

Lige nu ser vores ansættelsesudvalg sådan ud:

OT

3 TR - én fra hver faggruppe

TR suppleant for den faggruppe der skal ansættes.

Forslag 1:

Efter modellen på Broen er ansættelse udvalget, bestående af:

OT

1 TR

1 repræsentant fra teamet.

Forslag 2:

Den model fra Broen syntes flere af os er for smal,

- derfor er der her et forslag 2:

Sikre at der er flest mulige faggrupper med i udvalget hver gang.

Sikre at man ikke kommer til at sidde i ansættelsesudvalget, som eneste repræsentant fra faggruppen derfor er suppl. en fast del af ansættelsesudvalget.

De 2 TR, som ikke automatisk er med, finder indbyrdes ud af, hvem der deltager i forhold til øvrig sammensætning.

F.eks.:

KA stilling:

OT

TR KA

TR SUPPL

1 Team rep

Så finder TR TDL/TP ud af hvem der deltager.

TDL stilling:

OT (Tdl)

TR TDL

TR SUPPL

1 Team rep.

Her finder TR TP/KA ud af hvem der deltager.

TP stilling:

OT

TR TP

TR SUPPL

1 team rep.

Her finder TR KA/TDL ud af hvem der deltager.

Uddybende spørgsmål til ansættelser i Tandplejen:

Spørgsmål til uddybning og afklaring

Hvis der overhovedet kan svares på dem:

1. Er det korrekt forstået at den nye procedure også gælder for alle slags vikariater?
2. Vedr. nuværende opslag skrives der, at interne ansøgere skal søge på lige fod med andre, men evt. interne ansøgere kan ikke sende en ansøgning via portalen, da sagen er lukket?
3. Ansøgning på lige fod - betyder motiveret ansøgning og udtalelser fra tidligere og nuværende arbejdspladser?
4. *I forhold til ønsker om omplacering – nyt team – nye funktioner kan OT altid kontaktes ligesom det vil være en naturlig del af MUS samtalen.*
Men hvordan vil det praktisk være muligt, når/hvis vi nu bestemmer, at interne ansøgere skal lave en ansøgning til ledige stillinger?
Rokader er vel stadig et håndtag ledelsen kan gribe men det udspringer nødvendigvis ikke af en ledig stilling? Og hvis det gør kræver det jo at man følger den nye procedure?
5. Med det forslag der ligger nu, vil det ikke længere være muligt, at lave opslag for flere stillinger på én gang?
F.eks. Så laver KA fra syd en ansøgning til den i Vest - og får den. Og så skal der laves et nyt opslag til ledig stilling i Syd med nyt ansættelsesudvalg, hvilket vil betyde længere sagsbehandlingstid.
6. De vikar stillinger vi har nu..... skal der laves nye opslag til de stillinger med den nye procedure?
I princippet kan de vel ikke omplaceres uden der har været et opslag og et ansættelsesudvalg med involvering fra teamet? Heller ikke i andre vikariater?
Hvis de kan - skal det så ikke beskrives, så der ikke er tvivl?
7. Et medlem udpeget af det team hvor vedkommende **som udgangspunkt** skal være.
Ganske fint - men hvad betyder det? Opstår der en ledig stilling kan vedkommende jo ikke bare flyttes uden indflydelse fra de team der kommer til at mangle?
8. Hvordan kunne man evaluere på det her?

Elever.

Her har vi de sidste gange ændret sammensætningen i ansættelsesudvalget.

OT, TR samt en "udpeget" elevansvarlig fra elevnetværket. Men her "bør" der vel også være en repræsentant fra teamet?

Fremover skal det så bestemmes på forhånd i hvilket team eleven skal være, når det er tid til en ny elevansættelse? Kunne måske være en god ide så procedure overholdes?