

## HR-strategi 2022-2025

22/3271      Åben Sag

### Sagsgang

ØK, KB, HU

### Sagsfremstilling

HR-strategi 2022-2025 er en revidering og aktualisering af HR-strategi 2018-2021. HR-strategien afspejler, at Norddjurs er en kommune i positiv udvikling og med høje ambitioner. Vi vil være en rummelig og attraktiv arbejdsplads med stærke arbejdsfællesskaber. Vi stræber efter at være en mangfoldig organisation med plads til faglige udfordringer, hvor man er glad for at gå på arbejde, og som en organisation der tager et socialt ansvar. HR-strategien understøtter Norddjurs Kommune som en moderne organisation, der løbende udvikler medarbejderne og organisationen. Fokus er på at sikre og udvikle de rette kompetencer og skabe attraktive arbejdspladser med henblik på at fremtidssikre varetagelsen af kerneopgaven til gavn for borgerne. Et element heri er at turde prøve nye idéer af og sætte lederes og medarbejderes viden, holdninger og idéer i spil med henblik på at understøtte organisationens strategiske udvikling.

HR i Norddjurs Kommune er integreret i strategier og kerneopgaver, og derfor har ledelse og MED-samarbejdet på alle niveauer ansvar for et balanceret HR-arbejde, som understøtter den daglige opgaveløsning. Der er fokus på at arbejde for medarbejdernes trivsel og kvalificeret opgaveløsning, som er af afgørende betydning for, at Norddjurs Kommune nu og i fremtiden er et godt sted at arbejde.

HR er i høj grad et samarbejde, hvor de vigtigste parter er de lokale ledere, TR og AMR, som alle er tæt på medarbejderne og har viden om de lokale forhold, og dermed har mulighed for at foretage de rette prioriteringer. Det lokale HR-arbejde understøttes, vokser og udvikles i samspil med centrale understøttende funktioner samt strategisk HR. Der er i organisationen en stærk tradition for at arbejde aktivt med ledelse og udvikle ledelse såvel lokalt som centralt, og de senere år har der særligt været fokus på god og moderne ledelse gennem den decentrale, tillidsbaserede ledelsestilgang samt ledelsesudvikling blandt andet gennem ledelsesevaluering. I HR-arbejdet tilstræbes det rette miks mellem understøttelse af ledere og deltagelse i forløb i lokale sammenhænge.

HR-strategien skal give en tydelig retning og forståelse for Norddjurs Kommunes lokale og centrale HR-arbejde. Strategien bygger videre på HR-strategi 2018-2021 samtidig med, at aktuelle udfordringer og potentialer inddrages. Det har været hensigten at udarbejde en opdateret strategi, hvor centrale elementer opdateres og videreføres i et format som er tilgængeligt, enkelt og anvendeligt i praksis. Fastholdelse, rekruttering og arbejdsglæde er videreført som centrale elementer jf. budgetaftalen, og den tidligere HR-strategis fire tematiske indsatsområder er præciseret til tre overordnede temaer:

- Tema 1: Den attraktive og rummelige arbejdsplads
- Tema 2: Kommunikation, samarbejde og kompetenceudvikling
- Tema 3: Rum til ledelse og udvikling af ledelse

I regi af Hovedudvalget har der været nedsat en bredt sammensat sparringsgruppe med medarbejder- og ledelsesrepræsentanter, som her givet feedback på strategien ligesom Hovedudvalget og chefforum har været inddraget. Den færdige HR-strategi behandles i:

- Direktionen den 20/9
- Økonomiudvalget den 4/10
- Kommunalbestyrelsen den 11/10
- Hovedudvalget den 1/12
- Endvidere indgår HR-strategien på TRIO-stormøde i oktober om fremtidens arbejdsfællesskaber.

Den videre implementering af strategien sker i forlængelse af den endelige godkendelse. Der er i den forbindelse fokus på doseringen af de forskellige emner. Strategien og indholdet formidles blandt andet på kommende chefforum, TRIO-stormøde og Hovedudvalgets arbejdsmiljødag, og der er opmærksomhed på at bruge strategien i eksterne medier med henblik på markedsføring samt tiltrækning af ledere og medarbejdere til ledige stillinger i organisationen. Der følges op på strategien årligt i forbindelse med den personalepolitiske status.

Hvordan kan Hovedudvalget bidrage til, at HR-strategien bliver synlig og godt implementeret?

Trine Kjær Poulsen knytter indledende bemærkninger til punktet.

### **Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder**

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

HR-strategien spiller sammen med en række politisk tiltrådte dokumenter:

- Organisations- og ledelseskodexet Vores Norddjurs
- MED-aftalen
- Personalepolitikken
- Ligestillingspolitikken
- Politik for socialt ansvar
- Strategipapir for ledelse og organisationsudvikling
- Principper for aftalestyring
- Principper for afbureaukratisering
- Principper for bæredygtighed.

### **Økonomiske konsekvenser**

Der er afsat 0,56 mio. kr. årligt i en central pulje til kompetenceudvikling

### **Indstilling**

Chefen for Kommunaldirektørens Sekretariat indstiller, at HR-strategien godkendes.

### **Beslutning i Økonomiudvalget den 04-10-2022**

Tiltrådt.

### **Beslutning i Kommunalbestyrelsen den 11-10-2022**

Godkendt.

### **Indstilling**

Formanden indstiller, at der er en dialog om, hvordan Hovedudvalget kan understøtte implementering af HR-strategien.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 11-11-2022**

Formanden indledte punktet, hvorefter Trine Kjær Poulsen gav en kort præsentation af HR-strategien. HR-strategien sætter en retning for det strategiske og det lokale HR-arbejde, den understøtter fortællingen om Norddjurs som en attraktiv og rummelig arbejdsplads, som prioriterer den tillidsbaserede dialog og løsningsorienteret udvikling. Der er fokus på formidle resultater til gensidig inspiration fx via intranettet, og den videre implementering af HR-strategien ses i sammenhæng med det kommende § 17 stk. 4-udvalg om arbejdskraft og rekruttering.

Eksempelvis TRIO-stormødet og et godt samarbejde i MED-systemet understøtter organisationens videre implementering af HR-strategien. Hovedudvalget opfordrer til, at de lokale MED-udvalg og personalegrupper sætter HR-strategien på dagsordenen, og der vil være en nysgerrighed på eventuelle behov i den forbindelse.

Afbud:

Kim Tommy Jensen (Vej- og ejendomschef)

Anni Hovmann Nielsen

### **Bilag:**

1 - 3354701	Åben	HR-strategi 2022-2025	(122050/22)	(H)
-------------	------	-----------------------	-------------	-----