

DET SOCIALE KAPITEL

- Det personalepolitiske regnskab 2014

Indholdsfortegnelse

1. Interessante udviklinger i Varde Kommunes personale	3
2. Personaleomsætning	4
3. Sygefravær	5
4. Opgørelse over afskedigede medarbejdere	9
5. Afskedigelser og Newplacementforløb.....	10
6. Opgørelse over flexjob.....	11
7. Opgørelse over virksomhedspraktik og løntilskudsstillinger	11
8. Senioraftaler - ”Ned i tid bevar pensionen”	13
9. Mangfoldighed.....	14
10. Seniorjob.....	15
11. Arbejdsmiljø indsatser	15

1. Interessante udviklinger i Varde Kommunes personale

Redegørelsen her er lavet til Varde Kommunes HovedMED. Andre er velkomne til at kigge med. Redegørelsen viser bl.a.:

- Vi bliver flere og flere ansatte. Det skal tages i betragtning, at en del af stigningen skyldes ændrede regler omkring ansættelse på hhv. timeløn og månedsløn – hvor flere nu skal ansættes på månedsløn og dermed tæller med i opgørelsen.
- At sygefraværet i 2014 igen har en stigende tendens. Udsvingene er ikke store: 0,1% og 0,5% – men de er der. Der er en større redegørelse om sygefraværet på vej til offentliggørelse ved udgangen af 1. kvartal 2015
- At antallet af afskedigelser er vendt tilbage til tidligere niveau på 122. Desuden indgås en række frivillige fratrædelsesaftaler, som vi ikke har tal på.

Hvis du er interesseret i den slags oplysninger, så giv dig i kast med læsningen nu!

God fornøjelse

Svend Aage Jensen, Personalechef

2. Personaleomsætning

Personaleomsætningen er gennemstrømningen målt på personaletilgang og -afgang i antal hoveder. Det omfatter månedslønnede medarbejdere dvs. ekskl. timelønnede, vikarer, løntilskudsordninger og politikere men inkl. elever.

Personaleomsætning i Varde Kommune oktober 2013 - oktober 2014

	2013	2014
Antal – periode start	3.657 medarbejdere	3.714 medarbejdere
Tilgang	609 medarbejdere	765 medarbejdere
Afgang	552 medarbejdere	587 medarbejdere
Antal – periode slut	3.714 medarbejdere	3.892 medarbejdere
Nettoændring	57 medarbejdere	178 medarbejdere

Kilde: <http://www.fldnet.dk/statistik/lld/tabel.php>

I perioden oktober 2013 til oktober 2014 er der blevet 178¹ flere medarbejdere i Varde Kommune.

Nedenfor ses de overenskomstområder, hvor der er sket henholdsvis det største fald og den største stigning i medarbejderantallet fra oktober 2013 til oktober 2014.

Overenskomstområde	Nettofald/-stigning i antal medarbejdere
Pædagogstuderende	-33 medarbejdere
Pædagogmedhjælpere/pædagogiske assistenter	-14 medarbejdere
Kontor- og It-personale, KL	-9 medarbejdere
Specialarbejdere mv., KL	-8 medarbejdere
Egu-elever, praktikaftale	-7 medarbejdere
...	...
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	19 medarbejdere
Syge- og sundhedspersonale - basis, KL	20 medarbejdere
Social- og sundhedspersonale, KL	32 medarbejdere
Teknisk Service	42 medarbejdere
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	88 medarbejdere

Kilde: <http://www.fldnet.dk/statistik/lld/tabel.php>

Egu elever og specialarbejdere oplever ligesom tidligere år et fald i antallet af medarbejdere.

Social og sundhedspersonalet og pæd. pers., daginst./klub/skolefr. er igen højdespringer med hensyn til stigning i antal medarbejdere. En del af stigningen skyldes ændrede regler omkring ansættelse på

¹ Kilde: FLDnet. Personaleomsætning

hhv. timeløn og månedsløn – hvor flere nu skal ansættes på månedsløn og dermed nu tæller med i opgørelsen.

Ved seneste opgørelse oplevede overenskomstgruppen Kontor- og It-personale, KL en stigning i antallet af medarbejdere på 17 medarbejdere – ved denne opgørelse oplever samme gruppe et fald på 9 medarbejdere.

3. Sygefravær

Varde Kommunes sygefraværstatistik er lavet ud fra data fra KRL. Fraværstatistikken udkommer i maj måned året efter det år, der er data fra. KRL bruges som benchmarking over til andre kommuner og på landsplan. KRL har den ulempe, at det er data fra sidste år, der anvendes til statistikkerne. Den enkelte leder kan derfor ikke anvende KRL i den daglige sygefraværsopfølgning.

Pr. 1. januar 2012 implementerede Varde Kommune et nyt lønsystem. Via den rollebaserede indgang til det nye lønsystem er det nu blevet muligt for den enkelte institution at trække aktuelle fraværstal. Personaleafdelingen kan lave statistikker på tværs af hele Varde Kommune. Den rollebaserede indgang kan dog ikke sammenligne fraværstal på tværs af kommuner, som det er muligt i KRL.

Det er data fra den rollebaserede indgang Varde Kommune bruger internt i kommunen til arbejdet med sygefraværet. Sygefraværstatistikkerne laves alle med udgangspunkt i det, der kaldes Direktionsfraværssporten, for at få samme sammenligningsgrundlag.

Definition af udtræk i Direktionsfraværssporten i rollebaseret indgang:

- Månedslønnede ansatte i Varde Kommune
- Inkl. tjenestemænd, overenskomstansatte og elever
- Ekskl. flexjob ansatte og ekstraordinært ansatte
- Ekskl. områder med mindre end 5 ansatte

Nedenfor skitseres forskellene mellem optællingerne i KRL og KMD.

KRL 2013	KMD Rollebaseret indgang 2013
Beregner i dagsværk eller kalenderdage	Beregner kun i kalenderdage (tager ikke højde for weekend/ arbejdsfridage)
Tæller i fuldtidsbeskæftigede	Tæller i hoveder
Fraværprocent: 5,2 %	Fraværprocent 4,8 %
3.481 fuldtidsbeskæftigede	4.378 hoveder

Ifølge KRL statistikken er sygefraværet i kommunerne på landsplan steget fra 5,1 % i 2012 til 5,2 % i 2013, svarende til en stigning fra 11,6 dagsværk i 2012 til 11,8 dagsværk i 2013 i gennemsnit pr. fuldtidsbeskæftiget medarbejder.

Varde Kommune havde i 2012 et sygefravær på 4,7 %, svarende til 10,9 dagsværk. I 2013 er sygefraværet steget til 4,8 % svarende til 11,0 dagsværk i gennemsnit pr. fuldtidsbeskæftiget medarbejder.

Dette svarer til, at Varde Kommune i 2013 ligger på en 23. plads mod en 29. plads i 2012.

Lemvig, Ærø, Skive, Rebild og Esbjerg kommuner indtager de 5 første pladser med sygefraværsprocenter i intervallet 3,8 % - 4,3 %.

Ifølge oplysninger fra KRL har 29 kommuner skiftet sygefraværssystem i 2013, hvilket kan give en vis usikkerhed i dataene.

Sygefraværet på de største overenskomstområder

De tre største overenskomstområder i Varde Kommune er: Lærere, pædagoger i daginstitutioner og SFO samt social og sundhedspersonalet. Samlet set udgør de næsten halvdelen af de fuldtidsbeskæftigede medarbejdere i Varde Kommune (1.526 fuldtidsbeskæftigede medarbejdere ud af i alt 3.310 fuldtidsbeskæftigede medarbejdere (oktober 2013)).

Nedenfor ses fraværsprocenten de største overenskomstområder:

Overenskomstområde	Sygefraværsprocent i 2013 ²	Sygefraværsprocent i 2014 ³
Varde Kommune	4,9 %	5,4 %
Lærere	5,0 %	6,2 %
Pædagoger i daginstitutioner og SFO	6,1 %	8,0 %
Social og sundhedspersonalet	6,6 %	6,7 %

Kilde KMD Rollebaseret indgang

Det ses af ovenstående at alle de store overenskomstområdet har oplevet en stigning i sygefraværsprocenten fra 2013 til 2014 – det samme billede som for hele kommunen.

Hvad angår stigningen for overenskomstgruppen 'pædagoger i daginstitutioner og SFO' dækker tallet over et mindre fald i sygefraværet hos pædagogerne i daginstitutionerne og en stigning i sygefraværet hos pædagogerne i SFO'erne.

Længden af fraværperioder^{4 5}

Der er 2 perioder, hvor knap halvdelen af Varde Kommunes sygefravær er placeret:

- 2-7 dage, 'det korte sygefravær' (23,9 % af alt sygefravær i 2012 mod 28,6 % i 2013)
- mere end 120 dage, 'det lange sygefravær' (22,4 % af alt sygefravær i 2012 mod 17,2 % i 2013)

Fordelingen af sygefravær opdelt på perioder 2013 ligner dermed meget fordelingen i 2011 – men ikke fordelingen i 2012.

² Kilde: KMD Rollebaseret indgang

³ Kilde: KMD Rollebaseret indgang

⁴ Kilde: Fraværstatistikken 2013 dok. 14/109619

⁵ Kilde: KMD Rollebaseret indgang

Der er blevet mindre længerevarende sygdom og mere korterevarende sygdom. Endagssygefraværet har siden 2009 ligget stabilt omkring 9 %.

Midtergrupperne 8 - 14 dage, 15 – 28 dage, 29 – 56 dage og 57 – 90 dage ligger i perioden 2011 – 2013 rimeligt stabilt omkring ca. 5 – 10 % med få udsving årene imellem.

Den rollebaserede indgang giver ikke samme mulighed for at analysere på længden af sygefraværsperioder.

I den rollebaserede indgang er der derimod mulighed for at kigge på henholdsvis:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Den gennemsnitlige længde af sygefraværet• Hvor stor en andel af medarbejderne, der har været sygdomsramt. |
|---|

Ud fra ovenstående faktorer viser den rollebaserede indgang følgende for 2013 for de tre største overenskomstgrupper:

- 73,2 % af lærerne (mod 71,4 % i 2013) er sygdomsramte i gennemsnit 5,2 dag (5,2 dag i 2013).
- 62,4 % af pædagogerne på daginstitutionerne (mod 69,7 % i 2013) er sygdomsramte i gennemsnit 6,9 dag (mod 5,3 dag i 2013).
- 72,5 % af social og sundhedspersonalet (mod 73,1 % i 2013) er sygdomsramte i gennemsnit 3,3 dag (mod 3,2 dag i 2013).

Sygefraværet er steget på indsatsområderne efter projekterne er afsluttede

I perioden 2010 -2012 har der været arbejdet med sygefraværet på udpegede indsatsområder: Specialområdet, Plejeområdet og Dagplejen. I 2012/2013 har der været emne relaterede projekter: 'Hygiejneprojektet' og 'Trusler og vold på centerområderne'.

I de første projekter sås et fald i sygefraværet mens projekterne var kørende og kort efter det var afsluttet. Herefter steg sygefraværet igen. Der ligger ingen konkrete målinger på sygefraværet afstedkommet af hygiejneprojektet. På centerområderne er sygefraværet steget med i gennemsnit 1 procentpoint i perioden 2013 – 2014. Det er uvist om tallet netto rummer et fald som følge af projekt 'Trusler og vold på centerområderne'.

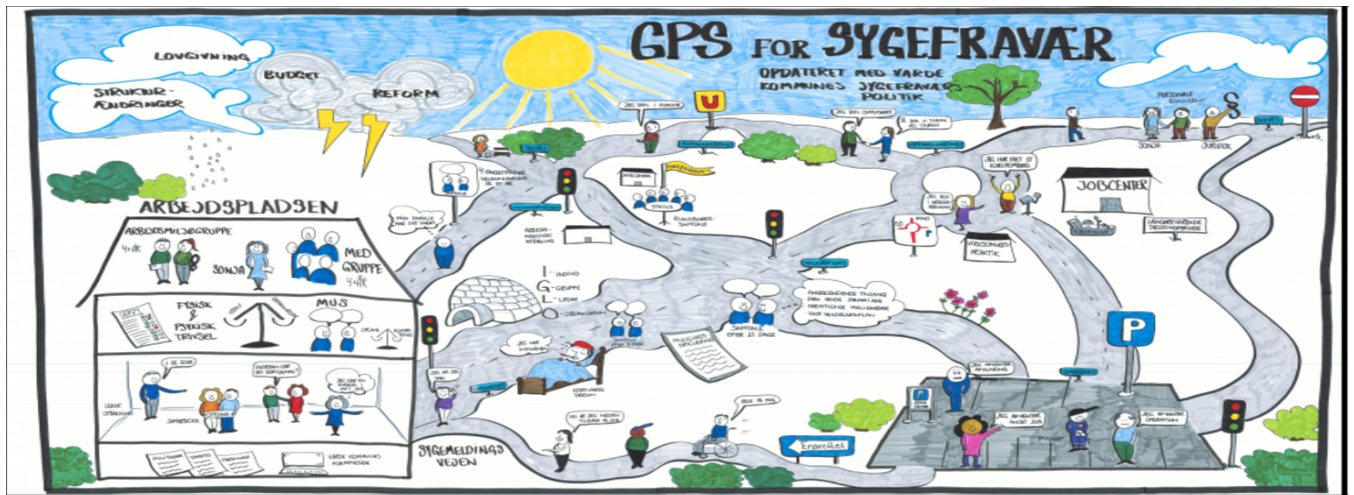
Sygefraværsprojektet – målrettede sygefraværsindsatser

Tidligere har Personaleafdelingen drevet generelle sygefraværsindsatser. I 2014 har Personaleafdelingen drevet projekt 'Målrettet sygefraværsindsats'. Projektet afsluttes 31. marts 2015. Projektet har været målrettet arbejdspladser med højt/stigende sygefravær.

Projektet har indeholdt følgende emner:

- Udarbejdelse af buket
- Månedlige sygefraværsrapporter
- Opsætning af Sygefraværsrapporter på arbejdspladserne
- Opfriskning af sygefraværspolitikken
- Tilrettelæggelse af konkrete indsatser

I sygefraværprojektet er der ikke udarbejdet en **buket**, men derimod en **GPS for sygefravær**. GPS'en ligger i interaktiv form på Vores Varde, hvorfra der linkes ned til relevante tekster og skabeloner. GPS'en sendes ud som plakater til alle Varde Kommunes arbejdspladser i foråret 2015.



Der laves **månedlige sygefraværsmånedlige rapporter** i Rollebaseret indgang ud fra en fast skabelon ('Direktionsfraværsmånedlige rapporter'), således at det muliggør sammenligninger månederne imellem. Direktionen får tilsendt sygefraværsmånedlige rapporter med korte kommentarer til handle- og opmærksomhedspunkter. Sygefraværsmånedlige rapporter offentliggøres også på Vores Varde.

Flere arbejdspladser har **sat deres egne sygefraværsmånedlige rapporter op i Rollebaseret indgang** ud fra de kriterier, der giver mening netop for dem.

Varde Kommunes sygefraværsmånedlige rapporter er offentliggjort/opfrisket på 22 Campus arrangementer med ca. 230 deltagere (primært ledere og mellemledere) i foråret 2014. Forinden Campusarrangementerne deltog personalekonsulenter fra Personaleafdelingen på de respektive ledermøder. Efterfølgende har flere arbejdspladser arbejdet med deres egen lokale sygefraværsmånedlige rapporter – ofte med udgangspunkt i Varde Kommunes overordnede sygefraværsmånedlige rapporter.

I forbindelse med genopfriskningen af Varde Kommunes sygefraværsmånedlige rapporter arbejdes der endvidere med synliggørelse af et tættere og mere synligt samarbejde med Jobcentret i Varde Kommune (og gerne andre jobcentre) ud fra de muligheder den nye sygedagpengereform tilbyder.

Ved projektets afslutning har der været **tilrettelagt konkrete indsatser** på 74 arbejdspladser. Indsatserne spænder over sparring og samtaler med ledere/mellemledere/medarbejdere, oplæg til personalegrupper (MED grupper) og tværgående arrangementer.

I den fremtidige strategi er det vigtigt, at have fokus på relationen mellem leder/medarbejder. Tilgangen skal være: 'Vi jagter ikke de syge' og 'Personaleafdelingen sender ikke nogen ud for at jagte de syge' – men 'Personaleafdelingen yder rådgivning med henblik på fælles løsninger'.

4. Opgørelse over afskedigede medarbejdere

Afskedssager i 2013 og procedurer ved afskedigelser pga. sygdom

En opgørelse over afskedigelsessager viser, at der i alt er afskediget 122 medarbejdere i 2014 mod 95 medarbejdere i 2013.

Derudover er der lavet fratrædelsesaftaler og andre frivillige ordninger, der ikke er medtaget i opgørelsen.

Opdelt på hovedgrupper fordeltes afskedigelsessagerne:

Afskedigelsesårsag	2013	2014
Afsked pga. fysisk sygdom	47 medarbejdere	46 medarbejdere
Afsked pga. psykisk sygdom	15 medarbejdere	36 medarbejdere
Afsked af økonomiske årsager ⁶	22 medarbejdere	7 medarbejdere
Afsked af andre årsager ⁷	11 medarbejdere	33 medarbejdere
I alt	95 medarbejdere	122 medarbejdere

Fra 2013 til 2014 er der sket en stigning i antallet af afskedigelsessager. 2013 var året med færrest afskedigelsessager siden 2009, hvor opgørelsen blev lavet første gang. 2014 ligger på niveau med de andre år.

Det mest markante er, at afskedigelser begrundet i psykiske forhold er steget til godt det dobbelte i antal og afskedigelser begrundet i andre forhold er tredoblet i antal. Der er kun ganske få afskedigelser, der er begrundet i økonomiske forhold.

Endvidere er der flere afskedigelser af medarbejdere allerede i prøvetiden (10 medarbejdere).

Årsagerne til beslutning om afskedigelse er mange. Hver gang er der tale om en individuel vurdering om og hvornår, der skal indledes en sag om afskedigelse af en medarbejder. Vurderingen afhænger af forhistorien, fremtidsudsigterne og den nuværende situation hos medarbejderen og på arbejdspladsen.

Jobcenter Varde og Personaleafdelingen har i 2011 igangsat et samarbejde omkring virksomhedspraktik i egen virksomhed herunder fastholdelse i jobbet. Andelen af aktiverede sygemeldte medarbejdere ligger stabilt omkring 50 % i 2014 (mod 40-45 % i 2013). Til sammenligning var aktivitetsprocenten på 20-25 % inden samarbejdet mellem Jobcentret og Personaleafdelingen startede op.

Flere arbejdspladser tager endvidere kontakt til Jobcentret for forebyggende indsatser inden en hel eller delvis sygemelding bliver aktuel.

⁶ Budgetbesparelse, faldende børnetal mm.

⁷ Strukturændringer, manglende tillid, lever ikke op til jobbet, selv sagt fra til jobbet, begivenhedsbestemt ansættelse, bortvist

Samarbejdet mellem Jobcenter Varde og Personaleafdelingen fortsætter i 2015 med øget fokus på samarbejdet og de muligheder Jobcentret har for at fastholde (eller finde andre alternativer) for medarbejderne, der er sygemeldte eller risikerer en sygemelding.

Varde Kommune har ligeledes gennem 2014 fået en øget henvisning til de Arbejdsmedicinske afdelinger på de større sygehuse. Erfaringerne herfra er overvejende gode.

Varde Kommune har den holdning, at afsked er den sidste udvej, der først iværksættes, når alle relevante indsatser for fastholdelse er forsøgt.

5. Afskedigelser og Newplacementforløb

Alle medarbejdere, der afskediges pga. økonomiske årsager/besparelser/faldende børnetal er fra april 2012 blevet tilbudt deltagelse i et Newplacementforløb ved konsulentfirmaet Hartmanns som Varde Kommune har indgået en aftale med. Grundlaget for aftalen var, at Byrådet ved anlægsseminaret primo 2012 afsatte 1. mio. kr. til formålet. Ordningen fortsætter uændret i 2015.

Newplacementforløbet fokuserer på målsætninger, planlægning og indsatser, der retter sig mod fremtiden. Udgangspunktet er den enkeltes ressourcer, styrker, ambitioner og ønsker til fremtiden. Newplacementforløbet kan medføre, at medarbejderen har behov for yderligere kompetenceudvikling.

Finansieringen af Newplacementforløbene er delvist sket fra midlerne fra Tryghedspuljen for medarbejdere i overenskomstgrupperne i OAO⁸, BUPL samt Forhandlingskartellet.

I 2014 blev der afskediget 7 medarbejdere pga. økonomiske årsager - af disse har 6 taget imod et Newplacementforløb.

I gennemsnit har medarbejderne deltaget i 4 møder spændende fra 0 til 6 møder (gældende for de afsluttede forløb). Forløbene kan også indeholde et gruppemøde. Herefter er der flere, der benytter sig af Hartmanns hotline, der er åben i 100 dage efter påbegyndelsen af forløbet.

Indholdet i forløbene er individuelle, så det konkret rammer medarbejderens behov. I de afholdte forløb har:

- Næsten alle har gennemgået ansøgninger/CV/temaer omkring jobsamtalen.
- Omkring halvdelen af medarbejderne har talt om kompetenceafklaringer spændende fra konkrete tiltag omkring efter-/videreuddannelse til mere overordnede samtaler 'hvor vil jeg hen'.
- Hver sjette deltager har modtaget coaching/sparring på personlige forhold.

⁸ OAO-grupperne er: FOA's grupper, 3F's grupper, HK'ere, socialpædagoger, socialrådgivere

Årsag	Ultimo 2014
Medarbejdere, der er blevet tilbudt et Newplacementforløb siden 1. april 2012 (afskediget pga. budgetbesparelser o.lign.)	85
Medarbejdere, der har afslået at deltage i et Newplacementforløb af personlige årsager, de har fundet andet arbejde eller skal i gang med uddannelse.	23
Medarbejdere, der faktisk er begyndt på et Newplacementforløb	62
Medarbejdere, der pr. 31. december 2014 har afsluttet et Newplacementforløb af de 62 medarbejdere, der er begyndt.	30
Medarbejdere, der har afbrudt Newplacementforløbet på grund af uddannelse eller andet arbejde	16

6. Opgørelse over flexjob

Ansatte i flexjob er personer med varig nedsat arbejdsevne, som ikke modtager social pension, og som ikke er i stand til at fastholde eller opnå beskæftigelse på almindelige vilkår.

I januar 2013 trådte den ny fleksjobreform i kraft. Det grundlæggende formål med reformen er, at færre borgere får tilkendt førtidspension. I stedet skal de støttes til at være på arbejdsmarkedet, bl.a. ved at tilkende et flexjob til personer med væsentlig og varig nedsat arbejdsevne. Reformen har bevirket, at flexjob kan tilkendes personer med en arbejdsevne helt ned på få timer om ugen, og derudover er det offentlige tilskud blevet lagt om, og fleksjobs bliver som udgangspunkt midlertidige.

Årstal	2013	2014
Antal ansatte i flexjob på kommunale arbejdspladser	132	135

Der forventes en fortsat stigning i antallet af ansatte i flexjob i de kommende år som følge af reformen.

7. Opgørelse over virksomhedspraktik og løntilskudsstillinger

Som et led i den aktive beskæftigelsesindsats anvender Varde Kommune blandt andet virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud.

Virksomhedspraktik

Virksomhedspraktik er en ordning, som tilbydes til personer med behov for afklaring af arbejdsevne eller beskæftigelsesmål, eller som på grund af mangelfulde faglige, sproglige eller sociale kompetencer kun vanskeligt kan opnå beskæftigelse på normale løn- og arbejdsvilkår eller med løntilskud.

I 2014 har der hver måned været gennemsnitlig 55 personer i praktik i Varde Kommune. Størstedelen af personer i praktik er, som det fremgår af oversigten nedenfor, forsikrede ledige, kontanthjælpsmodtagere og sygedagpengemodtagere.

Jobcentret har oplyst følgende tal:⁹

	Praktik 2013	Praktik 2014
Personer, der ikke modtager ydelse	5	5
Selvforsørgende	1	5
Dagpengemodtagere	196	131
Ledige kontanthjælpsmodtagere	73	46
Kontanthjælpsmodtagere med andre udfordringer end ledighed	71	64
Revalidender	8	10
Sygedagpengemodtager	203	285
Førtidspensionister	2	1
Personer, der er fleksjobberettiget	53	27
Unge under 18 år	5	15
Uddannelseshjælp	-	58
Person, der er omfattet af Integrationsloven	10	14
I alt	627	661

Som det fremgår af oversigten er der en stigning på 34 antal praktikker fra 2013 til 2014. Denne stigning er fortsat siden 2012 om end stigningen i 2014 ikke er af samme grad som fra 2012 til 2013.

I modsætning til 2013 er der i 2014 en gruppe, der modtager uddannelseshjælp. I 2013 var denne gruppe inkluderet i gruppen, der modtog kontanthjælp. Således er der reelt set en stigning i praktikker på 22 for gruppen, der modtager kontanthjælp.

Stigningen i antallet af praktikker kan skyldes at praktik, ligesom løntilskud, er et brugbart redskab til at fastholde tilknytning til arbejdsmarkedet. Siden reformen i 2012, som bl.a. medførte, at dagpengeperioden blev nedkortet fra 4 år til 2 år samtidig med, at aktiveringsindsatsen blev lempet betydeligt, har tendensen været, at praktik har erstattet løntilskud som aktiveringsindsats. Forklaringen kan være, at praktik er et kortere forløb end løntilskud. Begge indsatser skaber tilknytning til arbejdsmarkedet.

For sygedagpengemodtagere er der ligeledes fokus på at bevare tilknytning til arbejdspladsen, blandt andet ved hjælp af praktik på egen arbejdsplads.

Faldet i antal praktikker for fleksjobbere kan være et udtryk for, at der oftere sker ansættelser i fleksjob frem for at starte ud med en praktik, da fleksjobreformen i januar 2013 har muliggjort, at fleksjobbere kan ansættes helt ned til få timer.

⁹ Kilde: Jobcenterets tal. Tallene er angivet i antal hoveder og ikke i helårsstillinger

Ansættelse med løntilskud

Ansættelse med løntilskud er en støttet ansættelse, som tilbydes til personer med henblik på oplæring og genoptræning af faglige, sociale eller sproglige kompetencer, med henblik på opnåelse eller fastholdelse af beskæftigelse eller med henblik på indslusning på arbejdsmarkedet.

Nedenfor ses en tabel over fordelingen af løntilskud i hhv. 2013 og 2014:¹⁰

Fordelingen af løntilskud	Løntilskud 2013	Løntilskud 2014
Selvforsørgende/ingen ydelse	6	2
Personer, der modtager dagpenge	130	109
Kontanthjælpsmodtagere, der står til rådighed for arbejdsmarkedet	41	27
Kontanthjælpsmodtagere, der ikke står til rådighed	10	4
Førtidspensionister	8	7
Person omfattet af Integrationsloven	3	7
Uddannelseshjælp	-	5
Sygedagpengemodtagere		3
I alt	198	164

I 2014 har der været ansat 34 færre ansatte i løntilskud. Faldet er i overensstemmelse med de forventninger der var i forbindelse med lempelserne af aktiveringskravene tilbage i 2012.

Antallet af førtidspensionister, som var i løntilskud i 2014, ligger på et stabilt niveau sammenlignet med 2013. Antallet af førtidspensionister i løntilskud er dog faldet drastisk sammenlignet med tidligere år. Dette som konsekvens af flexjobreformen, som har medført, at førtidspension udelukkende tilkendes personer med en arbejdssevne under 2 timer i ugen.

Derudover kan faldet i løntilskud for forsikrede ledige og kontanthjælpsmodtagere, der står til rådighed for arbejdsmarkedet og være et resultat af, at ledigheden i Varde Kommune er faldet med 300 personer fra 2013 til 2014.

Ophørsårsager

Ca. 8 % af de ansatte i løntilskud stoppede i 2014 enten pga. vikararbejde, ordinært arbejde eller påbegyndt uddannelse. Ca. 3 % stoppede inden ansættelsens udløb pga. misligholdelse. De restende 89 % var ansat indtil periodens udløb.

¹⁰ Kilde: Jobcenterets tal

8. Senioraftaler – 'Ned i tid bevar pensionen'

Hensigten med at give et tilbud om en seniorordning er, at der skabes mulighed for at medarbejdere i de sidste år på arbejdsmarkedet kan nedsætte arbejdstiden, men via fortsatte pensionsindbetalinger kan undgå at formindske pensionen efter fratrædelsestidspunktet. Trepartsmidler har medvirket til at ordningen blev igangsat. Fra 2012 finansieres ordningens fortsættelse af Varde Kommune.

Den røde tråd er fastholdelse og ikke afvikling.

Målgruppe

1. Medarbejdere uden personaleledelse over 57 år, med minimum 3 års sammenhængende ansættelse i Varde Kommune.
2. Medarbejdere herunder mellemledere med personaleledelse og virksomhedsledere over 57 år med minimum 3 års sammenhængende ansættelse i Varde Kommune kan omfattes af ordningen, såfremt det er foreneligt med virksomhedens tarv og aftalt med virksomhedslederen/direktøren for området.

Aftalens indhold

Aftalen laves ud fra devisen "Ned i tid – opretholde pensionen på oprindeligt niveau". Der kan laves aftaler om nedgang i arbejdstiden med maksimum 20 % af årsnormen, arbejdstidsnedgang aftales lokalt på arbejdsstedet. Medarbejderen kan ikke gå længere ned i tid end til en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 20 timer.

Status pr. 31. december 2014

Pr. 31. december 2014 er der 50 aktive senioraftaler på "Ned i tid - bevar pensionen" ordningen. Det er på samme niveau som tidligere år.

Pr. 31. december 2014 er der lavet 5 senioraftaler, der først træder i kraft i 2015.

60 medarbejdere har været i ordningen, men er nu fratrædt eller udtrædt af ordningen.

Pr. 31. december 2014 er der 44 kvinder og 6 mænd på ordningen.

Medarbejderne er fordelt på 11 forskellige faglige organisationer, med majoriteten på HK og Lærerkredsens område.

Medarbejderne er fordelt på 27 institutioner/afdelinger, hvilket er et fald fra 29.

I gennemsnit er medarbejderne gået knap 15 % ned i tid af oprindelig tid, hvilket er en lille stigning i forhold til tidligere år.

Medarbejderne, der er i seniorordningen, er i gennemsnit knap 61 år (samme niveau som tidligere år) og har for størstedelens vedkommende været ansat i Varde Kommune i 22 år (mod 21 år ved udgangen af 2013).

9. Mangfoldighed

I Varde Kommune er der udarbejdet en mangfoldighedspolitik, som blandt andet har fokus på personer med ikke-vestlig baggrund. Af Trepartsaftalerne fra 2007 fremgår det, at kommunerne skal opstille

måltal for medarbejdere med ikke-vestlig baggrund. I februar 2011 besluttede Hoved MED-udvalget, at målet for Varde Kommune er at ligge på niveau med andelen af befolkningen med ikke-vestlig baggrund i Varde kommune. Andelen udregnes på baggrund af arbejdsstyrken og omfatter således også personer, der ikke er arbejdsmarkedsparete.

En gang årligt rekvirerer Varde Kommune data fra KL vedrørende kommunalt ansatte med ikke-vestlig baggrund. Disse data er baseret på en særkørsel fra Danmarks Statistik og KRL. De nyeste tal viser, at andelen af ansatte med ikke-vestlig baggrund i Varde Kommune ligger på 1,75 % mens andelen af arbejdsstyrken med ikke-vestlig baggrund ligger på 2,43 %. Således har Varde Kommune ikke nået sit måltal i 2013.

Oplysninger fra Jobcenteret viser, at 5 % af arbejdsstyrken med ikke-vestlig baggrund er visiteret som arbejdsmarkedsparete og 46 % er visiteret som ikke-arbejdsmarkedsparete. De resterende 49 % er enten tilmeldt jobcenteret uden at modtage ydelse eller omfattet af integrationsloven. Integrationsloven omfatter nyankomne flygtninge, familiesammenførte til flygtninge, til danske eller udenlandske ægtefæller samt EU-borgere med en arbejds- eller opholdstilladelse. Jobcenteret vurderer, at en meget lille andel af den sidstnævnte gruppe er arbejdsmarkedsparete. På den baggrund vurderes det, at det ikke er muligt at øge andelen af ansatte med ikke-vestlig baggrund på nuværende tidspunkt set i forhold til de personer i arbejdsstyrken, som er bosat i Varde Kommune.

10. Seniorjob

I sit udgangspunkt er seniorjob tiltænkt personer, hvis dagpenge udløber tidligst 5 år før de har ret til efterløn. Frem til 31. juni 2013 var ordningen kortvarigt udvidet til at omfatte personer, som er født i perioden 1. juli 1955 – 31. december 1957. Omkring halvdelen af de ansatte i seniorjob var omfattet af denne udvidelse og er derfor ansat i mere end 5 år.

Retten til seniorjob er desuden betinget af, at ansøgeren er medlem af en a-kasse og opfylder anciennitetskravet for ret til efterløn ved efterlønsalderen. A-kasserne dokumenterer dette i forbindelse med et medlems ansøgning om seniorjob og er desuden forpligtet til at meddele kommunen, såfremt medlemmet ikke længere opfylder betingelserne til seniorjob.

Primo 2014 var der 37 personer ansat i seniorjob, hvoraf 7 af disse personer stoppede i løbet af 2014. Den primære årsag er, at den ansatte har opnået ret til efterløn. En person har opsagt sin stilling, mens en person er blevet opsagt pga. manglende opfyldelse af betingelserne for seniorjob.

På grund af indførelsen af en midlertidig arbejdsmarkedsydelse var der kun en enkelt ansøger i 2014. I 2015 forventes maksimalt 5 ansøgere.

11. Arbejdsmiljø indsats

I 2014 har der været fokus på følgende hovedområder:

Forebyggelse af arbejdsulykker

Forebyggelse af arbejdsulykker, er et af fokusområderne i Plan 2020 (Den nationale plan for et godt arbejdsmiljø) og et fokusområde i Varde Kommune.

- Varde kommunes system til indberetning af arbejdsulykker (Insubiz) er optimeret med et forebyggelsesskema, så der efter hver indberetning automatisk sendes et skema til arbejdspladsen, hvor der skal oplyses om hvilke forebyggelsestiltag, der igangsættes, så ulykken ikke gentages.
- Der er afviklet kurser i brugen af Insubiz, og disse fortsætter i 2015.
- Insubiz (til registrering og anmeldelse af ulykker), er nu i fuld drift, og har givet nye muligheder for at følge udviklingen i arbejdsulykkerne. Der laves kvartalsvise opfølgninger.
- Kvartalsvis sker der tilbagemelding til de respektive direktørområder, så der kan iværksættes tværgående initiativer.
- Forflytninger og håndtering er stadig et område, hvor der sker mange ulykker. Der er igangsat en speciel instruktion omkring håndtering af svært overvægtige borgere.

Forebyggelse af fysisk og psykisk nedslidning

- Der arbejdes med arbejdsstillinger og hygiejne i en virksomhed på daginstitutionsområdet, og erfaringerne herfra tænkes rullet ud, så risiko for fysisk nedslidning, men også sygefraværet som følge af infektioner nedbringes for både børn og voksne.
- Arbejdsmiljøkonferencen 2014 havde fokus på, hvordan man kommer succesfuldt gennem forandringer samt kerneopgaven som udgangspunkt for arbejdsmiljøindsatsen. Der deltog godt 200 i konferencen. Konferencen var afsæt for det videre arbejde med kerneopgaven og den stærke trekant bestående af medarbejder trivsel, borgertilfredshed og effektivitet.
- Tilgangen til fysisk træning, hvor man ser på hvor lidt, der skal til, for at der kan opleves en effekt på smerter, har givet mange arbejdspladser motivation til at gå i gang. Mange arbejdspladser har valgt træning med en træningselastik, da disse har samme effekt på muskelstyrken som vægte.
- Håndtering af trusler og vold fik ny aktualitet i 2014, da der desværre var flere ulykker med dødelig udgang andre steder i landet. I Varde Kommune har der været en gennemgang af både procedurer og risikovurderinger på psykiatriområdet, og her er der stor forskel på både tilgangen og håndteringen af vold og trusler. Der vil med fordel kunne optimeres på området.

Stress- og trivselsindsatsen

- Der er ca. 30 uddannede trivselsvejledere i Varde Kommune, som fungerer lokalt på arbejdspladserne. Vejlederne skal fungere som ressourcepersoner i forhold til stressforebyggende og trivselsfremmedende indsatser på arbejdspladsen.