

An aerial photograph of a coastal landscape. On the left, the blue sea meets a white sandy beach and a steep, dark cliff. To the right of the cliff is a large, flat green field. In the distance, there are more fields, some with trees, and a small cluster of buildings. The sky is clear and blue.

Dialogmøde ØK og HU

11. august 2026

Program

- Oplæg med udgangspunkt i den personalepolitiske status 2025
v. formand og kommunaldirektør Jonas Kroustrup og næstformand
Lone Udal Pedersen (10 min.)
- **Styrket aktørskab** (3 min.)
- Gruppedrøftelse (10 min.)
- Opsamling (2 min.)
- **Styrket fremmøde** (3 min.)
- Gruppedrøftelse (10 min.)
- Opsamling (2 min.)
- **Harmonisering af målinger** (3 min.)
- Gruppedrøftelse (10 min.)
- Opsamling (2 min.)
- Perspektivering til den **attraktive arbejdsplads** (5 min.)



Grupper

Gruppe 1: Birgitte Amdi Bastiansen (referent), Kim Tommy Jensen, Kasper Bjerregaard

Gruppe 2: René Fasting (referent), Erik Holck Hansen, Diana Therese Mikkelsen, Dag Peter Glavind Kristiansen

Gruppe 3: Grethe Hansen (referent), Lisa Mogensen, Thomas Olesen, Kasper Vindbjerg

Gruppe 4: Lone Uldal Pedersen (referent), Hanne Majgaard Nielsen, Sonny Sørensen, Lars Møller

Gruppe 5: Tinne Marie Christiansen (referent), Jonas Kroustrup, Marie-Louise Eskerod, Ulf Baldrian Kudsk Harbo

Gruppe 6: Michael Aagaard Laursen (referent), Kim Bruun Nielsen, Kitt Alexia Mortensen, Rikke Albæk Jørgensen



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 .

Fra 2026 og frem vil de HR strategiske indsatser således blive samstemt med den politiske vision .

Strategiske indsatser - aktørskab

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**.

Spørgsmål:

Hvordan understøtter vi styrket aktørskab via frisættelse, og hvor modige er vi?



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 det vil kræve en stor indsats at indfri den **politiske ambition** om at **sænke fraværet til 5%**

	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.

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

Spørgsmål:

Hvordan kan vi styrke fremmødet – hvad virker allerede godt, som vi bør gøre mere af, og hvilke tiltag eller vaner bør vi justere eller gøre mindre af?



Harmonisering af målinger

Vi arbejder på en koncernfælles måling for Norddjurs Kommune med APV (indbygget trivselsmåling) og ledelsesfeedback. Målingerne er et værktøj til forvaltningen for at kunne se en status på, om vi laver indsatser de rigtige steder og om de indsatser, som vi har sat i gang virker.

- **Målingsfrekvens** på hvert 2. år
- **Indsigt i ledelse og trivsel** på organisations- og lokalt niveau
- **Et værktøj til at måle på strategiske indsatser**, f.eks. KKC og styrket fremmøde og målrette fremtidige indsatser
- Øget kvalitet: **Ensartede og valide målinger** på tværs af organisationen
- Mulighed for at **følge udviklingen over tid**



Spørgsmål:

Hvor ser vi potentialerne ved harmonisering af målinger på tværs af hele kommunen?



Perspektivering

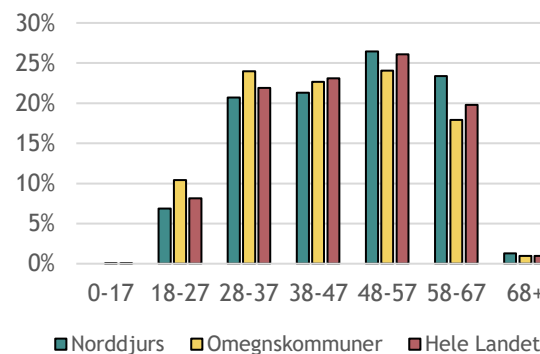
Den attraktive arbejdsplads

- tiltrækning & tilknytning af medarbejdere

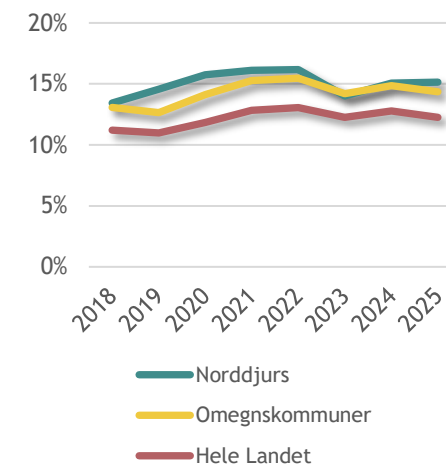
Indikatorer på, at der fortsat er behov for at have fokus på tiltrækning af nye medarbejdere og tilknytning af både nuværende og kommende medarbejdere.

- **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



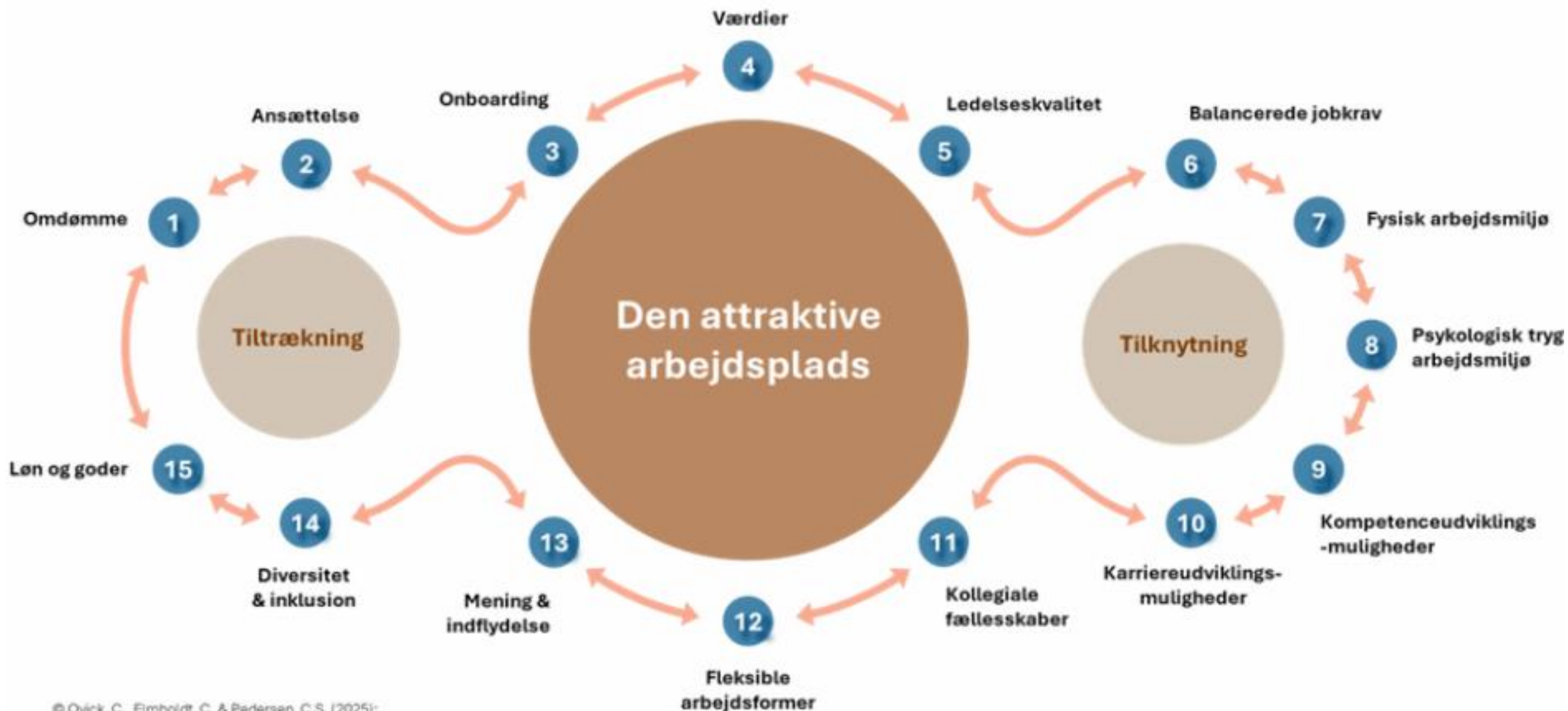
Personaleomsætning



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

Helhedsmodellen for den attraktive arbejdsplads



Tak for i dag



Opsamling på dialogmødet

Styrket aktørskab:

- Klare retningslinjer både politisk og hos ledelsen – rammen skal være synlig.
- Tryghed ved at tage aktørskab.
- Sikre at vi får alle med i organisationen – kommunikation.

Styrket fremmøde:

- Mere fokus på de langtidsfriske. Nysgerrighed på, hvorfor de er langtidsfriske.
- Personaleomsætningen.
- Bruge MUS og prøvetiden mere aktivt.
- Mere/hurtigere HR-understøttelse.

Harmonisering af målinger:

- Psykologisk tryghed – understøttelse af HR kan være med til at sikre trygheden.
- Værdifuldt værktøj, som kan hjælpe med at igangsætte de rigtige indsatser.
- Kommunikation, hjælp og opfølgning er vigtigt.
- Mulighed for sammenligning.