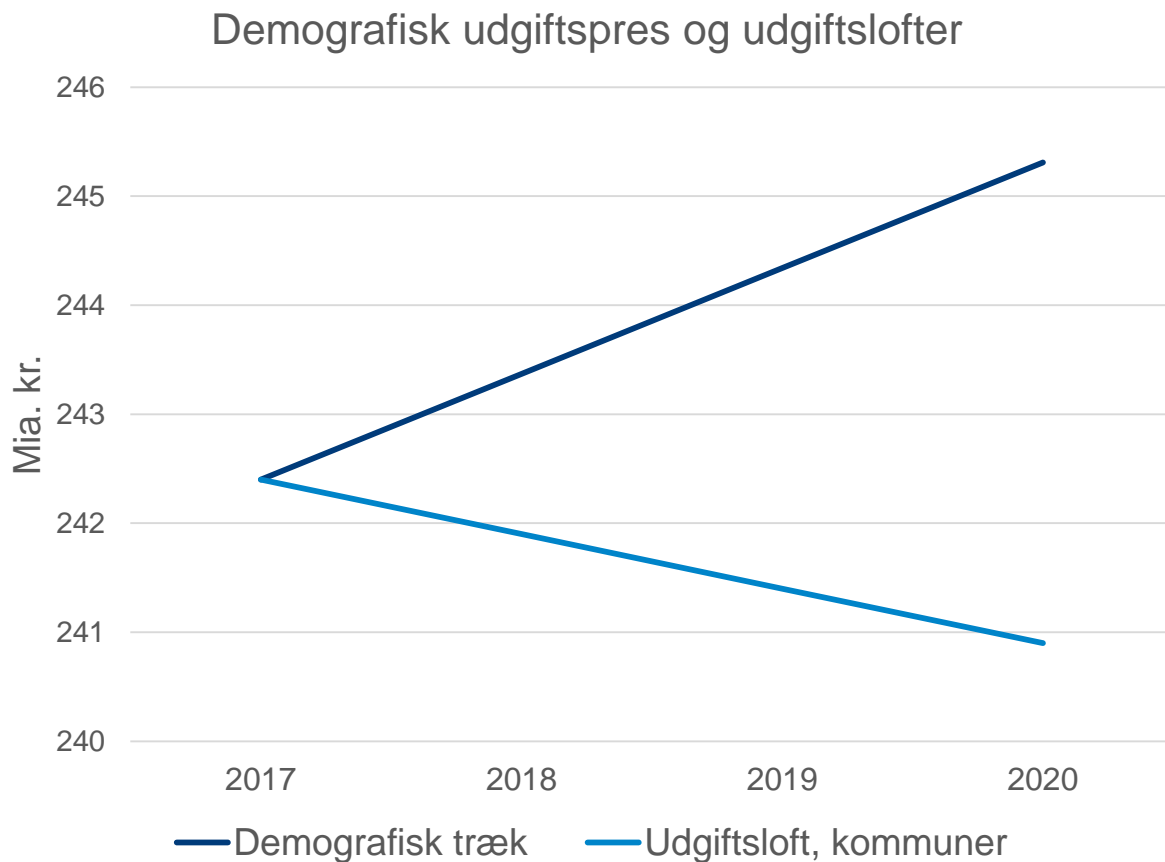


BÆREDYGTIGHED OG ARBEJDSGIVERPOLITIK

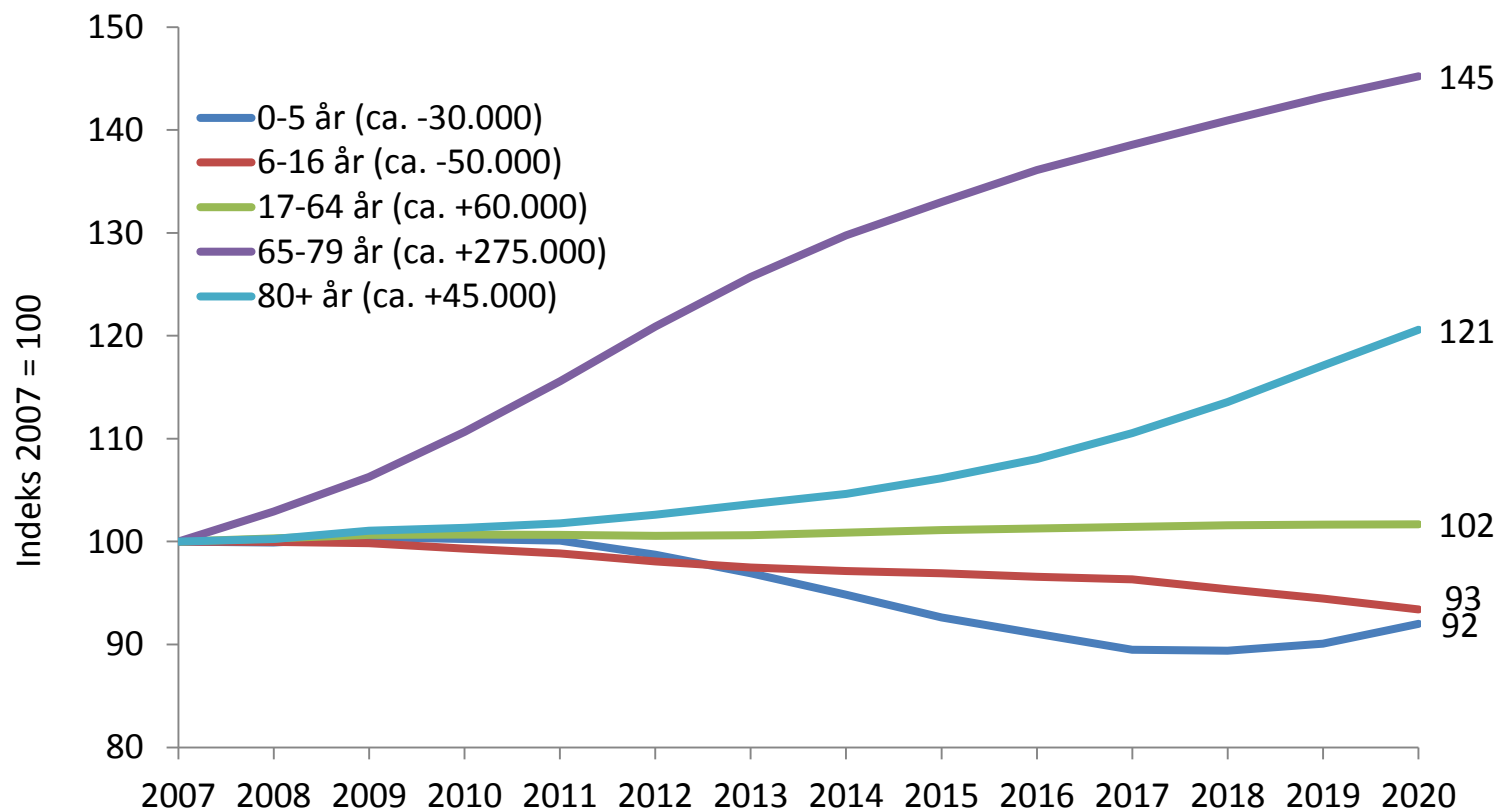
OHRC's Landsmøde 2017, 23. maj 2017

Opgaven i de kommende år



- › **Hertil kommer:**
- Opgaveglidning på sundhed
 - Vækst i diagnoser (social)
 - Diverse nye rettigheder
 - Osv.

Den demografiske udvikling er markant



Kilde: DST

Kommunerne er i forandring og under pres

- › Effektiviserings- og besparelseskrav
- › Øgede forventninger og krav
- › Kerneopgaverne er under forandring
- › Borgernes rolle er under forandring

Produktiviteten og effektiviteten skal øges

- › HR-funktionen vil blive vurderet på, hvordan den bidrager
 - › i effektiviseringsprocesserne
 - › i forandringsprocesserne
 - › i implementeringsprocesserne
 - › i processerne med organisations- og kulturændringer
 - › i medarbejder- og lederudvikling
 - › i at understøtte tværgående løsninger og nytænkning
- › Populært sagt skal HR kunne ses på bundlinjen

Overenskomsterne må kunne hjælpe?

Effektive arbejdsgivere – vigtig del af svaret

- › Medarbejderressourcerne skal anvendes effektivt
- › Medarbejderressourcerne skal anvendes rigtigt
- › Kerneopgaverne skal løftes af medarbejdere med de rette kvalifikationer og i samarbejde på tværs af faggrupper
- › Vi skal sikre motiverede medarbejdere og arbejdspladser kendetegnet ved høj trivsel, et godt arbejdsmiljø og høj social kapital

Hvordan kan HR understøtte?

- › Hvordan kan HR understøtte en effektiv kommunal opgaveløsning med fokus på arbejdspladsniveau /velfærdsområder?
 - › Bedre adgang til og brug af (arbejdsgiverpolitiske) nøgletal
 - › Datadreven planlægning, større viden om nøglefaktorer fx medarbejdersammensætning, tidsforbrug opdelt i forhold til belastning, prioritering af tid til kerneopgaven, (syge)fravær mv.
 - › Fokus på at skaffe, validere og synliggøre relevant data
- › Hvad er det KL gør, og hvor er vi lige nu?

God kommunal arbejdsgiverpraksis

- › Et helhedsorienteret arbejdsgiverpolitisk indblik på daginstitutionsområdet
 - › Samarbejde med København, Roskilde, Ballerup, Esbjerg, Frederikssund og Middelfart
 - › Alle (pædagogiske) medarbejdere på de deltagende institutioner registrerer deres arbejdstid i ti arbejdsdage med særligt fokus på tiden, der ikke direkte involverer børn (mødeaktivitet, planlægning, administration, forældrekontakt, praktiske opgaver, pauser)
 - › Sammenholdes med bl.a. børnefremmøde og baggrundsdata
- › 2. Et arbejdsgiverpolitisk nøgletalsprodukt, som indarbejdes i FLIS

Medarbejdere med de rette kompetencer

- › Forandret opgaveløsning fremadrettet
 - › Rekrutteringsudfordringer
 - › Behov for mere/anden uddannelse
 - › Strategisk kompetenceudvikling, reel forandring/forbedring af praksis

- › Elementer i overenskomstaftalerne
 - › Kompetencefond
 - › Bedre til ord, tal og IT
 - › Ufaglært til faglært

Nye arbejdsformer

- › Både medarbejdere og arbejdsgivere efterspørger fleksibilitet
- › Det udfordrer de traditionelle måder at gøre tingene på
- › Psykisk arbejdsmiljø, stress og sygefravær fylder og er afgørende for effektiviteten af den kommunale organisation
- › Men det er ikke farligt at arbejde! Og 9 ud af 10 af vores medarbejdere melder, at de trives på deres arbejde