



Orientering

Til Økonomiudvalget (ØU)

Orientering om etablering af reference-tjek

1. april 2025

Resumé

Til ØU's orientering har Økonomiforvaltningen (ØKF) igangsat udarbejdelse af et værktøj, der skal indhente referencer på tidligere ansatte i Københavns Kommune (KK) og derved hjælpe med at sikre, at kommunen ansætter de bedst egnede kandidater. Det Centrale Samarbejdsorgan (CSO) blev orienteret den 6. marts 2025.

Sagsnummer
2025-0101428

Dokumentnummer
2025-0101428-2

Sagsfremstilling

ØKF har igangsat udarbejdelse af en delvist automatiseret løsning med henblik på, at der i forbindelse med ansættelse af medarbejdere, der tidligere har været ansat i KK, kan indhentes referencer fra disse tidligere ansættelser. Løsningen omtales nedenfor som referencetjek. Udarbejdelse af den nye løsning sker efter ønske fra fagforvaltningerne, særligt de tre velfærdsforvaltninger med Sundheds- og Omsorgsforvaltningen i spidsen. Fagforvaltningerne modtog orientering om den nye løsning på møde i december 2024 og bakkede op om, at der arbejdes videre med løsningen i forbindelse med ansættelser i KK.

Reference-tjek

ØKF arbejder på en delvis automatiseret løsning, der kan anvendes af hele kommunen og på tværs af forvaltningsenheder.

Den nye løsning vil fungere som et værktøj for kommunens ledere i rekrutteringsprocessen. Løsningen vil sikre, at relevante oplysninger om ansøgerens tidligere ansættelser i KK kan indgå i vurderingen af, om kandidaten fortsat vurderes at være den bedst egnede til stillingen.

Løsningen vil kræve mindst mulige ressourcer fra den ansættende leder, og ressourceforbruget vil primært ligge i ØKF.

ØKF vil oprette et team af juridiske medarbejdere (Referenceteam), der skal forestå sagsbehandlingen. Dette vil sikre, at der alene sker deling af oplysninger inden for databeskyttelsesreglernes rammer. Referenceteamet vil i hvert enkelt tilfælde konkret og individuelt vurdere hvilke oplysninger fra personalesagen, der kan deles med den ansættende leder. Oplysninger om afskedigelser eller bortvisninger, der er ældre end tre år, deles ikke.

Koncernservice
Personalejura og Forhandling
Borups Allé 177
2400 København NV

EAN-nummer
5798009809421

lagttagelse af øvrig gældende lovgivning, herunder gældende forvaltningsretlige grundsætninger, vil medføre, at de oplysninger, der vil blive delt med den rekrutterende leder, begrænses til oplysninger om tidligere ansættelser i KK, der har ført til afsked eller bortvisning af ansøgeren, begrundet i forhold, der vil tale imod genansættelse, som følge af risikoen for gentagelser.

Heri ligger således, at formålet med et referencetjek også er at varetage et hensyn til de borgere, der potentielt risikerer igen at blive udsat for alvorlige svigt ved genansættelse af ansøgeren.

Det vil fremadrettet fremgå af kommunens stillingsopslag, at der vil kunne blive indhentet oplysninger om tidligere ansættelser i KK. Det vil også fremgå hvornår i processen, der indhentes oplysninger, hvilke oplysninger der vil blive indhentet, samt at ansøgeren vil skulle give samtykke til, at ansættende leder må indhente de pågældende oplysninger.

Sagen har været forelagt Kredsen af administrative direktører den 20. februar 2025 og CSO den 6. marts 2025. På mødet med CSO den 6. marts blev det aftalt, at der udarbejdes en fælles Q&A.

Det bemærkes, at ØKF den 19. marts 2025 har modtaget en henvendelse fra Danmarks Lærerforening med en lang række af spørgsmål, herunder en anmodning om en redegørelse for det juridiske grundlag for håndtering og administrering af løsningen.

Opmærksomhedspunkter

Udarbejdelse af den nye løsning sker efter ønske fra fagforvaltningerne, særligt de tre velfærdsforvaltninger med Sundheds- og Omsorgsforvaltningen i spidsen.

ØKF har i marts måned 2024 indhentet eksternt notat fra advokatfirmaet Norrbom Vinding omhandlende de juridiske rammer for videregivelse af oplysninger i referencesituationer.

ØKF har den 24. januar 2025 sendt en orientering til Datatilsynet om den kommende løsning med henblik på at komme med eventuelle bemærkninger forud for idriftsættelse af løsningen. ØKF afventer tilbagemelding fra Datatilsynet.

Kommunens DPO er orienteret og inddraget i processen.

Økonomi

Udviklingen af modellen finansieres af forvaltningerne. Det estimeres, at modellen kan udvikles inden for en økonomisk ramme på mellem 0,5-1,0 mio. kr.

Videre proces

ØKF udarbejder standardtekster, der skal indgå i KK-jobopslag og den øvrige rekrutteringsproces. Dette vil sikre lovligheden af behandling og deling af personfølsomme oplysninger med den ansættende KK-leder, herunder sikre overholdelse af de gældende regler og krav vedrørende indhentelse af samtykke.

ØKF indgår i dialog med Datatilsynet i forhold til afklaring og løsning af eventuelle bemærkninger eller anmærkninger fra Datatilsynet i forbindelse med den fremsendte orientering.

Udvalgte enheder i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen vil forestå test af den tekniske løsning i samarbejde med ØKF. Denne test forventes fra den 2. - 27. juni 2025 og med løbende evaluering.

Den tekniske løsning forventes at være klar til idriftsættelse primo juli måned 2025.

Bilag

Bilag 1 Orientering til CSO vedrørende Reference-tjek i KK

Bilag 2 Procesbeskrivelse

Bilag 3 Procestegning



Orientering til CSO

Orientering om etablering af reference-tjek i Københavns Kommune

Resumé

Koncernservice (KS) har igangsat udarbejdelse af et værktøj, der skal hjælpe med at sikre at kommunen ansætter de bedst egnede kandidater. Værktøjet har til formål at understøtte, at de relevante oplysninger deles og inddrages i rekrutteringsprocessen ved genansættelser.

Sagsfremstilling

Københavns Kommune (KK) ønsker og er forpligtet til at ansætte de bedst egnede kandidater i ledige stillinger. I dag kan manglende referencoplysninger ved rekruttering i visse tilfælde afskære lederne fra at imødekomme denne forpligtelse fordi væsentlige oplysninger om tidligere ansættelser i kommunen ikke inddrages.

Dette medfører, at der sker genansættelser af tidligere bortviste eller afskedigede medarbejdere inden for forholdsvis kort tid efter fratrædelsen, og hvor oplysninger om medarbejderens problematiske adfærd i tidligere stillinger i KK med fordel kunne være indgået i KK-lederens samlede vurdering af, om ansøgeren var den bedst egnede til stillingen.

KS arbejder på den baggrund på en delvis automatiseret løsning, der kan anvendes af hele kommunen og på tværs af forvaltningsenheder.

Den nye løsning vil fungere som et værktøj for kommunens ledere i rekrutteringsprocessen. Løsningen vil sikre, at relevante oplysninger om ansøgerens tidligere ansættelser i KK kan indgå i vurderingen af, om kandidaten fortsat vurderes at være den bedst egnede til stillingen.

Kredsen af oplysninger, der kan deles med den ansættende KK-leder, vil omfatte oplysninger om tidligere bortvisninger, samt uansøgte afskedigelser begrundet i følgende:

- Driftsmæssigt uforeneligt sygefravær
- Tjenstlige forhold

Løsningen vil omfatte ovenstående oplysninger inden for en løbende treårig periode.

29-01-2025

Sagsnummer i F2
2025 - 2427

Dokumentnummer i F2
7190066

Sagsnummer eDoc
2025-0035996

Sagsbehandler
Mette Arndt Eiersted

Løsningen vil kræve mindst mulige ressourcer fra den ansættende leder og ressourceforbruget vil primært ligge i KS.

KS vil oprette et internt team af juridiske medarbejdere (Reference-team), der skal forestå sagsbehandlingen. Dette vil sikre, at der alene sker deling af oplysninger inden for databeskyttelsesreglernes rammer.

Referenceteamet vil i hvert enkelt tilfælde konkret og individuelt vurdere hvilke oplysninger fra personalesagen, der kan deles med den ansættende leder.

Det skal i hvert enkelt tilfælde vurderes, om det vil være sagligt, proportionalt og relevant at dele de pågældende oplysninger i forhold til ansættelsesbeslutningen. Heri indgår både et tidsperspektiv og forholdets karakter, vurderet op imod den stilling, der ønskes ansættelse i.

Oplysninger om afskedigelser eller bortvisninger, der er ældre end tre år, deles derfor ikke.

Deling af oplysninger vedrørende ansøgerens tidligere sygefravær, begrænses i væsentlig grad af helbredsoplysningslovens regler.

Iagttagelse af gældende lovgivning vil medføre, at de oplysninger, der vil blive delt med den rekrutterende leder, begrænses til oplysninger om tidligere ansættelser i KK, der har ført til afsked eller bortvisning af ansøgeren, begrundet i forhold, der vil tale imod genansættelse, som følge af risikoen for gentagelser.

Heri ligger således, at formålet også er at varetage et hensyn til de borgere, der potentielt risikerer igen at blive udsat for alvorlige svigt ved genansættelse af ansøgeren.

KS har udarbejdet en procesbeskrivelse og procestegning, der er vedlagt denne orientering, som bilag.

Opmærksomhedspunkter

HR-kredsen tog den 13. december 2024 indstilling om den nye løsning til efterretning og godkendte, at der arbejdes videre med udarbejdelse og klargørelse af denne delvise automatiserede løsning forbindelse med ansættelser i KK.

Datatilsynet har den 24. januar 2025 modtaget underretning om den kommende løsning med henblik på, at komme med eventuelle bemærkninger forud for idriftsættelse af løsningen.

KS afventer tilbagemelding fra Datatilsynet.

7-Dir er orienteret om proces og indhold den 20. februar 2025.

Økonomi

Udviklingen af modellen finansieres af forvaltningerne. Det estimeres, at modellen kan udvikles inden for en økonomisk ramme på 500.000 kr. til 1.000.000 kr.

Videre proces

KS udarbejder standardtekster, der skal indgå i KK-jobopslag og den øvrige rekrutteringsproces. Dette vil sikre lovligheden af behandling og deling af personfølsomme oplysninger med den ansættende KK-leder.

KS indgår i dialog med Datatilsynet i forhold til afklaring og løsning af eventuelle bemærkninger eller anmærkninger fra Datatilsynet, i forbindelse med den fremsendte underretning.

KS opretter og uddanner et særlig team af medarbejdere i kontoret for Personalejura og Forhandling, der skal forestå den juridiske sagsbehandling i forbindelse med deling af oplysninger med de ansættende ledere i KK.

Automatisering og Udvikling i KS udarbejder den tekniske løsning, som KK-lederne kan anvende i rekrutteringsforløbet.

Udvalgte enheder i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF) vil forestå test af den tekniske løsning i samarbejde med KS.

Den tekniske løsning forventes færdigudviklet og implementeret inden udgangen af andet kvartal i 2025.

Bilag

Bilag 1 Procesbeskrivelse

Bilag 2 Procestegning



Bilag 1

Procesbeskrivelse

Den rekrutterende leder indtaster, via en elektronisk løsning, den ønskede ansøgers cpr-nummer.

Hvis ansøgeren ikke tidligere er blevet afskediget eller bortvist, vil der genereres en underretning til den rekrutterende leder om dette og lederen kan herefter gå videre med at indhente de almindelige referencer og ansættelsesprocessen kan fortsættes.

Hvis ansøgeren tidligere er blevet afskediget eller bortvist og dette er sket inden for de seneste tre år, oprettes en elektronisk sag i Koncernservice om, at lederen ønsker oplysning om tidligere afskedigelser/bortvisninger i tilknytning til en ansættelse.

Referenceteamet vil herefter gennemgå de pågældende sager og give en tilbagemelding til den pågældende KK-leder.

Det forventes, at Referenceteamet vil kunne behandle sagen samme dag og senest dagen efter, med mindre at særlige forhold gør sig gældende. I den mellemliggende periode vil den ansættende KK-leder fortsat skulle indhente referencer fra øvrige relevante tidligere ansættelser og inden for de samme rammer, som fortsat er gældende.

I den skriftlige tilbagemelding fra Referenceteamet vil indgå følgende:

- Deling af de oplysninger fra tidligere KK-ansættelser, der vurderes relevante i forhold til genansættelse i KK
- En anbefaling af hvilke overvejelser KK-lederen bør gøre sig ud fra disse oplysninger
- En standardiseret vejledning om pligten til at foretage en mundtlig partshøring af kandidaten over de pågældende oplysninger og hvorledes denne proces gennemføres.

Referenceteamet afslutter herefter den elektroniske sag. Har den rekrutterende leder efterfølgende behov for at drøfte de delte oplysninger, tager den ansættende leder kontakt til Referenceteamet i KS.

29-01-2025

Sagsnummer i F2
2025 - 2427

Dokumentnummer i F2
7190066

Sagsnummer eDoc
2025-0035996

Sagsbehandler
Mette Arndt Eiersted

