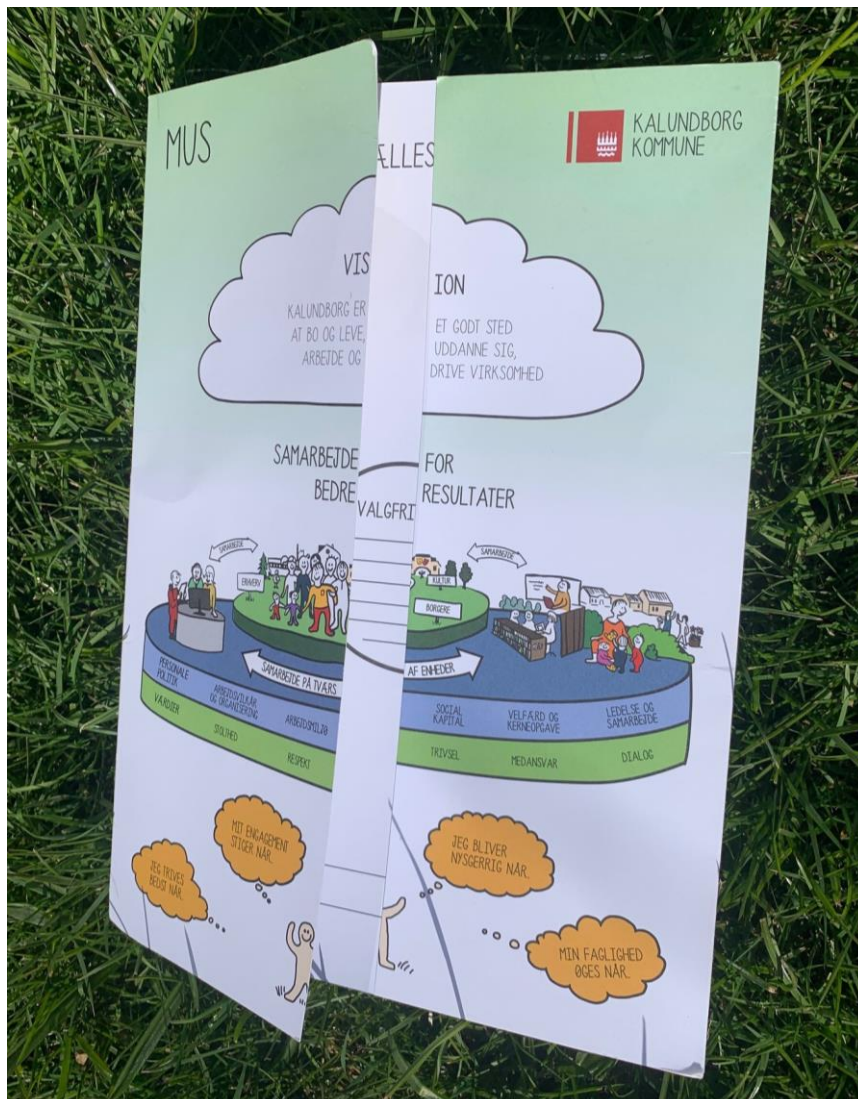


Personalepolitisk redegørelse 2019



HR og Personale
Holbækvej 141B
4400 Kalundborg
www.kalundborg.dk



Forord

Kære læser,

Du sidder med Kalundborg Kommunes personalepolitiske redegørelse for 2019. Vi har udgivet et personalepolitisk regnskab siden 2014, men valgte i år at kalde det en redegørelse. Det har vi gjort, fordi vi gerne vil signalere, at Kalundborg Kommune er i en løbende og uafsluttet udvikling som arbejdsplads snarere end, at vi har årlige afsluttede indsatser, som efter årsafslutningen skal godkendes af en overordnet myndighed.

2019 har været karakteriseret af uddannelse og udvikling. Det første, der i den forbindelse skal fremhæves, er *SOSU Klar*, som er en del af et større projekt med at uddanne, rekruttere og fastholde personale på ældre og sundhedsområdet. Det består af praktik- og kursusforløb med henblik på, at deltagerne efterfølgende bliver ansat i plejecentrene. Målet er, at deltagerne i projektet får kompetencer til at tage uddannelsen som SOSU-assistent eller -hjælper.

Man kan heller ikke komme uden om at omtale *Fælles retning* og kommunens ledelses- og styringsgrundlag. Det sidste udspringer af det første og har været fundamentet i det ambitiøse ledelsesudviklingsprojekt, som blev søsat i foråret 2019 under betegnelsen *Ledelse sammen – Fælles med borgerne*.

Af andre indsatser skal nævnes udviklingen af et nyt koncept for LUS og MUS. Det nye MUS-koncept er udviklet af en arbejdsgruppe, nedsat af kommunens Hovedudvalg, med blandt andre det klare formål, at udviklingssamtalen i en mindre bunden form skal skabe mening og værdi for den enkelte medarbejder og arbejdsplads.

Endelig skal arbejdet med 3-i-1-målingen fremhæves. På baggrund af Kommunalbestyrelsens fokus på afbureaukratisering og "unødige Kalundborgregler" har en arbejdsgruppe under Hovedudvalget udarbejdet en måling, der slår den lovpligtige APV, trivselsmålingen og ledelsesevalueringen sammen. Udviklingen af 3-i-1-målingen blev færdig i 2019 og siden gennemført i første kvartal af 2020. Nu udestår opfølgningen på målingen, som vil blive omtalt i redegørelsen for 2020.

Som noget nyt har vi valgt at se på fordelingen af køn og løn. Her kan det konstateres, at 81% af kommunens ansatte i 2019 var kvinder. Det er over det kommunale landsgennemsnit. Uagtet den høje andel af kvindelige ansatte er der en overvægt af mandlige chefer, hvilket også kommer til udtryk i en direction, der er sammensat udelukkende af mænd. Det kan også konstateres, at lønforskellen mellem kønnene falder ud til fordel for de mandlige ansatte på områder med en høj grad af individuel løndannelse.

Redegørelsen viser også, at det stadig er nødvendigt med en fokuseret indsats mod sygefravær. Efter et indledende fald i sygefraværet i 2017 er det igen i 2019 steget svagt.

Det sidste, jeg vil pege på her, er den generationsskifteudfordring, som kommunen i lighed med andre kommuner står foran. Gennemsnitsalderen i kommunen er stigende, og andelen af medarbejdere over 60 år har været støt stigende fra i 2016 at være under 13 procent til i 2019 at være over 16 procent. Udviklingen understreger nødvendigheden af fortsat at arbejde med kommunen som attraktiv arbejdsplads og med at rekruttere og uddanne unge. Det handler både om at nå de unge i rekrutteringsarbejdet og om et strategisk fokus på forløbet fra uddannelse til ansættelse.

I lighed med tidligere år indeholder redegørelsen data, som er sammenlignelige med de forgange år og på udvalgte områder også med andre kommuner.

Rigtig god læselyst!

Søren Gorm Fussing
Personalechef

Indhold

1. Personalesammensætning	4
1.1 Køn og løn	
2. Alderssammensætning	8
4.1 Medarbejdere med mulighed for naturlig afgang inden for en 5-årig periode	
3. Personaleomsætning	10
4. Medarbejdere ansat på særlige vilkår (Det sociale kapitel)	12
5. Arbejdsmiljø	14
5.1 Arbejdsulykker	
5.2 Arbejdspladsvurdering	
5.3 Trivselsmåling	
5.4 Kriseterapiordning	
6. Attraktive Arbejdspladser	17
6.1 Rekrutterings- og Fastholdelsesindsatser	
6.2 Dialogspil om attraktive arbejdspladser	
7. Sygefravær	21
8. Organisation	25
9. Hovedudvalget (HU)	26
10. Noter	28

2019 i tal - kort fortalt

Antal ansatte: 3.378

Antal årsværk: 3.036

81% kvinder, 19% mænd

547 ansatte over 60 år

Personaleomsætning: 11,1%

Arbejdsulykker med fravær: 63

Sygefravær: 4,7%

1. Personalesammensætning

Tabel 1, Personalesammensætning fordelt på overenskomstområder dec. 2016 - dec. 2019

	2019	2019	2018	2018	2017	2017	2016	2016
Overenskomstområde	Fuldtid	Perso- ner	Fuldtid	Perso- ner	Fuldtid	Perso- ner	Fuldtid	Perso- ner
I alt	3.036	3.378	3.041	3.390	3.042	3.401	2.990	3.339
Admin. og it mv., KL	317	340	332	362	334	359	329	357
Akademikere, KL	114	120	114	119	107	112	103	107
Bygningskonstr.	7	7	7	7	7	7	8	8
Chefer, KL	19	19	19	19	20	20	22	22
Dagplejere	87	87	84	84	89	89	95	95
Forhandlingskartel- lets personale	15	15	15	15	16	17	15	16
Husassistenter, KL	27	32	24	28	25	30	23	28
Håndværkere og IT- supportere m.fl., KL	6	6	6	6	8	8	9	9
Led. værkst.pers. mv., klientv.,KL	22	24	21	22	21	22	20	21
Ledere m.fl., under- visningsområdet	42	42	43	43	46	47	45	45
Ledere/mellemledere komm. ældreomsorg	13	13	13	13	13	13	13	13
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	395	417	402	426	402	431	395	421
Maritimt personale	17	19	16	17	15	16	14	15
Musikskolelærere	12	25	12	27	12	23	10	21
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	124	152	124	148	123	145	126	153
Pau-elever	10	10	11	11	16	16	31	32
Pæd. pers., dag- inst./klub/skolefr.	288	329	300	347	284	333	282	328
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	19	19	20	20	20	21	17	17
Pæd. pers., særlige stillinger	6	7	6	7	4	4	2	2
Pæd. udd. ledere	47	47	53	53	53	54	51	52
Pædagogmedhj. og pædagogiske ass.	130	153	129	153	131	159	132	156
Pædagogstuderende	35	36	33	33	33	33	29	29
Rengøringsass., KL	8	12	6	10	5	9	6	10
Social- og sundheds- personale, KL	655	772	623	738	626	746	593	705
Socialpæd. og pæd. pers.døgninst.mv.	187	202	193	208	207	223	200	214
Socialrådg./socialfor- midlere, KL	90	93	90	92	87	88	79	80
Specialarb. mv., KL	38	40	36	38	38	40	38	39
Syge- og sundheds- pers., ledere, KL	23	23	22	22	22	22	24	24
Syge- og sundheds- personale - basis, KL	176	198	181	202	166	189	165	188
Tandklinikass., KL	13	16	12	15	16	20	16	20
Tandlæger	6	7	6	7	7	8	7	11
Teknisk Service	61	66	61	66	59	64	63	70
TL, byggeri, miljø, energi og kultur, KL	8	9	9	9	9	9	8	8
Øvrige (overenskom- ster med < 5 ansatte)	18	21	19	23	20	24	20	23

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, KRL, december 2019

I Kalundborg Kommune udgjorde det samlede antal ansatte 3.378¹ pr. december 2019. I fuldtidsstillinger/årsværk svarer dette til 3.036 stillinger, som det ses i tabellen. I forhold til 2018 ses et fald på 12 ansatte, og når det opgøres i årsværk svarer faldet til 5 årsværk. I tabellen er antallet af fuldtidsstillinger samt antallet af ansatte fordelt på overenskomstområder, hvor overenskomstområder med under 5 ansatte er samlet i kategorien "Øvrige".²

De tre størst repræsenterede overenskomstområder i kommunen, i 2019, er som i de seneste år social- og sundhedspersonale, lærere i folkeskoler og specialundervisning, samt administration og IT.

1.1 Køn og løn

I tabel 1.1 ses den procentvise fordeling mellem mænd og kvinder på overenskomstområder. Fordelingen er opgjort efter antallet af fuldtidsansatte, hvor overenskomstområder med under 5 fuldtidsansatte er samlet i kategorien "Øvrige"³

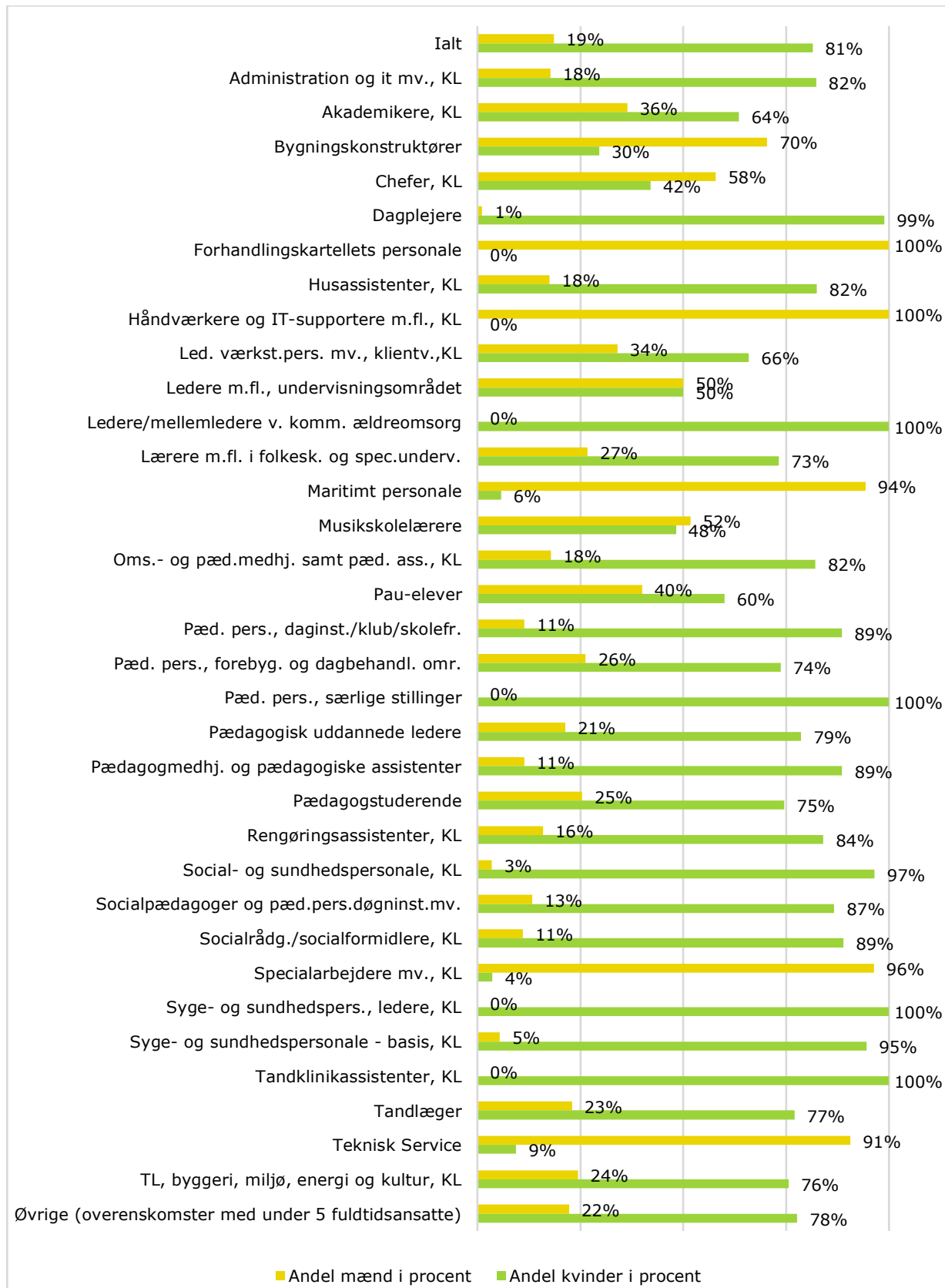
Som det ses af tabellen, er der pr. december 2019 81 % fuldtidsansatte kvinder og 19 % fuldtidsansatte mænd.⁴ Det betyder, at andelen af kvindelige ansatte i Kalundborg Kommune er væsentligt højere end i øvrige kommuner, hvor der gennemsnitligt er 77 % fuldtidsansatte kvinder.⁵ Det er bemærkelsesværdigt på overenskomstområdet for ledere på undervisningsområdet, at Kalundborg Kommune har en ren 50/50 fordeling mellem fuldtidsansatte mænd og kvinder. Herefter er det overenskomstområdet for chefer, der kommer nærmest en ligelig fordeling, hvor der er 58 % fuldtidsansatte mænd og 42 % fuldtidsansatte kvinder.

I tabel 1.2⁶ fremgår den samlede løn for mænd og kvinder, hvor lønbegrebet indeholder: Grundløn, Centralt aftalte tillæg, Lokalt aftalte tillæg, Særydelser, Feriegodtgørelse, Pension & Beregnet pension for tjenestemænd. Overenskomstområder med under 5 fuldtidsansatte i alt fremgår ikke, hvilket også gælder for opdelingen på køn.

De tre overenskomstområder, hvor der er mindst forskel på lønnen mellem kønnene er:

- Pædagogstuderende
- Pædagogisk personale - forebyggende og dagbehandlingsområdet
- Ledende værkstedspersonale m.v.

Tabel 1.1, Personalesammensætning pr. overenskomstområde fordelt på køn⁷



Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, KRL, december 2019.

Tabel 1.2, Gennemsnitlig månedsløn i kr. pr. overenskomstområde fordelt på køn

Overenskomstområde	Løn i alt alle	Løn i alt mænd	Løn i alt kvinder
I alt	37217	39978	36592
Administration og it mv., KL	38843	41232	38328
Akademikere, KL	47213	49900	45673
Chefer, KL (eksl. direktører)	74824	74580	75037
Led. værkst.pers. mv., klientv.,KL	34149	33756	34353
Ledere m.fl., undervisningsområdet	54854	56155	53554
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	43616	42631	43975
Musikskolelærere	39781	38776	40858
Oms.- og pæd.medhj. og pæd. ass., KL	32190	31309	32382
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	36658	37806	36510
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	40912	41256	40789
Pædagogisk uddannede ledere	47136	49105	46601
Pædagogmedhj. og pædagogiske ass.	29915	28307	30121
Pædagogstuderende	11657	11683	11648
Social- og sundhedspersonale, KL	32118	33783	32058
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	38256	38853	38164
Socialrådg./socialformidlere, KL	40059	42490	39757
Syge- og sundhedspersonale - basis, KL	37726	36183	37814
Teknisk Service	32424	32590	30820

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, KRL, december 2019.

I tabel 1.2⁸ fremgår den samlede løn for mænd og kvinder, hvoraf lønbegrebet indeholder: Grundløn, Centralt aftalte tillæg, Lokalt aftalte tillæg, Særydelser, Feriegodtgørelse, Pension & Beregnet pension for tjenestemænd. Overenskomstområder med under 5 fuldtidsansatte i alt fremgår ikke, hvilket også gælder for opdelingen på køn.

De tre overenskomstområder, hvor der er mindst forskel på lønnen mellem kønnene er:

- Pædagogstuderende
- Pædagogisk personale - forebyggende og dagbehandlingsområdet
- Ledende værkstedspersonale m.v.

2. Alderssammensætning

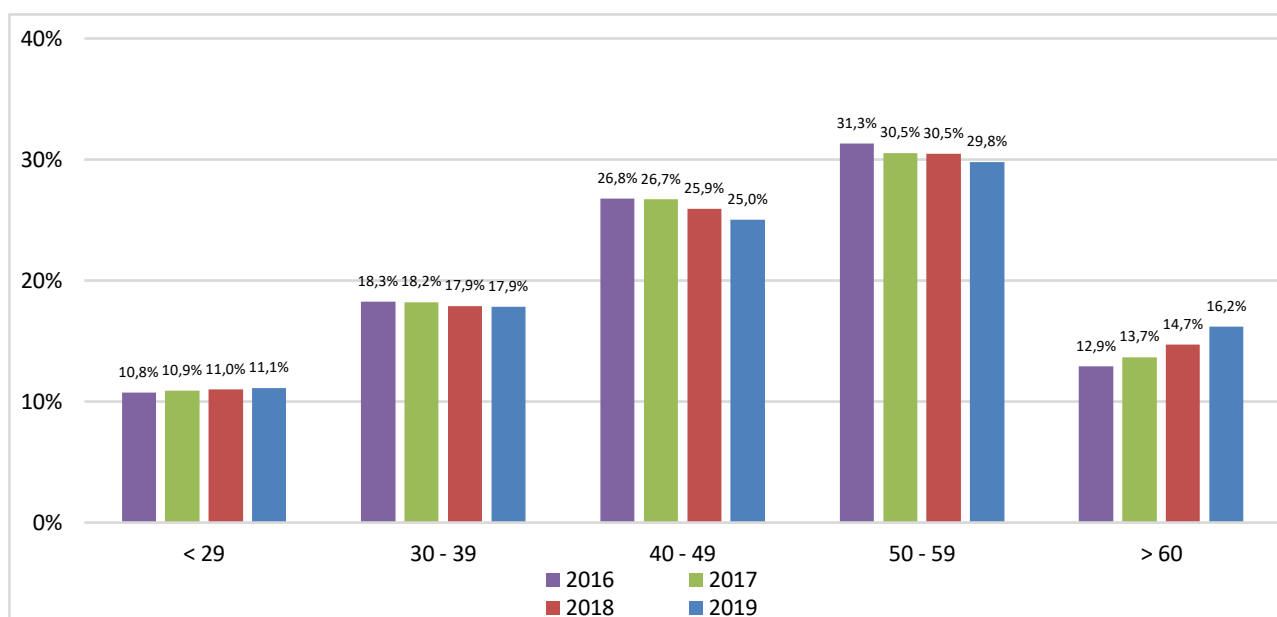
At have fokus på alderssammensætningen er af væsentlig betydning for de kommende års udfordringer med at fastholde og rekruttere medarbejdere. Det er især relevant i forhold til, hvor stor en andel af kommunens medarbejdere, som forventes af gå på pension eller efterløn.

Gennemsnitsalderen i Kalundborg Kommune er i december 2019; 46,59 år, hvor den til sammenligning i december 2018 var på 46,39 år. Gennemsnitsalderen er dermed steget med 0,2 procentpoint svarende til ca. 2,4 måneder.

I grafen nedenunder kan aldersfordelingen ses i procentvise intervaller fra år 2016 til 2019. I december 2019 har kommunen flest ansatte i aldersgruppen fra 50-59-årige, som udgør 29,8 % af personalet, hvor den næststørste gruppe udgøres af de 40-49-årige med en andel på 25%. Grafen viser i øvrigt en forskydning, da andelen af de 40-59-årige er faldet gradvist siden 2016 med 3,3 procentpoint, samtidig med at andelen af ansatte over 60 år er steget med tilsvarende antal procentpoint.

Stigningen i antallet af ansatte over 60 år, hænger bl.a. sammen med efterlønsreformen fra 2011, som har betydet, at flere seniorer bliver længere tid på arbejdsmarkedet. Det er også i denne aldersgruppe, der er sket den største tilvækst siden 2016. Dette er værd at bemærke, da der i denne aldersgruppe kan forventes en naturlig afgang i de kommende 5 år. Dette uddybes i næste afsnit.

Graf 2, aldersfordeling fordelt i intervaller fra dec. 2016 – dec. 2019⁹



Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, KRL, december 2019.

2.1 Medarbejdere med mulighed for naturlig afgang inden for en 5-årig periode

Tabel 2.1 viser de 10 overenskomstområder, der inden for de næste 5 år kan forvente størst naturlig afgang. Det er inden for kommunens social- og sundhedspersonale, at flest personer potentielt set kan forlade arbejdsmarkedet i de kommende år. Her vil der pr. december 2019 være 116¹⁰ ansatte ud af 772, der kan forlade arbejdsmarkedet, svarede til ca. 15 %. Denne tendens er langt fra unik for Kalundborg Kommune. Her og i resten af landet presses ældre- og sundhedsområdet af et stort rekrutteringsbehov i sammenhæng med et stigende antal plejkrævende ældre.

Overenskomstområdet for Administration og IT har 65 medarbejdere, der potentielt set kan forlade arbejdsmarkedet inden for de kommende år, svarende til ca. 19 %.

Tabel 2.1, Top 10 overenskomstområder med højeste potentiale for naturlig afgang.

Top 10 overens- komstområde med højeste potentiale for naturlig afgang.	Antal personer	< 59 år	60 år	61 år	62 år	63 år	64 år	65 år	66 år	> 67 år	> 60 år
I alt	3.378	2.831	105	106	122	77	54	32	17	34	547
Social- og sundheds- personale, KL	772	656	24	29	23	18	11	7	3	1	116
Administration og it mv., KL	340	275	8	12	16	11	7	6	0	5	65
Lærere m.fl. i folke-sk. og spec.underv.	417	357	14	8	21	4	9	1	2	1	60
Pæd. pers., daginst./ klub/skolefr.	329	291	13	6	11	3	2	1	0	2	38
Socialpæd. og pæd. pers.døgninst.mv.	202	168	4	6	8	6	4	1	2	3	34
Syge- og sundheds- personale - basis, KL	198	166	6	4	8	7	4	1	1	1	32
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	152	124	7	3	5	3	5	2	1	2	28
Pædagogmedhj. og pæ- dagogiske ass.	153	132	5	5	6	2	3	0	0	0	21
Teknisk Service	66	47	2	4	3	3	0	3	4	0	19
Pædagogisk uddannede ledere	47	30	7	4	1	1	0	2	0	2	17

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, KRL, december 2019.

3. Personaleomsætning

Personaleomsætningen for 2018 var på 12,2 % målt i afgang i Kalundborg Kommune. Tabellen nedenunder viser, at personaleomsætningen for 2019 er på 11,1%¹¹, altså er der et fald i personaleomsætningen sammenlignet med året før.

Personaleomsætningen er et udtryk for antallet af afgang fra kommunen og er derfor en indikator på, hvor godt kommunen lykkes med at rekruttere og fastholde medarbejdere. Afgange kan både være medarbejdere, der fratræder på grund af alder (naturlig afgang) samt medarbejdere, der har fået job uden for kommunen. En vis personaleomsætning er sundhedstegn for en organisation, men er personaleomsætningen for høj, kan det belaste organisationen og skabe et dårligt arbejdsmiljø. Dertil kommer, at der for arbejdspladsen er forbundet en betydelig omkostning ved en høj personaleomsætning.

Personaleomsætningen for Kalundborg Kommune i 2019 ligger 1,5 procentpoint lavere end gennemsnittet for de omliggende kommuner. De omliggende kommuner har en gennemsnitlig personaleomsætning på 12,6%. Kalundborg Kommunens personaleomsætning ligger i øvrigt lavest af alle omegnskommunerne.

Tabel 3.1, Benchmarking af personaleomsætningen i Kalundborg med omegnskommunerne.

	Antal personer dec 2018	Antal personer dec 2019	Netto-stig- ning/fald	Personale-om- sætning
I alt	19532	19733	201	12,6%
Odsherred	2178	2113	-65	12,4%
Holbæk	3988	4066	78	12,8%
Kalundborg	3285	3243	-42	11,1%
Ringsted	2291	2308	17	14,5%
Slagelse	5809	6006	197	12,3%
Sorø	1981	1997	16	13,3%

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, KRL, december 2019.

Tabel 3.2 viser personaleomsætningen fordelt på overenskomstområder ift. omegnskommunerne. Den lavere personaleomsætning i Kalundborg kommune viser sig særligt for det største overenskomstområde i Kalundborg kommune – se afsnittet om personalesammensætning. Personaleomsætningen for social- og sundhedspersonalet i Kalundborg er på 13,6 %, hvilket er 0,4 procentpoint lavere end gennemsnittet for alle omegnskommunerne. Den lavere personaleomsætning inden for social – og sundhedspersonalet skal ses i lyset af, at det ellers er der kommunen oplever højest potentiale for naturlig afgang.

Kalundborg Kommunes næststørste overenskomstområde, som er lærere i folkeskoler og specialundervisning, har en personaleomsætning på 13,1 %, hvilket er 1 procentpoint højere end gennemsnittet for alle omegnskommunerne. Inden for kommunens tredjestørste overenskomstområde, som er Administration og IT, er personaleomsætningen absolut lavest ift. omegnskommunerne, her ligger kommunen på en personaleomsætning på 7,0 %, som er 1,9 procentpoint under gennemsnittet.

Tabel 3.2, Benchmarking af personaleomsætningen fordelt på overenskomstområder.¹²

Overenskomstområde	Kalundborg	Gns. om-egnskom-muner	Holbæk	Odsherred	Ringsted	Slagelse	Sorø
Adm. og it mv., KL	7,0%	8,9%	10,2%	9,6%	9,6%	9,9%	7,2%
Akademikere, KL	14,3%	15,8%	12,3%	17,2%	16,3%	16,7%	18,0%
Chefer, KL	18,4%	16,5%	20,0%	4,5%	29,2%	10,0%	16,7%
Dagplejere	5,4%	6,2%	3,8%	9,2%	7,0%	3,7%	7,8%
Forhandlingskartellets personale	10,0%	13,3%				16,7%	
Husassistenter, KL	17,9%	18,8%	19,0%	20,6%	16,2%	20,2%	19,2%
Led. værkst.pers. mv., klientv.,KL	4,5%	8,5%	23,1%	5,0%		10,0%	0,0%
Ledere m.fl., undervisningsområdet	9,3%	11,8%	11,0%	15,8%	16,7%	8,5%	9,5%
Ledere/mellemledere komm. ældreomsorg	7,7%	5,6%	5,6%		0,0%	8,3%	6,7%
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	13,1%	12,1%	12,3%	12,7%	15,2%	8,2%	11,3%
Maritimt personale	8,8%	18,3%	11,1%			35,0%	
Musikskolelærere	14,8%	14,2%	17,2%	15,6%	16,7%	4,2%	16,7%
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	12,8%	15,3%	18,2%	5,6%	8,3%	17,7%	29,0%
Pæd. pers., dag-inst./klub/skolefr.	6,9%	10,6%	11,8%	12,7%	13,0%	8,1%	11,2%
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	12,5%	14,9%	8,5%	17,3%	15,9%	27,3%	8,0%
Pæd. pers., særlige stillinger	14,3%	9,5%		0,0%		14,3%	
Pædagogisk uddannede ledere	8,5%	8,0%	8,8%	5,9%	5,0%	6,8%	13,2%
Pædagogmedhj. og pædagogiske ass.	9,8%	18,9%	18,8%	25,5%	16,1%	22,6%	20,7%
Rengøringsass, KL	15,0%	11,0%	2,6%	8,7%		13,6%	14,9%
Social- og sundhedspersonale, KL	13,6%	14,0%	13,3%	9,1%	20,6%	13,2%	14,1%
Socialpæd. og pæd. pers. døgninst.mv.	11,1%	11,0%	11,1%	10,7%	8,7%	11,5%	13,3%
Socialrådg./socialformidlere, KL	14,7%	13,8%	15,9%	11,0%	15,8%	14,2%	10,9%
Specialarbejdere mv., KL	8,3%	9,2%	3,6%	10,9%	8,3%	10,4%	13,6%
Syge- og sundhedspers., ledere, KL	6,8%	11,6%	1,9%	19,4%	5,9%	6,5%	29,4%
Syge- og sundheds-personale - basis, KL	11,9%	14,9%	15,2%	15,3%	16,5%	13,1%	17,5%
Tandklinikassistenter, KL	6,7%	8,3%	2,2%		4,2%	20,7%	7,7%
Tandlæger	28,6%	28,6%	26,2%		25,0%	41,7%	21,4%
Teknisk Service	11,5%	12,7%	17,5%	16,3%	9,8%	13,8%	7,4%

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, KRL, december 2019.

4. Medarbejdere ansat på særlige vilkår (det sociale kapitel)

På baggrund af "Det sociale kapitel", som er en rammeaftale mellem KL og forhandlingsfællesskabet, har vi en forpligtigelse til at beskæftige ansatte med nedsat arbejdsevne, borgere med nedsat arbejdsevne samt ledige. Formålet med rammeaftalen er med andre ord, at vi som arbejdsgiver tager et socialt ansvar ved at ansætte borgere/medarbejdere på særlige vilkår.

Tabel 4.1 viser antallet af fuldtidsstillinger - fordelt på ordinære og ikke-ordinære stillinger. Tabellen er opdelt i forhold til kommunens udvalgsområder¹³, så det under disse er muligt at se, hvor mange fuldtidsstillinger, der er ansat på særlige vilkår.

Tabel 4.1, medarbejdere ansat på særlige vilkår m.m.

Type	Admini- strati- onsom- rådet	Børn- og Familie- området	Kultur- og fri- tidsom- rådet	Social- området	Teknik- og miljø- området	Ældre- og sund- hedsom- rådet	I alt fuldtids- stillinger
Elever	Se specifikation i tabel 7.2						133,5
Fleksjob	10,1	42,8	9,5	12,4	8,3	16,4	99,6
Jobtræning	0,7	4,3		0,6	0,7	6,0	12,4
Ordinært an- satte	266,0	1127,8	80,8	381,0	188,1	771,4	2815,1
Seniorjob		5,7	5,0	4,0	2,8	2,0	19,5
Servicejob				0,9			0,9
Skånejob		1,4			1,0		2,4
Vikarer		4,6	2,0			3,1	9,8
Timeløn		43,4	5,7	18,8	0,4	18,5	86,8
Totaler	278,8	1271,4	106,0	423,7	205,3	894,6	3179,8

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, KRL, december 2019.

Af tabel 4.1 fremgår det, hvor stort et antal af eksempelvis seniorjob, servicejob, skånejob, jobtræning og fleksjob hvert område har ansat.

I tabel 4.2 er det specificeret, hvilke overenskomstområder de 133,5 elev-årsværk er fordelt på.¹⁴ Antallet af elever er steget fra 103,6 i 2018 til de 133,5 årsværk i 2019. Stigningen skyldes primært et større optag af social- og sundhedshjælperelever på ældre- og sundhedsområdet.

Af tabel 4.2 kan det i øvrigt ses, at næsten alle udvalgsområder har elever inden for overenskomstområdet for Administration og IT (kontorelever).

Tabel 4.2, Specifikation af elever fordelt på overenskomstområder

Overens- komstområ- der	Admini- strati- onsom- rådet	Børn- og Familie- området	Kultur- og fri- tids-om- rådet	Social- området	Teknik- og miljø- området	Ældre- og Sund- heds- området	I alt fuld- tidsstil- linger i årsværk
Administra- tion og it mv., KL	2,0	1,0	3,0	1,0	1,0		8,0
Pau-elever		10,0					10,0
Pædagogstu- derende		30,4		5,0			35,4
Social- og sundheds- personale, KL						75,3	75,3
Specialarbej- dere mv., KL					3,0		3,0
Syge- og sundheds- personale - basis, KL						1,0	1,0
Tandklinikas- sistenter, KL						0,9	0,9
Totaler	2,0	41,4	3,0	6,0	4,0	77,2	133,5

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, KRL, december 2019.

5. Arbejdsmiljø

Kalundborg Kommune skal være et godt sted at arbejde. Det sikrer vi blandt andet ved et godt arbejdsmiljø. I MED-aftalen er formålet med at arbejde med arbejdsmiljø beskrevet således: "Et godt arbejdsmiljø, hvor de ansatte trives i et sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, er en forudsætning for, at Kalundborg Kommune også fremover kan rekruttere og fastholde en dygtig og fleksibel medarbejderstab samt levere serviceydelser af høj kvalitet."

I Fælles Retning er arbejdsmiljøet beskrevet som et element i det fundament, der sammen skal sætte os i stand til at løse kerneopgaven i samarbejde med borgerne.

Hovedudvalget har besluttet at lade lokale data for arbejdsulykker, APV, trivselsmåling og kriterapiordning indgå i arbejdsmiljødrøftelsen og den personalepolitiske redegørelse, så de kan danne baggrund for den fremadrettede og fokuserede indsats. Denne måde at anvende og håndtere data på har også haft betydning for den seniorpolitiske indsats, der tager udgangspunkt i nedslidningstruede brancher.

Hovedemnerne gennemgås i det følgende.

5.1 Arbejdsulykker

Kalundborg Kommunes Hovedudvalg skal, i henhold til den lokale MED-aftale, årligt udarbejde en statistik over arbejdsulykker. Der er ingen specifikke krav til statistikens udformning og indhold.

Statistikken over arbejdsulykker i 2019 er udarbejdet på baggrund af de oplysninger, de enkelte arbejdspladser har indberettet via EASY. Kun ulykker, der medfører fravær på en dag eller mere ud over tilskadekomstdagen, er anmeldelsespligtige i henhold til Arbejdsmiljølovens bestemmelser. Denne statistik drejer sig derfor først og fremmest om ulykker med fravær.

Generelle bemærkninger til statistikken: I Kalundborg Kommune er der løbende fokus på at vurdere, om en ulykke skal anmeldes eller registreres. Når en ulykke anmeldes, betaler vi som selvforsikrende et administrationsgebyr på ca. 1.200 kr. til vores forsikringsadministrator Segwick Lindsey Leif Hansen A/S. Vi anbefaler derfor, at man kun anmelder ulykker, der efter loven er anmeldelsespligtige eller kan begrunde et krav om erstatning.

Tabel 5.1.1 Udviklingen i arbejdsulykker 2011-2019

Årstal	Antal ulykker med Fravær	Antal ulykker uden fravær inkl. nærved ulykker	I alt
2015	85	271	356
2016	70	339	409
2017	85	Manglende data	
2018	80	140	220
2019	63	284	347

Kilde: HR & Personale, marts 2020.

Bemærkning: Antallet af anmeldte arbejdsulykker er faldet fra 80 i 2018 til 63 i 2019.

I foråret 2018 blev Kalundborg Kommunes nye forsikringssystem CCInsurance taget i brug. Det ser ud til, at registreringsdisciplinen i forhold til ulykker uden fravær i 2019 er kommet på plads efter overgangen til det nye system.

Tabel 5.1.2 Fraværsintervaller

Fravær	2015	2016	2017	2018	2019
1-3 dage	30	27	39	24	30
4-6 dage	19	18	20	19	12
7-13 dage	12	8	10	13	6
14-20 dage	7	7	10	13	7
21-29 dage	3	3	0	9	3
1-3 mdr.	12	5	5	1	5
3-6 mdr.	2	0	1	1	0
Over 6 mdr.	0	0	0	0	0
Total	85	70	85	80	63

Kilde: HR & Personale, marts 2020.

Bemærkning: Ved anmeldelse af arbejdsulykker (senest 9 dage efter skaden) skal det forventede fravær anføres. Der er således tale om et forventet fravær - ikke et faktisk fravær.

Tabellen viser, at størstedelen af de anmeldte ulykker har medført fravær af kortere fravær. Således ligger 2/3 af det ulykkesrelaterede fravær i intervallerne 1-3 og 4-6 dage.

Tabel 5.1.3 Årsager til ulykker med fravær fordelt på hovedkategorier

	2015	2016	2017	2018	2019
Færden på arbejdspladsen (inkl. trafik, leg og sport)	43	32	37	35	31
Håndtering af personer	16	13	24	18	13
Vold, trusler, chikane m.v.	16	12	13	9	6
Håndtering af gods/emner	9	9	8	13	9
Andet	1	4	3	5	4
I alt	85	70	85	80	63

Kilde: HR & Personale, marts 2020.

Bemærkning: Tabellen viser, at ca. 50% af de anmeldte ulykker i 2019 kan tilskrives færden på arbejdspladsen inkl. trafik, leg og sport. I alle kategorier er der et fald i forhold til 2018.

Tabel 5.1.4 Arbejdspladser med flest ulykker med fravær

Arbejdsplads	2018	2019
IP Nord	19	10
Bo & Aktivitet	5	10
IP Syd	15	7
Jobcenter	-	6 *)

*) Heraf er 3 sket i virksomhedspraktik

Kilde: HR & Personale, marts 2020.

Bemærkning: De 4 chefområder med flest anmeldte arbejdsulykker i 2019 tegner sig tilsammen for mere end 50% af alle anmeldte ulykker.

5.2 Arbejdspladsvurdering

Med afsæt i Arbejdstilsynets bekendtgørelse om arbejdets udførelse udarbejder Kalundborg Kommunes arbejdspladser en gang årligt en arbejdspladsvurdering (APV). Arbejdsmiljø-organisationen inddrages i hele APV-processen, der resulterer i en skriftlig handlingsplan for arbejdspladsens sikkerheds- og sundhedsforhold. Arbejdspladsvurderingerne opsamler typisk de påvirkninger, vi er udsat for på arbejdet. Det drejer sig om kemiske, ergonomiske, biologiske, sociale, fysiske og psykiske påvirkninger.

APV-arbejdet er med til at sikre et systematisk arbejdsmiljøarbejde i Kalundborg Kommune. Den anbefalede metode med dialogbaseret APV har vundet stor udbredelse. Den bringer dialogen om arbejdsmiljøet ud til alle medarbejdere, som dermed også får medejerskab til de valgte løsninger. Metoden er samtidig ressourcebesparende og let at gå til for arbejdsmiljøorganisationen. Handlingsplanerne indskrives i et handlingsplansystem fra Obisoft. Dette system erstattes i 2020 af et nyt system fra Rambøll, og arbejdet med at tømme det gamle system for data er indledt i 2019.

Der er i 2019 kun afgivet 1 reaktion pga. mangler i en APV, hvilket må tages som udtryk for, at APV-arbejdet generelt lever op til arbejdsmiljølovens bestemmelser

5.3 Trivselsmåling

Kalundborg Kommune gennemfører i henhold til *Aftale om trivsel og sundhed* trivselsmålinger for alle ansatte hvert 3. år. Seneste trivselsmåling er gennemført i foråret 2017. I foråret 2020 indgår trivselsmålingen i en 3-i-1 måling, der vil blive omtalt i den personalepolitiske redegørelse i 2020.

5.4 Kriseterapiordningen

I alt 186 medarbejdere har i 2019 været henvist til kriseterapiordningen. I 2018 var antallet 129. Det samlede antal ydede samtaler er 449 i såvel 2018 som 2019. Antallet af samtaler med årsagen arbejdsbetinget stress er faldet fra 57,01% i 2018 til 46,32% i 2019.

I 2019 er der yderligere gennemført et pilotforsøg med et forløb hos en anden ekstern udbyder. Forløbet har i høj grad fokus på håndtering og forebyggelse af stress, særligt ift. den stressramtes egne handlemuligheder.

I alt har 11 personer været igennem ordningen og i løbet af 2020 vil det blive besluttet, om ordningen skal gøres permanent.

6. Attraktive arbejdspladser

6.1 Rekrutterings- og Fastholdelsesindsatser

I Kalundborg Kommunes Personalestrategi, der gælder i perioden 2017 til 2020, er der beskrevet en række indsatser, der skal sikre, at vi skaber, udvikler og fastholder attraktive arbejdspladser med et særligt fokus på rekruttering og fastholdelse.

I 2019 er der blevet iværksat en række initiativer og nye tiltag, der skal understøtte denne indsats.

For medarbejderne

Her har vi blandt andet haft et særligt fokus og opmærksomhed på en strategisk rekrutteringsindsats primært gående på sygeplejersker. Derudover har vi udarbejdet et nyt og fleksibelt koncept for Medarbejderudviklingssamtaler (MUS)

Rekrutteringsindsats sygeplejersker

Kalundborg Kommune arbejdede også i 2019 aktivt på at udvikle og fastholde attraktive arbejdspladser med fokus på rekruttering og fastholdelse. Ét område fik i 2019 ekstra opmærksomhed, nemlig ældreområdet og mere specifikt indsatsen for at rekruttere og fastholde sygeplejersker.

Det samlede sundhedsvæsen er under forandring, og stadig flere komplekse opgaver bliver i dag lagt ud i det nære sundhedsvæsen, sygehusene bliver færre og mere specialiseret, og meget behandling foregår ambulant. Vi har et stigende antal ældre og borgere med kroniske lidelser, og det stiller nye krav til Kalundborg Kommune. For at imødekomme denne udvikling er det nødvendigt, at vi udbygger og videreudvikler det nære sundhedsvæsen i Kalundborg Kommune. Det stiller krav om mere sundhedsfagligt personale. Vi ville derfor gerne øge kendskabet til hjemmesygeplejen i Kalundborg Kommune, samtidig med at vi også gerne ville anerkende sygeplejerskerne for deres store indsats i dagligdagen.

Den 3. oktober 2019 afholdt Kalundborg Kommune derfor i samarbejde med Dansk Sygeplejeråd (DSR) Kreds Sjælland en temadag for sygeplejersker, der boede eller arbejdede på en arbejdsplads i Kalundborg Kommune – men alle syge- og sundhedsplejersker og sygeplejestuderende var naturligvis også velkomne.

Temadagen bød på faglige indlæg om "Sygeplejerskers rolle som koordinatore og 'organisatorisk lim' i sundhedssektoren" ved Anne Døssing, lektor, ph.d, cand.cur., VIA University College, samt oplæg om "specialuddannelsen i borgernær sygepleje" ved uddannelsesleder Anne Bondesen, Absalon.

Dagen blev afsluttet med et festligt og lærerigt indlæg fra standup komikeren Geo, der fortalte om sine egne oplevelser med sundhedsvæsenet i forbindelse med hans egen kræftsygdom. I alt deltog 80 personer i temadagen, og i 2020 forventes et lignende arrangement at blive afholdt for social og sundhedshjælpere og assistenter.

Projekt "SOSU-klar"

Kvalificeret ældre- og sundhedspersonale er en forudsætning for løsningen af kerneopgaven i det nære sundhedsvæsen og for realiseringen af Kalundborg Kommunes strategi for "Det gode og værdige ældre liv". Kalundborg Kommune oplever, som langt de fleste andre kommuner, at der er rekrutteringsudfordringer på området, særligt når det gælder social- og sundhedshjælpere samt -assistenter. For at mindske denne udfordring på sigt, har Kalundborg Kommune igangsat et projekt, der hedder "SOSU-klar".

Formålet med projektet er at sikre, at ledige får den nødvendige oplæring og en grundig, faglig indsigt i branchen, så de opnår kompetencer til at gennemføre uddannelsen som enten SSH eller SSA. Projektet understøtter dermed et kompetenceløft fra ufaglært til faglært og dermed også, at deltagerne går fra ledighed til selvforsørgelse.

Det tværkommunale samarbejde resulterede i, at 72 ledige deltog i det første informationsmøde, og heraf startede 34 personer op i forløbet, og 16 personer gennemførte og kunne blive tilbudt ansættelse efterfølgende.

For lederne

Vi har blandt andet udviklet et nyt Lederudviklingskoncept (LUS) og igangsat vores store Lederudviklingsforløb "Ledelse sammen – Fælles med borgerne" samt opstartet et forløb om faglig ledelse.

Lederudviklingsforløb

Kalundborg Kommune ønskede at skabe en fælles forståelsesramme for ledelse og skabe rammerne for, at viden og erfaringer kan deles på tværs i organisationen og på tværs af ledelsesniveauer.

Derudover var der behov for at sikre sammenhængskraften og skabe en forståelse for, at alle er en del af kommunen og dermed sikre en gensidig forpligtethed ift. at byde ind hos andre og modtage hjælp fra andre. Dette krævede, at der blev skabt gode relationer på tværs og opbygget gode brugbare netværk, hvor nysgerrigheden om hinanden og hinandens praksis skulle være omdrejningspunktet. Alle skulle udfordres og forstyrres på tværs af fagligheder og enheder. Dette også for at sikre, at lederne fremadrettet har de rette værktøjer til at bringe kulturen og den nye tænkning videre ud til medarbejderne, så alle tager ejerskab.

Driften skulle beriges, hvorfor uddannelsen favner både teori og praksis i en Kalundborg Kommune-kontekst og er så praksisnær og tæt på driften som muligt. Der er og bliver benyttet kommunikative værktøjer med fokus på ledelse tæt på og på, hvordan vi får skabt et fælles sprog for ledelse og styring.

Forløbet blev startet op med en Fællessamling i april 2019, hvor alle kommunens 200 ledere deltog.

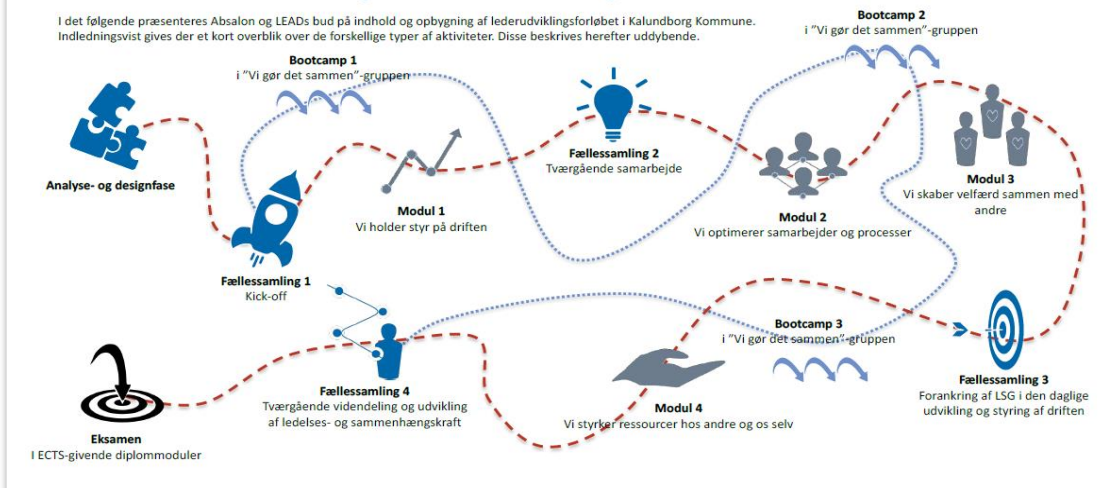
I 2019 er der blevet afviklet 2 af i alt 4 moduler, hvor der har været fokus på 2 af hjørnerne i vores Ledelses- og Styringsgrundlag, nemlig "Vi holder styr på driften" samt "Vi optimerer samarbejder og processer".

Udover modulerne har lederne deltaget i ét af 4 bootcamp forløb, hvor der er blevet arbejdet med tværgående strategiske projekter, indenfor følgende 4 overskrifter:

- Tværgående samarbejde - udvikling af et tværgående mind-set
- Digital ledelse – grib fremtiden
- Samskabelse om ungeindsatsen i Kalundborg Kommune
- Ny chance for borgere udenfor arbejdsmarkedet

Overblik over lederudviklingsforløbet i Kalundborg Kommune

I det følgende præsenteres Absalon og LEADs bud på indhold og opbygning af lederudviklingsforløbet i Kalundborg Kommune. Indledningsvist gives der et kort overblik over de forskellige typer af aktiviteter. Disse beskrives herefter uddybende.



Faglig ledelse

Lederudviklingsforløbet "Ledelse sammen – Fælles med borgerne" kan dog ikke rumme alle de driftsmæssige elementer og ledelsesdiscipliner, som er afgørende for, at vi fortsat kan udvikle en effektiv og professionel arbejdsplads baseret på god ledelse. Derfor blev der fra efteråret 2019 udbudt et suppleringsforløb for alle ledere, som understøtter dét driftsmæssige fokus, som alle ledere i kommunen på tværs af alle niveauer hele tiden skal udvikle og blive bedre til. Forløbet fortsætter i hele 2020.

Forløbet indeholder følgende moduler:

- Juridiske personaleforhold
- IT Sikkerhed, Persondata og IT Miljøet
- Økonomirapporter i OPUS (valgfri deltagelse)
- Økonomistyring og dispositionsregnskaber (valgfri deltagelse)
- Lønforhandling (valgfri deltagelse)
- Personalemappen (valgfri deltagelse)
- Udbud og indkøb (valgfri deltagelse)
- Indkøbssystemet RAKAT (valgfri deltagelse)

LUS

I 2019 er der blevet udarbejdet et nyt koncept for afholdelse af LUS, gældende for alle ledelsesniveauer i Kalundborg Kommune.

Konceptet er bygget op omkring Ledelses- og Styringsgrundlaget og hænger samtidig naturligt sammen med Niveau 2 lederes Fokusaftale samt lederes individuelle udviklingsplan, som der arbejdes med i det igangværende lederudviklingsforløb.

MUS

Ét af de vigtigste parametre i indsatsen om fastholdelse er at sikre udvikling og trivsel blandt alle vores medarbejdere, og her spiller en god og nærværende medarbejderudviklings-samtale en stor rolle.

En arbejdsgruppe, nedsat af Hovedudvalget, bestående af to repræsentanter fra HU, en niveau 2 leder, en niveau 3 leder samt HR, har udarbejdet det nye koncept, som blev præsenteret på årsmødet den 5. december 2019.

Det nye MUS-materiale tager sig naturlige afsæt i Kalundborg Kommunes Ledelses- og Styringsgrundlag og de pejlemærker, der er defineret der, i strategien Fælles Retning,

samt i Personalestrategien. Samtaleguiden består af 4 pejlemærker samt af 1 valgfrit emne, som de enkelte arbejdspladser/MED-udvalg definerer.

Det nye koncept lægger op til en langt højere grad af fleksibilitet i forhold til udarbejdelse af spørgeguides og selve afholdelsen af samtalerne – det vigtigste omdrejningspunkt er, at samtalen skal skabe mening og værdi for den enkelte medarbejder og arbejdsplads.

6.2 Dialogspil om attraktive arbejdspladser

HR & Personale udsendte i 2019 *Dialogspil om attraktive arbejdspladser* til alle MED-udvalg. Dialogspillet skal ses som en revitalisering af det lokale arbejde med Attraktive Arbejdspladser. Formålet med spillet er at skabe en lokal og involverende dialog om temaerne arbejdsvilkår og organisering, social kapital, velfærd og kerneopgave samt ledelse og samarbejde, der alle indgår i attraktive arbejdspladser.



Fra Forebyggelse og Genoptrænings afprøvning af spillet lyder et udpluk af kommentarerne:

- Sjovt og vekslende spil til både de svære dialoger og den gode stemning.
- Der kom god gang i dialogen under spillet og kollegerne var ikke bange for at sige hvad de mente.
- Nemt og sjovt at gå til.
- Det var rart at sidde i grupper og spille. Der var en god afveksling mellem "lette" og svære (forhold af særlig betydning) spørgsmål.
- Jeg fik i hvert fald et par gode aha-oplevelser og feed-back på nogle udsagn.
- Det var en rigtig god, inspirerende og (sjov) måde at få sat en masse ord på emnet. Endvidere gjorde det, at alle fik ordet, fik tid til at komme med deres mening uden afbrydelser og i et lille forum, hvilket ikke var sket, hvis det var taget i plenum.
- En sjov idé til at komme tættere på ens kollegaer og samtidig blive klogere på en selv, og hvordan man selv bliver opfattet af sine kolleger.

7. Sygefravær

I 2019 er kommunens gennemsnitlige sygefravær 4,7 %¹⁵, hvilket er en stigning siden 2018, hvor sygefraværet lå på 4,6 %. I tabel 9.1 fremgår sygefraværsprocenterne for de seneste 6 år, hvor den nuværende opgørelsesform er anvendt. Sygefraværsprocenten her omfatter almindelig Sygdom (SY), Delvist Sygdom (DS) og sygefravær som følge af en Arbejdsskade (AS). I tabellen er sygefraværet også angivet i årsværk, hvilket afspejler den arbejdskraft, der går tabt som følge af sygefraværet. I sammenligning med 2018 mangler Kalundborg Kommune 0,8 årsværk mere i 2019 pga. sygefravær.

Tabel 7.1, Sygefraværsprocent og sygefravær i årsværk Kalundborg Kommune 2014-2019

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sygefraværsprocent	4,8 %	4,9 %	4,6 %	4,4 %	4,6 %	4,7 %
Sygefravær i årsværk	155,1	152,8	139,6	132,7	142,5	143,3

Tabel 7.2 viser, at korttidssygefraværet (0-14 dage) er faldet med 0,04 procentpoint, hvor langtidssygefraværet er steget med 0,06 procentpoint siden 2018.

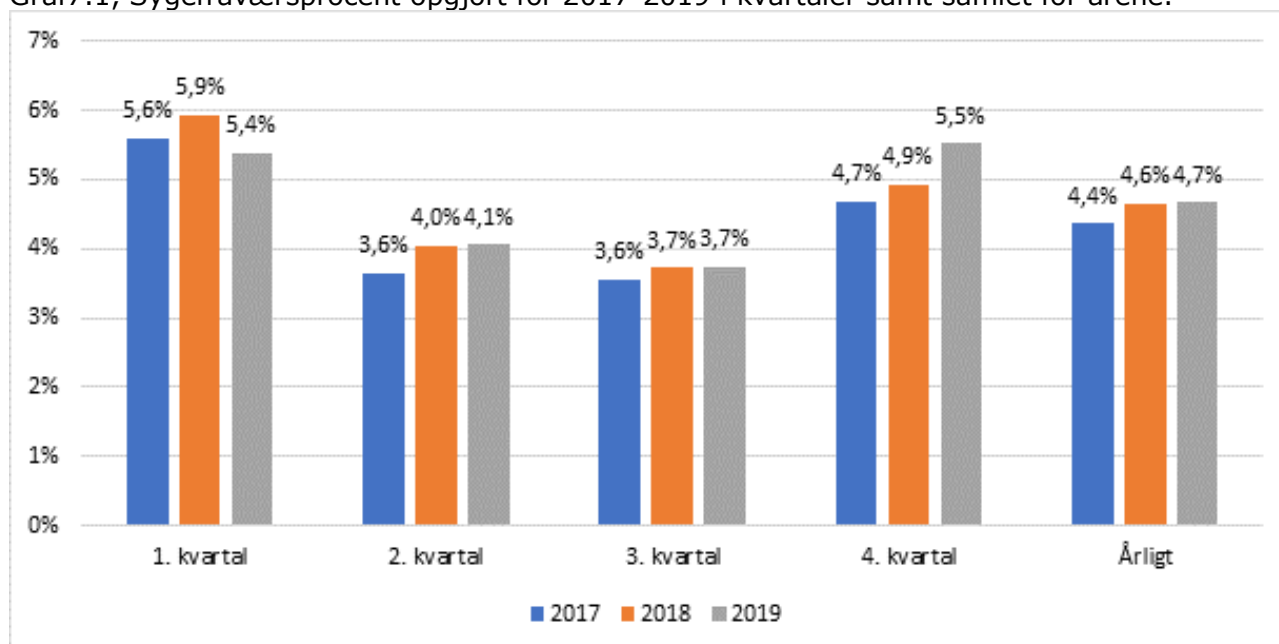
Tabel 7.2, Sygefraværsprocent på perioder Kalundborg Kommune 2014-2019

	Korttidssygefravær		Langtidssygefravær
	0-3 dage	4-14 dage	Flere end 14 dage
2018	1,36 %	1,11 %	2,16 %
2019	1,43 %	1,00 %	2,22 %

Kilde: KMD Rollebaseret indgang, december 2019.

Graf 7.1 viser sygefraværsprocenten pr. kvartal fra 2017 til 2019. Her ses det, at 1. kvartal 2019 har 0,5 procentpoint lavere sygefraværsprocent end 1. kvartal 2018. 2. og 3. kvartal 2019 er næsten status quo ift. tilsvarende perioder for 2018, men i 4. kvartal 2019 er sygefraværsprocenten bemærkelsesværdigt 0,6 procentpoint højere end i 2018.

Graf 7.1, Sygefraværsprocent opgjort for 2017-2019 i kvartaler samt samlet for årene.



Kilde: KMD Rollebaseret indgang, december 2019.

Tabel 7.3, Sygefraværsprocent (SY, DS, AS) fordelt på personalegrupper i Kalundborg Kommune år 2018 og 2019.¹⁶

Personalegruppe	2019		2018		Variation i sygefravær 2019 - 2018
	personalegruppens procentandel ud af alle ansatte	personalegruppens procentandel sygefravær ud af ansatte med sygefravær	personalegruppens procentandel ud af alle ansatte	personalegruppens procentandel sygefravær ud af ansatte med sygefravær	
Akademikere	3,6 %	3,0 %	3,8 %	2,6 %	-0,4 %
Andre	14,5 %	13,8 %	14,9 %	14,2 %	0,4 %
Dagplejere	3,7 %	4,3 %	3,7 %	2,9 %	-1,4 %
Kontor og IT-personale	10,7 %	7,4 %	10,6 %	7,2 %	-0,2 %
Lærere	13,4 %	13,0 %	13,0 %	15,3 %	2,3 %
Pædagoger	10,4 %	10,5 %	10,2 %	10,6 %	0,2 %
Pædagogmedhjælpere	4,6 %	5,4 %	4,5 %	3,5 %	-1,9 %
Socialpædagoger	6,6 %	7,5 %	6,4 %	8,5 %	1,0 %
Socialrådgivere	2,9 %	3,8 %	3,0 %	3,7 %	-0,2 %
SOSU-Personale	20,7 %	24,5 %	21,2 %	25,0 %	0,5 %
Specialarbejdere	1,2 %	1,0 %	1,2 %	1,2 %	0,2 %
Sundheds-personale m.v.	5,6 %	3,9 %	5,8 %	3,5 %	-0,4 %
Teknisk Servicepersonale	2,0 %	2,3 %	2,0 %	1,8 %	-0,5 %
Samlet	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	

Kilde: KMD Rollebaseret indgang, december 2020.

Tabel 7.3 viser sygefraværet fordelt på personalegrupper (en samling af flere lignende overenskomstområder)

Tabellen gør det muligt at sammenligne personalegruppens procentvise antal ansatte i forhold til selve personalegruppens forholdsmæssige andel af sygefraværet. *Personalegruppens procentandel* viser, hvor stor en andel selve personalegruppen udgør af alle kommunens ansatte. Ligeledes viser *personalegruppens procentandel sygefravær*, hvor stor en andel sygefravær selve personalegruppen har i forhold til alle kommunens ansatte. Den yderste højre kolonne viser ændringen mellem år 2019 og 2018, hvor de røde tal fremhæver en stigning i sygefraværet fra 2018 til 2019 for personalegruppen, og de grønne tal fremhæver et fald i sygefraværet i samme periode.

- SOSU-personalet udgør med 20,7 % kommunens største personalegruppe, her ses et fald i sygefraværsprocenten fra år 2018 til 2019 på 0,5 procentpoint.
- Den 2. største personalegruppe under kategorien "andre" oplever et fald på 0,4 procentpoint fra 2018 til 2019.
- Kommunens 3. største personalegruppe, lærerne, står for det største fald på 2,3 procentpoint fra 2018 til 2019.

- Den 4. største personalegruppe; Kontor og IT-personale repræsenterer en stigning i sygefraværet på 0,2 procentpoint fra 2018 til 2019.

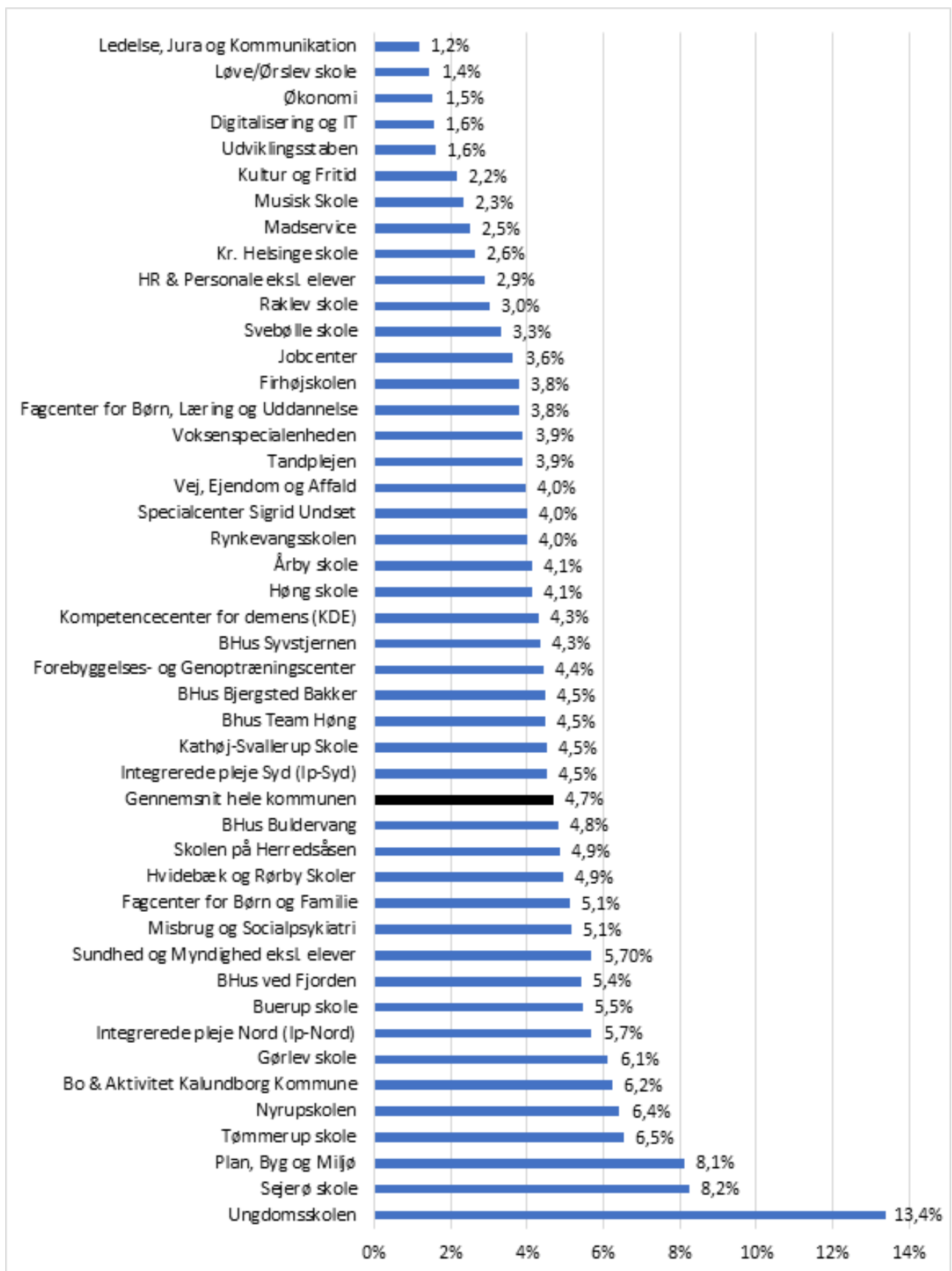
HR & Personale følger sygefraværet tæt som en del af sygefraværsindsatsen, hvor målet er at understøtte det lokale arbejde med at nedbringe sygefraværet.

HR & Personale er løbende i kontakt med de arbejdspladser, hvor udviklingen i fraværet kræver særlig opmærksomhed. Her rettes opmærksomheden på de arbejdspladser, hvor sygefraværet ligger højere end kommunens samlede gennemsnit, men også højere end de nationale brancherelevante benchmark. Sygefraværsindsatsen indebærer, at HR & Personale deltager på blandt andet MED-Udvalgsmøder, TRIO-møder og personalemøder, hvor sygefraværet er på dagsordenen og der aftales handlinger ift. de lokale udfordringer.

I graf 7.2 ses alle de arbejdspladser med højere sygefraværsprocent end kommunens samlede gennemsnit, som er illustreret ved den sorte søjle. Der er 16 arbejdspladser, der i 2019 ligger højere end kommunens samlede gennemsnit. Bemærk, at opgørelsen er følsom ift. partnerskabsholdere med få ansatte. Her vil sygefravær på få medarbejdere have en stor procentvis konsekvens. Modsat vil en større partnerskabsholder fremstå med en lavere procentvis konsekvens. Det skal også bemærkes, at der på de enkelte arbejdspladser over årene kan være store udsving i sygefraværet på grund af særlige omstændigheder.

Graf 7.2 (næste side) - Sygefraværsprocent (SY, DS, AS) fordelt på partnerskabsniveau for år 2019.¹⁷ Søjlerne er fordelt fra lave til høje sygefraværsprocenter.

Kilde: KMD Rollebaseret indgang, dec. 2019.



8. Organisation

Kalundborg Kommune ledes af Kommunalbestyrelsen, der består af 27 medlemmer.

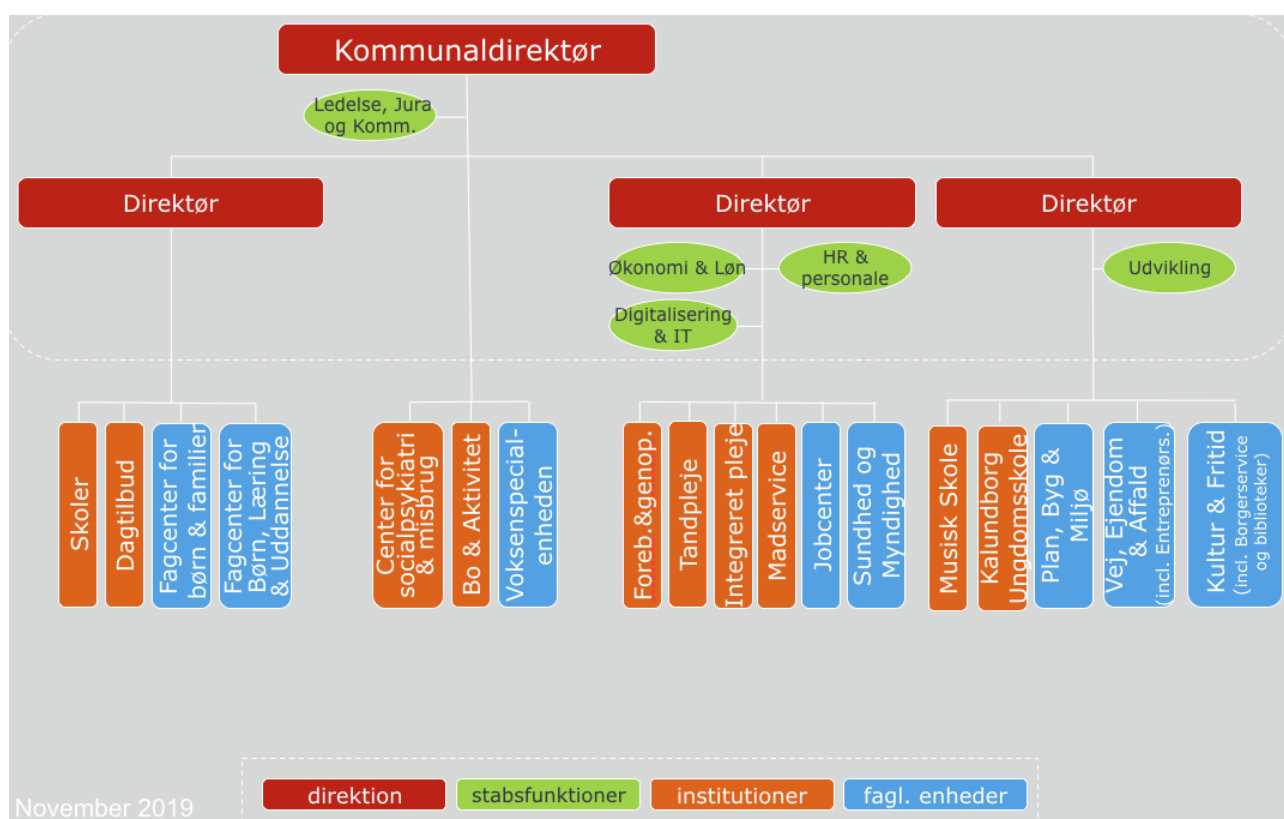
Det politiske arbejde er struktureret i et Økonomiudvalg samt 5 stående udvalg: Børn- og Familieudvalg, Teknik og Miljøudvalg, Kultur- og Fritidsudvalg, Ældre- og Sundhedsudvalg samt Socialudvalg.

De overordnede mål og rammer udstikkes af Kommunalbestyrelsen, mens det er Direktionen, der er kommunens strategiske ledelsesniveau.

Den administrative organisation består af en direktion på 4 medlemmer – bestående af kommunaldirektøren og tre direktører, der har et fælles ansvar for ledelsen af organisationen og for rådgivning af kommunalbestyrelsen og udvalgene.

Organisationen består endvidere af 44 niveau 2 chefer, som varetager stabsfunktioner og borgerrettede funktioner. Direktørgruppen har fordelt deres ledelsesmæssige direktøransvar for områderne imellem sig. Den administrative organisation løser både borgerrettede, strategiske og administrative opgaver. Hvert område har ansvaret for en samlet opgaveportefølje, der typisk knytter an til enten et fagligt område eller til en tværgående funktion. De borgerrettede og decentralt orienterede afdelinger spiller sammen med en lang række lokale enheder i form af partnerskabsområder og tilbud (daginstitutioner, skoler, plejecentre m.v.).

De fleste områder er struktureret i teams, som består af en gruppe medarbejdere og en teamleder med ansvar for et nærmere defineret fagligt eller tværgående område. Endelig bindes strukturen bl.a. sammen af udviklingsprogrammer, projekter m.v., hvor medarbejdere samles om målrettede forløb i forhold til udvalgte og specifikke opgaver på tværs af organisationen.



Kommunen styres med en høj grad af tydelig og værdibaseret ledelse, hvor tillid og gensidighed går hånd i hånd og altid med et klart fokus på kerneopgaven.

Kalundborg Kommune vægter udvikling og fastholdelse af ledere og medarbejdere højt og vores vision er, at vi skal være en moderne, attraktiv og rummelig arbejdsplads, der leverer service og sagsbehandling af god faglig kvalitet.

9. Hovedudvalget

Hovedudvalget er Kalundborg Kommunes øverste organ for medindflydelse og medbestemmelse, samt varetagelse af arbejdsmiljøet. Udvalget består af Direktionen, Personalechefen, 8 Medarbejderrepræsentanter, som er udpeget af hovedorganisationerne (4 fra LO, 3 fra FTF og 1 fra AC) samt 2 Arbejdsmiljørepræsentanter, valgt blandt samtlige arbejdsmiljørepræsentanter.

Hovedudvalget arbejder ud fra et fastlagt årshjul, der indeholder en række faste punkter, aktuelle sager og temadrøftelser. Udover de fastlagte møder afholder HU relevante temadage.

I 2019 afholdt Hovedudvalget 4 møder samt to temadage.

Udvalget har i 2019 blandt andet drøftet rammerne for Røgfri arbejdstid, som endeligt blev besluttet i 2020. Derudover har udvalget godkendt den nye retningslinje for Familienære relationer, godkendt et nyt set-up for Medarbejderudviklingssamtaler (MUS) samt den nye 3-i-1 måling, som afvikles i 1. kvartal 2020.

Det årlige møde for alle formænd og næstformænd i de lokale MED-udvalg blev afholdt den 5. december og havde i 2019 følgende overordnede punkter på dagsordenen:

- Nyt koncept for 3-i-1 målingen
- Nyt MUS set-up

Hovedudvalgets temadage blev brugt på at drøfte interne spilleregler og retningslinjer i udvalget samt fremtidige indsatser ift. rekruttering, fastholdelse og en fortsat udvikling af attraktive arbejdspladser i hele kommunen.

Hovedudvalget har efterfølgende arbejdet med og udviklet en vision for udvalget, der beskriver, at Hovedudvalgets kerneopgave er at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for alle medarbejdere i hele kommunen. Dette kræver et godt samarbejde og en fælles forståelse, og derfor skal arbejdskulturen i Hovedudvalget være kendetegnet ved gensidig tillid, fælles værdier og engagement – alle elementer der understøtter, at vi trækker i Fælles Retning.

Der er blevet defineret 4 hjørneflag, som tilsammen danner grundlaget for Hovedudvalgets arbejde, og som beskriver hvordan:

- Vi arbejder strategisk
- Vi holder meningsfulde møder
- Vi har et godt internt samarbejde
- Vi har fokus på det tværgående samarbejde

I 2019 har der været nedsat 2 Ad-hoc MED-udvalg:

- Botilbudsviften: Hovedudvalget besluttede 5. december 2017 at nedsætte et ad hoc MED-udvalg for Botilbudsviften. MED-udvalget blev nedsat på tværs af de tre partnerskabsholdere Voksenspecialenheden, Bo & Aktivitet og Center for Socialpsykiatri og Misbrug. Botilbudsviften har til hensigt at bygge fundamentet for at skabe de rette tilbud til det stigende antal af voksne borgere med psykiske eller fysiske handicap, misbrugere og psykisk sårbare, som over de kommende år vil få brug for hjælp og støtte.

- Teknisk Drift og Service: Kommunalbestyrelsen vedtog d. 28. november 2018, at der arbejdes videre med en optimering af teknisk drift og service gennem en ændret organisering af området. Ændringerne indebar blandt andet en sammenlægning af teknisk drift og service under partnerskabsområdet Vej, Ejendom og Affald, så medarbejdere, der hørte til det tekniske servicepersonale, og som arbejdede med teknisk drift og service af kommunens ejendomme flyttede organisatorisk placering til Vej, Ejendom og Affald. Hovedudvalget besluttede 11. december 2018 at nedsætte et ad hoc MED-udvalg på tværs af de berørte partnerskabsområder for at skabe et relevant rum til de drøftelser, der gik på tværs af partnerskabsholderne.

I 2019 har Hovedudvalget også haft nedsat en arbejdsgruppe til at udarbejde konceptet for den nye 3-i-1 måling. Arbejdsgruppen har kvalificeret de overordnede rammer for 3-i-1 målingen, såsom formål, målgruppe og tidsplan. Herunder har arbejdsgruppen arbejdet med spørgerammerne for trivselsmålingen og arbejdspladsvurderingen og sikret koblingen til Fælles Retning. Arbejdsgruppen har også kvalificeret den etiske ramme for 3-i-1 målingens resultater. I 2020 skal arbejdsgruppen for 3-i-1 målingen evaluere hele processen omkring målingen med henblik på fremtidige målinger.

10. Noter

¹ Opgørelsen inkluderer alle månedslønnede medarbejdere herunder; tjenestemænd, overenskomstansatte og elever. Eksklusiv i opgørelsen er gruppen af timelønnede ansatte samt ansatte i fleksjob, skånejob og jobtræning.

² Kategorien Øvrige dækker over disse overenskomstområder med mindre end 5 fuldtidsansatte i dec. 2019: Arbejds-, vej- og gartnerformænd; Assistenten, mestre og driftsledere m.fl; Bibliotekarere (tj.mænd) incl. Ledere; Egu-elever/Igu-Praktikanter, praktikaft.; Ikke-faglærte ansatte ved rengøring mv.; Journalister, KL; Kantineledere/rengøringsledere/-chefer; Laboratorie- og miljøpersonale, KL; Musikskoleledere; Professionsbachelorere, LC's område; Pædagogisk personale i dagplejeordninger; Pædagogiske konsulenter & Tandlægekonsulenter.

³ Kategorien Øvrige dækker over disse overenskomstområder med mindre end 5 fuldtidsansatte i dec. 2019: Arbejds-, vej- og gartnerformænd; Assistenten, mestre og driftsledere m.fl; Bibliotekarere (tj.mænd) incl. Ledere; Journalister, KL; Kantineledere/rengøringsledere/-chefer; Laboratorie- og miljøpersonale, KL; Musikskoleledere; Professionsbachelorere, LC's område; Pædagogisk personale i dagplejeordninger; Pædagogiske konsulenter & Tandlægekonsulenter.

⁴ Opgørelsen inkluderer alle månedslønnede medarbejdere herunder; tjenestemænd, overenskomstansatte og elever. Eksklusiv i opgørelsen er gruppen af timelønnede ansatte samt ansatte i fleksjob, skånejob og jobtræning. Der er en lille difference mellem tallene i den personalepolitiske redegørelse og Ligestillingsredegørelsen, da opgørelsestidspunkterne er forskellige.

⁵ Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, KRL, december 2019.

⁶ Opgørelsen inkluderer alle månedslønnede medarbejdere herunder; tjenestemænd, overenskomstansatte og elever. Eksklusiv i opgørelsen er gruppen af timelønnede ansatte samt ansatte i fleksjob, skånejob, jobtræning og direktører.

⁷ Opgørelsen inkluderer alle månedslønnede medarbejdere herunder; tjenestemænd, overenskomstansatte og elever. Eksklusiv i opgørelsen er gruppen af timelønnede ansatte samt ansatte i fleksjob, skånejob og jobtræning. Kategorien Øvrige dækker over disse overenskomstområder med mindre end 5 fuldtidsansatte i dec. 2019: Arbejds-, vej- og gartnerformænd; Assistenten, mestre og driftsledere m.fl; Bibliotekarere (tj.mænd) incl. Ledere; Journalister, KL; Kantineledere/rengøringsledere/-chefer; Laboratorie- og miljøpersonale, KL; Musikskoleledere; Professionsbachelorere, LC's område; Pædagogisk personale i dagplejeordninger; Pædagogiske konsulenter & Tandlægekonsulenter.

⁸ Opgørelsen inkluderer alle månedslønnede medarbejdere herunder; tjenestemænd, overenskomstansatte og elever. Eksklusiv i opgørelsen er gruppen af timelønnede ansatte samt ansatte i fleksjob, skånejob, jobtræning og direktører.

⁹ Opgørelsen inkluderer alle månedslønnede medarbejdere herunder; tjenestemænd, overenskomstansatte og elever. Eksklusiv i opgørelsen er gruppen af timelønnede ansatte samt ansatte i fleksjob, skånejob og jobtræning.

¹⁰ Opgørelsen inkluderer alle månedslønnede medarbejdere herunder; tjenestemænd, overenskomstansatte og elever. Eksklusiv i opgørelsen er gruppen af timelønnede ansatte samt ansatte i fleksjob, skånejob og jobtræning.

¹¹ Beregningsmetode personaleomsætning målt i afgang = (ekstern afgang + ekstern tilgang)/2)/antal personer december 2018. Opgørelsen inkluderer månedslønnede medarbejdere, herunder tjenestemænd og overenskomstansatte. Eksklusiv i opgørelsen er gruppen af timelønnede ansatte samt ansatte i fleksjob, skånejob, jobtræning og elever.

¹² Tabellen inkluderer kun de overenskomster, hvor der har været personaleomsætning i Kalundborg Kommune opgjort for december 2019. Opgørelsen inkluderer månedslønnede medarbejdere, herunder tjenestemænd og overenskomstansatte. Eksklusiv i opgørelsen er gruppen af timelønnede ansatte samt ansatte i fleksjob, skånejob, jobtræning og elever.

¹³ Opgørelsen inkluderer både månedslønnede og timelønnede medarbejdere, herunder tjenestemænd, overenskomstansatte, ansatte i fleksjob, skånejob, jobtræning og elever.
Administrationsområdet: Kommunaldirektør, Direktører, Ledelse, Jura & Kommunikation, Digitalisering og IT, HR & Personale, Økonomi og Jobcenter.
Børn- og familieområdet: Daginstitutioner, Skoler, Fagcenter for Børn og Familie, Fagcenter for Børn, Læring og Uddannelse og Specialcenter Sigrid Undset.
Kultur- og fritidsområdet: Kultur og Fritid, Musisk Skole og Ungdomsskolen.
Ældre- og sundhedsområdet: Forebyggelses- og Genoptræningscenter, Den integrerede Pleje - Område NORD & SYD, Kompetencecenter for Demens, Madservice, Tandplejen, Sundhed & Myndighed.
Teknik- og miljøområdet: Plan, Byg og Miljø, Vej, Ejendom og Affald og Udviklingsstab
Socialområdet: Bo & Aktivitet, Misbrug & Socialpsykiatri og Voksenspecialenheden.

¹⁴ Opgørelsen inkluderer kun elever
Administrationsområdet: Kommunaldirektør, Direktører, Ledelse, Jura & Kommunikation, Digitalisering og IT, HR & Personale, Økonomi og Jobcenter.
Børn- og familieområdet: Daginstitutioner, Skoler, Fagcenter for Børn og Familie, Fagcenter for Børn, Læring og Uddannelse og Specialcenter Sigrid Undset.
Kultur- og fritidsområdet: Kultur og Fritid, Musisk Skole og Ungdomsskolen.
Ældre- og sundhedsområdet: Forebyggelses- og Genoptræningscenter, Den integrerede Pleje - Område NORD & SYD, Kompetencecenter for Demens, Madservice, Tandplejen, Sundhed & Myndighed.
Teknik- og miljøområdet: Plan, Byg og Miljø, Vej, Ejendom og Affald og Udviklingsstab
Socialområdet: Bo & Aktivitet, Misbrug & Socialpsykiatri og Voksenspecialenheden.

¹⁵ Opgørelsen inkluderer alle månedslønnede medarbejdere herunder; tjenestemænd, overenskomstansatte og elever. Eksklusiv i opgørelsen er gruppen af timelønnede ansatte samt ansatte i fleksjob, skånejob og jobtræning.

¹⁶ Akademikere: Ovk. For. Komm. Ansatte Akademikere.
Andre: Aftale For Bibliotekarer, Aftale For Ledere M.Fl., Aftale For Maritimt Personale, Aftale Vedrørende Chefer, Forhandlingskartellets Fællesoverensk., Overenskomst For Bygningskonstruktører, Overenskomst For Husassistenter, Overenskomst For Ikke Fagl. Lønarbejdere, Overenskomst For Journalister, Overenskomst For Kantine-& Reng.Ledere, Overenskomst For Lab.- Og Miljøpersonale, Overenskomst For Ledende Værkstedspers., Overenskomst For Ledere (Shk), Overenskomst For Ledere M.Fl., Overenskomst For Ledere/Mellemledere, Overenskomst For Maritimt Personale, Overenskomst For Musikskolelærere, Overenskomst For Om-sorg-Og Pædagogmedhj., Overenskomst For Professionsbach. M.Fl., Overenskomst For Pædagogiske Konsulenter, Overenskomst For Tandklinikassistenter, Overenskomst For Tandlæger, Overenskomst Vedr. Rengøringsassistenter, Overenskomst Vedr. Tandplejere, Ovk Vedr. Pædagogisk Uddannet Personale, Overenskomst For Pædagogisk Personale, Overenskomst Vedr. Pædagoger, Ovk. For Håndværkere Og It-Supportere, Ovk. For Ledere I Ungdomsskolen, Ovk. For Pædagoger I Lederstillinger, Ovk. M. TI - Byggeri, Miljø, Energi, Kultur, Serviceloven
Dagplejere: Overenskomst For Dagplejere
Kontor og It-Personale: Aftale For Administrativt Personale, Overenskomst For Administration Og It
Lærere: Aftale For Lærere M.Fl., Overenskomst For Lærere M.Fl., Overenskomst For Lærere Ved Sprogcentre
Pædagoger: Aftale Vedr. Pædagoger V.Daginst., Overenskomst For Daginst.Pædagoger
Pædagogmedhjælper: Overenskomst For Pædagogmedhjælper
Socialpædagoger: Aftale For Socialpædagoger Mv., Ovk. For Socialpæd.M.Fl. V. Døgninst.
Socialrådgivere: Ovk. For Socialrådgivere/Socialformidl.

SOSU-Personale: Ovk. For Social- Og Sundhedspersonale
Specialarbejdere: Overenskomst For Specialarbejdere M.Fl
Sundhedspersonale M.V.: Ovk. For Syge- Og Sundhedsplejersker Mm.
Teknisk Service-Personale: Overenskomst For Teknisk Service

¹⁷ Opgørelsen inkluderer alle månedslønnede medarbejdere herunder; tjenestemænd, overenskomstansatte og elever. Eksklusiv i opgørelsen er gruppen af timelønnede ansatte samt ansatte i fleksjob, skånejob og jobtræning.