

Drøftelse af HR-strategien 2022-2025

25/248 Åben Sag

Sagsgang

OA

Sagsfremstilling

HR-strategien 2022-2025 ophører ved årets udgang.

I juni 2025 evaluerede Koncernledelse HR-strategien med henblik på, hvordan vi sikre en fælles HR-retning. For at sikre en bredere evaluering af HR-strategien 2022-2025, evalueres strategien også i Hovedudvalget d. 4. september, hvor de forholdt sig til hvad styrkerne har været ved en fælles HR-strategi, og hvad vi skal tage med videre.

Der ligges op til, at Områdeudvalget drøfter, hvilke styrker der har været ved den nuværende HR-strategi, og hvad vi kan tage med videre.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Ingen væsentlige sammenhænge

Økonomiske konsekvenser

Ingen økonomiske konsekvenser.

Indstilling

Formanden indstiller, at informationen drøftes.

Beslutning i Områdeudvalget for Administrationen den 17-09-2025

Næstformanden orienterer om HR-strategien som udfases fra 2025. Medarbejdersiden har fokus på de gode takter fra strategien, og fremhæver at den bl.a. har været anvendt som styringsværktøj både for ledelse og medarbejdere. Et opmærksomhedspunkt fra medarbejdersiden er, at indholdet i strategien har været anset som det, man kunne forvente fra HR-afdelingen. Der er et ønske om, at det bringes videre, hvad det er HR-afdelingens rolle er i forhold til strategien fremadrettet.

Ledersiden kvitterer, og gør opmærksom på, at politikerne arbejder på den ene side med at forenkle politikker og strategier, og på den anden side skal en kommende kommunalbestyrelse færdiggøre

det nye visionsarbejde – og det skaber et limbo. Endvidere gøres der opmærksom på, at det nuværende Økonomiudvalg gerne vil engagere sig mere på det personalepolitiske område – altså HR-området. Samtidig arbejdes der på koncernniveau med HR i form af ledelsestilgangen Kurs, koordinering og Commitment. Afslutningsvis var der en drøftelse af, at mange af afsnittene omkring ledelse og decentral organisering i HR-strategien ikke længere matcher kommunens ledelsesgrundlag, koncernledelsens kommissorium og de tiltag, der gennemføres som fælles forpligtende indsatser på tværs af kommunen. Medarbejdersiden spørger ind til processen med ansættelse af ledelse generelt på administrationens område, og processen i at få ansat gode ledere. Hertil gør ledersiden opmærksom på, at der de seneste år ikke har været lederstillinger i genopslag. Samtidig er kvaliteten af ansøger steget, der er dog ikke så mange der ansøger, der er færre at vælge imellem.

Afbud:

Thomas Olesen

Christian Breinholt

Vibeke Vonboe Lang

Bilag:

1 - 3781800

Åben

HR-strategi 2022-2025

(52831/25)

(H)