

**Dialogmøde mellem Hovedudvalget og Økonomiudvalget**

25/4981      Åben Sag

**Sagsgang**

ØK

**Sagsfremstilling**

I henhold til Norddjurs Kommunes MED-aftale mødes Hovedudvalget og Økonomiudvalget årligt med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, som vedrører konsekvenser for kommunens arbejds- og personaleforhold samt orientering og drøftelse af MED-aftalens funktion og indhold. Det er Hovedudvalgets ønske, at den første del af mødet i år fokuserer på fælles temaer, og at medarbejdersiden på vanlig vis fortsat skal have mulighed for at indstille emner til dialog i anden del af mødet.

I det følgende præsenteres de fælles temaer, som Hovedudvalget ønsker at trække frem.

Der er i Hovedudvalget gennem de seneste år skabt et rigtig godt fundament for dialog og udveksling af synspunkter. Der er etableret et forum præget af psykologisk tryghed, hvor der er højt til loftet og plads til udveksling af forskellige synspunkter. Denne konstruktive tilgang styrker samarbejde og resultater i det fælles mål og ønske om at skabe attraktive arbejdspladser, hvor trivsel og arbejdsglæde blandt medarbejdere og ledere styrker kvaliteten i løsningen af kerneopgaven til gavn for borgerne.

Hovedudvalget ønsker at fremhæve følgende temaer, som der har været fokus på i løbet af det seneste år:

**Attraktive arbejdspladser med godt arbejdsmiljø, hvor medarbejderne og ledere trives**

Med udgangspunkt i Norddjurs Kommunes værdier - tillid, ordentlighed, udvikling og fællesskab - psykologisk tryghed og styrket aktørskab er der både blandt medarbejdere og ledere igangsat en kulturforandring, hvor godt arbejdsmiljø med høj trivsel og godt arbejdsmiljø går hånd i hånd med høj kvalitet og fleksibilitet i den borgernære opgaveløsning. Udviklingen er funderet på oplevelsen af handlekraft og stolthed i fællesskabet om vores Norddjurs og målet er fortsat udvikling af attraktive arbejdspladser, hvor medarbejdere og ledere føler sig trygge i og har mandat til at handle til gavn for borgerne og den bedst mulige opgaveløsning.

### Spot på tiltrækning og tilknytning

Den rette arbejdskraft er altafgørende for, at vi kan lykkes med løsningen af fremtidens velfærdsopgaver. Indsatsen omkring onboarding har været i udvikling de seneste år med blandt andet etablering af velkomstarrangementer for nye ansatte og ledere, som er blevet taget godt i mod. Det er et ønske i endnu højere grad at kunne sætte spot på tilknytning og eksempelvis få bedre overblik over årsagerne, når medarbejdere og ledere vælger at søge andre arbejdspladser. Fra den Personalepolitiske status 2024 ved vi,

- at Norddjurs har en højere gennemsnitsalder, når vi sammenligner os med omegnskommuner og landsgennemsnittet
- at personaleomsætningen er let stigende fra 2023 til 2024
- At Norddjurs har en lidt lavere andel af fuldtidsansatte, når vi sammenligner os med omegnskommuner og landsgennemsnittet
  - At Norddjurs har et højere sygefravær sammenlignet med omegnskommuner og hele landet, og det gennemsnitlige sygefravær er stort set som i 2023.

Det betyder, at vi skal lægge os i selen for at sikre den rette arbejdskraft til at løfte fremtidens velfærdsopgaver.

### Bæredygtige arbejdsfællesskaber med styrket fremmøde og mindre sygefravær.

Direktionen, Koncernledelsen og Hovedudvalget har en ambition om, at det samlede sygefravær skal reduceres til 5 %. Der er i løbet af de seneste år igangsat en omfattende indsats for at skabe bæredygtige arbejdsfællesskaber med øget fremmøde. De nye tiltag er i gang med at blive implementeret i organisationen understøttet af sygefraværprojektleder.

### Harmonisering af målinger

Hovedudvalget ser mange fordele ved et muligt skifte fra lokale målinger til fælles trivselsmåling. En fælles trivselsmåling i kommunen er vigtig, fordi den giver et billede af medarbejdernes trivsel og engagement, hjælper med at identificere problemer og styrker samt bidrager til at skabe et sundere arbejdsmiljø. Endvidere kan Hovedudvalget følge centrale indsatser som arbejdet med psykologisk tryghed, styrket aktørskab, øget fremmøde mv. samtidig med at resultaterne fortsat kan danne udgangspunkt for lokale dialoger og indsatser tilpasset de enkelte arbejdspladser.

### Emner til videre dialog

Medarbejdersiden har formuleret følgende emner, som de ønsker yderligere dialog med Økonomiudvalget om:

1. Hvordan skaber vi yderligere fokus på onboarding og offboarding? Hvordan kan vi arbejde med det? Tiltrækning og tilknytning er nødvendig for at sikre, at vi har den tilstrækkelige og rette arbejdskraft. Dette understøttes, hvis vi får styrket onboarding samt styrket et godt arbejdsmiljø med høj trivsel for medarbejdere og ledere.
2. Opnormering af HR- indsatsen, herunder lokal hjælp og understøttelse  
F.eks. for at gøre vores arbejdspladser bedre og mere attraktive, kan en indsats om fælles trivselsmålinger og arbejdspladsvurderinger være en fordel at udvikle. De fælles målinger skal være med til at tiltrække og tilknytte medarbejdere. Resultaterne kan bruges til at fremhæve styrker og udviklingsområder, både i markedsføring og til fælles indsatser. Bedre fastholdelse kan opnås ved at bruge resultaterne til at målrette HR-udvikling. Hvis vi vil være ambitiøse på vores kollegers vegne, skal der til føres midler, for ellers vil det ikke have en effekt.

### **Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder**

Der er sammenhæng til Norddjurs Kommunes MED-aftale

### **Økonomiske konsekvenser**

Der er ingen økonomiske konsekvenser

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller, at Hovedudvalget og Økonomiudvalget gennemfører dialogmødet.

### **Beslutning i Økonomiudvalget den 11-08-2025**

Godkendt.

### **Bilag:**