

# Overordnet personalepolitik

Jammerbugt Kommune vil tiltrække, fastholde og udvikle medarbejdere, som bidrager til fælles kultur og god opgaveløsning.

Den overordnede personalepolitik sætter ord på de værdier og holdninger, som er fælles for alle ansatte.

Jammerbugt Kommune er kendetegnet af nærhed og engagement på de lokale arbejdspladser. Derfor supplerer forvaltninger og arbejdspladser med de relevante lokale personalepolitiske tiltag.

Personalepolitikken skal ses i naturlig sammenhæng med den lokale MED-aftale, som sætter rammerne for medindflydelse og medbestemmelse på kommunens arbejdspladser.

Det er en målsætning, at politikker og aftaler gør en positiv forskel for ledere og medarbejdere i hverdagen og smitter positivt af i service og samspil med borgerne.

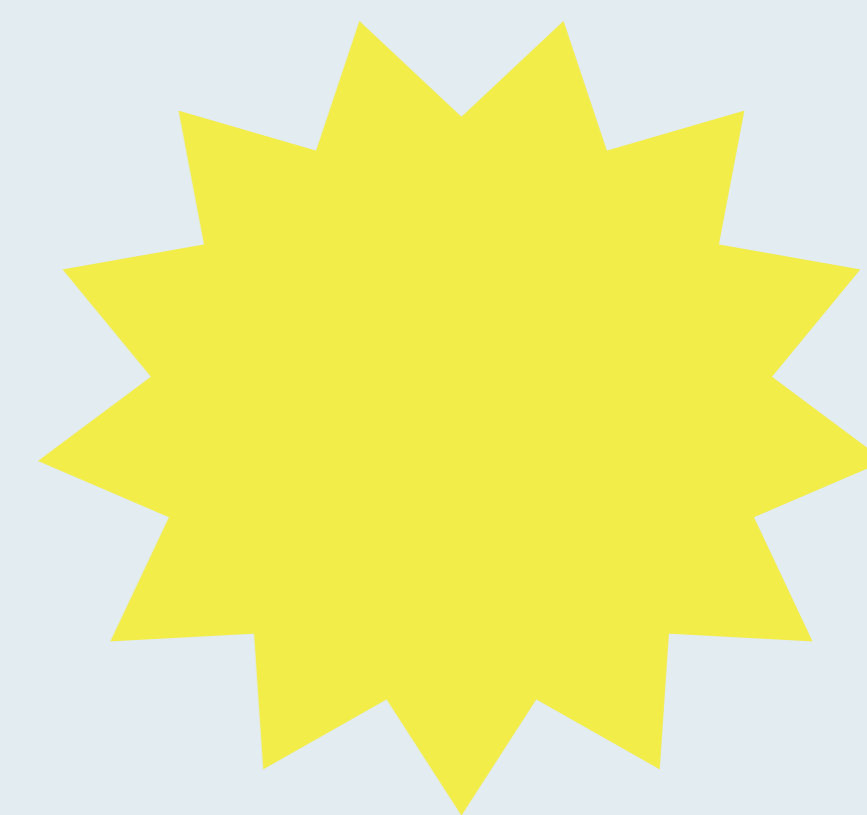
Politikken er bygget op i den naturlige rækkefølge, som ledere og medarbejdere gennemlever i deres virke i Jammerbugt Kommune. De rekrutteres til en stilling, udvikler sig og fastholdes i jobbet, og ansættelsen afvikles, når vejene atter skilles.

## VÆRDIER

De personalepolitiske værdier bygger på vision og værdier i Jammerbugt Kommune.

- Professionel, kompetent og inddragende arbejdskultur.
- Fælles insisteren på et sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø.
- Respekt for mennesker og deres forskelligheder.
- Aktivt og smidigt samarbejde for at nå de fastsatte mål.
- Åbenhed, ærlighed og loyalitet i det daglige virke.





# Overordnet personalepolitik

## REKRUTTERING

Jammerbugt Kommune vil være magnet for dygtige medarbejdere og ledere med lyst til at arbejde på jammerbugtsk.

Derfor lægger vi vægt på at brande kommunen og tiltrække dygtige ansatte, og det præger vores opslag og kommunikation med ansøgere og nyansatte. Alle skal opleve kommunen som en attraktiv arbejdsplads, og den målsætning smitter af på stillingsopslag, ansættelsesprocedurer og onboarding på arbejdspladsen.

Jammerbugt Kommune ansætter den ansøger, som matcher opgaverne og arbejdspladsen bedst. Vi vægter en professionel og etisk ansættelsesproces, der efterlader alle ansøgere med et positivt indtryk af kommunen.

Lederen på arbejdspladsen vurderer i samspil med ansættelsesudvalget hvilken ansøger, der matcher stillingen bedst. Vurderingen sker ud fra en samlet vurdering af kravene til personlige og faglige kompetencer - og uden hensyn til køn, alder, handicap eller etnicitet.

Hvis der er flere ansøgere med sammenfaldende kompetencer, ansættes den ansøger der i forhold til køn, alder, etnicitet eller andet supplerer de øvrige ansatte på arbejdspladsen bedst.

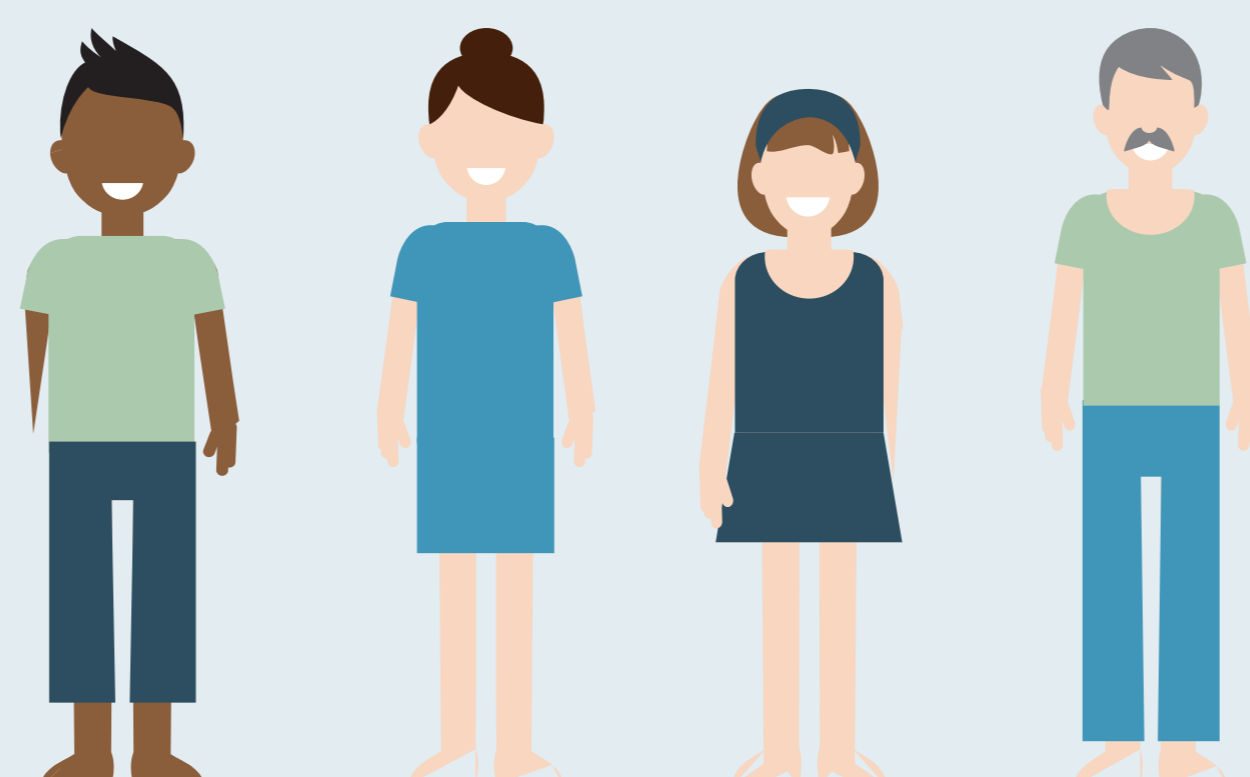
## UDVIKLING OG FASTHOLDELSE

Jammerbugt Kommune stiller høje krav og giver gode muligheder for udvikling. Vi er også overbeviste om, at alle kan lære nyt og udvikle sig på jobbet.

Derfor forventer vi, at de ansatte bringer alle evner i spil og arbejder med egen kompetenceudvikling.

Arbejdskulturen er præget af åbenhed, gennemsigtighed og løbende dialog og feedback. Beslutningerne træffes så tæt på den enkelte medarbejder som muligt, og denne høje grad af kompetence og råderum forudsætter en stærk og aktuel faglig og personlig kompetence.

Medarbejderne deltager løbende i udviklingssamtaler med deres nærmeste leder, hvor behovet for kompetencer på arbejdspladsen holdes sammen med udviklingen af kvalifikationer for den enkelte. Der laves aftaler om uddannelse, planer for arbejdsopgaver eller initiativer til læring i jobbet. Kompetenceudvikling forstås og anvendes i ordets bredeste forstand. Udvikling af kompetente og innovative medarbejdere er nøglen til god service, inddragelse af borgere og udvikling af kommunens kerneydelser.



# Overordnet personalepolitik

Den formelle kompetenceudvikling prioriteres og planlægges i udviklingssamtaler og uddannelsesplaner. Læring på jobbet prioriteres i hverdagen og i den løbende dialog mellem leder og medarbejder.

I Jammerbugt Kommune er der plads til forskellighed, og vi har brug for alle kræfter. Derfor ansættes gerne medarbejdere på særlige vilkår, som kan bidrage til opgaveløsningen på arbejdspladsen.

Alle ansatte bidrager til at løfte kerneopgaverne på arbejdspladsen, og alle er aktivt inkluderet i arbejdsfællesskabet.

## AFVIKLING

Vi vil gerne, at ledere og medarbejdere ser sig tilbage, når de fratræder jobbet i Jammerbugt Kommune. Når dygtige ansatte søger videre eller går på pension, håber vi, at de tager Jammerbugt-ånden med på den videre færd.

Det sker, at ansatte fratræder, fordi de gensidige forventninger ikke kan opfyldes trods opfølgning og støtte. Når det er tilfældet, sikrer arbejdspladsen en værdig fratrædelse.

Det gælder også, når budget og rationalisering fører til nedskæringer. En sådan reduktion gennemføres i videst muligt omfang ved naturlig afgang eller omplacering til andet job. Kvalificerende uddannelse kan indgå i dette forløb.

Når uansøgt afsked er nødvendig, sker dette på baggrund af en samlet vurdering af opgaver, kvalifikationer, erfaring, omstillingsparathed og samarbejdsevne.

## PROCEDURE FOR DET VIDERE ARBEJDE MED PERSONALEPOLITIKKEN

Personalepolitikken drøftes i HovedMED en gang om året.

Punktet forberedes på seneste møde i HovedMED forinden denne drøftelse således, at der drøftes netop de mest aktuelle personalepolitiske emner.

