



Personalepolitisk redegørelse 2017

Fællescenter Sekretariatet - maj 2017

Resumé

Fakta	2016	2015
Ordinært ansatte	1.813	1.820
Øvrige ansatte	453	448
Antal ledere	56	48
Gennemsnitsalder	46	46 år
Sygefraværsprocent	4,2 %	4,3 %
Nyansatte	256	264
Afskedigede	98	106
Gennemsnitsløn	36.434 kr.	35.481 kr.

Ansatte i tal og grafer

Personalepolitisk Redegørelse 2017 er baseret på 1.813 ansatte, hvilket dækker over de ordinært ansatte i kommunen, opgjort pr. 1. november 2016.

Sammenlignet med 2015 er der sket en mindre reduktion af medarbejderstaben på 7 ansatte.

Gennemsnitsalderen er igen i år uændret, og kommunen opretholder dermed en gennemsnitsalder på 46 år hvilket har været tilfældet siden 2011.

Der er, sammenlignet med 2015, ikke sket ændringer i kønsfordelingen overordnet set, der ligesom i 2015 er på 81,5 % kvinder og 18,5 % mænd. På ledelsesniveau er der i år sket en forskydning, således at kønsfordelingen på direktions- og centerchefs niveau nu er helt lige.

Afskedigelser

Overordnet set er der sket et fald i antallet af afskedigelser, som er gået fra 106 afskedigelser i 2015 til 98 afskedigelser i 2016.

Størstedelen af afskedigelserne forekommer på de to største driftscentre Center Børn og Unge og Center Pleje og Omsorg.

Løn

Den gennemsnitlige løn for kommunens medarbejdere var pr. november 2016 på 36.434 kr. hvilket er en stigning på 2,7 % i forhold til november 2015. Denne stigning skal især findes på de centralt bestemte tillæg, hvor Rebild Kommune ligger højere end dem vi sammenligner os med. Her er det en kombination af omstrukturering i leder/mellemlider gruppen på ældreområdet samt ændring i medarbejdersammensætningen, som ligger til grund for dette.

Opgjort på køn, er den gennemsnitlige løn for kvinder pr. november 2016 på 35.616 kr. hvilket er en stigning på 2,4 %, mens den for mænd er 39.952 kr. svarende til en stigning på 3,8 % i forhold til året før.

Nærvær/Fravær

Fraværsprocenten ligger i år på 4,2 %, hvilket er 0,1 % lavere end sidste år. Over halvdelen (55 %) af medarbejderne i kommunen havde 0-3 dages fravær i løbet af året.

Arbejdsmiljø

I 2016 er der centralt registreret 166 arbejdsulykker, hvoraf de 36 har medført fravær. Antallet af arbejdsulykker med fravær følger et stabil lavt niveau. I antallet af arbejdsulykker der er angivet med ukendt eller ingen fravær, er der sket en kraftig stigning. Når man går bagom tallene viser det sig, at et

af distrikterne i Center Pleje og Omsorg, har været udfordret i forhold til truende og udadreagerende adfærd fra borgere, hvor hjemmeplejen er visiteret til at yde hjælp.

For at forebygge og imødegå disse hændelser, er der igangsat diverse tiltag, herunder inddragelse af psykologhjælp til supervision af medarbejdere og pårørende, skabe de bedst mulige rammer for arbejdet i det pågældende hjem og sikre, at medarbejdere ikke står alene i de vanskelige situationer.

I 2016 er seks institutioner/arbejdspladser blevet udtrukket til risikobaseret tilsyn, hvor Arbejdstilsynet har fokus på "alle områder" – dvs. fysiske, kemiske, biologiske, ergonomiske, psykiske forhold og ulykkesfarer samt hele papirdelen med APV og arbejdspladsbrugsanvisninger (APB). Herudover har der været et uvarslet opfølgingsbesøg i en daginstitution.

Personalepolitiske initiativer

Status på 2016

Noget særligt

Hovedudvalget har i 2016 anerkendt en række arbejdspladser for *noget særligt*. I starten af 2016 blev revyholdet, som står for den tilbagevendende revy i forbindelse med administrationens julefrokost, hyldet for deres engagement og indsats.

Senere på året blev medarbejderne i AK-klassen på Skørping skole anerkendt for det særlige stykke arbejde, de leverer overfor denne gruppe børn og unge.

Endelig blev Børnehaven Tuen i Haverslev anerkendt for indsatsen og understøttelse af visionen, i forhold til den vedholdende motionsindsats der gøres overfor børnehavebørnene. Hver dag løber alle børn en tur inden dagens program går i gang.

Rekruttering

Rekrutteringsvejledningen er et nyt hjælpeværktøj på intranettet Kulissen til brug ved rekruttering. Vejledningen kan bruges som procesplan fra A-Z gennem de fem faser, men kan ligeledes bruges som opslagsværk. I vejledningen er ligeledes samlet alle skemaer i forhold til ansættelse. Vejledningen kan tilgås fra forside, personale- og ledelsesfanen.

Opfølgning på ledelsesevaluering

I efteråret 2016 blev alle Rebild Kommunes ledere med personaleansvar evalueret ved hjælp af et elektronisk spørgeskema. 89 % af alle ansatte har svaret på spørgeskemaet omkring den ledelse, som deres nærmeste leder udøver. En meget høj svarprocent, der danner et godt grundlag for de opfølgende dialogmøder, der hen over vinteren har været afholdt på arbejdspladserne.

De lokale processer har været tilrettelagt med inspiration fra to forskellige workshops. På planlægningsworkshoppen forud for evalueringen, deltog lederen sammen med både en tillids- og arbejdsmiljørepræsentant. Sammen lagde de en slagplan for selve dialogmødet samt den øvrige information og involvering af alle medarbejdere på arbejdspladsen.

Herudover havde alle ledere tilbud om at deltage i en opfølgingsworkshop, lige efter de havde modtaget resultatet af spørgeskemaet. Workshoppen handlede om at læse og forstå egen rapport med det mål at understøtte den gode dialog på arbejdspladsen og fremme den enkelte leders udvikling og læring.

På baggrund af de lokale dialogmøder er der udarbejdet lokale handleplaner, som gerne skal bidrage til udvikling og endnu bedre ledelse på arbejdspladsen. Handleplanerne er dynamiske og følges løbende op af både leder og leders leder i de følgende år.

Sundhed for alle medarbejdere

I august 2016 deltog Rebild Kommune for tredje gang ved årets DHL-stafet i Kildeparken i Aalborg. 550 medarbejdere var med og løb eller gik 5 km i Kærby og i skoven omkring Mølleparken og ZOO.

Hen på aftenen overrakte Jes Lunde vandrepokalene til Produktionskøkkenet, som forholdsmæssigt deltog med flest medarbejdere til arrangementet.

Det byder vi på i 2017

Personalepolitikken får et eftersyn

Hovedudvalget har besluttet, at fire delpolitikker under personalepolitikken skal have et eftersyn. Til dato er Ansættelsespolitikken og Lønpolitikken justeret til og godkendt af Hovedudvalget. Politik for livssituationer og arbejdsliv samt Politik for sundhed og sygdom står herefter for tur og arbejdet forventes afviklet i efteråret 2017. Herefter afsluttes eftersynet.

Nyt sundhedsinitiativ

I 2017 skal medarbejderne igen i løbe- og traveskoene. Denne gang er samlingsstedet ikke DHL-stafetten i Kildeparken i Aalborg, men i Rebild Kommunes egne naturskønne omgivelser, skovstier omkring Skørping. Den 23. august vil Rebild Kommune, sammen med virksomheder fra og måske endda også udenfor kommunen, deltage i et lokalt socialt motionsløb/gåtur arrangeret af lokal løbeklub.

Nærvær/fraværsindsatsen

Nærvær|fraværsindsatsen har eksisteret siden januar 2013. For at sikre og fastholde fokus på at bevare en høj grad af nærvær, er det nu tid til at give indsatsen et boost. Det sker bl.a. med nye tilbud til medarbejderne i form af coaching og mindfulness. Den 14. marts satte foredragsholder Henrik Krogh fokus på de langtidsfriske medarbejdere for alle ledere, TR og AMR. Lederforum følger på sit møde i april trop ved at sætte fokus på temaet nærvær/fravær. Her vil indsatsens tilbud blive præsenteret, og lederne får mulighed for at udveksle erfaringer om deres arbejde med nærvær og fravær. Ligeledes sikres det, at alle nye ledere er præsenteret for, hvordan vi arbejder med nærvær og fravær i Rebild Kommune.

Trivselsmåling

I 4. kvartal ruller trivselsmålinger igen ud over arbejdspladserne i Rebild Kommune. Denne gang har Hovedudvalget besluttet, at der skal være metodefrihed på målingen. Det vil i praksis betyde, at den enkelte arbejdsplads kan vælge målingsmetode i forhold til egen kultur og behov. Der vil kunne vælges mellem spørgeskema og flere forskellige dialogværktøjer.

Et billede af organisationen

De anvendte data er udtrukket pr. 1 november 2016 fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL), hvis ikke andet er anført.

Data er opgjort på de ordinært ansatte, og dermed indgår de øvrige ansatte ikke, hvis dette ikke er anført.

Ordinært ansatte

Overenskomstansatte, tjenestemænd og fleksjobansatte.

Øvrige ansatte

Elever, timelønnede vikarer og ansatte på særlige vilkår (jobrotation, seniorjob, skånejob, jobtræning og ansatte iht. Serviceloven).

Ansættelsesformer

I denne personalepolitiske redegørelse for 2017 indgår i alt 1.813 månedslønnede ordinært ansatte. I forhold til året før er der ikke sket væsentlige ændringer i antallet af ordinært ansatte eller sammensætningen af disse jf. tabel 1.

Tabel 1 – Månedslønnede ansatte

Ansættelsesform - ordinært ansatte	Antal ansatte 2016	Antal ansatte 2015	Udvikling
I alt	1.813	1.820	-7
Overenskomstansatte	1.675	1.679	-4
Tjenestemandsansatte	35	42	-7
Fleksjobansatte	103	99	4

Tabel 2 giver et overblik over kommunens øvrige ansatte, hvilket inkluderer ansatte på særlige vilkår herunder ansatte i jobrotation, seniorjob, skånejob, jobtræning og ansatte iht. serviceloven.

Antallet af denne gruppes medarbejdere er i 2016 identisk med antallet fra 2015. Der er dog sket en ændring i fordelingen på ansættelsesform. Som det fremgår, er der 25 færre elever i 2015 end i 2016. Denne ændring er primært at finde i Center Pleje og Omsorg, hvor der er 15 elever færre i 2016 end i 2015. Dette skyldes, at det ikke har været muligt at rekruttere social og sundhedshjælperelver svarende til dimensioneringen. Der har i kommunen dog heller ikke været behov for så mange færdiguddannede -ocial og -undhedshjælper. Fremadrettet er dimensioneringen på -ocial og -undhedshjælperuddannelsen nedjusteret og social og sundhedsassistentuddannelse forhøjet, hvilket er svarende til kommunens behov fremadrettet.

Tabel 2 – Øvrige ansatte

Ansættelsesform - øvrige ansatte	Antal ansatte 2016	Antal ansatte 2015	Udvikling
I alt	453	443	2
Elever	77	102	-25
Timelønnede vikarer	318	290	28
Ansatte på særlige vilkår:	48	51	-3
- Jobrotation	2	6	-4
- Seniorjob	19	15	4
- Skånejob	7	7	0
- Jobtræning	6	5	1
- Ansatte i henhold til serviceloven*	14	18	-4
-Løntilskud**	10	5	5

*Kategoriseringen af "Servicejob" blev ændret fra ekstraordinært- til ordinært ansatte i juni 2015 og indgår dermed som de ordinært ansatte.

**Gruppen er særligt udtrukket fra KMD OPUS.

Køn

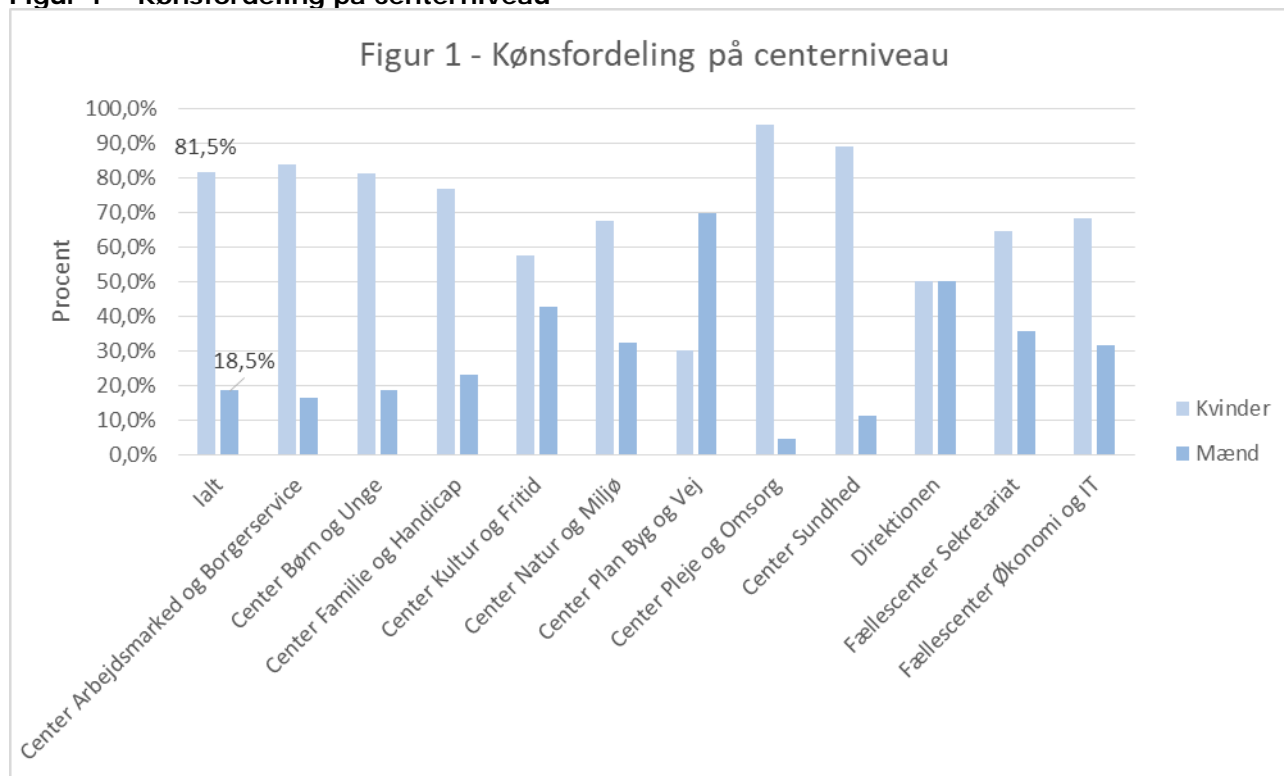
Kommunens medarbejderstab er karakteriseret ved, at der generelt er flere kvinder end mænd i organisationen. Gennemsnitsalderen er 46 år, hvilket den har været siden 2011. Den største gruppe medarbejdere er i aldersgruppen 40-59 år.

Kønsfordeling af ansatte

Figur 1 giver et overblik over kønsfordelingen i alt blandt kommunens medarbejdere samt kønsfordelingen fordelt på centerniveau. Som det fremgår, udgør de kvindelige medarbejdere 81,5 % af medarbejderstaben, mens de mandlige medarbejdere udgør 18,5 %. Denne fordeling er identisk med fordelingen i 2015.

På centerniveau er det udelukkende Center Plan Byg og Vej, hvor mændene er i flertal.

Figur 1 – Kønsfordeling på centerniveau



Kønsfordeling blandt ledere

Af tabel 3 fremgår blandt andet kønsfordelingen af ledere pr. 31 december 2016. Andelen af kvindelige ledere er steget med 6 procentpoint fra 55 % den 31. december 2015 til 61 % 31. december 2016.

Andelen af mandlige ledere er i samme periode dermed faldet med 6 procentpoint.

Både på direktør- og centerchefniveau er der, i modsætning til tidligere, lige kønsfordeling med 50 % kvinder og 50 % mænd.

Det skal bemærkes, at denne gruppe medarbejdere er forholdsvis lille, hvorfor en ændring med blot en enkelt medarbejder kan give en procentvis stor ændring i tabel 3.

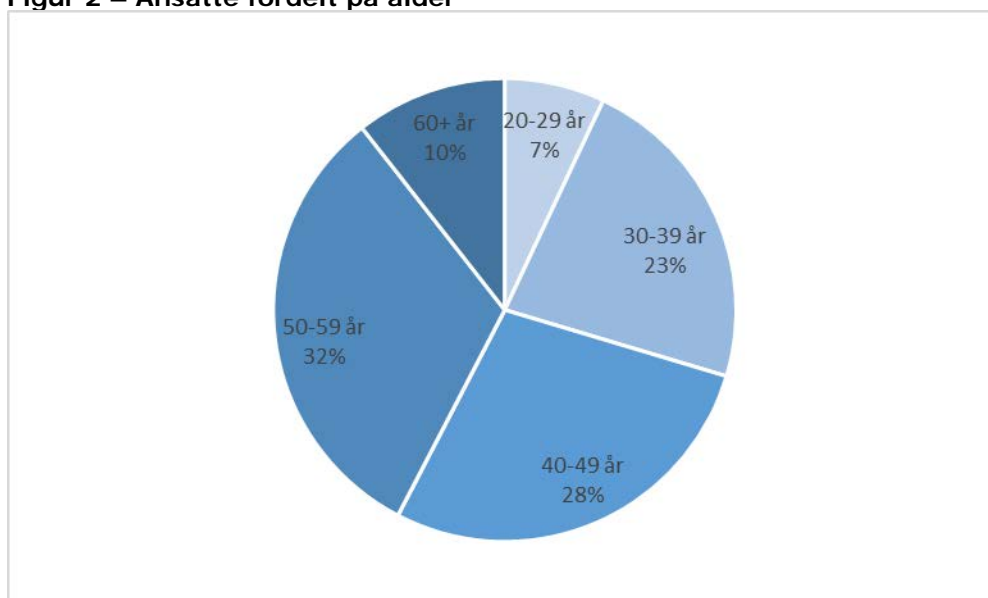
Tabel 3 – Kønsfordeling på ledelsesniveau

Ledelsesniveau	Pr. 31. december 2016 procentandel		Pr. 31. december 2015 procentandel	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Ledere i alt	61	39	55	45
Direktører	50	50	25	75
Centerchefer	50	50	45	55
Kontraktholdere	64	36	65	35

Alder

Alderssammensætning

Figur 2 viser den procentvise fordeling af aldersgrupper for medarbejderne i Rebild Kommune. Som det fremgår, er de to største grupper medarbejdere i alderen 40-49 år og 50-59 år, som i alt i november 2016 repræsenterede 60 % af medarbejderstaben, hvilket stort set er identisk med sidste år.

Figur 2 – Ansatte fordelt på alder


Tabel 4 er en oversigt over aldersgennemsnittet fordelt på udvalgte overenskomstområder. Her fremgår det, at akademikere har den laveste gennemsnitsalder som ligger på 42 år, mens teknisk service har den højeste gennemsnitsalder som ligger på 54 år. Således er der 12 års forskel på overenskomstområdet med henholdsvis den laveste og højeste gennemsnitsalder.

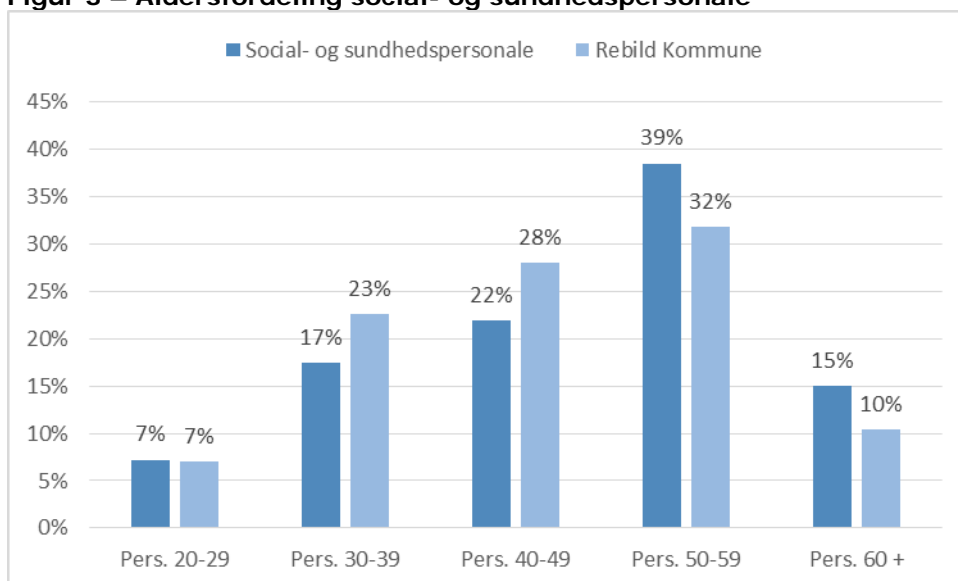
Gennemsnitsalderen for medarbejderne i hele Rebild Kommune er i 2016 på 46 år, hvilket det har været siden 2011.

Tabel 4 – Aldersgennemsnit på overenskomstområder

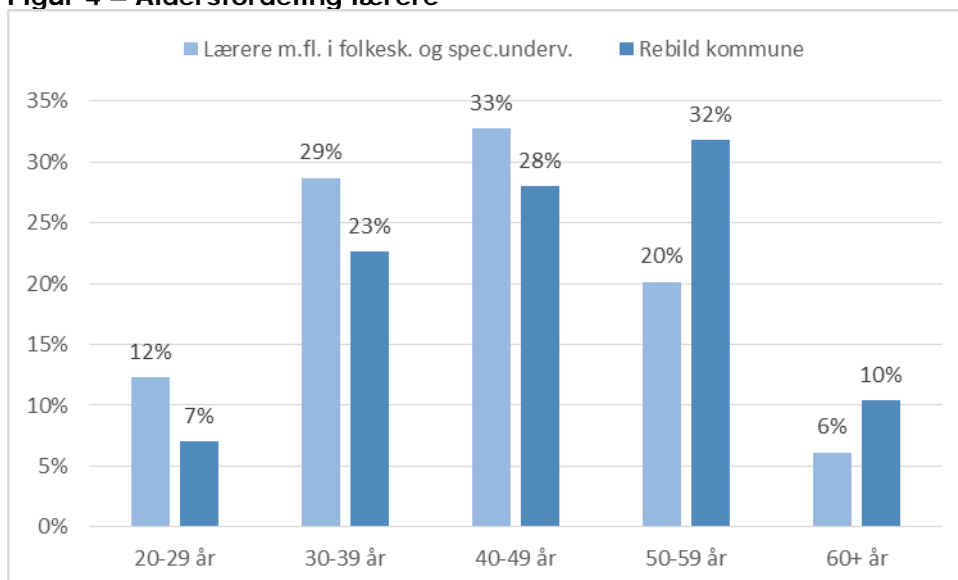
Overenskomstområde	Antal ansatte	Gennemsnitsalder
Rebild kommune	1.813	46
Akademikere	103	42
Socialrådg./socialformidlere	45	42
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	300	43
Syge- og sundhedspersonale - basis	122	43
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	200	44
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	17	46
Hjemmevejledere og pæd.pers., døgninst.	37	46
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	53	46
Syge- og sundhedspers., ledere	13	47
Administration og it mv.	151	48
Social- og sundhedspersonale	361	48
Musikskolelærere	15	48
Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg	12	49
Ledere m.fl., undervisningsområdet	27	50
Husassistenter	28	50
Pædagogisk uddannede ledere	25	50
Håndværkere og IT-supportere m.fl.	12	50
Dagplejere	89	50
Specialarbejdere mv.	38	50
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	14	50
Chefer	14	52
Tandklinikassistenter	14	52
Rengøringsassistenter	47	53
Teknisk Service	38	54

Det kan være relevant at kigge på alderssammensætningen af de største overenskomstgrupper for at imødekomme eventuelle fremtidige personalemæssige udfordringer. Som det fremgår af overstående tabel 4, er social- og sundhedspersonale det største overenskomstområde målt på antal ansatte (361 ansatte).

Figur 3 giver et overblik over aldersfordelingen sammenlignet med gennemsnitsaldersfordelingen for hele Rebild Kommune. Som det fremgår af figur 3, er 54 % af social- og sundhedspersonalet 50 år og ældre hvilket er 12 procentpoint over gennemsnittet for hele kommunen i samme aldersgruppe. Social- og sundhedspersonalet er den overenskomstgruppe, som har den ældste aldersfordeling sammenlignet med de største overenskomstgrupper i kommunen (over 100 ansatte). Det er derfor også noget, man skal være bevidst om i rekrutteringsprocessen af nye medarbejdere inden for denne gruppe, da dette ellers kan give personalemæssige udfordringer om nogle år.

Figur 3 – Aldersfordeling social- og sundhedspersonale


Den næststørste overenskomstgruppe er lærerne med 300 ansatte og en gennemsnitsalder på 43 år. Nedenstående figur 4 viser lærernes aldersfordeling sammenlignet med fordelingen for Rebild Kommune. I modsætning til social- og sundhedspersonalet, har lærerne en yngre aldersfordeling, som det fremgår befinder 74 % af lærerne sig inden for aldersgruppen 20-49 år, mens det er 58 % af kommunens samlede medarbejderstab, der befinder sig inden for samme aldersgruppe.

Figur 4 – Aldersfordeling lærere


De resterende store overenskomstgrupper følger stort set kommunens samlede aldersfordeling med undtagelse af akademikere, som har en yngre medarbejdergruppe end gennemsnittet.

Ansættelsesgrad

Som det fremgår af tabel 5, er fordelingen af heltids- og deltidsansatte i kommunen i 2016 uændret i forhold til i 2015, således er fordelingen i 2016 57 % heltidsansatte og 43 % deltidsansatte.

Den største ændring er sket inden for akademikere, hvor heltidsansatte er faldet med 5 procentpoint i 2016 i forhold til 2015.

Tabel 5 – Ansættelsesgrad fordelt på overenskomstområde

Overenskomstområde	Antal personer		Heltid %		Deltid %	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015
I alt	1.813	1820	57	57	43	43
Administration og it mv.	151	164	69	67	31	33
Akademikere	103	105	83	88	17	12
Dagplejere	89	87	99	99	1	1
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	300	296	86	85	14	15
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	200	207	53	50	47	50
Social- og sundhedspersonale	361	365	11	8	89	92
Syge- og sundhedspersonale - basis	122	124	36	37	64	63

Medarbejdernes etnicitet

Data vedrørende medarbejdernes etnicitet for 2016 bliver forventeligt først offentliggjort fra Danmarks Statistik i januar 2018 og vil derfor først være at finde i Personalepolitiske redegørelse 2018. Tal vedr. 2015 er at finde i Personalepolitiske redegørelse 2016.

Personaleomsætning

Af tabel 6 fremgår det, at antallet af ansatte er faldet fra 1.820 medarbejdere i november 2015 til 1.813 medarbejdere i november 2016 - altså et fald på 0,4 %. Administration og IT mv. har oplevet den største afgang med en nettoudvikling på -13 medarbejdere. Kigger man nærmere på denne reduktion, er det jævnt fordelt over overenskomstområdets centre, således at fire centre har haft en nettoudvikling på -3 og et center har haft en udvikling på -1.

Den største tilgang er at finde under specialarbejdere mv. hvor nettoudviklingen ligger på 7 ansatte. Jf. tabel 6 har socialrådg./socialformidlere oplevet den største personaleomsætning på 42,9. Dette stammer især fra Center Arbejdsmarked og Borgerservice, hvor der henholdsvis er en afgang på 7 og en tilgang på 11 samt Center Familie og Handicap, hvor der er en afgang på 8 og en tilgang på 10 ansatte.

Tabel 6 – Personaleomsætning

Overenskomstområde	Antal personer nov 2016	Tilgang	Afgang	Antal personer nov 2015	Netto-udvikling	PO*
Ialt	1.813	256	263	1.820	-7	14
Socialrådg./socialformidlere	45	21	15	39	6	42,9
Specialarbejdere mv.	38	11	4	31	7	21,7
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	14	3	3	14	0	21,4
Pædagogisk uddannede ledere	25	6	4	23	2	20,8
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	200	34	41	207	-7	18,4
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	53	11	8	50	3	18,4
Teknisk Service	38	5	9	42	-4	17,5
Akademikere	103	17	19	105	-2	17,3
Rengøringsassistenter	47	9	7	45	2	17,4
Hjemmevejledere og pæd.pers., døgninst.	37	7	5	35	2	16,7
Social- og sundhedspersonale	361	55	59	365	-4	15,7
Husassistenter	28	6	2	24	4	15,4
Administration og it mv.	151	15	28	164	-13	13,7
Syge- og sundhedspersonale - basis	122	15	17	124	-2	13,0
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	17	2	2	17	0	11,8
Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg	12	1	2	13	-1	12,0
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	300	36	32	296	4	11,4
Chefer**	14	1	2	15	-1	10,3
Ledere m.fl., undervisningsområdet	27	3	2	26	1	9,4

**Direktion og centerchefer.

$$PO = \frac{(\text{afgang 2015} + \text{tilgang 2016})}{(\text{antal ansatte 2015} + \text{antal ansatte 2016})} \times 100$$

Lønudvikling

Den gennemsnitlige månedsløn for kommunes ansatte er i perioden fra november 2015 til november 2016 steget med 2,7 % til 36.434 kr. jf. tabel 7.

De kvindelige medarbejders løn er i perioden november 2015 til november 2016 gennemsnitligt steget med 839 kr. (2,4 %), mens de mandlige medarbejdere i samme periode er steget med 1.527 kr. (3,8 %). Dertil skal nævnes, at de mandlige medarbejdere i kommunen fra 2014 til 2015 oplevede et mindre fald på -0,6 % mens kvinderne i samme periode steg 2,3 %.

Tabel 7 – Lønudvikling fordelt på køn

Lønudvikling fordelt på køn	Månedsløn 2016	Månedsløn 2015	Lønudvikling 2015-2016	
I alt	36.434	35.481	953	2,7%
Kvinder	35.616	34.778	839	2,4%
Mænd	39.952	38.424	1.527	3,8%

Lønnen i denne redegørelse inkluderer: grundløn, centrale tillæg, lokale tillæg, genetillæg, særlige feriegodtgørelse, pensionsbidrag og beregnet pensionsbidrag for tjenestemænd.

Sammenligner man lønudviklingen i Rebild Kommune med henholdsvis omegnskommunerne og kommunerne i hele Region Nordjylland, oplever man, at den gennemsnitlige lønstigning har været 0,6 % større i Rebild Kommune end i omegnskommunerne (204 kr.) og 0,7 % større sammenlignet med kommunerne i Region Nordjylland (229 kr.) Dette fremgår af tabel 8.

Tabel 8 – Lønudvikling, Benchmarking

Benchmarking Gennemsnitlig månedsløn	Månedsløn 2016	Månedsløn 2015	Lønudvikling 2015-2016	
			953 kr.	2,7%
Rebild kommune	36.434 kr.	35.481 kr.	953 kr.	2,7%
Omegnskommuner*	35.701 kr.	34.952 kr.	749 kr.	2,1%
Region Nordjylland	35.696 kr.	34.972 kr.	724 kr.	2,0%

* Randers, Viborg, Vesthimmerland, Mariagerfjord, Jammerbugt og Aalborg

Ser man på grundlønnen, ligger stigningen for Rebild Kommune på 1,8 %, mens omegnskommunerne og Region Nordjylland ligger på henholdsvis 1,8 % og 1,7 %. Differencen i den samlede lønstigning er derfor at finde på de tillæg, som sammen med grundlønnen udgør den samlede løn. De lokale tillæg kan reguleres i en eventuel lønforhandling med den enkelte medarbejder. Her ligger Rebild Kommune stort set på samme niveau som omegnskommunerne.

Det er de centralt bestemte tillæg, som er en medvirkende faktor til at lønnen i Rebild Kommune overordnet set er steget mere end i både omegnskommunerne og i kommunerne i Region Nordjylland. Stigningen i disse tillæg kan først og fremmest være et tegn på, at medarbejdersammensætningen har ændret sig i forhold til tidligere år, og derudover kan det være medarbejdere der anciennitetsmæssigt når op på et højere løntrin.

Bl.a. har en omstrukturering blandt ledere/mellemledere på ældreområdet betydet en procentvis stor ændring af netop de centrale tillæg. Her skal det dog tages i betragtning, at dette er en gruppe med kun 12 medarbejdere og derfor vil en tillægsændring for en enkelt medarbejder procentvis betyde meget for hele gruppen. Ser man derimod på f.eks. administration og IT, som er en af de større overenskomstgrupper, er det specielt stillinger som specialister og assistenter, som har oplevet den største stigning procentvis i de centrale tillæg. Ser man på personaleomsætningen inden for denne gruppe, er der blevet skiftet forholdsvis meget personale ud, og det kan tyde på, at man har taget personalemæssige valg i forhold til anciennitet mv. som derved har været overenskomstmæssigt dyrere end tidligere, når man har ansat nye medarbejdere.

Ved de centrale tillæg, skal man generelt være opmærksom på, at det procentvis kan virke som store udsving, mens der beløbsmæssigt er tale om mindre beløb.

Ydermere er genetillægget det tillæg, der er steget mest procentvis, men er rent beløbsmæssigt ikke større end de kommuner Rebild sammenligner sig med. Genetillæg er et tillæg der bliver tildelt, når man f.eks. skal stå til rådighed for sit arbejde uden for normal arbejdstid, natarbejde mv. og er dermed ikke noget Rebild Kommune bestemmer lokalt.

Nærvær/Fravær

Data over fravær er udtrukket fra KMD OPUS. Udtrækket gælder for 2.687 medarbejdere. Antallet af medarbejdere i dette afsnit afviger fra resten af redegørelsen, da dette bliver trukket fra et andet system

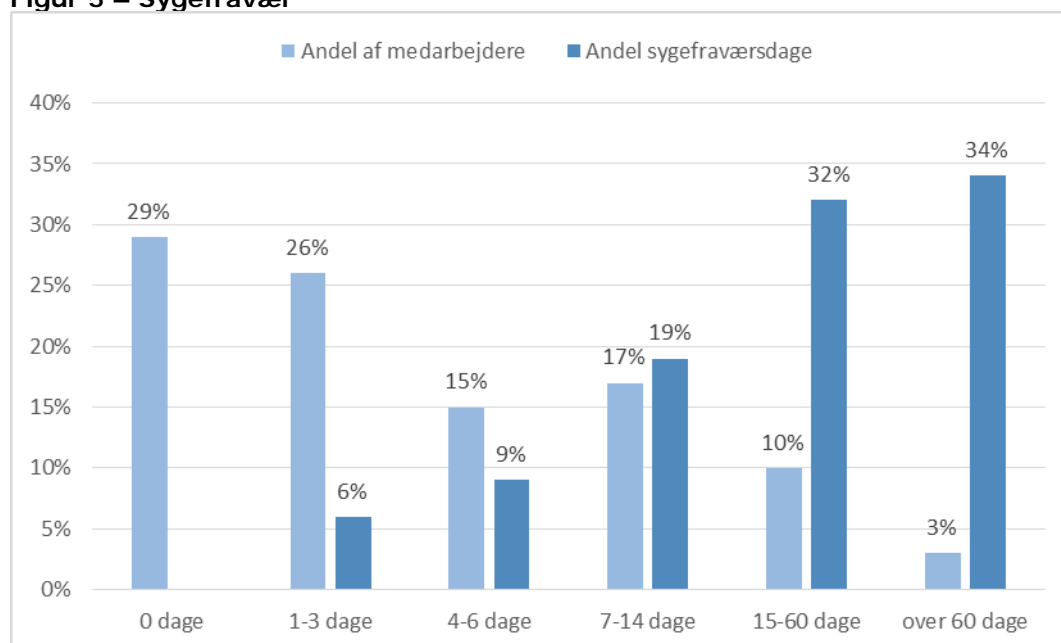
og er baseret på hvor mange medarbejdere der har været ansat i løbet af året. Dog har alle medarbejdere ikke været ansat på samme tid.

Sygefraværet for 2016 er 4,2 %, hvilket er 0,1 % lavere end i 2015. Medregnes andet fravær, som nedsat tjeneste (delvist syg), graviditetsgener mv., udgør sygefraværet 6,1 %.

Rebild Kommune har de senere år haft et øget fokus på at styrke nærværet blandt medarbejderne, bl.a. med en række sundhedsforbedrende tilbud til medarbejderne. I år får tiltaget et boost som nævnt i afsnittet personalpolitiske initiativer.

Som det fremgår af figur 5, har 29 % af medarbejderne i Rebild Kommune overhovedet ingen sygedage i løbet af 2016, mens 26 % havde 1-3 sygedage, altså havde over halvdelen af medarbejderstaben (55 %) ikke noget væsentligt sygefravær.

Figur 5 – Sygefravær



Afskedigelser

Overordnet set er der sket et fald i antallet af afskedigelser fra 106 afskedigelser i 2015 til 98 afskedigelser i 2016.

De fleste afskedigelser i Rebild Kommune forekommer ved de to største driftscentre Center Børn og Unge og Center Pleje og Omsorg, hvor henholdsvis 46 og 33 medarbejdere er blevet afskediget.

Afskedigelserne i disse centre er fordelt på flere institutioner og med forskellige årsager. I de øvrige centre er der sket få afskedigelser.

Som det fremgår af tabel 9, er der sket en ændring i årsagerne til afskedigelserne. I 2015 var den primære afskedigelsesårsag "Den ansattes forhold/personlige årsager" (54%) mens den primære årsag i 2016 var "Kommunens forhold" (39%). Sygdom har været grund til 38 % af afskedigelserne i 2016 mod 25 % i 2015.

Tabel 9 – Afskedigelsesårsager

Årsag	Afskedigede ansatte 2016	Afskedigede ansatte 2015	Udvikling:
-------	--------------------------	--------------------------	------------

I alt	98	106	-8
Kommunens forhold*	39%	22%	17
Sygdom	38%	24%	14
Den ansattes forhold/personlige årsager	23%	54%	-31

*Kommunens forhold dækker bl.a. over besparelser, opgavebortfald, omprioritering af opgaverne mv.

Arbejds miljø – 2016

Registrering af arbejdsulykker med og uden fravær

Siden januar 2010 er alle arbejdsskader blevet anmeldt elektronisk og registret via forsikringsagenturet Willis A/S, der administrerer og vurderer alle Rebild Kommunes anmeldelser på arbejdsskadeområde. Fra 1. december 2016, er Willis blevet opkøbt af Cunningham Lindsey

I de følgende tabeller er der for 2016 anvendt dataudtræk fra Cunningham Lindsey. Dataudtrækket indeholder alle arbejdsskader, der er registreret med skadesdato i 2016. Rapporterne er trukket pr. 1. marts 2017.

Tabel 10 - Arbejdsskader 2016

Fravær / Antal ulykker	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007
Uden fravær	96	62	64	74	89	75	140	133	82	60
Ikke angivet / Ved ikke	34	15	7	28	10					
Med fravær	36	43	33	44	45	45	50	38	55	51
Antal ulykker i alt	166	120	104	146	144	120	190	171	137	111

I 2016 er der centralt registreret 166 arbejdsulykker, hvoraf de 36 har medført fravær. Antallet af arbejdsulykker med fravær følger et stabilt lavt niveau. Desværre ser det ikke sådan ud for det samlede antal af anmeldte arbejdsulykker. Her er der nemlig sket en kraftig stigning i antallet af arbejdsulykker, der er angivet med ukendt eller ingen fravær

Tabel 11 - Registrering af arbejdsskader 2014 – 2016

Center/område/afdeling	Arbejdsskader 2016				Arbejdsskader 2015				Arbejdsskader 2014			
	Ukendt fravær	Uden fravær	Med fravær	I alt	Ukendt fravær	Uden fravær	Med fravær	I alt	Ukendt fravær	Uden fravær	Med fravær	I alt
Ikke angivet	2		3	5	1			1	1			1
Center Arbejdsmarked	3			3	2	1	1	4		1	1	2
Center Borgerservice										1		1
Center Børn og Unge			1	1		1		1				
Center Børn og Unge – dagtilbud	6	8	6	20	1	3	4	8	1	13	8	22
Center Børn og Unge – skoler	1	9	6	16	1	11	11	23	1	11	8	20
Center Familie og Handicap		8	4	12		13	2	15		11	3	14
Center Kultur og Fritid												0
Center Natur og Miljø		1		1								0
Center Plan, Byg og Vej		3	2	5			3	3	1		1	2
Center Pleje og Omsorg	22	62	13	97	11	31	18	60	2	23	12	37
Center Sundhed		3	1	4		1	2	3	1	2		3
Fællescenter Sekretariat		1		1			1	1		1		1
Fællescenter HR og udvikling						1	1	2				
Selvejende Institutioner										1		1
Fællescenter IT og digitalisering		1		1								
I alt	34	96	36	166	15	62	43	120	7	64	33	104

En nærmere analyse viser, at stigningen ligger i gruppen af arbejdsskader uden fravær, her har Center Pleje og Omsorg haft en kraftig stigning i antallet af arbejdsskader i kategorien: Fysisk vold og psykisk vold. Således har et af distrikterne været udfordret i forhold til truende og udadreagerende adfærd fra borgere, hvor hjemmeplejen er visiteret til at yde hjælp. I et enkelt hjem har arbejdet medført 38 anmeldelser.

For at forebygge og imødegå disse hændelser, er der igangsat diverse tiltag, herunder inddragelse af psykologhjælp til supervision af medarbejder og pårørende, skabe de bedst mulige rammer for arbejdet i det pågældende hjem, og sikre at medarbejdere ikke står alene i de vanskelige situationer.

De øvrige anmeldelser følger det almindelige og velkendte mønster, hvor der sker flest skader indenfor de store sektorområder Pleje og Omsorg, Børn og Unge, og Familie og Handicap. Områder, der alle er karakteriseret ved fysisk krævende arbejde med skæve arbejdsstillinger og en del tunge løft og forflytninger, og børn der i pressede situationer bliver udadreagerende.

Rebild Kommune har en Arbejdsmiljøpolitik, hvor alle arbejdsskader uden fravær, herunder også vold, trusler, krænkende og grænseoverskridende adfærd, skal anmeldes eller registreres. På de enkelte arbejdspladser, bliver disse hændelser håndteret på forskellig vis. Nogle arbejdspladser registrerer og anmelder alt centralt, mens man indenfor børn og unge, socialpsykiatrien og demensområdet også arbejder med interne registreringer, hvor hændelserne bliver behandlet lokalt, og danner baggrund for arbejdspladsens videre pædagogiske indsatser.

Tabel 12 - Arbejdsulykker med fravær

Forventet længde af fravær som følge af skade	Antal medarbejdere 2016	Antal medarbejdere 2015	Antal medarbejdere 2014	Antal medarbejdere 2013	Antal medarbejdere 2012
1-3 dage	17	11	15	16	14
4-6 dage	5	12	6	5	3
7-13 dage	2	4	4	7	6
14-20 dage	2	3	1	4	4
21-30 dage	1		0	1	0
1-3 måneder	4	10	6	8	9
3-6 måneder	5	3	1	4	2
Permanent uarbejdsdygtig el. 6 måneder <	0	0	0	1	0
I alt	36	43	33	46	38

Af de 166 registrerede arbejdsulykker, har 36 af dem medført fravær. Dette er 21,7 % af arbejdsulykkerne i 2016. Når arbejdsulykkerne medfører fravær, er det dog oftest med fravær af forventet kortere varighed.

De arbejdsulykker, der har medført forventet længerevarende fravær på mindst en måned eller mere, ligger i to grupper, de 5 er følger efter fysisk overbelastning og de sidste 4 ligger inden for kategorien stress og psykisk overbelastning.

Ulykkerne er sket indenfor Center Pleje og Omsorg, Center Børn og Unge og Center Familie og Handicap, hvor der er sket skader i forbindelse med arbejde med børn samt pleje af ældre.

Samarbejde med og besøg af Arbejdstilsynet

Siden 2012 har Arbejdstilsynet (AT) målrettet deres indsats, og laver nu risikobaserede tilsyn, hvor de på baggrund af en række oplysninger om den enkelte virksomhed, og de generelle arbejdsmiljørisici i branchen, udtrækker institutioner og arbejdssteder til et varslet uanmeldt tilsyn.

I 2016 er seks institutioner/arbejdspladser blevet udtrukket til risikobaseret tilsyn, hvor Arbejdstilsynet har fokus på "alle områder" – dvs. fysiske, kemiske, biologiske, ergonomiske, psykiske forhold og ulykkesfarer + hele papirdelen med APV og arbejdspladsbrugsanvisninger (APB) - Herudover har der været et u-varslet opfølgingsbesøg i en daginstitution.

Tabel 13 - Reaktioner ved AT-tilsyn

Reaktionstyper: Påbud og Vejledninger	2016	2015	2014	2013	2012
Ventilation	1		1	2	
Kontrolanordning og eftersyn	1			1	1
Indeklima	2			1	
Støj og akustik	3		1		2
Ergonomi – arbejdsstillinger – tunge løft	3			3	2
Instruktion			1	1	
Egnede hjælpemidler				2	1
Færdselsvej					
Risiko for ulykker - herunder fald og snublen	2		2	1	
Psykisk arbejdsmiljø	4	5	4	2	2
APV – ATEX og handleplaner			1		2
Kemi			1		
Smittestisici – hygiejne	1				
Bygherreansvar		3			1
I alt - Påbud og Vejledninger	17	8	11	13	11

I 2016 har Arbejdstilsynet reageret med påbud og/eller vejledning på i alt 6 arbejdspladser. Reaktionerne er afgivet indenfor, indeklima, støj, psykisk arbejdsmiljø, ergonomi og tunge løft. Når man ser på statistikken for de sidste år, skal man være opmærksom på, at et enkelt påbud indenfor indeklima typisk medfører vejledninger omkring ventilation, støj og akustik. Et højt tal er derfor mere et udtryk for, at Arbejdstilsynet har givet meget vejledning, end at der er flere forhold der har givet anledning til en reaktion.

Ved alle de risikobaserede tilsyn, hvor Arbejdstilsynet har fokus på "alle områder", har der været stor fokus på det psykisk arbejdsmiljø. Nogle af tilsynene har strakt sig over to dage, hvor der er afholdt samtale med ledelse og medarbejder. Denne form for tilsyn er blevet mere almindelig efter ændringerne i Arbejdsmiljøloven i 2013, hvor det blev tydeliggjort at psykisk og fysiske arbejdsmiljø er ligestillet.

Tilsyn og øvrig status på arbejdsmiljø.

Når Arbejdstilsynet fører tilsyn på de kommunale arbejdspladser, vurderes det ofte, at arbejdspladsens arbejdsmiljø er i orden, og på den baggrund tildeler arbejdspladsen en grøn smiley. En udvikling som Rebild kommune kan være godt tilfreds med. Når vi ser på organisationen Rebild Kommune, er der i alt 98 arbejdspladser, heraf er de 18 endnu ikke blevet screenet, 1 er gul og de sidste 79 er alle screenet til en grøn smiley.