



Nyborg Kommunes HR-strategi for 2026/2027

HR-strategien udpeger **1 overordnet opgave og 9 områder** som vi i fællesskab, medarbejdere og ledere, skal sætte fokus på at styrke i organisationen i de kommende år. Områderne er identificeret af cheffgruppen, Store ledergruppe og Hovedudvalget. Den fælles opgave er, at arbejdet skal tage udgangspunkt i vores kerneopgave, men med plads til individuelle lokale veje i arbejdet med de udpegede områder. Det kan derfor være en arbejdsplads, et chefområde såvel som det kan være Hovedudvalget eller HR, der igangsætter indsatser. Lokalt på de enkelte arbejdspladser skal der desuden arbejdes med implementering af 6 velfærdsreformer og handleplaner fra 'TalSammen Udviklingsdialog' i de kommende år. I skemaet herunder fremgår den overordnede opgave og de 9 områder vi skal arbejde på at styrke. De er bl.a. udpeget ud fra vores kerneopgave og en model for 'en attraktiv arbejdsplads', for at øge vores mulighed for at tiltrække og tilknytte gode medarbejdere og ledere til Nyborg Kommune.

Overordnet set er vores vigtigste opgave at arbejde mere tværgående og helhedsorienteret ind i vores kerneopgave. For at lykkes med den opgave skal vi være tydelige på at 'slå tonen an' for den adfærds- og arbejdskultur vi vil have i Nyborg Kommune.

Understøtte borgere og virksomheders muligheder for at udfolde deres potentiale i et forpligtende samarbejde

1) Genbesøge vores fælles kerneopgave

Kerneopgaven beskriver den værdi, vi skal prioritere at skabe for vores borgere eller brugere. Velfærden skal skabes på tværs af sektorer og med en høj grad af borger- og brugerinddragelse, snarere end ved at fokusere på individuelle arbejdsopgaver. Det stiller store krav og forventninger til arbejds- og samarbejdsformer.

Prioriteres i 2026/2027 og derefter løbende

I chefområderne genbesøges kerneopgaven, særligt der, hvor der er nye ledere og/eller gennemført omorganiseringer. Der arbejdes med fælles forståelse af kerneopgaven, samskabelse og borgerinddragelse.

9) Professionel onboarding

Det er et krav, at den ansættende leder altid forholder sig til, hvordan en ny medarbejder eller leder bedst muligt introduceres til jobbet og Nyborg Kommune, så arbejdspladsen lykkes bedst muligt med at give nyansatte en god overgang til jobbet, og sikrer at nyansatte hurtigt forstår jobforventninger, opgaver m.v..

Prioriteres i 2026

Fortsat fokus på professionel onboarding af ledere og medarbejdere. Arbejdspladserne arbejder fortsat med implementering og udvikling af redskaberne i kommunens overordnede onboarding materiale.

8) Omdømmeledelse og branding

Omdømmeledelse og branding handler om at skabe en levende fortælling om kommunen, som giver et stærkt fundament for kultur, stolthed og sammenhæng. Det er en fortælling om handlinger og adfærd, som medarbejdere og kandidater til ledige stillinger kan spejle sig i. Og en fortælling som bidrager til vejen mod en endnu bedre løsning af kerneopgaven. I kommunikationen er det afgørende, at der er sammenhæng mellem det vi er, det vi kan, og det vi siger.

Prioriteres i 2026

Der arbejdes i cheffgruppen, i chefområderne, i MED og lokalt på arbejdspladserne med omdømmeledelse og branding.

2) Genbesøg af Nyborg kommunens værdier

Med fokus på kerneopgaven, er vores værdier en guide for adfærd i det daglige samarbejde internt og med vores borgere. Vi arbejder for sammenhæng mellem borgernes tilfredshed, faglig stolthed og arbejdsglæde ved at fokusere på fællesskaber mere end individet. Værdierne skal efterleves og fungere som et fundament for vores handlinger og beslutninger.

Prioriterer opstart i 2026

Vi genbesøger værdierne og hvordan vi efterlever dem i sammenhæng til nyt Byråd. Herunder genbesøger vi vores ledelsesgrundlag, og udarbejder et tilsvarende medarbejdergrundlag.

3) Styrke ledelsesrammer, ledelseskompetencer og styringsredskaber

Ledelsesrammer giver de muligheder og begrænsninger en leder har i udøvelsen af sit lederskab. Uanset hvor dygtig en leder er, gør dårlige forudsætninger for ledelse det markant sværere at skabe resultater og fremdrift. God ledelse handler også om adfærd. Her er gode intentioner ikke nok. Det er lederens adfærd, kompetencer og rammer, der til sammen afgør, om Nyborg Kommunes strategier og mål bliver til virkelighed.

Prioriteres løbende

2025/2026: Styrket faglig ledelse. **2024/25:** Udd. i Ledelse af psykisk arbejdsmiljø og udd. i TalSammen Udviklingsdialog.

4) Styrke MED-samarbejdet

Med baggrund i kerneopgaven skal MED-samarbejdet bidrage til at kvalificere ledelsens beslutninger, sikre høj kvalitet i opgaveløsningen, skabe gode arbejdsforhold og et godt arbejdsmiljø. Grundlaget er de værdier, der ligger bag MED-samarbejdet som gensidig tillid, respekt, god kommunikation og gensidig rettidig information.

Prioriteres i 2026/2027

2026/2027: Styrke systematisk arbejdsmiljøarbejde, herunder samarbejdet i AMO.

2025: Vilkår for de tillidsvalgte, herunder samarbejde og forhandlinger med de faglige organisationer om vilkårsaftaler.



7) Kompetenceudvikling og karriereudvikling

Vi skal styrke muligheden for at tilbyde tydelige og attraktive karriereveje og kompetenceudviklingsmuligheder for medarbejdere og ledere. Målet er at sikre, at ledere og medarbejdere er rustet til at løse nuværende og fremtidige opgaver, herunder har de nødvendige kompetencer i forhold til det faglige og tværfaglige arbejde.

Prioriteres i 2026 og 2027

2025/2026: Det afklares om vi skal tilbyde førledersforløb, herunder i samarbejde med andre kommuner. **2026:** Øvrige indsatser og hvornår skal afklares.

6) Forebyggelse af arbejdsrelateret sygefravær

Forebyggelse af sygefravær er et fælles ansvar for medarbejdere og ledere. Formålet er at skabe et sundt og trivselsfremmende arbejdsmiljø i et stærkt arbejdsfællesskab, hvor medarbejdere føler sig motiverede og engagerede, og hvor der er en lav grad af sygefravær. Dette indebærer at identificere og håndtere belastningsfaktorer i arbejdet og samarbejdet, der kan føre til sygefravær.

Prioriteres i 2026

Alle arbejdspladser arbejder fortsat systematisk med at nedbringe sygefraværet. **2025 og overslagsår:** Nedbringelse af sygefravær er indarbejdet som en økonomisk målsætning i budgettet for Social og Familie samt Sundhed og Ældre.

5) TalSammen Udviklingsdialog

TalSammen Udviklingsdialog skal understøtte, at vi er en organisation, hvor vi taler om tingene og er sammen om at skabe gode arbejdspladser på en måde, så vi har både trivsel, ledelse og opgaven i fokus. Det betyder, at vi i samarbejde og tillid til hinanden skaber forbedringer og udvikling – og, at vi tager fælles ansvar for det.

Prioriteres i 2025 og 2026

2025/2026: TalSammen implementeres, gennemføres og evalueres på alle arbejdspladser. Der arbejdes med handleplaner på arbejdspladsen og organisatorisk.