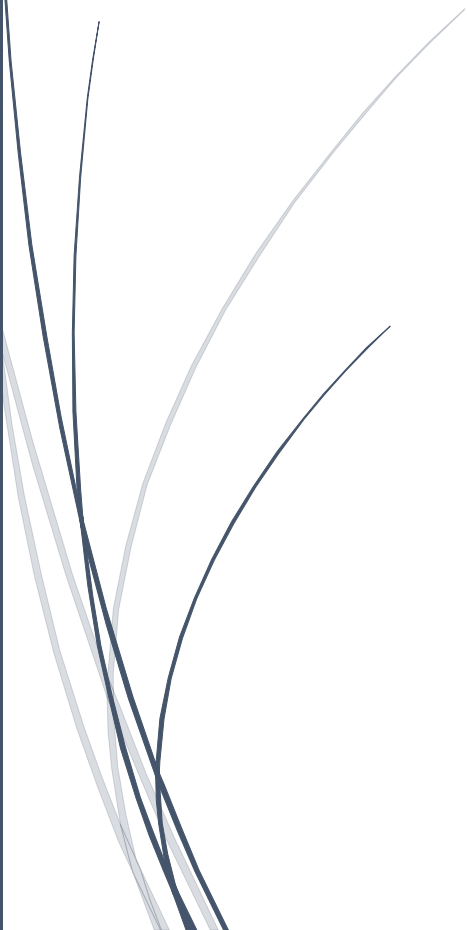


Arbejdsmiljø og personaleredegørelsen 2020-2021

Center for Organisation

Odsherred Kommune



Indholdsfortegnelse

1. Indledning.....	2
2. Nye måder at tilrettelægge arbejdstid på	2
2.1 4-dages arbejdsuge.....	2
3. De tværorganisatoriske ledernetværk.....	4
4. Organisatoriske indsatser.....	6
4.1 Ny MED-aftale 2020.....	6
4.2 Politik for Røgfri arbejdstid 2021	6
4.3 Projekt rekruttering og Onboarding	6
5. Uddannelse for elever og studerende	8
6. Sygefravær 2020.....	10
6.1 Sygefravær samlet og fordelt på 8 centre og 1 stabsfunktion	10
6.2 Sygefraværet i Center for Omsorg og Sundhed.....	12
6.4 Sygefraværet i Center for Job og Ydelser	13
6.5 Sygefraværet i Center for Social og Psykiatri.....	14
6.6 Sygefraværet hos ansatte elever og studerende i lønnet praktik	14
6.7 Brug for nye indsatser?	14
7. Arbejdsskader.....	16
7.1 Arbejdsulykker.....	16
7.3 Arbejdsulykker inden for det første års ansættelse	19
7.4 Registrering af krænkelse og trusler om vold.....	20
7.5 Krisehjælp.....	21
7.6 Aktuarrapporten 2020	22
7.7 Forebyggende tiltag i 2021	24
8. Arbejdsmiljø	25
8.1 Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2020.....	25
8.2 Undervisning i Insubiz	25
8.3 Besøg i arbejdsmiljøgrupperne.....	26
8.4 Arbejdstilsynets besøg.....	26
8.5 Uddannelser til arbejdsmiljøorganisationen og MED-organisationen.....	26
9. Sund på job.....	27
9.1 Motions- og Fitnesscentre	27
9.2 Udlån af rekvisitter	27
9.3 Personaletilbud 2020	27
10. Personaledata	28
10.1 Personalet i tal.....	28
11. Afskedigelser i 2020	32
Bilag 1: Anmeldte arbejdsulykker i 2019 og 2020 fordelt på afdelinger og institutioner	34

Bilag 2: Oversigt over registreringer af vold truster om vold i 2019 og 2020	35
Bilag 3: Oversigt over anmeldte erhvervs sygdomme	36
Bilag 4: Reaktionen fra Arbejdstilsynet ved deres besøg i 2020	37
Bilag 5: Oversigt over gennemførte uddannelser i 2020	40

1. Indledning

Arbejdsmiljø- og personaleredegørelsen opsummerer de indsatser, som organisationen sammen med Hovedudvalget har arbejdet med i løbet af 2020 og resultaterne af dette arbejde, suppleret med forskellige HR-indsatser på arbejdspladserne. Vi ser også lidt fremad i forhold til de igangværende aktiviteter. Redegørelsen giver Hovedudvalget anledning til at komme med bemærkninger til de opnåede resultater samt idéer og refleksioner over, hvad vi i Odsherred Kommune bør arbejde mere strategisk med i den kommende periode.

2. Nye måder at tilrettelægge arbejdstid på

2.1 4-dages arbejdsuge

Projekt 4-dages arbejdsuge har nu været afprøvet i over et år af de administrative medarbejdere på Rådhuset i Højby og på administrationscenteret i Nykøbing. Det betyder, at vi er blevet en del rigere på vores erfaringer med den nye måde at arbejde på, og at vi de næste to år fortsat vil blive klogere på, hvilke effekter en 4-dages arbejdsuge har på medarbejdertrivsel og på borgerservice.

For at sikre gode forudsætninger for læring og evaluering af projekt 4-dages arbejdsuge, er der indgået et forskningssamarbejde med to forskere fra Roskilde Universitet, Janne Gleerup og Henrik Lund, som følger Odsherred Kommunes forsøg med en 4-dages arbejdsuge i hele forsøgsperioden på tre år. Janne Gleerup og Henrik Lund har efteråret 2020 udarbejdet en intern statusrapport omkring, hvilke udfordringer, styrker, dilemmaer og betænkeligheder, der opleves blandt medarbejdere og ledere i implementeringsfasen. Du kan læse mere om, hvad Janne Gleerup og Henrik Lund fandt frem til i rapporten, som du finder på intranettet.

Rapporten bidrager med interessant læsning og har resulteret i, at der er blevet iværksat en række tiltag for at imødekomme nogle af de beskrevne udfordringer, der fremgår af rapporten. Dette er tiltag såsom genoptag af videndeling møder for lederne på en 4-dages uge, og udvikling af et nyt koncept, hvor HR vil hjælpe afdelingerne med at finde fleksible løsninger, der kan sikre en god balance mellem arbejds- og familieliv.

Janne Gleerup og Henrik Lund er nu startet på deres næste undersøgelse som blandt andet vil have fokus på, hvordan nye medarbejdere i Odsherred Kommune oplever ordningen, og hvilken indflydelse en 4-dages uge havde på, at de søgte et job i Odsherred Kommune. Derudover vil de kigge nærmere på, hvordan samarbejdspartnere, virksomheder og borger oplever en 4-dages arbejdsuge fra deres perspektiv, og slutteligt vil der være et kontinuerligt fokus på, hvilken effekt en 4-dages arbejdsuge har på medarbejdernes arbejde.

2.2 Fleksibel arbejdstid

Hovedudvalget har i forlængelse af 4-dages arbejdsuge-projektet besluttet at afprøve, om lignende fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse kan implementeres på dagtilbudsområdet med det til formål at fremme arbejdsglæde, medarbejdertilfredshed, rekruttering, fastholdelse og en øget tilgængelighed og service for borgerne.

Lige som ved 4-dages arbejdsugeprojektet er det også centralt for dette projekt, at der indgår både et medarbejderperspektiv og et borgerperspektiv, når der skal findes mere fleksible måder at arbejde på.

Det har afstedkommet, at der er blevet sammensat en arbejdsgruppe, som skal drøfte mulighederne for fleksibel arbejdstid og udvikle modeller for, hvordan det kan se ud på dagtilbudsområdet.

Arbejdet i arbejdsgruppen har ind til videre båret præg af at udtænke forskellige alternative modeller for, hvordan arbejdstiden kan sammensættes på daginstitutionsområdet for at skabe nogle mere fleksible rammer. Nogle elementer er genkendelige i forhold til administrationens 4-dages uge model, men det er ikke en tro kopi af administrationens 4-dages uge model, da det på grund af meget forskellige kerneopgaver, borger og rammer for arbejdstidstilrettelæggelse ikke er muligt.

Derudover har arbejdsgruppen været i dialog med forældre fra forældrebestyrelserne om, hvilke muligheder de ser det kan bibringe ved fleksibel arbejdstid på daginstitutionsområdet. Slutteligt er arbejdsgruppen, i samarbejde med to økonomikonsulenter ved at regne på, hvad de forskellige modeller vil komme til at koste i praksis, hvis de skal implementeres. Næste skridt fra arbejdsgruppen er, at tale med 1-2 daginstitutioner om, hvilke modeller de mener kunne se hos dem, og lave tilpasninger og eventuelt nye modeller som imødekommer institutionernes behov. Institutionerne vil herefter skulle afprøve den nye måde at arbejde på.

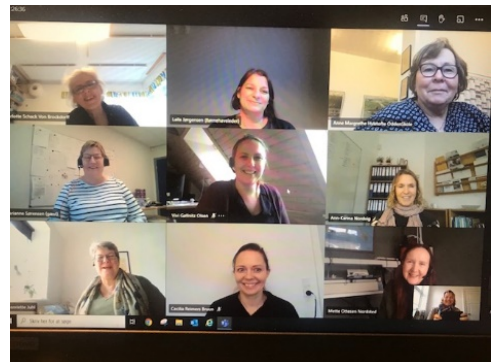
[Hovedudvalgets bemærkninger til pkt. 2:](#)

3. De tværorganisatoriske ledernetværk

I foråret 2019 startede 8 tværorganisatoriske ledernetværk samt et chefnetværk. Formålet var at skabe et lærings- og udviklingsrum for ledere og chefer, hvor ledelse kunne drøftes og kvalificeres. Ledernetværkenes formål var *at sætte fokus på udvikling- og ledelsestemaer, som giver værdi for tværorganisatoriske løsninger og samarbejder, styrker ledelsesfællesskabet og udvikler den enkelte leder*. Lederne skiftes til at være ”værter” og netværkene afholdes på de forskellige arbejdspladser i kommunen. Foråret 2020 satte også sit præg på ledernetværkene. En enkelt netværksgang blev flyttet til januar 2021, mange netværk rykkede ud i det fri og den digitale form blev afprøvet. I skrivende stund evalueres ledernetværkene. Resultatet fremlægges for Direktionen ultimo februar 2021.

Temaerne i de enkelte netværksmøder har varieret og taget udgangspunkt i det enkelte netværks interessefelter og ledelsesopgaver. I de 2 år er der afholdt 8 netværksmøder af 3 timers varighed. I 2020 har følgende temaer bl.a. været drøftet. Det er tydeligt at COVID-19 og den forandrede ledelsesopgave også sætte spor i ledernetværkenes drøftelser.

- Håndtering af sygefravær
- Strategisk ledelse i små hverdagssituationer
- Sensemaking og motivationsledelse
- Det gode personalemøde
- Perspektiver på god ledelse i ledelseskæden. At lede opad
- Lederens trivsel og arbejdsglæde. Hvordan skaber vi rum til ledelse?
- Kommunikation i organisationen - når der er udfordringer
- Hvordan tager vi vare på vores arbejdsmiljø i pressede situationer?
- At lede mellem faglige ambitioner og så de politiske prioriteringer
- Personligt ledelsesgrundlag
- Ledelse i kompleksitet/krydspres
- At lede i krisetider
- Hvordan rummer man medarbejdernes bekymringer? Hvordan rummer man sine egne bekymringer?
- Refleksion over forårets ledelse i coronatider
- Kriseledelse og beredskab
- Dilemmaer, følelser og paradokser i ledelse de sidste 10 måneder
- Ledelse når corona fortsætter



Chefnetværk har bl.a. haft følgende temaer

- Det gode samspil med politikerne? Hvordan spiller vi hinanden gode?
- Hvordan kvalificerer vi vores arbejde med beslutningsprocesser?
- Den strategiske triangel. Ledelse mellem Den strategiske triangel, Organisatorisk kapacitet, Offentlig værdi
- Coronatid og ledelse
- At lede ind i blandingsformer, fx distanceledelse kombineret med fysisk tilstedeværelse - erfaringer og ny ledelsespraksis i 2021



Hovedudvalgets bemærkninger til pkt. 3:

4. Organisatoriske indsatser

4.1 Ny MED-aftale 2020

Den nye MED-aftale blev underskrevet af Forhandlingsorganet den 12. august 2020, og aftalen gælder fra 1. august 2020. De enkelte Centre er i færd med at implementere de ændringer, som er en følge af den nye aftale.

HR opretter løbende MED-uddannelser hos PUF (Parternes Uddannelsesfællesskab), som står for uddannelserne i kommunen. PUF anvender vores MED-aftale i undervisningen og henviser løbende i uddannelsesforløbet til, hvad vi har besluttet i Odsherred Kommune.

4.2 Politik for Røgfri arbejdstid 2021

Byrådet besluttede i februar 2019 at indgå i partnerskab med "Røgfri fremtid" for at blive røgfri inden udgangen af 2020.

Herefter blev der igangsat en proces med inddragelse og dialog af medarbejdere og organisationer, og tirsdag den 24. november 2020 blev politik om røgfri arbejdstid godkendt af Byrådet.

Odsherred Kommunes arbejdspladser er således røgfri pr. 1. januar 2021.

Der er forskellige videoer herom på Intranettet:

<https://intranet.odsherred.dk/hr-portal/kommissorie-roeg>



4.3 Projekt rekruttering og Onboarding

Projektet udspringer af Hovedudvalgets ønske om at arbejde med 'Det gode arbejdsliv' i Odsherred Kommune, et projekt som dækker over flere delelementer: Rekruttering og onboarding, fastholdelse og udvikling, og arbejdsmiljø og Sund på job.

Projekt Rekruttering og Onboarding har til formål at sikre, at Odsherred Kommune har de rette forudsætninger for at lykkes med effektiv og professionel rekruttering og onboarding. Derfor er der i projektet først blevet undersøgt, hvilke udfordringer og praksisser, der eksisterer i organisationen i forhold til rekruttering og onboarding på lærer- pædagog- social- og omsorgsområdet.

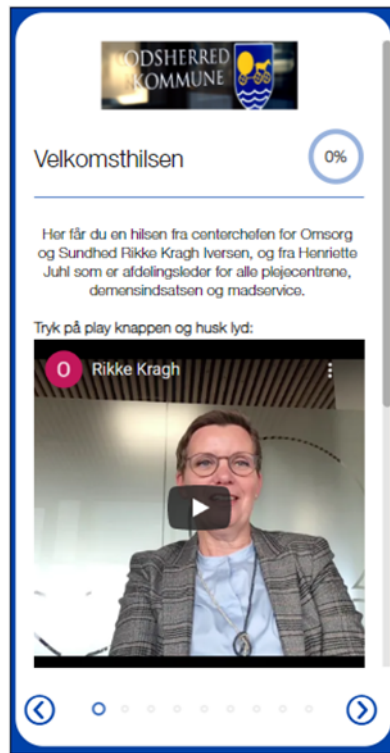
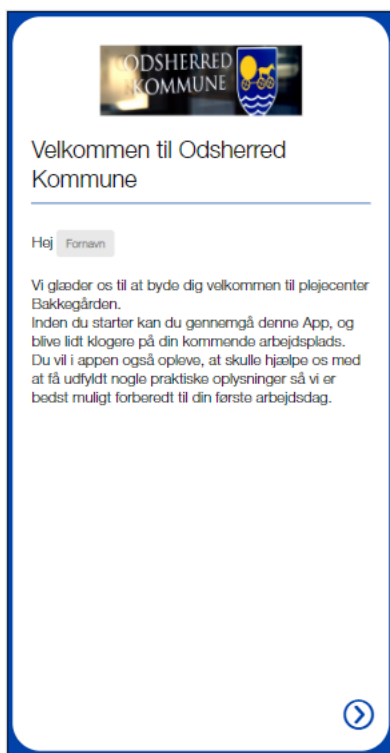
Som led i projektet bliver der kigget retningslinjer, skabeloner og guides igennem, som allerede er tilgængelige på intranettet for at tilrette dem og for at tilføje yderligere skabeloner der kunne være behov for. Derudover bliver der tænkt i, hvordan, der kan formidles brugbar information om rekruttering på nye måder, for eksempel i form af korte videoer.

I forhold til at bidrage til professionel onboarding har vi tilkøbt systemet HR-ON Staff, som giver mulighed for at oprette "onboarding-apps" til vores nye medarbejdere.

Appen skal medvirke til at nye medarbejdere oplever en god modtagelse og oplever, at arbejdspladsen har forberedt sig godt til medarbejderens første arbejdsdag.

På nuværende tidspunkt er der udviklet en app til plejecenter Bakkegården, som er sendt ud til de første nye medarbejdere. Næste skridt er at udrulle appen til resten af omsorg og sundhed og til lærer- og det pædagogiske område og herefter til resten af organisationen.

Nedenfor kan der ses et uddrag af appen lavet til Plejecenter Bakkegården.



Hovedudvalgets bemærkninger til pkt. 4:

5. Uddannelse for elever og studerende

Byrådet godkendte den 28. januar 2020 Odsherred Kommunes nye uddannelsespolitik. Det har blandt andet betydet en stigning på elevdimensionering på erhvervsuddannelserne.

Fra personaleredegørelsen 2019/2020

Elevdimensionering i 2020	Optag pr. år	Årsværk
SSH-elever	23	26,8
SSA-elever	46	130,3
Administrationselever	4	8,0
PA-elever	3	6,5

Nye tal trukket fra EduAdm 20.01.2021

Elevdimensionering i 2020	Faktiske optag i 2020	Frafald inden opstart	Frafald efter opstart	Overflyttet til anden uddannelse
SSH-elever	27	-	1	-
SSA-elever	51	4(1*)	4(2*)	3*
Administrationselever	4	-	-	-
PA-elever	3	-	1	-

*) 3 elever er overflyttet fra SSA-uddannelsen til SSH-uddannelsen, jf. fastholdelsesprocedure.

Som led i uddannelsespolitikken blev det besluttet, at alle voksne elever over 25 år fremadrettet skal lønnes med vokselevløen. Dette var en ændring i forhold til tidligere praksis, hvor der var krav, som skulle opfyldes for at kunne modtage vokselevløen. Uddannelsesområdet har indgået et samarbejde med Jobcenteret, om at ansøge om voksenlærlingerefusion på voksne elever over 25 år. Det er resulteret i, at der i 2020 er blevet godkendt 40 bevillinger på voksenlærlingerefusion ud af 51 ansatte voksne elever, fordelt på administrations-, SSA- og SSH-uddannelsen.

Voksenlærlingerefusionen vil hvert år veksle og afhænger af ansøgers baggrund.

Der arbejdes fortsat på at mindske udfordringerne med rekruttering af kvalificerede elever til Social- og Sundhedsområderne. Og med et ønske om bedre og større rekruttering af elever, ses der muligheder med den nye trepartsaftale, som blev indgået i efteråret 2020, mellem Regeringen, KL og FOA. Den forpligter os til, at voksne elever over 25 år på Social- og Sundhedsassistentuddannelsen fremover skal ansættes i Odsherred Kommune og modtage elevløen når de starter på Grundforløb 2. Aftalen træder i kraft den 1. juli 2021. I dag bliver disse elever først ansat med elevløen, når de starter på hovedforløbet.

Der er på Omsorgs- og Sundhedsområdet et stort ønske om at kunne rekruttere flere vikarer blandt de sygeplejestuderende i form af ansættelse i studiejobs. Uddannelseskonsulenterne i HR og Staben i Omsorg og Sundhed arbejder tæt sammen for at kunne realisere dette.

Uddannelsespolitikken har gjort det muligt at tilbyde administrationselever et tre måneders vikariat efter endt uddannelse, hvilket har givet positiv effekt. I 2020 og januar 2021 færdiggjorde fem administrative elever deres uddannelse. Alle fem fik godkendt ansøgning om tre måneders vikariat, og ud af de fem elever er to fastansat i Administrationen i Odsherred Kommune.

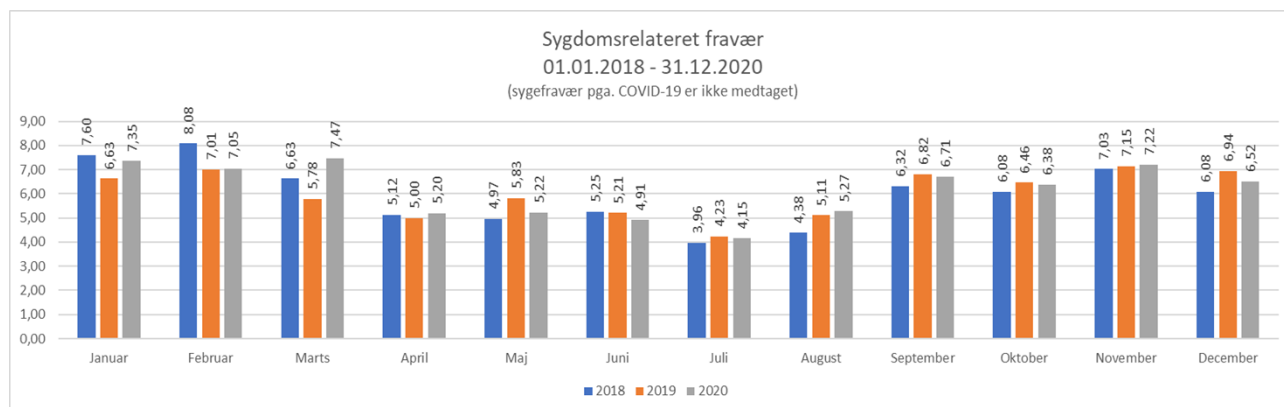
Vi ser en synergieffekt i samarbejdet mellem de forskellige aktører involveret i uddannelsesområdet, idet der arbejdes mere på tværs i organisationen. Samtidig er der en oplevelse af, at vi uddanner og rekrutterer til fremtidens kollegaer, som er noget vi sammen har et ansvar for.

[Hovedudvalgets bemærkninger til pkt. 5:](#)

6.Sygefravær 2020

6.1 Sygefravær samlet og fordelt på 8 centre og 1 stabsfunktion

Odsherred Kommunes samlede sygefravær i 2020 er 6,11 % hvilket er en mindre stigning i forhold til 2019 (6,00%). Nedenfor vises det samlede sygefravær i Odsherred Kommune fordelt over månederne i 2020. I søjlediagrammet sammenlignes 2020-sygefraværet med 2019 og 2018 for at give et overblik over udviklingen. Vær opmærksom på at COVID-19-relateret fravær ikke indgår i de almindelige sygefraværstal, men registreres særskilt og præsenteres derfor særskilt i en tabel, der vises senere.



Kilde: KMD Opus Personale, Center for Organisation, (rapport trukket 04.02.2021).

I det efterfølgende er sygefraværet angivet i procenter og dage for henholdsvis 2019 og 2020 i forhold til kommunens 8 centerområder og 1 stabsfunktion (Køb, Salg og Ejendomsudvikling). De grønne og røde markeringer i tabellen angiver, hvorvidt antallet af sygefraværsprocenten er højere eller lavere end i 2019. Tallene er ekskl. elever.

Det kan synes mærkeligt, at den samlede sygefraværsprocent er steget, mens det gennemsnitlige antal sygefraværdsdage pr. medarbejder er faldet. Dette hænger sammen med arbejdstid, antal ansatte og fraværdsdage (ex. 1 fraværdsdag for de medarbejdere, som er på 4-dages arbejdsuge, svarer nu til 25% fravær pr. uge, hvor det med en 5 dages arbejdsuge ville svare til 20% fravær).

	Sygefravær i procent 2019	Sygefravær i procent 2020	Forskel i sygefravær (Procentpoint)	Sygefraværdsdage pr. medarbejder 2019	Sygefraværdsdage pr. medarbejder 2020
Odsherred Kommune (total)	6,00	6,11	0,12	12,26	11,97
Organisation	2,10	3,20	1,10	4,53	5,61
Økonomi og Ejendomme	4,28	4,10	-0,18	10,10	8,44
Job og Ydelser	8,09	4,75	-3,35	16,67	8,32
Miljø og Teknik	3,96	3,13	-0,83	7,50	5,57
Kultur og Borger	3,88	4,03	0,16	8,54	8,30
Omsorg og Sundhed	6,67	8,23	1,55	12,53	14,87
Børn Unge og Familier	6,22	5,54	-0,68	13,00	11,55
Social og Psykiatri	5,35	5,55	0,20	11,28	10,38
Køb, Salg og Ejendomsudvikling	Eksisterede ikke	9,16		Eksisterede ikke	19,20

Kilde: KMD Opus Personale, Center for Organisation, (rapport trukket 04.02.2021).

Der er altså samlet set en mindre stigning i kommunens sygefravær, dog er stigningen ikke entydig i alle centre, da flere centre har oplevet et fald i fraværet. I de følgende afsnit kigger vi nærmere ind i fraværet i fire af de store centre, men først ser vi lige på COVID-19-fravær og udvalgte sygefraværsårsagskoder.

Som tidligere nævnt indgår COVID-19-relateret fravær ikke i sygefraværstallene, men opgøres særskilt og kan ses her. Vær dog opmærksom på bemærkningen i relation til Tjenestefri-koden ”Ikke Allokeret”:

Årsag tjenestefri-kode	Samlet fravær (timer) 2020	Samlet fravær (årsværk) 2020
COVID-19 Graviditet	480,60	0,25
COVID-19 Hjemsendt	8.441,62	4,39
COVID-19 Karantæne	1.118,63	0,58
COVID-19 Pårørende til en i særlig målgruppe	62,16	0,03
COVID-19 Sygdom	4.549,55	2,36
COVID-19 Særlig målgruppe	3.492,60	1,82
Ikke allokeret**	14.028,78	7,29
I alt	32.173,94	16,72

Kilde: KMD Opus Personale, Center for Organisation, (rapport trukket 11.01.2021).

** Vi har en stor gruppe medarbejdere (i Omsorg og Sundhed samt på Genbrugsstationerne), hvor arbejdstiden (vagter, ferie, sygdom, fravær) styres i vores vagtplanssystem. Det er desværre ikke muligt - for nuværende - at overføre disse medarbejderes COVID-19 fravær til de fraværsårsagskoder, som kan trækkes i KMD Opus. Det betyder, at det COVID-19 fravær, der er blandt disse medarbejdergrupper, i denne tabel fremstår som ”Ikke allokeret”. Det betyder desværre også, at tallene i tabellen ikke viser det præcise billede af COVID-19-relateret fravær, da ”Ikke allokeret”-koden også kan indeholde andre årsager til tjenestefrihed for de omfattede medarbejdergrupper (fx jubilæum, orlov, akutte tandlægebesøg mm). Selv om tabellen altså desværre ikke kan give et præcist billede af COVID-19 relateret fravær i 2020, så giver den dog nogle indikationer.

Traditionelt indeholder Personaleredegørelsen også en oversigt over udvalgte særlige årsagskoder som er relateret til sygefravær. Af nedenstående tabel fremgår det bl.a. at antallet af medarbejdere, som har været fraværende på grund af arbejdsskade, er faldet med 21% fra 2019 til 2020. Og det må anses for at være positivt, at der er færre medarbejdere, der udsættes for arbejdsskader, som kræver fravær. Desværre er der samtidig en markant stigning i antallet af sygefraværsdage på grund af arbejdsskader - en stigning på hele 50%. I 2019 var medarbejdere med fravær på baggrund af arbejdsskade i gennemsnit fraværende i 14,87 dage, mens tallet for 2020 har været 28,19 dage.

Fraværsårsagskoder	Antal medarbejdere		Sygefraværsdage	
	2019	2020	2019	2020
Arbejdsskade	67	53	996	1.494
Nedsat tj. Arbejdsskade	17	16	380	232
Nedsat tjeneste (gradvis genoptagelse)	196	187	2.944	2.700
Sygdom med §56-aftale	42	42	879	758
Delvis syg (syg en del af dagen)	78	70	53,66	57,43

Kilde: KMD Opus Personale, Center for Organisation, (rapport trukket 04.02.2021).

6.2 Sygefraværet i Center for Omsorg og Sundhed

Organisatorisk enhed	Sygefraværsdage pr. medarbejder 2019	Sygefraværsdage pr. medarbejder 2020	Forskel i sygefraværsdage pr. medarbejder
Omsorg og Sundhed (Samlet set - ekskl. elever)	12,53	14,87	-2,33
Administration Omsorg og Sundhed	4,91	2,50	2,41
Sygepleje og Hjemmepleje	13,44	19,30	-5,86
Sundhed og Genoptræning	12,71	12,98	-0,27
Omsorg og Sundhedsstab	7,75	28,20	-20,45
Plejecentre - Madservice og Demens	11,18	11,72	-0,54
Visitation og Hjælpebidler	17,60	4,98	12,61

Kilde: KMD Opus Personale, Center for Organisation, (rapport trukket 04.02.2021).

Center for Omsorg og Sundhed er det center, som har det højeste sygefravær i Odsherred Kommune, og hvor der fra 2018 til 2019 var et fald i antallet af gennemsnitlige sygefraværsdage pr. medarbejder, er der fra 2019 til 2020 desværre sket en stigning i antallet af dage. Den markante stigning i Omsorg og sundhedsstaben (ca. +20 dage i gns. pr. medarbejder) skyldes langtidsfravær. Det omvendte gør sig gældende i Visitation og Hjælpebidler, hvor det er ophøret af langtidsfravær, der bidrager til det markante fald i antallet af sygefraværsdage.

6.3 Sygefraværet i Center for Børn, Unge og Familier

Organisatorisk enhed	Sygefraværdsdage pr. medarbejder 2019	Sygefraværdsdage pr. medarbejder 2020	Forskel i sygefraværdsdage pr. medarbejder
Børn Unge og Familier (Samlet set - ekskl. elever)	13,00	11,55	-1,45
Skoler	12,93	12,69	-0,24
Dagtilbud og Børnesundhed	14,66	11,59	-3,07
Familieafdelingen	10,72	9,12	-1,61
Læring, Uddannelse og Pædagogik	6,18	7,35	1,18
PPR	9,24	8,29	-0,95
Ung i Odsherred	4,13	5,22	1,10
Odsherred STU	17,56	9,28	-8,28
Odsherred Musikskole	0,73	0,70	-0,03

Kilde: KMD Opus Personale, Center for Organisation, (rapport trukket 04.02.2021).

I Center for Børn, Unge og Familier er der fra 2019 til 2020 sket et gennemsnitligt fald i sygefraværdsdage på 1,45 dage pr. medarbejder. Med over 1100 medarbejdere ansat i Centret, så bidrager faldet i sygefraværdsdage med godt 1600 flere nærværdsdage i Centret.

6.4 Sygefraværet i Center for Job og Ydelser

Organisatorisk enhed	Sygefraværdsdage pr. medarbejder 2019	Sygefraværdsdage pr. medarbejder 2020	Forskel i sygefraværdsdage pr. medarbejder
Job og Ydelser (Samlet set - ekskl. elever)	16,67	8,32	-8,35
Ydelser	6,35	3,41	-2,94
Jobrehabiliteringsspor	22,05	8,02	-14,04
Uddannelsesspor	14,42	12,16	-2,27
Jobspor	15,99	12,08	-3,92
Økonomi, Administration og Integration	24,95	4,87	-20,09

Kilde: KMD Opus Personale, Center for Organisation, (rapport trukket 04.02.2021).

Med undtagelse af afdelingen Økonomi, Administration og Integration havde Job og Ydelser fra 2018 til 2019 en negativ udvikling i sygefraværet i alle øvrige afdelinger, men af tallene i dette års tabel fremgår, at den negative udvikling er vendt. I sammenligningen af tallene fra 2019 til 2020 ses nu at sygefraværet for centret som helhed er faldet markant, og for nogle afdelinger er faldet særligt markant. Generelt tyder det på, at der i Center for Job og Ydelser er sket en meget positiv udvikling i såvel langtids- som korttidsfraværet.

6.5 Sygefraværet i Center for Social og Psykiatri

Organisatorisk enhed	Sygefraværdsdage pr. medarbejder 2019	Sygefraværdsdage pr. medarbejder 2020	Forskel i sygefraværdsdage pr. medarbejder
Social og Psykiatri (samlet set - ekskl. elever)	11,28	10,38	0,89
Vasac Odsherred	13,13	7,85	5,27
Rusmiddelsteam	4,47	3,79	0,68
Socialpsykiatri	9,55	11,44	-1,89
Myndighedsenheden	5,39	2,14	3,25
Voksenhandicap	13,59	12,87	0,72

Kilde: KMD Opus Personale, Center for Organisation, (rapport trukket 04.02.2021).

Udviklingen i antallet af gennemsnitlige sygefraværdsdage pr. medarbejder i Center for Social og Psykiatri har også været positiv fra 2019 til 2020. Det markante fald i Vasac Odsherred kan primært forklares i fald i langtidsfravær.

6.6 Sygefraværet hos ansatte elever og studerende i lønnet praktik

I januar 2020 godkendte Byrådet Odsherred Kommunes nye uddannelsespolitik. Vi er den største arbejdsplads i kommunen, og den største uddannelsesaktør, og vi har derfor en vigtig opgave i forhold til at give elever, praktikanter og studerende et solidt fodfæste på arbejdsmarkedet. Nedenstående tabel viser sygefravær for elever med hvem vi har indgået uddannelsesaftaler (dog er uddannelsesretninger, hvor vi har under 5 elever pr. år, udeladt) og pædagogstuderende i lønnet praktik.

	Antal		Sygefraværdsdage pr. medarbejder (gns.)		Sygefravær i procent	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Kontorelever	11,00	11,00	6,82	1,82	4,24	1,37
PAU-elever	9,00	9,00	6,33	15,11	3,86	8,75
Pædagogstuderende	24,00	30,00	5,06	5,92	5,55	7,93
Soc./sundhedsassistent-elever	66,00	100,00	7,39	10,50	3,90	6,23
Soc./sundhedshjælper-elever	35,00	41,00	12,35	5,50	8,90	4,30

Kilde: KMD Opus Personale, Center for Organisation, (rapport trukket 02.02.2021).

6.7 Brug for nye indsatser?

Odsherred Kommunes "Indsatsmodel for håndtering af sygefravær"

(<https://intranet.odsherred.dk/hr-portal/sygefravaer>) og den tilhørende sygefraværspolitik, retningslinjer og vejledninger trådte i kraft 1. januar 2018. Siden da har de årlige HU-drøftelser om sygefraværet på kommunens arbejdspladser bl.a. handlet om - og resulteret i - følgende anbefalinger og intentioner:

- At vi tror på den indsatsmodel vi har, men at den skal forankres bedre og tydeligere på alle arbejdspladser
- At vi skal udvikle en kultur, hvor vi tør italesætte sygefraværet

- At det handler om, at vi skal sætte fokus på hvordan vores arbejdspladser bidrager til at vi holder os raske
- At et godt arbejdsmiljø bidrager til flere raske på job
- At "det rykker" når leder, TR og AMR sammen sætter fokus på fraværet på den enkelte arbejdsplads
- At det er vigtigt, at lederne kender og følger med i sygefraværet på den enkelte arbejdsplads, og reagerer rettidigt
- At centerchefer, ledere og CMU'er rekvirerer HR til at sætte spot på sygefraværet i deres områder
- At HR er opsøgende og insisterende ift at sætte spot på sygefraværet på områder hvor der er et atypisk mønster
- At nye ledere introduceres / erfarne ledere genintroduceres til hvordan sygefravær håndteres i Odsherred Kommune

Der er mange gode og oprigtige intentioner, og de er også bistået af mange gode handlinger. 2020 har for rigtig mange medarbejdere været et særligt arbejdsår på grund af COVID-19, og opfølgningen ift. de mange gode intentioner rettet mod sygefravær og flere raske medarbejdere, er måske blevet overskygget af et nødvendigt fokus på drift, nye arbejdsformer og det at få dagene til at hænge sammen.

Måske er der brug for, at vi tænker på nye måder og nye "greb" vi kan gøre brug af, for at sikre:

- sunde og attraktive arbejdspladser med fokus på kerneopgaven
- arbejdspladser med lavt sygefravær og høj grad af nærvær
- et arbejdsmiljø, der fremmer fysisk og psykisk sundhed, arbejdsglæde og en sikker drift.

[Hovedudvalgets bemærkninger til pkt. 6:](#)

7. Arbejdsskader

7.1 Arbejdsulykker

Der blev i 2020 anmeldt 236 arbejdsulykker, heraf handlede 27 om COVID-19 smitte.

166 af de anmeldte arbejdsulykker medførte ikke sygefravær, mens 70 er anmeldt som tilskadekomst i tjenesten (AS-dage) med sygefravær til følge. Der er 4 medarbejdere, som ikke var raskmeldt ved årsskiftet 20/21.

Af de 236 anmeldte arbejdsulykker (195 kvinder og 30 mænd) har de 13 medarbejdere anmeldt flere arbejdsskader

De 27, der har været smittet med COVID-19, har i alt haft 546 sygefraværsdage (som anmeldes som tjenestefri dage).

Faktaboks: Hvornår anmeldes COVID-19 sygdomstilfælde som arbejdsulykke

Anmeldelse af arbejdsulykke vedr. COVID -19

For COVID-19 indebærer det, at arbejdsgiveren skal anmelde sygdomstilfælde med COVID-19 som arbejdsulykke, når følgende tre kriterier er opfyldt:

1. En medarbejder er blevet syg med COVID-19, og
2. Der er mistanke om, at medarbejderen kan være blevet smittet i forbindelse med en konkret hændelse eller kortvarig udsættelse for smitte i forbindelse med arbejdet, samt
3. Et af følgende kriterier:
 - o medarbejderen kan have krav på ydelser efter arbejdsskadesikringsloven (fx behandlingsudgifter, godtgørelse for varigt mén m.v.)
 - ELLER
 - o medarbejderen har været sygemeldt (helt eller delvist) i mere end 5 uger.

For selvforsikrede offentlige arbejdsgivere skal anmeldelse ske til arbejdsgiverens forsikringsenhed. Anmeldelse sker i Arbejdstilsynets og AES' fælles digitale anmeldeportal EASY.

Kilde: AT-vejledningen om vurdering af arbejdsskader om sygdom med COVID-19.

Faktaboks: Anmeldte arbejdsulykker fordelt på centre

Center	Antal 2018	Antal 2019	Antal 2020
Omsorg og Sundhed	70	113	123
Social og Psykiatri	28	14	30
Børn, Unge og Familier	60	66	74
Miljø og Trafik	5	11	4
Job og Ydelser	7	5	2
Økonomi og Ejendomsøkonomi	1	0	0
Kultur og Borger	4	1	3
Center for Organisation	1	2	0

Der er en stigning i anmeldte arbejdsulykker i Omsorg og Sundhed, Børn, Unge og Familier og i Social og Psykiatri, som ellers i 2019 havde en halvering i forhold til 2018.

Faktaboks: Anmeldte arbejdsulykker fordelt på årsager

Anmeldelser fordelt på årsager	Antal 2017	Antal 2018	Antal 2019	Antal 2020
Vold (skubber, river, slår, sparker, bider / trusler om vold)	42	53	86	85
Faldulykker	44	42	30	40
Færdselsuheld	3	7	4	5
Fysiske belastninger	39	33	48	34
Stikskader og knivskader	5	19	13	8
Ramt/stød mod genstand	7	12	20	18
Finger/hånd i klemme	5	0	5	4
Fremmedlegeme / væske i øjet	3	0	0	1
Ramt af skiløber/barn / kollega	1	6	3	6
Bidt af hund + skovflåter + lopper	2	0	1	0
Indånding af bakterie / kemikalie	2	1	0	6
Vælter med maskine	0	0	0	0
Forbrænding og røg / el-spænding / høj lyd	1	3	2	2
COVID-19	0	0	0	27
I alt	156	176	212	236

Der er næsten samme antal anmeldte voldsepisoder i 2019 og 2020. I 2019 var de 86 episoder fordelt med 47 voldsepisoder forårsaget af borgere, mens 39 episoder var forårsaget af elever/børn. Selv om det samlede antal i 2020 er næsten det samme som i 2019, så er fordelingen noget anderledes. Ud af de i 2020 85 anmeldte episoder er 65 forårsaget af borgere og 20 episoder tilskrives elever/børn, hvilket i forhold til 2019 svarer til en halvering af anmeldelser vedrørende elever/børn. Årsagen hertil skal sikkert findes i COVID-19 situationen, hvor elever i folkeskolerne både har været hjemsendt, opdelt i mindre klasser og brugt uderummet meget mere til aktiviteter, hvilket formodentlig har bidraget til færre episoder med elever/børn.

Antallet af færdselsuheld i 2020 er stort set det samme som i 2019, og 4 ud af de 5 anmeldte tilfælde er det en anden bilist, der påkører skadelidte.

Antallet af faldulykker er desværre steget igen. Faldulykker dækker over cykelulykke, fald i forbindelse med is/vand, på trapper, over genstande, i huller og i form af vrid.

Der er færre fysiske belastninger inden for plejeområdet i 2020 i forhold til 2019. I 2018 konstaterede vi en positiv effekt som følge af fokus på forflytningskurser, uddannelse af forflytningsinstruktører og vejledere. Desværre oplevede vi en stigning i anmeldelser i 2019, men i 2020 ser det ud til at antallet igen er for nedadgående. En udvikling vi håber, også fortsætter i

2021. Det er derfor rigtigt vigtigt, at der fortsat er fokus på forflytningsinstruktion, så belastningsskader kan undgås. Vores erfaring er, at Arbejdstilsynet heldigvis har meget fokus på ergonomi, når de kommer på tilsynsbesøg.

Rygskader kan være en stor belastning for den enkelte, men også give et højt sygefravær på arbejdspladsen.

Inden for Omsorg og Sundhed er der anmeldt 29 arbejdsulykker vedr. fysiske belastninger i Hjemmeplejen, på plejecentre og i Sygeplejen. Resten er fordelt på forskellige brancher med årsager som 'løft af genstande', 'løft af børn', 'sport', 'leg'.

Faktaboks: Antal anmeldte arbejdsulykker og fraværslængde

Fravær	2017	2018	2019	2020
0 dage	106	119	150	165
1 - 3 dage	18	21	23	16
4 - 6 dage	12	8	7	5
7 - 13 dage	7	9	12	13
14 - 20 dage	2	2	3	18
21 - 29 dage	3	3	3	10
Mindst én måned, men mindre end 3 mdr.	6	10	13	8
Mindst 3 mdr., men mindre end 6 mdr.	1	3	1	1
Over 6 mdr. eller varig arbejdsudygtig	1	1	0	0
I alt	156	176	212	236

Stigning i 14-20 og 21-29 fraværsdage - her er flere af de smittede med COVID-19, som har sygefravær.

Af nedenstående tabel fremgår det bl.a. at antallet af medarbejdere, som har været fraværende på grund af arbejdsskade, er faldet med 21% fra 2019 til 2020. Og det må anses for at være positivt, at der er færre medarbejdere, der udsættes for arbejdsskader, som kræver fravær. Desværre er der samtidig en markant stigning i antallet af sygefraværsdage på grund af arbejdsskader - en stigning på hele 50%. I 2019 var medarbejdere med fravær på baggrund af arbejdsskade i gennemsnit fraværende i 14,87 dage, mens tallet for 2020 har været 28,19 dage.

Faktaboks: Sygefraværdsdage i forhold til anmeldte arbejdsulykker (AS-dage)

Fraværsårsagskoder	Antal medarbejdere		Sygefraværdsdage	
	2019	2020	2019	2020
Arbejdsskade	67	53	996	1.494*
Nedsat tj. Arbejdsskade	17	16	380	232

Kilde: KMD Opus Personale, Center for Organisation, (rapport trukket 04.02.2021).

*Disse tal er trukket d.04.02.2021, så der er kommet flere anmeldte arbejdsulykker med, som først er anmeldt efter årsskifte 2020 samt at der kan være sygefraværdsdage med ind fra 2019.

Der er 23 anmeldelser med forholdsvis høje fraværdsdage over 20 dage:

109,102,90,48,41,40,35,33,33,32,31,27,26... dage fordelt i mellem: Hjemmeplejen/ Sygeplejen (7 stk.) plejecentre (3 stk.), skoler (6 stk.) / børnehave/daglejen (4 stk.), Miljø og Trafik (1 stk.) Social og Psykiatri (2 stk.)

7.3 Arbejdsulykker inden for det første års ansættelse

Sammenligner vi 2020 med 2017 oplever vi desværre en 25% stigning i antallet af anmeldte arbejdsulykker blandt nye medarbejdere, og bare fra 2019 til 2020 er der tale om en stigning på +10 anmeldelser.

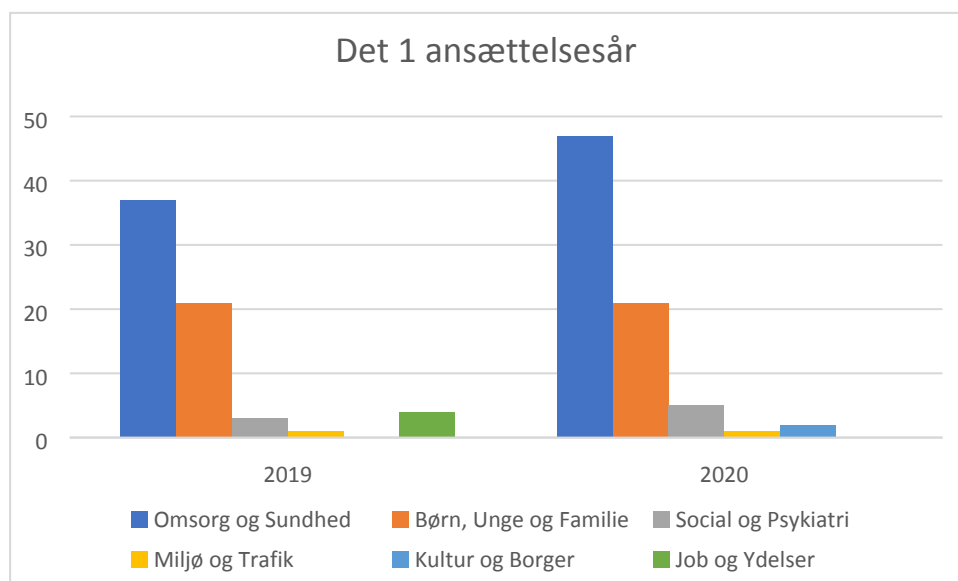
Desværre er der på landsplan en stigende tendens til at en forholdsvis stor andel af arbejdsulykker rammer inden for det første år af ansættelsen. På landsplan er der tale om ca. 1/3 af arbejdsulykkerne, og det tal kan vi desværre også bekræfte i Odsherred Kommune, hvor 76 ud af 236 anmeldte arbejdsulykker i 2020 ramte medarbejdere inden for deres 1. års ansættelse.

Faktaboks: Anmeldte arbejdsulykker inden for det 1. år af ansættelsen

År	I alt pr. år
2020	76
2019	66
2018	72
2017	51

Kilde: Insubiz

Faktaboks: Arbejdsulykker inden for det 1. ansættelsesår, fordelt på centre.



Grafikken illustrerer hvordan arbejdsulykker inden for det 1. år af ansættelsen er fordelt på centrene i 2019 og 2020, af de 76 anmeldelser i 2020 er 10 elever og 8 vikarer.

Som arbejdsgiver skal man altid sørge for, at de nyansatte får tilstrækkelig og hensigtsmæssig instruktion, så de kan udføre arbejdet på en farefri måde. Instruktionen skal være tilstrækkelig.

Alle arbejdsmiljøgrupper skulle i den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2020 beskrive, om de havde lavet en skriftlig instruktion til nye medarbejdere, og hvis de ikke havde, hvornår vil de så arbejde med den. På april mødet 2021 i Hovedudvalget kigger vi nærmere på arbejdsmiljøgruppernes tilbagemeldinger herom.

7.4 Registrering af krænkelser og trusler om vold

Krænkende handlinger er en samlet betegnelse for vold, mobning, seksuel chikane og andre måder, som krænkelser kan forekomme på i arbejdet.

Krænkelser dækker over den situation, hvor den kommunale medarbejder i den daglige kontakt med borgere, elever og kolleger oplever en krænkende adfærd. Krænkende adfærd kan i den forbindelse defineres som:

- Verbale trusler om vold
- Fysisk vold
- Seksuel chikane samt nedsættende omtale og tiltale mv.
- Chokerende oplevelser i form af vold og overgreb mod kolleger, ulykker mv.

Der har i de sidste år været en stor stigning i indberetning af trusler om vold. En af årsagerne til denne stigning kan muligvis findes i, at der med det nye indberetningssystem, Insubiz, er mulighed for at registrere mindre hændelser, som ikke tidligere blev systematisk registreret. Samtidig er der kommet flere udadreagerende demente borgere og udadreagerende elever i skolerne (dog færre registreringer vedrørende elever/børn i 2020, hvilket formodentlig kan forklares i COVID-19 situationen med hjemsendelser, udeaktiviteter, anden modtagelse af børn i børnehaver mv.)

Generelt er der kommet mere fokus på registreringer på arbejdspladserne, hvilket er anerkendelsesværdigt, da registreringer kan bruges til at se mønstre og sikre vidensdeling i både

den enkelte afdeling, men også i hele centret. Alle de registreringer, som arbejdsmiljøkonsulenten har kendskab til i Insubiz, fremgår af bilag 2.

De registrerede krænkelser handler om:

- Mange udadreagerende demente borgere på plejecentre og i Hjemmeplejen
- Udadreagerende borgere (psykiatriske, blandingsmisbrugere m.fl.), som har mistet deres netværk efter at Psykiatrihospitalet er flyttet fra kommunen. Som bl.a. giver reaktioner på biblioteket, hvor medarbejderne af og til oplever borgere, der er aggressive og truende. Det kan være både i borgerservice og i biblioteksregi.
- Udadreagerende borgere (hjerneskadet, psykiatriske blandingsmisbrugere mv) på institutioner
- Flere udadreagerende mindre elever på skoler, hvor nogle skoler har været meget udsatte

Der er i 2020 bevilget psykologsamtaler via Nordisk Krisekorps som følge af ovenstående. Se pkt. 7.5

Hovedudvalget er løbende blevet informeret om de registreringer, der er indrapporteret til arbejdsmiljøkonsulenten i Center for Organisation/HR.

7.5 Krisehjælp

Akut krisehjælp tilbydes umiddelbart efter en traumatiserende hændelse. Arbejdspladserne kan via Nordisk Krisekorps få kontakt til uddannede psykologer døgnet rundt i alle ugens syv dage. Der tilbydes samtaler op til 5 timer. Ordningen betales af Center for Organisation/HR.

Faktaboks: Antal henvendelse om krisehjælp (enkeltpersoner og gruppe-supervisioner)

Arbejdsområder	2017	2018	2019	2020
Administration*	6	2	4	13
Jobcentret	3	4 1 grp-supervision	1 2 grp-supervision	2
Skoler	10	14	12 1 grp-supervision	15 1 grp-supervision
Børnehaver/Dagplejen	2 2 grp-supervision	2	2 1 grp-supervision	2
Plejecentre / Demens-afd. / Hjemmeplejen / Sundhedscentret	13 4 grp-supervision	26 6 grp-supervision	21 3 grp-supervision	30 3 grp-supervision
Teknik og Miljø	2	2	6	2
Psykiatriske institutioner	4	13 3 grp-supervision	3 1 grp-supervision	6
Kultur og Fritid	2	1	0	4
Enkeltpersoner i alt:	42	54	49	74
Gruppesupervisioner i alt:	6	10	8	4

*Administrationen (Familieafdelingen, Økonomi & Ejendomme, Visitationen, HR).

Faktaboksen viser, hvor mange medarbejdere, der har modtaget krisehjælp i 2017-2020 fordelt på arbejdsområder samt gruppesupervisioner (debriefing i grupper).

Krisehjælpen er tilbudt i relation til:

- Voldsomme hændelser, som påvirker psykisk, såsom vold, overfald, røveri og dødsfald
- Kollegaer til tilskadekomne, debriefing individuelt og i grupper
- Akut stressbehandling for medarbejdere, som er brudt sammen pga. arbejdsrelateret stress
- Fyringsrunder og afskedigelser
- Samarbejde.

Der er næsten en stigning på 50% hvor enkelt personer har fået hjælp af Nordisk Krisekorps.

Psykologisk rådgivning tilbydes til medarbejdere, der udviser tegn på arbejdsrelateret stress eller ved konfliktløsning i teams. Ordningen fungerer således, at leder og Center for HR aftaler forløb og finansiering.

Der har i 2020 været afholdt 38 samtaler pga. arbejdsrelateret stress- ansættelsesforhold, samarbejde, omplacering, flyttet pga. COVID-19, angst. En stor stigning i forhold til 2019, hvor der blev afholdt 26 samtaler.

I 2020 er der færre arbejdspladser, der har haft gruppesupervision i relation til en hændelse til hele arbejdspladsen eller en gruppe.

Ved gruppesupervision samles den gruppe medarbejdere, der har været involveret i eller overværet en voldsom hændelse. Den har til formål at minimere skadevirkningerne efter en voldsom hændelse, så psykiske mén forebygges. Den gennemføres som regel få dage efter hændelsen, når de umiddelbare følelsesmæssige reaktioner er stilnet af.

Følgende har fået gruppesupervision i 2020:

- 3 gange har hjemmeplejen fået supervision pga. borgere har været meget udadreagerende, både fysisk og verbalt.
- En skole havde 2 medarbejdere afsted til samtale, pga. en meget udadreagerende elev.
- Ingen af plejecentrene har fået hjælp fra Nordisk krisekorps i 2020, de havde en del supervision i 2019.
- Ingen af institutionerne under Social og Psykiatri har haft supervision i 2020.

7.6 Aktuarrapporten 2020

Odsherred kommune er selvforsikret i henhold til Lov om Arbejdsskadesikring og er derfor økonomisk ansvarlig for alle tilkendte erstatninger på skader, der er sket i perioden, hvor kommunen har været selvforsikret. Herunder også alle fremtidige tilkendte erstatninger på skader, der er sket inden 31. december 2020, men endnu ikke er anmeldt eller tilkendt.

Willis Towers Watson har på baggrund af aktuarrapporten som de står for, anbefalet Odsherred Kommune hensætte følgende beløb i regnskabet:

- I 2020: kr. 18.069.000
- I 2019: kr. 20.655.000

Aktuarrapporten har til formål at kvalificere den arbejdsskadeforpligtelse, som kommunen har grundet selvforsikring.

Den samlede hensættelse er faldet med kr. 2.6 mio. Dette skyldes, at de samlede sagsreserver¹ er faldet pga. at flere skader, har fået nulstillet deres sagsreserver.

Odsherred Kommune er benchmarket mod en gennemsnitlig kommune. Den gennemsnitlige kommune er fundet ved at benytte skadedata fra perioden 2014- 2020 fra alle de kommuner, som Willis Towers Watson laver aktuarrapporter for, og hvor Odsherred Kommunes risikoprofil² er brugt som vægtning.

I oversigten nedenfor ses de enkelte årsagskategorier rundet af i hele tusinde kroner og sorteret i forhold til de årsagskategorier, der er dyrest for Odsherred kommune. Oversigten viser også antallet af anmeldte sager samt sager med reel udgift.

Faktaboks: årsagskategorier 2014 - 2020 - hvad koster mest?

Nr.	Årsagskategori	Antal anmeldte sager	Antal sager med en udgift	Total	Benchmark
1	Fald	290	78	6.725.000	3.772.000
2	Akutte tunge belastninger - personer	140	50	1.780.000	1.838.000
3	Sammenstød	120	41	1.562.000	1.661.000
4	Tab af kontrol over tekniske hjælpemidler	11	5	1.455.000	86.000
5	Andet	193	67	940.000	1.955.000
6	Fysisk vold	234	30	802.000	2.183.000
7	Psykisk vold	125	13	532.000	666.000
8	Uhensigtsmæssigt vid i forbindelse med akavede arbejdsstillinger	44	15	452.000	350.000
9	Traumatiske hændelser	32	6	196.000	424.000
10	Covid-19	12	2	91.000	74.000
11	Akutte tunge belastninger - ting	43	7	73.000	586.000
12	Udsættelse for kemisk påvirkning	9	1	44.000	12.000
13	Stikskader med smitterisiko	74	12	11.000	7.000
14	Skæreskader med smitterisiko	14	2	2.000	48.000
15	Udsættelse for el, varme, kulde, stråling	9	1	1.000	118.000
15	Stænk og sprøjt med smitterisiko	3	1	-	2.000
	Total	1.350	330	14.666.000	13.780.000

Kilde: Aktuarrapporten fra Willis Towers Watson

I de årsagskategorier, hvor Odsherred Kommune ligger over benchmark, bør kommunen overveje, om der skal sættes gang i initiativer, der kan forebygge disse former for skader, for på den måde at nedbringe udgifterne.

Det skal bemærkes, at selvom Odsherred Kommune i forhold til nogle af årsagskategorierne ligger over gennemsnit, behøver det ikke være fordi kommunen har mange skader, men fordi der har været nogle skader, der har været meget omkostningsfulde.

Det er fortsat økonomisk fordelagtigt for Odsherred kommune at være selvforsikret. En forsikring løser ikke udfordringerne, den vil blot blive endnu dyrere efterhånden som skadeudgifterne stiger. Eneste måde at holde udgifterne nede, eller i ro på, det er at følge anbefalingen om at forebygge.

¹ Sagsreserve: behandlingsudgifter, Mén-godtgørelse, Honorar lægeerklæringer, konsulent, administrationsudgifter mv

² En risikoprofil er givet ved en kommunes størrelse (antal fuldtidsansatte) og deres selvforsikringshistorik.

Holdning og adfærd har stor indflydelse på skaderisiko generelt set, hvorfor det fortsat må være i den retning der arbejdes.

7.7 Forebyggende tiltag i 2021

Forebyggende tiltag som sættes i gang - via Risikostyringsgruppen - sammen med arbejdsmiljø-grupperne i 2021:

1. Faldulykker
2. Vold trusler om vold
3. Belastninger i bevægeapparatet
4. Intro til nye medarbejdere

Hovedudvalget behandler dette som en særskilt sag om forbyggende tiltag på mødet den 1. marts 2021.

[Hovedudvalgets bemærkninger til pkt. 7:](#)

8. Arbejdsmiljø

8.1 Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2020

Ifølge reglerne om samarbejde om arbejdsmiljø skal alle arbejdspladser afholde en årlig arbejdsmiljødrøftelse.

I december 2020 var der 63 udfyldte rapporter, hvilket tyder på, at der stadig er nogle arbejdsmiljøgrupper, der mangler at få deres årlige arbejdsmiljødrøftelse udfyldt. En del af rapporterne dækker flere arbejdspladser.

Under drøftelsen skal man forholde sig til følgende:

- 1) Tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år.
- 2) Fastlægge, hvordan samarbejdet skal foregå.
- 3) Vurdere, om det foregående års mål er nået.
- 4) Fastlægge mål for det kommende års samarbejde.

Ideen med arbejdsmiljødrøftelsen er at få talt om hvordan det forgangne år er gået, og hvilke arbejdsmiljøopgaver og -udfordringer der eventuelt er i fremtiden. Hensigten med drøftelsen er at finde ud af, om den måde, samarbejdet om arbejdsmiljø er planlagt på, er tilstrækkelig til at løse opgaverne.

Igen i 2020 fik alle ledere og cc AMR tilsendt en invitation til at gennemføre den elektronisk arbejdsmiljødrøftelse via Obisoft.

Fokusområder for 2019 - 2020 har været:

- Opmærksom på forebyggelse af arbejdsulykker: faldskader, belastninger, psykiske lidelser og sygefraværet (42 har svaret de har fokus på det forebyggende)
- Introduktion og oplæring af nyansatte
- Fokus på krænkelser, vold, mobning og chikane (alle har fokus på krænkelser).
- Har arbejdspladsen en "lokal kriseplan". Og hvis ikke hvornår vil de udvikle en på arbejdspladsen.
- Den professionelle arbejdsplads

8.2 Undervisning i Insubiz

Insubiz er kommunens forsikringssystem, til bl.a. arbejdsulykker, registreringer og andre forsikringsskader.

Sidst på efteråret 2019 igangsatte HR/arbejdsmiljøkonsulenten en uddannelse i systemet Insubitz og de forebyggende tiltag, der skal sættes i værk efter anmeldelser og registreringer. Målgruppen er alle arbejdsmiljøgrupperne i kommunen.

På uddannelsen bliver der udleveret en Single Sign ON (SSO) tilgang, så arbejdsmiljøgruppen selv kan logge sig ind i systemet og se deres anmeldte arbejdsulykker samt registreringer. Det giver arbejdsmiljøgruppen mulighed for at arbejde mere analytisk med anmeldelserne på arbejdspladsen og hermed også de forebyggende tiltag.

I 2020 nåede de store centres arbejdsmiljøgrupper at komme på uddannelse. COVID-19 har sat nogle begrænsninger for undervisningen, men denne genoptages, når der igen er mulighed for at mødes.

8.3 Besøg i arbejdsmiljøgrupperne

Arbejdsmiljøkonsulenten aflægger løbende besøg i arbejdsmiljøgrupperne i løbet af året.

Dagsordenen for besøgene har især handlet om arbejdsmiljøgruppens lovpligtige arbejde.

- Arbejdsskader og registreringer
- APV- og handlingsplaner
- Runderinger, introduktion, instruktion/oplæring
- Arbejdspladsbrugsanvisninger, datablade
- Den årlig arbejdsmiljødrøftelse mv.
- Arbejdsrelateret sygefravær
- Psykisk arbejdsmiljø
- IT-systemer med arbejdsmiljøet

Der har også været gennemgang af arbejdspladser i forhold til indretning, placering og opmåling til skærmbrille. Formålet med indsatsen har været at sikre ergonomisk rigtig indretning, således at medarbejderne undgår belastninger i bevægeapparatet (nakke, skuldre, musearm) samt har rigtig belysning. I 2020 har der været meget hjemmearbejde, så der har været flere henvendelser om indretning af egen arbejdsplads.

8.4 Arbejdstilsynets besøg

I de institutioner, hvor Arbejdstilsynet har anmeldt deres besøg, inviterer arbejdsmiljøkonsulenten sig til møde med arbejdsmiljøgruppen (AMG) forud for Arbejdstilsynets besøg. Der bliver samtidigt tilbudt en rundring på arbejdspladsen, hvor der indimellem dukker nye forhold op, som AMG skal forholde sig til.

Arbejdsmiljøkonsulenten laver en opsummering af mødet efter behov og melder tilbage til AMG om de aftaler og handlinger, der skal iværksættes. Der kan aftales opfølgingsbesøg, undervisning, procesfacilitering m.m.

Reaktioner og status fra Arbejdstilsynets besøg i Odsherred Kommune i 2020, kan ses i bilag 4.

8.5 Uddannelser til arbejdsmiljøorganisationen og MED-organisationen

Oversigt over gennemført uddannelser for arbejdsmiljøorganisationen og MED-udvalg - se bilag 5.

[Hovedudvalgets bemærkninger til pkt. 8:](#)

9. Sund på job

Odsherred Kommune tilbyder forskellige sundhedsfremmende indsatser til medarbejderne. Dels fordi vi skal (jf. KTO-aftalen fra 2008) og dels fordi vi tror på, at et skærpet fokus på sundhed på arbejdspladsen kan medvirke til en sund livsstil - mentalt og fysisk - og øget nærvær.

Odsherred Kommune stiller en række sundhedsfremmende tilbud til rådighed for såvel den enkelte medarbejder som hele arbejdspladsen. Vi betegner dem KRAM-tilbud (Kost, Rygestop, moderat Alkoholforbrug og Motion):

- Sundhedsrådgivning
- Motionsrådgivning og henvisning til MiO aktiviteter for medarbejdere
- Motionstilbud (Ladywalk, Odsherred-Stafetten, Tæl skridt kampagnen, Cykle til arbejde-kampagne)
- Livsstilshold
- Rygestopkurser sammen med Sundhedscentret
- Sund på job med DGI (5 arbejdspladser)
- Helbreds kontrol til nattevagter

9.1 Motions- og Fitnesscentre

På intranettets HR-Portal/Arbejds miljø findes samtlige aftaler med motions- og fitnesscentre. I hver aftale kan du se hvad det koster for at blive medlem. Medarbejderen skal vise sin lønseddel ved ankomst som dokumentation for at være ansat i kommunen.

Desværre er alle motions- og fitnesscentre blevet lukket efter sommerferien.

9.2 Udlån af rekvisitter

HR udlåner forskellige rekvisitter, som bl.a. kan motivere den enkelte medarbejder til at variere arbejdsstilling f.eks. elastikker, steppie, ståmåtter, armstøtte, ergonomisk mus, specielle stole.



9.3 Personaletilbud 2020

Alle personaletilbud, der blev tilbudt i 2020, med undtagelse af nogle af MiOs aktiviteter, blev desværre aflyst som følge af COVID-19 situationen.



10. Personaledata

10.1 Personalet i tal

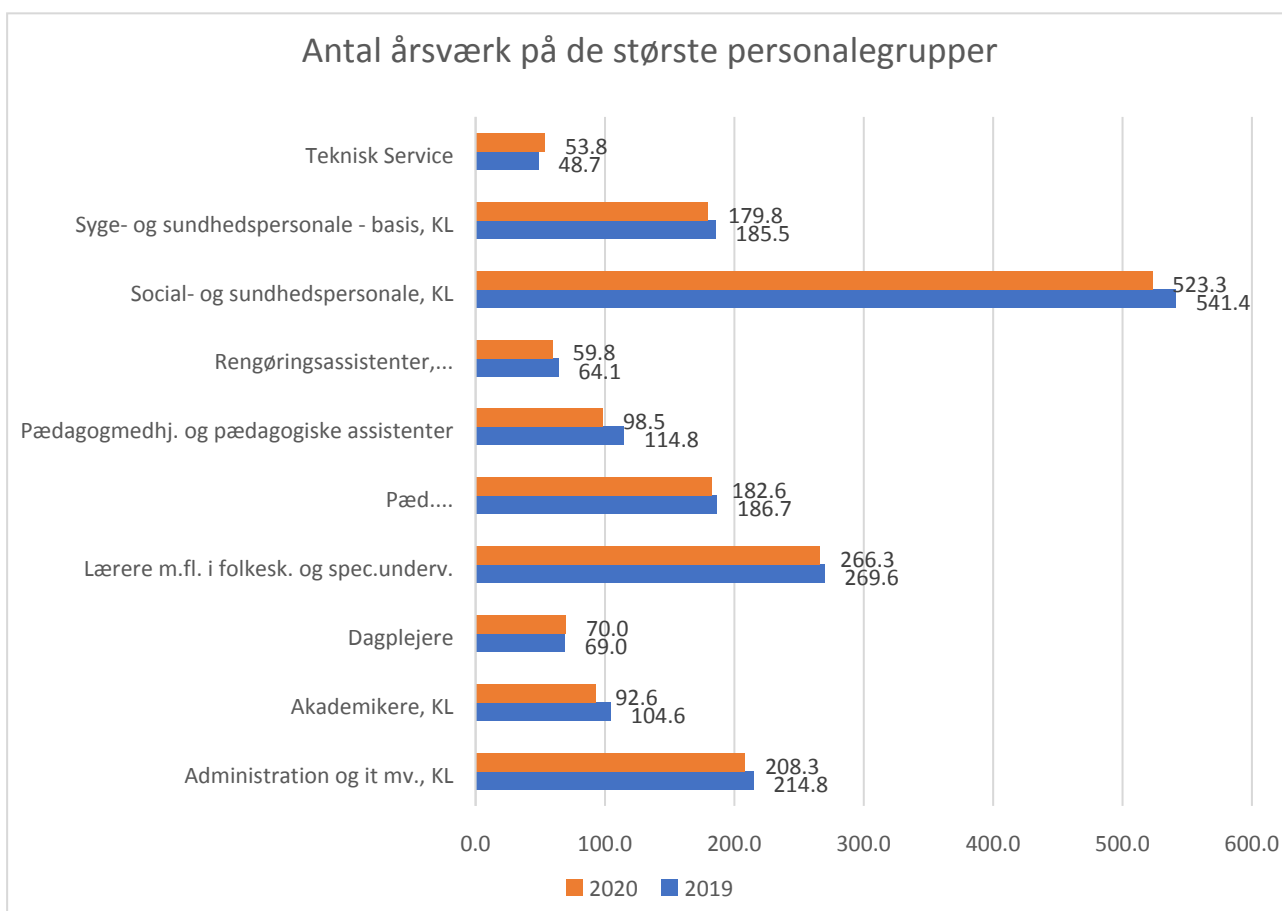
Faktaboks: Antal årsværk og antal ansatte i oktober måned i årene 2016-2020.

År	Antal fuldtidsbeskæftigede (Årsværk)	Antal ansatte (personer)
2020	2.231,40	2.749
2019	2.200,40	2.740
2018	2.232,30	2.760
2017	2.266,00	2.755
2016	2.225,10	2.694

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (rapport trukket 12.01.2021).

Faktaboks: Antal årsværk i de største personalegrupper (over 50 personer)

Udviklingen i antal årsværk/fuldtidsbeskæftigede i de største personalegrupper (over 50 personer). Grafikken viser antal ansatte i november i 2019 og 2020.



Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (rapport trukket 04.02.2021).

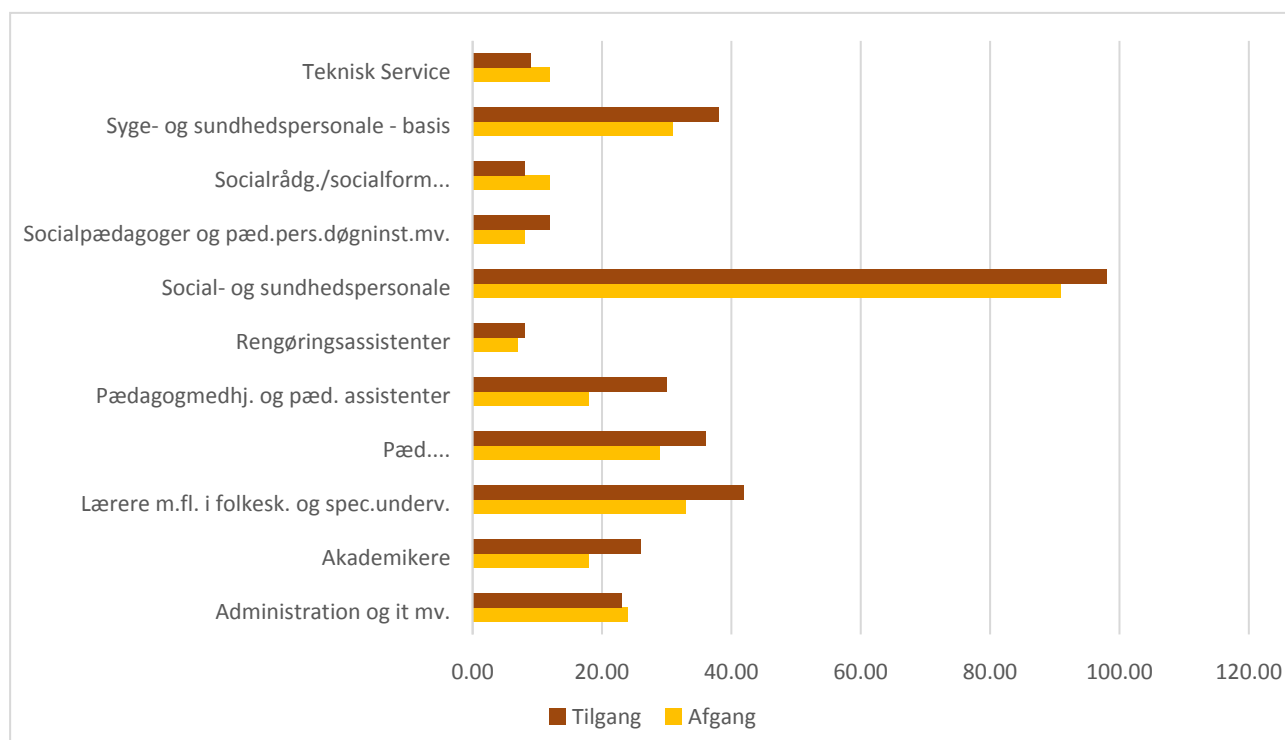
Faktaboks: Graden af heltids- og deltidsbeskæftigede blandt de største personalegrupper

Graden af heltids- og deltidsbeskæftigede blandt de største personalegrupper. Tabellens data viser november 2019 ift. november 2020.

Personalegruppe	Antal personer		Antal pers. på hel tid		Antal pers. på deltid		Fordeling af hel tid i %		Fordeling af deltid i %		Gns. beskæft. i timer	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Administration og it mv.	232	243	171	176	61	67	73,7	72,4	26,3	27,6	33,3	32,7
Akademikere	96	110	84	87	12	23	87,5	79,1	12,5	20,9	35,7	35,2
Dagplejere	70	69	70	69	0	0	100,0	100,0	0,00	0,00	37,0	37,0
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.undervisning	334	323	213	221	55	50	63,8	68,4	16,8	15,5	29,6	30,9
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	53	61	15	12	21	30	28,3	19,7	39,6	49,2	27,8	25,9
Pæd. pers., daginst./-klub/skolefr.	213	214	79	85	125	124	37,1	39,7	58,7	57,9	31,8	32,3
Pædagogmedhj. og pæd.assistenter	156	168	40	37	69	84	25,6	22,0	44,2	50,0	23,5	25,3
Rengøringsassistenter	72	78	14	18	57	56	19,4	23,1	79,2	71,8	30,7	30,4
Social- og sundhedspersonale	683	698	169	206	408	403	24,7	29,5	59,7	57,7	28,5	29,1
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	82	84	40	47	30	24	48,8	55,9	36,6	28,6	31,4	31,2
Socialrådg/socialformidlere	54	51	43	42	11	9	79,6	82,4	20,4	17,7	35,8	36,0
Specialarbejdere mv.	55	59	35	40	17	17	63,6	67,8	30,9	28,8	29,5	29,9
Syge- og sundhedspersonale - basis	202	208	68	75	131	130	33,7	36,1	64,85	62,5	32,9	33,2
Teknisk Service	79	64	41	36	20	20	51,9	56,3	25,3	31,3	25,4	28,1

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (rapport trukket 04.02.2021).

Faktaboks: Personaleomsætning på de største personalegrupper



Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (rapport trukket 12.01.2021). Data er regnet som afgang og tilgang fra oktober 2019 til oktober 2020.

Faktaboks: Barsel i Odsherred Kommune fordelt på køn

Årstal	2017	2018	2019	2020
Kvinder	61	73	66	65
Mænd	14	14	11	10
I alt	75	87	77	75
Barselspulje i kr.	5.628.000	7.026.000	5.974.000 kr.	5.960.000

Kilde: Center for Organisation/Løn, 2020

Faktaboks: Ekstraordinære ansættelser

	Antal personer
Fleksjob fra 1.1.13	52
Fleksjob før 1.1.13	105
Seniorjob	21
Skånejob	5

Kilde: KMD, Center for Organisation/Løn, 2020.

Faktaboks: Lønsammenligning med hele landet samt nærliggende kommuner. (Bruttoløn)

De røde og grønne farver angiver, hvorvidt bruttolønnen i Odsherred Kommuner ligger henholdsvis **lavere** eller **højere** end landsgennemsnittet.

Overenskomstområde	Odsherred	Hele landet	Holbæk	Kalundborg	Slagelse	Sorø
	Samlet løn	Samlet løn	Samlet løn	Samlet løn	Samlet løn	Samlet løn
Ialt	38.012	38.298	38.966	38.118	37.805	37.777
Administration og it mv.	40.235	39.270	41.815	39.551	39.708	40.751
Akademikere	48.549	50.512	52.631	48.439	50.584	49.496
Bygningskonstruktører	46.053	46.088	45.113	43.062	45.200	44.104
Chefer	92.453	88.505	108.301	87.667	96.046	96.794
Dagplejere	33.074	31.852	31.812	30.822	30.746	31.252
Husassistenter	27.246	27.333	27.433	28.806	27.148	27.807
Håndværkere og IT-supportere m.fl.	36.190	37.689	35.781	41.210	37.015	0
Led. værkst.pers. mv.	41.317	37.030	34.514	34.155	37.346	39.343
Ledere m.fl., undervisningsområdet	60.500	60.130	58.001	55.837	61.654	57.750
Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg	54.190	48.271	47.306	50.312	48.406	46.129
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.undervisning	45.220	45.322	45.012	45.089	46.016	43.867
Musikskolelærere	42.277	40.259	37.446	39.885	38.964	40.127
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. assistenter	33.516	32.168	30.997	32.381	31.885	30.748
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	37.755	36.931	36.936	37.999	37.154	37.475
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	40.950	41.181	43.491	41.921	43.416	43.491
Pæd. pers., særlige stillinger	37.726	38.206	0	38.774	35.315	0
Pædagogisk personale i dagplejeordninger	35.536	38.992	39.072	0	39.468	0
Pædagogisk uddannede ledere	53.181	50.919	54.418	48.843	52.926	52.334
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	29.640	28.254	28.010	29.607	27.447	27.769
Rengøringsassistenter	29.040	28.307	29.198	25.746	28.617	27.201
Social- og sundhedspersonale	32.399	32.639	31.592	32.296	32.288	32.836
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	38.975	38.884	41.680	39.185	39.307	38.411
Socialrådg./socialformidlere	43.934	40.432	42.362	40.691	41.380	43.515
Specialarbejdere mv.,	32.711	34.326	33.830	33.861	32.473	50.241
Syge- og sundhedspers., ledere	52.053	54.295	52.923	56.405	52.625	53.045
Syge- og sundhedspersonale - basis	39.004	39.085	39.228	39.047	39.866	39.721
Teknisk Service	32.166	33.207	34.107	32.717	31.138	37.348

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (rapport trukket 04.02.2021).

11. Afskedigelser i 2020

Personalejuridisk team har i samarbejde med lederne foretaget i alt 76 afskedigelser i 2020.

Begrundelserne for de 76 afskedigelser fordeler sig således:

- 48 afskedigelser skyldes driftsmæssige udfordringer som følge af langvarigt eller hyppigt sygefravær.
- 13 afskedigelser skyldes organisatoriske forhold i form af nødvendige personaletilpasninger som følge af besparelseskraav og/eller opgavebortfald.
- 26 afskedigelser er begrundet i personlige forhold i form af utilfredsstillende prøvetid, kompetencemangler, samarbejdsvanskeligheder eller disciplinærforsøelser.

Nedenstående tabel viser opgørelse over omfanget af afskedigelsesager de sidste 3 år, samt hvordan begrundelserne fordeler sig.

År	Driftsmæssige forhold (Sygefravær)	Organisatoriske forhold	Personlige forhold	I alt
2020	48 (55%)	13 (15%)	26 (30%)	87 (100%)
2019	45 (41%)	30 (28%)	34 (31%)	109 (100%)
2018	50 (63%)	12 (15%)	17 (22%)	79 (100%)

Det fremgår af ovenstående tabel, at antallet af afskedigelsesager er faldet i 2020 i forhold til 2019, men stadig ligger over niveauet for 2017 og 2018. Det fremgår at forøgelsen af sager med organisatorisk begrundelse ligeledes er faldet og igen er på niveau med 2018.

Afskedigelser som følge af personlige forhold er faldet i forhold til 2019, men ligger stadig markant højere end i 2018.

I 2020 var der 11 afskedigelsesager med begrundelsen "ikke tilfredsstillende prøvetid" ud af 26 sager vedrørende personlige forhold. Det er som i 2019 et relativt stort antal. Det indikerer derfor fortsat rekrutteringsudfordringer i kommunen og et fortsat behov for ledelsesmæssigt fokus på rekrutteringsarbejdet og ansættelsesforholdets første måneder.

En anden årsag til det fortsat høje antal sager om afskedigelse på grund af personlige forhold er, at sager om bortvisning på grund af grov misligholdelse af ansættelsesforholdet fortsat ligger relativt højt. Sagerne er på niveau med 2019 og markant over niveauet for 2018.

Denne type af sager udgør 8 ud af de 26 sager med begrundelse i personlige forhold. Til sammenligning var der 9 af den slags sager i 2019 og kun en enkelt sag i 2018.

Hele 6 af de 8 bortvisningssager skyldes ulovlig udeblivelse kort efter tiltrædelsen eller helt manglende fremmøde på første arbejdsdag. Disse sager er alle fra enten hjemmeplejen, plejecentrene eller blandt kommunens elever og illustrerer rekrutteringsvanskelighederne på området.

[Hovedudvalgets bemærkninger til pkt. 11:](#)

Bilag 1: Anmeldte arbejdsulykker i 2019 og 2020 fordelt på afdelinger og institutioner

(Sorte tal er arbejdsulykker og røde tal er samtlige registreringer af hændelser)

Område	Arbejdsplads	2019	2020
Plejecentre	Præstevænget	3:1	2:1
	Grønnegården	9:10	5:3
	Solvognen	6:11	5:8
	Lynghuset	2:0	6:2
	Bobjergcentret	16:3	11:8
	Bakkegården	16:5	17:4
	Grevinge centret	4:16	5:11
	Sejrsbo	2:0	6:1
	Demensindsats	1:0	0:0

Odsherred Madservice	Nord og Syd	4:3	3:3
----------------------	-------------	-----	-----

Udekørende medarbejdere	Højby / Odden	8:0	1:0
	Nykøbing/ Rørvig	9:5	18:2
	Specialgruppen	0:7	9:0
	Hørve / Fårevejle	16:0	16:5
	Asnæs / Grevinge	15:2	9:4
	Sygeplejen	1:4	9:21

Spec.inst. /afd.	Socialpsykiatrien	5:7	4:0
	Siriusparken	4:25	7:8
	Thorshøj Vasac	0:0	1:0
	Grønnehaven	1:7	12:11
	Bo-og støttecenter	4:10	0:4
	Nordstjernen	1:5	0:0

Sundhedscentret	Sundhedscentret + Rehabilitering	1:3	1:3
-----------------	----------------------------------	-----	-----

Administration	Børn, Unge og Familie	4:3	3:3
	Center for Organisation	2:0	0:0
	Natur, Miljø og Trafik	3:2	1:5
	Jobcentret og Ydelse	4:4	1:0
	Visitation	0:1	0:1
	Voksenteamet	1:0	1:1

Områder	Arbejdsplads	2019	2020
Skoler	Odden skole	0:0	5:0
	Nykøbing skole, A. Ladingsvej	4:13	6:12
	Nykøbing skole Grundtvigsvej	1:1	2:1
	Højby skole	0:1	6:1
	Egebjerg skole	0:1	1:2
	Asnæs skole	3:0	3:0
	Vig skole	1:9	6:1
	Hørve skole	23:13	12:0
	Fårevejle skole	7:1	5:1
	Herrestrup skole og Vidensc.	1:0	3:0

Børnehaver	Rørvigrødderne	1:0	0:1
	Børnehuset Vig	1:0	0:7
	Fjordens Børnehuse	1:1	4:3
	Skovbørnehaver	5:0	3:0
	Bevægelseshaven	1:0	2:0
	Højby Børnehuse	0:0	2:0
	Odden Børneakademi	0:2	1:0
	SpilOp'en	1:0	1:0
	Raketten	1:0	2:0
	Tengslemark børnehave	0:2	0:0
	Moselinden	0:0	0:0
	Solbakken	2:0	0:0
Dagplejen		4:0	4:1

Tekniskcenter	Genbrugsstationer	7:1	2:0
	Havne	0:0	1:0

Kultur og borger	Biblioteket + haller	1:1	3:0
------------------	----------------------	-----	-----

Forskelligt	UCO	2:4	1:0
	Ung i Odsherred	1:0	0:0
	Hjælpeholdsteamet	1:0	0:0
	Team Nyttejob	1:0	0:0
	Rusmiddelsteamet	0:3	4:0

Bilag 2: Oversigt over registreringer af vold trusler om vold i 2019 og 2020

(Kun registreringer af vold m.m.)

Område	Arbejdsplads	2019	2020
Plejecentre	Præstevænget	1	1
	Grønnegården	10	3
	Solvognen	8	8
	Lynghuset	0	2
	Bobjergcentret	10	19
	Bakkegården	5	4
	Grevinge centret	15	10
	Sejrsbo	0	0
	Demensindsats	0	0

Odsherred Madservice	Nord og Syd	3	1
----------------------	-------------	---	---

Udekørende medarb.gr	Højby / Odden	0	0
	Nykøbing/ Rørvig	5	0
	Specialgruppen	7	0
	Hørve / Fårevejle	0	4
	Asnæs / Grevinge	1	1
	Sygeplejen	1	0

Spec.inst. /afd.	Socialpsykiatrien	7	0
	Siriusparken	17	3
	Thorshøj Vasac	0	0
	Grønnehaven	7	10
	Bo-og støttecenter	10	3
	Nordstjernen	5	0

Sundhedscentret	Sundhedscentret + Rehabilitering	1	2
-----------------	----------------------------------	---	---

Administration	Børn, Unge og Familie	3	3
	Center for Organisation	0	0
	Natur, Miljø og Trafik	2	1
	Jobcentret og Ydelse	4	0
	Visitation	1	1
	Voksenteamet	0	1

Områder	Arbejdsplads	2019	2020
Skoler	Odden skole	0	0
	Nykøbing skole, A. Ladingsvej	11	8
	Nykøbing skole Grundtvigsvej	1	1
	Højby skole	2	1
	Egebjerg skole	0	2
	Asnæs skole	0	0
	Vig skole	8	0
	Hørve skole	12	0
	Fårevejle skole	0	1
	Herrestrup skole og Vidensc.	0	0

Børnehaver	Rørvigrødderne	0	0
	Børnehuset Vig	0	6
	Fjordens Børnehuse	0	2
	Skovbørnehaver	0	0
	Bevægelseshaven	0	0
	Højby Børnehuse	0	0
	Odden Børneakademi	2	0
	SpilOp'en	2	0
	Raketten	0	0
	Tengslemark børnehave	2	0
	Moselinden	0	0
	Solbakken	0	0
Dagplejen		0	0

Tekniskcenter	Genbrugsstationer	1	0
	Havne	0	0

Kultur og borger	Biblioteket + haller	2	0
------------------	----------------------	---	---

Forskelligt	UCO	4	0
	Ung i Odsherred	0	0
	Hjælpe-middel teamet	0	0
	Team Nyttejob	0	0
	Rusmiddelteamet	3	0

Bilag 3: Oversigt over anmeldte erhvervssygdomme

Erhvervssygdomme anmeldes via egen læge direkte til Arbejdsskadestyrelsen, som varetager sagsbehandlingen og træffer afgørelse i sagen. Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomsforsikring sørger for udbetaling af erstatninger, som Odsherred Kommune betaler et årligt bidrag til.

Faktaboks: Oversigt over anmeldte udbetalte erhvervssygdomme hvor Odsherred Kommune er arbejdsgiver

Udgifter for anmeldte skader for Odsherred Kommune (cvnr. 29188459)								
Hoveddiagnosegruppe	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Andre lidelser, Astma, rhinitis, allergi m.v.	39.883	62.694	7.998					
Hudlidelser, Kræftsygdomme	214.439	187.754	-					
Psykiske lidelser, Sygdomme i bevægeapparatet	11.232	105.666	38.523					
I alt	10 265.554	9 356.114	6 46.521	3 201.572	3 808.856	3 320.393	3 1.889.503	7 680.606

Kilde: ATP

Oversigten viser udgifter til anmeldte skader i Odsherred Kommune siden 2013. Tallene for årene før 2019 er uændret ift. tidligere leverancer. Der er flere anmeldte sager i 2020

Beløbet i 2020 er summen af alle de udbetalinger, der er blevet foretaget i 2020, uanset hvilke sager de vedrører. Det vil sige, at alle udgifter der er ifm. tidligere erhvervsbetingede lidelser, som er blevet udbetalt i 2020, bliver noteret under 2020. Af diskretionshensyn er data grupperet eller sløret.










Faktaboks: Oversigt over antal anmeldte erhvervssygdomme fra Odsherred kommune

Anmeldediagnose	Opretår					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Antal	Antal	Antal	Antal	Antal	Antal
Hudsygdomme	<5	<5	<5	.	<5	<5
Høresygdomme	.	.	.	<5	.	.
Andre sygdomme	<5	.	.	<5	<5	<5
Opløsningsmiddelforgiftning	<5
Andre sygdomme i bevægeapparatet	<5	<5	<5	<5	<5	<5
Rygsygdomme	<5	.	.	.	<5	.
Psykisk sygdom/gener	14	12	7	9	10	<5
I alt	23	18	13	16	17	11

Kilde: Arbejdsmarkedets Erhvervsforsikring

Vi havde modtaget forkerte oplysninger i 2019 fra AES - dette er nu rettet til i tabellen.

Bilag 4: Reaktionen fra Arbejdstilsynet ved deres besøg i 2020


Arbejdssted	Smileys	Årsag	
Siriusparken	Påbud  1	Ulykke risici	At sikre egnet belysning således, at færdsel på adgangsvejen mellem botilbuddet Siriusparken og parkeringspladsen kan foregå fuldt forsvarligt
Solvognen	Påbud  1	Muskel- og skeletbesvær (MSB)	At sikre, at arbejdet med manuel håndtering af borger X, udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.
Hørve skole	Påbud + rådgiverpåbud  4	Ulykke risici Ulykke risici Indeklima Indeklima	STRAKSPÅBUD - at anvende båndsavnen i sløjdløkalet sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarlig, herunder at savklingen er forsynet med afskærmning At etablere kontrolanordning med lys eller lyd signalgivning på sløjdløkalets procesudsugningsanlæg. Påbydes, at de sydvendte vinduer i Sydfingrene, Biblioteksgangen, Sprog- og ordblinde klasserne samt Administrationen er afskærmet, således at de ikke medfører blænding og overophedning. Påbydes at undersøge om indeklimaet er tilfredsstillende med hensyn til luftkvalitet/CO2 og temperatur i undervisningslokalerne i Sydfingrene, Biblioteksgangen samt i Sprog- og ordblindeklasserne.
SFO Højby			
Sejrsbo			
Vig skole			
Naturbørnehaven Solbakken			
Bevægelseshaven			
Jobcentret			


Vejledninger fra Arbejdstilsynet blev givet til følgende arbejdspladser ved deres besøg:

Vejledninger:

- Solvognen - 1. Vejledning om udarbejdelse af kemisk arbejdspladsvurdering
2. Vejledning om at forebygge, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet med borgere og pårørende bliver en belastning for de ansatte.
- Siriusparken - Vejledning om forebyggelse af belastninger ved personforflytning og manuel håndtering af beboere.


- Vig skole - Vejledning om forebyggelse af vold og trusler for ansatte i arbejdet med elever.
- Jobcentret - Vejledning om forebyggelse af stor arbejdsmængde og tidspres i Helbredssporet.
- Solbakken - Vejledning om stor arbejdsmængde og tidspres

Der er en arbejdsplads i Odsherred Kommune, der har fået en  smiley i 2020, som gives ved forbud og rådgiverpåbud.

Den  smiley bliver fjernet fra hjemmesiden, når Arbejdstilsynet har fået en tilbagemelding fra virksomheden om,

- at problemerne er løst, eller
- at de midlertidige foranstaltninger, der blev påbudt, er gennemført, og at der er iværksat en varig løsning af arbejdsmiljøproblemet.

Den gule smiley bliver dog altid vist på Arbejdstilsynets hjemmeside i mindst 3-6 måneder afhængig af afgørelsens art. Det gælder uanset, om virksomheden har efterkommet påbuddet inden da.

Den  smiley har en udløbsdato. Det vil sige, at den bliver slukket efter 3 år, eller den kan blive fjernet fra Arbejdstilsynets hjemmeside, hvis virksomheden får et forbud, et strakspåbud, et rådgivningspåbud, et påbud med frist eller 'afgørelse uden handleligt'.

Smilejerne giver et øjebliksbillede af arbejdsmiljøet i de virksomheder, Arbejdstilsynet har besøgt.

Ved årsskiftet 20/21 er der 44 grønne smiley i Odsherred Kommune.

Arbejdssted/Centre	Smiley
Administrationscenter Nykøbing	
Rådhuset Odsherred	
Omsorg og Sundhed	
Hjemmeplejen Asnæs/Grevinge	
Hjemmeplejen Højby	
Hjemmeplejen Nykøbing	
Hjemmeplejen SYD Fårevejle/Hørve	
Specialgruppen	
Sygeplejen	
Bakkegården	
Bobjergcentret	
Grevingecentret	
Grønnegården	
Plejecenter Præstevænget	

Sejrsbo	
Lynghuset	
Odsherred Madservice Nord	
Odsherred Madservice syd	
Hjælpe midler	
Socialpsykiatri	
Grønnehaven	
Rusmiddelteam	
Vasac - Thorshøj	
Job og Ydelser	
Jobcenter	
Kultur og Borger	
Hallerne i Nykøbing	
Hallerne i Vig	
Havnene i Odsherred	

Odsherred Bibliotek	
Miljø og Teknik	
Team Nyttejob	
Børn, Unge og Familier	
Nykøbing skole, Grundtvigsvej	
Asnæs skole	
Vig skole	
SFO Højby	
Bevægelseshaven	
Børnehaven Moselinden	
Børnehuset Fårevejle	

Børnehuset Regnbuen	
Højby Børnehus, Farveladen	
Naturbørnehaven Solbakken	
Odden Vuggestue & Børnehave	
Raketten	
Skovinstitutionerne	
SpilOpén Asnæs	
Tengslemark Børnehave	
Dagplejen Odsherred	
Ung i Odsherred	

Bilag 5: Oversigt over gennemførte uddannelser i 2020

Arbejds miljøuddannelser:

3 dages kursus obligatorisk arbejds miljøuddannelse - 3 hold á 20 deltagere

Formålet med den obligatoriske arbejds miljøuddannelse for arbejds miljørepræsentanter og arbejdsledere, der er medlemmer af arbejds miljøorganisationen, er at styrke det forebyggende arbejde og at effektivisere arbejds miljøorganisationens arbejde. Uddannelsen skal sikre, at arbejds miljørepræsentanter og arbejdsledere får den fornødne viden om arbejds miljø og om metoder til at varetage sikkerheds- og sundhedsmæssige opgaver. Uddannelsen skal medvirke til, at samarbejdet om arbejds miljø sker på en systematisk måde, både på det operationelle og det strategiske niveau.

Uddannelsen skal give arbejds miljørepræsentanter og arbejdsledere kompetencer til at medvirke til at integrere arbejds miljø i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.

I 2020 afholdte Odsherred Kommune igen i samarbejde med Holbæk Kommune de obligatoriske arbejds miljøuddannelser - derved 20 deltager på hvert hold.

Supplerende arbejds miljøuddannelse

Som arbejdsgiver er Odsherred Kommune forpligtet til at tilbyde løbende kompetenceudvikling i forlængelse af den obligatoriske grunduddannelse. Inden for det første år skal nyuddannede arbejds miljørepræsentanter og ledere tilbydes to dages supplerende uddannelse. Som arbejdsgiver er Odsherred Kommune ligeledes forpligtet til at tilbyde alle medlemmer af arbejds miljøorganisationen 1½ dages efteruddannelse pr. valgte år.

2 dages kursus i "psykisk arbejds miljø" for de nye arbejds miljøgrupper v. Annette Højmann, Arbejdspsykolog, 16 deltagere

Hvad er trivsel og hvordan "ser det ud" på en arbejdsplads?

Hvorfor er trivsel vigtigt på en arbejdsplads?

"Trivsel som et fælles anliggende - kerneopgaven i centrum"

Kerneopgave, social kapital og de tre diamanter med kobling til 3-i-1-målingen

3-i-1 målingen i Odsherred kommune - next step?

1 dags uddannelse i Psykisk førstehjælp - 1 hold á 16 deltagere.

V / Psykolog Ellen Boesen fra Thauer.dk, Stresscenter

Uddannelse i hvordan du håndterer kriser og vanskelige situationer med borgere.

Hvorfor reagerer mennesker som de gør? En kort model for vores følelsers og motivers organisering

Hvordan kan vi med denne viden udvise forståelse og empati for borgere, der kan være svære at

håndtere. • Foregribelse af kritiske situationer • Håndtering af personlige trusler fra borgere • Teknikker

til "debriefing"/kollegial støtte.

Sådan forebygger, spotter og håndterer stress for ledere og AMR - 2 hold á 15 deltagere
v/ Rikke Thauer Stresscenter ApS

Sådan forebygger, spotter og håndterer du stress hos andre

Flere og flere arbejdspladser begyndt at få øjnene op for tankegangen "Stress er OGSÅ dit eget ansvar". Denne tankegang giver lederne muligheden for at tage ansvar SAMMEN MED medarbejderen for at skabe et sundt arbejdsmiljø og styrke den mentale sundhed i virksomheden.

Bliv klogere på:

- Hvordan stress påvirker vores hjerne, krop og mentale ydeevne.
- Hvordan du opdager tegn på stress, hvornår du skal reagere, og hvordan du bedst hjælper en medarbejder (kollega).
- Hvad du helt konkret skal være opmærksom på, for at kunne forebygge stress i virksomheden hos dine medarbejdere.
- Hvordan du udvider din rolle, så du kan agere som en "professionel kollega", der kan håndtere stress uanset om den er arbejds- og privatrelateret.
- Hvordan du kan italesætte og introducere stressforebyggende værktøjer overfor en medarbejder, så de bruger dem aktivt og bliver en del af løsningen.
- Hvordan du helt konkret spørger ind til en medarbejder, så samtalen bliver produktiv og løsningsorienteret.

Førstehjælp

v/ Vestsjælland Brandvæsen - 1 hold med i alt 14 deltagere

Dette er førstehjælpskurset til dem, der beskæftiger sig med en bred gruppe af mennesker. Kurset gør kursisten bl.a. i stand til at skelne mellem bevidstløs med eller uden vejrtrækning, og hvad der gøres ved dem. Vi gør op med frygten for at gøre noget og bliver fortrolige med at bruge hjertestarter.

Undervisningen gennemføres med et minimum af teori og gennemføres primært ved hjælp af deltagerrefleksion, praktisk træning og øvelser. Der tages udgangspunkt i deltagerens hverdag med mulighed for refleksion både selv og i fællesskab.

Uddannelse om sikker anvendelse af kemikalier for arbejdsmiljøgrupper og kemilærer
v/ ArbejdsmiljøCentret v/Hans Knudsen - 5 hold med i alt 74 deltagere

Den 1. juli 2019 trådte en revideret kemikalielovgivning i kraft. Det betyder, at arbejdet med kemiske stoffer skal inddrages i APV-arbejdet. Der bliver fremover sat fokus på risikovurdering af arbejdsprocesser samt instruktion og oplæring af medarbejdere. Til gengæld er kravet om arbejdspladsbrugsanvisninger (APB) bortfaldet. Kom og hør om Arbejdstilsynets fokus på området og hvad det kommer til at betyde for din arbejdsplads. Indhold: • Overblik over den ændrede lovgivning • Hvilken betydning får det for arbejdspladsens arbejde med kemikalier • Kemisk risikovurdering • Instruktion og oplæring

Kørsel med håndsprit - ADR 1.3 basiskursus

v/ Martin Egeskov Pedersen, Kemikalie- og sikkerhedsrådgiver - 2 hold med 26 deltagere

Alle der kører med håndsprit i kommunen skal på 3 timers kursus. Kurset er målrettet forsendelse og transport af håndsprit emballeret som begrænset mængde (LQ) eller sendt som farligt gods under frimængden (333 liter).

Håndsprit er farligt gods, fordi det indeholder alkohol i høj koncentration. Der er lidt forskel på ingredienserne i virksom håndsprit, men uanset om det er > 70 % ethanolopløsning, eller en blanding af ethanol/etanol og propan-2-ol (isopropanol), og uanset om der er tilsat glycerol eller andre stoffer, og uanset om det er en væske eller gel, så vil det altid skulle klassificeres som farligt gods.

MED-uddannelse

2 dages MED-grunduddannelse - 4 hold á 13-19 stk.

Underviser: Gitte Hesselmann (PUF)

Alle ledere og medarbejdere i MED-udvalg skal deltage i MED-grunduddannelsen inden for det første funktionsår.

Programmet:

- MED-idéen og formålet i den lokale MED-aftale
- Kompetenceforhold
- Opgaver i MED-udvalget
- MED-udvalgets placering i den politisk styrede organisation
- Information og drøftelse (medindflydelse)
- Retningslinjer (medbestemmelse)

Lederintro til MED- og arbejdsmiljø - 2 hold med i alt 21 deltagere

Opbygningen af arbejdsmiljøorganisationen og MED-organisation

Dit lederansvar i forhold til MED-systemet, hvilke uddannelser er lovpligtige for dig og tillidsvalgte

Dit arbejdsgiveransvar i forhold til arbejdsmiljøet, de lovpligtige opgaver og årshjulet for opgaver i arbejdsmiljø- og MED-organisationen

Hvad kan du finde på HR-portalen om arbejdsmiljø?