

Personalepolitisk redegørelse

Forord

Første udgave af Favrskov Kommunes personalepolitiske redegørelse blev til i 2011. Her blev der gjort status på de første fem års MED- og arbejdsmiljøindsats. Nu foreligger anden udgave af Favrskov Kommunes personalepolitiske redegørelse, hvor der gøres status på det personalepolitiske område og beskrives resultaterne af de initiativer, der er sat i gang det sidste års tid.

Redegørelsen tager afsæt i den strategiske drøftelse, som HMU gennemførte i 2011 af, hvilke indsatsområder og opgaver der var særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i 2012.

Et af fokuspunkterne var, at 2012 skulle være et retningslinjefrit år. I stedet skulle opmærksomheden rettes mod, om ledere og medarbejdere efterlevede de retningslinjer, der allerede er aftalt og får udmøntet dem i praktiske løsninger.

Samtidig inviterede HMU forskellige arbejdspladser til at medvirke på HMU-møderne og give tilbagemeldinger om hverdagens udfordringer og succeser. Besøgene har været meget inspirerende og har givet HMU et godt indblik i de dagligdagsudfordringer som ledelse og medarbejdere håndterer og samtidig bekræftet værdien af et tæt og fortroligt samarbejde mellem ledere og medarbejderrepræsentanter – det nødvendige samarbejde for at skabe en god og effektiv arbejdsplads

Et andet fokuspunkt for HMU har været at nedbringe sygefraværet med ti procentpoint i forhold til niveauet for 2011 – blandt andet ved at iværksætte kampagnen "Vi har brug for dig", der handler om, hvor vigtigt det er, at ledere og medarbejdere kan tale åbent om sygefravær. Resultaterne af dette initiativ og en række andre tiltag er et faldende sygefravær i 2012. Det er glædeligt.

Samtidigt har der også været arbejdet med at få nedbragt antallet af arbejdsskader. Det sker blandt andet ved, at der på den enkelte arbejdsplads er en systematisk og engageret indsats med at forebygge arbejdsskader. Endelig har det været glædeligt at kunne konstatere, at selvom antallet af besøg fra Arbejdstilsynet har været stigende, så er antallet af påbud faldende.

I 2012 har HMU som i de tidligere år haft fokus på, at medarbejdernes trivsel er afgørende for, om Favrskov Kommune er en effektiv arbejdsplads, der giver borgerne den bedste service indenfor de givne rammer. Som led heri er der gennemført systematiske arbejdsmiljøaudits - en vejledende og anerkendende gennemgang, hvor arbejdsmiljøarbejdet vurderes på arbejdspladserne i Favrskov Kommune og arbejdsmiljøhåndbogen er løbende blevet udbygget.

Overordnet set er det meget positivt, at det arbejde der gøres i Favrskov Kommunes MED- og arbejdsmiljøsystem med at forbedre og udvikle samarbejdet mellem ledere og medarbejdere samt videreudvikle arbejdsmiljøet gør en mærkbar forskel i dagligdagen. Jeg vil gerne kvittere for den store og flotte indsats, som alle bidrager med for at gøre Favrskov Kommune til en endnu bedre kommune.

God læselyst

Jan Kallestrup
kommunaldirektør

1. november 2012

1. Nøgletal for Favrskov Kommune	4
1.1 Antal medarbejdere	4
1.2 Aldersfordeling	4
1.3 Kønsfordeling	5
2. Dialog, samarbejde og inddragelse	7
2.1 Den strategiske MED-drøftelse i Favrskov Kommune	7
2.2 Kommunikation og sammenhængskraft i MED-organisationen	7
2.3 Ny lokal MED-aftale i 2013	8
2.4 Dialog om økonomi og arbejdsmiljø	9
2.5 Deltagelse i Personalepolitiske Event 2012.....	9
3. Trivsel og arbejdsmiljø.....	10
3.1. Mål for arbejdsmiljø	10
3.2 Organisering af arbejdsmiljøindsatsen	10
3.3 Ny arbejdsmiljølov	11
3.4 Indsatser og indikatorer på trivsel og arbejdsmiljø.....	11
3.4.1 Trivselsmålinger.....	11
3.4.2 Sygefravær	11
3.4.3 Påbud, vejledninger og grønne smileys	13
3.4.4 Arbejdsskader	15
3.4.5 Arbejdsmiljø-audits	16
3.4.6 Fokus på sundhed	17
3.4.7 Fokus på stress, vold og mobning	17
4. Kompetenceudvikling	18
4.1 Udvikling af medarbejdernes kompetencer.....	18
4.2 Lederudvikling	18
4.2.1 Lederevaluering	19
4.3 Uddannelse af MED-udvalg og Arbejdsmiljøgrupper.....	19
5. Seniorindsats	19
5.1 Seniorarrangement.....	20
6. Integration (ethnicitet)	21
Bilag 1. Arbejdstilsynets påbud og vejledninger i 2011 og 2012.....	22
Bilag 2. Definition af sygefravær i Favrskov Kommune	23

1. Nøgletal for Favrskov Kommune

Dette kapitel indeholder en række forskellige personaledata. Det gælder antal medarbejdere fordelt på forvaltninger samt alders- og kønsfordelingen for de 10 største personalegrupper samt for ledere.

1.1 Antal medarbejdere

Figur 1 viser antallet af medarbejdere i Favrskov Kommune fordelt på forvaltninger. Opgørelsen indeholder alle ansatte og dermed både fuldtids- og deltidsbeskæftigede, timelønnede samt 212 medarbejdere ansat på særlige vilkår (fleksjob, skånejob, jobtræning mv.).

Figur 1 – antal medarbejdere fordelt på forvaltninger:

Sektor	Antal medarbejdere
Børn og Skole	1.964
Social og Sundhed	1.476
Teknik og Kultur	215
Job og Økonomi	184
Direktion, Borgmestersekretariatet og HR	18
I alt	3.857

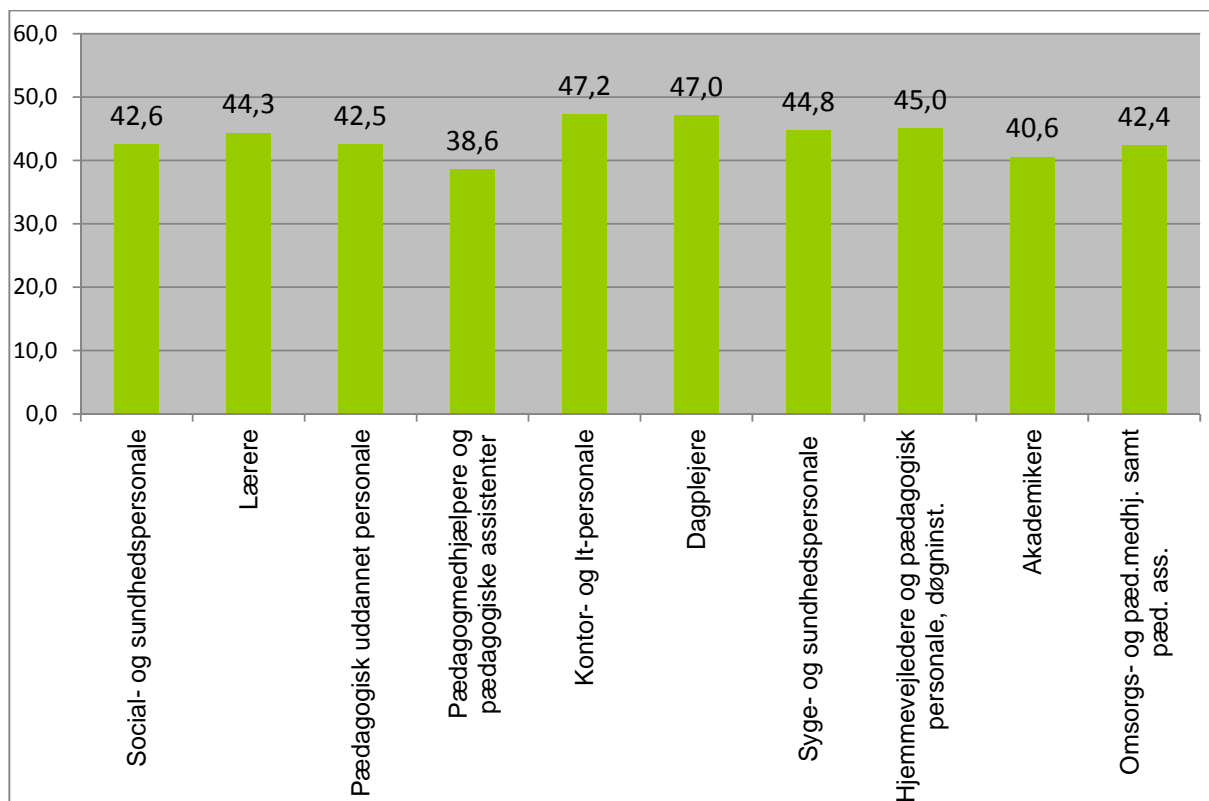
Note: Opgjort 1. juli 2012

Det kan konstateres, at der er sket et fald i antallet af ansatte fra 3.980 pr. 1. juli 2011 til 3.857 ansatte pr. 1. juli 2012.

Favrskov Kommune har en personaleomsætning på 11,4 %. Tallet, der er beregnet på grundlag af antallet af tjenestemænd og overenskomstansatte pr. 1. juli 2011, viser at der i perioden er kommet 317 nye medarbejdere som erstatning for et tilsvarende antal medarbejdere, der har forladt Favrskov Kommune. Dertil kommer, at 124 medarbejdere (svarende til 3,9 %) har forladt Favrskov Kommune. Dette skyldes navnlig dannelsen af Favrskov Forsyning A/S, udlicitering af Vej og Park samt en større besparelse, der blev gennemført og til dels fik virkning fra sommer 2011.

1.2 Aldersfordeling

Gennemsnitsalderen for alle medarbejdere i Favrskov Kommune er 44 år. Figur 2 viser antal medarbejdere fordelt på alder på de 10 største personalegrupper.



1.3 Kønsfordeling

81 procent af de ansatte i Favrskov Kommune er kvinder, hvilket er en stigning, idet 79 procent af de ansatte var kvinder pr. 1. november 2010. Nedenstående tabel viser kønsfordelingen på de 10 største personalegrupper for alle medarbejdere (ledere og medarbejdere).

Figur 3 - Den procentvise fordeling af mænd og kvinder på de 10 største personalegrupper

Personalegruppe	% kvinder	% mænd
Social- og sundhedspersonale	95 %	5 %
Lærere	70 %	30 %
Pædagogisk uddannet personale	88 %	12 %
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter (dagtilbud)	73 %	27 %
Dagplejere	98 %	2 %
Kontor- og IT-personale	82 %	18 %
Hjemmevejledere og pædagogisk personale i døgninstitutioner	76 %	24 %
Akademikere	67 %	33 %
Syge- og sundhedsplejersker	99 %	1 %
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske ass. (døgn)	67 %	33 %

Note: Opgjort pr. 1. juli 2012

Kønsfordelingen mellem ledere og medarbejdere viser, at der er 82 procent kvinder på medarbejderniveau og 54 procent kvinder på ledelsesniveau. De tilsvarende tal var pr. 1. november 2010 81 procent kvinder på medarbejderniveau og 61 procent kvinder på ledelsesniveau.

Figur 4 og 5 viser kønsfordelingen i Favrskov Kommune som helhed og kønsfordelingen på ledelsesniveau.

Figur 4 – Kønsfordeling ledere/medarbejdere

	Antal	Kvinder	Mænd
Ledere	221	54 %	46 %
Medarbejdere	3.636	82 %	18 %
Ansatte i alt	3.857	81 %	19 %

Figur 5 – Kønsfordeling på ledelsesniveauer

	Antal	Kvinder	Mænd
Direktører	5	20 %	80 %
Chefer	19	47 %	53 %
Øvrige ledere	197	56 %	44 %
Ledere total	221	54 %	46 %

Note: Opgjort pr. 1. juli 2012

Favrskov Kommune har ikke en selvstændig ligestillingspolitik, der sigter på ligestilling mellem kønne, men lægger i ansættelsen vægt på, at den bedst kvalificerede kandidat får jobbet.

2. Dialog, samarbejde og inddragelse

Dialog, samarbejde og inddragelse er vigtigt i udviklingen af attraktive arbejdspladser. Rammerne for det gode samarbejde fastlægges af MED-systemet, og den vigtige dialog finder sted både i MED-systemet og i dagligdagen mellem ledere, medarbejdere og borgere.

2.1 Den strategiske MED-drøftelse i Favrskov Kommune

I Favrskov Kommune samarbejder ledere og medarbejdere om at føre kommunens mål ud i livet og samtidig udvikle et godt arbejdsmiljø på alle kommunens arbejdspladser. Dialog, samarbejde og inddragelse sker i dagligdagen og i MED-organisationen (MED er en forkortelse for medarbejdernes ret til medindflydelse og medinddragelse).

Som noget nyt fremgik det af KTO-forliget i 2011, at et antal af HMUs obligatoriske opgaver bortfalder. Til gengæld skal HMU gennemføre en årlig strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver som er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med. På baggrund af den strategiske drøftelse skal der fastlægges en strategiplan.

HMU besluttede i 2011 at sætte fokus på, om de rammer og redskaber, som allerede er stillet til rådighed for organisationen, også fungerer i praksis. Derfor blev 2012 udnævnt til et retningslinjefrit år, hvor HMU ikke udarbejdede nye retningslinjer.

I stedet var der fokus på, om der eksempelvis bliver fulgt op på sygdom og trivselsmålinger, om arbejdsbetinget stress bliver håndteret og om ledere og medarbejdere tager opgaven på sig vedr. udmøntning af de retningslinjer, der allerede er udarbejdet.

Det er hensigten, at dagsordenen i HMU til enhver tid afspejler de aktuelle arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som er væsentlige i kommunen, og aktuelle den personalepolitisk redegørelse vil kunne indgå som grundlag for disse drøftelser.

2.2 Kommunikation og sammenhængskraft i MED-organisationen

Det overordnede fokus på alle kommunens arbejdspladser er at yde den bedst mulige service til kommunens borgere inden for de givne rammer. For at kunne gøre det er det nødvendigt, at kommunens ledere og medarbejdere er dygtige, engagerede og effektive. En vigtig forudsætning for at være effektiv er, at ledere og medarbejderne trives. Et godt arbejdsmiljø med fokus på effektivitet og trivsel er derfor et vigtigt omdrejningspunkt for Favrskov Kommune. Målet er via forebyggelse og aktive handlinger at skabe et godt arbejdsmiljø.

Favrskov Kommunes organisation er bygget op omkring en meget decentral struktur. Det betyder, at decentralisering anvendes som et ledelsesredskab til at forbedre resurseudnyttelsen og til at øge motivationen hos ledere og medarbejdere. Den høje grad af decentralisering indebærer stor metodefrihed. Med det udgangspunkt har HMU i 2012 inviteret forskellige kommunale arbejdspladser til at fortælle om, hvordan opgaver og udfordringer håndteres på de forskellige arbejdspladser. HMU har haft besøg fra:

- Ældre
- Psykiatri og Handicap
- Børnehave
- SFO
- Tandplejen
- Biblioteker og Kulturhuse

- Sundhed

Der er i HMU enighed om, at oplæggene har bidraget med et vigtigt indblik i de dagligdagsudfordringer som ledelse og medarbejdere håndterer. Oplæggene bekræftede værdien af et tæt og fortroligt samarbejde mellem ledere og medarbejderrepræsentanter – et samarbejde, som er med til at skabe en god og effektiv arbejdsplads. HMU fik endvidere bekræftet hvordan systematik og struktur professionaliserer arbejdsmiljøindsatsen og dermed understøtter fokus på trivsel og effektivitet.

2.3 Ny lokal MED-aftale i 2013

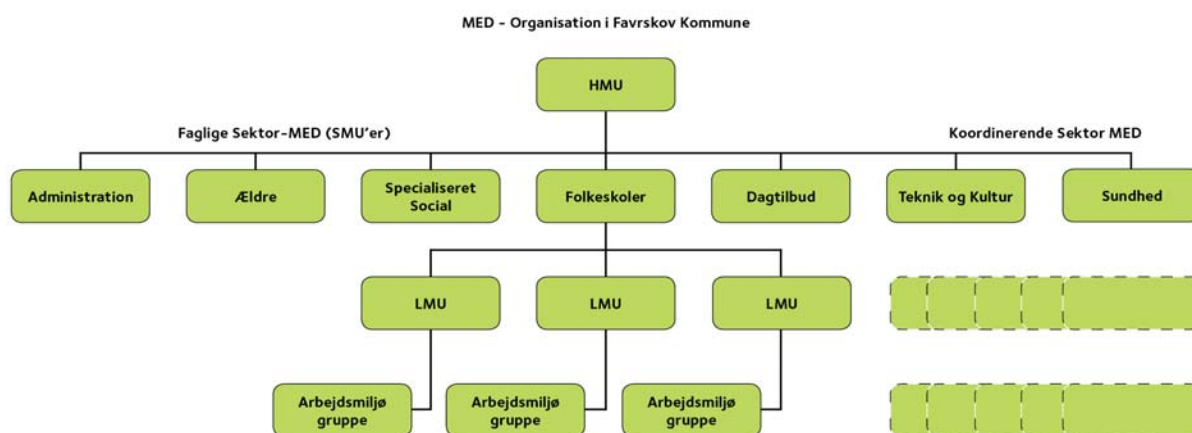
Formålet med den lokale MED-aftale om medindflydelse og medbestemmelse er at skabe grundlag for at udvikle og styrke samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Favrskov Kommune. I 2010 viste en evaluering af MED-aftalen, at den efter fire år brug havde for en revidering på en række områder.

Udgangspunktet for forhandlingerne har været at fastholde og udvikle det gode samarbejde i MED-organisationen samtidig med, at der blev fundet nye veje til at trimme og modernisere samarbejdsorganisationen, således at der samlet set anvendes færre ressourcer.

Processen har taget tid, da Favrskov Kommune er en af de første kommuner, der reviderer sin MED-aftale efter de nye regler på arbejdsmiljøområdet er trådt i kraft.

Målet med den reviderede MED-aftale, der lige som den forrige hviler på en rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse indgået mellem KL og KTO, er blandt andet at sikre den optimale sammenhæng med Favrskov Kommunes organisation, større lokalkendskab til aftalen og tilpasning til ny lovgivning, blandt andet på arbejdsmiljøområdet.

Figur 6 – MED-organisation i Favrskov Kommune 2013



Figur 6 viser alle niveauer i MED-organisationen og arbejdsmiljøorganisationen.

HMU er HovedMedUdvalg og det øverste udvalg for medindflydelse og medbestemmelse. Det består af direktionen samt to chefrepræsentanter og 16 medarbejderrepræsentanter (heraf tre arbejdsmiljørepræsentanter). HMUs opgave er at informere, drøfte og vedtage politikker og retningslinjer for arbejds-, personale-, samarbejds-, og arbejdsmiljøforhold i Favrskov Kommune.

På de store serviceområder - dagtilbud, ældre, skole, det specialiserede socialområde og administrationen – er der etableret *faglige* SMU'er. Disse SMU'er har såvel opgavefællesskab som fagligt fællesskab. SMU'erne implementerer politikker og retningslinjer udstukket af HMU. Hvis det er relevant, kan SMU lave retningslinjer for egen sektor. Som arbejdsmiljøudvalg kan SMU'erne beslutte arbejdsmiljøindsatser inden for eget område (sektor).

På andre serviceområder – kultur og beredskab samt sundhed – hvor der er forskellige opgaver og faglighed, men forvaltningsmæssig- og ledelsesmæssig sammenhæng er der etableret *koordinerende* SMU'er. Her drøfter SMU'erne udelukkende spørgsmål af overordnet og tværgående karakter som eksempelvis budget og større organisatoriske ændringer.

Lokal-MED-Udvalg (LMU'er) har fokus på samarbejde og arbejdsmiljø på den enkelte arbejdsplads og tilrettelægger og gennemfører indsatser dér. LMU arbejder inden for de rammer og retningslinjer, som er udstukket af HMU og SMU. Den lokale medindflydelse løses på to forskellige måder. Dels via LMU'erne og dels via personalemøder med MED-status.

Favrskov Kommune har valgt en enstrengt struktur på arbejdsmiljøområdet. Det indebærer blandt andet, at MED-udvalgene også varetager arbejdsmiljøfunktionen. De enkelte MED-udvalg - HMU, SMU'ere og LMU'ere - planlægger, leder og koordinerer arbejdsmiljøindsatsen indenfor de pågældende ledes kompetenceområde.

Arbejdsmiljøgrupperne, der består af en leder og en arbejdsmiljørepræsentant (medarbejder), er ansvarlige for den daglige praktiske planlægning og udførelse af indsatsen for et bedre arbejdsmiljø.

2.4 Dialog om økonomi og arbejdsmiljø

Ledelsen informerer på alle niveauer løbende i MED-udvalgene om budgetter og regnskab for det pågældende ansvarsområde. Herunder også væsentlige ændringer i regnskabsmæssige og økonomiske forhold. Budgettet og dets konsekvenser for personalets arbejdsforhold drøftes i alle MED-udvalg.

HMU har årligt et dialogmøde med økonomiudvalget. Dette møde holdes umiddelbart forud for de politiske budgetforhandlinger. På mødet drøftes budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.

Desuden holdes der hvert år et orienteringsmøde for alle medlemmer af HMU, SMU og LMU umiddelbart efter byrådets årlige budgetseminar.

HMU afholder endvidere et årligt møde med arbejdsmiljøgrupperne i Favrskov Kommune. På et velbesøgt møde i 2012 fortalte udviklingskonsulent cand.psyk. Vibeke Mehlsen inspirerende om "Arbejdsglæde". Vibeke Mehlsen fokuserede på, hvordan vi sammen skaber arbejdspladser, hvor trivsel, engagement og lavt fravær går hånd i hånd med høj produktivitet, kvalitet og kreativitet.

Herefter fortalte repræsentanter for dagplejen i Favrskov Kommune om konkrete initiativer, der er med til at sikre arbejdsglæden og arbejdsmiljøgrupperne drøftede, hvordan arbejdsglæden forbedres på alle arbejdspladser.

2.5 Deltagelse i Personalepolitiske Event 2012

11 medlemmer af HMU deltog 18. juni 2012 i Personalepolitisk Event under overskriften "*På vej – at leve med forandringer*". Her drøftede deltagerne de store udfordringer, som den kommunale sektor står overfor – blandt andet som følge af den samfundsøkonomiske krise.

Medlemmerne af HMU deltog i workshops vedrørende kompetenceudvikling, arbejdsglæde, innovation, samarbejde, MED-indflydelse og ledelse. Erfaringerne er efterfølgende viderebragt til HMU som inspiration til udvikling af Favrskov Kommune som fælles arbejdsplads.

3. Trivsel og arbejdsmiljø

Et godt arbejdsmiljø er forudsætningen for, at medarbejderne i Favrskov Kommune kan udføre arbejdet effektivt og til borgernes tilfredshed. En række tværgående tiltag har til formål at sikre, at der holdes fokus på arbejdsmiljøet og trivsel. Indsatserne skal gerne munde ud i lavere sygefravær, færre arbejdsskader og bedre trivsel.

3.1. Mål for arbejdsmiljø

Favrskov Kommune skal være en sund og sikker arbejdsplads med arbejdsmiljø og trivsel i centrum.

Forebyggelse, systematik og medinddragelse er centrale faktorer i indsatsen for at bevare og videreudvikle et godt arbejdsmiljø. De lokale arbejdsmiljøgrupper og arbejdspladser er vigtige i forhold til at udføre arbejdsmiljøindsatsen, og denne indsats understøttes med fælles værktøjer, systemer og erfaringsudveksling.

I arbejdet med at udvikle og forbedre arbejdsmiljøet har HMU besluttet, at der skal være fokus på:

- at nedbringe antallet af arbejdsskader
- at styrke og systematisere det lovpligtige arbejdsmiljøarbejde
- at styrke og synliggøre arbejdsmiljøorganisationens roller og opgaver
- at forbedre kommunikation og erfaringsudveksling

Nogle af de nyere tiltag er at iværksætte sundhedstiltag for derigennem at øge trivslen og arbejdsglæden på arbejdspladsen. Sundhed vil i de kommende år blive en mere integreret indsats i arbejdsmiljøarbejdet med det samlede formål at skabe sikre, sunde og effektive jobs.

3.2 Organisering af arbejdsmiljøindsatsen

Arbejdsmiljøorganisationen er omdrejningspunktet i Favrskov Kommunes indsats på arbejdsmiljøområdet. Arbejdet er organiseret i lokale arbejdsmiljøgrupper, som varetager det daglige arbejdsmiljøarbejde i samarbejde med ledelsen og medarbejderne på de enkelte arbejdspladser.

I 2012 er der i alt 133 arbejdsmiljøgrupper, men fra 1. januar 2013 forventes der at være i alt 104 arbejdsmiljøgrupper efter vedtagelsen af den nye MED-aftale. De færre arbejdsmiljøgrupper skyldes især indførelsen af en ny område-struktur på dagtilbudsområdet.

Den enkelte arbejdsmiljøgruppe samarbejder med LMU (eller personalemøde med MED-status), der fungerer som det lokale arbejdsmiljøudvalg. I 2012 er der indføjet et nyt afsnit i arbejdsmiljøhåndbogen, som giver inspiration til udvalgene (SMU og LMU) til emner og punkter om arbejdsmiljø.

En arbejdsmiljøgruppe består af minimum to personer: Arbejdslederen for et arbejdssted og en arbejdsmiljørepræsentant, der er valgt blandt og af de ansatte fra samme arbejdsplads/-område.

På sektorniveau fungerer de faglige SMU'ere som arbejdsmiljøudvalg for de respektive sektorer, mens HMU fungerer som det øverste arbejdsmiljøudvalg for hele Favrskov Kommune.

HMU og de faglige SMU'er har som opgave at foretage de strategiske vurderinger af arbejdsmiljøet for de enkelte sektorer og for hele Favrskov Kommune.

HMU og alle arbejdsmiljøgrupper afholder et årligt møde, hvor det kommende års arbejdsmiljøudfordringer drøftes. Inden for de enkelte sektorer holder SMU'erne et tilsvarende årligt fællesmøde om arbejdsmiljøet med sektorens arbejdsmiljøgrupper.

3.3 Ny arbejdsmiljølov

1. oktober 2010 trådte en ny arbejdsmiljølov i kraft, hvor det overordnede formål er at styrke det strategiske arbejdsmiljøarbejde samt øge fleksibiliteten i indsatserne for et godt arbejdsmiljø.

Loven indebærer blandt andet, at HMU skal foretage have en årlig drøftelse af arbejdsmiljøet, samt at man i drøftelsen skal tage stilling til, hvilke kompetencer der skal styrkes i arbejdsmiljøorganisationen.

HMU har også i de tidligere år gennemført en årlig arbejdsmiljødrøftelse, men 8. og 9. december 2011 gennemførte HMU den første drøftelse efter den nye lovgivning. Her vedtog HMU bl.a. målsætninger for arbejdsmiljøindsatsen i 2012 samt en kompetenceudviklingsplan for 2012.

3.4 Indsatser og indikatorer på trivsel og arbejdsmiljø

Der er flere måder at tage "temperaturen" på arbejdsmiljø og trivsel. I Favrskov Kommune benyttes blandt andet trivselsmålinger, arbejdsmiljø-audits, registrering af sygefravær, opgørelse/opfølgning på påbud og vejledninger fra Arbejdstilsynet samt registrering af antallet af arbejdsskader som indikatorer på trivslen og arbejdsmiljøet.

3.4.1 Trivselsmålinger

I 2010 gennemførtes trivselsmålinger og psykisk APV i en integreret måling. Som opfølgning på resultaterne på trivselsmålingerne har enheder med særlige udfordringer udarbejdet handleplaner med indsatser til at løse eventuelle udfordringer.

I perioden fra november 2011 til maj 2012 er der gennemført 6 opfølgende trivselsmålinger på arbejdspladser, som havde særlige udfordringer i 2010-målingen. De 6 arbejdspladser har siden målingen i 2010 gjort en stor indsats for at forbedre trivslen og det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Gennemsnitlig har de 6 arbejdspladser forbedret resultatet fra 2010 med 10 point, idet trivslen i den opfølgende måling er blevet forbedret med mellem 0 – 19 point. I 5 målinger er der sket en markant forbedring, og kun ved 1 af målingerne var resultatet stort set uændret.

3.4.2 Sygefravær

Sygefravær har hvert år store omkostninger, både for den enkelte medarbejder og for arbejdspladsen. I Favrskov Kommune er der derfor altid fokus på at nedbringe sygefraværet. Det er den enkelte leders ansvar at foretage den nødvendige opfølgning på sygefraværet.

HMU har besluttet retningslinjer for håndtering af sygefravær. Retningslinjerne indeholder en tidsplan med deadlines for, hvornår lederen skal indkalde medarbejderen til samtaler, og hvornår der skal følges op i forhold til medarbejderen.

I indsatsen for lavere sygefravær er der fokus på:

- at drage omsorg for og sikre, at medarbejderen vender tilbage til arbejdspladsen
- at klarlægge, om sygefraværet er arbejdsbetinget, så man kan forebygge fravær, som er begrundet i forhold på arbejdspladsen

I arbejdet og håndteringen af sygefravær lægges der vægt på at skabe åbenhed omkring sygefravær og understrege, at både ledere og medarbejdere har et ansvar for at bidrage til en hurtig tilbagevenden til arbejdspladsen.

I foråret 2012 gennemførte HR-afdelingen en kampagne – ”Vi har brug for dig” - for at udbrede kendskabet til sygefraværtsretningslinjerne samt de værktøjer, som lederne har til rådighed, når de skal håndtere sygefravær.

Værktøjerne spænder lige fra aftaler på arbejdspladsen ved sygemelding, samtaler, tæt opfølgning, særlige ordninger for sygdomsramte til virksomhedspraktik-ordninger og lignede ordninger, som ofte involverer Jobcenteret i den sygemeldtes hjemkommune.

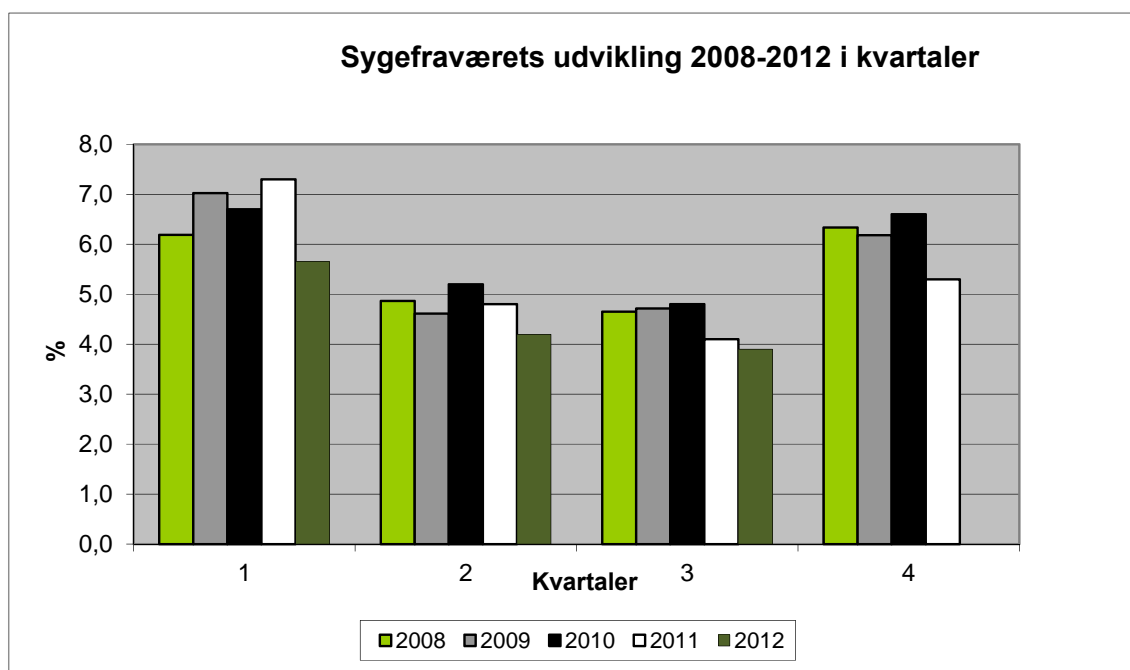
Fra september 2011 er der indført en ny sygefraværtsstatistik, således udtræk af sygefraværtsstatistik nu foregår decentralt på arbejdspladserne. Ud over at flytte ansvaret for statistikudtræk fra centralt til decentralt niveau har ændringen betydet, at statistikkerne nu er mere fleksible og tilpasset arbejdspladsernes individuelle behov.

Lønafdelingen har udarbejdet en vejledning til lederne, således de selv kan trække den sygefraværtsstatistik, som de ønsker. Lederne kan således selv designe de statistikrapporter, som de ønsker.

Den centrale opgave er herefter at følge op på, om de decentrale ledere får trukket de sygefraværtsstatistikker, som er nødvendigt for at kunne sætte ind der, hvor fraværet er for stort.

Nedenstående figur viser den kvartalsvise udvikling af sygefraværet i Favrskov Kommune i perioden 2008 – 2012, 2. kvartal.

Figur 7 – Udvikling i sygefravær 2008-2012



Sygefraværet lå samlet set i 2011 på 5,4 procent, hvilket kan sammenholdes med 2010 og 2009, hvor fraværet var henholdsvis 5,8 og 5,6 procent. For 2008 var fraværet samlet set 5,7 procent.¹

Opgørelserne fra Det Fælleskommunale Lønkontor (DFL) for 2011 viser, at Favrskov Kommune ligger en smule over landsgennemsnittet. Sygefraværet i Favrskov Kommune er i denne opgørelse gået fra 4,7 procent i 2008 til 4,6 procent i 2011, mens der på landsplan er sket et fald i perioden fra 4,9 procent i 2008 til 4,4 procent i 2011.²

Figur 8 - Fraværsprocent i hele landet og Favrskov Kommune (opgjort af DFL)

	Fraværsprocent 2008	Fraværsprocent 2009	Fraværsprocent 2010	Fraværsprocent 2011
Hele landet	4,9	4,8	4,6	4,4
Favrskov Kommune	4,7	4,7	4,7	4,6

3.4.3 Påbud, vejledninger og grønne smileys

Arbejdstilsynet har i 2011 gennemført tilsyn af arbejdsmiljøet på 25 af Favrskov Kommunes arbejdspladser, og indtil oktober 2012 er der gennemført og afgjort 86 tilsynsbesøg i 2012.

Arbejdstilsynet har ændret tilsynsform og praksis fra 1. januar 2012, idet der i 2012 gennemføres såkaldte risikobaserede tilsyn. Det vil sige, at Arbejdstilsynet ud fra en database med tidligere års tilsyn og afgørelser først besøger de arbejdspladser, som vurderes at have de største risikofaktorer.

Typisk vil Arbejdstilsynet ved første besøg foretage en afgørelse, som kan resultere i et påbud, en vejledning eller en grøn smiley. Arbejdstilsynet kan også efter første besøg vurdere, at der er brug for yderligere et besøg, f.eks. et andet besøg med gruppesamtaler om det psykiske arbejdsmiljø.

De mest almindelige reaktioner fra Arbejdstilsynet er følgende:

- arbejdspladsen kan få et straks-påbud, som indebærer, at man skal ændre nogle forhold med det samme – typisk inden for en uge
- arbejdspladsen kan få et rådgivningspåbud, der betyder, at der skal søges bistand fra et autoriseret arbejdsmiljøfirma til at løse påbuddet. Udgiften til at løse påbuddet påhviler den arbejdspladsen
- de fleste påbud er almindelige påbud, som indebærer, at arbejdspladsen selv skal finde en permanent løsning på problemet typisk inden for 3-6 måneder.
- en vejledning er en mild form for henstilling, hvor Arbejdstilsynet anbefaler en løsning på problemet
- hvis arbejdspladsen ikke har et mellemværende med Arbejdstilsynet, får enheden en grøn smiley

¹ I alle opgørelser er kun medtaget de fraværstyper, der betragtes som værende almindelig sygdom. For nærmere definition af sygefravær i Favrskov Kommune henvises til bilag 2. Favrskov Kommune overgik til nyt lønsystem i september 2011. Det nye lønsystem har en større præcision i opgørelsen af sygefraværet og gør således fraværet op i timer og ikke som hidtil i dage. En direkte sammenligning mellem fraværstallene fra før og efter september 2011 er derfor vanskeliggjort.

² Det skal bemærkes, at opgørelsen fra Det Fælleskommunale Lønkontor er baseret på opgørelser på fuldtidssygdom og medtager dermed ikke de samme "deltids"-fraværstyper, som er med i Favrskov Kommunes opgørelse, hvorfor dette sygefravær er anderledes end Favrskov Kommunes opgørelser.

Figur 9 viser, hvilke sektorer der har fået påbud, vejledninger eller en grøn smiley i 2012 (indtil oktober 2012)

Figur 9 - Påbud, vejledninger og grønne smileys i 2012

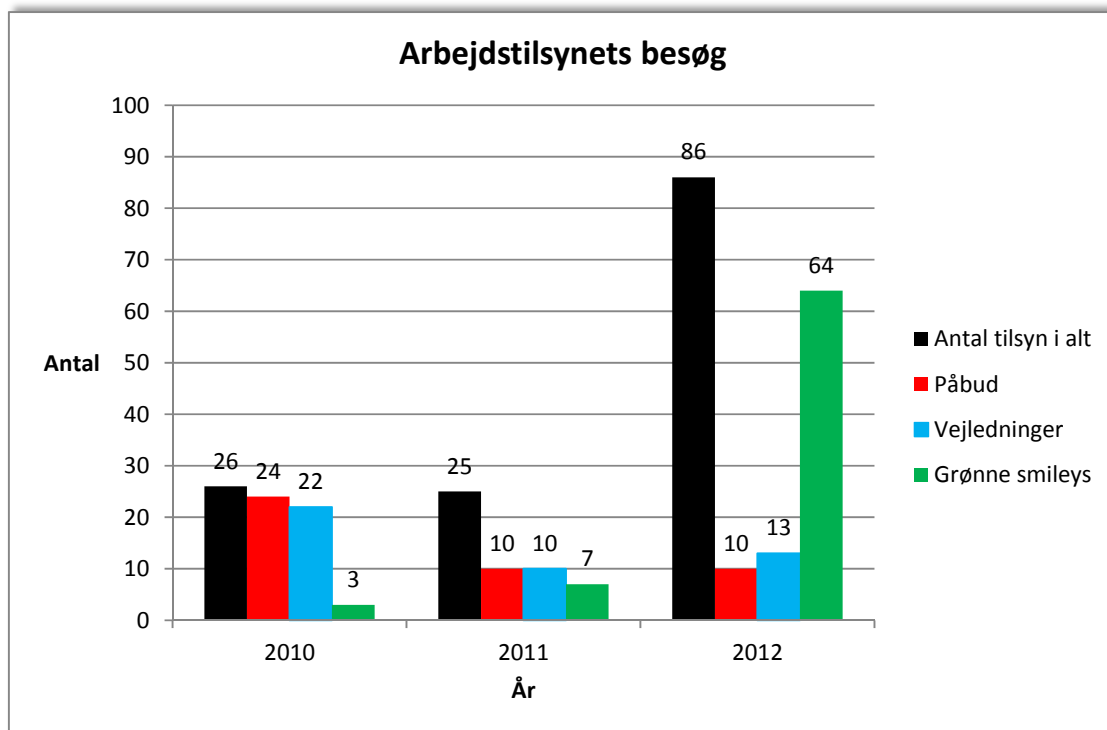
	Adm	Børn/ Fam	Dag- tilb	Hand/ Psyk	Kult/ Frit	Sko- ler	Sundh	Tekn/ Miljø	Ældre	I alt
Antal påbud	2	0	2	2	0	4	0	0	0	10
Antal vejledninger	0	0	4	2	2	3	1	0	1	13
Antal grønne smileys	2	1	26	6	6	14	2	2	5	64

Af de foreløbige 10 påbud i 2012 er der 1 straks-påbud, og i 2011 var der 2 straks-påbud. Resten af påbuddene er almindelige påbud, hvor arbejdspladsen typisk får 3-6 måneder til at udbedre et problem. Typisk er der tale om mindre fysiske forhold, som skal justeres. I bilag 1 fremgår det, hvilke emner der er givet påbud til i 2011 og 2012.

Vejledninger fra Arbejdstilsynet er ikke bindende for arbejdspladsen, men skal opfattes som en anbefaling og god ide til forbedring af arbejdsmiljøet. I 2011 er der givet 10 vejledninger til arbejdspladser i Favrskov Kommune, og i 2012 er der indtil oktober givet 13 vejledninger.

Figur 10 nedenfor viser udviklingen i Arbejdstilsynets tilsyn fra 2010-2012. I 2012 er der gennemført markant flere risikobaserede tilsyn, men samtidig er andelen af påbud faldet markant. Hvor der i 2010 blev givet ca. 1 påbud for hvert tilsyn, så er der i 2012 1 påbud for hver 8. tilsyn.

Figur 10 – Arbejdstilsynets besøg på arbejdspladser i Favrskov Kommune i perioden 2010-2012



3.4.4 Arbejdsskader

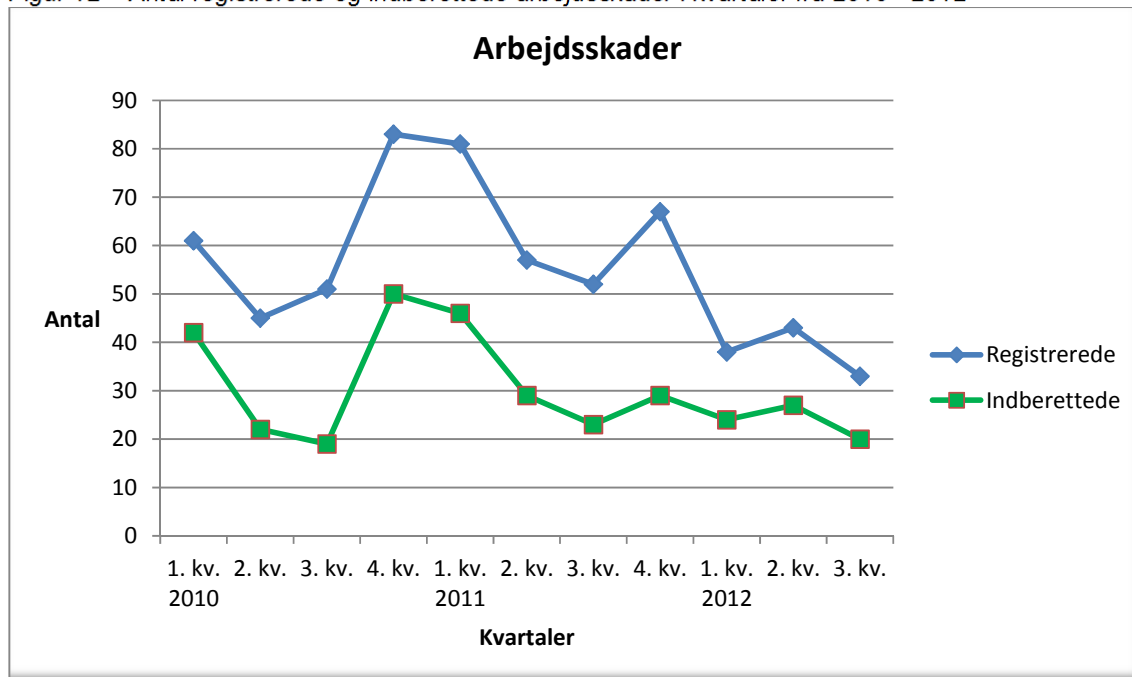
HMU drøfter hvert kvartal arbejdsskadestatistik inden for ni hovedsektorer og 10 skadestyper. Figur 11 viser udviklingen i skadestyperne for de indberettede arbejdsskader fra 2010 til 2012. Det vil sige de arbejdsskader, som indberettes videre til forsikringsselskabet, fordi de skadelidte har haft sygefravær eller har haft udgifter til behandlinger.

Figur 11 - Antal skader i skadestyper fra 2010-2012

Skadeskategori	2010	2011	2012 (1.-3- kvartal)
0. Løft/støtte (eks. personhåndtering)	25	36	18
1. Fald/snuble (eks. sneskader)	46	32	21
2. Stik og skærer	6	8	5
3. Vold, trusler og chikane	23	7	4
4. Vidnesituationer (eks. død, ulykke)	3	1	4
5. Skader pga. andres uforsigtighed (eks. børn)	14	23	8
6. Forgiftning, smitte, forbrænding	2	2	3
7. Trafikuheld	7	9	2
8. Sport, lejrskole og kurser	3	1	2
9. Andet	4	10	4
I alt	133	129	71
Brilleskader	17	11	5

Af figur 12 fremgår udviklingen i antal registrerede og indberettede arbejdsskader i kvartaler fra 2010 til forventet 2012. Som det ses af opgørelsen, har der foreløbigt i 2012 været et markant fald i antal arbejdsskader og det deraf følgende sygefravær.

Figur 12 – Antal registrerede og indberettede arbejdsskader i kvartaler fra 2010 - 2012



Faldet i antal arbejdsskader i 2012 er mest markant indenfor ældreområdet, men det var også her omfanget af arbejdsskader var størst i 2010 og 2011. Men faldet er ligeledes i varierende grad slået igennem indenfor de øvrige sektorer.

Faldet i skadetyper er primært sket indenfor faldskader, vold/trusler/chikane samt flere andre skadeskategorier. Fra 2011 til 2012 har der været en mindre stigning i arbejdsskader fra vidnesituationer, hvor en medarbejder har oplevet nogle ubehageligt, f.eks. et dødsfald. Det markante fald i antal faldskader kan til dels tilskrives, at vinteren i 1. kvartal 2012 var meget mild.

I 2010 og 2011 er der afholdt 4 kurser for arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter i registrering og forebyggelse af arbejdsskader. På disse kurser undervises deltagerne i, at der på arbejdspladsen skabes en kultur, hvor man tager arbejdsskaderne alvorligt, og hvor man eventuelt drøfter nærvæd-ulykker og særlige ubehagelige hændelser. Sidstnævnte er bl.a. med til at gøre ledere og medarbejdere klogere på, hvilke situationer der kan medføre en arbejdsskade, og når arbejdsmiljøgrupperne har denne indsigt, er det nemmere at forebygge.

Der vil fremover fortsat være fokus på at registrere arbejdsskaderne korrekt, samt at arbejdsmiljøgrupperne analyserer skaderne, så de lokale LMU'er kan beslutte forebyggende tiltag.

3.4.5 Arbejdsmiljø-audits

Efter at arbejdsmiljøhåndbogen blev offentliggjort i slutningen af 2010, er der i 2011 og 2012 gennemført 20 arbejdsmiljø-audits på arbejdspladserne. De enkelte audit er gennemført indenfor alle sektorer, og HR har forsøgt at afvikle besøgene ved arbejdsmiljøgrupper, som så ud til at have række udfordringer. Det kan udfordringer med mange arbejdsskader, stort sygefravær, lav trivsel eller at arbejdsmiljøgruppen har været i Arbejdstilsynets søgelys med påbud.

I forbindelse med HMU's årsdrøftelse i december 2011 foretog HR en status på de 15 første audit. Her fremgik det bl.a. at arbejdsmiljøgrupperne har godt styr på emner som:

- Indberetning af arbejdsskader
- Arbejdsmiljøuddannelse til arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter

Audittene viste også, at nogle arbejdsmiljøgrupper kun har delvist styr på:

- Analyser af arbejdsskader,
- Beredskabsplaner ved risikofyldte situationer,
- Afvikling af APV indenfor 3 år
- Udarbejdelse og opfølgning på APV-handleplaner
- Udarbejdelse af arbejdspladsbrugsanvisninger (APB) til farlige materialer
- Systematisering og dokumentation af arbejdsmiljøarbejdet, bl.a. i relation til MED-organerne SMU og LMU

Endelig viste audittene, at arbejdsmiljøgrupperne ikke beskæftiger sig meget med:

- Risikovurderinger,
- Lokale stress-retningslinjer,
- Information til nyansatte om arbejdsmiljø
- Information til håndværkere og andre eksterne om arbejdsmiljø på arbejdspladsen
- Årsplaner til arbejdsmiljøarbejdet

Tilbagemeldingen fra de deltagende arbejdsmiljøgrupper har været positive, idet man har oplevet auditten som en hjælp og sparring til at forbedre indsatsen samtidig med, at auditorerne har givet konkrete råd til aktuelle udfordringer.

Efter hver audit er der udarbejdet en rapport til arbejdsmiljøgruppen, og rapporten er herefter sendt til den relevante chef med opfordring til at vidensdele indenfor sektoren.

Effekten af auditene er også, at HR får indsigt i, hvilke værktøjer arbejdsmiljøgrupperne mangler, og samtidig kan HR samle op på gode ideer og indsatser, som gennemføres på arbejdspladserne. Ud fra begge disse synsvinkler har HR udarbejdet nye værktøjer og afsnit til arbejdsmiljøhåndbogen. Et konkret eksempel på dette er afsnit 2.9.2 i håndbogen, som er gode råd og anbefalinger til, hvordan arbejdsmiljøgrupperne kan arbejde systematisk med udfordringerne.

3.4.6 Fokus på sundhed

Arbejdsskader, sygefravær, manglende trivsel og udfordringer i APV'erne er alle negative arbejdsmiljøfaktorer, som arbejdsmiljøgrupperne forsøger at eliminere.

Omvendt er der også en række positive faktorer, som arbejdsmiljøgrupperne kan forsøge at fremme. Det gælder f.eks. arbejdsglæde, høj grad af social kapital og sundhed, som alle er faktorer, som vil øge kvaliteten og produktiviteten i arbejdet.

HMU har i november 2010 vedtaget sundhedsretningslinjer, men for at den overordnede indsats kan få effekt, skal den være lokalt forankret. Derfor foregår indsatsen i forhold til trivsel og sundhed på den enkelte arbejdsplads.

Det betyder blandt andet, at i forbindelse med opfølgning på trivselsundersøgelser og APV skal trivsel og sundhed drøftes som et særskilt indsatsområde. Endvidere skal trivsel og sundhed drøftes i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalerne (MUS).

Fra 2. halvdel af 2012 vil HMU drøfte en sundhedsordning til erstatning for den hidtidige personalegodeordning. På HMU's årsmøde 22. og 23. november vil rammerne for en sådan ordning blive drøftet.

1. november 2012 afholdes en temadag om "Job og Krop" for alle arbejdsledere, arbejdsmiljørepræsentanter og forflytningsvejledere. Her præsenterer Videnscenter for Arbejdsmiljø en palet af muligheder for at sætte fokus på trivsel og sundhed på arbejdspladsen.

De fleste får indimellem ondt i ryg, skulder eller nakke. Når det sker, har man bedst af at være aktiv og bevæge sine muskler og led. Det er hovedbudskabet i kampagnen Job og Krop, som skal støtte de offentlige arbejdspladser i at skabe god fysisk trivsel.

Arbejdspladserne får inspiration til, hvordan man kan forebygge og håndtere smerter i muskler og led. De får forskningsbaseret viden, værktøjer og gode eksempler fra andre arbejdspladser.

3.4.7 Fokus på stress, vold og mobning

Der er i HMU aftalt retningslinjer vedrørende forebyggelse af arbejdsbetinget stress og forebyggelse af vold, mobning og chikane. Formålet med retningslinjerne er at undgå stress, vold og mobning.

For begge retningslinjer gælder, at ledere og medarbejdere får en fælles ramme til at forebygge, identificere og håndtere problemer i relation til arbejdsbetinget stress og vold, herunder hvem der har ansvaret for at håndtere disse situationer. En aktiv og forebyggende indsats på den enkelte arbejdsplads skal sikre, at stress og vold reduceres til et minimum på Favrskov Kommunes arbejdspladser.

HMU ønsker i forbindelse med stress og andre erhvervsbetingede lidelser at kende mere til at omfanget og karakteren af disse. Umiddelbart er det vanskeligt at skabe den nødvendige statistik, idet disse hændelser ikke registreres centralt nogen steder i Favrskov.

Erhvervsbetingede lidelser anmeldes altid af den ansatte til egen læge, som herefter indberetter til Arbejdsskadestyrelsen. HR-afdelingen vil derfor forsøge via Arbejdsskadestyrelsen at skaffe et overblik over igangværende sager samt afgjorte sager med erstatninger til de ansatte.

4. Kompetenceudvikling

Kompetenceudviklingen skal sikre, at Favrskov Kommune kan løfte sine opgaver og bidrage til at realisere visionen om at være en veldrevet kommune, der gør en positiv forskel for borgerne. Desuden skal kompetenceudviklingen understøtte, at ledere og medarbejdere oplever trivsel og succes i forbindelse med jobbet.

4.1 Udvikling af medarbejdernes kompetencer

Kompetenceudviklingen i Favrskov Kommune tager sit udgangspunkt i både arbejdspladsens behov for kompetencer og medarbejdernes ønsker til kompetenceudvikling.

Det er i sig selv en kompetence at kunne arbejde og udvikle sig under forandringer. I Favrskov Kommune vægtes både faglige, personlige og sociale kompetencer.

Organisatoriske og individuelle kompetencer er også nogle af de vigtigste forudsætninger for, at kommunen fortsat kan levere en service af høj kvalitet. I 2010 blev der gennemført en trivselsmåling blandt kommunens ansatte. Efteruddannelse havde den laveste score i den samlede måling. Som opfølgning herpå har HMU besluttet at arbejde videre med mulighederne for at styrke kompetenceudviklingen under økonomiske pres, herunder se på mulighederne for at synliggøre eksisterende tiltag samt overveje om der skal iværksættes tværgående tiltag.

I forbindelse med vedtagelsen af kommunens budget 2013-16 er det besluttet, at der centralt afsættes midler til iværksættelse af nye kompetenceudviklingstiltag. Der er således afsat 400.000 kr. årligt i 2013 og 2014 og 500.000 kr. i 2015 og 2016. Indsatsen kan rettes mod både enkelte medarbejdere og medarbejdergrupper. Udmøntningen af midlerne vil ske i dialog med HMU.

4.2 Lederudvikling

Favrskov Kommune har over de seneste år haft flere fælles tiltag til kompetenceløft af den samlede ledergruppe. To af disse tiltag vil blive nærmere beskrevet: Lederevalueringen 2012 samt driften af Østjysk Ledelsesakademi.

Østjysk Ledelsesakademi blev dannet i 2009 med det formål at udbyde blandt andet Den Offentlige Lederuddannelse DOL. Østjysk Ledelsesakademi bygger på en partnerskabsaftale mellem Randers Kommune, Mariagerfjord Kommune, Syddjurs Kommune, Norddjurs Kommune og Favrskov Kommune. Ledelsen fungerer via en styregruppe med kommunernes kommunaldirektører og en projektgruppe med medlemmer fra kommunernes HR-stabe.

Det første hold på Den offentlige lederuddannelse, DOL, startede i oktober 2009, og forventes at have gennemført en fuld uddannelse i foråret 2013. Der er nu 15 hold i gang med i alt 373 studerende fra de fem kommuner, heraf er 61 fra Favrskov Kommune. Det koster cirka 85.000 kr. at gennemføre en samlet lederuddannelse.

Fra 2011 er der åbnet op i Østjysk Ledelsesakademi for, at alle interesserede ledere og medarbejdere kan starte på grundmodul eller valgfag, hvis de er kvalificerede til det.

4.2.1 Lederevaluering

Favrskov Kommune gennemførte lederevaluering i september 2012, for at opfylde endnu et punkt i trepartsaftalerne, som regeringen, KL og Danske Regioner samt LO, FTF og AC indgik i 2007. Hver enkelt leder gennemgik en 270 eller 360 graders evaluering, som efterfølgende blev samlet i en individuel rapport. Denne rapport fik lederen adgang til 12. oktober 2012.

Favrskov Kommune gennemfører lederevaluering for at:

- vurdere den enkelte leders ledelseskompetence
- afdække det fremadrettede behov for strategisk lederudvikling
- skabe selvindsigt og refleksion hos den enkelte leder om egne styrker og udviklingspotentiale
- kvalificere dialogen i LUS (LederUdviklingsSamtaler) om lederens egen udvikling
- gøre vores arbejdsplads endnu bedre!

I opfølgningen på lederevalueringen skal den enkelte leder dels udarbejde en handlingsplan, hvor der arbejdes struktureret med 2-3 udviklingsområder, dels lægge op til en dialog med medarbejderne, hvor resultatet af evalueringen drøftes. Til sidstnævnte tilbydes der gå-hjem-møder, for at lederen kan forberede sig før mødet.

4.3 Uddannelse af MED-udvalg og Arbejdsmiljøgrupper

HMU har besluttet at tilbyde obligatorisk uddannelse til medlemmer af MED-udvalg på alle niveauer. Uddannelsen understøtter HMUs vision om at styrke samarbejdet mellem ledere og medarbejdere på alle niveauer. Uddannelsen består af et to-dages kursus med fokus på opgaverne i et MED-udvalg og et 1-dags kursus med fokus på arbejdsmiljø.

En gang årligt bliver der afholdt seminar for alle tillidsrepræsentanter om Favrskov Kommunes politiske og administrative organisering, MED-organisering, ledelsesgrundlag og budgetproces.

Alle arbejdsmiljørepræsentanter tilbydes 1½ dages årlig efteruddannelse målrettet aktuelle behov, eksempelvis kurser om social kapital på arbejdspladsen eller håndtering af arbejdsskader. 1. november 2012 afholdes eksempelvis en temadag om "Job og Krop" for alle arbejdsledere, AMR'ere og Forflytningsvejledere.

5. Seniorindsats

Seniorerne er en stor og vigtig medarbejdergruppe i Favrskov Kommune. De besidder oftest en stor viden og erfaring, som Favrskov Kommune har behov for at fastholde.

Målet for seniorpolitikken er:

- at fastholde seniormedarbejdere, der kan og vil bruge deres kompetencer på arbejdspladsen
- at sikre, at seniormedarbejdere forbliver en aktiv, kvalificeret og fleksibel arbejdskraft gennem hele livet
- at sikre, at relevant viden og erfaring fra seniormedarbejdere bruges aktivt i organisationen
- at afklare og drøfte seniormedarbejders ønsker om og muligheder for ændrede arbejdsvilkår med henblik på fastholdelse og overgang til seniortilværelse

I Favrskov Kommune er det aftalt, at der fokuseres på følgende indsatser for seniormedarbejdere:

- seniorsamtaler
- seniordage
- individuelle aftaler

De forskellige indsatser iværksættes på forskellige alderstrin, jævnfør anbefalingerne fra rammeaftalen. Udgangspunktet for indsatserne er, at de gennemføres fra medarbejdernes 58. år. Det er den enkelte medarbejders arbejdssituation, behov og ønsker, der afgør, hvilke initiativer der iværksættes.

Udgangspunktet for en individuel senioraftale er en aftale mellem leder og medarbejder. Som eksempel på individuelle senioraftaler kan nævnes:

- nedsat eller fleksibel arbejdstid
- ændring af arbejdstiden
- ændrede jobfunktioner
- vagtfritagelser
- fastholdelsesbonus

Leder og medarbejder vil gennem den daglige dialog være opmærksomme på, om der er behov for at iværksætte eventuelle initiativer for at sikre fastholdelse af medarbejderen.

For at sikre en mere systematisk dialog om ønsker og behov for seniorinitiativer tilbydes seniorsamtaler.

Seniorsamtaler kan tilbydes fra medarbejderen er 52 år (som er den alder, hvor det er muligt at indgå individuelle aftaler). Leder og medarbejder afgør, om der er behov for en seniorsamtale. Fra 58 år er samtalen obligatorisk i forbindelse med MUS.

Seniorsamtalen skal ses som en gensidig afstemning af forventninger, hvor ønsker og muligheder drøftes. Som opfølgning på seniorsamtalen kan der laves konkrete aftaler for den enkelte medarbejder.

5.1 Seniorarrangement

I 2012 afholdte Favrskov Kommune et velbesøgt temaarrangement for seniormedarbejdere over 55 år med emnet "sundhed og trivsel". Økonom og finansiel rådgiver Kim Valentin gav seniorerne gode råd til at få overblik over økonomien og forfatter Chris MacDonald talte om livskvalitet og arbejdsglæde i hverdagen.

6. Integration (etnicitet)

Som en del af trepartsaftalen fra 2007 skal kommunerne opstille måltal for, hvor stor en del af kommunens ansatte, der skal være indvandrere eller efterkommere med ikke-vestlig baggrund³. Formålet med at få kommunerne til at opstille mål er, at andelen i den enkelte kommune i videst muligt omfang skal afspejle det omkringliggende samfund.

Nedenstående figur viser andelen af personer som er indvandrere eller efterkommere med ikke-vestlig baggrund. Tabellen viser Favrskov Kommune, Region Midtjylland og Danmark.

Figur 12 – Oversigt over andel af personer som er indvandrere eller efterkommere med ikke-vestlig baggrund.

	Danmark	Region Midtjylland	Favrskov Kommune
Andel af arbejdsstyrken	5,2 %	3,78 %	1,66 %
Andel af kommunalt ansatte	5,4 %	-	1,33 %

I Favrskov kommune er der følgende fordeling af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund på sektorer:

Figur 13 – Oversigt over medarbejdere med ikke-vestlig baggrund - fordelt på sektorer

	Administrativt område	Børne- og unge området	Teknisk område samt service	Undervisningsområdet	Ældre, sundhed og handicap	Total
Andel af ansatte i Favrskov Kommune	0,61 %	1,15 %	2,00 %	0,15 %	2,53 %	1,33 %

Den nuværende andel af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund er faldet fra 1,60 % i 2010 til 1,33 % i 2011. Der vil være fokus på, om faldet fortsætter, da målet for Favrskov Kommune er, at andelen af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund tilnærmelsesvis afspejler det omkringliggende samfund.

Såfremt der opstår rekrutteringsproblemer, bør det overvejes at sætte det overordnede måltal op, herunder overveje, hvilke sektorer der har det største vækspotentiale. Med Favrskov Kommunes beliggenhed, hvor der er gode muligheder for at rekruttere medarbejdere fra Aarhus, må det anses for en realistisk mulighed, at antallet af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund vil kunne forøges.

³ I måltallene indgår både indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande.

Indvandrere er personer der er indvandret fra ikke-vestlige lande. De vestlige lande defineres som: EU, Norden, Schweiz, Canada, USA, Australien, New Zealand, Andorra, Liechtenstein, Monaco, San Marino og Vatikanstaten.

Efterkommere er personer født i Danmark, hvor ingen af forældrene er både danske statsborgere og født i Danmark.

Fastholder danskfødte forældre begge et udenlandsk statsborgerskab, er deres børn klassificeret som efterkommere. Hvis én af forældrene - født i Danmark - opnår dansk statsborgerskab, vil deres børn ikke være klassificeret som efterkommere.

Bilag 1. Arbejdstilsynets påbud og vejledninger i 2011 og 2012

Emner, som Arbejdstilsynets **påbud** er givet indenfor i 2011 og 2012

Antal påbud i 2011	Dagtilbud	Hand./Psyk.	Tekn./Miljø	Ældre	I alt
APV			1		1
APB / farlige stoffer				1	1
Oplæring af nyansatte		1			1
Pleje af beboere		1			1
Psykisk arbejdsmiljø	1	3			4
Støj / akustik	1		1		2
I alt	2	5	2	1	10

Antal påbud i 2012 (jan.-okt.)	Adm.	Dagtilbud	Hand./Psyk.	Skoler	I alt
Arbejdsskader	1			1	2
APB / farlige stoffer			1	1	2
APV		1			1
Indeklima				1	1
Psykisk arbejdsmiljø				1	1
Teknisk service	1	1	1		3
I alt	2	2	2	4	10

Emner, som **vejledninger** er givet inden for i 2011 og 2012

Antal vejledninger i 2011	Børn/ Familie	Dag- tilbud	Hand./ Psyk.	Skoler	Teknik/ Miljø	Ældre	I alt
Akustik		1					1
APV					1		1
Arbejdsskader	1						1
Psykisk arbejdsmiljø			3	1		1	5
Teknisk service		1					1
I alt	1	2	3	1	1	1	10

Antal vejledninger i 2012 (jan.-okt.)	Dag- tilbud	Hand./ Psyk.	Kult./ Frit.	Skoler	Sund- hed	Ældre	I alt
APV	1		1	1			3
APB / farlige stoffer		1	1				2
Ergonomi	2						2
Indeklima				1			1
Lys / blænding					1		1
Psykisk arbejdsmiljø	1	1				1	3
Teknisk service				1			1
I alt	4	2	2	3	1	1	13

Bilag 2. Definition af sygefravær i Favrskov Kommune

Nedenstående tabeller viser definitioner af sygefravær i Favrskov Kommune.

Definition af sygefravær i Favrskov Kommune.

Fraværstype		Indgår i fraværstatistik
Sygdom (inkl. fleksjobbere)	Egen sygdom	Der er tale om almindelig sygdom
Tilskadekomst i tjenesten	Arbejdsskade	Det har karakter af sygdom og håndteres som almindelig sygdom
Nedsat tjeneste	Sygdom, hvor man i en periode arbejder på nedsat tid	Der er tale om almindelig sygdom
Delvis sygdom	Sygdom kendetegnende ved, at der er tale om enkeltstående dage. F.eks. dage, hvor man går syg hjem	Der er tale om almindelig sygdom
§ 56	Ansatte med kronisk sygdom	Der er tale om almindelig sygdom

Fraværstype		Indgår ikke i fraværstatistik
Barselsfravær	Graviditetsgener, barselsorlov, adoptionsorlov og fædreorlov	Det relaterer sig direkte til graviditeten og er således ikke almindelig sygdom
Barns 1. og 2. sygedag	Fravær pga. af hjemmeboende barns sygdom	Der er i visse overenskomster noteret, at denne type fravær ikke må indgå i medarbejderens sygefravær, men skal anføres særskilt
Timelønnets sygdom	Løst ansattes sygdom	Timelønnede indgår ikke umiddelbart i fraværspolitikken. Det vurderes ligeledes, at registreringen af sygdom for timelønnede er usikker