

Personale- og Arbejdsmiljøreddegørelse



2020



RANDERS

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1: Medarbejderne	3
Antal medarbejdere	3
Alderssammensætning.....	5
Kønsfordeling	5
Medarbejdere på fuldtid og deltid	8
Elever og studerende	9
Medarbejdere med udenlandsk baggrund	10
Ledelse	11
Udvikling på lønområdet.....	13
Kapitel 2: Rekruttering og Kompetenceudvikling.....	14
Rekruttering	15
Fastholdelse af medarbejdere	16
Medarbejderrekruttering	17
Rekruttering og introduktion til arbejdspladsen	18
Farvel til arbejdspladsen	21
Lederrekruttering	26
Fratrædelse	27
Frem mod fuldtid	28
Ansættelsesanciennitet.....	35
Kompetenceudvikling	36
Udviklingsaktiviteter i 2020	37
Nyt koncept for udviklingssamtaler - MUS, LUS og TUS.....	40
Kapitel 3: Arbejdsmiljø og trivsel	41
Covid-19 i et arbejdsmiljøperspektiv.....	42
Opfølgning på Koncernfælles trivselsmåling 2019	51
Status på arbejdsskader.....	52
Samarbejde med arbejdstilsynet	60
Sygefravær	62
Kompetenceudvikling af arbejdsmiljø- og MED-organisationen i 2020.....	65
Status på Sektor MEDs arbejdsmiljøarbejde i 2020	66
Data og metode.....	69

Forord

2020 har også i Randers Kommune været et meget særligt år. I denne Personale- og arbejdsmiljøredegørelse vil vi tage et tilbageblik på året der er gået.

Covid-19 har haft stor betydning for alle de velfærdsopgaver, som medarbejderne på daglig basis løser – og sådan bliver det også i store dele af 2021. Det stiller store krav til både medarbejdere, ledere og til alle vores børn, unge og voksne, der er en del af kommunens virke. Jeg er meget stolt af, hvordan alle medarbejdere i Randers Kommune løser opgaverne. Der udvises en stor grad af fleksibilitet, opfindsomhed og ikke mindst samarbejdsevne på tværs. Det er så godt gået.

De skærpede restriktioner, hygiejneforskrifter, håndtering af kravene om fysisk afstand, test og vacciner m.m. har givet konstant skiftende rammer for hverdagen på alle vores arbejdspladser. Undervejs har nogle medarbejdere løst opgaver hjemmefra og andre under forhold, hvor der måtte opdeles i mindre enheder for at leve op til restriktionerne. Der har været og er fortsat høje krav til kommunikationen såvel i forhold til borgerne og på tværs af arbejdspladserne. Der er kompetenceudviklet og som aldrig før anvendt digitale løsninger til undervisning, møder med borgere og meget mere.

Med de begrænsninger som Covid-19 selvfølgelig har betydet, så mener jeg, at vi samtidigt er lykkedes med at sikre en fortsat høj faglig kvalitet i vores opgaver. Vi har skabt lege- og læringsmiljøer for børnene, sundhedstiltag for alle aldre, omsorg og rehabilitering for de voksne. Vi har støttet de sårbare børn og unge samt de arbejdssøgende, som er blevet særligt berørt af Covid-19-situationen. Og vi har fastholdt det konstruktive samarbejde med forældre, pårørende og til de mange borgere, som vi dagligt er i kontakt med.

I dette års udgave af Personale- og arbejdsmiljøredegørelsen sætter vi blandt andet fokus på arbejdsmiljø og erfaringer under Covid-19 set fra et 2020 perspektiv. Derudover beskrives udviklingen i forhold til rekruttering, introduktion og kompetenceudvikling. Vi ønsker fortsat at være en attraktiv arbejdsplads, som kan tiltrække og fastholde de dygtige medarbejdere, som vi har brug for. Ligeledes præsenteres kommunens generelle personaledata, herunder blandt andet alderssammensætning, køn, arbejdstid, lønudvikling og meget mere.

Med de ord håber jeg, at denne 2020-redegørelse kan danne grundlag for inspiration og gode dialoger. Vi ønsker en fortsat udvikling af kommunen, attraktive arbejdspladser og ikke mindst de bedste muligheder for at løse vores opgaver i samarbejde med kommunens borgere.

Kapitel 1: Medarbejderne

Antal medarbejdere

Det samlede antal medarbejdere i 2020 var 7.727 personer ansat i Randers Kommune jf. tabel 1.1. Tabellen illustrerer, at medarbejderantallet har ligget stabilt i perioden 2019-2021. I antallet af elever i kommunen ses der en stigning på 58 elever. I perioden 2019-2020 har der været et samlet lille fald på 131 personer for overenskomstansatte og tjenestemænd.

Tabel 1.1: Medarbejderressourcer målt i antal personer

	2018	2019	2020
	Antal personer	Antal personer	Antal personer
Overenskomstansatte ¹	7.074	6.966	6.943
Medarbejdere på særlige vilkår	505	518	444
Elever	282	301	340
I alt	7.861	7.785	7.727

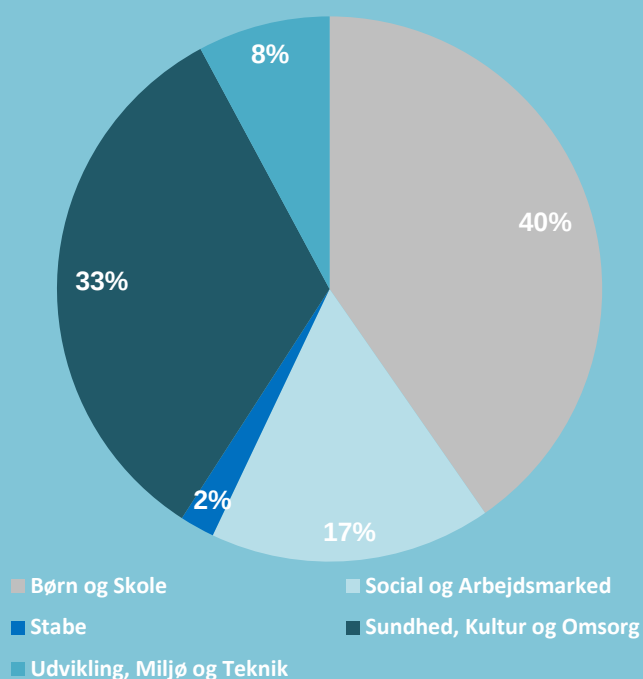
Kilde: Kommunerne og Regionernes løndatakontor, KRL, 2020-2021.

Dette svarer til, at der i 2018 var 6.342 årsværk i organisationen, i 2019 6.244 årsværk samt i 2020 6.210 årsværk, hvilket altså er et lille fald. Et årsværk er antal medarbejdere omregnet til fuldtidsstillinger a 37 timer.



¹ Dette er inklusiv tjenestemandansatte

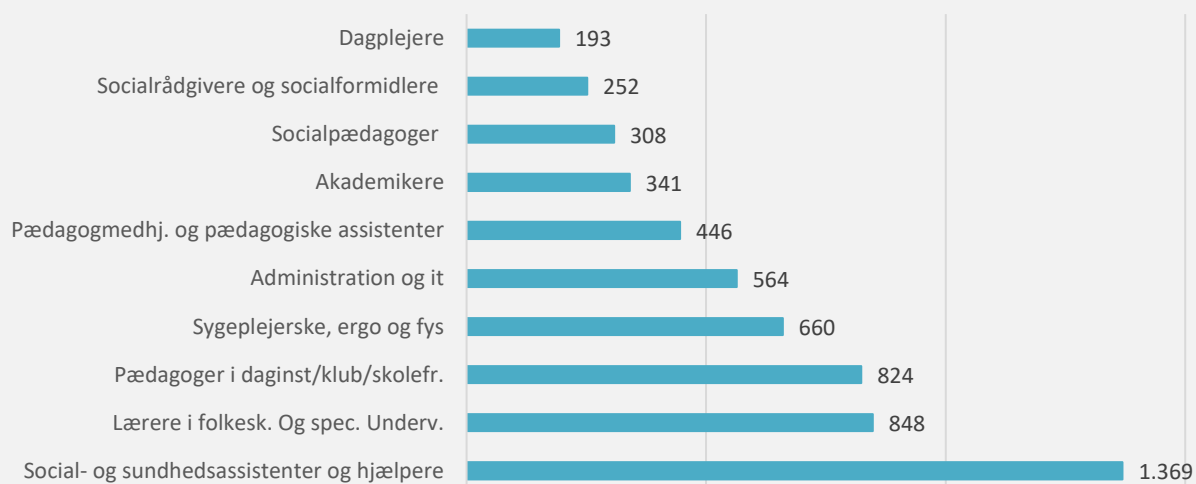
Diagram 1.1: Antal personer fordelt på direktørområder i 2020



Kilde: KRL, 2020.

Diagram 1.1 illustrerer, at størstedelen af medarbejderne fordeler sig indenfor Sundhed, Kultur og Omsorg med 33% og Børn og Skole med 40%. Diagram 1.2 illustrerer de ti største overenskomstgrupper.

Diagram 1.2: Antal medarbejdere fordelt på overenskomstgrupper



Kilde: KRL, 2020.

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 9 plads ud af 98 kommuner.

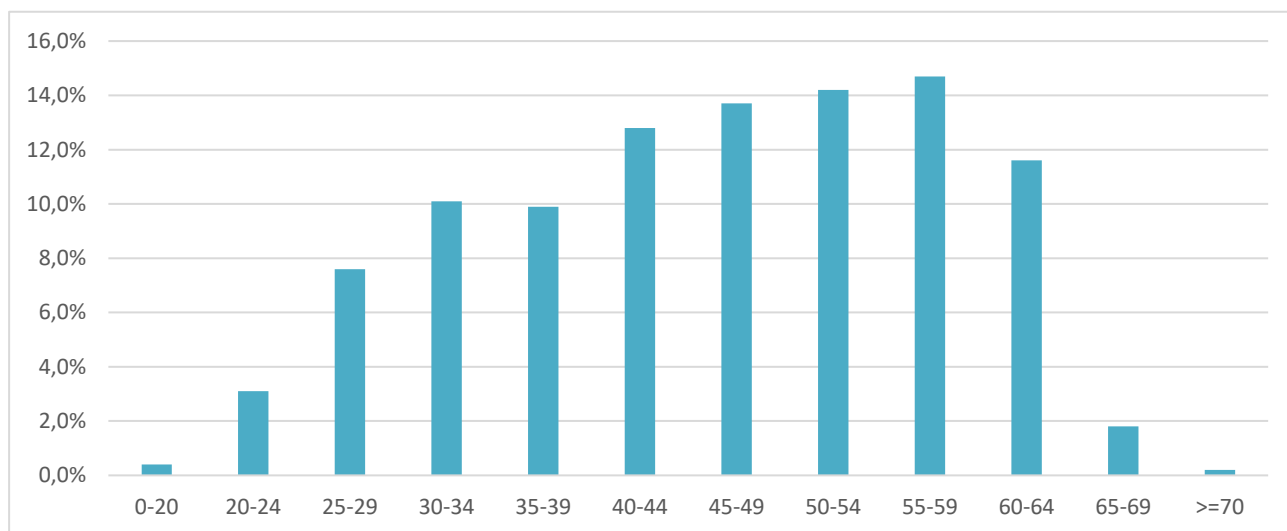
Alderssammensætning

Nedenstående diagram 1.3 illustrerer aldersfordelingen i 5 års intervaller for alle medarbejdere. Diagrammet viser en naturlig aldersfordeling.

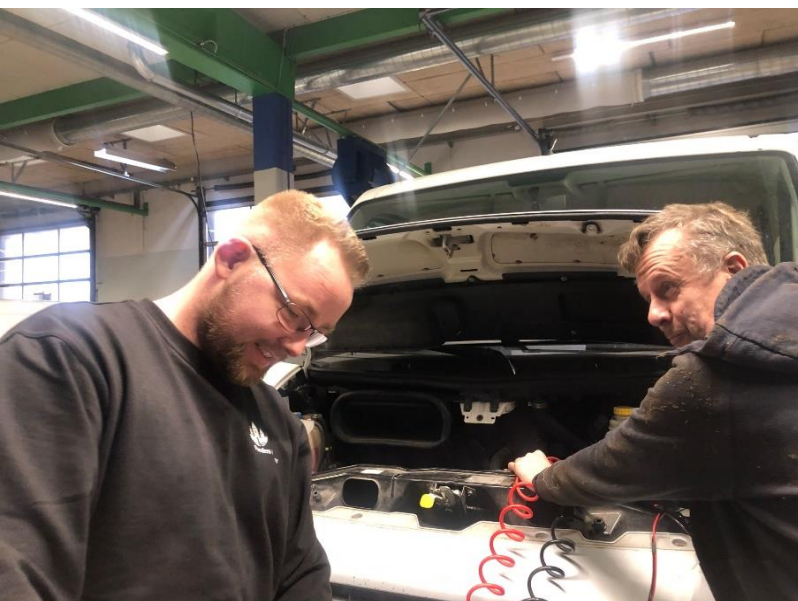
Vidste du, at den
yngste medarbejder
i Randers
Kommune er 15 år?

Vidste du, at den
ældste medarbejder
i Randers
Kommune er 79 år?

Diagram 1.3: Medarbejdere fordelt på aldersintervaller



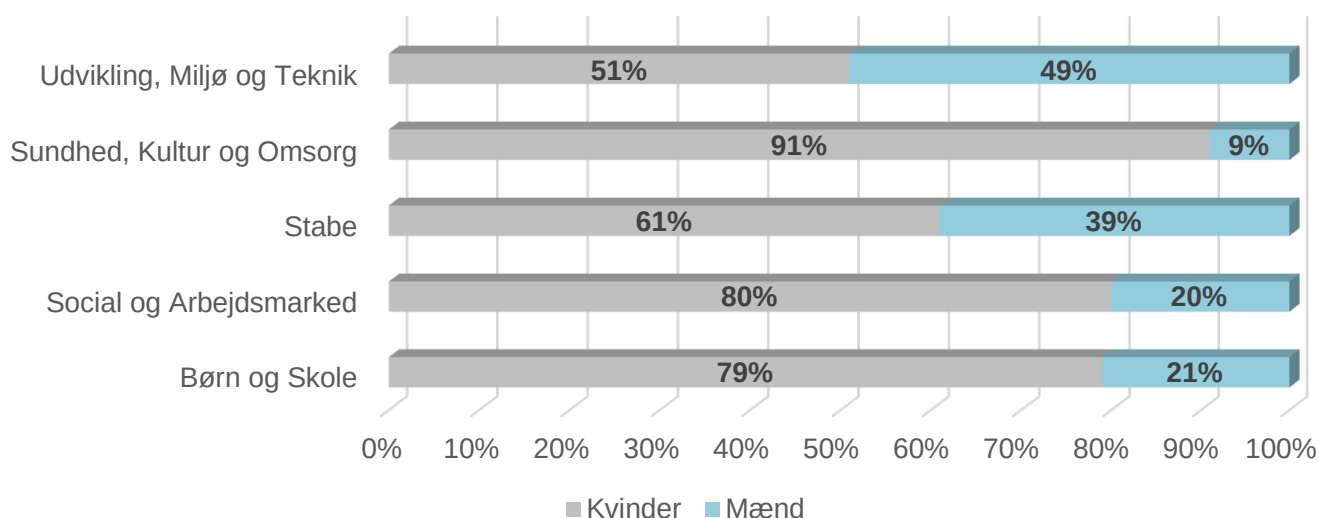
Kilde: KRL, 2020.



Kønsfordeling

Diagram 1.4 viser den procentuelle fordeling mellem kvinder og mænd på direktørområderne. Generelt ses en høj repræsentation af kvinder. I Udvikling, Miljø og Teknik ses der dog næsten en ligelig fordeling mellem mænd og kvinder med 51% kvinder og 49% mænd.

Diagram 1.4: Kønsfordeling på direktørområde 2020 i procent i antal personer



Kilde: KRL, okt. 2020.

Kønsfordelingen i Randers Kommune i 2020 målt i antal personer:

81% Kvinder

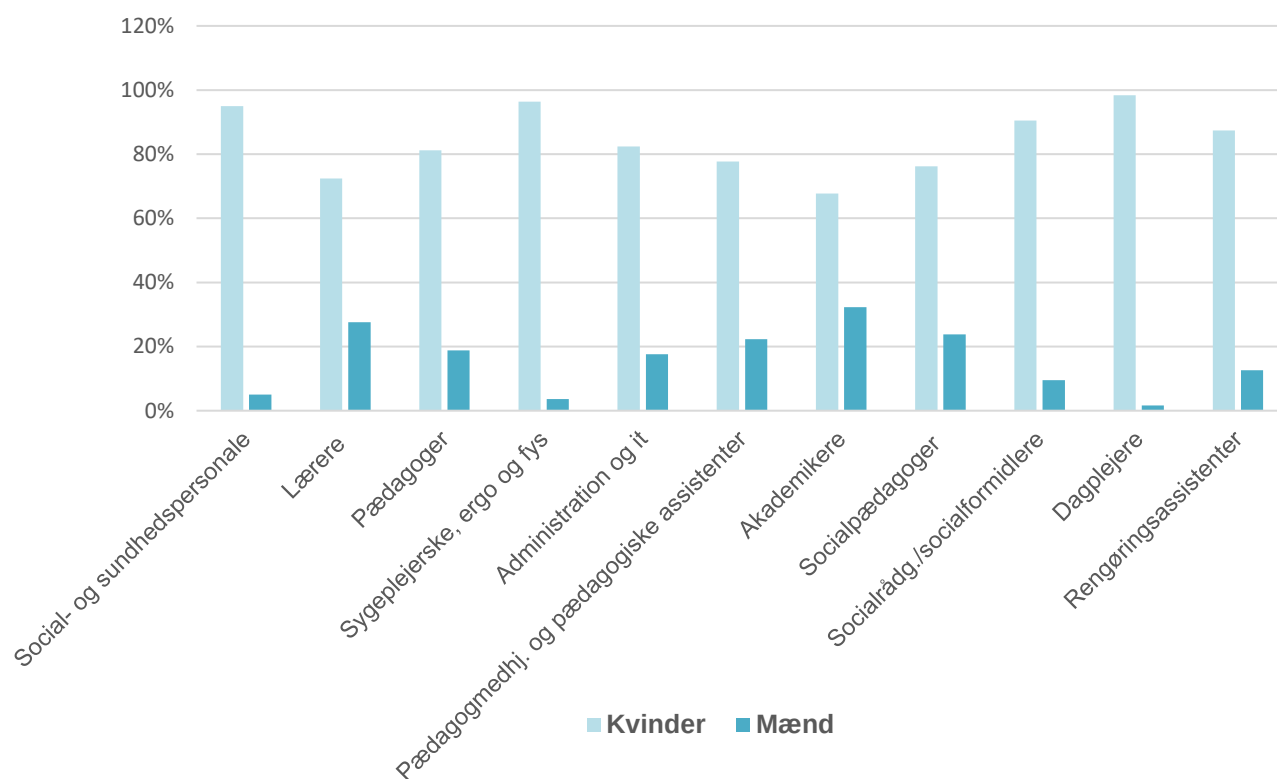
19% Mænd

Kilde: KRL 2020



Diagram 1.5 viser kønsfordelingen blandt de ti største overenskomstgrupper i Randers Kommune. Tabellen viser at blandt andet social- og sundhedsmedarbejdere, dagplejere samt rengøringsassistenter hovedsageligt er kvinder. De grupper med flest mandlige ansatte er akademikere samt lærere i folkeskolen.

Diagram 1.5: Kønsfordeling på overenskomster 2020 i procent i antal personer



Kilde: KRL nov. 2020

I forhold til aldersfordeling følger mændenes og kvindernes procentvise aldersfordeling hinanden. Løn er som udgangspunkt overenskomstbestemt og individuelle aftalte tillæg er jævnt fordelt på køn.

Vidste du, at i Randers Kommune arbejder **40%** af kvinderne og **70%** af mændene på fuld tid?

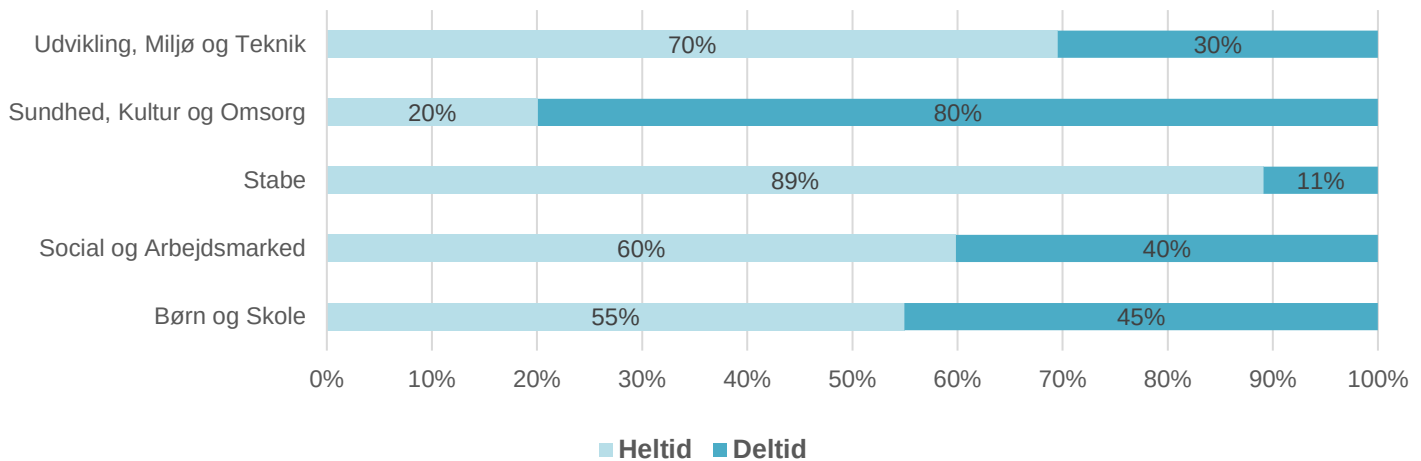
Vidste du, at i Randers Kommune er mændene i gennemsnit **45,6** år og kvinderne i gennemsnit **45,8** år?

Fædre i Randers Kommune tager **10,3** **dages** færre barsel end landsgennemsnittet for alle arbejdspladser.

Medarbejdere på fuldtid og deltid

Nedenstående diagram 1.5 illustrerer antallet af medarbejdere fordelt på fuldtid og deltid inden for hvert direktørområde. Inden for Sundhed, Kultur og Omsorg er 80% af medarbejderne på deltid. I Social og Arbejdsmarked er 40% af medarbejderne på deltid, i Børn og Skole er det 45% af medarbejderne på deltid, i Udvikling, Miljø og Teknik er 30% på deltid og i Stabene er 11% af medarbejderne på deltid.

Diagram 1.6: Medarbejdere på fuldtid og deltid fordelt på direktørområde målt i antal personer



Kilde: KRL, oktober 2020.



Elever og studerende

Nedenstående tabel 1.2 illustrerer, hvordan ansatte elever og studerende fordeler sig inden for forskellige fagområder. I tabel 1.4 fremgår det, at de fleste elever er inden for *social- og sundhedsassistenter/hjælpere* samt *pædagogiske assistenter*. Kategorien *Andet* indeholder blandt andet tandklinikassistenter, teknisk service og håndværkere. Der er samlet set sket en stigning i antallet af elever og lønnede studerende fra 2018-2020 fra 282 til 340. Primært skyldes stigningen at centralt definerede normeringer på uddannelsesinstitutionerne har været øget.

Fra 2019-2021 har regeringen, KL, FOA og danske regioner lavet en aftale hvor de øger praktikpladserne blandt social- og sundhedshjælpere samt assistenter med 30% i perioden².

Tabel 1.2: Antal lønnede elever og studerende på overenskomstområde i antal personer

	2018	2019	2020
Administration og it mv., KL	10	9	8
Pædagogiske assistent-elever	50	40	39
Pædagogstuderende	70	73	76
Social- og sundhedshjælpere samt assistenter	135	158	195
Andet	17	21	22
I alt	282	301	340

Kilde: KRL 2020

Vidste du, at den yngste elev i Randers Kommune er 16 år?

Vidste du, at den ældste elev i Randers Kommune er 61 år?

² Kilde: UVM

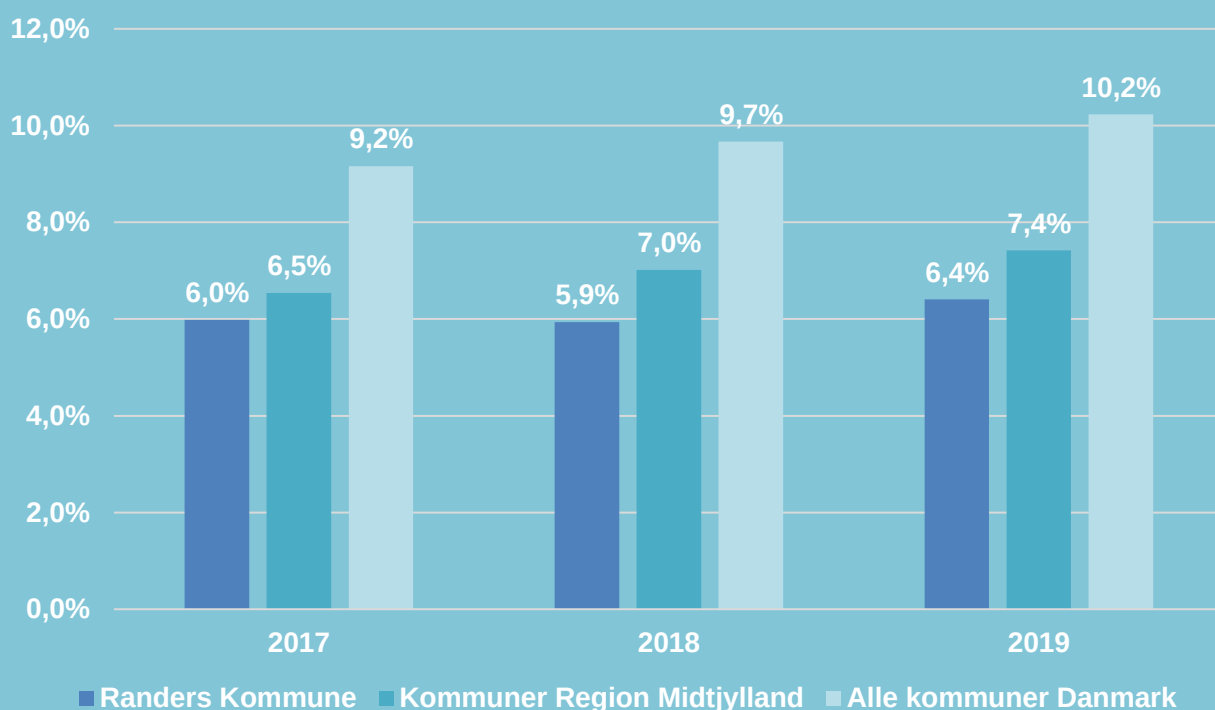
² Sygeplejerske, socialrådgivere og folkeskolelærere, pædagoger m.fl. er fast aftale i KKR regi

Medarbejdere med udenlandsk baggrund

Randers Kommune har lidt færre ansatte med udenlandsk baggrund i forhold til kommunerne i Region Midtjylland og alle landets Kommuner. I 2019 er andelen af ansatte i Randers Kommune med udenlandsk baggrund på 6,4%, kommunerne i Region Midtjylland har en andel på 7,4% mens andelen for alle kommuner er på 10,2%.

Nedenstående tabel viser andelen af ansatte med udenlandsk baggrund for 2017-2019. Randers kommune har over perioden haft en stigning fra 6,0% til 6,4%, som en mindre stigning i forhold til kommunerne i Region Midtjylland og alle kommunerne i hele landet.

Diagram 1.7: Andel ansatte med udenlandsk baggrund 2017-2019



Kilde: Tallene er baseret på en særkørsel fra Danmarks Statistik og KRL (16-66 år)

Ledelse

Ledelsesspænd

Ledelsesspænd er et udtryk for det antal medarbejdere, som en leder i gennemsnit har direkte ledelsesansvar for. Nedenstående tabel 1.4 viser, hvordan lederne fordeler sig på ledelsesniveauerne niveau 2 til niveau 5 i december 2020. Sundhed, Kultur og Omsorg er det område, der har det højeste ledelsesspænd.

Tabel 1.3: Ledelsesspænd

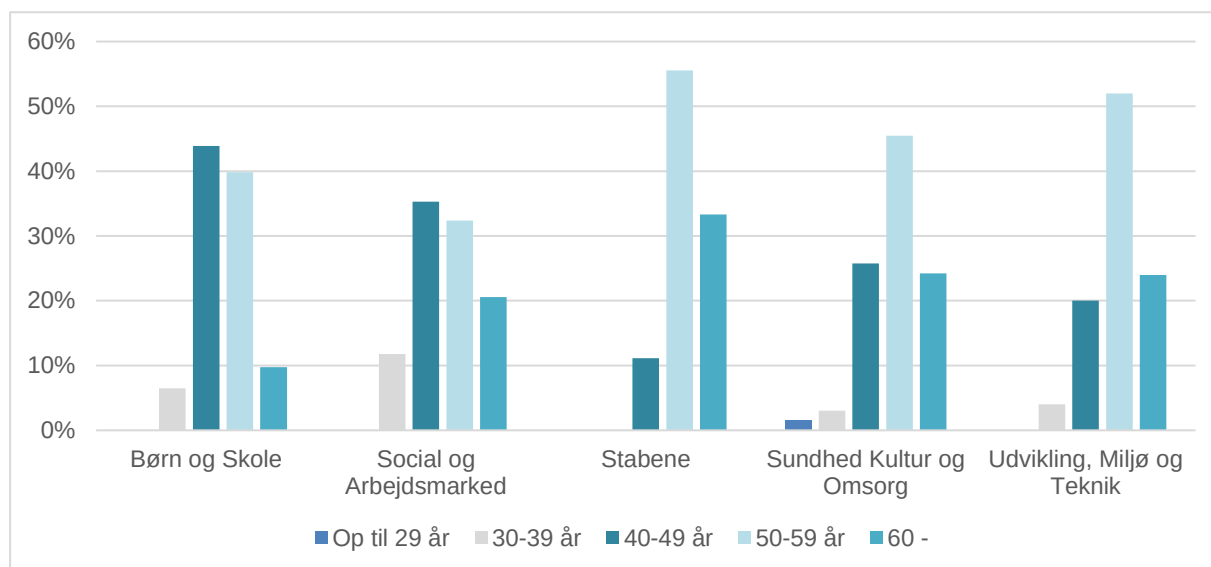
	Ledere	Medarbejdere	Gennemsnit
Børn og Skole	151	2795	19
Social og Arbejdsmarked	53	1158	22
Stabe	11	143	13
Sundhed, Kultur og Omsorg	75	2289	31
Udvikling, Miljø og Teknik	33	544	16
Randers Kommune	323	6929	21

Kilde: Silkeborg Data, SD, december 2020



Aldersfordeling blandt lederne

Diagram 1.8: Ledere niveau 3 og 4 fordelt på alder og direktørområde



Kilde: SD 2020

Ovenstående diagram 1.7 illustrerer hvordan de 257 ledere på niveau 3 og 4 fordeler sig på direktørområde og alder. 48 % af alle ledere er ansat inden for Børn og Skole, der også har den yngste andel af ledere, hvor 50% er under 50 år. Sundhed, Kultur og Omsorg har 26% af alle ledere ansat, og her er 30% under 50 år. Dernæst ses det at andelen af ledere over 60 år er størst i Stabene med 33% og lavest i Børn og skole med 10%.

Kønsfordeling mellem lederne i 2020

71% Kvindelige ledere

29% Mandlige ledere

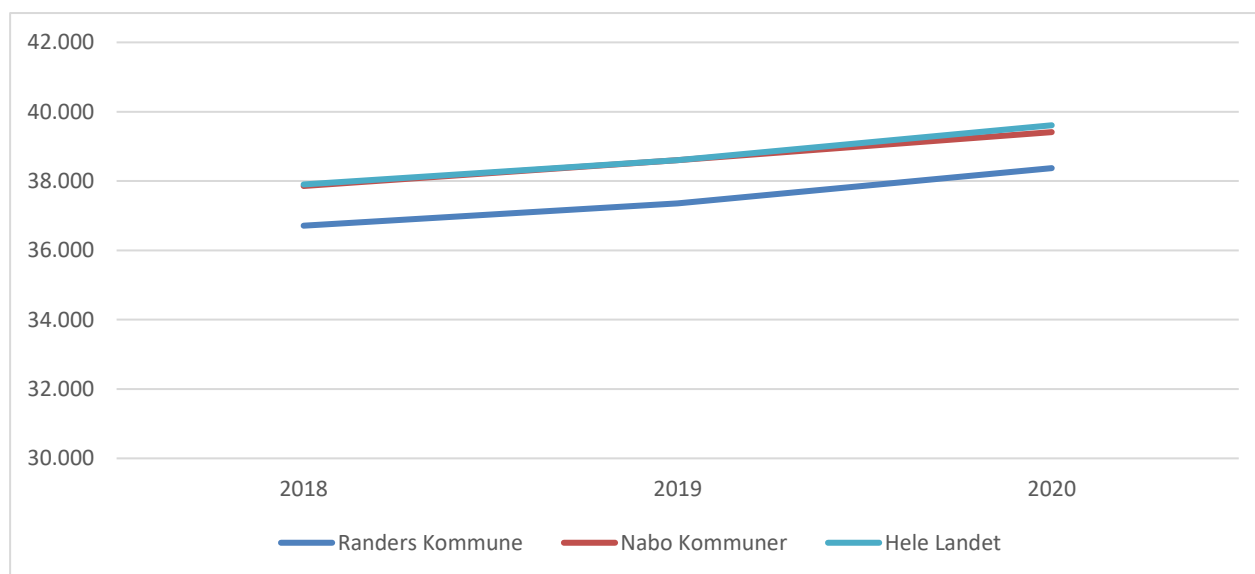
Kilde: SD Data 2020



Udvikling på lønområdet

Nedenstående diagram 1.8 viser lønniveauet og lønudviklingen angivet i månedsløn i Randers Kommune sammenlignet med nabokommuner samt landsgennemsnit. Diagrammet viser, at lønniveauet i Randers Kommune i gennemsnit ligger lidt lavere end kommuner med samme størrelse samt i forhold til gennemsnittet for hele landet.

Diagram 1.9: Lønudvikling



Kilde: KRL, 2018-2020.

Det lidt lavere lønniveau i Randers Kommune kan have flere årsager. Der er blandt andet en høj andel af privatskoler i Randers Kommune, og dermed en relativt lavere andel af kommunalt ansatte lærere, som er en relativt højt lønnet gruppe. Derudover har Randers Kommune generelt en relativt høj andel af kortuddannede ansatte med en relativt lavere løn.

Vidste du, at der i hele landet har været en samlet løn stigning på 2,6% siden sidste år?

Vidste du, at Randers Kommune har siden sidste år haft en samlet lønstigning på 2,7%?

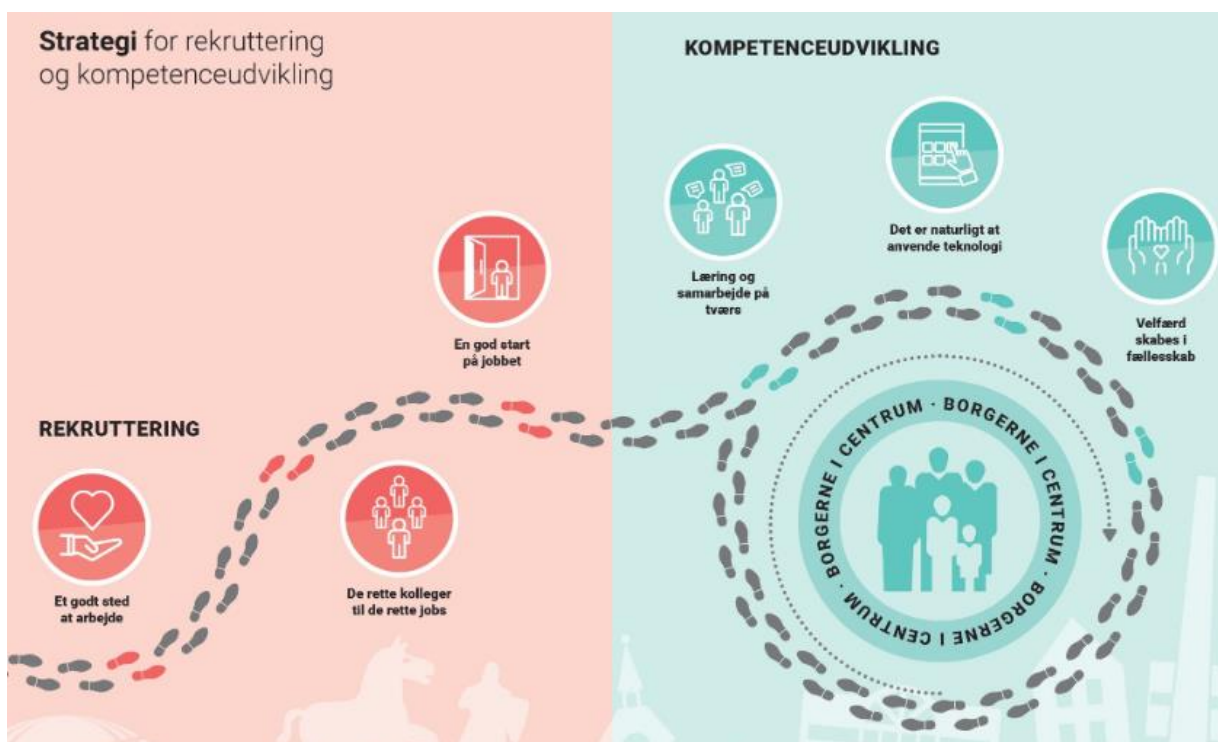
Kapitel 2: Rekruttering og Kompetenceudvikling

Dette kapitel omhandler rekruttering og kompetenceudvikling og præsenterer data i tråd med Randers Kommunes strategi for Rekruttering og Kompetenceudvikling. I kapitlet præsenteres en række data indenfor rekruttering og fastholdelse. Ligeledes præsenterer kapitlet et udpluk af kompetenceudviklingsinitiativer i Randers Kommune samt Randers Kommunes nye koncept for udviklingssamtaler. Herunder MUS, LUS og Teamudviklingssamtaler (TUS). Kapitlet indledes med en præsentation af kommunens strategi.

Randers Kommunes strategi for rekruttering og kompetenceudvikling

Randers Kommune har en strategi for, hvordan der arbejdes med rekruttering og kompetenceudvikling. Strategien er udviklet i et samarbejde mellem medarbejdere og ledere og er med til at omsætte kommunens vision, faglige strategier og politikker til konkrete initiativer. Strategien rummer seks fælles fokusområder, der er med til at sætte retningen for, hvordan Randers Kommune arbejder med at tiltrække, rekruttere, introducere, fastholde og udvikle de mange dygtige medarbejdere og ledere.

Sammenhængen mellem de seks fokusområder er illustreret i nedenfor. Fodsporene viser den vej, medarbejderen går på ind i arbejdsfællesskabet. Lederne har et særligt ansvar for at inspirere og understøtte medarbejderne – lige fra det første møde med arbejdspladsen, til fastholdelse og udvikling, når hverdagen melder sig. Fokusområderne vil blive udfoldet yderligere gennem kapitlet.



Rekruttering

I Randers Kommune er der 3 fokusområder indenfor rekruttering, som beskriver, hvordan der arbejdes med at tiltrække, rekruttere og introducere til arbejdspladsen. Se nedenstående beskrivelser af fokusområderne.

I de efterfølgende afsnit præsenteres data indenfor rekruttering, introduktion og fastholdelse. Det er dels data fra on- og offboardingundersøgelse samt en række generelle data om ansøgere pr. job, ansættelsesanciennitet og fratrædelse.



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 eksternt 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 medarbejderes motivation og engagement, så de har lyst til at blive i Randers Kommune.

Fastholdelse af medarbejdere

Randers Kommune er optaget af at skabe gode arbejdspladser og sikre trivsel og udvikling for medarbejdere. Derfor har Randers Kommune fokus på antallet af jobansøgere, den gode modtagelse på arbejdspladsen og fastholdelsen af Randers Kommunes medarbejdere. Ligeledes påpeger rapporten "Behovet for velfærdsuddannede i Midtjylland" udarbejdet af Cowi i 2018, at der i fremtiden vil blive mangel på flere faggrupper, herunder social- og sundhedshjælpere samt -assistenter, sygeplejersker og folkeskolelærere. Denne fremskrivning understøtter ligeledes behovet for at fokusere på elementer ift. fastholdelse og derved mindske mulige rekrutterings-udfordringer.

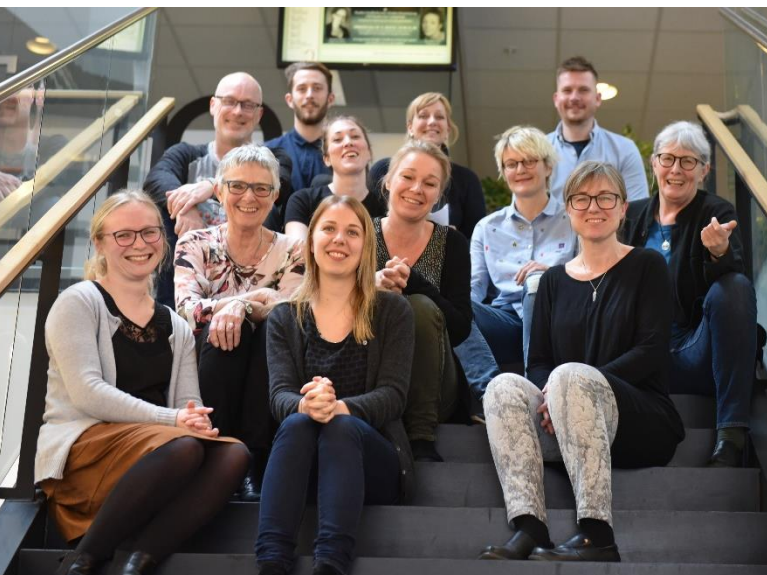
Goddag til arbejdspladsen

Introduktion defineres som den gode modtagelse af nye medarbejdere og strækker sig typisk over de første 6-12 måneder af den nyansattes ansættelse. Et velfungerende onboarding-forløb kan være med til at mindske arbejdsskader bidrager til at klæde den nyansatte på til at varetage sine opgaver samt et godt introduktionsforløb er med til fastholdelse af medarbejderen. Randers Kommune gennemfører løbende onboarding-undersøgelser.

Farvel til arbejdspladsen

Den gode måde at sige farvel til medarbejdere er et vigtigt element i medarbejderrejsen, og tidligere medarbejdere, ligesom nuværende, er med til at skabe fortællingerne om Randers Kommune som arbejdsplads. Ligeledes skal Randers Kommune gerne være kendetegnet ved arbejdspladser, man som medarbejdere gerne søger tilbage til.

Randers Kommune gennemfører løbende offboarding-undersøgelser for medarbejdere som selv har opsagt deres stilling.

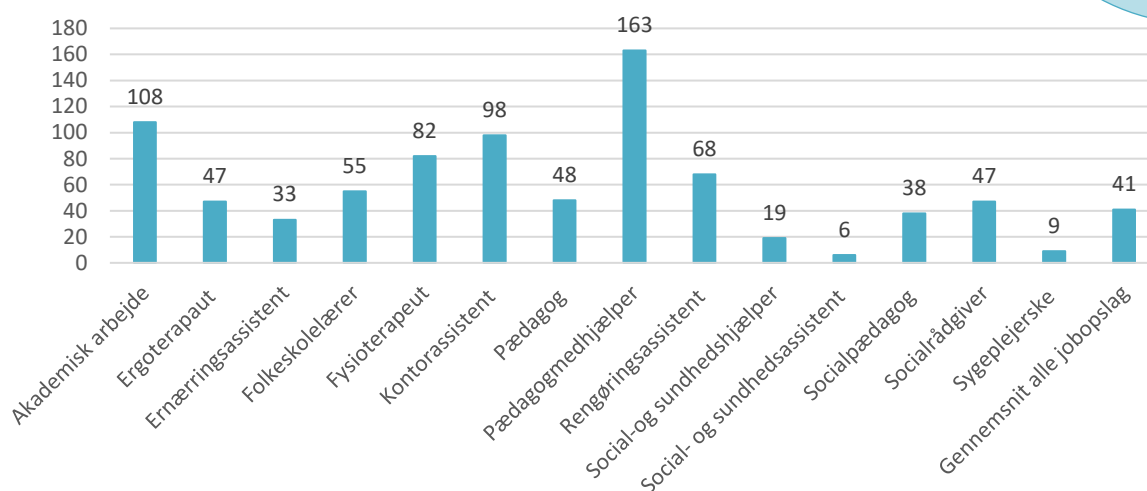


Medarbejderrekruttering

Nedenstående diagram 2.1 illustrerer det gennemsnitlige antal ansøgere pr. jobopslag på udvalgte jobkategorier. Diagrammet illustrerer, at der er færrest ansøgere til jobs som sygeplejerske og social- og sundhedshjælpere samt -assistenter. Mens der for eksempel er en højere søgning til pædagogmedhjælperstillinger.

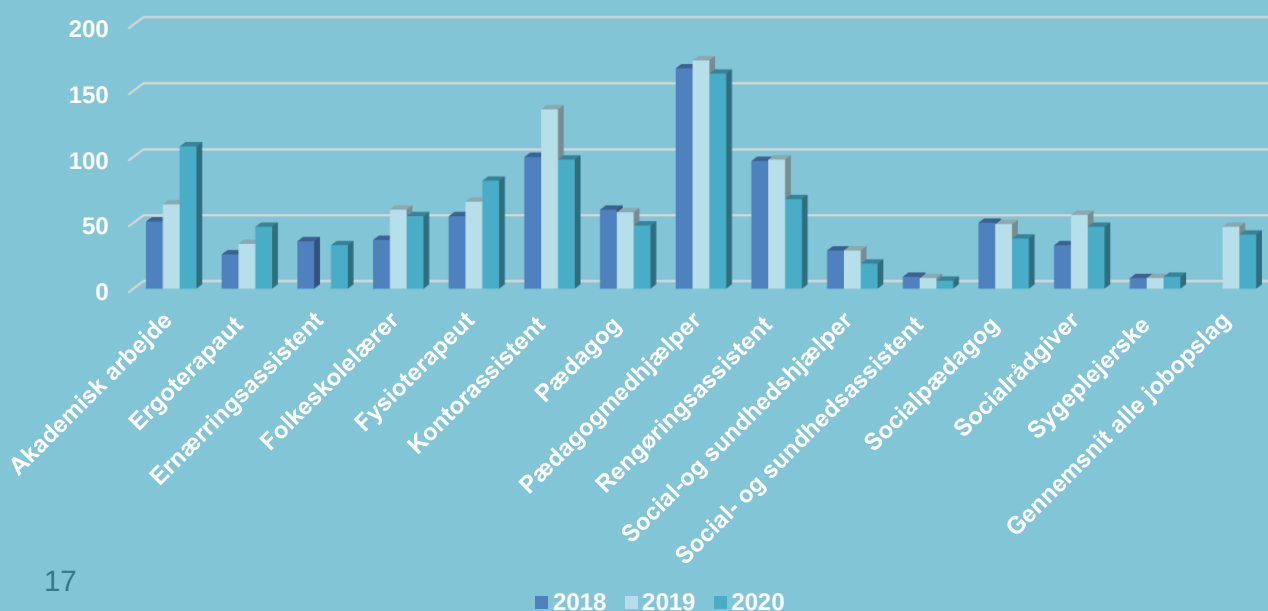
Randers er en **stærk uddannelsesby** med blandt andet pædagog-, lærer-, psykomotorik- samt SOSU- og sygeplejerske-uddannelser.

Diagram 2.1: Gennemsnitlig antal ansøgere pr. jobopslag på udvalgte jobkategorier i 2020



Antallet af ansøgere ligger på niveau med 2018 og 2019 indenfor de fleste jobkategorier. Der er dog nogle grupper som er faldende og andre som er stigende. De grupper som har fået færre ansøgere over de senest par år er socialpædagoger, social- og sundhedshjælpere samt rengøringsassistenter. De grupper der til gengæld har fået flere ansøgere er fysioterapeuter og akademikere.

Diagram 2.2: Antal ansøgere pr. jobopslag (2018-2020)



Rekruttering og introduktion til arbejdspladsen

Siden 2018 er der gennemført en løbende undersøgelse af rekruttering og introduktionsforløb for nyansatte medarbejdere. Undersøgelsen viser en positiv fremgang fra 2019 til 2020, og for 2020 er på niveau med 2018³.

Af diagram 2.3 fremgår det, at 72% af alle nyansatte medarbejdere i meget høj grad eller i høj grad har oplevet en professionel og imødekommende rekrutteringsproces. Det ses yderligere, at medarbejdernes oplevelse af rekrutteringsprocessen i 2020 er på niveau med oplevelsen i 2018 og 2019.

Alle større overenskomstgrupper⁴ har haft fremgang i andelen af nyansatte, der har svaret, at de i meget høj grad eller i høj grad har oplevet et professionel og imødekommende rekrutteringsproces. Den største fremgang ses ved pædagogerne, hvor andelen er steget fra 50% i 2019 til 75% i 2020.

Diagram 2.3: I hvilken grad oplevede du en professionel og imødekommende rekrutteringsproces i forbindelse med din ansættelse?

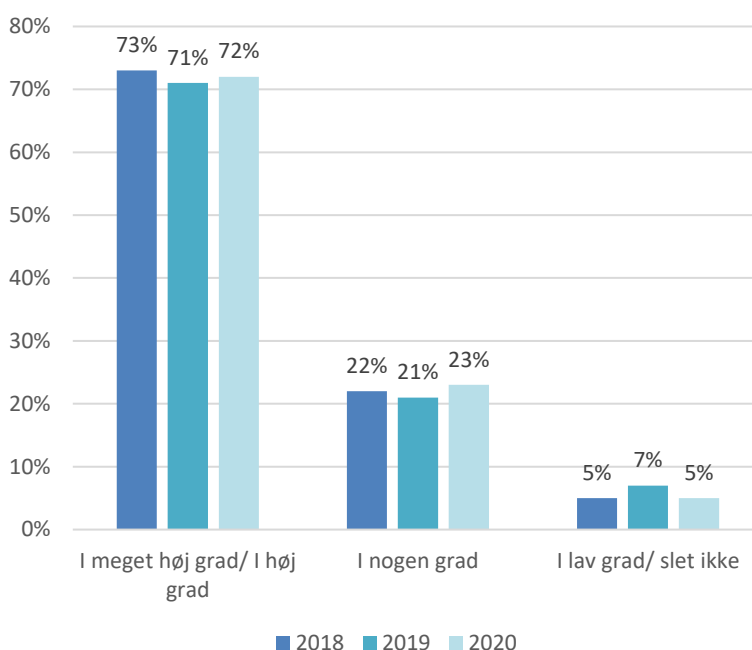


Diagram 2.4 viser, at 72% af alle nyansatte medarbejdere i meget høj grad eller i høj grad oplever at være blevet en del af det kollegiale fællesskab på deres arbejdsplads. Dette er på niveau med 2019, men et fald fra 2018, hvor tallet var på 87%. Der gøres hertil opmærksom på en mindre stigning indenfor andelen af svarene "i lav grad/slet ikke" fra 2018-2020.

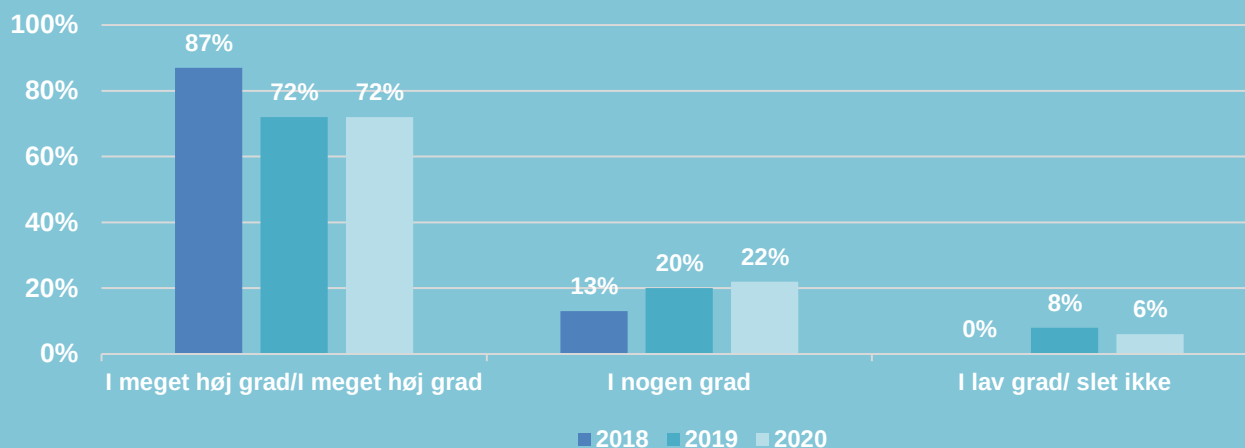
Herunder har 74% af de nyansatte social- og sundhedshjælpere samt -assistenter, 73% af pædagogerne, 71% af socialpædagogerne, 62% af nyansatte lærere angivet, at de i høj eller meget høj grad oplever af være blevet en del af det kollegiale fællesskab i 2020.

³ Undersøgelsen fra 2020 bygger på besvarelser fra 545 nyansatte medarbejdere, hvilket giver en besvarelsesprocent på 62%.

⁴De store overenskomstgrupper inkluderer lærere, socialpædagoger, alle pædagoger samlet og social- og sundhedshjælpere samt -assistenter.

Fra 2019-2020 er der en lille fremgang for social- og sundhedshjælperne samt -assistenterne samt en mindre tilbagegang for henholdsvis socialpædagogerne, pædagogerne og lærerne.

Diagram: 2.4: I hvilken grad er du blevet en del af det kollegiale fællesskab på arbejdspladsen?



Det fremgår af diagram 2.5, at 72% af alle nye medarbejdere i meget høj grad eller

i høj grad har positive fortællinger om deres arbejdsplads, når de taler med deres familie og netværk. Dette er en fremgang fra 2019 og et resultat på niveau med 2018.

Herunder har 71% af de nyansatte pædagoger, 70% af socialpædagogerne og 67% af både lærerne og social- og sundhedshjælpere samt -assistenter i meget høj grad eller i høj grad positive fortællinger om deres arbejdsplads.

Fra 2019 til 2020 har de større overenskomstgrupper enten opretholdt niveauet eller oplevet tilbagegang. Dertil ses det at social- og sundhedshjælperne samt -assistenterne har opretholdt niveauet, mens pædagogerne har haft den største tilbagegang fra 2019 til 2020.

Diagram 2.5: I hvilken grad har du positive fortællinger om din arbejdsplads, når du taler med din familie og netværk?

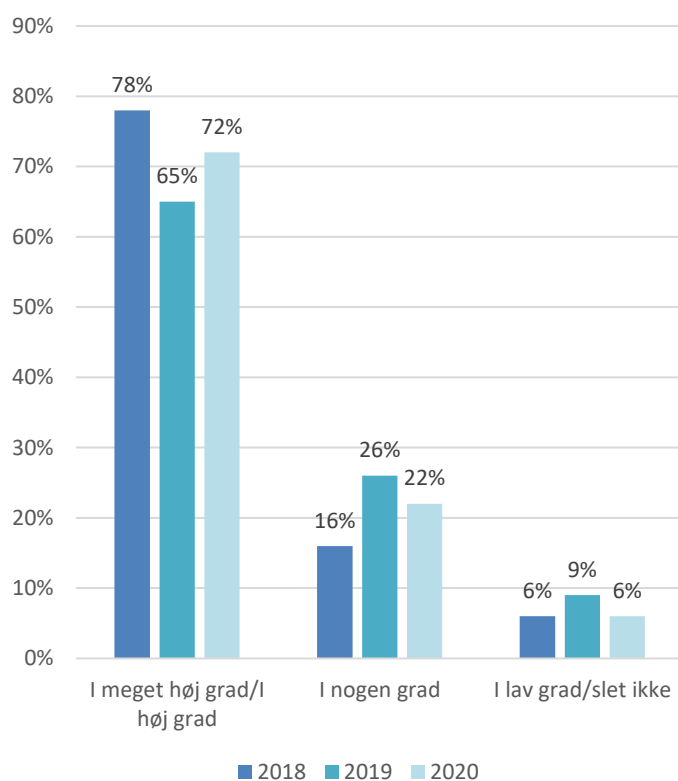


Diagram 2.6 viser, at 56% af alle nyansatte medarbejdere i meget høj grad eller i høj grad oplevede, at der var planlagt et godt introduktionsforløb for dem i 2020. Dette er stigning på 10%-point fra 2019 til 2020.

Ved socialpædagogerne har 50% i meget høj grad eller i høj grad oplevet, at der var planlagt et godt introduktionsforløb for dem. Ved social- og sundhedshjælperne samt -assistenterne er det 46%, ved pædagogerne er det 39% og ved lærerne er det 30%, som i meget høj grad eller i høj grad oplevede, at der var planlagt et godt introduktionsforløb.

Der ses en tilbagegang for alle større overenskomstgrupper fra 2019 til 2020. Trods dette ses der samlet en fremgang siden 2018 i oplevelsen af, at der var planlagt et godt introduktionsforløb blandt alle nyansatte medarbejdere.

Diagram 2.6: I hvilken grad oplevede du, at der var planlagt et godt introduktionsforløb til dig?

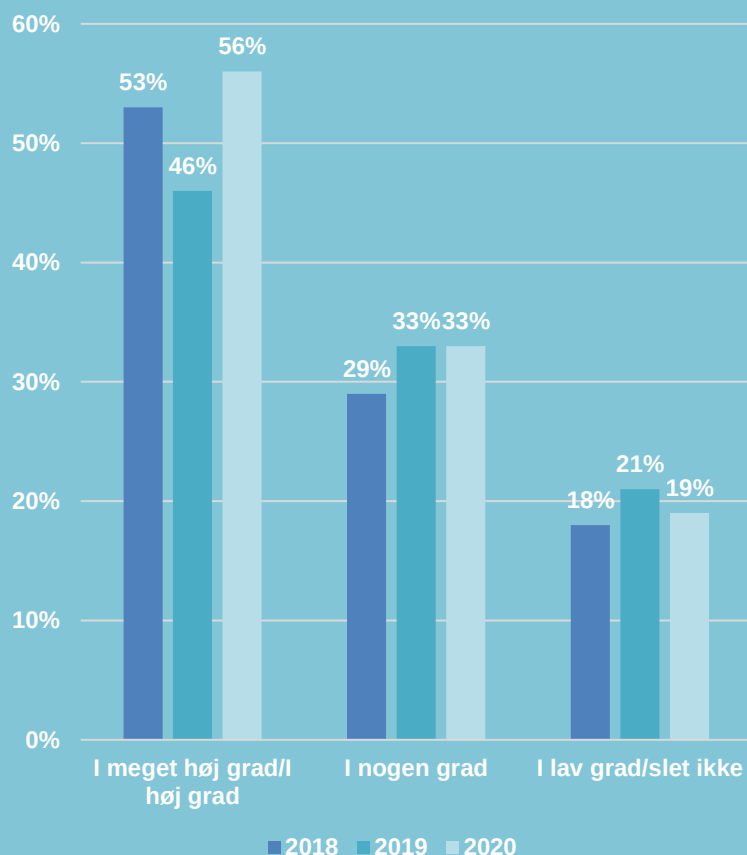
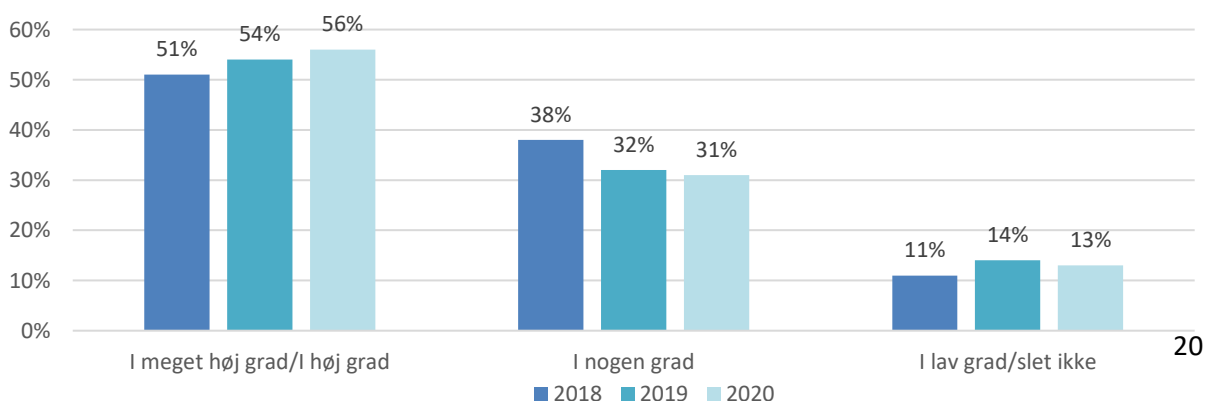


Diagram 2.7 fokuserer på introduktionen til nye arbejdsopgaver. Hertil fremgår det, at 56% af alle nye medarbejdere oplevede, at de i meget høj grad eller i høj grad fik en god introduktion til deres arbejdsopgaver i 2020. Dette udgør en stigning på 5%-point fra 2018-2020.

Herunder oplevede 64% af socialpædagogerne, 54% af social- og sundhedshjælperne samt -assistenterne, 48% af pædagogerne og 38% af de nyansatte lærer, at de i meget høj grad eller i høj grad fik en god introduktion til deres arbejdsopgaver i 2020. Ved social- og sundhedshjælperne samt -assistenterne er dette på niveau med 2019. Ved pædagogerne, socialpædagogerne samt lærerne ses der en mindre tilbagegang.

Diagram 2.7: I hvilken grad fik du en god introduktion til dine arbejdsopgaver?



Farvel til arbejdspladsen

I 2020 er der igangsat en undersøgelse omkring tidligere medarbejdere og deres valg af at gå nye veje. Det overordnede resultat viser, at 1 ud af 10 af de tidligere medarbejdere har fået et andet job i Randers Kommune. Halvdelen har fået job i en lignende stilling, men på en anden arbejdsplads enten i Randers eller i en anden kommune. Dernæst kan det ses, at ønsket om nye udfordringer og arbejdsforhold – herunder psykisk og fysisk arbejdsmiljø m.m. – er nogle af de primære årsager til, at medarbejderne søger videre til andre jobs. Undersøgelsen bygger på besvarelser fra 120 tidligere medarbejdere, hvilket giver en besvarelsesprocent på 62%.

Af diagram 2.8 fremgår det, at 48% af de tidligere medarbejdere i meget høj grad eller i høj grad vurderer deres tidligere arbejdsplads i Randers kommune som et attraktivt ansættelsessted.

Hertil svarer 58% af lærerne, 51% af Pædagogerne, 36% af social- og sundhedshjælperne samt -assistenterne og 27% af Socialpædagogerne, at de i meget høj eller høj grad vurderer deres tidligere arbejdsplads som værende attraktiv.

Diagram 2.9 viser, at 43% af de tidligere medarbejdere i meget høj grad eller i høj grad vil anbefale deres tidligere arbejdsplads til andre. 26% af de tidligere medarbejdere ville gøre det i lav grad eller i meget lav grad.

Herunder vil 50% af lærerne og pædagogerne, 34% af social- og sundhedshjælperne samt -assistenterne og 27% af socialpædagogerne i meget høj grad eller i høj grad anbefale andre deres tidligere arbejdsplads til andre.

Diagram 2.8: I hvilken grad vurderer du din tidligere arbejdsplads som et attraktivt ansættelsessted?

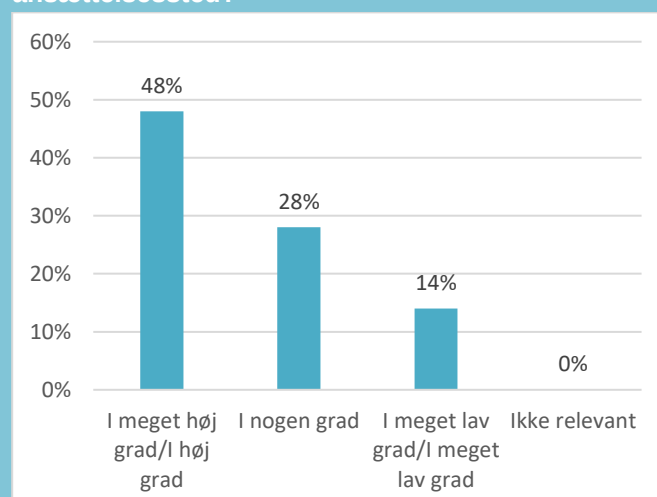


Diagram 2.9: I hvilken grad kan du anbefale din tidligere arbejdsplads til andre?

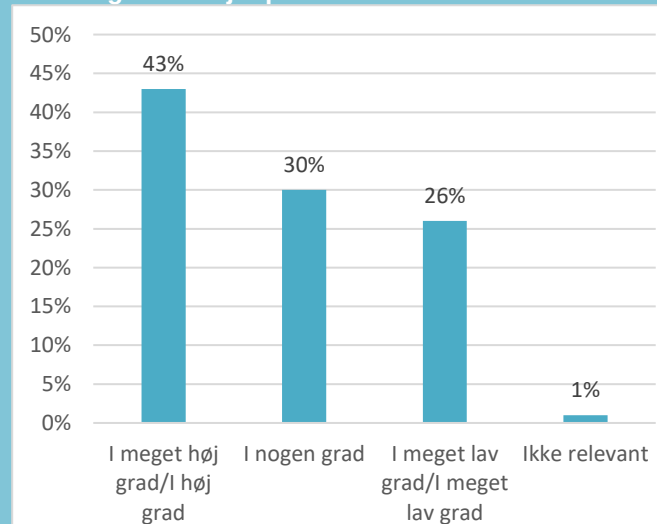


Diagram 2.10: Hvad ligger til grund for at du søgte stillingen ved din tidligere arbejdsplads? *

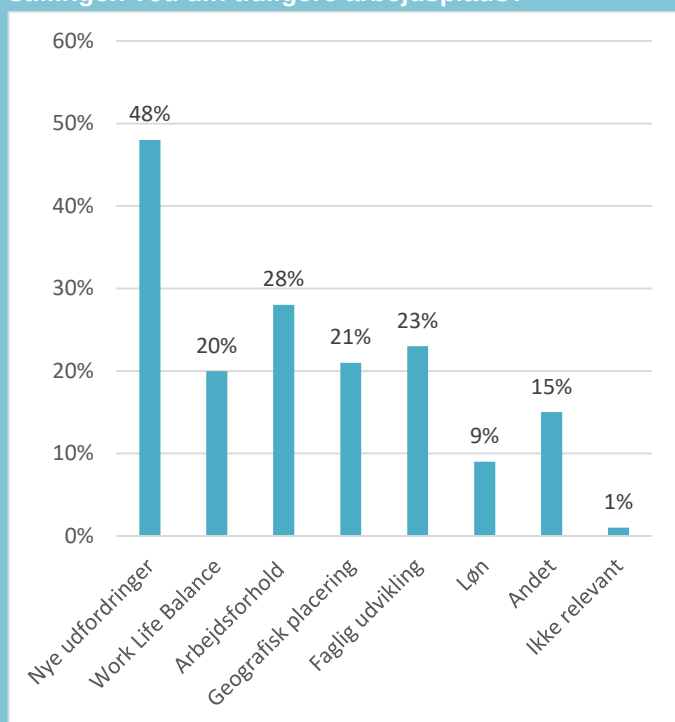


Diagram 2.10 belyser årsager til, hvorfor de tidligere har søgt en stilling hos Randers Kommune. Her fremgår det, at det primært skyldes ønsket om *nye udfordringer*. I modsætning til dette, har *lønnen* ikke været særlig relevant for ønsket om ansættelse i Randers Kommune.

Endvidere søgte 55% af socialpædagogerne, 46% af pædagogerne, 45% af social- og sundhedshjælperne samt -assistenterne og 42% af lærerne stillingen med ønsket om *nye udfordringer*.

Den største forskel ses omkring *arbejdsforhold* som grund til at søge stillingen. Arbejdsforhold ligger til grund for 42% af pædagogerne, 33% social- og sundhedshjælpere samt -assistenter, 18% af socialpædagogerne og 8% af lærerne.

Diagram 2.11: Hvad ligger til grund for din opsigelse af din tidligere stilling? *

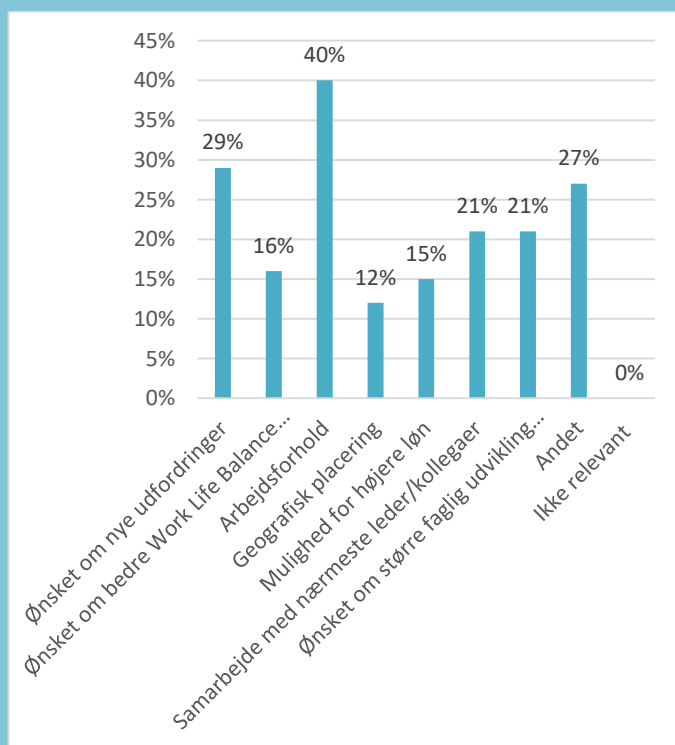


Diagram 2.11 illustrerer årsager til, hvorfor medarbejdere opsiges deres stilling hos Randers Kommune. Hertil ses det, at *arbejdsforhold* er den primære grund for egen opsigelser herunder arbejdspress, arbejdstider, psykiske og fysiske belastninger i jobbet m.m.

Hertil har 55% af socialepædagogerne, 48% af social- og sundhedshjælpere samt -assistenter, 42% af pædagogerne og 25% af lærerne angivet *arbejdsforhold* som årsag til at opgive sin stilling.

Derimod er den *geografiske placering af arbejdspladsen* den årsag, der har den mindste betydning for opsigelse.

*Respondenterne har haft mulighed for at sætte op til tre krydser.

Diagram 2.12 viser, hvornår de tidligere ansatte første gang overvejede at opsiges deres stilling. Her ses det, at 52% startede sin overvejelse indenfor det sidste seks måneder.

Dette fordeler sig således, at 59% af pædagogerne, 50% af lærerne, 45% af socialpædagogerne og 44% af social- og sundhedshjælpere og -assistenter har angivet, at deres overvejelser startede inden for det seneste halve år.

I diagram 2.13 illustreres andelen af de tidligere medarbejdere, som har været i dialog med deres nærmeste leder i forbindelse med deres overvejelser om opsigelsen.

Det fremgår, at 44% af de tidligere medarbejdere har været i kontakt med deres leder, mens 48% ikke har.

Herunder har 33% af lærerne været i kontakt med deres nærmeste leder, 25% af pædagogerne, 46% af social- og sundhedshjælpere og -assistenter og 36% af socialpædagogerne har været i kontakt med deres nærmeste leder.

Diagram 2.12: Hvornår overvejede du første gang at opsiges din stilling?

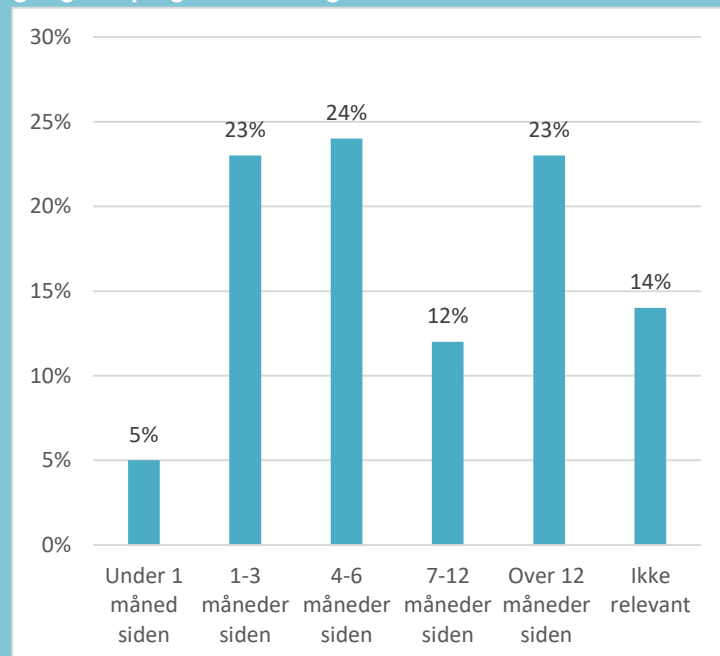


Diagram 2.13: Var du inden din opsigelse i dialog med din nærmeste leder omkring dine overvejelser om at opsiges din stilling?

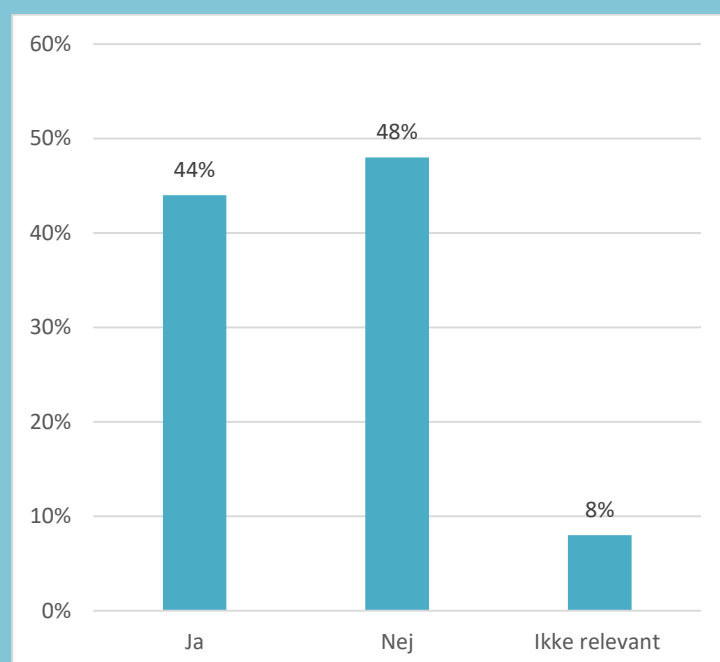
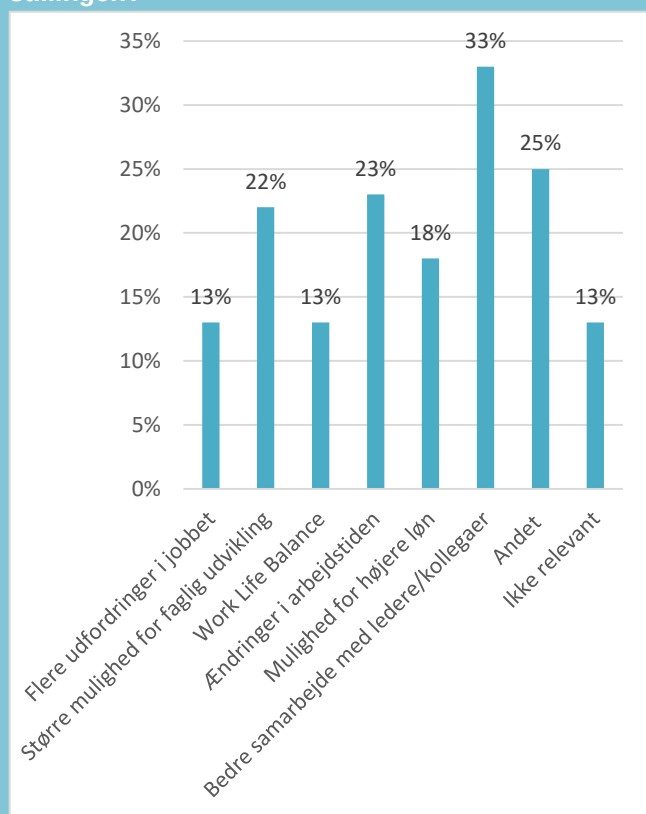


Diagram 2.14: Hvad kunne have fået dig til at blive i stillingen? *



*Respondenterne har haft mulighed for at sætte op til tre krydser.

Diagram 2.15: I hvilken grad kunne du overveje at arbejde for arbejdspladsen igen i fremtiden?

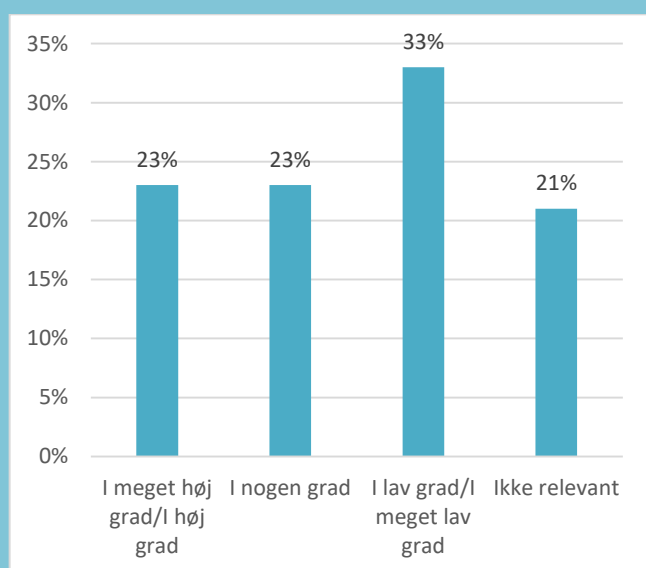


Diagram 2.14 belyser, hvad der kunne have fået de tidligere medarbejdere til at blive i stillingen. Her fremgår det, at *bedre samarbejde med leder/kollegaer* kunne have fået 33% til at blive i stillingen. Derimod er *flere udfordringer i jobbet* og *bedre Work Life Balance* med 13% det, som kunne få færrest til at blive i stillingen.

Herunder har 48% af social- og sundhedshjælpere samt –assistenter, 33% af lærerne, 25% af pædagogerne og 18% socialpædagogerne angivet, at *bedre samarbejde med leder/kollegaer* kunne have fået 33% til at blive i stillingen.

Der ses en større forskel ved *bedre Work Life Balance*, som kunne have fået 42% af lærerne, 18% af socialpædagogerne, 13% af pædagogerne og 6% af social- og sundhedshjælpere samt -assistenter til at blive i stillingen.

Diagram 2.15 viser, at 23% af de tidligere medarbejdere i meget høj grad eller i høj grad kunne overveje at arbejde for Randers Kommune igen, at 23% kunne overveje det i nogen grad. Hvor imod 33% i lav grad eller i meget lav grad kunne overveje at arbejde for Randers Kommune i fremtiden.

Hertil kan 30% af pædagogerne, 27% af socialpædagogerne, 25% af lærerne og 16% af social- og sundhedshjælpere samt –assistenter i meget høj grad eller i høj grad” overveje at arbejde for Randers Kommune igen.

27% af Socialpædagogerne, 22% af Pædagogerne, 17% af Social- og sundhedshjælperne samt -assistenterne og 17% af Lærerne svarer ”I nogen grad”.

Diagram 2.16 illustrerer, hvilket job de tidligere medarbejdere nu er blevet ansat i. Hertil vises det, at lidt under halvdelen er blevet ansat i en lignende stilling.

Hertil er 70% af socialpædagogerne, 58% af lærerne, 52% social- og sundhedshjælpere samt –assistenter og 48% af pædagogerne blevet ansat i lignende stilling i deres nye job.

20% af socialpædagogerne, 14% af pædagogerne og 9% af social- og sundhedshjælpere samt –assistenter har foretaget brancheskifte. Lærerne er den eneste overenskomstgruppe, hvor ingen (0%) har foretaget brancheskift.

Kategorien "Ikke relevant" kan have en høj besvarelsesprocent grundet tidlig efterløn, pension, orlov, manglende nyt job eller forladt arbejdsmarked.

Diagram 2.17 viser, hvor de tidligere medarbejders nye beskæftigelse er. Her ses det, at omkring 1/3 har fået job i en anden kommune og omkring 3/4 bliver inden for den offentlige sektor.

Hvor mere end 1/10 har fået beskæftigelse i den private sektor.

Herunder har 58% af lærerne, 48% pædagogerne, 29% af sundhedshjælpere samt –assistenter og 9% af socialpædagoger fået ny beskæftigelse i en anden kommune.

I det private er dette 19% af sundhedshjælperne samt –assistenterne, 18% af socialpædagogerne, 9% af pædagogerne og 8% lærerne.

Diagram 2.16: Hvilket job er du blevet ansat i?

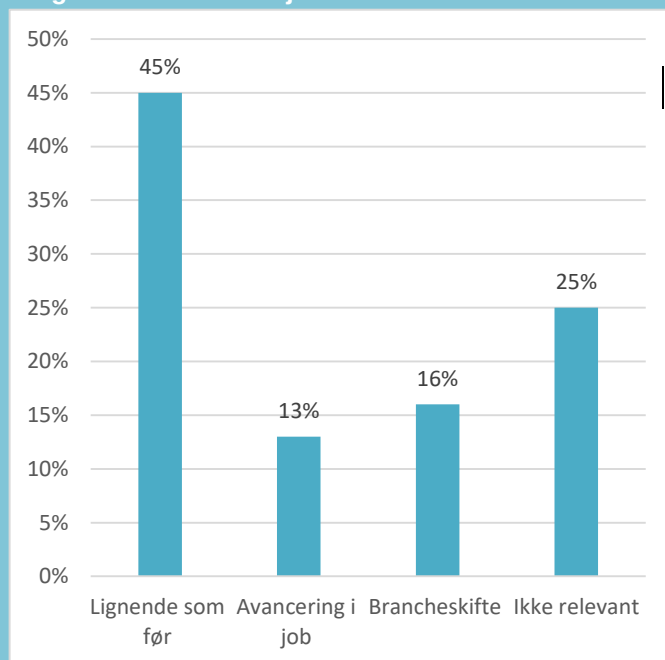
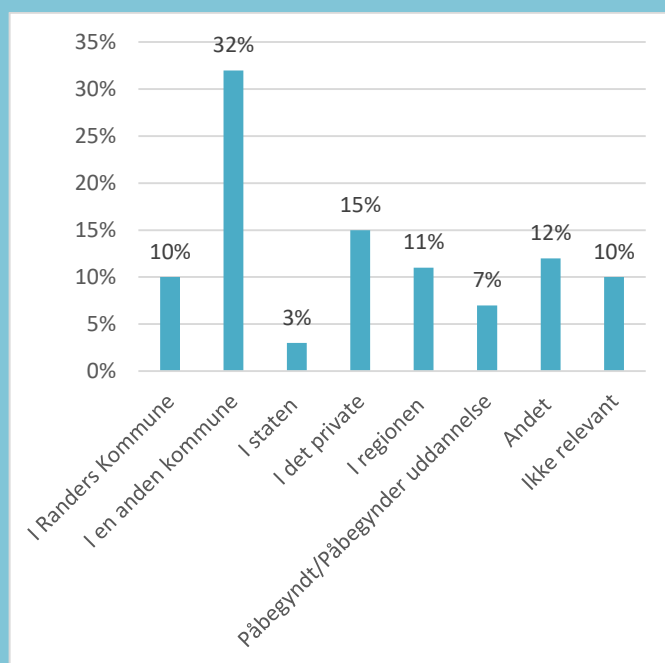


Diagram 2.17: Hvor er din nye beskæftigelse?



Lederrekruttering

I 2019 blev der ansat 22 niveau 3- 5 ledere, hvoraf 7 var internt rekrutteret. I 2020 blev ansat 32 ledere, hvoraf 15 er internt rekrutteret. Så andelen af internt rekrutteret ledere er forøget fra 32 % til 47 % fra 2019 – 2020.

Tabel 2.1: Lederrekruttering niveau 3,4 og 5. 2019 og 2020

Lederstilling	2019	2020
Eksterne	68 %	53 %
Interne	32 %	47 %
I alt	100 %	100 %

Kilde: Rekrutteringssystemet Signatur



Fratrædelse

I alt er **57** af de fratrådte gået på pension eller efterløn.

Viden om fratrædelse kan være med til at understøtte initiativer til fastholdelse, idet man kan identificere områder som kan være udfordret og derved understøtte fastholdelsesinitiativer efterfølgende.

I forbindelse med at en medarbejder fratræder, bliver årsagen administrativt registreret. Fratrædelse omfatter både egen opsigelse herunder pension og fratrædelse fra Randers Kommunes side. Det skal bemærkes, at midlertidige ansatte ikke indgår i opgørelserne.

Fratrædelse i procent er beregnet ud fra antallet af opsigelser i forhold til antallet af helårsansatte. Fratrædelse i procent er i 2020 på 11,3%, hvilket er en lille stigning fra 2018 på 0,7 procentpoint. Se nedenstående tabel.

Tabel 2.2 Fratrædelse 2018 – 2020*

	2018	2019	2020
Børn og Skole	10,1%	10,2%	10,7%
Stabene	10,7%	12,5%	7%
Udvikling, Miljø og Teknik	8,2%	11,1%	12%
Social og Arbejdsmarked	10,7%	12,5%	11,5%
Sundhed, Kultur og Omsorg	11,9%	12,3%	12,4%
Randers Kommune	10,6%	11,4%	11,3%

Kilde: SD, 2016-2018.

*Opgørelsen er eksklusiv selvejende arbejdspladser samt midlertidige ansættelser



Frem mod fuldtid

I 2020 har en arbejdsgruppe på tværs af direktørområderne givet input til hvordan der i Randers Kommune kan arbejdes med temaet "Frem mod fuldtid". Der er også indhentet erfaringer fra andre lande, kommuner i Danmark, samt indspil fra ledere og FTR i fagforvaltninger.

Nedenstående tabel viser Randers Kommunes tolv største overenskomstgrupper. Tabellen fremviser hvor mange procent af medarbejderne, der er ansat på heltid og deltid indenfor hver gruppe. Dernæst vises gennemsnittet for deltid, *hvilket er et udtryk for det gennemsnitlige ugentlige timetal for medarbejdere på deltid*. De overenskomstgrupper, som har flest på deltid, er markeret med sort. Disse uddybes i nedenstående tabeller.

Tabel 2.3: Medarbejdere på fuldtid og deltid fordelt på overenskomstområder

Overenskomstområde	Personer	Antal personer på heltid	Antal personer på deltid	Gennemsnit deltid
Social- og sundhedsassistenter og hjælpere	1.349	9%	91%	31,4
Lærere	848	83%	17%	29,0
Pædagoger	826	29%	71%	30,6
Sygeplejerske, ergo og fys.	657	25%	75%	31,8
Administration og it	561	75%	25%	27,5
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	468	16%	84%	31,3
Akademikere	345	81%	19%	26,7
Socialpædagoger	306	51%	49%	31,9
Socialrådgivere og socialformidlere	250	88%	12%	31,7
Dagplejere	191	100%	0%	-
Rengøringsassistenter	136	11%	89%	26,0
Specialarbejdere	136	95%	5%	15,7

Kilde: Idekatalog - frem mod fuldtid 2020

Pædagogområdet

Randers Kommune ligger under landsgennemsnittet i forhold til ansatte pædagoger på heltid, dog er beskæftigelsesgraden på deltid en smule højere end landsgennemsnittet, når der ses på tværs af det pædagogiske personale på alle serviceområderne.

Pædagoger i dagtilbud og skoler

Nedenstående tabel 2.4 viser, at 29% af pædagogerne i Randers Kommunes dagtilbud og skoler er på heltid. Dette er under landsgennemsnittet, som ligger på 42%. Yderligere viser tabellen, at den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad for de deltidsansatte pædagoger i dagtilbud og skoler også ligger under landsgennemsnittet.

Det fremgår også af tabellen, at flere pædagoger på skoleområdet i Randers Kommune arbejder på heltid end på børneområdet. Dog er den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad for deltidsansatte højere på børneområdet end på skoleområdet.

Tabel 2.4: Pædagoger i dagtilbud og skoler

	Personer	Antal personer på heltid	Antal personer på deltid	Gennemsnit deltid
Randers Kommune	826	29%	71%	30,6
Børn	431	12%	88%	32,8
Skole	395	47%	53%	26,7
Alle kommuner		42%	58%	30,9

Kilde: KRL, maj 2020

Derudover ses en sammenhæng mellem alder og beskæftigelsesgrad på både skole- og børneområdet i Randers Kommune. Det forholder sig sådan, at jo ældre pædagogerne er desto flere er på heltid.

Pædagoger på socialområdet

Nedenstående tabel 2.5 viser, at socialpædagogerne på familieområdet har 92% på heltid. Socialpædagogerne på socialområdet har 44% på heltid. De to grupper kan dog ikke sammenlignes direkte da deres arbejdsforhold og organisering er meget forskellig.

Dernæst viser tabellen, at socialpædagogerne ligger minimalt lavere på antal medarbejdere på heltid i forhold til landsgennemsnittet men derudover har socialpædagogerne en lidt højere beskæftigelsesgrad sammenlignet med landsgennemsnittet.

Tabel 2.5: Socialpædagoger

	Personer	Antal personer på heltid	Antal personer på deltid	Gennemsnit deltid
Randers Kommune	306	51%	49%	31,9
Familie	38	92%	8%	31,3
Social	266	44%	56%	31,9
Alle kommuner		54%	46%	30,9

Kilde: KRL, maj 2020

Pædagogiske Assistenter

Nedenstående tabel 2.6 viser, at 24% af pædagogiske assistenter er på heltid, hvilket er under landsgennemsnittet på 34%. Der er flere pædagogiske assistenter på heltid på skoleområdet end på børneområdet i Randers Kommune. Beskæftigelsesgraden for pædagogiske assistenter er en anelse højere end landsgennemsnittet.

Tabel 2.6: Pædagogiske Assistenter

	Personer	Antal personer på heltid	Antal personer på deltid	Gennemsnit deltid
Randers Kommune	98	24%	76%	32,9
Børn	75	13%	87%	32,9
Skole	23	61%	39%	33,1
Alle Kommuner		34%	66%	31,6

Kilde: KRL, maj 2020

Pædagogmedhjælpere

Nedenstående tabel 2.7 viser, at der i Randers kommune er færre pædagogmedhjælpere på heltid i forhold til landsgennemsnittet. Pædagogmedhjælperne, som er på deltid, har dog en højere beskæftigelsesgrad i Randers Kommune sammenlignet med landsgennemsnittet. Derudover er der flere pædagogmedhjælpere på heltid på skoleområdet end på børneområdet.

Tabel 2.7: Pædagogmedhjælpere

	Personer	Antal personer på heltid	Antal personer på deltid	Gennemsnit deltid
Randers Kommune	370	14%	86%	30,9
Børn	279	6%	94%	31,5
Skole	90	37%	63%	27,9
Alle kommuner		29%	71%	29,4

Kilde: KRL, maj 2020



Omsorgsområdet

Den samlede tendens inden for omsorgsområdet er, at social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere samt sygeplejersker har færre på heltid end landsgennemsnittet. Dog har medarbejderne på deltid i Randers Kommune en lidt højere beskæftigelsesgrad sammenlignet med landsgennemsnittet.

Social- og sundhedshjælpere

Nedenstående tabel 2.8 viser, at Randers Kommune har færre social- og sundhedshjælpere på heltid sammenlignet med landsgennemsnittet, hvorimod beskæftigelsesgraden på deltid er lidt højere end landsgennemsnittet.

Tabel 2.8: Social- og sundhedshjælpere

	Personer	Antal personer på heltid	Antal personer på deltid	Gennemsnit deltid
Randers Kommune	616	4%	96%	31,2
Omsorg	584	4%	96%	31,2
Social	26	8%	92%	30,5
Alle kommuner		11%	89%	30,6

Kilde: KRL, maj 2020

Social- og sundhedsassistenter

Nedenstående tabel 2.9 viser, at Randers Kommune har færre social- og sundhedsassistenter på heltid sammenlignet med landsgennemsnittet, og at beskæftigelsesgraden for de deltidsansatte er lidt højere end landsgennemsnittet.

Tabel 2.9: Social- og sundhedsassistenter

	Personer	Antal personer på heltid	Antal personer på deltid	Gennemsnit deltid
Randers Kommune	611	14%	86%	31,8
Omsorg	538	10%	90%	31,8
Social	65	46%	54%	31,6
Alle kommuner		21%	79%	31,1

Kilde: KRL, maj 2020

Sygeplejersker

Nedenstående tabel 2.10 viser, at Randers Kommune har færre sygeplejersker på heltid sammenlignet med landsgennemsnittet, og at den samlede beskæftigelsesgrad for de deltidsansatte er lidt højere end landsgennemsnittet

Tabel 2.10: Sygeplejersker

	Personer	Antal personer på heltid	Antal personer på deltid	Gennemsnit deltid
Randers Kommune	260	20%	80%	32,1
Alle kommuner		30%	70%	31,0

Kilde: KRL, maj 2020



Rengøring

Nedenstående tabel 2.11 viser, at Randers Kommune har færre rengøringsassistenter på heltid sammenlignet med landsgennemsnittet samtidig med at den samlede beskæftigelsesgrad er lidt lavere end landsgennemsnittet.

Tabel 2.11: Rengøring

	Personer	Antal personer på heltid	Antal personer på deltid	Gennemsnit deltid
Randers Kommune	136	11%	89%	26,0
Alle kommuner		16%	84%	26,7

Kilde: KRL, maj 2020

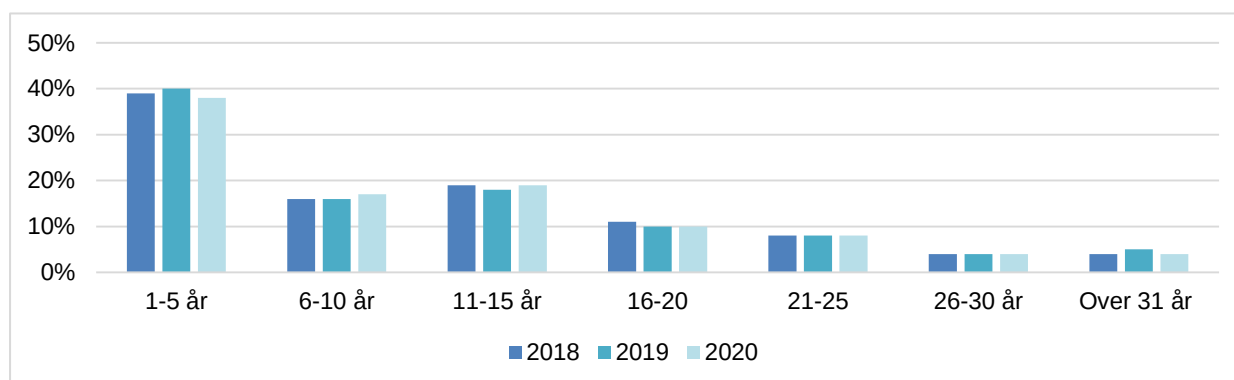


Ansættelsesanciennitet

Ansættelsesanciennitet⁵ omhandler medarbejdernes ansættelsestid på arbejdspladsen⁶. Diagram 2.4 illustrerer udviklingen fra 2018-2020, det fremgår af diagrammet, at ansættelsesancienniteten er forholdsvis ens over årene.

Vidste du, at den medarbejder med længst ansættelsesanciennitet har været i ansat i over **46 år**?

Diagram 2.4: Ansættelsesanciennitet fra 2018-2020



Nedenstående tabel 2.12 illustrerer medarbejdernes ansættelsesanciennitet fordelt på direktørområder i 2020. Tabellen illustrerer, at 45% af medarbejderne har over 10 års ansættelsesanciennitet. Andelen af medarbejdere med anciennitet på 1-5 år er forholdsvis høj, men disse data indeholder også korttidsansættelser såsom projektansættelser og vikarer.

Tabel 2.12: Ansættelsesanciennitet fordelt på direktørområder 2020

	1-5 år	6-10 år	11-15 år	16-20 år	21-25 år	26-30 år	Over 31 år
Børn og Skole	34%	16%	21%	12%	9%	4%	4%
Stabene	35%	19%	17%	8%	6%	5%	10%
Social og Arbejdsmarked	43%	20%	17%	9%	5%	3%	3%
Sundhed, Kultur og Omsorg	39%	16%	19%	9%	8%	5%	6%
Udvikling, Miljø og Teknik	41%	19%	20%	9%	5%	3%	3%
I alt	38%	17%	19%	10%	8%	4%	4%

Kilde: SD, 2020

⁵Opgørelsen er eksklusiv elever

⁶Hvis der har været en organisatorisk sammenlægning (eksempelvis kommunesammenlægningen og virksomhedsoverdragelse), så har medarbejderne fået deres ansættelsesanciennitet overflyttet til Randers Kommune som den nye arbejdsgiver.

Kompetenceudvikling

I Randers Kommunes strategi for rekruttering og kompetenceudvikling er der 3 fokusområder indenfor kompetenceudvikling, som beskriver, ambitionen med at fastholde og udvikle de mange dygtige medarbejdere og ledere. I det følgende redegøres der for et udpluk af kompetenceudviklingsinitiativer i 2020. Dernæst præsenteres kommunens nye MUS, LUS og TUS materiale, som skal være med til at understøtte arbejdspladserne i en god dialog om faglig og personlig udvikling.

Læring og samarbejde på tværs



Vi er nysgerrige, samarbejder på tværs og lærer nyt hele tiden

Vi lærer hele livet og arbejder kontinuert med faglig udvikling, så vi kan løse kerneopgaven bedst muligt til gavn for borgerne. Vi udnytter hverdagens potentiale, da hovedparten af al den læring, som vi oplever, er uformel og foregår, mens vi i fællesskab løser hverdagens opgaver.

Derfor har vi en læringskultur, hvor vi samarbejder på tværs, anvender de interne ressourcer, har blik for andres gode idéer - også udenfor kommunen - og lærer på mange forskellige måder. Vi skaber udviklende rammer, som giver mulighed for videndeling, netværk, læringsmøder og feedback på tværs. Vi arbejder målrettet med at indhente ny viden og sørger for, at læringen bliver værdifuld for hele organisationen.

Det er naturligt at anvende teknologi



Vi har de rette digitale kompetencer, så vi kan arbejde i en digital verden

Den teknologiske udvikling skaber nye muligheder for at digitalisere vores arbejdsprocesser og serviceydelser. Det udnytter vi til gavn for borgerne. Vi frigør ressourcer, øger kvaliteten og skaber merværdi ved at bringe teknologien i spil på meningsfulde måder, der stimulerer den faglige udvikling.

Derfor sikrer vi, at vores medarbejdere og ledere har de rette digitale kompetencer. Vi er nysgerrige på, hvordan teknologien påvirker vores relationer med kollegaer, borgere og andre samarbejdspartnere. Vi har en grundlæggende forståelse for hvordan teknologi, digitale hjælpemidler, it-systemer og nye kommunikationsformer kan være med til at skabe merværdi for borgere. Vi er dygtige til at anvende teknologi i den daglige drift og udviklingen heraf.

Velfærd skabes i fællesskab



Vi skaber velfærd i fællesskab med omverdenen med afsæt i fælles faglige tilgange

Vi er dygtige til at skabe velfærd i fællesskab med afsæt i fælles faglige tilgange. Vi ved, at de bedste løsninger skabes ved at inddrage og lytte til dem, der efterspørger velfærdsydelserne. Derfor sætter vi vores erfaring, faglige viden og ressourcer i spil, så vi sammen med omverdenen kan skabe innovative og helhedsorienterede løsninger. I fællesskab kan vi dermed udvikle vores organisation, så vi hver dag skaber størst mulig værdi for civilsamfundet.

Derfor har vi fokus på at udvikle vores samarbejdskompetencer, så vi kan skabe velfærd sammen med omverdenen. Vi inddrager relevante aktører og er nysgerrige på deres perspektiver, viden, holdninger og oplevelser. Vi er åbne, skaber nyt, bryder med vanetænkningen og har modet til at gøre tingene anderledes.

Udviklingsaktiviteter i 2020

I dette afsnit redegøres der for et udpluk af direktørområdernes kompetenceudviklingsinitiativer i 2020.

2020 har været et uforudsigeligt år, hvor Covid-19 har påvirket store dele af arbejdslivet med en række restriktioner og krav til måden vi omgås hinanden på, og til måden vi indretter os på arbejdspladserne. Denne særlige kontekst har derfor naturligvis påvirket dels omfanget, men også formen for arbejdspladsernes kompetenceudvikling.



Læring og samarbejde på tværs

Vi er nysgerrige, samarbejder på tværs og lærer nyt hele tiden

Tværgående samarbejde skaber bedre og mere helhedsorienterede løsninger, som er til gavn for borgerne. Her kan blandt andet fremhæves følgende konkrete lærings og udviklingsprojekter: Styrkelse af de professionelle læringsfællesskaber på skoleområdet. Netværksinddragelse og mobilisering af ressourcer i arbejdet med udsatte børn og unge. Rehabilitering og tværfagligt samarbejde i form af borgerteams på omsorgsområdet. Samt arbejdet med matrix-organisering på større projekter i Udvikling, Miljø og Teknik.

Under Covid-19krisen er behovet og værdien ved tværgående samarbejde også blevet tydeligt. I foråret 2020 blev der oprettet en central kriseberedskabsgruppe med Borgmester og Kommunaldirektør for bordenden, som koordinerer tværgående tiltag for hele kommunen.

Derudover er der også oprettet en tværgående hygiejne- og værnemiddelorganisation med nøglepersoner indenfor hvert direktørområde. Der er afholdt både centrale og forvaltningsbaserede møder i MED regi samt bred involvering af fællestillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Der kan læses mere om disse tværgående samarbejder i kapitel 3.



Det er naturligt at anvende teknologi

Vi har de rette digitale kompetencer, så vi kan arbejde i en digital verden

I 2020 blev det for flere medarbejdere mere naturligt at anvende teknologi. Fysiske møder er omlagt til digitale møder både internt i organisationen men også som kommunikationsplatform i mødet med kommunens borgere samt tilrettelæggelse af digitale undervisningsforløb, digitale byrådssamlinger og virtuelle borgermøder. Covid-19krisen har givet medarbejdere og ledere mulighed for at udvikle nye digitale kompetencer og værktøjer.

På **skoleområdet** har lærerne arbejdet med digital fjernundervisning. De har på kort tid udviklet IT-kompetencer, og udvist kreativitet i arbejdet med at gøre det virtuelle undervisningsmiljø spændende og lærerigt for eleverne.

Randers Kommune afholdte i vinter 2020 en **digitaliseringsmesse**, hvor nye it-systemer, talegenkendelse og virtuel hjemmepleje var nogle af emnerne.

Implementeringen af kommunens nye **økonomisystem Opus** er gennemført som et digitalt undervisningsforløb med udvikling af e-læring, undervisningsmateriale og vejledninger.

Teknologien er også kommet i spil i kontakten og samarbejdet med borgerne. På **arbejdsmarkeds- og socialområdet**, har de virtuelle møder været en fordel for de borgere, der foretrækker virtuel kontakt fremfor fysisk fremmøde 📍



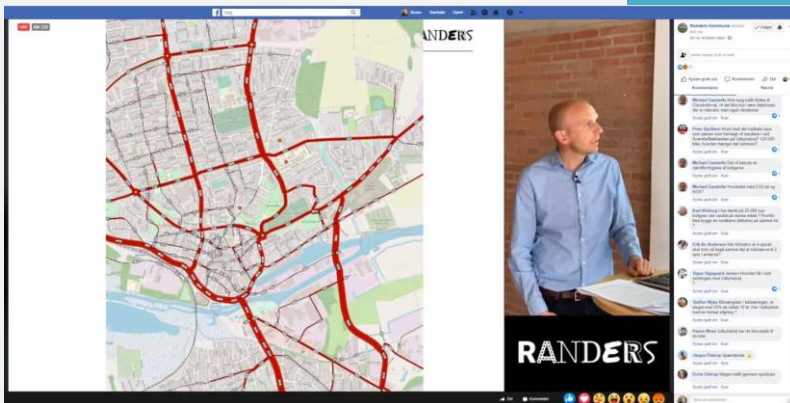
Velfærd skabes i fællesskab

Vi skaber velfærd i fællesskab med omverdenen med afsæt i fælles faglige tilgange

Dialog og samarbejde med borgere og civilsamfundet er et vigtigt fokusområde i Randers Kommune. Der samarbejdes om alt lige fra lokalplaner om lysreguleringsanlæg til store udviklingsprojekter i kommunen såvel som direkte kontakt mellem medarbejdere og borgere

I 2020 har Covid-19 restriktionerne haft betydning i form af afstandskrav og forsamlingsforbud, hvilket har givet anledning til at anvende teknologiske virkemidler for at opretholde kontakten og samarbejdet. Løsningen har været telefonmøder og videosamtaler med borgere og pårørende, virtuelle borgermøder, live-events og webinarer.

Det betyder ikke at den fysiske dialog og samarbejdet med borgere fremover skal erstattes af en virtuel virkelighed, men det betyder, at der fremadrettet skal være en opmærksomhed omkring at bruge forskellige platforme og udnytte det digitale potentiale.



Udvikling, Miljø og Teknik har gode erfaringer med at afholde virtuelle borgermøder. Der har været en større deltagelse end ved de fysiske møder. Her er det Direktør Jens Heslop som forklarer om planerne for en klimabro. Her kunne byens borgere blive klogere på planerne og stille spørgsmål via chatfunktionen.

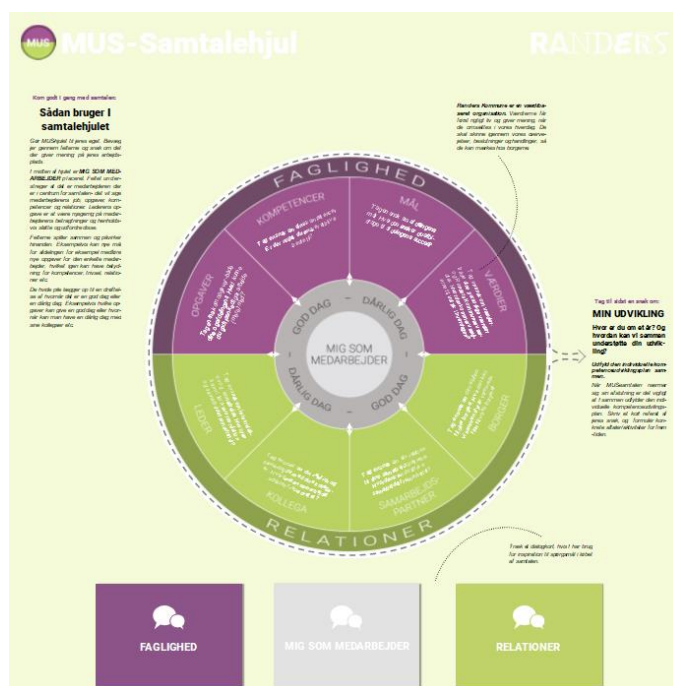
Nyt koncept for udviklingssamtaler - MUS, LUS og TUS

Som en væsentlig del af medarbejdernes kompetenceudvikling er det obligatorisk at tilbyde medarbejderudviklingssamtaler (MUS) og lederudviklingssamtaler (LUS). I samtalen kan medarbejdere og ledere gøre status, kikke fremad og forholde sig reflekterende til de daglige opgaver og behov for kompetenceudvikling.

For at styrke kvaliteten og give inspiration til ledere og medarbejdere er der udviklet et nyt koncept for MUS, LUS og Teamudviklingssamtaler (TUS). Konceptet binder de tre samtaletyper sammen med kommunens øvrige tilbud om kompetence-, leder- og teamudvikling.

Der er lagt vægt på at udvikle et fleksibelt materiale, så den enkelte arbejdsplads kan vælge det der passer bedst til egen kontekst. Derfor er der udviklet forskellige værktøjer og materialer til både før, under og efter samtalen.

Det teoretiske afsæt for materialet bygger på en anerkendende og løsningsorienteret tilgang, hvor der fokuseres på, hvad der virker godt og hvorfor det virker. Det er fokus på styrker samt, læring og udviklingsmuligheder. Ligeledes bygger materialet på den systemiske tilgang, hvor man forstår medarbejderen som en del af forskellige systemer og hvor alle systemer spiller ind på hinanden.



For at klæde lederne godt på til brugen af det nye MUS, LUS og TUS materiale bliver materialet præsenteret for chef og ledergrupper i foråret 2021.

Materialet kan både bruges fysisk og virtuelt.

Kapitel 3: Arbejdsmiljø og trivsel

Det følgende kapitel omhandler redegørelse på arbejdsmiljøområdet og indgår som grundlag for hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Redegørelsen omfatter dels en opsamling på Covid-19 i et arbejdsmiljø perspektiv. Dels en opfølgning på trivselsmålingen i 2019. Opgørelse på arbejdsskader, samarbejdet med Arbejdstilsynet, sygefravær samt information om uddannelses- og kompetence-udviklingstiltag for MED- og arbejdsmiljøorganisationen.

**Vi vil under 10
arbejdsdage**

Målsætninger i arbejdsmiljøarbejdet

Arbejdsmiljømålene er fastlagt for perioden 2018-2020. De er et supplement til Randers Kommunes personalepolitik, MED-aftale samt aftalen om trivsel og sundhed på offentlige arbejdspladser. De lægger sig op ad de nationale målsætninger på arbejdsmiljøområdet.

**Et sundt og
sikkert
arbejdsmiljø
for alle**

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"

**Vi vil fastholde
høj trivsel**

Da målene gælder til og med 2020 indledes der på baggrund af denne redegørelse samt de nationale udmeldinger drøftelser i HMU om de kommende års arbejdsmiljømål.

Covid-19 i et arbejdsmiljøperspektiv

Covid-19 har haft indflydelse på arbejdsmiljøet i Randers Kommune, og herunder læring, som kan omsættes i den kommende arbejdsmiljøindsats. Afsnittet indledes med et overblik over de overordnede indsatser, der er blevet iværksat igennem perioden med Covid-19 i 2020. Herefter gengives uddrag af den undersøgelse, der er blevet gennemført i Randers Kommune primo 2021. Afsnittet afsluttes med en oversigt over vigtige fremadrettede perspektiver i forbindelse med Covid-19 og arbejdsmiljøet.

Covid-19 brød ud i Danmark i starten af 2020 og den 28. februar afholdte Sundhedsministeriet den første pressebriefing efter den første dansker var testet positiv. Den 11. marts lukkede samfundet ned. I første omgang i en 14 dages periode, hvor alle skoler, dagtilbud og institutioner lukkede og fra den 17. marts lukkede også storcentre, frisører og restauranter. I samme periode iværksættes tiltag med håndsprit og øvrige værnemidler på alle arbejdspladser. Fra 15. april fik skoleklasser fra 0.-5. og institutioner igen lov at åbne, dog med retningslinjer om at minimere mulig smitte. Resten af landet åbnede fra medio maj, herunder de ældste skoleklasser samt foreningsliv og butikker, dog med retningslinjer og værnemidler. I løbet af efteråret steg smitten igen og fra 23. oktober blev der indført krav om at bære mundbind i butikker og forsamlingsloftet blev sænket fra 50 til 10 personer. Fra november blev der indført lokale restriktioner – bl.a. i Nordjylland grundet høje smittetal - og fra 16. december lukkede store dele af samfundet ned igen.

Kriseberedskabsgruppe

I starten af COVID19 krisen blev der oprettet en central kriseberedskabsgruppe med Borgmester og Kommunaldirektør for bordenden. Beredskabsgruppen koordinerer de tværgående tiltag for hele kommunen. Derfor er der indenfor de enkelte direktørområder nedsat beredskabsgrupper. Der er i den forbindelse afholdt både centrale og forvaltningsbaserede møder i MED regi samt med fællestillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.



Kommunikation og information

Der er sikret en løbende information som bistår ledere, medarbejderrepræsentanter og medarbejdere i at agere korrekt på baggrund af udmeldte instrukser og beslutninger. Det har været i form af hyppige nyhedsbreve formidlet til chefer, ledere og medarbejderrepræsentanter via mails. Der er i 2020 udsendt 50 nyhedsbreve med Covid-19 opdateringer.

Der er endvidere oprettet Covid-19 sider på Broen og på Hjemmesiden, hvor nyhedsstof, vejledninger mv. er tilgængelige. Der har ligeledes været fokus på at videreformidle nyhedsbreve fra KL og Sundhedsstyrelsen til de relevante modtagere i fagforvaltningerne.

Hygiejne- og værnemiddelorganisation

Den tværgående hygiejneorganisation blev i 2020 udvidet, så der nu er nøglepersoner indenfor hvert direktørområde. Hygiejneorganisationen har ansvar for at udarbejde instrukser for kommunens overordnede forebyggende hygiejneindsats samt bidrage til, at indsatsen bliver koordineret og implementeret.

Hygiejneorganisationen har udarbejdet en generel hygiejneinstruks for Randers Kommune. Der er endvidere udarbejdet særskilte instrukser for dagtilbud, skoler, hjemmepleje, plejecentre og botilbud samt sundhedsfaglige opgaver. De forskellige instrukser er løbende opdateret som sundhedsstyrelsen har ændret sine anbefalinger. Arbejdsmiljøgrupperne er inddraget i implementering af de konkrete løsninger på den enkelte arbejdsplads.

Der har med stor succes fra medio august måned været en Covid-19 hotline for medarbejdere og ledere, hvor man kan få sundhedsfaglig rådgivning i relation til Covid-19.

Der er endvidere etableret en værnemiddelorganisation som varetager organisering og indkøb af værnemidler for hele kommunen.

Jobbanken

Der blev i foråret 2020 oprettet en jobbank, hvor såvel medarbejdere, borgere og studerende har tilmeldt sig. Medio maj 2020 var der ca. 400 personer der havde tilmeldt sig. Jobbanken blev etableret med det sigte at have et vikarberedskab, navnlig indenfor Omsorg og Socialområdet samt skole og dagtilbud.

Fælleserklæringen

Der blev i foråret 2020 indgået en Fælleserklæring mellem KL og parterne samt en Fællesforståelse mellem Randers Kommune og de faglige organisationer. Fællesforståelsen satte rammerne for, hvordan der fleksibelt og i overensstemmelse med grundlæggende spilleregler på arbejdsmarkedet kunne ske en brug af medarbejdernes ressourcer på tværs af Randers Kommune. Ud fra Fællesforståelsen er der eksempelvis igangsat initiativer, hvor administrative medarbejdere efter en grundig oplæring assisterede på rengøringsområdet.

I december 2020 blev der igen forhandlet en Fælleserklæring mellem KL og parterne samt en Fællesforståelse mellem Randers Kommune og de faglige organisationer, så der igen har været mulighed for fleksible løsninger i forbindelse med opgaveløsningen under Covid-19.

Test og vaccine

Egen test af medarbejdere er i Randers Kommune påbegyndt i medio november. I opstartsfasen har det primært været inden for omsorg og sundhed hvor medarbejderne regelmæssigt er blevet testet. Det har været ansatte på plejecentre, inden for hjemmepleje, hjælpemiddelhuset, omsorgstandpleje, rehabilitering og andre områder med tæt borgerkontakt.

Vaccination af medarbejdere blev påbegyndt mellem jul og nytår på plejecentre. Først fra 2021 er der startet test og vaccination af medarbejdere inden for socialområdet. Test er også her udvidet til skoleområdet.



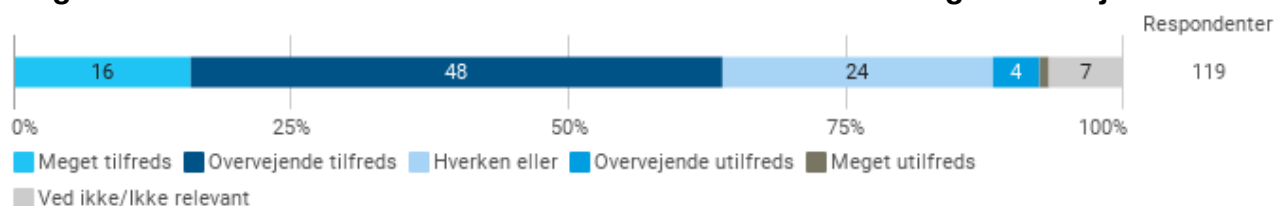
Om undersøgelsen Covid-19 i et arbejdsmiljøperspektiv

Der er gennemført en tværgående undersøgelse omhandlende medarbejdernes arbejdsmiljø under Covid-19 situationen i 2020 samt indspil til fremadrettede perspektiver. I denne redegørelse bringes uddrag fra undersøgelsen. Der er tale om en stikprøveundersøgelse hos 113 medarbejdere samt interview med 19 arbejdsmiljøledere og arbejdsmiljørepræsentanter med fokus på de store velfærdsområder. Der skal være en opmærksomhed på at undersøgelsen har et tilbageskuende blik og siger dermed ikke noget om, hvordan oplevelsen af arbejdsmiljøet er i 2021.

Den overordnede arbejdsituation

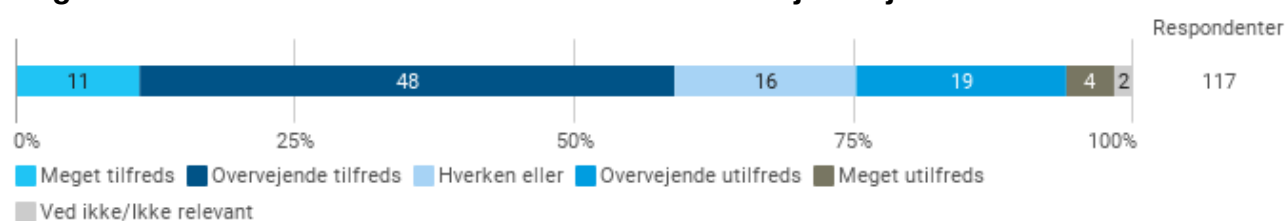
Af nedenstående diagram fremgår medarbejdernes tilfredshed med deres arbejdsituation under Covid-19. Det fremgår, at 64% af medarbejderne har været meget tilfredse eller overvejende tilfredse med deres fremtidsudsigter i arbejdet under Covid-19. Hertil har 4% af medarbejderne været overvejende utilfredse med deres fremtidsudsigter og 24% har svaret "hverken eller".

Diagram 3.1: Hvor tilfreds har du været med dine fremtidsudsigter i arbejdet?



Nedenstående belyser medarbejdernes arbejdsmiljø. Det viser, at 59% af medarbejderne har været meget tilfredse eller overvejende tilfredse med deres arbejdsmiljø. 23% af medarbejderne har været overvejende utilfredse eller meget utilfredse med deres arbejdsmiljø og 16% har svaret "hverken eller".

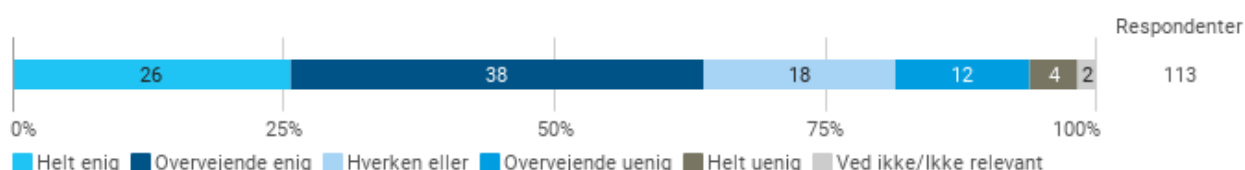
Diagram 3.2: Hvor tilfreds har du været med dit arbejdsmiljø?



Forandringer i arbejdsforhold

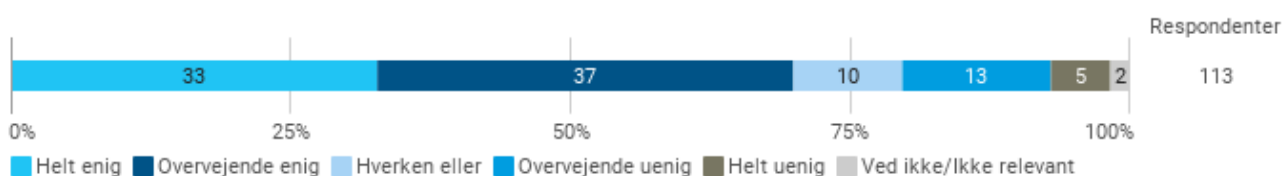
Det fremgår af nedenstående diagram at 64% af medarbejderne er helt enige eller overvejende enige i, at de har følt sig trygge i deres arbejdssituation. Hertil er 16% af medarbejderne overvejende uenige eller helt uenige i, at de har følt sig trygge i deres arbejdssituation og 18% har svaret "hverken eller".

Diagram 3.4: Jeg har følt mig tryk i min arbejdssituation



I nedenstående diagram fokuseres der på kvaliteten i løsningen af opgaverne under Covid-19 i 2020. Hertil fremgår det, at 70% af medarbejderne er helt enige eller overvejende enige i, at de har løst deres opgaver med den samme kvalitet som hvis de var fysisk på arbejde. Derimod er 18% af medarbejderne overvejende uenige eller helt uenige i, at de har løst opgaverne med samme kvalitet og 10% har svaret "hverken eller".

Diagram 3.5: Jeg har løst mine opgaver med den samme kvalitet.



På Dagtilbudsområdet, Socialområdet og Omsorgsområdet har arbejdsopgaverne omfattet rengøring, sikring af at holde afstand, afspritning og værnemidler, som for nogle har givet en oplevelse af at have mindre tid til omsorgen og nærværet med borgerne.

På Skoleområdet og Dagtilbudsområdet har der været en erfaring med et større nærvær med børn og elever grundet afgrænsede arbejdsenheder og perioder med færre fysisk fremmødte børn pr. medarbejder. Ligeledes har der på Omsorgsområdet været en positiv oplevelse af de afgrænsede arbejdsenheder, som har givet en kontinuitet i forhold til de borgerne.

"På den ene side har der været ting, der er blevet besværliggjort. Og på den anden side har der været plads til at udføre opgaver på en anden måde" – AMR

På Skoleområdet er der gennemført onlineundervisning for eleverne. Opgaven har været tidskrævende for medarbejderne i første del af Covid-19 perioden, men i takt med udviklingen af medarbejdernes IT-kompetencer har undervisningen fået mere kvalitet. Nærværet med eleverne og forældrene har dog været begrænset gennem den virtuelle løsning.

For medarbejdere som er fysisk på arbejdspladsen er oplevelsen, at samarbejdet på tværs af enheder er blevet begrænset grundet restriktionerne om at arbejde i mindre enheder. Hertil oplever medarbejderne begrænsninger ved den daglige faglige sparring og afsavn til det sociale fællesskab med kollegerne. Ydermere er der færre muligheder for medarbejderne i at afhjælpe arbejdsopgaver på tværs af arbejdspladsen.

Hos medarbejdere som har arbejdet hjemmefra har det krævet en større aktiv indsats at opretholde arbejdsfællesskabet end før Covid-19. Den virtuelle løsning udfordrer arbejdsfællesskabet og den faglige sparring.

Flere af de repræsenterede arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere har oplevet et styrket samarbejde i Arbejdsmiljøorganisationen og udtrykker, at Covid-19 situationen har synliggjort AM-arbejdets betydning på arbejdspladserne.

Flere medarbejdere har oplevet, at perioder med hjemsendte børn fra daginstitutioner og skoler har udfordret deres work-life-balance. Hjemsendte børn har, for medarbejdere der arbejder hjemmefra, krævet en forskydning af arbejdstimer til andre tidspunkter på døgnet. Hjemsendte børn har ligeledes påvirket medarbejdere, der fortsat skulle møde fysisk på arbejde, da alternative pasningsmuligheder har givet anledning til bekymring om, hvorvidt børnene havde de bedst mulige vilkår.

"... Man tager lige en time mere. Og pludselig er man logget på i weekenden" – AMR

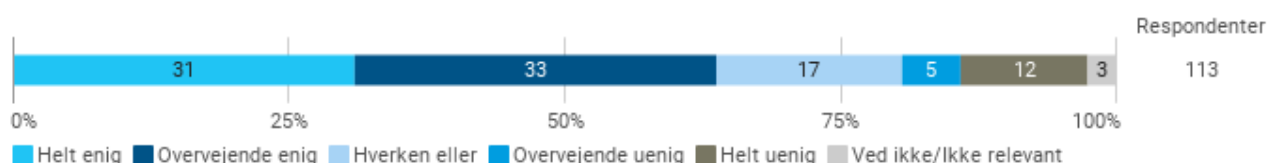
I forhold til medarbejdere som har arbejdet hjemmefra har hjemmekontorets tilgængelighed udfordret medarbejdernes work-life-balance grundet den hurtige adgang til at svare på mails. For nogle har hjemmearbejdet givet mulighed for mere fordybelse og givet færre forstyrrelser.

Medarbejdernes fysiske fremmøde på arbejdspladsen har også påvirket flere medarbejders privatliv. Herunder har kontrasten mellem medarbejdernes store kontaktflade på arbejdspladsen kontra den meget begrænsede kontaktflade i privaten været en udfordring.

Sundhed og trivsel

Risikoen for smitte har påvirket medarbejdere. I nedenstående diagram fremgår det, at 64% af medarbejderne er helt enige eller overvejende enige i, at de har været bekymret for at blive smittet med Covid-19 i forbindelse med deres arbejde. Dertil er 17% af medarbejderne overvejende uenige eller helt uenige i, at de har været bekymret for at blive smittet i forbindelse med deres arbejde og 17% svarede "hverken eller".

Diagram 3.6: Jeg har været bekymret for at blive smittet med Covid-19 som en del af mit arbejde



Både medarbejdere på Omsorgs- og Socialområdet har fundet tryghed i, at de bliver tilbudt tests. Herunder har medarbejdere ligeledes fundet tryghed i opdateringer omkring smittetilfælde via SMS fra kolleger og ledere – også udenfor arbejdstiden.

Skoleområdet og Dagtilbudsområdet påpeger, at det hos nogle medarbejdere har skabt utryghed, at der ikke er blevet tilbudt jævnlige tests i arbejdstiden. Ydermere fremgår det, at nogle medarbejdere har oplevet utryghed i forbindelse med uklarheden omkring smitterisikoen blandt børn.

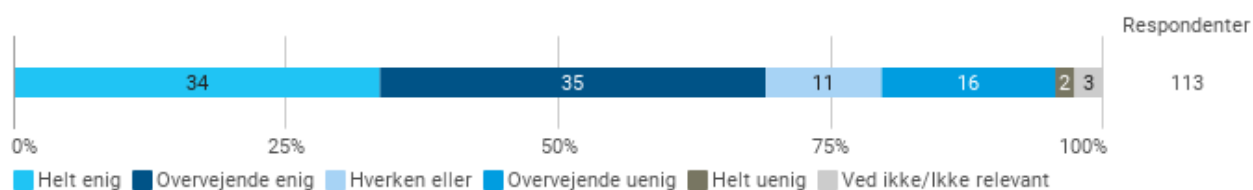
Risikoen for selv at være smittebærer har påvirket mange medarbejdere med nær borgerkontakt. Herunder særligt risikoen for at smitte en sårbar borger. Eksempelvis har medarbejdere været bekymret for at møde ind efter weekend eller ferier i frygt for selv at være blevet smittet.

"Vi er en stor flok og paraplyen skal spænde ud over alle – både dem der siger: "Det er bare Covid-19" og dem, der er dybt bekymret" – Arbejdsleder

Værnemidlernes tilgængelighed har skabt tryghed i forhold til at reducere smitterisiko hos medarbejderne. Dog giver medarbejdere udtryk for, at det skaber utryghed for medarbejderne at arbejde med borgere, der ikke forstår restriktionerne herunder børn og borgere med nedsat funktionsevne.

I nedenstående diagram vises det, at 69% af medarbejderne er helt enige i eller overvejende enige i, at deres arbejdsplads har haft tilstrækkelige sikkerhedsforanstaltninger for, at medarbejderne kunne arbejde sikkert under Covid-19. Hvorimod 18% af medarbejderne er overvejende uenige eller helt uenige, at deres arbejdsplads har haft tilstrækkelige sikkerhedsforanstaltninger og 11% har svaret "hverken eller"

Diagram 3.7: Jeg har oplevet, at arbejdspladsen har tilstrækkelige sikkerhedsforanstaltninger, for at jeg kan arbejde sikkert under Covid-19



Oplevelsen er, at der er blevet givet nok informationer i forhold til retningslinjerne og det har skabt en tryghed i AM-arbejdet, at der er blevet udarbejdet generelle retningslinjer i Randers Kommune.

Dog har både Skoleområdet, Dagtilbudsområdet og Socialområdet oplevet uklarheder i forbindelse med Regeringens udmeldinger. Hvorimod Omsorgsområdet har oplevet, at retningslinjerne og restriktionerne for deres område har været tydelige.

"Jeg vil sige... i starten, der var det lidt svært, men meget hurtigt har vores instrukser været klare og de har ændret sig ofte" – AMR, Omsorg

Fremadrettede perspektiver

Som en del af undersøgelsen har der være givet indspil til fremadrettede perspektiver. Der udledes følgende:

Virtuelle møder både i et medarbejder- og borgerperspektiv

Det fremgår af undersøgelsen, at virtuelle møder til dels opleves som tids- og ressourcebesparende både internt på arbejdspladserne, mellem samarbejdspartnere samt ved borgerkontakt. Det udledes, at muligheden for virtuelle møder bør inddrages fremadrettet, hvor mødeformen skal defineres efter den mest hensigtsmæssige måde at løse kerneopgaven på.

Øget hygiejneopmærksomhed

Fokus på god hygiejne i mødet med borger/bruger samt internt blandt medarbejdere er intensiveret under Covid-19. Sideløbende med dette opleves det, at det kan mindske dele af sygefravær både blandt medarbejdere og borgere. Det er derfor hensigtsmæssigt at fastholde den øgede hygiejneopmærksomhed.

Det sociale og faglige fællesskab på arbejdspladsen

Undersøgelsen peger på, at det sociale og faglige fællesskab på arbejdspladserne har været udfordret af Covid-19 grundet mindre arbejdsenheder, virtuel kontakt etc. Det anbefales derfor, at arbejdspladserne retter et ekstra fokus på de sociale og faglige fællesskaber fremadrettet, når dette er muligt og hensigtsmæssigt.

Styrkelse af samarbejdet og synliggørelsen i arbejdsmiljøgrupperne

Flere af arbejdsmiljøgrupperne i organisationen har oplevet et tættere samarbejde under Covid-19. Dette er med til at sikre et godt arbejdsmiljø på arbejdspladserne, og dermed en forankring af arbejdsmiljøarbejdet på den enkelte arbejdsplads.

Arbejdstilrettelæggelse

I undersøgelsen gives der udtryk for, at medarbejderne har positive erfaringer med at løse arbejdsopgaverne hjemmefra, hvortil arbejdet hjemmefra i nogle tilfælde har betydet større effektivitet, mere fordybelse samt større fleksibilitet. Det kan være hensigtsmæssigt at inddrage disse erfaringer fremadrettet i arbejdstilrettelæggelsen i det omfang det er relevant for løsning af kerneopgaven.

Opfølgning på Koncernfælles trivselsmåling 2019



Siden medio januar måned 2020 har ledelse, arbejdsmiljøgrupperne og MED arbejdet med opfølgningen på den koncernfælles trivselsmåling, som blev gennemført ultimo 2019. Undersøgelsen er gennemført før Covid-19 og derfor har opfølgningen været præget af dette.

Opfølgningsprocessen og Covid-19

Grundet Covid-19 har det været et atypisk år i forhold til opfølgningsprocessen på den enkelte arbejdsplads. Det har gjort, at planlagte dialoger i MED/arbejdspladserne er blevet udskudt, ligesom deadline for udarbejdelse af prioriterede handleplaner blev udskudt fra 2.kvartal til 3.kvartal. På trods af de ekstraordinære omstændigheder er der demonstreret stort engagement i forhold til at arbejde med resultaterne fra trivselsmålingen, hvilket kvantitativt kan spores i et stort antal handleplaner.

Data fra APV-handleplanssystem

Der er udarbejdet i alt 1132 handleplaner hvor 479 omhandler fysisk arbejdsmiljø, og 653 handleplaner omhandler psykisk arbejdsmiljø. Handleplanerne har både fokus på det gode som skal fastholdes og identificering af opmærksomhedspunkter.

Nedenfor fremgår de undertemaer der er oftest forekommende.

Hovedtema	Underliggende tema
Fysisk arbejdsmiljø	- Indeklima - Støj og akustik - Ergonomi
Psykisk arbejdsmiljø	- Samarbejde på arbejdspladsen - Arbejdsopgaver og organisering - Krænkende adfærd

Kilde: Rambøll Handleplanssystem

Status på arbejdsskader

I det nedenstående fremgår opgørelser over antallet af arbejdsulykker inkl. hændelser til registrering⁷, samlet for hele organisationen samt fordelt på områder.

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 et ekstraordinært fokus på arbejdsulykker og krænkelse, derfor registreres også de hændelser som ikke umiddelbart medfører fravær.

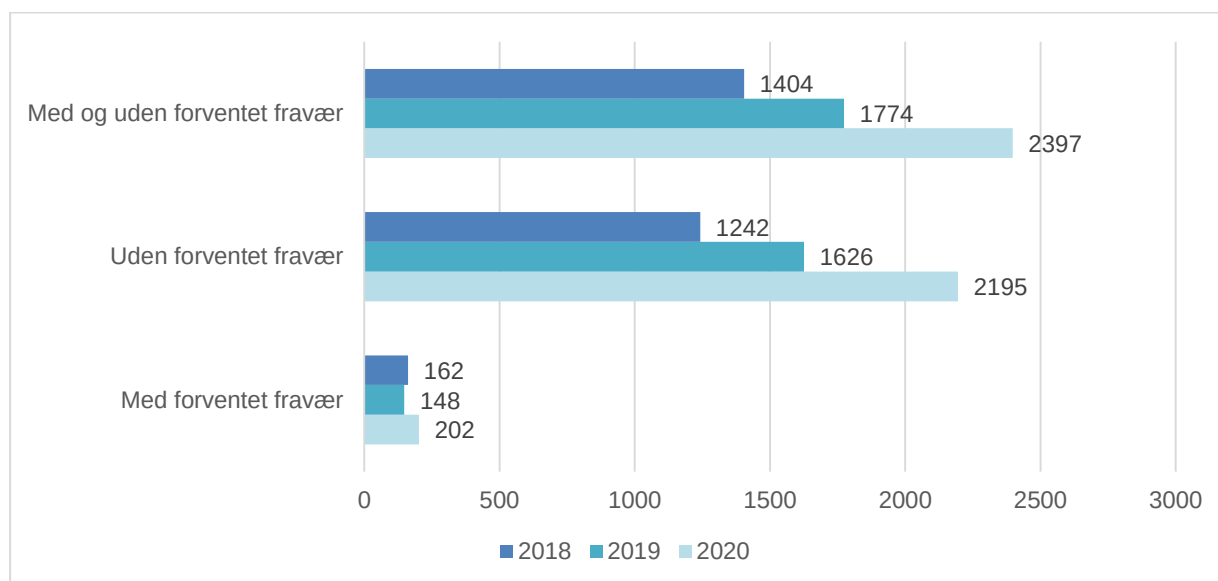


⁷Flere arbejdspladser i forbindelse med nedlukning har efterregistreret en del krænkelse, der tidligere ikke har været registreret i kommunens arbejdsskadesystem (Insubiz). Det betyder at data i de seneste års redegørelser ikke vil stemme overens med data i denne redegørelse.

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 3.8: Arbejdsulykker med og uden forventet fravær



Kilde: Insubiz

Antallet af indberettede arbejdsulykker med forventet fravær i 2020 var på 202, og der ses således en stigning på 36% i forhold til 2019. En del af forklaringen kan være at der for 2020 er registreret 27 arbejdsulykker i forbindelse med Covid-19, dette uddybes i et senere afsnit.

Antallet af arbejdsulykker uden forventet fravær i 2020 viser en stigende tendens fra de tidligere år. I 2020 er der indberettet 2195 arbejdsulykker uden forventet fravær, hvilket er en stigning på 35 % i forhold til 2019. Udviklingen er fortsat en effekt af et skærpet fokus på registrering af alle også ikke-anmeldelsespligtige hændelser. Men tallet kan også være udtryk for en stigning i antallet af arbejdsulykker inden for krænkelser.

Udviklingen i antallet af arbejdsulykker fordelt på områder

Tabellerne viser en oversigt over antallet af arbejdsulykker med og uden fravær samt med forventet fravær fordelt på direktørområderne.

Som det fremgår har Social og Arbejdsmarked oplevet den største stigning, hvilket er relateret til en styrket indsats for at sikre registrering af alle hændelser.

Tabel 3.1: Arbejdsulykker med og uden forventet fravær på direktørområder

	2018	2019	2020
Social og Arbejdsmarked	703	1189	1688
Børn og Skole	371	293	332
Sundhed, Kultur og Omsorg	288	253	344
Udvikling, Miljø og Teknik	32	33	31
Stabene	3	3	1
Ej kategoriseret på område	7	3	1
Hovedtotal	1404	1774	2397

Tabel 3.2: Arbejdsulykker med forventet fravær på direktørområder

	2018	2019	2020
Social og Arbejdsmarked	25	28	38
Børn og Skole	67	38	72
Sundhed, Kultur og Omsorg	56	64	75
Udvikling, Miljø og Teknik	14	18	17
Stabene	0	0	0
Hovedtotal	162	148	202

Kilde: Insubiz

På arbejdsulykker med forventet fravær ses stigninger på de tre store velfærdsområder. Udvikling, Miljø og Teknik har et fald på ulykker med fravær og Stabene fastholder ingen ulykker med fravær.

Skadestyper og hændelsesårsager

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

Tabel 3.3: Top 5 skadestype med og uden fravær 2018-2020

Årsager	2018	2019	2020
Anden fysisk eller psykisk overbelastning	419	672	810
Psykisk overbelastning psykisk chok	265	285	741
Slag, spark, kvæler, knivstik mv.	158	211	174
Fysisk overbelastning af kroppen (muskler, knogler og led)	131	130	128
Ved lodret bevægelse (fx faldt ned)	69	64	69

Kilde: Insubiz.

Akut fysisk eller psykisk overbelastning er den hyppigste årsag til en indberetning af en arbejdsulykke i 2020. Der ses også en stigning ift. tallet både fra 2018 og fra 2019. I denne kategori indgår blandt andet opgaver med forflytninger samt vold og trusler inkl. krænkelser, som tegner sig for størsteparten af indberetningerne. Den anden hyppigste skadestype er psykisk overbelastning psykisk chok, som også primært indeholder vold og trusler inkl. krænkelser.

Tabel 3.4: Top 5 hændelsestype med fravær og uden fravær 2018-2020

Årsager	2018	2019	2020
Chok som følge af aggression og trusler fra mennesker	613	658	1474
Overfladiske skader (inkl. blå mærker, insektbid, fremmedlegeme i øje eller øre)	215	297	157
Forstuvninger og forstrækninger (inkl. Overrivning af muskler, sener/nerver, brok)	139	109	103
Andre former for ledscred, forstuvninger og forstrækninger	104	104	128
Andre former for sår og overfladiske skrammer	50	48	82

Ser man på hændelsestyperne med og uden fravær, tegner der sig et billede af både psykisk chok og fysiske skader. Ved de fysiske skader ses typer som overfladiske skader, forstuvninger og forstrækninger.

Udvikling i fravær som følge af arbejdsulykker

Når en ulykke indberettes fra arbejdspladsen, angives samtidig det forventede fravær som følge af ulykken.

Tabel 3.5: Forventet fravær som følge af arbejdsulykker

Antal dage	2018	2019	2020
Under 1 dag	1242	1626	2195
1-3 dage	59	62	66
4-6 dage	35	20	26
7-13 dage	26	23	58
14-21 dage	9	20	22
21 dage til 1 måned	10	6	5
1 til > 6 måneder	23	17	25
Sum	1404	1774	2397

Kilde: Insubiz.

Indberetninger for 2020, viser en stigning i antallet af indberetninger, hvor der ikke forventes sygefravær ud over dagen for tilskadekomst. Denne kategori tegner sig for størstedelen af hændelserne og der er en sammenhæng til en styrket indsats for registrering. Derforuden er der generelt en stigning i antal arbejdsulykker med fravær fra 2018-2020.

Arbejdsulykker i forbindelse med vold, trusler og chikane

I henhold til "Aftale om trivsel og sundhed" skal der i MED systemet aftales retningslinjer for arbejdspladsernes samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, trusler og chikane i tilknytning til udførelsen af arbejdet.

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

	2018			2019			2020		
	Total	Med forventet fravær	Uden forventet fravær	Total	Med forventet fravær	Uden forventet fravær	Total	Med forventet fravær	Uden forventet fravær
Psykisk overbelastning, psykisk chok	268	9	259	447	8	439	792	12	780
Slag, spark, kvælertag, knivstik mv.	158	9	149	222	8	214	180	6	174
Hovedtotal	426	18	408	669	16	653	972	18	990

Kilde: Insubiz.

Indberetningerne på psykisk arbejdsmiljø uden fravær er fortsat stigende for 2020. Randers kommune følger således den landsdækkende tendens med stigning inden for dette område. Stigninger skal dog også ses i sammenhæng med den øgede fokus på registreringer samt den større mængde efterregistreringer. Skader der har udløst fravær er stort set enslydende gennem de seneste tre år.

Arbejdsulykker og nyansatte

Indberetningerne på psykisk arbejdsmiljø uden fravær er fortsat stigende for 2020. Randers Kommune følger således den landsdækkende tendens med stigning inden for dette område. Stigninger skal dog også ses i sammenhæng med den øgede fokus på registreringer samt den større mængde efterregistreringer. Skader der har udløst fravær er stort set fastholdt på samme niveau gennem de seneste tre år.

Tabel 3.7: Udvikling i antal arbejdsulykker for nyansatte med og uden forventet fravær

Anciennitet	2018	2019	2020
Ansæt under 1 år	194	235	190
Ansæt under 2 år	69	95	83
Ansæt under 3 år	56	67	63

Kilde: Insubi

Ovenstående tabel viser at tendensen for 2020 er et fald i arbejdsulykker for nyansatte med og uden fravær. Samlet set er der sket et fald i arbejdsulykker for nyansatte på i alt 45 indberetninger for ansatte under 1 år i 2020, hvilket svarer til en nedgang på 19%.

Tabel 3.8: Udvikling i antal arbejdsulykker med fravær for nyansatte fordelt på fagområder

	2018	2019	2020
Stabene	0	0	0
Børn og Skole	18	8	14
Sundhed Kultur og Omsorg	16	20	27
Social	13	11	6
Miljø og Teknik	3	5	1
Hovedtotal	50	44	48

Kilde: Insubiz

Ovenstående viser andelen af arbejdsulykker med fravær for nyansatte fordelt på fagområder. Der ses stigninger på områderne Børn og Skole samt Sundhed, Kultur og Omsorg. På områder Social og Miljø og Teknik ses fald i arbejdsskader med fravær for nyansatte.

Arbejdsulykker og Covid-19

I forbindelse med Covid-19 kan medarbejdere med COVID-19 sygdom indberette dette som en arbejdsskade, hvis det kan sandsynliggøres, at sygdomsramte har været udsat for en konkret smitte i forbindelse med arbejdet og efterfølgende er blevet syg, eller hvis vedkommende har været udsat for risiko for smitte over en periode i forbindelse med sit arbejde og efterfølgende er blevet syg. Der er udarbejdet en vejledning der beskriver de nærmere betingelser for, hvornår sygdom med COVID-19 kan anerkendes som en arbejdsskade, herunder om det kan anerkendes som en erhvervssygdom eller en ulykke⁸. Der kan således både anmeldes arbejdsskade på den pågældendes arbejdsplads og ved egen læge. Randers Kommune har ikke adgang til arbejdsskader anmeldt ved egen læge eller hospital.

Tabel 3.9: Arbejdsulykker med Covid-19 markering⁹

	2020
Social og Arbejdsmarked	13
Børn og Skole	8
Sundhed, Kultur og Omsorg	5
Udvikling, Miljø og Teknik	0
Stabene	0
Hovedtotal	26

Tabel 3.10: Fravær ved arbejdsulykker med Covid-19 markering⁴

	Antal
Under 1 dag	1
1-3 dage	0
4-6 dage	2
7-13 dage	22
14-21 dage	0

Pr. 25. januar 2021 har Arbejdsmarkedets Erhvervssikring AES modtaget **2.969** anmeldelser om arbejdsskader relateret til COVID-19 for hele landet. Det er på nuværende tidspunkt kun muligt at se skaderne fordelt på regioner og hovedbrancher. Der ses en tydelig overvægt af anmeldelser inden for sundhedsvæsen og socialforanstaltning¹⁰. Tallene omfatter dels sager om selve sygdommen, dels fx sager om allergi som følge af brug af værnemidler.

⁸ <https://at.dk/regler/at-vejledninger/vurdering-arbejdsskadesager-Covid-19/>

⁹ Der er ikke i Insubiz systemet ikke en kategori med Covid-19 – derfor anmodes man ved indberetning om at notere, det handler om Covid-19. Det er således ikke en helt valid opgørelses metode.

¹⁰ Se yderligere information på AES file:///C:/Users/DQ15916/Downloads/Data%20om%20COVID-19%20anmeldelser%20-%20uge%207_0.pdf

Erhvervssygdomme

Oplysninger om antallet af anmeldte og anerkendte erhvervssygdomme er rekvireret fra AES - Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. Nedenstående tabeller viser antallet af anmeldte erhvervssygdomme og antal anerkendte erhvervssygdomme, begge opgjort for perioden 2018-2020, hvor Randers Kommune er registreret som arbejdsgiver. Af hensyn til anonymitet er celler med mindre end 5 anmeldelser erstattet med "< 5" i nedenstående data.

Tabel 3.11: Erhvervssygdomme i Randers kommune

	2018	2019	2020
Anmeldte	47	49	45
Anerkendte	12	8	12

Tabel 3.12: Antal anerkendte erhvervssygdomme fordelt på slutdiagnose

Erhvervssygdomme	2018	2019	2020	I alt
Hudsygdomme	7	6	10	23
Høresygdomme	<5			<5
Sygdomme i bevægeapparatet	<5	<5	<5	6
Psykiske sygdomme	<5		<5	<5
I alt	12	8	12	32

Samarbejde med arbejdstilsynet

For hvert år udvælger arbejdstilsynet sig særlige indsatsområder og i 2020 har de haft fokus på psykisk arbejdsmiljø inden for døgninstitution og hjemmeplejen samt lignende institutioner. Arbejdstilsynet interesserer sig for eksempel for de krav, arbejdet stiller til de ansattes håndtering af egne og andres følelser eller arbejdssituationer, hvor ansatte udsættes for store arbejdsomængder og tidspres.

Opgørelse over antal tilsynsbesøg og smileys fordelt på fagområde

Nedenstående tabel viser en opgørelse over tilsynsbesøg og smileys i 2020 fordelt på fagområde.

Tabel 3.13: Opgørelse over tilsynsbesøg og smileys i 2020

Fagområde	Tilsynsbesøg	Smileys
Børn og Skole	25 besøg	13 grønne 11 gule
Social og Arbejdsmarked	1 besøg	1 grøn
Sundhed, Kultur og Omsorg	12 besøg	8 grønne 3 gule
Miljø, Teknik og Udvikling	1 besøg	1 gul
Administrationen ¹¹ samt ejendomsservice	2 besøg	1 gul

Kilde: Personale og HR

41 arbejdspladser har haft tilsynsbesøg i 2020 hvor der er givet 22 grønne smileys, 16 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, der ikke kan udløse smileys eller at sagerne ikke er afsluttet på tidspunktet for opgørelsen.

Begrebsforklaring for smileys

- Den grønne smiley viser, at virksomheden har styr på arbejdsmiljøet og ikke har noget udestående med Arbejdstilsynet.
- 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.

¹¹ at administrationen omfatter afdelinger på Laksetorvet i bygning C, D og E samt ejendomsservice. Det skyldes at disse afdelinger er tildelt samme P-nummer, hvilket er styrende for, hvordan Arbejdstilsynets besøg registreres.

Opgørelse over antal reaktioner ved tilsynsbesøg

Nedenstående tabel viser en opgørelse over antallet af reaktioner ved tilsynsbesøg, samt hvilke arbejdsmiljøemner de omhandler. 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

Tabel 3.14: Opgørelse over antallet af reaktioner og tilsynsbesøg

Reaktion	Fysisk arbejdsmiljø	Psykisk arbejdsmiljø
Vejledning	7	2
Afgørelse uden handlepligt	0	0
Undersøgelsespåbud	0	0
Påbud med frist	14	1
Strakspåbud	11	0
Rådgivningspåbud	0	0
Forbud	0	0
I alt	32	3

Kilde: Personale og HR

Der er i alt afgivet 35 reaktioner. Heraf har 32 af reaktionerne omhandlet det fysiske, som bla. indeholder, kemi, indeklimate samt påbud til eksterne håndværkere.

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

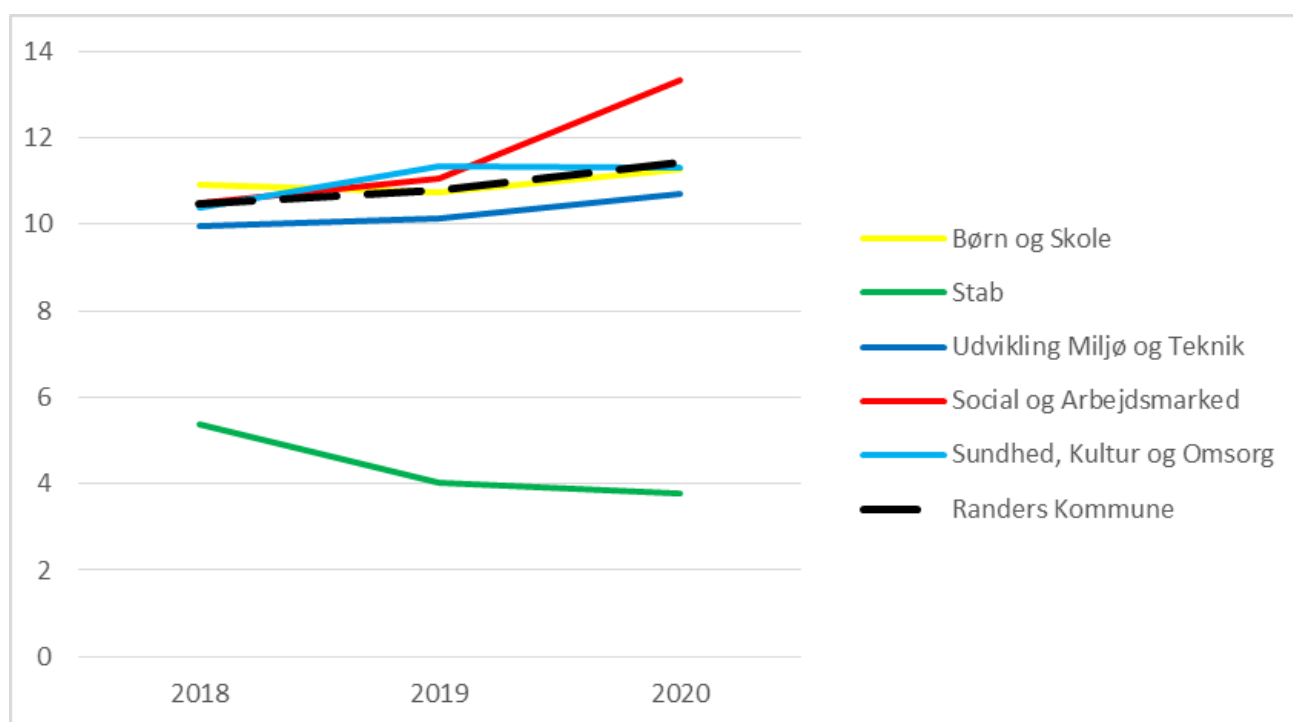
Sygefravær

Randers Kommune lå på en **7. plads** i lavest fravær i hele landet i 2019.

Målsætningen for sygefraværet frem til år 2020 har været at nedbringe sygefraværet til under 10 arbejdsdage.* Udviklingen har vist, at dette mål ikke er opnået for 2020.

Nedenstående diagram viser, hvordan sygefraværet har udviklet sig fra 2018-2020. I 2018 var der et sygefravær på 10,47, i 2019 var sygefraværet på 10,81 dage og i 2020 var sygefraværet på 11,42 arbejdsdage. På baggrund af det stigende fravær har forvaltningen igangsat en række initiativer, der skal bremse udviklingen og nedbringe fraværet igen.

Diagram 3.9: Sygefravær 2018-2020



Kilde: Silkeborg Data.

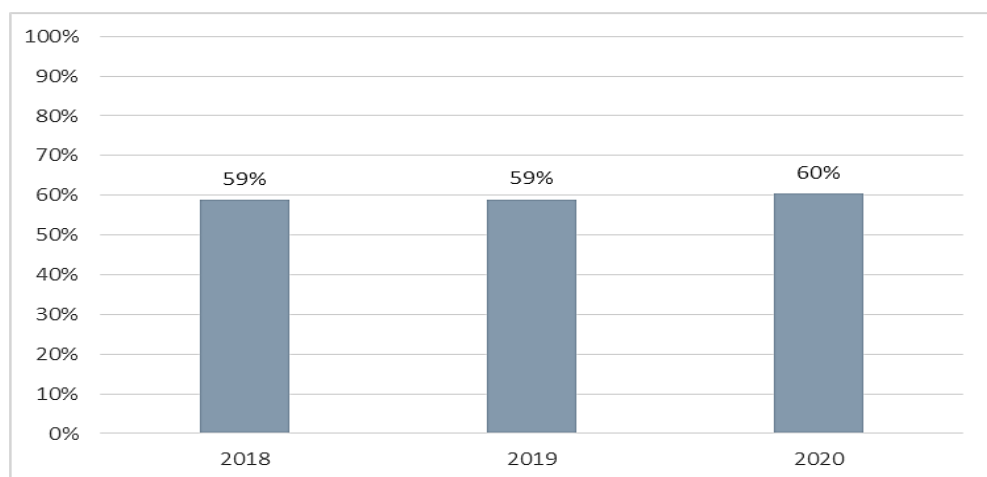
* Arbejdsdage er opgjort som hele fraværsdage. Ved fravær på en del af dagen tælles arbejdsdage ikke med. Medarbejdere som er delvis sygemeldt er ikke med i opgørelsen.

Langtidsfriske

Det er væsentligt også at have fokus på begrebet langtidsfriske*. Her defineres de langtidsfriske som medarbejdere, der inden for de seneste 12 måneder maksimalt har haft 0-4 sygedage. I nedenstående tabel fremgår det, at antallet af langtidsfriske ligger stabilt omkring 60% for de seneste 3 år jævnfør ovenstående diagram.

Vidste du, at 32% af medarbejderne har haft 0 sygedage i 2020?

Diagram 3.10: Langtidsfriske 2018-2020

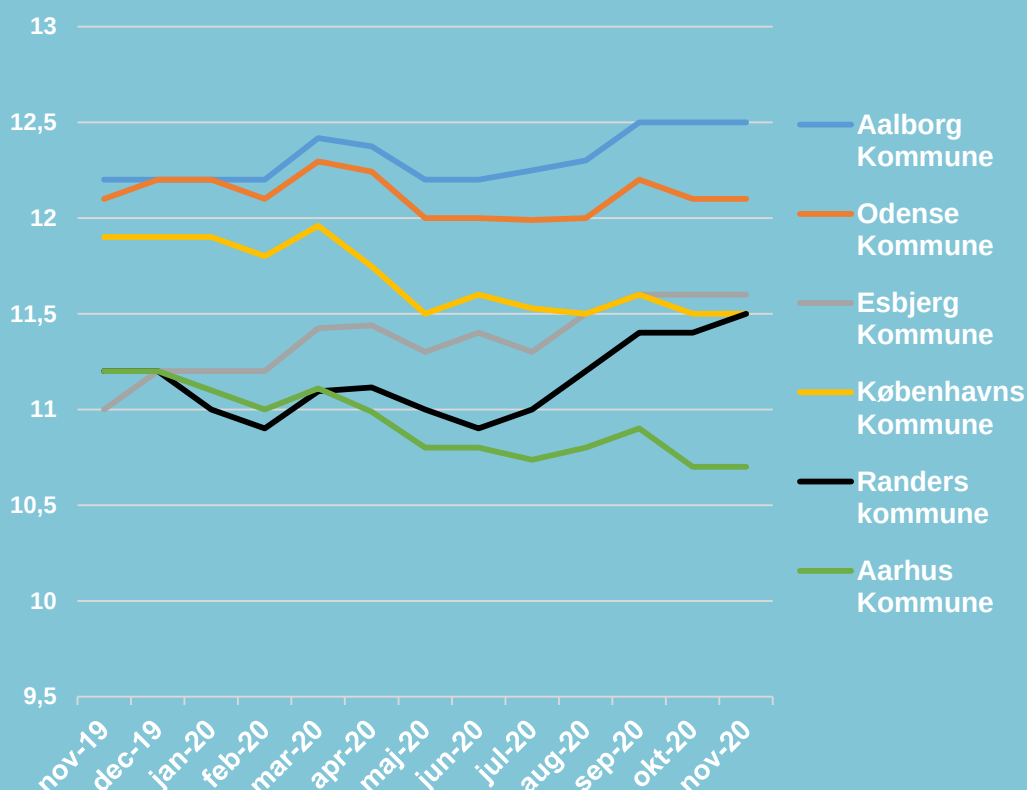


Kilde: Silkeborg Data

Diagram 3.11: Sygefravær* løbende 12 måneder dagsværk (6 byerne)

Sygefravær i 6 byer

I nedenstående diagram ses en opgørelse på sygefravær i 6 by samarbejdet pr. løbende 12 måneder. Her ses, at Randers Kommune placerer sig med næst lavest sygefravær sammen med Københavns kommune.



Kilde: Kommunernes og Regioners Løndatakontor

*Sygefravær omfatter sygdom og arbejdsskade

Covid-19 relateret fravær

I forbindelse med Covid-19 er fravær relateret til Covid-19 opgjort særskilt.

Det drejer sig om følgende:

- Covid-19 relateret fravær, uden medarbejderen nødvendigvis er konstateret smittet med Covid-19. Det betegnes som sygdom, men der skal være en opmærksomhed på, at der ikke foreligger test i henhold til sygemelding
- Medarbejdere med karantænebestemt fravær
- Medarbejdere, der har fravær p. g. a. nærkontakt til personer smittet med Covid-19, jævnfør Sundhedsstyrelsens retningslinjer (gældende fra sommeren 2020)
- Medarbejdere i særlig risikogruppe, der er fritaget for arbejdsforpligtelsen p. g. a., at medarbejderen har en øget risiko eller har pårørende, der er i øget risiko for et alvorligt sygdomsforløb ved smitte med Covid-19

I opgørelsen bliver der udelukkende vist antal personer, der har været fraværende pr. uge, men ikke længden af fraværet. Såfremt medarbejderen har haft fravær hen over 2 uger, vil den pågældende tælle med i begge uger.

Opgørelse over Covid-19 relateret fravær kan ikke sammenlignes med opgørelsen over sygefravær. Covid-19 relateret fravær opgøres i antal fraværende personer, og ikke længden af fraværet.

Fra marts og frem til juli 2020 var der et fald i antal medarbejdere med Covid-19 relateret fravær. I marts var antallet af personer med Covid-19 relateret fravær 291 medarbejdere, svarende til 3,9% set i forhold til antal månedslønnede medarbejdere. I juli var det tilsvarende tal faldet til 22 medarbejdere svarende til 0,3% set i forhold til antal månedslønnede medarbejdere.

Fra august måned 2020 ses der igen en stigning i det Covid-19 relaterede fravær og resten af året, så der i december var 982 medarbejdere med Covid-19 relateret fravær svarende til 13,0% set i forhold til antal månedslønnede medarbejdere. Udviklingen følger den generelle udvikling på landsplan.

Kompetenceudvikling af arbejdsmiljø- og MED-organisationen i 2020

I starten af 2020 har der været valg til arbejdsmiljø- og MED organisationen. Der har således været fokus på uddannelse af alle de nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter og MED-repræsentanter. Der har været afviklet 5 lovpligtige arbejdsmiljøhold og 4 MED-Grunduddannelser.

Af øvrig kompetenceudvikling kan nævnes:

- Brush-up kursus for hele MED-udvalg
- ½ dags workshop i opfølgning på trivselsmålingen for 2019
- ½ dags workshop i Kemisk risikovurdering
- Workshops i arbejdsskader og indberetning til Insubiz.
- Diverse temamøder

Der udsendes nyhedsbreve til arbejdsmiljø- og MED organisationen med relevante nyheder og information på arbejdsmiljøområdet. I 2020 er der udsendt færre nyhedsbreve idet, der er medtaget arbejdsmiljørelevante emner i de udsendte Covid-19 nyhedsbreve.



Status på Sektor MEDs arbejdsmiljøarbejde i 2020

Status på arbejdsmiljøarbejde i Sektor MED inkluderer i år tiltag i relation til Covid-19. Det overordnede billede viser et fokus på det opfølgende arbejde på trivselsmålingen 2019 samt arbejdsmiljø i forbindelse med Covid-19.

På sektor MED social har der i forbindelse med trivselsmålingen fra 2019 været fokus på vold, trusler, krænkelse, seksuel chikane samt mobning. Endvidere har der været fokus på sammenhængen mellem opgaver og ressourcer for både medarbejdere og ledere. Udvalget har endvidere udarbejdet årshjul for arbejdsmiljøet samt arbejdet med de fire fokusområder fra Hovedudvalget; nyansatte, vold og trusler, fysisk arbejdsmiljø og sammenhæng mellem opgaver og ressourcer. Der er endvidere afholdt en virtuel arbejdsmiljødag for hele arbejdsmiljøorganisationen med temaet "Det gode arbejdsmiljø – forebyggelse af vold, trusler og krænkelse" i samarbejde med Arbejdsmiljøcentret/Human House. Udvalget har afholdt en temadag med emnerne "balance mellem opgaver og tid" og "fremme af den mentale sundhed". I forbindelse med Covid-19 skal der fremadrettet være fokus på at styrke TRIO samarbejdet, så der lokalt kan arbejdes med de forskellige udfordringer og erfaringer. Der er endvidere igangsat særlig sygefraværs fokus på 15 tilbud på området, hvor der kører en særlig indsats også med henblik på erfaringsopsamling med Covid-19.

På sektor MED for administrationen har der i forbindelse med trivselsmålingen for 2019 været fokus på fysisk arbejdsmiljø herunder indeklima, her er der i den forbindelse igangsat arbejde med renovering af Laksetorvet og Kasernen. Udvalget har endvidere fået et brush-up ift. deres arbejdsmiljøopgaver og i den forbindelse udarbejdet et nyt årshjul for udvalget. Vedrørende Covid-19 har udvalget fra 4. kvartal afholdt yderligere virtuelle møder med fokus på den aktuelle Covid-19 situation. Udvalget har endvidere haft drøftelser omkring erfaringer med at arbejde hjemmefra, endvidere er der i forbindelse med et udsendt nyhedsbrev indsamlet input fra ca. 100 medarbejdere omkring arbejdsmiljø og Covid-19. Disse input skal behandles på et møde i første kvartal 2021 med fokus på den fremadrettede proces og gode erfaringer.

På sektor MED for Kultur og Fritid har efter en succesfuld indsats omkring reduktion af sygefravær haft fokus på trivsel og arbejdsglæde, herunder fokus på åbenhed omkring beslutningsprocesser i forbindelse med forandringer og nye tiltag. Et fremadrettet fokus er fortsat stress og løbende dialog omkring balancen mellem mængden af arbejdsopgaver og tid til udførelse. Udvalget har fået brush-up på MED samt er orienteret om mulighederne for APV spotmålinger. Fremtidige udfordringer på området er fortsatte besparelser-/effektiviseringskrav og færre ressourcer til udførelse af opgaverne, herunder åbenhed om dette. I forhold til Covid-19 har tilbuddene i forbindelse med nedlukning haft stort fokus på nye digitale løsninger – der er i perioden udvist stor omstillingsparathed og kreativitet fra hele området.

På sektor MED familie har udvalget i samarbejde med AMR repræsentanter på området gennemgået trivselsmålingen for 2019 og udvalgt 3 emner, der skal arbejdes videre med i udvalget. Emnerne er følgende; samarbejdskultur, tid og opgaver samt sygefravær. Der har grundet Covid-19 endvidere været udskudt temamøder til 2021 - bla. et om sygefravær og et om konflikthåndtering. Udvalget har haft fokus på Covid-19 situationen og drøftet det fast på møderne. Der er fremadrettet fokus på erfaringsopsamling under titlen "Erfaringsopsamling på positive arbejdsting under Covid-19krisen 2020". Fokus har bla. drejet sig om borgeren i centrum, relationer og samarbejde samt opmærksomhed på nye digitale løsninger herunder også mulighed for hjemmearbejde.

På sektor MED sundhed har udvalget i forbindelse med trivselsmålingen for 2019 arbejdet med emnerne mobning, oplæring samt fastholdelse af medarbejdere. Der er endvidere igangsat arbejde med at gennemgå/revidere de retningslinjer på området, der giver mening at arbejde med på sektor niveau. Sektor MED sundhed forslår endvidere 2 ekstraordinære møder hvor der drøftes status på Covid-19 situationen med fokus på information og klare retningslinjer.

På sektor MED for skole har året stået i Covid-19s tegn og arbejdet i forhold til arbejdsmiljø blev kendetegnet derved. Alle arbejdsmiljødrøftelser handlede i praksis om udmøntningen af de forskellige vejledninger i forhold til Covid-19. Hvordan sikrer man sig i forhold til afstand, rengøring m.m. Fremadrettet må der forventes en udfordring i forbindelse med tilbagevendelsen til "det normale". I den forbindelse skal der være fokus på at sikre et sundt arbejdsmiljø for de lærere og pædagoger, der vender tilbage i skolen. Endvidere skal der være fokus på hjemsendte medarbejdere og arbejdsmiljøet i den forbindelse. Mange medarbejdere er mentalt slidte og ramt på motivationen grundet den langvarige hjemsendelse. En stor del af drøftelserne i forhold til Covid-19 er taget i krisestyringsgruppen på skoleområdet, hvor Skolelederforeningen, BUPL og Randers Lærerforening er repræsenteret, sammen med forvaltning (Skolechef, direktør).

På sektor MED Børn har den altoverskyggende overskrift været Covid-19. Stort set al tid er brugt på at konkretisere de ofte forandrede vejledninger fra myndighederne ind i en pædagogisk praksis og hverdag. Det har fyldt rigtig meget – men har samtidig været det vigtigste at få arbejdet med. Derudover har udvalget haft drøftelser om "kvalitativ pædagogisk tilbud til børn i en vintertid" og "Sexisme og kønsdebat" og der er planlagt en temadag om sexisme. Fremadrettet er der fortsat fokus på Covid-19situationen samt udeliv i vinterperioden.

På sektor MED for Omsorg har 2020 været et svært og meget anderledes år grundet Covid-19. Omsorgsområdet har haft et stort fokus i forhold til at undgå smitte, herunder øget opmærksomhed og brug af værnemidler, hyppig test, at forholde sig løbende til et stort antal reviderede instrukser og retningslinjer, håndtering af vaccinationer samt usikkerhed omkring hele Covid-19 situationen, har sat pres på hele området. Der har igennem hele året været fokus på sygefravær, trivsel og nedbringelse af arbejdsskader. Fremadrettet er der

fortsat fokus på Covid-19, forebyggelse af vold og trusler, forebyggelse af forflytningsskader samt kompetenceudvikling indenfor psykiatri og demens. Udvalget har endvidere haft besøg af Maja Andersen fra Covid-19 hotlinen for at drøfte situationen med Covid-19.

I Udvikling, Miljø og Teknik har der været fokus på opfølgning på trivselsmålingen og udarbejdelse af handleplaner. Endvidere har Covid-19 situationen også fyldt en del, her har der været drøftet arbejdsmiljøforhold, distancedelse, kommunikation og fysiske arbejdsforhold under Covid-19 bla. ved hjemmearbejde. Fremadrettet er der fortsat fokus på de udfordringer der er afstedkommet af Covid-19, herunder sammenhæng på arbejdspladserne og den gode tilbagevenden.

Data og metode

Randers Kommunes Personale- og arbejdsmiljøredegørelse tager udgangspunkt i kvantitative data, der trækkes fra udvalgte systemer. Der er primært anvendt KRL (Kommunernes og Regionernes Løndatakontor), SD (Silkeborg Data) og Insubiz. KRL-tallene er primært baseret på årstal, hvorimod SD opgøres på en månedlig opgørelse f.eks. for december. Endvidere bliver Data fra SD kopieret over til KRL, der konverterer data. Det betyder, at der ikke altid er fuldstændig overensstemmelse mellem KRL og Silkeborg Data f.eks. indgår alle selvejende institutioner i opgørelsen af antal ansatte i KRL. Dette er ikke altid tilfældet i opgørelserne fra SD. Randers Kommune anvender Insubiz X-net til indberetning af arbejdsulykker. Det er disse data, der bygger på indberetninger fra arbejdspladserne, som danner grundlag for statistikkerne i kapitel 3. Det er arbejdslederne og AMR, som har ansvar for at indberetningerne foretages. Der kan potentielt være 500 forskellige ansatte i Randers Kommune, som foretager de konkrete indberetninger. Enkelte steder bruges der data fra rekrutteringssystemet Signatur. Den kvantitative data skal være med til at belyse Randers Kommunes personalesituation.

I forhold til data har Randers Kommunes arbejdsskadesystem Insubiz fra 2019 oprettet et BI-system til udtræk af data. Dette bevirker, at der vil være ændringer ift. de tidligere års redegørelser på arbejdsskader, da der er ændrede kriterier/muligheder i forbindelse med udtræk. Der er således ændrede muligheder for dannelse af data, hvilket betyder, at nogle af tabellerne afviger fra seneste års redegørelser samt nye er tilføjet.

Dataene tager generelt udgangspunkt i årsstatistik fra 2018-2020, der er dog visse steder blevet anvendt et øjebliksbillede, hvis dette er vurderet mere hensigtsmæssigt. Hvor data er tilgængelige og det er vurderet relevant er der medtaget data fra de seneste tre år med henblik på at illustrere tendensen i udviklingen. Ligeledes er der enkelte steder sammenlignet med data fra nabokommuner eller hele landet.

Medarbejderantal er som udgangspunkt defineret ved antallet af månedslønnede fuldtidsbeskæftigede på ansættelsesformerne; tjenestemænd og overenskomstansatte, eksklusive fleksjob, ekstraordinært ansatte og elever. Disse medarbejdergrupper er ekskluderet, da de kan skabe et skævt billede af medarbejdersammensætningen. Eleverne indgår ikke i medarbejderantallet, da de er flygtige med typisk kort ansættelsestid i den enkelte afdeling, og de kan give et misvisende billede af for eksempel alderssammensætning, hvis de inkluderes. I Personaleredegørelsen har vi bestræbt os på at bruge samme metode til at trække dataene på. Derfor tages der udgangspunkt i ovenstående definition af antal medarbejdere når der trækkes data fra systemerne. Der vil dog være enkelte data, hvor det ikke er muligt at udtrække data med denne definition på medarbejdere, eller

hvor en anden definition giver bedre mening. I nogle tilfælde vil der blive anvendt antal personer i stedet for medarbejderantal. Antal personer er defineret ved det samlede antal medarbejdere men eksklusive ansættelsesformerne fleksjob, ekstraordinært ansatte og elever, da de for eksempel under fuldtid og deltid vil give et misvisende billede af fordelingen hvis de inkluderes. Derudover er der i dette års Personale og arbejdsmiljøredegørelse anvendt data fra Kommunens trivselsmåling. Disse data er baseret på et spørgeskema besvaret af Randers Kommunes månedslønnede medarbejdere.