



Orientering om HR-strategi 2022-2025

22/179 Åben Sag

Sagsgang

OMU

Sagsfremstilling

Vibbe Vogel præsenterer

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 fremtids sikre 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-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

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

HR-strategien har sammenhæng til en række øvrige strategidokumenter, herunder MED-aftalen, personalepolitikken, Vores Norddjurs mm.

Økonomiske konsekvenser

Punktet har ingen økonomiske konsekvenser.

Indstilling

Formanden indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning i Områdeudvalg sundhed og omsorg den 31-01-2023

Orientering tages til efterretning. LMU/TRIO opfordres til at drøfte strategien lokalt.

Fraværende:

Tove Jensen

Marlene Ditlevsen

Helle Andreassen

Pernille Parby

Charlotte Klitnæs

Bilag:

1 - 3382167	Åben	HR-strategi 2022-2025	(145337/22)	(H)
-------------	------	-----------------------	-------------	-----