

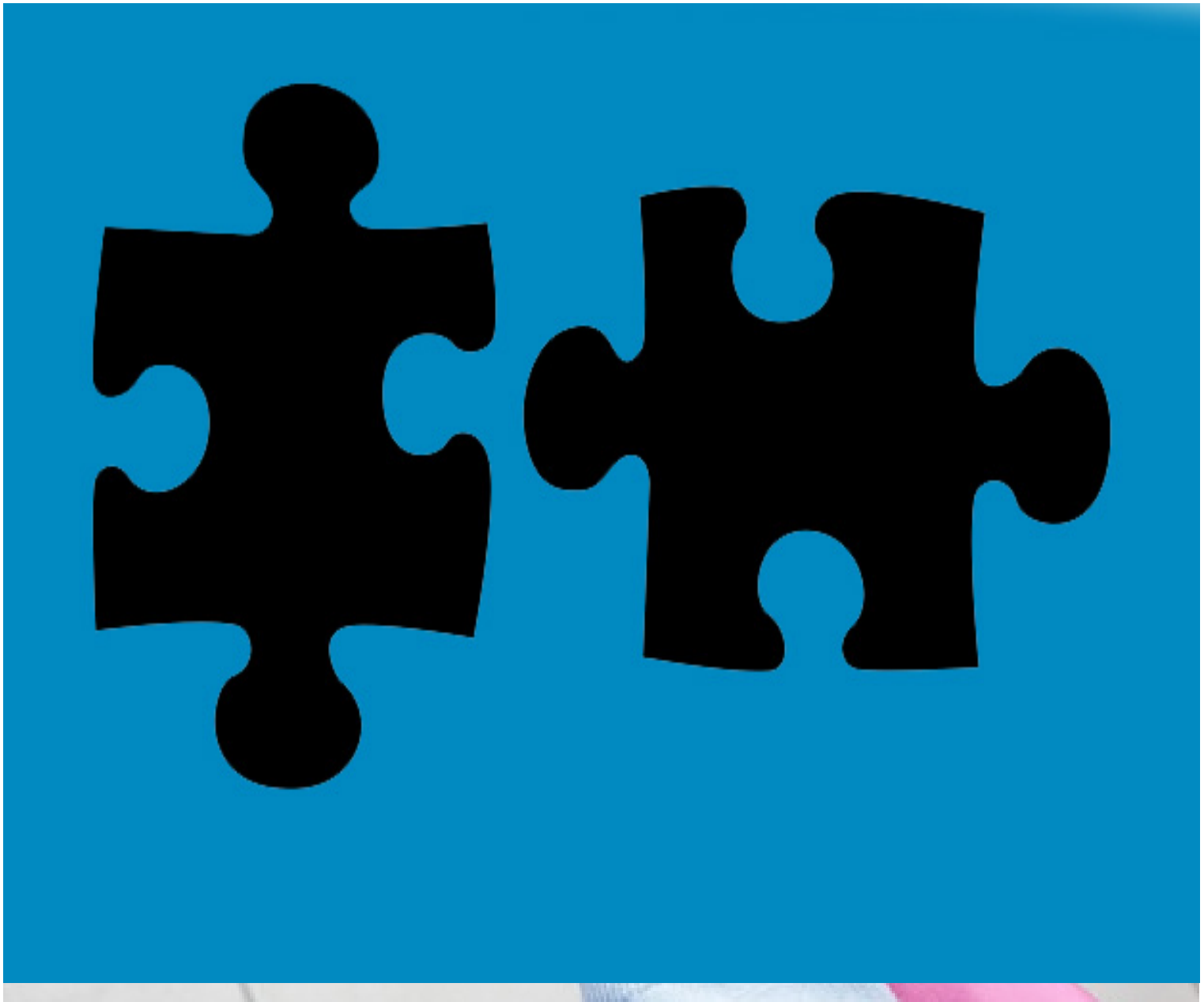
# PERSONALE- POLITISK REDE- GØRELSE 2016

---

## Om redegørelsen

Formålet med denne personalepolitiske redegørelse er at skabe et generelt overblik over kommunens ansatte og arbejdet med personaleområdet.

---



## Indholdsfortegnelse

Forord .....	3
Organisationsdiagram .....	4
Personalet.....	4
Fakta .....	4
Aldersfordeling .....	6
Personaleomsætning .....	6
Personaleomsætning opgjort på stillinger .....	7
Elever .....	8
Ansættelser på særlige vilkår .....	9
Ligestilling .....	10
Sygefravær .....	10
Lokal løndannelse .....	10
Samarbejdsstruktur .....	11
Trivsel og arbejdsmiljø .....	11
Anmeldte arbejdsskader .....	11
Besøg fra Arbejdstilsynet .....	12
APV- og trivselsundersøgelsen .....	12
Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse .....	12
Øvrige HR opgaver .....	12
Sygefravær og barn syg.....	12
Fratrædelsessamtaler .....	13
Kurser og uddannelser .....	13
Diplomuddannelse i ledelse .....	13
Psykolog .....	13
DHL stafetten .....	13
Hvad rør der sig i 2017? .....	13

## Forord

Kære læser

Formålet med denne personalepolitiske redegørelse er at skabe et generelt overblik over kommunens ansatte og arbejdet med personaleområdet. I den personalepolitiske redegørelse kan du blandt andet læse om de ansatte i Stevns Kommune samt hvilke centrale initiativer, der har været fokus på i 2016. Ud over de centralt koordinerede initiativer foregår der hver dag et stort og meget vigtigt arbejde indenfor personaleområdet på de enkelte arbejdspladser. Dette skal samlet være med til at understøtte Stevns Kommunes vision om, at *”Den offentlige service i Stevns Kommune skal ydes af kompetente og engagerede medarbejdere, som har en god og attraktiv arbejdsplads, der giver mulighed for både indflydelse og kvalitativ opgaveløsning.”*

Redegørelsen er offentlig tilgængelig på både kommunens intranet og hjemmeside.

Den personalepolitiske redegørelse kan fungere som et arbejdsredskab, når der træffes beslutninger inden for det personalepolitiske område.

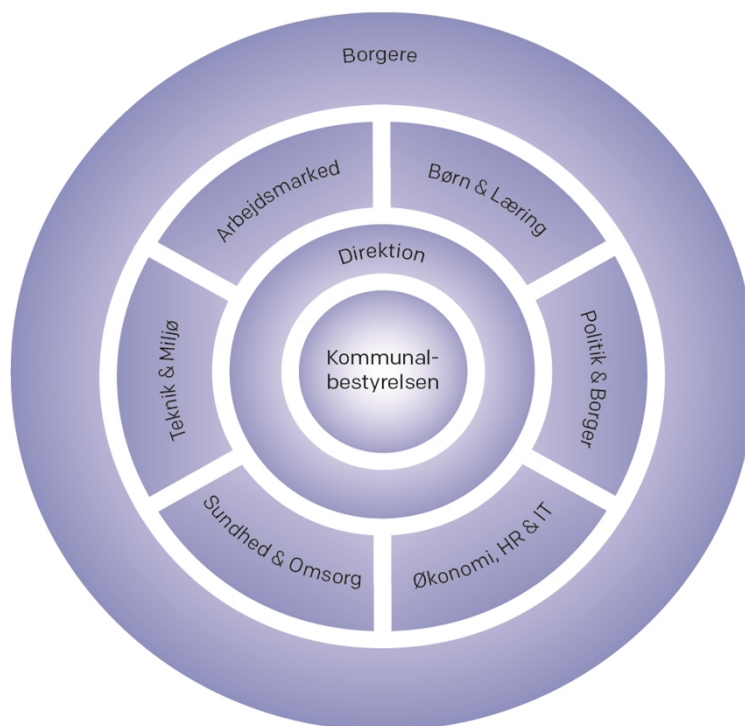
God læselyst

## Organisationsdiagram



stevns kommune

administrativ organisation



## Personalet

### Fakta

Datagrundlaget er hovedsageligt baseret på udtræk fra KRL (Kommunernes og Regionernes Løndatakontor). Tallene er opgjort i november i de angivne år og er ikke et gennemsnit for året, men fakta for opgørelsestidspunktet.

Stevns Kommune har 1.204 fuldtidsstillinger i november 2016 fordelt på 1.341 ansatte. Som det fremgår af tabel 1, er antallet af stillinger i Stevns Kommune fortsat faldende. Det samme er også gældende på landsplan. Det procentvise fald på landsplan for fuldtidsstillinger er 1,03 %. For Stevns Kommune udgør faldet i fuldtidsstillinger 4,37 %. Det fremgår af tabel 6, at det største fald i antallet af medarbejdere er inden for ældreområdet. Faldet skyldes dels den politiske beslutning om at nedsætte serviceniveauet, som led i at finde budgetmæssige besparelser, samt effekten af hverdagsrehabilitering og velfærdsteknologi. Herudover er antallet af stillinger inden for administrationen reduceret.

Stevns Kommune beskæftiger også timelønnede medarbejdere. Denne ansættelsesform er ikke medtaget i opgørelsen, da ansættelsesformen kun kan benyttes til løst tilknyttede medarbejdere. Ansættelsesformen anvendes til tilkald ved sygdom og ferie i stillinger, hvor vikardækning er nødvendig.

Tabel 1

Fastansatte excl. ekstraordinært ansatte	År	År	År	Kvinder	Mænd
	2014	2015	2016	2016	2016
Antal ansatte	<b>1.414</b>	<b>1.381</b>	<b>1.341</b>	<b>1.076</b>	<b>265</b>
Antal fuldtidsstillinger	<b>1.290</b>	<b>1.259</b>	<b>1.204</b>	<b>962</b>	<b>242</b>

Det fremgår også af tabel 1, at hovedparten af de ansatte i Stevns Kommune er kvinder. Faktisk udgør andelen af kvinder hele 80,2 procent af alle ansatte, hvilket svarer til, at 4 ud af 5 ansatte er kvinder. En del af årsagen til den store andel af kvindelige ansatte er, at en stor andel af stillingerne i den offentlige sektor er inden for servicebranchen, som er stillinger, der typisk varetages af kvinder.

Tabel 2

Ansættelsesformer	År	År	År
	2014	2015	2016
Antal ansatte – overenskomstansatte	1.244	1.223	1.200
Antal ansatte – tjenestemænd	44	35	28
Antal ansatte – elever	60	61	48
ansatte - fleksjob	66	62	65
I alt	<b>1.414</b>	<b>1.381</b>	<b>1.341</b>

Tabel 2 viser de forskellige ansættelsesformer i Stevns Kommune. Det er værd at bemærke, at andelen af tjenestemandstillinger er støt faldende fra år til år til 28 stillinger i 2016, hvilket svarer til 2,1 % af alle stillinger. Faldet i tjenestemandstillingerne skyldes, at som hovedregel anvendes denne ansættelsesform ikke længere ved nyansættelser. Nye medarbejdere ansættes på overenskomstvilkår.

Tabel 3

Fastansatte fordelt på overenskomstråder excl. elever	År	År	År	Kvinder	Mænd
	2014	2015	2016	2016	2016
Administration og it m.v.	143	145	138	113	25
Akademikere	56	52	48	28	20
Arbejds-, vej- og gartnerformænd			1		1
Beredskabspersonale	7	1			
Bygningskonstruktører	4	5	7	2	5
Chefer	12	12	11	6	5
Dagplejere	28	27	26	26	
Erhvervsudd.serv.ass.- og elever		2	2	2	
Halinspektører, assisterende halinspektører	3	3	4	1	3
Handicapledsagere			2	2	
Hjemmevejledere, pæd.pers, omsorgsmedhj., døgninst.	36	31	27	19	8
Husassistenter	37	32	29	27	2
Håndværkere og IT-supportere m.fl.	5	6	6		6
Kantineledere/rengøringsledere/-chefer	4	4	4	4	
Laboratorie- og miljøpersonale	1	1	1	1	
Ledere m.fl., undervisningsområdet	13	12	13	5	8
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	181	174	172	126	46
Musikskoleledere			1		1
Musikskolelærere			13	5	8
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd.ass.	9	10	9	5	4
Personale v. komm. forsyningsvirks. mv.	1	1	1		1
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr./dagpleje	131	136	141	119	22
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	5	5	6	6	
Pæd. pers., særlige stillinger, pæd. konsulenter	2	2	4	4	
Pædagogisk uddannede ledere	20	18	14	13	1
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	82	78	79	71	8
Rengøringsassistenter	57	57	48	41	7
Social- og sundhedspersonale	288	276	260	250	10
Socialrådg./socialformidlere	35	36	34	32	2
Specialarbejdere, faglærte, holdledere mv.	21	21	23	1	22
Syge- og sundhedspersonale – basis	107	107	99	95	4
Syge- og sundhedspersonale - ledere	15	14	14	14	
Tandklinikassistenter	6	6	6	6	
Tandlæger	4	4	5	4	1

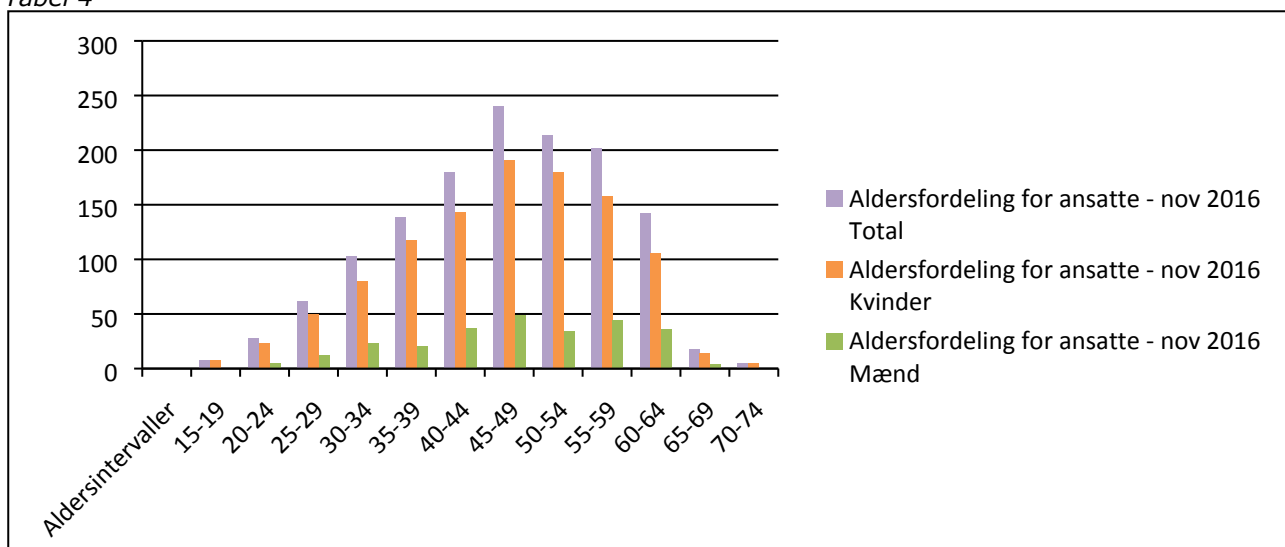
Teknisk Service	36	38	43	5	38
Tekniske designere m.fl.	3	3	2	1	1
Ansatte i alt excl. elever	<b>1.354</b>	<b>1.320</b>	<b>1.293</b>	<b>1.034</b>	<b>259</b>

Tabel 3 er en oversigt over fastansatte fordelt på overenskomstområder. Tabellen viser også andelen af kvinder og mænd i stillingerne. Der er en overvægt af kvinder på næsten alle stillingskategorier. Kommunale overenskomster og aftaler tilgodeser børnefamilier i langt højere grad end private overenskomster og aftaler. Ifølge undersøgelser er det forklaringen på, at kvinder vælger den offentlige sektor frem for den private.

### Aldersfordeling

Gennemsnitsalderen for ansatte i landets kommuner er 45 år. For ansatte i Stevns Kommune er gennemsnitsalderen 47 år. Gennemsnitsalderen er uændret både i Stevns Kommune og på landsplan i forhold til 2015. 43 % af de ansatte er i alderen 50 år og opefter. 12 % af alle ansatte er i alderen fra 60 år og opefter.

Tabel 4



Tallene i tabel 4 viser, at en andel af medarbejdere forsætter deres arbejde efter folkepensionsalderen. Faktisk tegner andelen sig for 1,7 % af alle ansatte. I intervallet 70 – 74 år er der kun kvinder.

Tabel 5

Aldersfordeling på overenskomstområder	Medarbejdere i alt	Ansatte under 60 år i %	Ansatte fra 60 år i %
Chefer	11	73	27
Forhandlingskartellets personale	4	75	25
Ledere/mellemedere v. komm. Ældreomsorg	4	75	25
Pædagogisk personale i særlige stillinger	3	66	33
Teknisk Service	44	70	30

Tabel 5 er en oversigt over overenskomstområder, hvor mere end 20 % af de ansatte er fyldt 60 år. Som det fremgår, er det kun inden for få områder, at en femtedel eller mere er fyldt 60 år. Stevns Kommune står ikke længere overfor et generationsskifte, som anført i tidligere redegørelser. En medvirkende årsag er ændrede vilkår for efterløn og pension.

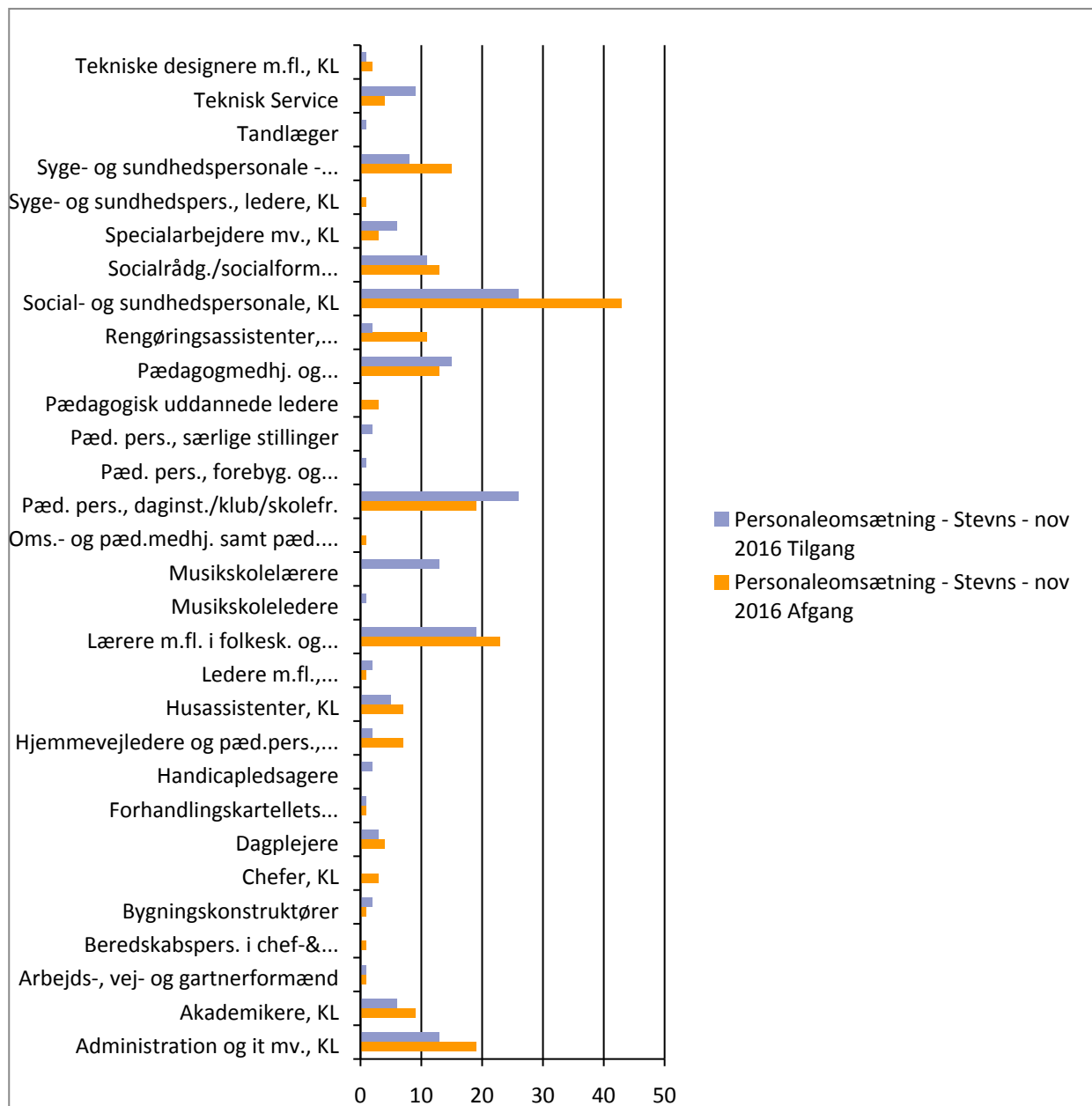
### Personaleomsætning

Personaleomsætning er et udtryk for hvor mange ansatte, der tiltræder og fratræder stillinger i organisationen. Elever og medarbejdere i løntilskud er ikke medtaget i opgørelsen, da der er en naturlig udskiftning i disse medarbejdergrupper. Personaleomsætningen er målt over et år fra november til november. Fra november 2015 til november 2016 har der været en tilgang på 13,5 % og en afgang på 15,5 %. Der er således et fald i antallet af ansatte på 2 procentpoint.

Fratrædelserne dækker over uansøgt afsked og frivillig fratræden. Frivillig fratræden er både medarbejdere, der ønsker nye udfordringer og medarbejdere, der fratræder for at gå på efterløn eller pension. En personaleafgang på 15,5 % er en forholdsvis høj andel, men skal sammenholdes med aldersfordelingen. Tabel 4 viser, at 12 % af alle ansatte er i alderen fra 60 år og opefter.

## Personaleomsætning opgjort på stillinger

Tabel 6



Tabel 6 viser hvilke stillinger, der ved stillingsledighed er genbesat med medarbejdere med samme uddannelsesmæssige baggrund. Tabellen viser også de stillingskategorier, hvor der er sket et fald i antallet af medarbejdere, og hvor der er sket en stigning. Fald i antallet af medarbejdere inden for den enkelte stillingskategori er ikke kun et udtryk for, at der er sket en personalereduktion inden for det konkrete område, ligesom en stigning ikke er udtryk for det modsatte. Fald og stigning i antallet af medarbejdere skal ses bredere. En stilling kan ofte besættes med medarbejdere med forskellige uddannelsesmæssige baggrunde. Ændrede krav til opgaveløsning kan medføre, at et arbejdssted har brug for andre kompetencer, og at en stilling derfor genbesættes med en anden faggruppe.

Det fremgår af tabellen, at der er et forholdsvist stort fald i antallet af medarbejdere, som servicerer kommunens ældre borgere. Faldet kan skyldes dels budgetmæssige besparelser, samt tilpasning af medarbejderstaben i forhold til plejebehovet. Det samme er gældende på børneområdet. Her tilpasses medarbejderstaben også løbende i forhold til børneantallet.

Tabellen viser også en tilgang af musikskolelærere og leder. Stevns Kommune har hjemtaget driften af musikskolen. Indtil udgangen af 2015 blev driften varetaget af Køge Kommune.

### Uansøgt afsked

Tabel 7

Afskedigungsårsag	År	År	År
	2014	2015	2016
Faldende børnetal/budgetmæssige besparelser	15	15	26
Sygefravær	13	27	18
Andet	17	13	13
I alt	<b>45</b>	<b>55</b>	<b>57</b>
Heraf ledere	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>8</b>

Tabel 7 viser, at 57 medarbejdere er blevet afskediget i 2016, hvilket næsten er det samme antal som i 2015. Tabellen viser også, at ud af de 57 opsagte medarbejdere, er budgetmæssige besparelser/faldende børnetal årsagen til 26 af opsigelserne.

Herudover har 11 medarbejdere ufrivilligt fået nedsat deres ugentlige timetal som følge af budgetmæssige besparelser. I 2015 var antallet 19 og i 2014 var antallet 9. Samlet betyder det, at budgetmæssige besparelser/faldende børnetal har berørt mange medarbejdere de seneste år.

Der er sket et betydeligt fald i forhold til antallet af opsagte pga. sygefravær. Årsagen er, at 2015 var et år med mange langtids sygemeldte. Det medførte flere opsigelser.

”Andet” dækker typisk over manglende kompetencer og samarbejdsproblemer.

### Elever

Tabel 8

Elever		År	År	Kvinder	Mænd
	2014	2015	2016	2016	2016
Administration og It-personale	4	3	3	3	
Erhvervsudd.serv.ass.-og elever	1				
Elever - håndværkere		1			
Pau-elever (pædagogisk assistent uddannelse)	15	13	12	10	2
Pædagogstuderende	2	5	5	4	1
Social- og sundhedspersonale	37	37	26	24	2
Syge- og sundhedspersonale – basis		1	1	1	
Teknisk Service	1	1	1		1
Elever i alt	<b>60</b>	<b>61</b>	<b>48</b>	<b>42</b>	<b>6</b>

HR koordinerer uddannelsen af elever i Stevns Kommune. Tabel 8 viser antallet af elever fordelt på stillinger.

Tabel 8 viser, at antallet af social- og sundhedselever er faldet. Årsagen er, at der ikke har været så mange kvalificerede ansøgere siden den nye erhvervsuddannelsesreform ”Faglært til fremsiden” trådte i kraft 2. halvår 2015. Reformen medfører bl.a., at ansøgere skal have bestået et 20 ugers grundforløb, før de kan påbegynde social- og sundhedsuddannelsen. At blive optaget på grundforløbet kræver som minimum karakteren 2 i dansk og matematik. Endvidere er indkomsten under grundforløbet SU. De skærpede krav har bevirket, at en del unge søger andre uddannelser, og at forsørgere fravælger uddannelsen.



## Ansættelser på særlige vilkår

Som offentlig arbejdsgiver har Stevns Kommune en særlig forpligtigelse til at forsøge at beskæftige personer, der har vanskeligt ved at opnå ordinær beskæftigelse på arbejdsmarkedet. Der gælder også en forpligtigelse til at forsøge at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet for personer med nedsat arbejdsevne.

Forpligtigelsen opfyldes gennem følgende ansættelser:

### Løntilskud

Løntilskudsstillinger skal tilbydes til dagpengemodtagere, kontant- og starthjælpsmodtagere, revalidender, nyuddannede med handicap samt ledige sygedagpengemodtagere. Formålet med ansættelsen er at opkvalificere medarbejderen, så ordinær ansættelse kan opnås.

### Seniorjob

Stevns Kommune har pligt til at oprette job til ledige med bopæl i kommunen, der er arbejdsløse og medlem af en arbejdsløshedskasse, har maksimalt 5 år tilbage, inden de opnår ret til efterløn, og som har opbrugt deres periode med ret til dagpenge. Ansættelsesforholdet består, indtil de opnår ret til efterløn. Formålet med seniorjob er at sikre et fortsat forsørgelsesgrundlag.

### Flexjob

Målgruppen for flexjob er personer med varige begrænsninger i arbejdsevnen, som ikke modtager førtidspension. Formålet er, at personer med nedsat arbejdsevne bevarer tilknytningen til arbejdsmarkedet.

### Skånejob

Målgruppen for skånejob er personer, der er tilkendt førtidspension. Formålet er at give førtidspensionister mulighed for kontakt med arbejdslivet.

### Krav om merbeskæftigelse

For at sikre, at der ikke sker fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte, skal ansættelser i løntilskud og ansættelser i seniorjob medføre en nettoudvidelse af antallet af medarbejdere på arbejdsstedet. Det betyder, at de opgaver, som ansatte i løntilskud og seniorjob skal løse, skal ligge udover de opgaver, der normalt løses på arbejdsstedet. Det samme er gældende for skånejob, medmindre stillingen er blevet ledig, som følge af frivillig afgang, frivillig timenedsættelse eller alder.

Tabel 9

Ansættelser på særlige vilkår	Løntilskud			Seniorjob			Flexjob			Skånejob		
	År	År	År	År	År	År	År	År	År	År	År	År
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Administration og IT m.v.	6	3	1	4	4	4	13	14	14	1	1	1
Akademikere	4	2	1				1	1	1			
Handicappedsagere			5						2			
Husassistenter	4	1		5	6	6	13	9	8			
Håndværkere							1					
Kantineleder							2	2	2			
Lærere m.fl. I folkeskolen							4	5	5			
Pædagoger og klubassistenter			1	1	1	3	9	7	9			
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	5	2		1		2	9	8	7			
Rengøringsassistenter						1		2	2			
Social- og sundhedspersonale	8	2	4				7	7	6		1	1
Socialrådg./socialformidlere	1											
Specialarb./fagl.gartnere/brolæggere mv.	1					1	1	1	2			
Syge- og sundhedspersonale	1						3	3	3			
Teknisk Service	8	2	2	6	7	9	3	3	4	1	2	2
I alt	<b>38</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>26</b>	<b>66</b>	<b>62</b>	<b>65</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

Tabel 9 viser, at der er et stort fald i antallet af ansættelser i løntilskud i forhold til 2014. Årsagen er, at der er færre ledige. Endvidere er der færre ledige, der ønsker ansættelse i løntilskud, men vælger andre tilbud til opkvalificering i stedet for. Perioden, hvor ledige kan oppebære dagpenge, er nedsat fra 4 år til 2 år. Det betyder, at der ikke er det samme behov for at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet gennem ansættelser i løntilskud. Samtidig er ansættelsesperioden nedsat til maksimalt 4 måneder. Tidligere kunne en medarbejder være ansat i løntilskud i op til 12 måneder. Der er en stigning i antallet af seniorjobs. Antallet af flex- og skånejob er stort set uændrede. Der er ikke krav om ansættelse i flex- og skånejob, hvilket er tilfældet for seniorjob.

## Ligestilling

Kommunerne er forpligtet til at udarbejde en ligestillingsredegørelse hvert 2. år. HR udarbejdede Stevns Kommunes ligestillingsredegørelse i 2015, hvor der bl.a. bliver redegjort for, hvad Stevns Kommune gør for at sikre og fremme ligestillingen, ligesom der bliver redegjort for personalesammensætningen fordelt på køn.

Du kan læse mere om kommunernes ligestillingsredegørelse og herunder Stevns Kommunes ligestillingsredegørelse på <http://ligestillingidanmark.dk/>

## Sygefravær

Tabel 10

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Lolland	5,6 %	5,5 %	6,3 %	5,7 %	6,1 %	4,9 %
Stevns	5,8 %	5,6 %	5,1 %	4,7 %	5,3 %	5,0 %
Sorø	5,4 %	5,3 %	5,5 %	6,0 %	6,2 %	5,1 %
Lejre	6,0 %	5,6 %	6,0 %	6,1 %	6,3 %	5,3 %
Kalundborg	5,5 %	5,5 %	5,6 %	5,7 %	6,0 %	5,3 %
Ringsted	5,9 %	5,6 %	5,8 %	5,5 %	5,6 %	5,3 %
Solrød	5,0 %	5,0 %	5,1 %	5,2 %	4,9 %	5,4 %
Køge	5,5 %	5,0 %	5,1 %	5,4 %	5,6 %	5,4 %
Næstved	6,3 %	5,6 %	5,6 %	5,3 %	5,5 %	5,5 %
Vordingborg	6,0 %	5,5 %	5,8 %	5,6 %	5,8 %	5,7 %
Roskilde	5,3 %	5,3 %	5,5 %	5,6 %	5,8 %	5,8 %
Holbæk	5,5 %	5,7 %	5,8 %	5,5 %	5,7 %	5,8 %
Odsherred	5,3 %	5,3 %	5,4 %	5,4 %	5,6 %	5,9 %
Guldborgsund	6,2 %	5,6 %	6,1 %	5,4 %	5,5 %	6,0 %
Greve	5,9 %	5,5 %	5,8 %	5,2 %	5,2 %	6,1 %
Faxe	5,9 %	5,4 %	5,4 %	5,6 %	5,7 %	6,1 %
Slagelse	6,0 %	5,7 %	5,8 %	5,9 %	6,2 %	6,3 %

Tabel 10 viser sygefraværprocenterne for kommunerne i Region Sjælland i fra 2011 til 2016. Stevns Kommune har en sygefraværprocent på 5,8 i 2011, 5,6 % i 2012, 5,1 % i 2013, 4,7 % i 2014, 5,3 % i 2015 og 5,0 % i 2016. Sygdomsprocenten er således faldet hvert år fra 2011 til 2014 i Stevns Kommune men været stigende i 2015 for igen at være faldende i 2016. Siden 2013 har Stevns Kommune været i top 3 blandt kommunerne i Region Sjælland ift. lavt sygefravær, og resultatet i 2016 betyder, at Stevns Kommune har det 2. laveste sygefravær i Region Sjælland sidste år. Dette skyldes blandt andet, at der både decentralt og centralt bliver arbejdet med at forebygge og følge op på sygefraværet. Det er HRs forventning, at sygefraværet fortsat vil være faldende i 2017.

## Lokal løndannelse

Siden 1998 har løn til ansatte i kommuner skulle forhandles lokalt. Indtil 2011 blev der i forbindelse med overenskomstforhandlingerne afsat en andel af overenskomstmidlerne til lokale forhandlinger. De overenskomstmidler, som lønbudgetterne gennem tiden er opskrevet med, er der krav om fortsat anvendes til lokale forhandlinger. Det er et krav, at den lokale løndannelses andel af den samlede lønsum ikke falder.

Tabel 11

<b>Alle ansatte ekskl. ekstraordinært ansatte, fleksjob, elever</b>	Fuldtid	Gennemsnitlig nettoløn	Heraf lokale tillæg	Lokalløn: andel af nettoløn
År 2013	1.192,9	28.321	2.368	8,4 %
År 2014	1.182,1	28.951	2.491	8,6 %
År 2015	1.156,6	29.354	2.468	8,4 %
År 2016	1.114,0	29.744	2.379	8,0 %

Det fremgår af tabel 11, at lokal løndannelses andel af den samlede lønsum er faldende. Det kan der være flere årsager til. Det kan være en følge af en ændret personalesammensætning. Nogle overenskomster indeholder centralt aftalte lønforløb, f.eks. kvalifikationsløn for opnået erfaring, hvor der i andre overenskomster kun er aftalt en grundløn for stillingen. Det betyder, at hvis en stilling genbesættes med en medarbejder med et centralt aftalt løn forløb, som tidligere blev varetaget af en medarbejder, hvor der kun var aftalt en grundløn for stillingen, så vil det fremgå som en nedgang i lokal løns andel af nettolønnen, selv om lønnen for stillingen er uændret. Ud fra tabel 6 ser det dog ikke umiddelbart ud til at være forklaringen. Forklaringen er sandsynligvis, at mange arbejdssteder har været tilbageholdelse med at forhandle løn, hvis arbejdsstedet samtidigt er pålagt budgetmæssige besparelser.

Tabel 11 viser endvidere den gennemsnitlige nettoløn for fastansatte medarbejdere i Stevns Kommune. Ud over nettolønnen indbetales der pensionsbidrag til en arbejdsgiverbetalt pensionsordning, som gennemsnitlig udgør ca. 16 % af nettolønnen. De fleste medarbejdere har en pensionsordning fra ansættelsen, men der er dog nogle overenskomstgrupper, der først opnår ret til pension efter 1 års ansættelse.

## Samarbejdsstruktur

Samarbejdet mellem ledere og medarbejdere er organiseret i et MED-system. MED står for medindflydelse og medbestemmelse.

Medindflydelse og medbestemmelse sikres gennem udvalg og udøves gennem tre niveauer. Hovedudvalg, områdeudvalg og lokaludvalg/personalemøder. Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i Stevns Kommune. Områdeudvalg oprettes, når der er flere selvstændige arbejdssteder under en centerchef. Det sidste niveau er lokaludvalg/ personalemøder. På arbejdssteder med 25 eller flere medarbejdere udøves medindflydelse og medbestemmelse gennem lokaludvalg. På arbejdssteder med færre end 25 medarbejdere udøves medindflydelse og medbestemmelse gennem P-møder med MED-status.

Hovedudvalgets primære opgave er gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen.

Områdeudvalgene virker koordinerende for medindflydelse og medbestemmelse, arbejdsmiljø- og trivsels- og sundhedsarbejdet på det givne område. Lokaludvalg planlægger og koordinerer medindflydelse og medbestemmelse, arbejdsmiljø- og trivsels- og sundhedsarbejdet lokalt.

## Trivsel og arbejdsmiljø

### Anmeldte arbejdsskader

I 2016 blev der samlet anmeldt 92 arbejdsskader i Stevns Kommune, heraf er der registreret fravær på 27 af disse anmeldelser udover selve den dag, hvor skaden skete.

Tabel 12

<b>Uheldskategori</b>	<b>ADM</b>	<b>BL</b>	<b>SSÆ</b>	<b>TM</b>	<b>Total</b>
Kategori 1: Færdsel på arbejdspladsen	1	19	18	1	<b>39</b>
Kategori 2: Ergonomiske arbejdsskader	0	4	13	2	<b>19</b>
Kategori 3: Ulykker med redskaber/hjælpemidler	0	4	4	2	<b>10</b>
Kategori 4: Psykisk arbejdsmiljø, herunder vold og trusler	0	9	13	0	<b>22</b>

Kategori 5: Andet	0	0	2	0	2
I alt	1	36	50	5	92
I alt heraf med fravær udover en dag	1	11	12	3	27

Tabel 12 viser, hvordan de anmeldte arbejdsskader fordeler sig på de 4 områder Administrationen (ADM), Center Børn & Læring (BL), Center Social, Sundhed & Ældre (SSÆ) samt Center Teknik & Miljø (TM) i forhold til 5 forud definerede kategorier.

### Besøg fra Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet har besøgt 15 arbejdssteder i 2016, hvilket har resulteret i 3 vejledninger og 2 påbud. I forbindelse med besøgene har 9 arbejdssteder fået tildelt en grøn smiley, hvilket viser, at Arbejdstilsynet vurderer, at det pågældende arbejdssted håndterer arbejdsmiljøarbejdet på en tilfredsstillende måde.

Vejledningerne handlede om arbejde ved møbler i børnehøjde, forebyggelse af stor arbejdsmængde og tidspres samt høje følelsesmæssige krav i arbejdet med elever og forældre.

Det ene påbud krævede brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at undersøge, om der var problemer i det psykiske arbejdsmiljø, mens det andet påbud krævede effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for nedfald af kasser med computerudstyr. Begge påbud er efterlevet.

### APV- og trivselsundersøgelsen

Stevns Kommune gennemførte en samlet APV- og trivselsundersøgelse i 2016. Som opfølgning på undersøgelsen, har hvert arbejdssted udarbejdet handleplaner for, hvordan arbejdsstedet ønsker at forbedre arbejdsforholdene.

### Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse

Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse tog udgangspunkt i APV- og trivselsrapporterne. Den samlede score i APV & Trivselsrapporterne for 2016 ligger generelt rigtigt pænt. Det samme gør sig gældende for svarprocenten, som er på 83 %.

Følgende emner skiller sig lidt ud fra de øvrige, og Hovedudvalget besluttede, at det skulle være indsatsområder:

#### Fysiske arbejdsmiljøforhold

- Støj
- Ventilation
- Temperatur og træk

#### Trivsel og psykiske arbejdsmiljøforhold

- Information
- I god tid
- Information og medinddragelse ved ændringer på arbejdsområdet/stedet
- Udviklings- og trivselsamtaler

#### Social kapital

- Involvere medarbejdere i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen

Som supplement til indsatsområderne besluttede Hovedudvalget også, at der skal fokus på de områder, hvor scoren ligger mere end 10 procentpoint lavere end den samlede score. Herudover har forebyggelse af vold har særlig opmærksomhed.

### Øvrige HR opgaver

#### Sygefravær og barn syg

Lederne får tilsendt advier på medarbejdere, der er fraværende i mere end 3 uger, 7 uger, 4 måneder, 6 måneder, og 3 gange inden for 4 måneder samt 6 gange på 6 måneder. HR følger op på sygefravær, der

har en varighed af mere end 4 måneder. Herudover får lederne tilsendt adviser på medarbejdere, der har barn syg 3 gange på 4 måneder og 6 gange på 6 måneder.

### **Fratrædelsessamtaler**

HR tilbyder en fratrædelsessamtale til alle medarbejdere, der opsiger deres stilling. Formålet er bl.a. at vurdere, om der er arbejdsmiljømæssige forhold på arbejdsstedet, der skal handles på. Samtalerne skal også medvirke til at belyse, hvordan Stevns Kommune opfattes som arbejdsplads.

### **Kurser og uddannelser**

HR varetager MED uddannelsen og arbejdsmiljøuddannelsen.

Arbejdsmiljøuddannelsen udbydes i samarbejde med Greve, Solrød og Lejre kommuner. Samarbejdet bevirker, at der er en god balance mellem det lovgivningsmæssige krav om at kunne tilbyde arbejdsmiljøuddannelsen indenfor de første 3 måneder efter, at et nyt medlem af arbejdsmiljøgruppen er valgt/udpeget og det flow, som vedligeholdelse af arbejdsmiljøorganisationen i Stevns Kommune kræver. I 2016 har alle nyvalgte til arbejdsmiljøorganisationen gennemført arbejdsmiljøuddannelsen, mens der har været afholdt 3 interne kursusforløb af MED-uddannelsen.

### **Diplomuddannelse i ledelse**

Stevns Kommune har gennem flere år haft fokus på at klæde lederne på til deres ledelsesgerning. Derfor tilbydes alle ledere en diplomuddannelse i ledelse, hvilket de fleste ledere i Stevns Kommune enten har eller er i gang med at gennemføre. Uddannelsen giver lederne den teoretiske ballast til at udøve ledelse på deres arbejdspladser.

### **Psykolog**

Stevns Kommune har mulighed for at tilbyde professionel rådgivning gennem Center Børn & Lærings psykologgruppe til medarbejdere med problemstillinger, der er udløst af konkrete forhold på arbejdspladsen. Psykologerne varetager rådgivningen af medarbejdere uden for deres arbejdstid og de honoreres for deres merarbejde.

I tilfælde af en alvorlig hændelse er der endvidere mulighed for gennem Nordisk Krisekorps, at stille akut krisehjælp til rådighed.

### **DHL stafetten**

Som en fælles sundhedsaktivitet deltager Stevns Kommune hvert år i DHL stafetten. DHL staffen er verdens største motionsløb med 5 km stafet eller 5 km walk. Et stafethold består af 5 løbere, som hver løber 5 km. De gående går 5 km i samlet flok. Løbet afvikles i Fælledparken over 5 dage i slutningen af august eller starten af september. Størsteparten af deltagerne er firmaer.

Stevns Kommune har mellem 80 og 100 deltagere, så der er pæn tilslutning til arrangementet. Arrangementet er for alle, der har lyst til at løbe eller gå 5 kilometer, og som har lyst til hyggeligt samvær på tværs af organisationen.

Mens løbet afvikles, gør Madservice og heppere klar til fællesspisning, som aftenen sluttet af med, inden turen går hjemad.

### **Hvad rører der sig i 2017?**

I 2017 vil der særligt være fokus på følgende områder

- Afslutningen af handleplanerne fra APV- og trivselsundersøgelsen fra 2016
- Planlægningen og klargøring af APV- og trivselsundersøgelsen, som afvikles primo 2018
- Håndteringen af vold og trusler, herunder sikrer en ensartethed i indberetning af hændelser
- Fortsat fokus på at holde et lavt sygefravær
- Implementering af vejledninger fra Arbejdstilsynet på sammenlignelige arbejdspladser
- Gennemgang af, hvordan og hvor lokal løndannelse finder anvendelse
- Udarbejdelse af ligestillingsredegørelse