



Personalepolitisk redegørelse 2020

Resumé

	2019	2018
Antal ordinært ansatte	1989	1959
Antal øvrige ansatte	413	430
Antal ledere	54	56
Gennemsnitsalder i år	46	46
Anciennitet i år	7,6	7,5
Sygefravær i %	4,8	4,3
Antal nyansatte medarbejdere	298	309
Antal afskedigede medarbejdere	149	74
Gennemsnitsløn i kr.	38.195	37.487

Medarbejdere i tal og billeder

Data i nærværende personalepolitisk redegørelse bygger på 1989 medarbejdere, som er de ordinært ansatte medarbejdere i Rebild Kommune pr. 1. november 2019. I forhold til 2018 er der sket en mindre stigning på 30 medarbejdere. Stigningen er primært sket indenfor børn- og ungeområdet blandt dagplejere, pædagogisk personale i daginstitutioner/klub/skolefritidsordninger samt blandt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter. Vi bliver ikke ældre! Gennemsnitsalderen blandt kommunens medarbejdere er 46 år, hvilket den har været siden 2011. Rebild Kommune ligger over landsgennemsnittet, når det handler om antallet af kvindelige ledere. Faldet i antallet af ledere fra år 2018 til 2019 skyldes organisationsændringer i Center Kultur og Fritid samt dagplejen.

Løn

Lønudviklingen fra november 2018 til november 2019 er på 1,9 %. Særligt syge – og sundhedspersonalet er med til at trække lønudviklingen op, mens dagplejerne er den gruppe, der er steget mindst.

Afskedigelser

Der er sket en stigning i antallet af afskedigelser fra 74 medarbejdere til 149 medarbejdere i perioden 2018 til 2019. Den største del af stigningen skal søges i kommunale forhold omkring væsentlige vilkårsændringer.

Nærvær/fravær

Sygefraværprocenten var i 2019 på 4,75 procent, hvilket er 0,37 procent højere end i 2018, og 0,45 procent højere end landsgennemsnittet som var på 4,30 procent i 2019. Et stigende sygefravær i 2019 har igangsat udvikling af nye tiltag, der bl.a. skal sikre let tilgængelige data om sygefravær til vores ledere og MED-udvalg, så der kan sættes ind med målrettede indsatsplaner for at holde fraværet nede. 44 procent af medarbejderne har mellem nul og tre fraværsdage. Det vil sige, at halvdelen af medarbejderne stort set aldrig er syge.

Arbejdsmiljø.

I 2019 er der centralt registreret 116 arbejdsulykker, hvoraf de 32 har medført fravær. Antallet af arbejdsulykker med fravær ligger på et stabilt niveau. Langt de fleste arbejdsulykker er registreret med et forventet fravær af kortere varighed. To arbejdsulykker har været af en sådan karakter, at der har været formodet uarbejdsdygtighed i en periode på 21 – 30 dage. I løbet af året har Arbejdstilsynet udpeget 14 institutioner/arbejdspladser til risikobaseret grundtilsyn. Arbejdstilsynet har i løbet af de sidste år tildelt kommunens arbejdspladser 56 grønne smiley's, tre gule og ingen røde, hvilket må siges at være et meget tilfredsstillende resultat.

Igangværende initiativer

Corona krisen – hvilke erfaringer har vi gjort os?

Også i Rebild Kommune er vi i Corona-tiden blevet udfordret godt og grundigt på "Sådan plejer vi at gøre." Situationen har gjort det nødvendigt at tænke nyt og anderledes i måden, vi løser mange af vores opgaver på. Mens vi stadig er mere eller mindre i krisen, har direktionen iværksat en undersøgelse af, hvordan opgaverne er blevet løst på anderledes måder under krisen. Formålet er at dele erfaringer i organisationen og drage læring heraf, så relevante løsninger og gode erfaringer både løbende og på sigt kan indarbejdes i den daglige opgaveløsning.

Alle centre har lokalt samlet op på erfaringerne og har bearbejdet deres læring. Herudover har de delt de erfaringer, som de tror, at andre kunne gøre brug af fremadrettet. Overordnet tegner der sig allerede nu et billede af, at online medier fungerer godt til nogle mødetyper, og at der flere steder har været mindre sygefravær i perioden. Opfølgning på erfaringerne følger i næste års personalepolitisk redegørelse.

Opfølgning på samlet måling af trivsel, psykisk arbejdsmiljø og ledelse (3 i 1 måling)

I efteråret 2019 evaluerede vi trivsel, psykisk arbejdsmiljø og ledelse i hele Rebild Kommune. Spørgeskemaundersøgelsen var anonym og bestod af 34 spørgsmål. Evalueringen blev afsluttet med en høj svarprocent på **91**, hvilket ifølge kommunaldirektøren vidner om, at *"medarbejderne stoler på, at vi tager besvarelsenerne alvorligt og bruger dem til at udvikle Rebild Kommune til en endnu bedre arbejdsplads"*.

Direktionen udtrykte på et fællesmøde i november med ledere, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter stolthed over det samlede resultat. Der var bl.a. stor tilfredshed med scoren på spørgsmålet *"Jeg er tilfreds med mit job alt taget i betragtning."* Her er den gennemsnitlige score på 6,1 angivet på en skala fra 1 til 7, hvor 7 er maksimum (meget enig) og 1 er minimum (meget uenig). Ligeledes ligger den gennemsnitlige besvarelse af spørgsmålet *"Min leder udøver generelt god ledelse"* højt – nemlig på 5,9. Også på tilliden scorer vi i Rebild Kommune højt, da det gennemsnitlige resultat for spørgsmålet *"Min leder har tillid til, at jeg løser mine opgaver"* er på 6,5.

Den samlede rapport gav også anledning til undren og bekymring. På en Ja/Nej skala svarer 42 % ja til spørgsmålet *"Har du indenfor det seneste års tid haft arbejdsrelaterede bekymringer, der har haft belastende indvirkning på din søvn eller har resulteret i fysiske symptomer?"* Spørgeskemaet afdækker ikke hvad det mere specifikt er, som har belastende indvirkning på søvnen. Derfor er den lokale dialog afgørende, så ledere og medarbejdere i fællesskab kan få sat ord på både det, som fungerer samt på de områder, hvor en forbedring vil styrke både trivsel, arbejdsmiljø og løsning af kerneopgaven. De lokale dialogmøder munder ud i handleplaner, og lokalt arbejdes der løbende med at kvalificere og følge op på indsatserne i den treårige periode frem til næste måling. "3 i 1 måling" gennemføres igen om tre år.

Samskabelsesprojekt i Rebild Kommune

Rebild Kommune iværksatte ved udgangen af 2018 et projekt med fokus på samskabelse i kommunens fagcentre. Arbejdet med samskabelse i fagcentrene skal bidrage til at udleve byrådets Vision 2030, som blandt andet har en målsætning om at "sætte ny standard for inddragelse" ved at inddrage og involvere borgere, samarbejdspartnere og hinanden i arbejdet med at kvalificere kerneopgaven og udvikle kommunen.

Et fokus på samskabelse betyder, at kommunen skal ændre mindset på alle niveauer i organisationen. Så det er en større kulturforandringsproces på tværs, som involverer alle centre fra direktørniveau til frontmedarbejdere. Mange medarbejdere og ledere i kommunen har i løbet af 2019 stiftet bekendtskab med den tænkning, der ligger i samskabelsestilgangen og arbejdet konkret med samskabelse. Det er

grebet forskellig an i de tre direktørområder, som hver især har taget afsæt i deres områder og arbejdssituation i valg af proces og metode.

Triatlandløbet i 2019

Onsdag den 21. august 2019 deltog over 600 medarbejdere fra Rebild Kommune i årets Triatlandløb. Medarbejderne enten gik 4 km eller løb 5 km. Rammerne var for tredje gang den skønne park og skov ved privathospitalet i Skørping. Efter en rask løbe- og travetur i skoven var der fællesspisning med lækre burgere, nøddesnacks og lokale æbler. Ved dette års løb havde kommunen besluttet at have en mere bæredygtig profil blandt ved ikke at anvende vand på plastflasker og ved at udskifte plastikkrus til et mere bæredygtigt alternativ.

Et billede af organisationen

Hvor ikke andet er nævnt, er tallene i denne personalepolitiske redegørelse tal fra KRL, som er Kommunernes og Regionernes Lønkontor. Data for den samlede redegørelse er opgjort på ordinært ansatte medarbejdere, hvor ikke andet er nævnt.

Ordinært ansatte medarbejdere er overenskomstansatte, tjenestemænd, fleksjobansatte og ansatte i servicejob.

Øvrige ansatte medarbejdere er elever, timelønnede vikarer og ansatte på særlige vilkår (jobrotation, seniorjob, skånejob og jobtræning)

Ansættelsesformer

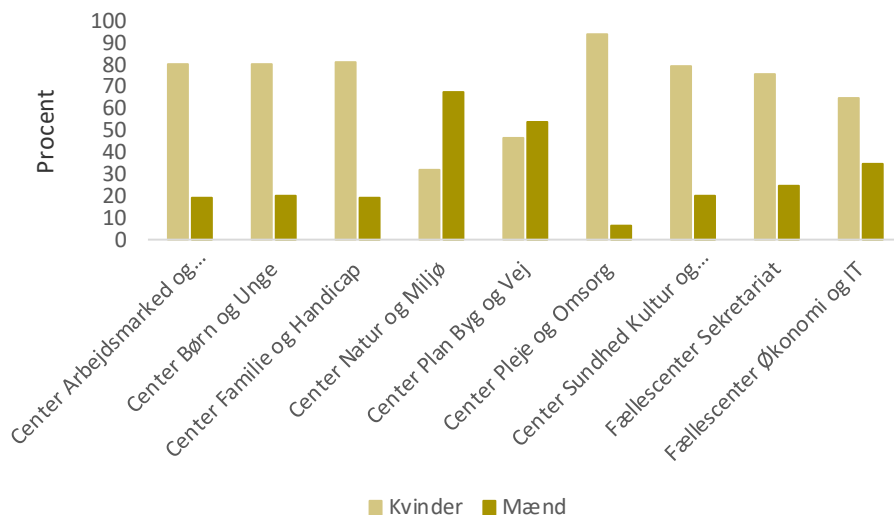
Tabel 1: Ordinært ansatte medarbejdere			
Ordinært ansatte	Antal ansatte		
	2019	2018	2017
I alt	1989	1959	1905
Overenskomstansatte	1866	1841	1777
Tjenestemænd	19	24	30
Fleksjobansatte	104	94	98

Stigningen af ordinært ansatte medarbejdere er sket indenfor børn og ungeområdet blandt dagplejere, pædagogisk personale i daginstitutioner/klub/skolefritidsordninger samt blandt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter. Flere børn har udløst flere institutioner og flere ansatte.

Tabel 2: Øvrigt ansatte medarbejdere			
Ansættelsesform - øvrige ansatte medarbejdere	Antal ansatte 2019	Antal ansatte 2018	Udvikling
I alt	449	430	19
Elever	83	88	-5
Timelønnede vikarer	338	309	29
Ansatte på særlige vilkår (se nedenfor)	28	33	-5
Jobrotation	0	0	0
Seniorjob	15	16	Under 5
Skånejob	Under 5	Under 5	0
Jobtræning	0	Under 5	0
Ansatte ihht. Servieloven	7	8	Under 5
Løntilskud (KMS OPUS)	Under 5	Under 5	0

Køn

FIGUR 1: Kønsfordeling på centerniveau



Figur et viser, at Center Natur og Miljø og Center Plan, Byg og Vej som de eneste centre har flest mandlige medarbejdere, mens Center Pleje og Omsorg har flest kvindelige medarbejdere.

Kønsfordeling ledere

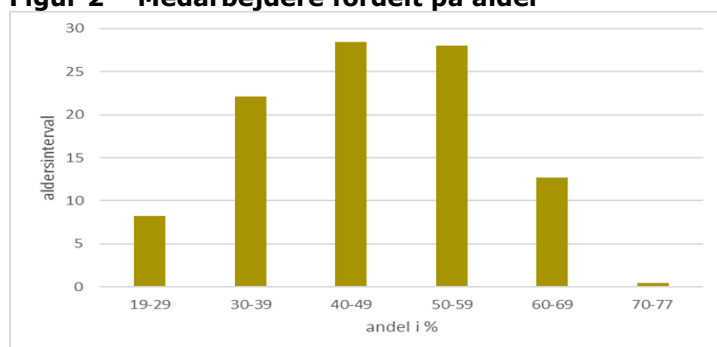
Tabel 3: Kønsfordeling på ledelsesniveauer - procentandel				
	Pr. 31. dec. 2019		Pr. 31- dec. 2018	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Direktør	75	25	75	25
Centerchefer	50	50	44	56
Institutionsleder	72	28	71	29

Tabel tre viser, at der på direktørniveau ikke er sket ændringer. På centerchefniveau er procentandelen af kvindelige ledere steget med seks procent, da der er en kvindelig centerchef mere end i 2018. Det samme gør sig gældende for institutionsledere, hvor procentandelen af kvindelige ledere er steget med en procent.

Rebild Kommune ligger over landsgennemsnittet, når det handler om antallet af kvindelige ledere. Jf. tal fra KL 2020, så er 23 procent af direktører og forvaltningschefer kvindelige ledere, mens der på 41 procent af de øvrige lederposter er ansat kvinder.

Alder

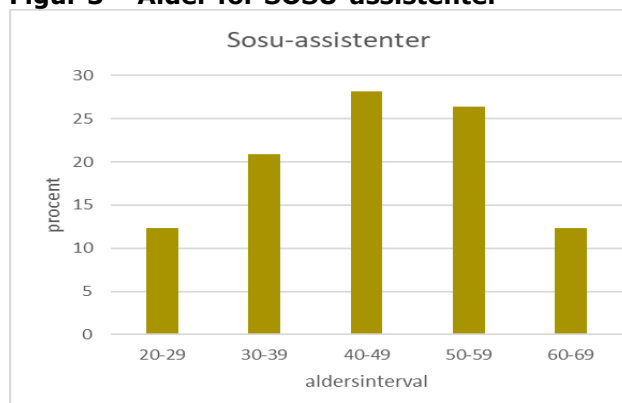
Figur 2 – Medarbejdere fordelt på alder



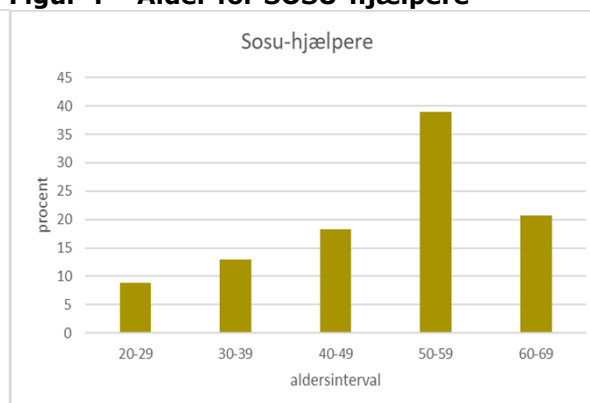
Figur to viser, at gennemsnitsalderen blandt kommunes ordinært ansatte medarbejdere uændret er 46 år. Der er en mindre stigning i antallet af medarbejdere i aldersintervallerne 40-49 år og 50-59 år i forhold til sidste år.

Alder – større overenskomstgrupper

Figur 3 – Alder for SOSU-assistenter



Figur 4 – Alder for SOSU-hjælpere



Kommunens største overenskomstgruppe er social- og sundhedspersonalet. De udgør 409 medarbejdere og har en gennemsnitsalder på 48 år. SOSU-assisterne har en gennemsnitsalder på 45 år. Fordelingen mellem aldersintervallerne er stort set uændret i forhold til sidste års redegørelse. SOSU-hjælperne har en gennemsnitsalder på 49 år. Der er en mindre stigning af medarbejdere i aldersintervallet 60-69 år. I rekrutteringsøjemed er der en landsdækkende udfordring i forhold til at tiltrække og fastholde social- og sundhedspersonale. I Rebild Kommune sætter vi særlig fokus på uddannelsesforløbet for SOSU-elever. Konkret skabes der bl.a. vilkår for SOSU-eleverne som betyder, at eleverne ikke er en del af normeringen, men at det er praktikmålene der styrer, hvilke opgaver eleverne skal varetage. Der tilbydes særlige vilkår under uddannelse i forhold til løn for et givent antal elever pr. optag. Dertil er der ansat en medarbejder, som har særligt fokus på SOSU-elevernes trivsel.

Ansættelsesgrad fordelt på udvalgte overenskomstgrupper

Tabel 4: Ansættelsesgrad fordelt på større udvalgte overenskomstgrupper						
Overenskomstområde	Antal personer	Heltid i %	Deltid i %	Antal personer	Heltid i %	Deltid i %
	2019	2019	2019	2018	2018	2018
I alt ordinært ansatte medarbejdere	1.989	54	46	1.959	55	45
Administration og it mv.	149	70	30	146	73	27
Lærere m.fl. i folkeskolen og specialundervisning	305	84	16	312	84	16
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	245	54	46	230	56	44
Social- og sundhedspersonale	409	8	92	400	8	92
Syge- og sundhedspersonale - basis	157	32	68	154	33	67
Andre overenskomstgrupper	724	-	-	717	-	-

Tabel fire viser, at antallet af ordinært ansatte medarbejdere samlet set er steget med 30 medarbejdere fra 2018 til 2019. I samme periode er der sket et lille fald på syv personer i antallet af lærere m.fl. i folkeskoler og specialundervisning.

Samlet set er der for alle ordinært ansatte medarbejdere sket en mindre stigning på en procent i andelen af medarbejdere på deltid i forhold til personalepolitisk redegørelse 2018. Stigningen i andelen af medarbejdere på deltid er fortrinsvist sket for overenskomstgruppen administration og IT samt for pædagogisk personale i daginstitutioner, klubber og skolefritidsordninger. Blandt de største overenskomstgrupper som lærerne og social- og sundhedspersonalet er fordelingen mellem heltid og deltid uændret i forhold til forrige år.

Medarbejdernes etnicitet

Tabel 5: Medarbejdere med ikke vestlig herkomst						
Driftsområde	Administration	Børn og unge	Teknisk område, service	Undervisning	Ælde, sundhed, handicap	I alt
Andel ansatte med ikke vestlig herkomst blandt de ansatte i kommunen.	2,14%	0,70%	4,33%	0%	3,96%	2,16%

*Tallene er baseret på særkørsel fra Danmarks Statistik og KRL, 2020, hvilket er de nyeste tal. Andelen er opgjort på baggrund af alle ansættelsesformer i kommunen, det vil sige ordinært og øvrigt ansatte.

Til sammenligning med tilsvarende tal fra sidste års personalepolitisk redegørelse (2,23 %) er den samlede andel faldet med 0,07 procent. Som de eneste to driftsområder, har der på det "Teknisk område, service" og "Undervisning" været et fald i andelen af ansatte med ikke vestlig herkomst.

Blandt alle kommunalt ansatte i hele Region Nordjylland er andelen af ansatte med ikke vestlig baggrund 3,87 procent. Tallet for det geografiske område af Rebild Kommune blev i 2018 opgjort til 3,56 procent. Hovedudvalget besluttede i 2016, at andelen af ansatte med ikke vestlig herkomst blandt de ansatte i kommunen skal afspejle tallet for det geografiske område i Rebild Kommune.

Medarbejdernes anciennitet

Tabel 6: Anciennitet i Rebild Kommune	
Center	Gennemsnitlig anciennitet i Rebild Kommune (år).
Gennemsnit i alt	7,6
Arbejdsmarked og Borgerservice	8,8
Børn og Unge	8,6
Familie og Handicap	5,3
Natur og Miljø	7,8
Plan, Byg og Vej	5,8
Pleje og Omsorg	5
Sundheds, Kultur og Fritid	8,8
Sekretariat	8,3
Økonomi og IT	10

Lønudvikling

Tabel 7: Lønudvikling for de største overenskomstgrupper					
Overenskomstområde	Fuldtids ansatte nov. 2019	Løn gns. Nov. 2019	Fuldtids ansatte nov. 2018	Løn gns. nov. 2018	Lønudvikling i %
I alt - Fuldtidsstillinger	1.764,40	38.195	1.754,40	37.487	1,90%
Administration og it mv.	136,5	37.486	135,3	36.504	2,70%
Akademikere	112,4	46.231	109,8	45.365	1,90%
Dagplejere	91,4	32.319	86,2	32.224	0,30%
Lærere m.fl. i folkeskolen og specialundervisning.	292,7	43.413	300,7	42.572	2,00%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	212,1	35.602	210,8	35.057	1,60%
Social- og sundhedspersonale	343,4	33.863	335,9	32.840	3,10%
Syge- og sundhedspersonale - basis	139,2	38.245	134,5	37.064	3,20%
Andre overenskomstgrupper	436,7		441,2		

Tabel syv viser, at grundlønnen for de fleste stillingsbetegnelser steget med et løntrin. Lønudviklingen blandt lærerne er steget med to procent. Det kan bl.a. tilskrives, at ancienniteten blandt lærerne er steget. Særligt at bemærke er dagplejernes lønudvikling, hvor der er sket en lille grundlønnsforbedring.

I forhold til lønudviklingen for syge- og sundhedspersonalet har der været en stigning i antallet af medarbejdere. Lønudviklingen på over tre procent kan bl.a. tilskrives overenskomstmæssige stigninger og lokale lønforhandlinger, herunder tillæg for + 10 års erfaring for sygeplejersker samt ergo- og fysioterapeuter. Derudover har der også for sygeplejerskerne været perioder med merarbejde.

Tabel 8: Lønudvikling fordelt på køn

Køn	Løn gns. 19	Løn gns. 18	Lønudvikling fra Nov. 18 – nov. 19.
I alt	38.195,23 kr.	37.487,24 kr.	1,9%
Kvinder	37.588,66 kr.	36.810,92 kr.	2,1%
Mænd	40.665,04 kr.	40.268,14 kr.	1,0%

Lønudviklingen for syge- og sundhedspersonalet er med til at påvirke lønudviklingen på 2,1 procent for kvinderne, da 96 procent af overenskomstgruppen er kvinder.

Tabel 9: Lønudvikling, benchmark

Kommune	Løn gns. Nov. 2019	Løn gns. Nov 2018	Lønudvikling i %
Rebild Kommune	38.195	37.487	1,9 %
Omegnskommuner*	37.709	37.029	1,8 %
Alle kommuner i Region Nordjylland	37.709	37.057	1,7 %

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

Tabel ni illustrerer lønudviklingen i Rebild Kommune, omegnskommuner og alle kommuner i Region Nordjylland. Tallene viser, at Rebild Kommune har en lidt højere lønudvikling i perioden 2018 til 2019.

Afskedigelser

Tabel 10: Afskedigelser

Årsag	Afskedigelser		Udvikling (antal)
	2019	2018	
I alt - antal medarbejdere	149	74	75
Kommunens forhold	38%	22%	41
Sygdom	38%	47%	21
Den ansattes forhold/personlige forhold	24%	30%	13
Andet (annullering af ansættelse inden tiltrædelse.	0%	1%	-

Der er sket en stigning i antallet af afskedigelser fra 74 medarbejdere til 149 medarbejdere i perioden 2018 til 2019 med begrundelse enten i medarbejderens forhold eller væsentlige vilkårsændringer.

Nærvær og fravær 2019

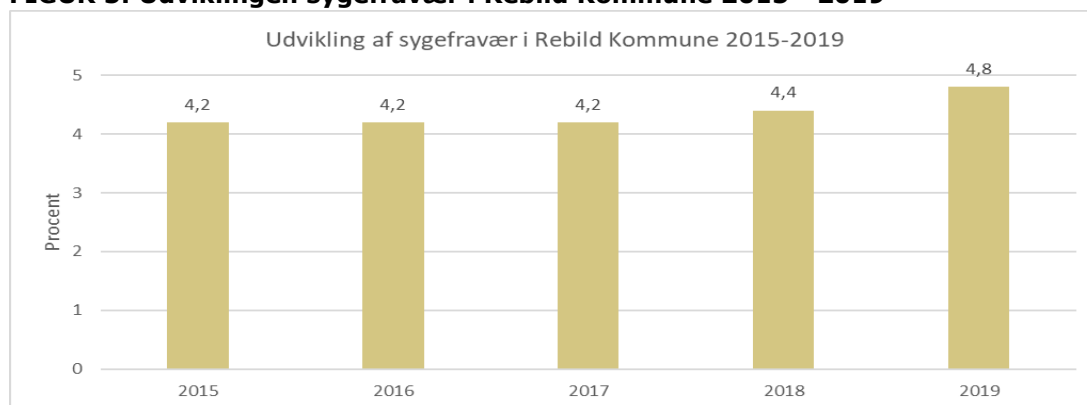
Et lavt sygefravær kræver en systematisk indsats, som er tilpasset de lokale udfordringer. Rebild Kommunes politik for sundhed og sygdom, tydelig ledelse af og samarbejde om denne indsats, trivselsmålinger etc., bidrager alt sammen til at håndtere og forebygge fravær.

I 2019 havde vi særligt fokus på disse indsats:

- Udviklingen af en ny nøgletalsportal i samarbejde med KMD, som skal sikre et ordentligt datagrundlag for at lave målrettede og tidlige indsatser.
- Lokale forebyggelsesindsatser.
- Udvikling af nyt modul om arbejdet med fravær og forebyggelse på MED-uddannelsen, så MED kan virke som ambassadør og ansvarlig bidrager ind i denne indsats.

I 2019 havde 44,8 procent af Rebild Kommunes medarbejdere mellem nul og tre fraværsdage, dvs. næsten halvdelen af medarbejdere er stort set aldrig syge. Sygefravær (med årsag i egen sygdom og/eller arbejdsskade) var på 4,75 procent mod 4,38 procent i 2018. Sygefraværet er således 0,37 procent højere end i 2018 (tallene er afrundet i figur 5), og 0,45 procent højere end landsgennemsnittet som var på 4,30 procent i 2019 og 4,28 procent i 2018.

FIGUR 5: Udviklingen sygefravær i Rebild Kommune 2015 - 2019



Figur 5: Forskellen på sygefraværet i 2015 og 2019 svarer til ca. 20.000 timer pr. år, som kerneopgaven har måttet undvære.

Nyt fraværsredskab til ledere og MED-udvalg

Vi har lanceret et helt nyt ledelsesværktøj til arbejdet med fravær. Sammen med KMD er der udviklet en nøgletalsportal, hvor 'Fokus Fravær' skal være med til at sikre nem adgang til gode data, så de kan omsættes til tidlige indsatser, bl.a. i MED-regi. Den nye portal er tilpasset til national benchmarking, hvorfor:

- grænsen mellem kort og langt fravær er flyttet fra 30 dage til 14 dage.
- vi taler om sygefravær i dagsværk i stedet for i procent, så det er direkte sammenligneligt. I dette tal tæller alt sygefravær med, så det reelt afspejler den arbejdsressource, der mangler i hverdagen.

Fravær - Din organisation - Januar 2020



- nærværsprocent er kommet til som nyt nøgletal og fortæller om hvor mange hænder, der reelt er til rådighed i opgaveløsningen i hverdagen.

Lokale indsatser i en organisatoriske ramme

Tydelige rammer for håndtering og forebyggelse af sygefravær er en forudsætning for et lavt fravær, men det er også vigtigt, at lokale indsatser tager udgangspunkt i lokale udfordringer. Det skaber ejerskab og engagement hos lokale ledere og MED-udvalg at være med til at udvikle de processer, der er relevante for dem.

Projekt 'Tidlig Indsats - mere nærvær, mindre fravær' med puljemidler fra Arbejdsmarkedsstyrelsen



I 2019 fik vi konsulentvirksomheden Cabi til at kortlægge årsagerne til sygefravær i Center Pleje & Omsorg. 56 % af respondenterne svarede, at infektionssygdomme (influenza, lungebetændelse, maveonde mv.), var primær årsag til sygefravær. Den viden, kombineret med at undersøgelsen viste, at mange går på arbejde, selvom de er syge, fik os til at iværksætte en hygiejnekampagne i sidste kvartal af 2019, hvor alle ledere, AMR og TR bl.a. med kampagne t-shirts og italesættelse blev levende påmindelser om, at god håndhygiejne gavner nærværet om kerneopgaven. De efterfølgende fem måneder efter kampagnen faldt korttidssygefraværet med 1% eller 1,3 sygefraværsdag pr. medarbejder i ældrecentre og hjemmepleje-distrikterne. Efterfølgende har også CORONA-krisen sat ekstra fokus på betydningen af god hygiejne for sygefraværet.

Fravær og forebyggelse på MED-uddannelsen

Det vigtigste samarbejdsforum for denne opgave ligger i MED-regi, hvorfor vi i 2019 implementerede et nyt modul på MED-uddannelsen for at øge kendskabet til Rebild Kommunes indsats for at sænke fravær og øge nærvær, og inddrage AMR og TR som vigtige ambassadører ind i denne indsats.

Fokus i 2020

I 2020/21 vil fokus være på at løfte samarbejdet om opgaven med fravær og forebyggelse, så hele ledelseskæden og MED-systemet bliver engageret og alle kender mål, opgave og rolle ind i denne indsats.

Arbejdsmiljø 2019

Registrering af arbejdsulykker med og uden fravær

I 2019 er alle arbejdsulykker indberettet direkte i EASY, der er Arbejdstilsynets og Arbejdsmarkedets Erhvervssikrings fælles system til anmeldelse af arbejdsulykker.

I de følgende tabeller er der anvendt data fra Sedgwick Leif Hansen A/S EASY. Tabellerne indeholder arbejdsskader der er registreret med skadesdato i 2019. Alle data er trukket marts 2020.

Tabel 11: Registrering af arbejdsulykker med og uden fravær

Fravær / Antal ulykker	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Uden fravær	78	61	89	96	62	64	74	89	75	140	133
Ikke angivet / Ved ikke	6	5	6	34	15	7	28	10			
Med fravær	32	25	36	36	43	33	44	45	45	50	38
Antal ulykker i alt	116	91	131	166	120	104	146	144	120	190	171

I 2019 er der centralt registreret 116 arbejdsulykker, hvoraf de 32 har medført fravær. Antallet af arbejdsulykker med fravær ligger på et stabilt niveau.

Igennem den sidste 10 års periode har der været ret store udsving i antal registrerede arbejdsulykker. Det store udsving ligger primært i antallet af ulykker hvor der ikke er anført fravær. Når man går bag om tallene kan man se, at en stor del af ulykkerne, i lighed med tidligere, ligger inden for disse to kategorier:

- Fysisk og psykisk vold, hvor udadreagerende beboere, børn eller unge, tildeler medarbejderne slag, bid og/eller spark. Tidligere havde denne typer arbejdsskader, primært sammenhæng med arbejdet med demente eller døgninstitutioner. Dette billede har ændret sig, så det i dag ikke er ualmindeligt at lærere og pædagoger, står i konfliktfyldte situationer, hvor børn i afmagt tildeler de nærmeste diverse knubs, slag og/eller spark.
- Uheld – Fysisk, der omhandler skader, hvor medarbejdere falder, bliver ramt af ting eller skærer sig på skarpe genstande.

I 2019 er arbejdsskader med og uden fravær fordelt på følgende årsager:

Tabel 12: Arbejdsskader med og uden fravær

Årsag	Ulykker med fravær	Ulykker uden fravær	Ukendt fravær	I alt
Afværge af fald (spontan indgriben)	Under 5	Under 5		Under 5
Fysisk vold og psykisk vold	Under 5	34	Under 5	43
Håndtering af værktøj/ting/maskiner og øvrig teknik	Under 5	3		7
Personforflytning og personhåndtering	7	10	Under 5	18
Uheld - fysisk	15	24		39
Uheld - kemisk		Under 5		Under 5
Uheld med udsættelse for smitterisiko	Under 5	Under 5		Under 5
I alt	32	78	6	116

Arbejdsulykker med fravær

Af de 116 registrerede arbejdsulykker har 32 af dem medført fravær. Antallet af arbejdsulykker med fravær ligger på et stabilt lavt niveau, og i lighed med tidligere år, er der udsving i hvor lang tid den enkelte medarbejder forventes at være uarbejdsdygtig som følge af ulykken.

Som det fremgår af nedenstående tabel, er langt de fleste arbejdsulykker registreret med et forventet fravær af kortere varighed. Fire arbejdsulykker har været af en sådan karakter, at der har været formodet uarbejdsdygtighed i en periode på 14 dage eller mere.

Tabel 13: Forventet længde af fravær som følge af skade

Forventet længde af fravær som følge af skade	Antal medarbejdere 2019	Antal medarbejdere 2018	Antal medarbejdere 2017	Antal medarbejdere 2016	Antal medarbejdere 2015	Antal medarbejdere 2014	Antal medarbejdere 2013
1-3 dage	14	10	13	17	11	15	16
4-6 dage	7	8	8	5	12	6	5
7-13 dage	7	3	5	2	4	4	7
14-20 dage	2	2	3	2	3	1	4
21-30 dage	2		2	1		0	1
1-3 måneder		1	4	4	10	6	8
3-6 måneder				5	3	1	4
Permanent uarbejdsdygtig el. 6 måneder <		1	1	0	0	0	1
I alt	32	25	36	36	43	33	46

Samarbejde med og besøg af Arbejdstilsynet

Siden 2012 har Arbejdstilsynet målrettet deres indsats, og lavet risikobaserede tilsyn, hvor de med udgangspunkt i en række oplysninger om den enkelte virksomhed, centralt politisk prioriterede mål og de generelle arbejdsmiljørisici i branchen, udtrækker institutioner og arbejdssteder til et varslet uanmeldt tilsyn.

I 2019 er der i Rebild kommune udtrukket 14 institutioner/arbejdspladser til risikobaseret grundtilsyn, hvor Arbejdstilsynet har fokus på "alle områder" – dvs. fysiske, kemiske, biologiske, ergonomiske, psykiske forhold og ulykkesfarer + APV og arbejdspladsbrugsanvisninger (APB) - Herudover har Arbejdstilsynet fulgt op med to undersøgelser af ulykker.

Ved alle de risikobaserede grundtilsyn, har der været stor fokus på psykisk arbejdsmiljø, herunder tidspres, uklare/ modsatrettede krav i arbejdet og håndtering af vold og trusler. En del af tilsynene har strakt sig over flere dage, hvor der er afholdt samtale med ledelse og medarbejdere. – Denne form for tilsyn, er blevet meget almindeligt efter ændringerne i Arbejdsmiljøloven i 2013, hvor det blev tydeliggjort at psykisk og fysisk arbejdsmiljø er ligestillet.

Tabel 14: Reaktioner ved At-tilsyn

Vejledning, påbud med frist, strakspåbud eller afgørelse uden handlepligt (AUH)	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Ventilation	2	4	1	1		1	2	
Kontrolanordning og eftersyn				1			1	1
Indeklima	1	6	1	2			1	
Støj og akustik	1	1	2	3		1		2
Arbejdsstillinger – tunge løft – egnede hjælpemidler	9		3	3			5	3
Instruktion	1					1	1	
Færdselsvej			1					
Risiko for ulykker - herunder fald og snublen		4	2	2		2	1	
Psykisk arbejdsmiljø	7	6	2	4	5	5	2	2
Kemi		1	1			1		
Smitterisici – hygiejne				1				
Bygherreansvar – rådgivning vedr. bygning	1				3			1
I alt – Påbud, Vejledninger eller AUH	22	22	13	17	8	11	13	11

Ved mange af tilsynsbesøgene har Arbejdstilsynet vurderet, at arbejdsforholdene var i orden. Men på nogle arbejdspladser har der været et eller flere forhold der skulle ændres på, og her har Arbejdstilsynet reageret i form af vejledninger eller påbud. På disse arbejdspladser er der efterfølgende blevet arbejdet med at udbedre diverse mangler, så arbejdspladsen lever op til gældende krav.

Tilsyn og øvrig status på arbejdsmiljø.

Når Arbejdstilsynet aflægger tilsyn på de kommunale arbejdspladser, vurderes det ofte, at arbejdspladsens arbejdsmiljø er i orden, og på den baggrund tildeler arbejdspladsen en grøn smiley. Ved udgangen af 2019 havde Rebild Kommune 103 arbejdspladser, hvoraf 56 var screenet til en grøn smiley, Tre til en gul smiley. De resterende arbejdspladser fremtræder uden smiley, fordi de enten ikke har været screenet eller fordi det er mere end 5 år siden Arbejdstilsynet sidst har været på tilsyn. - Alt i alt et resultat der betegnes som meget tilfredsstillende.