

Eksempler på konsulentopgaver i HR og Udvikling

HR og Udvikling arbejder dels med tværgående udviklings- og HR-opgaver og dels med opgaver direkte fra det enkelte direktørområde. Hvert direktørområde har egne ressourcer at trække på i teamet. Det betyder, at opgaverne i HR- og Udvikling er mangfoldige og af forskellig karakter alt efter om det er tværgående HR-opgaver eller konkrete HR eller udviklingsopgaver på et direktørområde.

Nedenfor er en kort oversigt over eksempler på opgaver på de forskellige områder. Listen er langt fra udtømmende, men giver et indblik i forskelligheden.

Tværgående opgaver (eksempler)

Tværgående opgaver kommer hovedsageligt via direktionen og kan omhandle både konkrete fagopgaver eller styring og strategiudvikling af kommunen. På nuværende tidspunkt arbejder vi f.eks. med nedenstående opgaver.

- Styringsgrundlag for Varde Kommune. Udvikling af et procesdokument, der viser hvordan kommunen kommer fra politiske vision til konkrete handlinger overfor borgere i Varde Kommune.
- Understøttelse af direktionens strategiplan, hvor der på tværs af organisationen skal igangsættes understøttende indsatser.
- Understøttelse af udvikling af byrådsgrundlag for den nye kommunalbestyrelse
- Udvikling af en vifte af politikker under de forskellige politiske udvalg
- Nyt fokus på arbejdskraftudfordringen, hvor der skal arbejdes med onboarding, fratrædelsesanalyser, fastholdelsestiltag, opgaveløsning og rekruttering på nye måder
- Energiø i Nordsøen. Regeringen har besluttet, at der skal etableres en energiø i Nordsøen. Det kommer til at påvirke kommunen på mange områder som vi skal have fundet en måde at håndtere.
- Talentudvikling af kommunens talenter – herunder lederaspiranter, som skal støttes på arbejdspladsen og gennem centrale tiltag

Plan, Kultur og Teknik

Overordnet er opgaverne indenfor Plan, Kultur og Teknik orienteret omkring styring og udvikling af projekter. Som udgangspunkt er der få tværgående proceskonsulenter ansat indenfor især teknikområdet, hvor der hovedsageligt er fagkonsulenter og sagsbehandlere ansat. Plan og Kultur har flere proceskonsulent kompetencer. Det betyder, at opgaverne for HR og Udvikling i Plan, Kultur og Teknik handler om at udvikle, koordinere og gennemføre forskellige projekter på tværs af området, men også med inddragelse af andre afdelinger i kommunen samt eksterne. HR og Udvikling har i den forbindelse hovedsageligt en generalisttilgang – dog er der også behov for at sætte sig ind i mere konkrete områder - f.eks. lovgivning omkring nye områder. Det kunne være klima og bæredygtighedsområdet, hvor vi pt. arbejder med en strategi for opsætning af ladeinfrastruktur til eldreven transport. I den forbindelse vil det også være vores opgave at have dialogen med det relevante politisk udvalg.

- Udvikling af strategier – pt. infrastruktur for eldreven transport.

- Projektstyring indenfor PKT-området - f.eks. naturprojekter og udvikling af nye rekreative områder.
- Administrative opgaver, som projektledelse i forbindelse med indkøring af nye it-systemer eller indkøring af nye administrative processer.
- Udvalgsbetjening i forhold til opgaver, hvor det er relevant.

Børn, Læring og Job

Arbejdsopgaverne inden for Børn, Læring og Job er varieret med fokus på understøttende arbejde. Børn, Læring og Job dækker over et stort område med flere opdelinger af fagområder, hvilket skaber en stor berøringsflade med mange typer af opgaver. Rollen for HR og Udvikling er at understøtte området med forskellige opgaver lige fra planlægning af indhold til møder, deltagelse i projekter, udviklingsarbejde med fokus på problemløsning og sparring med direktøren.

Aktuelt er der fokus på udarbejdelse af nedenstående opgaver:

- Udvikling af nye løsninger inden for rekruttering
- Planlægning af introduktion til nye politiske udvalg
- Udviklingsopgaver eksempelvis udarbejdelse af fysiske dialogfremmende værktøjer
- Koordinering og planlægning af møder

Social og Sundhed

Vores opgaver på Social og Sundhedsområdet er fokuseret omkring større strategiske projekter, facilitering af strategi- og ledermøder samt sparring med social- og sundhedsdirektøren. På Social og sundhedsområdet er der mange konsulenter ansat, ligesom direktørens sekretær varetager PA rollen. Det betyder, at området selv varetager de fagrelaterede opgaver og projekter, men at HR og Udvikling medvirker til udvikling, koordinering, projektledelse og tovholderopgaver i forbindelse med analysearbejde, større strategiske projekter og andet udviklingsarbejde.

Aktuelt arbejdes der med nedenstående opgaver:

- Planlægning og koordinering ift. introduktion af nyt udvalg
- Projektledelse ift. Omorganisering af ældreområdet
- Planlægning og facilitering af strategimøder, ledermøder og temadage i samarbejde med de respektive ledere.

Arbejds miljø

HR og Udvikling arbejder med det strategisk arbejdsmiljø på tværs af hele eller dele af organisationen, vi arbejder med tværgående arbejdsmiljøindsatser som eksempelvis forebyggelse af vold, trusler og krænkende handlinger, sikring af et godt fysisk arbejdsmiljø og håndtering af små krænkelser. Vi arbejder for at skabe gode arbejdsfællesskaber og kompetenceudvikling i/af arbejdsmiljø- og MED-organisationen

Rekruttering

Vi yder bistand til organisationen i forhold til rekruttering af alle vores ledige stillinger og understøtter organisationen i hele processen i forbindelse med ansættelse af kommunens ledere. Endvidere har vi fokus på den gode onboarding og introduktion af både medarbejdere og ledere.

Facilitering, sparring og procesopgaver

HR og Udvikling understøtter og faciliterer blandt andet ved strategiudvikling, lederseminarer, temadage og procesopgaver. Konkret i forbindelse med eksempelvis organisationsændringer, konflikthåndtering eller håndtering af forandringer.

Kompetenceudvikling

HR og Udvikling understøtter kompetenceudvikling på alle niveauer af organisationen, blandt andet med lederudviklingsforløbet for alle mellemledere på social og sundhedsområdet: Ledelse på Forkant, forskellige diplommoduler, implementering af IT-systemer blandt andet M365 og udvikling af E-learning moduler såvel som e-learningplatformen.

Organisationsændringer

I forbindelse med større organisationsændringer, arbejder HR og Udvikling med blandt andet organisationsanalyse, procesplanlægning, kommunikation med videre.