



Personalepolitisk Redegørelse 2018

Resumé

Fakta	2017	2016
Antal ordinært ansatte	1.905	1.813
Antal øvrige ansatte	428	453
Antal ledere	51	56
Gennemsnitsalder	46 år	46 år
Sygefraværsporcet	4,2 %	4,2 %
Antal nyansatte	319	256
Antal afskedigede	55	98
Gennemsnitsløn	36.699 kr.	36.434 kr.

Ansatte i tal og grafer

Denne Personalepolitiske redegørelse bygger på 1905 ansatte, som er de ordinært ansatte i Rebild Kommune opgjort pr. 1. november 2017. Der er til sammenligning med november 2016 sket en stigning i antallet af ansatte på 92. Ved et nærmere kig på tallene ses det, at det er store faggrupper som social- og sundhedspersonale, pædagogisk personale i institutionerne, syge- og sundhedspersonale samt husassistenter der trækker stigningen. Yderligere uddybning af stigningen findes i afsnittet omkring personaleomsætning.

Gennemsnitsalderen er uændret igen i år på 46 år, hvilket har gjort sig gældende siden 2011. Kønsfordelingen er stabil på 81 % kvinder og 19 % mænd. På ledelsesniveau er der blevet lidt flere kvinder på kontraktholderniveau. Ellers er der ingen ændringer på de to øvrige opgjorte niveauer som er helt lige.

Afskedigelser

Der er sket et markant fald i antallet af afskedigelser fra 98 til 55 ansatte. Årsagerne hertil kan være flere.

Løn

Lønudviklingen fra november 2016 til november 2017 er på 0,7%, hvor de største stigninger er sket for dagplejerne og ledere indenfor syge- og sundhedspersonale. Sidstnævnte kan begrundes i en ændring hos blot en enkelt medarbejder fordi overenskomstgruppen er så lille.

Nærvær/fravær

I 2017 havde 55 % af Rebild Kommunes medarbejdere mellem nul og tre fraværsdage, hvilket vidner om at over halvdelen af alle medarbejdere var 100 % nærværende. Fraværet i 2017 var 4,2 %, hvilket er uændret i forhold til de to foregående år. Kønsfordelingen af fravær er 4,4 % blandt kvinder og 2,6 % blandt mænd. 13 % af medarbejderne står for 66 % af fraværet i 2017 og gennemsnittet af fraværsdage pr. medarbejder i Rebild Kommune er 8,3 dage. Set på landsplan ligger Rebild Kommune fortsat med et lavt fravær.

Arbejdsmiljø

I 2017 er der registreret 131 arbejdsulykker, hvoraf de 36 har medført fravær. Skaderne er primært sket 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, herunder forflytninger, løft, træk og skub.

7 arbejdsulykker har medført længerevarende fravær, heraf er en enkelt arbejdsulykke sket i forbindelse med lejring/forflytning af borger. De øvrige skader med længerevarende fravær, er skader efter faldulykker.

I 2017 har Arbejdstilsynet udtrukket 16 institutioner/arbejdspladser til risikobaseret tilsyn, herudover har der været 1 varslet detailtilsyn. I alt er der reageret med 8 påbud og 5 vejledninger, fordelt på 8 arbejdspladser.

Personalepolitiske initiativer

Status på 2017

Noget særligt

Hovedudvalget har videreført traditionen fra tidligere år med at anerkende arbejdspladser for *noget særligt*. I februar fik Nørager Ældrecenter opmærksomheden og anerkendelsen, fordi de af flere omgange har måttet lægge ryg til at være lukningstruede. På trods af det har personalet taget hånd om vores borgere på fornemste vis.

I august var det borgerservice i Center Arbejdsmarked og Borgerservice der blev anerkendt for indsatsen i forbindelse med hjælp til borgerne med selvbetjeningsløsninger. En brugerundersøgelse i Job og Borgerservice har nemlig vist, at hele 74% af kunderne nu føler sig klædt på til selv at anvende selvbetjeningsløsningerne.

Rekruttering

I efteråret 2017 blev der afviklet en workshop under overskriften "Bliv skarpere i at søge den rigtige nye medarbejder". Workshopen havde fokus på første fase i rekrutteringen nemlig at få lavet en procesplan og blive bevidst om de vigtige skridt, der ligger i at få lavet en fyldestgørende jobbeskrivelse og personprofil for at kunne mestre at skrive det gode stillingsopslag, der tiltrækker de rigtige kandidater. Endnu en workshop er i støbeskeen for næste del af rekrutteringsprocessen, der omhandler den gode samtale og formaliteterne omkring selve ansættelsen.

Trivselsmålinger

I fjerde kvartal gennemførte alle arbejdspladser en trivselsmåling. Hovedudvalget havde besluttet at arbejdspladserne frit kunne vælge mellem at bruge spørgeskema med opfølgende dialog som metode eller ren dialogmetode, hvor der var fremlagt tre forskellige.

37 % af arbejdspladserne valgte spørgeskema med opfølgende dialog og 63 % valgte ren dialogmetode.

I december sendte alle lokalMED, på baggrund af deres trivselsmåling, handleplaner til deres respektive sektorMED som har samlet op og sendt en samlet evaluering for det enkelte driftsområde til Fællescenter Sekretariat som videreformidler og fremlægger resultatet for Hovedudvalget i maj 2018. Fremadrettet bliver trivselsmålingerne slået sammen med ledelsesevalueringen som næste gang finder sted i 2019.

Triatlandløbet

570 medarbejdere fra Rebild Kommune, dvs. omkring hver 4. medarbejder, deltog i det første Triatlandløb af sin slags. Løbet blev afviklet i naturskønne omgivelser med udgangspunkt i parken ved privathospitalet i Skørping midt i Rold Skov. Der var mulighed for enten at gå en 4-km rute eller løbe en 5-km rute.

Efter løbet hyggede medarbejderne sig i kommunens telt med de fra løbet udleverede picnickurve og vandrepokalen blev uddelt til den arbejdsplads der forholdsomt havde flest medarbejdere med. I 2017 var det Børnehaverne Rebild Syd. Igen i 2018 deltager Rebild Kommune i Triatlandløbet.

Personalepolitikken

Eftersynet af personalepolitikken sluttede i første omgang efter justering af Ansættelsespolitikken og lønpolitikken. I efteråret 2017, blev arbejdet med Politik for livssituationer og arbejdsliv samt Politik for sundhed og sygdom, udskudt af arbejdsgruppen nedsat af Hovedudvalget. Begrundelsen var, at ledelsesgrundlaget på daværende tidspunkt var under tilblivelse, og man i arbejdsgruppen ønskede at afvente det endelige resultat heraf, da det værdimæssigt ville kunne smitte naturligt af på personalepolitikken.

Det sker i 2018

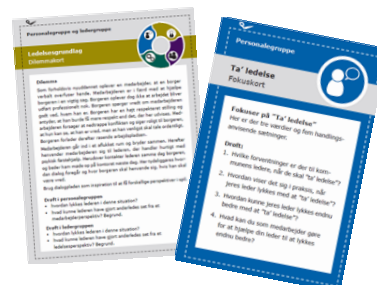
Nyt ledelsesgrundlag i 2018

Rebild Kommune har i marts 2018 fået nyt ledelsesgrundlag. Det eksisterende ledelsesgrundlag havde efterhånden 10 år på bagen, og direktionen besluttede derfor, at det var på tide at kigge grundlaget efter i sømmene. De senere år har der i den kommunale kontekst været et stigende fokus på, hvor vigtigt det er at samarbejde på tværs i organisationen for at skabe de bedst mulige løsninger for borgerne. Dette skulle bl.a. afspejles i det nye ledelsesgrundlag, ligesom en inddragende proces havde til formål at give både ledere og medarbejdere ejerskab til det nye ledelsesgrundlag.



Processen strakte sig over mere end et halvt år hvor kommunens ledere, MED-udvalg og medarbejderrepræsentanter i tæt samarbejde satte deres aftryk på form og indhold.

Det nye ledelsesgrundlag er på et møde sidst i marts 2018 blevet præsenteret for alle kommunens ledere med personaleansvar. Nu skal ledelsesgrundlaget så ud "at leve i organisationen" så alle medarbejdere har kendskab til grundlaget og alle kommunens ledere får grundlaget så meget under huden, at de kan praktisere ledelse i overensstemmelse med grundlaget. Til at understøtte implementering af grundlaget har HR og Udvikling udarbejdet en dialogplade og en række forskellige dialogkort, som kan sætte gang i konstruktive drøftelser om god ledelse både i leder- og personalegrupper.



Ledelsesgrundlagets danner udgangspunkt for næste trivsels- og ledelsesevaluering, som finder sted ultimo 2019. Alle ledere med personaleansvar bliver således "målt på" om de praktiserer ledelse i overensstemmelse med forventningerne i ledelsesgrundlaget.

Nærvær/Fravær

I oktober 2017 ansatte Rebild Kommune en konsulent med gennemgående fokus på forebyggelse af fravær med målet om at sikre så mange nærværstimer til løsning af kerneopgaven som muligt. En indsats der tager strategisk sigte på forebyggelse med udgangspunkt i: tydelig ledelse, ejerskab & kultur, brugbar data, tidlig indsats og opfølgning som hovedelementer i en effektiv indsats.

Specielt de tidlige indsatser viser sig effektive både i forhold til at værne om kerneopgaven og til at forebygge langtidsfravær. I Rebild Kommune sætter vi fokus på, hvad der skaber arbejdsglæde, fordi arbejdsglæde er den bedste kur mod fravær og ved at have en god og åben dialog ledere og medarbejdere imellem, som fremmer forebyggelse og skaber gode løsninger i fællesskab.

Vi arbejder aktivt med de seks faktorer, som arbejdsmiljøforskningen viser har markant indflydelse på medarbejdere i trivsel – nemlig indflydelse på og mening med arbejdet, forudsigelighed, social støtte, belønning og passende krav. Dette kombineret med begrebet social kapital (organisationens ansvar for at skabe rammen for et arbejdsmiljø præget af samarbejde, retfærdighed og tillid) er et solidt fundament for Rebild Kommunes forebyggelse af fravær fremover.

Som en del af de tidlige indsatser har Rebild Kommune siden 2012 tilbudt forskellige former for støtte og hjælp til medarbejdere. Specielt tilbuddet om massage er flittigt brugt i 2017 hvor 814 medarbejdere har benyttet sig af muligheden. Dette tilbud sammen med tilbud om psykolog, coaching, mindfulness og diverse sundhedstilbud er fortsat et tilbud til medarbejderne i 2018.

Et billede af organisationen

Tallene i denne Personalepolitiske redegørelse er, hvis ikke andet er nævnt udtrukket pr. 1. november 2017 fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL). Data for den samlede redegørelse er opgjort på ordinært ansatte, hvor ikke andet er præciseret.

Ordinært ansatte er overenskomstansatte, tjenestemænd, fleksjobansatte og ansat i servicejob. *Øvrige ansatte* er elever, timelønnede vikarer og ansatte og ansatte på særlige vilkår (jobrotation, seniorjob, skånejob, jobtræning og ansatte iht. serviceloven).

Ansættelsesformer

Pr. 1. november 2017 er antallet af ordinært ansatte 1905. Det betyder at der fra november 2016 til november 2017 er sket en stigning i antallet af ordinært ansatte på 92 ansatte. Stigningen er primært sket indenfor de store fagområder som social- og sundhedspersonale, pædagogisk personale og syge- og sundhedspersonale. Dertil har der været en stigning blandt husassistenterne. Nærmere baggrund for stigningen fremgår i afsnittet om personaleomsætningen.

Tabel 1 – Månedslønnede ansatte

Ansættelsesform ordinært ansatte	Antal ansatte 2017	Antal ansatte 2016	Udvikling
I alt	1.905	1.813	92
Overenskomstansatte	1.777	1.675	102
Tjenestemandansatte	30	35	-5
Fleksjobansatte	98	103	-5

Nedenfor ses en oversigt over kommunens øvrige ansatte, det vil sige ansatte på særlige vilkår herunder ansatte i jobrotation, seniorjob, skånejob, jobtræning og ansatte i fht. serviceloven.

Antallet for denne andel af de ansatte er faldet med 25 siden november 2016. Faldet er primært sket i antallet af timelønnede vikarer.

Tabel 2 – Øvrige ansatte

Ansættelsesform øvrige ansatte	Antal ansatte 2017	Antal ansatte 2016	Udvikling
I alt	428	453	-25
Elever	74	77	-3
Timelønnede vikarer	300	318	-18
<i>Ansatte på særlige vilkår i alt:</i>	54	58	-4
Jobrotation	1	2	-1
Seniorjob	20	19	1
Skånejob	5	7	-2
Jobtræning	8	6	2
Ansatte iht. Serviceloven*	12	14	-2
Løntilskud**	8	10	-2

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

**Gruppen er særligt udtrukket fra KMD OPUS.

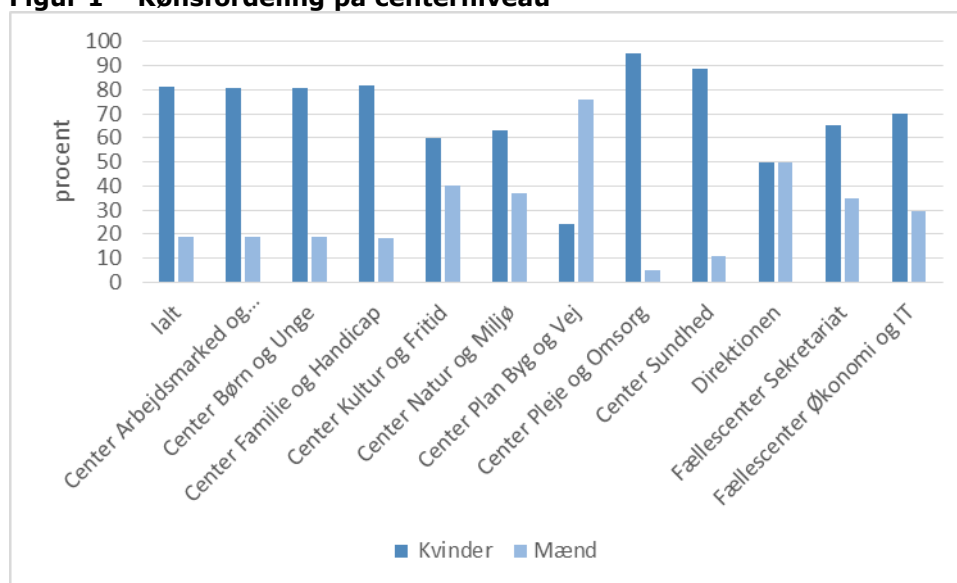
Køn

Rebild Kommunes samlede gruppe af medarbejdere er sammensat af 81 % kvinder og 19 % mænd. Et billede der har været stabilt i en længere årrække. Gennemsnitsalderen er også i år 46 år.

Kønsfordeling – ansatte

Figur 1 viser hvordan kønsfordelingen er på kommunens områder. Igen i år det kun i Center Plan Byg og Vej at der er flere mandlige ansatte end kvindelige.

Figur 1 – Kønsfordeling på centerniveau



Kønsfordeling – ledere

Tabel 3 giver et billede af kønsfordelingen på ledelsesniveau pr 31. december 2017. Overordnet set er der forholdsmeæssigt sket i stigning i antallet af kvindelige ledere på kontraktholderniveau. På direktør- og centerchefniveau er fordelingen 50-50, hvilken også var tilfældet i opgørelsen pr. 31. december 2016. Det er vigtigt at bemærke, at ledergruppen er forholdsvis lille, hvorfor en ændring med en enkelt medarbejder kan give en procentvis stor ændring.

Tabel 3 – Kønsfordeling – på ledelsesniveauer

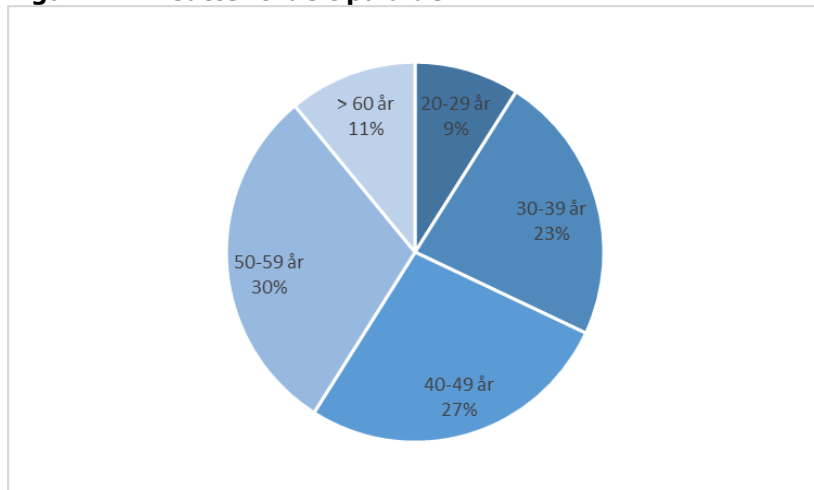
Ledelsesniveau	Pr. 31. december 2017, procentandel		Pr. 31. december 2016, procentandel	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Ledere i alt	65	35	61	39
Direktører	50	50	50	50
Centerchefer	50	50	50	50
Kontraktholdere	70	30	64	36

Alder

Alderssammensætning

Figur 2 illustrerer den procentvise fordeling af ansatte. De to største grupper er i alderen 40-49 år og 50-59 år og udgør samlet 60 % af de ansatte, hvilket er fuldt tilsvarende med samme opgørelse sidste år.

Figur 2 – Ansatte fordelt på alder



Gennemsnitsalderen er igen i år 46 år for den samlede gruppe af ansatte, hvilket den har været siden 2011. Socialrådgiverne har den laveste gennemsnitsalder på 40 år mens Tekniske service ligger i den anden ende med en gennemsnitsalder på 54 år. Den største overenskomstgruppe – social- og sundhedspersonale med 393 ansatte og en gennemsnitsalder på 48 år kan blive og er reelt også ved at have en rekrutteringsudfordring med det stigende antal ældre borgere. Billedet er generelt på landsplan. Den næststørste overenskomstgruppe som er lærerne er der ikke synlige tegn på rekrutteringsudfordringer med. Lærerne har en gennemsnitsalder på 43 år igen i år.

Ansættelsesgrad

Ved et kig på tabel 4 ses det at der er sket en stigning i antallet af deltidsansættelser fra 43 % i november 2016 til 45 % i november 2017. Stigningen ses hos lærerne og det pædagogiske personale. Hos sidstnævnte gruppe er der ligeledes sket en stigning i antallet af ansatte. Samtidig er der sket et fald i deltidsansættelser blandt Administration og IT og akademikerne.

Tabel 4 – Ansættelsesgrad fordelt på overenskomstområde

Overenskomstområde	Antal personer		Heltid %		Deltid %	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016
Ialt	1.905	1.813	55	57	45	43
Administration og it mv.	143	151	74	69	26	31
Akademikere	112	103	86	83	14	17
Dagplejere	84	89	99	99	1	1
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	299	300	84	86	16	14
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	230	200	51	53	49	47
Social- og sundhedspersonale	393	361	10	11	90	89
Syge- og sundhedspersonale - basis	135	122	37	36	63	64

Medarbejderes etnicitet

Af nedenstående tabel fremgår andelen af ansatte i kommunen med ikke-vestlig baggrund fordelt på driftsområder. For 2017, som er de nyeste tal, er andelen 1,92 %.

Tabel 5 – Medarbejdere med ikke-vestlig herkomst

Driftsområde	Admini- stration	Børn & unge	Teknisk område , service	Under- visning	Ældre, sundhed handicap	I alt
Andel ansatte med ikke-vestlig herkomst bland de ansatte i kommunen*	0,79 %	0,73 %	7,25 %	0,71 %	2,73 %	1,92 %

*Tallene er baseret på en særkørsel fra Danmarks Statistik og KRL, 2017. Andelen er opgjort på baggrund af alle ansættelsesformer i kommunen, det vil sige ordinært og øvrige ansatte.

Sammenlignet med de seneste tal fra 2015 (1,83 %) er den samlede andel steget med 0,09 %.

Ændringerne er sket i administrationen og børn og unge, hvor der er sket et fald, mens der er sket en stigning i andelen af ansatte med ikke-vestlig baggrund under Teknisk område og service.

Blandt alle kommunalt ansatte i hele Region Nordjylland er andelen af ansatte med ikke-vestlig baggrund 3,41 %. I august 2016 besluttede hovedudvalget, at måltallet altid vil være andelen af arbejdsstyrken med ikke-vestlig baggrund i det geografiske område Rebild Kommune. I 2016, som er det nyeste tal, er andelen af arbejdsstyrken i det geografiske område Rebild Kommune 3,34 %, hvilket giver en difference på 1,42 %.

Personaleomsætning

Gennem de senere år er antallet af ansatte steget og faldet i større og mindre grad. I år er antallet steget med 92 medarbejdere, hvilket er noget over tidligere udsving. Ved et nærmere kig på tallene ses det, at det er store faggrupper som social- og sundhedspersonale, pædagogisk personale i institutionerne, syge- og sundhedspersonale samt husassistenter og akademikere der trækker stigningen. I den anden ende er der sket et mindre fald i antallet af dagplejere og medarbejdere indenfor administration og IT.

For social- og sundhedspersonalet er forklaringerne forskellige fra område til område.

I overskrifter handler det om en større plejetyngde, og at afløsere er blevet ansat som fast personale.

Dertil har der været steder med personalemangel, hvor der er blevet passet til, men sygemeldinger har også præget billedet som har betydet ekstra ansatte i en periode.

Stigningen i det pædagogiske personale skyldes primært efterspørgslen på daginstitutionspladser i Støvring grundet den stigende tilflytning til området.

I forhold til syge- og sundhedspersonalet er forklaringen bl.a. at flere er ansat i faste stillinger, der er ansat mere personale til dokumentation, der er sket en stigning i timer til koordinering grundet mange flere borgerhenvendelser og der er ansat flere i sygeplejeklinikkerne jf. politisk beslutning.

Det øgede antal husassistenter skyldes, at daginstitutionerne har fået madordninger. Blandt akademikere er stigningen bl.a. sket i Center Natur og Miljø som tilskrives det øgede antal akademikere bl.a. med nye regler på grundvandsområdet samt opgaver med virksomhedsgodkendelser.

Kigger man nærmere på selve personaleomsætningen, så har socialrådgiverne haft den største udskiftning som hovedsageligt er sket i Center Arbejdsmarked og Center Familie og Handicap – Myndighed. Husassistenter og Omsorgs- og pædagogmedhjælpere begrundes i (som tidligere nævnt)

madordninger i daginstitutionerne og en stigning i antal børn i Støvring.

Tabel 6 – Personaleomsætning

Overenskomstområde	Antal personer nov 2017	Afgang	Tilgang	Antal personer nov 2016	Netto stigning	PO*
Ialt	1.905	228	320	1.813	92	14,7

*

$$PO = \frac{(\text{afgang 2016} + \text{tilgang 2017})}{(\text{Antal ansatte 2016} + \text{antal ansatte 2017})} \times 100$$

Lønudvikling

Lønudviklingen fra november 2016 til november 2017 er på 0,7 %, hvor den største stigning er sket for dagplejerne.

Tabel 7 - Lønudvikling

	Fuldtid nov-2017	Løn ialt nov-2017	Fuldtid nov-2016	Løn ialt nov-2016	Fuldtid stigning	Løn ialt stigning
Ialt	1.689,3	36.699	1.626,4	36.434	3,9%	0,7%

Af tabel 7 fremgår det, at det i år er kvinderne der har fået den største lønudvikling, mens det i redegørelsen sidste år var mændene der havde den største lønudvikling.

Tabel 8 – Lønudvikling fordelt på køn

	Månedsløn 2017	Månedsløn 2016	Lønudvikling 2016-2017	
I alt	36.699 kr.	36.434 kr.	265 kr.	0,7 %
Kvinder	35.954 kr.	35.616 kr.	338 kr.	0,9 %
Mænd	39.861 kr.	39.952 kr.	-91 kr.	-0,2 %

Sammenligner vi Rebild Kommune med omegnskommunerne i tabel 8, har vi i kommunen haft den mindste lønudvikling i perioden, men har til gengæld den højeste gennemsnitsløn.

Tabel 9 – Lønudvikling – benchmark

	Månedsløn 2017	Månedsløn 2016	Lønudvikling 2016-2017	
Rebild Kommune	36.699 kr.	36.434 kr.	262 kr.	0,7 %
Omegnskommuner*	36.164 kr.	35.702 kr.	462 kr.	1,3 %
Region Nordjylland	36.170 kr.	35.710 kr.	460 kr.	1,3 %

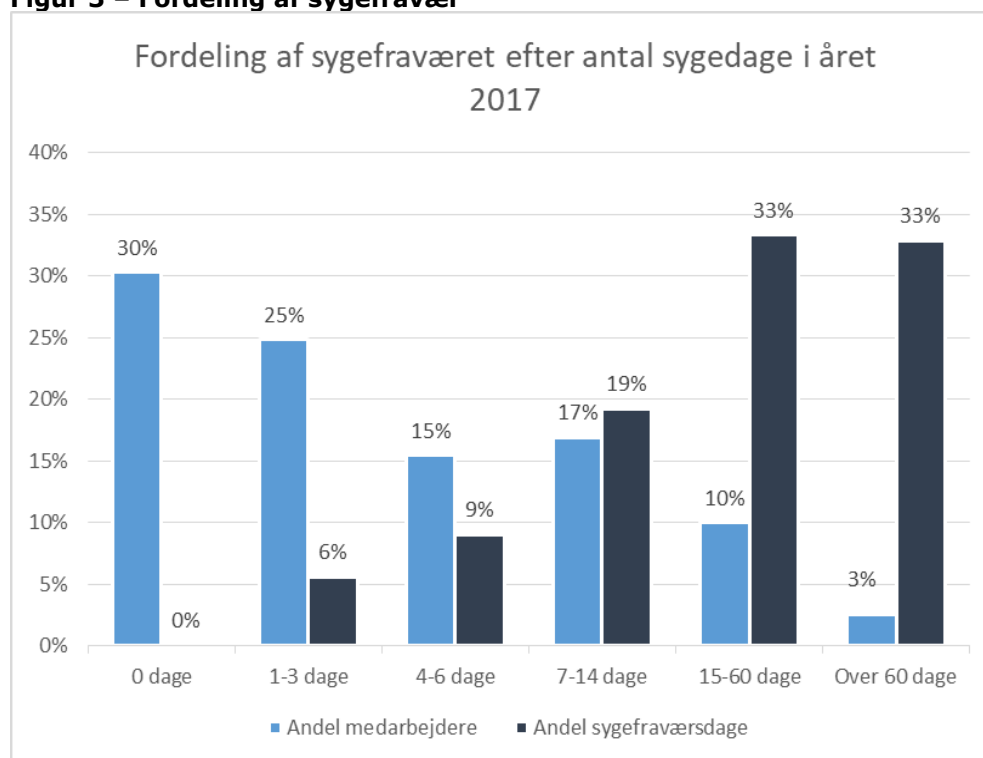
* Randers, Viborg, Vesthimmerland, Mariagerfjord, Jammerbugt og Aalborg

Nærvær/fravær

Datagrundlaget for statistikkerne er skabt på baggrund af udtræk fra KMD Opus og er baseret på 2693 ansatte som har haft aktive arbejdstimer for Rebild Kommune i 2017. Fraværet er defineret som egen

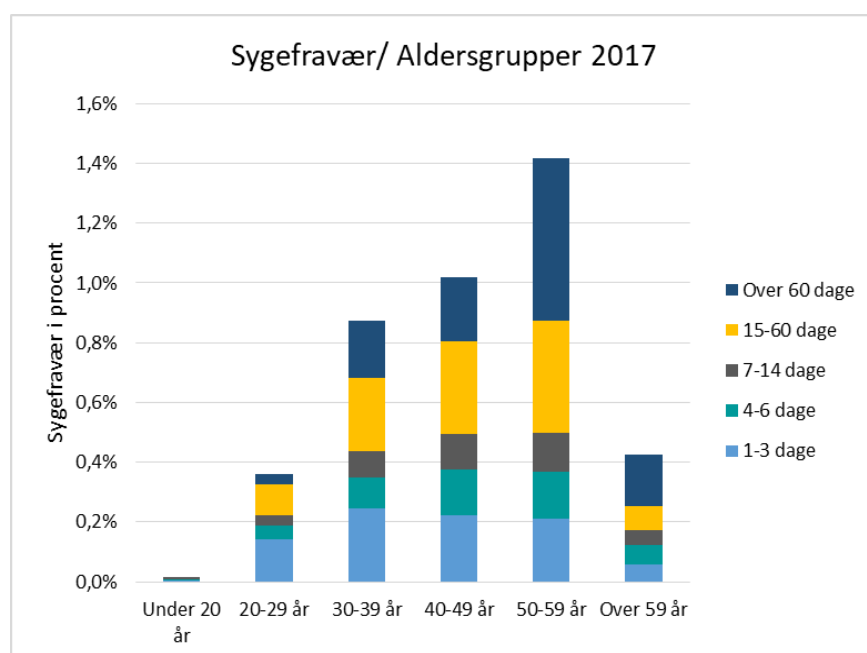
sygdom og arbejdsskade.

Figur 3 – Fordeling af sygefravær



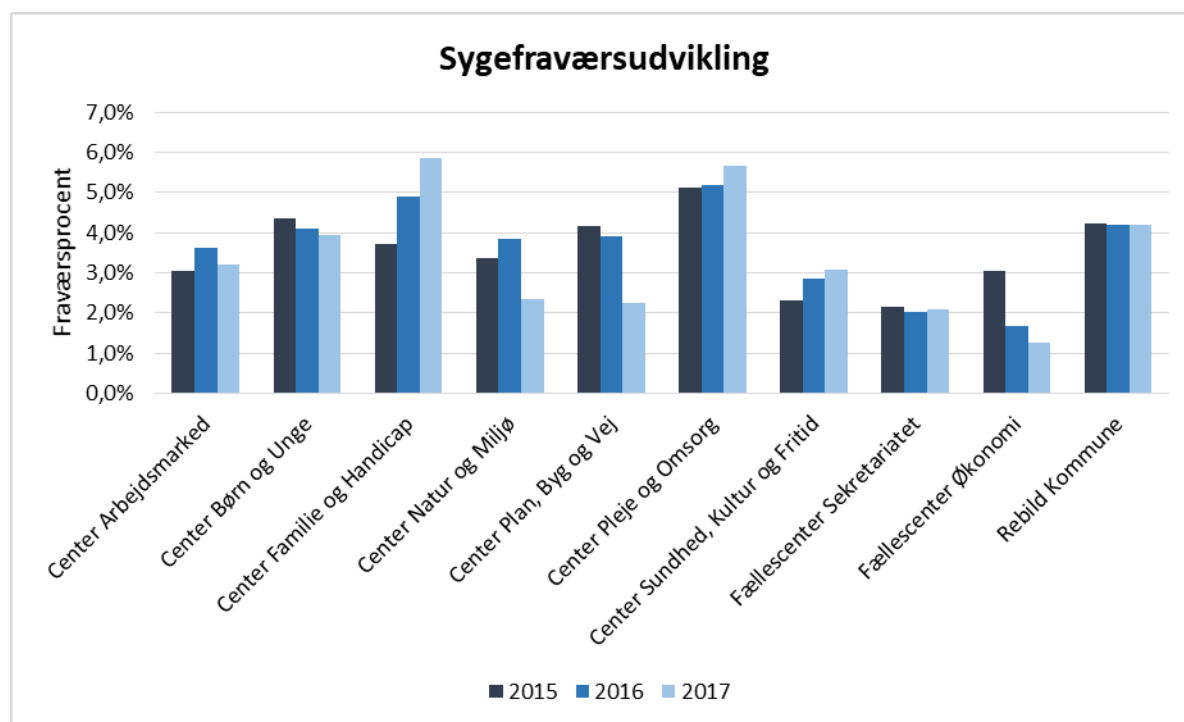
Figur 3 viser bl.a., at 30 % af de ansatte i Rebild Kommune ikke har haft en eneste sygedag i 2017. Den viser også, at 13 % af de ansatte står for 66 % af fraværet.

Figur 4 – Sygefravær/aldersgrupper 2017



Figur 4 viser sygefraværsperioder fordelt på aldersgrupper. De 50-59 årige tegner sig for det meste af fraværet, mens de ansatte under 29 år har mindst fravær i 2017.

Figur 5 - Sygefraværsudvikling



Figur 5 viser sygefraværsudviklingen i Rebild Kommune og de enkelte centre fra 2015-17. Sammenlignet på landsplan er det typisk, at de centre med mest frontpersonale, altså fx plejepersonale og pædagoger har højere fravær. Det er også typisk at fx mange lederskift eller lederkonstitueringer påvirker fraværet, fordi lederens nærvær har markant indflydelse på fraværet.

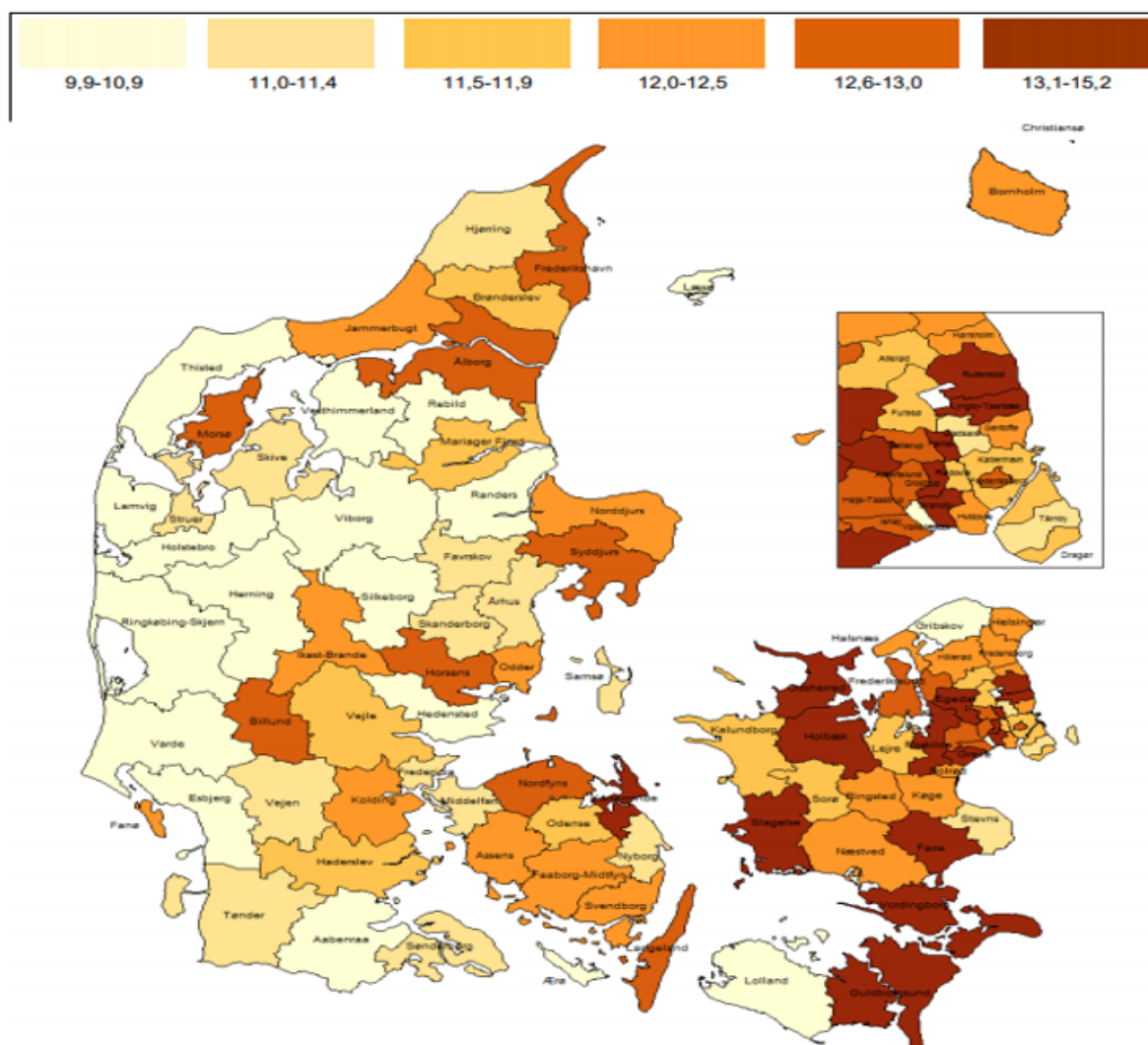
Nationale tal

En reel sammenligning med nationale målinger er vanskelig, fordi Danmarks statistik og KRL – Kommunerne og Regionernes Løndatakontor ikke måler på nøjagtig det samme datagrundlag, som vi gør i Rebild kommune. Dertil kommer, at de nye nationale tal for 2017 først kommer til efteråret.

Kortet med fraværsprocenter herunder kan ikke sammenlignes med tallene i ovenstående afsnit, da datagrundlaget er markant forskelligt. KRL måler her fravær som dagsværk, der er taget højde for beskæftigelsesgrad, en arbejdsuge anses som 5 dage og en arbejdsdag som 7,4 time.

Uanset forskelle i datagrundlag illustrerer nedenstående kort at Rebild Kommune ligger blandt de kommuner der har det laveste fravær i landet.

Se mere på: https://www.kora.dk/media/7707192/11351_sygefravaeret-i-kommunerne.pdf

Figur 6 – Sygefravær 2016 alle ansatte


Kilde: Det Kommunale og Regionale Løndatakontor (KRL), SIRKA

Kriterier for dataudtræk er antal sygedage, dagsværk pr. fuldtidsansat medarbejder.

Afskedigelser

Der er sket et markant fald i antallet af afskedigelser fra 98 til 55 ansatte. Årsagerne hertil kan være flere.

Tabel 10 – Afskedigelsesårsager

Årsag	Afskedigede ansatte 2017	Afskedigede ansatte 2016	Udvikling, antal
I alt - antal	55	98	-43
Kommunens forhold*	20%	39%	30
Sygdom	45%	38%	15
Den ansattes forhold/pers. årsager	35%	23%	6

*Bl.a. besparelser, opgavebortfald, omprioritering af opgaver mv.

Arbejdsmiljø – 2017

Registrering af arbejdsulykker med og uden fravær

Siden januar 2010 er alle arbejdsskader blevet anmeldt elektronisk og registret via forsikringsagenturet Willis A/S, nu opkøbt af Cunningham Lindsey. I de følgende tabeller er der for 2017 anvendt data fra Cunningham Lindsey. Data indeholder alle arbejdsskader der er registreret med skadesdato i 2017. Data er trukket pr. 1. marts 2018.

Tabel 11 - Registrering af arbejdsulykker med og uden fravær

Fravær/ Antal ulykker	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007
Uden fravær	89	96	62	64	74	89	75	140	133	82	60
Ikke angivet/ Ved ikke	6	34	15	7	28	10					
Med fravær	36	36	43	33	44	45	45	50	38	55	51
Antal ulykker i alt	131	166	120	104	146	144	120	190	171	137	111

I 2017 er der centralt registreret 131 arbejdsulykker, hvoraf de 36 har medført fravær. Antallet af arbejdsulykker med fravær følger et stabilt lavt niveau. Men som det fremgår af tabellen ovenfor har der i perioden 2007 til 2017 været ret store udsving i antal registrerede arbejdsulykker. Det samlede antal ulykker svinger indenfor intervallet 111 – 190.

Det store udsving ligger primært i antallet af ulykker hvor der ikke er anført fravær. Dette store udsving er der flere forklaringer på, en af de væsentligste er, at perioder med enkeltstående meget frustrerede, udadreagerende børn eller demente borgere giver tydeligt aftryk i statistikken.

Tabel 12 - Registrering af arbejdsskader 2015 – 2017

Center/område/afdeling	Arbejdsskader 2017				Arbejdsskader 2016				Arbejdsskader 2015			
	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					*		3	5	*			*
Center Job og Borgerservice		*	3	5	*			*	*	*	*	4
Center Børn og Unge							*	*		*		*
Center Børn og Unge – dagtilbud	*	10	4	15	6	8	6	20	*	3	4	8
Center Børn og Unge – skoler	*	25	4	30	*	9	6	16	*	11	11	23
Center Familie og Handicap	*	*	5	8		8	4	12		13	*	15
Center Kultur og Fritid												
Center Natur og Miljø						*		*				
Center Plan, Byg og Vej	*	*	*	4		3	*	5			3	3
Center Pleje og Omsorg	*	44	16	62	22	62	13	97	11	31	18	60
Center Sundhed		3	*	5		*	*	4		*	*	*
Fællescenter Sekretariat		*		*		*		*		*	*	3

Fællescenter Økonomi og IT			*	*		*		*				
I alt	6	89	36	13	34	96	36	16	15	62	43	120

*Tal ikke oplyst, da det er for lille og derfor kan være genkendeligt jf. persondataforordninger.

Som helhed følger antallet af anmeldelser det almindelige og velkendte mønster, hvor skaderne primært sker 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, herunder forflytninger, løft, træk og skub.

Når man ser nærmere på antallet af anmeldelser af arbejdsskader uden fravær, er hovedparten af anmeldelserne affødt af episoder med trusler om vold eller udadreagerende beboere, børn eller unge, der tildeler medarbejderne slag, bid og/eller spark. En type arbejdsskader der tidligere primært havde sammenhæng med arbejde i døgninstitutioner, men nu også er almindelige for lærere og pædagoger som ofte står i konfliktfyldte situationer, hvor børn i afmagt tildeler de nærmeste diverse knubs, slag og/eller spark.

Arbejdsulykker med fravær

Af de 131 registrerede arbejdsulykker har 36 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. 2 arbejdsulykker har været af en sådan karakter, at der har været formodet uarbejdsdygtighed i en periode på 21-30 dage, 4 arbejdsulykker er registreret med et formodet fravær på 1-3 måneder og en enkelt ulykke har medført formodet fravær i mere end 6 måneder eller permanent uarbejdsdygtig.

Tabel 13 – Forventet fravær ved arbejdsskade

Forventet længde af fravær som følge af skade	Antal ansatte 2017	Antal ansatte 2016	Antal ansatte 2015	Antal ansatte 2014	Antal ansatte 2013	Antal ansatte 2012
1-3 dage	13	17	11	15	16	14
4-6 dage	8	5	12	6	5	*
7-13 dage	5	*	4	4	7	6
14-20 dage	*	*	3	*	4	4
21-30 dage	*	*		*	*	0
1-3 måneder	4	4	10	6	8	9
3-6 måneder		5	3	*	*	*
Permanent uarbejdsdygtig el. 6 måneder<	*	0	0	0	*	0
I alt	36	36	43	33	46	38

*Tal ikke oplyst, da det er for lille og derfor kan være genkendeligt.

Af de arbejdsulykker, der har medført langvarigt fravær, er en enkelt arbejdsulykke sket i forbindelse med lejring/forflytning af borger. De øvrige skader med formodet længerevarende fravær, er skader efter faldulykker deet kan eksempelvis være knoglebrud efter fald/snublen i ujævnt terræn/glat vejbane/legeredskaber, m.v.

Samarbejde med og besøg af Arbejdstilsynet

Siden 2012 har Arbejdstilsynet 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 2017 er 16 institutioner/arbejdspladser blevet udtrukket til risikobaseret tilsyn, hvor Arbejdstilsynet har fokus på "alle områder" – det vil sige fysiske, kemiske, biologiske, ergonomiske, psykiske forhold og ulykkesfarer og hele papirdelen med APV og arbejdspladsbrugsanvisninger (APB) - Herudover har der været 1 varslet detailtilsyn.

Ved alle de risikobaserede tilsyn, har de enkelte tilsyn haft stor fokus på psykisk arbejdsmiljø. En del af tilsynene har strakt sig over 2 dage, hvor der er afholdt samtale med ledelse og medarbejdere. – En form for tilsyn, der er blevet meget almindelig efter ændringerne i Arbejdsmiljøloven i 2013, hvor det blev tydeliggjort, at psykisk og fysisk arbejdsmiljø er ligestillet.

Tabel 14 - Reaktionen ved AT-tilsyn

Reaktioner ved At-tilsyn	2017		2016	2015	2014	2013	2012
	Vejledning	Påbud					
Ventilation		1	1		1	2	
Kontrolanordning og eftersyn			1			1	1
Indeklima		1	2			1	
Støj og akustik		2	3		1		2
Ergonomi – arbejdsstillinger – tunge løft	2	1	3			3	2
Instruktion					1	1	
Egnede hjælpemidler						2	1
Færdselsvej		1					
Risiko for ulykker - fald og snublen	1	1	2		2	1	
Psykisk arbejdsmiljø	1	1	4	5	4	2	2
APV – ATEX og handleplaner					1		2
Kemi		1			1		
Smitterisici – hygiejne			1				
Bygherreansvar				3			1
I alt	4	9					
I alt - Påbud og Vejledninger	13		17	8	11	13	11

Ved de fleste af tilsynsbesøgene har Arbejdstilsynet vurderet, at arbejdsforholdene var i orden. Men på enkelte 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. En opgave der har givet store udfordringer, når man skal leve op til nutidige krav om støj, akustik, ventilation og arbejdspladsindretning i bygninger der dels bliver ældre og slidte, men også oprindeligt er opført og dimensioneret i forhold til normer og krav, der i dag er skærpet væsentligt.

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 2017 havde Rebild Kommune 102 arbejdspladser, hvoraf 72 var screenet til en grøn smiley, 2 til en gul smiley. De resterende arbejdspladser fremtræder uden smiley, fordi de enten ikke har været screenet eller fordi smileymærkningen er udløbet, fordi det er mere end 5 år siden Arbejdstilsynet har været på tilsyn. Alt i alt et resultat der betegnes som meget tilfredsstillende.