

Udmøntning af HR-kompetenceudviklingspuljen 2026

26/1934 Åben Sag

Sagsgang

ØK, KB

Sagsfremstilling

Norddjurs Kommune har en HR-kompetenceudviklingspulje til understøttelse af lokale kompetenceudviklende tiltag. Fordeling af midlerne til de udvalgte projekter foretages administrativt. Og den budgettekniske fordeling af puljemidlerne godkendes politisk med denne sag, så fordeling af budgettet ikke skal afvente budgetopfølgning til juni. Aftaleholderne har dermed mulighed for at igangsætte initiativerne tidligere.

Puljen søges af lokale aftaleenheder. Midlerne er ikke et tilskud til daglig drift, men skal ses som en katalysator for et nyt projekt eller som en mulighed for styrkelse eller udviklingen af nye kompetencer. Puljen kan søges til projekter, der bidrager til at støtte konkrete faglige kompetenceudviklingsforløb, der overordnet set styrker tiltrækning og tilknytning til Norddjurs Kommune som arbejdsplads. Puljen er forankret i Ledelsessekretariatet og udmøntes administrativt.

Det er forventningen, at Økonomiudvalget i andet halvår af 2026 gennemfører en temadrøftelse om HR området med særlig fokus på attraktive arbejdspladser, i samarbejde med Hovedudvalget og kommunens Koncernledelse. Her har Økonomiudvalget anledning til i forlængelse af Kommunalbestyrelsens visionsarbejde at sætte kursen for kommunens strategiske HR arbejde. Fremadrettet vil kriterierne for udmøntning af HR-kompetencepuljen derfor tage udgangspunkt i den politiske kurs på området. Indtil da er kriterierne funderet i den hidtidige HR strategi for kommunen samt suppleret med Direktionens strategiske indsatsområder.

Kriterier for tildeling af midler

I behandlingen af ansøgningerne til HR-kompetenceudviklingspuljen er der i 2026 særligt lagt vægt på projekter, der understøtter udviklingen af Norddjurs Kommune som en kommune, der arbejder med:

- Kompetenceudvikling, som fremmer:
 - 1) *Aktørskabelse*
 - 2) *Forenkling og smidigere arbejdsgange*
 - 3) *Implementering af nye reformer*
 - 4) *Trivsel og styrket fremmøde blandt medarbejdere*
 - 5) *Rekruttering, onboarding og tilknytning af medarbejdere og ledere*
- Styrkelse og videreudvikling af faglige kompetencer
- Udbredelse af et bredere kompetencesyn med fokus på f.eks. personlige, relationelle og tværgående kompetencer
- Udnyttelse af eksisterende kompetencer i organisationen gennem tværgående samarbejde, netværksdannelse, projektorganisering, nye løsninger, eksterne samarbejder, synliggørelse af læring mv.
- Fokus på at udnytte egne ressourcer bedst muligt i form af intern viden, undervisning, udlån, eksperimenter med nye sammensætninger eller placeringer af kompetencer, vidensdeling, projekter mv.

Midlerne er desuden blevet prioriteret med blik for fordelingen på tværs af chefovråderne, antallet af medarbejdere, der får gavn af midlerne, og muligheden for at søge tilskud til tilsvarende uddannelse gennem eksterne puljer.

Fordelingen af midler

Den samlede pulje for 2026 udgør 635.426 kr., og hele beløbet er udmøntet. Der er blevet ansøgt om i alt 1.288.250 kr. Ansøgninger fra alle ansøgte chefovråder er blevet tildelt midler. Fordelingen fremgår nedenfor i tabel 1.

Område	Ansøgte midler fra HR-kompetenceudviklingspuljen	Tildelt beløb
Vej og ejendom	90.000 kr. (1 ansøgning)	40.000 kr.
Staben for Økonomi, HR og Ledelse	54.000 kr. (1 ansøgning)	23.426 kr.
Plan, byg og miljø	70.000 kr. (1 ansøgning)	40.000 kr.
Børne- og familieområdet	341.550 kr. (6 ansøgninger)	82.800 kr.

Skole- og dagtilbudsområdet	228.800 kr. (3 ansøgninger)	193.800 kr.
Socialområdet	205.000 kr. (4 ansøgninger)	75.000 kr.
Sundhed- og omsorgsområdet	298.900 kr. (3 ansøgninger)	180.400 kr.

Projekterne er orienteret om, at deres projekter er tiltænkt midler. Projekterne, der er tiltænkt midler, er beskrevet i bilag 1. Bilag 2 indeholder en oversigt over projektere og aftaleholdere samt de tildelte beløb.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Kriterierne for HR-kompetenceudviklingspuljen er fastsat med udgangspunkt den hidtidige HR strategi samt suppleret med Direktionens prioriterede indsatser om aktørskab, styrket fremmøde og attraktive arbejdspladser, bl.a. med et fokus på tiltrækning og tilknytning. Samtidig er udvalgte kriterier fra 2025 videreført i 2026.

Økonomiske konsekvenser

Der er årligt afsat midler til kompetenceudviklingspuljen i driftsbudgettet, og i 2026 udgør beløbet 635.426 kr.

Indstilling

Stabschefen indstiller, at der gives tillægsbevilling fra HR- og kompetenceudviklingspuljen under Økonomiudvalgets område samlet på 0,635 mio. kr. fordelt med 0,040 mio. kr. til Natur, Miljø og Teknikudvalget, 0,063 mio. kr. til Økonomiudvalget, 0,276 mio. kr. til Børne, Familie og Skoleudvalget, 0,050 mio. kr. til Social- og Beskæftigelsesudvalget og 0,205 mio. kr. til Sundhed, Pleje og Omsorgsudvalget.

Beslutning i Økonomiudvalget den 14-04-2026

Kasper Vindbjerg (F) fremsatte ændringsforslag om, at alle ansøgninger til HR-kompetenceudviklingspuljen imødekommes denne gang, under forudsætning af at ansøgningerne lever op til puljens kriterier og kan afvikles under hensyntagen til de pågældendes afdelingers drift. Puljen til brug af overførsler finansierer difference og nedskrives til 4,3 mio. kr. Der udarbejdes for den resterende difference en central evaluering af kompetenceudviklingens relevans og værdiskabelse, og resultaterne indgår i afrapportering af HR indsatser til Økonomiudvalget.

Økonomiudvalget tiltrådte ændringsforslaget.

Beslutning i Kommunalbestyrelsen den 21-04-2026

Godkendt.

Bilag:

- | | | | | |
|-------------|------|---|------------|-----|
| 1 - 3880699 | Åben | Bilag 1 – Projektbeskrivelser | (19514/26) | (H) |
| 2 - 3880697 | Åben | Bilag 2 - Projektejere, aftaleholdere og beløbsoversigt | (19512/26) | (H) |