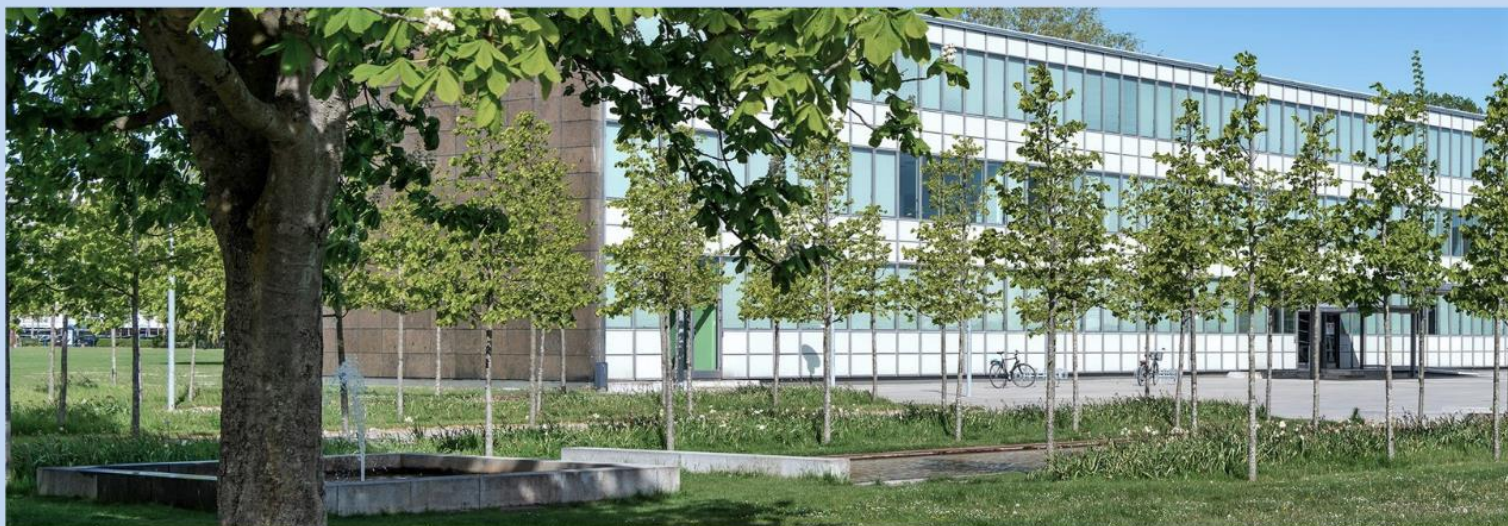


Personalebarometer 2022



Indholdsfortegnelse

Personalebarometer 2022.....	1
FORORD	3
FOKUSOMRÅDE: Den attraktive arbejdsplads	4
Sundhedsordningen	4
Røgfri arbejdstid	6
Ny bygning til rådhusfunktioner (status).....	6
Whistleblowerordning	7
Arbejds miljøseminar	7
Den årlige arbejds miljødrøftelse i Hovedudvalget.....	8
Nedbringelse af sygefravær – kort status på året, måltal og indsatser	9
STAR-projekt: Sammen om sygefravær på ældre- og handicapområdet.....	10
Arbejdsulykker	11
Måling af fysisk arbejds miljø og krænkende adfærd.....	11
FOKUSOMRÅDE: Rekruttering og fastholdelse	14
Uddannelsesstrategi	14
Rådgivning og sparring vedrørende rekruttering.....	15
Vidensdeling på tværs af ledergrupper	16
Modtagelse og introduktion af nyansatte.....	16
Modtagelse af uopfordrede ansøgning lokalt	17
Kommende strategiske ledelsestiltag.....	17
FOKUSOMRÅDE: Strategisk kompetenceudvikling	19
Puljen til strategisk kompetenceudvikling.....	19
Rødovre Kommunes udviklingsforløb ”Sammen om Rødovre – Sammen skaber vi ny velfærd”	19
PERSONALET I TAL.....	21
Ansatte med ikke-vestlig herkomst.....	21
Medarbejdernes alder og køn.....	22
Fuldtids- og deltidsansatte	27
Lønudvikling.....	27
Andel af lokal løn.....	28
Personaleomsætning	29
Arbejdsulykker og fravær	31
Der er ingen nemme løsninger	32
Seniorjob	33
Antal stillingsopslag	33

FORORD

Personalebarometer 2022 giver et tilbageblik på året, der er gået, i forhold til tiltag på HR-området.

Personalebarometeret er bygget op omkring HR-strategien fra 2022 og de tre fokusområder: Den attraktive arbejdsplads, Rekruttering og fastholdelse og Strategisk kompetenceudvikling.

Gennem disse tre fokusområder redegør Personalebarometeret for hvilke tiltag, der er blevet iværksat eller fortsat arbejdes med i 2022, for at Rødovre Kommune fortsat kan være en arbejdsplads med et stærkt fællesskab og høj social kapital for at kunne servicere borgere og brugere bedst muligt.

Personalebarometeret afsluttes med afsnittet Personalet i tal, som bl.a. giver faktuelle oplysninger om antal medarbejdere fordelt på alder og køn, fuldtids- og deltidsansættelser, lønudvikling, personaleomsætning og arbejdsulykker. Som noget nyt indeholder dette afsnit også en opgørelse over antallet af stillingsopslag.

Siden 2015 har ”Sammen om Rødovre” været en bærende vision i kommunen og dannet afsæt for flere udviklingsprojekter. I 2021 blev visionen revitaliseret med kompetenceudviklingsforløbet ”Sammen om Rødovre – Sammen skaber vi ny velfærd”. Arbejdet fortsatte i 2022 og skal give den samlede organisation et fælles udgangspunkt for at møde borgere og brugere – både i den daglige drift, i den politiske dialog med borgerne, og når der bliver skabt ny velfærd. Indsatsen fortsætter i 2023.

Rødovre Kommune har vokseværk, indbyggertallet stiger, og på flere velfærdsområder vil der være en befolkningvækst, som kræver, at der skal ansættes flere medarbejdere. Derfor er indsatsen med rekruttering og fastholdelse styrket, så kommunen i de kommende år er rustet til at sikre det høje velfærdsniveau i Rødovre.

For yderligere at sætte fokus på området blev der i januar 2023 afholdt en temakonference med deltagelse af Kommunalbestyrelsen samt et udvalg af arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter og ledere. Resultater fra dagens drøftelser inddrages i prioriteringen af de kommende indsatser inden for HR-strategien.

Et godt arbejdsmiljø er afgørende for at fastholde og tiltrække medarbejdere. Med afsæt i resultaterne fra social kapital målingerne blev der på årets to arbejdsmiljøseminarer arbejdet med arbejdsmiljø og trivsel i forhold til løsning af kerneopgaven.

I september 2022 blev sundhedsordningen udvidet med den online sundhedsplatform FIDIMI. Med platformen får alle medarbejdere mulighed for at sætte fokus på samt arbejde med deres sundhed.

Endelig er erfaringerne med hjemmearbejde blevet evalueret med positive resultater, og hjemmearbejde fortsætter således for de medarbejdere, der har mulighed for det.

God læselyst!

FOKUSOMRÅDE: Den attraktive arbejdsplads

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.

Sådan blev ordningen benyttet i 2022: Fysisk behandling

400 medarbejdere gjorde aktivt brug af sundhedsordningen i 2022, hvilket svarer til 10,94 % af alle medarbejdere i kommunen. Dette er på linje med 2021, hvor 11,00 % af medarbejderne gjorde brug af ordningen.

Der har været flere bookinger til behandling og/eller hold generelt for alle forvaltningerne. Sammenlagt har der været 2.834 behandlinger og hold, hvilket er 503 flere end i 2021. Den gennemsnitlige behandlingsfrekvens pr. forløb er steget fra 3,9 i 2021 til 4,3 i 2022.

Især i Børne- og Kulturforvaltningen har der været en stigning, særligt på antallet af bookinger til nakke/skulderhold, individuelt tilpasset behandling samt behandlinger ved fysioterapeuten.

Der er en stigning på alle behandlinger, og behandlinger ved fysioterapeut udgør det største forbrug. Her er antallet af behandlinger steget med 306 til 1.641. Herefter kommer Ryghold med 411 behandlinger, Nakke/skulder med 383 behandlinger og Individuelt tilpasset med 321 behandlinger. Knæhold/styrkehold er stoppet. Der er oprettet et hold for Styrke- og Bevægelighed.

Udeblivelser og for sent afbud ligger stabilt på henholdsvis 3 % og 8 %, når der sammenlignes med 2021.

Sådan blev ordningen benyttet i 2022: Psykologordningen

I 2022 er der oprettet færre telefoniske Careline-forløb og flere fysiske F2F-forløb sammenlignet med 2021.

Der har været en væsentlig stigning i antallet af stressforløb i Børne- og Kulturforvaltningen samt i Social- og Sundhedsforvaltningen.

I alt er der oprettet 169 psykologiske forløb, to ledelsessparringer og en krisesag.

Stress er med 44 % den største henvisningsårsag.

Herefter kommer belastningsreaktion (en reaktion på en pludseligt opstået hændelse), der ligger bag 22 % af henvisningerne. Svær psykisk eller fysisk belastning ligger bag 12 % af henvisningerne, og tilpasningsreaktion (en gradvis reaktion på en hændelse over længere tid, f.eks. måneder) ligger bag 10 % af henvisningerne.

Resten af henvisningsårsagerne er fordelt på chikane / sexchikane (5 %), angstsymptomer (3 %), depressive symptomer (2 %) og mobning (1 %). Ledelsessparring står for 1 %.

Der er flest henvisninger fra de største forvaltningsområder. I Børne- og Kulturforvaltningen er antallet af henvisninger steget fra 96 i 2021 til 103 i 2022. I Social- og Sundhedsforvaltningen er antallet af henvisninger steget fra 49 i 2021 til 59 i 2022.

Teknisk Forvaltning står for syv henvisninger, hvilket er det samme som i 2021. Der er ingen henvisninger fra RSF og Stabsfunktioner, hvilket der heller ikke var i 2021.

Forebyggelse: FIDIMI – nyt online sundhedsunivers

Fra september 2022 fik alle medarbejdere i Rødovre Kommune mulighed for at sætte fokus på samt arbejde med deres sundhed via en online sundhedsplatform, der hedder FIDIMI.

FIDIMI er et digitalt sundhedskoncept, som hjælper virksomheder med at håndtere sundhedsmæssige udfordringer i forhold til både fysisk og mental sundhed. Det er medarbejderens individuelle behov, der er i fokus. Når man opretter sig, svarer man på en række spørgsmål i en indledende sundhedsscreening og angiver sine ønsker og mål. Ud fra de indtastede oplysninger bliver der udarbejdet en individuel handlingsplan med inspiration og gode råd til en sundere livsstil.

De medarbejdere, der scorer lavt i sundhedsscreeningen, bliver tilbudt en personlig coach, som kan hjælpe og motivere dem gennem telefoniske samtaler og skriftlig dialog.

På platformen findes også artikler samt inspiration til både træningsøvelser, opskrifter og øvelser for mental sundhed.

FIDIMI er et supplement til den øvrige sundhedsordning, hvor der er mulighed for at arbejde med sin sundhed, også før man får fysiske eller mentale gener.

For at introducere ordningen er der afholdt to kick-offs med medarbejdere fra PrimaCare. Frem til årsskiftet var der 222 medarbejdere, der havde gennemført ordningen.

Sundhedsambassadørnetværket

Sundhedsambassadørnetværket fik i 2021 ny struktur. Det skete 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 have et tættere samarbejde med sundhedskoordinatoren.

2021 var fortsat præget af corona, og det var også i 2022 en udfordring af mødes i netværkene. Det er derfor besluttet at nedlægge sundhedsambassadørnetværkene.

Arbejdspladserne kan finde inspiration til lokale tiltage på RK-Intra eller hos Dansk Firmaidrætsforbund, og individuelt kan medarbejderne benytte det nye online sundhedsunivers FIDIMI.

DHL-stafet 2022

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

Der var tilmeldt 14 løbehold og 11 gå-hold, da DHL-stafetten blev afholdt i Fælledparken. Desuden var omkring 150 deltagere og heppere samlet til arrangementet, der blev afsluttet med fælles buffet.

RØGFRI ARBEJDSSTID

Siden den 1. januar 2021 har Rødovre Kommune været røgfri arbejdsplads med indførslen af røgfri arbejdstid. Ved udgangen af 2022 er der i Danmark 72 røgfri kommuner, der ligesom Rødovre Kommune er med i kampen mod en røgfri generation i 2030.

Som en del af implementeringen af røgfri arbejdstid blev der udbudt gratis rygestopkurser for medarbejdere i Rødovre Kommune. I 2022 har der ikke været efterspørgsel på kurser. Fremover henvises til tilbud i Sundhedscentret eller i medarbejderens egen hjemkommune. Regler og muligheder for rygeafvænnning er beskrevet på RK-Intra.

NY BYGNING TIL RÅDHUSFUNKTIONER (STATUS)

I 2022 blev der arbejdet videre med konkurrenceprojektet, så der inden jul 2022 lå et første projektforslag.

I løbet af året var flere brugergrupper involveret i at bearbejde konkurrenceprojektet, så det blev tilpasset til kommunens brug og behov. Der har især været fokus på at sikre de faste elementer i bygningen, som ikke så nemt kan tilpasses over tid. Det drejer sig bl.a. om installationer, ankomstforhold, bygningskonstruktioner mv.

Henover sommeren blev borgere og foreninger involveret i forhold til de arealer i bygningen, hvor de er tiltænkt adgang.

Det var forventningen, at byggeriet af den nye bygning kunne sendes i entrepriseudbud i 2022. Ved entrepriseuddudet skulle kommunen finde den entreprenør, der kunne bygge huset. Desværre har markedssituationen ændret sig markant i løbet af året. Både pres på arbejdskraft i byggebranchen, krig i Europa og energikrise presser markedet. Derfor besluttede Kommunalbestyrelsen at rykke udbuddet til efter sommeren 2023 i håbet om, at markedssituationen bliver bedre. I januar 2023 besluttede Kommunalbestyrelsen, at udbuddet skal udskydes yderligere til slutningen af 2023, da markedssituationen ikke ser ud til at forbedre sig før senere på året.

I den næste fase skal der arbejdes videre med placering af forvaltninger, afdelinger og medarbejdere i den nye bygning. Følgegruppen for Ny bygning til Rådhusfunktioner, der består af medarbejdere og ledere, bliver inddraget i denne proces, som forventes at blive startet op i foråret 2023.

WHISTLEBLOWERORDNING

Rødovre Kommune har siden den 17. december 2021 haft en intern whistleblowerordning. Ordningen blev etableret som følge af en ny whistleblowerlov, der blev vedtaget den 24. juni 2021. 2022 er således det første hele år, ordningen har fungeret. Der har ikke været nogen indberetninger i 2022.

Whistleblowerordningen kan benyttes af alle ansatte i Rødovre Kommune, hvis de oplever overtrædelser af EU-retten, alvorlige lovovertrædelser af anden lovgivning og øvrige alvorlige forhold. Indberetninger skal ske skriftligt via en portal på RK-Intra, hvor man også kan læse mere om ordningen.

For at sikre størst mulig uvildighed i sagsbehandlingen har kommunen valgt Horten Advokatpartnerselskab til at screene alle indberetninger for, om de er omfattet af ordningen. Herefter koordinerer de med Rødovre Kommunes whistleblowersteam om, hvordan der skal følges op på den enkelte indberetning, samt hvordan den skal undersøges.

ARBEJDSMILJØSEMINAR

I 2022 blev der afholdt to arbejdsmiljøseminarer for alle arbejdsmiljørepræsentanter og -ledere. Seminarerne havde til formål at formidle viden og redskaber til deltagerne, som de kan anvende i deres arbejdsmiljøarbejde.

Arbejdsmiljøseminar den 4. maj: Social kapital målingen viste, at en del arbejdspladser har behov for at skabe en balance mellem den tid, der er til rådighed og de opgaver, der skal udføres. Denne ubalance kan indvirke på den enkeltes trivsel.

I første halvdel af seminaret var der oplæg og gruppearbejde om, hvordan medarbejderne ved at have fokus på fordybelse, pauser og positiv fokusering kan skabe øget trivsel i forhold til at levere den ønskede kvalitet i kerneopgaven. Endvidere var der oplæg om et nyt tilbud om sundhedstest med tilbud om efterfølgende coaching via det nye sundhedsunivers FIDIMI i kommunens sundhedsordning.

Anden del af seminaret var et oplæg af cand.psych. Tue Isaksen om, hvordan der kan bygges bro mellem målet med opgaven (organisation), rammerne og retningen (ledelse) og de aftaler og handlinger, der skal udføres for at løse opgaven (arbejdsfællesskabet) samt de forventninger, den enkelte har til løsning af kerneopgaven.

Arbejdsmiljøseminar den 13. september: Dagens tema handlede om, hvordan man på arbejdspladsen kan have en dialog om at forebygge oplevelsen af, at man ikke kan slå til i forhold til at udføre sin kerneopgave, men i stedet vender oplevelsen indad, så der ophobes en følelse af skam. Konsekvensen af sådan en følelse kan resultere i mistro og sygefravær.

Dagens oplægsholder var stressforsker Pernille Steen Pedersen, som har udviklet et redskab i form af dialogkort, som arbejdspladserne kan anvende i arbejdet med at forebygge skam. Dialogkortene blev afprøvet på dagen.

DEN ÅRLIGE ARBEJDSMILJØDRØFTELSE I HOVEDUDVALGET

Hovedudvalget besluttede i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse i 2021, at de tværgående arbejdsmiljøindsatser i 2022 skulle være 1) evaluering af TRIO-samarbejdet, som siden den første social kapital måling i 2018 har været vigtig i forhold til at gennemføre processen 2) evaluering af Overordnet rammeaftale for hjemmearbejde, som blev vedtaget i Hovedudvalget 26. august 2021 og revideret i forbindelse med ny bekendtgørelse om skærmarbejde pr. 30. april 2022.

Resultaterne af de to indsatser beskrives i det følgende, samt hvilke indsatser Hovedudvalget har besluttet, der skal iværksættes i 2023.

Evaluering af TRIO-samarbejdet

Alle medlemmer af TRIO'erne (tillids- og arbejdsmiljørepræsentant samt leder) besvarede tre spørgsmål.

For det første skulle de svare på, om de synes, at arbejdet med social kapital (indledende dialog om spørgsmålene samt opfølgning og inddragelse af kollegerne) har styrket samarbejdet internt i TRIO'en.

Op mod halvdelen (44 %) synes, det er forbedret. Næsten en tredjedel synes, det er uforandret, og resten synes, det er blevet værre.

Dernæst skulle de svare på, om TRIO-samarbejdet har haft en positiv effekt på de øvrige medarbejderes engagement. Her mente en tredjedel, at det har øget engagementet.

For det tredje skulle de svare på, om samarbejdet har øget konsensus om kerneopgaven. Hertil svarede 40 %, at der er skabt større konsensus.

Endelig var der mulighed for at besvare med fritekst. Her blev det fremhævet, at der var skabt et fortroligt rum mellem ledelse og medarbejdere, som havde en afsmittende effekt på andre områder f.eks. sygefravær, skemaer og arbejdstid.

Af negative tilkendegivelser blev det fremhævet, at det havde en afsmittende effekt på TRIO-samarbejdet, hvis der var dårlig social kapital i ledergruppen.

86 TRIO-medlemmer besvarede undersøgelsen.

Evaluering af hjemmearbejde

Spørgeskemaet blev udsendt til alle arbejdspladser, som har indgået en aftale om hjemmearbejde.

Hver arbejdsplads gav én samlet besvarelse ud fra hvilke udfordringer og fordele, de har oplevet med indførelsen af hjemmearbejde.

Langt størstedelen af svarene var positive i forhold til muligheden for hjemmearbejde. Det blev fremhævet, at muligheden for hjemmearbejde giver mulighed for fordybelse, øger effektiviteten og arbejdsglæden, skaber bedre balance mellem privatliv og arbejdsliv og ses som et vigtigt parameter i forhold til rekruttering.

Af negative tilbagemeldinger blev det fremhævet, at det tærer på sammenhængskraften, og at det kan give ergonomiske problemer i forhold til fastlåste arbejdsstillinger.

36 arbejdspladser besvarede undersøgelsen.

Hovedudvalgets arbejdsmiljøindsatser i 2023

På baggrund af APV-resultaterne blev det besluttet, at der skal afholdes en workshop om forebyggelse af trusler og fysisk vold.

Workshoppen afholdes i marts 2023 i samarbejde med BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø (BFA). Alle TRIO'er i kommunen inviteres.

Der vil senere blive fulgt op i forhold til implementering og erfaringer med de redskaber, der formidles på workshoppen.

Endvidere er det besluttet, at der skal sættes fokus på forebyggelse og håndtering af hændelser, som omhandler digital chikane.

Endelig blev det besluttet, at der skal nedsættes en arbejdsgruppe, som skal undersøge, hvordan de arbejdspladser, som scorer lavt i social kapital og APV-undersøgelsen, kan understøttes i forhold til at udarbejde og følge op på indsatser til deres APV-handleplan.

NEDBRINGELSE AF SYGEFRAVÆR – KORT STATUS PÅ ÅRET, MÅLTAL OG INDSATSER

I 2022 var sygefraværet for Rødovre Kommune 6,0 %, hvilket er højere end i 2021, hvor sygefraværet var på 5,0 %. Et sygefravær på 6,0 % svarer til et gennemsnitligt årligt sygefravær på 15,6 dage pr. fuldtidsmedarbejder eller 196,1 fuldtidsstillinger. Målet for sygefravær er i 2022 fortsat 4,5 %. Sygefraværet overstiger dermed kommunens måltal.

Covid-19 har påvirket sygefraværet i 2020 og 2021 i både negativ og positiv retning, hvorfor det er svært at sammenligne sygefraværet i 2022 med de forgående år. Siden pandemien har der været løbende ændringer i, hvordan covid-19 relateret fravær er blevet registreret.

Direktionen har fokus på de arbejdspladser, der har et sygefravær, der ligger over forvaltningens måltal for sygefravær sammenholdt med sygefraværet de forrige 12 måneder og 25-36 måneder. Som en del af denne indsats foretager Personale & Udvikling samtaler med fagchefer for de 20 arbejdspladser, der har højest sygefravær for at indsamle viden om de bagvedliggende årsager. På baggrund af disse samtaler vil Direktionen drøfte hvilke tværgående initiativer, der kan iværksættes for at understøtte lederne i at skabe stærke arbejdsfællesskaber og tilhørsforhold blandt medarbejderne for på den måde at nedbringe sygefraværet.

De lokale ledere følger sygefraværet løbende og tæt på baggrund af de redskaber, der findes i Rødovre Kommune. Herudover følger Personale & Udvikling løbende op på medarbejdere med mere end 30 dages sygefravær i tæt samarbejde med de lokale ledere.

Sygefraværsprocent for forvaltningerne	2020	2021	2022	Måltal
Børne- og Kulturforvaltningen	4,2 %	4,9 %	6,1 %	4,7 %
Ressource- og Serviceforvaltningen	2,0 %	1,7 %	2,6 %	2,0 %
Social- og Sundhedsforvaltningen	4,6 %	5,7 %	6,7 %	4,7 %
Teknisk Forvaltning	3,5 %	4,0 %	4,0 %	3,9 %
Rødovre Kommune	4,2 %	5,0 %	6,0 %	4,5 %

Tabel 1 Sygefraværsprocent for forvaltningerne

STAR-PROJEKT: SAMMEN OM SYGEFRAVÆR PÅ ÆLDRE- OG HANDICAPOMRÅDET

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

Formålet med projektet var 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 der afprøvet en række indsatser, der blev evalueret i marts 2022. På baggrund af evalueringen er det besluttet, at følgende indsatser skal fortsættes og udbredes til hele organisationen:

Undervisning af TRIO: TRIO'erne modtager undervisning for at øge deres viden og styrke samarbejdet om håndtering af sygefravær gennem øget kendskab til Jobcenterets regler og muligheder og til Rødovre Kommunes sygefraværsretningslinjer. Igangsættes i 2023.

Tværfaglige møder mellem Personale & Udvikling og Jobcentret: Møder mellem Jobcenter og HR, hvor Jobcentret rådgiver om fastholdelsesmuligheder og deltager ved udvalgte sygefraværssamtaler på arbejdspladsen. Igangsættes 2023.

Refleksionsark: Erfaringer fra projektet viste, at medarbejderne ikke altid vidste, hvad der skulle tales om til sygefraværssamtalerne og derfor mødte uforberedte op. Der er derfor udarbejdet et hjælpemiddel i form af et refleksionsark, som medarbejderen kan bruge i forberedelsen til statusamtaler. Refleksionsarket ligger på RK-Intra.

Kalendervisning af fravær: Der er i projektet udviklet en kalendervisning, der visuelt giver overblik over al den sygemeldte medarbejders fravær over et år (inklusive sygefravær, ferie, barns sygdom, §56 mv.). Dette er et effektivt værktøj i sygefraværssamtalerne, da mønstrene i og mængden af fraværet bliver tydeliggjort. Kalendervisningen findes via RK-Intra.

Fastholdelseskonsulent: Jobcentret blev involveret tidligere i relevante sygedagpengesager for at nedbringe sygdomsperioden. I projektperioden blev der ansat en fastholdelseskonsulent i Jobcentret, der samarbejdede med den lokale leder. Det overvejes, om indsatsen skal genoptages og evt. udvides til andre områder.

ARBEJDSULYKKER

I 2022 blev 443 arbejdsskader anmeldt i EASY¹, hvilket er 18 mere end i 2021.

I Børne- og Kulturforvaltningen er der en stigning på 51 arbejdsskader. De øvrige forvaltninger har haft et fald.

Forvaltning	2020	2021	2022
Børne- og Kulturforvaltningen	198	208	259
Ressource- og Serviceforvaltningen/Stab	2	2	0
Social- og Sundhedsforvaltningen	174	166	140
Teknisk Forvaltning	41	49	44
Hovedtotal	415	425	443

Tabel 2 Antal skader sendt til EASY fordelt på forvaltninger

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

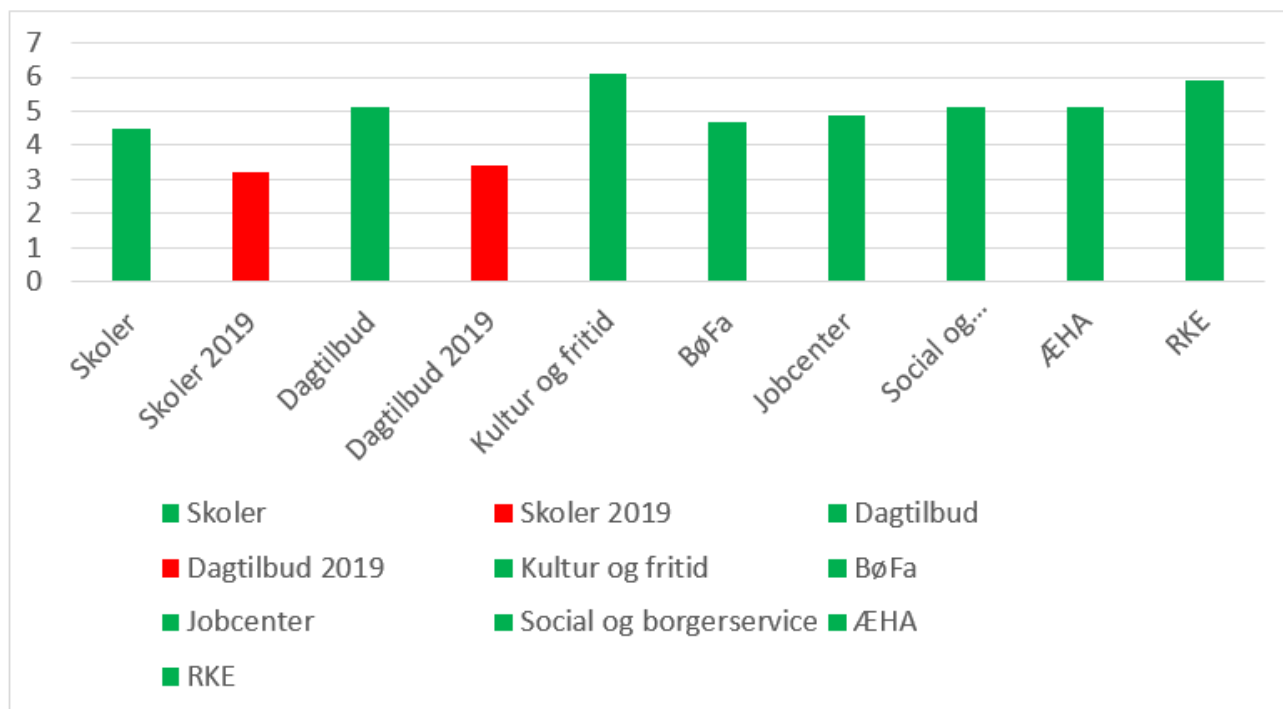
MÅLING AF FYSISK ARBEJDSMILJØ OG KRÆNKENDE ADFÆRD

I oktober/november gennemførte alle arbejdspladser i kommunen en måling af deres fysiske arbejdsmiljø samt forskellige typer af krænkende adfærd.

Det fysiske arbejdsmiljø er inddelt i brancher, så arbejdspladserne får spørgsmål, som specifikt kan udgøre en risiko for deres fysiske arbejdsmiljø.

Hovedudvalget besluttede, at alle arbejdspladser skulle have spørgsmålet ”Bringer arbejdet medarbejderne i følelsesmæssigt belastende situationer”. Her ses resultatet af målingen på udvalgte områder:

¹ Arbejdsmarkedets Erhvervssikrings og Arbejdstilsynets system til anmeldelse af arbejdsulykker



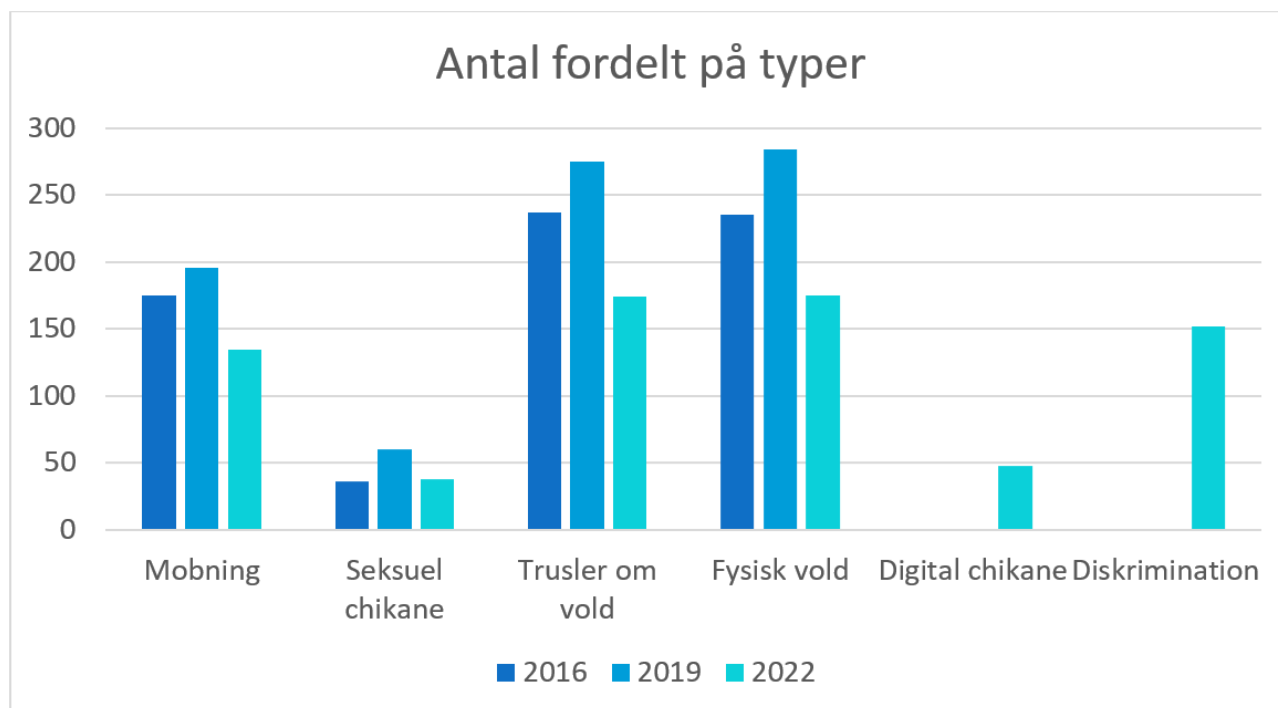
Figur 1 Bringer arbejdet medarbejderne i følelsesmæssigt belastende situationer?

I 2019 blev spørgsmålet ligeledes stillet på skole- og dagtilbudsområdet (de røde søjler). Alle medarbejdere svarede på en skala fra et til syv, hvor et er altid og syv er aldrig/næsten aldrig. Hvis scoren er under fire, skal forebyggende indsatser drøftes på arbejdspladsen og indgå i APV-handleplanen.

Det fremgår af diagrammet, at skoler og dagtilbud siden 2019 har rykket deres score fra under fire på skalaen til over fire.

Der blev ligeledes foretaget en måling af krænkende adfærd, fordelt på seks områder. Mobning, seksuel chikane, trusler og vold er der også målt på i tidligere år. I 2022 blev de suppleret med to nye områder: Digital chikane og diskrimination. Alle medarbejder skulle svare på, om de inden for det seneste år har været udsat for en af de seks typer af krænkelser.

Her ses resultatet for 2022 sammenlignet med de foregående målinger i 2016 og 2019:



Figur 2 Oversigt over antal krænkelser

Samlet set er der sket et mindre fald i antallet af krænkelser i 2022 i forhold til 2019. I 2019 var der i alt 815 hændelser, og i 2022 var der 722.

Det ses, at der siden sidste måling i 2019 er sket et fald inden for mobning, seksuel chikane, trusler om vold og fysisk vold. Trusler om vold og fysisk vold udgør stadig flest krænkelser.

Af de to nye typer af krænkelser udgør diskrimination størstedelen med 152 hændelser.

FOKUSOMRÅDE: Rekruttering og fastholdelse

UDDANNELSESSTRATEGI

I marts 2022 blev der vedtaget en uddannelsesstrategi, som løber over fire år. Med uddannelsesstrategien ønsker kommunen at styrke sin rekrutterings- og fastholdelsesindsats samt at bidrage til det regionale og nationale arbejde med at tiltrække flere personer til stillinger inden for dagtilbuds-, skole- og fritids- samt social- og sundhedsområdet. Uddannelsesstrategien sætter fokus på hvilke indsatser, Rødovre Kommune i første omgang prioriterer. For at sikre at strategien udvikles og implementeres tæt på vejledere og praktisksteder, er der nedsat en arbejdsgruppe sammensat af medarbejdere og medarbejderrepræsentanter fra de berørte fagområder. Arbejdsgruppens første opgave var at udarbejde strategien, og den vil også spille en aktiv rolle i udviklingen af konkrete initiativer inden for strategiområdet.

Efter vedtagelse af strategien er der opstartet en indsats for at sætte fokus på Rødovre som uddannelseskommune.

For at underbygge ambitionen i uddannelsesstrategien er der udarbejdet Fælles principper for uddannelse, som gælder for alle uddannelsesforløb i kommunen. På de store velfærdsområder bliver de fælles principper udbygget med principper og konkrete planer for de enkelte uddannelsesområder. Dette arbejde er påbegyndt i starten af 2023 i samarbejde mellem Personale & Udvikling, arbejdsgruppen og nøglemedarbejdere inden for de forskellige uddannelsesområder. Personale & Udvikling sikrer, at der overføres erfaringer på tværs af områderne, og for at der etableres samarbejde på tværs, når det er relevant.

Personale & Udvikling har deltaget på relevante lederfora, hvor strategien og de fælles principper er blevet præsenteret og drøftet, ligesom der var en workshop med emnet på temakonferencen om rekruttering og fastholdelse i januar 2023.

For at brande Rødovre Kommune som uddannelseskommune og gøre det lettere for elever og studerende at finde informationer om praktik og uddannelsesstillinger er der udviklet et område på rk.dk, hvor der ligger information om uddannelsesforløb i Rødovre Kommune. Siden er under udvikling og vil bl.a. blive udvidet med portrætter af elever og studerende.

Rødovre Kommune indgår i et uddannelsespartnerskab med Vestegnen HF & VUC. Partnerskabet har fokus på nogle af de store udfordringer på uddannelses- og arbejdsmarkedsområdet, ikke mindst manglen på arbejdskraft på børne- og ældreområdet. Samarbejdet og de konkrete indsatser begynder i 2023, og vil på rekrutteringsområdet især have fokus på at styrke tilgang til professionsuddannelserne og SOSU-uddannelserne.

Derudover deltager Rødovre Kommune i det regionale og nationale samarbejde på området, og strategien indgår som en del af en større fælleskommunal rekrutteringsindsats for alle kommuner i hovedstadsregionen. Via samarbejdet indgår Rødovre Kommune i evalueringer og erfaringsudveksling med Region H og de øvrige kommuner og uddannelsesinstitutioner i regionen. Evalueringer og erfaringer bliver inddraget i udviklingen af indsatser på området.

RÅDGIVNING OG SPARRING VEDRØRENDE REKRUTTERING

For at understøtte ledere i en god professionel rekruttering og samtidigt tiltrække dygtige medarbejdere til Rødovre Kommune har Personale & Udvikling rådgivet og sparret med ledere om jobopslag i 3. og 4. kvartal i 2022. I 2022 var hovedudfordringen pædagogstillinger i BKF, og en stor del af indsatsen var målrettet dette område.

Employer branding

Som noget nyt er Rødovre Kommune begyndt at arbejde strategisk med employer branding for tiltrække potentielle medarbejdere. Employer branding rækker længere end det enkelte jobopslag, og er det samlede indtryk af organisationen, der skabes gennem medarbejdernes historier, netværk mv.

I 2022 har Personale & Udvikling lavet en målrettet indsats i forbindelse med udvidelse af en daginstitution, da der i den forbindelse har været et øget rekrutteringsbehov. Som del af indsatsen er der udarbejdet en række medarbejderportrætter, der er blevet anvendt i branding- og rekrutteringssammenhæng. Det er oplevelsen, at der er kommet flere og mere kvalificerede ansøgere på baggrund af den fokuserede branding.

Medarbejderportrætter og brandingfilm

Der er i 2022 opstartet et arbejde med at producere medarbejderportrætter og brandingfilm. Portrætter og film er både tiltænkt eksponering på sociale medier og interne og eksterne oplæg, uddannelsesbesøg, kommunens hjemmeside og annoncering gennem jobannoncer.

Formålet med medarbejderportrætterne er at give et troværdigt og autentisk indtryk af arbejdsplader i Rødovre Kommune ved at lade medarbejdere komme til orde om emner, der ellers kan være svære at skrive ind i en jobannonce, for eksempel arbejdsmiljø, kultur og indflydelse. Et medarbejderportræt kan også give et billede af ansøgerens kommende kollegaer eller leder.

Der er udarbejdet medarbejderportrætter med tekst og billeder med pædagoger, social- og sundhedsassistenter, socialpædagoger, lærere, sygeplejersker samt ergoterapeuter.

Som supplement til medarbejderportrætterne er der indgået et samarbejde med en ekstern videofotograf. Første brandingfilm tager afsæt i pædagogernes hverdag og er færdigproduceret.

Der er desuden indgået aftale om yderligere fem brandingvideoer med følgende fagprofessioner: Pædagog, sygeplejerske, social- og sundhedsassistent samt social- og sundhedshjælper, lærer og ledelse. Der er indgået aftale om at tage billeder fra de forskellige fagprofessioners hverdag, som ligeledes kan anvendes i brandingssammenhæng.

Rekruttering og branding gennem annoncering

I 2022 indgik Rødovre Kommune en samarbejdsaftale med Ofir. Her er der arbejdet målrettet med at afprøve, hvordan medarbejderportrætterne fungerer i jobannoncer. Medarbejderportrætterne indgår i de jobannoncer, der udvælges til at komme på Ofir.dk. For at målrette rekrutteringen yderligere er der arbejdet med Facebook-kampagner, Google og jobagenter via Ofirs platform.

Her er et udpluk af medarbejderportrætterne i brug på Ofirs platform:



VIDENDELING PÅ TVÆRS AF LEDERGRUPPER

I løbet af 2022 har Personale & Udvikling afholdt en række oplæg og workshops for ledere med fokus på rekruttering og fastholdelse. Gennem oplæg og workshops har ledere i de forskellige forvaltninger haft mulighed for at sparre på tværs af ledergrupper og har blandt andet haft mulighed for at dele erfaringer om udfordringer og succeser med rekruttering.

MODTAGELSE OG INTRODUKTION AF NYANSATTE

På baggrund af HR-strategiens indsats "Forløb for modtagelse og introduktion" har Personale & Udvikling udarbejdet en guide til modtagelse og introduktion med tilhørende skabeloner til lokal brug.

"Forløb for modtagelse og introduktion" har været efterspurgt af både ledere og medarbejdere ved samtlige drøftelser, der har været i forbindelse med udarbejdelse af HR-strategien. Materialet er udarbejdet i samarbejde med ledere og repræsentanter for Hovedudvalget.

Hensigten med indsatsen er at øge fastholdelsen af nyansatte og minimere den tid, der går fra ansættelsen, til medarbejderen oplever at kunne bidrage til løsningen af kerneopgaven og være en integreret del af arbejdspladsen. Herudover har indsatsen et skærpet fokus på modtagelsen af elever og nyuddannede medarbejdere, som både er nye på arbejdspladsen og i deres faglighed.

Materialet skal ses som en bruttoliste for det bedst mulige forløb for modtagelse og introduktion og kan tilpasses lokalt efter behov. Materialet kan findes på RK-Intra.

MODTAGELSE AF UOPFORDREDE ANSØGNING LOKALT

På et arbejdsmarked, hvor det kan være svært at rekruttere, kan det sende et forkert signal, at arbejdspladserne ikke modtager uopfordrede ansøgninger. Som led i den nye HR-strategi opfordres alle arbejdspladser derfor til at tage imod uopfordrede ansøgninger og forpligtes til at besvare disse. Ansøgere skal opfordres til at kontakte den arbejdsplads, hvor de ønsker at søge job.

Af hensyn til GDPR regler skal oplysningerne gemmes i kommunens rekrutteringssystem og slettes igen efter maksimalt seks måneder. På RK-Intra ligger vejledninger til, hvordan arbejdspladser kan opbevare uopfordrede ansøgninger korrekt. Her ligger også en mailskebelon med information om GDPR til ansøgeren.

KOMMENDE STRATEGISKE LEDELSESTILTAG

Jobagent

For at løfte og dermed professionalisere rekrutteringen implementeres en jobagent på Rødovre Kommunes hjemmeside.

Jobagenten er et værktøj, der kan øge muligheden for, at jobsøgende kan blive gjort opmærksomme på ledige stillinger inden for deres fagområde. Med jobagenten får potentielle medarbejdere, der kigger forbi hjemmesiden, mulighed for få tilsendt besked om relevante jobs. Jobagenten kan også bruges i forbindelse med branding inden for de fagområder, det er sværest at rekruttere til.

Inspirationskatalog med gode råd til annonceskrivning

For at ledere i Rødovre Kommune har de bedste forudsætninger for at tiltrække og rekruttere nye medarbejdere, har Personale & Udvikling indsamlet viden og udarbejdet oplæg om den gode rekruttering og rådgivet samt sparrat med ledere om, hvad det gode jobopslag kan indeholde. Disse elementer vil indgå i et samlet inspirationskatalog i 2023.

Fuld tid og/eller et højere timeantal for deltidsansatte

På baggrund af en drøftelse i Hovedudvalget vil Personale & Udvikling og Dagtilbudsområdet igangsætte en indsats på dagtilbudsområdet i løbet af 2023. Formålet med indsatsen er at øge andelen af medarbejdere på fuld tid og/eller et højere timeantal for deltidsansatte. Det forventes, at indsatsen afprøves i udvalgte dagtilbud.

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 2022.

Der er ikke modtaget ansøgninger til puljen i 2022. Årsagen til den manglende søgning til puljen er, 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.

Puljens størrelse i 2023 er 400.000 kr. På RK-Intra er det beskrevet, hvordan man søger midler i puljen.

RØDOVRE KOMMUNES UDVIKLINGSFORLØB ”SAMMEN OM RØDOVRE – SAMMEN SKABER VI NY VELFÆRD”

Kommunalbestyrelsen bevilgede i 2020 fire millioner kr. til et tværgående udviklingsforløb for hele organisationen. Grundet covid-19 er processen forlænget, og forløbet afsluttes i 2023.

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

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

Følgende projekter er igangsat i 2022:

- Sammen om en tidlig indsats for de mindste
- Når I skal ind i mit hjem
- Fælles værdier på tværs af kulturelle skel
- Helhedsorienterede indsatser og én plan
- Styrket pårørende-samarbejde
- TekX 2.0
- Sammen om kultur (politikudvikling)

For at samle op på tilgange og erfaringer med borgerinddragelse i de enkelte projekter har Direktionen igangsat et fælles projekt under ”Sammen om Rødovre”, som skal øge dialogen og samarbejdet mellem borgere, medarbejdere og politikere.

Projektet består af tre spor. Et politisk spor, et organisatorisk spor og et spor om den fælles grundfortælling.

Projektet har til formål at give et konkret bud på en ramme for fælles sprog, værdier og metoder. Det vil give den samlede organisation et fælles udgangspunkt for at møde borgere og brugere – både i den daglige drift, i den politiske dialog med borgerne, og når der skabes ny velfærd.

PERSONALET I TAL

Statistikkerne til "Personalet i tal" er dannet via Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) med tal for november 2022 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 2019 til 2021²:

Ansatte i kommunen samt i kommunerne i den tilhørende region i alt	Rødovre 2019	Region H 2019	Rødovre 2020	Region H 2020	Rødovre 2021	Region H 2021
Etniske danskere	3.250	121.557	3.284	121.852	3258	122.423
Indvandrere/efterkommere (Ikke-vestlig herkomst)	499	19.903	593	21.429	628	23.332
Indvandrere/efterkommere (Vestlig herkomst)	85	4.524	92	4.663	85	4.783
Kommunalt ansatte, total	3.834	145.984	3.969	147.944	3.971	150.538
Andel ansatte i kommunen med ikke-vestlig herkomst	13,02 %	13,63 %	14,94 %	14,48 %	15,81 %	15,50 %

Tabel 3 Antal ansatte med ikke-vestlig herkomst i Rødovre Kommune og i Region Hovedstaden

Af tabellen fremgår det, at der fortsat er en stigende andel af ansatte med ikke-vestlig baggrund i forhold til de foregående år. I 2021 udgjorde andelen af ansatte i Rødovre Kommune med ikke-vestlig baggrund 15,81 % mod 14,94 % i 2020, hvilket svarer til en stigning fra 593 til 628 medarbejdere.

² Statistikken er baseret på en særkørsel fra Danmarks Statistik og KRL. Tallene for 2022 er først tilgængelige medio 2023.

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

Rødovre, 2021	Admini- strativt område	Børn & unge om- rådet	Teknisk område samt ser- vice	Undervis- ningsom- rådet	Ældre, sundhed og handicap	Total
Etniske danskere	536	1.120	362	533	707	3.258
Indvandrere/efterkom- mere (Ikke-vestlig her- komst)	57	132	143	39	257	628
Indvandrere/efterkom- mere (Vestlig herkomst)	13	24	14	11	23	85
Kommunalt ansatte, total	606	1.276	519	583	987	3.971
Andel ansatte med ikke-vestlig herkomst	9,41 %	10,34 %	27,55 %	6,69 %	26,04 %	15,81 %

Tabel 4 Oversigt over andel af ansatte med ikke-vestlig baggrund

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 (27,55 %).

I forhold til 2020 er der i samtlige af de øvrige forvaltninger sket en stigning³ i antallet af ansatte med ikke-vestlig herkomst.

Største stigning er sket inden for området ”Ældre, sundhed og handicap”, fra 24,09 % i 2020 til 26,04 % i 2021.

MEDARBEJDERNES ALDER OG KØN

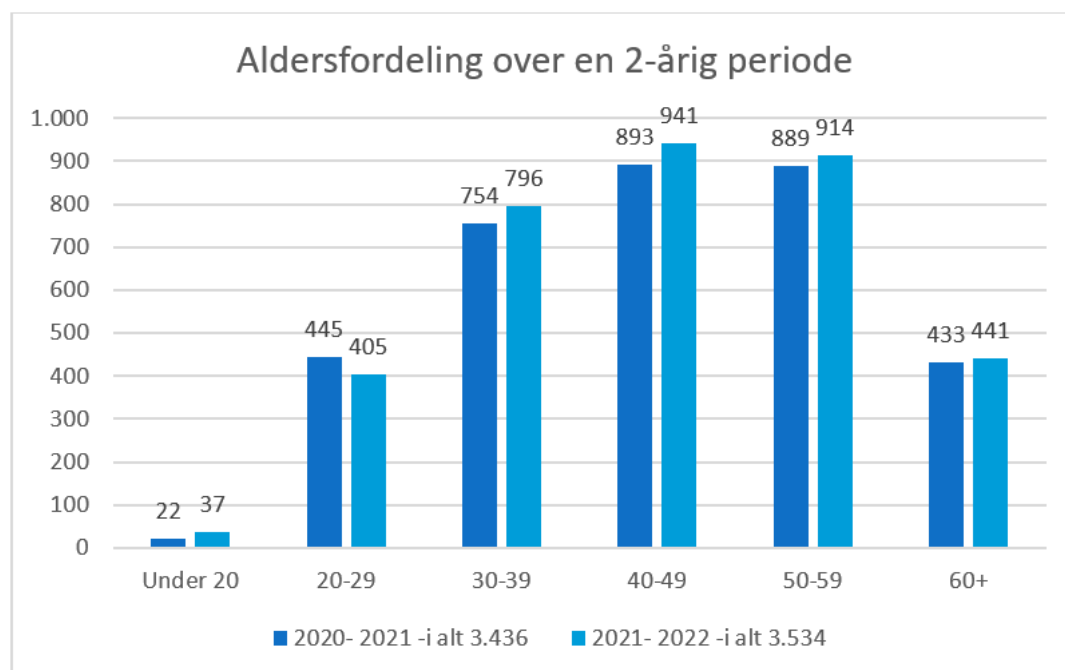
Der er sket en samlet stigning på 98 månedslønnede medarbejdere fra november 2021 til november 2022. Den største stigning er sket i antallet af overenskomstansatte med en stigning på 95 personer i perioden. I samme periode er der en tilgang på otte elever og et fald på fem tjenestemænd. Det er forventeligt, at antallet af tjenestemænd er faldende, da alle ansættelser som hovedregel sker på overenskomstvilkår.

Stigningen i overenskomstansatte og elever fra november 2021 til november 2022 skyldes primært en stigning i antal ansatte i Ældre- og Handicapafdelingen, Skoleafdelingen, Dagtilbudsafdelingen og Børne- og Familieafdelingen.

³ Jf. Personalebarometer 2021

Ansættelsesform	2020	2021	2022
Overenskomstansatte	3.268	3.260	3.355
Tjenestemænd	44	36	31
Elever	122	140	148
I alt	3.434	3.436	3.534

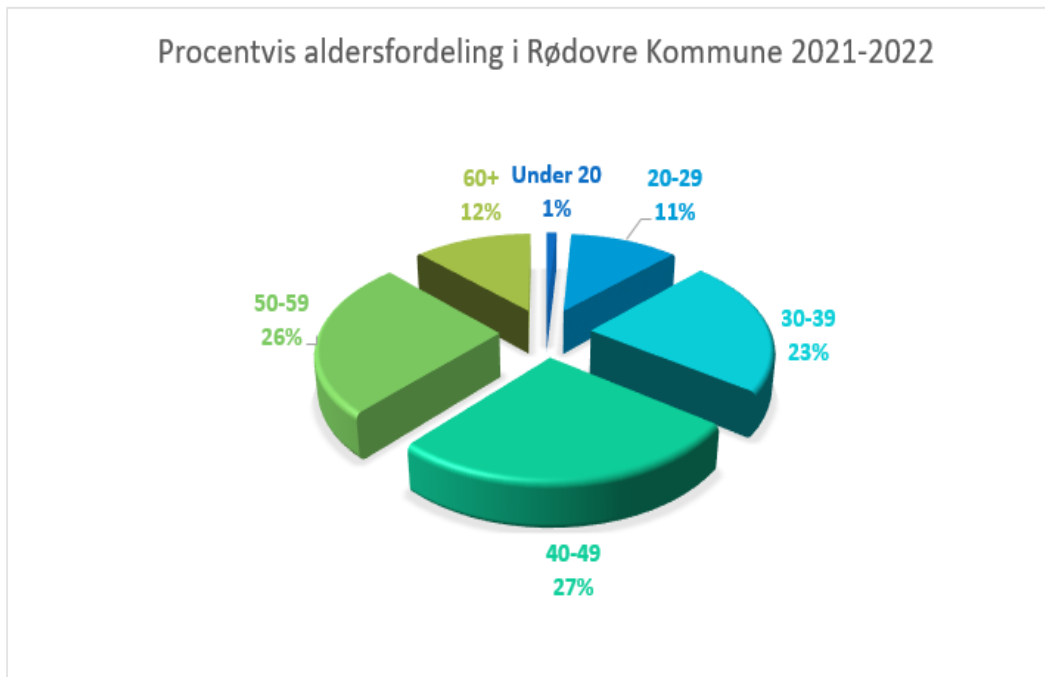
Tabel 5 Antal ansatte over en treårig periode fordelt på ansættelsesform



Figur 3 Aldersfordelingen i Rødovre Kommune set over en toårig periode (2020/2021 – 2021/2022)

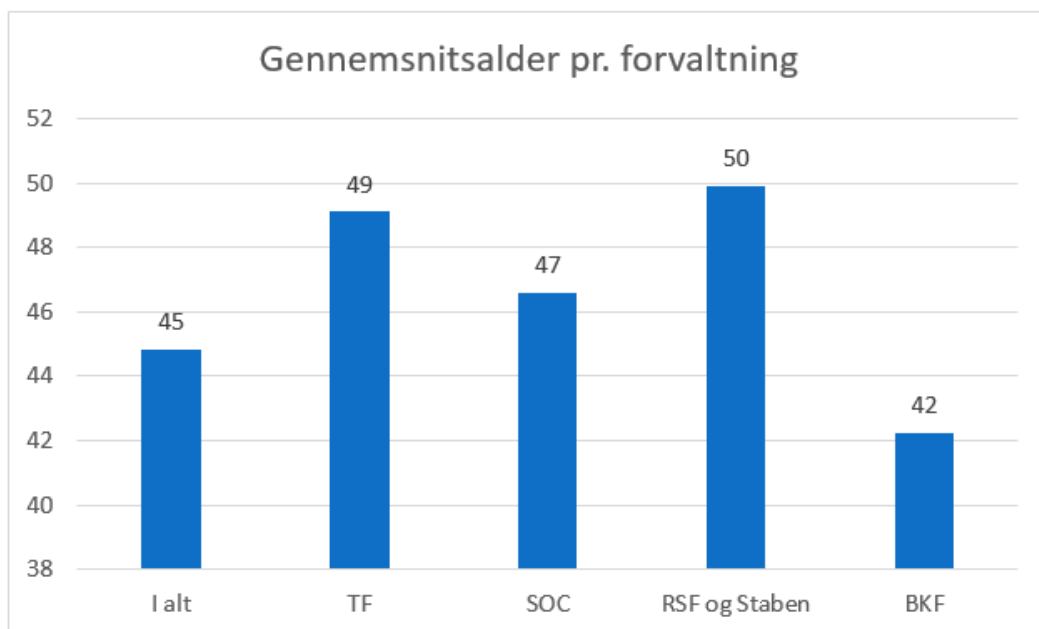
Den procentvise aldersfordeling har ikke ændret sig det store i forhold til november 2018.

Andelen af seniormedarbejdere, det vil sige medarbejdere fra 60 år og op, udgør 12 % af medarbejderne. Andelen af seniormedarbejdere er således uændret i forhold til sidste års måling (2020-2021). Andelen af medarbejdere mellem 20-29 år er faldet fra 13 % i 2020-2021 til 11 % i 2021-2022. Til gengæld er andelen af medarbejdere i grupperne 30-39 år og 40-49 år steget med et procentpoint. Andelen af 50-59 år er uændret.

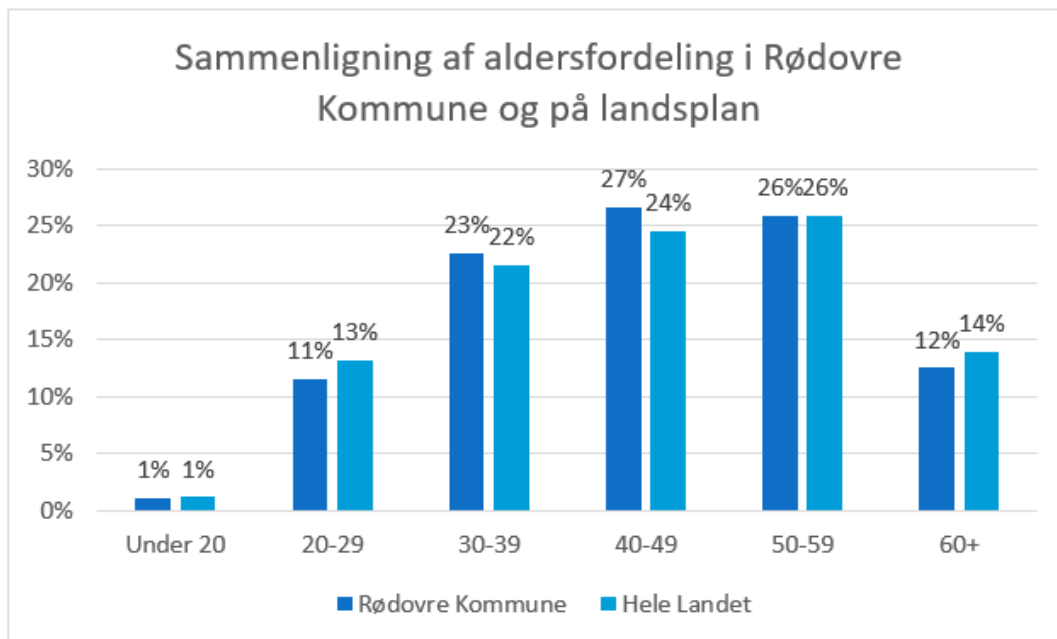


Figur 4 Aldersfordeling i % i Rødovre Kommune pr. november 2021 – november 2022

Gennemsnitsalderen for månedslønnede i Rødovre Kommune er 45 år i november 2022 og er således uændret siden sidste måling i november 2021.

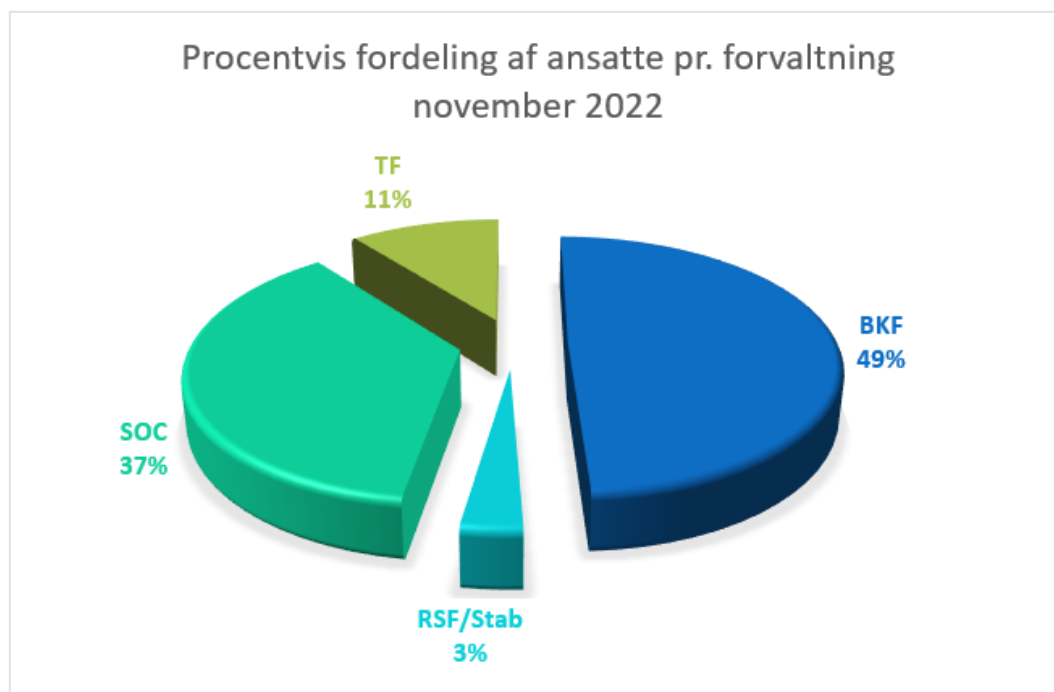


Figur 5 Gennemsnitsalder pr. forvaltning i november 2022



Figur 6 Sammenligning af aldersfordeling i Rødovre Kommune og på landsplan pr. november 2022

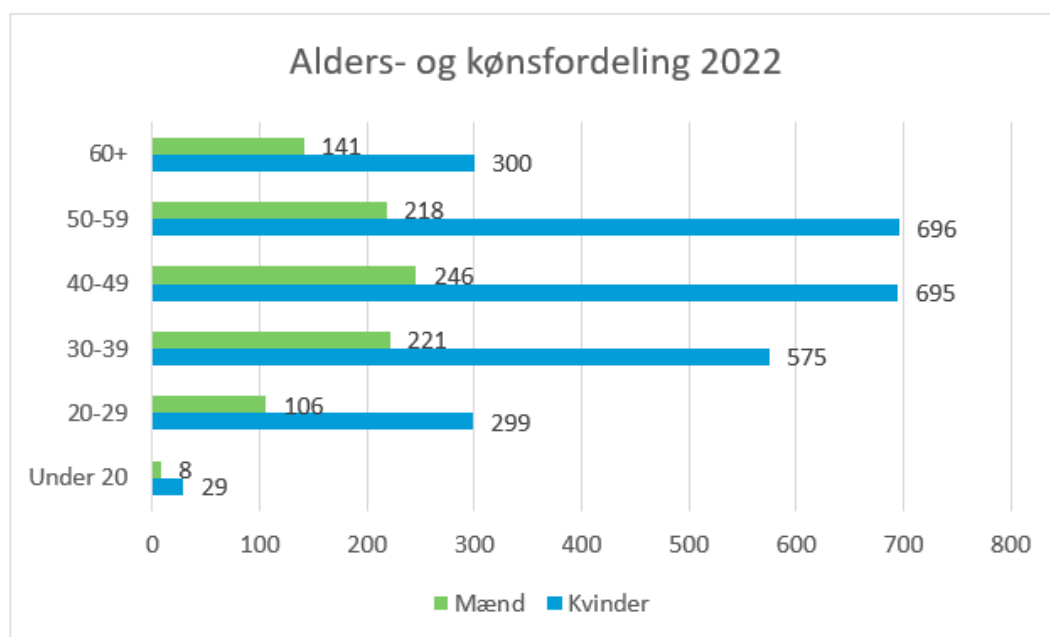
Som det fremgår af figur 6, har Rødovre Kommune en lidt yngre aldersprofil end landsgennemsnittet. Forskellen er dog så begrænset, at det ikke kan tillægges stor betydning.



Figur 7 Procentvis fordeling af ansatte pr. forvaltning november 2022

Den procentvise fordeling af medarbejdere pr. forvaltning er uændret siden 2021. Halvdelen af medarbejderne i Rødovre kommune (1743) er ansat i Børne- og Kulturforvaltningen, og godt en tredjedel af medarbejderne (1307) er ansat i Social- og Sundhedsforvaltningen. De to forvaltningsområder tegner sig for 86 % af den samlede medarbejderstab.

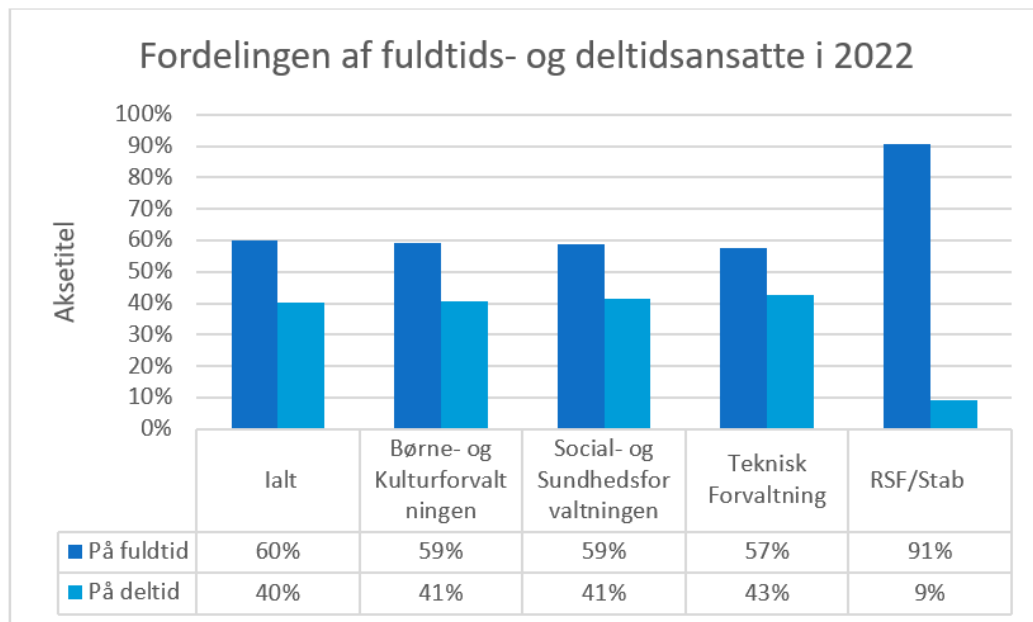
Andelen af kvindelige ansatte i Rødovre Kommune er faldet med et procentpoint fra 74 % i november 2021 til 73 % i november 2022. På landsplan er andelen af kommunalt ansatte kvinder i november 2022 fortsat på 78 %.



Figur 8 Alders- og kønsfordeling i 2022

FULDTIDS- OG DELTIDSANSATTE

Definitionen af en fuldtidsansat er en ansat, som arbejder 37 timer om ugen. Deltidsansatte er øvrige ansatte.



Figur 9 Fordelingen af fuldtids- og deltidsansatte i forvaltningerne i 2022

Andelen af fuldtidsansatte i Rødovre Kommune er steget med et procentpoint fra november 2021 til november 2022. Andelen af fuldtidsansatte er i november 2022 60 %. I både Børne- og Kulturforvaltningen og Social- og Sundhedsforvaltningen er andelen af deltidsansatte 41 %. Børne- og Kulturforvaltningen og Social- og Sundhedsforvaltningen tegner sig antalmæssigt for den største andel af deltidsansatte.

I Teknisk Forvaltning er 43 % af de ansatte deltidsansatte, og det skyldes primært, at 88 % af Rødovre Kommunale Rengøring er deltidsansatte.

Deltidsansatte, der ønsker at gå op i tid, 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, før de udbydes til andre.

LØNUDVIKLING

Herunder fremgår lønudviklingen i Rødovre Kommune med udgangspunkt i lønnen i november 2021 og november 2022. Tallene kan være påvirket af, at der er udbetalt engangsbeløb i november måned 2022. Årsagen til stigningen i Stabsfunktioner skyldes blandt andet, at det oprettede podeteam i forlængelse af COVID-19 er ophørt, hvilket påvirker lønniveauet.

Summen af ansatte er én person højere, da kommunaldirektøren organisatorisk ikke tilhører en forvaltning.

Organisation niveau 1	Fuldtid nov. 2021	Samlet løn nov. 2021	Fuldtid nov. 2022	Samlet løn nov. 2022	Fuldtid stignings%	Samlet løn stignings%
I alt	3.127,8	39.204	3.219,3	40.516	2,9 %	3,3 %
Børne- og Kulturforvaltningen	1.542,5	39.502	1.585,6	40.525	2,8 %	2,6 %
Ressource- og Serviceforvaltningen og Staben	118,9	49.756	106,5	53.818	-10,4 %	8,2 %
Social- og Sundhedsforvaltningen	1.137,2	37.892	1.180,2	39.433	3,8 %	4,1 %
Teknisk Forvaltning	328,2	38.140	346,0	39.697	5,4 %	4,1 %

Tabel 6 Lønudvikling fra november 2021 til november 2022

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

Lønudviklingen målt på november 2021 i forhold til november 2022 er på 3,3 %, mens den for november 2020 og i forhold til november 2021 var på 2,2 %.

Jf. KRL er lønudviklingen i omegnskommunerne og på landsplan henholdsvis 3,8 % og 3,4 % målt på november 2021 i forhold til november 2022. Rødovre Kommune følger dermed 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".

Organisation niveau 1	Alle ansatte	Ansatte begge år	Samme stilling begge år
I alt	3,3 %	4,8 %	4,5 %
Børne- og Kulturforvaltningen	2,6 %	4,5 %	4,2 %
Ressource- og Serviceforvaltningen og Staben	8,2 %	5,7 %	5,6 %
Social- og Sundhedsforvaltningen	4,1 %	5,4 %	5,0 %
Teknisk Forvaltning	4,1 %	4,1 %	4,0 %

Tabel 7 Lønudvikling i procent for november 2021 til november 2022

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 2022 var andelen af lokal løn på 9,2 % af den samlede lønsum. Pr. november 2021 var andelen af lokal løn på 8,9 % og pr. november 2020 var andelen af lokal løn 8,8% 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 lønpolitik er altså også i 2022 opfyldt.

I omegnskommunerne ligger andelen af lokal løn på 11,1 %, og på landsplan ligger den på 8,7 %, 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 skabes et overblik over den administrative belastning, herunder de omkostninger, der opstår ved erstatning af personale, og over hvor megen erfaring og kunnen, der tabes over en vis tidsperiode.

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

Personaleomsætningen udregnes på følgende måde:

$\text{Antal fratrådte (afgang i alt)} \times 100 / \text{Antal ansatte (nov. 2021 + nov. 2022/2)}$.

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.

Personaleomsætningen er præget af specifikke faggruppeforhold f.eks. vikarbenyttelse. Pædagogmedhjælpere hører ofte til blandt de yngste faggrupper og er ligeledes præget af korttidsansættelser. Præcise konklusioner på personaleomsætningen forudsætter derfor kendskab til de særlige forhold inden for de enkelte områder.

Opgørelsen omfatter fuldtids- og deltidsansatte, 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.

Forvaltning	Omsætning i % 2019/2020	Omsætning i % 2020/2021	Omsætning i % 2021/2022
Børne- og Kulturforvaltningen	12	11	12
Social- og Sundhedsforvaltningen	8	11	11
Teknisk Forvaltning	4	8	6
Ressource- og Serviceforvaltningen og Staben	7	5	16
I alt	10	11	11

Tabel 8 Personaleomsætningen målt i % i Rødovre Kommune over en treårig periode fra november - november

Kommunes personaleomsætning har været stort set uændret siden 2017/2018. En undtagelse herfra er Ressource- og Serviceforvaltningen og Staben, hvor personaleomsætningen er steget fra hhv. 7 % i 2019/2020 og 5 % i 2020/2021 til 16 % i 2021/2022. Stigningen begrundes bl.a. i, at covid-19 testenheden blev opsagt i starten af 2022. Den samlede personaleomsætning er stabil over den treårige periode.

Nedenstående tabel viser faggrupper med en personaleomsætning, som er højere end kommunens gennemsnitlige personaleomsætning på 11 %. Størstedelen af personalegrupperne har en personaleomsætning på 11 % eller mindre.

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. Ligeledes vil personaleomsætningen være højere, når det gennemsnitlige antal ansatte er lavt. Af samme årsag indgår personalegrupper med 30 medarbejdere eller mindre ikke i oversigten.

I 2021/2022 er der flere grupper, som skiller sig ud med en større personaleomsætning end i både omegnskommunerne og på landsplan. Det gør sig gældende for både ledere m.fl. på undervisningsområdet, pædagogisk personale i daginstitutioner, klub og skolefritidsordningerne samt socialpædagoger og pædagogisk personale i døgninstitutioner mv.

Herudover er der en høj personaleomsætning for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter. Personaleomsætningen er steget fra 17 % i 2020/2021 til 20 % i 2021/2022. Fagområdet er kendetegnet ved mange korttidsansættelser, hvorfor det er forventet, at der vil være en høj personaleomsætning.

Samlet set giver den stigende personaleomsætning et indtryk af, at det er tiltagende svært at fastholde og rekruttere til hele det pædagogiske fagområde.

Overenskomstområde	Gns. antal ansatte i 2021/2022	PO i % 2021/2022 Rødovre Kommune	PO i % 2021/2022 Omegnskommunerne	PO i % 2021/2022 Landsplan
I alt	3.341	11	11	9
Ledere m.fl., undervisningsområdet	40	12	7	5
Pæd. pers., daginst. / klub / skolefritidsordning	538	14	11	7
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	271	20	18	17
Social- og sundhedspersonale, KL	493	13	12	10
Socialpædagoger og pæd. Personale, døgninst.mv.	81	14	10	7
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	140	13	13	9

Tabel 9 Personaleomsætningen over 11 % opgjort på faggrupper og sammenligning med omegnskommuner og landsplan

ARBEJDSULYKKER OG FRAVÆR

I de følgende tabeller ses alle registrerede arbejdsskader i de tre sidste år.

Afdeling	Antal skader 2020	Arbejdsbetinget fravær (dage) 2020	Antal skader 2021	Arbejdsbetinget fravær (dage) 2021	Antal skader 2022	Arbejdsbetinget fravær (dage) 2022
Ikke oplyst	2	0	2	102	2	0
Borgerservice						
Børne- og Familieafdelingen	6	0	5	37	10	0
Daginstitutionsafdelingen	91	26	90	226	129	166
Den Kommunale Tandpleje	2	0	11	0	5	0
Digitaliseringsafdelingen	1	0	1	0		
Indkøb & Jura	1	11	1	0		
Kulturafdelingen	3	0	6	10	2	0
Miljø og Affald	7	20	18	74	16	75
Personale & Udvikling						
Rødovre Jobcenter	11	70	6	0	4	0
Rødovre Kommunale Ejendomme	26	66	15	159	13	28
Sekretariatet i Teknisk Forvaltning					1	0
Skoleafdelingen	102	235	99	83	121	189
Social- og Psykiatrafdelingen	3	0	8	0	9	0
Social- og Sundhedsforvaltningens Sekretariat			1	0	4	0
Teknisk Administration			1	17		
Teknisk Drift	6	24	15	42	14	107
Ældre- og Handicapafdelingen	154	169	146	333	113	290
Hovedtotal	415	621	425	1.083	443	855

Tabel 10 Antal skader og arbejdsbetinget fravær 2020 til 2021

Der er registreret 18 flere arbejdsskader i 2022 i forhold til i 2021. Fravær som følge af skader er derimod faldet fra 1083 dage i 2021 til 855 dage i 2022.

I nedenstående tabel ses de forskellige typer af skader med efterfølgende fravær.

Type af skade (2022)	Antal skader	Arbejdsbetin- get fravær (dage)
Akut forgiftning (ved indånding/indtagelse af giftige/ætsende stoffer, hudkontakt, indsprøjtning eller dyrebid)	1	0
Akut infektion	5	10
Amputation, afrivning eller knusning af legemsdel	1	33
Andre former for forbrænding mv.	2	0
Andre former for forgiftning og infektion	23	10
Andre former for indre skader	6	0
Andre former for ledeskred, forstuvninger og forstrækninger	62	189
Andre former for sår og overfladiske skader	29	7
Andre skader pga. lyd, vibrationer eller tryk	2	0
Chok som følge af aggression og trusler fra mennesker	32	183
Forbrænding og skoldning (pga. varme genstande, ild, friktion, bestrå- ling, strøm)	4	0
Forstuvninger og forstrækninger (inkl. overrivning af muskler, se- ner/nerver, brok)	49	156
Hjernerystelse og indre skader i kraniet	6	8
Ledskred (f.eks. skulder der er gået af led)	3	0
Lukkede brud	5	192
Overfladiske skader (inkl. blå mærker, insektbid, fremmedlegeme i øje eller øre)	31	0
Traumatisk chok (f.eks. elektrisk chok og chok udløst af fysiske skader)	1	0
Uoplyst skade	29	0
Åbne sår (inkl. afrivning af negle, sår med muskel-/sene-/nerveskader)	10	0
Anden oplyst skade	142	67
Hovedtotal	443	855

Tabel 11 Forskellige typer af skader med efterfølgende fravær (2022)

Det er de samme typer af skader, der fylder i statistikken som i de foregående år.

Inden for skadestypen ”Andre former for ledeskred, forstuvninger og forstrækninger” var der 62 i 2022, hvil- ket er en stigning på 17 i forhold til 2021.

Derimod er der sket et fald i forhold til skadestypen ”Forstuvninger og forstrækninger” fra 61 i 2021 til 49 i 2022. Ligeledes er der sket et fald i forhold til skadestypen ”Chok som følge af aggression og trusler fra men- nesker” fra 49 i 2021 til 32 i 2022.

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. Hovedudvalget besluttede på mødet den 17. november 2022 at ændre "Der er ingen nemme løsninger", så den er i overensstemmelse med ombudsmandens udtalelse om, at jobbanker, hvor medarbejdere i deres opsigelsesperiode enten kan søge på interne stillingsopslag eller kan blive taget i betragtning til ledige stillinger, inden stillinger bliver slået op eksternt, vil være i strid med reglerne om offentligt opslag.

I 2022 har seks medarbejdere været omfattet af "Der er 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.

Ultimo december 2022 var der i alt fem medarbejdere i seniorjob i Rødovre Kommune, hvilket er én færre end 2021.

ANTAL STILLINGSOPSLAG

Som del af den øgede indsats for rekruttering og fastholdelse er der øget fokus på professionalisering af stillingsopslag og på modtagelse af nye kollegaer.

Da der ind imellem opslås flere ensartede stillinger i samme jobopslag, og der i andre tilfælde bliver genopslået stillinger, er der ikke én til én sammenhæng mellem antallet af ledige stillinger og jobopslag.

I 2022 blev der søgt 667 nye medarbejdere gennem 548 jobopslag fordelt over alle forvaltninger.

De største grupper var:

- Pædagogstillinger: 202
- Lærerstillinger: 54
- Social- og Sundhedsassistentstillinger: 50
- Social- og Sundhedshjælperstillinger: 24
- Sygeplejerskestillinger: 24
- Socialrådgiver- og socialformidlerstillinger: 20

Blandt andre store grupper er ergoterapeuter og pædagogmedhjælpere.