



Randers Kommune

Opgavebeskrivelse

Personale- og arbejdsmiljøredegørelse

1.1 Baggrund og formål

For at understøtte datainformerede beslutninger på Personale og HR-området lanceres der en årlig personale- og arbejdsmiljøredegørelse. Den første udgave vil omfatte oplysninger om 2018, og den vil blive offentliggjort i 1. kvartal 2019. Personale- og arbejdsmiljøredegørelsen vil give en status på udviklingen af en række udvalgte data inden for personale- og arbejdsmiljøområdet i Randers Kommune. Redegørelsen formidler HR-data om bl.a. rekruttering, ledelse, kompetenceudvikling, sygefravær og arbejdsmiljø, og den vil indeholde både statistisk og beskrivende tekst. I Randers Kommune har der hidtil været udarbejdet en årlig arbejdsmiljøredegørelse, denne vil nu indgå som en naturlig del af redegørelsen og vil som hidtil danne grundlaget for den årlige arbejdsmiljødrøftelse i Hovedudvalget.

Redegørelsen vil give MED-systemet, ledelse, medarbejdere, politikere samt borgere og øvrige interesserede personer overblik og indsigt i facts og udviklingen i kommunen.

Personale- og arbejdsmiljøredegørelsen kan derudover ses som et datagrundlag, der kan sætte fokus på de udfordringer, der kan være på særlige områder indenfor eksempelvis rekruttering og tiltrækning af nye medarbejdere som kan understøtte strategien for Rekruttering og Kompetenceudvikling. Datamaterialet i redegørelsen udvælges på baggrund af, at det er overordnede statistikker/tal der kan give et indblik i Randers Kommunes personale samt arbejdsmiljøsituation. I rapporten vil man sammenligne tilbage og sammenligne med andre kommuner, der hvor det er muligt samt giver mening for analysen.

Personale- og arbejdsmiljøredegørelsen kan yderligere ses som et værktøj til dialog og udvikling af det gode arbejdsmiljø, samarbejdet og kvaliteten i udførelsen af kerneopgaven. Samt som redskab til, at understøtte den løbende arbejdsmiljøindsats for eksempel med henblik på at reducere sygefravær og arbejdsskader på arbejdspladserne.

3.1 Mål og succeskriterier

Angivet i projektermer vil projektet blive realiseret i en rapport der beskriver vigtige personaletal samt arbejdsmiljøtal for Randers Kommune. Formål er som beskrevet i indledningen, at sætte fokus på de udfordringer kommunen står overfor i forbindelse med eksempelvis rekruttering samt at sætte fokus på et godt arbejdsmiljø med arbejdsglæde og trivsel.

4.1 Gevinster

Personale- og arbejdsmiljøredegørelse kan anvendes som et strategisk værktøj for beslutningstagere til at støtte udviklingen i kommunen. Personaleredegørelsen kan derved blive et fælles fundament for tværgående fokus og initiativer.

5.1 Indhold

Vi foreslår at redegørelsen vil indeholde følgende punkter:

Medarbejderne

- Antal ansatte, alder, køn
- Arbejdstid: Deltid/fuldtid
- Elever/studerende
- Ledelse: Antal, køn, ledelsesspænd
- Lønudvikling
- Særlige vilkår: f.eks. Fleksjobbere

Rekruttering og kompetenceudvikling

- Rekruttering
- Personaleomsætning
- Lederrekruttering
- Ansættelsesanciennitet
- Kompetenceudvikling
- Særlig om ledelse: Lederafklaring, DOL, Lederundersøgelse 2018
- Medarbejderundersøgelser omkring rekruttering, introduktion og kompetenceudvikling
- Kompetenceudviklingsprojekter i fagforvaltninger og stabe

Arbejdsmiljø og sygefravær

- Trivsel og sygefravær: status, udvikling, langtidsfriske
- Arbejdsskader
- Samarbejde med arbejdstilsynet

- Kompetenceudvikling af arbejdsmiljøorganisationen: MED-udd, arbejdsmiljø-udd, forløb for akut-midler
- Målsætninger i arbejdsmiljøarbejdet
- Sundhed

6.1 Kommunikationsperspektiv

Det foreslås, at redegørelsen indeholder de ovenstående emner, og at emnerne præsenteres gennem statistiske illustrationer og hertil beskrivende tekst. Teksten kan bl.a. indeholde Randers kommunes målsætning inden for de enkelte områder såsom sygefravær og arbejdsmiljø, hvorvidt Randers Kommune har indfriet målene samt trække tråde til arbejdet med strategien for rekruttering og kompetenceudvikling. Konkret kan det for eksempel dreje sig om det fælles mål for nedbringelse af sygefraværet. Redegørelsen bidrager dermed til et overblik over Randers Kommunes udvikling og hvordan denne forholder sig til de forskellige målsætninger. Den måde vi vælger at kommunikere personaleredegørelsen på skal understøtte Randers Kommunes overordnede mål, værdier og strategi i forhold til medarbejderne og de enkelte områder. Vi foreslår derfor, at personaleredegørelsen udgives som en ipaper, i en opretstående A4 udgave med inspiration fra Varde, Esbjerg og Skanderborg Kommune. Det foreslås at redegørelsen tager udgangspunkt i et klassisk layout med tabeller, tekst og billeder med supplerende små tekster til billederne, for at hjælpe læseren med at forstå betydningen. Tabellerne og den beskrivende tekst kan derudover kombineres med ”fun facts” for at gøre redegørelsen mere interessant for læseren samtidig med, at det brander kommunen positivt.

7.1 Organisering

Redegørelsen bliver udviklet i Personale og HR. Det foreslås at der nedsættes en intern arbejdsgruppe fra Personale & HR med sparring fra ledergruppen, til at kunne supplere med tal, feedback, osv. HR forventer, at kunne trække de fleste tal selv, de tal der er trukket kan ses i vedhæftet bilag. Dernæst foreslås det, at sekretariatscheferne inddrages med henblik på at godkende struktur og indhold samt at direktørområderne inddrages i en proces omkring supplerende af tal indenfor deres respektive områder, f.eks. kompetenceudvikling.

8.1 Målgruppe og interessenter

Målgruppen for personale- og arbejdsmiljøredegørelsen er ledelsen, medarbejdere, byrådsborgere og øvrige personer.

9.1 Tids- og aktivitetsplan

Kvartal	Måned/dato	Behandling/aktivitet	Beskrivelse af data	Leverandør/Hjælper	Noter
2019					
1. Kvartal	9 januar	Præsentation for sekretariatschefgruppen (afklaring/opstart)			
1. Kvartal	Medio januar	Udsendelse af hjælpeskemaer til kompetenceudviklingsinitiativer		Maria	
	23 januar	Afsnit 1 skrevet igennem Sygefravær skrevet igennem		Louise og Bjarne	
1. Kvartal	23 januar	Forord		Janette	
1. Kvartal	24 januar	Indstilling til direktionen		Louise	
1. Kvartal	1 februar	Kapitel 1 klar til Lars			
1. Kvartal	4 februar (Svarfrist 14 dage)	Stikprøve undersøgelse til nyansatte og udvalgte medarbejdergrupper		Louise (Evt. hjælp fra Caroline)	
1. Kvartal	6. februar	Deadline for kompetenceudviklingsinitiativer		Sekretariatschefer	
1. Kvartal	21. februar	Deadline for survey		Louise	
1. Kvartal	21 februar	2018 tallene udkommer fra KRL		KRL (Evt. hjælp fra Bjarne)	
1. kvartal	Slut februar	Billeder til rapporten		Morten Maria og Helle til at tage kontakt	

1. Kvartal	Slut februar	Grafisk udtryk		Caroline	
1. Kvartal					
1. Kvartal	6 marts	Kapitel 2 og 3 klar til Lars		Bjarne, Louise og Lene	
1. Kvartal	27 marts	Præsentation af produkt til sekretariatschefgruppen			Lars skal have indstillingen d. 18 marts c. og deadline er 22 marts for selve indstillingen
2. kvartal	11 april	Præsentation af produkt til direktionen (gennemførelse)			Deadline 4 april – Lars skal nå at godkende inden
2. kvartal	2 maj	Præsentation af produkt til hovedudvalget (gennemførelse)			Deadline 25. april
2. kvartal	13 maj	Præsentation for økonomiudvalget			Deadline 6. maj
2. kvartal	20 maj	Færdig produkt til byråd (gennemførelse)			Deadline 13. maj

10.1 Bilag