

Personalepolitisk status 2020

Åben Sag

Sagsgang

HU, ØK, KB

Sagsfremstilling

Den personalepolitiske status laves årligt og notatet indeholder en række personalepolitiske tiltag og fokusområder for 2020. Derudover udgør notatet en opsamling af en række personalepolitiske nøgletal for Norddjurs Kommune for hele 2020. Tallene er primært trukket fra databasen KRL (Kommunernes og Regionernes Løndatakontor).

Den personalepolitiske status 2020 behandles i direktionen den 5. maj 2021, hovedudvalget den 17. maj 2021, økonomiudvalget den 15. juni 2021, kommunalbestyrelsen den 22. juni 2021.

I den personalepolitiske status 2020 er der fokus på:

Covid-19

Når der ses tilbage på 2020, har det uden sammenligning været et ekstraordinært år i Norddjurs Kommune. Covid-19-pandemien har påvirket både borgere, ledere og medarbejdere og har krævet opfindelse af og tilpasning til nye løsninger på rekordtid. Arbejdspladser, ledere og medarbejdere har kontinuerligt i takt med skiftende retningslinjer og svingende smittetal lagt enorme kræfter i at sikre den bedst mulige løsning af kerneopgaven til gavn for borgerne. Åbenhed og løbende kommunikation fx i form af regelmæssig og relevant information fra kommunaldirektøren til organisationen, dialog i lokale TRIO'er og MED-udvalg, opmærksomhed på at understøtte trivsel, arbejdsglæde og samarbejde har været centralt. Organisationens har vist sig stærk og løsningsorienteret, når nye opgaver og retningslinjer kommer til, herunder etablering af en effektiv testkapacitet samt en afgørende og værdifuld vaccineindsats. Sundhedskrisegruppen har spillet en central rolle. Samlet set tegnes et billede af en agil og løsningsorienteret organisation, hvor udvikling, læring og vidensdeling på baggrund af Covid-19 er et vedvarende fokusområde.

Rammesætning for ledelsevaluering

Med afsæt i aftalen mellem Regeringen, KL og Danske Regioner om ledelse og kompetencer i den offentlige sektor er der i 4. kvartal 2020 og 1. kvartal 2021 blevet gennemført et pilotforløb for ledelsesevaluering i Norddjurs Kommune med henblik på, at udarbejde en rammsætning for ledelsesevaluering, der danner grundlag for den første proces for ledelsesevaluering i Norddjurs. Ledelsesevalueringen gennemføres med udgangspunkt i den tillidsbaserede tilgang i første halvår 2022.

Vores Norddjurs

Som en tredje og sidste del blev fase 3 af den faseopdelte forandringsproces blev udarbejdelse af organisations- og ledelseskodekset Vores Norddjurs - gennemført fra efteråret 2019 frem til foråret 2020. Vores Norddjurs beror på en involverende proces, og overalt i organisationen har der været stort positivt engagement i forbindelse med udvikling og implementering af organisations- og ledelseskodekset. Grundet corona-krisen blev den administrative opfølgning udsendt til efteråret 2020, hvor der blev fulgt op på implementeringen af Vores Norddjurs hos de enkelte aftaleenheder, herunder det nye organisations- og ledelseskodeks' virke i organisationen og betydning for den enkelte aftaleenhed. Af opfølgningen fremgår blandt andet, at størstedelen af aftaleenhederne tilkendegiver, at værdierne er blevet forankret på arbejdspladsen og har styrket kommunikation og samarbejde samt påvirket løsningen af kerneopgaven positivt.

HR-strategi

I august 2018 blev Norddjurs Kommunes HR-strategi vedtaget, som en overordnet ramme, der har til formål at understøtte den kompetenceudvikling, fastholdelse og rekruttering, som allerede foregår i hele kommunen. HR-strategien har fire overordnede indsatsområder, som er

1. Synliggørelse af de attraktive arbejdspladser og job
2. Udvikling af fremtidens kompetencer
3. Udvikling af den tværfaglige og samarbejdende organisation
4. Rum til ledelse og udvikling af ledelse

I budgetaftalen for 2018-2021 blev der indskrevet en årligt i en central pulje til kompetenceudvikling, som yder støtte til konkrete faglige kompetenceforløb eller til bredere

kompetenceforløb fx ved generelle udfordringer med rekruttering. Der blev i 2020 givet tilskud til følgende projekter:

- Hjemmehjælp og hjemmepleje Allingåbro/Glesborg fik i samarbejde med Plejecenter Digterparken tilskud til projektet "Introduktionsstilling i den kommunale sygepleje"
- Tandplejen fik tilskud til projektet "Mundpleje og forebyggelse på tværs af socialområdet"
- Plejecenter Violskrænten og Grønnegården fik tilskud til projektet "Kvalificere den uddannede sundhedsfaglige medarbejder - Før-lederuddannelse"
- Sundhed og træning fik tilskud til projektet "Rekruttering og fastholdelse af logopæd"
- Arbejdsmarkedsafdelingen fik tilskud til "Ledelsesudvikling - Dreams & Details"

Projekter der tildeles midler evalueres med henblik på at dele læring i organisationen. Der er i 2021 planlagt endnu en runde, hvor arbejdspladserne kan søge tilskud fra kompetenceudviklingspuljen til idéer og projekter i relation til HR-strategien. Puljen er i 2021 på ca. 560.000,- og der åbnes for ansøgninger i perioden 3. maj -21. juni 2021.

Arbejds miljø

Arbejds miljøet er højt prioriteret i Norddjurs Kommune, og det følges tæt på alle niveauer i MED-systemet, hvor arbejds miljø er et fast punkt på alle ordinære MED-udvalgsmøder. Derudover afholdes en årlig arbejds miljødrøftelse i Hovedudvalget, hvor arbejds miljørapporter fra hele organisationen behandles. I 2020 har organisationen haft fokus på et stærkt TRIO-samarbejde, et højt informationsniveau samt fælles ansvar i håndteringen af den komplekse situation, som krisen har medført.

Sygefravær

I Norddjurs kommune er der et kontinuerligt fokus på sygefravær, og det følges tæt på alle niveauer i MED-systemet, hvor fravær er et fast punkt på alle ordinære MED-udvalgsmøder. I hovedudvalget arbejdes der systematisk med sygefravær, eksempelvis ved at afdelingscheferne og medarbejderrepræsentanterne på de pågældende områder på hvert møde informerer om sygefraværsindsatsen og det forebyggende arbejde fra områderne. Derudover er sygefravær et fokusområde på samtlige områder, herunder også i TRIO-samarbejdet. Kommunens ledere har et særskilt og stærkt fokus på arbejds miljø og trivsel.

Nøgletal

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

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Den personalepolitiske status hænger sammen med kommunens personalepolitik, MED-aftale og organisations- og ledelseskodex.

Indstilling

Formanden indstiller, at den personalepolitiske status drøftes.

Beslutning i Hovedudvalget den 17-05-2021

Den personalepolitiske status blev drøftet og det blev aftalt, at der tages initiativ til yderligere information om kompetenceudviklingspuljen til organisationen.

Afbud:

Vibbe Vogel Hansen

Bilag:

1 - 3078536	Åben	Personalepolitisk status 2020	(65249/21)	(H)
-------------	------	-------------------------------	------------	-----