



Personale- og Arbejdsmiljøreddegørelse

2021

RANDERS

Indhold

Indhold	1
Forord.....	2
Kapitel 1: Medarbejderne	3
Antal medarbejdere.....	3
Alderssammensætning.....	6
Kønsfordeling	8
Medarbejdere på fuldtid og deltid.....	11
Elever og studerende.....	14
Ledelse.....	15
Udvikling på lønområdet	17
Kapitel 2: Rekruttering, fastholdelse og kompetenceudvikling.....	18
Fremtidens arbejdsmarked og manglen på arbejdskraft.....	18
Mangel på arbejdskraft på de store velfærdsområder på landsplan	19
Årsager til arbejdskraftmanglen.....	21
Fokusområder for rekruttering og fastholdelse	22
Et godt sted at arbejde.....	23
De rette kollegaer til de rette jobs	25
En god start på jobbet	27
Farvel til arbejdspladsen	29
Ansættelsesanciennitet.....	33
Fratrædelse	34
Kapitel 3: Arbejdsmiljø og trivsel	35
Målsætninger i arbejdsmiljøarbejdet	35
Sygefravær.....	36
Status på arbejdsskader.....	39
Samarbejde med arbejdstilsynet	48
Kompetenceudvikling af MED- og Arbejdsmiljøorganisationen	50

Forord

Randers Kommunes Personale- og Arbejdsmiljøredegørelsen 2021 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 2021. 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, overenskomstgrupper og der ses en opfølgning på den vedtagne kønsligestillingspolitik, deriblandt viser den generelle kønsfordeling blandt hele kommunen. I kapitel 2 er der en opfølgning på de tre fokusområder indenfor strategi for rekruttering og fastholdelse. Det omhandler dels de rekrutteringsudfordringer vi står overfor, fokus på introduktion af nye medarbejdere samt fratrædelsesdata. I kapitel 3 er en opfølgning på arbejdsmiljø og trivsel, og her kan blandt andet kommunens samlede udvikling inden for både sygefravær og arbejdsskader ses.

2021 har været et usædvanligt år, og jeg vil rigtig gerne benytte anledningen til takke medarbejdere og ledere for en stor indsats. Det har været et år præget af corona-nedlukning, og hvor vi på tværs af hele organisationen alligevel lykkedes med at løse vores opgaver.

Tak for den store indsats til gavn for vores borgere og med fokus på det gode kollegaskab.

Med de ord håber jeg, at personale- og arbejdsmiljøredegørelsen for 2021 kan understøtte og bidrage til gode dialoger på både arbejdspladser, MED-udvalg og 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.

Jesper Kaas Schmidt
Kommunaldirektør

Kapitel 1: Medarbejderne

I dette kapitel præsenteres Randers Kommunes personaleområde gennem statistik for 2021 og udviklingen de seneste tre år. Kapitlet gennemgår personaledata på medarbejdere, elever og ledere på tværs af direktørområder og medarbejdergrupper. Hertil er der fokus på alder og kønsmæssig sammensætning, fordelingen af fuldtids- og deltidsansatte samt udviklingen på lønområdet.

Antal medarbejdere

I 2021 var der 7.977 personer ansat i Randers Kommune. Opgørelsen omfatter alle månedslønnede medarbejdere, uanset hvor mange timer, de er ansat. Det betyder, at vikarer kun tæller med, såfremt de er månedslønnede.



Tabel 1.1

Tabel 1.1 viser, at medarbejderantallet har haft en lille stigning på 164 medarbejdere i perioden 2019-2021. Dertil har der i samme periode været et fald i antal medarbejdere på særlige vilkår på 94, samt en stigning i antal elever og pædagogstuderende på 122.

Medarbejdere på særlige vilkår omfatter hovedsageligt personer i fleksjob. Endvidere medregnes personer i job med løntilskud og skånejob. Elever omfatter ansatte, som er i gang med en erhvervsuddannelse, og som veksler mellem uddannelsesophold og praktik. Dette gælder for eksempel SOSU-elever, administrative elever samt elever inden for håndværksfag. Pædagogstuderende fremgår også af denne kategori, da de er aflønnet under deres praktik.

De selvejende institutioner, som Randers Kommune håndterer lønadministration for, er medregnet i denne tabel. Disse udgjorde i 2021 tilsammen 196 medarbejdere.

Tabel 1.1: Medarbejderressourcer målt i antal personer

	2019	2020	2021
Medarbejdere	6.966	6.943	7.130
Medarbejdere på særlige vilkår	518	444	424
Elever og pædagogstuderende	301	340	423
I alt	7.785	7.727	7.977

Kilde: KRL, 2019-2021

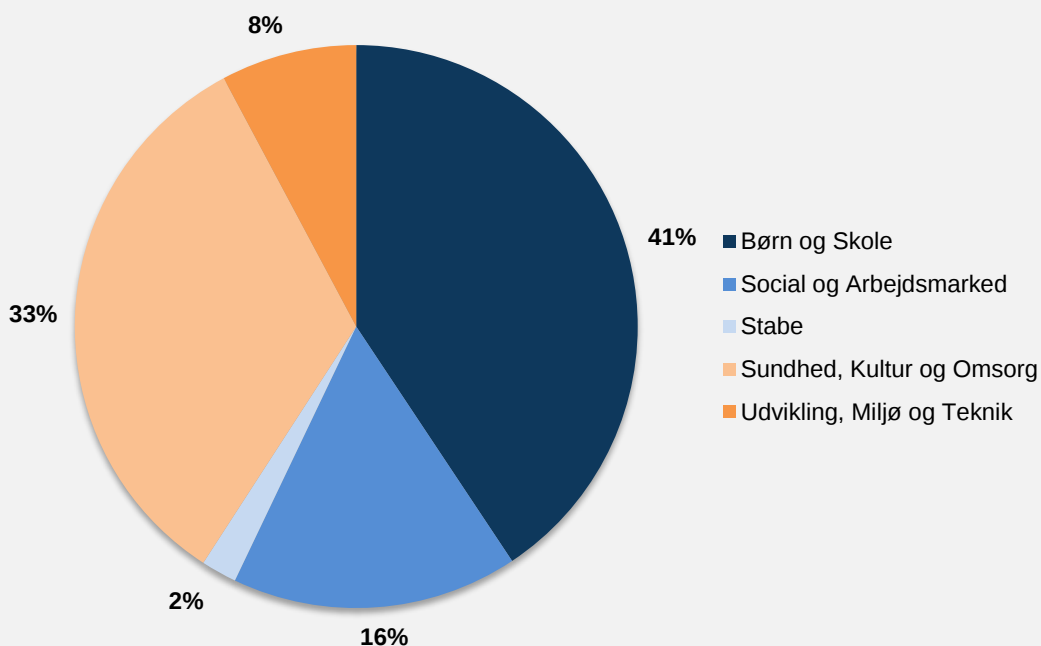
Når antallet af overenskomstansatte og tjenestemænd opgøres i årsværk svarer det til, at der i 2019 var 6.244 årsværk i organisationen, i 2020 6.210 årsværk og i 2021 6.370 årsværk, hvilket er en lille stigning. Et årsværk er antal medarbejdere omregnet til fuldtidsstillinger á 37 timer.



Diagram 1.1

Diagram 1.1 viser, at størstedelen af medarbejderne fordeler sig indenfor de store velfærdsområder. Børn og Skole udgør 41%. Herunder hører dagtilbud i form af dagplejere, vuggestuer, børnehaver samt skoler som de største områder. Sundhed, Kultur og Omsorg udgør 33%, hvoraf langt det største område er Omsorg, som først og fremmest omhandler hjemmepleje, plejecentre og rehabilitering.

Diagram 1.1: Procentvis fordeling af medarbejdere på direktørområder



Kilde: KRL, 2021



Vidste du, at Randers

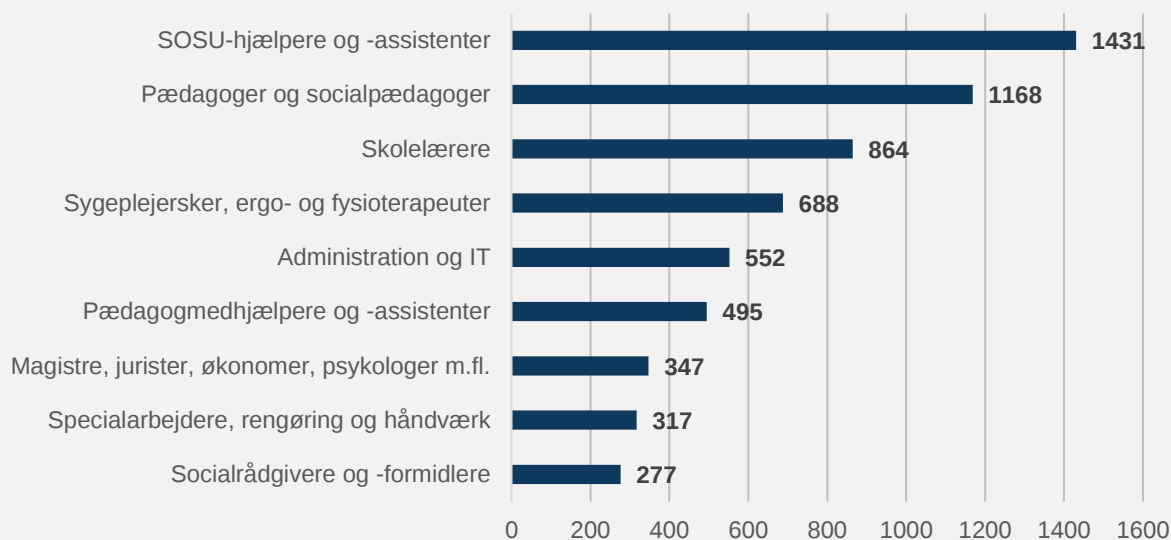
Kommune er en af de kommuner i landet, som har færrest udgifter til central administration pr. indbygger? Her ligger Randers Kommune på en **6.** plads ud af **98** kommuner.



Diagram 1.2

Dette diagram viser de største medarbejdergrupper opgjort på overenskomstområder. Disse udgør tilsammen 6.138 medarbejdere. Heraf er nogle udtryk for et enkelt overenskomstområde, mens andre er lagt sammen på baggrund af sammenlignelige fagområder

Diagram 1.2: Antal medarbejdere fordelt på medarbejdergrupper



Kilde: KRL, 2021



Alderssammensætning

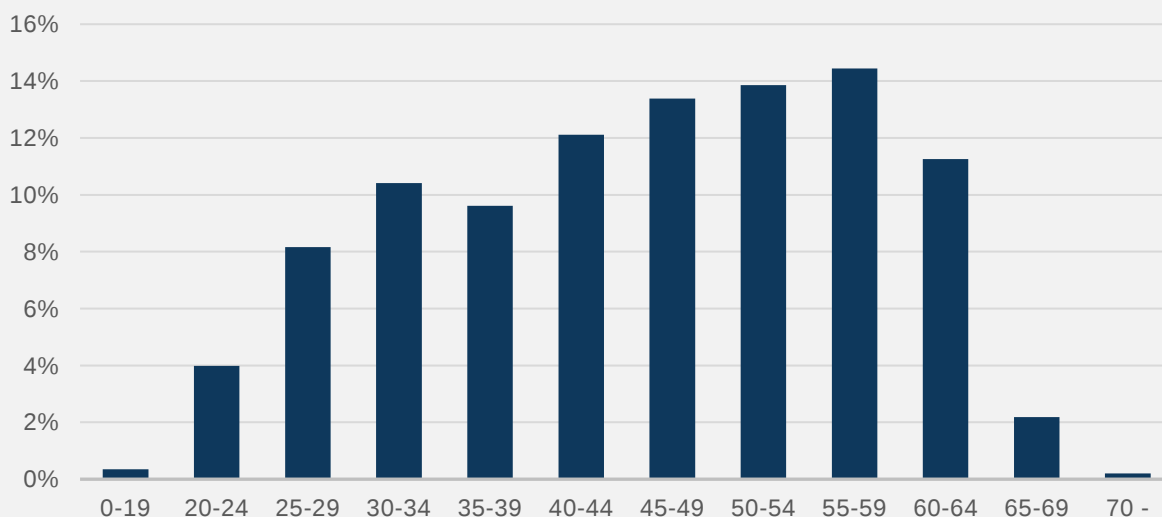
Alderssammensætningen blandt medarbejderne bliver fulgt nøje for at kunne udvikle og igangsætte initiativer, der kan støtte både fastholdelse og rekruttering af nye medarbejdere.



Diagram 1.3

Diagram 1.3 viser aldersfordelingen i 5-års intervaller for alle medarbejdere. Diagrammet viser, at ca. en fjerdedel af medarbejderne er 34 år eller yngre, og en anden fjerdedel af medarbejderne er 55 år eller ældre. Således er godt halvdelen af arbejdsstyrken mellem 35 og 54 år.

Diagram 1.3: Medarbejdere fordelt på aldersintervaller



Kilde: KRL, 2021



Vidste du, at den yngste medarbejder i Randers Kommune er **13 år** og er bogopsætter?

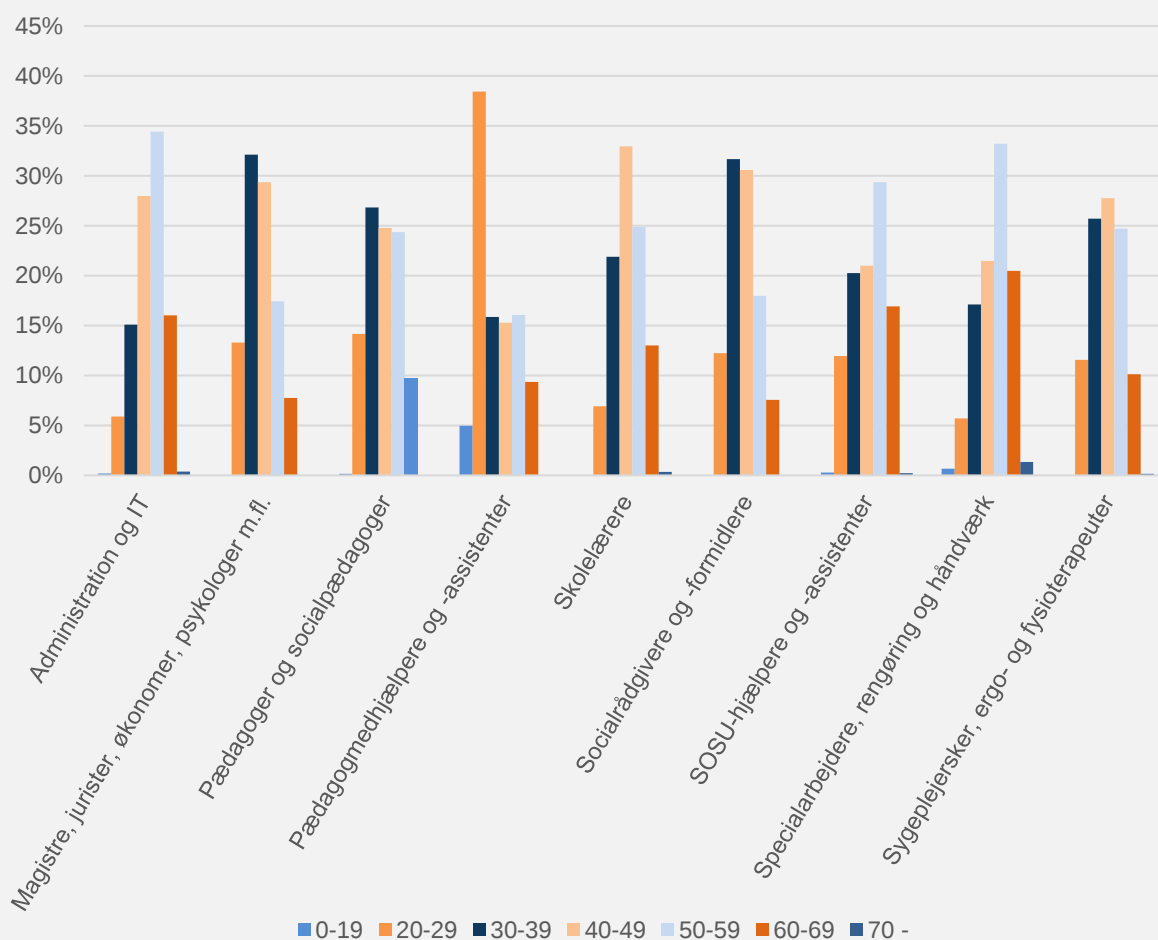
Og at den ældste medarbejder i Randers Kommune er **81 år** og er musikskolelærer?



Diagram 1.4

Diagram 1.4 viser aldersfordelingen i 10-års intervaller for de største medarbejdergrupper. Diagrammet viser, at den største repræsentation af ældre medarbejdere findes blandt administration og IT, specialarbejdere, rengøringsassistenter og håndværk samt social og sundhedspersonale. De yngste medarbejdergrupper findes blandt pædagogmedhjælpere og -assistenter efterfulgt af magistre, jurister, økonomer og psykologer samt socialrådgivere- og formidlere.

Diagram 1.4: Medarbejdergrupper fordelt på aldersintervaller



Kilde: KRL, december 2021

Kønsfordeling

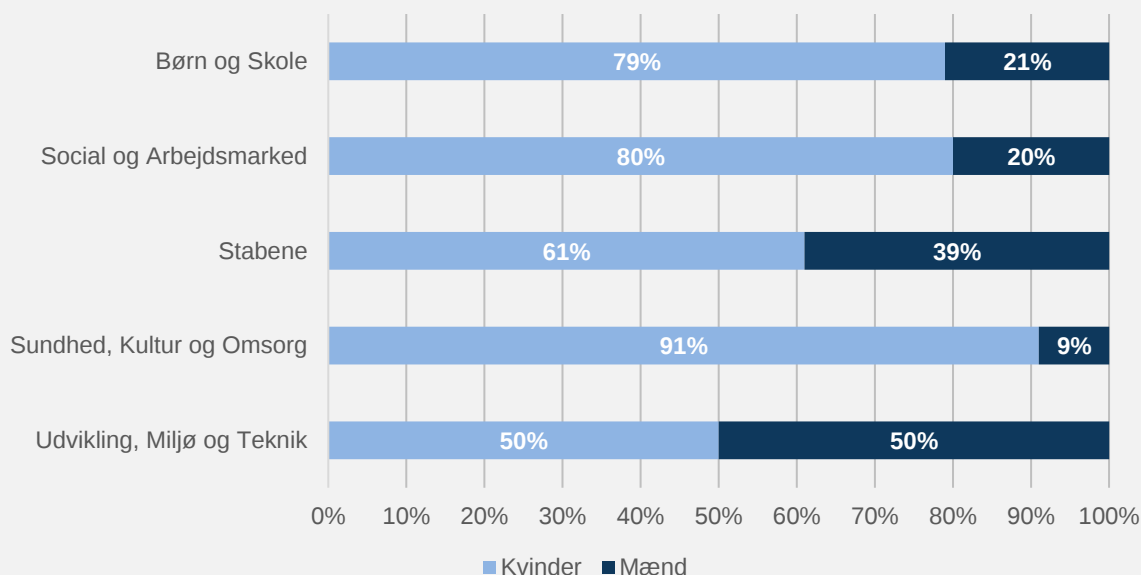
I 2021 vedtog Randers byråd *Kønsligestillingspolitikken – lige muligheder for alle køn*. Politikken indeholder tre overordnede fokusområder; de kommunale arbejdspladser, serviceydelserne og borgerne i bred forstand.



Diagram 1.5

Diagram 1.5 viser den procentvise fordeling mellem kvinder og mænd på direktørområderne. Generelt ses en høj repræsentation af kvinder. I Udvikling, Miljø og Teknik forekommer en ligelig fordeling mellem mænd og kvinder. Inden for de enkelte overenskomstområder er der stadig en stor kønsopdeling, hvor eksempelvis 80% af specialarbejderne hos Udvikling, Miljø og Teknik er mænd og 90% af alle rengøringsassistenter er kvinder.

Diagram 1.5: Kønsfordeling på direktørområde



Kilde: KRL, 2021



Kønsfordelingen i
Randers Kommune:

80% kvinder

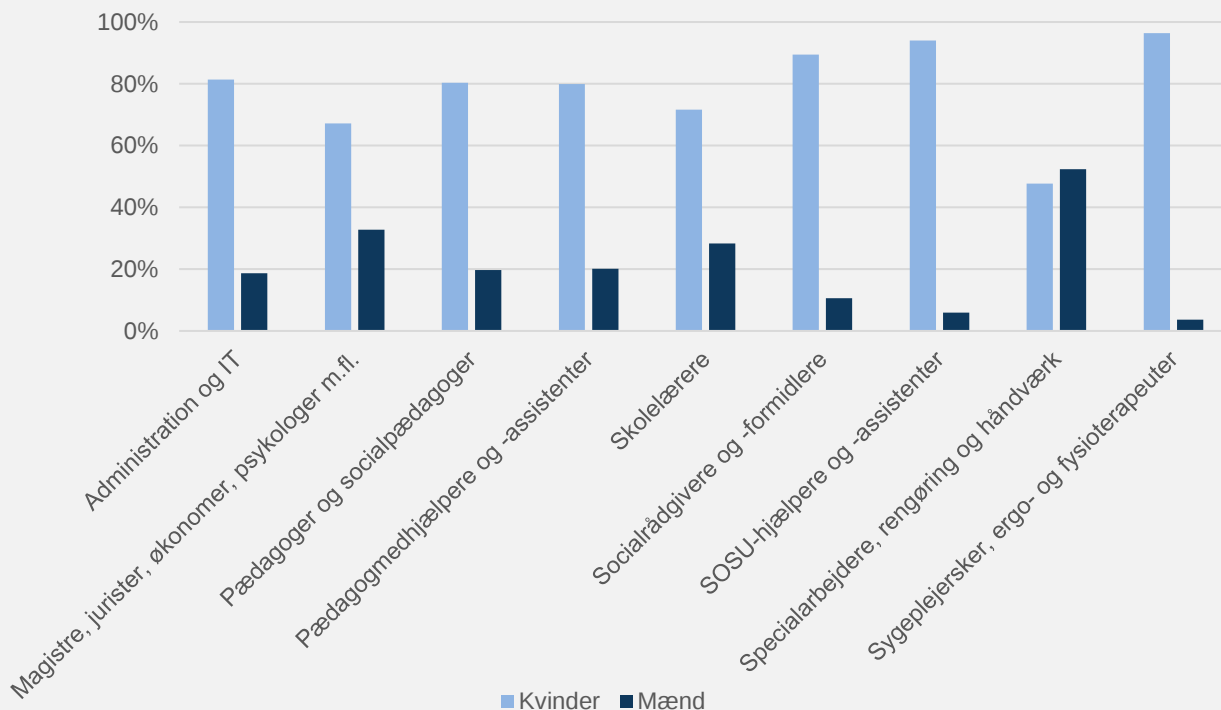
20% mænd



Diagram 1.6

Diagram 1.6 viser kønsfordelingen blandt de ni største overenskomstgrupper i Randers Kommune. Tabellen viser, at social- og sundhedsmedarbejdere, dagplejere samt rengøringsassistenter hovedsageligt er kvinder. Inden for gruppen Specialarbejdere, rengøring og håndværk, er det specialarbejdere og håndværk, hvor størstedelen udgøres af mænd.

Diagram 1.6: Kønsfordeling på medarbejdergrupper



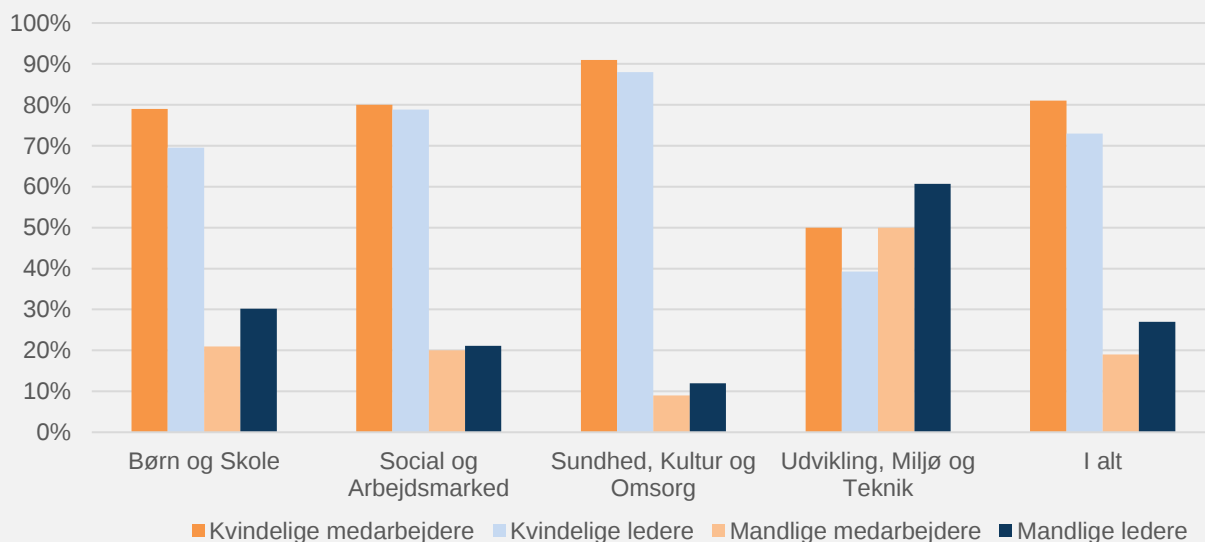
Kilde: KRL, 2021



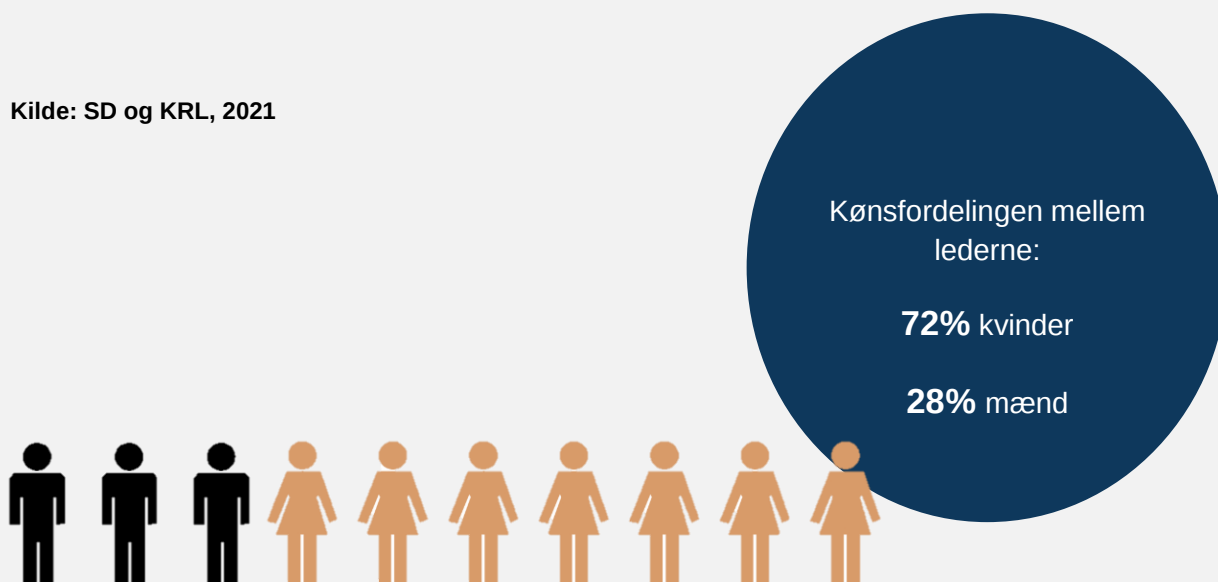
Diagram 1.7

Diagram 1.7. sammenligner kønsfordelingen hos medarbejdere og ledere på tværs af de store direktørområder. Diagrammet viser, at den kønsmæssige fordeling blandt lederne, afspejler den kønsmæssige fordeling af medarbejderne, dog med en lidt større repræsentation af mandlige ledere i forhold til andelen af mandlige medarbejdere. Tendensen er den samme på tværs af de store direktørområder. Kønsfordeling blandt chefer ligger på 59% mænd og 41% kvinder, og på direktører er 17% kvinder og 83% mænd, disse er ikke inkluderet i dette diagram.

Diagram 1.7: Kønsfordeling på medarbejdere sammenlignet med ledere



Kilde: SD og KRL, 2021



Medarbejdere på fuldtid og deltid

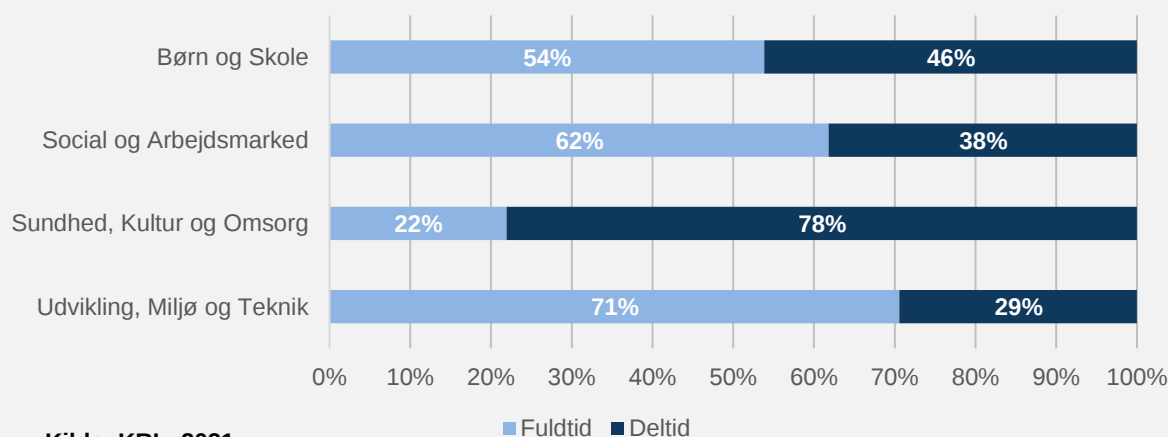
KL og Forhandlingsfælleskabet har formuleret en langsigtet ambition om et kommunalt arbejdsmarked med fuldtid som det normale udgangspunkt. Baggrunden for initiativet er at imødegå mangel på medarbejdere på kort og langt sigt. I Randers Kommune er der udarbejdet et idékatalog *Frem mod fuld tid*, som kan inspirere arbejdspladserne til konkrete initiativer. Samtidig er der igangsat et særligt pilotprojekt på Socialområdet.



Diagram 1.8

Diagram 1.8 viser den procentvise fordeling af medarbejdere på fuldtid og deltid inden for hvert direktørområde. Ved fuldtidsansatte forstås 37 timer pr. uge eller mere. Diagrammet viser, at der er stor forskel på direktørområderne. På Sundhed, Kultur og Omsorg er ca. hver femte medarbejder på fuldtid. På Social og Arbejdsmarked samt Børn og Skole er der en relativt ligelig fordeling af fuldtids- og deltidsansatte. Medarbejderne hos Udvikling, Miljø og Teknik samt Stabene, hvor en stor del af de ansatte varetager administrative jobfunktioner, er fortrinsvis fuldtidsansatte.

Diagram 1.8: Medarbejdere på fuldtid og deltid fordelt på de store direktørområder



Kilde: KRL, 2021



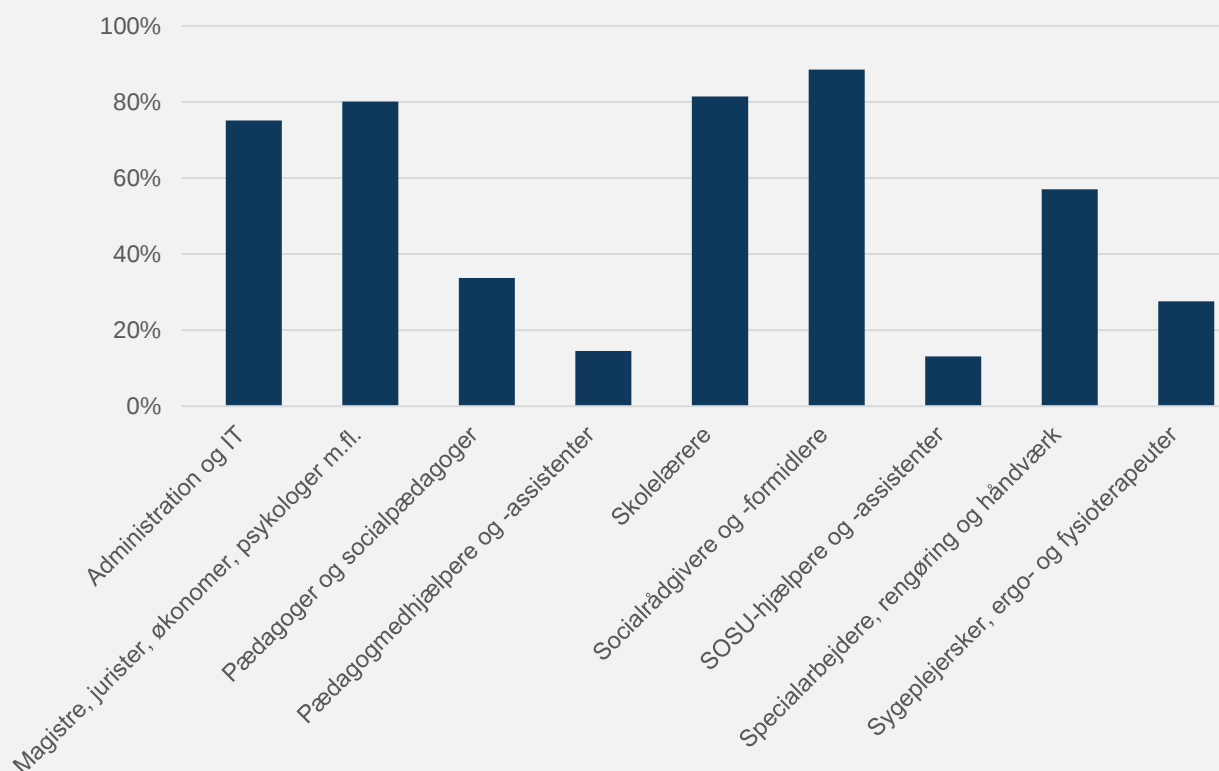
Vidste du, at i Randers Kommune arbejder **40%** af kvinderne og **71%** af mændene på fuld tid?



Diagram 1.9

Diagram 1.9 viser, at der er stor forskel på beskæftigelsesgraden på tværs af de største medarbejdergrupper. Grupperne med den største andel af fuldtidsansatte er socialrådgivere og -formidlere, lærere samt magistre, jurister, økonomer og psykologer m.fl. Omvendt er der flest på deltid blandt pædagoger og socialpædagoger, pædagogmedhjælpere og -assistenter samt sygeplejersker, ergo- og fysioterapeuter.

Diagram 1.9: Andel medarbejdere på fuldtid fordelt på medarbejdergrupper



Kilde: KRL, 2021

I det følgende gengives en række af de indsatsområder, som idékataloget *Frem mod fuldtid* har identificeret. Kataloget er udarbejdet med inspiration fra andre danske kommuner, regioner samt forsøg og erfaringer fra andre skandinaviske lande. Og der er givet værdifulde input fra et panel af ledelses- og medarbejderrepræsentanter fra de respektive direktørområder.

Kataloget peger på idéer til initiativer på organisatorisk, arbejdsplads- og individniveau.

På organisatorisk niveau

- Intern og ekstern information/kampagner om mulighederne for fuldtidsansættelse
- Synliggørelse af motivationsfaktorer og den pensionsmæssige konsekvens af at være på deltid
- Mere data kan give flere faktabaserede beslutninger
- Alle stillinger (inklusive aften og nattevagter) kan som udgangspunkt slås op på fuldtid, med mulighed for at aftale et lavere timeantal
- Ved fratrædelse tilbydes timerne til deltidsansatte i første omgang, så de kan komme op i tid

- Alle medarbejdere kunne have ret til en fuldtidsstilling
- Medarbejdere kan være ansat deltid på flere forskellige arbejdspladser og dermed opnå fuld tid.

Arbejdsplads/individniveau

- *Frem mod fuldtid* skal være en løbende dialog mellem leder og medarbejdere eksempelvis gennem drøftelse af muligheden for flere arbejdstimer ved MUS-samtalen
- Medarbejderne kan efter aftale med deres leder benytte en prøveperiode, hvis de ønsker at gå op i tid
- Der kan tilbydes et heltidskulturtillæg, hvor medarbejdere modtager et højere tillæg ved ekstra weekendvagter
- Medarbejderne kan få øget indflydelse på planlægningen af egen arbejdstid og opgaver
- Deltidsansatte kan opnå fuld tid i en prøveperiode i forbindelse med kompetenceudvikling, herunder uddannelse, kurser m.m.
- Arbejdspladser på udvalgte områder kan omorganisere deres arbejdsopgaver for at imødekomme muligheden for flere fuldtidsansættelser
- Der kan fremadrettet arbejdes på muligheden for at ansætte mere fast personale og til gengæld reducere i vikarbudgettet
- Der kan tilbydes rene weekendstillinger til fuldtid.

Socialområdet har i efteråret 2021 iværksat et pilotprojekt på et botilbud, som løber over 1½ år. Forsøget omfatter:

- Analysearbejde om medarbejdersammensætning, beskæftigelsesgrad, sygefravær mv.
- En spørgeskemaundersøgelse om medarbejdernes motivation for at gå op i tid
- Med afsæt i vagtplanlægningssystemet analyseres på konsekvenserne af, at medarbejderne går på fuldtid
- Afdækning af formelle barrierer/muligheder eksempelvis i relation til overenskomster
- Afdækning af muligheden for og eventuelle udfordringer ved at etablere et internt vikarkorps
- Erfaringsopsamling – eksempler på konkrete aftaler med medarbejdere
- Handlemuligheder – herunder hvilke forudsætninger skal man arbejde med for at få flere medarbejdere op i tid.

Elever og studerende

Randers Kommune har en vigtig opgave i at understøtte uddannelse af forskellige faggrupper.

Der er derfor et større antal elevpladser og praktiksteder for studerende med forskellige uddannelsesbaggrunde.



Tabel 1.2

Tabel 1.2 viser, hvordan lønnede elever og studerende fordeler sig inden for forskellige fagområder. De nævnte kategorier af studerende er udtryk for månedslønnede studerende. Udover disse har en række studerende praktikforløb, som ikke er lønnede. Det gælder for eksempel skolelærer-, sygeplejerske, ergo- og fysioterapeut studerende samt akademikere. Kategorien *andet* indeholder blandt andet tandklinikassistenter, teknisk service og håndværkere.

Der er samlet set sket en stigning i antallet af elever og lønnede studerende i perioden 2019-2021 fra 295 til 423. Stigningen skyldes primært, at centralt definerede normeringer på uddannelsesinstitutionerne er øget. I perioden 2019-2021 har regeringen, KL, FOA og Danske Regioner lavet en aftale om at øge antallet af praktikpladser blandt SOSU-hjælpere samt -assistenter med 30% i perioden. Tabel 1.2 viser, at Randers Kommune lever op til denne aftale.

Tabel 1.2: Antal lønnede elever og studerende på overenskomstområde

	2019	2020	2021
Administration og IT	10	8	9
Pædagoger og socialpædagoger	73	76	83
Pædagogmedhjælpere og -assistenter	38	39	60
SOSU-hjælpere og -assistenter	153	195	238
Andet	22	22	23
I alt	295	340	423

Kilde: KRL, 2021



Vidste du, at den ældste elev i Randers Kommune er **63** år?

Omvendt er den yngste elev i Randers Kommune **17** år.



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

Ledelse

Det er afgørende for den løbende opbakning af medarbejderne og udviklingen i opgaveløsningen, at der er faglig, nærværende og synlig ledelse. Ligeledes er det vigtigt, at der er opmærksomhed på alderssammensætningen i lederkredsen. Derfor følges udviklingen i kommunens ledelsesspænd samt alderssammensætning blandt lederne løbende.

Ledelsesspænd



Tabel 1.3

Ledelsesspænd er et udtryk for det antal medarbejdere, som en leder i gennemsnit har direkte ledelsesansvar for. Tabel 1.3 viser, hvordan antallet af ledere fordeler sig på ledelsesniveauerne 3 til 5 i december 2021 på de store direktørområder. Stabene med blot 145 medarbejdere fremgår ikke af tabellen. Chefer og direktører er ikke medregnet i denne tabel.

Tabel 1.3: Ledelsesspænd på de store direktørområder

	Ledere	Medarbejdere	Gennemsnit
Børn og Skole	141	2949	21
Social og Arbejdsmarked	52	1164	22
Sundhed, Kultur og Omsorg	75	2415	32
Udvikling, Miljø og Teknik	28	541	19
I alt	296	7069	23

Kilde: SD og KRL, december 2021

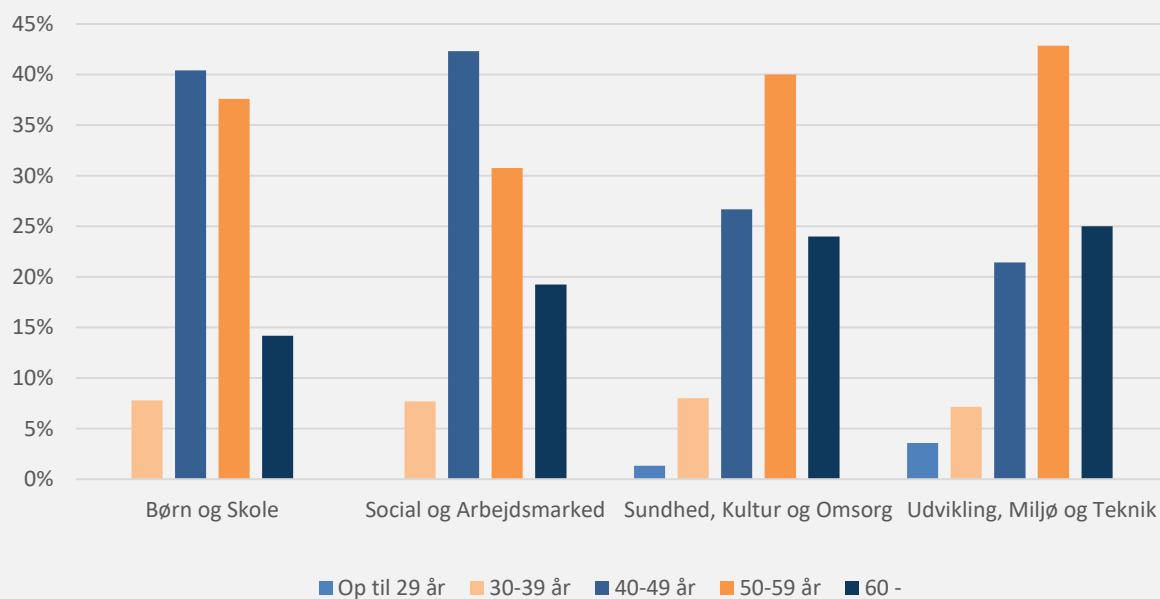
Aldersfordeling blandt lederne



Diagram 1.10

Diagram 1.10 supplerer tabel 1.3 ved at vise, hvordan ledere er fordelt i forhold til alder på direktørområderne – undtaget Stabene. Generelt findes der en sammenlignelig aldersfordeling på tværs af de store direktørområder.

Diagram 1.10: Ledere niveau 3, 4 og 5 fordelt på alder og direktørområde



Kilde: SD, december 2021



Udvikling på lønområdet

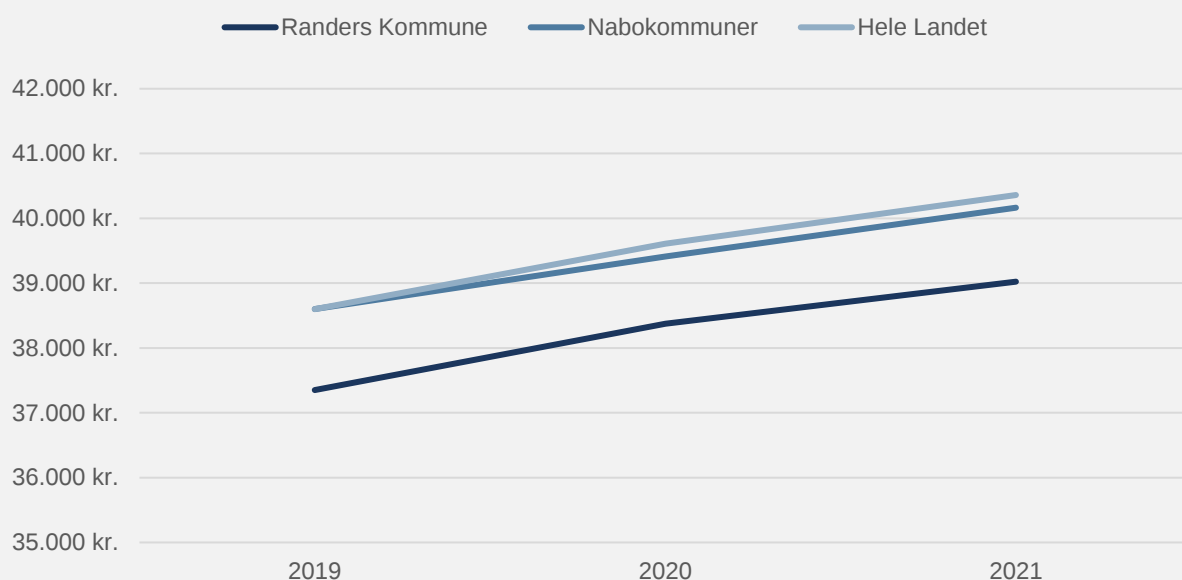
Lønniveauet i en kommune præges både af lokale og nationale faktorer. Håndteringen og løsningen af de kommunale velfærdsopgaver varierer fra kommune til kommune. Dette har en indflydelse på forekomsten samt arten af de lokale institutioner, medarbejdersammensætning og derfor også lønniveauet. Nationalt præges lønniveauet af overenskomstforhandlinger.



Diagram 1.11

Diagram 1.11 viser lønniveauet og lønudviklingen angivet i månedsløn i Randers Kommune, sammenlignet med hele landet og nabokommunerne. Randers Kommune ligger lidt lavere end landsgennemsnittet og nabokommunerne, men har den samme lønudvikling.

Diagram 1.11: Lønudvikling i Randers Kommune, nabokommuner og hele landet



Kilde: KRL, 2019-2021

Det lidt lavere lønniveau i Randers Kommune, i forhold til nabokommunerne, kan have flere årsager. Overordnet er løndannelse i en kommune overenskomstbestemt, og der er derfor et begrænset råderum til forhandling af løn. Variationen beror på medarbejdersammensætningen, anciennitet og antal medarbejdere på de enkelte overenskomstområder.

Der er blandt andet en høj andel privatskoler i Randers Kommune og dermed en lavere andel kommunale lærere ansat. Disse udgør en relativ højt lønnet gruppe. Herudover har Randers Kommune en relativ høj andel af kortuddannede og ufaglærte ansatte. Disse grupper omfatter pædagogmedhjælpere og rengøringspersonale, hvilke er lavtlønnede stillinger.

Kapitel 2: Rekruttering, fastholdelse og kompetenceudvikling

På landsplan går kommunerne en fremtid i møde med mangel på arbejdskraft, demografiske udfordringer og teknologisk udvikling. Det er afgørende, at medarbejdere og ledere er i stand til at gå fremtidige muligheder og udfordringer i møde. I dette kapitel præsenteres data og initiativer indenfor rekruttering, fastholdelse og kompetenceudvikling.

Fremtidens arbejdsmarked og manglen på arbejdskraft

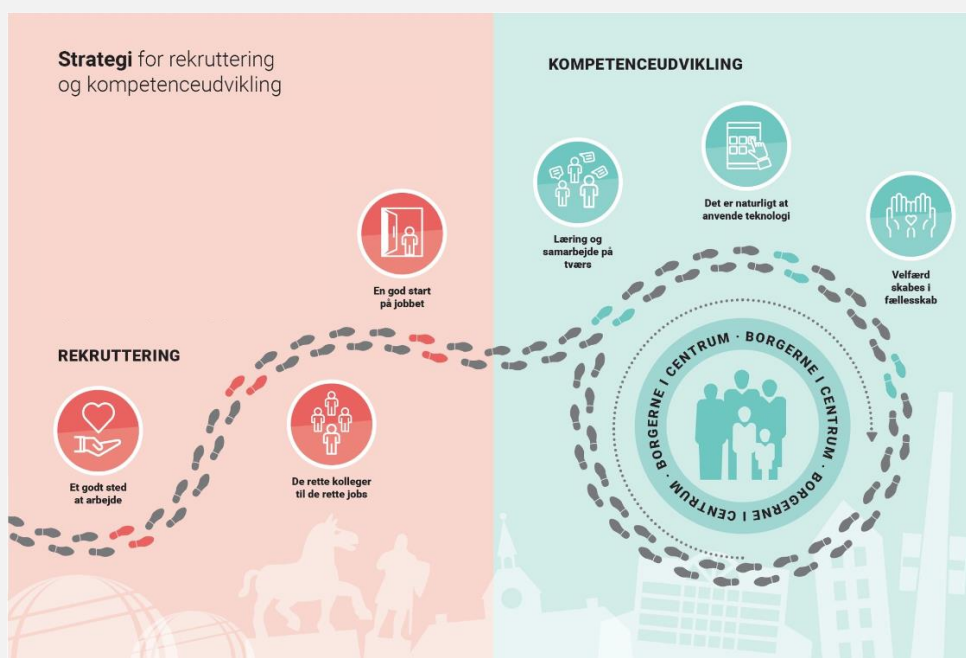
Siden 2019 har Randers Kommune arbejdet systematisk med rekruttering, fastholdelse og kompetenceudvikling ud fra en fælles strategisk ramme, som sætter retning for arbejdet med at tiltrække, rekruttere, introducere, fastholde og udvikle kommunens medarbejdere og ledere. Sammenhængen mellem de seks fokusområder.

Figur 2.1



I 2022 føres fokusområderne videre i den reviderede *Personale- og ledelsespolitik*. Derudover vil der fremadrettet være et særligt strategisk fokus på fremtidens arbejdsmarked og manglen på arbejdskraft, da det er et område, som kræver betydelig opmærksomhed.

Figur 2.1: Strategi for rekruttering og kompetenceudvikling



Mangel på arbejdskraft på de store velfærdsområder på landsplan

De kommende år vil der komme flere ældre, ligesom der kommer flere småbørn. Nationale befolkningsfremskrivninger forudser, at der frem mod 2031 vil være 57% flere 80+ årige og 15% flere 0-5-årige i Danmark¹.

Antallet af borgere i de aldersgrupper, der primært trækker på de kommunale serviceydelser stiger i forhold til antallet af borgere i den aldersgruppe, der primært bidrager til de kommunale skatteindtægter². Denne demografiske udvikling presser kommunerne på flere fronter og understreger vigtigheden af at prioritere et strategisk fokus på tiltrækning, rekruttering og fastholdelse. Manglen på arbejdskraft på landsplan skyldes blandt andet en øget efterspørgsel på velfærdsydelser netop som følge af stigningen af ældre, der ofte har et øget behov for pleje og omsorg. Men også politiske tiltag som indførelsen af minimumsnormeringen i vuggestuer og børnehaver påvirker efterspørgslen på arbejdskraft.

Det nationale forsknings- og analysecenter for velfærd, VIVE, har udgivet en rapport som kortlægger den eksisterende viden om manglen på arbejdskraft og udfordringerne med at rekruttere på de store velfærdsområder. Nedenstående betragtninger og data er hentet fra undersøgelsen³.

På landsplan ses de største rekrutteringsudfordringer på sundheds- og ældreområdet

Kortlægningen viser, at det er vanskeligt at rekruttere sygeplejersker, SOSU-hjælpere og -assistenter. På landsplan var den forgæves rekrutteringsrate⁴ ifølge en opgørelse fra december 2021 på 45% for SOSU-hjælpere, 38% for SOSU-assistenter og 43% for sygeplejersker. Kortlægningen viser, at der på landsplan også er udfordringer med at rekruttere pædagoger, mens udfordringerne i forhold til skolelærere er mindre udtalte.

Denne landsdækkende tendens gør sig ligeledes gældende i Randers Kommune, hvor der i gennemsnit ses et faldende antal ansøgere pr. jobopslag. Antallet af ansøgere til stillinger som sygeplejerske er faldet med 33% i perioden 2019 til 2021. Ansøgningerne til stillinger som SOSU-assistent er faldet med 57% og SOSU-hjælpere er faldet med 68% i perioden 2019 til 2021.

På landsplan ses øget rekruttering af andre faggrupper

Kortlægningen viser samtidig, at udfordringerne med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft muligvis har medvirket til, at der i stigende grad rekrutteres andre faggrupper. I forlængelse heraf viser undersøgelsen en markant vækst i andelen af ufaglærte, der varetager jobbene på SOSU-området. Pædagogstillinger besættes også med ikke-uddannede pædagoger. En opgørelse fra 2021 viser, at 42% af lederne i daginstitutioner, ifølge eget udsagn, havde ansat en medarbejder uden en pædagoguddannelse i en pædagogstilling inden for det seneste år.

Interne data peger på, at denne tendens også kan være gældende i Randers Kommune. Ud af det samlede antal ansøgere til stillingerne pædagog og socialpædagog har 76% af ansøgerne en relevant uddannelse. For SOSU-hjælpere og -assistenter har 47% af ansøgerne en relevant uddannelse. Det kan dog ikke udledes af disse tal, hvorvidt de ikke-uddannede ansøgere er blevet ansat.

¹ VIVEs kommunetal 2021.5

² VIVEs kommunetal 2021.5

³ Arbejdskraftmangel og rekrutteringsudfordringer på de store velfærdsområder – Forundersøgelse af eksisterende viden © VIVE og forfatterne, 2022

⁴ Den forgæves rekrutteringsrate er antal forgæves rekrutteringer som andel af det samlede antal rekrutteringsforsøg. Sidstnævnte er summen af antal succesfulde og antal forgæves rekrutteringsforsøg. Begrebet 'forgæves rekrutteringer' dækker over, at en stilling (4 måneder efter, at den er blevet slået op) enten ikke er blevet besat eller er blevet besat af en medarbejder, der ikke havde de ønskede kvalifikationer.

Arbejdstid, fravær og forventet tilbagetrækning

VIVE's kortlægningen viser, at behovet for at rekruttere arbejdskraft reduceres, hvis det timetal nuværende ansatte har øges, eller hvis de ansatte kan fastholdes længere tid i jobbet. Potentialet for at øge det ugentlige antal arbejdstimer er størst for SOSU-medarbejdere og mindst for skolelærere. Kortlægningen på landsplan viser, at 65% af skolelærerne er ansat på fuldtid, mens det samme kun gælder for 12% af de SOSU-hjælpere og -assistenter, der er ansat i kommunerne.

I forhold til fraværsprocenten er denne også mindst for skolelærere på ca. 11% og højest for SOSU-assistenter, der er ansat i kommunerne på ca. 14%. Interne data fra Randers Kommune viser, at denne tendens ligeledes gør sig gældende her⁵.

Derudover viser kortlægningen, at der er potentiale for at øge tilbagetrækningsalderen. Det største potentiale findes blandt pædagogerne, hvor næsten halvdelen forventer at trække sig tilbage på efterløn. Blandt SOSU-medarbejderne gælder dette 40% og blandt sygeplejerskerne og skolelærerne gælder dette 30%.



⁵ KRL 2022

Årsager til arbejdskraftmanglen

Manglen på arbejdskraft er desuden påvirket af et faldende antal af unge, der gennemfører en uddannelse rettet mod de store velfærdsområder, om kandidater med de relevante uddannelser søger job inden for velfærdsområderne, og om de bliver i disse job. VIVE's kortlægning peger på særligt tre årsager, herunder faldende søgning til uddannelser, stort frafald på uddannelser og udfordringer i mødet med praksis.

På landsplan ses faldende søgning til velfærdsuddannelser

Udover at den demografiske udvikling med mindre ungdomsårgange peger kortlægningen på, der også er færre unge, der ønsker at tage en uddannelse rettet mod velfærdsområderne. Antallet af kvalificerede 1. prioritetsansøgninger til sygeplejerske-, pædagog- og læreruddannelserne er faldet. Søgningen til sygeplejerske- og pædagoguddannelsen er faldet i en 4-5-årig periode frem til 2019, hvorefter antallet steg lidt igen frem til 2020. For SOSU-området er tilgangen til uddannelserne faldet i perioden 2015-2018, men er steget lidt efterfølgende.

Stort frafald på velfærdsuddannelserne på landsplan

Kortlægning viser, at der er et stort frafald fra SOSU-uddannelserne og fra lærer- og sygeplejerskeuddannelserne, hvorimod frafaldet på pædagoguddannelsen er lavere. Der er især tale om frafald i løbet af det første studieår. På hovedforløbet på SOSU-uddannelserne er frafaldet næsten dobbelt så stort som på erhvervsuddannelserne generelt – 13% mod 7%.

På uddannelsesinstitutionerne i Randers Kommune ses også en lignende tendens. På Social og Sundhedsskolen i Randers ligger frafaldet på Social- og sundhedsassistentuddannelsen omkring 10-13% i perioden 2019-2021⁶.

På VIA Campus Randers ligger frafaldet i løbet af det første studieår på pædagoguddannelsen på 5%. På landsplan ligger frafaldet i gennemsnittet på 11%⁷.

Udfordringer i mødet med praksis

Kortlægningen viser, at både elever på SOSU-uddannelser og sygeplejerskestuderende oplever udfordringer i forhold til praktikperioder. I kortlægningen anvendes betegnelsen "praksischok" om den situation, hvor eleverne/studerende ikke er tilstrækkeligt forberedt på, hvad der møder dem i praksis. Udfordringerne kan også hænge sammen med, at medarbejderne på praktikstedet ikke er tilstrækkeligt forberedt på at modtage en praktikant eller ikke har tilstrækkelig tid til vejledningsindsatsen.

⁶ Randers Social- og Sundhedsskole, Kvalitetsrapport 2021

⁷ Børne- og undervisningsministeriet, uddannelsesstatistik via Uddannelseszoom 2021

Fokusområder for rekruttering og fastholdelse

I Randers Kommune er der tre fokusområder indenfor rekruttering, som beskriver, hvordan der arbejdes med at tiltrække, rekruttere og introducere til arbejdspladsen. I det nedenstående findes en uddybning af fokusområderne. Arbejdet med fokusområderne og udviklingen i forhold til rekruttering og fastholdelse følges gennem en række data, som præsenteres på de efterfølgende sider.

Et godt sted at arbejde

Vi er kendt som en attraktiv arbejdsplads

Hos os er der højt til loftet, frihed i arbejdet, fleksibilitet og et godt fællesskab. Vi lægger stor vægt på tydelig ledelse, hvor ledere og medarbejdere sammen skaber resultater.

Vi tilbyder spændende muligheder for faglig udvikling, når vi løser vigtige samfundsopgaver. Vi gør en forskel for børn, unge, voksne og ældre hver dag. Det brænder vi for, og vi gør os umage i vores arbejde. Derfor er vi synlige og fortæller gerne om vores arbejdsplads. Vi fastholder de mange dygtige medarbejdere vi allerede har. Vi er offensive i forhold til at tiltrække nye medarbejdere - lige fra praktikanten til direktøren.

De rette kollegaer til de rette jobs

Vi er professionelle og imødekommende under hele processen

Vi har fokus på at rekruttere kvalificerede medarbejdere og ledere, som hver dag sætter borgerne i centrum for deres opgaveløsning. Vi lægger nemlig vægt på, at alle kan indgå i fællesskabet og være med til at løse vores fælles kerneopgave. Derfor arbejder vi professionelt med rekruttering.

Vi finder de rette medarbejdere til de rette jobs og har fokus på ekstern såvel som intern rekruttering. Vi sørger for en imødekommende og ordentlig rekrutteringsproces, lige fra første møde med Randers Kommune til ansættelse eller afslag.

En god start på jobbet

At blive en del af fællesskabet

Alle nyansatte skal have de bedste forudsætninger for at falde godt til og lykkes i deres nye job. En god modtagelse bidrager til, at nye medarbejdere og ledere hurtigere bliver en aktiv del af fællesskabet, så der skabes et godt fundament for fastholdelse. Det skaber engagement og arbejdsglæde, færre sygedage og arbejdsskader samt kvalitet i opgaveløsningen.

Derfor byder vi alle nyansatte velkommen allerede inden de starter.

Vi sikrer en god og systematisk introduktion til kultur, regler og fysiske rammer. Vi værner om vores udviklende miljø ved at være opmærksomme på medarbejders motivation og engagement, så de har lyst til at blive i Randers Kommune.



Et godt sted at arbejde

Randers Kommune vil være kendt som en attraktiv arbejdsplads, og det er vores dygtige medarbejdere og ledere, som skal bære de gode fortællinger om deres arbejdsplads ind i deres netværk.



Vidste du, at opslag fra medarbejdere deles **24** gange oftere på sociale medier end opslag, hvor organisationen er afsender.

Gode kollegaer og fleksibilitet

Det landsdækkende konsulenthus, Ballisager, undersøger hvert år danske lønmodtageres holdninger, motivation og præferencer i deres arbejdsliv og karrierevalg. I *Kandidatanalysen 2020* er der spurgt ind til, hvad der er vigtigst, når der kan vælges mellem en række goder.



Tabel 2.1

Tabel 2.1 viser, at offentligt ansatte vægter gode kollegaer og fleksibilitet i arbejdslivet højt. Undersøgelsen kan pege i retningen af, at nuværende medarbejders positive fortællinger om deres arbejdsplads i deres netværk kan spille en stor rolle i arbejdet med at tiltrække nye kollegaer. Denne tese kan understøttes af undersøgelser fra Envision, som viser, at 54% stoler mest på budskaber fra ”almindelige” ansatte frem for organisationens ledelse, reklamer eller pressearbejde, samt at 78% bliver påvirket af positive historier fra ansatte og får en øget lyst til at søge job i den respektive organisation⁸.

Tabel 2.1: Hvad er vigtigst for dig, næste gang du søger nyt job?

Hvad er vigtigst for dig, næste gang du søger nyt job?	Offentligt ansatte
Lønnen er god	24%
Der er fleksible arbejdstider og work/life balance	35%
Jeg får gode kollegaer	40%
Jeg får en god chef	26%
Jeg får mulighed for at blive dygtigere	21%
Der er sikkerhed i jobbet	16%
Jeg får mulighed for at have indflydelse	22%
Virksomheden har gode værdier, der efterleves	11%
Virksomheden udretter noget meningsfuldt for samfundet	13%

Kilde: Kandidatanalysen 2020, 2020

⁸ Envision, Fra ansatte til ambassadører, 2017

Attraktiv geografisk placering

I *Kandidatanalysen 2020* er det også undersøgt, hvor lang tid kandidater ønsker at bruge på transport. Undersøgelsen viser, at den gennemsnitlige pendlertid er 40 minutter. Yderligere fremgår det i undersøgelsen, hvilke ansatte, som er de mest og mindst jobmobile.



Figur 2.2

Denne viden er interessant, set i forhold til kommunens medarbejdersammensætning. Størstedelen af kommunens ansatte er kvinder, som er ansat indenfor områderne Omsorg og Sundhed samt Børn og Skole, jf. kapitel 1, diagram 1.5.

Dog peger interne undersøgelser på, at Randers Kommune har en attraktiv geografisk placering. 59% af alle ansøgere til jobs i Randers Kommune har bopæl i andre kommuner. På 40 minutter, som er den gennemsnitlige pendlertid, kan pendlere også nå mange midt- og østjyske byer.

Figur 2.2: Hvem er den mest og mindst jobmobile ansatte er



Kilde: Kandidatanalysen 2020, 2020



De rette kollegaer til de rette jobs

Rekruttering af kvalificerede medarbejdere og ledere er en afgørende opgave for at levere gode og værdiskabende serviceydelser og løsninger til gavn for kommunens borgere samt erhvervs- og foreningsliv.

Rekruttering af medarbejdere i Randers Kommune



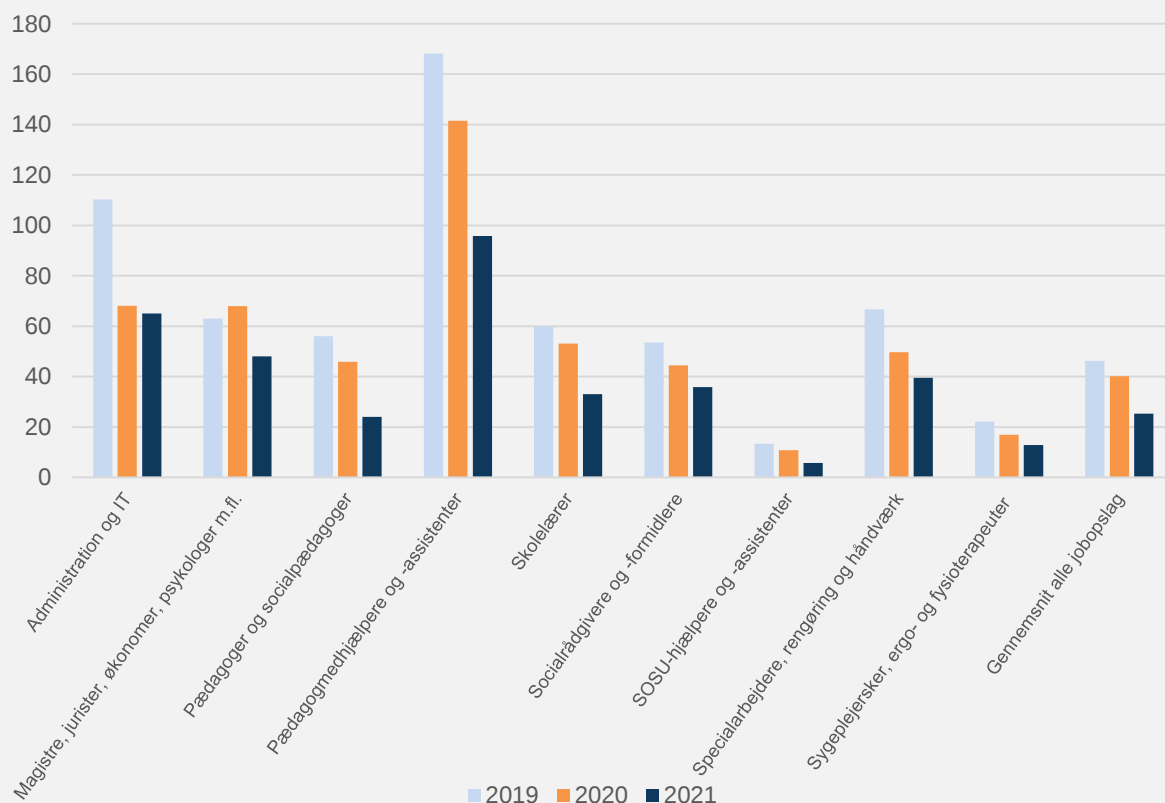
Diagram 2.1

Diagram 2.1 viser udviklingen af det gennemsnitlige antal ansøgere over de seneste tre år. Yderligere viser diagrammet udvalgte jobkategorier samt kategorien *alle jobopslag*. Antallet af ansøgere er faldet minimalt inden for administration og IT samt sygeplejersker, ergo- og fysioterapeuter. Diagrammet viser desuden, at der har været et generelt fald ved alle jobkategorier.



Vidste du, at ud af det samlede antal ansøgere til stillingerne pædagog og socialpædagog havde **76%** af ansøgerne en relevant uddannelse. For SOSU-hjælpere og -assistenter gjaldt det **47%**, og for sygeplejersker, ergo- og fysioterapeuter gjaldt det **91%**.

Diagram 2.1 Udviklingen i antal ansøgere pr. jobopslag



Kilde: Signatur, 2019-2021

Rekruttering af ledere i Randers Kommune



Tabel 2.2

I tabel 2.2 ses en klar stigning i antallet af internt rekrutterede ledere på forskellige niveauer over de seneste år. Dette kan være resultatet af et øget fokus på lederrekruttering samt prioritering af kompetenceudvikling af kommende, nye og etablerede ledere.

Tabel 2.2: Lederrekruttering niveau 3, 4 og 5

Lederstilling	2019	2020	2021
Ekstern	68%	53%	55%
Intern	32%	47%	45%
I alt	100%	100%	100%

Kilde: Signatur og SD, 2019-2021

Øget fokus på intern lederrekruttering

I 2021 afsluttede 27 lederaspiranter Randers Kommunes lederaspirantforløb, et 1,5 årigt forløb, der har til formål at klæde deltagerne på til deres første lederjob. Forløbet består af 7 netværksmøder, et diplommodul i ledelse, skriftlige opgaver og øvebaner i praksis. Lederaspirantforløbet har resulteret i, at 18 deltagere enten blev ansat som leder eller blev konstitueret leder under eller efter forløbets afslutning.

Her ses citater fra **3** aspiranternes oplevelser:



Meget spændende og motiverende forløb. Det er især en fordel at øge kendskabet til kommunen som samlet arbejdsplads og få kontakter i andre forvaltninger.



Jeg er blevet helt afklaret om, at ledelse er vejen for mig og var derfor heller ikke i tvivl, da jeg blev bedt om at træde ind i en konstitueret lederstilling.



Jeg er blevet bekræftet i, at jeg brænder for at få et hus til at drifte for både beboere og kolleger, så alle har et godt arbejdsmiljø, og beboerne understøttes bedst muligt inden for de givne rammer.



En god start på jobbet

En god og grundig introduktion til arbejdspladsen er afgørende for medarbejderens indtryk og trivsel. Et velfungerende introduktionsforløb kan mindske arbejdsskader, bidrage til at klæde den nyansatte på til at varetage sine opgaver og sikre fastholdelse af medarbejderen.



Vidste du, at **86%** af nyansatte medarbejdere beslutter sig for, om de vil blive eller forlade en organisation, inden for de første seks måneder af deres ansættelse.

En god og grundig introduktion strækker sig typisk over de første 6-12 måneder af den nyansattes ansættelse. Siden 2019 har Randers Kommune gennemført løbende onboarding-undersøgelser for at følge arbejdet med strategiens fokusområde samt blive klogere på, hvordan nyansatte oplever deres rekrutteringsproces og introduktion.

I 2021 er undersøgelsen baseret på 792 besvarelser og der ses en stor fremgang i antal besvarelser fra 2020 til 2021. På de følgende sider vises der et udpluk af resultater fra undersøgelsen.

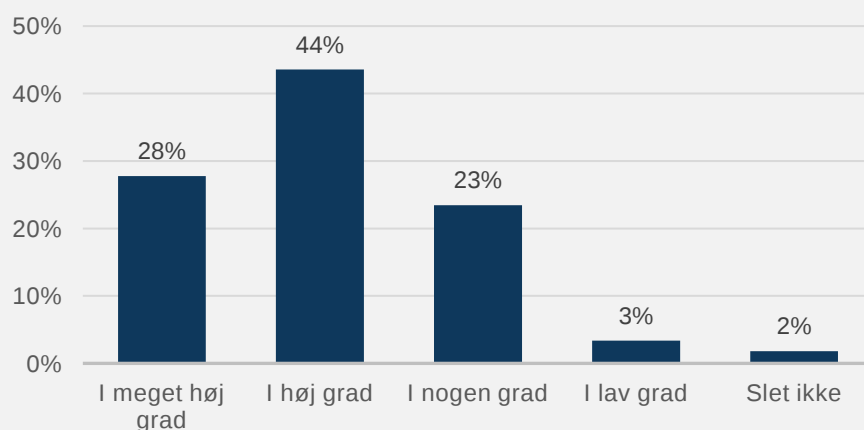
Nye medarbejdere har oplevet en god rekrutteringsproces



Diagram 2.2

Af diagram 2.2 fremgår det, at 71% af de nyansatte medarbejdere i meget høj grad eller i høj grad har oplevet en professionel og imødekommende rekrutteringsproces. Den procentvise fordeling er på samme niveau som besvarelsen for de to forudgående år.

Diagram 2.2: I hvilken grad oplevede du en professionel og imødekommende rekrutteringsproces i forbindelse med din ansættelse?



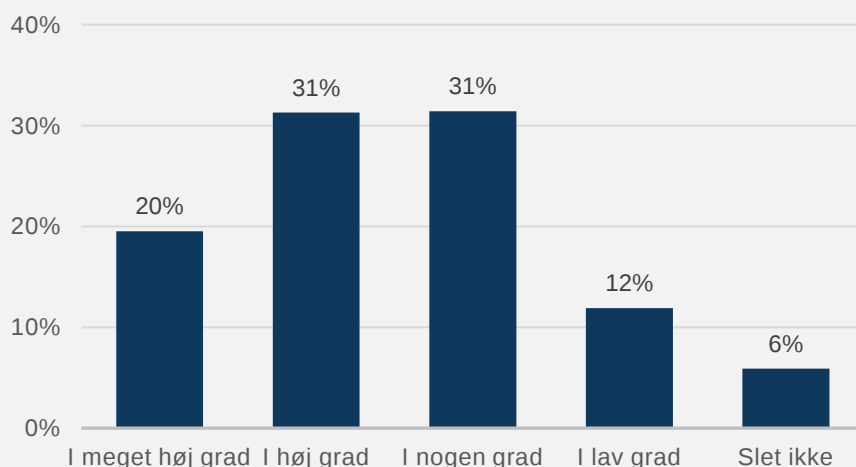
Medarbejdere oplever, at der er planlagt et godt introduktionsforløb



Diagram 2.3

Diagram 2.3 viser, at 51% af de nyansatte medarbejdere i meget høj grad eller i høj grad oplevede, at der var planlagt et godt introduktionsforløb for dem i 2021. Over de seneste tre år ligger tallet på 46-56% med et fald på 5 procentpoint fra 2020.

Diagram 2.3: I hvilken grad oplevede du, at der var planlagt et godt introduktionsforløb til dig?



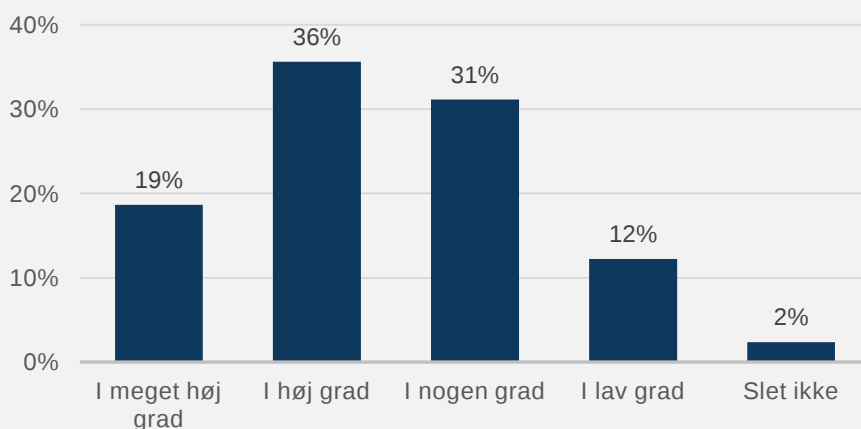
Medarbejdere oplever en god introduktion til arbejdsopgaver



Diagram 2.4

Diagram 2.4 viser, at 54% af de nyansatte medarbejdere oplevede, at de i meget høj grad eller i høj grad fik en god introduktion til deres arbejdsopgaver i 2021. Denne procentvise fordeling er på samme niveau som i de forudgående år.

Diagram 2.4: I hvilken grad fik du en god introduktion til dine arbejdsopgaver?



Farvel til arbejdspladsen

En god afsked med fratrædende medarbejdere er et vigtigt element i medarbejderrejsen. Randers Kommune vil gerne være kendetegnet ved at have arbejdspladser, som medarbejdere gerne søger tilbage til.

Tidligere medarbejdere er ligesom nye og nuværende med til at skabe fortællingerne om Randers Kommune som arbejdsplads. Derfor udfører Randers Kommune kontinuerligt offboarding-undersøgelser blandt medarbejdere, som selv har opsagt deres stilling, for at blive klogere på medarbejdernes afsked med arbejdspladsen.

I 2021 bygger undersøgelsen på besvarelser fra 243 tidligere medarbejdere. På de følgende sider ses et udpluk af resultater fra undersøgelsen.



Det overordnede resultat af undersøgelsen viser, at **1 ud af 10** af fratrådte medarbejdere har fået et andet job i Randers Kommune.

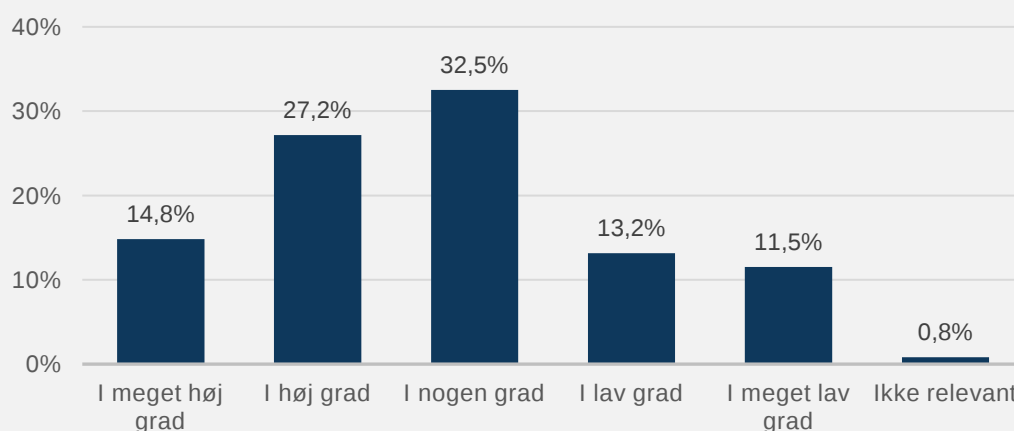
Et attraktivt ansættelsessted



Diagram 2.5

Af diagram 2.5 fremgår det, at 42% af de tidligere medarbejdere i meget høj grad eller i høj grad vurderer deres tidligere arbejdsplads i Randers Kommune som et attraktivt ansættelsessted.

Diagram 2.5: I hvilken grad vurderer du din tidligere arbejdsplads som et attraktivt ansættelsessted?



I samme undersøgelse bliver medarbejdere, der har valgt at opsige deres stilling, spurgt til, hvad der i første omgang fik dem til at søge den pågældende stilling ved Randers Kommune.

Her svarer 31% af de adspurgte, at *nye udfordringer* lå til grund for deres valg om at søge den pågældende stilling. Derudover angav 16% af de adspurgte *arbejdsforhold* og 15% af de adspurgte angav *geografisk placering*.

Mulige årsager til opsigelse af en stilling

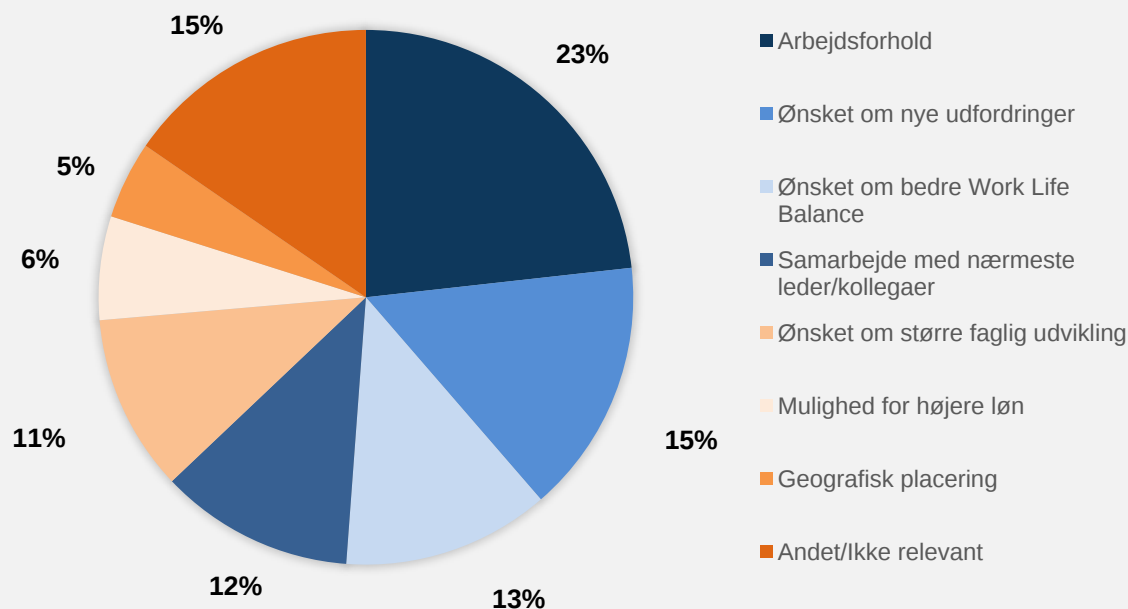


Diagram 2.6

Af diagram 2.6 fremgår årsager til, hvorfor medarbejdere opsiges deres stilling hos Randers Kommune. Her ses det, at *arbejdsforhold*, såsom arbejdspress, arbejdstider, psykiske og fysiske belastninger m.m. i jobbet, er den primære årsag til, at medarbejdere vælger at opsiges deres stilling. Det samme gør sig gældende for de foregående år.

I diagram 2.6 ses det, at 15% af de adspurgte begrundede deres opsigelse med ønsket om *nye udfordringer*.

Diagram 2.6: Hvad ligger til grund for din opsigelse af din tidligere stilling?



Dialog med nærmeste leder inden opsigelse



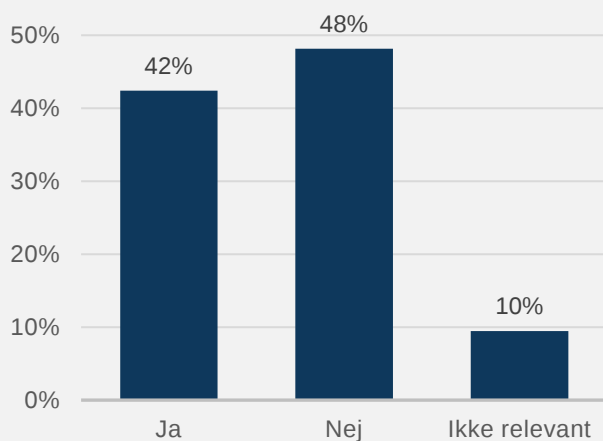
Diagram 2.7

I diagram 2.7 ses andelen af de tidligere medarbejdere, som har været i dialog med deres nærmeste leder i forbindelse med deres overvejelser om opsigelsen.

Det fremgår, at 42% af de tidligere medarbejdere har været i kontakt med deres leder. 48% af de tidligere medarbejdere har ikke været i dialog med deres leder.

Det peger i retningen af, at 42% af medarbejderne har haft tillid til at inddrage deres leder i overvejelserne til en kommende opsigelse. Lederen får i den forbindelse et handlerum og kan reagere på medarbejderens overvejelser. Det reelle tal kan dog anses at være større. I de tilfælde hvor lederen reagerer og lykkes med at fastholde en medarbejder, der går med overvejelser om at opsige sin stilling, vil disse tilfælde naturligt ikke indgå i undersøgelsen.

Diagram 2.7: Var du inden din opsigelse i dialog med din nærmeste leder omkring dine overvejelser om at opsige din stilling?



Ud af de **243** besvarelser i undersøgelsen er **7%** gået på efterløn, **4%** er gået på pension og **3%** er startet på en studie/uddannelse.

Tidligere medarbejdere bliver i den offentlige sektor

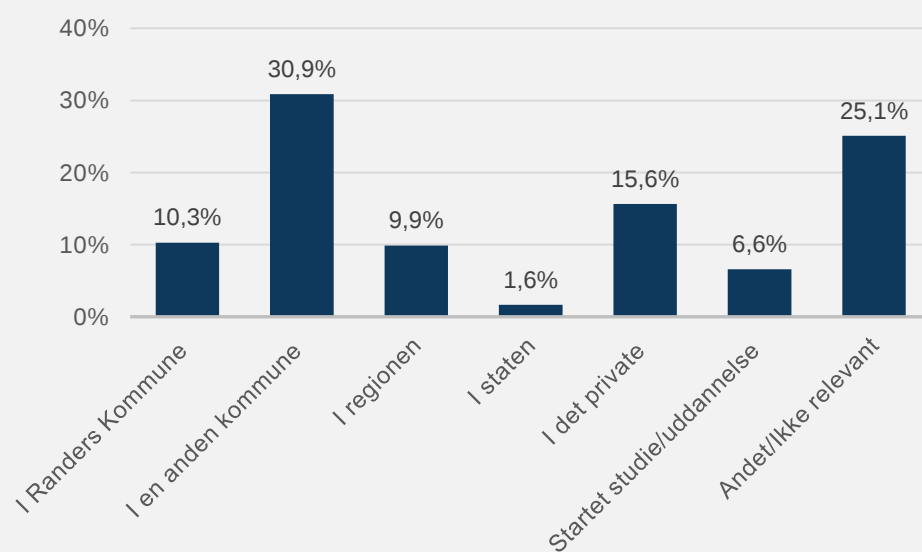


Diagram 2.8

Diagram 2.8 viser, hvor de tidligere medarbejders nye beskæftigelse er. Her ses det, at omkring en tredje del har fået job i en anden kommune og omkring halvdelen bliver inden for den offentlige sektor.

Kategorien *andet/ikke relevant* rummer primært medarbejdere, der i kommentarfeltet har noteret, at de er gået på efterløn eller pension.

Diagram 2.8: Hvor er din nye beskæftigelse?



Ansættelsesanciennitet

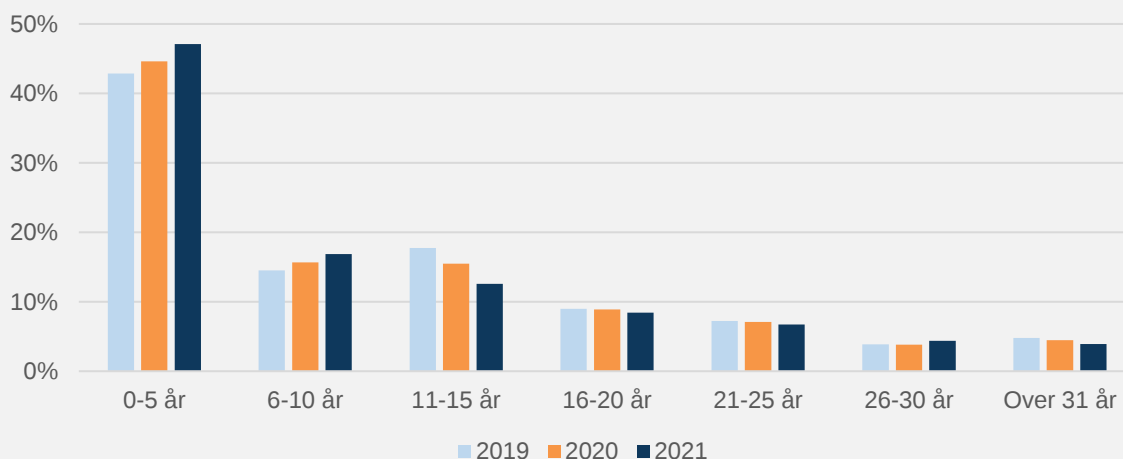
Medarbejderes ansættelsesanciennitet kan være en indikator for arbejdspladsens evne til at fastholde.



Diagram 2.9

Ansættelsesanciennitet omhandler medarbejderes ansættelsestid på arbejdspladsen. Diagram 2.9 viser udviklingen i perioden 2019-2021. Det fremgår af diagrammet, at ansættelsesancienniteten er forholdsvis ens over årene. Elever og studerende er ikke inddraget i opgørelsen.

Diagram 2.9: Ansættelsesanciennitet



Kilde: SD, 2019-2021



Tabel 2.3

Tabel 2.3 viser medarbejdernes ansættelsesanciennitet fordelt på direktørområder i 2020. 36% af medarbejderne har over 10-års ansættelsesanciennitet. Andelen af medarbejdere med 1-5-års anciennitet er forholdsvis høj. En af forklaringerne kan være, at datagrundlaget indeholder midlertidige ansættelser som f.eks. vikarer.

Tabel 2.3: Ansættelsesanciennitet fordelt på direktørområder

	0-5 år	6-10 år	11-15 år	16-20 år	21-25 år	26-30 år	+31 år
Børn og Skole	43%	16%	14%	10%	9%	4%	4%
Social og Arbejdsmarked	49%	21%	13%	7%	5%	3%	2%
Stabene	42%	15%	15%	6%	6%	7%	9%
Sundhed, Kultur og Omsorg	51%	15%	11%	8%	6%	5%	5%
Udvikling, Miljø og Teknik	49%	19%	13%	6%	5%	4%	4%
Randers Kommune	47%	17%	13%	8%	7%	4%	4%

Kilde: SD, 2021



Vidste du, at den medarbejder med længst ansættelsesanciennitet har været ansat ved Randers Kommune i **49 år**?

Fratrædelse

Viden om fratrædelse kan anvendes til at identificere områder, som kan være udfordret. Denne viden kan dermed være med til at understøtte initiativer og tiltag til fastholdelse af medarbejdere.



Tabel 2.4

I Tabel 2.4 tages der udgangspunkt i et gennemsnit af antal medarbejdere over hele 2021. Der er tale om både fastansatte og midlertidigt ansatte. I tabellen ses der en stigning i fratrædelser. Stigningen kan skyldes, at midlertidige ansatte indgår i opgørelsen, mens der gennem de seneste år bliver ansat flere på midlertidige ansættelser f.eks. projektstillinger.

I 2020 ses et fald i antal fratrædelser. Hjemsendelsen af administrative medarbejdere kan forstås som en forklaring på faldet, samtidig med det også kan have en indflydelse på stigningen af fratrædelser for 2021.

Tabel 2.4: Fratrædelse

	2019	2020	2021
Børn og Skole	9,3%	7,8%	10,1%
Social og Arbejdsmarked	10,5%	8,9%	13,7%
Stabene	6,5%	3,9%	8,3%
Sundhed, Kultur og Omsorg	11,2%	9,3%	13,2%
Udvikling, Miljø og Teknik	10,0%	7,1%	12,4%
Randers Kommune	10,2%	8,4%	11,9%

Kilde: SD, 2019-2021



Vidste du, at
53 af de
fratrådte er gået
på efterløn.

Kapitel 3: Arbejdsmiljø og trivsel

Randers Kommune leverer service af høj kvalitet til alle borgere og sikrer samtidig et godt arbejdsmiljø for medarbejderne i kommunen. I dette kapitel redegøres der for data på væsentlige dele af arbejdsmiljøområdet. Redegørelsen omfatter således en opgørelse på sygefravær, arbejdsskader, samarbejdet med Arbejdstilsynet samt information om uddannelses- og kompetenceudviklingstiltag for MED- og Arbejdsmiljøorganisationen. Kapitlet danner desuden baggrund for Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Målsætninger i arbejdsmiljøarbejdet

Arbejdsmiljømålene er senest fastlagt for perioden 2018-2020 – nye mål er vedtaget fra 2022 og frem til 2030. Det er således fortsat målene for 2020, der er gældende for denne redegørelse for 2021. Arbejdsmiljømålene er yderligere et supplement til Randers Kommunes *Personalepolitik*, *MED-aftale* samt *aftalen om Trivsel og Sundhed på offentlige arbejdspladser*. De lægger sig derudover op ad de nationale målsætninger på arbejdsmiljøområdet.



Arbejdsmiljømålene

1. Nedbringelse af sygefraværet: *Vi vil under 10 arbejdsdage*
2. Nedbringelse af antallet af arbejdsskader: *Et sundt og sikkert arbejdsmiljø for alle*
3. Trivselsmåling og psykisk APV 2019: *Vi vil fastholde høj trivsel*

Der er fra 2022 vedtaget nye arbejdsmiljømål for Randers Kommune, som implementeres i løbet af samme år og gælder frem til 2030. Disse præsenteres og følges op på i *Arbejdsmiljøredegørelsen* for 2022.

Sygefravær

At skabe god trivsel og forebygge sygefravær kræver et tæt samarbejde mellem ledere, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanten samt medarbejderne på arbejdspladsen. I Randers Kommune er målsætningen at nedbringe sygefraværet til under 10 arbejdsdage⁹.



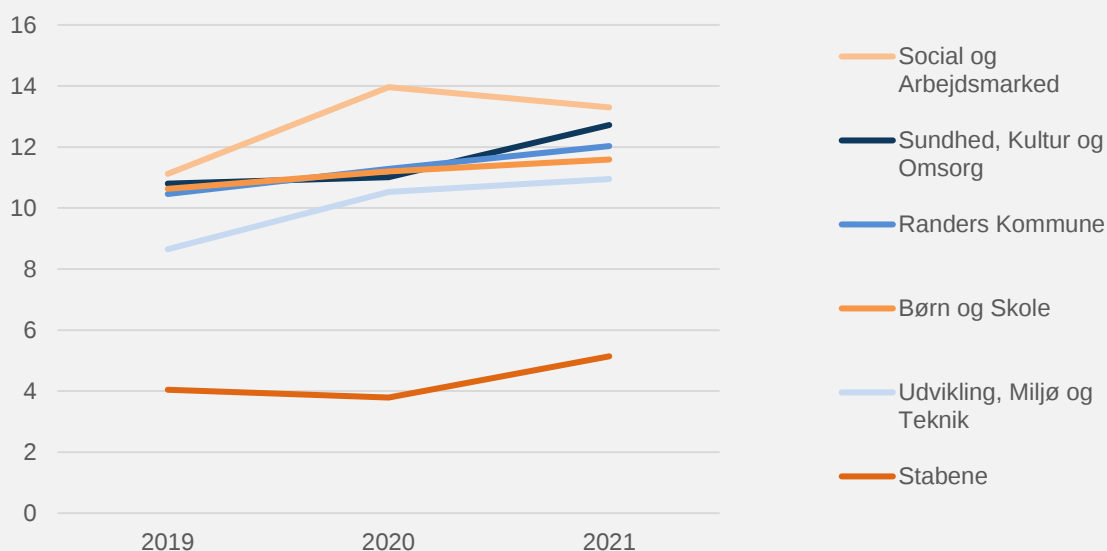
Vidste du, at Randers Kommune lå på en **27. plads** ud af 98 kommuner med lavest fravær i 2020².



Diagram 3.1

Diagram viser, hvordan sygefraværet har udviklet sig i perioden 2019-2021. I 2019 var der i gennemsnit et sygefravær på 11,5 arbejdsdage pr. medarbejder, i 2020 var sygefraværet på 11,3 dage og i 2021 var sygefraværet steget til 12,0 arbejdsdage. Udviklingen skal også ses i lyset af fravær i forbindelse med Covid-19.

Diagram 3.1: Sygefravær



Kilde: SD, 2019-2021

⁹ Arbejdsdage er opgjort som hele fraværsdage. Ved fravær på en del af dagen tælles arbejdsdage ikke med.

¹⁰ Kend din kommune 2022, KL

Langtidsfriske

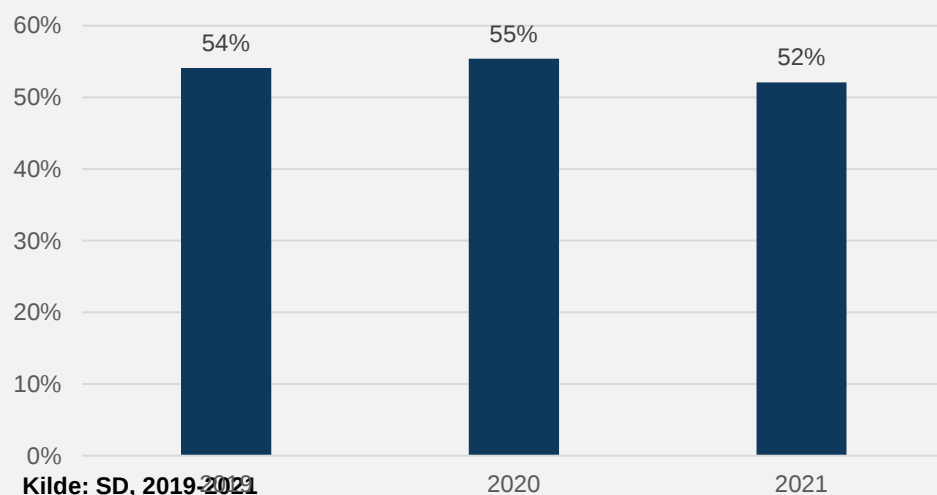
I forhold til sygefravær er det væsentligt også at have fokus på begrebet langtidsfriske. I redegørelsen defineres langtidsfriske, som medarbejdere, der inden for de seneste 12 måneder, har haft under 5 sygedage.



Diagram 3.2

I diagram 3.2 fremgår det, at antallet af langtidsfriske generelt ligger stabilt på ca. 55%, men er faldet få procent det seneste år.

Diagram 3.2: Langtidsfriske



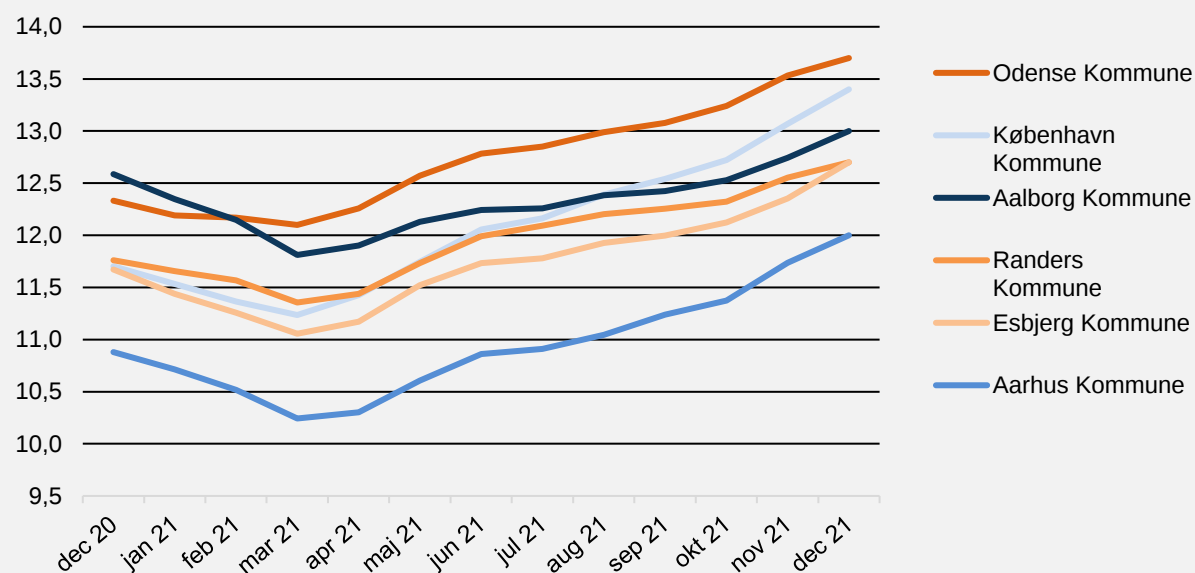
Vidste du, at **23%** af medarbejderne i Randers Kommune har haft **0 sygedage** i 2021.



Diagram 3.3

I diagram 3.3 ses en opgørelse på sygefravær i 6-by-samarbejdet pr. løbende 12 måneder. Randers Kommune placerer sig tredje lavest på sygefravær efterfulgt af Esbjerg og Aarhus.

Diagram 3.3: Opgørelse på sygefravær for 6-byerne



Kilde: KRL, 2021



Status på arbejdsskader

I dette afsnit fremgår opgørelser over antallet af arbejdsulykker samlet for hele organisationen samt fordelt på områder. Et vigtigt pejlemærke for arbejdsmiljøet er udviklingen i antal ulykker, især ulykker med fravær og ulykker ved nyansatte, som fortsat tegner sig for en stor del af arbejdsulykkerne.

Definition på arbejdsskader

En arbejdsulykke er en fysisk eller psykisk skade, som opstår efter en hændelse eller en påvirkning, der er sket pludselig eller inden for fem dage efter hændelsen.

En erhvervssygdom er en sygdom, der skyldes arbejdet eller arbejdsforholdene. Sygdommen kan skyldes påvirkninger gennem kortere eller længere tid.

Arbejdsgiveren har pligt til at anmelde en arbejdsulykke. I Randers Kommune er der ligeledes fokus på krænkende handlinger. Krænkende handlinger, herunder vold, trusler og chikane, registreres fra 2020 i en selvstændig indgang i arbejdsskadesystemet. Derfor er krænkende handlinger medtaget i selvstændige tabeller i denne redegørelse modsat tidligere år, hvor de indgik i tabellerne for ulykker uden fravær.

Udvikling i forekomsten af arbejdsulykker

I det følgende fremgår indberettede arbejdsulykker, både samlet og fordelt på fagområder samt udviklingen inden for de seneste tre år.



Diagram 3.4

Diagram 3.4 viser antallet af indberettede arbejdsulykker med forventet fravær i 2021 var på 263, og der ses således en stigning på 18% i forhold til 2020. En del af forklaringen kan være, at der for 2021 er registreret 100 arbejdsulykker i forbindelse med Covid-19. Antallet af arbejdsulykker uden forventet fravær i 2021 viser således en stigende tendens fra året før.

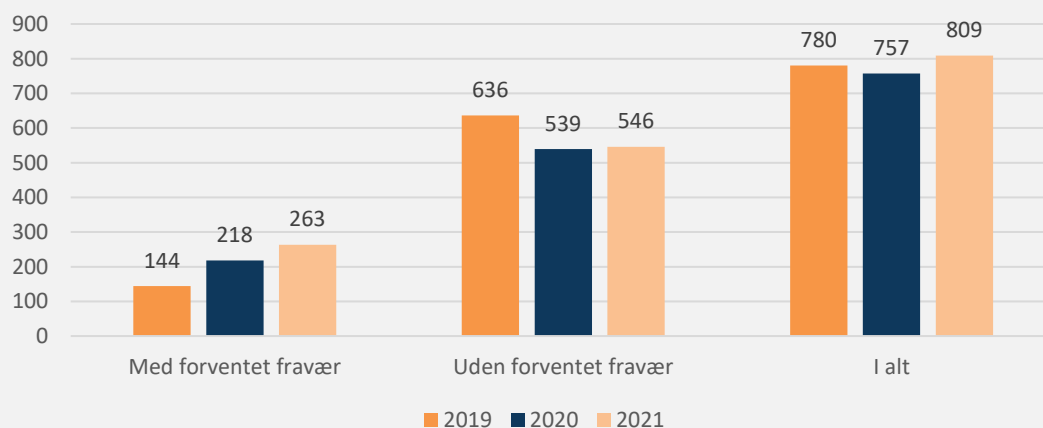


Diagram 3.4: Arbejdsulykker med og uden forventet fravær

**Tabel 3.1**

Tabel 3.1 viser arbejdsulykker med forventet fravær. Her ses en stigning inden for Børn og Skole. Dette hænger fortsat sammen med anmeldelserne på Covid-19, der i stort omfang har medført fravær. Der ses mindre stigninger på alle de øvrige områder i arbejdsulykker med fravær - tabel 3.11 udspecificerer Covid-19 anmeldelserne.

Tabel 3.1: Arbejdsulykker med forventet fravær på direktørområder

	2019	2020	2021
Social og Arbejdsmarked	29	41	45
Børn og Skole	34	76	109
Sundhed, Kultur og Omsorg	63	83	86
Udvikling, Miljø og Teknik	18	18	21
Stabene	0	0	2
I alt	144	218	263

Kilde: Insubiz, 2019-2021

Kilde: Insubiz, 2019-2021

**Tabel 3.2**

Tabel 3.2 viser en oversigt over antallet af arbejdsulykker uden forventet fravær fordelt på direktørområderne. Det fremgår, at Social og Arbejdsmarked har oplevet det største fald i arbejdsulykker uden fravær, hvilket hænger sammen med den ændrede registreringspraksis for krænkelse – anført i tabel 3.7. Den største stigning ses på Børn og Skole, her ligger skaderne inden for det psykiske, der ved gennemgang omhandler vold og trusler af den alvorligere karakter, som derfor anmeldes og ikke blot registreres som krænkelse.

Tabel 3.2: Arbejdsulykker uden forventet fravær på direktørområder

	2019	2020	2021
Social og Arbejdsmarked	295	211	156
Børn og Skole	171	149	190
Sundhed, Kultur og Omsorg	155	163	186
Udvikling, Miljø og Teknik	12	14	11
Stabene	1	1	2
Ej kategoriseret på område	2	1	1
I alt	636	539	546

Kilde: Insubiz, 2019-2021

Skadestyper og hændelsesårsager

Årsager til arbejdsulykker angives ved indberetning fra arbejdspladsen ud fra en række givne kategorier. Disse er forudbestemt af det nationale indberetningssystem, EASY, for arbejdsulykker i Danmark.



Tabel 3.3

Skadestype beskriver den del af legemet, der er skadet, som følge af en arbejdsulykke. Tabel 3.3. viser, at forstuvninger og forstrækninger er den hyppigste årsag til anmeldelse af en arbejdsulykke med fravær for 2021. Den næst hyppigste kategori er også indenfor fysisk arbejdsmiljø med skader som ledskred. Som den tredje hyppigste kommer skadetyper lukkede brud.

Tabel 3.3: Top 3 skadestype med fravær

Årsager	2019	2020	2021
Forstuvninger og forstrækninger	40	43	46
Andre former for ledskred, forstuvninger mv.	34	45	41
Lukkede brud	10	10	12

Kilde: Insubiz, 2019-2021



Tabel 3.4

Hændelsestype beskriver den hændelse/handling, som udløste arbejdsulykken. I tabel 3.4 ses udviklingen i hændelsestyperne med fravær fra 2019-2021. Fysisk overbelastning af kroppen er den typiske hændelse, der udløser en arbejdsulykke lige efterfulgt af både lodret fald (oftest ned af trappe) og vandret bevægelse (oftest snubleulykke).

Tabel 3.4: Top 3 hændelsestype med fravær

Årsager	2019	2020	2021
Fysisk overbelastning af kroppen	41	41	49
Ved lodret bevægelse (fx faldt ned)	29	31	28
Ved vandret bevægelse (fx hen ad gulv)	12	23	22

Kilde: Insubiz, 2019-2021

Udvikling i fravær som følge af arbejdsulykker

Når en ulykke indberettes fra arbejdspladsen, skal der samtidig angives det forventede fravær som følge af ulykken. Det er således ikke nødvendigvis det reelle sygefravær, da der er tale om et skøn på det forventede fravær.



Tabel 3.5

Indberetninger for 2021 viser en svag stigning i antallet af indberetninger, hvor der ikke forventes sygefravær ud over dagen for tilskadekomst. Denne kategori tegner sig for størstedelen af hændelserne. Derfor er der generelt en stigning i antal arbejdsulykker med fravær i perioden 2020-2021.

Tabel 3.5: Forventet fravær som følge af arbejdsulykker

Antal dage	2019	2020	2021
Under 1 dag	636	539	546
1-3 dage	57	66	62
4-6 dage	20	26	43
7-13 dage	23	61	84
14-21 dage	20	30	32
21 dage til 1 måned	6	4	11
1 til > 6 måneder	18	31	31
I alt	780	757	809

Kilde: Insubiz, 2019-2021

Arbejdsulykker i forbindelse vold, trusler og chikane

De offentligt ansatte faggrupper er mest udsatte for vold og trusler i forbindelse med arbejdet. Problemet er voksende, og kvinder er mere udsatte end mænd¹¹. Antallet af ansatte i offentlig tjeneste, som er blevet udsat for vold og trusler, er steget markant med 42% i perioden 2009 til 2015. Der er derfor fortsat stort fokus på de enkelte arbejdspladser på både at forebygge samt anmelde og registrere disse hændelser.



Tabel 3.6

Tabel 3.6 viser, at indberetningerne for arbejdsulykker på kategorierne under psykisk arbejdsmiljø med fravær fortsat er stigende for 2021. Randers Kommune følger således den landsdækkende tendens med stigning inden for dette område.

Tabel 3.6: Udvikling i antal arbejdsulykker med fravær relateret til vold, trusler og chikane

Kategori	2019	2020	2021
Psykisk overbelastning, psykisk chok	4	6	10
Slag, spark, kvælertag, knivstik mv.	7	6	10
Anden fysisk eller psykisk overbelastning	6	8	4

Kilde: Insubiz, 2019-2021



¹¹ Det viser tal fra Danmarks Statistik og det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

Krænkende handlinger

Krænkende handlinger dækker over vold, trusler, mobning og chikane, hvor der ikke er anmeldelsespligt, jf. Arbejdsskadestyrelsen. Disse hændelser har ikke medført fravær. De seneste år har der været stort fokus på registrering af disse hændelser, hvilket kan ses i de seneste års opgørelser. Der er nu en lettere registreringsmetode i Insubiz. Der forventes en yderligere effekt af den nye registreringsmetode inden for de næste år.



Tabel 3.7

Tabel 3.7 viser udviklingen i registrerede krænkende handlinger fordelt på direktørområder. Social og Arbejdsmarked har størstedelen af alle registreringer, og disse stammer primært fra de specialiserede botilbud. Ser man på, hvem der udøver de krænkende handlinger mod de ansatte, er det i over 99% af tilfældene en borger, der er udøver af den krænkende handling.

Tabel 3.7: Krænkende handlinger fordelt på direktørområder

	2019	2020	2021
Social og Arbejdsmarked	1006	1483	1257
Børn og Skole	143	138	134
Sundhed, Kultur og Omsorg	84	141	102
Udvikling, Miljø og Teknik	2	1	3
Stabene	3	0	4
I alt	1238	1763	1500

Kilde: Insubiz, 2019-2021



Tabel 3.8

Tabel 3.8 viser seneste tre års udvikling i handlingens art fordelt på kategorier. Fysisk vold mod krop er klart den kategori, der tegner sig for flest tilfælde efterfulgt af verbale trusler.

Tabel 3.8: Handlingens art fordelt på kategorier

	2019	2020	2021
Fysisk vold mod krop	771	1133	927
Verbale trusler	403	519	412
Krænkende tiltale	121	315	287
Verbale trusler mod krop	162	319	263
Nedværdigende omtale	67	159	136
Fysisk vold med genstand	33	134	133
Seksuel chikane	36	38	32

Kilde: Insubiz, 2019-2021

Arbejdsulykker og nyansatte

Nyansatte er i øget risiko for at komme til skade på arbejdet. Introduktion og oplæring af alle nyansatte er derfor et vigtigt indsatsområde, i forhold til at reducere det samlede antal arbejdsulykker. I Randers Kommune tegner nyansatte med op til 2 års anciennitet sig for omkring 45% af alle arbejdsulykker for 2021.



Tabel 3.9

Tabel 3.9 viser, at der i 2021 har været en stigning i arbejdsulykker for nyansatte med og uden fravær, som har været ansat under 2 år. Denne stigning skal primært tilskrives de mange registreringer på Covid-19.

Tabel 3.9: Udvikling i antal arbejdsulykker for nyansatte med og uden forventet fravær

Anciennitet	2019	2020	2021
Ansæt under 1 år	246	214	259
Ansæt under 2 år	98	95	126
Ansæt under 3 år	71	77	59

Kilde: Insubiz, 2019-2021



Tabel 3.10

Tabel 3.10 viser udviklingen i andelen af arbejdsulykker med fravær for nyansatte med under 1 års anciennitet fordelt på direktørområder. Der ses stigninger på alle områder, hvor de største stigninger ses på områderne Børn og Skole samt Sundhed, Kultur og Omsorg

Tabel 3.10: Udvikling i antal arbejdsulykker med fravær for nyansatte fordelt på fagområder

	2019	2020	2021
Social og Arbejdsmarked	109	76	82
Børn og Skole	55	58	72
Sundhed, Kultur og Omsorg	72	77	96
Udvikling, Miljø og Teknik	9	3	6
Stabene	0	0	1

Kilde: Insubiz, 2019-2021

Arbejdsulykker og Covid-19

Medarbejdere med Covid-19 sygdom kan indberette det som en arbejdsskade, hvis det kan sandsynliggøres, at den sygdomsramte har været udsat for en konkret smitte i forbindelse med arbejdet og efterfølgende er blevet syg. Der er udarbejdet en vejledning, som beskriver de nærmere betingelser for, hvornår sygdom med Covid-19 kan anerkendes som en arbejdsskade, herunder som en erhvervssygdom eller en ulykke¹².



Tabel 3.11

Tabel 3.11 viser udviklingen i arbejdsulykker med Covid-19 markering med og uden fravær. Børn og Skole har det højeste antal anmeldte skader med Covid-19 med 61 anmeldelser, hvor skoleområdet tegner sig for den største andel¹³.

Tabel 3.11: Arbejdsulykker med Covid-19 markering¹⁴ med og uden fravær

	2020	2021
Børn og Skole	18	61
Social og Arbejdsmarked	16	21
Sundhed, Kultur og Omsorg	12	17
Udvikling, Miljø og Teknik	2	0
Stabene	0	1
I alt	48	100



Tabel 3.12

Tabel 3.12 viser udviklingen i fravær ved arbejdsulykker med Covid-19 markering. Typisk har fraværet grundet Covid-19 ligget på mellem 7-13 dage.

Tabel 3.12: Fravær ved arbejdsulykker med Covid-19 markering⁴

	2020	2021
Under 1 dag	1	6
1-3 dage	1	1
4-6 dage	2	10
7-13 dage	29	55
14-21 dage	11	18
Over 21 dage	4	10

Erhvervssygdomme

Oplysninger om antallet af anmeldte og anerkendte erhvervssygdomme er rekvireret fra AES – Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. Nedenstående tabel viser antallet af anmeldte erhvervssygdomme og antal

¹² <https://at.dk/regler/at-vejledninger/vurdering-arbejdsskadesager-Covid-19/>

¹³ Arbejdsmarkedets Erhvervssikring AES har frem til uge 8 2022 modtaget 12.046 anmeldelser om arbejdsskader relateret til Covid -19 for hele landet. Der ses en tydelig overvægt af anmeldelser inden for sundhedsvæsen og socialforanstaltning. Tallene omfatter dels sager om selve sygdommen, dels fx sager om allergi som følge af brug af værnemidler.

¹⁴ I InsuBiz systemet er der ikke en kategori med Covid-19. Derfor anmodes man ved indberetning om at notere, at det handler om Covid-19. Det er således ikke en helt valid opgørelsesmetode.

anerkendte erhvervssygdomme. Begge opgjort for perioden 2019-2021, hvor Randers Kommune er registreret som arbejdsgiver.



Tabel 3.13

Tabel 3.13 viser udviklingen i erhvervssygdomme i Randers Kommune. Størstedelen af de anerkendte erhvervssygdomme ligger inden for slutdiagnosen hudsygdomme med 20 anerkendte erhvervssygdomme i 2021. Derudover er der for 2021 anerkendt 5 med slutdiagnose både inden for psykiske sygdomme og sygdomme i bevægeapparatet.

Tabel 3.13: Erhvervssygdomme i Randers kommune

	2019	2020	2021
Anmeldte	50	30	54
Anerkendte	13	9	15

Kilde: AES data



Samarbejde med arbejdstilsynet

På de brancherettede tilsyn sætter Arbejdstilsynet særligt fokus på at forebygge enten psykisk nedslidning, fysisk nedslidning eller nedbringe kemiske påvirkninger afhængig af den enkelte branches særlige karakteristika. For hvert år udvælger arbejdstilsynet særlige nationale indsatsområder. I 2021 har de haft fokus på psykisk arbejdsmiljø inden for døgninstitution, hjemmeplejen og skoler samt kemisk risikovurdering på alle områder.

Begrebsforklaring for Arbejdstilsynets smileyordning



Den grønne smiley viser, at virksomheden har styr på arbejdsmiljøet



Den gule smiley viser, at virksomheden har fået et strakspåbud, et påbud med frist, en afgørelse om psykisk arbejdsmiljø eller en afgørelse uden påbud.



Den røde smiley viser, at virksomheden har fået et forbud eller et rådgivningspåbud.



Tabel 3.14

Tabel 3.14 viser en opgørelse over tilsynsbesøg og smileys i 2021 fordelt på direktørområde. 47 arbejdspladser har haft tilsynsbesøg i 2021, hvor der er givet 16 grønne smileys, 8 gule smileys og ingen røde smileys. Nogle af de gennemførte tilsyn har ikke udløst en smiley. Dette kan skyldes, at visse tilsyn har været af en type, som ikke kan udløse smileys, eller at sagerne ikke er afsluttet på tidspunktet for opgørelsen.

Tabel 3.14: Opgørelse over tilsynsbesøg og smileys i 2021

Direktørområde	Tilsynsbesøg	Smileys
Børn og Skole	21 besøg	10 grønne 5 gule
Social og Arbejdsmarked	13 besøg	2 grønne 2 gule
Sundhed, Kultur og Omsorg	11 besøg	3 grønne 1 gul
Udvikling, Miljø og Teknik	2 besøg	1 grøn

Kilde: Personale og HR

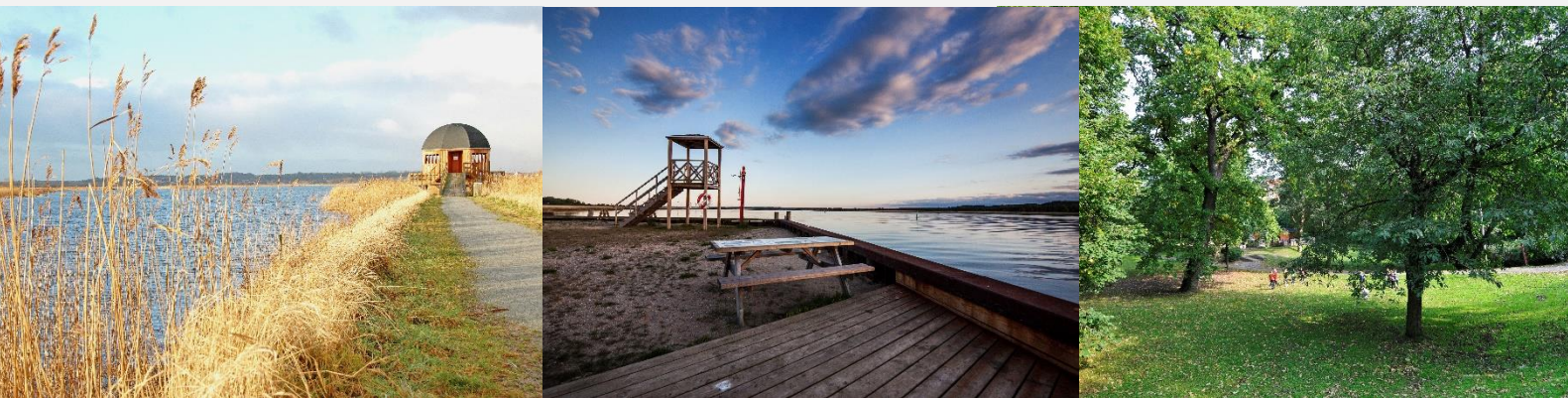
Der kan ikke udledes en direkte sammenhæng mellem antallet af smileys og antallet af reaktioner. Således kan et besøg resultere i forskellige udfald:

- Blot en smiley

- Blot en reaktion
- En reaktion samt en smiley

I alt er der afgivet 48 reaktioner. Heraf har 37 af reaktionerne omhandlet det fysiske arbejdsmiljø, som blandt andet indeholder mangel på kemisk risikovurdering samt problemer med indeklima. Yderligere er der givet 19 påbud med frist, 4 strakspåbud og 14 vejledninger inden for det fysiske arbejdsmiljø. På det psykiske arbejdsmiljø har der været 11 reaktioner, som primært har handlet om vold og trusler samt høje følelsesmæssige krav i arbejdet. Her er der givet 2 påbud med frist, 4 strakspåbud og 3 vejledninger.

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



Kompetenceudvikling af MED- og Arbejdsmiljøorganisationen

2021 har været et afvigende år, i forhold til kompetenceudvikling og undervisningsaktiviteter til MED- og arbejdsmiljøorganisationen grundet Covid-19.

Der har været afviklet fire lovpligtige arbejdsmiljøhold og tre MED-grunduddannelser, nogle gennemført med fysisk tilstedeværelse og andre gennemført virtuelt. Af øvrig kompetenceudvikling kan nævnes:

- Brush-up kursus for hele MED-udvalg
- Workshops i arbejdsskader og indberetning til Insubiz.
- Diverse temamøder
- Kompetenceudvikling for TRIO, under emnerne: samarbejde, arbejdsglæde og kunsten af brokke sig.

Nyhedsbreve udsendes ud til MED- og Arbejdsmiljøorganisationen med relevante nyheder og informationer på arbejdsmiljøområdet. I hele 2021 er der udsendt færre nyhedsbreve, idet der er medtaget arbejdsmiljørelevante emner i de udsendte Covid-19 nyhedsbreve.

Status på arbejdsmiljøarbejdet i Sektor MED-udvalg

Hvert år gives en status på Sektor MED-udvalgenes arbejdsmiljøarbejde. I år er der yderligere spurgt ind til, om der er igangsat særlige tiltag i relation til Covid-19.

Sektor MED-udvalgene er blevet bedt om at give en status på følgende spørgsmål:

- Hvilke arbejdsmiljøindsatser har I arbejdet med i 2021? Hvad er status på indsatserne?
- Hvilke tiltag har I evt. deltaget i? Har I behov for kompetenceudvikling i 2022, og i givet fald inden for hvilke emner?
- Hvilke udfordringer forventer I kommer til at fylde i indsatsen for 2022? Har I behov for sparring fra HR ift. de nævnte udfordringer?
- Hvilke særlige tiltag er der sket på Sektor MED ift. Covid-19?

Direktørområde Sundhed, Kultur og Omsorg

Sektor MED Sundhed

Fokus på god modtagelse af nye kollegaer og onboarding

Sektor MED Sundhed har i 2021 haft stort fokus på arbejdet med modtagelse af nye kollegaer og onboarding. For nye medarbejdere i Sundhed, er der lavet en fælles intro. I tandplejen er der arbejdet med kemisk risikovurdering. Flere afdelinger i Sundhed har i årets løb haft arbejdsmiljødrøftelser. Sektor MED Sundhed besluttede i juni 2021, at der én gang årligt afholdes fælles møde mellem sektor MED og alle arbejdsmiljørepræsentanter på sundhedsområdet. På mødet sættes relevante arbejdsmiljømæssige emner på dagsordenen.

I forbindelse med Covid-19 er der løbende holdt møder med Sektor MED Sundhed. Der er lavet interne nyhedsbreve i Sundhed for at supplere de generelle nyhedsbreve. Det altoverskyggende i forhold til Covid-19 er i arbejdsmiljøet. Sikring af drift og sunde arbejdsforhold for borgere og medarbejdere. Sektor MED Sundhed er bekymret for

indhentning af efterslæbet og samtidig sikre fornuftig drift, hvor der fortsat er mange aflysninger. Området vil bestrebe sig på, at ingen medarbejdere bliver syge, så det er vigtigt fortsat at have fokus på det gode arbejdsmiljø.

Sektor MED Kultur

Fortsat succes med at nedbringe og fastholde et lavt sygefravær

Sektor MED Kultur har fortsat succes med at nedbringe og fastholde et forholdsvis lavt sygefravær. Her er fokus på trivsel og arbejdsglæde, samt hvordan den positive udvikling fastholdes. Der arbejdes til stadighed på, at dele gode erfaringer om, hvordan de positive takter, institutionerne i mellem kan styrkes. Kulturområdet figurerer fortsat som et område med nogle af de laveste tal for sygefravær, og det tolkes som, at fokus på trivselsdelen er den rigtige indgangsvinkel til at forbedre/fastholde et godt arbejdsmiljø. Den sværeste udfordring er fortsat besparelser og dermed færre ressourcer til at løse eksisterende og nye ønskelige tiltag. Covid-19 situationen har udfordret kulturområdet i meget høj grad. Området er drevet af direkte kontakt til borgerne, og det er derfor af vital betydning, at området bliver prioriteret og styrket for at genfinde en naturlig balance efter en Covid-19 tid. Udvalget er ligeledes af den opfattelse at udbredelse af kulturen, er central efter Covid-19.

Sektor MED Omsorg

Sektor MED Omsorg har 2021 også været et svært og anderledes år grundet Covid-19. Omsorgsområdet har haft et stort fokus i forhold til at undgå smitte samt bringe smitte videre til særligt sårbare borgere, hvilket i stort omfang er lykkedes. Der har igennem hele året været fokus på sygefravær, trivsel og nedbringelse af arbejdsskader. I forbindelse med puljen til styrkelse af omsorg og nærvær i ældreplejen, kom der midler til projektet *Fra opgavestyring til værdighedskultur*. Projektet skal være med til at videreføre og videreudvikle rehabilitering på omsorgsområdet. Metoden *værdighedsblomsten* er en stor del af projektet, og alle medarbejdere samt ledere har fået eller får undervisning og sparring i metoden. Metoden viser sig, at kunne anvendes i grupperne omkring deres trivsel ved at tage udgangspunkt i dialog ud fra metoden, og med meget positivt resultat. Området har fortsat stort fokus på arbejdsulykker, blandt andet har der i 2021 været arbejdet med instruks for håndtering af vold, trusler og chikane. Fremadrettet er der fortsat fokus på Covid-19, men også rekruttering af særligt SOSU-sassister samt sygeplejersker er et fokus område fremadrettet.

Direktørområde Børn og Skole

Sektor MED Børn

Kommende fokus på psykisk arbejdsmiljø efter Covid-19 og revitalisering af det gode samarbejde

På Sektor MED Børn har de store fokusområder været Covid-19 forebyggelse, arbejdspress som følge af fravær, faciliteter TRIO-/MED-samarbejdet lokalt med henblik på sikkerhed og sundhed i en coronatid samt sygefravær. Kommende fokusområder for udvalget bliver: revitalisering af det gode samarbejde, psykisk arbejdsmiljø samt arbejdsglæde efter Covid-19.

Sektor MED Skole

Fokus på Covid-19 eftervirkninger samt arbejdsskader

Sektor MED Skole har Covid-19 og eftervirkninger været det store fokusområde. Vedrørende fremtidige arbejdsmiljøudfordringer og tiltag, vil der på skoleområdet være fokus på professionel kapital, den kommende trivselsmåling samt ny personalepolitik. I forhold til Covid-19 har der yderligere været øget fokus på indberetning af arbejdsskader i forbindelse med smittede medarbejdere.

Sektor MED Familie

Fokus på langtidsfriske – foredrag for alle medarbejdere

Sektor MED Familie har haft fokus på sygefravær ved at fokusere på de medarbejdere, der aldrig er syge. Der er afholdt foredrag om langtidsfriske for alle medarbejdere i Familie. Sektor MED, AMR-gruppen, centerledere, afdelingsledere og Sektor MED suppleanter og de øvrige AMR repræsentanter på området har afholdt temamøde omkring samarbejde, samarbejdskultur og konfliktløsning med oplægsholder. Derudover er der arbejdet med erfaringsopsamling på positive erfaringer under Covid-19 i 2020, erfaringer, som også skal bruges i en tid efter Covid-19.

Den overordnede kontekst for erfaringsopsamling i Sektor MED Familie har været følgende:

- Fokus på at have borgerne i centrum
- Gøre det godt for borgerne
- Fastholde, at vores arbejde er noget vi gør sammen, og at relationerne er vigtige
- Fokus på nye muligheder i digitale løsninger, som vi indtil nu har overset.

Dialogen i Sektor MED samt efterfølgende dialoger i MED-udvalgene på centrene i Familie har blandt andet betydet, at der i højere grad er kommet fokus på muligheden for hjemmearbejde.

Direktørområde Social og Arbejdsmarked

Sektor MED Social

Temadag om forråelse og fastholdelse

På Sektor MED Social har der i 2021 været fokus på følgende områder: årshjul for udvalgets arbejdsmiljøarbejde, arbejdsskader, besøg og reaktioner fra Arbejdstilsynet, opfølgning på trivselsmålingen, risikovurderinger, sygefravær samt rekruttering. Desuden har udvalget haft temadrøftelser om Covid-19 i et arbejdsmiljøperspektiv, *Personalepolitikken*, trivsel, forebyggelse af stress samt arbejdsfællesskaber under Covid-19. Der har yderligere været afholdt en temadag for udvalget med temaerne forråelse og fastholdelse samt kommunens nye *Kønsligestillingspolitik*. Derudover er der planlagt en arbejdsmiljødag for hele Arbejdsmiljøorganisationen på socialområdet i 2022.

Sektor MED Administration inkl. arbejdsmarked

Særligt fokus på løsningen af kerneopgaven og arbejdsmiljøet under hjemsendelse

Sektor MED for Administrationen har 2021 haft fokus på indeklima, arbejdsmiljø og trivsel i en coronatid samt sundhed og bevægelse på den administrative arbejdsplads. Udvalget har deltaget i forskellige kompetenceudviklingsaktiviteter tilrettelagt for TRIO, blandt andet med fokus på trivsel og arbejdsglæde. Udvalget har i forbindelse med Covid-19 haft særligt fokus på løsning af kerneopgaven, sikring af arbejdsmiljøet under hjemsendelserne samt gradvise tilbagevenden til den fysiske arbejdsplads.

Direktørområde Udvikling, Miljø og Teknik

Udvikling, Miljø og Teknik

Særligt fokus på løsningen af kerneopgaven og sikring af arbejdsmiljøet

I Driftsafdelingen, ved Udvikling, Miljø og Teknik, har der været fokus på trivselstiltag til godt arbejdsmiljø, sygefravær, støjgener ved værktøj og partikel påvirkning. Fremtidige tiltag handler blandt andet om udvikling af maskinparken, med henblik på forbedret fysisk arbejdsmiljø samt fortsat opfølgning på seneste trivselsmåling. I Ejendomsservice er der arbejdet med at styrke samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere. Der er arbejdet med at tænke arbejdsmiljø ind i alle aktiviteter, både i planlægning af arbejdsopgaverne, den strategiske ledelse og den daglige drift. I 2021 var der sat mål for arbejdsmiljøarbejdet, som omfattede gennemførelse af mini APV, orientering om indberetning af arbejdsskader, handleplan for krænkelseshændelser, opfølgning på tidligere igangsatte aktiviteter, afklaring af roller og ansvar indenfor arbejdsmiljøarbejdet samt en generel strukturering af kerneopgaven indenfor arbejdsmiljø for, at sikre bedre faglig kvalitet i opgaveløsningen, skabe højere trivsel og etablere faglig stolthed. I 2022 arbejdes der med kompetence udvikling indenfor arbejdsmiljøtemaer såsom, psykisk arbejdsmiljø samt fortsat drøftelse af roller og ansvar mellem AMR og arbejdsmiljøgrubeleder.

