

# Det kompetente arbejdsliv

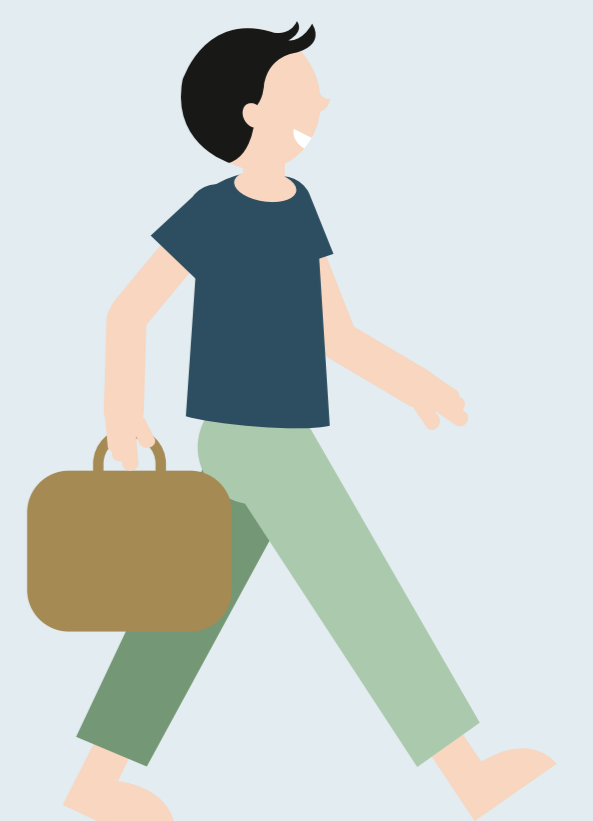
Med denne delpolitik ønsker Jammerbugt Kommune at fastholde og udvikle dygtige ledere og medarbejdere.

Jammerbugt Kommune stiller høje krav, og giver derfor gode muligheder for udvikling i alle arbejdslivets faser. Kompetenceudvikling, orlov og seniortiltag er med til at gøre Jammerbugt Kommune til en attraktiv arbejdsplads.

Medarbejdernes og ledernes kompetencer er afsæt for drift og udvikling af kommunens opgaver og service. Derfor er det afgørende, at ansatte på alle arbejdspladser kan bidrage til opgaverne - dem vi har og dem som kommer.

Leder og medarbejder drøfter årligt den enkelte medarbejders faglige og personlige udvikling i jobbet. Gennem en medarbejderudviklingssamtale og ved fælles aftale udarbejdes en individuel kompetenceudviklingsplan med aftaler om uddannelse, træning og udvikling for den enkelte medarbejder.

Kompetenceudvikling prioriteres, så der er en klar sammenhæng mellem indsats på arbejdspladsen, opgaver og kompetenceudvikling for den ansatte.



## KOMPETENCEUDVIKLING

Kompetenceudviklingen fortsætter hele arbejdslivet med udgangspunkt i den ansattes kvalifikationer og livsfaser samt arbejdspladsens behov.

- For nyansatte er der særligt fokus på introduktion og oplæring, samt at organisationen benytter inputs og erfaringer fra de nye kollegaer.
- For de mere erfarne er der fokus på løbende job- og kompetenceudvikling, som motiverer til fortsat arbejde og udvikling. Medarbejderen kan altid komme med forslag og ønske om kompetenceudvikling.
- For seniorer er der ligeledes fokus på at fastholde og motivere til fortsat udvikling, blandt andet ved at bringe seniorernes kompetencer og erfaringer i spil. Individuelle seniorpolitiske tiltag aftales løbende mellem medarbejder og leder.

## OPBYGNING AF KOMPETENCER

Kompetencer opbygges gennem:

- Udvikling i opgaver og funktioner, samt videndeling mellem kollegaer og netværk.
- Medarbejderudviklings- og seniorsamtaler.
- Den formelle kompetenceudvikling på efter- og videreuddannelse samt kurser, der understøtter løsningen af kerneopgaven og som prioriterer samspillet mellem teori og praksis samt forankringen på arbejdspladsen.
- Kompetenceudvikling er et fælles ansvar. Ledelsen skaber de nødvendige rammer og rum til, at medarbejderne kan udvikle kompetencer, der sikrer kvalitet i opgaveløsningen både nu og i fremtiden. Den enkelte ansatte har ansvar for at udvikle sig og bidrage aktivt.

# Det kompetente arbejdsliv

### SÆRLIGE AFTALER

- Orlov anvendes til at skabe værdi for både den enkelte medarbejders arbejdsliv og Jammerbugt Kommune. Orlov anvendes i Jammerbugt Kommune til afprøvning af muligheder og indhentning af inspiration indenfor og udenfor organisationen til gavn for den enkelte ansatte, for organisationen og for Jammerbugt Kommune.
- Anmodning om orlov uden løn vurderes af leder, som begrundes og beslutter, hvorvidt orlov er foreneligt med hensynet til arbejdsopgaverne.
- Seniortiltag kan drøftes i udviklingssamtaler efter det fyldte 50. år, når den ansatte ønsker det og altid i medarbejderudviklingssamtaler fra det 57. år.
- Senioraftaler kan indgås for at drage nytte af den enkelte intellektuelle, faglige, kreative og menneskelige ressourcer.

