

# ARBEJDSGIVER- OG HR- FUNKTIONEN I FORANDRING

OHRC's Landsmøde 2016, 23. maj 2016

## Kommunerne er i forandring og under pres

- › Effektiviserings- og besparellespres
- › Budgetlov og omprioriteringsbidrag
- › Kommunalt selvstyre under pres
- › Øgede forventninger og krav

## Arbejdsgiverrollen er en afgørende del af svaret

- › At medarbejderressourcerne anvendes rigtigt, dvs. at der er mål og retning for medarbejderne og deres arbejde, og at kvaliteten af de kommunale kerneopgaver løbende udvikles
- › At medarbejderressourcerne anvendes effektivt
- › At vi sikrer motiverede medarbejdere og arbejdspladser kendetegnet ved højt trivsel og høj social kapital, som forudsætning for at løfte kerneopgaverne effektivt
- › Og at vi får løftet de kommunale kerneopgaver af medarbejdere med de rette kvalifikationer.

## Arbejdsgiverrollen er derfor også under forandring

- › Vi er kommunernes arbejdsgiverorganisation
- › Vi lægger vægt på en klar arbejdsgiverprofil
- › Vi lægger vægt på dialogen med kommunerne
- › Indholdsmæssigt fylder arbejdsplads- og arbejdslivsrelaterede temaer stadig mere
- › Og de klassiske forhandlingstemaer mindre
- › Det afspejles i vores rolle som overenskomstpart

## Udviklingen på HR-området

- › De klassiske løn- og personaleadministrative er stadig væsentlige
- › Men en række andre opgavefelter fylder stadig mere
- › HR-området har en vigtig rolle
  - › i effektiviseringsprocesserne
  - › i forandringsprocesserne
  - › i processerne med organisations- og kulturændringer
  - › i medarbejder- og lederudvikling
  - › Etc....

## Produktiviteten og effektiviteten skal øges

- › HR-funktionen vil i høj grad blive vurderet på, hvordan I kan bidrage til effektiviseringer og gennemførelse af de nødvendige fornyelser
  - › Populært sagt skal HR kunne ses på bundlinjen
- › På helt tilsvarende vis vil KL som arbejdsgiverorganisation blive målt på, hvordan vi kan bidrage til at understøtte effektiviseringsdagsordenen

## Arbejdsmiljø, psykisk arbejdsmiljø, stress og sygefravær

- › Det er ikke farligt at gå på arbejde! Og 9 ud af 10 af vores medarbejdere melder, at de trives på deres arbejde
- › Men vi skal tage udfordringerne i det moderne arbejdsliv alvorligt
- › Særligt psykisk arbejdsmiljø, stress og sygefravær fylder og er afgørende for effektiviteten af den kommunale organisation

## Medarbejdere med de rette kompetencer

- › Kan vi rekruttere de rigtige medarbejdere?
- › Giver de uddannelser, som vore medarbejdere har, de rette kompetencer?
- › Udvikler vores medarbejdere deres kompetencer i takt med ændrede krav til opgaveløsningen?



## Socialt ansvar

- › Vi skal som kommunale arbejdsgivere fortsat holde fanen højt i forhold til det sociale ansvar. Det tjener vores borgere bedst
- › Men der er en grænse – der er behov for, at det øvrige arbejdsmarked i højere grad også tager ansvaret på sig
- › Vigtigt, at arbejde med inklusion, der giver værdi både for den inkluderede og for arbejdspladsen er
- › Integration et vigtigt tema

## Nye leder- og medarbejderroller

- › Samskabelse og nye måder at løfte kerneopgaverne på giver problemer og **muligheder**
- › HR-funktionen har en opgave i at sikre, at vi har medarbejdere og ledere, der kan tage hånd om problemerne og – ikke mindst – at se og udnytte mulighederne

## Forandret arbejdsgiver- og lederrolle

- › Vi skal i endnu højere grad kunne levere effektiv velfærd af høj kvalitet som inddrager borgerne og tager udgangspunkt i lokalsamfundenes resurser og vilkår.
- › Det kræver bl.a.:
  - › ledere og medarbejdere som er klædt på til at løfte opgaverne, er innovative og inddragende og som har blik for borgernes egne resurser.
  - › smidige og fleksible kommunale organisationer og arbejdspladser, som ikke kvæles i regler og bureaukrati
  - › fortsat fokus på forenkling og fleksibilitet i vores overenskomster og i samarbejde med de faglige organisationer.
- › En vigtig forudsætning for, at vi kan løfte opgaverne som effektive arbejdsgivere er, at der er en god kontakt mellem jer som HR-chefer og KL som arbejdsgiverorganisation