

HR-strategi

Åben Sag

Sagsfremstilling

HR-strategien er udarbejdet på baggrund af en grundig og involverende proces, idet udgangspunktet er:

HR-strategi 2018-2021

HR-budgetanalyse 2021

Afrapportering fra den tværgående gruppe vedrørende opsamling og fremtidsperspektiver på baggrund af Covid-19

Inddragelse af Hovedudvalget, herunder sparringsgruppe med medarbejder- og ledelsesrepræsentanter, inddragelse af chefforum og direktionen.

HR-strategien udgør retningen for HR-arbejdet i Norddjurs Kommune. HR udspiller sig konkret i det daglige, nære og tillidsfulde samarbejde mellem ledere, arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter og medarbejdere, som alle spiller en vigtig rolle og bærer et fælles ansvar for HR-arbejdet. Det lokale HR-arbejde understøttes, vokser og udvikles i samspil med centrale understøttende funktioner samt strategisk HR.

Gennem ledelsen og via MED-systemet skal HR-strategien formidles og omsættes fra strategi til praksis. Omsætningen sker inspireret af det organisatoriske fundament Norddjurs Kommune hviler på, hvor der er en høj grad af decentral handlekompetence til lokale løsningsmodeller, prøvehandling og tilpasninger samt lokale prioriteringer. Gennem kreativitet, nytænkning og ansvarlig afprøvning af konkrete løsningsforslag og idéer kan organisationen udvikles af involverede og engagerede medarbejdere og ledere.

De konkrete temaer og indsatser i strategien understøttes fra centralt hold på forskellig vis, og vil i høj grad afhænge af temaets karakter. Mange af strategiens elementer har allerede et stort fokus i praksis både decentralt og centralt. Strategiens konkrete temaer bør i disse tilfælde derfor anses som en opfordring til en fortsat og styrkende indsats.

HR-strategien er vedhæftet som bilag.

Lovgrundlag

HR-strategien blev drøftet.

Områdeudvalget har en oplevelse af en strategi, som kan være svær at omsætte til praksis/virkelighed i relation til den virkelighed og den økonomi, der er til stede.

Især fastholdelse bør være et stærkt omdrejningspunkt i arbejdet fremadrettet.

Områdeudvalget drøftede muligheden for kompetenceudvikling og det lokale råderum for at lave strategi herfor.

På skoleområdet har der desuden været en kommunal strategi for praksisnær kompetenceudvikling – suppleret med mulighed for at ansøge midler i de statslige kompetencemidler. På dagtilbudsområdet henvises til kompetencefonden.

Områdeudvalget noterer, at der er udarbejdet et dialogmateriale til de lokale MED i forbindelse med drøftelse af den attraktive arbejdsplads. Denne drøftelse skal have fundet sted inden den fælles OMU-dag, da drøftelsen her løftes op på tværs af områderne.

Indstilling

Formanden indstiller, at det drøftes, hvordan HR-strategien omsættes til praksis.

Bilag:

1 - 3425234	Åben	HR-strategi 2022-2025	(17765/23)	(H)
-------------	------	-----------------------	------------	-----