



JAMMERBUGT  
KOMMUNE

# VI REKRUTTERER OG MOTIVERER TIL AT BLIVE

Fem strategiske pejlemærker  
for Jammerbugt Kommune

*Godkendt af Kommunalbestyrelsen 20. marts 2024*



# Indledning



**”Vi er ikke så forskellige”** var en af tilkendegivelserne efter en proces i den følgegruppe, der er knyttet til udarbejdelsen af disse strategiske pejlemærker.

Jammerbugt Kommune skal være et attraktivt sted at leve og bo. Det forudsætter, at vi både i dag og fremadrettet er en attraktiv arbejdsplads med dygtige medarbejdere og ledere. Derfor skal vores strategi naturligvis handle om at tiltrække kvalificeret arbejdskraft. Men den må i mindst lige så høj grad handle om dén arbejdsplads Jammerbugt Kommune skal være, for at dygtige ledere og medarbejdere motiveres af drivkraften i at tage hånd om kerneopgaven og den kommunale service.

Dette strategiske arbejde er tæt knyttet til et politisk ønske om at arbejde målrettet med at styrke hele kommunens position som kommunal arbejdsgiver på fremtidens arbejdsmarked.

For at give satsningerne et aktuelt og værdifuldt indhold, er strategien udformet i tæt samarbejde mellem ledere, chefer og direktion. I den proces har arbejdet været langt omkring. Der er dykket ned i strategiske udfordringer, udfoldet kvaliteter ved at arbejde her, blevet inspireret til oplagte initiativer, og sidst men ikke mindst – bidragerne har sat sig selv i spil som gode ambassadører for den fælles strategi i ord og handling.

Med ønsket om, at strategier er noget vi *gør* – rigtig god fornøjelse med arbejdet!



# 1. Den attraktive arbejdsplads

Vi tror på, at motivation er den stærkeste faktor for at give dygtige ledere og medarbejdere lyst til at blive. I Jammerbugt Kommune er det meningsgivende at løse opgaver i god kvalitet, i at gøre det godt for andre og ved bidrage til fællesskabet. Vi er meget bevidste om, at vores faglige og menneskelige kompetencer løser de værdifulde organisatoriske opgaver, kommunen er sat i verden for. Derfor dygtiggør og udvikler vores ledere og medarbejdere sig i alle faser af arbejdslivet, så både nye, erfarne og meget erfarne kolleger oplever mening og motivation i arbejdsfællesskabet. Vi insisterer faktisk på det sker.

Vi har moderne værdier og mange spændende opgaver, det giver mulighed for at skifte retning og spor undervejs. Vi tilbyder mangfoldighed i vores karriereveje. Pga. vores størrelse, arbejder vi også bredt og varieret. Vi er med i de tværgående processer. Det giver helhed og sammenhæng i opgaveløsningen. Det giver bare mening!

Kommunen er en arbejdsplads på forkant med fremtiden. Vi kan alene tiltrække nye kolleger, hvis vi har noget at byde på. Vi ved, at den oplevede ledelseskvalitet er afgørende for lysten til at blive. Derfor prioriterer vi ledere og medarbejders trivsel, udvikling og motivation gennem dialog og opfølgning. Det er sådan dygtige kolleger får lyst til at bidrage lidt længere.



# 2. Vi tager godt imod nye

Onboarding af nye kolleger går i gang allerede ved den første kontakt med arbejdspladsen. Det kan være i et netværk, en samarbejdsrelation eller gennem et budskab i et medie. Vi er derfor bevidste om, at vi også selv er under lup i alle rekrutteringsprocessens faser. Det er vigtigt, at alle potentielle kandidater har en god oplevelse i mødet med os.

Vi er gode ambassadører for vores arbejdsplads, og vi skaber troværdighed og gennemsigtighed i vores rekrutteringsproces. Når vi har fundet den rette kandidat og tilbyder et job, får vi hurtigt og professionelt aftalen på plads. Det er trygt for vores nye kollega at vide, hvad der sker.

Det er med spænding og positiv forventning, når en ny kollega træder til. Det nærer vi gennem en god kontakt inden første arbejdsdag. Vi sender en velkomsthilsen, hvor det er åbenbart, at vi glæder os til at byde velkommen i vores arbejdsfællesskab.

Arbejdspladsen sørger for et veltilrettelagt introduktionsforløb med løbende opfølgning undervejs. Det er vigtigt for nye at kende kerneopgaven og den organisation, vi alle bidrager til. Vi motiveres af at lykkes, det gør nye kolleger også. Tager vi rigtigt godt imod vores nye kolleger, bliver de glattere for at være her.



### 3. Vi er åbne for nye samarbejder

Alle landets kommuner deler den demografiske udfordring, at der i de kommende år er langt flere ældre, der trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet, end der er yngre kræfter til at tage over. Den kollektive mangel på arbejdskraft gør det derfor nødvendigt at arbejde strategisk og søge nye uopdyrkede samarbejder og muligheder for at synliggøre de attraktive muligheder, der er ved at arbejde hos os.

Vi kan ikke altid konkurrere på løn og moderne faciliteter, vi kan i stedet tilbyde meningsfulde opgaver og gode udviklingsmuligheder. Vi rækker derfor ud til relevante uddannelsesinstitutioner og etablerer god kontakt til studerende, så de netop ser potentialerne i Jammerbugt Kommune, allerede før de dimitterer.

I de seneste år er der sket en forskydning i de arbejdsmæssige værdier. Der er en tendens til, at arbejdet skal være mere fleksibelt, end for blot få år siden. For at imødekomme ønsket om bedre balance i hverdagen, etablerer vi forsøg med nye og fleksible måder at tilrettelægge arbejdet på. Dette altid i respekt for gældende regler og aftaler. Det forudsætter, at vi tør undersøge, hvordan den attraktive vagtplan og arbejdsdag ser ud. Det forudsætter, at vi samtidig arbejder målrettet med sammenhængskraft og nærvær.



# 4. Plads til arbejdet med de menneskelige ressourcer

”For at lykkes i fremtiden er vi nødt til at investere i arbejdet med de menneskelige ressourcer. Det skal aktivt prioriteres og være vigtigt som budgettet”, lød et af de vægtige budskaber fra processen i strategiarbejdet. Konsekvensen ved at fortsætte som nu bliver en dårlig spiral, hvor færre må løbe mere eller løbe efter det forkerte. Der er også risiko for, at flere ydelser må købes dyrere ude i byen. Vi har derfor behov for at udforske og investere i, hvordan opgaver løses smartere, men samtidig hensigtsmæssigt og i en kvalitet både ansatte, organisationen og borgere kan være tjent med.

Aktuelt viser en ny landsdækkende undersøgelse, at færre er motiveret for at gøre karriere som leder. Samme undersøgelse viser videre, at tillid og faglig dygtighed er de primære årsager bag oplevelsen af god ledelse. Og modsat at faglig inkompetence og manglende teamwork er de væsentlige årsager bag oplevelsen af dårlig ledelse. I Jammerbugt Kommune styrker vi derfor arbejdet med ledelse. Vi styrker rammer og muligheder for at praktisere ledelse af høj kvalitet. Vi skaber rum og rammer til at udfordre og ændre uhensigtsmæssige vaner og arbejdsformer samt til at arbejde med nye opgaver og udvikling.

Selvom meningen i opgaveløsningen er en essentiel motivationsfaktor for både ledere og medarbejdere, har Jammerbugt Kommune et lønniveau og lønudvikling, der følger arbejdsmarkedet. Jammerbugt Kommune tilstræber således lige løn for lige arbejde. Mange elementer har betydning for at vælge os til.



# 5. Troværdig branding

Jammerbugt Kommune har mange attraktive arbejdspladser med udviklende og meningsfulde job. Det er vi stærke formidlere af, så vi kan tiltrække nye kræfter, når der er behov. Ordet troværdig er helt essentielt for os. Gennem arbejdet med de øvrige fire pejlemærker, styrker vi fundamentet for den troværdige branding. Vi udvikler løbende større bevidsthed om vores værdier og kvaliteter. Dem tør vi stå ved. Vi fortæller gode historier, der holder. Det kommer vi længst med.

Vi tiltrækker især nye kolleger gennem annoncer, sociale medier og netværk. Derfor styrker vi brugen af relevante sociale medier, så vores attraktive job bemærkes der.

Når gode kolleger siger op, spørger vi nysgerrigt hvorfor. Det giver grobund for værdifuld læring. Det kan styrke vores position som en attraktiv arbejdsplads med udviklende arbejdsfællesskaber.





JAMMERBUGT  
KOMMUNE

