



JAMMERBUGT
KOMMUNE

Personaleredegørelse // 2022-2023



JUNI 2024

Indhold

// Forord.....	3
// Personalesammensætning	4
/ Ansatte fordelt på overenskomstgruppe og forvaltningsområde	4
/ Alder og bopæl	6
/ Køn	7
// Sygefravær.....	8
// Løn	10
// Rekruttering og motivation	11
/ Kommunens jobopslag	11
/ Seniorer og seniorpolitiske tiltag.....	12
/ Fuldtidsansatte og deltidsansatte	13
/ Den fleksible arbejdsplads	14
/ Personaleomsætning	15
// Trivselsundersøgelse 2022	16
/ Resultatoversigt for trivselsundersøgelsen	16
// Arbejdsmiljøindsatser.....	18
/ De nationale mål for arbejdsmiljøindsatserne	18
/ Jammerbugt Kommunes arbejdsmiljøindsatser 2021-2025.....	18
/ SafetyNet	19
/ Arbejdstilsynet	19
// Et udpluk af initiativer i Jammerbugt 2022-2023	20
/ Lederdag 2022.....	20
/ Arbejdsmiljøtræf 2022	20
/ Ledelse på jammerbugtsk.....	20
// Ny kommunikationspolitik og -strategier.....	21
/ Jammerbugt Kommunes intranet.....	21

Forord

Jammerbugt Kommune er og skal fortsat være en god arbejdsplads.

Det er blevet endnu vigtigere at tale om og lave konkrete indsatser for, hvordan vi rekrutterer medarbejdere og sikrer, at dygtige medarbejdere oplever vores arbejdsplads som attraktiv og dermed har lyst til at blive. Derfor har dette emne fået en væsentlig plads i redegørelsen.

I lighed med andre kommuner oplever Jammerbugt Kommune en stigning i sygefraværet, som dog stadig ligger lidt under landsgennemsnittet. Det har vi arbejdet med i årene, og derfor får det også spalteplads.

Derudover har 2022 bl.a. budt på gennemførelse af en trivselsundersøgelse, som overordnet set er rigtig god. Det er jeg rigtig glad for at kunne præsentere sammen med mange andre spændende emner i denne udgave af personaleredegørelsen.

God læselyst.

Direktionen
Jammerbugt Kommune

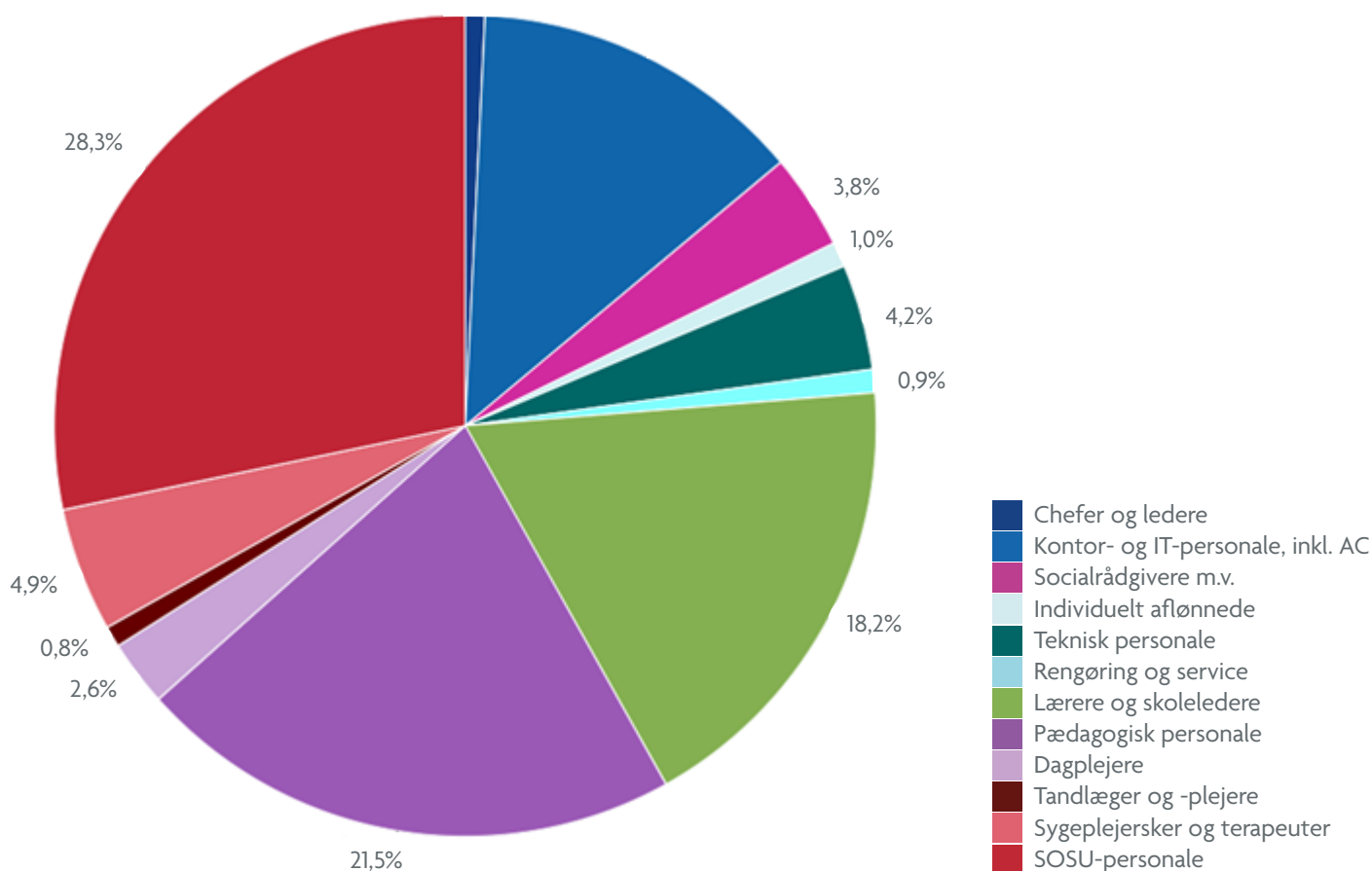


Det er blevet endnu vigtigere at tale om og lave konkrete indsatser for, hvordan vi rekrutterer medarbejdere og sikrer, at dygtige medarbejdere oplever vores arbejdsplads som attraktiv og dermed har lyst til at blive.

Personalesammensætning

Jammerbugt Kommune havde i 2023 3.365 medarbejdere ansat svarende til 2.547 årsværk, hvoraf langt størstedelen arbejder direkte med borgerrelateret service og velfærd.

Procentvis fordeling af medarbejdere fordelt på overenskomstgruppe:



ANSATTE FORDELT PÅ OVERENSKOMSTGRUPPE OG FORVALTNINGSOMRÅDE

Antal årsværk i Jammerbugt Kommune er mellem 2022 og 2023 samlet set faldet med ca. 9.

I perioden er der bl.a. blevet færre medarbejdere i følgende overenskomstgrupper: Pædagogisk personale og ledelse, Kontor- og IT-personale, Teknisk personale, Sygeplejersker og terapeuter samt Akademikere. Modsat er antal årsværk inden for SOSU-området steget, hvilket skyldes ændret demografi og et øget fokus på at nedbringe vikarudgifter inden for området.

Samlet antal årsværk fordelt på overenskomstgruppe:

Overenskomstgrupper	2022	2023
Total	2.554,9	2.546,7
SOSU-personale og -ledere	649,9	701,4
Pædagogisk personale og ledelse	543,7	523,5
Lærere og skoleledere	441	441,9
Kontor- og IT-personale	220,2	213
Teknisk personale	139,6	133,2
Sygeplejersker og terapeuter	120,7	113,4
Akademikere	110,5	103,5
Socialrådgivere m.v.	94,3	91,8
Dagplejere	67,3	65,8
Individuelt aflønnede	46,2	41,1
Tandlæger- og plejere	20,8	20,8
Rengøring og service	17,6	19,5
Direktører og chefer	18	16,5

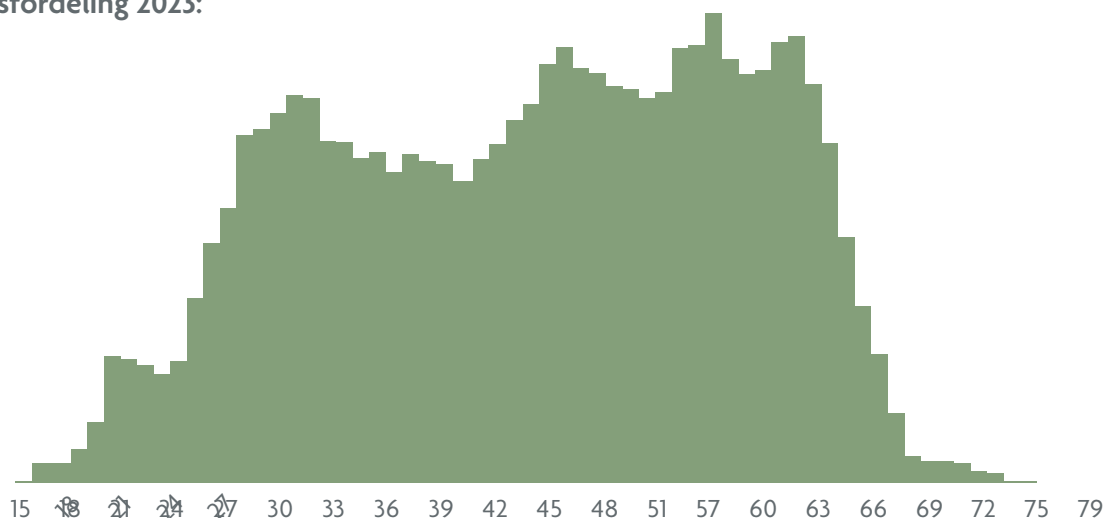
Antal årsværk fordelt på hhv. forvaltning og afdeling/område:

Forvaltning og afdeling/område	2022	2023
Total	2.554,9	2.546,7
Social, Sundhed og Beskæftigelse	1.172,5	1.180,1
Sekretariatet	36,3	30,3
Sundhed og Arbejdsmarked	142,5	134,1
Sundhed og Handicap	49,2	38,7
Sundhed og Velfærd	261,1	248,6
Sundhed Senior	682,4	727,3
Børne- og Familieforvaltningen	1.082,3	1.071,1
Familie og Forebyggelse	144	135,5
Sekretariatet	16,3	14,8
Skole og Dagtilbud	921	919,7
Vækst og Udvikling	217,5	217
Kultur og Fritid	43,3	43
Plan og Miljø	26	25
Sekretariatet	5,7	6,1
Teknik og Forsyning	132,5	133,1
Vækst Jammerbugt	7,9	7,7
Central Stab	82,6	78,5
Central Økonomi	15,7	15,3
Digitalisering, Borgerservice & Indkøb	33,2	29,1
HR	17,5	18,8
Sekretariat, Udvikling & Kommunikation	16,2	15,4

ALDER OG BOPÆL

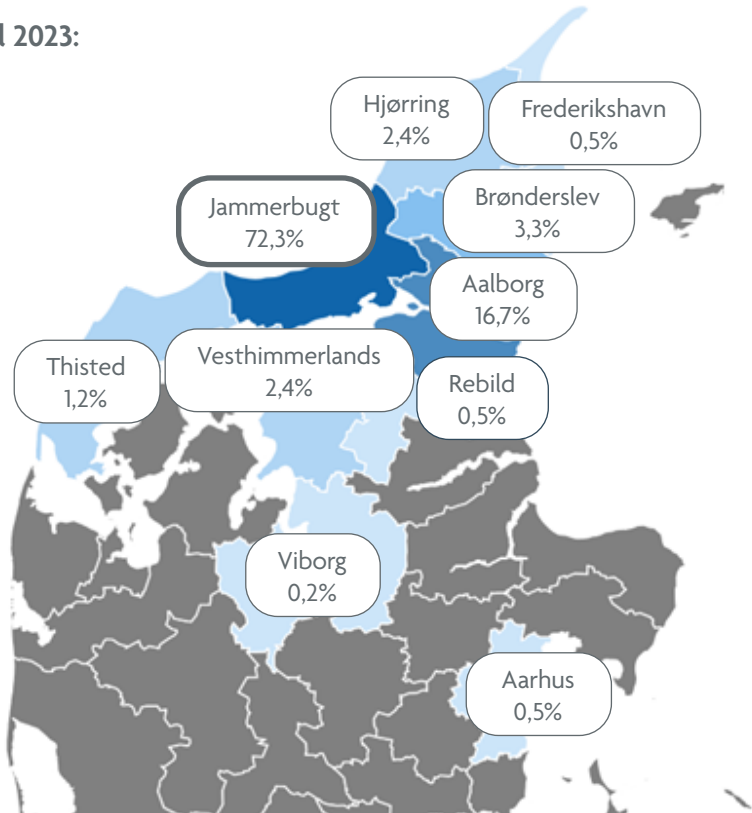
Medarbejderne i Jammerbugt Kommune har en bred aldersspredning. Den yngste medarbejder i 2023 var 15 år, og den ældste var fyldt 75 år. Gennemsnitsalderen for ansatte i Jammerbugt Kommune var ved udgangen af 2023 45,2 år.

Aldersfordeling 2023:



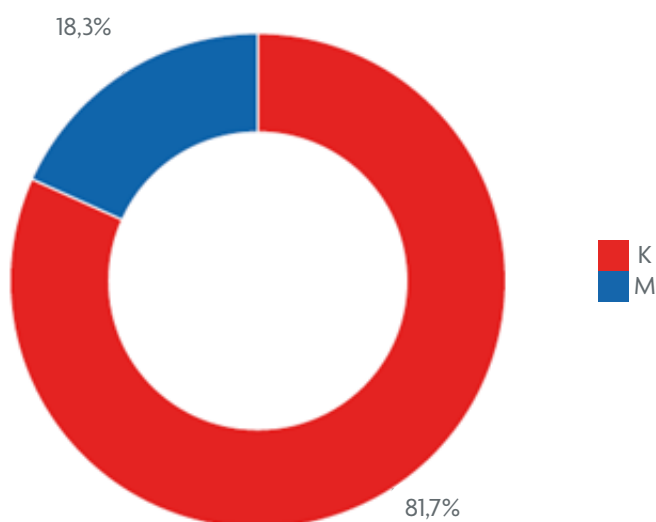
På kortet nedenfor ses det, hvor Jammerbugt Kommunes medarbejdere har bopæl. I alt 72,3% af Jammerbugt Kommunes ansatte bor selv i kommunen, mens den kommune der leverer næstmest arbejdskraft til Jammerbugt, er Aalborg Kommune.

Medarbejdernes bopæl 2023:

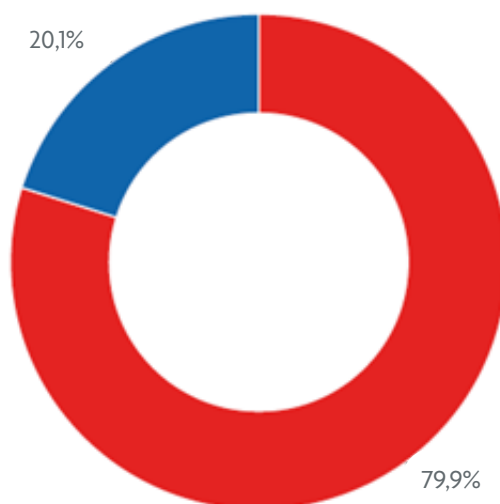


Mere end 80% af Jammerbugt Kommunes medarbejdere er kvinder. Nedenfor ses den præcise fordeling på køn af hhv. medarbejdere og lønsam.

Medarbejdere fordelt på køn 2023:

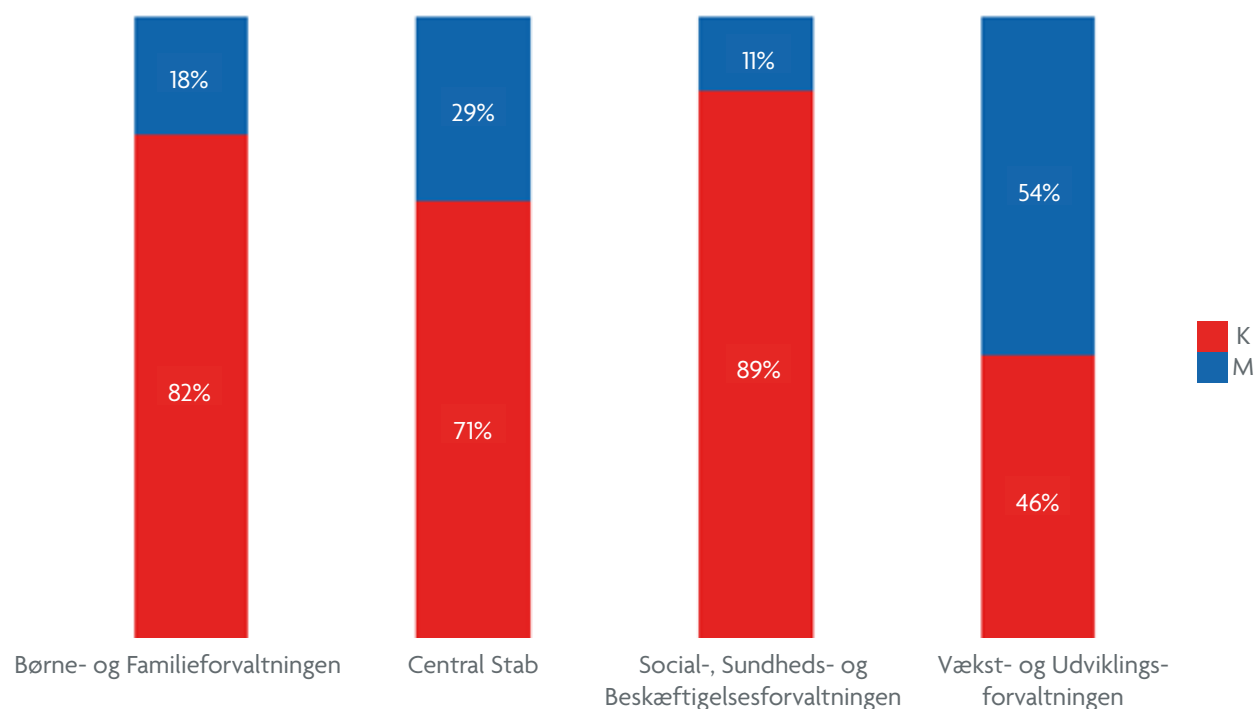


Lønsam fordelt på køn:



Den store andel kvinder sammenlignet med mænd ses stærkest i de to forvaltninger, der særligt arbejder med kommunens borgerrelaterede service og velfærd: Børne- og Familieforvaltningen og Social-, Sundheds- og Beskæftigelsesforvaltningen. Én forvaltning, Vækst og Udvikling, skiller sig ud med en større andel mandlige medarbejdere end kvindelige:

Kønsfordeling i forvaltningerne 2023:

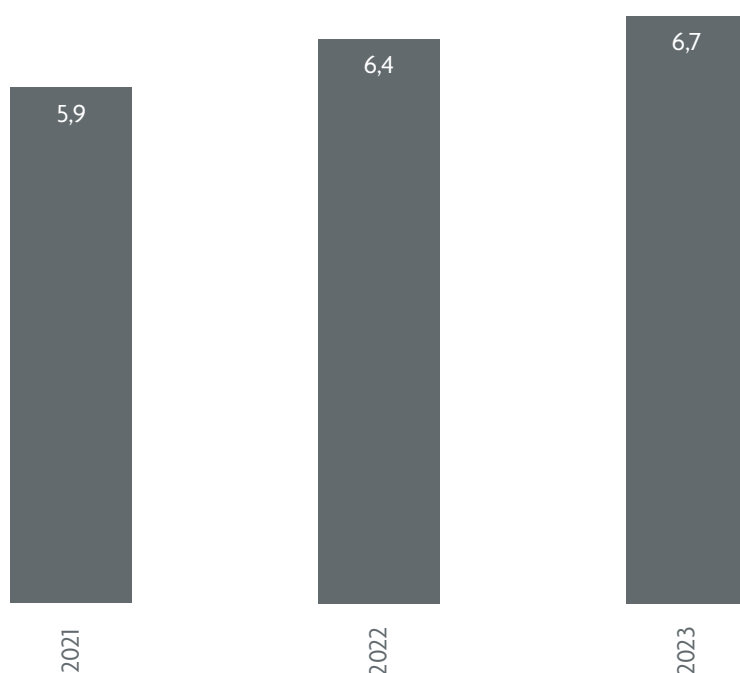


Sygefravær

Sygefraværet har været stigende efter corona-krisen i landets kommuner. Det opleves også i Jammerbugt Kommune, hvor fraværsprocenten dog ligger lidt under landsgennemsnittet. På landsplan opleves det generelt, at der bliver mere af det korte fravær. Det er genkendeligt i Jammerbugt Kommune, hvor der er en tendens hen imod, at éndagsfravær nu ofte erstattes med to eller tre dages fravær.

I søjlediagrammet herunder illustreres udviklingen i kommunens sygefravær i perioden 2021-2023, hvor der samlet set sker en stigning på ca. 14% over den treårige periode.

Udvikling i sygefravær i perioden 2021-2023:



Der har i 2023 bl.a. været arbejdet med initiativer, der understøtter Jammerbugt Kommunes delpolitik om sygefravær og arbejdet med at sikre nærvær og trivsel på arbejdspladserne. Der er bl.a. arbejdet med 1-5-15-modellen, som konkret betyder, at leder og medarbejder (som minimum) er i direkte dialog med hinanden på dag 1, 5 og 15. Her sker således en hurtig og løbende opfølgning.

I HR-afdelingen er der udarbejdet et nyt værktøj til at håndtere sygefravær; "Sygefraværslinjen – Vejledning god håndtering af sygefravær" i 2023. Der er tale om et konkret værktøj, der angiver de vigtige datoer og opmærksomhedspunkter, men som også indeholder de emner, en leder skal drøfte med sin medarbejder i hhv. en opfølgningssamtale og en omsorgssamtale.



I Børne- og Familieforvaltningen har man foruden det fælles fokus på 1-5-15 modellen, og pga. et stigende sygefravær, arbejdet kontinuerligt og proaktivt med følgende indsatser for at reducere sygefraværet:

- Ved længerevarende sygefravær: Fokus på fortsat løbende og tæt opfølgning.
- God opstart for nye medarbejdere med særlig opmærksomhed på en opgavemængde der tilpasses mulighed for den bedste start for nye medarbejdere.
- Optrapningsplaner der skaber mulighed for så hurtig tilbagevenden til arbejdet som muligt. Samtidig er det vigtigt, at der er en stor opmærksomhed på, at der er stor forskel på muligheder for hurtig tilbagevenden afhængigt af fraværets årsag og den konkrete opgaveløsning/beskæftigelse.
- Hurtig indsats med professionel hjælp, hvis fraværet skyldes forhold på arbejdsstedet.

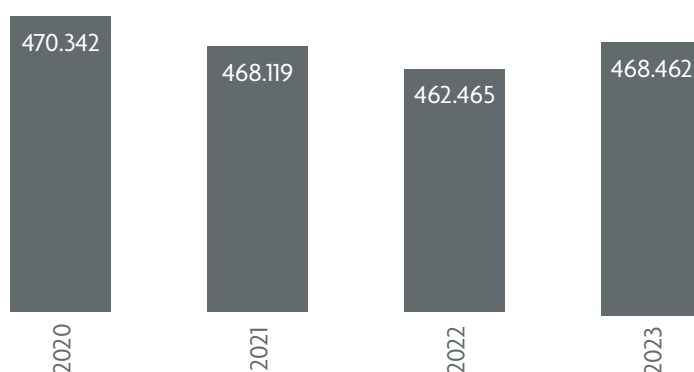
I Social-, Sundheds- og Beskæftigelsesforvaltningen, hvor man ligeledes har oplevet et stigende sygefravær, har man udover de fællesorganisatoriske fokusområder arbejdet med følgende:

- Udvikling og implementering af forløbsprogrammer der sikrer, at man i forbindelse med sygefravær kommer hele vejen rundt om forløbet og samtalen.
- Udarbejdelse af en værktøjskasse med konkrete redskaber til arbejdet med sygefravær.
- Etableret administrativ støtte til eksempelvis indkaldelse af omsorgssamtaler, datahåndtering m.v.
- Skærpet fokus på opfølgning og kontakt ved sygefravær gennem 1-3-10-model på seniorområdet

Løn

Kommunens samlede lønudgifter pr. medarbejder er faldet fra 2021 til 2022 men steget igen mellem 2022 og 2023, således lønudgiften for 2023 lander på et stort set tilsvarende niveau som i 2021.

Udvikling i gennemsnitlig lønudgift pr. årsværk:



Som ansat i Jammerbugt Kommune er lønnen for 98,4% af de ansatte reguleret af en overenskomst. Der er dog mulighed for at aftale individuel løn ved nyansættelser og ved de årlige lønforhandlinger.

I november 2021 blev der for første gang indgået en procedureaftale med alle de faglige organisationer vedr. lokal løndannelse, som således er gældende for alle overenskomstgrupper.

Lokal løn skal udmøntes inden for rammerne af Jammerbugt kommunes lønpolitik, som er med til at fremme kommunens vision, strategi og målsætning. Det betyder, at der skal være synlig sammenhæng mellem den overordnede retning for Jammerbugt Kommune og de funktioner og kvalifikationer, som honoreres i de lokale lønforhandlinger.

Med indgåelse af en fælles procedureaftale var intentionen bl.a., at det skulle sikres, at alle medarbejdergrupper blev forhandlet i 4. kvartal. Erfaringerne har vist, at det tager tid at implementere en sådan aftale. Det kan der være flere årsager til, f.eks. perioden med corona og de økonomiske rammer, som har været gældende for Jammerbugt Kommune de seneste år. Midler til lokal løndannelse skal nemlig findes inden for eget budget.

Dette til trods, har det været muligt næsten at fastholde procentandelen af lokale lønandele i forhold til nettolønnen, som det fremgår af tabellen nedenfor.

Lokale lønandele i forhold til nettoløn:

	Nettoløn	Heraf lokale tillæg	Lokalløn som andel af nettoløn
2023	34.287	2.922	8,5%
2022	33.626	2.893	8,6%
2021	33.139	2.868	8,7%
2020	32.637	2.773	8,5%
2019	31.408	2.604	8,3%

* Der gøres opmærksom på, at flere parametre kan påvirke procenten af lokalløn, herunder flere overenskomsters mulighed for at indplacere ansatte på forskellige grundlønninger. Da grundlønnen i statistikhenseende bliver optalt som en central løndel, vil en anvendelse af lokale midler til at indplacere en ansat på et højere grundlønstrin dermed ikke bevirke, at de lokalt opgjorte tillæg bliver forøget.

Rekruttering og motivation

Jammerbugt Kommune ser ligesom landets øvrige kommuner ind i en tid, hvor der er mangel på kvalificeret arbejdskraft til afgørende velfærdsområder. Det er vigtigt for Jammerbugt Kommune fortsat at kunne tiltrække dygtige medarbejdere og samtidig sikre, at medarbejderne oplever arbejdspladsen som attraktiv. Det bærer kommunens personalepolitik og de mange indsatser, der iværksættes, præg af. Jammerbugt Kommune har bl.a. i 2022-2023 i et bredt, tværgående samarbejde (§17 stk. 4-udvalg for Erhverv, Beskæftigelse og Uddannelse) lagt grundstenen for det, der skal udmunde i en ny rekrutteringsstrategi, som indstilles til politisk godkendelse i 2024.

Overordnet personalepolitik

REKRUTTERING

Jammerbugt Kommune vil være magnet for dygtige medarbejdere og ledere med lyst til at arbejde på Jammerbugt.

Derfor lægger vi vægt på at brande kommunen og tiltrække dygtige ansatte, og det præger vores opslag og kommunikation med ansøgere og nyansatte. Alle skal opleve kommunen som en attraktiv arbejdsplads, og den måltæring smitter af på stillingsopslag, ansættelsesprocedurer og onboarding på arbejdspladsen.

Jammerbugt Kommune ansætter den ansøger, som matcher opgaverne og arbejdspladsen bedst. Vi vægter en professionel og etisk ansættelsesproces, der efterlader alle ansøgere med et positivt indtryk af kommunen.

Lederen på arbejdspladsen vurderer i samspil med ansættelsesudvalget hvilken ansøger, der matcher stillingen bedst. Vurderingen sker ud fra en samlet vurdering af kravene til personlige og faglige kompetencer – og uden hensyn til køn, alder, handicap eller etnicitet.

Hvis der er flere ansøgere med sammenfaldende kompetencer, ansættes den ansøger der i forhold til køn, alder, etnicitet eller andet supplerer de øvrige ansatte på arbejdspladsen bedst.

UDVIKLING OG FASTHOLDELSE

Jammerbugt Kommune stiller høje krav og giver gode muligheder for udvikling. Vi er også overbeviste om, at alle kan lære nyt og udvikle sig på jobbet.

Derfor forventer vi, at de ansatte bringer alle evner i spil og arbejder med egen kompetenceudvikling.

Arbejdskulturen er præget af åbenhed, gennemsigtighed og løbende dialog og feedback. Beslutningerne træffes så tæt på den enkelte medarbejder som muligt, og derne høje grad af kompetence og iderum forudsætter en stærk og aktuel faglig og personlig kompetence.

Medarbejderne deltager løbende i udviklingsamtaler med deres nærmeste leder, hvor behovet for kompetencer på arbejdspladsen holdes sammen med udviklingen af kvalifikationerne for den enkelte. Der laves aftaler om uddannelse, planer for arbejdsopgaver eller initiativer til læring i jobbet. Kompetenceudvikling forstås og anvendes i ordets bredeste forstand. Udvikling af kompetence og innovative medarbejdere er nøglen til god service, inddragelse af borgere og udvikling af kommunens kerneydelser.



Side 2

KOMMUNENS JOBOPSLAG

Der er mange muligheder for at sikre de nødvendige hænder. Den klassiske er jobopslag. Faste kommunale stillinger skal slås op offentligt, så derfor findes en stor del af vores nye kollegaer på den måde.

Tabellen herunder viser antal og aktivitet omkring kommunens jobopslag over en fireårig periode. Der har i perioden været en relativ stor stigning i antal besøgene på jobopslagene, mens antallet af ansøgninger har ligget nogenlunde stabilt over årene, hvis der ses bort fra 2020, som var et år særligt påvirket af corona-situationen.

Mellem 2022 og 2023 ses en lille stigning i antallet af ansøgninger til stillinger i kommunen på trods af færre job i opslag.

Jobopslag, ansøgninger og besøgende på jobopslag:

	2020	2021	2022	2023
Antal job i opslag	249	313	308	278
Ansøgninger i alt	8.395	6.502	5.978	6.146
Besøgende på opslagene i alt	162.151	193.318	187.688	218.971
Besøgende pr. job i gennemsnit	651	617	609	788
Ansøgninger pr. job i gennemsnit	34	21	19	22

SENIORER OG SENIORPOLITISKE TILTAG

Der er også et stigende fokus på at tiltrække og sikre gode vilkår for medarbejdere over 60 år på arbejdsmarkedet. Det skyldes bl.a., at en stor del af medarbejderne på f.eks. social- og sundhedsområdet nærmer sig pensionsalderen - samtidig med at der er lavt optag på SOSU-uddannelserne. Derfor har seniorpolitiske tiltag gennem de seneste år fået større og større fokus.

I nedenstående tabel ses udviklingen i antal tiltrådte medarbejdere over 60 år siden 2019.

Tiltrådte medarbejdere over 60 år opgjort i tal:

	2019	2020	2021	2022	2023
Total	73	88	93	78	80
60-64-årige	56	71	66	49	51
65-66-årige	8	8	14	10	13
> 67-årige	9	9	13	19	16

Antal medarbejdere over 60 år opgjort i årsværk:

	2019	2020	2021	2022	2023
Total	427,8	426,9	466	496,6	488,3
60-64-årige	334,5	331,2	353,4	366,2	352
65-66-årige	39,6	43,7	54,7	65	63,3
> 67-årige	53,7	52	57,9	65,3	73

Antal medarbejdere over 60 år opgjort i antal (individer):

	2019	2020	2021	2022	2023
Total	606	638	671	701	723
60-64-årige	458	488	500	503	500
65-66-årige	75	76	93	111	125
> 67-årige	73	74	78	87	104

I Jammerbugt Kommune ses derved en positiv udvikling over fem år på hele seniorområdet. Det gælder således både ift. tiltrådte medarbejdere, antal årsværk og antal individer. Særligt tyder det på, at en stor andel af de medarbejdere over 60 år, der ansættes i Jammerbugt Kommune, bliver.

En tendens inden for området er også, at en forholdsvis stor del af seniorerne ansættes på deltid. Det taler godt ind i tendensen om den fleksible arbejdsplads, som præsenteres nærmere på de følgende sider.

KL og Forhandlingsfællesskabets *Rammeaftale om seniorpolitik* danner grundlag for indgåelse af aftaler i Jammerbugt Kommune. Der er indgået få aftaler gennem årene, hvor den mest gængse senioraftale har været, at en medarbejder er gået ned i timetal (selvfinansieret), men hvor pensionsindbetalingen har været fastholdt på medarbejderens oprindelige timetal. I Jammerbugt Kommune var der ved udgangen af 2023 seks af sådanne aftaler.

I august 2023 implementerede Social-, Sundheds- og Beskæftigelsesforvaltningen i Jammerbugt Kommune et nyt seniorpolitisk tiltag for at motivere seniorerne til at fortsætte i jobbet. Tilbuddet betød, at det blev muligt at indgå en aftale om at reducere arbejdstiden med op til 20%, fortsætte med 90% af lønnen samt fastholde 100% af pensionen i forhold til medarbejderens oprindelige timetal. Aftalen går under navnet "80-90-100" og er gældende for medarbejdere ansat under overenskomsten for Social- og Sundhedspersonale indgået med FOA. Dvs. ansatte ved hjemmeplejen, plejecentre og aktivitetscentre. Aftalen tager udgangspunkt i delpolitikken "Det kompetente arbejdsliv" med fokus på at gøre Jammerbugt Kommune til en attraktiv arbejdsplads gennem hele livet.

Aftalen kan tilbydes medarbejdere fra de fylder 60 år og kan gælde for to år – med mulighed for at forlænge aftalen, hvis begge parter er enige herom. Det er op til den enkelte leder at vurdere, om det vil være muligt at tilbyde den enkelte medarbejder en aftale – dette bl.a. ud fra økonomiske og driftsmæssige hensyn ved indgåelse af aftalen. Ved udgangen af 2023 var der indgået 6 aftaler med medarbejdere om en 80-90-100-aftale, og forventningen er, at flere vil blive indgået de efterfølgende år.

Delpolitik

Det kompetente arbejdsliv

Med denne delpolitik ønsker Jammerbugt Kommune at fastholde og udvikle dygtige ledere og medarbejdere.

Jammerbugt Kommune stiller høje krav, og giver derfor gode muligheder for udvikling i alle arbejdslivets faser. Kompetenceudvikling, orlov og senioriltag er med til at gøre Jammerbugt Kommune til en attraktiv arbejdsplads.

Medarbejdernes og ledernes kompetencer er afsat for drift og udvikling af kommunens opgaver og service. Derfor er det afgørende, at ansatte på alle arbejdspladser kan bidrage til opgaverne – dem vi har og dem som kommer.

Leder og medarbejder drøfter årligt den enkelte medarbejders faglige og personlige udvikling i jobbet. Gennem en medarbejderudviklingsaftale og ved fælles aftale udarbejdes en individuel kompetenceudviklingsplan med aftaler om uddannelse, træning og udvikling for den enkelte medarbejder.

Kompetenceudvikling prioriteres, så der er en klar sammenhæng mellem indsatser på arbejdspladsen, opgaver og kompetenceudvikling for den ansatte.

KOMPETENCEUDVIKLING
Kompetenceudviklingen fortsætter hele arbejdslivet med udgangspunkt i den ansattes kvalifikationer og livsfaser samt arbejdspladsens behov.

- For nyansatte er der særligt fokus på introduktion og oplæring, samt at organisationen benytter inputs og erfaringer fra de nye kolleger.
- For de mere erfarne er der fokus på løbende job- og kompetenceudvikling, som motiverer til fortsat arbejde og udvikling. Medarbejderen kan altså komme med forslag og ønske om kompetenceudvikling.
- For seniorer er der ligeledes fokus på at fastholde og motivere til fortsat udvikling, blandt andet ved at bringe seniorernes kompetencer og erfaringer i spil. Individuelle seniorpolitiske tiltag aftales løbende mellem medarbejder og leder.

OPBYGNING AF KOMPETENCER
Kompetencer opbygges gennem:

- Udvikling i opgaver og funktioner, samt videndeling mellem kolleger og netværk.
- Medarbejderudviklings- og seniorsamtaler.
- Den formelle kompetenceudvikling på efter- og vidensudannelse samt kurser, der understøtter løvsningen af kerneopgaven og som prioriterer samspillet mellem teori og praksis samt forankringen på arbejdspladsen.
- Kompetenceudvikling er et fælles ansvar. Ledelsen skaber de nødvendige rammer og rum til, at medarbejderne kan udvikle kompetencer, der sikrer kvalitet i opgaveløsningen både nu og i fremtiden. Den enkelte ansatte har ansvar for at udvikle sig og bidrage aktivt.

Side 4

FULDIDSANSATTE OG DELTIDSANSATTE

En anden måde at øge arbejdskraftressourcerne på er ved at flere deltidsansatte går op i tid. De følgende tabeller viser andelen af hhv. fuldtids- og deltidsansatte fordelt på køn og overenskomstområde for 2023.

Fuldtidsansatte og deltidsansatte fordelt på køn:

	Fuldtidsansatte	Deltidsansatte
Total	66,3%	33,7%
Kvinder	61,8%	38,2%
Mænd	86,1%	13,9%

	2021		2023	
	Fuldtidsansatte	Deltidsansatte	Fuldtidsansatte	Deltidsansatte
Total	65,9%	34,1%	66,3%	33,7%
Kontor- og it-personale	81,5%	18,5%	79,9%	20,1%
Akademikere	90,5%	9,5%	90,3%	9,7%
Socialrådgivere m.v.	95,5%	4,5%	93,2%	6,8%
Lærere og skoleledere	84,3%	15,7%	85,5%	14,5%
Pædagogisk personale og ledere	57,8%	42,2%	55,5%	44,5%
Sygeplejersker og terapeuter	54,6%	45,4%	49,1%	50,9%
SOSU-personale og ledere	40%	60%	45,5%	54,6%
Teknisk personale	95,8%	4,3%	93,2%	6,8%
Rengøring og service	61,9%	38,1%	53,9%	46,1%
Individuelt aflønnede	83,6%	16,4%	79,9%	20,3%

Samlet set er der frem mod 2023 sket en lille procentvis stigning i andelen af medarbejdere på fuld tid og dermed et lille fald i andelen af medarbejdere på deltid, hvilket er en positiv udvikling i forhold til situationen omkring mangel på arbejdskraft.

På SOSU-området er det desuden lykket over en årrække fra 2018 til 2023 at gå fra mere end 67% deltidsansatte til mindre end 55% i 2023.

SOSU-personale og ledere – fuldtids- og deltidsansatte opgjort i procent:

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Fuldtidsansatte	32,7%	35,2%	36,8%	40%	44,7%	45,4%
Deltidsansatte	67,3%	64,8%	63,2%	60%	55,3%	54,6%

DEN FLEKSIBLE ARBEJDSPLADS

På den ene side er der dermed et arbejde for at sikre, at flere - særligt inden for områder, hvor der opleves mangel på arbejdskraft og hvor der traditionelt har været mange ansættelser på deltid - får mulighed for at gå op i timetal.

På den anden side er der i Jammerbugt Kommune fokus på tiltag, der gør Jammerbugt Kommune til en attraktiv arbejdsplads og bl.a. er med til at sikre både det gode arbejdsliv og privatliv. Det betyder derfor også, at der også er bevægelser fra fuldtid til deltid. Det er især synligt inden for overenskomstgrupperne: Rengøring og service samt Sygeplejersker og terapeuter.

Der bliver bl.a. arbejdet for at sikre medarbejdere indflydelse på rammerne for deres arbejdsliv – f.eks. indflydelse på arbejdstiderne. Der findes ikke en "one-size-fits-all"-model, da det afhænger både af medarbejderens arbejdsområder, arbejdspladsen som helhed og medarbejderens livssituation. I forsøget på at imødekomme den enkelte medarbejders ønske, er det dog vigtigt altid at have borgerne i centrum, ligesom hensynet til driften og samarbejdsrelationerne skal sikres.

Der bliver hele tiden afsøgt nye muligheder for at imødekomme den enkelte medarbejders ønske. I Jammerbugt Kommunes administration tilbydes bl.a. flekstid, hjemmearbejde og fleksible mødetider – altid under hensyntagen til driften og ikke mindst borgerhenvendelser.

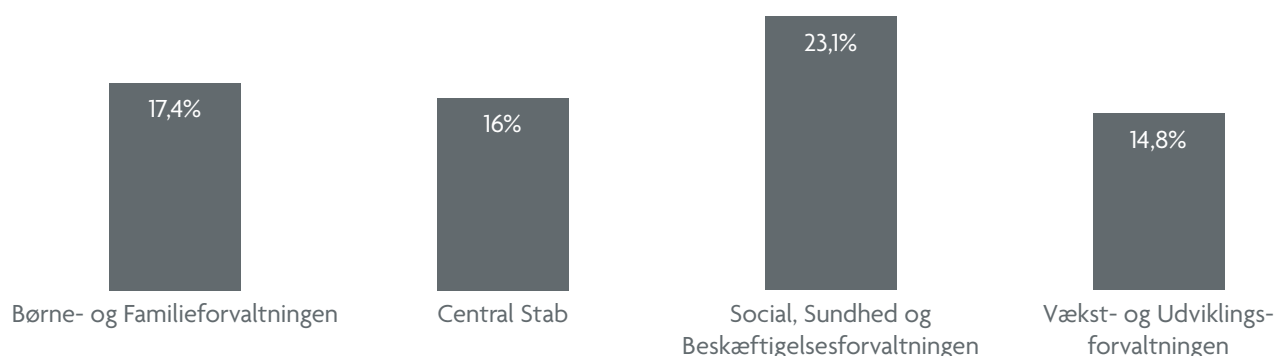
Der arbejdes derudover bl.a. på nye planlægningsmetoder på de døgndækkede områder og andre spændende tiltag for at skabe attraktive vilkår for både den enkelte medarbejder og arbejdspladsen.

PERSONALEOMSÆTNING

I løbet af et år vil der være medarbejdere, der stopper, og nye medarbejdere, der kommer til. Der kan måles på den samlede udskiftning, og den målestok kaldes personaleomsætningen. Den er central, når der tales rekruttering og motivation til at blive. Personaleomsætningen forstås som andelen af fratrådte medarbejdere inden for en given periode (f.eks. 1. januar 2023 til 31. december 2023) sat i forhold til antallet af medarbejdere ved periodens start.

Jammerbugt havde i 2023 en personaleomsætning på 20,34% svarende til i alt 638 fratrådte medarbejdere. Tallet er en anelse højere end tallet de forgangne år. En af årsagerne hertil er rekrutteringssituationen inden for særligt social- og sundhedsområdet. Inden for området har man oplevet, at det i 2023 er blevet nemmere at rekruttere på rette kompetenceniveau, hvilket betyder, at en del af den ufaglærte arbejdskraft er blevet erstattet med faglært arbejdskraft. Dertil kommer, at der inden for Social-, Sundheds- og Beskæftigelsesforvaltningens område fastansættes medarbejdere uden bestemt timetal, f.eks. studerende, som naturligt har en hyppigere afgang. Ligeledes er der inden for samme forvaltningsområde en stor andel medarbejdere over 60 år og dermed en øget naturlig afgang til pension.

Personaleomsætning fordelt på forvaltningsniveau 2023:



Tabellen indeholder fastansatte ekskl. sæsonansatte. I opgørelsen er genbrugspladserne udeladt, da de er virksomhedsoverdraget til Nordværk pr. 31. december 2023.

Trivselsundersøgelse 2022

I Jammerbugt Kommune udføres en trivselsundersøgelse hvert 3. år. Trivselsundersøgelsen er et værktøj til at skabe en kvalificeret dialog og et fælles afsæt i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø. Den viden og de dialoger som udspringer af trivselsundersøgelsen, skal være medvirkende til at bevare og styrke Jammerbugt Kommune som en god og attraktiv arbejdsplads jf. personalepolitikken.

I efteråret 2022 iværksatte Jammerbugt Kommune den fælles trivselsundersøgelse for 2022. Anderledes fra de seneste to undersøgelser var Trivselsundersøgelsen 2022 udformet som en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse. Det betød, at alle fastansatte i Jammerbugt Kommune modtog det samme elektroniske spørgeskema til anonym besvarelse. Der var ønske i organisationen om at skabe målbare data, der afspejler, hvordan trivslen opleves af medarbejderne i kommunen. Ud fra data har det været muligt at igangsætte udviklingsarbejde og forebyggende initiativer både på afdelingsniveau og på tværs af organisationen.

Som et vigtigt led i trivselsundersøgelsen har alle ledere afholdt dialogmøde med egen afdeling om trivselsrapportens resultater. Dialogen er med til at afdække, hvad der ligger til grund for medarbejdernes besvarelser, og hvilke handlinger arbejdspladsen skal sætte i værk.

Der har været metodefrihed ift. hvordan dialogen tilrettelægges. Det har dog været et krav, at der skal udfyldes en handlingsplan med baggrund i trivselsundersøgelsens resultater. Lederen er ansvarlig for selve udarbejdelsen af handlingsplanen, mens alle på arbejdspladsen er ansvarlige for udførelsen af den konkrete indsats. Handlingsplanen skal være skriftlig og tilgængelig for både ledere og medarbejdere.

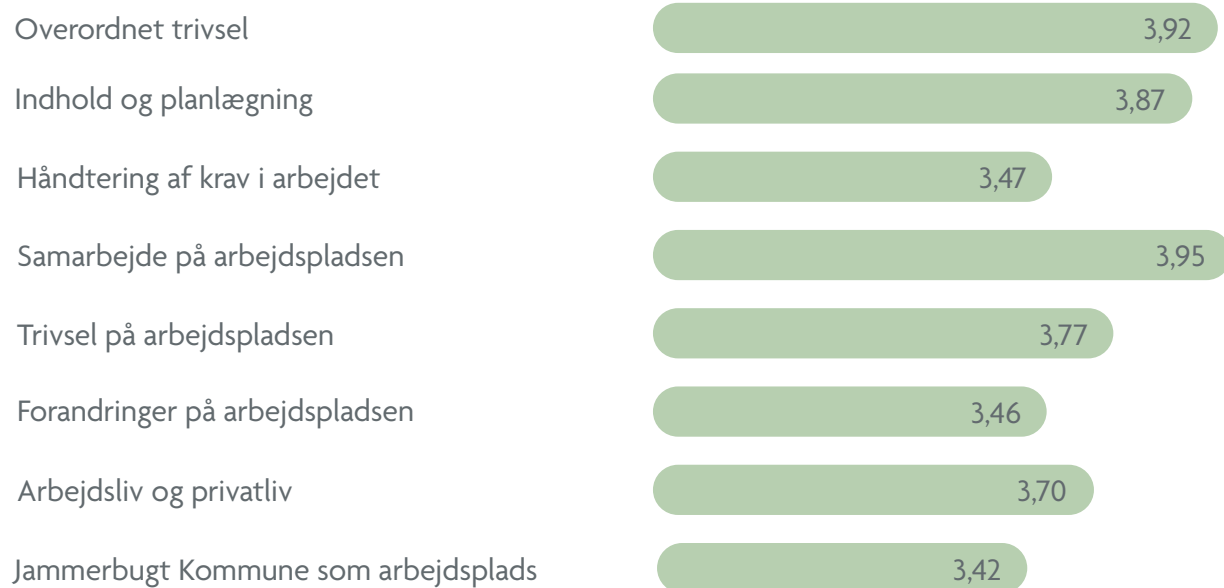
RESULTATOVERSIGT FOR TRIVSELSUNDERSØGELSEN

Trivselsundersøgelsen blev sendt ud til alle fastansatte i Jammerbugt Kommune. Den overordnede besvarelse i Jammerbugt Kommune er god, og mange medarbejdere har prioriteret at besvare trivselsundersøgelsen.

Trivselsundersøgelsen 2022	
Antal inviterede	2518
Antal besvarelser	2130
Svarprocent	84,6%

Den kommende figur viser en oversigt over den samlede score for hvert af trivselsundersøgelsens overordnede temaer. Skalen for besvarelserne er 1-5, hvor 5 er det bedst mulige svar, medarbejderne har kunnet angive. Scoren ligger for alle temaerne i trivselsundersøgelsen mellem 3,42 og 3,92, hvilket er en score over middel.

Samlet score på de 8 trivselstemaer:



Arbejdsmiljøindsatser

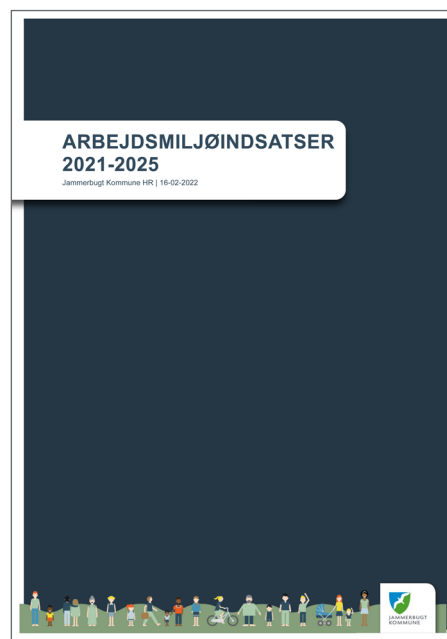
DE NATIONALE MÅL FOR ARBEJDSMILJØINDSATSERNE

De nationale mål for arbejdsmiljøindsatserne, som regeringen og arbejdsmarkedets parter indgik i december 2020, danner grundlag for Jammerbugt Kommunes arbejdsmiljøindsatser for perioden 2021-2025.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter ønsker at motivere arbejdspladserne til at arbejde for et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Gennem de nationale mål, der retter sig mod flere brancher i det kommunale, skal arbejdspladserne identificere og forebygge risici, udarbejde handlingsplaner og følge op på indsatserne med henblik på at styrke arbejdsmiljøet i Danmark.

De nationale mål:

- Stærk sikkerhedskultur på arbejdspladser – færre skal udsættes for arbejdsulykker
- Sikkert og sundt arbejde med kemi – færre skal udsættes for farlig kemi på arbejdspladsen
- Sikkert og sundt ergonomisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige fysiske belastninger
- Sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger



JAMMERBUGT KOMMUNES ARBEJDSMILJØINDSATSER 2021-2025

HovedMED har valgt, at kommunens arbejdsmiljøindsatser skal være overordnede, så de passer bredt til alle kommunens arbejdspladser. Arbejdsmiljøgrupperne har derfor en opgave i at omsætte arbejdsmiljøindsatserne til relevante indsatser på deres arbejdsplads.

En stærk sikkerhedskultur:

- Stærk sikkerhedskultur på arbejdspladsen. Arbejdspladsen arbejder aktivt for en høj grad af sikkerhed og en stærk sikkerhedskultur.
- Arbejdsmiljøgruppen understøtter sikkerhedskulturen gennem risikovurdering af arbejdsgange, hvor der kan forekomme risici, så arbejdsulykker og ergonomiske belastninger forebygges og reduceres.
- Arbejdsmiljøgruppen og ledelsen følger op på handlingsplaner, risikovurderinger og instruktioner gennem sikkerhedsrundring.

Et sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø:

- Sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Arbejdspladsen arbejder aktivt sammen om at forebygge væsentlige risici i det psykiske arbejdsmiljø, så færre udsættes for væsentlige psykiske belastninger.
- Arbejdspladserne arbejder forebyggende med krænkelser, vold og trusler om vold gennem fundamentet fra den stærke sikkerhedskultur.
- Kompetenceudvikling i konflikthåndtering for de borgerrettede områder.

Arbejdet med arbejdsmiljøindsatserne er påbegyndt i 2022, hvor ForvaltningsMED, LokalMED og arbejdsmiljøgrupperne har arbejdet med at identificere specifikke mål og indsatser på baggrund af gennemførte risikovurderinger.

I 2023 har arbejdsmiljøgrupperne og LokalMED lavet delopfølgning på mål, indsatser og handlingsplaner i arbejdet med arbejdsmiljøindsatserne, som efterfølgende er sendt til behandling i de fire ForvaltningsMED. Den efterfølgende proces behandles i HovedMED i foråret 2024, hvor arbejdsmiljøindsatserne skal drøftes på baggrund af delopfølgningerne i ForvaltningsMED. HovedMED vurderer derefter, om indsatserne skal justeres i det videre arbejde.

SAFETYNET

I oktober 2023 åbnede Jammerbugt Kommune for det nye registreringssystem, SafetyNet, til digital anmeldelse af arbejdsulykker, registrering af arbejdsrelateret vold og trusler og udformning af handlingsplaner.

Som noget nyt skal alle ledere og medarbejdere anmelde arbejdsulykker og registrere arbejdsrelateret vold og trusler direkte i SafetyNet. Med SafetyNet er det let tilgængeligt for både leder, AMR og den enkelte medarbejder at anmelde hændelser, idet de manuelle anmeldelsesblanketter er blevet digitaliseret. Det er muligt at oprette arbejdsulykker og registrere arbejdsrelateret vold og trusler direkte fra sin computer eller fra SafetyNet-appen. Det er ligeledes muligt at tilgå egen hændeshistorik via computeren.

Yderligere er der gode muligheder for at danne rapporter og trække data, som arbejdsmiljøgrupperne kan bruge til analyser, der understøtter det forebyggende arbejde.

ARBEJDSILSYNET

Arbejdstilsynet er den danske myndighed på arbejdsmiljøområdet, som gennem tilsynsbesøg undersøger, om virksomhedernes arbejdsforhold er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Arbejdstilsynet kommer jævnligt på besøg hos Jammerbugt Kommunes arbejdspladser og har til formål at fremme et trygt, sikkert og sundt arbejdsmiljø. På Arbejdstilsynets tilsynsbesøg vurderes der både på arbejdspladsens fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Ved eventuelle arbejdsmiljøproblemer vil Arbejdstilsynet vejlede om, hvordan arbejdspladsen kan forebygge og løse problemet.

Nedenfor ses antallet af uddelte smileyer fra Arbejdstilsynet, fordelt på røde, gule, grønne smileyer og aftaleforløb i 2022 og 2023.

Arbejdstilsynets reaktion	2022	2023
😊 Den grønne smiley signalerer, at Arbejdstilsynet ikke har fundet overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen på tilsynsbesøget.	17	10
😏 En gul smiley tildeles, hvis virksomheden har fået et strakspåbud, et påbud med frist eller afgørelse uden handlepligt.	4	2
😡 Den røde smiley viser, at virksomheden har fået et forbud eller et kompetencepåbud.	0	1
Aftaleforløb: Arbejdspladsen skal løse et arbejdsmiljøproblem, selvom der ikke er konstateret overtrædelse af Arbejdsmiljøloven. Aftaleforløb udløser ingen smiley.	2	4

Et udpluk af initiativer i Jammerbugt 2022-2023

LEDERDAG 2022

I november 2022 blev der afholdt fælles lederdag for Jammerbugt Kommunes ledere i Sport & Kulturcenter Brovst. Dagen havde fokus på det fælles mindset *Én Indgang i Jammerbugt Kommune* og det tværgående samarbejde. Lederdagen blev gennemført vekslende mellem faglige oplæg og drøftelser ved bordene. Der var mere end 100 tilmeldte til dagen, og tilbagemeldingerne var, at deltagerne havde fået stort udbytte og gode redskaber med fra dagen. Fremover er udgangspunktet at afholde fælles lederdag ca. hvert andet år.

ARBEJDSMILJØTRÆF 2022

Én gang årligt afholder Jammerbugt Kommune Arbejds miljøtræf for kommunens arbejdsmiljøgrupper. Arbejds miljøtræf er en halv dags supplerende arbejdsmiljøuddannelse for alle arbejdsmiljøgrupperne afholdt af Jammerbugt Kommune. I december 2022 var omdrejningspunktet trivsel på arbejdspladsen, hvorfor alle tillidsrepræsentanter også var inviteret. Dagen bød på information fra sundhedsordningen, status på Trivselsundersøgelsen 2022, præsentation af kommunens nye hændelsesregistreringssystem SafetyNet og et muntært oplæg om trivsel på arbejdspladsen v. erhvervspsykolog og foredragsholder Helen Eriksen.

LEDELSE PÅ JAMMERBUGTSK

Siden 2020 har kommunes ledelse, medarbejdere med koordinerende, projekt- og procesledende funktioner samt medarbejdere, der er nysgerrige på ledervejen, haft mulighed for at deltage på et særligt tilrettelagt modul af Den Offentlige Lederuddannelse (DOL). Modulet tilbydes gennem Komponent og tager udgangspunkt i diplommodulet *Ledelse af forandrings- og udviklingsprocesser i offentlige organisationer*, Jammerbugt Kommunes ledelsesgrundlag og dét, der kendetegner ledelse i lige netop Jammerbugt Kommune.

Modulet er evalueret via en spørgeskemaundersøgelse i 2023, som viser stor tilfredshed med og opbakning til modulet. Det betyder bl.a., at modulet også fortsætter fremadrettet.

LEDELSE PÅ JAMMERBUGTSK

Kommunalbestyrelsens vision
Direktionens strategiplan
Kulturnøglerne
Ledelsesgrundlagets seks temaer

Ny kommunikationspolitik og -strategier

I december 2023 blev Jammerbugt Kommunes nye kommunikationspolitik og underliggende strategier godkendt. Her er der særligt fokus på udviklingen af kommunes interne og eksterne kommunikation. I arbejdet med politikken og strategierne har der bl.a. været fokus på det politiske ønske om videreudvikling af borgerinddragelse og fokus på kommunikation til borgerne.



JAMMERBUGT KOMMUNES INTRANET

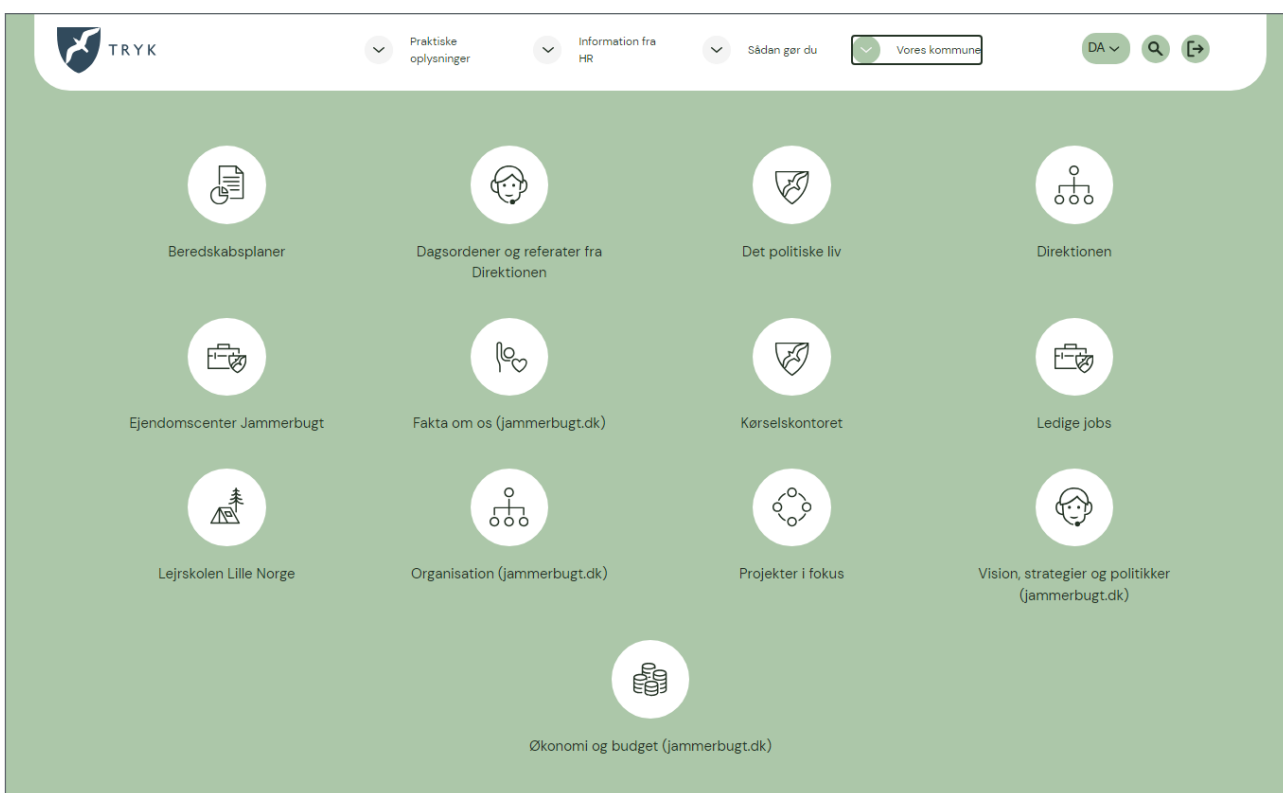
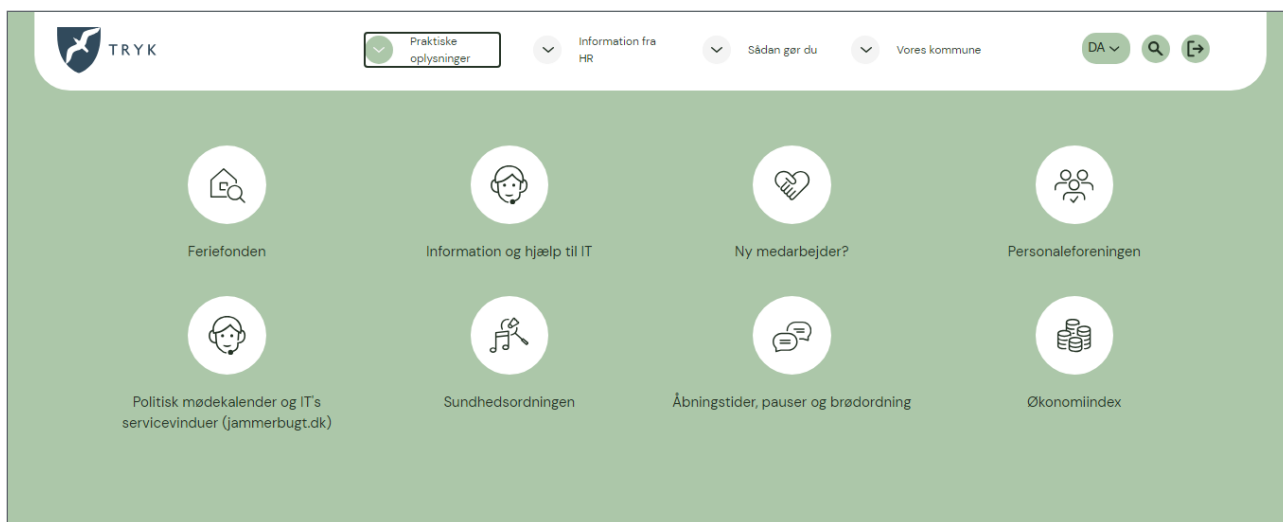
I 2020 blev det i Jammerbugt Kommune besluttet at investere i ny hjemmeside og nyt intranet. Formålet med nyt intranet var at understøtte digitaliseringen af arbejdsgange og at skabe én primær informationskanal til formidling af viden, interne nyheder og værktøjer til kommunens medarbejdere.

Fokusområder i udviklingen af intranettet var særligt:

- Et tidssvarende intranet med et større socialt fokus og aktive interagerende brugere
- Lovkrav der var trådt i kraft ifm. GDPR og tilgængelighed
- Let og effektiv adgang til service og information – både i de nære arbejdsomgivelser og som fælles vidensplatform
- Styrkelse og understøttelse af fællesskabet, tværgående samarbejder og udviklingen af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i tråd med kommunens personalepolitiske værdier og ledelsesgrundlag
- Medarbejdernes mulighed for medindflydelse og medbestemmelse lokalt
- Formidle kommunens aktiviteter og tilbud

Der er arbejdet intenst med udviklingen af intranettet i både nedsat styregruppe, arbejdsgruppe og webredaktørgruppe. Der er bl.a. afholdt workshops og grundkursus med fokus på indhold, struktur, GDPR og tilgængelighed.

Intranettet er blevet modtaget positivt i hele organisationen og bliver grundlag for videre udvikling de næste mange år frem.





JAMMERBUGT
KOMMUNE

