

PERSONALEPOLITISK STATUS 2022

Indhold

HR-strategi og initiativer relateret hertil i løbet af 2022	2
TEMA 1: En attraktiv og rummelig arbejdsplads for medarbejdere og ledere	2
Velkomstarrangement for nye medarbejdere og ledere	2
Jubilararrangement.....	3
KL-seniorpartnerskab og retningslinje for generations- og seniorordninger.....	3
TRIO-dag - Fremtidens Arbejdsfællesskaber	3
Hovedudvalgets arbejdsmiljødag.....	3
TEMA 2: Kommunikation, samarbejde og kompetenceudvikling.....	3
Kompetenceudviklingspuljen.....	3
Norddjurs Vidensbank	5
HR-side og arbejdsmiljøside på intranettet.....	5
TEMA 3: Rum til ledelse og udvikling af ledelse	5
Ledelseevaluering	5
Pulje til lederudvikling	5
Introduktionsarrangement for nye ledere	5
ØLA	6
Arbejdsmiljø	6
Skole- og dagtilbudsområdet	6
Sundhed- og omsorgsområdet.....	6
Administrationen	6
Kultur, fritid, turisme og biblioteker	7
Socialområdet.....	7
Driftscenter Norddjurs.....	7
Supplerende arbejdsmiljøuddannelse 2021	7
Sygefraværsindsats	8
Arbejdsulykker	9
Nøgletal for Norddjurs Kommune	10
Alder.....	10
Lønniveau	12
Ledere kønsfordeling.....	13
Ansatte på særlige vilkår	14
Personaleomsætning	14
Ansatte på fuldtid.....	16

Notat

Dato: 11.05.2023
Reference: Kommunaldirektørens Sekretariat
Journalnr.: 23/4679

Personalepolitisk status 2022

Denne redegørelse indeholder en række personalepolitiske tiltag og fokusområder for 2022. Derudover udgør notatet en opsamling af en række personalepolitiske nøgletal for Norddjurs Kommune for hele 2022. Tallene er primært trukket fra databasen KRL (Kommunernes og Regionernes Løndatakontor). Den personalepolitiske status 2022 behandles i Direktionen den 24. maj 2022, Hovedudvalget den 1. juni 2022, Økonomiudvalget den 13. juni 2022 og Kommunalbestyrelsen den 20. juni 2022.

HR-strategi og initiativer relateret hertil i løbet af 2022

I 2022 blev Norddjurs Kommunes HR-strategi revideret og opdateret i et tæt samarbejde mellem ledere og medarbejdere. Det har været hensigten at udarbejde en opdateret strategi, hvor centrale elementer opdateres og videreføres i et format som er tilgængeligt, enkelt og anvendeligt i praksis. Eksempelvis er fastholdelse, rekruttering og arbejdsglæde videreført som centrale elementer. HR-strategien afspejler, at Norddjurs er en kommune i positiv udvikling og med høje ambitioner. En rummelig og attraktiv arbejdsplads med stærke arbejdsfællesskaber er højt prioriteret. HR-strategien giver en tydelig retning og forståelse for Norddjurs Kommunes lokale og centrale HR-arbejde. Strategien indeholder 3 hovedtemaer.

Som det beskrives i HR-strategien, anvendes den personalepolitiske status fremover til at gøre status på de tiltag, der i løbet af det forgangne år, har været med til at understøtte HR-strategiens 3 hovedtemaer: 1) En attraktiv og rummelig arbejdsplads for medarbejdere og ledere, 2) Kommunikation, samarbejde og kompetenceudvikling samt 3) Rum til ledelse og udvikling af ledelse

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

I løbet af 2022 har der været fokus på Norddjurs Kommune som en attraktiv arbejdsplads i bredt fokus på fastholdelse og rekruttering - disse udfoldes nedenfor.

Velkomstarrangement for nye medarbejdere og ledere

I løbet af 2022 besluttede Direktionen at styrke onboarding af nye medarbejdere i form af 2 årlige velkomstarrangementer fra 2023. Hensigten er at styrke fastholdelse af nyansatte ved at tage godt og varmt imod dem og give en overordnet introduktion til kommunens værdier, kultur og kendetegn som arbejdsplads - i arrangementet deltager et medlem af direktionen og borgmesteren. Det første arrangement blev afholdt i marts 2023.

Jubilararrangement

I 2022 besluttedes det at markere 25-års og 40-års jubilare. Dette arrangement blev af forskellige årsager udskudt, men kunne i april 2023 gennemføres - i alt 9 40-års-jubilare og 39 25-års-jubilare deltog. Borgmester Kasper Bjerregaard var vært og på vegne af kommunen, takkede han jubilarene for deres store indsats og engagement, hvor man som medarbejder har lagt liv, timer og identitet i sit job hos Norddjurs Kommune.

KL-seniorpartnerskab og retningslinje for generations- og seniorordninger

Hovedudvalget besluttede i udgangen af 2022 af nedsætte en arbejdsgruppe, som har til formål at udarbejde en retningslinje for generations- og seniorordninger. Retningslinjen er en måde at rammesætte, hvordan Norddjurs bedre kan understøtte generationspolitikken, som er en del af Personalepolitikken. Som led i arbejdet med at udarbejde de nye retningslinjer deltager Norddjurs Kommune i et netværk faciliteret af KL - i KL-seniorpartnerskabet. Formålet er at få inspiration til arbejdet med at bevare tilknytningen af erfarne medarbejdere så længe som muligt og at understøtte muligheden for at skabe gode og attraktive muligheder for senkarrieren i Norddjurs Kommune.

TRIO-dag - Fremtidens Arbejdsfællesskaber

I oktober 2022 afholdtes en TRIO dag med fokus på fremtidens arbejdsfællesskaber. På dagen deltog medlemmer af TRIO'er fra hele kommunen. Sammen formuleredes dialogmateriale til MED-udvalgene, som tager udgangspunkt i 4 temaer:

- Blik for borgeren
- Digitale muligheder
- En attraktiv arbejdsplads
- En stærk fortælling

Særligt temaet en attraktiv arbejdsplads og en stærk fortælling kredser om, hvordan der lokalt kan arbejdes med fastholdelse og rekruttering fx i form af at brande sin fortælling om styrkepositionerne ved egen arbejdsplads. Stærke arbejdsfællesskaber styrker trivsel, arbejdsglæde og faglig stolthed og forbedrer kvaliteten af opgaveløsningen. Dette understøtter den bedst mulige løsning af kerneopgaven til gavn for både borgere og arbejdspladser.

Hovedudvalgets arbejdsmiljødag

På arbejdsmiljødagen i november var temaet fastholdelse og rekruttering, og der var bl.a. fokus på

- Lancering af temasider om HR- og arbejdsmiljø på intranet, herunder fuldtidsindsatser som rekrutteringspotentiale
- Videndeling om projekter om rekruttering, fastholdelse og kompetenceudvikling - projekter støttet af kompetencepuljen
- Onboarding af ledere på skoledagtilbudsområdet

TEMA 2: Kommunikation, samarbejde og kompetenceudvikling

Der arbejdes bredt med kompetenceudvikling og kommunikation i kommunen, og i løbet af 2022 er der følgende at fremhæve.

Kompetenceudviklingspuljen

Der er mulighed for at søge økonomisk støtte til konkrete faglige kompetenceforløb eller til bredere kompetenceforløb fx ved generelle udfordringer med rekruttering eller fastholdelse. Puljen er forankret i Kommunaldirektørens sekretariat. I 2022 er der 868.895 kr. i puljen. Der er i alt ansøgt om 586.450 kr. Der er i 2022 udmøntet 474.300 kr. Projekterne præsenteres kort nedenfor. Resterende beløb blev afsat til ledersparringsforløb i forbindelse med ledelsevalueringen.

Projekttitel	Projektejer	Indhold/Formål
1. Fastholdelse af medarbejdere via kompetenceudvikling og arbejdsmiljø i den inkluderende skole	Børneby Nord	Kompetenceudvikling på tværs af tre fysiske matrikler i form af fælles temadag, uddannelse af AKT-ressourcepersoner (Adfærd, kontakt, trivsel) samt etablering af AKT-netværk. Hensigten er at styrke rekruttering og fastholdelse gennem et stærkt læringsfællesskab og høj faglighed.
2. Styrket borgerkontakt - det er det vi gør!	Byg og miljø	Udvikling og træning mhp. et mere tidssvarende møde med borgerne under overskriften fra myndighed til service. Fokus på fastholdelse gennem et nyt arbejdsfællesskab og understøttelse af ”gode fortællinger”. Samskabelse og løsning af opgaver i fællesskab med borgerne.
3. Ny viden og bedre samarbejdsflader på to områder: - palliation og cancer - hjerneskadeforløb	Sundhed og træning	Større viden og indsigt på de to områder: Rehabilitering og palliation i forbindelse med cancer samt hjerneskadeforløb kan bringe os på forkant af udviklingen. Det er komplekse områder, hvor medarbejderne har brug for at føle sig godt klædt på for at trives med opgaverne. Fokus er på rekruttering og fastholdelse.
4. Rekruttering til dagplejen i område Auning	Område Auning	Branding af jobbet som dagplejer i Område Auning med henblik på at imødegå rekrutteringsudfordringen på området. Flyers til alle husstande i området, produktion af reklamevideo til sociale medier mhp. målrettet reklame fx på Facebook + reklame i lokalavisen.
5. Tværgående kompetenceudvikling til hjerneskadeområdet	Sundhed og træning	Ny målgruppe af borgere med specialiseret rehabiliteringsindsats. Tværfagligt forløb på med fælles kompetenceudvikling på tværs af Arbejdsmarkedsafdelingen, Socialområdet og Sundhed og omsorg. Særligt fokus på børn og unge som på
6. Et bæredygtigt arbejdsfællesskab til forandringer	Sundhed og træning	Videreudvikling af et bæredygtigt arbejdsfællesskab med fokus på opgaven fremfor individuelle præferencer. Opbygning af et fælles mindset for beslutninger som et fælles udgangspunkt for at løfte både opgaver og kommende forandringer. Bygger videre og udbreder viden fra den fælles arbejdsmiljødag.
7. Forflytningsvejledning i Sundhed og omsorg	Visitation og hjælpemidler samt Sundhed og træning	Opbyggelse af en velfungerende forflytningsvejleder-organisation med fastholdelse af medarbejdere gennem kompetenceudvikling og forebyggelse af arbejdsulykker. Der er på området udpeget to koordinatore i forhold til forflytning, de skal sikre tilstrækkelig viden og vidensdeling på hele Sundheds- og omsorgsområdet. Der søges om midler til videreuddannelse af de to koordinatore.

Norddjurs Vidensbank

I 2022 blev der etableret en vidensbank, hvor projekter af forskellig karakter deles. Der er på intranettet oprettet en fælles vidensbank, hvor organisationen kan dele gode idéer, tiltag og projekter blandt andet i forhold til lokale HR-indsatser og gode erfaringer med rekruttering, fastholdelse, kompetenceudvikling og lignende.

HR-side og arbejdsmiljøside på intranettet

På baggrund af revisionen af HR-strategien, og med udgangspunkt i den HR-budgetanalyse, der blev udarbejdet i 2021, er der lavet to temasider på intranettet. De to nye sider blev præsenteret på hovedudvalgets arbejdsmiljødag i november. De to sider indeholder materialer, som kan benyttes som lokal inspiration fx med skabeloner, temasider og information om temaer, der relaterer sig til HR-strategiens fokusområder, fx

- Fuldtidsindsatser
- Onboarding og offboarding af medarbejdere og ledere
- APV-arbejde
- Den kommunale kompetencefond

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. I 2022 har der været følgende at fremhæve.

Ledelsesevaluering

Hele organisationen har i 2022 gennemført ledelsesevaluering og ledere i hele organisationen har udarbejdet personlige udviklingsplaner. Formålet har været at give den enkelte leder et kvalificeret udgangspunkt for at styrke og udvikle egen ledelse i tæt dialog med medarbejdere og overordnede leder. Lederne har haft mulighed for at få ledelsescoaching ved konsulenthuset Human House i forbindelse med ledelsesevalueringen. Ledelsesevaluering gennemføres igen i 2026.

Pulje til lederudvikling

I forbindelse med budget 2021 blev der oprettet en årlig pulje til lederudvikling med det formål at fastholde en stærk ledelsesudviklingsdagsorden i hele organisationen. Puljen er forankret og administreret i Kommunaldirektørens Sekretariat. Puljen kan for eksempel anvendes til generel kompetenceudvikling af ledere, ledelsesevaluering samt tilskud til lederuddannelser såsom Den Offentlige Lederuddannelse, masteruddannelser eller internationale lederuddannelser. I slutningen af 2022 var der en ansøgningsrunde, hvor der kunne søges tilskud til ledelsesudvikling, og der er givet tilskud til primært den offentlige lederuddannelse.

Introduktionsarrangement for nye ledere

I 2022 besluttede direktionen at der fremover skal udformes et introduktionsarrangement for nye ledere 3-4 gange årligt. Til arrangementet introduceres nye ledere til centrale funktioner: IT, økonomi, indkøb, HR, arbejdsmiljø, løn og personalejura.

Hensigten er at styrke, at nye ledere kommer bedst muligt fra start og for at understøtte det stærke samspil, der eksisterer i Norddjurs mellem den centrale og de decentrale funktioner. Hensigten er, at nye ledere arbejder med at planlægge dette påbegyndtes i 2022 og i januar 2023 blev første møde afholdt. Arrangementet er forankret i Staben og forskellige stabsafdelinger var til stede til arrangementet.

ØLA

Norddjurs er en del af styregruppen og projektgruppen i Østjysk ledelsesakademi (ØLA), hvor der i samarbejde med Mariagerfjord, Randers, Favrskov og Syddjurs afvikles Den offentlige ledelsesuddannelse (DOL) samt Leder på spring-forløb. I 2022 besluttedes det at give et centralt tilskud til lederuddannelse som fx Den Offentlige Lederuddannelse (DOL) via lederudviklingspuljen, som blev politisk besluttet i forbindelse med budgetforhandlingerne.

Arbejds miljø

Arbejds miljøet i Norddjurs Kommune er centreret omkring de enkelte arbejdspladser i kommunen, hvilket giver ejerskab, forpligtelse samt grundlag for de bedst mulige indsatser og løsninger. Nedenfor følger en sammenfatning af Norddjurs Kommunes områder i relation til arbejds miljø det forgangne år, udarbejdet på baggrund af områdernes arbejds miljørapporter til hovedudvalget. Sammenfattet har situationen og restriktioner omkring corona påvirket arbejds miljøet på godt og ondt, ligesom det har haft betydning for det interne samarbejde og samarbejdet med borgere og pårørende jf. skiftende restriktioner.

Skole- og dagtilbudsområdet

Fælles for alle institutioner er, at fællesskabet og gode kollegaer er til stede og dette betyder rigtig meget for arbejds miljøet i dagligdagen. Der udvises fleksibilitet, hjælpsomhed og der er generelt en god stemning. Arbejdet i arbejds miljøgrupperne er i høj grad præget af systematik og samarbejde. Sygefravær er et tema på området, ligesom der er opmærksomhed på forholdet imellem tid og opgaver sammenholdt med forandringer og personale der skifter jobs. Der er i alle institutioner sket arbejdsulykker, og i årets løb er der kommet to påbud fra arbejdstilsynet, der begge er udbedret. På baggrund af de lokale arbejds miljørapporter er fællestemaer øget fokus på organisatorisk medlemskab, Vores Norddjurs, ledelsesgrundlaget og modtagelse af nye ansatte. En stor del af bygningsmassen virker slidte og kunne godt trænge til en kærlig hånd. Flere rapporter beskriver slidte lokaler, gulve, vinduer med mere.

Sundhed- og omsorgsområdet

I overordnede træk har året været præget af et godt sammenhold og samarbejde, hvor området har stået sammen og løftet i flok, når arbejdspresset har været stort under covid-19. Flere steder kan kompetenceudvikling, undervisning og udviklingsprojekter nu genoptages til stor glæde for alle. Covid-19-perioden har ikke kun været udfordrende men også lærerig, og vi har lært om samarbejde, effektivitet, prioritering og nye måder at arbejde på. Disse gode erfaringer vil vi holde fast i. LMU og TRIO er en god samarbejdsform, som især er blevet styrket under covid-19. Det sikrer god kommunikation og samarbejde i enhederne. Det seneste år har der også været udfordringer i forhold til arbejds miljøet. Det gælder især udfordringen med rekruttering og fastholdelse, som bliver stadig større, hvilket kræver opmærksomhed på fagligheden og kvaliteten i opgaveløsningen. Samtidig ses en tendens til, at flere elever som søger ind i faget, kræver flere ressourcer, da de ofte er sårbare og har brug for ekstra støtte og individuelle hensyn. Kerneopgaven forandrer sig også med stigende kompleksitet, hvilket blandt andet skyldes tidligere udskrivelser fra sygehuset samt en tendens til at de ældre borgere i højere grad er multisyge. Herudover er de fysiske rammer også en udfordring flere steder, ligesom der også opleves udfordringer med IT. Området vil fortsat arbejde med arbejdsbetingede sygefravær fx via dialog om brug af korrekte hjælpemidler, instrukser, procedurer, kompetenceudvikling og kollegial vejledning/støtte. Herudover er der også iværksat tiltag for styrke på ledernes arbejds miljø og relationer på tværs.

Administrationen

Der har været en god løbende information om Covid-19 og et godt arbejds miljø mellem kollegaer i afdelingerne på trods af perioder med hjemmearbejde. Dog har fællesskabsfølelsen været udfordret, ligesom det også har været vanskeligt for nyansatte at få et kollegialt og fagligt netværk. Arbejdspresset,

motivation og udviklingsprojekter har været opmærksomhedspunkter. Det er en succes med styrket TRIO-samarbejde. Der er generelt opmærksomhed på at løfte i flok, hjælpe hinanden og opmærksomhed på hinandens trivsel. Der er tillid til hinanden mellem medarbejdere og ledelse. Der er fokus på arbejdspress samt koordinering og prioritering af opgaverne. Der opleves udfordringer ved langtidssygemeldinger og vakancer, hvilket i afdelingerne forsøges løst ved ansættelse af vikarer, tilbud om plustid og ansættelse af studentermedhjælpere. Omorganisering på grund af helhedsorienteret indsats gav grundlag for utryghed hos medarbejderne, blandt andet som følge af manglende viden om visionerne og proceduren. På området arbejdes fortsat med værdierne. Der er fortsat opmærksomhed på grænseoverskridende adfærd fra borgere/pårørende mod ansatte ligesom der er løbende opmærksomhed omkring arbejdspladsindretning, adgang til IT-udstyr m.m. Med henblik på udvikling af arbejdsmiljøet ønskes blandt andet et styrket samarbejde på tværs af afdelingerne fx afklaring af snitflader og tillidsbaseret dialog om arbejdsbetinget sygefravær.

Kultur, fritid, turisme og biblioteker

Kultur, fritid, turisme og biblioteker er et område der dækker mange fagligheder og samlet set arbejdes der med fokus på trivsel og kommunikation. Der er stor opmærksomhed på at der skabes en fælles kultur. Der er på biblioteksområdet i løbet af det seneste år indført selvstyrende teams. Det er på Kulturskolen og Norddjurs biblioteker opmærksomhed på, hvordan man i den decentrale struktur kan fastholde et højt kommunikationsniveau og fællesskab. På biblioteksområdet udsendes der et ugentligt nyhedsbrev fra ledelsen. Norddjurs Biblioteker er et område under en meget stor forandring - andre typer af formidlingsopgaver, rigtig mange projekter er samskabelsesprojekter ud af huset. Kulturskolen er også under stor forandring, går fra at være en undervisningsinstitution til at være en kulturaktør. På begge områder er der stor fokus på, at der er balance mellem udvikling og drift. Der er fokus på det fysiske arbejdsmiljø fx udfordringer med rum til at borgerservice har fortrolige samtaler. Nyt ventilationsanlæg på bibliotekerne i Auning og Grenaa påtænkes etableret i 2023.

Socialområdet

På Socialområdet har områdeudvalget konstateret fire hovedemner/hovedtendenser: Ledelsesspænd, Arbejdsmiljø præget af ordentlighed og respekt, IT samt Covid 19. Der er et ønske om yderligere fokus på arbejdsmiljø for ledere og det ledelsesspænd der er, herunder ledelse på forskellige lokationer, håndtering af kompleksiteter samt nærværende ledelse. Arbejdsmiljøet på socialområdet opleves som præget af ordentlighed og respekt for hinanden, stærke arbejdsfællesskaber, åbenhed og dialog. Rekruttering er en udfordring. Et særkende for Socialområdet er de udfordrende borgere, der arbejdes med, som kan være udadreagerende. Der er fokus på, hvordan opgaverne løses bedst muligt. IT har udfordret, hvor fejl og udfordringer med systemer opleves som frustrerende. Endvidere har Covid-19 præget arbejdshverdagen i 2020 og 2021. Fremadrettet er der fokus på den igangsatte udviklingsproces på Socialområdet.

Driftscenter Norddjurs

Driftscenter Norddjurs er gode til dialog og til at tage udfordringer i opløbet. Der arbejdes konstruktivt med arbejdsmiljøet fx ved at gå nye veje i forhold til fx små maskiner og eventuelle udfordringer angående sygefravær og psykisk arbejdsmiljø håndteres aktivt. Der er fokus på fællesskab og god introduktion af nye kolleger, og der arbejdes vedvarende med det psykiske arbejdsmiljø, herunder opbyggelse af samarbejdsrelationer. Desuden er der fokus på værktøj, indeklima på værksted samt skiltning og skilteplaner. Covid-19 har fyldt det forgangne år

Supplerende arbejdsmiljøuddannelse 2021

I 2022 har der været afholdt 3 supplerende kurser i arbejdsmiljø. Kurserne er et tilbud til arbejdsmiljøledere og arbejdsmiljørepræsentanter i organisationen. I 2022 var temaerne for kurserne:

- Sygefravær - kultur og værdier i arbejdet med sygefravær
- Arbejdsfællesskaber - kommunikation og argumentation
- Arbejdsglæde og faglig stolthed - hvordan vi sammen skaber en stærk fortælling

Sygefraværsindsats

I Norddjurs kommune er der et kontinuerligt fokus på sygefravær, og det 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 regi af hovedudvalget er der blevet taget initiativ til at sikre, at fravær registreres korrekt. Derudover er sygefravær et fokusområde på samtlige områder, herunder også i TRIO-samarbejdet. Kommunens ledere har et særskilt og stærkt fokus på arbejdsmiljø og trivsel.

Direktionen besluttede i 2022, at forsøge at søge om midler via STAR-puljen til et længerevarende projekt, som skal løbe over 2 år. I projektet indgår fx gennemgang af sygefraværsdata og systematisk brug af den viden der ligger heri, forbedret sygefraværshåndtering, udvikling af værktøjskasse, udvikling af faglige fyrtårne samt ledersupervision. Der er endnu ikke svar på ansøgningen. Får Norddjurs puljemidler opstartes projektet i 2023.

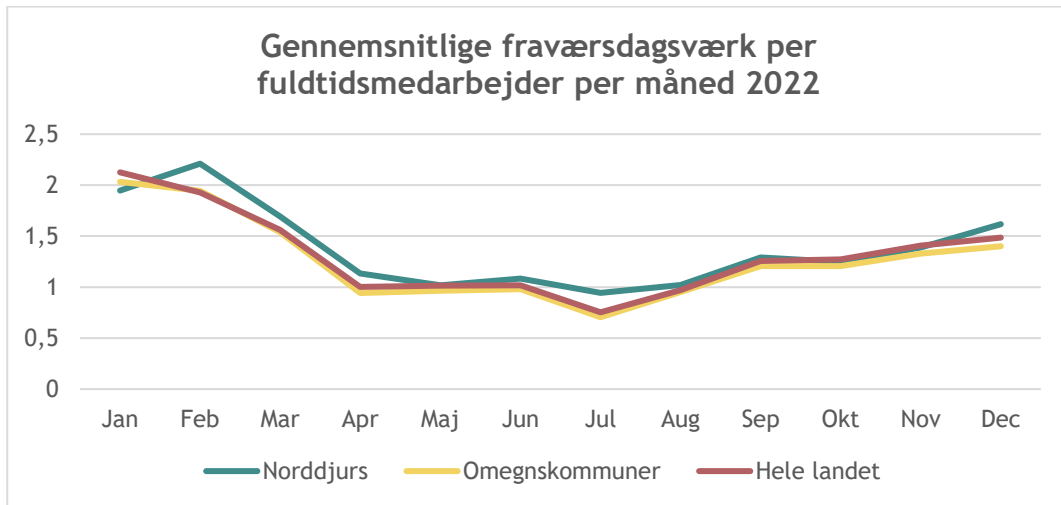
Nedenfor i figur 1 ses en oversigt over sygefraværet for de seneste 3 år. I figuren fremgår det, at sygefraværet i 2022 lå på 6,8 % svarende til 15,3 sygefraværdsdage per medarbejder årligt. Dette er en stigning på 1,7 dage fra 2021, hvor sygefraværet lå på 6 % og det gennemsnitlige antal sygefraværdsdage lå på 13,6 dage. Det fremgår af figuren, at det korte sygefravær på 2,9 % fra 2021 til 2022 er steget til 3,7 %. Det lange sygefravær er derimod faldet fra 3,2 % til 3,1 %.

2022						
Gns. antal medarbejdere	Sygefravær i pct	Gns. sygefraværdsdage pr. medarbejder	Kort sygefravær (<= 14 dg) i pct	Langt sygefravær (> 14 dg) i pct	Fravær i pct	Gns. fraværdsdage pr. medarbejder
3335,1	6,8%	15,3	3,7%	3,1%	2,7%	6,1
2021						
Gns. antal medarbejdere	Sygefravær i pct	Gns. sygefraværdsdage pr. medarbejder	Kort sygefravær (<= 14 dg) i pct	Langt sygefravær (> 14 dg) i pct	Fravær i pct	Gns. fraværdsdage pr. medarbejder
3246,3	6,0%	13,6	2,9%	3,2%	2,7%	6
2020						
Gns. antal medarbejdere	Sygefravær i pct	Gns. sygefraværdsdage pr. medarbejder	Kort sygefravær (<= 14 dg) i pct	Langt sygefravær (> 14 dg) i pct	Fravær i pct	Gns. fraværdsdage pr. medarbejder
3155,6	5,7%	12,8	2,5%	3,1%	2,2%	4,9

Figur 1. Sygefravær, Norddjurs Kommune 2020, 2021 og 2022. Skemaet viser gennemsnitsantal månedslønnede medarbejdere ansat i perioden. sygefravær i Norddjurs Kommune i perioden 2020-2022. Sygefravær = sygdom, delvist sygdom, nedsat tjeneste og arbejdsskader. Fravær = barsel, graviditetsgener, hjemmeboende barn syg og sygdom med §56-aftale. Sygefravær og fravær er udregnet på baggrund af medarbejderens reelle arbejdstid, i forhold til fravær- og nærværstimer. Gns. syge- og fraværdsdage pr. medarbejder er opgjort til en normeret arbejdsdag på 7,4 timer. Kort og langt sygefravær tælles ud fra antal kalenderdage med sammenhængende sygefravær.

Kilde: Norddjurs Kommune

For at give et billede af sygefraværet i Norddjurs Kommune set i forhold til omegnskommuner og alle landes kommuner viser nedenstående graf gennemsnitlige antal sygefraværdsdage pr. fuldtidsansat pr. måned:



Figur 2. Gennemsnitlige sygefraværdsdage per fuldtidsansat per måned 2022

Omegnskommuner: Aarhus, Randers, Favrskov, Syddjurs og Mariagerfjord

Grafen dækker over overenskomstansatte dvs. at tjenestemænd, elever, fleksjob og ekstraordinært ansatte er fraregnet.

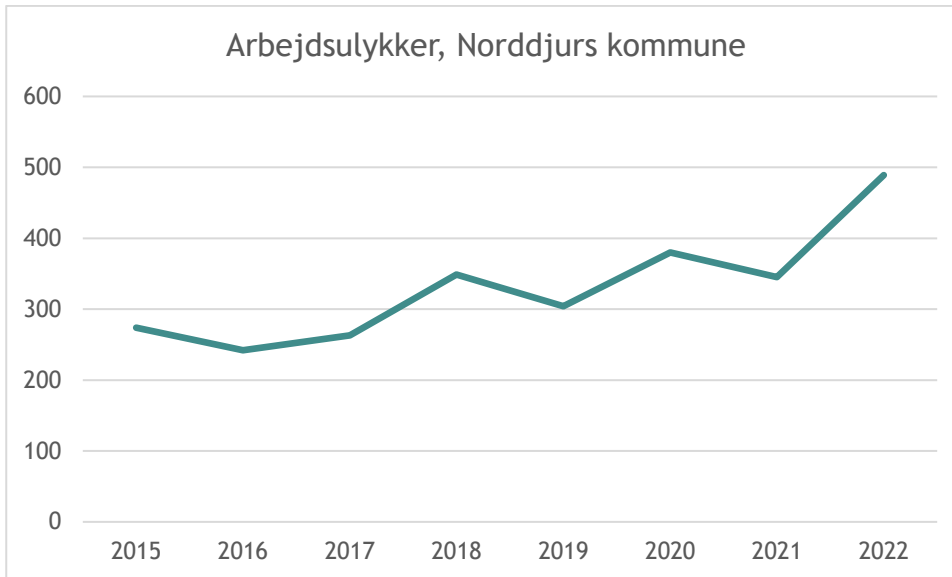
Fraværårsager er egen sygdom, fravær som ikke udgør en hel dag samt egen sygdom og Covid-19 (frem til februar 2022), dvs. at \$56 som er langvarig eller kronisk sygdom er fraregnet.

Kilde: KRL

Overordnet set viser grafen, at sygefraværet i Norddjurs set over hele 2022 ligger på niveau med eller lidt over landsgennemsnittet, og generelt ligger sygefraværet i Norddjurs med 15,3 fraværdsdage lidt højere end vores omegnskommuners samlede sygefravær på 14 fraværdsdage samt landsgennemsnittet, som har et gennemsnit på 14,6 fraværdsdage. Ser man på sygefraværet hen over årene følger de tre kurver generelt set hinanden mht. sæsonbetingede udsving.

Arbejdsulykker

Nedenfor ses en oversigt over antallet af arbejdsulykker i Norddjurs kommune for de seneste 5 år. Set over en 5-årig periode er antallet af arbejdsulykker steget - 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 arbejdsskade.



Figur 3. Arbejdsulykker, Norddjurs Kommune 2016-2021
Kilde: Norddjurs Kommune

Nøgletal for Norddjurs Kommune

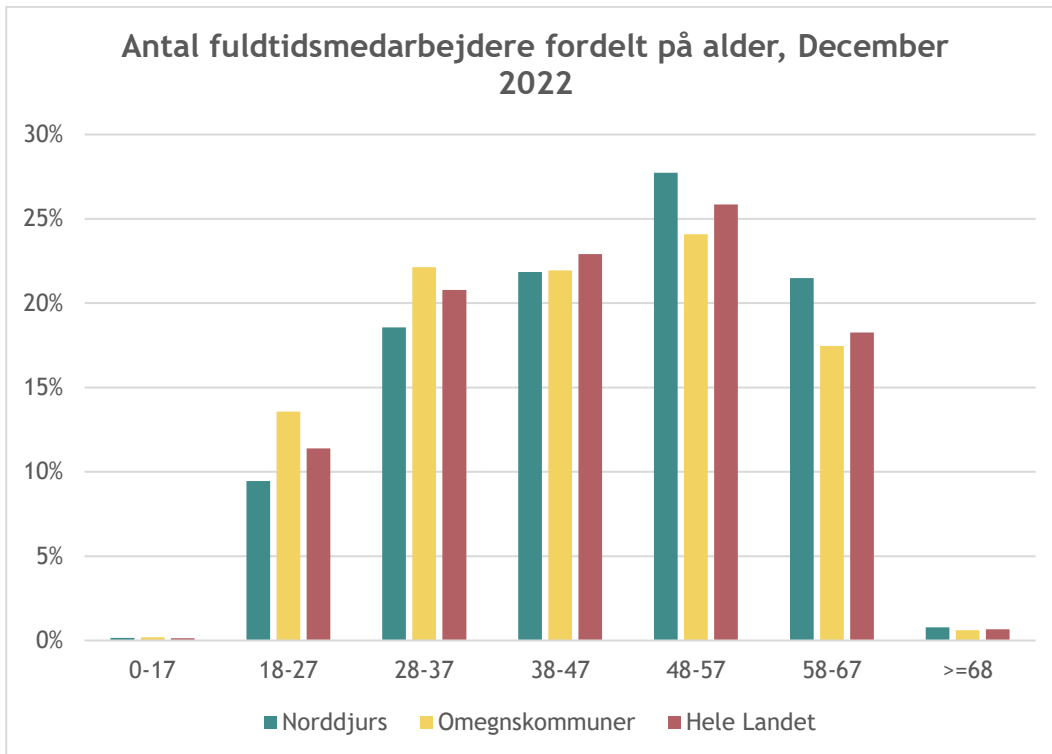
I det følgende beskrives Norddjurs Kommune ud fra en række personalepolitiske nøgletal leveret af Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL). I flere grafer er tallene fra Norddjurs Kommune sat op imod landsgennemsnittet samt gennemsnittet for omegnskommuner. Omegnskommuner tæller Syddjurs, Favrskov, Randers, Aarhus og Mariagerfjord.

Overordnet set er der, omregnet til fuldtidsstillinger, 2644 overenskomstansatte månedslønnede i Norddjurs Kommune, heraf 2121 kvinder og 523 mænd (KRL, januar 2022).

Alder

I Norddjurs Kommune er aldersgennemsnittet i 2022 for fuldtidsansatte 46,9 år. For omegnskommuner er det 44,4 år og for hele landet 45,4 (KRL). Norddjurs Kommune har dermed en lidt højere gennemsnitsalder for fuldtidsansatte set i forhold til omegnskommuner og hele landet. Aldersgennemsnittet er faldet 0,1 fra 2021 til 2022 for både Norddjurs Kommune, omegnskommuner og hele landet.

Nedenfor ses i figur 4 en grafisk oversigt over henholdsvis den procentuelle fordeling af medarbejdere i forskellige aldersgrupper sammenlignet med omegnskommuner og hele landet. Det fremgår af figur 4, at Norddjurs Kommune ligger en smule under landsgennemsnittet og gennemsnittet for omegnskommuner for aldersgrupperne 18-27 år og 28-37 år. For aldersgrupperne 28-47 år er det omtrent samme niveau som omegnskommuner og landsgennemsnit. For aldersgrupperne 48-57 år og 58-67 år ligger Norddjurs Kommune lidt højere end både omegnskommuner og landsgennemsnittet, det vil sige vi forholdsvis har lidt flere medarbejdere i disse aldersgrupper end omegnskommuner og hele landet. I HR-strategien for 2022-20215 er det beskrevet, at der er små årgange på vej ind på arbejdsmarkedet og store årgange på vej ud af arbejdsmarkedet. Dette afspejles også i Norddjurs Kommunes medarbejdergrupper, hvilket understreger vigtigheden af at forsøge dels at rekruttere og dels at fastholde yngre medarbejdergrupper i kommunen samt at fastholde ældre medarbejdere så længe som muligt. Som led i dette arbejde har Hovedudvalget besluttet at udarbejde en retningslinje for generations- og seniorordninger.

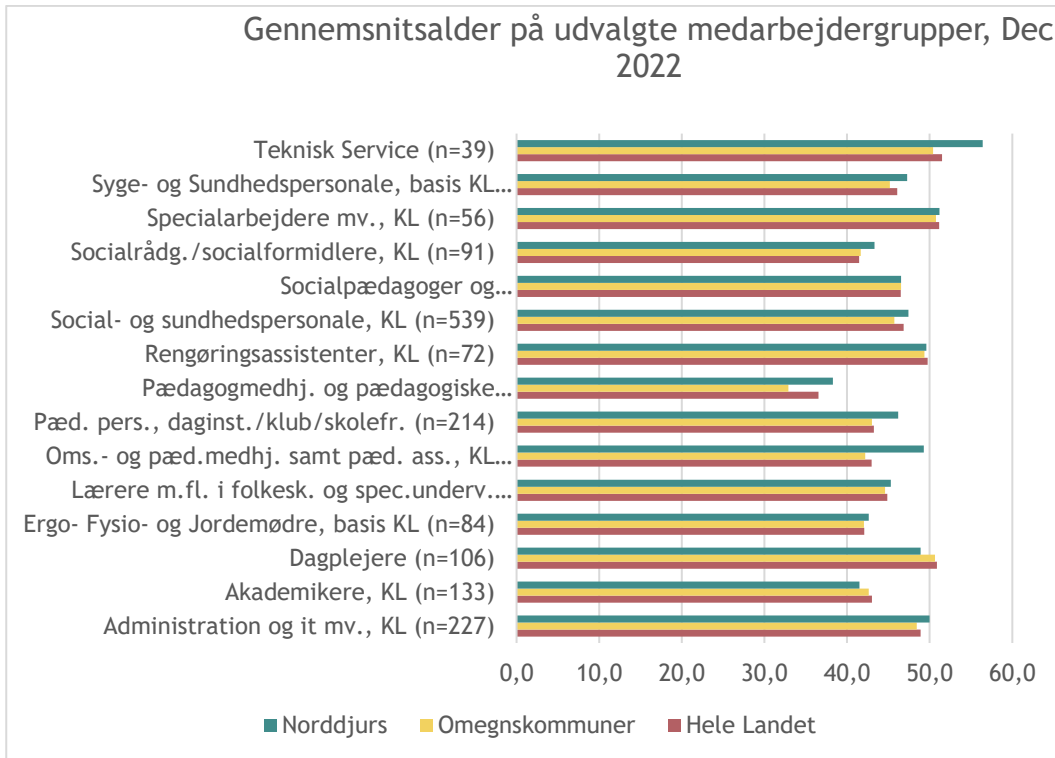


Figur 4: procentuel aldersfordeling - Norddjurs Kommune, omegnskommuner og hele landet

Kilde: KRL, data for overenskomstansatte månedslønnede per december 2022

I figur 5 vises en grafisk oversigt over gennemsnitsalderen på udvalgte medarbejdergrupper. For de fleste medarbejdergrupper har vi en gennemsnitsalder, der er på niveau med både omegnskommuner og hele landet. For nogle medarbejdergrupper har vi dog en højere gennemsnitsalder. Det gælder medarbejdergrupperne

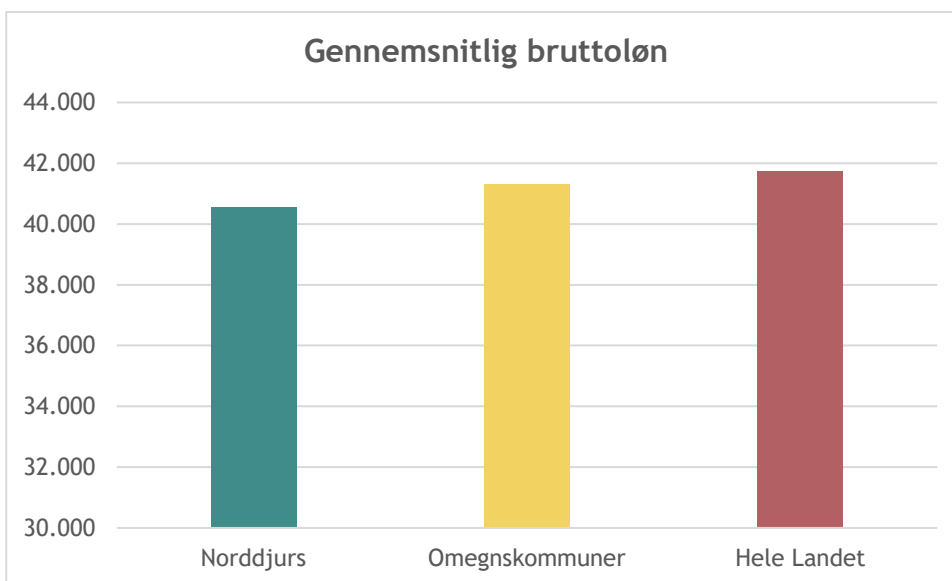
- Omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter
- Teknisk Service
- Pædagogisk personale i daginstitution/klub/SFO



Figur 5: gennemsnitlig alder, udvalgte grupper - Norddjurs Kommune.
 Kilde: KRL, data for overenskomstansatte månedslønnede per december 2022

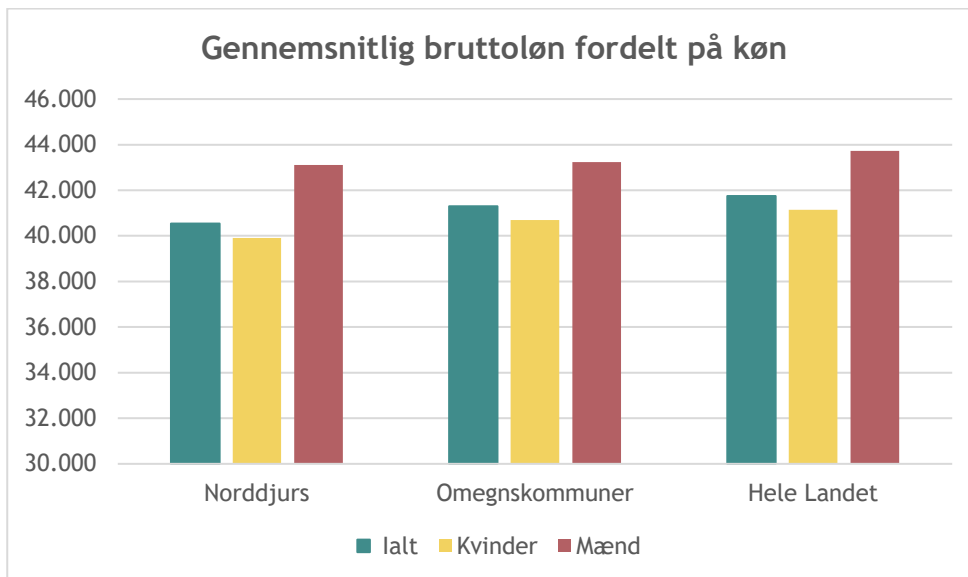
Lønniveau

I Norddjurs Kommune er det gennemsnitlige månedlige lønniveau en smule lavere end landsgennemsnittet og gennemsnittet for vores omegnskommuner, henholdsvis omtrent 770 kr. mindre end omegnskommuner og 1200 kr. lavere end landsgennemsnittet. Forskellen er dog mindsket siden 2021, da forskellen var henholdsvis 900 og 1400 kr. lavere end omegnskommuner og landsgennemsnittet. Flere faktorer påvirker det samlede lønniveau, herunder fx størrelsen af forskellige faggrupper og kommunens størrelse.



Figur 6: gennemsnitligt lønniveau (inkl. Pension) sammenlignet med omegnskommuner og hele landet.
 Kilde: KRL, data for overenskomstansatte månedslønnede per december 2022

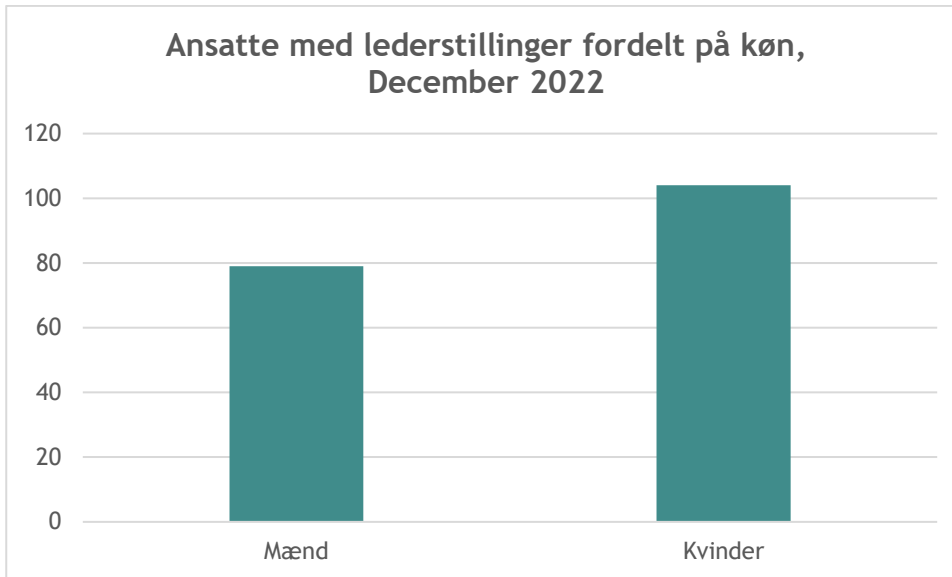
Nedenfor i figur 7 ses den gennemsnitlige løn i Norddjurs fordelt på køn. Det fremgår, at mænd generelt set tjener mere end kvinder i såvel Norddjurs som i omegnskommuner og i landets kommuner generelt. Mænd tjener i Norddjurs kommune i gennemsnit 43.100, og i omegnskommuner og hele landet 43.200 og 43.700 kroner. Kvinder tjener i gennemsnit i Norddjurs cirka 39.900, i omegnskommuner 40.700 og på landsgennemsnit 41.100. Mænd og kvinder i Norddjurs tjener en smule mindre i Norddjurs, dog er kvinderne i Norddjurs længere fra landsgennemsnittet end mænd i Norddjurs er.



Figur 7: Gennemsnitlig bruttoløn fordelt på køn.
 Kilde: KRL, data for overenskomstansatte månedslønnede per december 2022

Ledere kønsfordeling

Nedenfor ses en figur, der viser antallet af ledere i Norddjurs Kommune fordelt på køn. Det fremgår, at vi har en større andel af kvindelige end mandlige ledere.



Figur 8. fordeling mellem mandlige og kvindelige ledere.
Kilde: Norrdjurs Kommune

Ansatte på særlige vilkår

Nedenfor vises en oversigt over ansatte fordelt på ansættelsesvilkår. Norrdjurs kommune følger gennemsnittet for ekstraordinært ansatte, som er ansatte med løntilskud. Mht. ansatte i fleksjob ligger Norrdjurs Kommune en smule under omegnskommuner og på niveau med landsgennemsnittet. Norrdjurs ligger over omegnskommuner og landsgennemsnittet hvad angår elever.

Ansatte fordelt på ansættelsesvilkår					
	Overenskomstansatte	Tjenestemænd	Elever	Fleksjob	Extraordinært ansatte
Norrdjurs	91,6%	0,3%	5,7%	2,2%	0,2%
Omegnskommuner	91,1%	0,9%	4,9%	2,8%	0,3%
Hele Landet	91,6%	0,8%	5,1%	2,3%	0,2%

Figur 9: Ansatte (i procent) fordelt på ansættelsesvilkår for Norrdjurs Kommune, omegnskommuner og alle landets kommuner
Kilde: KRL, data alle medarbejdere per december 2022

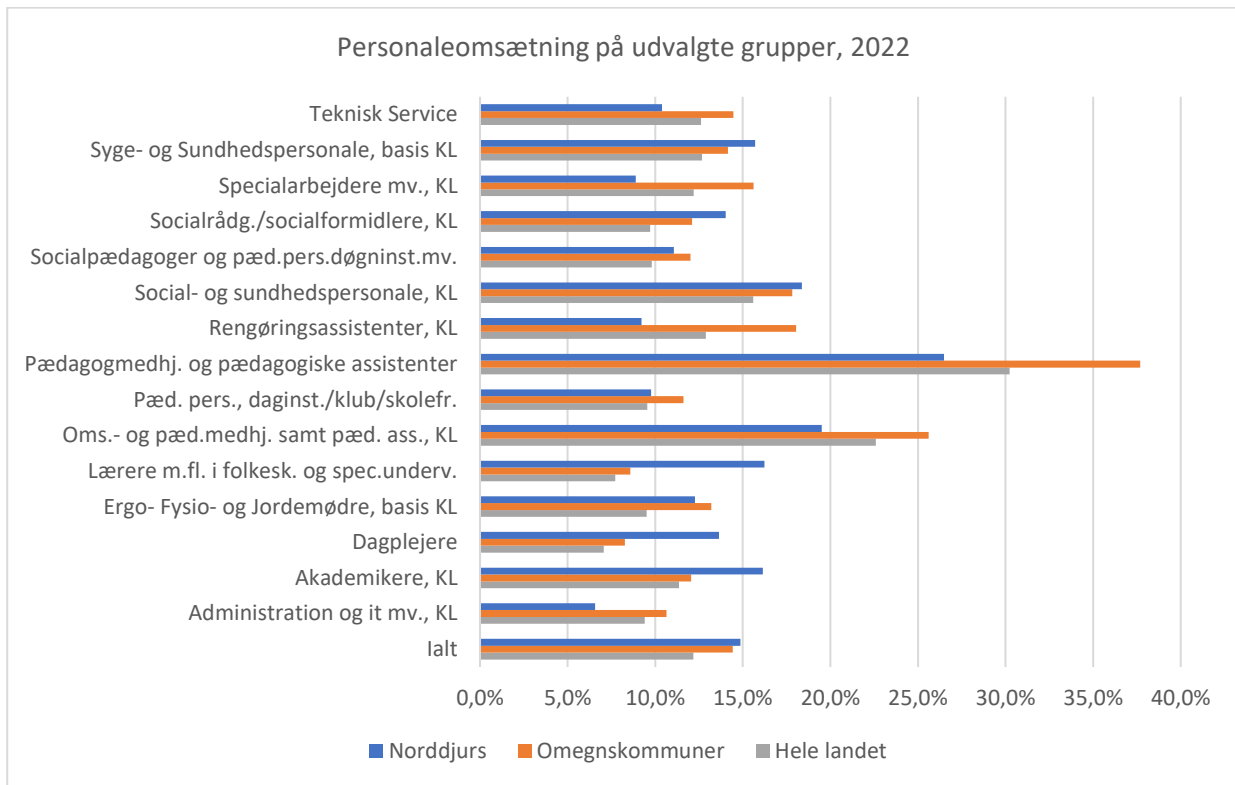
Personaleomsætning

Nedenfor vises en oversigt over personaleomsætning fordelt på udvalgte medarbejdergrupper. Personaleomsætningen viser den gennemsnitlige afgang og tilgang i perioden, herunder både når medarbejdere selv siger op og når kommunen opsiger medarbejdere. Norrdjurs kommune har en personaleomsætning i alt på 14,9 %, hvilket er lidt højere end omegnskommunerne på 14,4 % og landsgennemsnittet på 12,2 %.

Af figuren fremgår det, at Norrdjurs Kommune for medarbejdergrupperne 'Socialrådgivere og socialformidlere', 'Socialpædagoger og pædagogisk personale i døgninstitutioner', 'lærere,' 'syge og

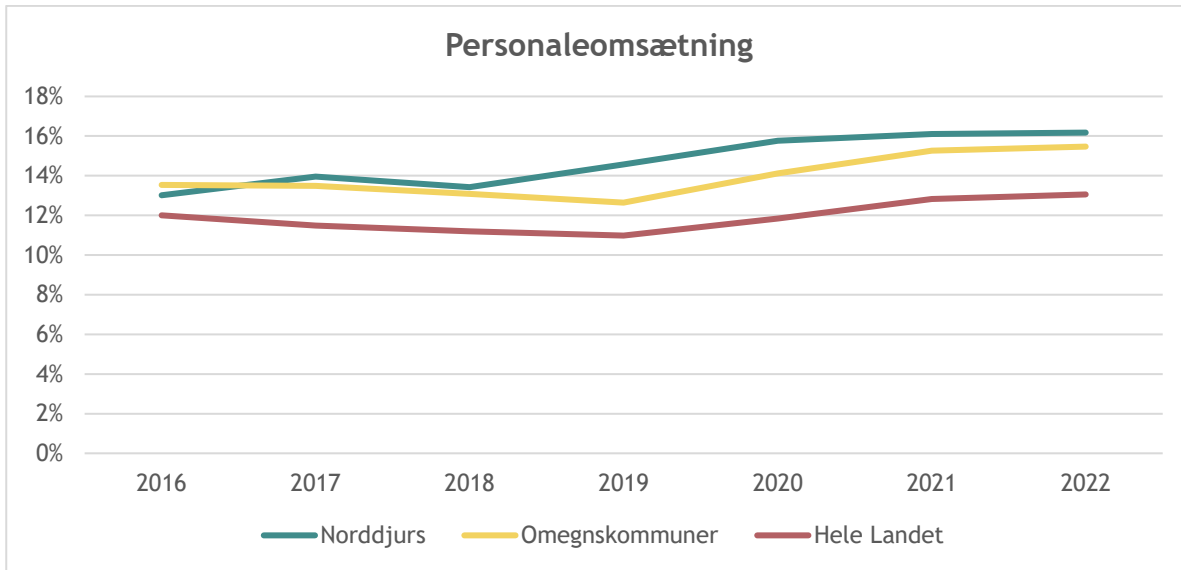
sundhedspersonale' 'dagplejere' samt 'akademikere' ligger højere end både gennemsnittet for omegnskommuner og landsgennemsnittet.

For grupperne 'teknisk service,' 'social- og sundhedspersonale,' 'pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter,' samt 'administration og IT' har Norddjurs en lavere eller tilsvarende personaleomsætning som gennemsnittet for omegnskommuner og landsgennemsnittet.



Figur 10: Personaleomsætning fordelt på udvalgte overenskomstområder
Kilde: KRL, data for overenskomstansatte månedslønnede per december 2022

Figur 11 nedenfor viser personaleomsætning fra perioden 2016-2022 for Norddjurs Kommune set i forhold til omegnskommuner og hele landet. Det fremgår, at Norddjurs Kommune stort set følger gennemsnittet for omegnskommunerne. Set over tid ligger både Norddjurs og omegnskommunerne stabilt et par procent højere end landsgennemsnittet. Overordnet viser figuren en generel stigning i personaleomsætning fra 2018-2020 hvorefter der er sket en stagnering fra 2020-2022.



Figur 11: Personaleomsætning fordelt på år

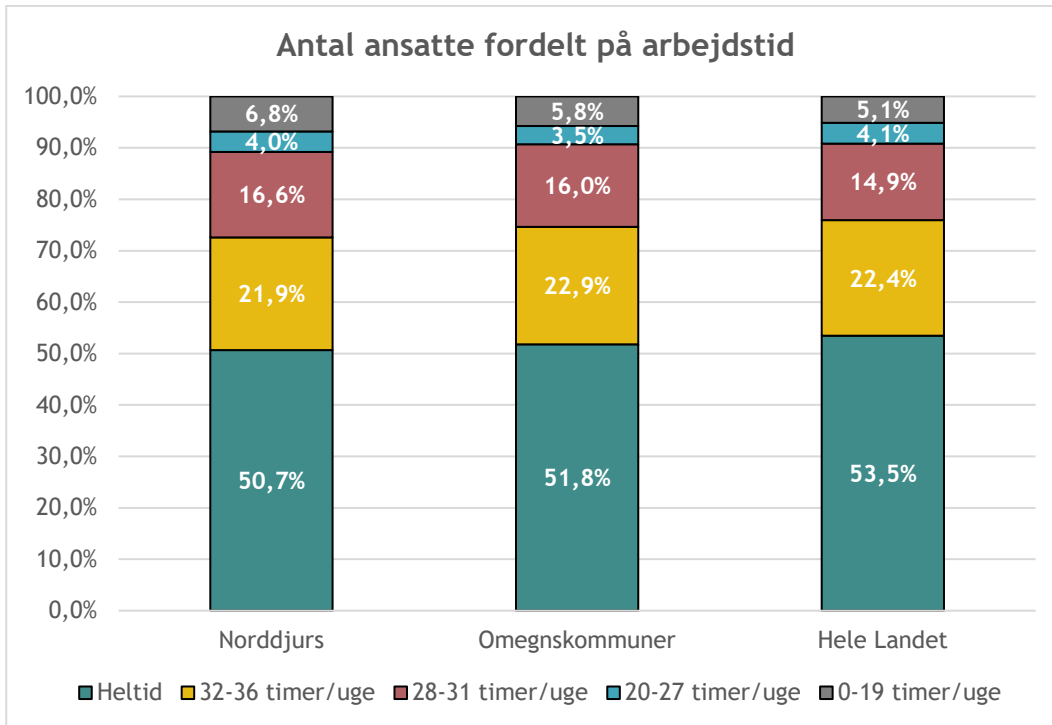
Kilde: KRL, data for overenskomstansatte månedslønnede per december 2022

Ansatte på fuldtid

Den relativt høje andel af deltidsansatte i kommunerne er et opmærksomhedspunkt i KL og Forhandlingsfællesskabet, og det er det også i Norddjurs Kommune bl.a. fordi det at højne andelen af deltidsansatte til fuldtidsansatte eller at få deltidsansatte medarbejdere til at gå en smule op i ugentlig arbejdstid, kan bidrage til at mindske nuværende og kommende rekrutteringsudfordringer inden for eksempelvis ældre- og børneområdet. Generelt er der et stort potentiale idet omkring 50% af Norddjurs Kommunes ansatte er ansat på deltid. At flere medarbejdere går op i tid, eller på fuldtid, hvis de ønsker det, har et stort rekrutteringspotentiale og det er i HR-strategien 2022-2025 fremsat som noget, Norddjurs ønsker at fokusere på. Et fortsat fokus på at få flere op i tid over de kommende år, er derfor essentielt.

Nedenfor ses en oversigt over antallet af fuldtidsansatte i Norddjurs Kommune sammenlignet med omegnskommuner og landsgennemsnittet. Her fremgår det, at Norddjurs Kommune har en lidt lavere andel fuldtidsansatte end såvel omegnskommuner som hele landet. Den procentuelle fordeling på de forskellige ugentlige timetalsintervaller er sammenlignelig.

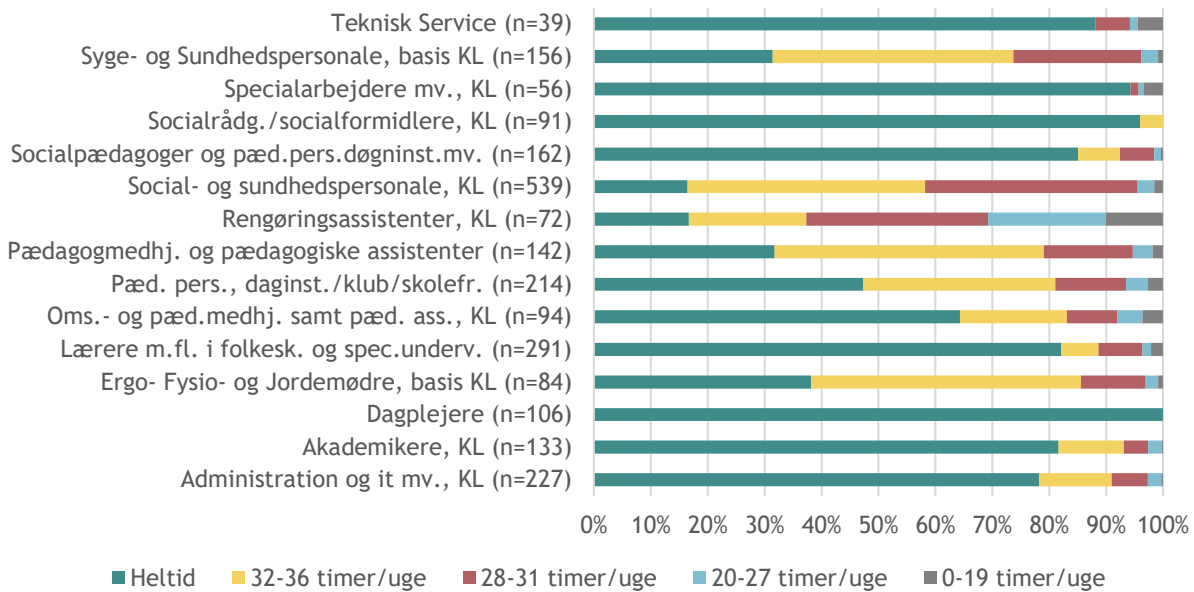
Sammenlignet med 2022, er der samlet set sket en stigning i andelen af fuldtidsansatte. Andelen på 37 timer/uge er højnet fra 49,7% i 2021 til 50,7% i 2022.



Figur 12: Andel ansatte fordelt på ugentlig arbejdstid i procent
 Kilde: KRL, data for overenskomstansatte månedslønnede per december 2022

I nedenstående figur ses en oversigt over fordelingen af ugentlig arbejdstid indenfor udvalgte medarbejdergrupper. Her fremgår det, at der er store forskelle på, hvilke områder, der har en henholdsvis høj og lav andel af medarbejdere på fuldtid. Særligt indenfor ældreområdet, på børneområdet og på rengøringsområdet er andelen af fuldtidsansatte lav, hvilket er i tråd med KL's erfaringer. Det er således også her, der er det største rekrutteringspotentiale.

Procentdel fuldtidsansatte på udvalgte overenskomster fordelt på arbejdstid, december 2022



Figur 13: andel ansatte fordelt på overenskomst
Kilde: KRL, data for overenskomst månedslønnede per december 2022

Den samlede andel af medarbejdere i Norddjurs på fuldtid er steget beskedent. Men der er siden 2021 sket en positiv udvikling, når man ser nærmere på de enkelte overenskomstgrupper og sammenligner med data fra 2021. Der er kommet en større andel på fuldtid og/eller på et højere ugentligt deltidstimal indenfor nogle af de enkelte grupper, som historisk har haft et lav andel medarbejdere på fuldtid. Grupper, der har haft fremgang i andelen på fuldtid, er

- Omsorgs-, og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, som er steget fra 48 % til 64 % fuldtidsmedarbejdere
- Rengøringsassistenter, som er steget fra 12 % til 17 % fuldtidsmedarbejdere
- Ergo, fysio- og jordemødre, som er steget fra 33% til 38 % fuldtidsmedarbejdere
- Socialpædagoger og pædagogisk personale på døgninstitutioner, som er steget fra 79 % til 85 % fuldtidsmedarbejdere
- Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, som er steget 29 % til 32 % fuldtidsmedarbejdere
- Social- og sundhedspersonale, som er steget 13 % til 16 % fuldtidsmedarbejdere
- Syge- og sundhedspersonale, som er steget fra 28 % til 31 % fuldtidsmedarbejdere
- Pæd. pers., daginst./klub/skolefr., som er steget fra 41 % til 47 % fuldtidsmedarbejdere

Nedenfor ses en tabeloversigt over ugentlig timetal i 2022. I parentes ses samme procentandel for gruppen i 2021.

Andel ansatte på hhv. 37, 32-26 og 28-31 t/ugen per december 2022. I parentes ses andelen i 2021.

Gruppe	37 t/uge	32-36 t/uge	28-31 t/uge
	2022 (2021)	2022 (2021)	2022 (2021)
Administration og it mv.	78% (73)	13% (14)	6% (7)
Akademikere	82% (78)	11% (12)	4% (4)
Ergo- Fysio- og Jordemødre	38% (33%)	47% (49)	11% (16)
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.undervisning.	82% (81)	7% (7)	8% (7)
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass.			
<ul style="list-style-type: none"> • Omsorgs- og pædagogmedhjælpere • Pau-elever • Pædagogiske assistenter 	64% (48)	19% (17)	9% (10)
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	47%	34%	12%
Pæd.medhj. og pædagogiske assistenter	32% (29)	47% (38)	16% (21)
Rengøringsassistenter	17% (12)	21% (15)	32% (26)
Social- og sundhedspersonale	16% (13)	42% (41)	37% (39)
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	85% (79)	7% (8)	6% (10)
Socialrådg./socialformidlere.	96% (93)	4% (5)	0%
Specialarbejdere mv., KL (n=56)	94% (86)	0%	1%
Syge- og Sundhedspersonale	31% (28)	42% (39)	22% (25)
Teknisk Service	88% (79)	0% (2)	6% (6)

Figur 14. Andel ansatte på hhv. 37, 32-26 og 28-31 t/ugen indenfor udvalgte grupper per december 2022. I parentes ses procentandelen per december 2021.

Kilde: Norrdjurs Kommune