobs en betingelse for ansættelsen. Der skelnes mellem den private straffeattest, den offentlige straffeattest og børneattesten. Det er lederen, der indhenter den offentlige straffeattest og børneattesten. De kan kun indhentes med samtykke fra ansøgeren.

#### Privat straffeattest (Hjemmeplejen)

- Indhentes af medarbejderen selv på [politiets hjemmeside](#)
- Indeholder kun domme, bøder og tiltalefrafald i forhold til straffeloven og narkotikaloven – gemmes 2-5 år på straffeattesten

#### Offentlig straffeattest "Udvidet" (skoler, daginstitutioner, dagpleje, dag- og botilbud for voksne)

- Indeholder domme, bøder og sager, der har ført til tiltale for overtrædelser af straffeloven samt andre love, hvor der er givet frihedsstraf eller frakendelser, fx mistet kørekort. Gemmes i mindst 10 år fra endelig afgørelse

#### Børneattest (alle der arbejder med og omkring børn under 15 år)

- Overtrædelser af Straffelovens regler om seksuel krænkelse af børn under 15 år

Husk at informere kandidaten om, at endelig beslutning om ansættelse først kan ske ved modtagelse af tilfredsstillende straffeattest. Hvis straffeattesten ikke er "ren" forelægges den kandidaten. Her vil det være en samlet vurdering, om kandidaten er kvalificeret til at blive ansat. Det må ikke kun være straffeattesten, der lægges vægt på ved afslag.

#### Krav om afslag

- En ansøger, der får et mundtligt afslag, kan bede om at få det skriftligt
- Et afslag, der meddeles skriftligt (og mundtligt) skal ledsages af en begrundelse (FVL § 22)
- Ansøgere skal have individuelle begrundelser
  - Opfyldes ved at henvise til de hovedelementer (lovlige kriterier), der har været lagt vægt på ved udvælgelsen af den, der ansættes/de, der indkaldes
- Eksempler:
  - Graden af erfaring fra lignende job
  - Tidligere erfaring med at arbejde indenfor xx
  - Erfaring med arbejdet i en børnehave
  - Kendskab til bestemte arbejdsmetoder
  - Helhedsindtrykket af kandidaten på baggrund af ansøgningen
- Begrundelsen skal være reel og forklarende for den enkelte, så kandidaten kan forstå, hvorfor vedkommende ikke er valgt

#### Man må ikke skrive:

- "Hvis du ikke hører fra os inden den xx ..."
- "Jobbet er besat til anden side"
- "Vi har nu indkaldt til og afholdt samtaler. Du er desværre ikke én af de udvalgte."

#### Lønoplæg

- Ved ansættelsessamtalen bør lønforventningerne afstemmes med kandidaten
- Lønoplæg udarbejdes i SD og sendes til faglig organisation til elektronisk godkendelse
- Husk at overføre kandidatens ansøgning og CV fra Emplay til personalesag via SD. Afslut E-rekruttering (Emplay)