



Til Socialudvalget

04-10-2007

Orienteringssag – fælles HR strategi for Socialforvaltningen

Sagsnr.
1101-320128

Dokumentnr.
2007-360687

Indledning

Der er udarbejdet en samlet HR strategi for hele Socialforvaltningen. HR strategien skal sikre og understøtte det videre arbejde med udviklingen af attraktive arbejdspladser i Socialforvaltningen og fungere som en samlende ”paraply” over og retningsgiver for fremtidige personaletiltag.

Sagsbehandler
Laura Schmidt-Hansen

Med HR strategien er der sat fokus på nogle specifikke indsatsområder, der iværksættes konkrete aktiviteter og der er opstillet en ramme for, hvordan vi bliver bedre til både at fastholde og rekruttere nye medarbejdere og skabe udviklende arbejdspladser.

HR strategien er en dynamisk størrelse, som løbende vil blive udviklet og tilpasset, således at den fortsat er tidssvarende og matcher de aktuelle behov i forvaltningen og på de enkelte arbejdspladser.

Med dette notat orienteres Socialudvalget om HR strategien, processen bag, indholdet og den videre proces.

Processen bag HR strategien

HR strategien er blevet til på baggrund af en proces, hvor ca. 200 medarbejdere og ledere fra hele forvaltningen er kommet med deres bud på, hvad det er for forhold der karakteriserer SOF som arbejdsplads, hvad der skal fokuseres på i HR strategien og hvor der skal sættes ind i forhold til udviklingen af attraktive arbejdspladser.

Den endelige HR strategi er udarbejdet i samarbejde mellem forvaltningen og Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) og blev vedtaget af HSU d. 14. september 2007.

Indhold i HR strategien

HR strategien er bygget op omkring følgende fire områder:

1. **Seks bevægelser** – Der er opstillet seks bevægelser, som hver er en målsætning for, hvad vi skal bevæge os fra og til og de er et samlet bud på, hvad der skal til for at skabe mere attraktive arbejdspladser i SOF.

En af de seks bevægelser hedder ”fra distance til nærhed og dialog”. Målet med bevægelsen er at skabe større sammenhæng og helhed i SOF og bevægelsen understøttes af aktiviteter som

**Løn, personaleudvikling,
organisationsudvikling
og intern service**

Bernstorffsgade 17
1592 København V

Telefon
33173157

E-mail
QG36@sof.kk.dk

www.kk.dk

etablering af en intern "venskabsordning" mellem arbejdspladser i SOF og udarbejdelse af et koncept kollegavisit, hvor medarbejdere får mulighed for at komme på visit på andre arbejdspladser i SOF end deres egen. Med en anden bevægelse, "fra højt sygefravær og personaleomsætning til nærvær og trivsel" sættes fokus på lederudvikling og god personaleledelse gennem konkrete aktiviteter. Med en tredje bevægelse, "fra 'privat praksis' til fælles læringskultur" arbejdes med høj faglighed og meningsfulde jobs gennem faglige arrangementer på tværs af arbejdspladser, faggrupper mv.

2. **En fastholdelsespolitik** – Med fastholdelsespolitikken er rammerne for et øget fokus på og arbejde med fastholdelse i hele forvaltningen opstillet. Særlige fokusområder i fastholdelsespolitikken er seniorer, Det Sociale Kapitel samt fastholdelse af yngre socialrådgivere og fastholdelse i hjemmeplejen.

Fokusområderne understøttes af en række konkrete aktiviteter, som f.eks. en ordning der gør, at alle ansatte over 55 år tilbydes en seniorsamtale med deres nærmeste leder, etablering af en række arbejdsgrupper som skal arbejde videre med bl.a. fastholdelse af seniorer og fastholdelse i hjemmeplejen mv.

3. **En rekrutteringsstrategi** – Med rekrutteringsstrategien er rammerne for et mere systematisk og målrettet arbejde med rekruttering opstillet, således at vi også fremadrettet kan tiltrække dygtige og velkvalificerede medarbejdere og ledere.

Rekrutteringsstrategien understøttes af en række konkrete aktiviteter, som f.eks. et øget fokus på arbejdet med annoncering og branding, øget samarbejde med uddannelsesinstitutionerne, afdækning i nye muligheder i forhold til studenterstillinger, projektsamarbejde med studerende, afholdelse af åbent-hus arrangementer for studerende mv.

4. **En strategi for systematisk fokus på udvikling** – Kontinuerlig udvikling af ledere og medarbejdere er afgørende for både rekruttering og fastholdelse og for at vi kan imødekomme borgernes behov og levere høj kvalitet i vores ydelser. Der er derfor med denne strategi sat fokus på systematisk udvikling og udviklingsmuligheder.

Strategien understøttes af en række konkrete aktiviteter, som f.eks. udarbejdelse af kompetenceprofiler for sammenlignelige arbejdspladser i SOF. Det vil sige, at det afdækkes hvilke 5 – 10 kompetencer der er de vigtigste for arbejdet i f.eks. et voksteam.

Med kompetenceprofilerne bliver det muligt at arbejde mere systematisk med kompetenceudvikling og efteruddannelse. Profilerne kan f.eks. bruges i forbindelse med MUS, de kan bruges til at skabe øget mobilitet internt mellem arbejdspladser i SOF, de kan fungere som et systematisk værktøj til at vurdere, hvilke kompetencer der findes på den enkelte arbejdsplads og hvilke kompetencebehov der er mv.

Der er opstillet en række specifikke mål i forhold til hvert af de fire områder. Derudover understøttes de fire områder af en række konkrete aktiviteter, hvoraf nogle iværksættes centralt i forvaltningen og andre lokalt.

Opfølgning – årlig HR redegørelse

For at sikre, at HR strategien grundlæggende understøtter udviklingen af attraktive arbejdspladser vil der en gang årligt blive udarbejdet en HR redegørelse for hele SOF. Med redegørelsen måles og analyseres bredt på effekten af HR strategien, der analyseres på en række måltal indenfor personaleområdet og der måles på de specifikke målepunkter, som er opstillet i HR strategien.

På baggrund af HR redegørelsen foretages en evaluering og eventuel justering af HR strategien og der opstilles nye initiativer og mål for det kommende år.

HR redegørelsen udarbejdes med årets udgang, hvorefter den forelægges udvalget. Den første HR redegørelse udarbejdes ved udgangen af 2008.

Den videre proces – udbredelse og implementering

I efteråret 2007 arbejder forvaltningen videre med udbredelse og implementering af HR strategien. Alle ledere og Afdelingssamarbejdsudvalg (ASU) inviteres til seminarer om HR strategien. På seminarerne drøftes det videre og lokale arbejde med strategien. I forlængelse af seminarerne vil alle medarbejdere modtage en trykt udgave af HR strategien og de konkrete aktiviteter iværksættes.

Der lægges generelt i arbejdet med udbredelsen og implementeringen af HR strategien vægt på forankringen på de lokale arbejdspladser. Det er målsætningen at alle ledere og medarbejdere skal opleve strategien som vedkommende og at det på alle arbejdspladser prioriteres at arbejde aktivt med indholdet i strategien ved f.eks. at iværksætte tiltag, som matcher til lokale behov og udfordringer.