



Arbejdsmiljø- og personale- redegørelse

2022-2023

Indhold

1. Indledning	3
2. Arbejdsskader 2022.....	3
2.1 Covid-19 situationen i 2022.....	3
Faktaboks 1: Anmeldelser og registreringer vedr. covid-19-smitte og vaccine	3
2.2 Nye anmeldelsesregler for arbejdsulykker trådte i kraft den 1. juli 2022.....	3
2.3 Arbejdsulykker.....	4
Faktaboks 2: Anmeldte arbejdsulykker fordelt på centre	4
Faktaboks 3: Antal anmeldte arbejdsulykker og fraværlængde	5
Faktaboks 4: Anmeldte arbejdsulykker inden for det første ansættelsesår.....	5
Faktaboks 5: Arbejdsulykker inden for det første ansættelsesår fordelt på centre 2022.....	5
Faktaboks 6: Arbejdsulykker fordelt på aldersgrupper i 2022.....	6
Faktaboks 7: Anmeldte arbejdsulykker fordelt på årsager	6
Faktaboks 8: De 4 årsagstyper med flest arbejdsulykker i 2022, fordelt på områder.....	7
Faktaboks 9: Top 10 hændelsestype (antal ulykker).....	7
2.4 Registrering af krænkelse og trusler om vold	7
2.5 Krisehjælp og stress relaterede samtaler	9
Faktaboks 10: Antal henvendelse om krisehjælp (enkeltpersoner og gruppesupervisioner).....	9
Faktaboks 11: Stigning i stressrelaterede samtaler igen i 2022.....	10
Faktaboks 12: 60 stressrelaterede samtaler fordelt på områder	10
Faktaboks 13: Samtaler om traumatiske hændelser som vold, trusler og chikane fordelt på områder.....	10
2.6 Aktuarrapporten 2022.....	11
Beregningsmetoden for hensættelsen ultimo 2022.....	11
Beskrivelse af arbejdsskadeforpligtelsen	11
Faktaboks 14: Hensættelser til dækning af arbejdsskadeerstatninger	11
Faktaboks 15: Årsagskategorier 2016-2022 - hvad koster mest?.....	12
Anmeldelsesgrad.....	13
Faktaboks 16: Anmeldelsesgrad sammenlignet med andre kommuner.....	13
2.7 Forebyggende tiltag i 2022 -2023	14
2.8 Reaktionen fra Arbejdstilsynet ved deres besøg i 2022.....	16
3. Arbejdsmiljø.....	18
3.1 Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2022.....	18

3.2 Handlingsplaner 2-i-1-målingen 2021.....	18
3.3 Uddannelser til arbejdsmiljøorganisationen og MED-organisationen.....	18
3.4 Sundhedsfremme - Sund på job.....	18
3.5 Tilbud om helbreds kontrol til alle nattevagter i maj 2023.....	19
3.6 Valg af Arbejdsmiljørepræsentanter i Odsherred kommune i 2023.....	19
3.7 Arbejdsmiljøaftalen - de nationale mål for arbejdsmiljøet 2030.....	19
4. Personaledata.....	20
4.1 Personaledata i tal.....	20
Faktaboks 17: Antal årsværk og antal ansatte i oktober måned i årene 2018-2022.....	20
Faktaboks 18: Udviklingen i antal årsværk/fuldtidsbeskæftigede inden for overenskomstområder med over 10 årsværk.....	20
Faktaboks 19: Graden af heltids- og deltidsbeskæftigede blandt udvalgte personalegrupper inkl. timelønnede.....	21
Faktaboks 20: Personaleomsætning på de største personalegrupper.....	22
Faktaboks 21: Personaleomsætning på de største personalegrupper i procent.....	23
Faktaboks 22: Ekstraordinære ansættelser i 2022.....	24
Faktaboks 23: Barsel fordelt på køn.....	24
Faktaboks 24: Lønsammenligning (bruttolønninger) med gennemsnit for kommuner i hele landet og Region Sjælland pr. august 2022.....	25
4.2 Afskedigelser gennemført i 2022.....	26
Faktaboks 25: Opgørelse over omfanget af afskedigelsessager 2020-2022, og begrundelsernes fordeling.....	26
5. Uddannelsesområdet.....	27
5.1 Social- og sundhedsområdet.....	27
Faktaboks 26: Social- og sundhedsassistentuddannelsen.....	27
Faktaboks 27: Social- og sundhedshjælperuddannelsen.....	27
5.2 Andre elevområder.....	28
Bilag 1: Anmeldte arbejdsulykker og registreringer i 2020, 2021 og 2022.....	29
Bilag 2: Oversigt over registreringer af krænkelser (vold, trusler, mobning og chikane).....	30
Bilag 3: Oversigt over gennemførte uddannelser i 2022.....	31
Arbejdsmiljøuddannelser.....	31
Supplerende arbejdsmiljøuddannelse.....	31
MED-uddannelse.....	32

1. Indledning

Arbejdsmiljø- og Personaleredegørelsen indeholder relevante 2022-oplysninger inden for en række HR-relaterede områder.

Data i redegørelsen er data trukket fra Odsherred Kommunes egne personaledata i KMD, Forsikring-arbejdsskadesystemet samt Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL).

Formålet med Arbejdsmiljø- og Personaleredegørelsen er dels at afrapportere på, hvordan året er gået, dels at give Hovedudvalget og ledelsen data, der kan bidrage til at sætte retningen for fremtidige indsatser, og dels at give kommunens arbejdspladser et værktøj, der kan hjælpe til at prioritere lokale indsatser på arbejdsmiljø- og personaleområdet.

2. Arbejdsskader 2022

2.1 Covid-19 situationen i 2022

Anmeldelser af covid-19-smittede, og ikke mindst dem der har haft bivirkninger af covid-19-vaccinen, har fyldt godt i anmeldelsessystemet i 2020, 2021 og i starten af 2022.

I 2022 er der anmeldt 16 arbejdsulykker med fravær og 85 registreringer begrundet i covid-19-smitte på arbejdspladsen. Der er tale om ansatte, som har været syge af covid-19, hvor det antages, at de er blevet smittet på arbejde, og hvor der enten har været et længere sygefravær, eller de har kunnet konstatere senfølger.

Faktaboks 1: Anmeldelser og registreringer vedr. covid-19-smitte og vaccine

	2020		2021		2022	
	Anmeldte arbejdsulykker	Registre-rede	Anmeldte arbejdsulykker	Registre-rede	Anmeldte arbejdsulykker	Registre-rede
Smittet med covid-19	36	1	56	4	16	85
Syg af vaccine			158	8		1

2.2 Nye anmeldelsesregler for arbejdsulykker trådte i kraft den 1. juli 2022

For at sikre en mere korrekt, rettidig og smidig anmeldelsesproces er anmeldereglerne for arbejdsskadesikringsloven og arbejdsmiljøloven ensrettet pr. 1. juli 2022. Det betyder, at arbejdsgivere ikke længere skal forholde sig til flere sæt kriterier og tidsfrister, og at den tilskadekomne hurtigere kan få en afklaring.

De nye anmelderegler for arbejdsulykker er som følger:

- En arbejdsulykke skal anmeldes senest 14 dage (tidligere 9 dage) efter første fraværsdag.
- Arbejdsulykken skal anmeldes, hvis ulykken har medført fravær fra tilskadekomnes sædvanlige arbejde ud over skadesdatoen, uanset om det forventes, at der skal betales ydelser efter loven eller ej. (Dermed bortfalder den gamle 5-ugers-regel).
- Arbejdsulykker, der ikke har medført fravær, skal anmeldes, hvis der forventes udbetaling af ydelser efter arbejdsskadesikringsloven (fx behandlingsudgifter, varigt mén, erhvervsevnetab). Fristen for anmeldelse er senest 14 dage (tidligere 9 dage) efter tilskadekomstdagen.

2.3 Arbejdsulykker

I Odsherred kommune blev der fra 1. januar til 31. december 2022 anmeldt 227 arbejdsulykker (228 anmeldt i 2021).

178 af de anmeldte arbejdsulykker medførte ikke sygefravær, mens 49 er anmeldt som tilskadekomst i tjenesten (AS-dage) med sygefravær til følge.

De 227 arbejdsulykker er fordelt på 168 kvinder og 32 mænd. 18 medarbejdere har anmeldt mere end én arbejdsulykke.

Alle udtræk til faktaboksene er fra kommunens forsikringssystem/anmeldelsessystem Insubiz.

Faktaboks 2: Anmeldte arbejdsulykker fordelt på centre

Center	Antal 2018	Antal 2019	Antal 2020	Antal 2021	Antal 2022
Omsorg og Sundhed	70	113	123	110	113
Social og Psykiatri	28	14	30	36	33
Børn, Unge og Familier	60	66	74	72	63
Erhverv, Plan og Byg	-	-	-	-	6
Miljø og Teknik	5	11	4	9	3
Job og Ydelser	7	5	2	0	5
Økonomi og Ejendomme	1	0	0	0	0
Kultur og Borger	4	1	3	0	4
Center for Organisation	1	2	0	1	0
I alt	176	212	236*	228	227

*) I 2020 er der 27 anmeldelser med covid-19 talt med i tabellerne. Covid-19-anmeldelser tælles ikke med i 2021 og 2022.

Der er næsten ingen forskel på anmeldte arbejdsulykker i de forskellige centre i forhold til 2021.

Af bilag 1 fremgår det, hvordan arbejdsulykker og registreringer er fordelt på afdelinger og institutioner i 2020, 2021 og 2022.

Faktaboks 3: Antal anmeldte arbejdsulykker og fraværslængde

Fravær	2018	2019	2020	2021	2022
0 dage	119	150	165	147	178
1 - 3 dage	21	23	16	34	27
4 - 6 dage	8	7	5	6	7
7 - 13 dage	9	12	13	10	11
14 - 20 dage	2	3	18	9	4
21 - 29 dage	3	3	10	3	0
Mindst én måned, men mindre end 3 mdr.	10	13	8	16	0
Mindst 3 mdr., men mindre end 6 mdr.	3	1	1	3	0
Over 6 mdr. eller varig arbejdsudygtig	1	0	0	0	0
Antal arbejdsulykker i alt	176	212	236*	228	227

Antallet af arbejdsulykker som kræver længerevarende sygefravær er faldet i forhold til de tidligere år, specielt de længerevarende fraværperioder. Det skal dog bemærkes, at der ikke bliver fulgt op på fraværet i Inzubiz, efter at ulykkerne er blevet anmeldt. Så ovenstående er udtryk for det øjebliksbillede, hvor arbejdsulykkerne anmeldes i systemet.

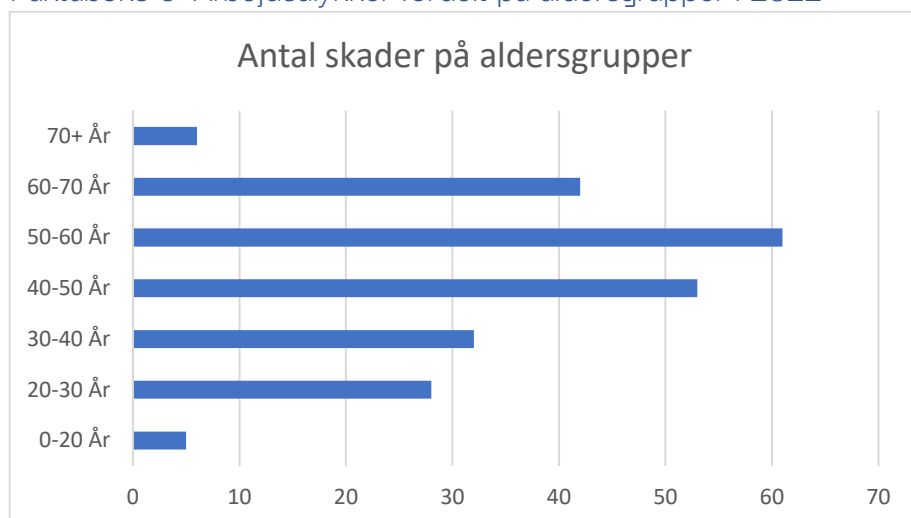
Faktaboks 4: Anmeldte arbejdsulykker inden for det første ansættelsesår

År	2018	2019	2020	2021	2022
I alt pr. år	72	66	76	79	74

Faktaboks 5: Arbejdsulykker inden for det første ansættelsesår fordelt på centre 2022

Center	Antal arbejdsulykker
Omsorg og Sundhed	40
Børn, Unge og Familier	17
Social og Psykiatri	11
Miljø og Teknik	1
Erhverv, Plan og Byg	1
Job og Ydelser	1
Kultur og Borger	3

Faktaboks 6: Arbejdsulykker fordelt på aldersgrupper i 2022



Faktaboks 7: Anmeldte arbejdsulykker fordelt på årsager

Anmeldelser fordelt på årsager	Antal 2018	Antal 2019	Antal 2020	Antal 2021	Antal 2022
Vold (skubber, river, slår, sparker, bider/trusler om vold)	53	86	85	80	92
Faldulykker	42	30	40	45	45
Færdselsuheld	7	4	5	2	5
Fysiske belastninger	33	48	34	47	33
Stikskader og knivskader	19	13	8	13	13
Ramt/stød mod genstand	12	20	18	21	18
Finger/hånd i klemme	0	5	4	1	6
Fremmedlegeme/væske i øjet	0	0	1	2	0
Ramt af skiløber/barn/kollega	6	3	6	10	7
Bidt af hund/skovflåter/lopper/jordhveps	0	1	0	4	1
Indånding af bakterie/kemikalie/smittet*	1	0	33	0	7*
Vælter med maskine	0	0	0	1	0
Forbrænding og røg/el-spænding/høj lyd	3	2	2	2	7
I alt	176	212	236	228	227

*) I 2022 er flere ansatte i Center for Omsorg og Sundhed blevet smittet med fnat (på landsplan ses en stigende smitte).

Faktaboks 8: De 4 årsagstyper med flest arbejdsulykker i 2022, fordelt på områder

	Vold (skubber, river, slår, sparker, bider/trusler om vold)	Faldulykker	Fysiske belastninger/ løft	Ramt af genstand
Odsherred Kommune i alt	92	45	33	18
- heraf Omsorg og Sundhed	38	23	24	3
- heraf Børn, Unge og Familier	21	13	6	8
- heraf Social og Psykiatri	21	4	2	6
- heraf administrationen	11*)	5**)		
- heraf genbrugsstationer	1		1	1

*) Byggesagsteamet, Biblioteket, Jobcentret

***) Byggesagsteamet, Biblioteket, Jobcentret, Uddannelsessporet

Faktaboks 9: Top 10 hændelsestype (antal ulykker)

Hændelsestype	Antal skader
Fysisk overbelastning af kroppen (muskler, knogler og led)	34
Psykisk overbelastning, psykisk chok	26
Slag, spark, kvælertag, knivstik m.v.	30
Anden fysisk eller psykisk overbelastning	15
Ved vandret bevægelse (fx hen ad gulv)	14
Ved lodret bevægelse (fx faldt ned)	13
Kollideret med genstand eller person i bevægelse (inklusive køretøjer)	13
Andre typer fald, støden imod en stationær genstand	9
Anden oplyst skademåde (smitte m.v.)	8

Top 10 hændelsestyperne for 2022 svarer stort set til samme hændelsestyper som i de foregående år.

2.4 Registrering af krænkelser og trusler om vold

Krænkelser dækker over den situation, hvor medarbejderen 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 m.v.
- Chokerende oplevelser i form af vold og overgreb mod kolleger, ulykker m.v.

Af bilag 2 fremgår en oversigt over registreringer af krænkelser (vold, trusler, mobning og chikane) i 2020, 2021 og 2022.

Der er i 2022 en stigning i anmeldelser og registreringer inden for de administrative områder som har direkte borgerbetjening.

I efteråret 2021 godkendte Økonomiudvalget og Hovedudvalget en ny retningslinje om håndtering af krænkelser. Retningslinjen er efterfølgende blevet implementeret i organisationen. Alle arbejdsmiljøgrupper fik tilsendt en skabelon, der kunne hjælpe arbejdspladsen med at udarbejde en kriseplan for, hvordan arbejdspladsen håndterer krænkelser.

I det første kvartal af 2022 deltog det personalejuridiske team fra HR, Løn og Personalejura i ledermøder med henblik på gennemgang af retningslinjen og arbejdspladsens håndtering af krænkelser.

I juni 2022 blev der for ledere og tillidsvalgte gennemført to workshops om forebyggelse af og håndtering af krænkende handlinger. Konsulentfirmaet Hartmanns, som er autoriseret rådgiver for Arbejdstilsynet, stod for de to workshops.

2.5 Krisehjælp og stress relaterede samtaler

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

Faktaboks 10: Antal henvendelse om krisehjælp (enkeltpersoner og gruppesupervisioner)

	Supervision	2018	2019	2020	2021	2022
Administration *	Enkeltperson	2	4	13	19	10
	Gruppe					
Jobcentret	Enkeltperson	4	1	2	2	4
	Gruppe	1	2			
Skoler	Enkeltperson	14	12	15	8	13
	Gruppe		1	1		
Børnehaver og dagpleje	Enkeltperson	2	2	2	6	1
	Gruppe		1		1	
Plejecentre, Demens-indsats, Hjemme/Sygepleje, Sundhedscentret	Enkeltperson	26	21	30	26	49
	Gruppe	6	3	3	2	3
Miljø og Teknik	Enkeltperson	2	6	2	0	3
	Gruppe					
Erhverv, Plan og Byg	Enkeltperson	Nyt center				4
	Gruppe					
Psykiatriske institutioner	Enkeltperson	13	3	6	14	15
	Gruppe	3	1			
Kultur og Borger	Enkeltperson	1	0	4	0	6
	Gruppe					
Enkeltpersoner i alt		54	49	74	75	106
Gruppesupervisioner i alt		10	8	4	3	3

*) Administration inkluderer Familieafdelingen, LUP, Økonomi og Ejendomme, Voksen og handicap, Center for Organisation

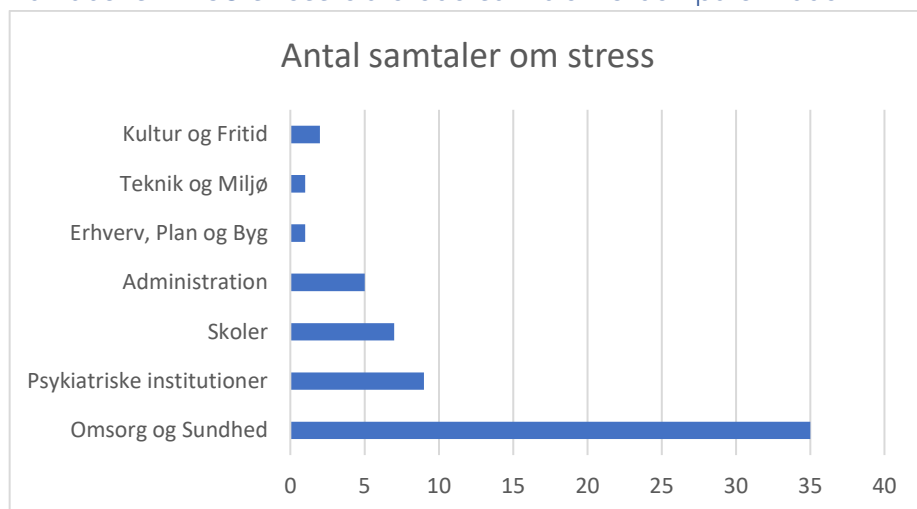
Af oversigten fremgår at der er sket en stigning af samtaler de sidste 3 år, fra 74 samtaler i 2020 til 106 samtaler i 2022, en stigning på ca. 43 %.

Ifølge data fra Nordisk Krisekorps er det særligt arbejdsrelaterede stresssamtaler, der bidrager til stigningen. I afrapporteringen fra Nordisk Krisekorps angives årsagerne til stress, som værende: omstrukturering, arbejdspress, samarbejdsudfordringer, angst m.v.

Faktaboks 11: Stigning i stressrelaterede samtaler igen i 2022

	2019	2020	2021	2022
Antal stressrelaterede samtaler	29	38	48	60

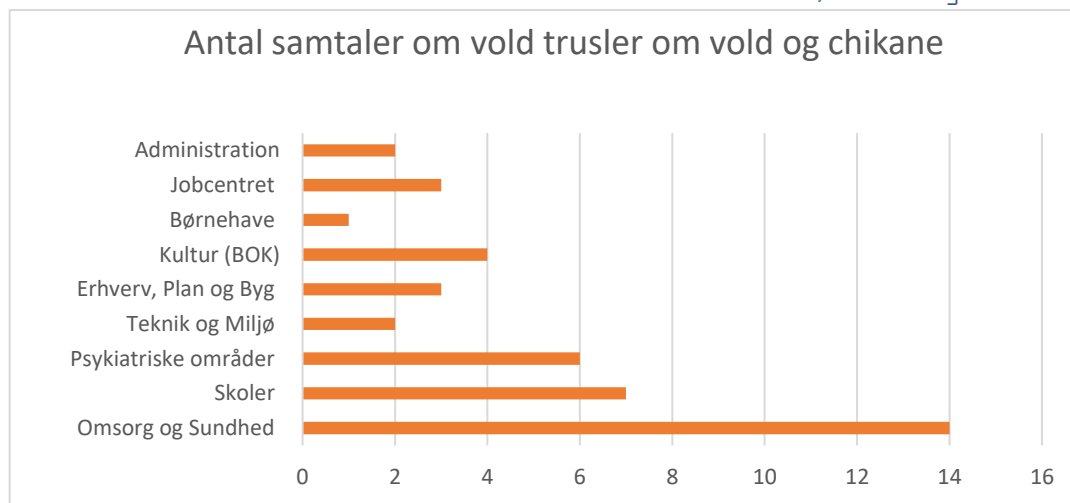
Faktaboks 12: 60 stressrelaterede samtaler fordelt på områder



I Center for Omsorg og Sundhed relaterer 22 af de 35 samtaler sig til Hjemme- og Sygeplejen.

Hovedudvalget har i slutningen af 2022 nedsat en arbejdsgruppe, som skal revidere Odsherred Kommunes retningslinje mod stress. Den gældende retningslinje er fra 2013. Målet med revisionen er dels at opdatere den gældende retningslinje og skabe et fornyet fokus på stress, dels at sikre at der sker en ensartet håndtering af stress i organisationen.

Faktaboks 13: Samtaler om traumatiske hændelser som vold, trusler og chikane fordelt på områder



2.6 Aktuarrapporten 2022

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.

Hovedformålet med aktuarrapporten er at anbefale størrelsen af den hensættelse, som Odsherred Kommune regnskabsmæssigt bør afsætte pr. 31. december 2022 til dækning af arbejdsskadeforpligtelsen. Beregningerne er foretaget ud fra almindeligt anerkendte aktuarmæssige principper.

Beregningsmetoden for hensættelsen ultimo 2022

Kommunen skal afsætte et beløb, der er tilstrækkeligt til at dække alle fremtidige udbetalinger på skader, der er indtruffet inden den 31. december 2022. Det betyder, at det afsatte beløb er en nutidsværdi af de forventede fremtidige betalinger for skader sket inden 31. december 2022.

Beskrivelse af arbejdsskadeforpligtelsen

Den beregnede hensættelse til arbejdsskadeforpligtelse viser, hvad der skal hensættes på skader, der er sket inden den 31. december 2022. Det gælder både på skader, der er kendt på opgørelsesdagen og skader, der er sket inden, men som først bliver anmeldt efterfølgende. Beløbet kan derfor ikke opgøres præcist, men ved hjælp af statistiske metoder kan det bedste skøn på hensættelsen beregnes. Det er et skøn, der tager højde for usikkerheden på opgørelsestidspunktet.

Firmaet Willis Towers Watson har udarbejdet en årlig aktuarrapport for Odsherred Kommune. Rapporten har til formål at kvalificere den arbejdsskadeforpligtelse, som kommunen har som selvforsikret. På baggrund af aktuarrapporten har Willis Towers Watson anbefalet, at Odsherred Kommune pr. 31. december 2022 hensætter kr. 36.823.000 til arbejdsskadeforpligtelser.

Faktaboks 14: Hensættelser til dækning af arbejdsskadeerstatninger

Årstal	Hensættelse (kr.)
2019	20.655.000
2020	18.069.000
2021	32.320.000
2022	36.823.000

Kilde: Aktuarrapporter fra Willis Towers Watson

Den samlede hensættelse er steget med 4,5 mio. kr. (sagsreserverne på 0,7 mio. kr. + rentereserverne på 3,5 mio. kr.)¹.

En arbejdsulykke pga. trusler er årsag til en stigning i rentereserverne.

De samlede erstatningsudgifter udbetalt i 2022 (frem til den 29. december 2022) er 3,717 mio. kr.

Sedgwick (som er kommunens arbejdsskadesbehandler) har anket nogle af de anmeldte arbejdsskadesager, og har fået medhold i at der ikke skal tilkendes så høj en erstatning. Specifikt for Odsherred kommune er besparelsen på 8.410.508 kr.

¹ Anslåede udgifter i anerkendte og estimerede kommende sager bestående af behandlingsudgifter, mén-godtgørelse, honorar for lægeerklæringer, konsulent, administrationsudgifter m.v.

Generelt er der udgifter til stigninger på området, som bl.a. skyldes det forhold, at da pensionsalderen stiger, vil udgifterne på arbejdsskadeområdet også stige, idet kommunen er forpligtiget til at betale erstatning for erhvervsevne tab i hele skadelidtes arbejdsliv.

Odsherred Kommune er benchmarket mod en gennemsnitlig kommune. Den gennemsnitlige kommune er fundet ved at benytte skadedata fra perioden 2016-2022 fra alle de 26 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 15: Årsagskategorier 2016-2022 – hvad koster mest?

Nr.	Årsagskategori	Antal anmeldte sager	Antal sager med udgift	Total	Benchmark Udgift	Benchmark Antal
1	Fald	270	74	13.224.000	4.480.000	53
2	Traumatiske hændelser	27	3	7.581.000	479.000	3
3	Andet	313	84	6.283.000	3.526.000	63
4	Sammenstød	105	35	2.912.000	1.470.000	18
5	Psykisk vold	140	17	2.871.000	746.000	11
6	Uhensigtsmæssigt vrid ifm akavede arbejdsstillinger	40	13	1.772.000	796.000	9
7	Akutte tunge belastninger - personer	144	46	901.000	1.791.000	31
8	Fysisk vold	291	27	565.000	2.460.000	25
9	Covid-19	189	10	482.000	972.000	74
10	Akutte tunge belastninger - ting	40	9	87.000	1.167.000	9
11	Tab af kontrol over tekniske hjælpemidler	8	3	13.000	16.000	1
12	Stikskader med smitterisiko	71	9	7.000	4.000	5
13	Skæreskader med smitterisiko	13	3	2.000	27.000	2
14	Udsættelse for kemisk påvirkning	19	3	2.000	76.000	1
15	Udsættelse for el, varme, kulde, stråling	10	1	1.000	172.000	1
16	Stænk og sprøjt med smitterisiko	6	0	-	49.000	3
	Total	1.686	337	36.703.000	18.231.000	309

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

Kilde: Aktuarrapporten 2022 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.

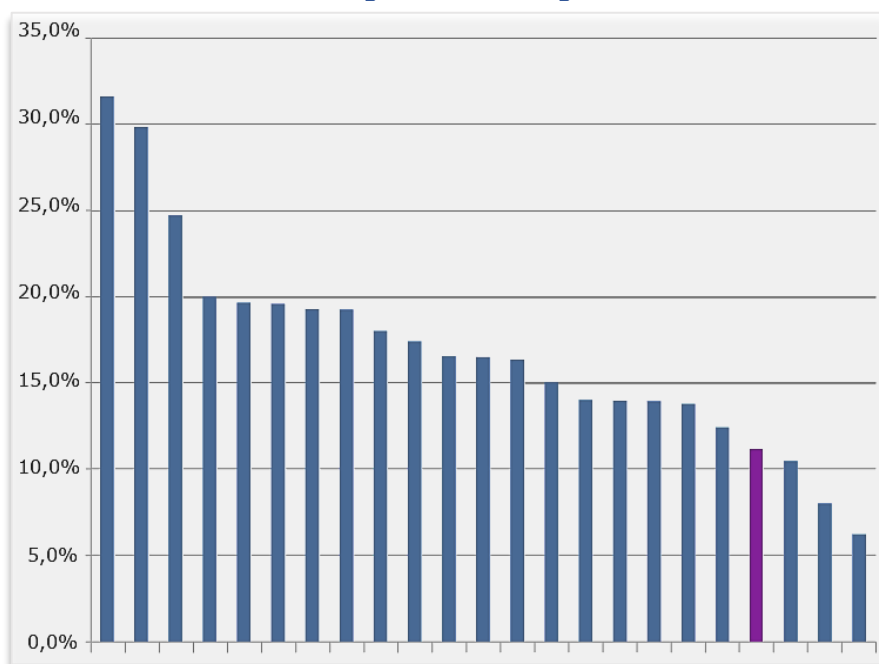
Det skal bemærkes, at selvom Odsherred Kommune i forhold til nogle af årsagskategorierne ligger over gennemsnit, behøver det ikke være fordi, at kommunen har mange skader, men fordi der har været nogle skader, der har været meget omkostningsfulde.

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.

Anmeldelsesgrad

Anmeldelsesgraden angiver antallet af anmeldte skader i forhold til antallet af fuldtidsansatte, der er omfattet af selvforsikringsordningen. Nedenfor giver vi et overblik over, hvordan anmeldelsesgraden har været det seneste år.

Faktaboks 16: Anmeldelsesgrad sammenlignet med andre kommuner



Kilde: Aktuarrapporten 2022 fra Willis Towers Watson

Grafen viser 23 kommuners anmeldelsesgrad på skader, der er opstået i perioden fra 1. januar 2022 til 29. december 2022. Anmeldelsesgraderne svinger fra 6,2 % til 31,5 % med et gennemsnit på 15,9 %. Odsherred kommunes anmeldelsesgrad lå i 2022 på 11,1 % og er den, der fremgår med lilla i grafen ovenfor. I 2021 var anmeldelsesgraden på 18,5 %.

En anmeldelsesgrad over 15,9 % betyder, at kommunen anmelder flere potentielle skader end gennemsnittet, og det viser, at kommunen sandsynligvis har flere arbejdsskader end gennemsnittet.

En anmeldelsesgrad under 15,9 % betyder omvendt, at kommunen anmelder færre potentielle arbejdsskader end gennemsnittet, og det kan betyde, at kommunen generelt oplever færre arbejdsskader end gennemsnittet. Ved en anmeldelsesgrad på under 4 % bør kommunen

overveje, om der i tilstrækkelig grad bliver levet op til anmeldelsespligten, eller om andre forhold gør sig gældende.

Forskellen på de to anmeldelsesgrader i 2021 og 2022 i Odsherred kommune er bl.a., at der i 2021 blev anmeldt mange covid-19-relaterede sager (smittede og vaccinen).

Det skal bemærkes, at kommuner kan anvende forskellige anmeldelsesprincipper, hvilket kan være en forklaring på, at en kommune ligger meget lavt eller meget højt.

For validiteten af aktuarrapporten er det vigtigt, at alle skader rapporteres.

Det er vigtigt, at kommunen og kommunens arbejdspladser yder en indsats for at nedbringe arbejdsskaderne, først og fremmest af hensyn til medarbejderne, og også fordi udgifterne til en eventuel skade vil følge kommunen i mange år frem.

2.7 Forebyggende tiltag i 2022 -2023

Holdning og adfærd har en stor indflydelse på skaderisikoen på den enkelte arbejdsplads, og ikke mindst at arbejdspladsen løbende husker at foretage risikovurderinger af arbejdsopgaver m.v. for at mindske ulykker. Det skal der naturligvis fortsat arbejdes med i 2023 og årene frem.

Risikostyringsgruppen aftalte i 2022 sammen med arbejdsmiljøgrupperne at igangsætte – og fortsætte - en række forebyggende tiltag:

Fokus på faldulykker

I efteråret 2021 blev der udsendt en 'faldkampagne' til arbejdsmiljøgrupperne.

Genbrugspladserne og Hørve Skole afprøvede i foråret en app, "Shine", hvor indrapportering og dokumentation af sikkerhedsrisici (nærvæd/fare/faldulykker/belastninger/m.v.) kunne håndteres på stedet. Planen var at Hjemme- og Sygeplejens distrikt nord skulle begynde at bruge Shine-app'en efter sommerferien 2022, men desværre blev firmaet bag app'en erklæret konkurs i løbet af sommeren. Det undersøges nu, om der er andre firmaer, der kan tilbyde det samme eller lignende.

Forebyggende tiltag mod "Vold og trusler om vold"

Kort før sommerferien 2022 blev 11 medarbejdere færdiguddannede som instruktører i Durewall-metoden Nænsom Nødværge®. Metoden er en human, etisk og effektiv metode til at beskytte sig selv og andre, uden at nogen kommer til skade. Målet med metoden er give medarbejderen værktøjer til at imødegå stressfulde situationer og kunne håndtere voldelige episoder på arbejdspladsen eller i hjemmet. Værktøjerne er udviklet til at beskytte sig selv og modparten fysisk såvel som mentalt, bl.a. gennem viden om kropssprog og kommunikation, der kan mindske aggression.

I 2023 mødes alle Durewall-instruktører (nye som gamle) på et to-dages genopfriskningskursus for at styrke muligheden for at danne et netværk og hjælpe hinanden med instruktion ude på arbejdspladserne i kommunen.



Forebyggelse af belastninger i bevægeapparatet

For at imødegå belastninger i bevægeapparatet er der efter covid-19-perioden igen igangsat forflytningskurser, primært i Center for Omsorg og Sundhed.

I efteråret 2022 søgte vi Arbejdstilsynets såkaldte 80 %-pulje, dvs. puljen til forebyggelse af nedslidning og arbejdsulykker. Puljen gør det muligt for mindre private og offentlige (maks. 50 ansatte) at søge om tilskud til arbejdsmiljørådgivning, fysisk træning og afprøvning af tekniske hjælpemidler, som forebygger arbejdsulykker, fysisk eller psykisk nedslidning og mindsker sygefraværet.

Odsherred Madservice fik del i puljen, og en ergoterapeut fra Arbejdsmiljøcentret Human House er i gang med at gennemgå de to store køkkener og to af de små køkkener på plejecentrene. Der tages billeder af arbejdssituationerne, og herefter gennemgås de med alle personalegrupper i Madservice.

Dagplejeområdet har ikke fået del i puljen, men alligevel er der igangsat en indsats med samme ergonomiudgangspunkt. Indsatsen foregår i tre legestuer og 2-3 dagplejehjem men henblik på efterfølgende læring for hele dagplejeområdet. Indsatsen finansieres af risikostyringspuljen (forebyggelsespuljen) i kommunen.

Der planlægges at søge midler til tre børnehaver, når puljen åbner igen i 2023.

Fokus på forebyggelse af arbejdsskader hos nye medarbejdere

For at forebygge arbejdsskader hos nyansatte inden for det første ansættelsesår er der i den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2022 og fremadrettet fokus på grundig introduktion af nye medarbejdere.

Undervisning og administration

I 2022 fortsatte undervisningen i Insubiz og forebyggende tiltag om arbejdsulykker.

I løbet af 2023 vil arbejdsmiljøkonsulenten informere om den kommende reform på arbejdsskadeområdet. Reformen er omfattende og forventes at få stor betydning for alle, der arbejder professionelt med arbejdsskader.




I 2023 vil alle arbejdsmiljøgrupper modtage en video fra Sedgwick, der forklarer, hvordan en arbejdsskade skal anmeldes, og hvilke oplysninger der er særligt vigtige at have med. Det er et nyttigt værktøj for dem, der har ansvaret for at anmelde arbejdsskader.


Besøg på arbejdspladser


Arbejdsmiljøkonsulenten foreslår, at et indsatsområde i 2023 bliver, at en stor del af kommunens arbejdspladser besøges, fx:

- Arbejdspladser med mange anmeldte arbejdsulykker og registreringer med henblik på dialog om, hvilke forebyggende tiltag de sætter i værk for at få færre ulykker?
- Arbejdspladser med ingen eller meget få arbejdsulykker og registreringer med henblik på dialog om, hvad de særligt "gør" på arbejdspladsen, siden de ikke har anmeldt ulykker?

2.8 Reaktioner fra Arbejdstilsynet ved deres besøg i 2022

Arbejdssted	Smileys	Årsag	Aftale
Hjemme- og Sygeplejen MIDT	Aftale om egenindsats	At forbedre arbejdsmiljøet i Sygeplejen, så stor arbejdsmængde og tidspres ikke forringer de ansattes sundhed på kort eller lang sigt	Har indgået et aftaleforløb med Arbejdstilsynet om et arbejdsmiljøproblem, som Arbejdstilsynet har mistanke om, udgør en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen
Familieafdelingen	1 påbud 	Psykisk arbejdsmiljø	Skal sikre, at sagsbehandlernes arbejde i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på kort og lang sigt i forhold til stor arbejdsmængde og tidspres. (Arbejdstilsynet har godkendt "Handleplanen" i december 2022)
Lynghuset	Aftale om egenindsats	Forebyggelse af høje følelsesmæssige krav i arbejdet	Har indgået et aftaleforløb med Arbejdstilsynet om et arbejdsmiljøproblem, som Arbejdstilsynet har mistanke om, udgør en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.
Odsherred Madservice NORD			Fik en vejledning om at sikre, at der anvendes egnede handsker under vådt arbejdet. Handsker er vigtige for at beskytte huden, men handsker kan også indeholde allergifremkaldende stoffer.
Børnehaven Moselinden			
Herrestrup skole		Arbejdsulykke	Fik to vejledninger: 1. Kortlægning af psykisk arbejdsmiljø – At-vejledning D.4.1 2. Vold – At-vejledning D.4.3
Job og Ydelser			

Den  smiley viser, at virksomheden har fået et strakspåbud, et påbud med frist eller "afgørelse uden handlepligt". Desuden vises de arbejdsmiljøemner, der har udløst den gule smiley, fx støj, ergonomi eller arbejdspladsvurdering, og den dato hvor Arbejdstilsynet traf afgørelsen.

Den  smiley har som noget nyt fået en udløbsdato. Det vil sige, at den automatisk bliver "slukket" efter 3 år. Alternativt kan den selvfølgelig også blive fjernet fra Arbejdstilsynets hjemmeside, hvis virksomheden, inden de 3 år er gået, får et forbud, et straks-påbud, et rådgivningspåbud, et påbud med frist eller "afgørelse uden handlepligt".

Indførelsen af en udløbsdato på smileys betyder også, at kommunen i personaleredegørelsen ikke længere kan vise en samlet oversigt over Odsherred Kommunes smileys, da den ikke længere fremgår af Arbejdstilsynets hjemmeside.

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

Ny ordning i 2023

Folketinget har vedtaget en ændring af arbejdsmiljøloven, som indebærer at smiley-ordningen ophører i starten af 2023. Den afløses af en ny faktabaseret visningsordning, som bl.a. vil vise, om Arbejdstilsynet har været på besøg i virksomheden, samt om virksomheden har fået en afgørelse.

Ordningen skal skabe større gennemsigtighed og understøtte arbejdsmiljøindsatsen i virksomhederne. Den nye visningsordning vil blive udmøntet i en bekendtgørelse.

Arbejdsgruppe som følge af mange påbud fra Arbejdstilsynet i 2021

Odsherred kommune fik en del påbud fra Arbejdstilsynet i 2021 på indeklimaproblemer som fx ventilation og dårlig akustik. Derudover var der påbud på farlige trapper og dårlig belægning på p-pladser, hvor brugere, borgere og medarbejdere kan risikere at falde. Det var manglende vedligeholdelse af bygninger og udeområder, der var årsag til disse påbud.

Som konsekvens heraf nedsatte Hovedudvalget en arbejdsgruppe, der skal samarbejde om fremtidige påbud. Arbejdsgruppen består af lederen af Ejendomme, Anders Christensen (AMR fra Hovedudvalget), Kasper Otterstrøm Andersen (AMR fra Hovedudvalget) samt Birte Friis Skytte (trivsels- og arbejdsmiljøkonsulent, HR, Løn og Personalejura). Gruppen mødes fire gange om året og drøfter dels muligheder for forebyggende tiltag, dels status for tildelte påbud og disses forbedringer.

Afdelingen Ejendomme har sat en proces i gang for at gennemgå alle Odsherred Kommunes ejendomme, så alle bygningselementers tilstand bliver registreret. Det skal bidrage til at gøre det muligt at prioritere bygningsvedligehold på tværs af ejendomsporteføljen. Alle bygninger gennemgås i løbet af en fireårig periode. Bygningssynet udarbejdes i samarbejde med bygherrerådgiveren, teknisk serviceleder, AMR og stedlige leder på ejendommen. Dette sker for at sikre, at der sker en stor grad af inddragelse og dermed overdragelse af vigtig viden om ejendommens eventuelle skader, der kan have betydning for arbejdsmiljøet og/eller om bygningskader, der kan have alvorlige følgeskader på ejendommen. Og det foretages selvfølgelig også for at undgå kommende AT-påbud pga. manglende vedligeholdelse samt for at opdage skader i tide, som på sigt kan give AT-påbud.

Der er også etableret et netværk af tekniske serviceledere, bygherrerådgivere, Forsikring- og Risikoteamet, Udbud og Indkøb-teamet, trivsels- og arbejdsmiljøkonsulenten samt flådestyringskoordinatoren. Netværket har bl.a. fokus på, hvordan arbejdsmiljøet i endnu højere grad kan tænkes ind i bygningsvedligeholdelse, byggestyring, brandrådgivning, forsikring m.v.

Der har ikke været givet AT-påbud på bygninger, p-pladser, indeklima og lignende siden.

I 2023 er der afsat 3.712.000 kr. til vedligeholdelse af klimaskærme.

3. Arbejdsmiljø

3.1 Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2022

Ifølge reglerne om samarbejde om arbejdsmiljø skal alle arbejdspladser afholde en årlig arbejdsmiljødrøftelse. Ideen med arbejdsmiljødrøftelsen er at få talt om, hvordan året er gået, og hvilke arbejdsmiljøopgaver og –udfordringer der eventuelt er i fremtiden. Hensigten med drøftelsen er desuden at finde ud af, om den måde samarbejdet om arbejdspladsens arbejdsmiljø er planlagt på, er tilstrækkelig til at løse opgaverne. Det er med andre ord først og fremmest en forventningsaftale i arbejdsmiljøgruppen, herefter i MED-systemet og til sidst på et personalemøde.

Arbejdspladsens drøftelse skal registreres i Obisoft, og det samlede overblik over 2022-drøftelserne fremlægges på Hovedudvalgs mødet den 26. april 2023.

3.2 Handlingsplaner 2-i-1-målingen 2021

I starten af december 2021 fik ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter adgang til resultaterne af 2-i-1-målingen, og i starten af marts 2022 præsenterede Rambøll 2-i-1-målingens overordnede resultater på Store MED-dagen. Efterfølgende fortsatte arbejdet i centrene, hvor der lokalt udarbejdes handlingsplaner i relation til 2-i-1-målingens resultater.

Et overblik over de handlingsplaner fra 2-i-1-målingen der er lavet, fremlægges på Hovedudvalgets møde den 26. april 2023.

3.3 Uddannelser til arbejdsmiljøorganisationen og MED-organisationen

Inden for det første år skal nyuddannede arbejdsmiljørepræsentanter og ledere tilbydes to dages supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Odsherred Kommune er forpligtet til at tilbyde alle medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen 1½ dages efteruddannelse pr. valgte år.

I bilag 3 findes en oversigt over gennemførte uddannelser for arbejdsmiljøorganisationen og MED-udvalg i 2022.

3.4 Sundhedsfremme - Sund på job

Odsherred Kommune tilbyder forskellige sundhedsfremmende indsatser til medarbejderne. Det gør vi 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):

På grund af covid-19 har der været færre aktiviteter og tilbud i 2022:

- Motionsrådgivning og henvisning til MiO-aktiviteter for medarbejdere
- Motionstilbud (Odsherred Stafetten, Tæl skridt-kampagnen, Cykle til arbejde-kampagner m.v.)
- Rygestopkurser sammen med Sundhedscentret

Odsherred Stafetten 2022

Et tilbagevendende og vellidt arrangement, hvor Center for Organisation/HR og løbeklubberne igen har fået mange positive tilbagemeldinger. Cirka 308 deltagere, som var fordelt på 77 hold a fire på hver til Odsherred Stafetten, som blev afholdt i og omkring Borren i Højby. De deltagende kunne vælge enten gåhold eller løbehold.

Odsherred Teater

452 medarbejdere tog en tur i teatret før jul og så Odsherred Teaters juleforestilling *Last Christmas*. For mange arbejdspladser er det en tilbagevendende aktivitet, hvor der er mulighed for december hygge.

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 at blive medlem. Medarbejderen skal vise sin lønseddel ved ankomst som dokumentation for at være ansat i kommunen.

Udlån af rekvisitter

HR udlåner forskellige rekvisitter, som bl.a. kan motivere den enkelte medarbejder til at variere arbejdsstilling, fx elastikker, steppie, ståmåtter m.v.

3.5 Tilbud om helbreds kontrol til alle nattevagter i maj 2023

Natarbejde indebærer nogle særlige belastninger for helbred og trivsel. I bekendtgørelse af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, Arbejdsministeriets lovbekendtgørelse nr. 896 af 24. august 2004, står der: "§ 6. Lønmodtagere skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse med natarbejde og derefter inden for regelmæssige tidsrum på mindre end 3 år".

Vejledningen beskriver desuden reglerne om helbreds kontrol ved natarbejde, herunder pligten til at orientere Arbejdstilsynet om helbreds kontrollen.

I Odsherred kommune er det besluttet at tilbyde helbreds kontrol hvert 2. år.

Odsherred kommune tilbød helbreds kontrol til alle nattevagter i maj og juni måned 2021.

3.6 Valg af Arbejds miljørepræsentanter i Odsherred kommune i 2023

Fra d. 1. april til 15. maj 2023 er der valg til arbejds miljørepræsentanter på alle arbejdspladser i Odsherred Kommune. Der sendes valg materiale ud i starten af marts måned.

3.7 Arbejds miljøaftalen – de nationale mål for arbejds miljøet 2030

Regeringen og arbejdsmarkedets parter blev i december 2020 enige om en ny treparts aftale for arbejds miljø, der skal fremme et mere sikkert og sundt arbejds miljø på de danske arbejdspladser

Fælles for alle brancherne er der indgået aftale om fire nye nationale mål:

1. Sikkerhedskultur: Færre skal udsættes for arbejdsulykker
2. Kemi: Færre skal udsættes for farlig kemi på arbejdspladsen
3. Ergonomi: Færre skal udsættes for væsentlige fysiske belastninger
4. Psykisk arbejds miljø: Færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger

Det giver god mening at prioritere vores indsatser inden for disse fire områder, både fordi de har store menneskelige omkostninger og hvert år koster rigtig mange penge for den enkelte arbejdsplads.

4. Personaledata

4.1 Personaledata i tal

Faktaboks 17: Antal årsværk og antal ansatte i oktober måned i årene 2018-2022

År	Antal fuldtidsbeskæftigede (årsvæk)	Antal ansatte (personer inkl. timelønnede)
2022	2.287,0	2.815
2021	2.257,8	2.765
2020	2.231,4	2.749
2019	2.200,4	2.740
2018	2.232,3	2.760

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (rapport trukket 10.01.2023)

Faktaboks 18: Udviklingen i antal årsværk/fuldtidsbeskæftigede inden for overenskomstområder med over 10 årsværk

Overenskomstområde	Okt 22	Okt 21	Okt 20	Okt 19
Social- og sundhedspersonale, KL	603,6	561,0	542,6	523,6
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	271,4	277,4	268,5	265,1
Administration og it mv., KL	217,4	217,9	212,2	212,8
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	181,9	185,4	193,0	195,4
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	155,9	160,5	146,2	138,9
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	116,3	111,3	115,6	104,7
Akademikere, KL	98,7	106,3	100,9	92,7
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	84,2	69,6	75,4	72,3
Teknisk Service	56,2	49,9	50,0	55,3
Dagplejere	56,0	59,0	71,0	71,0
Rengøringsassistenter, KL	51,8	59,8	63,2	59,6
Socialrådg./socialformidlere, KL	51,3	49,1	49,2	53,1
Specialarbejdere mv., KL	47,0	48,4	49,2	43,7
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	42,3	48,8	42,0	39,8
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	41,0	37,5	39,5	40,8
Pædagogisk uddannede ledere	31,7	30,9	31,9	34,9
Husassistenter, KL	29,6	25,6	26,8	31,1
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	24,0	25,8	21,0	23,4
Ledere m.fl., undervisningsområdet	22,0	22,0	21,0	19,0
Syge- og Sundhedspersonale, ledere KL	15,0	19,9	14,9	15,9
Chefer, KL	12,0	12,0	11,0	12,0
Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL	8,0	7,6	11,6	10,8
Led. værkst.pers. mv., klientv., KL	8,0	8,7	9,9	10,9

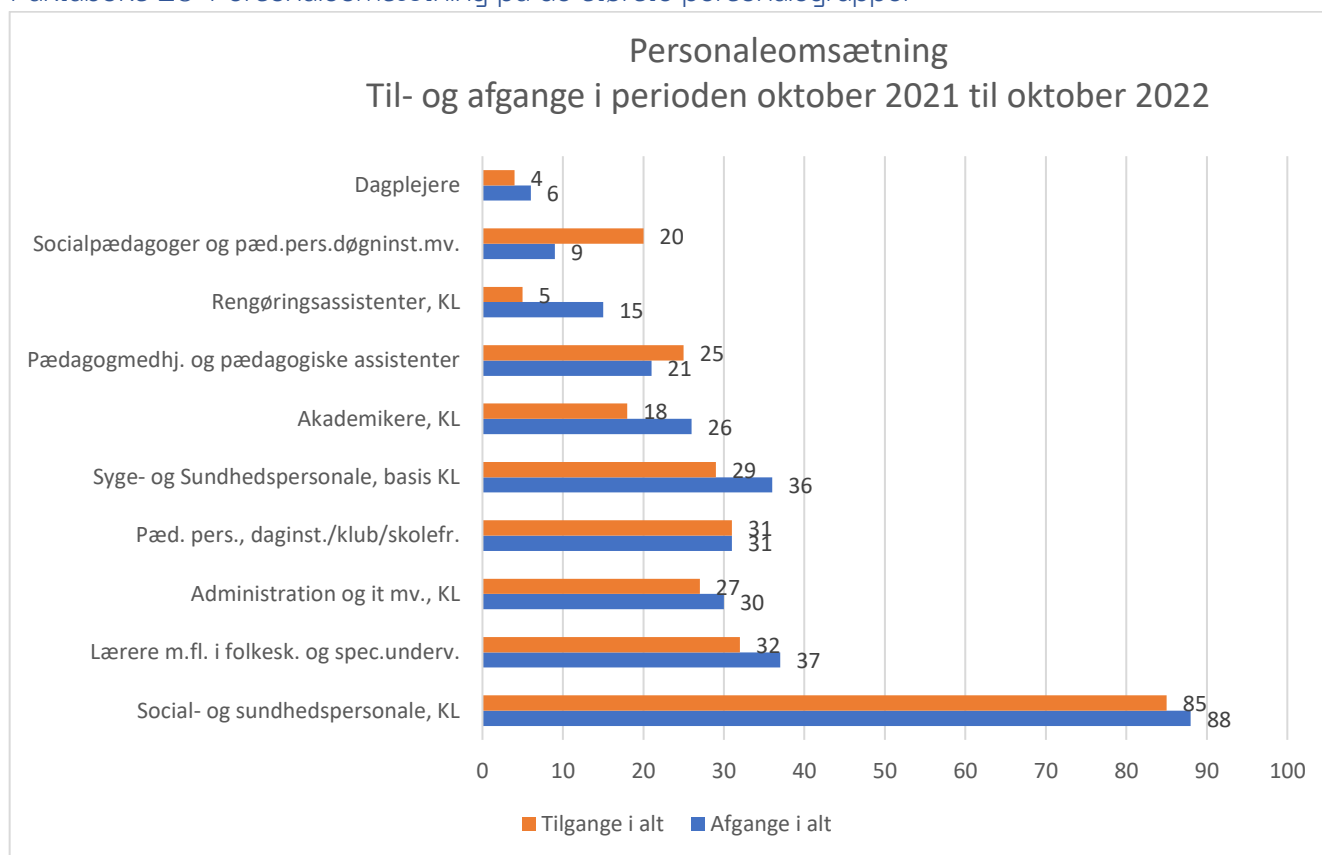
Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (rapport trukket 23.01.2023)

Faktaboks 19: Graden af heltids- og deltidsbeskæftigede blandt udvalgte personalegrupper inkl. timelønnede

Tabellens data viser oktober 2021 i forhold til oktober 2022.

Overenskomst- område	Personer		Antal personer på heltid		Antal personer på deltid		Fordeling af heltid i %		Fordeling af deltid i %		Gns. besk. månedslønnede	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Social- og sundhedspersonale, KL	703	761	240	266	386	369	34,1	35,0	54,9	48,5	31,8	32,9
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	326	336	226	220	55	57	69,3	65,5	16,9	17,0	34,8	34,5
Administration og it mv., KL	246	242	178	178	68	63	72,4	73,6	27,6	26,0	32,9	33,4
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	215	219	97	97	109	108	45,1	44,3	50,7	49,3	32,7	32,1
Syge- og Sundhedspers., basis KL	180	174	58	55	119	115	32,2	31,6	66,1	66,1	33,2	33,4
Pæd.medhj. og pæd. ass. (dag-området)	176	184	41	40	75	77	23,3	21,7	42,6	41,8	30,0	32,1
Akademikere, KL	117	104	90	80	27	24	76,9	76,9	23,1	23,1	35,5	35,2
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	80	99	54	66	16	18	67,5	66,7	20,0	18,2	34,7	35,5
Rengøringsassistenter, KL	75	63	14	13	58	48	18,7	20,6	77,3	76,2	30,9	31,2
Oms./pæd.medhj. og pæd. ass. (døgnomr.)	70	60	17	17	28	21	24,3	28,3	40,0	35,0	32,7	33,1

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (rapport trukket 10.01.2023)



Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (rapport trukket 10.01.2023). Til- og afgang i perioden oktober 2021 - oktober 2022.

Der er løbende kollegaer, der forlader arbejdsmarkedet, søger nye udfordringer eller afskediges, og nye kommer til. Den gennemstrømning af ledere og medarbejdere, der er sket over et år, kaldes almindeligvis for personaleomsætningen. Personaleomsætning skal helst være på et passende niveau, så der løbende sikres både fornyelse og kontinuitet. I perioder med højkonjunktur og særligt inden for de områder, hvor der er mangel på kvalificeret arbejdskraft, bliver det et fokus at holde personaleomsætningen nede. En høj personaleomsætning kan også give anledning til at se på årsagerne til fratrædelserne.

Faktaboks 21: Personleomsætning på de største personalegrupper i procent

Overenskomstområde	Antal pers. okt 2021	Afgang fra den valgte sektor	Afgang fra den valgte population	Tilgang til den valgte population	Tilgang til den valgte sektor	Antal pers. okt 2022	Netto-stigning
Social- og sundhedspersonale, KL	489	14,1%	3,9%	4,7%	12,7%	485	-0,8%
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	278	13,3%	0,0%	1,1%	10,4%	274	-1,4%
Administration og it mv., KL	207	14,5%	0,0%	1,0%	12,1%	202	-2,4%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	183	14,8%	2,2%	1,1%	15,8%	183	0,0%
Syge- og Sundhedspers. basis KL	172	20,9%	0,0%	0,6%	16,3%	165	-4,1%
Akademikere, KL	112	22,3%	0,9%	0,0%	16,1%	103	-8,0%
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	91	19,8%	3,3%	4,4%	23,1%	94	3,3%
Rengøringsassistenter, KL	70	20,0%	1,4%	0,0%	7,1%	59	-15,7%
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	65	12,3%	1,5%	0,0%	30,8%	76	16,9%
Dagplejere	59	10,2%	0,0%	1,7%	5,1%	56	-5,1%

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (rapport trukket 10.01.2023). Til- og afgang i perioden oktober 2021 - oktober 2022.

Faktaboks 22: Ekstraordinære ansættelser i 2022

	Antal personer
Fleksjob fra 01.01.2013*	83
Fleksjob før 01.01.2013*	41
Seniorjob	4
Skånejob	4

Kilde: KMD - Rollebaseret Indgang (rapport trukket 10.01.2023)

*) Fleksjob oprettes for personer, der pga. nedsat arbejdsevne har en fleksjobbevilling.

Fleksjob før 1. januar 2013 er medarbejdere, hvor der udbetales lønrefusion fra staten. I denne ordning får medarbejderen løn på fuldtid og arbejder på et mindre timetal. Ordningen er ophørt den 31. december 2012. Ansatte på ordningen før den 31. december 2012 fortsætter på uændrede vilkår.

Fleksjob efter den 1. januar 2013 er medarbejdere, der får overenskomstmæssig løn for den arbejdsindsats, de reelt yder. Arbejder man eksempelvis 20 timer med en arbejdsintensitet på 50 %, udbetales der løn for 10 timer. Ansatte på denne ordning er overvejende ansat på et lavere timetal end den tidligere ordning.

Faktaboks 23: Barsel fordelt på køn

Årstal	2019	2020	2021	2022
Kvinder	66	65	75	71
Mænd	11	10	10	13
I alt	77	75	85	84
Barselspulje i kr.	5.974.000	5.960.000	6.834.000	6.975.216

Barselsudligningspuljen er udelukkende barselsperioder med løn og medtager ikke graviditetsgener.

Faktaboks 24: Lønsammenligning (bruttolønninger) med gennemsnit for kommuner i hele landet og Region Sjælland pr. august 2022

Overenskomstområde	Odsherred	Hele Landet	Region Sjælland
Administration og it mv.	43.026	41.390	44.058
Akademikere	52.805	52.994	54.289
Bygningskonstruktører	47.493	48.902	-
Chefer, KL	99.342	93.391	97.748
Dagplejere	33.430	34.005	-
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis	40.847	41.681	42.270
Husassistenter, KL	29.139	28.903	30.577
Håndværkere/IT-supp. m.fl	39.056	39.571	41.712
Led. værkst.pers. mv., klientv.	44.783	38.745	37.828
Ledere m.fl., undervisningsområdet	64.266	63.117	-
Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg	55.323	51.235	-
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	47.143	47.287	-
Musikskolelærere	41.026	42.096	-
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	34.734	33.277	34.882
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	38.164	37.408	-
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	43.496	43.418	-
Pæd. pers., særlige stillinger	40.937	40.064	-
Pædagogisk uddannede ledere	55.174	53.419	-
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	28.234	28.100	-
Rengøringsassistenter	30.455	30.165	30.412
Social- og sundhedspersonale	33.479	33.811	37.362
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	40.165	39.994	41.752
Socialrådg./socialformidlere	45.209	42.458	45.100
Specialarbejdere mv.	34.301	35.147	32.126
Syge- og Sundhedspersonale, basis	40.980	41.095	42.466
Syge- og Sundhedspersonale, ledere	57.527	56.441	57.265
Teknisk Service	34.300	34.717	-
TL, byggeri, miljø, energi og kultur, KL	44.203	43.703	-

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (rapport trukket 10.01.2023).

4.2 Afskedigelser gennemført i 2022

Personalejuridisk team har i samarbejde med lederne foretaget i alt 89 afskedigelser i 2022.

Begrundelserne for de 89 afskedigelser fordeler sig således:

51 afskedigelser skyldes driftsmæssige udfordringer som følge af langvarigt eller hyppigt sygefravær.

11 afskedigelser skyldes organisatoriske forhold i form af nødvendige personaletilpasninger som følge af besparelseskrav og/eller opgavebortfald.

27 afskedigelser er begrundet i personlige forhold i form af utilfredsstillende prøvetid, kompetencemangler, samarbejdsvanskeligheder eller disciplinærforsøelser.

Faktaboks 25: Opgørelse over omfanget af afskedigelsesager 2020-2022, og begrundelsernes fordeling

År	Driftsmæssige forhold (Sygefravær)	Organisatoriske forhold	Personlige forhold	I alt
2022	51 (57%)	11 (13%)	27 (30%)	89 (100%)
2021	59 (61%)	11 (11%)	27 (28%)	97 (100%)
2020	48 (55%)	13 (15%)	26 (30%)	87 (100%)

Det fremgår af ovenstående tabel, at antallet af afskedigelsesager er faldet i 2022 i forhold til 2021. Faldet skyldes et fald i antallet af afskedigelsesager på grund af sygdom.

Det er i denne forbindelse værd at bemærke, at HR har foretaget en proaktiv indsats i forhold til afslutning af ansættelsesforhold med langvarigt sygefravær i 2021. Baggrunden for indsatsen var det fornyede fokus på sygefravær, som blev sat efter drøftelse Hovedudvalget og Chefgruppen i starten af 2021. Den proaktive indsats er fortsat i 2022.

Det fremgår af tabellen, at antallet af afskedigelsesager begrundet med organisatoriske forhold er det samme som i 2021.

Afskedigelser som følge af personlige forhold er også det samme som i 2021.

I 2022 var der 10 afskedigelsesager med begrundelsen "ikke tilfredsstillende prøvetid" ud af 27 sager vedrørende personlige forhold. Det er som i 2021 og 2020 et relativt stort antal. Det indikerer derfor fortsat rekrutteringsudfordringer i kommunen og et fortsat behov for ledelsesmæssigt fokus på rekrutteringsarbejdet og ansættelsesforholdets første måneder.

Antallet af bortvisningsager på grund af grov misligholdelse af ansættelsesforholdet ligger i 2022 på samme niveau som i 2021 og er fortsat lavt i forhold til den slags sager i 2020 og 2019.

Denne type sager udgjorde i 2022 4 ud af 27 sager begrundet med personlige forhold. Til sammenligning var der 3 af den slags sager i 2021 og 8 sager i 2020.

Ingen af de 4 bortvisningsager i 2022 skyldes ulovlig udeblivelse kort efter tiltrædelsen. I 2021 var det 1 ud af 3 bortvisningsager, der skyldes ulovlig udeblivelse kort efter tiltrædelsen, og i 2020 var det 6 ud af 8 bortvisningsager, der skyldes ulovlig udeblivelse kort efter tiltrædelsen.

5. Uddannelsesområdet

5.1 Social- og sundhedsområdet

2022 er kendetegnet ved, at der har været mangel på ansøgere til social- og sundhedsassistentuddannelsen i forhold til vores dimensionering, som er fastlagt i trepartsaftalen. Vi har ansat alle de SSA-elever, der har søgt og været formelt kvalificeret (bestået dansk og matematik på 9. klasses niveau) samt er mødt til ansættelsessamtalen. På trods af denne udvidede mulighed for at ansætte social- og sundhedsassistentelever har der ikke været ansøgere nok til at opfylde dimensioneringen.

Vores forventning (håb) er, at nu hvor alle social- og sundhedselever uanset alder får voksenelevløb fra den 1. januar 2023, vil dette kunne øge tilgangen til social- og sundhedsuddannelsen.

Faktaboks 26: Social- og sundhedsassistentuddannelsen

Holdet startet år	Dimensionering	Reelt ansat	Færdiguddannet / Stadig i gang	Overgået til SSH	Stoppet på uddannelsen
2020	46	46	30	6	10
2021	46	54	41	4	9
2022	46	44	38	2	4

Vi har fået ansat de social- og sundhedshjælperelever, dimensioneringen tilskriver, og to ekstra på baggrund af, at vi kunne se, at vi ville komme til at mangle social- og sundhedsassistentansøgere for at kunne opfylde dimensioneringen. Mange af de ansatte i 2022 har dansk som 2. sprog, og vi har gennem 2022 erfaret, at det kræver mere vejledning i praktikken at inkludere fagsprog ud over dansk. Vi har derfor etableret et samarbejde med det nye VUC i Asnæs og sender vores 2. sprogede elever til danskundervisning en gang om ugen i deres praktikperioder, for at styrke deres danskkompetencer.

Faktaboks 27: Social- og sundhedshjælperuddannelsen

Holdet er startet	Dimensionering	Reelt ansat	Færdiguddannet / Stadig i gang	Overflyttet fra SSA	Stoppet på uddannelsen
2020	23	26	21	3	2
2021	23	29	23	4	2
2022	23	27	24	1	2

Det nationale projekt om simulation i starten af social- og sundhedsassistentuddannelsen, som vi har været en del af i 2022, har vist sig at være en stor succes. Elevernes og vejledernes tilbagemeldinger har vist, at eleverne bliver bedre og hurtigere og mere sikre til at klare opgaverne i borgernes hjem. Vi har derfor indkøbt en simulationsdukke og er i proces sammen med hjemmeplejen om at etablere et fast rum, hvor denne læring kan foregå for på sigt alle social- og sundhedselever i Odsherred Kommune.

Derudover fortsætter Rockwool-fondens nationale projekt "Os i branchen", og vi oplever stadig, at dette giver os mulighed for øget elevrekruttering, når grundforløbseleverne besøger praksis så tidligt i uddannelsen. Dette opvejer det forholdsvis store arbejde, der ligger i planlægningen og udførelsen af projektet.

5.2 Andre elevområder

På det administrative område oplever vi en tiltagende interesse fra organisationen for at uddanne fremtidens administrative medarbejdere med fokus på rekruttering efter endt uddannelse. Da vi i 2021 udarbejdede uddannelsespolitikken, blev det politisk besluttet, at alle administrative elever skulle garanteres 3 måneders ansættelse i kommunen efter endt uddannelse. Det har betydet, at vores administrative elever i stor grad bliver tilbudt først vikarjob og senere fastansættelse. Indtil nu er alle elever, der har ønsket en ansættelse i kommunen, blevet ansat.

Vores årlige proces med at udvælge, hvilke fire elevtyper der skal ansættes det efterfølgende år, fungerer rigtigt godt med centercheferne og lokale ledere. I løbet af 2023 ansættes følgende elever:

- 1 kontorelev med speciale i offentlig administration, der skal have hele uddannelsen i Center for social og arbejdsmarked.
- 1 kontorelev med speciale i offentlig administration, der skal i praktik 4 forskellige steder i Odsherred Kommune.
- 1 eventkoordinatorelev der primært skal være i Ung i Odsherred.
- 1 mediegrafikerelev

Derudover bliver der i 2023 ansat to ekstra elever: 1 teknisk designerelev for AUB-midler og 1 It-supporterelev finansieret af Digitalisering og IT.

Det administrative område på rådhuset dækker følgende elevtyper på nuværende tidspunkt:

- Kontoruddannelsen med speciale i offentlig administration (med mulighed for uddannelse i et center eller praktik i 4 forskellige centre)
- Kontoruddannelsen med speciale i økonomi
- Mediegrafiker
- It-supporter
- Teknisk designer
- Eventkoordinator

Derudover fortsætter vi med at afholde reception for de færdiguddannede elever i Odsherred Kommune to gange om året. Eleverne oplever stor værdi i at blive fejret af Byrådet.

Bilag 1: Anmeldte arbejdsulykker og registreringer i 2020, 2021 og 2022

(Sorte tal er arbejdsulykker og røde tal er samtlige registreringer af hændelser i Insubiz). *) = Nye afdelinger

	2020	2021	2022
Plejecentre			
Præstevænget	2:1	9:8	5:1
Grønnegården	5:3	4:0	6:1
Solvognen	5:8	9:1	11:2
Lynghuset	6:2	2:3	2:2
Bobjerg centret	11:8	7:3	8:6
Bakkegården	17:4	13:2	23:2
Grevinge centret	5:11	6:0	2:3
Sejrsbo	6:1	6:0	1:2
Demensindsats	0:0	0:0	2:0
Ejendomsdrift/service	-	0:0	0:0
Odsh. Madservice	3:3	0:1	2:5

	2020	2021	2022
Udekørende medarb.			
Distrikt NORD*	-	-	19:1
Distrikt MIDT*	-	-	2:1
Distrikt SYD*	-	-	18:1
Specialgruppen	9:0	1:0	1:0

	2020	2021	2022
Specialinst. /afd.			
Socialpsykiatrien	4:0	8:0	2:2
Siriusparken	7:8	9:15	11:10
Vasac	1:0	2:2	3:3
Grønnehaven	12:11	11:14	17:14
Bo- og støttecenter	0:4	3:1	1:2
Nordstjernen	0:0	0:1	1:0

	2020	2021	2022
Sundhedscentret			
Sundhedsc.+ Rehabilitering	1:3	4:1	11:3

	2020	2021	2022
Administration			
Børn, Unge og Familie	3:3	5:5	3:4
Center for Organisation	0:0	2:0	0:0
Natur, Miljø og Trafik	1:5	1:0	4:4
Jobcentret og Ydelse	1:0	1:1	4:4
Visitationsteamet	0:1	0:0	0:0
Myndigh., Hcp. og Psykiatri	1:1	0:1	0:0
Erhverv, Plan og Byg	-	-	6:2

	2020	2021	2022
Skoler			
Odden skole	5:0	1:0	1:1
*Nykøbing (A. Ladingsvej)	6:12	2:1	1:2
*Nykøbing (Grundtvigsvej)	2:1	2:1	
Højby skole	6:1	3:1	4:1
Egebjerg skole	1:2	3:1	2:0
Asnæs skole	3:0	3:0	3:1
Vig skole	6:1	2:1	0:0
Hørve skole	12:0	16:0	8:1
Fårevejle skole	5:1	11:1	6:0
Herrestrup skole	3:0	3:0	8:4

	2020	2021	2022
Dagtilbud			
Rørvigrødderne	0:1	0:0	0:0
Børnehuset Vig	0:7	1:1	1:0
Fjordens Børnehuse	4:3	7:8	3:1
Skovinstitutionerne	3:0	3:0	1:1
Bevægelsehaven	2:0	1:0	1:1
Højby Børnehuse	2:0	4:0	1:0
Odden Børneakademi	1:0	0:0	0:0
SpilOp'en	1:0	0:2	2:1
Raketten	2:0	1:1	0:1
Tengslemark børnehavn	0:0	6:1	8:8
Moselinden	0:0	2:0	0:1
Solbakken	0:0	0:0	0:1
Daglejen	4:1	6:0	4:0

	2020	2021	2022
Teknisk område			
Genbrugsstationer	2:0	7:0	3:0
Havne	1:0	1:0	0:0

	2020	2021	2022
Forskelligt			
UCO	1:0	0:0	0:0
Ung i Odsherred	0:0	1:1	0:0
Hjælpe-middelteamet	0:0	1:0	0:0
Team Nyttejob	0:0	0:0	0:0
Rusmiddelteamet	4:0	2:0	1:1

Bilag 2: Oversigt over registreringer af krænkelser (vold, trusler, mobning og chikane)

*Afdelinger som er ændret

	2020	2021	2022
Plejecentre			
Præstevænget	1	7	1
Grønnegården	3	0	1
Solvognen	8	1	2
Lynghuset	2	4	1
Bobjergcentret	19	2	5
Bakkegården	4	0	2
Grevinge centret	10	2	2
Sejrsbo	0	0	2
Demensindsats	0	0	0
Ejendomsdrift/service	-	0	0
Odsh. Madservice	1	0	0

	2020	2021	2022
Udkørende medarb.			
Distrikt NORD*	-	-	1
Distrikt MIDT*	-	-	0
Distrikt SYD*	-	-	0
Specialgruppen	0	0	0

	2020	2021	2022
Specialinst. /afd.			
Socialpsykiatrien	0	0	2
Siriusparken	1	14	9
Vasac	0	2	3
Grønnehaven	10	14	14
Bo-og støttecenter	3	1	2
Nordstjernen	0	1	0

	2020	2021	2022
Sundhedscentret			
Sundhedsc.+ Rehabilitering	2	0	3

	2020	2021	2022
Administration			
Børn, Unge og Familie	3	4	4
Center for Organisation	0	0	0
Natur, Miljø og Trafik	1	0	4
Jobcentret og Ydelse	0	1	4
Visitationsteamet	1	0	0
Myndigh., Hcp. og Psykiatri	1	1	0
Erhverv, Plan og Byg	-	-	2

	2020	2021	2022
Skoler			
Odden skole	0	0	1
*Nykøbing (A. Ladingsvej)	8	1	2
*Nykøbing (Grundtvigsvej)	1	0	
Højby skole	1	1	1
Egebjerg skole	2	1	0
Asnæs skole	0	0	1
Vig skole	0	1	0
Hørve skole	0	0	1
Fårevejle skole	1	1	0
Herrestrup skole	0	0	3

	2020	2021	2022
Dagtilbud			
Rørvigrodderne	0	0	0
Børnehuset Vig	6	1	1
Fjordens Børnehuse	2	8	0
Skovinstitutionerne	0	0	0
Bevægelseshaven	0	0	0
Højby Børnehuse	0	0	0
Odden Børneakademi	0	0	0
SpilOp'en	0	2	1
Raketten	0	1	0
Tengslemark børneh.	0	0	7
Moselinden	0	0	0
Solbakken	0	0	0
Daglejen	0	0	0

	2020	2021	2022
Teknisk område			
Genbrugsstationer	0	0	0
Havne	0	0	0

	2020	2021	2022
Forskelligt			
UCO	0	0	0
Ung i Odsherred	0	0	0
Hjælpe-middelteamet	0	0	0
Team Nyttejob	0	0	0
Rusmiddelteamet	0	0	1

Registreringer i alt	98	78	83
----------------------	----	----	----

Bilag 3: Oversigt over gennemførte uddannelser i 2022

Som arbejdsgiver, skal vi kunne dokumentere, hvad der har været afholdt af arbejdsmiljø- og supplerende dage i 2022.

Arbejdsmiljøuddannelser

3 dages kursus – obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse – 4 hold

Formålet med den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse er at styrke det forebyggende arbejde og at effektivisere arbejdsmiljøorganisationens arbejde. Uddannelsen skal sikre, at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere får den nødvendige viden om arbejdsmiljø og om metoder til at varetage sikkerheds- og sundhedsmæssige opgaver. Uddannelsen skal medvirke til, at samarbejdet om arbejdsmiljø sker på en systematisk måde, både på det operationelle og det strategiske niveau.

Uddannelsen skal give arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere kompetencer til at medvirke til at integrere arbejdsmiljø i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.

I 2022 blev uddannelserne igen afholdt i samarbejde med Holbæk Kommune.

Supplerende arbejdsmiljøuddannelse

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

2 dages kursus i "psykisk arbejdsmiljø" for de nye arbejdsmiljøgrupper

v. Annette Højmann, arbejdspsykolog – blev ikke afholdt i 2022 pga. besparelse.

- 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.
- Fokus på den nye Retningslinje for håndtering af krænkelser

Uddannelse om sikker anvendelse af kemikalier for arbejdsmiljøgrupper og kemilærer v. Arbejdsmiljø Centret v. Hans Knudsen – 1 hold

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. Hvorfor har Arbejdstilsynet sat det i værk, og hvad betyder det for din arbejdsplads?

Førstehjælp v. Folkehjælp – 3 hold

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.

NYT: Opstart af 2 timers workshop for arbejdsmiljøgrupper i 2022

Samarbejdet i arbejdsmiljøgruppen (for hele arbejdspladsens arbejdsmiljøgruppe)

Arbejdsmiljøgruppens kernefunktion er at udføre arbejdsmiljøarbejdet for derved at sikre, at arbejdet på arbejdspladsen er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Så det handler først og fremmest om, at ledelsen og arbejdsmiljørepræsentanten/er udvikler et stærkt samarbejde i arbejdsmiljøgruppen, holde fokus på fremdriften og er opsøgende med indsatsen på arbejdspladsen.

- Hvordan holder I ENERGI I ARBEJDSMILJØARBEJDET?
- Hvordan får I handlet på 2-i-1-målingens indsatser?
- Hvordan skaber I resultater?

Din rolle som arbejdsmiljørepræsentant

Som arbejdsmiljørepræsentant er du en nøgleperson på din arbejdsplads. Du varetager medarbejdernes interesser i alt, hvad der har med arbejdsmiljøet at gøre. Du er medlem af arbejdsmiljøgruppen, der som minimum består af din leder og dig, der i det daglige arbejder for et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Hvad er din rolle som arbejdsmiljørepræsentant?

- Holde øje med sikkerheden og sundheden på din arbejdsplads område og søge at påvirke den enkelte til en sikker adfærd
- Sikre, at alle medarbejdere instrueres korrekt, så alle kan arbejde med mindst mulig risiko
- Deltage i arbejdet med 2-i-1 målingen / arbejdsrelateret sygefravær
- Samarbejde med ledelsen om at planlægge alle forhold, der har indflydelse på arbejdsmiljøet
- Deltage ved undersøgelse af eventuelle arbejdsulykker/registreringer
- Afstemme forventninger med kolleger

Lederintro til MED- og arbejdsmiljø (udbudt løbende i 2022)

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

MED-uddannelse

2 dages MED-grunduddannelse v. PUF

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

- 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)