

Personaleredegørelse // 2020-2021



JAMMERBUGT
KOMMUNE

Indholdsfortegnelse

// Forord	3
// Udvikling af mennesker og arbejdspladser ..	4
// Corona.....	7
// Personaleressourcer.....	10
// Løn	15
// Arbejdsmiljø	17

Forord



Ved årsskiftet til 2020 var der ingen, som kunne forudse, hvordan arbejdslivet ville ændre sig for alle os, der arbejder i Jammerbugt Kommune. Statsministerens ret pludselige pressemøde 11. marts 2020 blev startskuddet til en lang periode med hele eller delvise nedlukninger samt mundbind og håndsprit i hidtil ukendt omfang i Danmark.

Coronavirus har haft en gennemgribende indflydelse på vores arbejdsliv og på vores liv i almindelighed. Derfor har arbejdslivet i en coronatid også fået en væsentlig plads i denne udgave af personaleredegørelsen. Det opløftende er imidlertid, at redegørelsen også viser, at kommunen langt fra er gået i stå. Der er sket meget på personalefronten i perioden. Trods nedlukning er der bl.a. kommet en ny personalepolitik, nyt tilbud om jammerbugtsk lederuddannelse og meget andet.

God fornøjelse med læsningen!

Holger Spangsberg
Kommunaldirektør



Udvikling af mennesker og arbejdspladser

PERSONALEPOLITIK

I januar 2021 blev både Økonomiudvalg og kommunalbestyrelse præsenteret for en ny samlet personalepolitik. Tiden var blevet moden til den nye politik. Kommunens første personalepolitik blev født sammen med kommunen. Der var dengang behov for harmonisering og ensartethed, fordi fire kommuner skulle blive til en.

Meget har ændret sig siden reformen. Jammerbugt Kommune har fået en ny form og er blevet til en mangfoldig arbejdsplads med plads til forskellighed inden for de rammer, vi alle er fælles om. Denne jammerbugtske mangfoldighed ses derfor tydeligt i den nye politik.

Helt konkret har kommunen fået en personalepolitik, som er slankere og mindre detaljeorienteret, end den gamle. Men det er også en politik, der trods - et på papiret mindre omfang - netop kan favne hensynet til arbejdspladsernes forskelligheder. Dette uden at gå på kompromis med vigtige værdier og grundlæggende ordentlighed, der er kendetegnende for den gode arbejdsplads.

Politikken er udarbejdet i tæt samarbejde med kommunens HovedMED. Direktionen og Strategisk chefforum har ligeledes været involveret i processen. Der har således været en meget grundig proces inden politikken er godkendt i Økonomiudvalget 20. januar 2021 og i Kommunalbestyrelsen ugen efter, 27. januar 2021.

For at få politikken til at leve og blomstre på jammerbugtsk, er der i foråret 2021 blevet udarbejdet inspirationsmateriale *Aktiv personalepolitik i Jammerbugt Kommune*, som alle kommunens arbejdspladser har adgang til. Formålet er netop, at materialet skal danne afsæt for lokale processer, hvor de fælles overordnede rammer, bliver omsat til noget meningsfuldt lokalt.

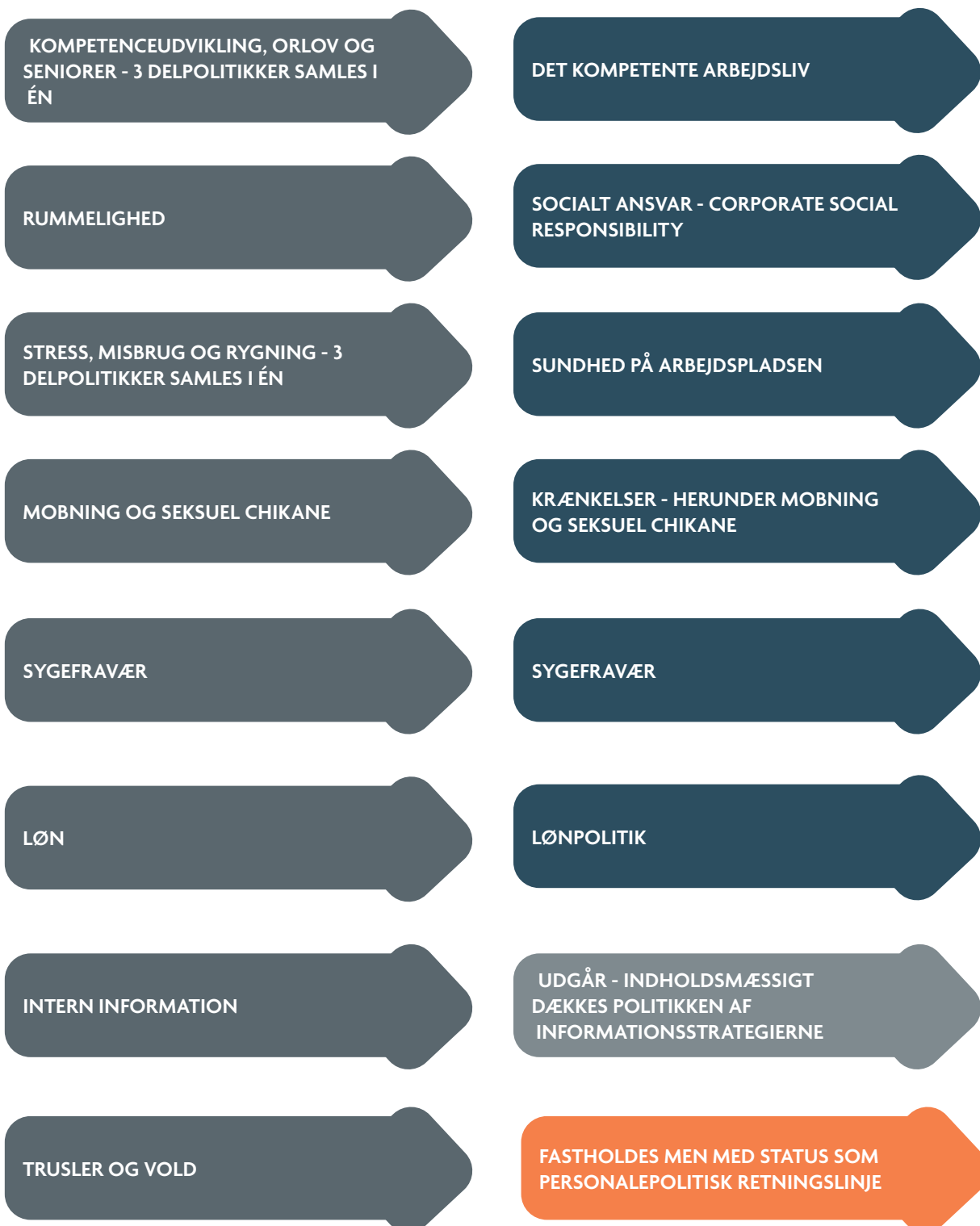
Personalepolitikken er det seneste tiltag i en proces, der blev skudt i gang med kommunens nye vision. I forlængelse af visionen er der kommet et nyt fælles ledelsesgrundlag og en ny lokal MED-aftale. Dokumenterne sætter på forskellig vis rammer og retning for arbejdet med de bærende menneskelige ressourcer i kommunen som arbejdsplads.

- *Hvor kommunen før havde en fælles indledning og 12 delpolitikker, har kommunen i dag en fælles indledning og seks delpolitikker samt en enkelt personalepolitisk retningslinje*
- *Kommunens sygefraværspolitik blev revideret allerede i 2016 med indførelsen af 1-5-15-modellen. Den er ikke ændret*
- *Kommunens delpolitik om vold og trusler blev revideret i 2018. Den er heller ikke ændret, men har derimod fået status af at være en personalepolitisk retningslinje*
- *Økonomiudvalget er jf. Styrelseslovens § 18 stk. 3 øverste personaleudvalg i en kommune. HovedMED har derfor udarbejdet politikken, som efterfølgende er godkendt politisk*

Personalepolitik



GRAFISK KAN STRUKTUREN I ÆNDRINGEN ILLUSTRERES SÅDAN:



LEDELSE PÅ JAMMERBUGTSK

Arbejdet med kommunens ledelsesgrundlag fra 2018 og den gode jammerbugtske ledelse er udfoldet yderligere i nye initiativer og tiltag i 2020 og 2021. I 2020 har kommunens ledere, medarbejdere med koordinerende, projekt- og procesledende funktioner samt medarbejdere, der er nysgerrige på ledervejen for første gang haft mulighed for at tilmelde sig et særligt tilrettelagt modul af den offentlige lederuddannelse. Forløbet er indholdsmæssigt tilrettelagt med afsæt i diplommodul *Ledelse af forandrings- og udviklingsprocesser i offentlige organisationer*, kommunens ledelsesgrundlag og de særlige krav og forventninger, der er til ledelse i netop Jammerbugt Kommune. Endnu et forløb har været afviklet 2021.

Tilslutningen til begge forløb har været god. Direktionen har bl.a. bakket op ved at støtte forløbet med halvdelen af deltagerbetalingen. Arbejdspladserne, kommunens ledere og medarbejdere har kvitteret ved at tage det gode tilbud til sig. Begge hold har været fuldt bookede ved tilmeldingsfristens udløb, og evalueringerne indikerer stor tilfredshed med både form, indhold og udbytte.

- Uddannelsens bærende temaer er **tværgående samarbejde, løsning af kerneopgaven med udgangspunkt i borgeren samt kommunikation af forandringsprocesser**
- Modulet udløser 5 ECTS-point ved afsluttet eksamen og kan indgå i en samlet diplomuddannelse i ledelse
- Uddannelsen kobler teori og praksis. Mellem modulerne mødes deltagerne i aktionslæringsgrupper
- Konkret styrkes deltageres kompetencer i forhold til at lede og kommunikere forandringer samt til at håndtere organisatoriske og styringsmæssige udfordringer generelt

LEDELSESUGEN I UGE 44

Siden 2019 har der hvert år i uge 44 været afviklet en landsdækkende 'ledelsesuge', hvor ledere på alle niveauer i den offentlige sektor er opfordret til at sætte særligt fokus på offentlig ledelse.

I 2021 har Jammerbugt Kommune aktivt grebet denne opfordring og sat spot på kommunens ledelse.

I en tid med opmærksomhed på smittespredning har det været vigtigt, at aktiviteterne har været enkle, fleksible og ikke nødvendigvis afviklet som større arrangementer med fysisk fremmøde. Det har resulteret i et jammerbugtsk tiltag, som har opfordret ledere til at tage traveskoene på og en lederkollega under armen. Samtlige ledere har fået tilsendt dialogkort med inspiration til samtaleemner, der har sat spot på deres egen ledelse på jammerbugtsk. I tilgift har de fået forslag til fem ruter i kommunens skønne natur.

- Ledelsesugen er udsprunget af en aftale fra 2019 **Ledelse og kompetencer i den offentlige sektor** indgået mellem parterne på det offentlige arbejdsmarked. Aftalen har beskrevet en række initiativer møntet på at styrke den offentlige ledelse
- Alle ledere har haft mulighed for at deltage i en række virtuelle tilbud fra parterne bag det landsdækkende initiativ
- Kommunaldirektøren har åbnet ledelsesugen lokalt med en personlig videohilsen til kommunens ledere
- Et af ledelsesugens gennemgående temaer har været ledelseskommunikation. Jammerbugt Kommunes ledelsesgrundlags sjette tema lyder: **Vi opnår de gode resultater gennem dialog, der gør en forskel**

Til dig der har et konkret emne, du gerne vil tale med en lederkollega om
Emnet kan være en undren, en udfordring, en positiv oplevelse
fra dit arbejde som leder



- Præsenter emnet for din lederkollega
- Forklar, hvad du gerne vil have din lederkollegas input til, og brug det som afsæt for en efterfølgende dialog om emnet
- Kan ledelseskommunikation være et aktivt værktøj i at udfolde/lære af/løse 'det', I taler om?

Corona

Allerede i forordet er tonen slået an. Corona og nedlukningen er afgjort den enkeltfaktor, der har haft størst indflydelse på ledere og medarbejderes arbejdsliv i 2020 og 2021. Med den varslede nedlukning 11. marts 2020 opstod der en helt ny situation, som ingen havde erfaring med før. Mange nye regler, restriktioner og anbefalinger udgik fra ministerier og myndigheder. Tempoet de skulle omsættes i, var højt.

Nogle medarbejdere blev sendt hjem, nogle arbejdede hjemmefra, og mange blev på job for at varetage de samfundskritiske funktioner.

Situationen har derfor vist en hurtig og gennemgribende omstillingsparathed. Restriktioner er blevet håndhævet, opgaver udført og nye teknologier og metoder taget i brug. Nye arbejdsformer og fællesskaber er blevet etableret.

Der er ingen tvivl om, at Jammerbugt Kommune som arbejdsplads og i varetagelsen af kerneopgaven er kommet flot igennem corona-pandemien. Der er heller ingen tvivl om, at det har kostet kræfter. Corona har kort sagt været en omfattende og løbende omstillingsproces.

I personaleredegørelsens tilbageblik præsenteres blot et mindre udpluk af de væsentlige ting, der er foregået undervejs.

NYE MØDEFORMER

Øget brug af videokonferencer og andre digitale dialog- og mødeplatforme har været undervejs i de seneste år. Potentialet har delvist været der uden for alvor at være blevet udfoldet. Det ændrede corona og TEAMS.

Fysiske møder blev henlagt til TEAMS og arbejdsdagen for manges vedkommende tæt besat med virtuelle møder eller andre virtuelle aktiviteter. Dette i et hidtil ukendt omfang. Ikke kun almindelige møder men også undervisning, konferencer og meget andet kom til at foregå digitalt under nedlukningen.

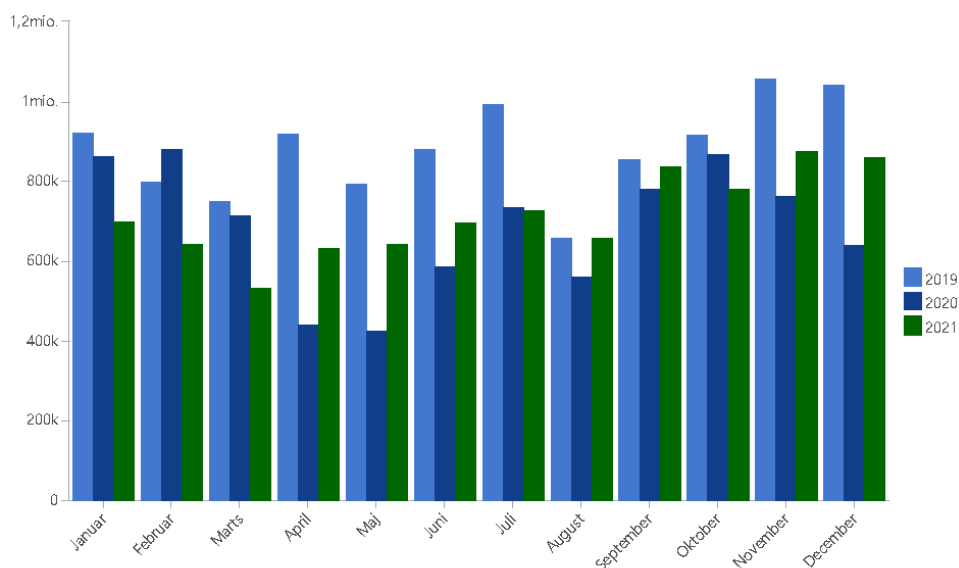
Der er næppe tvivl om, at digitale møder og aktiviteter til en start har været udfordrende. Det har også været vigtigt at indkredse, hvad der egner sig til digitale mødeformer, og hvad der fortsat vil fungere bedst med et møde ansigt til ansigt. Ikke alle møde- og samtaletyper er lige velegnede til at foregå digitalt. Den spontane sparring og udveksling i et arbejdsfællesskab med fysisk fremmøde reduceres selvsagt også uden det konkrete fremmøde.

Fremadrettet er der således fortsat behov for at være nysgerrig på, hvornår og i hvilke sammenhænge det klassiske fysiske møde er at foretrække. Har det eksempelvis betydning, om parterne kender hinanden? Hvordan har emnet og indholdet for samtalen betydning? Og hvad med den hurtige daglige her-og-nu-sparring, der kan fastholde et igangværende opgaveflow og derfor ikke bør afvente en fælles kalendermulighed?

REALISERING AF BUDGETMÅL

Der har i en årrække været indlagt rammebesparelser på kommunens kørselsudgifter i forbindelse med budgetforligene. Pga. den ekstraordinære corona-pandemi med mange helt eller delvist hjemsendte og flere virtuelle møder, har kommunen realiseret de indlagte besparelser på kørsel. Udviklingen i kørselsudgifterne i 2019, 2020 og 2021 er illustreret i søjle- og tabelmaterialet herunder.

Befordringsgodtgørelse pr. måned



Fra marts 2020 (den mørkeblå søjle) begynder niveauet at falde og ligger under 2019-niveau resten af året. Faldet fortsætter til og med marts 2021, hvor der generelt kommer en stigning, uden at 2019-niveauet på noget tidspunkt nås.

Opgjort ved udgangen af 2021, ses en reduktion på mere end 2. mio. kr. årligt i forhold til 2019.

Befordring i kilometer og udgifter til godtgørelse i bogførte kroner i Jammerbugt Kommune

	2019	2020	2021
Kilometer	2.934.731	2.261.913	2.433.388
Godtgørelse i kr.	10.604.966	8.275.207	8.600.855
Reduktion i kr. - 2020 ift. 2019		2.329.759	
Reduktion i kr. - 2021 ift. 2019		2.004.161	

Fremadrettet må det forventes at kørslen og kørselsudgifterne på ny vil stige og finde et mere normalt leje. Ved at fastholde de virtuelle møder, hvor de er meningsfulde og relevante, kan dette "normale" kørselsmønster forventes at være lavere end niveauet før corona.

HJEMMEARBEJDE

Medarbejdere, der ikke har varetaget samfundskritiske funktioner, har i flere perioder i 2020 og 2021 arbejdet hjemmefra, i det omfang det har været muligt og hensigtsmæssigt. Dette har netop kunnet lade sig gøre pga. udrulningen af især TEAMS-møder. Det interessante er, hvad det har lært os? Svaret har mange nuancer. Der er ingen tvivl om, at det har vist sig, at mange - også hidtil uvante - opgavefunktioner uhindret kan varetages hjemmefra via digitale platforme. Faktum er også, at nogle ledere og medarbejdere har været meget glade for det, andre har savnet fremmødet og hverdagens samspil. Nogle har oplevet øget effektivitet, andre ikke. Svarene er som oplevelserne – langt fra entydige.

Tilbage er drøftelsen af, hvordan de positive erfaringer hensigtsmæssigt kan omsættes i arbejdslivet efter corona? Hovedudvalget drøftede derfor emnet i slutningen af september 2021 og anbefalede her i tråd med Jammerbugt Kommunes værdibaserede organisation og i respekt for den decentrale struktur, at anvendelsen af hjemmearbejde drøftes og aftales lokalt med nærmeste leder.

Hensynet til driften og kerneopgaven må selvsagt veje tungt i denne vurdering.

NYE SAMARBEJDSFORMER

Trods talemåden 'Danmark lukker ned', er faktum, at de kommunale opgaver fortsat er blevet løst – og mange er uændret blevet løst ved fysisk fremmøde. For samtidig at begrænse smitten og tage hånd om især sårbare borgere, har der derfor været indført forskellige restriktioner for adgang og fremmøde for bl.a. smittede og kontakter til smittede.

I en situation hvor flere medarbejdere har måttet blive hjemme for at dæmme op for smitten, har der været behov for øget fleksibilitet og adgang til alternative medarbejderressourcer for fortsat at få varetaget samfundskritiske funktioner på bl.a. børne-, døgninstitutions-, ældre- og sundhedsområdet. Allerede 20. marts 2020 udsendte KL og forhandlingsfællesskabet *Fælleserklæring – Coronavirus: Stor gensidig fleksibilitet, hurtighed og vilje til at finde smidige løsninger – centralt og lokalt*. Med denne erklæring blev der åbnet for, at medarbejdere kunne blive anvist opgaver og funktioner, der lå uden for deres daglige arbejdsområde og/eller arbejdssted.

I Jammerbugt Kommune er denne mulighed blevet benyttet. Ressourcer er blevet allokeret på tværs. Det er sket via krisestaben, som har holdt faste møder under hele perioden. Det er foregået sådan, at ledere med mulige og tilgængelige medarbejderressourcer har meldt dette ind (typisk hjemsendte medarbejdere, der ikke fuldt ud har kunnet løse deres opgaver hjemmefra). Tilsvarende har ledere fra områder med behov for ressourcer tilkendegivet dette under krisestabens møder. Herefter er medarbejderen og området blevet sat i forbindelse med hinanden og den fornødne introduktion sat i værk.

Erfaringerne har været positive og er et godt eksempel på samarbejde på tværs i en hverdag, der kræver fleksibilitet og hurtig omstillingsparathed.

JOBBANKER

Et andet initiativ der hurtigt blev sat i værk for at mobilisere ekstra arbejdskraft har været etableringen af først én og siden flere corona-jobbanker via kommunens rekrutteringsløsning Signatur. Her har interesserede kunnet oprette sig og stille sig til rådighed som mulig arbejdskraftreserve på ældre-, skole-, eller dagtilbudsområdet. I 2021 blev der endvidere etableret en jobbank målrettet rekruttering af podere.

I praksis har hovedparten af jobbankerne været meget anvendt. De er blevet åbnet og lukket efter behov, og de interesserede kandidater har alle modtaget en positiv kvittering for deres interesse for at tilbyde deres ressourcer i Jammerbugt Kommune i en kritisk situation.

Samlet set har jobbankerne på en enkel måde givet hurtig adgang til arbejdskraft, der har været brug for med kort varsel og i en kortere tidsbegrænset periode.

Netop det faktum, at ansættelserne har været kortvarige og/eller med vekslende timetal har gjort jobbankerne anvendelige.

Alle faste kommunale stillinger skal uforandret slås op offentligt, og jobbet skal besættes med den bedst kvalificerede ansøger ud fra en saglig vurdering af det samlede ansøgerfelt.





Personaleressourcer

REKRUTTERING OG ADGANG TIL ARBEJDSKRAFT

I de seneste år har der på landsplan været øget fokus på adgangen til arbejdskraftressourcer. I Jammerbugt Kommune tænkes og arbejdes der bredt med adgangen til arbejdskraft. Der er flere metoder til at sikre de fornødne hænder. Den klassiske er rekruttering. Faste kommunale stillinger skal som tidligere nævnt slås op offentligt, og det er derfor naturligt, at mange nye kolleger findes ad den vej.

Tabellen herunder viser antal og aktivitet omkring kommunens jobopslag i de seneste fire år, hvoraf de to første har været påvirket af coronasituationen.

	2018	2019	2020	2021
Antal job i opslag	346	197	249	313
Ansøgninger i alt	8.727	7.448	8.395	6.502
Besøgende på opslagene i alt	212.552	75.109	162.151	193.318
Besøgende pr. job i gennemsnit	614	381	651	617
Ansøgninger pr. job i gennemsnit	25	38	34	21

På trods af længere perioder med nedlukninger og restriktioner i 2020 og 2021 har der været almindelig aktivitet i og omkring kommunens jobopslag.

I de seneste år har der ligeledes været fokus på rekruttering og fastholdelse af medarbejdere over 60 år på arbejdsmarkedet. I Jammerbugt Kommune har der været en stigning i antallet af rekrutteringer af medarbejdere i denne aldersgruppe. Dertil kommer, at ansatte generelt bliver lidt længere på arbejdsmarkedet grundet højere pensionsalder. Samlet ses således en let stigning i andelen af medarbejdere over 60 år. De plus 60-årige udgør ved udgangen af 2021 ca. 17% af kommunens medarbejdere mod ca. 15% i 2017.

Tiltrådte medarbejdere over 60 år opgjort i tal

	2017	2018	2019	2020	2021
Total	72	64	61	83	90
60-64-årige	57	54	48	68	68
65-66-årige	12	6	8	8	14
> 67 årige	2	2	4	6	6

Antal medarbejdere over 60 år opgjort i årsværk

	2017	2018	2019	2020	2021
Total	334,1	354	388,9	388,6	427
60-64-årige	286	300,9	320,8	315,9	339,9
65-66-årige	27,1	26,7	35,1	39,3	50,2
> 67 årige	17,52	16,7	22,3	22,5	26,9

En anden måde at øge arbejdskraftressourcerne 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 2021.

	Fuldtidsansatte	Deltidsansatte
Total	65,9%	34,1%
Kvinder	60,8%	39,2%
Mænd	88%	12%

	Fuldtidsansatte	Deltidsansatte
Total	65,9%	34,1%
Kontor- og IT-personale	81,5%	18,5%
Akademikere	90,5%	9,5%
Lærere og skoleledere	84,3%	15,7%
Pædagogisk personale og ledere	57,8%	42,2%
Sygeplejersker og terapeuter	54,6%	45,4%
SOSU-personale og ledere	40%	60%
Individuelt aflønnede	74,4%	25,6%

I lighed med tidligere viser tallene, at ca. 1/3 af kommunens ansatte er på deltid, og at langt flere kvinder end mænd vælger denne mulighed. Der er således et arbejdskraftspotentiale i at få flere op i tid. Udviklingen viser samtidig, at der de seneste fire år har været en mindre, men gradvis stigning i af andelen af SOSU-personale på fuldtid.

SOSU-personale og ledere - fuldtid og deltid opgjort i procent

	2018	2019	2020	2021
Fuldtid	32,7%	35,2%	36,8%	40%
Deltid	67,3%	64,8%	63,2%	60%

Denne udvikling kan ses som et positivt tegn i en udfordring, der ikke alene er lokal, men derimod landsdækkende. Adgangen til SOSU-personale (og andre faggrupper inden for de store velfærds- og sundhedsområder) stiger ikke tilsvarende med de behov, der følger af den demografiske udvikling, hvor flere bliver ældre og lever længere. Kommunen har derfor iværksat en række initiativer, der skal bidrage til at sikre tilstrækkelig kvalificeret arbejdskraft.

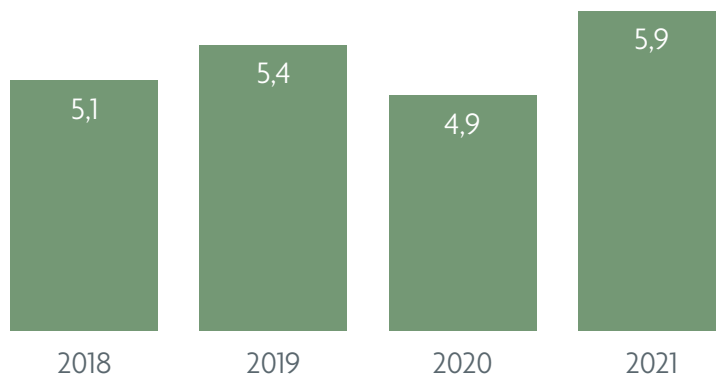
Inden for kommunens ældreområde er det f.eks. gjort til normen, at job slås op på fuldtid, ligesom SOSU-stillinger i stigende grad slås op som stående jobopslag med løbende rekruttering. Derudover er der i 2021 etableret en lokal afdeling af SOSU Nord i Brovst. Da ca. 84 % af kommunens SOSU-personale er bosiddende i kommunen, er dette initiativ et vigtigt tiltag i at sikre adgang til uddannet arbejdskraft. Endelig er der i 2021 inden for plejecenterområdet iværksat et målrettet tiltag med henblik på at styrke rekrutteringsindsatsen generelt. Der er bl.a. arbejdet med jobopslag, øget brug af digitale medier i annoncering, onboarding- og off-boarding-værktøjer og andet baseret på, at god rekruttering og god arbejdspladskultur hænger sammen.

- På kommunens intranet, TRYK, er der værktøjer og materialer målrettet jobopslag, introduktion af nye kolleger og meget andet
- HR tilbyder støtte til ansættelse, lønindplacering og lederrekrutteringer
- Arbejdet med rekruttering og fastholdelse på ældreområdet udrulles og forankres i de kommende år
- Kommunalbestyrelsen har i foråret 2022 nedsat et § 17 stk.4 udvalg, der arbejder målrettet med adgangen til kvalificeret arbejdskraft

SYGEFRAVÆR

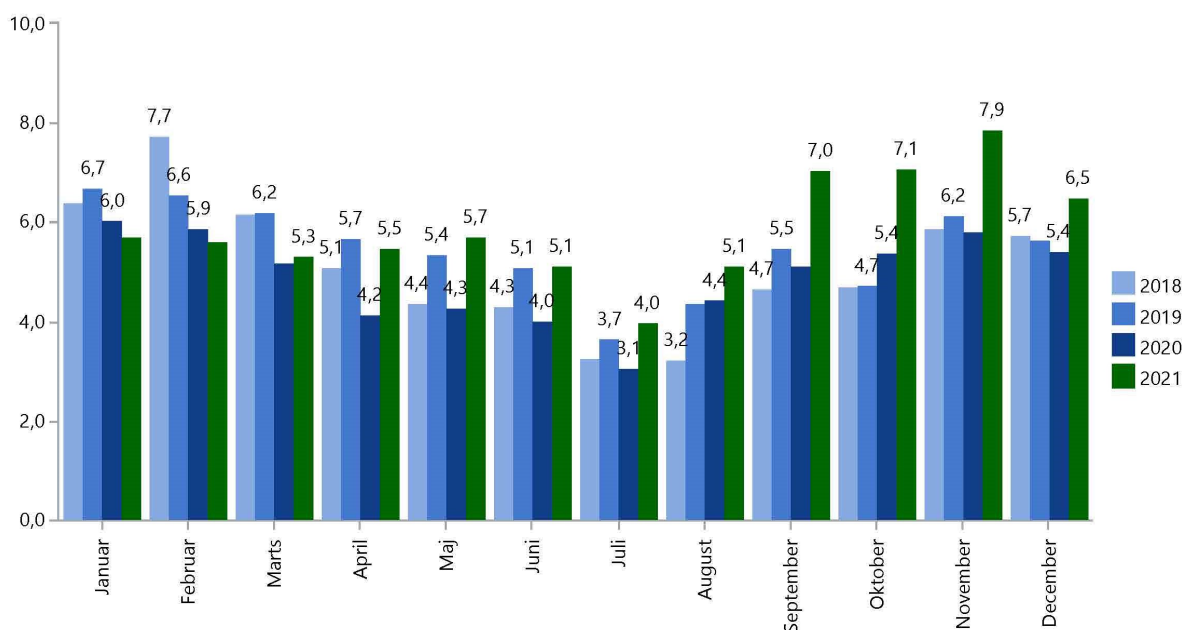
Udviklingen i kommunens sygefravær i perioden 2018-2021 er illustreret i søjlediagrammet herunder. Efter en svagt stigende tendens i 2018 og 2019 ses et fald i 2020 og på ny en stigning i 2021.

Udvikling i sygefraværprocent 2018-2021



Søjlerne ovenfor bliver imidlertid mere interessante, hvis de bliver udfoldet – i dette tilfælde for årene 2019, 2020 og 2021.

Udvikling i sygefraværprocent pr. måned



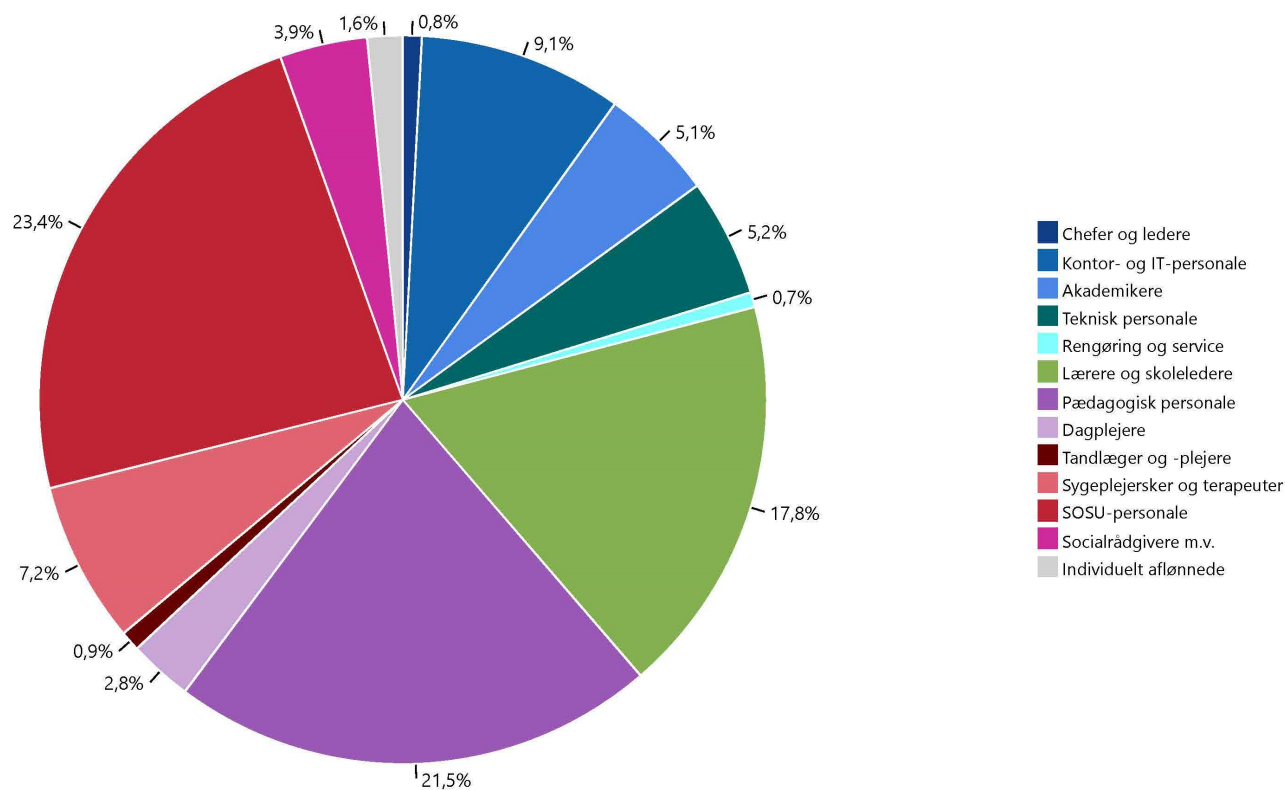
Allerede i de to første måneder af 2020 (den mørkeblå søjle) er fraværet lavere end i de tilsvarende måneder i 2019. Det bliver dog mærkbart lavere i de kommende måneder og holder sig med få undtagelser på et lavere niveau året ud. Denne tendens kan med stor sandsynlighed tilskrives, at samfundet i hovedparten af 2020 er underlagt restriktioner pga. corona. Den generelle menneskelige kontakt er begrænset, hvorfor ikke blot corona, men også andre virus sygdomme holdes nede. På landsplan har der eksempelvis været en kraftig reduktion i antal influenzatilfælde. Konklusionen er, at sygefraværet generelt har vist en faldende tendens i en periode med stærkt fokus på hygiejne, begrænsninger i fremmøde, forsamlingsstørrelser osv.

Samme tendens fortsætter de første måneder af 2021 (grøn søjle). Fra foråret ses modsat en markant stigning i sygefraværet. Åbningen af samfundet, øget kontakt, og dermed risiko for smitte-spredning, lavere "naturligt" immunforsvar og nye varianter af corona mv. er formodentligt medvirkende årsag til en mærkbar stigning i sygefraværet i hovedparten af 2021.

PERSONALESAMMENSÆTNING 2021

Jammerbugt Kommune har ca. 2.500 fuldtidsansatte, hvoraf langt den største del arbejder med borgerrelateret service og velfærd.

Procentvis fordeling af personalet på overenskomstgrupper



I den følgende figur ses antallet i hver faggruppe udfoldet over en fireårig periode. Bl.a. ses et stort fald i gruppen rengøring og service. Det skyldes, at hovedparten af kommunens rengøringspersonale, efter konkurrenceudsættelse, er overgået til private aktører, der i dag gør rent i kommunen.

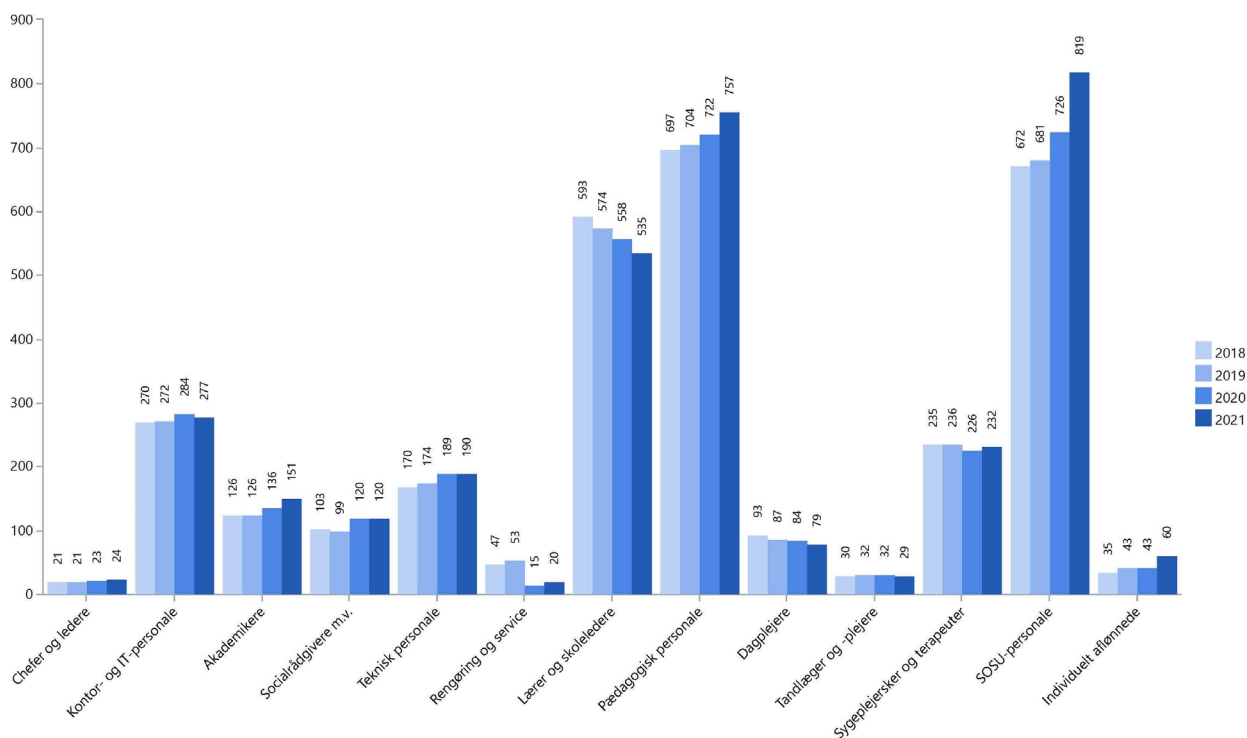
Videre ses et fald i antallet af lærere og skoleledere (svarende til ca. 7% over en fireårig periode). En udvikling, der bl.a. kan forklares i et faldende børnetal. Samtidig ses en stigning i gruppen pædagogisk personale (svarende til knap 9% over en fireårig periode). På skole- og dagtilbudsområdet har antallet af pædagoger været ret stabilt trods faldende børnetal. Det stabile niveau kan bl.a. til-

skrives indførelsen af minimumsnormeringer. Stigningen i det pædagogiske personale kan derimod primært forklares med et øget behov for at ansætte pædagogisk uddannet personale inden for det specialiserede psykiatri- og handicapområde.

Endelig ses en stor stigning i gruppen SOSU-personale. Forklaringskraften findes bl.a. i, at to tidligere konkurrenceudsatte plejecentre (i Saltum og Fjerritslev) på ny er overgået til Jammerbugt Kommune i efteråret 2020. Endvidere har coronasituationen betydet et ekstra behov for vikarer og afløsere i tidsbegrænsede ansættelser.

Inden for mange faggrupper ses alene det, der kan karakteriseres som naturlige udsving.

Udvikling i antal personer pr. overenskomstgrupper 2018-2021



Fordelt på forvaltningsniveau ses det i nedenstående tabel, at de to store velfærdsforvaltninger samlet set har ca. 87% af kommunens årsværk. Endvidere at Social- sundheds- og beskæftigelsesforvaltningen gradvist er blevet større, og i 2021 er kommunens største forvaltning, for så vidt angår andelen af kommunens ansatte.

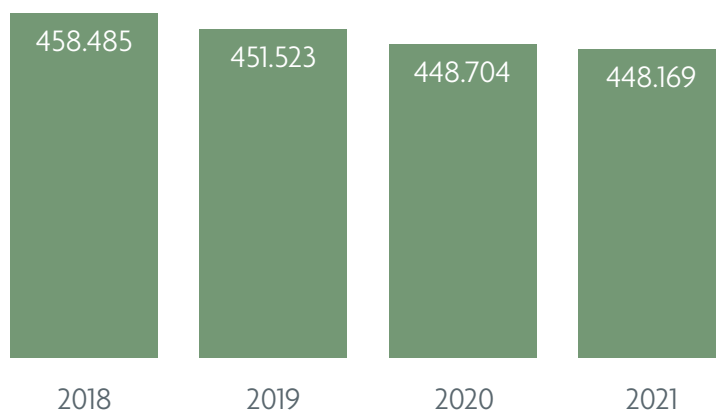
Procentvis fordeling af årsværk

Organisation	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Jammerbugt Kommune	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Børne- og Familieforvaltningen	50,87%	49,09%	47,31%	46,29%	45,36%	42,94%
Central Stab	3,65%	3,56%	3,38%	3,36%	3,21%	3,20%
Social-, Sundheds- og Beskæftigelsesforvaltningen	35,15%	36,95%	39,15%	40,39%	41,73%	44,51%
Vækst og Udviklingsforvaltningen	10,33%	10,40%	10,17%	9,96%	9,70%	9,35%

Løn

Kommunens samlede lønudgifter pr. medarbejder har ligget fuldstændig stabilt i årene 2020 og 2021. De er til gengæld en anelse lavere end i de to foregående år.

Udvikling i lønudgift pr. årsværk



Note: Lønudviklingen er opgjort i faste priser 2021-niveau. Tallene er reguleret efter KL's løn- og prisfremskrivninger og viser derfor reallønsudviklingen.

Et fald i lønudgiften pr. årsværk er udtryk for, at der for hhv. tre og fire år siden var relativt flere, der fik en højere løn. Forklaringen herpå kan bl.a. ses i sammenhæng med udviklingen i personalesammensætningen, herunder faldet i antallet af lærere og stigningen i gruppen af SO-SU-personale. Ud over de medarbejdere, der er hjemta-

get fra Altiden i Saltum og Fjerritslev, er der også ansat flere uuddannede inden for området. Samlet set betyder forskydninger i personalesammensætningen, at relativt lavere lønnede medarbejdere forholdsmæssigt kommer til at udgøre en større andel af den samlede medarbejdergruppe.



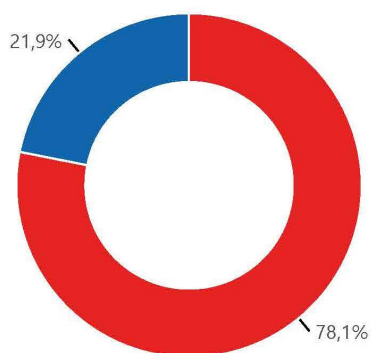
Denne tendens kan ligeledes forklare en mindre forskydning i kvinders andel af kommunens lønsum.

Hvor vi for to år siden i 2019 så et sammenfald mellem

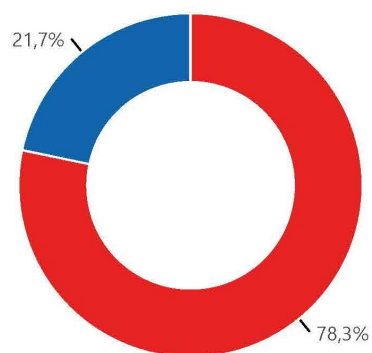
kommunens andel af ansatte kvinder og deres andel af lønnen, er der i 2021 en mindre forskydning. Kvindernes lønandel er nu lidt lavere end mændenes, og bl.a. SO-SU-området har ansat langt flere kvinder end mænd.

Køn og løn 2019-2021

Personale fordelt på køn 2019

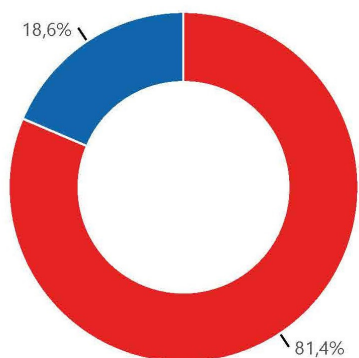


Lønsum fordelt på køn 2019

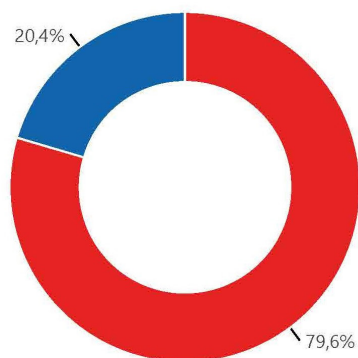


■ Kvinder
■ Mænd

Personale fordelt på køn 2021



Lønsum fordelt på køn 2021



■ Kvinder
■ Mænd

Arbejds miljø

LOKAL MED-AFTALE OG NYVALG

Ved udgangen af 2019 stod Jammerbugt Kommune med en ny MED-aftale, som blev underskrevet i januar 2020. Med en ny aftale på plads blev der i HovedMED i februar 2020 iværksat valg til MED- og arbejdsmiljøorganisationen. I forlængelse af valgene blev der i 2020 afviklet i alt to hold af den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse og i 2021 i alt fire hold af den aftalebaserede obligatoriske MED-uddannelse. Corona kom også i dette tilfælde til at spille ind, idet mange uddannelsesaktiviteter blev udskudt og desuden afviklet virtuelt.

- *Jammerbugt Kommunes MED-aftale indeholder tre niveauer. HovedMED, ForvaltningsMED og LokalMED*
- *Der afholdes nyvalg til MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupper hvert fjerde år*
- *Arbejdsmiljøuddannelsen er lovpligtig for medlemmer af arbejdsmiljøgrupperne*
- *MED-grunduddannelsen er obligatorisk for MED-udvalgenes medlemmer*

STRATEGISK ARBEJDSMILJØARBEJDE

Frem til og med 2021 har kommunens arbejdsmiljøstrategiske indsatser taget afsæt i den nationale 2020-plan Alle har ret til et sikkert og sundt arbejdsmiljø og suppleret med lokale indsatser. Det betyder, at kommunen i en årrække har haft et kontinuerligt fokus på:

- *Arbejdsulykker*
- *Psykisk arbejdsmiljø*
- *Muskel- og skeletpåvirkninger*
- *Sygefravær*

Med 2020-planens udløb har regeringen og arbejdsmarkedets parter 21. december 2020 indgået en ny "Trepartsaftale om prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen" som har sat retningen for de kommende ti års nationale indsats på arbejdsmiljøområdet.

I Jammerbugt Kommune har det derfor betydet, at de konkrete indsatser for 2020 er fortsat ind i 2021 samtidig med, at der i HovedMED er pågået en proces for det fremadrettede fire-årige arbejdsmiljøstrategiske arbej

de. Den endelige godkendelse af kommunens arbejdsmiljøstrategiske indsatser frem til og med 2025 er godkendt i HovedMED 23. marts 2022.

RØGFRI ARBEJDSSTID

Jammerbugt Kommune har i en årrække levet op til kravene i rygeloven - Lov om røgfri miljøer. Det er f.eks. ikke tilladt at ryge i kommunale bygninger, biler, (ude)arealer, hvor der arbejdes med børn og i borgeres hjem, når kommunalt ansatte udfører arbejde osv.

Med handlingskataloget for 2021 er kommunens ambitioner for at reducere rygning generelt, herunder på kommunen som arbejdsplads, tydeliggjort. Kommunen har bl.a. indgået et partnerskab med Kræftens Bekæmpelse med målsætning om, at færre børn og voksne ryger i 2023.

Det mere vidtrækkende 'røgfri arbejdstid' betyder, at der ikke må ryges i arbejdstiden - overhovedet. HovedMED har været omdrejningspunktet for arbejdet med 'røgfri arbejdstid' i kommunen som arbejdsplads, og i efteråret 2021 har et oplæg herom været i høring i den samlede MED-organisation. I foråret 2022 har oplæg og høring fået såvel HovedMED som Økonomiudvalget til at tilkendegive, at man ønsker at bibeholde de nuværende rygeregler.

- *Primo marts 2022 har 69 af landets kommuner røgfri arbejdstid og yderligere fire har truffet beslutning herom. Det svarer til ca. 75% af landets kommuner*
- *Indsatsen om røgfri arbejdstid har en parallel borgerrettet indsats med udgangspunkt i arbejdet med kommunens sundhedsprofiler*
- *Røgfri arbejdstid og målsætningen om generelt at reducere rygning kan ses i sammenhæng, idet mere end 70% af kommunens medarbejdere er bosiddende i kommunen*

ARBEJDSSTILSYNET

Trepartsaftalen fra december 2020, der danner grundlaget for Jammerbugt Kommunes kommende arbejdsmiljøstrategiske arbejde, ligger i direkte og naturlig forlængelse af en landspolitisk aftale *Aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet* fra foråret 2019. Med denne aftale er der bl.a. justeret i dele af Arbejdstilsynets tilsynspraksis med arbejdspladsernes arbejdsmiljø. Intentionen er, at der skal være plads til mere differentierede reaktioner efter tilsynsmyndighedens besøg, herunder øget mulighed for arbejdsgivere om at indgå aftale om selv at løse et konkret arbejdsmiljøproblem som alternativ til et påbud. I 2021 ses derfor også en ny reaktionstype i Jammerbugt Kommune.

Arbejdstilsynets besøg i Jammerbugt Kommune fører primært til grønne smileyer, hvilket betyder at arbejdsmiljøet vurderes at være i orden.

Den gule smiley tildeles virksomheder, der får et eller flere påbud, som den påbydes at bringe i orden.

Den røde smiley tildeles ved alvorlige (og/eller mange i samme tilsyn) arbejdsmiljømæssige problemer, herunder hvis en virksomhed påbydes at inddrage nødvendig sagskundskab til løsningen af udfordringerne. Modsat tidligere skal disse kompetencer ikke pr. automatik erhverves hos en ekstern rådgiver.

Smileyvurdering af arbejdsmiljøet i Jammerbugt Kommune i 2020 og 2021

	2020	2021
😊	10	17
😐	1	4
😞	0	0

Den ene af de gule smileyer i 2021 er tildelt som en afgørelse uden handlepligt, idet forholdet er bragt i orden i høringsperioden. En enkelt arbejdsplads har desuden indgået en aftale om at løse et konkret arbejdsmiljøproblem. Det har ikke udløst nogen smiley.



