

Personalebarometer 2014

Rødovre Kommune



RØDOVRE KOMMUNE



Personalebarometer 2014

Indholdsfortegnelse

Forord	3
Fokusområde: Arbejds miljø og sundhed	4
Sundhedsordningen	4
Hvordan blev sundhedsordningen benyttet i 2014.....	4
Opfølgning på succeskriterier for 2014.....	4
Skridttællere og træningselastikker	5
”Små skridt til vægttab” – et nyt tilbud til medarbejdere.....	5
Psykologordning	5
Mindfulness, smertehåndtering og stresshåndtering.....	6
Tæl skridt.....	6
Sundhedsambassadøruddannelse.....	6
Netværksdag for sundhedsambassadører	7
Effektmål i udviklingsaftalerne	7
Sundhed i udviklingsaftalerne	7
DHL-stafet 2014.....	7
Din Stifinder	8
Arbejds miljøefteruddannelse.....	8
Nedbringelse af sygefravær	9
Arbejdsulykker.....	10
Succeskriterier for sundhedsordningen 2015	11
Hvad er sund livsstil for medarbejderne - en postkortundersøgelse	11
Fokusområde: Rekruttering og fastholdelse	11
E-rekruttering	11
Der er ingen nemme løsninger	12
Seniorjob.....	12
Ansatte med ikke-vestlig herkomst	12
Fokusområde: Professionel ledelse i organisationen	12
Inspirationsdag for ledere	12
Fagchefseminar.....	13
Lederevaluering	13
Fokusområde: Strategisk kompetenceudvikling	14
KMD OPUS - personalemappen	14
Kompetenceudvikling ifb. med implementering af digitalisering af ældre-, handicap- og sundhedsområdet.....	14
Puljen til strategisk kompetenceudvikling.....	15
Fokusområde: Innovation og effektivisering	16
Arbejdsgangsanalyser	16
Status på Virksomhedskonference 2013	17
Personale i tal	21
Medarbejdernes alder og køn	21
Fuldtids- og deltidsansatte	25
Lønudvikling.....	26
Andel af lokal løn	27
Personaleomsætning.....	27
Tabel over arbejdsulykker i 2012, 2013 og 2014.....	29

Forord

I denne udgave af Personalebarometeret kan du igen i år bl.a. læse om de tiltag, der sker inden for fokusområdet Arbejdsmiljø og sundhed, og om hvordan medarbejderne har brugt sundhedsordningen i 2014.

Direktionen har valgt, at effektmåling og sundhedstiltag skal være fokusområder i udviklingsaftalerne for 2015 – 2016. Disse fokusområder er kort beskrevet i Personalebarometeret.

Kommunalbestyrelsen har sat nye mål for nedbringelse af sygefraværet. Målet er at reducere sygefraværet med 0,26 procentpoint i forhold til det tidligere mål. I 2014 steg sygefraværet, og det giver anledning til et fornyet fokus på nedbringelse af sygefraværet i hele organisationen. Læs mere herom under fokusområdet Arbejdsmiljø og sundhed.

I KMD OPUS blev to nye moduler - E-rekruttering og Personalemappen - taget i brug i 2014. Hensigten med de to systemer er, at brugerne oplever en lettere og mere smidig arbejdsgang i dagligdagen.

Under fokusområdet Professionel ledelse i organisationen kan du læse mere om den årlige inspirationsdag for lederne i Rødovre Kommune, hvor formålet med dagen var at inspirere og skabe forståelse for kommunens vision "Sammen om Rødovre".

I 2014 blev alle ledere med personaleansvar evalueret med udgangspunkt i kommunens ledelsesgrundlag. Formålet med evalueringen er at give den enkelte leder et redskab til at komme i dialog med egne medarbejdere og få input til, hvilke kompetencer der er gode, og hvilke der skal udvikles.

I slutningen af året blev det årlige fagchefseminar afholdt, og emnerne var bl.a. ledernes roller i forhold til velfærdsfornyelse og effektstyring.

Der er i 2014 blevet arbejdet på de 11 projekter, som udsprang af Virksomhedskonference 2013. Få en kort status på projekterne her eller få den nyeste opdatering på rk.dk.

Til slut i Personalebarometeret finder du afsnittet Personale i Tal som giver nogle faktuelle oplysninger om antal medarbejdere fordelt på alder og køn, fuldtids- og deltidsansættelser, lønudvikling, personaleomsætning og arbejdsskader.

God læselyst.

Personale & Udvikling

Fokusområde: Arbejds miljø og sundhed

Sundhedsordningen

I de kommende afsnit kan du læse, hvordan sundhedsordningen er blevet brugt i 2014. Sundhedsordningen har fokus på nedbringelse af sygefraværet og øge trivslen for medarbejderne og indeholder forskellige tilbud. For eksempel udarbejdelse af sundhedsprofil, fysioterapeutisk behandling, psykologordning, træning i forbindelse med arbejdsrelaterede gener m.m.

Som noget nyt fik sundhedsordningen en Facebookside i 2014. Målet med siden er at øge kendskabet til ordningen samt skabe en mere direkte kommunikationskanal ud til de enkelte medarbejdere.

Hvordan blev sundhedsordningen benyttet i 2014

Ligesom de tidligere år var den fysioterapeutiske behandling den mest populære behandlingsform i sundhedsordningens klinikker. Den udgjorde 86 % af behandlingerne. Massagen udgjorde 12 %, og sundhedsprofiler udgjorde 2 %. De hyppigste gener, som medarbejderne søgte behandling for, var gener i nakke, skulder og lænderyg. Der blev i 2014 givet 92 kiropraktorbehandlinger samt 26 zoneterapibehandlinger.

I alt fik 567 medarbejdere behandling gennem ordningen i 2014. Til sammenligning fik 532 medarbejdere behandling gennem ordningen i 2013. Fysioterapeuterne har udover behandling i klinikken været ude på arbejdspladserne i forbindelse med sundhedsordningens tilbud om holdtræning af nakke/ryg og diverse workshops i bl.a. ergonomitjek, sundhedsprofiler og pausegymnastik.

Opfølgning på succeskriterier for 2014

Hvert år fastsættes en række succeskriterier for sundhedsordningen. Nedenfor kan du læse, hvorvidt succeskriterierne er blevet opfyldt.

- Det første succeskriterium lød på, at 85 % af tiderne i sundhedsordningen skulle være benyttet. Ved årets udgang kan det konstateres, at det kriterium ikke helt blev opfyldt ved, at 76 % af tiderne i gennemsnit blev benyttet.
- Det andet succeskriterium var, at maksimalt 3 % af medarbejderne udeblev fra behandlingerne uden at melde afbud. I 2014 udeblev ca. 5 % af medarbejderne fra deres behandlingstid uden at melde afbud. De tidligere år har dette tal ligget lavere. Der er i 2014 blevet sat fokus på at få medarbejderne tilmeldt sms-service, så de bliver mindet om deres tid til behandling dagen før.
- Dernæst blev der sat mål om, at der i 2014 blev afholdt 20 workshops på arbejdspladserne. Dette mål er i 2014 mere end opnået med hele 32 afholdte workshops, inden for pausegymnastik, ergonomitjek og sundhedsprofiler. Dette mål har de foregående år været særdeles svært at opnå.
- Endnu et succeskriterium var, at der skulle afholdes 7 træningshold. I alt har 1 arbejdsplads haft fysioterapeuterne på besøg til 8-ugers træning med fokus på ryg og nakke. Det begrænsede antal kan skyldes den store fremgang i workshops, samt at der i 2014 er afholdt 6 fælles mindfulness-forløb af 6 ugers varighed, som alle medarbejdere har haft mulighed for at deltage på.

Skridttællere og træningselastikker

Sundhedsordningen har nu indkøbt mere end 100 skridttællere og 40 træningselastikker, som arbejdspladserne kan låne i en periode til at sætte fokus på bevægelse på arbejdspladsen. Specielt skridttællerne er blevet brugt flittigt i 2014. I alt har 40 arbejdspladser lånt skridttællere, og 3 arbejdspladser har lånt elastikker. Flere arbejdspladser har booket elastikkerne sammen med en workshop i pausegymnastik, hvor fysioterapeuten rykker ud til arbejdspladsen og viser nemme øvelser, der kan reducere smerter og nedslidning.

”Små skridt til vægttab” – et nyt tilbud til medarbejdere

I 2013 fik medarbejderne i Rødovre Kommune for første gang mulighed for at deltage gratis i et vægttabsforløb. Der blev oprettet et forårshold på 16 deltagere og et efterårshold på 21 deltagere. I alt har 12 medarbejdere gennemført hele forløbet.

”Små-skridt” er en veldokumenteret metode, der har fokus på ændring af vaner, som skal passe ind i en travl hverdag. I de første 2 måneder mødes deltagerne ugentligt til undervisning i emner som ernæring, strategier for indkøb og sunde mellemmåltider. Herefter mødes holdet hver 2. uge og derefter én gang om måneden. Løbende er der vejning, måling af talje og fedtprocent samt individuelle samtaler med en vægttabskonsulent om mål, motivation og udfordringer. Der er også indlagt en madaften, hvor deltagerne selv går i køkkenet og får inspiration til velsmagende og sund mad.

Der har været et stort frafald på begge hold. Til gengæld har de tilbageværende deltagere opnået flotte resultater på vægt, BMI, fedtprocent og taljemål. De 12 deltagere har opnået et gennemsnitligt vægttab på 6 kg. Deres BMI blev reduceret med 2 i gennemsnit (fra 33 til 31), og den gennemsnitlige reduktion i fedtprocent var på ca. 5 %. Deltagerne fik også målt deres talje, og de havde i gennemsnit tabt ca. 8 cm omkring taljen.

Den afsluttende evaluering giver ikke et retvisende billede af effekten af vægttabskurset, da der var meget få af deltagerne, som gennemførte hele forløbet og deltog i evalueringen.

Psykologordning

Rødovre Kommune har siden 2012 haft en psykologordning, hvor medarbejdere ved arbejdsrelaterede hændelser eller trivselsproblemer kan få psykologhjælp. Medarbejderen kan få op til 8 konsultationer afhængig af sagens omfang. Omfanget af konsultationer vurderes af psykologen.

I 2014 fik i alt 90 medarbejdere psykologhjælp gennem ordningen med 3,8 konsultationer i gennemsnit. Henvendelserne til psykologordningen skyldtes hovedsageligt stress og udbrændthed.

I slutningen af året blev der målt effekt af ordningen. I 87 % af sagerne oplevede medarbejderne en forbedring fra start til slut. Når medarbejderne i 13 % af tilfældene ikke oplevede en målbar forbedring, kan det skyldes, at medarbejderen selv hoppede fra forløbet, inden det blev afsluttet, at medarbejderen befandt sig i belastende omstændigheder, som ikke var blevet ændret, eller medarbejderen havde brug for yderligere medicinsk eller psykiatrisk hjælp.

Mindfulness, smertehåndtering og stresshåndtering

Sundhedsordningen tilbød i 2014 kurser i mindfulness. I alt blev der afholdt 6 mindfulness-forløb af 6 gange. Kurserne foregik på Rødovregård og har lige som sidste år været efterspurgt, men evalueringen på de forløb der blev afholdt i 2013 viser desværre, at kurserne ikke helt har den ønskede effekt, da 50 % af deltagerne efter et år svarerede, at de kun i mindre grad fandt, at mindfulness havde haft en positiv virkning på deres hverdag. 20 % af deltagerne brugte slet ikke redskaberne efterfølgende. Af de deltagere, der brugte mindfulness i det efterfølgende år, svarede ca. 50 % af dem, at det dog kun var sjældent, at de brugte det.

Mindfulness vil derfor fremover ikke blive tilbudt som fælles kurser, men kører som workshop i sundhedsordningen.

Tæl skridt

Sundhedsordningen var i 2014 tovholder for to interne konkurrencer under de landsdækkende "Tæl skridt" kampagner, der er udbudt af Dansk Firmaidræt.

I alt 40 afdelinger har deltaget i løbet af året med henholdsvis 154 personer i foråret og 144 personer i efteråret. De interne konkurrencer har hjulpet til at øge kendskabet til kampagnen samt muligheden for at låne skridttællerne til brug i afdelingerne.

Rigtig mange medarbejdere har fået øjnene op for deres personlige aktivitetsniveau, og mange er blevet opmærksomme på, at der skal gøres lidt ekstra.

Fremadrettet vil der fortsat være mulighed for at låne skridttællere til de landsdækkende kampagner. Der vil dog ikke blive oprettet intern konkurrence i foråret.

Sundhedsambassadøruddannelse

Der er i øjeblikket 32 medarbejdere, der er uddannet som sundhedsambassadør.

I 2014 blev der åbnet op for, at alle medarbejdere kan blive uddannet som sundhedsambassadør, såfremt afdelingen ikke i forvejen har en medarbejder uddannet. Tidligere blev uddannelsen kun tilbudt til arbejdsmiljørepræsentanter.

Styregruppen for sundhedsordningen har ønsket, at mange flere skulle være blevet uddannet i løbet af 2014, men desværre var der meget få tilmeldte til den planlagte uddannelse i oktober 2014. Uddannelsen er derfor udsat og vil i stedet finde sted den 3. og 4. juni 2015. Målet er, at alle afdelinger har en sundhedsambassadør.

Netværksdag for sundhedsambassadører

Den 15. maj 2014 blev der afholdt netværksdag for sundhedsambassadørerne. Dagens hovedformål var at give sundhedsambassadørerne mulighed for at "netværke" og vidensdele samt få ny inspiration til arbejdet med sundhed ude i afdelingerne.

Dagen var en succes med godt humør, mange gode ideer samt et inspirerende oplæg fra sundhedsekspert Michelle Kristensen.

Effektmål i udviklingsaftalerne

Med udviklingsaftalerne 2015-2016 ønsker Rødovre Kommune at blive skarpere på, hvad vi grundlæggende opnår med de enkelte kerneopgaver på vores arbejdspladser.

Ledere og medarbejdere har i 2. halvår af 2014 arbejdet med deres udviklingsaftaler for de næste 2 år. Fokus for aftalerne er sundhedstiltag (se nedenfor) og effektmålinger generelt.

Det er i høj grad frivilligt, hvordan der arbejdes med effektmål på arbejdspladserne, da det er nyt for mange. Direktionen har derfor lagt vægt på, at det skal være enkelt at gå til. Målene skal være relevante og give mening.

Sundhed i udviklingsaftalerne

Effektmåling på et sundhedstiltag er et af fokusområderne i udviklingsaftalerne 2015-2016. Sundhedsordningen har i den forbindelse bidraget med ideer og muligheder for sundhedsfremmende tiltag til arbejdspladserne. Som eksempel kan nævnes aftale med Falck om løbende måling af kolesterol og specialdesignet ergonomi-forløb. Sundhedsordningen vil løbende stå til rådighed for sparring og hjælp til sundhedstiltagene på de enkelte arbejdspladser.

Der er ikke en facitliste for, hvordan man skal arbejde med sundhedstiltag og effektmål og følge op på dem, men de arbejdspladser, der ønsker råd eller sparring, kan få hjælp fra Økonomi- og Personaleforvaltningens team. Aftalestyring/udviklingsaftalerne er beskrevet på intranettet under "Strategi & Ledelse".

DHL-stafet 2014

Arrangementet samlede i år 26 hold, ca. 20 heppere og ligeså mange hjælpere. Vi var lige omkring 150 personer i vores Rødovre Kommune telt. Arrangementet bød som sædvanligt på masser af godt vejr, motion og fællesskab. Vi blev også serveret med dejlig mad fra henholdsvis DHL-pakkerne og buffeten.

Igen i år rykkede Falck Healthcare ind i vores telt og gav massage til rigtig mange af vores løbere.

Arrangementet arrangeres af Rødovre Kommune, Personaleforeningen i Rødovre Kommune (PiRK) samt Rødovre Kommunale Sportsklub (RKS).

Din Stifinder

Rødovre Kommune har siden 2011 deltaget sammen med 9 andre kommuner i projekt Din Stifinder, som kort fortalt skal sikre, at der hurtigt tages hånd om medarbejdere, der er i fare for at komme ud i et langvarigt sygefraværsløb og i værste fald blive skubbet ud af arbejdsmarkedet.

Projektet kører i et samarbejde med Willis og PenSam og gælder for FOA-medlemmer. Der er ca. 1000 ansatte på FOAs overenskomstområde i Rødovre Kommune.

Ideen bag projektet bygger på FairShare-modellen, hvor de involverede parter er kommunen som arbejdsgiver og myndighed, staten som myndighed og PenSam som pensionskasse.

Lederen kan inden for de første 14 dages sygefravær kontakte en socialrådgiver i PenSam. Socialrådgiveren henviser til relevant undersøgelse eller behandling, hvis det vurderes, at medarbejderen er i fare for at komme ud i et længevarende sygefravær.

Kommunens ledere har indtil videre været i kontakt med PenSam i 52 sager. 41 sager er indtil videre afsluttet.

55 % af medarbejderne, der har deltaget i projektet, blev sygemeldt på grund af problemer i bevægeapparatet, 27 % på grund af psykiske lidelser, 9 % på grund af psykosomatiske problemer og 9 % på grund af andet.

Midtvejsevalueringen viser, at 93 % af de deltagende, der er visiteret til projektet, er tilbage på arbejde efter en sygefraværperiode på 5-26 uger. For kommuner, der ikke deltager, er det tilsvarende tal på 79 %.

Foreløbige beregninger viser, at Rødovre Kommune ved at deltage i projektet samlet set har en besparelse på ca. 1,7 mio.kr. Besparelsen indeholder udgifter til både Rødovre Kommune som arbejdsgiver (løn) og myndighed (sociale ydelser).¹

Projektet er forlænget til og med 2015, og det forventes, at målgruppen udvides til også at omfatte andre faggrupper.

Arbejds miljø efteruddannelse

Rødovre Kommune tilbyder årligt arbejds miljø repræsentanter/-ledere et 1/2-dags arbejds miljø seminar samt en 1-dags arbejds miljø konference.

1/2-dags arbejds miljø seminar blev i 2014 afholdt i Viften med Ulrik Wilbek som oplægsholder. Endvidere blev der orienteret om aktuelle emner på arbejds miljø- og sundhedsområdet. Omkring 130 arbejds miljø repræsentanter/-ledere tog imod tilbuddet.

Der blev i 2013 indledt et samarbejde med fem nabokommuner om en 1-dags konference i Idrættens Hus. Emnerne på konferencen var arbejds miljø repræsentanten/-lederens rolle, håndtering af stressramte

¹ Beregningen omfatter ansatte bosiddende både i og uden for Rødovre Kommune.

medarbejdere og i den mere underholdende ende en stuntmands syn på sikkerhed i filmbranchen. Fra Rødovre Kommune deltog 118 arbejdsmiljørepræsentanter/-ledere.

Evalueringerne i forhold til begge efteruddannelsesmuligheder var meget positive.

Det forventes, at begge dele fortsætter i uændret form.

Nedbringelse af sygefravær

Kommunalbestyrelsen har sat et nyt mål for nedbringelse af sygefraværet, hvor målet er at reducere sygefraværet med yderligere 0,26 procentpoint i forhold til det tidligere mål. Det betyder, at sygefraværet skal nedbringes fra 4,76 % i 2013 til 4,5 % 2015. Der er de sidste år arbejdet meget med at sænke sygefraværet, og det er lykkedes at reducere sygefraværet i perioden 2009 – 2013. I 2014 er sygefraværet desværre steget, og det giver derfor anledning til et fornyet fokus på nedbringelse af sygefraværet i hele organisationen.

Direktionen har besluttet at skærpe fokus på sygefraværet ved at lade det være op til den enkelte afdeling, hvilken indsats der formodes at give størst effekt hos dem. Afdelingerne kan finde inspiration til, hvordan de aktivt kan arbejde med sygefravær i Idékataloget til nedbringelse af sygefravær.

Idékataloget er tænkt som et opslagsværk, hvor der kan søges inspiration til initiativer, som kan iværksættes på den enkelte arbejdsplads. Arbejdsmiljø og ledelsevalueringerne er et af de fokusområder, der bliver set nærmere på i 2015, og Personale & Udvikling står i den forbindelse til rådighed med konsulentbistand.

Herudover skal der arbejdes med de obligatoriske tiltag som at følge Syge- og fraværsretningslinjerne, gennemføre APV'er og efterfølgende udarbejdelse af handleplaner, og ikke mindst at afholde MUS-samtaler og udarbejde udviklingsplaner med medarbejderne. Syge- og fraværsretningslinjerne, APV'er og MUS-samtaler kan alle medvirke til at forbedre arbejdsmiljøet og sænke sygefraværet. De obligatoriske tiltag er beskrevet i Vejledning til nedbringelse af sygefraværet.

Der udsendes hver måned sygefraværsstatistikker til alle ledere, så lederne kan følge sygefraværsudviklingen i egen enhed. Har man medarbejdere, der skal indkaldes til sygefraværssamtaler jf. Syge- og fraværsretningslinjerne, vil lederen endvidere modtage en elektronisk avis, så lederen har mulighed for at lave en tæt og hurtig opfølgning af sygemeldte medarbejdere.

	Sygefraværs- procent i 2012, ekskl. december	Sygefraværs- procent i 2013	Sygefraværs- procent i 2014	Mål for syge- fraværs- pro- cent i 2015
Rødovre Kommune i alt	4,8 %	4,8 %	5,0 %	4,5 %
Social- og Sundhedsforvaltningen	5,5 %	5,4 %	5,1 %	4,7 %
Børne- og Kulturforvaltningen	4,6 %	4,7 %	5,4 %	4,7 %
Fællesforvaltningen	2,3 %	2,7 %	4,1 %	2,0 %
Teknisk Forvaltning	4,7 %	3,8 %	3,9 %	3,9 %
Økonomi- og Personaleforvaltningen	1,6 %	1,8 %	1,6 %	2,0 %

Arbejdsulykker

Der blev i 2014 anmeldt 214 arbejdsulykker i Rødovre Kommune, hvilket er et lille stigning i forhold til 2013, idet der i 2013 blev anmeldt 210 arbejdsulykker. Antallet af anmeldte arbejdsulykker ligger dog fortsat stabilt på omkring 200 arbejdsulykker om året.

Hovedparten af skaderne består af forstuvninger eller forstrækninger som følge af fald, løft eller forkert vridning eller drejning af kroppen, psykisk chok som følge af aggression og trusler og overfladiske skader på forskellige dele af kroppen.

I den forbindelse er det værd at bemærke, at mange af skaderne opstår ved kontakt med borgere i kommunen.

Derudover er der fortsat en stor del af skaderne, der bliver registreret som: *Andre oplyste skader, som ikke er anført her*, hvilket giver en vis statistisk usikkerhed, idet det af skadebeskrivelserne fremgår, at en del af skaderne var af samme type som ovenstående skadetyper.

Børne- og Kulturforvaltningen og Økonomi- og Personaleforvaltningen har en lille stigning i antal anmeldte arbejdsulykker, mens Fællesforvaltningen er status quo.

Teknisk Forvaltning og Social- og Sundhedsforvaltningen har begge et fald i antallet af arbejdsskader.

I Børne- og Kulturforvaltningen er der sket en stigning fra 71 anmeldte skader i 2013 til 91 i 2014, og Økonomi- og Personaleforvaltningen har 1 anmeldt skade mod tidligere 0 skader. Teknisk Forvaltning har et fald i arbejdsskader fra 27 til 15 skader, Fællesforvaltningen er status quo med 3 skader i både 2013 og 2014, og Social- og Sundhedsforvaltningen er gået fra 109 skader i 2013 til 104 skader i 2014.

Der har i 2014 været 393 arbejdsskadefraværsdage som følge af arbejdsulykker sket i 2014 samt 151 arbejdsskadefraværsdage som følge af arbejdsulykker sket i henholdsvis 2006, 2008, 2010, 2012 og 2013.

I forhold til 2013 er det et fald på 64 %, idet der i 2013 var 1.099 arbejdsskadefraværsdage som følge af skader i 2013.

I forhold til arbejdsskadefravær for skader sket i tidligere år er der tale om et fald på i alt 23 %, idet der i 2013 var 196 arbejdsskadefraværsdage som følge af arbejdsskader i 2006, 2011 og 2012.

Der har ikke været arbejdsskadefravær i 2014 for skader sket i 2007, 2009 og 2011.

Arbejdsskadefraværet bliver fortsat ofte registreret forkert eller slet ikke registreret. Det betyder, at der også i år er brugt mange ressourcer på at indhente korrekte oplysninger til Personalebarometret.

På arbejdsmiljøseminaret blev der gjort opmærksom på vigtigheden af at indberette arbejdsskadefravær korrekt i OPUS/Vagtplan og samtidig oprette en arbejdsskadesag i InsuBiz. Desuden blev det præciseret, at det er vigtigt at fremfinde den tekst, der passer bedst muligt til skaden, således at vi kommer så tæt på den reelle skade som muligt, og derved undgår for megen usikkerhed i statistikkerne.

Nærved-ulykker skal fortsat indberettes i forsikringsadministrationssystemet InsuBiz således, at vi 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 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.

Forvaltningerne og de enkelte afdelinger og institutioner skal selv trække deres arbejdsskadestatistikker.

Dette gøres på InsuBiz X-net, samme sted som skader skal anmeldes. Vejledning hertil findes på RK-Intra under Administration → Arbejdsulykker → Sådan danner du en skadestatistik.

Succeskriterier for sundhedsordningen 2015

Succeskriterier og effektmål for sundhedsordningen 2015 er under udarbejdelse.

Hvad er sund livsstil for medarbejderne - en postkortundersøgelse

Sundhedsordningen har i 2014 igangsat flere tiltag på baggrund af de mange gode forslag, der kom med postkortundersøgelsen i 2013.

Her kan blandt andet nævnes:

- Rabatordning med både FriBikeshop og Sportigan
- Afholdelse af flere hold-træninger efter arbejdstid på Rødovregård
- Mulighed for at booke workshop i Yoga
- Massagen er blevet gratis for alle
- Oprettelse af Facebookside for sundhedsordningen for at udbrede kendskabet til ordningen, da postkortene viste, at en stor andel af medarbejderne ikke var klar over, hvad ordningen allerede havde at tilbyde.

Fokusområde: Rekruttering og fastholdelse

E-rekruttering

Et E-rekrutteringsmodul indgår som en del af det nye KMD OPUS økonomi- og lønsystem. Systemet er implementeret og taget i brug i 2014. Implementeringsperioden har været lang grundet ressourcemangel hos KMD, hvilket også har resulteret i, at der er gået lang tid fra systemet blev præsenteret, til at det var fuldt implementeret.

I systemet håndteres hele rekrutteringsprocessen – fra oprettelse af stillingsbeskrivelse til udsendelse af afslag. Der er direkte integration mellem stillingsopslag og behandling af ansøgninger, hvilket betyder, at ansøgninger er tilgængelige for brugerne, når ansøgeren har uploadet sin ansøgning. Ansøgere oplever en lettere og hurtigere ansøgningsproces, og systemet repræsenterer en lettere og smidigere administrativ behandling af ansøgningerne.

Der er ingen nemme løsninger

Hovedudvalget aftalte i juni 2011 nogle overordnede principper og en proces for, hvordan både medarbejdere og ledere sikres størst mulig tryghed, når budgetbesparelser og omorganisering kan resultere i omplacering og afskedigelser.

Aftalen blev i 2013 forlænget til at gælde i perioden 1. april 2013 – 31. marts 2015.

I januar 2015 besluttede Hovedudvalget at forlænge aftalen, så den også er gældende i den kommende 3 årige overenskomstperiode.

I 2014 var 4 medarbejdere omfattet af "Der er ingen nemme løsninger".

En medarbejder blev tilbudt en samtale vedrørende en ledig stilling, men takkede nej. Der var ikke ledige stillinger at tilbyde til de tre andre medarbejdere. En ud af de tre medarbejdere er omfattet indtil 30. april 2015.

Seniorjob

Primo januar 2015 var der 37 medarbejdere i seniorjob i Rødovre Kommune.

For at have ret til et seniorjob skal man:

- være ledig
- fortsat være medlem af en a-kasse
- fortsat indbetale efterlønsbidrag
- kunne opfylde anciennitetskravet for at få efterløn, når man når efterlønsalderen og
- have opbrugt dagpengereetten tidligst fem år, før man når efterlønsalderen

Kommunen har pligt til at ansætte borgere i målgruppen senest 2 måneder efter den dag, hvor borgeren har anmodet om et seniorjob, dog tidligst ved udløb af dagpengeperioden.

Rødovre Kommune forsøger at ansætte personer i seniorjob, der matcher deres kompetencer, hvilket i nogle tilfælde kan være svært, da seniorerne kan besidde kompetencer, som ikke naturligt ligger inden for de kommunale opgaver.

Ansatte med ikke-vestlig herkomst

Data er endnu i modtaget fra KL, Danmarks Statistik og KRL. Når data er modtaget og behandlet, vil Personalebarometer 2014 blive opdateret.

Fokusområde: Professionel ledelse i organisationen

Inspirationsdag for ledere

Den årlige inspirationsdag for samtlige ledere i Rødovre Kommune blev afholdt den 18. november 2014 i Viften. Formålet med dagen var at inspirere og skabe forståelse for Rødovre Kommunes vision "Sammen om

Rødovre”, og hvad visionen betyder for kerneopgaven og de medarbejderroller og kompetencer, der forventes at blive aktuelle som konsekvens af velfærdsfornyelsen.

Dagen begyndte med, at kommunaldirektør Per Ullerichs gav en kort status på ”Sammen om Rødovre”, hvorefter Mads Espersen fra Mandag Morgen Velfærd sammen med Per Ullerichs præsenterede fremtidens 3 medarbejderroller og de 3 første medarbejderportrætter, som er lavet ud fra rollerne.

Resten af Inspirationsdagen bød på en proces, hvor lederne kunne udarbejde en kagebog for, hvordan de selv kunne gå hjem og arbejde med at definere kernopgaven i egen organisation.

Som noget nyt deltog Hovedudvalget på Inspirationsdagen med henblik på at understøtte arbejdet med at definere kerneopgave og udvikle nye medarbejderroller.

Fagchefseminar

Det årlige fagchefseminar blev afholdt den 13. og 14. november 2014 på ”Frederiksdal” i Kongens Lyngby. Emnerne for årets seminar var bl.a. ledernes roller i forhold til velfærdsfornyelse og effektstyring.

På den første dag stod Morten Hyllegaard, direktør for Mandag Morgen Velfærd for en præsentation og diskussion af velfærdsfornyelsen i samfundet, og hvad velfærdsfornyelsen betyder for lederes rolle.

På anden dagen præsenterede ErhvervsPhD-stipendiat Anne Kirstine Svanholt et oplæg om teori og erfaringer med effektstyring, hvorefter muligheden for at arbejde med effektstyring i Rødovre blev drøftet. Herudover blev der arbejdet videre med udvalgte emner fra et tidligere afholdt direktionsseminar.

Lederevaluering

Alle ledere med personaleansvar blev evalueret i 2014 med udgangspunkt i kommunens ledelsesgrundlag.

Lederen selv, lederens leder samt lederens medarbejdere vurderede på en skala fra meget enig til meget uenig, hvordan de synes, lederen lever op til værdierne.

Svarprocenten lå samlet set på ca. 70 %.

Overordnet er det de værdier, der vedrører kategorien ”Trivsel og et godt arbejdsliv”, som lederne scorer højest indenfor.

Mere specifikt er det ledernes evne til at vise medarbejderne tillid. 79 % af medarbejderne svarer, at de er enige i, at deres leder viser tillid til dem, og 74 % af medarbejderne synes, deres leder sikrer, at de tager ansvar.

Også i forhold til at kommunikere i et klart og forståeligt sprog scorer lederne højt. 72 % af medarbejderne giver udtryk for, at deres leder er god til dette.

Alle arbejdspladser arbejder i 2015 med at definere deres egen kerneopgave, og lederen spiller en central rolle i forhold til at gennemføre denne opgave. I forbindelse med dette svarer 65 % af medarbejderne, at deres leder er god til at sætte tydelige mål og retning for arbejdet, og 68 % synes, at deres leder er god til at motivere for fælles mål.

Mange ledere har en udfordring i at løse konflikter på en ordentlig måde. Kun lidt over halvdelen af medarbejderne synes, at deres leder udfører denne opgave godt.

Formålet med ledelsevalueringen er at give den enkelte leder et redskab til at komme i dialog med egne medarbejdere og få input til, hvilke kompetencer der er gode, samt hvilke der skal udvikles.

I en evaluering fra august måned 2014 tilkendegav ca. hver femte leder, at de hverken havde drøftet resultaterne med egen leder eller medarbejderne.

Evalueringen viste endvidere, at enkelte af spørgsmålene kan være svære at forstå, og at det ikke er alle spørgsmålene, som er lige relevante for alle. Disse problemstillinger vil blive indarbejdet, når lederne igen skal evalueres i 2017.

Fokusområde: Strategisk kompetenceudvikling

KMD OPUS - personalemappen

KMD OPUS økonomi- og lønsystem indeholder også "en personalemappe". Den er taget i brug primo 2014 med det formål, at lederne skal opleve den nemmeste administrative håndtering af deres personalesager. Herudover vil lederne opleve en sammenhæng i forhold til økonomi, løn og fravær m.v. således, at lederne oplever, at de har én indgang til den information, som de skal bruge i deres styring af institutionen.

Nogle af brugerne har oplevet en del udfordringer med at få korrekt adgang til personalemappen, og der er fortsat visse udfordringer i forhold til nogle af funktionaliteterne.

Kompetenceudvikling ifb. med implementering af digitalisering af ældre-, handicap- og sundhedsområdet

Der blev i 2013 igangsat kompetenceudvikling i forbindelse med implementering af digitalisering af ældre-, handicap- og sundhedsområdet (ÆHA og SUAØ). Formålet var både mere hensigtsmæssige arbejdsgange og bedre samarbejde om borgerne.

Den faglige implementering blev påbegyndt i 2013, og der er fortsat fokus på den faglige dokumentation og entydige brug af journalen.

Hjemmeplejen implementerer bærbare løsninger i 2015, hvor nye grupper af medarbejdere skal anvende journalen og de planlægningsredskaber, der er i systemet. Implementeringen har været forsinket, idet den tekniske løsning ikke har været optimal, og opsætningen i en sikker adgang til den kommunale server skulle etableres.

Implementeringen af den bærbare løsning forventes afsluttet medio 2015.

Der vil fortsat være behov for faglig kompetenceudvikling i anvendelsen af omsorgsjournalen.

Puljen til strategisk kompetenceudvikling

Puljen til strategisk kompetenceudvikling har til formål at støtte arbejdspladsbaserede kompetenceudviklingsforløb og uddannelser, som understøtter strategiske mål og opgaver på tværs af forvaltninger eller for hele afdelinger, teams eller faggrupper. Der blev brugt 828.740 kr. i 2014.

I 2014 blev der bevilget midler til:

- Diamantforløb - 6 uddannelsesforløb af 18-20 medarbejdere for lærere og pædagoger i forhold til metode til håndtering af vrede og udadreagerende unge. Uddannelsen er en videreførelse af et uddannelsesforløb i 2013 og har tidligere været beskrevet i Den Røde Tråd.
- Kompetenceudviklingsforløb for 156 medarbejdere i Hjemmeplejen. Hensigten med projektet er at løfte medarbejdernes kompetencer, så de kan omstille sig og blive parate til at varetage opgaverne i fremtidens nære sundhedsvæsen og ældrepleje. Kompetenceudviklingsforløbet begyndte i 2013 og blev afsluttet i januar 2015.
- Et kompetenceudviklingsforløb for 37 medarbejdere på biblioteket om den gode borgerbetjening med fokus på service- og relationskompetencer for derigennem at understøtte bibliotekets arbejde med kvalitetsudvikling i borgerbetjeningsbegrebet.
- Kompetenceudvikling for 15 medarbejdere på Værkstedscentret Espevangen. Forløbet består af 2 temadage og ved arbejdsgrupper, der arbejder med nye opgaver, der skal iværksættes, eller eksisterende der skal optimeres. Formålet med forløbet er at ruste medarbejdergruppen til at kunne håndtere fremtidens udfordringer og optimere personalegruppens kvalifikationer i forhold til dette.
- Kompetenceudvikling af 130 medarbejdere på Skovmoseskolen og Fritidstilbudet ved Espelunden i forbindelse med, at de 2 institutioner skal samles i et helhedstilbud. Kompetenceudviklingen omhandler det fremadrettede udviklende samarbejde i en ny stor personalegruppe, hvor der både vil blive arbejdet med at skabe innovation og arbejdet med medarbejdernes kompetencer i forhold til det nye helhedstilbud og skolereformen.
- 2 dages kursus for 12 medarbejdere i Digitaliseringsafdelingen om samarbejdsprocesser og simulering af ITIL processer, som efterfølgende skal implementeres i organisationen.
- Medfinansiering af VK13 projektet "Velfærds kommunen – nye roller og kompetencer" i forhold til at få præciseret nye medarbejderroller, identificeret medarbejdere som rollemodeller og formidlet disse i form af portrætter. Portrætterne og rollerne skal lægge til grund for den kompetenceudvikling, som er planlagt i projektet.
- En inspirationsdag for VK13 projektlederne, projektdeltagerne og direktørerne med henblik på at give deltagerne en fælles forståelse og referenceramme i forhold til hvad omstillingen til det nye velfærdssamfund kommer til at betyde for kommunens kerneopgave, og hvilke konsekvenser det har for borgere og medarbejdere.

Fokusområde: Innovation og effektivisering

Arbejdsgangsanalyser

En fortsættelse af status for lean-projekter i 2014:

Forvaltning	Område/arbejdsgang	Status
FF:	Betjentstuen – intern postkørsel	<p>Lean-projektet har ledt til en overgang fra en 'fastlagt kørselsplan' til en 'behovsbestemt kørsel' pr. 1. maj 2014. Betjentene kører herefter kun til steder, hvor noget skal udbringes/afhentes. Herudover er der i samarbejde med biblioteket ændret på levering/afhentning af bøger hos hjemmelånere, så den ugentlige kørsel er reduceret med en dag.</p> <p>Primo 2015 vil betjentene gennemføre en ny registrering af kørslen ud fra samme skemaer og kategorier som sidst. På baggrund af registreringerne vil der blive udarbejdet et statistisk materiale, der kan belyse, hvor langt vi er nået i effektiviseringen af betjentstuens kørsel i forhold til den første måling.</p>
FF:	Folkeregisteret - flytteanmeldelser	I Borgerservice arbejder Folkeregisteret og Kontrolgruppen med at optimere de arbejds gange, der kan have betydning for indsatsen mod socialt bedrageri.
TF:	Vej og Trafik – opgaveflow fra bestilling til udførsel	Projektet blev udsat til 2014, men er siden blev overhalet, da der nu er indført tablets til markpersonalet, hvor opgaveflowet går helt anderledes og nemmere overskueligt for markpersonalet og ledelsen.
SOC:	Administrative arbejds gange i forhold til opdatering af dispositionsregneark i BØFA	Projektet blev aflyst, idet nyt IT system erstatter dispositionsregnearkene.
SOC:	Dagpengestart og overgangen fra dagpengestart til opfølgning i Jobcentret	Leanprojekt i Jobcenteret i forhold til dagpengestart og overgangen fra dagpengestart til opfølgning i Jobcenteret er skrinlagt, da Jobcenteret er ved at gennemføre en større analyse og udvikling af Jobcenterets organisering i samarbejde med konsulentfirmaet LG-Insigt.

Status på Virksomhedskonference 2013

Konferencen, som blev afholdt i maj 2013 under overskriften "Velfærdsfornyelse", har ført til 11 udviklingsprojekter, som der her gives en status på. Projekternes status bliver opdateret på rk.dk.

Tema 1: Medborgerskab og borgerinddragelse

- Projekt 1: Demokratisk laboratorium

Projektgruppen om Demokratisk laboratorium har foreløbig udarbejdet et større inspirationskatalog med bl.a. metoder og erfaringer fra ind- og udland til brug for det videre arbejde.

Projektgruppen har planer om at inddrage borgerne tæt i det kommende arbejde. Men projektgruppen er også optaget af at inddrage medlemmerne af Kommunalbestyrelsen som en aktiv part i processen.

Der arbejdes med et koncept for en større event, der samler borgere og politikere om at formulere hovedlinjerne i en strategi for udvikling af Rødovres nærdemokrati.

Tema 2: Fællesskab og frivillighed

- Projekt 2: Rammer for netværk og dialog

Projektgruppen arbejder med:

- idéer til forskellige pilotprojekter, hvor borgere og foreninger bliver inddraget
- udvikling af midlertidige byrum – eventuelt med Korsdalskvarteret som eksempel
- udkast til Idékatalog
- at indarbejde idéer i eksisterende planer og politikker

Projektgruppen forventer at fremlægge et udkast til pilotprojekt og idékatalog i marts 2015.

- Projekt 3: Netværk på tværs af generationer

Projektet "Netværk på tværs af generationer" har fået bevilget penge til at sætte gang i pilotprojekter, og planlægningen af dem er i gang. Projektet er opdelt i flere delprojekter, og det første tager udgangspunkt i boligkvarteret Bybjerget, hvor bestyrelsen har sagt ja til samarbejdet. De konkrete handleplaner skal udarbejdes.

Formålet er at tage udgangspunkt i forskellige gruppers egne interesser og ideer og på den måde etablere netværk, hvor borgerne får nye bekendtskaber, bryder grænser ned og i højere grad er med til at skabe deres by ved at udvikle nye sociale og kulturelle aktiviteter. Pilotprojektet skal undersøge, hvilke effekter det har, hvis unge og ældre i fællesskab laver et eller flere arrangementer i deres lokalområde.

Tema 3: Vejen til velfærd

- Projekt 4: Investér før det sker

Projektet "Investér før det sker" har afdækket nuværende viden og erfaringer, indsamlet supplerende erfaringer fra andre kommuner samt formuleret potentielle invester-før-det-sker projekter.

Det har mundet ud i fire ideer, som der arbejdes videre med: "Forebyggelse af forsørgelse på livstid", "Forebyggelse af ungdomshjemløshed (flere billige boliger bl.a. til unge)", "Rådgivning og uddannelse i rudekuperter" samt "Fritidspas til børn og unge". Ideerne skal kvalificeres og konkretiseres. Som en del af konkretiseringen bliver relevante frivillige foreninger og organisationer inddraget med henblik på at afdække mulighederne for samarbejde og partnerskab.

Arbejdsgruppen er i gang med at udarbejde to business cases for sociale indsatser på hhv. børne- og familieområdet og beskæftigelsesområdet. Fælles for de to er, at der investeres i udsatte familier og borgere i form af intensive og håndholdte indsatser.

Beskrivelserne blev forelagt direktionen i januar 2015 og skal efterfølgende behandles politisk. I 2015 er der også planer om at udarbejde en business case på "Fritidspas for børn og unge" og eventuelt også en vedrørende "Forebyggelse af hjemløshed (flere billige boliger)".

- Projekt 5: Anvendelse af velfærdsteknologi

Gruppen har arbejdet med emnet siden juni 2014. Ambitionen med projektet er at skabe en systematisk og målrettet tilgang til velfærdsteknologiske løsninger i bred forstand, det vil sige velfærdsteknologi forstået som teknologier, der ressourceoptimerer og – alt andet lige – stiller borgerne og medarbejderne bedre i princippet på alle kommunale serviceområder.

Kommunen vil være på forkant med velfærdsteknologiske løsninger, som øger den livskvalitet, borgeren oplever ved at gøre borgeren mere selvhjulpne, og som sikrer borgerens værdighed og integritet.

Anvendelsen af velfærdsteknologien skal være med til at understøtte et godt arbejdsmiljø både fysisk og psykisk.

Gruppen har udarbejdet et forslag til en velfærdsteknologistrategi, som blev forelagt Direktionen i april 2015.

- Projekt 6: Velfærds kommunen – nye roller og kompetencer

Medarbejdere og ledere i kommunen har været med til at udpege rollemodeller blandt kollegerne. Nogle af disse medarbejdere bliver portrætteret i artikler for at inspirere og åbne op for en dialog om, hvad der er forventet af medarbejderne i fremtidens kommune. På denne måde er der allerede begyndt at blive sat ord på de nye roller og kompetencer, der er relevante i velfærdsfornyelsen. Borgerne vil ligeledes blive opfordret til at give deres bud.

I alt ni portrætter af de nye roller og kompetencer vil blive publiceret fra medio december 2014 og frem til efteråret 2015. Portrætterne skal danne grundlag for kompetenceudviklingen af de borgernære arbejdsområder.

Som optakt til projektet har kommunens Hovedudvalg defineret, hvilke værdier der er fælles for alle medarbejdere på tværs af fagligheder, afdelinger og forvaltninger.

Der har været afholdt en temadag for kommunens ledere med det formål at give dem inspiration til, hvordan de kan definere deres kerneopgave sammen med deres medarbejdere.

Projektets videre forløb integreres i den kommende HR-strategi, som har til formål at støtte op om Kommunalbestyrelsens vision "Sammen om Rødovre".

Tema 4: Sundhed

- Projekt 7: Sundhed og trivsel – nøglen til et aktivt arbejdsliv

Projektet er først for nyligt sat i gang og der blev afholdt 2. styregruppemøde i januar 2015, hvor samarbejdsprojekt mellem Jobcenteret og Sundhedscenteret blev videreudviklet.

- Projekt 8: Sunde og glade børn i Rødovre

Efter drøftelser i projektet "Glade og sunde børn i Rødovre" tegner der sig en skitse over det endelige produkt: et idekatalog med forslag til samarbejdsprojekter og indsatser i forhold til fysisk aktivitet og kost for børn og unge i Rødovre. I første omgang bliver der indhentet inspiration fra andre kommuner omkring fokus på kost, og herefter konkretiseres fokusområderne for fysisk aktivitet i forslag til indsatser.

De nuværende indsatser i forhold til kost og fysisk aktivitet bliver beskrevet med henblik på eventuelt at udvikle dem yderligere eller beskrive dem i idekataloget som inspiration for andre skoler og institutioner. I forhold til borgerinddragelse har der i forbindelse med revideringen af sundhedspolitikken været gennemført en række dialogmøder med skolebestyrelser, elevråd, forældrebestyrelser og mødregrupper. Mange af de inputs, der er kommet fra disse møder, vil indgå i arbejdet med konkretisering af forslag til indsatser i idekataloget for projektet.

Tema 5: Skole- og beskæftigelse

- Projekt 9: Flere unge i erhvervsuddannelse

Projektets planlagte kampagne har kørt på højtryk længe. Allerede i september måned fik forældrene i 7. - 10. klasse et brev fra borgmester Erik Nielsen, hvor de blev opfordret til at støtte op om de unges uddannelsesvalg.

Der er blevet trykt og hængt plakater op, der sammen med trykte pjecer reklamerer for den ny erhvervsuddannelse. I løbet af efteråret arrangerede UU-Vestegnen (Ungdommens Uddannelsesvejledning for Albertslund, Ballerup, Glostrup, Høje-Taastrup og Rødovre) besøg af de otte folke- og privatskoler på uddannelsesinstitutionerne TEC Frederiksberg, SOSU Brøndby, CBH West Ishøj og KTS Glostrup. Kampagnen blev annonceret i Rødovre Lokal Nyt.

I efteråret er der kommunikationsmæssigt blevet fulgt op på de indsatser, UU-Vestegnen har lavet for folkeskoleeleverne.

Tema 6: Digitalisering

- Projekt 10: Digitale muligheder i hverdagen

Rødovre Kommune vil gerne have flere til at bruge kommunens digitale løsninger og have brugerne til at føle sig trygge, når de benytter de digitale løsninger.

Derfor arbejdes der i gruppen med to spor:

Spor 1

"Hvordan får vi flere til at bruge de digitale løsninger?"

Projektgruppen arbejder med at præsentere løsninger, der er målrettet "seniorer" eller "børnefamilier". Gruppen vil involvere borgere i de to målgrupper til at teste, om der er ramt rigtigt i valg af løsninger. Projektgruppen vil drøfte, om der skal inddrages andre medier til at præsentere løsninger på. Skal løsningerne for eksempel præsenteres til børnefamilierne på Børneintra og Skoleintra?

Spor 2

"Vi skal gøre vores digitale løsninger bedre, dels så borgerne føler sig trygge i brugen, og dels så flere gennemfører brugen af de digitale løsninger."

Hvordan bliver borgerne mere trygge ved brug af digitale løsninger?

For eksempel ved at borgeren får en kvittering, når løsningen er gennemført. Det sker pt. ikke på alle løsninger.

Projektgruppen vil gerne have, at flere gennemfører de digitale løsninger første gang, de benytter dem. Der er flere borgere der af forskellige årsager giver op undervejs eller må bruge flere forsøg, før det lykkes dem at gennemføre løsningen.

- Projekt 11: Den digitale arbejdsplads

Medarbejderne i Rødovre Kommune skal være mere kompetente til at anvende digitale løsninger i arbejdet. Borgere og virksomheder skal føle sig i trygge hænder, når de vejledes i brug af digitale løsninger. Medarbejderne er allerede kompetente, men kan blive endnu bedre. Medarbejderne skal også blive bedre til at benytte digitale løsninger i det interne samarbejde.

Projektgruppen forventer ikke den samme digitale kompetence hos alle medarbejdere, da arbejdet er forskelligt. Der skal udfærdiges en grovskitse over forventninger til kommunens forskellige medarbejdergrupper, og udarbejdes et forslag til, hvordan der kan arbejdes med kompetenceudvikling på forskellige områder.

Personale i tal

I dette afsnit behandles følgende emner:

- Antal medarbejdere fordelt på alder og køn
- Fuldtids- og deltidsansatte
- Lønudvikling generelt
- Personaleomsætning samt
- Tabel over arbejdsulykker i 2012, 2013 og 2014 fordelt på forvaltningerne

Statistikkerne til "Personale i tal" er alle dannet via Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) med tal for november 2014 og omfatter månedslønnede fuldtids- og deltidsansatte. Timelønnede ansatte, politikere, flexjobbere og honorarlønnede indgår ikke i opgørelserne.

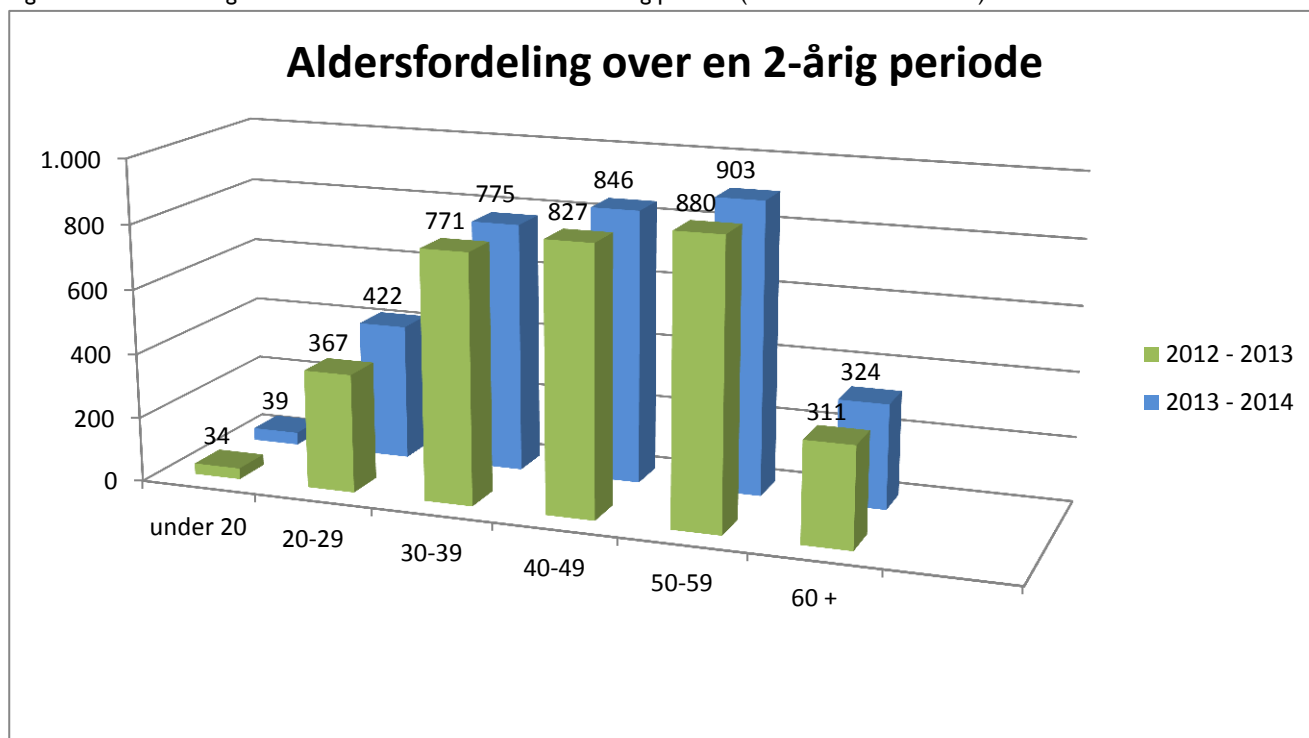
Medarbejdernes alder og køn

Vi er lidt flere månedslønnede ansatte end i 2013. I november 2014 var det samlede antal medarbejdere 3.309, hvilket er en stigning på 119 ansatte siden november 2013.

På baggrund af en udtalelse fra EU-kommissionen indgik KL aftale med KTO og de faglige organisationer om, at medarbejdere med en gennemsnitlig arbejdstid på under 8 timer pr. uge pr. 1. august 2014 overgik fra timeløn til månedsløn under forudsætning af, at medarbejderne er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse, hvilket forklarer stigningen i antal ansatte.

Ansættelsesform	Antal 2014	Antal 2013
Overenskomstansatte	3.036	2.889
Tjenestemænd	104	131
Elever	169	170
I alt	3.309	3.190

Figur 1: Aldersfordelingen i Rødovre Kommune set over en 2-årig periode (2012/2013 – 2013/2014)



Gennemsnitsalderen for månedslønnet personale i Rødovre Kommune er uændret 44 år.

Andelen af seniormedarbejdere, det vil sige medarbejdere fra 60 år og op, udgør uændret 10 % af den samlede månedslønnede medarbejderstab.

Som det blev beskrevet i Personalebarometer 2013 hæves efterløns- og pensionsalderen som led i tilbagetrækningsreformen, hvilket har den konsekvens, at der fremover vil være flere ældre medarbejdere på arbejdsmarkedet. Som det blev nævnt sidste år, ønskede de kommunale arbejdsgivere at retten til seniordage udskydes i takt med, at efterlønsalderen stiger.

Ved OK-15 forliget er der enighed om, at parterne i perioden undersøger, hvordan ændringerne i tilbagetrækningsalderen påvirker den enkelte medarbejder og arbejdspladserne, herunder hvilke særlige udfordringer eller muligheder det ændrede tilbagetrækningsmønster giver.

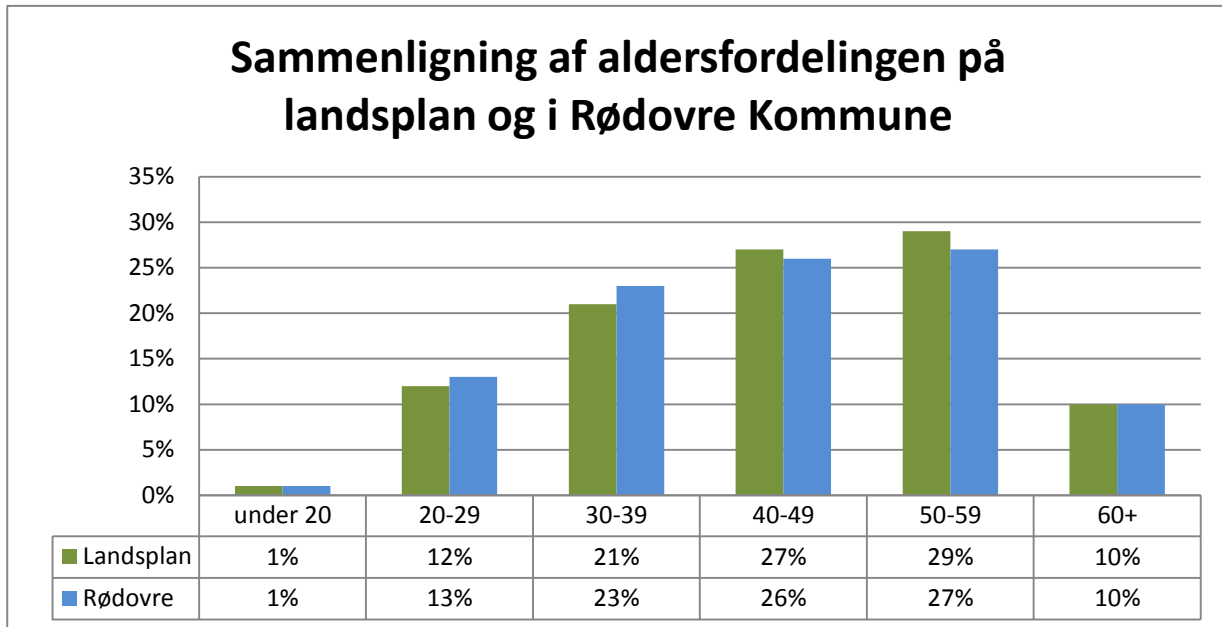
Undersøgelsen har karakter af et feltstudie og følgende skal undersøges:

- Er der forskel på udviklingen i medarbejdernes tilbagetrækningsadfærd mellem sektorer, medarbejdergrupper, kommuner, arbejdspladser
- Hvad har haft betydning for de medarbejdere, der er blevet længere på arbejdsmarkedet, herunder f.eks. helbred, seniorpolitiske redskaber, arbejdsmiljø, kompetenceudvikling, ledelse, privatøkonomi (efterløn/pension/delpension)
- Hvad har haft betydning for de medarbejdere, der vælger at trække sig tilbage tidligere, end tilbagetrækningsreformen forudsætter
- Hvilke udfordringer/muligheder har det for de arbejdspladser, der oplever en større andel af seniorer, herunder f.eks. ændret arbejdstilrettelæggelse, evt. mere stabil arbejdskraft, særlige hensyn, betydning for yngre medarbejdere og for ledelsen

- I hvilket omfang oplever medarbejdere og ledelse, at behovet for seniorpolitiske redskaber har ændret sig som følge af en stigende tilbagetrækningsalder

Der afsættes 1,2 mio. kr. til projektet, der finansieres af AUA-midler (andre udviklingsmæssige aktiviteter).

Figur 2: Aldersfordeling i % i kommunerne på landsplan og Rødovre Kommune pr. november 2014

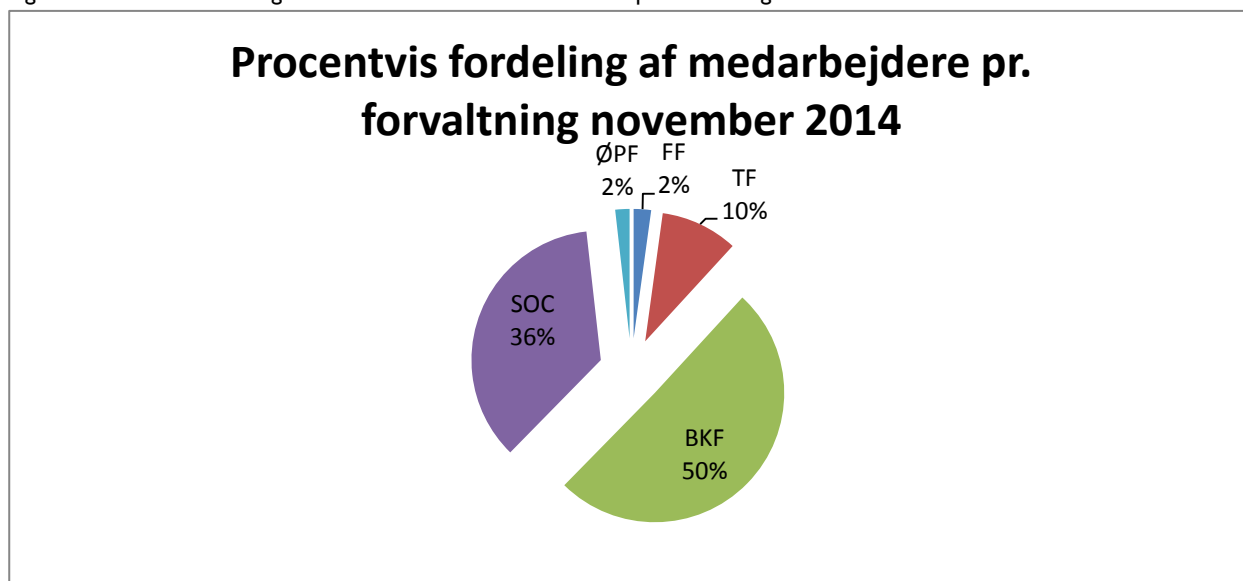


Som det fremgår af figur 2 adskiller Rødovre Kommune sig ikke meget fra resten af landet, og aldersfordelingen har stort set ikke ændret sig fra 2013 – 2014.

I 2013 så fordelingen således ud:

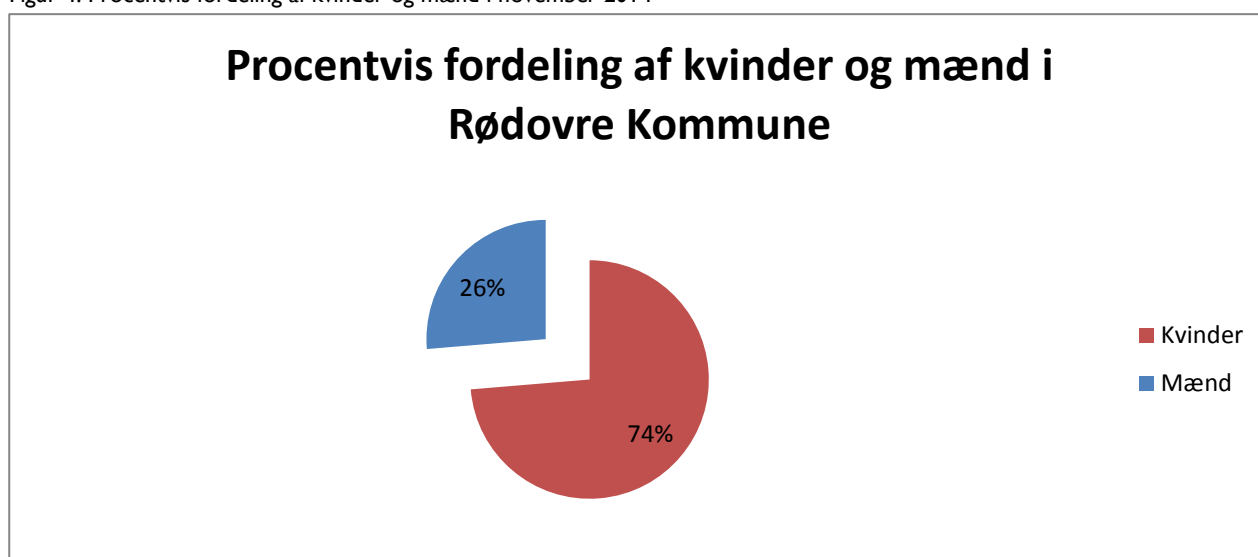
	Under 20	20-29	30-39	40-49	50-59	60+
Landsplan	2 %	14 %	22 %	26 %	28 %	9 %
Rødovre	1 %	12 %	24 %	26 %	28 %	10 %

Figur 3: Procentvis fordeling af de 3.309 månedslønnede ansatte pr. forvaltning



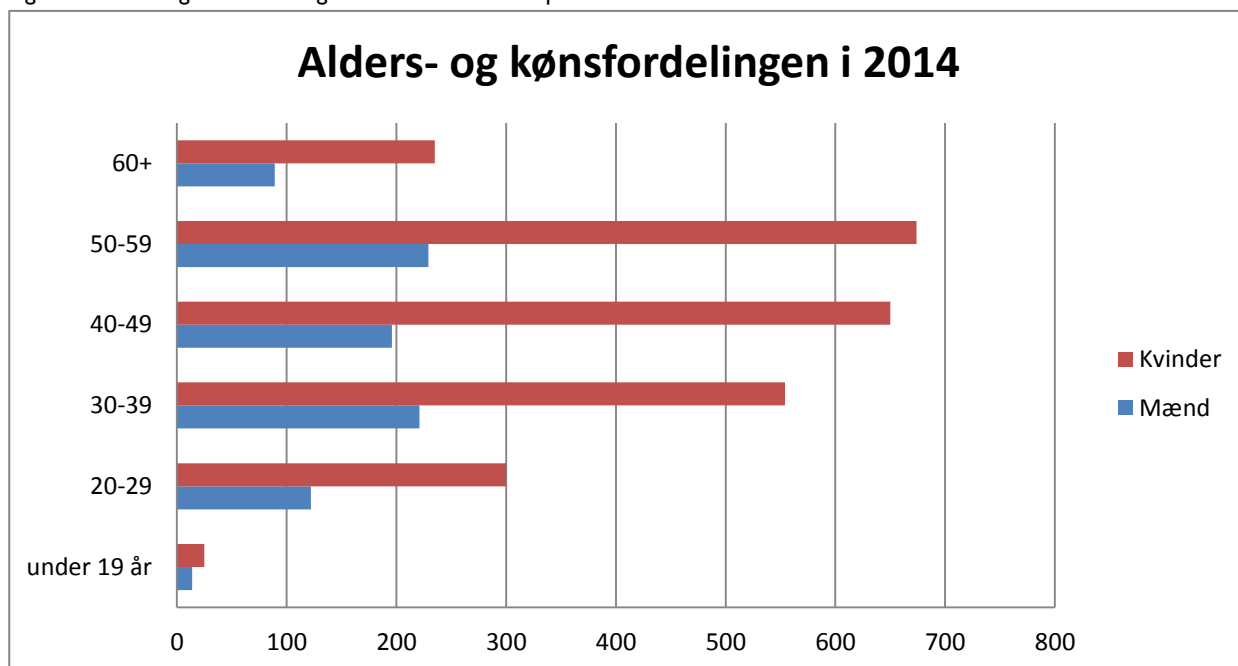
Den procentvise fordeling af medarbejdere pr. forvaltning er stort set uændret fra 2013. Som det fremgår af figuren, er halvdelen af medarbejderne i Rødovre Kommune (1.672 medarbejdere) ansat i Børne- og Kulturforvaltningen. Godt en tredjedel af medarbejderne (1.187 medarbejdere) er ansat i Social- og Sundhedsforvaltningen. De to forvaltningsområder tegner sig for 86 % af den samlede medarbejderstab.

Figur 4: Procentvis fordeling af kvinder og mænd i november 2014



Som det fremgår af figur 4, er andelen af kvindelige ansatte i Rødovre Kommune uændret på 74 %. På landsplan er andelen af kvindelige ansatte steget med 2 procentpoint og er pr. november 2014 på 78 %.

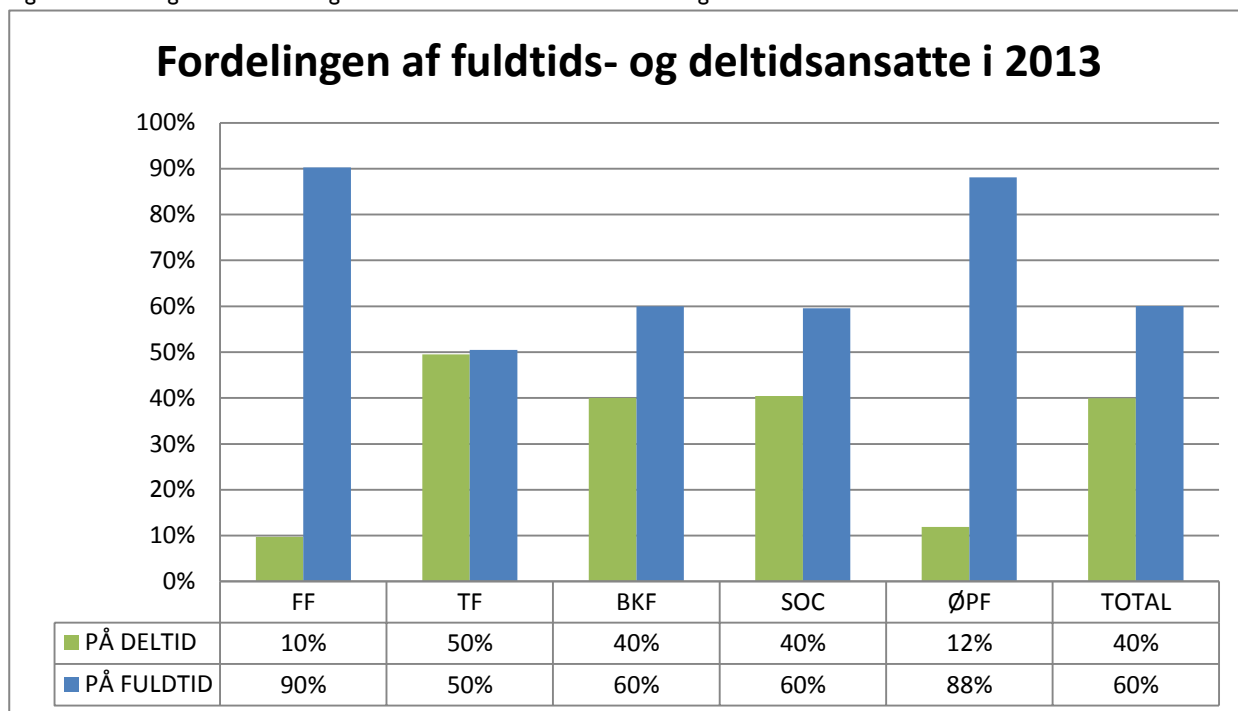
Figur 5: Alders- og kønsfordeling i Rødovre Kommune pr. november 2014



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 6: Fordelingen af fuldtids- og deltidsansatte i de enkelte forvaltninger



Overordnet set er der en lille stigning i deltidsansættelser, idet andelen af deltidsansatte er steget med ét procentpoint siden november 2013.

Jf. KRL er 59 % på fuld tid, og 41 % er på deltid i landets kommuner pr. november 2014. Andelen af deltidsansatte på landsplan er således faldet med 1 procentpoint, idet fordelingen i 2013 var på hhv. 58 % og 42 %.

Både i Børne- og Kulturforvaltningen og Social- og Sundhedsforvaltningen er 40 % af de ansatte deltidsansatte. Det er specielt de to store områder – daginstitutionsområdet i Børne- og Kulturforvaltningen og ældreområdet (hjemmeplejen og plejehjemmene) på Social- og Sundhedsforvaltningens område – som har en høj andel af deltidsansatte.

I Teknisk Forvaltning er 50 % af de ansatte deltidsansatte. Det skyldes, at Rødovre Kommunale Rengøring hører under Teknisk Forvaltning, hvor 88 % af de ansatte er deltidsansatte – en stigning siden november 2013 på 3 procentpoint.

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.

Lønudvikling

I dette afsnit ser vi på lønudviklingen i Rødovre Kommune fra november 2013 til november 2014.

Tablet I: Lønudviklingen i Rødovre Kommune i perioden november 2013 – november 2014 opgjort pr. fagforvaltning

Forvaltning	2013 - november		2014 - november		Stigning i kr. fra 2013 - 2014	Lønstigning i % fra 2013 - 2014
	Fuldtids beskæf.	Gennemsnitsløn	Fuldtids beskæf.	Gennemsnitsløn		
					I alt	I alt
Fællesforvaltningen	72,7	40.545	71,3	39.874	-671	-1,65%
Teknisk Forvaltning	287,8	31.234	281,1	31.790	556	1,78%
Børne- og Kulturforvaltningen	1.483,2	33.252	1.511,8	33.655	403	1,21%
Social- og Sundhedsforvaltningen	1.032,9	32.878	1.067,7	32.729	-149	-0,45%
Økonomi- og Personaleforvaltningen	59,6	39.372	57,8	41.590	2.218	5,63%
		33.260		33.494	234	0,70%

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

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

I perioden 2013 – 2014 er den gennemsnitlige lønudvikling i Rødovre Kommune på 0,7 %. I 2012 – 2013 var lønudviklingen på 0,4 %.

Økonomi og Personaleforvaltningen har isoleret set en meget høj lønudvikling. Årsagen hertil skal findes ved, at forvaltningen dels har haft 5 kontorelever mod normalt to, og dels har der været en udskiftning i medarbejderstaben, hvor udbud og efterspørgsel har betydet højere lønninger til nyansatte end til fratrådte.

Blev rapporten dannet uden kontoreleverne, ville forvaltningens lønudvikling have ligget på 3,5 %.

I Fællesforvaltningen blev der forhandlet en del engangstillæg i efteråret 2013, hvorfor der her ses en negativ lønudvikling.

Jf. KRL er lønudviklingen på landsplan 2,0 % i perioden 2013 – 2014. I perioden 2012 – 2013 var lønudviklingen på 0,8 %.

Andel af lokal løn

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

Pr. november 2014 var andelen af lokal løn på 7 % af den samlede lønsum.

Der kan være flere forklaringer på, at andelen af lokal løn er faldet. En forklaring kunne være, at der har været grundlønssstigninger med modregning i lokale løntillæg eller ved brug af lokal løn, forhøjelse af pensionsbidrag. Disse eksempler vil ikke fremgå af opgørelsen. Der er ligeledes klassikeren, hvor der har været ydet flere engangstillæg det ene år end det andet.

Dette er blot ganske få eksempler på, hvorfor andelen af lokal løn enten kan falde eller stige.

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:

$\text{Antal fratrådte (afgang i alt)} \times 100 / \text{Antal ansatte (nov. 2013 + nov. 2014 / 2)}$

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 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.

Generelt siges det, at en personaleomsætning på omkring 10 % sikrer en vis udskiftning, som er nødvendig for at opretholde balancen mellem fornyelser i arbejdsstyrken og det at sikre kontinuitet i arbejdet.

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 særlige forhold inden for de enkelte arbejdspladser.

Opgørelsen nedenfor medtager kun den afgang, der er ud af kommunen, dvs. 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 % 2013/2014	Ændring i % 2012/2013	Ændring i % 2011/2012
Fællesforvaltningen	5 %	6 %	7 %
Teknisk Forvaltning	10 %	2 %	2 %
Børne- og Kulturforvaltningen	14 %	13 %	10 %
Social- og Sundhedsforvaltningen	11 %	10 %	8 %
Økonomi- og Personaleforvaltningen	3 %	5 %	0 %
I alt	12 %	10 %	8 %

Personaleomsætningen er siden 2013 steget med to procentpoint. På landsplan er personaleomsætningen for månedslønnet personale med afgang ud af kommunen uændret på 15 %, jf. KRL.

Tabel over arbejdsulykker i 2012, 2013 og 2014

Rødovre Kommune i alt 2012	
Antal skader	208
TT-fraværstid (arbejdsulykker, der er sket i 2012)	448
I 2012 er der yderligere TT-fraværstid der vedrører skader i 2006, 2010 og 2011	345

	<i>Antal skader 2012</i>	<i>TT-dage 2012</i>
Børne- og Kulturforvaltningen		
Daginstitutioner	19	145
Dagplejen	5	0
Fritidshjem	5	15
Kulturafdelingen	3	0
PPR	1	0
Sfo'er	5	14
Skoler	24	17
Tandplejen	2	0
I alt	64	191
Fællesforvaltningen		
Digitaliseringsafdelingen	1	0
Intern Service	2	0
Juridisk afdeling	2	0
I alt	5	0
Social- og sundhedsforvaltningen		
Børne- og familieafdeling	2	0
Hjemmeplejen	46	49
Jobcenter	14	8
Plejehjem	34	25
Sekretariat	2	0
Social- og psykiatriafdelingen	4	0
Sundhedsplejen	1	0
Træningscenter	2	0
Vidtgående psykisk handicap	3	26
I alt	108	108
Teknisk Forvaltning		
Gartner	11	81
Miljøkontor	1	6
Rengøring	10	8
Vej	9	54
I alt	31	149

Rødovre Kommune i alt 2013		
Antal skader		210
Arbejdsskadefraværsdage (arbejdsulykker, der er sket i 2013)		1099
Arbejdsskadefraværsdage i 2013, der vedrører skader i 2006, 2011 og 2012		196

	<i>Antal skader 2013</i>	<i>Arbejdsskadefraværsdage 2013</i>
Børne- og Kulturforvaltningen		
Biblioteker	1	0
BKF Administration	1	0
Byggelegepladser	2	0
Daginstitutioner	24	289
Dagplejen	7	98
Fritidshjem	4	0
PUC	1	0
Sfo'er	6	1
Skoler	24	77
Ungdomsklubber	1	3
I alt	71	468
Fællesforvaltningen		
Borgerservice	1	0
Intern Service	1	0
Ledelsessekretariatet	1	0
I alt	3	0
Social- og sundhedsforvaltningen		
Børne- og familieafdeling	2	48
Hjemmeplejen	48	239
Hjælpemiddelafdelingen	2	0
Jobcenter	3	0
Plejhjem	38	119
Social- og psykiatriafdelingen	9	0
Sundhedsplejen	1	39
Træningscenter	4	0
Vidtgående psykisk handicap	2	0
I alt	109	445
Teknisk Forvaltning		
Gartner	7	88
Rengøring	15	88
Vej	5	10
I alt	27	186

Rødovre Kommune i alt 2014		
Antal skader		214
Arbejdsskadefraværdsdage (arbejdsulykker, der er sket i 2014)		393
Arbejdsskadefraværdsdage i 2014, der vedrører skader i 2006, 2008, 2010, 2012 og 2013		151

	<i>Antal skader 2014</i>	<i>Arbejdsskadefraværdsdage 2014</i>
Børne- og Kulturförvaltningen		
BKF Administration	2	1
Daginstitutioner	13	11
Dagplejen	4	0
Fritidshjem	4	0
Kulturafdelingen	5	13
PUC	1	0
Sfo'er	1	0
Skoler	57	64
Tandplejen	5	10
I alt	91	99
Fællesförvaltningen		
Digitaliseringsafdelingen	2	0
Intern Service	1	0
I alt	3	0
Social- og sundhedsförvaltningen		
Børne- og familieafdeling	4	0
Hjemmeplejen	44	113
Hjælpemiddelafdelingen	2	0
Jobcenter	6	5
Plejhjem	42	40
Social- og psykiatriafdelingen	2	0
Social- og sundhedscentrets sekretariat	2	0
Træningscenter	2	9
I alt	104	167
Teknisk Förvaltning		
Gartner	3	28
Rengöring	4	68
Administration	1	0
Vej og Trafik	7	31
I alt	15	127
Økonomi- og Personalförvaltningen		
Økonomi- og Personalförvaltningen	1	0
I alt	1	0