

Personalebarometer 2019

Rødovre Kommune



"Juletræsgrunden" med tulipaner ved Roskildevej

Personalebarometer 2019

Indholdsfortegnelse

Forord.....	3
Fokusområde: Attraktive og sunde arbejdspladser	4
Sundhedsordningen	4
Hvordan blev sundhedsordningen benyttet i 2019	4
Ny strategi og udbud.....	4
Psykologordning	5
Sundhedsambassadøruddannelsen	5
DHL.....	6
Bike & Run.....	6
Krænkende adfærd – APV-målingen.....	6
Fokusområde: Social kapital.....	8
Social kapital – resultater af måling i 2019	8
Social kapital i ledergrupper	10
Arbejds miljøseminarer og arbejdsmiljøkonference	10
Nedbringelse af sygefravær – nye statistikker, kort status på året og måltal og Bund 20.....	11
Arbejdsulykker.....	12
Fokusområde: Strategisk kompetenceudvikling	13
Puljen til strategisk kompetenceudvikling.....	13
Tværgående kompetenceudviklingsforløb for hele organisationen.....	13
Personale i tal	14
Ansatte med ikke-vestlig herkomst.....	14
Medarbejdernes alder og køn	16
Fuldtids- og deltidsansatte	19
Lønudvikling.....	21
Andel af lokal løn	22
Personaleomsætning.....	22
Arbejdsulykker.....	24
Der er ingen nemme løsninger	25
Seniorjob.....	25
Praktikplads-AUB.....	26

Forord

I Personalebarometer 2019 giver Personale & Udvikling et tilbageblik på året, der er gået, i forhold til tiltag på HR-området.

Personalebarometeret er bygget op omkring HR-strategien og de tre fokusområder: Attraktive og sunde arbejdspladser, Social kapital og Strategisk kompetenceudvikling.

Igennem disse tre fokusområder vil læseren få indsigt i hvilke tiltag, der i 2019 er blevet iværksat eller fortsat arbejdes med for at være en arbejdsplads med et stærkt fællesskab og høj social kapital for at kunne servicere kommunens borgere og brugere bedst muligt.

Læseren kan bl.a. få indblik i, hvad sundhedsordningen indeholder, og hvilke initiativer der fortsat arbejdes med for at nedbringe sygefraværet og øge trivslen for medarbejderne.

Resultaterne af social kapital målingen for 2019 vises. Direktionen og Hovedudvalget har et fortsat ønske om at flytte fokus fra sygefravær til social kapital (tillid, retfærdighed og samarbejde), som måles årligt.

Kommunalbestyrelsens mål for 2019 var fortsat et samlet sygefravær på max. 4,5 %, men det har desværre vist sig, at sygefraværet er steget fra 2018 til 2019. Læseren kan derfor læse mere om hvilke initiativer, der er iværksat for at nedbringe sygefraværet i Rødovre Kommune.

Temaerne på de årlige arbejdsmiljøseminarer var mental sundhed og social kapital. Det er den lokale TRIO (leder, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentant), som skal løfte opgaven med social kapital og derfor var alle indbudt.

I 2019 er der udarbejdet et udkast til ny HR-strategi. Strategien er blevet til som et produkt af en drøftelse i forvaltningernes Fælles-MED om, hvad der er organisationens behov og udfordringer med udgangspunkt i lokale data om arbejdspladsernes personaleressourcer og arbejdsmarkedets udvikling. På den måde sikres, at de HR-indsatser, som igangsættes, er et udtryk for, hvad organisationen har brug for.

Det var i første omgang forventet, at HR-strategien ville blive godkendt i foråret 2020, men grundet Corona situationen er godkendelsen fremrykket.

Personalebarometeret afsluttes med afsnittet Personale i tal, som bl.a. giver nogle faktuelle oplysninger om antal medarbejdere fordelt på alder og køn, fuldtids- og deltidsansættelser, lønudvikling, personaleomsætning og arbejdsulykker.

God læselyst.

Personale & Udvikling

Fokusområde: Attraktive og sunde arbejdspladser

Sundhedsordningen

I de kommende afsnit kan du læse om, hvordan sundhedsordningen er blevet benyttet i 2019. Sundhedsordningen har fokus på at nedbringe sygefraværet og øge den fysiske og mentale trivsel for medarbejderne og indeholder forskellige tilbud, f.eks. fysioterapeutisk behandling, psykologordning, udarbejdelse af sundhedsprofil, træning i forbindelse med arbejdsrelaterede gener m.m.

I 2014 kom sundhedsordningen på Facebook. Der er indtil videre 515 personer, som følger siden, hvor der bl.a. er opslag om kommende arrangementer og indsatser, nyheder, tilbud fra sundhedsordningen samt viden og inspiration om sund livsstil. Sundhedsordningen kan følges på:

www.facebook.com/sundhedsordningen.

Hvordan blev sundhedsordningen benyttet i 2019

I 2019 var 629 medarbejdere forbi en af vores klinikker til enten fysioterapeutisk behandling, massage, zoneterapi, kiropraktik eller for at få udarbejdet en individuel sundhedsprofil. Det svarer til 18,7 % af medarbejderne og er en stigning på 84 medarbejdere i forhold til 2018.

Nakke og skulder er fortsat den største årsag til behandling, og 26,4 % angiver denne årsag til besøg i klinikkerne. Derudover er arme og lænderyg med henholdsvis 21,9 % og 20,8 % også væsentlige årsager til behandling.

Der har de seneste år været stor interesse for og efterspørgsel på yogahold, som i 2018 resulterede i et eksperiment med at oprette åbne fælleshold på tværs af kommunens arbejdspladser. Dette har været en stor succes, og i 2019 blev dette tilbud gjort mere permanent, og formen blev ændret til et drop-in hold.

Det betyder, at man ikke behøver at tilmelde sig, men bare møder op. Og det gør i gennemsnit 15 medarbejdere hver onsdag, og tilbagemeldingerne er meget positive. Fra april 2020 indgår Rødovre Kommune aftale med en ny sundhedsleverandør hvilket betyder, at træning som blandt andet yoga, som vi kender det i dag, afløses af andre muligheder

Ud over drop-in yoga er der afholdt 4 yogahold ude på arbejdspladserne samt 4 workshops, som fordeler sig på 3 ergonomitjek og 1 sundhedsprofilworkshop.

Ny strategi og udbud

I 2018 vedtog styregruppen for sundhedsordningen en ny strategi, som har endnu større fokus på forebyggelse og sundhedsfremme. Strategien understøtter et ønske om at tage ansvar som arbejdsgiver og sikre, at medarbejderne kan udføre deres kerneopgave i den tid, de er på arbejdsmarkedet uden at blive nedslidt fysisk og mentalt.

Med strategien ønskes det at øge fokus på at integrere sundhed i medarbejdernes hverdag med differentierede indsatser, der anerkender et forskelligt behov.

For at leve op til dette ønske kræver det en nytænkning og omstrukturering af den nuværende sundhedsordning, hvilket kommer til udtryk i det udbudsmateriale, der skal danne grundlag for en ny kontrakt med en sundhedsudbyder, når vores nuværende kontrakt med Falck Healthcare udløber pr. 31. marts 2020.

Grundelementerne i ordningen vil forblive de samme, men fordelingen af behandlingstid kontra forebyggende arbejde vil over tid ændres, så fysioterapeuterne vil bruge mere tid på både individuel forebyggelse såvel som forebyggende tiltag ude på arbejdspladserne for eksempel ved at hjælpe specifikke grupper til at undgå nedslidning. Indsatserne ude på arbejdspladserne vil fremover blive mere differentierede og tilpasset de forskellige arbejdspladser og deres løsning af kerneopgaven. Med dette er håbet, at ressourcerne i sundhedsordningen kommer endnu flere medarbejdere til gode, og at der sættes ind inden medarbejderne generes af smerter og begyndende nedslidning.

Udbudsmaterialet til den nye ordning blev offentliggjort lige før jul 2019, og en ny kontrakt ligger klar pr. 1. april 2020 med PrimaCare i et samarbejde med Rødovre Fysioterapi og Træning. Informationer om den nye ordning kan findes på RK-Intra, så snart disse er klar.

Psykologordning

Medarbejdere i Rødovre Kommune har mulighed for at få psykologhjælp, hvis de har været ude for en alvorlig arbejdsrelateret hændelse (f.eks. arbejdsulykke, arbejdsrelaterede pludselig dødsfald, vold, overfald og trusler) eller har arbejdsrelaterede trivselsproblemer (for eksempel stress, funktionsproblemer, samarbejdsproblemer, mobning og chikane). Medarbejderen kan få op til 8 konsultationer, som finansieres 50/50 mellem sundhedsordningen og medarbejderens arbejdsplads.

Medarbejderen kan vælge at afslutte psykologforløbet med en trepartssamtale. Treparsamtalen er et tilbud om en enkelt samtale mellem medarbejderen, den nærmeste leder og en psykolog. Samtalen har til hensigt at sikre, at medarbejderen og lederen får lagt en plan for, hvordan problemstillingen bedst kan håndteres på arbejdspladsen efterfølgende.

I 2019 har der i alt været 140 sager, hvilket er 19 flere end i 2018. Ikke overraskende relaterer størstedelen (41,4 %) sig til stress og udmattelse, men også funktionsproblemer og voldsomme hændelser fylder en stadig større del med henholdsvis 20 % og 22,9 %. Specielt stigningen i voldsomme hændelser har givet anledning til i samarbejde med Falcks organisationspsykolog at afvikle kurser i, hvordan man håndterer denne problemstilling, både som kollegialt fællesskab og som enkelt individ i selve situationen.

Med et stadigt stigende antal psykologsager er den mentale sundhed også i fokus, og der arbejdes på at indarbejde endnu mere mental sundhedsfremme i organisationen.

Sundhedsambassadøruddannelsen

Det store netværk af sundhedsambassadører i Rødovre Kommune tæller 120 medarbejdere og ledere. Til fælles har de interessen for og lysten til at skabe rammer og muligheder for en sundere arbejdsdag for dem selv og deres kollegaer.

Sundhedsambassadørernes rolle har hidtil været at sætte sundhed på dagsordenen på deres arbejdsplads, men måden, hvorpå de har gjort dette, har været meget op til den enkelte. Denne uspecifikke opgave har for mange gjort sundhedsambassadørens rolle udfordrende at udfylde. Derfor har sundhedsambassadørerne også fået ekstra fokus i den nye strategi for sundhedsordningen, hvor der er et ønske om at styrke netværket og bruge det mere aktivt i arbejdet med sundhed, arbejdsmiljø og social kapital på arbejdspladserne. Der vil derfor i den kommende tid blive undersøgt og afprøvet nye måder at bringe netværket i spil.

DHL

DHL-stafetten er en tilbagevendende begivenhed den sidste onsdag i august, som arrangeres af Rødovre Kommune, Personaleforeningen i Rødovre Kommune (PIRK) samt Rødovre Kommunale Sportsklub (RKS).

I 2019 var ikke mindre end 18 løbehold og 12 gå-hold tilmeldt stafetten. Omkring 160 deltagere, heppere og hjælpere var i alt samlet omkring arrangementet.

Falck Healthcare var traditionen tro i Rødovre Kommunes telt og gav massage til de løbere, der ønskede det.

Efter de sidste løbere var kommet i mål, sluttede aftenen af med en buffet.

Bike & Run

Trods færre tilmeldinger til årets Bike & Run var stemningen helt i top en mandag aften i juni måned på Vestvolden. Rødovre Kommune var repræsenteret ved 5 hold mod 12 hold i 2018. Ét hold gjorde sig særligt bemærket ved en flot 5. plads i mix-rækken.

Bike & Run er en firmastafet arrangeret af Dansk Firmaidræt, hvor et hold består af både løbere og cyklister. Herved er håbet, at flere har lyst til og mod på at deltage og opleve det fællesskab og sammenhold, der skabes ved at gennemføre stafetten sammen.

Sundhedsordningen tror på, at sammenhold og samarbejde uden for arbejdspladsens normale rammer er med til at påvirke arbejdsmiljøet og sundheden positivt i hverdagen.

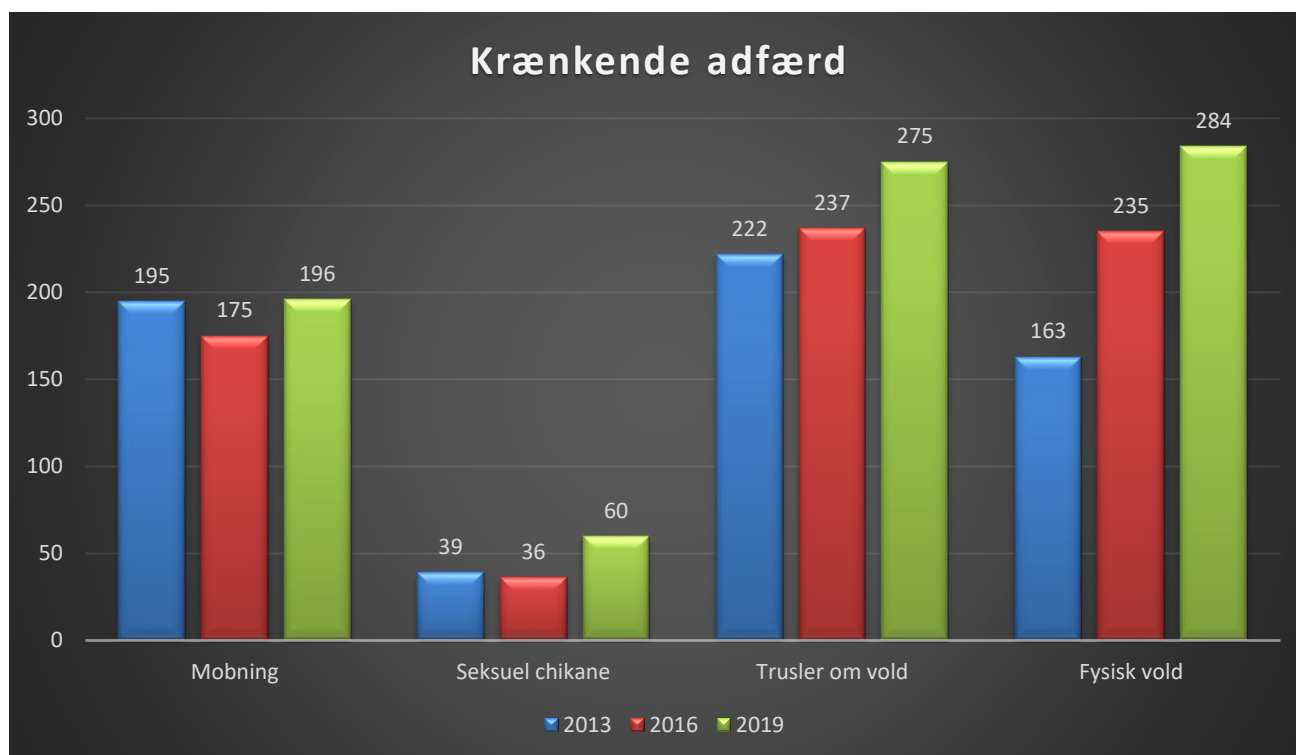
Sundhedsordningen håber derfor, at endnu flere vil tilmelde sig Bike & Run i 2020, som afholdes den 8. juni 2020 på Vestvolden i Rødovre.

Krænkende adfærd – APV-målingen

I forbindelse med APV-målingen blev alle medarbejdere spurgt, om de inden for det seneste år har oplevet krænkende adfærd fra enten borger, kolleger eller leder. Der var også mulighed for at svare "Ønsker ikke at svare".

Krænkende adfærd er en samlet betegnelse for hændelser, hvor medarbejderen har oplevet enten mobning, seksuel chikane, trusler om vold eller fysisk vold.

Herunder ses tallene fra målingen i 2019 samt de to foregående målinger i 2013 og 2016.



Tallene viser, at der fra 2016 til 2019 er sket en stigning på alle former for krænkende adfærd.

I forhold til seksuel chikane er der inden for Ældre- og Handicapområdet sket en stigning fra 20 i 2016 til 36 i 2019.

Med hensyn til trusler om vold og fysisk vold tegner skoleområdet sig for den største stigning. I 2016 svarede 74 medarbejdere på skoleområdet, at de havde været udsat for trusler om vold inden for det seneste år. I 2019 var tallet 129. Stigningen inden for fysisk vold var 93 i 2016 og 157 i 2019.

Episoder med krænkende adfærd kræver strakshandling. De respektive område-MED har løbende fokus på krænkende adfærd og ser ligeledes på den fremadrettede forebyggelse.

Statistikkerne har været behandlet i HOU's arbejdsmiljøgruppe, som kunne bekræfte stigningerne.

Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) måler årligt krænkende adfærd i forbindelse med undersøgelsen Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2012 – 2020.

Heraf fremgår det, at der er sket en mindre stigning i antallet af episoder, hvor medarbejdere havde oplevet seksuel chikane. I 2012 tilkendegav 2,8 % af medarbejderne i alle brancher, at de inden for det seneste år havde oplevet seksuel chikane. Tallet var i 2016 steget til 3,7 %. Det er specielt omsorgsmedarbejdere på plejehjem, hospitaler og bosteder som er de mest udsatte, når det gælder seksuel chikane.

Tilsvarende viser undersøgelsen, at stigningen på skoleområdet vedrørende episoder med trusler og vold også gælder på landsplan. I 2012 oplevede 13 % af lærerne at have været udsat for trusler inden for det

seneste år. I 2018 var tallet 20,2 %. Næsten identisk havde 15,9 % af lærerne oplevet fysisk vold i 2012. I 2018 var tallet 20,9 %.

Fokusområde: Social kapital

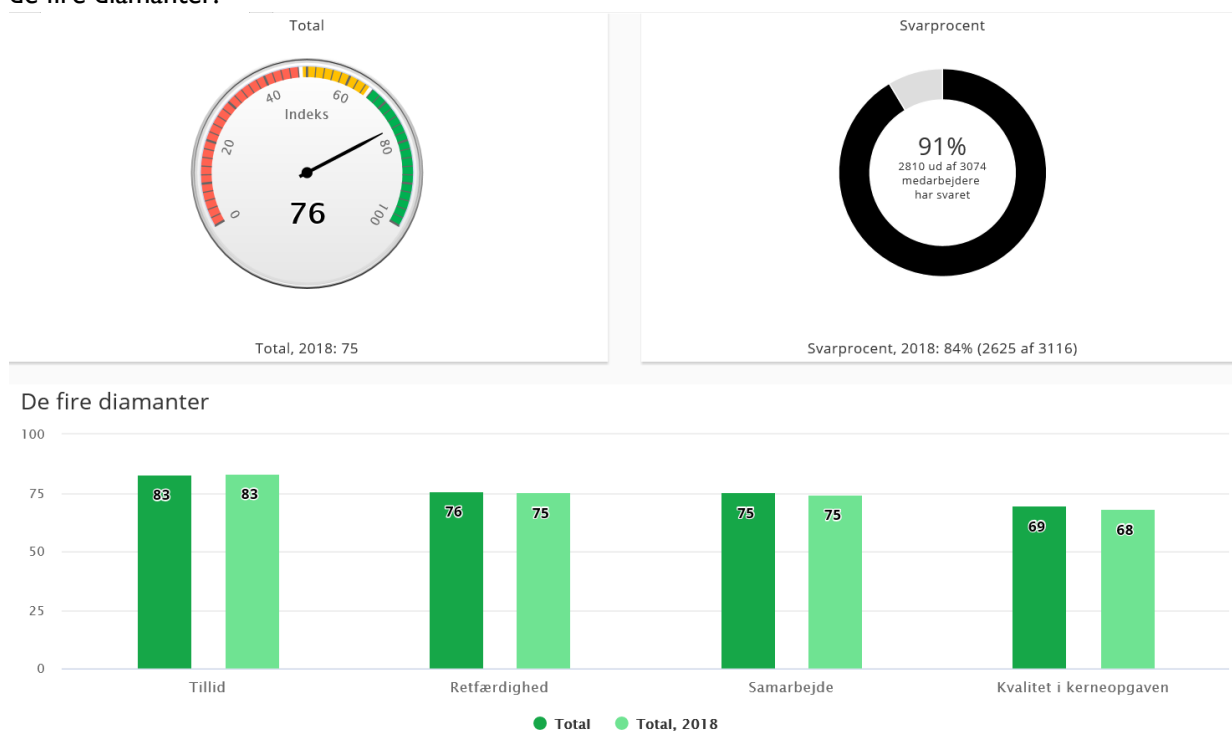
Social kapital – resultater af måling i 2019

I 2019 blev der for anden gang afviklet en måling med 14 spørgsmål omhandlende social kapital.

Igen var omdrejningspunktet de fire diamanter: Tillid, retfærdighed, samarbejde og kvalitet i kerneopgaven.

Sidste år var svarprocenten 85%, og denne blev i 2019 overgået med 91%. Så alt tyder på stor opbakning blandt medarbejderne.

Herunder ses de sammenlagte resultater på en indeksskala fra 0-100 for alle 14 spørgsmål samt fordelt på de fire diamanter:



Et resultat mellem 66-83 er i grønt område, hvilket er "godt", og over 83 er "helt i top".

Ligesom sidste år er "Tillid" den diamant, der scorer bedst i målingen med en score på 83.

Tilsvarende ligger "Retfærdighed" med en score på 76 og "Samarbejde" med en score på 75 højt i det grønne område.

Lavest ligger "Kvalitet i kerneopgaven" med en score på 69.

Ses der på de fire diamanter fordelt på forvaltninger, ser resultatet således ud:

	Tillid		Retfærdighed		Samarbejde		Kvalitet i kerneopgaven		Svarprocent	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Børne- og Kulturforvaltningen	83	82	74	74	74	74	65	67	86 %	91 %
Ressource- og Serviceforvaltningen	90	90	82	84	82	84	76	85	92 %	91 %
Social- og Sundhedsforvaltningen	82	82	75	75	73	73	69	81	78 %	90 %
Teknisk Forvaltning	86	86	80	81	80	82	78	79	96 %	97 %

Højdescoren i forhold til svarprocenten var Teknisk forvaltning, hvor den endte på 97%. Herunder ses resultaterne for alle 14 spørgsmål i social kapital målingen:

Spørgsmål:	Indeks, 2019	Indeks, 2018
1. Jeg stoler på, at mine kolleger gør et godt stykke arbejde	85	85
2. Mit forhold til min leder er præget af gensidig respekt og tillid?	85	84
3. Jeg har tillid til de udmeldinger, som kommer fra al ledelse over min leder	79	80
4. Jeg oplever, at arbejdsopgaverne bliver fordelt på en retfærdig måde	72	72
5. Vi er gode - kollegerne imellem - til at løse konflikter?	74	73
6. Jeg kan gå til min leder og få hjælp til at løse konflikter, som jeg ikke selv kan løse?	81	81
7. Vi - kollegerne imellem - siger til hinanden, når vi gør et godt stykke arbejde?	70	70
8. Vi - kolleger og leder – hjælper hinanden med at løse arbejdsopgaverne, når der er behov for det?	78	77
9. Jeg bliver involveret i beslutninger på arbejdspladsen, som har betydning for mine arbejdsopgaver?	72	72
10. Min leder er god til at formidle beslutninger, så de giver mening for mig i mit arbejde?	77	75
11. Jeg anerkendes af min leder for det arbejde, jeg udfører?	79	79
12. Jeg oplever, at jeg og mine kolleger har samme opfattelse af hvilken kvalitet, der skal leveres?	71	70
13. Jeg oplever, at det er muligt at prioritere min tid, så jeg kan leve op til den kvalitet, der skal leveres?	68	67
14. Vi er gode til at bruge kolleger i andre afdelinger/arbejdspladser, når opgaven kræver det?	70	68

Spørgsmål 1 – 3 omhandler tillid, 4 – 6 retfærdighed, 7 – 11 samarbejde og 12 – 14 kvalitet i kerneopgaven.

Generelt er det spørgsmålene vedrørende ”Tillid”, som scorer højest. Det skal dog også bemærkes, at der inden for de tre andre diamanter er sket en fremgang.

I den lave ende ligger stadigvæk de spørgsmål, der vedrører ”Kvalitet i kerneopgaven”.

Derfor var en del af arbejdsmiljøseminaret den 2. september 2019 afsat til at ”klæde” TRIOerne endnu bedre på til at have en konstruktiv dialog med kollegerne på arbejdspladsen om værdien af at anvende kerneopgaven som et dagligt styrings- og prioriteringsværktøj.

Social kapital processen er fortløbende, så næste måling foretages til oktober 2020.

Social kapital i ledergrupper

Siden efteråret 2018 har alle arbejdspladser arbejdet med social kapital.

På samme vis som det er vigtigt at have en tilbagevendende dialog på arbejdspladsen om udviklingen af den sociale kapital, er det vigtigt, at ledergrupperne løbende har dialog om, hvordan samarbejdet i gruppen fungerer.

For ledergrupper er det gruppens fælles formål, der er kerneopgaven og dermed omdrejningspunktet for arbejdet med social kapital. Afklaring af det fælles formål er afgørende for at sikre fælles retning, koordinering og forpligtelse i ledergruppen.

En arbejdsgruppe bestående af ledere fra alle forvaltninger har udarbejdet en drejebog for arbejdet med social kapital i ledergrupper.

Drejebogen fastlægger opgaven og den forventning, som ledere skal have til hinanden i forhold til at styrke den sociale kapital i de ledersammenhænge, de indgår i. Med drejebogen følger også et dialogværktøj og en vejledning med konkrete bud på, hvordan man kan arbejde med opgaven. Den enkelte ledergruppe afgør dog selv, hvordan de vil gå til opgaven.

Arbejdet med social kapital i ledergrupper påbegyndes i 2020.

Arbejdsmiljøseminarer og arbejdsmiljøkonference

Der er afholdt to halvdagsseminarer i 2019.

På det første seminar den 2. maj 2019 var der fokus på mental sundhed. På dagen blev ”Sund kapital kataloget ” præsenteret. Kataloget indeholder en række metoder fordelt på årets 12 måneder, som arbejdspladserne kan anvende til at skabe bedre trivsel og mental sundhed. Dagens oplægsholder var

sociolog Anette Prehn, som talte om at få hjernen som medspiller og tackle indgroede vaner, som forhindrer os i at gøre noget andet, end det vi plejer.

Den 2. september 2019 blev der holdt arbejdsmiljøseminar for alle TRIOer, hvor emnet var at få et godt afsæt for anden runde af social kapital målingen med udgangspunktet i erfaringerne fra første måling. På dagen var der fokus på, hvordan TRIOen kan understøtte drøftelsen om kvalitet i kerneopgaven.

Dagen blev afsluttet med et oplæg af erhvervspsykolog Maja Haslebo, der talte om, at det er vigtigt, at vi ser vores arbejdsplads som et forpligtende arbejdsfælleskab, hvor alt samarbejde handler om at styrke kerneopgaven og spille hinanden gode – både ledere og medarbejdere.

Endelig blev der i samarbejde med Hvidovre Kommune afholdt en heldags arbejdsmiljøkonference, hvor Wellbeing Institute holdt oplæg og gav deltagerne viden om metoder til at undgå følelsesmæssige belastende krav i arbejdet. Dagen indeholdt forskellige workshops med øvelser.

Jan Gintberg afsluttede dagen med et oplæg om trivsel og arbejdsglæde baseret på hans erfaringer fra en lang række besøg på forskellige arbejdspladser rundt omkring i hele Danmark.

På arbejdsmiljøkonferencen deltog i alt 109 ansatte fra Rødovre Kommune.

Nedbringelse af sygefravær – nye statistikker, kort status på året og måltal og Bund 20

Der er fortsat behov for at arbejde med sygefravær, og det har således både været en indsats i 2019 og vil også være det i 2020. I 2019 var sygefraværet for Rødovre Kommune på 4,9 %, hvilket er højere end i 2018, hvor sygefraværet var på 4,8 %. Kommunalbestyrelsens mål var et samlet sygefravær på max. 4,5 % i både 2018 og 2019.

Sygefraværsprocent for forvaltningerne	2017	2018	2019	Måltal
Børne- og Kulturforvaltningen	4,3%	4,8%	5,1%	4,7%
Ressource- og Serviceforvaltningen	3,2%	2,4%	2,3%	2,0%
Social- og Sundhedsforvaltningen	4,4%	5,3%	5,1%	4,7%
Teknisk Forvaltning	4,4%	3,7%	3,6%	3,9%
Rødovre Kommune	4,3%	4,8%	4,9%	4,5%

I januar 2019 besluttede Direktionen, at der fortsat skulle være en fokuseret og målrettet indsats på de arbejdspladser, hvor der var højt sygefravær, og som dermed ville få størst gavn af indsatsen. Der blev derfor udvalgt 20 arbejdspladser – heraf 10 med det højeste korttidssygefravær og 10 med det højeste samlede sygefravær. Enkelte arbejdspladser er udgået på grund af særlige forhold.

Indsatsen har været centreret omkring fire elementer:

- Dialogmøder mellem Personale & Udvikling og leder samt leders leder vedrørende sygefraværets udvikling, årsager og håndtering
- Rådgivning i enkeltsager
- Opfølgning på aftaler/rådgivning

Der har været dialog med ni arbejdspladser på korttidsfraværet og ni arbejdspladser på det samlede sygefravær.

For så vidt angår korttidssygefraværet, er sygefraværet faldet med imellem 2 og 49 % på de berørte arbejdspladser, og for så vidt angår det samlede sygefravær, er sygefraværet faldet på 7 ud af 9 institutioner med imellem 11 og 71 %.

I 2020 vil der som følge af det stigende sygefravær blive udarbejdet nye indsatser for at reducere sygefraværet.

Arbejdsulykker

I 2019 blev der anmeldt 367 arbejdsulykker i Rødovre Kommune, hvilket er 76 flere end i 2018.

21 % af ulykkerne bestod i 2019 af chok som følge af aggression og trusler fra mennesker. 20 % af ulykkerne er uoplyste skader. Forstuvninger og forstrækninger, overfladiske skader på forskellige dele af kroppen og andre former for ledeskader, forstuvninger og forstrækninger ligger på 12 – 13 %.

Det er uændret i ”kontakten med borgere”, at størstedelen af ulykkerne opstår.

Antal ulykker anmeldt via InsuBiz			
Forvaltning	2017	2018	2019
Børne- og Kulturforvaltningen	153	137	224
RSF/Stab	1	0	1
Social- og Sundhedsforvaltningen	143	118	118
Teknisk Forvaltning	22	36	24
I alt	319	291	367

Nærved-ulykker er ikke omfattet af ovenstående oversigt.

Nærved-ulykker skal fortsat indberettes i forsikringsadministrationssystemet InsuBiz således, at kommunen kan få overblik over arten og omfanget af nærved-ulykker og på det grundlag blive i stand til at arbejde målrettet med forebyggelse af arbejdsulykker.

Nærved-ulykker kan f.eks. være:

- Vand på gulvet, som man kan glide i.
- Søm i væggen, som kan forvolde skade, hvis nogen rammer det.
- Gang på byggepladser uden hjelm.
- Tilspidsede konflikter mellem medarbejdere og borgere eller medarbejdere og elever m.v., der kan eskalere, men som ikke gør det.

Forvaltninger, afdelinger og institutioner skal selv trække deres arbejdsskadestatistikker, herunder nærved-ulykker. Dette gøres på InsuBiz X-net samme sted, som ulykkerne skal anmeldes. Vejledning hertil findes på RK-Intra under Administration/Arbejdsulykker/Sådan danner man en skadestatistik – se vejledningen [her](#).

I afsnittet Personale i Tal er vist en tabel over anmeldte arbejdsulykker og arbejdsulykkefraværet fordelt på forvaltninger og afdelinger samt en tabel over fravær i forhold til arbejdsskadetype.

Fokusområde: Strategisk kompetenceudvikling

Puljen til strategisk kompetenceudvikling

Direktionen har oprettet en pulje, hvor der kan søges midler til delvis finansiering af strategiske kompetenceudviklingsforløb på tværs af forvaltninger eller for hele afdelinger, teams eller faggrupper, som understøtter HR-strategiens fokusområder. Der var 690.000 kr. i puljen i 2019, og der er 550.000 kr. i 2020.

Der tages stilling til omfanget af fagområdernes medfinansiering af projekterne fra ansøgning til ansøgning. Medfinansieringen skal sikre, at flere kompetenceudviklingsforløb har mulighed for at få del i midlerne i puljen.

Der gives ikke tilskud til lønudgifter, transport, forplejning og overnatning, og det forudsættes, at der først søges om midler i Den Kommunale Kompetencefond, hvis det er muligt. Læs mere om puljen, og hvordan man søger midler på [RK-Intra](#).

I 2019 er der givet midler til et tværgående kompetenceudviklingsforløb, kaldet "Sammen med Unge", mellem Børne- og Kulturforvaltningen og Social- og Sundhedsforvaltningen. Forløbet har til formål at udvikle en samlet ungestrategi og realiseres gennem to spor: Det første spor handler om at få indsigt i de unges verden og give dem indflydelse på den fremtidige ungeindsats, og det andet spor handler om at løfte kompetencerne hos medarbejderne gennem et action-learning forløb, så de i højere grad kan arbejde med ungeinddragelse og etablering af en ny strategi på området. Forløbet entrerer med samme teoretiske fundament som Social- og Sundhedsforvaltningens "Sammen med Borgeren" forløb.

Forløbet vil således udbrede samme samskabelsesforståelse og metode til større dele af organisationen end i dag. Forløbet involverer fra start 50 medarbejdere på tværs af de to forvaltninger og forøges til 100 medarbejdere. Forløbet har modtaget 200.000 kr. i 2019 og med mulighed for yderligere 100.000 kr. i 2020.

Tværgående kompetenceudviklingsforløb for hele organisationen

Velfærdssamfundet og den kommunale opgaveløsning er under forandring, og det opleves også i Rødovre Kommune. Det betyder, at der er kommet mere fokus på velfærdsfornyelse, teknologi og fællesskaber. Det stiller krav til organisationen om at finde nye måder at løse de kommunale serviceopgaver på, herunder hvordan organisationen i højere grad skaber rum for at invitere borgerne med til at udvikle nye velfærdsløsninger samtidig med, at organisationen fortsat tilpasser sig samfundsudviklingen.

Rødovre har i flere år arbejdet med at realisere visionen "Sammen om Rødovre", der sætter ord på, hvordan kommunen arbejder med velfærdsfornyelse. Dette er sket gennem specifikke projekter og forvaltningsvise kompetenceudviklingsprojekter, som har givet gode erfaringer, der kan bygges videre på. Erfaringer der også viser, at der er behov for at igangsætte et fælles kompetenceudviklingsprojekt for ledere og medarbejdere. De konkrete projekter er finansieret af puljen til strategisk kompetenceudvikling.

Kommunalbestyrelsen har derfor bevilget 4 millioner kr. til et tværgående kompetenceudviklingsforløb for hele organisationen, der skal finde sted henover de næste 2 år. Forløbet er under udarbejdelse.

Personale i tal

I dette afsnit behandles følgende emner:

- Ansatte med ikke-vestlig baggrund
- Medarbejdernes alder og køn
- Fuldtids- og deltidsansatte
- Lønudvikling generelt
- Personaleomsætning
- Arbejdsulykker og fravær
- Der er ingen nemme løsninger
- Seniorjob
- Praktikplads-AUB

Statistikkerne til "Personale i tal" er dannet via Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) med tal for november 2019 og omfatter månedslønnede fuldtids- og deltidsansatte. Timelønnede ansatte, politikere, flexjobbere, honorarlønnede, pleje- og aflastningsfamilier og støtte-kontakt indgår ikke i opgørelserne med undtagelse af "Ansatte med ikke-vestlig baggrund", hvor timelønnede er medtaget. Statistikkerne er opgjort som antal personer med undtagelse af "Lønudvikling", hvor der er omregnet til fuldtidsbeskæftigede.

Ansatte med ikke-vestlig herkomst

Økonomiudvalget besluttede i 2010, at andelen af ansatte med ikke-vestlig herkomst skal afspejle den samme forholdsmæssige fordeling som arbejdsstyrken i Rødovre Kommune.

I nedenstående tabel ses det, at af de 3.751 ansatte i kommunen i 2018 (inkl. timelønnede) er de 464 af ikke-vestlig herkomst, hvilket svarer til 12,37 %, og er et fald fra 2017, hvor tallet lå på 12,79 %. Tallene for 2019 er endnu ikke tilgængelige.

	2016		2017		2018	
Ansatte i kommunen samt i kommunerne i den tilhørende region i alt	Region Rødovre Hovedstaden		Region Rødovre Hovedstaden		Region Rødovre Hovedstaden	
Etniske danskere	3.086	120.822	3.064	121.441	3.201	122.137
Indvandrere/efterkommere (Ikke-vestlig herkomst)	430	16.454	462	17.498	464	18.624
Indvandrere/efterkommere (Vestlig herkomst)	73	4.313	85	4.365	86	4.487
Kommunalt ansatte, total	3.589	141.589	3.611	143.304	3.751	145.248
Indvandrere/efterkommere (Ikke-vestlig herkomst)	430	16.454	462	17.498	464	18.624
Kommunalt ansatte, total	3.589	141.589	3.611	143.304	3.751	145.248
Andel ansatte i kommunen med ikke-vestlig herkomst	11,98 %	11,62 %	12,79 %	12,21 %	12,37%	12,82%

Tallene er baseret på en særkørsel fra Danmarks Statistik og KRL, 2016-2018 (16-66 år)

Nedenstående tabel viser antallet af ansatte med ikke-vestlig herkomst fordelt på områder i 2018:

Rødovre, 2018	Administrativt område	Børn & unge området	Teknisk område samt service	Undervisningsområdet	Ældre, sundhed og handicap	Total
Etniske danskere	540	1.077	340	536	708	3.201
Indvandrere/efterkommere (Ikke-vestlig herkomst)	47	97	124	20	176	464
Indvandrere/efterkommere (Vestlig herkomst)	12	21	18	12	23	86
Kommunalt ansatte, total	599	1.195	482	568	907	3.751
Indvandrere/efterkommere (Ikke-vestlig herkomst)	47	97	124	20	176	464
Kommunalt ansatte, total	599	1.195	482	568	907	3.751
Andel ansatte med ikke-vestlig herkomst blandt de ansatte i kommunen	7,85%	8,12%	25,73%	3,52%	19,40%	12,37%

Tallene er baseret på en særkørsel fra Danmarks Statistik og KRL, 2018 (16-66 år)

Det ses, at andelen af ansatte er størst inden for "Teknisk område samt service", hvor det er hver fjerde, der er af ikke-vestlig herkomst. Herefter er det området "Ældre, sundhed og handicap", hvor hver femte ansatte er af ikke-vestlig herkomst.

Medarbejdernes alder og køn

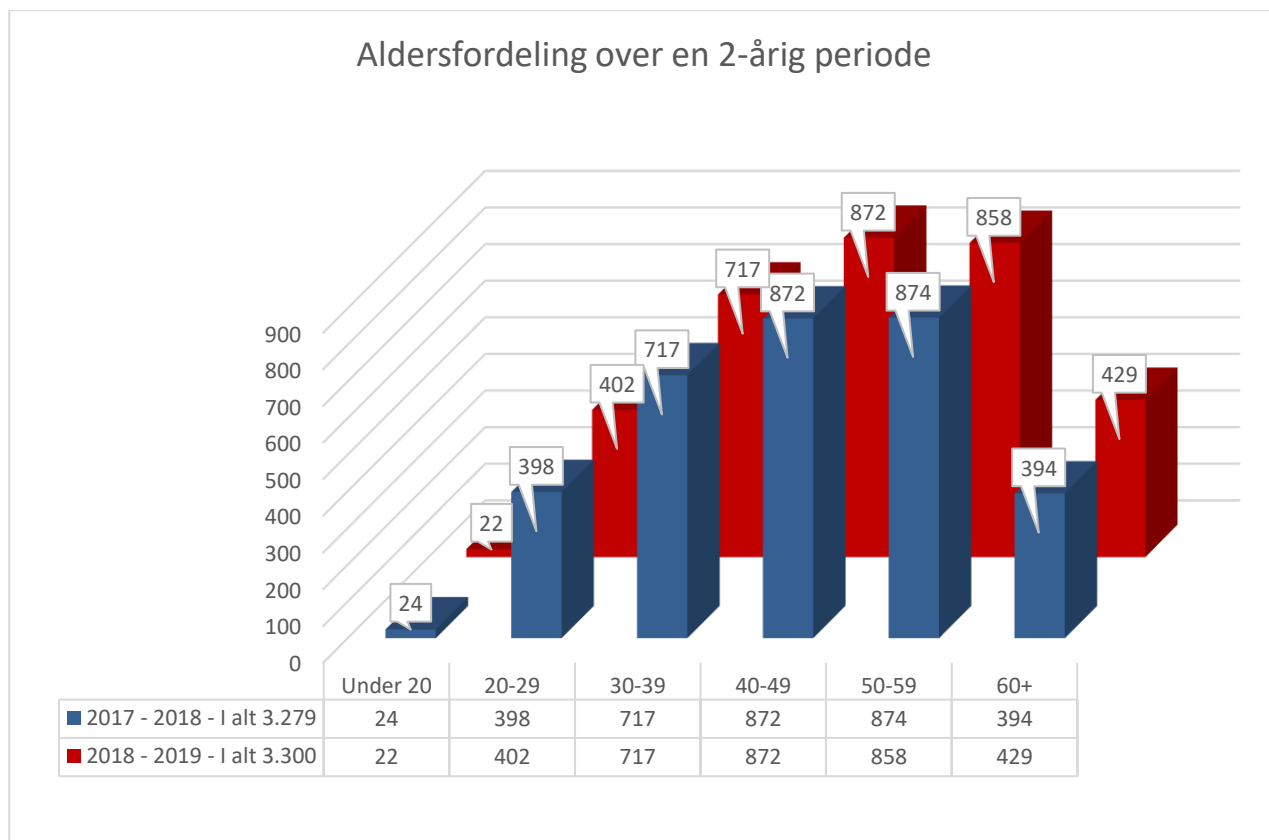
Der er 21 flere månedslønnede ansatte i november 2019 i forhold til november 2018. Der er en samlet tilgang på 12 overenskomstansatte og 14 elever samt et fald på 5 tjenestemænd.

Det er naturligt, at antallet af tjenestemænd er faldende, da alle ansættelser som hovedregel sker på overenskomstvilkår. Dimensioneringen på SOSU-området blev i 2017 ændret i nedadgående retning (trepartsforhandlinger), hvorfor elevtallet allerede fra 2016 til 2017 faldt. Der er ikke tale om meroptag fra 2018 til 2019, men alene almindelige udsving på grund af barsel m.v.

Desuden tilvejebringer kommunen et antal praktikpladser til de pædagogstuderende, men det svinger fra år til år, hvor mange pladser der bliver benyttet.

Ansættelsesform	Antal 2017	Antal 2018	Antal 2019
Overenskomstansatte	3.038	3.109	3.121
Tjenestemænd	65	53	48
Elever	121	117	131
I alt	3.224	3.279	3.300

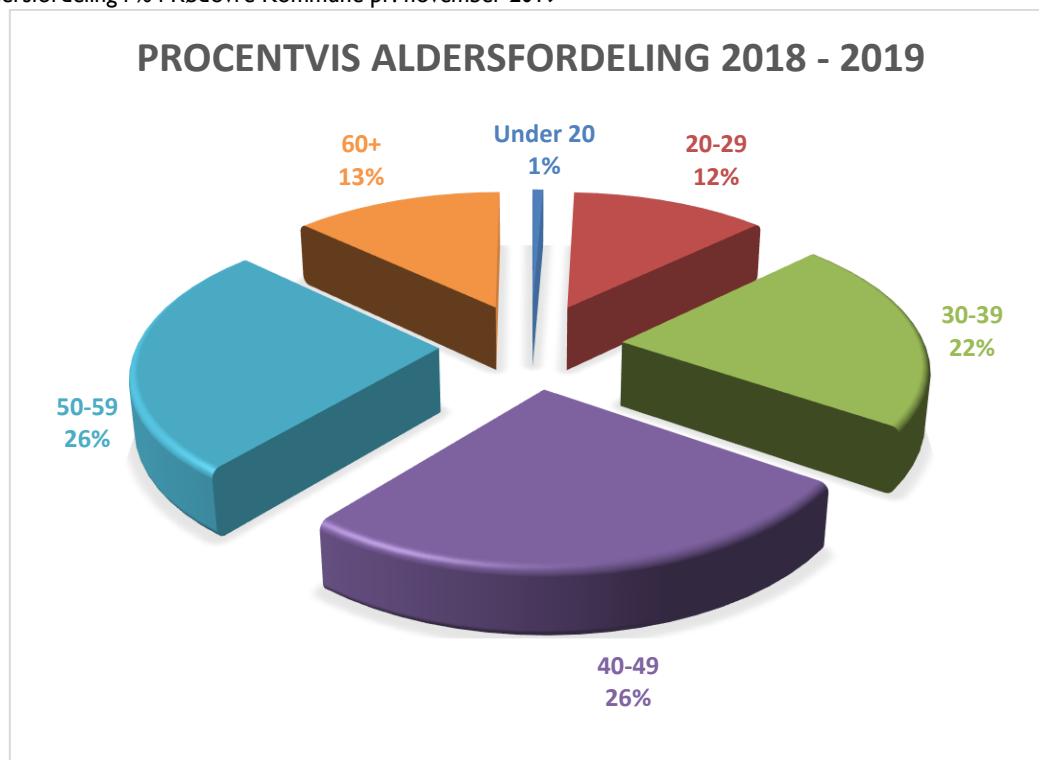
Figur 1: Aldersfordelingen i Rødovre Kommune set over en 2-årig periode (2017/2018 – 2018/2019)



Det bemærkes, at aldersfordelingen er fuldstændig identisk for aldersgrupperne 30 – 39 år og 40 – 49 år i både 2017 – 2018 og i 2018 – 2019.

Andelen af seniormedarbejdere, det vil sige medarbejdere fra 60 år og op, udgør 13,0 % af den samlede månedslønnede medarbejderstab – se figur 4 nedenfor.

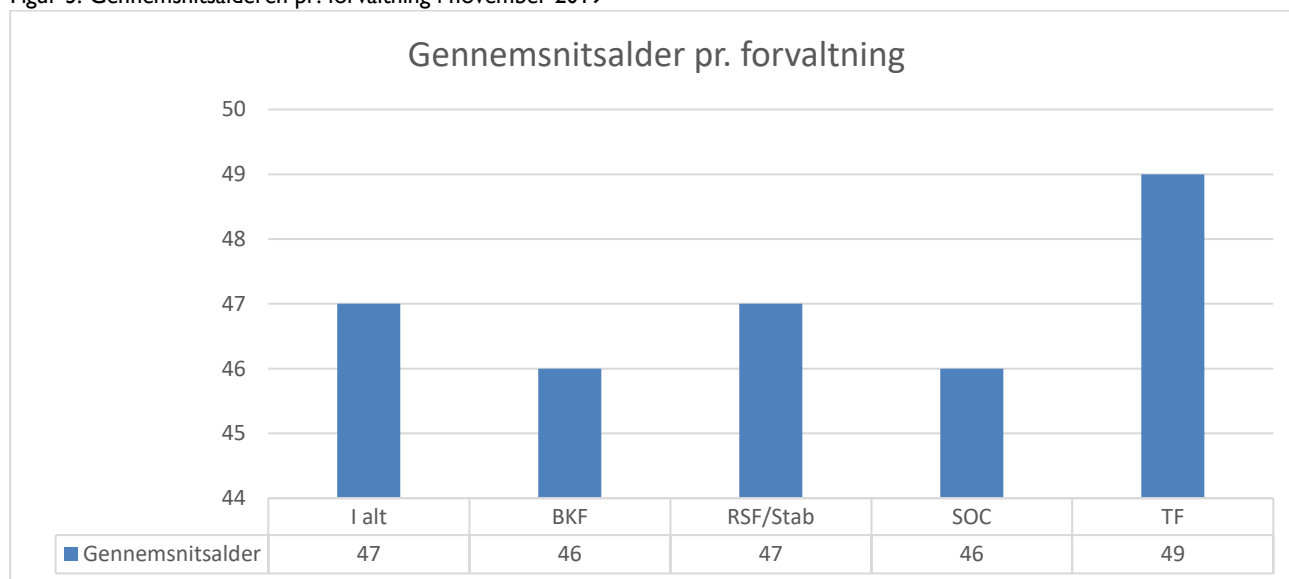
Figur 2: Aldersfordeling i % i Rødovre Kommune pr. november 2019



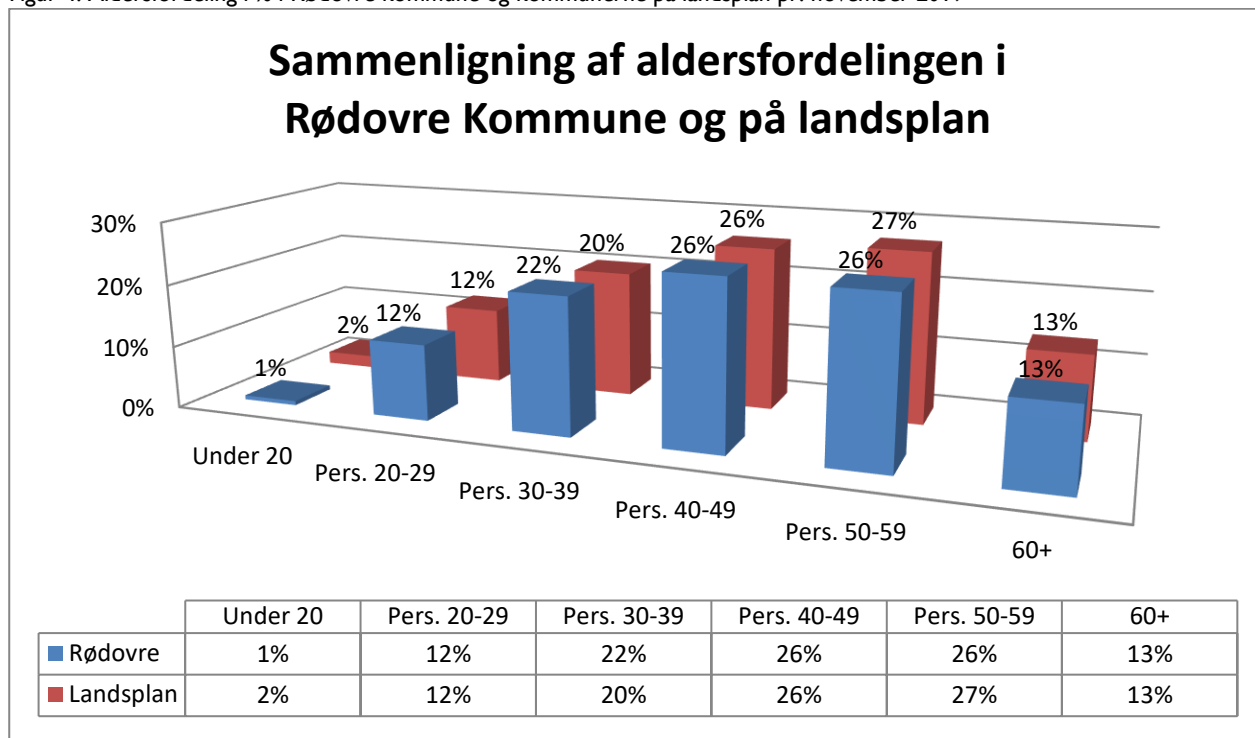
Den procentvise aldersfordeling er stort set uændret i forhold til november 2018. Kun medarbejdere mellem 30 – 39 år har flyttet sig et procentpoint i nedadgående retning.

Gennemsnitsalderen for månedslønnet personale i Rødovre Kommune er 47 år. Herunder ses gennemsnitsalderen pr. forvaltning.

Figur 3: Gennemsnitsalderen pr. forvaltning i november 2019

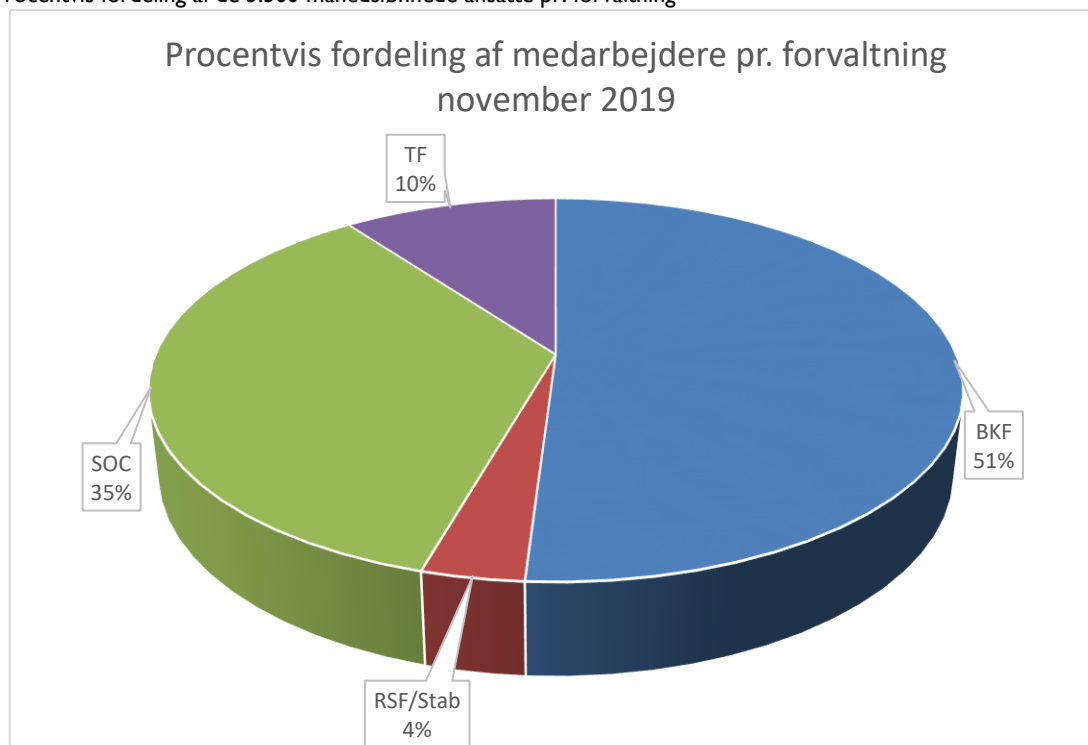


Figur 4: Aldersfordeling i % i Rødovre kommune og kommunerne på landsplan pr. november 2019



Som det fremgår af figur 4 adskiller Rødovre Kommune sig ikke meget fra resten af landet, og den procentuelle aldersfordeling har heller ikke ændret sig meget fra 2018.

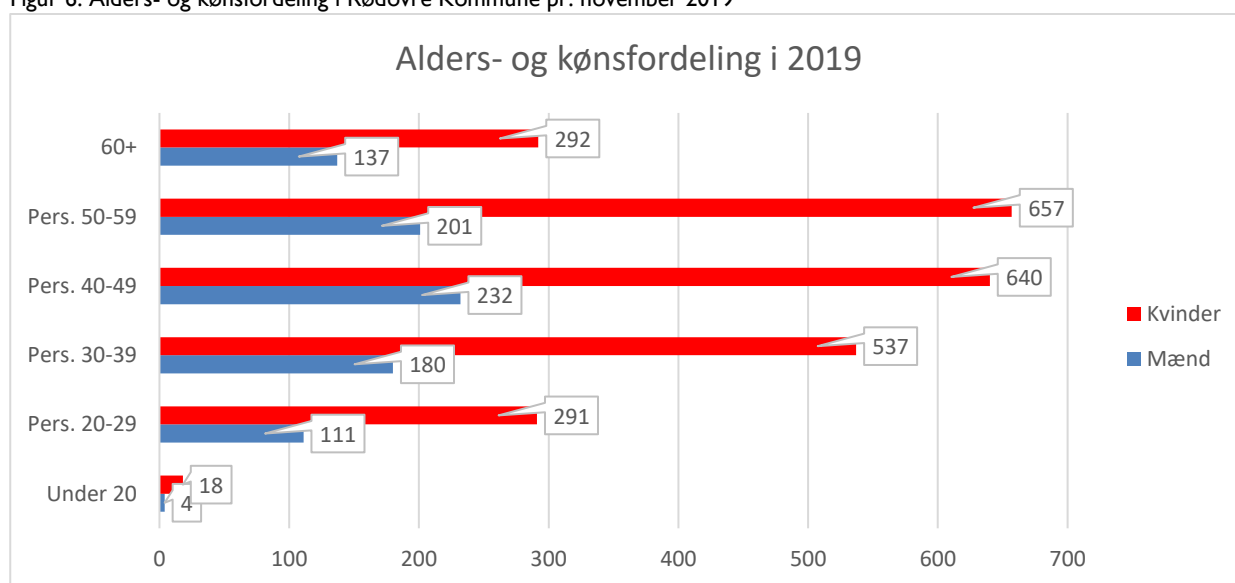
Figur 5: Procentvis fordeling af de 3.300 månedslønnede ansatte pr. forvaltning



Den procentvise fordeling af medarbejdere pr. forvaltning er stort set uændret fra 2018. Godt halvdelen af medarbejderne i Rødovre Kommune (1.683 medarbejdere) er ansat i Børne- og Kulturforvaltningen, og godt en tredjedel af medarbejderne (1.169 medarbejdere) er ansat i Social- og Sundhedsforvaltningen. De to forvaltningsområder tegner sig altså for 86,4 % af den samlede medarbejderstab.

Andelen af kvindelige ansatte i Rødovre Kommune er uændret på 74 %. På landsplan er andelen af kvindelige ansatte steget til 78 % pr. november 2019.

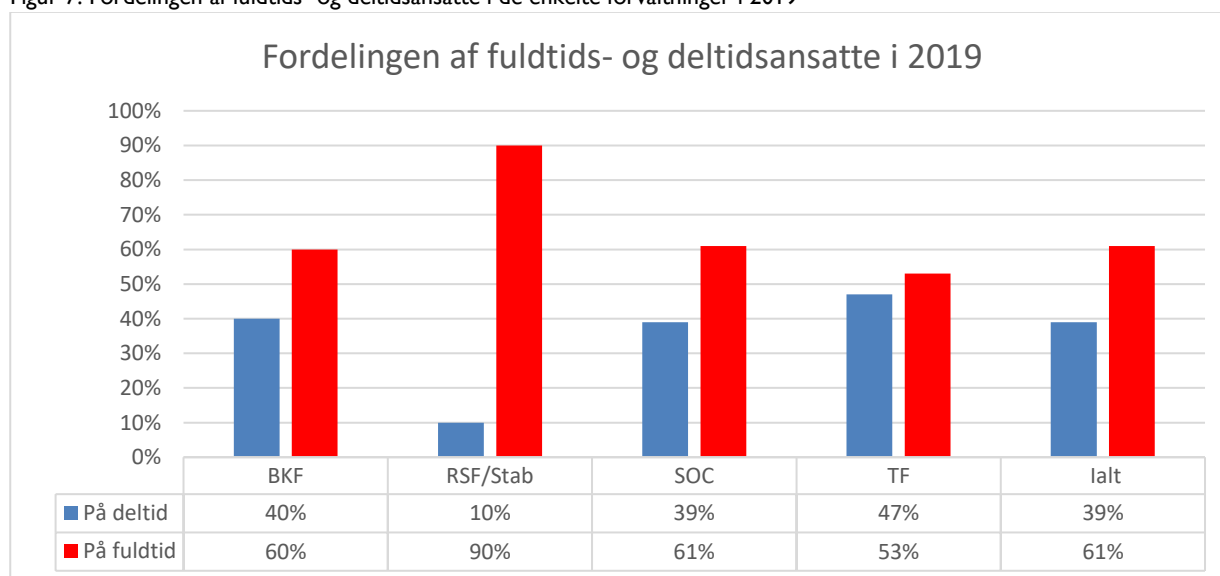
Figur 6: Alders- og kønsfordeling i Rødovre Kommune pr. november 2019



Fuldtids- og deltidsansatte

Definitionen af en fuldtidsansat er en ansat, som arbejder 37 timer om ugen. Deltidsansatte er øvrige ansatte, som ikke er på fuld tid.

Figur 7: Fordelingen af fuldtids- og deltidsansatte i de enkelte forvaltninger i 2019



Andelen af fuldtidsansatte er uændret i forhold til 2018 i Rødovre Kommune, og vi ligger fortsat på 61 %. På landsplan er andelen af fuldtidsansatte nu steget til 61 % pr. november 2019.

I Børne- og Kulturforvaltningen og Social- og Sundhedsforvaltningen er henholdsvis 40 % og 39 % af de ansatte deltidsansatte. Det er fortsat daginstitutionsområdet i Børne- og Kulturforvaltningen og ældreområdet på Social- og Sundhedsforvaltningens område, som tegner sig for den største andel af deltidsansatte.

I Teknisk Forvaltning er 47 % af de ansatte deltidsansatte, hvilket er en stigning på to procentpoint i forhold til 2018 og skyldes primært, at 86 % af de ansatte i Rødovre Kommunale Rengøring er deltidsansatte.

Deltidsansatte, der ønsker det, har fortrinsadgang til at søge ledige timer, når disse opstår som følge af stillingsledighed eller opnormering. Arbejdsgiveren har som led i den indgåede aftale mellem KL og KTO/Sundhedskartellet pligt til at tilbyde ledige timer til deltidsansatte, forinden arbejdsgiveren kan udbyde de ledige timer til andre.

I et nyhedsbrev fra KL af 6. februar 2020 fremgår følgende:

”KL og Forhandlingsfællesskabet er enige om, at langt flere kommunale medarbejdere skal op i tid eller ansættes på fuldtid. Det langsigtede mål er et kommunalt arbejdsmarked med fuldtid som det normale udgangspunkt med mulighed for deltid. Derfor sætter parterne nu gang i en ambitiøs indsats.

Mangel på arbejdskraft er en alvorlig udfordring på velfærdsområderne. Samtidig arbejder omkring 40 procent af medarbejderne i den kommunale sektor i dag på deltid. Hos nogle grupper er andelen endnu større. Det gælder for eksempel i ældre- og sundhedssektoren, hvor næsten 80 procent er ansat i en deltidsstilling. Det kræver handling.

Ud over de gavnlige effekter af flere hænder i en tid med mangel, så er det at få flere op i tid også vigtigt for ligestillingen mellem kønnene. Deltidsansættelser har store privatøkonomiske konsekvenser for den enkelte medarbejder, herunder lavere livstidsindkomst og pension.

Et kommunalt arbejdsmarked, hvor udgangspunktet er fuldtid, vil også være med til at gøre ansættelse i kommunerne mere attraktiv, herunder for de unge, der står foran uddannelsesvalg.

Parterne tager nu i fællesskab fat på at udfordre og finde løsninger på deltidskulturen i kommunerne med respekt for, at en så stor forandring kræver tid. Den fælles målsætning forventes derfor ikke at blive indfriet på kort sigt, men kræver derimod et langt sejt træk. Indsatsen for et fremtidigt kommunalt arbejdsmarked, hvor langt flere ansættes på fuldtid, handler i høj grad om at udvikle og tilpasse de kommunale arbejdspladser, så fuldtidsansættelse bliver attraktivt for den enkelte medarbejder, gavner arbejdsmiljøet og samtidigt er muligt i forhold til driften. Indsatsen gennemføres i tæt samarbejde med 10 -15 nøglekommuner, som sammen med parterne skal udvikle og afprøve handleplaner og redskaber, som bredes ud til de øvrige kommuner.”

Formand for KL's Løn- og personaleudvalg Michael Ziegler og Jette Skive, formand for KL's Sundheds- og ældreudvalg har i nyhedsbrevet skrevet følgende:

”Der er akut brug for, at vi tager fat i arbejdet med at få flere medarbejdere til ældreplejen. Ellers står vi med et stort problem.

Udfordringen er ganske reel: De næste ti år kigger vi ind i en udvikling, hvor gruppen af danskere i alderen over 80 år stiger med 170.000. Isoleret set kræver det alene en stigning i antallet af medarbejdere.

Læg dertil en høj gennemsnitsalder blandt medarbejderne på det kommunale ældre- og sundhedsområde, som forventes at få den nuværende arbejdsstyrke til at skrumpes med cirka 30 procent i samme periode. Oven i alt det skal man også tage højde for, at otte ud af ti kommunale medarbejdere lige nu er på deltid.

Det er de tørre fakta, når vi taler om rekrutteringsudfordringer på ældre- og sundhedsområdet. Og vi er nødt til at håndtere det nu.”

Lønudvikling

Herunder fremgår lønudviklingen i Rødovre Kommune fra november 2018 til november 2019. Tabellen er opgjort på ”Alle ansatte”.

Tabel 1: Lønudviklingen i Rødovre Kommune i perioden november 2018 – november 2019 opgjort pr. fagforvaltning

Forvaltning	2018 - november		2019 - november		Stigning i kr. fra 2018 - 2019	Lønstigning i % fra 2018 -2019
	Fuldtids-beskæf.	Gennemsnits-løn	Fuldtids-beskæf.	Gennemsnits-løn	I alt	I alt
Børne- og Kulturforvaltningen	1.514,5	36.748	1.527,2	37.346	598	1,6%
RSF/Stab	109,2	47.728	109,0	48.968	1.240	2,5%
Social- og Sundhedsforvaltningen	1.083,0	35.657	1.075,9	36.291	634	1,7%
Teknisk Forvaltning	294,3	35.460	302,7	36.154	693	1,9%
Rødovre Kommune	3.003,9	36.648	3.015,8	37.296	649	1,7%

Tabellen er opgjort på månedslønnede og omregnet til fuldtidsbeskæftigede samt opgjort på bruttoløn inkl. pension, særlig feriegodtgørelse, ATP/AKUT og beregnet pension for tjenestemænd.

Der kan være flere årsager til udsving i enten negativ eller positiv lønudvikling. Der kan f.eks. være blevet ansat flere eller færre inden for de enkelte overenskomstgrupper, som skal deles om samme lønsum, eller der kan være udbetalt engangsvederlag, genetillæg eller lignende, som kan påvirke lønudviklingen kraftigt.

I perioden 2018 – 2019 er den gennemsnitlige lønudvikling i Rødovre Kommune på 1,7 %. I 2017 – 2018 var lønudviklingen på 2,8 %.

Jf. KRL er lønudviklingen i både omegnskommunerne og på landsplan på 1,6 % i perioden 2018 – 2019 mod en gennemsnitlig lønudvikling på henholdsvis 2,5 % i omegnskommunerne og 2,3 % på landsplan i perioden 2017 – 2018. Der har således været et generelt fald i den gennemsnitlige lønudvikling.

Omegnskommunerne består af: København, Ballerup, Brøndby, Gladsaxe, Glostrup, Herlev og Hvidovre.

Som det fremgår nedenfor, vil lønstigningen i procent se anderledes ud, hvis den eksempelvis opgøres på ”Ansæt begge år” eller ”Samme stilling begge år”.

Forvaltning	Lønstigning i % fra 2018 -2019	Lønstigning i % fra 2018 -2019	Lønstigning i % fra 2018 -2019
	Alle ansatte	Ansæt begge år	Samme stilling begge år
Børne- og Kulturforvaltningen	1,6%	2,6%	2,3%
RSF/Stab	2,5%	3,5%	3,3%
Social- og Sundhedsforvaltningen	1,7%	3,2%	3,1%
Teknisk Forvaltning	1,9%	2,4%	2,2%
Rødovre Kommune	1,7%	2,8%	2,6%

Andel af lokal løn

Det fremgår af Rødovre Kommunes overordnede lønpolitik, at kommunen agter at fastholde den skønnede andel på 8 % af den samlede lønsum til forhandling af lokal løn.

Pr. november 2019 var andelen af lokal løn på 8,5 % af den samlede lønsum. Pr. november 2018 var andelen af lokal løn på 8,2 %, og pr. november 2017 var andelen af lokal løn på 8,0 % af den samlede lønsum.

Andelen af lokal løn kan svinge fra måned til måned og fra år til år. Der er mange eksempler på, hvorfor andelen af lokal løn enten kan falde eller stige.

En af forklaringerne kan være, at der har været grundlønssstigninger ved brug af lokal løn eller forhøjelse af pensionsbidrag mv. Disse eksempler vil ikke indgå i opgørelsen. Der er ligeledes klassikeren, hvor der har været ydet flere engangstillæg det ene år end det andet.

I omegnskommunerne ligger andelen af lokal løn på 10,8 %, og på landsplan ligger den på 8,5 %, hvilket igen kan være en tilfældighed alt efter hvilken type af lokal løn, der er ydet, og hvordan lokal lønnen oprindeligt har været registreret. Det er derfor et svært sammenligneligt område.

Personaleomsætning

Personaleomsætningen indikerer kommunens evne til at rekruttere og fastholde medarbejdere. Ved at opgøre personaleomsætningen kan vi dels skønne over den administrative belastning, herunder omkostningerne der opstår ved erstatning af personale, og dels kan vi vurdere, hvor megen erfaring og kunnen der tabes over en vis tidsperiode.

Personaleomsætningen påvirkes af eksterne forhold som f.eks. den generelle beskæftigelsessituation og konkurrencen på særlige områder, men den er samtidig også en god indikator for kommunens arbejdsmiljø og medarbejdertilfredshed.

Personaleomsætningen udregnes på følgende måde:

$\text{Antal fratrådte (afgang i alt)} \times 100 / \text{Antal ansatte (nov. 2018 + nov. 2019/2)}$

Personaleomsætningen viser, hvor mange medarbejdere der er fratrådt i perioden set i forhold til det gennemsnitlige antal medarbejdere i perioden. Denne beregningsmetode viser, hvor stor eller lille en gennemstrømning af medarbejdere arbejdspladsen skal håndtere.

Med en stor gennemstrømning kan det f.eks. være vanskeligt at sikre kontinuitet. En stor gennemstrømning betyder også store udgifter for arbejdspladsen i forbindelse med ansættelser og introduktionsforløb. Samtidig kan der være kortere eller længere perioder, hvor arbejdspladsen ikke er i stand til at præstere, hvad den plejer, fordi der enten er ubesatte stillinger, eller fordi de nyansatte endnu ikke er så effektive som de medarbejdere, der forlod arbejdspladsen. Derudover får arbejdspladsen med en lille gennemstrømning måske ikke tilført tilstrækkelig ny viden, dynamik og inspiration.

Personaleomsætningen er præget af specifikke faggrupperforhold f.eks. vikarbenyttelse. Pædagogmedhjælpere hører ofte til blandt de yngste faggrupper og er ligeledes præget af korttidsansættelser. Præcise konklusioner på personaleomsætningen forudsætter derfor kendskab til de særlige forhold inden for de enkelte områder.

Som nævnt i begyndelsen af dette afsnit er kun månedslønnede fuldtids- og deltidsansatte omfattet, og opgørelsen nedenfor medtager kun den afgang, der er ud af kommunen, det vil sige nyt job ved en anden arbejdsgiver, pensionering mv., idet det er disse faktorer, som der typisk er mest interesse for i personalepolitiske sammenhænge.

Tabel 2: Personaleomsætningen målt i % i Rødovre Kommune over en 3 årig periode fra november – november

Forvaltning	Ændring i % 2016/2017	Ændring i % 2017/2018	Ændring i % 2018/2019
Teknisk Forvaltning	7%	6%	4%
Børne- og Kulturforvaltningen	17%	10%	11%
Social- og Sundhedsforvaltningen	15%	12%	10%
RSF/Stab	6%	5%	3%
I alt	15%	10%	10%

Kommunens personaleomsætning er uændret siden 2017/18. Vi skal tilbage til 2013/14 før det lå på samme niveau. Tendensen er den samme på hele det kommunale område. På landsplan er personaleomsætningen for månedslønnet personale med afgang ud af kommunerne faldet med 2 procentpoint til 8 %. For omegnskommunernes vedkommende er omsætningen ligeledes faldet med 2 procentpoint til 10 %. jf. KRL.

Nedenstående tabel viser faggrupper med en personaleomsætning på mere end 10 % i Rødovre Kommune. Egu-elever, PAU-elever og pædagogstuderende er udtaget af tabellen, da de selv sagt har en høj personaleomsætning. En høj personaleomsætning skal ses i sammenhæng med flere faktorer og kan derfor ikke entydigt opfattes som problematisk.

Tabel 3: Personaleomsætning over 10 % opgjort på faggrupper og sammenligning med omegnskommuner og landsplan

Overenskomstområde	Gns. antal ansatte i 2018/19	PO i % 2018/2019 Rødovre Kommune	PO i % 2018/2019 Omegnskom- munerne	PO i % 2018/2019 Landsplan
Pæd.pers., forebyg. og dagbehandl.omr.	23,5	12%	5%	4%
Pæd.pers., særlige stillinger	9,5	15%	6%	6%
Pædagogmedhj. og pædagogiske ass.	226,5	16%	15%	14%
Socialrådg./socialformidlere, KL	91	15%	10%	6%
Tandlæger	6,5	20%	12%	11%
Teknisk Service	89	13%	11%	9%

Størstedelen af overenskomstgrupperne ligger således med en personaleomsætning på mindre end 10 %.

Arbejdsulykker

Tabel 4: Anmeldte arbejdsulykker og arbejds-skadefravær over en 3 årig periode

Forvaltning/Afdeling	Skadeår					
	2017		2018		2019	
	Antal skader	Arbejdsbetinget fravær (AF)	Antal skader	Arbejdsbetinget fravær (AF)	Antal skader	Arbejdsbetinget fravær (AF)
Børne- og Kulturforvaltningen	153	254	137	318	224	368
Administrationen	1	0	3	0	0	0
Dagtilbudsområdet	49	63	33	220	103	232
Kulturfondsen	2	121	2	0	4	3
Skoleafdelingen	100	70	96	98	114	133
Den Kommunale Tandpleje	1	0	3	0	3	0
Ressource- og Serviceforvaltningen/Stab	1	0	0	0	1	0
Indkøb & Jura	1	0	0	0	1	0
Social- og Sundhedsforvaltningen	143	281	118	384	118	431
Børne- og Familieafdelingen	3	0	16	219	11	30
Rødovre Jobcenter	9	3	5	31	10	69
Social- og Psykiatriafdelingen	17	10	3	0	8	7
Social- og Sundhedsforvaltningens Sekretariat	1	0	2	0	2	18
Ældre- og Handicapafdelingen	113	268	92	134	87	307
Teknisk Forvaltning	22	141	36	122	24	157
Miljø og Affald (tidligere Miljøkontoret)	2	5	4	16	4	13
Rødovre Kommunale Ejendomme	7	21	12	62	7	20
Teknisk Drift	13	115	18	43	13	124
Sekretariatet i Teknisk Forvaltning	0	0	2	1	0	0
Total	319	676	291	824	367	956

Ud fra det registrerede fravær er der en stigning i antal fraværssdage, men antallet af fraværssdage hænger naturligvis også sammen med skadens art, og det er derfor svært at sammenligne fra år til år.

Nedenfor er skadestyper opgjort i forhold til antal fraværssdage, og som nævnt tidligere i Personalebarometeret skyldes hovedparten af arbejdsulykkerne forstuvninger eller forstrækninger som følge af fald, løft eller forkert vridning eller drejning af kroppen og overfladiske skader på forskellige dele af kroppen.

Tabel 5: Antal skader og registreret fravær i 2019 fordelt på skadestyper

Skadestype	2019	
	Antal skader	Arbejdsbetinget fravær
Andre former for knoglebrug	4	0
Andre former for sår og overfladiske skader	44	0
Lukkede brud	5	0
Chok som følge af aggression og trusler fra mennesker	77	22
Uoplyste skader	74	17
Ledskred (fx skulder der er gået af led)	2	67
Forstuvninger og forstrækninger (inkl. overrivning af muskler, sener/nerver, brok)	45	315
Overfladiske skader (inkl. blå mærker, insektbid, fremmedlegme i øje eller øre)	43	88
Andre former for ledskred, forstuvninger og forstrækninger	47	233
Åbne sår (inkl. afrivning af negle, sår med muskel-/sene-/nerveskader)	1	16
Hjernerystelse og indre skader i kraniet	10	121
Flere lige alvorlige skader	2	18
Andre skader, pga. lyd, vibrationer eller tryk	2	25
Forbrænding og skoldning (pga. varme genstande, ild, friktion, bestråling, strøm)	5	34
Andre former for forbrænding m.v.	2	0
Andre former for indre skader	2	0
Traumatisk chok (fx elektrisk chok og chok udløst af fysiske skader)	1	0
Andre former for chok (fx angreb fra dyr, naturkatastrofer)	1	0
Total	367	693

Der er ingen nemme løsninger

I juni 2011 aftalte Hovedudvalget nogle overordnede principper og en proces for, hvordan ansatte sikres størst mulig tryghed, når budgetbesparelser og omorganisering kan resultere i omplacering og afskedigelser. Hovedudvalget besluttede på mødet den 26. april 2018 at videreføre aftalen uden tidsbegrænsning. Aftalen drøftes fremover ved ny MED-periode hvert 4. år – næste gang i 2021.

I 2019 var én medarbejder omfattet af "Ingen nemme løsninger".

Seniorjob

For at have ret til et seniorjob skal borgeren være ledig, medlem af en a-kasse og indbetale til efterlønsordningen, og der må højst være fem år til efterlønsalderen. Samtidig skal borgeren have opbrugt retten til arbejdsløshedsdagpenge og arbejdsmarkedsydelse.

Seniorjobbet kan søges tre måneder før og to måneder efter, at retten til arbejdsmarkedsydelse er opbrugt.

Hvis kommunen ikke ansætter borgeren i et seniorjob senest to måneder efter, at ansøgningen er modtaget, eller senest når retten til arbejdsmarkedsydelse er opbrugt, skal kommunen betale en kompensation, der svarer til borgerens tidligere dagpengesats.

Det er kommunen, der fastsætter seniorjobbets indhold og omfang, og kommunen skal så vidt muligt tage hensyn til borgerens kvalifikationer og interesser.

Der skal være tale om merbeskæftigelse og ikke et allerede eksisterende job. Bortset fra dette er løn- og ansættelsesvilkår de samme, som gælder for tilsvarende arbejde. En borger i seniorjob er omfattet af den lovgivning, der gælder for andre lønmodtagere, som er ansat i kommunen.

Hvis borgeren er fuldtidsforsikret, skal kommunen tilbyde borgeren et seniorjob på fuld tid. Hvis borgeren er deltidsforsikret, skal kommunen tilbyde borgeren et deltidsjob.

Rødovre Kommune forsøger at matche borgerens kompetencer i seniorjobbet, hvilket i nogle tilfælde kan være vanskeligt, da seniorerne kan besidde kompetencer, som ikke naturligt ligger inden for de kommunale opgaver.

I 2019 blev der ansat 10 nye medarbejdere, og ultimo december 2019 var der i alt 28 medarbejdere i seniorjob i Rødovre Kommune.

Praktikplads-AUB

Regeringen og arbejdsmarkedets parter indgik i august 2016 en aftale, hvis formål var at skabe flere praktikpladser.

Pr. 1. januar 2018 trådte den nye Praktikplads-AUB i kraft. Ordningen belønner arbejdsgivere, som uddanner elever fra erhvervsuddannelserne, mens arbejdsgivere med for få elever skal betale et ekstra bidrag.

Hvert år i april modtager arbejdsgivere en forskudsopgørelse med mål for, hvor mange elever de skal ansætte, inden året er gået. Arbejdsgivere, der overstiger deres mål for elever, kan få bonus, og de arbejdsgivere, der ikke lever op til deres mål, skal betale et bidrag til Praktikplads-AUB.

Årsopgørelse og dermed udbetaling af bonus eller opkrævning af bidrag sker automatisk én gang årligt i juni måned det efterfølgende år.

Forskudsopgørelsen over antallet af elever og erhvervsuddannede medarbejdere for Rødovre Kommune viste i april 2019, at kommunen lå over sit mål, og at vi står til at få en udbetaling fra Praktikplads-AUB. Ansætter Rødovre Kommune flere elever i løbet af 2019, kan beløbet stige.

Elever vægter forskelligt afhængig af deres uddannelse; derfor er elever omregnet til ELEVPOINT.

Elevpoint

Den øverste søjle viser de elevpoint, som indgår i beregningen af Praktikplads-AUB. Den midterste søjle viser jeres aktuelle elevpoint.

Det betyder, at I aktuelt er **36,76 elevpoint** over jeres måltal, der indgår i beregningen af Praktikplads-AUB.



Kommunens mål for elevpoint og aktuelle elevpoint kan ændre sig i løbet af året, hvis antallet og sammensætningen af erhvervsuddannede medarbejdere og elever i kommunen ændrer sig. Det betyder, at kommunens bidrag både kan blive mindre eller større i løbet af året.

I juni 2020 modtager Rødovre Kommune en årsopgørelse, hvor det fremgår, om kommunen vil modtage eller skal betale et beløb.

Kommunens bidrag kan blive sat ned, hvis bidragene til den kommunale sektor samlet set giver underskud.