

HR-strategi - Bodø kommune

Arbeidsprosess frem til i dag
Veien videre

Anne-Line B. Strand - OU 30.05.17



HR- strategi

- HR-strategi for Bodø kommune, gjeldende fra og med 2017 til og med 2020 er utarbeidet av arbeidsgiver med deltakelse fra tillitsvalgte og verneombud.
- Gjennom bred medvirkning har det vært et klart mål å komme frem til en mest mulig omforent HR-strategi som på en god måte støtter opp om kommunens langsiktige mål og som tydeliggjør de strategiske hovedmålene.
- HR-strategien revideres hvert 4. år men tilpasses fortløpende til skiftende rammebetingelser og endringer i samfunnet

Mandat fra ass. rådmann

- Ny HR-sjef (2017) fikk i oppdrag å utarbeide forslag til en HR-strategi for Bodø kommune basert på det utkastet som var jobbet frem av en arbeidsgruppe i løpet av 2016
- HR-strategien skal støtte opp om Bodø kommunes visjon og satsingsområder, og gi retning. Den skal danne grunnlag for strategisk HR utvikling med utgangspunkt i et definert utfordringsbilde
- I heftet «Skodd for fremtiden» beskriver KS et utfordringsbilde for kommunal sektor med følgende utviklingstrekk:
 - ✓ **Globalisering – Demografi – Individualisering - Teknologi**

Hovedutfordringer

- Kort oppsummert gir dette kommunal sektor to hovedutfordringer fremover:
 - **1. Evne til å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere**
 - **2. Evne til utvikling og nyskaping**
- De tre hovedmålene som HR-strategien peker på skal bidra til at vi blir bedre rustet til å møte et samfunns- og arbeidsliv i stor endring.

Arbeidsprosessen

- Prosessplan for prosjektet ble utarbeidet i februar 2017 med «stram» framdriftsplan
- Ønske om at HR-strategi og revidert lønnspolitisk plan kunne behandles samtidig i organisasjonsutvalget den 30. mai 2017
- Deltakere: representanter fra HR-kontoret, Oppvekst og kulturavdelingen, Helse og omsorgsavdelingen, Teknisk avdeling, Rådhusprosjektet, tillitsvalgte og HVO
- Intern arbeidsgruppe fra HR-kontoret - Referansegruppe ble oppnevnt med representanter fra IKT og seksjon for Personalforvaltning.

Arbeidsprosessen forts.

- Prosjektgruppen startet sitt arbeide 10. mars 2017 og har hatt til sammen tre møter. Siste møte ble avholdt 5. mai 2017
- I mellom prosjektgruppens fastsatte møter har representantene fra HR jobbet med tekst og bilder (6 møter). Forslagene herfra er fortløpende lagt frem for prosjektgruppen og referansegruppen
- Utkast til HR-strategi er lagt frem for tillitsvalgte 2. mai og for RLG den 8. mai. Innspill herfra er hensyntatt i dokumentet
- HR-strategien er drøftet med hovedsammenslutningene den 23. mai 2017.

Fremdriftsplan for prosjektet

HR-strategi Bodø kommune Framdriftsplan 2017	Januar	Februar	Mars	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Desember	2017
Fase 1: Oppstart													
Utkast HR-strategi «overlevert» HR-sjef	2												
Gjennomgang av dokument og høringsnotat		1											
Nedsatt arbeidsgruppe			1										
Utarbeidet prosessplan			8										
Oppstart arbeidsgruppe 1. møte			10										
Fase 2: Utredning/medvirkning													
Del-arbeidsgruppe fra HR -kontoret			31										
Arbeidsgruppemøte 2				3									
Del-arbeidsgruppe fra HR-kontoret				6									
Del-arbeidsgruppe fra HR-kontoret				24									
Del-arbeidsgruppe fra HR-kontoret				26									
Arbeidsgruppemøte 3					5								
Fase 3: Utforming/vedtak													
Utforming av HR-strategien													
Lagt frem for TV/HVO					2								
Lagt frem for RLG					8								
Drøftet til hovedsammenslutningene					23								
Organisasjonsutvalget - vedtak					30								
Fase 4: Implementering													
Implementering i ledergrupper/personalmøter/annet													

Veien videre

- HR-strategien er en del av organisasjonens helhetlige strategi – den gir retning og føringer for hvordan vi anskaffer, utvikler og anvender menneskelige ressurser som gjør Bodø kommune attraktiv på arbeidsmarkedet
- Det må utarbeides tiltak (handlingsplaner) for hvert av hovedmålene i strategien:
 - ❑ **Ledere gjør mål til handling (hovedmål 1)**
- Her ser vi behov for ulike former for lederstøtte. Eksempelvis lederskole for nye ledere eller kurs i Hverdags-ledelse for ledere generelt. Rådmannens «lederdag» vil kunne være et slikt bidrag til lederstøtte. Det samme gjelder coaching, HR-kaffe og fagkurs.

Veien videre forts.

□ Optimal bruk av kompetanse (hovedmål 2)

- Vi må sikre at dagens og fremtidig kompetanse er riktig i forhold til vårt samfunnsoppdrag (kvalitet i tjenesteproduksjonen)
- Tiltak vil her kunne være systematisk kompetansekartlegging i de ulike avdelingene. Ta i bruk Kompetanseportal som gjøres tilgjengelig for alle ansatte
- Viktig å jobbe frem heltidskultur, styrke nærværet / redusere sykefraværet. Rekruttere «smart» for fremtiden
- Helsefremmende og arbeidsmiljøbyggende tiltak
- Medarbeiderundersøkelser settes i system – gjennomføres jevnlig hvert 2. år. HR-kontoret har ansvar for iverksetting, gjennomføring (sammen med lederne) og oppfølging.

Veien videre forts.

□ Kultur for nytenking (hovedmål 3)

- Kravene til kommunens tjenester endres i tråd med samfunnsutviklingen. For å fortsatt kunne levere gode tjenester må vi lete etter nye måter å løse oppgavene på 😊
- Settes på dagsorden i form av en kultur preget av nysgjerrighet, fleksibilitet og raushet.
- Ta i bruk ny teknologi – digitalisere – optimalisere arbeidsprosesser – tenke nytt.
- Involvere medarbeidere i våre fremtidige utfordringer og muligheter – skape engasjement og medvirkning.

Hva kan hindre implementeringen?

- Manglende engasjement eller vilje til forankring i RLG og hos øvrige sentrale ledere
- Manglende eller svak gjennomføringsevne med hensyn til å informere ut i organisasjonen om ny HR-strategi (kompetansesvikt)
- Manglende utarbeidelse av konkrete handlingsplaner i og utenfor HR-kontoret som er forankret i HR-strategien og som skal bidra til å løse de HR-relaterte utfordringene som Bodø kommune har synliggjort. For suksess må tiltakene settes ut i livet.