Samlet overblik over indsatser i HR-Strategien nu tilføjet indsatser i forhold til ledelses- og organisationsanalysen

Tilføjelser til HR-strategien fra kultur-analysen (Røde og grønne kasser)

Indsatser fra HR-strategien

Indsatser i 2022 - kulturanalysen

NY - Medarbejdergrundlag udvikles
Hvad betyder det at være ansat.
Gensidige forventninger

NY – Genbesøge kommunens værdier
Fokus på en rummelig og inklude-rende arbejdsplads

Onboarding
Introduktion og oplæring af nyansatte

NY – Tværgående ledelsesgrupper
Styrke et fælles 'vi' i organisatio-nen, værdier og ledelse

Rekrutteringsmuligheder og indsats
De udfordringer og styrkemuligheder som Nyborg Kommune har

MED-organisationen styrkes
Forenklet rammeaftale, styrke samarbejdet

Det rette match – professionel rekruttering
Stillingsopslag som udstillingsvindue, rette kompeten-cer, branding og image

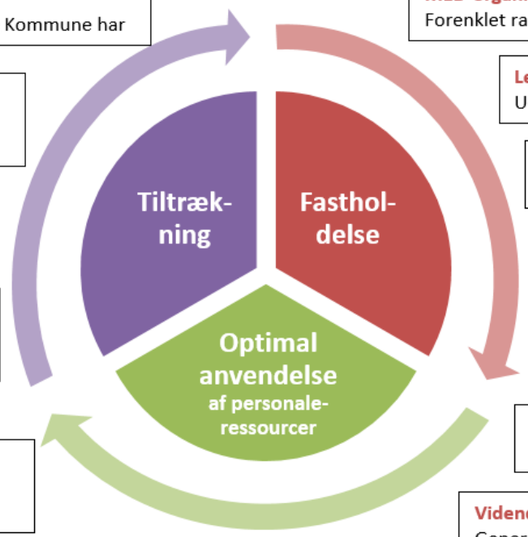
Ledelsesgrundlag – vores fælles sprog
Udvikling og ledelsesrum der støtter god ledelse

Ændres til - Styrke ledelseskom-petencer og styringsredskaber
Fx kulturarbejde, forandringspro-cesser og projektledelse

Styrke systematisk forandringsledelse
Kendskab til forandringsprocesser og projektledelse

Fra deltid mod heltid
Op i tid for at minimere rekrutteringsudfordringer

Work-life balance – fed fleksibilitet
Fleksible rammer, livsfasebehov



Social ansvarlig arbejdsplads – et bidrag til rekrutteringsudfordringer
Alternativ rekruttering – og en håndsrækning

Samarbejde og omgangsformer
Kulturanalyse – ledelses- og organisationskultur

Krænkelsesberedskab
Indgår allerede som en indsats

Systematisk arbejdsmiljøarbejde - ligetil og enkelt
Systematisering af tilgang til arbejdsmiljøarbejdet

NY - Professionel kapital
som ledelsesredskab på alle ar-bejdspladser

Nedbringelse af sygefravær
Strategi og målsætning, fokus på arbejdspladser med højt fravær

NY - Nytænkning af TRE-I-EN kon-cept
APV – Trivsels og ledelsesundersø-gelser fremadrettet

Videndeling mellem generationerne
Generationsskifte, fastholdelse af 55+

Gode rammer for nærværende ledelse
Undersøge de givne rammer, bl.a. adm. opgavers placering

Personaleomsætning
Årsager til høj personaleomsætning

Ledelsesrammer for mellemledere
Indgår allerede som en indsats

Pulje til kompetenceudvikling
Styrke rekruttering og fastholdelse

NY – Professionalisering af beslut-ningsprocesser og kommunikation
Sikre involvering og transparens i beslutningsprocesser

NY – Højt forandringstryk i organisationen
Prioriteret igangsættelse af større projek-ter. Fokus og støtte til implementering.

NY - Implementering af kerneopgaven
Styrkelse af tværgående samarbejde og lokal oversættelse. Tydelighed om bor-gerperspektivet og klager