

# Notat

Dato: 22.04.2021

Reference: Kommunaldirektørens sekretariat  
Journalnr.: 22/2682

## Personalepolitisk status 2021

Denne redegørelse indeholder en række personalepolitiske tiltag og fokusområder for 2021. Derudover udgør notatet en opsamling af en række personalepolitiske nøgletal for Norddjurs Kommune for hele 2021. Tallene er primært trukket fra databasen KRL (Kommunernes og Regionernes Løndatakontor). Den personalepolitiske status 2021 behandles i direktionen den 4. maj 2022, hovedudvalget den 12. maj 2022, økonomiudvalget den 17. maj 2022 og kommunalbestyrelsen den 24. maj 2022.

### Fremtidens arbejdsfællesskaber post-COVID-19

Covid-19-pandemien har i vekslende styrke påvirket både borgere, ledere og medarbejdere gennem 2021. Arbejdspladser, ledere og medarbejdere har kontinuerligt i takt med skiftende retningslinjer og svingende smittetal lagt enorme kræfter i at sikre den bedst mulige løsning af kerneopgaven til gavn for borgerne. I hele perioden har været stor fokus på åbenhed og løbende kommunikation fx i form af regelmæssig og relevant information fra kommunaldirektøren til organisationen, og på alle MED-niveauer og i alle ledelseslag er situationen omkring Covid-19 løbende blevet drøftet. Sundhedskrisegruppen har ydet en massiv og uundværlig indsats samtidig med at det politiske niveau løbende har understøttet udfordringer som følge af Covid-19 eksempelvis gennem politiske hjælpepakker.

Medarbejdersiden i kommunens hovedudvalg beskriver et velfungerende TRIO- og MED-samarbejde på de lokale arbejdspladser, som yderligere har vist sin styrke og sit værd i tiden med pandemien, hvor der fra alle sider har været stor opmærksomhed på at understøtte trivsel, arbejdsglæde og samarbejde bedst muligt.

Der er sket en stor digital og virtuel udvikling i organisationen, hvor nye arbejdsredskaber og tilgange prøves af og fungerer både i det interne samarbejde og i mødet med borgene. Organisationer arbejder meget stærkt og løsningsorienteret, når nye opgaver og retningslinjer kommer til. På arbejdspladser med fremmøde tages hensyn til smitterisiko, og der er dialog om de eventuelle bekymringer, der kan være i den forbindelse. Samlet set tegnes et billede af en agil og løsningsorienteret organisation, hvor udvikling, læring og vidensdeling på baggrund af Covid-19 er et vedvarende fokusområde.

På landsplan og hos KL har der fra starten af pandemien været fokus på erfaringsopsamling og fremtidsperspektiver på baggrund af Covid-19. Norddjurs Kommune har tidligt kvitteret positivt for at indgå i denne erfaringsopsamling. Ligeledes blev der tidligt i direktionen i Norddjurs sat en strategisk dagsorden i hele organisationen om at holde fast i, videreudvikle og understøtte de erfaringer og landvindinger, som man har gjort og

fortsat gør centralt som decentralt. Denne prioritering blev endvidere fremhævet i budgetaftale 2021, ligesom der blev afsat midler til at understøtte implementering af Covid-19-relaterede tiltag. Dette med henblik på at sikre, at Norddjurs Kommune fortsat er en attraktiv, moderne og professionel organisation. Udgangspunktet for denne udvikling er nedenstående tre strategiske spor, hvis indhold udvikles løbende gennem inddragelse af organisationens erfaringer og konkrete nye tilgange:

1. Dynamisk ledelse på distance, fokus på kerneopgaven og afskaffelse af unødige bindinger
2. Tværgående samarbejde, kollegial sparring, trivsel og sammenhængskraft
3. Digitale samarbejdsformer, inddragelse og kommunikation

I foråret 2021 blev der ledelsesmæssigt taget initiativ til nedsættelsen af en gruppe, som skulle rette opmærksomhed på væsentlige principper for organisationens gradvise steps mod en normaliseret hverdag efter corona. Udgangspunktet for gruppen var strategisk målsætning og fokus på overordnede tematiske opmærksomhedspunkter under hensyntagen til den mangfoldighed og forskellighed, der kendetegner borgere, ydelser, medarbejdere, arbejdspladser mv. Afsættet var Vores Norddjurs, de fire værdier samt den decentrale, tillidsbaserede ledelsestilgang. Gruppen var kendetegnet ved i udpræget grad at være tværgående i sit arbejde, hvilket blev afspejlet i gruppens deltagersammensætning: På tværs af arbejdspladser, på tværs af medarbejder- og ledelsesorganisering og med kommunaldirektøren som formand for gruppen. I gruppens afrapportering blev der lagt vægt på inspiration til organisationens konkrete, lokale arbejdstilrettelæggelse hos de enkelte aftaleenheder, genåbning i tilpasset tempo samt dialog, samarbejde og åbenhed i de lokale TRIO'er, som et stærkt fundament for arbejdspladsernes lokale tilrettelæggelse af tiden efter corona med blik for tryghed og trivsel for både borgere, ansatte. Der arbejdes fortsat med temaet om fremtidens arbejdspladser blandt andet er der planlagt et TRIO-stormøde i oktober 2022.

### **Rammesætning for ledelsesevaluering**

Med afsæt i aftalen mellem Regeringen, KL og Danske Regioner om ledelse og kompetencer i den offentlige sektor er der i 4. kvartal 2020 og 1. kvartal 2021 blevet gennemført et pilotforløb for ledelsesevaluering i Norddjurs Kommune. Udgangspunktet er den fællesoffentlige ledelsesevaluering udviklet af blandt andet Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse. På baggrund af pilotforløbet og samarbejdet med Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse er det i Norddjurs besluttet, at gennemføre ledelsesevaluering i 2022. Ledelsesevaluering gennemføres med henblik på at skabe ledelsesudvikling til gavn for den borgerrettede service. Det understøtter den strategiske linje, der er lagt for Norddjurs Kommune som organisation, og Norddjurs' fire værdier: tillid, ordentlighed, udvikling og fællesskab har været udgangspunkt for de ledelsestemaer, som evalueringen er centreret omkring. Tilgangen til ledelsesevaluering bygger endvidere på det sammenhængende ledelsessystem, herunder leadership-pipeline, som medvirker til at understøtte kommunens ledelse som et samlet system med høj grad af sammenhængskraft.

Det er første gang der i organisationen gennemføres ledelsesevaluering på denne måde, og der lægges stor vægt på den tillidsbaserede tilgang samt fremadrettet læring. For at

sikre trykghed og åbenhed i processen er der i november 2021 afholdt fire informationsmøder, med henblik på at sikre viden omkring processen samt afklaring af eventuelle spørgsmål. Ledelsesevalueringen gennemføres for Fællesforvaltningen og Socialområdet i 1. halvår 2022 og for Skole- og dagtilbudsområdet samt Sundheds- og omsorgsområdet i 2. halvår 2022. Resultaterne af ledelsesevalueringen skal bruges lokalt på den enkelte arbejdsplads som et dialog- og udviklingsrådskab for kommunens ledere med henblik på udvikling af organisationens ledelse som helhed. Hensigten er ledelsesudvikling, som i tråd med den eksisterende kultur og adfærd giver organisationens ledere mulighed for at arbejde med ledelse på et kvalificeret grundlag, ligesom det giver mulighed for at udlede tværgående ledelsestemaer, som udviklingsområder for organisationen som helhed.

### **HR-budgetanalyse**

Med udgangspunkt i et ønske om fortsat at udvikle ledelse og organisationens ledere, blandt andet gennem ledelsesudvikling og ledelsesunderstøttelse blev der i foråret 2021 udarbejdet en budgetanalyse om understøttelse af organisationen i et HR-perspektiv. Budgetanalysen udsprang af et ønske om fortsat at udvikle ledelse og organisationens ledere med henblik på at sikre organisationen som en attraktiv arbejdsplads, der med udgangspunkt i Vores Norddjurs, værdierne tillid, ordentlighed, udvikling og fællesskab samt den tillidsbaserede, decentrale ledelsestilgang skaber de bedste rammer for medarbejdernes trivsel, arbejdsglæde og kompetenceudvikling med henblik på den bedste mulige løsning af kerneopgaven til gavn for borgerne. Fem centrale temaer blev fremhævet i analysen, som væsentlige områder med fortsat fokus: Styrket kommunikation, tværgående HR-funktion, udvikling og udmøntning af HR-strategiske tiltag, sygefraværsindsatsen samt ledelsesudvikling. De fem temaer er der en stærk tradition for at arbejde aktivt med organisationen i en form hvor central understøttelse og decentral håndtering går hånd i hånd. Med det formål yderligere at styrke den strategiske HR- og arbejdsmiljøindsats i organisationen blev der i december 2021, som følge af den politiske behandling af HR-budgetanalysen, opslået en stilling som HR- og arbejdsmiljøkonsulent. Stillingen blev besat pr. 1 marts 2022.

### **HR-strategi**

I forbindelse med budgetaftalen for 2018-2021 blev der nedsat en pulje til kompetenceudvikling i forbindelse med HR-strategien. Arbejdet med HR-strategien blev igangsat i 2017 med involvering af økonomiudvalg, MED-system, faglige organisationer og interessenter såsom uddannelsesinstitutioner, erhvervsliv og andre samarbejdspartnere. I 2018 blev en HR-strategi for Norddjurs Kommune udarbejdet, og i august 2018 blev den endelig vedtaget. HR-strategien er en overordnet ramme, som har til formål at understøtte den kompetenceudvikling, fastholdelse og rekruttering, som allerede foregår i hele kommunen. HR-strategien har fire overordnede indsatsområder, som er

1. Synliggørelse af de attraktive arbejdspladser og job
2. Udvikling af fremtidens kompetencer
3. Udvikling af den tværfaglige og samarbejdende organisation
4. Rum til ledelse og udvikling af ledelse

Indsatsområde 2 har givet 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, og i 2021 blev der modtaget 10 ansøgninger, hvor der tilsammen søges om godt 1,5 mio. kr.

Grundet Covid-19-situationen blev kompetenceudviklingsmidler fra puljen i 2020 udmøntet sent, og en række igangsatte projekter er fortsat ind i 2021. Da der for 2020 er tale om et helt særligt år, er det besluttet at forhåndsprioritere allerede igangsatte projekter indenfor rammen af puljen for 2021. Der er tale om projekterne "Mundpleje og forebyggelse på tværs af socialområdet", "Kvalificere den uddannede sundhedsfaglige medarbejder - førlederveduddannelse" samt "Rekruttering og fastholdelse af logopæd". I praksis betyder det, at midler til de tre projekter udmøntes sammen med 2021-puljen. Puljen er i 2021 på 651.796 kr. og efter forhåndsprioritering af de tre projekter er der 366.769 kr. til fordeling i 2021. De 366.769 kr. i puljes fordeles til følgende projekter:

#### Træning med et rehabiliterende afsæt

Forankret hos den samlede ledergruppe på Sundhed og omsorgsområdet

Projektets formål er en fælles kompetenceudvikling på tværs af Sundhed og omsorg, med henblik på at udvikle og fastholde de medarbejdere som har træning og vedligeholdende funktioner som central opgave. Indsatsen er tværfaglig og der er fokus på det udviklende arbejdsmiljø set i forhold til aktiviteter og træning for ældre mennesker i træningscentre, åbne dagtilbud, demens dagtilbud og på plejecentre. Coronatiden har medført et faldende funktionsniveau for en række borgere, der har været isoleret igennem en længere periode i 2020. Hensigten er at styrke disse borgere gennem medarbejderes kompetenceudvikling vedrørende almen daglig levevis og rehabilitering samt kognitiv stimulationsterapi.

#### Neuropædagogik i et arbejdsmiljøperspektiv

Aftaleholder: Helle Thomsen

Med henblik på at fastholde medarbejdere i demensteamet ønskes vold og trusler om vold nedbragt med 50%. Dette skal ske gennem kompetenceudvikling i neuropædagogik, hvor igennem medarbejderne i demensteamet får en fælles forståelsesramme baseret på en mere ensrettet, faglig og personcentreret tilgang. Den fælles platform skal bidrage til at nedbringe antallet af episoder med truende adfærd, og her igennem skabe et bedre arbejdsmiljø, hvor samarbejdet øges, fraværet holdes lavt og rekrutteringsvanskeligheder imødegås.

#### Vi ruster os til fremtidens genoptræningsopgaver

Aftaleholder: Susanne Bækgaard. Projektejer: Lene Søsted Sørensen

Med henblik på at løse fremtidens genoptræningsopgaver i gang sættes en kompetenceudvikling med henblik på at fastholde kompetente medarbejdere og styrke den fremadrettede rekruttering. Med indsatsen udvikles ergoterapeuters kompetencer ift. kognitiv genoptræning efter hjerneskade ved funktionelle lidelser, psykiatri og senfølger efter covid 19, hvilket styrker borgeren ift. at komme tilbage til arbejdsmarkedet og familielivet. Endvidere opkvalificeres fysioterapeuterne inden for sports-fysioterapi, hvor kommunerne har fået nye opgaver fx ift. korsbånds-opererede unge.

### Optimering af rekruttering og fastholdelse i stillinger med skiftende arbejdstider

Aftaleholder: Anja Kjeldahl

Projektet har to overordnede formål: at optimere og afbureaukratisere rekrutteringsprocessen mhp. at få flere kvalificerede ansøgere til ledige pædagogiske stillinger samt gennem nytænkning af arbejdstilrettelæggelsen og medarbejderkompetencerne at fastholde og udvikle både nyansatte og eksisterende medarbejdere i en kompleks arbejds hverdag med store krav til faglige og personlige kompetencer. Hensigten er at øge både kvaliteten i løsningen af kerneopgaven og medarbejdernes trivsel. Projektet indbefatter opkvalificering af medarbejder i HR-servicering af ledelsen mhp. bedre rekruttering, gentænkning af onboarding-forløb for nye medarbejdere samt indsats ift. at styrke sammenhængen mellem medarbejdergruppens kompetencer og den forandrede kerneopgave.

### Ny HR-strategi

Som opfølgning på HR-budgetanalysen og med udgangspunkt i at Norddjurs Kommune har gennemgået en markant udvikling set over de sidste fire år, tages der i foråret 2022 de første skridt til en ny HR-strategi med fokus på samspillet mellem den strategiske og udviklingsorienterede HR-indsats og de konkrete lokale HR-opgaver. En færdig strategi forelægges direktionen den 31. august, hovedudvalget den 8. september, økonomiudvalget den 4. oktober samt kommunalbestyrelsen den 11. oktober.

### **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.

På skole- og dagtilbudsområdet har der været en god stemning og et godt arbejds miljø på stort set alle enheder. På alle enheder findes en høj grad af organisatorisk medlemskab og stor mængde social kapital - tillid, retfærdighed og samarbejdsevne. Økonomien må forsat i 2020 ses som en udfordring på en stor del af enhederne sammenholdt med strukturelle forandringer. Udviklingsområder er arbejds pres forårsaget af antal opgaver i forhold til arbejdstid og stressramte personaler samt usikkerhed og uforudsigelighed i arbejdsdagen som følge af strukturændringer, Covid-19 og følger heraf. I det kommende år fokuseres der på at styrke arbejds miljøet og have et målrettet fokus på arbejdet med social kapital i egen organisation. Gode erfaringer er målrettet fast struktur om arbejds miljøarbejdet både i form og indhold samt en åben dialog i TRIO-samarbejdet og en åben dialog mellem ledelse og medarbejdere.

På sundheds- og omsorgs området er der et godt fællesskab og sammenhold. Der har det seneste år har været stort fokus på samarbejde og vidensdeling, hvor LMU og TRIO har været mere synlige i hverdagen. Informationsniveauet er højnet og der kommunikeres på flere platforme. Coronakrisen har betydet et styrket fokus på hygiejneindsatsen -

et fokus som fortsættes fremadrettet. Det psykiske arbejdsmiljø og medarbejdertrivselen har været udfordret på grund af stort arbejdspress som følge af coronarelaterede hjemsendelser og vaccinegener, ligesom der kommer flere opgaver fra sygehusene. Der opleves en større plejetyngde hos borgerne og en generel større kompleksitet ift. kerneopgaven. Coronakrisen har vanskeliggjort samarbejdet med de pårørende pga. besøgsrestriktioner osv. og der har været udfordringer ift. IT og digitalisering fx utilstrækkelige kompetencer og udstyr. Fremadrettet ønsker området at holde fast i det styrkede samarbejde på tværs af organisationen, det gode TRIO- og LMU-samarbejde samt fokus på sygefravær og på ledernes arbejdsmiljø.

På området for Kultur, fritid, turisme og biblioteker arbejdes der med fokus på trivsel og kommunikation på tværs af mange fagligheder. Der er fokus på det fysiske arbejdsmiljø, herunder udarbejdelse af datablade til kemikalier og maskiner, samt generelt på dialog, dynamik og positiv indflydelse på arbejdsmiljøet både i det virtuelle og ved fysisk fremmøde. Fremadrettet arbejdes der fortsat med fleksibilitet og rummelighed, godt kollegaskab, arbejdsglæde samt udvikling af information og kommunikation fx forventningsafklaring og åben dialog. Endvidere er der fokus på det fysiske arbejdsmiljø fx ventilation.

Covid-19 har præget arbejdsmiljøet på Socialområdet det forgangne år. Covid-19 har bl.a. sat fokus på vigtigheden af systematiske arbejdsgange for at nedbringe risici for smitte samt håndtering af de arbejdsmiljømæssige udfordringer, det kan give, at medarbejdere og borgere skal omstille sig til en anderledes dagligdag. Det samlede IT-udstyr har skullet gennem en stor opgradering og ligesom nye systemer, mødeformer og programmer har været nødvendige for at dagligdagen så hurtigt som muligt har kunnet fungere med de mange forskellige restriktioner m.v. til trods. Covid-19 har bidraget til, at TRIO gruppen/samarbejdet har handlet hurtigt og i et godt og positivt samarbejde. Der har været et stort sammenhold og høj arbejdsmoral på arbejdspladserne, og der er opmærksomhed på at styrke de sociale fællesskaber. Der har været et negativt fokus på dele af socialområdet i medierne, som påvirker det psykiske arbejdsmiljø, primært på nogle arbejdspladser. Mediedækningen har været medvirkende til sygefravær og arbejdsskadeanmeldelser. Den negative historiefortælling påvirker endvidere borgere og pårørende samt fx ansøgerfeltet til ledige stillinger.

Driftscenter Norddjurs fremhæver som et eksempel på det, der fungerer godt i arbejdsmiljøet, at man er gode til at tale om tingene og finde løsninger. Coronaen har givet udfordringer - næsten hele mandskabet har været sendt hjem i lange perioder. Der arbejdes stadig på reparationer som følge af branden. Fokus fremadrettet er oplæring og instruktion af nye medarbejdere samt forebyggelse af sygefravær og arbejdsulykker.

På administrationsområdet er der et generelt ønske om, at Trio-samarbejdet prioriteres og udbredes, ligesom der er et ønske om at se på, hvordan og hvilke erfaringer, der kan udledes af Covid-19, herunder om det har givet anledning til i fremtiden at arbejde på en anden måde i forhold til opgaveløsning. Dette kunne være omkring hjemmearbejde og digitale løsninger. Der er generelt fokus på, hvordan man kan løse sine opgaver smartere. Der har i lokale LMU fx været fokus på mobning, konflikter samt grænseover-

skridende adfærd. Mht. det fysiske arbejdsmiljø er der fokus på arbejdspladsindretning, adgang til IT-udstyr m.m. særligt ved hjemmearbejde. Endvidere er stort arbejdspress samt tidsmangel i forhold til opgaveløsningen blevet drøftet. Der er generelt et ønske om fokus på trivsel både ved fortsat hjemmearbejde og i forbindelse med tilbagevenden på arbejdspladsen.

#### Supplerende arbejdsmiljøuddannelse 2021

I 2021 har der været afholdt 3 supplerende kurser i arbejdsmiljø. Kurserne er et tilbud til arbejdsmiljøledere og arbejdsmiljørepræsentanter i organisationen. I 2021 var temaerne for kurserne:

- Genetablering - hvordan sikrer vi den mentale sundhed i den "nye normal" efter corona?
- Samarbejde på tværs funderet på psykologisk tryghed
- Et højt forebyggelsesniveau

#### 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, eksempelvis 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.

Nedenfor i figur 1 ses en oversigt over sygefraværet for de seneste 3 år. Figur 1 viser, at sygefraværet i 2021 lå på 6 %. Det betyder, at sygefraværet er steget en smule fra 2020 til 2021. I 2020 lå sygefraværet på 5,7% og i 2019 på 5,8%.

Af skemaet fremgår endvidere, at der i perioden 2019-2021 er sket et fald, og derefter en stigning i det korte sygefravær i tidsperioden. Desuden er der sket en lille stigning i det lange sygefravær (mere end 14 dage) fra 2019-2021.

2021						
Gns. antal medarbejdere	Sygefravær i pct	Gns. sygefraværsdage pr. medarbejder	Kort sygefravær (<= 14 dg) i pct	Langt sygefravær (> 14 dg) i pct	Fravær i pct	Gns. fraværsdage pr. medarbejder
3247,3	6%	13,6	2,9%	3,2%	2,7%	6

2020						
Gns. antal medarbejdere	Sygefravær i pct	Gns. sygefraværsdage pr. medarbejder	Kort sygefravær (<= 14 dg) i pct	Langt sygefravær (> 14 dg) i pct	Fravær i pct	Gns. fraværsdage pr. medarbejder
3127,5	5,7%	12,8	2,5%	3,1%	2,2%	4,9

2019						
Gns. antal medarbejdere	Sygefravær i pct	Gns. sygefraværsdage pr. medarbejder	Kort sygefravær (<= 14 dg) i pct	Langt sygefravær (> 14 dg) i pct	Fravær i pct	Gns. fraværsdage pr. medarbejder
3171,8	5,8%	13,1	2,8%	3,0%	2,2%	4,9

Figur 1. Sygefravær, Norddjurs Kommune 2018, 2019 og 2021

Skemaet viser gennemsnits antal månedslønnede medarbejdere, ansat i perioden.

Figur 1: sygefravær i Norddjurs Kommune i perioden 2019-2021

Sygefravær = sygdom, delvist sygdom, nedsat tjeneste og arbejdsskader.

Fravær = barsel, graviditetsgener, hjemmeboende barn syg og sygdom med §56-aftale.

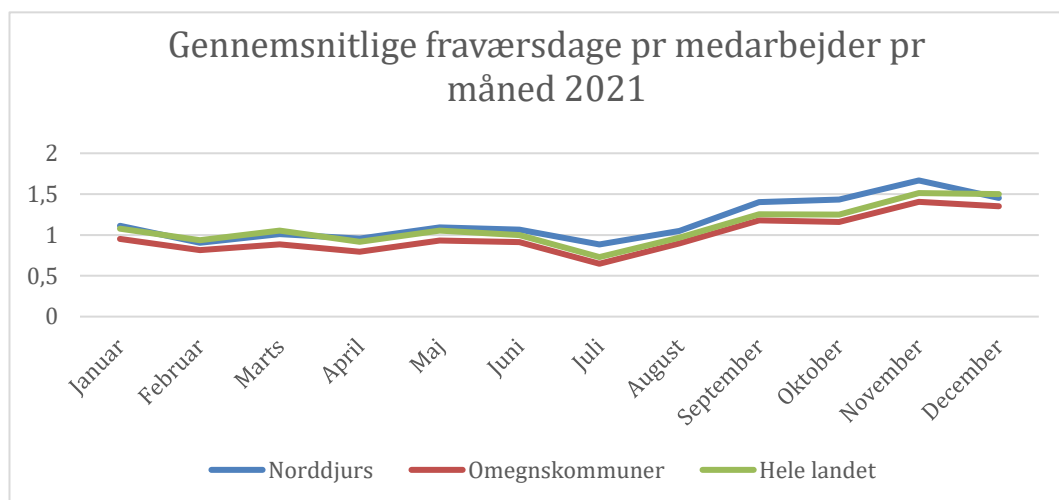
Sygefravær og fravær er udregnet på baggrund af medarbejderens reelle arbejdstid, i forhold til fravær- og nærværstimer.

Gns. syge- og fraværsdage 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 sygefraværsdage pr. fuldtidsansat pr. måned:



Figur 2. Gennemsnitlige sygefraværsdage per fuldtidsansat per måned 2021

Omegnskommuner: Aarhus, Randers, Favrskov, Syddjurs og Mariagerfjord

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

Fraværsårsager er egen sygdom, fravær som ikke udgør en hel dag samt egen sygdom Covid-19, dvs. at §56 som er langvarig eller kronisk sygdom er fraregnet.

Kilde: KRL

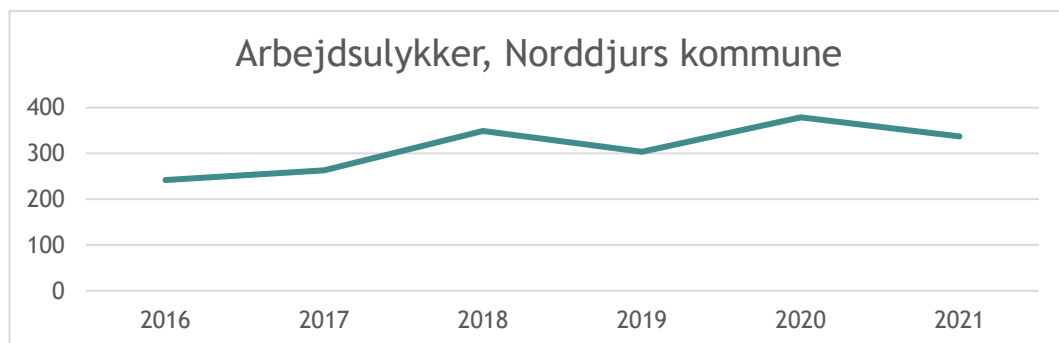
Overordnet set viser grafen, at sygefraværet i Norddjurs set over hele 2021 ligger på niveau med eller lidt over landsgennemsnittet, og generelt ligger sygefraværet i Norddjurs lidt over vores omegnskommuners samlede sygefravær. Ser man på sygefraværet hen over årene følger de tre kurver generelt set hinanden mht. sæsonbetingede udsving.



### Arbejdsulykker

Nedenfor ses en oversigt over antallet af arbejdsulykker i Norddjurs kommune for de seneste 5 år. Set over en femårig periode er der sket en stigning i antallet af arbejdsulykker. Der ses dog et fald fra 379 ulykker i 2020 til 337 i 2021 samlet set.

229 af de registrerede ulykker i 2020 giver mindre end en dags fravær og disse udgør således 68 % af alle arbejdsulykker. 17% af ulykkerne sker i relation til vold, og der er således sket en reduktion sammenlignet med år 2020, hvor vold blev kategoriseret til at forårsage 28% af ulykkerne. 16% af de registrerede arbejdsulykker er relateret til psykiske forhold. Alt i alt udgør ulykker forårsaget af vold eller ulykker af psykisk karakter 33% af arbejdsulykkerne - disse er et særligt fokusområde for organisationen. 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.



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 i mod landsgennemsnittet samt gennemsnittet for omegnskommuner. Omegnskommuner tæller Syddjurs, Favrskov, Randers, Aarhus og Mariaherfjord.

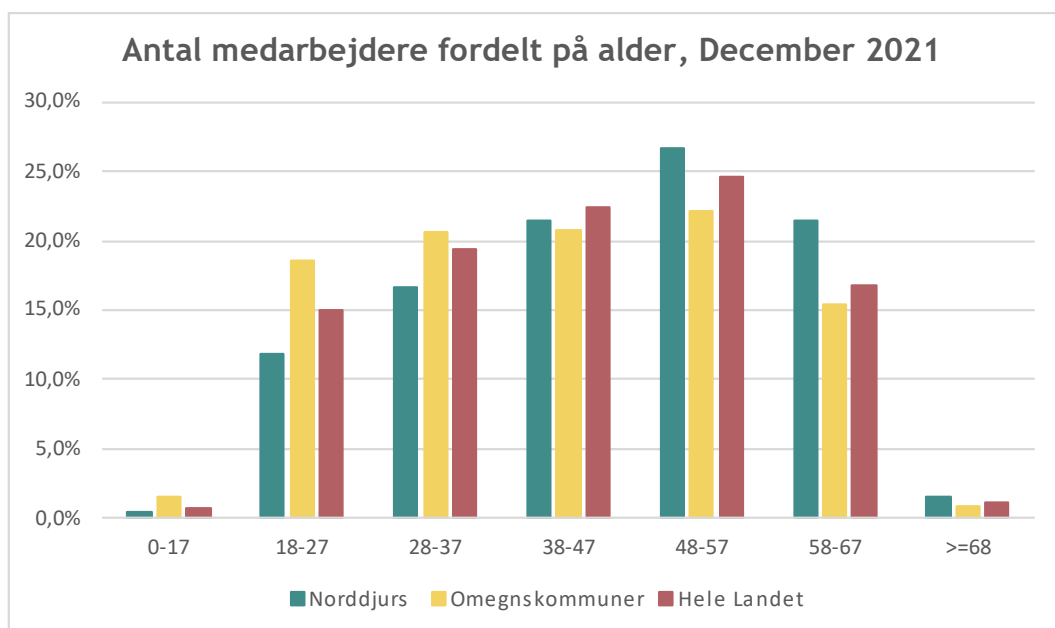
Overordnet set er der, omregnet til fuldtidsstillinger, 2628 overenskomstansatte månedslønnede i Norddjurs Kommune, heraf 2140 kvinder og 488 mænd (KRL, januar 2021).

#### Alder

I Norddjurs Kommune er aldersgennemsnittet for fuldtidsansatte 47 år. For omegnskommuner er det 44,5 år og for hele landet 45,5 (KRL januar 2020). Norddjurs Kommune har dermed en lidt højere gennemsnitsalder for fuldtidsansatte set i forhold til omegnskommuner og hele landet.

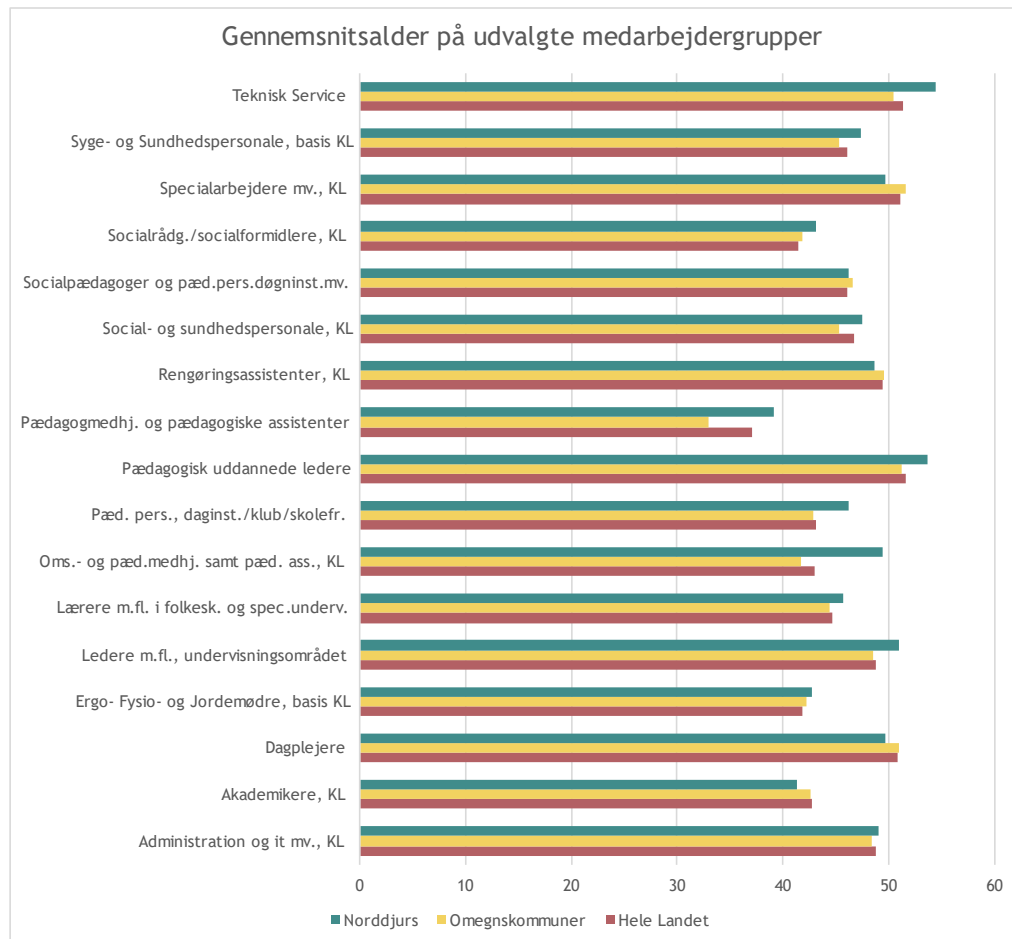
Nedenfor ses i figur 4 en grafisk oversigt over henholdsvis den procentuelle fordeling af medarbejdere i forskellige aldersgrupper sammenlignet med omegnskommuner og hele

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 2017-2021 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.



Figur 4: procentuel aldersfordeling - Norddjurs Kommune, omegnskommuner og hele landet  
 Kilde: KRL, data for overenskomstansatte månedslønnede per december 2021

I figur 5 vises en grafisk oversigt over gennemsnitsalderen på udvalgte medarbejdergrupper. Det ses, at 'teknisk service medarbejdere' har den højeste gennemsnitsalder. I gruppen omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter ses det, at vi har en lidt højere gennemsnitsalder end såvel omegnskommuner som landsgennemsnit.

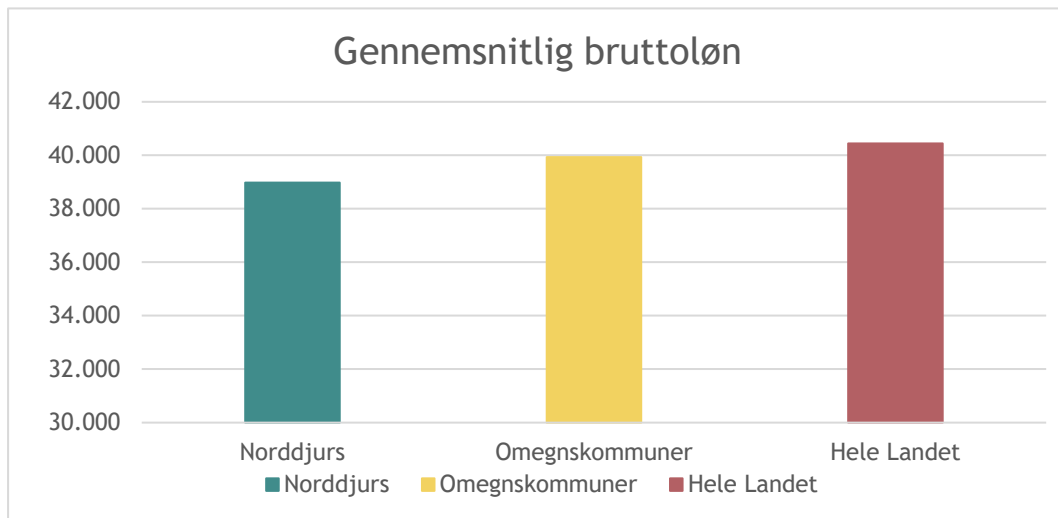


Figur 5: gennemsnitlig alder, udvalgte grupper - Norrdjurs Kommune.

Kilde: KRL, data for overenskomstansatte månedslønnede per december 2021

### Lønniveau

I Norrdjurs Kommune er det gennemsnitlige månedlige lønniveau en smule lavere end landsgennemsnittet og gennemsnittet for vores omegnskommuner, henholdsvis omtrent 900 kr. mindre end omegnskommuner og 1400 kr. lavere end landsgennemsnittet. Dog er lønstigningen i reelle lønkroner steget ligeså meget i Norrdjurs Kommune som ved landsgennemsnittet sammenlignet med sidste år, og en anelse mere end omegnskommuner. Flere faktorer påvirker det samlede lønniveau, herunder fx størrelsen af forskellige faggrupper og kommunens størrelse.

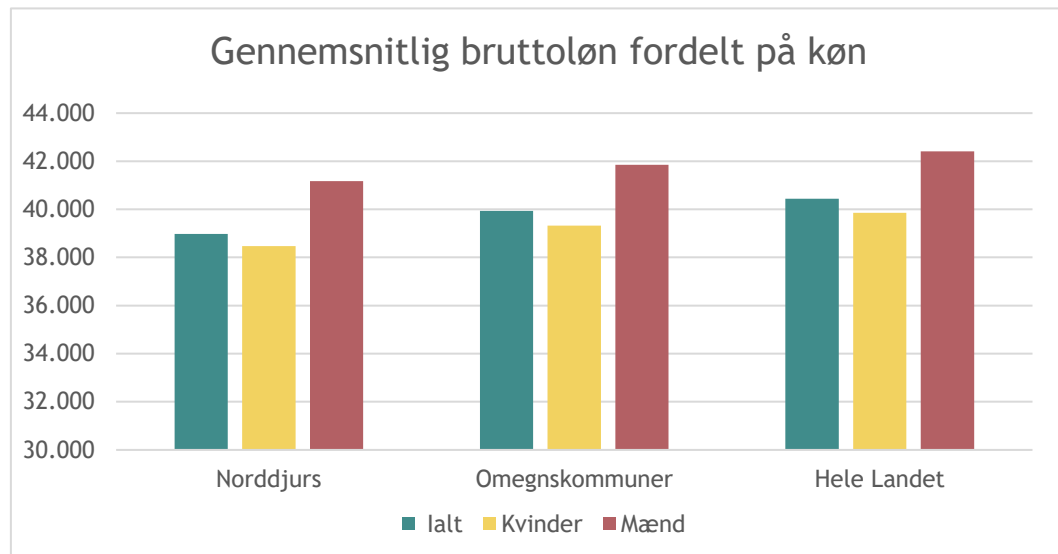


Figur 6: gennemsnitligt lønniveau (inkl. Pension) sammenlignet med omegnskommuner og hele landet.

Kilde: KRL, data for overenskomstansatte månedslønnede per december 2021

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. Ser vi på det overordnede mønster er det meget ens for Norddjurs, omegnskommuner og hele landet.

På baggrund af den personalepolitiske status i 2020 blev lønforskellen mellem mænd og kvinder drøftet i hovedudvalget, hvor der blev aftalt et særligt fokus på løn og lønudvikling som et af flere elementer i at skabe attraktive arbejdspladser. På baggrund heraf er det værd at bemærke, at lønforskellen mellem mænd og kvinder i Norddjurs Kommune er mindsket idet kvinder generelt er steget i gennemsnit 966 lønkroner månedligt, hvorimod mænd til sammenligning er stedet 537 kr i perioden fra 2020-2021. Det betyder at lønforskellen er mindsket med 429 kr. For både omegnskommuner og landets kommuner generelt, gælder, at lønforskellen mellem mænd og kvinder er stort set uændret fra 2020-2021, idet der er blevet en mindskelse i lønforskel mellem mænd og kvinder på henholdsvis 32 kr og 69 kr i perioden.

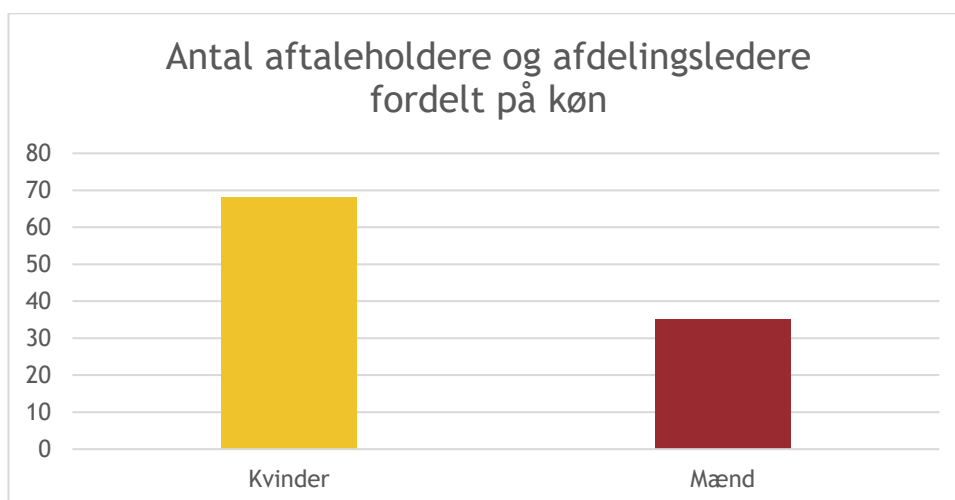


Figur 7: Gennemsnitlig bruttoløn fordelt på køn.

Kilde: KRL, data for overenskomstansatte månedslønnede per december 2021

#### Ledere kønsfordeling

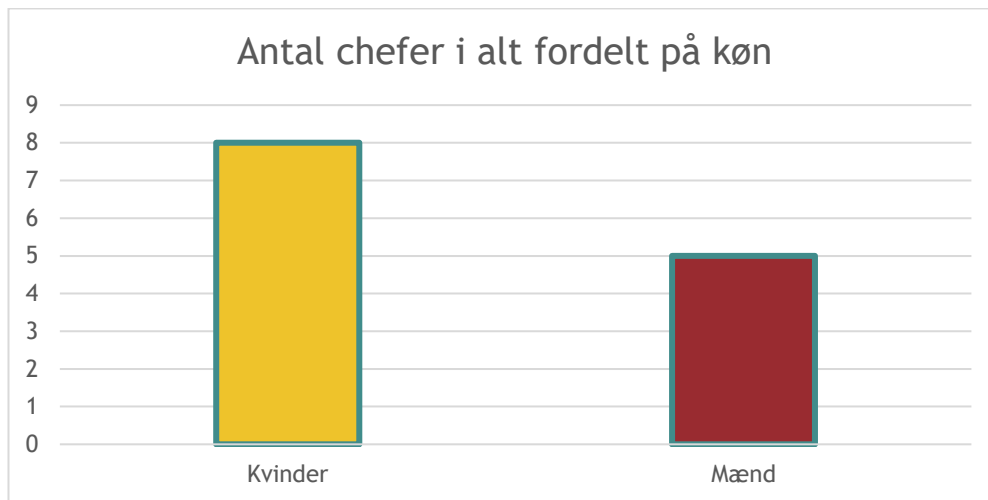
Nedenfor ses en figur, der viser antallet af ledere i Norddjurs Kommune, her aftaleholdere og afdelingsledere, fordelt på køn. Det fremgår, at vi har en væsentlig større andel af kvindelige end mandlige ledere.



Figur 8. fordeling mellem mandlige og kvindelige ledere.

Kilde: Norddjurs Kommune

Nedenfor ses en figur, der viser andelen af ledere på chefniveau, fordelt på køn. Her er fordelingen, at der i 2021 var 8 kvindelige chefer og 5 mandlige chefer.



Figur 9. fordeling mellem mandlige og kvindelige chefer.

Kilde: Norddjurs Kommune

#### Ansatte på særlige vilkår

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

Ansatte fordelt på ansættelsesvilkår					
	Overenskomst- Ansatte	Tjenestemænd	Elever	Fleks- job	Ekstraordinært ansatte
Norddjurs	91,9%	0,4%	5,3%	2,2%	0,2%
Omegnskommuner	90,7%	1,1%	4,9%	2,9%	0,3%
Hele landet	91,4%	1,0%	5,0%	2,3%	0,3%

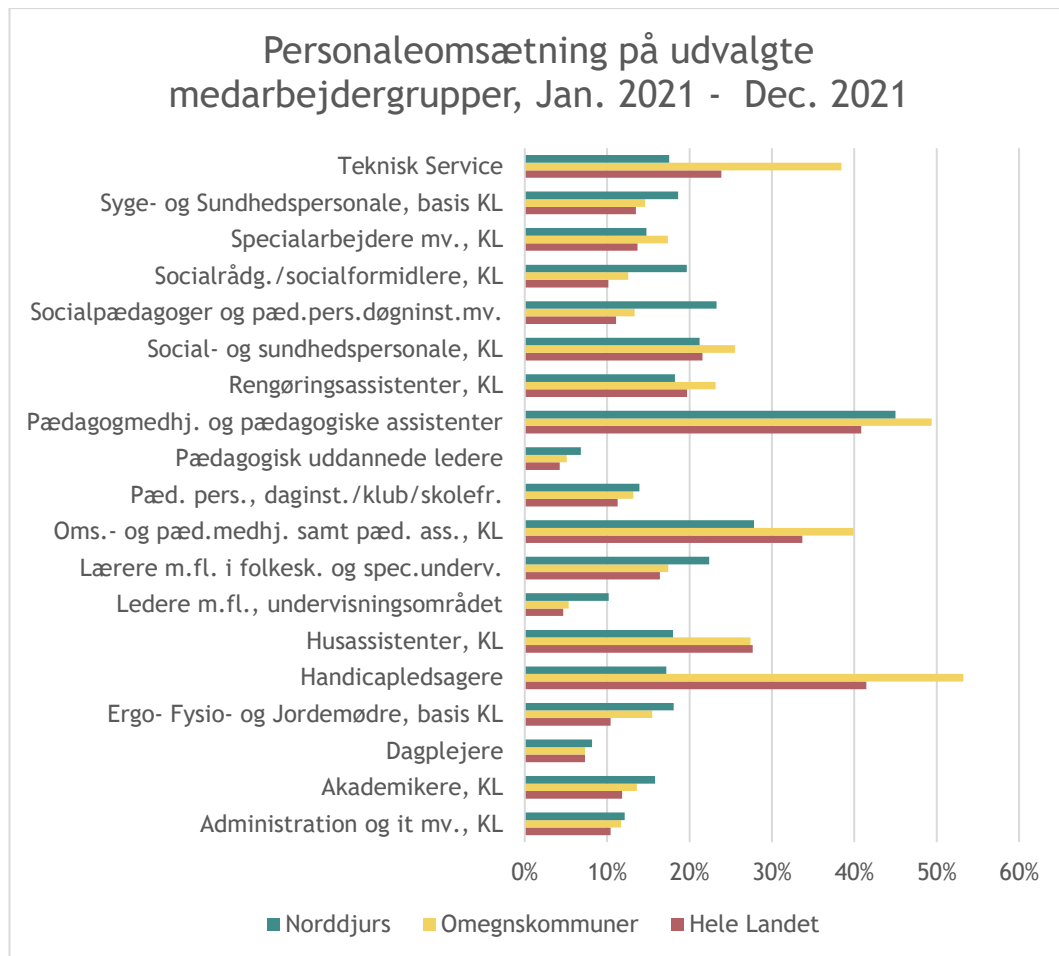
Figur 10: Ansatte (i procent) fordelt på ansættelsesvilkår for Norddjurs Kommune, omegnskommuner og alle landets kommuner

Kilde: KRL, data alle medarbejdere per december 2021

#### Personaleomsætning

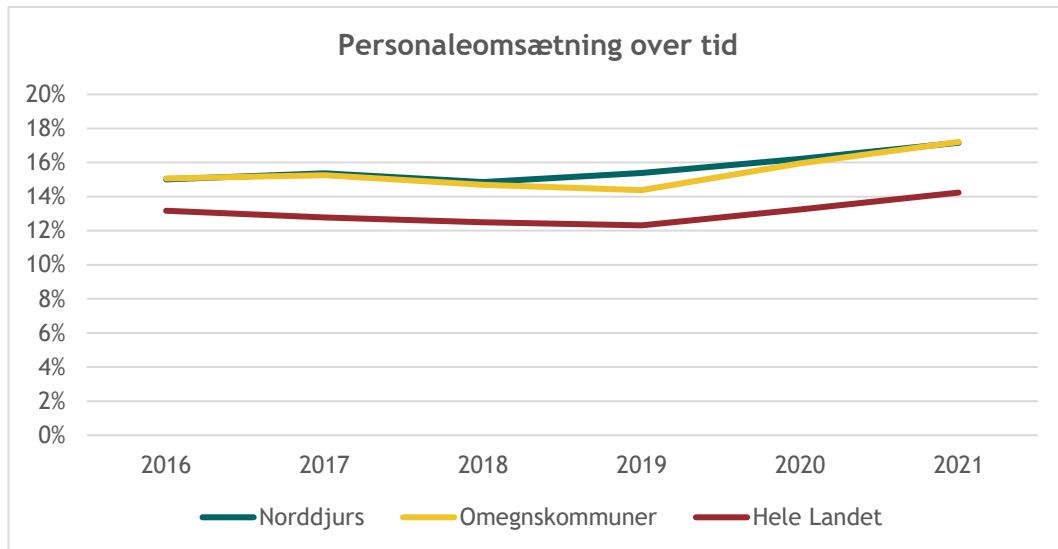
Nedenfor vises en oversigt over personaleomsætning fordelt på udvalgte medarbejdergrupper. Personaleomsætningen viser den gennemsnitlige afgang og tilgang i perioden, herunder både når medarbejdere selv siger op og når kommunen opsiger medarbejdere. Af figuren fremgår det, at Norddjurs Kommune for medarbejdergrupperne 'Socialrådgivere og socialformidlere', 'Socialpædagoger og pædagogisk personale i døgninstitutioner', 'lærere' 'specialarbejdere' 'ergo- fysio og jordemødre' samt 'akademikere' ligger højere end både gennemsnittet for omegnskommuner og landsgennemsnittet.

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



Figur 11: Personaleomsætning fordelt på udvalgte overenskomstområder  
 Kilde: KRL, data for overenskomstansatte månedslønnede per december 2021

Figur 12 nedenfor viser personaleomsætning fordelt på år for Norddjurs Kommune set i forhold til omegnskommuner og hele landet. Det fremgår, at Norddjurs Kommune stort set følger gennemsnittet for omegnskommunerne, 2019 undtaget. Dette er muligvis relateret til de forandringer, som var et vilkår i Norddjurs Kommune på dette tidspunkt. Set over tid ligger både Norddjurs og gennemsnittet for omegnskommuner stabilt et par procent højere end landsgennemsnittet. Overordnet viser figuren en generel stigning i personaleomsætning fra 2019-2021.



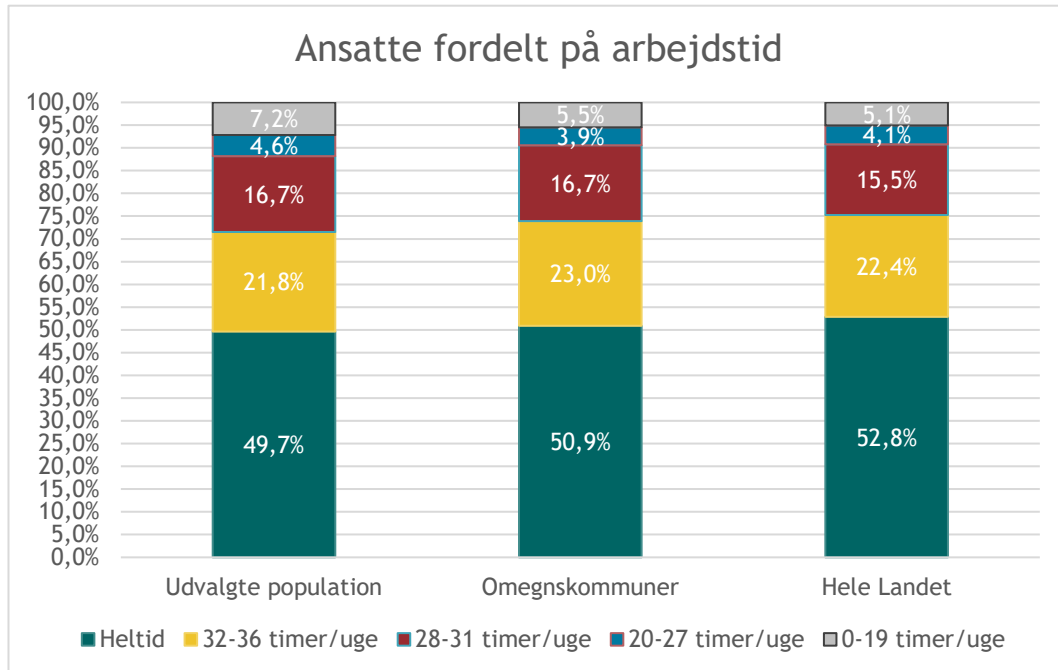
Figur 12: Personaleomsætning fordelt på år

Kilde: KRL, data for overenskomstansatte månedslønnede per december 2021

### Ansatte på fuldtid

Nedenfor ses en oversigt over antallet af fuldtidsansatte i Norddjurs Kommune sammenlignet med omegnskommuner og landsgennemsnittet. Her fremgår det, at Norddjurs Kommune har stort set den samme andel af medarbejdere på fuldtid fordelt procentuelt. 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.



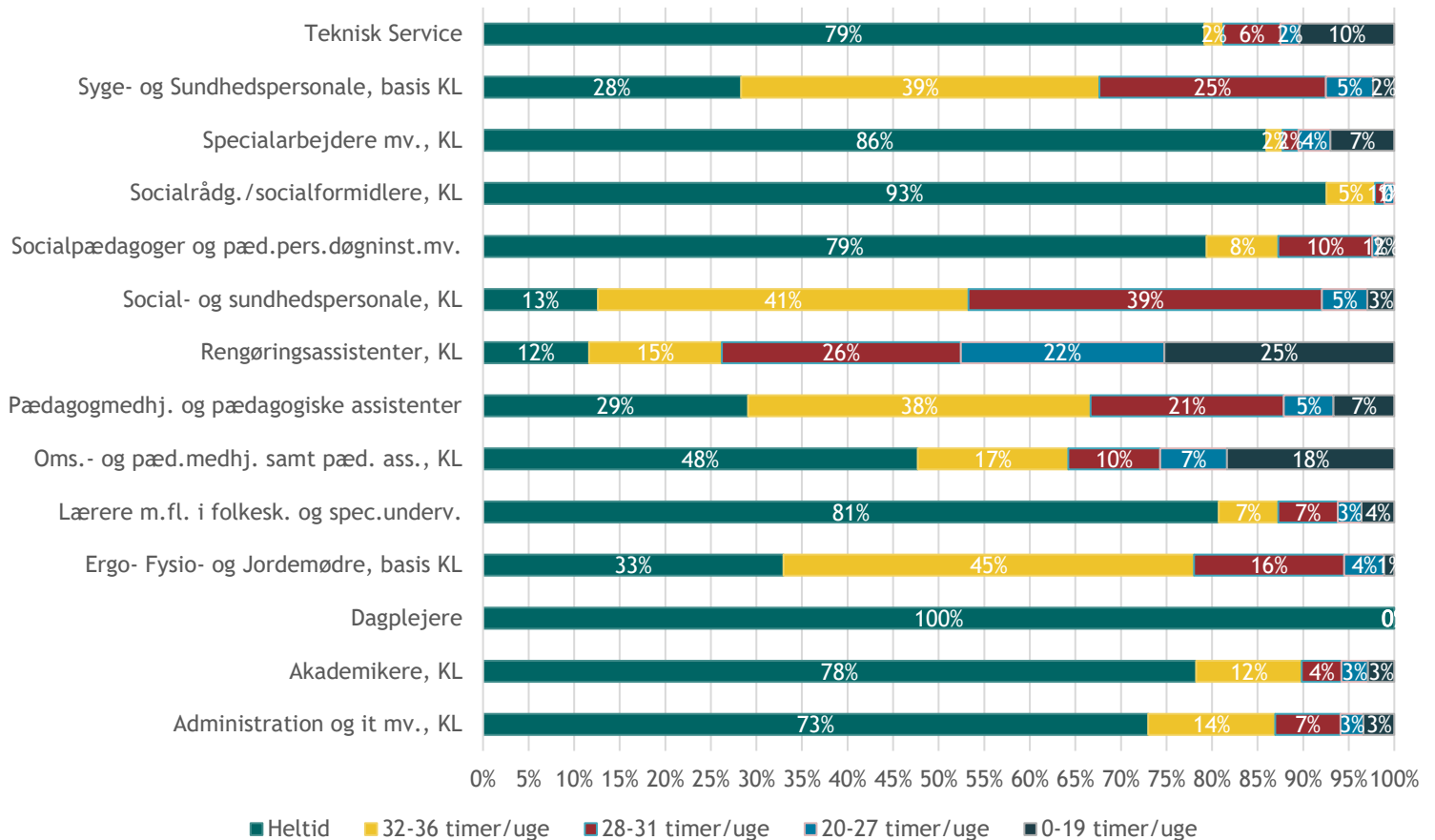


Figur 13: Andel ansatte fordelt på ugentlig arbejdstid i procent

Kilde: KRL, data for overenskomstansatte månedslønnede per december 2021

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.

## Ansatte fordelt på arbejdstid ud fra overenskomst



Figur 14: andel ansatte fordelt på overenskomst

Kilde: KRL, data for overenskomst månedslønnede per december 2021