



Kriterier

Direktionen har besluttet, at der skal anvendes fælleskriterier for hele kommunen ved vurderingen af, hvilke medarbejdere, der fortsat er behov for. Udgangspunktet er, at alle medarbejdere er gode, men vi skal vælge at beholde de, der bedst matcher de fremadrettede krav og behov for kompetencer. Det skal understreges, at der ved udvælgelsen vil være tale om en samlet helhedsvurdering af den enkelte medarbejder. HU har på mødet den 11. juni 2010 tiltrådt, at følgende kriterier skal anvendes:

Kvalifikationer og faglighed

- Graden af formel uddannelse
- Arbejdspladsens behov for enten specialist- eller generalistkompetencer
- Hvordan medarbejderens erfaring, kvalifikationer og faglighed matcher de fremtidige opgaver
- Leverer effektivt og stabilt på et fagligt højt niveau
- Kreativitet – ser muligheder og løsninger
- selvstændig og ansvarlig opgaveløsning
- evner at indgå i afdelingens teamsamarbejde (helhedsforståelse)

Sammenfatning: Kvalifikationer rummer både den formelle uddannelse og den enkeltes konkrete erfaring i forhold til de behov arbejdspladsen har i fremtiden. Fagligheden rummer en vurdering af, hvordan medarbejderen omsætter sine kvalifikationer i den gode opgaveløsning. Der skal foretages en konkret og individuel vurdering af medarbejderne på det enkelte tjenestested.

Engagement

- Initiativrig og serviceminded over for kolleger og borgere/brugere
- Faglig fleksibel – vælger at byde sig til på flere faglige fronter
- Omstillingsparat
- Rummelig og hjælpsom

Sammenfatning: Engagement rummer de personlige egenskaber, som medarbejderen anvender i dagligdagen i forhold til opgaveløsningen i mødet med kunder og kolleger. Engagement ses om understøttende for korpssånden og tilgangen til opgaverne.

Ovenstående afspejler kommunens fire grundlæggende værdier, som også personalepolitikken bygger på.

- Professionalisme
- Helhedsforståelse
- Engagement
- Menneskelighed og positivt livssyn