



**Kolding
Kommune**
en del af trekantområdet

Sammen designer vi livet

Personalepolitisk redegørelse 2021

Kolding Kommune - Din arbejdsplads





Forord

ved Borgmester Knud Erik Langhoff

Den personalepolitiske redegørelse er vores HR-regnskab. Det er et vigtigt dokument i lighed med det økonomiske regnskab. Det er her, vi kan se, hvem vi er, hvordan vi har det, og hvordan vi vedligeholder og udvikler vores kompetencer.

2021 var det andet år med corona, og det har selvfølgelig påvirket vores arbejde. Endnu engang har ledere og medarbejdere taget udfordringen op i tider, hvor arbejdets planlægning og udførelse har været svær. Jeg tager hatten af for det engagement og den fleksibilitet, der er udvist.

2022 bliver det første år med det nye byråd. Vi er bevidste om personalets afgørende rolle i de mange – og store – opgaver, vi skal løse. Vi kan være stolte af en velfungerende kommune – det skyldes ikke mindst de mange opgaver, som personalet løser hver eneste dag.

Fra byrådets side vil vi arbejde med vores rolle som politikere og som arbejdsgivere. Kolding Kommune skal også være fremover være en attraktiv arbejdsplads. Det kræver et stort fokus, fordi vi får brug for både at tiltrække, fastholde og udvikle dygtige medarbejdere. Det vil vi sammen med direktionen have et særligt fokus på.

Tag godt imod *Din Arbejdsplads 2021* – den giver et godt billede af vores store organisation og indeholder mange emner, der kalder på både stolthed og handling.



Knud Erik Langhoff
Borgmester

Året der er gået

ved Kommunaldirektør Thomas Boe

2021 var endnu et år med corona. Håndteringen har haft store omkostninger for både ledere og medarbejdere. Vi har oplevet, at pandemien testede os som organisation og som kollegaer. Vores sygefravær og arbejdsskader er steget, men det skyldes corona. Tages disse tal ud af vores ulykkesstatistik, kan vi se, at antallet af ulykker stadig er på en meget lavere niveau end for blot fem år siden.

Vi kan glæde os over, at coronaen ikke kunne slå os ud. Vi har været fleksible, og det tværgående samarbejde har sikret overblik, koordinering og styring i situationen. Der har aldrig været praktiseret så megen delegation og så megen decentraliseret opgaveløsning som i 2021. Den læring tager vi med os.

I det forløbne år arbejdede vi også med den nye 'Personalepolitik for bæredygtigt arbejdsliv' og med det nye ledelsesgrundlag. Vi oplevede både overenskomstforhandlinger og strejke, vi fik nyt byråd og sagde farvel til det gamle – så alt i alt har det været et begivenhedsrigt år.

I 2022 får vi forhåbentlig helt styr på coronaen herhjemme og i resten af verden. Herudover kommer vi som kommune til at arbejde med at implementere vores nye ledelsesgrundlag og styringsmodellen '*Visionsdrevet styring*'. Begge elementer vil sikre en tydelig fælles retning, så vi bliver endnu dygtigere til at nå vores fastsatte mål.



Thomas Boe
Kommunaldirektør



Hvem er vi?

Ansatte

Personaleomsætningen svinger fra år til år og er afhængig af rekruttering, afgang, afsked, pensionering m.v. Over 500 medarbejderne kommer til – og forlader os – hvert år. Antallet af årsværk svinger traditionelt en smule fra år til år med en nedadgående tendens. I 2021 er der det samme antal hele årsværk som året før og få færre ansatte. Dette kan være et udtryk for, at Corona i hele 2021 har medført et øget sygefravær og forskellige ekstra opgaver og dermed flere ansatte i kortere eller længere tid. Således er det fald vi har set de øvrige år ikke sket i 2021. Set i lyset af efterspørgslen på arbejdsmarkedet er det positivt, at det har været muligt at rekruttere, så medarbejdertallet ikke er faldet.

Set over hele perioden er antallet af ansatte og årsværk faldet med 4%. Udsving over årene og lokalt er afhængig af ændringer i organisering, nye institutioner, fordelingen af deltids- og fuldtidsansatte m.v.

Ansatte og årsværk 2015 - 2021

Kolding Kommune	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Årsværk	6.620	6.515	6.743	6.680	6.556	6.349	6.348
Antal ansatte	7.925	7.775	8.224	8.143	7.989	7.805	7.767
Årsværk indeks (2015 = 100)	100	98	102	101	99	96	96


Kilde: KRL SIRKA. Alle ansættelsestyper, måneds- og timelønnede.

Beskæftigelsesgrad – deltidsansatte

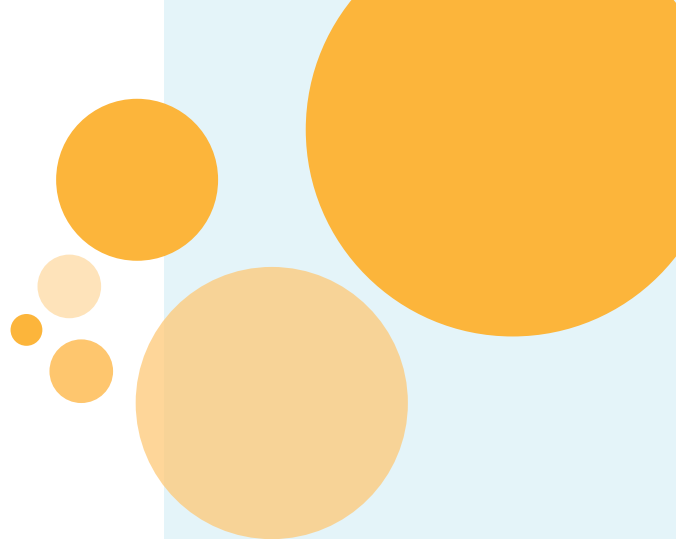
Kolding Kommune og medarbejdernes organisationer har en aftale om, at medarbejdere på deltid skal tilbydes flere timer når og hvis muligheden opstår. Kolding Kommune ønsker, gennem dialog med medarbejdernes organisationer og via direkte muligheder over for den enkelte deltidsansatte, at intensivere muligheden for at flere deltidsansatte bliver fuldtidsansatte.

Af tabellen fremgår, at ansættelsesgraden for de deltidsansatte er øget, idet der er flere deltidsansættelser på mere end 32 timer og færre under 32 timer pr. uge. Selvom det er en positiv bevægelse, at deltidsansættelser betyder højere timetal end tidligere, så er tendensen samlet set for heltidsansættelser svagt nedadgående, og deltidsansættelser svagt opadgående. Denne fordeling er afhængig af det samlede antal stillinger, organisatoriske ændringer og ændringer i personalesammensætningen.

I 2022 arbejdes der i Senior-, Sundheds-, og Fritidsforvaltningen med at få flere medarbejdere på fuldtid. Dette gælder især i de områder, der oplever problemer med tilstrækkelig arbejdskraft og rekruttering. Flere kommuner og KL arbejder med større eller små projekter inden for samme tema.

	Fordeling heltid - deltid		Antal deltidsansatte	
	Ansatte på heltid	Ansatte på deltid	Ansatte 32-36 t./uge	Ansatte < 32 t./uge
August 2021	57%	43%	1.494	1.073
August 2020	57%	43%	1.473	1.085
August 2019	58%	42%	1.477	1.102
August 2018	59%	41%	1.498	1.131
August 2017	58%	42%	1.436	1.178
August 2016	59%	41%	1.354	1.141
August 2015	60%	40%	1.333	1.148
August 2014	60%	40%	1.291	1.191
August 2013	62%	38%	1.249	1.138
August 2012	62%	38%	1.155	1.189
Ændring 2012-21	-5%	5%	339	-116
Ændring 2017-21	-2%	2%	58	-105

Kilde KRL/SIRKA



Ikke-ordinære ansættelser/det sociale kapitel

Hovedudvalget skal efter MED-aftalens § 9 og Arbejdsmiljøhåndbogens afsnit 2.1 gennemføre en årlig drøftelse af personalepolitiske emner på grundlag af aftalen mellem KL og Forhandlingsfællesskabet om det sociale kapitel. Aftalen om det sociale kapitel har det formål at fremme godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø, samt beskæftigelse af allerede ansatte med nedsat arbejdsevne, udefra kommende med nedsat arbejdsevne og ledige. Udviklingen over de seneste fem år ses i tabellen.

Antal ikke-ordinære ansættelser

Antal pr. år	2017	2018	2019	2020	2021
Skånejob	26	23	22	20	20
Fleksjob	379	394	393	364	349
Løntilskud	9	4	5	6	7
Seniorjob	34	26	27	13	11
IGU - praktikant	8	17	20	11	7
Nyttejob	124	110	99	66	50
I alt	580	574	566	480	444

Kilde SD, egne data samt arbejdsmarkedsdata.

Generelt er der et fald på 136 særlige stillinger fra 2017 til 2021 fra 580 til 444 stillinger, heraf er nyttejob faldet med 74 stillinger, fleksjob med 30 stillinger, seniorjob med 23 stillinger. Mens udviklingen i antallet af personer i skånejob, løntilskud og Integrationsgrunduddannelse (IGU-praktikant) ligger relativt stabilt fra 2017 til 2021.

Der er tre årsager til faldet:

- Nytteindsatsen har været ramt af begrænsninger som følge af den delvise nedlukning af beskæftigelsesindsatsen
- Fleksjob etableres i højere grad end tidligere i den private sektor. Antallet af personer på den særlige seniorjob ordning falder i takt med at færre har ret til efterløn
- Antallet af ikke-ordinære ansættelser vil stige i takt med normaliseringen af arbejdsmarkedet.

Opgørelsesmetoden til "Ikke-ordinære ansatte" er ændret i forhold til tidligere, hvor der vist data pr. 1. januar. Tallene i tabellen er nu pr. 31. december, for at give et mere retvisende billede de enkelte år.

Endvidere er Nyttejobbere omregnet til "helårsansatte". Kun nyttejobbere ansat under Kolding Kommunes CVR er medtaget.

Rekruttering

Ledigheden er i januar 2021, det laveste siden 2008. Manglen på ledig arbejdskraft, som understreges af samtlige kommuners mangel på især sundhedsfagligt personale gør, at Kolding Kommune skal gøre sig endnu mere attraktiv, for at kunne tiltrække og fastholde medarbejdere med både de rette faglige og personlige kompetencer.

I 2021 havde vi 745 stillingsopslag i rekrutteringssystemet HR-manager, hvoraf 29 stillinger havde ordet "genopslag" i overskriften. Hvor mange stillinger der ikke blev besat efter opslag, kan desværre ikke ses i systemet.

HR understøtter lederne i deres rekrutteringer, således de kan tiltrække gode kandidater, for herefter at tage gode ansættelsesbeslutninger og undgå fejlrekrutteringer – både af hensyn til vores borgere, kollegaer og kandidaten selv. I forlængelse deraf sparrer HR om ansættelser, og særligt udformning af stillingsopslag, men deltager også, primært i lederrekrutteringer, med tæt sparring og understøttelse af både ansættende leder og ansættelsesudvalget.

Dette kan være lige fra afdækning med jobanalyse, udarbejdelse af stillingsopslag, sparring omkring annoncering, deltagelse i samtaler, indhentning af referencer samt udarbejde og give kandidater og ledere en tilbagemelding på kandidaternes personprofilanalyse.

I forlængelse af det øgede pres på at kunne tiltrække kvalificerede kandidater, har 36 ledere valgt at slå deres stillinger op på Jobindex. Hertil kommer at 57 ledige stillinger er annonceret via Kolding Kommunes LinkedIn side, hvor det personlige billede fra den enkelte arbejdsplads taler ind i gruppen af de ikke aktivt jobsøgende. Dette med henblik på øge synligheden på ledige stillinger.

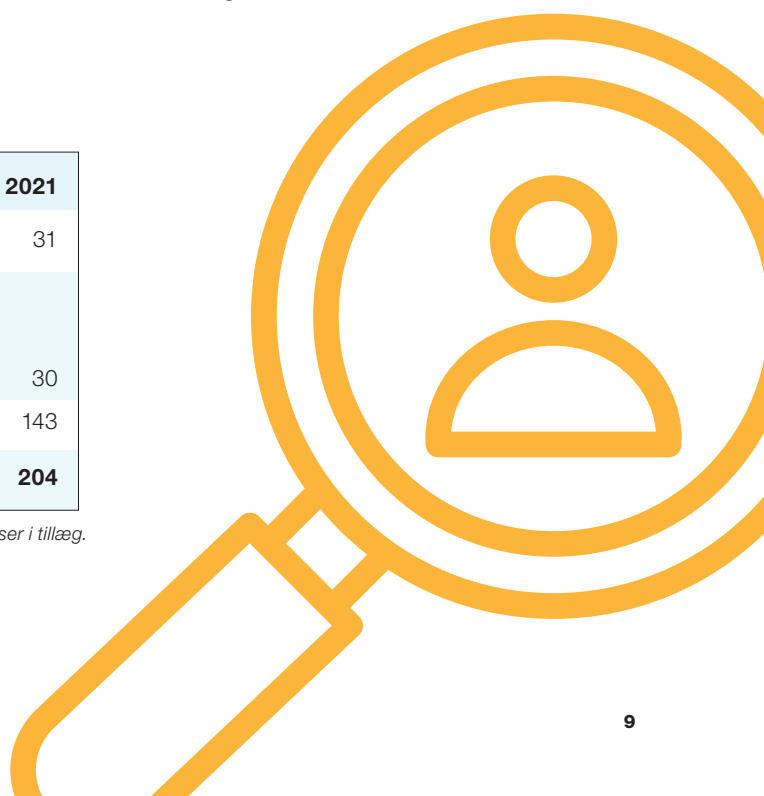
Endvidere er der igangsat systematiske "On-boarding" forløb for medarbejdere og ledere, hvor fastholdelse via en god introduktion til Kolding Komme er et af målene.

Det skal også understreges, at fordi det i stigende grad er kandidaternes marked, har flere ansættende ledere valgt at bruge et rekrutteringsbureau i forbindelse med tunge specialstillinger.

Rekrutteringsydelser fra HR-afdelingen over tid

	2019	2020	2021
Stillingsopslag udarbejdet i HR	11	25	31
Fulde rekrutteringer inkl. afdækning, stillingsopslag, annoncering, samtaler, referencer samt personprofilanalyse	5	19	30
Garuda profilanalyser	16	102	143
I alt	32	146	204

Kilde: Egne data. Der er lokalt i forvaltningerne lavet 81 personprofilanalyser i tillæg.



Fratrædelser

Som i de tidligere år dækker opgørelsen af afskedigelser over en bred vifte af afskedsårsager, med baggrund såvel i medarbejdernes som kommunens forhold. I 2021 er der samlet set lidt færre afskedigelser end i 2020 og væsentlig færre end i 2019, hvor der var store budgetbesparelser. Forskellen mellem 2020 og 2021 skyldes hovedsagelig, at der kun er afskediget 5 medarbejdere som følge af arbejdsmangel.

Det få antal afskedigelser som følge af arbejdsmangel, kan skyldes det er vanskeligt at rekruttere, hvorfor kommunen i større omfang end normalt formår at omplacere medarbejdere til ledige stillinger. Mange af tallene i statistikken har små udsving som ikke kan tillægges nogen tendens, men tallene for sygefravær kan indikere en svag stigning i afsked grundet sygefravær. Dette kan være en effekt af corona. Det skal der være fokus på i de kommende år.





Der ses ligeledes flere prøvetidsafskedigelser, det er en stigning i et lille tal, men en hypotese kan være, at det er udtryk for, at det er vanskeligere at rekruttere kvalificerede medarbejdere, så der i større omfang ansættes medarbejdere som det viser sig ikke matcher stillingen.

Arbejdsmangel	137	35	5
Manglende kompetencer	3	0	1
Sygefravær muskel skelet	20	30	28
Sygefravær somatisk	17	17	26
Prøvetid	24	15	20
Fratrædelsesaftaler	67	46	48

Der er i 2021 lavet en ændring i afskedsdatabasen, der hedder "stillingsændring accepteres", som tidligere blev registreret under "stillingsændring tåles" eller arbejdsmangel. Men de tælles ikke med i statistikken længere, da de ikke betragtes som en fratrædelse, og tallene kan derfor ikke sammenholdes med tidligere år.

Kønssammensætning

Tabellen nedenfor angiver antal ansatte, hvor hver tæller som en person, uanset beskæftigelsesgrad. Omregnet til fuldtidsstillinger (årsværk) er der i alt 6.348 og antallet af ansatte er fordelt på 5.926 kvinder og 1.479 mænd. Samlet set er der således 20% mænd og 80% kvinder ansat. Der er store forskelle i kønssammensætningen i de forskellige overenskomstområder.

Overenskomstområde					
I alt	7.405	5.926	1.479	80%	20%
Administration og it mv., KL	505	406	99	80%	20%
Akademikere, KL	284	190	94	67%	33%
Arbejds-, vej- og gartnerformænd	8	0	8	0%	100%
Chefer, KL	40	21	19	53%	48%
Dagplejere	233	227	6	97%	3%
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	167	145	22	87%	13%
Forhandlingskartellets personale	19	9	10	47%	53%
Handicapedsgagere	76	49	27	64%	36%
Led. værkst.pers. mv., klientv., KL	15	6	9	40%	60%
Ledere m.fl., undervisningsområdet	77	32	45	42%	58%
Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg	23	23	0	100%	0%
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	1.062	741	321	70%	30%
Musikskolelærere	64	36	28	56%	44%
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	186	147	39	79%	21%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	803	666	137	83%	17%
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	41	36	5	88%	12%
Pæd. pers., særlige stillinger	7	7	0	100%	0%
Pædagogisk personale i dagplejeordninger	15	15	0	100%	0%
Pædagogisk uddannede ledere	106	93	13	88%	12%
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	502	403	99	80%	20%
Rengøringsassistenter, KL	229	210	19	92%	8%
Social- og sundhedspersonale, KL	1.440	1.353	87	94%	6%
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	362	287	75	79%	21%
Socialrådg./socialformidlere, KL	265	233	32	88%	12%
Specialarbejdere mv., KL	121	22	99	18%	82%
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	345	336	9	97%	3%
Syge- og Sundhedspersonale, ledere KL	33	33	0	100%	0%
Tandklinikassistenter, KL	31	31	0	100%	0%
Teknisk Service	92	8	84	9%	91%
TL, byggeri, miljø, energi og kultur, KL	29	17	12	59%	41%

Kilde KRL:SIRKA. Overenskomstansatte, tjenestemænd og elever. Time- og månedslønnede pr. 1.november 2021.

Hvordan har vi det?

Politik for bæredygtigt arbejdsliv har haft sit første leveår. Arbejdet er i gang ude i organisationen, hvor opgaven er i gang med at omsætte de tre fastsatte mål; Mental trivsel på arbejdspladsen, Fleksibilitet og Mestring og arbejdsglæde.

Arbejds miljøhåndbog

Arbejds miljøhåndbogen beskriver hvordan arbejds miljøarbejdet skal foregå. Det er et dynamisk dokument, som udvikler sig i takt med at arbejds miljøarbejdet udvikles. Heri beskrives blandt andet hvordan vi har organiseret arbejds miljøarbejdet, hvordan vi laver arbejdspladsvurdering og trivselsundersøgelse samt hvordan vores interne og eksterne audit gennemføres.

Sundhedsfremme, fysioterapi og massageordning

Sundhedsordningens aktiviteter har i høj grad været præget af nedlukningen og restriktionerne grundet Corona. Den fysioterapeutiske del har kunnet levere 75% af de planlagte behandlinger, hvoraf 60% af behandlingerne var arbejdsrelaterede gener og 43% omhandlede smertelindrende behandling eller behandling af kroniske lidelser. Holdtilbuddene og de individuelle tilbud har det i mindre grad været muligt at gennemføre. Der er dog afholdt to virtuelle mindfulness-forløb med i alt 32 deltagere. Deltagerne visiteres til forløbet og som en del af forløbet var der ligeledes en individuel samtale. Interessen for hjælp til rygestop har været meget begrænset, hvor kun tre individuelle rygestopforløb er gennemført. To medarbejdere har deltaget i forløbet "Ligevægt", der omhandler trivsel, aktivitet og livsstil.

Sundhedsordningens massagetilbud har også været ramt af nedlukning og restriktioner. Leverandøren har dog efter genåbning og lempelse af restriktioner sat yderligere ressourcer ind og udvidet åbningstiderne, for på denne måde at levere 100% af de aftalte behandlinger.

Samtaler og Stressforebyggelse

HR-afdelingen tilbyder flere typer samtaleforløb. Der er dels et psykologtilbud, hvis formål er forebyggelse af stress og øvrige belastninger i det psykiske arbejdsmiljø, dels et tilbud om samtaler med en coach. Coachordningen er etableret i slutningen af 2021 og er i første omgang målrettet senior- og sundhedsområdet. Desuden tilbydes ledere sparring om problemstillinger relateret til ledelsesopgaven.

Medarbejdersamtaler

I Kolding Kommune kan medarbejdere få et individuelt samtaleforløb hos det arbejdspsykologiske team i HR-afdelingen. Der er tale om et forløb på op til fem timer og det er nærmeste leder, der visiterer til samtalerne. Pr. 1. august 2021 kom der en ny model for samtaleforløb til medarbejdere. Alle samtaleforløb koster nu 1.000 kr. som faktureres ved opstart på 2. samtale. Kolding Kommune har endvidere indledt et samarbejde med Falck Healthcare, som har ansvaret for en række af samtalerne. Samtalerne foregår hos en ekstern autoriseret psykolog i Koldingområdet, på samme vilkår som ved et internt samtaleforløb i HR-afdelingen. Samtaleforløbet har samme pris, uanset om det er Falck Healthcare eller HR der udfører opgaven.

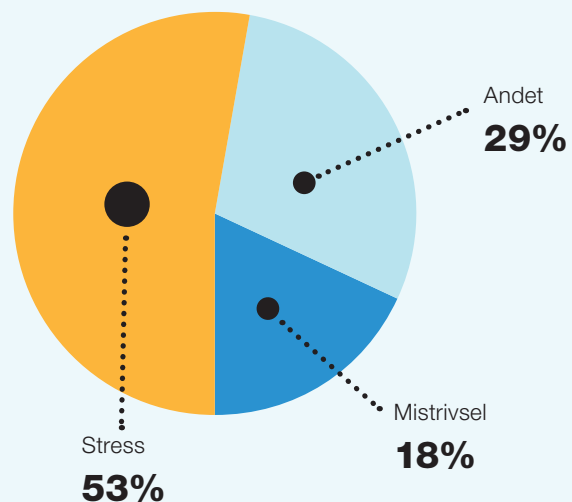
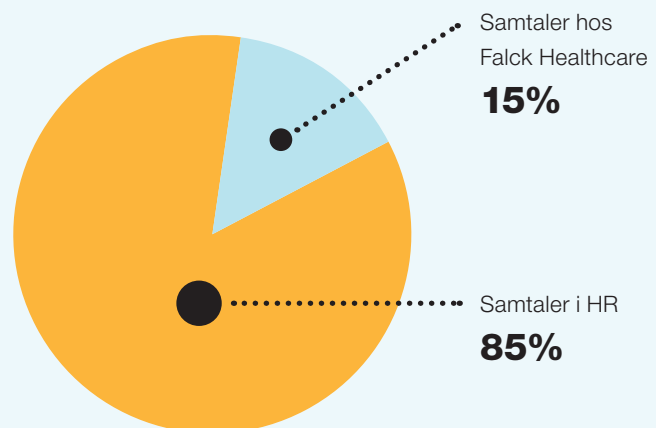
I 2021 blev der afholdt 169 samtaleforløb svarende til godt 676 samtaletimer. Af disse havde HR-afdelingen 144 og Falck Healthcare 25. Grafen viser den procentvise fordeling af samtaler hos Falck Healthcare og det interne arbejdspsykologiske team i HR-afdelingen.

Figuren viser den procentvise fordeling af henholdsvis "Stress", "Mistrivsel" og "Andet" ved de afholdte samtaleforløb. Som det fremgår er stress og mistrivsel de største kategorier med hhv. 77 og 26 tilfælde.

Kategorien "Andet" dækker blandt andet over konflikt-situationer med kolleger, konfliktsituationer med ledere, angstsymptomer, depressive symptomer og voldsomme episoder.

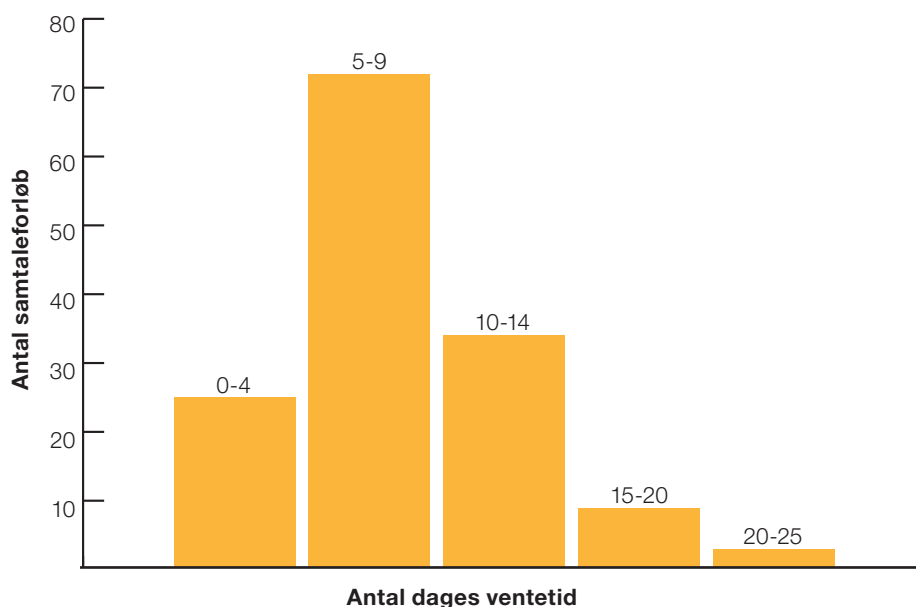
Der ses en markant stigning i antallet af samtaler som følge af stress. Dette kan skyldes det øgede arbejdspress som følge af corona. Kategorien "Andet" dækker blandt andet over konfliktsituationer med kolleger, konfliktsituationer med ledere, angstsymptomer, depressive symptomer og voldsomme episoder.

Der skal holdes tæt øje med, om denne tendens fortsætter de kommende år.



Ventetid til samtaleforløb

Den gennemsnitlige ventetid til et samtaleforløb i HR er på ca. 8 dage. Som det fremgår af grafen er der stor variation i løbet af året. Dette skyldes, at der typisk er særlige spidsbelastninger omkring sen efterår og tidlig forår. I disse perioder er der stor efterspørgsel på medarbejdersamtaler og der er dermed ofte minimum 14 dages ventetid.



Henvendelser fra Arbejdstilsynet

Herunder opgøres hvor mange arbejdspladser i kommunen Arbejdstilsynet (AT) har besøgt i 2021, samt de forskellige reaktioner det har medført. Et besøg kan resultere i, at der ikke sker yderligere eller at der stilles krav om ændringer. Besøgene har i 2021 været på det Social-psykiatriske område, Seniorområdet og et Behandlingscenter. Der har været såvel krav af konkret karakter til maskiner og tilsvarende, samt krav i retning af det psykiske arbejdsmiljø.

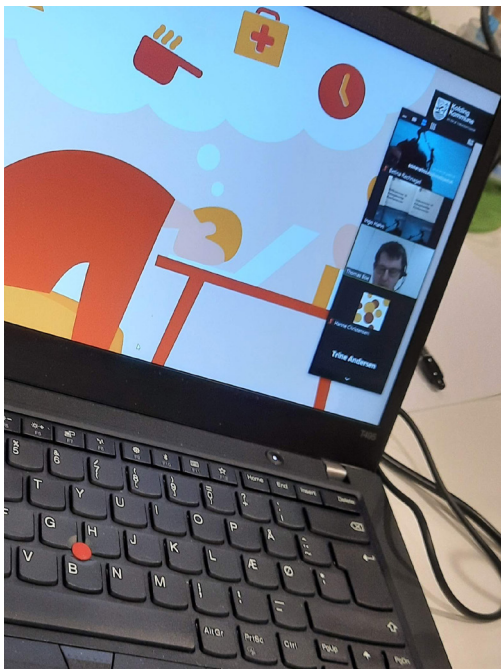
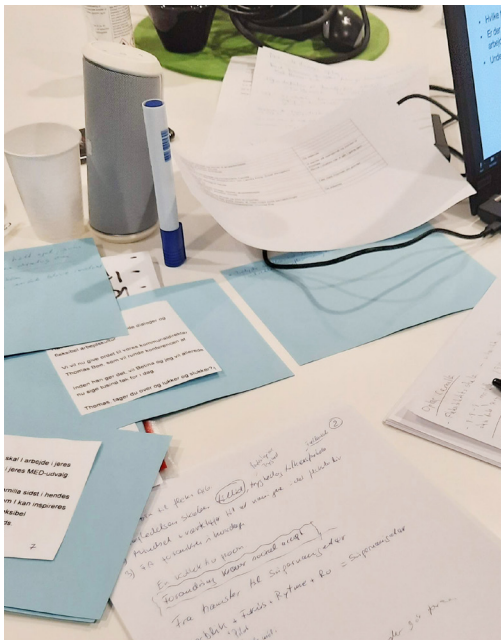
Fordeling af Arbejdstilsynets reaktioner i de syv besøg

	Antal
Arbejdspladser besøgt	7
Besøg efter ulykke	1
Afgørelser efter besøg	6
Accept af tilbagemeldinger på stillede krav	4
Politianmeldelse	1

Kilde: Egne data

Arbejdsmiljøkonferencen 2021

Første gang nogensinde blev Arbejdsmiljøkonferencen afholdt virtuelt. Arbejdsmiljøkonferencen 2021 samlede godt 350 deltagere omkring pc-skærmene. Temaet for konferencen var den nye politik for bæredygtigt arbejdsliv. Flere oplægsholdere tematiserede politikens begreb om bæredygtigt arbejdsliv og målsætningerne i politikken. Samtidig blev Arbejdsmiljøkonferencen 2021 startskuddet til implementeringen af politikken i MED-organisationen og på arbejdspladserne.



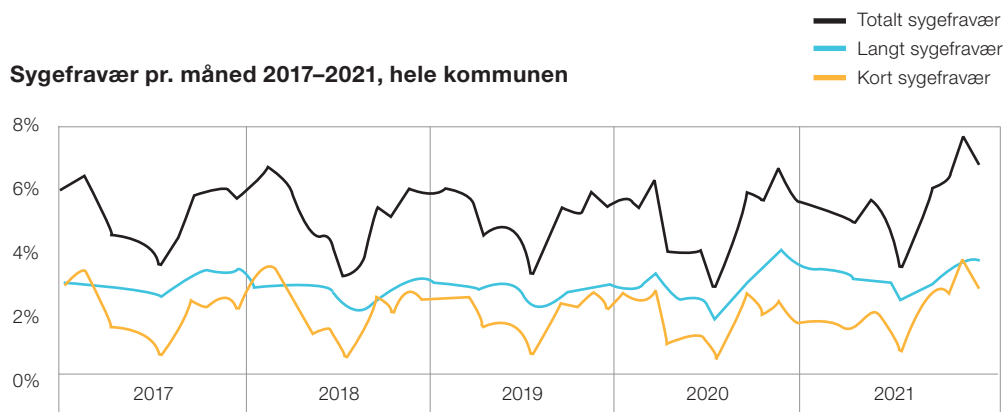
Sygefravær

Vi har siden 2012 systematisk målt sygefraværet i kommunen. Vi medtager de almindelige sygefraværsårsager og undlader de mere specielle, som f.eks. barns sygdom.

Nedenfor vises udviklingen over de seneste fem år.

Tilstand og udvikling

Sygefraværet i kommunen som helhed er systematisk svingende efter sæson og ændrer sig sædvanligvis meget lidt fra år til år. I 2020 og 2021 har der dog været forhøjede værdier af sygefraværet. Dette gælder både det korte (≤ 14 dage) og det lange (> 14 dage) sygefravær. Mest markant er stigningen i det lange fravær fra november 2020 og det korte fravær sidst i 2021. Det er usædvanligt at se en stigning i denne størrelsesorden på kommunalt niveau i sygefraværet.



Kilde: SD – egne data. Kundemodul 10 – sygefravær i procent.

Der kan være forskellige årsager til denne stigning:

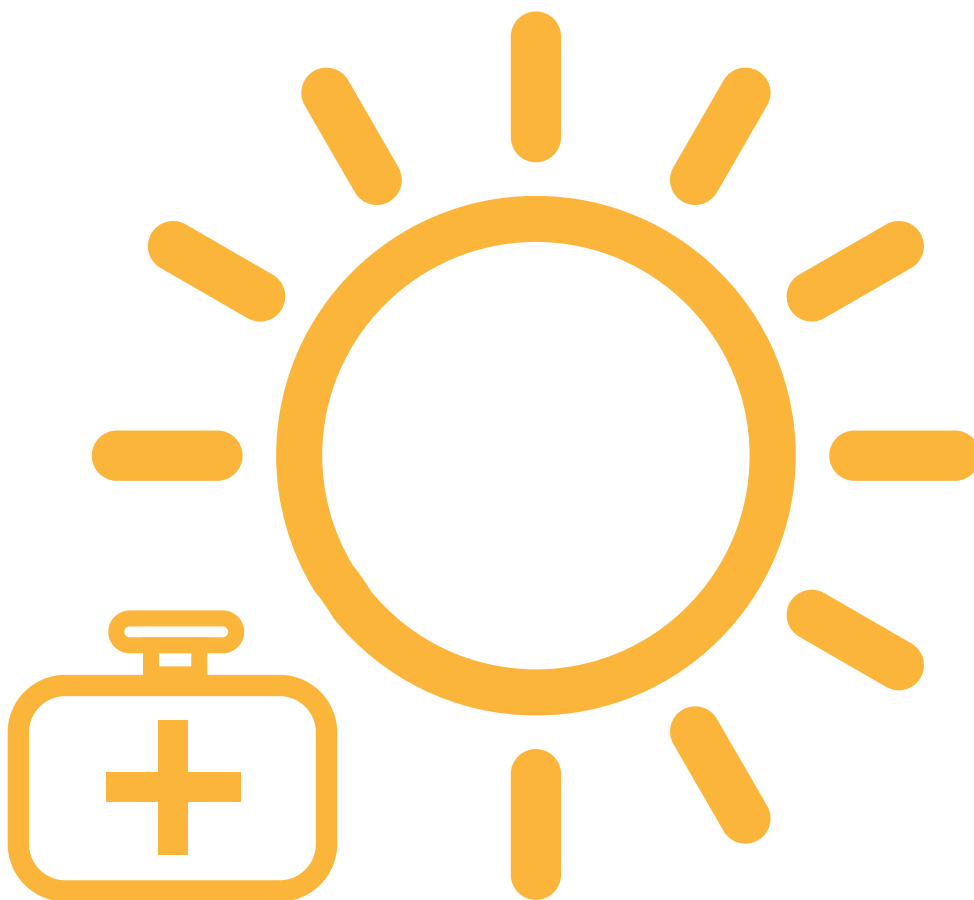
- Corona er en ny sygdom, der rammer overalt – især der hvor der er kontakt mellem mennesker. Normalt er det gennemsnitlige niveau for kort sygefravær omkring 1-3% og det lange ca. 3%. Det er nærliggende at konkludere, at Corona er skyld i et øget sygefravær i 2020 og 2021 – ligesom den markante stigning i det korte sygefravær i vinteren 2021/22 også kan skyldes Corona. Dette underbygges af data om fraværsårsager foretaget som stikprøve ved årsskiftet 20/21. Disse data er indberettet til KL i lighed med øvrige kommuner. Data ses i tabellen nedenfor. Data viser, at Corona-relateret fravær – målt som stikprøve, ligger mellem 3% og 22% på arbejdsstederne. Der er tale om et øjebliksbillede og ikke et sikkert estimat om Corona relateret fravær.
- Data fra stikprøven viser også, at "anden sygdom" spillede ind i fraværet ved årsskiftet. Dette er formentlig de sædvanlige årsager til fravær om vinteren.
- Om det øgede lange fravær (> 14 dage) i 2021 skyldes Corona er ikke sikkert. Vi registrerer ikke sygefravær på diagnoser. Men senfølger af Corona og isolationsperioder er nærliggende bud.
- Hjemsendelser kan påvirke sygefraværet – både børn og voksne har opholdt sig uden for vanlig kontakt med andre. Om dette spiller ind kan ikke dokumenteret.

Fravær som følge af overordnede fraværskategorier - store velfærdsområder.

Stikprøve indsendt til KL.

	Senior-området		Social-området		Daginstitutioner og skoler	
Antal ansatte i områderne i stikprøve	628	100%	398	100%	2.040	100%
Antal fraværende på stikprøvedagen	153	24%	153	38%	1.073	53%
Fraværsårsager						
Coronarelateret fravær	28	4%	13	3%	440	22%
Anden sygdom	53	8%	36	9%	503	25%
Ferieafvikling og afspadsring	34	5%	73	18%	93	5%
Ledige- / ubesatte stillinger	38	6%	31	8%	37	2%

Kilde: Indberetning egne data uge 2, 2022.



Der er traditionelt forskelle i sygefravær mellem de forskellige områder.
Typisk er sygefraværet højest i de store velfærdsområder.

Sygefravær pr. område hele 2021

Område	Sygefravær i procent	Kort sygefravær i procent	Langt sygefravær i procent
Seniorområdet	8,4	3,0	5,4
Børneområdet	6,4	2,7	3,8
Socialområdet	6,3	2,6	3,7
Anlæg og Drift	5,0	1,9	3,2
Arbejdsmarkedsområdet	4,7	1,6	3,1
Skoleområdet	4,5	2,1	2,4
Ungeområdet	4,2	1,6	2,6
Fritid og Idræt	4,1	0,5	3,6
Sundhedsområdet	4,0	1,8	2,2
Kultur og Event	2,7	1,7	1,0
Økonomi og løn	2,7	1,1	1,6
Plan, Byg og Ejendomme	2,1	1,5	0,6
Intern Service - CF	2,0	1,6	0,4
Miljø og Grøn Omstilling	1,9	1,3	0,6
IT og digitalisering	1,9	1,1	0,8
Strategisk Vækst	1,6	1,6	0,0
Human ressource	1,0	1,0	0,0
Byråd og Jura	0,9	0,9	0,0
Kommunikation	0,1	0,1	0,0

Kilde: SD – egne data. Kundemodul 10 – sygefravær i procent.

Særligt sidste kvartal 2021 har vist høje sygefraværsværdier i stort set hele kommunen. Corona har her spillet en rolle i forhold til sædvanlige (høje) fraværstal om vinteren.

Sygefravær pr. område 4. kvartal 2021

Område	Sygefravær i procent	Kort sygefravær i procent	Langt sygefravær i procent
Seniorområdet	10,07	3,93	6,14
Børneområdet	8,11	3,71	4,40
Socialområdet	6,58	3,56	3,02
Skoleområdet	6,49	3,29	3,20
Arbejdsmarkedsområdet	5,61	2,66	2,95
Ungeområdet	5,49	1,87	3,62
Anlæg og Drift	5,19	2,62	2,56
Økonomi og løn	5,15	1,47	3,68
Intern Service - CF	4,69	3,18	1,51
Kultur og Event	4,30	3,17	1,14
Sundhedsområdet	3,94	2,62	1,32
Fritid og Idræt	3,51	1,30	2,21
Strategisk Vækst	3,27	3,27	0,00
Miljø og Grøn Omstilling	3,09	1,64	1,45
IT og digitalisering	2,61	2,12	0,49
Human ressource	2,32	2,32	0,00
Plan, Byg og Ejendomme	2,27	2,27	0,00
Byråd og Jura	1,48	1,48	0,00
Kommunikation	0,24	0,24	0,00

Kilde: SD – egne data. Kundemodel 10 – sygefravær i procent.

Fokus på Sygefraværsindsatsen

Vi har i 2021 fået en ny politik for bæredygtigt arbejdsmiljø/arbejdsliv. Det er nærliggende, at implementeringen af denne politik tager fat i at nedbringe sygefraværet overalt – afhængig af den lokale situation. Der er store forskelle mellem faggrupper og institutioner, så lokalt fokus på sygefravær og især sygefraværsprocedurerne er væsentligt. Direktionen har endvidere i 2021 igangsat et arbejde med nedbringelse af sygefravær i netop de store velfærdsområder.

Arbejdsskader

Arbejdsskader opdeles i Arbejdsulykker og Erhvervssygdomme. Ulykker er pludseligt opståede hændelser, hvor en person kommer til skade. Erhvervssygdomme er personskader, som skyldes længere tids påvirkning fra arbejdet eller de forhold arbejdet er foregået under. I arbejdsmiljøsystemet Safetynet registreres alle arbejdsskader. Endvidere registreres krænkelser, vold, trusler og chikane. Anmeldelser behandles af Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES).

Ulykker og krænkelser

Ulykker

Antallet af arbejdsulykker og krænkelser er registreret i Safetynet fra 2015, med fuld effekt fra 2017. Endvidere registreres hændelser, der ikke fører til skade og "nærved-ulykker" (forebyggende observationer). Der er fra 2015 blevet gjort en del for at nedbringe antallet af ulykker m.v., både i de enkelte arbejdsmiljøgrupper (ledere og arbejdsmiljørepræsentanter), på kurser, workshops og ved særlige indsatser.

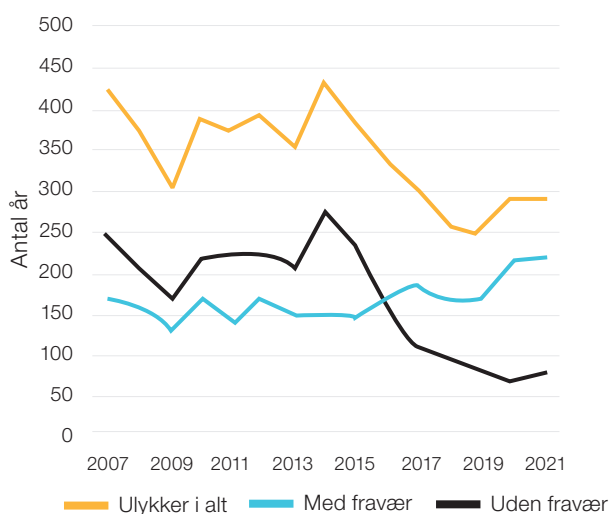
Opgørelsen af ulykker ses i tabellen. Der er et støt fald i det samlede antal ulykker fra 2014 til 2019. Ulykker med fravær er dog steget igen siden 2019, kraftigst fra 2020. Der er specifikt registreret skader som følge af Corona på ca. 65 ulykker i både 2020 og 2021. Ulykker uden fravær er faldet markant siden 2014. En del af dette kan skyldes muligheden for at registrere på anden vis – med skadestypen "registrering" – se efterfølgende afsnit.

Ulykker i alt fordelt på med og uden fravær

År	Ulykker i alt	Ulykker MF	Ulykker UF
2007	417	166	251
2008	372	161	211
2009	304	134	170
2010	387	170	217
2011	373	147	226
2012	395	171	224
2013	358	151	207
2014	429	155	274
2015	384	148	236
2016	324	173	151
2017	298	186	112
2018	260	166	94
2019	248	169	79
2020	289	220	69
2021	297	221	76

MF = Med fravær UF = Uden fravær

Ulykker med og uden fravær 2007-2021



”

De fleste af disse ulykker er forstrækninger, sår, rifter og stikskader

Fordelingerne af ulykker de sidste seks år i hvert område ses i tabellen nedenfor. De fleste af disse ulykker er forstrækninger (ca. 40%), dernæst sår, rifter og stikskader. Tages Coronarelaterede ulykker ud, er niveauet for ulykker det samme som de seneste år. Der er også variation i ulykker over tid. Nogle områder har færre antal ulykker end tidligere, andre flere.

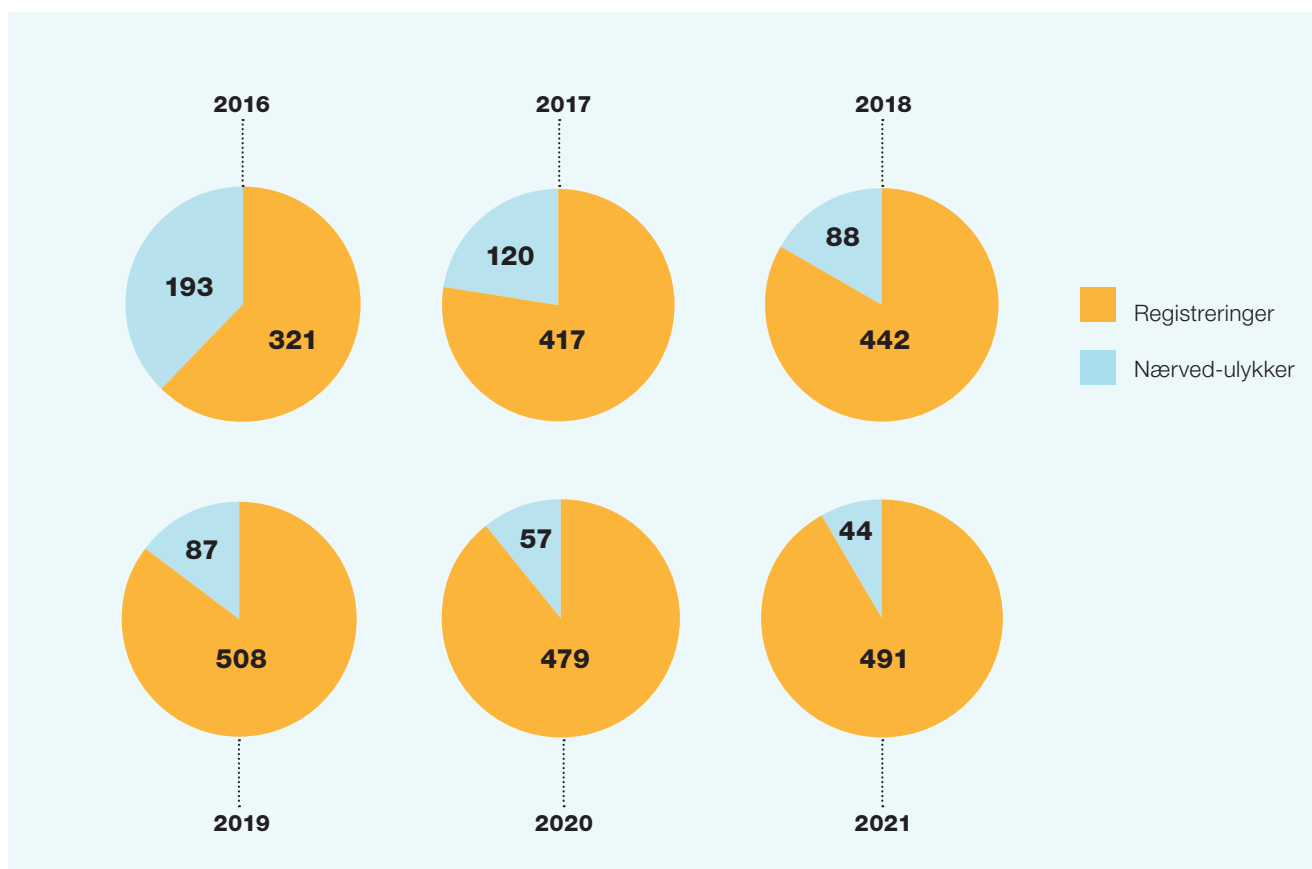
Årstal	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Seniorområdet	109	94	85	91	100	101
Skoleområdet	87	72	59	52	53	54
Børneområdet	24	49	52	42	42	59
Socialområdet	24	37	37	29	56	53
Anlæg og Drift	31	17	18	23	21	17
Sundhedsområdet	11	4	3	3	3	1
Ungeområdet	7	4	2	3	6	3
Arbejdsmarkedsområdet	6	3	2	0	1	1
Kultur og Event	0	3	1	1	2	2
Stab og Rådgivning	2	0	0	0	1	0
Økonomi og løn	0	1	0	0	0	2
Fritid og Idræt	1	1	0	0	0	0
Intern Service – CF	0	0	0	0	0	2
Miljø og Grøn Omstilling	0	1	0	0	1	0
Plan, Byg og Ejendomme	0	0	0	1	0	1
Human ressource	0	0	0	0	1	0
Kolding Byråd	0	0	0	0	0	1
Kommunikation	1	0	0	0	0	0
Social- og Handicapområdet	0	0	1	0	0	0
Tværgående enhed for Læring	0	1	0	0	0	0

Kilde: Safetynet, egne data. Alle ulykker. De områder der ikke er nævnt har ikke haft ulykker.

Registreringer og nærved-ulykker

Registreringer er i denne forbindelse en arbejdsskade type. En registrering anføres i Safetynet, hvis en hændelse ikke medfører skade og dermed heller ikke fravær eller umiddelbare gener. Registreringer sikrer en god og saglig sagsbehandling, hvis der senere skulle opstå gener som følge af hændelsen. Samtidig giver registreringer et billede af de situationer der kan forekomme og dermed et godt grundlag for den analyse og forebyggelse, som arbejdsmiljøgrupperne arbejder med på arbejdsstederne.

Det samme er tilfældet for nærved-ulykker. Disse er situationer der kunne være gået galt, men ikke gjorde det.



Kilde: Safetynet, egne data

Udviklingen i antallet registreringer og nærved-ulykker kan ses som en kombination af en ændring i registreringspraksis, samt at den mangeårige indsats indenfor området er ved at bære frugt.

I 2016 overgik vi fra registrering af hændelser direkte i EASY (Arbejdsmarkedets Erhvervs-sikrings elektroniske arbejdsskadeanmeldesystem) til registrering i SafetyNet. Ved denne overgang kom mere nuancerede kategorier at registrere hændelser i. Hvor der tidligere kun har været kategorien "nærved-ulykker" at registrere små-hændelser og krænkelser i, har vi nu både sags typerne "krænkelser" og "registrering". Cirklerne viser antallet af disse de sidste seks år.

Sagstyper

▶ ARBEJDSULYKKER

Hændelser, som medfører personskade og som forventes at medføre fravær, behandlingsudgifter eller mén erstatning.

▶ REGISTRERINGER

Hændelser, som medfører personskade og som ikke forventes at medføre fravær, behandlingsudgifter eller mén erstatning.

▶ KRÆNKELSER

Anvendes til indberetning af hændelser i form af fx skub, kras eller chikane.

▶ NÆRVED-ULYKKER

Farlige forhold, som potentielt kan føre til ulykker.

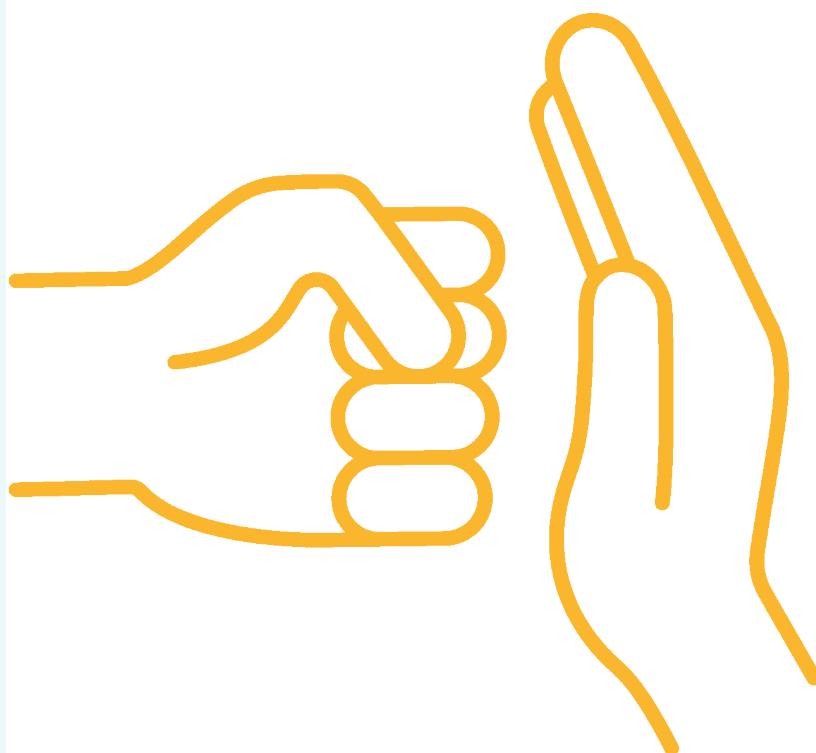
Krænkelser

Ansatte kan blive forulempet på mange måder under udførelse af deres arbejde. Det afspejles i de forskellige måder at registrere disse hændelser på.

I Safetynet registreres krænkelser som sin egen hændelsestype og er dermed ikke en ulykke – men nok oplevelser, der kan være voldsomme. Hvor der arbejdes med nedbringelse af krænkelser, tages der udgangspunkt i, at alle ansatte skal rapportere disse hændelser, så forekomst, årsager m.v. kan analyseres og der kan iværksættes forebyggende tiltag.

En række krænkelser kan skyldes borgernes sygdom, andre kan være et udtryk for raske borgeres affekt. Selvom der er stor forståelse for menneskers adfærd overalt i organisationen, er det ikke et udtryk for accept af, at ansatte skal forulempes ved udførelse af deres arbejde.

Krænkelser er registreret siden 2016 og har ligget på ca. 1.500 de sidste to år. Det er de store velfærdsområder der oplever de fleste krænkelser. På seniorområdet er det især demente borgere der står for den store forekomst af krænkelser. Der er sket en markant øgning i registrering af krænkelser inden for skoleområdet i 2021.



Område	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Seniorområdet	322	720	406	729	933	662
Social- og Handicapområdet	85	97	194	265	341	389
Skoleområdet	58	141	237	234	174	346
Børneområdet	11	46	44	60	34	71
Ungeområdet	10	15	40	39	14	39
Arbejdsmarkedsområdet	3	4	9	5	13	9
Anlæg og Drift	3	4	5	5	7	4
Sundhedsområdet	5	3	1	10	0	4
Økonomi og Løn - CF	0	2	1	2	2	3
Stab og Rådgivning - SSF	0	1	0	0	3	1
Kultur og Event	0	2	1	0	0	1
Miljø og Grøn Omstilling	0	0	0	0	1	1
Økonomiafdelingen - BUAF	1	0	0	0	0	0
Byråd og Jura – CF	0	0	0	1	0	0
Intern Service - CF	0	0	0	0	1	0
Administration og Udvikling - BYUF	0	0	0	0	0	1
I alt	498	1.035	938	1.350	1.523	1.531

Kilde: Safetynet, egne data. Det lave antal i 2016 skyldes indkøring af Safetynet. De områder der ikke er nævnt har ikke haft krænkelser.

Vold, trusler og chikane

Vold, trusler, chikane og chok registreres som følgekoder i forbindelse med ulykker og er således ikke krænkelse i arbejdsmiljø sammenhæng. Grænsen mellem disse hændelser er svær, hvorfor alle typer er vist nedenfor.

Her er det vigtigt at påpege, at vold, trusler og chikane kan være flere registreringer fra den samme hændelse.

Der er registreret siden 2016. Der har været et fald de sidste to år – det kan have sammenhæng med corona og hjemsendelse af medarbejdere, den generelle nødsituation m.v., men det er uvist om det er hele årsagen. Under alle omstændigheder er det glædeligt, at antallet er faldet.

Krænkelser i 2021 fordelt efter type

Truende adfærd	14%
Slag	14%
Ukvemsord	12%
Verbale overgreb	12%
Råb skrig	9%
Følelsesmæssig stor belastning	7%
Skub	6%
Spark	6%
Kaste med genstande	4%
Krads	3%
Riv	3%
Chikane	3%
Spyt	2%
Slag med genstande	2%
Bid	1%
Sexchikane	1%
Digital chikane	0%
Nikke skaller	0%

Ulykker med vold, hændelser hvor vold indgår i større eller mindre grad, og ulykker hvor skaden er "chok".

Vold i forbindelse med ulykker (Voldulykke kode)	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Vold, angreb, trussel fra folk, der kommer udefra, mod ofre, der udfører deres arbejde	10	17	12	11	7	5
Trusler, chikane eller anden type vold	15	35	23	23	25	11
Vold, angreb, trussel mellem ansatte i virksomheden, der er under arbejdsgiverens myndighed	2	7	2	2	1	1
Overrumpling, forskrækkelse som vidne til vold	1	4	0	3	1	1
Angreb og skubben/puffen fra dyr	1	2	0	0	1	0
I alt	29	65	37	39	35	18

Voldulykke kode beskriver den type vold der forekommer ved voldsulykker. Kilde Safetynet, egne data

Ulykker med vold, hændelser hvor vold indgår i større eller mindre grad, og ulykker hvor skaden er "chok".

Årsag (Hændelseskode) til ulykker	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Vold, herunder slag, spark, skaller, kvælertag, bid (fra personer)	32	41	35	32	27	22
Psykisk overbelastning, psykisk chok	0	9	7	11	8	10
Anden fysisk eller psykisk overbelastning	2	10	19	11	10	7
I alt	34	60	61	54	45	39

Hændelseskoder er registrering af årsagen til ulykken blandt flere grupper af årsager. Derfor visse sammenfald med data fra andre tabeller.

Følge efter hændelsen (Skadeart kode)	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Chok efter voldsom oplevelse	11	11	7	9	4	8
Chok som følge af aggression og trusler fra mennesker	28	29	10	10	15	8
Andre former for chok	3	0	0	0	0	0
I alt	42	40	17	19	19	16

Skadeart kode er en registrering af følgerne af en ulykke – ikke nødvendigvis voldulykker. Tabellen viser kun følgen: Chok. Der er sammenfald med data fra de andre tabeller.

Der har de seneste tre år ikke været registreret politianmeldelser i forbindelse med ulykker internt i Kolding Kommune. Arbejdstilsynet har indsendt én anmeldelse – se afsnit om Arbejds miljø.

År	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Politianmeldelser, egne	11	9	8	0	0	0

Erhvervssygdomme

For perioden 2015 til 2021 har kvinderne stået for størstedelen af anmeldte erhvervssygdomme i Kolding Kommune (88%). Relativt til antallet af ansatte kvinder er der er overvægt på otte procentpoint med erhvervssygdomme. Der er anmeldt flest erhvervssygdomme blandt medarbejdere i kommunen i aldersgrupperne 47-56 år (35%) og 57-66 år (25%). De fleste anmeldte erhvervssygdomme udgøres af psykiske sygdomme (45%) og sygdomme i bevægeapparatet (20%). I 2021 har der været anmeldt et stort antal infektionssygdomme, hvilket formodningsvis hænger sammen med corona. Der er ikke nogen entydig vækst eller et entydigt fald i antallet af erhvervssygdomme over tid. Gennemsnitligt er der ca. 60 anmeldte erhvervssygdomme pr. år.

Udtræk er fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES) og giver kun estimater. Dette hænger sammen med, at antallet af anerkendte erhvervssygdomme kun udgør 12% af anmeldte sager og der altid er usikkerhed om anker og genoptagelse af sager. Der vil derfor være stor variation i opgørelserne i de forskellige år.

Anmeldte erhvervssygdomme 2015-2021

Diagnose	I alt	Pct.
Psykiske sygdomme	181	45
Sygdomme i bevægeapparatet	81	20
Uoplyst	53	13
Infektionssygdomme	33	8
Hudsygdomme	23	6
Nervesygdomme	8	2
Høresygdomme	6	2
Uklar diagnose	6	2
Astma, rhinitis, allergi m.v.	4	1
Kræftsygdomme	4	1
I alt	399	100

Kilde: AES – Uklare og uoplyste diagnoser kan dække over forskellige smerter og symptomer.



Arbejdsskader og økonomi

Ulykker er problematiske for de involverede personer og arbejdssteder, men der er også udgifter forbundet med disse hændelser. Kolding Kommune er selvforsikret. Det nuværende hensættelsesbehov på fremtidige budgetter fremgår nedenfor. De ressourcer der bruges på arbejdsskader vil vi hellere bruge på vores opgaver i samfundet. Nedbringelsen af arbejdsskader er derfor et vigtigt område og kræver et kontinuerligt fokus fra Direktionen og Hovedudvalget.

Hensættelse på fremtidige budgetter for arbejdsskader

Hvert femte år beregnes hensættelsesbehovet af en aktuar. En sådan beregning er netop foretaget til og med 2021. Minimumsberegningen - ifølge "Bekendtgørelse om kommunernes budget- og regnskabsvæsen, revision m.v." - omfatter alene beregning af de forventede fremtidige udbetalinger for afgjorte løbende ydelser. Disse er beregnet indtil pensionsalderen for skadelidte er opnået, inklusive effekt af fremtidige indekseringer og udvikling i levetiden. Dette beløb er beregnet til 96,7 mio. kr. i 2021.

Hvis hensættelsen også skal omfatte udgifter til alle fremtidige afgørelser for allerede indtrufne skader, som omfatter alle fremtidige udgifter, inklusiv de allerede afgjorte løbende ydelser, vurderes det, at der skal hensættes et højere beløb på ca. 140 mio. kr. i 2021 (Høj sikkerhedsmargin). Beregningerne af hensættelsesbehovet inklusiv alle udgifter, giver også et bud på den forventede årlige udgift, beregnet som den historisk gennemsnitlige skadeudgift. Dette beløb er beregnet til 14,4 mio. kr. årligt i 2021.

Indsatser

Som del af den supplerende arbejdsmiljøuddannelse er der gennemført en workshop "Arbejdsulykker – hvad så?". Denne workshop var målrettet arbejdsmiljøgrupperne og indeholdte en gennemgang af regler og pligter omkring politianmeldelser, indberetning af arbejdsulykker samt ulykkesanalyse, registreringer af hændelser i SafetyNet samt analyse af registreringer og metoder til at forebygge.

Hvordan udvikler vi os?

Læring og træning er fortsat et stort fokusområde i Kolding Kommune. Corona har betydet, at vi har måttet ændre vores måde at arbejde med kompetenceudvikling på. Det har medført et løft af hele organisationens evne til at anvende online-redskaber og læringsformer. Det betyder, at det nu er naturligt for os at tænke ind om noget kan foregå online, ved fremmøde eller i en hybrid form. Vi er godt i gang med at opbygge et e-læringsbibliotek og forventer meget mere af dette i fremtiden.

Der er afholdt både E-læringskurser og Interne On-line kurser i Persondataforordningen (GDPR).

Interne on-Line kurser i Persondataforordningen (GDPR)

Kursister i alt	7.290	100%
Antal færdiggjorte	5.068	70%
Heraf:		
Antal "Bestået"	4.909	67%
Antal "Inkomplette"	159	2%
Antal "ikke påbegyndt"	2.221	30%

Årets store udviklingsprojekter har været udvikling af et nyt ledelsesgrundlag og implementering af politik for bæredygtigt arbejdsliv. Begge dele er udtryk for en udvikling, hvor vi konkretiserer tendenser som helhedsorientering i både ledelse og arbejdsliv, bæredygtighed og fleksibilitet og omsætter det til praksis. Det har givet anledning til en række arrangementer, for eksempel små ledertræf, designworkshops og workshops i forvaltnings-MED-udvalgene.

Ledertræf 2021

I 2021 har vi ikke afholdt det sædvanlige store ledertræf. Til gengæld blev der afholdt to mindre ledertræf som led i processen med at udvikle et nyt ledelsesgrundlag. I oktober havde vi besøg af fremtidsforsker Anne-Marie Dahl, som gav et oplæg om trends på det offentlige arbejdsmarked og hvad der optager de unge, som er på vej ind på de offentlige arbejdspladser. Det andet arrangement blev afholdt i november. Her var oplægsholderen forsker og rektor på Designskolen Kolding Lene Tanggaard, som talte under overskriften "Design er ikke skræddersyede løsninger". Til begge arrangementer var der efterfølgende workshops, hvor der blev drøftet ledelse i lyset af de to oplæg.

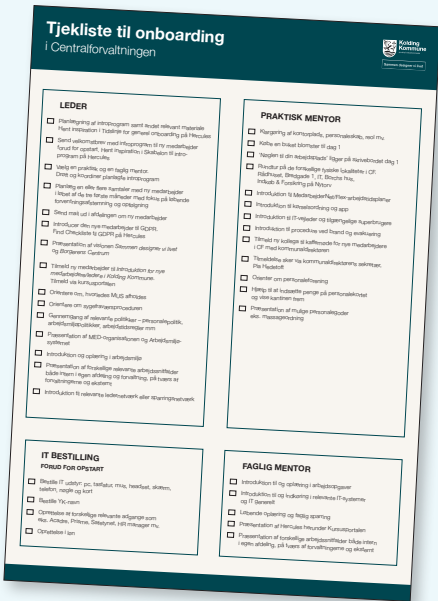
Onboarding (Introduktion af nyansatte)

I 2021 har HR arbejdet på at styrke vores onboarding-forløb for nye medarbejdere og ledere i Kolding Kommune – et arbejde som stadig er i gang, med mange yderligere tiltag. Men vi er nået langt.

Vi har introduceret og implementeret en onboarding-tjekliste og tidslinje, som er et hjælpe redskab til vores ledere og de personer, som står for onboarding af nye medarbejdere i forvaltningerne. Denne er med til, dels at sikre kvaliteten og ensartetheden i vores introduktion til nye medarbejdere, men det er også et redskab som gør det lettere og mere effektivt at introducere nye medarbejdere til arbejdspladsen.

Ydermere er der implementeret en velkomstmil, som alle nyansatte medarbejdere modtager ved opstart, så de nye kollegaer får en god start og nødvendig information. Vi har kvartalsvist afholdt virtuelle introduktionskurser for alle nye medarbejdere samt en introduktionsdag for nye ledere – se nedenfor.

Efter sommerferien påbegyndte vi samtidig arbejdet med at få skabt et nyt onboarding-forløb for nye ledere, dels for at kunne klæde vores nye ledere bedre på til rollen, men også for at tilbyde dem et tværfagligt netværk som de kan sparre om ledelsesrollen i. Arbejdet med dette er organiseret som et projekt, hvor vi i første omgang skal lave en del undersøgelser, for at finde ud af hvad forløbet skal indeholde og hvilke kompetencer vi ser som nødvendige for ledere. Projektet er tværorienteret og har derfor en bred organisering, som derved sikrer, at alle forvaltninger inddrages og at vi kan koordinere med de decentrale onboarding-forløb.



Medarbejderudviklingssamtaler


Medarbejderudviklingssamtaler (MUS) er et vigtigt redskab i den gensidige forventningsafstemning mellem leder og medarbejder, og i udviklingen af medarbejdernes kompetencer i forhold til at fastholde dygtige medarbejdere gennem udvikling.

Det nye MUS redskab, som har fungeret siden 2020 har fokus på nærvær i samtalen. MUS-redskabet er fysisk og der tages udgangspunkt i en række kendte temaer som samarbejde, kompetencer, motivation/trivsel, livsfaser/karriere og Borgerens Centrum – oversat til medarbejderens konkrete arbejdsopgaver.

Afholdte samtaler, uanset om det er MUS, LUS eller GRUS, dokumenteres i SD, som indeholder alle medarbejderoplysninger. Gennemførelsesprocenten er baseret på gemte aftaler for fastansatte månedslønnede medarbejdere omfattet af overenskomstansatte, tjenestemandsansatte, elever og fleksjobbere. Som noget nyt fra 2021, er medarbejdere der er fratrådt i løbet af året ikke indeholdt i udtrækket.

Fra slutningen af 2020 er data fra MUS vist i ledelsesinformationssystemet "Targit", som alle ledere med budgetansvar og udvalgte medarbejdere i decentrale forvaltninger kan bruge i deres opfølgning.

MUS samtaler 2017–2021

	KK-MUS			Det nye MUS redskab	
	2017	2018	2019	2020	2021
Gennemførte	3.706	5.013	5.496	4.756	3.481
I procent	45%	61%	67%	54%	49%

Kilde: Egne data. KK-MUS og Targit

Sammenligningsgrundlag mellem det tidligere system i KK-MUS og det nye MUS-redskab er ikke retvisende, da KK-MUS indehold flere procestrin som forberedt, afholdt og dokumenteret, som blev iberegnet i den samlede gennemførelsesprocent.

Antallet af medarbejdere, der i 2021 har fået dokumenteret en MUS aftale er faldet i forhold til 2020.

Lokal opfølgning

Targit opdateres hver uge, sådan at både ledere og personalepraktikerne med adgang til kommunens ledelsesinformationssystem, kan følge med på afdeling/forvaltning. Administrationsforum orienteres to gange årligt om antal gennemførte MUS, både samlet og på den enkelte forvaltning. Personalepraktikerne roser det nye MUS, og oplever de har nem adgang til både support og data i Targit.

Kurser, træning og workshops

Kolding Kommune tilbyder et bredt kursusudbud til ledere og medarbejdere inden for blandt andet ledelse, design, arbejdsmiljø, MED, digitale kompetencer. Derudover holder vi kvartalsvise intramøder for nye medarbejdere og ledere. Aktiviteterne de seneste fire år er vist nedenfor. Det lave antal i 2020 kan tilskrives Corona.

År	Hold	Antal
2018	140	2.159
2019*	111	2.321
2020	96	1.640
2021	191	2.953

*= Uden kurser med eksterne - bl.a. Diplomledelse.

I 2021 har vi udbudt kurser som for eksempel coaching, kommunikation og dilemma-håndtering for arbejdsmiljørepræsentanter, stressforebyggelse for ledere og to små ledertræf, som en del af processen med at udvikle vores nye ledelsesgrundlag. Desuden er der kommet godt gang i online-kurser og e-læring i 2021 med kurser om eksempelvis Acadre, GDPR og Office-pakken. Aktiviteterne ses i tabellerne.

Introduktionskurser

I 2021 har vi afholdt 4 introduktionskurser for alle nye medarbejdere og ledere i Kolding Kommune. De er blevet afholdt online én gang i kvartalet og vi har haft 162 medarbejdere og 33 ledere med, herudover ved vi at der er flere der har deltaget, da der er flere der har siddet sammen og delt linket mellem hinanden uden at være tilmeldt via kursusportalen. Kurset varer en time, hvor de nye medarbejdere møder Kommunaldirektør Thomas Boe, HR-chef Trine Andersen og næstformand i Hovedudvalget Hanne Thomsen.

De 33 ledere har desuden deltaget på en introduktionsdag arrangeret af HR-afdelingen fordelt på tre hold, hvor formålet har været at klæde lederne på til deres nye rolle i Kolding Kommune og at give dem et tværorganisatorisk netværk. Her introduceres de til vores strategier og visioner og arbejder med: Borgerens Centrum, Sammen designer vi livet og Bæredygtighedsstrategien. Herudover bliver der informeret om hvad man kan bruge HR-afdelingen og IT & digitalisering til i sin hverdag.

Design, træning og læring

Kolding Kommune arbejder fortsat med udvikling af kompetencer inden for design i samarbejde med Designskolen Kolding, ligesom vi integrerer designtænkning og designmetoder i mange af vores udviklingsprocesser. Vores tilgang til læring er, at det skal være praksisorienteret. Det kan man for eksempel se i vores interne ledertræning, som i høj grad handler om at træne sine ledelsesmæssige færdigheder, og også i vores MED- og arbejdsmiljøuddannelser og i de to store årlige konferencer: Arbejdsmiljøkonferencen og Ledertræf.

Øvrige interne kurser

Ud over det faste kursusudbud tilbydes kurser på forespørgsel fra arbejdspladserne. Det gælder for eksempel kurser i konflikthåndtering og glatførekurser for medarbejdere, som kører bil i forbindelse med arbejdet.

Digitale kurser, e-læring m.v.

I 2021 har HR-afdelingen og IT & digitalisering haft et tæt samarbejde for at højne niveauet og antallet af digitale kurser og e-læring.

I begyndelsen af året blev der afholdt online kurser i Online mødeledelse. Kurserne blev afholdt på to niveauer. På første kursus fik deltagerne en introduktion til de mest basale funktioner i Skype, Teams og Zoom, og hvordan man, både som mødeleder og mødedeltager, kan anvende dem. Derudover fik de en række gode råd og tips til, hvordan man faciliterer det gode onlinemøde, og hvordan man som deltager kan hjælpe mødelederen med at skabe et godt onlinemøde. På dette kursus deltog i alt 138 medarbejdere. På andet kursus fik deltagerne en dybere introduktion til en online værktøjskasse og fik redskaber til at skabe mere aktive møder. Her deltog i alt 111 medarbejdere.

2021 var desuden året, hvor vi fik de første e-læringskurser på kursusportalen, e-læringskurser i Rollekataloget, GDPR, God forvaltningspraktik, og endelig har vi fået 20 e-læringskurser i office-pakken i fx Excel, Outlook og PowerPoint.

Endvidere afholdes kurser i samarbejde med eksterne parter. Alt i alt er der afviklet 191 kursushold og 2.953 personer har deltaget i kurserne.





Generelle kurser for alle

Navn	Hold	Antal
Introduktion for nye medarbejdere	1	59
Introduktion til ad hoc busbestilling - gennem et dynamisk Indkøbssystem	1	12
Acadre kurser	29	149
Designrevet offentlig innovationsledelse - forår 2021 - ects-givende	1	15
Konflikthåndtering i myndighedsarbejdet	1	22
3 timers glatføre-kursus for medarbejdere, der har kørsel i arbejdstiden	3	29
Temaformiddag om magtanvendelse på Børne- og Skoleområdet	1	93
Træn designtænkning - forår 2022	1	16
Træn designtænkning - forår 2022	1	2
Vi lærer sammen - 1. kompetenceudviklings dag	8	109
Virtuel Introduktion for nye ledere	1	10
Virtuel introduktion for nye medarbejdere og ledere	3	105
Vær med til at designe vores nye ledelsesgrundlag - workshop	1	11
Zydesk/Zylink - Kun for Arbejdsmarkedsområdet	8	25
Rollekatalog for IT-systemer i Kolding Kommune	8	109
Rollekatalog i Kolding Kommune	1	54
SafetyNet Workshop	9	74

E-læringskurser

Navn	Hold	Antal
E-læring - God Forvaltningspraksis	1	39
E-læring - Persondataforordningen – GDPR	1	295
E-Læring - Rolle katalog - Leder	1	22
E-Læring - Rolle katalog - Linje- og systemorganisation	1	17
E-læring - Rolle katalog - Systemansvarlig	1	30
E-læring - Rolle katalog - Systemejer	1	21
HLR Basal Hjerte Lunge Redning ved hjertestop - for ansatte ved Kolding Kommune	20	122

Office-kurser

Navn	Hold	Antal
Office - Avanceret datahåndtering i Excel:	1	6
Office - Avanceret Excel på ekspert niveau	1	10
Office - Avanceret PowerPoint - Få mere wow-effekt ind i dine præsentationer	1	9
Office - Diagrammer i Excel - 4 metoder til at visualisere din data	1	1
Office - Excel - Pivottabeller - Skridt-for-skridt guide til at analysere og visualisere data	1	10
Office - Excel Quick kursus: Excel ekspertens bedste tips og tricks	1	7
Office - få nem styr på formler og funktioner i Excel	1	4
Office - Grundkursus i Excel – bliv fortrolig med de vigtigste funktioner	1	16
Office - Grundkursus i Microsoft Planner	1	3
Office - Grundkursus i Microsoft SharePoint	1	1
Office - Grundkursus i OneNote: Kom i gang med at bruge den smarte, digitale notesbog	1	5
Office - Grundkursus i PowerPoint: Sådan skaber du en god PowerPoint præsentation	1	7
Office - Grundkursus i Teams	1	3
Office - Grundlæggende kursus i Word	1	3
Office - OneNote 2: Samarbejde online i OneNote	1	4
Office - Outlook – Kalender og effektiv opgavestyring	1	11
Office - Professionel PowerPoint	1	3
Office - Præsentationsteknik i PowerPoint: Sådan fremlægger du din præsentation professionelt	1	4
Office - Stressfri Outlook: Sådan får du en tom indbakke hver dag	1	10
Office - Word – 21 uundværlige tips og tricks	1	4

Data fra og med december 2021.

Arbejdsmiljø TR og MED

Navn	Hold	Antal
Arbejdsmiljøkonference 2021	1	353
Arbejdsmiljøuddannelse - fælles - Kolding	6	58
Arbejdsulykker - hvad så?	1	18
Kemisk risikovurdering - workshop	2	29
Coaching, kommunikation og dilemmahåndtering for arbejdsmiljørepræsentanter (Supplerende arbejdsmiljøuddannelse)	2	43
KUN for TR og TR-suppleanter - Webinar for TR om følelsen af skam og stress som et nyt arbejdsmiljøproblem, samt en præsentation af Fremfærd	1	49
MED Grunduddannelse	6	95
Need to know for ledere – arbejdsmiljøviden til ledere, som ikke er en del af en arbejdsmiljøgruppe	1	6
Stor event på godset for TR og TR suppleanter! Oplev Per Helge i det forrygende show "Djæv med Løgn"	1	88
Sådan kan du som TR understøtte trivsel og stærke arbejdsfællesskaber - webinar med Malene Friis Andersen	1	88

Lederkurser

Navn	Hold	Antal
Ledertræning for ledere i Kolding Kommune	1	26
Introduktion for nye ledere	2	20
Introduktionskursus i Rollekataloget for alle ledere	6	6
Kursus for ledere om håndtering og forebyggelse af stress	1	13
Kursus 1: Online mødeledelse	5	138
Kursus 2: Online mødeledelse	4	112
På vej til ledelse (Efterår 2021)	1	2
Personalejura - Brush up - håndtering af sygefravær for erfarne ledere	1	11
Personalejura - Brush up - personalejura for erfarne ledere	1	5
Personalejura - for nye ledere i Kolding Kommune	1	4
Personalejura - Sygefravær - hvordan håndteres det - for nye ledere i Kolding Kommune	1	8
Små ledertræf - Oplæg ved Anne-Marie Dahl	1	49
Små ledertræf - Oplæg ved Lene Tanggaard	1	68

Samarbejdsportalen - kurser i samarbejde med eksterne organisationer

Navn	Hold	Antal
DIL afgangprojekt	2	16
DIL det personlige lederskab og forandring	2	9
DIL Ledelse af medarbejdere og faglige udvikling	2	11
DIL Organisation, udvikling og samskabelse	2	25
DIL forandringsledelse	1	6
DIL Ledelse og Coaching	2	4
DIL Strategisk ledelse	2	4
DIL Teamledelse	1	8
Ledelse af projekter - projektlederuddannelse	1	3
Need to know for ledere - arbejdsmiljøviden for ledere, som ikke er en del af en arbejdsmiljøgruppe	1	8
Procesfacilitering i praksis	1	1
Vej til ledelse	2	8



Centralforvaltningen

HR

Telefon 7979 2103

kolding.dk



**Kolding
Kommune**
en del af trekantområdet

Sammen designer vi livet