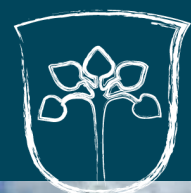


PERSONALEPOLITISK REDEGØRELSE 2022



**Holbæk
Kommune**

Indholdsfortegnelse

DEL 1	5
Forord	5
Rapportens opbygning.....	6
Organisationen Holbæk Kommune	7
Personalepolitiske værdier	8
Sundhed for alle.....	10
Det er godt for trivslen – sundhedsuge hos Regstrup Hjemmepleje	12
Tour de France - et meget flot arrangement.....	14
Bæredygtig madproduktion vinder frem i Holbæk Kommune	14
Historisk højt sygefravær i 2022	16
Fortsat udfordringer med at rekruttere til velfærdsområderne	16
Høj personaleomsætning blandt SOSU og sygeplejersker	16
Bevægelse i ledelsesspændet	17
DEL 2 – Holbæk Kommune i tal.....	18
1. Antal ansatte og ansættelsesformer	18
Figur 01.00: Udvikling i antal månedslønnede ansatte (2012-2022)	19
Figur 01.00.01: Udvikling i antallet af borgere pr. månedslønnede ansatte (2012-2022).....	19
Figur 01.00.02: Årsværk fordelt på måneds- og timelønnede 2018-2022	20
Figur 01.01: Udvikling i antal månedslønnede ansatte, sammenlignet med 5 Vestsjællandske kommuner (2012-2022)	20
Figur 01.02: Antal ansatte pr. 31.12.2022 pr kerneområde (månedslønnede)	21
Figur 01.03: Antal timelønnede ansatte pr. 31.12.2022 pr. kerneområde.....	21
Figur 01.03.02: Antal fastansatte og vikarer/elever på hhv. månedsløn og timeløn - 2018-2022	22
Figur 01.04: Antal ansatte - timeløn pr. 31.12.2022. Top 10 – enheder	22
Figur 01.05: Antal ansatte i Holbæk Kommune fordelt på overenskomstgrupper	23
Figur 01.05.01: udvikling i udvalgte overenskomstgrupper sammenlignet med Region Sjælland	23
Figur 01.06: Antal ansatte (månedslønnede) sammenlignet med fuldtidsårsværk på kerneområderne	24
Figur 01.07: Udvikling i ansættelsesformer generelt.....	24
Figur 01.08: Ansættelsesformer fordelt på udvalgte overenskomstområder (minus overenskomstansatte)	25

Figur 01.09: Andel af ansatte i Holbæk Kommune med ikke-vestlig herkomst	26
2. Ansatte på særlige vilkår	26
Figur 02.00: Ansatte på særlige vilkår i Holbæk Kommune 2012-2020	27
Figur 02.03: Andel ansatte på særlige vilkår i pct. af total antal ansatte per 31.12.2022 - på kerneområde.....	28
Figur 02.04: Ansatte på særlige vilkår - fordelt på ordninger	28
3. Køn.....	29
Figur 03.00: Kønsfordeling i Holbæk Kommune 2012-2022 (procentandel - månedslønnede) ..	29
Figur 03.01: Kønsfordeling 2022 - Benchmark med udvalgte kommuner.....	30
Figur 03.02: Kønsfordeling i Holbæk i 2022 - fordelt på kerneområder	30
Figur 03.03: Gennemsnitlig ugentlige timetal fordelt på køn og kerneområde	31
Figur 03.04: Kønsfordeling pr. 31.12.2022 på overenskomstgrupper (procentandel)	31
Figur 03.05: Kønsfordeling i pct. på ledelsesniveau pr. 31.12.2022	32
Figur 03.06: Kønsfordeling på aldersgrupper i Holbæk Kommune pr. 31.12.2022	32
4. Alder	33
Figur 04.00: Udvikling i gennemsnitsalder 2012-2022	33
Figur 04.01: Gennemsnitsalder pr. 31.12.22 fordelt på kerneområde	33
Figur 04.02: Gennemsnitsalder pr. 31.12.22 fordelt på overenskomst	34
Figur 04.03: Procentvis fordeling af yngste og ældste medarbejdere i årene 2018-2022	34
Figur 04.04: Alder fordelt i 5 års intervaller.....	35
5. Beskæftigelsesgrad	35
Figur 05.00: Udvikling i gennemsnitlig ugentlig timetal for månedslønnede	35
Figur 05.01: Fuldtids- og deltidsansatte fordelt på kerneområder.....	36
Figur 05.02: Procentvis kønsfordeling blandt deltids- fuldtidsansatte	36
Figur 05.03: Procentvis andel af hhv. deltids- og fuldtidsansatte, fordelt efter køn og kerneområde (pr.31.12.2022)	37
6. Personaleomsætning	38
Figur 06.00: Personaleomsætning – hele kommunen.....	39
Figur 06.01: Personaleomsætning fordelt på 7 udvalgte overenskomstgrupper (2019-2022) ...	39
Figur 06.02: Personaleomsætning – tilgang og afgang i %, sammenlignet med gns. af omegnskommuner og landsgennemsnit	40
Figur 06.03: Gennemsnitlig anciennitet fordelt på kerneområde	40
Figur 06.04: Gennemsnitlig anciennitet fordelt på chefområder i 2022 - kun månedslønnede ..	41
Figur 06.05: Gennemsnitlig anciennitet fordelt på chefområder - kun timelønnede	41
7. Ledelsesspænd	42

Figur 07.00: Leder af medarbejder - antal fuldtidsansatte efter kerneområde (ex. timelønnede)	42
Figur 07.00.01: Ledelsesspændet for leder af medarbejder 2021 og 2022 - antal fuldtidsansatte efter kerneområde (ex. timelønnede)	42
Figur 07.01: Ledelsesspænd – Holbæk Kommune sammenlignet med 5 udvalgte Vestsjællandske kommuner	43
8. Løn	43
Figur 08.00: Gennemsnitlig månedlig lønudgift i 2014-2022 - benchmark med andre kommuner	44
Figur 08.01: Gennemsnitlig månedlig lønudgift i 2022 - pr. udvalgt overenskomst	44
Figur 08.02: Gennemsnitlig månedlig lønudgift i 2022 - fordelt på køn	45
Figur 08.03: Procentvis lønudvikling fordelt på køn og sammenlignet med Omegnskommuner og kommuner af samme størrelse	45
Figur 08.04: Gennemsnitlig løn fordelt på køn og udvalgte overenskomster	46
Figur 08.05: Lønniveau for administrationsområdet - køn og alder	46
Figur 08.06: Lønniveau for akademikerområdet - køn og alder	47
Figur 08.08: Lønniveau på administrationsområdet fordelt på stillingsgrupper og køn	48
Figur 08.09: Lønniveau på akademikerområdet fordelt på stillingsgrupper og køn	48
Figur 08.10: Lønniveau for socialrådgiver-/socialformidlerområdet fordelt på stillingsgrupper og køn	49
Figur 08.11: Gennemsnitlig mdl. lønudgift fra leder til direktørniveau	49
9. Rekruttering	50
Figur 09.00: Udvikling i antal stillingsopslag side 2014	50
Figur 09.01: Total antal ansøgere til ledige stillinger pr. år, i perioden 2014-2022	51
Figur 09.02: Gennemsnitlig antal ansøgere pr. ledig stilling i 2014-2022	51
Figur 09.03: Gennemsnitlig antal ansøgere pr. udvalgte stillingstyper	52
10. Uddannelser/praktikforløb	52
Figur 10.00: Udvikling i antal påbegyndte uddannelser/praktikforløb 2020 – 2022	52
11. Sygefravær	53
Figur 11.00: Udvikling i sygefravær 2013-2022	53
Figur 11.01: Månedlig sygefravær i 2022	54
Figur 11.02.01: Langt sygefravær i 2022 (over 28 dage)	54
Figur 11.02.02: Kort sygefravær i 2022 (1-28 dage)	55
Figur 11.02.03: Udvikling i kort og langt fravær 2018-2022	55
Figur 11.03: Sygefravær i 2022 fordelt på kerneområde	56
Figur 11.04: Sygefravær i 2022 fordelt på antal sygedage	56

Figur 11.05: Udvikling i sygefraværet sammenlignet 5 Vestsjællandske kommuner (2017-2022)	57
Figur 11.05.01: Sygefraværet i Region Sjælland (2022)	57
12. Psykologisk rådgivning	58
Figur 12.00: Udvikling i antal psykologhenvisninger 2016 – 2022	58
Figur 12.01: Psykologhenvisninger i 2022 fordelt på årsager	58
Figur 12.02: Udvikling i psykologhenvisninger 2016-2022, fordelt på kerneområder	59
Figur 12.03: Antal psykologhenvisninger i 2022 fordelt på kerneområde og årsager	59
13. Arbejdsskader	60
Figur 13.00: Anmeldte erhvervssygdomme for ansatte i Holbæk Kommune	61
Figur 13.01: Udvikling i antal anmeldte arbejdsulykker 2015-2022	62
Figur 13.02: Arbejdsulykker i 2022 fordelt på kerneområde	62
Figur 13.04: Udvikling i årsager til arbejdsulykker 2019-2022	63
Figur 13.05: Årsager til arbejdsulykker hos de tre kerneområder med flest ulykker 2022	64
Figur 13.06: Anmeldelser af vold og trusler fordelt på kerneområder 2020-2022	64
Figur 13.07: Udvikling i skadelidtes anciennitet ved arbejdsulykker 2019 – 2022	65
14. Kompetenceudvikling	65
Figur 14.00: Kompetencemidler til ledelsesudvikling 2019-2022	66
Figur 14.01: Kompetencemidler til medarbejderudvikling fordelt på kerneområde og stab 2019-2022	66
15. Afrapportering fra Arbejdstilsynet	68
Figur 15.00. Antallet af smileys og strakspåbud fra Arbejdstilsynet i 2022	68
16. Hvor bor de ansatte?	69
Figur 16.01: De ansattes bopæl pr. 31.12.2022, fordelt procentvis efter kerneområde	70
Figur 16.02: De ansattes bopælskommuner pr. 31-12-21 fordelt på udvalgte overenskomstgrupper	70

Juni 2023

Tekst og layout: Organisationsservice, HRLinjen@holb.dk

Forsidefoto: Carsten Andersen, VBAF, Holbækken 13-07-2022

Øvrige fotos: ISO 4300 og Holbæk Kommune, med mindre andet angivet

Kort: Excel

DEL 1

Forord

Kære læser,

du sidder endnu engang med den årlige Personalepolitiske redegørelse i hånden. Den har til formål at give os et fælles blik på vores organisation, hvem vi er og hvordan vi har det.

Årets begyndelse var stadigvæk præget af Corona, som først i foråret 2022 slap sit tag i organisationen, og vi var dermed også i starten af 2022 belastet af udfordringer som gennem næsten 2 år har præget hele organisationen, og den måde vi skulle løse kerneopgaven på. Det varede ikke længe før vi måtte håndtere endnu en krise, nemlig krigen i Ukraine, dette både i form af at tilbyde ophold, logi, ansættelse samt en lang række yderligere flygtningeindsatser. Samtidig har krigen haft enorme økonomiske konsekvenser, som vi alle har kunne mærke både privat og på landsplan.

Det høje sygefravær vi så i 2021, er desværre kun steget i løbet af 2022, og det meget høje sygefravær i 1. kvartal blev desværre ikke i løbet af året forbedret til det normale niveau vi i flere år har haft. Vi endte således i 2022 på en ikke tilfredsstillende 6. plads i Region Sjælland, hvor vi normalt har en 1.-2. plads i laveste sygefravær i regionen.

Personaleomsætningen, dvs. både afgang og tilgang af medarbejdere er også steget og vi ligger fortsat over landsgennemsnittet. Niveaulet er højt og kan også ses i sammenhæng med, at vi i 2022 er blevet flere medarbejdere.

Trivselsindsatsen blev i 2022 videreført fra den store APV og Trivselsmåling fra året før.

Det drejer sig om indsatsen mod stress, støj, krænkende handlinger samt mental og fysisk sundhed. På personaledagen i Sportsbyen lød derudover startskuddet til den flerårige indsats "Sundhed til alle", med fokus på blandt andet fysisk og mental sundhed. Det overordnede formål er, at styrke den lokale indsats, hvor vi i 2022 tog de første skridt ved at uddanne en række lokale sundhedsambassadører.

Hvert år har Holbæk Kommune en central pulje til kompetenceudvikling. Også i 2022 blev der realiseret mange relevante vidensforløb på alle kerneområder. Ny viden er med til at styrke vores faglige identitet og udvikle løsningen af kerneopgaven.

Endelig blev organisationens tværgående arbejde adresseret ved chefgruppens arbejdsprogram 2022+. Programmet danner en fælles ramme for, hvordan vi på tværs af organisationen arbejder med tre udvalgte indsatsområder; "Rekruttering og fastholdelse", "Borgere med særlige behov" samt "Digitalisering og teknologi". Også her er der tale om en flerårig indsats og udvikling.

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

Mange hilsener

Erik Kjærsgaard Andersen
Konstitueret kommunaldirektør



Tine Grodal Thomsen
Næstformand i Hovedudvalget



Rapportens opbygning

Personalepolitisk redegørelse (PPR) giver et indblik i de seneste tal og fakta på/om vores arbejdsplads. Rapporten er skrevet med henblik på, at den kan bruges som et opslagsværk og til hurtigt at skabe et overblik på det område, der måtte have interesse. Derudover er det målet, i lighed med tidligere år, at PPR 2022 kan medvirke til 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 2022.

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 Organisationservice – 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 2022, suppleret dér hvor det giver mening, men tilgængeligt tal for tidligere år, helt op til 10 år. Tallene er opgjort pr 31.12.2022 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, Guldborgsund, Sønderborg, Frederikshavn, Slagelse, Helsingør, Aabenraa og Svendborg.

I teksten og i figurer og tabeller indgår forkortelser af Holbæk Kommunes kerneområder/organisatoriske enheder:

AHLI: Aktiv hele livet
 AKBI: Alle kan bidrage
 AUBO: Arbejdsmarked, Uddannelse og Borgerservice
 KUBO: Kultur, Fritid og Borgerservice
 KUFU: Kultur, Fritid og Ungdomsliv
 LAER: Læring og Trivsel
 SIOU: Social indsats og Udvikling
 VBAF: Vækst og Bæredygtighed
 SOØS: Socialtilsyn Øst
 LEKO: Ledelsessekretariatet
 OKON: Økonomi
 ORGS: Organisationservice

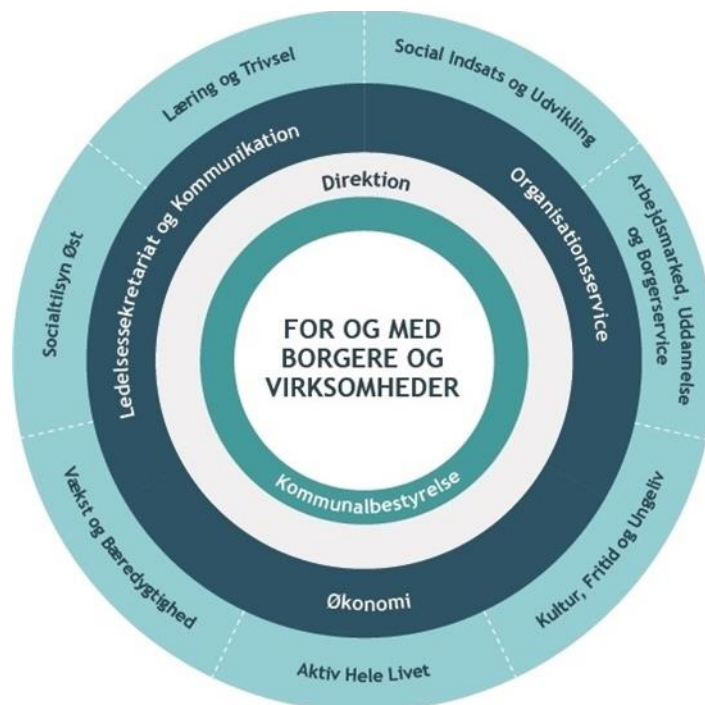
Organisationen Holbæk Kommune

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/Arbejds miljøgruppe/TRIO



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



Sundhed for alle

I forlængelse af APV og Trivselsmålingen fra 2021 besluttede Hovedudvalget i foråret 2022, at en af de fælles indsatser i hele organisationen skulle være at styrke arbejdet med en overordnet tematik omkring mental og fysisk sundhed. Indsatsen er forankret i Hovedudvalget og drivkraften/projektgruppen blev sammensat af medlemmer fra Hovedudvalget samt deltagere fra Organisationservice-HR og relevante kerneområder, bl.a. fra Sundhedscenteret.

Sundhed kan angribes fra mange vinkler, da det er komplekst. Det vigtigste er, at sundhed bliver gjort nærværende og koblet op på arbejdsmiljøet lokalt. Når man som arbejdsplads tænker sundhedsfremme og arbejdsmiljø sammen, kan indsatsen således integreres i arbejdets organisering, medarbejdernes hverdag og ledelsens prioritering.

Det overordnede formål med indsatsen er:

- At sikre, at Holbæk Kommunes ansatte er fysisk og mentalt sunde, så de kan varetage deres kerneopgave.
- At styrke Holbæk Kommune som en attraktiv arbejdsplads, der har fokus på trivsel og sundhed.
- At sikre en øget trivsel og et godt psykosocialt arbejdsmiljø ved at integrere sundhed i udførelsen af kerneopgaven og skabe grundlag for en bedre livskvalitet for ansatte

Personaledag i sundhedens tegn

Efter nogle coronafyldte år, var det godt, at vi endelig igen kunne mødes i flok og det var fantastisk at se så mange fra alle ender og kanter af organisationen. Årets personaledag stod i sundhedens tegn og markerede starten på et organisatorisk fokus på sundhed med indsatsen 'Sundhed for alle', der både handler om fysisk og mental sundhed. Hovedudvalget præsenterede sundhedsindsatsen, og vi blev alle en smule klogere på, hvad indsatsen handler om.

Inden den stod på 'fri leg' i Holbæk Sportsby fik vi varmet op med Team Bredahl i en fælles bokseopvarmning, hvorefter vi var klar til at indtage sportsbyens mange aktiviteter.

Efter en fælles opstart med plads til snak og hygge med kolleger åbnede Holbæk Sportsby og deres foreninger op for deres mange sportsaktiviteter. Mens der i Multihallen var forskellige boder, hvor man fx kunne prøve virtual cycling, elastikøvelser eller høre mere om 'Sundhed for alle'.

Workshops, foredrag og vidensdeling

Af øvrige tiltage, som blev gennemført i 2022, kan nævnes workshops med Brancheforeningen for arbejdsmiljø's (BFA) besøgsteam, om temaet 'ubalance' og hvordan man kan arbejde med det i et stressforebyggende perspektiv. Derudover er der afholdt fyraftensforedrag i december med Anders Colding-Jørgensen, om at "Tage kontrol med de usunde vaner". En samlet oversigt over aktiviteter, som fortsætter i 2023, fremgår af temasiden på Holbækken - [Sundhed for alle](#). Her findes også yderligere inspirationsmateriale, artikler og debatter, forslag til mentale og fysiske øvelser og aktiviteter samt ikke mindst de gode historier.

Sundhedsambassadører

En stor milepæl i "Sundhed for alle" er valget af sundhedsambassadører, hvor vi i første omgang fik 85 meget engageret medarbejdere med til at påtage sig rollen. Sundhedsambassadørerne repræsenterer det nære sundhedsperspektiv, idet det er dem, der i det daglige medvirker til at integrere sundhed i hverdagen.



Det er godt for trivlsen - sundhedsuge hos Regstrup Hjemmepleje

Af Maria E. Kirkegaard, ORGS

Uddrag fra artikel publiceret på Holbækken 16-08-2022

Hjemmeplejen i Regstrup delte på personaledagen deres oplevelse med at integrere sundhed i deres afdeling. De har arbejdet med sundhed gennem en fælles sundhedsuge, hvor der har været gode kostvaner, kropsanalyser og morgengymnastik på programmet.

- Jeg var lidt skeptisk i starten, men det har været rigtig godt. Det har givet mig lidt mere at tænke over. For eksempel sætter jeg mig ikke i sofaen med det sammen, jeg kommer hjem, jeg skal lige have lidt ekstra skridt i benene.

Michelles kollega Dorthe Gedde Sejdelin var derimod positiv fra begyndelsen, og hun er ikke blevet skuffet.

- Jeg har glædet mig. Siden påske har jeg været i gang med at tabe mig og tænkt, at jeg skulle gøre noget. Ugen har givet mig rigtig god inspiration blandt andet til sunde og nemme retter, fortæller hun. Dorthe tilføjer, at hun ikke interesserer sig så meget for at lave mad, så hun er glad for opskrifterne – også til de sunde smoothies, hun nu laver hver morgen.

Michelle og Dorthe er social- og sundhedshjælpere i hjemmeplejen i Regstrup og har deltaget i alle aktiviteterne i løbet af sundhedsugen. Der har blandt andet været fælles gåture Løvenborg rundt, fælles sund morgenmad, kropsanalyse og fælles morgengymnastik.

Fra idé til handling

Idéen til sundhedsugen og programmet for den står daglig leder Winnie Markussen bag.

- Jeg synes, at det kunne være sjovt at lave noget andet sammen, og så er der et ønske i Holbæk Kommune om, at vi arbejder med sundhed, men vi har ikke rigtig fået konkrete input til, hvad vi skal lave. Nu har vi med corona haft rigtig travlt, så jeg tænkte, at vi skulle lave noget sjovt, hvor vi også kunne få inspiration i forhold til sundhed.

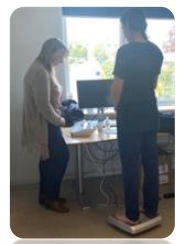
Winnie har hente hjælp fra faglige kompetente kolleger andre steder i Aktiv Hele Livet, der har stået for arrangementerne om gode kostvaner, kropsanalyse og morgengymnastik.

Godt for trivlsen og inspiration til arbejdet

- Da vi lavede morgengymnastik, var mange lige til at begynde med lidt tilbageholdende. Men det løsende hurtigt op og blev rigtig sjovt. Vi fik grinet og pjattet sammen. Der var en rigtig glad stemning. Ugen har i det hele taget været god for vores fælles trivsel som kolleger, siger Dorthe.

Michelle nikker og supplerer:

- Ugen har også givet mig noget med i forhold til min tænkning i forhold til borgerne. Det med, at de ikke hele tiden skal fylde sig med usunde ting. Jeg har fået gode input, så jeg bedre forklare dem, at hvis de spiser noget andet, får de det måske bedre også rent energimæssigt. Øvelserne til morgengymnastikken kan jeg lave sammen med borgerne og på den måde motivere dem til bevægelse.





Tour de France - et meget flot arrangement

Af Carsten Andersen, VBAF

Uddrag fra artikel publiceret på Holbækken 13-07-2022

Lørdag den 2. juli vil gå over i historien som en meget minderig dag for Holbæk og omegn. Tour de France-rytterne var i Holbæk i omkring en halv time, så var det overstået, men der var masser af aktivitet både før og efter.

Rigtig mange kommunale medarbejdere var involveret i planlægningen og selve afholdelsen og til slut også i oprydningen efterfølgende, og der var bred enighed om, at det hele klappede på bedste vis, og vores kommune præsenterede sig flot i TV-indslagene fra Holbæk og omegn. Det var vel nok den bedste "turistfilm", der er lavet fra vores område i årevis. Det kan vi være stolte af!

Planlægning er nøgleordet

Gert Kjeldgaard Olsen stod for det sikkerhedsmæssige under arrangementet, og det er en erfaren herre, der har prøvet den slags planlægning mange gange før, bl.a. lokalt til Skvulp, men også tidligere Vig Festival og andre ting.

Der blev afholdt en del møder omkring afspærringer, parkering, skiltning og alle mulige andre ting før den store dag. Der blev planlagt, at der skulle bruges 8 km afspærringer på strækningen fra start til slut i Holbæks del af etape 2!

Sofie Bendixen og Gert havde hovedansvaret for afviklingen, og Sofie havde styr på de mange frivillige og hjemmeværn, der skulle bruges som officials langs ruten. Det var de samme to, der stod for afviklingen af Skvulp, der som bekendt også var en stor succes.

Der var møder med politiet omkring afviklingen inden løbet, og spillereglerne for arrangementet blev gennemgået, så alle vidste, hvem der gjorde hvad.

Kommunens kriseberedskab blev nedsat på niveau 2 af kommunaldirektøren. Medlemmerne af kriseberedskabet med Brian Ahlquist og Kasper Enevoldsen i spidsen befandt sig fysisk helt tæt på kommunens beredskabskontor, idet der var opsat to vogne, der rummede beredskabskontor, hvor lederne af arrangementet og bl.a. den praktiske ledelse fra Drift og Vedligehold holdt til. Kriseberedskabsvognen stod lige ved siden af, og kriseberedskabet skulle være klar til at reagere, hvis det blev nødvendigt.

Bæredygtig madproduktion vinder frem i Holbæk Kommune

Af Line Andersen, LAER

Artikel publiceret på Holbækken 15-12-2022

Som medlem af POGI (Partnerskab for Offentlige Grønne Indkøb), har Holbæk Kommune forpligtet sig til en række grønne indkøbsmål, herunder blandt andre, at have fokus på sæsonens frugt og grønt, at minimere mængden af madspild samt at øge andelen af økologiske fødevarer. Målet for økologi er 45% i 2022 og 60% i 2023.

Tidligere på året overgik alle enheder til kun at købe økologisk kaffe, og nye tal viser nu, at der også er sket en stor udvikling på måltidsfronten.

Kommunens køkkener omlægger til mere økologi og bæredygtighed

En række af kommunens køkkener, som producerer måltider til borgere, har i 2022 arbejdet med at omlægge til mere økologisk og bæredygtig produktion. Det har de blandt andet gjort ved fokusere på at købe mere økologi og råvarer i sæson, mindske madspild, ændre arbejdsgange og produktionsmetoder samt ved at fokusere på mere grønt og mindre kød i måltiderne.

Omlægningen er gennemført i samarbejde med Økologisk Landsforening og eksterne fødevarekonsulenter, og omdrejningspunktet for projektet, har været kompetenceudvikling af køkkenpersonalet der producerer måltiderne.

Omlægningen har indtil videre medført, at de omfattede køkkener tilsammen er gået fra en økologiprocent på 18 i starten af året til 49% i november. En imponerende fremgang.

Køkkener har fået det økologiske spisemærke

Flere af kommunens enheder har derfor også opnået det økologiske spisemærke. Forleden var der overrækkelse af de økologiske spisemærker, og her blev der uddelt både bronze-, sølv- og endda et guldmærke.

Stort tillykke til Ungebasen, Solsikken, Idrætsbørnehuset Tusenfryd, Troldemosen, Børnehuset Spirrekassen, Nr. Jernløse Børnehus, Vipperød Børnegård, Sølyst Børnehus, Børnehuset Sofiehaven og Børnehuset Kirsebærhaven. Det er virkelig godt gået!

Arbejdet med at fastholde og udbrede tankerne om bæredygtige fødevarerindkøb og -produktion vil fortsætte i 2023, hvor økologimålet er 60%.



Historisk højt sygefravær i 2022

Det samlede sygefravær for hele organisationen i 2022 endte med et sygefravær på 7,43%, hvilket er 2,43% over måltallet. Heraf var 4,37% korttidsfravær og 3,06% langtidsfravær. Der er tale om en markant stigning i sygefraværet ift. hvad vi som organisation er vant til. Sygefraværet i 2022 er det højeste sygefravær i 10 år.

Samtlige kommuner i Region Sjælland har i 2022 konstateret en markant stigning i det samlede sygefravær. Holbæk Kommune har siden 2018 været blandt de 1 - 2 bedste med et lavt sygefravær, men vi er i 2022 placeret på en 6. plads i regionen, hvilket ikke er tilfredsstillende. Et højt sygefravær påvirker - udover trivslen - serviceniveauet i forhold til løsning af kerneopgaven og medfører øgede vikarudgifter.

Du kan dykke ned i sygefraværstatistikkerne i del 2, kapitel 11.

Fortsat udfordringer med at rekruttere til velfærdsområderne

Arbejdsmarkedet har været under pres i efterhånden flere år, og 2022 blev ingen undtagelse. Både nationalt og lokalt er der fokus på at sikre nok medarbejdere, især på de store velfærdsområder. Årsagen til de generelle rekrutteringsudfordringer findes både i samfundsmæssige vilkår som demografi, og at de unge i dag i stigende grad fravælger ansættelse i kommunale velfærdsjobs.

Men på trods af den generelt svære rekrutteringssituation, er der dog også visse positive tendenser. Trods færre stillingsopslag, så er antallet af ansøgere vokset. Mens der i 2021 var 8.545 ansøgere til 735 stillinger, så var der hele 10.400 ansøgere til 691 stillinger i 2022. Det gennemsnitlige antal ansøgere er således steget fra 12 til 15.

Du kan dykke ned i rekrutteringsstatistikken i del 2, kapitel 9.

Høj personaleomsætning blandt SOSU og sygeplejersker

Den gennemsnitlige personaleomsætning udgjorde i 2022 16,9%, hvilket er samme niveau som 2021. Den gennemsnitlige personaleomsætning dækker over store variationer, f.eks. er personaleomsætningen for sygeplejerskerne steget fra 18,3% i 2021 til 19,8% i 2022. Omvendt er der registreret et fald for SOSU-medarbejdere fra 22,6% i 2021 til 19,8% i 2022. Samtidig kan vi aflæse, at der kun er 3 til 4 ansøgere pr. opslået stilling til hhv. SOSU og sygeplejerske i Holbæk Kommune, hvilket indikerer at disse personalegrupper både er vanskelige at rekruttere og fastholde.

Det er imidlertid positivt, at det – på trods af den svære rekrutteringssituation – er lykkedes at øge antallet af SOSU ansatte med mere end 200 stillinger fra 2020-2022, svarende til en stigning på 27%.

Statistikken vedr. personaleomsætning fremgår af del 2, kapitel 6.

Bevægelse i ledelsesspændet

I 2022 er der registreret en bevægelse i ledelsesspændet på alle kerneområder. Alle, på nær Aktiv hele livet (AHLI), ligger i slutningen af 2022 på niveau med ledelseskommisionens anbefalinger (21 medarbejdere pr. ledere).” Aktiv hele livet, ligger fortsat højt, med oplevede et fald på 7 medarbejdere pr. leder fra 37,8 i 2021 til 30,6 i 2022. Også på kerneområdet Social indsats og udvikling (SIU) er der sket en stor bevægelse. I 2021 var der registreret 26,58 medarbejdere pr. leder, i 2022 16,8.

Statistikken vedr. ledelsesspændet findes i del 2, kapitel 7.



DEL 2 - Holbæk Kommune i tal

1. Antal ansatte og ansættelsesformer

Kommunalansatte udgør iflg. Kommunernes Landsforening (KL), over halvdelen af de offentlige lønmodtagere og godt en sjettedel af det samlede danske arbejdsmarked. Vores arbejdsområder spænder bredt fra de store velfærdsområder som f.eks. ældrepleje, børnepasning og folkeskolen til beskæftigelsesindsatsen, vedligeholdelse af ejendomme og grønne områder, samt en del andre kommunale opgaver.

Udviklingen i antallet af ansatte drives af forskellige årsager, op og ned, i takt med at kerneopgaven løbende tilpasses den faktuelle serviceefterspørgsel, politiske prioriteringer, ny lovgivning, national strategi m.m..

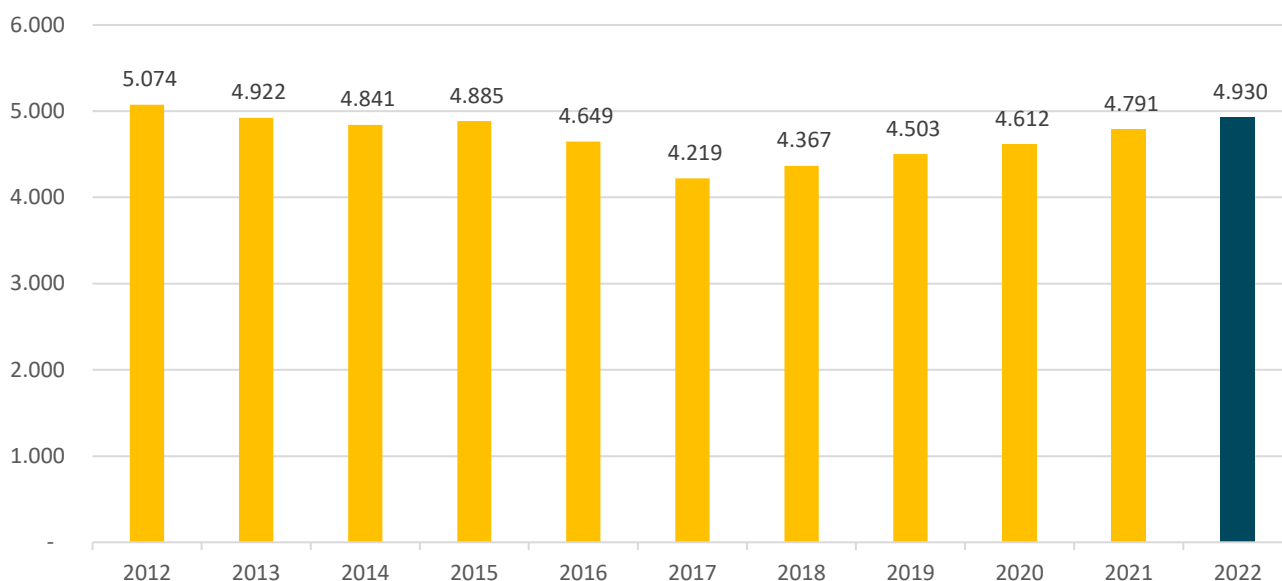
Opgjort i tal, så har Holbæk Kommune oplevet en stigning på 711 ansatte fra 2017 til 2022 (2017 er det år, med laveste resultat i antal ansatte, målt ved udgangen af året). De seneste 3 år er antallet af månedslønnede ansatte steget med hhv. 179 (2020-2021) og 139 (2021-2022). Den seneste stigning i antallet af månedslønnede medarbejdere er i Holbæk målt til 3,24%, hvilket er lavere end stigningen fra 2021 til 2022, men relativt højt sammenlignet med 5 andre udvalgte Vestsjællandske kommuner; Ringsted Kommune oplevede en stigning på 0,31%, Kalundborg Kommune (0,22%), Sorø Kommune (0%), Odsherred Kommune (-1,02%) og Slagelse Kommune (-2,88%).

Det er især i de borgernære kerneområder der driver stigningen i antallet af medarbejdere – Læring og trivsel (LAER), Aktiv hele livet (AHLI), Social indsats og udvikling (SIOU) og Vækst og bæredygtighed (VBAF). De centrale stabsfunktioner (ORGS, LEKO og OKON) udviste modsat en tilbagegang i antal medarbejdere.

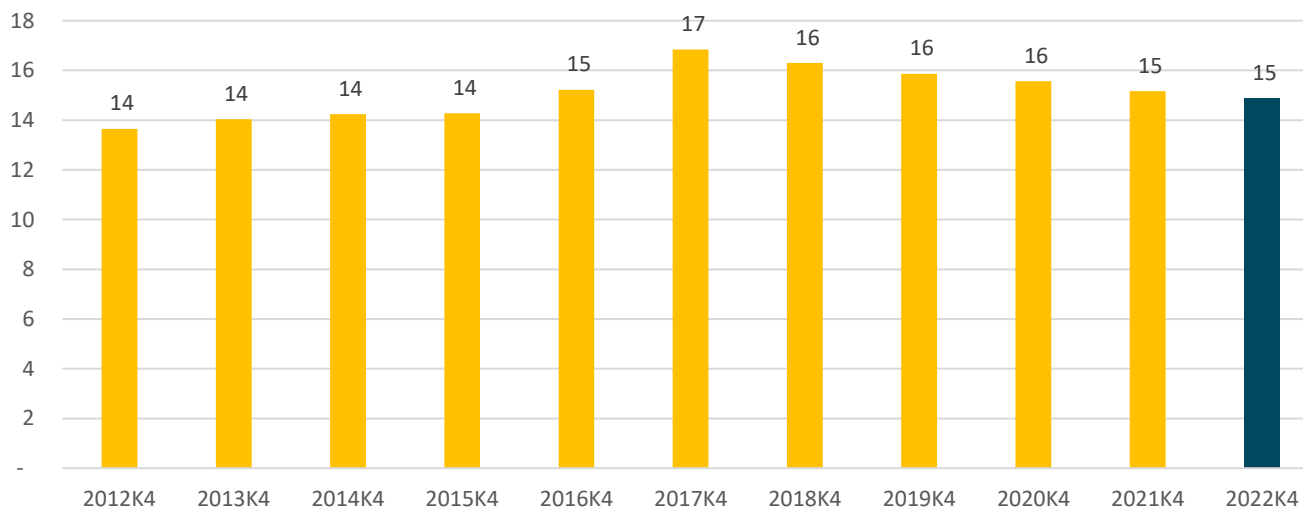
Ser vi på opgørelsen af antallet af overenskomstansatte medarbejdere, så udgør akademikere, socialrådgivere samt administrative/IT-ansatte 18%. Lærere udgør 13,9%. Pædagoger samt pleje og omsorgsmedarbejdere udgør 52,2%. Tekniske medarbejdere og 'øvrige' udgør og 15,9%. De største stigninger er sket blandt omsorgs- og pædagogmedhjælpere (14% stigning) og pædagoger - daginst. (12% stigning). Blandt de ikke-overenskomstansatte, udgør fleksjob'ere langt den største andel.

Andelen af ansatte med ikke-vestlig herkomst er steget i 2022 til 6,5% fra 5,6% i 2021.

Figur 01.00: Udvikling i antal månedslønnede ansatte (2012-2022)



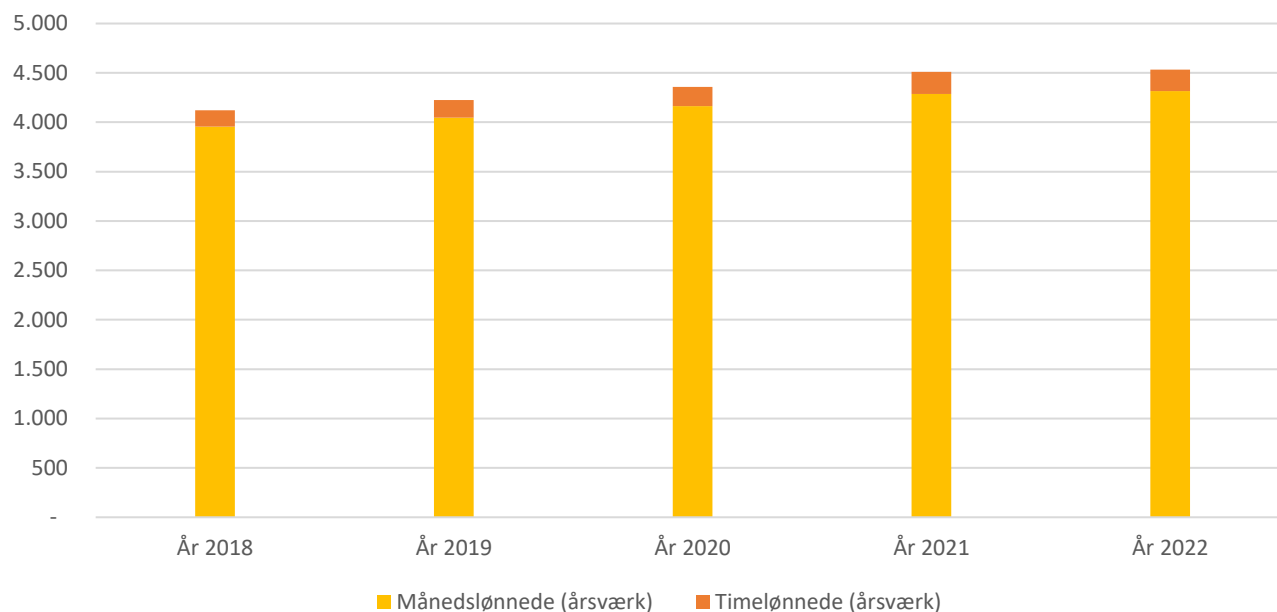
Figur 01.00.01: Udvikling i antallet af borgere pr. månedslønnede ansatte (2012-2022)



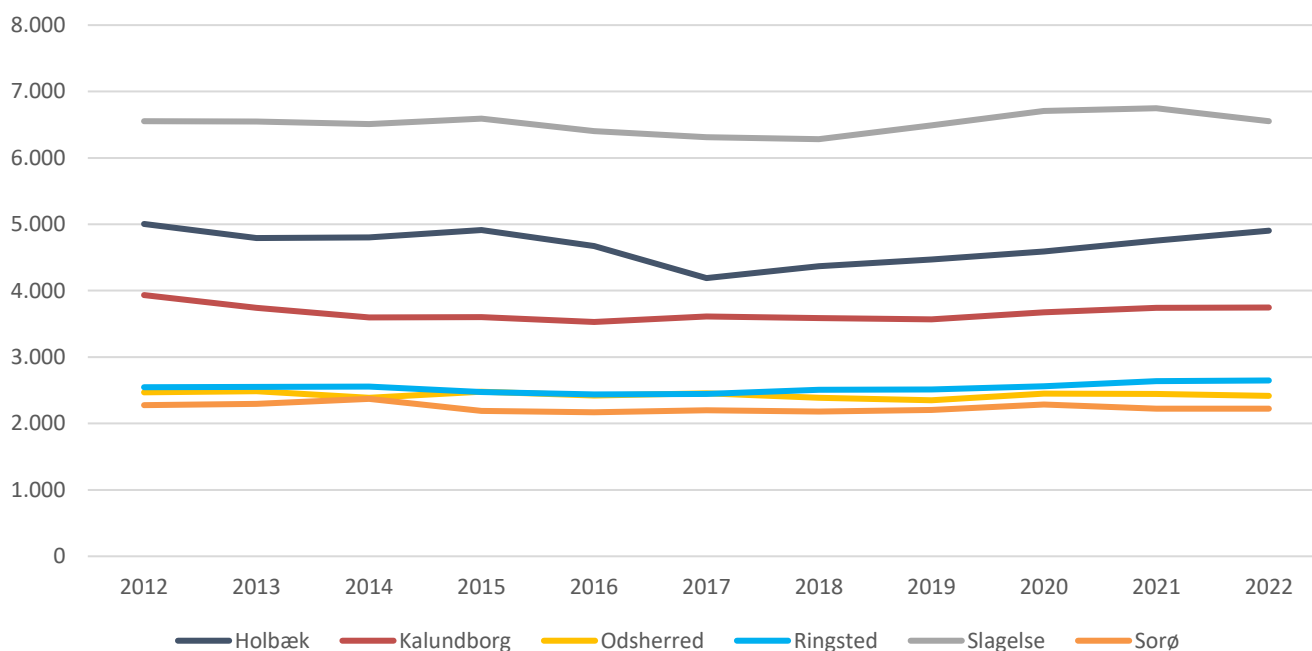
(K4 = befolkningstal pr. den 1. i 4.kvartal)

År	2012K4	2013K4	2014K4	2015K4	2016K4	2017K4	2018K4	2019K4	2020K4	2021K4	2022K4
Indbyggere	69.275	69.093	68.938	69.771	70.775	71.026	71.185	71.456	71.812	72.662	73.352

Figur 01.00.02: Årsværk fordelt på måneds- og timelønnede 2018-2022



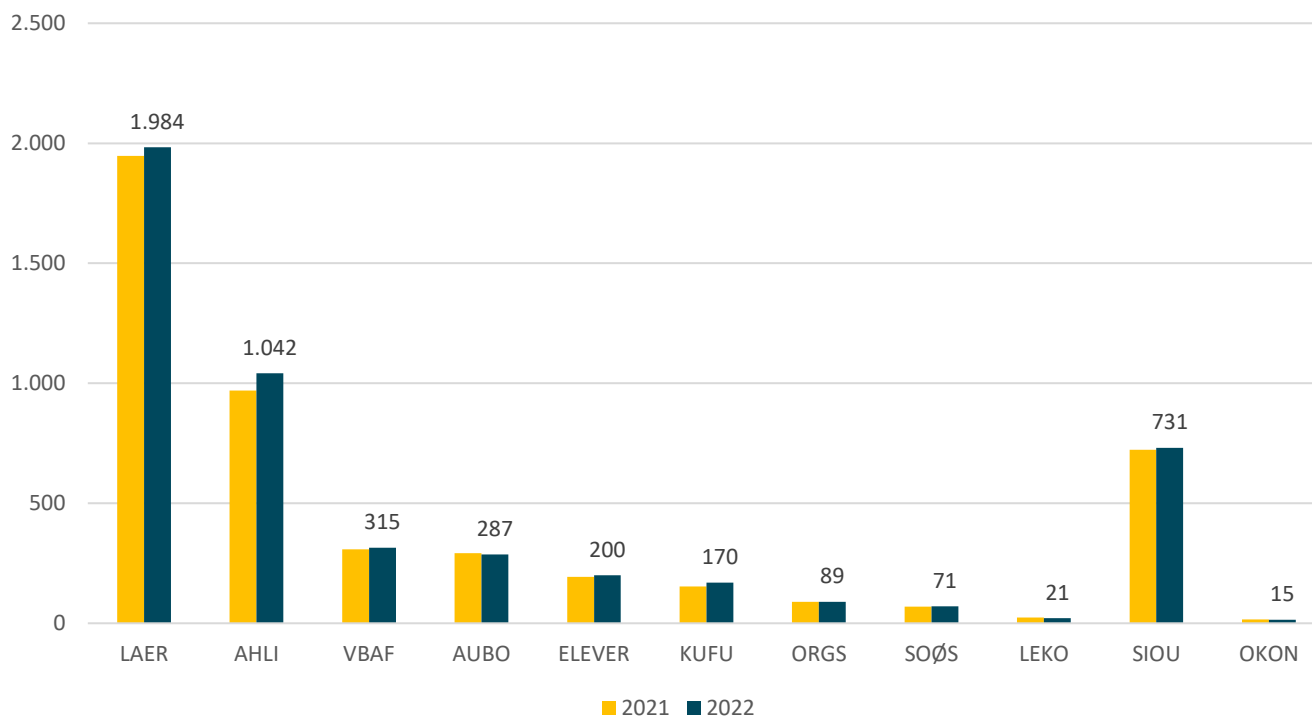
Figur 01.01: Udvikling i antal månedslønnede ansatte, sammenlignet med 5 Vestsjællandske kommuner (2012-2022)



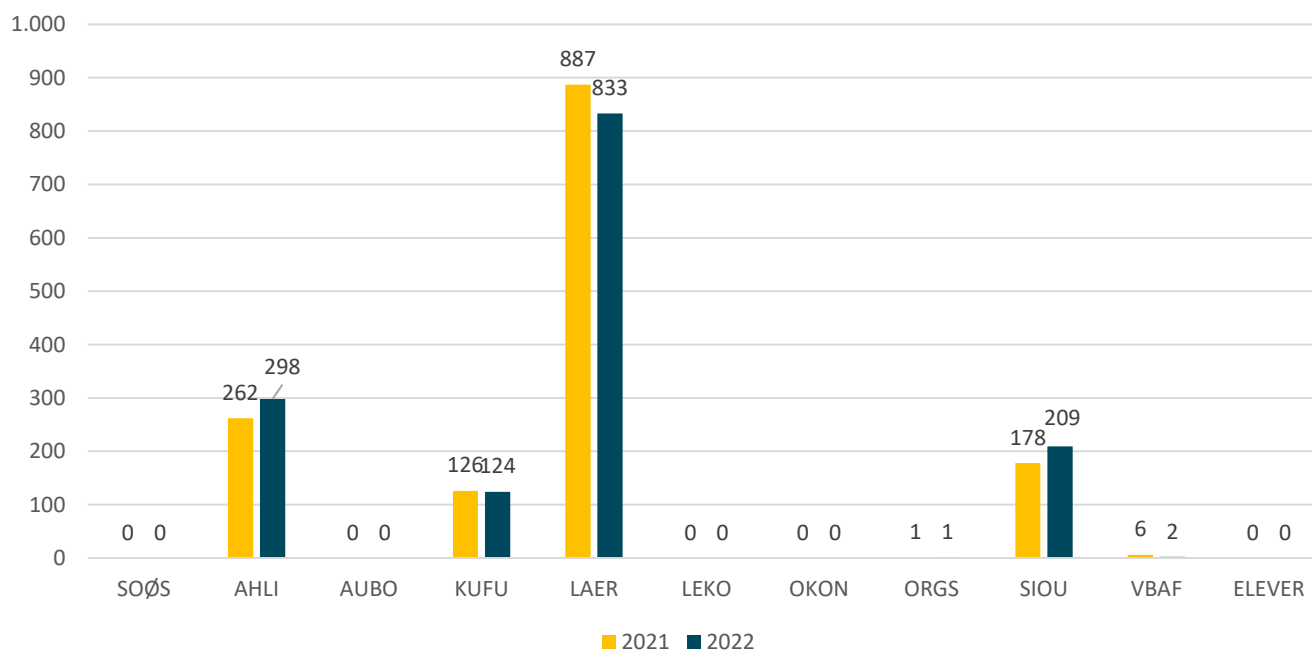
Antal indbyggere 2022K4: Holbæk 73.352, Kalundborg 48.664, Odsherred 33.019, Ringsted 35.803, Slagelse 79.855 og Sorø 30.258

NB: se også 01.05 mhp. fordeling af ansatte efter overenskomst, herunder 01.05.01 med udvikling på udvalgte overenskomster i Holbæk og sammenligningskommunerne.

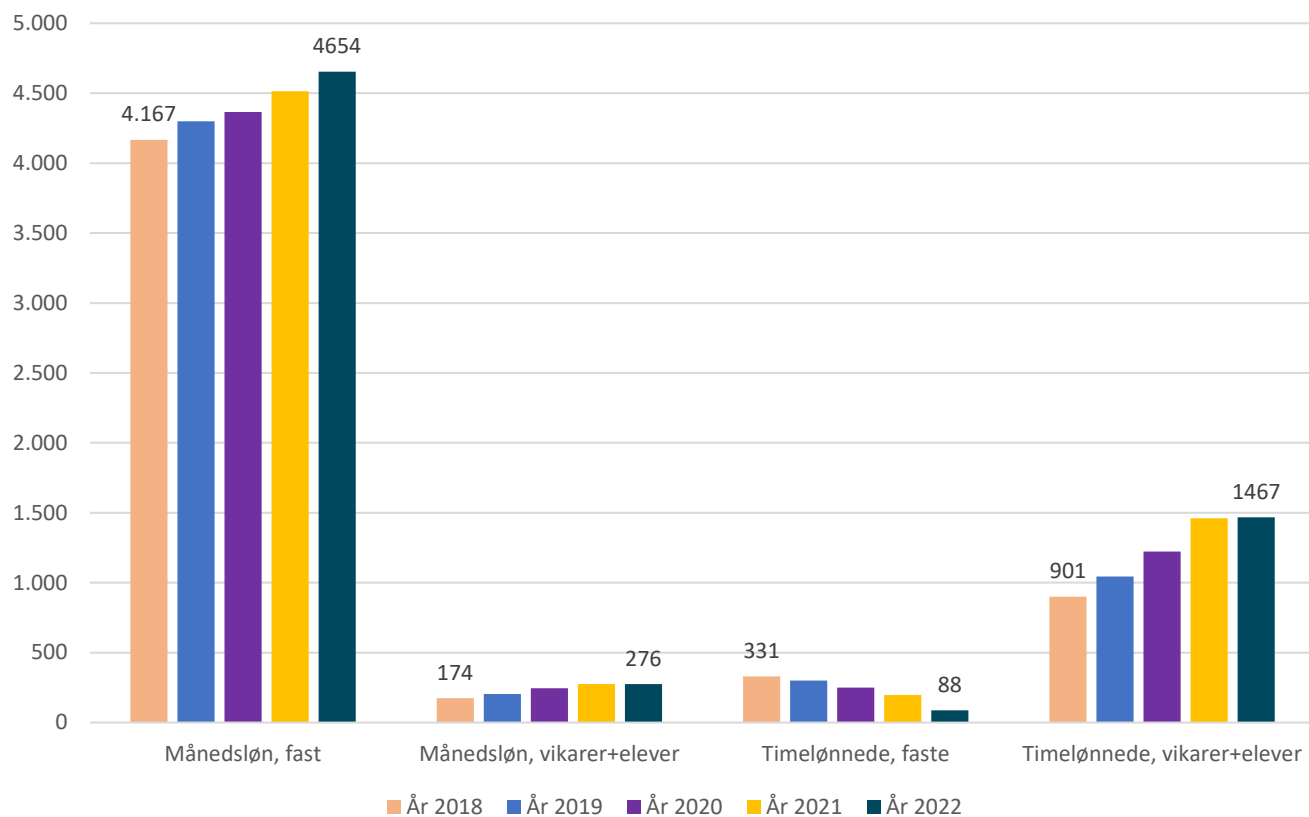
Figur 01.02: Antal ansatte pr. 31.12.2022 pr kerneområde (månedslønnede)



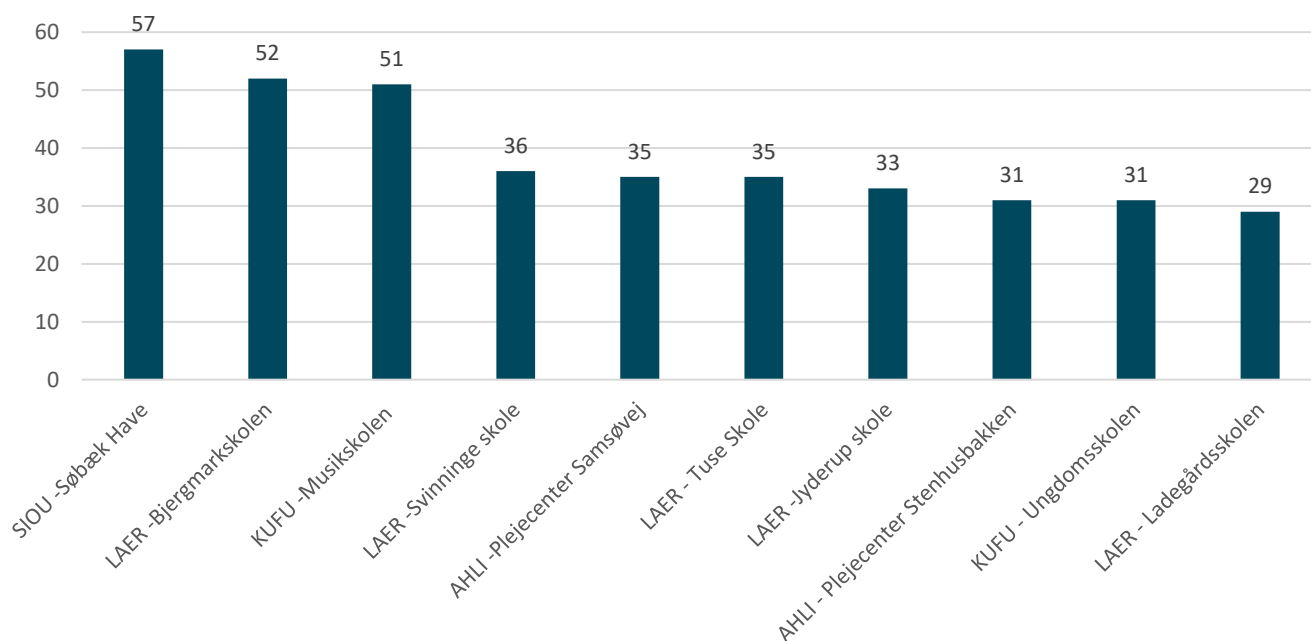
Figur 01.03: Antal timelønnede ansatte pr. 31.12.2022 pr. kerneområde



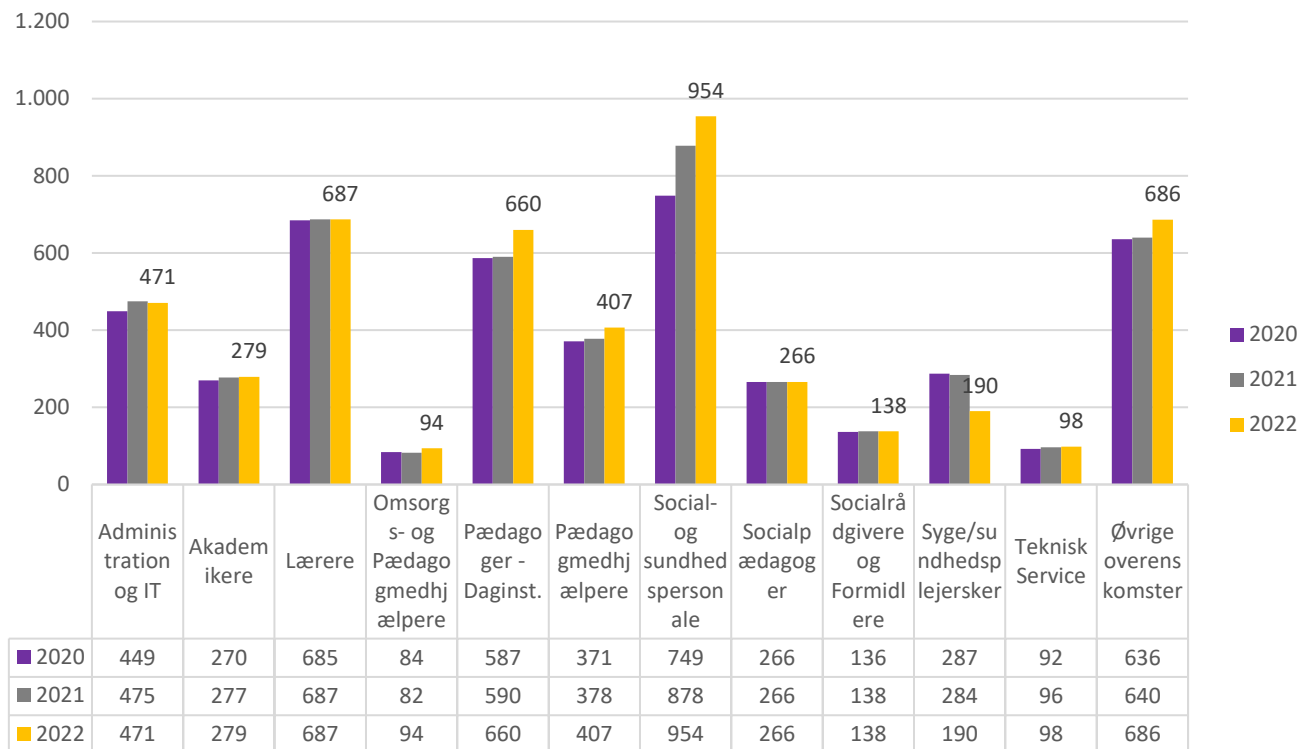
Figur 01.03.02: Antal fastansatte og vikarer/elever på hhv. månedsløn og timeløn - 2018-2022



Figur 01.04: Antal ansatte - timeløn pr. 31.12.2022. Top 10 – enheder

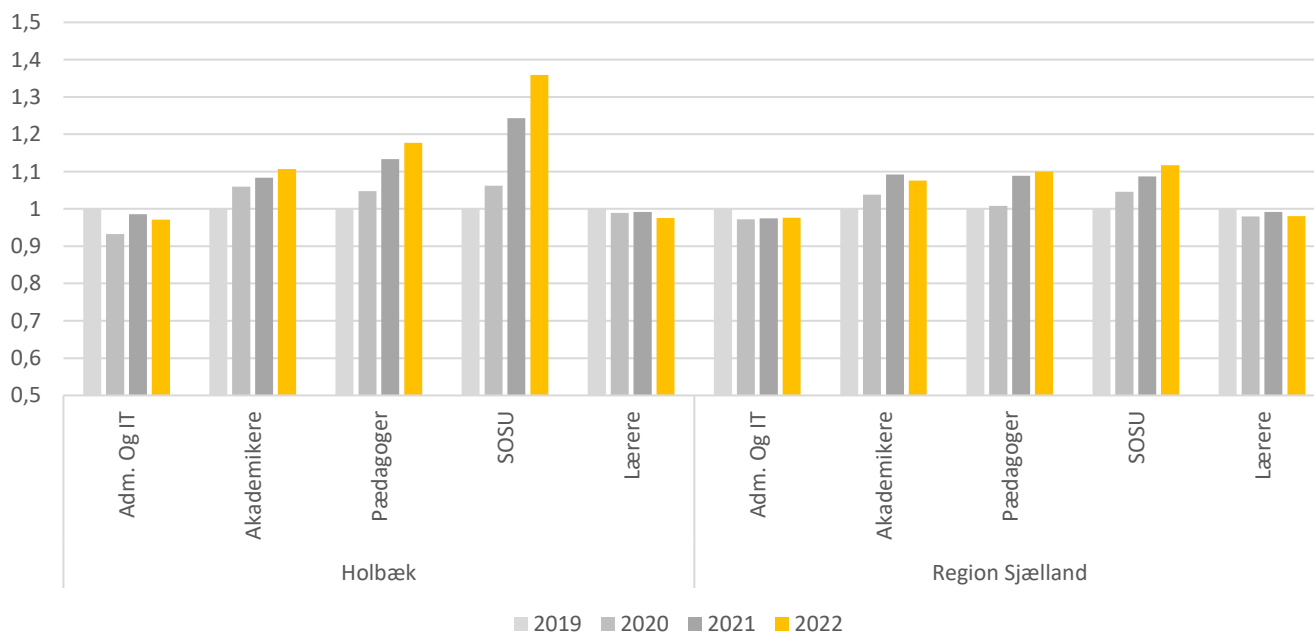


Figur 01.05: Antal ansatte i Holbæk Kommune fordelt på overenskomstgrupper

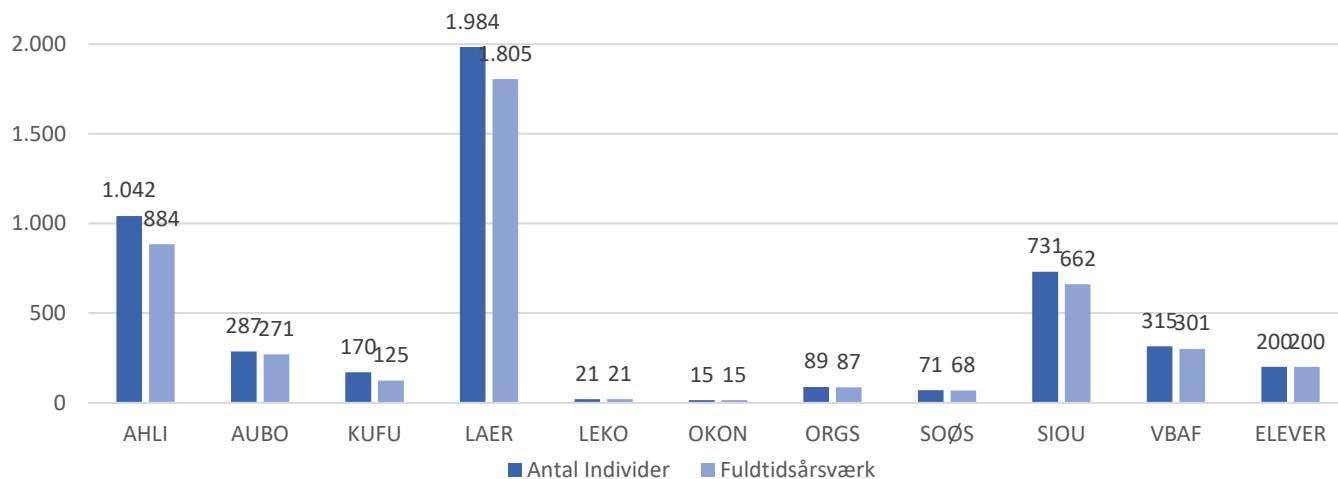


NB: Tallene i skemaet er for hele sundhedskartellet, der også omfatter Kost og Ernæringsforbundet, tandplejerne mm. Ved fusionen mellem FTF og LO til FH, valgte fysio- og ergoterapeuterne at søge ind i AC i stedet.

Figur 01.05.01: udvikling i udvalgte overenskomstgrupper sammenlignet med Region Sjælland



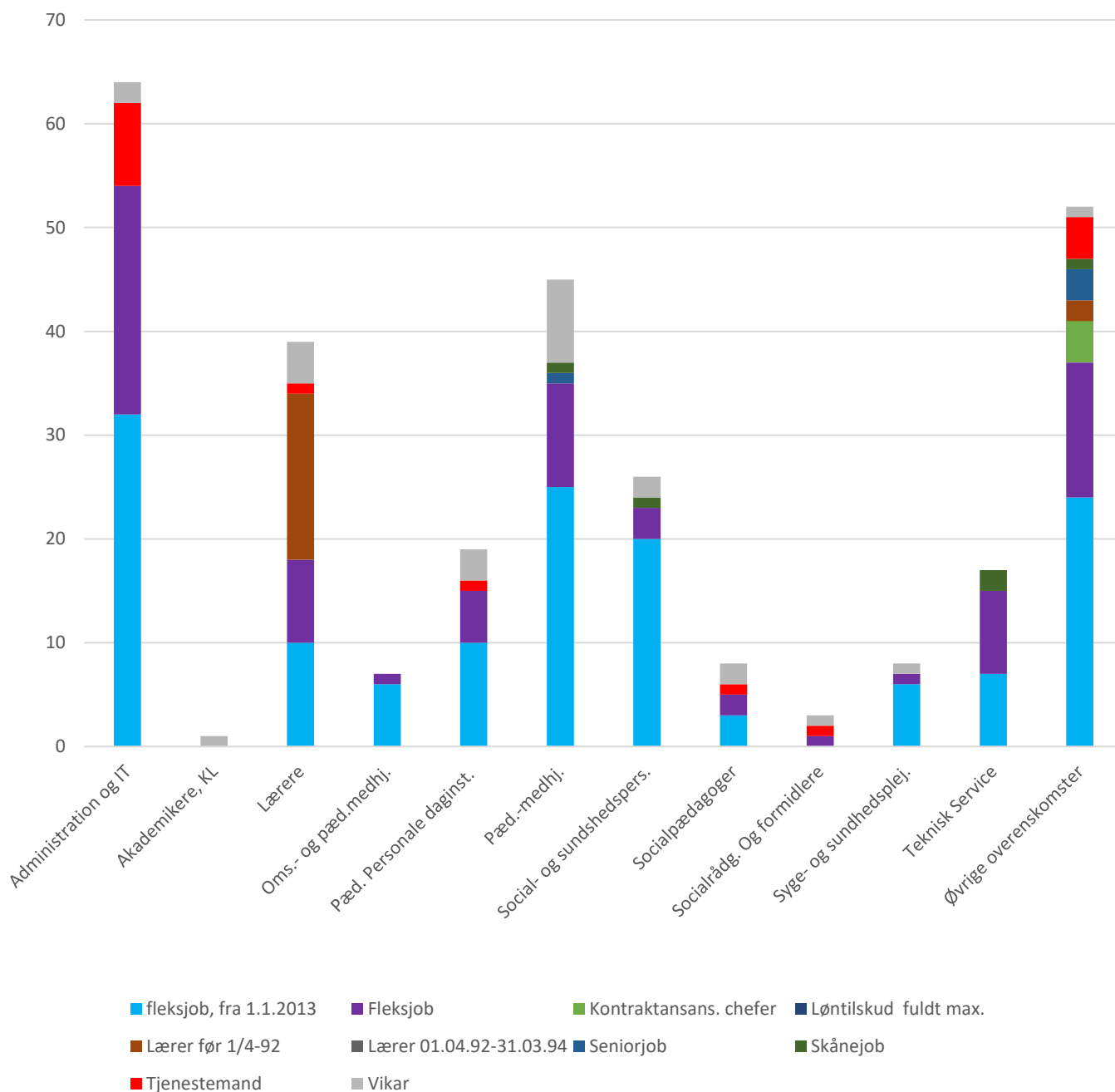
Figur 01.06: Antal ansatte (månedslønnede) sammenlignet med fuldtidsårsværk på kerneområderne

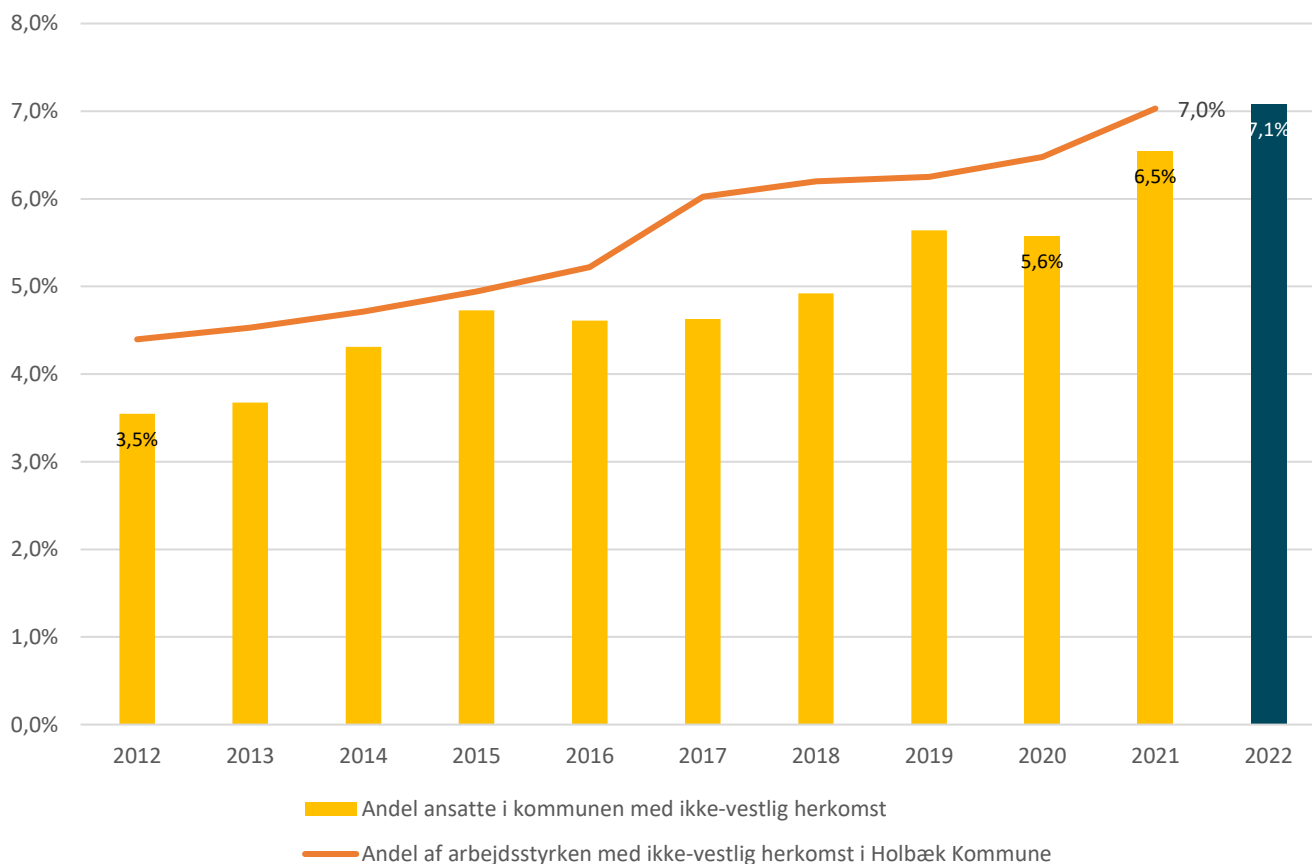


Figur 01.07: Udvikling i ansættelsesformer generelt

		2021	2022	Udvikling i antal ansatte
Overenskomst-ansatte	Overenskomstansatte total	4.523	4.668	+145
	Overenskomstansat	4243	4388	+145
	Studiejob	0	1	+1
	Kontraktans. Chefer	4	4	0
	Elev	238	251	+13
	Vikar	38	25	-13
	Tilkaldevikar	0	0	0
Tjenestemænd	Tjenestemandsansatte total	48	34	-14
	Tjenestemand	22	16	-6
	Lærer før 1/4-92	25	18	-7
	Lærer, 04.92-31.3.93	1	0	-1
Særlige vilkår	Særlige vilkår total	220	227	7
	Løntilskud fuldt.max	3	0	-3
	Seniorjob	5	4	-1
	Skånejob	5	5	0
	Fleksjob, fra 1.1.13	127	143	+16
	Flex job	79	74	-5
	Flexjob, puljen	1	1	0
	Hovedtotal	4.791	4.930	+139

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



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

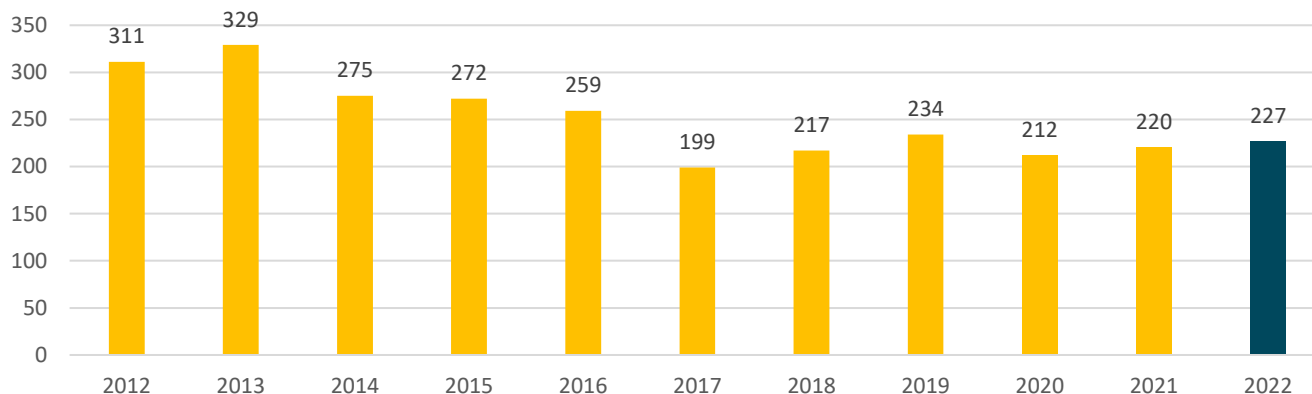
2. Ansatte på særlige vilkår

Antallet af ansatte på særlige vilkår er generelt faldet i perioden fra 2012 til 2022. Der ses dog en stigende tendens fra 2020 til 2022. Holbæk Kommune havde i 2022 den laveste andel af ansatte på særlige vilkår, blandt de 6 kommuner som vi normalt sammenligner os med.

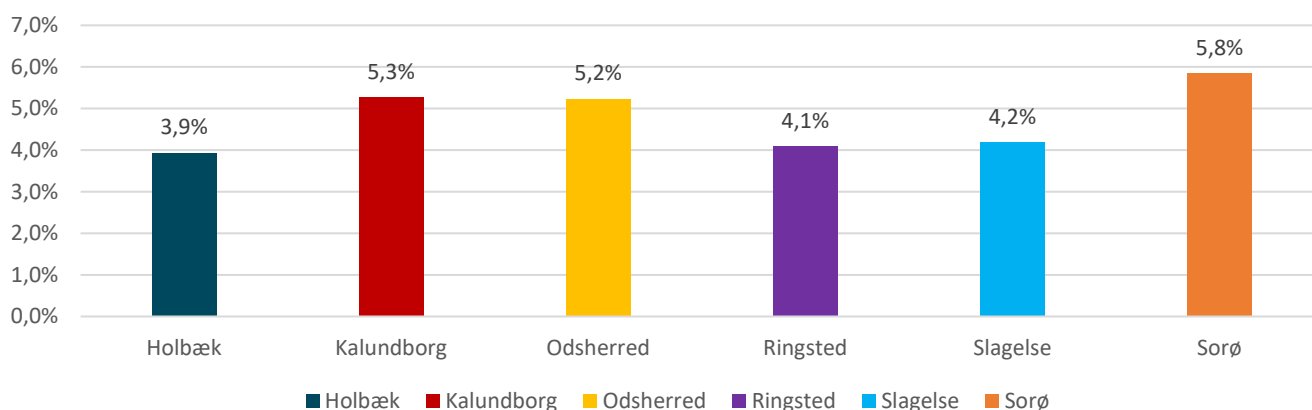
Næsten halvdelen af alle ansatte på særlige vilkår er ansat i LAER. AUBO, KUFU og VBAF har den højeste andel af ansatte på særlige vilkår. Og der er i gennemsnit 4,61 % ansatte på særlige vilkår. 94% af ansatte på særlige vilkår, er i flexjob (i én af de tre ordninger).

Antallet af ansatte i seniorjob er i alt 4, hvilket er 1 mindre end i 2021.

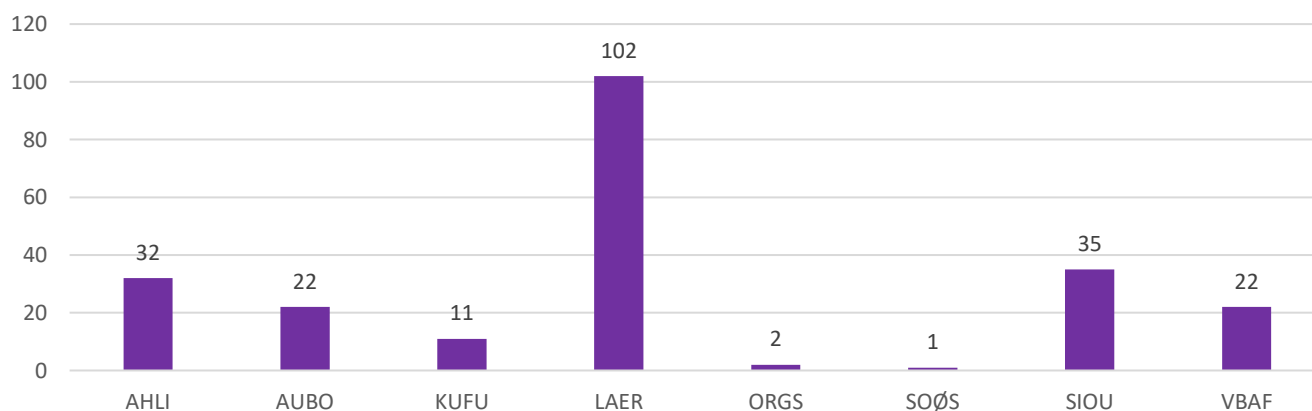
Figur 02.00: Ansatte på særlige vilkår i Holbæk Kommune 2012-2020



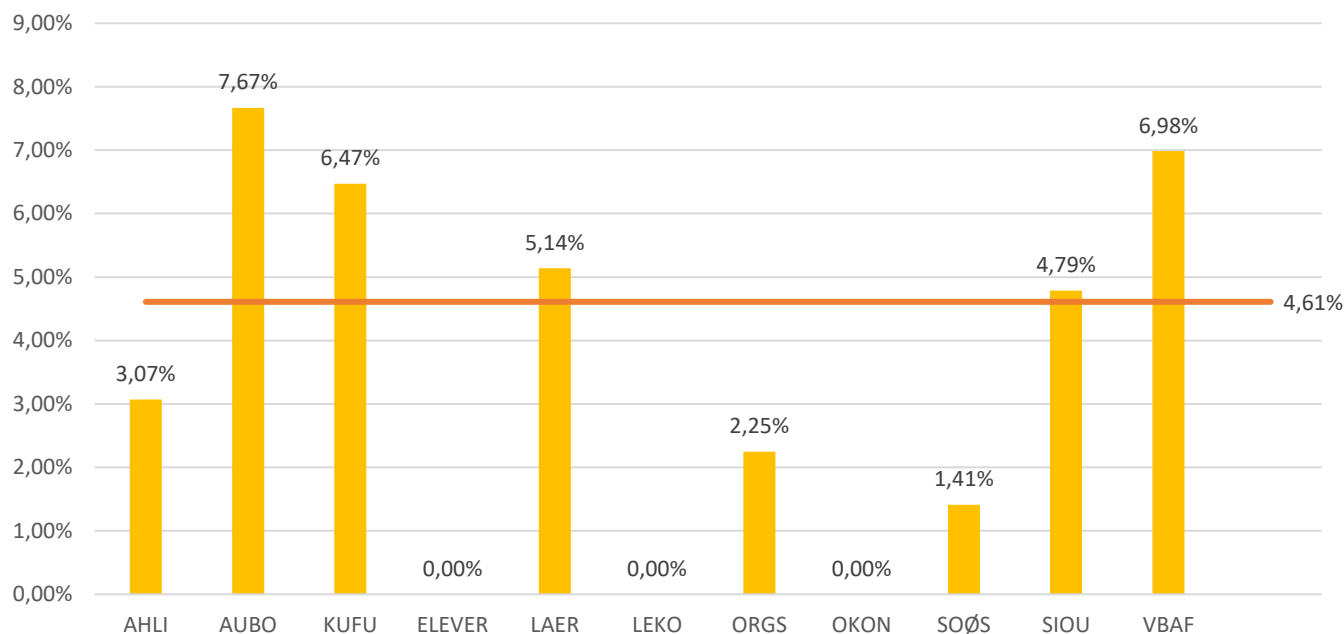
Figur 02.01: Andel af ansatte på særlige vilkår per 31.12.2022 i pct. sammenlignet med 5 omegnskommuner



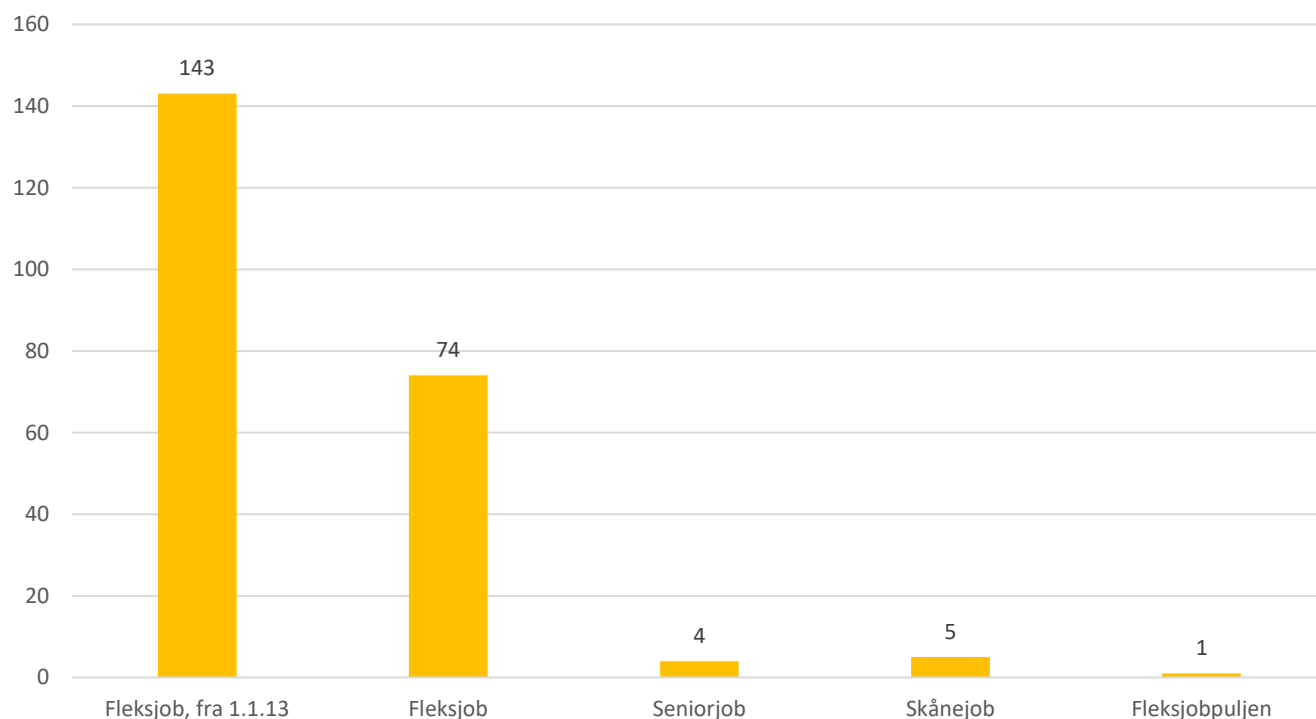
Figur 02.02: Ansatte på særlige vilkår pr. 31.12.2022 - fordelt på kerneområder



Figur 02.03: Andel ansatte på særlige vilkår i pct. af total antal ansatte per 31.12.2022 - på kerneområde



Figur 02.04: Ansatte på særlige vilkår - fordelt på ordninger



3. Køn

Kønsfordelingen blandt ansatte i Holbæk Kommune er nogenlunde stabilt fra 2021 til 2022 er andelen af mænd steget en smule, efter der har været en faldende tendens i 2019 og 2020. Der er ansat ca. 4 gange så mange kvinder som mænd i Holbæk Kommune. Denne fordeling ses også i de 5 udvalgte nære kommuner. VBAF har som det eneste kerneområde flere mænd end kvinder ansat. Der er færrest andel af mænd ansat i AHLI.

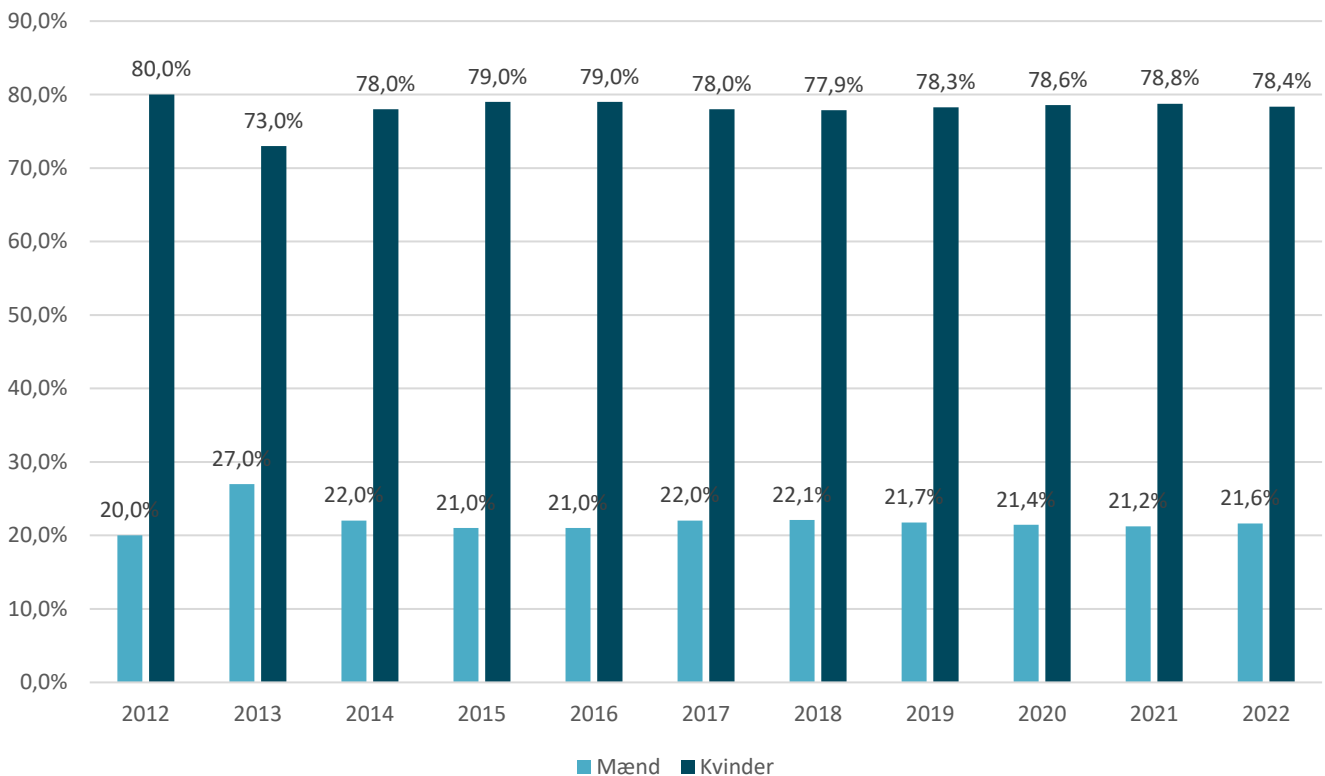
Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid fordelt på kerneområder varierer fra 27,16 timer hos KUFU til 34,88 timer hos AUBO. (35,87 hos OKON). Det er mændene, der arbejder flest timer i alle chefområder undtagen i Socialtilsyn Øst, hvor det er kvinderne, som arbejder flest timer om ugen.

På alle overenskomstgrupper, bortset fra Teknisk Service (VBAF), er der ansat betydeligt flere kvinder en mænd. Det gælder også for Administration og IT, samt for akademikere.

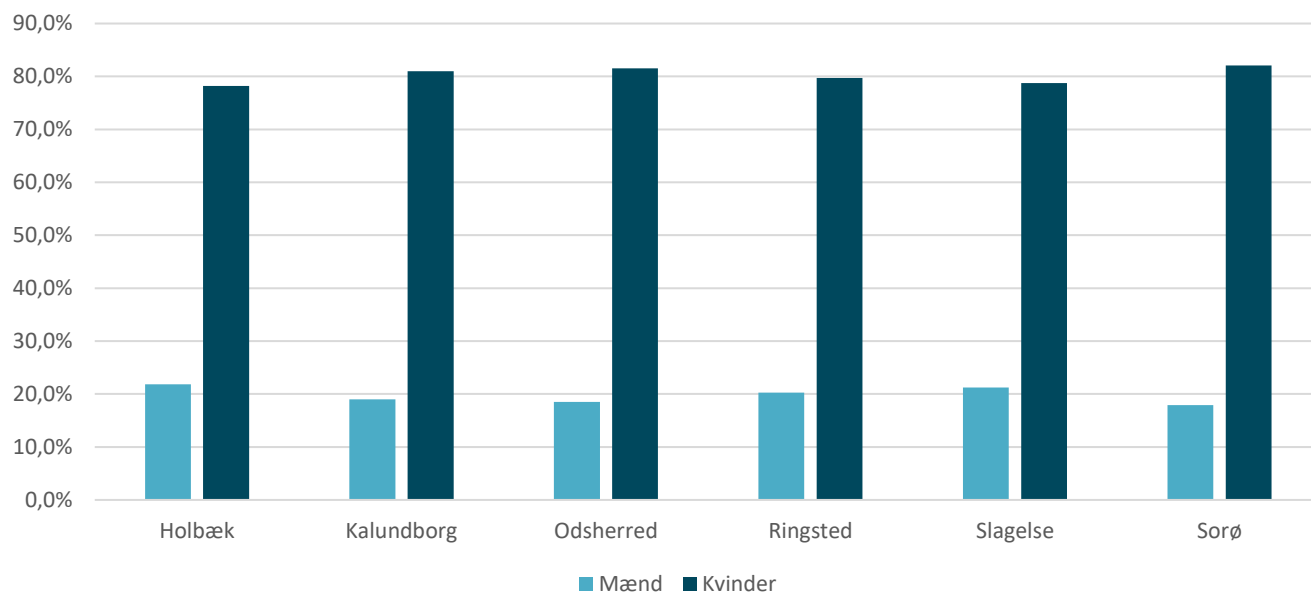
På direktionsniveau er der ansat flere mænd end kvinder, mens det på chefniveau og niveau 4 er ca. ligeligt fordelt på køn. Blandt niveau 5 og 6-ledere samt hos medarbejdere, er der betydeligt flere kvinder end mænd.

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

Figur 03.00: Kønsfordeling i Holbæk Kommune 2012-2022 (procentandel - månedslønnede)

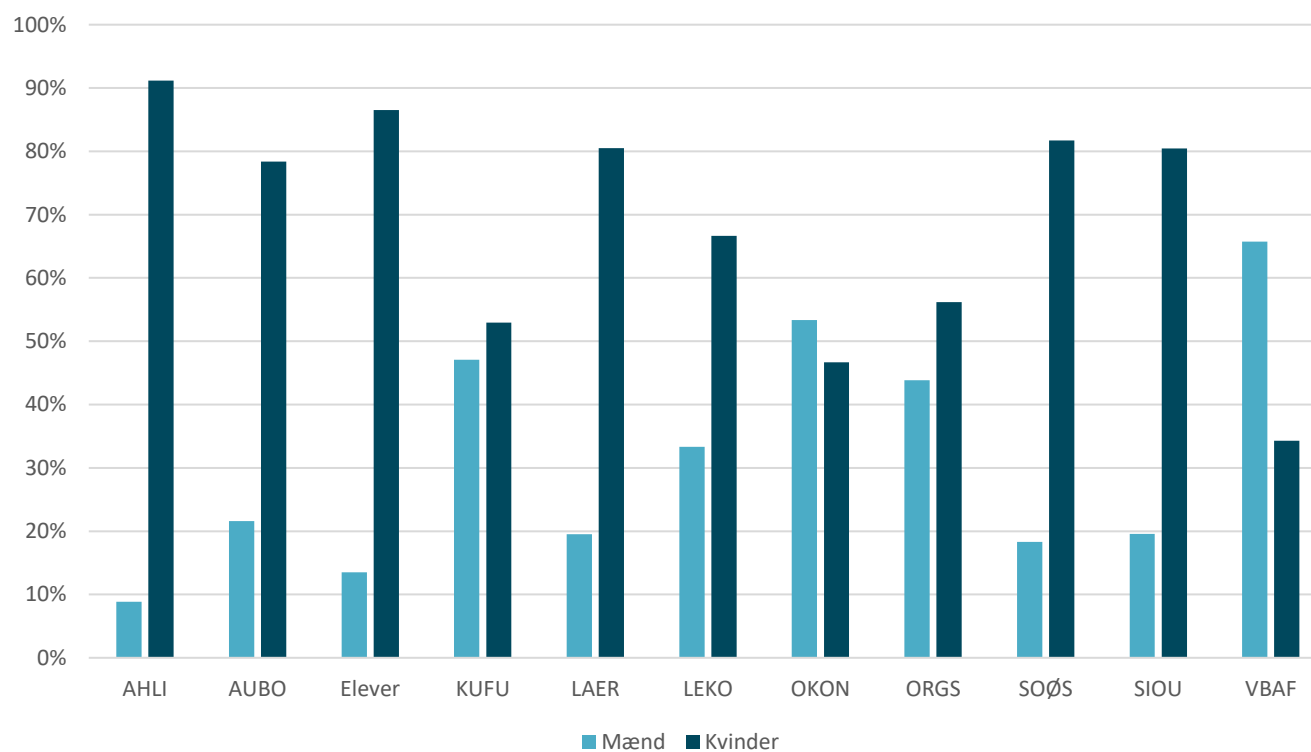


Figur 03.01: Kønsfordeling 2022 - Benchmark med udvalgte kommuner

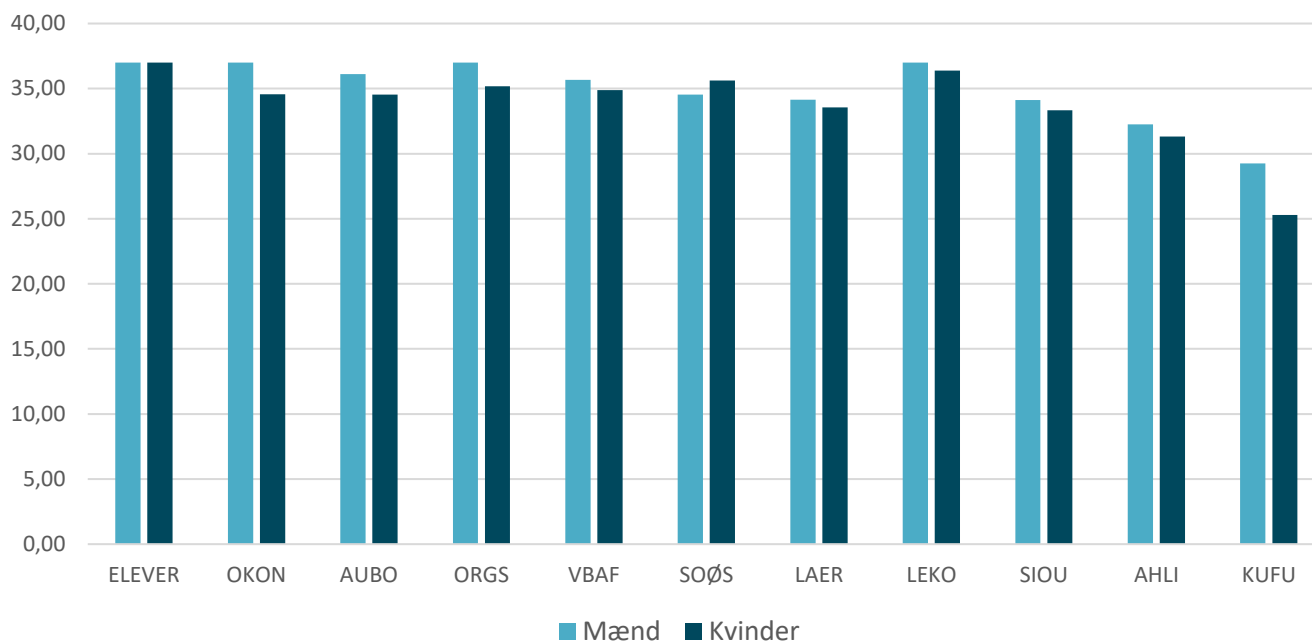


(NB: forskellen i data ift. Holbæk i figur 03.00 og 03.01, skyldes forskellige datakilder, hhv. Holbæk i tal (internt) og Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (www.krl.dk))

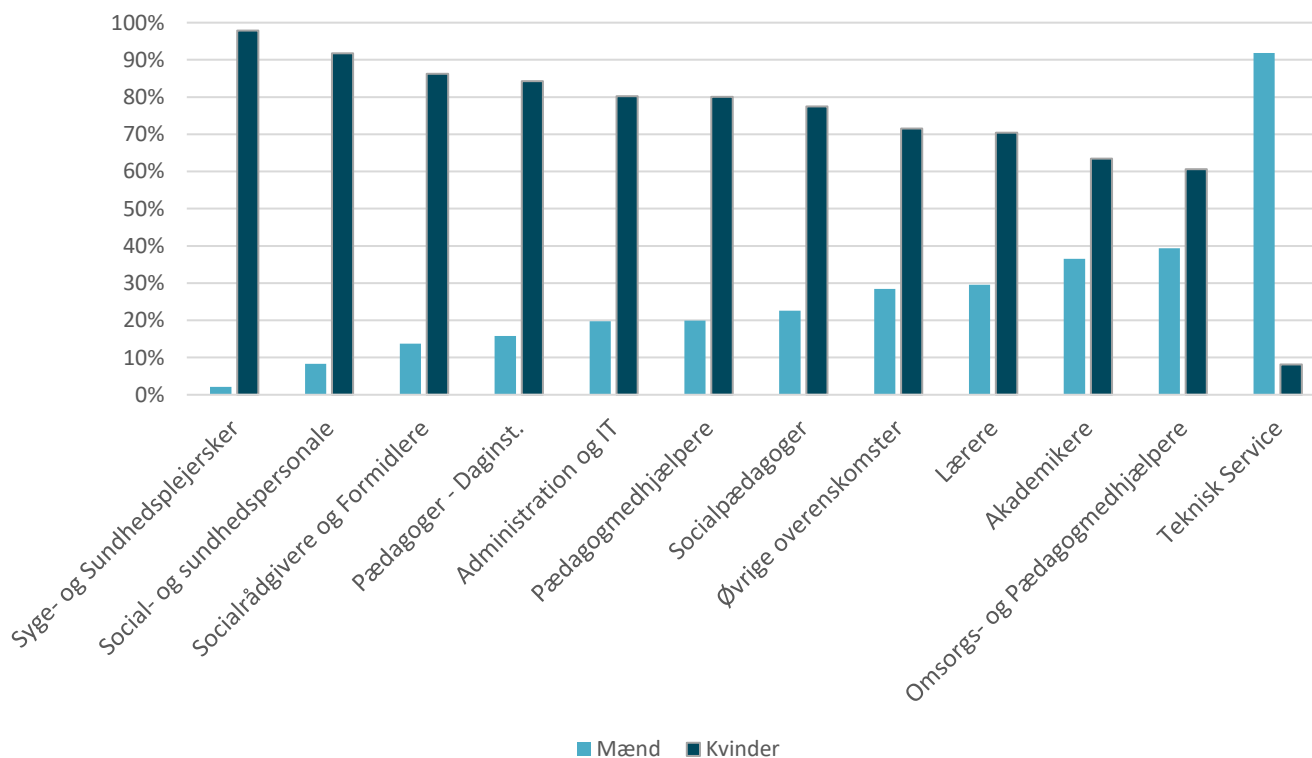
Figur 03.02: Kønsfordeling i Holbæk i 2022 - fordelt på kerneområder



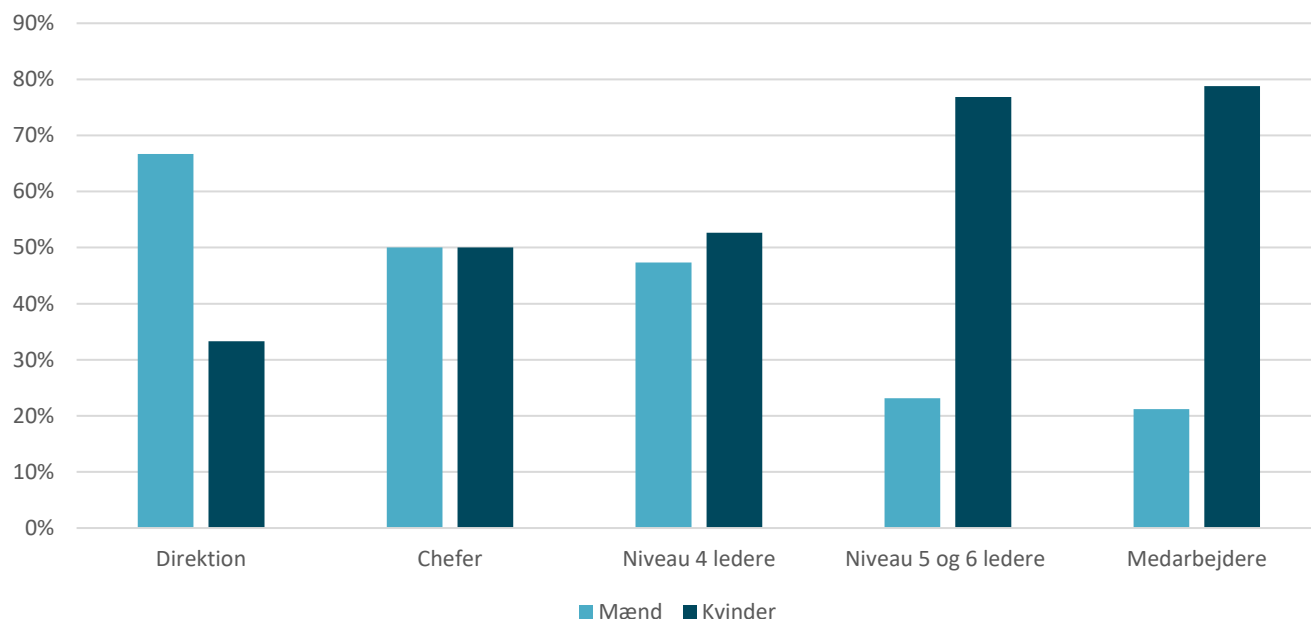
Figur 03.03: Gennemsnitlig ugentlige timetal fordelt på køn og kerneområde



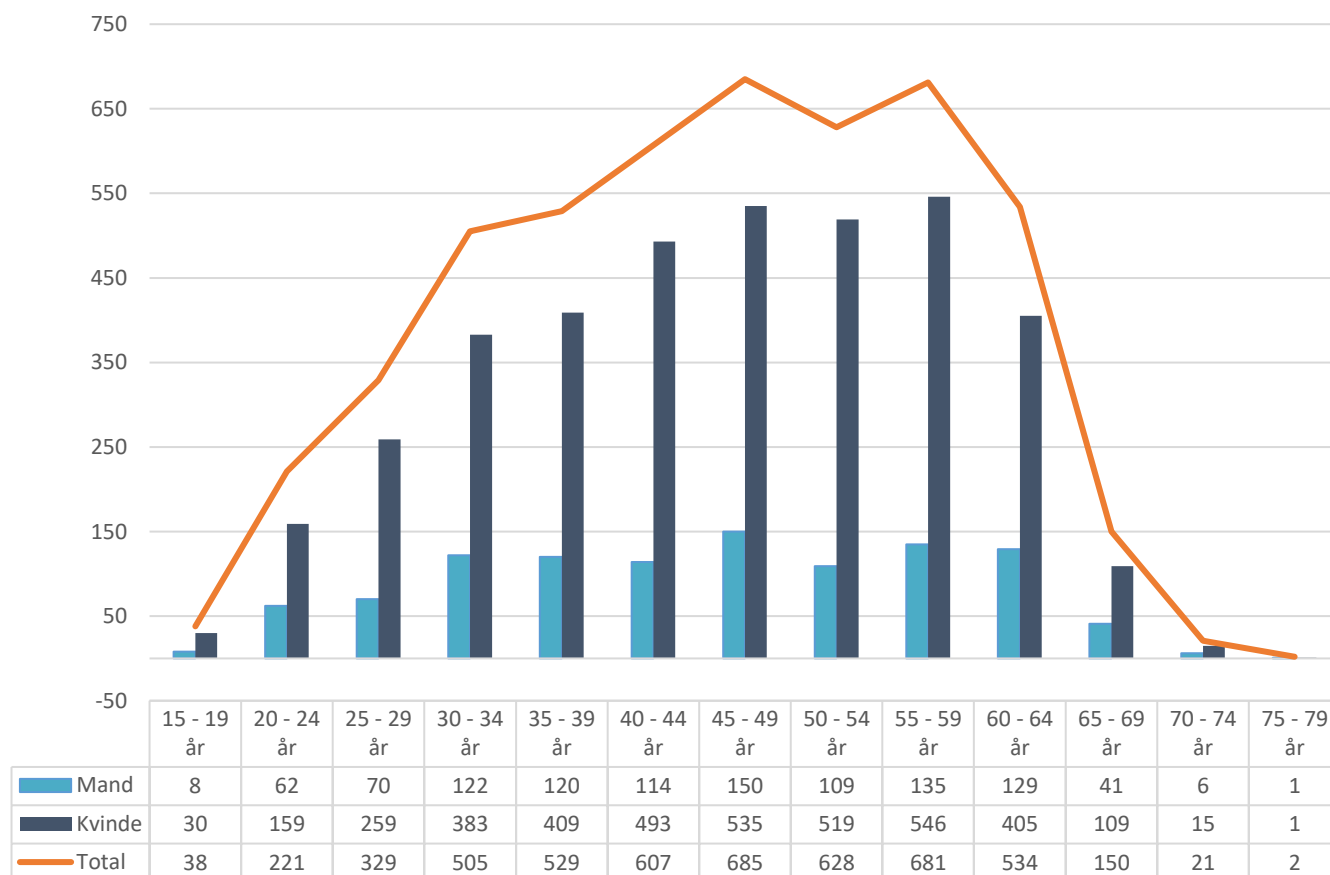
Figur 03.04: Kønsfordeling pr. 31.12.2022 på overenskomstgrupper (procentandel)



Figur 03.05: Kønsfordeling i pct. på ledelsesniveau pr. 31.12.2022



Figur 03.06: Kønsfordeling på aldersgrupper i Holbæk Kommune pr. 31.12.2022



4. Alder

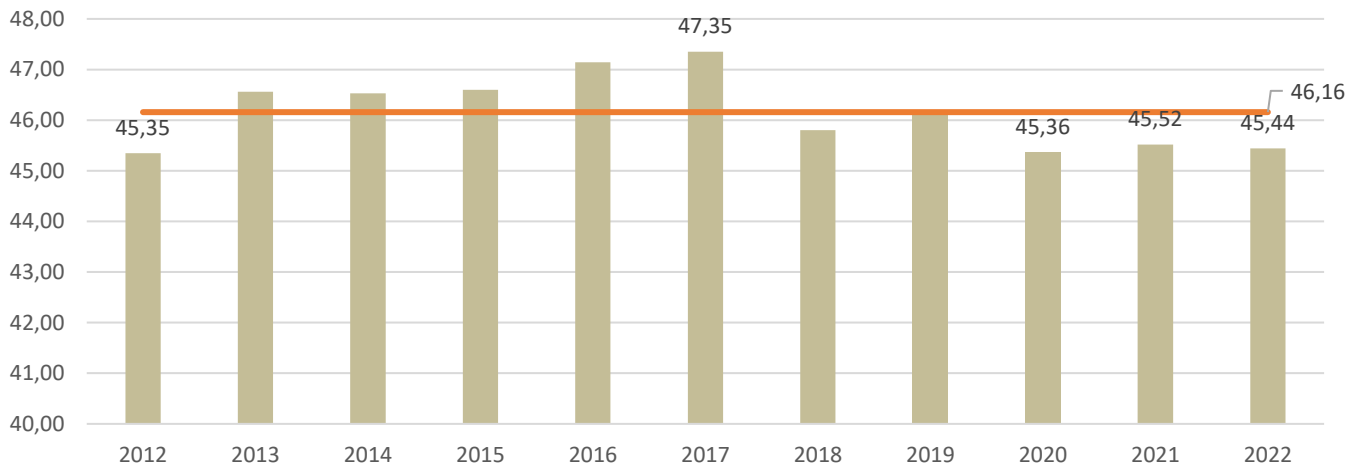
Gennemsnitsalderen i 2022 er stort set uændret i forhold til 2021. Gennemsnitsalderen blandt kommunens personale var stigende fra 2012 - 2017, og faldt derefter i 2018. Set over hele perioden har gennemsnitsalderen været 46,16 år.

Der er lille variation i gennemsnitsalderen blandt områderne. Mindste gennemsnitsalder er hos SOØS og største er hos AUBO. Forskellen er på 6,02 år. Derudover ligger eleverne naturligvis lavest på 33,18 år.

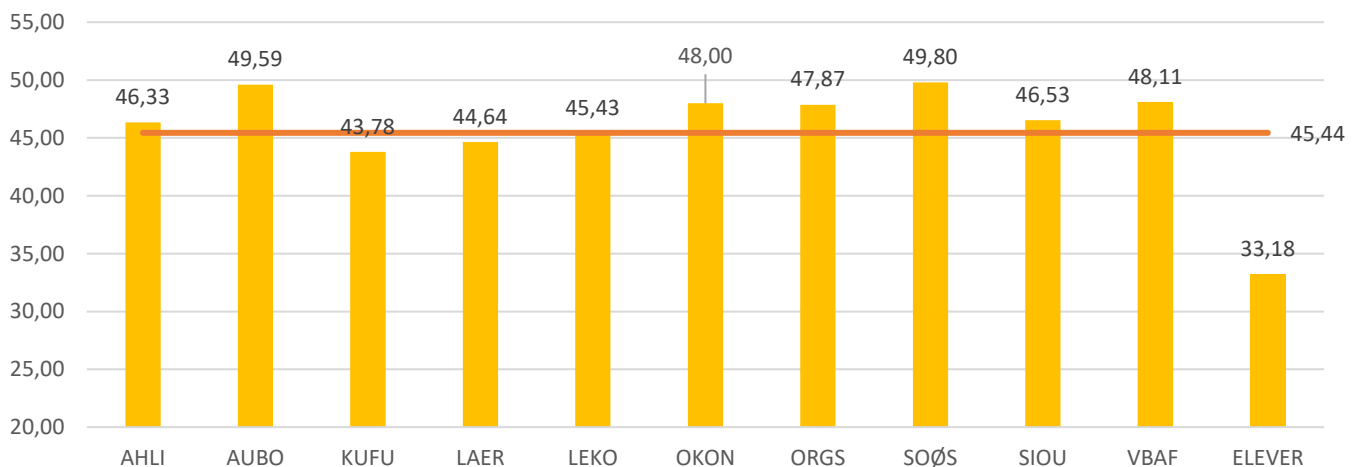
Laveste gennemsnitsalder er hos Pædagogmedhjælpere, og højeste er hos Teknisk Service. Forskellen er på 14,38 år. Administration og IT samt Socialpædagoger ligger også højt, mens øvrige grupper er tæt på gennemsnittet.

Andelen af medarbejdere under 30 år, og andelen af medarbejdere over 54 år er nogenlunde stabilt over årene 2018-2022. Dog ser der ud til at være en faldende tendens af ældre medarbejdere siden 2019.

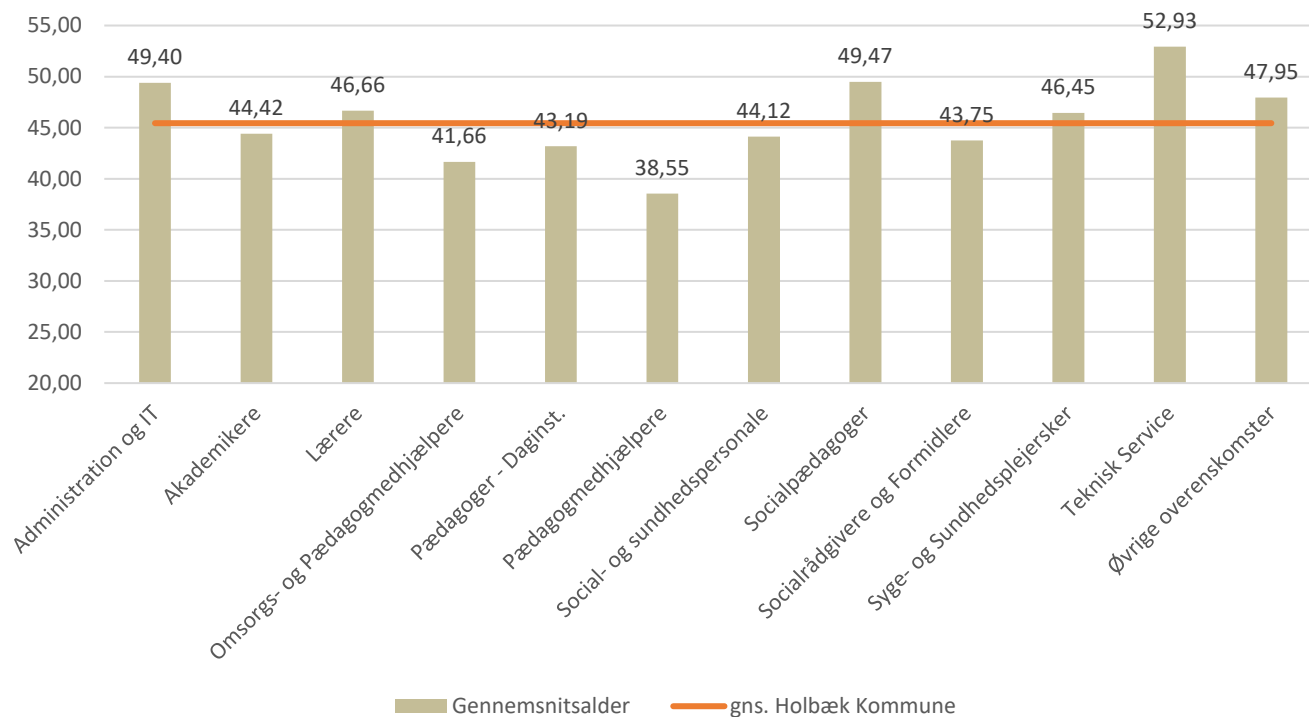
Figur 04.00: Udvikling i gennemsnitsalder 2012-2022



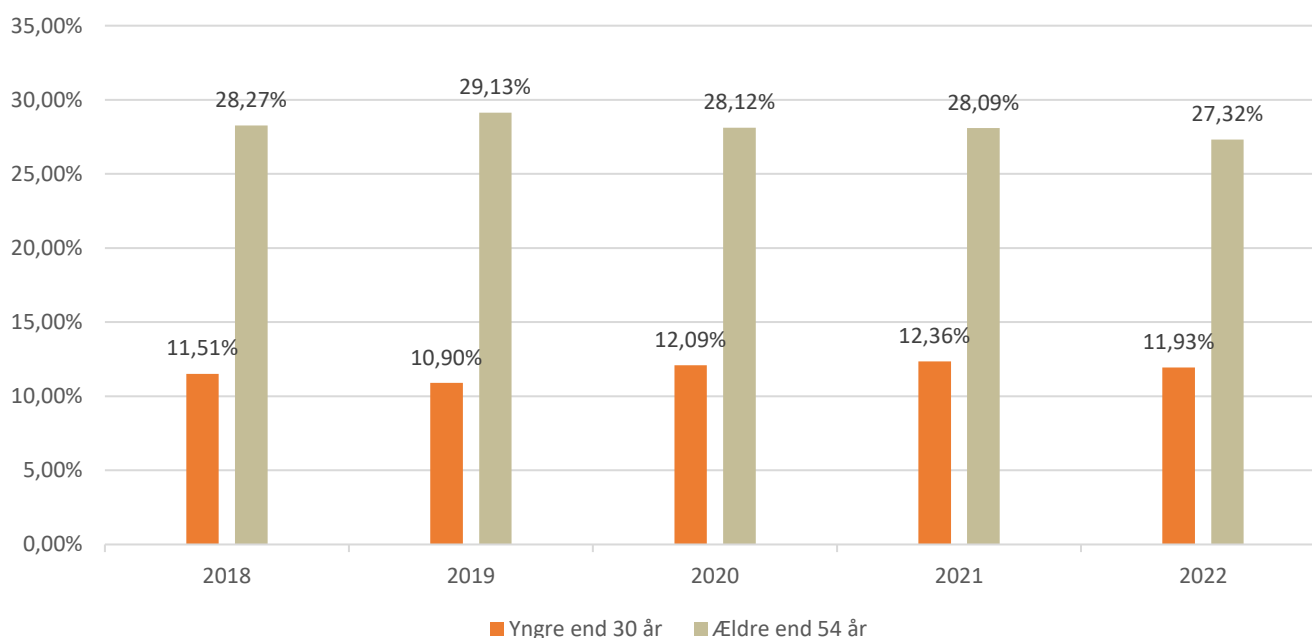
Figur 04.01: Gennemsnitsalder pr. 31.12.22 fordelt på kerneområde



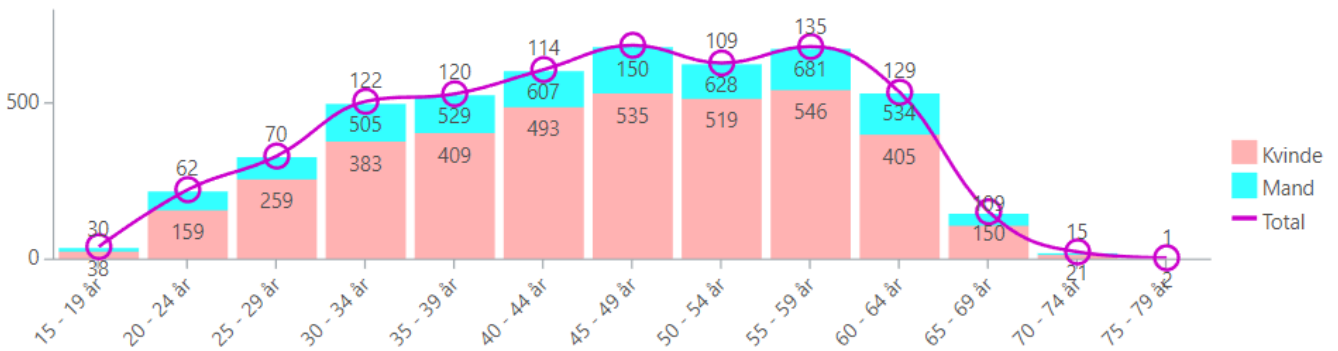
Figur 04.02: Gennemsnitsalder pr. 31.12.22 fordelt på overenskomst



Figur 04.03: Procentvis fordeling af yngste og ældste medarbejdere i årene 2018-2022



Figur 04.04: Alder fordelt i 5 års intervaller



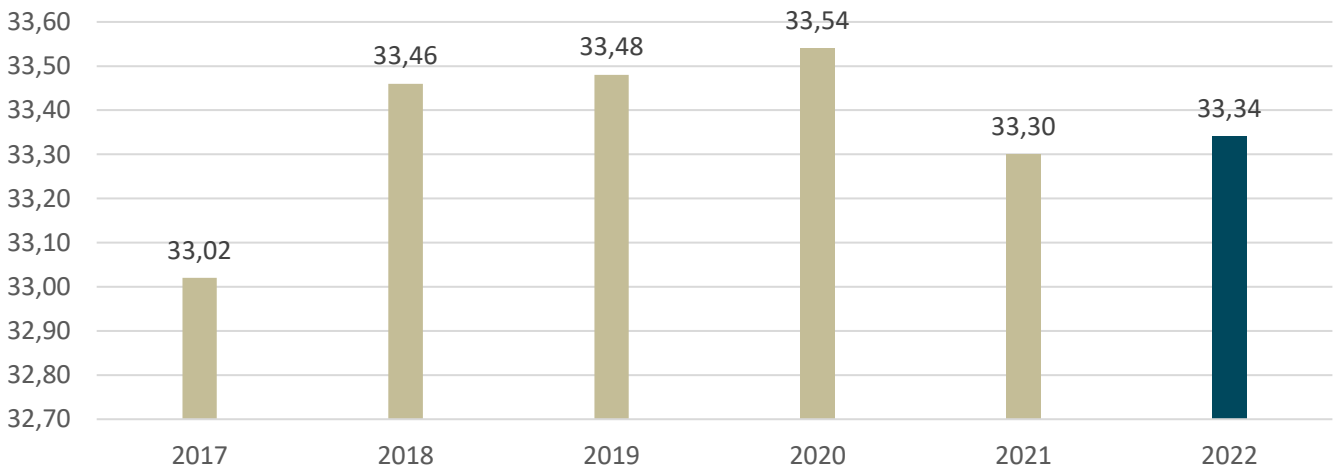
5. Beskæftigelsesgrad

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. I 2022 er det ugentlige timetal praktisk set uændret.

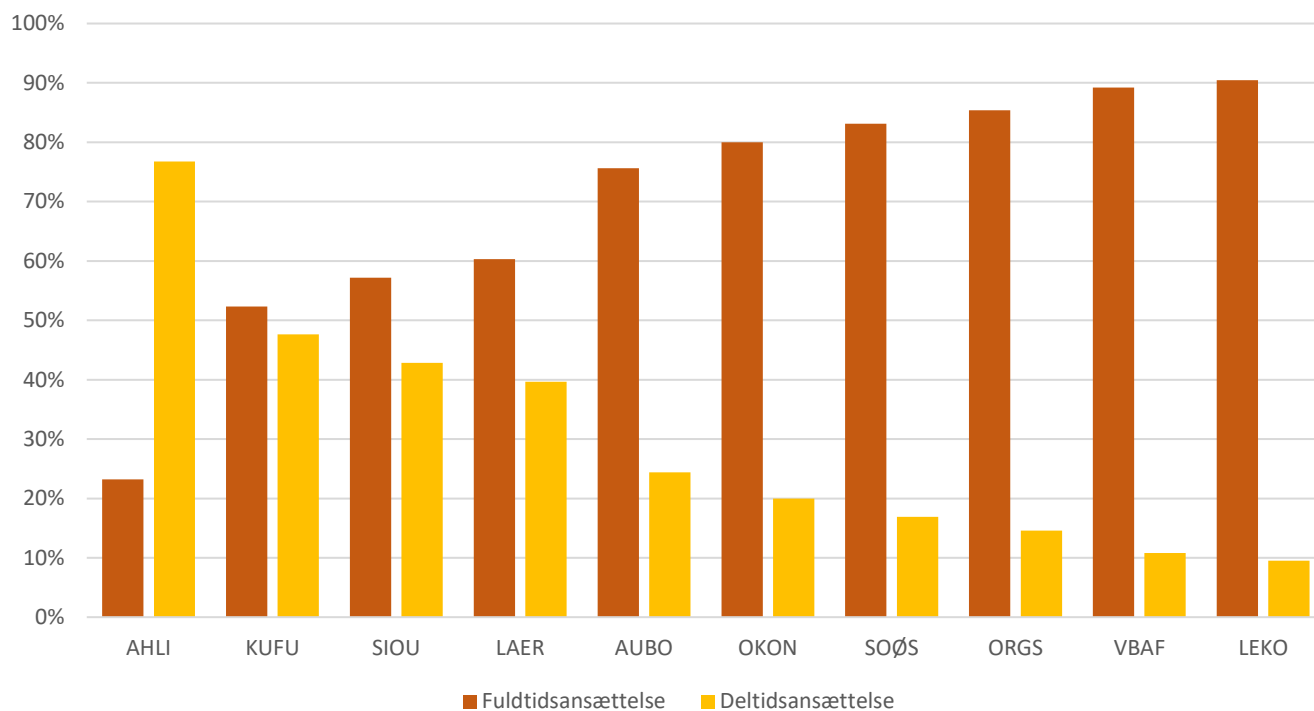
Der er stor variation i fordelingen af fuldtids- og deltidsansatte områderne imellem. Hos LEKO er der kun 10% deltidsansatte, mens der hos AHLI er 77% af de ansatte som er på deltid; bl.a. på grund af mange timelønnede medarbejdere.

De fleste mænd er på fuldtid, mens kvinder er næsten ligeligt på deltid og fuldtid. 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 områder for både mænd og kvinder.

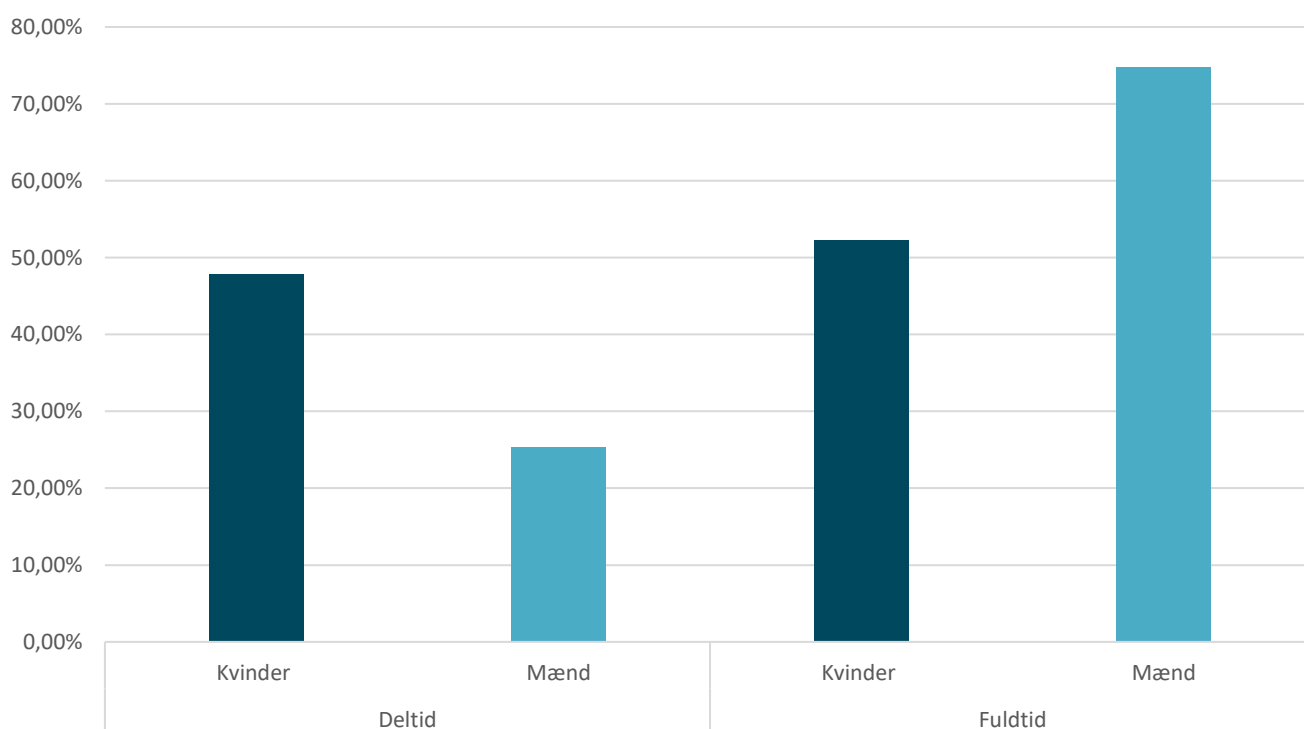
Figur 05.00: Udvikling i gennemsnitlig ugentlig timetal for månedslønnede



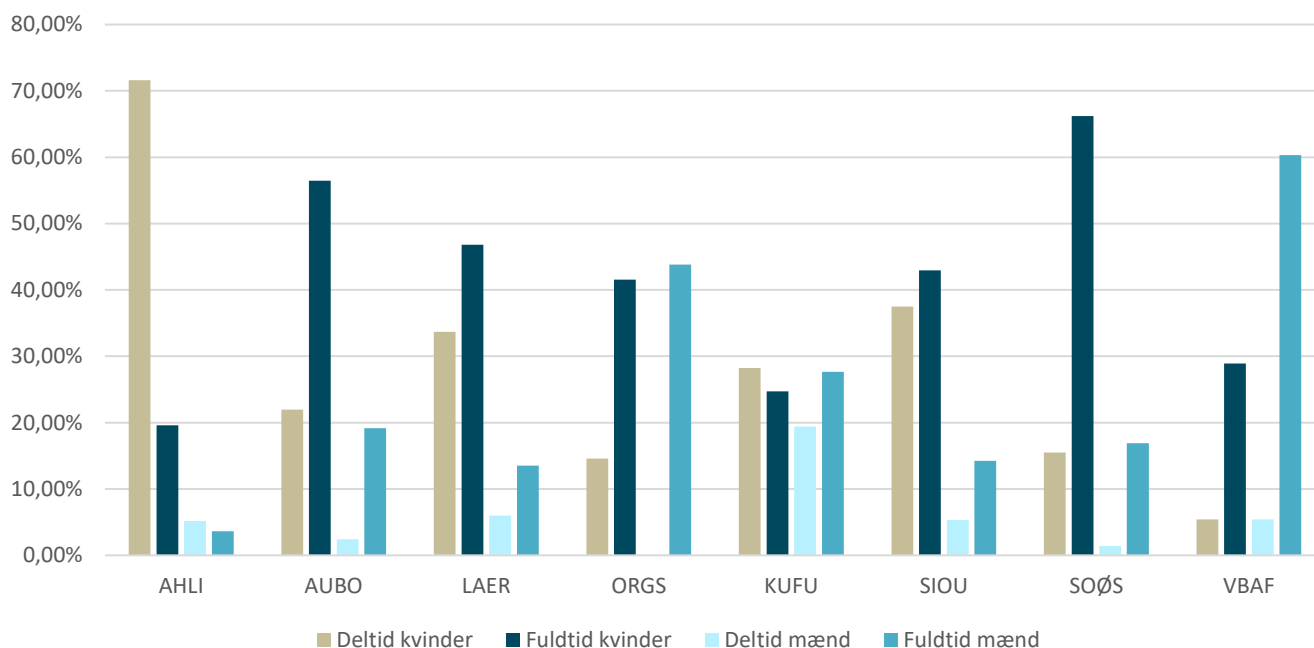
Figur 05.01: Fuldtids- og deltidsansatte fordelt på kerneområder



Figur 05.02: Procentvis kønsfordeling blandt deltids- fuldtidsansatte



Figur 05.03: Procentvis andel af hhv. deltids- og fuldtidsansatte, fordelt efter køn og kerneområde (pr.31.12.2022)



6. Personaleomsætning

Personaleomsætningen har generelt været faldende i perioden frem til 2020, men er steget kraftigt i 2021, og fortsætter på samme høje niveau i 2022. Der er i 2022 sket en stigning i personaleomsætningen på de fleste overenskomster, men der er dog sket et fald på overenskomsterne Administration, SOSU og AC.

Holbæk Kommune havde i 2022 en personaleomsætning på størrelse med vores omegnskommuner og lå langt over gennemsnittet på landsplan.

Anciennitet varierer en del chefområderne imellem. ORGS ligger højest, mens VBAF har lav gennemsnitlig anciennitet (den lave gennemsnitsanciennitet hos chefområdet SOØS skyldes, at det er en relativ ny enhed i Holbæk Kommune).

For de månedslønnede er der ikke den store forskel. Det skyldes, at langt størstedelen af ansatte i Holbæk Kommune er månedslønnede. 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 tilkaldte vikarer. Det kan ses, at de timelønnede i Kultur, Fritid og Ungeliv har længere tid ansættelse end i f.eks. Læring og Trivsel.

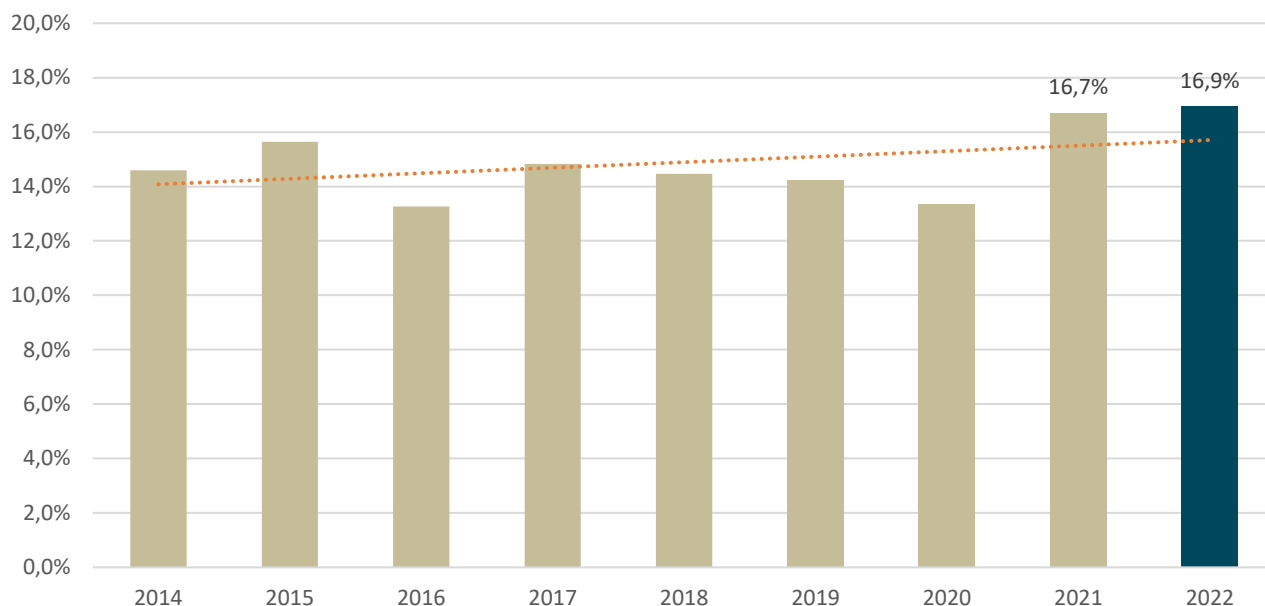
Om begreber, nøgletal og beregning af personaleomsætning

Beregningsen følger Kommunernes og Regionerne Løndatakontors (KRL) model, hvor personaleomsætningen beregnes ud fra denne formel: $((Afgang - \text{intern afgang og afgang til andet}) + (Tilgang \text{ minus intern tilgang minus tilgang fra andet})) / \text{antal ansatte året før} = \text{personaleomsætning}$.

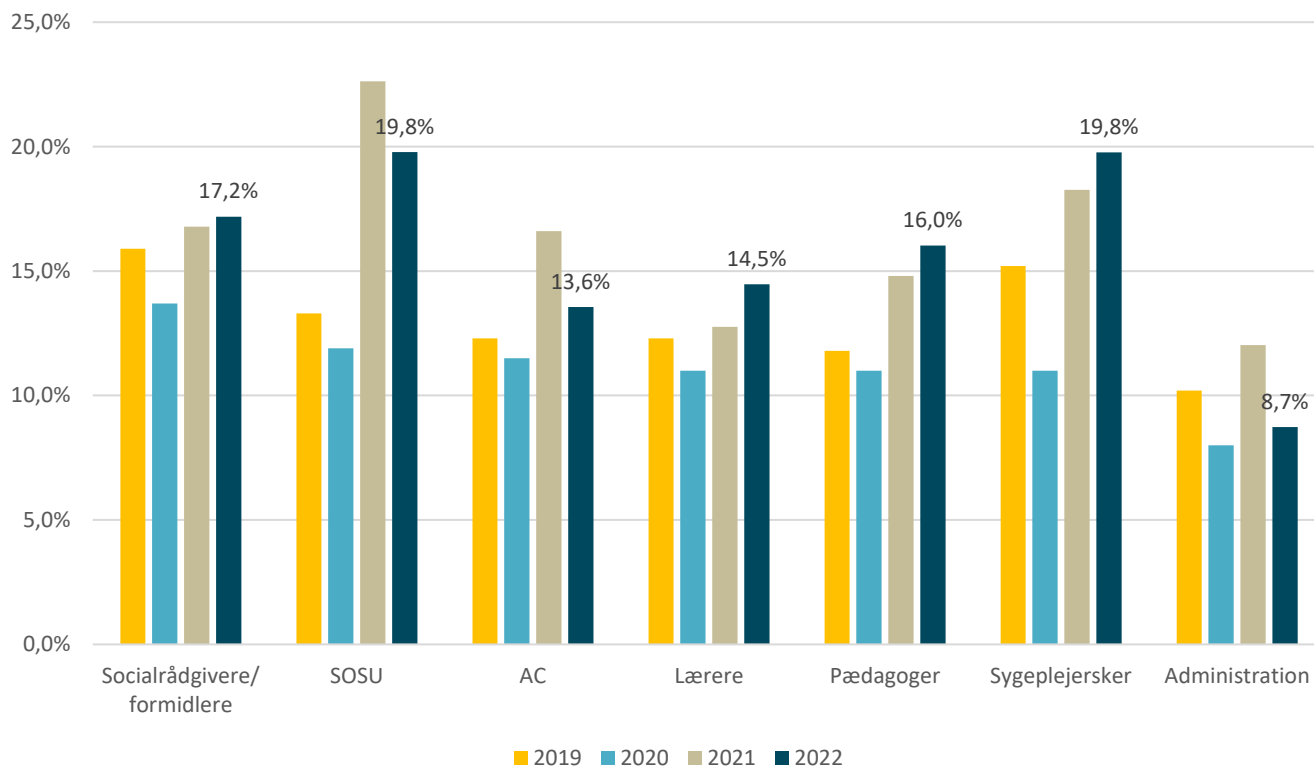
I beregningen indgår flg. nøgletal:

- 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.

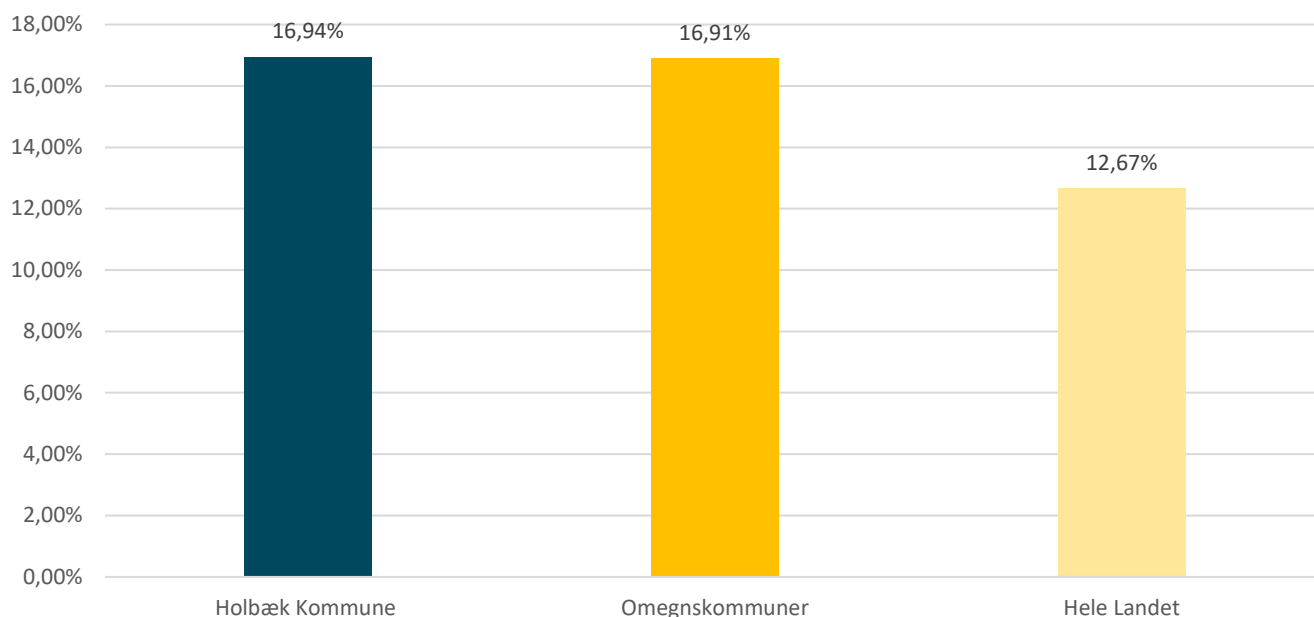
Figur 06.00: Personaleomsætning – hele kommunen



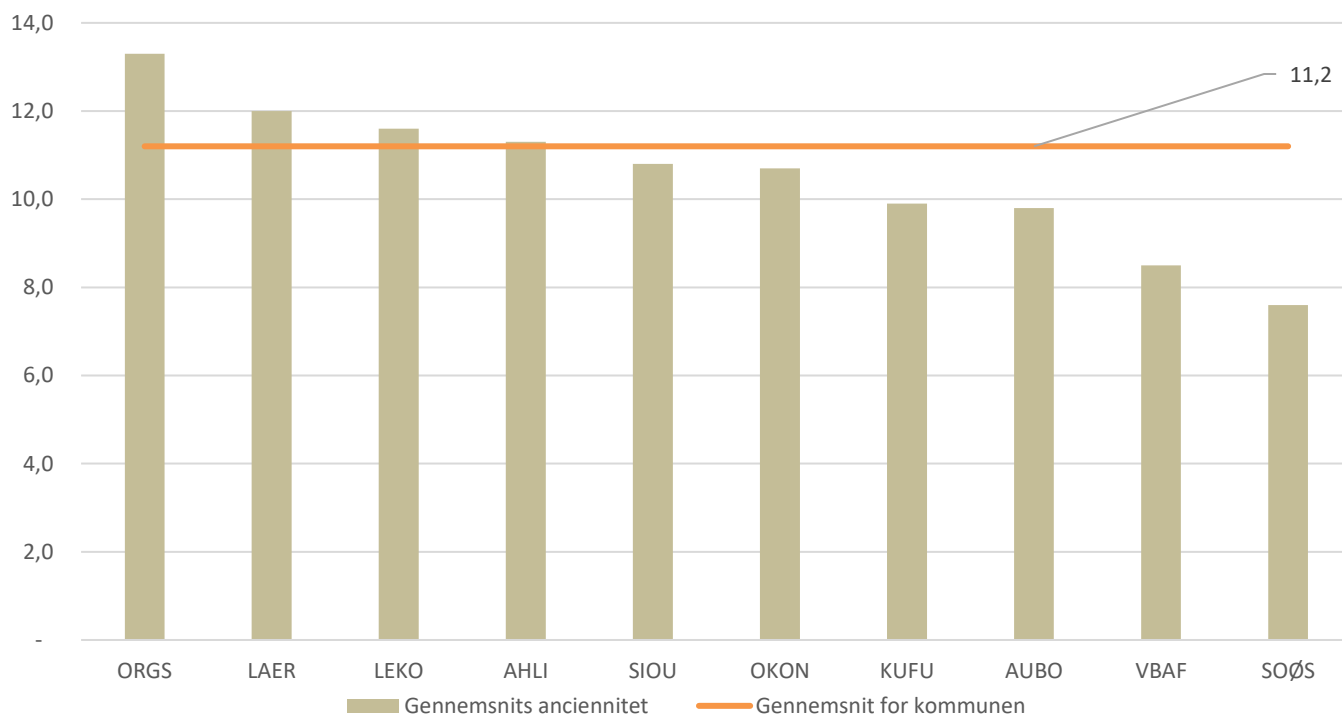
Figur 06.01: Personaleomsætning fordelt på 7 udvalgte overenskomstgrupper (2019-2022)



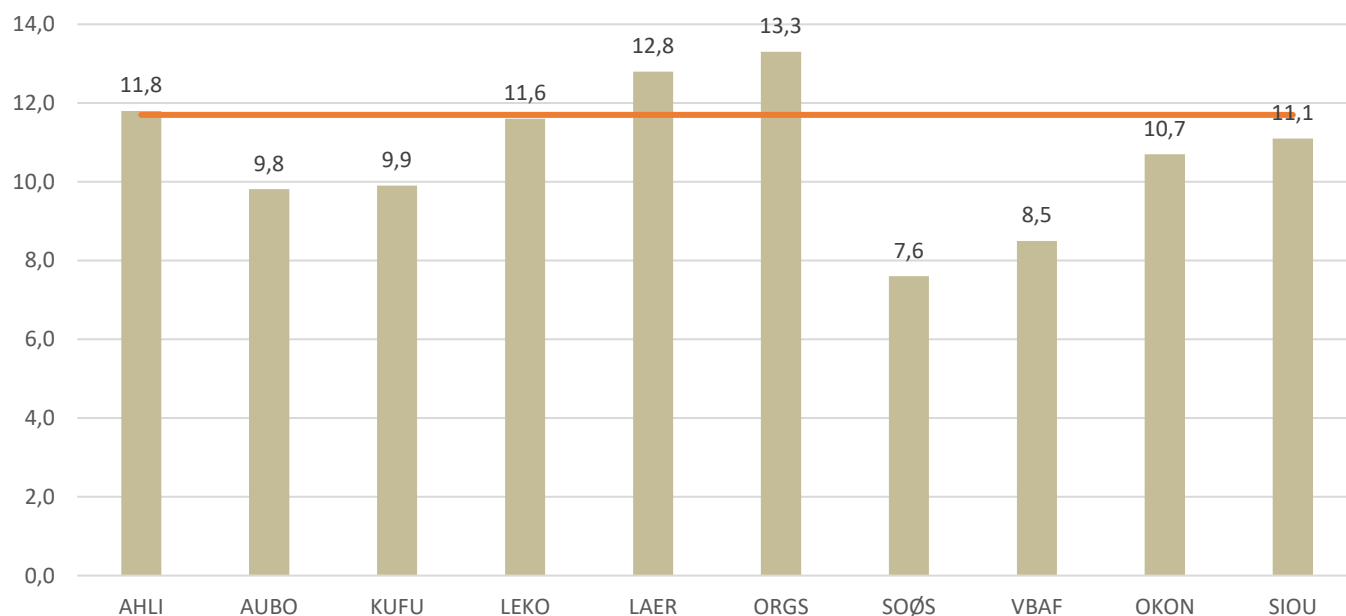
Figur 06.02: Personaleomsætning – tilgang og afgang i %, sammenlignet med gns. af omegnskommuner og landsgennemsnit



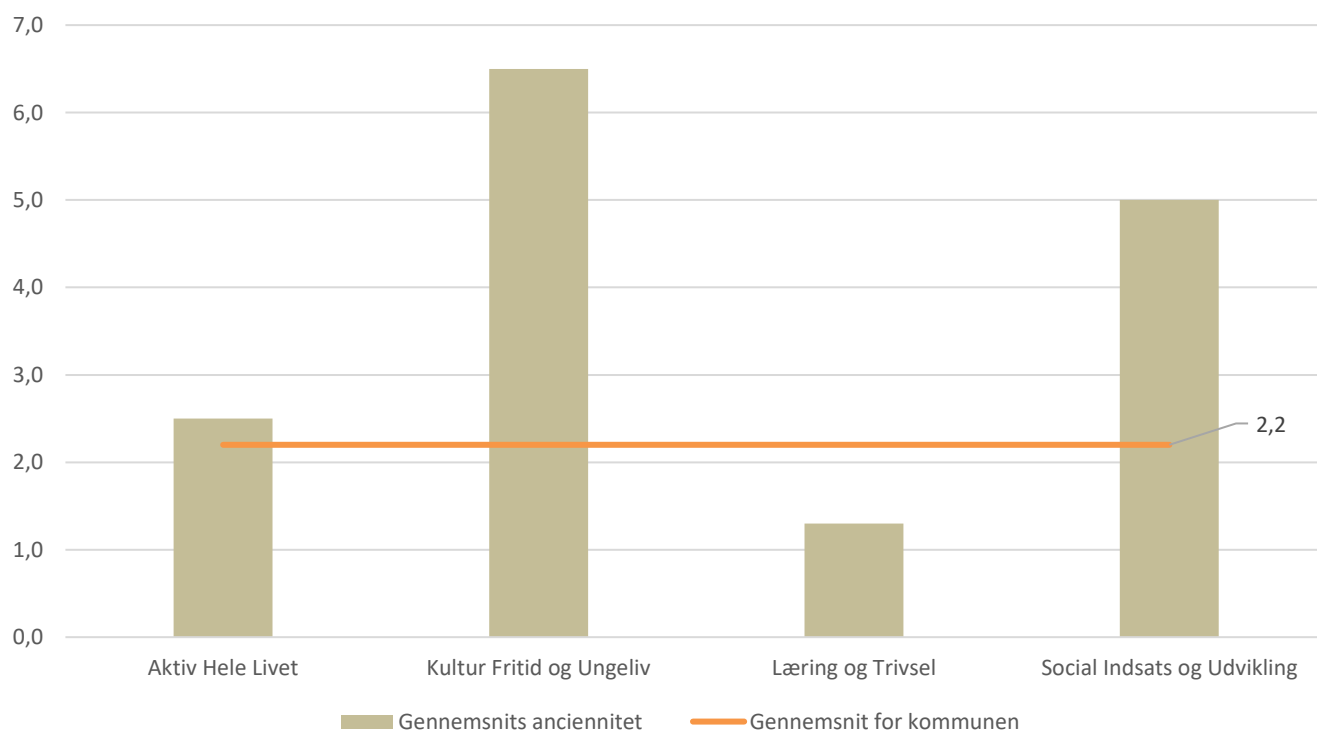
Figur 06.03: Gennemsnitlig anciennitet fordelt på kerneområde



Figur 06.04: Gennemsnitlig anciennitet fordelt på chefovråder i 2022 - kun månedslønnede



Figur 06.05: Gennemsnitlig anciennitet fordelt på chefovråder - kun timelønnede



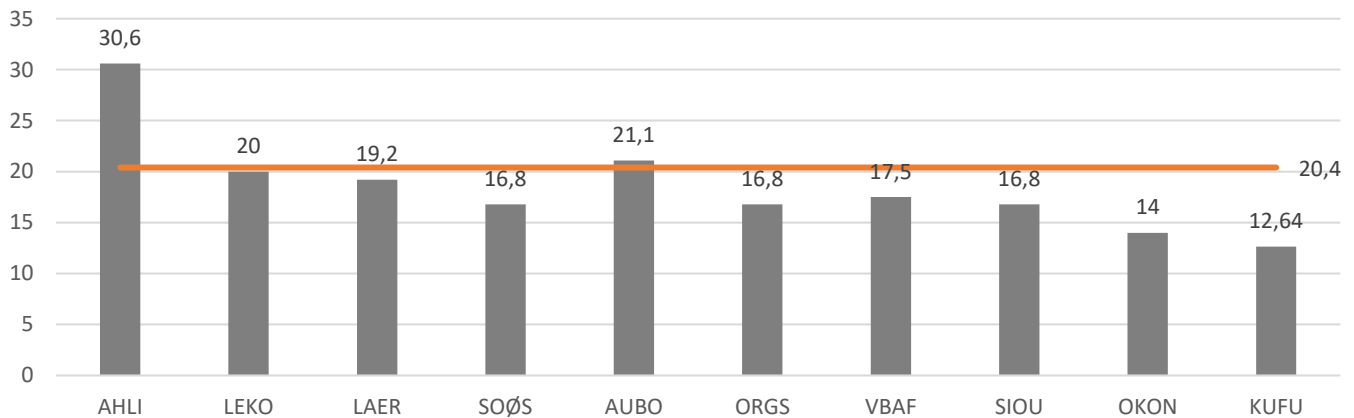
7. Ledelsesspænd

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.

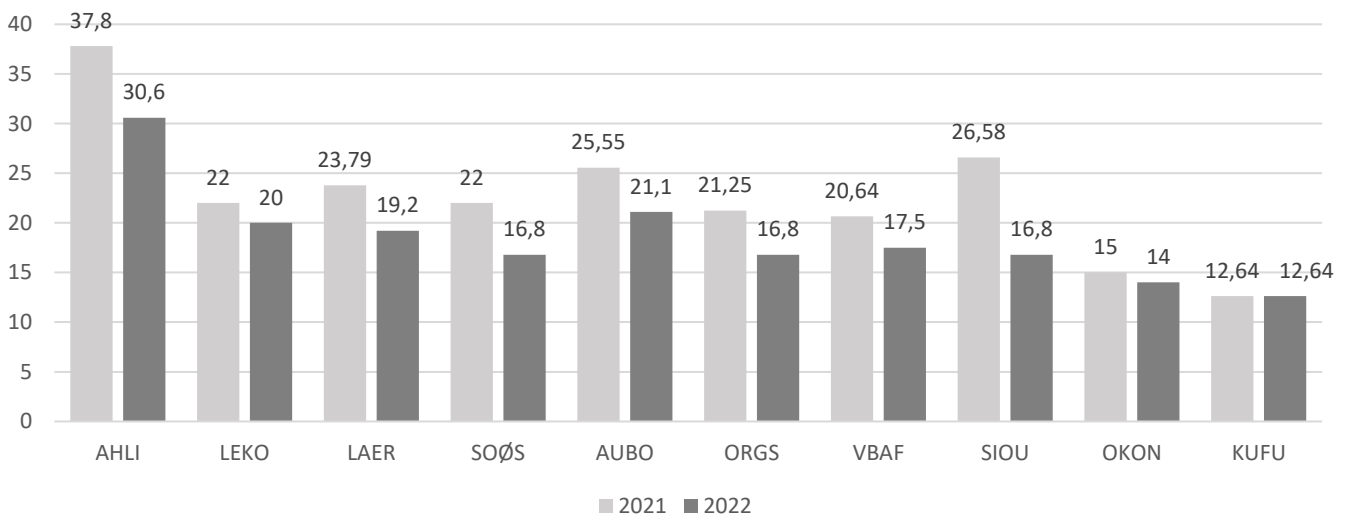
I Holbæk Kommune er ledelsesspændet på ældreområdet (AHLI) væsentlig større end gennemsnittet blandt de øvrige kerneområder (+50%).

Holbæk Kommune har det største ledelsesspænd blandt de 6 Vestsjællandske kommuner, som ellers er på samme niveau.

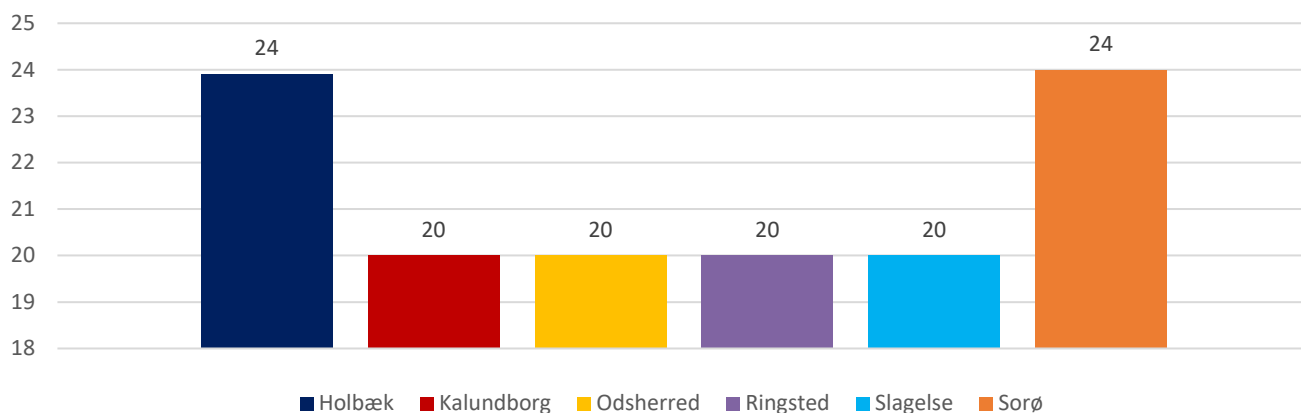
Figur 07.00: Leder af medarbejder - antal fuldtidsansatte efter kerneområde (ex. timelønnede)



Figur 07.00.01: Ledelsesspændet for leder af medarbejder 2021 og 2022 - antal fuldtidsansatte efter kerneområde (ex. timelønnede)



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

Holbæk Kommune har siden 2014 ligget højere på lønniveau. Holbæk Kommune ligger højere i forhold til sammenligningskommunerne for Administration, AC'ere og Socialrådgivere, men ligger på niveau eller under for overenskomstgrupperne Lærere, Pædagoger, SOSU og Sygeplejersker. Omegnskommuner er Frederikssund, Odsherred, Kalundborg, Ringsted og Sorø samt Lejre.

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 Kommunen, end i de øvrige kommuner.

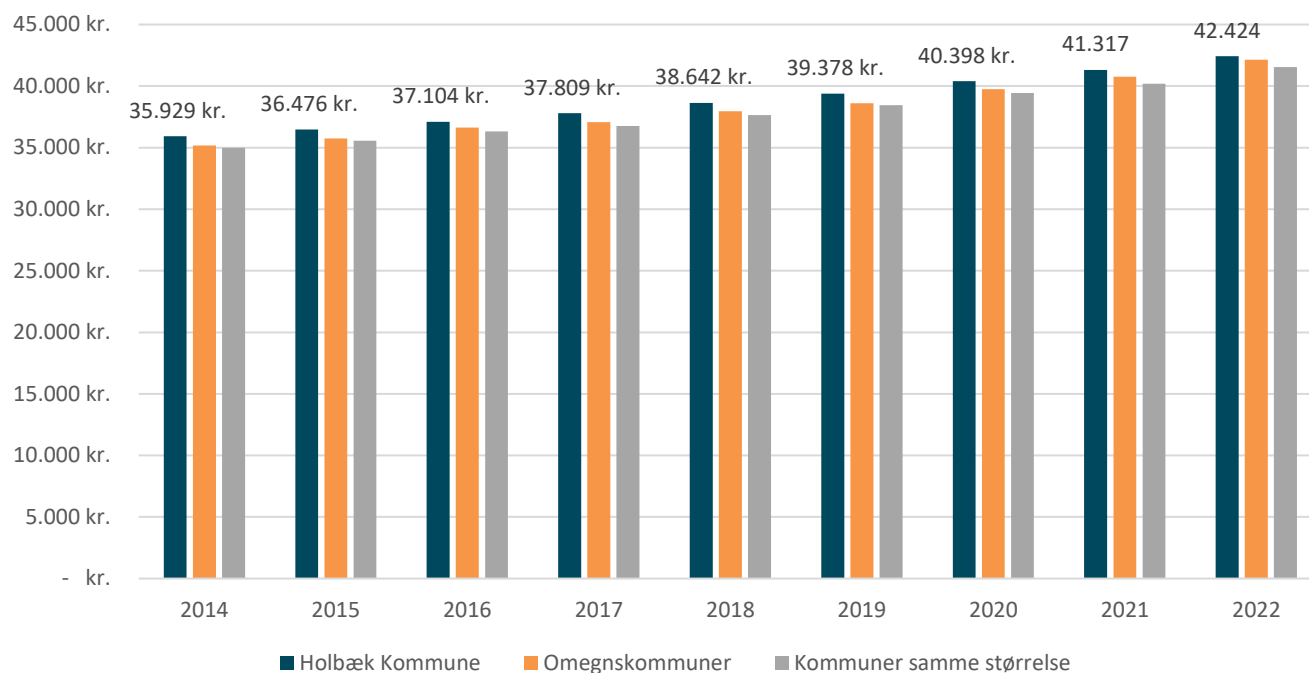
Både mandlige og kvindelige ansatte i Holbæk Kommune har i 2022 haft en lavere procentvis lønstigning end i omegnskommunerne og kommuner af samme størrelse. De mandlige ansattes lønudvikling har endda været under halvdelen.

På akademikerområdet er den største forskel i alderskategorien 65-68 år.

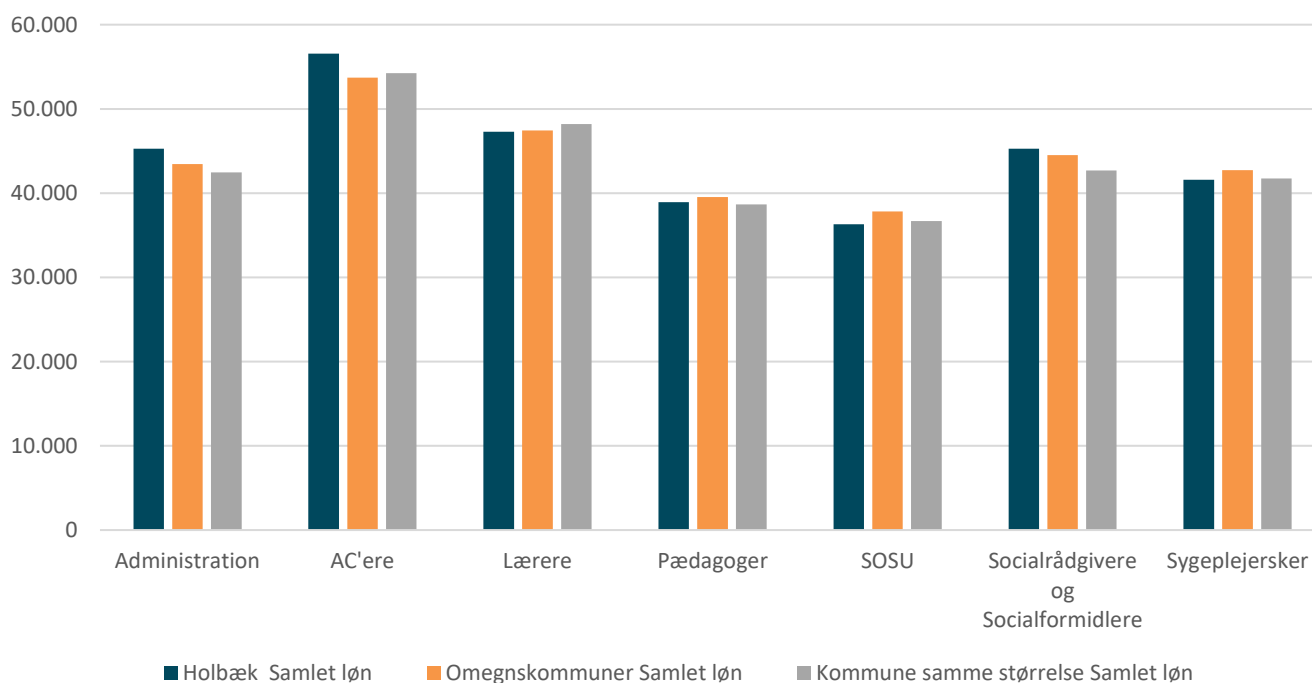
På socialrådgiverområdet er den største lønforskel i aldersintervallet 55-59 år med lidt over seks tusinde kr. per måned.

NB: alle beløb er inkl. pension.

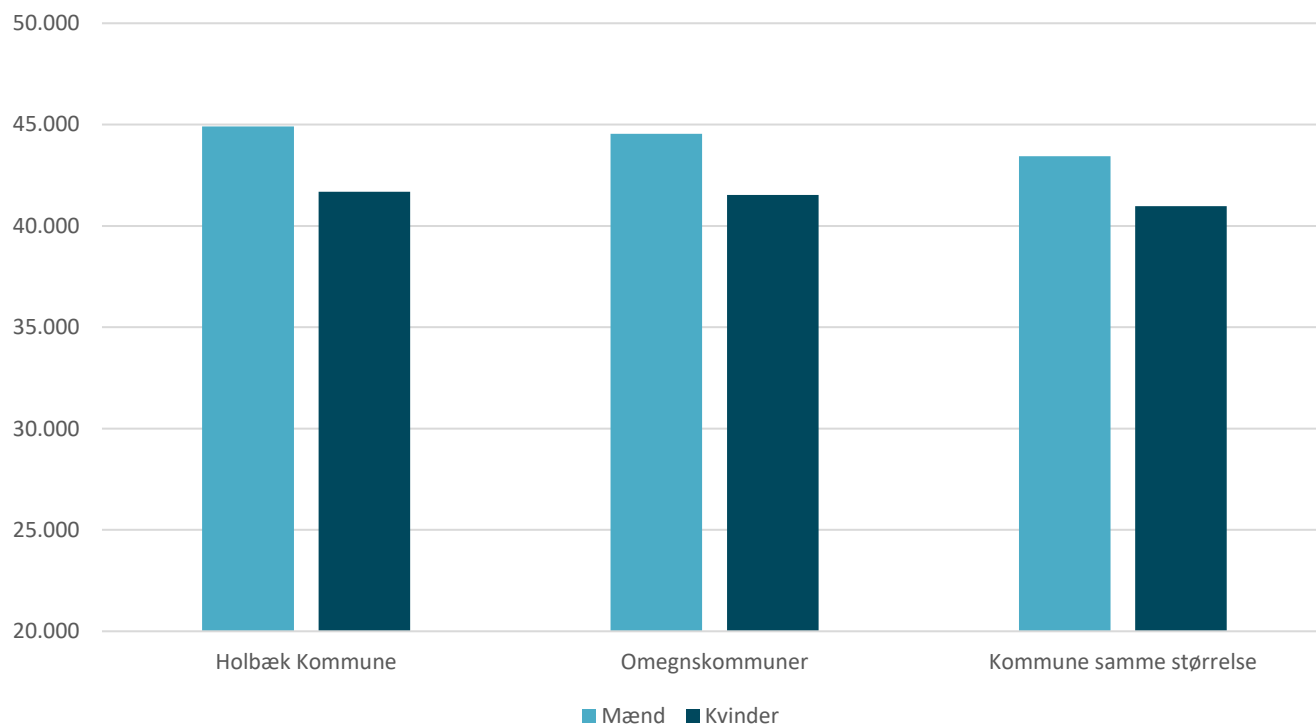
Figur 08.00: Gennemsnitlig månedlig lønudgift i 2014-2022 - benchmark med andre kommuner



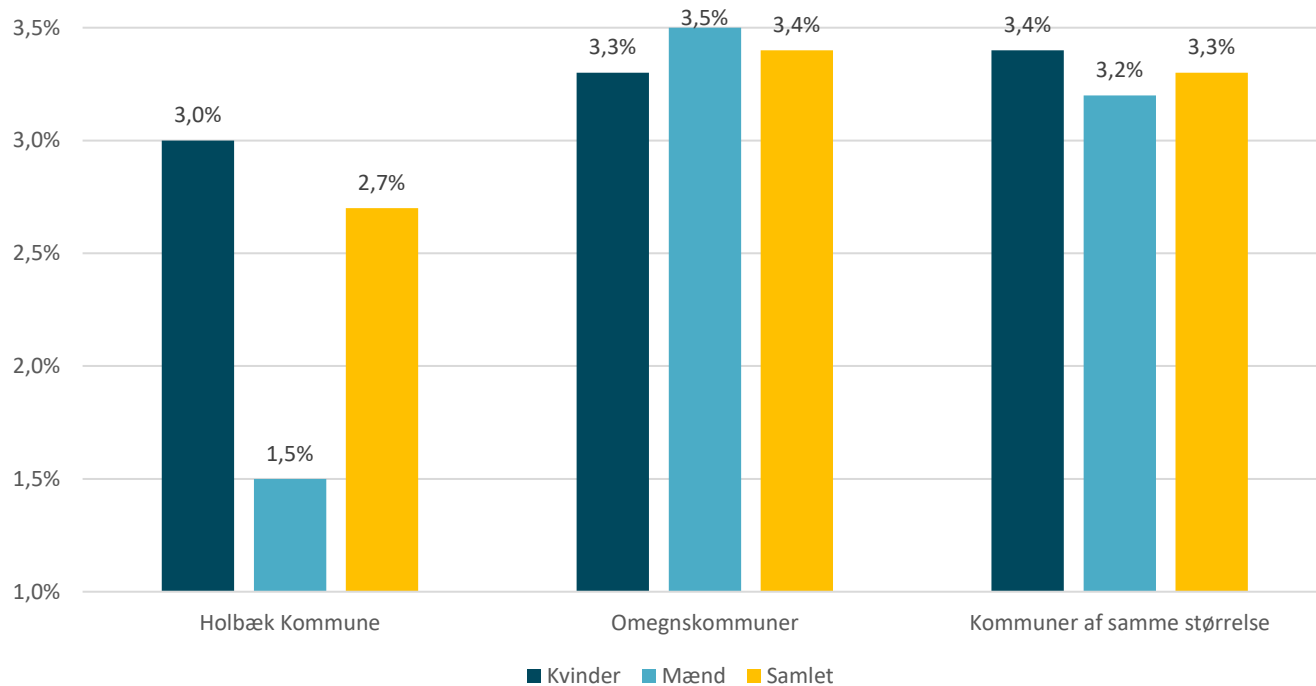
Figur 08.01: Gennemsnitlig månedlig lønudgift i 2022 - pr. udvalgt overenskomst



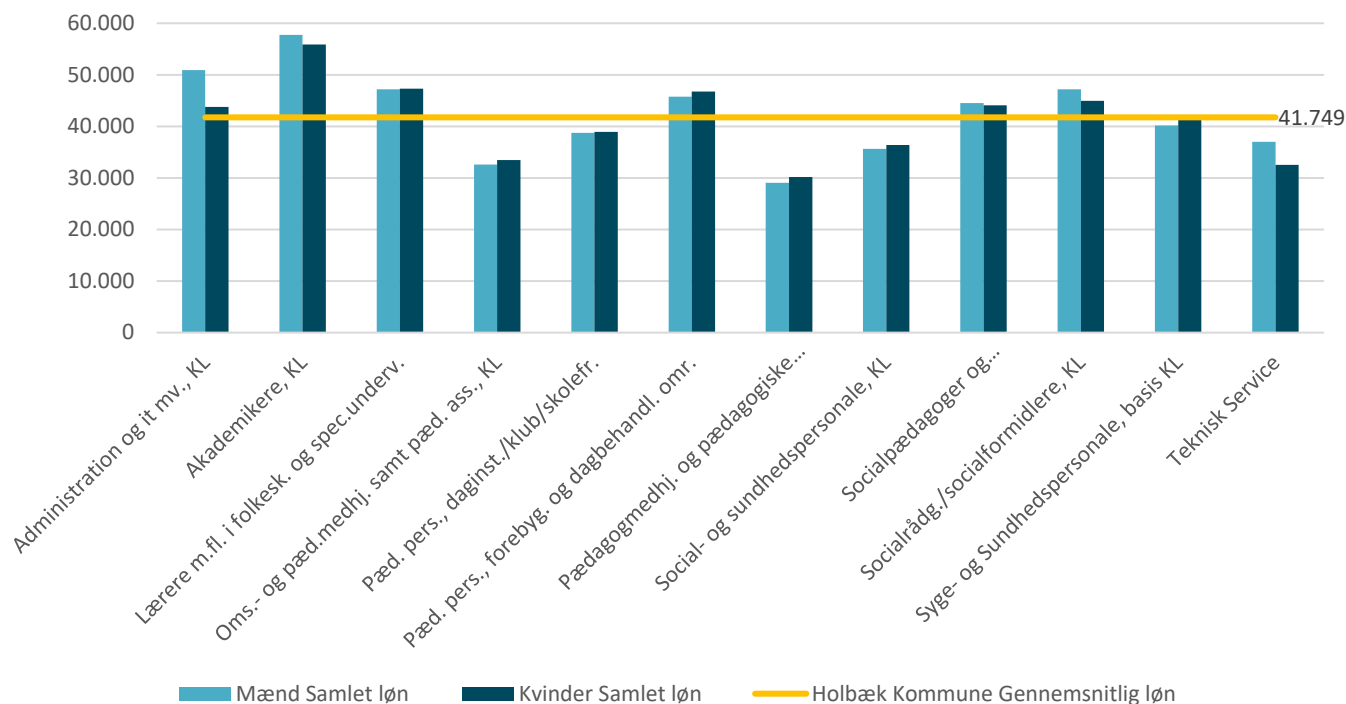
Figur 08.02: Gennemsnitlig månedlig lønudgift i 2022 - fordelt på køn



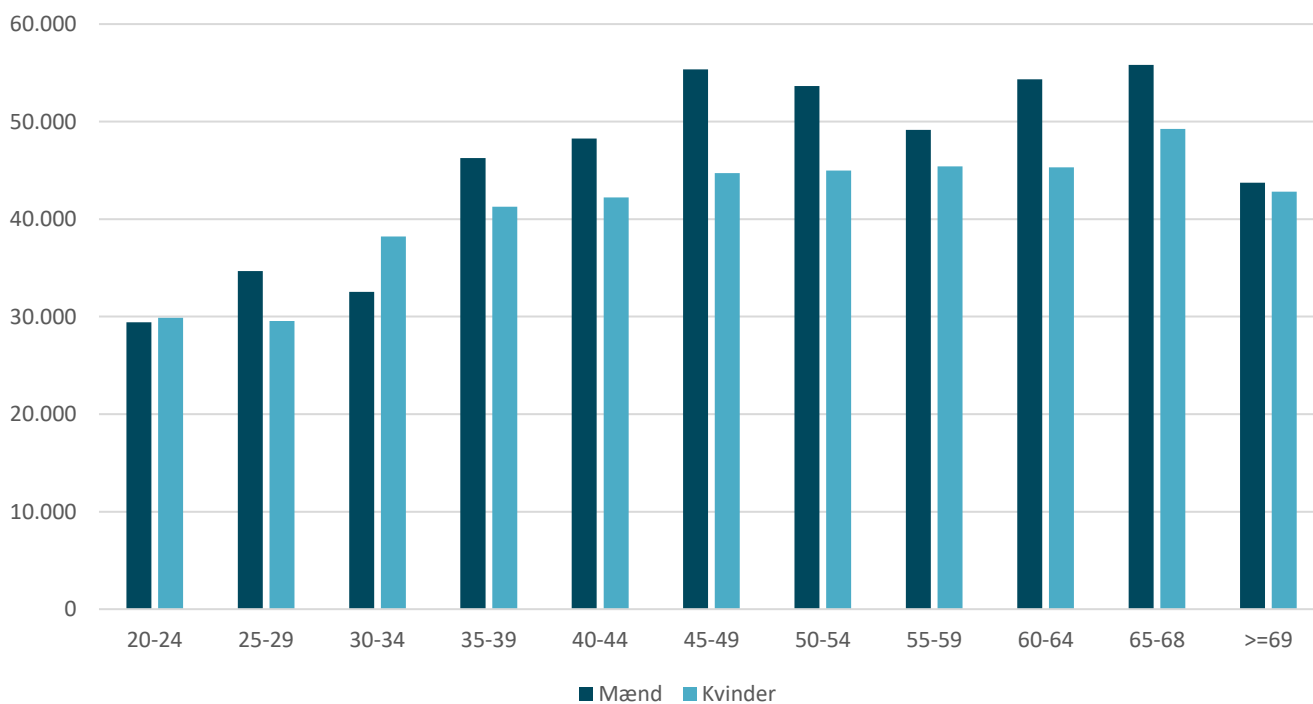
Figur 08.03: Procentvis lønudvikling fordelt på køn og sammenlignet med Omegnskommuner og kommuner af samme størrelse



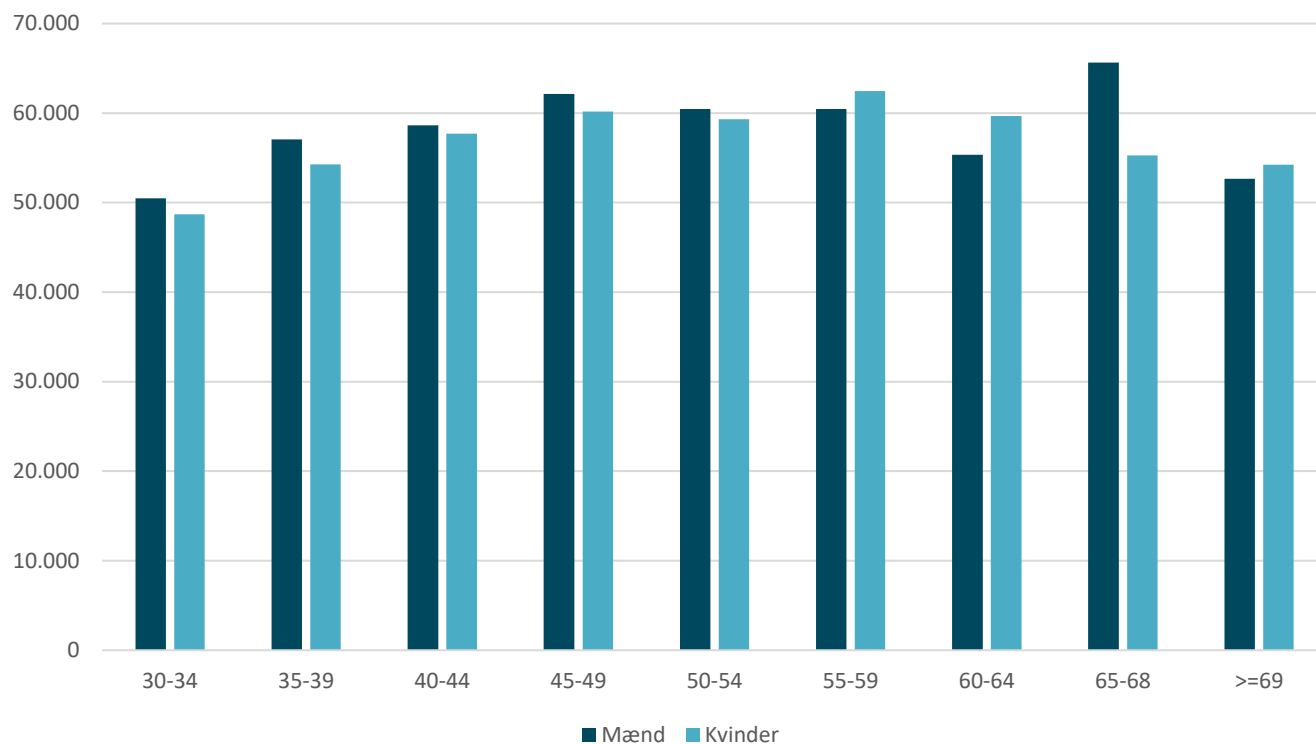
Figur 08.04: Gennemsnitlig løn fordelt på køn og udvalgte overenskomster



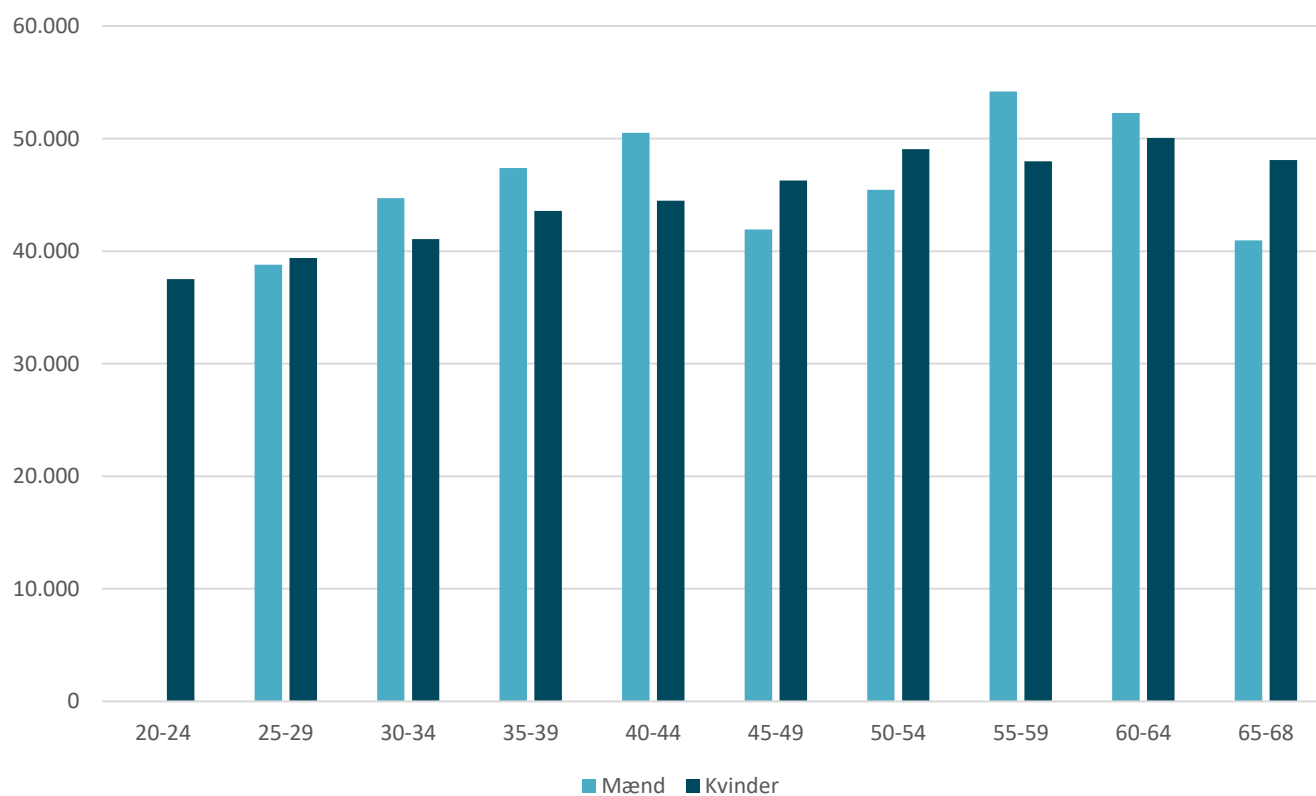
Figur 08.05: Lønniveau for administrationsområdet - køn og alder



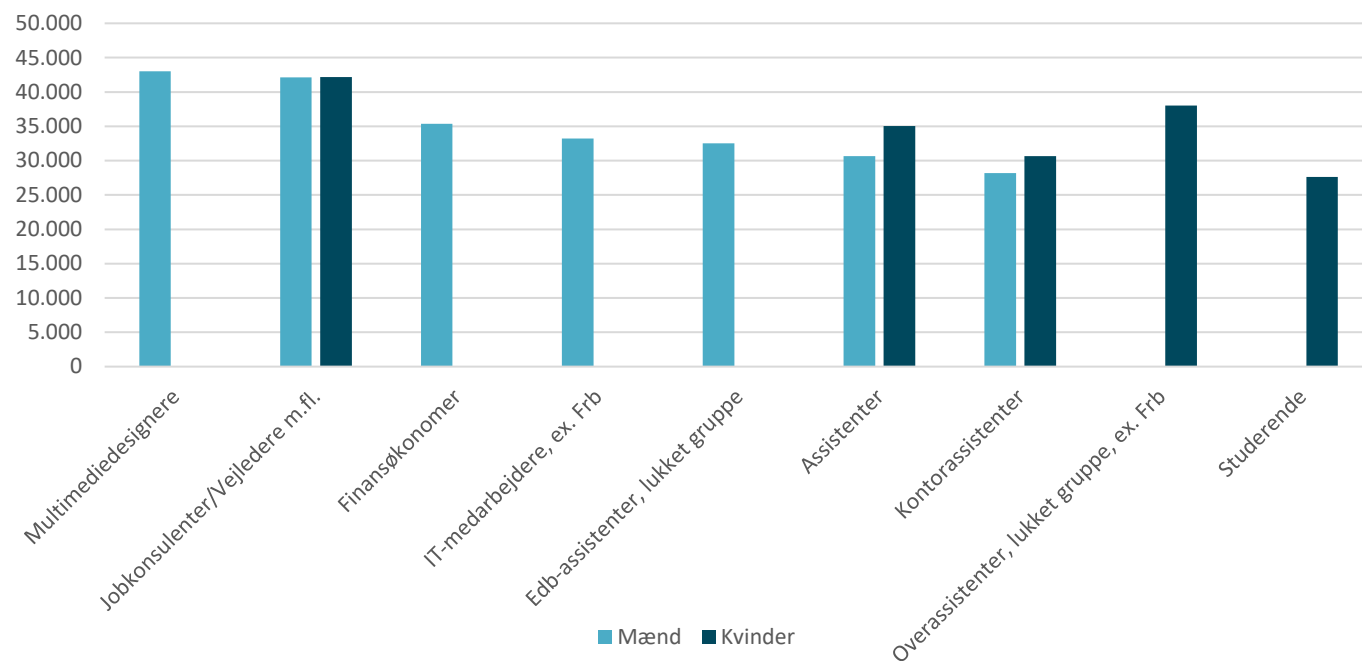
Figur 08.06: Lønniveau for akademikerområdet - køn og alder



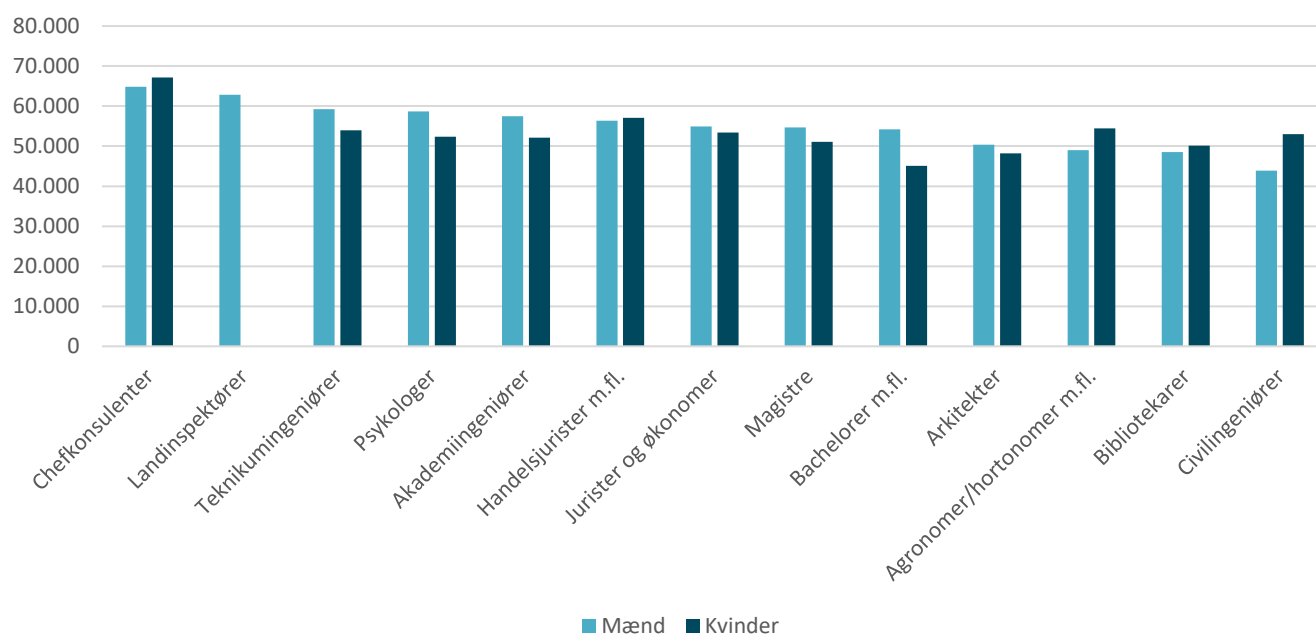
Figur 08.07: Lønniveau på socialrådgiver-/socialformidlerområdet - køn og alder



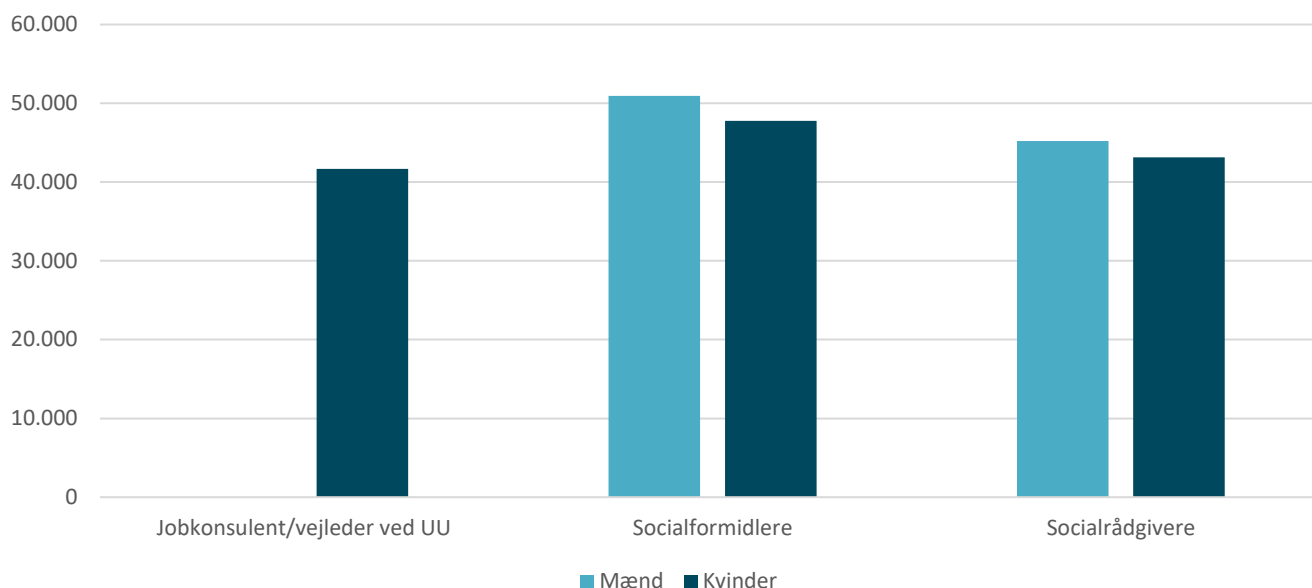
Figur 08.08: Lønniveau på administrationsområdet fordelt på stillingsgrupper og køn



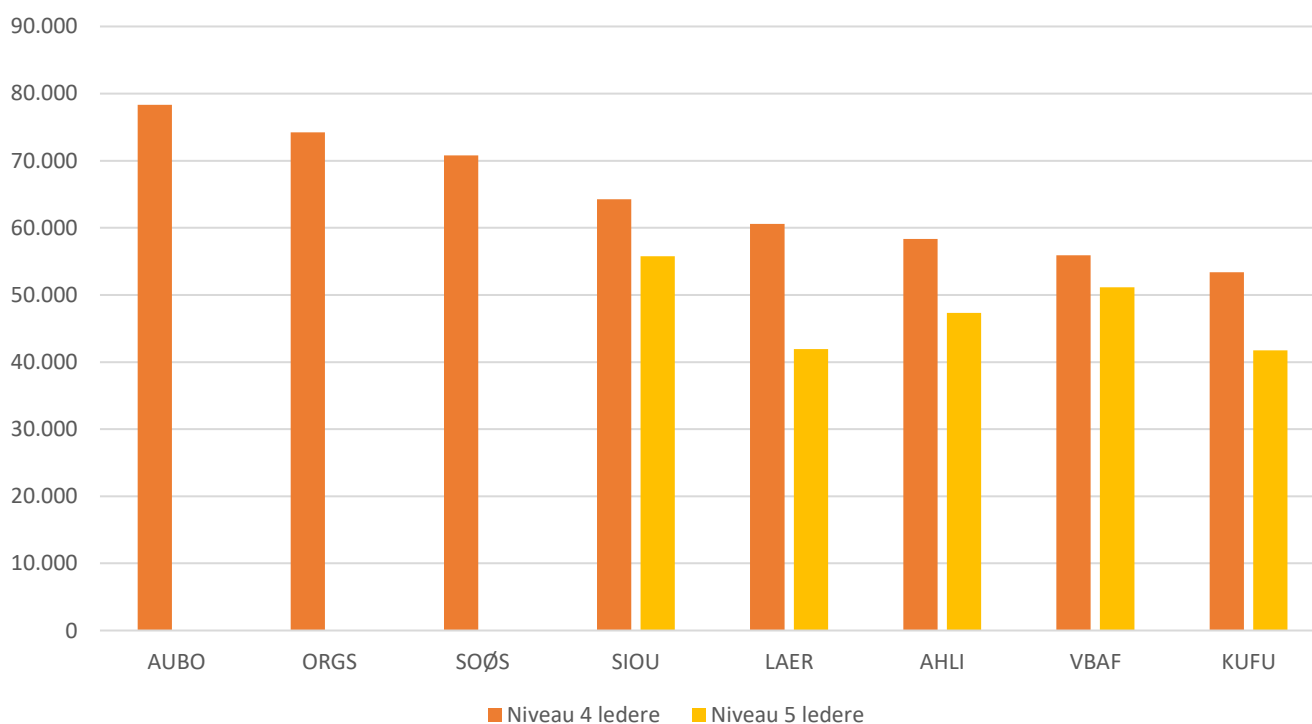
Figur 08.09: Lønniveau på akademikerområdet fordelt på stillingsgrupper og køn



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



Figur 08.11: Gennemsnitlig mdl. lønudgift fra leder til direktørniveau



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

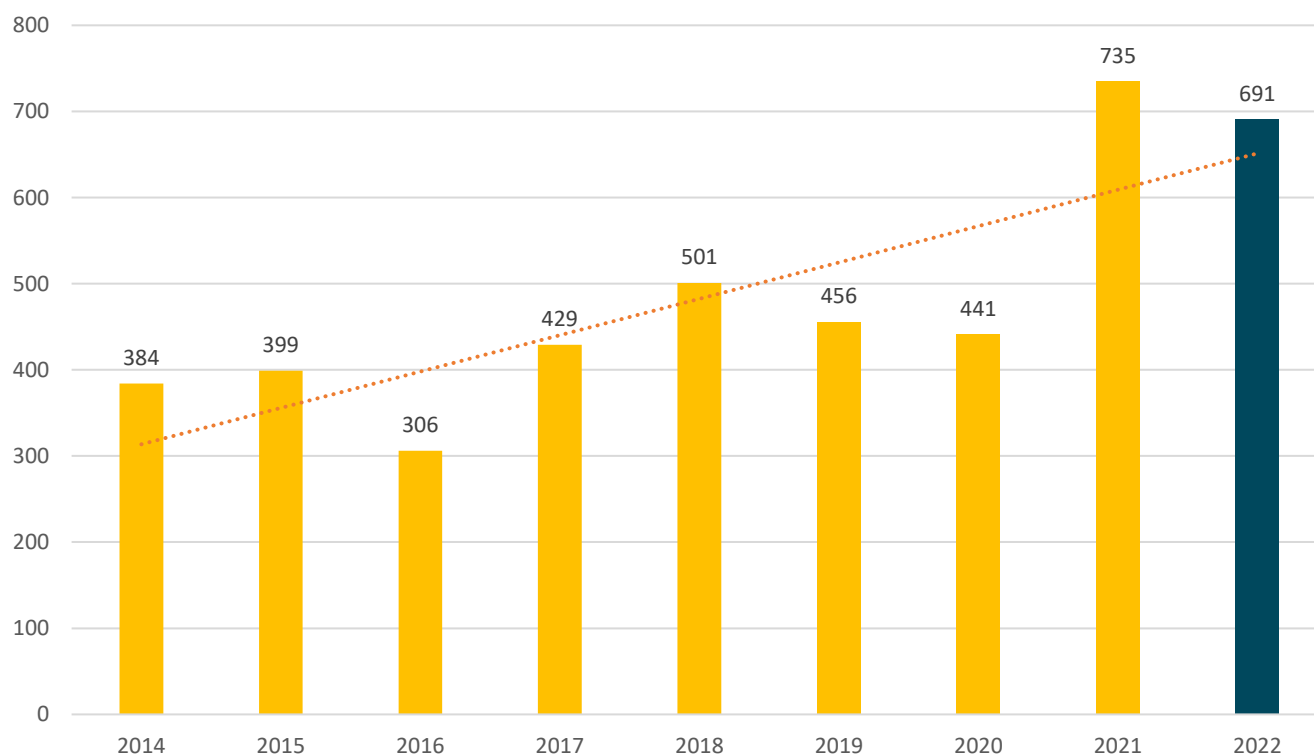
9. Rekruttering

Antallet af stillingsopslag voksede kraftigt i 2021 med næsten 300 flere stillingsopslag. Niveauet er næsten det samme i 2022, dog med 44 færre opslag.

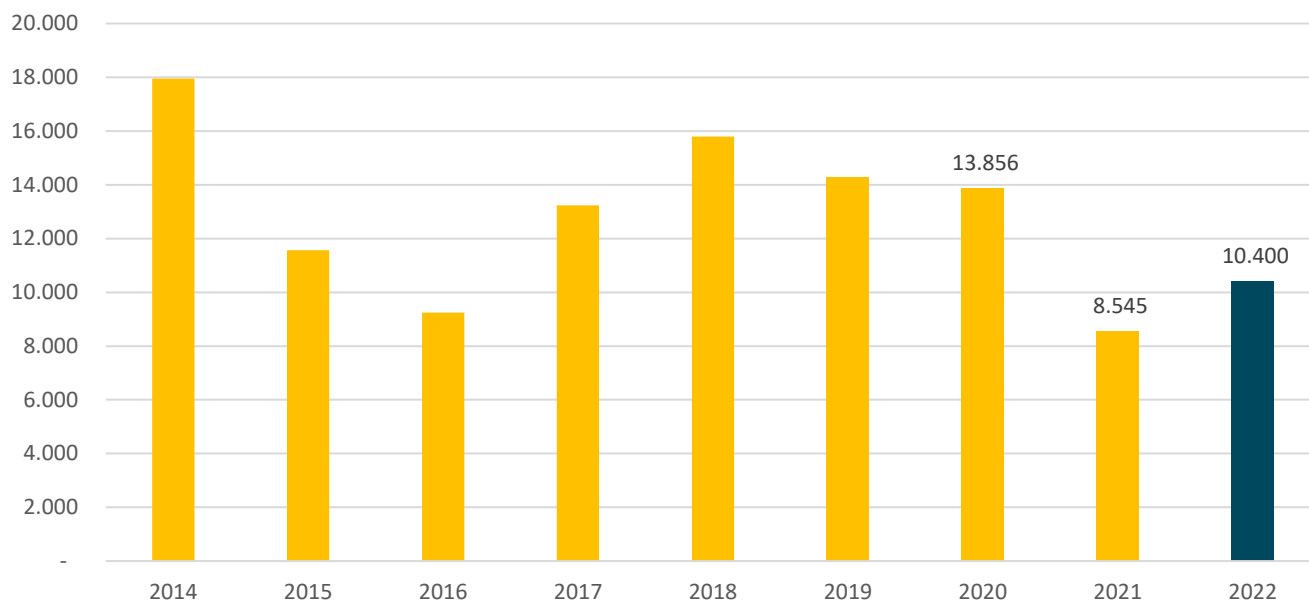
Antallet af ansøgere pr. stillingsopslag, har ligget meget stabilt siden 2015, men der er et kraftigt fald i antallet i 2021, som dog er på vej op i 2022.

Der er stor forskel på antallet af ansøgere til forskellige stillingstyper, når der opslås ledige stillinger. For SSH/SSA og sygeplejerske-stillinger er der i gennemsnit kun 3-4 ansøgere pr. stillingsopslag. Det gennemsnitlige antal ansøgere er faldet for næsten alle typer vedkommende og i særlig grad for administrative, som næsten er halveret.

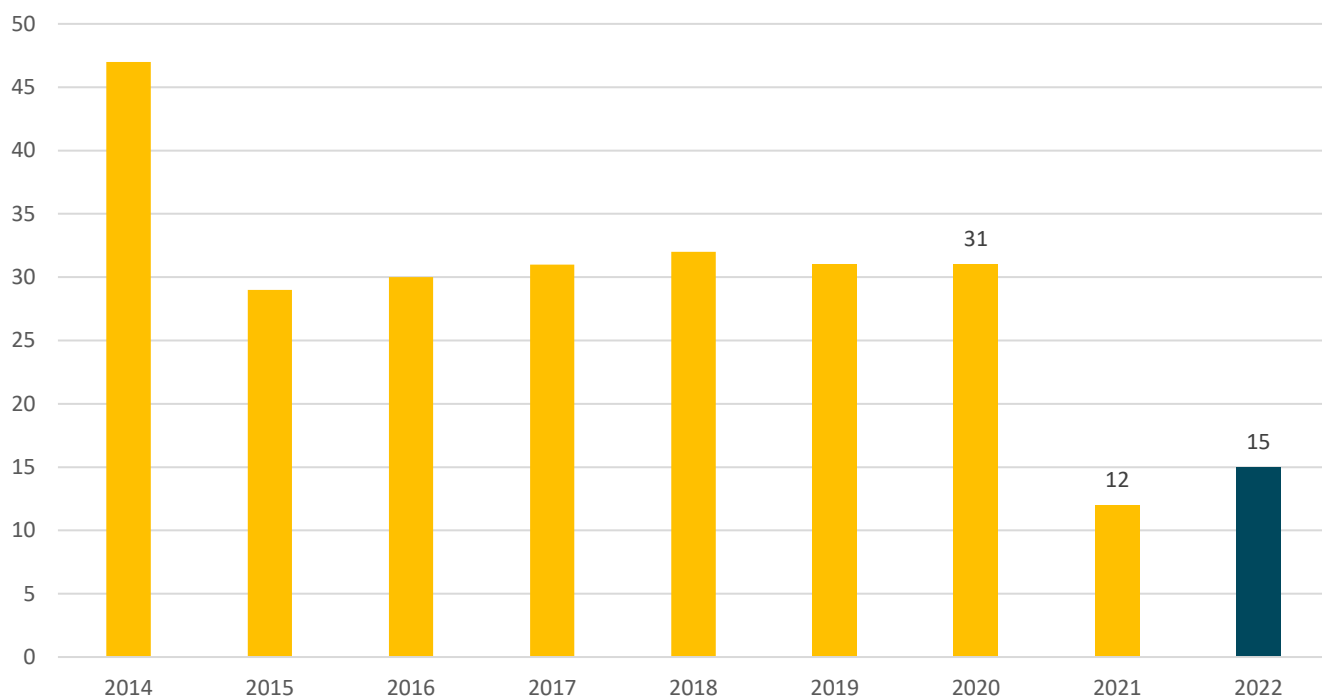
Figur 09.00: Udvikling i antal stillingsopslag side 2014



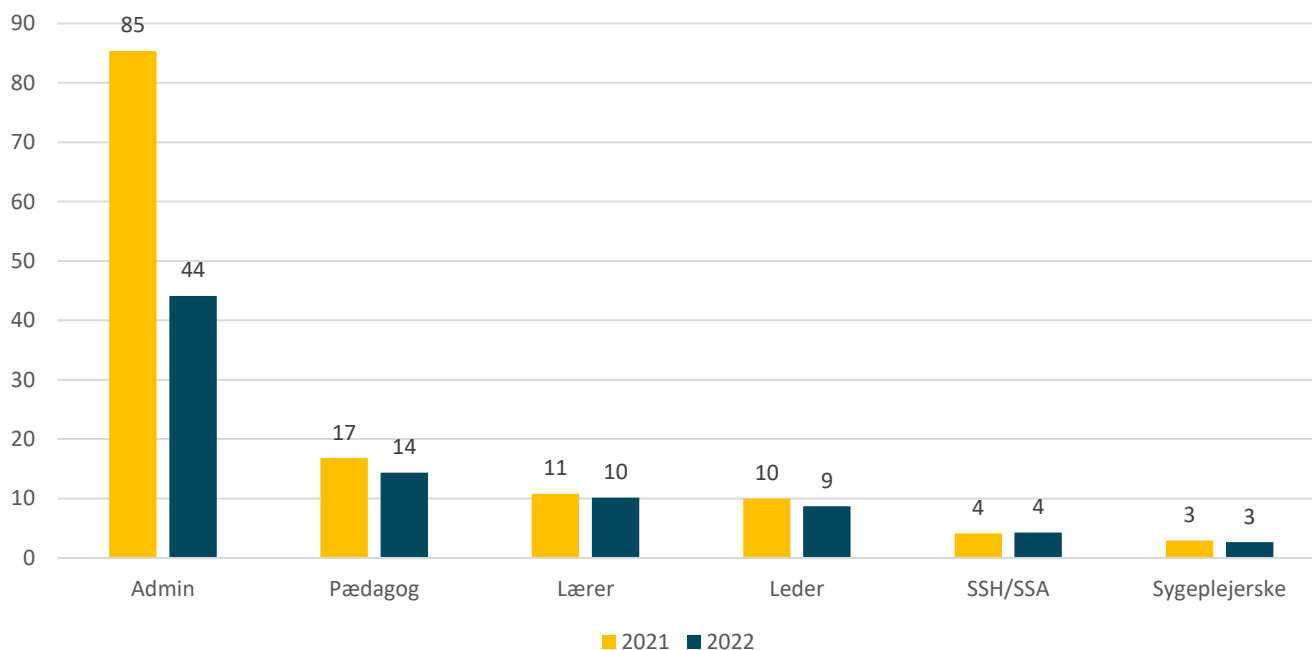
Figur 09.01: Total antal ansøgere til ledige stillinger pr. år, i perioden 2014-2022



Figur 09.02: Gennemsnitlig antal ansøgere pr. ledig stilling i 2014-2022



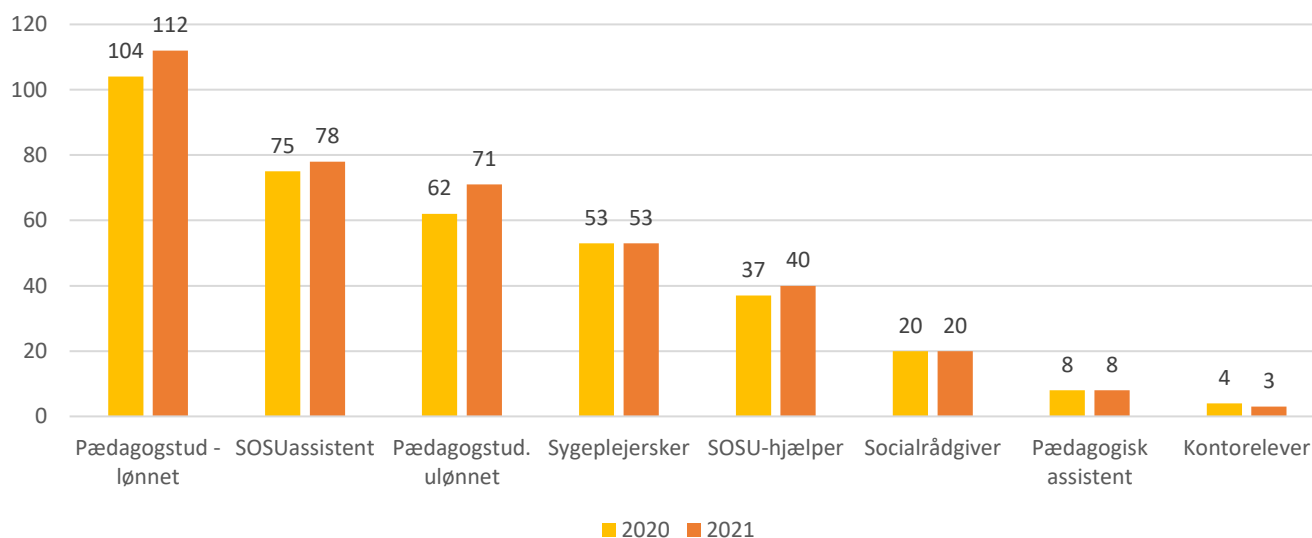
Figur 09.03: Gennemsnitlig antal ansøgere pr. udvalgte stillingstyper



10. Uddannelser/praktikforløb

Antallet af påbegyndte uddannelser er generelt steget fra 2020 til 2022 undtagen for kontorelever, som er faldet med én.

Figur 10.00: Udvikling i antal påbegyndte uddannelser/praktikforløb 2020 – 2022



11. Sygefravær

Sygefraværet har generelt været nedadgående i hele perioden fra 2013 til 2020, men steg i 2021 til det højeste siden 2016. Sygefraværet i 2020 og 2021 har dog været præget af Covid-19 situationen og har især presset organisationen i 2022.

Sygefraværet lå i de første tre måneder noget under måltallet, men fra april og resten af året er der registreret sygefraværet over måltallet.

Der har været en stigende tendens i det lange sygefravær i 2022. Det længerevarende sygefravær er steget med 0,27 procentpoint fra årets begyndelse til årets slutning.

Der har været en faldende tendens i det korte fravær i 2022 i den første halvdel af året, som dog begyndte året i meget højt niveau. Den månedlige variation i det korte fravær er relativ stor - fra 1,59% i juli til 7,87% i januar.

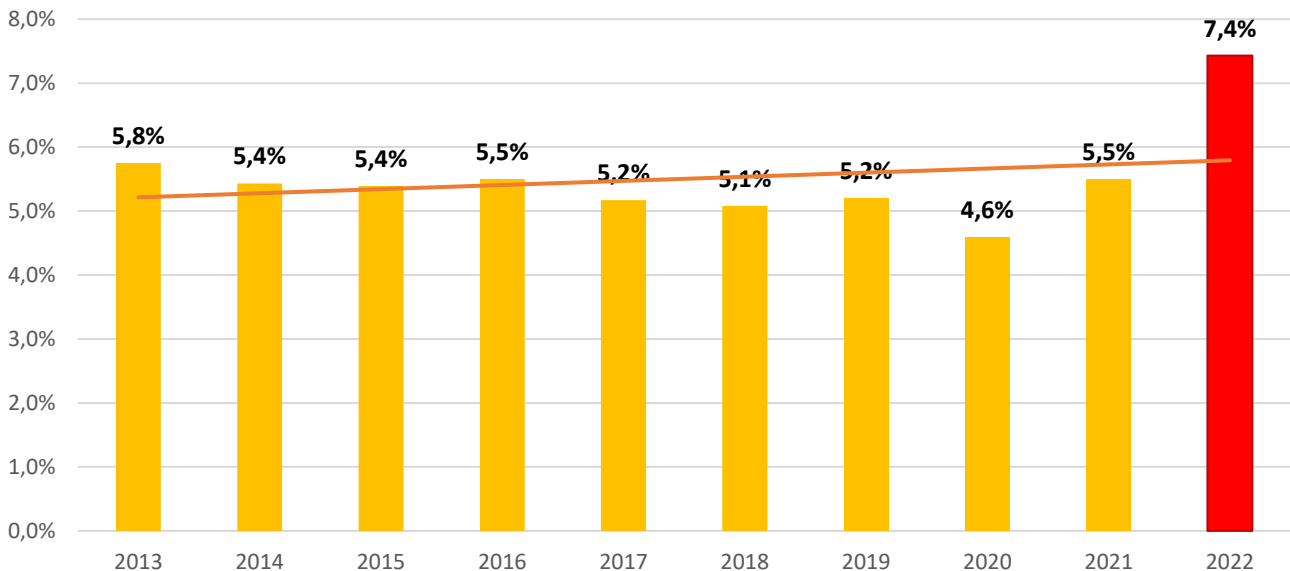
Set i forhold til tidligere år, er det korte fravær steget meget i 2022, men også det lange fravær er langt over tidligere års niveau.

De fleste kerneområder har ligget over måltallet i 2022. Gabet er størst hos kerneområderne AHLI, LAER og SIOU, som ligger ca. 3,00% over deres måltal. Kun KUFU ligger under deres måltal.

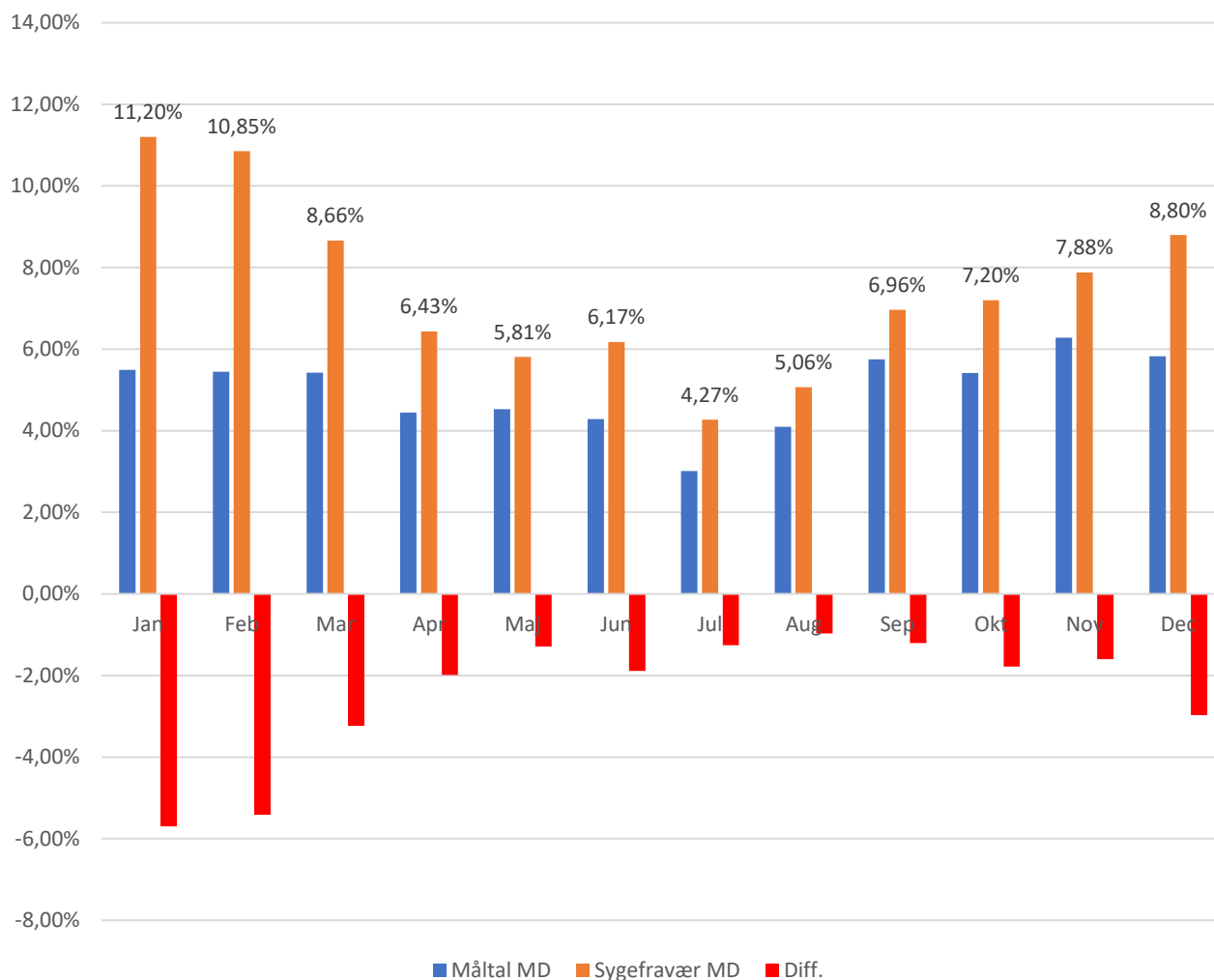
Sygefraværet har generelt været større i 2022 end i 2021, for alle intervaller, men især for 2-7 dages sygefravær.

Holbæk ligger lavest på sygefravær, sammenlignet med nærliggende kommuner, i perioden 2017-2021.

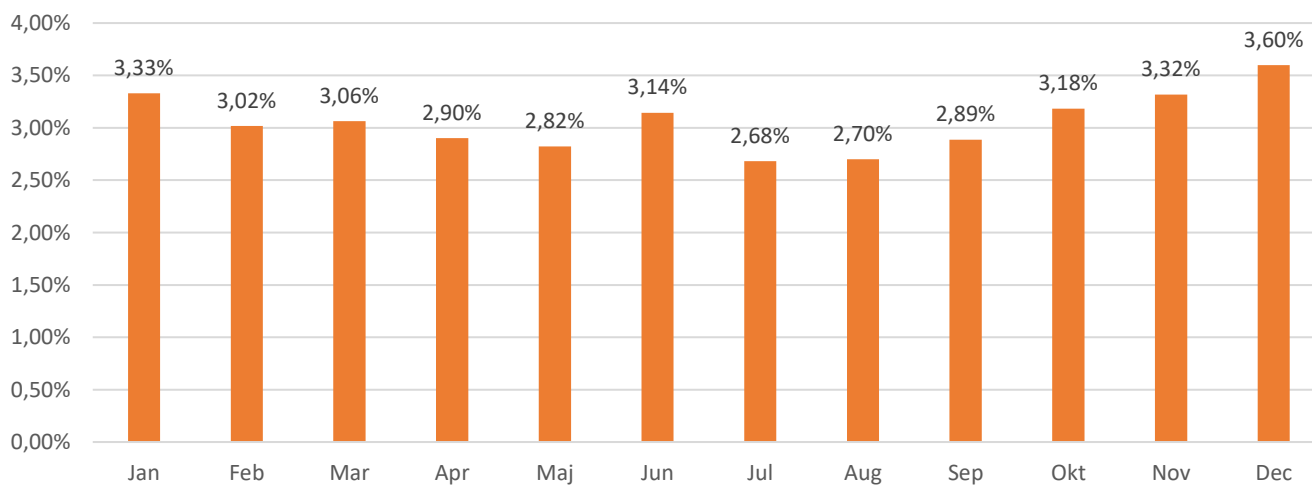
Figur 11.00: Udvikling i sygefravær 2013-2022



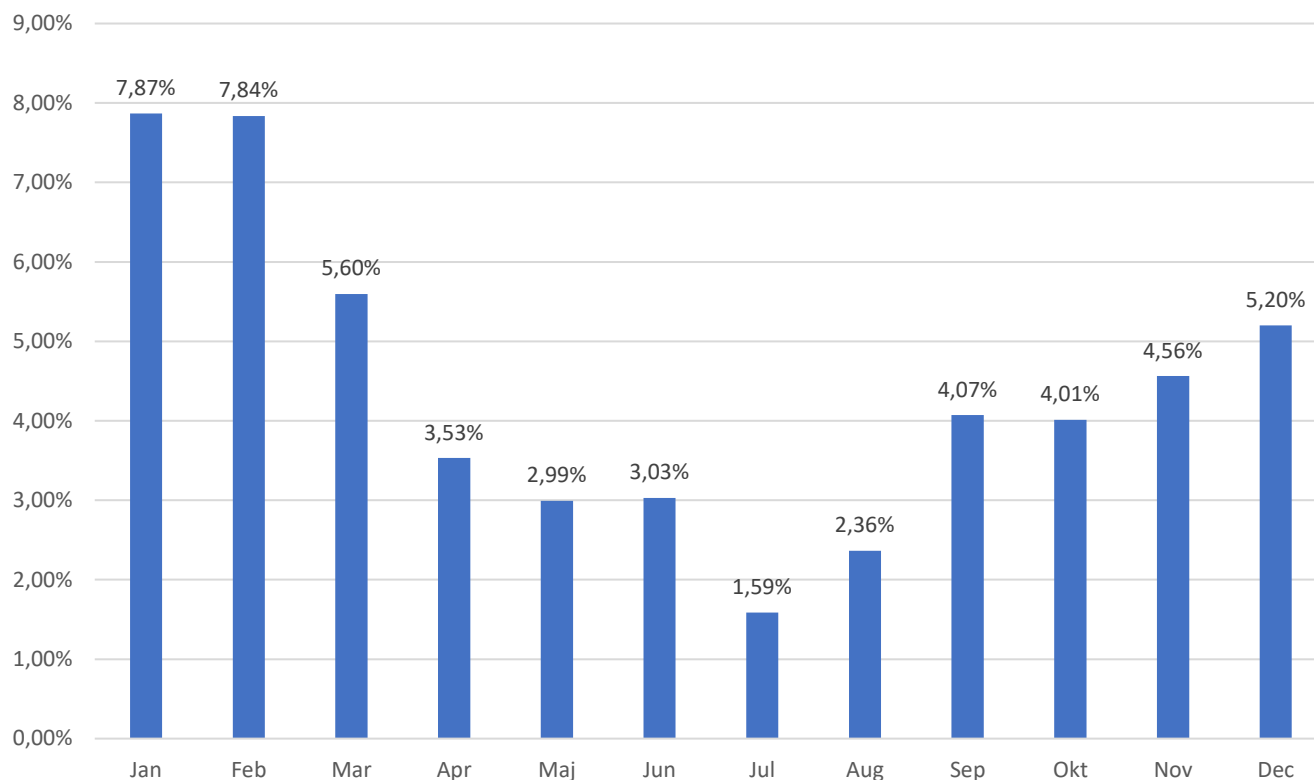
Figur 11.01: Månedlig sygefravær i 2022



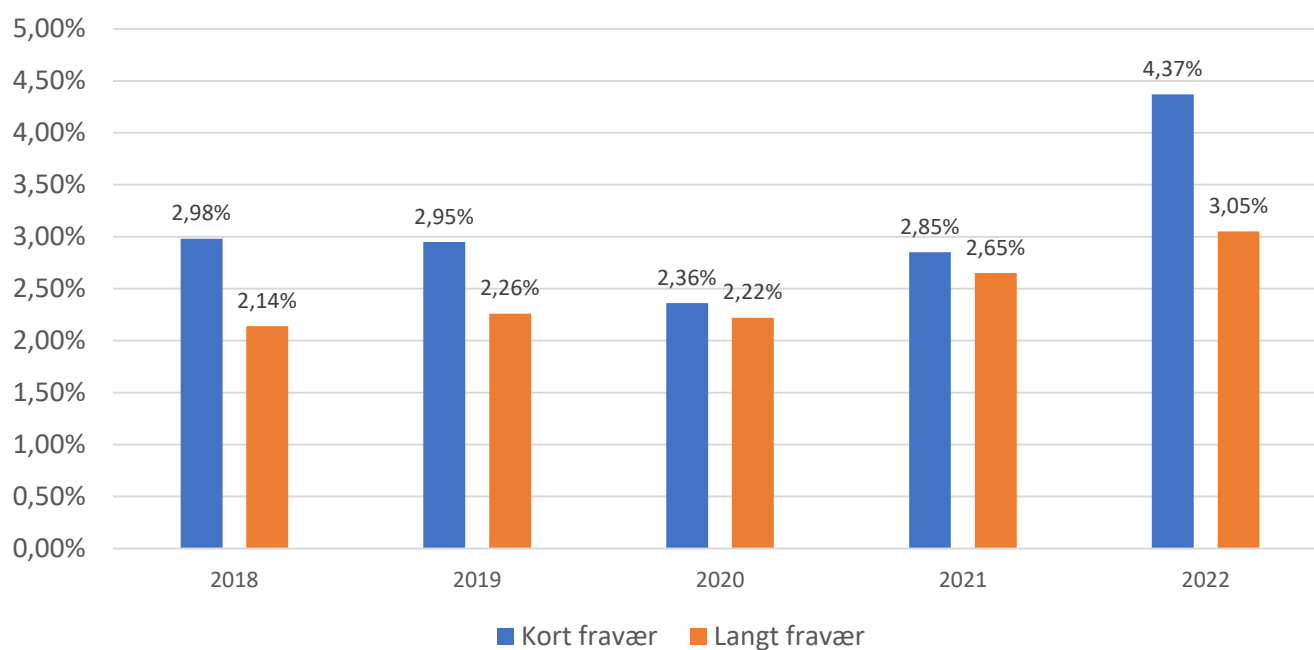
Figur 11.02.01: Langt sygefravær i 2022 (over 28 dage)



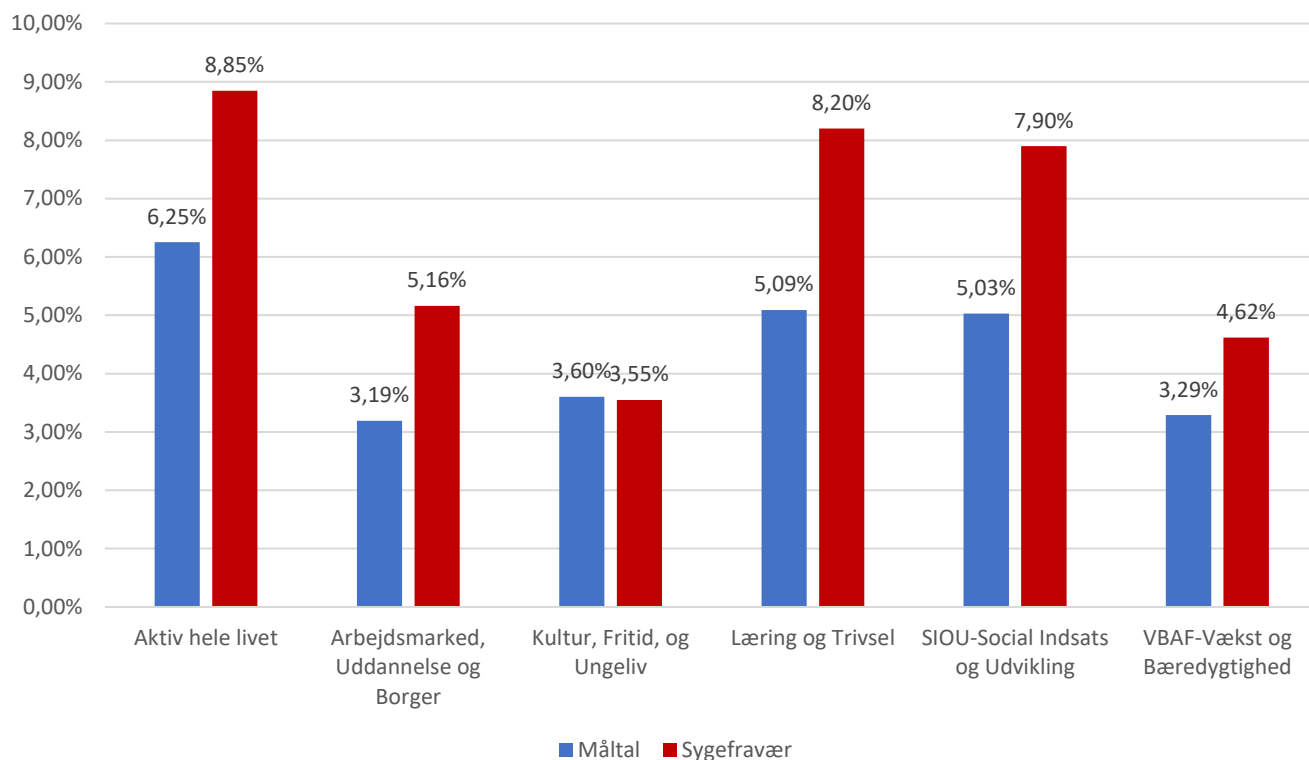
Figur 11.02.02: Kort sygefravær i 2022 (1-28 dage)



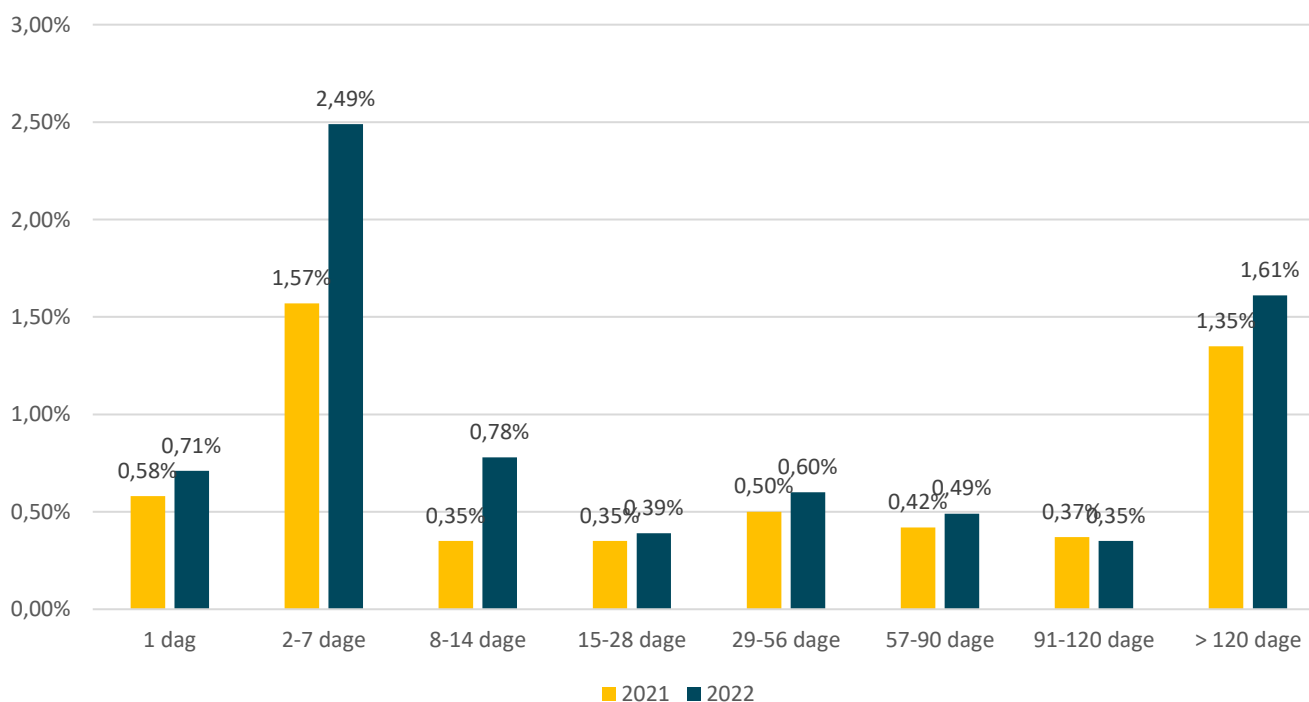
Figur 11.02.03: Udvikling i kort og langt fravær 2018-2022



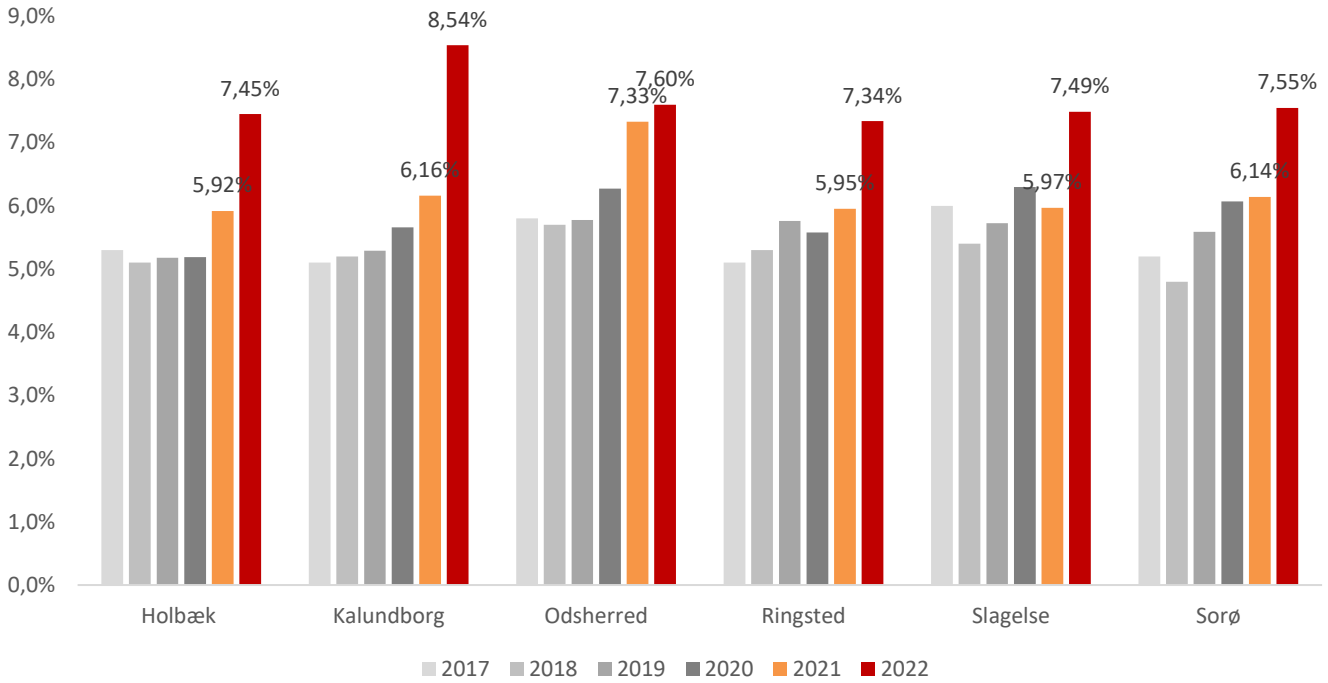
Figur 11.03: Sygefravær i 2022 fordelt på kerneområde



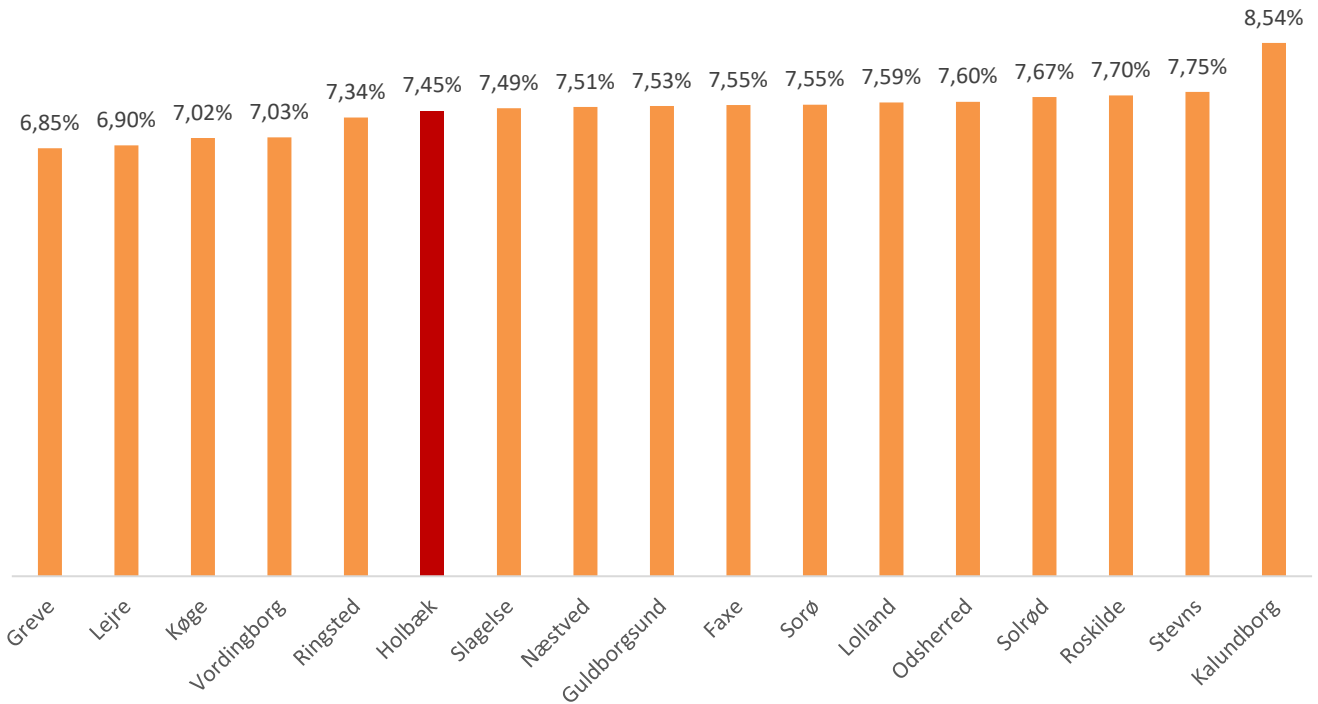
Figur 11.04: Sygefravær i 2022 fordelt på antal sygedage



Figur 11.05: Udvikling i sygefraværet sammenlignet 5 Vestsjællandske kommuner (2017-2022).



Figur 11.05.01: Sygefraværet i Region Sjælland (2022)



12. Psykologisk rådgivning

Antallet af psykologhenvisninger har ligget stabilt omkring 220 pr år i perioden 2016-2019. I 2020 har antallet ligget ca. 22% lavere, men er steget i 2021 og været på samme høje niveau i 2022.

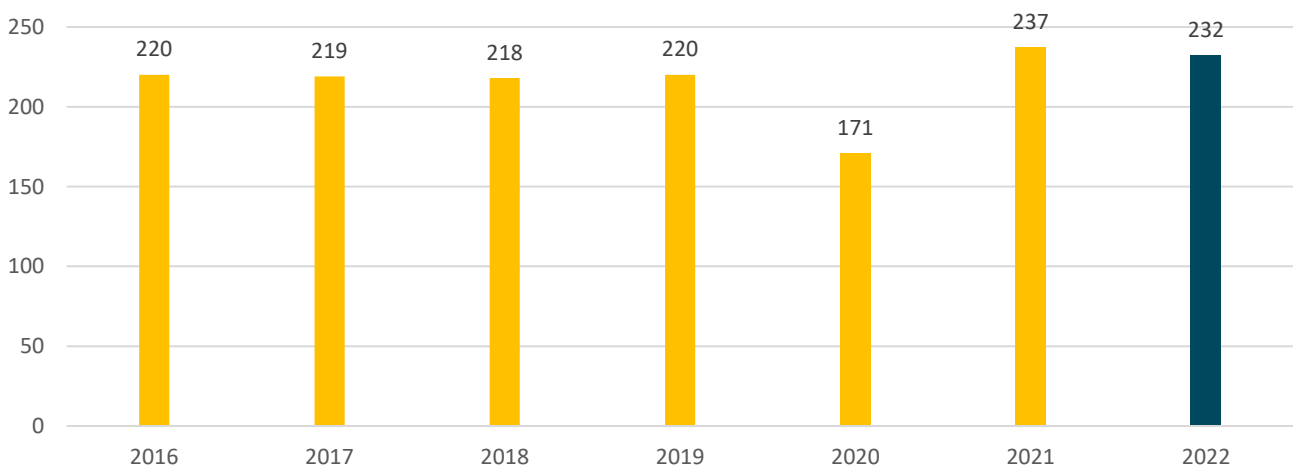
Den hyppigste årsag til psykologhenvisning i 2022 var stress. Stress udgør 62% af henvisningsårsagerne.

Der har generelt været en del flere psykologhenvisninger i 2022 end i de foregående år. Især har LAER og SIOU haft væsentlig flere henvisninger i 2022.

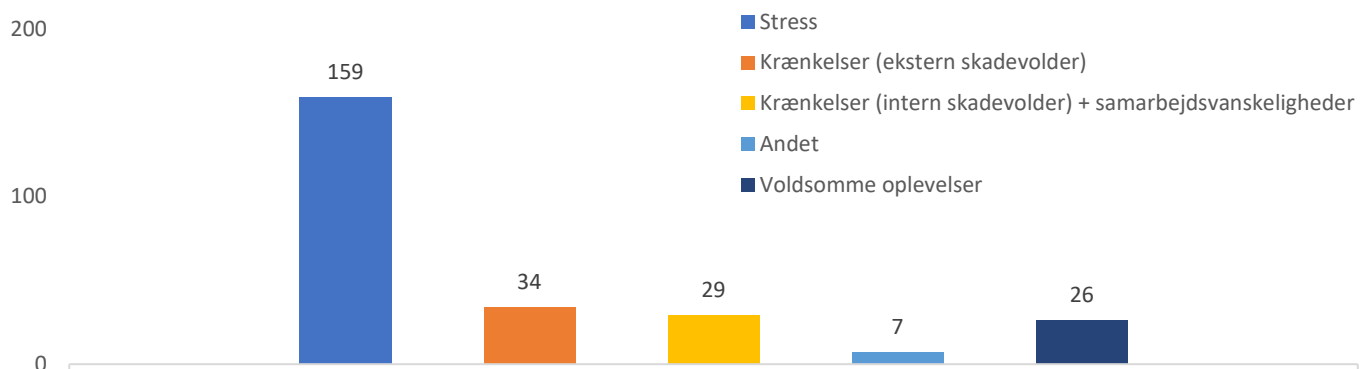
Stress udgør lidt under halvdelen af årsagen til alle psykologhenvisninger, fra kerneområderne. Især har stor andel af stressrelaterede henvisninger.

Antallet af krænkelsesregistreringer er faldet i AHLI, mens der i LAER har været en enorm stigning fra 2021-2022, som fortsætter tendensen fra 2020-2021. Samlet set er der registreret 1,5 gang flere krænkelse fra 2021 til 2022. En del af forklaringen er muligvis, at der er åbnet for at alle medarbejdere selv kan registrere krænkelse i systemet, og det gradvist bliver mere udbredt.

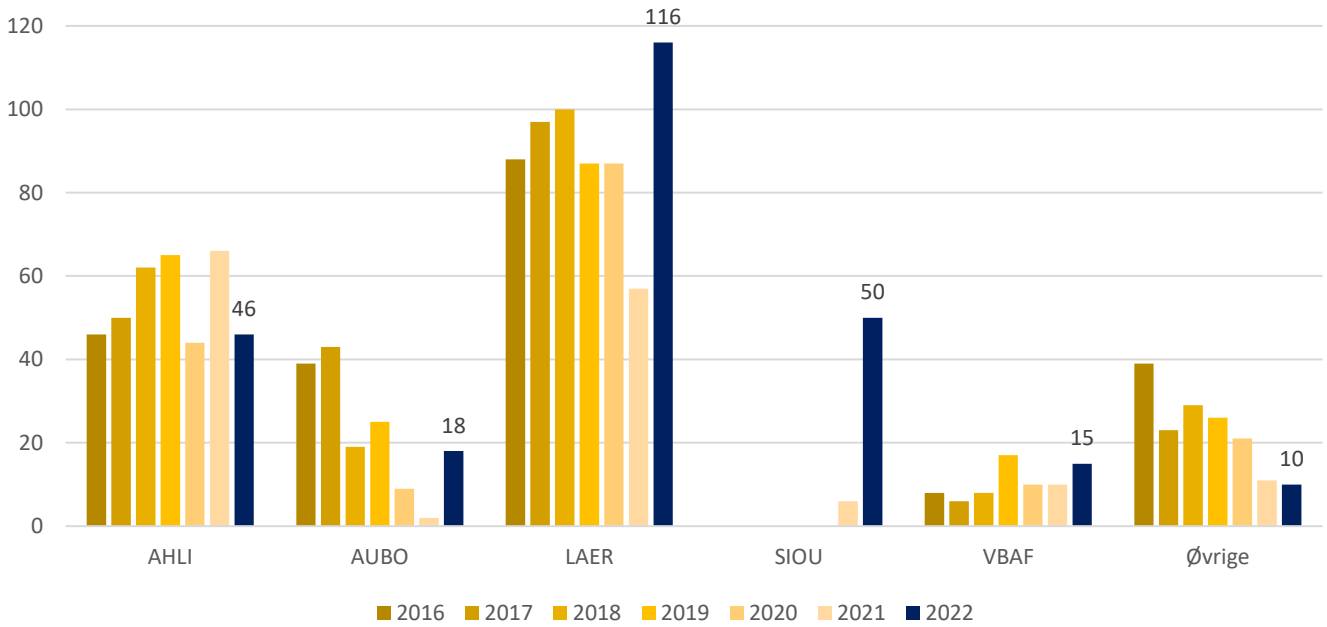
Figur 12.00: Udvikling i antal psykologhenvisninger 2016 – 2022



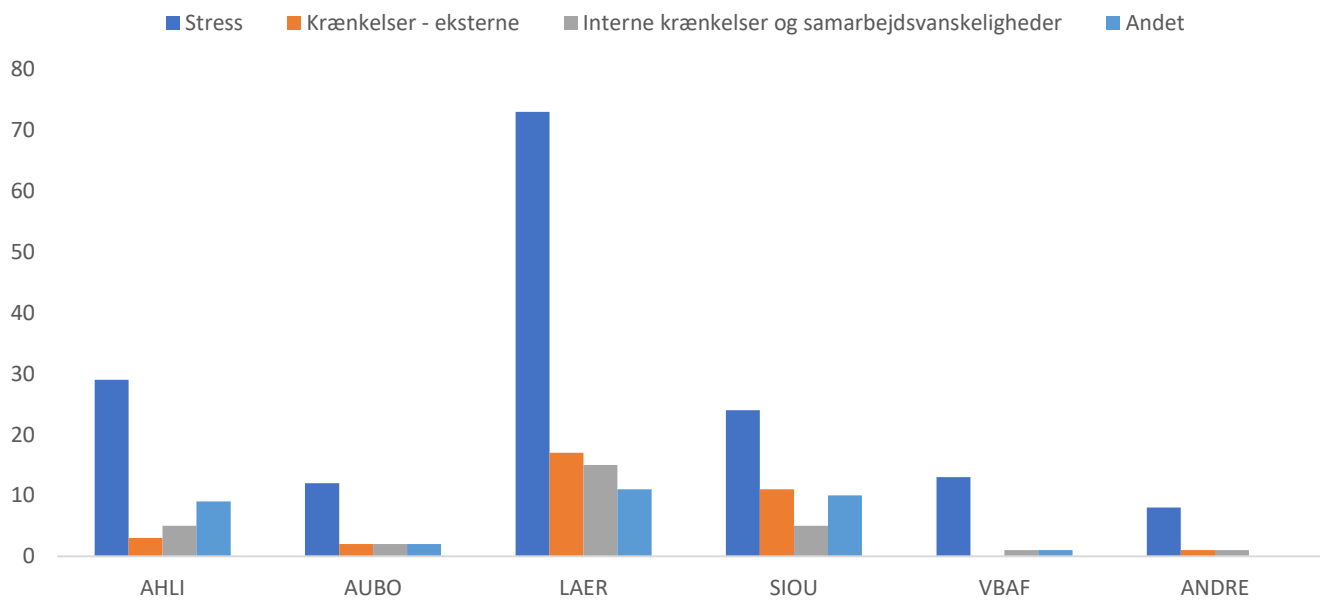
Figur 12.01: Psykologhenvisninger i 2022 fordelt på årsager



Figur 12.02: Udvikling i psykologhenvisninger 2016-2022, fordelt på kerneområder

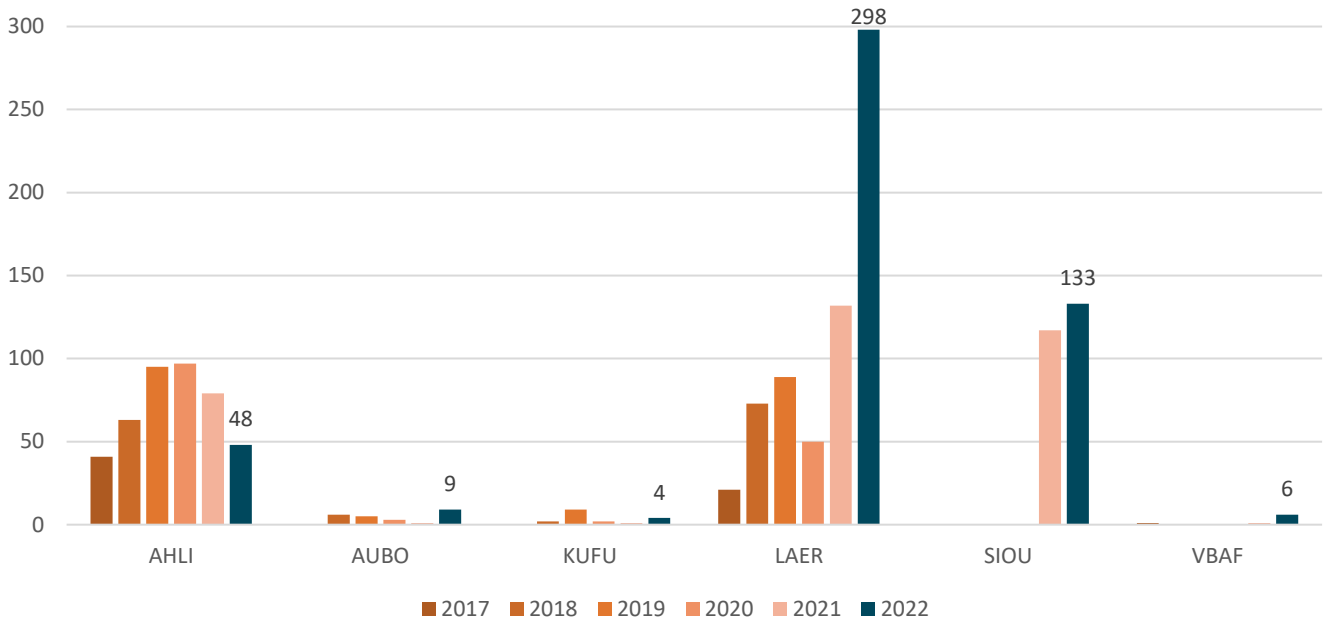


Figur 12.03: Antal psykologhenvisninger i 2022 fordelt på kerneområde og årsager



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 2017-2022, 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 igen i 2022 den største andel af anmeldte erhvervssygdomme blandt ansatte i Holbæk Kommune. Efter en stigning i 2021 er antallet af anmeldte psykiske sygdomme faldet i 2022 til niveauet før 2021. Desuden er der i 2022 igen anmeldt en del infektionssygdomme, som sandsynligvis dækker over følger fra Covid-19.

Antallet af anmeldte arbejdsulykker steg i 2021 og udviklingen er fortsat i 2022, hvor antallet af anmeldte arbejdsulykker det højeste for anmeldelsespligtige og ikke anmeldelsespligtige arbejdsulykker. Hovedårsagen til stigningen i anmeldelsespligtige arbejdsulykker er Covid-19, som repræsenterer 37% af de anmeldelsespligtige arbejdsulykker.

Årsagerne til stigningen i antal arbejdsulykker, kan dels forklares i, at der i foråret 2022 blev anmeldt 95 Covid-19 relaterede arbejdsulykker, som svarer til 13,4% af alle anmeldte arbejdsulykker i 2022. Fra den 1. april 2023 kan Covid-19 ikke længere anmeldes som en arbejdsskade, da Sundhedsstyrelsen har ændret status for Covid-19 til at være en almen smitsom sygdom. Stigningen i anmeldte arbejdsulykker ligger udelukkende i Læring og Trivsel, hvor en del af stigningen her skyldes vold/trusler på Undløse Skole- og Behandlingshjem, som er gået fra 14 anmeldelser for vold og trusler i 2021 til 46 i 2022, svarende til en stigning på 328%! Det kan dog også ses, at Ladegårdsskolen har haft en stigning fra 45 arbejdsulykker til 65, som svarer til en stigning på 44%.

Kerneområderne AHLI, SIOU og LAER tegner sig for ca. 95% af alle arbejdsulykker hos kerneområderne i perioden. Antallet af arbejdsulykker er steget voldsomt i LAER, mens antallet af anmeldelser er faldet i AHLI og SIOU.

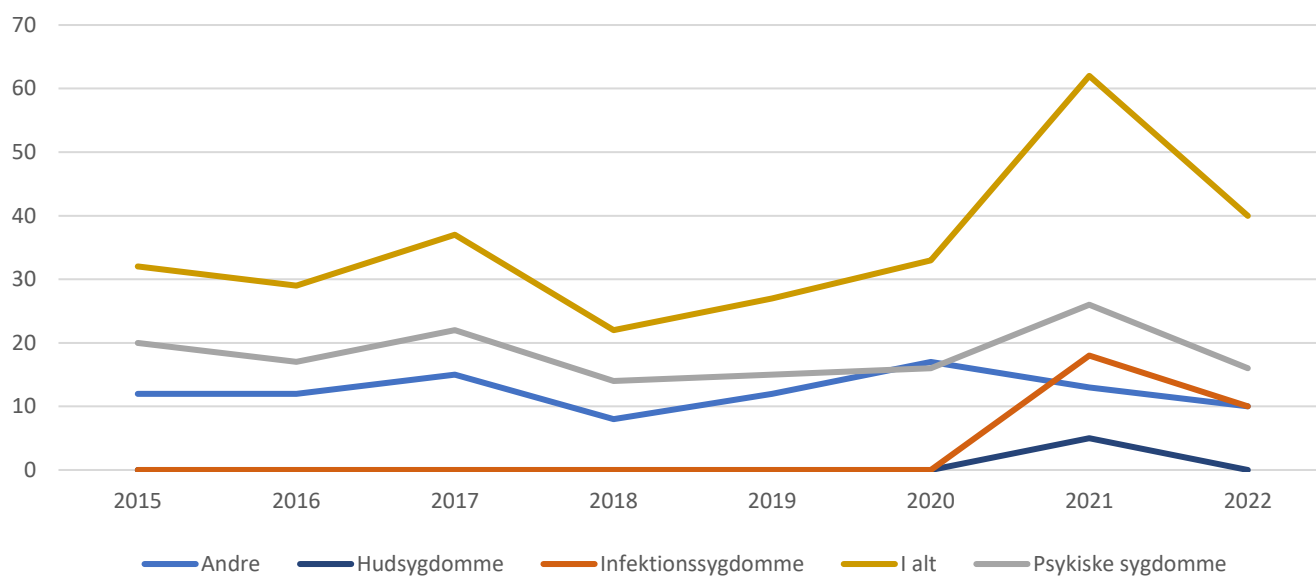
Antallet af sygedage som følge af en arbejdsskade er faldet fra 2019 til 2021, men steget igen i 2022, hvilket stemmer overens med at antallet af arbejdsulykker er steget.

De hyppigste årsager til arbejdsulykker i alle årene er vold/psykisk chok samt faldskader.

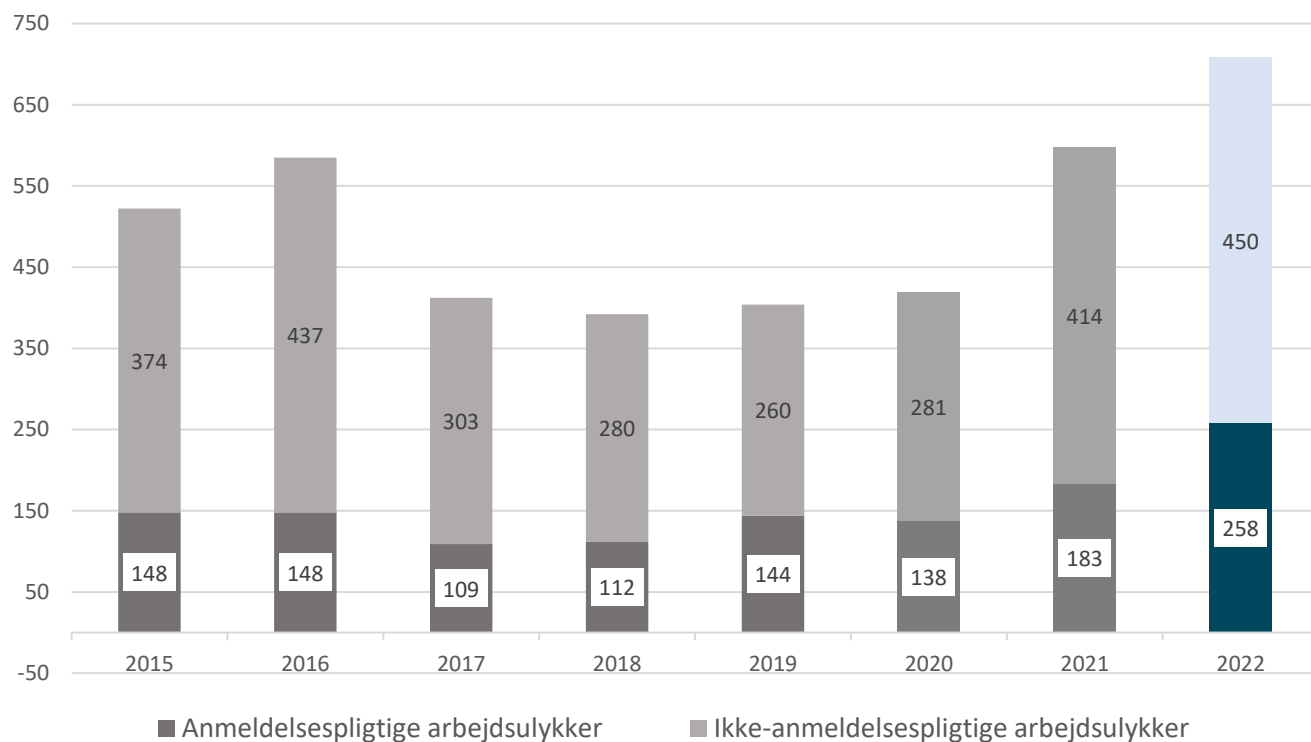
Efter at have steget voldsomt de seneste år, er vold/ psykisk chok på samme niveau som året før, mens de andre årsager er steget kraftigt.

Vold/psykisk chok samt faldskader og fysiske uheld er generelt hyppige årsager til arbejdsulykker. Hos LAER er der især også 'ramt af genstand' som giver anledning til ulykker, mens det hos AHLI især er 'forflytningsskader'. I 2021 er Covid-19 også blevet en større årsag til arbejdsulykker, men mest i LAER og AHLI.

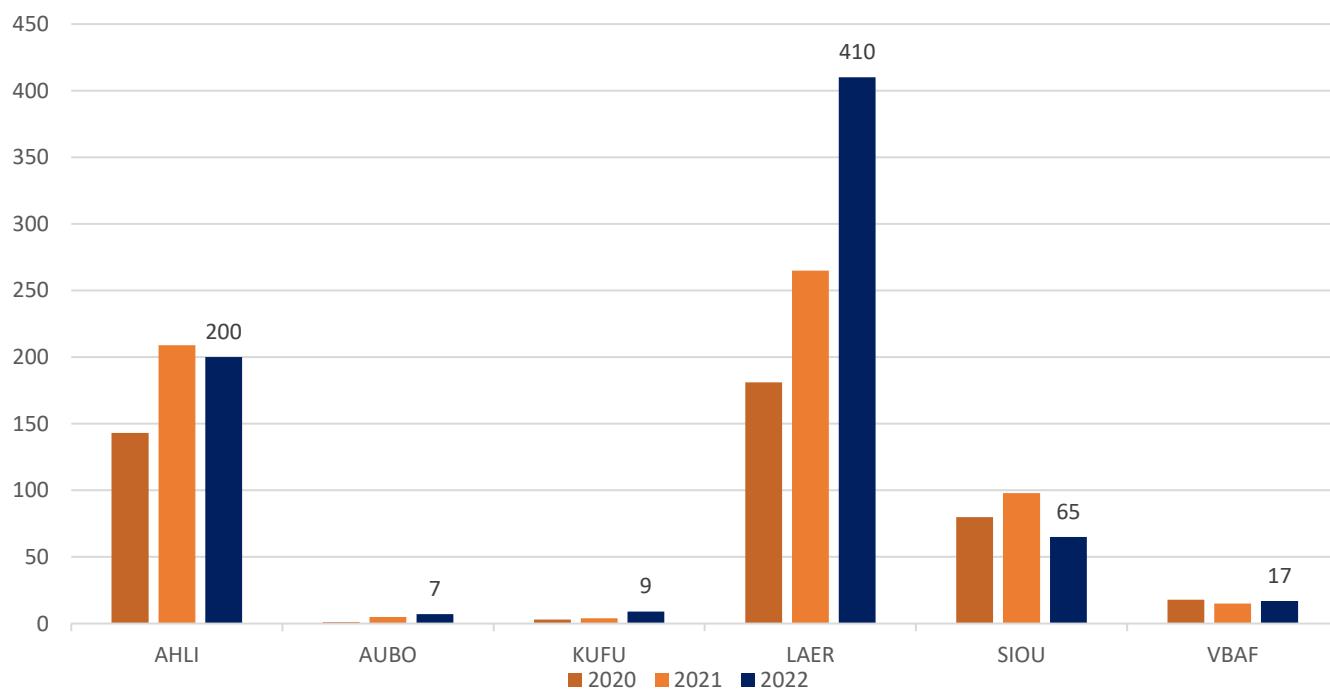
Figur 13.00: Anmeldte erhvervssygdomme for ansatte i Holbæk Kommune



Figur 13.01: Udvikling i antal anmeldte arbejdsulykker 2015-2022

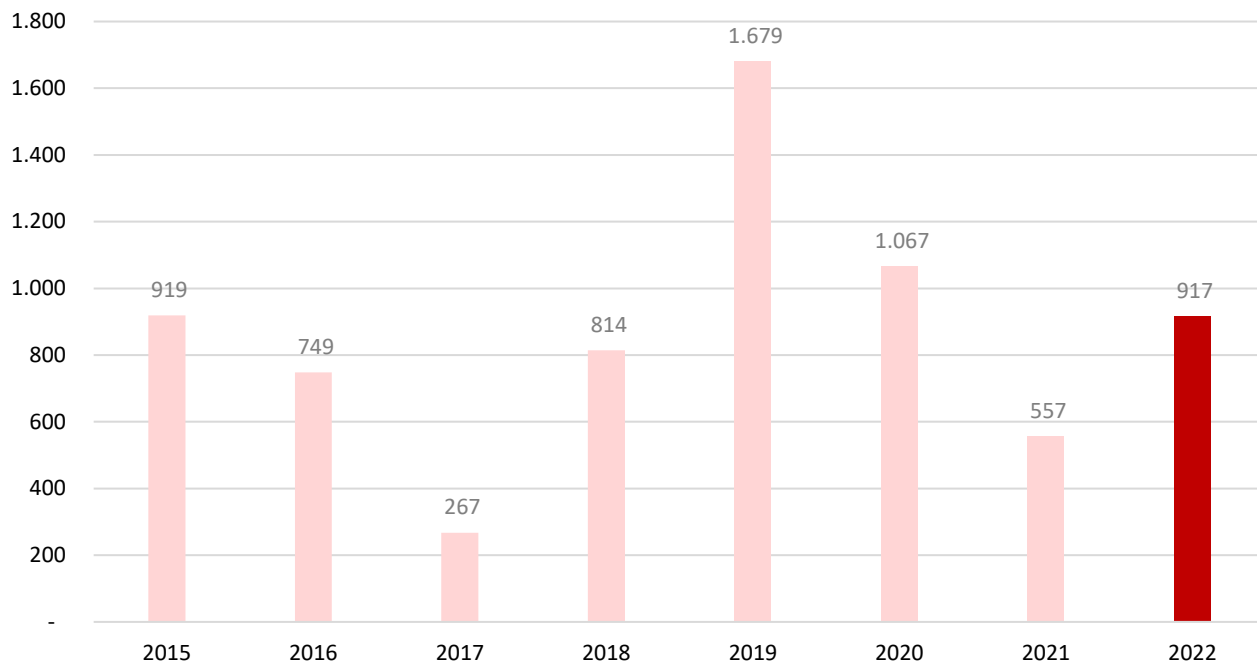


Figur 13.02: Arbejdsulykker i 2022 fordelt på kerneområde

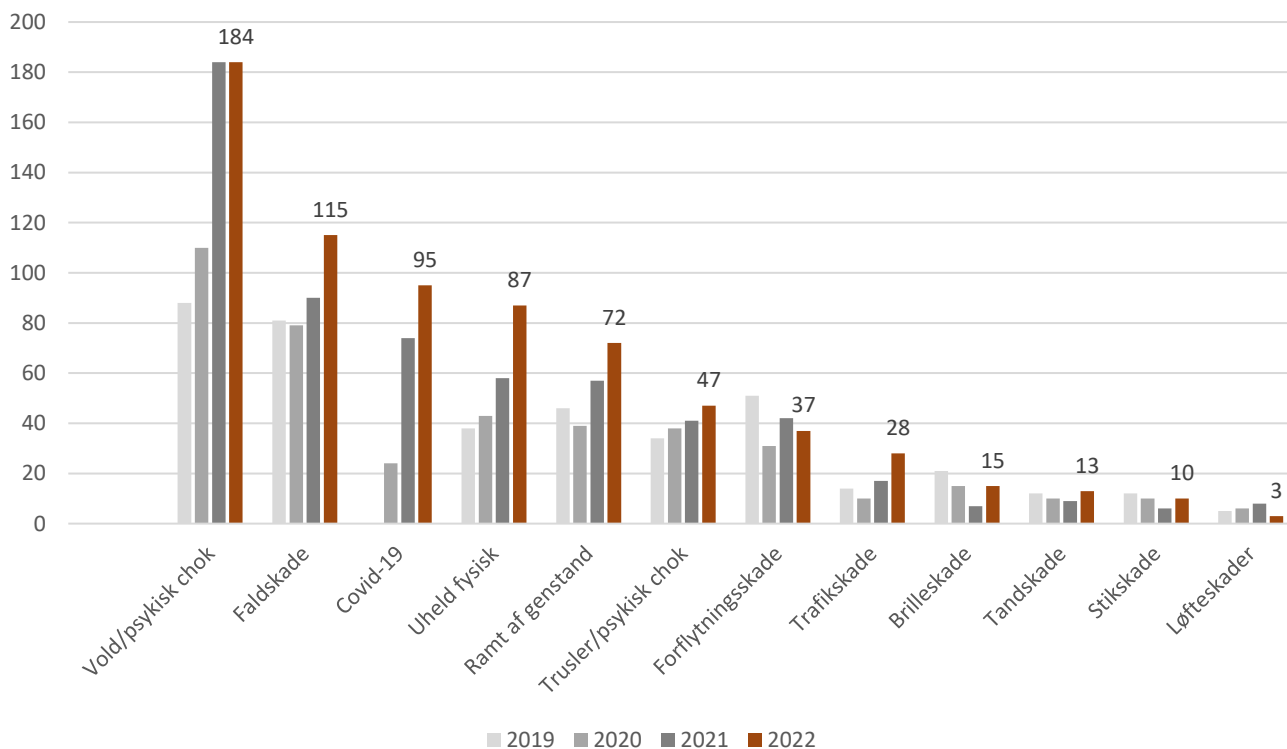


NB: Kun områder med arbejdsulykker er angivet

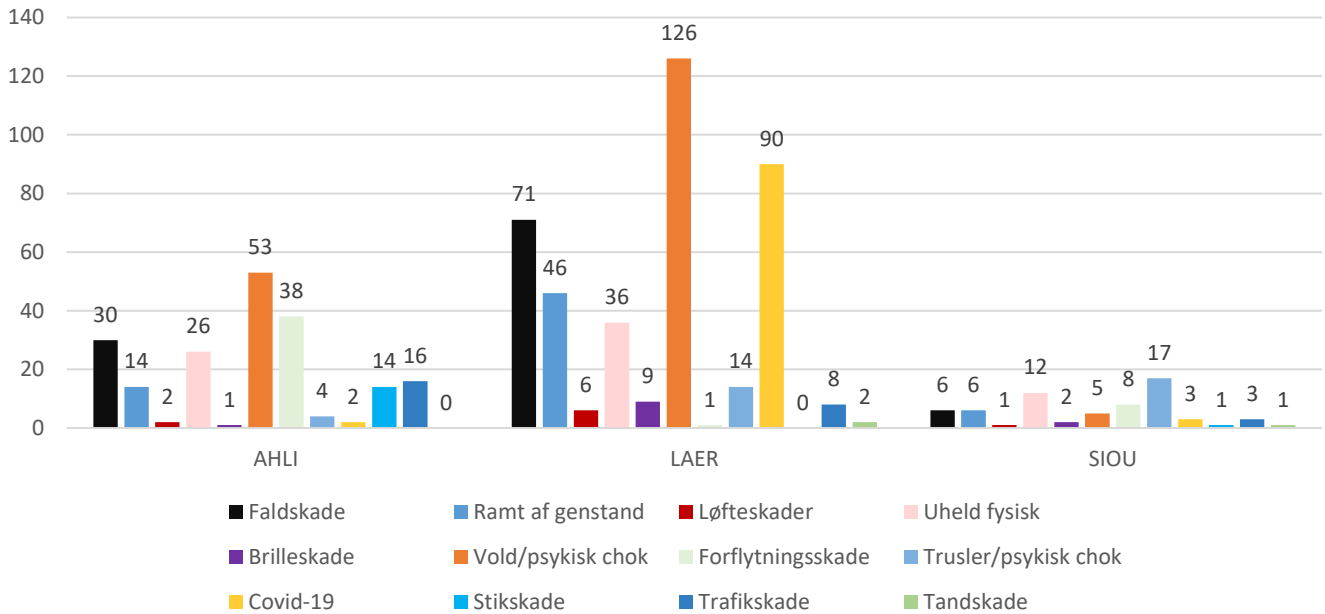
Figur 13.03: Udvikling i antal sygedage som følge i en arbejdsulykke



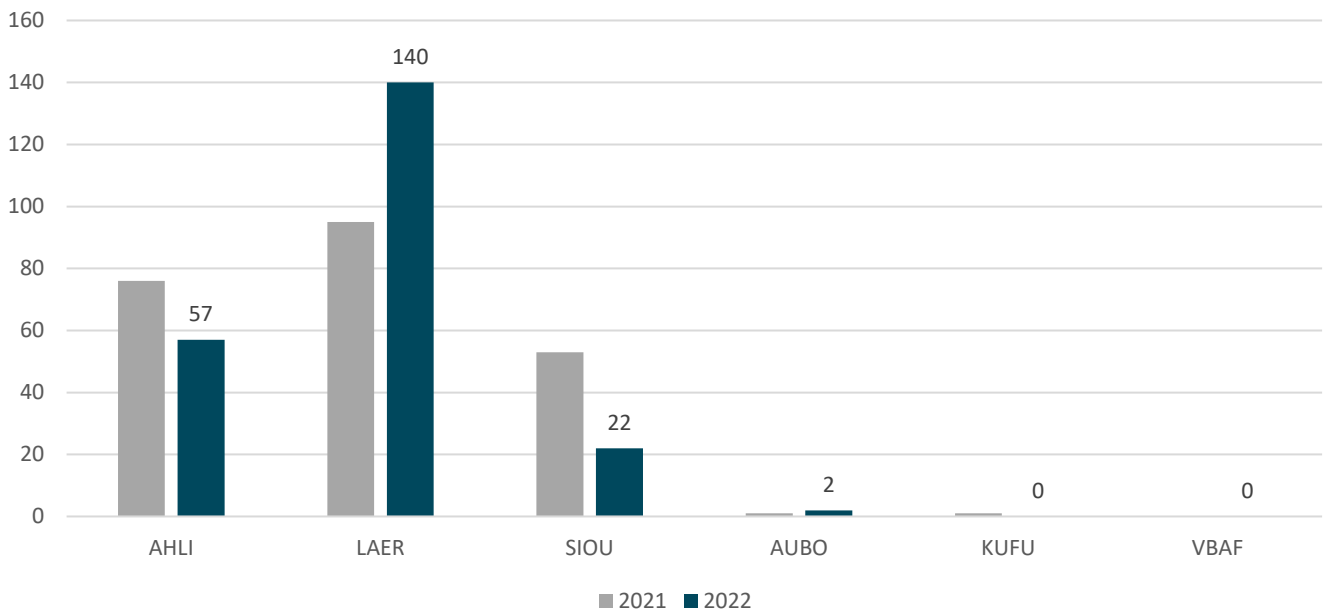
Figur 13.04: Udvikling i årsager til arbejdsulykker 2019-2022

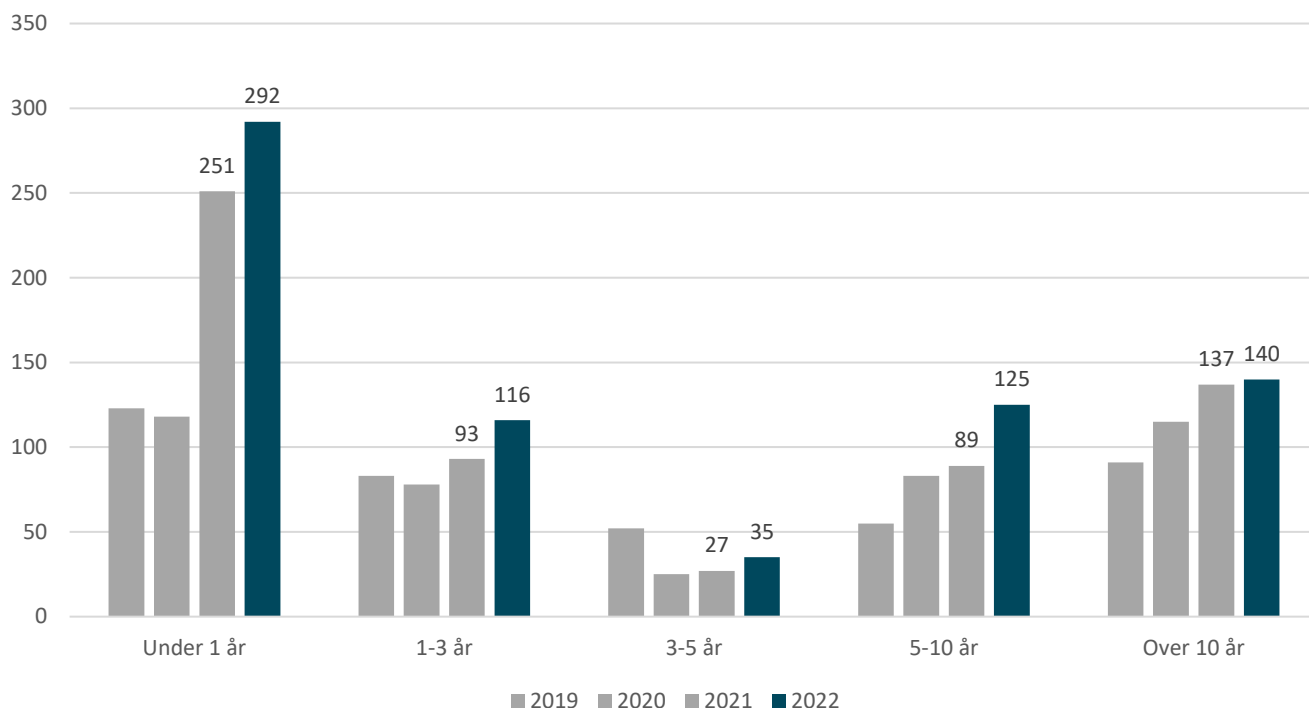


Figur 13.05: Årsager til arbejdsulykker hos de tre kerneområder med flest ulykker 2022



Figur 13.06: Anmeldelser af vold og trusler fordelt på kerneområder 2020-2022



Figur 13.07: Udvikling i skadelidtes anciennitet ved arbejdsulykker 2019 – 2022

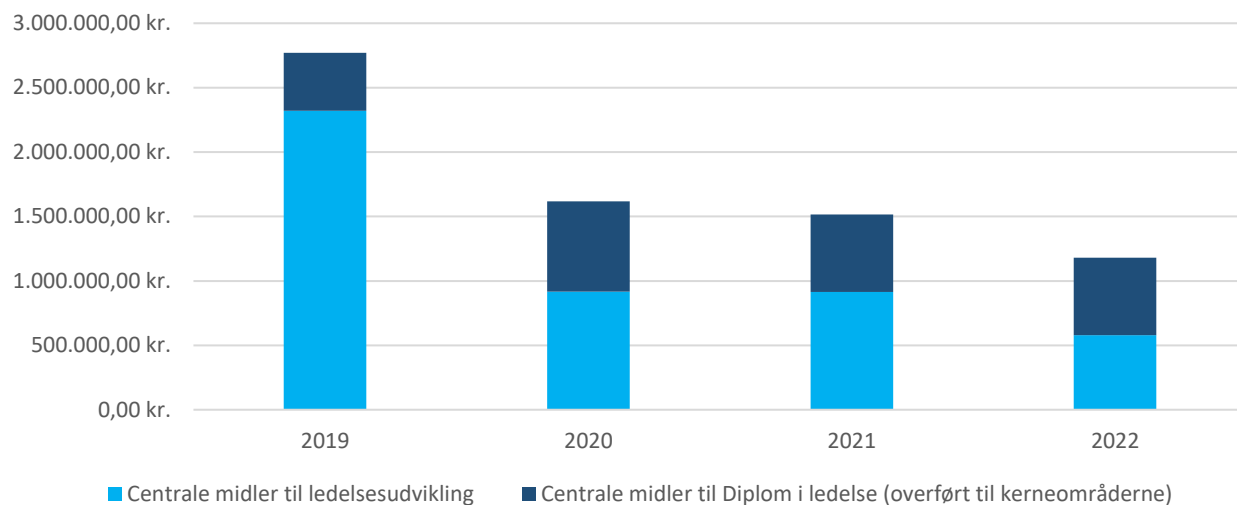
14. Kompetenceudvikling

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. I særlige tilfælde kan der søges om tilskud til moduler på kommunomuddannelserne i kommunerne.

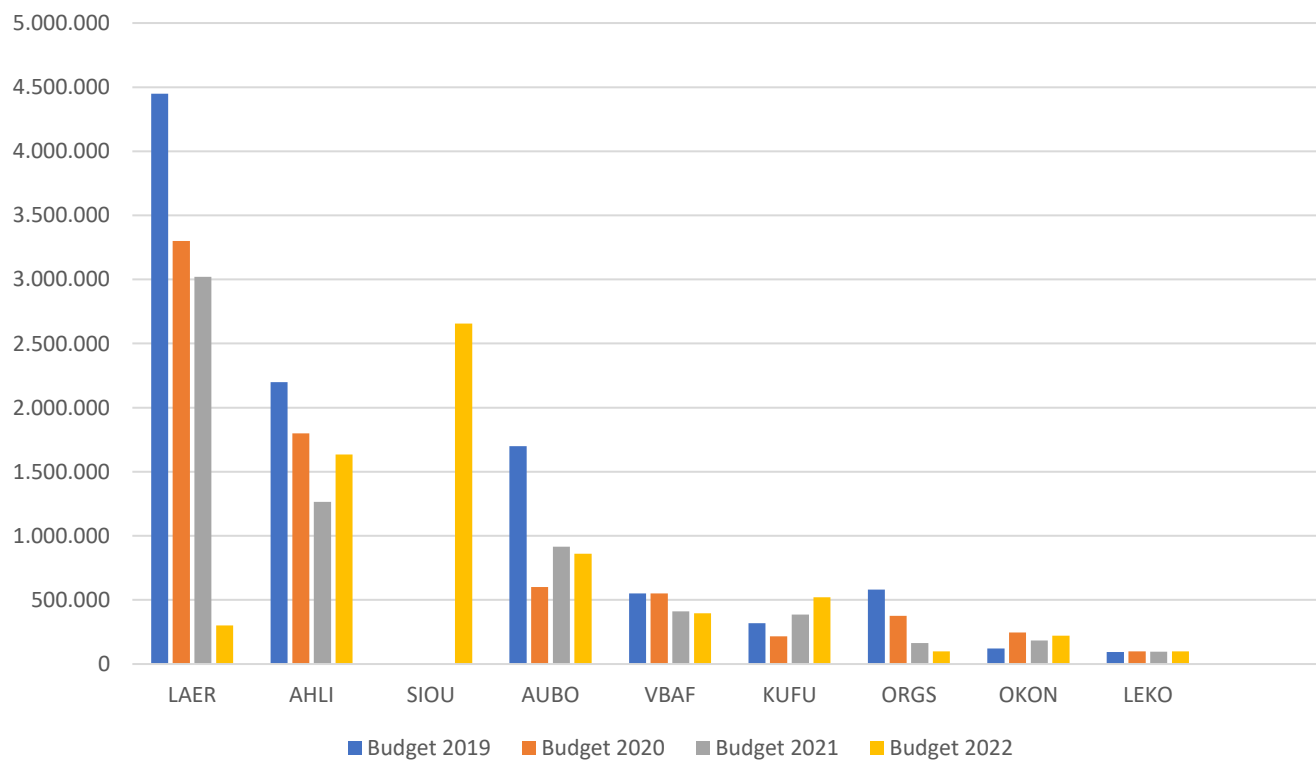
Hvert år har Holbæk Kommune midler til kompetenceudvikling dels fra trepartsmidlerne samt midler som afsættes på budgettet. Puljen i perioden 2018-2021 var budgetteret som flg: 2019 – 12 mio. 2020 – 10, 2 mio. 2021 - 10,3 mio., hvortil der blev tilført kr. 677.455 fra Direktionens budget. I 2022 blev der fordelt i alt 10,5 mio. kr.

Kompetencemidler til ledelsesudvikling er i 2022 anvendt på bl.a. ”Effektive ledergruppe-forløb”, ”Ledelsekonference”, opfølgning på APV- og Ledelsesmåling (rapporter) samt pulje til dækning af Diplomuddannelser i ledelse.

Figur 14.00: Kompetencemidler til ledelsesudvikling 2019-2022



Figur 14.01: Kompetencemidler til medarbejderudvikling fordelt på kerneområde og stab 2019-2022



Kompetencemidler fra kommunens centrale pulje til medarbejderudvikling i 2022 er blevet anvendt på bl.a.:
(NB! Derudover er der gennemført kompetenceudvikling for egne midler på områderne)

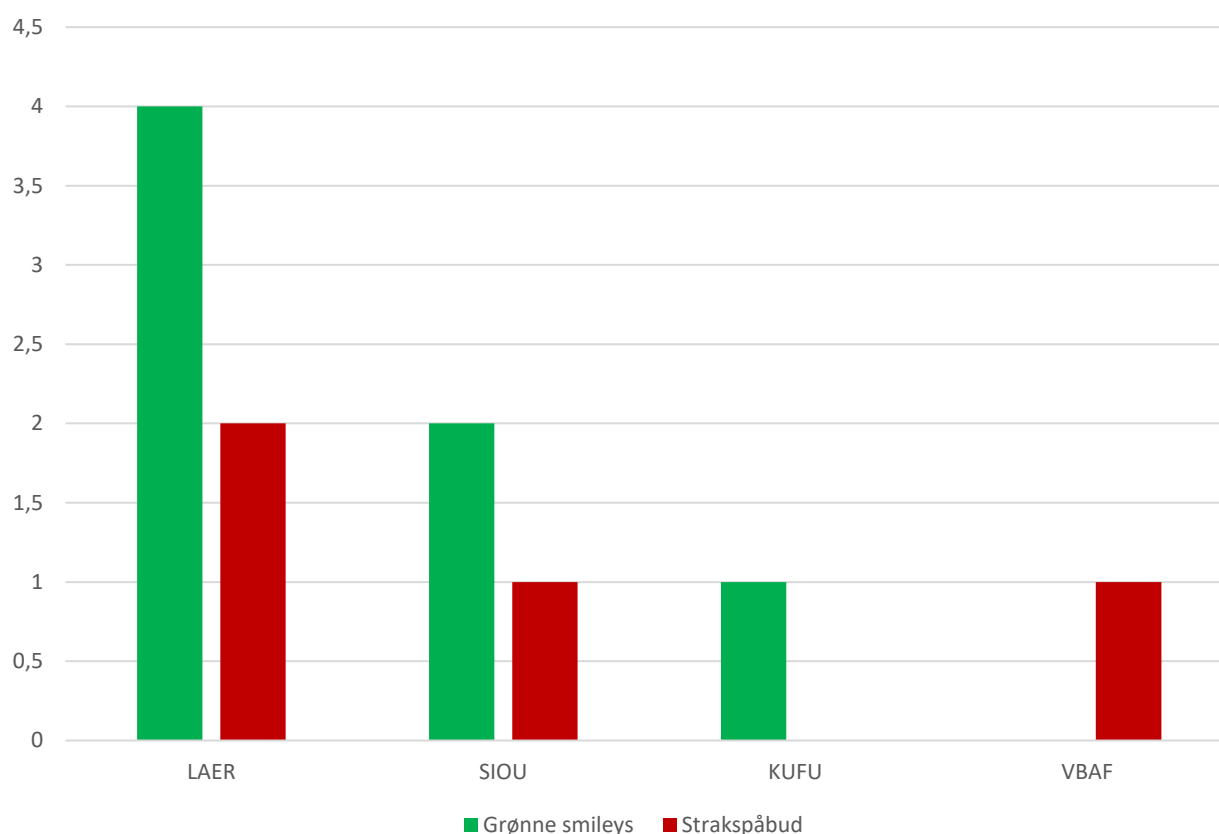
Område	Aktivitetstitel	Antal deltagere
AHLI	Kvalitet i dokumentation (SIOU og AHLI)	1.300+
	Den digitale medarbejder, del 2 (SIOU og AHLI)	13
	Akademiuddannelse ift. erhvervspædagogik	3
	Diplommoduler ift. erhvervspædagogik	1
	Diplom i ledelse	3
AUBO	Fortsættelse af kompetenceudviklingsprojekt fra 2021 med at sikre jobfokus i sagerne i jobcentret	cirka 100
	Understøttelse af sammenhængskraften i AUBO i forlængelse af organisationsændringen	Alle i AUBO
	Sammenhængende borgerforløb - uddannelse for ledere og medarbejdere på tværs af KUFU, SIOU, LAER, AHLI og AUBO(koordineret af AUBO)	120
KUFU	Projekt på tværs af KUFU: Hvordan arbejder vi med datadrevet ledelse?	20
	Tværgående indsats mellem LAER og Biblioteket : Fokus på samarbejde på tværs - læringsopsamling og evalueringspraksis	
	Indsats i KUFU på tværs af alle enheder - fokus på at styrke netværks-, udviklings- og relationskompetencer	
	UngHolbæk - Den korte Samtale - Forebyggelse af tobaksrygning (Kræftens Bekæmpelse)	19
	Diplom i salg og markedsføring	1
	UngHolbæk - To moduler - Diplom i Kriminologi	1
	Uddannelse af læsevejleder (understøtte projekter på læse- og sprogforståelsesområdet i samarbejde med skoler og dagtilbud)	1
	Kulturskolen: to pædagogiske dage med fokus på pædagogiske og visionære retninger	25
	Sekretariatet - Diplom i projektledelse	1
	Sekretariatet - Deltagelse i kursus for jurister	1
	Sekretariatet - Deltagelse i kurser tal og data	1
LAER	Medfinansiering til gennemførelse af vejlederuddannelse i dansk og matematik på skoler	24
	Medfinansiering til gennemførelse af meritpædagoguddannelse i dagtilbud	18
	Professionelle læringsfællesskaber i et inklusionsperspektiv - herunder udvikling af mellemformer på skoleområdet	
	Evalueringsskoleudviklingsforløb med fokus på inddragelse af børnenes perspektiver på fysisk, psykisk og æstetisk børnemiljø på dagtilbudsområdet	70
	Udvikling af Holbæk i Tal med tæt kobling til praksis, herunder afdækning af indikatorer, som kan hjælpe med at følge den løbende udvikling	
SIOU	Kvalitet i dokumentation (SIOU og AHLI)	325
	Den digitale medarbejder, del 2 (SIOU og AHLI)	325
	En stærk medspiller - det gode arbejdsmiljø	50
	Personlige ledelsesgrundlag og lederskab	1
	Individuel kompetenceudvikling - herunder digitale kompetencer	40
	Fælles faglig opkvalificering - herunder digitale kompetencer	25
	Diplomuddannelser (både nye og fortsætter)	9
	Supervision (lederne)	40
	Ledelsesudvikling af ledergruppen - undervisning/sparring/supervision	7
	Supervision (medarbejderne)	50
	Fælles forståelse og sparring Sundhed og Rusmidler	10
	Ledelsesudvikling generelt i SIOU i forhold til tværgående løsningsarbejde (på tværs af kerneområder), inkl digital ledelse	10
	Løft af kerneopgaven	250
	Teamdage i kerneområdet	250
VBAF	Den nye "embedsmandsrolle" for at styrke dialogen med lokalområder, borgere og samarbejdspartnere	5
	Optimering af samarbejde på tværs af kerneområdet, så der sikres større sammenhæng i sager der går på tværs	25
	Kursus i Planlægning, Adfærd og Struktur (PAS)	24
	Styrkelse af kompetencer i VVM- og MV-vurdering	4
	Videreuddannelse af projektledere med særligt fokus på forandringsledelse som led i den grønne omstilling	25
	Bedre tilgængelighed for alle (koordineret af VBAF)	25

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. Smilejerne giver et øjebliksbillede af arbejdsmiljøet i de virksomheder, Arbejdstilsynet har besøgt. Smilejerne viser ikke udviklingen over tid. En virksomhed med en grøn smiley kan godt have haft en rød eller en gul smiley. Smilejerne viser arbejdsmiljøet i den enkelte virksomhed og egner sig derfor ikke til generaliseringer på brancheniveau.

Der blev i 2022 blevet uddelt 7 grønne smileys og 4 strakspåbud fra Arbejdstilsynet til Holbæk Kommune, hhv. Læring og trivsel (LAER), Social indsats og udvikling (SIOU), Kultur, Fritid og Ungdomsliv (KUFU) og Vækst og bæredygtighed (VBAF). Organisationens øvrige kerneområder har ikke modtaget smileys i 2022.

Figur 15.00. Antallet af smileys og strakspåbud fra Arbejdstilsynet i 2022

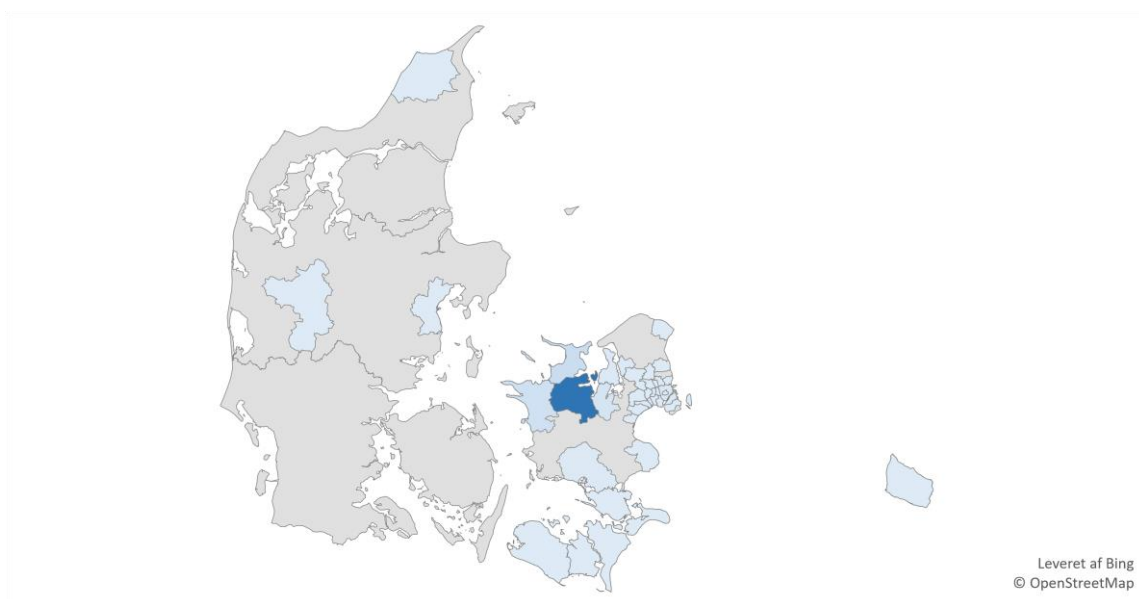
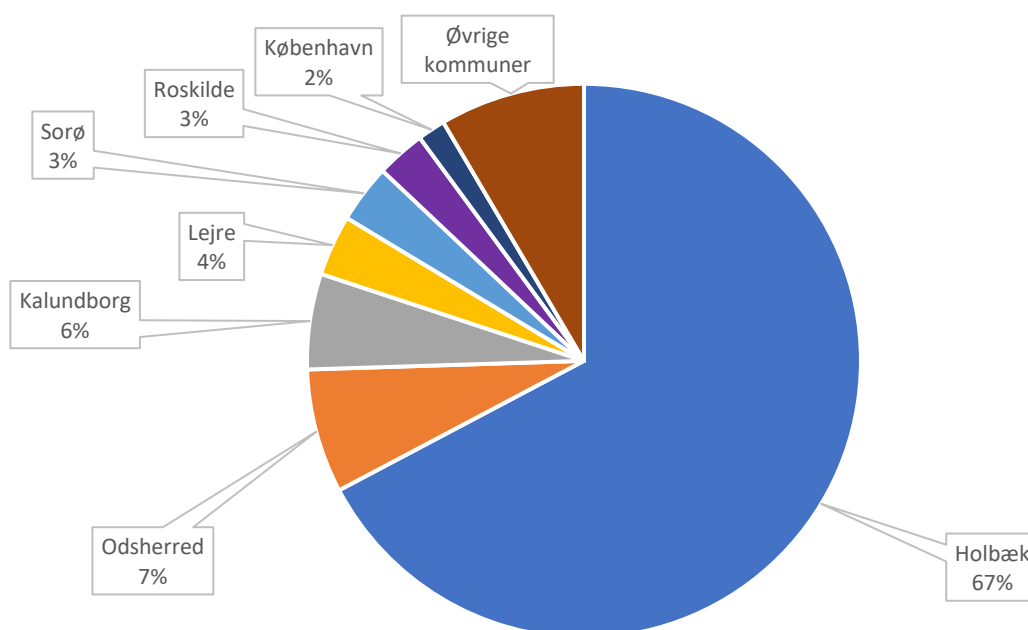


16. Hvor bor de ansatte?

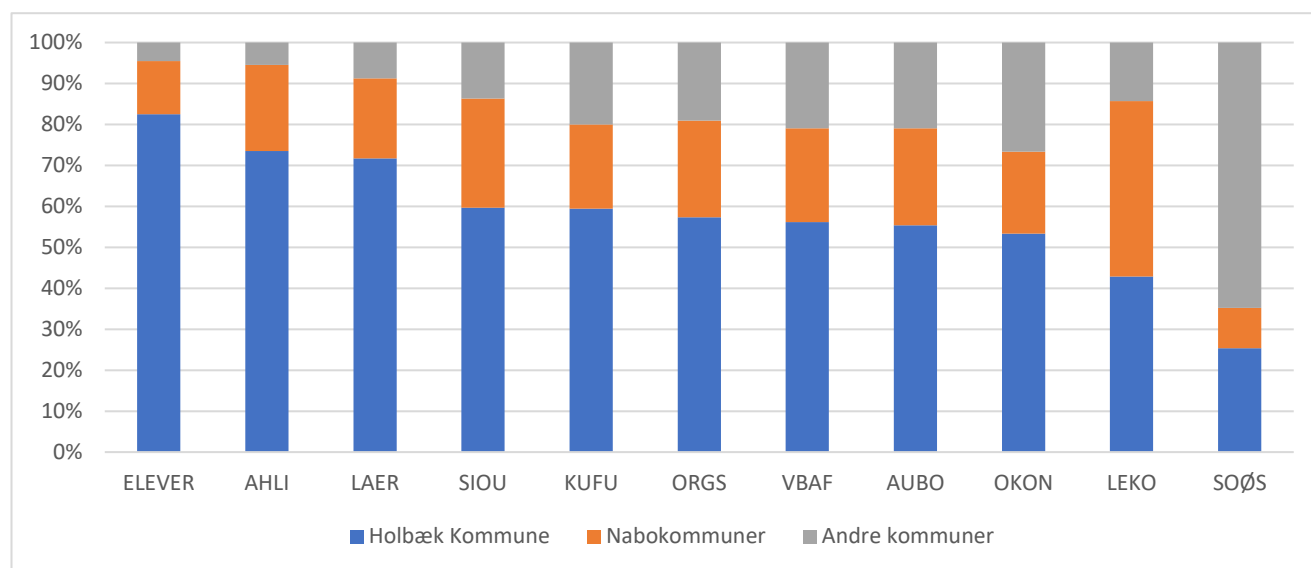
67% af de ansatte har bopæl i Holbæk Kommune. Derudover har 20% bopæl i de 4 nabokommuner.

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

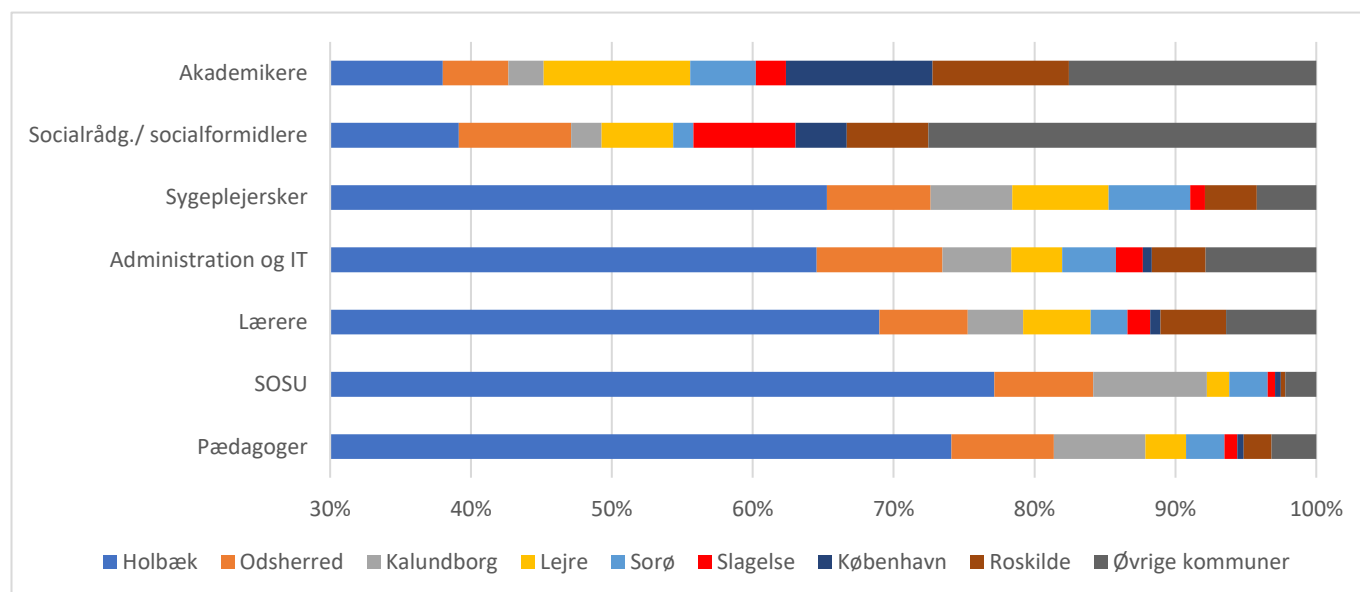
Figur 16.00: De ansattes bopælskommuner pr. 31.12.22

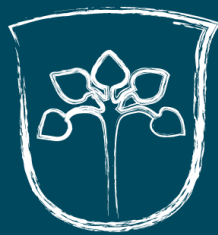


Figur 16.01: De ansattes bopæl pr. 31.12.2022, fordelt procentvis efter kerneområde



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





HOLBÆK KOMMUNE
Organisationservice
HR-linjen@holb.dk