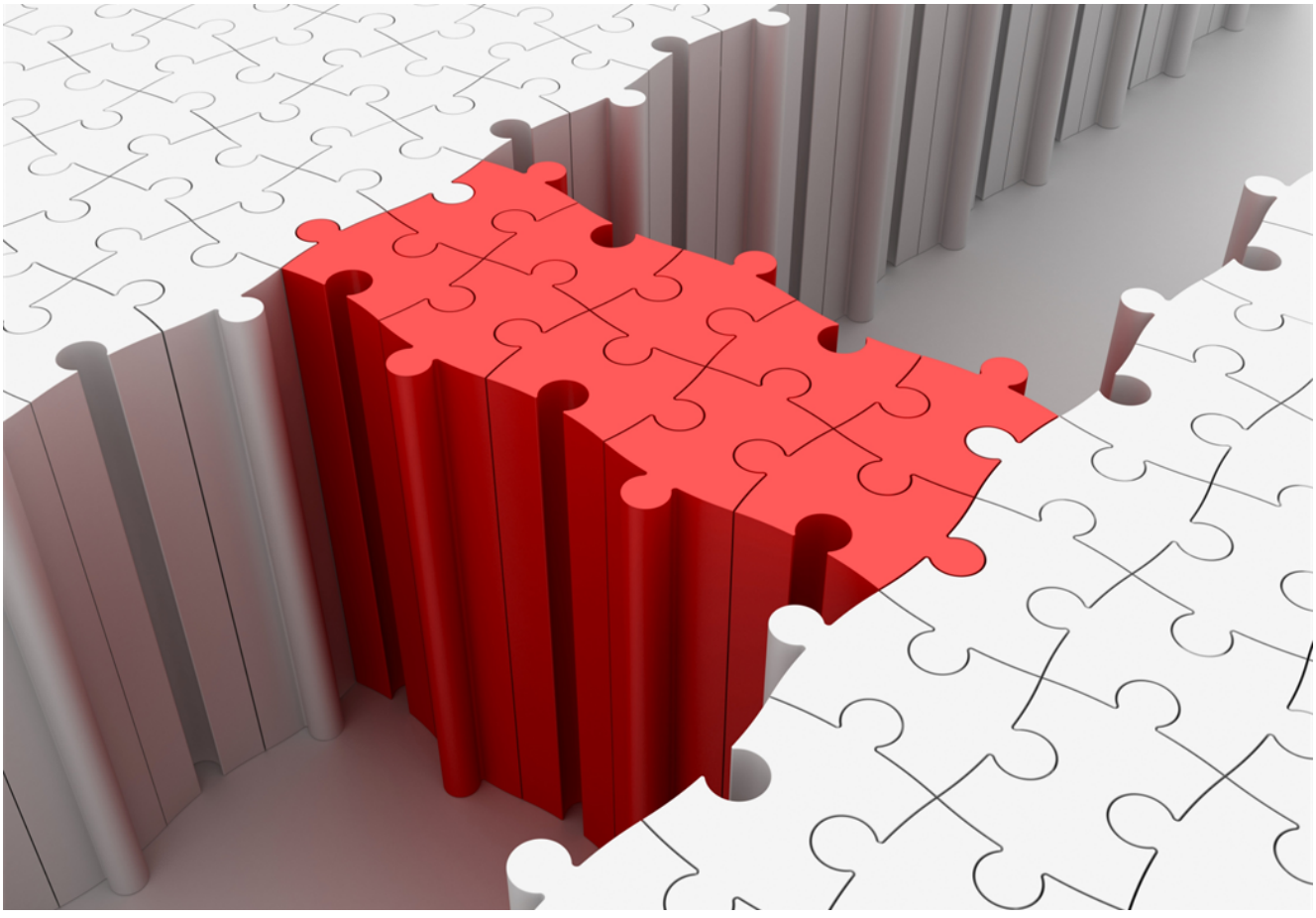
KOMPETANSE- OG REKRUTTERINGSSTRATEGI



FAUSKE KOMMUNE

Innhold

Innledning 3
1 Mobilisere og beholde 4
2 Strategisk kompetanseutvikling 8
3 Tiltrekke og rekruttere 11
4 Styrke omdømme 14

Innledning

Fauske kommune står overfor store endringer i årene som kommer. Økende behov for tjenester, knappere tilgang på arbeidskraft og høyere forventninger fra innbyggerne stiller nye krav til oss som organisasjon. Vår evne til å møte disse kravene avhenger av én avgjørende faktor: riktig kompetanse, til rett tid.

Medarbeiderne er kommunens viktigste ressurs. Rekruttering, utvikling og god forvaltning av kompetanse er derfor et av våre viktigste strategiske virkemidler for å sikre bærekraftige, effektive og gode tjenester – både i dag og i framtiden. Tilgang på riktig og relevant kompetanse er en forutsetning for at Fauske kommune skal kunne levere forsvarlige, effektive og bærekraftige tjenester til innbyggerne - både i dag og i fremtiden. Rekruttering, utvikling og forvaltning av kompetanse er derfor et sentralt strategisk virkemiddel for å nå samfunnsoppdraget og møte endringer i demografi, teknologi, lovverk og innbyggernes forventninger.

Fauske kommune skal arbeide systematisk, helhetlig og langsiktig for å mobilisere, utvikle, beholde og rekruttere medarbeidere med relevant kompetanse. Kompetanse forstås som summen av kunnskap, ferdigheter, erfaringer og holdninger som er nødvendig for å løse kommunens oppgaver.

Rekrutterings- og kompetansearbeidet skal være kunnskapsbasert, planlagt og forankret i både dagens og framtidige behov. Ledere på alle nivå har ansvar for å sikre god kompetanseledelse, effektiv ressursutnyttelse og målrettet utvikling av medarbeidere.

Heltidskultur skal være et bærende prinsipp i kommunens arbeidsgiverpolitikk. Hele, faste stillinger bidrar til stabile fagmiljø, kontinuitet og jevn tjenestekvalitet, og er avgjørende for bærekraftig drift og god ressursutnyttelse.

Strategien angir prioriterte grep innen følgende hovedområder:

- Mobilisere og beholde kompetanse
- Strategisk kompetanseutvikling
- Tiltrekke og rekruttere medarbeidere
- Styrke kommunens omdømme som arbeidsgiver

Strategien er forankret i kommunens arbeidsgiverstrategi og skal legges til grunn for planlegging, prioritering og oppfølging på alle nivå i organisasjonen. Den følges opp gjennom det årlige budsjettarbeidet i kommunen.

1 Mobilisere og beholde

I denne strategien forstås kompetanse som summen av kunnskap, ferdigheter, erfaringer og holdninger som samlet gjør medarbeiderne i stand til å utføre sine oppgaver på en faglig forsvarlig, utviklingsorientert og effektiv måte. Den kompetansen vi har bygget opp over tid i vår egen organisasjon vil nesten alltid være den mest verdifulle, fordi den kombinerer faglig dybde med innsikt i kommunens brukere, lokalsamfunn og arbeidsprosesser.

Kompetanse bygges opp gjennom formell og uformell læring, begge former er avgjørende for kvalitet, kontinuitet, utvikling og innovasjon i kommunens tjenester. Motiverte medarbeidere som har bygget opp kompetanse over tid og som kjenner organisasjonen, brukerne, innbyggerne, lokalsamfunnet og oppgavene, kan i stor grad lede seg selv og ta relevante initiativ til forbedringer og utvikling av tjenestene.

Vi må legge stor vekt på å beholde og videreutvikle våre ansatte gjennom god kompetanseledelse, gode fagmiljø, riktig bruk av kompetansen, utvikling av nærværsfaktorer, tilby konkurransedyktige betingelser, legge til rette for fleksibilitet i ulike livsfaser og tilby karrieremuligheter. Vi skal legge til rette for at medarbeidere blir værende og utvikler sin kompetanse i organisasjonen. Dette er avgjørende for stabile fagmiljø, kontinuitet og kvalitet i tjenestene.

Kommunen skal sikre god kompetanseledelse, hensiktsmessig organisering av arbeid og oppgaver, tilstrekkelig bemanning og rammebetingelser som bidrar til motivasjon, mestring og nærvær. Medarbeidernes kompetanse skal brukes og utvikles i tråd med kommunens behov og fremtidige utfordringer.

Slik skal vi gjøre det:

1) Heltidskultur i hele organisasjonen

Fauske kommune skal legge til rette for en heltidskultur i hele organisasjonen. Heltidsstillinger skal være hovedregelen, og arbeidet med å redusere deltid skal prioriteres.

En heltidskultur bidrar til stabile fagmiljø, kontinuitet og kvalitet i tjenestene. Dette styrker kommunens evne til å rekruttere og beholde medarbeidere, gir bedre ressursutnyttelse og mer forutsigbar drift, og bidrar til økt tilhørighet mellom medarbeidere og arbeidsplass.

Kommunen skal organisere arbeid og bemanning med utgangspunkt i heltidsstillinger, og legge til rette for heltidsarbeid gjennom hensiktsmessig oppgavedeling, bemanningsplanlegging og ledelse.
Kommunen skal;

- tilby hele stillinger som hovedregel og videreutvikle heltidskulturen i organisasjonen

2) Bruke kompetansen på tvers av avdelinger

Fauske kommune skal legge til rette for økt bruk av kompetanse på tvers av avdelinger, enheter og fagmiljø. Organisering av arbeidet skal bidra til at kompetanse deles og brukes der behovet er størst.

Dette bidrar til bedre ressursutnyttelse, redusert sårbarhet ved fravær og kapasitetsutfordringer, og styrker læring, samarbeid og helhetlig oppgaveløsning. Økt samhandling på tvers av organisasjonen bidrar også til økt fleksibilitet og bedre evne til å møte framtidige behov.

3) Styrke nærværet gjennom systematisk oppfølging

Fauske kommune skal arbeide systematisk for å styrke nærværet og redusere sykefraværet gjennom tidlig og tett oppfølging av medarbeidere. God oppfølging skal bidra til at medarbeidere kan komme raskere tilbake i arbeid og redusert risikoen for langvarig fravær.

Kommunen skal særlig legge vekt på;

- aktiv og tidlig dialog med sykemeldte medarbeidere i tråd med gjeldende rutine
- systematisk og kunnskapsbasert oppfølging, herunder bruk av resultater fra medarbeiderundersøkelser
- helhetlig tilrettelegging som fremmer mestring og gradvis tilbakeføring

4) Beholdetiltak i form av tydelig lønnspolitikk

Fauske kommune skal ha en tydelig og forutsigbar lønnspolitikk som bidrar til å rekruttere og beholde medarbeidere med relevant kompetanse. Lønn skal brukes som et strategisk virkemiddel for å anerkjenne kompetanse, ansvar og innsats, og for å styrke kommunens konkurranseevne som arbeidsgiver.

Kommunen skal;

- jevnlig revidere lønnspolitisk plan i tråd med kommunens kompetansebehov og arbeidsmarkedssituasjon
- legge til rette for konkurransedyktig og differensiert lønn innenfor gjeldende tariff og rammer
- sikre nødvendig fleksibilitet ved rekruttering for å beholde og tiltrekke medarbeidere med særlig etterspurt kompetanse

5) Livsfaseorientert tilrettelegging og fleksibilitet

Fauske kommune skal praktisere fleksibilitet i tilretteleggingen for at medarbeidere skal kunne stå i arbeid, utvikle sin kompetanse og mestre arbeidshverdagen. Tilrettelegging og fleksibilitet skal bidra til økt nærvær, redusert turnover og god utnyttelse av kommunens samlede kompetanse.

Kommunen skal, der det er hensiktsmessig og mulig, legge til rette gjennom;

- fleksibilitet i arbeidstid og arbeidssted
- tilpasning av stilling og stillingsprosent innenfor regelverket
- tilpasning av roller, oppgaver og ansvar når driftssituasjonen tillater det
- støtte som fremmer mestring og selvstendighet i arbeidshverdagen

Virkemidler skal vurderes konkret i hver situasjon, med hensyn til både medarbeiders behov og driftens krav.

6) Tilpasning av oppgaver for å utnytte restarbeidsevne

Fauske kommune skal legge til rette for at medarbeidere med redusert arbeidsevne kan stå i arbeid helt eller delvis, gjennom tilpasning av oppgaver og arbeidssituasjon der det er mulig og hensiktsmessig.

Slik tilrettelegging bidrar til å beholde verdifull kompetanse og erfaring, styrker nærværet og reduserer sykefravær. Dette er en viktig del av kommunens arbeid med inkluderende arbeidsliv og bærekraftig ressursutnyttelse.

7) Kvalifisering av arbeidskraft for framtidig rekruttering

Fauske kommune skal arbeide systematisk med kvalifisering av arbeidskraft for å sikre framtidig tilgang på nødvendig kompetanse. Dette skal bidra til langsiktig kompetansebygging og bærekraftige tjenester.

Kommunen skal legge til rette for bruk av rekrutteringsstillinger og andre kvalifiseringsløp der dette er hensiktsmessig. Slike tiltak bidrar til forutsigbarhet for både arbeidsgiver og arbeidstaker, og styrker kommunens evne til å rekruttere og beholde medarbeidere over tid.

8) Koordinert og systematisk oppfølging

Fauske kommune skal legge til rette for koordinert og systematisk oppfølging av praksiskandidater, lærlinger og personer i kvalifiseringsløp. Dette skal sikre god kvalitet i opplæringen og styrke rekruttering til prioriterte fagområder.

Kommunen skal;

- bidra til god oppfølging av kandidater og styrket samarbeid med NAV, utdanningsinstitusjoner og andre relevante aktører, slik at kvalifiserings- og rekrutteringsarbeidet blir helhetlig og ressursene brukt effektivt.

9) Riktig dimensjonert bemanning

Fauske kommune skal sikre en bemanning som er tilpasset oppgaver, brukerbehov og forsvarlig drift. Dette forutsetter god innsikt i og systematisk kartlegging av brukerbehov, og at bemanning og kompetanse dimensjoneres i tråd med dette. Riktig dimensjonert bemanning er en forutsetning for jevn tjenestekvalitet, godt arbeidsmiljø og redusert sykefravær.

Kommunen skal;

- kartlegge og følge opp brukerbehov som grunnlag for dimensjonering av bemanning og kompetanse, og utarbeide bemannings- og kompetanseplaner som sikrer jevn og forsvarlig tjenestekvalitet
- redusere avhengigheten av korttidsvikarer gjennom flere faste heltidsstillinger, som bidrar til kontinuitet, jevn tjenestekvalitet og økt stabilitet i bemanningen, og som reduserer belastning og stress for medarbeidere
- sikre en bærekraftig og forutsigbar bemanningsstruktur som understøtter heltidskultur og stabile fagmiljø

10) Tydelig prioritering og effektivisering av oppgaver

Fauske kommune skal sikre tydelige prioriteringer, god organisering av arbeidet og effektiv bruk av ressurser. Dette skal bidra til at medarbeidere har en arbeidssituasjon som er faglig forsvarlig og bærekraftig over tid. Tydelig prioritering og god lederstøtte skal bidra til mestring, redusert belastning og økt kvalitet i tjenestene.

Kommunen skal;

- sikre tydelig rolleavklaring, ansvar og oppgavefordeling
- gjennomføre systematiske prioriteringsprosesser, herunder avklare oppgaver som kan nedprioriteres, forenkles eller tas bort
- sikre tilstedeværende og støttende ledelse i arbeidshverdagen
- legge til rette for tidlig dialog om arbeidsbelastning og behov for tilpasninger
- redusere unødvendige oppgaver og kortsiktige tiltak som ikke understøtter prioriterte mål
- effektivisere arbeidsprosesser gjennom hensiktsmessig organisering, digitalisering og forbedringsarbeid
- forenkle rutiner og krav til dokumentasjon og rapportering der dette er mulig

2 Strategisk kompetanseutvikling

Fauske kommune skal arbeide systematisk og målrettet med kompetanseutvikling for å sikre riktig kompetanse til rett tid. Kompetanseutvikling skal være forankret i kommunens mål, oppgaver og framtidige behov.

Ledere har ansvar for å planlegge, følge opp og legge til rette for utvikling og bruk av medarbeidernes kompetanse. Dette omfatter god oppfølging av nytilsatte, systematisk kompetanseplanlegging og tilrettelegging for både faglig utvikling og lederutvikling.

God *introduksjon* (onboarding) bidrar til mestring, trygghet og effektivitet i arbeidet. Relevant kompetanseutvikling skaper motivasjon, mestring, kvalitet, effektivitet og utvikling. Kommunen, og hver enkelt leder, skal bidra til å sette *læring og kompetanseutvikling i system* og sørge for at utvikling av kompetanse er en integrert del av daglig drift.

Ledere skal utøve god *kompetanseledelse*: Kjenne til, bruke, anerkjenne og legge til rette for videreutvikling av ansattes kompetanse gjennom læring på arbeidsplassen og gjennom organisert opplæring. Læring og kompetanseutvikling skal være en integrert del av organisasjonen. Kompetanseutvikling skal være planlagt, forutsigbar, og tilgjengelig i alle deler av organisasjonen. Den skal være direkte koblet til oppgavene vi skal løse nå og i årene framover.

Kompetansestyring skal sikre langsiktig arbeid med tilgang på rett kompetanse basert på gode analyser av behov og utviklingstrekk. *Kvalifisering* skal sikre at vi øker muligheten til å utnytte arbeidskraftpotensiale i vårt lokalsamfunn. Dette inkluderer å gi muligheter til dem som i dag, av ulike grunner, står utenfor arbeidslivet.

Slik skal vi gjøre det:

1) God pre- og onboarding for nytilsatte

Fauske kommune skal sikre en strukturert og systematisk onboarding av nytilsatte. God onboarding bidrar til at medarbeidere raskt blir trygge i rollen, utvikler nødvendig kompetanse og kan bidra effektivt i tjenestene.

Ledere har ansvar for å sikre at nytilsatte får nødvendig opplæring, oppfølging og integrering i fagmiljøet.

Kommunen skal:

- benytte kommunens felles verktøy og rutiner for pre- og onboarding
- oppdatere og følge opp kompetanseplan som del av onboardingprosessen
- legge til rette for støtteordninger og veiledning der det er hensiktsmessig og mulig

2) Ledere som fremmer god kompetanseledelse

Fauske kommune skal sikre god kompetanseledelse på alle nivå i organisasjonen. Kompetanseledelse er avgjørende for å utvikle, bruke og beholde riktig kompetanse i tråd med kommunens behov.

Ledere har ansvar for å følge opp og utvikle medarbeidernes kompetanse som en del av den daglige ledelsen. Dette skal bidra til kvalitet i tjenestene, gode fagmiljø og økt evne til omstilling og utvikling.

Ledere skal;

- ha oversikt over medarbeidernes kompetanse og utviklingsbehov
- legge til rette for at kompetansen brukes i tråd med tjenestens behov
- bidra til læring, relevant kompetanseutvikling og faglig utvikling i arbeidshverdagen
- utvikle kurspakker i kursportalen som er praksisnære

3) Systematisk kompetanseplanlegging for å møte morgendagens krav

Fauske kommune skal arbeide systematisk med kompetanseplanlegging for å sikre riktig kompetanse til rett tid, og for å møte framtidige behov og endringer i tjenestene. Kompetanseplanlegging skal være en integrert del av kommunens virksomhetsstyring og bidra til målrettet utvikling, rekruttering og bruk av kompetanse.

Kommunen skal;

- gjennomføre kompetanseplanlegging på enhetsnivå og utarbeide planer for kompetanseutvikling basert på tjenestens behov
- benytte felles mal og struktur for kompetanseplanlegging i hele organisasjonen
- sikre opplæring og støtte til ledere i kompetanseplanlegging og kompetanseledelse
- kartlegge og analysere framtidig bemannings- og kompetansebehov, og definere langsiktige tiltak for prioriterte yrkesgrupper

4) Definere karriereløp innen prioriterte og behovsprøvde fagområder

Fauske kommune skal legge til rette for tydelige karriereløp innen prioriterte og behovsprøvde fagområder. Dette skal bidra til målrettet utvikling av kompetanse, styrke rekruttering og legge til rette for at medarbeidere utvikler seg og blir værende i organisasjonen.

Kommunen skal;

- legge til rette for relevant faglig utvikling og karrieremuligheter innen og på tvers av enheter og fagområder, i tråd med kommunens kompetansebehov
- følge opp medarbeideres kompetanse og karriereutvikling som en del av medarbeidersamtaler og kompetanseplanlegging

- legge til rette for nødvendig lederutvikling og kvalifisering av medarbeidere som skal inn i lederroller

5) Definere karriereløp for lederstillinger

Fauske kommune skal arbeide systematisk for å utvikle og rekruttere ledere internt. Samtidig skal kommunen ta vare på medarbeidere med lederpotensial i hele organisasjonen, slik at vi bygger et stabilt og langsiktig tilfang av nye ledere i organisasjonen. Tydelige karriereløp for lederroller skal bidra til forutsigbarhet, kontinuitet og styrket gjennomføringskraft i organisasjonen.

Kommunen skal;

- identifisere medarbeidere med motivasjon og potensial for lederroller
- legge til rette for målrettet utvikling og kvalifisering av framtidige ledere, med prioritet i områder der rekrutteringsbehovet er størst
- utarbeide individuelle utviklingsplaner som en del av kompetanseplanlegging og medarbeideroppfølging

3 Tiltrekke og rekruttere

Fauske kommune skal drive målrettet og profesjonelt rekrutteringsarbeid for å sikre tilgang på nødvendig kompetanse. Rekruttering skal være basert på analyser av kompetansebehov og bidra til å styrke kvalitet, stabilitet og bærekraft i tjenestene.

Kommunen skal framstå som en attraktiv arbeidsgiver med tydelige forventinger, gode prosesser og et helhetlig arbeidsgiverbudskap. Rekrutteringsprosessen skal være effektiv og forutsigbar, fra behovsanalyse til oppfølging av nyansatte**.**

Å tiltrekke og rekruttere riktig kompetanse er en av organisasjonens viktigste strategiske oppgaver. I et stramt og konkurransepreget arbeidsmarked må vi være tydelige på hvem vi er, hva vi tilbyr og hvilke utviklingsmuligheter som finnes hos oss. Vi skal bruke relevante kanaler, styrke relasjoner til utdanningsmiljøer og synliggjøre oss som en attraktiv arbeidsgiver som tilbyr meningsfulle oppgaver og faglig utvikling.

Gode og kvalitetssikrede ansettelsesprosesser er avgjørende for å sikre kvalitet, mangfold og treffsikkerhet i rekrutteringen. Vi må kontinuerlig forbedre rekrutteringsprosessene våre fra analyse av behov til introduksjon av nyansatte.

Vi må også se bredere på tilgangen til kompetanse. Behovet for kapasitet og kompetanse kan i enkelte tilfeller dekkes gjennom økt samarbeid med frivilligheten, bruk av alternative rekrutteringskanaler og gjennom å mobilisere og kvalifisere de som i dag står helt eller delvis utenfor skole og arbeidslivet. Slik kan kommunen bidra både til inkludering og til bedre utnyttelse av det lokale arbeidskraftpotensialet.

Slik skal vi gjøre det:

1) God analyse av behov

Fauske kommune skal sikre at rekruttering er basert på en grundig og systematisk analyse av kompetansebehov. Før stillinger lyses ut, skal det gjennomføres en strukturert vurdering av arbeidsoppgaver, kompetansebehov og om kompetansen kan utvikles eller omdisponeres internt.

Kommunen skal;

- benytte felles mal og rutiner for jobbanalyse, med tydelig avklaring av behov, ansvar og krav til kompetanse
- sikre at jobbanalyse gjennomføres og dokumenteres som en del av rekrutteringsprosessen, og benytte fastsatt mal i Webcruiter
- vurdere bruk av utdanningsstillinger eller ansettelser med vilkår om relevant utdanning der dette er hensiktsmessig for å dekke framtidige kompetansebehov

2) Systematisk bruk av rekrutteringsgruppen

Mandat for rekrutteringsgruppen er besluttet i kommunedirektørens ledergruppe. Fauske kommune skal bruke rekrutteringsgruppen som en koordinert og tverrfaglig ressurs i rekrutteringsarbeidet. Rekrutteringsgruppen skal bidra til å styrke kommunens arbeid med rekruttering, arbeidsgiverprofilering og kontakt med aktuelle målgrupper og samarbeidspartnere.

Rekrutteringsgruppen skal;

- bidra til planlegging og gjennomføring av kommunens deltakelse på messer, karrieredager, skolebesøk og andre rekrutteringsarenaer
- bidra til synliggjøring av kommunen som arbeidsgiver i relevante digitale kanaler
- utarbeide og følge opp årshjul for kontakt med elever, studenter og andre aktuelle målgrupper
- bidra til utvikling og bruk av materiell som synliggjør kommunen som arbeidsgiver
- bidra til at rekrutteringsarbeidet ses i sammenheng med kommunens kommunikasjonsstrategi
- bidra til å definere og bruke relevante kanaler for å nå prioriterte målgrupper

3) Dekkende og motiverende stillingsutlysninger

Fauske kommune skal utforme stillingsutlysninger som gir et realistisk, tydelig og motiverende bilde av stillingen, arbeidsmiljøet og utviklingsmulighetene. Dette skal bidra til å tiltrekke kvalifiserte søkere, redusere risiko for feilansettelser og styrke kommunens attraktivitet som arbeidsgiver.

Kommunen skal;

- benytte felles mal for stillingsutlysninger som sikrer nødvendig og relevant informasjon om stillingens innhold, krav og utviklingsmuligheter
- utforme stillingsutlysninger som synliggjør arbeidsoppgaver, fagmiljø og forventninger på en tydelig og motiverende måte
- bruke relevant innhold, som artikler, intervjuer eller korte videoer, for å gi kandidater innsikt i arbeidshverdagen og fagmiljøet
- bidra til at stillingsutlysninger og tilhørende innhold understøtter kommunens arbeid med arbeidsgiverprofilering

4) Konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår

Fauske kommune skal tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår for å tiltrekke og beholde medarbeidere med relevant kompetanse. Lønns- og arbeidsvilkår skal være forutsigbare, likeverdige og etterprøvbare og bidra til å styrke kommunens attraktivitet som arbeidsgiver.

Arbeidsvilkår omfatter blant annet fagmiljø, arbeidsoppgaver, ansvar, teknologi, fleksibilitet og muligheter for kompetanseutvikling, i tillegg til lønn og pensjon.

Kommunen skal;

- legge til rette for konkurransedyktige og helhetlige lønns- og arbeidsvilkår innenfor gjeldende tariff og lønnspolitisk plan
- håndtere deltidsstillinger i tråd med arbeidsmiljølovens bestemmelser, herunder ved helsemessige eller andre tungtveiende velferdsgrunner, og innenfor kommunens overordnede mål om heltidskultur
- løpende vurdere og utrede tiltak knyttet til lønns- og arbeidsvilkår som kan styrke kommunens evne til å rekruttere og beholde nødvendig kompetanse

5) Profesjonell kandidatbehandling

Ledere i Fauske kommune skal bidra til å sikre profesjonell og forutsigbar kandidatbehandling i alle rekrutteringsprosesser. God kandidatbehandling bidrar til å styrke kommunens omdømme som arbeidsgiver og øker sannsynligheten for å rekruttere kvalifiserte medarbeidere.

Kommunen skal;

- sikre tydelig, tilstrekkelig og tidsriktig kommunikasjon med kandidater gjennom hele rekrutteringsprosessen
- gi kandidater relevant og realistisk informasjon om stilling, arbeidsforhold og forventninger
- sikre respektfull, saklig og tillitsbyggende behandling av alle kandidater
- benytte strukturert og faglig forsvarlig intervjumetodikk, tilpasset stillingens krav og ansvar
- gi tilbakemelding og oppfølging også til kandidater som ikke tilbys stillingen

6) Strukturert og god mottakelse av nyansatte

Ledere i Fauske kommune skal sikre en strukturert og god mottakelse av nyansatte, slik at de raskt blir trygge i rollen og kan bidra i tjenestene. En god oppstart bidrar til kvalitet i tjenestene, styrker tilknytningen til arbeidsplassen og understøtter kommunens omdømme som arbeidsgiver.

Kommunen skal;

- sikre at nyansatte får en strukturert oppstartsplan
- legge til rette for nødvendig opplæring og kompetanseutvikling i startfasen
- sikre tett faglig oppfølging og nødvendig lederstøtte til nyansatte

4 Styrke omdømme

Fauske kommune skal arbeide systematisk for å styrke sitt omdømme som arbeidsgiver. Et godt omdømme bidrar til å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere med riktig kompetanse.

Omdømmearbeidet skal være forankret i organisasjonens kultur, arbeidsmiljø, ledelse og praksis, og understøttes av aktiv og målrettet kommunikasjon internt og eksternt.

Godt omdømme bygges innenfra. De kvalitetene vi løfter fram når vi profilerer oss utad må være i samsvar med det medarbeidere, verneombud, tillitsvalgte og ledere opplever og kan stå for. Profileringen skal være relevant, sannferdig og iøynefallende, og gjenspeile både styrker og ambisjonene våre. Gjennom utlysing, deltakelse på utdanningsmesser, fortellinger på egne nettsider og i sosiale medier skal vi nå bredt ut til relevante målgrupper.

Profilering og utlysing i riktige kanaler, aktiv markedsføring, profesjonell rekrutteringsprosess, og god behandling av søkere som ev. ikke får tilbud, er viktige ingredienser for et godt omdømme.

Hvor godt vi som kommune leverer som tjenesteleverandør, forvaltningsmyndighet, samfunnsutvikler og lokaldemokrati, påvirker også kommunens omdømme som arbeidsgiver. Derfor er utøvelsen av alle roller viktige for et godt omdømme.

Slik skal vi gjøre det:

1) Omdømmearbeidet internt – stolte ansatte

Fauske kommune skal bygge sitt omdømme som arbeidsgiver gjennom ledere som jobber for å skape et godt arbeidsmiljø, praktiserer tydelig ledelse og bygger sterke fagmiljøer. Stolte og fornøyde medarbeidere er kommunens viktigste ambassadører. Arbeidet skal bygge på kommunens verdier og prinsippene for rettvendt ledelse og rettvendt organisasjon, der medarbeidere opplever mestring, tillit og tilhørighet.

Kommunen skal:

- arbeide systematisk med å videreutvikle arbeidsmiljø, fagmiljø, kvalitet, læring og ledelse
- gjennomføre strukturerte prosesser i enheter og sektorer, der formålet er å identifisere, dokumentere og synliggjøre hva som skaper stolthet, tilhørighet og gode arbeidshverdager

bidra til samsvar mellom medarbeidernes erfaringer og det som kommuniseres om kommunen som arbeidsgiver

2) Løfte fram suksesshistorier og det som fungerer godt

Fauske kommune skal arbeide systematisk med å synliggjøre fagmiljø, arbeidshverdag og resultater i organisasjonen. Dette skal bidra til å styrke intern stolthet, tilhørighet og kommunens omdømme som arbeidsgiver.

Kommunen skal:

- synliggjøre arbeidshverdagen gjennom bruk av ekte historier, bilder, intervjuer og annet relevant innhold fra tjenestene
- dele positive saker og erfaringer i interne og eksterne kommunikasjonskanaler
- sikre god intern informasjon om nyansatte, fagmiljø og utviklingsarbeid

synliggjøre resultater, forbedringsarbeid og forhold som bidrar til kvalitet i tjenesten

3) Være bevisst språket internt og bygge en kultur for framsnakking

Fauske kommune skal arbeide aktivt for å utvikle en organisasjonskultur preget av tillit, stolthet og felles ansvar for kommunens omdømme. Bevisst og positiv intern kommunikasjon bidrar til tilhørighet, styrker arbeidsmiljøet og understøtter kommunens attraktivitet som arbeidsgiver.

Kommunen skal:

- bidra til bevissthet om hvordan arbeidsplassen omtales internt og eksternt
- sikre at ledere går foran som forbilder gjennom tydelig, positiv og realistisk kommunikasjon
- legge til rette for tiltak som styrker stolthet, fellesskap og en kultur for framsnakking

4) Vise frem utviklingsmuligheter og faglig styrke

Fauske kommune skal synliggjøre fagmiljø, utviklingsmuligheter og faglig styrke for å bidra til rekruttering, kompetanseutvikling og økt attraktivitet som arbeidsgiver.

Kommunen skal:

- synliggjøre kommunens fagmiljø og kompetanseområder
- vise karriere- og utviklingsmuligheter for medarbeidere, både internt i organisasjonen og eksternt overfor potensielle kandidater

dele eksempler på faglig utviklingsarbeid, forbedringsarbeid og innovasjon i tjenestene

5) Bruke sosiale medier strategisk og systematisk

Fauske kommune skal bruke sosiale medier på en planmessig og koordinert måte for å synliggjøre kommunen som arbeidsgiver og styrke rekrutterings- og omdømmearbeidet.

Kommunen skal:

- være aktivt til stede i relevante sosiale medier for å nå nåværende og framtidige medarbeidere
- utarbeide og følge opp en overordnet plan for innhold som synliggjør arbeidshverdag, fagmiljø og utviklingsmuligheter
- legge til rette for at medarbeidere kan bidra med innhold, der dette er hensiktsmessig, for å vise et autentisk bilde av arbeidshverdagen
- benytte interne kanaler for å dele gode historier og bidra til intern stolthet og felles arbeidsgiveridentitet