

Notat

Dato: 31.07.2023
Reference: Kommunaldirektørens Sekretariat
E-mail: kds@norddjurs.dk
Sagsnr.: 23/5436

Udmøntning af lederudviklingspuljen 2023 og 2024 samt oversigt over kurser og arrangementer

I forbindelse med budget 2021 blev der oprettet en årlig pulje til lederudvikling på 300.000 kr. med formålet at fastholde en stærk ledelsesudviklingsdagsorden i hele organisationen. Puljen kan for eksempel anvendes til generel kompetenceudvikling af ledere, ledelsevaluering samt tilskud til lederuddannelser såsom Den Offentlige Lederuddannelse (DOL), masteruddannelser eller internationale lederuddannelser.

De 150.000 kr. fra puljen, som skal udmøntes til anden kompetenceudvikling via centralt udbudte kurser eller forløb i 2023 og 2024 drøftedes på Direktionsmøde 21. juni 2023. I forlængelse af Direktionsmøde 21. juni 2023 besluttede direktionen temaet for 2023 samt foreløbige temaer for 2024 - direktionen ønskede i forlængelse heraf et kort oplæg til, hvordan kompetenceudviklingen kunne udfoldes. Desuden ønskede direktionen en oversigt over den kompetenceudvikling, kurser og arrangementer, der udbydes centralt i Norddjurs kommune. I dette notat præsenteres dette med henblik på at direktionen godkender følgende oplæg således Kommunaldirektørens Sekretariat kan varetage det videre detailplanlægningsarbejde.

Centralt udbudt kompetenceudvikling og kurser i 2023

Hovedudvalget havde på mødet den 1. juni 2023 en dialog om arbejdsmiljøstrukturer med fokus på psykologisk tryghed, og herunder hvordan ledere og medarbejdere kan klædes på til at styrke den psykologiske tryghed. Det blev aftalt psykologisk tryghed bliver et tema på arbejdsmiljødagen og på Hovedudvalgets temadag i efteråret, og eventuelt på fyraftensarrangement. Denne beslutning kan yderligere understøttes af, at psykologisk tryghed bliver et overordnet tema for 2023 for centralt udbudt kompetenceudvikling og kurser for ledere. I det følgende findes et oplæg til, hvordan psykologisk tryghed kan udfoldes som kompetenceudvikling i form af følgende to kurser i løbet af efteråret 2023.

Psykologisk tryghed - Sundt arbejdsmiljø og sund præstationskultur

Fokus på hvordan den enkelte leder kan arbejde på at højne den psykologiske tryghed og understøtte et sundt arbejdsmiljø og en sund præstationskultur, hvor vi åbent taler om og lærer af vores fejl. Når vi gør dette, bliver vi også bedre til at sætte medarbejderne fri og turde at eksperimentere. Med andre ord et kursus med inspiration til, hvor-

dan ledere i praksis fremmer en sund præstationskultur, hvor fejl er med til at gøre os klogere, og som er baseret på psykologisk tryghed. Kan f.eks. knyttes an til temaet i ledelsevaluering, hvor innovationsledelse havde laveste score - således temaet kunne være hvordan man skaber de bedste forudsætninger for at bedrive innovationsledelse.

Kurset kan være som temakursus for ledere evt. fordelt på 2 datoer, således lederne kan planlægge deres deltagelse.

Et stærkt MED-samarbejde baseret på psykologisk tryghed

Hovedudvalget har fokus på, at både medarbejderrepræsentanter og ledere skal være godt klædt på til MED-samarbejdet, som udgangspunkt for arbejdet med psykologisk tryghed, og det er besluttet i Hovedudvalget den 1. juni 2023, at der arbejdes videre med brush-up på kompetencer i MED-samarbejdet. Et genbesøg på strukturer, rammer og veje til det gode og konstruktive MED-samarbejde, herunder hvad psykologisk tryghed er og hvordan man skaber det. Mange har været på MED-uddannelse for længe siden og der kan være brug for både en opfriskning af grundlaget for samarbejdet i MED og input til at genopfriske og puste nyt liv og inspiration i samarbejdet.

Dette kan fx være en formiddag for ledere eller MED-udvalg, så både ledere og medarbejdere mødes om temaet.

Centralt udbudt kompetenceudvikling og kurser i 2024

Fastholdelse som kompetenceudviklingstema for ledere primo 2024

I den første halvdel af 2024 bliver temaet for kompetenceudvikling for ledere fastholdelse. Kompetenceudviklingen udfoldes med flere temaer på én dag eller som flere selvstændige temaer afholdt på flere dage, som fordeles i det første halvår. Fordelen ved at opdele temaerne kan være hensynet til at lederne får lejlighed til at planlægge deres deltagelse samt også hensynet til at koble eventuelle relevante eksterne oplægholdere på ift. de enkelte deltemaer.

De foreløbige undertemaer for fastholdelse er

- Fastholdelse på baggrund af den nye retningslinje for generations- og seniorordninger evt. som en del af lancering og implementering af retningslinjen samt en præsentation af de understøttende materialer og skabeloner, og hvordan de bedst bruges i praksis. Evt. første del med TR og AMR også til stede
- Kompetenceudvikling i håndtering af sygefravær, herunder gode råd til sygefraværssamtaler eller lignende
- Gode boarding-processer som led i fastholdelse, herunder onboarding, preboarding, reboarding, og offboarding samt præsentation af skabeloner

Samtlige ovenstående temaer flugter med HR-strategiens tema 1 - en attraktiv og rummelig arbejdsplads, ligesom Hovedudvalget har fokus på såvel generations- og seniorordninger som sygefravær. Sygefravær og trivsel er også en anbefaling fra paragraf 17 stk. 4-udvalget om rekruttering og fastholdelse.

Ledertalentudviklingskoncept efterår 2024

Direktionen besluttede, at et koncept for ledertalentudvikling er et oplagt tema i Norddjurs Kommune for 2024 evt. centreret omkring Social- og sundhedsområdet som en

prøvehandling i første omgang. Ledertalentudvikling flugter med HR-strategiens tema 3 - rum til ledelse og udvikling af ledelse.

Ledertalentudvikling er et område, som også blev behandlet politisk af Økonomiudvalget 15. juni 2023 som en anbefaling fra paragraf 17 stk. 4-udvalget om rekruttering og fastholdelse. Paragraf 17 stk. 4-udvalget har indstillet i deres anbefaling at der afsættes midler til et koncept for ledertalentudvikling - hvorvidt der tildeles midler afklares i budgetforhandlingerne.

I og med der er stor sammenhæng med 17 stk. 4-udvalgets anbefaling og et centralt udbudt koncept for talentudvikling, indstiller Kommunaldirektørens Sekretariat til, at et evt. centralt oplæg til et koncept udelukkende udarbejdes såfremt der *ikke* tildeles midler til social- og sundhedsområdet.

Et koncept for ledertalentudvikling i Norddjurs Kommune vil således kunne organiseres og finansieres ud fra 2 scenarier afhængig af budgetforhandlingerne:

- Såfremt social- og sundhedsområdet tildeles midler i forbindelse med budgetforhandlingerne, kan et koncept for ledertalentudvikling finansieres og forankres som prøvehandling på velfærdsområdet i 2024.
- Såfremt social- og sundhedsområdet ikke tildeles midler i forbindelse med budgetforhandlingerne, kan midler fra lederudviklingspuljen finansiere udviklingen og afprøvningen af et koncept for ledertalentudvikling i 2024.

Et oplæg til direktionen omkring et koncept for ledertalentudvikling udarbejdes efter budgetforhandlinger, når finansiering og organisering er fastlagt. Uanset finansiering og organisering, er det oplagt at repræsentanter fra den tværgående HR-enhed og Social- og sundhedsområdet samarbejder om at udvikle et koncept for ledertalentudvikling, der på sigt kan implementeres til hele kommunen.

Oversigt over kurser og arrangementer

I forlængelse af Direktionsmøde 21. juni 2023 ønskede direktionen en oversigt over kurser og arrangementer, som er centralt forankret. I bilaget præsenteres en oversigt, herunder information om finansieringen.

Det videre forløb

Kommunaldirektørens Sekretariat varetager den videre planlægning af den centralt udbudte kompetenceudvikling og kurser for 2023 og 2024 som led i udmøntningen af lederudviklingspuljen på baggrund af godkendelsen af denne indstilling.

Indstilling

Chefen for Kommunaldirektørens Sekretariat indstiller, at direktionen godkender oplægget om udmøntning af lederudviklingspuljen.

Bilag

- Oversigt over kurser og arrangementer