

2017

Personalepolitisk redegørelse

I SAMSPIL

MED BORGERNE



Brønderslev
Kommune

Forord

Brønderslev Kommune er kommunens største arbejdsplads med ca. 2.226 fuldtidsansatte eller ca. 2.457 personer.

HR har til opgave at støtte organisationen i at løse kerneopgaven til gavn for og i samspil med borgerne gennem konkrete indsatser og tiltag. Disse er blandt andet beskrevet i HR strategien og på hjemmesiden www.ansatibrønderslev.dk.

Denne redegørelse indeholder:

”Et billede af Brønderslev Kommune som arbejdsplads” giver et overblik over arbejdspladsen og dens mangfoldighed.

Afsnittet beskriver personaleudviklingen i forhold til: ansættelsesform og -type, køn, alder og beskæftigelsesgrad. Afsnittet giver ligeledes et billede af lønudvikling, sygefravær og rekruttering.

Overordnet viser det:

- Et fald på 2,7% i antal fuldtidsstillinger fra 2015 til 2017.
- At 82% af medarbejderne er kvinder, og 18 % er mænd, hvilket er uændret fra år 2015.
- At gennemsnitsalderen for medarbejderne er 47 år. Dette samme gjorde sig gældende i 2015.
- At medarbejderne i gennemsnit arbejder 33,8 timer pr. uge, hvilket er uændret fra år 2015.
- At gennemsnitslønnen udgør 36.310 kr. og ligger på niveau med løngennemsnittet for omegnskommunerne.
- At sygefraværet udgør 4,78% i år 2017, og der er siden implementeringen af Nærvær og Fravær sket et samlet fald i sygefravær på 5% i perioden fra 2014 til 2017.
- At der har været 328 stillingsopslag med i alt 13.637 ansøger, hvor der i gennemsnit har været 42 ansøgere pr. opslag. Dataene viser, at der generelt ikke er rekrutteringsvanskeligheder.

”Personalepolitiske initiativer” fortæller blandt andet om de initiativer, som HR har sat fokus på. Herunder:

- ”I samspil med borgerne”
- De tre værdier – Nysgerrig, fællesskabende og modig – som er besluttet af Byrådet
- Der blev i foråret 2017 udarbejdet *Fokusområdet for arbejdsmiljøarbejdet* i Brønderslev Kommune
- Fraværsindsatsen Nærvær og Fravær blev evalueret, både kvalitativt og kvantitativt. Resultatet blev blandt andet workshops for kommunens ledere.
- I november/december 2017 blev trivselsmålingen gennemført. Der var en samlet svarprocent på 81 %. Trivselsmålingen for 2017 viser en god trivsel, og der er fremgang i størstedelen af emnerne sammenlignet med trivselsmålingen for 2015.

God læselyst!

Et billede af Brønderslev Kommune som arbejdsplads

Datagrundlag

Data er trukket fra Lokale Løndata (Kommunernes og Regionernes Løndatakontor) og KMD Opus.

Der er anvendt tal fra december 2017. Som sammenligningstal er brugt tal fra november 2015, hvor den sidste personalepolitiske redegørelse blev udarbejdet. Enkelte steder sammenlignes der også med november 2013 og november 2010.

Data fra Lokale Løndata er opgjort for alle månedslønnede medarbejdere (tjenestemænd, overenskomstansatte). Øvrige medarbejdere (timelønnede, elever, fleksjob og ekstraordinært ansatte) indgår ikke.

Der er anvendt fraværdata fra KMD OPUS fra 2014-2017. Data er opgjort for alle månedslønnede medarbejdere i kommunen. Det vil sige tjenestemænd, overenskomstansatte, elever, fleksjobbere og ekstraordinært ansatte. Derimod indgår timelønnede medarbejdere ikke ved opgørelsen af data.

Derudover er der anvendt statistikker omkring rekruttering fra Emplify Hire, arbejdsskadeopgørelse fra vores forsikringsmægler Contea, oplysninger omkring Smiley-tildelinger fra Arbejdstilsynet og andre interne opgørelse, eks. psykologtimer.

Nedenstående opgørelsen viser antal fuldtidsstillinger i Brønderslev Kommune fordelt på månedslønnede og timelønnede. Derudover viser opgørelsen antal personer ansat i Brønderslev Kommune.

Fuldtidsstillinger		
I alt	Månedslønnede	Timelønnede
2.255,2	2.167,8	87,4

Personer		
I alt	Månedslønnede	Timelønnede
2.746	2.385	361

Antal personer og ansættelsesform

Der er ansat ca. 2.168 månedslønnede medarbejdere i Brønderslev Kommune opgjort som fuldtidsstillinger.

Tabel 1: Antal fuldtidsstillinger ansat på ordinære vilkår fordelt på ansættelsesform

I alt	2.167,8
Overenskomstansatte	2.121,2
Tjenestemænd	46,7

Tabel 2: Udvikling i timelønnede personer i periode 2015-2017¹

År	Timelønnede
2015	416
2016	379
2017	361

Tabel 3: Udvikling i fuldtidsstillinger i perioden 2013-2017

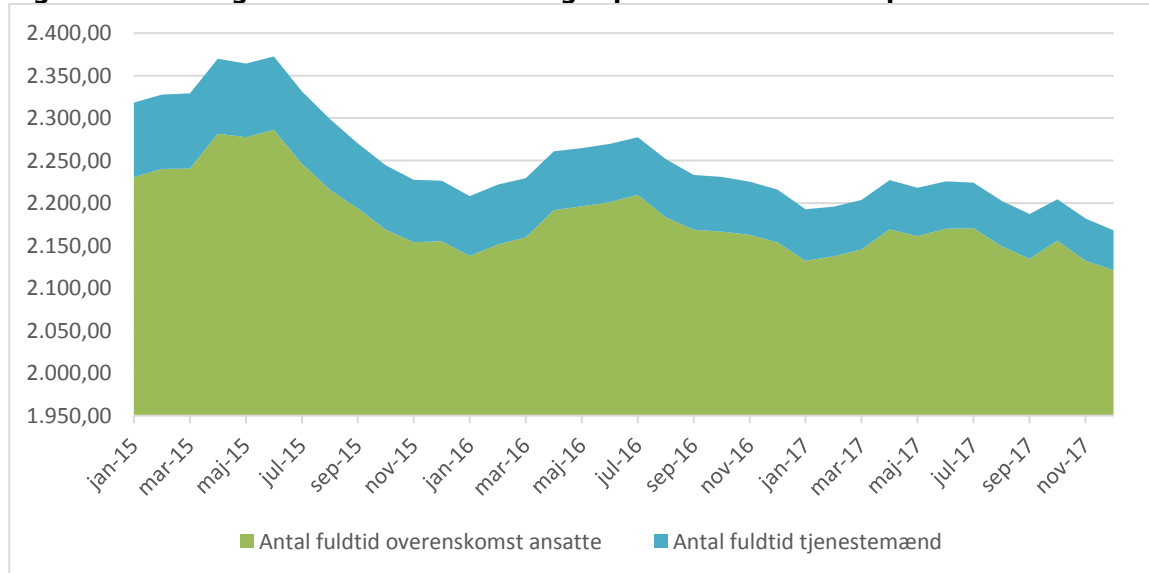
År	Antal fuldtidsstillinger	Fald i procent
2013	2.422	-7%
2015	2.226	-5%
2017	2.168	-2,70%

Faldet i perioden 2013-2015 er mest markant for tjenestemændene, hvor antal medarbejdere er faldet med 51%.

I perioden 2015-2017 udgør faldet 1,5% for overenskomstansatte svarende til 32,8 stillinger og for tjenestemænd udgør faldet 35% svarende til 25,7 stillinger.

Det samlede fald i perioden 2013-2017 udgør 9,5%.

Figur 1: Udviklingen i antal fuldtidsstillinger på ordinære vilkår i perioden 2015-2017



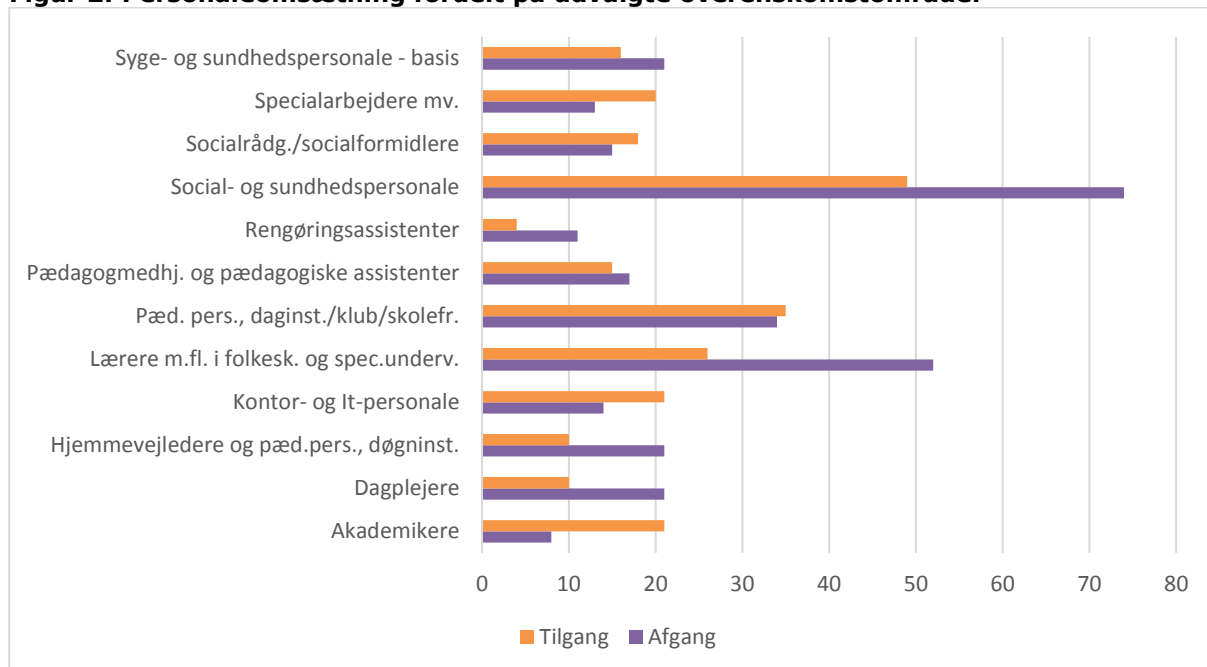
¹ Dataene er opgjort i december 2015, 2016 og 2017.

Udvikling i overenskomstgrupper

Der var fra 2013 til 2015 et fald i antal medarbejdere på 5%, hvilket skyldtes afgang af medarbejderne på 22% og tilgang af medarbejdere på 17%.

Der har i perioden 2015-2017 været afgang af medarbejderne på 14% og tilgang af medarbejdere på 11%², hvilket giver et samlet fald på 2,7%. Dette kan udtrykkes ved personaleomsætningen.

Figur 2: Personaleomsætning fordelt på udvalgte overenskomstområder



Samme tendens viser udviklingen i medarbejdere fordelt på overenskomstgruppe, se tabel 4.

Tabel 4: Antal fuldtidsstillinger ansat på ordinære vilkår fordelt på overenskomstområder³

Overenskomst	2015	2017
i alt	2.227,3	2.167,8
Administration og it mv.	166,2	182,9
Akademikere	67,9	77,8
Dagplejere	127	126
Hjemmevejledere og pæd.pers., døgninst.	115,1	112,8
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	407,6	379,5
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	228,7	212,7
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	62,6	58,5
Rengøringsassistenter	50,6	47,5
Social- og sundhedspersonale	412,7	391,8
Socialrådg./socialformidlere	93,7	102,8
Specialarbejdere mv.	62,9	67,8
Syge- og sundhedspersonale - basis	145,3	156
Øvrige	287,0	251,7

² Der er sammenlignet med tal fra november 2015 til november 2017.

³ Der er sammenlignet med tal fra november 2015 til december 2017.

Udover medarbejdere ansat på ordinære vilkår er der ansat medarbejdere under uddannelse og i henhold til rammeaftale om det sociale kapitel⁴:

Tabel 5: Medarbejdere under uddannelse (antal fuldtidsstillinger)

	2010	2013	2015	2017
I alt	91,5	97,7	89,7	73,6
Elever (SSH, SSA, PAU, Kontor)	70,5	73,7	63,3	47,9
Pædagogstuderende	21,0	24,0	26,4	25,7

Faldet i antallet af medarbejdere under uddannelse i perioden 2015 til 2017 ses primært inden for social- og sundhedspersonale og PAU elever. I perioden er PAU Elever faldet med 29% og social- og sundheds- elever er faldet med 27%. I år 2017 blev social- og sundhedsuddannelsen ændret, som medførte et stort frafald i antal af elever på grund af ændrede og nye krav til uddannelsen. Dette gælder på landsplan, hvor der visse steder har været et frafald på 50%.



Vidste du: at den 1. januar 2018 træder den nye ordning, som hedder praktikplads-AUB, i kraft. Praktikplads-AUB belønner arbejdsgivere, der ansætter nok elever, mens arbejdsgivere med for få elever skal betale et ekstra bidrag. Hver arbejdsgiver får et måltal for optagelse af elever.

Tabel 6: Ansættelser i henhold til rammeaftalen om det sociale kapitel (antal personer)

	2010	2013	2015	2017
I alt	202	150	123	102
Fleksjob⁵	88	112	108	89
Ansæt før 1. januar 2013	88	109	92	19
Ansæt efter 1. januar 2013	0	3	16	70
Ekstraordinært ansatte	114	38	15	13

Ekstraordinært ansatte udgør ansatte i løntilskud og skånejob. Der er sket et markant fald i ansatte i løntilskud og skånejob fra 2013 til 2017. Faldet ved ekstraordinært ansatte kan forklares gennem ændringer i Beskæftigelsesreformen.

Afskedigelser

Kommunen har i 2015 og 2017 afskediget henholdsvis 119 og 79 medarbejdere fordelt på følgende begrundelser:

Tabel 7: Begrundelser for afskedigelser i år 2016 og 2017⁶

	2015	2017
I alt	119	79
Kommunens forhold, ex. besparelser, nednormering, faldende børnetal	71	18
Sygefravær	33	18
Prøvetid ⁷	4	15

⁴ Rammeaftalen om det sociale kapitel er indgået mellem KL og KTO / Sundhedskartellet. Aftalen har til formål at fremme forebyggende indsats, beskæftigelse af allerede ansatte med nedsat arbejdsevne, beskæftigelse af udefra kommende med nedsat arbejdsevne og beskæftigelse af ledige.

⁵ Målgruppen er fleksjobbere, der har en varig og væsentlig nedsat erhvervsevne og hvor alle muligheder for at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet på normale vilkår er undersøgt og udtømt. Flexjobbere ansat før 1.1.2013 får løn for fuld tid, uanset antal arbejdstimer. Flexjobbere ansat efter 1.1.2013 får alene løn for de faktiske arbejdstimer.

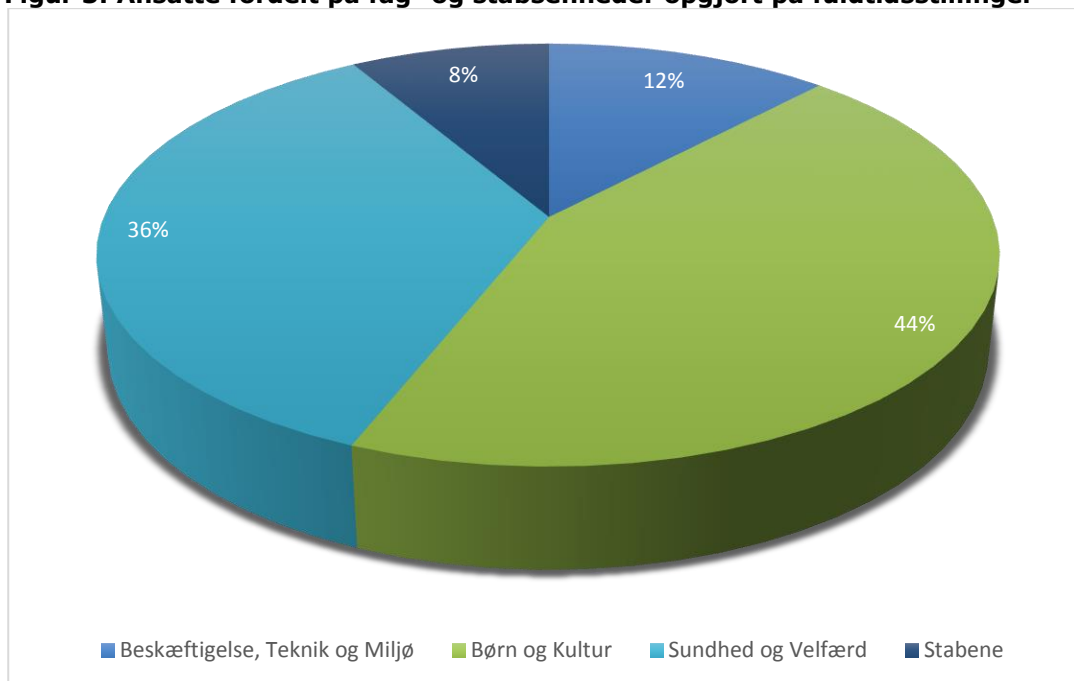
⁶ Dataene er opgjort manuelt som antal afskedigede personer i kalenderårene 2015 og 2017.

⁷ Opsigelse i prøvetiden er inklusive opsigelse af elever i prøvetiden.

Fratrædelsesaftale ⁸	4	20
Adfærd	5	2
Bortvisning	2	6
Misligholdelse af elevkontrakt	0	0

Ansættelsessted

Figur 3: Ansatte fordelt på fag- og stabsenheder opgjort på fuldtidsstillinger⁹



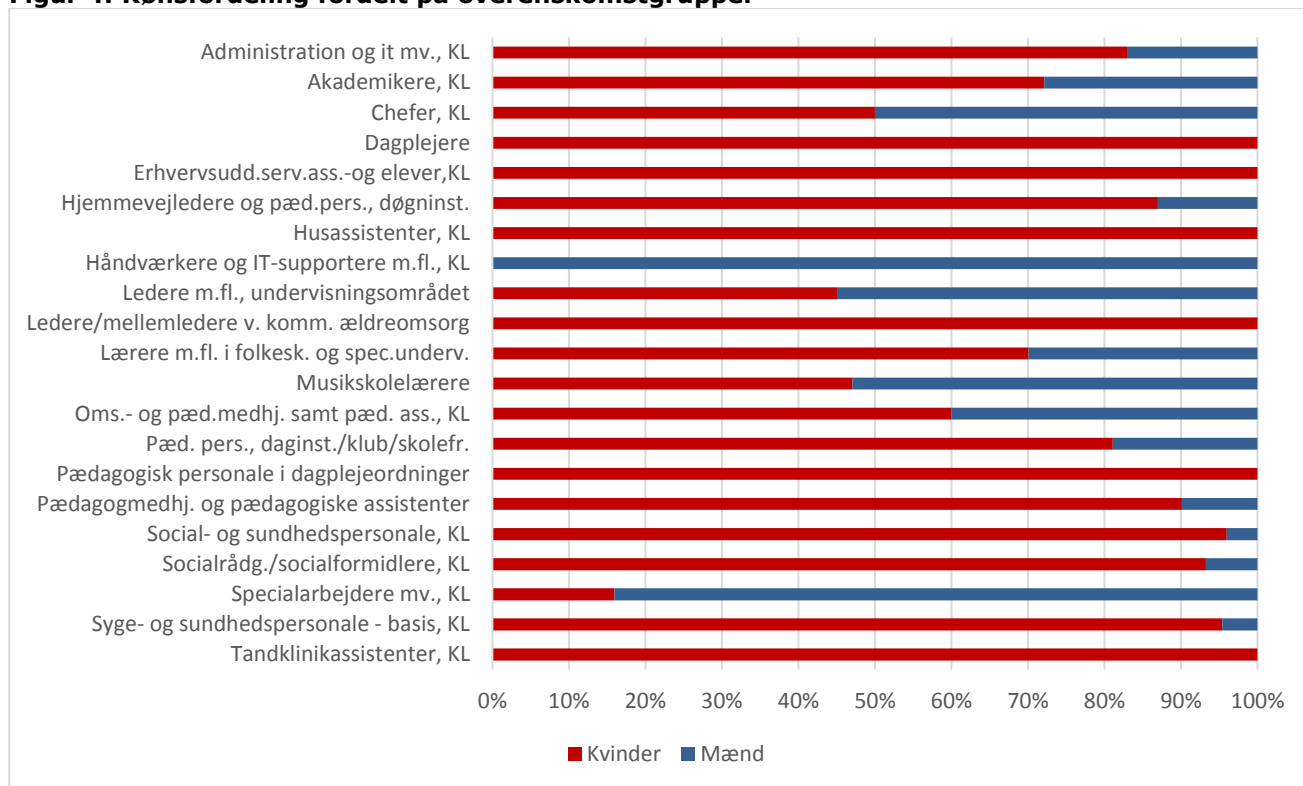
⁸ Fratrædelsesaftalerne i år 2017 er indgået som alternativ til afskedigelse, hvor afskedigelserne primært ville være begrundet i sygdom eller adfærd.

⁹ Der er anvendt data fra KMD Opus opgjort for år 2017.

Fordelingen på køn

82 % af medarbejderne i Brønderslev Kommune er kvinder og 18 % af medarbejderne i Brønderslev Kommune er mænd. Kønsfordelingen varierer afhængigt af overenskomstgruppe.

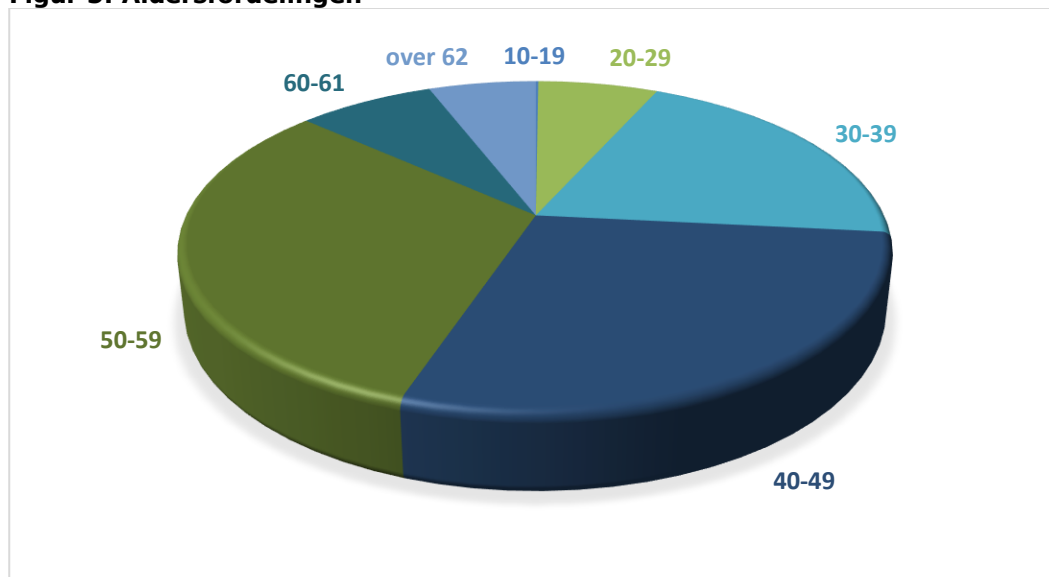
Figur 4: Kønsfordeling fordelt på overenskomstgrupper



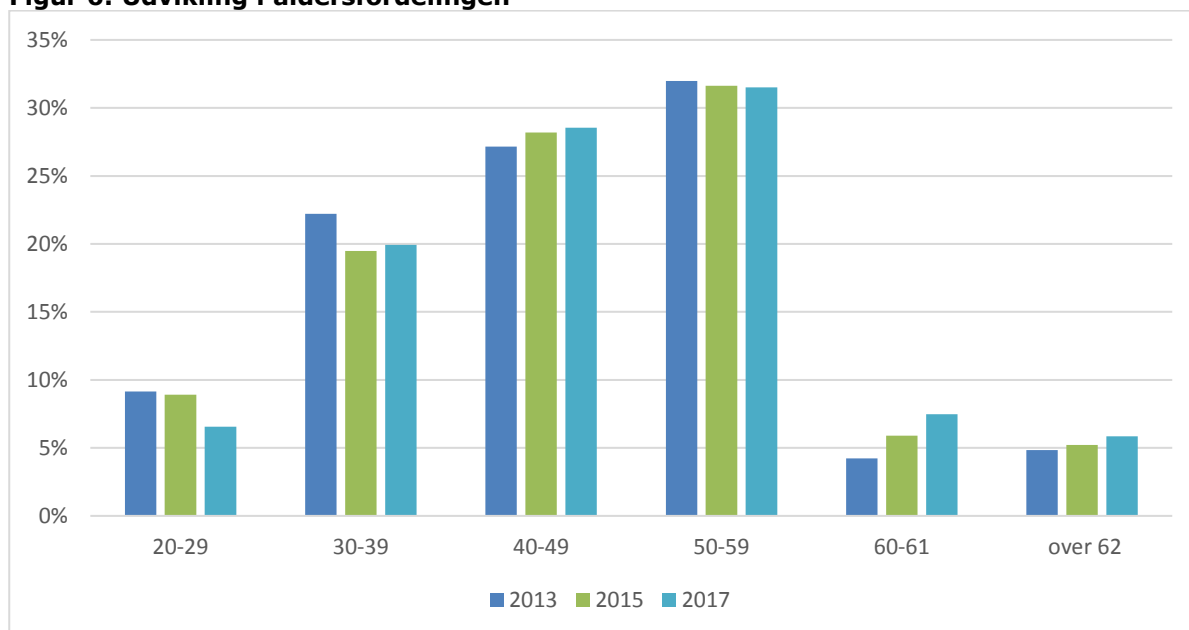
Aldersfordeling

En medarbejder i Brønderslev Kommune er i gennemsnit 47 år gammel. Nedenstående figur viser aldersfordelingen i Brønderslev Kommune.

Figur 5: Aldersfordelingen

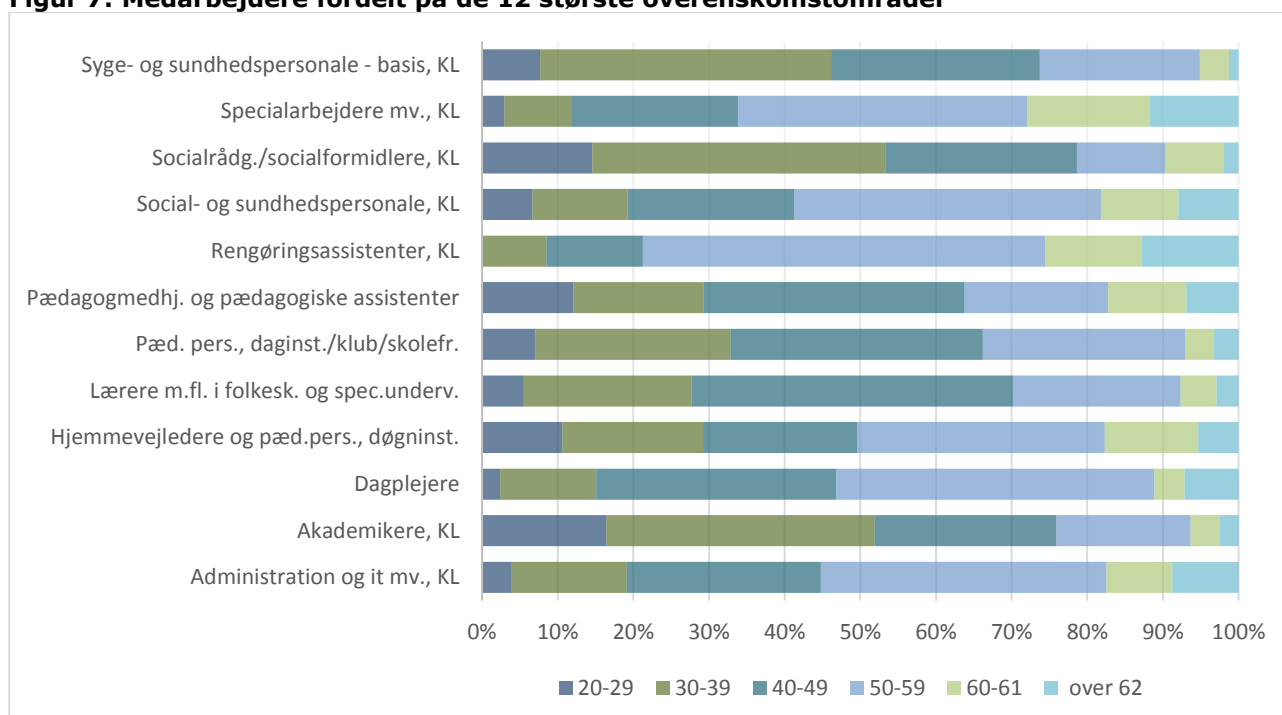


Figur 6: Udvikling i aldersfordelingen¹⁰



Gennemsnitsalderen er steget fra 45 år i 2013 til 47 år i 2015. I år 2017 udgør gennemsnitsalderen fortsat 47 år gammel. Aldersfordelingen blandt kommunens medarbejdere kan sammen med en række andre parametre, eks. befolkningsudvikling, give et fingerpeg om kommunens fremtidige rekrutteringsbehov.

Figur 7: Medarbejdere fordelt på de 12 største overenskomstområder



Aldersfordelingen blandt de største overenskomstgrupper viser, hvor der især kan være behov for at tænke generationsskifte.

Aldersgennemsnittet er højest for følgende overenskomstgrupper¹¹:

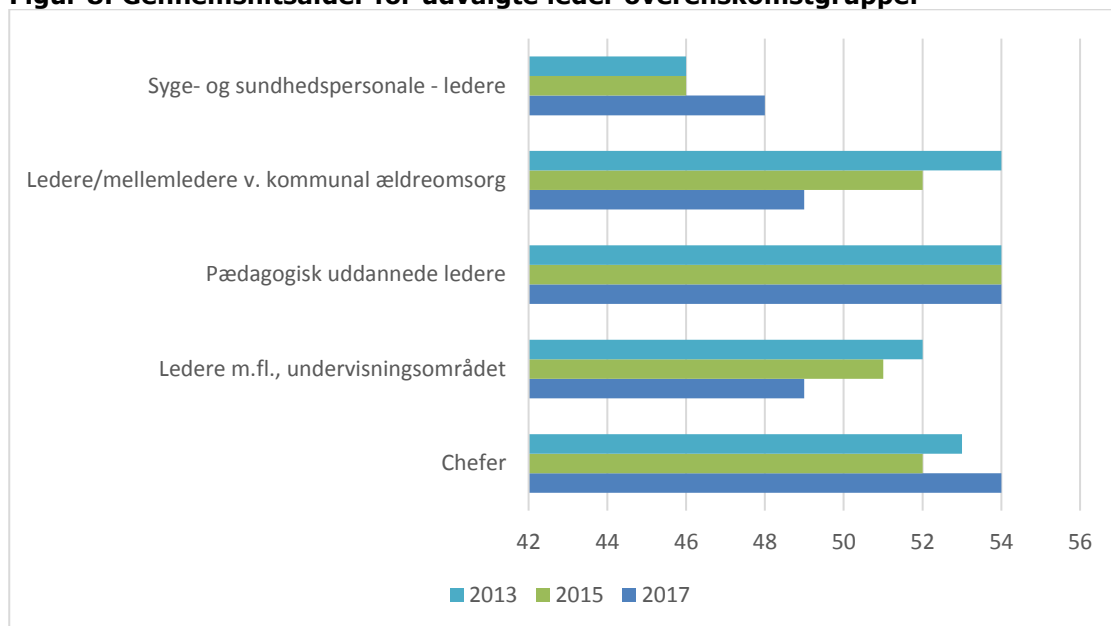
- Rengøringsassistenter (53 år),

¹⁰ Der er sammenlignet med data fra december 2013, 2015 og 2017.

¹¹ Ud fra de udvalgte overenskomstgrupper

- Pædagogisk personale (52 år),
- Dagplejere (50 år) og
- Specialarbejdere (51 år)

Figur 8: Gennemsnitsalder for udvalgte leder overenskomstgrupper

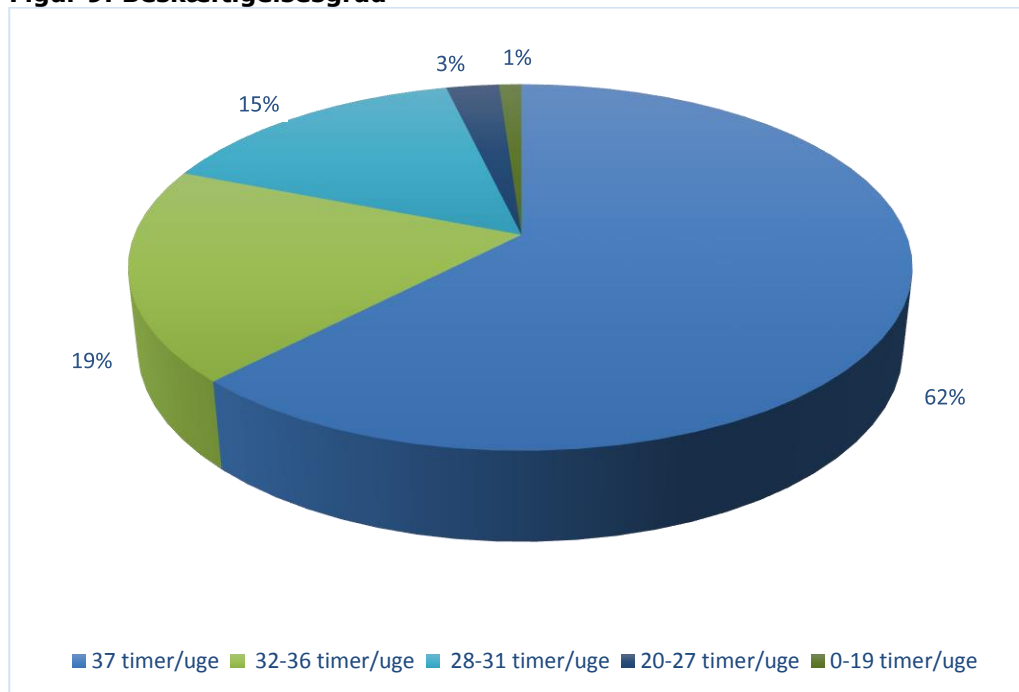


Ovenstående figur viser, at aldersgennemsnittet for ledere er højest for pædagogisk uddannede ledere og chefer.

Beskæftigelsesgrad

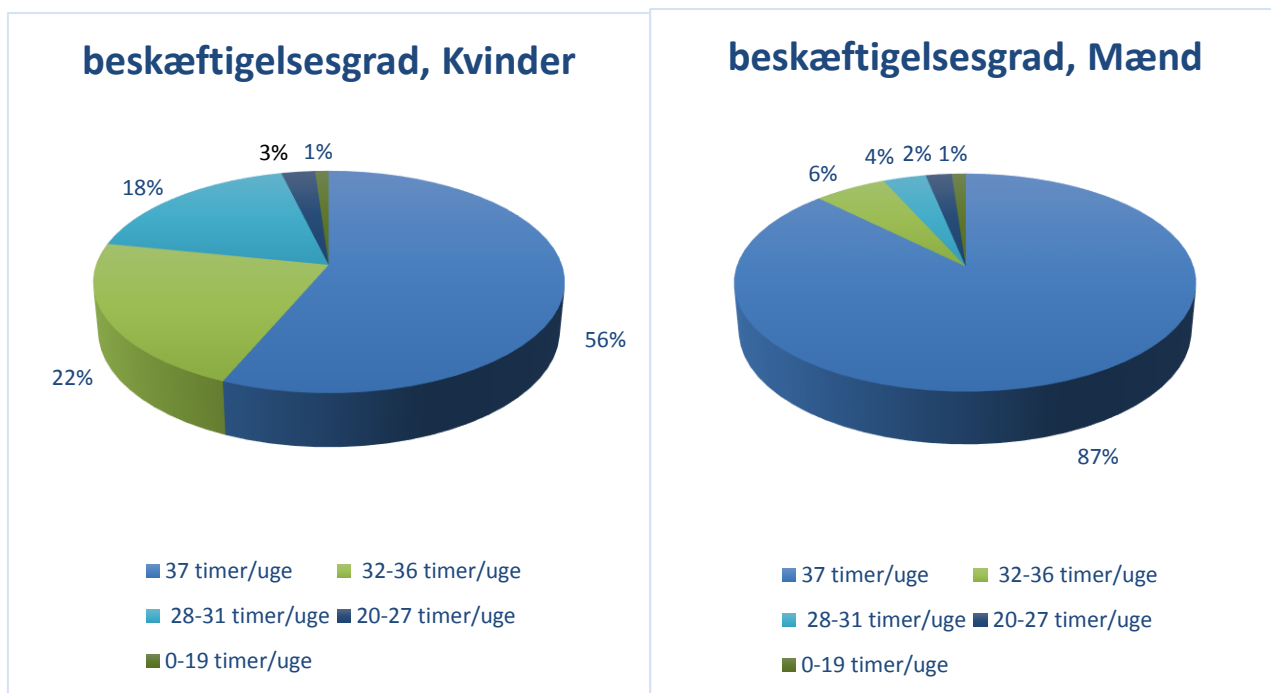
En medarbejder ved Brønderslev Kommune arbejder i gennemsnit 33,8 timer pr. uge.

Figur 9: Beskæftigelsesgrad

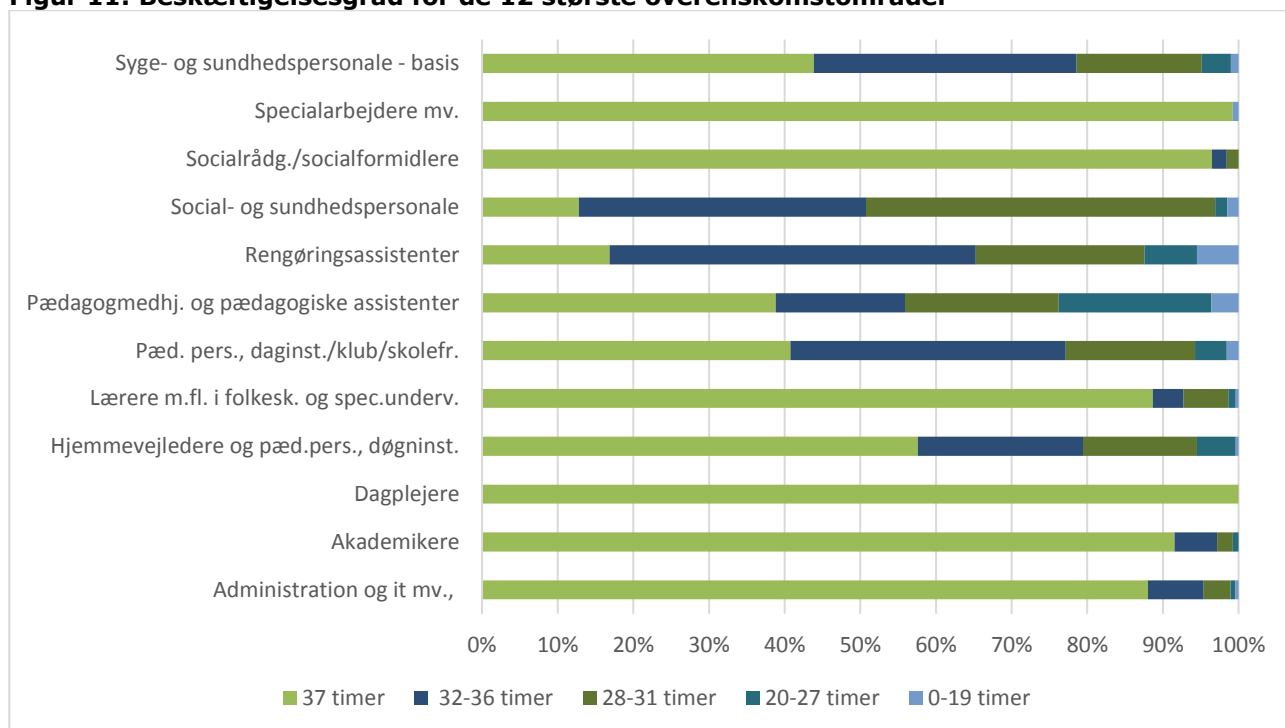


Som det fremgår af nedenstående figur, er der en markant forskel på beskæftigelsesgraden for mænd og kvinder:

Figur 10: Beskæftigelsesgrad, mænd og kvinder



Figur 11: Beskæftigelsesgrad for de 12 største overenskomstområder



Beskæftigelsesgraden varierer i forhold til overenskomstområder, hvilket blandt andet kan være begrundet i kulturen indenfor området og hensyn til arbejdstilrettelæggelsen.

Lønudvikling

Den procentvise stigning i Brønderslev Kommune udgør 3,3% og i omegnskommunerne udgør den procentvise stigning 3,6%. Lønnen i Brønderslev Kommune ligger på niveau med lønnen i omegnskommunerne, men ligger under landsgennemsnittet.

Tabel 8: Gennemsnitlig lønudvikling

	2015	2017	Stigning
Brønderslev Kommune	35.158	36.310	3,3%
Omegnskommuner ¹²	34.999	36.254	3,6%
Hele landet	35.847	37.278	4,0%

Lønnens størrelse og lønudviklingen varierer afhængig af overenskomstområde:

Tabel 9: Lønudvikling for de 12 største overenskomstområder

Overenskomstområde	2015	2017	Stigning
Dagplejere	28.283	29.084	2,8%
Rengøringsassistenter	26.022	26.804	3,0%
Administration og it mv.	34.585	35.667	3,1%
Specialarbejdere mv.	30.072	30.903	2,8%
Hjemmevejledere og pæd.pers., døgninst.	34.359	35.050	2,0%
Social- og sundhedspersonale	31.355	32.374	3,3%
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	40.776	42.619	4,5%
Socialrådg./socialformidlere	36.496	36.481	0%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	32.773	34.001	3,7%
Syge- og sundhedspersonale - basis	35.003	36.075	3,1%
Akademikere	44.370	43.628	-1,7%
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	25.936	25.811	-0,5%

Fravær og nærvær

I 2015 blev der sat fokus på nærvær og fravær i Brønderslev Kommune gennem følgende initiativer:

- Ny procedure for opfølgning ved sygefravær (1-1-2-4)
- Særligt fokus på samtaler i forbindelse med fravær
- Kontinuerlig opfølgning på fraværstal
- Fokus på en fælles forståelse af stress og stress-strategi

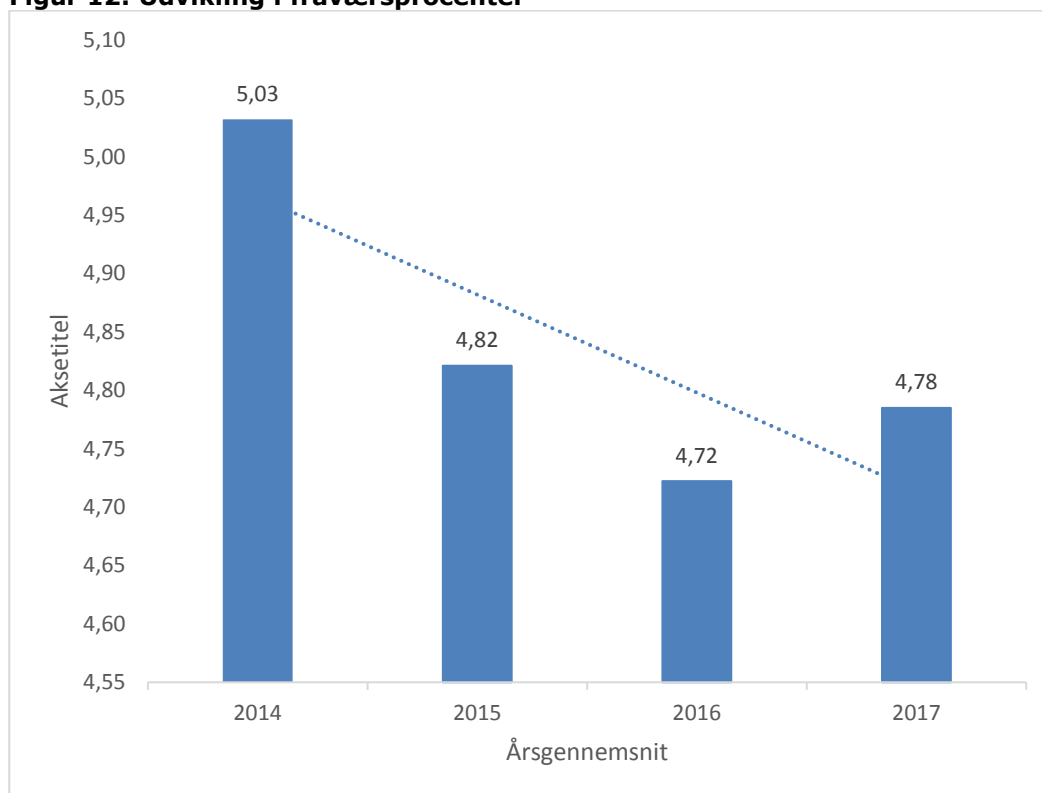
Alle ledere, TR og AMR var en del af processen.

Nedenfor ses udviklingen for fravær i procenter fra år 2014-2017 i årsgennemsnit. Som tabellen viser faldt årsgennemsnittet i år 2015 til 4,82 % og i år 2016 udgjorde årsgennemsnittet 4,72 %. I år 2017 udgør fraværet 4,78 %, hvorved der er sket en lille stigning på 0,06%.



Vidste du: at siden implementeringen af Nærvær og Fravær i år 2015, har det gennemsnitlige sygefravær i perioden 2014-2017 været faldende fra 5,03% til 4,78%, hvilket samlet set giver et fald på 5%.

¹² Omegnskommuner: Aalborg, Frederikshavn, Hjørring, Jammerbugt og Rebild

Figur 12: Udvikling i fraværsprocenter**Tabel 10: Fraværsprocenter fordelt på de 12 største overenskomster for år 2017**

Overenskomst	Sygefravær % 2015	Sygefravær % 2016	Sygefravær % 2017
Social- og Sundhedspersonale	5,91	6,72	6,84
Specialarbejdere m.fl.	5,19	3,47	5,51
Socialrådgivere/ Socialformidlere	4,81	4,08	3,85
Syge- og Sundhedsplejersker m.m.	5,42	5,42	4,36
Rengøringsassistenter	5,14	5,06	3,61
pædagogmedhjælpere	2,81	3,83	5,17
Pædagoger i daginstitutioner	6,01	4,56	5,83
Lærere m.fl.	4,61	4,35	4,33
Socialpædagoger m.fl. V. døgninst.	7,08	6,97	7,88
Akademikere	2,98	3,69	4,43
Dagplejere	3,71	4,87	4,04
Administration og IT	3,04	4,49	3,82

Rekruttering af medarbejdere og ledere

Nedenstående data er trukket for perioden januar 2016 til og med december 2017.

Der har været opslået 328 interne og/eller eksterne stillingsopslag. Størstedelen har været gennemført inden for Børn og Kultur samt Sundhed- og Velfærd.

Der har i alt været 13.627 ansøgere til Brønderslev Kommune i perioden.

Tabel 11: Antal stillingsopslag og ansøgere efter område

Område	Antal stillingsopslag	Antal ansøgere	Antal ansøgere pr. stillingsopslag (gennemsnit)
Beskæftigelse, Teknik & Miljø	60	3321	55
Børn & Kultur	127	5496	43
Stabene	13	666	51
Sundhed og velfærd	114	3337	29
Elever	14	807	58
I alt	328	13627	42

Tabel 12: Antal ansøgere og stillingsopslag

Antal ansøgere (interval)	Antal stillingsopslag
Ingen ansøgere	14
1-10 ansøgere	63
11-30 ansøgere	95
31-50 ansøgere	59
51-100 ansøgere	67
101-150 ansøgere	19
Over 151 ansøgere	11
I alt	328

I gennemsnit har der i perioden været 42 ansøgere pr. stillingsopslag. I perioden januar 2014 til og med december 2015 var der i gennemsnit 29 ansøgere pr. stillingsopslag. Der er således sket en procentvis stigning på 45 %.

Stillingsopslag uden ansøgere har primært været pædagoger på daginstitutions- eller skoleområdet eller social og sundhedsassistenter. Dette skyldes primært, at der er tale om interne opslag, som efterfølgende er stået op eksternt.

Stillingsopslag med 1-30 ansøgere har primært været: lærer, pædagoger, socialrådgivere, social og sundhedsassistenter, sygeplejersker samt sundhedsplejersker.

Tabel 13: Antal ansøgere og stillingsopslag i procenter

Antal ansøgere (interval)	2014/2015	2016/2017
Ingen ansøgere	9%	4%
1-10 ansøgere	30%	19%
11-30 ansøgere	31%	29%
31-50 ansøgere	13%	18%
51-100 ansøgere	13%	20%
101-150 ansøgere	3%	6%
Over 151 ansøgere	2%	3%
I alt	100%	100%

Ovenstående tabel viser, at der i tidsperioden 2014-2017 er en stigning i stillingsopslag, hvor der er over 30 ansøgere. Derudover ses der en stigning i stillingsopslag med over 100 ansøgere, hvilket blandt andet kan skyldes at stillingsopslagene ikke har været specifikke nok i forhold til, hvad der søges.

Tabel 14: Stillingsopslag efter jobkategori

Jobkategori	År 2014/2015	År 2016/2017
Administration	8%	12%
Beskæftigelse	12%	7%
Elever	1%	4%

Handicap, Psykiatri, Social & Sundhed	26%	30%
IT og digitalisering	1%	1%
Køkken, Rengøring, Service & Vedligeholdelse	1%	2%
Ledelse	5%	5%
Pædagogisk arbejde	24%	16%
Teknik og Miljø	3%	6%
Undervisning, Børn og Unge	18%	14%
Øvrige	2%	3%
I alt	100%	100%

Ovenstående tabel viser udviklingen i stillingsopslag efter jobkategori. Tabellen viser, at der er sket en stigning i størstedelen af jobkategorierne. Dette indikerer en større udskiftning på områderne. Derimod er der blandt andet sket et fald i stillingsopslag i Beskæftigelse, pædagogisk arbejde og undervisning.

Tabel 15: antal stillingsopslag pr. medie

Medie	Antal stillingsopslag
Intranet	242
Jobindex	4
Jobnet	287
Kommunens hjemmeside	302
LinkedIn	98

Interne stillingsopslag slås op på Intranettet. Eksterne stillingsopslag slås op på Kommunens hjemmeside og Jobnet samt eventuelt Intranettet.

Ved brug af Jobindex er der egenbetaling, hvorimod de andre medier er gratis. Der er 4 stillingsopslag, som har været slået op på Jobindex.

Test af ledere

I forbindelse med rekruttering af ledere på niveau 1-4 gennemfører de udvalgte¹³ kandidater Garudas 'Kompetenceprofil', som et supplement til den personlige samtale. HR-afdelingen gennemfører GARUDA testen og tilbyder alle ansøgere en mundtlig tilbagemelding.

Der er gennemført 13 kompetenceprofiltest i forbindelse med 5 lederstillinger i løbet af årene 2016 og 2017.

Personalepolitiske initiativer

I samspil med borgerne og værdierne

HR-strategien er udarbejdet i perioden, hvor der har været arbejdet med "Brønderslev Kommune - I samspil med borgerne". Byrådet har besluttet, at dette skal være i fokus i det daglige og bære præg af løsninger "I samspil med borgerne".

Byrådet har samtidig vedtaget 3 nye værdier, som skal kendetegne Brønderslev Kommune og støtte op om "I samspil med borgerne".

Værdierne afspejler forventningerne til, hvordan alle i organisationen skal arbejde og tilgå sine opgaver i mødet med borgerne, ligesom værdierne udtrykker en forventning om, at Brønderslev Kommune er kendetegnet ved at være:

- Nysgerrig
- Fællesskabende
- Modig

¹³ Oftest gennemføres Garudatesten efter 1. samtalerunde.

Fokusområder for arbejdsmiljøarbejdet

Der blev i foråret 2017 udarbejdet *Fokusområder for arbejdsmiljøarbejdet* i Brønderslev Kommune.

Fokusområderne er styrende for arbejdsmiljøarbejdet i 2017 og frem til 2020 og skal være en naturlig og integreret del af det daglige arbejde på alle arbejdspladser i organisationen.

Fokusområderne er følgende:

1. Mål for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020 i Brønderslev Kommune
2. Årlig arbejdsmiljødrøftelse
3. Implementering af generelle arbejdsmiljøindsatser

Et sikkert og sundt arbejdsmiljø er en forudsætning for et godt arbejdsliv. Fokusområderne skal sikre, at vi lever op til lovgivningen og sætter fokus på de udfordringer, der findes på vores arbejdspladser.

Indsatser for at styrke arbejdsmiljøet medfører blandt andet større arbejdstilfredshed, et lavere sygefravær og mindsker risikoen for ulykker. Forebyggelse af en alvorlig arbejdsulykke eller forebyggelse af psykisk overbelastning hos en medarbejder kan spare Brønderslev Kommune for langtidssygemeldinger. Indsatser målrettet fravær/nærvær og stress er en vigtig brik i forebyggelse af sygefravær.

Nærvær og fravær

I år 2015 blev der sat fokus på sygefravær i Brønderslev Kommune. Processen fik navnet nærvær og fravær. I denne forbindelse gennemførte HR i år 2015 og 2016 blandt andet 2 temadage for alle ledere, infomøde for alle AMR og TR omkring sygefraværprocessen.

I HR-strategien for 2017-2018 er det aftalt, at fraværsindsatsen skulle evalueres og revurderes. HR gennemførte i foråret år 2017 en evaluering af fraværsindsatsen med både kvalitative og kvantitative data. De kvantitative data fandtes i form af fraværsstatistikker fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) og KMD. De kvalitative data stammede fra en spørgeskemaundersøgelse gennemført i foråret 2017 blandt kommunens ledere, TR og AMR om omsorgssamtaler og gode råd i forhold til 1-1-2-4.

På baggrund af evalueringen gennemførte HR:

- Workshop for kommunens ledere med opfriskning af 1-1-2-4 og fokus på spredt fravær.
- Opdatering af materialet på hjemmesiden www.ansatibronderslev.dk
- Genoptagelse af opfølgingsindsatsen over for institutionerne. Måltallene blev afskaffet, og der tages i stedet udgangspunkt i de aktuelle fraværstal ved planlægningen af indsatsen.

I HR-strategien for 2017-2018 blev der aftalt et indsatsområde omkring omsorgssamtaler, idet det har været et ønske fra flere i forhold til den forebyggende indsats. I den forbindelse gennemførte HR en spørgeskemaundersøgelse blandt ledere, TR og AMR.

På baggrund af spørgeskemaet gennemførte HR:

- En udarbejdelse af en Pixi udgave, der beskriver omsorgssamtalen med fokus på det uformelle og det forebyggende.
- Justering/tilpasning af øvrige materialer samt hjemmeside – inden workshop
- Workshop for TRIO (leder, AMR, TR)
 - Formål:
 - Formål med omsorgssamtaler – det uformelle og forebyggende – og hvad er en omsorgssamtale egentlig?
 - Hvordan kan vi arbejde med at skabe tryghed og tillid samt klare rammer omkring omsorgssamtalerne – hvad skal lederne være opmærksomme på?
 - Hvordan kan TR/AMR støtte op om medarbejderne – hvad skal de være opmærksomme på og hvad skal kollegerne være opmærksomme på?
 - Vidensdeling og den gode historie

Nærvær og fravær processen

Den brede involvering og løbende opfølgning i Nærvær og fravær processen har fået stor ros fra hele organisationen.

Som det fremgår af sygefraværstallene på s. 11 har processen medvirket til et faldende sygefravær i Brønderslev Kommune.

Fokus på at udvikle arbejdspladsen

Udviklingsprocesserne omhandler primært de udfordringer, som opstår på arbejdspladsen. Gennem udviklingsprocesserne opnår ledere og medarbejdere fælles dialog og træning via en anerkendende og systemisk tilgang.

Som en del af udviklingsprocesserne har HR-afdelingen på efterspørgsel gennemført forskellige test som led i processerne.

I forhold til omorganiseringer er der en stor efterspørgsel i organisationen til facilitering af udviklingsprocesser (coaching, sparring m.m.).

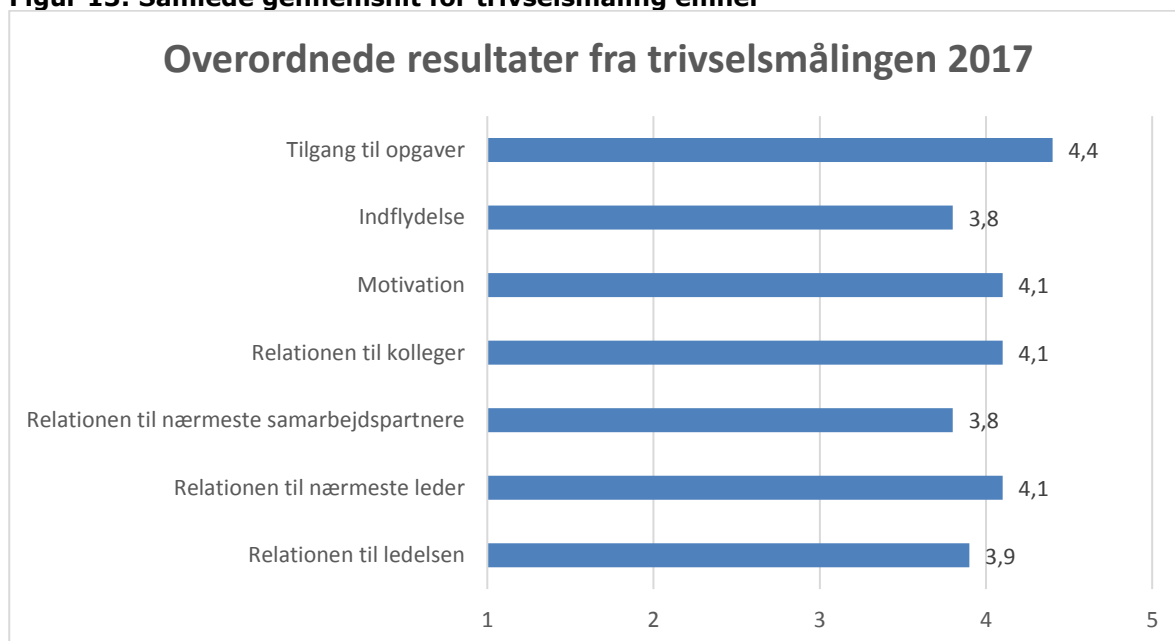
Trivselsmåling

I november/december 2017 blev der gennemført trivselsmåling i hele organisationen¹⁴. Der var en samlet svarprocent på 81%.

En trivselsmåling afdækker, hvordan medarbejdere og ledere oplever arbejdsmiljøet på arbejdspladsen – både individuelt og i samspil med hinanden.

Trivselsmålingen identificerer forskellige temaer, som handler om det psykiske arbejdsmiljø. I den efterfølgende dialog udvælger og prioriterer arbejdsmiljøgruppen/lederne indsatsområder, med henblik på at fremme trivslen på arbejdspladsen.

Figur 13: Samlede gennemsnit for trivselsmåling emner



¹⁴ få afdelinger var undtaget i udgangen af 2017 grundet manglende leder. De har gennemført deres trivselsmåling i foråret 2018.

Der er fremgang i størstedelen af emnerne i det overordnede resultat for trivselsmålingen for 2017 sammenlignet med det overordnede resultat for trivselsmålingen for 2015.

Som del af opfølgningen på trivselsmålingen er ledere af arbejdsmiljøgrupper tilbudt et sparringsmøde med en af HR-konsulenterne.



Vidste du: I Brønderslev Kommune afholder Ledernetværket 2 årlige møder. Møderne har til formål at give lederne viden omkring ledelse og mulighed for sparring på tværs. I 2017 er der blevet arbejdet med "Brønderslev Kommune - I samspil med borgerne" og værdierne – Nysgerrig, fællesskabende og modig.

MED-organisationen

MED er en forkortelse for medindflydelse og medbestemmelse. Formen og strukturen for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse er fastlagt i en lokal MED-aftale. Med baggrund i aftalen er der på alle arbejdspladser nedsat MED-udvalg, som drøfter arbejds-, samarbejds-, personale- og arbejdsmiljøforhold.

Det er et krav, at medlemmerne af MED-udvalgene skal uddannes til at varetage opgaven. Det sker gennem MED Grunduddannelsen, der varer 2 dage.



Vidste du: at alle ansatte har adgang til informationer omkring arbejdsmiljø, MED, personale-relaterede aftaler, personale ABC samt personalegoder på: <http://www.ansatibrønderslev.dk/>.

Arbejdsmiljø

Hvert år skal nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter gennemføre den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse 3 obligatoriske dage + 2 supplerende dage i det første år.

Tabel 16: Deltagere på arbejdsmiljøuddannelsen

2016	2017
12	22



Vidste du: at arbejdsmiljølovgivningen kræver at arbejdsmiljørepræsentanter årligt skal tilbydes 1½ opfølgingsdage i forhold til deres arbejdsmiljøuddannelse. Brønderslev Kommune holder i samarbejde med Hjørring Kommune og Frederikshavn Kommune årligt "Arbejdsmiljødagene" med flere workshops, som tager udgangspunkt i arbejdsmiljøet set fra forskellige perspektiver.

Tilsyn fra Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet har været på besøg flere steder i kommunen i 2017. I alle tilsynsbesøgene har Arbejdstilsynet givet stederne en grøn smiley for deres arbejdsmiljø.

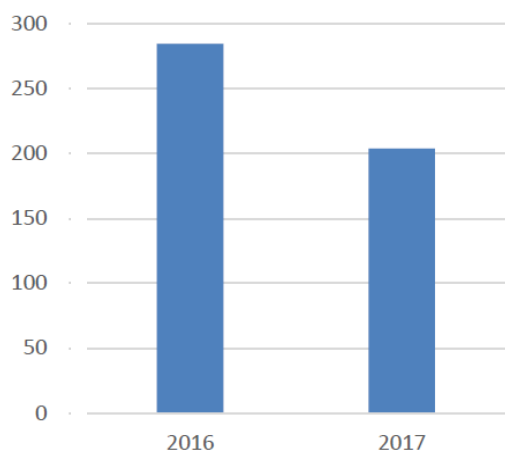
Tabel 17: Tilsynsbesøg¹⁵

			
Antal	14	0	0

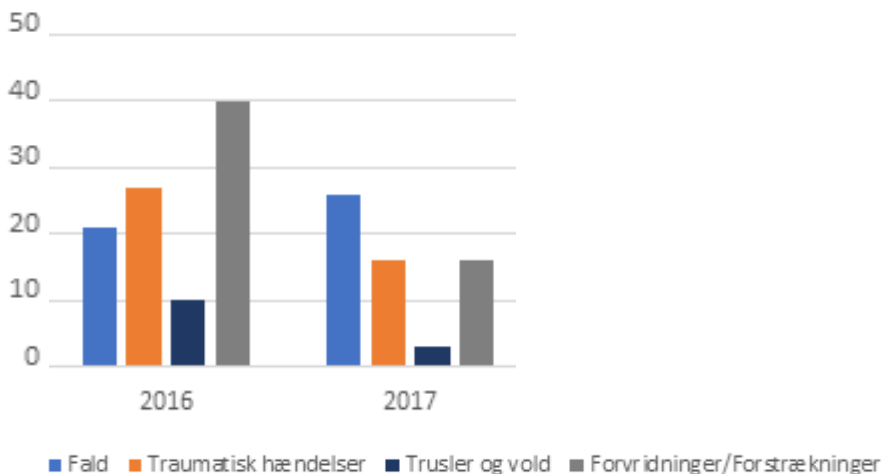
Arbejdsskader¹⁶

Der var 285 anmeldte arbejdsulykker i år 2016 og i år 2017 var der 204 anmeldte arbejdsulykker. Dette udgør et fald på 28 % i antallet af anmeldte arbejdsulykker fra 2016 til 2017.

Figur 14: Antal anmeldte arbejdsulykker fordelt på år



Figur 15: Skadestype fordelt på år



Datene viser, at der har været fokus på arbejdsmiljøet og fokus på nedbringelse af antallet af arbejdsulykker.

Psykologbistand

Bevilling af psykologisk bistand sker ud fra to hovedprincipper: "akutte arbejdsskader" eller "andre arbejdsrelateret påvirkninger". Forløbet består som udgangspunkt af op til 5 samtaler med psykologen.

¹⁵ Dataene er trukket fra Arbejdstilsynet ud fra Kommunens CVR-nr.

¹⁶ Arbejdsskaderapport opgjort fra vores skadesmægler Contea.

Psykologen vurderer behovet for samtaler ud fra rammen. Nogle forløb har krævet opfølgningssamtaler ud over de 5 samtaler.

Nedenstående tabel viser udgifterne til psykologbistand i perioden 2015-2017¹⁷.

Tabel 17: Udgifter til psykologbistand

År	Udgifter
2015	456.832 kr.
2016	359.954 kr.
2017	379.560 kr.

¹⁷ Dataene er opgjort manuelt ud fra betalte regninger i årene 2015-2017.