

Faglig bedømmelse af ansøgere til overlægestillinger			
Udgiver	Region Hovedstaden		
Dokumenttype	Vejledning	Version	5
Forfattere	Birgitte Saugmann-Jensen, Center for HR, Organisation og ledelse	Godkendt	30. okt. 2017
Fagligt ansvarlig	Enhedschef i CHR, Organisation og Ledelse	Næste revision	01-12-2018
Ændringskommentar	Der er primært tale om en sproglig gennemskrivning og konsekvensrettelser, med bl.a. tilføjelse af ny vejledning fra Danske Regioner og tilhørende indberetningsskema fra CHR. Alle bilag er fjernet fysisk – de ligger nu på intra og i vejledningen er derfor indsat link til disse.		

Formål

Målgrupper og anvendelsesområde

Definitioner

Fremgangsmåde

Ansvar og organisering

Referencer, lovgivning og faglig evidens samt links hertil

Bilag

Genvej til indhold:

- [Forud for den faglige bedømmelse](#)
- [Sammensætning af det faglige bedømmelsesudvalg](#)
- [Bedømmelsesudvalgets opgaver](#)
- [Udarbejdelse af skriftlig bedømmelse og konklusion](#)
- [Den videre ansættelsesproces – herunder indstilling af ansøger til ansættelse](#)

Formål

Er at tilvejebringe et fælles grundlag for faglig bedømmelse af ansøgere til overlægestillinger i Region Hovedstaden med henblik på at sikre:

- At den ansatte overlæges kompetencer modsvarer de faglige kompetencekrav, som er knyttet til den pågældende stilling.
- Et højt fagligt niveau i overlægegruppen i Region Hovedstaden.
- Gennemskuelighed og ensartethed i bedømmelsen af ansøgernes faglige kompetencer.

[Tilbage til top](#)

Målgrupper og anvendelsesområde

Målgruppen er direktions samt afdelinger på Region Hovedstadens hospitaler og virksomheder. Vejledningen er gældende for ansøgere til alle typer af overlægestillinger, herunder også ansættelser i overlægestillinger, der har en ren administrativ karakter.

Vejledningen gælder endvidere ansættelse som vikarierende eller konstitueret overlæge ved en samlet ansættelsesperiode på mere end 6 måneders varighed, herunder også ved forlængelse af flere på hinanden følgende vikariater.

[Tilbage til top](#)

Definitioner

Ansættelsesudvalg: Ansættelsesudvalget rådgiver ansættelsesmyndigheden i ansættelsesproceduren.

Ansættelsesudvalget etableres af ansættelsesmyndigheden og sammensættes efter lokale retningslinjer. Udvalget følger de almindeligt gældende ansættelsesretslige principper.

Læs mere om ansættelsesudvalg i regionen.

<https://intranet.regionh.dk/regi/personale/rekruttering/rekruttering-a-z/Sider/2.-Ansaettelsesudvalg.aspx>

Faglig bedømmelse: Udgør en separat del af ansættelsesprocessen. Formålet med den faglige bedømmelse er at vurdere, om ansøgerne er i besiddelse af de nødvendige faglige kompetencer, som de formuleres i stillingsbeskrivelsen for den pågældende stilling. Vurderingen struktureres omkring de 7 lægeroller.

Fagligt bedømmelsesudvalg: Det faglige bedømmelsesudvalg forestår den faglige vurdering af ansøgerne. Udvalget består af minimum 3 medlemmer og sammensættes efter retningslinjerne i denne vejledning. Udvalget udgør ikke en del af selve ansættelsesudvalget.

Fagligt bedømmelseskema: Det faglige bedømmelseskema er et struktureret arbejdsredskab til brug for bedømmelsesudvalgets vurdering af ansøgerne. Skemaet findes som Bilag 2 til denne vejledning. Brugen af skemaet er obligatorisk som led i den faglige bedømmelse. **[Bilaget kan hentes på intranetsiden Rekruttering af overlæger og afdelingslæger](#)**

Stillingsbeskrivelse: En stillingsbeskrivelse knytter sig til opgavevaretagelsen i en konkret stilling og skal struktureres omkring de 7 lægelige roller. Stillingsbeskrivelsen definerer dermed også de kompetencekrav, som er gældende for at kunne bestride den pågældende stilling. Hvis stillingsindholdet ændres, skal stillingsbeskrivelsen ændres tilsvarende.

Forvaltningsregler: Læger, der deltager i faglige bedømmelsesudvalg, udøver offentlig forvaltningsvirksomhed. I Bilag 3 er samlet de forvaltningsmæssige regler med relevans for bedømmelsesudvalgets arbejde. [Bilaget kan hentes på intranetsiden Rekruttering af overlæger og afdelingslæger](#)

[Tilbage til top](#)

Fremgangsmåde

Forud for den faglige bedømmelse

Når ansættelsesmyndigheden ønsker at opslå en overlægestilling til besættelse, skal man på den enkelte afdeling mv. vurdere ansættelsesbehovet ud fra hvilke opgaver, der fremadrettet skal løses i stillingen, herunder hvilke kompetencer og hvilket ansvar den pågældende person skal have og varetage (se ”Fælles regional vejledning for ansættelse i speciallægestillinger” og ”Intern regional vejledning om ansættelse af speciallæger” med tilhørende indberetningsskema, bilag 4). Hvis vurderingen er, at der skal opslås en overlægestilling, skal der udover selve stillingsopslaget også foreligge en stillingsbeskrivelse. Denne fungerer som grundlag for bedømmelsen af ansøgernes kompetencer. [Dokumenterne kan hentes på intranetsiden Rekruttering af overlæger og afdelingslæger](#)

Senest samtidigt med ansøgningsfristens udløb nedsætter ansættelsesmyndigheden et lægefagligt bedømmelsesudvalg. Udvalget sammensættes i overensstemmelse med retningslinjerne i denne vejledning.

Ansættelsesmyndigheden skal forud for den faglige bedømmelse beslutte sig for, hvorvidt man ønsker at udtage samtlige ansøgere, eller om man kun ønsker at udtage et udvalg af ansøgerne til en efterfølgende faglige bedømmelse.

Bedømmelsesudvalgets lægefaglige vurdering af ansøgerne udgør en selvstændig del af den samlede ansættelsesproces. Bedømmelsen foregår dermed forud for ansættelsesmyndighedens efterfølgende samlede vurdering af ansøgerne.

Stillingsopslag

Af stillingsopslaget skal bl.a. fremgå:

- Krav til speciale eller foretrukne specialer. Ansættelsesmyndigheden skal i den forbindelse være opmærksom på, at det fortsat kan være relevant at henvise til specialer, som blev nedlagt i forbindelse med speciallægereformen fra 2004. Hvis stillingen oprettes til varetagelse af opgaver, der falder uden for anerkendte specialer, kan specialekravet fraviges.
- Krav eller ønske om fagområde eller interessefelt.
- Om særlige kompetencer indenfor ét eller flere af de 7 kompetenceområder/lægeroller er en nødvendig forudsætning for at kunne bestride stillingen se bilag 1
- Krav eller ønsker, som falder uden for de 7 lægeroller – se bilag 2.
- At ansøgere skal forholde sig til alle 7 lægeroller/kompetenceområder og vil blive vurderet på baggrund af egne oplysninger herom.
- Krav til dokumentation af formelle og faglige kompetencer bilagt ansøgningen.

Bilag/dokumenterne kan hentes på intranetsiden Rekruttering af overlæger og afdelingslæger

Stillingsbeskrivelse

Til den konkrete overlægestilling skal der udarbejdes en konkret stillingsbeskrivelse, som kan danne grundlag for bedømmelsen af ansøgernes kompetencer. Stillingsbeskrivelsen er dermed et dynamisk værktøj, som løbende udvikles i takt med udviklingen i stillingens indhold og kompetencekrav.

Stillingsbeskrivelsen og kravene til opgavevaretagelsen/opgavebeskrivelsen i den pågældende overlægestilling struktureres omkring speciallægens 7 lægeroller/kompetenceområder:

- Medicinsk ekspert/lægefaglig
- Kommunikator
- Samarbejder
- Leder/administrator/organisator
- Sundhedsfremmer
- Akademiker/forsker og underviser
- Professionel.

Stillingsbeskrivelsen beskriver endvidere forhold som:

- Ledelsesansvar og ledelsesmæssige referenceforhold
- Vagtfunktioner
- Evt. specialeansvar
- Ansvarsområder
- Krav til speciallægeautorisation
- En særlig beskrivelse af stillingens undervisningsfunktioner
- Forskningsfunktioner

- Særlige opgaver i tværgående udvalg eller fora
- Evt. medicinsk pædagogiske funktioner
- Øvrige krav/ønsker til kompetencer, som falder uden for de 7 lægeroller
- Hovedarbejdssted samt evt. funktion(er) på andre geografiske enheder
- Oplysning om, hvorvidt afdelingen yder lands- og landsdelsfunktioner og/eller andre særlige funktioner i regionen
- Hvis stillingen indebærer ansættelse i en afdeling med flere specialer/fagområder, skal der foreligge en beskrivelse af afdelingens patientgrupper.

I stillingsbeskrivelsen skal det anføres, hvis besiddelsen af bestemte kvalifikationer og kompetencer er en obligatorisk forudsætning for at kunne bestride stillingen. Det bør også fremgå, hvordan de enkelte kompetencekrav vægtes indbyrdes i forhold til den konkrete stilling.

Ansøgere

Ansøgerne skal i deres ansøgning forholde sig til alle 7 lægeroller samt de øvrige krav og ønsker, der måtte fremgå til ansøgers kompetenceprofil i stillingsopslaget.

Hvis en ansøgers kompetencer ikke kan udledes på baggrund af ansøgningen, kan udvalget foretage bedømmelsen ud fra de givne oplysninger. Bedømmelsesudvalget kan endvidere anmode ansættelsesmyndigheden om at indhente supplerende dokumentation fra ansøgeren.

Sammensætning af det faglige bedømmelsesudvalg

Før en overlæge kan ansættes, skal der ske en faglig bedømmelse af ansøgernes kompetencer. Den faglige bedømmelse skal foretages af et separat, fagligt bedømmelsesudvalg.

Ansættelsesmyndigheden udpeger medlemmer til udvalget på baggrund af de nedenstående kriterier.

Medlemmerne skal tilsammen besidde de nødvendige forudsætninger for at kunne foretage en faglig vurdering af ansøgernes kompetencer set i forhold til de krav, der er formuleret i stillingsopslaget og stillingsbeskrivelsen.

Følgende kriterier lægges til grund for sammensætningen af udvalget

Udvalget består af minimum 3 medlemmer, som alle er speciallæger i det speciale, som stillingen opslås indenfor.

Heraf

- Mindst én ansat i den afdeling, hvor lægen skal ansættes.

- En ansat uden for den ansættende afdeling Se her [specialespecifik liste over bedømmere](#). [Listerne er udfærdiget af det relevante SFR og kan hentes på intranetsiden Rekruttering af overlæger og afdelingslæger](#)
- En ansat udenfor regionen.
 - Det eksterne medlem kan være ansat i udlandet, hvis de faglige kompetencekrav i den opslåede stilling skønnes at være så højt specialiserede, at den fornødne faglige ekspertise til at vurdere ansøgerne ikke er til stede i Danmark
 - Ved ansættelse af overlæge med specifikt lægefagligt ledelsesansvar, herunder specialeansvarlig- eller ledende overlæge, skal den eksterne bedømmer besidde de fornødne kompetencer til at kunne foretage en vurdering af ansørgernes ledelsesmæssige kompetencer.

Grundlaget for udvalgets faglige bedømmelse

Ansættelsesmyndigheden skal sikre, at det faglige bedømmelsesudvalg modtager alt relevant materiale umiddelbart efter ansøgningsfristens udløb, herunder:

- Stillingsopslag og stillingsbeskrivelse
- Kopi af ansøgninger og CV, samt kopi af speciallægeautorisation og evt. øvrig anden dokumentation, som ansættelsesmyndigheden måtte ønske fra ansøgere
- Eventuel tidsplan for ansættelsesproceduren

Indeværende vejledning om faglig bedømmelse af ansøgere til overlægestillinger i Region Hovedstaden, inkl. bilag 1-3, herunder bedømmelseskemaet til brug for udvalgets vurdering af ansørgerne. [Dokumenterne kan hentes på intranetsiden Rekruttering af overlæger og afdelingslæger](#)

Bedømmelsesudvalgets opgaver

Udvalgets opgave er at foretage en faglig bedømmelse af de ansøgere, som ansættelsesudvalget har udvalgt til bedømmelse. Bedømmelsesudvalget skal dermed vurdere, hvorvidt de respektive ansørgeres faglige kompetencer, inkl. de 7 lægeroller, modsvarer de krav, som er formuleret i den pågældende stillingsbeskrivelse.

Eksterne medlemmer af udvalget kan efter aftale med ansættelsesmyndigheden meddele deres faglige vurdering skriftligt forud for mødet i bedømmelsesudvalget.

Bedømmelsen er altid individuel og konkret i forhold til den pågældende stillingsfunktioner og kompetencekrav. Den tager udgangspunkt i en vurdering af ansøgerens kompetencer inden for de 7 lægeroller (Bilag 1) samt de øvrige faglige krav og ønsker, der måtte være formuleret i stillingsopslaget og funktionsbeskrivelsen. [Bilag 1 kan hentes på intranetsiden Rekruttering af overlæger og afdelingslæger](#)

Erfaring som underviser, klinisk vejleder, inspektør eller andre uddannelsesfunktioner eller supplerende pædagogisk uddannelse indgår altid i bedømmelsen. Dog vil kravene hertil og deres betydning for, om ansøger er kvalificeret, altid afhænge af den konkrete stillingsbeskrivelse. Vurdering af pædagogiske kompetencer bør indgå med stor vægt, hvis der til stillingen er tilknyttet en funktion som uddannelsesansvarlig overlæge.

Skema til bedømmelsesudvalgets gennemgang af ansøgernes kompetencer findes i Bilag 2. [Bilag 2 kan hentes på intranetsiden Rekruttering af overlæger og afdelingslæger](#)

Udarbejdelse af skriftlig bedømmelse og konklusion

Udvalgets arbejde skal altid afsluttes med en skriftlig bedømmelse af ansøgerne. Denne skal fremsendes til ansættelsesmyndigheden senest 3 uger efter, at udvalget har modtaget ansøgningerne. Bedømmelserne skal ikke prioriteres.

Til brug for den skriftlige bedømmelse skal bedømmelsesudvalget benytte sig af bedømmelsesskemaet, som kan findes i Bilag 2 til denne vejledning. [Bilaget kan hentes på intranetsiden Rekruttering af overlæger og afdelingslæger](#)

Den skriftlige vurdering bør have karakter af en overordnet faglig bedømmelse i forhold til de forudsatte faglige kompetencekrav, suppleret med en konkret vurdering i forhold til de mere specifikke faglige kompetencekrav, der er knyttet til den pågældende stilling

Som afslutning på bedømmelsesudvalgets arbejde, skal udvalget skrive en konklusion, hvori det anføres, om ansøger bedømmes som ”kvalificeret” eller ”ikke kvalificeret”. Sidstnævnte vil f.eks. være tilfældet, hvis ansøger ikke er i besiddelse af én eller flere af de kompetencer, der i stillingsbeskrivelsen er anført som en forudsætning for at kunne bestride stillingen. Eventuelle forslag til kompetenceudvikling kan med fordel inddrages i konklusionen.

Vurderingerne bag bedømmelsen skal altid fremgå. Både vurderinger, som fører til bedømmelsen ”kvalificeret” og til bedømmelsen ”ikke kvalificeret” skal begrundes jf. Forvaltningslovens § 22.

Hvis en ansøger bedømmes som ”ikke kvalificeret”, skal årsagen/årsagerne begrundes skriftligt og på et overordnet plan indeholde såvel de hovedhensyn (konstaterbare forhold såvel som skøn), der har ført til bedømmelsen ”ikke kvalificeret”.

Hvis udvalget er uenig om bedømmelsen af en ansøger, kan det enkelte medlem forlange at få sin opfattelse anført i vurderingen.

Vurderingen underskrives af udvalget eller af repræsentanter på vegne af udvalget. Hvert udvalgsmedlem angiver sit speciale samt aktuelle ansættelsessted.

Når bedømmelsesudvalget har afsluttet sit arbejde, fremsender udvalget sin vurdering til ansættelsesmyndigheden.

Fremsendelse af bedømmelse til ansøgerne

Ansættelsesmyndigheden fremsender herefter kopi af udvalgets bedømmelse til de respektive ansøgere og skal endvidere forsyne ansøgere med en angivelse af en rimelig tidsfrist for eventuelle indsigelser. Hvis en ansøger gør indsigelse mod udvalgets faglige vurdering, skal bedømmelsesudvalget forholde sig til, om indsigelsen medfører, at udvalget kommer til en anden konklusion. Herefter fortsætter ansættelsesproceduren i det lokale ansættelsesudvalg.

Den videre ansættelsesproces – herunder indstilling af ansøger til ansættelse

Bedømmelsesudvalgets faglige vurdering danner grundlag for den videre ansættelsesproces i det lokale ansættelsesudvalg. Hvis ansættelsesudvalget ønsker det, indkalder udvalget efterfølgende et antal ansøgere til ansættelsessamtaler og udvælger på baggrund af en samlet vurdering den ansøger, som udvalget vil indstille til ansættelse i den konkrete stilling.

Indstilling af ansøger til ansættelse

Fra 1. januar 2017 skal Danske Regioners anbefalinger vedrørende ansættelse i speciallægestillinger følges. Det betyder blandt andet, at regionen i forbindelse med den faglige bedømmelse fremadrettet tillægger ansøgernes erfaring særlig vægt, herunder antal år som speciallæge.

Der henvises her til notatet af 25. januar 2017 fra Danske Regioner: *Fælles regional vejledning for ansættelser i speciallægestillinger* og Region Hovedstadens vejledning: *Intern regional vejledning om ansættelse af speciallæger - med tilhørende indberetningsskema Bilag 4*. [Dokumenterne kan hentes på intranetsiden Rekruttering af overlæger og afdelingslæger](#)

Indstillingen sendes til hospitalets direktion i henhold til den lokale procedure herfor. Direktionen foretager derefter den endelige godkendelse af indstillingen.

Afdelingen skal fremsende følgende materiale til direktionen:

- Stillingsopslag og stillingsbeskrivelse
- Godkendelse/verificering af ansøgers formelle uddannelse og aktuelle autorisation
- Afdelingens skriftlige indstilling af ansøger til ansættelse samt begrundelse herfor
- Den indstillede ansøgers ansøgning samt CV

- Bedømmelsesudvalgets vurdering af samtlige ansøgere samt det udfyldte bedømmelseskema (Bilag 2)
- Evt. indsigelser fra ansøgere og bedømmelsesudvalgets svar herpå
- Oversigt over medlemmer af bedømmelsesudvalget og evt. ansættelsesudvalg.

Herudover skal Bilag 4 (indberetningsskema) i nogle sager medsendes.

Indstillinger af ansøger til ansættelse, som er vurderet ”ikke kvalificeret”

Hvis afdelingen ønsker at indstille en ansøger til ansættelse, som er vurderet ”ikke kvalificeret” af bedømmelsesudvalget, kan dette kun ske efter godkendelse fra hospitalets direktion. Hvis der er tale om en ansættelse som ledende overlæge, skal direktionen forelægge sagen for koncerndirektionen i Region Hovedstaden.

Væsentlige ændringer i en stillings indhold *kan* gøre det relevant at gennemføre en ny faglig bedømmelse. Ansættelsesmyndigheden afgør dog i hvilke tilfælde, dette er relevant.

[Tilbage til top](#)

Ansvar og organisering

Hospitals- og virksomhedsdirektionen:

- Har det overordnede ansvar for at sikre, at der ansættes kvalificerede ansøgere og for at sikre, at afdelingernes håndtering af den faglige bedømmelse af ansøgere til overlægestillinger foregår inden for rammerne af nærværende vejledning; herunder at forvaltningsreglerne overholdes
- Forestår godkendelse af den indstillede ansøger.

Hospitals- og virksomhedsledelser:

- Udarbejder stillingsbeskrivelse for den opslåede stilling
- Nedsætter det faglige bedømmelsesudvalg efter principperne i denne vejledning
- Udvælger de ansøgere, som bedømmelsesudvalget skal foretage en lægefaglig vurdering af
- Sikrer, at det faglige bedømmelsesudvalg modtager al relevant materiale forud for udvalgets faglige bedømmelse af ansøgerne
- Indkalder evt. ansøgere til samtale samt foretager en samlet vurdering af de respektive ansøgere
- Indstiller ansøger til ansættelse
- Sikrer, at den faglige bedømmelse foregår inden for rammerne af nærværende vejledning; herunder at forvaltningsreglerne overholdes.

Det faglige bedømmelsesudvalg:

- Foretager lægefaglig vurdering af de ansøgere, som ansættelsesudvalget har udvalgt til faglig bedømmelse.

Center for HR:

- Verificerer ansøgernes aktuelle autorisation og speciallægeanerkendelse.

[Tilbage til top](#)

Referencer, lovgivning og faglig evidens samt links hertil

Nedenfor er en samlet liste over de dokumenter, der henvises til i nærværende VIP vejledning. Alle dokumenterne, inklusiv nærværende VIP vejledning, kan hentes på denne side:

[Intranetsiden Rekruttering af overlæger og afdelingslæger](#)

- Fælles principper for faglig bedømmelse af ansøgere til overlægestillinger; Danske Regioner, 7. maj 2007.
- Fælles regional vejledning for ansættelser i speciallægestillinger; Danske Regioner, 25. januar 2017.
- Intern regional vejledning om ansættelse af speciallæger; Region Hovedstaden 2017.
- Bilag 1: Bedømmelsesudvalgets gennemgang af kompetencer
- Bilag 2: Skema til bedømmelsesudvalgets anvendelse ved faglig bedømmelse af ansøgere til overlægestillinger
- Bilag 3: Særligt relevante forvaltningsregler i forhold til bedømmelsesarbejdet
- Bilag 4: Skema til brug ved ansættelse af afdelings- eller overlæge; Region Hovedstaden 2017.
- Oversigt over faglige bedømmere af ansøgere til overlægestillinger i Region Hovedstaden;2014
-
- Specialespecifik liste over bedømmere

[Tilbage til top](#)