



Arbeidsgiverstrategi for Åfjord kommune 2025 – 2030

Åfjord kommunes arbeidsgiverstrategi for 2025-2030 fokuserer på å jobbe sammen med respekt og humor. Strategien har som mål å gi innbyggerne tjenester med god kvalitet, skape tillit til kommunen, og gjøre Åfjord til en attraktiv kommune å bo, jobbe og leve i.

Strategien er vedtatt av kommunestyret 12.12.2024 og bygger på et felles verdigrunnlag for folkevalgte, ledere, medarbeidere og tillitsvalgte.

Våre verdier



Jobbe sammen

- Vi sørger for at alles stemme blir hørt
- Vi heier på gode resultater og støtter når det er vanskelig
- Vi skaper utvikling
- Vi deler innspill og bidrag til det beste for Åfjord



Vise respekt

- Vi gir tilbakemeldinger for å utvikle oss
- Vi er åpne for å lære, for nye ideer og å tenke nytt
- Vi setter oss inn i behov og forutsetninger
- Vi inkluderer



Bruke humor

- Vi smiler og deler glede
- Vi tar et felles ansvar for å ha det artig
- Vi engasjerer oss
- Vi er rause og har plass til ulikheter

Utfordringsbilde

Rekruttering og konkurranse om kompetanse

Mange kommuner, spesielt i distriktsområder, opplever utfordringer med å tiltrekke seg kvalifisert arbeidskraft.

Konkurransen fra både private og offentlige arbeidsgivere, samt fra andre sektorer, gjør det vanskelig å tiltrekke seg og beholde nødvendig kompetanse.

Medarbeiderutvikling

For at medarbeiderne skal kunne bidra til utvikling og nyskapning, er det viktig med kontinuerlig læring og utvikling.

Det kan være utfordrende å prioritere og tilrettelegge for kompetanseheving i en travel arbeidshverdag, særlig med begrensede ressurser.

Dette kan gjøre det vanskelig å utvikle og beholde nøkkelpersonell.

Organisasjonskultur og endringsvilje

Kommunens evne til å legge til rette for en kultur som fremmer innovasjon og endring kan også være en utfordring.

Å skape en kultur der medarbeidere opplever å bli hørt, og hvor det er rom for å prøve ut nye løsninger, krever både ledelsesfokus og medarbeiderengasjement. Dette er nødvendig for å nå målene om utvikling og nyskapning.

Ambisjon og mål

Åfjord kommunes arbeidsgiverstrategi skal bidra til at kommunen oppfyller sitt samfunnsoppdrag gjennom å beholde, utvikle og rekruttere kompetente medarbeidere, og legge til rette for utvikling og nyskapning. Dette er forankret i kommuneplanens samfunnsdel.

En profesjonell leder i Åfjord kommune er trygg i sin rolle og undres, utfordrer, stiller krav og støtter sine medarbeidere.

For å nå målet skal Åfjord kommune i perioden prioritere følgende:

1 Mål 1: Møte fremtidens kompetansebehov

- Kompetanseutvikling
- Rekruttering og mangfold
- Ressursbruk og effektivitet

2 Mål 2: Profesjonelle ledere og godt partssamarbeid

- Lederutvikling
- Støtte og kommunikasjon
- Kultur og samarbeid

3 Mål 3: Endringskapasitet og innovasjonskultur

- Endringsledelse og omstilling
- Kultur for innovasjon
- Effektiv bruk av teknologi

Strategisk mål 1:

Møte fremtidens kompetansebehov

1.1. Kompetanseutvikling:

- Vi sikrer kompetanseutvikling basert på kompetanseplaner som støtter opp under kommunens og sektorenes fremtidige behov
- Vi sikrer kontinuerlig og livslang læring.
- Vi utvikler robuste fagmiljøer.

1.2. Rekrutte, beholde og mangfold:

- Vi skaper et inkluderende arbeidsmiljø som verdsetter inkludering, meningsutveksling og mangfold.
- Vi tar eierskap i kampen om å vinne de unge talentene, og beholder våre dyktige ansatte.
- Vi gjenkjennes i kulturen der ansatte er ambassadører for kommunen.

1.3. Ressursbruk og effektivitet:

- Vi skal effektivisere oppgavedeling og sikre at ansatte benytter sin kompetanse til det beste for tjeneste.
- Vi utvikler tjenester med utgangspunkt i innbyggernes behov.
- Vi sikrer at organiseringen støtter opp under ressursbruk, effektivitet og helhetlige tjenester

Strategisk mål 2:

Profesjonelle ledere og godt partssamarbeid

2.1. Lederutvikling:

- Vi verdsetter profesjonelle ledere som undres, utfordrer, stiller krav og støtter sine medarbeidere.
- Vi legger til rette for god demokratisk styring i samspillet mellom politikk og administrasjon.
- Vi skal lede med klare verdier, og vi leder med tillit, tilstedeværelse og tydelighet.

2.2. Støttefunksjoner og kommunikasjon:

- Vi utvikler støttefunksjoner som legger til rette for god ledelse og godt medarbeiderskap – mindre administrasjon, mer ledelse.
- Vi er tydelig i kommunikasjonen, vi styrer forventninger og vi innrømmer feil.
- Vi sikrer nødvendige verktøy som inviterer til nysgjerrighet, åpenhet og funksjonalitet

2.3. Kultur for samarbeid:

- Vi har klare retningslinjer for medbestemmelse og medvirkning, og sikrer at strategisk partssamarbeid blir en integrert del av ledelsesstrukturen.
- Vi legger til rette for at tjenesteutvikling skjer uavhengig av sektor og geografi, men gjennom samskapning.
- Vi er nysgjerrig på samarbeid med innbyggere, frivillige aktører og sosiale entreprenører.

Strategisk mål 3:

Endringskapasitet og innovasjonskultur

3.1. Endringsledelse og omstilling:

- Vi løser floker gjennom nytenkning, ikke å gjøre som vi gjorde i går.
- Vi tilrettelegger for gode omstillingsprosesser i samskapning med ledere, tillitsvalgte og medarbeidere.
- Vi har ledere som møter forventninger, og som påvirker forventninger og oppfatning.

3.2. Kultur for innovasjon:

- Vi bygger en organisasjonskultur som verdsetter åpenhet og undring, og som støtter nye måter å løse oppgaver på.
- Vi våger, vi evaluerer og vi lærer av våre feil.
- Vi deler erfaringer og heier på suksess.

3.3. Effektiv bruk av teknologi:

- Vi utforsker nye teknologiske verktøy som skaper merverdi for virksomheten, samfunnet og innbyggerne.
- Vi bruker data som fundament for beslutninger og ny tjenesteutvikling.
- Vi jobber smartere og ikke hardere ved effektiv bruk av teknologi.

Årshjul

