

Personalepolitisk Status 2025

Indholdsfortegnelse

HR-strategi og initiativer relateret hertil i 2025	4
TEMA 1: En attraktiv og rummelig arbejdsplads for medarbejdere og ledere	4
Styrket aktørskab	4
Styrket fremmøde.....	5
Kloge kvadratmeter - Fremtidens administrative bygninger.....	5
Onboarding af nye medarbejdere og ledere	5
Forberedelse af fælles trivselsmåling, APV og ledelsesevaluering ...	5
TEMA 2: Kommunikation, samarbejde og kompetenceudvikling.....	5
HR-kompetenceudviklingspuljen.....	5
TEMA 3: Rum til ledelse og udvikling af ledelse.....	6
Kurs, Koordinering og Commitment	6
Lederkompetenceudvikling	7
Arbejdsmiljøarbejdet i 2025	8
Sygefraværsindsats - Styrket fremmøde	8
Sygefravær	9
Arbejdsulykker	9
Nøgletal for Norddjurs Kommune	10
Antal medarbejdere	10
Alder	11
Alder - fordelt på medarbejdergrupper.....	11
Ansatte på fuldtid.....	11
Ansatte på fuld tid - fordelt på medarbejdergrupper	12
Ansatte på særlige vilkår	12
Personaleomsætning.....	12
Personaleomsætning - fordelt på medarbejdergrupper	13
Lønniveau	13
Lønniveau - fordelt på kvinder og mænd.....	14

Personalepolitisk Status 2025

Den personalepolitiske status giver et samlet indblik i de mange HR og arbejds miljøinitiativer der er igangsat i Norddjurs Kommune i løbet af 2025, både på lokalt niveau og på overordnet strategisk og organisatorisk niveau.

Samtidig giver den personalepolitiske status også et indblik i, hvor vi som arbejdsplads har vores styrker og hvor vi har potentielle udviklingsområder.

Strategiske indsatser

Det strategiske arbejde med udvikling af et fælles ledelsesfagligt grundlag med udgangspunkt i kurs, koordinering og commitment, samt fokus på, at styrke aktørskabet og den psykologiske tryghed hos både medarbejdere og ledere bidrager til et solidt og fælles fundament for implementeringen af de store velfærdsreformer og dertilhørende forandringer.

Ligeledes er det fundamentet for at leve op til de stigende krav og forventninger om afbureaukratisering og forenkling i den offentlige sektor, hvor målet er at skabe rum til et endnu større fagligt blik på og fagligt samarbejde i opgaveløsningen. Og endelig er det et godt fundament for at arbejde videre med Norddjurs Kommune som en attraktiv arbejdsplads.

Udviklingspotentialer

Den Attraktive Arbejdsplads

Der er flere indikationer på, at det netop er vigtigt at arbejde videre med at skabe en endnu mere attraktiv arbejdsplads.

Nøgletallene for Norddjurs Kommune er med til at indikere, at det er nødvendigt at arbejde med den attraktive arbejdsplads både for at sikre tiltrækning af nye medarbejdere og tilknytning af både nuværende og kommende medarbejdere.

Områder hvor Norddjurs Kommune skiller sig ud i forhold til andre kommuner er f.eks. alderssammensætningen af medarbejdergruppen, hvor vi har færre unge medarbejdere og flere ældre medarbejdere, der er en stor andel af medarbejdere ansat på deltid, personalegennemstrømning er relativ høj og lønniveauet er lavere end både sammenlignelige kommuner og landsgennemsnittet.

Styrket fremmøde

Den store indsats, både på organisatorisk niveau og lokalt, for at styrke fremmødet hos medarbejdere og ledere i Norddjurs Kommune, har vist gode resultater. Norddjurs Kommune har til trods for indsatsen fortsat et relativt højt sygefravær. Og har endnu ikke realiseret ambitionen om at reducere sygefraværet til 5 %. Derfor er der potentiale i at arbejde yderligere med både igangværende og nye indsatser, for at højne fremmødet endnu mere, dette i regi af projektet Styrket fremmøde.

Herudover er der fortsat et potentiale i at få flere medarbejdere til at arbejde på fuld tid eller med højt timetal (32 - 36 timer). Præferencen for deltidsarbejde er særligt stort for medarbejdere ansat på velfærdsområderne.

Kontinuerligt og vedvarende arbejde med at forbedre og passe på det gode arbejdsmiljø

Der arbejdes kontinuerligt og vedvarende på at forbedre og passe på det gode arbejdsmiljø i Norddjurs Kommune. Arbejdsmiljøarbejdet er centreret omkring de enkelte arbejdspladser. Dette giver ejerskab, forpligtelse samt grundlag for de bedst mulige indsatser og løsninger (jf. bilag 2).

Derfor ses det også i områdernes arbejdsmiljørapporter, at der arbejdes meget forskelligt med at løse de lokale

og konkrete udfordringer - og det går overordnet set rigtig godt med dette arbejde.

Størstedelen af MED-udvalgene / Arbejdsmiljøgrupperne vurderer, at de er nået i mål med det de ønskede med arbejdsmiljøindsatsen i 2025.

Langt de fleste vurderer ligeledes, at det går godt / rigtig godt med deres arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen.

HR-strategi og initiativer relateret hertil i 2025

Norddjurs Kommunes HR-strategi var gældende for perioden fra 2022 til og med 2025. Nedenstående temaer relaterer sig til denne strategi og de beskrevne indsatser, der er gennemført i løbet af 2025, hører under strategiens tre temaer.

HR-strategien (2022-2025) blev evalueret i foråret 2025, både politisk og administrativt.

Fra 2026 og frem vil de HR strategiske indsatser blive samstemt med de overordnede strategiske indsatsområder og den kommende politiske vision for Norddjurs Kommune.

TEMA 1: En attraktiv og rummelig arbejdsplads for medarbejdere og ledere

I 2025 har der fortsat været fokus på Norddjurs Kommune som en attraktiv

arbejdsplads, blandt andet med bevidst at arbejde med styrket aktørskab, styrket fremmøde, kloge kvadratmeter og ikke mindst etablering af fælles ledelsesfagligt grundlag, som er beskrevet under tema 3.



Styrket aktørskab

Som en naturlig overbygning til arbejdet med psykologisk tryghed, der var et fokusområde i 2024, har der i 2025 været stigende fokus på styrket aktørskab. Aktørskab er kendetegnet ved, at medarbejdere og ledere tager endnu mere initiativ og ansvar for positiv og

udviklende opgaveløsning og samarbejde.

Professionelt aktørskab er en måde at gå til arbejdet på, hvor man både tager lederskab på sig, når det er det bedste for opgaveløsningen, og giver følgeskab til andre, når det tjener opgaven bedst.

Styrket fremmøde

I Norddjurs Kommune er der et kontinuerligt fokus på trivsel, fremmøde og sygefravær blandt medarbejderne.

Projektet *Styrket Fremmøde* har til formål at øge fremmødet og nedbringe sygefraværet hos medarbejderne i Norddjurs Kommune. Projektperioden løber fra marts 2025 til marts 2026.

I projektet har direktionen udvalgt 10 afdelinger i Norddjurs Kommune, der skal deltage i særlige og skræddersyede indsatser med det formål at øge fremmødet og trivslen på arbejdspladsen.

Endvidere er en del af indsatsen i projekt Styrket fremmøde at øge vejledningen i sygefraværshåndtering til alle ledere i kommunen.

For en yderligere beskrivelse af projektet Styrket fremmøde, jf. afsnittet "Sygefraværsindsats - Styrket fremmøde".

Kloge kvadratmeter - Fremtidens administrative bygninger

I løbet af 2025 er der gennemført en bredt involverende proces med henblik på at samle administrative funktioner på tre adresser i stedet for fire. Medarbejder og ledere har eksempelvis arbejdet med visionen for arbejdslivet i fremtidens administrative bygninger og fælles hverdagsaftaler for god adfærd i de kommende nye rammer. Der har været gode muligheder for at være i dialog om konkrete ønsker til det nye og der er gjort en stor indsats for at

forberede flytning fra rådhuset til midlertidige arbejdssteder.

Onboarding af nye medarbejdere og ledere

Der har fortsat været et stort fokus på at hjælpe nye medarbejdere og ledere godt i gang på kommunens arbejdspladser. Der er to årlige arrangementer for alle nyansatte medarbejdere samt to arrangementer for nye ledere med fokus på det fælles værdimæssigt grundlag. Dette følges op med en lokal og konkret introduktion til systemer og procedurer for ledere.

Forberedelse af fælles trivselsmåling, APV og ledelsesevaluering

I overensstemmelse med ønsket om mere fælles data om fx arbejdsmiljø, trivsel og særlige strategiske indsatsområder, er der i 2025 lavet et indledende arbejde, som grundlag for fælles målinger i 2026.

TEMA 2: Kommunikation, samarbejde og kompetenceudvikling

I 2025 har der fortsat været fokus på kommunikation, samarbejde og kompetenceudvikling. Det anses som en forudsætning for at medarbejdere og ledere kan gå glade på arbejde og gå glade hjem, jf. afsnittet vedrørende Arbejdsmiljøarbejdet i 2025.

HR-kompetenceudviklingspuljen

Der er fokus på at medarbejdere og leders kompetencer følger med udviklingen af kerneopgaven. Derfor er der årligt afsat midler til kompetenceudviklingsprojekter via den fælles kompetenceudviklingspulje.

Puljen kan søges til projekter, der bidrager til at støtte konkrete faglige kompetenceudviklingsforløb samt forløb

i bredere forstand, som adresserer rekruttering og fastholdelse.

Den samlede pulje i 2025 var på 1.035.061 kr.¹ Og alle midlerne er fordelt.

Følgende projekter er blevet tildelt midler:

- En faglig stærk demens indsats (Sundhed og omsorg)
- Praksisnær kompetenceudvikling af social- og sundhedshjælpere (Sundhed og Omsorg)
- Personcentreret omsorg i hjemme- og sygeplejen (Sundhed og Omsorg)
- Sammenhængende borgerforløb (Sundhed og Omsorg)
- Styrket kommunikation og samarbejde med pårørende (Socialområdet)
- Styrket sagsbehandling på det sociale område ved implementering af VUM 2.0 (Socialområdet)
- Styrket faglig viden, metoder og tilgange til arbejdet med børn, unge og voksne med autisme (Socialområdet)
- Kompetenceløft til medarbejderne i dagbehandlingen - tidlig, målrettet og tilstrækkelig

indsats til børn 0-2 år (Børn og Familie)

- Implementering og formidling af medarbejdernes specialpædagogiske faglige viden og kompetencer i specialafdeling og almen skoledel (Skole og Dagtilbud)
- Større faglighed i teamene (Skole og Dagtilbud)
- Kompetenceudvikling af kommunens servicemedarbejdere (Vej og Ejendom)

For en uddybning af og status på projekterne, jf. bilag 1.

TEMA 3: Rum til ledelse og udvikling af ledelse

For at fremtidssikre god ledelse i Norddjurs Kommune arbejdes der kontinuerligt med udvikling og styrkelse af ledelse.



Kurs, Koordinering og Commitment

Med afsæt i Norddjurs Kommunes værdier og direktionens initiativ "Sammen

¹ Der er årligt afsat midler til kompetenceudviklingspuljen, og i 2025 udgjorde beløbet 635.767 kr. Jf. budgetaftalen er der i 2025 tilført yderligere 400.000 kr. De 1.035.061 kr. inkluderer en

mindre budgetjustering og tilbageførsel af 0,25% af effektiviseringsbidraget

om ledelse" er der et øget fokus på at styrke en fælles ledelseskultur.

Et centralt omdrejningspunkt i denne indsats er *kurs, koordinering og commitment (KKC)*, der danner rammen om en sammenhængende og værdibase-ret ledelsespraksis. Formålet med dette fælles fundament er at skabe bedre sammenhængskraft på tværs af organisationen, styrke den tværgående koordinering og sikre et stærkt engagement i den fælles opgaveløsning.

I Norddjurs Kommune ses ledelse som en fælles opgave, hvor medarbejdere ikke blot udfører beslutninger, men er aktive aktører, der tager ansvar for at handle på organisationens vegne. Professionelt aktørskab indebærer, at medarbejdere gives plads til at tage initiativ, træffe beslutninger og bidrage til udviklingen af organisationen. For ledere betyder det, at de skal skabe rammer, der understøtter engagement og ejerskab frem for at styre gennem kontrol og detaljeret regulering.

Der er i 2025 afholdt lederworkshops, hvor lederne både har fået viden og mulighed for at arbejde i praksis med kurs, koordinering, commitment og professionelt aktørskab. Der har ligeledes været afholdt temadage for Hovedudvalget og der er påbegyndt dialogmøder med alle Områdeudvalgene.

Herudover er Kurs, Koordinering og Commitment en prioriteret indsats i aftalegrundlaget ml. aftalegiver og aftaleholder i 2025.

"Sammen om ledelse" er en del af det strategiske indsatsområde "Den attraktive arbejdsplads"



Lederkompetenceudvikling

Puljen til lederudvikling er dels fordelt til lokale arbejdspladser som tilskud til Den Offentlige Ledelsesuddannelse (DOL) eller anden lederuddannelse samt som tilskud til udviklingsforløbet "Leder på spring", for potentielle kommende ledere.

Desuden er en del af puljen anvendt til uddannelse af ledere i "Den svære samtale", som en understøttelse af arbejdet med styrket fremmøde og bæredygtige arbejdsfællesskaber.

Arbejdsmiljøarbejdet i 2025

Arbejdsmiljøarbejdet i Norddjurs Kommune er centreret omkring de enkelte arbejdspladser. Dette giver ejerskab, forpligtelse samt grundlag for de bedst mulige indsatser og løsninger, jf. bilag 2.

Derfor ses det også i områdernes arbejdsmiljørapporter, at der arbejdes meget forskelligt med at løse de lokale og konkrete udfordringer - og det går overordnet set, rigtig godt med dette arbejde.

Størstedelen af MED-udvalgene / Arbejdsmiljøgrupperne vurderer, at de er nået i mål med det, de ønskede med arbejdsmiljøindsatsen i 2025.

Langt de fleste vurderer ligeledes, at det går godt / rigtig god med deres arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen.

Supplerende arbejdsmiljøuddannelser i 2025

I 2025 er der udbudt tre supplerende kurser i arbejdsmiljø. Kurserne er et tilbud til arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere i Norddjurs Kommune.

Temaerne for kurserne var

- Arbejdsfællesskaber på tværs af generationer.
- Mellem begejstring og belastning - Forebyggelse af udbrændthed og omsorgstræthed knyttet til psykisk krævende arbejde.
- Psykologisk tryghed

Sygefraværsindsats - Styrket fremmøde

I Norddjurs Kommune er der et kontinuerligt fokus på sygefravær og udviklingen følges tæt på alle niveauer i MED-systemet, hvor fravær er et fast punkt på alle ordinære MED-udvalgsmøder.

I hovedudvalget arbejdes der systematisk med sygefravær, f.eks. ved at afdelingscheferne og medarbejderrepræsentanterne på de pågældende områder på hvert møde informerer om sygefraværsindsatsen og det forebyggende arbejde fra områderne.

I 2024 blev der i regi af hovedudvalget igangsat et sygefraværprojekt.

Projektet løb til og med første halvdel af 2025.

Projektet indeholdt en række tiltag, herunder:

- 1-3-10 modellen for systematiske kontakt og styrket opfølgning ved sygefravær
- Fraværsportalen, med en let tilgængelig ledelsesinformation
- Opdatering af redskaber til brug for arbejdet med sygefravær.

Der blev i høj grad arbejdet videre med sygefraværsindsatsen i hele 2025, hvor overnævnte projekt blev afsluttet og blev videreudbygget i projektet *Styrket Fremmøde*².

Styrket fremmøde

Projektet *Styrket Fremmøde* har til formål at øge fremmødet og nedbringe sygefraværet hos medarbejderne i Norddjurs Kommune. Projektperioden løber fra marts 2025 til marts 2026.

I projektet har direktionen udvalgt 10 afdelinger i Norddjurs Kommune, der skal deltage i særlige og skræddersyede indsatser med det formål at øge fremmødet og trivslen på arbejdspladsen.

Endvidere er en del af indsatsen i projekt Styrket fremmøde at øge vejledningen i sygefraværshåndtering til alle ledere i kommunen.

Sygefravær

Tabel 1 viser, at der er et fald i sygefraværet blandt medarbejderne i Norddjurs Kommune i perioden fra 2023 til 2025 på 0,3 procentpoint. Det betyder, at der er et fald i antallet af gennemsnitlige sygefraværsdage fra 16,5 til 15,8 dage pr. medarbejder.

Samtidig er der en stigning i "andet fravær", dvs. fravær pga. barsel, graviditetsgener, hjemmeboende barn syg og sygdom med §56-aftale. I perioden fra 2023 til 2025 er der en stigning på 0,4 procentpoint.

Tabel 1. Sygefravær og andet fravær, i Norddjurs Kommune, set over en treårig periode.

	2023	2024	2025
Antal medarbejdere	3357	3331	3368
Sygefravær (procent) ¹	7,3	7,2	7,0
Antal sygefraværsdage pr. medarbejdere (gennemsnit)	16,5	16,4	15,8
Kort sygefravær - mindre end 14 dage (procent)	3,9	3,6	3,6
Langt sygefravær - mere end 14 dage (procent)	3,4	3,6	3,4
Andet fravær (procent) ²	2,6	2,7	2,8
Antal andet fravær pr. medarbejder (gennemsnit)	6	6,1	6,4

¹Sygefravær defineres som egen sygdom, delvist sygdom, nedsat tjeneste og arbejdsskader.

² Fravær defineres som barsel, graviditetsgener, hjemmeboende barn syg og sygdom med §56-aftale.

Arbejdsulykker

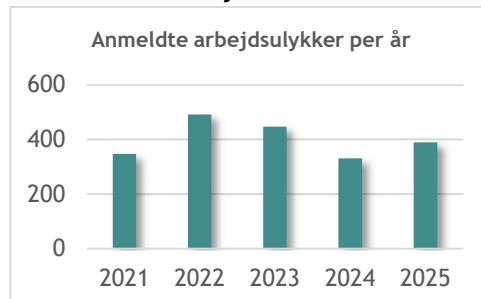
Set over en 5-årig periode er antallet af arbejdsulykker steget fra 2021 til 2022 - dette kan sandsynligvis tilskrives et fokus på registreringspraksis dvs. at arbejdspladserne i højere grad har fokus på at registrere alle arbejdsulykker. Særligt i starten af 2022 blev covid-19 i høj grad indberettet som en arbejdsulykke. I de efterfølgende år er antallet

² Projekt Styrket Fremmøde er finansieret gennem Budgetaftalen 2025-2028 med det klare formål at øge fremmødet

og nedbringe sygefraværet i Norddjurs Kommune. Projektperioden er fra marts 2025 til marts 2026.

af registrerede arbejdsulykker faldet I 2025 er der igen en stigning i antallet af arbejdsulykker. Der er tale om en stigning på 58 arbejdsulykker svarende til 17,5 %

Figur 1. Anmeldte arbejdsulykker¹ i perioden 2020 til 2025 i Norddjurs Kommune



¹En arbejdsulykke forstås som en pludselig, uventet og skadevoldende hændelse, der sker i forbindelse med arbejdet og som medfører personskafe (Arbejdstilsynet).

Nøgletal for Norddjurs Kommune

I det følgende beskrives Norddjurs Kommune ud fra en række nøgletal der på forskelligvis beskriver medarbejderne, herunder blandt andet alderssammensætning, beskæftigelsesgrad (fuldtid vs. deltid), personaleomsætning og lønfordeling.

I flere af graferne er tallene fra Norddjurs Kommune sammenlignet med landsgennemsnittet samt gennemsnittet for omegnskommuner. Omegnskommuner tæller Syddjurs, Favrskov, Randers, Aarhus og Mariagerfjord kommuner.

Nøgletallene er dermed være med til at indikere, hvor der kan være behov for at igangsætte HR- og arbejdsmiljøinitiativer, og samtidig kan tallene være med til at indikere den effekt, som allerede igangsatte og gennemførte initiativer har haft.

Tiltrækning og tilknytning til Norddjurs Kommune

Direktionen i Norddjurs Kommune har besluttet, at der skal arbejdes strategisk med "Den attraktive arbejdsplads" for at sikre tiltrækning af nye medarbejdere og tilknytning af nuværende medarbejdere til Norddjurs Kommune som arbejdsplads.

Blandt andet alderssammensætningen af medarbejdergruppen, antallet af ansatte på fuld tid, personalegennemstrømningen og lønniveauet i kommunen understreger vigtigheden heraf.

Antal medarbejdere

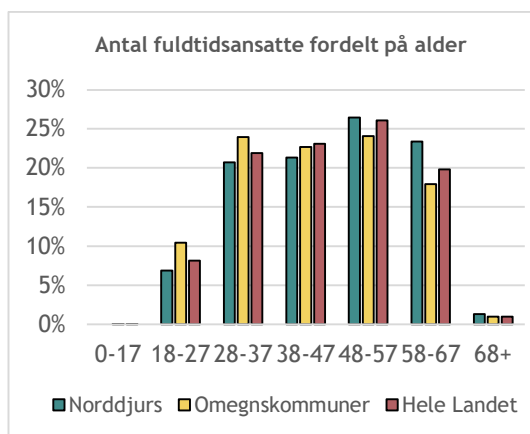
Der er, omregnet til fuldtidsstillinger, 2.679³ overenskomstansatte månedslønnede medarbejdere i Norddjurs Kommune, heraf 2.129 kvinder og 550 mænd (KRL, dec. 2025).

³ Dette svarer til i alt 3.366 overenskomstansatte medarbejdere.

Alder

I Norddjurs Kommune er aldersgennemsnittet i 2025 for fuldtidsansatte 46,8 år. For omegnskommuner er det 44,2 år og for hele landet 45,5 år (KRL, dec. 2025). Norddjurs Kommune har dermed en lidt højere gennemsnitsalder for fuldtidsansatte set i forhold til omegnskommuner og hele landet, jf. nedenstående figur 2.

Figur 2. Antal fuldtidsansatte fordelt på alder for Norddjurs Kommune, omegnskommuner og hele landet i 2025 (Kilde: KRL)



Alder - fordelt på medarbejdergrupper

For nogle medarbejdergrupper er der en gennemsnitsalder der er noget højere end sammenlignelige omegnskommuner og hele landet. Det gør sig gældende for

- Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter
- Pædagogisk personale i daginstitutioner, klubber og skolefritidstilbud
- Rengøringsassistenter
- Social- og sundhedspersonale
- Specialarbejdere
- Tekniske servicemedarbejdere

For en grafisk illustration jf. bilag 3, figur 1.

Ansatte på fuldtid

Deltidsansættelse er udbredt på det danske arbejdsmarked. Den store andel af medarbejdere med deltidsansættelse gør sig også gældende i Norddjurs kommune, jf. nedenstående tabel 2.

Alligevel ses der en ganske svag stigning i andelen af medarbejdere i Norddjurs Kommune med fuldtidsansættelse, jf. tabel 2. Andelen af medarbejdere med højt timetal (32-36 timer) er dog samtidig faldende. De to kategorier udligner dermed næsten hinanden, dog med en samlet svag stigning over årene 2023 - 2025.

Tabel 2. Procent af overenskomstansatte medarbejdere i Norddjurs Kommune, der er ansat på hhv. fuldtid (37 timer) eller på højt timetal (32-36 timer) i årene 2023 - 2025.

	2023	2024	2025
Fuldtidsansatte (37 timer pr. uge)	50,1	50,6	51,6
Ansatte med højt timetal (32-36 timer pr. uge)	23,2	23,0	22,3
I alt	73,3	73,6	73,9

Ansatte på fuld tid - fordelt på medarbejdergrupper

Præferencen for deltidsarbejde er særlig stor for medarbejdere ansat på velfærdsområderne. I Norddjurs Kommune er det f.eks. alene 27 % af social- og sundhedspersonalet og 34 % af syge- og sundhedspersonalet der arbejder på fuldtid.

For en grafisk illustration af udvalgte medarbejdergrupper og deres arbejdstid se bilag 3, figur 2.

Derfor har KL og Forhandlingsfællesskabet også besluttet, at medarbejdere ansat på velfærdsområdet har ret til at komme på fuldtid. Denne ret kan medarbejderne benytte sig af i årene 2024, 2027 og 2030.

Sammenlignet med omegnskommunerne og hele landet så ligger Norddjurs Kommune lavere ift. antal medarbejdere ansat på fuldtid.

For en grafisk illustration af antal overenskomstansatte fordelt på arbejdstid i hhv. Norddjurs Kommune, sammenlignelige omegnskommuner og hele landet i 2025 se bilag 3, figur 3.

Ansatte på særlige vilkår

Norddjurs Kommune følger landsgennemsnittet når det kommer til ansatte på særlige vilkår, jf. nedenstående tabel 3.

Tabel 3. Medarbejdere fordelt efter ansættelsesvilkår for hhv. Norddjurs Kommune, omegnskommuner og hele landet.

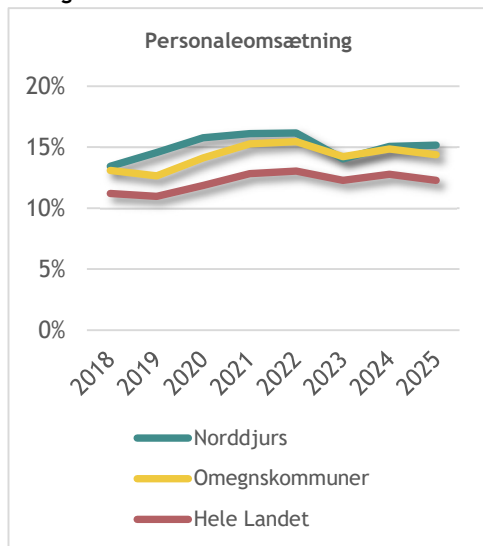
	Norddjurs	Omegnskommuner	Hele landet
Overenskomstansatte	92,8	91,9	92,4
Tjenestemænd	0,1	0,6	0,5
Elever	4,9	5,0	5,0
Fleksjob	2,1	2,4	2,0
Ekstraordinært ansatte	0,1	0,1	0,2

Personaleomsætning

Norddjurs Kommune har en personaleomsætning på 15% hvilket er lidt højere end omegnskommunerne og landsgennemsnittet der har en personaleomsætning på henholdsvis 14% og 12%, jf. figur 3.

Personaleomsætningen viser tilgang og afgang af medarbejdere i 2025, herunder både når medarbejdere selv siger op og når kommunen som arbejdsplads opsiger samarbejdet med medarbejdere.

Figur 3. Personaleomsætningen fra 2018 - 2025 for hhv. Norddjurs Kommune, omegnskommuner og hele landet.



Personaleomsætning - fordelt på medarbejdergrupper

Selvom den gennemsnitlige personaleomsætning i Norddjurs Kommune kun ligger en lille smule over gennemsnittet i omegnskommunerne og på landsplan, så er der alligevel nogle medarbejdergrupper i Norddjurs Kommune hvor personaleomsætningen er mindre.

Det drejer sig om omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, dagplejere og tekniske servicemedarbejdere.

På den anden side er der også flere medarbejdergrupper hvor personaleomsætningen er væsentlig større. Det drejer sig om lærere i folkeskolen og i specialundervisningstilbud, socialpædagoger og pædagogisk personale i døgninstitutioner, socialrådgivere og socialformidlere samt akademikere.

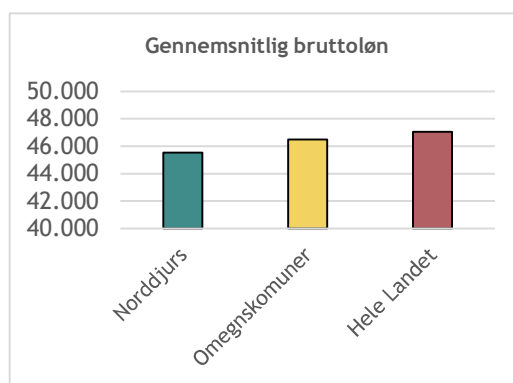
For en grafisk illustration af Personaleomsætningen fordelt på medarbejdergrupper se bilag 3, figur 4.

Lønniveau

I Norddjurs Kommune er det gennemsnitlige månedlige lønniveau lavere end gennemsnittet for omegnskommunerne og for landsgennemsnittet, jf. figur 4.

I Norddjurs Kommune er den gennemsnitlige månedlige bruttoløn på 45.553 kr. mens den i omegnskommunerne er på 46.510 kr. og på landsplan er på 47.054 kr. pr. måned.

Figur 4. Gennemsnitlig bruttoløn (inkl. pension) for overenskomstansatte i 2025



Forskellen i lønniveau er samtidig voksende over årene, jf. tabel 4.

I 2025 var der således en forskel på den månedlige bruttoløn i Norddjurs Kommune og på landsplan på 1.501 kr.

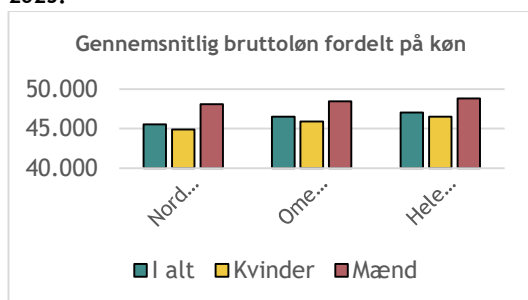
Tabel 4. Forskel i månedlig bruttoløn ml. hhv. Norddjurs Kommune og omegnskommunerne og hele landet.

	2023	2024	2025
Forskel ml. Norddjurs og omegnskommunerne	615 kr.	782 kr.	957 kr.
Forskel ml. Norddjurs og hele landet	1.052 kr.	1.288 kr.	1.501 kr.

Lønniveau - fordelt på kvinder og mænd

Når der tages højde for køn i lønniveau, så er det i Norddjurs Kommune som i omegnskommunerne og på landsplan, at mænd i gennemsnit tjener mere end kvinder, jf. nedenstående figur 5.

Figur 5. Gennemsnitlig bruttoløn (incl. pension) for overenskomstansatte og fordelt på køn i 2025.



Mænd tjener i Norddjurs Kommune i gennemsnit 48.102 kr., og i omegnskommuner og hele landet hhv. 48.450 kr. og 48.832 kr. Kvinder tjener i gennemsnit i Norddjurs 44.895 kr., i omegnskommuner 45.881 og i landsgennemsnit 46.505 kr.

Når man ser på forskellen på mænds og kvinders lønniveau er det desuden væsentlig at have for øje, at der er væsentlige flere kvinder end mænd ansat i Norddjurs Kommune og mange kvinder er ansat i den lavere ende af lønskalaen.

Løngabet ml. hhv. mænd og kvinder og lønnen på landsplan er markant større for kvinder end mænd. For den gennemsnitlige bruttoløn for en mand svarer løngabet til 730 kr. mens den for en kvinde svarer til 1.610 kr., jf. tabel 5.

Tabel 5. Forskel i løn ml. mænd og kvinder i Norddjurs Kommune, omegnskommunerne og på landsplan.

	Kvin-der	Mænd
Norddjurs Kommune	44.895 kr.	48.102 kr.
Omegnskommuner	45.881 kr.	48.450 kr.
Hele landet	46.505 kr.	48.832 kr.
Forskel ml. Norddjurs og omegnskommunerne	986 kr.	348 kr.
Forskel ml. Norddjurs og hele landet	1.610 kr.	730 kr.