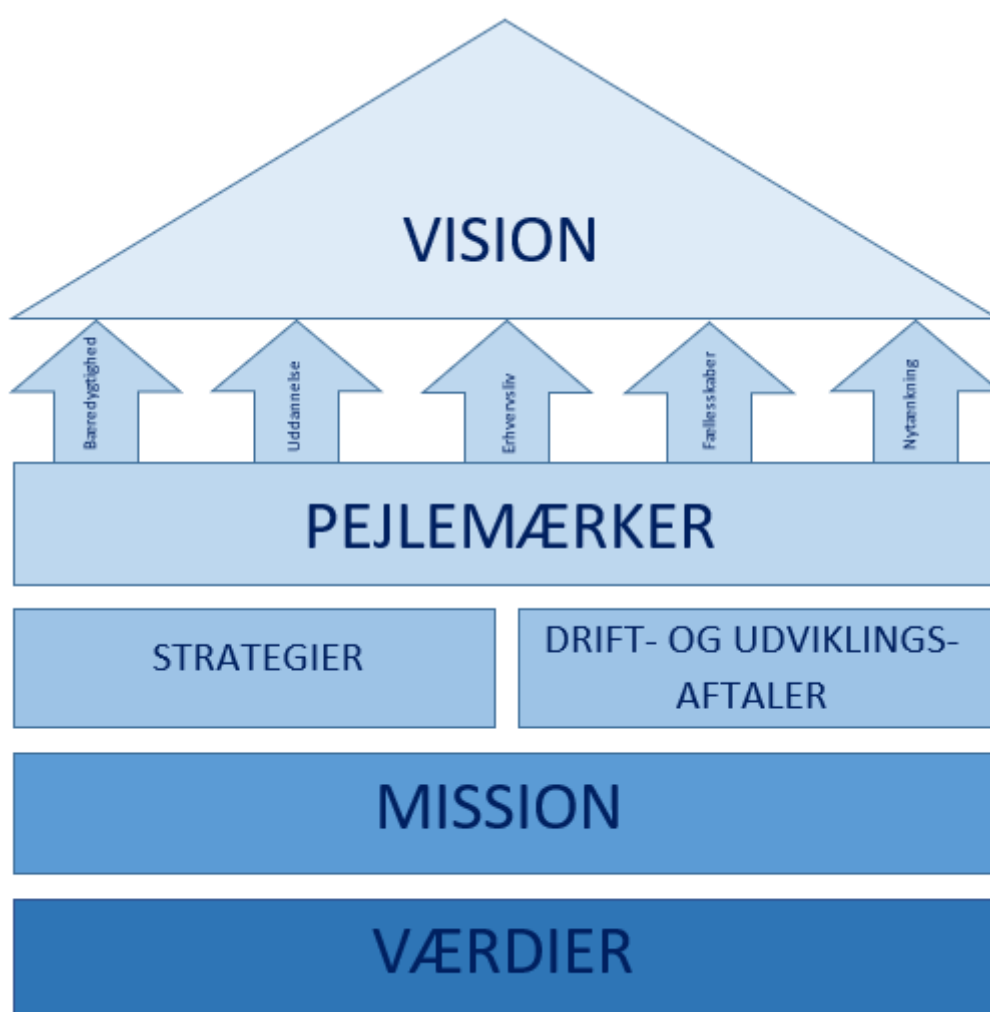


Strategi for rekruttering og tilknytning



Godkendt af Økonomiudvalget den 31.10.2023



1. Indledning

Økonomiudvalget varetager den umiddelbare forvaltning af løn- og personaleforhold inden for ethvert af kommunens administrationsområder. Som den overordnede ramme for arbejdet med rekruttering og tilknytning har Økonomiudvalget udarbejdet denne strategi.

2. Pejlemærker

Strategien for Rekruttering relaterer sig til byrådets pejlemærker: Bæredygtighed, uddannelse, fællesskaber, erhvervsliv og nytænkning.

3. Baggrund for strategien

Der er stor konkurrence om at sikre den nødvendige arbejdskraft til at løse kommunens opgaver. Vi har i høj grad brug for, at vores ledere og medarbejdere har lyst til at blive i organisationen og for at kunne tiltrække nye medarbejdere og ledere til de kommunale jobs.

En del af Vejen Kommunes vision er, at vi vil være en attraktiv arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø, gode muligheder for faglig og personlig udvikling og for at få indflydelse, ansvar og medejerskab. Vejen Kommune har en god størrelse, som giver gode muligheder for, at det kan lykkes. Vi ønsker at bygge videre på vores gode erfaringer med samarbejde på tværs i et tillidsfuldt miljø.

4. Emner for byrådsperioden

Strategien medvirker til at omsætte kommunens vision og byrådets pejlemærker til konkrete mål og handlinger i forhold til rekruttering og tilknytning til organisationen Vejen Kommune som arbejdsplads. Det vil vi gøre ved at prioritere nedenstående emner.

4. a Mening

Medarbejdernes arbejdsglæde og trivsel stiger, når de kan finde mening med arbejdet. Medarbejdernes arbejdsglæde og trivsel giver større chance for, at medarbejderne føler tilknytning og stolthed, og fortsætter med at være ansat i Vejen Kommune.

Mening i arbejdet kan være en kombination af, at medarbejderne har mulighed for

- At levere kvalitet og skabe værdi med arbejdet
- At udvikle sig fagligt – at faglige kompetencer bruges og passer med opgaverne
- Indflydelse på eget arbejde

4. b Indflydelse

Vi vil være kendt for, at man som medarbejder i Vejen Kommune har indflydelse på eget arbejde og egne arbejdsopgaver med afsæt i kerneopgaven. Vores samarbejdsrelationer og organisering gør, at vi har gode muligheder for "at prøve ting af". Med indflydelse følger modet til at tage initiativ og ansvar for sig selv og arbejdsfællesskabet. Det kræver overblik og kendskab til de arbejdsopgaver, der løses i arbejdsområdet.

Indflydelse drejer sig også om:

- Klare rammer for indflydelse
- Frihed under ansvar
- Fælles ansvar



4. c Ledelse

Vi ser god ledelse som et væsentligt omdrejningspunkt for, at den enkelte arbejdsplads opleves som attraktiv og et godt sted at arbejde. Vi ønsker modige ledere, der er visionære og retningsgivende, og som har tillid til sine medarbejdere. Vi er opmærksomme på betydningen af ledelsesspænd.

Vi forventer, at ledere:

- Er nærværende og tydelig i forhold til arbejdsopgaver og mål
- Giver plads og sætter faste rammer på samme tid
- Bringer medarbejdernes kompetencer i spil
- Har en tillidsbaseret tilgang og fremmer psykologisk tryghed
- Repræsenterer og understøtter en kultur, hvor vi tror på at lære af fejl

4. d Fællesskab

I Vejen Kommune har vi en stærk historisk baggrund i højskole- og andelskulturen. Vi tror på, at faglige og sociale fællesskaber blandt medarbejdere, og mangfoldigheden heri, er et værdifuldt grundlag for at kunne skabe de bedste løsninger for borgerne. Dermed også for medarbejdernes arbejdsglæde, trivsel, udvikling, stolthed og glæde ved at arbejde i Vejen Kommune.

Fællesskaber kan for eksempel opstå:

- Når vi er nysgerrige på hinandens vinkler
- Når vi sætter hinandens kompetencer i spil på tværs af faglighed og organisation
- Når vi står sammen og løfter i flok
- Når vi som kollegaer mødes i sociale sammenhænge, kan det give relationer, der gør det lettere at række ud

4. e Udvikling

Vi tror på, at alle medarbejdere og ledere kan udvikle sig og udfolde deres potentiale. Det vil medvirke til en effektiv opgaveløsning og sikre, at vi kan fastholde og tiltrække medarbejdere og ledere.

Udvikling er tæt knyttet til gode udviklingsmiljøer og kan ske

- Ved at være et attraktivt uddannelsessted
- Gennem udviklende arbejdsfællesskaber med kollegaer
- Med individuelle ordninger om uddannelse
- Ved karrieremuligheder i organisationen for både medarbejdere og ledere
- Ved **tro** på at vi kan udvikle os hele livet - fra ung til senior

4. f. Fleksibilitet

Vi er optaget af at skabe fleksible rammer for vores medarbejdere og ledere. Vi holder fokus på balancen mellem det individuelle og fællesskabet, og har altid kvaliteten af kerneydelsen i centrum. Det kræver tillid mellem leder og medarbejdere, og vi tror på, at det giver en bedre arbejdsplads.

Fleksibiliteten udvikles og tilpasses løbende, og omfatter også:

- Fleksibel arbejdstid - work-life-balance i medarbejdernes forskellige livsfaser
- Det hybride arbejdsliv, herunder hjemmearbejde i det omfang opgavens løsning gør det muligt



- Teknologiske muligheder, der understøtter fleksibiliteten
- At få og give fleksibilitet
- Indflydelse på sin arbejdstid i videst muligt omfang

5. Kommunikation og branding

På de enkelte arbejdssteder og på tværs af organisationen i Vejen Kommune

- sikrer vi ovenstående emner og
- viderebringer de gode historier herom både internt og eksternt.

Det øger kendskabsgraden til Vejen Kommune som en attraktiv arbejdsplads.

6. Opfølgning

Der trækkes årligt en Personaleomsætningsrapport i KRL (Kommunerne og Regionernes Lønningskontor) på afdelingsniveau, hvor afgang og tilgang fremgår. Rapporten skal anvendes til en vurdering og bevidst stillingtagen til omfanget.