PERSONALEPOLITISK REDEGØRELSE 2021

Holbæk Kommune

Indholdsfortegnelse

DEL 1 5
Forord 5
Rapportens opbygning 6
Organisationen Holbæk Kommune 7
Personalepolitiske værdier 9
Medarbejdernes evaluering af arbejdsmiljø og trivsel 11
Medarbejdernes evaluering af ledelse 13
COVID-19 & det hybride arbejdsbegreb 16
Chefgruppens ambitioner 18
– mod på kerneopgaven 18
Chefgruppens arbejdsprogram 19
DEL 2 – Holbæk Kommune i tal 21
1. Antal ansatte og ansættelsesformer 21
Figur 01.00: Udvikling i antal månedslønnede ansatte (2012-2021) 22
Figur 01.01: Udvikling i antal månedslønnede ansatte, sammenlignet med 5 vestsjællandske kommuner (2012-2021) 22
Figur 01.02: Antal ansatte pr. 31.12.2021 pr kerneområde (månedslønnede) 23
Figur 01.03: Antal timelønnede ansatte pr. 31.12.2021 pr. kerneområde 23
Figur 01.03.01: Andel timelønnede pr. kerneområde 24
Figur 01.03.02: Antal fastansatte og vikarer/elever på hhv. månedsløn og timeløn - 2018-2021 24
Figur 01.04: Antal ansatte - timeløn pr. 31.12.2021. Top 10 – enheder 25
Figur 01.04.01: årsværk fordelt på måneds- og timelønnede 2018-2021 25
Figur 01.05: Antal ansatte i Holbæk Kommune fordelt på overenskomstgrupper 26
Figur 01.06: Antal ansatte (månedslønnede) sammenlignet med fuldtidsårsværk på kerneområderne 26
Figur 01.07: Udvikling i ansættelsesformer generelt 27
Figur 01.08: Ansættelsesformer fordelt på udvalgte overenskomstområder (minus overenskomstansatte) 28
Figur 01.09: Andel af ansatte i Holbæk Kommune med ikke-vestlig herkomst 28
2. Ansatte på særlige vilkår 29
Figur 02.00: Ansatte på særlige vilkår i Holbæk Kommune 2012-2020 29
Figur 02.02: Ansatte på særlige vilkår pr. 31.12.2021 - fordelt på kerneområder 30

Figur 02.03: Andel ansatte på særlige vilkår i pct. af total antal ansatte per 31.12.2021 - på kerneområde 30
Figur 02.04: Ansatte på særlige vilkår - fordelt på ordninger 31
Figur 02.05: Antal ansatte i seniorjob pr. 31.12.2021 - fordelt på relevante kerneområder 31
3. Køn 32
Figur 03.00: Kønsfordeling i Holbæk Kommune 2012-2021 (procentandel - månedslønnede) .. 32
Figur 03.01: Kønsfordeling 2021 - Benchmark med udvalgte kommuner 33
Figur 03.02: Kønsfordeling i Holbæk i 2021 - fordelt på kerneområder 33
Figur 03.03: Gennemsnitlig ugentlige timetal fordelt på køn og kerneområde 34
Figur 03.04: Kønsfordeling pr. 31.12.2021 på overenskomstgrupper (procentandel) 34
Figur 03.05: Kønsfordeling i pct. på ledelsesniveau pr. 31.12.2021 35
Figur 03.06: Kønsfordeling på aldersgrupper i Holbæk Kommune pr. 31.12.2021 35
4. Alder 36
Figur 04.00: Udvikling i gennemsnitsalder 2012-2021 36
Figur 04.01: Gennemsnitsalder pr. 31.12.21 fordelt på kerneområde 37
Figur 04.02: Gennemsnitsalder pr. 31.12.21 fordelt på overenskomst 37
Figur 04.03: Procentvis fordeling af yngste og ældste medarbejdere i årene 2018-2021 38
5. Beskæftigelsesgrad 39
Figur 05.00: Udvikling i gennemsnitlig ugentlig timetal for månedslønnede 39
Figur 05.01: Fuldtids- og deltidsansatte fordelt på kerneområder 39
Figur 05.02: Procentvis kønsfordeling blandt deltids- fuldtidsansatte 40
Figur 05.03: Procentvis andel af hhv. deltids- og fuldtidsansatte, fordelt efter køn og kerneområde (pr.31.12.2021) 40
6. Personaleomsætning 41
Figur 06.00: Personaleomsætning – hele kommunen 42
Figur 06.01: Personaleomsætning fordelt på 7 udvalgte overenskomstgrupper (2019-2021) ... 42
Figur 06.02: Personaleomsætning – tilgang og afgang i %, sammenlignet med gns. af omegnskommuner og landsgennemsnit 43
Figur 06.03: Gennemsnitlig anciennitet fordelt på kerneområde 43
Figur 06.04: Gennemsnitlig anciennitet fordelt på chefområder i 2021 - kun månedslønnede .. 44
Figur 06.05: Gennemsnitlig anciennitet fordelt på chefområder - kun timelønnede 44
7. Ledelsesspænd 45
Figur 07.00: Leder af medarbejder - antal fuldtidsansatte efter kerneområde 45
Figur 07.01: Ledelsesspænd – Holbæk Kommune sammenlignet med 5 udvalgte vestsjællandske kommuner 45
8. Løn 46

Figur 08.00: Gennemsnitlig månedlig lønudgift i 2014-2021 - Benchmark med andre kommuner 46
Figur 08.01: Gennemsnitlig månedlig lønudgift i 2021 - pr. udvalgt overenskomst 47
Figur 08.02: Gennemsnitlig månedlig lønudgift i 2021 - fordelt på køn 47
Figur 08.03: Procentvis lønudvikling fordelt på køn og sammenlignet med Omegnskommuner og kommuner af samme størrelse 48
Figur 08.04: Gennemsnitlig løn fordelt på køn og udvalgte overenskomster 48
Figur 08.05: Lønniveau for administrationsområdet - køn og alder 49
Figur 08.07: Lønniveau på socialrådgiver-/socialformidlerområdet - køn og alder 50
Figur 08.08: Lønniveau på administrationsområdet fordelt på stillingsgrupper og køn 50
Figur 08.09: Lønniveau på akademikerområdet fordelt på stillingsgrupper og køn 51
Figur 08.11: Gennemsnitlig mdl. lønudgift fra leder til direktørniveau 52
9. Rekruttering 53
Figur 09.00: Udvikling i antal stillingsopslag side 2014 53
Figur 09.01: Total antal ansøgere til ledige stillinger pr. år, i perioden 2014-2021 54
Figur 09.02: Gennemsnitlig antal ansøgere pr. ledig stilling i 2014-2021 54
Figur 09.03: Gennemsnitlig antal ansøgere pr. udvalgte stillingstyper 55
10. Uddannelser/praktikforløb 55
Figur 10.00: Udvikling i antal påbegyndte uddannelser/praktikforløb 2020 – 2021 55
11. Sygefravær 56
Figur 11.00: Udvikling i sygefravær 2013-2021 56
Figur 11.01: Månedlig sygefravær i 2021 57
Figur 11.02.01: Langt sygefravær i 2021 (over 28 dage) 57
Figur 11.02.02: Kort sygefravær i 2021 (1-28 dage) 58
Figur 11.02.03: Udvikling i kort og langt fravær 2018-2021 58
Figur 11.03: Sygefravær i 2021 fordelt på kerneområde 59
Figur 11.04: Sygefravær i 2021 fordelt på antal sygedage 59
Figur 11.05: Udvikling i sygefraværet sammenlignet 5 vestsjællandske kommuner (2017-2021) 60
Figur 11.05.02: Covid-19 sygefravær sammenlignet med 5 kommuner i 2021 61
Figur 11.06: Udvikling i Covid-19 sygefravær pr. måned i 2021 61
Figur 11.07: Covid-19 sygefravær i 2021 fordelt på kerneområder 62
12. Psykologisk rådgivning 63
Figur 12.00: Udvikling i antal psykologhenvisninger 2016 – 2021 63
Figur 12.01: Psykologhenvisninger i 2021 fordelt på årsager 63
Figur 12.02: Udvikling i psykologhenvisninger 2016-2021, fordelt på kerneområder 64

Figur 12.03: Antal psykologhenvisninger i 2021 fordelt på kerneområde og årsager 64
13. Arbejdsskader 65
Figur 13.00: Anmeldte erhvervssygdomme for ansatte i Holbæk Kommune 66
Figur 13.01: Udvikling i antal anmeldte arbejdsulykker 2015-2021 67
Figur 13.02: Arbejdsulykker i 2021 fordelt på kerneområde 67
Figur 13.03: Udvikling i antal sygedage som følge i en arbejdsulykke 68
Figur 13.04: Udvikling i årsager til arbejdsulykker 2019-2021 68
Figur 13.05: Årsager til arbejdsulykker hos de tre kerneområder med flest ulykker 2021 69
Figur 13.06: Anmeldelser af vold og trusler fordelt på kerneområder 2020-2021 69
Figur 13.07: Udvikling i skadelidtes anciennitet ved arbejdsulykker 2019 – 2021 70
14. Kompetenceudvikling 70
Figur 14.00: Kompetencemidler til ledelsesudvikling 2019-2021 71
Figur 14.01: Kompetencemidler til medarbejderudvikling fordelt på kerneområde og stab 2019-2021 71
15. Afrapportering fra Arbejdstilsynet 72
Figur 15.00. Antallet af smileys og strakspåbud fra Arbejdstilsynet i 2021 72
16. Hvor bor de ansatte? 73
Figur 16.00: De ansattes bopælskommuner pr. 31.12.21 73
Figur 16.01: De ansattes bopæl pr. 31.12.2021, fordelt procentvis efter kerneområde 74
Figur 16.02: De ansattes bopælskommuner pr. 31-12-21 fordelt på udvalgte overenskomstgrupper 74

August 2022
Tekst og layout: Organisationsservice, HRlinjen@holb.dk
Foto: Holbæk Kommune, https://www.facebook.com/holbkom, Umbraco Billedbank, med mindre andet angivet
Kort: Datawrapper

DEL 1

Forord

Kære læser,

du sidder nu med den årlige Personalepolitiske redegørelse i hånden, der har til formål at give et indblik i vores organisation, hvem vi er og hvordan vi har det.

Endnu et år er gået med Corona som overligger, da 2021 desværre viste sig at være lige så præget af Corona som 2020 var det.

Vi har fortsat skullet løse kerneopgaven på nye og anderledes måder. Dele af organisationen har været hjemsendt i perioder på grund af nedlukninger, mens andre dele af organisationen har skullet løse kerneopgaven med mange restriktioner - fx i form af færre forsamlinger, afspritning, ekstra rengøring og fokus på afstand. Alt dette har dog også betydet nye og bedre vaner. Blandt andet er vi blevet eksperter i at arbejde hybridt de steder, hvor det er muligt. På børneområdet har vi erfaret, at morgenerne bliver mere stille uden forældre på stuerne. På ældreområdet har vi efterhånden god erfaring med at håndtere skærmbesøg osv. osv.

Corona har også påvirket personaleomsætningen, hvor der ses en generel trend i samfundet med, at mange er stoppet op og 'har meldt sig ud af hamsterhjulet'. Det betyder også, at vi har en højere personaleomsætning i Holbæk Kommune. Det ellers lave sygefravær, som vi så en tendens til i 2020, ændrede sig igen i 2021, hvilket betød at antallet af sygemeldinger steg, bl.a. grundet mere aggressive og smitsomme varianter af Corona.

2021 var også året, hvor vi i Holbæk Kommune foretog en APV & Trivselsmåling samt en Ledelsesmåling, altså tre målinger samlet i en.

Svarprocenten var høj og 88% af alle medarbejdere i Holbæk Kommune svarede på målingen. APV & Trivselsmålingen viste, at vi generelt set har et meningsfuldt arbejde og et godt samarbejde med vores kolleger. Dog er det tydeligt, at der er ubalance mellem mængden af arbejdsopgaver og tiden til at løse dem. Hovedudvalget besluttede, at der skal arbejdes videre med de indsatser, der fyldte mest i målingerne. I APV og Trivselsmålingen var det især tematikker som stress, støj, IT-systemer samt mental og fysisk sundhed som blandt andet dækkes af indsatsen 'Sundhed for alle'. Desuden vil fokus fortsat ligge på forebyggelse af krænkende handlinger samt vores arbejdsmiljøgrupper og TRIO'er. I Ledelsesmålingen var det især stressrisiko og arbejdspres for ledere. Lokale opfølgninger samt ledelse af ledere vil derfor være i fokus den kommende tid.

Derudover beslutter Hovedudvalget hvert år en række arbejdsmiljømål, som der skal sættes ekstra fokus på. Alt dette er med til at forbedre arbejdsmiljøet for vores medarbejdere.

Igen i år, skal der lyde en stor tak fra os for alle jeres indsatser rundt omkring i organisationen

Mange hilsner

Rasmus Bjerregaard,
Kommunaldirektør og
formand i Hovedudvalget

Tine Grodal Thomsen,
næstformand i Hovedudvalget

Rapportens opbygning

Personalepolitisk redegørelse er et statusoverblik over kommunens ansatte og initiativer på personaleområdet. I lighed med tidligere år er målet med den personalepolitiske redegørelse at:

- etablere et ledelses- og styringsværktøj i form af en systematisk opsamling på tværgående personalepolitiske nøgletal og initiativer
- skabe et dialogværktøj der bl.a. kan anvendes i kommunens Hovedudvalg og MED-udvalg
- give afsæt for fokus på overordnede og lokale udfordringer, på de enkelte arbejdspladser i Holbæk Kommune og
- give basis for at iværksætte nye initiativer i forhold til, medarbejderne og udviklingen af forholdene på arbejdspladsen.

Rapporten er opdelt i to dele, hvor første del indeholder beskrivelser af en række overordnede forhold som kendetegner Holbæk Kommune og som har fyldt meget i 2021.
Anden del af rapporten indeholder primært tal præsenteret i figurer og tabeller om de vigtigste personalemæssige områder. Supplerende tal og analyser kan rekvireres ved henvendelse til Organisationsservice – HRlinjen@holb.dk.

Kildemateriale
Tallene til rapportens figurer er hentet primært fra vores ledelsesinformationssystem 'Holbæk i tal (HIT)' og Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL). Derudover anvendes tal fra arbejdsskadesystemet Insubiz, rekrutteringssystemet Emply, elevadministrationssystemet, optællinger fra Psykologklinikken og Danmarks Statistik.

Figurerne indeholder tal for 2021, suppleret dér hvor det giver mening, men tilgængeligt tal for tidligere år, helt op til 10 år. Tallene er opgjort pr 31.12.2021 hvis ikke andet er angivet. Derudover sammenlignes tallene, dér hvor det giver mening, med en række andre kommuner - vestsjællandske kommuner, omegnskommuner eller kommuner af samme størrelse.
5 vestsjællandske kommuner: Odsherred, Kalundborg, Ringsted, Sorø og Slagelse.
Omegnskommuner: Frederikssund, Odsherred, Kalundborg, Ringsted, Sorø og Lejre.
Kommuner af samme størrelse: Gentofte, Hjørring, Gladsaxe, Guldborgssund, Sønderborg, Frederikshavn, Slagelse, Helsingør, Aabenraa og Svendborg.

I teksten og i figurer og tabeller indgår forkortelser af kerneområder i Holbæk Kommune:

AHLI: Aktiv hele livet
AKBI: Alle kan bidrage (ændret til AUBO i 2021)
AUBO: Arbejdsmarked, Uddannelse og Borgerservice
KUBO: Kultur, Fritid og Borgerservice (ændret til KUFU i 2021)
KUFU: Kultur, Fritid og Ungdomsliv
LAER: Læring og Trivsel
UAUN: Uddannelse til Alle Unge (nedlagt 2021)
SIOU: Social indsats og Udvikling (etableret 2021)
VBAF: Vækst og Bæredygtighed
SOØS: Socialtilsyn Øst
LEKO: Ledelsessekretariatet
OKON: Økonomi
ORGS: Organisationsservice

Organisationen Holbæk Kommune

I Holbæk Kommune er vi organiseret ud fra seks *kerneområder*, som hver især er organiseret omkring én kerneopgave. Kerneopgaverne løses i samarbejde med andre kerneområder. Tre *stabsfunktioner* understøtter kerneområderne i at løse opgaverne.

Det er et styrende princip for vores organisation, at vi er stærke medspillere for borgere, erhvervsliv, foreninger og frivillige. Derfor bidrager de naturligvis også til løsningen af kerneopgaverne.

Ledelsesstrukturen bygger på principperne om funktionsbestemt ledelse og er opdelt på fire ledelsesfunktioner: direktør, chef, leder af leder og leder af medarbejdere**.**

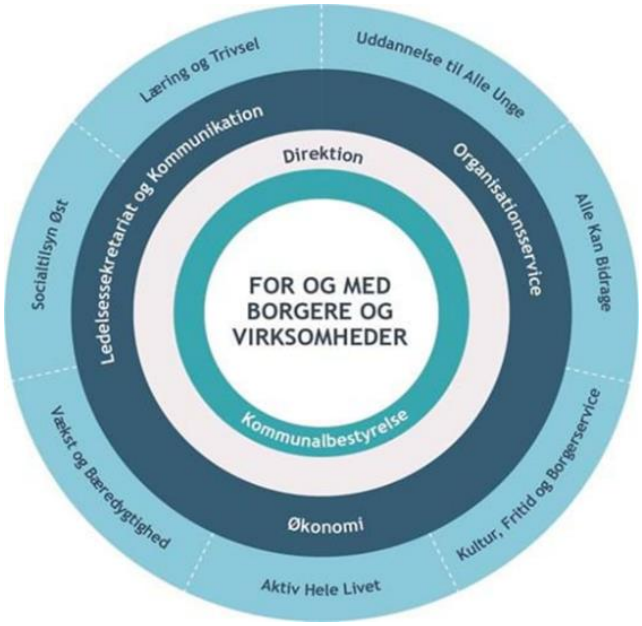
Godt samarbejde mellem medarbejdere og ledelse er afgørende for den attraktive arbejdsplads i Holbæk Kommune. MED-strukturen er opbygget, så den medvirker til at kvalificere og effektivisere medindflydelsen og medbestemmelsen, idet den skal afspejle den enkelte enheds særlige forhold og personalesammensætning. Samarbejdet foregår også i en mere uformel daglig dialog, hvor TR, AMR og lederen har en vigtig funktion – TRIO'en. I Holbæk Kommune findes følgende struktur, som matcher den overordnede ledelsesstruktur i kommunen: Hovedudvalg/MED-dialogmøde/MED-udvalg/MED-personalemøde/MED-gruppe/Arbejdsmiljøgruppe/TRIO

Organisationsændring

I august 2021 gennemgik Holbæk Kommune en større organisationsændring. Formålet var at styrke socialområdet. Det skyldes at der over en længere periode er sket en udvikling på socialområdet, hvor flere børn, unge og voksne har behov for hjælp og støtte, opgaverne er blevet mere komplekse og tendensen kaldte på en fælles udvikling samt ekstra ledelsesfokus. Derfor blev alle indsatser og tilbud til sårbare og udsatte borgere samlet i en ny fælles kernopgave med navnet *'Social Indsats og Udvikling'*. Samlingen betyder, at medarbejdernes stærke fagligheder blev knyttet tættere sammen. Målet er, at vi i fremtiden kan fortsætte med at udvikle og sikre en høj kvalitet i vores tilbud til borgerne.

Frem til august 2021 var socialområdet fordelt på tre kerneområder *'Læring og Trivsel'*, *'Uddannelse til Alle Unge'* og *'Aktiv Hele Livet'* Det betød også at man nedlagde nogle kerneområder for at oprette nogle nye. Blandt andet blev kerneområderne *'Uddannelse til Alle Unge'* og *'Alle kan Bidrage'* nedlagt og funktionerne blev sammenlagt med de eksisterende kerneområder, og de nye kerneområder *'Social Indsats og Udvikling'*, *'Arbejdsmarked, Uddannelse og Borgerservice'* samt *'Kultur, Fritid og Ungeliv'*. De eksiterende kerneområder *'Læring og Trivsel' 'Vækst og Bæredygtighed'* samt *'Aktiv Hele Livet'*, blev ligeledes berørt af organisationsændringen da dele af deres organiseringer blev flyttet til andre kerneområder mens andre blev tilført. Alle kerneområderne blev derfor i mere eller mindre grad berørt af organisationsændringen.

Tidligere organisationsdiagram frem til 1. august 2021



Nyt organisationsdiagram pr. 1. august 2021

Personalepolitiske værdier

Vores personalepolitik sætter rammen for et *stærkt fællesskab* blandt medarbejderne i Holbæk Kommune. Et fællesskab, der både rummer de kolleger, vi arbejder tæt sammen med til daglig, og dem, vi ikke møder så tit. I vores organisation skal der være sammenhæng mellem *'det lille fællesskab'* på den enkelte arbejdsplads og *'det store fællesskab'* i hele kommunen.

Personalepolitikken er *værdibaseret* frem for at være et regelsæt. En værdibaseret personalepolitik er et udtryk for tillid til, at de bedste beslutninger træffes i det lokale samarbejde mellem medarbejdere, ledere og MED-udvalg.

Personalepolitikken baseres på følgende seks værdier:

Tillid er samarbejdets grundstof og betyder, at vi kan regne med hinanden. Det gælder den gensidige tillid imellem kolleger og mellem medarbejdere og ledere.

Retfærdighed betyder for os, at vi behandler hinanden ordentligt og respektfuldt og at beslutninger tages på et åbent grundlag, hvor alle relevante har mulighed for at blive hørt og involveret.

Samarbejde om de fælles opgaver, forudsætter kommunikation og koordinering. Gennem fælles mål, viden og dialog kan vi samarbejde med hinanden på tværs af fag og organisation.

Ansvarlighed handler om vores tilgang til borgerne og til hinanden. Vi vil sikre en god, effektiv og sammenhængende service med mest mulig inddragelse af borgerne. Ansvarlighed handler også om, at vi hver især bidrager til trivslen og til et godt og sundt arbejdsmiljø.

Det er i kraft af vores *faglighed*, at vi løser vores opgaver. Den attraktive arbejdsplads er kendetegnet ved at fastholde og udvikle høj faglighed. Derfor er vi ambitiøse med uddannelse og kompetenceudvikling, som følger udviklingen af vores opgaver.

Engagementet kommer til udtryk i det konkrete møde med borgerne, dér hvor resultaterne skabes. Det viser sig som ansvarlighed overfor opgaven, men også som initiativ og nytænkning og som konstruktiv deltagelse i små og store omstillinger i vores organisation.

Udover personalepolitikken har Hovedudvalget også vedtaget en række delpolitikker:

- Arbejdsmiljø og sundhed
- Digital chikane
- Forebyggelse og håndtering af eventuel afsked
- Krænkende handlinger
- Misbrug
- Rekruttering
- Rygning
- Stress
- Fravær
- Mangfoldighed
- Det hybride arbejdsliv (vedtaget 2022 i Hovedudvalget)

Medarbejdernes evaluering af arbejdsmiljø og trivsel

Ifølge aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, indgået mellem Kommunernes Landsforening (KL) og Forhandlingsfællesskabet, skal kommunale arbejdspladser mindst hvert tredje år gennemføre en måling af medarbejdernes tilfredshed og trivsel, herunder det psykiske arbejdsmiljø. Den seneste måling blev gennemført i 2018.

Hovedudvalget besluttede i juni 2021 at igangsætte en ny Arbejdspladsvurdering (APV) og Trivselsmåling. Målingen fandt sted 26. oktober til 18. november 2021. Målingen omfattede 110 spørgsmål fordelt på 19 kategorier, hvoraf spørgsmål om krænkende handlinger og fysisk arbejdsmiljø udgjorde de mest omfattende spørgekategorier. Herudover spørges i undersøgelsen f.eks. til medarbejderne vurdering af "Mine arbejdsopgaver", "Kompetence- og udviklingsmuligheder", "Stress", "Sundhed" samt "Stolthed".

Spørgsmål om trivsel er besvaret anonymt, mens besvarelsen af spørgsmål om fysisk arbejdsmiljø ikke er anonym. De fleste spørgsmål i undersøgelsen er besvaret på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er den mest negative vurdering og 5 den mest positive vurdering. Resterende spørgsmål er besvaret med "ja", "nej", eller "ved ikke". Der er indhentet ekstern bistand til arbejdet med spørgerammen, og spørgerammen er forelagt og endelig godkendt af Hovedudvalget ultimo september 2021.

For at understøtte arbejdet med målingen er der afholdt TRIO-webinar om målingen (TRIO'en er en uformel platform for samarbejdet i den enkelte enhed/afdeling, og den består så vidt muligt af leder, tillidsrepræsentant (TR) og arbejdsmiljørepræsentant (AMR)). Både før og under målingen er der desuden kommunikeret til TRIO'er, ledergrupper og chefer.

Hovedresultaterne for hele organisationen
Hele kommunen opnåede en meget tilfredsstillende svarprocent på 88, hvilket er lidt lavere end i 2018, hvor svarprocenten var 92.

Hovedresultaterne kan opsummeres som flg.:

- Generelt høje vurderinger af tilfredshed med job, arbejdsopgaver, indflydelse og handlefrihed (lig med niveau i 2018, omkring 4,1 point).
- Lav vurdering af at have den nødvendige tid til at udføre arbejde i ønsket kvalitet (lavere end i 2018, fra 3,62 til 3,24).
- Stadig relativ høj risiko for stress (samme niveau som i 2018, omkring 3,8 point)
- Stadig lav vurderingen af fokus på forebyggelse af stress (men lidt højere end i 2018, fra 3,02 til 3,10).
- Flere har deltaget i medarbejderudviklingssamtaler MUS/LUS/GRUS (markant stigning siden 2018 fra 56 % til 86 %).
- Stadig lav vurdering af opfølgning samt muligheder for at udvikle sig fagligt (samme niveau som i 2018, omkring 3,8).
- Høje vurderinger af samarbejde med kolleger og tillid til hinanden jf. social kapital (samme niveauer som i 2018, omkring 4,4).
- Mellem vurdering af at blive involveret i vigtige beslutninger på ens arbejdsplads, omkring 3,6.
- Stigning i vurderingen af stolt af at arbejde i Holbæk Kommune, fra 3,3 til 3,7 (som Holbæk kommune) og omkring 4,15 i egen afdeling.

Hovedresultaterne vedr. sundhed

- 55 pct. svarer at de har mulighed for at være fysisk aktiv i arbejdstiden.
- 46 pct. svarer at deres arbejdsplads har tilstrækkeligt fokus på den fysiske sundhed (det er en stor fremgang fra 2018, hvor kun 23% var enige heri).

Hovedresultaterne vedr. krænkende handlinger
Undersøgelsen viser, at mange medarbejdere fortsat er udsat for krænkende handlinger af fysisk eller psykisk karakter. I forhold til den sidste måling er der dog tale om et lille fald. Langt de fleste krænkende handlinger tilskrives i undersøgelsen borgerne. En del (25%) af de medarbejdere, som har oplevet krænkende handlinger af fysisk eller psykisk karakter, giver udtryk for, at de ikke føler, at de har fået den nødvendige hjælp til at håndtere hændelsen.

Orientering om administrationens arbejde med resultaterne
Målsætningen for arbejdet med målingen er at sikre, at Holbæk Kommune forbliver en attraktiv arbejdsplads med fokus på fremmøde, god trivsel og høj social kapital, samt lav personaleomsætning.

Rammen for arbejdet med målingen er en kombination af lokalt ejerskab til data og opfølgning samt centrale tiltag og aktiviteter defineret i Hovedudvalget og chefgruppen.

Den primære forpligtelse i forhold til analyse og opfølgning ligger i de lokale enheder og chefområder. Til det arbejde bistår administrationen med hjælp til analyse af data og opfølgning, såfremt TRIO'er og/eller ledere beder om det.

Arbejdet med resultaterne er sat i gang. Rapporterne fra målingen er tilgængeliggjort og arbejdspladserne i gang med at udarbejde handlingsplaner med fokus på lokalt forankrede tiltag. I Hovedudvalget er der aftalt en tværgående indsats på Sundhedsområdet for hele 2022, som omfatter såvel fysisk som mental sundhed.

Fremadrettet er det en række tværgående indsatsområder i 2022, som er i fokus, og som besluttes endeligt i Hovedudvalget og chefgruppen. Der lægges op til, at det er flg. tværgående indsatsområder: stress, sundhed, krænkende handlinger, fysisk arbejdsmiljø og IT.

Stressrisiko og symptomer på stress
For at styrke det stressforebyggende arbejde ud i organisationen udbydes i 2022 kurser for TRIO'er og ledermoduler for ledere i stressforebyggelse og håndtering af stress. Der er desuden indgået aftale med BFAs (Branchefællesskabet for arbejdsmiljø) besøgsteam om gratis, ekstern bistand til styrkelse af stressforebyggelse i organisationen.

Sundhed
Organisationens muligheder ift. fysisk sundhed, som mange har givet en positiv tilbagemelding på i trivselsundersøgelsen, vil i 2022 indgå i et tværgående projektsamarbejde under Hovedudvalget. Målsætninger er at tilvejebringe konkrete sundhedsfremmende tilbud for medarbejderne, f.eks. rabatter på træning i træningscentre i kommunen, aftaler med idrætsforeninger. Dette sker i samarbejde med personaleforeningen.

Administrationen skal derudover udpege en række enheder, hvor der igangsættes en særlig indsats. Dette kan være enheder med særlig fokus på mental sundhed og/eller fysisk sundhed. Særlige indsatser aftales i samarbejde med chef og ledere i udvalgte områder. Dette vil ske på baggrund af dataanalyser, hvor resultatet af APV og Trivselsmåling indgår i analyser af aktuelle data for sygefravær, arbejdsskader og personaleomsætning. Der inddrages ressourcer eksempelvis fra Sundhedscentret, Jobcentret, psykologer fra Organisationsservice eller andre, afhængig af problematikker. Disse forløb kan danne grobund for et videre arbejde med mental og fysisk sundhed

i organisationen, så derfor udarbejdes case beskrivelser med mål, udbytte og omkostninger. Det forventes at disse forløb løber ca. 1 år.

Krænkende handlinger
Administrationen har på baggrund af resultatet af trivselsmålingen revideret kommunens delpolitik i forhold til interne krænkende handlinger mellem ansatte, samt eksterne krænkende handlinger fra borgere, elever, pårørende og andre samarbejdspartnere. Målet med opdatering af delpolitikken har bl.a. været at udarbejde mere konkrete vejledninger om, hvordan man på den enkelte arbejdsplads kan arbejde med forebyggelse og håndtering af konkrete krænkelser hvad enten de er af personlig, faglig eller seksuel karakter.

Fysisk arbejdsmiljø
Problemstillinger med støjgener og indeklima skal kortlægges og håndteres både generelt og på de enkelte arbejdspladser. I målingen efterspørges forbedringer ift. især luft, rengøring og temperatur.

IT-systemer og IT-udstyr
Vores it-systemer, it-udstyr, support, mv. spiller en vigtig rolle i vores fælles dagligdag og der er også givet tilbagemelding på tilfredshed med IT-understøttelse i Trivselsundersøgelsen. På den baggrund har administrationen supplere Trivselsundersøgelsen på IT-området med en undersøgelse af tilfredsheden med IT-service. Det uafhængige analysefirma IT Optima A/S gennemfører undersøgelsen. Undersøgelsen skal give indblik i medarbejdernes IT-anvendelse, herunder tilfredshed med systemer og udstyr mv. Målet er at forbedre IT-servicen over for brugerne.

Medarbejdernes evaluering af ledelse

Direktionen traf i 2020 en beslutning om, at gennemføre en ledelsesevaluering. Det var oprindelig planen, at evalueringen skulle have været gennemført i efteråret 2020, kort efter relanceringen af Ledelsesgrundlaget den 15. september 2020. Grundet Covid-19 blev målingen udskudt og afviklet i forbindelse med organisationens Arbejdspladsvurdering (APV) og Trivselsmåling i oktober-november 2021.

Overordnet set giver en ledelsesevaluering et godt grundlag for udvikling - både for den enkelte leder og for den samlede ledelse i organisationen, fordi lederne får et indblik i, hvordan deres egen ledelse opfattes. Cheferne i organisationen får samtidig et samlet billede af organisationens/medarbejdernes oplevelse af ledelsen. Det giver mulighed for at arbejde systematisk og dialogbaseret med ledelsesudvikling. Den seneste ledermåling blev gennemført i 2016.

Ledelsesevalueringen 2021 tager direkte afsæt i kommunens ledelsesgrundlag, som beskriver en række krav og forventninger til lederen i organisationen. Nogle krav og forventninger er fælles for alle ledere, og andre er forskellige afhængigt af det ledelsesniveau, man befinder sig på. I alt har 3670 medarbejdere og ledere besvaret undersøgelsen, hvilket giver en samlet svarprocent på 88%. Af 203 ledere har 199 besvaret hvilket for denne gruppe giver en svarprocent på 98%.

Overordnede resultater
Ledelsesmålingen bestod af 29 spørgsmål omhandlende kompetencer og ledelsesopgaver som beskrevet i ledelsesgrundlaget. Derudover omhandlede spørgsmålene lederens evne til at agere som en stærk medspiller og rollemodel samt evnen til at kommunikere meningsskabende med

medarbejderne og lederkollegaer. Spørgerammerne var således udarbejdet i forhold til ledelsesniveauerne i kommunen: direktør, chef, leder af ledere og leder af medarbejdere. Spørgsmål i undersøgelsen er besvaret på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er den mest negative vurdering og 5 den mest positive vurdering.

Den samlede evaluering af kompetencefelterne som der er nævnt i Ledelsesgrundlaget viser - jf. nedenstående opstilling - en gennemsnitlig score på 4,15 for direktører og chefer samt ledere af ledere. Ledere af medarbejdere scorer et samlet gennemsnit lige under 4 (3,94). Overordnet kan man derfor sige, at lederne er blevet vurderet højt i undersøgelsen.

Kompetencefelter	**Direktører og chefer**	**Ledere af ledere**	**Ledere af medarbejdere**
Stærk medspiller	4,20	4,30	4,00
Kommunikation	4,10	4,10	3,90
Rollemodel	4,30	4,20	3,90
Udformer strategi	4,30	4,20	3,90
Frembringer og dokumenterer effekt	4,00	3,90	3,90
Målretter opfindsomhed	4,00	4,40	3,90
Styrer driften	4,30	4,20	4,00
Opdyrker partnerskaber	4,30	4,10	4,00
Udvikler samarbejdet	4,10	4,30	4,00
Samskaber opgaveløsningen	4,20	3,80	
Fremmer trivslen	3,90	4,20	3,90
Samlet gennemsnit	4,15	4,15	3,94

Den høje gennemsnitlige score på lederfunktionerne ses også på resultatet af svarene på spørgsmålet "Alt i alt en god leder", hvor vurderingerne på chefer, ledere af ledere og leder af medarbejdere ligger i intervallet 4,0 – 4,7.

Det videre arbejde med resultaterne
I det videre arbejde med resultatet af ledermålingen er der lagt fokus på, at sætte data i spil i lokale dialoger om ledelse af kerneopgaven og de lokale områder. I dialog med medarbejderne skal resultaterne, både på områdeniveau og lederniveau, omsættes til handling.

Arbejdet med resultaterne blev igangsat i slutningen af 2021, bl.a. ved at rapporterne fra målingen er blevet tilgængeliggjort. Fremadrettet vil ledernes individuelle rapport indgå i årets lederudviklingssamtale (LUS), hvor der helt konkret vil blive arbejdet med vurderinger fra medarbejderne og udvalgte fokusområder som er vigtige i forhold til lederens aktuelle ledelsesopgave. Derudover vil temaer som er vigtige for ledelse i Holbæk Kommune generelt (stærk medspiller, rollemodel, digital nysgerrighed), indgå i både dialogen med nærmeste leder og

medarbejderne. Formålet er, at give medarbejderne indblik i, hvordan den enkelte leder vil gribe arbejdet konkret an.

Endelig vil temaerne ”trivsel”, herunder ”balancen imellem arbejdsopgaverne” og ”tid til at løse dem”, indgå i den generelle opfølgning på resultaterne i alle dele af organisationen. Dermed sættes Lederevalueringen 2021 i spil med resultaterne af APV og Trivselsmålingen 2021 og det forventes at der arbejdes med indsatsområdet gennem hele 2022.

Udvælgelsen af yderligere, tværgående temaer/indsatsområder på baggrund af Lederevalueringen 2021 forventes endelig afsluttet i dialog med områderne og Hovedudvalget i første kvartal 2022.

COVID-19 & det hybride arbejdsbegreb

COVID-19, fortsatte med at være et stort fokusområde for chefgruppen, Hovedudvalg, vores MED-udvalg og TRIO'er. Fokus lå fortsat på at komme godt igennem perioden, både i udførelsen af opgaver hos borgerne og virksomheder i kommunen og også ved at have opmæksomhed på arbejdsmiljøet og trivslen samtidig med at vi var igennem flere nedlukninger gennem året, hvor dele af organisationen noget af tiden atter var hjemsendt til hjememarbejde. Og de i driften atter oplevede et øget pres på kerneopgaven. Krisestaben der blev etableret af Chefgruppen og Hovedudvalget i 2020, fortsatte i perioderne med højt smittetryk, med at holde ugentlige møder for hele tiden at holde sig opdateret samt for at drøfte status på udviklingen og de mange foranstaltninger der skulle tages højde for.

Omstillingsparatheden hos medarbejderne har fortsat været høj og vi har fortsat skulle forholde os til nye retningslinjer og måden at arbejde på.

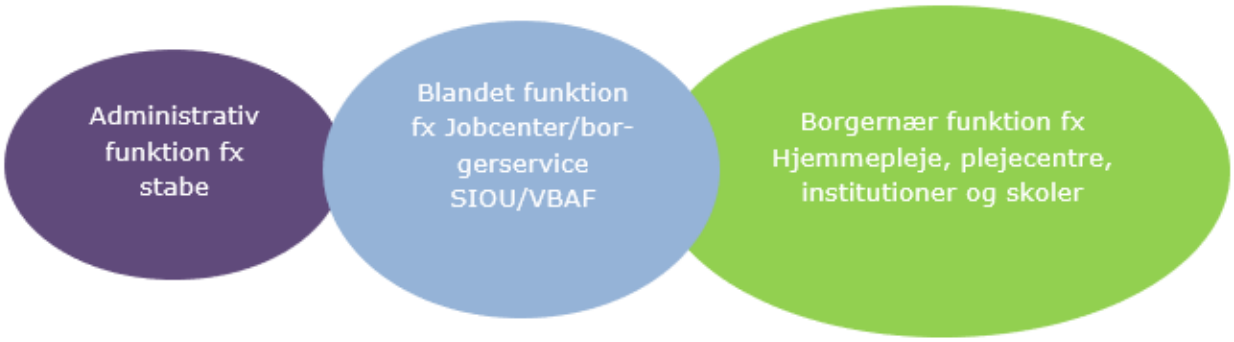
Der har fortsat været øget rengøring i hele organisationen, vi har skulle ansætte poder til at teste medarbejdere i dele af organisationen, samt indkøb og distribution af værnemidler rundt til organisationen.

Den interne og eksterne jobbank blev genoptaget for at tilføre flere hænder til de områder hvor der var behov.

Oven i alt ekstraarbejdet opstod der også nye måder at løse vores opgaver på. Det betød at der blev arbejdet med et nyt begreb 'det hybride arbejdsbegreb' og en delpolitik og vejledning hertil blev udarbejdet og præsenteret for Hovedudvalget og Økonomiudvalget i efteråret 2021.

Det centrale i det hybride arbejdsbegreb er muligheden for at kunne arbejde sammen på tværs af tid, rum og sted. Omdrejningspunktet er den attraktive arbejdsplads, det gode arbejdsmiljø og fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen, både for medarbejdere og arbejdspladsen. Det afgørende for, hvordan arbejdet tilrettelægges er den kerneopgave, man som medarbejder og leder er ansat til at løse. Det vil altid være kerneopgaven og ansvaret for løsningen heraf der er bestemmende for graden af fleksibilitet.

I Holbæk Kommune er kerneopgaven delt op således:



Målet med at have det hybride arbejdsliv, er at opnå en 'balanceret fleksibilitet' der er baseret på frivillighed, hvor der er taget højde for Løsning af kerneopgaven, Arbejdsfællesskabet i egen enhed, Samarbejdsflader på tværs, opad og udad, Den enkelte medarbejders trivsel og performance. Delpolitikken er suppleret med en 'vejledning om den hybride skærmarbejdsplads', der indeholder de nye skærmregler, gode råd til den hybride skærmarbejdsplads, hvordan man kan skabe struktur på dagens arbejdsopgaver når man arbejder hybridt, at man skal huske at være social med sine kollege, samt indlægge pauser og afslutte arbejdsdagen på en god måde, så den ikke flyder sammen med fritiden derhjemme.

Chefgruppens ambitioner

– mod på kerneopgaven

I foråret 2019 introducerede chefgruppen den nye strategiplan *'Chefgruppens ambitioner – mod på kerneopgaven'*. Strategiplanen er chefgruppens retning for, hvordan hele organisationen genopdager og udvikler kerneopgaven i de kommende år.

Chefgruppen har udvalgt fem ambitioner, som er afgørende for at udvikle vores kerneopgaver inden for rammerne af *'Holbæk i Fællesskab'* og *'En stærk medspiller'*.

Hvordan udvikler vi Holbæk Kommune til gavn for borgerne?

Hvordan bliver vi en dygtigere organisation?

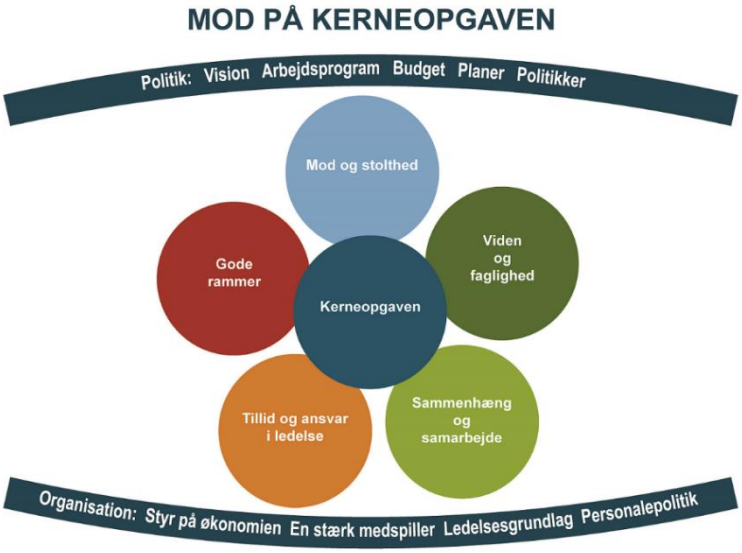
Hvordan gør vi vores arbejdspladser i Holbæk Kommune endnu bedre?

De fem ambitioner er:

1. *Mod og stolthed*
2. *Viden og faglighed*
3. *Sammenhæng og samarbejde*
4. *Tillid og ansvar i ledelse*
5. *Gode rammer*

Alle enheder og afdelinger skal arbejde med de fem ambitioner for at udvikle deres håndtering af kerneopgaven.

Fokus i 2020 har været på ambitionen *'Viden og faglighed'*. Chefområderne har hver især arbejdet med deres viden og faglighed. På baggrund af Coronaepidemien har der været fokus på, hvad vi som organisation kan tage med os i udviklingen af vores kerneydelser. Der er fortsat stor fokus på at videreudvikle 'Holbæk i tal' for at relevante data kan omsættes til viden om, hvad der går godt og mindre godt.



Chefgruppens arbejdsprogram

Chefgruppen blev i december 2021, enige om at have særligt fokus på tre områder i 2022.

De tre prioriterede områder er:

- Digitalisering og teknologi
- Rekruttering og fastholdelse
- Det sociale område

Der er nedsat en arbejdsgruppe for hver af områderne som de næste par år skal arbejde videre med de prioriterede områder og som på sigt skal implementeres i organisationen for at vi kan lykkes med vores kerneopgave.

DEL 2 - Holbæk Kommune i tal

1. Antal ansatte og ansættelsesformer

Over en halv million mennesker arbejder iflg. Kommunernes Landsforening (KL) på en kommunal arbejdsplads. De kommunale medarbejdere tæller alt fra lærere til social- og sundhedsassistenter, IT-medarbejdere, rengøringsassistenter, kantinemedarbejdere og mange, mange flere. De kommunalt ansatte udgør knapt en femtedel af det samlede danske arbejdsmarked og over halvdelen af det offentlige arbejdsmarked.

I Holbæk Kommune har vi i lighed med andre kommuner oplevet en udvikling i antal ansatte. Set over 10 år, er antal ansatte i 2021 dog 5,58% mindre end i 2012. Organisationen har oplevet en stigning på 572 ansatte fra 2017 til 2021 (2017 er det år, med laveste resultat i antal ansatte, målt ved udgangen af året), og siden 2017 er antallet af medarbejdere steget for hvert år. Fra 2020 til 2021, er antallet af ansatte steget med i alt 179 månedslønnede.

Stigning i antallet af månedslønnede medarbejdere fra 2020 til 2021 er i Holbæk Kommune målt til 3,58%, hvilket er relativt højt sammenlignet med 5 andre, udvalgte vestsjællandske kommuner. Ringsted Kommune oplevede en stigning på 3,08%, efterfulgt af Kalundborg Kommune (1,80%), Slagelse Kommune (0,61%), Odsherred Kommune (-0,20%) og Sorø Kommune (-2,63%).

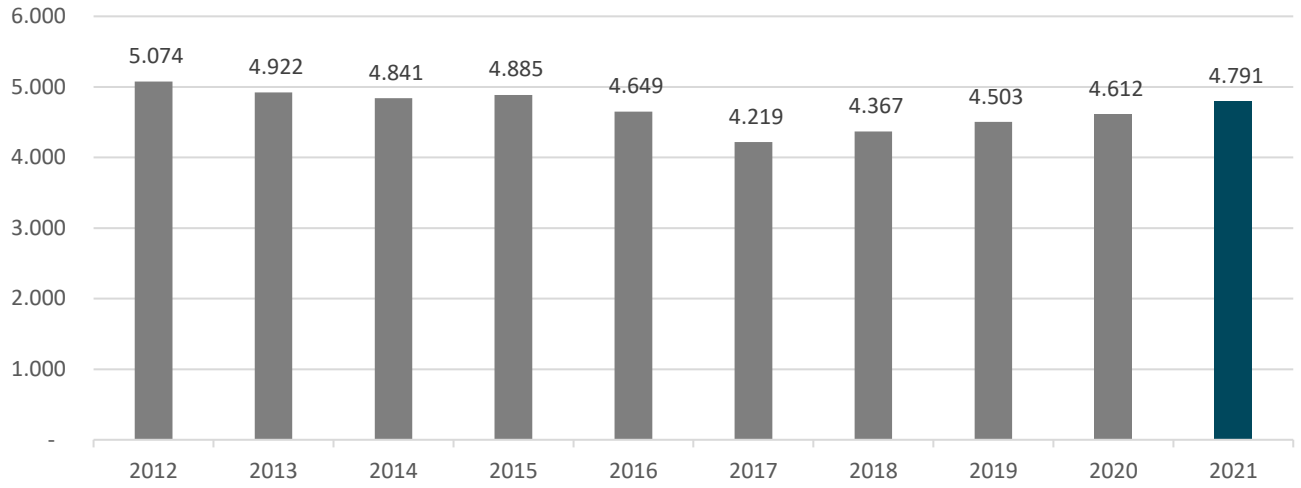
Opgørelsen af antal ansatte fordelt på kerneområder og stabe viser, at en del månedslønnede ansatte skiftede i 2021 organisatorisk tilknytning. Hovedårsagen er den organisationsændring som fandt sted, og hvis formål er at styrke socialområdet ved et selvstændigt kerneområde Social Indsats og Udvikling (SIOU). Til området er der hovedsageligt flyttet medarbejdere med opgaver i den sociale indsats for både børn, unge og voksne, fra kerneområderne Aktiv hele livet (AHLI), Læring og trivsel (LAER) samt UAUN (Uddannelse til alle unge). Men også kerneområderne Vækst og bæredygtighed (VBAF) og Arbejdsmarked, Uddannelse og Borgerservice (AUBO) har ændret sig ift. antallet af månedslønnede ansatte i 2021, med henholdsvis 10% og 78% stigning. Endelig er det værd at bemærke, at Holbæk Kommune i 2021 har oplevet en stigning i antallet af elever – fra 163 til 193, hvilket svarer til 18,41%

Opgørelsen af antallet af timelønnede ansatte er i nogen grad også påvirket af organisationsændringen, som nævnt før. Ved opgørelsen i slutningen af december er andelen af timelønnede højest i Kultur, Fritid og Ungeliv (KUFU = 45%), efterfulgt af Læring og trivsel (LAER = 31%) og Aktiv hele livet (AHLI = 21%) samt det ny kerneområde Social indsats og udvikling (SIOU = 20%). Antallet af fastansatte er også steget i 2021, som man kan se i figur 01.03.02.

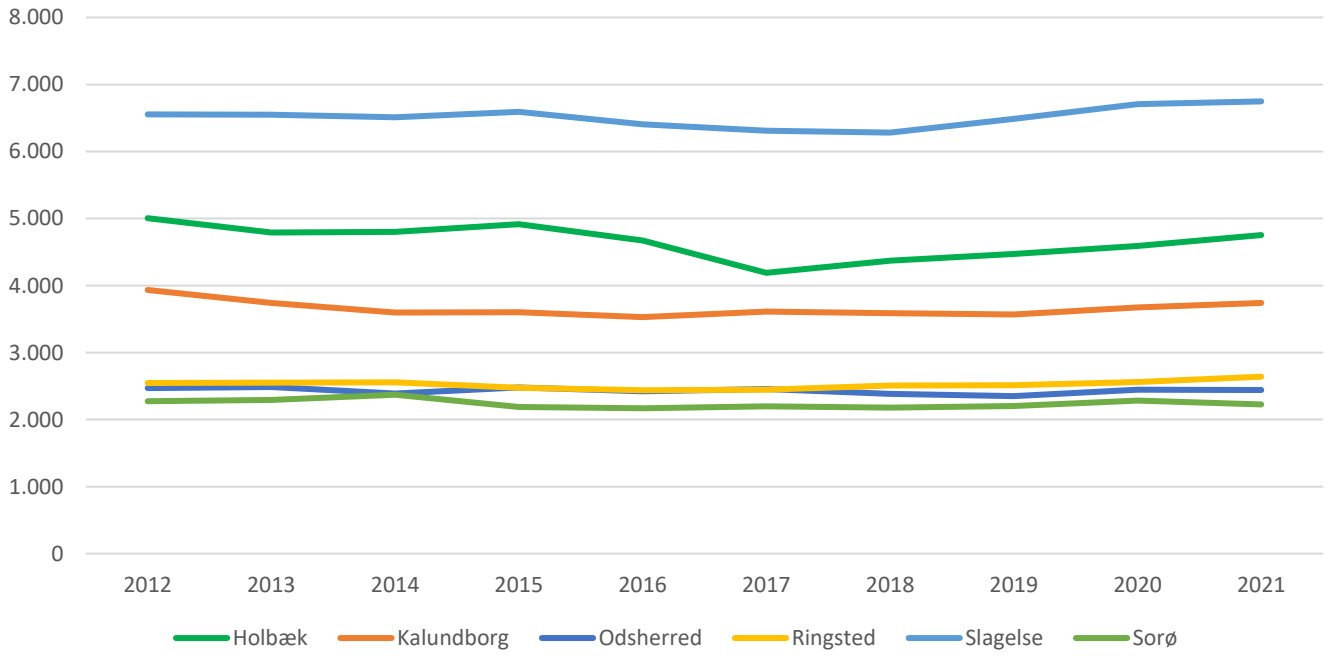
Ser man på antal ansatte fordelt på forskellige overenskomster (figur 01.05), så udgør akademikere, socialrådgivere og -formidlere samt administrative/IT-ansatte 18,6%. Lærere udgør 14,3%. Mens pædagoger samt pleje og omsorgsmedarbejdere udgør hele 51,7%. Tekniske og 'øvrige' udgør 15,4%.

Overenskomstgruppen ”Social og sundhedspersonale” har den største stigning i antallet af ansatte, nemlig 17%, hvilket svarer til 129 flere ansatte, når man sammenligner opgørelsen pr. 31-12-2020 og 31.12.2021. Stigningen i antal ansatte kan også mærkes et andet sted, nemlig på tilbagegangen i antallet af ansatte på særlige vilkår, som det kan ses i figur 01.07. Selvom der er kommet flere fleksjobber, så er antallet af personer i seniorjob, skånejob og integrationsstillinger/oplæring faldet til 0. Endelig skal det bemærkes, at andelen af ansatte med ikke vestlige baggrund er det højeste målt i en 10-årig periode, og med en 0.9% stigning fra 2020 til 2021.

Figur 01.00: Udvikling i antal månedslønnede ansatte (2012-2021)

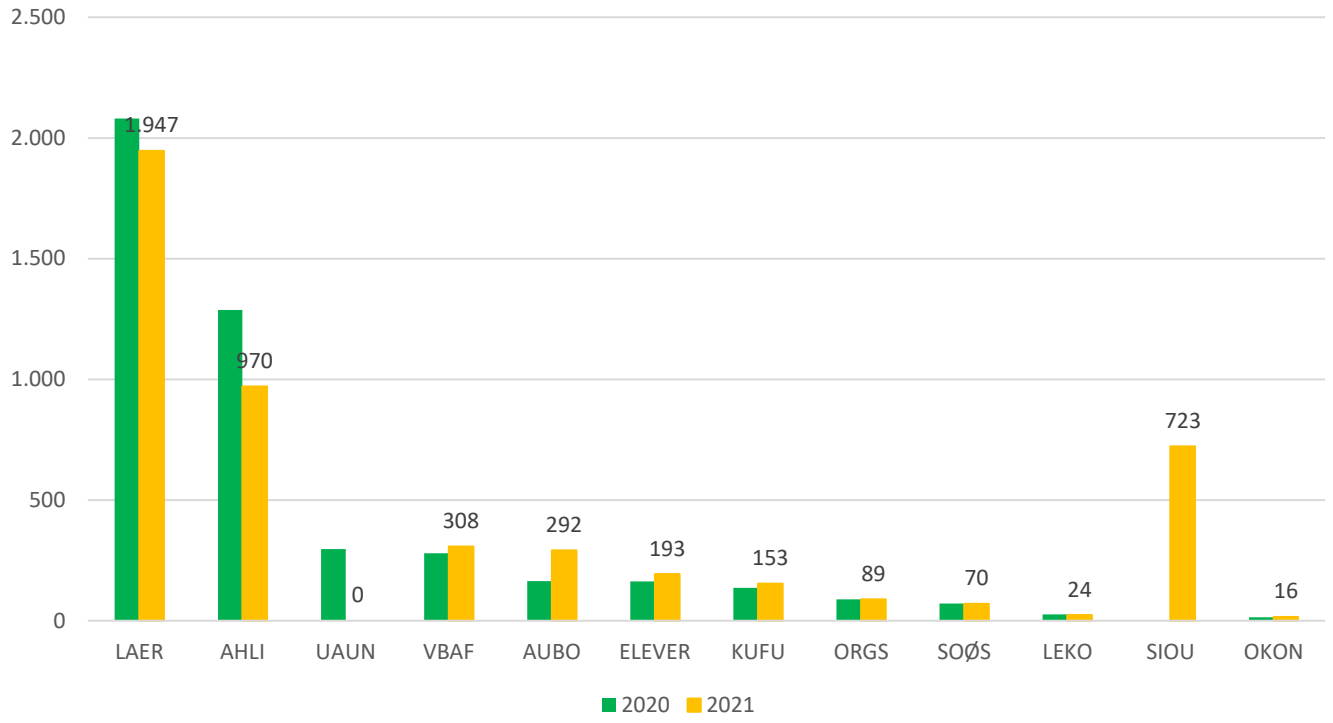


Figur 01.01: Udvikling i antal månedslønnede ansatte, sammenlignet med 5 vestsjællandske kommuner (2012-2021)

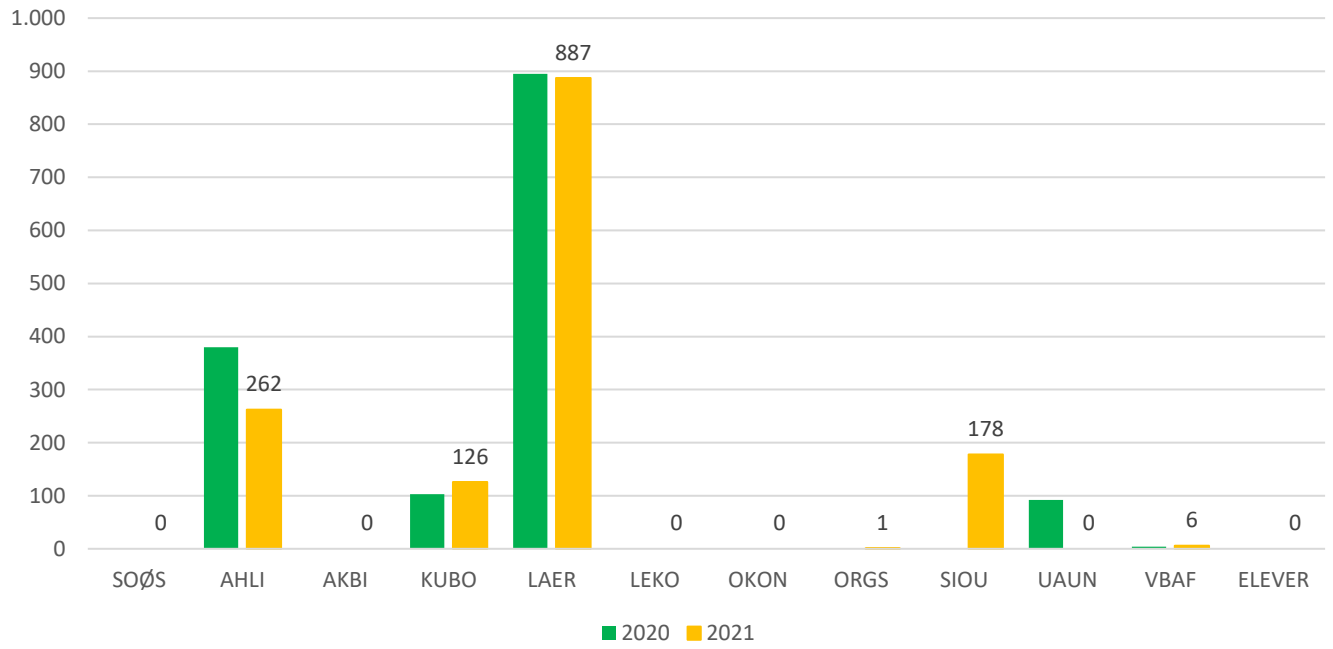


Antal indbyggere den 1. i 4.kvartal 2021 (Danmarks Statistik)
Holbæk Kommune – 72.662
Kalundborg Kommune – 48.430
Odsherred Kommune – 32.960
Ringsted Kommune – 35.133
Slagelse Kommune – 79.644
Sorø Kommune – 29.970

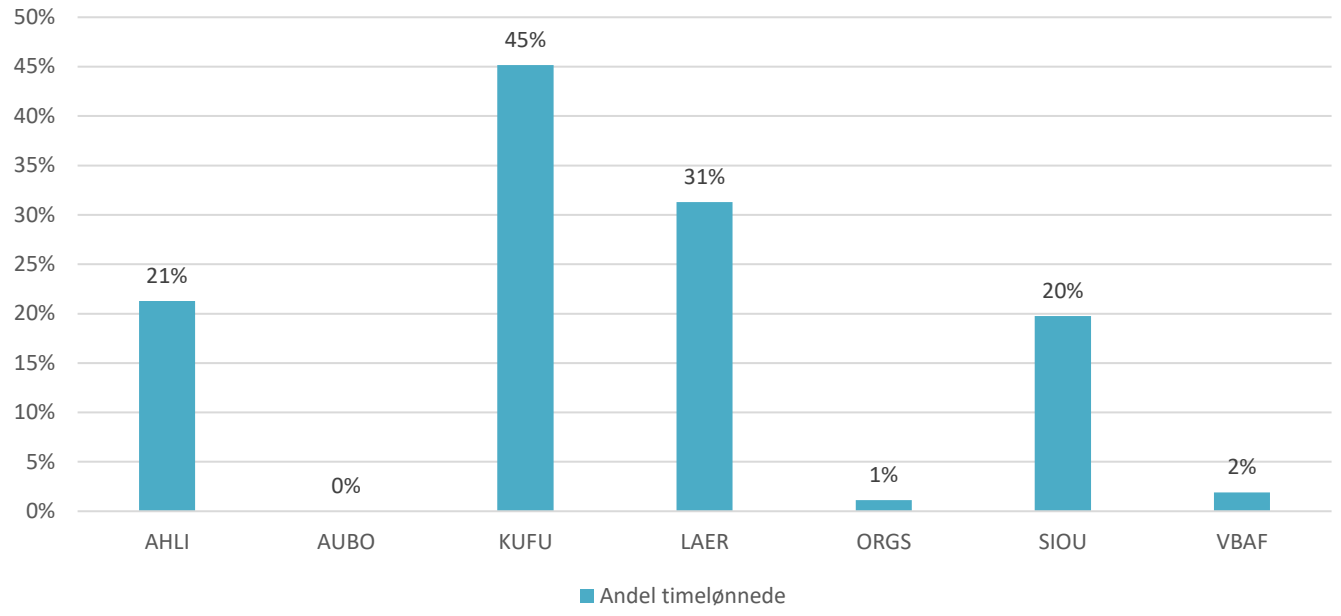
Figur 01.02: Antal ansatte pr. 31.12.2021 pr kerneområde (månedslønnede)



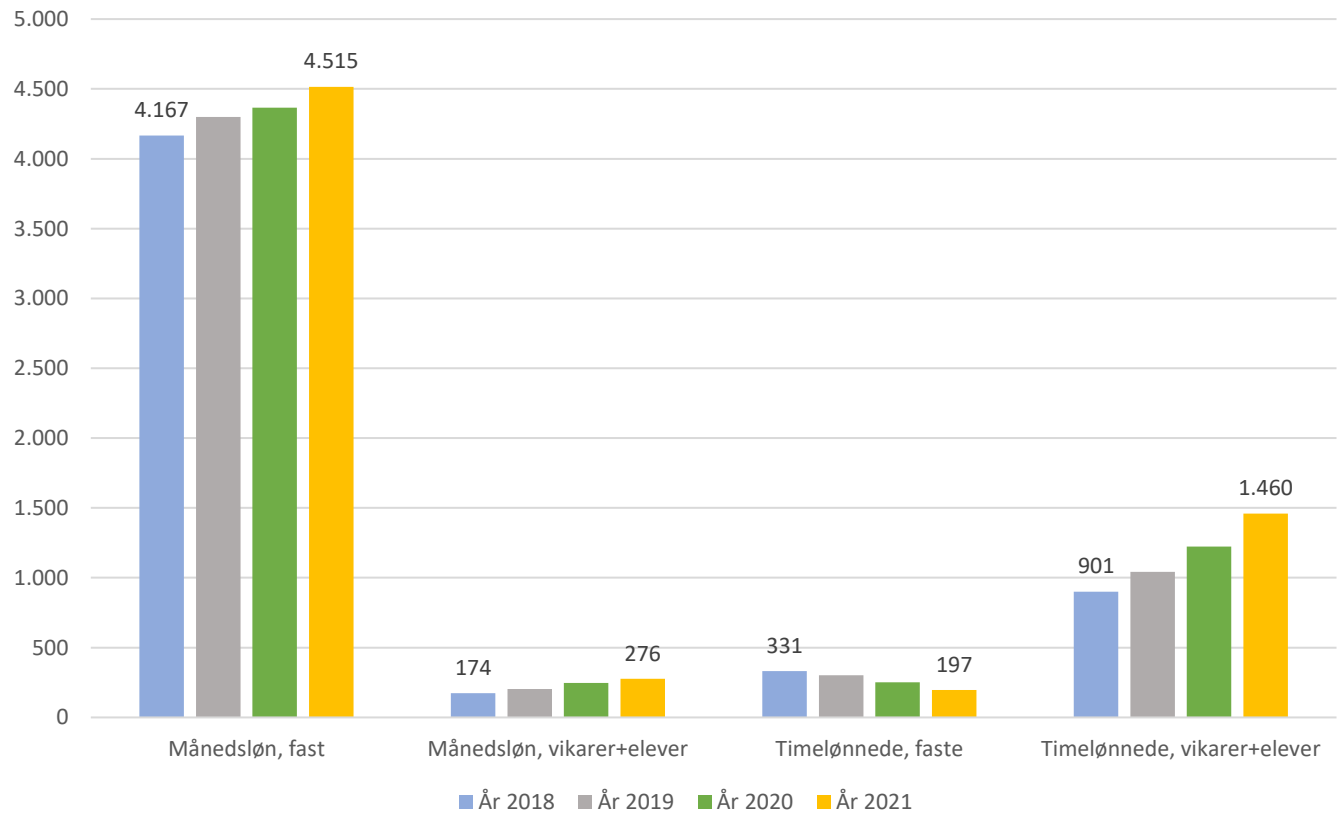
Figur 01.03: Antal timelønnede ansatte pr. 31.12.2021 pr. kerneområde



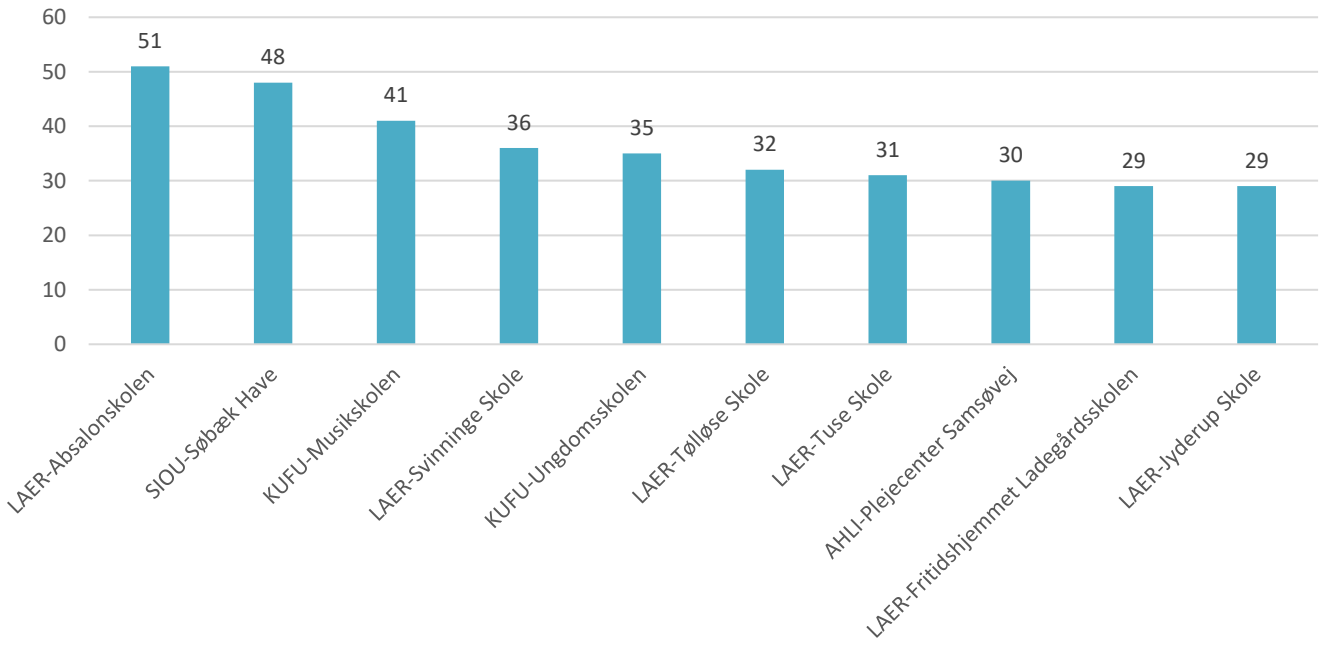
Figur 01.03.01: Andel timelønnede pr. kerneområde



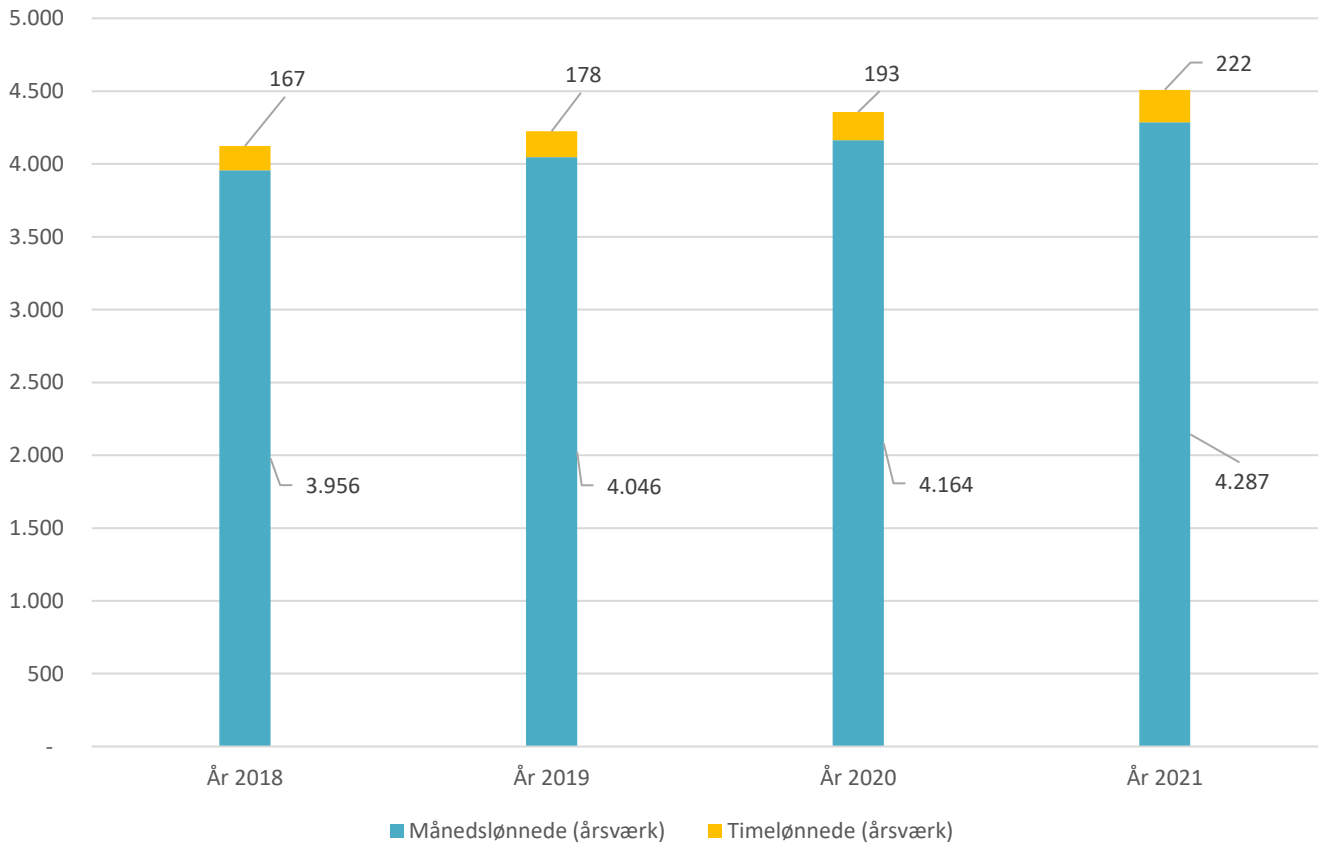
Figur 01.03.02: Antal fastansatte og vikarer/elever på hhv. månedsløn og timeløn - 2018-2021



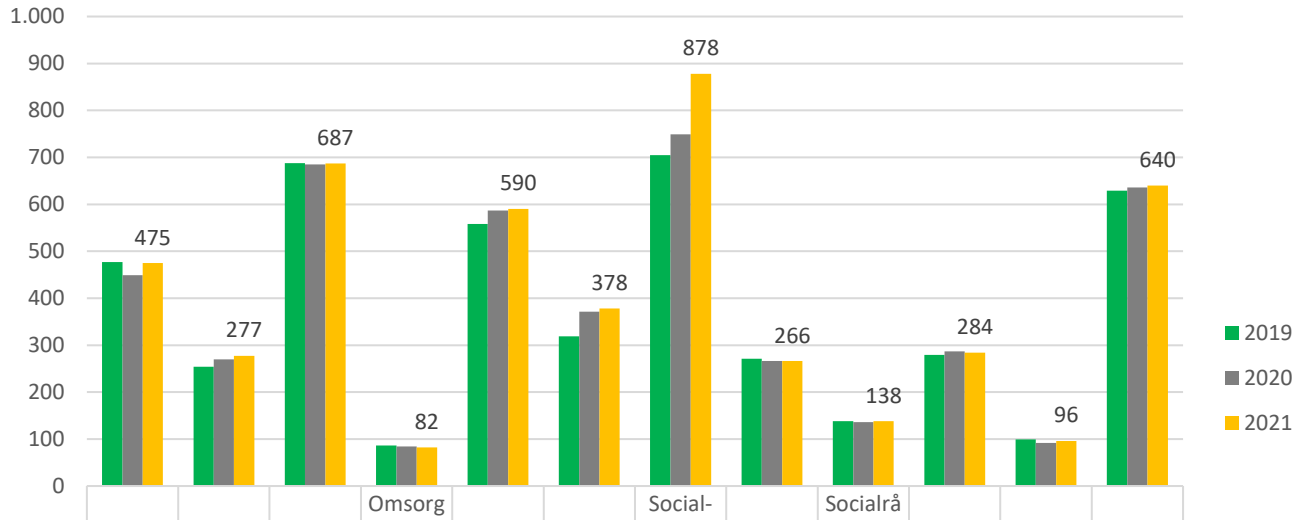
Figur 01.04: Antal ansatte - timeløn pr. 31.12.2021. Top 10 – enheder



Figur 01.04.01: årsværk fordelt på måneds- og timelønnede 2018-2021

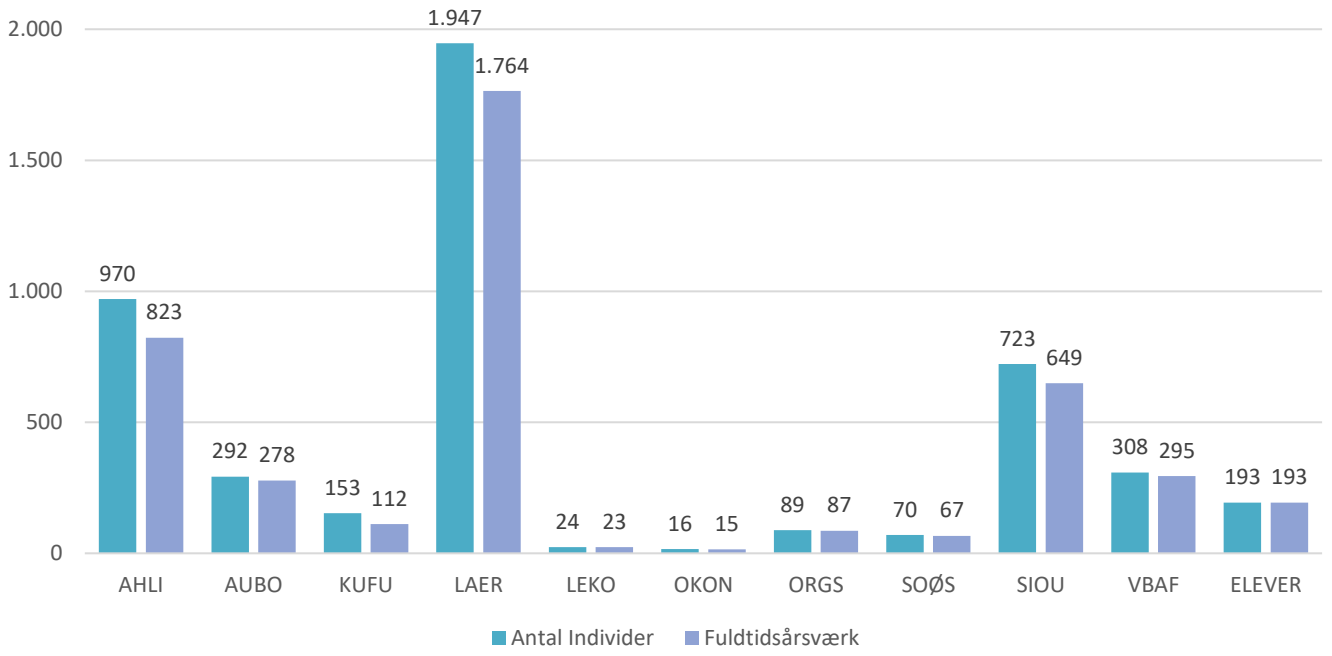


Figur 01.05: Antal ansatte i Holbæk Kommune fordelt på overenskomstgrupper



	Administration og IT	Akademikere	Lærere	Omsorgs- og Pædagogmedhjælpere	Pædagoger - Daginst.	Pædagogmedhjælpere	Social- og sundhedspersonale	Socialpædagoger	Socialrådgivere og Formidlere	Syge/sundhedslejersker	Teknisk Service	Øvrige overenskomster
2019	477	254	688	86	558	319	705	271	138	279	99	629
2020	449	270	685	84	587	371	749	266	136	287	92	636
2021	475	277	687	82	590	378	878	266	138	284	96	640

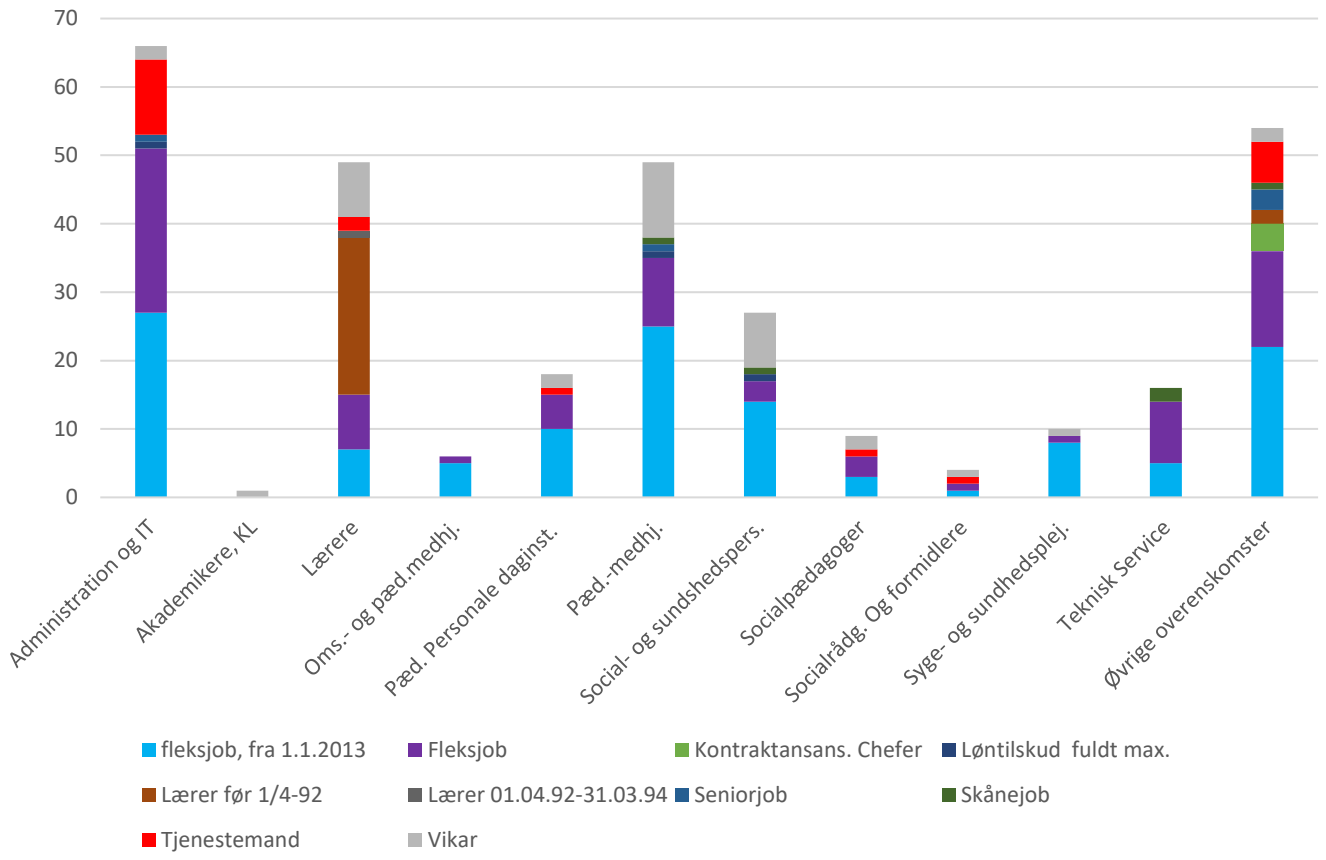
Figur 01.06: Antal ansatte (månedslønnede) sammenlignet med fuldtidsårsværk på kerneområderne



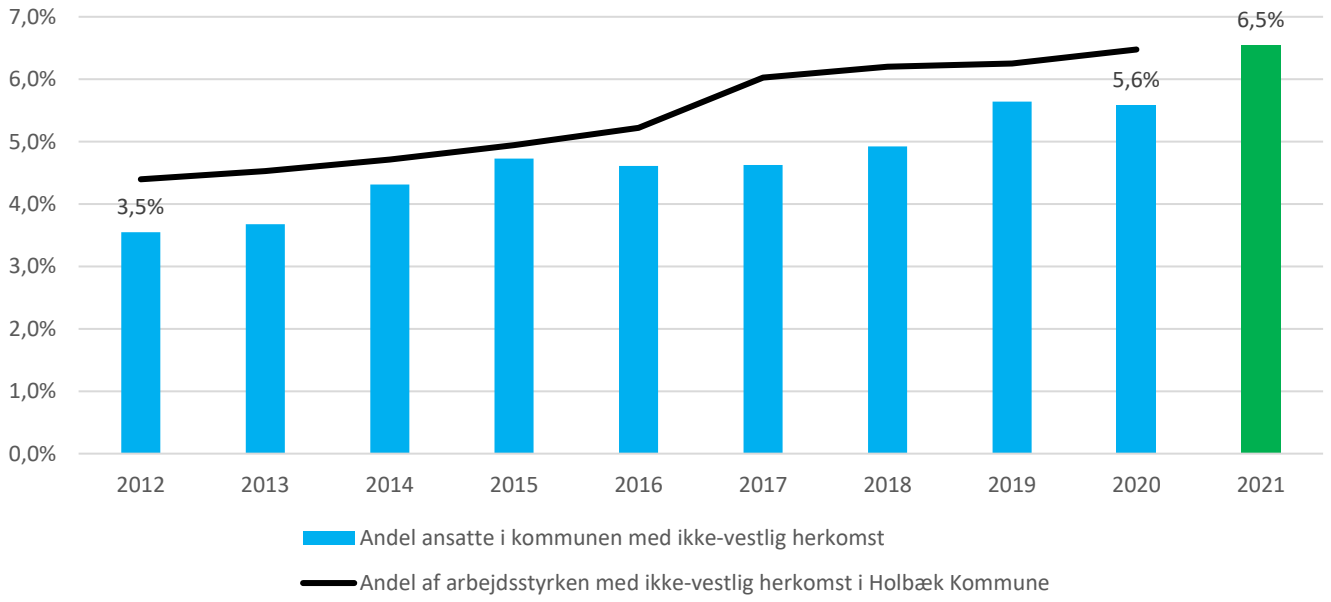
Figur 01.07: Udvikling i ansættelsesformer generelt

	Ansættelsesformer	2020	2021	Udvikling i antal ansatte
Overenskomstansatte	**Overenskomstansatte total**	**4.336**	**4.523**	**+187**
	Overenskomstansat	4084	4243	+159
	Efterindtægt af løn	1	0	-1
	Kontraktans. Chefer	5	4	-1
	Elev	207	238	+31
	Vikar	38	38	0
	Tilkaldevikar	1	0	-1
Tjenestemænd	**Tjenestemandsansatte total**	**64**	**48**	**-16**
	Tjenestemand	29	22	-7
	Lærer før 1/4-92	34	25	-9
	Lærer, 04.92-31.3.93	1	1	0
Ansatte på særlige vilkår	**Særlige vilkår total**	**212**	**220**	**+8**
	Løntilskud fuldt.max	3	3	0
	Integration/oplæring	4	0	-4
	Seniorjob	10	5	-5
	Skånejob	9	5	-4
	Fleksjob, fra 1.1.13	102	127	+25
	Flex job	84	79	-5
	Flexjob, puljen	0	1	+1
	Hovedtotal	**4.612**	**4.791**	**179**

Figur 01.08: Ansættelsesformer fordelt på udvalgte overenskomstområder (minus overenskomstansatte)



Figur 01.09: Andel af ansatte i Holbæk Kommune med ikke-vestlig herkomst



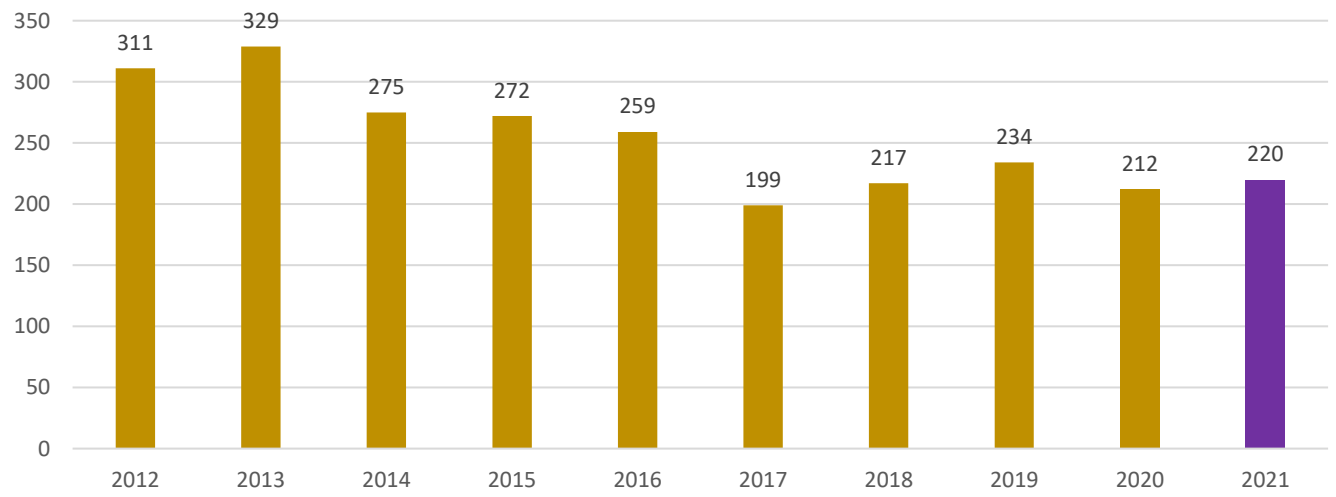
2. Ansatte på særlige vilkår

Antallet af ansatte på særlige vilkår har ved udgangen af 2021 været på 220 personer, hvilket er en begrænset stigning på 8 personer fra 2020. Hele 109 personer skiller resultatet i 2021 fra resultatet i 2013, som blev året med højeste antal ansatte på særlige vilkår.

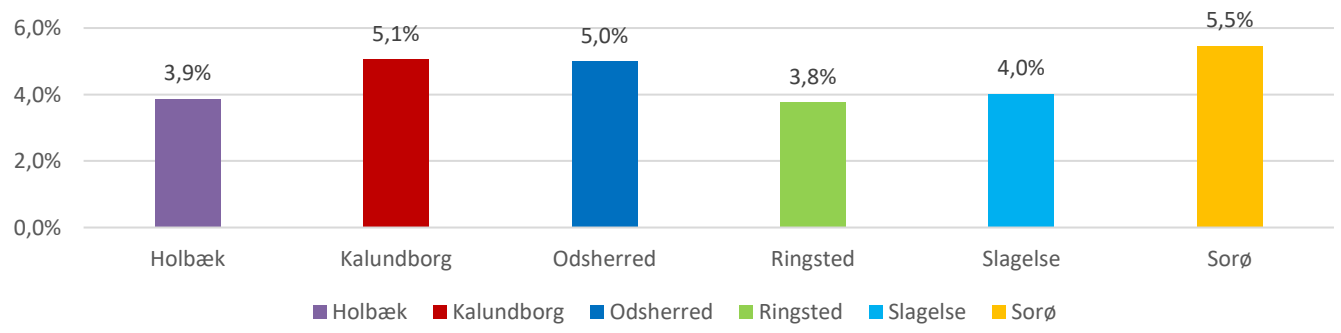
Som vi ser i figur 2.01, så ligger Holbæk Kommune på næstsidste plads, opgør man andelen af ansatte på særlige vilkår og sammenligner de udvalgte 5 vestsjællandske kommuner (Kalundborg, Odsherred, Ringsted, Slagelse, Sorø).

Ansatte på særlige vilkår varetager funktioner i både stabe og kerneområder. Det højeste antal er ansat på kerneområdet Lærings og trivsel (LAER), med fleksjob fra 1.1.13 som den ordning med flest ansatte.

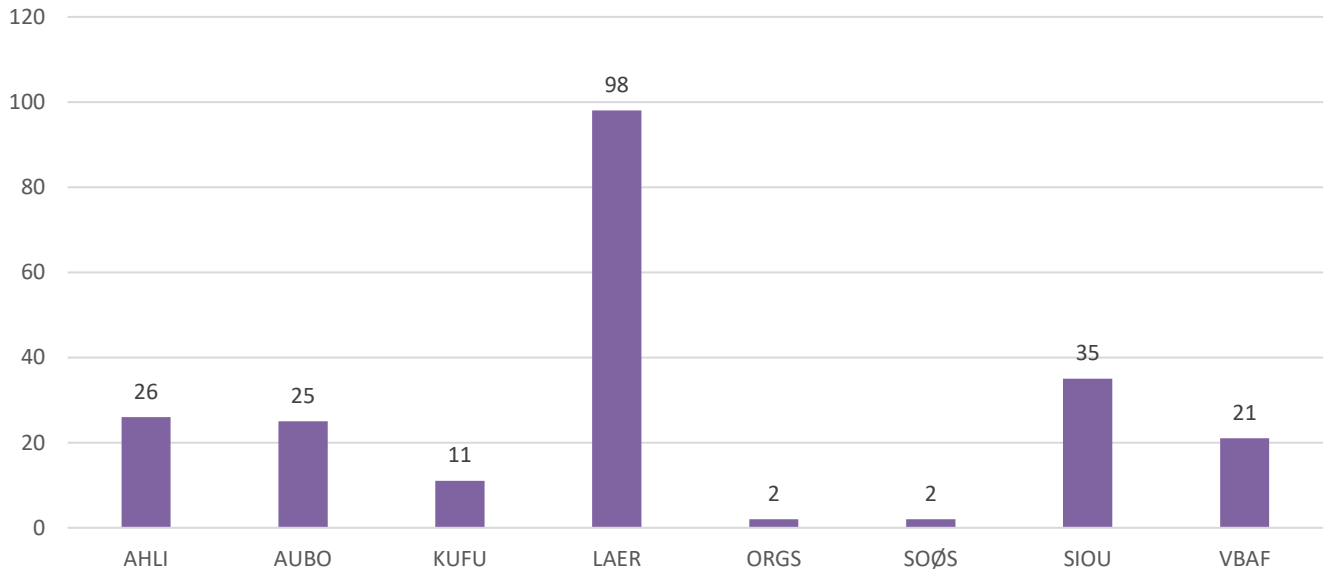
Figur 02.00: Ansatte på særlige vilkår i Holbæk Kommune 2012-2020



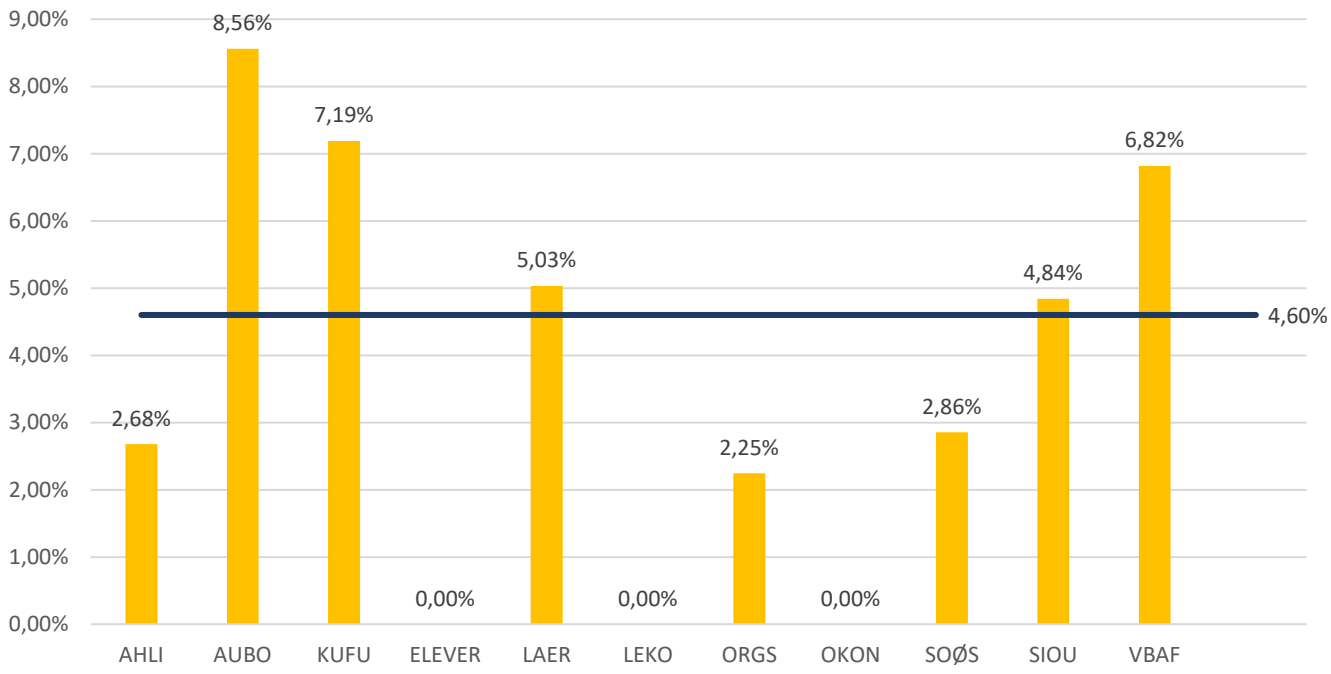
Figur 02.01: Andel af ansatte på særlige vilkår per 31.12.2021 i pct. sammenlignet med 5 omegnskommuner



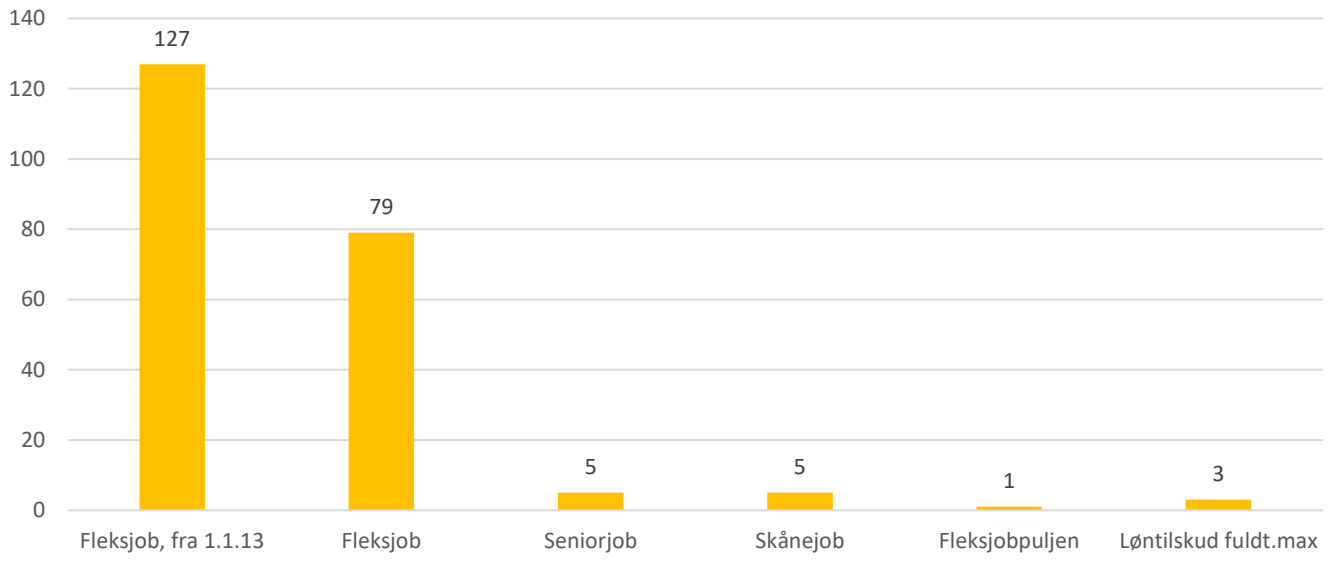
Figur 02.02: Ansatte på særlige vilkår pr. 31.12.2021 - fordelt på kerneområder



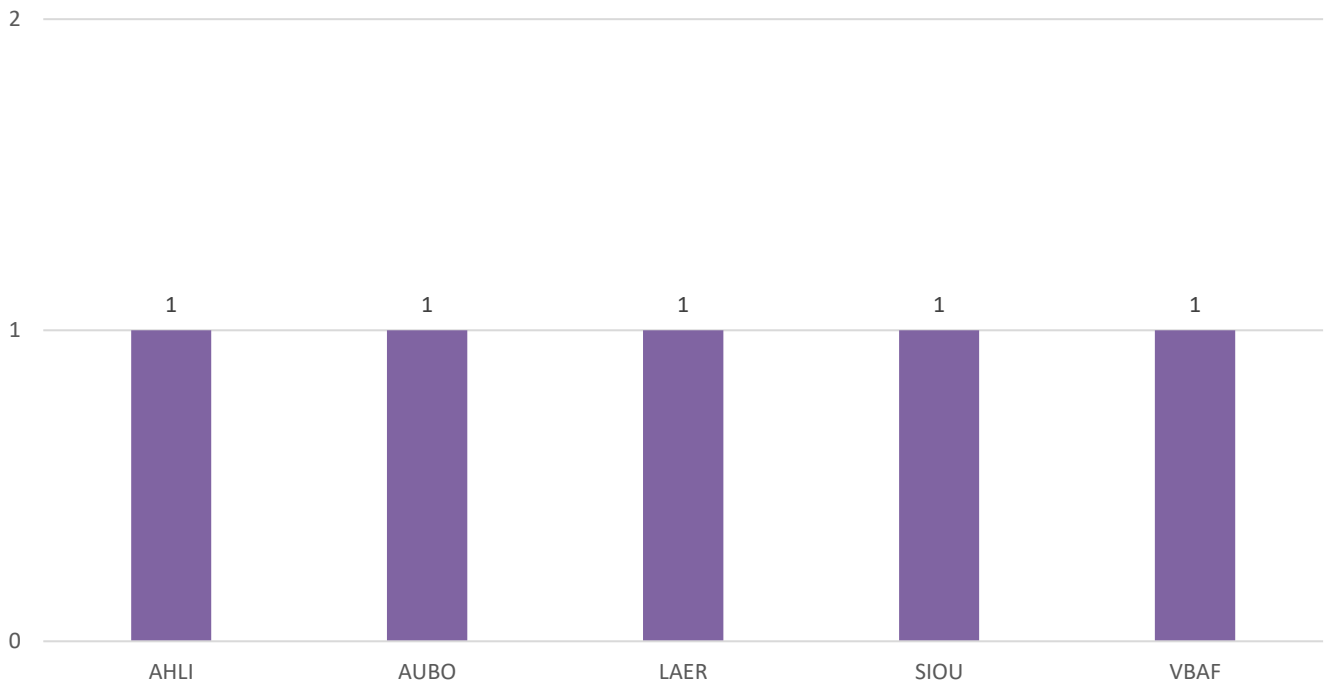
Figur 02.03: Andel ansatte på særlige vilkår i pct. af total antal ansatte per 31.12.2021 - på kerneområde



Figur 02.04: Ansatte på særlige vilkår - fordelt på ordninger



Figur 02.05: Antal ansatte i seniorjob pr. 31.12.2021 - fordelt på relevante kerneområder



3. Køn

Kønsfordelingen blandt ansatte i Holbæk Kommune er nogenlunde stabilt, når man ser på oversigten for de sidste 10-år. Dog er der en svag tendens siden 2018, nemlig at andelen af mænd falder år for år. Der er ansat ca. 4 gange så mange kvinder som mænd i Holbæk Kommune og denne fordeling ses også i de 5 vestsjællandske kommuner (Kalundborg, Odsherred, Ringsted, Slagelse, Sorø).

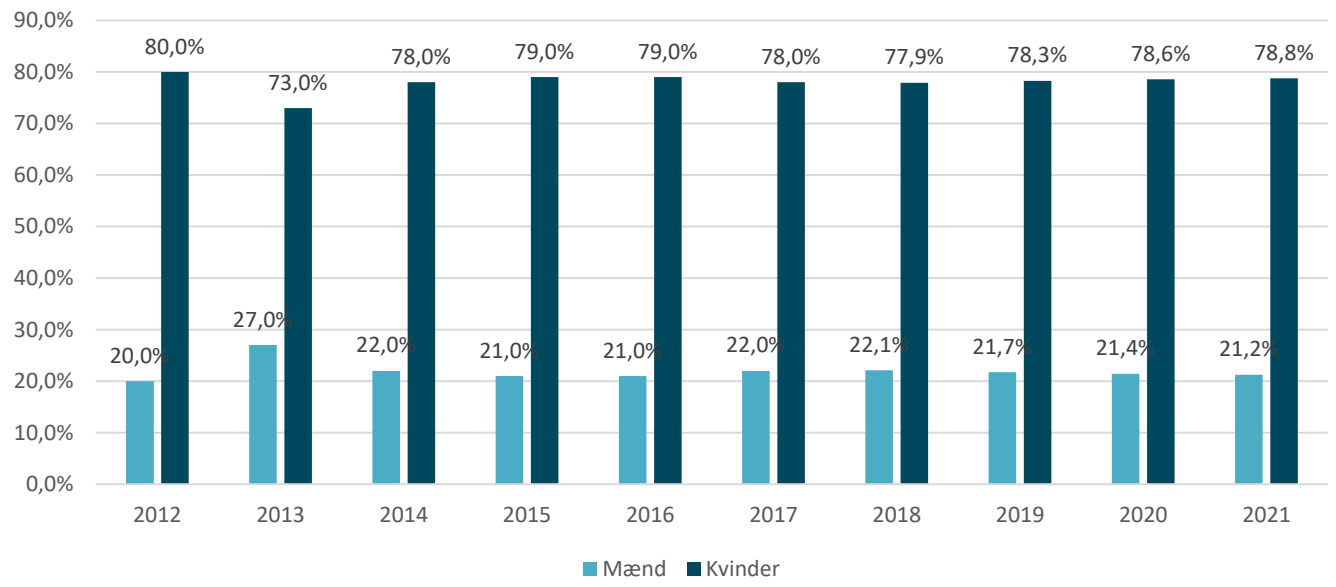
Vækst og bæredygtighed (VBAF) har som det eneste kerneområde flere mænd end kvinder ansat. For de øvrige kerneområder er andelen af mænd 8-46%, og andelen af kvinder 54-92%. Kønsfordelingen i stabene (Ledelsessekretariatet og Kommunikation, Organisationsservice samt Økonomi) er omtrent ligelig.

På alle overenskomstgrupper, bortset fra "Teknisk Service", er der ansat betydeligt flere kvinder en mænd. Det gælder også for "Administration og IT", samt for akademikere. Ser man på ledelsesniveau, så er der på direktionsniveau ansat flere mænd end kvinder, mens det på chefniveau og niveau 4 er ca. ligeligt fordelt mellem kønnene. Blandt niveau 5 og 6-ledere samt hos medarbejdere, er der betydeligt flere kvinder end mænd.

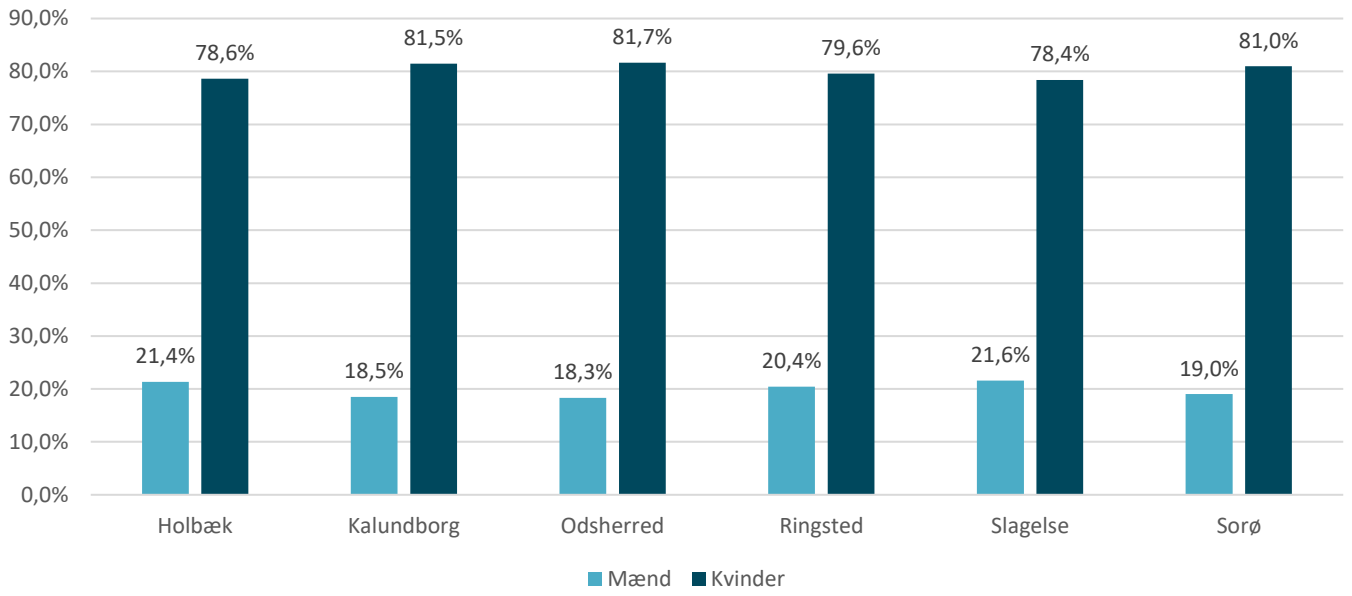
Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid fordelt på køn er hhv. 33,96 timer for kvinder og 34,59 timer for mænd. Forskellen mellem kønnene er relativ lav undtagen i KUFU, hvor forskellen er lidt over 3 timer om ugen. Den gennemsnitlig ugentlig arbejdstid fordelt på kerneområder varierer fra 27,12 timer hos KUFU til 35,23 timer hos AUBO. (36,0 hos OKON).

40% af de ansatte kvinder, og 42% af de ansatte mænd er over 50 år. Aldersfordelingen blandt kvinder og mænd adskiller sig derfor ikke væsentligt fra hinanden.

Figur 03.00: Kønsfordeling i Holbæk Kommune 2012-2021 (procentandel - månedslønnede)

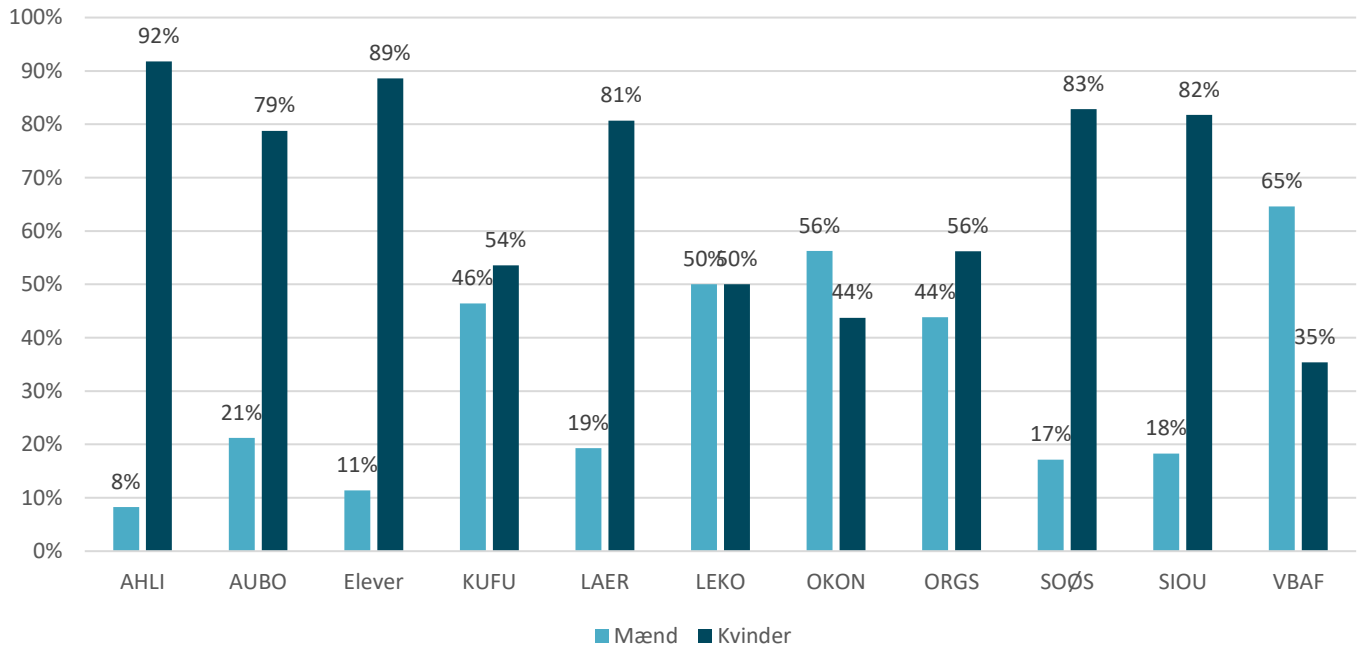


Figur 03.01: Kønsfordeling 2021 - Benchmark med udvalgte kommuner

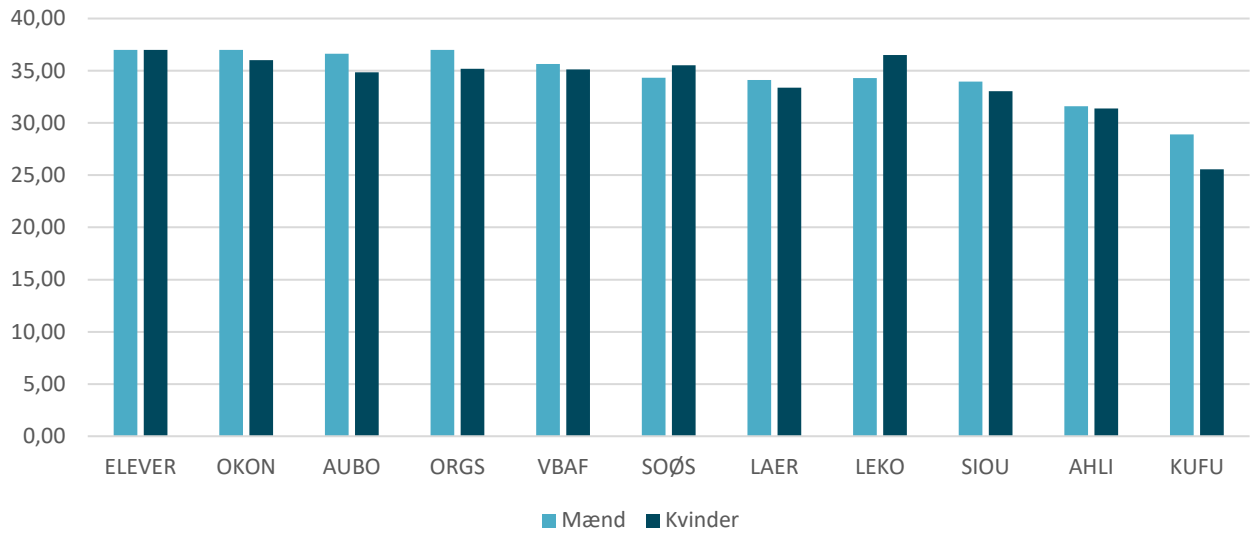


(NB: forskellen i data ift. Holbæk i figur 03.00 og 03.01, skyldes forskellige datakilder, hhv. Holbæk i tal (internt) og Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (www.krl.dk))

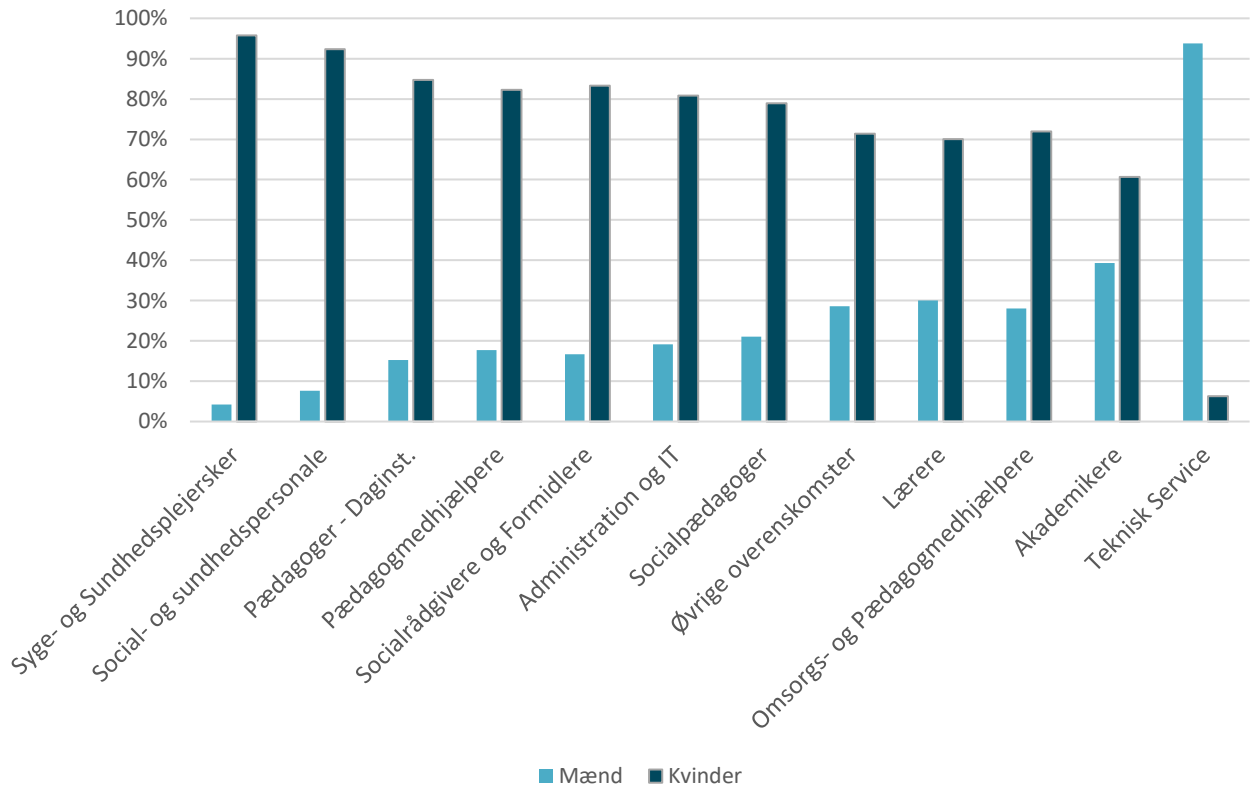
Figur 03.02: Kønsfordeling i Holbæk i 2021 - fordelt på kerneområder



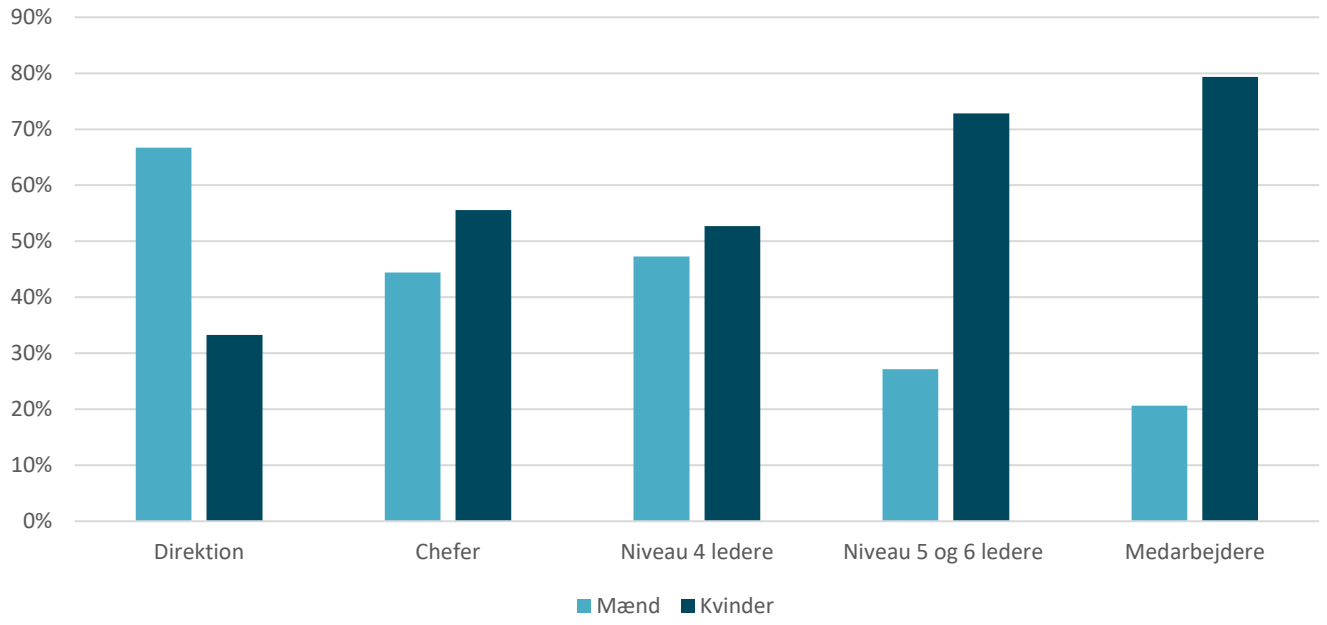
Figur 03.03: Gennemsnitlig ugentlige timetal fordelt på køn og kerneområde



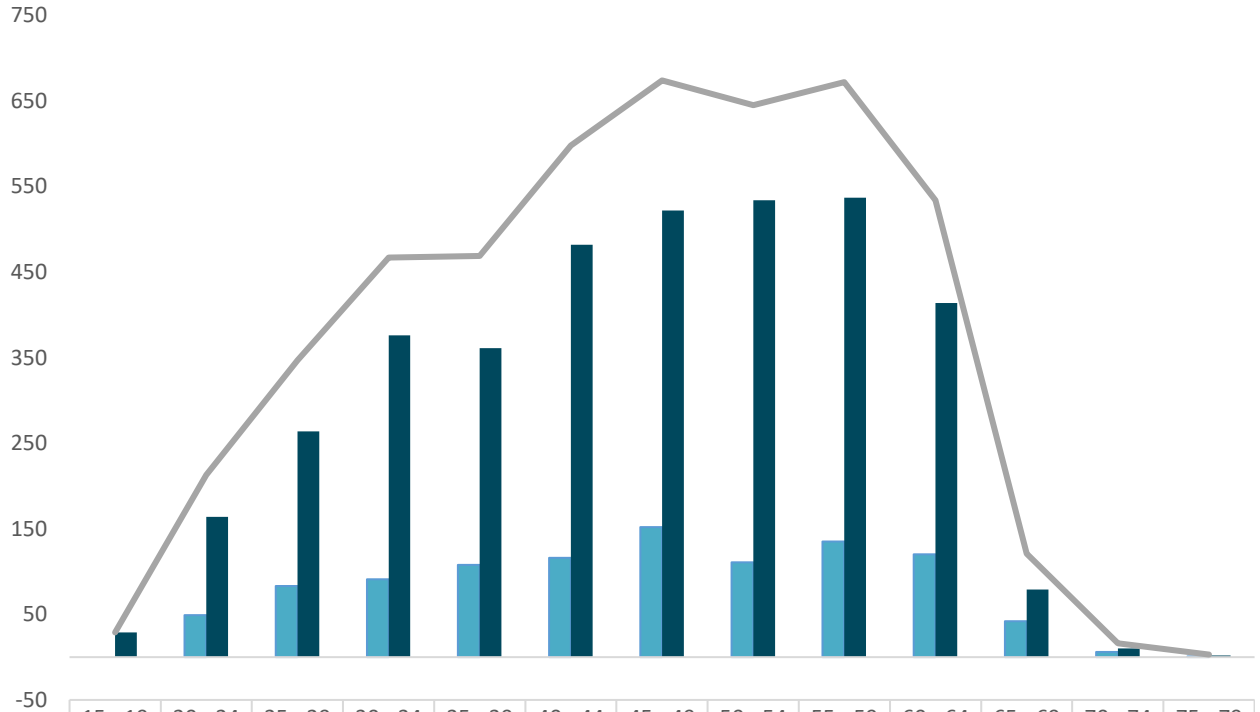
Figur 03.04: Kønsfordeling pr. 31.12.2021 på overenskomstgrupper (procentandel)



Figur 03.05: Kønsfordeling i pct. på ledelsesniveau pr. 31.12.2021



Figur 03.06: Kønsfordeling på aldersgrupper i Holbæk Kommune pr. 31.12.2021



	15 - 19 år	20 - 24 år	25 - 29 år	30 - 34 år	35 - 39 år	40 - 44 år	45 - 49 år	50 - 54 år	55 - 59 år	60 - 64 år	65 - 69 år	70 - 74 år	75 - 79 år
Mand	0	49	83	91	108	116	152	111	135	120	42	6	1
Kvinde	29	164	264	376	361	482	522	534	537	414	79	10	2
Total	29	213	347	467	469	598	674	645	672	534	121	16	3

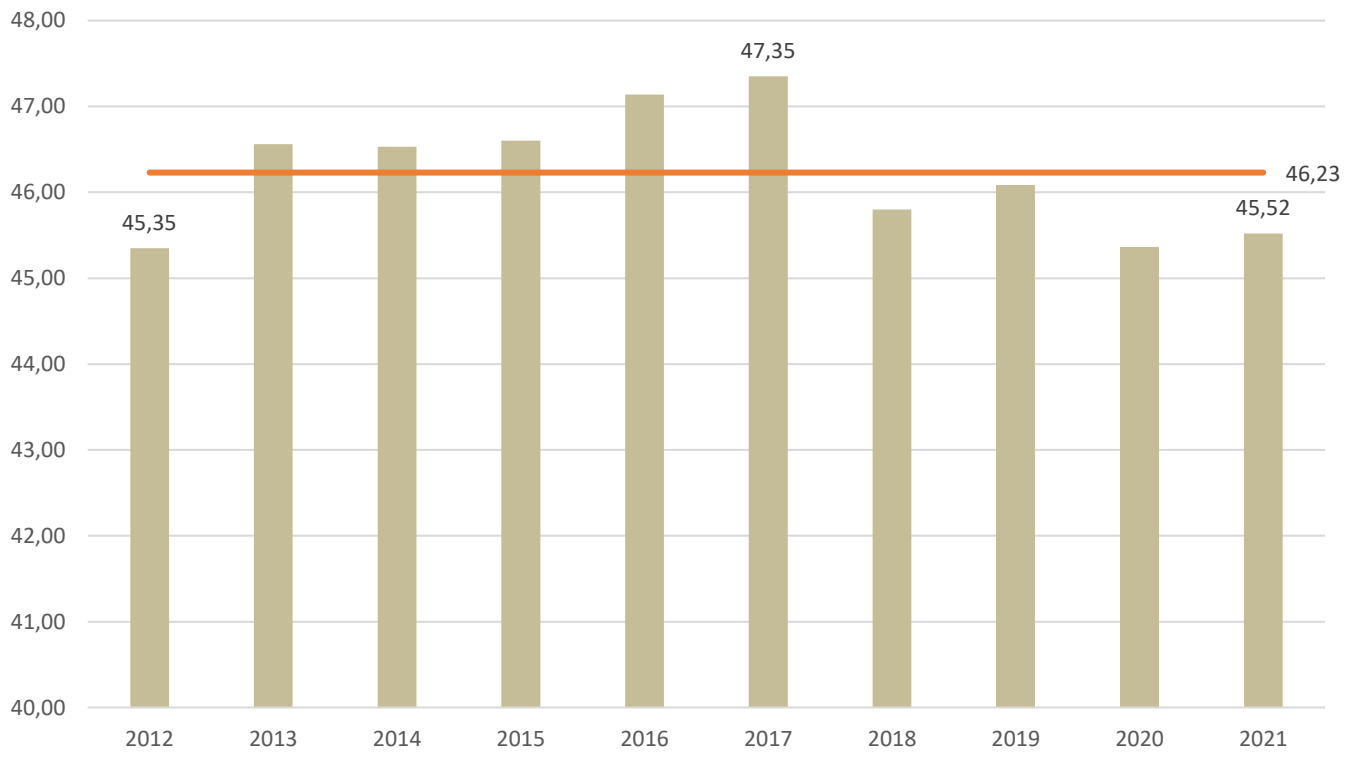
4. Alder

Gennemsnitsalderen i 2021 er uændret i forhold til 2020. Set over 10 år, har gennemsnitsalderen for ansatte været stigende fra 2012 - 2017, og faldt derefter i 2018. Set over hele perioden har gennemsnitsalderen for ansatte i Holbæk Kommune været 46,23 år.

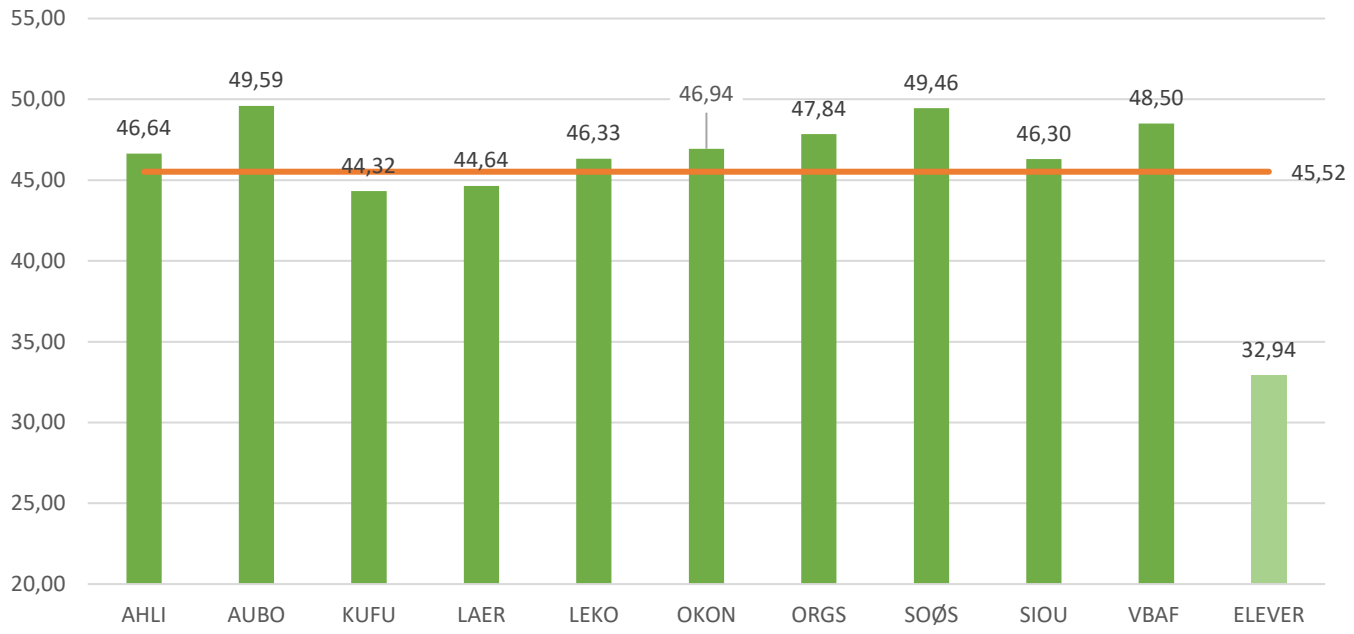
En lille variation i gennemsnitsalderen kan spores hvis man ser på alder på kerneområde-niveau. Mindste gennemsnitsalder er hos Kultur, Fritid og Ungeliv (KUFU = 44,32 år) og største er hos Arbejdsmarked, Uddannelse og Borgerservice (AUBO = 49,59). Forskellen er på 5,27 år. Derudover ligger eleverne naturligvis lavest, dog med en gennemsnitsalder på 32,94 år.

Set på overenskomst, er gennemsnitsalderen lavest hos "Pædagogmedhjælpere" og højeste er hos "Teknisk Service". Forskellen er på 13,43 år. "Administration og IT" samt "Socialpædagoger" ligger også højt, mens øvrige grupper er tæt på gennemsnittet 45,52 år. Andelen af medarbejdere under 30 år, og andelen af medarbejdere over 54 år er nogenlunde stabilt de sidste fire år (2018-2021).

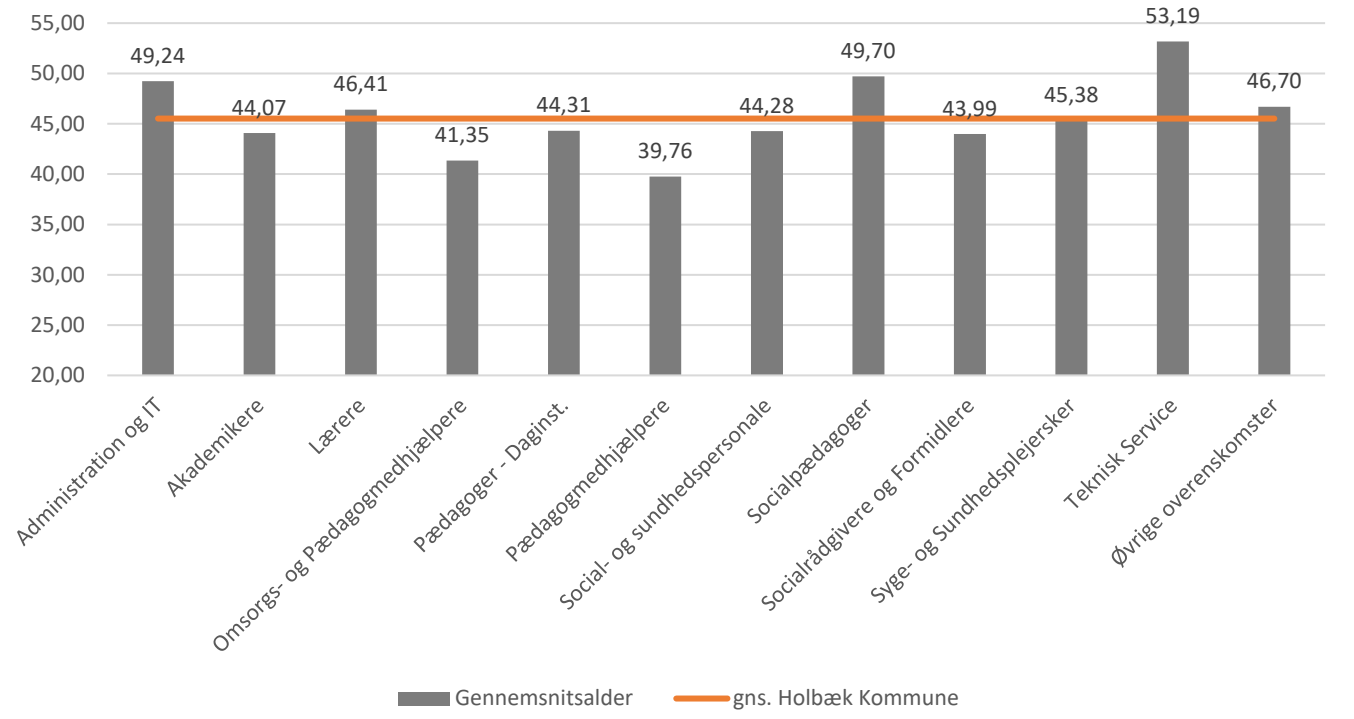
Figur 04.00: Udvikling i gennemsnitsalder 2012-2021



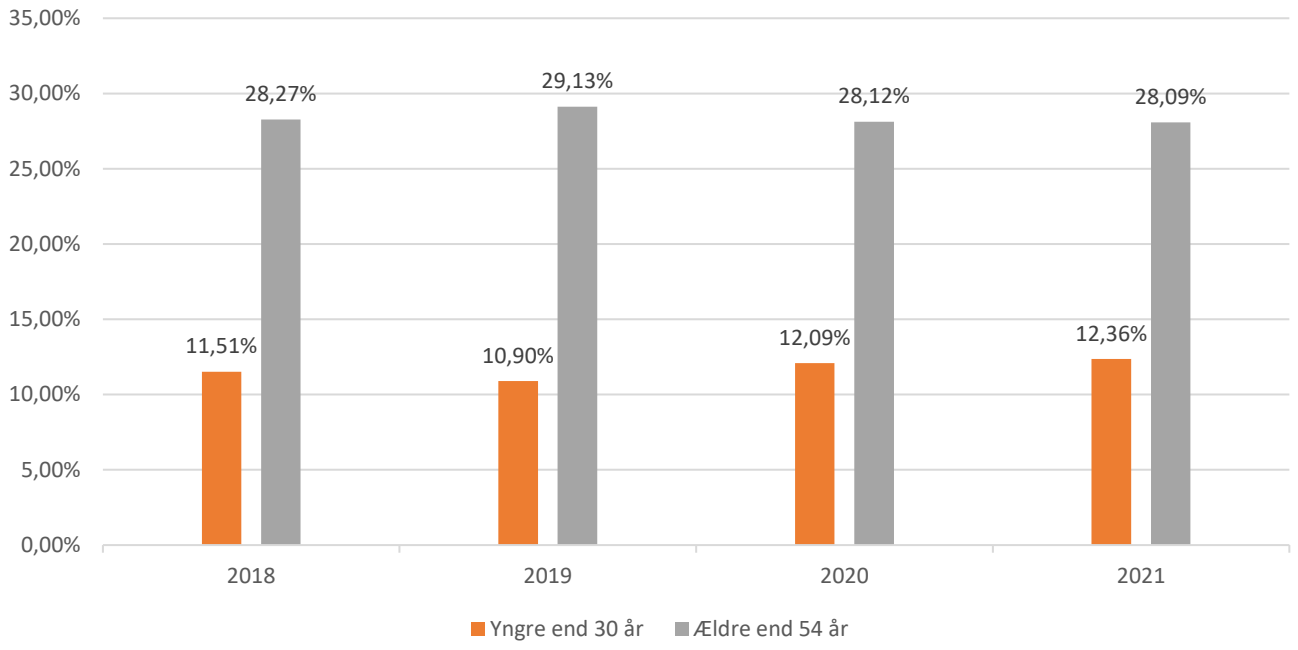
Figur 04.01: Gennemsnitsalder pr. 31.12.21 fordelt på kerneområde



Figur 04.02: Gennemsnitsalder pr. 31.12.21 fordelt på overenskomst



Figur 04.03: Procentvis fordeling af yngste og ældste medarbejdere i årene 2018-2021

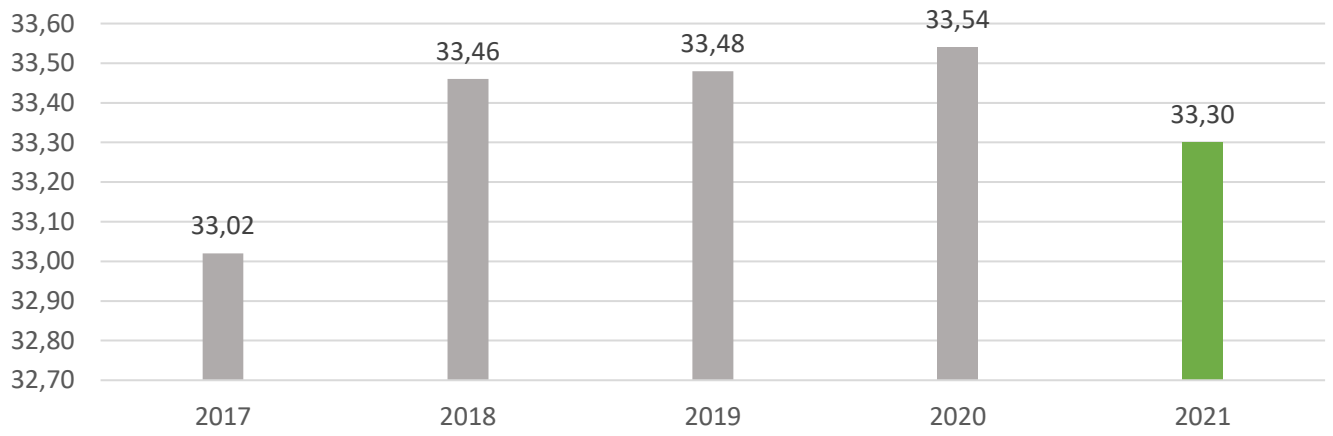


5. Beskæftigelsesgrad

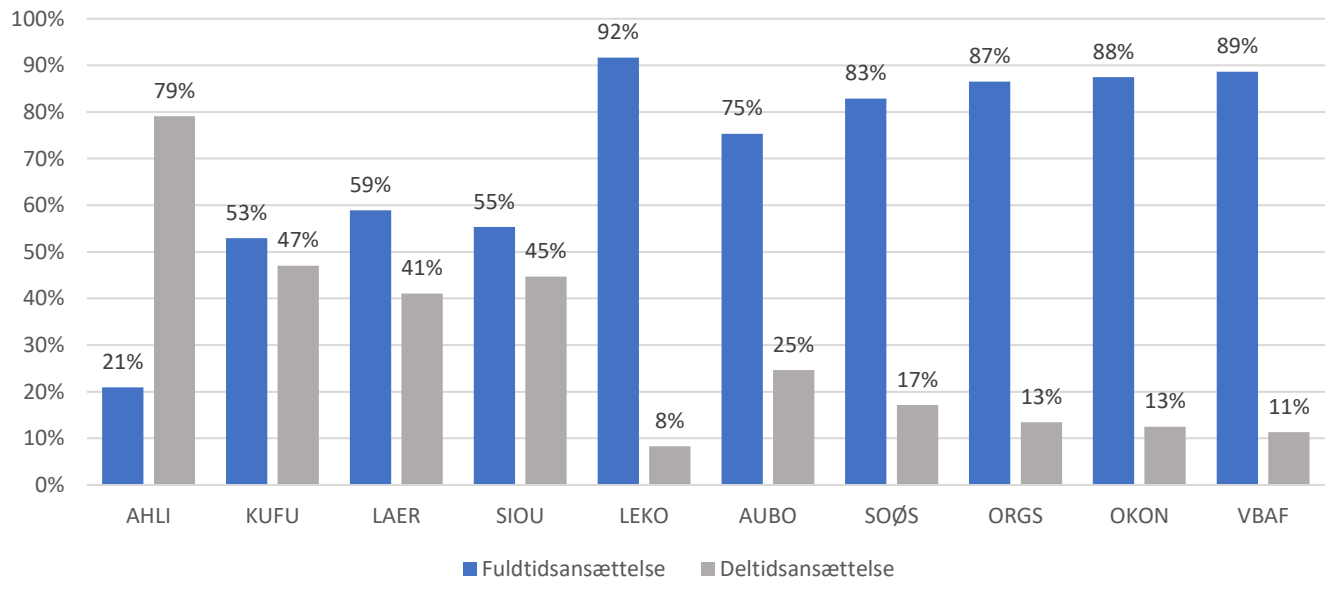
Efter en stigning i det gennemsnitlige ugentlige timetal fra 2017 - 2020, er der i 2021 sket et fald i det gennemsnitlige timetal med hvad der svarer til ca. 15 minutter.

Der er stor variation i fordelingen af fuldtids- og deltidsansatte kerneområderne imellem. Hos Vækst og bæredygtighed (VBAF) er det kun 11% som er ansat på deltid, mens det hos Aktiv hele livet (AHLI) er hele 79% af de ansatte som er på deltid. Sidstnævnte bl.a. på grund af de mange timelønnede medarbejdere. Samlet set er der en væsentlig større andel af de kvindelige end af mandlige ansatte, som er på deltid. Kerneområdet Aktiv hele livet (AHLI) har en højere andel af deltidsansatte end fuldtidsansatte, både når det gælder kvinder og mænd. Ellers er der generelt en større andel af fuldtidsansatte i de andre kerneområder for både mænd og kvinder.

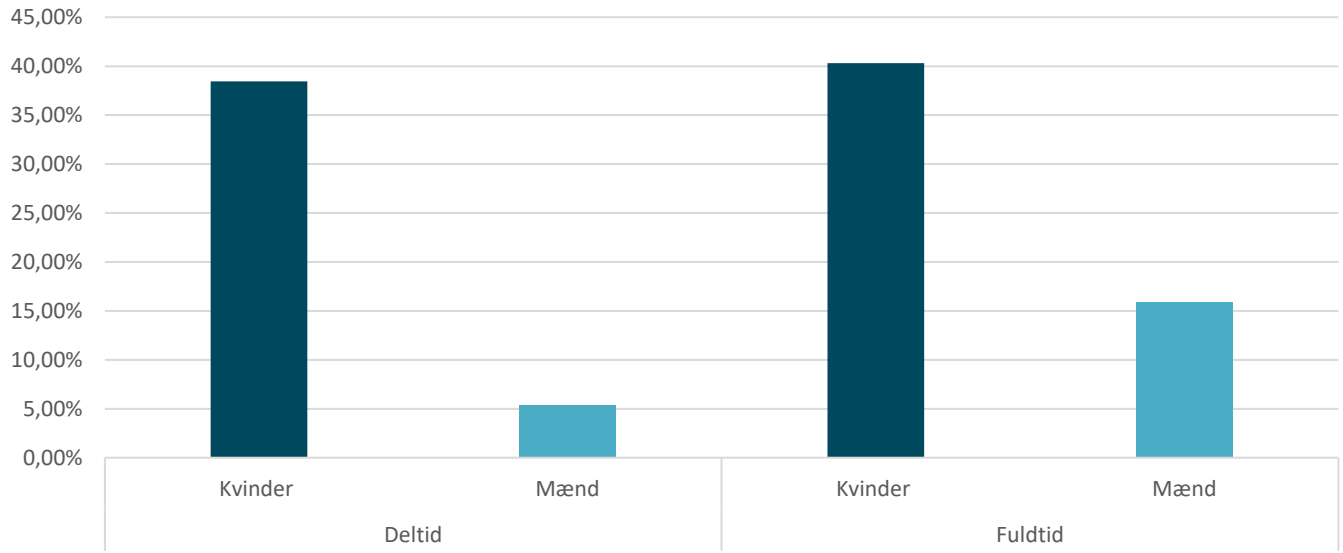
Figur 05.00: Udvikling i gennemsnitlig ugentlig timetal for månedslønnede



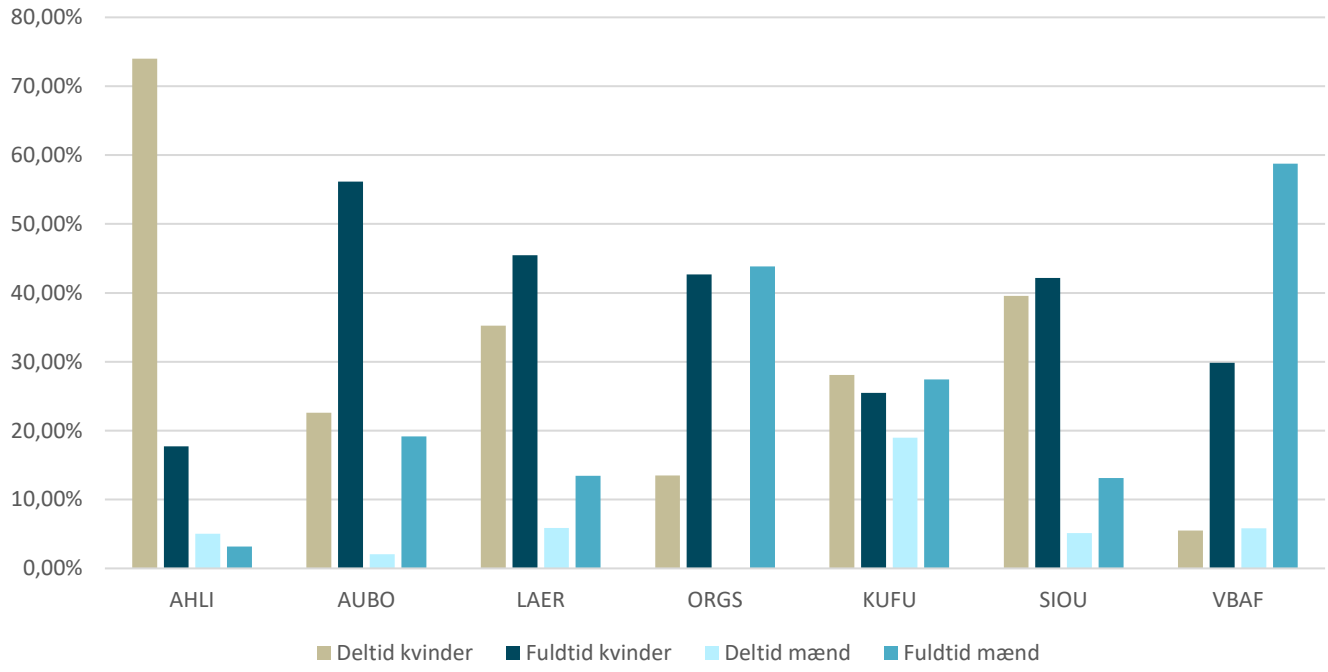
Figur 05.01: Fuldtids- og deltidsansatte fordelt på kerneområder



Figur 05.02: Procentvis kønsfordeling blandt deltids- fuldtidsansatte



Figur 05.03: Procentvis andel af hhv. deltids- og fuldtidsansatte, fordelt efter køn og kerneområde (pr.31.12.2021)



6. Personaleomsætning

Den udskiftning af personale der sker i løbet af året, kalder vi for personaleomsætning. Personaleomsætningen har generelt været faldende i perioden frem til 2020, men er steget i 2021. Dvs. at der i 2021 er sket en stigning i personaleomsætningen – samlet set er der flere som har forladt organisationen og flere nye kollegaer er kommet til. Stigningen i personaleomsætningen er generelt på samtlige overenskomstgrupper. Holbæk Kommune havde i 2021 en større personaleomsætning end vores omegnskommuner og lå noget over gennemsnittet på landsplan.

Erfaring i forhold til hvor mange år en person har arbejdet inden for et specifikt område, kalder vi anciennitet. I Holbæk Kommune varierer erfaringen/ancienniteten en del kerneområderne imellem. Især Organisationsservice (ORGS) og Læring og Trivsel (LAER) ligger højt, med hhv. 13 og 12,9 års erfaring på området i gennemsnittet. Vækst og bæredygtighed (VBAF) er det kerneområde med laveste, gennemsnitlig anciennitet 9 år. Den lave gennemsnitsanciennitet hos Socialtilsyn Øst (SOØS) skyldes til dels, at det er en relativ ny enhed i Holbæk Kommune.

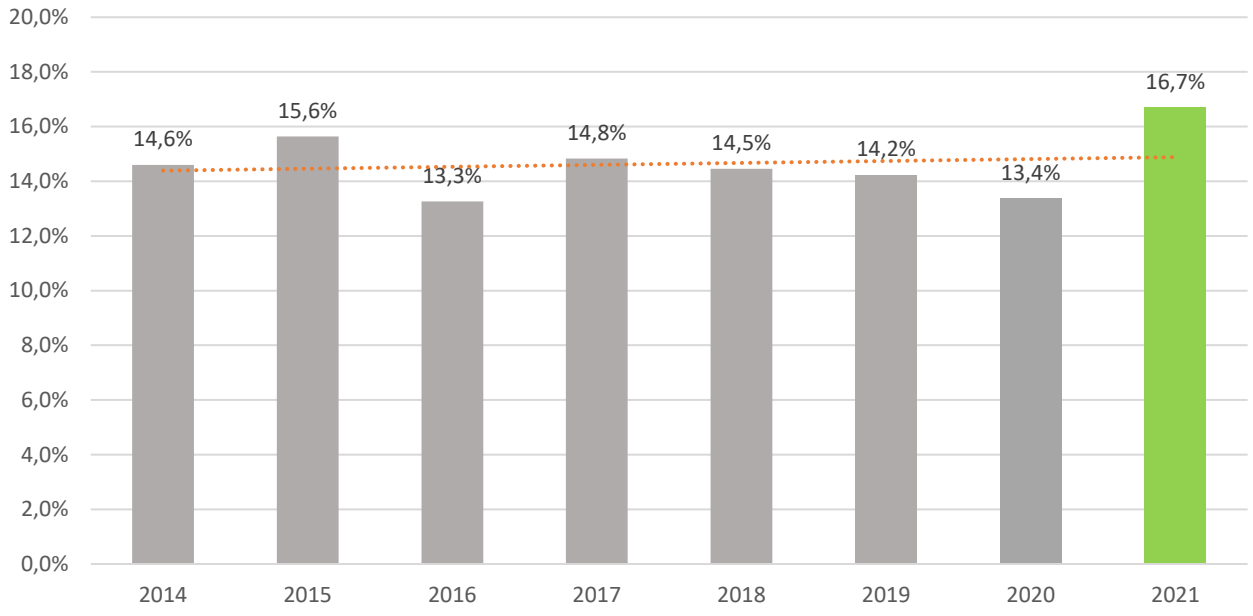
Ser man på anciennitet ift. de månedslønnede, er der ikke den store forskel områderne imellem. Det skyldes, at langt størstedelen af ansatte i Holbæk Kommune er månedslønnede. Læring og trivsel (LAER) benytter sig en del af timelønnede ansatte, hvorfor den gennemsnitlige anciennitet stiger, når disse sorteres fra.

For de timelønnede er billedet noget andet. Det er dels kun fire chefområder, hvor der timelønnede ansatte, der som oftest er tilkaldevikarer. Det kan ses, at de timelønnede i Kultur, Fritid og Ungeliv (KUFU) har længere tid ansættelse end i f.eks. Læring og trivsel (LAER).

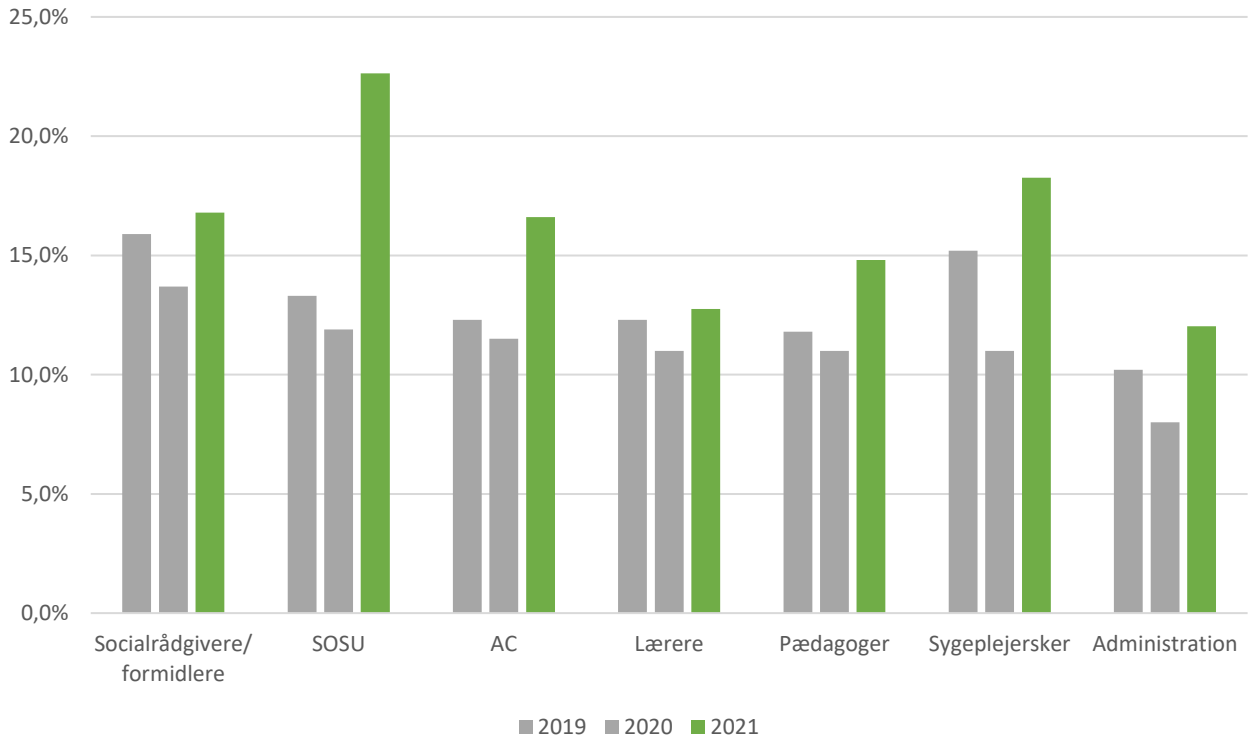
Om begreber, nøgletal og beregning af personaleomsætning
Beregningen følger Kommunernes og Regionerne Løndatakontors (KRL) model, hvor personaleomsætningen beregnes ud fra denne formel: ((*Afgang* – intern afgang og afgang til andet) + (*Tilgang* minus intern tilgang minus tilgang fra andet)) / *antal ansatte året før* = personaleomsætning.

I beregningen indgår flg. nøgletal:
• Ekstern afgang er personale, der helt forlader kommunen/regionen i perioden.
• Intern afgang er personale, der afgår fra den udvalgte population, men stadig er ansat i kommunen.
• Pilen mærket med * er "Afgang til andet (overenskomstområde)". Det dækker personale, der er i den udvalgte population begge år og måned, men på forskellige overenskomstområder (såfremt det er overenskomster, der ønskes omsætning på). Denne afgang er ikke indeholdt i kolonnen "Afgang" i tabellen.
• Kolonnen "Afgang" i tabellen dækker summen af ekstern og intern afgang. Ekstern afgang kan altså ikke direkte aflæses i tabellen, men kan beregnes som "Afgang" minus "Intern Afgang".
• Tilgang er fuldstændigt analogt med afgang, bortset fra at såfremt procentangivelse ønskes beregnes denne både for til- og afgang i forhold til periodens starttidspunkt.
• Rapporten kan bl.a. også vise til- og afgang til/fra anden stilling, hvilket er analogt med til- og afgang til/fra andet overenskomstområde - blot på stillingsniveau.
• For begge dele gælder, at summen af tilgang er den samme som summen af afgang, da bevægelserne sker inden for den udvalgte population.
• Afgang defineres som ansat ved periodens starttidspunkt, men ikke periodens sluttidspunkt.
• Tilgang defineres som ansat ved periodens sluttidspunkt, men ikke periodens starttidspunkt.

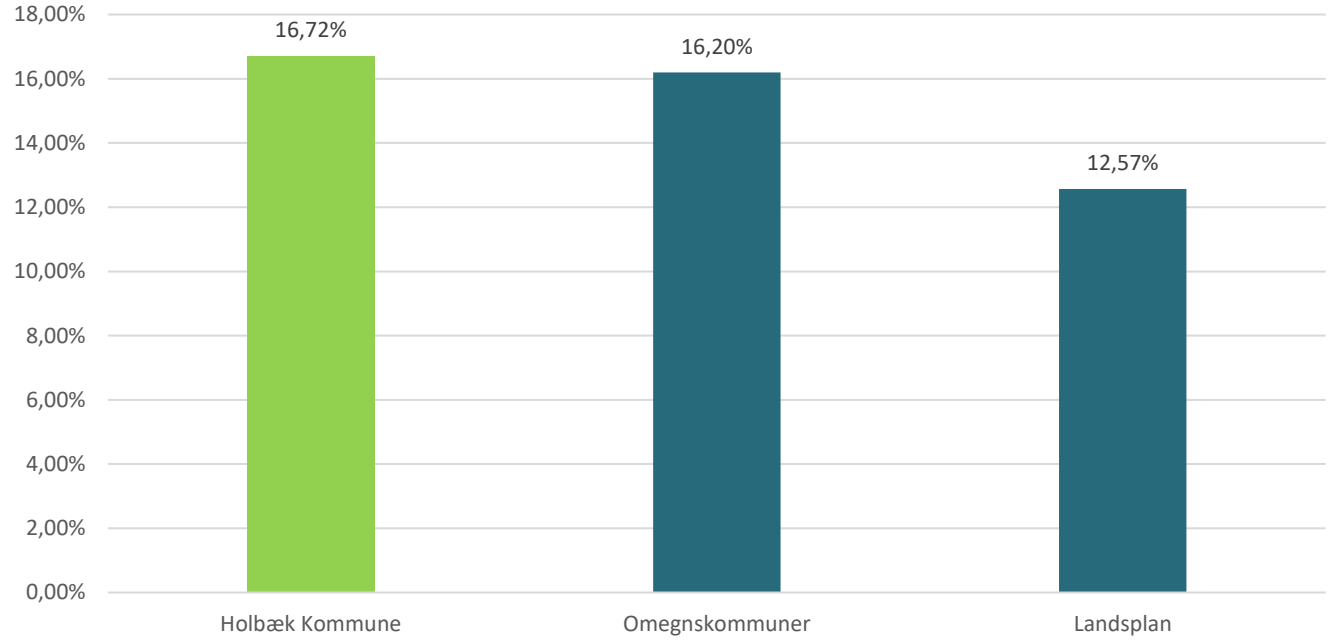
Figur 06.00: Personaleomsætning – hele kommunen



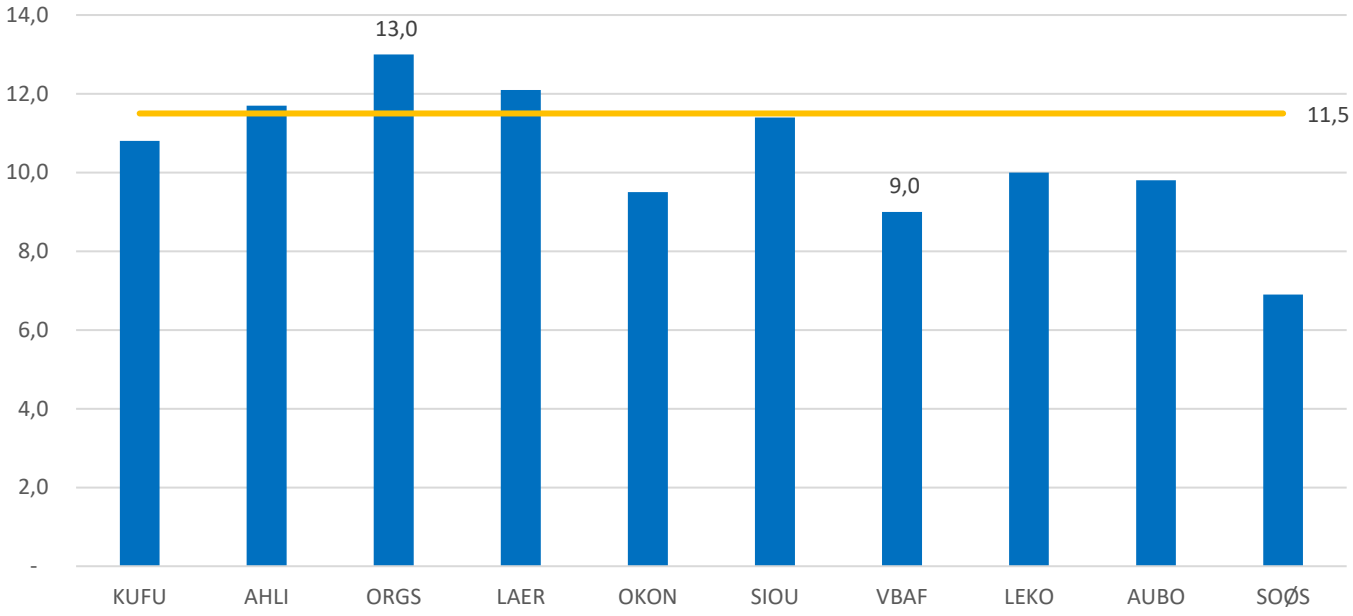
Figur 06.01: Personaleomsætning fordelt på 7 udvalgte overenskomstgrupper (2019-2021)



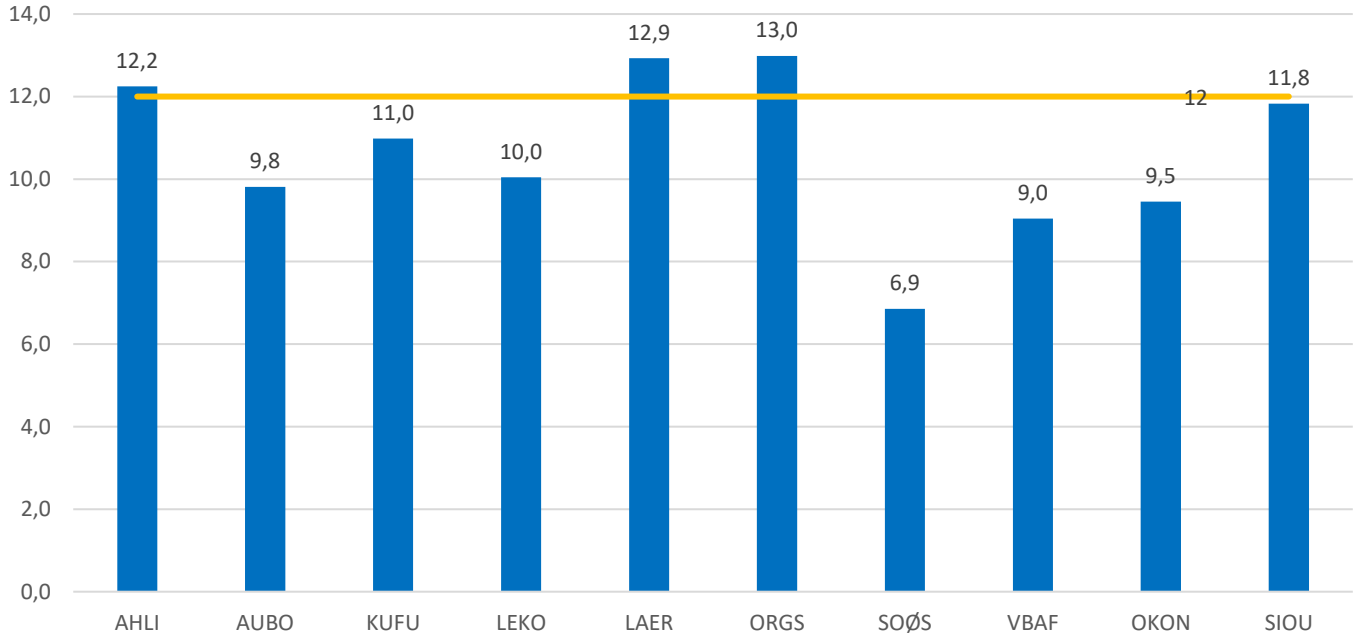
Figur 06.02: Personaleomsætning – tilgang og afgang i %, sammenlignet med gns. af omegnskommuner og landsgennemsnit



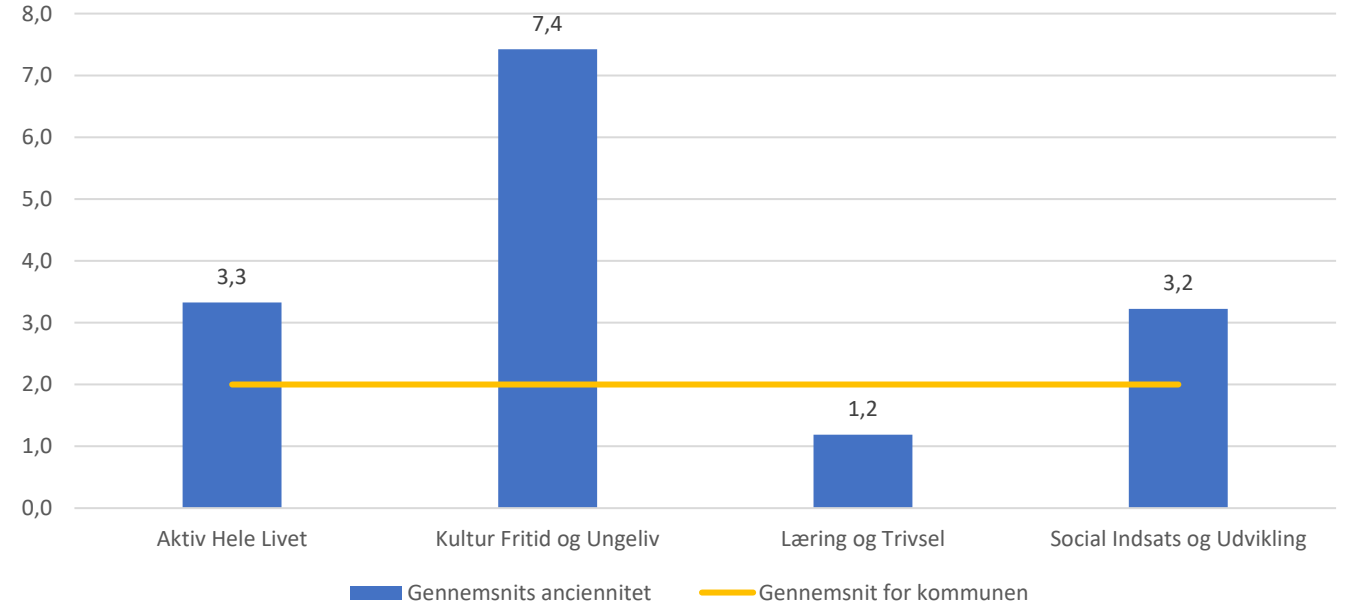
Figur 06.03: Gennemsnitlig anciennitet fordelt på kerneområde



Figur 06.04: Gennemsnitlig anciennitet fordelt på chefområder i 2021 - kun månedslønnede



Figur 06.05: Gennemsnitlig anciennitet fordelt på chefområder - kun timelønnede

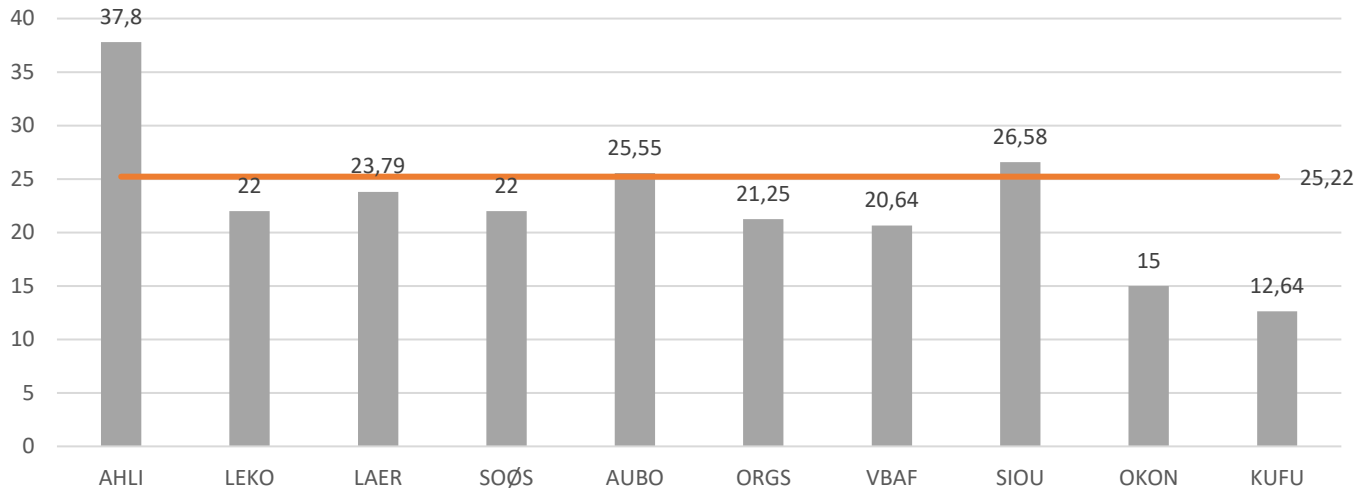


7. Ledelsesspænd

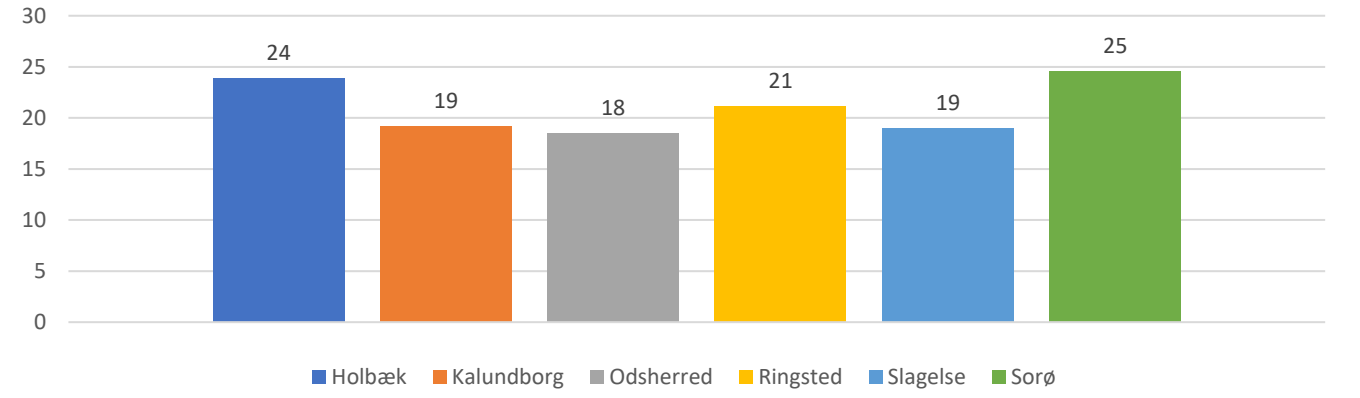
Ledelsesspænd er betegnelse for det antal medarbejdere, som en leder har ledelsesansvar for og ledelsesret over. Ledelsesspænd har betydning for, hvor tæt en leder kan være på hver enkelt medarbejder. Når ledelsesspændet øges, bliver der større afstand mellem leder og medarbejdere.

I Holbæk Kommune er der i gennemsnittet 25,22 medarbejdere pr. leder. Ledelsesspændet på kerneområdet Aktiv hele livet (AHLI) er væsentlig større end de andre områder (+50%). Sammenlignet med 5 vestsjællandske Kommuner, er Holbæk den kommune med næsthøjeste ledelsesspænd kun overgået af Sorø.

Figur 07.00: Leder af medarbejder - antal fuldtidsansatte efter kerneområde



Figur 07.01: Ledelsesspænd – Holbæk Kommune sammenlignet med 5 udvalgte vestsjællandske kommuner



(NB: forskellen i data ift. Holbæk i figur 07.00 og 07.01, skyldes forskellige datakilder, hhv. Holbæk i tal (internt) og Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (www.krl.dk))

8. Løn

Den gennemsnitlige månedsløn i 2021 i Holbæk Kommune, var 41.317 kr., hvilket er højere end gennemsnittet i omegnskommunerne (Frederikssund, Odsherred, Kalundborg, Ringsted, Sorø, Lejre) og kommuner af samme størrelse (Gentofte, Hjørring, Gladsaxe, Guldborgsund, Sønderborg, Frederikshavn, Slagelse, Helsingør, Aabenraa, Svendborg). Af figur 08.00 fremgår, at dette har været tilfælde siden 2014.

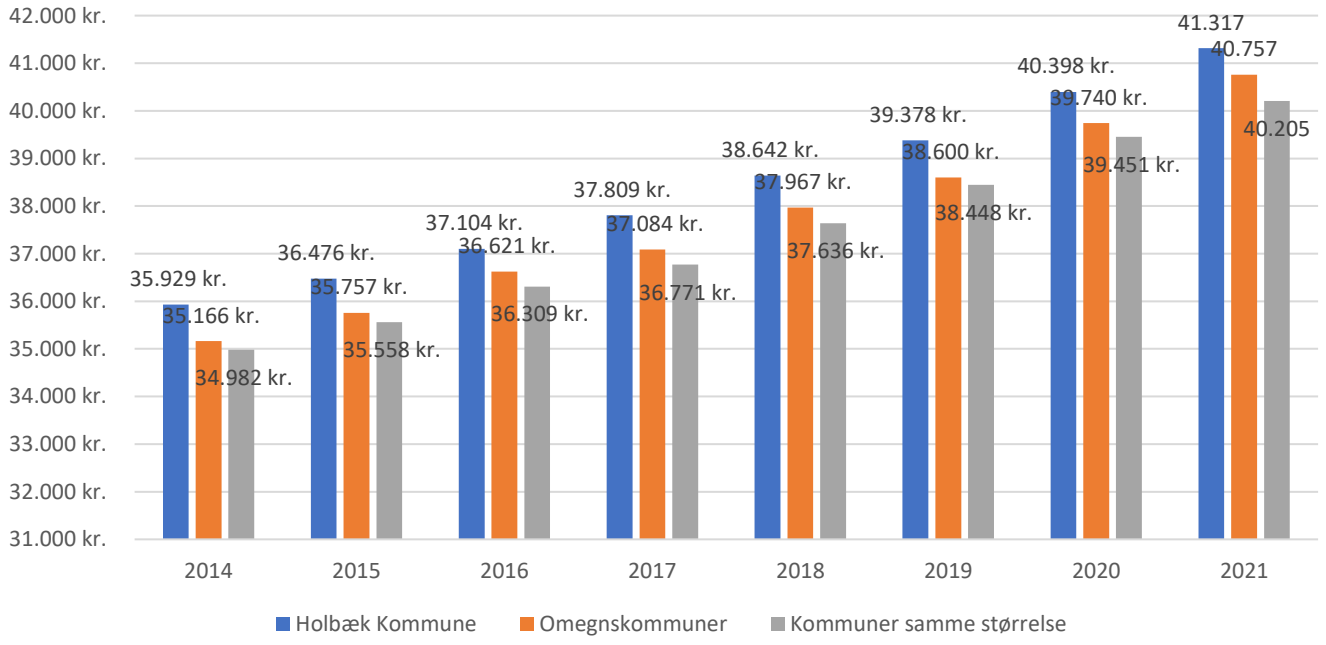
Holbæk Kommune ligger højere i forhold til sammenligningskommunerne for overenskomstgrupperne "Administration", "AC'ere" og "Socialrådgivere/-formidlere", men ligger på niveau eller under for overenskomstgrupperne "Lærere", "Pædagoger", "SOSU" og "Sygeplejesker".

Den månedlige lønudgift for både mænd og kvinder ligger højere i Holbæk Kommune, end i omegnskommuner og kommuner af samme størrelse. Lønforskellen mellem kønnene er større i Holbæk Kommune, end i omegnes kommunerne Frederikssund, Odsherred, Kalundborg, Ringsted, Sorø og Lejre.

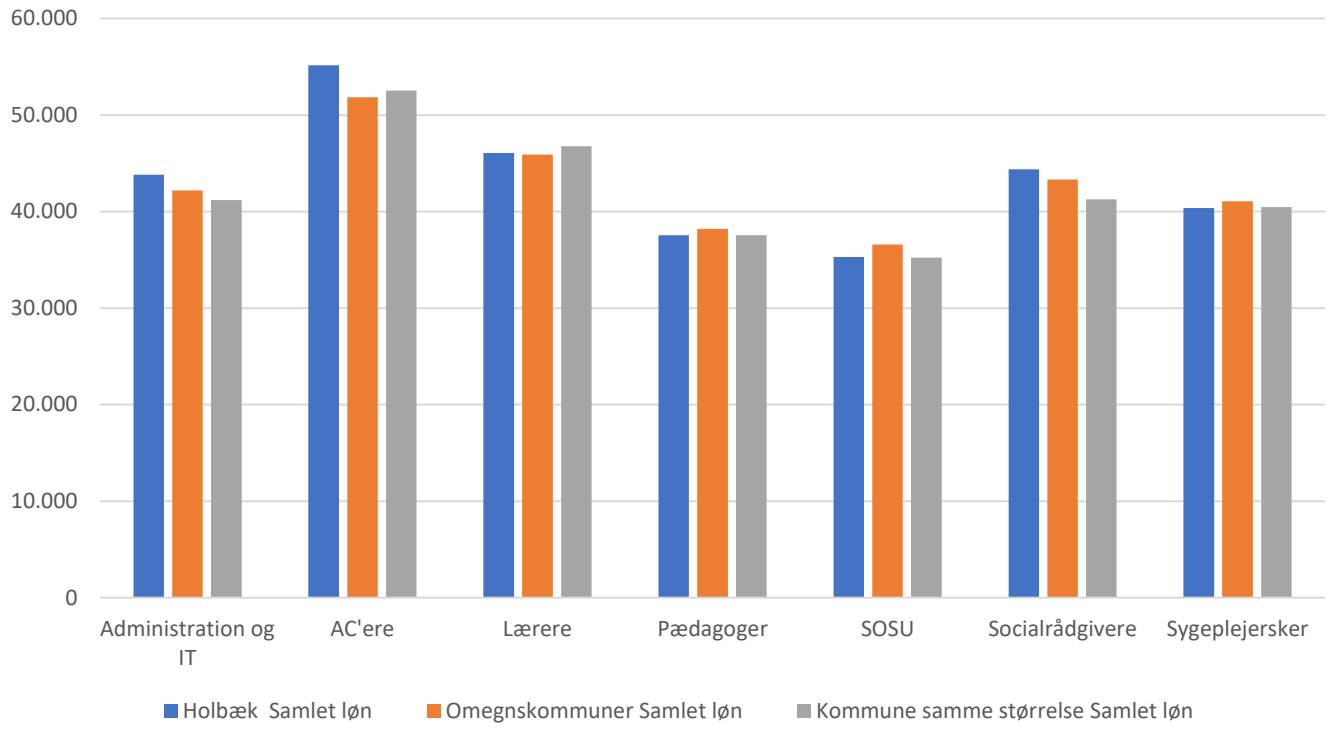
Både mandlige og kvindelige ansatte i Holbæk Kommune har i 2021 haft en lavere procentvis lønstigning end i omegnskommunerne, mens både mandlige og kvindelige ansatte i Holbæk Kommune omvendt har haft en højere lønudvikling end i kommuner af samme størrelse - Gentofte, Hjørring, Gladsaxe, Guldborgsund, Sønderborg, Frederikshavn, Slagelse, Helsingør, Aabenraa, Svendborg

NB: alle beløb er inkl. pension.

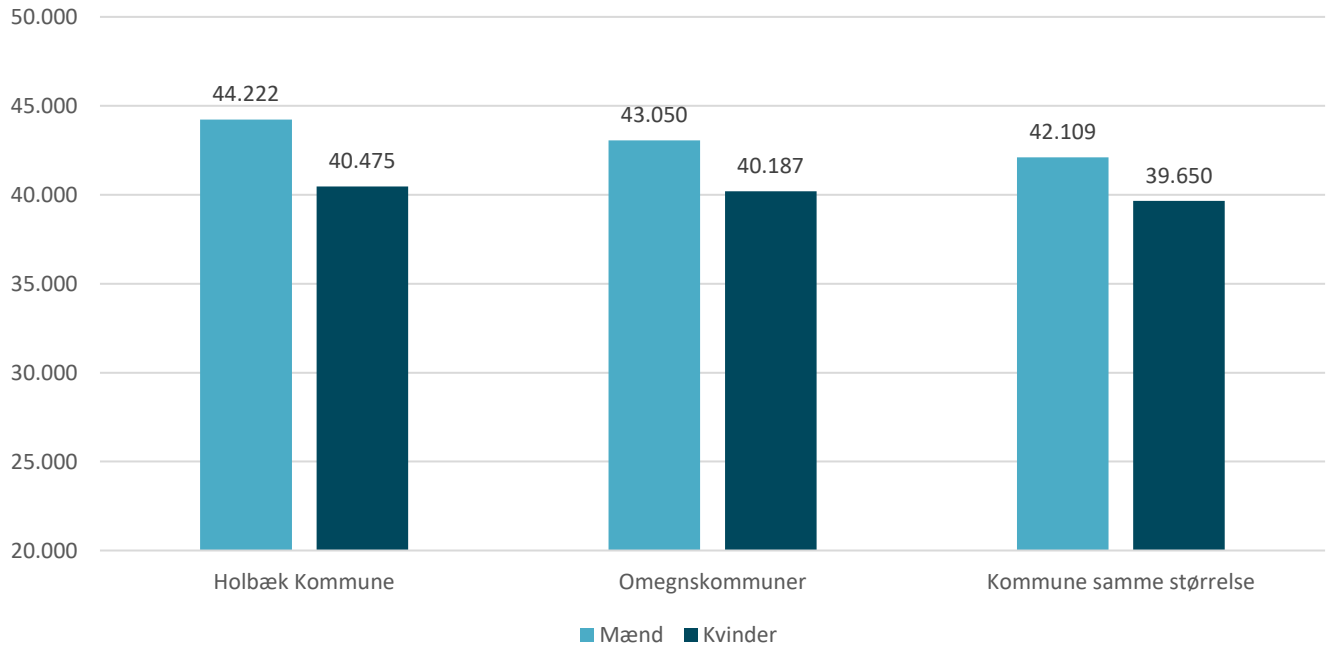
Figur 08.00: Gennemsnitlig månedlig lønudgift i 2014-2021 - Benchmark med andre kommuner



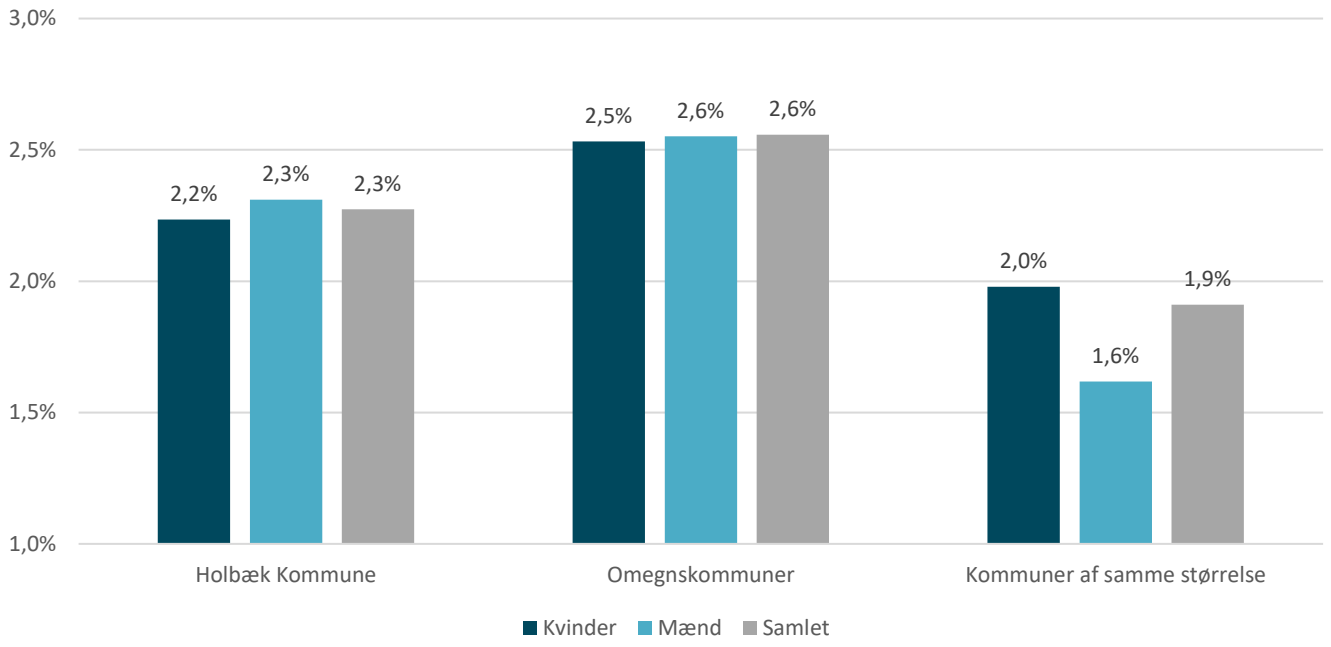
Figur 08.01: Gennemsnitlig månedlig lønudgift i 2021 - pr. udvalgt overenskomst



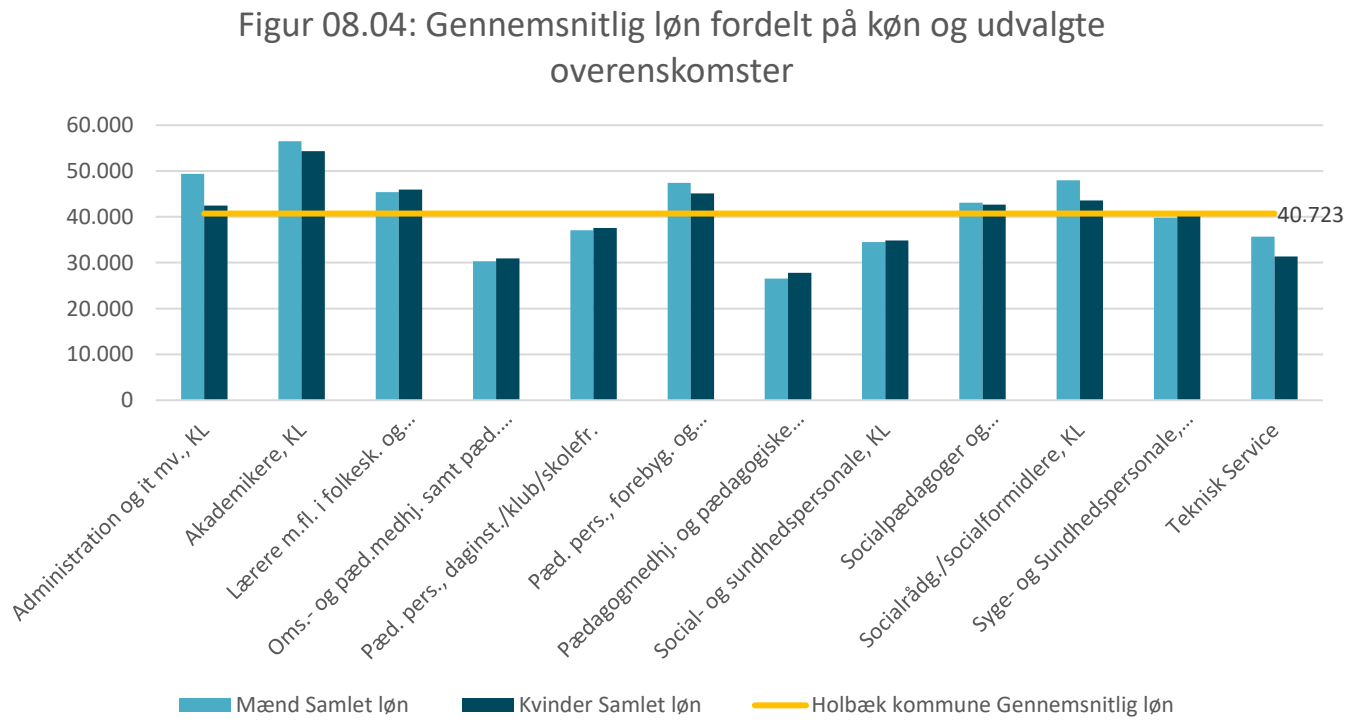
Figur 08.02: Gennemsnitlig månedlig lønudgift i 2021 - fordelt på køn



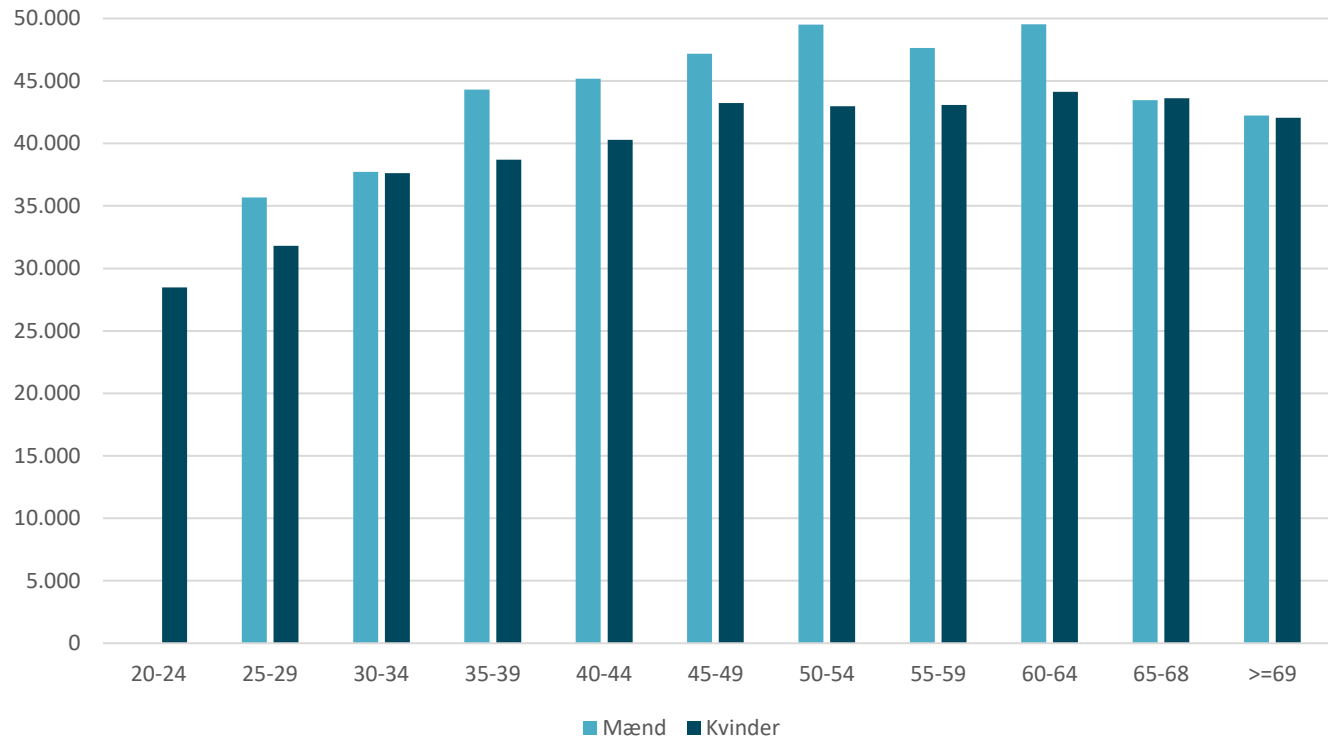
Figur 08.03: Procentvis lønudvikling fordelt på køn og sammenlignet med Omegnskommuner og kommuner af samme størrelse



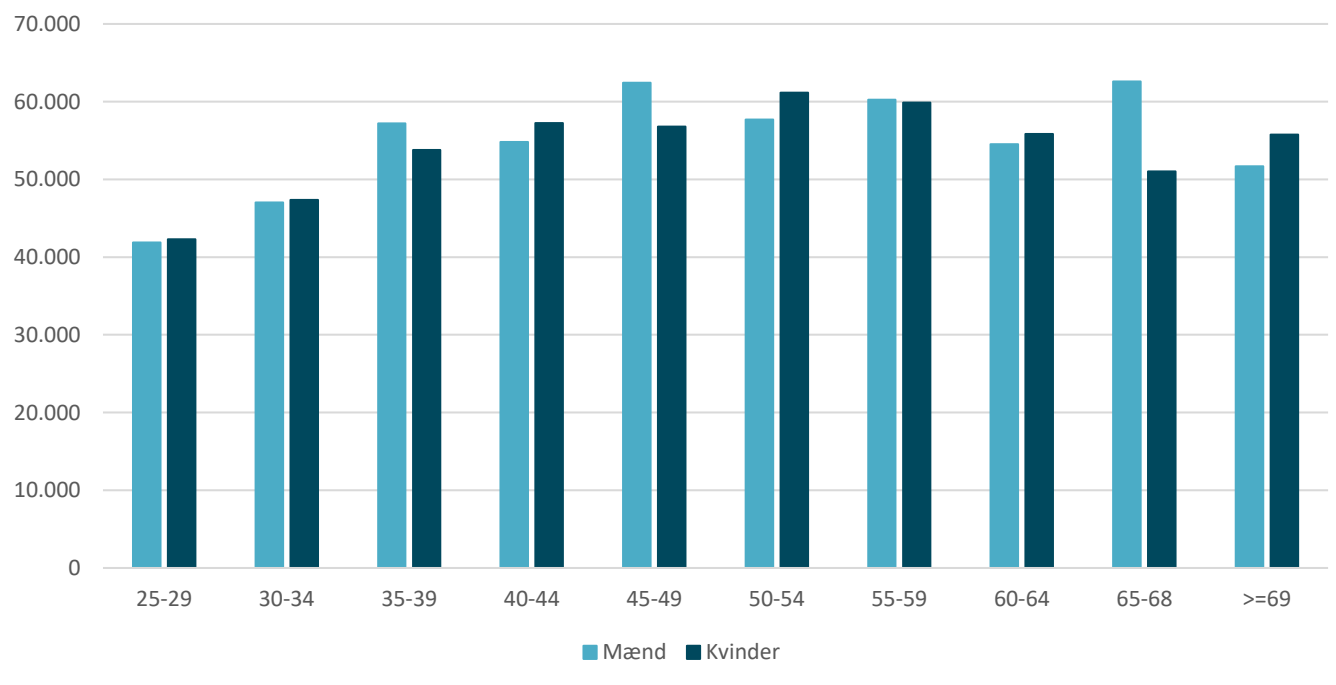
Figur 08.04: Gennemsnitlig løn fordelt på køn og udvalgte overenskomster



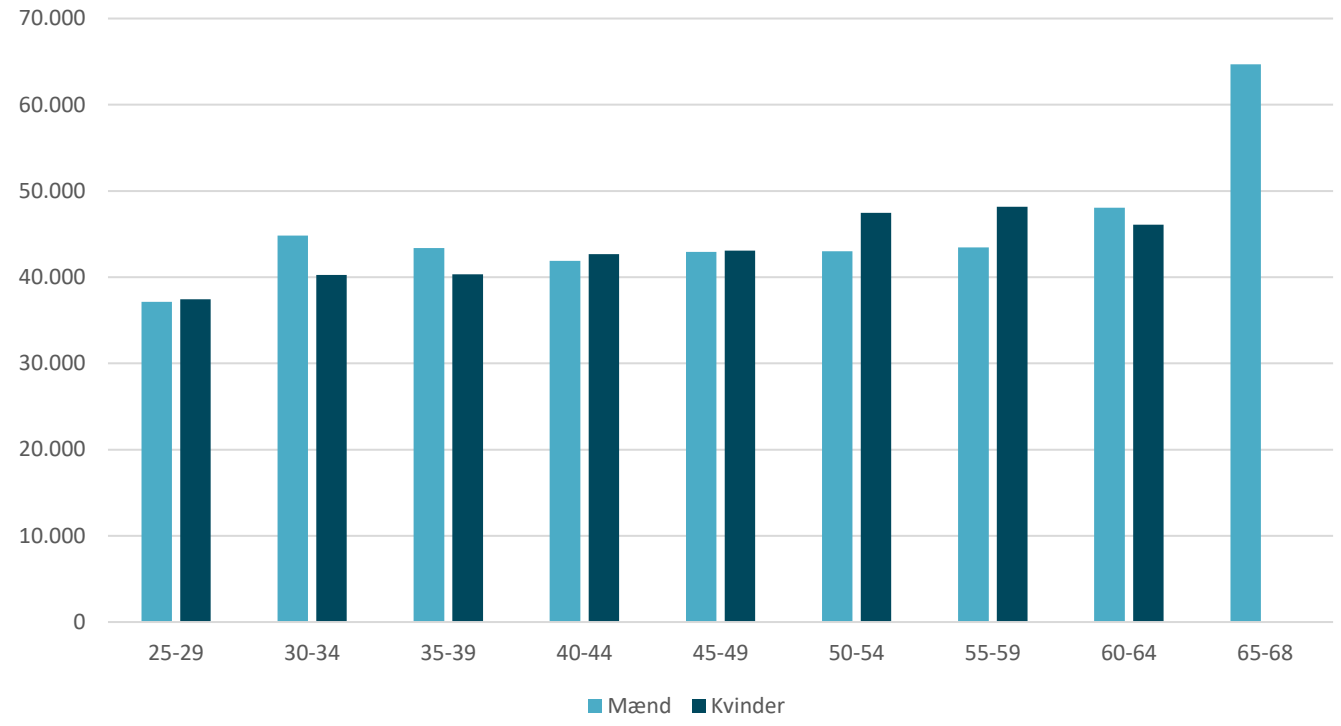
Figur 08.05: Lønniveau for administrationsområdet - køn og alder



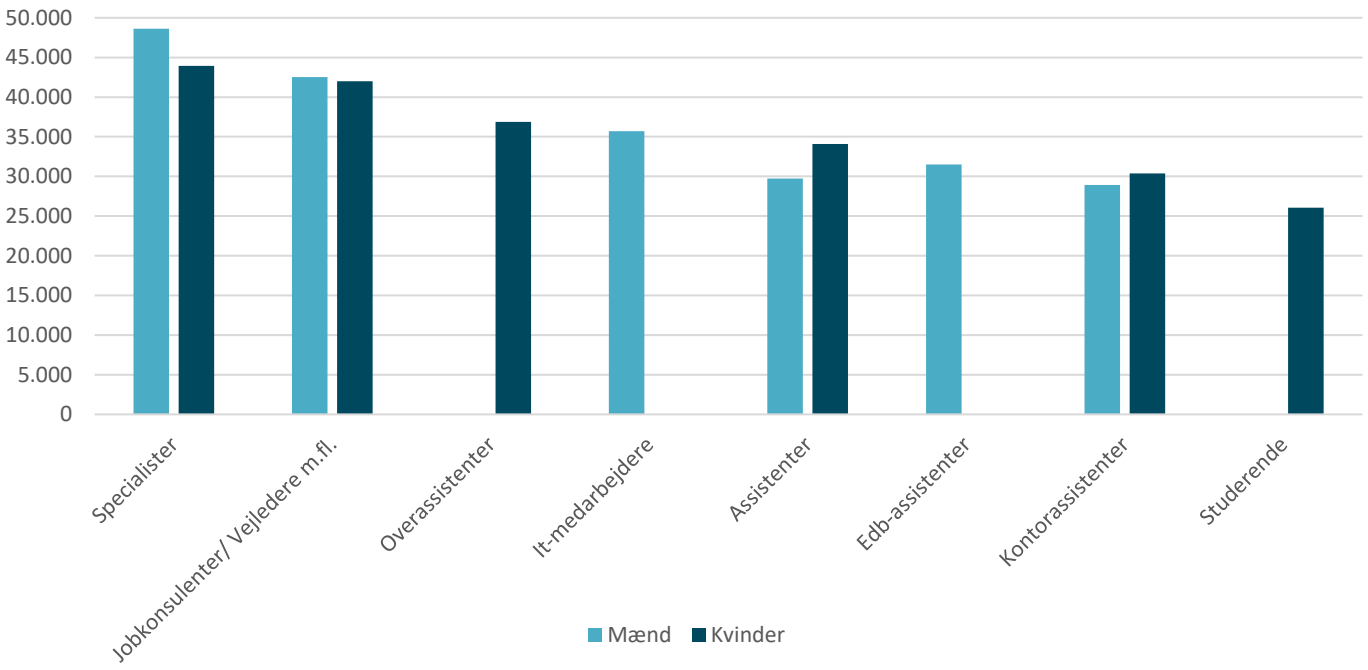
Figur 08.06: Lønniveau for akademikerområdet - køn og alder



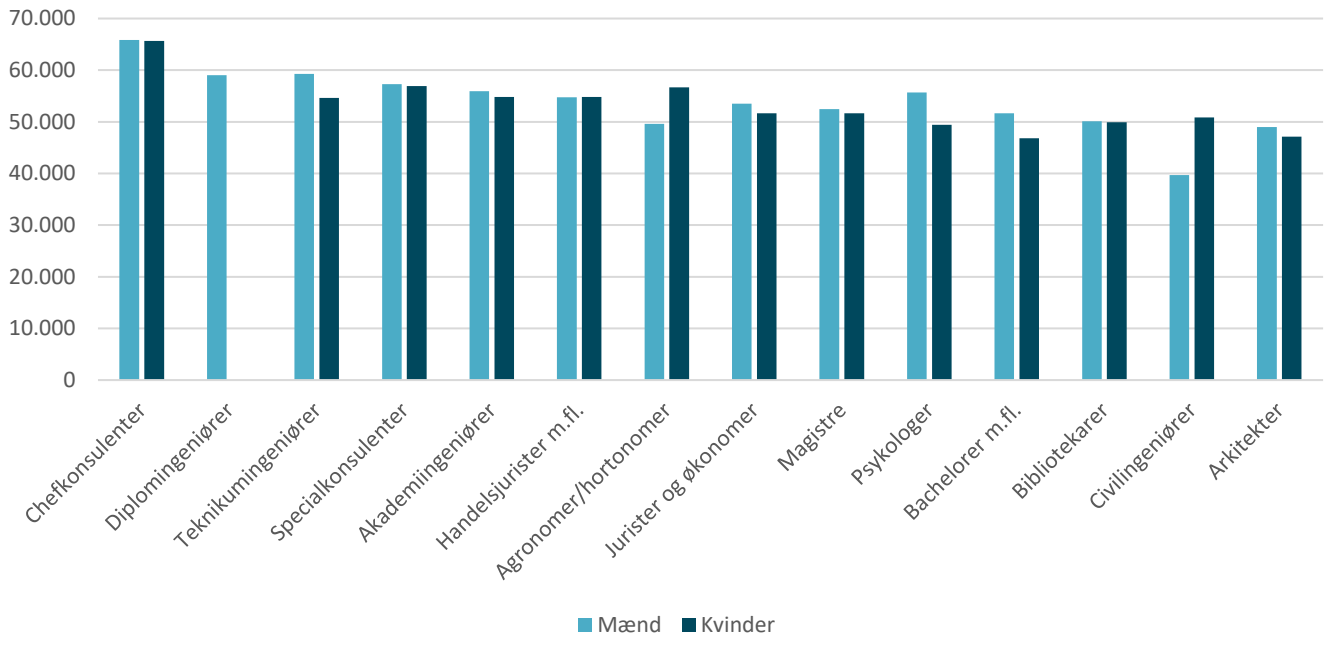
Figur 08.07: Lønniveau på socialrådgiver-/socialformidlerområdet - køn og alder



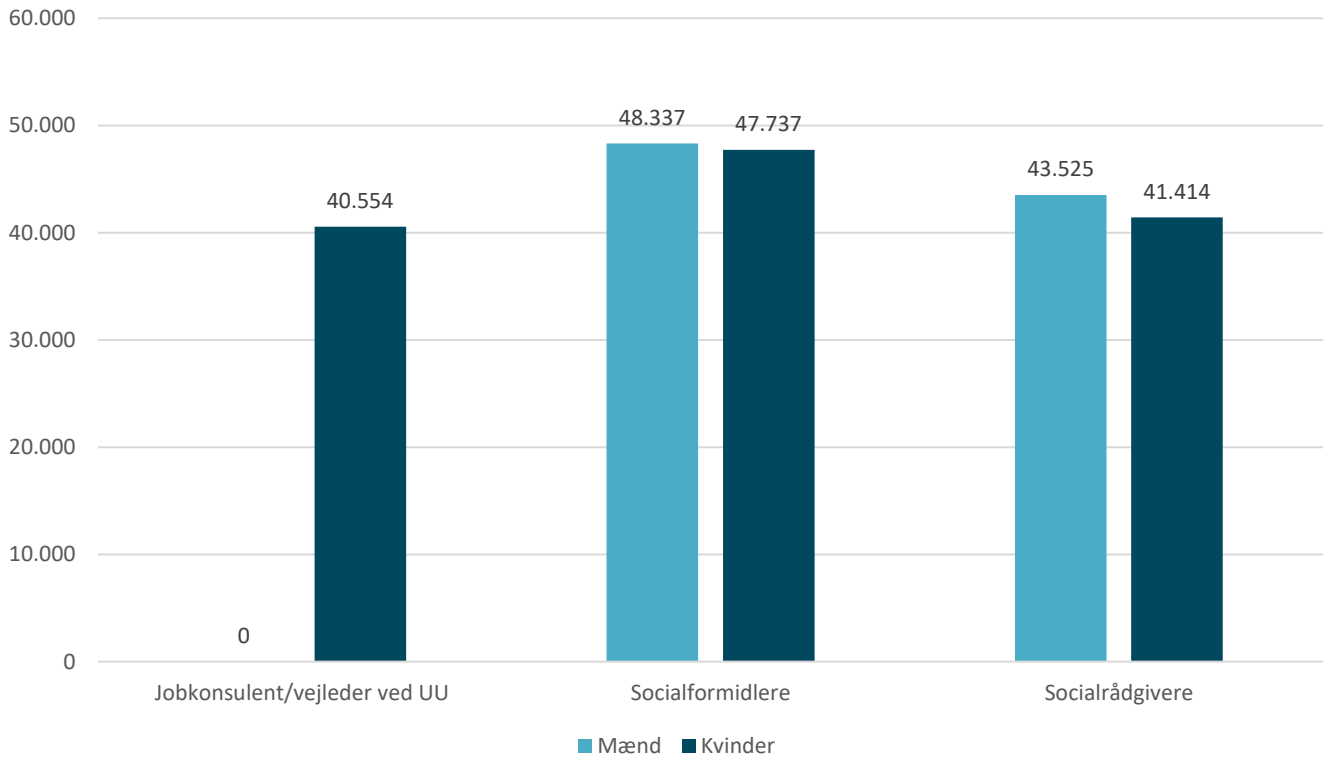
Figur 08.08: Lønniveau på administrationsområdet fordelt på stillingsgrupper og køn



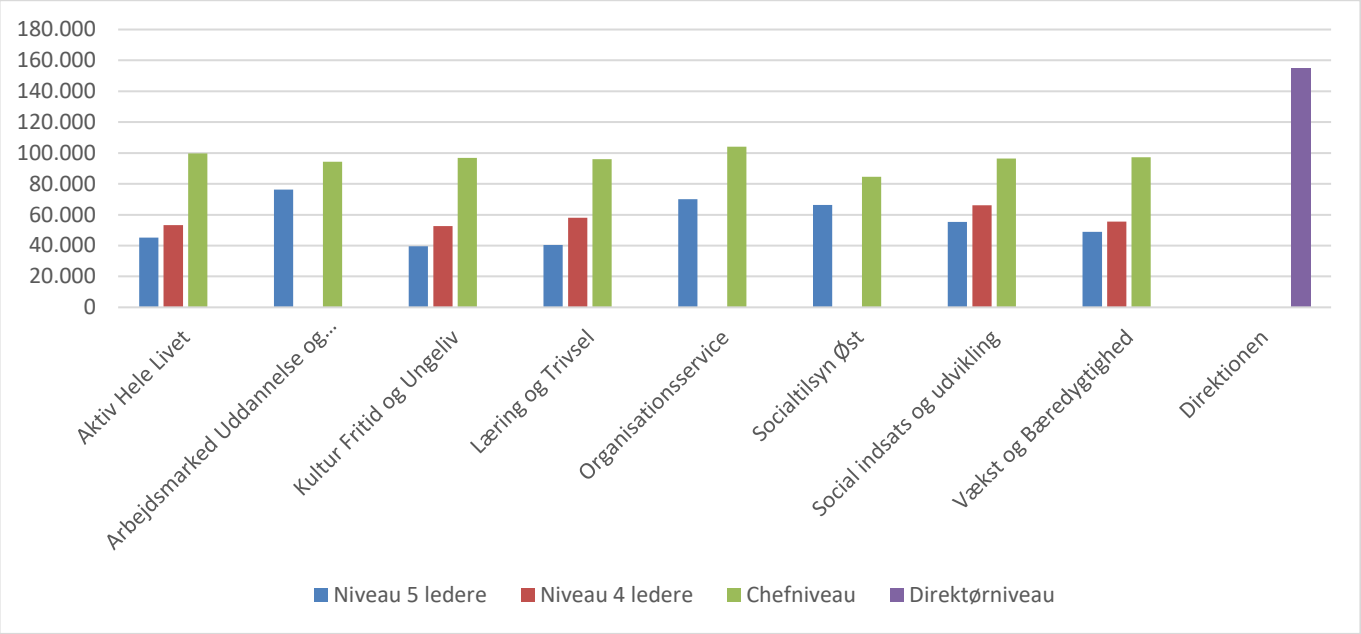
Figur 08.09: Lønniveau på akademikerområdet fordelt på stillingsgrupper og køn



Figur 08.10: Lønniveau for socialrådgiver-/socialformidleområdet fordelt på stillingsgrupper og køn



Figur 08.11: Gennemsnitlig mdl. lønudgift fra leder til direktørniveau



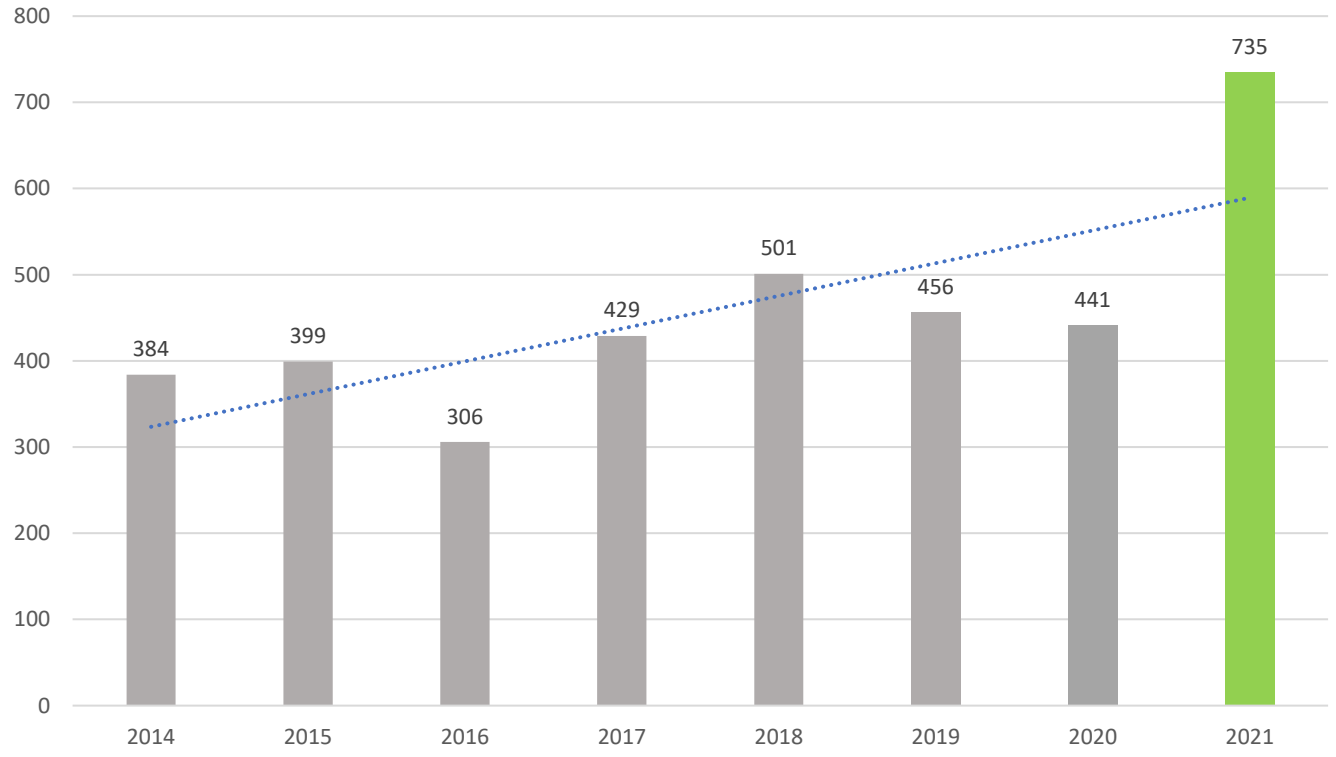
OBS: det er vanskeligt at sammeligne løn mellem forskellige lederniveauer, som vist i figur 08.11, da der som udgangspunkt kan være tale om forskelle i grundlønsindplacering.

9. Rekruttering

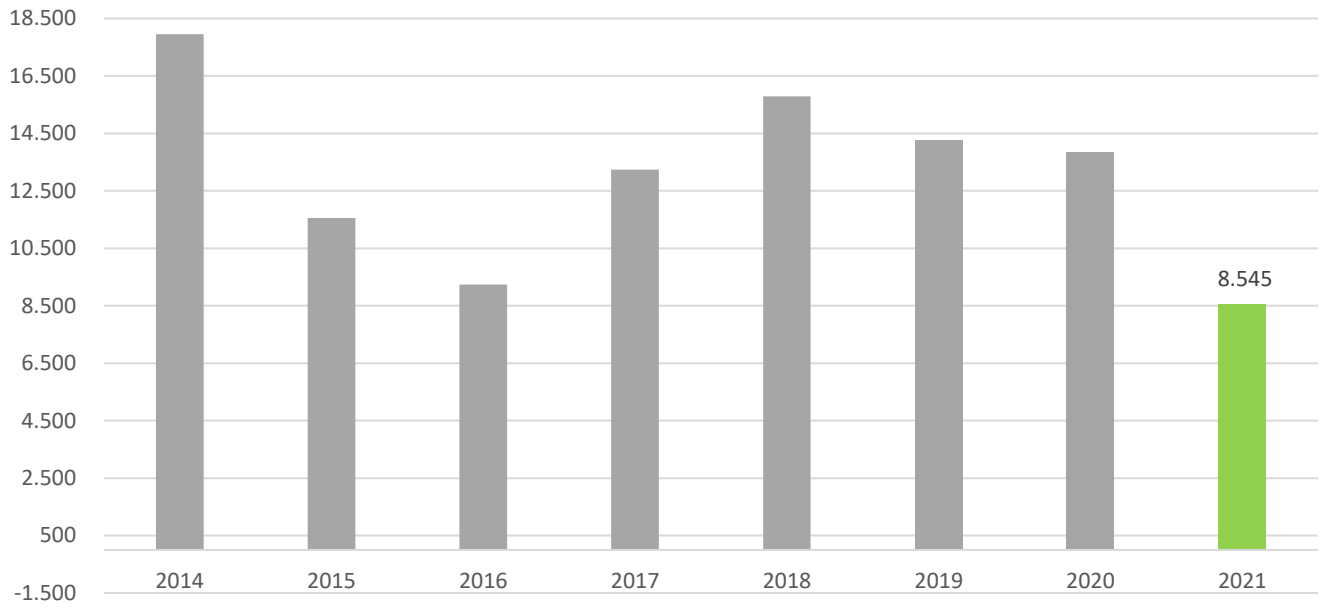
I perioden 2014-2020 har der været en svag stigning i antallet af stillingsopslag pr år. Antallet af stillingsopslag i 2021 var på 735, hvilket er næsten 300 mere end i det forgangne år. Omvendt har antallet af ansøgere til stillingerne været varierende i hele perioden. Særligt i 2021 har der dog været markant færre ansøgere – 5.311/38%. Gennemsnitlig antal ansøgere pr. ledig stilling, har ligget meget stabilt i perioden 2015-2020, mens der i 2021 er registreret et fald i antallet.

Der er dog stor forskel på antallet af ansøgere til forskellige stillingstyper. Når der opslås ledige stillinger for social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistent og sygeplejerske-stillinger er der i gennemsnit kun 3-4 ansøgere pr. stillingsopslag. Det gennemsnitlige antal ansøgere er faldet for samtlige typers vedkommende undtagen for administrative stillinger, som næsten er fordoblet.

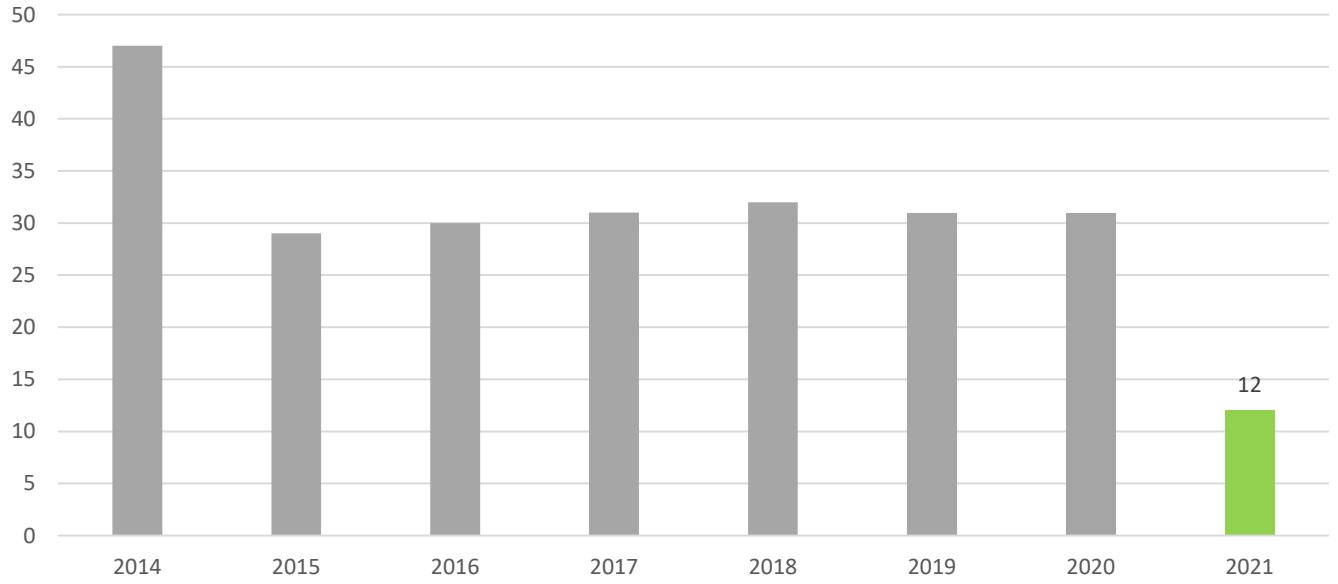
Figur 09.00: Udvikling i antal stillingsopslag side 2014



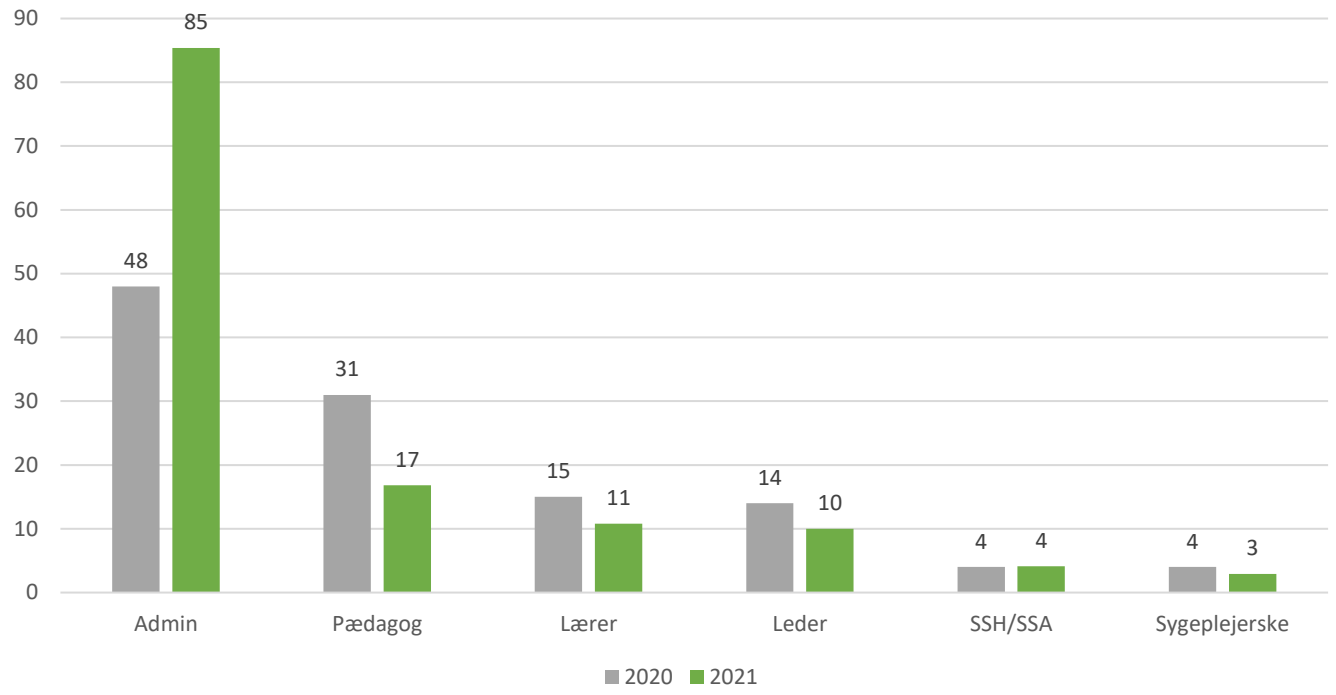
Figur 09.01: Total antal ansøgere til ledige stillinger pr. år, i perioden 2014-2021



Figur 09.02: Gennemsnitlig antal ansøgere pr. ledig stilling i 2014-2021



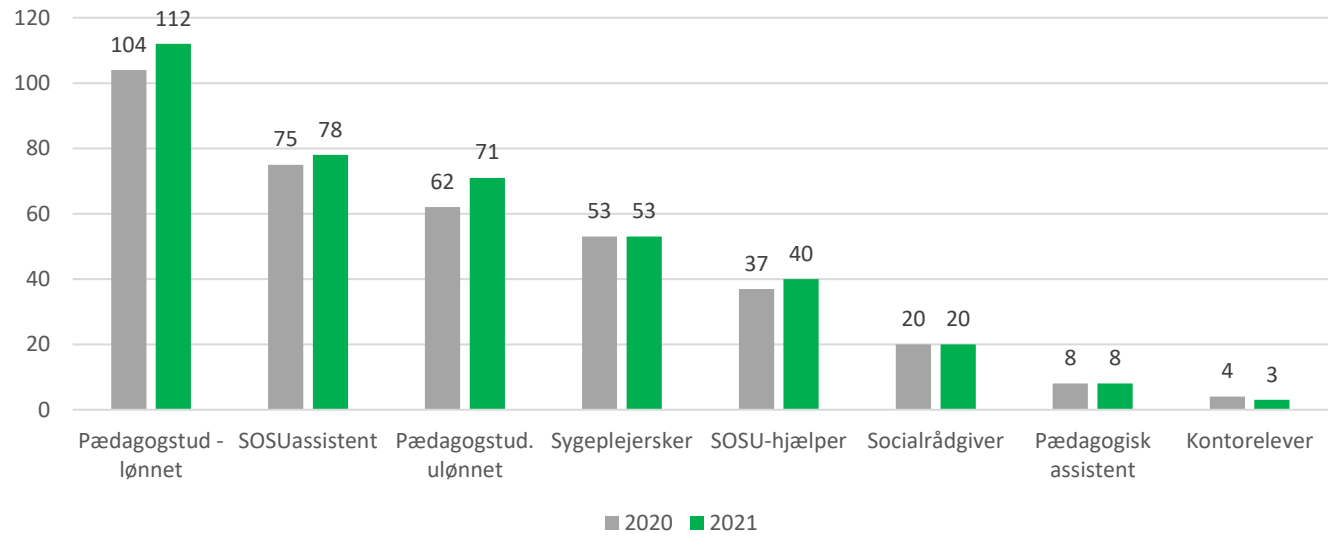
Figur 09.03: Gennemsnitlig antal ansøgere pr. udvalgte stillingstyper



10. Uddannelser/praktikforløb

Antallet af påbegyndte uddannelser er generelt steget fra 2020 til 2021 undtagen for kontorelever, som er faldet med én.

Figur 10.00: Udvikling i antal påbegyndte uddannelser/praktikforløb 2020 – 2021



11. Sygefravær

Holbæk Kommune har oplevet nedadgående sygefravær i perioden fra 2013 til 2020, men steg i 2021 til det højeste siden 2016. Sygefraværet i 2020 og 2021 har været præget af Covid-19 situationen og har især presset organisationen i 2021. De første tre måneder af 2021 var sygefraværet under måltallet, men fra april og resten af året lå sygefraværet over måltallet.

Der har været en stigende tendens i det lange sygefravær i 2021. Det længerevarende sygefravær er steget med 1,10 procentpoint fra årets begyndelse til årets slutning.

Organisationen oplevede stigende korttidsfravær i 2021, især i det sidste halvår. Den månedlige variation i det korte fravær er relativ stor - fra 1,32% i juli til 4,57% i november. Sygefraværet har generelt været større i 2021 end i 2020 for alle intervaller, men især for 2-7 dages sygefravær.

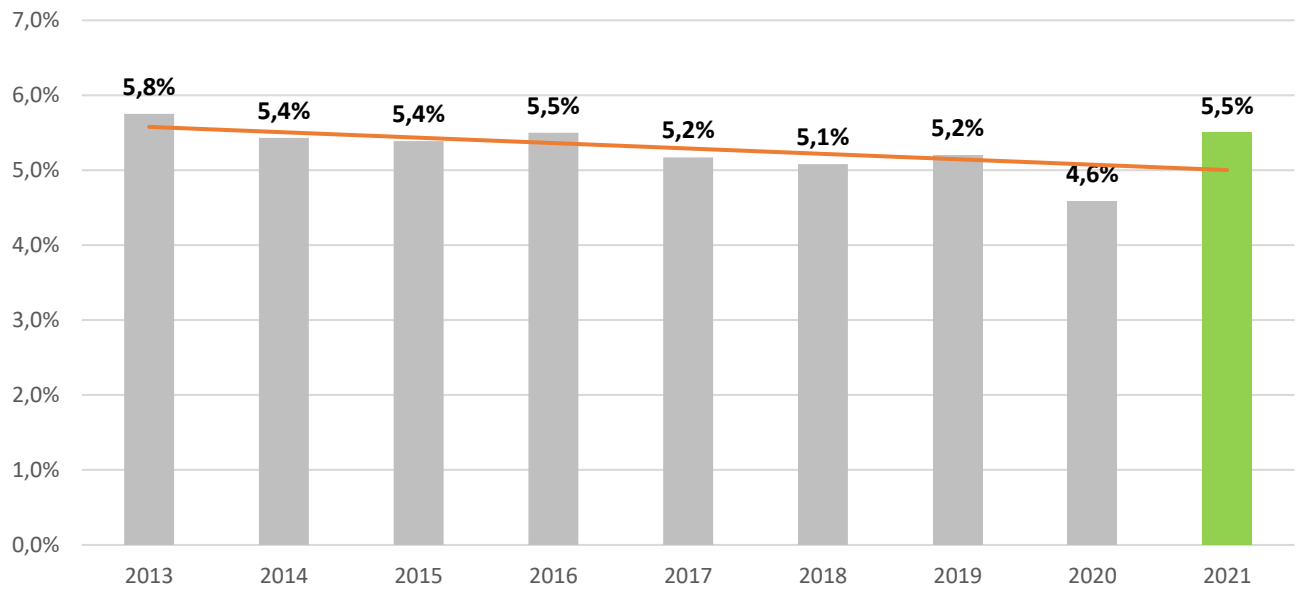
De fleste kerneområder har ligget over måltallet i 2021. Gabet er størst hos kerneområderne AHLI, LAER og SIOU, som er de områder der især har haft borgerkontakt under COVID-19-situationen.

De fleste kerneområder har ligget over måltallet i 2021. Differencen mellem det reelle sygefravær og måltallet er størst hos kerneområderne Aktiv hele livet (AHLI), Læring og trivsel (LAER) og Social indsats og udvikling (SIOU), som er de områder der især har haft borgerkontakt under COVID-19-situationen. Det Coronarelaterede fravær var forholdsvis stort i foråret, men blev størst i december 2021.

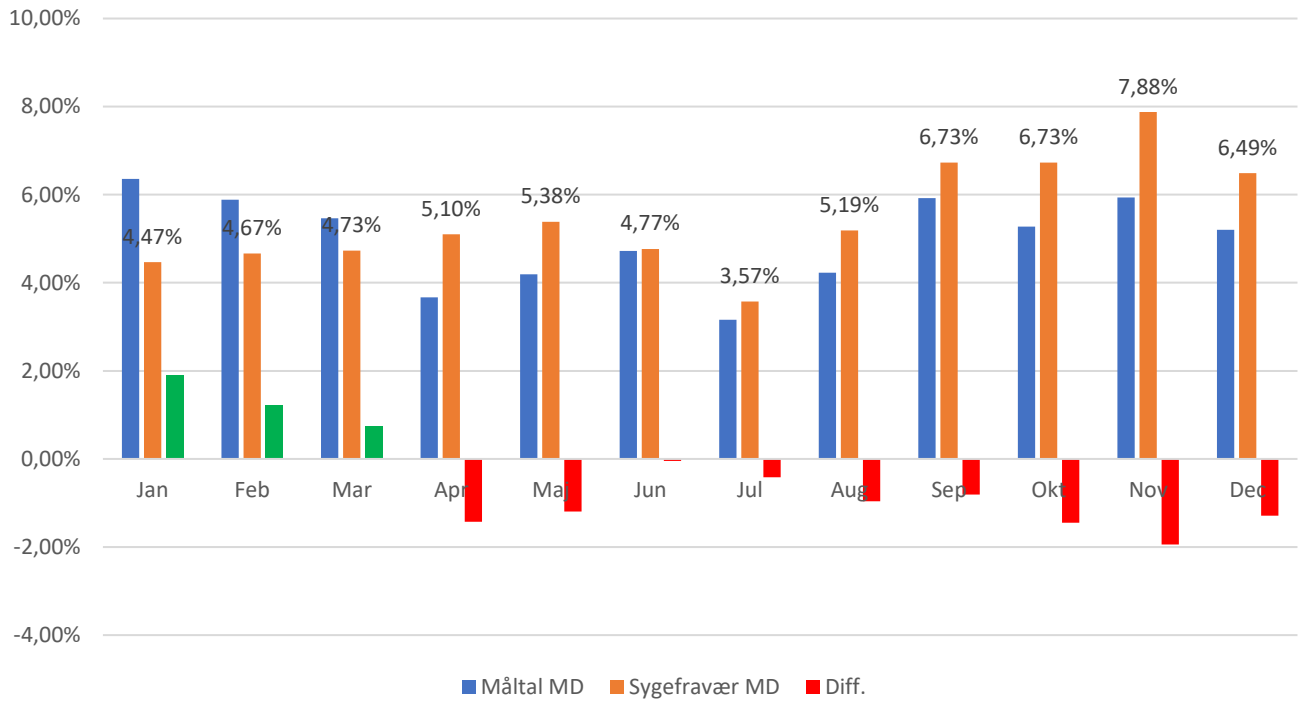
Holbæk ligger lavest på sygefravær, sammenlignet med 5 vestsjællandske kommuner (Kalundborg, Odsherred, Ringsted, Slagelse, Sorø), i perioden 2017-2021.

NB: alle figurer er uden sygefraværsårsagen Covid-19, undtagen 11.05 og 11.05.01 .

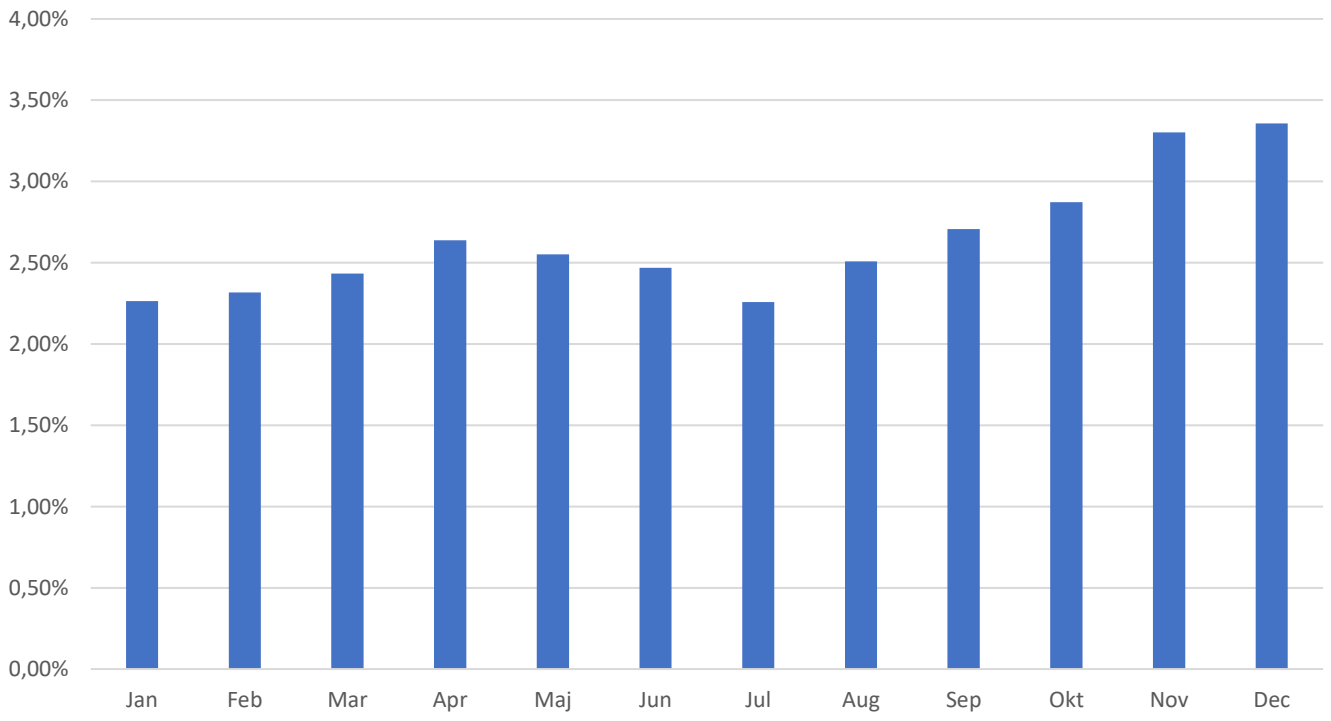
Figur 11.00: Udvikling i sygefravær 2013-2021



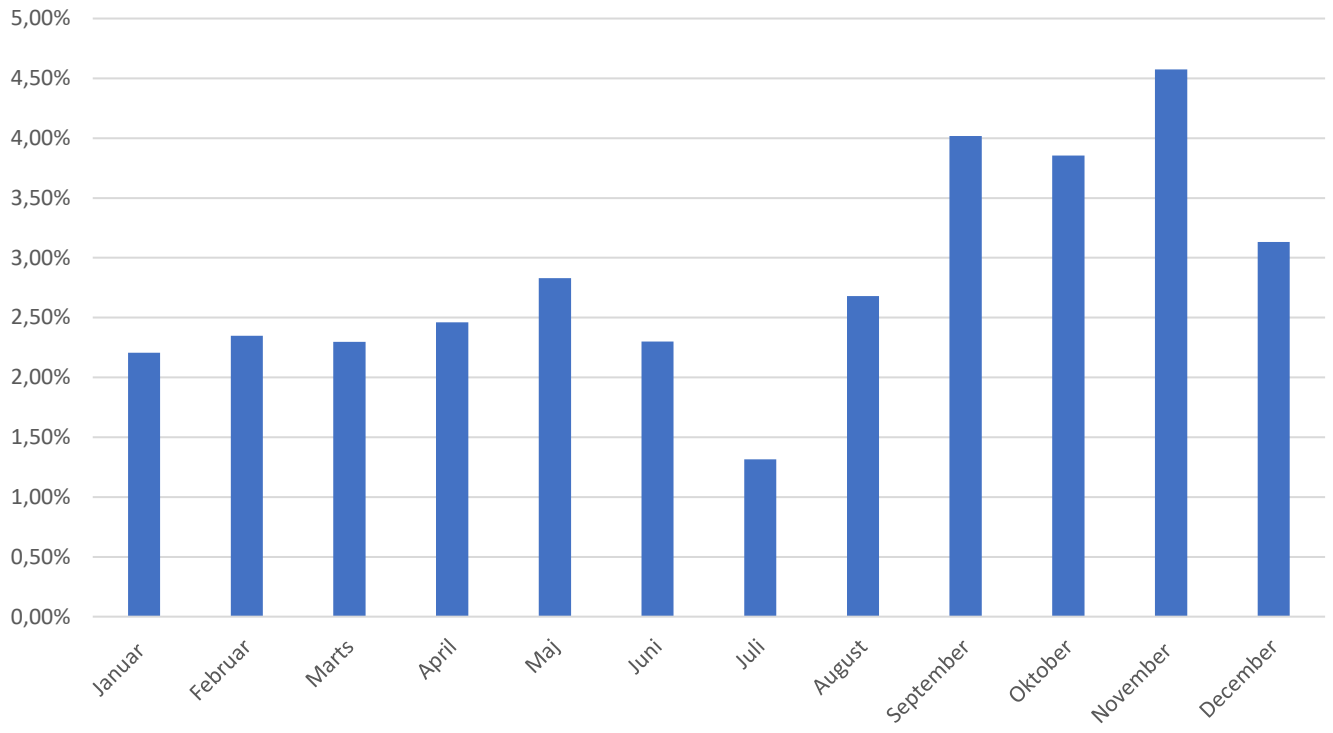
Figur 11.01: Månedlig sygefravær i 2021



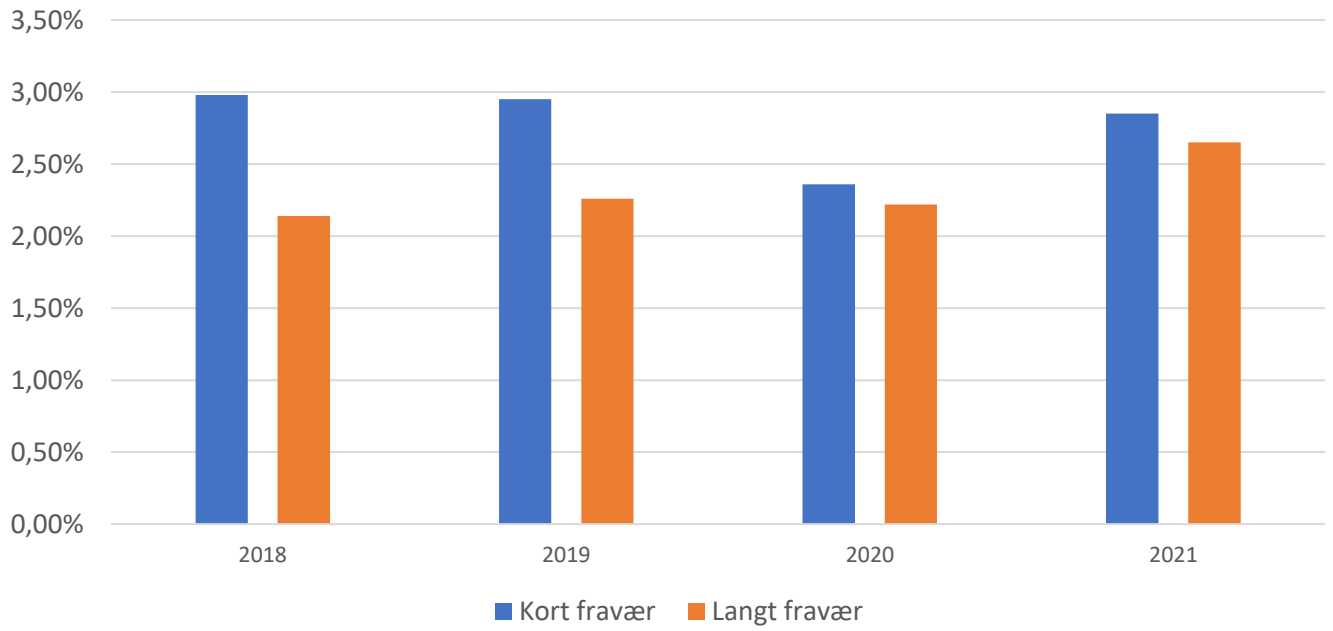
Figur 11.02.01: Langt sygefravær i 2021 (over 28 dage)



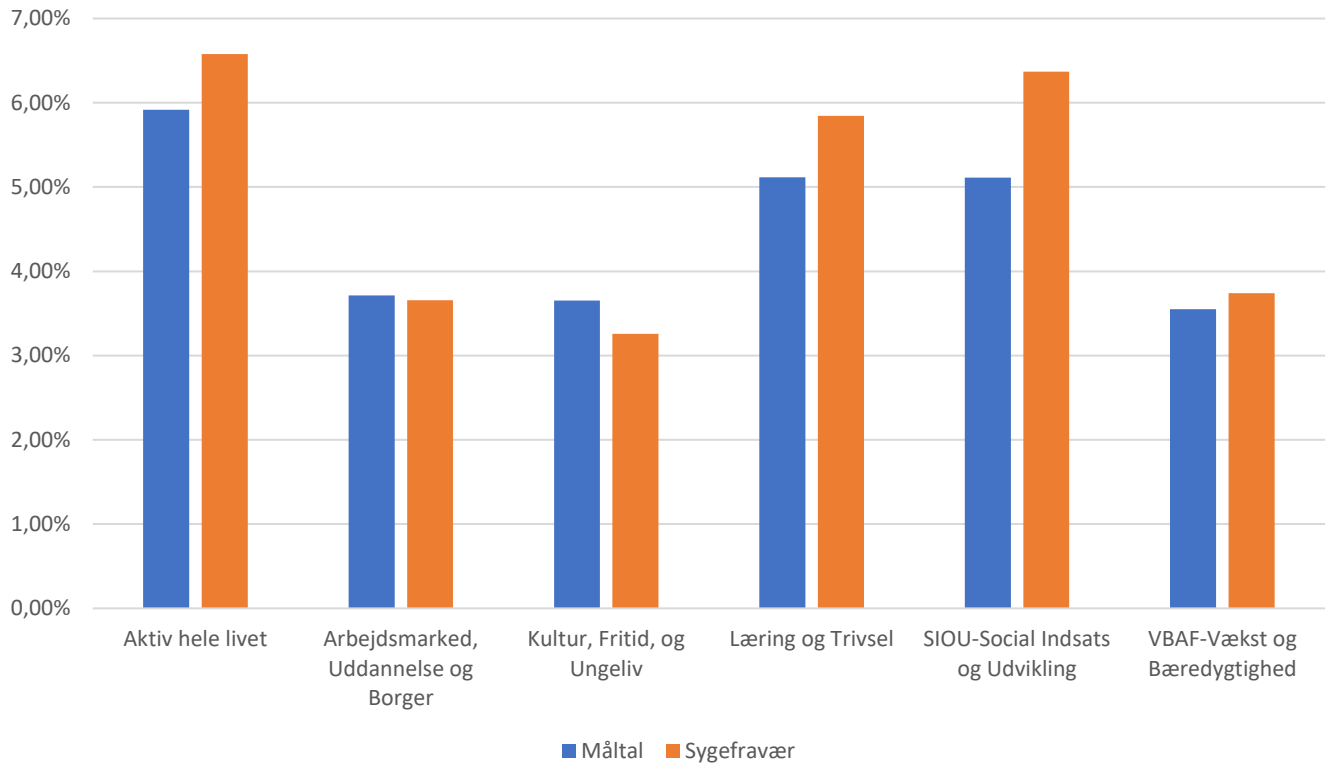
Figur 11.02.02: Kort sygefravær i 2021 (1-28 dage)



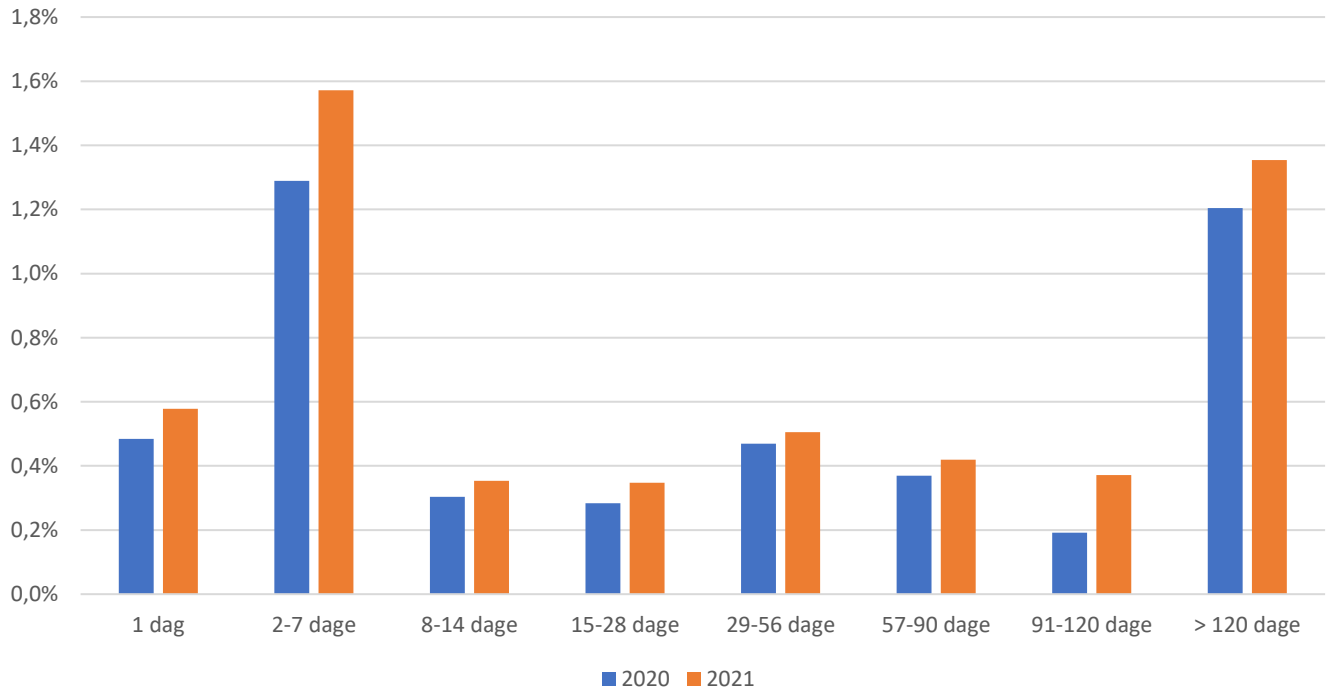
Figur 11.02.03: Udvikling i kort og langt fravær 2018-2021



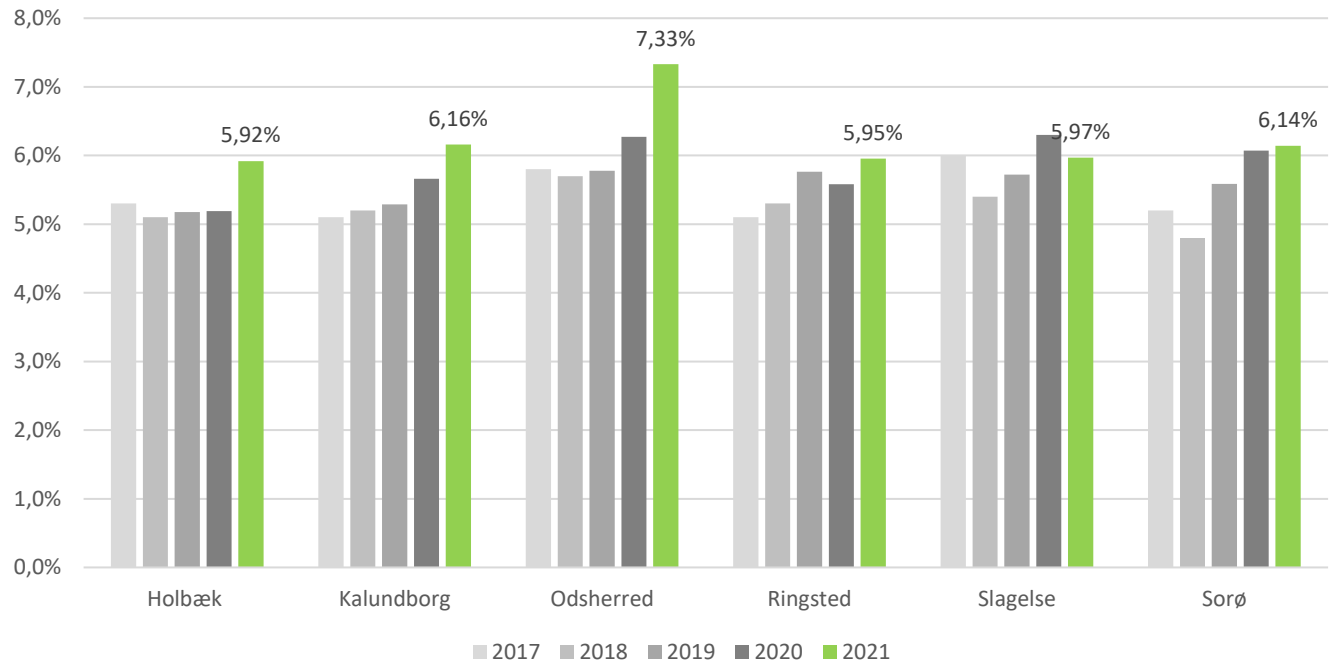
Figur 11.03: Sygefravær i 2021 fordelt på kerneområde



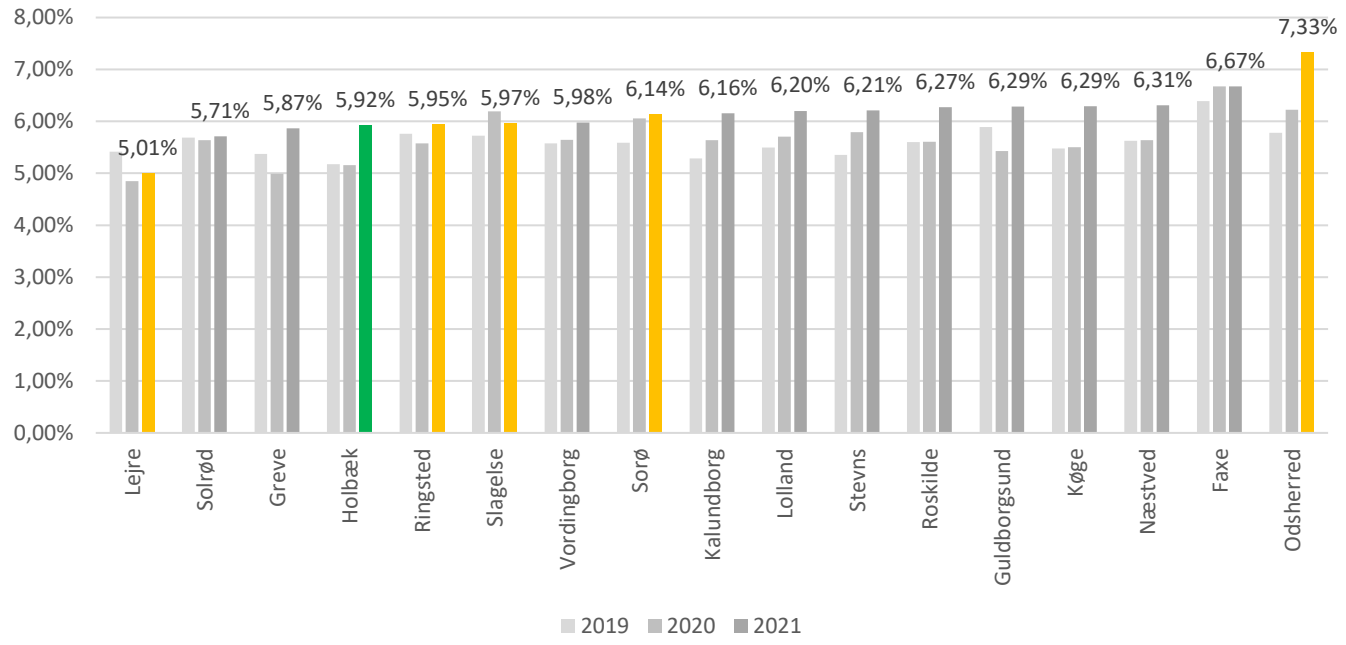
Figur 11.04: Sygefravær i 2021 fordelt på antal sygedage



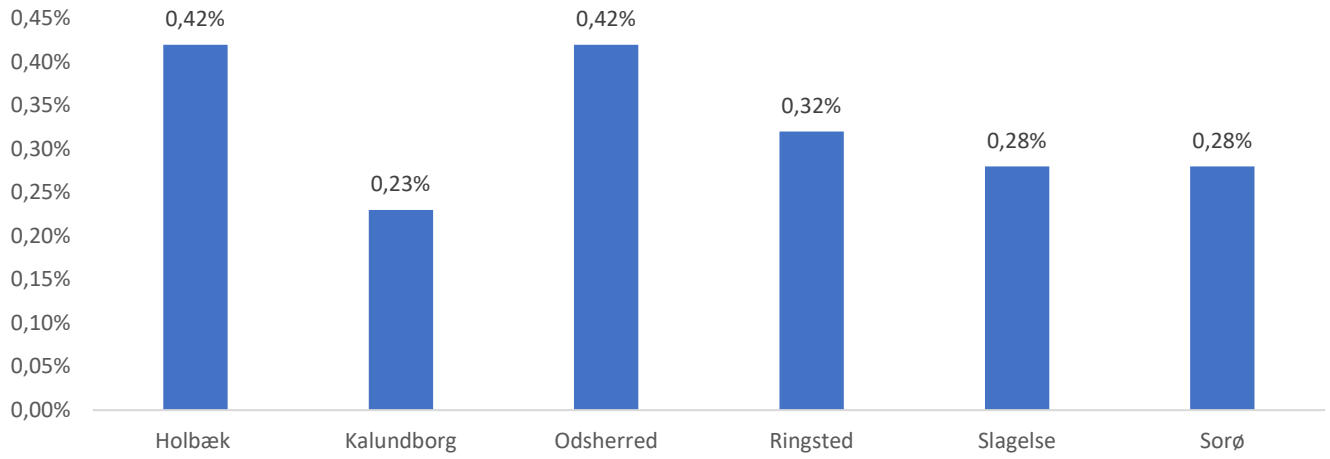
Figur 11.05: Udvikling i sygefraværet sammenlignet 5 vestsjællandske kommuner (2017-2021) NB: tallene i figur 11.05 - 11.05.01 er inkl. Covid.19.



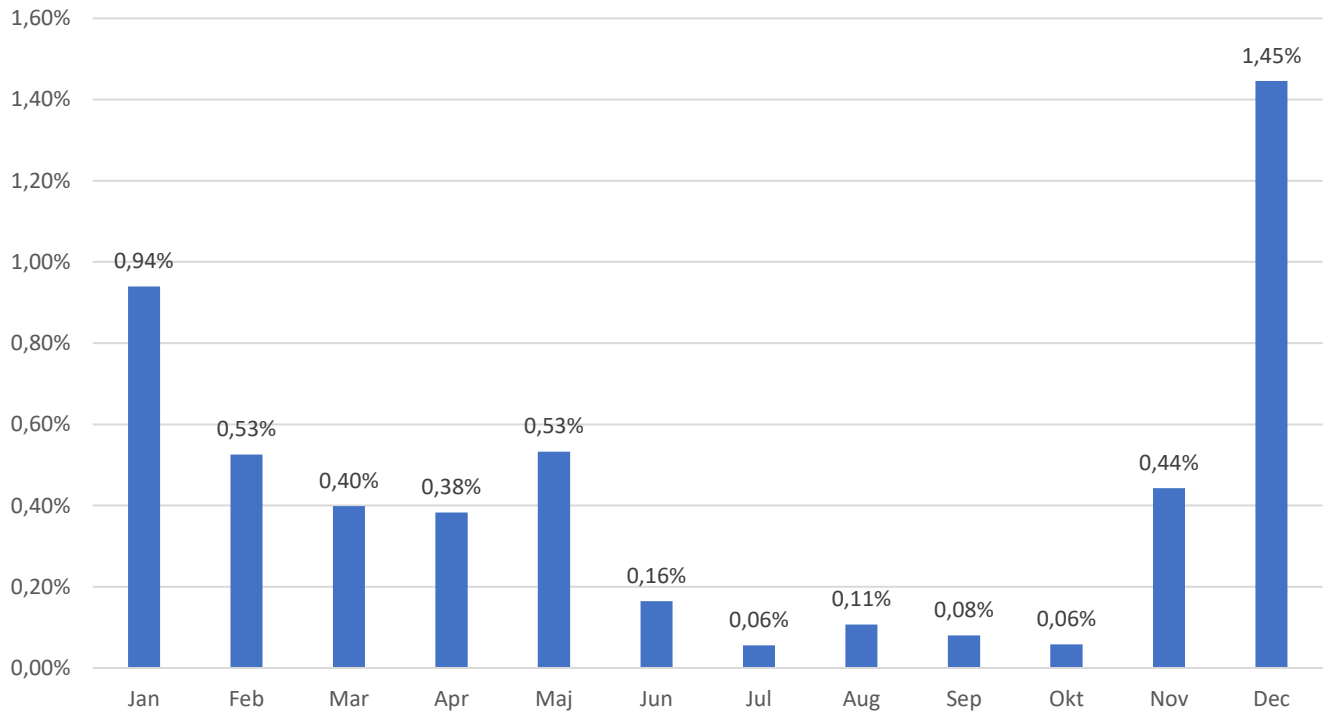
Figur 11.05.01: Udvikling i sygefraværet i Region Sjælland 2019-2021



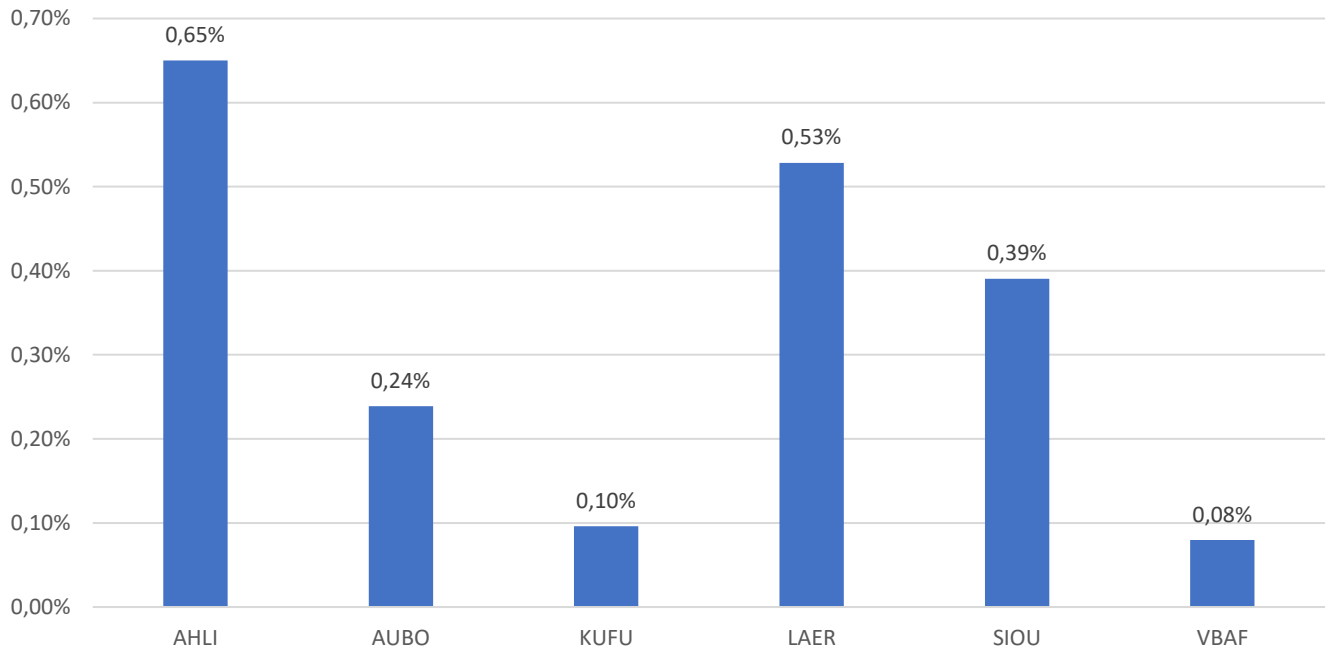
Figur 11.05.02: Covid-19 sygefravær sammenlignet med 5 kommuner i 2021



Figur 11.06: Udvikling i Covid-19 sygefravær pr. måned i 2021



Figur 11.07: Covid-19 sygefravær i 2021 fordelt på kerneområder

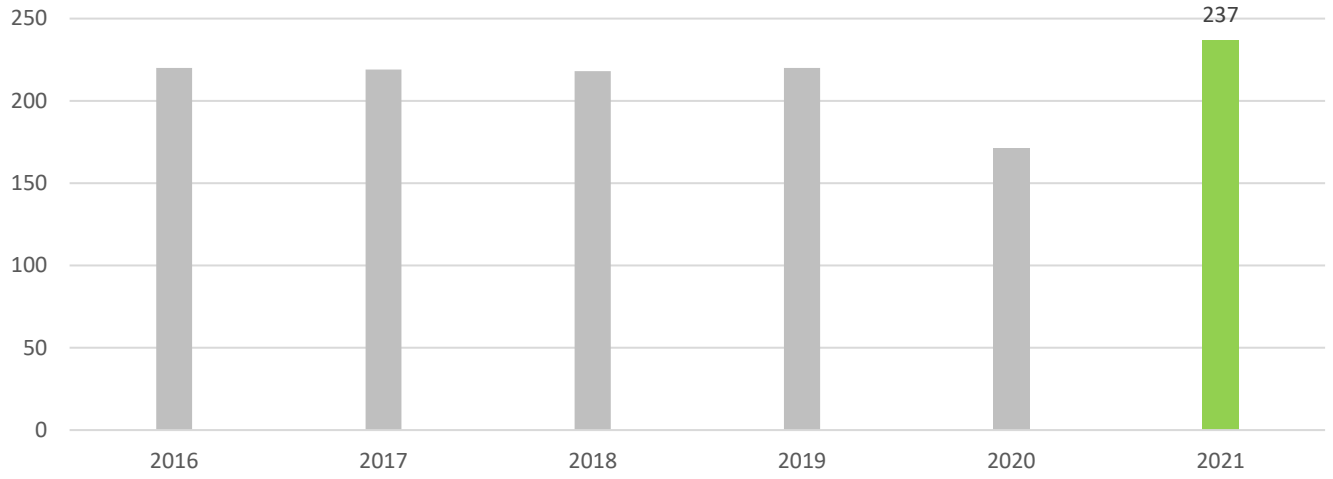


12. Psykologisk rådgivning

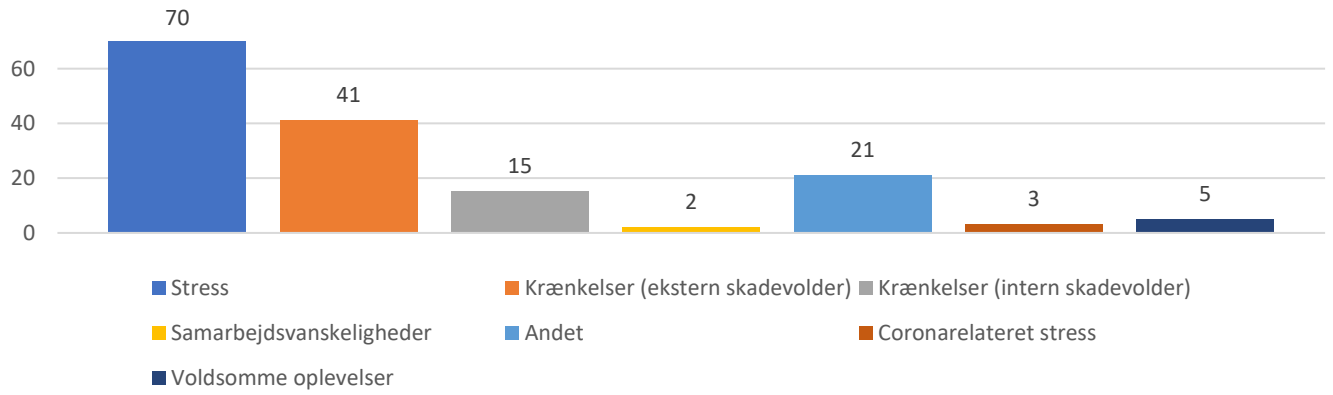
Antallet af psykologhenvisninger har ligget stabilt omkring 220 om året i perioden 2016-2019. I 2020 har antallet ligget ca. 22% lavere, men er steget i 2021. Den hyppigste årsag til psykologhenvisning i 2021 var stress. Dertil kommer 'coronarelateret stress'. Samlet set udgør stress dermed 46% af henvisningsårsagerne.

Der har generelt været lidt færre psykologhenvisninger i 2020 end i de foregående år. Dog har Aktiv hele livet (AHLI) haft væsentlig flere henvisninger i 2021. Stress udgør lidt under halvdelen af årsagen til alle psykologhenvisninger, fra kerneområderne. Antallet af krænkelsesregistreringer er faldet i Aktiv hele livet (AHLI), mens der i Læring og trivsel (LAER) har været en stor stigning fra 2020-2021. Desuden er Social indsats og udvikling (SIOU) som nyt kerneområde i 2021 med et stort antal registreringer. Samlet set er der sket mere end en fordobling i antallet af krænkelsesregistreringer fra 2020 til 2021. En del af forklaringen er muligvis, at der er åbnet for at alle medarbejdere selv kan registrere krænkelser i systemet.

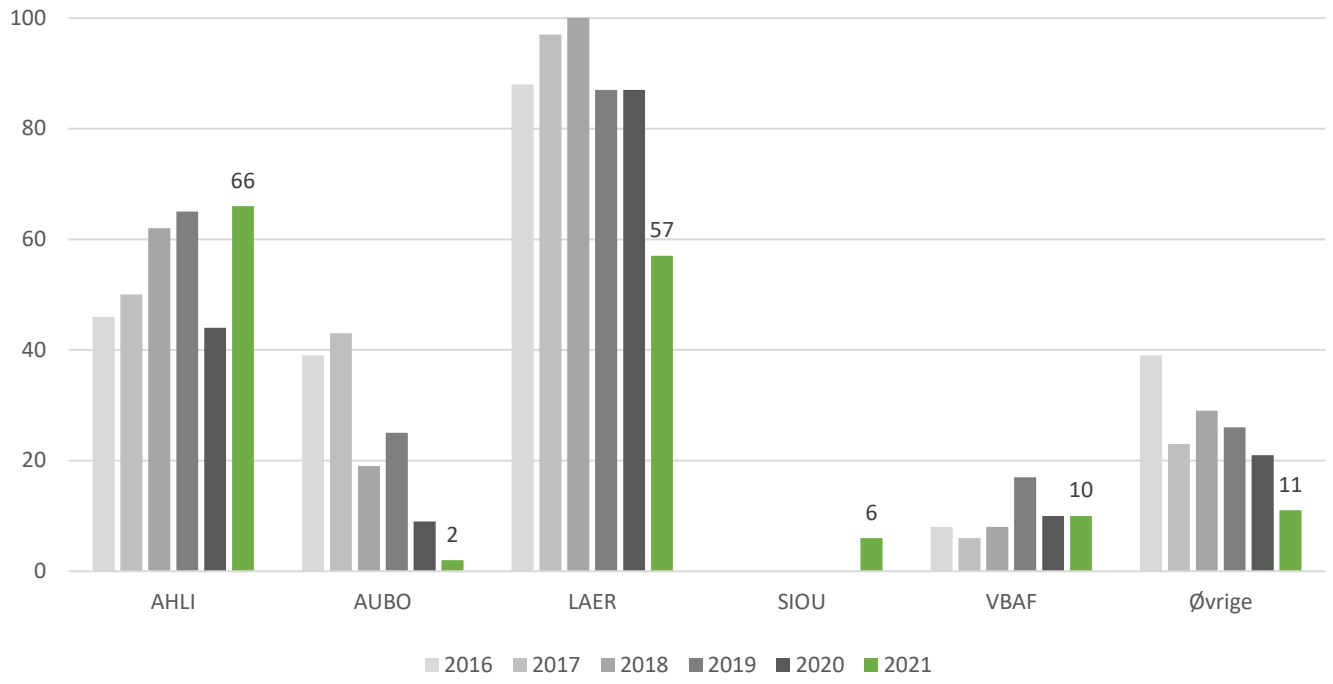
Figur 12.00: Udvikling i antal psykologhenvisninger 2016 – 2021



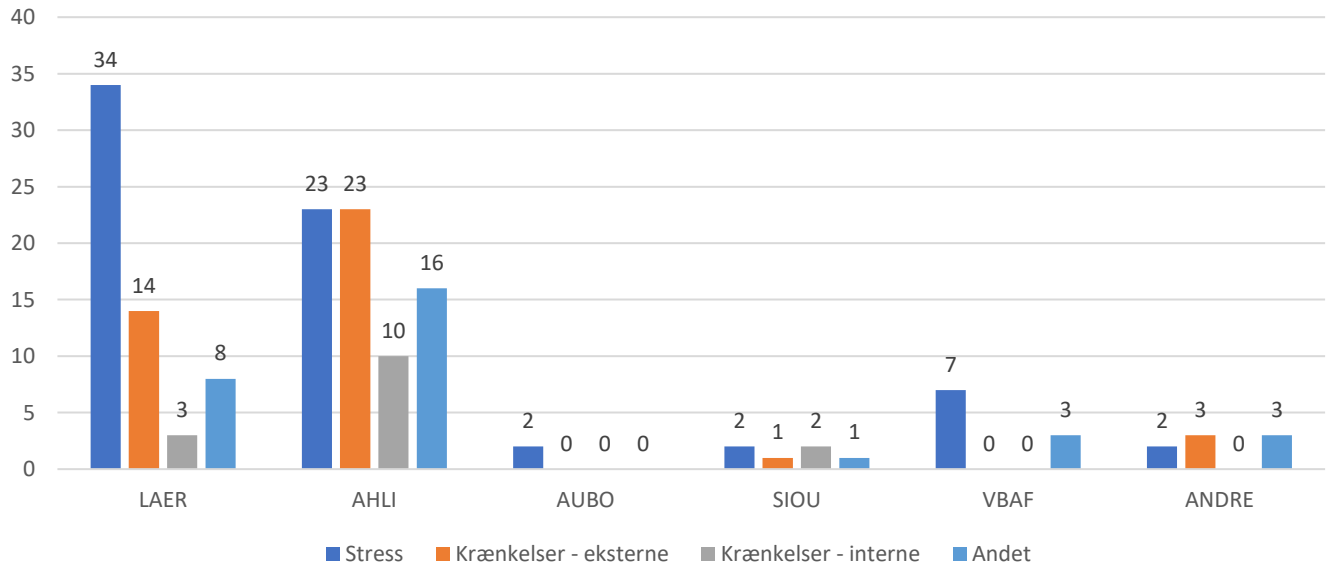
Figur 12.01: Psykologhenvisninger i 2021 fordelt på årsager



Figur 12.02: Udvikling i psykologhenvisninger 2016-2021, fordelt på kerneområder

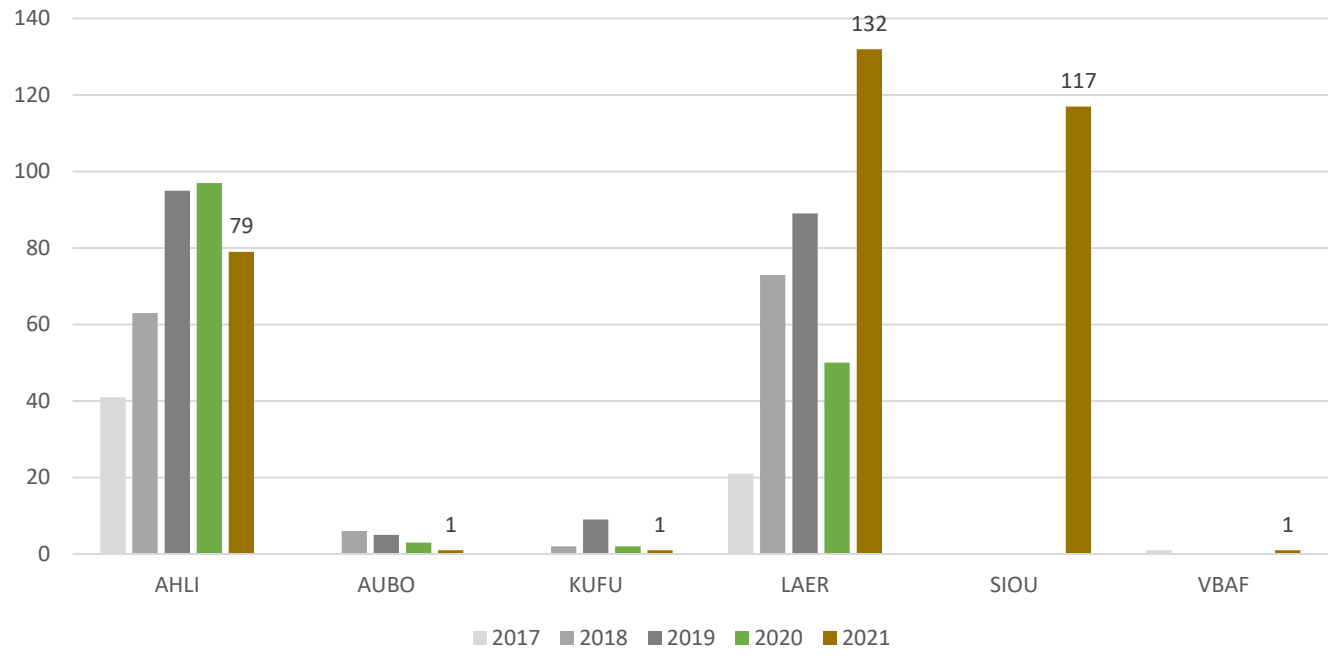


Figur 12.03: Antal psykologhenvisninger i 2021 fordelt på kerneområde og årsager



NB: der er forskel på henvisninger og årsager, således at der kan være flere årsager til en henvisning. Dette betyder at tallene for LAER i figur 12.02 og 12.03 afviger fra hinanden.

Figur 12.04: Udvikling i antal krænkende handlinger 2017-2021, fordelt på kerneområde



13. Arbejdsskader

Begrebet "*Arbejdsskader*" dækker over både *Erhvervssygdomme*, som er skader, som opstår over en længere periode, og som skal anmeldes via egen læge - samt *Arbejdsulykker*, som er skader forårsaget af pludselige hændelser, som arbejdsgiveren har pligt til at anmelde.

Psykiske sygdomme udgør den største andel af anmeldte erhvervssygdomme blandt ansatte i Holbæk Kommune. Efter et fald i de senere år er antallet af anmeldte psykiske sygdomme steget i 2021. Desuden er der i 2021 anmeldt en del infektionssygdomme, som formentlig dækker over følger fra Covid-19.

Antallet af anmeldte arbejdsulykker har ligget stabilt fra 2017 til 2020, men i 2021 er antallet af anmeldte arbejdsulykker det højeste for anmeldelsespligtige og ikke anmeldelsespligtige arbejdsulykker siden 2015. Hovedårsagen til stigningen i anmeldelsespligtige arbejdsulykker er primært Covid-19. Årsagen til stigningen i ikke-anmeldelsespligtige arbejdsulykker skyldes formentlig en indsats for at få anmeldt arbejdsulykker som følge af vold og trusler, som ikke tidligere er blevet anmeldt.

Kerneområderne Aktiv hele livet (AHLI), Social indsats og udvikling (SIOU) og Læring og trivsel (LAER) tegner sig for ca. 95% af alle arbejdsulykker hos kerneområderne i perioden 2015-2021. Antallet af arbejdsulykker er steget i de tre borgernære kerneområder, hvilket delvist skyldes Covid-19 og flere anmeldelser af vold og trusler.

De hyppigste årsager til arbejdsulykker i alle tre år er vold/psykisk chok samt faldskader. Fra 2019 til 2021 har der været mere end en fordobling i anmeldte ulykker pga. vold/psykisk chok. Grunden til at årsagen Vold/psykisk er steget skyldes uden tvivl indsatsen for at

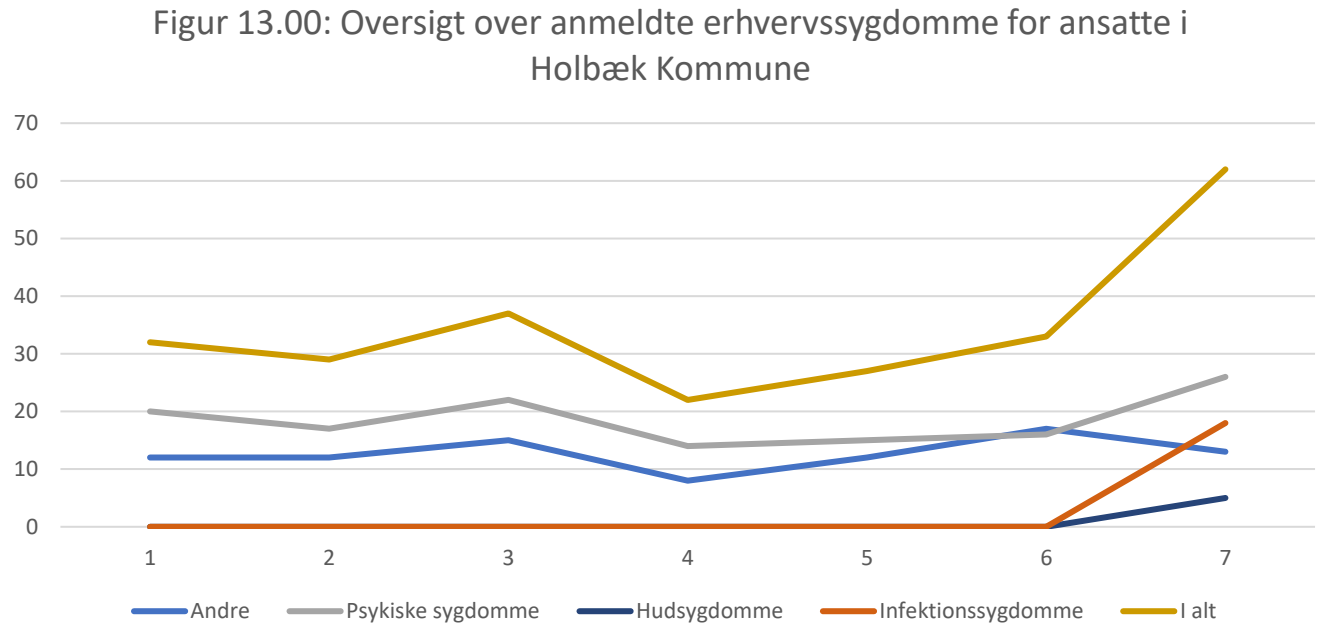
få anmeldt flere af de hændelser, som forekommer, men som ikke tidligere er blevet anmeldt. Dette underbygges af at antallet af sygedage som følge af arbejdsulykker ikke er steget i takt med antallet af arbejdsulykker, men tværtimod er faldet.

Vold/psykisk chok samt faldskader og fysiske uheld er generelt hyppige årsager til arbejdsulykker. Hos Læring og trivsel (LAER) er der desuden registreret årsag som 'ramt af genstand' som giver anledning til ulykker, mens det hos Aktiv hele livet (AHLI) især er 'forflytningsskader'.

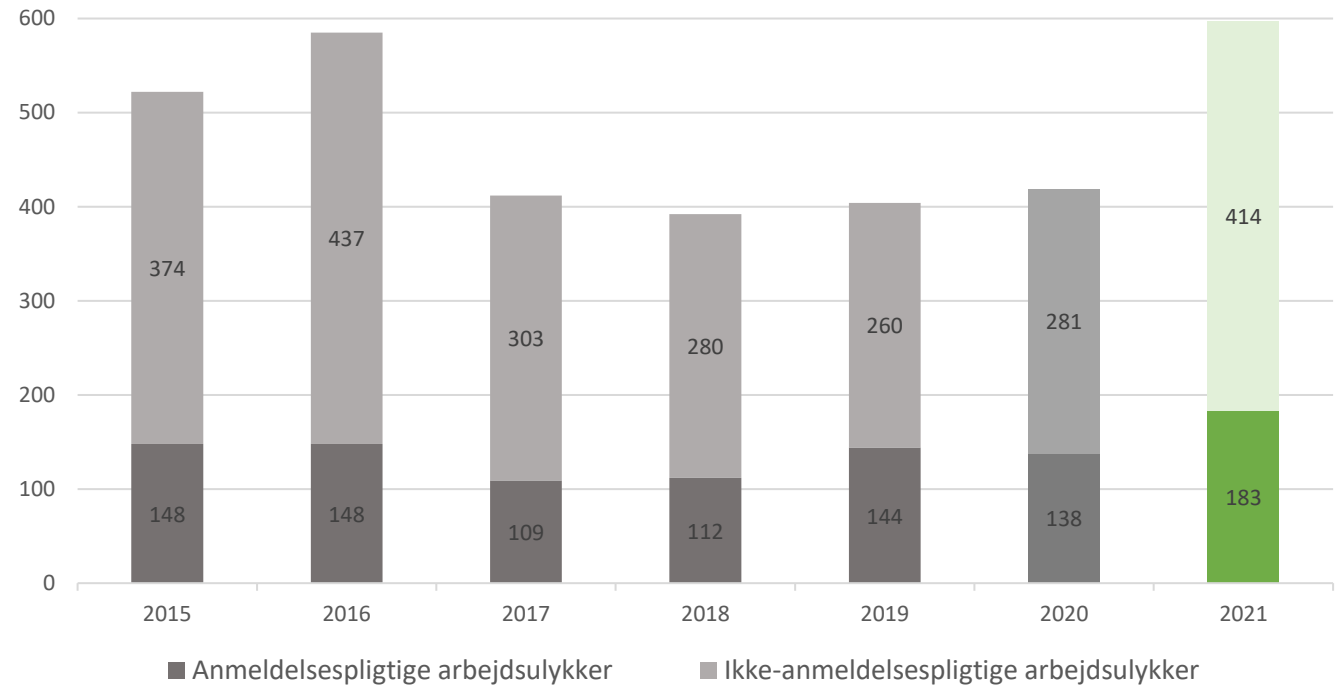
I 2021 er Covid-19 også blevet en større årsag til arbejdsulykker, men mest i Læring og trivsel (LAER) og Aktiv hele livet (AHLI). Kerneområderne Aktiv hele livet (AHLI), Læring og trivsel (LAER) og Social indsats og udvikling (SIOU) står tilsammen for 99% af anmeldte vold og trusler i perioden. Der er en stigende tendens i alle tre kerneområder.

I 2021 er antallet af anmeldelser steget især for nyansatte. 42% af alle anmeldte arbejdsulykker i 2021 overgik en nyansat med under 1 års ansættelse.

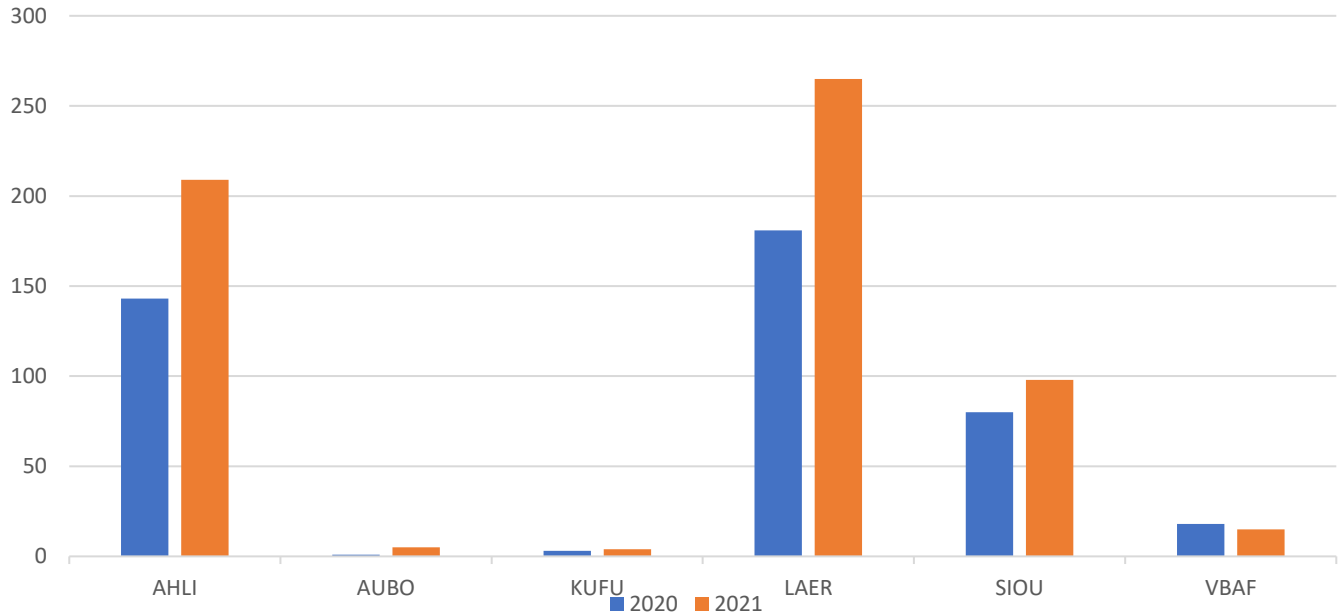
Figur 13.00: Anmeldte erhvervssygdomme for ansatte i Holbæk Kommune



Figur 13.01: Udvikling i antal anmeldte arbejdsulykker 2015-2021

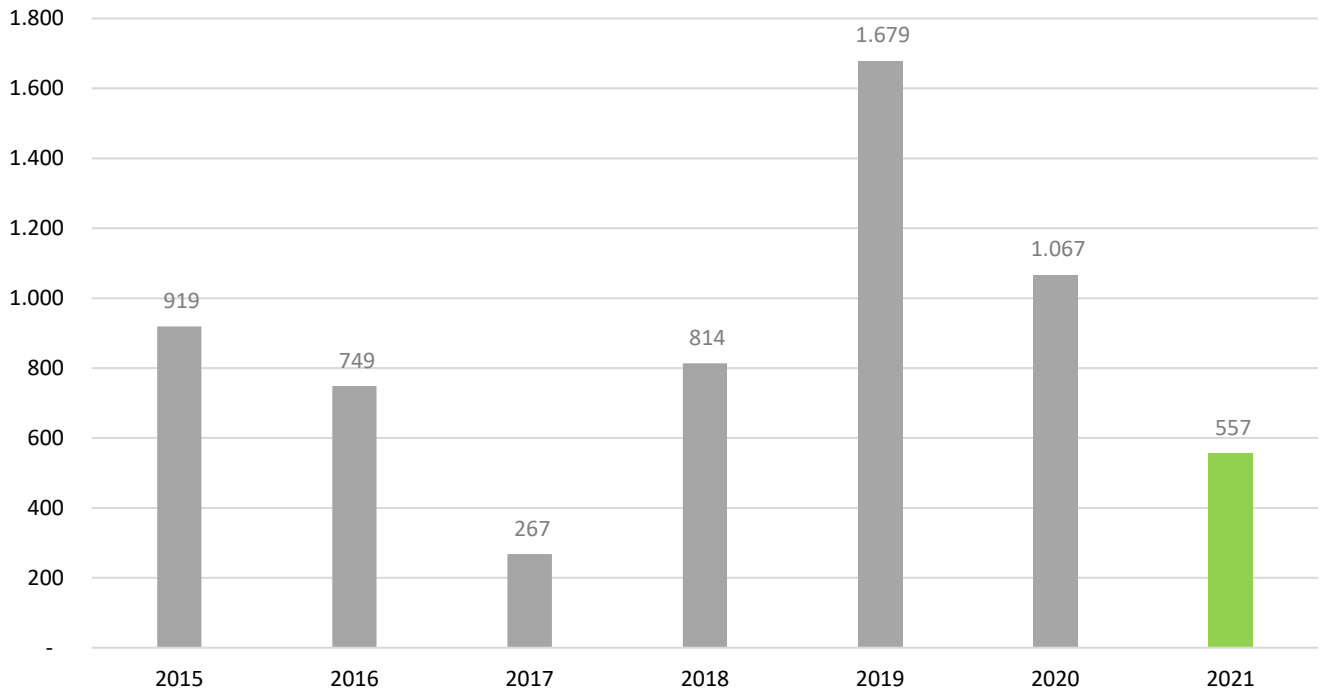


Figur 13.02: Arbejdsulykker i 2021 fordelt på kerneområde

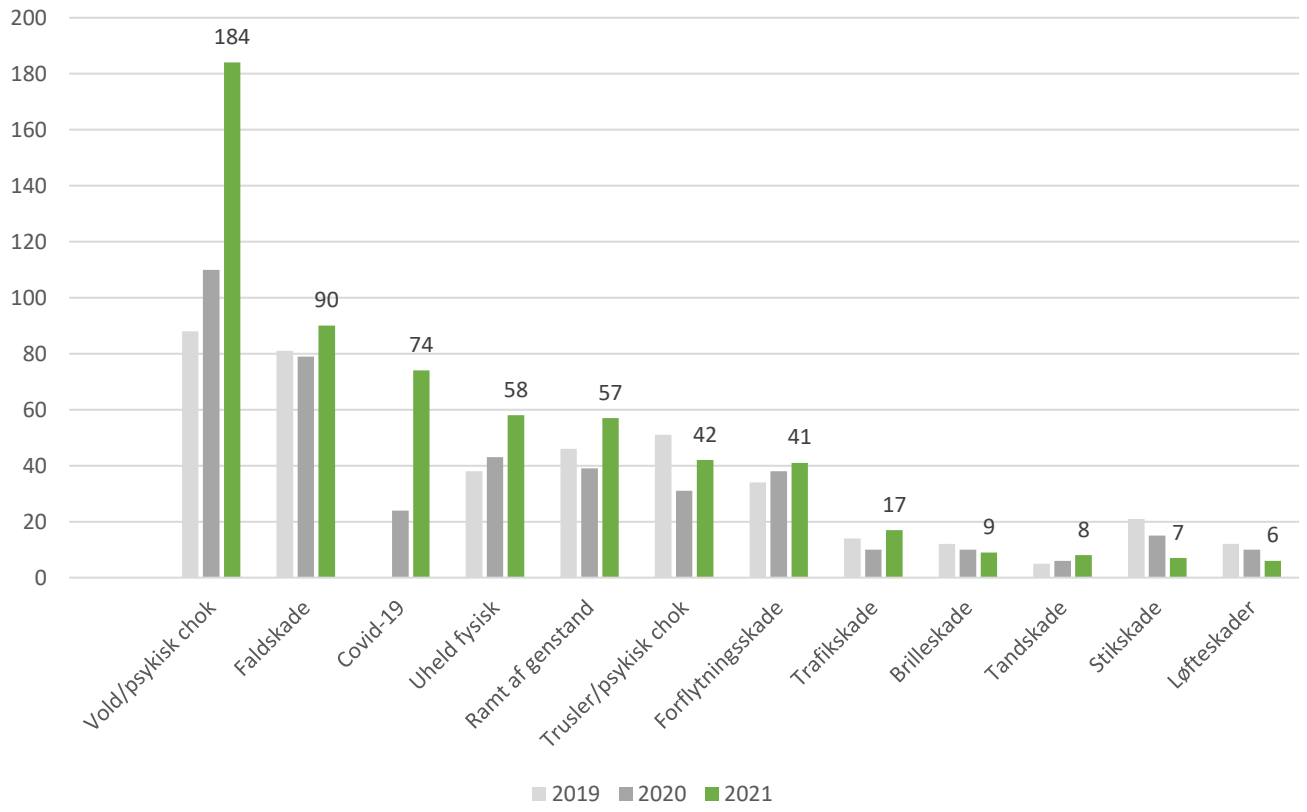


NB: Kun områder med arbejdsulykker er angivet

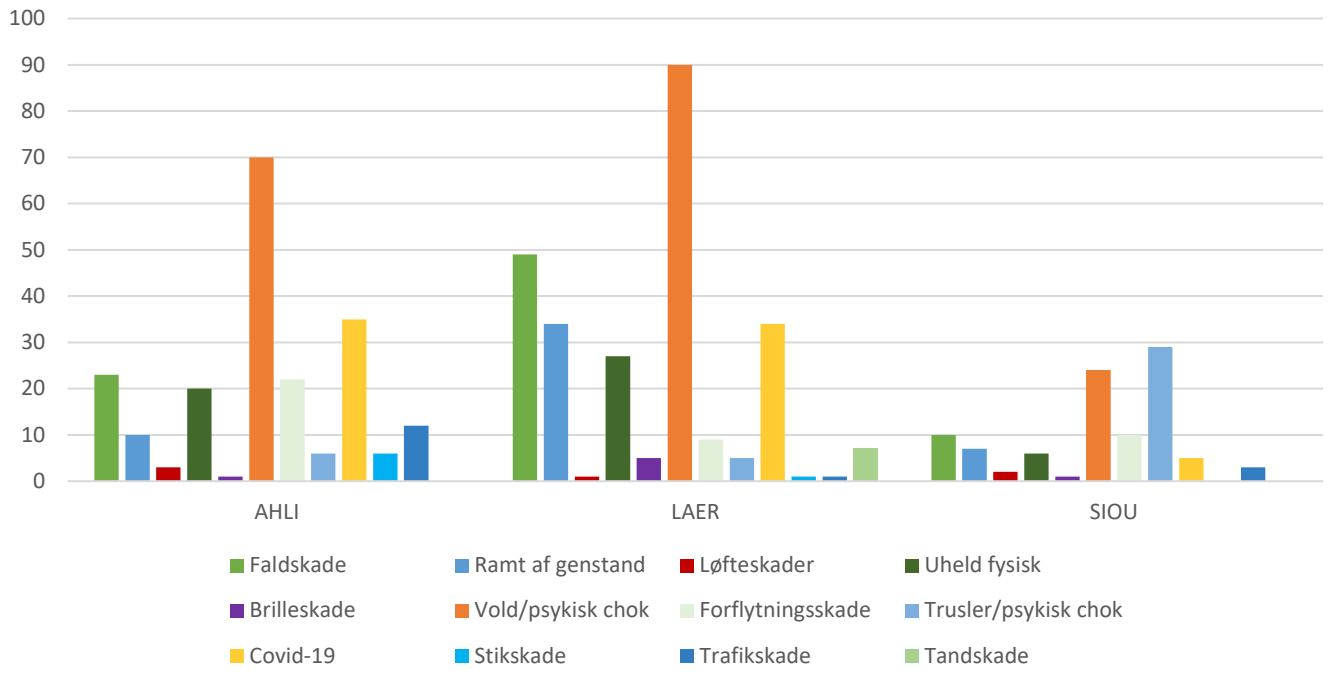
Figur 13.03: Udvikling i antal sygedage som følge i en arbejdsulykke



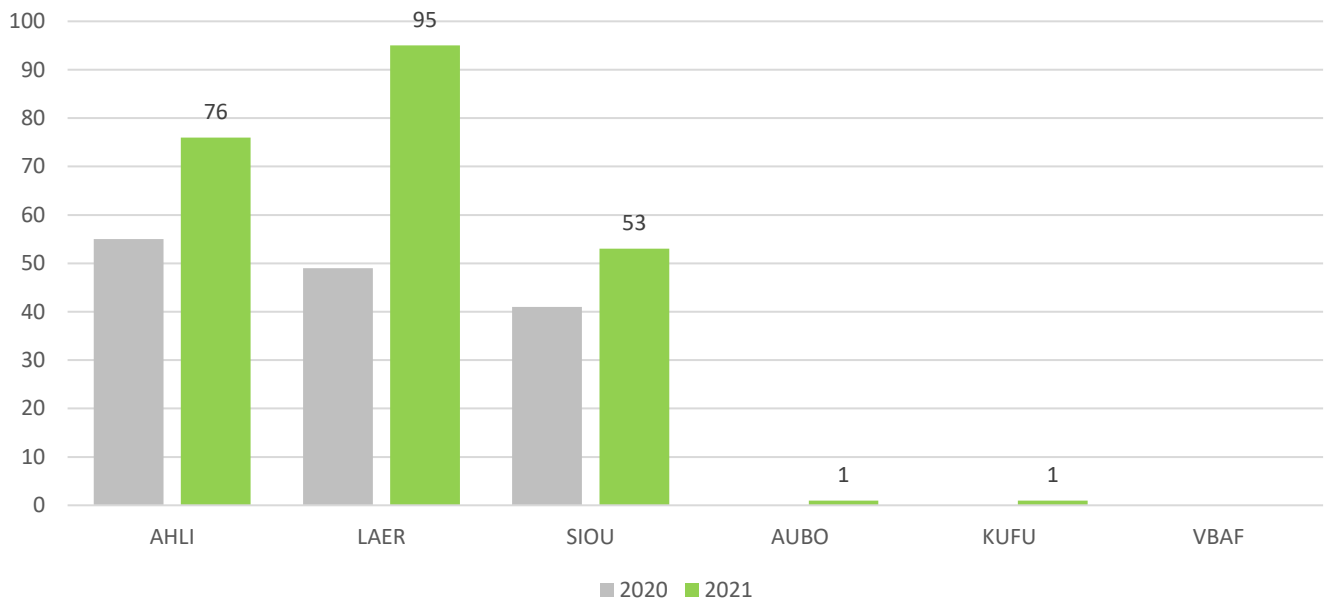
Figur 13.04: Udvikling i årsager til arbejdsulykker 2019-2021



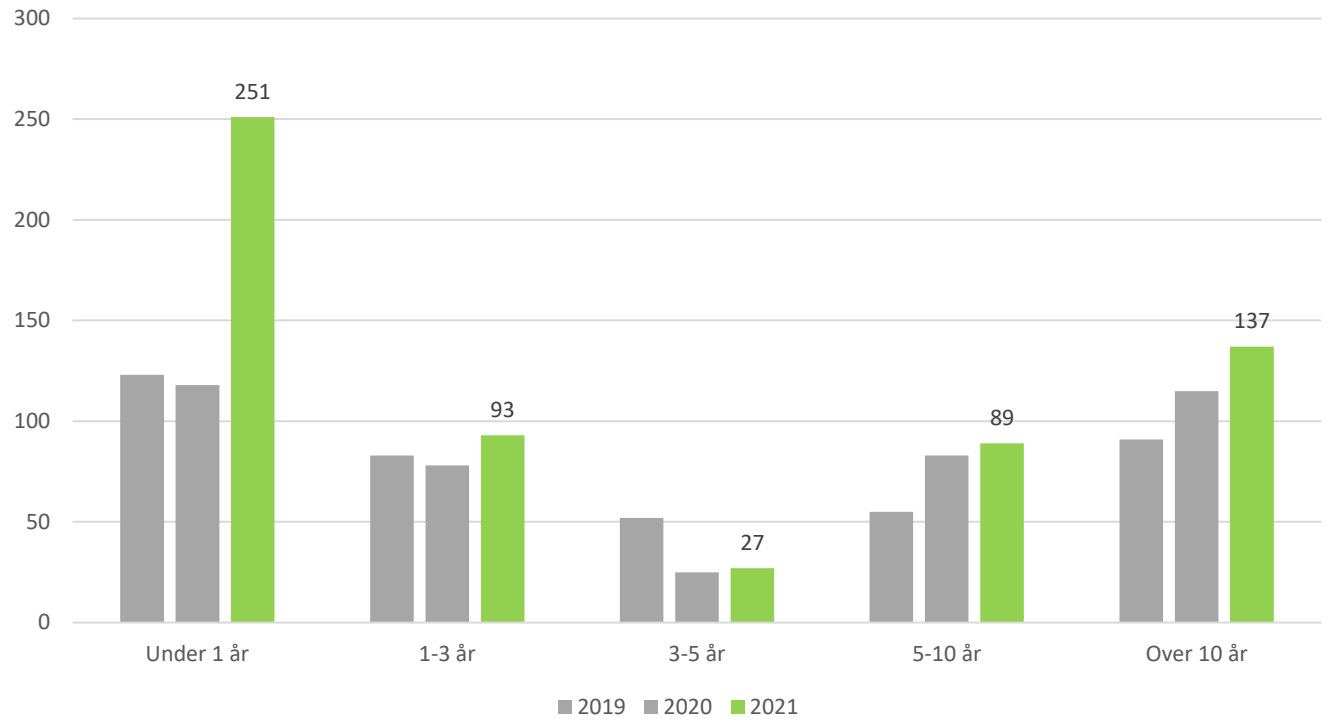
Figur 13.05: Årsager til arbejdsulykker hos de tre kerneområder med flest ulykker 2021



Figur 13.06: Anmeldelser af vold og trusler fordelt på kerneområder 2020-2021



Figur 13.07: Udvikling i skadelidtes anciennitet ved arbejdsulykker 2019 – 2021



14. Kompetenceudvikling

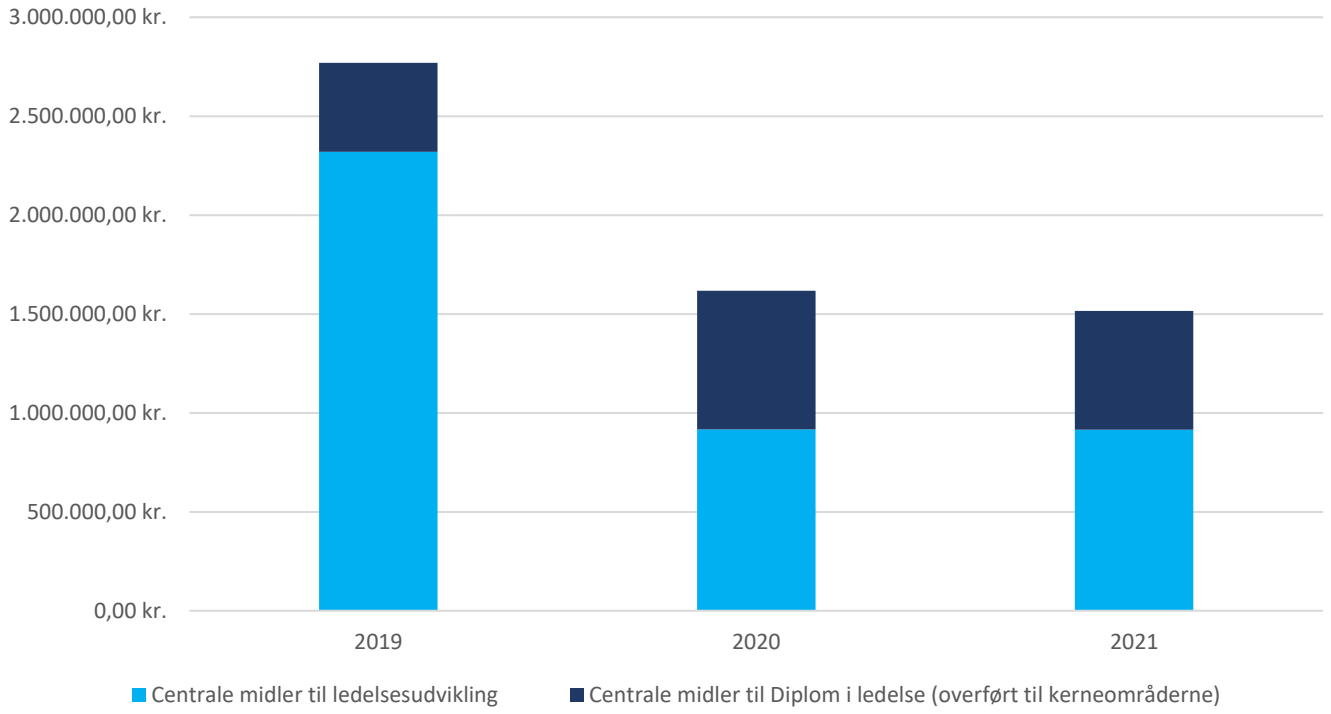
Tre offentlige kompetencefonde giver hvert år nye muligheder for relevant og udbytterig efter- og videreuddannelse for medarbejdere i kommune, region eller stat. De offentlige kompetencefonde er etableret som et led i overenskomstforhandlingerne. De faglige organisationer udarbejder dertil positivlister over forhåndsgodkendte uddannelser og uddannelsesniveauer. Her vægtes kompetencegivende uddannelser på akademi-, diplom- og masterniveau. Det betyder, at man blandt andet kan søge tilskud til moduler på kommunomuddannelserne i kommunerne.

Hvert år har Holbæk Kommune midler til kompetenceudvikling dels fra trepartsmidlerne samt midler som afsættes på budgettet. Puljen i perioden 2018-2021 var budgetteret som flg: 2019 – 12 mio. 2020 – 10, 2 mio. 2021 - 10,3 mio., hvortil der blev tilført kr. 677.455 fra Direktionens budget

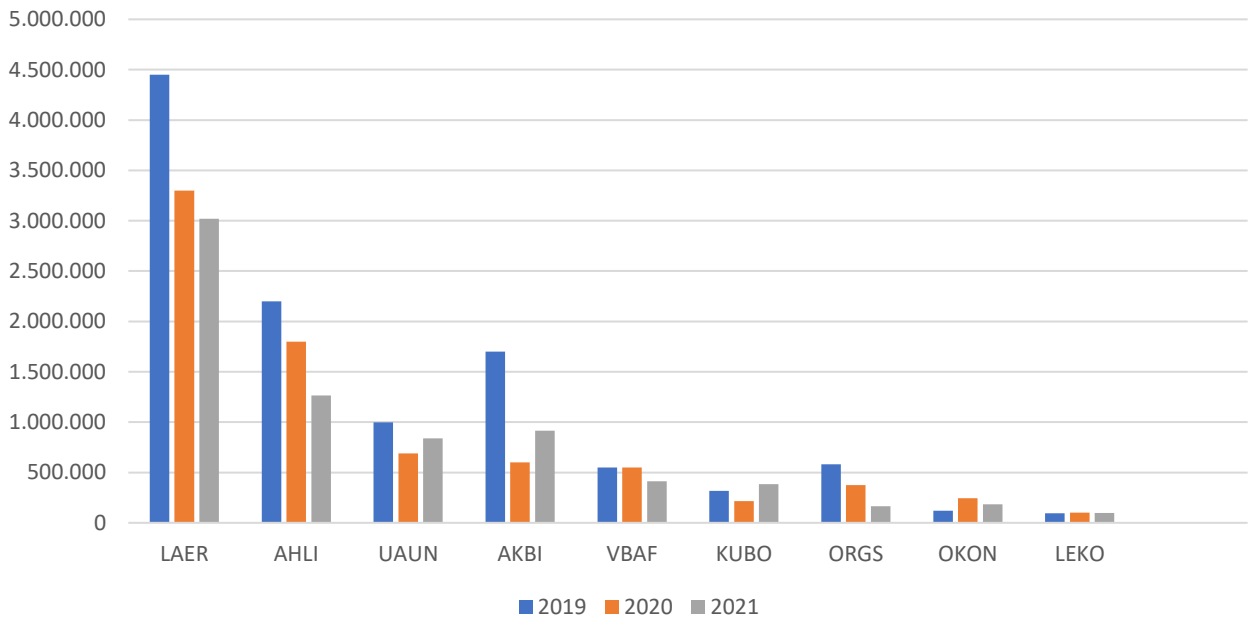
På baggrund af indsendte ønsker fra områderne, drøftelser i MED-systemet og Hovedudvalget, er for-deling besluttet i chefgruppen. Organisationsservice overfører hvert år midlerne til kerneområdernes egne konti, hvorefter områderne selv forvalter midlerne og økonomiopfølgningen.

I 2018 og 2019 følges op på tildeling og forbrug 1 gang om året. I 2020 vedtog chefgruppen et årshjul for strategisk kompetenceudvikling, hvorefter der 2 gange årligt følges op på tildeling og forbrug.

Figur 14.00: Kompetencemidler til ledelsesudvikling 2019-2021



Figur 14.01: Kompetencemidler til medarbejderudvikling fordelt på kerneområde og stab 2019-2021

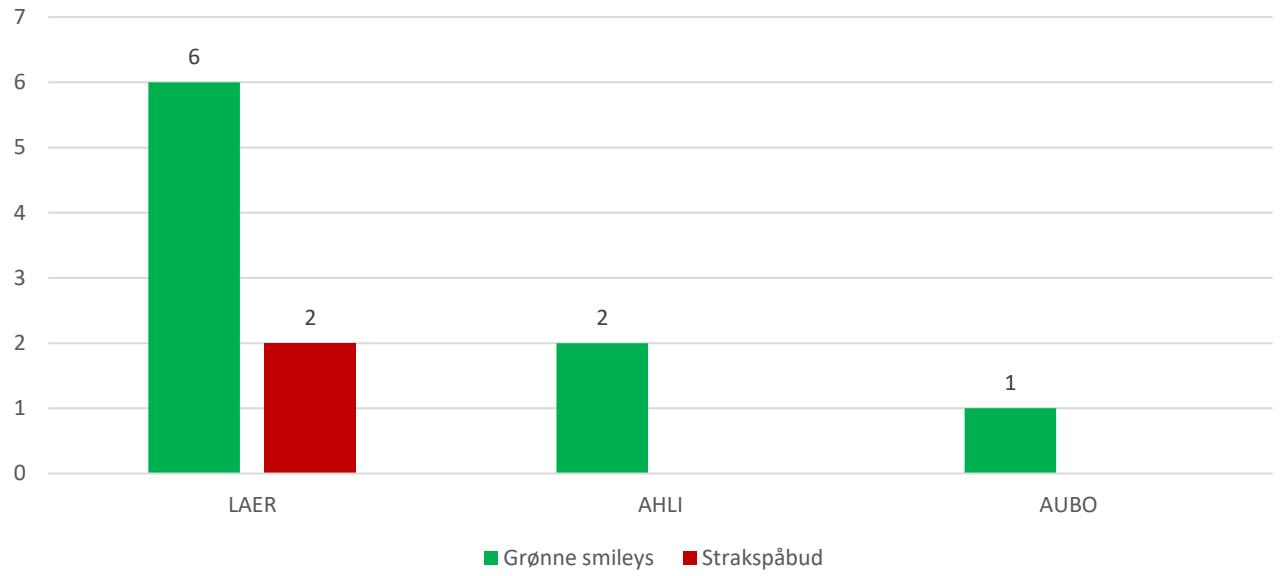


15. Afrapportering fra Arbejdstilsynet

Grønne, gule og røde smileyer tildelt af Arbejdstilsynet giver offentligheden mulighed for at følge med i, hvordan det går med arbejdsmiljøet. Smileyerne giver et øjebliksbillede af arbejdsmiljøet i de virksomheder, Arbejdstilsynet har besøgt. Smileyerne viser ikke udviklingen over tid. En virksomhed med en grøn smiley kan godt have haft en rød eller en gul smiley. Smileyerne viser arbejdsmiljøet i den enkelte virksomhed og egner sig derfor ikke til generaliseringer på brancheniveau.

Der blev i 2021 blevet uddelt 9 grønne smileys og 2 strakspåbud fra Arbejdstilsynet til Holbæk Kommune, hhv. Læring og trivsel (LAER), Aktiv hele livet (AHLI) og Arbejdsmarked, Uddannelse og Borgerservice. Organisationens øvrige kerneområder har ikke modtaget smileys i 2021.

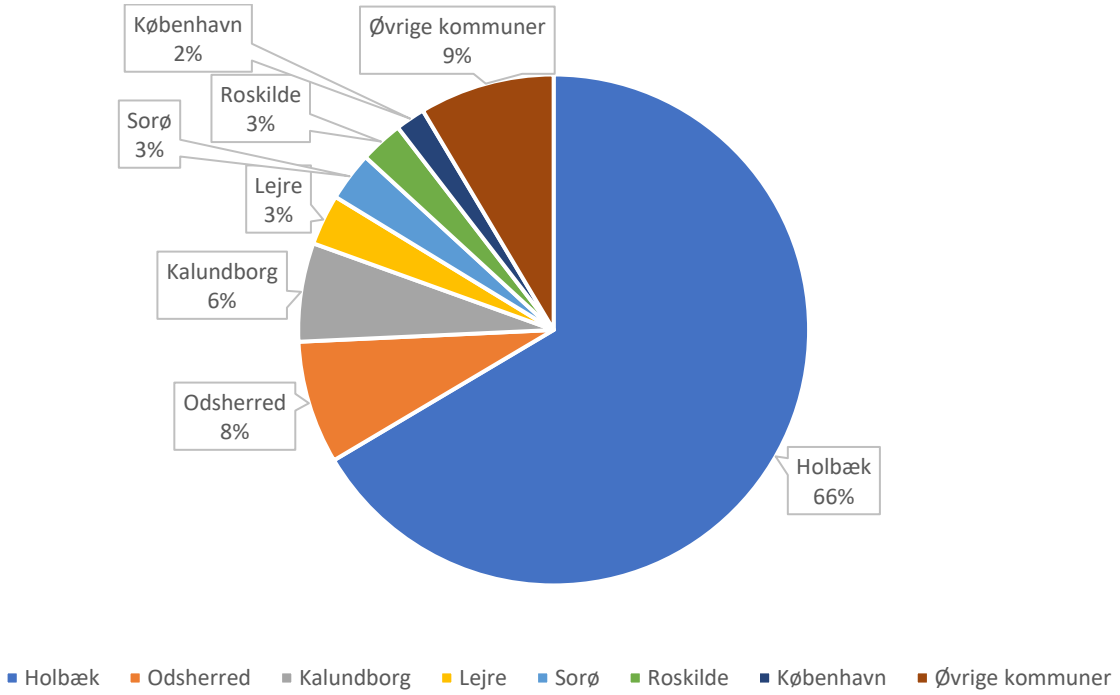
Figur 15.00. Antallet af smileys og strakspåbud fra Arbejdstilsynet i 2021

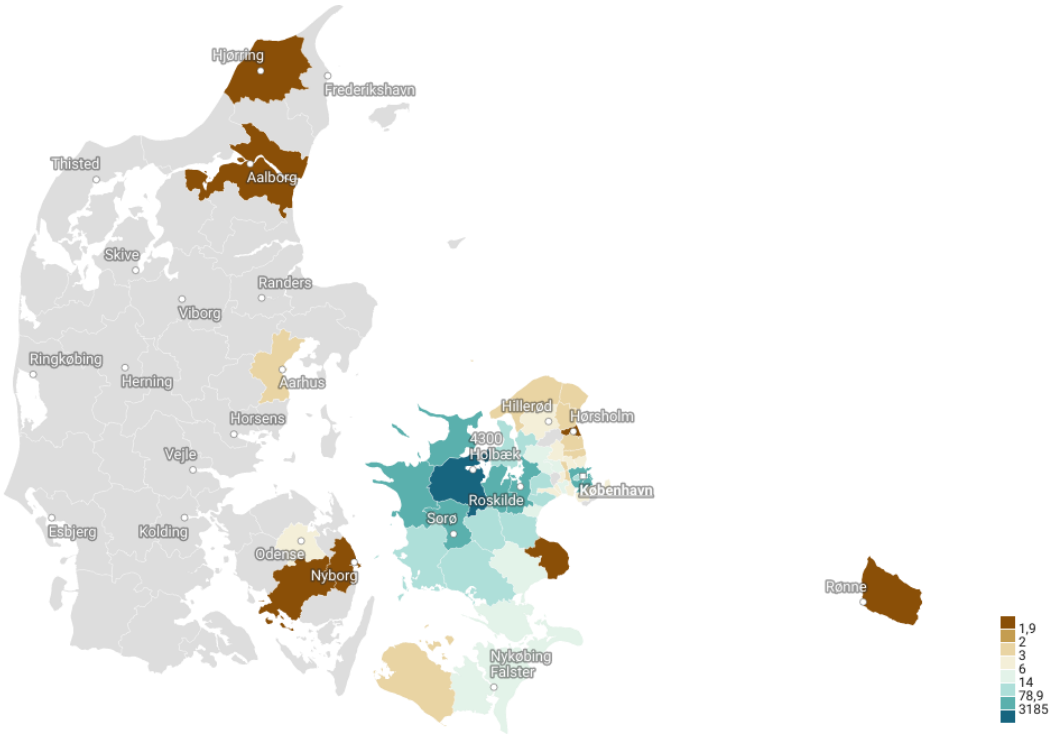


16. Hvor bor de ansatte?

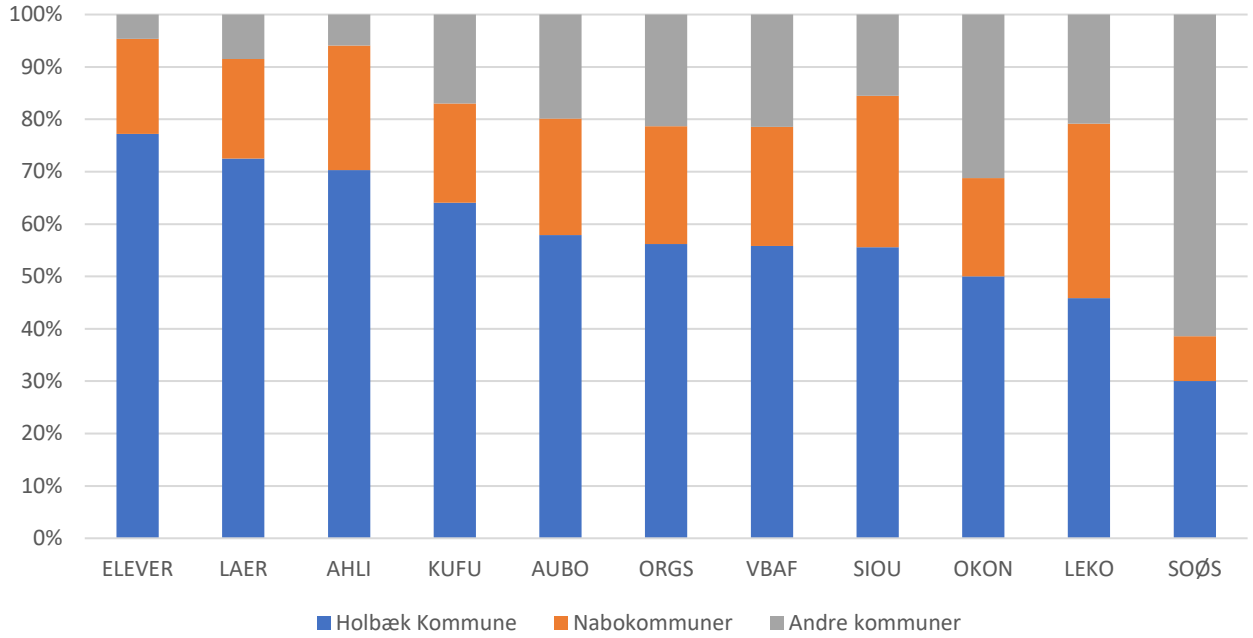
Stor del af vores medarbejdere, 67%, har bopæl i Holbæk Kommune. Derudover har 20% bopæl i de 4 nabokommuner Odsherred, Kalundborg, Lejre og Sorø.

Figur 16.00: De ansattes bopælskommuner pr. 31.12.21

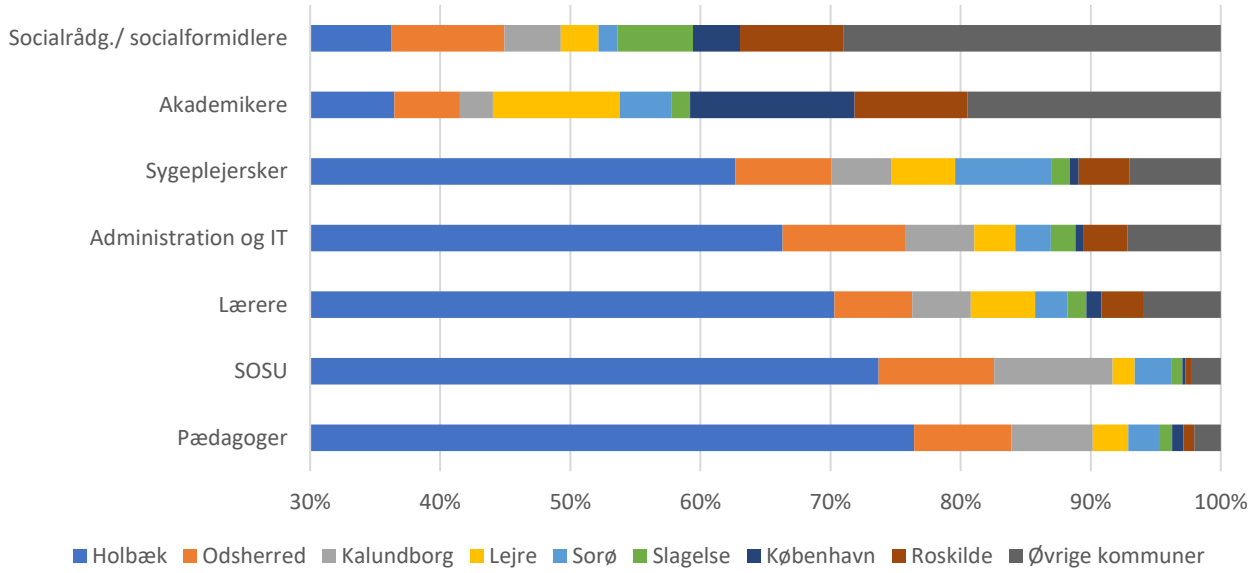




Figur 16.01: De ansattes bopæl pr. 31.12.2021, fordelt procentvis efter kerneområde



Figur 16.02: De ansattes bopælskommuner pr. 31-12-21 fordelt på udvalgte overenskomstgrupper



Især stabsområderne har lavere andel af ansatte, som har bopæl i Holbæk Kommune. For elever og Læring og trivsel (LAER) har over 70% bopæl i kommunen. Socialtilsyn Øst (SOØS) har den laveste andel, hvilket skyldes, at en del af de ansatte hører til på afdelingens kontor i Nykøbing Falster.

HOLBÆK KOMMUNE
Kanalstræde 2
4300 Holbæk

HRlinjen@holb.dk