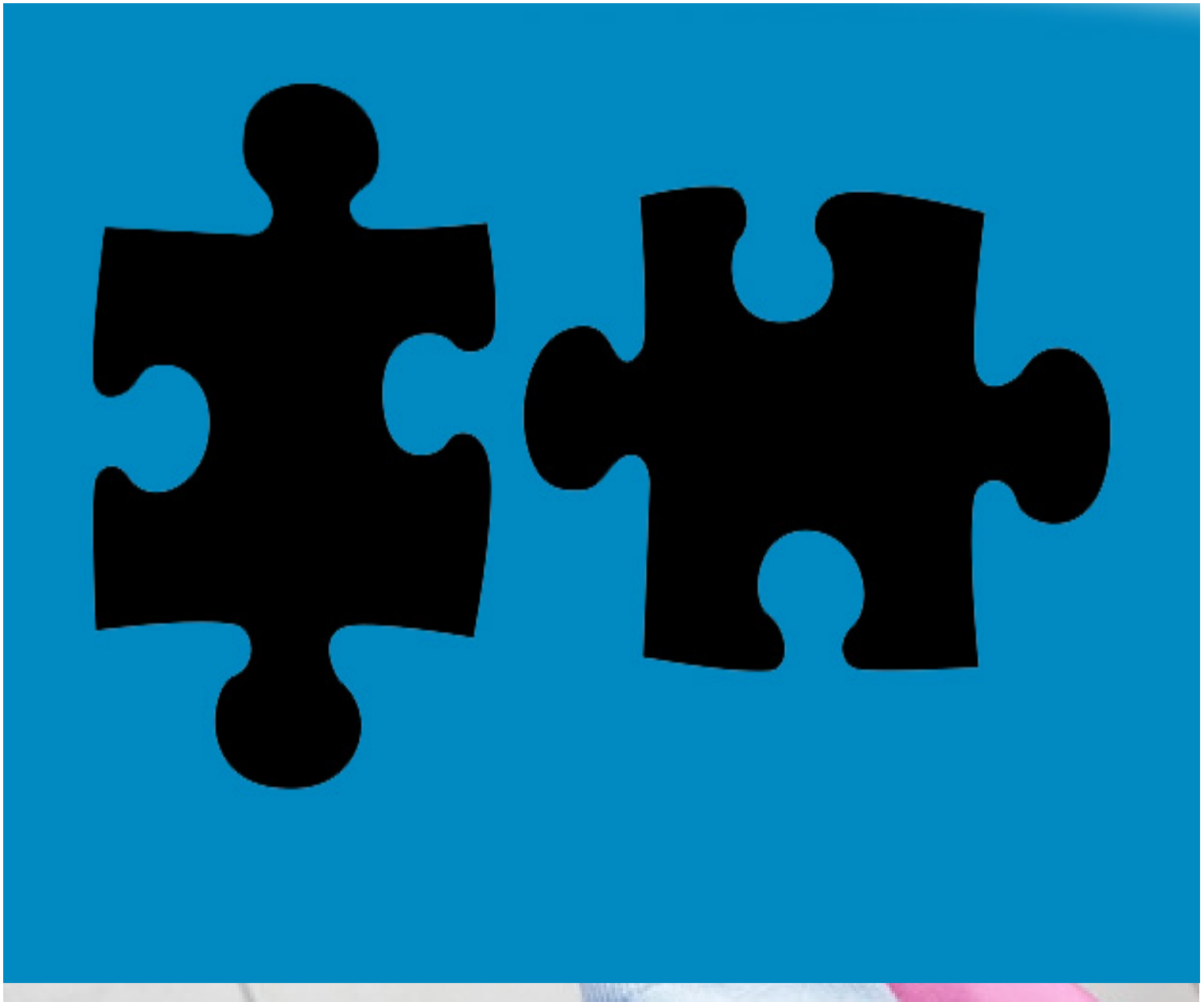


PERSONALE- POLITISK REDE- GØRELSE 2019

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
Fastansatte	4
Gennemsnitlig beskæftigelsesgrad	5
Ansættelsesformer	5
Fastansatte fordelt på overenskomstområder	6
Aldersfordeling	7
Personaleomsætning	7
Personaleomsætning opgjort på stillinger	8
Uansøgt afsked	9
Elev	9
Ansættelser på særlige vilkår	10
Sygefravær	11
Lokal løndannelse	11
Samarbejdsstruktur	12
Trivsel og arbejdsmiljø	12
Arbejdsmiljøorganisationen i Stevns Kommune	12
Anmeldte arbejdsskader	12
Besøg fra Arbejdstilsynet	13
Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse	13
Temadag om arbejdsmiljø	13
Hovedudvalgets indsatsområder	14
Øvrige HR-opgaver	14
Sygefravær og barn syg	14
Rekruttering	14
Fratrædelsessamtaler	14
Kurser og uddannelser	14
Diplomuddannelse i ledelse	14
Psykolog	14
Hvad rør der sig i 2020?	14
Corona	14
APV- og trivselsundersøgelsen samt lederevaluering 2020	15
Sundhedsaktivitet	15

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 2019, samt hvad der er fokus på i 2020. 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.

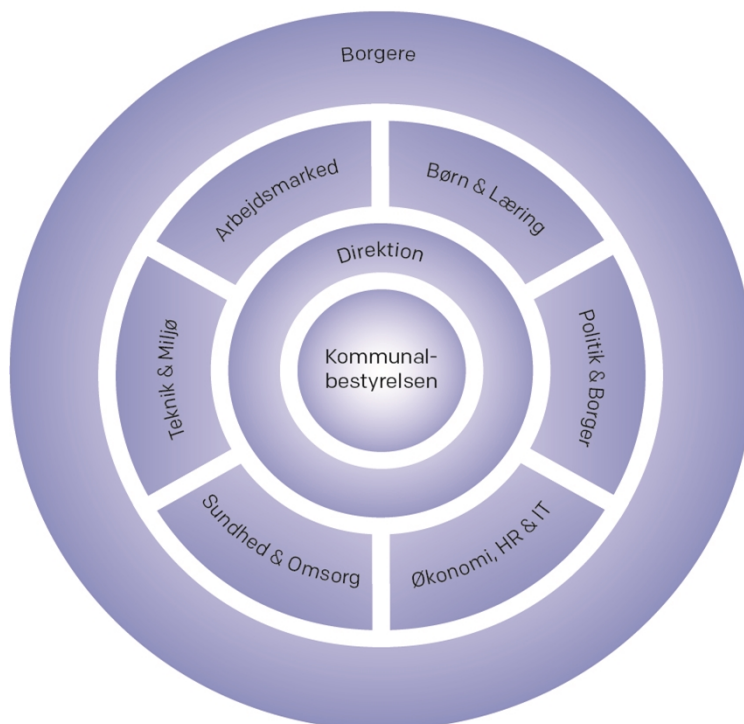
God læselyst

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 1.285 fuldtidsstillinger i november 2019 fordelt på 1.451 ansatte. Det fremgår af tabel 1 at der er en lille stigning i antallet af stillinger. Stigningen skyldes ikke flere ansatte i ordinære jobs, men en lille stigning i antallet af handicappedsagere, som er ansat efter Serviceloven. Endvidere er der flere elever på opgørelsestidspunktet i 2019 i forhold til 2018.

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.

Fastansatte

Tabel 1

Fastansatte excl. ekstraordinært ansatte	År	År	År	Kvinder	Mænd
	2017	2018	2019	2019	2019
Antal ansatte	1.380	1.437	1.451	1.183	268
Antal fuldtidsstillinger	1.216	1.278	1.285	1.045	240

Det fremgår også af tabel 1, at hovedparten af ansatte i Stevns Kommune er kvinder. Faktisk udgør andelen af kvinder hele 82 procent af alle ansatte, hvilket svarer til at mere end 4 ud af 5 ansatte er kvinder. På landsplan er gennemsnittet for kvindelige ansatte 78 %. 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, hvilket er stillinger, der typisk varetages af kvinder.

Gennemsnitlig beskæftigelsesgrad

Tabel 2

Beskæftigelsesgrad opgjort på overenskomstområde excl. flexjob, elever samt ekstraordinært ansatte	Ansatte i alt	Antal ansatte på heltid	Antal ansatte på heltid i procent	Antal ansatte på deltid	Antal ansatte på deltid i procent	Antal ansatte 32-36 timer/ uge	Antal ansatte 28-31 timer/ uge	Antal ansatte 20-27 timer/ uge	Antal ansatte 0-19 timer/ uge	Genne snit beskæf tigelses grad
Administration og it mv.	128	105	82	23	18	8	4	5	6	34,8
Akademikere	65	54	83	11	17	3	3	3	2	35,2
Arbejds-, vej- og gartnerformænd	2	2	100							37,0
Assistent, mestre og driftsledere	1	1	100							37,0
Bogopsætter	1	0		1	100				1	2,0
Bygningskonstruktører	5	5	100							37,0
Chefer	8	8	100							37,0
Dagplejere	31	31	100							37,0
Erhvervsudd. serviceassistenter mv.	3	0		3	100	3				34,0
Halinspektør, assisterende halinspektør, havnefoged, jordbrugsteknolog, skov- og landskabsingeniør	5	5	100							37,0
Handicapledsagere	9	0		9	100				9	3,3
Husassistenter	26	5	19	21	81	12	5	1	3	31,1
Håndværkere og IT-supportere m.fl.	10	6	60	4	40	1	1	1	1	32,1
Kantineledere/rengøringsledere	2	2	100							37,0
Laboratorie- og miljøpersonale	1	1	100							37,0
Ledere m.fl., undervisningsområdet	14	14	100							37,0
Lærere m.fl. i folkeskolen	167	131	78	36	22	14	18		4	35,6
Musikskoleledere	1	1	100							37,0
Musikskolelærere	14	0		14	100			4	10	13,2
Omsorgsmedhj. samt pæd. ass.	12	8	67	4	33		3		1	33,3
Pæd. pers., daginst./klub/skolefritid	134	57	43	77	57	42	25	2	8	33,0
Pæd. pers. forebyg. og dagbehandl. omr	10	7	70	3	30	2		1		34,8
Pædagogisk uddannede ledere	15	14	93	1	7		1			36,5
Pædagogiske konsulenter	1	1	100							37,0
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	72	21	29	51	71	23	17	8	3	32,9
Rengøringsassistenter	41	10	24	31	76	15	10	4	2	32,3
Social- og sundhedspersonale	276	46	17	230	83	105	111	11	3	31,3
Socialpædagoger døgninstitutioner	36	27	75	9	25	2	6		1	36,1
Socialrådgivere/socialformidlere	40	37	92	3	8	1	1		1	36,2
Specialarbejdere mv.	20	20	100							37,0
Syge- og sundhedspers., ledere	14	14	100							37,0
Syge- og sundhedspersonale - basis	116	32	28	84	72	68	6	7	3	33,1
Tandklinikassistenter	7	0		7	100	4		3		29,0
Tandlæger	5	4	80	1	20				1	31,0
Teknisk Service	38	25	66	13	34	2	4	1	6	30,8
TL, byggeri, miljø, energi og kultur	4	3	75	1	25				1	28,9
I alt	1.334	697		637		305	215	51	66	33,2

Tabel 2 viser hvor mange deltidsstillinger der er inden for overenskomstområderne. Oversigten indeholder kun stillinger på almindelige vilkår, da forudsætningen for et flexjob er at arbejdsvejen er nedsat væsentligt. Flexjob vil derfor altid være deltidsstillinger. Modsat så er elevstillinger altid fuldtidsstillinger.

Ansættelsesformer

Tabel 3

	År	År	År
	2017	2018	2019
Antal ansatte – overenskomstansatte	1.249	1.308	1.323
Antal ansatte – tjenestemænd	18	14	11
Antal ansatte – elever	44	48	57
Antal ansatte - fleksjob	69	67	60
I alt	1.380	1.437	1.451

Tabel 3 viser de forskellige ansættelsesformer i Stevns Kommune. Det er værd at bemærke, at andelen af tjenestemandstillinger er støt faldende fra år til år til 11 stillinger i 2019. Faldet i tjenestemandstillingerne skyldes, at ansættelsesformen som hovedregel ikke længere anvendes ved nyansættelser. Nyansatte medarbejdere ansættes på overenskomstvilkår.

Fastansatte fordelt på overenskomstråder

Tabel 4

Fastansatte fordelt på overenskomstråder excl. elever	År	År	År	Kvinder	Mænd
	2017	2018	2019	2019	2019
Administration og it m.v.	139	140	140	111	29
Akademikere	57	65	66	42	24
Arbejds-, vej- og gartnerformænd	1	1	2		2
Bogopsætter		1	1	1	
Bygningskonstruktører	7	8	5	1	4
Chefer	9	8	8	5	3
Dagplejere	30	31	31	31	
Erhvervsuddannede serviceassistenter	2	1	3	3	
Halinspektør, assisterende halinspektør, havnefoged, jordbrugsteknolog, skov- og landskabsingeniør	5	4	5	1	4
Handicapedsagere	8	8	12	8	4
Husassistenter	33	34	33	31	2
Håndværkere og IT-supportere m.fl.	9	7	10		10
Kantineledere/rengøringsledere/-chefer	3	4	3	3	
Laboratorie- og miljøpersonale	1	1	1	1	
Ledere m.fl., undervisningsområdet	13	14	14	8	6
Lærere m.fl. i folkeskolen og specialundervisning	175	174	172	132	40
Musikskoleledere	1	1	1		1
Musikskolelærere	12	14	14	7	7
Omsmedhjælper samt pædagogiske assistenter	8	15	12	5	7
Personale v. kommunale forsyningsvirksomheder mv.	1	1	1		1
Pædagogisk uddannet personale, døgninstitutioner	34	37	36	23	13
Pædagogisk uddannet personale, daginst/klub/SFO	142	145	139	120	19
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. område	6	6	10	8	2
Pæd. pers., særlige stillinger, pæd. konsulenter	2	2	1	1	
Pædagogisk uddannede ledere	15	15	15	13	2
Pædagogmedhjælper og pædagogiske assistenter	76	73	81	74	7
Rengøringsassistenter	48	44	44	40	4
Social- og sundhedspersonale	270	278	282	275	7
Socialrådgivere/socialformidlere	38	43	40	38	2
Specialarbejdere, faglærte, holdledere mv.	21	23	21	2	19
Syge- og sundhedspersonale – basis	103	116	119	113	6
Syge- og sundhedspersonale - ledere	12	15	14	14	
Tandklinikassistenter	6	6	7	7	
Tandlæger	4	5	5	4	1
Teknisk Service	43	47	42	5	37
Tekniske designere m.fl.	2	2	4	4	
Ansatte i alt excl. elever	1.336	1.389	1.394	1.131	263

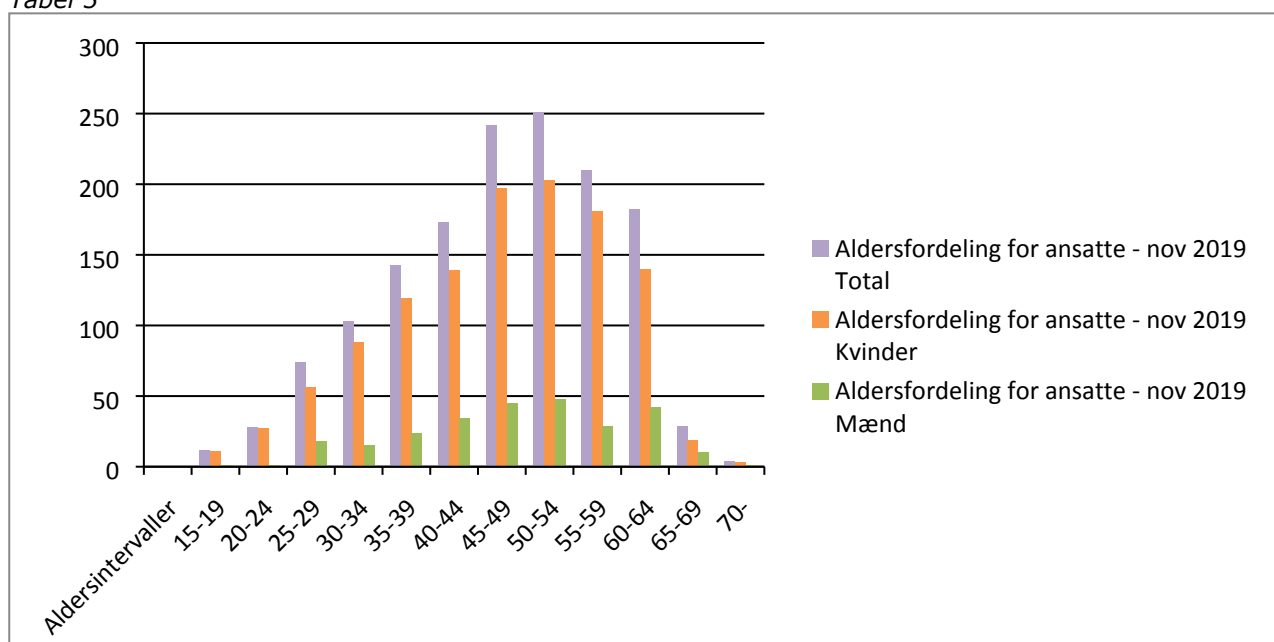
Tabel 4 er en oversigt over fastansatte fordelt på overenskomstområder. Tabellen viser også andelen af kvinder og mænd i stillingerne. Der er en overvægt af kvinder på næsten alle stillingskategorier. Kommunale overenskomster og aftaler tilgodeser børnefamilier i langt højere grad end private overenskomster og aftaler. Ifølge undersøgelser er det forklaringen på, at kvinder vælger den offentlige sektor frem for den private.

Som tidligere nævnt er antallet af fastansatte stort set uændret fra 2018 til 2019. Det er dog værd at bemærke, at der er inden for flere områder sker et skifte inden for faggrupperne. F.eks. er der en stigning i antallet af pædagogmedhjælpere og et fald i antallet af pædagoger. Der er et fald i antallet af bygningskonstruktører og en stigning i antallet af tekniske designere og byggeteknikere osv.

Aldersfordeling

Gennemsnitsalderen for ansatte i landets kommuner er 45 år. For ansatte i Stevns Kommune er gennemsnitsalderen 47 år. Gennemsnitsalderen er uændret de seneste år, både i Stevns Kommune og på landsplan. 47 % af de ansatte er i alderen 50 år og opefter. 15 % af alle ansatte er i alderen fra 60 år og opefter.

Tabel 5



Tallene i tabel 5 viser at lille andel af medarbejdere forsætter deres arbejde efter folkepensionsalderen. Andelen er dog faldende. I 2019 udgør andelen 1 %. I 2018 var andelen 2,3 % og i 2017 2,6 %. 4 ansatte er fyldt 70 år. 2 ud af de 4 har fuldtidsstillinger. Ældste medarbejder er 77 år.

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 2018 til november 2019 har der været en tilgang på 16 % og en afgang på 15,1 %. Der er således en stigning i antallet af ansatte på 0,9 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. Da 15 % af alle ansatte i Stevns Kommune er fra 60 år og opefter, vil personaleomsætningen være forholdsvis høj.

Personaleomsætningen for kommuner i Regionen er 13,2 %. Personaleomsætningen i Stevns Kommune er 15,1 %, så Stevns Kommune ligger over gennemsnittet for Regionen. Da andelen af ansatte fra 62 år og opefter er større i kommuner i Regionen, kan det ikke forklares med aldersfordeling.

Personaleomsætning opgjort på stillinger

Tabel 6



Tabel 6 er en oversigt over antallet af ansatte, som er tiltrådt og fratrådt deres stillinger inden for de enkelte stillingskategorier. 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 betyde, at et arbejdssted har brug for andre kompetencer, og at en stilling derfor genbesættes med en anden faggruppe.

Uansøgt afsked

Tabel 7

Afskedigungsårsag	År	År	År
	2017	2018	2019
Faldende børnetal/budgetmæssige besparelser	2	4	15
Sygefravær	13	26	17
Andet	18	14	12
I alt	33	44	44
Heraf ledere	2	4	4

Tabel 7 viser, at 44 medarbejdere er blevet afskediget i 2019. Antallet er uændret i forhold til 2018. I 2019 er 15 opsagt pga. budgetmæssige besparelser, hvor der året før kun blev opsagt 4. Antallet af opsagte medarbejdere pga. sygefravær er faldet fra 26 året før, til 17 i 2019.

”Andet” dækker typisk over manglende kompetencer og samarbejdsproblemer.

I 2019 fik 7 medarbejdere nedsat deres ugentlige timetal pga. budgetmæssige besparelser samt ændret tjenesteplanlægning. En enkelt ansat fik ændret sin stilling pga. budgetmæssige besparelser.

Budgetmæssige besparelser er tilpasninger af arbejdsstedets budget i forbindelse med generelle besparelser og som en følge af faldende børnetal.

Elever

Tabel 8

Elever	År	År	År	Kvinder	Mænd
	2017	2018	2019	2019	2019
Administration og It-personale	3	2	2	2	
Pau-elever (pædagogisk assistent uddannelse)	7	4	5	3	2
Pædagogstuderende	9	10	13	11	2
Social- og sundhedspersonale	24	32	36	35	1
Syge- og sundhedspersonale – basis	1		1	1	
Elever i alt	44	48	57	52	5

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

Der ansættes årligt en administrativ elev. Hermed er der årligt to elever i administrationen, da kontoruddannelsen i offentlig administration varer to år. Uddannelsesforløbet består af praktik og et skoleforløb på 15 uger.

På børneområdet er Stevns Kommune dimensioneret til at ansætte 19 pædagogstuderende i lønnet praktik og 2 pædagogiske assistentelever (Pau-elever). Stevns Kommune har i 2019 haft 13 pædagogstuderende i lønnet praktik i 2. og 3. semester. Søgningen til pædagoguddannelsen har været faldende. Det var derfor forventet, at ikke alle pladser blev besat, da den lange transporttid til Stevns gør, at Stevns Kommune ikke har 1. prioritet hos mange studerende.

Stevns Kommune opfylder dimensioneringen for pædagogiske assistentelever. Når det fremgår af tabellen, at der er 5 elever, skyldes det, at et elevforløb varer 2 år og 3 måneder.

Ud over de lønnede studerende har der været 9 pædagogstuderende i ikke-lønnet praktik af 7 ugers varighed på 1. semester.

På ældreområdet er Stevns Kommune dimensioneret til årligt at ansætte 10 social- og sundheds elever og 16 social- og sundhedsassistentelever. Som det fremgår af tabellen, lykkes det at opfylde kvoten. Umiddelbart ser det ud til, at der er ansat flere social- og sundheds elever, end dimensioneringen kræver. Det er ikke tilfældet. Antal elever er opgjort pr. 1. november. Da der er optag til uddannelsen løbende hen over året, kan der pr. 1. november være elever, der lige er startet uddannelsen, ligesom der kan være elever, der er ved at afslutte uddannelsen.

Stevns Kommune har også været praktikværter for yderligere 10 SSA-elever fra regionen og fra andre kommuner. Derudover har vi haft 30 elever i VFU (virksomhedsforlagt undervisning). VFU er en del af et skoleforløb, hvor eleven får mulighed for at være en del af den praksis, som de ønsker at uddanne sig inden for. Herudover har der været 14 sygeplejestuderende i praktik.

Stevns Kommune tilbyder også praktikforløb for andre studerende. For øvrige praktikforløb er det arbejdsstedet, der aftaler praktikforløb direkte med praktikanterne. Da praktikanterne ikke lønnes i praktikperioden, er det ikke muligt at angive, hvor mange praktikanter, der tilbydes praktikforløb i Stevns Kommune.

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.

Fleksjob

Målgruppen for fleksjob 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			Fleksjob			Skånejob		
	År	År	År	År	År	År	År	År	År	År	År	År
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Administration og IT m.v.	2	1		3	4	2	14	14	12	1	1	1
Akademikere	3		1				1	1	1			
Ernæringsassistenter								2	2			
Handicapledsagere							3	3	3			
Hjemmevejledere og pæd. Pers. Døgninst.				1			11					
Husassistenter				4	4	5	9	7		1	1	
Kantineleder							1	1	1			
Levnedsmiddelkandidat		1										
Lærere m.fl. I folkeskolen							4	4	5			
Pædagoger og klubassistenter				2	2	1	7	4	5			

Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter				1	1	2	7	7	9			
Rengøringsassistenter	1			1			2	4	3			
Social- og sundhedspersonale	1	2		1	1	1	9	10	6			
Specialarb./fagl.gartnere/brolæggere mv.				1	2	2	2	1	1			
Syge- og sundhedspersonale							3	1	1			
Teknisk Service	2			7	4	4	5	6	4	2	2	2
I alt	9	4	1	21	18	17	69	67	60	3	4	4

Tabel 9 viser, at der er et kraftigt fald i antallet af ansættelser i løntilskud. Dog skal man være opmærksom på, at tallet er opgjort pr. 1. november. En medarbejder i løntilskud er kun ansat i maksimalt 4 måneder. Der kan derfor være flere ansatte hen over året. Ledigheden på Stevns er faldet, derfor er det sandsynligt, at der kun er få i løntilskud. Det kan understøttes af, at ansættelser i seniorjob også fortsat er faldende. Ansættelse i løntilskud og seniorjob er for ledige medarbejdere, hvor det ikke har været muligt at opnå beskæftigelse på ordinære vilkår. Antallet af skånejob er uændrede, hvorimod antallet af flexjob er faldet. Center Arbejdsmarked har tidligere kunne tilbyde Stevns Kommunes egne arbejdspladser en udgiftsneutral ansættelse i 12 måneder af personer, som er tilkendt flexjob, og som har været ledig i 18 måneder. Denne ordning er ophørt, hvilket kan forklare faldet.

Sygefravær

Tabel 10

Kommune	År	År	År
	2017	2018	2019
Holbæk	6,6%	5,9%	5,9%
Lolland	5,5%	5,8%	6,0%
Sorø	5,9%	5,3%	6,1%
Greve	6,3%	6,4%	6,1%
Stevns	5,4%	6,2%	6,2%
Kalundborg	6,0%	6,2%	6,2%
Roskilde	6,4%	6,1%	6,2%
Vordingborg	6,2%	6,4%	6,2%
Køge	5,7%	5,8%	6,2%
Solrød	5,7%	6,3%	6,3%
Næstved	6,1%	6,4%	6,4%
Guldborgsund	6,6%	6,7%	6,5%
Slagelse	6,8%	6,2%	6,5%
Odsherred	6,4%	6,6%	6,5%
Ringsted	5,9%	6,3%	6,5%
Lejre	6,3%	6,5%	6,9%
Faxe	6,7%	6,6%	7,0%

Tabel 10 viser sygdomsprocenterne for kommunerne i Region Sjælland. Sygdomsprocenten varierer fra år til år, hvilket også er kendetegnende for de øvrige kommuner i regionen. I 2017 havde Stevns Kommune det laveste sygefravær i regionen, men oplevede en større stigning i sygefraværet i 2018 og en stagnering i sygefraværet i 2019. En stor del af arbejdet med sygefravær ligger hos de enkelte arbejdssteder. Det sker blandt andet ved at skabe rum for den gode arbejdsplads og systematisk opfølgning, når en medarbejder har meget klatsygdom eller bliver længerevarende syg. Arbejdsstedets leder får en avis, når en medarbejder har 3 sygdomsforløb på 4 måneder, 6 sygdomsforløb på 6 måneder eller efter 3 og 7 ugers uafbrudt sygdomsforløb. Herudover følger HR løbende op på ansatte med meget klatfravær eller et langtidssygdomsforløb for at sikre, at lederne har været i dialog med medarbejderne omkring mulighederne for at genoptage arbejdet indenfor en rimelig tidshorisont.

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 på landsplan.

Tabel 11

Alle ansatte ekskl. ekstraordinært ansatte, fleksjob, elever	Fuldtid	Gennemsnitlig nettoløn	Heraf lokale tillæg	Lokalløn: andel af nettoløn
År 2017	1.134,4	30.081	2.356	7,8 %
År 2018	1.192,0	30.722	2.373	7,7 %
År 2019	1.193,0	31.230	2.478	7,9 %

Det fremgår af tabel 11, at lokal løndannelses andel af den samlede lønsum er stigende i forhold til de seneste år. Ser man tilbage i tidligere redegørelser, så har lokallønsandelen i årene fra 2012 til 2016 svinget mellem 8 % og 8,6 %. Hvis Stevns Kommune skal overholde sin forpligtigelse, i forhold til, at den lokale løndannelses andel af den samlede lønsum ikke skal falde, så bør andelen stige yderligere.

Det kan dog være flere årsager til at andelen er faldet. Det er ikke nødvendigvis, fordi at lønbudgetterne reduceres. Det kan være en følge af en ændret personalesammensætning. Nogle overenskomster indeholder centralt aftalt kvalifikationsløn, mens andre ikke gør. Medarbejdere, som ansættes på en overenskomst, som kun indeholder grundløn, får ofte lokalt aftalt kvalifikationsløn. Derfor kan et overenskomstsift fremgå som en nedgang i lokal løns andel af nettolønnen, selv om lønnen for stillingen er uændret. En anden forklaring kan være personaletilgang med hovedvægt inden for de overenskomstråder, hvor der er centralt aftalt kvalifikationsløn.

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. Der er dog få overenskomstgrupper, hvor der først er ret til pension efter op til 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

Arbejdsmiljøorganisationen i Stevns Kommune

I slutningen af 2019 blev der afholdt valg til arbejdsmiljøorganisationen pr. 1. januar 2020. I langt de fleste tilfælde var det genvalg. Arbejdsmiljørepræsentanter vælges for en toårig periode. Arbejdsmiljøorganisationen i Stevns Kommune består pr. 1. januar 2020 af 49 arbejdsmiljøgrupper.

Anmeldte arbejdsskader

I 2019 blev der samlet anmeldt 119 arbejdsskader i Stevns Kommune, hvoraf der er registreret fravær på 31 af anmeldelserne udover selve den dag, hvor skaden er sket.

Tabel 12

Uheldskategori	ADM	BL	SSÆ	TM	Total
-----------------------	------------	-----------	------------	-----------	--------------

Kategori 1: Færdsel på arbejdspladsen	1	25	22	2	50
Kategori 2: Ergonomiske arbejdsskader	0	1	11	0	12
Kategori 3: Ulykker med redskaber/hjælpemidler	0	2	14	1	17
Kategori 4: Psykisk arbejdsmiljø, herunder vold og trusler	1	19	17	0	37
Kategori 5: Andet	0	0	3	0	3
I alt	2	47	67	3	119
I alt heraf med fravær udover en dag	0	12	18	1	31

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 12 arbejdssteder i 2019. Arbejdstilsynet har givet 2 straks påbud, 6 påbud, 3 vejledninger og 8 grønne smileys. En vejledning indeholder ikke bindende krav til arbejdsstedet, men orienterer og vejleder om, hvor reglerne i arbejdsmiljøloven og bekendtgørelserne skal fortolkes og forstås. En grøn smiley betyder, at Arbejdstilsynet vurderer, at det pågældende arbejdssted håndterer arbejdsmiljøarbejdet på en tilfredsstillende måde.

De to straks påbud og et af påbuddene er efterlevet. De to resterende påbud bliver der fortsat arbejdet med og bliver afsluttet indenfor Arbejdstilsynets frister i 2020.

Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse

Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse tog udgangspunkt i årsrapport for arbejdsmiljøområdet for 2019.

Status på indsatserne i 2019

- Beredskabsplaner - Teknik og miljø har sikret, at der er opdaterede brand- og evakueringsplaner på alle Kommunale arbejdspladser i Stevn Kommune. Der er ikke afholdt centralt initieret brand og evakueringsøvelser.

De centrale indsatsområder for arbejdsmiljøarbejdet i 2020 bliver

- Gennemførelse af APV & Trivselsundersøgelse og lederevaluering
 - Udarbejde spørgeramme
 - Sikre og understøtte det decentrale arbejde med handleplaner
 - Igangsætte og understøtte Hovedudvalgets centrale indsatsområder

Temadag om arbejdsmiljø

Årets arbejdsmiljøtemadag blev afviklet den 7. oktober 2019 med 110 deltagere. Tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og ledere deltog på dagen, hvor emnet var "Det grænseløse arbejde". Center for Stress stod for gennemførelse af dagen. Programmet for dagen var:

Trivsel og stress og arbejdsliv

- Hvad er stress?
- Hvordan kan trivsel forstås i arbejdslivet?
- Hvad har det med psykisk arbejdsmiljø at gøre?

Grænseløst arbejde

- Hvad er det?
- Hvordan passer man på sig selv – skaber balance mellem arbejdsliv og privatliv?

Ansvar på flere niveauer

- Hvordan skal det forstås?
- Hvordan kan det handlerettes?
- Kan det støttes i en stresspolitik?

Hovedudvalgets indsatsområder

Som et led i den strategiske planlægning af MED-arbejdet, skal Hovedudvalget hvert andet år beslutte hvilke indsatsområder, der skal arbejdes med i den kommende periode. Hovedudvalget besluttede i 2019, at der skal arbejdes med fastholdelse som indsatsområde med særlig fokus på indflydelse, udvikling og anerkendelse. Der er nedsat en arbejdsgruppe, som skal udarbejde en strategiplan for det videre arbejde.

Øvrige HR-opgaver

Sygefravær og barn syg

Lederne får tilsendt adviser 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.

Rekruttering

Kommunerne har de seneste år oplevet at have svært ved at rekruttere elever til sundhedsuddannelser. Derfor er konkurrencen om eleverne hård mellem kommunerne. Stevns Kommune arbejder derfor målrettet med at brande Stevns Kommune, så vi kan rekruttere elever og fastholde eleverne efter endt uddannelse. Det gøres bl.a. ved at skabe gode læringsvilkår til den enkelte elev. Det er også vigtigt at være vært for praktikanter, som senere i uddannelsesforløbet skal vælge praktiksted.

Fratrædelsessamtaler

HR tilbyder en fratrædelsessamtale til alle medarbejdere, der opsiges 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 og afholdes af PUF – Parternes Uddannelsesfællesskab. 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. Stevns Kommune har haft i alt 14 deltagere på arbejdsmiljøuddannelsen i 2019.

Diplomuddannelse i ledelse

Stevns Kommune har gennem flere år haft fokus på at klæde lederne på til lederjobbet. Derfor tilbydes de fleste ledere en diplomuddannelse i ledelse. Nogle ledere skal have andre uddannelser, det aftales med nærmeste leder, alt efter aftalerne i det enkelte center.

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. Arbejdsstedet kan vælge eksterne psykologer, coach m.v. Udgiften afholdes af arbejdsstedet.

I tilfælde af en alvorlig hændelse er der endvidere mulighed for gennem Falck Healthcare at stille akut krisehjælp til rådighed.

Hvad rører der sig i 2020?

Corona

COVID-19 har stor betydning for Stevns Kommune som organisation. Ud over det økonomiske aspekt, så har COVID-19 medført en anderledes hverdag for alle ansatte, og et betydeligt arbejdspress for de fleste. Landet blev lukket ned den 13. marts 2020, og de medarbejdere, som ikke udfører samfundskritiske opgaver, blev sendt hjem for at udføre arbejdet hjemme fra i det omfang, det er muligt.

Hovedparten af de samfundskritiske opgaver udføres i sundheds- ældre- & plejesektoren med pasning af plejekrævende borgere. Her var der i starten en stærk bekymring for at antallet af plejekrævende borgere ville stige. Det betød bl.a. at der skulle arbejdes med nødberejdskab, medarbejdere fik inddraget frihed osv. Der skulle også oprettes nødpasning til børn af forældre, der udfører samfundskritiske opgaver.

Mange af de medarbejdere, som via deres arbejde er i tæt kontakt med borgere, oplever en frygt for at blive smittet. Andre medarbejdere har oplevet et stort arbejdspress, mens andre har skulle undvære social omgang med kollegaer. I takt med at landet åbner i faser, er der hele tiden nye krav, anbefalinger og vejledninger, som kræver tolkning og implementering. Samlet set har det betydet en væsentlig belastning af arbejdsforholdene for alle ansatte.

Hvis Regeringens nuværende genåbningsplan ikke ændres, er alle ansatte tilbage på arbejdspladserne i august/september 2020.

APV- og trivselsundersøgelsen samt lederevaluering 2020

Stevns Kommune gennemfører hvert andet år en samlet APV- og trivselsundersøgelse samt lederevaluering i hele organisationen. Undersøgelsen blev senest foretaget i foråret 2018. Ved evalueringen af undersøgelsen besluttede Hovedudvalget at rykke tidspunktet for gennemførelse af kommende undersøgelser til efterår i lige år. Dette af hensyn til arbejdsmiljørepræsentanterne, der vælges for en toårig periode med tiltrædelse 1. januar i lige år. At rykke tidspunktet giver mulighed for at klæde nye arbejdsmiljørepræsentanter på til opgaven.

Som tidligere omtalt er arbejdssituationen under COVID-19 for de fleste ansatte meget anderledes end normalt. At gennemføre en APV- og trivselsundersøgelse i forbindelse med en usædvanlig situation, kan give et helt andet billede af både det psykiske og det fysiske arbejdsmiljø i Stevns Kommune, end hvis undersøgelsen gennemføres, når hele organisationen er tilbage til normale arbejdsforhold. Hovedudvalget vil på deres møde medio juni beslutte om, undersøgelsen skal gennemføres i efteråret 2020, eller om den skal udskydes til forår 2021.

Sundhedsaktivitet

Stevns Kommunes ansatte har tidligere deltaget i DHL stafetten, som afvikles i Fælledparken. DHL-stafetten er et forholdsvist dyrt arrangement at deltage i. Stevns Kommune har ydet økonomisk tilskud til arrangementet. I forbindelse med seneste budgetvedtagelse blev det besluttet, at der ikke længere ydes tilskud til deltagelse i DHL-stafetten. Der vil fortsat kunne ydes tilskud til en lokal sundhedsaktivitet. HR skal i samarbejde med Hovedudvalget beslutte konceptet for kommende arrangementer. Efterfølgende skal det planlægges og koordineres.