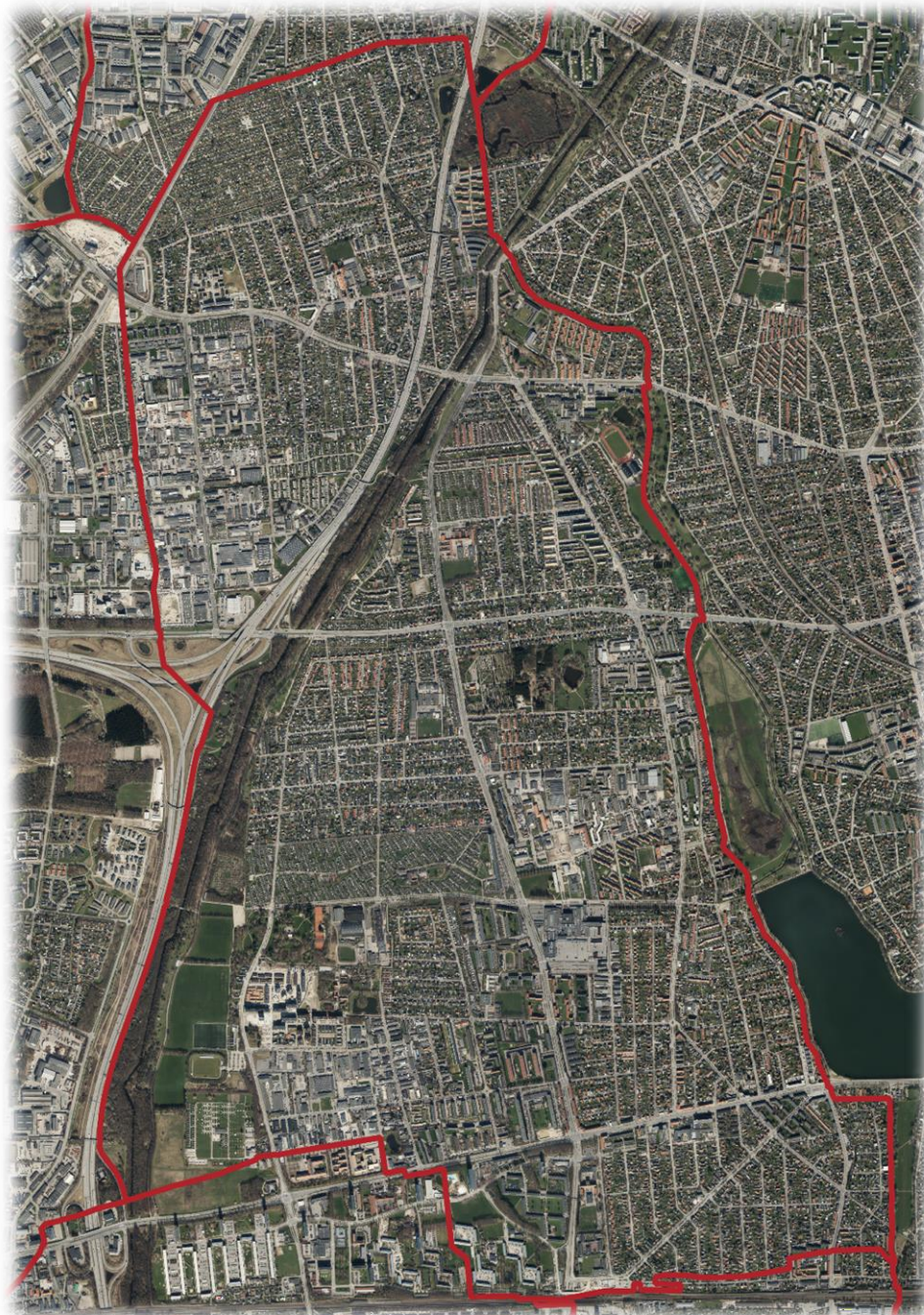


Personalebarometer 2020

Rødovre Kommune



RØDOVRE KOMMUNE



Kommunegrænsen

Personalebarometer 2020

Indholdsfortegnelse

Forord	3
HR-Strategi 2021	4
Fokusområde: Attraktive og sunde arbejdspladser	4
Sundhedsordningen	4
Kort introduktion til den nye sundhedsordning	5
Hvordan blev Sundhedsordningen benyttet i 2020.....	5
Psykologordning	6
Røgfri arbejdstid	6
Ny administrationsbygning.....	7
Bæredygtighedslab	8
Fokusområde: Social Kapital	9
Social kapital – resultater af måling i 2020	9
Social kapital i ledergrupper	12
Arbejds miljøseminarer og arbejdsmiljøkonference	12
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse i Hovedudvalget	12
Nedbringelse af sygefravær – kort status på året, måltal og indsatser	14
STAR-projekt – Sammen om sygefravær på ældre- og handicapområdet.....	15
Arbejdsulykker.....	16
Fokusområde: Strategisk kompetenceudvikling	17
Puljen til strategisk kompetenceudvikling.....	17
Tværgående udviklingsforløb for alle ledere og medarbejdere i 2020 og 2021	18
Personale i tal	19
Ansatte med ikke-vestlig herkomst	19
Medarbejdernes alder og køn	20
Fuldtids- og deltidsansatte.....	24
Lønudvikling.....	25
Andel af lokal løn	26
Personaleomsætning.....	26
Arbejdsulykker.....	28
Der er ingen nemme løsninger	30
Seniorjob	30
Praktikplads-AUB.....	30

Forord

I Personalebarometer 2020 giver Personale & Udvikling et tilbageblik på året, der er gået, i forhold til tiltag på HR-området.

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

Igennem disse tre fokusområder vil læseren få indsigt i hvilke tiltag, der i 2020 er blevet iværksat eller fortsat arbejdes med for at være en arbejdsplads med et stærkt fællesskab og høj social kapital for at kunne servicere kommunens borgere og brugere bedst muligt.

Året 2020 har været præget af hele covid-19 situationen, hvilket også har påvirket de forskellige tiltag og aktiviteter, som normalt foregår på HR-området.

Sundhedsordningen har været i udbud med et øget fokus på forebyggelse og sundhedsfremme.

I august 2020 besluttede Hovedudvalget, at der skulle indføres røgfri arbejdstid pr. 1. januar 2021. Alle arbejdspladser har i efteråret skulle drøfte betydningen af røgfri arbejdstid hos dem.

For tredje år i træk har alle arbejdspladser målt deres sociale kapital. På trods af covid-19 var svarprocenten høj, hvilket indikerer, at arbejdspladserne ser social kapital som et vigtigt værktøj til at arbejde med et godt psykisk arbejdsmiljø.

Hovedudvalget har i forbindelse med den aktuelle sexisme-debat drøftet emnet, og som led heri udsendt en tilkendegivelse til alle MED-udvalg, hvori Hovedudvalget understreger, at Rødovre Kommune tager skarpt afstand fra sexisme og seksuel chikane.

Kommunalbestyrelsens mål for 2020 var fortsat et samlet sygefravær på max. 4,5 %. I 2020 lå sygefraværet under måltallet. Der har gennem året været arbejdet med flere initiativer for at nedbringe sygefraværet.

2020 var også året, hvor arbejdet med at virkeliggøre ønsket om en ny administrationsbygning for alvor blev sat i gang. Som led heri blev der nedsat en følgegruppe, som skal sikre medarbejderinddragelse i processen frem mod det nye byggeri.

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

HR-Strategi 2021

Hovedudvalget godkendte i november 2020 en ny HR-strategi, som denne gang er 1-årig. HR-strategien kommer i praksis til at fungere som en forberedelse til den efterfølgende HR-strategi, som vil løbe over en 4-årig periode. HR-strategien er udarbejdet i forlængelse af drøftelser i forvaltningernes Fælles-MED og består denne gang af en sammenskrevet strategi og handleplan. På den måde fås en strategi, hvor læseren kan se, hvordan vision, mål og fokusområder udmøntes i indsatser. HR-strategien består af tre fokusområder.

Fokusområderne er:

1. **Attraktive og sunde arbejdspladser**
Fokusområdet videreføres fra den tidligere HR-strategi og indeholder indsatser inden for fastholdelse, arbejdsmiljø og sundhed. Fokusområdet har til hensigt at fortsætte mange års initiativer med at sikre gode og attraktive rammer på kommunens mange arbejdspladser.
2. **Rekruttering**
Samtlige MED-udvalg har peget på rekruttering som et område, der skal prioriteres. For at kunne understøtte området bedst muligt igangsættes en analyse af hvilke faggrupper, der oplever rekrutteringsvanskeligheder nu, eller hvor der forventes rekrutteringsvanskeligheder, og hvad der kendetegner disse grupper. Rekrutteringsindsatsen kan herved målrettes.
3. **Strategisk kompetenceudvikling**
Fokusområdet er videreført fra den tidligere strategi og skal rumme det videre arbejde med at realisere visionen "Sammen om Rødovre". I forlængelse heraf har Direktionen igangsat et tværgående udviklingsforløb for ledere og medarbejdere.

Erfaringerne fra nedlukningen under covid-19 er indarbejdet i fokusområder og indsatser med henblik på at skabe bedre kvalitet både på vores arbejdspladser og i vores samarbejde med borgere og brugere.

Herudover indeholder strategien en inspirationsoversigt, som samler op på de øvrige forslag fra forvaltningernes Fælles-MED. Hensigten med oversigten er, at man lokalt kan understøtte fokusområderne med egne indsatser ift. de mange forskellige behov, udfordringer og muligheder, der er på de enkelte arbejdspladser. Det er forventningen, at man på den måde får igangsat de indsatser, der skaber mest værdi og lokal forankring. Personale & Udvikling opfordrer forvaltningerne til at drøfte, hvordan man lokalt kan støtte op om fokusområderne med udgangspunkt i inspirationsoversigterne.

Personalebarometret vil også for 2021 følge HR-strategiens fokusområder. Indholdsfortegnelsen vil derfor ændres i overensstemmelse med fokusområderne.

Fokusområde: Attraktive og sunde arbejdspladser

Sundhedsordningen

Sundhedsordningen har fokus på at nedbringe sygefraværet og øge den fysiske og mentale trivsel for medarbejderne og indeholder forskellige tilbud, f.eks. fysioterapeutisk behandling, træning i forbindelse med arbejdsrelaterede gener, sundhedsprofiler, ergonomitjek, psykologordning m.m.

Sundhedsordningen har i 2020 været i udbud. Udbuddet blev vundet af PrimaCare i et samarbejde med Rødovre Fysioterapi & Træning, der pr. 1. april 2020 overtog leveringen af sundhedsydelser til Rødovre Kommune. I det følgende gives en kort introduktion til den nye sundhedsordning. Derudover beskrives,

hvordan den er benyttet i 2020 samt hvilke succeskriterier, der er fastsat for 2021. Som følge af skift af leverandør er dataindsamlingen på brugen af sundhedsordningen for 2020 kun baseret på perioden fra 1. april – 31. december 2020. Herudover har nedlukning på grund af covid-19 begrænset brugen af ordningen i starten af perioden.

Kort introduktion til den nye sundhedsordning

Der blev i slutningen af 2018 vedtaget en strategi for sundhedsordningen, som understøtter et ønske om at tage ansvar som arbejdsgiver og sikre, at medarbejderne kan udføre deres kerneopgave i den tid, de er på arbejdsmarkedet uden at blive nedslidt både fysisk og mentalt.

Den nye ordning har derfor et øget fokus på at integrere sundhed i medarbejdernes hverdag med differentierede indsatser og en aktiv forebyggende tilgang, der anerkender et forskelligt behov hos de forskellige medarbejdergrupper.

Grundelementet i ordningen er fysioterapi til behandling og forebyggelse af arbejdsrelaterede problemstillinger med efterfølgende mulighed for 8 ugers individuel- eller holdbaseret træning hos Rødovre Fysioterapi & Træning. Træningen er målrettet den specifikke problemstilling, som medarbejderen henvender sig med.

Som forebyggende og udviklende element vil der i samarbejde med erfarne fysioterapeuter arbejdes med differentierede og forebyggende indsatser på udvalgte arbejdspladser. Det har høj prioritet, at indsatserne og implementeringen i medarbejdernes hverdag sker tilpasset løsningen af kerneopgaven.

Derudover vil der stadig være mulighed for at få psykologhjælp ved arbejdsrelaterede problemstillinger, ligesom der stadig vil være mulighed for ledelsesrådgivning.

Al visitering til både fysioterapeut og psykologordning går gennem PrimaCares rådgivningscenter.

Med sammensætningen af den nye ordning er søgt at stille de bedste muligheder til rådighed for at inkorporere og tilpasse forebyggelse og behandling til de specifikke udfordringer, som de enkelte medarbejdergrupper oplever. Det er dog afgørende, at medarbejderne er klar på at tage del i den aktive forebyggelse og styrke deres krop for at mindske gener, smerter og skader.

Hvordan blev Sundhedsordningen benyttet i 2020

Normalt fastsættes der hvert år en række succeskriterier for sundhedsordningen. Grundet skift af leverandør samt nedlukningen forårsaget af covid-19 har der ikke været fastsat succeskriterier for 2020. Statistik og tilfredshedsundersøgelser er dog fuldt nøje hvert kvartal i opstartsåret for den nye ordning.

I perioden 1. april til 31. december 2020 har 350 medarbejdere benyttet fysisk behandling, heraf 312 i form af behandlingsforløb og 96 i form af holdtræning. Det svarer til, at 8 % af medarbejderne har brugt ordningen.

Belægningsprocenten har været meget svingende i løbet af året og lader i høj grad til at være påvirket af covid-19 restriktioner, forvirring og frygt for at blive smittet.

Det gennemsnitlige antal behandlinger pr. medarbejder har været 3,8, hvilket ligger under landsgennemsnittet, men er i tråd med det, der ses på PrimaCares øvrige sundhedsordninger. På holdtræningen har der i gennemsnit været 6,9 bookinger pr. hold og i gennemsnit 4 fremmødte på holdene.

Den største årsag til behandlinger er nakke og skulder (37 %) efterfulgt af lænd/bækken (22 %) og arm/hånd (14 %).

For sent afbud/udeblivelser i forbindelse med behandling og hold har ligget på 14,4 %. Særligt udeblivelsesprocenten på hold har været alt for høj, hvilket formentlig skyldes forvirring og misforståelser omkring nedlukning af ordningen grundet covid-19. Der arbejdes på forskellige sms-løsninger, der skal bidrage til at nedbringe udeblivelsesprocenten.

Som følge af øget travlhed i organisationen grundet covid-19 er der ikke igangsat differentierede og forebyggende indsatser på udvalgte arbejdspladser. Der er dog udarbejdet en video "Når arbejdspladsen rykker hjem" med demonstration af og gode råd til, hvordan man bør indrette sig, når man arbejder hjemmefra for at forebygge gener i nakke og skuldre. I tillæg hertil er der samtidig udarbejdet en video, der demonstrerer nogle gode øvelser, der kan laves i løbet af arbejdsdagen.

Psykologordning

Medarbejdere i Rødovre Kommune har mulighed for at få psykologhjælp i tilfælde af alvorlige arbejdsrelaterede hændelser (f.eks. arbejdsulykker, arbejdsrelaterede pludselige dødsfald, vold, overfald og trusler) og arbejdsrelaterede trivselsproblemer (f.eks. stress, samarbejdsproblemer, mobning og chikane).

Forløbenes længde er behovsbaseret og gennemføres som udgangspunkt telefonisk, men kan i særlige tilfælde, hvor det vurderes af psykologen at være den bedste løsning, konverteres til et face-to-face forløb.

Alle forløb afsluttes med et skriftligt afsluttende notat fra psykologen, som sendes til den rekvirerende leder. Medarbejderen skal have givet samtykke hertil, idet der ellers ikke kan oprettes en sag. Formålet med det afsluttende notat er at styrke dialogen mellem lederen og medarbejderen og dermed muligheden for at igangsætte relevante tiltag. Medarbejderen vil altid få det afsluttende notat til gennemlæsning og godkendelse, inden det sendes til lederen.

Psykologforløb rekvireres gennem egen leder og finansieres fortsat 50/50 mellem arbejdspladsen og sundhedsordningen.

Igennem psykologordningen har lederne i Rødovre Kommune mulighed for at få sparring og rådgivning pr. telefon af autoriserede psykologer med erhvervspsykologisk erfaring. Der kan ydes rådgivning om arbejdsrelaterede problemstillinger. Ledelsesrådgivning afregnes som et almindeligt forløb, som ligeledes betales 50/50 mellem sundhedsordningen og arbejdspladsen.

I perioden 1. april til 31. december 2020 har der været i alt 75 sager. Stress samt belastnings- og tilpasningsreaktioner har været de primære henvisningsårsager. Covid-19 er i høj grad et gennemgående tema. Enten er det en direkte udløser til oprettelse af en sag eller også influerer det indirekte på medarbejdernes hverdag i en sådan grad, at det udløser nogle psykologiske reaktioner, herunder angst, stress, belastningsreaktioner og/eller tilpasningsreaktioner.

Røgfri arbejdstid

Hovedudvalget vedtog d. 20. august 2020, at der indføres røgfri arbejdstid i Rødovre Kommune pr. 1. januar 2021. Baggrunden for beslutningen er 1) Den øgede røgfri tendens i samfundet, 2) Udbredelsen af røgfri arbejdstid i over 40 andre kommuner, 3) Et nationalt mål om en røgfri generation i 2030, 4) Rødovre Kommunes deltagelse i partnerskabet om Røgfri Fremtid.

Ud over at bidrage til det nationale mål om en røgfri generation i 2030 indføres røgfri arbejdstid med følgende formål:

- At være rollemodeller for borgerne - specielt børn og unge samt andre arbejdspladser i kommunen.
- At være en attraktiv arbejdsplads for alle, hvor man kan være stolt af at have en arbejdsplads som tager stilling og tager ansvar for sine medarbejderes sundhed.
- At bidrage til et sundere arbejdsmiljø og drage omsorg for medarbejdernes sundhed ved at sikre, at de ikke udsættes for skadelig virkning fra rygning i arbejdstiden.
- At skabe og sikre gode rammer for en fælles pausekultur, som styrker det faglige og sociale fællesskab på tværs af medarbejdergruppen og ikke deler medarbejderne op i "rygere" og "ikke-rygere".
- At støtte rygestop hos de medarbejdere, som ønsker at stoppe med at ryge, og hermed bidrage til, at medarbejdere ikke begynder at ryge for at blive en del af fællesskabet. Alle medarbejdere i Rødovre Kommune skal overholde Retningslinjen for røgfri arbejdstid. Det gælder alle kommunens arbejdspladser, både inde og ude, i borgernes private hjem samt andre steder, medarbejderen opholder sig i arbejdstiden.

I efteråret 2020 har alle arbejdspladser skulle drøfte betydningen af røgfri arbejdstid hos dem. Det har været lagt ud til MED-udvalgene at forberede en passende proces. Personale & Udvikling har udarbejdet materiale med henholdsvis information til ledere og MED-udvalg, præsentation af røgfri arbejdstid til personalemøder, dialogværktøjer til personalemøder samt et evalueringsværktøj.

Som en del af implementeringen af røgfri arbejdstid afholdes der efter behov gratis rygestopkurser for medarbejdere i Rødovre Kommune. Det er også muligt at oprette et lokalt hold på arbejdspladsen uden for arbejdstid med minimum otte deltagere.

Ny administrationsbygning

Kommunalbestyrelsen traf i december 2019 beslutning om vision og grundprincipper for en ny administrationsbygning, der vil give mulighed for at få samlet størstedelen af de administrative medarbejdere tæt på Rådhuset samt få skabt bedre og mere tidssvarende rammer at arbejde i og bedre rammer for borgere, der skal i kontakt med kommunen.

Det er en meget lang proces, der er startet. En ny administrationsbygning kan tidligst stå klar til brug i 2025. Men det er vigtigt, at medarbejderne bliver inddraget så tidligt som muligt. Derfor har Hovedudvalget i 2020 nedsat en følgegruppe, der skal sikre medarbejderinddragelse i processen frem mod det nye byggeri.

Følgegruppens opgave er blandt andet at komme med forslag vedrørende indretningen. Derfor tager gruppen på ekskursion hos andre virksomheder, der har været igennem samme proces, for at få input til de videre drøftelser. Derudover skal medlemmerne i gruppen også besøge hinandens nuværende arbejdspladser for at få en forståelse for, hvordan indretning af arbejdspladsen spiller ind i den enkeltes arbejdsdag. Gruppens arbejde er blevet forsinket grundet covid-19.

På baggrund af arbejdet skal følgegruppen komme med anbefalinger til Direktionen og Hovedudvalget, der i sidste ende afgør, hvordan arkitektkonkurrencen skal udformes og hvilke opgaver og dermed hvilke medarbejdere, der i fremtiden skal have til huse i den nye administrationsbygning.

Arkitektkonkurrencen har været afviklet henover efteråret, hvor 5 konkurrenceteams har været udvalgt til at komme med deres bud på en ny bygning. Det nedsatte bedømmelsesudvalg skal efterfølgende bedømme de 5 projekter. Der kan formentlig peges på en vinder til sommer.

Den næste fase af processen frem mod en ny bygning til rådhusfunktioner omhandler bearbejdning af det valgte konkurrenceforslag. Konkurrenceprojektet skal måske tilpasses og bearbejdes til en højere

detaljegrad. I den forbindelse er der lagt op til en større inddragelsesproces både med fokus på interne brugere (medarbejdere) og på eksterne brugere som borgere og foreninger. Følgegruppen skal fortsat være et vigtigt bindeled ud i organisationen.

Bæredygtighedsclub

I forlængelse af sidste års budgetresolutioner besluttede Kommunalbestyrelsen at igangsætte en inddragelsesproces om FN's verdensmål og grøn omstilling med borgere, virksomheder, foreninger, organisationer og institutioner, der skal munde ud i partnerskaber i lokalsamfundet. Med baggrund i Kommunalbestyrelsens beslutning vil lokalsamfundet derfor blive inviteret til at være med i en proces – Bæredygtighedsclub - hvor man kan få hjælp og sparring til at udvikle en idé, der kan støtte den grønne omstilling og/eller et eller flere af FN's 17 verdensmål. Workshoppen afholdes i marts 2021.

De bærende principper i Bæredygtighedsclub bygger på visionen "Sammen om Rødovre", hvor ønsket er at udvikle fremtidens Rødovre i samspil mellem et aktivt lokalsamfund og engagerede medarbejdere i kommunen.

Medarbejderne skal stille deres ekspertise til rådighed i form af viden og vejledning fra fagpersoner, der skal hjælpe borgerne med at udvikle de bæredygtige idéer/koncepter og hjælpe med at skabe kontakt til andre eksperter gennem deres netværk. Eksperter kan være alt fra f.eks. pædagoger, ingeniører og biologer til livssituationseksperter som f.eks. mennesker med handicap, personer i ressourceforløb i Jobcenteret samt børn og unge. Bæredygtighedsclub bidrager således også til at styrke et "Sammen om Rødovre"-mindset hos medarbejderne, hvor de på alle niveauer møder borgerne med nysgerrighed og oprigtig interesse i at finde nye og gode løsninger til gavn for fællesskabet.

Bæredygtighedsclub blev afholdt som digital workshop den 4. marts 2021 med 11 hold, der arbejdede med hver deres bæredygtige idéer. Der deltog 27 borgere, 11 holdfacilitatorer, 16 videnspersoner fra Rødovre Kommune og 3 eksterne videnspersoner. Derudover deltog udvalgsformændene og tre kommunalbestyrelsesmedlemmer. Workshoppen startede med et indlæg fra Borgmesteren og livsstilsekspert Anne Glad. Borgmesteren og Anne Glads indledende oplæg blev livestreamet til Facebook med mulighed for live-chat for borgere, der ikke deltog i selve workshoppen. Resten af workshoppen foregik på zoom for de tilmeldte. De indledende oplæg fungerede som et rammesættende element for aftenen og gav også de borgere, der ikke deltog i workshoppen mulighed for at få et indblik i, hvad Rødovre Kommune har af fokusområder i forhold til bæredygtighed og på globale tendenser.

Inddragelseskonceptet fra Bæredygtighedsclub om at invitere borgerne ind og hjælpe dem videre med deres idéer kan desuden anvendes i andre sammenhænge i organisationen. Efter Bæredygtighedsclub vil der derfor blive foretaget en afsluttende opfølgning på, om der er borgere, der ønsker at arbejde videre med deres idéer i samarbejde eller partnerskab med Rødovre Kommune. Direktionen vurderer de konkrete ideer, inden de forelægges politisk. Herudover vil Projektgruppen lave kort opsamling med metoder og erfaringer fra Bæredygtighedsclub, som kan anvendes ved fremtidige borgerinvolveringsprojekter.

Fokusområde: Social Kapital

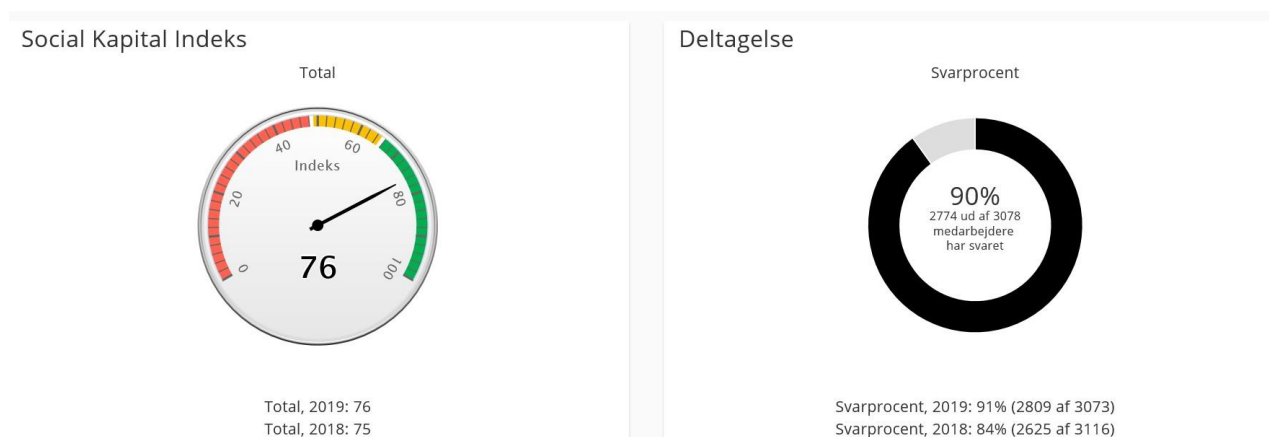
Social kapital – resultater af måling i 2020

Den tredje måling af social kapital blev afviklet i slutningen af oktober måned under den anden bølge af covid-19.

I og med 2020 har været et meget atypisk år på grund af covid-19, kunne der forventes en indflydelse i negativ retning, men det afspejler hverken svarprocenten eller resultatet.

Atter engang var svarprocenten meget høj (90 %), og det indikerer, at arbejdspladserne ser social kapital som et vigtigt værktøj med hensyn til at fremme et godt psykiske arbejdsmiljø. Samtidigt peger det på, at de lokale TRIOer (tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant og leder) har udført en stor indsats for at få involveret alle kolleger og skabt mening omkring hele processen.

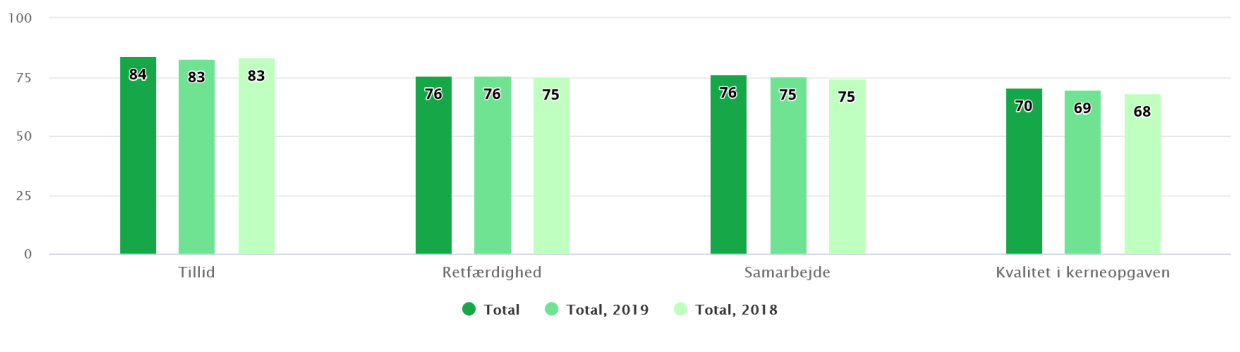
Herunder ses de sammenlagte resultater:



Som de foregående år udgør målingen 14 spørgsmål som samles i fire diamanter.

Herunder ses resultaterne af de 4 diamanter i 2020 sammenlignet med de to foregående år:

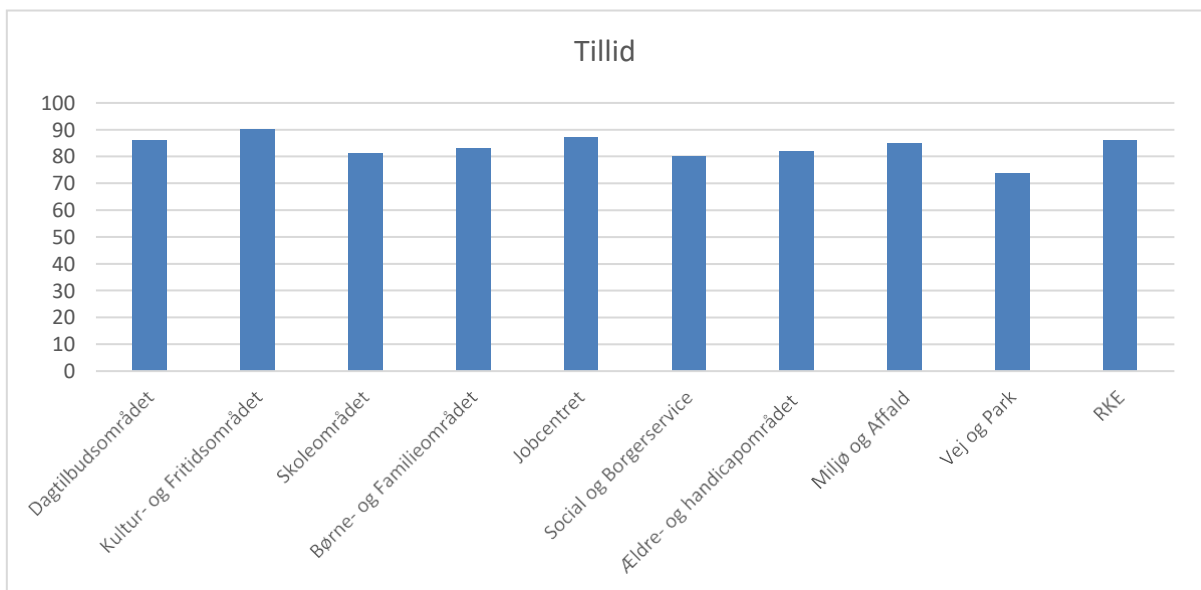
De fire diamanter



Specielt værdien tillid, som også de foregående år lå højt, er igen højdescorer og er tilmed øget i 2020. Det ses, at ikke kun tillid, men også samarbejde og kvalitet i kerneopgaven, er steget i forhold til sidste år. Diamanten retfærdighed er status quo.

Tilliden fortæller noget om det kollegiale sammenhold, vores evne til at stole på hinanden og tiltro til de udmeldinger, der kommer fra vores ledelse.

Herunder ses resultaterne vedrørende tillid inden for udvalgte områder:



Som det ses, har samtlige områder en høj score inden for tillid. Særligt to områder har dog siden 2019 øget deres tillid markant. Kultur- og Fritidsområdet havde i 2019 en score på 86, som er steget til 90 i 2020, og Jobcentret havde i 2019 en score på 83, som er steget til 87 i 2020.

Resultaterne opgøres stadigvæk på en skala fra 0-100, som inddeles i tre farvekategorier:

Høj social kapital 66-100 - Hvad er det vi gør godt og skal fastholde?

Middel social kapital 49-65 - Hvilke handlinger skal iværksættes?

Lav social kapital 48 eller derunder - Hvilke handlinger skal iværksættes i samråd med fagchefen?

Alle arbejdspladser har modtaget eget resultat og skal herefter drøfte og målrette den videre indsats.

Herunder ses resultaterne af de 14 spørgsmål for hele kommunen:

Spørgsmål	Indeks 2018	Indeks 2019	Indeks 2020
1. Jeg stoler på, at mine kolleger gør et godt stykke arbejde	85	85	85
2. Mit forhold til min leder er præget af gensidig respekt og tillid?	84	85	85
3. Jeg har tillid til de udmeldinger, som kommer fra al ledelse over min leder	80	79	81
4. Jeg oplever, at arbejdsopgaverne bliver fordelt på en retfærdig måde	72	72	73
5. Vi er gode - kollegerne imellem - til at løse konflikter?	73	74	73
6. Jeg kan gå til min leder og få hjælp til at løse konflikter, som jeg ikke selv kan løse?	81	81	82
7. Vi - kollegerne imellem - siger til hinanden, når vi gør et godt stykke arbejde?	70	70	70
8. Vi - kolleger og leder – hjælper hinanden med at løse arbejdsopgaverne, når der er behov for det?	77	78	79
9. Jeg bliver involveret i beslutninger på arbejdspladsen, som har betydning for mine arbejdsopgaver?	72	72	73
10. Min leder er god til at formidle beslutninger, så de giver mening for mig i mit arbejde?	75	77	78
11. Jeg anerkendes af min leder for det arbejde, jeg udfører?	79	79	80
12. Jeg oplever, at jeg og mine kolleger har samme opfattelse af hvilken kvalitet, der skal leveres?	70	71	72
13. Jeg oplever, at det er muligt at prioritere min tid, så jeg kan leve op til den kvalitet, der skal leveres?	67	68	70
14. Vi er gode til at bruge kolleger i andre afdelinger/arbejdspladser, når opgaven kræver det?	68	70	70

Kun et spørgsmål har lavere score i 2020 i forhold til 2019. Det omhandler konfliktløsning mellem kolleger (spørgsmål 5).

Det skal bemærkes, at der er sket en positiv udvikling i spørgsmålene vedrørende kvalitet i kerneopgaven (spørgsmål 12 og 13).

Det tyder på, at de foregående års dialoger om kerneopgaven har båret frugt med hensyn til at skabe større konsensus omkring den kvalitet, der skal leveres og samtidigt større match mellem den tid, der er til rådighed og den kvalitet, der skal ydes. Sidstnævnte er en vigtig faktor i forhold til at forebygge stress.

Ses der på, hvor der er mulighed for forbedringer, så er der et udviklingspotentiale i at arbejde med anerkendelse og ros, dvs. sige til hinanden, når vi gør et godt stykke arbejde. Scoren har ligget på 70 de sidste tre år, så selv om der scores højt på spørgsmålene vedrørende tillid, så tyder noget på, at vi er mere forbeholdne i forhold til at udtrykke det direkte.

Social kapital i ledergrupper

Tilsvarende indsatsen vedrørende social kapital på arbejdspladserne er der udarbejdet en drejebog for arbejdet med social kapital i ledergrupperne.

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

Fokus på covid-19 har bevirket, at det ikke har været muligt at afsætte den fornødne tid i ledergrupperne til indsatsen. Dagtilbudsledergruppen har dog i slutningen af 2020 sat gang i deres arbejde med social kapital i ledergruppen.

Arbejds miljøseminarer og arbejds miljøkonference

På grund af covid-19 har det ikke været muligt at afholde uddannelse for arbejds miljørepræsentanter/-ledere. Under normale forhold afholdes der 2 halvdags-seminarer i henholdsvis april og september samt et heldags-seminar i december.

Der blev dog afholdt 2 undervisningsseancer i udfyldelse af elektronisk APV-handleplan over to omgange med i alt 100 deltagere i overensstemmelse med det daværende forsamlingsforbud.

Den årlige arbejds miljødrøftelse i Hovedudvalget

Arbejds miljøgruppen under Hovedudvalget udarbejder årligt en oversigt med forslag til det kommende års arbejds miljøindsatser, som efterfølgende forelægges Hovedudvalget med henblik på beslutning.

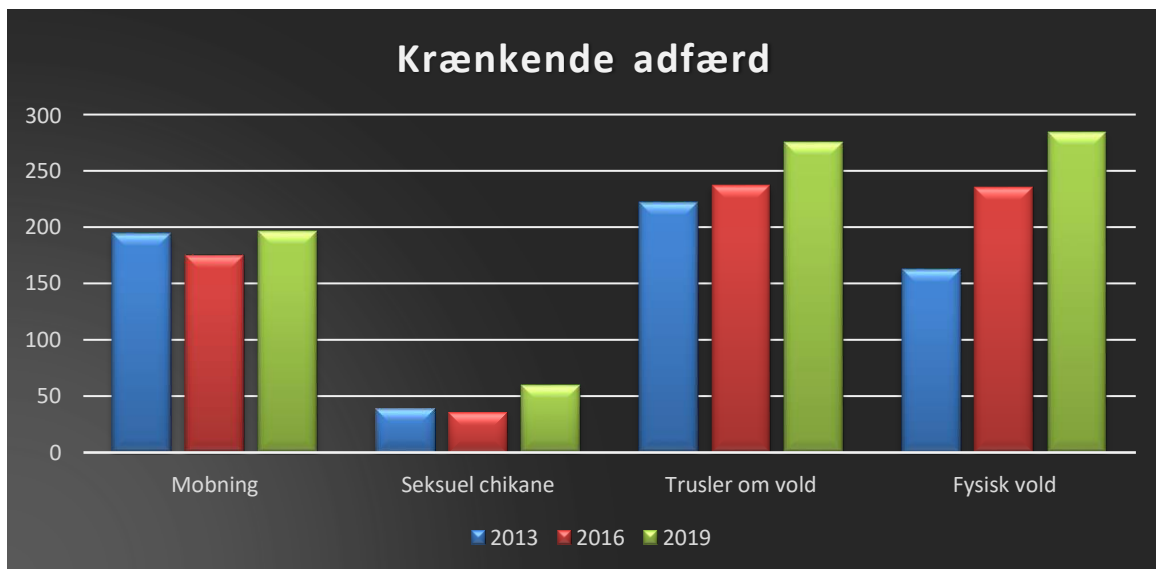
I 2020 besluttede Hovedudvalget, at der skal arbejdes med følgende indsatser:

I. Forebyggelse af krænkelser

Begrebet "krænkelser" er en samlebetegnelse for fire typer af adfærd, hvor medarbejderens grænse er blevet overskredet, og det har medført en negativ følelsesmæssig reaktion.

I forbindelse med arbejdspladsvurderingen, som gennemføres hver tredje år, skal medarbejderne svare på, om de har oplevet krænkende adfærd inden for det seneste år.

Her ses de seneste resultater fra slutningen af 2019 sammenlignet med de to foregående målinger resultater fordelt på de fire typer af krænkelse:



Der er på baggrund af resultaterne besluttet følgende indsatser:

Mobning: Resultaterne fra arbejdspladsvurderingen viser, at omkring halvdelen af de hændelser, der har været omkring mobning, foregår mellem kolleger. Indsatsen består i at udarbejde værktøjer til håndtering og forebyggelse af mobning mellem kolleger.

Seksuel chikane/sexisme: Arbejdspladsvurderingen viser, at episoder med seksuel chikane i 95 % af tilfældene kommer fra borgere, og primært ligger inden for ældre- og handicapområdet. Episoderne er håndteret løbende.

Hovedudvalget har endvidere udsendt en holdningstilkendegivelse vedrørende sexisme til alle MED-udvalg. I tilkendegivelsen understreges, at Rødovre Kommune tager skarpt afstand fra sexisme og seksuel chikane. Det påpeges, at alle har et ansvar for, at der handles på seksuel chikane, og at vi især skal være opmærksomme på de tilfælde, hvor seksuel chikane udøves som led i en ulig magtrelation, f.eks. af en overordnet. Herudover opfordres alle arbejdspladser/MED-udvalg til at tage en dialog om, hvordan man oplever situationen på arbejdspladsen, hvor grænsen går for ytringer og adfærd og om, hvad man gør, hvis det alligevel sker, herunder hvordan der bedst tages hånd om den krænkede.

Trusler om vold og fysisk vold: Disse to typer af krænkende adfærd tegner sig for størstedelen af alle episoder med krænkende adfærd og kommer - ligesom seksuel chikane - i 95 % af tilfældene fra borgere. Størstedelen af tilfældene sker inden for skoleområdet, hvorfor indsatsen målrettes dette område.

Digital chikane: Der har været episoder med chikane via sociale medier, og kommunens retningslinjer vil derfor blive udvidet med værktøjer, som arbejdsmiljøgrupperne kan anvende til at skabe tryghed blandt medarbejderne samt anvise, hvad der skal ske, når episoderne sker.

2. Udarbejdelse af vejledning til hvad en god APV-handleplan bør indeholde

Der udarbejdes en vejledning, som beskriver en række opmærksomhedspunkter i forbindelse med opbygningen af indsatserne i APV-handleplanen, så de bliver mere konkrete og brugbare for kommunens arbejdspladser.

3. Styrke den meningskabende kommunikation i relationen mellem leder og medarbejdere

Social kapital målingen måler i hvor høj grad, lederen kan kommunikere beslutninger, så de giver mening for medarbejderne i deres arbejde. Dette spørgsmål scorer lavest af de spørgsmål, der måles på i forhold til relationen mellem leder og medarbejder. Eftersom denne indsats også er en del af Det tværgående udviklingsforløb for hele organisationen, overføres det videre arbejde i første omgang hertil.

4. Bedre brug af statistik på arbejdsskadeområdet

Arbejdsulykker og nærved-ulykker registreres i dag elektronisk, og hændelser, der medfører lettere personskade, nedskrives på papir (i de såkaldte riv- og kradschemaer).

Indsatsen består i a) at sikre, at der registreres korrekt ift. de tre typer af arbejdsskader, og b) at hændelser med lettere personskade fremover registreres elektronisk. Formålet er, at arbejdsmiljøorganisationen får bedre mulighed for at anvende statistikker med forebyggelse for øje.

5. Forebyggelse af høje følelsesmæssige krav i arbejdet

Spørgsmålet "Bringer arbejdet medarbejderne i følelsesmæssigt belastende situationer" scorede lavt inden for to brancher "Undervisere" og "Institutioner for børn og unge". Der iværksættes indsatser inden for de relevante områder, så medarbejderne i højere grad er i stand til at håndtere følelsesmæssigt belastende situationer og bliver styrket i deres mentale robusthed.

Nedbringelse af sygefravær – kort status på året, måltal og indsatser

I 2020 var sygefraværet for Rødovre Kommune på 4,2 %, hvilket er lavere end i 2019, hvor sygefraværet var på 4,9 %. Kommunalbestyrelsens mål var et samlet sygefravær på max. 4,5 % i både 2018, 2019 og 2020. Sygefraværet ligger således under kommunens måltal. Sygefraværet i 2020 svarer til et gennemsnitligt sygefravær på 10,9 dage pr. fuldtidsmedarbejder eller 135,2 fuldtidsstillinger.

Sygefravær for medarbejdere, der arbejder eller har arbejdet hjemmefra under covid-19, indgår i statistikken. Covid-19 relateret sygefravær registreres ikke som sygefravær. Ser vi på det samlede sygefravær har særligt administrationsområdet og kultur- og fritidsområdet oplevet et stort fald i sygefraværet, hvilket formentlig skyldes hjemmearbejde i en stor del af 2020.

Tabel I. Sygefraværspct. for forvaltningerne	2018	2019	2020	Måltal
Børne- og Kulturforvaltningen	4,8%	5,1%	4,2%	4,7%
Ressource- og Serviceforvaltningen	2,4%	2,3%	2,0%	2,0%
Social- og Sundhedsforvaltningen	5,3%	5,1%	4,6%	4,7%
Teknisk Forvaltning	3,7%	3,5%	3,5%	3,9%
Rødovre Kommune	4,8%	4,9%	4,2%	4,5%

Øget fokus på hygiejne

Covid-19 har medført, at der i den daglige drift er kommet et større fokus på forebyggende hygiejneforanstaltninger på kommunens arbejdspladser i forhold til at reducere smittespredning og nye smitteudbrud. Kommunalbestyrelsen har i forlængelse heraf besluttet, at det skal undersøges, hvordan investering i opgraderet rengøring og professionalisering af hygiejnestandarder kan bidrage til nedbringelse af sygefravær, som kan skabe råderum og fornyet kvalitet. Samtidig er der afsat 2,5 mio. kr. til ekstra rengøring og fokus på hygiejne samt styrkelse af hygiejneindsatsen f.eks. i form af ansættelse af en hygiejnemedarbejder, som også kan bidrage til at mindske sygdom hos borgere og ansatte. Sagen har været politisk behandlet i Kommunalbestyrelsen i marts 2021.

I februar 2020 besluttede Hovedudvalget, at der fortsat skulle arbejdes med nedbringelse af sygefravær i form af 30 dages opfølgning på individuelle sager og fokus på arbejdspladser med et sygefravær, der ligger over forvaltningens måltal:

30 dages opfølgning på individuelle fraværssager

Personale & Udvikling har siden august måned foretaget opfølgning på medarbejdere med 30 dages sygefravær eller mere inden for løbende 12 måneder. Formålet er at understøtte håndteringen af sygefravær igennem en tæt og god dialog med de centrale ledere om de konkrete sygefraværssager.

Indsatsen forventes at medvirke til tidlig iværksættelse af evt. fastholdelsesinitiativer, hvorved den sygemeldte medarbejder forhåbentlig kan vende hurtigere tilbage, og sygefraværet dermed mindskes fremover.

Den overordnede vurdering er, at lederne er relativt gode til at få fulgt op på fraværet i form af afholdelse af samtaler. Nogle steder er der dog udfordringer med afholdelse af samtaler i forhold til sygefraværslinjerne, dokumentation for afholdelse af samtaler, fastholdelsesplaner, lægeerklæringer, mulighedserklæringer samt opfølgning på konkrete aftaler.

30 dages opfølgningen fortsætter i 2021, hvor Personale & Udvikling har fokus på afholdelse og opfølgning af sagerne.

Fokus på arbejdspladser med et sygefravær der ligger over forvaltningens måltal

For at understøtte det brede arbejdspladsfokus på nedbringelse af sygefraværet udarbejder Personale & Udvikling en oversigt over arbejdspladser med et sygefravær, der ligger over forvaltningens måltal for sygefravær sammenholdt med sygefraværet for de forrige 12 måneder og 25-36 måneder. Med udgangspunkt i oversigten udvælger direktør og fagchef de arbejdspladser, der har brug for et særligt fokus ift. nedbringelse af deres sygefravær. Indsatsen er forankret lokalt.

Indsatsen har været påvirket af travlhed grundet covid-19, hvor direktører og fagchefer har været nødt til at prioritere den daglige drift højt. Samtidig er sygefraværet faldet i 2020. Begge faktorer har ført til at indsatsen ikke har fået så meget opmærksomhed som tiltænkt.

STAR-projekt – Sammen om sygefravær på ældre- og handicapområdet

Rødovre Jobcenter, Ældre- og Handicapafdelingen og Personale & Udvikling har igangsat et projekt med støtte fra Beskæftigelsesministeriets pulje til nedbringelse af sygefravær på ældre- og handicapområdet.

Formålet med projektet er at forebygge sygefravær og begrænse længden af sygemeldinger i ældreplejen. Projektet forventes at nedbringe sygefraværet på ældre- og handicapområdet samt at give indsigter og

erfaringer og derved nye handlemuligheder. Det forventes, at handlemulighederne ligeledes kan anvendes i den øvrige kommunale indsats med at nedbringe sygefraværet i hele organisationen.

På baggrund af en grundig analyse af området med involvering af blandt andet sygemeldte medarbejdere, ledere og tillidsrepræsentanter er der nu udarbejdet en strategi for projektet med følgende indsatser:

- Tidligere involvering af Jobcentret
- Støtte til håndtering af livets udfordrende situationer
- Træning/forebyggelse
- Fokus på god forberedelse af fraværssamtalen
- Materiale om håndtering af sygefravær på RK-Intra
- Årshjul på personalemøder

For at øge kendskabet til hinanden samt skabe og udbygge et godt samarbejde inviteres alle niveau 3- og 4-ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter til kick-off møder med Personale & Udvikling og fastholdelseskonsulenten i Jobcentret, hvor alle indsatspunkter gennemgås. På møderne vil ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter samtidigt blive undervist i god og korrekt sygefraværsopfølgning, herunder en grundig introduktion til samarbejdet med Jobcenteret.

Arbejdsulykker

I 2020 blev der anmeldt 408 arbejdsulykker i Rødovre Kommune, hvilket er 55 flere end i 2019.

31 % af ulykkerne bestod i 2020 af uoplyste skader, og 15% bestod af chok som følge af aggression og trusler fra mennesker. I 2019 var 20 % af ulykkerne uoplyste skader. Forstuvninger og forstrækninger, overfladiske skader på forskellige dele af kroppen og andre former for ledeskred ligger på 11 – 13 %.

Størstedelen af skaderne ligger under det pædagogiske arbejde samt social- og sundhedsarbejde i private hjem (inkl. plejehjem).

Antal ulykker anmeldt via InsuBiz			
Forvaltning	2018	2019	2020
Børne- og Kulturforvaltningen	140	218	209
RSF/Stab	0	1	0
Social- og Sundhedsforvaltningen	122	112	165
Teknisk Forvaltning	37	22	34
I alt	299	353	408

Nærved-ulykker er ikke omfattet af ovenstående oversigt.

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

Nærved-ulykker kan f.eks. være:

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

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

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

Fokusområde: Strategisk kompetenceudvikling

Puljen til strategisk kompetenceudvikling

Direktionen har oprettet en pulje, hvor der kan søges midler til delvis finansiering af strategiske kompetenceudviklingsforløb på tværs af forvaltninger eller for hele afdelinger, teams eller faggrupper, som understøtter HR-strategiens fokusområder. Der var 550.000kr. i puljen i 2020, og der er 550.000 kr. i 2021.

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

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

I både 2019 og 2020 er der givet midler til et tværgående kompetenceudviklingsforløb ”Sammen med Unge” mellem Børne- og Kulturforvaltningen og Social- og Sundhedsforvaltningen.

”Sammen med Unges” mål er at udvikle en sammenhængende Ungestrategi, hvor kommune og unge borgere sammen styrker fællesskab, medansvar og engagement i lokalsamfundet. Forløbet realiseres gennem to spor: Det første spor handler om at få indsigt i de unges verden og give dem indflydelse på den fremtidige ungeindsats. I perioden november 2019 til november 2020 er der gennemført en stor kvalitativ analyse med inddragelse af mere end 250 unge, 50 medarbejdere og ledere, lokale erhvervsledere, foreningslivet og frivillige fra Rødovre. I processen er der indsamlet et stort datamateriale, som viser, hvad unge i Rødovre i 2020 er optaget af, hvad de bøvler med, og hvad de drømmer om. De mange input, der er indsamlet undervejs, udgør et omfattende kvalitativt datamateriale, som har bibragt ny viden og mange relevante indsigter.

Det andet spor handler om at løfte kompetencerne hos medarbejderne gennem et action-learning forløb, så de i højere grad kan arbejde med ungeinddragelse og etablering af en ny strategi på området. Forløbet

entrerer med samme teoretiske fundament som Social- og Sundhedsforvaltningens forløb ”Sammen med Borgeren”.

Den kommende Ungestrategi står således på et solidt datagrundlag og er et godt eksempel på Rødovre Kommunes vision om at udvikle politik og velfærd sammen med borgerne.

Forløbet har modtaget 200.000 kr. i 2019 og 100.000 kr. i 2020.

Tværgående udviklingsforløb for alle ledere og medarbejdere i 2020 og 2021

Velfærdssamfundet og den kommunale opgaveløsning er under forandring, og det oplever vi også i Rødovre Kommune. Det betyder, at der er kommet mere fokus på velfærdsfornyelse, teknologi og fællesskaber. Det stiller krav til organisationen om at finde nye måder at løse de kommunale serviceopgaver på, herunder hvordan organisationen i højere grad skaber rum for, at vi sammen med borgerne udvikler nye velfærdsløsninger samtidig med, at vi fortsat udvikler vores evne til at tilpasse os samfundsudviklingen. Kommunalbestyrelsen har derfor bevilget 4 millioner kr. til et tværgående udviklingsforløb for hele organisationen, der skal finde sted henover de næste 2 år.

Formålet med udviklingsforløbet er at bidrage til den fortsatte virkeliggørelse af visionen ”Sammen om Rødovre” gennem udvikling og fornyelse af praksis og professionel identitet hos medarbejdere og ledere. Udviklingen og fornyelsen af praksis tager afsæt i en forståelse, hvor borgerne og medarbejderne er omdrejningspunkt og dermed medskabere af ny praksis.

Igennem forløbet skal kommunens medarbejdere og ledere blive stadig bedre i stand til at skabe velfærd i samspil med borgerne og på tværs af organisatoriske grænseflader. Centralt står evnen til på en reflekteret måde at respondere på de muligheder og begrænsninger, der viser sig, når man er sammen om at forny praksis.

Udviklingsforløbet kommer til at bestå af en række forskellige læringsaktiviteter, som strækker sig over to år, og som løbende sættes i søen både inden for og på tværs af forvaltninger. Det er en forudsætning for udviklingsforløbet, at der sker en betydelig involvering af samtlige medarbejdere og ledere, så der kommer et stærkt lokalt ejerskab til forløbet.

Læringsaktiviteterne vil bestå af en kombination af undervisningsforløb, hvor der undervises i kompetencer, færdigheder og metoder, som adresserer sig til de indholdsmæssige temaer samt lokale udviklingsforløb, hvor der gennem aktionslæring arbejdes systematisk med at skabe læring og ny praksis omkring givne aktuelle problemstillinger. Udviklingsforløbene kan også bestå i en fortsættelse af eksisterende forløb, som allerede understøtter formålet. Den læring og de erfaringer, som organisationen har opbygget under covid-19 ift. til omstilling, nye samarbejdsformer og ændrede krav til ledelse (f.eks. når ledere har ledt på afstand under covid-19), vil også indgå i forløbet. Forløbene fastlægges i tæt samspil på den enkelte arbejdsplads og med stor involvering af medarbejderne.

Personale i tal

I dette afsnit behandles følgende emner:

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

Statistikkerne til "Personale i tal" er dannet via Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) med tal for november 2020 og omfatter månedslønnede fuldtids- og deltidsansatte. Timelønnede ansatte, politikere, flexjobbere, honorarlønnede, pleje- og aflastningsfamilier og støtte-kontakt indgår ikke i opgørelserne med undtagelse af "Ansatte med ikke-vestlig baggrund", hvor timelønnede er medtaget. Statistikkerne er opgjort som antal personer med undtagelse af "Lønudvikling", hvor der er omregnet til fuldtidsbeskæftigede.

Ansatte med ikke-vestlig herkomst

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

I nedenstående tabel ses det, at af de 3.834 ansatte i kommunen i 2019 (inkl. timelønnede) er de 499 af ikke-vestlig herkomst, hvilket svarer til 13,02 %, hvilket er en stigning fra 2018, hvor andelen lå på 12,37 %. Det er således også den højeste andel af ansatte i kommunen med ikke-vestlig herkomst de seneste 3 år.

Tallene for 2020 er endnu ikke tilgængelige.

Ansatte i kommunen samt i kommunerne i den tilhørende region i alt	2017		2018		2019	
	Rødovre	Region Hovedstaden	Rødovre	Region Hovedstaden	Rødovre	Region Hovedstaden
Etniske danskere	3.064	121.441	3.201	122.137	3.250	121.557
Indvandrere/efterkommere (Ikke-vestlig herkomst)	462	17.498	464	18.624	499	19.903
Indvandrere/efterkommere (Vestlig herkomst)	85	4.365	86	4.487	85	4.524
Kommunalt ansatte, total	3.611	143.304	3.751	145.248	3.834	145.984
Indvandrere/efterkommere (Ikke-vestlig herkomst)	462	17.498	464	18.624	499	19.903
Kommunalt ansatte, total	3.611	143.304	3.751	145.248	3.834	145.984
Andel ansatte i kommunen med ikke-vestlig herkomst	12,79 %	12,21 %	12,37%	12,82%	13,02%	13,63%

Tallene er baseret på en særkørsel fra Danmarks Statistik og KRL, 2017-2019 (16-66 år)

Nedenstående tabel viser antallet af ansatte med ikke-vestlig herkomst fordelt på områder i 2019:

Rødovre, 2019	Administrativt område	Børn & unge området	Teknisk område samt service	Undervisningsområdet	Ældre, sundhed og handicap	Total
Etniske danskere	533	1.124	356	531	706	3.250
Indvandrere/efterkommere (ikke-vestlig herkomst)	48	117	124	30	180	499
Indvandrere/efterkommere (Vestlig herkomst)	16	20	14	9	26	85
Kommunalt ansatte, total	597	1.261	494	570	912	3.834
Indvandrere/efterkommere (ikke-vestlig herkomst)	48	117	124	30	180	499
Kommunalt ansatte, total	597	1.261	494	570	912	3.834
Andel ansatte med ikke-vestlig herkomst blandt de ansatte i kommunen	8,04%	9,28%	25,10%	5,26%	19,74%	13,02%

Tallene er baseret på en særkørsel fra Danmarks Statistik og KRL, 2019 (16-66 år)

Som i 2018 er andelen af ansatte med ikke-vestlig herkomst 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 134 flere månedslønnede ansatte i november 2020 i forhold til november 2019. Der er en samlet tilgang på 147 overenskomstansatte samt et fald på 9 elever og 4 tjenestemænd.

Den øgede tilgang skal ses i lyset af, at der er ansat ekstra personale i forbindelse med Covid-19. Det er samtidig naturligt, at antallet af tjenestemænd er faldende, da alle ansættelser som hovedregel sker på overenskomstvilkår.

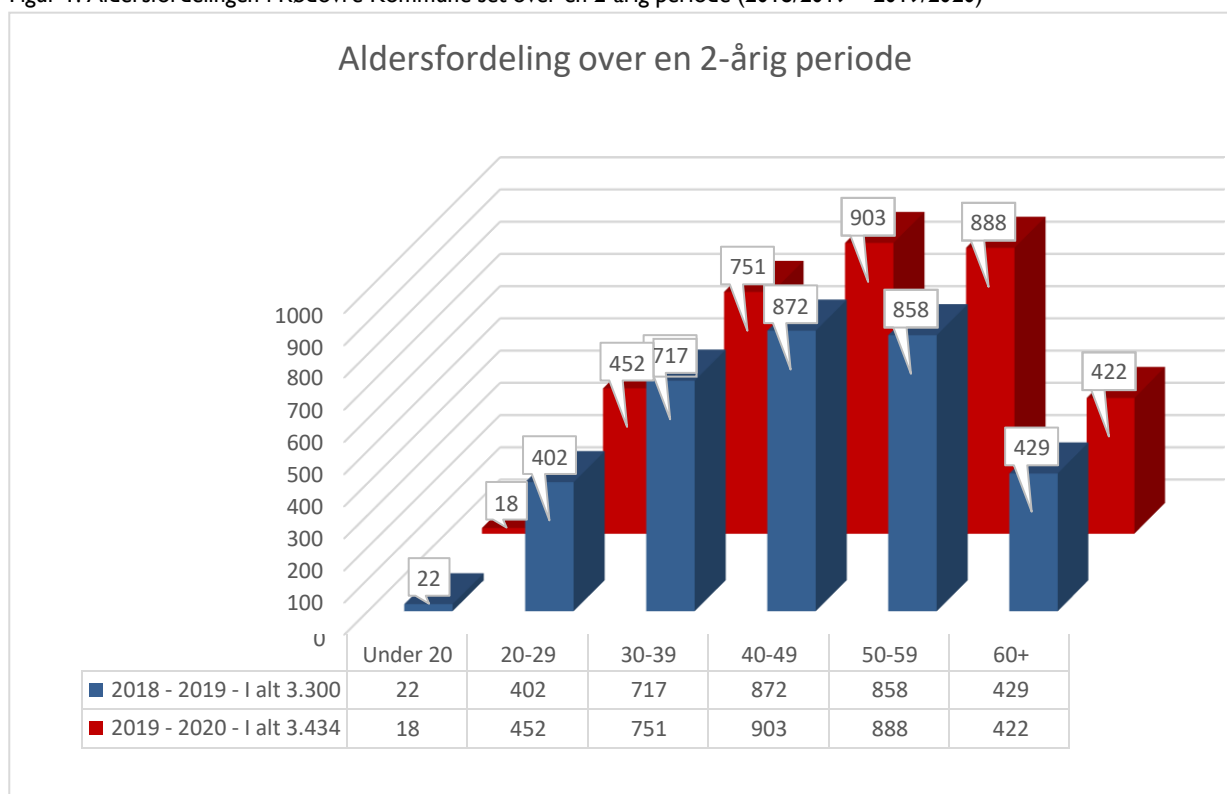
Dimensioneringen på SOSU-området blev ændret i opgående retning fra 2020 – 2021 med ca. 30 % for SSA-elever og ca. 15 % for SSH-elever. Samtidigt overgik det fulde arbejdsgiveransvar for disse elever til kommunerne. Der er en ny dimensionering på vej for en 5-årig periode, som skal være på plads inden udgangen af maj 2021. Ud over stigningen i dimensioneringen har der været/er der sat øget fokus på rekruttering og fastholdelse af SOSU-eleverne samt styrkelse af vejlederrollen i den forbindelse.

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

Der blev i 2020 kun ansat én kontorelev, da de to øvrige sprang fra.

Ansættelsesform	Antal 2018	Antal 2019	Antal 2020
Overenskomstansatte	3.109	3.121	3.268
Tjenestemænd	53	48	44
Elever	117	131	122
I alt	3.279	3.300	3.434

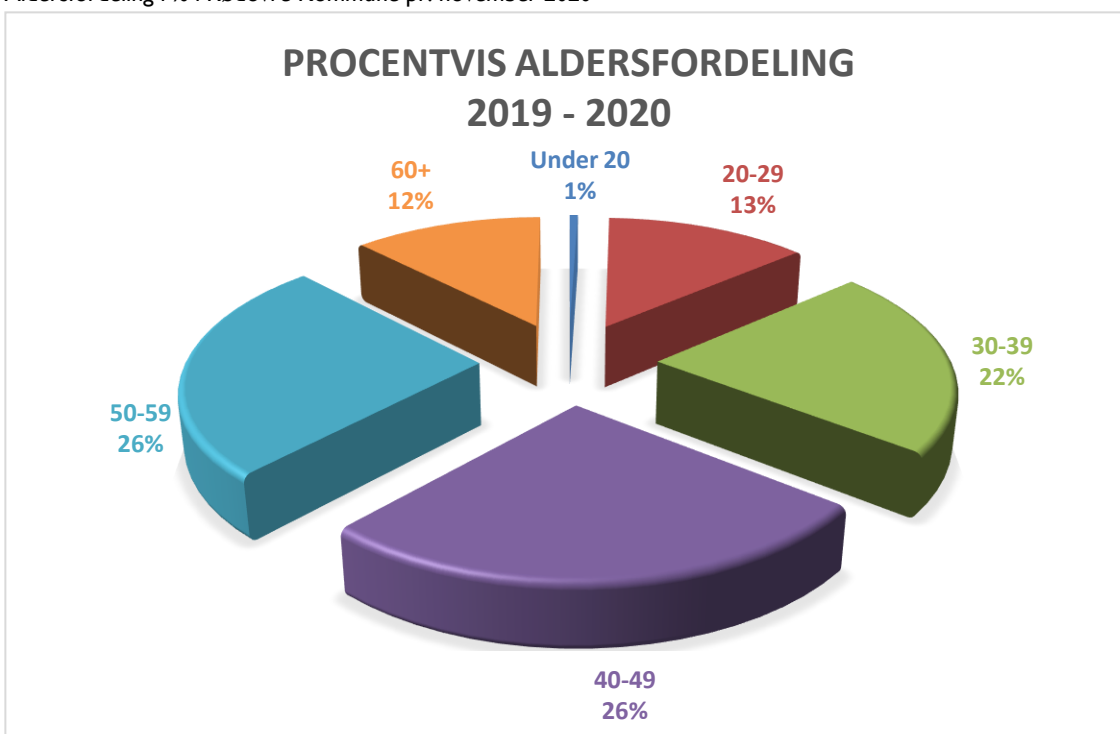
Figur 1: Aldersfordelingen i Rødovre Kommune set over en 2-årig periode (2018/2019 – 2019/2020)



Den procentvise aldersfordeling har ikke ændret sig det store i forhold til november 2018.

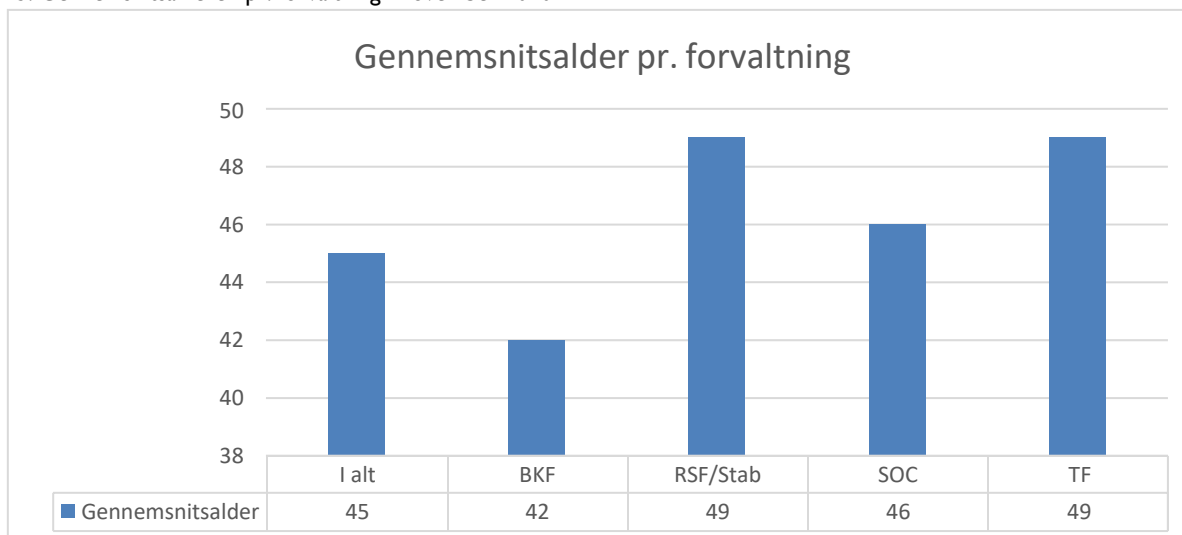
Andelen af seniormedarbejdere, det vil sige medarbejdere fra 60 år og op, udgør 12,0 % af den samlede månedslønnede medarbejderstab – se figur 2 herunder.

Figur 2: Aldersfordeling i % i Rødovre Kommune pr. november 2020

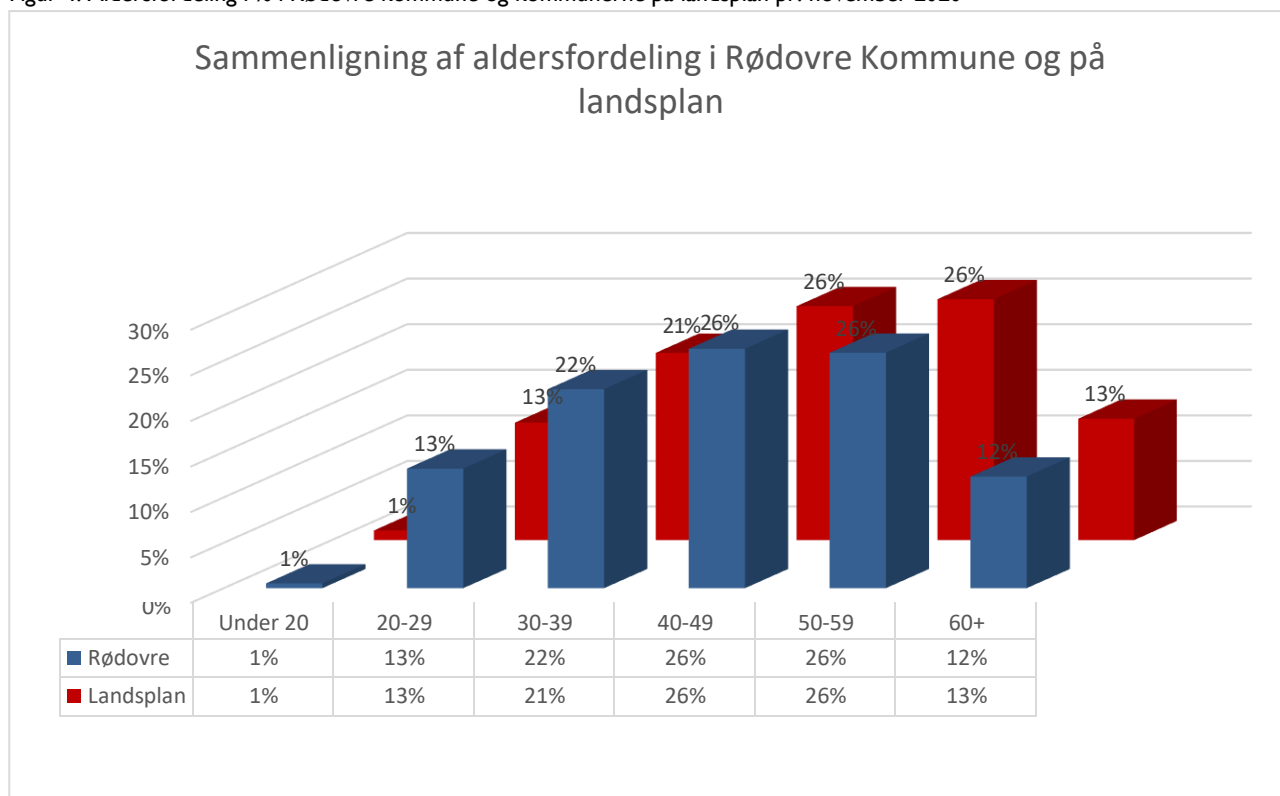


Gennemsnitsalderen for månedslønnet personale i Rødovre Kommune er 45 år. Herunder ses gennemsnitsalderen pr. forvaltning.

Figur 3: Gennemsnitsalderen pr. forvaltning i november 2020

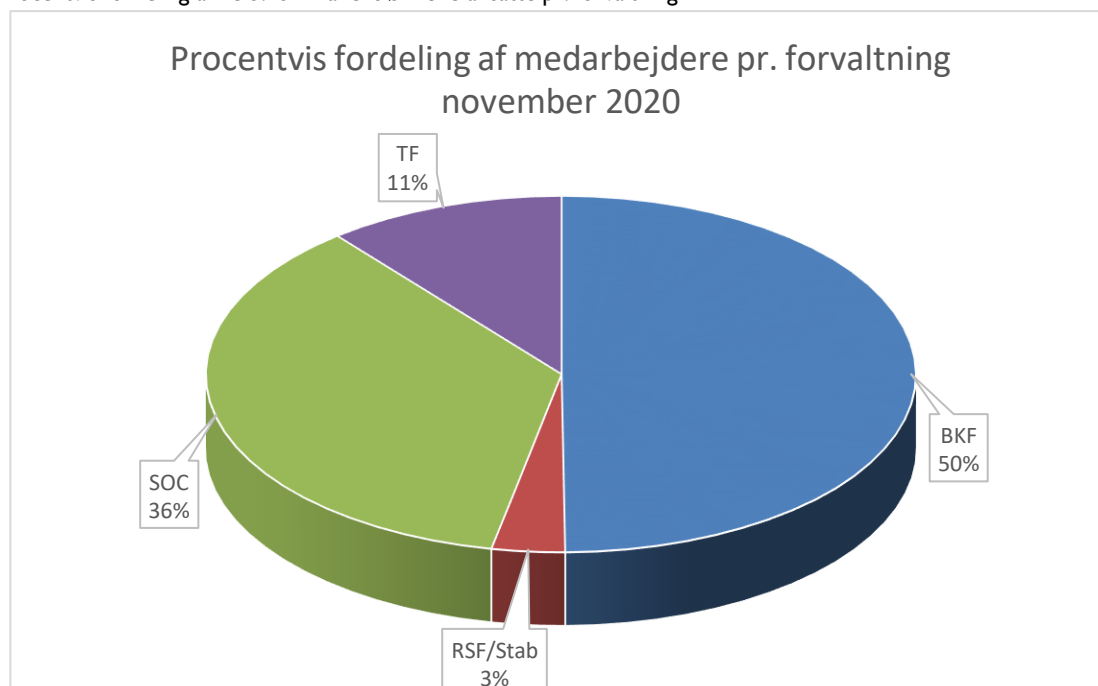


Figur 4: Aldersfordeling i % i Rødovre kommune og kommunerne på landsplan pr. november 2020



Som det fremgår af figur 4 adskiller Rødovre Kommune sig ikke meget fra resten af landet, og den procentuelle aldersfordeling har heller ikke ændret sig meget fra 2019.

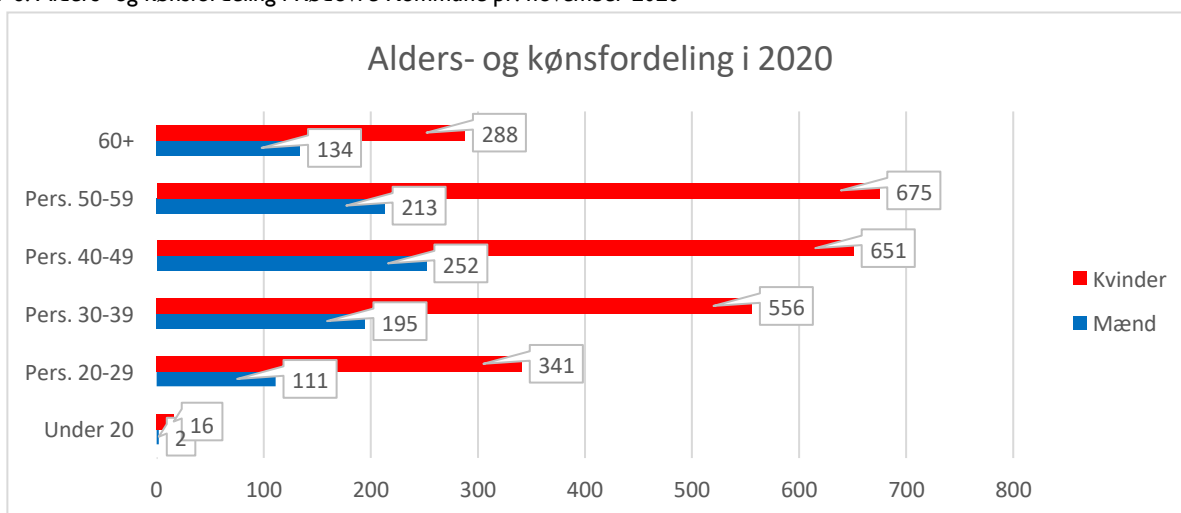
Figur 5: Procentvis fordeling af de 3.434 månedslønnede ansatte pr. forvaltning



Den procentvise fordeling af medarbejdere pr. forvaltning er stort set uændret fra 2019. Halvdelen af medarbejderne i Rødovre Kommune (1.711 medarbejdere) er ansat i Børne- og Kulturforvaltningen, og godt en tredjedel af medarbejderne (1.235 medarbejdere) er ansat i Social- og Sundhedsforvaltningen. De to forvaltningsområder tegner sig altså for 85,8 % af den samlede medarbejderstab.

Andelen af kvindelige ansatte i Rødovre Kommune er uændret på 74 %. På landsplan er andelen af kvindelige ansatte pr. november 2020 fortsat på 78 %.

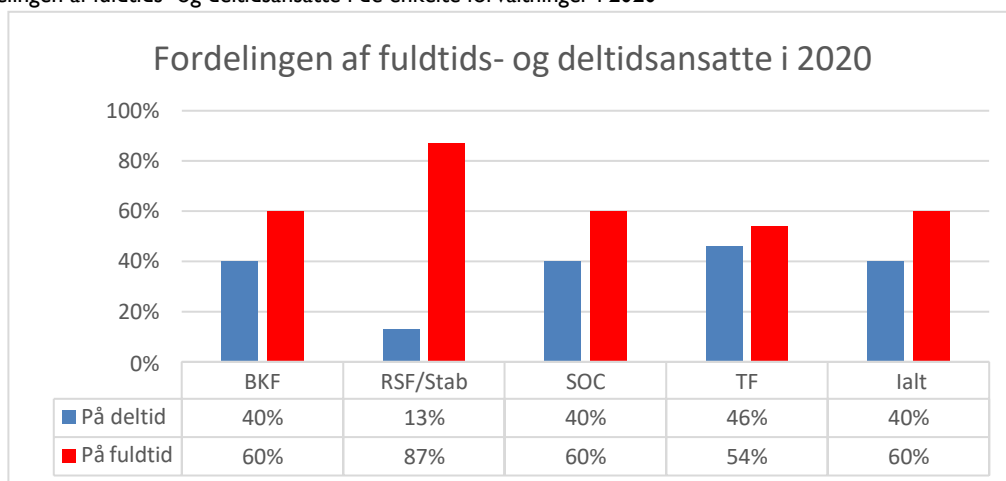
Figur 6: Alders- og kønsfordeling i Rødovre Kommune pr. november 2020



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 2020



Andelen af fuldtidsansatte er faldet med 1 procentpoint fra november 2019 i Rødovre Kommune, og vi ligger nu på 60 %. På landsplan er andelen af fuldtidsansatte faldet fra 61 % i november 2019 til 55 % i november 2020.

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

Rødovre Kommune er den kommune med flest fuldtidsansatte på sosu-området.

I Teknisk Forvaltning er 47 % af de ansatte uændret deltidsansatte og skyldes primært, at 87 % af de ansatte i Rødovre Kommunale Rengøring er deltidsansatte.

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

Lønudvikling

Herunder fremgår lønudviklingen i Rødovre Kommune fra november 2019 til november 2020. Tabellen er opgjort på "Alle ansatte".

Tabel 1: Lønudviklingen i Rødovre Kommune i perioden november 2019 – november 2020 opgjort pr. fagforvaltning

Forvaltning	2019 - november		2020 - november		Stigning i kr. fra 2019 - 2020	Lønstigning i % fra 2019 -2020
	Fuldtids-beskæf.	Gennemsnits-løn	Fuldtids-beskæf.	Gennemsnits-løn		
Børne- og Kulturforvaltningen	1.527,2	37.346	1.542,5	38.269	923	2,4%
RSF/Stab	109,0	48.968	110,5	52.634	3.666	7,0%
Social- og Sundhedsforvaltningen	1.075,9	36.291	1.129,3	37.391	634	2,9%
Teknisk Forvaltning	302,7	36.154	336,7	37.027	693	2,4%
Rødovre Kommune	3.015,8	37.296	3.120,0	38.346	649	2,7%

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

I perioden 2019 – 2020 er den gennemsnitlige lønudvikling i Rødovre Kommune på 2,7 % mens den i perioden 2018 – 2019 var på 1,7 %.

Jf. KRL er lønudviklingen i omegnskommunerne og på landsplan på hhv. 2,8 % og 2,4 % i perioden 2019 – 2020 mod en gennemsnitlig lønudvikling på 1,6 % i både omegnskommunerne og på landsplan i perioden 2018 – 2019. Rødovre Kommune følger dermed igen i år den generelle lønudvikling.

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

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

Forvaltning	Lønstigning i % fra 2019 -2020	Lønstigning i % fra 2019 -2020	Lønstigning i % fra 2019 -2020
	Alle ansatte	Ansæt begge år	Samme stilling begge år
Børne- og Kulturforvaltningen	2,4%	3,8%	3,5%
RSF/Stab	7,0%	4,0%	3,9%
Social- og Sundhedsforvaltningen	2,9%	3,6%	3,8%
Teknisk Forvaltning	2,4%	3,6%	3,7%
Rødovre Kommune	2,7%	4,0%	3,7%

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 2020 var andelen af lokal løn på 8,8 % af den samlede lønsum. Pr. november 2019 var andelen af lokal løn på 8,5 %, og pr. november 2018 var andelen af lokal løn på 8,2 % af den samlede lønsum.

Målet om at fastholde den skønnede andel på 8 % af den samlede lønsum til forhandling af lokal løn jf. Rødovre Kommunes overordnede lønpolitik, er altså også i 2020 opfyldt.

I omegnskommunerne ligger andelen af lokal løn på 11,1 %, og på landsplan ligger den på 8,7 %, hvilket 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. 2019 + nov. 2020/2)

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

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

Personaleomsætningen er præget af specifikke faggrupperforhold f.eks. vikarbenyttelse. 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, 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 % 2017/2018	Ændring i % 2018/2019	Ændring i % 2019/2020
Teknisk Forvaltning	6%	4%	4%
Børne- og Kulturforvaltningen	10%	11%	12%
Social- og Sundhedsforvaltningen	12%	10%	9%
RSF/Stab	5%	3%	5%
I alt	10%	10%	10%

Kommunens personaleomsætning har været uændret siden 2017/18. Tendensen er den samme på hele det kommunale område. På landsplan er personaleomsætningen for månedslønnet personale med afgang ud af kommunerne fortsat på 8 %. For omegnskommunernes vedkommende er omsætningen ligeledes uændret på 10 %. jf. KRL.

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

Vær også opmærksom på, at når det gennemsnitlige antal ansatte er lavt, vil personaleomsætningen være desto højere.

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

Overenskomstområde	Gns. antal ansatte i 2019/20	PO i % 2019/2020 Rødovre Kommune	PO i % 2019/2020 Omegnskommunerne	PO i % 2019/2020 Landsplan
Pæd.pers., forebyg. og dagbehandl.omr.	24,5	16%	4%	3%
Pæd.pers., særlige stillinger	10,0	13%	2%	7%
Pædagogmedhj. og pædagogiske ass.	243,5	18%	14%	13%
Pæd.pers. daginst/klub/skolefri	529,5	12%	9%	5%
Socialrådg./socialformidlere, KL	91,0	11%	10%	6%
Tandklinikassistenter	15,5	13%	7%	6%
Tandlæger	7,5	19%	7%	11%

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

Arbejdsulykker

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

Forvaltning/Afdeling	Skadeår					
	2018		2019		2020	
	Antal skader	Arbejdsbettinget fravær (AF)	Antal skader	Arbejdsbettinget fravær (AF)	Antal skader	Arbejdsbettinget fravær (AF)
Børne- og Kulturforvaltningen	140	329	216	202	208	322
Administrationen	4	2	0	0	0	0
Dagtilbudsområdet	33	220	100	163	96	91
Kulturafdelingen	2	0	4	3	5	3
Skoleafdelingen	98	107	109	36	104	228
Den Kommunale Tandpleje	3	0	3	0	3	0
Ressource- og Serviceforvaltningen/Stab	0	0	1	0	1	11
Indkøb & Jura	0	0	1	0	1	11
Social- og Sundhedsforvaltningen	123	400	112	446	167	233
Børne- og Familieafdelingen	16	219	10	30	6	0
Rødovre Jobcenter	5	31	7	69	11	70
Social- og Psykiatridelingen	3	0	8	7	4	0
Social- og Sundhedsforvaltningens Sekretariat	2	0	2	18	0	0
Ældre- og Handicapafdelingen	97	150	87	322	146	163
Teknisk Forvaltning	36	121	22	143	32	45
Miljø og Affald	4	16	3	13	7	20
Rødovre Kommunale Ejendomme	12	62	7	20	19	1
Teknisk Drift	19	43	12	110	6	24
Sekretariatet i Teknisk Forvaltning	1	0	0	0	0	0
Total	299	849	353	956	408	611

Ud fra det registrerede fravær er der et markant fald i antal fraværsgange, men antallet af fraværsgange 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 fraværskdage, 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.

Table 5: Antal skader og registreret fravær i 2020 fordelt på skadestyper

Skadestype	2020	
	Antal skader	Arbejdsbetinget fravær
Akut infektion	12	0
Amputation, afrivning eller knusning af legemsdel	1	0
Andre former for chok (f.eks. angreb fra dyr, naturkatastrofer)	3	0
Andre former for forbrænding m.v.	1	4
Andre former for knoglebrug	4	0
Andre former for forgiftning og infektion	2	0
Andre former for indre skader	2	0
Andre former for knoglebrud	3	0
Andre former for ledscred, forstuvninger og forstrækninger	47	62
Andre former for sår og overfladiske skader	16	0
Andre skader pga. ekstreme temperaturer, lys eller bestråling	2	8
Andre skader pga. lyd, vibrationer eller tryk	3	0
Chok som følge af aggression og trusler fra mennesker	61	115
Flere lige alvorlige skader	6	0
Forbrænding og skoldning (pga. varme genstande, ild, friktion, bestråling, strøm)	3	0
Forstuvninger og forstrækninger (inkl. overrivning af muskler, sener/nerver)	44	70
Hjernerystelse og indre skader i kraniet	7	163
Indre skader i brystkasse, mave eller bækken	2	0
Ledscred (f.eks. skulder der er gået af led)	1	0
Lukkede brud	11	79
Overfladiske skader (inkl. blå mærker, insektbid, fremmedlegme i øje eller øre)	43	3
Uoplyst skade	127	33
Åbne brud	2	21
Åbne sår (inkl. afrivning af negle, sår med muskel-/sene-/nerveskader)	9	53
Total	408	611

Der er ingen nemme løsninger

I juni 2011 aftalte Hovedudvalget nogle overordnede principper og en proces for, hvordan ansatte sikres størst mulig tryghed, når budgetbesparelser og omorganisering kan resultere i omplacering og afskedigelser. Hovedudvalget besluttede på mødet den 26. april 2018 at videreføre aftalen uden tidsbegrænsning. Aftalen drøftes fremover ved ny MED-periode hvert 4. år – næste gang i 2022, idet HOU har besluttet, at valgperioden forlænges med ét år pga. Covid-19.

I 2020 var tre 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 2020 blev der ansat 2 nye medarbejdere, og i løbet af 2020 er 19 seniorjobbere fratrådt, så der ultimo december 2020 var i alt 11 medarbejdere i seniorjob i Rødovre Kommune.

Praktikplads-AUB

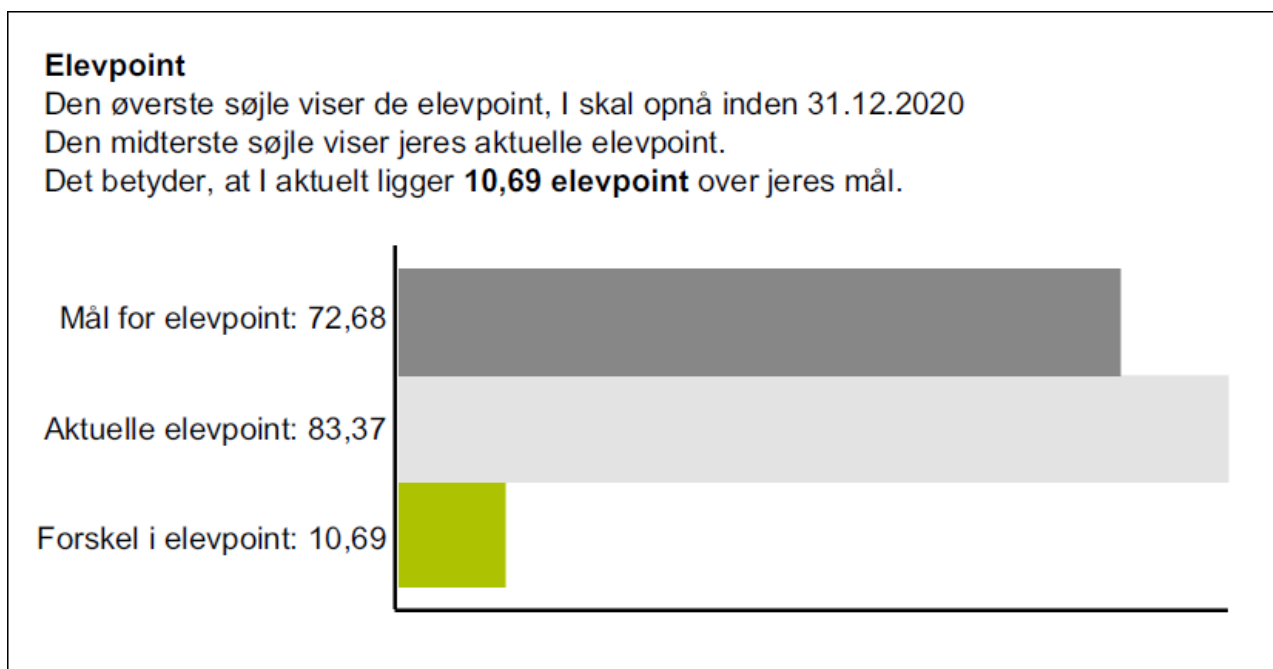
Regeringen og arbejdsmarkedets parter indgik i august 2016 en aftale, hvis formål var at skabe flere praktikpladser.

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 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.

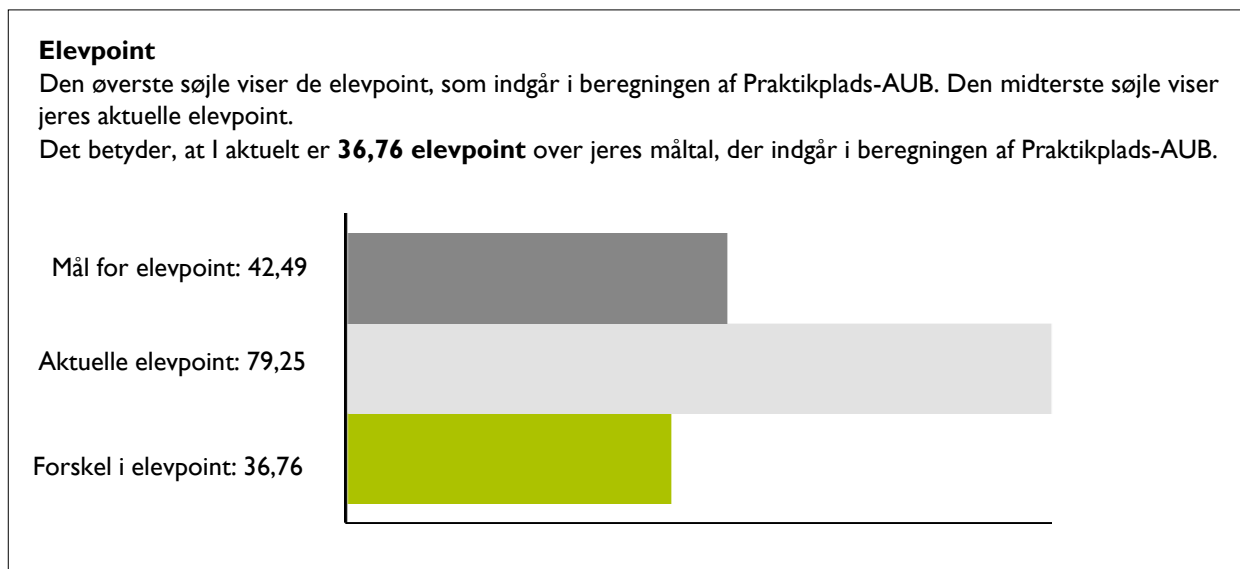
Rødovre Kommune modtog i juni 2020 en forskudsopgørelse, som viste, at kommunen på daværende tidspunkt havde ansat flere elever end vores mål.

Elever vægter forskelligt afhængig af deres uddannelse, og derfor omregnes elever til elevpoint.



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

Forskudsopgørelsen over antallet af elever og erhvervsuddannede medarbejder for Rødovre Kommune viste i juni 2020, at kommunen lå over sit mål, og at vi står til at få en udbetaling fra Praktikplads-AUB. Har Rødovre Kommune ansat flere elever i løbet af 2020, kan beløbet stige. Årsopgørelsen modtages i juni 2021.



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

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