



PERSONALE- OG ARBEJDSMILJØREDEGØRELSE 2023

RANDERS

Indhold

Forord	3
Kapitel 1: Medarbejderne	4
Antal medarbejdere.....	4
Alderssammensætning	7
Elever og studerende.....	9
Udvikling på lønområdet	11
Kønsfordeling.....	12
Kapitel 2: Strategi for fremtidens arbejdskraft.....	15
Demografiske udfordringer	16
Dalende interesse og frafald på velfærdsuddannelserne	16
Attraktiv arbejdsplads	18
Professionel rekruttering.....	21
Systematisk introduktion.....	23
Bæredygtig fastholdelse	24
Fremtidens arbejdskraft	26
Kapitel 3: Arbejdsmiljø og trivsel.....	29
Mål 1: En arbejdsplads med høj trivsel og fremmøde	29
Mål 2: En tryk og stærk sikkerhedskultur	34
Mål 3: Et psykisk sundt og attraktivt arbejdsmiljø	37
Samarbejde med Arbejdstilsynet	40

Forord

Randers Kommunes Personale- og Arbejdsmiljøredegørelse 2023 viser en række personale- og arbejdsmiljødata om de ansatte på kommunens arbejdspladser. Personale- og arbejdsmiljøredegørelsen kan være med til at understøtte opfølgningen på personale- og arbejdsmiljømæssige emner og indsatser på kommunens arbejdspladser.

Formålet med redegørelsen er at give et samlet overblik og status på områderne med udgangspunkt i 2023. Redegørelsen kan blandt andet anvendes til sammenligninger på tværs af områder samt følge overordnede udviklingstendenser og politikker.

I kapitel 1 er der generelle personaledata såsom antal medarbejdere, alder, overenskomst-grupper og kønsdata.

I kapitel 2 er der en opfølgning på de fem fokusområder inden for Strategi for fremtidens arbejdskraft. Det omhandler blandt andet rekruttering, introduktion, fastholdelse og fremtidens arbejdskraft.

I kapitel 3 er en opfølgning på Randers Kommune arbejdsmiljømål, og her kan blandt andet ses udvikling inden for sygefravær, trivsel og arbejdsskader.

Ønsket er, at personale- og arbejdsmiljøredegørelsen for 2023 kan understøtte og bidrage til gode dialoger på både arbejdspladser, i MED-udvalg og i hele arbejdsmiljøorganisationen. Dette for en fortsat udvikling af kommunen, dens attraktive arbejdspladser og ikke mindst de bedste muligheder for at løse vores kerneopgaver i samarbejde med kommunens borgere.

Rigtig god læselyst!

Kapitel 1: Medarbejderne

I dette kapitel præsenteres Randers Kommunes personaleområde gennem statistik for 2023 og udviklingen de seneste tre år. Kapitlet gennemgår personaledata på medarbejdere, elever og ledere på tværs af direktørområder og overenskomstgrupper. Hertil er der fokus på alder, fordelingen af fuldtids- og deltidsansatte, udviklingen på lønområdet samt kønsmæssig sammensætning.

Antal medarbejdere

I december 2023 var der 7029 medarbejdere og 314 ledere ansat i Randers Kommune. Opgørelsen omfatter alle månedslønnede medarbejdere, uanset hvor mange timer, de er ansat. Det betyder, at vikarer kun tæller med, hvis de er månedslønnede.

Tabel 1.1: Medarbejderressourcer målt i antal medarbejdere og ledere

	2021	2022	2023
Medarbejdere og ledere i alt	7.208	7.245	7.343

Kilde: BI, december 2021-2023 (Ekskl. direktør, chefer, elever og studerende, timelønnede samt ulønnet orlov)

Der er sket en stigning på 122 medarbejdere og 14 ledere i perioden 2021-2023. I Randers Kommune har vi et fokus på understøttelse af vores medarbejdere på særlige vilkår i forbindelse med fastholdelse. Ansatte på særlige vilkår ligger stabilt på cirka 5% af medarbejdergruppen.

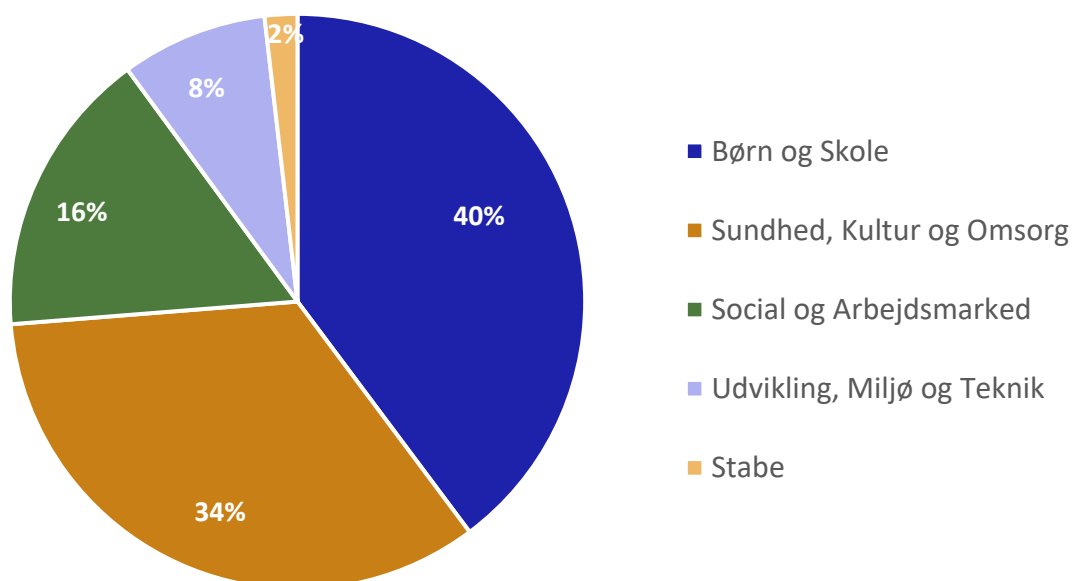
I relation til færrest antal årsværk pr. 1.000 indbyggere viser KL's rapport Kend din Kommune 2024, at Randers Kommune ligger på en 76. plads ud af 98 kommuner. Dykkes ned i disse data har Randers Kommune en større andel af ansatte med overenskomsterne "Social- og sundhedspersonale" samt "Pædagogisk personale" end mange af de øvrige sammenlignelige kommuner.

Fordeling af medarbejdere

I 2023 fordeler størstedelen af antal medarbejdere sig inden for de store velfærdsområder. Børn og Skole udgør 40%; herunder hører dagtilbud i form af børnehaver, vuggestuer og dagplejere samt skoler som de største områder. Sundhed, Kultur og Omsorg udgør 34%, hvoraf langt det største område er Omsorgsområdet, som først og fremmest omhandler distrikter og ældrecentre.

Vidste du, at Randers Kommune er en af de kommuner i landet, som har færrest udgifter til central administration pr. indbygger? Her ligger Randers Kommune på en 7. plads ud af 98 kommuner.

Diagram 1.2: Procentvis fordeling af medarbejdere på direktørområder

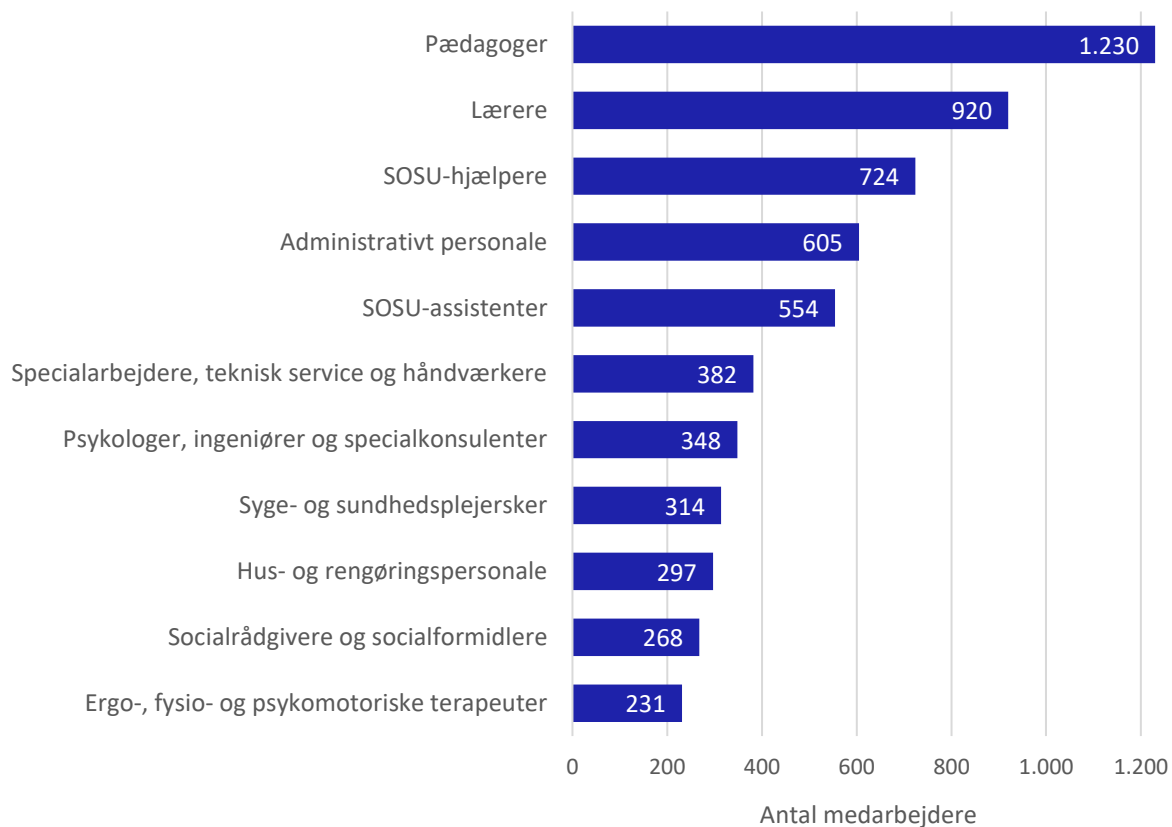


Kilde: BI, december 2023 (Ekskl. direktør, chefer, ledere, elever og studerende, timelønnede samt ulønnet orlov)

Udvalgte faggrupper

Faggrupperne opgjort på overenskomstområder viser, at de største er pædagoger, lærere og SOSU-hjælpere.

Diagram 1.3: Antal medarbejdere fordelt på faggrupper



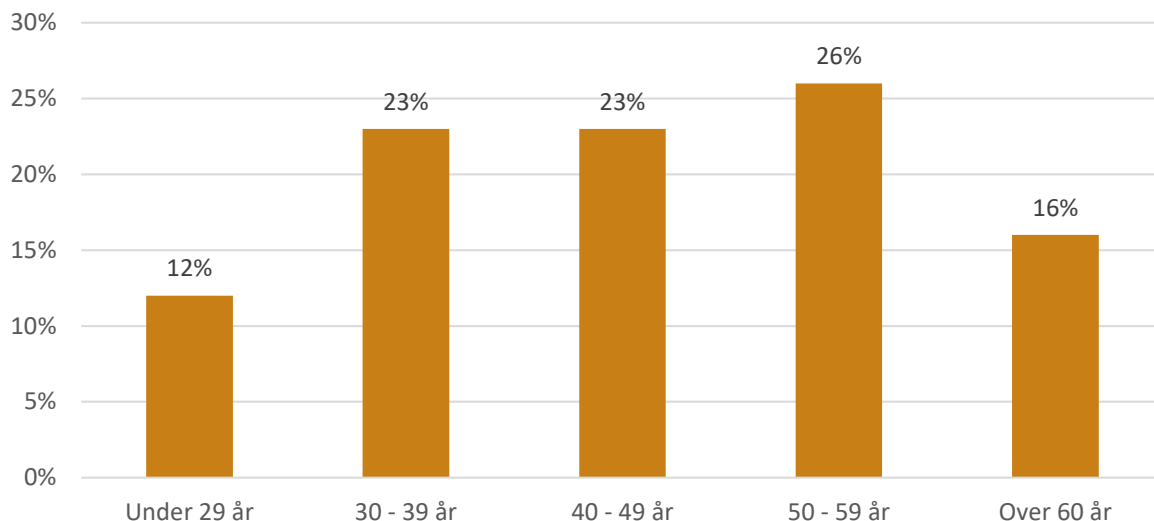
Kilde: BI, December 2023 (Ekskl. direktør, chefer, ledere, elever og studerende, timelønnede samt ulønnet orlov)



Alderssammensætning

Alderssammensætningen blandt medarbejderne er væsentlig at følge for at støtte både fastholdelse af nuværende medarbejdere og rekruttering af unge medarbejdere.

Diagram 1.4: Medarbejdere fordelt på aldersintervaller



Kilde: BI, December 2023 (Ekskl. direktør, chefer, ledere, elever og studerende, timelønnede samt ulønnet orlov)

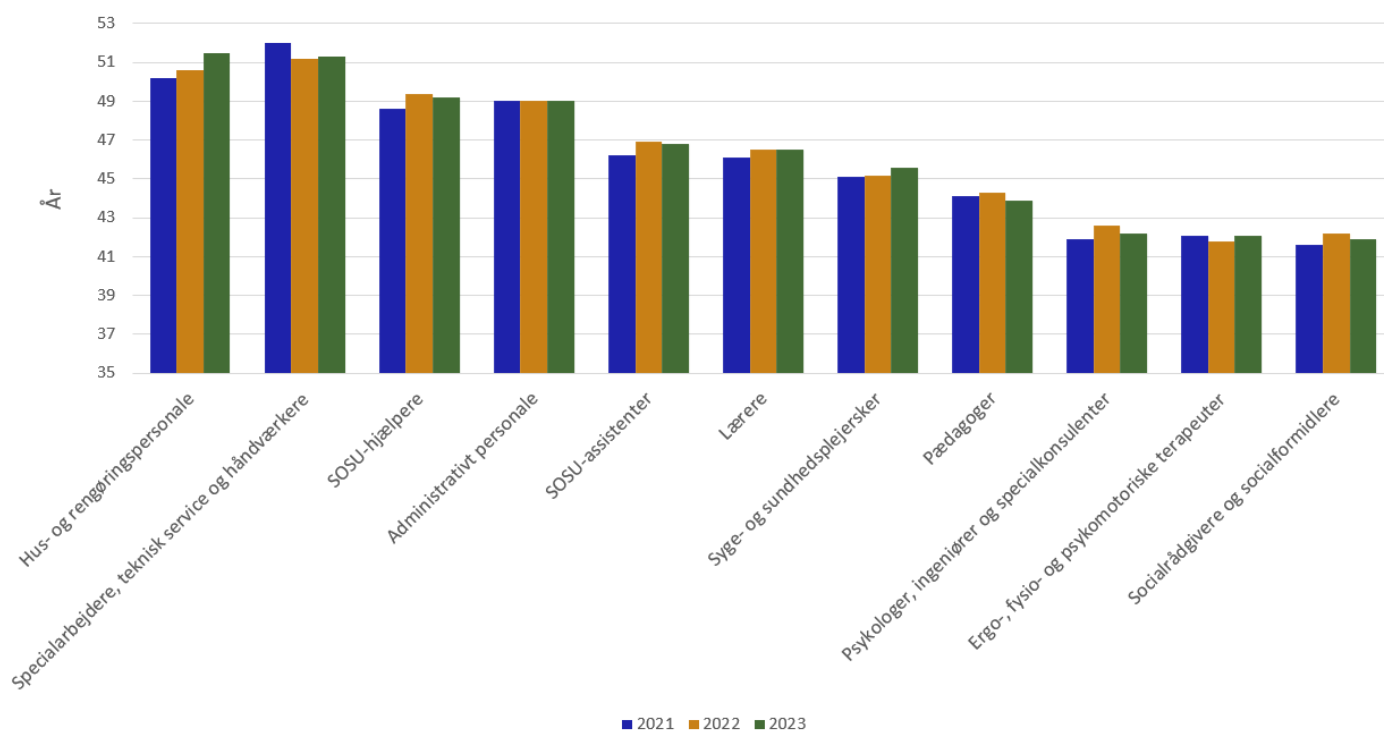
Sammenlignes med data fra 2021 er medarbejdere under 35 år steget fra 23% til 24% i 2023, og ligeledes er medarbejdere over 55 år steget fra 27% til 29%. Arbejdsstyrken mellem 35 og 54 år er således faldet fra 50% til 47% i 2023.

I Randers Kommune er der en gennemsnitsalder på 46 år. Udvikling, Miljø og Teknik har den højeste gennemsnitsalder på 49 år, efterfulgt af Social og Arbejdsmarked samt Sundhed, Kultur og Omsorg på 47 og sidst Børn og Skole på 43 år.



Når det gælder gennemsnitsalder i de enkelte faggrupper står hus- og rengøringspersonale samt specialarbejdere, teknisk service og håndværkere for den ældste medarbejdersammensætning. De yngste medarbejdergrupper findes blandt socialrådgivere og -formidlere, ergo-, fysio- og psykomotoriske terapeuter samt psykologer, ingeniører og specialkonsulenter.

Diagram 1.5: Udvikling i gennemsnitsalder i udvalgte faggrupper



Kilde: BI, december 2023 (Ekskl. direktør, chefer, ledere, elever og studerende, timelønnede samt ulønnet orlov)

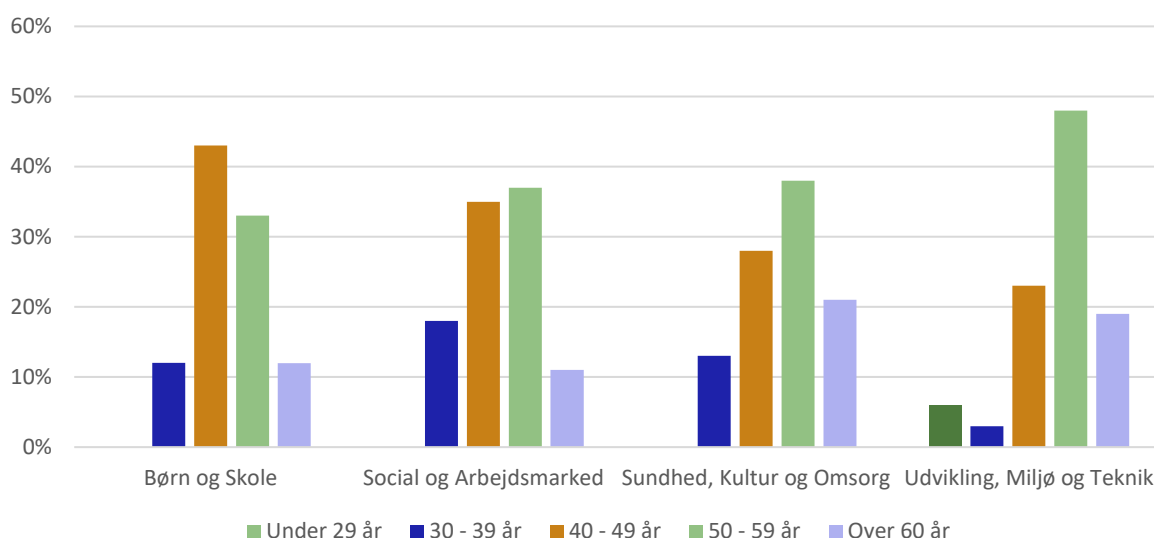
Note: Sorteres efter faldende gennemsnitsalder 2023 frem for alfabetisk



Aldersfordeling blandt lederne

Aldersfordelingen blandt ledere er gennemsnitligt ens på alle direktørområder. Sundhed, Kultur og Omsorg samt Udvikling, Miljø og Teknik har de højeste gennemsnitsaldrer med de største andele af ledere over 50 år.

Diagram 1.6: Ledere niveau 3, 4 og 5 fordelt på alder og direktørområde



Kilde: BI, december 2023 (Ekskl. chefer og direktører)

Elever og studerende

Randers Kommune har en vigtig opgave i at understøtte uddannelse af forskellige faggrupper. Der er fokus på at spille en aktiv rolle som uddannelsessted i relation til elever, studerende og praktikanter, og der prioriteres derfor elevpladser og praktiksteder for studerende med forskellige uddannelsesbaggrunde.

Ansatte lønnede elever og studerende fordeler sig inden for forskellige fagområder såsom dagtilbud, skole, omsorg og socialområdet samt administration.

Kategorien 'andet' indeholder blandt andet tandklinik-assistenter, teknisk service og håndværkere.

Fra 2021-2023 ses stigning indenfor administrations- og IT- samt pædagogområdet, mens antallet af SOSU-assistentelever ligger forholdsvis stabilt. Dog er sket et fald i SOSU-hjælpelever. Derforuden var der under kategorien "andet" en særlig uddannelsesindsats i 2021 for serviceassistenter.

Vidste du, at
aldersspændet for
elever i Randers
Kommune går fra
17 år og til 62 år?

Tabel 1.7: Antal lønnede elever og studerende

	2021	2022	2023
Administration og IT-elever og studerende	17	22	30
Pædagogstuderende	117	132	126
SOSU-hjælpere-elever	77	62	44
SOSU-assistent-elever	195	175	198
Andet	53	33	29
I alt	459	424	427

Kilde: BI, December 2023

Ansatte elever og studerende ligger stabilt på cirka 5% af medarbejdergruppen i hele Randers Kommune.

Udover ansatte elever og studerende tilbydes en lang række ulønnede praktikforløb for elever og studerende. Det gælder for eksempel indenfor lærer-, sygeplejerske-, ergo- og fysioterapeutstuderende samt administrationsbachelor og akademikere.

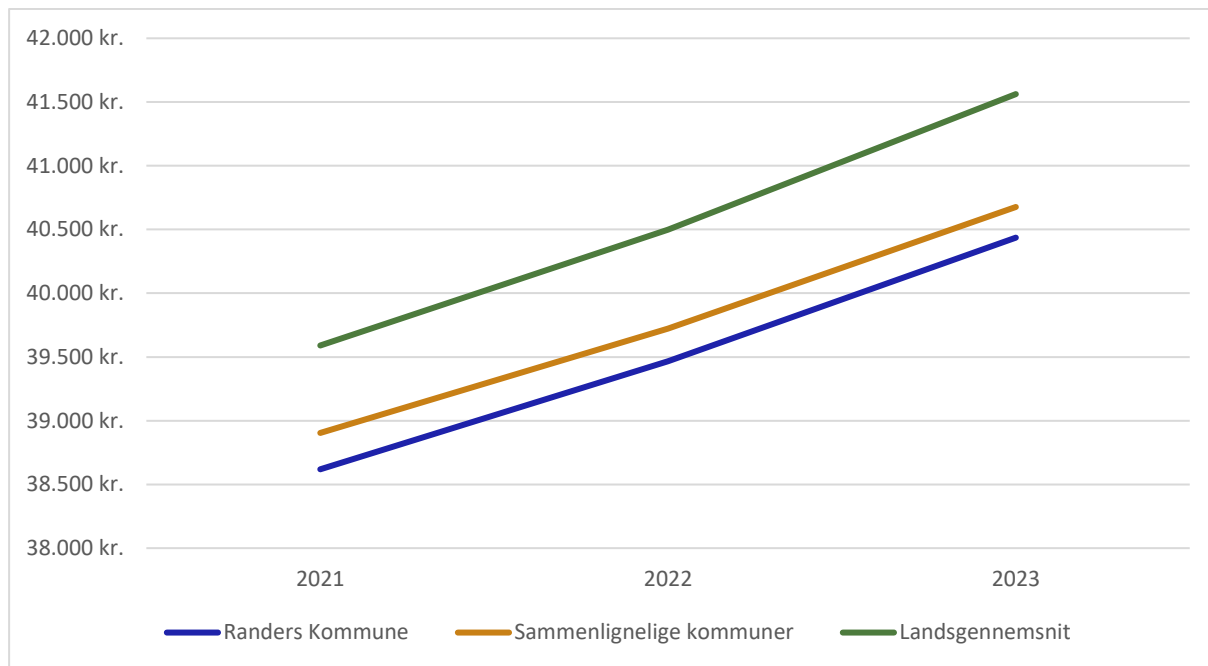
Randers er en stærk uddannelsesby med blandt andet pædagog-, lærer-, psykomotorik samt SOSU- og sygeplejerske-uddannelser.



Udvikling på lønområdet

Det gennemsnitlige lønniveau i Randers Kommune ligger lidt lavere end landsgennemsnittet og gruppen af sammenlignelige kommuner. Den gennemsnitlige lønudvikling pr. år har samme udvikling som de sammenlignelige kommuner, mens landsgennemsnittets stigning er en smule større.

Diagram 1.8: Lønudvikling i Randers Kommune, nabokommuner og hele landet



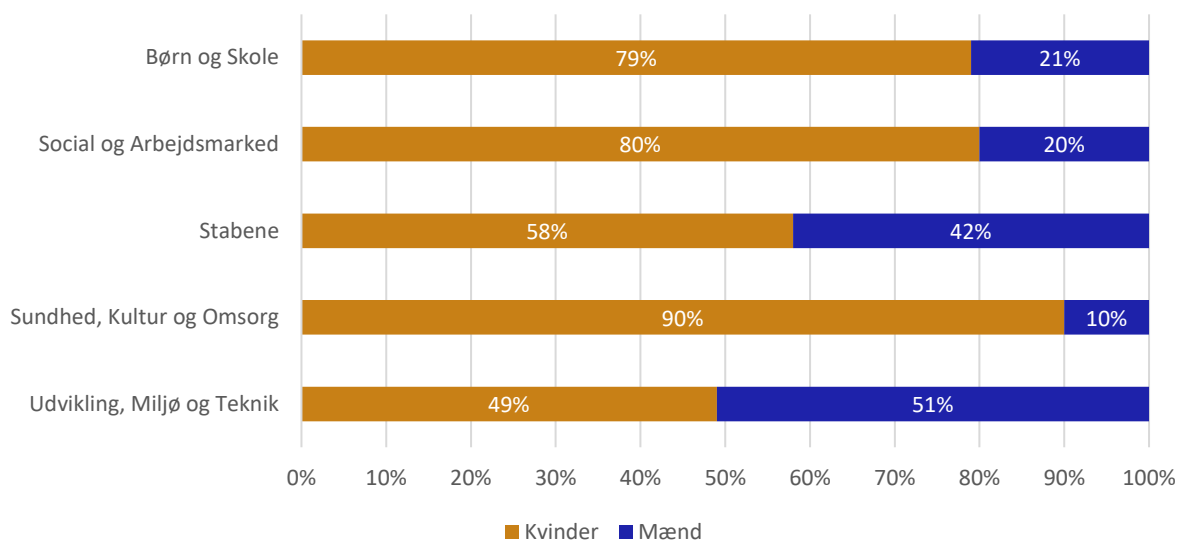
Kilde: KRL, 2021-2023, Gennemsnitsmånedsløn (brutto) pr. år (Ekskl. Timelønnede, elever, fleksjob og ekstraordinært ansatte). **Note:** Sammenlignelige kommuner (antal borgere): Horsens, Silkeborg, Vejle og Viborg.

Overordnet er løndannelse i en kommune overenskomstbestemt, og der er derfor et begrænset råderum til forhandling af løn. Variationen i gennemsnitsløn beror på forskellig medarbejdersammensætning, anciennitet og antal medarbejdere på de enkelte overenskomstområder. Randers Kommune har en relativ høj andel af kortuddannede og ufaglærte ansatte såsom pædagogmedhjælpere, SOSU-personale og rengøringspersonale. Disse er alle lavtlønnede stillinger, og trækker gennemsnitslønnen ned sammenlignet med andre kommuner. Endvidere har Randers Kommune en lavere andel af folkeskolelærere sammenlignet med de sammenlignelige kommuner grundet et højere antal privatskoler, hvilket også medvirker til at sænke gennemsnitslønnen i sammenligningen.

Kønsfordeling

Generelt ses en høj repræsentation af kvinder indenfor alle velfærdsområderne, mens der i Udvikling, Miljø og Teknik samt Stabene forekommer en forholdsvis ligelig fordeling mellem mænd og kvinder.

Diagram 1.9: Kønsfordeling på direktørområder



Kilde: BI, December 2023 (Ekskl. direktør, chefer, ledere, elever og studerende, timelønnede samt ulønnet orlov)

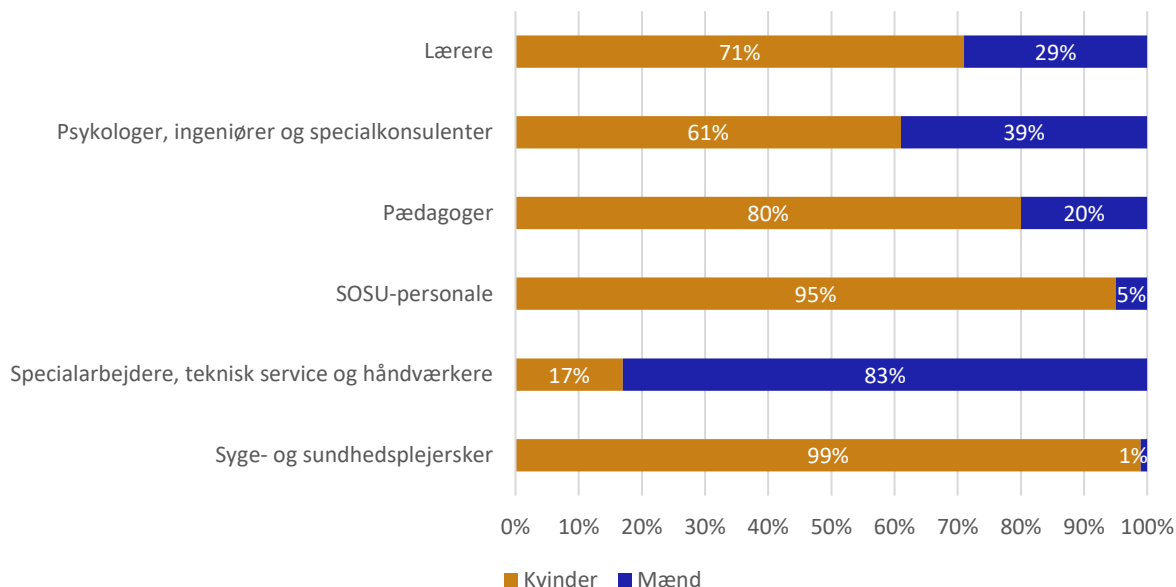
Inden for de enkelte overenskomstområder ses en markant kønsopdeling. Særligt medarbejdere ansat på omsorgs- og sundhedsområdet (f.eks. syge- og sundhedsplejersker, SOSU-assistenter og -hjælpere samt rengøringsassistenter) er hovedsageligt kvinder. Derimod er specialarbejdere, teknisk service og håndværkere hovedsageligt mænd.

Kønsfordelingen i
Randers Kommune:

80% kvinder

20% mænd

Diagram 1.10: Kønsfordeling på udvalgte faggrupper



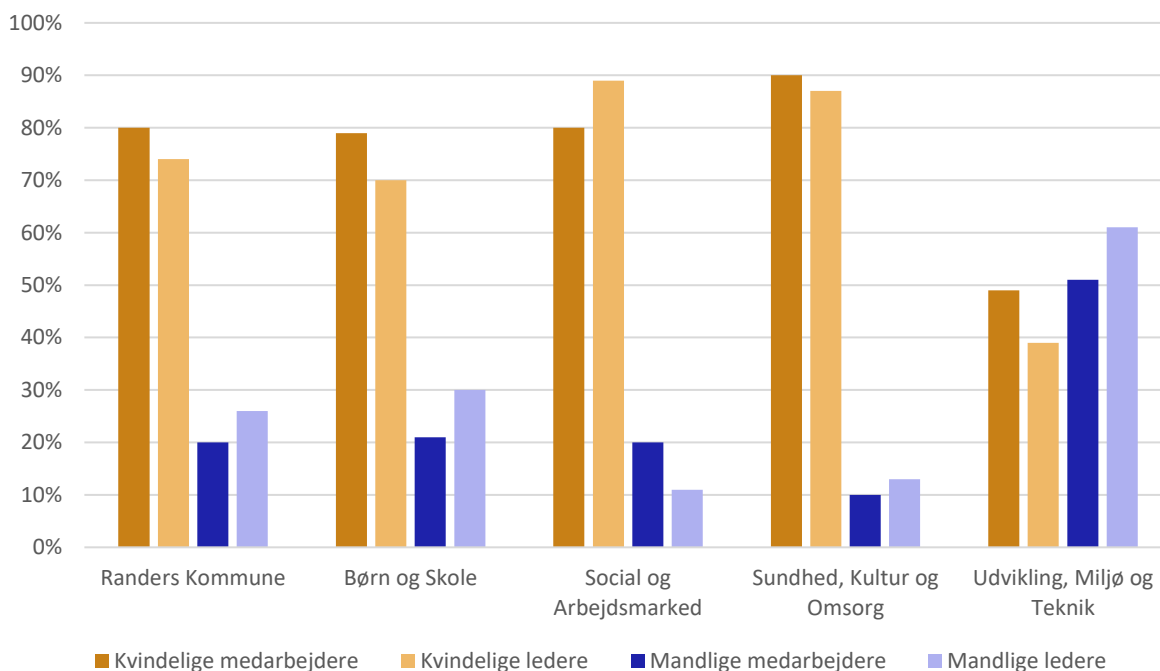
Kilde: BI, december 2023 (Ekskl. direktør, chefer, ledere, elever og studerende, timelønnede samt ulønnet orlov)

Hvis der dykkes yderligere ned i de enkelte faggrupper, vises et mere detaljeret billede. F.eks. varierer pædagogernes fordeling sig fra 7% mandligt personale på dagtilbudsområdet, 22% på socialområdet og 34% på skoleområdet. Samme tendens gør sig gældende for mandlige pædagogmedhjælpere.



Når det gælder ledernes kønsmæssige fordeling i forhold til medarbejderes kønsfordeling, er der lidt flere mandlige ledere sammenholdt med kønsfordelingen på medarbejderne. Social og Arbejdsmarked har som eneste område færre mandlige ledere ift. mandlige medarbejdere.

Diagram 1.11: Kønsfordeling på medarbejdere sammenlignet med ledere



Kilde: BI, december 2023 (Ekskl. direktør, chefer, elever og studerende, timelønnede samt ulønnet orlov)

Kønsfordeling blandt direktører/chefer ligger i december 2023 på 68% mænd og 32% kvinder - disse er ikke inkluderet i diagrammet. Randers Kommune er dermed tæt på målsætning jf. Ligestillingsmål om en kønsfordeling på 60/40 (40% for den underrepræsenterede gruppe).

Kønsfordelingen mellem lederne:

73% kvinder

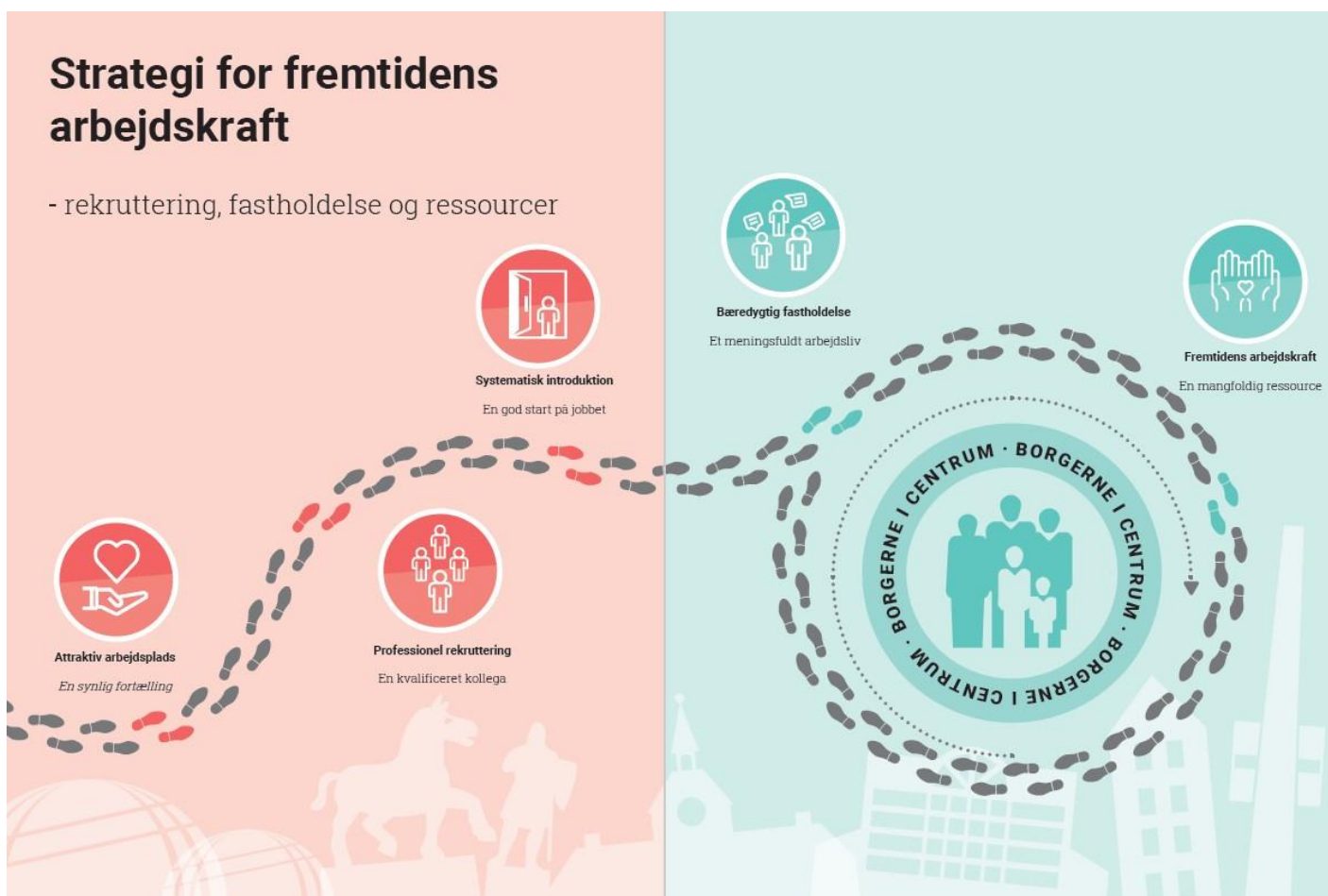
27% mænd

Kapitel 2: Strategi for fremtidens arbejdskraft

Kommunerne i Danmark går en fremtid i møde med demografiske ændringer og mangel på kvalificeret arbejdskraft inden for de store velfærdsområder. Med udgangspunkt i Strategi for fremtidens arbejdskraft præsenteres der i dette kapitel data og initiativer, der viser, hvordan Randers Kommune arbejder med blandt andet rekruttering, fastholdelse og fremtidens ressourcer.

Siden 2019 har Randers Kommune arbejdet strategisk med rekruttering og fastholdelse. Fokusområderne i Strategien for fremtidens arbejdskraft vedrører:

1. Attraktiv arbejdsplads – en synlig fortælling
2. Professionel rekruttering – en kvalificeret kollega
3. Systematisk introduktion – en god start på jobbet
4. Bæredygtig fastholdelse – et meningsfuldt arbejdsliv
5. Fremtidens arbejdskraft – en mangfoldig ressource



Demografiske udfordringer

I fremtiden vil stigningen af ældre og børn formentlig medføre en øget efterspørgsel på velfærdsydelser til både ældre og børn i Randers Kommune. Ud fra nuværende standarder vil det kræve mere personale i løsningen af serviceydelser.

Ifølge Danmarks Statistik forventes en stigning på 52 procentpoint, hvilket svarer til 2.777 flere ældre i Randers Kommune fra 80+ år frem mod 2033. Sammenlignet med 6-byerne ligger Randers 2 procentpoint højere. I Randers Kommune forventer Danmarks Statistik, at antallet af børn i alderen 0-4 år vil stige med 20 procentpoint, hvilket svarer til 1022 flere børn. Denne udvikling er på linje med gennemsnittet for 6-byerne¹.

En anden demografisk udfordring er, at store årgange gradvist træder ud af arbejdsmarkedet de kommende år, mens relative små ungdomsårgange træder ind. Det vil gøre rekrutteringspotentialer i arbejdsstyrken mindre. I Randers Kommune er det særligt rengøringspersonale, specialarbejdere samt SOSU-hjælpere, der har den ældste medarbejdersammensætning. I Randers Kommune lå den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder mellem 64 og 65 år i 2023. Omsorgsområdet har den højeste gennemsnitsalder og den største procentvise stigning af medarbejdere, der er 64+ år set over de seneste tre år. For aldersgruppen 20-29 år forventes et fald på 8 procentpoint i Randers Kommune frem mod 2033. Dette fald er 4 procentpoint højere end det gennemsnitlige fald for 6-byerne. Da langt størstedelen af unge, som optages på velfærdsuddannelserne på landsplan, er under 27 år, vil det formentlig komme til at påvirke udbuddet af velfærdsuddannede i fremtiden.

Dalende interesse og frafald på velfærdsuddannelserne

Ifølge Uddannelses- og Forskningsstyrelsen er antallet af ansøgere til velfærdsuddannelserne (f.eks. pædagoger, folkeskolelærere, socialrådgivere og sygeplejersker) fra 2019 og frem til 2023 samlet faldet med 24%. Der er samtidig et stigende frafald på velfærdsuddannelserne. For årgangene, der startede i perioden 2010 til 2017 på en professionsuddannelse, er knap 25% faldet fra. I 2022 var frafaldet på SOSU-assistentuddannelsen 33% og 22% for SOSU-hjælperuddannelsen. Der er flere årsager til det høje frafald. Ifølge en VIVE-undersøgelse fra 2022 oplever flere studerende/elever, at uddannelserne er forbundet med lav prestige og løn, og at praktikperioden ofte er forbundet med et højt arbejdspress og dårligt arbejdsmiljø.

¹ 6-byerne dækker over byerne København, Aarhus, Odense, Aalborg, Esbjerg og Randers.

Flere forlader velfærdsfagene

Flere studerende forventer ikke at fortsætte en ansættelse inden for velfærdsfagene. I en EVA-undersøgelse fra 2023 svarer cirka hver tredje professionsstuderende, at de ikke ønsker at fortsætte i deres profession fem år efter endt uddannelse. Værst ser det ud blandt sygeplejestuderende, hvor næsten halvdelen svarer, at de ikke forventer at arbejde inden for deres profession fem år efter endt uddannelse. Arbejderbevægelsens erhvervsråd har blandt andet fulgt dimitterede lærere fra 2015/2017, som viser, at kun 60% af de nyuddannede lærere var ansat i folkeskolen fem år efter endt uddannelse.

Ses der på andelen af dimitterede sygeplejersker i perioden 2010-2026, er 72% ansat inden for det offentlige sundheds-, ældre- og socialområde efter 10 år. For dimitterede i samme periode er 60% af SOSU-assistenterne og 35% af SOSU-hjælperne ansat i det offentlige på de nævnte områder 10 år efter endt uddannelse.

Mangel på arbejdskraft nu og i fremtiden

Finansministeriets økonomiske analyse fra 2023 viser, at der vil mangle 11.000 SOSU-hjælpere, 3.400 SOSU-assistenten og 5000 pædagoger i 2035, hvis arbejdsudbuddet skal følge den stigende efterspørgsel. For sygeplejersker forventes der modsat at være et udbudsoverskud på 3.600. Manglen på specifikke faggrupper ses allerede i dag, da den forgæves rekrutteringsrate i Østjylland i 2022 er 34% for pædagoger, 30% for SOSU-hjælpere og -assistenter samt 45% for sygeplejersker.²

De samme rekrutteringsudfordringer ses i Randers Kommune. Ifølge Prognose for arbejdskraftbehov fra 2023 gælder det for både private og offentlige arbejdspladser, at pædagoger, rengøringsassistenter, SOSU-assistenten og sygeplejersker er på en top-4 over de faggrupper, hvor der forventes flest jobåbninger. Prognosens vurdering understøttes af en stikprøveundersøgelse i 2023, som viser, at det særligt er på dagtilbud-, omsorgs- og socialområdet, at der opleves rekrutteringsudfordringer. Indenfor dagtilbud og omsorgsområdet svarer 67%, at de i høj grad oplever, at rekrutteringsudfordringerne påvirker driften.

Arbejdet med strategiens fokusområder i forhold til rekruttering, fastholdelse og ressourcer beskrives gennem en række data, som præsenteres i de følgende afsnit.

² Begrebet rekrutteringsrate dækker over, at en stilling (4 måneder efter at den er slået op) enten ikke er blevet besat eller er blevet besat af en medarbejder, der ikke havde de ønskede kvalifikationer.



Attraktiv arbejdsplads

Robusthedskommissionen udkom i 2023 med en række anbefalinger til, hvordan sundhedsvæsenet kan løse de problemer, der kommer i fremtiden. Disse anbefalinger er relevante også for andre dele af den offentlige sektor og danner derfor baggrund for de kommende afsnit.

For at skabe attraktive arbejdspladser i det offentlige anbefaler Robusthedskommissionen, at stillinger og karriereveje rettes mod det borgernære arbejde for at styrke medarbejdernes tilknytning til det patient- og borgernære. Derudover skal ledelse prioriteres og ledelseskvaliteten styrkes. Dertil skal ledelsesspændet mindskes, så antallet af medarbejdere, en leder har ledelsesansvar for, minimeres. Der er solid viden, der understøtter, at medarbejderes oplevelse af ledelse har betydning for deres motivation og tilknytning i jobbet.

Kommunikation

Randers Kommune gør en aktiv indsats for at promovere de mange karrieremuligheder, der er inden for de borgernære opgaver og job generelt. Et eksempel på dette er, at Randers Kommunes hjemmeside er gjort mere attraktiv og informativ for potentielle nye kollegaer samt elever/studerende. Udover ledige job præsenteres der udviklingsmuligheder fortalt af ansatte, arbejdspladsernes fokus på trivsel og det gode arbejdsmiljø. Der har også været en kommunikationskampagne med budskabet om Randers Kommune som en attraktiv og mangfoldig arbejdsplads.

Ledelsesudvikling og ledelsesspænd

God ledelse er helt centralt for at have attraktive arbejdspladser med medarbejdere, der trives, og borgere der oplever service af høj kvalitet. I Randers Kommune arbejdes der kontinuerligt med ledernes kompetenceudvikling såsom Lederafklaringsforløb, Lederaspirantforløb og Den Offentlige Lederuddannelse. Senest er der indgået et samarbejde med Væksthus for Ledelse og Komponent for at bidrage til indsatsen med at rekruttere og introducere nyansatte chefer.

Ledelsesspænd har også en betydning for den attraktive arbejdsplads. For hele Randers Kommune og de fire største direktørområder har ledelsesspændet ligget stabilt over de seneste 3 år.

Tabel 2.1: Gennemsnitlig ledelsesspænd på de store direktør- og chefområder

Område	Dec-21	Dec-22	Dec-23
Børn og Skole	22	21	22
Børn	29	29	32
Skole	19	19	18
Social og Arbejdsmarked	23	22	22
Social	21	19	18
Sundhed, Kultur og Omsorg	21	19	18
Omsorg	41	39	39
Udvikling, Miljø og Teknik	22	23	20
Randers Kommune	25	25	25

Kilde: BI, December 2021-2023 (Ekskl. direktør, chefer, elever og studerende, timelønnede samt ulønnet orlov)

Det er væsentligt med en balance mellem intern og ekstern rekruttering af ledere for at skabe gode karriereveje og fastholde kompetencer i organisationen. De seneste tre år er der rekrutteret flere eksterne end interne ledere i Randers Kommune.

Tabel 2.2: Lederrekruttering niveau 3, 4 og 5

Område	2021	2022	2023
Intern	5	7	4
Ekstern	17	28	22
Nye ledere i alt	22	35	26

Kilde: Signatur og SD, 2021-2023 (Ekskl. chefer og direktører)

Oplevelsen af den attraktive arbejdsplads

Ballisager undersøgte i 2023 offentligt ansattes præferencer i deres arbejdsliv. Her vægtes gode kollegaer, løn og fleksibilitet samt en "god" chef som de vigtigste parametre.

Tabel 2.3: Hvad er vigtigst for dig, næste gang du søger nyt job?

Spørgsmål	Offentligt ansatte
Jeg får gode kollegaer	43%
Jeg får en god Løn	34%
Jeg får fleksible arbejdstider og work/life-balance	29%
Jeg får en god chef	27%
Jeg får mulighed for at få indflydelse	23%
Jeg får mulighed for at blive dygtigere	18%
Jeg får mulighed for at udrette noget meningsfuldt for samfundet	15%

Kilde: Kandidatanalysen 2023, **Note:** Syv højest prioriterede elementer for offentligt ansatte. Hver respondent må maksimalt vælge 3 ud af i alt 12 elementer.

Randers Kommunes trivselsmåling fra 2022 giver en indikation af, hvor attraktiv Randers Kommune som arbejdsplads opleves af medarbejderne. Generelt er der høj tilfredshed blandt medarbejdere indenfor alle de ovenstående kategorier.

Tabel 2.4: Udvalgte spørgsmål fra Trivselsmåling 2022 i Randers Kommune

Tema/Spørgsmål	Medarbejder-tilfredshed Enig/Helt enig
Jeg får gode kollegaer	
"Jeg får den hjælp og støtte fra mine kolleger, som jeg har behov for"	90 %
"Jeg bliver anerkendt af mine kollegaer, når jeg har gjort et godt stykke arbejde"	84 %
Jeg får fleksible arbejdstider og work/life-balance	
"Jeg trives med den balance, der er mellem mit arbejdsliv og fritidsliv"	81 %
Jeg får en god chef	
"Jeg kan stole på de udmeldinger, der kommer fra min leder"	88 %
"Min leder inddrager medarbejderne i at udvikle ideer til løsning af arbejdsopgaverne"	84 %
Jeg får mulighed for at få indflydelse	
"Jeg har tilstrækkelig indflydelse på de beslutninger om mit eget arbejde"	78 %
Jeg får mulighed for at blive dygtigere	
"Jeg har mulighed for at udvikle mig på mit arbejde"	74 %
Jeg får mulighed for at udrette noget meningsfuldt for samfundet	
"Jeg oplever, at mine arbejdsopgaver er meningsfulde"	94 %

Kilde: Koncernfælles trivselsmåling, 2022. % viser besvarelserne 'overvejende enig' og 'helt enig'.





Professionel rekruttering

Robusthedskommissionen anbefaler, at der skabes en stærkere kobling mellem velfærdsuddannelserne og jobbet. Dette gør overgangen til arbejdsmarkedet nemmere og er afgørende for den studerendes gennemførelse af uddannelse. Ansættelse af ufaglærte og studerende/elever under uddannelse skal ses som et rekrutteringspotential, fordi det bygger bro mellem uddannelse og arbejdsliv.

Praktikforløb

I Randers Kommune tilbydes praktikforløb for bl.a. skolelærere, sygeplejersker, pædagoger, SOSU-hjælpere og -assistenter. Der gøres en aktiv indsats for at skabe lærerige og velstrukturerede praktikforløb. Eleven og den studerende tilknyttes en vejleder på arbejdspladsen, som er uddannet i at vejlede. Der afholdes løbende trivselssamtaler, og der tilbydes specialpædagogisk støtte i de tilfælde, hvor det findes nødvendigt.

Som et eksempel på understøttelse af rekrutteringspotentiallet samarbejder omsorgsområdet med Jobcenter Randers i forhold til at introducere ufaglærte til fagområdet. Der er et tæt samarbejde med Randers Social- og Sundhedsskolen, hvor praksis og teori tilpasses i et velstruktureret forløb for eleverne. Der samarbejdes ligeledes med Ungeindsatsen og Uddannelsesvejledningen i forhold til at oplyse elever og forældre om mulighederne inden for omsorgsområdet generelt.

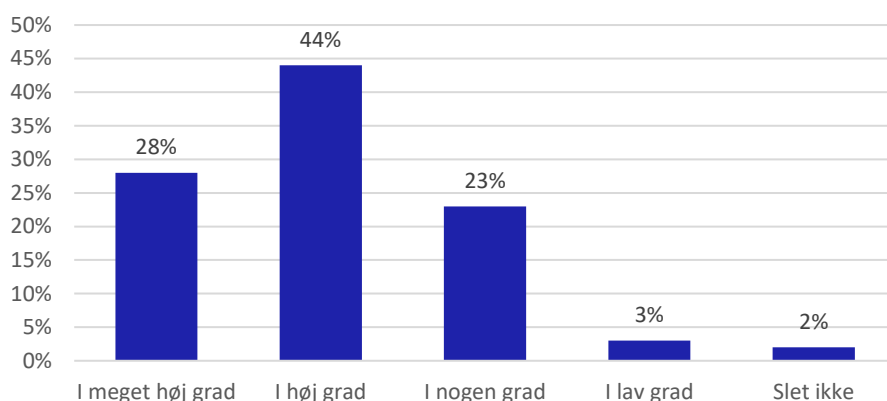
Som et andet eksempel er der i Ejendomsservice nedsat en tværgående gruppe, som er ansvarlig for at sikre, at elever kommer godt fra start og får afprøvet forskellige jobtyper. Introduktionsmaterialerne er opdateret, og der er udarbejdet en elevstrategi.

Nyansattes oplevelse af rekrutteringsprocessen

I Randers Kommune tilstræbes ordentlig og professionel håndtering af rekrutteringsprocessen. Arbejdspladserne understøttes med guides til den gode stillingsannonce, interviewguides, case-opgaver til jobsamtalen samt bedømmelseskemaer. Dette bidrager til at gøre rekrutteringsprocessen mere strømlinet og sikrer en god og retfærdig oplevelse for alle ansøgere.

I 2023 svarer 72% af nyansatte, at de i høj eller meget høj grad har oplevet en professionel og imødekommende rekrutteringsproces.

Diagram 2.5: I hvilken grad oplevede du en professionel og imødekommende rekrutteringsproces i forbindelse med din ansættelse?



Kilde: Onboardingundersøgelsen 2023 (Ekskl. elever/studerende)

Stillingsopslag og ansøgere

På skoleområdet har der været en stigning i stillingsopslag for pædagoger, mens der har været et fald i antal ansøgere. For lærerne har der været et fald i antal ansøgere til et stabilt antal stillingsopslag. Antal stillingsopslag for SOSU-assistenter og sygeplejersker er faldende, mens det gennemsnitlige antal ansøgere pr. stilling er lidt stigende. På dagtilbudsområdet har begge ligget rimelig stabilt.

Vidste du, at Randers Kommunes jobside i 2023 har haft 239.000 besøgende?
13% af de besøgende kommer ind på jobsiden via sociale medier, hvoraf 10% sker via Facebook.

Kilde: Siteimprove

Tabel 2.6 Antal opslåede stillinger og gennemsnitligt antal ansøgere pr. stilling

Stilling/Område	2021		2022		2023	
Lærer	98	27	98	18	82	23
Pædagog – Børn	130	11	159	10	132	12
Pædagog – Skole	43	26	55	15	71	18
Pædagog – Social	91*	7	53	11	44	13
SOSU-assistent	207	3	147	3	136	5
Sygeplejerske	90	4	93	5	48	5

Data inkl. selvejende institutioner med driftsoverenskomst med Randers Kommune.

* Pædagog – Social 2021: Ny institution åbner i Langå og er bl.a. årsag til flere opslåede stillinger.



Systematisk introduktion

Robusthedskommissionen anbefaler, at der skabes bedre introforløb for nyansatte og især nyuddannede, da en relativ høj andel af nyuddannede i den offentlige sektor skifter job inden for de første år af deres arbejdsliv.

Betydning af introduktionsforløb

En undersøgelse af Ballisager 2019 viser, at 19% af alle nyansatte op siger deres stilling inden for det første år. Derudover viser flere undersøgelser, at et velstruktureret introduktionsforløb kan minimere sandsynligheden betragteligt for, at den nyansatte forlader arbejdspladsen inden for det første år.

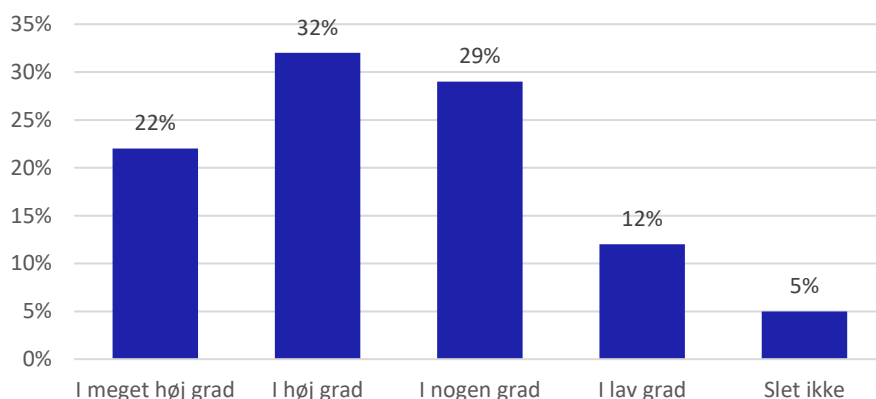
Randers Kommune har fokus på, at alle nyansatte skal tages godt imod og være en del af fællesskabet. I Personale- og Ledelsespolitikken lægges der vægt på, at *”den nærmeste leder har løbende dialog med den nyansatte og sikrer, at vedkommende har såvel faglig som social mentor. Arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter har særligt fokus på den nyansattes arbejdsmiljø og fastholdelse”*.

En god start på arbejdspladsen

I Ballisagers Kandidatundersøgelse fra 2019 spørges både privat og offentligt ansatte, om hvad de mener, der er vigtigst for dem, når de starter i et nyt job. 55% mener det vigtigste er ”at falde godt til socialt”, mens 34% mener, det vigtigste er, at der er tilrettelagt et introduktionsprogram minimum de første to uger.

74 % af nyansatte i Randers Kommune oplever, at de i høj eller meget høj grad er en del af det sociale fællesskab. Yderligere svarer 54%, at de i høj eller meget høj grad har oplevet et godt introduktionsforløb.

Tabel 2.7: I hvilken grad oplevede du, at der var planlagt et godt introforløb til dig?



Kilde: Onboardingundersøgelse 2023



Bæredygtig fastholdelse

Robusthedskommissionen anbefaler, at de medarbejdere, der har lyst, i højere grad får mulighed for at gå op i arbejdstid. På den måde fremmes en fuldtidskultur og en stærkere tilknytning til arbejdspladsen. Derudover anbefales det, at potentialet ved senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet indfries, så seniorer, der har nået folkepensionsalderen, kan blive længere på arbejdsmarkedet.

Medarbejderindflydelse og fuldtid

På socialområdet er der gennemført et projekt på et botilbud med det formål at give flere medarbejdere mulighed for at komme op i tid. Før projektet var andelen af medarbejdere med en ugentlig arbejdstid på 35 timer eller derover 45%. Efter projektet var det steget til 63%. Flere medarbejdere ønskede at gå op i tid, hvis det gav mere tid til omsorg og pleje til borgerne, mindre arbejdspress samt indflydelse på, hvordan de ekstra arbejdstimer blev placeret i vagtplanlægningen.

Randers Kommunes fokus på, at flere skal op i tid, afspejles også i de seneste tre års udvikling. F.eks. er pædagoger, sygeplejersker og SOSU-hjælpere med ansættelse over 35 timer steget med 4 procentpoint, mens SOSU-assistenten og socialrådgivere er steget med 5 procentpoint.

Trepartsaftalen 2023 har også fokus på fuldtid med et mål om, at fuldtid som udgangspunkt skal være det normale, og at den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad skal øges. Alle ledige stillinger skal som udgangspunkt slås op som fuldtidsstillinger frem mod 2030, og hvis medarbejderne anmoder om det, skal der arbejdes med muligheden for fuldtid.

Fastholdelse af seniorer

Randers Kommune har i 2022-2023 været en del af Seniorpartnerskabet under KL og Forhandlingsfællesskabet. Samarbejdet er bl.a. mundet ud i en håndbog med gode råd til en systematisk seniorindsats samt et inspirationskatalog med eksempler på senioraftaler og afholdelse af seniorsamtaler.

Personale- og Ledelsespolitikken lægger vægt på "at rekruttere og motivere seniorer til at blive på arbejdspladsen længst muligt og at gennemføre kompetenceudvikling for seniorer på lige vilkår med øvrige medarbejdere. Seniorer skal i forbindelse med afvikling af MUS tilbydes en seniorsamtale med henblik på fastholdelse af medarbejderen".

Udover seniordage og seniorsamtaler har omsorgsområdet arbejdet med at holde kontakten ved lige til medarbejdere, som nyligt er pensioneret dels ved at sende postkort til vedkommende, hvori de informeres om fordele ved at blive tilkaldt vikar eller vende tilbage til arbejdet i en mere fleksibel ordning.

Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder for medarbejdere er mellem 64 og 65 år. Derfor kan medarbejdere fra 64 år og opefter siges at være en gruppe, der potentielt kan vælge at gå på pension og forlade arbejdsmarkedet. Ses der på tendensen ved de udvalgte faggrupper, er der sket en samlet stigning på 64 medarbejdere fra 2021 til 2023, som er 64+ år. Særligt blandt pædagoger og SOSU-hjælpere ses den største stigning af medarbejdere på 64+ år med henholdsvis 19 og 21 medarbejdere.

Tabel 2.8: Antal ansatte over 64 år

	2021	2022	2023
Lærere	51	55	61
Pædagoger	26	37	45
Socialrådgivere og -formidlere	7	7	5
SOSU-assistenten	17	21	29
SOSU-hjælpere	35	44	56
Syge- og sundhedsplejersker	4	8	7

Kilde: BI december 2023. (Ekskl. direktør, chefer, ledere, timelønnede og ulønnet orlov)

Fastholdelse af medarbejdere

Udover at fastholde seniorer i længere tid er det også væsentligt generelt at fastholde medarbejdere i Randers Kommune i længere tid. Når der ses på tværs af faggrupper, er der flere, der opsagde deres stilling i 2022 sammenlignet med 2021 og 2023. Dette kan muligvis forklares ved, at 2022 var et rekordår nationalt, hvor mange skiftede job. Ifølge tal fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering var der i alt 819.000 personer, der fik et nyt job i 2022, hvilket er det højeste målt, siden man begyndte at måle det i 2009.

Tabel 2.9: Fratrædelser grundet egen opsigelse fordelt på udvalgte faggrupper

	2021	2022	2023
Lærere	36	48	34
Pædagoger	80	120	100
Socialrådgivere og -formidlere	21	28	26
SOSU-assistenten	62	63	53
SOSU-hjælpere	29	50	36
Syge- og sundhedsplejersker	34	35	21
I alt	262	344	270

Kilde: BI, december 2023. (Ekskl. direktør, chefer, ledere, elever, studerende, timelønnede og ulønnet orlov)

Omsorgsområdet er i en undersøgelse af Indenrigs- og Sundhedsministeriets benchmarking-enhed, udnævnt som særligt gode til at fastholde deres faggrupper sammenlignet med andre kommunale omsorgsområder.

Ses der på, hvor længe en gennemsnitlig ansættelse i Randers Kommune varer, er der inden for det enkelte direktørområde ingen markante svingninger over de seneste tre år. Social og Arbejdsmarked samt Udvikling, Miljø og Teknik ligger cirka 2 år under det samlede gennemsnit for en medarbejder i Randers Kommune.

Tabel 2.10: Gns. ansættelsesanciennitet pr. år på direktørområde og uddannelse 2021-23

Område	2021	2022	2023
Børn og Skole	13,6	13,9	13,6
Lærere	13,1	13,1	12,9
Pædagoger	13,3	13,5	13,4
Social og Arbejdsmarked	10,8	11,0	11,3
Pædagoger	9,6	9,9	10,1
Socialrådgivere og -formidlere	8,2	8,4	8,8
Stabene	12,9	12,4	12,7
Sundhed, Kultur og Omsorg	13,3	13,1	13,0
SOSU-assistenten	11,3	11,2	11,2
SOSU-hjælpere	13,5	13,6	13,1
Syge- og sundhedsplejersker	10,0	9,8	10,0
Udvikling, Miljø og Teknik	10,3	10,5	10,6
Randers Kommune	13,6	13,7	13,6

Kilde: BI, december 2021-2023 (Ekskl. direktør, chefer, ledere, elever, studerende, timelønnede og ulønnet orlov)



Fremtidens arbejdskraft

Robusthedskommissionen anbefaler, at den velfærdsteknologi, som har en dokumenteret positiv effekt ift. at kunne frigive tid og ressourcer til kerneopgaven, skal løse de opgaver, der kan standardiseres, og hvor det ikke er nødvendigt med fysisk patientkontakt. Dette kan f.eks. være via videokonsultationer, indtagelse af medicin, fysisk træning, madlavning samt tilsyn og støttende samtaler med borgere. I forlængelse heraf anbefales det, at digitale kompetencer og teknologiforståelse styrkes blandt både ledere og medarbejdere.

Desuden nævnes det i Randers Kommunes strategi for fremtidens arbejdskraft, at en større inddragelse af frivillige samt unge og voksne i CSR-jobs kan bidrage til opgaveløsningen og mindske arbejdskraftudfordringen.

Digitalisering og velfærdsteknologi

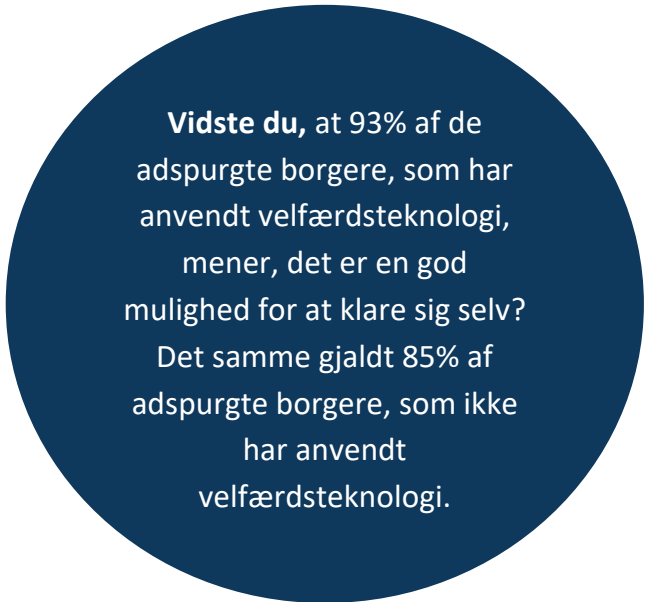
Randers Kommune arbejder strategisk med teknologi- og digitaliseringsområdet ud fra nogle tværgående principper, såsom at den digitale løsning er førstevalget, at digitale kompetencer hos medarbejdere skal styrkes, og at opgaveløsningen skal dataunderstøttes.

Ifølge en undersøgelse fra IT-branchen 2023 viser erfaringer fra Vejle, Kerteminde og Aalborg kommune, at velfærdsteknologier såsom skærmbesøg, træningsapp og intelligent medicin håndtering i hjemmeplejen har frigivet flere årsværk til kerneopgaven.

I Randers Kommunes arbejde med velfærdsteknologi har der f.eks. været fokus på at omlægge fysiske besøg til skærmbesøg, hvor det ud fra en faglig vurdering giver mening for opgaven og borgeren. Derudover anvender socialområdet app-løsninger for borgere med kommunikative udfordringer. Yderligere har Omsorgsområdet medicinrobotter, der hjælper borgeren til at tage sin medicin på det rigtige tidspunkt og i den rette dosis, som har været på afprøvning hos 10 borgere. Der er oprettet en enhed for velfærdsteknologi og der skal blandt andet etableres et velfærdsteknologisk showroom.

En undersøgelse af Teknologisk Institut fra 2023 viser, at størstedelen af fagfolk er enige i, at velfærdsteknologi er nødvendigt for at holde niveauet af service og omsorg for borgerne i fremtiden. Dog vurderer knap halvdelen, at den praktiske indførsel af velfærdsteknologi kun i mindre grad er indfriet i forhold til det potentielle udbytte. Nogle af årsagerne skyldes den praktiske brug af teknologi, økonomi og manglende accept af teknologien hos medarbejderne.

I Randers Kommune er der fokus på at give fagpersonalet den nødvendige digitale kompetenceudvikling. F.eks. indgår social- og omsorgsområdet i et samarbejde med VIA University College og Randers Social- og Sundhedsskole med fokus på velfærdsteknologi i praksis.



Vidste du, at 93% af de adspurgte borgere, som har anvendt velfærdsteknologi, mener, det er en god mulighed for at klare sig selv? Det samme gjaldt 85% af adspurgte borgere, som ikke har anvendt velfærdsteknologi.

Frivillighed og mangfoldig rekruttering

Udover de kommunale serviceydelser er der ligeledes tradition for i den danske velfærdsmodel, at frivillige og frivillige organisationer bidrager til at understøtte velfærden.

Randers Kommunes Politik for aktivt medborgerskab støtter og fremmer muligheder for den frivillige indsats og det aktive medborgerskab. På omsorgsområdet hjælper frivillig-koordinatorer og aktivitetsudvalg til at understøtte og igangsætte aktiviteter, der øger ældre borgeres trivsel. På de øvrige chefområder er frivillighed bredt repræsenteret med bl.a. Ældre Sagens Netcafé, Repair café, Læseguiderne, Efterværns venner, Frivilligværket, diverse idrætsforeninger samt frivillige, der understøtter aktiviteter i Randers Sundhedscenter.

Udover frivillighed kan en del af løsningen med at øge arbejdskraften være at tænke i mere mangfoldige rekrutteringsmuligheder. Der er blandt andet et uudnyttet potentiale i at ansætte og efteruddanne borgere med lang ledighed. Jobcenter Randers' CSR-strategi tager afsæt i at styrke samarbejdet med lokale arbejdspladser med det formål at skaffe CSR-jobs. Et CSR-job er en ansættelsesform målrettet ledige borgere på kanten af arbejdsmarkedet, herunder borgere med funktionsnedsættelser og begrænsninger i arbejdsevnen.

En undersøgelse fra Jobcenter Randers viser, at det giver værdi for både offentlige og private arbejdspladser at have en mangfoldig medarbejderskare, idet der frigøres ressourcer og tid til kerneopgaven. For 11% af de adspurgte arbejdspladser, der har ansat medarbejdere i CSR-jobs, er erfaringen, at det generelt er ukompliceret at integrere nye medarbejdere i disse ansættelser. I undersøgelsen fremhæver 84% af arbejdspladserne det som en positiv effekt, at der bliver frigivet ressourcer til andre opgaver, og at der løses opgaver, der ellers ikke ville blive løst.



Kapitel 3: Arbejdsmiljø og trivsel

I dette kapitel redegøres for data på arbejdsmiljøområdet med udgangspunkt i Randers Kommunes arbejdsmiljømål.

Randers Kommunes arbejdsmiljømål gælder frem til 2030 og er et supplement til Personale og Ledelsespolitik, MED-aftale samt aftalen om Trivsel og Sundhed på offentlige arbejdspladser. Mål og delmål lyder følgende:

 Arbejdsmiljømål	 Arbejdsmiljømål	 Arbejdsmiljømål
En arbejdsplads med høj trivsel og fremmøde ○ Vi vil fremme høj trivsel ○ Vi vil styrke et stabilt fremmøde ○ Vi vil arbejde for et lavt sygefravær	En tryk og stærk sikkerhedskultur ○ Vi vil fremme et godt fysisk arbejdsmiljø ○ Vi vil forebygge arbejdsulykker ○ Vi vil styrke introduktion af nyansatte	Et psykisk sundt og attraktivt arbejdsmiljø ○ Vi vil styrke det psykiske arbejdsmiljø ○ Vi vil fremme den attraktive arbejdsplads ○ Vi vil understøtte det meningsfulde arbejde

Mål 1: En arbejdsplads med høj trivsel og fremmøde

Delmål 1.1.: Vi vil fremme høj trivsel

I slutningen af 2022 gennemførte Randers Kommune en trivselsmåling for at understøtte udviklingen af attraktive arbejdspladser samt opnå viden om medarbejdernes oplevelse af arbejdsmiljøet.

Trivselsmålingen viste at der generelt er en høj tilfredshed og trivsel i Randers Kommune. Den højeste tilfredshed var i Stabene og i Udvikling, Miljø og Teknik, hvor henholdsvis 97% og 95% var enig eller helt enig i, at de er tilfredse med at arbejde på deres arbejdsplads. Af fagområder ligger Sundhedsområdet højest med 98% af medarbejderne, som i helt enige eller enige, efterfulgt af Kulturområdet med 94%.

Der ses generelt en høj ledertilfredshed i forbindelse med ledernes trivselsmåling fra 2022. Lederne scorer på flere parametre højere end medarbejderne, hvilket ofte viser sig i tilfredshedsmålinger. Ballisagers Kandidatanalyse fra 2023 viser f.eks., at ledere generelt oplever mere tilfredshed med løn, øget medbestemmelse samt en højere grad af meningsdannelse omkring deres arbejdsopgaver end medarbejdere.

Tabel 3.1: Generel tilfredshed

Område	Medarbejdere	Ledere
Børn og Skole	88 %	98 %
Børn	88 %	98 %
Familie	92 %	100 %
Skole	87 %	99 %
Social og Arbejdsmarked	88 %	94 %
Arbejdsmarked	92 %	100 %
Social	85 %	94 %
Stabene	97 %	100 %
Sundhed, Kultur og Omsorg	89 %	94 %
Kultur*	94 %	80 %
Omsorg	88 %	96 %
Sundhed	98 %	100 %
Udvikling, Miljø og Teknik	95 %	97 %
Randers Kommune	89 %	97 %

Kilde: Koncernfælles trivselsmåling, 2022. % viser besvarelsene 'overvejende enig' og 'helt enig'.

*Obs. Kultur: 5 lederbesvarelser.

Delmål 1.2: Vi vil styrke et stabilt fremmøde

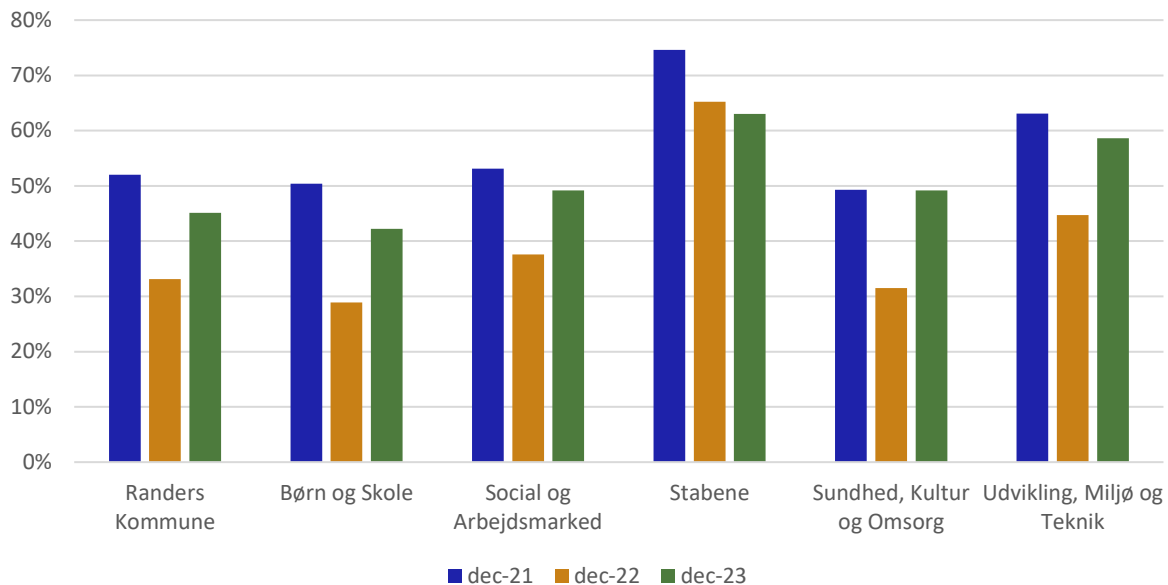
I forhold til et stabilt fremmøde er der fokus på begrebet langtidsfriske, som defineres som medarbejdere, der inden for de seneste 12 måneder har haft under 5 sygedage. Målet er, at så højt en procentvis andel af medarbejderne som muligt er langtidsfriske.

Antallet af langtidsfriske var højest i december 2021 og faldt drastisk i december 2022 for så at stige igen i december 2023. Denne udvikling kan ses i sammenhæng med Covid-19 sygefraværet. Procentvis langtidsfriske i 2023 er ikke nået på niveau med december 2021.

Stabene samt Udvikling, Miljø og Teknik har de største andele langtidsfriske med henholdsvis 63% og 59% i 2023. Børn og Skole har den laveste andel med 42%. Det skyldes sandsynligvis, at de administrative områder ikke har borgerkontakt og -nærhed på samme niveau som dagtilbud og skoleområdet.

Vidste du, at hver fjerde tandlæge og klinikpersonale har 0 årlige sygedage?

Diagram 3.2: Udvikling i langtidsfriske (under 5 sygedage)



Kilde: BI, december 2021-2023

Mange medarbejdere møder op på arbejde hver eneste dag og har dermed 0 sygedage inden for de seneste 12 måneder. Der er også sket et fald i andelen af langtidsfriske med 0 sygedage fra december 2021 til 2023 fra 27% til 17%. Der er ligeledes en variation fra arbejdsplads til arbejdsplads, når det gælder procent af langtidsfriske. F.eks. er variation fra skole til skole mellem 7% og 24% langtidsfriske i december 2023. Det samme på Omsorgsområdet hvor det varierer fra 3% til 28% fra ét ældrecenter til et andet. For Social og Arbejdsmarked er det 18% af medarbejderne som har 0 sygedage, og for Sundhed, Kultur og Omsorg ligger det på 14%.

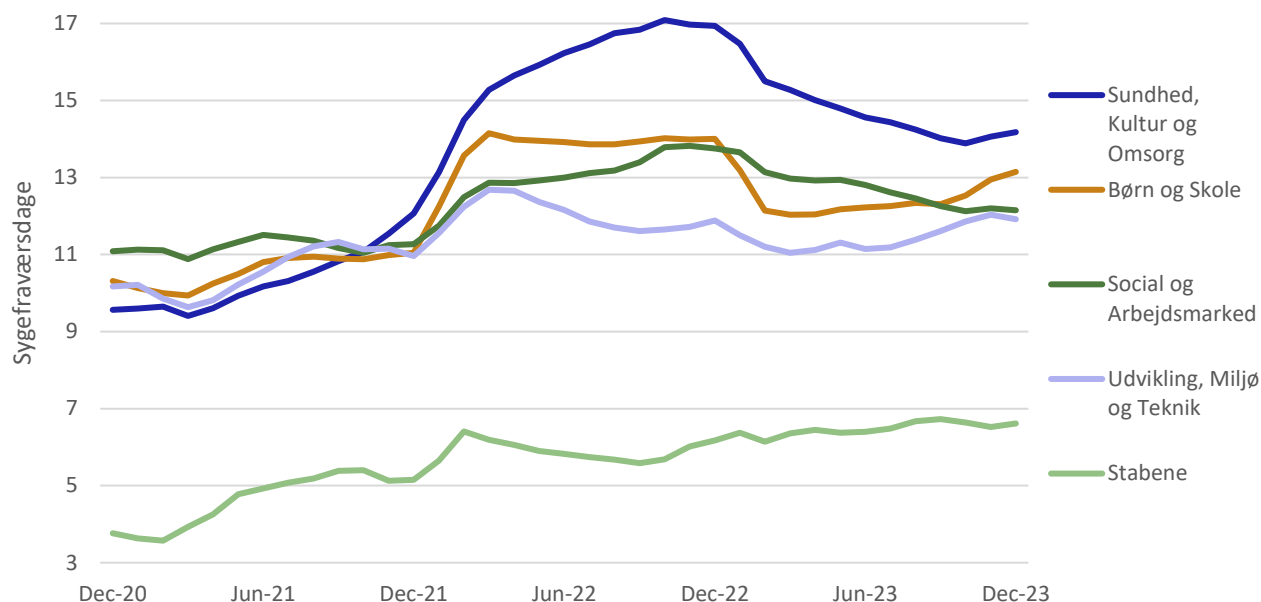
Delmål 1.3: Vi vil arbejde for et lavt sygefravær

I Randers Kommune er der et arbejdsmiljømål, som sigter imod at det gennemsnitlige sygefravær for hele kommunen skal under 10 sygefraværsdage. I 2019 nåede det gennemsnitlige sygefravær dette mål. I 2021 var der i gennemsnit et sygefravær på 11,2 dage, som i 2022 steg til 14,5 dage og i 2023 faldt igen til 13,1 arbejdsdage. Udviklingen skal også ses i lyset af sygefravær i forbindelse med Covid-19.

Sygefraværet var pr. december 2023 højest i Sundhed, Kultur og Omsorg og lavest i Stabene. Stabene har generelt et lavere sygefraværs gennemsnit end de resterende områder. Det skyldes sandsynligvis, at de administrative områder ikke har borgerkontakt og -nærhed på samme niveau som f.eks. omsorgs- og sundhedsområdet.

På alle områderne sker der generelt en stigning i sygefraværet fra 2021 til 2022, som er nedadgående igen i 2023. Social og Arbejdsmarked har det højeste sygefravær december 2020, mens Sundhed, Kultur og Omsorg har det højeste sygefravær december 2023.

Diagram 3.3: Udvikling i sygefravær

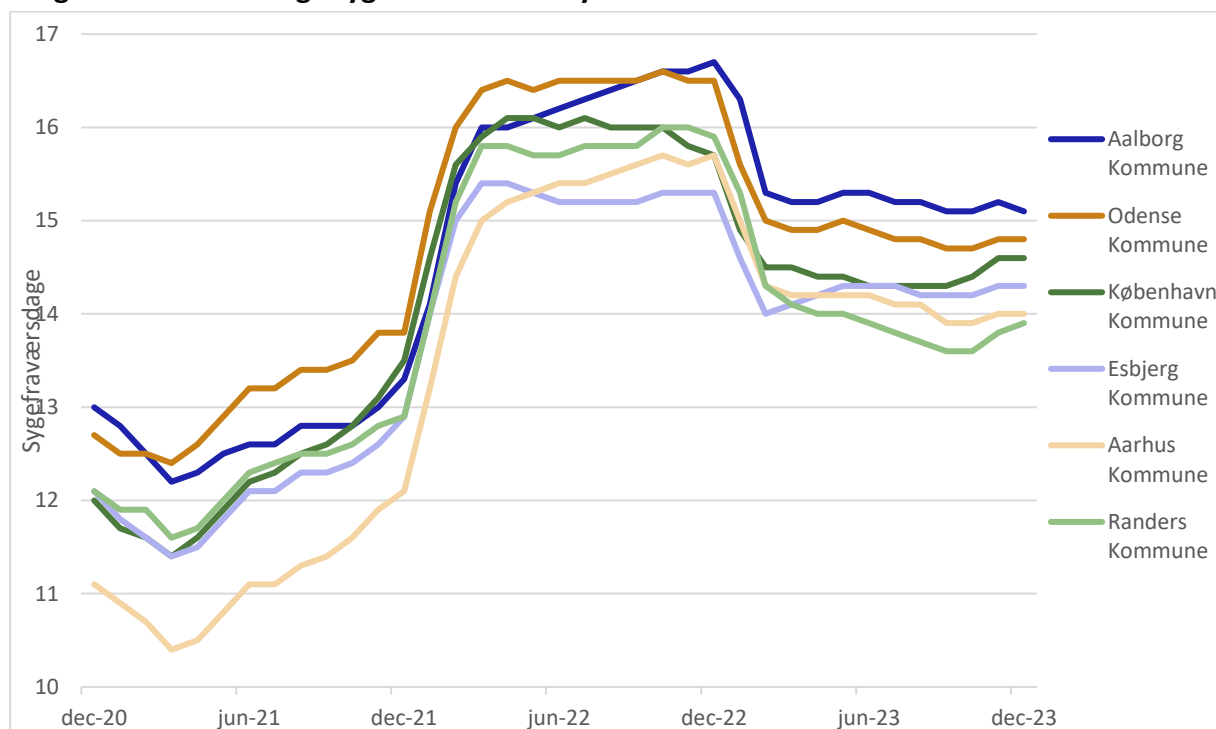


Kilde: BI, Dec 2020-2023, Sygefraværet opgøres som det gennemsnitlige antal sygefraværdsdage pr. medarbejder over de seneste 12 måneder.



Når sygefraværet sammenlignes på tværs af kommunerne i 6-by-samarbejdet, er der en enslydende udvikling med en stigning i sygefraværet fra 2021 til 2022 og så et fald igen i 2023. I november 2023 havde Randers Kommune det laveste sygefravær blandt 6-byerne efterfulgt af Aarhus og Esbjerg Kommune.

Diagram 3.4: Udvikling i sygefravær for 6-byerne



Kilde: KRL, Dec 2020- Dec 2023, løbende år (Ekskl. Nedsat tjeneste, elever, fleksjob og ekstraordinært ansatte).

Sygefraværssdata fra KL's årlige rapport Kend din Kommune viser, at Randers Kommunes sygefravær placeres i den bedste tredjedel af alle landets 98 kommuner.



Mål 2: En tryk og stærk sikkerhedskultur

Delmål 2.1: Vi vil fremme et godt fysisk arbejdsmiljø

I Randers Kommune er vi optaget af et godt fysisk arbejdsmiljø, og det blev evalueret i forbindelse med trivselsmålingen i 2022. Der er generelt en stor tilfredshed med det fysiske arbejdsmiljø. Som topscorer svarede 87% af medarbejderne i Stabene at være enig eller helt enig i at have et godt fysisk arbejdsmiljø. Det blev efterfulgt af Sundhed, Kultur og Omsorg samt Udvikling, Miljø og Teknik med 86%. Den højeste tilfredshed i fagområderne var i Sundhed med 94% tilfredshed efterfulgt af Omsorg med 86%.

Tabel 3.5: Fysisk arbejdsmiljø (APV)

Område	Medarbejdere	Ledere
Børn og Skole	81 %	94 %
Børn	83 %	96 %
Familie	75 %	90 %
Skole	79 %	94 %
Social og Arbejdsmarked	82 %	93 %
Arbejdsmarked	80 %	92 %
Social	81 %	92 %
Stabene	87 %	86 %
Sundhed, Kultur og Omsorg	86 %	95 %
Kultur*	78 %	60 %
Omsorg	86 %	100 %
Sundhed	94 %	100 %
Udvikling, Miljø og Teknik	86 %	87 %
Randers Kommune	83 %	93 %

Kilde: Koncernfælles trivselsmåling, 2022. % viser besvarelsene 'overvejende enig' og 'helt enig'.

*Obs. Kultur: 5 lederbesvarelser

Som en del af det fysiske arbejdsmiljø blev medarbejderne ligeledes spurgt til indeklimate og lydniveau. Her er billedet mindre positivt end den generelle tilfredshed.

53% af medarbejderne svarede "ja" til at have et tilfredsstillende indeklimate, mens 39% svarede "nej" til, at dette var tilfældet. På direktørniveau oplever hver tredje i Sundhed, Kultur og Omsorg at de ikke har et tilfredsstillende indeklimate, hvor det gælder for næsten hver anden medarbejder i Social og Arbejdsmarked. Indeklimatet er særligt udfordret på fagområdet skole, hvor hver anden medarbejder ikke oplever et tilfredsstillende indeklimate.

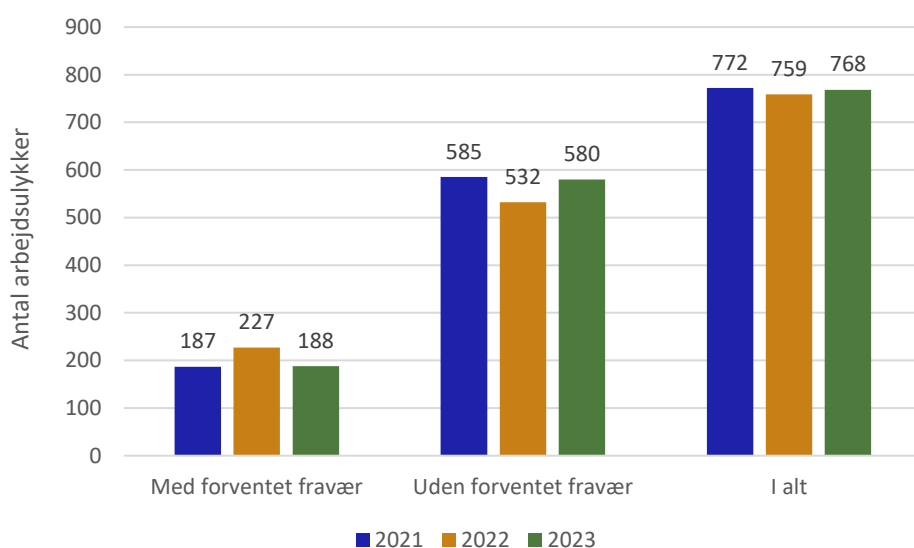
Når det handler om lydniveauet, har 66% af medarbejderne svaret, at de har et tilfredsstillende lydniveau på arbejdspladsen, mens 27% har angivet, at dette ikke var

tilfældet. Her skiller Børn og Skoles oplevelse af lydniveauet sig særligt ud, da 41% af medarbejderne i dagtilbud og 39% af skoleområdet oplever, at lydniveauet ikke er tilfredsstillende.

Delmål 2.2: Vi vil forebygge arbejdsulykker

I Randers Kommune ønsker vi at forebygge arbejdsulykker - både de som er kendetegnet ved en fysisk og en psykisk skade. Antal indberettede arbejdsulykker i perioden 2021-2023 har ligget rimelig stabilt med en lille stigning i forventet fravær og et lille fald uden forventet fravær i 2022.

Diagram 3.6: Arbejdsulykker med og uden forventet fravær



Kilde: Insubiz, 2021-2023 (Tabellen viser forventet fravær og ikke endeligt fravær pba. ulykken)

Når det gælder arbejdsulykker med forventet sygefravær, er der sket et lille fald i Udvikling, Miljø og Teknik samt i Sundhed, Kultur og Omsorg. Social og Arbejdsmarked samt Stabene har ligget stabilt, mens der ses større udsving i Børn og Skole.

Tabel 3.7: Arbejdsulykker med forventet fravær på direktørrområder

	2021	2022	2023
Børn og Skole	56	95	67
Social og Arbejdsmarked	28	30	27
Stabene	1	3	2
Sundhed, Kultur og Omsorg	81	75	77
Udvikling, Miljø og Teknik	21	24	16
I alt	187	227	189

Kilde: Insubiz, 2021-2023

De hyppigste årsager til arbejdsulykker med fravær er af fysisk karakter. I 2023 omhandlede det blandt andet 41 forstuvninger og forstrækninger, 41 skader som ledskred samt 13 lukkede brud. Af psykisk karakter var 21 skader fra chok som følge af aggression og trusler fra mennesker.

Delmål 2.3: Vi vil styrke introduktionen af nyansatte

Nyansatte er særligt udsatte i forbindelse med arbejdsulykker, og de har derfor brug for en styrket introduktion til opgaver og borgere. I perioden 2021-2023 ses en stigning i andelen af ulykker for nyansatte med under 1 års ansættelse, og ligeledes ses et fald i andelen af ulykker hos nyansatte med mellem 1 og 2 års ansættelse.

Tabel 3.8: Antal arbejdsulykker for nyansatte med og uden forventet fravær

Anciennitet	2021	2022	2023
Ansæt under 1 år	247	245	269
Ansæt mellem 1- 2 år	122	91	102
I alt	369	336	371

Kilde: Insubiz, 2021-2023 Nyansatte defineres med under 2 års anciennitet.

De nyansatte med op til 2 års ansættelse står for næsten halvdelen af det totale antal arbejdsulykker i perioden 2021-2023, hvoraf nyansatte med under 1 års ansættelse alene står for hver tredje af det totale antal arbejdsulykker. Antal arbejdsulykker for nyansatte er steget i Børn og Skole, og der er et fald i Sundhed, Kultur og Omsorg.

Tabel 3.9: Udvikling i arbejdsulykker med fravær for nyansatte fordelt på fagområder

	2021	2022	2023
Børn og Skole	22	24	29
Social og Arbejdsmarked	12	16	15
Stabene	0	2	0
Sundhed, Kultur og Omsorg	46	42	43
Udvikling, Miljø og Teknik	7	14	7
I alt	87	98	94

Kilde: Insubiz, 2021-2023

Mål 3: Et psykisk sundt og attraktivt arbejdsmiljø

Delmål 3.1: Vi vil styrke det psykiske arbejdsmiljø

Det psykiske arbejdsmiljø omhandler ud over trivsel også forebyggelse af arbejdsulykker. Her har antal arbejdsulykker været stigende fra 2021 til 2022 og er faldet igen i 2023. Arbejdsulykkerne er særligt relateret til psykisk overbelastning og psykisk chok.

Tabel 3.10: Udvikling i arbejdsulykker med fravær relateret til vold, trusler og chikane

Årsager	2021	2022	2023
Psykisk overbelastning, psykisk chok	16	28	18
Slag, spark, kvælertag, knivstik mv.	10	7	8
Anden fysisk eller psykisk overbelastning	4	4	5
I alt	30	39	31

Kilde: Insubiz, 2021-2023

Ifølge Branche Fællesskaberne for Arbejdsmiljø er de offentligt ansatte mest udsatte for vold og trusler i forbindelse med deres arbejde. Derforuden er kvinder mere udsatte end mænd. Tal fra Danmarks Statistik viser, at offentligt ansatte, der er blevet udsat for vold og trusler, er steget med 11 procentpoint fra 2021 til 2022 på nationalt niveau.

Delmål 3.2: Vi vil fremme den attraktive arbejdsplads

Den attraktive arbejdsplads er væsentlig for medarbejdernes vurdering af deres arbejdsmiljø. Den attraktive arbejdsplads blev evalueret i trivselsmålingen i 2022 blandt andet i relation til medarbejdernes stolthed over deres ansættelse på arbejdspladsen.

Indenfor direktørområderne har stabene samt Udvikling, Miljø og Teknik den højest oplevede stolthed over at være ansat på arbejdspladsen med henholdsvis 88% og 87%. Når det gælder fagområderne, oplever 97% af medarbejderne på Sundhedsområdet, at de er stolte, efterfulgt af Kultur med 89% og Omsorg med 87%.

Vidste du, at 88% af medarbejderne og 93% af lederne ønsker at være ansat i Randers Kommune om et år?

Tabel 3.11: Rapporteret oplevelse af stolthed over ansættelse

Område	Medarbejdere	Ledere
Børn og Skole	78 %	97 %
Børn	82 %	100 %
Familie	84 %	100 %
Skole	74 %	93 %
Social og Arbejdsmarked	81 %	99 %
Arbejdsmarked	84 %	100 %
Social	78 %	97 %
Stabene	88 %	93 %
Sundhed, Kultur og Omsorg	87 %	97 %
Kultur*	89 %	100 %
Omsorg	87 %	95 %
Sundhed	97 %	100 %
Udvikling, Miljø og Teknik	87 %	91 %
Randers Kommune	82 %	96 %

Kilde: Koncernfælles trivselsmåling, 2022. % viser besvarelserne 'overvejende enig' og 'helt enig'.

*Obs. Kultur: 5 lederbesvarelser

Den attraktive arbejdsplads kan ligeledes evalueres ud fra, om medarbejderne fortsat har en interesse i at være ansat i Randers Kommune om et år. Her viser resultaterne fra trivselsmålingen i 2022, at 88% af medarbejderne er helt enige eller enige i at ønske at være ansat i Randers Kommune et år frem.

Ligeledes er 77% af medarbejderne enige eller helt enige i, at deres arbejdsplads er så attraktiv, at de vil anbefale andre at søge job i Randers Kommune. 89% af medarbejderne i stabene og 87% i Udvikling, Miljø og Teknik oplever dette, mens det gør sig gældende for 70% i Børn og Skole.



Delmål 3.3: Vi vil understøtte det meningsfulde arbejde

Det meningsfulde arbejde betyder noget for medarbejdernes oplevelse af arbejdsmiljøet og trivsel. Det meningsfulde arbejde blev undersøgt i trivselsmålingen 2022 ud fra oplevelsen af at have meningsfulde arbejdsopgaver.

Udsagnet fik den tredje højeste gennemsnitsscore på tværs af spørgsmålene med gennemsnitligt 94% af medarbejderne, som er helt enige eller enige i at opleve meningsfulde arbejdsopgaver. Både i Sundhed, Kultur og Omsorg samt Udvikling, Miljø og Teknik oplevede 95% dette.

Vidste du, at 100% af medarbejderne på sundhedsområdet oplever at have meningsfulde arbejdsopgaver?

Den højeste oplevelse af meningsfuldt arbejde var indenfor sundhedsområdet med 100%, og herefter Kultur- og Familieområdet med 97%.

Tabel 3.12: Rapporteret oplevelse af meningsfuldt arbejde

Område	Medarbejdere	Ledere
Børn og Skole	93 %	97 %
Børn	95 %	98 %
Familie	97 %	95 %
Skole	92 %	98 %
Social og Arbejdsmarked	92 %	100 %
Arbejdsmarked	94 %	100 %
Social	92 %	100 %
Stabene	91 %	100 %
Sundhed, Kultur og Omsorg	95 %	97 %
Kultur*	97 %	100 %
Omsorg	94 %	96 %
Sundhed	100 %	100 %
Udvikling, Miljø og Teknik	95 %	97 %
Randers Kommune	94 %	98 %

Kilde: Koncernfælles trivselsmåling, 2022. % viser besvarelsene 'overvejende enig' og 'helt enig'.

*Obs. Kultur: 5 lederbesvarelser

Oplevelsen af, at arbejdet er meningsfuldt, hænger yderligere sammen med i hvilket omfang den enkelte medarbejder oplever at kunne løse sine opgaver tilfredsstillende. Her viser resultaterne fra trivselsmålingen 2022, at 84% af medarbejderne er enige eller helt enige med at kunne løse sine opgaver tilfredsstillende. Dette opleves i særlig grad i Udvikling, Miljø

og Teknik med 93% og Stabene med 91%, mens Børn og Skole oplever at kunne løse sine opgaver tilfredsstillende i lavest grad med 79%.

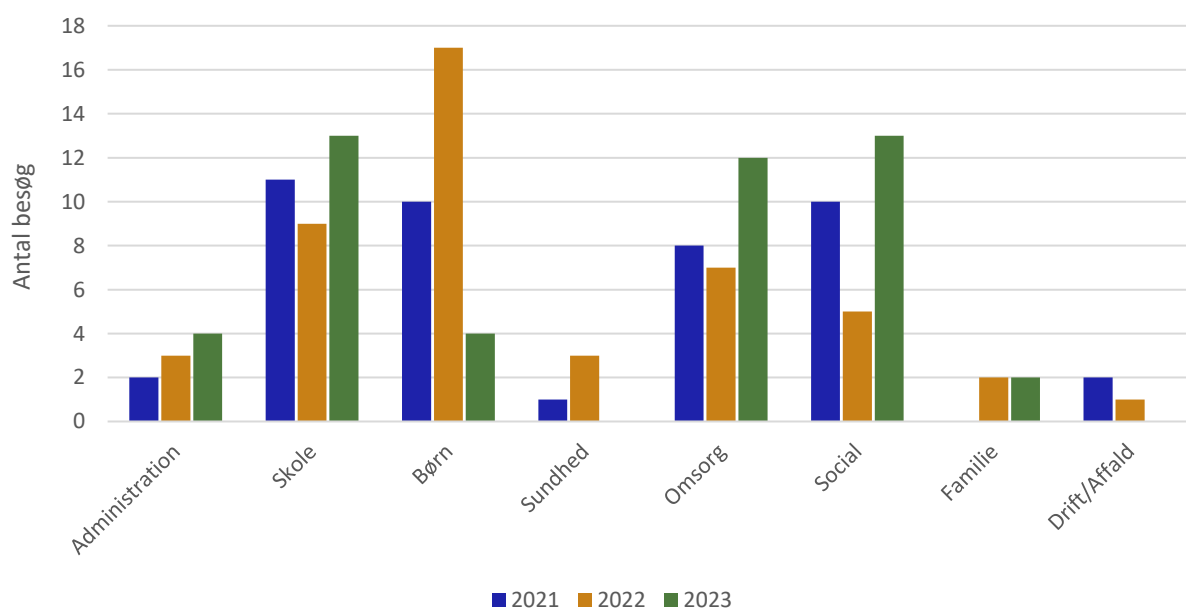
Endvidere er der undersøgt kendskab til forventninger til arbejdet, som viser, at 91% af medarbejderne og 92% af lederne er enige eller helt enige i at opleve at have kendskab til forventninger. Som eneste direktørområde afviger stabene fra dette gennemsnit med 88% hos medarbejderne og 86% hos lederne.

Samarbejde med Arbejdstilsynet

Som en del af arbejdsmiljø Samarbejdet er det også væsentligt at have indblik i det tilsyn, som tilgår Randers Kommune som arbejdsplads. For hvert år udvælger Arbejdstilsynet særlige nationale indsatsområder. I 2021 og 2022 har Arbejdstilsynet haft særligt fokus på sygefravær, kemi, ergonomi samt forebyggelse af udsættelse for støv. I 2023 har fokus været på det psykiske arbejdsmiljø samt fysisk nedslidning særligt inden for døgninstitution, hjemmepleje og skoler.

I 2023 har der været 48 tilsynsbesøg på tværs af 41 arbejdspladser i Randers Kommune.

Diagram 3.13: Antal tilsynsbesøg 2021-2023

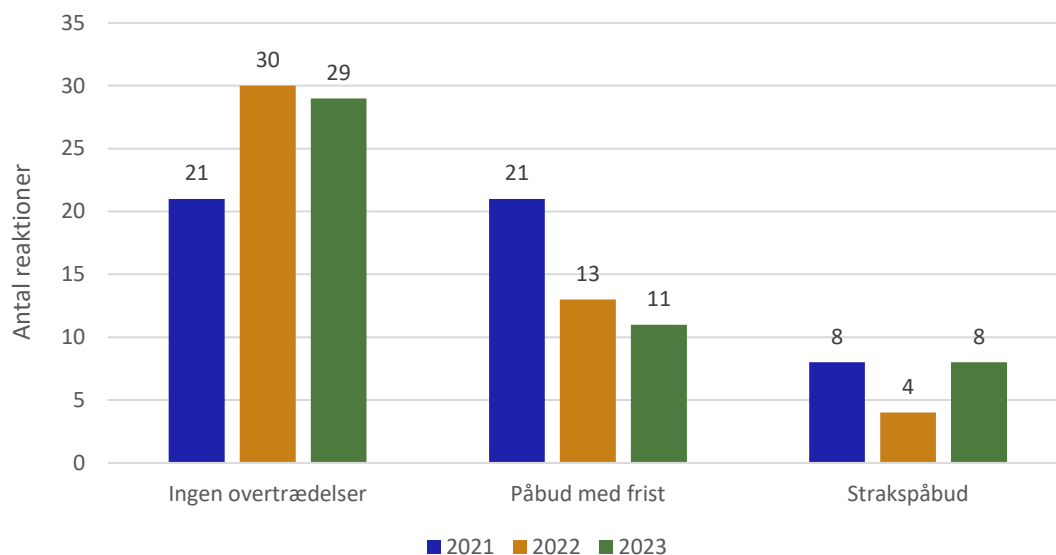


Kilde: Personale og HR, Opgørelse over tilsynsbesøg 2021-2023

Ud af de 48 tilsynsbesøg i 2023 har Arbejdstilsynet 29 gange meldt, at der ikke var nogen overtrædelser på besøget. I relation til påbud med frist ses en faldende tendens i Randers Kommune, mens antallet af strakspåbud ligger forholdsvis stabilt. Påbuddene er hovedsageligt vedrørende det fysiske arbejdsmiljø; f.eks. problemer med indeklima og støj.

De enkelte arbejdspladser, herunder ledelse og arbejdsmiljørepræsentanter, er bekendte med Arbejdstilsynets reaktioner og håndterer dette lokalt på arbejdspladsen, hvorefter der gives tilbagemeldinger til Arbejdstilsynet.

Diagram 3.14: Ingen overtrædelser/Reaktioner på tilsynsbesøg 2021-2023



Kilde: Personale og HR, Opgørelse over tilsynsbesøg 2021-2023

