

# PERSONALEBAROMETER 2021

RØDOVRE KOMMUNE



RØDOVRE KOMMUNE

## PERSONALEBAROMETER 2021

### Indholdsfortegnelse

FORORD.....	3
HR-STRATEGI 2022-2025 .....	4
FOKUSOMRÅDE: ATTRAKTIVE OG SUNDE ARBEJDSPLADSER .....	5
Sundhedsordningen .....	5
Hvordan blev ordningen benyttet i 2021 .....	5
Psykologordning .....	6
Sundhedsambassadørnetværk .....	6
DHL.....	7
Røgfri arbejdstid .....	7
Overordnet ramme for hjemmearbejde .....	8
Ny bygning til rådhusfunktioner .....	8
Whistleblowerordning.....	9
Social kapital – resultater af måling i 2021 .....	10
Social kapital i ledergrupper .....	13
Arbejdsmiljøseminar.....	13
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse i Hovedudvalget .....	13
Nedbringelse af sygefravær – kort status på året, måltal og indsatser.....	15
STAR-projekt – Sammen om sygefravær på ældre- og handicapområdet .....	16
Arbejdsulykker.....	17
FOKUSOMRÅDE: REKRUTTERING .....	18
FOKUSOMRÅDE: STRATEGISK KOMPETENCEUDVIKLING .....	19
Puljen til strategisk kompetenceudvikling.....	19
Rødovre Kommunes udviklingsforløb ”Sammen om Rødovre – Sammen skaber vi ny velfærd .....	19
PERSONALE I TAL .....	21
Ansatte med ikke-vestlig herkomst .....	21
Medarbejdernes alder og køn .....	23
Fuldtids- og deltidsansatte .....	26
Lønudvikling.....	27
Andel af lokal løn .....	28
Personaleomsætning.....	28
Arbejdsulykker og fravær.....	31
Der er ingen nemme løsninger.....	33
Seniorjob.....	33
Praktikplads-AUB.....	33

---

## FORORD

---

I Personalebarmeter 2021 giver Personale & Udvikling et tilbageblik på året, der er gået, i forhold til tiltag på HR-området.

Personalebarmeteret er bygget op omkring HR-strategien 2021 og de tre fokusområder: Attraktive og sunde arbejdspladser, Rekruttering og Strategisk kompetenceudvikling.

Igennem disse tre fokusområder vil læseren få indsigt i hvilke tiltag, der i 2021 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 2021 har igen været præget af hele covid-19 situationen, hvilket også har påvirket de forskellige tiltag og aktiviteter, som normalt foregår på HR-området. For at holde medarbejdersiden i Hovedudvalget bedst muligt orienteret om covid-19 situationens påvirkning af de daglige arbejdsforhold har der været afholdt korte statusmøder over teams ca. hver anden uge.

Den 1. januar 2021 trådte røgfri arbejdstid i kraft. Overordnet set er det gået fint med at efterleve det på arbejdspladserne, men som forventeligt, når man laver en stor kulturændring, tager det tid og kræver løbende opmærksomhed at få implementeret.

I juni 2021 blev vinderne af arkitektkonkurrencen om den nye bygning til rådhusfunktioner fundet, og processen med at kvalificere og bearbejde konkurrenceprojektet er gået i gang. En proces, der involverer en række brugergrupper med forskellige faglige kompetencer.

På baggrund af læringen fra hjemmearbejdet under covid-19 godkendte Hovedudvalget den 26. august 2021 en Overordnet ramme for hjemmearbejde, der giver mulighed for hjemmearbejde, når det er foreneligt med en effektiv løsning af kerneopgaven og arbejdspladsens behov.

Den 5. oktober 2021 blev kompetenceudviklingsforløbet ”Sammen om Rødovre – Sammen skaber vi velfærd” igangsat på et kick-off arrangement i Rødovrehallen, og efterfølgende er der gennemført en række workshops, der er blevet til forskellige projekter, der gennemføres i 2022.

Endelig har Rødovre Kommune som følge af en ny whistleblowerlov med virkning fra den 17. december 2021 etableret en intern whistleblowerordning, hvor alle ansatte via en portal kan indberette forskellige overtrædelser af EU-retten, alvorlige lovovertrædelser af anden lovgivning og øvrige alvorlige forhold.

Personalebarmeteret 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 2022-2025

---

Der er udarbejdet en ny HR-strategi for perioden 2022-2025. HR-strategien kobler de politiske ambitioner for kommunens udvikling sammen med ønskerne til organisationens udvikling, hvor afsættet er ”Sammen om Rødovre”.

Hvis vi også skal være en mønsterkommune i fremtiden, kræver det ledere og medarbejdere, der tør sætte egne kompetencer og roller i spil på nye måder, der understøtter tankerne i visionen ”Sammen om Rødovre”. Det har vi allerede sat fokus på gennem Rødovre Kommunes kompetenceudviklingsforløb ”Sammen om Rødovre – Sammen skaber vi ny velfærd” samtidig med, at vi arbejder med udviklingen af den digitale medarbejder og leder.

Vi står over for et arbejdsmarked, hvor det bliver tiltagende svært at rekruttere, og hvor konkurrencen om arbejdskraften skærpes. Vi skal sætte fokus på, hvordan vi kan tiltrække og fastholde gode og kompetente medarbejdere og ledere, så vi sikrer, at vi fortsat kan løse kerneopgaven professionelt og med høj kvalitet. Det kræver, at vi skal øge vores eksponering ift. ledige stillinger, og vi skal være med til at sætte fokus på, at det er meningsgivende og attraktivt at arbejde i kommunen. Samtidig er der behov for, at vi i højere grad understøtter de lokale arbejdspladser i rekrutteringsopgaven, herunder også i anvendelsen af nye kommunikationsplatforme og -metoder.

I forlængelse heraf er der behov for, at vi styrker studerende/elevs oplevelse af, at vores arbejdspladser tager uddannelsesforpligtigheden alvorligt, og hvor studerende og elever samtidig oplever at blive klædt på til en fremtidig karriere inden for de store velfærdsområder. Vi skal ikke kun bidrage til at uddanne nye medarbejdere, men også være med til at tiltrække dem til faget. Det kræver, at vi i højere grad arbejder systematisk med at formidle, at der i Rødovre Kommune er mange attraktive arbejdspladser, hvor man kan gøre en forskel, og hvor vi sikrer gode uddannelses-/praktikforløb i tæt samarbejde med uddannelsesinstitutionerne.

Vi vil fortsat arbejde aktivt med den attraktive arbejdsplads, både for at kunne tiltrække og fastholde medarbejdere og for at give medarbejderne de bedste betingelser for at kunne løse kerneopgaven og bruge deres faglighed. Det sker ikke kun gennem afprøvning af nye arbejdsformer, men også ved at vi fortsat sikrer gode rammer for arbejdet, medindflydelse på arbejdets indhold og et godt og sundt arbejdsmiljø med en god balance mellem arbejdsliv og privatliv. Vi skal fortsat udvikle det forebyggende arbejde gennem sundhedsordningen og gennem vores arbejde med social kapital – både centralt og lokalt. Rødovre Kommune skal være kendt for at være en arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø.

På baggrund heraf er der udpeget en række fokusområder med tværgående indsatser, som er særlig vigtige i de kommende år. De tre fokusområder er ”Den attraktive arbejdsplads”, ”Rekruttering og fastholdelse” og ”Strategisk kompetenceudvikling”.

Strategien er 4-årig og følger den politiske valgperiode. Strategien er godkendt af Hovedudvalget d. 18. februar 2022 og behandlet i Økonomiudvalget d. 23. marts 2022. Som en del af Budget 2022 afsatte Kommunalbestyrelsen 1,5 mio. kr. til styrket rekruttering, fastholdelse og tidlig indsats på velfærdsområderne. Midlerne bliver udmøntet som en del af indsatserne i HR-strategien.

---

## 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, psykologordning m.m.

Sundhedsordningen var i 2020 i udbud, som blev vundet af PrimaCare i et samarbejde med Rødovre Fysioterapi & Træning, der pr. 1. april 2020 overtog leveringen af sundhedsydelse til Rødovre Kommune.

Skift af leverandør samt en længerevarende nedlukning i både 2020 og 2021 grundet covid-19 har formentlig medvirket til, at brugen af sundhedsordningen i 2021 er anderledes end under normale forhold.

Sundhedsordningen fik i 2021 sit eget nyhedsbrev, der udkommer ca. fire gange årligt. Alle kan tilmelde sig nyhedsbrevet ved at skrive en mail til sundhedskoordinatoren. Med dette tiltag udfases brugen af sundhedsordningens facebookside, og al information vedrørende sundhedsordningen vil blive meldt ud i nyhedsbrevet fremadrettet. Nyhedsbrevet bliver også lagt ud på RK-Intra under Sundhedsordningen.

### Hvordan blev ordningen benyttet i 2021

I 2021 har der været 414 medarbejdere, der har gjort brug af tilbuddet om fysioterapeutisk behandling, hvilket svarer til 11 % af medarbejderne. Heraf har 115 deltaget i et holdtræningsforløb for at forebygge, at lignende skader skal opstå igen.

40 % af de medarbejdere, der har været til behandling, har angivet smerter i nakke og skuldre som den primære årsag, hvilket er genkendeligt fra de tidligere år. Det næststørste smerteområde er lænd og bækken, som står for 26 % af henvendelserne efterfulgt af hofte og knæ med 21 %. Størstedelen af medarbejderne (71 %) har modtaget 1-3 behandlinger.

Effekter:

- 14 % af de behandlede var sygemeldte ved behandlingens opstart. Heraf blev 66 % helt eller delvist raskmeldt på grund af behandlingen.
- 68 % svarer, at de er helt enige eller enige i, at behandlingen har reduceret deres smerter/gener. 12 % svarer hverken eller, og 12 % er uenige eller helt uenige.
- 62 % mener, at behandlingen har haft en positiv indvirkning på deres arbejdsevne.
- 64 % vurderer samlet set deres helbred meget bedre eller bedre, end før de påbegyndte behandlingsforløbet. 26 % vurderer det til at være det samme som før.

Udeblivelsesprocenten dækker for sent afbud og udeblivelser og udgjorde i 2020 15 % og er faldet til 10 % i 2021. Ved for sent afbud forstås, at det er givet afbud mindre end 24 timer før behandlingen.

## 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).

Medarbejderen visiteres som udgangspunkt til et Careline-forløb, som foregår telefonisk mellem psykolog og medarbejder eller i særlige tilfælde et F2F-forløb (face to face), hvor parterne mødes. Det er psykologen, der på baggrund af en indledende samtale med medarbejderen vurderer hvilket type forløb, der skal visiteres til.

Der arbejdes behovsbaseret, hvilket vil sige, at der dækkes det antal samtaler, der sundhedsfagligt vurderes at være behov for i henhold til henvisningsårsagen.

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 ligeledes 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 Careline-forløb, som ligeledes betales 50/50 mellem sundhedsordningen og den enkelte institution/afdeling.

I 2021 er der gennemført 152 psykologforløb fordelt på 139 Careline-forløb og 13 f2f-forløb (face to face). Der er i gennemsnit afholdt 6,3 samtaler pr. forløb, og den største henvisningsårsag er belastningsreaktioner (35 %), som er en reaktion på en pludseligt opstået hændelse. Herefter kommer stress (26 %), efterfulgt af tilpasningsreaktioner (22 %), som er en gradvis reaktion på en hændelse over længere tid (måneder).

Efter endt forløb er 95 % meget tilfredse eller tilfredse med resultatet af behandlingen – de sidste 5 % svarer ”hverken/eller”.

## Sundhedsambassadørnetværk

Vi har i Rødovre Kommune efterhånden uddannet over 150 engagerede sundhedsambassadører. Formålet med at have sundhedsambassadører er:

- Vedholdende fokus i hverdagen. At der på arbejdspladserne er én, der påtager sig ansvaret for, at sundhed tænkes ind i arbejds gange mm.
- Medspillere. At have medarbejdere på arbejdspladserne, som har indsigt i og forstår fordelene ved at arbejde sundhedsfremmende og forebyggende på den enkelte arbejdsplads i hverdagen.
- Kontaktkanal – begge veje. At sikre at information centralt fra når så mange medarbejdere som muligt. Og omvendt at Personale & Udvikling får information om, hvilke behov de enkelte arbejdspladser har, så projekter og indsatser kan udvikles, så det giver mest mulig værdi i hverdagen.

- Vores oversættere. At få hjælp til hvordan fakta/forskning/anbefalinger kan forenes med hverdagen i praksis ude på arbejdspladserne.

Sundhedsambassadørnetværket har i 2021 fået ny struktur. Det sker på baggrund af et voksende ønske om at gøre netværkene mere relevante og skabe et rum, hvor ambassadørerne kan sparre med kollegaer inden for samme arbejdsområde og samtidig have et tættere samarbejde med sundhedskoordinatoren.

Der er derfor oprettet fem mindre netværk inden for daginstitutionsområdet, skoleområdet, hårdt fysisk arbejde (f.eks. rengøring, vej og park, renovation mm.) administration samt ældre- og handicapområdet. Netværkene mødes ca. 2-4 gange årligt af ca. 1½ times varighed fysisk eller over teams afhængig af behovet i det enkelte netværk. Møderne faciliteres af sundhedskoordinatoren på baggrund af ønsker og behov fra deltagerne.

Med denne ændring vil der fremover ikke blive udbudt flere overordnede uddannelser, men det forventes, at sundhedsambassadørerne ved at deltage i møderne opnår den nødvendige viden til at agere som sundhedsambassadør. Derudover arbejdes der på at udbyde mindre oplæg/foredrag med relevante og aktuelle emner.

Som følge af covid-19 har det kun været muligt at mødes i et enkelt netværk siden ændringen af netværket i september.

## **DHL**

DHL-stafetten er en tilbagevendende begivenhed, der hvert år afvikles onsdag i uge 35. Stafetten arrangeres af Rødovre Kommune, Personaleforeningen i Rødovre Kommune (PIRK) samt Rødovre Kommunale Sportsklub (RKS).

I 2021 var der ikke mindre end 16 løbehold og 10 gå-hold tilmeldt stafetten. Omkring 150 deltagere, heppere og hjælpere var i alt samlet omkring arrangementet. Normalt er der mulighed for at få massage af Primacares massører efter løbeturen, men det var desværre ikke muligt denne gang. De vender dog stærkt tilbage næste år.

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

## **Røgfri arbejdstid**

I januar 2021 blev Rødovre Kommune en røgfri arbejdsplads ved indførslen af røgfri arbejdstid. Ved udgangen af 2021 er der i Danmark nu 69 røgfri kommuner, som går foran i kampen mod en røgfri generation i 2030 – og Rødovre er en af dem.

Som en del af implementeringen af røgfri arbejdstid blev der udbudt gratis rygestopkurser for medarbejdere i Rødovre Kommune. I 2021 blev der afholdt to kurser. Ved tilstrækkelig efterspørgsel vil der fortsat kunne afholdes kurser i 2022.

At indføre røgfri arbejdstid er en kulturændring. Kulturændringer tager tid og kræver løbende opmærksomhed, men vi er stolte over kunne tilbyde nye og nuværende medarbejdere et røgfrit arbejdsmiljø og at være rollemodeller for borgerne og øvrige virksomheder i kommunen.

## Overordnet ramme for hjemmearbejde

Evalueringen af læringen fra covid-19 vedr. hjemmearbejde efter første nedlukning viste, at der var et ønske om også fremadrettet at kunne gøre brug af hjemmearbejde og fleksibel arbejdstilrettelæggelse, da det giver ro og mulighed for fordybelse, sparer transporttid og gør samspillet mellem arbejdsliv og familieliv lettere. Der vil dog stadig være situationer eller konkrete forhold på arbejdspladsen, hvor hjemmearbejde ikke er hensigtsmæssigt ift. løsningen af kerneopgaven.

Som opfølgning på læringen og som led i en indsats i HR-strategien under fokusområdet ”Attraktive og sunde arbejdspladser” blev der nedsat en arbejdsgruppe under Hovedudvalget med medarbejdere og ledere med henblik på at afdække, hvordan der kunne arbejdes med øget adgang til hjemmearbejde på vores arbejdspladser.

Resultatet af dette arbejde udmøntede sig i, at Hovedvalget den 26. august 2021 godkendte en Overordnet ramme for hjemmearbejde i Rødovre, der giver mulighed for hjemmearbejde, når det er foreneligt med en effektiv løsning af kerneopgaven og arbejdspladsens behov. Der vil typisk være tale om en til to arbejdsdage om ugen. Det vil dog ikke være alle medarbejdere, der kan tilbydes denne mulighed, da flere velfærdsopgaver kræver fysisk fremmøde. Hjemmearbejde er et tilbud, som er frivilligt at benytte sig af og betragtes som et supplement til fysisk fremmøde på arbejdspladsen.

Implementeringen af den overordnede ramme er lagt ud til forvaltningernes FællesMED samt lokale MED-udvalg/Personalemøder med MED-status. Brugen af hjemmearbejde evalueres inden for et år i de lokale MED-udvalg/personalemøder med MED-status. Erfaringerne fra evalueringen drøftes efterfølgende i FællesMED.

## Ny bygning til rådhusfunktioner

I februar 2020 vedtog Kommunalbestyrelsen en vision for byggeriet af en ny bygning til rådhusfunktioner. Visionen består af 5 fokuspunkter (stærk arkitektonisk profil, borgernes hus, nyt samlet offentligt centrum, moderne og fleksibel arbejdsplads samt bæredygtigt byggeri).

Hovedudvalget nedsatte i 2020 en følgegruppe bestående af 10 medarbejdere og 4 ledere udpeget af forvaltningerne samt 2 repræsentanter fra Hovedudvalget.

Følgegruppen arbejdede i 2020 på at udvikle 5 medarbejderarketyper, der beskriver vores behov, ønsker og krav til en ny arbejdsplads. De 5 arketyper er: Administrativ medarbejder, Borgervendt medarbejder, Borgervendt medarbejder med udkørende funktioner, Netværksmedarbejder og Servicemedarbejder.

I november 2020 udskrev Rødovre Kommune en konkurrence om et bud på en ny bygning til rådhusfunktioner. Fem hold deltog i konkurrencen, og i juni 2021 blev resultatet af arkitektkonkurrencen offentliggjort. WERK Arkitekter ApS har sammen med Oluf Jørgensen A/S og be Hamburg GmbH vundet konkurrencen om at blive totalrådgiver for den nye bygning.

I efteråret 2021 begyndte den næste del af processen, hvor konkurrenceprojektet skal kvalificeres og bearbejdes. En proces der involverer en række brugergrupper med forskellige faglige kompetencer. I 2022 skal vi have udarbejdet et projektforslag, der kan sendes i udbud, så vi kan finde den totalentreprenør, der kan bygge den nye bygning til rådhusfunktioner.

Forventet indflytning er stadig 2025, så selvom vi i 2021 har nået nogle vigtige milepæle, er der stadig en lang proces foran os.



I 2021 er der oprettet en underside på RK-Intra, der løbende opdateres med information om processen og projektet for den nye bygning til rådhusfunktioner.

## **Whistleblowerordning**

Som følge af en ny whistleblowerlov, der blev vedtaget den 24. juni 2021 har Rødovre Kommune med virkning fra den 17. december 2021 etableret en intern whistleblowerordning.

For at sikre størst mulig uvildighed i sagsbehandlingen har Rødovre Kommune valgt Horten Advokatpartnerselskab til at screene alle indberetninger for, om de er omfattet af ordningen og herefter koordinere med Rødovre Kommunes whistleblowerteam om, hvordan der skal følges op på den enkelte indberetning, samt hvordan den skal undersøges. Rødovre Kommunes whistleblowerteam består af HR-chefen, Personale & Udvikling og Servicechefen, Indkøb & Jura.

Rødovre Kommunes interne whistleblowerordning kan benyttes af alle ansatte i Rødovre Kommune, og indberetninger skal ske skriftligt via en portal på RK-Intra. Der kan indberettes overtrædelser af EU-retten, alvorlige lovovertrædelser og andre alvorlige forhold. Tilsidesættelse af interne retningslinjer om mindre alvorlige forhold, fx rygepolitik, privat brug af kontorartikler er som udgangspunkt ikke omfattet af whistleblowerordningen. Oplysninger om disse forhold skal håndteres via fx nærmeste leder, HR eller tillidsrepræsentanten. Forhold vedrørende medarbejderens eget ansættelsesforhold er ligeledes ikke omfattet, medmindre der er tale om en alvorlig lovovertrædelse eller et i øvrigt alvorligt forhold f.eks. seksuel chikane.

Man kan ikke indberette anonymt, men alle henvendelser behandles fortroligt, og særligt information om indberetterens identitet beskyttes.

## Social kapital – resultater af måling i 2021

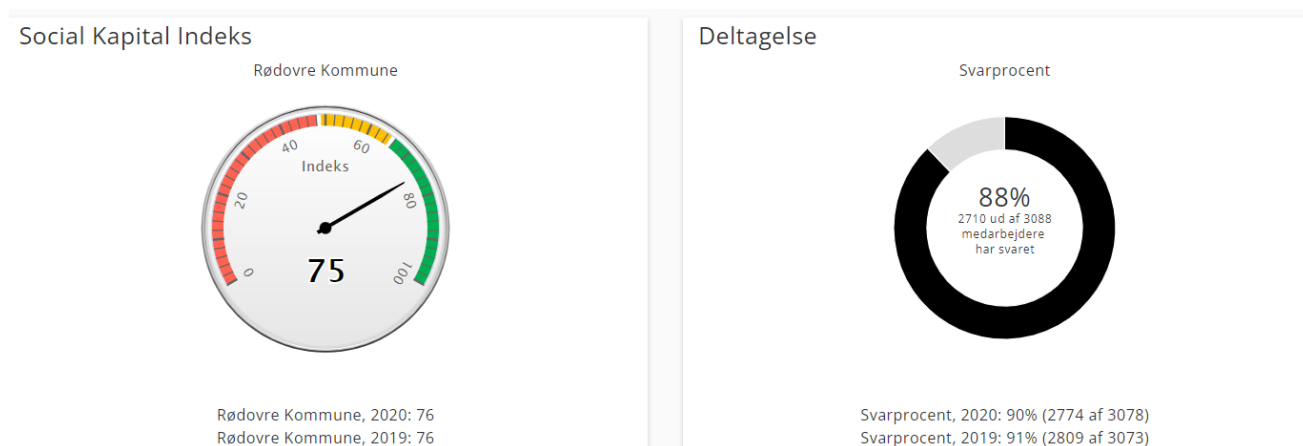
Den årlige måling af social kapital foregik igen ultimo oktober/primus november, og også i 2021 var der stor opbakning i forhold til at deltage, om end der er sket et lille fald i svarprocenten (88 % mod 90 % sidste år).

Resultatet af målingen er opgjort i et indekstal fra 0-100, hvor en score over 66 er i det grønne interval indikerer, at der er et godt arbejdsmiljø.

Det samlede resultat ligger på 75, hvilket er et lille fald forhold til 2020, hvor resultatet var 76. Overordnet set er det stadig et flot resultat.

Set i lyset af at organisationen nu på andet år er påvirket af covid-19 situationen, er det ikke overraskende, at både svarprocent og resultat er faldet en smule.

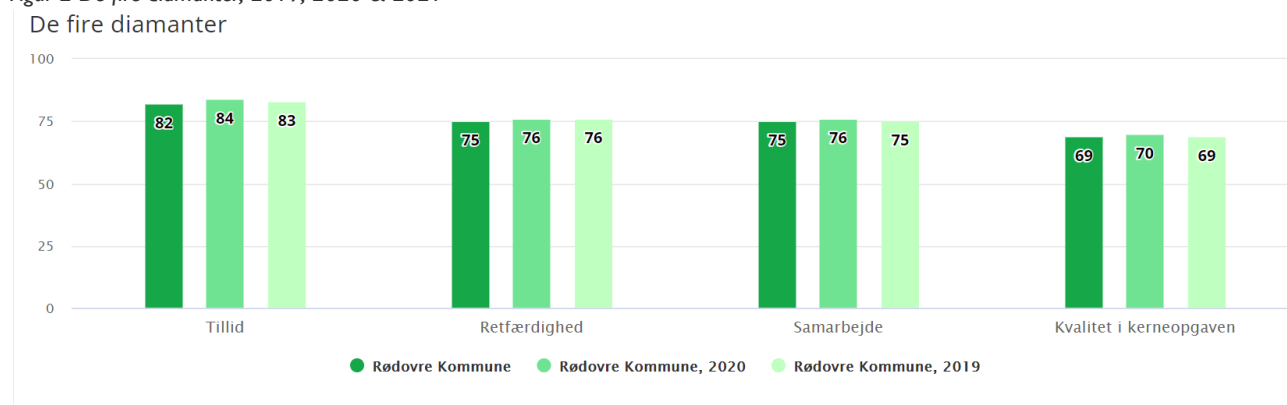
Figur 1 Social kapital indeks samt deltagelsesprocent



Som de foregående år består målingen af 14 spørgsmål inddelt i de fire diamanter tillid, retfærdighed, samarbejde og kvalitet i kerneopgaven.

Herunder ses resultaterne for 2021 fordelt på de fire diamanter sammenlignet med de foregående år:

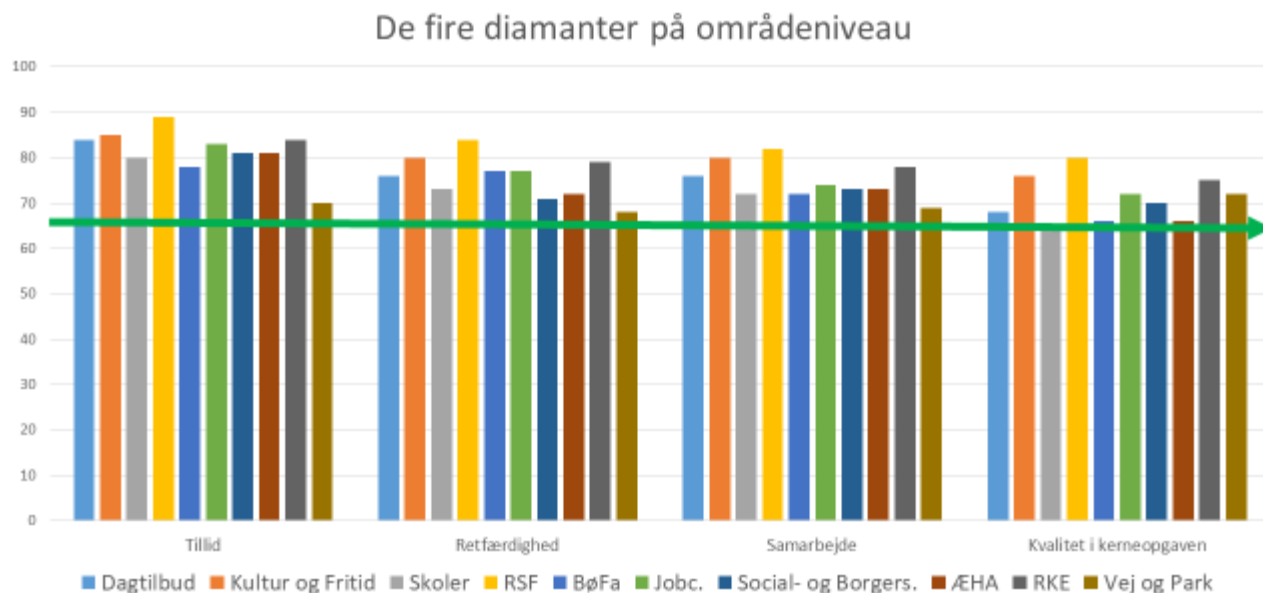
Figur 2 De fire diamanter, 2019, 2020 & 2021



Der er sket et fald på tre ud af fire diamanter fra 2020 til 2021. Tillid er stadig suverænt den diamant, som ligger højest af de fire. Kvalitet i kerneopgaven ligger lavest.

På udvalgte områder ser resultaterne således ud på diamantniveau:

Figur 3 De fire diamanter på områdeniveau -



Den grønne linje i diagrammet indikerer niveauet for, hvornår der skal udarbejdes en indsats i APV-handleplanen, jf. Hovedudvalgets beslutning i 2017.

Som det ses, er det især de store borgerrettede områder som dagtilbud, skoler og ældre- handicap, som har følt sig udfordret i forhold til kvalitet i kerneopgaven, hvilket som nævnt oven for formentlig hænger sammen med de restriktioner og ændrede arbejdsvilkår, som covid-19 har forårsaget.

Herunder ses resultaterne på samtlige 14 spørgsmål:

Tabel 1 Resultaterne af de 14 spørgsmål

<b>Spørgsmål</b>		<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
<b>Tillid</b>	1. Jeg stoler på, at mine kolleger gør et godt stykke arbejde?	<b>84</b>	85	85
	2. Mit forhold til min nærmeste leder er præget af gensidig respekt og tillid?	<b>84</b>	85	85
	3. Jeg har tillid til de udmeldinger som kommer fra ledelsen over min nærmeste leder?	<b>79</b>	81	79
<b>Retfærdighed</b>	4. Oplever du, at I på jeres arbejdsplads fordeler arbejdsopgaverne på en retfærdig måde?	<b>71</b>	73	72
	5. Vi er gode - kollegerne imellem – til at løse konflikter?	<b>72</b>	73	74
	6. Jeg kan gå til min nærmeste leder og få hjælp til at løse konflikter, som jeg ikke selv kan løse?	<b>81</b>	82	81
<b>Samarbejde</b>	7. Vi – kollegerne imellem – siger til hinanden, når vi gør et godt stykke arbejde?	<b>70</b>	70	70
	8. Vi – kolleger og leder – hjælper hinanden med at løse arbejdsopgaverne, når der er behov for det?	<b>77</b>	79	78
	9. Jeg bliver involveret i beslutninger på arbejdspladsen, som har betydning for mine arbejdsopgaver?	<b>71</b>	73	72
	10. Min nærmeste leder er god til at formidle beslutninger, så de giver mening for mig i mit arbejde?	<b>76</b>	78	77
	11. Jeg anerkendes af nærmeste leder for det arbejde, jeg udfører?	<b>79</b>	80	79
<b>Kvalitet i kerneopgaven</b>	12. Jeg oplever, at jeg og mine kolleger har samme opfattelse af hvilken kvalitet, der skal leveres?	<b>70</b>	72	71
	13. Jeg oplever, at det er muligt at prioritere min tid, så jeg kan leve op til den kvalitet, der skal leveres?	<b>67</b>	70	68
	14. Vi er gode til at bruge kolleger i andre afdelinger, når opgaven kræver det?	<b>69</b>	70	70

Det største fald på et enkelt spørgsmål (70-67) ses i spørgsmål 13, der omhandler, om medarbejderne føler, at de har mulighed for at prioritere deres tid, så de kan leve op til den kvalitet i kerneopgaven, der skal leveres.

Faldet kan formentligt som nævnt ovenfor tilskrives påvirkningen gennem en lang periode med restriktioner og ændrede arbejdsvilkår som følge af covid-19.

## 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 tilgå opgaven.

Som følge af covid-19 har det ikke har været muligt at afsætte den fornødne tid i ledergrupperne til indsatsen.

## Arbejds miljøseminar

I 2021 blev der på grund af covid-19 kun afholdt et seminar den 22. september 2021.

Seminaret foregik i Viften, og den første del handlede om nyt fra sundhedsordningen. Her var der oplæg om opfølgning på indførelsen af røgfri arbejdstid, ny struktur for sundhedsambassadørnetværket samt tankerne bag den nye sundhedsordning, og hvilken retning sundhedsarbejdet tager de kommende år.

Herefter blev et nyt system vedrørende registrering af arbejdsrelateret vold og krænkelse præsenteret. Registreringen vil gøre det muligt for arbejdsmiljøgrupperne at udarbejde statistikker for bedre at kunne identificere og beslutte forebyggende indsatser.

Seminaret sluttede af med et underholdende foredrag om vigtigheden og brugen af humor til at styrke relationerne på arbejdspladsen. Der blev afprøvet humoristiske øvelser, som kan øge kreativiteten og energien på arbejdspladsen.

## Den årlige arbejdsmiljødrøftelse i Hovedudvalget

Hovedudvalget drøfter én gang årligt hvilke tværgående strategiske arbejdsmiljøindsatser, der skal arbejdes med det kommende år, samt evaluerer på det forgangne års indsatser.

I forhold til arbejdsmiljøindsatserne, der blev besluttet i 2020, er status følgende:

- Digital registrering af arbejdsrelateret vold og krænkelse:

I mange år har kommunens institutioner anvendt de såkaldte riv- og krads skemaer til at registrere arbejdsrelateret vold i de situationer, hvor en medarbejder har været udsat for lettere personskade.

Krænkelser, som omhandler chikane i form af enten uønsket seksuel opmærksomhed, digital udskamning eller mobning, er hidtil registreret ved henvendelse til arbejdsmiljørepræsentant eller lederen.

I foråret 2021 blev et system, som kan registrere både arbejdsrelateret vold og krænkelse afprøvet i et pilotprojekt

De overordnede succeskriterier var brugervenlighed og mulighed for efterfølgende statistikudtræk til det forebyggende arbejdsmiljøarbejde.

Evalueringen viste en høj grad af brugbarhed på begge parametre. Systemet blev gjort tilgængeligt for hele organisationen den 29. september 2021.

- Redskab til forebyggelse af mobning:

I retningslinjer for vold, mobning og chikane er beredskabsdelen vedrørende mobning af medarbejdere beskrevet meget grundigt. Der har vist sig behov for at udbygge retningslinjen med et værktøj med fokus på forebyggelse af mobning, dvs. hvad den enkelte arbejdsplads konkret kan gøre for at oparbejde en kultur, hvor der gribes ind, inden mobningen udvikler til et kritisk niveau.

Til dette formål er der udarbejdet værktøjet "Grib ind", som har fokus på, hvad kollegerne kan og bør gøre, såfremt de oplever situationer, som ikke er acceptable.

Værktøjet er tilgængeligt på RK-Intra for kommunens arbejdspladser.

- Digital chikane:

I måling af arbejdsmiljøet (APV'en) har der primært været fokus på chikane forstået som uønsket seksuel opmærksomhed, men i de senere år er begrebet udvidet med digital chikane, som er en type af chikane af medarbejdere, som eksempelvis foregår på de sociale medier.

Retningslinjer for vold, mobning og chikane er derfor blevet suppleret med en række punkter vedrørende håndtering af disse hændelser.

Ud over ovenstående indsatser er der udarbejdet en manual til, hvordan en APV-handleplan kan blive endnu bedre, og der er ansat en hygiejnekoordinator.

De indsatser, der er besluttet i forhold til 2022, er følgende:

- Implementering af registrering af krænkelser:

Denne indsats ligger i forlængelse af 2021 indsatsen vedrørende digital registrering af krænkelser. Indsatsen har til formål at sikre, at der på arbejdspladserne indføres opbakning og faste rutiner i forhold til registrering og statistikudtræk, så der både lokalt og på tværs af institutioner og forvaltninger sikres et mere oplyst grundlag til forebyggende indsatser.

- Sikring af godt arbejdsmiljø ved øget hjemmearbejde:

I kølvandet på covid-19 er hjemmearbejde blevet mere anvendt, og det har både negative og positive konsekvenser for arbejdsmiljøet i forhold til blandt andet trivslen, samarbejdet om kerneopgaven, kommunikationen mellem medarbejdere samt mellem medarbejdere og ledelse, ny lederrolle (distance), indvirkning på fremtidig organisering af arbejdspladsindretning m.v. Indsatsen skal kortlægge de forskellige udfordringer og give forslag til, hvordan det gribes an.

- Evaluering af TRIO-samarbejdet i forbindelse med social kapital-processerne:

Der har nu været afholdt fire målinger af social kapital, hvor processen før, under og efter målingen har været vellykket, hvilket i høj grad er TRIO'ernes fortjeneste.

Indsatsen har til formål at afdække hvilke forhold, der har bidraget til det gode samarbejde. Denne læring kan eventuelt overføres til andre samarbejdsfora eks. MED-systemet. Derudover skal indsatsen undersøge, om der er behov for yderligere at styrke samarbejdet.

- Involvering i forbindelse med planlægning og afvikling af arbejdsmiljøseminar:

Indsatsen har til formål at inddrage medarbejdere i planlægningen af et arbejdsmiljøseminar og derved få input til emner, som er relevante og værdiskabende for deltagerne på seminaret.

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

I 2021 var sygefraværet for Rødovre Kommune på 5 %, hvilket er højere end i 2020, hvor sygefraværet var på 4,2 %. Kommunalbestyrelsens mål var et samlet sygefravær på max. 4,5 % i både 2018, 2019, 2020 og 2021. Sygefraværet ligger således over kommunens måltal. Sygefraværet i 2021 svarer til et gennemsnitligt sygefravær på 13 dage pr. fuldtidsmedarbejder eller 161,9 fuldtidsstillinger.

En del af stigningen kan skyldes, at fravær som følge af covid-19 i en periode i efteråret 2021 skulle registreres som alm. sygdom. Pr. 23. november 2021 blev den midlertidige suspendering af arbejdsgiverperioden dog genindført, hvilket betød, at fravær som følge af covid-19 igen kunne registreres med en covid-fraværskode, og dermed kunne arbejdsgivere igen få refusion fra første fraværskode. Fravær som følge af symptomer på covid-19, hvor medarbejderen ikke er konstateret smittet ved en positiv covid-19-test, er denne gang ikke omfattet af reglen, hvorfor dette fravær skal registreres som alm. sygdom.

Covid-19 har påvirket sygefraværet i 2020 og 2021 i både negativ og positiv retning, hvorfor det er svært at sammenligne sygefraværet for de to år, ligesom det kan være svært at sammenligne disse to år med tidligere år

Tabel 2 Sygefraværspcent for forvaltningerne

Sygefraværspct. for forvaltningerne	2019	2020	2021	Måltal
Børne- og Kulturforvaltningen	5,1%	4,2%	4,9%	4,7%
Ressource- og Serviceforvaltningen	2,3%	2,0%	1,7%	2,0%
Social- og Sundhedsforvaltningen	5,1%	4,6%	5,7%	4,7%
Teknisk Forvaltning	3,5%	3,5%	4,0%	3,9%
<b>Rødovre Kommune</b>	<b>4,9%</b>	<b>4,2%</b>	<b>5,0%</b>	<b>4,5%</b>

I januar 2021 besluttede Hovedudvalget at videreføre arbejdet 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 2020 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 understøtter en tidligere iværksættelse af evt. fastholdelsesinitiativer, hvorved den sygemeldte medarbejder forhåbentlig kan vende hurtigere tilbage, og sygefraværet dermed mindskes fremover.

Den overordnede vurdering er, at lederne som udgangspunkt er gode til at få fulgt op på fraværet i form af afholdelse af samtaler og udarbejdelse af handleplaner.

- 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.

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

Rødovre Jobcenter, Ældre- og Handicapafdelingen og Personale & Udvikling har i 2021 arbejdet med et projekt med støtte fra Beskæftigelsesministeriets pulje til nedbringelse af sygefravær på ældre- og handicapområdet.

Formålet med projektet har været at forebygge sygefravær og begrænse længden af sygemeldinger i ældreplejen samt at give indsigter og erfaringer og derved nye handlemuligheder ift. håndtering af sygefravær.

På baggrund af en analyse af området med involvering af blandt andet sygemeldte medarbejdere, ledere og tillidsrepræsentanter blev følgende indsatser afprøvet:

- Tættere og tidligere samarbejde med jobcenteret
- Stresscoach
- Træning
- Kalendervisning af fravær (nyt værktøj til visning af en medarbejders fravær)
- Undervisning af TRIO i Rødovre Kommunes sygefraværretningslinjer og jobcentrets muligheder for at understøtte fastholdelse af medarbejderen
- Refleksionsark (nyt værktøj til at både medarbejder og leder kan forberede sig til sygefraværssamtalen)
- Opdatering af materiale om håndtering af sygefravær på RK-Intra
- Årshjul på personalemøder (nyt værktøj med relevante emner om bl.a. sygefravær som kan drøftes på personalemøder)

Projektet evalueres i marts måned 2022 med henblik på at vurdere, om nogle af indsatserne skal fortsætte og evt. anvendes i den øvrige indsats med at nedbringe sygefraværet i hele organisationen.



## Arbejdsulykker

I 2021 blev der anmeldt 366 arbejdsulykker i Rødovre Kommune, hvilket er 42 færre end i 2020.

I Børne- og Kulturforvaltningen blev der i 2021 registreret 163 arbejdsulykker mod 209 i 2020. I Teknisk Forvaltning er der en stigning fra 34 arbejdsulykker i 2020 til 48 i 2021 bl.a. som følge af hjemtagelse af affaldsordningen.

Tabel 3 Oversigt over anmeldte arbejdsulykker

<b>Antal anmeldte arbejdsulykker i perioden 2019-2021 fordelt på forvaltninger</b>			
<b>Forvaltning</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Børne- og Kulturforvaltningen	218	209	163
RSF/Stab	1	2	2
Social- og Sundhedsforvaltningen	122	165	153
Teknisk Forvaltning	31	34	48
<b>I alt</b>	<b>353</b>	<b>408</b>	<b>366</b>

I Personalebarometer 2022 vil arbejdsrelateret vold og krænkelser også indgå i statistikken.

I afsnittet Personalet i tal under Arbejdsulykker ses antallet af skader fordelt på områder med tilhørende fravær samt den overordnede fordeling på skadestyper.

---

## FOKUSOMRÅDE: REKRUTTERING

---

I et arbejdsmarked med stor efterspørgsel og mangel på kvalificerede medarbejdere inden for mange faggrupper skal vi fortsat kunne tiltrække og fastholde medarbejdere på vores arbejdspladser.

På flere af vores velfærdsområder vil der endvidere være en befolkningsvækst, som kræver, at vi skal øge antallet af medarbejdere for at kunne sikre det høje velfærdsniveau i Rødovre.

Som en del af HR-strategien 2021 har vi igangsat en udredning af de aktuelle rekrutteringsudfordringer med henblik på at blive klogere på, hvordan vi bedst arbejder med konkrete rekrutteringsindsatser. Som led i denne udredning har Personale & Udvikling foretaget interviews med nyansatte på dagtilbudsområdet og ældreområdet for at kunne kvalificere rekrutterings- og fastholdelsesindsatserne. I det seneste år har vi kigget på, hvordan vi bedre kan tiltrække de rigtige ansøgere, og hvordan vi får kontakt til dem, så vi kan målrette vores rekrutteringsindsats.

Udredningsarbejdet har bl.a. bekræftet os i, at der er behov for en styrket uddannelsesindsats. Som led i det har vi udarbejdet en uddannelsesstrategi for de store velfærdsområder og deltager i uddannelsespartnerskaber med relevante uddannelsesinstitutioner samt deltager i en fælleskommunal rekrutteringstaskforce for kommunerne i Hovedstadsområdet.

Vi vil i 2022 fortsætte med at analysere hvilke øvrige indsatser, der skal igangsættes.

---

## 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 550.000 kr. i puljen i 2021. Puljen størrelse i 2022 er for nuværende uafklaret, da den strategiske kompetenceudvikling skal ses i sammenhæng med Rødovre Kommunes kompetenceudviklingsforløb "Sammen om Rødovre – Sammen skaber vi ny velfærd". Derfor vil vurderingen af indkomne ansøgninger også skulle ses i sammenhæng hermed.

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.

Forbruget i puljen i 2021 har været meget beskedent. Der har af to omgange har været bevilliget 73.500 kr. til kurser i virtuelle workshops og god digital proces. Behovet for kurserne opstod efter første nedlukning under covid-19, hvor mange medarbejdere var nødt til at tænke i nye baner ift. involvering og samarbejde med borgere, kolleger og interessenter samt afvikling af møder og workshops. Målet med kurserne var, at deltagerne skulle lære at mestre de virtuelle møder og få nye digitale værktøjer til deres procesværktøjskasse.

Årsagen til den manglende søgning til puljen skyldes travlhed på grund af covid-19, dels at mange ledere og medarbejdere er involveret i Rødovre Kommunes kompetenceudviklingsforløb "Sammen om Rødovre – Sammen skaber vi ny velfærd" og derfor har modtaget midler til lokale udviklingsprojekter gennem dette forløb.

### Rødovre Kommunes udviklingsforløb "Sammen om Rødovre – Sammen skaber vi ny velfærd"

Velfærdssamfundet og den kommunale opgaveløsning er under forandring, og det oplever vi også i Rødovre Kommune. Rødovre kommune ønsker at kunne forblive en mønsterkommune for velfærd - også når befolkningstilvæksten er stor, når borgernes forventninger ændrer sig, og når det er svært at rekruttere nye medarbejdere. Det kræver, at vi skaber nye velfærdsløsninger og udvikler nye kompetencer. Vi skal arbejde endnu mere med dialog og inddragelse samt styrke og udvikle vores relationskompetencer, digitaliseringskompetencer, tværgående kompetencer og samarbejde. Kommunalbestyrelsen bevilgede derfor i 2020 fire millioner kr. til et tværgående udviklingsforløb for hele organisationen. Grundet covid-19 afsluttes forløbet dog først i 2022.

Afsættet for udviklingsprojektet er Rødovre Kommunes vision "Sammen om Rødovre", som handler om, at vi skal være en stærk velfærdskommune, der bygger på fællesskaber, dialog og læring.

Udviklingsprojektet handler om at gennemføre projekter, hvor vi sammen skaber nye velfærdsløsninger og udvikler vores innovations- og relationskompetencer. Undervejs er der fokus på fornyelse af velfærden, inddragelse af borgere, virksomheder og andre dele af kommunen, inddragelse og skalerbarhed i forhold til resten af kommunen, læringselementer i forhold til relations- og samskabelseskompetencer, samt at vi får værdi for pengene, herunder mest mulig effekt og størst mulig læring.

Udviklingsforløbet blev igangsat på et kick-off arrangement d. 5. oktober 2021 i Rødovrehallen, og efterfølgende er der i november og december 2021 gennemført workshops inden for de 13 temaer, som blev præsenteret på kick-off arrangementet. Nogle workshops afvikles dog først i 2022.

Det videre arbejde efter de forskellige workshops har ført til 10 projektansøgninger, som blev behandlet på et direktionsmøde i december 2021. Der vil også være en ansøgningsrunde i maj 2022.

I ansøgningsrunden i december 2021 blev følgende projekter godkendt:

- TekX: Et fællesskab i Rødovre for store og små med plads til virkelyst og skabertrang
- Sammen om en tidlig indsats
- Helhedsorienteret indsats og én plan – en mulig model i Rødovre kommune
- Borgernær hjemmepleje
- Fælles værdier på tværs af kulturelle skel – tværgående opgaveløsning
- Sammen om Kulturen – en kulturpolitik, der bygger ovenpå stærke rødder og ser fremad
- Vejen mod en fælles servicekultur på ny teknisk plads – samt ledelse heraf

Langt de fleste af ansøgningerne til projekter omhandler en fornyelse af vores eksisterende service gennem en stor borgerinddragelse og tværgående samarbejder. Dermed forventes projekterne at kunne føre til den ønskede kompetenceudvikling.

Herudover besluttede direktionen, at der er brug for et nyt tværgående projekt, som samler op på tilgange og erfaringer med borgerinddragelse i de enkelte projekter. Målet er at sikre en fælles tværgående læring og metodeudvikling, der kan blive en varig kompetenceudvikling for hele organisationen.

Der er lavet en video, der fortæller om projektet. Videoen kan ses ved at klikke [her](#). Herudover er der oprettet en underside på RK-Intra, hvor man kan følge projektet, herunder bl.a. læse om de forskellige workshops samt se projektansøgningerne.

Det er Kommunalbestyrelsens forventning, at der skabes mulighed for en bred involvering af ledere og medarbejdere i hele kommunen, så der kommer et stærkt lokalt ejerskab til forløbet.

Alle, der har noget at bidrage med, skal have mulighed for at kunne deltage undervejs i forløbet. For nogle vil det allerede være i forbindelse med de planlagte workshops, for endnu flere i forbindelse med gennemførelse af konkrete udviklingsprojekter i 2022 og forhåbentlig for mange i forbindelse med implementering af nye løsninger.

Kompetenceudviklingsprojektet er formidlet bredt ud til alle medarbejdere. Frem til udgangen af 2021 har ca. 200 deltaget i workshops og 500 deltaget i udviklingsprojekterne. I 2022 vil yderligere et stort antal medarbejdere blive involveret, ligesom antallet vil vokse i takt med implementering af de nye løsninger.

## PERSONALE I TAL

I dette afsnit behandles følgende emner:

- Ansatte med ikke-vestlig herkomst
- Medarbejdernes alder og køn
- Fuldtids- og deltidsansatte
- Lønudvikling
- Andel af lokal løn
- 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 2021 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

I nedenstående tabel ses antallet af ansatte (inkl. timelønnede) med ikke-vestlig herkomst i henholdsvis Rødovre Kommune og Region Hovedstaden for perioden 2018 til 2020<sup>1</sup>:

Tabel 4 Sammenligning af Rødovre og Region Hovedstaden

Ansatte i kommunen samt i kommunerne i den tilhørende region	2018		2019		2020	
	Rødovre	Region Hovedstaden	Rødovre	Region Hovedstaden	Rødovre	Region Hovedstaden
Etniske danskere	3.201	122.137	3.250	121.557	3.284	121.852
Indvandrere/efterkommere (Ikke-vestlig herkomst)	464	18.624	499	19.903	593	21.429
Indvandrere/efterkommere (Vestlig herkomst)	86	4.487	85	4.524	92	4.663
Kommunalt ansatte, total	3.751	145.248	3.834	145.984	3.969	147.944
Andel ansatte i kommunen med ikke-vestlig herkomst	12,37%	12,82%	13,02%	13,63%	14,94%	14,48%

<sup>1</sup> Statistikken er baseret på en særkørsel fra Danmarks Statistik og KRL. Tallene for 2021 er først tilgængelige medio 2022.

Af tabellen fremgår det, at der fortsat er en stigende andel af ansatte med ikke-vestlig baggrund i forhold til de foregående år. I 2020 udgjorde andelen af ansatte i Rødovre Kommune med ikke-vestlig baggrund 14,92 % mod 13,02 % i 2019, hvilket svarer til en stigning fra 499 til 593 medarbejdere.

I den følgende tabel ses inden for hvilke områder, der er ansatte med ikke-vestlig baggrund:

Tabel 5 Fordeling på områdeniveau

<b>Rødovre, 2020</b>	<b>Admini- strativt område</b>	<b>Børn &amp; unge området</b>	<b>Teknisk område samt service</b>	<b>Undervis- nings- Området</b>	<b>Ældre, sundhed og handicap</b>	<b>Total</b>
Etniske danskere	541	1.114	364	544	721	<b>3.284</b>
Indvandrere/efterkommere (Ikke-vestlig herkomst)	53	123	146	34	237	<b>593</b>
Indvandrere/efterkommere (Vestlig herkomst)	12	26	15	13	26	<b>92</b>
Kommunalt ansatte, total	606	1.263	525	591	984	<b>3.969</b>
Andel ansatte med ikke- vestlig herkomst blandt de ansatte i kommunen	8,75%	9,74%	27,81%	5,75%	24,09%	<b>14,94%</b>

I forhold til de foregående år er det stadigvæk ”Teknisk område samt service”, der tegner sig for den største andel af ansatte med ikke-vestlig baggrund med lidt mere end hver fjerde medarbejder (27,81 %).

Største stigning er sket inden for området ”Ældre, sundhed og handicap” fra 19,74 % i 2019 til 24,09 % i 2020.

## Medarbejdernes alder og køn

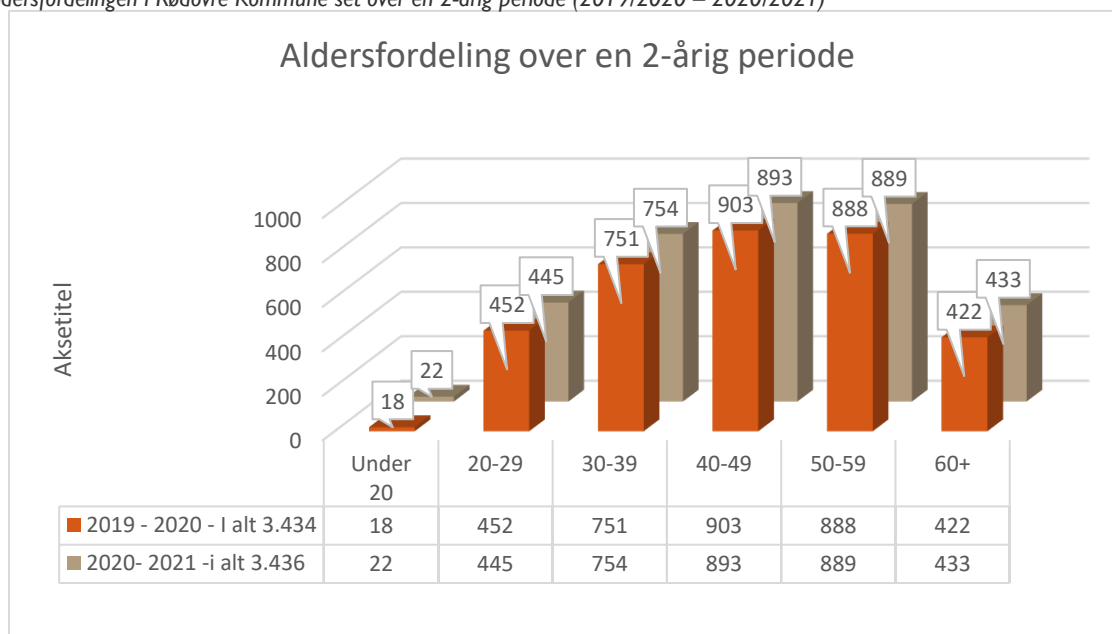
Der er to flere månedslønnede ansatte i november 2021 i forhold til november 2020. Der er en samlet tilgang på 18 elever, og et fald på otte overenskomst ansatte og otte tjenestemænd. Det er naturligt, at antallet af tjenestemænd er faldende, da alle ansættelser som hovedregel sker på overenskomstvilkår.

Dimensioneringen på SOSU-området blev ændret i opgående retning fra 2020 – 2021 med ca. 30 % for SSA-elever og ca. 15 % for SSH-elever. Dimensioneringen for SSA-eleverne er nu 46 ansættelser om året og for SSH-eleverne 20 ansættelser om året med opfordring til at ansætte flere elever, hvis dette er muligt<sup>2</sup>. Desuden tilvejebringer Rødovre Kommune et antal praktikpladser til de pædagogstuderende, men det svinger fra år til år, hvor mange pladser der bliver benyttet.

Tabel 6 Ansættelsesform

Ansættelsesform	2019	2020	2021
Overenskomstansatte	3.121	3.268	3.260
Tjenestemænd	48	44	36
Elever	131	122	140
<b>I alt</b>	<b>3.300</b>	<b>3.434</b>	<b>3.436</b>

Figur 4 Aldersfordelingen i Rødovre Kommune set over en 2-årig periode (2019/2020 – 2020/2021)

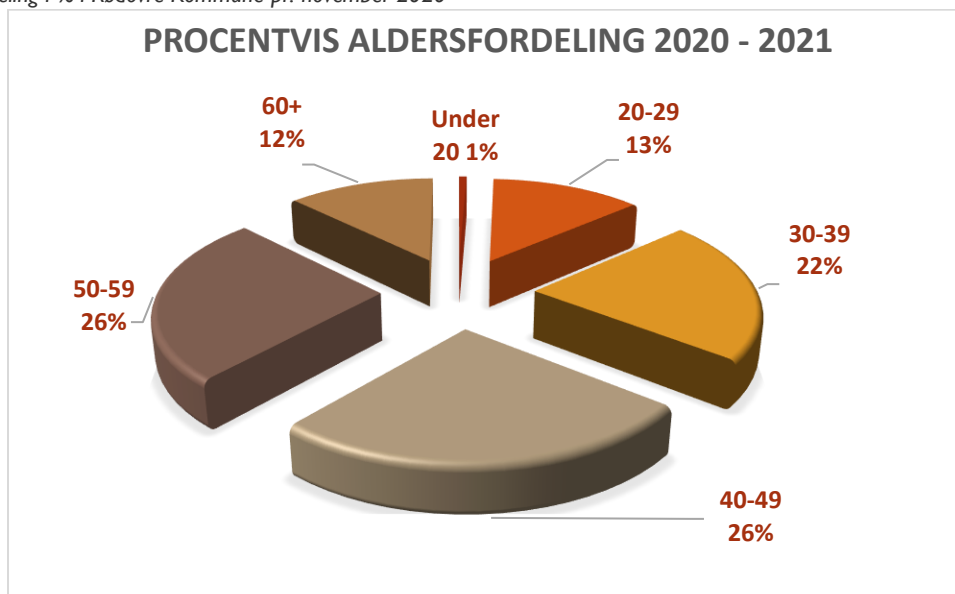


<sup>2</sup> Fra 1. juli 2021 er vi som kommune ifølge en tre-partsaftale forpligtet til at ansætte SSA-elever over 25 år, som lever op til ansættelsesbetingelserne allerede fra grundforløb 2 og for hele hovedforløbet på én gang. Herudover ansætter vi ansøgere som enten er ansat som uaglært i plejen i Rødovre Kommune, og som søger ind på uddannelserne eller er uddannet som social – og sundhedshjælper, og som ønsker at blive uddannet til social –og sundhedsassistent ifølge aftalen om ”Flere hænder”. Ovennævnte er et bidrag til at kunne rekruttere flere til SOSU-uddannelserne.

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

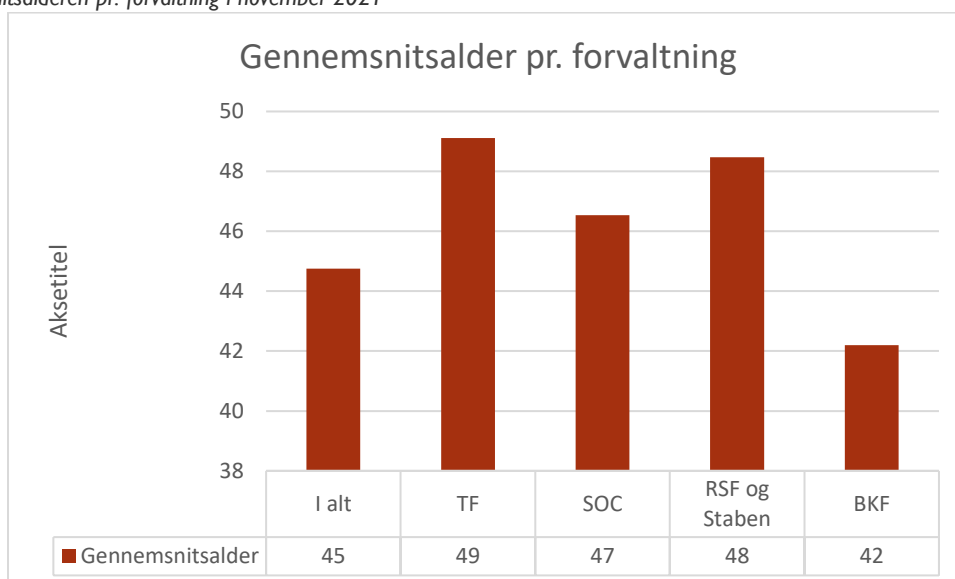
Andelen af seniormedarbejdere, det vil sige medarbejdere fra 60 år og op, udgør 12 % af den samlede månedslønnede medarbejderstab – se figur 2 herunder.

Figur 5 Aldersfordeling i % i Rødovre Kommune pr. november 2020



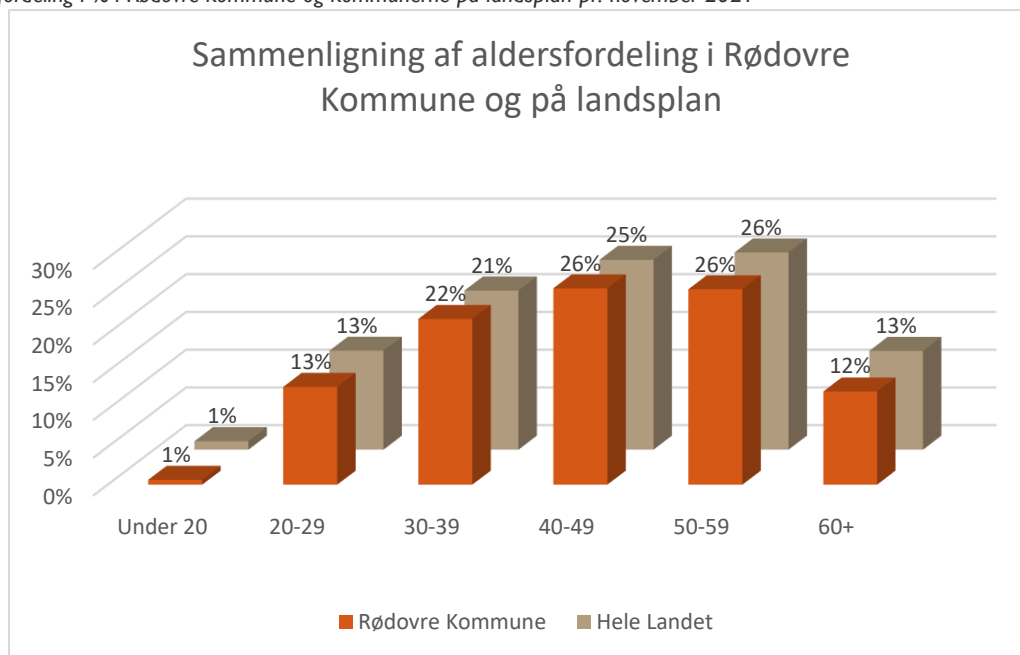
Gennemsnitsalderen for månedslønnet personale i Rødovre Kommune er 45 år. Herunder ses gennemsnitsalderen pr. forvaltning.

Figur 6 Gennemsnitsalderen pr. forvaltning i november 2021



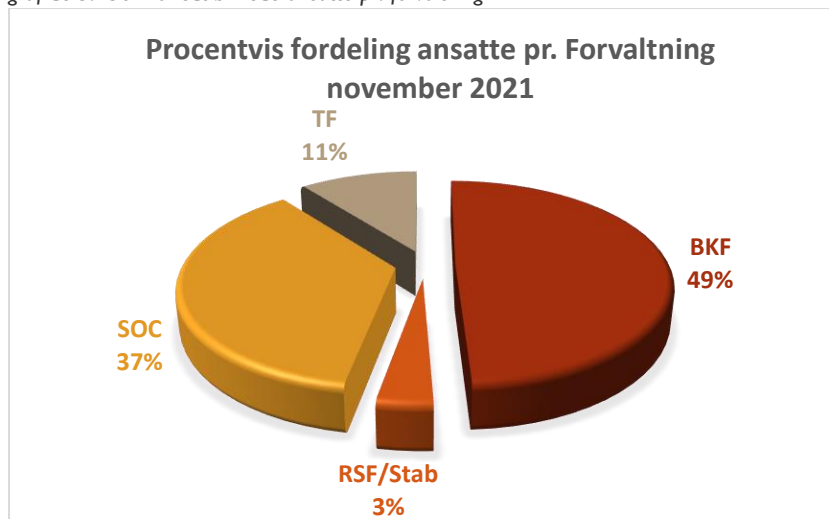


Figur 7 Aldersfordeling i % i Rødovre kommune og kommunerne på landsplan pr. november 2021



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 2020.

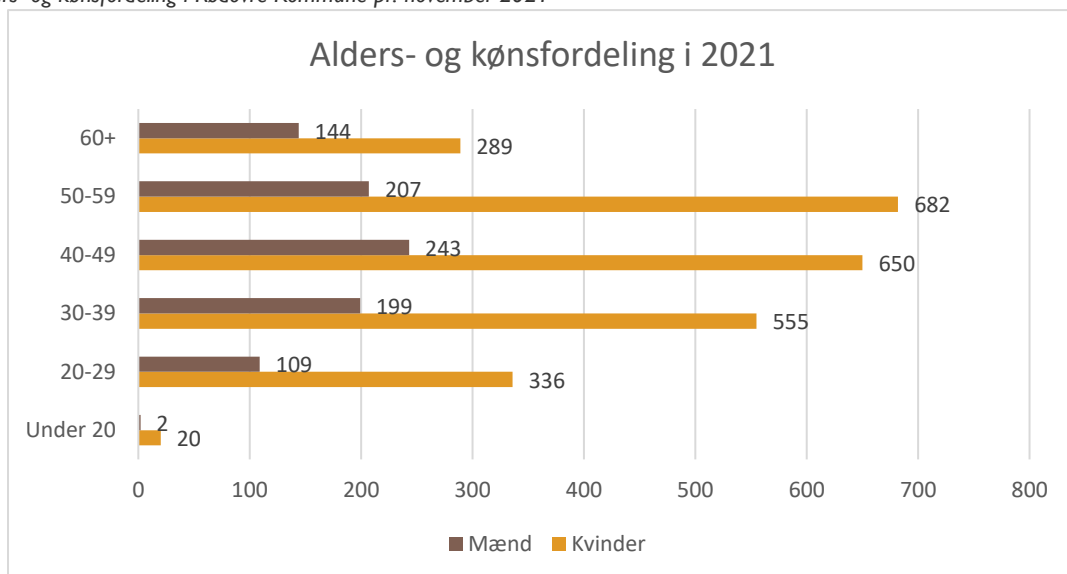
Figur 8 Procentvis fordeling af de 3.436 månedslønnede ansatte pr. forvaltning



Den procentvise fordeling af medarbejdere pr. forvaltning er stort set uændret fra 2020. Halvdelen af medarbejderne i Rødovre Kommune (1694 medarbejdere) er ansat i Børne- og Kulturforvaltningen, og godt en tredjedel af medarbejderne (1256 medarbejdere) er ansat i Social- og Sundhedsforvaltningen. De to forvaltningsområder tegner sig altså for 86 % af den samlede medarbejderstab.

Andelen af kvindelige ansatte i Rødovre Kommune er uændret på 74 %. På landsplan er andelen af kvindelige ansatte pr. november 2021 fortsat på 78 %.

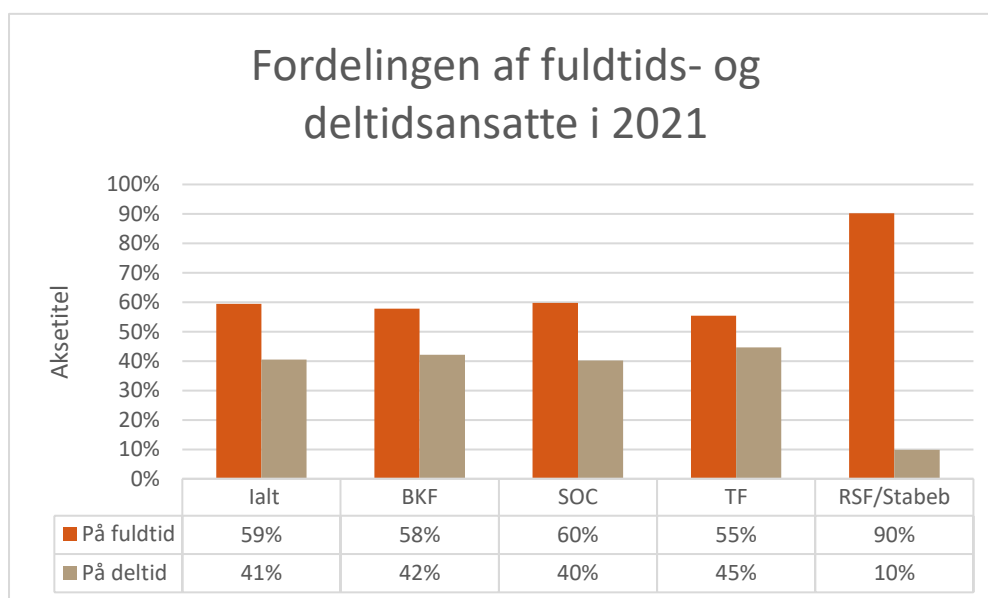
Figur 9 Alders- og kønsfordeling i Rødovre Kommune pr. november 2021



### 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 10 Fordelingen af fuldtids- og deltidsansatte i de enkelte forvaltninger i 2021



Andelen af fuldtidsansatte i Rødovre Kommune er faldet med 1 procentpoint fra november 2020, og vi ligger nu på 59 %. På landsplan ligger andelen af fuldtidsansatte fortsat på 55 % i november 2021.

I Social- og Sundhedsforvaltningen er 40 % af de ansatte deltidsansatte, og i Børne- og Kulturforvaltningen er andelen af deltidsansatte 42 %. Det er fortsat dagtilbudsområdet i Børne- og Kulturforvaltningen og ældreområdet på Social- og Sundhedsforvaltningens område, som tegner sig for den største andel af deltidsansatte.

I Teknisk Forvaltning er 45 % af de ansatte deltidsansatte, hvilket primært skyldes, 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 2020 til november 2021. Tabellen er opgjort på "Alle ansatte".

Tabel 7 Lønudvikling nov. 2020 - nov. 2021

	2020 - november		2021 - november		Stigning i kr. fra 2020-2021	Lønstigning i % fra 2020-2021
	Fuldtids- beskæft.	Gen- nem- snitsløn	Fuldtids- beskæft.	Gen- nem- snitsløn	I alt	I alt
<b>Forvaltning</b>						
Børne- og Kulturforvaltningen	1.542,5	38.269	1.542,5	39.502	1.233	3,1%
Ressource- og Serviceforvaltningen / Staben	110,5	52.634	118,9 <sup>3</sup>	46.106	-365	-0,7%
Social- og Sundhedsforvaltningen	1.129,3	37.391	1.137,2	37.892	501	1,3%
Teknisk Forvaltning	336,7	37.027	328,2	38.140	1113	2,9%
<b>Rødovre Kommune</b>	<b>3.120,0<sup>4</sup></b>	<b>38.346</b>	<b>3.127,8</b>	<b>39.204</b>	<b>858</b>	<b>2,2%</b>

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

I perioden november 2020 til november 2021 er den gennemsnitlige lønudvikling på 2,2 %, mens den i perioden november 2019 til november 2020 var på 2,7 %.

Jf. KRL er lønudviklingen i omegnskommunerne og på landsplan henholdsvis 1,8 % og 1,7 % i perioden november 2020 til november 2021. Rødovre Kommune ligger dermed lidt over den generelle lønudvikling.

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

<sup>3</sup> Stigningen i antal ansatte i Ressource- og Serviceforvaltningen / Staben skyldes bl.a. etableringen af et podeteam i forlængelse af COVID-19, hvilket også påvirker lønniveauet.

<sup>4</sup> Summen for 2020 og 2021 er en person højere, da kommunaldirektøren organisatorisk ikke tilhører en forvaltning.

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

Tabel 8 Lønstigning i % på forvaltningsniveau

Forvaltning	Lønstigning i % fra 2020 – 2021	Lønstigning i % fra 2020 – 2021	Lønstigning i % fra 2020 – 2021
	Alle ansatte	Ansæt begge år	Samme stilling begge år
Børne- og Kulturforvaltningen	3,1%	3,4%	3,1%
Ressource- og Serviceforvaltningen / Staben	-0,7%	0,1%	1,8%
Social- og Sundhedsforvaltningen	1,3%	2,9%	2,7%
Teknisk Forvaltning	2,9%	2,9%	2,9%
<b>Rødovre Kommune</b>	<b>2,2%</b>	<b>3,0%</b>	<b>2,8%</b>

### 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.

I november 2021 var andelen af lokal løn på 8,9 % af den samlede lønsum. Pr. november 2020 var andelen af lokal løn på 8,8 %, og pr. november 2019 var andelen af lokal løn 8,5 % af den samlede lønsum.

Målet om at fastholde den skønnede andel på 8 % af den samlede lønsum til forhandling af løn lokal løn, jf. Rødovre Kommunes lønpolitik er altså også i 2021 opfyldt.

I omegnskommunerne ligger andelen af lokal løn på 10,7 %, og på landsplan ligger den på 8,6 %, hvilket kan være tilfældigt alt efter hvilken type lokal løn, der er ydet, og hvordan lokal løn 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 sammen med social kapital målingen en god indikator for kommunens arbejdsmiljø og medarbejdertilfredshed.

Personaleomsætningen udregnes på følgende måde:

$\text{Antal fratrådte (afgang i alt)} \times 100 / \text{Antal ansatte (nov. 2020 + nov. 2021/2)}$

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.

Personaleomsætningen er præget af specifikke faggrupperforhold f.eks. vikarbenyttelse. Pædagogmedhjælpere hører ofte til blandt de yngste faggrupper, som ligeledes er 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 9 Personaleomsætningen målt i % i Rødovre Kommune over en 3 årig periode fra november – november

<b>Forvaltning</b>	<b>Ændring i % 2018/2019</b>	<b>Ændring i % 2019/2020</b>	<b>Ændring i % 2020/2021</b>
Børne- og Kulturforvaltningen	11 %	12 %	11 %
Social- og Sundhedsforvaltningen	10 %	8 %	11 %
TF	4 %	4 %	8 %
RSF og stab	3 %	7 %	5 %
<b>I alt</b>	<b>10 %</b>	<b>10 %</b>	<b>11 %</b>

Kommunens personaleomsætning har været stort set 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 stabil, men dog med en mindre stigning på et procentpoint og ender dermed 11 %. jf. KRL.

Nedenstående tabel viser faggrupper med en personaleomsætning på mere end 11 % 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 opmærksom på, at når det gennemsnitlige antal ansatte er lavt, vil fratrædelser få en større konsekvens for personaleomsætningen.

Tabel 10 Personaleomsætning over 11 % opgjort på faggrupper og sammenligning med omegnskommuner og landsplan

<b>Overenskomstområde</b>	<b>Gns. antal ansatte i 2020/2021</b>	<b>PO i % 2020/2021 Rødovre Kommune</b>	<b>PO i % 2020/2021 Omegnskommunerne</b>	<b>PO i % 2020/2021 Landsplan</b>
Administration og it mv., KL	270,5	12	9	7
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	434	12	8	5
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	255,5	17	19	18
Socialrådg./socialformidlere, KL	94	12	11	7
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	137	13	12	9

Størstedelen af overenskomstgrupperne ligger således med en personaleomsætning på mindre end 11 %.

## Arbejdsulykker og fravær

Tabel 11 Anmeldte arbejdsulykker og arbejdsskadefravær over en 3-årig periode

Forvaltning/Område	Skadesår					
	2019		2020		2021	
	Antal skader	Arbejdsbetinget fravær	Antal skader	Arbejdsbetinget fravær	Antal skader	Arbejdsbetinget fravær
<b>Børne- og Kulturforvaltningen</b>	<b>216</b>	<b>202</b>	<b>208</b>	<b>322</b>	<b>162</b>	<b>319</b>
Administrationen	0	0	0	0	2	0
Dagtilbudsområdet	100	163	96	91	77	226
Kultur- og fritidsområdet	4	3	5	3	6	10
Skoleområdet	109	36	104	228	68	83
Den Kommunale Tandpleje	3	0	3	0	10	0
<b>Ressource- og Serviceforvaltningen/Staben</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>Social- og Sundhedsforvaltningen</b>	<b>112</b>	<b>446</b>	<b>167</b>	<b>233</b>	<b>153</b>	<b>333</b>
Børne- og Familieafdelingen	10	30	6	0	4	37
Rødovre Jobcenter	7	69	11	70	6	1
Social- og Psykiatridelingen	8	7	4	0	4	0
Social- og Sundhedsforvaltningens sekretariat	2	18	0	0	0	0
Ældre- og Handicapområdet	87	322	146	163	139	296
<b>Teknisk Forvaltning</b>	<b>22</b>	<b>143</b>	<b>32</b>	<b>45</b>	<b>48</b>	<b>260</b>
Miljø og Affald	3	13	7	20	18	58
Rødovre Kommunale Ejendomme	7	20	19	1	14	159
Teknisk Administration	0	0	0	0	1	17
Teknisk Drift	12	110	6	24	15	26
Sekretariat i Teknisk Forvaltning	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>353</b>	<b>956</b>	<b>408</b>	<b>611</b>	<b>366</b>	<b>912</b>

Det ses, at der er sket et fald i antallet af skader fra 408 i 2020 til 366 i 2021. Derimod er der sket en stigning i antal af fraværsdage som følge af skaderne fra 611 dage i 2020 til 912 i 2021.

Den største stigning i antal fraværsdage er sket i Social- og Sundhedsforvaltningen, som havde 233 arbejdsbetingede fraværsdage i 2020 og 333 i 2021 samt Teknisk Forvaltning, som havde 45 arbejdsbetingede fraværsdage i 2020 og 260 i 2021.

I nedenstående tabel ses fraværskdage fordelt på forskellige skadestyper i 2021.

Tabel 12 Antal skader og arbejdsbetinget fravær i 2021 fordelt på skadestyper

Rækkenavne	Antal skader	Arbejdsbetinget fravær
Akut infektion	3	0
Amputation, afrivning eller knusning af legemsdel	1	0
Andre former for chok (fx angreb fra dyr, naturkatastrofer)	1	0
Andre former for drukning eller kvælning	1	0
Andre former for forbrænding mv.	1	0
Andre former for forgiftning og infektion	1	0
Andre former for indre skader	3	0
Andre former for knoglebrud	3	17
Andre former for ledskred, forstuvninger og forstrækninger	45	90
Andre former for sår og overfladiske skader	27	48
Andre skader, pga. ekstreme temperaturer, lys eller bestråling	1	0
Andre skader, pga. lyd, vibrationer eller tryk	4	0
Chok som følge af aggression og trusler fra mennesker	49	123
Flere lige alvorlige skader	9	0
Forbrænding og skoldning (pga. varme genstande, ild, friktion, bestråling, strøm)	3	0
Forstuvninger og forstrækninger (inkl. overrivning af muskler, sener/nerver, brok)	61	112
Hjernerystelse og indre skader i kraniet	7	37
Indre skader i brystkasse, mave eller bækken	1	0
Ledskred (fx skulder der er gået af led)	4	0
Lukkede brud	6	249
Overfladiske skader (inkl. blå mærker, insektbid, fremmedlegeme i øje eller øre)	34	0
Skader, pga. ændringer i tryk i luft eller vand	1	0
Uoplyst skade	90	232
Ætsning (udvendig)	1	0
Åbne sår (inkl. afrivning af negle, sår med muskel-/sene-/nerve-skader)	9	4
<b>Hovedtotal</b>	<b>366</b>	<b>912</b>

De største stigninger i fravær skyldes "Lukkede brud", hvor der i 2021 var 249 fraværskdage mod 79 i 2020 samt "Uoplyst skade", hvor der i 2021 var 232 fraværskdage mod 33 dage i 2020. Omvendt er der sket et fald fra 163 fraværskdage i 2020 i forbindelse med "Hjernerystelse og indre skader i kraniet" til 37 fraværskdage i 2021.



## 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 Hovedudvalget har besluttet, at valgperioden forlænges med ét år på grund af COVID-19.

I 2021 var tre medarbejdere omfattet af "Ingen nemme løsninger", men det lykkedes desværre ikke at omplacere dem.

## 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.

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 2021 blev der ansat en ny medarbejder, så der ultimo december 2021 var i alt 6 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.

De enkelte uddannelser vægter forskelligt i målberegningen, hvorfor målet ikke kan omregnes til et bestemt antal elever. 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.

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

Forskudsopgørelsen over antallet af elever og erhvervsuddannede medarbejdere for Rødovre Kommune viste i juni 2021, at kommunen lå over sit mål, og at vi står til at få en udbetaling fra Praktikplads-AUB. Hvis Rødovre Kommune har ansat flere elever i løbet af 2021, kan beløbet stige. Grundet ændringer i bonusstørrelsen ift. 2020 forventes udbetalingen for 2021 dog at være betydelig reduceret. I 2020 havde vi ligeledes flere elever ansat end vores mål.