



Personalepolitisk redegørelse

2020



2020 i tal - kort fortalt

Antal ansatte: 3.378

Antal årsværk: 3.036

Kønsfordeling: 80 procent kvinder

547 ansatte over 60 år

Personaleomsætning: 12,6 procent

Arbejdsulykker med fravær: 86

Sygefravær: 4,6 procent



FORORD

Kære læser,

Du sidder med Kalundborg Kommunes Personalepolitiske Redegørelse for 2020. Det er kommunens 7. redegørelse siden 2014, men selvom der på den måde er noget vanligt over redegørelsen, var 2020 bestemt ikke et sædvanligt år.

Man kan således ikke tale om 2020 uden også at tale om COVID-19. Fra den 13. marts blev den offentlige sektor (minus kritiske funktioner) hjemsendt for at mindske spredningen af covid-19. Med den alarmerende udvikling i smittetallet forudså Kommunernes Landsforening og Forhandlingsfælleskabet, at det kunne blive nødvendigt for kommunerne at bruge medarbejderne på tværs af arbejdsområderne. Den 19. marts udsendte de derfor en fælleserklæring, som organisationerne tiltrådte dagen efter, og som i yderste konsekvens berettigede kommunerne til at anvise arbejdskraften, hvor det måtte være nødvendigt for at kunne løse kritiske opgaver. I Kalundborg Kommune trådte Hovedudvalget sammen og anbefalede i enighed medarbejderne at melde sig frivilligt til opgaver uden for eget område. Og det var medarbejderne med på. 44 medarbejdere meldte sig som frivillige i nærmest umiddelbar forlængelse af Hovedudvalgets opfordring. COVID-19 testede også vores organisering, hvor vi på tværs af vores flade og brede ledelsesstruktur var i stand til straks at samle os for i fællesskab at løse de mange og i starten meget akutte opgaver og problemer, som krisen præsenterede os for. Coronapandemiens gennemslag i kommunen som arbejdsplads er yderligere omtalt i rapporten.

Vi har igen i år set på køn og løn. Det er næppe overraskende, at der inden for en række områder er en lønforskel i mændenes favør. I den forbindelse er det imidlertid væsentligt at notere sig, at der blandt kommunens chefer (uden for direktionen) er ligeløn. Det er væsentligt, fordi det er et udtryk for den saglige vurdering, der ligger til grund for direktionens løbende arbejde med løndannelsen. Direktionen rekrutterer den bedst egnede til stillingen uden skelen til køn og fastsætter lønnen ud fra den pågældendes kvalifikationer og erfaring samt stillingens tyngde. Og det er også tilgangen til løndannelsen nedad i organisationen.

Vi har også valgt at se på lønnen i Kalundborg Kommune i forhold til lønnen hos vores naboer, som vi konkurrerer med om arbejdskraften. Her er billedet en anelse broget. På nogle områder lønner vi højere, men det er synligt, at vi har en praksis med at rekruttere mange relativt nyuddannede akademikere.

I 2020 knækkede kurven med den stigende gennemsnitsalder. Det kom til udtryk ved, at den yngste gruppe under 29 år voksede med to procent, uden at der skete en tilvækst i den ældste gruppe. Det er imidlertid fortsat nødvendigt at arbejde med kommunen som en attraktiv arbejdsplads og at fortsætte det strategiske fokus på forløbet fra uddannelse til ansættelse.

Sygefraværet faldt marginalt i 2020 med 0,1 procent. Andelen af langtidsfravær steg til gengæld, så det samme antal sygedage fordelte sig altså på færre men længere sygeperioder i forhold til 2019. Vi vil stadig have et ledelsesmæssigt fokus på sygefraværet i 2021.

Blandt vores brandings- og rekrutteringstiltag i 2020, var lanceringen af podcast serien "Karriere på Kalundborgsk" og vores ugentlige vodcast "Go' weekend". En vodcast er en podcast, som optages på video. Formålet med de nye tiltag er at styrke sammenhængskraften og arbejdsglæden i organisationen og tegne billedet af vores arbejdspladser og kulturen på dem for potentielle nye medarbejdere.

Vi håber, at du vil tage dig tiden til at læse og overveje rapporten og dens mange oplysninger om kommunen som arbejdsplads.

Rigtig god læselyst!

Søren Gorm Fussing
Personalechef

INDHOLD

1. CORONA	5
2. PERSONALESAMMENSÆTNING	6
2.1 Køn og løn	7
2.2 Løn og nabokommuner	9
3. ALDERSFORDELING I KALUNDBORG KOMMUNE	11
3.1 Gennemsnitsalder på tværs af den kommunale og private sektor	12
3.2 Medarbejdere med mulighed for naturlig afgang	13
4. PERSONALEOMSÆTNING I KALUNDBORG KOMMUNE	14
5. MEDARBEJDERE ANSAT PÅ SÆRLIGE VILKÅR	16
5.1 Fordeling af elever og studerende	16
6. ARBEJDSMILJØ	18
6.1 Arbejdsulykker	18
6.2 Arbejdspladsvurdering	20
6.3 Trivselsmåling	20
6.4 Kriseterapiordning	21
7. PERSONALESTRATEGISKE INDSATSER	22
7.1 Udviklingssamtaler – MUS og LUS	22
7.2 Personalestrategi 2017-2020	23
7.3 Rekrutterings- og fastholdelsesindsatser	23
8. LEDERUDVIKLING	26
8.1 Ledelse sammen – Fælles med borgerne	26
8.2 Faglig lederuddannelse	26
9. SYGEFRAVÆR	27
10. HOVEDUDVALGET (HU)	32
11. ORGANISATION	33
12. BILAG	34
13. NOTER	35

1. CORONA

I en rapport om året der er gået 2020, kommer vi ikke uden om den pandemi, der har præget alles hverdag. Da Mette Frederiksen gik på talerstolen den 11. marts, blev Danmark med et forandret. For Kalundborg Kommune betød det, at der var en masse nye opgaver, som organisationen skulle varetage, som den ikke havde erfaringer med.

Der har været mange praktiske og uforudsigelige udfordringer som anskaffelse af værnemidler, transport af sprit og retningslinjer for alle afdelinger der har med borgere at gøre, som blev ændret med få timers varsel. Social- og sundhedspersonale skulle pludselig nægte pårørende adgang på plejehjemmene og demenscentre. Pædagoger skulle iføre sig masker og mistede hyggesnakken med forældrene i garderoben. Lærere skulle finde ud af, hvordan de engagerer deres elever via hjemmeundervisning. Hjemmeplejen måtte iføre sig noget nær rumdragter, når de skulle ind i hjem med smittede ældre. Og mange af kommunens ansatte har måttet vænne sig til at blive hjemme fra kontoret og i stedet arbejde foran en skærm uden kollegaerne ved siden af.

Midt i den store forandringsproces blev sammenholdet i organisationen styrket. Hjemsendte ansatte trådte til på nye opgaver og hjalp de afdelinger, som pludselig havde fået en masse nye arbejdsopgaver, de skulle finde hænder til. Det var et fint eksempel på, hvordan opgaven var i midten, og alle holdt fokus på at løse den i fællesskab.

Så begyndte den nye virkelighed at indfinde sig. De mange forandringer havde sat sit præg på arbejdsstrivelsen, hvor langtidssygefraværet er steget og corona-trætheden blev tydelig, som krisens varighed trak ud. Noget kunne tyde på, at nogle af kommunens ansatte har taget krisen som en mulighed for at genoverveje deres jobmuligheder. I hvert fald er personaleomsætningen steget med 1,5 procent og ligger nu på 12,6 procent. Der ses også en stigning i samtaler indenfor kriseterapi-ordningen, hvor arbejdsrelateret stress fylder 55,19 procent.

I juni 2020 besluttede Direktionen at sætte fokus på den mulige læring, vi kan opnå på baggrund af nedlukningen. For selv om meget negativt kan siges om COVID-19, har det også tvunget arbejdspladser ud i omstillinger, som har skabt grobund for nye læringsperspektiver. I december 2020 kom et digert notat om, hvilke erfaringer fra krisen kommunen kan bruge i sit videre arbejde. I notatet ser man på fordele og ulemper ved de mange aspekter ved nedlukningen. Nogle af de positive erfaringer har været en stejl læringskurve i digitale løsninger i hverdagen, tværgående samarbejde, nye måder at kommunikere på, forståelse for konsekvenserne af håndhygiejne, fleksible arbejdstilrettelæggelse, effektivitet og at holde opgaven i midten.

Corona kommer ikke til slippe sit tag i vores hverdag indenfor en overskuelig fremtid. Derfor er det vigtigt at tage læringsperspektiverne med ind i det nye år. Også når det hele igen nærmer sig noget, vi kan kalde normalt.

2020 har altså på alle måder været et atypisk år. På mange områder har det ikke været muligt at gennemføre planlagte aktiviteter på grund af de restriktioner COVID-19 har medført. Blandt andet blev den årlige aktivitetsdag aflyst, DHL 2020 blev aflyst, kurser blev udsat, julefrokoster og andre sociale arrangementer blev aflyst eller udsat. Kommunalbestyrelsen ville gerne anerkende den indsats, alle ansatte i Kalundborg Kommune har ydet i 2020, og bevilligede derfor 200 kr. pr. medarbejder til at understøtte trivsel på de enkelte arbejdspladser

Det var op til de enkelte lokale MED-udvalg at beslutte, hvordan pengene skulle bruges, eneste kriterie var, at de skulle bruges til trivselsformål.

2. PERSONALESAMMENSÆTNING

3.474 (note 1) personer var ansat hos Kalundborg Kommune i december 2020, og tilsammen udgjorde de 3.113 årsværk. Det er en stigning fra året før på 77 medarbejdere, hvilket igen svarer til 32 årsværk. Stigningen er primært sket indenfor det sociale område, hvor der er blevet ansat yderligere 30 social- & sundhedsmedarbejdere, 10 pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, otte pædagogiske medarbejdere i døgninstitutionerne og 12 syge- og sundhedsmedarbejdere. Derudover har kommunen opnormeret deres elevpladser for pædagogstuderende til 39.

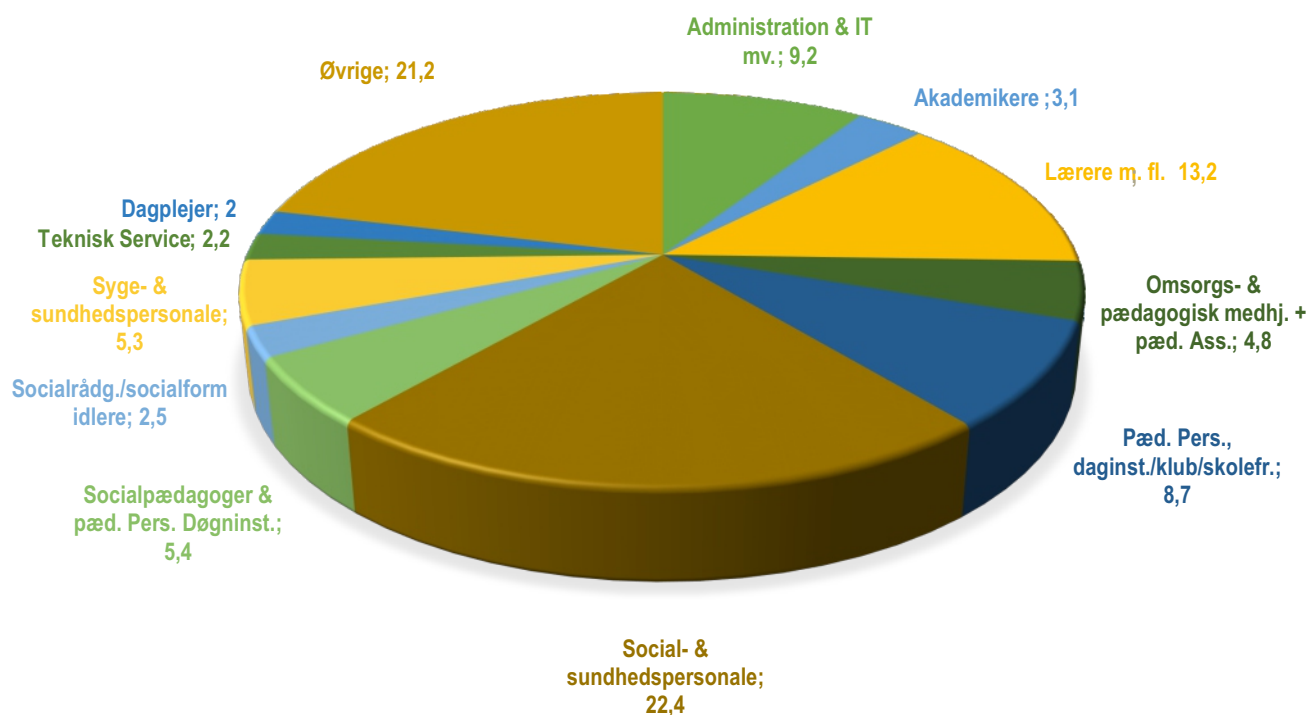
Som i de forgående år er kommunens tre største overenskomstområder følgende:

- 1. Social- og sundhedspersonale, 22,4 procent**
- 2. Lærere i folkeskoler og specialundervisnings, 13,2 procent**
- 3. Administration og IT, 9,2 procent**

Den øvrige fordeling fremgår af nedenstående oversigt, hvor overenskomstområderne er angivet i procent af deres andel af den samlede organisation. Overenskomstgrupper på mindre end to procent er samlet under "Øvrige" (note 2).

I bilag 1 ses den fyldestgørende personalesammensætning fordelt på overenskomstområder 2017-2020.

Diagram 2, Personalesammensætning fordelt på overenskomstområder.

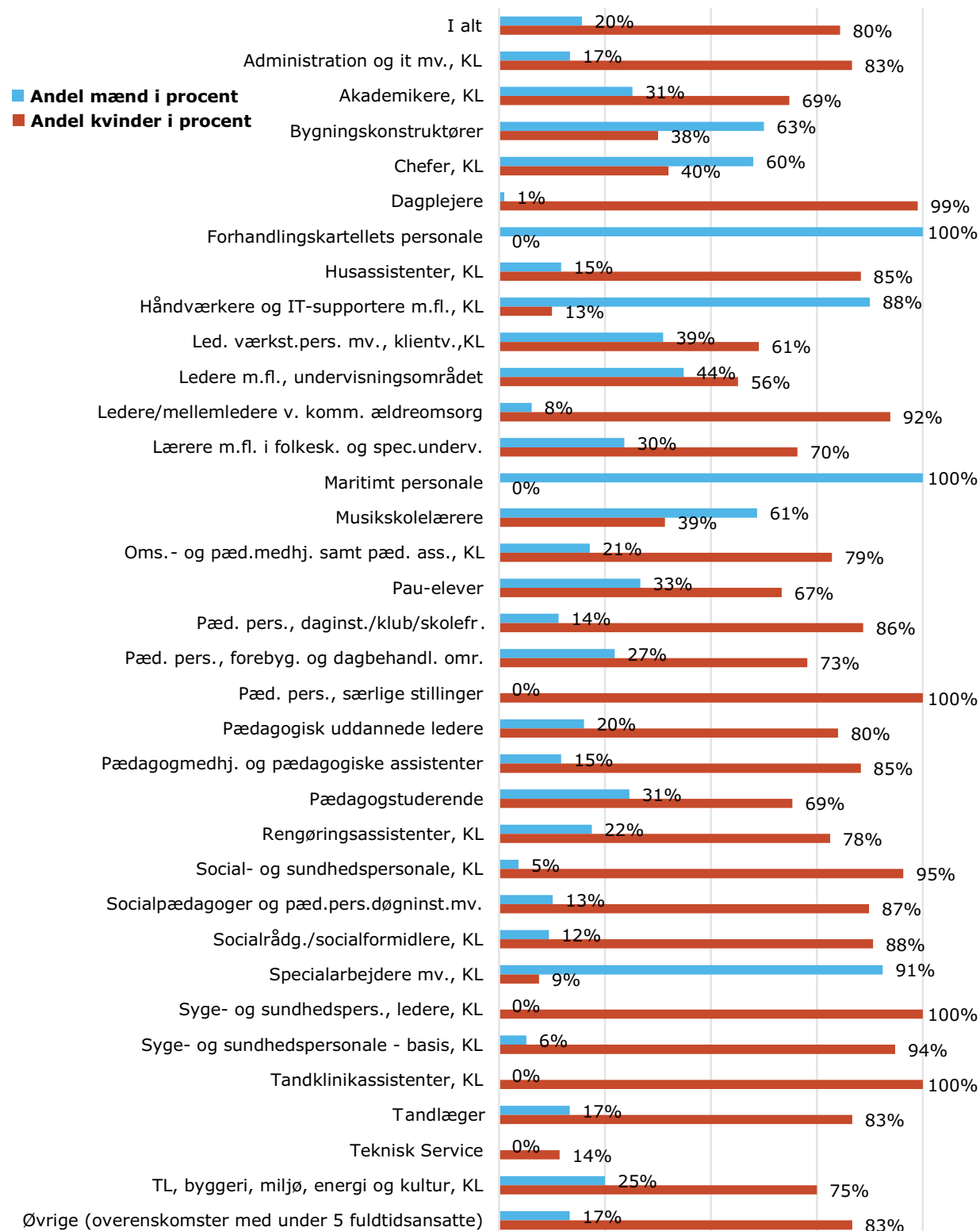


Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, KRL, december 2020.

2.1 KØN OG LØN

I nedenstående tabel 2.1.1 ses den procentvise fordeling mellem mænd og kvinder på overenskomstområder. Fordelingen er opgjort efter antal fuldtidsansatte, hvor overenskomstområder med færre end fem fuldtidsansatte er samlet i kategorien "Øvrige" (note 3).

Tabel 2.1.1 procentvis fordeling mellem mænd og kvinder på overenskomstområder (note 4).



Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, KRL, december 2020.

Kønsfordelingen i tabel 2.1.1 med 80 procent kvinder udgør et fald fra 2019 med en procent. Fordelingen tilsvare de omkringliggende kommuner med 79 procent kvinder. På landsplan er tendensen den samme med 77 procent kvindelige ansatte.

I en organisation med 80 procent kvinder er det interessant at se på kønsfordelingen blandt lederne. I 2020 ranglistede World Economic Forum landende efter andelen af kvindelige ledere. Her kom Danmark på en 95. plads. Man undersøgte også, hvor stor forskel der var på, om en kvinde eller mand kunne blive leder. Tog man højde for uddannelse, alder, branche og børn, havde mænd dobbelt så stor chance for at blive leder som en kvinde (note 5).

I Kalundborg Kommune er der særligt to personalegrupper, hvor kønsfordelingen slår igennem i ledelsen. Det ene inden for syge- og sundhedspersonalet, hvor samtlige ledere er kvinder. Det andet er ledere eller mellemledere på kommunens ældreområde, hvor 12 ud af 13 ledere er af kvinder. Kvinder dominerer også med 61 procent af ledelsen af værkstedspersonale. Og slutteligt udgør kvinder majoriteten af skoleledere og andre ledere på undervisningsområdet med 56 procent. 60 procent af kommunens chefer (ekskl. Direktionen) er mænd.

I lighed med sidste år har vi set på gennemsnitslønnen fordelt på køn.

Tabel 2.1.2, Gennemsnitlig månedsløn i kr. pr. overenskomstområde fordelt på køn (note 6).

Overenskomstområde	Løn i alt alle	Løn i alt mænd	Løn i alt kvinder
I alt	38.245	40.943	37.621
Administration og it mv., KL	40.775	42.576	40.389
Akademikere, KL	49.749	50.760	49.281
Chefer, KL (ekskl. direktører)	77.039	77.005	77.072
Led. værkst.pers. mv., klientv.,KL	34.554	34.043	34.872
Ledere m.fl., undervisningsområdet	55.763	56.662	55.069
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	44.955	44.290	45.209
Musikskolelærere	40.254	39.093	41.993
Oms.- og pæd.medhj. og pæd. ass., KL	32.566	32.704	32.533
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	38.067	38.765	37.960
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	42.083	42.367	41.995
Pædagogisk uddannede ledere	47.889	49.363	47.562
Pædagogmedhj. og pædagogiske ass.	29.979	28.920	30.106
Pædagogstuderende	11.980	12.046	11.953
Social- og sundhedspersonale, KL	32.448	33.782	32.398
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	39.313	39.930	39.219
Socialrådg./socialformidlere, KL	41.428	42.842	41.231
Syge- og sundhedspersonale - basis, KL	39.359	39.255	39.367
Teknisk Service	33.950	34.212	31.598

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, KRL, december 2020.

Tallene viser, at mænd i gennemsnit tjener 3.322 kr. / 8,8 procent mere om måneden i Kalundborg Kommune. Dette er dog et fald fra 2019, hvor lønforskellen var oppe på 9,3 procent. De tre overenskomstområder med størst forskel på lønnen kønnene imellem er:

- Teknisk Service (Mænd får 8,2 procent mere i løn)
- Musiklærer (Kvinder får 7,4 procent mere i løn)
- Administration & IT (Mænd får 5,4 procent mere i løn)

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

- Chefer (Kvinder får 0,08 procent mere i løn)
- Syge- og sundhedspersonale – basis (Kvinder får 0,28 procent mere i løn)
- Oms.- og pæd.medhj. og pæd. ass., KL (Kvinder får 0,52 procent mere i løn)

Chefer er den overenskomstgruppe, hvor der er mindst forskel mellem kønnene. Lønniveauet for chefer fastsættes af kommunens øverste ledelse, som aflønner på baggrund af hver enkelt chefs kompetencer og stillingens tyngde.

Ligestilling er et fokuspunkt for Kalundborg Kommune, hvor der hvert år også laves en rapport, som ser nærmere på eventuelle skævvridninger mellem kønnene. Derudover er ligeløn også en del af OK21, hvor der bliver øremærket ekstra penge til de kvindedominerede fag, som er lavere lønnet end tilsvarende mandsdominerede fag. Dette tiltag vil mindske en overordnet forskel i mændene og kvindernes løn.

2.2 LØN OG NABOKOMMUNER

Tabel 2.1.1 viser Kalundborg Kommunes lønniveauer i forhold til de omkringliggende kommuner (Odsherred, Sorø, Slagelse, Ringsted og Holbæk).

Overenskomstområde	Kalundborg	Omegnskom.	Difference
I alt	38.068	38.259	- 191
Administration og it mv., KL	40.261	40.713	- 452
Akademikere, KL	49.718	52.247	-2.529
Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL.	41.687	36.855	4.832
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	44.791	44.971	- 180
Musikskolelærere	40.163	39.544	619
Oms.- og pæd.medhj. og pæd. ass., KL	32.336	31.718	618
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	37.955	36.936	1.019
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	42.053	43.348	-1.295
Pædagogmedhj. og pædagogiske ass.	28.905	27.356	1.549
Pædagogstuderende	11.980	11.980	0
Social- og sundhedspersonale, KL	32.240	32.228	13
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	39.234	39.737	- 504
Socialrådg./socialformidlere, KL	41.424	42.289	- 865
Syge- og sundhedspersonale - basis, KL	39.357	39.450	- 94
Teknisk Service	32.761	33.233	- 472
TL, byggeri, miljø, energi og kultur, KL	40.353	42.398	-2.045

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, KRL, december 2020.

Tallene i tabel 2.1.1 varierer en smule fra tabel 2.1.2, da sammenligningsgrundlaget er tilpasset omegnskommunerne. Derfor er bla. "Chefer", "Pædagogisk uddannede ledere" samt "ledere m.fl. på undervisningsområdet" taget ud, da kommunerne har forskellige opbygninger af deres organisationer, hvilket efterlader et dårligt sammenligningsgrundlag.

Overordnet set kan det konkluderes, at Kalundborg Kommunes lønniveau matcher de omkringliggende kommuner. I gennemsnit tjener en ansat i Kalundborg kommune 191 kr. mindre om måneden.

De tre overenskomstområder, hvor Kalundborg Kommunes lønniveau er lavest sammenlignet med de omkringliggende kommuner:

- Akademikere, 2.529 kr. mindre i løn i Kalundborg Kommune
- TL, byggeri, miljø, energi og kultur, 2.045 kr. mindre i løn i Kalundborg Kommune
- Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. Område, 1.295 kr. mindre i løn i Kalundborg Kommune

Den lavere gennemsnitsløn til akademikere kan hænge sammen med, at Kalundborg Kommune har en praksis med at rekruttere relativt nyuddannede akademikere, som på grund af et annicinitetsbestemt lønforløb er lavere lønnet end mere erfarne akademikere.

De tre overenskomstområder, Kalundborg Kommunes lønniveau er højest sammenlignet med de omkringliggende kommuner:

- Håndværkere & IT-supportere m.fl., 4.832 kr. mere i løn i Kalundborg kommune
- Pædagogmedhjælpere & pædagogiske assistenter, 1.549 kr. mere i løn i Kalundborg Kommune
- Pædagogisk personale på daginstitutioner, klub & skolefritidsordning, 1.019 kr. mere i løn i Kalundborg Kommune

Løn er ikke alene en værdisætning af et stykke arbejde, men er også i nogen grad et rekrutteringsværktøj. På områder, hvor rekruttering og fastholdelse er en udfordring, kan lønniveauet i forhold til omegnskommunerne nærstudies, og der kan foretages en vurdering af, om lønniveauet er noget, som man bør tage op til overvejelse som værktøj.



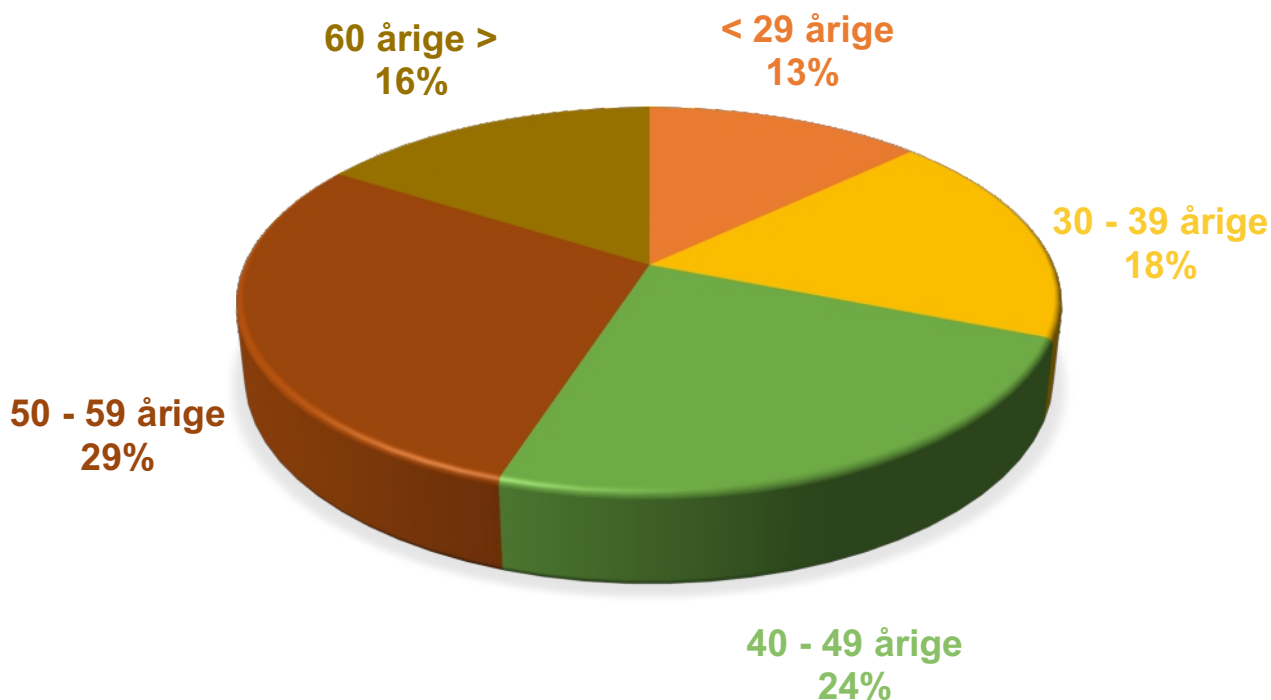
3. ALDERSFORDELING I KALUNDBORG KOMMUNE

Der er en bred alderssammensætning blandt medarbejderne i Kalundborg Kommune, hvor medarbejderne fordeler sig på forskellige aldersintervaller.

Af nedenstående diagram 3.1 fremgår det, at 16 procent af kommunens medarbejdere er i aldersgruppen 60 år+. Uanset at andelen er den samme som i 2019, er det ganske naturligt, at gruppen af medarbejdere over 60 år bliver større de kommende år. Tilbagetrækningsalderen er steget i løbet af de sidste 15 år, og både demografi og konjunktur kræver, at medarbejderne bliver længere på arbejdsmarkedet. Det Nationale Forskningscenter for Viden og Adfærd (VIVE) har forsket i seniorer på arbejdspladserne, og VIVE peger på, at ældre medarbejdere ofte er erfaren arbejdskraft, med en stærk faglighed og kendskab til faget, som er meget værd. De er også i høj grad stabile, pligt-opfyldende og sjældent syge. VIVE's forskning peger på, at det er en stor fordel for arbejdspladsen, at medarbejderne er erhvervsaktive i længere tid end tidligere (note 7).

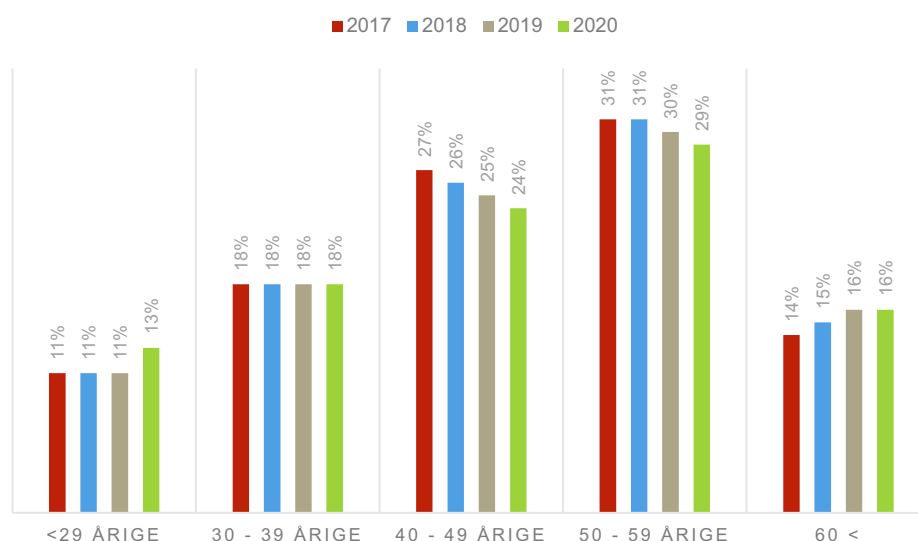
Som arbejdsplads skal man dog være på forkant, hvis man har mange erhvervsaktive medarbejdere i aldersgruppen 60+. Der vil blive et behov for at rekruttere nye medarbejdere, så aldersfordelingen på arbejdspladsen ikke bliver skæv. Det er et indsatsområde, som Kalundborg Kommune allerede er opmærksom på. Der er fokus på at arbejde strategisk på rekruttering af kompetente medarbejdere særligt til de jobtyper, hvor en skæv aldersfordeling blandt medarbejderne kan være en udfordring. Foruden det strategiske arbejde fra uddannelse til ansættelse, vil kommunen bl.a. imødegå den kommende rekrutteringsudfordring ved at udvikle et onboarding setup, hvor der tages hånd om forløbet før, under og efter ansættelsen af nye medarbejdere. Forskning (note 8) viser, at jo bedre organisationens employer brand er, desto dygtigere kandidater kan man tiltrække og ansætte – og her spiller et godt onboarding setup en væsentlig rolle.

Diagram 3.1, aldersfordeling i 2020 fordelt i aldersintervaller



Kilde: Kommunernes og Regionernes løndatakontor.

Tabel 3.2, udvikling i aldersfordeling i Kalundborg Kommune



Kilde: Kommunernes og Regionernes løndatakontor.

Ovenstående tabel 3.2 viser udviklingen i medarbejdernes alderssammensætning fra 2017 til 2020. Gruppen af medarbejdere under 29 år er steget svagt med to procent i forhold til de foregående år. Andelen af medarbejdere i aldersgruppen 30-39 år er stabil på 18 procent, mens medarbejdere mellem 40-49 år og 50-59 år er faldet med en procent siden 2019. Medarbejdere, der er 60+ udgør 16 procent og er på niveau med antallet i 2019, mens det er en svag stigning i forhold til de øvrige år.

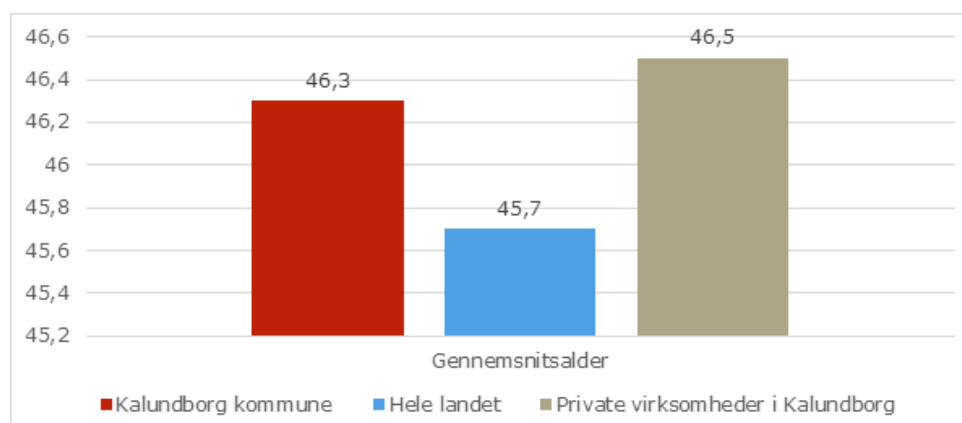
Stigningen kan potentielt forklares ved, at Kalundborg kommune har en ambition om at fastholde seniorer så længe som muligt. Kalundborg kommune har bl.a. oprettet en seniorpulje. Seniorpuljen gør det f.eks. muligt for den enkelte medarbejder at reducere sin arbejdstid, men stadig bibeholde den fulde pension. Derved øges den enkelte medarbejders incitamentet for at blive på arbejdsmarkedet i længere tid.

I perioden fra 2016 til 2020 har HR og Personale modtaget i alt 20 ansøgninger. Ud af de 20 ansøgninger er der givet fire afslag.

3.1 GENNEMSNITSALDER PÅ TVÆRS AF DEN KOMMUNALE OG PRIVATE SEKTOR

Gennemsnitsalderen blandt Kalundborg Kommunes medarbejdere er 46,3 år. Gennemsnitsalderen blandt alle landets kommuner er 45,7 år - det ligger altså stort set på niveau. Til sammenligning er medarbejdernes gennemsnitsalder på tværs af Novo Nordisk, Kalundborg Forsyning og Equinor i Kalundborg 46,5 år. Man kan derfor konstatere, at gennemsnitsalderen for medarbejderne fordeler sig nogenlunde ligeligt på tværs af den kommunale og private sektor i Kalundborg Kommune.

Tabel 3.1.1 sammenligning af gennemsnitsalder



Kilde: Kommunernes og Regionernes løndatakontor, intern data samt data fra Kalundborg Forsyning, Novo Nordisk og Equinor.

3.2 MEDARBEJDERE MED MULIGHED FOR NATURLIG AFGANG

Nedenstående tabel 3.2.1 viser de 10 overenskomstområder, der inden for de næste fem år kan forvente den største andel af medarbejdere med naturlig afgang.

Pædagogisk uddannede ledere er med 32 procent den medarbejdergruppe, der har den største procentvise andel af medarbejdere over 60 år. Andre fag med borgernær kontakt som f.eks. social og sundhedspersonale, lærere, pædagoger og socialrådgivere er også overenskomstområder, hvor medarbejderne har det højeste potentiale for naturlig afgang, og hvor man skal være opmærksom på et fremtidigt rekrutteringsbehov. Dertil kommer områder, som Teknisk Service og Administration og IT, hvor henholdsvis 22 procent og 19 procent af medarbejderne er over 60 år.

Tabel 3.2.1, top 10 overenskomstområder med højeste potentiale for naturlig afgang.

Top 10 overens- komst-område med højeste potentiale for naturlig afgang 2020	Antal personer	< 59 år	60 år	61 år	62 år	63 år	64 år	65 år	66 år	> 67 år	> 60 år i alt
I alt	3.474	2.919	101	101	106	79	63	45	21	39	555
Pædagogisk uddannede ledere	44	30	0	7	4	0	0	0	1	2	14 / 32%
Teknisk Service	68	53	2	2	3	0	1	0	3	4	15 / 22%
Administration og it mv., KL	338	273	12	7	12	12	10	6	6	4	65 / 19%
Socialpæd. og pæd. pers.døgninst.mv.	210	170	8	4	6	8	5	3	1	5	40 / 19%
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	154	124	5	7	3	3	3	5	2	2	30 / 19%
Syge- og sund- heds-personale - basis, KL	210	173	7	7	6	6	5	4	0	2	37 / 18%
Social- og sundhedsperson- ale, KL	802	686	21	23	29	11	15	11	4	2	116 / 14%
Pædagogmedhj. og pædagogiske ass.	163	139	4	5	6	3	2	3	1	0	24 / 15%
Socialrådg./ Socialformidlere, KL	100	86	3	0	2	2	3	1	1	2	14 / 14%
Lærere m.fl. i fol- kesk. og spec.un- derv.	427	376	11	12	6	11	4	5	1	1	51 / 12%

Kilde: Kommunernes og Regionernes løndatakontor.

4. PERSONALEOMSÆTNING I KALUNDBORG KOMMUNE

I løbet af et år er der medarbejdere, der stopper i Kalundborg Kommune og nye, der kommer til. Personaleomsætningen er betegnelsen for de "medarbejderafgange", der er i kommunen. Det drejer sig både om medarbejdere, der forlader deres stilling på grund af alder, som medarbejdere der har fået job uden for kommunen. Hvis årsværket er nogenlunde stabilt, skyldes det, at der i takt med fratrædelserne rekrutteres et tilsvarende antal nye medarbejdere. Generelt er en vis udskiftning ønskelig for at opretholde et flow af ny viden og ideer, men er personaleomsætningen for høj, vil det være en belastning for organisationen, når erfarne medarbejderne forlader den.

Tabel 4.1 viser, hvilken personaleomsætning Kalundborg Kommune og de fem omegnskommuner, Odsherred, Holbæk, Ringsted, Slagelse og Sorø har haft i 2020. Generelt er den gennemsnitlige personaleomsætning for alle seks kommuner steget fra 2019, hvor den var 12,6 procent til 2020, hvor den er 13,1 procent.

Når man kigger på personaleomsætningen for Kalundborg Kommune alene, så var den faldende fra 2018 til 2019. Hvor personaleomsætningen var 12,2 procent i 2018, så var personaleomsætningen i 2019 faldet til 11,1 procent. I 2020 er personaleomsætningen i kommunen 12,6 procent. Det er en stigning på 1,5 procentpoint. Personaleomsætningen for Kalundborg Kommune i 2020 er 0,5 procentpoint lavere end gennemsnittet for de omkringliggende kommuner.

I 2021 vil Kalundborg Kommune undersøge mulighederne for at indsamle mere viden om de konkrete fratrædelsesårsager, når en medarbejder fratræder sin stilling. Det skal danne afsæt for læring om, hvilke fastholdelsesindsatser man kan foretage.

Tabel 4.1 Benchmarking af personaleomsætning med omegnskommuner

	Antal personer december 2019	Antal personer december 2020	Netto-stigning/fald	Personale omsætning 2019	Personale omsætning 2020
I alt	19733	20122	389	12,6%	13,1%
Kalundborg	3243	3311	68	11,1%	12,6%
Odsherred	2113	2181	68	12,4%	13,8%
Holbæk	4066	4160	94	12,8%	11,9%
Ringsted	2308	2337	29	14,5%	15,2%
Slagelse	6006	6088	82	12,3%	12,7%
Sorø	1997	2045	48	13,3%	14,4%

Kilde: Kommunernes og Regionernes løndatakontor.

Tabel 4.2 på side 16 viser personaleomsætningen for 2019 og 2020 i Kalundborg på overenskomstområder sammenlignet med omegnskommunerne. Blandt nogle af de overenskomstområder, hvor der er højt potentiale for en naturlig afgang, er det positivt, at Kalundborg Kommune har en lavere personaleomsætning sammenlignet med omegnskommunerne. Det gælder f.eks. socialpædagoger, socialrådgivere, social- og sundhedspersonalet samt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter.

Når man ser på overenskomstområdet for de pædagogiske uddannede ledere og Teknisk Service, har Kalundborg Kommune en højere personaleomsætning end omegnskommunerne. Da pædagogisk uddannede ledere og Teknisk Service, jævnfør tabel 3.2.1, også har den højeste procentvise andel af medarbejdere, der snart kan gå på pension, bør man være opmærksomme på, hvordan man i højere grad kan fastholde den gruppe medarbejdere i kommunen. Ligeledes er personaleomsætningen for lærerne i Kalundborg Kommune steget med 1 procentpoint siden 2019. Kommunens personaleomsætning på lærerområdet ligger 2,1 procentpoint højere end omegnskommunerne. I 2021 er der nedsat et projekt i Kalundborg Kommune, der bl.a. skal arbejde med, hvilke indsatser, der kan nedsættes for at styrke rekrutteringen og fastholdelsen af lærere og sikre en god onboarding af nyuddannede lærere.

Fra 2019 til 2020 er der også sket en iøjefaldende stigning i personaleomsætningen blandt akademikere i kommunen. Personaleomsætningen for denne gruppe medarbejdere er i 2020 26,3 procent. Stigningen medfører, at Kalundborg Kommunes personaleomsætning for akademikere er markant højere end omegnskommunerne i 2020.

Væksthuset for ledelse (note 9) udarbejdede i 2019 en analyse, der skulle vise, om der var forskel på, hvor ofte medarbejdere med høj og lav anciennitet skifter job. Analysen viste, at medarbejdere med mindre end fem års anciennitet er væsentligt mere tilbøjelige til at skifte job end deres kolleger med mere end fem års anciennitet. Derudover skulle analysen også påvise, om alder har betydning for de ansattes fastholdelsesgrad. Analysen viste, at der på tværs af overenskomstgrupper og stillingskategorier var store variationer i, hvor ofte yngre og ældre medarbejdere skifter job i kommunerne, men at alder er en væsentlig faktor for, hvor længe medarbejderne bliver i samme job.

Med analysens resultater kunne det være interessant at undersøge, hvilken rolle medarbejdernes anciennitet og alder har for personaleomsætningen i Kalundborg Kommune, samt hvad det betyder for fastholdelsen af nuværende medarbejdere.



Tabel 4.2 Benchmarking overenskomstområder med omegnskommuner (note 10).

Overenskomstområde	2019	2020	Gns. Omegns- kommuner 2020
Administration og it mv., KL	7 %	9,0 %	9,5 %
Akademikere, KL	14,3 %	26,3 %	18,6 %
Bygningskonstruktører	-	7,1 %	15 %
Chefer, KL	18,4 %	18,4 %	12,7 %
Dagplejere	5,4 %	5,7 %	8,5 %
Forhandlingskartellets personale	10 %	13,3 %	16 %
Husassistenter, KL	17,9 %	10,9 %	17,1 %
Led. værkst.pers. mv., klientv. ,KL	4,5 %	10,4 %	9,2 %
Ledere m.fl., undervisningsområdet	9,3 %	10,7 %	9,6 %
Ledere/mellemledere v. komm. Ældreomsorg	7,7 %	7,7 %	3,5 %
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	13,1 %	14,1 %	12 %
Maritimt personale	8,8 %	18,4 %	11,7 %
Musikskolelærere	14,8 %	20,0 %	10,4 %
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	12,8 %	14,1 %	15,1 %
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	6,9 %	9,6 %	10,7 %
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	12,5 %	0,0 %	6,9 %
Pæd. pers., særlige stillinger	14,3 %	14,3 %	18,5 %
Pædagogisk uddannede ledere	8,5 %	13,8 %	9,6 %
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	9,8 %	16,0 %	23,6 %
Social- og sundhedspersonale, KL	13,6 %	12,1 %	13,5 %
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	11,1 %	8,2 %	11,7 %
Socialrådg./socialformidlere, KL	14,7 %	14,0 %	15,8 %
Specialarbejdere mv., KL	8,3 %	12,2 %	16,1 %
Syge- og sundhedspers., ledere, KL	6,8 %	6,5 %	11,6 %
Syge- og sundhedspersonale - basis, KL	11,9 %	10,4 %	13,2 %
Tandklinikassistenter, KL	6,7 %	13,3 %	11,9 %
Tandlæger	28,6 %	21,4 %	27,6 %
Teknisk Service	11,5 %	18,9 %	14,2 %
TL, byggeri, miljø, energi og kultur, KL	-	5,6 %	5,9 %

Kilde: Kommunernes og Regionernes løndatakontor.

5. MEDARBEJDERE ANSAT PÅ SÆRLIGE VILKÅR

Ordninger som flexjob, jobtræning og skånejob har til hensigt at hjælpe mennesker med nedsat arbejdsevne eller sygdom videre i deres arbejdsliv. Medarbejdere ansat på særlige vilkår indbefatter derudover også elever og studerende. Det er væsentligt for Kalundborg kommune at inkludere mennesker, der af forskellige årsager ikke kan indgå i arbejdsstyrken som andre. En høj grad af beskæftigelse bidrager til det økonomiske grundlag for den velfærd, som Kalundborg kommune gerne vil levere til borgerne.

I nedenstående tabel fremgår det, hvor mange medarbejdere der har været ansat i Kalundborg Kommune på særlige vilkår i hhv. 2019 og 2020.

Tabel 5.1, medarbejdere ansat på særlige vilkår

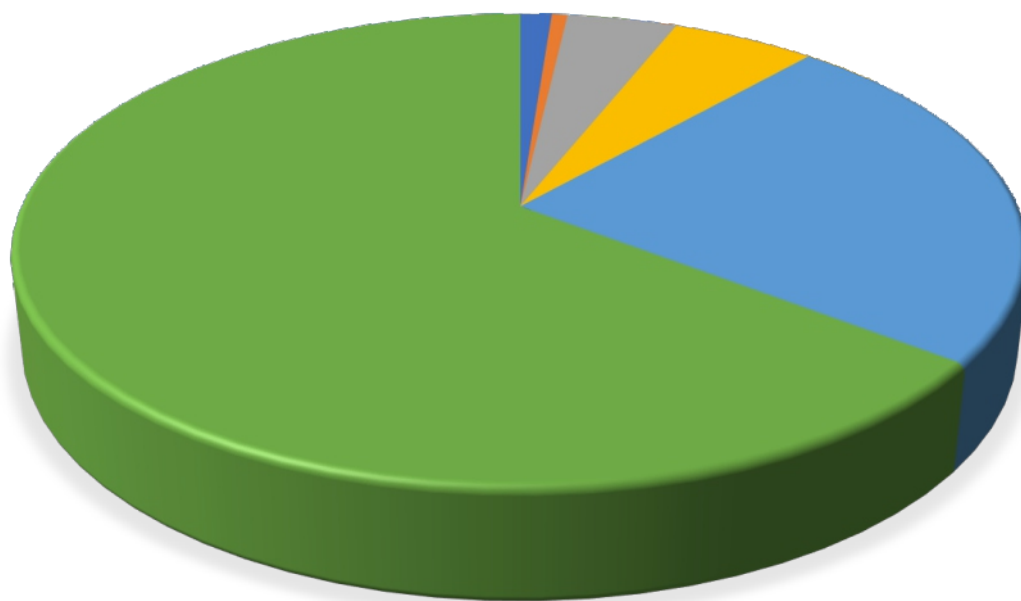
Type		Admini- stration	Børn og familie	Kultur og fritid	Social om- rådet	Teknik og miljø	Ældre- og Sundhed	I alt
Elever	2019	2,0	41,4	3,0	6,0	4,0	77,2	133,5
Elever	2020	6,0	39,0	1,0	11,0	1,0	105,0	163
Flexjob	2019	10,1	42,8	9,5	12,4	8,3	16,4	99,6
Flexjob	2020	16,2	43,2	10,2	11,8	8,3	15,7	105,4
Jobtræning	2019	0,7	4,3	-	0,6	0,7	6,0	12,3
Jobtræning	2020	-	3,1	0,8	-	-	2,8	6,7
Seniorjob	2019	-	5,7	5,0	4,0	2,8	2,0	19,5
Seniorjob	2020	-	3,6	2,0	3,7	2,0	1,0	12,3
Servicejob	2019	-	-	-	0,9	-	-	0,9
Servicejob	2020	-	-	-	0,9	-	-	0,9
Skånejob	2019	-	1,4	-	-	1,0	-	2,4
Skånejob	2020	-	2,4	-	-	1,0	-	3,4
Vikarer	2019	-	4,6	2,0	-	-	3,1	9,8
Vikarer	2020	-	5,3	2,2	-	-	2,6	10,1
Timeløn	2019	-	43,4	5,7	18,8	0,4	18,5	86,8
Timeløn	2020	-	33,0	0,9	9,4	-	24,6	67,9

Kilde: Kommunernes og Regionernes løndatakontor.

5.1 FORDELING AF ELEVER OG STUDERENDE

Kalundborg Kommune har en ambition om at være et godt sted at uddanne sig. Det er et strategisk indsatsområde, at Kalundborg Kommune tilbyder elevstillinger og praktikpladser for at sikre vores egen fødekæde, så kommunen kan levere de samme velfærdsydelser nu og i fremtiden. Derfor er det positivt, at man i tabel 5.1 kan se, at Kalundborg Kommune har ansat 22,1 procent flere elever og studerende i 2020. Det er i tråd med en landsdækkende tendens, hvor antallet af indgåede praktikpladsaftaler i kommunerne på bare 2,5 år er steget med 30 procent (note 11).

I diagram 5.1.1 ses fordelingen af elever og studerende for 2020. Den største andel er social og sundhedselever.



■ Kontorelever 4,2% ■ PA-elever 5,5% ■ Pæd. Stud 24%
■ Social og sundhedselever 64,5% ■ Ernæringsass. Elev 1,2% ■ Elev Teknisk Service 0,6%

6. ARBEJDSMILJØ

Af Kalundborg Kommunes lokale MED-aftale fremgår: "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. Dette flugter helt med de nationale mål, som regeringen og arbejdsmarkedets parter har aftalt; de udtaler:

- 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

6.1 ARBEJDSULYKKER

Kalundborg Kommunes Hovedudvalg skal, i henhold til den lokale MED-aftale, årligt udarbejde en statistik over arbejdsulykker. Der er ingen specifikke krav til statistikkens udformning og indhold. Statistikken over arbejdsulykker i 2020 er udarbejdet på baggrund af de oplysninger, de enkelte arbejdspladser har indberettet via CC Insurance 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.

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

Tabel 6.1.1 Udviklingen i arbejdsulykker 2015-2020

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
2020	86	355	441

Kilde: HR & Personale, februar 2021.

Antallet af anmeldte arbejdsulykker er steget fra 63 i 2019 til 86 i 2020. Den primære årsag til stigningen er 18 anmeldelser af arbejdsrelateret COVID-19.

Ved overgangen til et nyt anmeldesystem i 2018 var der en nedgang i registreringen af ulykker uden fravær. Det ser ud til, at registreringsdisciplinen i forhold til ulykker uden fravær i 2020 er kommet på plads efter et skærpet fokus herpå.

Tabel 6.1.2 Fraværsintervaller

Fravær	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1-3 dage	30	27	39	24	30	28
4-6 dage	19	18	20	19	12	16
7-13 dage	12	8	10	13	6	21
14-20 dage	7	7	10	13	7	10
21-29 dage	3	3	0	9	3	2
1-3 mdr.	12	5	5	1	5	7
3-6 mdr.	2	0	1	1	0	2
Over 6 mdr.	0	0	0	0	0	0
Total	85	70	85	80	63	86

Kilde: HR & Personale, februar 2021.

Ved anmeldelse af arbejdsulykker (senest ni 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 varighed. Således ligger halvdelen af det ulykkesrelaterede fravær i intervallerne 1-3 og 4-6 dage.

Tabel 6.1.3 Årsager til ulykker med fravær fordelt på hovedkategorier

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Færden på arbejdspladsen (inkl. trafik, leg og sport)	43	32	37	35	31	22
Håndtering af personer	16	13	24	18	13	16
Vold, trusler, chikane m.v.	16	12	13	9	6	15
Håndtering af gods/emner	9	9	8	13	9	9
Andet	1	4	3	5	4	6
Covid-19	-	-	-	-	-	18
I alt	85	70	85	80	63	86

Kilde: HR & Personale, februar 2021.

Tabellen viser, at ca. 25 procent af de anmeldte ulykker i 2020 kan tilskrives færden på arbejdspladsen inkl. trafik, leg og sport. I 2019 udgjorde andelen ca. 50 procent.

Tabel 6.1.4 Arbejdspladser med flest ulykker med fravær

Arbejdsplads	2018	2019	2020
IP Nord	19	10	21
IP Syd	15	7	13
Bo & Aktivitet	5	10	10
Forebyggelse og Genoptræning	-	-	9*)

*) Alle 9 er relateret til COVID-19.

Kilde: HR & Personale, februar 2021.

De fire chefområder med flest anmeldte arbejdsulykker i 2020 tegner sig tilsammen for 62 procent af alle anmeldte ulykker.

6.2 ARBEJDSPLADSVURDERING

Med afsæt i Arbejdstilsynets bekendtgørelse om arbejdets udførelse udarbejder Kalundborg Kommunes arbejdspladser en gang årligt en arbejdspladsvurdering (APV).

Arbejdsmiljøorganisationen inddrages i hele APV-processen, der resulterer i en skriftlig handlingsplan for arbejdspladsens sikkerheds- og sundhedsforhold. Arbejdspladsvurderingerne opsamler typisk de påvirkninger medarbejderne er udsatte 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 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. I 2020 var det hensigten, at resultaterne fra 3-i-1 målingen skulle kvalificere den lokale arbejdsmiljødialog, og aftalte handlinger skulle fastholdes i det nye handleplanssystem fra Rambøll.

Den første coronanedlukning faldt sammen med udsendelsen af 3-i-1 målingens resultater, og det forhindrede en del arbejdspladser i at drøfte og omsætte resultaterne til konkrete handlinger. Der er foreløbig oprettet 460 handleplaner.

6.3 TRIVSELSMÅLING

Ved overenskomstforhandlingerne i 2008 blev det aftalt, at alle kommuner mindst hvert 3. år skulle gennemføre en måling af de ansattes trivsel og tilfredshed. Derfor gennemførte Kalundborg Kommune efter planen i ugerne 9-11 2020 en trivselsmåling som en del af kommunens nye 3-i-1 måling. I uge 16 blev rapporter med målingens resultater udsendt til alle ledere til drøftelse i de lokale MED-udvalg.

Svarprocenten i 2020 var 78 mod 67 i 2017.

På grund af en ændret spørgeramme kan der ikke laves et direkte benchmark med resultaterne fra 2017. Men det er muligt at sammenligne tre spørgsmål, der scorede lavest i 2017 med 2020 målingen. Tallene angiver hvor stor en procentdel, der har svaret helt enig eller enig.

	2017	2020
Misforhold mellem krav og ressourcer?	53 procent	47 procent
Bliver de ansatte involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen?	55 procent	48 procent
Det seneste års sygefravær på min arbejdsplads lå på et acceptabelt niveau?	59 procent	61 procent

Udviklingsmuligheder

De enkelte arbejdspladser bør fortsat have fokus på forebyggelse af episoder med trusler og vold. De enkelte arbejdspladser bør fortsat have fokus på registrering og analyse af arbejdsulykker, der ikke skal anmeldes med i stedet registreres.

Arbejdsmiljøgrupper og MED-udvalg skal i 2021 udarbejde/revidere APV-handleplaner. Alle MED-udvalg skal sikre, at der er fulgt op på trivselsmålingens resultater.

6.4 KRISETERAPIORDNING

Kalundborg Kommunes kriseberedskab støtter medarbejderne, der rammes af

- Vold, trusler og krænkende adfærd (fra borgere)
- Krænkende handlinger herunder mobning og seksuel chikane (fra kollegaer)
- Arbejdsrelateret stress og tilløb hertil
- Afskedigelser
- Langtidsfravær

I 2020 har der i alt været henvist 165 medarbejdere til kriseterapiordningen. I 2019 var antallet 186 medarbejdere, hvilket betyder, at der har været et fald fra 2019 til 2020 på medarbejdere svarende til 11,29 procent.

Ud af de 165 medarbejdere der har været henvist til kriseterapiordningen, har 23 medarbejdere gennemført et forløb, der har været målrettet arbejdsrelateret stress. Alle har efterfølgende givet forløbet gode tilbagemeldinger.

Det samlede antal ydede samtaler er 588 i 2020. I 2019 var antallet af samtaler 449, hvilket betyder, at der har været en stigning i antallet af samtaler fra 2019 til 2020 på 139 samtaler, svarende til 23,63 procent.

Antallet af samtaler med årsagen arbejdsbetinget stress er i 2020 opgjort til 331 samtaler, svarende til 56,29 procent af det totale antal samtaler i 2020. I 2019 udgjorde antallet af samtaler med årsagen arbejdsbetinget stress 46,32 procent. Der har således været en stigning i antallet af samtaler med årsagen arbejdsbetinget stress.

Udover årsagen arbejdsbetinget stress har der været en række andre årsager, der har ligget til grund for at en medarbejder er blevet henvist til kriseterapiordningen.

Det er årsager som;

Sygemelding, trusler, vold og overfald fra borger, trusler fra forældre, konflikter på skole, samarbejdsproblemer, omstrukturering og afskedigelse.



7. PERSONALESTRATEGISKE INDSATSER

7.1 UDVIKLINGSSAMTALER – MUS OG LUS

Medarbejderudviklingssamtaler, MUS

I den personalepolitiske redegørelse sidste år beskrev vi, at der i 2019 blev udviklet nyt materiale for afholdelsen af MUS i Kalundborg Kommune. MUS er et af værktøjerne der understøtter vores fastholdelsesindsats, da en god, nærværende og relevant samtale er med til at sikre udvikling og trivsel blandt vores medarbejdere.

Det nye MUS-materiale tager sit 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 fire pejlemærker samt af et valgfrit emne, som de enkelte arbejdspladser/MED-udvalg definerer.

Det nye koncept har lagt 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 skaber mening og værdi for den enkelte medarbejder og arbejdsplads.

Konceptet har nu været i brug i et år, og vi har spurgt nogle af de ledere og medarbejdere, der har afholdt MUS i 2020, hvad deres erfaringer med materialet er:



Michele Stein Zarp, Grubeleder, Nyvangsparken

Som så ofte med nye ting, så sagde mine medarbejdere først, da de hørte, at vi skulle have nyt MUS-koncept, "Hvad er nu det?", men de har nu taget rigtig godt imod det. De var vilde med folderen. De skrev stikord i den, og de havde stort set alle den med til samtalen.



Ruth Thorgaard Jensen, Grubeleder, Rørmosecenteret

Spørgsmålene var rigtig gode til at gøre det ensrettet for mig som leder. Til at identificere felter, hvor vi har noget at arbejde på. Den har hjulpet mig til at komme godt rundt om det hele, så vi er sikre på, at der ikke ligger noget, som vi ikke fik snakket om. Som leder står jeg tilbage med et samlet billede af, hvordan medarbejdergruppen trives.



Linette Rønne Johansen, Souschef, Nyrupskolen

Jeg fik et rigtig godt førstehåndsindtryk af det nye koncept. Folderen så spændende ud. Ingen af medarbejderne tog den dog med, da vi udfyldte den sammen digitalt. Det jeg godt kan lide er, at det lægger op til ledelsesgrundlaget og Fælles retning. At få det talt ind i en MUS-samtale. Det giver også dem en bedre forståelse af det, når det bliver konkret i samtalen.

Lederudviklingssamtaler, LUS

I 2019 blev der også udviklet et nyt koncept for afholdelse af LUS gældende for alle ledelses-niveauer i Kalundborg Kommune.

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

7.2 PERSONALESTRATEGI 2017-2020

I 2020 udløb Personalestrategien der har været gældende siden 2017. Det var igennem denne strategi vi fik rammesat en række indsatser, der skulle understøtte, at vi udviklede os som en attraktiv arbejdsplads, der både kunne rekruttere og fastholde de dygtige medarbejdere. En indsats der blev inddelt i 5 hovedområder:

- Arbejdsvilkår og organisering
- Arbejds miljø
- Social kapital
- Velfærd og kerneopgave
- Ledelse og samarbejde

En række målrettede indsatser blev identificeret, og konkrete handlinger blev udarbejdet, alle med det formål at bidrage til, at Kalundborg Kommune var og er en attraktiv arbejdsplads.

De 5 hovedområder er også gengivet på Fælles Retning, ligesom de vil indgå i den kommende Personalestrategi, der løber frem mod 2025.

7.3 REKRUTTERINGS- OG FASTHOLDELSSESINDSATSER

Kalundborg Kommune har i 2020 lanceret to nye tiltag, der understøtter både den interne og eksterne branding af os som en attraktiv arbejdsplads, med fokus på branding, rekruttering, fastholdelse og historiefortælling; en podcast serie og en ugentlig vodcast.

Podcast: Karriere på Kalundborgsk

Et af de nye brandings- og rekrutteringstiltag i 2020, er vores lancering af podcast serien "Karriere på Kalundborgsk".



Med den nye podcast serie, vil vi gerne signalere at Kalundborg Kommune tilbyder et arbejdsliv, hvor der er højt til loftet, og kort til kompetenceudvikling. Det er vi faktisk så stolte af, at vi har interviewet en række medarbejdere og spurgt dem om, hvordan det er at arbejde i kommunen, og hvordan de har gjort karriere på kalundborgsk.

De 5 fortællinger er meget forskellige, men har alle det til fælles, at de fortæller en rigtig god historie om Kalundborg Kommune som en attraktiv arbejdsplads:

“En god dag er hos borgerne”

En god dag for hjemmesygeplejerske Anna Hvenegaard er, når hun er hjemme hos Kalundborgs borgere. Hun elsker at blive inviteret indenfor og gøre en forskel i de menneskers liv, hun besøger. Gennem kommunen har hun taget en efteruddannelse i borgernær sygepleje, der kun har gjort hende bedre til sit arbejde.

<https://www.podbean.com/eu/pb-78ryn-f15459>

Ingeniørerne: “Vi fik meget ansvar lige med det samme”

Både Camilla Thrane og Casper Malmberg Skaftved er stolte af deres arbejde. De to civilingeniører har nemlig i en ung alder fået masser af ansvar og kan iagttage, hvordan deres arbejde bliver til henholdsvis et nyt campusområde og en ny daginstitution i Kalundborg Kommune.

<https://www.podbean.com/eu/pb-pf9jz-f1545c>

Pendlerchefen

Det lyder kedeligt at bruge over to timer om dagen i en bil til og fra arbejde. Men for arbejdsmarkedschef Lasse Bjerregaard er bilen et oplagt sted til møder, en telefonsamtale med mor eller bare alene-tid med lydbøger, hvor yndlingsgenren er politiske biografier. Hop med i pendlerbilen og hør hvordan Lasse har gjort karriere på kalundborgsk.

<https://www.podbean.com/eu/pb-kkks-f1545e>

Læreren på landsbyskolen

Johannes Schwartzkopff skulle slet ikke have været lærer eller boet i Kalundborg, men nu gør han begge dele. Johannes flyttede fra storbyen til landet og gik fra universitetet til skolelærerjobbet. Hør Johannes' historie samt om hans fordomme om kommunen, fordelene ved en lille landsbyskole og hvad man taler om i en sauna på Røsnæs.

<https://www.podbean.com/eu/pb-2mmut-f17dc7>

Maries plejehotel

Marie Krogh Matthiesens første job efter endt sosu-uddannelse var som aftenvagter på et plejecenter i Kalundborg Kommune. Her fandt hun hurtigt ud af, at hun brændte for ledelse og at få lov at skabe noget. Efter flere efteruddannelser er hun i dag plejecenterchef - men hun har aldrig glemt kerneopgaven, nemlig borgerens behov.

<https://www.podbean.com/eu/pb-mq8pg-f17dc9>

Vodcast: Go' weekend

Det andet nye tiltag er vores ugentlige vodcast “Go' weekend”, et tiltag vi har igangsat fordi vi ønskede at styrke den interne kommunikation og dermed øge sammenhængskraften, arbejdsglæden og loyaliteten blandt kommunens medarbejdere, samtidig med at den kan vise potentielle nye medarbejdere hvilken arbejdsplads vi er. En vodcast er en podcast, som optages på video og udkommer som både video og podcast samtidig. De interview vi laver kan findes som podcast, på alle kendte podcast-platformer, men også som video på vores hjemmeside, KAI og på kommunens facebookside.

“Go 'Weekend” vodcasten er en ugentlig udsendelse hvor vores medarbejdere – måske - får svar på de spørgsmål om stort og småt, der rejser sig over frokostbordet – og får inspiration og svar på spørgsmål de slet ikke vidste de havde. Gennem et nyt interview hver uge med medarbejdere om det der er vigtigt for dem, gør vi hinanden lidt klogere på hvad der optager vores over 3000 kollegaer.

Vi startede op med den første udsendelse i uge 48 og nåede at sende 3 gange i alt i 2020.

1. udsendelse:

Personalechef Søren Gorm Fussing fortæller om, hvorfor vi har lanceret vodcasten "Go weekend" og hvad man kan forvente af udsendelserne fremadrettet.

2. udsendelse:

Teamleder på Jobcentret Kenneth Alstrup reflekterer over det møde, der førte til 14 corona-smittede, at Jobcentret holdt lukket og sendte ham selv i gulvet.

3. udsendelse:

Tanja Klamer Buchberg, der er udekørende sygeplejerske i IP Nord fortæller om det, at træde ind i mange forskellige julestemninger og -traditioner i løbet af selveste juleaftensdag – og om hvordan det præger hende at arbejde i julen.



"Go' weekend" fortsætter i 2021.

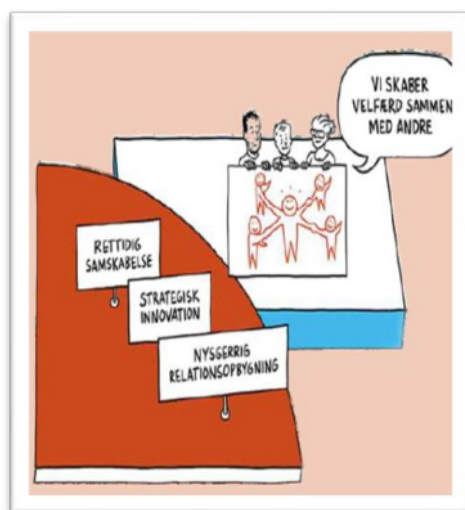
8. LEDERUDVIKLING

Som så mange indsatser blev også vores lederudvikling påvirket af COVID-19. Det betød, at aktiviteter, planlagte arrangementer og kurser blev ændret, udskudt eller afviklet online.

8.1 LEDELSE SAMMEN – FÆLLES MED BORGERNE

Lederudviklingsforløbet "Ledelse sammen – Fælles med borgerne" der blev sat i gang i 2019, og som skulle have været afsluttet i november 2020, blev grundet COVID-19 udsat af et par omgange. I 2020 nåede vi dog at gennemføre det planlagte modul 3 for alle fire hold i januar og februar, vi afholdt Fællessamling 3 som et onlineevent i november samt afholdt fire online re-bootcamp i december.

Modul 3 beskæftigede sig med emnet "Vi skaber velfærd sammen med andre", som er symboliseret i øverste højre hjørne af vores ledelses- og styringsgrundlag:



Temaerne for de to dage var samskabelse, innovation og nysgerrig relationsopbygning, og de ledelseskompeterer det kræves for at understøtte organisationen i det.

Re-bootcamp blev afholdt i december, da en del af de nedsatte bootcamp-grupper havde holdt pause grundet COVID-19 situationen. Der var derfor behov for at genbesøge problemstillingerne og de indsatser der skulle arbejdes med.

Da forløbet startede op i 2019, blev der nedsat 24 bootcamp-grupper, fire af dem er blevet lukket ned og resten kører videre frem mod den afsluttende Fællessamling 4 i juni 2021.

Fællessamling 3 blev afholdt som et online event den 9. november 2020 og beskæftigede sig med, hvordan vi kunne styrke implementeringskapaciteten i Kalundborg Kommune.

8.2 FAGLIG LEDERUDDANNELSE

I 2019 blev et supplement til "Ledelse sammen – Fælles med borgerne" om Faglig ledelse igangsat, og planen var at kurserne skulle køre i hele 2020. Kurserne skulle understøtte dét driftsmæssige fokus, som alle ledere i kommunen på tværs af alle niveauer hele tiden skal udvikle og blive bedre til.

I 2020 blev der afholdt otte kurser i 1. kvartal, inden vi desværre var nødt til at sætte kurserne på stand-by. Alle kurserne bliver dog afholdt i 2021, primært som online undervisning.

9. SYGEFRAVÆR

I 2020 er kommunens gennemsnitlige sygefravær 4,6 procent (note 12), hvilket er et marginalt fald fra 2019, hvor sygefraværet lå på 4,7 procent. I tabel 9.1 fremgår sygefraværsprocenterne for de seneste seks år, hvor man kan se, at sygefraværet ligger nogenlunde stabilt.

I tabellen omfatter sygefraværsprocenten her almindelig Sygdom (SY), Delvis Sygemelding (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 2019 har Kalundborg Kommune 3 årsværk mindre i 2020 pga. sygefravær.

Tabel 9.1, Sygefraværsprocent og sygefravær i årsværk Kalundborg Kommune 2015-2020

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Sygefraværsprocent	4,9%	4,6%	4,4%	4,6%	4,7%	4,6%
Sygefravær i årsværk	152,8	139,6	132,7	142,5	143,3	140,3

Kilde: KMD Rollebaseret indgang, December 2020.

Tabel 9.2 viser, at korttidssygefraværet (0-14 dage) er faldet med 0,43 procentpoint, hvor langtidssygefraværet til gengæld er steget med 0,38 procentpoint siden 2019.

Tabel 9.2, Sygefraværsprocent fordelt på fraværets varighed de seneste to år.

	Korttidssygefravær		Langtidssygefravær
	0-3 dage	4-14 dage	Flere end 14 dage
2019	1,4%	1,0%	2,2%
2020	1,1%	0,9%	2,6%

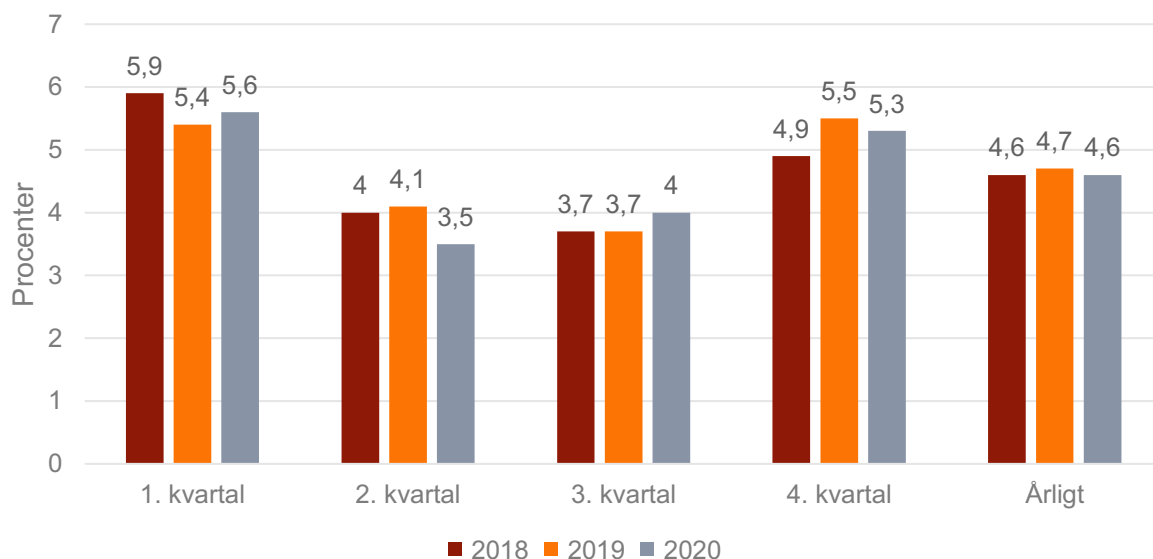
Kilde: KMD Rollebaseret indgang, december 2020.

Ved et umiddelbart blik på sygefraværet kunne man fortolke det marginale fald med 0,1 procent som stilstand og kontinuitet. Når man differentierer årets sygefravær ind i kort- og langtidssygefravær, får man derimod nogle nuancer med, som både fortæller noget om arbejdsforhold og økonomi.

2020 har på mange punkter stået i COVID-19's navn, hvilket har haft en del konsekvenser. Det pludselige fokus på håndhygiejne og afstand har resulteret i et fald i alle slags vira. Ligeledes har flere afdelinger, som har haft hjemsendte medarbejdere, rapporteret om, at deres medarbejdere ikke altid melder sig syge, når de har været sløje, da de nu godt kan arbejde hjemme fra.

Så med større afstand, mere hygiejne og nye teknologiske muligheder er det helt forventeligt, at vi ser et fald i korttidsfraværet i 2020. Faldet giver sig dog ikke til udtryk i det samlede fravær, da langtidssygefraværet ligeledes er steget. Vi kender ikke årsagen hertil, men et forsigtigt bud er, at det hænger sammen med den negative påvirkning af trivslen, som følger med de mange omvæltninger på grund af COVID-19. Forskning viser, at forandringer stort set altid kan ses i sygefraværet (En kur mod sygefravær, KL, s. 53). Usikkerhed og utryghed er ikke gode medspillere i kampen om at nedbringe sygefraværet i en organisation. Overordnet set har Kalundborg kommune et fornuftigt sygefravær, som har placeret sig stabilt under 5 procent henover mange år.

Graf 9.3, Sygefraværsprocent opgjort for 2018-2020 i kvartaler samt samlet for årene.



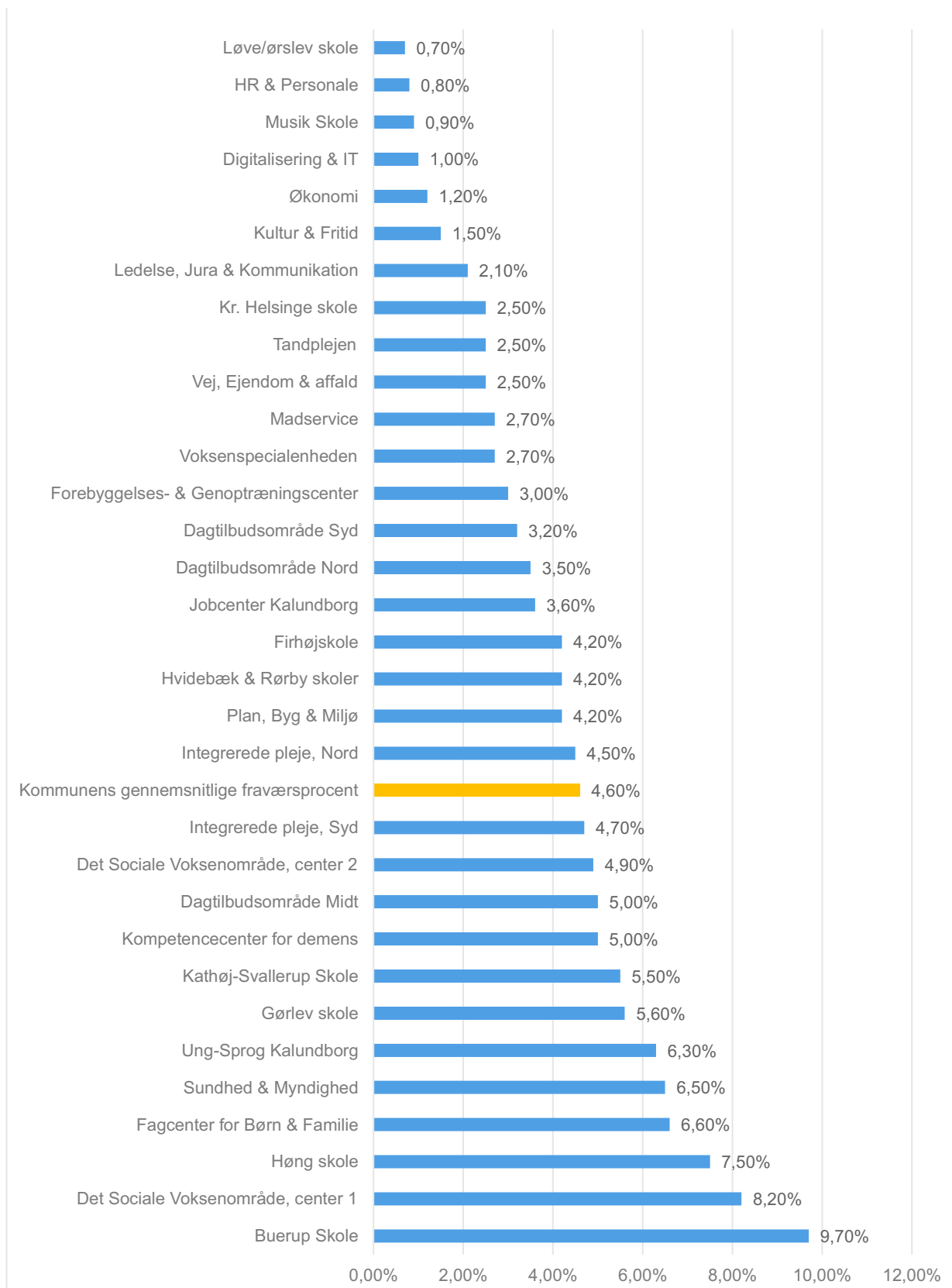
Kilde: KMD Rollebaseret indgang, december 2020.

I den ovenstående graf kan det aflæses, at der også i år er et øget sygefravær i de mørke og kolde måneder på trods af hjemmearbejde og afstand. Bemærk hvordan marts, april, maj – altså lige præcis den tid, hvor Danmark stod i den mest usikre periode i mange årtier – er det kvartal med mindst sygefravær af alle årene. Det er dog ikke usædvanligt, når mennesker udsættes for intenst pres. Undersøgelser viser, at corona-pandemien har haft store konsekvenser for det psykiske helbred (note 12). Lidelser som angst, stress og depressioner er stigende verden over. Så når vi ser et lavt sygefravær i 2. kvartal i 2020, kan det meget vel have været startskuddet til en overbelastning, som så senere udmunder sig i et højere langtidssygefravær i de to næste kvartaler.

Tabellen på næste side viser en oversigt over partnerskabsholdernes samlede sygefravær. Kalundborg Kommunes samlede gennemsnit er markeret med gul.

Det kan være misvisende at konkludere, at alle afdelinger, der befinder sig nedenfor den gule streg bør nedbringe deres sygefravær. Der er stor forskel på de forskellige områders vilkår for nedbringelse af sygefravær.

Graf 9.4 Sygefraværsporcet (SY, DS, AS) fordelt på partnerskabsniveau for 2020.



Kilde: LIS-portalen, dec. 2020

Tabel 9.5, Sygefravær, Sammenligning af et områdes sygefraværspcentandel med personalegruppens procentandel ud af hele organisationen.

Personalegruppe	2020		2019		Variation i sygefravær 2020 - 2019
	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	3,8 %	3,2 %	3,6%	3,0 %	0,2 %
Andre	13,8 %	12,0 %	14,5%	13,8 %	1,8 %
Dagplejere	3,1 %	2,4 %	3,7%	4,3 %	1,9 %
Kontor og IT-personale	10,3 %	6,2 %	10,7%	7,4 %	1,2 %
Lærere	12,8 %	11,8 %	13,4%	13,0 %	1,2 %
Pædagoger	10,9 %	11,1%	10,4%	10,5 %	-0,6 %
Pædagogmedhjælpere	4,6 %	5,1%	4,6%	5,4 %	0,3 %
Socialpædagoger	6,4 %	10,8%	6,6%	7,5 %	-3,3 %
Socialrådgivere	3,3 %	5,0%	2,9%	3,8 %	-1,2 %
SOSU-Personale	21,7 %	25,7%	20,7%	24,5 %	-1,2 %
Specialarbejdere	1,3 %	0,8%	1,2%	1,0 %	0,2 %
Sundhedspersonale m.v.	6,0 %	5,1%	5,6%	3,9 %	0,4 %
Teknisk Servicepersonale	2,0 %	0,9%	2,0%	2,3 %	0,0 %
Samlet	100,0 %	100,0%	100,0%	100,0 %	

Kilde: KMD Rollebaseret indgang, december 2020.

Den ovenstående tabel 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 2020 og 2019, hvor de røde tal fremhæver en stigning i sygefraværet fra 2019 til 2020 for personalegruppen, og de grønne tal fremhæver et fald i sygefraværet.

Tabellen kan tydeliggøre behovet for differentieret måltal for de enkelte afdelinger. For det er nemt at se, at socialpædagogernes sygefravær er steget markant og er noget, som skal analyseres nærmere.

Tabellen kan tydeliggøre nogle nuancer i nogle personalegrupper, som man forventer har samme vilkår. For eksempelvis pædagoger og dagplejere, hvor dagplejere udgør 3,1 procent af kommunens ansatte, men kun står for 2,4 procent af organisationens fravær. Det er en gruppe med en høj gennemsnitsalder, og som har hårdt fysisk arbejde med mange timer ugentligt. Til sammenligning udgør pædagogerne 10,9 procent af organisationen, men står for 11,1 procent af kommunens samlede fravær. De har altså væsentligt mere fravær end dagplejerne på trods af, at personalegruppens gennemsnitsalder er lavere og har færre timer ugentligt.

Med nysgerrighed og undersøgelse kan vi blive klogere om sygefraværet. Det kan vi blive ved at undersøge de lokale forhold, med udgangspunkt i statistikken. I sidste ende handler det ikke kun om, hvem der har et højt sygefravær, men også om hvordan vi kan tage ved lære af de afdelinger med et lavt sygefravær og bruge det til at understøtte og hjælpe de afdelinger med et højt.



10. HOVEDUDVALGET (HU)

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 2020 blev der afholdt fem ordinære møder, en temadag samt 5 ekstraordinære HU møder med fokus på COVID-19 situationen i Kalundborg Kommune.

Udvalget har i 2020, på de ordinære møder, blandt andet arbejdet med den kommende Personalestrategi, som bliver endeligt godkendt i 2021. Derudover har udvalget drøftet resultatet af den 3-i-1 måling, der blev gennemført i starten af 2020, drøftet eventuelle fremtidige indsatser som projekt "SOSU-klar" samt igangsat en undersøgelse, der sætter fokus på muligheden for og interessen i, at øge antallet af fuldtidsstillinger i kommunen.

De ekstraordinære møder har haft et fokus på, hvordan håndteringen af hhv. nedlukningerne og genåbningerne grundet COVID-19 blev varetaget og kommunikeret bedst muligt.

Hovedudvalgets temadag blev i 2020 brugt på at drøfte og fastsætte rammerne og indholdet for den nye Personalestrategi, som skal løbe frem mod 2025.

Hovedudvalget besluttede at den nye strategi, på samme måde som den tidligere strategi, skal tage udgangspunkt i indsatser, der understøtter, rekrutterings- og fastholdelsesindsatser bredt i hele kommunen. De 5 overordnede temaer bliver fastholdt:

- **Velfærd og Kerneopgave**
- **Arbejdsvilkår og Organisering**
- **Arbejdsmiljø**
- **Social Kapital**
- **Ledelse og Samarbejde**

Strategien vil komme til at hænge sammen med Fælles Retning samt ledelses- og styringsgrundlaget og den vil blive beskrevet yderligere i den personalepolitiske redegørelse for 2021.

Det årlige møde for alle formænd og næstformænd i de lokale MED-udvalg blev afholdt den 3. december – for første gang som et online møde og havde følgende punkter på dagsordenen:

- **Coronalæring**
- **Fra CC Insurance til Insubiz**
- **Nyt set up for kriseberedskabet**
- **Seksuelle krænkelser**
- **Personalestrategien 2021 - 2025**

11. ORGANISATION

Kalundborg Kommune ledes af Kommunalbestyrelsen, der har 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 øverste strategiske ledelsesniveau.

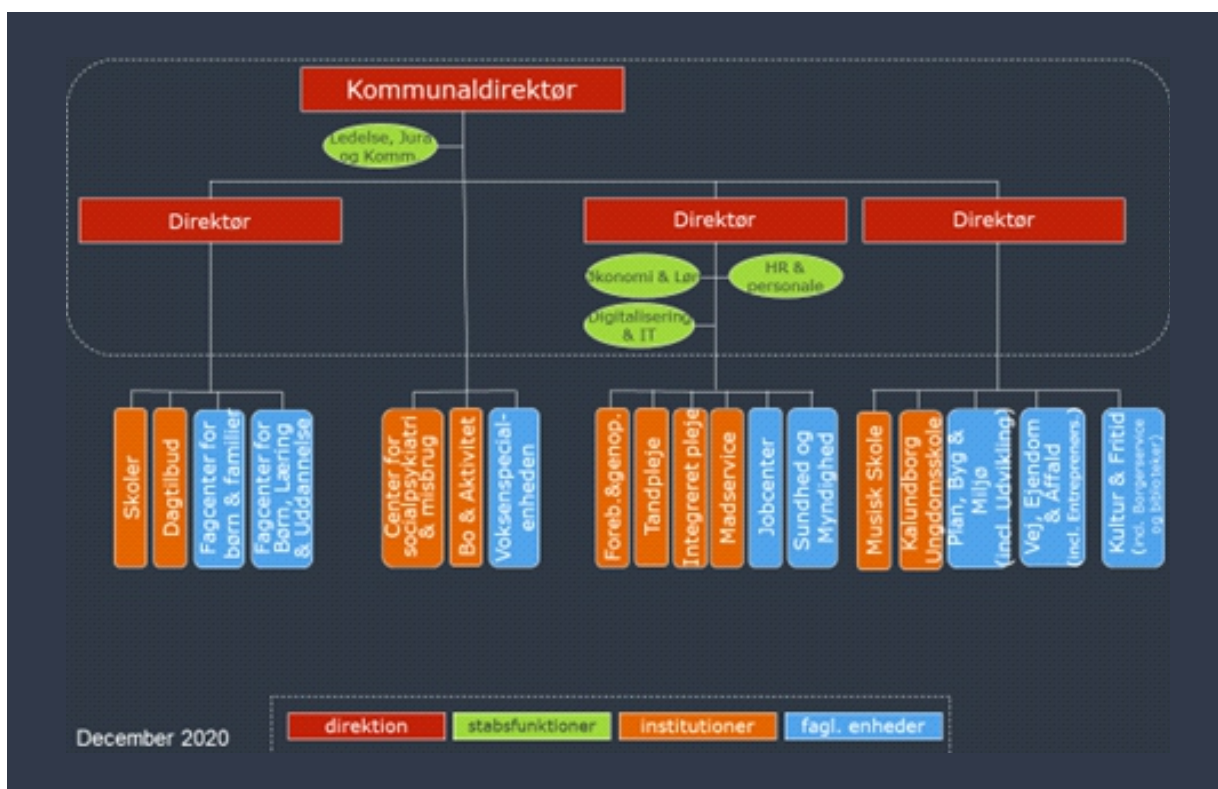
Den administrative organisation består af en direktion på 4 medlemmer – bestående af kommunaldirektøren og tre direktører, der har et fælles ansvar for ledelsen af organisationen og for rådgivning af kommunalbestyrelsen og udvalgene.

Organisationen består desuden af 42 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 et team af 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.



12. BILAG

Bilag 1, Personalesammensætning fordelt på overenskomstområder dec. 2017 - dec. 2020

Overenskomstområde	2020 Fuld- tid	2020 Per- soner	2019 Fuld- tid	2019 Per- soner	2018 Fuld- tid	2018 Per- soner	2017 Fuld- tid	2017 Per- soner
I alt	3.113	3.474	3.036	3.378	3.041	3.390	3.042	3.401
Admin. og it mv., KL	318	338	317	340	332	362	334	359
Akademikere, KL	121	126	114	120	114	119	107	112
Bygningskonstr.	8	8	7	7	7	7	7	7
Chefer, KL	20	20	19	19	19	19	20	20
Dagplejere	83	83	87	87	84	84	89	89
Forhandlingskartellets personale	18	19	15	15	15	15	16	17
Husassistenter, KL	24,5	29	27	32	24	28	25	30
Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL	8	8	6	6	6	6	8	8
Led. værkst.pers. mv., klientv.,KL	21	22	22	24	21	22	21	22
Ledere m.fl., undervisningsområdet	39	39	42	42	43	43	46	47
Ledere/mellemledere komm. ældreomsorg	13	13	13	13	13	13	13	13
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	397	427	395	417	402	426	402	431
Maritimt personale	17	18	17	19	16	17	15	16
Musikskolelærere	10	21	12	25	12	27	12	23
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	126,2	154	124	152	124	148	123	145
Pau-elever	9	9	10	10	11	11	16	16
Pæd. pers., dag-inst./klub/skolefr.	296	331	288	329	300	347	284	333
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	21	21	19	19	20	20	20	21
Pæd. pers., særlige stillinger	5	6	6	7	6	7	4	4
Pæd. udd. ledere	44	44	47	47	53	53	53	54
Pædagogmedhj. og pædagogiske ass.	139	163	130	153	129	153	131	159
Pædagogstuderende	37	39	35	36	33	33	33	33
Rengøringsass., KL	12	27	8	12	6	10	5	9
Social- og sundhedspersonale, KL	679	802	655	772	623	738	626	746
Socialpæd. og pæd. pers.døgninst.mv.	195	210	187	202	193	208	207	223
Socialrådg./socialformidlere, KL	98	100	90	93	90	92	87	88
Specialarb. mv., KL	42	43	38	40	36	38	38	40
Syge- og sundhedspers., ledere, KL	21	21	23	23	22	22	22	22
Syge- og sundhedspersonale - basis, KL	183	210	176	198	181	202	166	189
Tandklinikass., KL	12	15	13	16	12	15	16	20
Tandlæger	5	6	6	7	6	7	7	8
Teknisk Service	62	68	61	66	61	66	59	64
TL, byggeri, miljø, energi og kultur, KL	8	8	8	9	9	9	9	9
Øvrige (overenskomster med < 5 ansatte)	0,2	1	18	21	19	23	20	24

13. 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. 2020: 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. 2020: 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.
Kategorien Øvrige dækker over disse overenskomstområder med mindre end 5 fuldtidsansatte i dec. 2020: 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
5. Djøf Dokumentation, §20, Marts 2020, s. 3
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. Af opgørelsen 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 færre end fem fuldtidsansatte fremgår ikke, hvilket også gælder for opdelingen på køn.
7. <https://www.cabiweb.dk/temaer/hr-ledelse-og-personale/seniorer/forskning-seniorerne-vil-gerne-blive-laengere-i-din-virksomhed/>
8. Harpelund & Højberg (2016): "Onboarding flyvende fra start" s. 10-11.
9. <https://www.lederweb.dk/artikler/nye-generationer-hvad-er-fup-og-hvad-er-fakta/>
10. I Tabel 4.2: Benchmarking af overenskomstområder med omegnskommuner, hvor overenskomstområder med mindre end 5 medarbejdere ikke er inkluderet.
11. <https://www.kl.dk/nyheder/momentum/2020/2020-14/flere-og-flere-praktikelever-i-kommunerne/>
12. 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.



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



KALUNDBORG
KOMMUNE