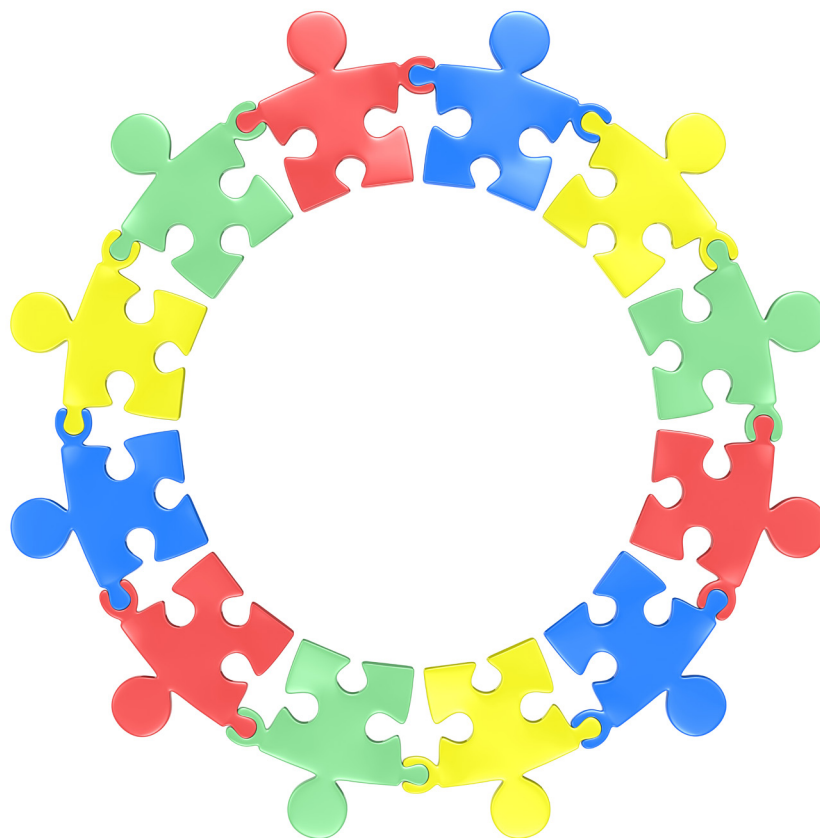




Intern mobilitet i Ankestyrelsen



Ankestyrelsen

Indledning

Intern mobilitet er et vigtigt redskab for at løse vores kerneopgave: rigtige, hurtige og forståelige afgørelser til borgerne.

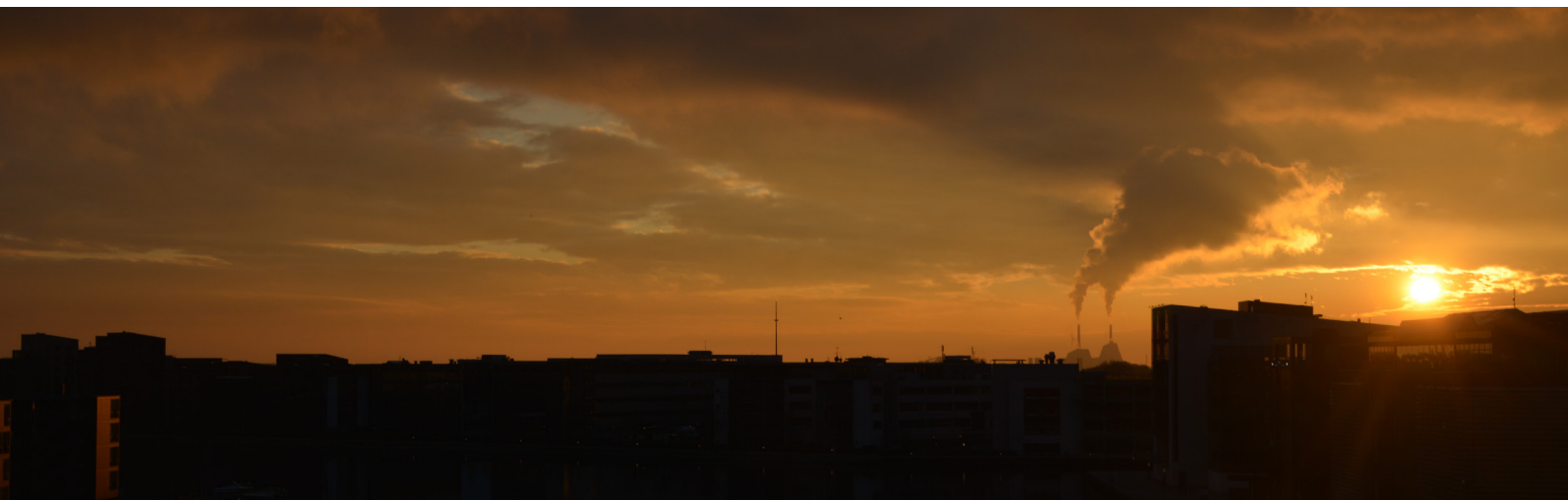
Formålet med retningslinjerne er at skabe grundlaget for, at intern mobilitet bliver en naturlig del af vores strategiske medarbejderudvikling i Ankestyrelsen. Intern mobilitet sikrer, at medarbejderne løser opgaver, der hvor der er størst behov, samtidig med at det udvikler og styrker medarbejdernes kompetencer.

Retningslinjerne gælder for alle medarbejdere og bygger på **anerkendelse af forskellighed i kompetencer og præferencer**. Det vil blandt andet sige, at vi ved beslutninger om intern mobilitet tager hensyn til, at medarbejderne har forskellige uddannelsesmæssige baggrunde, funktioner, erfaringer og ønsker til karriere.

Intern mobilitet medfører, at medarbejderne bliver mere **fleksible** i forhold til at:

- sætte sig ind i nyt stof
- påtage sig nye opgaver
- lære nye kolleger at kende
- samarbejde med nye ledelsesteam.

Samtidig bliver vores ledelsesteam mere erfarne i at bygge videre på og drage nytte af de kompetencer, som erfarne medarbejdere bringer med sig. Ankestyrelsen bliver



på den måde mere **smidig**, når vi skal skifte retning og reagere på ændrede opgaver og krav.

Vi ønsker at skabe en kultur med åbenhed om rokeringsønsker, rokeringsbehov og muligheder for faglig og personlig udvikling gennem opgaveskift og rokering.

Principper for intern mobilitet i Ankestyrelsen

Retningslinjerne supplerer principperne i styrelsens kompetencestrategi om brede og mobile kompetencer:

“Vi skal opnå brede kompetencer inden for Ankestyrelsens områder, viden skal bringes rundt i huset, og kompetencerne skal kunne flytte hen, hvor opgaverne er.”

Retningslinjerne for intern mobilitet gælder for alle

Retningslinjerne for intern mobilitet gælder for alle i Ankestyrelsen, og der er en forventning til både chefer og medarbejdere om at bidrage til at sikre mobilitet og til at bruge muligheden for at udvikle sig fagligt og personligt gennem opgaveskift og rokering.



Åbenhed og gennemsigtighed

Vi taler åbent om ønsker til og behov for opgaveskift og rokering, og vi synliggør udviklingsmuligheder og karriereveje gennem mobilitet.

Medarbejderne har indflydelse på egen mobilitet

Chef og medarbejder har et fælles ansvar for, at udviklingsmuligheder og karriereveje gennem mobilitet indgår i MUS, opfølgningssamtaler og den løbende dialog. Medarbejderens ønsker til kompetence- og karriereudvikling inddrages både i ledelsens beslutninger om opgaveskift og rokeringer og i direktionens beslutning om placering af nyansatte medarbejdere.

Vi følger op

Chef og medarbejder har et fælles ansvar for at sikre, at medarbejderens erfaringer og kompetencer bringes i spil ved løsningen af opgaver, og at der løbende er dialog om det – herunder til MUS og opfølgningssamtaler.



Fleksibilitet er afgørende for opgavevaretagelsen

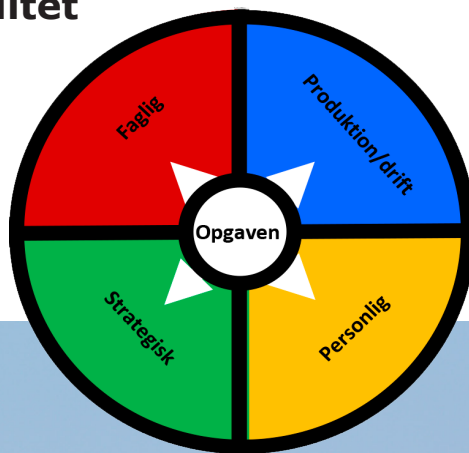
Alle har ansvar for at byde ind, når der er behov for at flytte medarbejdere til nye opgaver, og vi anerkender, at fleksibilitet er afgørende for, at Ankestyrelsen kan løse sine kerneopgaver.

Vi tillægger mobilitet og brede kompetencer vægt ved beslutninger om løn og karriereudvikling

Intern mobilitet skal tænkes ind i lønpolitikken og skal indgå ved vurdering af medarbejderens indsats og kompetencer ved beslutninger om blandt andet udnævnelser.

Kompetenceudvikling gennem intern mobilitet

Intern mobilitet understøtter gennem rotering og opgaveskift kompetencerne i vores kompetencegrundlag, der indeholder de faglige, personlige, strategiske og driftsmæssige kompetencer, der er nødvendige for, at vi kan nå vores samlede mål.



Kompetencegrundlaget bygger på en fælles grundlæggende forståelse af de forventninger, der er til os som medarbejdere, og de forventninger, vi har til Ankestyrelsen som arbejdsgiver.

Det er fælles for alle vores opgaver, at de har en vigtig samfundsmæssig funktion og skal skabe grundlaget for, at:

- borgerne får den korrekte afgørelse – også i første instans
- vi bidrager med effektiv sagsbehandling og praksiskoordinering, der virker
- vi har et samfundsrelevant tilsyn med kommuner og regioner
- vi giver input fra praksis til lovgivning.

Vi ønsker at udvikle og dygtiggøre alle medarbejdere gennem opgaveskift og rotering i løbet af ansættelsen ved at udnytte, at vores opgaveportefølje indeholder flere sagsområder og opgavetyper.

Mobilitet bidrager til, at medarbejderen får udvidet sine kompetencer og sin viden om det samlede velfærdsområde (employability). På den måde bidrager mobilitet til en øget helhedstænkning i vores opgaveløsning.



Det er målet med de fælles retningslinjer for intern mobilitet, at:

- chefer og medarbejdere naturligt tænker og taler om mobilitet som en del af medarbejdernes udvikling og arbejdsliv
- intern rokering er en gevinst både for den enkelte medarbejder og for vores fælles opgaveløsning.

Det er samtidig målet, at retningslinjerne er med til at tegne Ankestyrelsen som en attraktiv arbejdsplads, både for administrative og akademiske medarbejdere. På den måde vil intern mobilitet bidrage til rekruttering og fastholdelse af dygtige og engagerede medarbejdere.

Hvordan foregår intern mobilitet?

Opgaveskift i kontoret kan ske ved chefens fordeling af kontorets opgaver og som led i medarbejderens udviklingsplan.

Rokering sker både som led i mobilitetsordningen for fuldmægtige (sagsbehandlere i fagkontorer) og ved søgning på interne opslag til specialiserede funktioner, for eksempel rettergangsfuldmægtige, souschefer eller i en stabsfunktion.

Rokering kan også ske som led i medarbejderens udviklingsplan ud fra ønsker til og behov for yderligere kompetenceudvikling og styrelsens behov.

Ankestyrelsen, juni 2018



