

Notat

Dato: 22.05.2023
 Reference: Kommunaldirektørens Sekretariat
 E-mail: tkp@norddjurs.dk
 Journalnr.: 23/5369

Status på HR-indsatser

I det følgende gives et overblik over aktuelle HR-, arbejdsmiljø- og sygefraværsindsatser i organisationen. Notatet kommer omkring:

- HR-funktionen
- Status på aktuelle HR-indsatser i hht. HR-strategien

Baggrund

På Økonomiudvalgsrådet den 11. april 2023 blev det i forbindelse med Økonomiudvalgets budgetdrøftelse aftalt, at forvaltningen giver en status på HR-indsatser. HR-budgetanalysen 2021 samt HR-strategi 2022-2025 er centrale baggrundsdokumenter.

HR-funktionen

HR-arbejdet i Norddjurs er tilrettelagt i overensstemmelse med den tillidsbaserede, decentrale ledelsestilgang, som er funderet i Organisations- og ledelseskodexet Vores Norddjurs samt Personalepolitikken. HR sker i konkret i det daglige nære og tillidsfulde samarbejde mellem ledere, arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter og medarbejdere, som alle spiller en vigtig rolle og bærer et fælles ansvar for HR-arbejdet. Det decentrale HR-arbejde understøttes gennem sparring og støtte fra den tværgående HR-enhed funderet i Staben, illustreret ved følgende figur:



HR-funktionen varetages p.t. af 2 HR- og arbejdsmiljøkonsulenter, 2 personalejurister, en deltids kontorassistent samt 10 lønkonsulenter.

Ansvar for det centrale HR-arbejde i Norddjurs er forankret i Staben. Jf. HR-budgetanalysen er det forskelligt, hvordan sammenlignelige kommuner har organiseret HR-arbejdet, fx om der er en HR-chef.

Status på HR-indsatser

I tråd med HR-strategien kan HR-indsatserne med fordel ansues under tre tematiske overskrifter: En attraktiv og rummelig arbejdsplads for medarbejdere og ledere, kommunikation, samarbejde og kompetenceudvikling samt rum til ledelse og udvikling af ledelse. HR-strategien bygger på en HR-indsats baseret på samspil mellem central HR-understøttelse og decentralt HR-arbejde. Ledelse og MED-samarbejdet på alle niveauer i organisationen har ansvar for et balanceret arbejdsmiljø- og HR-samarbejde, der afspejler den daglige opgaveløsning. Via intranettet er der tilgængelige værktøjer, materialer og guides, som den enkelte leder kan gøre brug af, ligesom det er muligt af få sparring fra HR- og arbejdsmiljøkonsulenter, personalejuridiske konsulenter og lønkonsulenter til fx APV og arbejdsmiljø, sparring i vanskelige personalesager, sparring ifht. løn, ferie, refusion og lignende.

TEMA 1: EN ATTRAKTIV OG RUMMELIG ARBEJDSPLADS FOR MEDARBEJDERE OG LEDERE

Norddjurs Kommune er og skal også i fremtiden være en attraktiv og rummelig arbejdsplads, hvor der er gode vilkår og høj trivsel for medarbejdere og ledere. Der er følgende aktuelle indsatser:

Udarbejdelse af retningslinjer for generations- og seniorordninger

Med henblik på tiltrækning og tilknytning af medarbejdere og ledere deltager Norddjurs i Seniorpartnerskabet, som er etableret af KL og Forhandlingsfællesskabet med det formål at styrke seniorindsatsen med fokus på medarbejdertrivsel. I Norddjurs er der særligt fokus på at sikre et attraktivt arbejdsliv i balance i alle livsfaser. I regi af Hovedudvalget er der nedsat en arbejdsgruppe, der udarbejder retningslinjer for generations- og seniorordninger. Gruppen færdiggør sit arbejde ultimo 2023.

En varm velkomst til organisationen

I 2023 afholdes to velkomstarrangementer for nye medarbejdere og ledere med henblik på at styrke den organisatoriske onboarding og tilknytning til det organisatoriske fællesskab. Ved arrangementet deltager borgmester og et medlem af direktionen samt relevante medarbejdere fra Staben.

Fokus på fuldtidsindsatsen

Der er et stort rekrutteringspotentiale i at få nuværende deltidsansatte op i tid eller på fuld tid. Dette var der blandt andet sat fokus på ved Hovedudvalgets temadag i 2022. Konkrete indsatser sker decentralt.

Løbende sygefraværsindsats

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 hoved-MED-udvalget 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. I regi af hoved-MED-udvalget er der i 2022 blevet taget initiativ til at sikre, at fravær registreres korrekt. Derudover er sygefravær et fokusområde på samtlige områder, herunder også i TRIO-samarbejdet.

Fejring af jubilarer

Der er i april 2023 afholdt et arrangement for at fejre ansatte, som havde jubilæum (25 og 40 år) i 2022. Det er et vigtigt signal, at organisationen gennem borgmesteren anerkender jubilarenes store indsats og engagement, og det at man som ansat har lagt liv, timer og identitet i sit job hos Norddjurs Kommune.

TEMA 2: KOMMUNIKATION, SAMARBEJDE OG KOMPETENCEUDVIKLING

Den tværgående opgaveløsning, hvor ledere og medarbejdere fokuserer på kerneopgaven og i et fælles og konstruktivt samarbejde finder løsninger er meget værdifuld og en stor styrke for organisationen.

Fælles retning for fremtidens arbejdsfællesskaber

I MED-systemet foregår der en fortsat dialog om den fælles retning for fremtidens arbejdsfællesskaber, som blev udviklet af medarbejdere og ledere i fællesskab til TRIO-stormøde i oktober 2022. Der blev på dagen udviklet en fælles ramme og inspiration til dialog i lokale MED-udvalg om udvikling af fremtidens arbejdsfællesskaber inden for de fire temaer: En attraktiv arbejdsplads - En stærk fortælling - Blik for borgeren - Digitale muligheder.

Vidensbank til deling af gode idéer og inspiration på tværs

Der er på intranettet oprettet en fælles vidensbank, der fortsat er under udvikling, hvor organisationen kan dele gode idéer, tiltag og projekter blandt andet i forhold til lokale HR-indsatser og erfaringer.

Kompetenceudvikling der understøtter fastholdelse og rekruttering

Organisationen understøtter de gode ideer og prøvehandling med henblik på læring og udbredelse af viden til fællesskabet på tværs i organisationen. HR-kompetenceudviklingspuljen støtter projekter, der bidrager til at støtte konkrete faglige kompetenceudviklingsforløb samt forløb i bredere forstand, som adresserer rekruttering og fastholdelse. I 2023 er der for eksempel givet midler til bæredygtig arbejdstidsplanlægning, styrkelse af nye lederteams samt konkret faglig kompetenceudvikling på forskellige områder.

TEMA 3: RUM TIL LEDELSE OG UDVIKLING AF LEDELSE

For at fremtidssikre god ledelse i Norddjurs Kommune arbejdes der kontinuerligt med udvikling og styrkelse af ledelse samt ledertrivsel.

Ledelsesevaluering

Hele organisationen har i 2022 gennemført ledelsesevaluering og ledere i hele organisa-

tionen har udarbejdet personlige udviklingsplaner. Ledelseevaluering gennemføres igen i 2026.

ØLA

Norddjurs er en del af styregruppen og projektgruppen i Østjysk ledelsesakademi (ØLA), hvor der i samarbejde med Mariagerfjord, Randers, Favrskov og Syddjurs afvikles Den offentlige ledelsesuddannelse (DOL) samt Leder på spring-forløb. Fra 2023 gives endvidere et centralt tilskud til lederuddannelse som fx Den Offentlige Lederuddannelse (DOL).

Introduktionsmøder med nye ledere

Der er i 2023 sat ekstra spot på at klæde nye ledere i organisationen godt på til at varetage ledelsesopgaven dels med fælles introduktion til organisationens strukturer, strategier mv. dels med målrettet ledelsesinformation og introduktion på aftaleenhedsniveau.