

HR Strategi 2017-2018

Udarbejdet efterår 2016

BRØNDERSLEV  KOMMUNE



Indholdsfortegnelse

FORORD	3
PROCESSEN INDTIL NU	3
FORMÅL MED HR STRATEGIEN	4
BESKRIVELSE AF DE 3 HOVEDTEMAER	5
NYE INDSATSER I 2017-18:	7

Forord

Denne HR strategi er den 5. i rækken i Brønderslev Kommune, og beskriver proces, formål, 3 hovedtemaer og indsatser, som er styrende for HR arbejdet i 2017 og 2018.

HR strategien er udarbejdet i perioden, hvor der har været arbejdet med "Brønderslev Kommune - I samspil med borgerne". Byrådet har besluttet, at dette skal være i fokus i det daglige og bære præg af løsninger "I samspil med borgerne".

Byrådet har samtidig vedtaget 3 nye værdier, som skal kendetegne Brønderslev Kommune og støtte op om "I samspil med borgerne".

Værdierne afspejler forventningerne til, hvordan alle i organisationen skal arbejde og tilgå sine opgaver i mødet med borgerne, ligesom værdierne udtrykker en forventning om, at Brønderslev Kommune er kendetegnet ved at være:

- Nysgerrig
- Fællesskabende
- Modig

HR strategien beskriver dels indsatser, som støtter op om "I samspil med borgerne" og de nye værdier, men også indsatser som skal foregå sideløbende med den implementering.

Processen indtil nu

HR har defineret en ramme med de temaer, som der arbejdes med/er en udfordring i organisationen, og som oftest bliver bedt om hjælp til.

Temaerne er godkendt i Direktionen.

Efterfølgende er der via dialogmøder afdækket indsatser for de forskellige temaer følgende steder:

- ØK
- Medarbejderrepræsentanter fra Hoved MED
- Decentrale ledere

Udgangspunktet og omdrejningspunktet for HR Strategien vil være følgende 3 hovedtemaer:

1. Forventninger og faglighed i organisationen
2. Arbejds miljøstrategi
3. Nærvær/fravær

Indsatserne er afdækket via interview og prioriteret ud fra dels vigtigheden i indsatserne, men også i forhold til ressourcerne i HR

Formål med HR Strategien

Formålet med denne HR Strategi er:

- At synliggøre de udfordringer, som organisationen har på HR området og dermed identificere initiativer, så der fremadrettet kan arbejdes med løsninger i forhold til de nævnte udfordringer
- At understøtte/udvikle et godt arbejdsmiljø som højner nærværet på den enkelte arbejdsplads og dermed gode leverancer for borgerne
- At sikre HR strategien som et styringsværktøj for HR i forhold til de indsatser, som skal støtte op om de nævnte udfordringer

HR tager initiativ til procesforslag til de enkelte indsatser med prioritering og godkendelse hos DIR.

Samtidig er det vigtigt at skabe den røde tråd i indsatserne; så der sættes fokus på de indsatser, som er prioriteret i de 3 temaer.

Beskrivelse af de 3 hovedtemaer

Generelt er nedenstående temaer identificeret via de problemstillinger, som HR møder i organisationen i det daglige konsulentarbejde.

Samtidig viser al forskning, at opfølgning på initiativerne er den væsentligste forudsætning for at ændre praksis – derfor er der særskilt fokus på dette bl.a. i udviklingen af ledelsevaluering, opfølgning i trivselsmålingen, måltal for arbejdsmiljø – og opfølgning på disse mm.

1. Forventninger og faglighed i organisationen

- a. Understøtte tankegangen "I samspil med borgerne" herunder implementering af værdier.
- b. Ledelsevaluering – skal nyudvikles i 2017 med start i 2018, hvor fokus vil være på opfølgning på fremadrettet ledelsesudvikling frem for selve processen
- c. Trivselsmålingen – selve trivselsmålingen er udviklet og justeret, men der kan sættes endnu mere fokus på opfølgning via AM-grupperne – skal udvikles og beskrives
- d. Kerneopgaven – fokus på faglighed.
Mange medarbejdere oplever, at de ikke kan udnytte sin faglighed fuldt ud pga. tidspres. Det vil derfor være vigtigt at sætte fokus på begrebet faglighed, og hvordan man som medarbejder stadig kan se sine bidrag som høj faglighed – selv om der vil krav om prioriteringer i hverdagen
- e. Rekruttering af nye medarbejdere
Demografien viser på flere områder en høj gennemsnitsalder i organisationen – giver det anledning til at tænke rekruttering ind som en særlig indsats?

2. Arbejdsmiljøstrategi

- a. Der er fra Beskæftigelsesministeriet opsat 3 væsentlig mål for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020:
 - i. 25 % færre alvorlige arbejdsulykker
 - ii. 20 % færre psykisk overbelastede
 - iii. 20 % færre med overbelastning af muskel og skelet.Målene skal derfor synliggøres og detaljeres, så de bliver operationelle at arbejde med i organisationen. Arbejdstilsynet har også rettet fokus på disse mål og spørger direkte ind til disse, hvilket kan udløse påbud af den ene eller anden art.
- b. Årlig arbejdsmiljødrøftelse – en beskrivelse af processen og temaer som skal indgå i processen – herunder ovenstående måltal
- c. Implementering af generelle arbejdsmiljøindsatser på den enkelte arbejdsplads

3. Nærvær/fravær

- a. Status og opfølgning på processen 1-1-2-4- herunder hvordan fastholder vi fokus.
- b. Stresstrategien – her er der identificeret følgende behov:
 - i. Hvordan arbejdes der med værktøjerne i praksis?
 - ii. Psykologisk robusthed som tema – hvordan kan vi arbejde generelt med at udvikle organisationens robusthed?

- iii. Stor efterspørgsel på psykolog – skal vi arbejde mere forebyggende eks med den psykologiske robusthed?
- iv. Hvordan kan lederne arbejde med større åbenhed omkring stress?

Nye indsatser i 2017-18:

Tema	Formål	Hvordan	Ansvar	Tid
"I samspil med borgerne"	<p>At understøtte Lederforum i implementeringsprocessen</p> <p>At understøtte lederne i at forankre konceptet herunder implementering af de nye værdier</p>	<p>Udarbejde værktøjskasse til implementering</p> <p>Understøtte implementering i samspil med lederne, AMR og TR – herunder gennemføre temamøder for disse</p> <p>At støtte op omkring konceptet i samtlige processer, som HR er involveret i</p>	DIR, Lederforum HR	Foråret 2017 - Løbende
Ledelsesevaluering	<p>At udvikle ledelsesevaluering så det bliver muligt at nå alle ledere</p> <p>At skabe mere fokus på opfølgning end selve processen</p>	<p>Processen skal justeres og tilpasses i efteråret 2017/foråret 2018</p> <p>Gennemføres efteråret 2018</p>	DIR/HR	Efterår 2017 2018
Opfølgning på Trivselsmålingen	<p>At der sættes endnu mere fokus på opfølgning via AM-grupperne, så der sker en bred forankring</p>	<p>Styrke samarbejdet lokalt i AM-gruppen +TR</p> <p>Udarbejde værktøjskasse til opfølgning</p>	DIR/HR	Efteråret 2017/ foråret 2018
Kerneopgaven – Fokus på faglighed.	<p>Understøtte lederen i at stille skarp på og tydeliggøre de vilkår og rammer, der er om det daglige arbejde – herunder sætte fokus på kerneopgaven</p> <p>Sætte fokus på hvad det betyder at arbejde i en politisk organisation – herunder roller og ansvar</p>	<p>Understøtte processer bredt i organisationen i de processer HR er en del af - sikre denne tilgang internt i HR</p> <p>Temamøder for leder, AMR og TR:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Det at være ansat i en politisk organisation – hvad betyder det i hverdagen? • Forandringer på arbejdspladsen – hvordan arbejder vi med dem? 	DIR/HR	Løbende
Rekruttering	<p>At undersøge om der er specielle faglige områder, som kræver en særlig indsats i forhold til rekruttering med hensyn tagen til demografien</p>	<p>Analyse af demografien i de enkelte chefområder for at målrette indsatsen der, hvor det er et behov</p> <p>Kvalificere ansættel-</p>	DIR/HR	Forår 2018

Tema	Formål	Hvordan	Ansvar	Tid
		<p>sesprocessen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udarbejde spørgeguide med øget fokus på de personlige kompetencer • Sparring på stillingsopslag • Anvendelse af profiler på niveau 5 <p>Modtagelse af nye medarbejdere - udarbejde procesbeskrivelse</p> <p>Oversigt på nye uddannelser der målrettes de forskellige områder og mere åbenhed for disse eks andre uddannelser ind i mere traditionelle områder</p> <p>Talentudvikling - specielt til lederniveau 5 – afdække behovet</p> <p>Undersøge muligheden for elevpladser, praktikker og faste studenterjobs</p>		
Arbejds miljøstrategi	<p>At udarbejde en strategi, hvor der er fokus på de 3 væsentlige mål samt en beskrivelse af, hvordan organisationen kan arbejde med målene for arbejds miljøindsatsen frem til 2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25 % færre alvorlige arbejdsulykker • 20 % færre psykisk overbelastede • 20 % færre med overbelastning af muskel og skelet. 	<p>Nedsætte en sparingsgruppe med medarbejdere og decentrale ledere</p> <p>Vælge udgangspunkt for målene samt en beskrivelse af, hvad de helt konkret betyder</p> <p>En beskrivelse af, hvordan og hvornår, der følges op</p> <p>Beskrivelse af rammen for den årlige arbejds miljødrøftelse - decentralt</p> <p>Implementeringsplan for strategien</p>	DIR/HR	Forår 2017
Nærvær/fravær.	At sikre fortsat fokus på	Evaluere og revurde-	DIR/HR	Foråret

Tema	Formål	Hvordan	Ansvar	Tid
	nedbringelse/fastholdelse af fraværsprocenten	rer 1-1-2-4 – herunder opfølgning på fravær Øget fokus på omsorgssamtaler som forebyggende indsats Udvikle nye værktøjer i forhold til nærvær, så det får øget fokus		2017 - løbende
Stressstrategi	At sikre alle ledere har værktøjer til at arbejde med stress på de enkelte arbejdspladser At sætte fokus på mere forebyggelse	Revurdere den nuværende psykologordning – kan ressourcerne bruges mere optimalt? Styrke det forebyggende arbejde på de decentrale enhederne i samspil med lederne, AMR og TR – eks via temamøder	DIR/HR	Efteråret 2017 - løbende