

# HR Strategi 2019-20

Godkendt januar 2019

BRØNDERSLEV  KOMMUNE



---

**Indholdsfortegnelse**

<b>FORORD</b>	<b>3</b>
<b>PROCESSEN INDTIL NU</b>	<b>4</b>
<b>FORMÅL MED HR STRATEGIEN</b>	<b>4</b>
<b>BESKRIVELSE AF DE 3 HOVEDTEMAER</b>	<b>5</b>
<b>NYE INDSATSER I 2019-20:</b>	<b>6</b>

## Forord

Denne HR Strategi er den 6. i rækken i Brønderslev Kommune, og beskriver de indsatser, som er styrende for HR arbejdet i 2019 og 2020.

I foregående HR Strategi har der været fokus på implementeringen af "I samspil med borgerne" og de 3 nye værdier. Det vil fortsat være et fokuspunkt i "HR-rygsækken" i forhold til de processer, HR indgår i.

Desuden har der været et særligt fokus på opfølgningen af Trivselsmålingen for på den måde at forankre/styrke arbejdsmiljøarbejdet i TRIO'en.

De sidste par gange har der været et særligt fokus på Nærvær/fravær – det kommer der også denne gang – se en beskrivelse af temaerne på side 5.

Direktionen har godkendt nedenstående temaer i HR Strategien for 2019 og 2020:

- Nærvær/fravær
- Rekruttering
- Ledelse med nedenstående temaer
  - Ledelsevaluering
  - Ledelseskommisionens anbefalinger
  - Digital ledelse

På side 6 i HR Strategien beskrives indsatser, som støtter op om de 3 temaer.

## Processen indtil nu

Som nævnt ovenfor er temaerne godkendt i Direktionen.

For at få mest mulig involvering i organisationen i forhold til indsatser, som bliver nærværende for det enkelte område, har involveringsprocessen været:

- TRIO:
  - Der er sendt spørgeskema ud til TRIO'ere. 64 % af TRIO'erne har svaret med masser af ideer. Her har de fleste prioriteret Nærvær/fravær som det væsentligste tema at arbejde med
- ØK
  - HR har interviewet det samlede Økonomiudvalg (ØK), hvor hovedpointen er at alle 3 temaer er prioriteret. ØK fremhævede forskellige udfordringer indenfor fagforvaltningerne, og at det derfor er behov for at målrette indsatserne i de enkelte områder
- Lederforum
  - Lederforum har på et møde arbejdet med temaerne. Her er temaet ledelse prioriteret generelt, men de 2 andre temaer skal der arbejdes med afhængig af, hvad der er behov for i de enkelte fagforvaltninger

HR har på baggrund af disse tilbagemeldinger valgt en ny tilgang til at arbejde med indsatserne i denne HR Strategi indenfor nærvær/fravær og rekruttering.

HR vil afklare mere målrettet med chefgruppen i de enkelte fagforvaltninger, hvilke indsatser der er behov og mulighed for her.

Det betyder derfor, at indsatserne i HR Strategien er mere fokuseret i forhold til de forskellige behov i fagforvaltningerne ud fra dels datamateriale, samt det HR ser i hverdagen.

## Formål med HR Strategien

Formålet med denne HR Strategi er:

- At synliggøre de udfordringer, som organisationen har på HR området og dermed identificere indsatser, 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 Direktionen.

## Beskrivelse af de 3 hovedtemaer

Generelt er nedenstående temaer identificeret via de problemstillinger, som HR dels møder i organisationen i det daglige konsulentarbejde samt det øvrige arbejde, som er i gang bl.a. Ledelseskommisionens anbefalinger og Ledelsesevaluering.

- **Nærvær/fravær**

- Efter at have oplevet et fald i sygefraværet efter implementering af 1-1-2-4 i 2015, sker der nu en mindre stigning i organisationen. Det skaber igen et behov for øget fokus på nærvær/fravær, og særligt om der skal målrettede indsatser til forskellige steder i organisationen

- **Rekruttering**

- Et bredt fokus på rekruttering i de områder, hvor det er en særlig udfordring at tiltrække kvalificerede ansøgere til opslåede stillinger – herunder match i forhold til forventninger til stillingerne

- **Ledelse**

- Ledelsesevaluering
  - Gennemførelse, kvalificering og evaluering af processen da det er første gang, ledelsesevaluering gennemføres efter et nyudviklet koncept/metode internt i organisationen
  - I løbet af 2019 har alle ledere gennemført en ledelsesevaluering, hvor der er arbejdet med udviklingsplaner hos den enkelte og i den enkelte chef/lederguppe. Herefter vil det være muligt at identificere temaer, som er af mere generel karakter for ledelse i Brønderslev Kommune.
- Ledelseskommisionens anbefalinger
  - Initiativer som kan understøtte Ledelseskommisionens anbefalinger til offentlig ledelse, således der arbejdes med konkrete initiativer bredt i organisationen. Her vil resultaterne fra ledelsesevalueringen også kunne levere input.
- Digital ledelse
  - I takt med en stigende digitalisering kalder det på en anden form for ledelse. Her tænkes et samspil mellem HR-processer og IT-processer.

## Nye indsatser i 2019-20:

Tema	Formål	Hvordan	Ansvar	Tid
Nærvær/fravær	<p>At sætte fokus på hvordan de enkelte arbejdspladser kan fremme nærværet</p> <p>At sætte fokus på de områder, hvor der er et særligt behov for at arbejde med nærvær/fravær</p>	<p>HR besøger de enkelte chefgrupper i foråret 2019. Formålet er at afdække/aftale behovet for støtte fra HR i en målrettet indsats for at styrke nærværet.</p> <p>Temaer på mødet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Det som området ser og har behov for at arbejde med</li> <li>• Det HR ser i det daglige på området</li> <li>• Aftaler og næste step</li> </ul> <p>Der aftales statusmøder i efteråret 2019</p> <p>Gentages i 2020</p>	<p>HR som vil være repræsenteret af en personalejurist, AM-konsulent og en HR - konsulent</p>	<p>Forår 2019 Efterår 2019</p> <p>Forår 2020 Efterår 2020</p>
Rekruttering	<p>At sætte fokus på hvordan de enkelte arbejdspladser kan styrke rekrutteringsprocessen</p> <p>At sætte fokus på de områder, hvor der er et særligt behov for at arbejde med rekruttering</p>	<p>HR besøger de enkelte chefgrupper i foråret 2019. Formålet er at afdække/aftale behovet for støtte fra HR i en målrettet indsats for at styrke rekrutteringen</p> <p>Temaer på mødet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Det som området ser og har behov for at arbejde med</li> <li>• Det HR ser i det daglige på området</li> <li>• Aftaler og næste step</li> </ul> <p>Der aftales statusmøder i efteråret 2019</p> <p>Gentages i 2020</p>	<p>HR som vil være repræsenteret af en personalejurist, AM-konsulent og en HR – konsulent</p>	<p>Forår 2019 Efterår 2019</p> <p>Forår 2020 Efterår 2020</p>

Tema	Formål	Hvordan	Ansvar	Tid
	At sætte fokus på "Den gode arbejdsplads" i Brønderslev Kommune	Branding af Brønderslev Kommune som arbejdsplads	HR og Kommunikation	Opstart efterår 2019
	At styrke kvaliteten af stillingsopslag – herunder målrettede stillingerne ud fra Forventningsmodellen	Sparring på stillingsopslag samt styrket brug af jobprofil  Opgradering af skabeloner i rekrutteringssystem	HR	Løbende
Ledelse 1. Ledelsesevaluering 2. Ledelseskommisionens anbefalinger 3. Digital ledelse	Ad 1) <ul style="list-style-type: none"> <li>At sikre at processen er gennemsigtig, så alle tager ansvar for processen</li> <li>At samle op på fælles træk, som viser sig i Brønderslev Kommune</li> </ul>	HR støtter lederne i at gennemføre processen  Der samles op på tematikker: <ul style="list-style-type: none"> <li>Lederforum i efteråret 2019</li> <li>Niveau 4 foråret 2020</li> <li>Niveau 5 efteråret 2020</li> </ul> Samlet evaluering i efteråret 2020	HR	2019/2020
	Ad 2) <ul style="list-style-type: none"> <li>At undersøge hvilke anbefalinger, der er relevante for Brønderslev Kommune og dermed giver mening i hverdagen</li> </ul>	Lederforum og Byrådet arbejder i øjeblikket med anbefalingerne. Når der ligger konkrete initiativer, vil HR støtte op om implementeringen i organisationen	Lederforum/HR	Foråret 2019
	Ad 3) <ul style="list-style-type: none"> <li>At arbejde med digital ledelse som begreb samt skabe en forståelse for, hvad det betyder</li> <li>At styrke samarbejdet mellem HR og Digitalisering og IT</li> </ul>	Opstartsmøde mellem HR og Digitalisering og IT, hvor der skabes en fælles forståelse af digital ledelse.	HR/Digitalisering og IT	Opstart foråret 2019