

Personalepolitisk Status 2022

23/4679 Åben Sag

Sagsgang

HU, ØK, KB

Sagsfremstilling

Den personalepolitiske status laves årligt og notatet indeholder en række personalepolitiske tiltag og fokusområder for 2022. Derudover udgør notatet en opsamling af en række personalepolitiske nøgletal for Norrdjurs Kommune for hele 2022. Tallene er primært trukket fra databasen KRL (Kommunernes og Regionernes Løndatakontor). Den personalepolitiske status 2022 behandles i direktionen den 24. maj 2023, hovedudvalget den 1. juni 2023, økonomiudvalget den 13. juni 2023 og kommunalbestyrelsen den 20. juni 2023. I den personalepolitiske status 2022 er der fokus på:

HR-strategi og initiativer relateret hertil i løbet af 2022

I 2022 blev Norrdjurs Kommunes HR-strategi revideret og aktualiseret i et tæt samarbejde mellem ledere og medarbejdere. Som det beskrives i HR-strategien, anvendes den personalepolitiske status fremover til at gøre status på de tiltag, der i løbet af det forgangne år, har været med til at understøtte HR-strategiens 3 hovedtemaer: 1) En attraktiv og rummelig arbejdsplads for medarbejdere og ledere, 2) Kommunikation, samarbejde og kompetenceudvikling samt 3) Rum til ledelse og udvikling af ledelse. Inden for de 3 temaer udfoldes initiativer, der relaterer sig til temaerne.

Arbejds miljø og sygefravær

Et sammendrag af kommunens arbejdsmiljøarbejde og sygefravær.

Nøgletal

Redegørelsen fremviser personalemæssige nøgletal fx vedr. alder, løn, personaleomsætning, antal fuldtidsansatte mv.

Den personalepolitiske status er vedlagt som bilag.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om den personalepolitiske status.

Beslutning i Hovedudvalget den 01-06-2023

Formanden indledte punktet, hvorefter Hovedudvalget havde en dialog om den personalepolitiske status. Der er igangsat mange positive initiativer i organisationen. På kommende møde følges op på projekterne i regi af kompetenceudviklingspuljen.

Hovedudvalget havde blandt andet en dialog om personaleomsætning, som på nogle områder adskiller sig fra omegnskommuner og landsgennemsnit. Der er en nysgerrighed i forhold til, hvad årsagerne er til dette. Der er opmærksomhed på om fx exitsamtaler kan systematiseres, og på eventuelle gevinster ved brug af denne type data. HR undersøger nærmere til kommende møde.

Afbud:

Kim Bruun Nielsen (Fællesforvaltningsdirektør)

Anna Bang Sinnbeck (Konst. skole- og dagtilbudschef)

Ole Andersen

Lisette Jørgensen

Mia Hedegaard van de Sande

Bilag:

1 - 3476613	Åben	Personalepolitisk status 2022.pdf	(60926/23)	(H)
-------------	------	-----------------------------------	------------	-----