

Personalepolitisk redegørelse 2008

Indhold:

1	Forord.....	3
2	Sammenfatning af personalepolitisk redegørelse	4
3	Personalesammensætning	5
3.1	Antal fuldtidsstillinger fordelt på medarbejdergrupper i december måned	5
3.2	Ansatte på særlige vilkår	6
3.3	Antal fuldtidsstillinger fordelt på personalegrupper i december måned 2008 og 2007	9
3.4	Antal ledere og medarbejdere	10
3.5	Elever, udlærte og studerende	11
3.6	Aldersfordeling	12
3.7	Jubilæer	14
4	Ligestilling	15
5	Personaleomsætning	17
6	Fravær	18
6.1	Det samlede fravær i Brønderslev Kommune	18
6.1.1	Fraværet på de enkelte arbejdspladser.....	19
6.1.2	Dagpengerefusion	23
7	Arbejdsulykker.....	24
8	Generelt.....	28
8.1	Ledelsesstruktur	28
8.2	MED-struktur, tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter	30
8.3	Implementering af værdier.....	31
8.4	HR Strategi.....	31
8.5	Lønforhandlinger 2007 og 2008	32
8.6	Overenskomst 2008 – langvarig konflikt i Brønderslev	32
8.7	Udmøntning lokalt af Trepartsaftalerne og Rammeaftaler efter Overenskomst 2008.....	33
8.8	Diverse vedr. arbejdsmiljø	33
8.9	Andre lokale initiativer	34
8.10	Brug af Garudas profilværktøj.....	35

1 Forord

Redegørelsen 2008 er den første for den nye Brønderslev Kommune efter kommunalreformen den 1. januar 2007 hvor Dronninglund og Brønderslev Kommune blev lagt sammen og nye opgaver tilført fra Nordjyllands Amt og Staten.

Redegørelsen dækker i et vist omfang både 2007 og 2008, men der er mest fokus på 2008. Den indeholder dels en række statistiske oplysninger på de første sider, dels prosa om initiativer og opgaver i 2007 og 2008 på de sidste sider.

Redegørelsen er ikke udtømmende, men vi finder, at det er de væsentligste personalepolitiske emner, der er behandlet.

Formålet med den personalepolitiske redegørelse er at give et overblik over personalesituationen i hele organisationen, og dermed være et redskab for politikere og ledere til at påvirke udviklingen inden for personaleområdet.

Da det er den første udgave, har det været vanskeligt at foretage sammenligninger. Vi må også konstatere, at vores datamateriale ikke har været fuldt tilfredsstillende til bearbejdning. De erfaringer vi har fået ved arbejdet med redegørelsen, vil blive brugt til at forbedre kommende redegørelser.

De statistiske oplysninger er hentet fra Danmarks Statistik, Essentia og Brønderslev Kommunes eget lønsystem.

I 2007 blev der udarbejdet en særskilt ligestillingsredegørelse, som kan ses på http://www.ligestillingidanmark.dk/DynamicPages/Resultater_Enhed.aspx

Forhåbentlig giver redegørelsen – trods de påpegede mangler - anledning til nye spørgsmål, så vi i den kommende redegørelse kan belyse temaer, som læseren har ønsket uddybet eller tilføjet.

God læse- og spørgelyst.

September 2009.

Inger Marie Nielsen
Personalechef
Tlf. 9945 4402
inger.marie.nielsen@99454545.dk

2 Sammenfatning af personalepolitisk redegørelse

Redegørelsen peger på, at der bør sættes ind med indsats over for sygefraværet i kommunen, som er stigende. Undtaget er dog Administrationen, hvis tidligere stigende tal nu er på vej ned igen. Det er særligt inden for fagenhederne Sundhed, Omsorg og Beskæftigelse samt Teknik og Miljø, at tallet er stigende. Når tallene studeres, skal man huske, at tallene for mindre enheder og institutioner kan se meget høje ud, hvis der f.eks. er en enkelt langtidssygemeldt og lign. Da det private arbejdsmarked (ifølge DA) endnu ikke har opgjort fraværstatistik for 2008, er det ikke muligt at sammenligne kommunens tal med det private arbejdsmarkedstal. Det er ikke undersøgt, hvilke grunde der kan være for det stigende sygefravær.

Redegørelsen viser også, at aldersgruppen fra 50 år og derover udgør en stadig større andel af personalet. Det var i 2008 42,7% af personalet. Det kan give anledning til overvejelser om en indsats inden for employeer branding, overvejelser om ansættelse af flere elever etc.

Som det ses i stort set alle andre kommuner har man de senere år oprettet flere fuldtidsstillinger. I Brønderslev Kommune er antallet steget fra 2621 i 2007 til 2775 i 2008. Også antallet af personer i jobtræning og fleksjob er steget i perioden.

Antallet af arbejdsulykker er steget fra 122 i 2007 til 133 i 2008. Stigningen kan være et udtryk for, at man i organisationen generelt er blevet mere bevidst om at anmelde arbejdsulykker. Brønderslev Kommunes skadesfrekvens er lavere end gennemsnittet – altså har vi anmeldt færre ulykker end gennemsnitligt for kommunerne.

I løbet af de seneste to år har der også i organisationen været arbejdet med at få MED-strukturen på plads samt implementere bærende værdier og ledelsesværdier. En del af dette arbejde har været udformningen af en HR-strategi, etablering af MED-uddannelse, udarbejdelsen af Personale ABC og lign.

3 Personalesammensætning

3.1 Antal fuldtidsstillinger fordelt på medarbejdergrupper i december måned

I december måned 2007 var der ansat 2.948 medarbejdere svarende til 2.580,3 fuldtidsstillinger.

I december måned 2008 var der ansat 2.931 medarbejdere svarende til 2.636,4 fuldtidsstillinger.

Medarbejdergruppe	2008	2007
Overenskomst ansatte	2.038,9	1.990,5
Tjenestemænd	92,5	88,7
Reglementsansatte	10,1	10,1
Funktionærer	16,7	22,8
Åremålsansatte	1,0	1,0
Honorar/vederlag	0,4	-0,78
Lærere før 1. april 1992 (lukket gruppe.)	124,6	137,5
Vikarer	187,8	190,7
Elever	46,2	45,5
(1) Skånejob	17,9	9,2
(2) Jobtræning	21,8	20,4
(3) Fleksjob	64,9	54,0
(4) Servicejob	11,6	11,7
(5) Seniorjob	2,0	-
I alt	2.636,4	2.580,3

Tabellen viser en vækst på 56 fuldtidsstillinger. Bemærkninger hertil findes under tabel 2.3.

I forhold til kommunens størrelse er der mange tjenestemandsansatte. En forholdsvis stor del er ansatte fra det tidligere amt, der ikke er genforsikrede tjenestemænd. Genforsikringen er først sket pr. 1. januar 2007. Det betyder en udgift til tjenestemandspensioner, efterhånden som tjenestemændene fratræder. Pensionsforpligtelsen var indregnet i mellemregningen med Nordjyllands Amt ved fusionen.

For reglementsansatte og lærere i den lukkede gruppe påhviler pensionsforpligtelsen staten, og Brønderslev Kommune har ingen udgift til pensionsbidrag. For afløserne i stillingerne vil Brønderslev Kommune skulle betale pensionsbidrag.

3.2 Ansatte på særlige vilkår

De efterfølgende oversigter viser, hvordan de medarbejdere, der er eller har været ansat på særlige vilkår, er fordelt på personalegrupper i antal personer:

(1) Skånejob:

Defineres som ”Personer med nedsat erhvervsevne, der modtager førtidspension.”

Personalegruppe	2008	2007
Administrativt personale	-	1
Husassistenter	7	5
Håndværkere m.fl.	1	1
Klinikassistent	1	1
Kontorpersonale	1	2
Pædagoger	1	1
Pædagogmedhjælpere	1	1
Rengøringsassistenter	1	1
Specialarbejdere m.fl.	2	2
Social og sundhedspersonale	1	2
Tekniske servicemedarbejdere	2	2
Uddannet personale	1	1
I alt	19	20

Antallet af medarbejdere i skånejob er således faldet med 1.

3 fratrådte i 2007, 1 pga. tidsbegrænset ansættelse, 1 pga. Uansøgt afsked pga. sygdom og 1 af ukendte årsager.

2 er tiltrådt i skånejob i 2008.

(2) Jobtræning:

Betegnes som tidsbegrænset ansættelse af dagpengeberettigede ledige med løn- og ansættelsesvilkår svarende til de overenskomstmæssige eller de vilkår, der gælder for tilsvarende arbejde.

I forbindelse med arbejdsgivertilbud om ansættelse med løntilskud, har Brønderslev Kommune lavet et katalog, hvori det er muligt at finde de ledige jobs som kommunen har p.t. Kataloget findes på hjemmesiden.

I kataloget kan man indenfor de forskellige områder finde stillingsbeskrivelser som beskriver jobbenes hovedopgave og forventningerne til faglige/personlige kompetencer. Det er muligt at se, om jobbene er ledige eller i hvilke perioder de er besatte.

Personalegruppe	2008	2007
Administrativt personale	2	-
Akademikere	-	1
Husassistenter	2	1
Kontorpersonale	5	4
Pædagoger	1	2
Pædagogmedhjælpere	7	6
Rengøringsassistenter	1	-
Specialarbejdere m.fl.	2	-
Teknisk Servicemedarbejdere	3	2
Uddannet personale	2	4
Værkstedspersonale	2	1
I alt	27	21

(3) Fleksjob:

Målgruppen er personer med varigt nedsat arbejdsevne, der ikke får førtidspension, som bopælskommunen har bevilliget fleksjob.

Personalegruppe	2008	2007
Administrativt personale	6	5
Dagplejere	1	1
Husassistenter	4	2
Kontorpersonale	11	10
Lærere m.v.	8	6
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	6	2
Mestre / driftsledere og formænd	1	1
Pædagoger	3	3
Pædagogmedhjælpere	7	5
Rengøringsassistenter	2	2
Specialarbejdere m.fl.	2	3
Social og sundhedspersonale	12	12
Sygeplejersker	2	-
Tekniske designere	2	2
Tekniske servicemedarbejdere	5	5
Uddannet personale	1	3
I alt	67	62

Af de 62 ansatte i 2007 er 6 fratrukket i løbet af 2008, heraf 3 fratrukket pga. alder. 1 pga. vinterfyring, 1 uansøgt afsked af personlige årsager, og den sidste af ukendte årsager.

I 2008 blev der ansat 15 i fleksjob, hvoraf 7 af dem er overgået til flexjob ordningen, og de 8 er nyansættelser.

(4) Servicejob: Loven er nu ophævet. Allerede ansatte fortsætter i ordningen. Hovedformålet var ansættelse af langtidsledige, der er fyldt 48 år, og dermed medvirke til at styrke varetagelsen af opgaverne i Stat, Amt og Kommuner.

Personalegruppe	2008	2007
Administrativt personale	1	1
Chauffør	1	1
Husassistenter	1	1
Kontorpersonale	3	3
Pædagogmedhjælpere	2	2
Rengøringsassistenter	1	1
Specialarbejdere m.fl.	2	2
Teknisk servicemedarbejdere	1	1
Uddannet personale	1	1
I alt	13	13

(5) Seniorjob: Ny lov pr. 1. januar 2008.

Målgruppen er ledige medlemmer af en arbejdsløshedskasse. Hvis dagpengeperioden udløber tidligst 5 år før efterlønsalderen, har disse ret til ansættelse i seniorjob, når dagpengeperioden er udløbet.

Kommunen har pligt til at ansætte personer med bopæl i kommunen senest 2 måneder efter den dag, hvor personen har anmodet om et senior job, dog tidligst ved udløbet af dagpengeperioden.

Personalegruppe	2008	2007
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	1	-
Specialarbejdere m.fl.	2	-
I alt	3	-

3.3 Antal fuldtidsstillinger fordelt på personalegrupper i december måned 2008 og 2007

Personalegruppe	2008	2007
Administrativt personale i øvrigt	29,2	32,0
Akademikere	61,8	49,8
Bibliotekarere	5,0	5,8
Chefer	10,0	10,0
Daginstitutioners personale	402,7	393,9
Dagplejere	209,2	212,7
Døgninstitutioners personale	178,4	172,9
Husassistenter	34,5	39,3
Håndværkere	17,5	18,0
Kontorpersonale	201,5	190,7
Køkken- og kantinepersonale	19,8	19,9
Læger	-	0,3
Lærere m.v.	464,0	471,1
Mestre/driftsledere og formænd	19,3	21,0
Musikskoleledere/Lærere	12,7	12,3
Rengøringsassistenter	89,7	77,0
Social og sundhedspersonale	571,7	593,8
Socialrådgivere/-formidlere	52,0	50,8
Specialarbejdere	81,3	82,6
Syge- og sundhedsplejersker	80,3	63,5
Tandklinikassistenter m.v.	14,3	14,1
Tandlæger	8,0	8,0
Teknisk Servicemedarbejdere/-ledere	37,1	35,9
Terapeuter	26,4	23,2
I alt	2.626,4	2.598,6

Tabellerne 2.1 og 2.3. viser, at elever og ansatte på særlige vilkår tegner sig for en stigning på 24 stillinger.

På det administrative område er der tilført ressourcer til Teknik og Miljø, specielt til afdelingen for Miljø, vand og natur, hvor Brønderslev Kommune har overtaget en del nye opgaver, der tidligere blev løst i amtsregi.

På ældreområdet vil antallet af fuldtidsstillinger på frit-valgs-området svinge alt efter visiterede timer. Der er udvidet på antal medarbejdere på områder som dosisdispensering,

visitation til overtagelse af hjerneskadeområdet, rehabiliteringsområdet og handicapområdet.

Tabel 2.3. indikerer, at uddannelsesniveaet øges. Antallet af medarbejdere med lang eller mellemlang videregående uddannelse øges i de enkelte områder, men antallet af medarbejdere fastholdes.

3.4 Antal ledere og medarbejdere

Den efterfølgende oversigt viser antallet af ledere og medarbejdere i december måned 2008 fordelt på køn og personalegrupper.

Personalegruppe	Ledere* Kvinder/mænd	Medarbejdere Kvinder/mænd
Administrativt personale i øvrigt	0 / 0	20 / 13
Akademikere	12 / 3	32 / 19
<i>Personalegruppe, videre</i>	<i>Ledere* Kvinder/mænd</i>	<i>Medarbejdere Kvinder/mænd</i>
Bibliotekarere	0 / 0	2 / 3
Chefer	2 / 8	0 / 0
Daginstitutionens personale	22 / 11	368 / 57
Dagplejere	0 / 0	212 / 2
Døgninginstitutionens personale	5 / 2	166 / 19
Husassistenter	0 / 0	42 / 1
Håndværkere	0 / 1	0 / 17
Kontorpersonale	6 / 3	184 / 24
Køkken- og kantinepersonale	2 / 0	19 / 0
Lærere m.v.	2 / 14	323 / 145
Mestre/driftsledere og formænd	0 / 3	4 / 12
Musikskoleleder/Lærer	0 / 1	7 / 14
Rengøringsassistenter m. ledere	0 / 2	116 / 1
Specialarbejdere	0 / 0	14 / 77
Social og sundhedspersonale	15 / 0	626 / 21
Socialrådgivere/-formidler	1 / 1	51 / 0
Syge- og sundhedsplejersker	1 / 0	88 / 2
Tandklinikassistenter m.v.	0 / 0	19 / 0
Tandlæger	0 / 1	5 / 2
Tekniske Servicemedarbejdere/-ledere	0 / 1	0 / 38
Terapeuter	0 / 0	30 / 4

I alt	68 / 51	2.328 / 471
-------	---------	-------------

**Lederne defineres som ledere på niveau 1-4.*

3.5 Elever, udlærte og studerende

Elever og studerende ved udgangen af 2008 / 2007:

Elevgruppe	2008	2007
Social- og Sundhedshjælper elever	29	33
Social- og Sundhedsassistent elever	13	12
Kontorelever	1	1
Gartnerelever	1	-
Pædagogstuderende	2	4
Teknisk designerelever	1	-
Pædagogisk grunduddannelse elever	-	1

Udlært i 2008

SSH	SSA	Assistent (kontor)	Pædagogisk grunduddannelse
26	4	-	1

I 2008 var der 1 SSA-elev, der stoppede sin uddannelse ved Brønderslev Kommune pga. flytning, og 5 var stadig SSA elev ved udgangen af 2008.

I 2008 var der 1 SSH-elev, der stoppede uden at gennemføre uddannelsen, og 2 var ved udgangen af 2008 stadig SSH elever.

Af de 26 udlærte SSH elever er 15 af dem fortsat enten som SSA elev eller som ansatte i Brønderslev kommune. De øvrige 11 stoppede deres karriere i Brønderslev kommune.

Af de 4 udlærte SSA-elever er de 3 af dem stoppet ved Brønderslev Kommune og 1 er fortsat ansat.

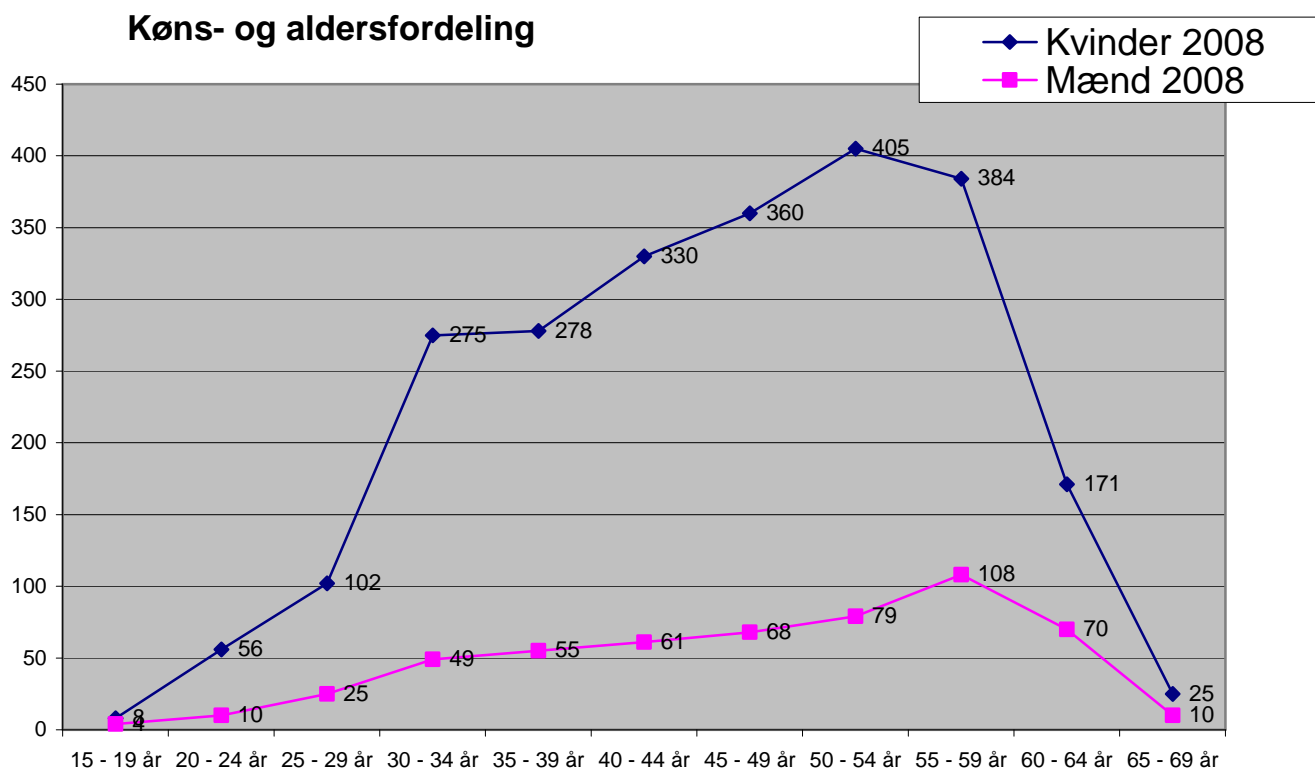
Pædagogmedhjælperen med PGU har ikke fortsat sin ansættelse i Brønderslev Kommune.

3.6 Aldersfordeling

Tabellen nedenfor viser køns- og aldersfordelingen i december 2008. 29,4 % af medarbejderne er under 40 år. 27,9 % befinder sig i aldersgruppen 40 – 49 år, mens de sidste 42,7 % er 50 år og derover.

Statistikker fra tidligere år i den tidligere Brønderslev Kommune har vist, at knap 1/3 af personalet var indenfor aldersgruppen 40 – 49 år, og dette er stadigvæk tilfældet. Endvidere bør det bemærkes, at aldersgruppen fra 50 år og derover udgør en stadig større andel af personalet. I 2008 var 42,7% af medarbejderne over 50 år.

I den tidligere Brønderslev Kommune så tallene således ud 36,7 % i 2005, 35,3 % i 2004 og 31,4 % i 2003.



Den efterfølgende oversigt viser aldersfordelingen i december måned 2008 fordelt på personalegrupper.

Personalegruppe	u. 20 år	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59*	o. 60	I alt
Administrativt personale i øvrigt	-	1,8%	18,2%	29,1%	43,6%	7,2%	100%
Akademikere	-	6,1%	33,3%	28,8%	25,8%	6,1%	100%
Bibliotekarere	-	-	-	-	60,0%	40,0%	100%

<i>Personalegruppe, videre</i>	<i>u. 20 år</i>	<i>20 – 29</i>	<i>30 – 39</i>	<i>40 – 49</i>	<i>50 – 59*</i>	<i>o. 60</i>	<i>I alt</i>
Chefer	-	-	-	30,0%	40,0%	30,0%	100%
Daginstitutionspersonale	2,3%	12,8%	30,0%	25,8%	24,9%	4,2%	100%
Dagplejere	-	0,5%	23,8%	34,6%	32,7%	8,4%	100%
Døgninstitutionspersonale	-	6,3%	16,3%	17,9%	48,4%	11,1%	100%
Husassistenter	2,3%	4,5%	4,5%	31,8%	40,9%	15,9%	100%
Håndværkere	-	5,6%	11,1%	44,4%	22,2%	16,7%	100%
Kontorpersonale	-	3,7%	13,3%	29,4%	40,0%	13,8%	100%
Køkken- og kantinepersonale	-	8,7%	21,7%	39,1%	21,7%	8,7%	100%
Lærere m.v.	0,4%	4,7%	33,2%	22,4%	26,7%	12,6%	100%
Mestre/driftsledere og formænd	-	5,3%	-	36,8%	36,8%	21,1%	100%
Musikskoleledere/ Lærere	-	4,5%	36,4%	27,3%	31,8%	-	100%
Rengøringsassistenter	3,3%	0,8%	12,4%	28,9%	39,7%	14,9%	100%
Social og sundhedspersonale	2,7%	7,9%	17,4%	29,8%	32,6%	9,5%	100%
Socialrådgivere/-formidlere	-	15,1%	17,0%	15,1%	37,7%	15,1%	100%
Specialarbejdere	-	2,2%	12,1%	24,2%	48,4%	13,2%	100%
Syge- og sundhedsplejersker	-	6,6%	24,2%	39,6%	23,1%	6,6%	100%
Tandklinikassistenter m.v.	-	5,3%	10,5%	26,3%	52,6%	5,3%	100%
Tandlæger	-	-	-	37,5%	50,0%	12,5%	100%
Tekniske Servicemedarbejdere	5,0%	-	2,5%	37,5%	35,0%	20,0%	100%
Terapeuter	-	20,6%	52,9%	20,6%	5,9%	-	100%
I alt	1,7%	6,5%	22,0%	27,4%	32,4%	10,0%	100%

For det administrative personale samt kontor og EDB personale ses det, at henholdsvis 35,3% og 40,0% af personalegruppen er i aldersgruppen 50 til 59 år.

For kontor og EDB personalet gælder desuden, at 13,8% af personalet er over 60 år, så reelt er det 53,8% af personalet, der må forventes at fratræde indenfor de næste 15 år.

Af øvrige store personalegrupper, hvor størsteparten af personalet er i alderen 50 til 59 år, kan nævnes specialarbejdere og rengøringspersonalet.

Social- og sundhedspersonalet er nogenlunde jævnt fordelt for aldersgrupperne 40 til 49 og 50 til 59 år, dog bemærkes, at 9,5% af personalet er over 60 år.

Ligeledes ses det, at personalegrupperne lærere og daginstitutionspersonale er jævnt fordelt med størsteparten af personalet i aldersgruppen 30 til 39 år.

Tallene bag tabellen viser i øvrigt, at en stor del af aldersgruppen 50 – 59 år vil fylde 60 år indenfor 5 år.

3.7 Jubilæer

Jubilæum	Antal	
	2008	2007
40 år i Brønderslev Kommune	6	4
25 år i Brønderslev Kommune	27	31

4 Ligestilling

Ligestillingsproblematikken omhandler ligestilling mellem kønnene og etnisk ligestilling. Brønderslev Kommune har ikke nedskrevet politik for området.

Den kvindelige andel af ansatte er stærkt repræsenteret i Brønderslev Kommune, hvilket er en naturlig følge af kommunens service opgaver med omsorg for børn og ældre. Disse fag er traditionelle kvindefag.

Der er udarbejdet en ligestillingsredegørelse om ligestilling mellem kønnene i 2007, redegørelsen kan ses via linket –

http://www.ligestillingidanmark.dk/DynamicPages/Resultater_Enhed.aspx

Nedenfor belyses status for den etniske ligestilling for året 2007 jf. Danmarks Statistik. Der foreligger endnu ikke tal for 2008.

Indvandrere defineres som personer, der er født i udlandet af forældre med udenlandsk statsborgerskab. Efterkommere defineres som personer, der er født i Danmark af forældre med udenlandsk statsborgerskab.

Indbyggere

Årstal	I Brønderslev kommune	Dansk oprindelse	Indvandrere og efterkommere	Indvandrere og efterkommere i %	Indvandrere og efterkommere i KL-kommuner i %
2007	35.525	34.248	1.277	3,59%	6,24%

I nedenstående tabel er alene medtaget andelen af arbejdsstyrken i Brønderslev Kommune, og den er opdelt i indvandrere og efterkommere i vestlige og ikke-vestlige lande. Endeligt gøres de ansatte op i antal og procent.

Arbejdsstyrken i Brønderslev Kommune:

Årstal	I Brønderslev kommune	Dansk oprindelse	Indvandrere og efterkommere		Indvandrere og efterkommere i %			Indvandrere og efterkommere i KL-kommuner i %
			Vestlig	Ikke vestlig	Vestlig	Ikke vestlig	I alt	I alt
2007	17.572	17.054	210	308	1,2	1,8	2,9	6,5

Ansatte (antal ansatte)

Årstal	I Brønderslev kommune	Dansk oprindelse	Indvandrere og efterkommere		Indvandrere og efterkommere i %			Indvandrere og efterkommere i KL-kommuner i %
			Vestlig	Ikke vestlig	Vestlig	Ikke vestlig	I alt	I alt
2007	3.256	3.171	40	45	1,2	1,4	2,6	6,2%

Statistikken for 2007 viser, at 2,6 % af Brønderslev Kommunes ansatte er indvandrere eller efterkommere. I kommunen er 3,59 % af befolkningen indvandrere eller efterkommere.

På landsplan viser statistikken for 2007, at 6,2 % af alle ansatte i KL-kommunerne er indvandrere eller efterkommere, set i forhold til den samlede arbejdsstyrke, hvor andelen af indvandrere og efterkommere i KL-kommunerne udgør 6,5 %.

I Brønderslev Kommune udgør andelen af indvandrere og efterkommere 2,9 % af arbejdsstyrken, og andelen af kommunalt ansatte indvandrere og efterkommere i Brønderslev Kommune er 2,6%.

Ligestilling er et landspolitisk indsatsområde, som vi også skal forholde os til lokalt.

5 Personaleomsætning

Udover personale fra Dronninglund og Brønderslev Kommune bestod personalet den 1. januar 2007 også af ca. 325 medarbejdere, der blev overført fra det tidligere Nordjyllands Amt samt 10 medarbejdere, der blev overført fra Staten til Pilotjobcentret.

Erfaringer fra tidligere redegørelser viser, at der årligt sker en udskiftning på godt 25% af medarbejderstaben ved normal drift.

Det var derfor ønskeligt, om vi kunne sammenligne personaleomsætningen i 2007 og 2008 med en normalsituation.

Her har vi imidlertid måttet konstatere, at vores statistikmateriale ikke er validt.

Et forsigtigt bud siger, at der i 2007 var afgang på knap 1000 medarbejdere, og i 2008 ca. 800 medarbejdere. Men det er vigtigt at understøtte, at tallene er usikre.

I 2007 blev 22 medarbejdere afskediget begrundet i driftsforstyrrelse på grund af langvarigt sygefravær. I 2008 var tallet 24. 19 medarbejdere blev i 2007 afskediget af andre årsager. I 2008 var tallet 25. I alt henholdsvis 41 og 49.

Personaleomsætningen på ledelsesposter

På niveau 1, 2, 3 og 4 har der blandt 97 ledere været 23 lederskift, på nogle stillinger mere end en gang.

6 Fravær

6.1 Det samlede fravær i Brønderslev Kommune

Ser man på resultatet af samlet **fravær** (i %), er der sket et udsving i nogle af de specificerede områder. Ser man på kommunen som helhed, er fraværet inde i en stigning efter kommunesammenlægningen. I de specificerede områder for årene 2007 og 2008 er fraværet i administrationen faldet, hvor de tre øvrige områder er steget.

<i>Enheden for</i>	<i>Fravær i alt 2008</i>	<i>Fravær i alt 2007</i>	<i>Fravær i alt 2006*</i>	<i>Fravær i alt 2005*</i>
Administrationen	6,05%	6,80%	5,26%	3,87%
Teknik og Miljø	7,74%	6,91%	4,97%	4,77%
Børn og Kultur	7,35%	6,39%	6,68%	6,14%
Sundhed, omsorg & beskæftigelse	8,61%	8,40%	7,37%	7,17%
I alt	7,71%	7,21%	6,67%	6,18%

* Tallene stammer fra den tidligere Brønderslev Kommune.

Den efterfølgende tabel viser **sygefraværet** i % for de enkelte forvaltningsområder:

<i>Enheden for</i>	<i>Sygefravær i alt 2008</i>	<i>Sygefravær i alt 2007</i>	<i>Sygefravær i alt 2006*</i>	<i>Sygefravær i alt 2005*</i>
Administrationen	4,53%	5,05%	3,44%	2,79%
Teknik og Miljø	7,14%	6,60%	4,73%	4,48%
Børn og Kultur	4,00%	3,82%	3,84%	3,52%
Sundhed, Omsorg og Beskæftigelse	6,73%	6,54%	5,58%	5,12%
I alt	5,30%	5,16%	4,43%	4,04%

* Tallene stammer fra den tidligere Brønderslev Kommune

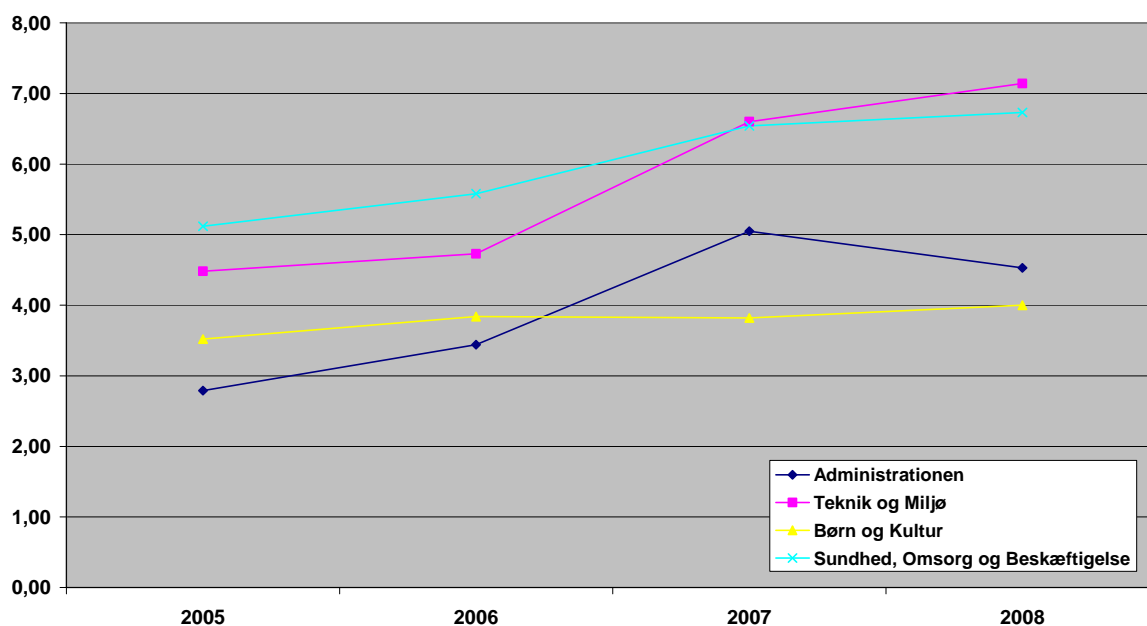
Til sammenligning ser tallene fra Dansk Arbejdsgiverforening (DA) således ud:

<i>DA</i>	<i>2008</i>	<i>2007</i>	<i>2006*</i>	<i>2005*</i>
Fravær	-	5,3%	5,8%	5,5%
Sygefravær	-	3,9%	4,4%	4,0%

Der foreligger endnu ikke tal for 2008 fra Dansk Arbejdsgiverforening. Som det fremgår af tabellerne har sygefraværet for Brønderslev Kommune og DA været næsten ens i årene 2005 og 2006, hvor tallene efter kommunesammenlægningen er gået i hver sin retning. Sygefraværet for DA er faldet og sygefraværet for Brønderslev Kommune er steget.

Hvad angår det samlede fravær, så har Brønderslev Kommune altid ligget over fraværprocenten fra DA. I 2006 1 procent point. Efter Kommunesammenlægningen er der i 2007 sket en yderligere differentiering på næsten 2 procent point (1,91%).

Fordeling af sygefravær 2005 - 2008 Forvaltningsområder



Diagrammet indikerer, at sygefraværet har været påvirket af kommunesammenlægningen. Administrationen og Teknik og Miljø følges ad op i et ordentlig hop, hvorefter de deler sig med Administrationen nedad og Teknik og Miljø i en fortsat dog svagere stigning.

Børn og Kultur har tilsyneladende ikke været påvirket af kommunesammenlægningen. På trods af, at strukturen på børnepasningsområdet er lagt om i den østlige del af kommunen.

Sundhed, Omsorg og Beskæftigelse stiger også omkring kommunesammenlægningen, dog i en mindre grad og året efter svagere igen. Her gælder tilsvarende om tilpasning af service niveauer.

6.1.1 Fraværet på de enkelte arbejdspladser

Følgende tabeller viser de enkelte arbejdspladseres sygefravær og fravær vedr. børn i % af normtiden. Fraværet er delt op i to hovedområder, hvor *sygdom* er det samlede tal for sygdom, tilskadekomst i tjeneste, § 28 aftaler og nedsat tjeneste. *Vedr. Børn* dækker adoption, graviditet/graviditetsgener og hjemmeboende barns 1. sygedag samt omsorgsdage.

Opmærksomheden henledes på, at en langvarig sygdomsperiode eller graviditetsgener efterfulgt af en barselsorlov tæller procentvis meget på en lille arbejdsplads med få ansatte.

Alle områder		
	Sygdom	Vedr. børn
	%	%
Administrationen	4,53%	1,52%
Teknik og Miljø	7,14%	0,60%
Børn og Kultur	4,00%	3,35%
Sundhed, Omsorg og Beskæftigelse	6,73%	1,88%
I alt/Gennemsnit	5,30%	2,41%

Administrationen		
	Sygdom	Vedr. børn
	%	%
Børn og Kultur	5,45%	1,38%
Teknik og Miljø	2,87%	3,26%
Service	3,14%	0,29%
Sundhed, Omsorg og Beskæftigelse	5,61%	1,55%
Organisation og Personale	4,37%	2,88%
Økonomi og IT	4,01%	0,37%
Udvikling og Planlægning	6,47%	0,04%
I alt/Gennemsnit	4,53%	1,52%

Teknik og Miljø		
	Sygdom	Vedr. børn
	%	%
Vej & Park	6,81%	0,12%
Kommunal rengøring	8,20%	1,39%
Serviceledere	5,00%	0,02%
I alt/Gennemsnit	7,14%	0,60%

Børn og Kultur		
	Sygdom	Vedr. børn
	%	%
Agersted Skole - Folkeskolen	5,69%	2,02%
Agersted Skole – Landsbyordningen	9,25%	4,07%
Asaa Skole –Folkeskolen	3,47%	6,78%
Asaa Skole – SFO	0,0%	0,0%
Dronninglund Skole – Folkeskolen	2,05%	4,43%

<i>Fravær Børn og Kultur, videre</i>	Sygdom	Vedr. børn
Dronninglund Skole – SFO	1,48%	0,51%
Dronninglundskole – OK klassen	7,81%	0,77%
Dronninglundskole – Specialklasse	1,92%	2,85%
Flauenskjold Skole – Folkeskolen	2,13%	4,96%
Flauenskjold Skole - Landsbyordning	2,35%	0,78%
Hedegårdsskolen – Folkeskolen	5,00%	6,09%
Hedegårdsskolen – SFO	2,39%	2,88%
Hjallerup Skole – Folkeskolen	4,11%	1,24%
Hjallerup Skole – SFO	9,70%	2,71%
Kløkkerholm Skole – Folkeskolen	1,33%	8,22%
Kløkkerholm Skole – SFO	3,46%	0,54%
Skolegades Skole – Folkeskolen	6,52%	1,76%
Skolegades Skole – SFO	4,45%	1,26%
Søndergades Skole – Folkeskolen	2,31%	2,66%
Søndergades Skole – SFO	7,40%	1,98%
Søndergades Skole - Special- og Funktion.	2,64%	5,58%
Toftegårdsskolen – Folkeskolen	4,11%	5,77%
Toftegårdsskolen – SFO	2,48%	3,05%
Ø.Brønderslev Centralskole - Folkeskolen	2,54%	0,85%
Ø.Brønderslev Centralskole – SFO	12,16%	8,51%
Serritslev Skole – Folkeskolen	1,72%	1,30%
Serritslev Skole – Landsbyordningen	8,87%	5,26%
Thise Skole – Folkeskolen	2,55%	1,73%
Thise Skole - Landsbyordningen	2,92%	4,95%
Heldagsskolen	3,44%	0,0%
Fællesudgifter/folkeskoler/Skolebiblioteker	2,47%	0,76%
Musikskolen	3,65%	0,36%
Pædagogisk psykologisk rådgivning	1,50%	0,15%
Familiecenter	2,51%	0,04%
Dagpleje	3,85%	3,10%
Vuggestuen	1,88%	0,21%
Asaa Børnehave	7,57%	8,68%
Børnehaven - Rømersvej	3,86%	0,39%
Børnehaven - Hedelundsgade	1,80%	0,66%
Børnehaven - Fasanvej	1,14%	0,17%
Børnehaven - Midgård	2,25%	8,51%
Børnehaven - Lærkereden	0,74%	0,09%
Børnehaven - Kornumgårdsvej	0,24%	2,28%
Børnehuset - Brønderslev	3,16%	14,41%
Børnehuset - Himmelblå	7,98%	4,32%
Børnehaven - Myretuen	3,20%	0,67%
Dronninglund Børnehave	4,18%	0,81%

<i>Fravær Børn og Kultur, videre</i>	Sygdom	Vedr. børn
Grøftekanten	6,01%	14,08%
Hegely	5,48%	0,20%
Hjallerup Børnehave	2,14%	0,08%
Jerslev Børnehave	3,56%	10,87%
Fravær Børn og Kultur, videre	Sygdom	Vedr. Børn
Klokkerholm Børnehave	4,31%	0,08%
Sct. Georgsgården	2,62%	7,82%
Smørhullet	3,76%	8,54%
Vestre Børnehave	14,58%	0,49%
Møllegården	3,84%	8,10%
Støttepædagog-korpset	6,60%	0,65%
Biblioteket	5,40%	1,38%
Ungdomsskolen	5,13%	2,23%
I alt/Gennemsnit	4,00%	3,35%

Sundhed, Omsorg og Beskæftigelse

	Sygdom	Vedr. børn
	%	%
Distrikt 1	4,65%	0,78%
Distrikt 2	5,97%	0,89%
Distrikt 4 - Vagter m.v.	10,77%	2,54%
Distrikt 7	6,15%	5,05%
Distrikt 8	6,32%	2,03%
Rengøringspatrulje	3,92%	0,34%
Aldersro	14,81%	1,80%
Elmehøj	6,93%	2,81%
Hellevadlund	10,26%	3,39%
Margrethelund	4,93%	2,06%
Risagerlund	10,77%	0,14%
Rosengården	3,56%	1,99%
Stengården	8,94%	0,93%
Stenumgård	3,61%	5,02%
Tonnishave	5,31%	0,50%
Tygelsgadecentret	6,59%	0,26%
§ 95 & 96	2,98%	0,79%
Ældreområdet - Øvrige	5,01%	2,94%
Køkkenområdet	5,01%	2,94%
Aktivitetssområdet	4,76%	0,25%
Aktivitetshuset	4,80%	0,49%
Boformer i Brønderslev	8,05%	1,82%
Boformer i Dronninglund	5,07%	0,34%
Bofællesskaber i Brønderslev	4,85%	0,25%

<i>Fravær Sundhed, Omsorg og Beskæftigelse, videre</i>	Sygdom	Vedr. børn
Bofællesskaber i Dronninglund	8,90%	0,07%
Hedebo	11,27%	0,91%
Det Blå Hus/Oasen	5,47%	0,31%
Sundhedsfremme og forebyggelse	2,84%	1,43%
Kommunal Sundhedstjeneste	8,92%	0,45%
Forebyggelse og træning	3,21%	20,28%
Kommunal Tandpleje	5,27%	0,30%
Beskæftigelsesord./Jobtræning–fast pers.	3,75%	0,11%
Kontakt og ledsagerordning	1,53%	6,65%
I alt/Gennemsnit	6,73%	1,88%

6.1.2 Dagpengerefusion

I 2007 modtog vi 12.055.661 kr. i dagpengerefusion og i 2008 13.343.363 kr. Ligeledes modtog vi i 2007 5.291.788,39 kr. i barselsrefusioner og i 2008 7.706.662 kr.

7 Arbejdsulykker

Årsrapporten er udarbejdet efter de anmeldelser, der er sket til Arbejdsskadestyrelsen og Arbejdsskadeforsikringen administrator af arbejdsskadeulykker for Brønderslev Kommune. I tidsrummet fra den 1. januar til den 31. december 2007 er der anmeldt 122 arbejdsulykker, og i tidsrummet fra den 1. januar til den 31. december 2008 er der anmeldt 133 arbejdsulykker, der er fordelt på følgende områder:

	2008	2007
Administrationen	6	5
Teknik og Miljø	8	13
Børn og Kultur	45	35
Sundhed, Omsorg og Beskæftigelse	74	69
I alt	133	122

Den lille stigning kan skyldes, at der er større fokus på at få anmeldt arbejdsulykker.

	2008	2007
Uarbejdsdygtighed mindre end 1 dag	75	62
Uarbejdsdygtighed 1-3 dage	15	20
Uarbejdsdygtighed 4 - 6 dage	8	10
Uarbejdsdygtighed 7 – 13	8	13
Uarbejdsdygtighed 14 – 20	14	7
Uarbejdsdygtighed mindst 21 dag, men mindre end en måned	1	5
Uarbejdsdygtighed mindst en måned, men mindre end tre måneder	10	4
Uarbejdsdygtighed mindst tre måneder men mindre end seks måneder	2	1
Permanent uarbejdsdygtighed eller seks måneder uarbejdsdygtighed og der over	0	0
Ulykke med dødelig udgang	0	0
I alt	133	122

Det bemærkes, at ovenstående er angivet som forventet fravær i forbindelse med anmeldelse af skaden. Realiteterne kan have været anderledes.

Fravær mindre end 1 dag vil ikke optræde i Arbejdsskadestyrelsens statistik, idet fravær under 1 dag ikke kan indberettes til Arbejdsskadestyrelsen, men kun til forsikringsselskabet.

Årsag:	2008	2007
Afværgelse af fald (spontan indgriben)	1	4
Andre	13	15
Fysisk vold og psykisk vold	25	12
Håndtering af værktøj/ting/maskiner og øvrig teknik	2	9

<i>Årsag, videre</i>	2008	2007
Personforflytning og personhåndtering	31	21
Uheld – fysisk	57	58
Uheld – kemisk	0	1
Uheld med udsættelse for smitterisiko	4	2
I alt	133	122

Skadet del af legemet:	2008	2007
Hoved (caput), hjerne samt hjernenerver og –kar	0	0
Ansigtområdet	3	4
Øje (øjne)	2	5
Øre (ører)	2	0
Tænder	4	4
Skader på flere dele af hovedet	2	1
Andre, ikke ovenfor nævnte dele af hovedet	1	1
Hals, herunder hvirvelsøjle og halshvirvler	2	2
Andre, ikke ovenfor nævnte dele af halsen	0	0
Ryg, herunder hvirvelsøjle og ryghvirvler	19	16
Andre, ikke ovenfor nævnte dele af ryggen	4	7
Brystkasse og ribben, herunder led og skulderblade	2	3
Brystområdet, herunder organer	1	0
Bækken- og bugområdet, herunder organer	1	0
Skader på flere dele af kroppen	0	0
Andre, ikke ovenfor nævnte dele af kroppen	1	0
Skulder og skulderled	13	8
Arm, herunder albue	8	6
Hånd	2	2
Finger (fingre)	8	13
Håndled	3	1
Skader på flere dele af overkroppens lemmer	0	3
Andre, ikke ovenfor nævnte dele af over-kroppens lemmer	0	1
Hofte og hoftelid	2	0
Ben, herunder knæ	9	14
Ankel	0	2
Fod	4	2
Tå /tæer	2	1
Skader på flere dele af underkroppens lemmer.	0	2
Andre, ikke ovenfor nævnte dele af under-kroppens lemmer	0	1
Hele legemet (systemisk påvirkning)	1	0
Skader på flere dele af legemet	20	20
Skader på andre, ikke ovenfor nævnte dele af legemet	15	0

Skadet del af legemet:	2008	2007
Skader på flere dele af legemet, incl. chok, psykisk traume (stress, trusler, mobning, psykisk)	2	3
I alt	133	122
*Briller, kontaktlinser og lignende	14	-

* Brilleskader indberettes ikke – disse behandles internt i kommunen. Der forelægger ikke tal for 2007

Skadens art:	2008	2007
Overfladiske skader	8	18
Åbne sår	11	6
Andre former for sår/overfladiske skader	4	4
Lukkede brud	3	3
Andre former for knoglebrud	1	0
Luksation og subluksation	1	2
Forstuvninger og forstrækninger	39	51
Andre former for luksation, forstuvninger og forstrækninger	7	11
Traumatisk amputation (tab af legemsdele)	0	1
Indre skader	0	1
Ætsning (kemisk) Forfrysning	0	1
Akut infektion	2	1
Andre skader, der skyldes lyd, vibrationer og tryk	3	0
Chok som følge af aggression og trusler	10	4
Traumatisk chok	4	0
Andre former for chok	1	1
Andre oplyste skader	23	9
Flere skader	16	9
I alt	133	122

Bemærkninger

Forholdet mellem 2007 og 2008 er 11 flere indberettede skader i 2008, hvilket vi har haft en forventning om, da vi har kunnet mærke den øgede fokus på indberetning af arbejdsulykker.

Brønderslev Kommunes skadesfrekvens hos forsikringsselskabet var 4,94% i 2008. Gennemsnittet for kommuner, der benytter sig af samme selskab, er 5,7%. Det betyder, at Brønderslev Kommune har anmeldt færre skader end gennemsnittet, men ikke nødvendigvis at vi har færre reelle skader end gennemsnittet.

Forsikringsselskabets sundhedsafdeling er efter gennemgang af Brønderslev Kommunes skadesforløb kommet med anbefalingen, at Brønderslev Kommune retter et øget fokus på personforflytning og personhåndtering samt fysisk og psykisk vold med henblik på forebyggelse af disse skadesårsager.

Fokus kan bl.a. bestå i at arbejde systematisk med sikkerhedskulturen på arbejdspladserne, på at vurdere om forflytningspraksis fungerer optimalt, om forebyggelse af fysisk og psykisk vold kan intensiveres samt på at skærpe procedurerne i forbindelse med at registrere og analysere fysisk uheld, nærved ulykker og arbejdsskader generelt.

Brønderslev Kommune har sat fokus på overordnede politikker vedrørende Vold, trusler og psykisk vold. Der er på Handicap- og Psykiatriområdet udarbejdet en vejledende pjece, som blev godkendt på MED organisationen i 2008. På de øvrige områder arbejdes der i øjeblikket på pjecer i MED organisationen.

Der er ligeledes øget fokus på det psykiske arbejdsmiljø, hvor der bl.a. udarbejdes Arbejdspladsvurderinger - APV, der kortlægger det psykiske arbejdsmiljø på de enkelte arbejdspladser. I personale ABCen lægges der op til at det psykiske arbejdsmiljø efter kortlægningen tages op til debat i de enkelte afdelinger. Dette for bl.a. at forhindre psykisk nedslidning og stres.

8 Generelt

På personaleområdet var der specielt i 2007 mange opgaver som følge af kommunesammenlægningen den 1. januar 2007.

Det var ”den første gang” for mange personaleopgaver, - på trods af, at opgaverne var løst i de gamle kommuner, Amt og i Staten mange gange tidligere.

Mange strukturer skulle finde sin plads og arbejdsform.

8.1 Ledelsesstruktur

I 2006 blev ledelsesstrukturen i Brønderslev Kommune lagt fast for så vidt angår ledere på niveau 1, 2 og 3. De pågældende stillinger var blevet besat efter interessetilkendegivelse og efterfølgende ansættelsesinterviews.

Brønderslev Kommunes **forretningsledelse** bestod ved udgangen af 2008 af 7 medlemmer (niveau 1 og 2):

- Kommunaldirektør
- Direktør for Fagenheden Børn og Kultur
- Direktør for Fagenheden Sundhed, omsorg og beskæftigelse
- Direktør for Fagenheden Teknik og Miljø
- Chef for Staben for Service (vicekommunaldirektør)
- Chef for Staben for Økonomi og IT
- Chef for Organisation og Personale

Herudover var der ved udgangen af 2008 ansat **ledere/stedfortrædere** for følgende sektorområder (niveau 3):

Børn og Kultur

- Leder af FAS (Faglig og Administrativ Support)
- Skolechef
- Leder af Daginstitutionsområdet
- Leder af PPR
- Leder af Børne- og Familieafdelingen

Sundhed, omsorg og Beskæftigelse

- Leder af FAS
- Leder af Socialcentret
- Leder af Visitationen
- Leder af Pilotjobcentret
- Leder af Handicapområdet

- Leder af Psykiatriområdet
- Leder af Sundhedsområdet
- Leder af Ældreområdet

Teknik og Forsyning

- Leder af FAS
- Leder af Byggeri, planer, veje og trafik
- Leder af Miljø, vand og natur
- Leder af Bygninger og Beredskab
- Leder af Vej og Park

Staben for Service

- Stedfortræder / Leder af Fællessekretariatet
- Leder af Borgerservice

Staben for Økonomi og IT

- Leder af Center for Økonomi
- Leder af Center for IT

Staben for Organisation og Personale

- Stedfortræder / HR-konsulent

I løbet af 2007 og 2008 er der sket følgende organisationsændringer.

- Den 1. november 2007 blev Brønderslev Forsyning A/S stiftet og omfatter herefter de kommunale forsyningsvirksomheder. Lederen af FAS, der hidtil havde varetaget såvel ledelse af FAS som Forsyningen blev sammen med det øvrige personale overført til Brønderslev Forsyning A/S.
- Det var forudsat, at der skulle være en selvstændig stab for Udvikling og Planlægning. Chefen opsagde i midlertidig sin stilling inden kommunesammenlægningen. Den overordnede ledelse af staben blev herefter overgivet til kommunaldirektøren, og der blev ansat en daglig koordinator. Ved budgetlægningen for 2009 blev det besluttet at nedlægge såvel koordinatorstillingen som 3 andre stillinger i staben.
- Der var ligeledes oprettet en afdeling for Kultur og Fritid. Ved budgetlægningen for 2009 blev stillingen som leder af Fritid og Kultur nedlagt. Lederne af Biblioteket, Musikskolen og Ungdomsskolen fik herefter direkte reference til direktøren for Børn og Kultur.

Ovennævnte ledere udgjorde ved udgangen af 2008 **Lederforum**.

Forsamlingen af alle ledere (ca. 130) ved Brønderslev Kommune, incl.niveau 4 og 5, mødes i ”**Kvartalsledermøder**”.

Herudover er der regelmæssige møder for ledere sektorvis, og der er også ved at danne sig netværk såvel mellem ledere fra samme serviceområde som på tværs af serviceområder.

8.2 MED-struktur, tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter

Den 24. januar 2007 blev ”Lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse i Brønderslev Kommune” underskrevet.

Resultatet var et produkt af en række konstruktive møder i Forhandlingsudvalget, der bestod af 3 repræsentanter fra ledelsen og 8 repræsentanter fra de faglige organisationer.

Strukturen kom til at bestå af Hovedudvalgt, 4 MED-udvalg for henholdsvis Administrationen samt fagenhederne Børn og Kultur, Sundhed, Omsorg og Beskæftigelse samt Teknik og Forsyning, senere Teknik og Miljø. Herudover fik vi 9 Sektorudvalg samt en række Lokaludvalg.

Da alle nyvalg var foretaget i sommeren 2007 bestod MED-organisationen af ca. 150 medlemmer excl. lokaludvalg.

Som en del af den lokale aftale blev det besluttet at gennemføre MED-uddannelse for samtlige, der fik sæde i et organ i MED-strukturen. I 2008 blev der skabt økonomisk grundlag for at gennemføre uddannelsen, som herefter blev planlagt til gennemførelse i 2009 og 2010.

Ved udgangen af 2008 var strukturen funktionsdygtig, men der arbejdes stadig på at få alle udvalg til at fungere optimalt. Det gælder specielt nogle af Sektorudvalgene. Der skal også fortsat arbejdes på at få fælles forståelse for strukturen.

I første halvdel af 2007 blev der også foretaget mange nyvalg af tillidsrepræsentanter, tilpasset den struktur, der var en følge af fusionen.

Ved udgangen af 2008 var der anmeldt ca. 100 tillidsrepræsentanter.

Der er valgt fællestillidsrepræsentanter på en række områder. Heraf er 5 fællestillidsrepræsentanter fuldtidsfrikøbt.

Der er skabt mulighed for, at alle tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter har IT-adgang.

8.3 Implementering af værdier

Siden 1. januar 2007 er der som forudsat arbejdet med implementering af indholdet af værdihjulene: Bærende værdier og Ledelsesværdier. Kerneværdierne er: En attraktiv arbejdsplads, en udviklingsorienteret arbejdsplads og en trivselsskabende arbejdsplads.

Implementeringer er sket i MED-organisationen, TR-grupper, Lederfora og ved lokale personalemøder.

Det har været nødvendigt hele tiden at have fokus på processen – både fra lederside og tillidsvalgte.

Arbejdet er fortsat prioriteret i HR Strategien.

Det er opfattelsen, at den Personale ABC, der lå færdig ved sammenlægningen, har været et godt arbejdsgrundlag for ledere, medarbejdere og ikke mindst personalekonsulenter.

Personale ABC er tilgængelig på kommunens intranet, og i 2008 blev det muligt via en særlig adgangskode at slå op i ABC'en selvom man ikke er koblet på kommunens net.

8.4 HR Strategi

Hen over sommeren 2008 blev der udviklet en HR Strategi, hvor Økonomiudvalget, Forretningsledelsen og andre ledere i organisationen blev interviewet ud fra en overordnet spørgeramme.

Formålet med en HR Strategi er at skabe et styringsværktøj, som dels er med til at støtte op om den overordnede målsætning og værdigrundlaget i Brønderslev Kommune, men også er med til at støtte op om de udfordringer, som dele af organisationen står overfor.

Det betyder, at HR Strategien er en overordnet plan for, hvordan organisationen skal imødegå de indsatsområder, som er med i HR Strategien, ligesom HR Strategien tager udgangspunkt i fremadrettede aktiviteter for en samlet kommune.

I interviewene kom der forskellige temaer i spil, som overordnet kunne samles i følgende overskrifter:

1. Ledelsesudvikling
2. Organisationsudvikling
3. Medarbejderudvikling
4. Tiltrækning og fastholdelse

Til hver af overskrifterne blev der sat mål og aktiviteter på, som blev startet op umiddelbart efter godkendelse af HR Strategien.

Nærmere om temaerne fremgår under andre overskrifter.

8.5 Lønforhandlinger 2007 og 2008

I løbet af første kvartal af 2007 blev der gennemført forhandlinger om den lønmæssige indplacering for lederne, hvis stillingsindhold var blevet ændret som følge af den nye struktur.

Pr. 1. april 2007 var der såvel nye midler som (beskedne) tilbagefaldsmidler til forhandling for de fleste overenskomstgrupper. En organisation foreslog, at disse midler blev fordelt med lige beløb til alle. På trods af, at det ikke er hensigten med Lokal Løndannelse blev det på grund af arbejdspress i hele organisationen besluttet, at foreslå denne løsning til organisationerne. Vi indgik aftale herom med en række organisationer. Andre organisationer forhandlede vi med ”helt efter bogen”.

Overenskomst 2008 tilførte ikke nye lønmidler i 2008, men der er gennemført forhandlinger om tilbagefaldsmidler på nogle arbejdspladser.

I henhold til ”Aftale om løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen” bevarede alle ansatte deres løn, incl. lønstigninger, uanset ændringer i funktioner ved reformen indtil 1.april 2008.

Alle ledere blev i den forbindelse anmodet om at gennemgå lønsammensætningen for den enkelte leder/medarbejder med henblik på en afklaring af, om funktionslønnen passer til nuværende job. Denne øvelse gav kun anledning til ganske få korrektioner.

8.6 Overenskomst 2008 – langvarig konflikt i Brønderslev.

Overenskomst 2008 kom i hus efter mange forhandlinger og for nogle overenskomsters vedkommende først efter forhandlinger i Forligsinstitutionen.

I Brønderslev Kommune blev der varslet strejke for samtlige sygeplejersker og for SOSU-personale på 6 plejecentre. Strejken kom for SOSU-personalets vedkommende til at løbe fra 16. april til 6. maj. Sygeplejerskerne strejkede fra 16. april til 15. juni.

På det administrative plan betød det, at der skulle indgås aftaler om nødberedskab, ekstraopgaver i forbindelse med udbetaling af løn samt mange spørgsmål fra ledere og medarbejdere.

Under hele forløbet var der et konstruktivt samarbejde med de faglige organisationer.

En varslet strejke og lockout på Børnepasningsområdet blev afværget i sidste øjeblik.

Det er opfattelsen fra såvel arbejdsgiverside som arbejdstager side, at det blev et overenskomstresultat, der blev noget højere end ved tidligere overenskomstforhandlinger.

Overenskomsterne blev for de flestes vedkommende underskrevet i løbet af efteråret, men en del var ikke modtaget ved udgangen af 2008. Mange elementer i overenskomsterne har dog først virkning fra 1. april 2009.

8.7 Udmøntning lokalt af Trepartsaftalerne og Rammeaftaler efter Overenskomst 2008

I sommeren 2007 indgik KL, Danske Regioner og regeringen 2 trepartsaftaler, den ene med LO og AC og den anden med FTF. Aftalerne påvirkede overenskomstforhandlin-

gerne på den måde, at en række af initiativernes konkrete udmøntning skulle fastlægges i forbindelse med overenskomstforhandlingerne.

Følgende elementer kan nævnes, idet nogle af elementerne først iværksættes i 2009 eller senere:

1. Ret til anerkendt lederuddannelse på diplomniveau
2. Voksenelevløn
3. Øget optag af elever på SOSU-uddannelsen med 11 elever årligt
4. Pædagogisk Assistent Uddannelse (PAU)
5. Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal.
6. Rammeaftale om seniorpolitik
7. Aftale om kompetenceudvikling
8. Ret til årlig MUS
9. Trivselsmålinger
10. Masteruddannelse
11. Ledelseevaluering (bør)

8.8 Diverse vedr. arbejdsmiljø

I tilbageblik huskes 2007 som en tid, hvor den daglige drift, og besvarelse af spørgsmål som ”Hvordan gør vi det nu?” fyldte meget.

Hertil kom, at i tiden umiddelbart efter kommunesammenlægningen fik først alle skoler og senere ældreinstitutionerne besøg af Arbejdstilsynet.

Det udløste en lang række påbud vedr. bygningsmæssige mangler, hvor udbedringen gjorde et stort indhug i de midler, der var afsat på budgettet til bygningsvedligeholdelse.

Brønderslev Kommune fik også enkelte påbud fra Arbejdstilsynet vedrørende det psykiske arbejdsmiljø. Disse fik konsulenthjælp enten fra eget HR-team eller ved køb af konsulent udefra.

Derudover blev der også af egen drift gennemført konflikthåndtering med hjælp fra HR-teamet. Heraf enkelte udløst af kommunesammenlægningen.

HR-teamet har ydet faglig sparring, coaching, supervision, både i forhold til ledere, ledergrupper, enkelte medarbejdere og medarbejdergrupper.

Som det fremgår af Redegørelsens afsnit om fravær er sygefraværet stigende. Det er nærliggende at antage, at det stigende sygefravær har sammenhæng til usikkerhed om arbejdsforholdene (indhold i arbejdet, tilpasning af serviceniveauer, nye kolleger, ny leder, o.s.v.) i forbindelse med kommunesammenlægningen.

For at mindske risikoen har spørgsmålet om stress og mistrivsel været et fast punkt på MED-møderne. Den ledelsesmæssige udmelding har herunder været, at det er ledelsens opgave og ansvar at foretage prioritering af opgaverne.

På det forebyggende plan er følgende gennemført

- Kloakkurser
- Udarbejdelse af brugsanvisninger til rengøringsområdet
- Udarbejdelse af vejledning vedrørende vold og trusler for Handicapområdet
- Udarbejdelse af vejledning vedrørende vold og trusler på Psykiatriområdet
- Organisering af forflytningsvejleder opgaverne
- Gennemgang af legestuer for dagplejebørn, generelt og specielt om pusleborde (mulighed for at hæve/sænke)
- Forberedelse af tilbud om lægeundersøgelse af alle med natarbejde
- Samarbejde mellem Hjørring, Frederikshavn og Brønderslev Kommuner om ArbejdsPladsBrugsanvisninger (APB)

Der er gennemført Arbejdsmiljøuddannelse for 2 hold.

Det bemærkes, at der har været vakance på Sikkerhedslederstillingerne.

8.9 Andre lokale initiativer

Den individuelle ledelsesudvikling har dels været bygget op om med faglige kurser om MUS, GRUS, Personalejura og Ny Leder (introduktion). Der er gennemført MUS for 12 deltagere, GRUS for 36 deltagere, Personalejura for 22 deltagere og Ny Leder for 20 deltagere.

Til opstart i januar 2009 er der – som forudsat i HR Strategien og ved Trepartsforhandlingerne - planlagt afholdelse af moduler til Diplomuddannelse i Ledelse (DIL). Her

ved imødekommes kravet fra trepartsforhandlingerne om diplomuddannelse til ledere, og der er mulighed for at arbejde målrettet med temaet ”Det personlige lederskab”, som er et af temaerne under lederudvikling i HR Strategien.

Brønderslev Kommune har indledt samarbejde med UCN som udbyder på følgende forudsætninger.

1. Brønderslev Kommune vil have optimal indflydelse på struktur, indhold, litteratur, form m.m.
2. Uddannelsen skal være kompetencegivende og dermed leve op til læseplanerne for DIL
3. Uddannelsen skal være praksisorienteret og forankret i hverdagen via ledernes personlige udviklingsmål.

I den generelle ledelsesudvikling har følgende temaer været i spil: Fælles forståelse af sprog for ledelse, fælles kultur og værdier, fra drift til udvikling og strategisk ledelse.

Der er arbejdet med temaerne i de 2 lederfora – Lederforum og Kvartalsledermødet. Der er gennemført temadage i begge fora, og arbejdet fortsætter i 2009.

Ved budgetopfølgningen den 30. juni 2008 forventedes en budgetoverskridelse på 20 – 22 mio. kr., hvis der blev fortsat med uændret forbrug. Det medførte at Økonomiudvalget besluttede, at alle **vakante stillinger skulle overvejes i Økonomiudvalget** med henblik på politisk vurdering af, hvorvidt stillingerne skulle genbesættes. Det gav nogen uro i organisationen, og medarbejdersiden bad om en undersøgelse af, hvorvidt ”ansættelsestoppet” ville få betydning for sygdomsmønstret hos medarbejderne. Ordningen blev dog ophævet igen umiddelbart efter sommerferien.

I begyndelsen af 2007 gav Brønderslev Kommune mulighed for, at medarbejderne via en bruttolønsordning kunne købe PC, net opkobling og telefoni. Den mulighed var der ved udgangen af 2008 var ca.400 medarbejdere tilsluttet.

Ordningen har medført meget administrativt arbejde.

8.10 Brug af Garudas profilværktøj.

Det er forudsat, at ansøgere, der indkaldes til ansættelsesinterview til lederstillinger, gennemgår en test som supplement til den personlige samtale.

I begyndelsen af 2007 fik vi en HR-konsulent certificeret til at gennemføre Garudas profilanalyser.

Analyserne siger – populært udtrykt - noget om den enkelte persons Hoved (struktur), Hjerte (samarbejdsrelationer) og Ben (drive). Ansøgerne besvarer over mail 360 spørgsmål, som herefter bearbejdes elektronisk. HR-konsulenten gennemgår resultatet med ansøgeren. Såvel resultat som ansøgerens bemærkninger hertil forelægges ansættelsesudvalget til at indgå i beslutningsprocessen.

Tilbagemeldinger fra såvel ansøgere som ansættelsesudvalg har været meget positive. Ansøgere har været positivt overraskede over testens troværdighed og etikken og atmosfæren i forbindelse med tilbage melding. Tilsvarende har ansættelsesudvalgene meldt tilbage, at resultatet bl.a. har givet grundlag for at stille mere kvalificerede spørgsmål og i det hele taget forbedret bedømmelsesgrundlaget.

Ledere, der har stiftet bekendtskab med værktøjet ved rekruttering, har efterfølgende ønsket testen udført i egen organisation, for derefter at bruge resultatet til ledergruppens eller en personalegruppens udvikling af samarbejdsrelationer. Også i de situationer har der været stor tilfredshed.