REGION NORDJYLLAND

Hovedudvalget

23. juni 2025

NOTAT

Politik for ansættelser

Region Nordjylland – en arbejdsplads i TOP

Alle personalepolitikker bygger på de samme fire grundlæggende værdier: Indflydelse, Tillid, Ordentlighed og Professionalisme. De fire værdier er vores fælles fundament for Region Nordjylland som arbejdsplads. De afspejler, hvor vi gerne vil hen. De beskriver, hvordan vi sammen skaber en god arbejdsplads, og hvordan vi hjælper hinanden til et stadig bedre arbejdsliv.

Formål med ansættelsespolitikken

Politik for ansættelser skal sikre, at den mest kvalificerede ansøger ansættes til jobbet, og at det altid sker på et gennemskueligt og korrekt grundlag. De fire personalepolitiske værdier, Indflydelse, Tillid, Ordentlighed og Professionalisme er grundlaget for alle ansættelser. Region Nordjylland ønsker at være en attraktiv arbejdsplads for alle, og at sammensætningen af ansatte afspejler mangfoldigheden i befolkningen.

Region Nordjylland er ét ansættelsesområde

Region Nordjylland er ét ansættelsesområde. Ansættelse sker med hele Region Nordjylland som ansættelsesområde, men med angivelse af et konkret dagligt ansættelsessted. Ansættelse kan også ske med flere ansættelsessteder. I Region Nordjylland anses det som værdifuldt, at medarbejdere er fastansatte. Ansættelse på fuldtid er altid udgangspunktet.

Når et job bliver ledigt

Når et job bliver ledigt, er det relevant at overveje, om jobbet skal indeholde de samme opgaver, eller om der skal ske justeringer. Hvis et job forventes nedlagt, skal det drøftes med det relevante MED-udvalg.

Ansættelsesudvalgets sammensætning og opgave

Med reference til værdien indflydelse og for at skabe de bedst mulige betingelser for et godt samarbejde, inddrages medarbejdere på det konkrete ansættelsessted i udvælgelsen af ansøgere til jobbet.

Ledelsen træffer beslutning om ansættelsesudvalgets størrelse (1-3 medarbejdere). Medarbejdersiden vælger selv, hvem de ønsker repræsenteret. Medarbejderrepræsentanterne bør afspejle de faggrupper, som den nye kollega først og fremmest skal arbejde sammen med. Der, hvor det er relevant, inddrages TR for faggruppen. Ved ikke fagspecifikke ansættelser vurderer lederen muligheden

for inddragelse af TR. Alle medlemmer i et ansættelsesudvalg repræsenterer flere end sig selv og egne synspunkter. Ansættelsesudvalget har til opgave at rådgive ansættende leder, som i henhold til Kompetenceplanen har den endelige beslutningsret i forhold til ansættelse af ny medarbejder.

Ansættelser af læger sker i henhold til Sundhedsstyrelsens retningslinjer. Ved besættelse af ikke-basisstillinger kan der lokalt aftales andre måder at sammensætte ansættelsesudvalget på. Ansættelse af niveau I til IV chefer sker i henhold til den politisk vedtagne kompetenceplan.

Opslag af job

Ledige jobs skal som hovedregel altid slås op eksternt. Undtagelser herfra er tidsbegrænsede ansættelser som ferieafløsning, vikariater og anden kortvarig beskæftigelse, der ikke overstiger 12 måneder. Forlængelse af tidsbegrænsede ansættelse skal være objektivt begrundet og må ikke overstige 12 måneder. Konstitueringer er undtaget fra pligten til opslag.

Et jobopslag skal tegne et så præcist billede af jobbet som muligt for at sikre, at indkomne ansøgninger er relevante. Jobopslaget skal angive medarbejderprofilen både med hensyn til faglige og personlige kompetencer. Det skal f.eks. fremgå, om der søges en specialist med lang erfaring, eller om alle med en relevant uddannelsesbaggrund i princippet kan komme i betragtning.

Det er opgaverne i jobbet, der afgør, hvilken overenskomst der forhandles ud fra. Det vil sige, at hvis et job kan bestrides af flere faggrupper, skal det altid fremgå, hvilke overenskomster lønnen baseres på. Der henvises i øvrigt altid til gældende Kompetenceplan for Løn og Personaleområdet samt de aftalte decentrale kompetenceplaner.

Vurdering af mest kvalificerede ansøger

I vurdering af den mest kvalificerede ansøger indgår uddannelse, erfaring og personlige kompetencer, der er relevante for jobbet. Derudover foretages en økonomisk vurdering af ansøgers lønkrav i forhold til lønniveauet for sammenlignelige jobs. Der kan altid indhentes sparring til denne vurdering i Mennesker og Organisation.

Ansættelsespolitikken og iTOP-værdierne

De fire personalepolitiske værdier Indflydelse, Tillid, Ordentlighed og Professionalisme er grundlaget for alle ansættelser.

Indflydelse

Indflydelse er en gennemgående værdi i rekrutteringsprocessen, og medarbejdere inddrages for at sikre bedst mulige udgangspunkt og skal rådgive ansættende leder. Alle ansøgere skal have mulighed for at bidrage med ønsker og spørgsmål og skal opleve at blive hørt.

Tillid

Medarbejdere skal inddrages rettidigt, og leder skal sikre en åben og ærlig dialog om jobbets rammer og opgaver. Jobbet skal beskrives åbent og transparant, og der skal være realistiske forventninger til rollen. Alle ansøgere skal opleve respektfuld kommunikation igennem hele forløbet. Det skal være trygt at søge et job i Region Nordjylland.

Ordentlighed
Medarbejdere og leder udviser gensidig respekt i samarbejdet og sikrer ordentlighed i rekrutteringsprocessen. Alle ansøgere skal have overblik over rekrutteringsforløbet i den virksomhed, hvor der er et ledigt job. Kommunikation fra Region Nordjylland til ansøger skal opleves respektfuld, rettidig og velbegrundet fra start til slut.

Professionalisme
Alle ansættelsesudvalg repræsenterer Region Nordjylland og skal via høj faglighed og kvalitet sikre professionalisme. Ansøgere skal opleve, at arbejdspladsen overholder alle frister og at rekrutteringsprocessen er struktureret og velforberedt.

Alle nyansatte skal opleve en god og struktureret opstart med udgangspunktet i Region Nordjyllands koncept for onboarding.

Særlige regler for jobs på områder, hvor der gennemføres omplaceringer
Der er udarbejdet en særskilt politik for omstillingssituationer. Denne politik kan have betydning for ansættelser, f.eks. kan retten til at slå et job op konkret være begrænset i en periode som følge af større strukturtilpasninger.

Alle ledige jobs i Region Nordjylland skal med få undtagelser sendes til omplacering før opslag på job.rn.dk. Læs mere om undtagelser fra omplacering på PersonaleNet.

Er politikken udtømmende eller ikke udtømmende?
Regionens virksomheder kan via MED tilføje lokale retningslinjer til denne politik i det omfang retningslinjerne harmonerer med de overordnede linjer.