

An aerial photograph of a coastal landscape. On the left, the sea meets a rocky shore with white foam. A steep, grassy cliff runs along the coast. To the right of the cliff is a large, flat green field. In the foreground, a golden-brown field contains several black cows grazing. In the distance, there are more fields, a line of trees, and some buildings under a clear blue sky.

Personalepolitisk Status 2025

Norddjurs Kommune

Personalepolitisk Status

- Samlet indblik i de mange HR- og arbejdsmiljøinitiativer, der er i gang sat i løbet af 2025

→ både på lokalt samt overordnet strategisk og organisatorisk niveau

- Samlet indblik i, hvor vi som arbejdsplads, har vores styrker og hvor vi har potentielle udviklingsområder

De indsatser der er arbejdet med i 2025, ligger indenfor HR-strategiens tre hovedtemaer

- En attraktiv og rummelig arbejdsplads for medarbejdere og ledere
- Kommunikation, samarbejde og kompetenceudvikling
- Rum til ledelse og udvikling af ledelse

I overensstemmelse med det politiske ønske om forenkling og fuld stop for politikker og strategier, er der ikke udarbejdet en ny HR-strategi for Norddjurs Kommune.

Fra 2026 og frem vil de HR strategiske indsatser således blive samstemt med den kommende politiske vision for Norddjurs Kommune. Visionen er allerede under udarbejdelse og forventes godkendt i Kommunalbestyrelsen inden udgangen af 2026.

Strategiske indsatser

Ledelsesfagligt grundlag (kurs, koordinering & commitment), styrket aktørskab og psykologisk tryghed

→ fundamentet for at lykkes med implementeringen af de store velfærdsreformer og dertilhørende forandringer samt stigende krav om afbureaukratisering

→ et godt fundament for at arbejde videre med både styrket fremmøde & den attraktive arbejdsplads



Vi er godt i gang...



Med afsæt i Norddjurs Kommunes værdier og direktionens initiativ ”Sammen om ledelse” er der et øget fokus på at styrke en fælles ledelseskultur med **Kurs, koordinering & commitment**



I Norddjurs Kommune ses ledelse som en fælles opgave, hvor **medarbejderne er aktive aktører**



Styrket aktørskab er en naturlig overbygning til arbejdet med **psykologisk tryghed**.

Lokale arbejdsmiljøindsatser

Der arbejdes **kontinuerligt og vedvarende** på at forbedre og passe på det gode arbejdsmiljø i Norddjurs Kommune.

Arbejdsmiljøarbejdet er **centreret omkring de lokale arbejdspladser**. Dette giver ejerskab, forpligtelse samt grundlag for de bedst mulige indsatser og løsninger



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.

SNAPSHOT MED EKSEMPLER PÅ INDSATSER I LØBET AF 2025



SUPPLERENDE ARBEJDSMILJØUDDANNELSER i 2025

- Arbejdsfællesskaber på tværs af generationer
- Mellem begejstring og belastning
- Psykologisk tryghed



Børn & Familier

Der har været arbejdet systematisk med psykologisk tryghed, der er f.eks. afholdt en temadag, der er faciliteret samtaler på personalemøder og der er udarbejdet redskaber til brug for arbejdet med psykologisk tryghed

Skole- & dagtilbud

Der arbejdes med lokale og konkrete initiativer ift. de aktuelle udfordringer. Der er både de lidt større initiativer som f.eks. byggeri af to nye klasselokaler, udvikling af fysiske læringsmiljøer, indkøb af nye elbarnevogne og -cykler. Og de lidt mindre tiltag som f.eks. indkøb af nye printere og andet it-udstyr.

Social-området

Der er blevet etableret klare retningslinjer, som effektivt har reduceret behovet for et særligt fokus på problematikker som vold, trusler og krænkende adfærd. Denne forebyggende tilgang, med tydelighed og struktur, har skabt tryghed og forudsigelighed i arbejdsfællesskabet.

Driftscenter Norddjurs

Ergonomi er et tilbagevendende indsatsområde, hvorfor der fortsat arbejdes med sidemandsoplæring i og brug af hjælpemidler (også en del af Onboarding af nye medarbejdere), processer og metoder.

Herudover er der igangsat et initiativ med "Den synlige AMR", hvor der arbejdes med udekørende /on-site rundringer ved AMR-gruppen.



Administrationen

I alle enhederne har der været arbejdet med psykologisk tryghed. Arbejdet er grebet forskelligt an i enhederne, således tilgangen matcher de forskellige enheder.

I særligt én enhed har arbejdspresset fyldt meget og haft en tydelig påvirkning af arbejdsmiljøet. Det er her aftalt, at der gennemføres en skriftlig APV med henblik på at forbedre arbejdsmiljøet.

Udviklingspotentialer

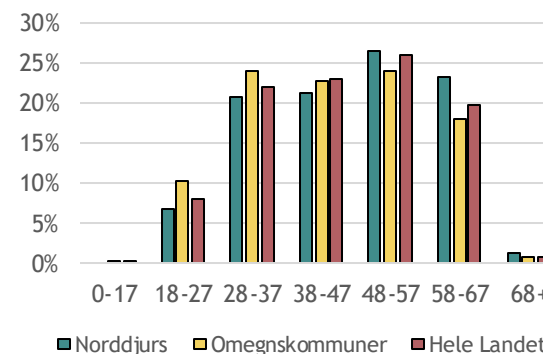
Den attraktive arbejdsplads

- tiltrækning & tilknytning af medarbejdere

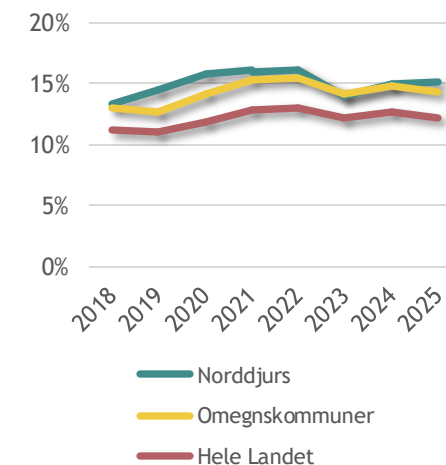
Indikatorer på, at der fortsat er behov for at have fokus på tiltrækning af nye medarbejdere og tilknytning af både nuværende og kommende medarbejdere.

- **Alderssammensætningen i medarbejdergruppen**
Generelt flere ældre og færre unge, samt flere ældre medarbejdere på velfærdsområderne
- **Stor andel af medarbejdere ansat på deltid.**
Præferencen for deltidsarbejde er særlig stor for medarbejdere på velfærdsområderne
- **Relativ høj personalegennemstrømning**
Nogle medarbejdergrupper har en væsentlig større omsætning

Antal fuldtidsansatte fordelt på alder



Personaleomsætning



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

Udviklingspotentialer

Den attraktive arbejdsplads

- tiltrækning & tilknytning af medarbejdere

Der er **en udtalt arbejdskraftudfordring** i store dele af den offentlige sektor i Danmark, herunder også Norddjurs Kommune.

Der er mindst **syv omstændigheder**, der tilsammen forstærker udfordringen med arbejdskraft til og i den offentlige sektor

- **Det demografiske dobbeltpres.** Der er en markant stigning i antallet af børn og ældre der får brug for velfærd, samtidig med at der sker et fald i antallet af personer, der kan levere den velfærd.
- **Hård konkurrence om arbejdskraften fra den private sektor.**
- **De unges faldende interesse for velfærdsuddannelserne.** Der er færre unge der går i gang med og gennemfører en uddannelse rettet mod velfærdsområderne.
- **De store velfærdsområders dalende popularitet.** Det er svært at tiltrække faguddannede medarbejdere, og flere faguddannede skifter karrierevej og søger væk fra den offentlige sektor. Dette resulterer i ansættelse af flere ufaglærte.
- **Danskernes præference for deltidsarbejde.** Deltidsansættelse er udbredt på det danske arbejdsmarked. Præferencen for deltidsarbejde er endnu større på de velfærdsområder hvor behovet for medarbejdere er størst.
- **Et ekstraordinært højt sygefravær i den offentlige sektor.**
- **Borgernes stigende forventninger til velfærd af høj kvalitet.**

Udviklingspotentialer

Styrket fremmøde

Den **store indsats** både lokalt og på tværs af organisationen, har vist **gode resultater**.

→ Igangsatte indsatser

- Tæt opfølgning på sygefravær gennem 1-3-10 modellen
- Opdatering af Fraværsportalen med let tilgængelig ledelsesinformation
- Opdatering af redskaber til brug for arbejdet med sygefravær incl. vejledning til lederne
- Ti lokale og skræddersyede indsatser

Der er fortsat et relativt højt sygefravær i Norddjurs Kommune, og den **politiske ambition om at sænke fraværet til 5%** er endnu ikke indfriet.

	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.

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

Udviklingspotentialer

Styrket fremmøde

Vi er godt på vej med de mange initiativer, der er igangsat på tværs af hele organisationen.

Praksiserfaring og litteraturen på området er meget tydelig; **at lykkes** med et styrket fremmøde og dermed et lavere sygefravær kræver en stor og **vedvarende indsats, der skal understøttes med flere på samtidig igangværende aktiviteter.**

Dette bekræftes også med de særlige og skræddersyede indsatser, hvor faldet i sygefravær er markant højere end gennemsnittet i Norddjurs Kommune

Område	Ca. antal medarbejdere	Sygefraværsprocent 2025 Marts-2026 feb	Sygefraværsprocent 2024 Marts-2025 feb	Ændring i procentpoint
Udvalgte afdelinger i alt(vægtet)	202	10,2	14	-3,8
Børnehuset Solstrålen	9	5,2	14,9	-9,7
Søren Kanne Skolen - Søndre Specialklasser	15,6	8,8	18	-9,2
Plejecenter Violskrænten og Grønnegaarden - Hus 3	31,4	7,7	14,9	-7,2
Dagplejen Børneby Nord	12	11,2	17,1	-5,9
Søren Kanne Skolen - Vestre 3.-6.	13	8,2	13,2	-5
Vejdrift Grenaa	16,7	8,2	9,8	-1,6
Plejecenter Farsøthushus	57,2	11,5	12,7	-1,2
Botilbuddet Nøddebo	15,9	12,1	13,1	-1
Botilbuddet Skovvang og AC Ørsted	31,6	14	13,7	-0,3
Gennemsnit pr. afdeling	22,5	9,7	14,2	-4,5

Større indsatser på HR-området i 2026

- Fælles APV - trivselsmåling og ledelsesfeedback
- Fortsættelse af Styrket Fremmøde
- Den attraktive arbejdsplads
- Styrket aktørskab

