

Personalebarometer 2017

Rødovre Kommune



Kolonihave i Rødovre

Personalebarometer 2017

Indholdsfortegnelse

Forord	3
Fokusområde: Attraktive og sunde arbejdspladser	4
Sundhedsordningen	4
Hvordan blev sundhedsordningen benyttet i 2017	4
Kostforedrag	4
Opfølgning på succeskriterier for 2017	5
Succeskriterier for sundhedsordningen 2018	6
Psykologordning	6
Sundhedsambassadøruddannelsen	7
Sundhedsambassadørernes netværksdag.....	7
Tiltag til håndtering af vold og trusler	7
Bike & Run	8
DHL-stafet	8
Projekt Sund Arbejdsplads – en del af Sundhedsordningens vision	8
Arbejds miljøseminarer i Viften	8
Arbejds miljøkonference i Idrættens Hus	9
Fokusområde: Nedbringelse af sygefravær	9
Nedbringelse af sygefravær	9
Social kapital	10
Arbejdsulykker.....	11
Fokusområde: Strategisk kompetenceudvikling	12
Inspirationsdag for ledere	12
Ledelsevaluering	12
Sammen om Rødovre	13
Personale i tal	16
Ansatte med ikke-vestlig herkomst	16
Medarbejdernes alder og køn	17
Fuldtids- og deltidsansatte	21
Lønudvikling.....	22
Andel af lokal løn	23
Personaleomsætning.....	23
Arbejdsulykker.....	26
Der er ingen nemme løsninger	27
Seniorjob	28

Forord

Der er gået endnu et år, og Personale & Udvikling vil igen give et tilbageblik på året der gik i forhold til tiltag på HR-området.

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

Igennem disse tre fokusområder vil læserne få indsigt i, hvilke tiltag der i 2017 er blevet iværksat eller fortsat arbejdes med for at være en arbejdsplads med et stærkt fællesskab og høj social kapital for i sidste ende at kunne servicere kommunens borgere og brugere bedst muligt.

Læseren kan bl.a. få indblik i, hvad sundhedsordningen indeholder, og hvilke initiativer der iværksættes for at nedbringe sygefraværet, øge trivlsen for medarbejderne samt indholdet af de forskellige tilbud, herunder workshops, sundhedsambassadøruddannelsen og sundhedsambassadørernes netværksdag.

Læs også om de årlige arbejdsmiljøseminarer og arbejdsmiljøkonferencen, som har til hensigt at videreud-danne alle kommunens arbejdsmiljørepræsentanter/-ledere med henblik på at skabe det bedst mulige ar-bejdsmiljø. I 2017 var der spændende gæsteoptrædere af Eskild Ebbesen og Peter Mygind.

Læseren får også indblik i arbejdet med nedbringelse af sygefraværet i kommunen. Kommunalbestyrelsens mål for 2017 var at nedbringe det samlede sygefravær til 4,5 %, og her kan du læse om, hvordan det er lyk-kedes at komme i mål hermed. Læs også om Direktionens ønske om på sigt at flytte fokus fra sygefravær til arbejdsglæde i form af social kapital (tillid, retfærdighed og samarbejde), som skal måles årligt.

Læseren kan også læse mere om begrebet ”disruption”, som var tema på årets Inspirationsdag for ledere.

Puljen til strategisk kompetenceudvikling har til formål at støtte kompetenceudviklingsforløb og uddannelser på tværs af forvaltningerne eller i hele afdelinger. Puljens primære formål er at medfinansiere kompetence-udvikling, som iværksættes som en del af projekt ”Velfærdscommunen – nye roller og kompetencer”. Der gives et uddybende og et spændende indblik i de forløb, som er igangsat i 2017.

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, personaleomsæt-ning 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 2017. Sundhedsordningen har fokus på at nedbringe sygefraværet og øge trivslen for medarbejderne og indeholder forskellige tilbud, f.eks. udarbejdelse af sundhedsprofil, fysioterapeutisk behandling, psykologordning, træning i forbindelse med arbejdsrelaterede gener m.m.

I 2014 kom sundhedsordningen på Facebook. Der er indtil videre 451 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 2017

I 2017 var 665 medarbejdere forbi en af vores klinikker til enten fysioterapeutisk behandling, massage, zoneterapi, kiropraktik eller for at få udarbejdet en individuel sundhedsprofil. Det er en stigning på 19 medarbejdere i forhold til 2016. Problemer med nakke og skulder angives af over 40 % af medarbejderne, som værende årsag til besøgene i klinikkerne. Dernæst kommer problemer med lænderyg, som en fjerdedel angiver som årsag til deres besøg.

Generelt ses der en god effekt af behandlingerne i 2017. Størst effekt opleves af medarbejderne på smerte. Her falder oplevelsen af smerte med ca. 30 % fra opstart til afslutning af forløb. Samtidig stiger oplevelsen af funktions- og arbejdssevne med henholdsvis 20 % og 9 %, hvilket dog er en smule lavere end i 2016.

10 % af de medarbejdere, der kommer i klinikken, er sygemeldt ved første behandling, heraf er 75 % raskmeldt, når de kommer til anden behandling. Hele 91 % er raskmeldte efter 4. behandling.

I begyndelsen af 2016 blev det muligt at booke et yogaforløb af 12 gange til arbejdspladserne, og det har været meget populært. Hele 21 yogahold blev afviklet i 2016. Interessen er faldet en smule, men yoga er stadig mest populært med 12 forløb i 2017. To af forløbene er afviklet som åbne hold, som alle medarbejdere kan tilmelde sig. Interessen været overvældende, og der har været venteliste på begge hold. Udover yoga er der ikke afholdt andre træningshold. Til gengæld er der afviklet 12 workshops i løbet af 2017, hvilket er 10 færre end i 2016. De 12 workshops fordeler sig på 4 ergonomitjek, 7 sundhedsprofiler og en enkelt i pausegymnastik.

Kostforedrag

I efteråret 2017 blev det muligt at booke et kostforedrag som workshop afholdt af sundhedskoordinatoren. Der kan vælges mellem to foredrag: "Basics inden for Kost" og "Kost, mad og sundhed". "Basics inden for kost" er baseret på facts og går ind i fysiologien og forståelsen af kroppen i forhold til madindtag og energi. "Kost, mad og sundhed" går bredere til værks og går ind i den mere psykologiske og sociologiske del af, hvordan vi taler om mad og sundhed. Der er fokus på madtrends, myter, vaner og adfærd.

Læs mere om de forskellige workshops på RK-Intra – tryk [her](#).

Opfølgning på succeskriterier for 2017

Hvert år fastsættes en række succeskriterier for sundhedsordningen. I 2017 blev succeskriterierne opdateret, og et enkelt kriterie blev slettet. Nedenfor kan du læse, hvorvidt succeskriterierne er opfyldt i 2017.

- **Maksimalt 3 % udebliver fra behandling.**
Efter en høj udeblivelsesprocent på 5 % i 2014, sås et fald i både 2015 og 2016, hvor udeblivelsen lå på 3,9 %. Desværre går det igen den forkerte vej, da udeblivelsen i 2017 lander på 4,75 %. Der er fokus på denne problemstilling, og Falck forsøger at få flest mulige til at tilmelde sig deres reminder-ordning, hvilket skulle blive lettere, når Falck lancerer deres nye online portal MyCare i løbet af 2018.
- **90 % af de medarbejdere, der har været i behandling i en af klinikkerne, skal have oplevet et fald i selvoplevet smerteniveau efter endt behandling.**
Dette kriterie er endnu ikke opfyldt, da kun 81 % oplever et fald i selvoplevet smerteniveau efter endt behandling. Det er 1 % højere end 2016. At vi ikke når de 90 %, kan bl.a. skyldes, at de medarbejdere, der benytter ordningen, kun har få eller ingen smerter ved opstart og derfor ikke har potentiale til at opnå et mærkbart fald efter endt behandling.
- **85 % af de medarbejdere, der har benyttet klinikkerne, skal have oplevet en fremgang i funktionsniveau ud fra en medarbejdervalgt arbejdsaktivitet efter endt behandling.**
Kun 77 % har i 2017 oplevet en fremgang i funktionsniveau, hvilket er 5 % lavere end i 2016. Dog er faldet ifølge Falck så lille, at man endnu ikke kan udelukke, at det blot er tilfældigt.
- **70 % af brugerne af psykologordningen ligger inden for normalområdet, når de stopper behandlingen.**
Kun 53 % ligger inden for normalområdet, når de stopper behandlingen i psykologordningen. Ifølge Falcks psykolog bør dette mål ikke indgå som et succeskriterie, da der kan være mange faktorer, der har indflydelse på, om man når normalområdet, og dette mål giver derfor ikke et retvisende billede. Psykologordningen dækker kun arbejdsrelaterede problematikker, men ofte vil en problemstilling være mere generel, og selvom man løser problematikken på arbejdspladsen, kan private forhold stadig spille en rolle på ens oplevelse af generel trivsel. Det giver et bedre billede at se på næste succeskriterie, som måler den procentvise forbedring. Nærværende succeskriterie vil derfor udgå fremadrettet.
- **75 % af brugerne af psykologordningen oplever forbedret trivsel efter endt behandling.**
73 % af medarbejderne oplever en forbedring efter endt psykologforløb. Dette er lige under målet, men dog 2 % bedre end i 2016. Forbedringen måles ud fra to kriterier; enten 1) om man når normalområdet, eller 2) om man stiger minimum 5 procentpoint, hvilket defineres som en signifikant stigning. Man kan derfor godt opnå forbedring uden at nå normalområdet.
- **Der gennemføres 25 workshops på arbejdspladserne i løbet af 2017.**
Der er i 2017 afviklet 12 workshops, hvilket er 10 færre end i 2016. Der stilles ikke længere krav til at inkorporere sundhedstiltag i udviklingsaftalerne, hvilket kan være årsag til, at der ikke afholdes så mange workshops mere. Antallet af afholdte workshops vil ikke fremadrettet være et succeskriterie, men der vil i stedet arbejdes på at formulere et succeskriterie, der måler på effekten af workshopsene.
- **Der afholdes 20 træningshold i 2017.**
Der var i 2016 meget stor interesse for den nye mulighed med yogahold, og der blev gennemført intet mindre end 21 yogahold. Interessen er faldet en smule, men der er dog afholdt 12 yogaforløb. Heraf er to af holdene åbne hold, hvilket måske forklarer faldet i hold, da medarbejderne fra de enkelte institutioner kan tilmelde sig de åbne hold. Derved oprettes der muligvis ikke så mange små hold mere. Herudover er der afholdt et ryghold, hvorved vi kommer op på 13 træningshold i 2017. Dette succeskriterie vil ligesom oven-

stående udgå fremadrettet, og der arbejdes på at erstatte det af et succeskriterie, som i stedet måler effekten af træningsholdene.

- 85 % af de medarbejdere, der har været i behandling i en af klinikkerne, skal have oplevet en stigning i selvoplevet arbejdsevne efter endt behandling.
Dette kriterie er vi først begyndt at måle på i 2015, hvorfor datamængden stadig er begrænset. Succeskriteriet blevet i 2017 hævet fra 80-85 %, da 85 % oplevede en stigning i 2016. Nu ses det dog, at der i 2017 kun er 69 %, som oplever en stigning i selvoplevet arbejdsevne. Dette kan - ligesom med selvoplevet smerte - skyldes, at medarbejderne henvender sig, før arbejdsevnen er synderligt påvirket, og derfor ikke har potentiale til den store fremgang.
- 90 % af medarbejderne, der angiver at have haft sygefravær som følge af den problemstilling der behandles på, er raskmeldte efter endt behandling.
Dette kriterie opnås ved, at 99 % er raskmeldte efter endt behandling. Det ses desuden, at 91 % er raskmeldt efter blot 4 behandlinger.

Succeskriterier for sundhedsordningen 2018

- Maksimalt 3 % udebliver fra behandling.
- 90 % af de medarbejdere, der har været i behandling i en af klinikkerne, skal have oplevet et fald i selvoplevet smerteniveau efter endt behandling.
- 85 % af de medarbejdere, der har benyttet klinikkerne, skal have oplevet en fremgang i funktionsniveau ud fra en medarbejdervalgt arbejdsaktivitet efter endt behandling.
- Der afholdes 5 trepartssamtaler i forbindelse med psykologforløb i 2018.
- 75 % af brugerne af psykologordningen oplever forbedret trivsel efter endt behandling.
- 85 % af deltagerne på workshops angiver at være "meget tilfreds" eller "tilfreds" med indholdet.
- 85 % af deltagerne på træningsholdene angiver, at træningen i "høj grad" eller "i nogen grad" har haft positiv indflydelse på deres arbejdsdag og/eller hverdag i det hele taget.
- 85 % af de medarbejdere, der har været i behandling i en af klinikkerne, skal have oplevet en stigning i selvoplevet arbejdsevne efter endt behandling.
- 95 % af medarbejderne, der angiver at have haft sygefravær som følge af den problemstilling, der behandles på, er raskmeldte efter endt behandling.

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 pludselige dødsfald, vold, overfald og trusler) eller har *arbejdsrelaterede trivselsproblemer* (f.eks. 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 **trepårtssamtale**. Trepårtssamtalen er et tilbud om en enkelt samtale mellem medarbejderen, den nærmeste leder og psykologen.

I 2017 har der i alt været 138 sager, hvilket er 41 flere end i 2016. Over halvdelen (57 %) relaterer sig til stress/udbrændthed, men også funktionsproblemer er årsag til en større del af behandlingsforløbene (24 %).

I gennem psykologordningen har lederne i Rødovre Kommune ligeledes mulighed for at få sparring og rådgivning pr. telefon af autoriserede psykologer med erhvervspsykologisk erfaring. Der kan ydes rådgivning om arbejdsrelaterede problemstillinger.

Sundhedsambassadøruddannelsen

22 nye sundhedsambassadører (17 medarbejdere og 5 ledere) blev i 2017 uddannet til at være med til at sætte sundhed på dagsordenen på deres arbejdsplads.

Med de 22 nye sundhedsambassadører er der nu i alt 108 sundhedsambassadører i Rødovre Kommune (72 medarbejdere og 36 ledere).

På uddannelsen får sundhedsambassadørerne særlig viden om, hvordan de på arbejdspladsen kan arbejde med at integrere sundhed i hverdagen, og hvordan sundhed kan understøtte arbejdspladsernes løsning af kerneopgaven.

Næste sundhedsambassadøruddannelse bliver afholdt den 15. - 16. maj 2018.

Sundhedsambassadørernes netværksdag

Rødovregård summede af energi og engagement, da den årlige netværksdag for sundhedsambassadører blev afholdt i slutningen af oktober, hvor 61 sundhedsambassadører og ledere deltog.

På netværksdagen blev sundhedsambassadørerne opdateret om nyt fra sundhedsordningen, hvorefter de selv var på banen i en workshop om sundhedsbegrebet. Dagen sluttede af med et foredrag af Morten Elsøe, der med sit foredrag forsøgte at "detoxe" deltagernes hjerner for sundhedsmyter og den overflod af sundhedsråd, der florerer via medierne.

Tiltag til håndtering af vold og trusler

Den seneste tid har der vist sig et øget behov hos nogle medarbejdergrupper for en ekstra indsats til at kunne håndtere udadreagerende, voldelige eller truende borgere eller pårørende. Dette er forsøgt imødekommet gennem flere skræddersyede tiltag i samarbejde med Falck Healthcares erhvervspsykologer.

På Tinderhøj og Valhøj skoler er der blevet uddannet i alt 8 ressourcepersoner til krisestyring. Formålet med ressourcepersonernes uddannelse har været at ruste dem til at støtte deres kolleger både før, under og efter en eventuel alvorlig hændelse i forbindelse med arbejdet. Ressourcepersonerne er desuden blevet undervist i at holde fokus på det fortsatte arbejde med konflikthåndtering.

Bike & Run

100 medarbejdere fordelt på 20 hold trodsede blæsevejr og byger og mødte friske og veloplagte op ved Vestvolden til årets Bike & Run den 12. juni.

Den gode stemning på aftenen bekræfter sundhedsordningen i, at Bike & Run er et arrangement, som formår at samle medarbejderne om noget andet end blot arbejde. Sundhedsordningen tror på, at det bidrager til at skabe og opretholde et godt arbejdsmiljø til hverdag.

Bike & Run 2018 afholdes den 11. juni på Vestvolden i Rødovre.

DHL-stafet

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 2017 var det igen muligt at tilmelde både løbe- og gåhold. Ikke mindre end 23 løbehold og 10 gåhold var tilmeldt stafetten. Omkring 185 deltagere, heppere og hjælpere var i alt samlet omkring arrangementet.

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

Projekt Sund Arbejdsplads – en del af Sundhedsordningens vision

I august 2015 blev en ny strategi for Sundhedsordningen vedtaget. Sundhedsordningen skal understøtte HR-strategiens vision om Rødovre Kommune som en attraktiv arbejdsplads med engagerede og stolte medarbejdere. Sundhedsordningen har til formål at løfte medarbejdernes sundhed og trivsel, herunder bidrage til at reducere sygefravær, så arbejdspladserne kan udføre deres kerneopgave bedst muligt.

Ét af fokusområderne er "Målrettede indsatser", hvor områder med sundhedsmæssige udfordringer tilbydes ekstra indsatser.

På den baggrund opstod Projekt Sund Arbejdsplads med pilotprojekter på 3 forskellige arbejdspladser. Et mål med indsatsen har blandt andet været at bidrage med værktøjer og inspirere til udvikling af arbejdsmiljøet, så arbejdspladsen oplever mere overskud til løsning af kerneopgaven i hverdagen. Indsatserne har fokuseret på fysisk eller psykisk sundhed.

Projektet afsluttes primo 2018, hvor resultaterne og refleksioner over processen vil danne udgangspunkt for et oplæg til den videre strategi for sundhedsordningen.

Arbejdsmiljøseminarer i Viften

Der har været to halvdagsseminarer i Viften, som arrangeres i forbindelse med arbejdsmiljørepræsentanter og lederes efteruddannelse, hvor der blev orienteret om aktuelle tilbud og indsatser på sundheds- og arbejdsmiljøområdet.

På det første seminar den 9. april blev der orienteret om ledelsevalueringen, og Eskild Ebbesen fortalte om hans erfaringer i guldfireren i forhold til, hvor vigtigt det er at have et godt samarbejde for at nå et fæl-

les mål. Det centrale budskab var, at evnen til at kunne give og modtage feedback er altafgørende for udfaldet.

På det andet seminar den 12. oktober blev der orienteret om rygestopkurset "Rødovre kvitter smøgerne", nærved-ulykker og nye workshops i sundhedsordningen om kost. Arbejdet med social kapital blev også kickstartet på dette seminar, hvor der var besøg af Tage Søndergård Kristensen, som fortalte om sammenhængen mellem kvalitet i kerneopgaven og trivsel blandt medarbejderne. Det, der hjælper samarbejdet om kerneopgaven på vej, er, at vi har tillid til hinanden og oplever retfærdighed.

Der deltog ved hvert af de to seminarer ca. 150 medarbejdere. Du kan finde materiale fra dagene på RK-Intra under Personale/Arbejds miljø og sundhed - læs mere [her](#).

Arbejds miljøkonference i Idrættens Hus

Den 15. november blev der afholdt en heldagskonference i Idrættens Hus, hvor der var oplægsholdere som fortalte om arbejds miljøarbejde med afsæt i kerneopgaven og forebyggelse af stress i fællesskab. Endvidere var der et tankevækkende indslag om kommunikation med Peter Mygind.

Konferencen er et samarbejde mellem Brøndby, Hvidovre, Vallensbæk og Glostrup kommuner. Fra Rødovre Kommune deltog der i alt 113 medarbejdere i konferencen.

Du kan finde materiale fra konferencen på RK-Intra under Personale/Arbejds miljø og sundhed - læs mere [her](#).

Fokusområde: Nedbringelse af sygefravær

Nedbringelse af sygefravær

Nedbringelse af sygefravær har været på dagsordenen i Rødovre Kommune gennem mange år. Der er blevet arbejdet meget med sygefravær, og sygefraværet for Rødovre Kommune var 4,33 % i 2017, hvilket er lavere end for året 2016, hvor sygefraværet var 4,55 %. Fra 2009 til 2017 er sygefraværet således nedbragt fra 6 % til 4,33 %.

Kommunalbestyrelsens mål for 2017 var et samlet sygefravær på 4,5 %, hvilket er nået. Målet for 2018 er ligeledes 4,5 %.

	Mål for sygefraværsprocent	Sygefraværsprocent i 2015	Sygefraværsprocent i 2016	Sygefraværsprocent i 2017
Rødovre Kommune i alt	4,50 %	4,96 %	4,55 %	4,33 %
Social- og Sundhedsforvaltningen	4,70 %	4,96 %	5,02 %	4,44 %
Børne- og Kulturforvaltningen	4,70 %	5,37 %	4,45 %	4,35 %
Teknisk Forvaltning	3,90 %	3,71 %	4,07 %	4,36 %
Ressource- og Serviceforvalt.	2,00 %	2,66 %	2,56 %	3,17 %

Der har været iværksat mange forskellige tiltag for at nedbringe sygefraværet, herunder senest en revidering af vores sygefraværsretningslinjer, målrettet brug af sygefraværsstatistikkerne samt kontakt og sparring med arbejdspladser med et højt sygefravær, som har givet god effekt.

I maj 2017 besluttede Direktionen, at der fremadrettet skulle iværksættes en fokuseret og målrettet indsats på de arbejdspladser, hvor der var højt sygefravær, og som dermed ville få størst gavn af indsatsen. I første omgang blev 20 arbejdspladser udvalgt – heraf 10 med det højeste korttidssygefravær og 10 med det højeste samlede sygefravær. En arbejdsplads er udgået pga. en organisationsændring.

Indsatsen har været centreret omkring fire elementer:

- Dialogmøder mellem Personale & Udvikling og leder samt leders leder vedrørende sygefraværets udvikling, årsager og håndtering samt APV resultater/handleplaner.
- Efterfølgende dialog mellem leder og TR/AMR om behov for indsatser.
- Rådgivning i enkeltsager.
- Opfølgning på aftaler/rådgivning.

På 8 ud af de 9 arbejdspladser med et højt korttidssygefravær er fraværet faldet pænt – faldet ligger mellem 11,5 % og 46 %. På den sidste arbejdsplads er faldet mindre – nemlig 4,6 %.

På 8 ud af de 10 arbejdspladser med et højt samlet sygefravær er fraværet ligeledes faldet pænt - faldet ligger mellem 25,2 % og 35,3 %. På de sidste to arbejdspladser er faldet mindre – henholdsvis 3,3 % og 8,2 %.

Som følge af at der på alle arbejdspladser har været og fortsat forventes progression i sygefraværet, er indsatsen i forhold til de udvalgte arbejdspladser afsluttet.

I 2018 vil der fortsat være fokus på målrettede indsatser for de arbejdspladser, der har størst behov, og som dermed vil få størst gavn af at reducere sygefraværet.

Samtidig er det Direktionens ønske på sigt at flytte fokus fra sygefravær til arbejdsglæde. I den forbindelse er en arbejdsgruppe nedsat af Hovedudvalget i gang med at udarbejde et nyt koncept, der giver bedre mulighed for at arbejde med den sociale kapital i dagligdagen. Læs mere herom i næste afsnit.

Social kapital

Hovedudvalget besluttede den 23. november 2017, at fokus på arbejdet med social kapital skal skærpes, så der én gang om året måles på, hvordan det står til med tillid, retfærdighed og samarbejde på den enkelte arbejdsplads.

Der er derfor nedsat en arbejdsgruppe, som har til opgave at udarbejde en spørgeramme med 12-15 spørgsmål, en drejebog som hjælper arbejdspladsen med at få mest muligt ud af målingen, samt en redskabskasse, som der kan gribes fat i, hvis der er et specifikt område, der ønskes hjælp til at arbejde videre med.

Der har hidtil været målt på social kapital som en del af den psykiske arbejdspladsvurdering, som afvikles hvert 3. år.

Enkelte af spørgsmålene i ledelseevalueringen omhandler også social kapital.

Der vil ud over de eksisterende spørgsmål være fokus på kvalitet i kerneopgaven, fordi der er erfaringer, som viser, at det, at medarbejderne har en klar fornemmelse/opfattelse af indholdet i deres kerneopgave og deres bidrag hertil, er en lige så vigtig faktor i forhold til at opleve arbejdsglæde.

Arbejdsulykker

I 2017 blev der anmeldt 312 arbejdsulykker i Rødovre Kommune, hvilket er det højeste antal siden 2012.

Det formodes, at årsagen hertil er de seneste års øgede fokus på anmeldelse af arbejdsulykker.

Hovedparten af ulykkerne (42 %) bestod også i 2017 af forstuvninger eller forstrækninger som følge af fald, løft eller forkert vridning eller drejning af kroppen og overfladiske skader på forskellige dele af kroppen. 20 % af arbejdsulykkerne er uoplyste skader.

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

Antal ulykker anmeldt via InsuBiz			
Forvaltning	2015	2016	2017
Børne- og Kulturforvaltningen	110	100	150
RSF/Stab	0	3	1
Social- og Sundhedsforvaltningen	133	139	140
Teknisk Forvaltning	25	28	22
I alt	268	270	312

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.

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](#).

Fravær i forbindelse med arbejdsulykker registreres fortsat alt for ofte forkert eller bliver slet ikke registreret. Der bruges hvert år uforholdsmæssigt mange ressourcer på at verificere og indhente korrekte oplysninger til Personalebarometret.

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

Inspirationsdag for ledere

Den årlige inspirationsdag for ledere i Rødovre Kommune blev afholdt i Viften den 1. november 2017. Årets tema var "disruption". Begrebet "disruption" kan oversættes til afbrydelse, forstyrrelse eller sammenbrud og benyttes ofte om brugen af ny teknologi, der ændrer vilkårene markant for virksomheder og organisationer.

Den teknologiske udvikling bliver i fremtiden et af de vigtigste temaer i kommunerne, da den vil ændre løsningen af velfærdsopgaverne markant. Udviklingen sker med rivende hast den sætter helt nye rammer og åbner helt nye muligheder.

Målet med dagen var at give lederne inspiration til og forståelse af, hvordan man som kommunal leder kan udnytte teknologien og inddrage den, så man kan skabe nye, spændende løsninger.

De to teknologieksperters Anders Hvid og Rasmus Bie-Olsen fra DareDisrupt førte deltagerne gennem en spændende formiddag med oplæg og aktiv inddragelse. Det blev livligt drøftet, hvilke konsekvenser og muligheder "disruption" kan have for en organisation som Rødovre Kommune. Alt i alt en spændende og anderledes formiddag i teknologiens navn.

Du kan finde materiale fra dagen på RK-Intra under Strategi og Ledelse/Lederfora – læs mere [her](#).

Ledelsesevaluering

I 2017 blev der afviklet ledelsesevaluering. Som udgangspunkt er ledelsesevalueringen lederens mulighed for at stoppe op og komme "hele vejen rundt" om egen lederrolle set med medarbejdere og egen leders briller. Hvad er jeg god til, stemmer det overens med min egen opfattelse, og hvor skal jeg udvikle mig?

Evalueringen er kun et øjebliksbillede, som skal anvendes til efterfølgende dialog med egen leder og egne medarbejdere. Der evalueres på de værdier, der ligger i ledelsesgrundlaget, som er:

- Det personlige lederskab,
- Kvalitet og effektiv service over for borgerne,
- Kvalificeret politisk beslutningsgrundlag,
- Ressourcestyring og fornyelse og
- Trivsel og et godt arbejdsliv.

Resultaterne er generelt gode. Særligt på to områder udmærker lederne i kommunen sig. For det første har lederne gode kompetencer i forbindelse med at implementere politiske beslutninger på en konstruktiv måde (84,3 % ¹) og tænke på helheden og ikke kun eget ansvarsområde (80,1 %). For det andet scorer lederne

¹ Tallet er en sammenlægning af svarmuligheder "I høj grad" og "I meget høj grad"

også højt på kompetencer, som vedrører deres personaleledelse så som at vise tillid til medarbejderne (84,3 %) og opfordre medarbejderne til at tage ansvar (81,9 %).

På den anden side er der potentiale i, at lederne styrker deres kompetencer i forbindelse med løse konflikter på en ordentlig måde (56,7 %) og fastholde nye og bedre arbejdsmetoder (58,5 %).

Sammen om Rødovre

Velfærds kommunen – nye roller og kompetencer

På direktionmødet den 22. januar 2018 godkendte direktionen, at projektstyregruppen for projekt "Velfærds kommunen – nye roller og kompetencer" videreføres med fuld råderet over puljen til strategisk kompetenceudvikling til medfinansiering af tværfaglige projekter, der lever op til puljens formål. Ved fuld råderet forstås, at projekterne ikke skal godkendes af Direktionen. Projektstyregruppen/følgegruppen skal dog sikre, at ansøgerne i forbindelse med tildeling af midler fra puljen efter endt uddannelse udarbejder et ekstrakt af uddannelsen og en kompetencebeskrivelse samt vælger en eller flere ambassadører.

Styregruppen består af repræsentanter for medarbejdere, ledere og medlemmer af Hovedudvalget.

Puljens formål er at støtte kompetenceudviklingsforløb og uddannelser på tværs af forvaltninger eller for hele afdelinger, som understøtter strategiske mål og opgaver. Det er en forudsætning, at projekterne i afdelingerne er tværfaglig.

I hele 2017 har puljen primært haft til formål at medfinansiere kompetenceudvikling, som iværksættes som en del af projektet "Velfærds kommunen – nye roller og kompetencer", dog med mulighed for at Direktionen kan dispensere ift. centralt planlagte kurser, som understøtter andre strategiske mål.

I 2017 var der 800.000 kr. i puljen. Der kan søges delvis finansiering af kompetenceudviklingsforløb og uddannelser. 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. I 2018 er der 700.000 kr. i puljen.

Anvendelse af midlerne i puljen i 2017

Der er i 2017 godkendt 7 ansøgninger om midler fra puljen til strategisk kompetenceudvikling:

I. Børne- og Kulturforvaltningen og Social- og Sundhedsforvaltningen, 40.800 kr.

Kursusforløb om udvikling af frivilligmiljøer og samspillet med borgere og frivillige foreninger. Formålet er at give deltagerne praksistestede redskaber og arbejdsmetoder samt viden om forskellige samarbejdsmodeller, så de bliver klædt på til at tænke civilsamfundet strategisk med i opgaveløsningen og dermed skabe endnu bedre resultater med samskabelse – mere kreative og demokratiske løsninger.

Den viden og de redskaber, kursusforløbet gav, er meget konkrete og anvendelige, og bruges i projekter i forhold til involvering og samarbejde med frivillige. Det er hensigten, at metoderne sættes i spil til store arrangementer som eksempelvis Kultur natten og Rødovredagen.

Metoderne forventes endvidere anvendt til udarbejdelse af en samarbejdsguide med værktøjer til organisering, rekruttering, mobilisering, fastholdelse og ledelse af frivillige. Samarbejdsguiden skal præsenteres for ledere og medarbejdere, der går med planer om at øge samarbejdet og involveringen af frivillige. Planen om at nedsætte en tværgående gruppe/samarbejdsforum indgår ligeledes som

en del af indsatsen. Samarbejdsguiden er en indsats under handleplanen på det frivillige sociale område.

2. Social- og Sundhedsforvaltningen og Rødovre Bibliotek, 45.000 kr.

Uddannelse af læseguides på plejehjemmene og Rødovre Bibliotek. Formålet er, at de uddannede læseguides får viden og metoder, der gør dem i stand til at bringe borgeren ind i et fællesskab, hvor borgeren qua metoden finder egne ressourcer, som bringes i spil.

Der er etableret en læseklub for borgere med tyrkisk baggrund. Herudover foregår der drøftelser om iværksættelse af forløb inden for følgende områder: Sundhedscentret, Udsatterådet og Familiehuset. Endvidere bringer Læseguiderne deres viden i spil i samarbejdet med VUC samt tilbyder et åbent forløb i bibliotekets forårsarrangementsprogram - læs mere [her](#).

3. Social- og Sundhedsforvaltningen, 65.000 kr.

Uddannelse vedrørende "Styrket borgerkontakt ved klager". Uddannelsen omhandler både håndtering af klager samt en efterfølgende læring heraf.

Formålet med indsatsen er: en bedre dialog med borgere, der klager, mere tilfredse borgere, et reduceret tidsforbrug ved klager og læring om, hvordan kommunens ledere og medarbejdere kan undgå de situationer, der fører til klager.

Tilgangen indføres som tværfaglige projekter i alle forvaltninger som et alternativ til den traditionelle klagesagsbehandling.

Ambitionerne med den nye tilgang til klagehåndteringen er at gøre håndteringen af klager enklere og hurtigere. Ved at opprioritere den direkte dialog med borgeren har forvaltningerne fået en bedre mulighed for at inddrage borgerens interesser og perspektiver. Derudover kan den læring, der er i at lytte til borgerens oplevelse og tage sig tiden til dialog, medvirke til at forebygge klager.

4. Social- og Sundhedsforvaltningen, 400.000 kr.

Projektet "Sammen med borgeren" skal sætte fokus på at gå videre ad de fire veje i "Sammen om Rødovre" og arbejde med den videre udvikling af medarbejdernes roller og kompetencer ved at sætte borgeren i centrum gennem forskellige metoder og redskaber. Formålet med projektet er gennem et aktionslæringsforløb at oplære medarbejdere og konsulenter i metoder og redskaber til at skabe mest mulig effekt for borgerne ud fra den tankegang, at det ikke nødvendigvis er kommunen, der skal skabe de gode løsninger for borgerne. Kommunen skal understøtte borgerne i selv at finde de gode løsninger.

Der er uddannet 9 konsulenter i service-design, der gennem aktionslæring har arbejdet med 4 konkrete livssituationer. For hver livssituation er der endvidere udarbejdet konkrete forslag til løsninger som testes for tiden. En større gruppe ledere og medarbejderrepræsentanter er endvidere blevet involveret gennem seminarer og workshops. Læs mere om resultaterne [her](#).

I 2018 vil der blive arbejdet med to spor i "Sammen med borgeren". Et kulturspor - hvor arbejdet handler om at få udbredt viden om og relevansen af "Sammen med borgeren" i organisationen, og et livssituationsspor - hvor der arbejdes videre med konkrete livssituationer ud fra servicedesignmodellen.

5. Ungecenter 2610, Børne- og Kulturforvaltningen, 30.000 kr.

Kursus om vejledning og undervisning af elever med socio-emotionelle vanskeligheder og samtalen som redskab. Formålet er at skærpe den professionelle tilgang, så de unge bliver mødt på en måde, der sikrer dem de bedste muligheder for at engagere sig og tage ansvar for deres eget liv og muligheder, så de bliver uddannelsesparate.

Den større fokus på at rammesætte samtalerne med de unge har haft positiv betydning for gennemførelsen af samtalerne i efteråret 2017. Det betyder, at der er mere kontinuitet i samtalerne, og at lærerne oplever at være klædt bedre på til at tilrettelægge, gennemføre og evaluere samtalerne med de unge.

Der vil fortsat være fokus på de forskellige medarbejdroller i de professionelle læringsfællesskaber for at understøtte arbejdet med at integrere den nye viden som en naturlig del af praksis.

6. Plejehjemmene og Hjemmeplejen, Social- og Sundhedsforvaltningen, 31.680 kr.

Uddannelsen tager udgangspunkt i social- og sundhedsassistentens rolle i det borgernære sundhedsvæsen og i det gennemførte forløb i Hjemmeplejen.

Formålet har været, at assistenterne sammen med sygeplejerskerne kan være det centrale bindeled i kommunens indsats for at skabe kontinuitet, kvalitet og sammenhæng i patientforløbet.

Samtidig har kursisterne lært nye måder at tænke opgaveløsninger på gennem de tre roller Resourcefinder, Oversætter og Medbyggeren, som er blevet brugt i forhold til at skabe det sammenhængende borgerforløb.

Det har været meget givtigt for alle deltagerne at arbejde på tværs af både Hjemmepleje og Plejehjem, og nye netværk er opstået.

Der satses derfor på, at endnu to hold kan komme afsted i 2018.

7. Teknisk Forvaltning, 115.000 kr.

Tværgående samskabelsesforløb baseret på aktionslæring. Formålet med forløbet har været at give medarbejderne en forståelse af samskabelse som en ny supplerende måde at skabe kommunal velfærd på samt give den enkelte deltager konkrete samskabelsesværktøjer. Endvidere er det målet at klæde ledere i organisationen på til at kunne lede samskabende processer, hvor medarbejdere og borgere afprøver nye samarbejdsformer. Forløbet videreføres i 2018, hvor der er bevilliget yderligere 240.000 kr.

Forløbet er stadig under afvikling, og derfor er metoderne ikke fuldt implementeret. I maj 2018 går forvaltningen for alvor i gang med praktiske afprøvninger af samskabende opgaveløsning med udgangspunkt i aktionslæringsprincippet.

8. Borgerbetjenings-styregruppen, 200.000 kr. (projektet er sat på pause)

Herudover har der været reserveret midler til tværgående kompetenceudviklingsforløb i forlængelse af det udviklingsforløb, der er afviklet som led i Borgerbetjenings-styregruppens arbejde. Kompetenceudviklingsprojektet blev sat på pause, så indsigterne fra "Sammen med Borgeren" vedrørende borgerbetjening kunne inddrages og dermed lægge op til kompetenceudviklingsforløbet. Forløbet forventes iværksat i 2018.

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

Statistikkerne til "Personale i tal" er dannet via Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) med tal for november 2016 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 andelen af ansatte i Rødovre Kommune med ikke-vestlig baggrund udgør 11,98 % i 2016.

Det betyder, at der i 2016 var 430 ansatte i kommunen med ikke-vestlig herkomst. Tallene for 2017 er endnu ikke tilgængelige.

	2014		2015		2016	
	Rødovre	Region Hovedstaden	Rødovre	Region Hovedstaden	Rødovre	Region Hovedstaden
Arbejdsstyrken i kommunen samt tilhørende region						
Arbejdsstyrken, total	18.363	885.085	18.580	898.692		
Andel af arbejdsstyrken med ikke-vestlig herkomst	13,55%	10,48%	14,11%	10,86%	Tal foreligger ikke	
Ansatte i kommunen samt i kommunerne i den tilhørende region i alt						
Etniske danskere	3.167	125.443	3.115	124.006	3.086	120.822
Indvandrere/efterkommere (Ikke-vestlig herkomst)	412	15.662	414	16.242	430	16.454
Indvandrere/efterkommere (Vestlig herkomst)	82	4.938	77	4.779	73	4.313
Kommunalt ansatte, total	3.661	146.043	3.606	145.027	3.589	141.589
Andel ansatte i kommunen med ikke-vestlig herkomst	11,25 %	10,72 %	11,48 %	11,20 %	11,98 %	11,62 %

Tallene er baseret på en særkørsel fra Danmarks Statistik og KRL, 2011-16 (16-66 år)

Som det fremgår af tabellen, udgør andelen af arbejdsstyrken med ikke-vestlig herkomst 14,11 % i Rødovre Kommune i 2015.

Af de 3.589 ansatte i kommunen i 2016 (inkl. timelønnede) er de 430 af ikke-vestlig herkomst, hvilket svarer til 11,98 %, hvilket er en stigning fra 2015, hvor de lå på 11,48 %.

Nedenstående tabel viser antallet af ansatte med ikke-vestlig herkomst fordelt på områder i 2016:

Rødovre, 2016	Administrativt område	Børn & unge-området	Teknisk område samt service	Undervisningsområdet	Ældre, sundhed og handicap	Total
Etniske danskere	520	1.012	349	491	714	3.086
Indvandrere/efterkommere (Ikke-vestlig herkomst)	37	83	125	21	164	430
Indvandrere/efterkommere (Vestlig herkomst)	10	21	17	10	15	73
Kommunalt ansatte, total	567	1.116	491	522	893	3.589
Andel ansatte med ikke-vestlig herkomst blandt de ansatte i kommunen	6,53%	7,44%	25,46%	4,02%	18,37%	11,98%

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

Det ses, at hver fjerde ansat inden for det tekniske område samt service er af ikke-vestlig herkomst. Næst flest (ca. 18 %), er ansat inden for ældre, sundhed og handicap.

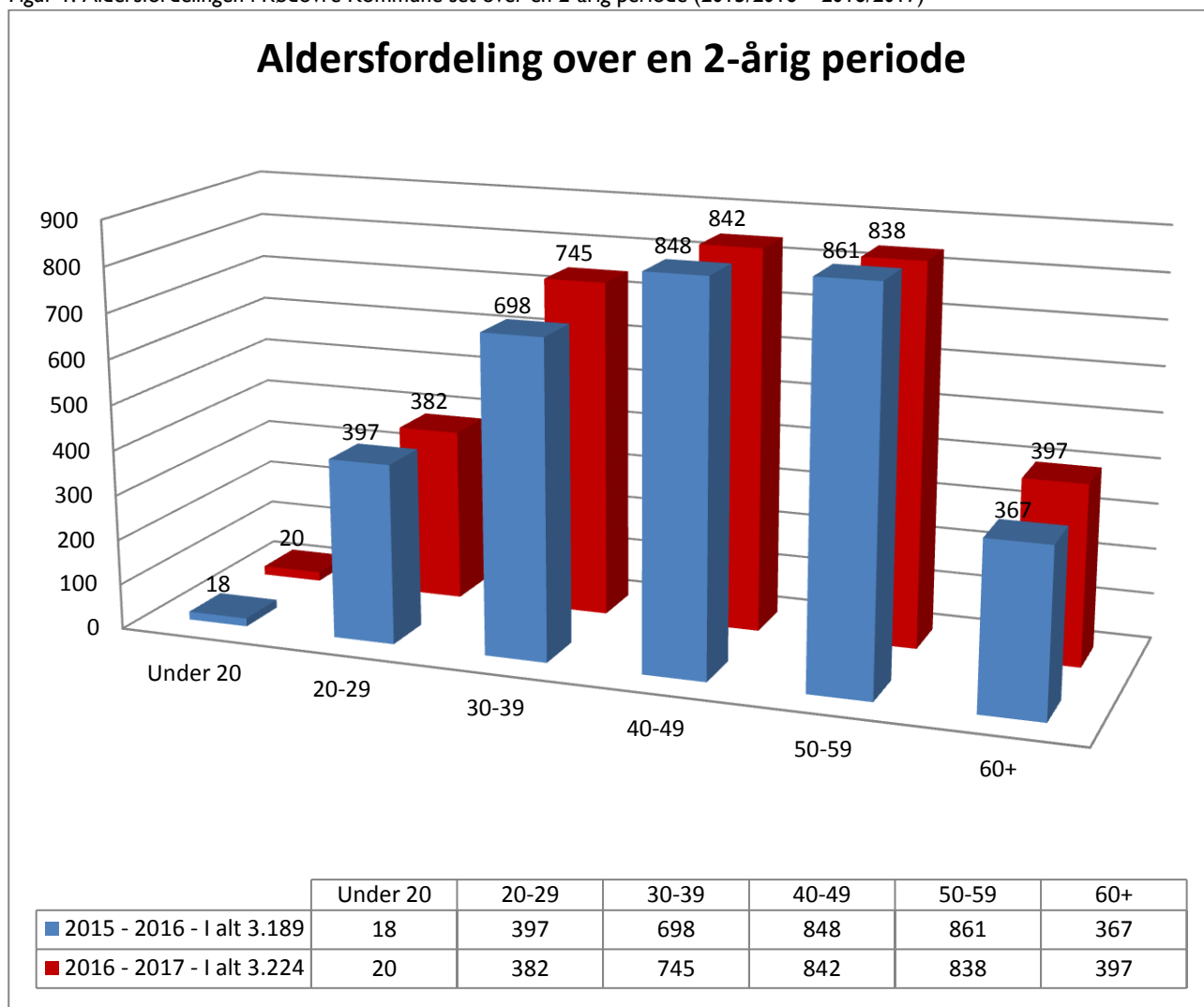
Medarbejdernes alder og køn

Der er 35 flere månedslønnede ansatte i november 2017 i forhold til november 2016. Der er en samlet tilgang på 61 overenskomstansatte og et fald på 12 tjenestemænd og 14 elever.

Det er naturligt, at antallet af tjenestemænd er faldende, da alle ansættelser som hovedregel sker på overenskomstvilkår. Faldet i elevtallet skyldes, at dimensioneringen på SOSU-området fra 1. januar 2017 blev ændret i nedadgående retning (trepartsforhandlinger).

Ansættelsesform	Antal 2015	Antal 2016	Antal 2017
Overenskomstansatte	2.972	2.977	3.038
Tjenestemænd	90	77	65
Elever	132	135	121
I alt	3.194	3.189	3.224

Figur 1: Aldersfordelingen i Rødovre Kommune set over en 2-årig periode (2015/2016 – 2016/2017)



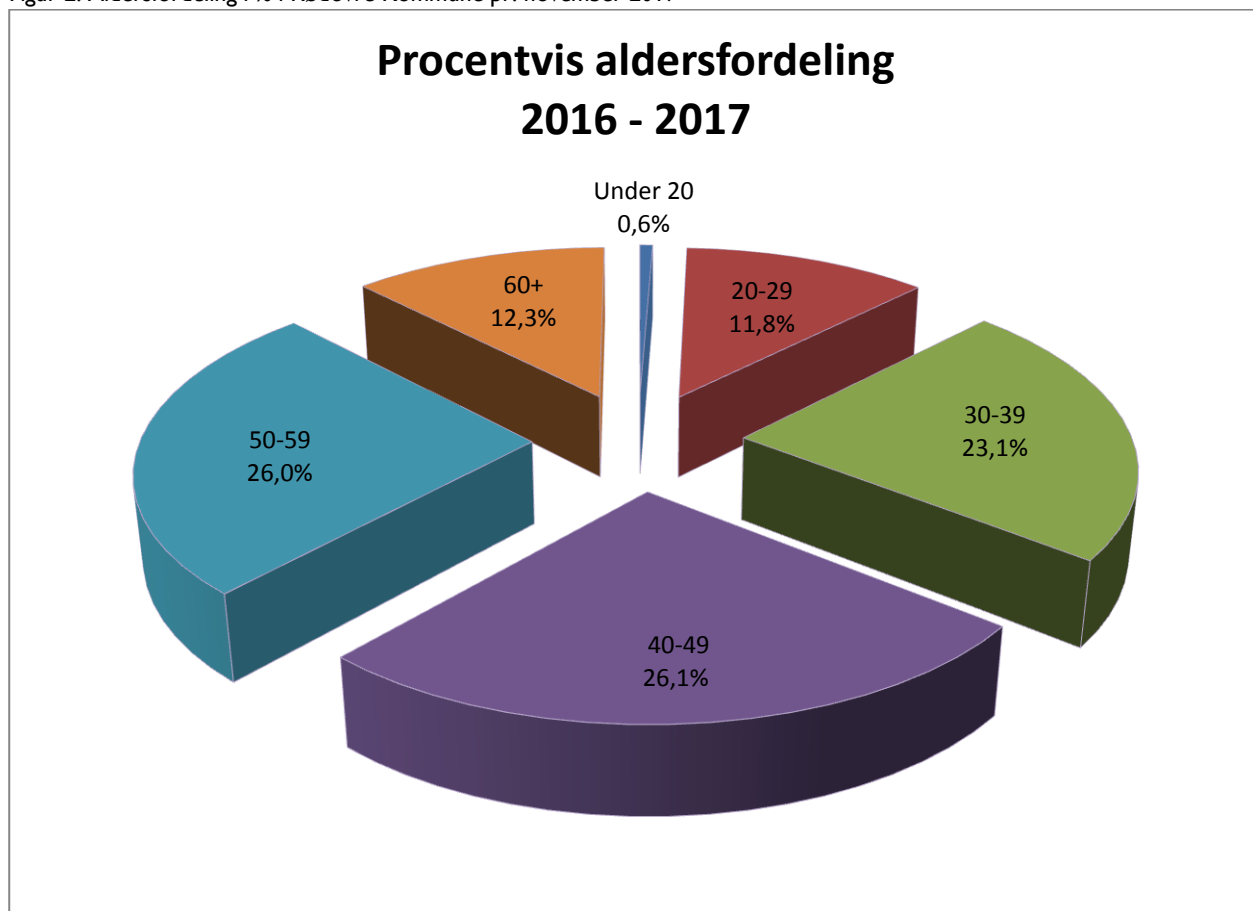
Andelen af seniormedarbejdere, det vil sige medarbejdere fra 60 år og op, er steget 0,8 procentpoint siden sidste år og udgør nu 12,3 % af den samlede månedslønnede medarbejderstab.

Iflg. Momentum er 25 % af de ansatte i kommunerne 55 år eller derover, og en fremskrivning viser, at næsten 60 % af dem vil være fratrådt i 2022. Tendensen forstærkes af, at den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder for de kommunalt ansatte i 2015 var 63,1 år mod 64 år på resten af arbejdsmarkedet.

I november 2016 var 25 % af de ansatte i Rødovre Kommune ligeledes 55 år og derover. Tilbagetrækningsreformen har dog fået både mænd og kvinder til at vente længere med at forlade arbejdsmarkedet, viser en rapport fra Danmarks Statistik.

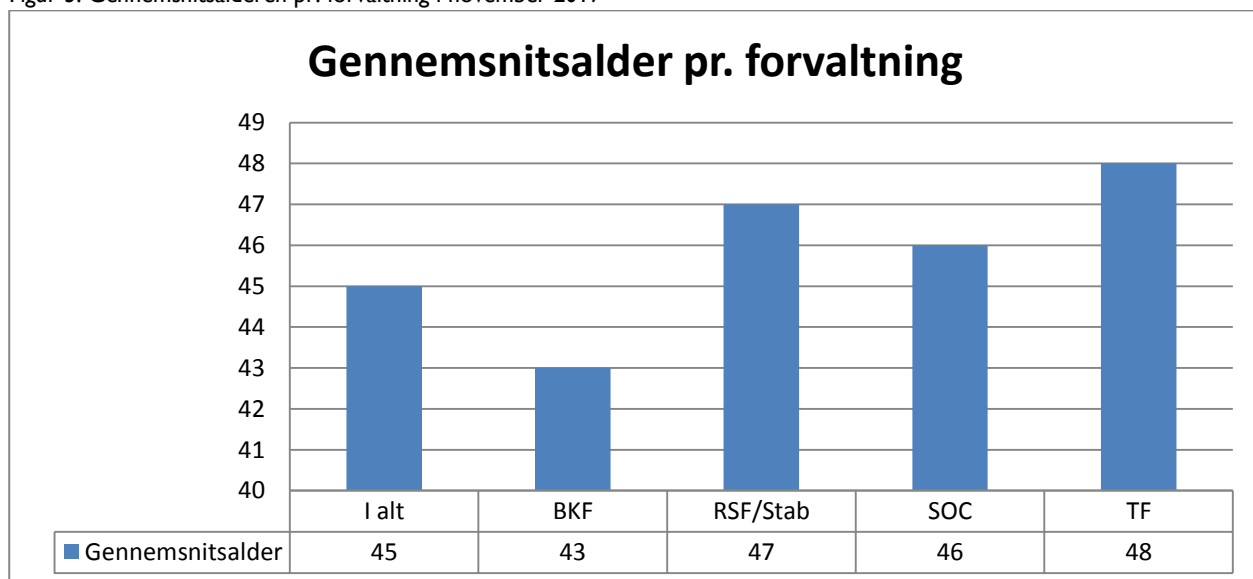
Seniorforsker Mona Larsen med speciale i ældre på arbejdsmarkedet hos VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, nævner i samme artikel, at alderssammensætningen blandt de ansatte i kommunerne kombineret med tilbøjeligheden til at trække sig relativt tidligt tilbage betyder, at kommunerne kan komme til at mangle arbejdskraft i de kommende år. Risikoen forstærkes af, at kommunerne hovedsagelig beskæftiger arbejdskraft fra den kvindelige del af arbejdsstyrken.

Figur 2: Aldersfordeling i % i Rødovre Kommune pr. november 2017

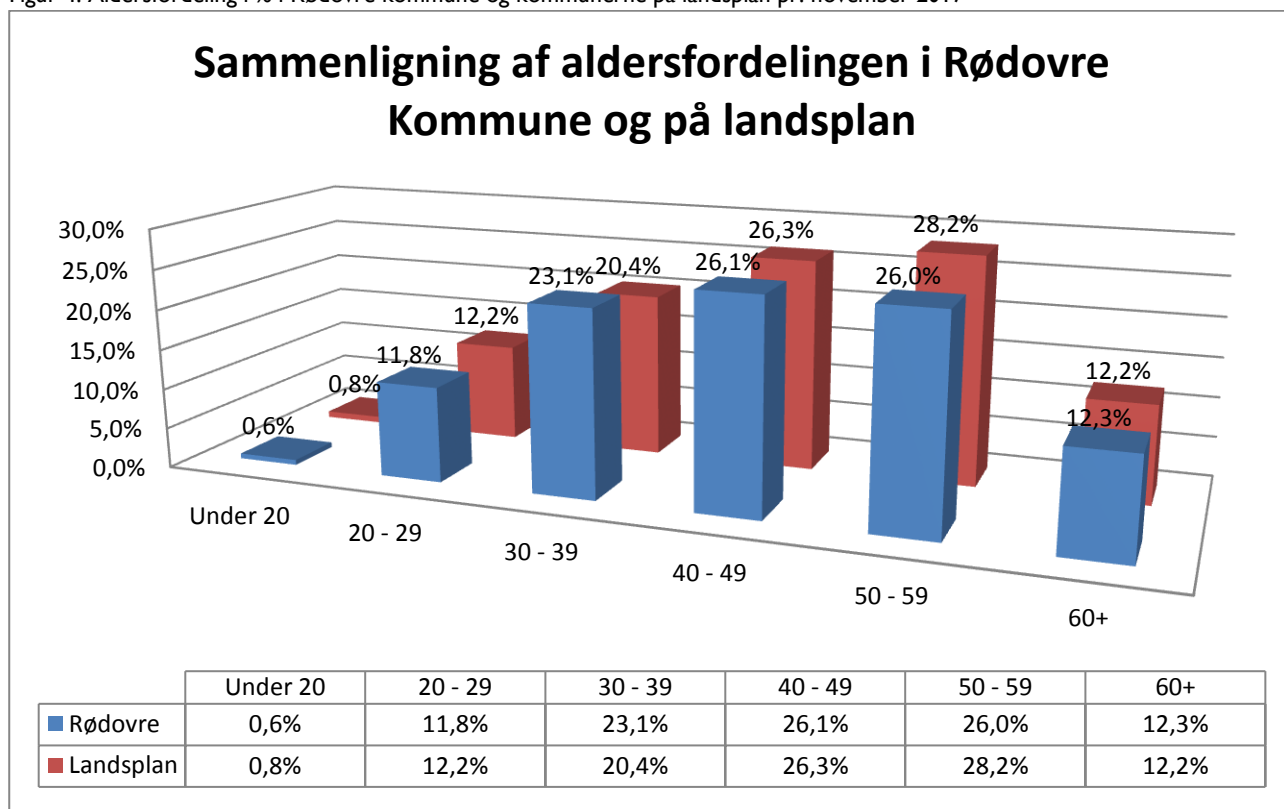


Gennemsnitsalderen for månedslønnet personale i Rødovre Kommune er fortsat på 45 år. Herunder ses gennemsnitsalderen pr. forvaltning.

Figur 3: Gennemsnitsalderen pr. forvaltning i november 2017

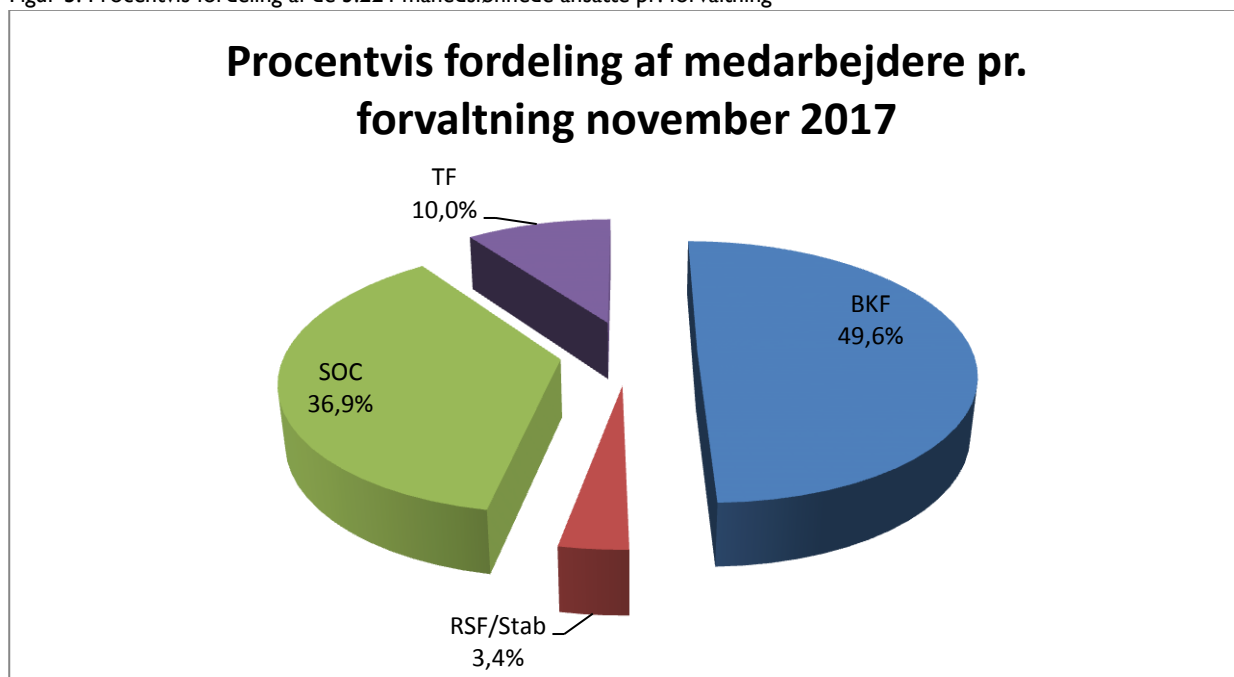


Figur 4: Aldersfordeling i % i Rødovre kommune og kommunerne på landsplan pr. november 2017



Som det fremgår af figur 4 adskiller Rødovre Kommune sig ikke fra resten af landet, og den procentuelle aldersfordeling har heller ikke ændret sig meget fra 2016. Kommunens andel af ansatte mellem 30 – 39 år er en smule højere end på landsplan, hvorimod andelen af 50 – 59 årige er en anelse mindre end på landsplan.

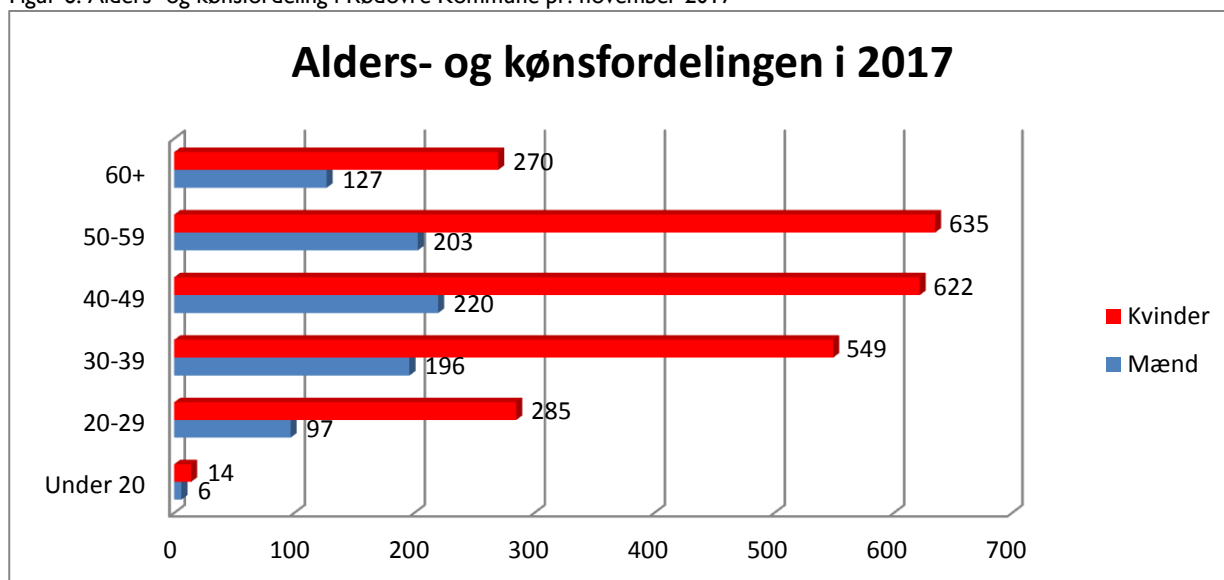
Figur 5: Procentvis fordeling af de 3.224 månedslønnede ansatte pr. forvaltning



Den procentvise fordeling af medarbejdere pr. forvaltning er uændret fra 2016. Som det fremgår af figuren, er halvdelen af medarbejderne i Rødovre Kommune (1.600 medarbejdere) ansat i Børne- og Kulturforvaltningen. Godt en tredjedel af medarbejderne (1.191 medarbejdere) er ansat i Social- og Sundhedsforvaltningen. De to forvaltningsområder tegner sig altså for 86,5 % af den samlede medarbejderstab.

Andelen af kvindelige ansatte i Rødovre Kommune er uændret på 74 %. På landsplan er andelen af kvindelige ansatte fortsat på 77 % pr. november 2017.

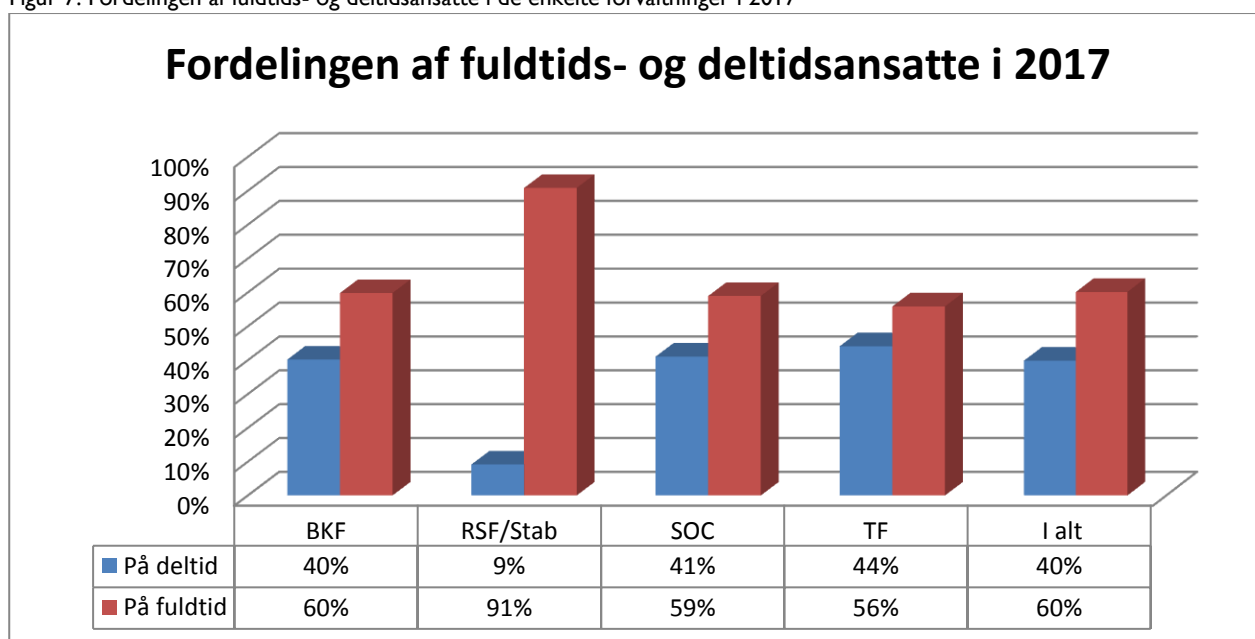
Figur 6: Alders- og kønsfordeling i Rødovre Kommune pr. november 2017



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 2017



Andelen af fuldtidsansatte er faldet med ét procentpoint i forhold til 2016. På landsplan er andelen af fuldtidsansatte ligeledes faldet med ét procentpoint i forhold til 2016 og er pr. november 2017 på 55 % på fuld-tid og 45 % på deltid.

I Børne- og Kulturforvaltningen og Social- og Sundhedsforvaltningen er hhv. 40 % og 41 % af de ansatte del-tidsansatte. Det er daginstitutionsområdet i Børne- og Kulturforvaltningen og ældreområdet (hjemmeplejen og plejehjemmene) på Social- og Sundhedsforvaltningens område, som tegner sig for den største andel af deltidsansatte.

I Teknisk Forvaltning er 44 % af de ansatte deltidsansatte, hvilket er uændret i forhold til 2016. I Rødovre Kommunale Rengøring er 84 % af de ansatte deltidsansatte, hvilket er 2 procentpoint lavere end i 2016.

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

Herunder fremgår lønudviklingen i Rødovre Kommune fra november 2016 til november 2017.

Tabel 1: Lønudviklingen i Rødovre Kommune i perioden november 2016 – november 2017 opgjort pr. fagforvaltning

Forvaltning	2016 - november		2017 - november		Stigning i kr. fra 2016 - 2017	Lønstigning i % fra 2016 -2017
	Fuldtids-beskæf.	Gennemsnits-løn	Fuldtids-beskæf.	Gennemsnits-løn		
Børne- og Kulturforvaltningen	1.466,4	35.296	1.454,5	35.695	398	1,1%
RSF/Stab	104,7	45.710	106,1	46.154	444	1,0%
Social- og Sundhedsforvaltningen	1.047,3	34.117	1.081,6	34.871	754	2,2%
Teknisk Forvaltning	287,0	33.667	294,8	34.213	545	1,6%
Rødovre Kommune		35.060		35.607	547	1,5%

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 forhandlet engangstillæg, udbetalt genetillæg eller lignende, som kan påvirke lønudviklingen kraftigt.

I perioden 2016 – 2017 er den gennemsnitlige lønudvikling i Rødovre Kommune på 1,5 %. I 2015 – 2016 var lønudviklingen på 1,9 %.

Jf. KRL er lønudviklingen i omegnskommunerne på 1,8 % i perioden 2016 – 2017, og på landsplan har løn-udviklingen været på 1,6 %.

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

Tabel I ovenfor er opgjort på "Alle ansatte".

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 2016 -2017	Lønstigning i % fra 2016 -2017	Lønstigning i % fra 2016 -2017
	Alle ansatte	Ansæt begge år	Samme stilling begge år
Børne- og Kulturforvaltningen	1,1%	1,6%	1,4%
RSF/Stab	1,0%	2,2%	2,2%
Social- og Sundhedsforvaltningen	2,2%	2,6%	2,1%
Teknisk Forvaltning	1,6%	2,1%	2,1%
	1,5%	2,0%	1,8%

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 2017 var andelen af lokal løn på 8,0 % af den samlede lønsum. Pr. november 2016 var andelen af lokal løn på 8,3 % og pr. november 2015 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 med modregning i lokale løntillæg, 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 10,6 %, 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 var 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:

$$\text{Antal fratrådte (afgang i alt)} \times 100 / \text{Antal ansatte (nov. 2016 + nov. 2017 / 2)}$$

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.

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. Pædagogmedhjælperer 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, 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 % 2014/2015	Ændring i % 2015/2016	Ændring i % 2016/2017
Teknisk Forvaltning	11%	9%	7%
Børne- og Kulturforvaltningen	18%	17%	17%
Social- og Sundhedsforvaltningen	20%	17%	15%
RSF/Stab	9%	7%	6%
I alt	18%	16%	15%

Kommunens personaleomsætning er faldet med ét procentpoint. På landsplan er personaleomsætningen for månedslønnet personale med afgang ud af kommunerne på 15 %. I 2016 var personaleomsætningen 17 % på landsplan. For omegnskommunernes vedkommende er omsætningen på 17 % mod 19 % i 2016, jfr. KRL.

Både ved sammenligning på landsplan og med omegnskommunerne følger Rødovre Kommune stort set disse. Medarbejderne i Rødovre Kommune flytter således hverken mere eller mindre end andre kommunalt ansatte.

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 selvsagt har en høj personale-

omsætning. 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

Overenskomstområde	Gennemsnitligt antal ansatte i 2016 og 2017	Personaleomsætning i % 2016/2017
Ikke faglærte lønarb. ved rengøring m.v.	143	11%
Administration og it mv., KL	268	12%
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	420	12%
Socialrådg./socialformidlere, KL	99	13%
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	16	13%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	490	14%
Syge- og sundhedspersonale - basis, KL	202	14%
Social- og sundhedspersonale, KL	526	16%
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	216	16%
Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL	18	17%
Syge- og sundhedspersonale, ledere, KL	28	18%
Teknisk Service	86	21%
Tandklinikassistenter, KL	18	33%

Arbejdsulykker

Tabel 4: Anmeldte arbejdsulykker og arbejdsskadefravær over en 3 årig periode

Forvaltning/Afdeling	Skadeår					
	2015		2016		2017	
	Antal skader	Arbejdsbetinget fravær (AF)	Antal skader	Arbejdsbetinget fravær (AF)	Antal skader	Arbejdsbetinget fravær (AF)
Børne- og Kulturforvaltningen	110	1.179	100	212	150	254
Administrationen					2	0
Daginstitutionsafdelingen	57	301	42	12	48	63
Kulturafdelingen	5	69	5	4	2	121
Skoleafdelingen	48	805	53	196	99	70
Ressource- og Serviceforvaltningen/Stab			3	12	1	0
Digitaliseringsafdelingen						
Indkøb & Jura			2	4	1	0
Personale & Udvikling			1	8		
Social- og Sundhedsforvaltningen	133	203	139	351	139	389
Borgerservice	1	0				
Børne- og Familieafdelingen	6	0	9	3	3	0
Rødovre Jobcenter	10	0	10	48	9	3
Social- og Psykiatrafdelingen	14	0	13	52	17	10
Social- og Sundhedsforvaltningens Sekretariat	1	0			1	0
Ældre- og Handicapafdelingen	101	203	107	248	109	376
Teknisk Forvaltning	25	228	28	146	22	159
Miljøkontoret	4	0	1	0	2	5
Rødovre Kommunale Ejendomme	10	195	7	12	7	21
Teknisk Drift	9	31	19	134	13	133
Sekretariatet i Teknisk Forvaltning			1	0		
Total	268	1.610	270	721	312	802

Ud fra det registrerede fravær er der en lille stigning i antal fraværsdage, men antallet af fraværsdage 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 fraværsdage, 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 2017 fordelt på skadestyper

Skadestype	2017	
	Antal skader	Arbejdsbetinget fravær
Akut overbelastning ved gribning af (fx: Patient)	1	0
Akut overbelastning ved skub/træk af	6	30
Akut overbelastning ved snublen/vrikken om/træden forkert	4	81
Akut overbelastning ved vridning/drejning	7	51
Anden fysisk eller psykisk overbelastning	8	3
Anden kontakt med skarp/spids/grov genstand	2	1
Anden oplyst skademåde	18	4
Anden skademåde, hvor tilskadekomne klemmes/mases	5	2
Anden skademåde, hvor tilskadekomne rammes af/kolliderer med genstand eller person	9	37
Anden type bid, stik, spark mv. fra dyr eller personer	9	1
Andre typer fald, støden imod en stationær genstand	6	9
Bidt af	9	0
Elektricitet (stød)	1	0
Farlige stoffer - gennem fordøjelsessystemet ved at sluge/spise	1	1
Farlige stoffer - på/gennem hud/øjne	1	0
Fysisk overbelastning af kroppen (muskler, knogler og led)	32	16
Fysisk overbelastning pga. stråling, lyd, lys eller tryk	1	0
Klemt/mast mellem (fx containere, værktøj, anden genstand)	2	5
Kollideret med genstand eller person i bevægelse (inklusive køretøjer)	10	12
Psykisk overbelastning, psykisk chok	28	14
Ramt af faldende genstand	10	11
Ramt af roterende, bevægende, rullende genstand (herunder også køretøjer)	2	0
Ramt af svingende genstand	11	24
Ramt af udslynget genstand (fx fra maskine)	2	4
Skåret sig på	11	5
Slag, spark, kvælertag, knivstik m.v.	38	2
Stukket sig på	7	4
Uoplyst skademåde	19	169
Ved lodret bevægelse (fx faldt ned)	33	300
Ved vandret bevægelse (fx hen ad gulv)	16	16
Åbne flammer, varme eller brændende genstande/omgivelser	3	0
Total	312	802

Der er ingen nemme løsninger

I juni 2011 aftalte Hovedudvalget 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 er gældende frem til marts 2018.

I 2017 var 4 medarbejdere 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 2016 er der blevet ansat 7 nye medarbejdere, og ultimo december 2017 var der i alt 33 medarbejdere i seniorjob i Rødovre Kommune.