

## Personalepolitisk status 2021

*Åben Sag*

### Sagsgang

HU, ØK, KB

### Sagsfremstilling

Den personalepolitiske status laves årligt og notatet indeholder en række personalepolitiske tiltag og fokusområder for 2021. Derudover udgør notatet en opsamling af en række personalepolitiske nøgletal for Norrdjurs Kommune for hele 2021. Tallene er primært trukket fra databasen KRL (Kommunernes og Regionernes Løndatakontor). Den personalepolitiske status 2021 behandles i direktionen den 4. maj 2022, hovedudvalget den 12. maj 2022, økonomiudvalget den 17. maj 2022 og kommunalbestyrelsen den 24. maj 2022. I den personalepolitiske status 2021 er der fokus på:

### Fremtidens arbejdsfællesskaber post-COVID-19

Covid-19-pandemien har i vekslende styrke påvirket både borgere, ledere og medarbejdere gennem 2021. Arbejdspladser, ledere og medarbejdere har kontinuerligt i takt med skif-tende retningslinjer og svingende smittetal lagt enorme kræfter i at sikre den bedst mulige løsning af kerneopgaven til gavn for borgerne. I TRIO- og MED-samarbejde på de lokale arbejdspladser har der fra alle sider har været stor opmærksomhed på at understøtte trivsel, arbejdsglæde og samarbejde bedst muligt. 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 ledelsevaluering i Norrdjurs Kommune, og på baggrund heraf gennemføres ledelsevaluering i hele organisationen i 2022. Udgangspunktet er den fællesoffentlige ledelsevaluering udviklet af blandt andet Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse koblet med Norrdjurs' fire værdier: tillid, ordentlighed, udvikling og fællesskab. Tilgangen til ledelsevaluering bygger endvidere på det sammenhængende ledelsessystem, herunder leadership-pipeline, som medvirker til at understøtte kommunens ledelse som et samlet system med høj grad af sammenhængskraft. Ledelsevalueringen gennemføres for Fællesforvaltningen og Socialområdet i 1. halvår 2022 og

for Skole- og dagtilbudsområdet samt Sundheds- og omsorgsområdet i 2. halvår 2022. Resultaterne af ledelsesevalueringen skal bruges lokalt på den enkelte arbejdsplads som et dialog- og udviklingsredskab for kommunens ledere med henblik på udvikling af organisationens ledelse som helhed.

### **HR-budgetanalyse**

Med udgangspunkt i et ønske om fortsat at udvikle ledelse og organisationens ledere, blandt andet gennem ledelsesudvikling og ledelsesunderstøttelse blev der i foråret 2021 udarbejdet en budgetanalyse om understøttelse af organisationen i et HR-perspektiv. Budgetanalysen udsprang af et ønske om fortsat at udvikle ledelse og organisationens ledere med henblik på at sikre organisationen som en attraktiv arbejdsplads, der med udgangspunkt i Vores Norddjurs, værdierne tillid, ordentlighed, udvikling og fællesskab samt den tillidsbaserede, decentrale ledelsestilgang skaber de bedste rammer for medarbejdernes trivsel, arbejds-glæde og kompetenceudvikling med henblik på den bedst mulige løsning af kerneopgaven til gavn for borgerne. Med det formål yderligere at styrke den strategiske HR- og arbejdsmiljøindsats i organisationen blev der I december 2021, som følge af den politiske behandling af HR-budgetanalysen, opslået en stilling som HR- og arbejdsmiljøkonsulent. Stillingen blev besat pr. 1 marts 2022.

### **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. I 2021 blev følgende projekter

tildelt midler:

- Træning med et rehabiliterende afsæt. Projektet er forankret hos den samlede ledergruppe på Sundhed og omsorgsområdet
- Neuropædagogik i et arbejdsmiljøperspektiv. Fuglsanggården, aftaleholder Helle
- Vi ruster os til fremtidens genoptræningsopgaver. Sundhed og træning, aftaleholder Susanne Bækgaard
- Optimering af rekruttering og fastholdelse i stillinger med skiftende arbejdstider. Børne- og Ungecentret Norddjurs, aftaleholder Anja Kjeldahl

Projekter der tildeles midler evalueres med henblik på at dele læring i organisationen.

Som opfølgning på HR-budgetanalysen og med udgangspunkt i at Norddjurs Kommune har gennemgået en markant udvikling set over de sidste fire år, tages der i foråret 2022 de første skridt til en ny HR-strategi med fokus på samspillet mellem den strategiske og udviklingsorienterede HR-indsats og de konkrete lokale HR-opgaver. En færdig strategi forelægges direktionen den 31. august, hovedudvalget den 8. september, økonomiudvalget den 4. oktober samt kommunalbestyrelsen den 11. oktober.

### **Arbejdsmiljø**

Arbejdsmiljøet er højt prioriteret i Norddjurs Kommune, og det følges tæt på alle niveauer i MED-systemet, hvor arbejdsmiljø er et fast punkt på alle ordinære MED-udvalgsmøder. Derudover afholdes en årlig arbejdsmiljødrøftelse i Hovedudvalget, hvor arbejdsmiljørapporter fra hele organisationen behandles. I 2021 har organisationen haft fokus på åben dialog i et stærkt TRIO-samarbejde, deling af information og viden særligt omkring håndtering af Covid-19 situationen samt udvikling af fremtidens arbejdsfællesskaber.

### **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 samarbejde, arbejdsmiljø, trivsel og arbejdsglæde.

### **Nøgletal**

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

### **Indstilling**

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

### **Beslutning i Hovedudvalget den 12-05-2022**

Formanden indledte punktet, hvorefter hovedudvalget havde en dialog om den personalepolitiske status. Der var blandt andet en dialog om personaleomsætning, hvor der på områderne for eksempel arbejdes med fastholdelse, rekruttering, medarbejderindflydelse og fuldtidsindsatsen. Der er fokus på, at organisationen har blik for det aktuelle jobmarked, og at vi som kommune søger nye tiltag i forhold til at rekruttere og fastholde på de forskellige områder samt betydningen af uddannelse.

Medarbejdersiden fremhæver lønniveau som en del af tiltrækning og fastholdelse.

Afbud:

Vibbe Vogel Hansen

Kenneth Koed Nielsen (Velfærdsdirektør)

Helle Steffensen

### **Beslutning i Økonomiudvalget den 17-05-2022**

Tiltrådt.

### **Beslutning i Kommunalbestyrelsen den 24-05-2022**

Godkendt.

Afbud:

Sebastian Rode-Møller Grauert (I)

**Bilag:**

1 - 3286631	Åben	Personalepolitisk Status 2021	(65712/22)	(H)
-------------	------	-------------------------------	------------	-----