



Nyborg Kommunes HR-strategi

- Pejlemærker frem mod 2024

Tiltrækning, fastholdelse og optimal anvendelse
af personaleressourcer

05-01-2022

INDLEDNING

HR-strategien skal medvirke til at bevare og styrke Nyborg Kommune som en effektiv arbejdsplads, der leverer en høj kvalitet i kerneydelsen i arbejdet med de politiske målsætninger og de rammevilkår og udfordringer, der stilles til fremtidens offentlige arbejdspladser.

Forudsætningen for at lykkes er dynamiske og attraktive arbejdspladser, som tiltrækker og fastholder dygtige medarbejdere og kompetente ledere.

Nyborg Kommunes **medarbejdere** er i centrum i stort set alle de serviceydelser, som Nyborg Kommune leverer – Omsorg, pleje, undervisning, nærvær og oplevelser. – Og ikke bare som en ressource, men som det menneske, der er afgørende for, hvor god service borgere og brugere oplever at få.

Nyborg Kommunes **ledere** og ledelse har stor betydning for værdiskabelse af kerneydelsen. Og god ledelse er en forudsætning for, at medarbejderens kompetencer bringes i spil, at medarbejderen trives, kan omstille sig og har gode relationer til borgeren, hinanden og ledelsen.

HR-strategiens rødder

HR-strategien skal tydeliggøre sammenhængen mellem det HR-arbejde, der pågår, og den udvikling af medarbejdere, ledere og organisationen som helhed, der ønskes.

HR-strategien tager derfor afsæt i Nyborg Kommunes definerede **kerneopgave**, det fælles **ledelsesgrundlag** og de personalepolitiske **værdier**.



HR-strategiens proces udvikles løbende

Vi er vidende om og anerkender det store arbejde som ledere og medarbejdere i hele organisationen allerede gør i forhold til de indsatser HR-strategien peger på.

HR- og Personale er tovholder på HR-strategien, men det kan lige så vel være en afdeling eller et område, som det kan være Hovedudvalget eller HR og Personale, der i første omgang er nysgerrige og igangsætter indsatser omkring et pejlemærke, hvor viden og læring siden hen kan formidles ud i hele organisationen.

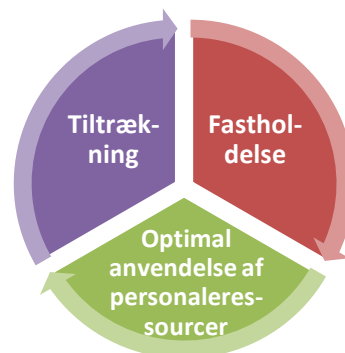
Det er ambitionen at skabe en rummelig HR-strategi, som godt nok tegner fælles pejlemærker for organisationen, men som også lægger op til, at der kan være mange veje hen til pejlemærkerne. Erfaringerne giver læring og vil hele tiden få betydning for de valg, der træffes for det videre arbejde.

HR-strategiens tre pejlemærker frem mod 2024

Tiltrækning og fastholdelse af rette kompetencer, og optimal anvendelse af personaleresourcer.

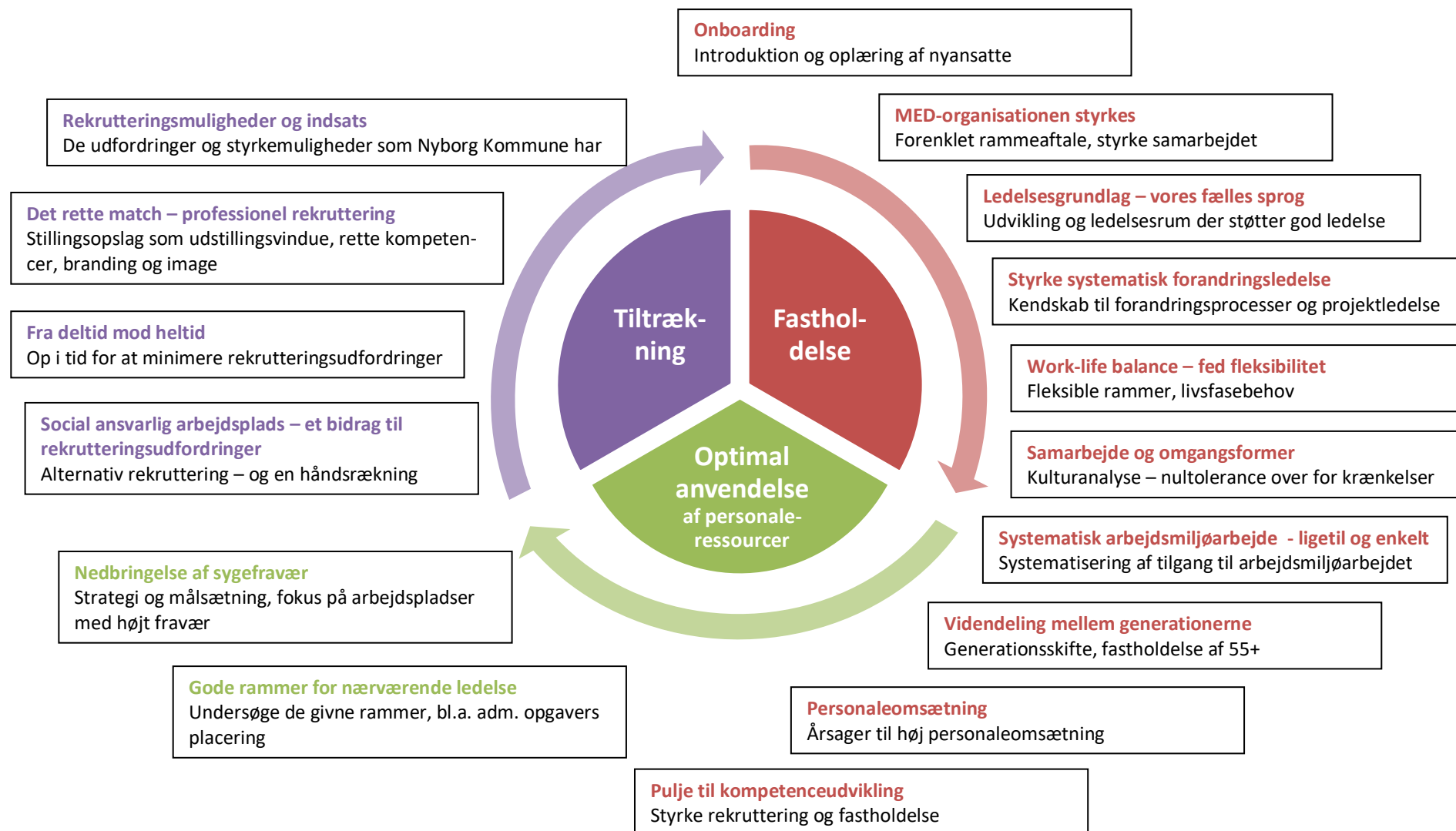
Pejlemærker og indsatser er beskrevet på de kommende sider

De tager udgangspunkt i Hovedudvalgets strategiske drøftelser, drøftelser mellem Hovedudvalget og ØK og drøftelser på lederseminar.

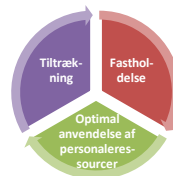


Samlet overblik over pejlemærker

Konkrete indsatser fremgår af de næste sider



TILTRÆKNING af rette arbejdskraft



Kombinationen af små årgange på vej ind på arbejdsmarkedet og store årgange på vej på pension medfører, at rekrutterings- og fastholdelsessituationen ikke alene er et anliggende for Nyborg Kommune. Særligt på velfærdsområdet står Danmark over for en generel udfordring mht. at skaffe hænder nok til fremtidens opgaveløsning.

Billedet af hvad Nyborg Kommune er for en organisation og arbejdsplads, skal derfor fremstå tydeligt i branding, image og når vi rekrutterer nye ledere og medarbejdere, ligesom det skal fremgå, hvilke krav Nyborg Kommune har til kompetencer, opgaveløsning, adfærd m.m.

Vi vil frem mod 2024 arbejde med tiltrækning af rette arbejdskraft ud fra følgende pejlemærker:

Rekrutteringsmuligheder og indsats

Vi indsamler viden om de udfordringer og styrkepositioner som Nyborg Kommune har i forhold til at kunne rekruttere og fastholde medarbejdere og ledere, så indsatser kan målrettes i forhold til områder og behov. Igennem drøftelser i MED-systemet og på ledelsessiden indsamler vi, for hvert enkelt chefområde, vilkår, viden og erfaringer om de udfordringer som opleves lokalt mht. rekruttering og fastholdelse. Dette gælder både på nuværende tidspunkt og forventninger til fremtiden og fremtidens arbejdskraft.

Desuden gennemfører vi en analyse af vores rekrutteringsindsats for at blive klogere på, om vi får besat vores stillinger med uddannet/kompetent arbejdskraft, om lederne er klædt tilstrækkeligt på til rekrutteringsopgaven og om vi har behov for at udvikle vores måde at rekruttere på.

I dag rekrutteres ofte ud fra at dække efterspørgslen på arbejdspladsens ydelser her og nu. En af de væsentligste faktorer er imidlertid at tænke langsigtet og rekruttere til fremtidens behov. Det kan dog være en stor udfordring for selv den mest talentfulde ledelse – for hvor er vi om tre eller fem år?

Aktiviteter ('Vi' er organisationen i fællesskab)

- Vi udvikler en ramme for lokale drøftelser i MED-systemet og på ledelsessiden.
- Vi udvikler en ramme for analyse af rekrutteringsindsatsen
- Vi deler viden om de lokale rekrutteringsprocesser
- Vi målretter herefter indsatser til de lokalt udfordrede områder efter behov

Det rette match – professionel rekruttering

Stillingsopslag som udstillingsvindue

Stillingsopslag kan være det første møde med Nyborg Kommune som arbejdsplads. Derfor kan stillingsopslag være et indsatsområde, hvor der arbejdes mere målrettet med at fortælle, hvad der gør både stillingen, afdelingen og Nyborg Kommune attraktiv. Det kan fx dreje sig om fleksible arbejdsforhold, tværfagligt samarbejde, sammensætningen af medarbejdere i afdelingen, muligheder for kompetenceudvikling eller lign. En samlet beskrivelse af målsætningen og funktionen for den enkelte stilling og afdeling kan være med til at skærpe rekrutteringsprocessen.

Fremtidens kompetencer

Med kerneopgaven ser vi et behov for at benytte et bredere kompetencesyn... Kompetencer kan både forstås som en uddannelsesbaseret faglighed, men også evner og erfaringer inden for digitalisering og sociale kompetencer som samarbejde, relationer, empati og respekt for forskelligheder vil i stigende grad være relevant at definere som kompetencer bl.a. fordi vi arbejder mere tværfagligt og i højere grad involverer borgere, brugere, frivillig arbejdskraft mm.

Branding og image

På de enkelte arbejdspladser er der behov for at brande og synliggøre de lokale styrker og attraktive muligheder. Det kan fx være behovet for en mere synlig tilstedeværelse digitalt, bl.a. på sociale medier.

Aktiviteter ('Vi' er organisationen i fællesskab)

- Vi udvikler en fælles værktøjskasse til professionel rekruttering lokalt.
- Vi aftaler retningslinjer for professionel rekruttering, herunder på hvilke niveauer der skal anvendes persontest til kortlægning af kompetencer (faglige som relationelle/sociale).
- Vi sikrer, at ledere og relevante medarbejdere har de nødvendige kompetencer i ansættelsessamtaler og spørgeteknik.
- Med udgangspunkt i 'Kommunikationsstrategi 2020-2024' udvikles forløb, der klæder relevante ledere og medarbejdere på til at arbejde med kommunikationsopgaven, herunder branding og image.
- Med udgangspunkt i forløbene ovenover udarbejdes en støtte kommunikationspakke for det videre arbejde til arbejdspladserne, som skal støtte dem i deres arbejde med at synliggøre arbejdspladsen.
- Vi udvikler bistand til at sikre en bredere annoncering af ledige stillinger på digitale platforme eller beskrivelser af nuværende stillinger og arbejdspladser (fx 'mød en medarbejder' eller 'lær arbejdspladsen at kende' gennem filmklip) på relevante medier.

Fra deltid mod heltid

KL og Forhandlingsfællesskabet er enige om, at langt flere kommunale medarbejdere skal op i tid eller ansættes på fuldtid. Denne fælleserklæring vil vi også arbejde ud fra i Nyborg Kommune. Vi oplever allerede nu udfordringer med at kunne rekruttere kvalificerede medarbejdere på nogle områder. Indenfor disse områder ligger der en stor uudnyttet arbejdskraftreserve, da en meget stor andel af medarbejderne arbejder på deltid.

Social ansvarlig arbejdsplads – et bidrag til rekrutteringsudfordringer

I Nyborg Kommune er vi en social ansvarlig arbejdsplads og vi tænker derfor i alternativ rekruttering af arbejdskraft og giver en håndsrækning til de, der står udenfor arbejdsmarkedet.

Nøgleordet her er *opgaver*. Med fokus på opgaver fremfor traditionelle stillingsbetegnelser og uddannelse bliver det tydeligere, hvordan og til hvad vi kan rekruttere medarbejdere, som i udgangspunktet ikke kan udfylde en traditionel stilling.

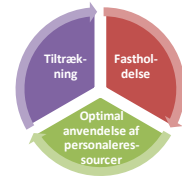
Aktiviteter ('Vi' er organisationen i fællesskab)

- Vi vil deltage i KL og Forhandlingsfællesskabets samarbejde: 'Frem mod fuldtid som det normale udgangspunkt i kommunerne'.
- Vi vil skabe gode fleksible rammer, der kan gøre det attraktivt at arbejde på fuldtid.

Aktiviteter ('Vi' er organisationen i fællesskab)

- Vi arbejder sammen med Jobcentret på implementering af Beskæftigelsesudvalgets strategi for Nyborg Kommune som social ansvarlig arbejdsplads
- Vi undersøger hvilke opgaver, der egner sig. Ved at se på konkrete opgaver, får vi mulighed for at vurdere omfang og nødvendige kompetencer i den enkelte opgave. Det gør os i stand til at pakke opgaverne anderledes og på den måde kunne rokere rundt på medarbejdere

FASTHOLDELSE



Kompetente ledere og medarbejdere er afgørende for at kunne levere en kerneydelse af høj kvalitet. Kerneopgaven består ikke længere kun i at skulle levere klart definerede velfærdsydelser til borgerne. Velfærden skal også skabes på tværs af sektorer og med en høj grad af borger- og brugerinddragelse. Det stiller store krav og forventninger til fornyelse af kerneydelserne og arbejds- og samarbejdsformer.

Der er rift om talenterne, og inden for flere faggrupper er der endda mangel på arbejdskraft. Det er derfor afgørende, at Nyborg Kommune står stærkt som en attraktiv arbejdsplads, for at kunne tiltrække og fastholde de rigtige kompetencer til opgaveløsningen.

Men hvordan sikrer vi, at vi har de rette profiler ombord til morgendagens opgaver? Og hvordan fastholder vi morgendagens arbejdskraft?

Generation Z – eller generation online - der er på vej ud på arbejdsmarkedet i disse år - gider ikke rutineopgaver. De er digitalt indfødte og har sort bælte i teknologi og digitale løsninger - og de vil udfordres. Hver dag! De unge er vant til at 'like' og 'poke' hinanden på de sociale medier – og disse forventninger tager de med sig til arbejdspladsen.

Vi mener at vores ledere og medarbejdere bliver den største ressource, når de har mulighed for at arbejde i et positivt og anerkendende miljø, med frihed under ansvar, og når de har de nødvendige kompetencer, så de er opdateret på den nyeste viden og kan håndtere de opgaver, som de bliver stillet over for. En kendt og tydelig kerneopgave og med en leder, der sætter retning. Kultur, ledelse og anerkendelse bliver de tre afgørende faktorer for at rekruttere og fastholde fremtidens arbejdskraft.

Vi vil frem mod 2024 arbejde med fastholdelse ud fra følgende pejlemærker:

Onboarding – introduktion og oplæring af nyansatte

I forlængelse af rekrutteringen sker introduktionen til det nye job. Den gode introduktion skal understøtte, at lederen/medarbejderen lykkes i jobbet – at han/hun ikke falder fra eller bruger for lang tid på at komme ind i rollen, men hurtigst muligt bliver klædt på til at løse de nye opgaver og fungere i sin rolle i organisationen.

En god introduktion og oplæring skal understøtte, at nyansattes ressourcer kommer i spil og anvendes effektivt. Rekrutteringsudfordringer gør, at nyansatte kan mangle kompetencer og erfaring, når de starter hos Nyborg Kommune, for at kunne fungere fuldt ud i opgaveløsningen som der skal tages særlige hensyn til – et introduktions- og oplæringsforløb kan derfor strække sig over flere år, inden 'det rette match' er i hus.

Aktiviteter ('Vi' er organisationen i fællesskab)

- Vi indsamler viden og erfaringer med gode onboarding forløb lokalt.
- Vi udarbejder redskaber til effektive, individuelle introduktionsforløb, der understøtter, at nyansatte hurtigst muligt klædes på til de nye opgaver og den nye rolle i organisationen. Redskaberne er tænkt som inspiration for det lokale arbejde på arbejdspladserne, med det formål, at alle kommunens arbejdspladser har individuelle målrettede introduktionsforløb for alle nyansatte.

MED-organisationen styrkes

Det er af væsentlig betydning at fremme involverende processer på alle niveauer i organisationen således, at så mange relevante ressourcer som muligt kommer i spil. Det fremmer kvaliteten i opgaveløsningen og skaber samtidig det nødvendige ejerskab. Kerneopgaven med borgeren i centrum stiller øget krav til samarbejde på tværs i organisationen.

TR-rollen har forandret sig, så TR i højere grad understøtter forandringer og indtager rollen som samarbejdspartnere. Derfor får både faglige organisationer og HR- og personalefunktionen en vigtig opgave i at klæde TR og FTR på til denne opgave sammen med AMR og leder.

Ledelsesgrundlag – vores fælles sprog

I Nyborg Kommune er ledelsesgrundlaget vores fælles sprog om ledelse og det, der skal være med til at bære kerneopgaven. Ledelse i Nyborg Kommune er ikke 'en privat sag'. Ledelse sker med afsæt i det fælles ledelsesgrundlag, der indeholder Nyborg Kommunes værdier for ledelse og sætter retning for hvilken ledelsesadfærd, der forventes. Lokalt skal krav og forventninger drøftes og tolkes ind i det lokale ledelsesgrundlag.

Ledelsesgrundlaget skal indgå i evalueringen af lederens indsats ved KOM-samtaler og de centrale lederevalueringer (TRE-I-EN)

Styrke systematisk forandringsledelse

Det er en stor opgave for ledere og medarbejdere at håndtere og gennemføre de mange løbende forandringer, der kendetegner en offentlig arbejdsplads. Vi ønsker derfor at lette og understøtte arbejdspladser og områder i at gennemføre forandringer med særligt fokus på, hvordan man som ledelse kan arbejde med at inddrage medarbejdere i forandringsprocesser, fx i forbindelse med arbejdsgangsprojekter, større organisatoriske omlægninger og tilpasninger i forhold til ændret opgaveløsning. Det kan også være behovet for at genskabe et arbejdsfællesskab efter personalebureauer, hvor der skal arbejdes med kulturen.

Aktiviteter ('Vi' er organisationen i fællesskab)

- Vi forenkler og reviderer rammeaftalen, så den i højere grad bliver en tydelig 'ledestjerne' for MED som samarbejdsforum.
- Vi evaluerer på TRIO som samarbejdsform og undersøger behov for støtte.
- Roller og forventninger til TR, FTR og AMR samt leder skal være tydelige i MED-strukturen.
- Vi overvejer om organisering af MED er tidssvarende i forhold til den ændrede måde vi arbejder på med borgeren i centrum og tværfaglige løsninger.
- I samspil med Hovedudvalget sætter vi fokus på, hvordan MED kan styrkes som samarbejdsforum og hvordan MED-repræsentanter kan blive klædt på til at varetage rollen som MED-repræsentant.

Aktiviteter ('Vi' er organisationen i fællesskab)

- Vi vil undersøge behovet for lederudvikling og læringsrum, der understøtter god ledelse.
- Vi følger op på og introducerer nye ledere til det fælles ledelsesgrundlag.
- Vi opfordrer til og støtter nye ledere i at udarbejde deres eget lokale ledelsesgrundlag og præsentere det for medarbejderne.

Aktiviteter ('Vi' er organisationen i fællesskab)

- Vi vil udvikle inspirationsmateriale og konkrete konsulenttydelser til at understøtte forandringsprocesser
- Vi vil tilbyde kompetenceudvikling indenfor bl.a. ledelse af forandringsprocesser og projektledelse.

Samarbejde og omgangsformer

Vi har nul-tolerance over for krænkelse af en hver form, herunder også seksuel grænseoverskridende adfærd og undertrykkelse. Vi ønsker ikke, at der skal være tvivl i organisationen om, at det er en basal menneskeret ikke at opleve sig krænket på arbejdspladsen.

Grænser er forskellige og vi ved det først, når vi tør at være åbne omkring det. Vi anerkender derfor, at der kan være et behov for at klæde ledere og medarbejdere bedre på i forhold til at sikre, at alle ansatte har viden om, hvad der kan opfattes som krænkende handlinger, og hvordan vi handler på det i Nyborg Kommune.

Systematisk arbejdsmiljøarbejde – ligetil og enkelt

Vi skal gøre det, der skal gøres, men vi skal ikke bruge unødige ressourcer. Vi vil derfor forenkle og udvikle en systematik i arbejdsmiljøarbejdet, der skaber større klarhed omkring opgaven for AMR og ledere.

Vi vil arbejde på tre spor: Systematisk arbejdsmiljøarbejde, arbejdsmiljøintegrering og forenkling af arbejdsmiljøarbejdet.

Aktiviteter ('Vi' er organisationen i fællesskab)

- Vi gennemfører en kulturanalyse, der skal afdække omfanget af krænkelse og tavshed omkring det.
- Vi udvikler materialer der støtter ledelsen og medarbejderne med viden om og håndtering af krænkelse internt og fra borgere/brugere.

Aktiviteter ('Vi' er organisationen i fællesskab)

- Vi systematiserer tilgangen til arbejdsmiljøarbejdet under overskriften 'ligetil og enkelt' så vi sikrer at de formelle forhold lever op til arbejdsmiljølovens krav.
- Vi er undersøgende på, hvordan der arbejdes systematisk med arbejdsmiljø i organisationen og hvor ledere og medarbejdere kan have behov for støtte og uddannelse af AMR, leder mm.
- **Arbejdsmiljøintegrering** er en vigtig indsats i forhold til nedbringelse af sygefravær. Ledelsen skal i endnu højere grad tænke arbejdsmiljøet ind i beslutninger, organisering og udførelsen af arbejdet.
- Vi udvider HR-plattformen med de lovmæssige krav til arbejdsmiljøarbejde og viden og værktøjer.
- Vi implementerer kemisk risikovurdering jf. lovgivningens krav.

Work-Life balance – fed fleksibilitet

Vi ønsker at eksperimentere med rammerne for arbejdstid og fleksibilitet i arbejdet ved at udforske og dyrke mulighederne for at skabe fleksible vilkår og tilbud, som kan tilpasses den enkles behov. Målet er at styrke fleksibiliteten i arbejdet og i arbejdstiden de steder, hvor det kan lade sig gøre. Udgangspunktet er, at vi sikrer at alle faglige kompetencer og de rigtige hænder er tilgængelige på de rigtige tidspunkter.

Aktiviteter ('Vi' er organisationen i fællesskab)

- Vi vil udarbejde retningslinjer og værktøjer i forhold til fleksibilitet omkring 'livsfaser', herunder en seniorpolitik.
- Vi vil, ud fra erfaringerne med coronanedlukning, tilbyde relevante medarbejdere individuel mulighed for hjemmearbejde (typisk adm. opgaver).
- Vi vil understøtte, at der lokalt arbejdes med fleksible rammer ud fra de muligheder der er. Herunder sikre at der sker en videndeling indenfor beslægtede områder.
- Vi vil undersøge muligheden og relevansen for en 4-dages arbejdsuge, bl.a. ved at indhente erfaringer fra andre kommuner.

Videndeling mellem generationer

Lokalt skal der være opmærksomhed på arbejdspladsens alderssammensætning, og der skal i tide iværksættes nødvendige initiativer, der sikrer opretholdelsen af kompetencer ved generationsskift, så arbejdspladsen ikke drænes for viden. Et stort generationsskifte vil betyde, at en stor del af arbejdspladsens viden og kompetencer forsvinder, og at der skabes et stort pres på at rekruttere og oplære nye medarbejdere indenfor en relativ kort tidsperiode

Aktiviteter ('Vi' er organisationen i fællesskab)

- Vi vil løbende undersøge, hvilke områder/arbejdspladser, der indenfor nær fremtid står i et generationsskifte.
- Vi vil fastholde 55+ medarbejdere i henhold til seniorpolitikken.

Personaleomsætning

En meget høj personaleomsætning betyder alt andet lige, at arbejdspladsen anvender mange ressourcer til rekruttering og oplæring af nye medarbejdere, og megen viden forsvinder fra arbejdspladsen. Det er omkostningstungt og kan indenfor relations bårne fag eller videnstunge brancher forringe kerneydelsen. For arbejdspladser med høj personaleomsætning er det derfor væsentligt at arbejde med årsagerne til, hvorfor mange medarbejdere vælger at forlade arbejdspladsen. Hvilke mønstre tegner der sig, og hvilke handlemuligheder kan iværksættes.

Aktiviteter ('Vi' er organisationen i fællesskab)

- Vi vil undersøge hvilke områder og faggrupper i Nyborg Kommune, der har en 'usund' personaleomsætning.
- Vi vil gå i dialog med arbejdspladserne om årsager og mulige løsninger.
- Vi vil kortlægge hvorfor ansatte vælger at sige op, for at styrke muligheden for fastholdelse og udvikling af organisationen. Det gør vi ved at professionalisere og udvikle materiale til fratrædelsessamtaler med henholdsvis medarbejdere og ledere (det kunne fx være en digital løsning med et fratrædelsesspørgeskema og at kommunaldirektøren siger 'farvel og tak' til lederne på samme måde som 'goddag og velkommen' samtalerne.
- Forud for dette vil vi undersøge effekten af fratrædelsessamtaler - der hvor fratrædelsessamtaler bliver anvendt i dag (bl.a. i Sundhed og Omsorg).

Pulje til kompetenceudvikling

Som en del af HR-strategien oprettes en pulje til kompetenceudvikling. Formålet med puljen er HR-strategiens målsætning om at styrke både rekruttering og fastholdelse.

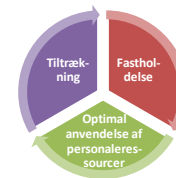
Kriterierne for tildeling af de centralt afsatte midler til HR-strategien kunne vægte:

- Løsning af konkrete udfordringer mht. rekruttering og fastholdelse af ledere eller medarbejdere, herunder styrkelse og videreudvikling af faglige kompetencer.
- Udbredelse af et bredere kompetencesyn med fokus på fx personlige, relationelle og tværgående kompetencer
- Udnyttelse af eksisterende kompetencer i organisationen gennem tværgående samarbejde, netværksdannelse, projektorganisering, nye løsninger, eksterne samarbejder, synliggørelse af læring mv.
- Fokus på at udnytte Nyborg Kommunes egne ressourcer bedst muligt i form af intern viden, undervisning, udlån, eksperimenter med nye sammensætninger eller placeringer af kompetencer, vidensdeling, projekter mv.

Aktiviteter ('Vi' er organisationen i fællesskab)

- Der oprettes en central pulje til kompetenceudvikling, der styrker rekruttering og fastholdelse.

OPTIMAL ANVENDELSE af personaleressourcer



Nyborg Kommune har brug for alle de dygtige medarbejder- og lederressourcer, der er ansat, for at kunne løse kommunens kerneopgave.

En god og sund arbejdsplads udgøres af en kombination af fysisk, psykisk og socialt velbefindende hos medarbejdere og ledere. I forlængelse heraf har vi fokus på det aspekt af arbejdslivet, der vedrører sygefravær.

Når en arbejdsplads oplever et højt sygefravær, er det ikke kun negativt for de sygemeldte. Et højt sygefravær belaster kollegerne samtidig med, at det går ud over kvaliteten i de ydelser, vi leverer til borgerne. Vi vil derfor undersøge, have fokus på og understøtte de arbejdspladser i organisationen, der har et højt sygefravær med henblik på at nedbringe dette.

En forudsætning for en god og sund arbejdsplads er tillige, at rammerne for ledelse rummer mulighed for, at lederens ressourcer i det nødvendige omfang anvendes til nærværende ledelse.

Vi vil frem mod 2024 arbejde med optimal anvendelse af ressourcer ud fra følgende pejlemærker:

Nedbringelse af sygefravær

Siden 2007 har Nyborg Kommune arbejdet på at holde sygefraværet nede, og i mange år lykkedes det at nedbringe fraværet, men igennem de seneste fire år har sygefraværet været støt stigende igen. Vi skal have fornyet fokus på og indsatser ift. at minimere fravær på den enkelte arbejdsplads. Der er mange ressourcer at hente ved at arbejde målrettet med de mekanismer, der har betydning for fravær på arbejdspladsen. En del af fraværet på arbejdspladser har andre forklaringer end lægeligt dokumenterede helbredsforhold. Fravær kan også være et resultat af mistrivsel og kultur.

Aktiviteter ('Vi' er organisationen i fællesskab)

- Udarbejdelse af strategi for nedbringelse af sygefraværet på arbejdspladser med et højt sygefravær.
- Usund kultur: Der udvikles værktøjer og tilbud om initiativer, som giver lederne handlemuligheder til at arbejde med at komme en usund samarbejds- eller fraværskultur på arbejdspladsen til livs.
- Bedre udnyttelse af puljemidler fra STAR til sygefraværsindsatsen. (STAR: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering). Pt. har Sundheds- og Omsorgsafdelingen et projekt kørende.

Gode rammer for nærværende ledelse

På lederseminaret 2021 gjorde flere ledere opmærksom på, at de savner tid til nærværende ledelse – både faglig ledelse og personaleledelse – og at der kan være et behov for at få kigget på tyngden af bl.a. de adm. opgaver hos lederne.

Aktiviteter ('Vi' er organisationen i fællesskab)

- Styrke grundlaget for en bedre anvendelse af lederressourcer ved at undersøge de givne rammer.
- Rydde op i det, der står i vejen for nærværende ledelse: Arbejdsgange, afbureaukratisering, regelforenkling, mindre dokumentation osv.
- Understøtte nærværende ledelse gennem indsamling af gode erfaringer/metoder og pege på konkrete værktøjer.

Her kommer der en side med alle pejlemærker sat ind i en tidsramme i forhold til, hvornår vi prioriterer at arbejde med dem. Sat op kvartalsvis over årene 2022 frem mod 2024.

Udarbejdes når pejlemærker og indsatser er godkendt i HOU, DIR og CHEF gruppe



Nyborg
KOMMUNE

Torvet 1
5800 Nyborg
www.nyborg.dk