

Personalebarometer 2018

Rødovre Kommune



Damhustorvet ved aftentid

Personalebarometer 2018

Indholdsfortegnelse

Forord	3
Fokusområde: Attraktive og sunde arbejdspladser	4
Sundhedsordningen	4
Hvordan blev sundhedsordningen benyttet i 2018.....	4
Psykologordning	4
Sundhedsambassadøruddannelsen	5
DHL.....	5
Bike & Run.....	6
Psykisk krisehåndtering.....	6
Fokusområde: Social kapital	6
Social kapital – nyt koncept.....	6
Resultater fra den første social kapital måling	7
Arbejds miljøseminarer.....	10
Arbejds miljøkonference	10
Nedbringelse af sygefravær	10
Arbejdsulykker.....	11
Fokusområde: Strategisk kompetenceudvikling	12
Velfærdskommunen – nye roller og kompetencer	12
Personale i tal	14
Ansatte med ikke-vestlig herkomst	14
Medarbejdernes alder og køn	15
Fuldtids- og deltidsansatte	19
Lønudvikling.....	20
Andel af lokal løn	21
Personaleomsætning.....	21
Arbejdsulykker.....	23
Der er ingen nemme løsninger	25
Seniorjob	25
Praktikplads-AUB.....	26

Forord

I Personalebarometer 2018 giver Personale & Udvikling et tilbageblik på året, der er gået, i forhold til tiltag på HR-området.

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

Igennem disse tre fokusområder vil læserne få indsigt i hvilke tiltag, der i 2018 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 og øge trivslen for medarbejderne.

Social kapital har været omdrejningspunktet i 2018. Direktionen og Hovedudvalget ønskede at flytte fokus fra sygefravær til arbejdsglæde i form af social kapital (tillid, retfærdighed og samarbejde), som skal måles årligt. Læs mere om det nye koncept, som blev iværksat i 2018, og om den første social kapital måling.

Kommunalbestyrelsens mål for 2018 var et samlet sygefravær på max. 4,5 %, og du kan læse om, hvordan det er lykkedes at komme i mål hermed. Der er brugt ressourcer på en fokuseret og målrettet indsats på de arbejdspladser, hvor der var højt sygefravær, og som dermed ville få størst gavn af indsatsen.

Temaet på de årlige arbejdsmiljøseminarer var social kapital og da det er den lokale TRIO (leder, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentant), som skal løfte denne opgave, var alle indbudt.

I 2018 var der 700.000 kr. i puljen til strategisk kompetenceudvikling. Puljen har til formål at støtte kompetenceudviklingsforløb og uddannelser på tværs af forvaltningerne eller i hele afdelinger. Puljens primære formål er at medfinansiere kompetenceudviklingsforløb og uddannelser på tværs af forvaltninger eller hele afdelinger, som understøtter strategiske mål og opgaver.

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

God læselyst.

Personale & Udvikling

Fokusområde: Attraktive og sunde arbejdspladser

Sundhedsordningen

I de kommende afsnit kan du læse om, hvordan sundhedsordningen er blevet benyttet i 2018. 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 2018

I 2018 var 545 medarbejdere forbi en af vores klinikker til enten fysioterapeutisk behandling, massage, zoneterapi, kiropraktik eller for at få udarbejdet en individuel sundhedsprofil. Det er et fald på 120 i forhold til 2017, hvilket kan skyldes problemer ved bookning af tider i det nye bookingsystem "Mycare", som Falck Healthcare overgik til i foråret 2018.

Problemer med nakke og skulder angives af over 36,5 % af medarbejderne som værende årsag til besøgene i klinikkerne. Lænderyg udgør 21,5 % af besøgene.

I begyndelsen af 2016 blev det muligt at booke et yogaforløb til den enkelte arbejdsplads, og det har de seneste år været meget populært. I 2017 blev der afviklet 12 forløb, og i 2018 har der været endnu større interesse med hele 17 yogaforløb. To af forløbene er afviklet som åbne hold, som alle medarbejdere kunne tilmelde sig. I begyndelse af 2019 er der åbnet op for et ugentligt drop-in yogahold, hvor medarbejdere kan tilmelde sig løbende og træne med kollegaer på tværs af organisationen. Denne mulighed er kommet godt fra start, og der har været mellem 10 - 12 deltagere pr. undervisningsgang.

Udover yoga er der afholdt 3 ryghold. Herudover er der afviklet 14 workshops i løbet af 2018, som fordeler sig på 3 ergonomitjek og 11 sundhedsprofilworkshops.

Hvert år fastsættes en række succeskriterier for sundhedsordningen, og i slutningen af året vurderes det, om succeskriterierne er opfyldt. Det nye bookingsystem "Mycare", som Falck overgik til, indhenter desværre ikke data på samme måde som det gamle bookingsystem. Dette har betydet, at det ikke har været muligt for Falck at opgøre succeskriterierne.

Psykologordning

Medarbejdere i Rødovre Kommune har mulighed for at få psykologhjælp, hvis de har været ude for en alvorlig *arbejdsrelateret hændelse* (f.eks. arbejdsulykke, arbejdsrelaterede pludselig dødsfald, vold, overfald og trusler) eller har *arbejdsrelaterede trivselsproblemer* (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 **treparsamtale**. Treparsamtalen er et tilbud om en enkelt samtale mellem medarbejderen, den nærmeste leder og en psykolog.

I 2018 har der i alt været 121 sager, hvilket er 15 flere end i 2017. Næsten halvdelen (49 %) relaterer sig til stress/udbrændthed, men også funktionsproblemer er årsag til en større del af behandlingsforløbene (19 %).

84 % af medarbejderne oplever forbedret trivsel efter endt psykologforløb, hvilket er 11 % bedre end i 2017.

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

Sundhedsambassadøruddannelsen

Endnu 12 medarbejdere kan efter årets sundhedsambassadøruddannelse koble sig på det store netværk af sundhedsambassadører i Rødovre Kommune, der nu tæller 120 medarbejdere og ledere. Til fælles har de interessen for og lysten til at skabe rammer og muligheder for en sundere arbejdsdag for dem selv og deres kollegaer.

På uddannelsen er sundhedsbegrebet og forståelsen heraf det første, der bringes til drøftelse for at skabe et nuanceret billede af, hvad sundhed er, og hvordan det på forskellig vis kan bringes ind i arbejdsdagen – også som andet end blot at sløjfe torsdagskagen. Herefter introduceres de kommende sundhedsambassadører for teorier og metoder inden for blandt andet forandringer, adfærdsændringer og mental sundhed.

I år havde vi besøg af Morten Elsøe, som er aktiv i kampen mod myter og dårlig videnskab i sundhedsdebatten. Han gav deltagerne et indblik i, hvordan medierne er med til at sprede frygt for madvarer og skabe misinformation, som bygger på dårlig forskning og fortællinger, i kampen om opmærksomhed og "clicks". Tilbage står vi alle sammen forvirrede og fortvivlede i forsøget på at leve en sund hverdag og tyr ofte ukritisk til de "nemme" løsninger. Morten forsøger derfor at hjælpe til med at gennemskue junglen af informationer, vi hver dag bevæger os ud i, så vi kan træffe nogle valg på et reelt og ikke sløret grundlag.

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

Næste sundhedsambassadøruddannelse vil derfor også bære præg af den nye retning og vil blive udbudt, når der er kommet mere afklaring omkring sundhedsambassadørernes rolle fremadrettet.

DHL

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

I 2018 var ikke mindre end 16 løbehold og 10 gå-hold tilmeldt stafetten. Omkring 150 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 det.

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

Bike & Run

Trods færre tilmeldinger til årets Bike & Run var stemningen helt i top på en solrig mandag aften på Vestvolden. Rødovre Kommune var repræsenteret ved 12 hold, hvor ét hold gjorde sig særligt bemærket ved en flot 3. plads i damerækken.

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

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

Vi håber derfor at se endnu flere friske og oplagte medarbejdere til Bike & Run i 2019, som afholdes den 3. juni 2019 på Vestvolden i Rødovre.

Psykisk krisehåndtering

I 2018 blev der efterspurgt en vejledning til, når en medarbejder afgår ved døden. Der blev derfor udarbejdet en vejledning til håndtering af en medarbejders død. Denne kan anvendes som et hjælpeværktøj til ledere, hvis de skulle komme i den tragiske situation at miste en ansat/kollega.

Vejledningen indeholder blandt andet: håndtering af kontakt med pårørende, praktiske forhold, krisehjælp og en checkliste. Du finder vejledningen på [RK-Intra](#).

Fokusområde: Social kapital

Social kapital – nyt koncept

Vi trives bedre på vores arbejde, hvis vi lykkes i at løse vores kerneopgave og har et godt samarbejde. Det forudsætter, at vi har stærke samarbejdsrelationer, der er præget af tillid, retfærdighed og en fælles forståelse af, hvad der er vores kerneopgave, og hvordan vi samarbejder om at løse den – også kaldet social kapital.

Rødovre Kommune har grundlæggende et sundt og stærkt fællesskab på kommunens mange arbejdspladser, og vi har kompetente medarbejdere med stærke fagligheder. Det er dog vigtigt, at vi konstant sørger for at vedligeholde gode relationer på arbejdspladsen, så vi fortsat både kan lykkes med at levere kvalitet i vores kerneopgave og har et godt arbejdsmiljø.

Hovedudvalget besluttede derfor den 23. november 2017 at sætte øget fokus på den sociale kapital med dialogen som omdrejningspunkt på alle arbejdspladser i Rødovre Kommune.

Som led heri blev der nedsat en arbejdsgruppe af Hovedudvalget, som skulle udarbejde et nyt koncept for arbejdet med social kapital.

Den 26. april 2018 vedtog Hovedudvalget det nye koncept, der består af følgende:

1. 14 spørgsmål, som alle arbejdspladser skal svare på én gang om året. Spørgsmålene omhandler tillid, retfærdighed, samarbejde og kvalitet i kerneopgaven.
2. En drejebog, der beskriver, hvad der skal drøftes før og efter målingen.
3. En guide til meningsfulde samtaler, som indeholder tips og gode råd til den gode dialog på arbejdspladsen.
4. En redskabskasse med en række metoder til, hvordan arbejdspladserne kan arbejde med resultaterne fra målingen på en god måde.

I forhold til tidligere får TRIOen (ledere, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter) en ny central rolle, idet de sammen skal sikre, at processen før, under og efter målingen forløber optimalt. Det er Hovedudvalgets ambition, at opgaven med at forankre arbejdet med social kapital bliver løftet som et fælles ansvar af TRIOen.

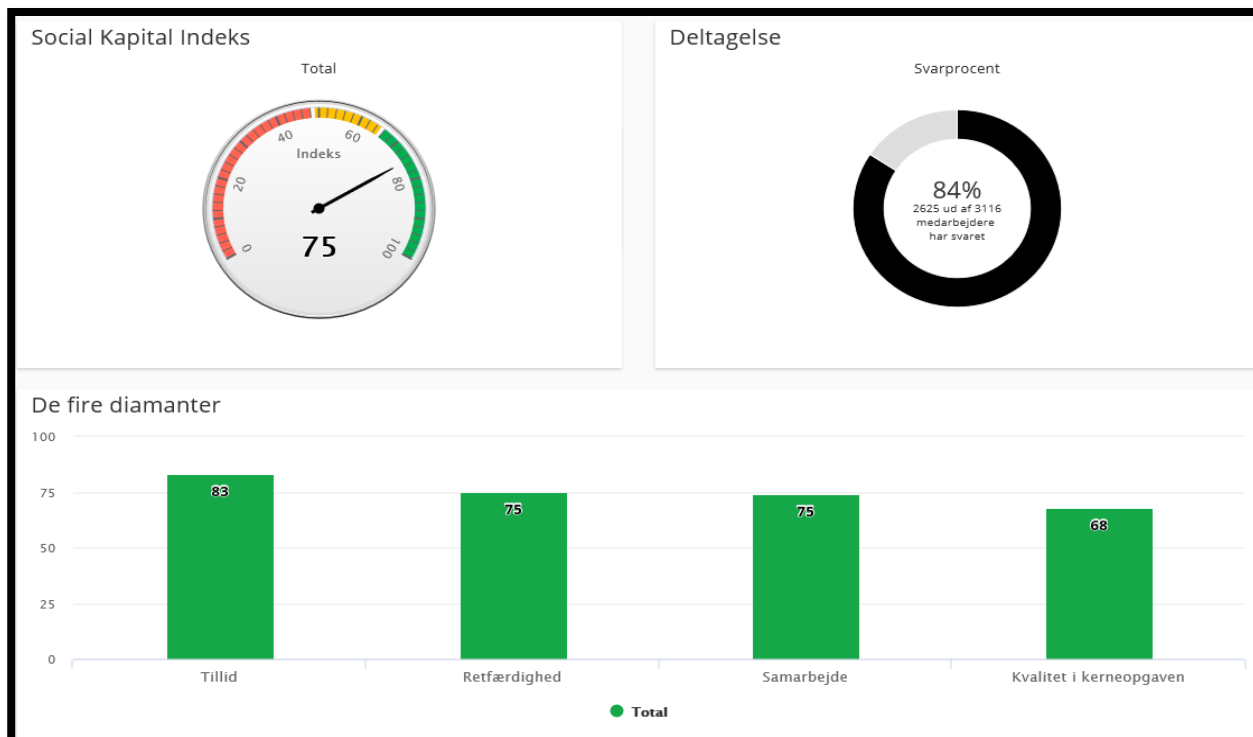
Der er udarbejdet en række redskaber til arbejdet med social kapital – disse redskaber ligger på [RK-Intra](#).

Resultater fra den første social kapital måling

I efteråret 2018 gennemførte alle arbejdspladser en måling af deres sociale kapital, som omhandler medarbejdernes indbyrdes forhold til hinanden. Forholdet måles på, hvor høj grad af tillid vi har til hinanden, om vi oplever retfærdighed og et godt samarbejde.

Det centrale element i social kapital er kerneopgaven. Høj social kapital giver os bedre mulighed for at løse de opgaver, vi skal udføre i løbet af en arbejdsdag. På den anden side smitter høj social kapital også af på vores arbejdsglæde. Vi får en følelse af at løfte i fællesskab.

I alt 14 spørgsmål kommer rundt om den sociale kapital og kerneopgaven, og spørgsmålene samles efterfølgende i "diamanterne" tillid, retfærdighed, samarbejde og kvalitet i kerneopgaven. Resultaterne for 2018 ser således ud:



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

Overordnet - alle spørgsmål sammenlagt - har vi en god social kapital (et indekstal på 75).

Det ses, at vi generelt har meget høj tillid til hinanden. Vi stoler på, at vores kolleger gør et godt stykke arbejde.

Tilsvarende ligger "Retfærdighed" og "Samarbejde" højt i det grønne område - begge med resultater på 75.

Lavest ligger "Kvalitet i kerneopgaven" med en score på 68.

"Kvalitet i kerneopgaven" handler både om, hvilken kvalitet der skal leveres, hvordan arbejdsopgaverne skal prioriteres, men også om hvor gode vi er til at løse opgaverne i fællesskab.

Forvaltningernes resultater fordelt på diamanterne ser således ud:

	Tillid	Retfærdighed	Samarbejde	Kvalitet i kerneopgaven	Social Kapital Indeks	Svarprocent
Børne- og Kulturforvaltningen	83	74	74	65	74	86 %
Ressource- og Serviceforvaltningen	90	82	82	76	82	92 %
Social- og Sundhedsforvaltningen	82	75	73	69	74	78 %
Stabsfunktioner	85	75	73	81	78	100 %
Teknisk Forvaltning	86	80	80	78	81	96 %

Herunder ses resultaterne fordelt på de 14 spørgsmål for hele kommunen.

Svarfordeling på spørgsmål											Skjul...
Spørgsmål	1	2	3	4	5	6	7	Ikke relevant	Antal svar	Gennemsnit	Indeks
1. Jeg stoler på, at mine kolleger gør et godt stykke arbejde	7	12	47	138	420	798	1159	-	2581	6,1	85
2. Mit forhold til min leder er præget af gensidig respekt og tillid?	16	45	70	165	353	612	1320	-	2581	6,1	84
3. Jeg har tillid til de udmeldinger, som kommer fra al ledelse over min leder	17	45	98	251	458	687	1025	-	2581	5,8	80
4. Jeg oplever, at arbejdsopgaverne bliver fordelt på en retfærdig måde	30	83	156	380	615	748	554	-	2566	5,3	72
5. Vi er gode - kollegerne imellem - til at løse konflikter?	38	73	136	383	594	726	616	-	2566	5,4	73
6. Jeg kan gå til min leder og få hjælp til at løse konflikter, som jeg ikke selv kan løse?	37	56	101	224	367	666	1115	-	2566	5,8	81
7. Vi - kollegerne imellem - siger til hinanden, når vi gør et godt stykke arbejde?	39	94	193	434	630	633	536	-	2559	5,2	70
8. Vi - kolleger og leder - hjælper hinanden med at løse arbejdsopgaverne, når der er behov for det?	16	41	108	270	559	813	752	-	2559	5,6	77
9. Jeg bliver involveret i beslutninger på arbejdspladsen, som har betydning for mine arbejdsopgaver?	55	115	149	332	567	678	663	-	2559	5,3	72
10. Min leder er god til at formidle beslutninger, så de giver mening for mig i mit arbejde?	37	77	131	302	524	743	745	-	2559	5,5	75
11. Jeg anerkendes af min leder for det arbejde, jeg udfører?	47	74	103	234	407	712	982	-	2559	5,7	79
12. Jeg oplever, at jeg og mine kolleger har samme opfattelse af hvilken kvalitet, der skal leveres?	37	88	158	446	666	690	463	-	2548	5,2	70
13. Jeg oplever, at det er muligt at prioritere min tid, så jeg kan leve op til den kvalitet, der skal leveres?	52	127	224	444	599	620	478	-	2544	5,0	67
14. Vi er gode til at bruge kolleger i andre afdelinger/arbejdspladser, når opgaven kræver det?	62	101	200	407	535	601	461	180	2547	5,1	68

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

Det blev i forbindelse med indførelsen af social kapital besluttet at stoppe med at måle ledelse ud fra værdierne i ledelsesgrundlaget, fordi fokus i social kapital er på relationer og ikke på den enkelte leders præstation.

I ovenstående oversigt er der 4 spørgsmål, som vedrører relationen mellem medarbejder og nærmeste leder (spørgsmål 2, 6, 10 og 11), og her ses det, at der generelt er høj social kapital i relationen mellem medarbejder og leder.

I forhold til kvalitet i kerneopgaven viser resultaterne, at arbejdspladserne kan stille mere skarpt på at formulere en kerneopgave, som skaber enighed om de ydelser, der skal leveres og omsætter viden til praksis, når der skal prioriteres i hverdagen.

Endelig viser resultaterne også, at der kan arbejdes endnu mere med at "bygge bro" mellem afdelinger/institutioner i forhold til at løse kerneopgaven.

Arbejds miljøseminarer

Der blev afholdt to halvdagsseminarer, som begge omhandlede social kapital. Formålet var at klæde arbejdsmiljøorganisationen på til at håndtere hele processen omkring den første måling af social kapital, som blev afviklet i oktober måned.

Eftersom indsatsen skal løftes af den lokale TRIO (leder, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentant), var alle tillidsrepræsentanter ekstraordinært indbudt.

På det første seminar den 30. maj 2018 blev TRIOerne introduceret for det nye koncept, og Dacapo Teatret var indbudt til at spille nogle scener, som omhandlede social kapital på arbejdspladsen.

Der deltog ca. 250 ansatte.

Den 6. september 2018 blev der afholdt en 3 timers workshop for alle kommunens TRIOer i Rødovrehallen, hvor formålet var at klæde TRIOerne på til arbejdet med og kommunikationen om social kapital.

Workshoppen tog udgangspunkt i ”Social kapital – En guide til meningsfulde samtaler”, hvor der blev arbejdet med ”tillidsbegrebet” og de forskellige former for modstand, som TRIOen eventuelt kan møde i arbejdet med social kapital – [se guiden på RK-Intra](#).

Der deltog ca. 430 ansatte.

Arbejds miljøkonference

I samarbejde med tre nabokommuner blev der afholdt en heldagskonference i Kometen i Hvidovre i december måned.

Dagens oplæg omhandlede sundhed på arbejdspladsen, metoder til at dæmme op for mobning blandt kolleger, samt hvordan vi kan hjælpe hinanden med at skabe energi og arbejdsglæde.

Udbyttet af dagen var en række konkrete værktøjer, som kan overføres til det daglige arbejdsmiljøarbejde.

Rødovre Kommune deltog med 100 arbejdsmiljørepræsentanter/-ledere.

Nedbringelse af sygefravær

Nedbringelse af sygefravær har været på dagsordenen i Rødovre Kommune gennem mange år, og der er blevet arbejdet meget med at nedbringe sygefraværet. I 2018 var sygefraværet for Rødovre Kommune på 4,82 %, hvilket er højere end i 2017, hvor sygefraværet var på 4,33 %.

Kommunalbestyrelsens mål for 2018 var et samlet sygefravær på max. 4,5 %.

	Mål for sygefraværsprocent	Sygefraværersprocent i 2016	Sygefraværersprocent i 2017	Sygefraværersprocent i 2018
Rødovre Kommune i alt	4,50 %	4,55 %	4,33 %	4,82 %
Social- og Sundhedsforvaltningen	4,70 %	5,02 %	4,44 %	5,32 %
Børne- og Kulturforvaltningen	4,70 %	4,45 %	4,35 %	4,85 %
Teknisk Forvaltning	3,90 %	4,07 %	4,36 %	3,73 %
Ressource- og Serviceforvaltningen	2,00 %	2,56 %	3,17 %	2,47 %

Der har været iværksat mange forskellige tiltag for at nedbringe sygefraværet, herunder målrettet brug af sygefraværstatistikkerne samt kontakt og sparring med arbejdspladser med et højt sygefravær.

I april 2018 besluttede Direktionen, at der fortsat skulle være en fokuseret og målrettet indsats på de arbejdspladser, hvor der var højt sygefravær, og som dermed ville få størst gavn af indsatsen. Der blev derfor udvalgt 20 arbejdspladser – heraf 10 med det højeste korttidssygefravær og 10 med det højeste samlede sygefravær. Enkelte arbejdspladser er udgået på grund af særlige forhold.

Indsatsen har været centreret omkring fire elementer:

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

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

For så vidt angår korttidssygefraværet, er sygefraværet faldet med henholdsvis 13 % og 53 % på to arbejdspladser og steget med imellem 19 % og 51 % på fire arbejdspladser. Direktionen har besluttet, at de fire arbejdspladser, hvor sygefraværet er steget, overgår til videre opfølgning hos fagdirektøren. De øvrige arbejdspladser udgik af projektet.

For så vidt angår det samlede sygefravær, er sygefraværet faldet med mellem 5 % og 28 % på fire arbejdspladser og steget med 4 % på én enkelt arbejdsplads. De sidste fem arbejdspladser udgik af projektet.

I 2019 vil der fortsat være fokus på målrettede indsatser for de arbejdspladser, der har størst behov, og som dermed vil få størst effekt af at reducere sygefraværet.

Arbejdsulykker

I 2018 blev der anmeldt 298 arbejdsulykker i Rødovre Kommune, hvilket er 21 færre end i 2017.

38 % af ulykkerne bestod i 2018 af forstuvninger eller forstrækninger som følge af fald, løft eller forkert vridning eller drejning af kroppen og overfladiske skader på forskellige dele af kroppen. 22 % af arbejdsulykkerne skyldes psykisk overbelastning, psykisk chok, herunder slag, spark, kvælertag, knivstik m.v.

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

Antal ulykker anmeldt via InsuBiz			
Forvaltning	2016	2017	2018
Børne- og Kulturforvaltningen	100	153	139
RSF/Stab	3	1	0
Social- og Sundhedsforvaltningen	139	143	122
Teknisk Forvaltning	28	22	37
I alt	270	319	298

Nærved-ulykker er ikke omfattet af ovenstående oversigt.

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

Nærved-ulykker kan f.eks. være:

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

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

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

Velfærds kommunen – nye roller og kompetencer

Direktionen har oprettet en pulje, hvor der kan søges midler til strategisk kompetenceudvikling. Puljen administreres af en styregruppe bestående 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 tværfaglige.

Puljens primære formål er at medfinansiere kompetenceudvikling, som iværksættes som en del af projektet "Velfærds kommunen – nye roller og kompetencer", dog med mulighed for at Direktionen kan dispensere i forhold til centralt planlagte kurser, som understøtter andre strategiske mål.

I 2018 var der 700.000 kr. i puljen. Der kan søges om delvis finansiering af kompetenceudviklingsforløb og uddannelser, som opfylder puljens formål. 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 2019 er der 690.000 kr. i puljen. Læs mere om puljen, og hvordan man søger midler på [RK-Intra](#).

Anvendelse af midlerne i puljen i 2018

Der er i 2018 gennemført 3 kompetenceudviklingsforløb med midler fra puljen til strategisk kompetenceudvikling:

1. Teknisk Forvaltning, 240.000 kr.

Der er gennemført et samskabelsesforløb baseret på aktionslæring med henblik på at give medarbejderne en forståelse af samskabelse som en ny supplerende måde at skabe kommunal velfærd på samt give den enkelte deltager nogle konkrete veje og værktøjer til at virke for samskabelse i hverdagen i forhold til kerneopgaven. Det er endvidere målet at give ledere i organisationen en forståelse for, hvordan de kan lede samskabende processer, hvor medarbejdere og borgere afprøver nye samarbejdsformer. Forløbet er videreført fra 2017, hvor der blev bevilliget 115.000 kr.

2. Genbrugsstationen, Teknisk Forvaltning, 48.000 kr.

Kursusforløb for de 5 medarbejdere på Genbrugsstationen med udgangspunkt i de 3 medarbejderroller og med fokus på, hvordan fremtidens service skal være. Projektformen er baseret på en variation mellem oplæg, fælles diskussioner og workshop fordelt på 4 kursusdage i 2018. Som en del af kurset anvendes også "mystery shopping", hvilket aktivt er blevet brugt i kurset, så medarbejderne kunne få feedback på, hvad der virker og ikke virker af de ting, de arbejder med på kurset. Derudover er det planen at gennemføre en opfølgning i 2019 for at sikre den fortsatte fokus på udviklingen.

3. Personale & Udvikling, Ressource & Serviceforvaltningen, 100.000 kr.

Workshop for TR, AMR og ledere, som skal understøtte kommunikationsindsatsen i forbindelse med indsatsen om social kapital. På workshoppen deltog ca. 425 personer. Forløbet er centralt planlagt jf. dispensationsregel i forhold til andre strategiske mål.

Udover de gennemførte forløb blev der bevilliget midler til et forløb i Daginstitutionsafdelingen (192.160 kr.), som afdelingen valgte ikke at gennemføre, ligesom der var afsat midler til et tidligere godkendt forløb i Borgerbetjeningsstyregruppen (200.000 kr.), som pt. er sat i bero, så indsigterne fra "Sammen med Borgeren" vedrørende borgerbetjening kan inddrages og dermed lægge op til kompetenceudviklingsforløbet.

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 2018 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.

Af de 3.611 ansatte i kommunen i 2017 (inkl. timelønnede) er de 462 af ikke-vestlig herkomst, hvilket svarer til 12,79 %, hvilket er en stigning fra 2016, hvor de lå på 11,98 %.

Tallene for 2018 er endnu ikke tilgængelige.

	2015		2016		2017	
Arbejdsstyrken i kommunen samt tilhørende region	Rødovre	Region Hovedstaden	Rødovre	Region Hovedstaden	Rødovre	Region Hovedstaden
Arbejdsstyrken, total	18.580	898.692	19.007	913.916		
Andel af arbejdsstyrken med ikke-vestlig herkomst	14,11%	10,86%	15,12%	11,45%	Tal foreligger ikke	
Ansatte i kommunen samt i kommunerne i den tilhørende region i alt	Rødovre	Region Hovedstaden	Rødovre	Region Hovedstaden	Rødovre	Region Hovedstaden
Etniske danskere	3.115	124.006	3.086	120.822	3.064	121.411
Indvandrere/efterkommere (Ikke-vestlig herkomst)	414	16.242	430	16.454	462	17.498
Indvandrere/efterkommere (Vestlig herkomst)	77	4.779	73	4.313	85	4.365
Kommunalt ansatte, total	3.606	145.027	3.589	141.589	3.611	143.304
Andel ansatte i kommunen med ikke-vestlig herkomst	11,48 %	11,20 %	11,98 %	11,62 %	12,79 %	12,21 %

Tallene er baseret på en særkørsel fra Danmarks Statistik og KRL, 2015-17 (16-66 år)

Som det fremgår af tabellen, udgør andelen af arbejdsstyrken med ikke-vestlig herkomst 15,12 % i Rødovre Kommune i 2016. En stigning på et procentpoint i forhold til 2015.

Nedenstående tabel viser bl.a. antallet af ansatte med ikke-vestlig herkomst fordelt på områder i 2017:

Rødovre, 2017	Administrativt område	Børn & ungeområdet	Teknisk område samt service	Undervisningsområdet	Ældre, sundhed og handicap	Total
Etniske danskere	535	1.018	328	496	687	3.064
Indvandrere/efterkommere (Ikke-vestlig herkomst)	40	87	119	28	188	462
Indvandrere/efterkommere (Vestlig herkomst)	12	20	16	15	22	85
Kommunalt ansatte, total	587	1.125	463	539	897	3.611
Andel ansatte med ikke-vestlig herkomst blandt de ansatte i kommunen	6,81%	7,73%	25,70%	5,19%	20,96%	12,79%

Tallene er baseret på en særkørsel fra Danmarks Statistik og KRL, 2015-17 (16-66 år)

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

Medarbejdernes alder og køn

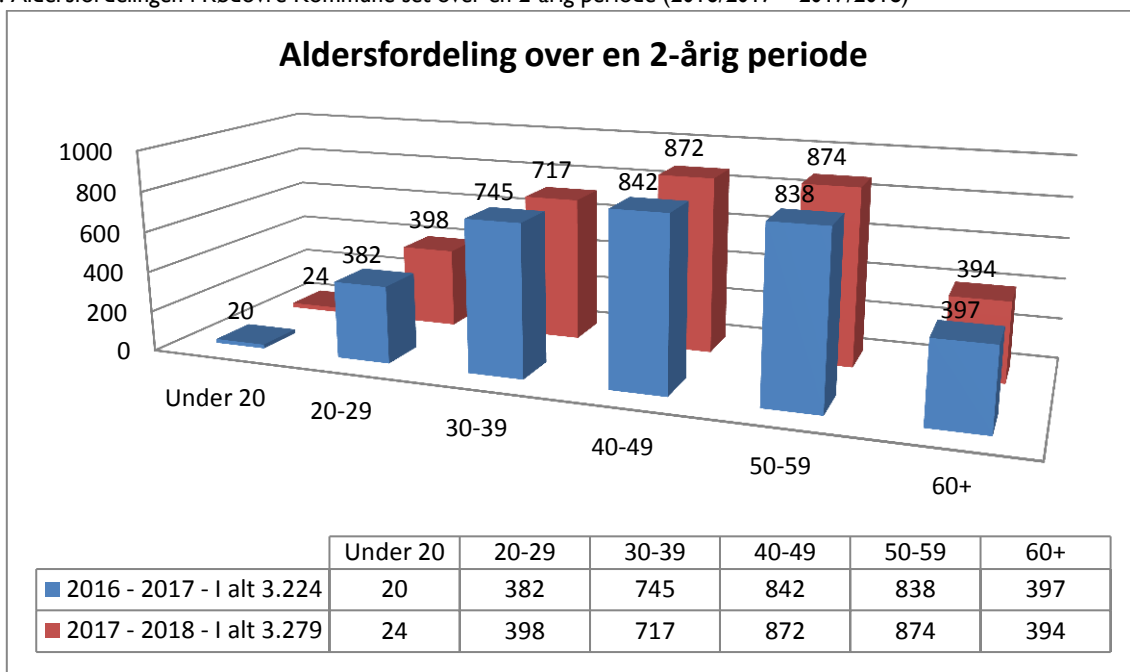
Der er 55 flere månedslønnede ansatte i november 2018 i forhold til november 2017. Der er en samlet tilgang på 71 overenskomstansatte og et fald på 12 tjenestemænd og 4 elever.

Det er naturligt, at antallet af tjenestemænd er faldende, da alle ansættelser som hovedregel sker på overenskomstvilkår. Dimensioneringen på SOSU-området blev i 2017 ændret i nedadgående retning (trepartsforhandlinger), hvorfor elevtallet allerede fra 2016 til 2017 faldt.

Desuden tilvejebringer kommunen et antal praktikpladser til de pædagogstuderende, men det er ikke altid, at alle pladser bliver benyttet.

Ansættelsesform	Antal 2016	Antal 2017	Antal 2018
Overenskomstansatte	2.977	3.038	3.109
Tjenestemænd	77	65	53
Elever	135	121	117
I alt	3.189	3.224	3.279

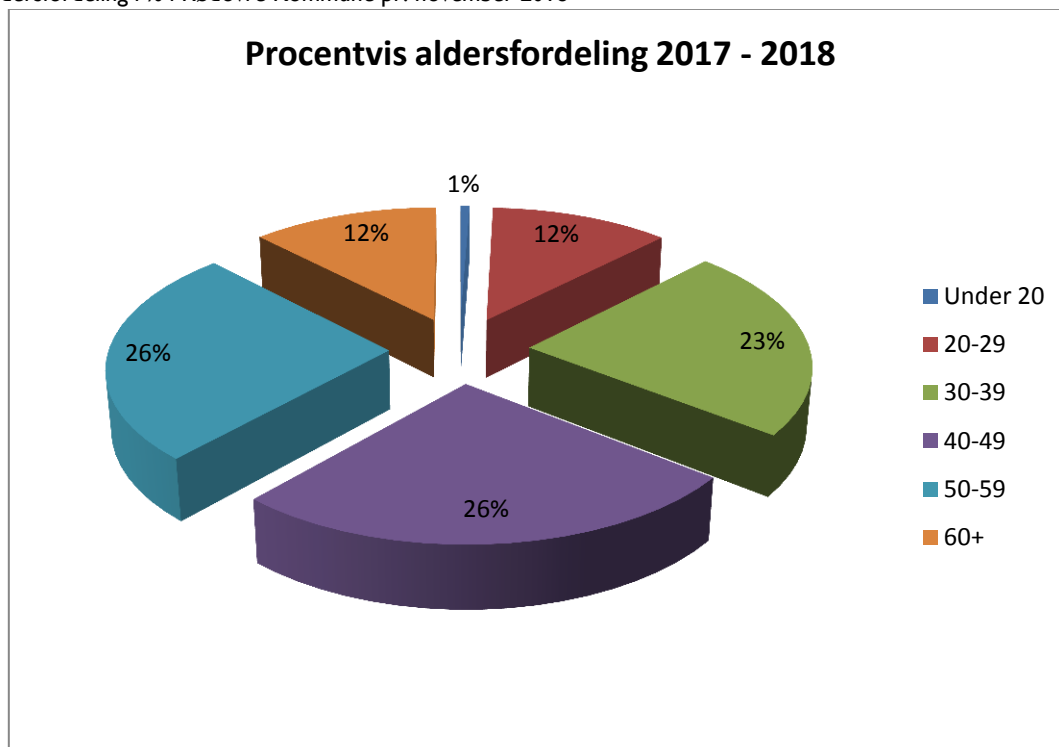
Figur 1: Aldersfordelingen i Rødovre Kommune set over en 2-årig periode (2016/2017 – 2017/2018)



Andelen af seniormedarbejdere, det vil sige medarbejdere fra 60 år og op, udgør 12,0 % af den samlede månedslønnede medarbejderstab – se tabel 4 nedenfor.

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. I november 2018 var 27,3 % af de ansatte i Rødovre Kommune 55 år og derover. Som tidligere nævnt har tilbagetrækningsreformen fået både mænd og kvinder til at vente længere med at forlade arbejdsmarkedet, jf. rapport fra Danmarks Statistik.

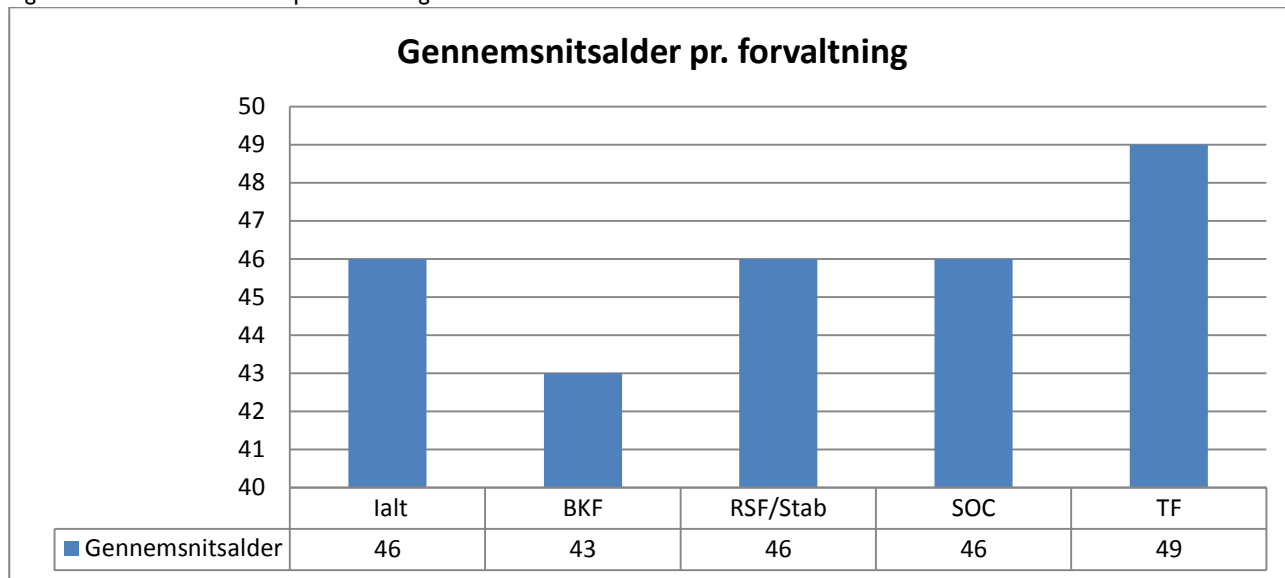
Figur 2: Aldersfordeling i % i Rødovre Kommune pr. november 2018



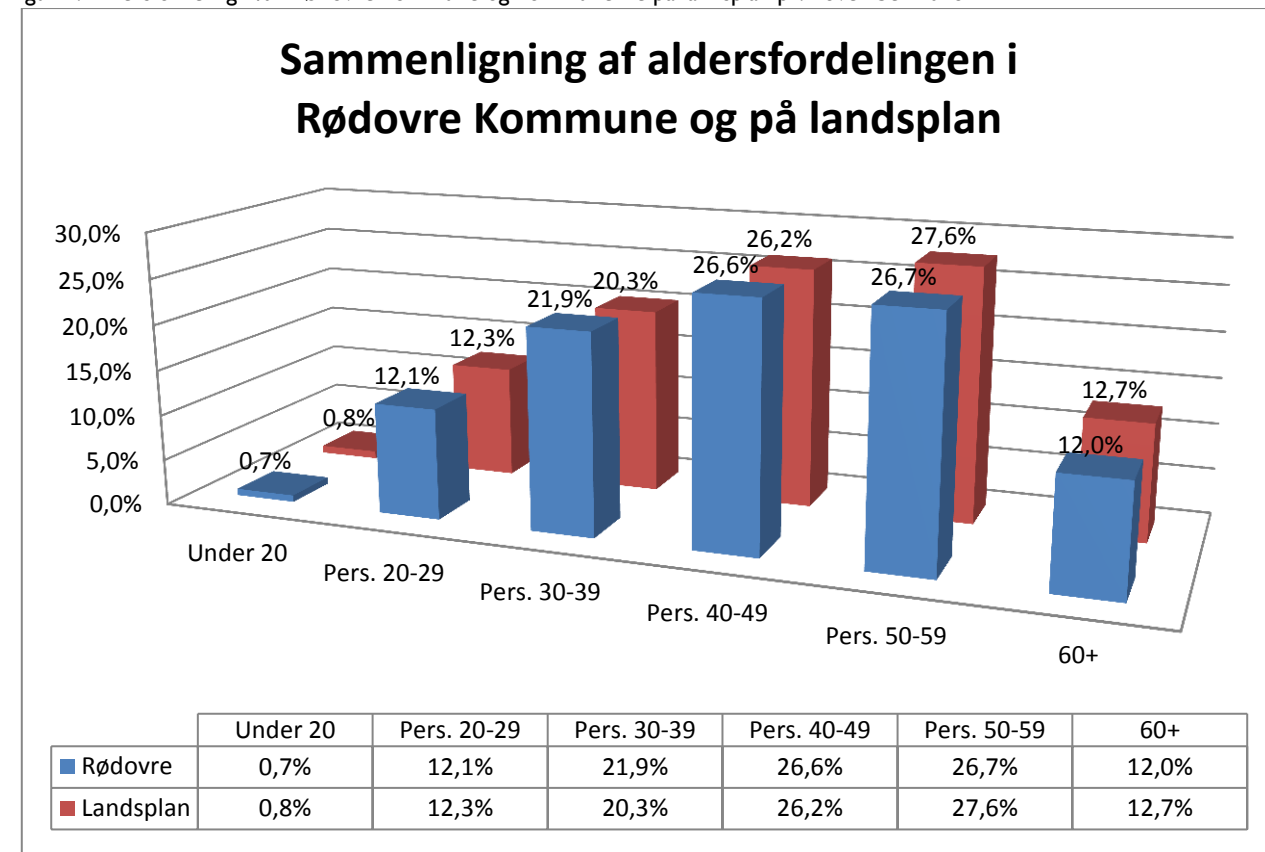
Den procentvise aldersfordeling er uændret i forhold til november 2017.

Gennemsnitsalderen for månedslønnet personale i Rødovre Kommune er 46 år. Herunder ses gennemsnitsalderen pr. forvaltning.

Figur 3: Gennemsnitsalderen pr. forvaltning i november 2018

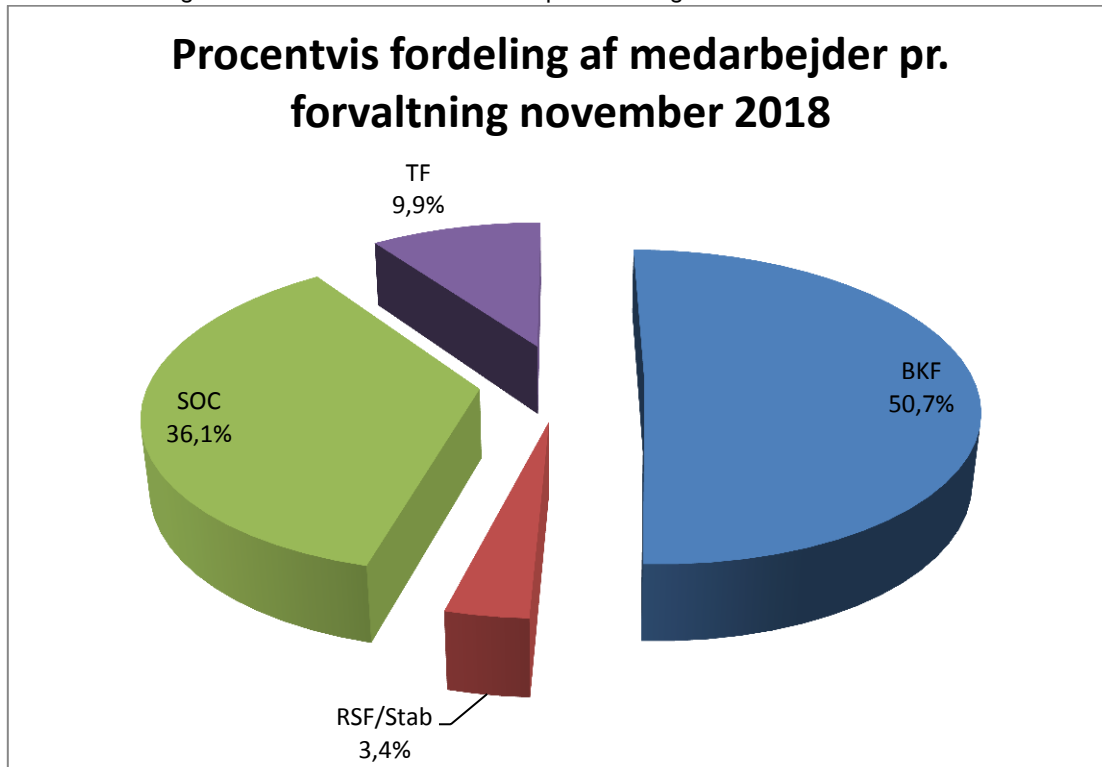


Figur 4: Aldersfordeling i % i Rødovre kommune og kommunerne på landsplan pr. november 2018



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 2017. Kommunens andel af ansatte mellem 30 – 39 år er udjævnet siden 2017, hvor Rødovre Kommune lå en smule højere end på landsplan.

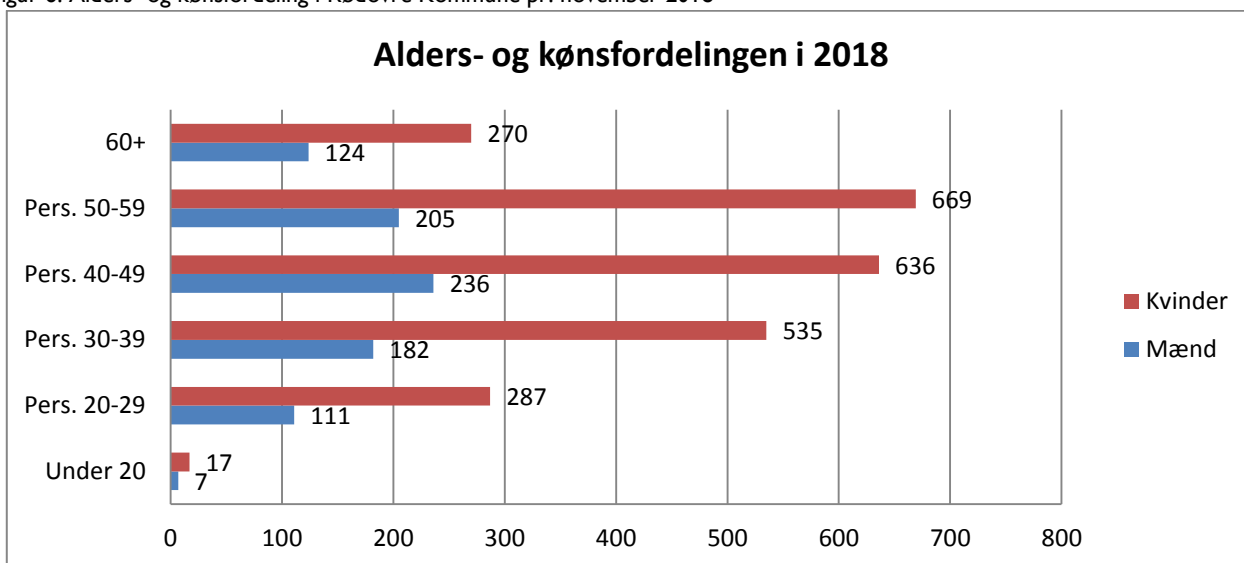
Figur 5: Procentvis fordeling af de 3.279 månedslønnede ansatte pr. forvaltning



Den procentvise fordeling af medarbejdere pr. forvaltning er stort set uændret fra 2017. Dog er Børne- og Kulturforvaltningens andel af medarbejdere steget med 1,1 procentpoint. Godt halvdelen af medarbejderne i Rødovre Kommune (1.660 medarbejdere) er ansat i Børne- og Kulturforvaltningen, og godt en tredjedel af medarbejderne (1.182 medarbejdere) er ansat i Social- og Sundhedsforvaltningen. De to forvaltningsområder tegner sig altså for 86,7 % 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 2018.

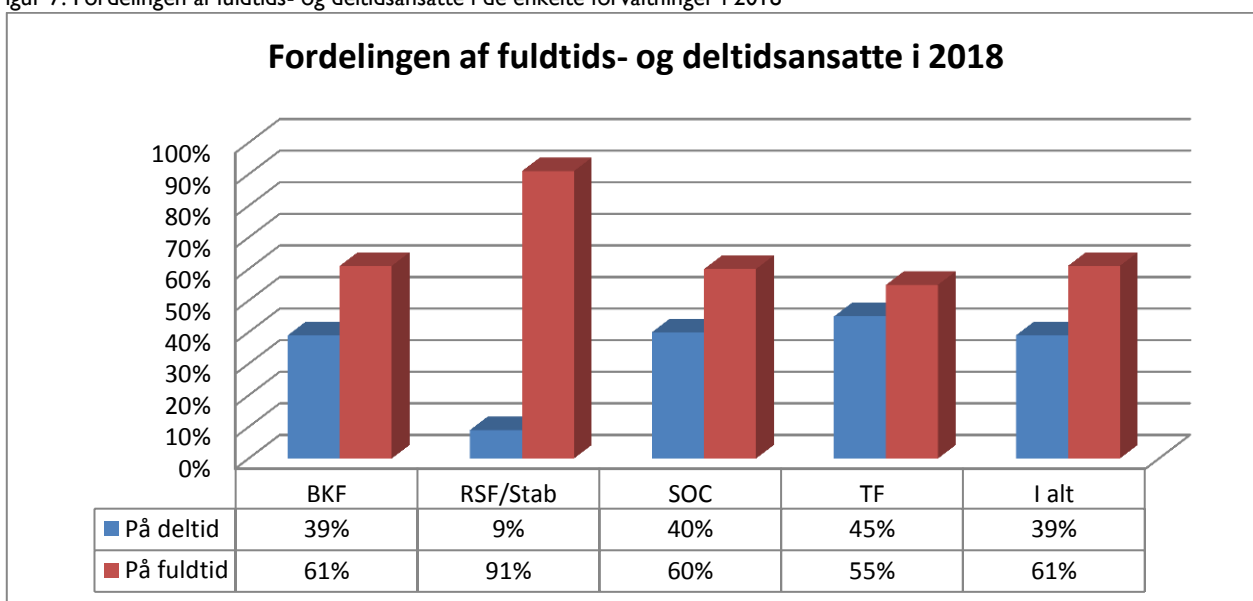
Figur 6: Alders- og kønsfordeling i Rødovre Kommune pr. november 2018



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 2018



Andelen af fuldtidsansatte er steget med ét procentpoint i forhold til 2017 og ligger nu på 61 %. På landsplan er andelen af fuldtidsansatte uændret på 55 % pr. november 2018.

I Børne- og Kulturforvaltningen og Social- og Sundhedsforvaltningen er hhv. 39 % og 40 % af de ansatte deltidsansatte. 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 45 % af de ansatte deltidsansatte, hvilket er en stigning på et procentpoint i forhold til 2017 og det skyldes, at 85 % af de ansatte i Rødovre Kommunale Rengøring er deltidsansatte, hvilket er et procentpoint højere end i 2017.

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 2017 til november 2018. Tabellen er opgjort på "Alle ansatte".

Tabel 1: Lønudviklingen i Rødovre Kommune i perioden november 2017 – november 2018 opgjort pr. fagforvaltning

Forvaltning	2017 - november		2018 - november		Stigning i kr. fra 2017 - 2018	Lønstigning i % fra 2017 -2018
	Fuldtids-beskæf.	Gennemsnits-løn	Fuldtids-beskæf.	Gennemsnits-løn	I alt	I alt
Børne- og Kulturforvaltningen	1.454,50	35.695	1.514,50	36.748	1.053	2,87%
RSF/Stab	106,1	46.154	109,2	47.728	1.574	3,30%
Social- og Sundhedsforvaltningen	1.081,60	34.871	1.083,00	35.657	786	2,20%
Teknisk Forvaltning	294,8	34.213	294,3	35.460	1.247	3,52%
Rødovre Kommune	2.939,60	35.607	3.003,90	36.648	1.041	2,84%

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 2017 – 2018 er den gennemsnitlige lønudvikling i Rødovre Kommune på 2,8 %. I 2016 – 2017 var lønudviklingen på 1,5

Jf. KRL er lønudviklingen i omegnskommunerne på 2,5 % i perioden 2017 – 2018, og på landsplan har lønudviklingen været på 2,3 %.

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

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

Forvaltning	Lønstigning i % fra 2017 -2018	Lønstigning i % fra 2017 -2018	Lønstigning i % fra 2017 -2018
	Alle ansatte	Ansæt begge år	Samme stilling begge år
Børne- og Kulturforvaltningen	2,9%	3,5%	3,3%
RSF/Stab	3,3%	3,8%	3,5%
Social- og Sundhedsforvaltningen	2,2%	2,6%	2,6%
Teknisk Forvaltning	3,5%	3,1%	3,1%
Rødovre Kommune	2,8%	3,2%	3,1%

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 2018 var andelen af lokal løn på 8,2 % af den samlede lønsum. Pr. november 2017 var andelen af lokal løn på 8,0 % og pr. november 2016 var andelen af lokal løn på 8,3 % 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 grundlønstigninger 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 10,7 %, og på landsplan ligger den på 8,6 %, hvilket igen kan være en tilfældighed alt efter hvilken type af lokal løn, der er ydet, og hvordan lokal lønnen oprindeligt har været registreret. Det er derfor et svært sammenligneligt område.

Personaleomsætning

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

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

Personaleomsætningen udregnes på følgende måde:

Antal fratrådte (afgang i alt) x 100 / Antal ansatte (nov. 2016 + nov. 2017 / 2)

Personaleomsætningen viser, hvor mange medarbejdere der er fratrukket 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. Pædagogmedhjælperne hører ofte til blandt de yngste faggrupper og er ligeledes præget af korttidsansættelser. Præcise konklusioner på personaleomsætningen forudsætter derfor kendskab til de særlige forhold inden for de enkelte områder.

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

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

Forvaltning	Ændring i % 2015/2016	Ændring i % 2016/2017	Ændring i % 2017/2018
Teknisk Forvaltning	9%	7%	6%
Børne- og Kulturforvaltningen	17%	17%	10%
Social- og Sundhedsforvaltningen	17%	15%	12%
RSF/Stab	7%	6%	5%
I alt	16%	15%	10%

Kommunens personaleomsætning er faldet med fem procentpoint. Vi skal tilbage til 2013/14 før det lå på samme niveau. Tendensen er den samme på hele det kommunale område. På landsplan er personaleomsætningen for månedslønnet personale med afgang ud af kommunerne ligeledes faldet til 10 %. I 2016/17 var personaleomsætningen 15 % på landsplan. For omegnskommunernes vedkommende er omsætningen faldet til 12 % mod 17 % i 2016/17, jf. KRL.

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

Tabel 3: Personaleomsætning over 10 % opgjort på faggrupper

Overenskomstområde	Gennemsnitligt antal ansatte i 2017/18	Personaleomsætning i % 2017/2018
Ikke faglærte lønarb. ved rengøring m.v.	142	11%
Specialarbejdere m.v., KL	75	11%
Syge- og sundhedspersonale - ledere, KL	28	11%
Teknisk Service	84	11%
Lærere m.fl. I folkeskolen og spec.underv.	431	12%
Administration og IT m.v., KL	269	12%
Akademikere, KL	158	13%
Pæd.pers., daginst./klub/skolefr.	502	15%
Syge- og sundhedspersonale - basis, KL	207	18%
Social- og sundhedspersonale, KL	524	21%
Oms. - og pæd.medhj. samt pæd.ass., KL	19	21%
Tandklinikassistenter, KL	16	25%
Socialrådg./socialformidlere, KL	97	26%
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	219	27%

Dagplejere, hjemmevejledere og pædagogisk personale ved døgninstitutioner, ledere m.fl. på undervisningsområdet samt pædagogisk uddannede ledere ligger alle med en personaleomsætning på under 10 % (mellem 5,1 % og 9,4 %).

Arbejdsulykker

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

Forvaltning/Afdeling	Skadeår					
	2016		2017		2018	
	Antal skader	Arbejdsbetinget fravær (AF)	Antal skader	Arbejdsbetinget fravær (AF)	Antal skader	Arbejdsbetinget fravær (AF)
Børne- og Kulturforvaltningen	100	212	153	254	139	319
Administrationen			3	0	1	0
Daginstitutionsafdelingen	42	12	49	63	36	222
Kulturafdelingen	5	4	2	121	2	0
Skoleafdelingen	53	196	99	70	100	97
Ressource- og Serviceforvaltningen/Stab	3	12	1	0	0	0
Digitaliseringsafdelingen						
Indkøb & Jura	2	4	1	0		
Personale & Udvikling	1	8				
Social- og Sundhedsforvaltningen	139	351	143	281	122	252
Borgerservice						
Børne- og Familieafdelingen	9	3	3	0	16	80

Rødovre Jobcenter	10	48	9	3	5	31
Social- og Psykiatridelingen	13	52	17	10	3	0
Social- og Sundhedsforvaltningens Sekretariat			1	0	2	0
Ældre- og Handicapafdelingen	107	248	113	268	96	141
Teknisk Forvaltning	28	146	22	141	37	122
Miljøkontoret	1	0	2	5	4	16
Rødovre Kommunale Ejendomme	7	12	7	21	12	62
Teknisk Drift	19	134	13	115	19	43
Sekretariatet i Teknisk Forvaltning	1	0			2	1
Total	270	721	319	676	298	693

For så vidt angår daginstitutionsafdelingen har der i 2018 været 36 arbejdsskader, men kun 7 af disse har medført de 222 dages arbejdsbetinget fravær. 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.

I 2017 var der registreret 312 arbejdsskader og 802 dages fravær. Der er i løbet af 2018 foretaget ændringer fra sidste års Personalebarometer til dette års, som skyldes fejllindberetninger, hvilket stort set sker hvert 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 2018 fordelt på skadestyper

Skadestype	2018	
	Antal skader	Arbejdsbetinget fravær
Anden fysisk eller psykisk overbelastning	21	0
Anden kontakt med elektrisk strøm, varme/kulde, farlige stoffer	1	0
Anden kontakt med skarp/spids/grov genstand	3	0
Anden oplyst skademåde	15	22
Anden skademåde, hvor tilskadekomne klemmes/mases	4	6
Anden skademåde, hvor tilskadekomne rammes af/kolliderer med genstand eller person	16	67
Anden type bid, stik, spark mv. fra dyr eller personer	12	0
Andre typer fald, støden imod en stationær genstand	14	88
Bidt af	3	4
Farlige stoffer - på/gennem hud/øjne	2	0
Fysisk overbelastning af kroppen (muskler, knogler og led)	40	93
Fysisk overbelastning pga. stråling, lyd, lys eller tryk	1	25
Klemt/mast i (fx maskine, maskindele)	2	0
Klemt/mast mellem (fx containere, værktøj, anden genstand)	2	1

Kolde/frosne genstande/omgivelser	1	0
Kollideret med genstand eller person i bevægelse (inklusive køretøjer)	12	93
Psykisk overbelastning, psykisk chok	32	38
Ramt af faldende genstand	6	9
Ramt af roterende, bevægende, rullende genstand (herunder også køretøjer)	4	14
Ramt af svingende genstand	9	2
Ramt af udslynget genstand (fx fra maskine)	2	17
Revet eller skrabet sig på	2	1
Skåret sig på	4	12
Slag, spark, kvælertag, knivstik m.v.	33	62
Stukket af (fx insekter, fisk m.v.)	1	0
Stukket sig på	10	0
Svejsebue, lysbue, gnister, lyn	1	0
Uoplyst skademåde	6	4
Ved lodret bevægelse (fx faldt ned)	23	77
Ved vandret bevægelse (fx hen ad gulv)	8	24
Åbne flammer, varme eller brændende genstande/omgivelser	8	34
Total	298	693

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 omplicering og afskedigelser. Hovedudvalget besluttede på mødet den 26. april 2018 at videreføre aftalen uden tidsbegrænsning. Aftalen drøftes fremover ved ny MED-periode hvert 4. år – næste gang i 2021.

I 2018 var 2 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 2018 blev der ansat 7 nye medarbejdere, og ultimo december 2018 var der i alt 26 medarbejdere i seniorjob i Rødovre Kommune.

Praktikplads-AUB

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

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

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

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