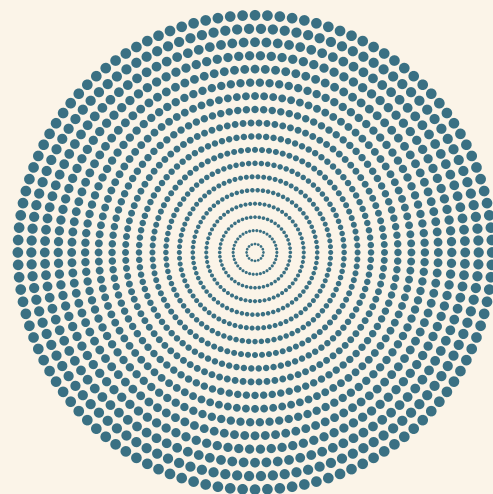




Svendborg  
Kommune



# Personale redegørelse 2018



# Indhold



## Tiltag og indsatser

- 4 Rekruttering og arbejdskraft
- 6 Arbejdsmiljø
- 10 Sygefravær
- 12 Personalepolitik
- 13 Kompetenceudvikling
- 16 Tilpasning af organisationen

## Tal og fakta

- 19 Personaleoversigten
- 20 Antal ansatte
- 22 Alder
- 23 Lederoversigt
- 24 Køn
- 26 Lønniveau
- 30 Personaleomsætning
- 32 Ansættelsesvilkår
- 33 Elever og studerende
- 34 Arbejdsmiljø
- 36 Sygefravær



# Intro



## Personaleredegørelsen er et personaleregnskab – et regnskab over kommunens vigtigste ressource

Det er væsentligt for kommunen, at den kan tiltrække og fastholde kompetente ledere og medarbejdere og at der sker en løbende kompetenceudvikling i takt med udviklingen i opgavernes indhold og omfang.

Det skal herunder sikres, at der er et løbende fokus på at optimere anvendelsen af ressourcerne, så kommunen på ethvert tidspunkt kan matche de krav der stilles til løsningen af kerneopgaven.

Indholdet i personaleredegørelsen giver viden om og eksempler på, hvordan der arbejdes

med at løse denne opgave og præsenterer tal og fakta på en række områder.

I personaleredegørelsen for 2017 – som var den første redegørelse – var der fokus på at give en bred viden om, hvordan der arbejdes på personaleområdet. I denne udgave for 2018 er fokus mere rettet mod at give konkrete eksempler på arbejdet, og der er – foranlediget af de store besparelser til budget 2019 – indarbejdet et afsnit om denne opgave.

HR-afdelingen



Fotografi: Knud Mortensen

# Rekruttering af ledere

Svendborg Kommune har i alt 217 ledere på niveau 1-5. Af dem er 36 over 60 år, svarende til 16,6%. Kommunen forventes derfor at stå overfor at skulle rekruttere mange nye ledere i de kommende år.

Svendborg Kommune ønsker at kunne rekruttere og fastholde dygtige ledere. Vi skal derfor være dygtige til både at spotte og udvikle interne ledertalenter samt tiltrække eksterne ansøgere, så vi til stadighed har et stort og kvalificeret rekrutteringsgrundlag, når vi skal ansætte nye ledere.

I 2018 opslug Svendborg Kommune 22 lederstillinger på hhv. niveau 3-4-5. Af dem blev 8 besat med en intern kandidat.

## Personprofiler kan hjælpe ansættelsesudvalget

I forbindelse med rekruttering af ledere på niveau 4 og 5 er det muligt for de enkelte arbejdspladser at få bistand fra HR-afdelingen til at få udarbejdet en personprofil på udvalgte kandidater mellem 1. og 2. samtalerunde.

En personprofil giver et pålideligt billede af en kandidats personlighedstræk, drivkræfter og adfærd, og kan dermed danne grundlag for en fokuseret dialog om kandidatens styrker, svagheder og personlige kompetencer i forhold til en given lederstilling. Profilen er ikke en "facitliste", men skal ses som et supplement, der kan være med til at kvalificere dialogen og beslutninger i forbindelse med rekruttering af ledere.

## Hjælp til ansættelsesudvalget på Tved Skole

Da Skoleafdelingen i august 2018 skulle finde en ny skoleleder til Tved Skole, bistod HR-afdelingen med at udarbejde personprofiler på de tre kandidater, som gik videre til 2. samtalerunde.

"I rekrutteringsøjemed er en personprofil et værdifuldt støtteværktøj. Vi er på jagt efter de rette kompetencer, og den rette personlighed, der lige netop passer til organisationen. Her kan en personprofil måske belyse nogle ting, som vi skal være opmærksomme på at komme rundt om og spørge ind til. Det er et støtteværktøj, der giver os nogle stikord til samtalen og til det samlede indtryk og vurdering af ansøgeren."

Skolechef Nanna Lohman



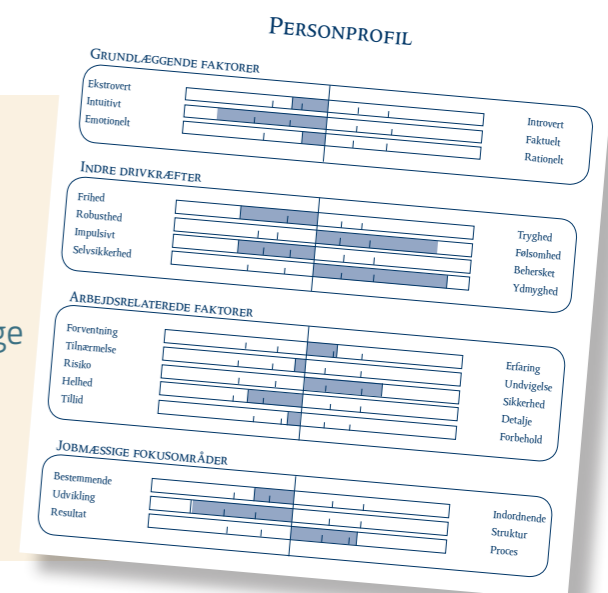
## Etiske retningslinjer

Kandidaten har krav på:

- At få en ordentlig introduktion til profileringen, herunder hvordan resultatet anvendes i det videre forløb
- At få en nuanceret og personlig tilbagemelding, hvor kandidaten får lejlighed til at kommentere og uddybe profilen og drøfte dens konsekvenser
- At den person, der giver tilbagemeldingen, er uddannet og certificeret i det specifikke profilværktøj
- At modtage en kopi af profilen
- At vide, hvem der har adgang til profilen, og hvor længe den opbevares
- At profilen ikke videregives til andre uden personens udtrykkelige samtykke
- At kunne forlange, at profilbesvarelsen makuleres
- At kunne sige nej til at blive profileret

## Om PeopleTools' personprofil

- Omfang: 180 spørgsmål
- Profildiagram med 15 personfaktorer, som udtrykker relevante arbejdsmæssige præferencer og foretrukne jobadfærd.
- Oversigt over 27 relations-, udviklings-, eksekverings- og strukturkompetencer



# Arbejds miljø

## Forebyggelse af belastninger i arbejdet

Krænkelser i arbejdet har været et indsatsområde for MED-organisationen i Svendborg Kommune siden 2017. Antallet af krænkelser og trusler mod medarbejdere er desværre i vækst. Det ses på landsplan, og tendensen kan også opleves på Svendborg kommunes arbejdspladser.

### Mødet med borgeren kan være konfliktfyldt

Mødet med borgeren kan til tider være konfliktfyldt, ikke kun i forhold til borgere med svære lidelser, men også i kontakten med borgerne omkring byggesager, velfærdsydelser og genoptræning. Borgeren kan være personligt presset, føle kontroltab eller andet.

Krænkelser i arbejdet er mere end korporlig vold og verbale trusler. Det handler også om nedværdigelse,

hån, mistænkeliggørelse og personrettet 'shitstorm' via elektroniske medier, eller hvor borgere/pårørende agerer mere aggressivt med krænkende attitude.

I forhold til at man også kan blive udsat for fysisk vold, forekommer hån og mistænkeliggørelse måske i første omgang som bagateller. Men konsekvenserne kan være meget alvorlige for trivsel på vores arbejdspladser og for den enkelte medarbejder.



Publikation fra BFA Branche Fællesskab Arbejds miljø



## Aftabuisering er vigtig for at få krænkelser frem i lyset

Træningsafdelingen oplevede i løbet af 2018 en stigning i hændelser med verbale krænkelser og trusler fra borgere og pårørende.

Træningsafdelingen i Svendborg Kommuner tilbyder hovedsageligt genoptræning til borgere med funktionstab efter indlæggelse og sygdom.

Træningsafdelingen er dagligt i berøring med rigtig mange borgere med forskellige sundheds- og sygdomsrelaterede udfordringer. Afdelingen arbejder i teams med hver sit speciale indenfor det neurologiske, geriatriske, ortopædiske og psykiske område.

Der har gennem længere tid været en tendens til, at både målgruppe og opgaver kontinuerligt rykker sig. Udviklingen afspejler i høj grad både samfundstendenser og den generelle udvikling i sundhedsvæsenet, hvor der løbende er opgaveglidninger og accelererede patientforløb. Borgerne udskrives dermed hurtigere og er sammen med deres pårørende i en mere sårbar situation ved første møde med afdelingen, få dage efter en udskrivelse.

I løbet af 2018 oplevede afdelingen en stigning i hændelser med verbale krænkelser og trusler fra borgere og pårørende. Medarbejderne kom nu oftere og fortalte om oplevelser, som påvirkede dem, og som de i nogen grad stod uden værn overfor, siger leder af træningsafdelingen Camille Larsson.

### Arbejd trygt ude

Terapeuterne arbejder ofte alene, og derfor hviler der også et stort ansvar om selv at komme og fortælle om krænkende oplevelser til leder, TR eller AMR. Et emne der kan være svært at tale om, da det ofte er en subjektiv vurdering, hvorvidt noget opleves krænk-

de. Man kan hurtigt slå det hen med tanken om at "det nok bare er mig der er lidt sart..." eller "det er jo en del af det terapeutiske arbejde...". Afdelingens lokale MED-udvalg besluttede i efteråret 2018 at tage emnet op og dermed forsøge at aftabuisere det og i stedet synliggøre de handlemuligheder der er. Udvalget var rigtig godt hjulpet på vej af det fokus, der allerede lå i Svendborg Kommune, hvor der på intranettet er gode støtteværktøjer til en sådan proces.

### Temadrøftelser førte til guidelines

Indsatsen blev etableret med drøftelser og en mere grundig undersøgelse af, hvilke oplevelser de enkelte medarbejdere havde med krænkelser i arbejdet. Det viste sig blandt andet, at flere medarbejdere havde oplevet at modtage stødende beskeder via mails og SMS, og at det påvirkede deres trivsel og lyst til arbejdet. Der blev dannet grundlag for åben samtale om forskellige oplevelser/hændelser. Der er nu udarbejdet guidelines til at håndtere og støtte hinanden i situationer, hvor den enkelte oplever krænkelser eller trusler i arbejdet.

Det er samtidig besluttet, at temaet tages op en gang årligt på et personalemøde, dels for at sikre kendskab til handlemuligheder og fokus på denne del af afdelingens trivselsarbejde, dels for at sikre sig en løbende opdatering/tilpasning af de beskrevne guidelines. Hertil kommer at alle nye medarbejdere i forbindelse med deres introduktion ved afdelingens AMR ligeledes vil blive præsenteret for dette fokus, og de handlemuligheder der er.

## Fokus på muskel - og skeletbesvær

Smerter i kroppen kender alle – uanset om man har kontorarbejde, er i hjemmeplejen eller på en plejehospital, hvor der arbejdes fysisk med borgerne. MED-organisationen på direktørområdet Social, Sundhed og Beskæftigelse afholdt derfor den 12. november 2018 en temadag om muskel- og skeletbesvær med særligt fokus på smerter. Oplægsholder på dagen var Emil Sundstrup, seniorforsker ved det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

### Smerter er et komplekst fænomen

Ifølge landsdækkende undersøgelser skyldes ca. 25% af det samlede sygefravær smerter i kroppen, og ca. 20% af førtidspensioner skyldes smerter i muskler og skelet. Alle har derfor en interesse i at sætte fokus på de muligheder, vi både som arbejdsplads og hver især har for at kunne forebygge smerter i kroppen.

Men det er ikke simpelt - man ved, at der er mange faktorer, der har betydning for den enkelte medarbejders modstandskraft og håndtering af smerter, herunder ikke mindst forholdene på arbejdspladsen. Og her betyder god trivsel rigtig meget - og derfor er det også vigtigt med et vedvarende fokus på denne del af arbejdsmiljøet, når vi taler smerter. Andre faktorer af betydning er humør, følelser, forventning, erfaring og opmærksomhed.

### Elastikøvelser og tankegymnastik

Når smerte skal forebygges og oplevelsen af smerte modereres, så er det vigtigt at være fysisk aktiv. Hvis frygten for smerten bliver for styrende og hæmmer en i at være fysisk aktiv, forværres problemstillingen ofte.

Emil Sundstrup var behjælpelig med at holde salen aktiv gennem lettilgængelige øvelser med elastik. Mange MED-grupper tog også inspirationen om fysisk aktivitet med hjem til arbejdspladsen, herunder det lokale MED-udvalg fra Plejecenter Vindeby Pilevej:

## Medarbejdere træner, når de er på arbejde

Efter at have deltaget i temadagen med forebyggelse af muskelsmerter, blev vi i vores MED-udvalg inspireret til at igangsætte et miniprojekt på vores arbejdsplads Plejecentret Vindeby Pilevej. Vi har ønsket at arbejde med en flerstrengt model, hvor der indgår fysisk træning, øget fokus på ergonomi og den enkeltes mulighed for at tage vare på sine smerter gennem behandlinger og samtaler.

Vi håber, at vi igennem disse tiltag kan skabe et godt arbejdsmiljø og hvor ovennævnte tiltag bevirker et lavere fravær. Dette skulle gerne være med til at skabe en bedre trivsel for alle på arbejdspladsen. Projektet skal køre indtil januar 2020, hvorefter vi vil evaluere det i samarbejde med HR-afdelingen.

Alle medarbejdere træner, når de er på arbejde, og borgerne indgår også i træningen i det omfang de kan. Vi har ambassadører i alle vagtlag, der er tovholdere på træningen. Vores elever fortæller, at de tydelig kan mærke, at den daglige træning virker. En medarbejder, som ofte har hovedpine og fører skema over dette, har ikke haft hovedpine siden projektets start.

*Sektionsleder Lene Ditlevsen  
Plejecenter Vindeby Pilevej*



# Sygefravær



Op med nærvær ned med fravær

MED-hovedudvalget har vedtaget en række indsatser for at reducere sygefraværet. De tager afsæt i kommunens sygdomspolitik, der har fokus på at forebygge fravær ved at fremme trivsel på arbejdspladsen og på at fastholde sygemeldte til arbejdspladsen.

## Kontakt og dialog ved sygefravær – ens model for hele kommunen

Kontakten og dialogen mellem lederen og den sygemeldte medarbejder er et vigtigt element under en sygemelding, når fokus er på at fastholde medarbejderen til arbejdspladsen.

Det er også vigtigt, at medarbejderne ved, at de bliver kontaktet, og hvornår og hvordan de bliver kontaktet.

Derfor har MED-hovedudvalget besluttet at indføre en model for kontakt og dialog under sygdomsforløb, som er ens for alle arbejdspladser i Svendborg Kommune.

## Sygemelding

Som udgangspunkt sker sygemelding til lederen

### Dag 2: Telefonisk kontakt

Hvis medarbejderen ikke har talt med lederen ved sygemeldingen, kontakter lederen medarbejderen pr. tlf. senest dagen efter.

### Dag 5: Telefonisk kontakt

Lederen kontakter medarbejderen for at høre, hvordan det går.

### Dag 15: Afklarende samtale

Hvis der er risiko for at sygefraværet kan blive langvarigt, inviterer lederen medarbejderen til en afklarende samtale om sygdomsforløbet og tidsperspektivet for tilbagevenden til jobbet.

### Løbende opfølgning hver 14. dag

Lederen kontakter medarbejderen hver 14. dag for at følge op på, hvordan det går og på de aftaler, der evt. er indgået. Opfølgningen sker indtil raskmelding.

### Dag 56 (8 uger): Opfølgende samtale

Samtalens indhold afhænger af sygdomsforløbet og udsigten til, om medarbejderen kan vende tilbage til jobbet.

Ikke to sygdomsforløb er ens. Lederens kontakt og dialog med den sygemeldte medarbejder tilpasses situationen med udgangspunkt i modellen.

## Samtale ved hyppigt, kortvarigt sygefravær

Ved hyppigt, kortvarigt fravær (3 sygemeldinger inden for 6 måneder) vil lederen invitere medarbejderen til en samtale for at drøfte årsager - f.eks. forhold på arbejdspladsen - og mulige tiltag for at nedbringe fraværet.



Sygefravær i  
Svendborg Kommune  
i 2018: 5,3%

Læs mere om sygefravær på side 36

## En del af en række indsatser

Modellen for kontakt og dialog er en del af en række indsatser, som der er hentet inspiration til fra vores egen organisation og fra primært Esbjerg Kommune – som har fastholdt en lav sygefraværsprocent gennem flere år.

Det er væsentligt, at der er et ledelsesmæssigt fokus på sygefraværet og at der sker en løbende opfølgning på sygefraværet, herunder også på det kortvarige. Det er også væsentligt at opfølgningen sker på samme måde, så medarbejderne oplever, at de behandles ens.

De øvrige indsatser fremgår nedenfor, og de bliver implementeret i 2019.

- > Information om sygdomspolitik og indsatser på møder med ledere og tillidsvalgte
- > Ledere modtager adviser i deres indbakke fra lønsystemet om kontakt og opfølgning på sygefravær samt information om fraværsmønstre

- > Ledere modtager løbende sygefraværstatistikker for eget område
- > Der skal opstilles mål for lavere sygefravær på de enkelte områder
- > Det skal afklares på de enkelte områder, om der er behov for en særlig indsats ved højt sygefravær
- > Der skal følges op på sygefravær på leder- og MED-møder
- > Der udbydes et kursus for de tillidsvalgte – 2 timers modul om sygdomspolitikken, procedure mv.
- > Der udbydes et kursus i den svære samtale til ledere
- > Udarbejdelse af folder til medarbejderne - "Hvis du bliver syg."
- > Jobcenteret etablerer hotline til kommunens ledere

# Personalepolitik

## Personalepolitikken er blevet faceliftet

Svendborg Kommunes personalepolitik fra 2009 blev faceliftet i 2018, så den i indhold og form fremstår tidssvarende og indbydende.

Personalepolitikken beskriver de overordnede rammer for udviklingen af kommunens arbejdspladser og bygger på de grundlæggende værdier om helhed i opgaveløsningen, borgerne i centrum, læring og udvikling samt trivsel.

Svendborg Kommune ønsker at være en attraktiv arbejdsplads, så vi kan tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere, som kan løse nuværende og fremtidige opgaver effektivt og professionelt til gavn for borgerne.

Der er foretaget mindre justeringer af personalepolitikens indhold, så det passer til den aktuelle situation, fx i forhold til samskabelse og digitalisering. Ligeledes er politik og retningslinjer blevet adskilt, så personalepolitikken nu kun indeholder den overordnede politik, mens retningslinjer ligger på intranettet.

### Personalepolitikken har fortsat tre fokusområder:

- Gode og sunde arbejdspladser
- Udvikling af medarbejdere
- Vi må tænke nyt

Det er på den enkelte arbejdsplads, at personalepolitikens ord skal omsættes til handling, så den får værdi lokalt.



# Kompetenceudvikling

## Rengøringsassistenter på uddannelse

I CETS Ejendomsservice har man arbejdet strategisk med kompetenceudvikling af forskellige faggrupper. Seks rengøringsassistenter har bl.a. fået et uddannelsesløft, som har givet ny viden og mere faglighed.

### Samarbejde med AMU Fyn

I 2018 igangsatte Ejendomsservice i samarbejde med AMU Fyn en rengøringsteknikeruddannelse for rengøringsassistenter. Formålet var at give en gruppe af ufaglærte et fagligt løft, så de står bedre rustet til fremtiden.

26 rengøringsassistenter viste interesse for at deltage i rengøringsteknikeruddannelsen, og i første omgang blev seks tilbudt uddannelsen. Ifølge afdelingsleder Jan Damgaard er det planen, at der også i 2019 skal sendes et antal rengøringsassistenter på uddannelsen.

### Faglig løft

Ifølge Torben Birkholm, leder af Distrikt 5, har uddannelsen givet to af hans rengøringsassistenter Christina Egebjerg Nielsen og Tina Kølleskov Hansen en større selvsikkerhed og tyngde i deres viden, og der er kommet mere faglighed ind i rengøringen.

### Nye opgaver

For Christina og Tina har uddannelsen også konkret medført, at de efterfølgende har fået nyt ansvar og nye opgaver på tværs af distriktet sideløbende med deres almindelige rengøringsjob, så man benytter deres kompetencer fra uddannelsen endnu mere og i andre sammenhænge.

De nye opgaver omfatter fx arbejdsplanlægning, vikardækning ved sygdom, ferie, kursus mv., tilsyn, instruktion, indkøb af rengøringsartikler, kontaktperson for brugere ift. rengøring samt struktur og ensartethed i brugen af redskaber, metoder og kemi mv.

### Rengøringsteknikeruddannelsen

12 ugers uddannelse (over 1½ år) på AMU Fyn.

#### Uddannelsen omfatter følgende fag:

- Psykologi
- Rengøring og samfundet
- Praktisk erhvervsrengøring
- Arbejdsplaner og arbejdstilrettelæggelse
- Specielle rengøringsopgaver
- Kvalitetssikring
- Rengøringshygiejne
- Affaldshåndtering
- Kommunikation og konflikthåndtering
- Branchespecifik rengøring
- Projektstøtte, vejledning

Hvis medarbejderen har min. 2 års relevant erhvervs erfaring, kan uddannelsen gennemføres på kortere tid via et meritforløb.



De seks nye rengøringsteknikere. Fra venstre: Zübeyde, Kirsten, Tina, Christina, Tetyana og Karina

“Christina og Tina har bl.a. aflastet mig ved at overtage oplæringen af nye medarbejdere. Det er de meget bedre til, fordi de har en helt anden forståelse. De bruger deres fag anderledes nu”

Distriktsleder Torben Birkholm.

## En forbyggende indsats mod stress

Hvordan hjælper vi bedst hinanden, så vi fastholder energien og overskuddet på den lange bane og modvirker tendenser til stress? MED-hovedudvalget besluttede at arbejde med en forebyggende indsats ift. arbejdspladserne – ledere samt tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. Indsatsen havde til formål at opbygge viden og give værktøjer til arbejdspladserne.

### Kurser med erfaren underviser

Vi indgik et samarbejde med erhvervspsykolog og stresseskert Pernille Rasmussen. Pernille Rasmussen sammensatte to kursustyper med titlen "Trivsel i travlhed – sammen forebygger vi stress", dels for ledere og medarbejderrepræsentanter, og dels for medarbejdere der enten var berørte af stress eller ønskede mere viden herom.

### Kursusudbytte

Kurserne havde til formål at give følgende fælles udbytte

- At du lærer dig selv bedre at kende.
- Ny viden om stress: myter, fakta, fysiologi og psykologi.
- Spot tegnene i tide – hvad skal du holde øje med hos dig selv og andre?
- Mindfulnessøvelser der styrker dit nærvær og din arbejdsglæde.
- En model til at forstå, forebygge og afhjælpe stress.
- Hvad giver overskud? - Konkrete fokuspunkter som fx restitution, work-life-balance etc

### Kurset for ledere og medarbejderrepræsentanter indeholdt desuden:

- Hvordan hjælper jeg bedst en belastet kollega?
- Hvordan skaber vi en kultur med overskud?
- Hvad giver trivsel på arbejdet og hvad kan vi gøre konkret? Fx kollegastøtte, pauser etc.
- Vores rolle og ansvar – og faldgruberne
- Hvad skal vi hjem og gøre nu – helt konkret?

Kurserne er blevet taget godt imod, og i alt 174 personer tog imod tilbuddet om at deltage. Der blev afholdt 6 kurser for ledere og medarbejderrepræsentanter og 4 kurser kun for medarbejdere. Et primært sigte var at give deltagerne værktøjer, som de kunne bruge med det samme.



## “Vi skal være mere opmærksomme på at lytte til egne og andres signaler”

**Fra Skoleafdelingen deltog afdelingsleder Lise Rørbæk og arbejdsmiljørepræsentant Tina Blæsbjerg:**

Vi har tilmeldt os kurset "Trivsel i travlhed – sammen forebygger vi stress", da vi ønsker at have fokus på trivsel i Skoleafdelingen. Vi er, som mange andre, travlt optagede i hverdagen, og trivslen skal derfor være et særligt fokusområde, så vi ikke glemmer humor og et godt grin, belønning og anerkendelse.

Pernille Rasmussen indleder kurset med at beskrive sin egen situation, da hun går ned med stress – og hvordan hun formår selv at komme videre med sit liv.

Pernille lever et liv som tusindvis af andre, og man kan derfor nemt identificere sig med hende og genkende nogle af de ting, hun beskriver.

Som AMR er min refleksion efter kurset, at vi skal være mere opmærksomme på at lytte til

egne og andres signaler/adfærd, så vi ikke risikerer at stå i samme situation – turde at sige fra, og at det er okay at sige "pyt", når man ikke altid gør tingene 100%.

**Som Pernille så fint beskriver:** I flyet får vi at vide, at vi skal tage iltmasken på selv, før vi hjælper andre, hvis trykket i kabinen falder. Det er et godt billede på, at det er nødvendigt, at vi selv kan ånde og have overskud, før i kan gøre nytte for andre.

**Lise Rørbæk tilføjer:** Som leder er jeg blevet meget bevidst om, hvordan jeg har en særlig forpligtelse netop jævnfør ovenstående i forhold til min egen 'iltmaske'.

*Afdelingsleder Lise Rørbæk og arbejdsmiljørepræsentant Tina Blæsbjerg, Skoleafdeling*



# Tilpasninger af organisationen



2018 har stået i besparelsernes tegn. Forårets delforlig betød, at der skulle findes besparelser på 69 millioner kroner. En del af disse besparelser skulle udmøntes som personalereduktioner svarende til 82 årsværk.

I forbindelse med efterårets budgetforlig blev der vedtaget yderligere besparelser på 20 millioner kroner, som udmøntes i de forskellige udvalg. Så store besparelser kan ikke findes, uden at det medfører tilpasninger af organisationen. Heldigvis er det lykkedes organisationen at reducere antallet af reelle opsigelser væsentligt.

## Rettidig omhu

De store besparelser kom ikke som en overraskelse for organisationen, hvorfor man i de enkelte områder

allerede havde forsøgt at forberede sig herpå ved for eksempel i den forudgående periode ikke at besætte ledige stillinger eller kun besætte dem tidsbegrænset. Herved har man kunnet reducere antallet af reelle opsigelser på baggrund af besparelser til 48 i alt, incl. besparelser som følge af faldende børnetal.

## Proces og principper ifm. opsigelser

Svendborg Kommune ønsker at skabe størst mulig åbenhed, klarhed og synlighed ifm. personaleindskrænkninger. Lederen udarbejder kriterier for udpeg-

## Omplaceringspligt

En medarbejder, der påtænkes opsagt i forbindelse med besparelser, har krav på – og pligt til – at blive omplaceret til en anden stilling i organisationen, såfremt der er en ledig stilling. Stillingen skal være inden for samme overenskomstområde og der skal være et match mellem medarbejderens kompetencer og kvalifikationer og den ledige stilling. Omplaceringen sker som udgangspunkt på samme vilkår som den tidligere ansættelse.



## Tryghedspulje

Opsagte medarbejdere indenfor overenskomstgrupperne i OAO, FOA, BUPL, Forhandlingskartellet og Sundhedskartellet kan i deres opsigelsesperiode søge midler fra Tryghedspuljen til f.eks. kompetenceudvikling, efteruddannelse, karriererådgivning eller sparring. Den afskedigede medarbejder søger sammen med sin nærmeste leder og TR.

Formålet med Tryghedspuljen er at yde en ekstra indsats, når medarbejdere bliver afskediget som følge af nedskæringer eller organisationsændringer. Tryghedspuljen er et supplement til den eksisterende praksis i forbindelse med afskedigelser.

ning samt en handlingsplan for processen, som drøftes i det relevante MED-udvalg.

Lederen vil i processen undersøge, om opsigelser kan undgås ved at fx nogle medarbejdere ønsker at gå på pension eller ned i tid.

## Omplacering

Inden en medarbejder opsiges på baggrund af besparelser, skal lederen undersøge, om der i hele Svendborg kommune er en anden stilling ledig indenfor den pågældende medarbejders overenskomstområde, som vedkommende kan ansættes i. Dette kaldes om-

placeringspligt. Læs mere i faktaboksen.

## Fortrinsret til ledige stillinger

Medarbejdere, som ikke kan omplaceres og derfor bliver opsagt, har i opsigelsesperioden fortrinsret til ledige stillinger inden for eget overenskomstområde, forudsat at medarbejderen har de nødvendige kompetencer eller kan oplæres til at bestride stillingen. Der skal således væsentlige grunde (fx fagligt og socialt) til ikke at besætte en ledig stilling med en medarbejder, som er opsagt.

# Tal og fakta

- 19 Personaleoversigten
- 20 Antal ansatte
- 22 Alder
- 23 Lederoversigt
- 24 Køn
- 26 Lønniveau
- 30 Personaleomsætning
- 32 Ansættelsesvilkår
- 33 Elever og studerende
- 34 Arbejds miljø
- 36 Sygefravær

# Personaleoversigten

Personaleområdet i Svendborg Kommune er beskrevet gennem konkrete tal og fakta. Tallene er trukket ultimo 2018.



Tallene i figurene stammer primært fra KRL (Kommunernes og Regionernes Løndatakontor).

I tallene fra KRL er der trukket på antal fuldtidsbeskæftigede på månedsløn, herunder ansatte i fleksjob, men eksklusiv elever og ekstraordinære ansatte.

Tallene fra KRL er sammenlignelige på tværs

af kommuner, og der kan beregnes gennemsnit for hele landet.

Det vil være angivet i noter til de enkelte figurer, hvis tallene ikke er KRL-tal.

I flere tabeller er der sammenligning mellem Svendborg Kommune og de gennemsnitlige data for hele landet.





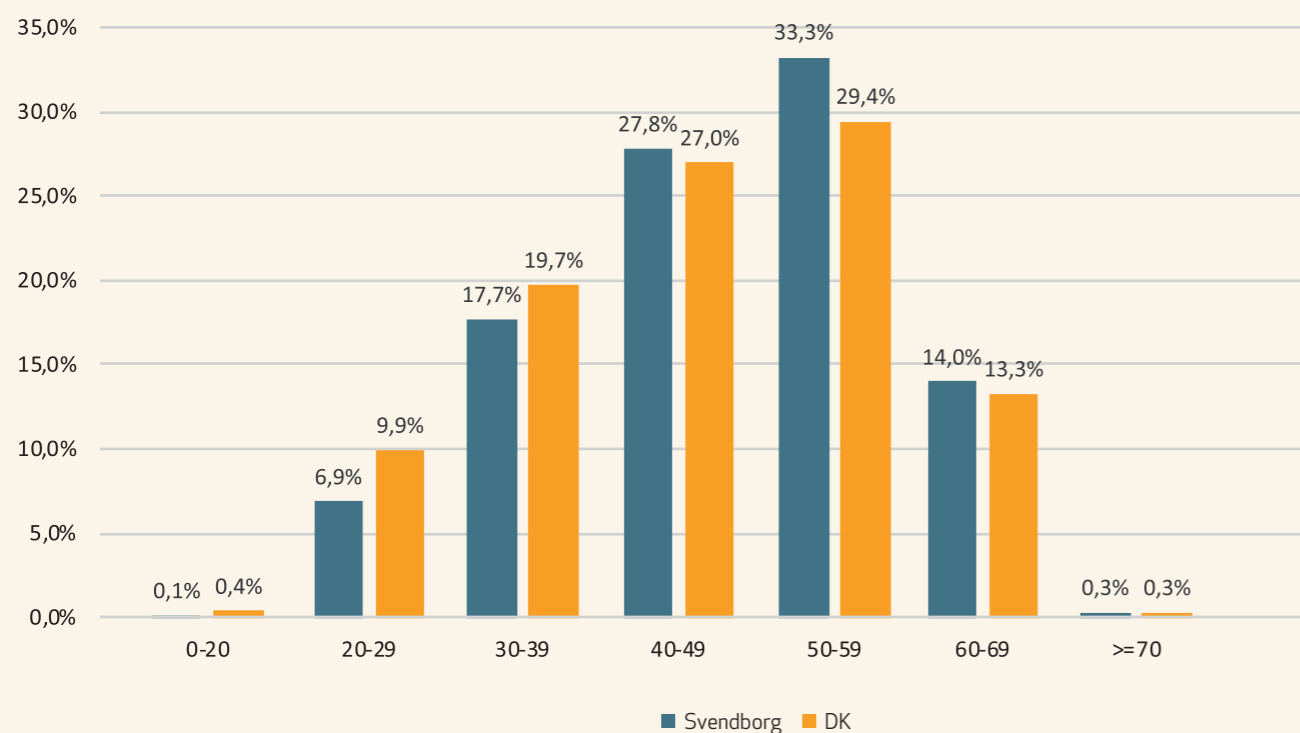
# Alder

Svendborg Kommune har en mindre andel af ansatte under 40 år og en større andel af ansatte over 40 år end gennemsnittet i hele landet. Gennemsnitsalderen i Svendborg Kommune er 47,4 år og i DK er den 46 år.



Figur 2.1 viser aldersfordelingen i Svendborg Kommune og aldersfordelingen i gennemsnit på landsplan.

Figur 2.1 Aldersfordeling (%) i Svendborg Kommune og kommuner i DK



# Lederoversigt

Svendborg Kommune har ialt 217 ledere, 62% er over 50 år.



I figur 3.1 er afdelingschefer (niveau 3), afdelingsledere (niveau 4) og teamledere (niveau 5) fordelt på alder og direktørområder.

Direktørområdet Børn, Unge, Kultur og Fritid har flest ledere. De har også procentuelt flest ledere i intervallet 50-59 år, men færrest ledere i intervallet 60-69 år, sammenlignet med de øvrige direktørområder.

I direktørområdet Social-, Sundhed og Beskæftigelse har de procentuelt flest ledere i intervallet 40-49 år sammenlignet med de øvrige direktørområder.

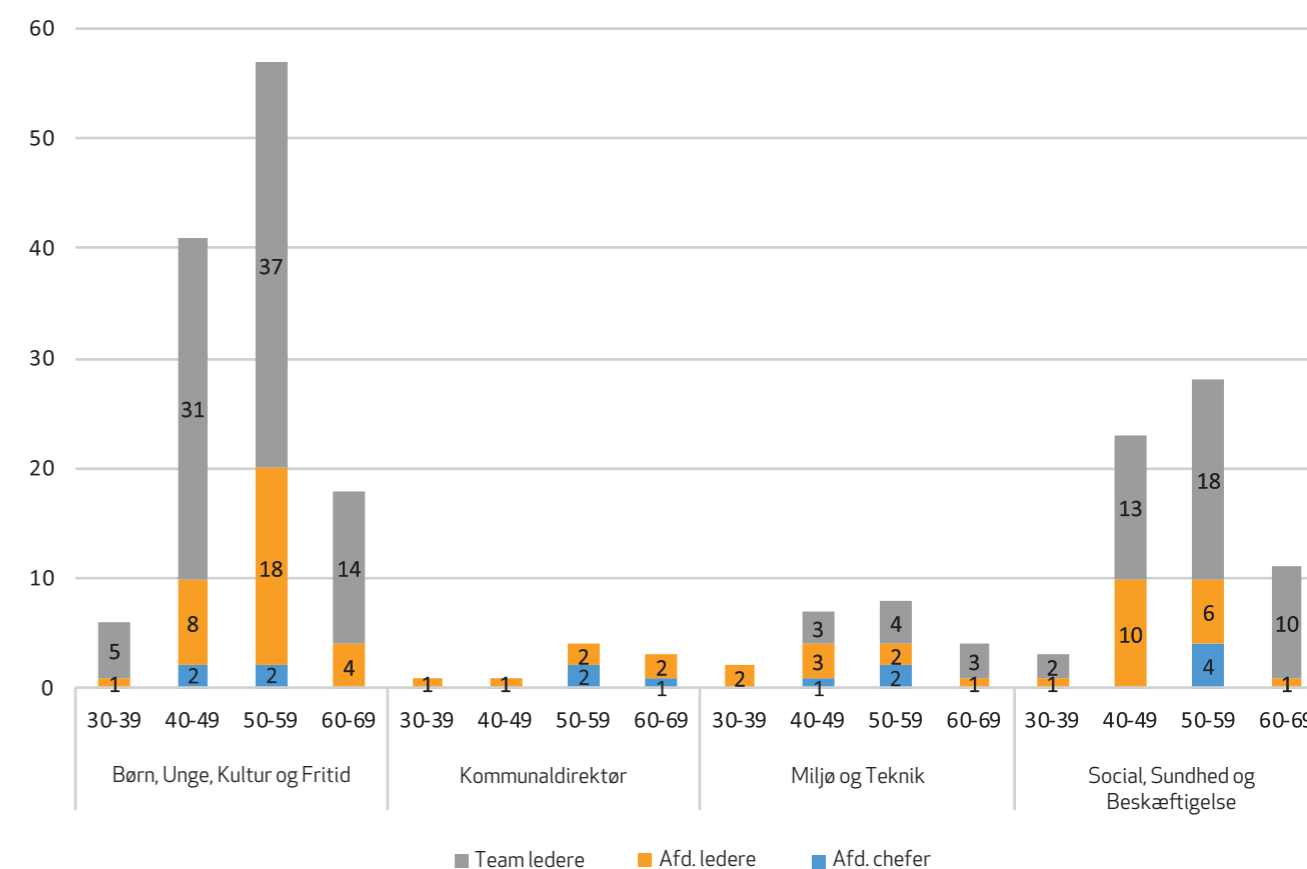
På tværs af direktørområderne er 71% af afdelingscheferne mellem 50-59 år og 7% er over 60 år.

For afdelingslederne er 44% mellem 50-59 år, mens 13% er over 60 år.

For teamlederne er 42% mellem 50-59 år, mens 19% er over 60 år.

Til sammenligning er 32% af medarbejderne mellem 50-59 år, mens 13% er over 60 år.

Figur 3.1 Ledere i Svendborg Kommune fordelt på alder og direktørområder



Kilde: Kommunens lønsystem.

# Køn

80,3% af de ansatte i Svendborg Kommune er kvinder. Teknisk service personale, akademikere og lærerne har procentvis de fleste mænd beskæftiget.



Figur 4.1 viser at Svendborg Kommune har 80,3 procent kvinder ansat, hvilket procentvis er flere kvinder end hele landet i gennemsnit.

Figur 4.2 viser fordelingen mellem mænd og kvinder på overenskomstområder med mere end 50 fuldtidsansatte.

Ikke overraskende viser diagrammet færrest mænd blandt syge-, social- og sundhedspersonale, dagplejere og rengøringsassistenter, men også blandt socialrådgivere/socialformidlere er der blot 13% mænd.

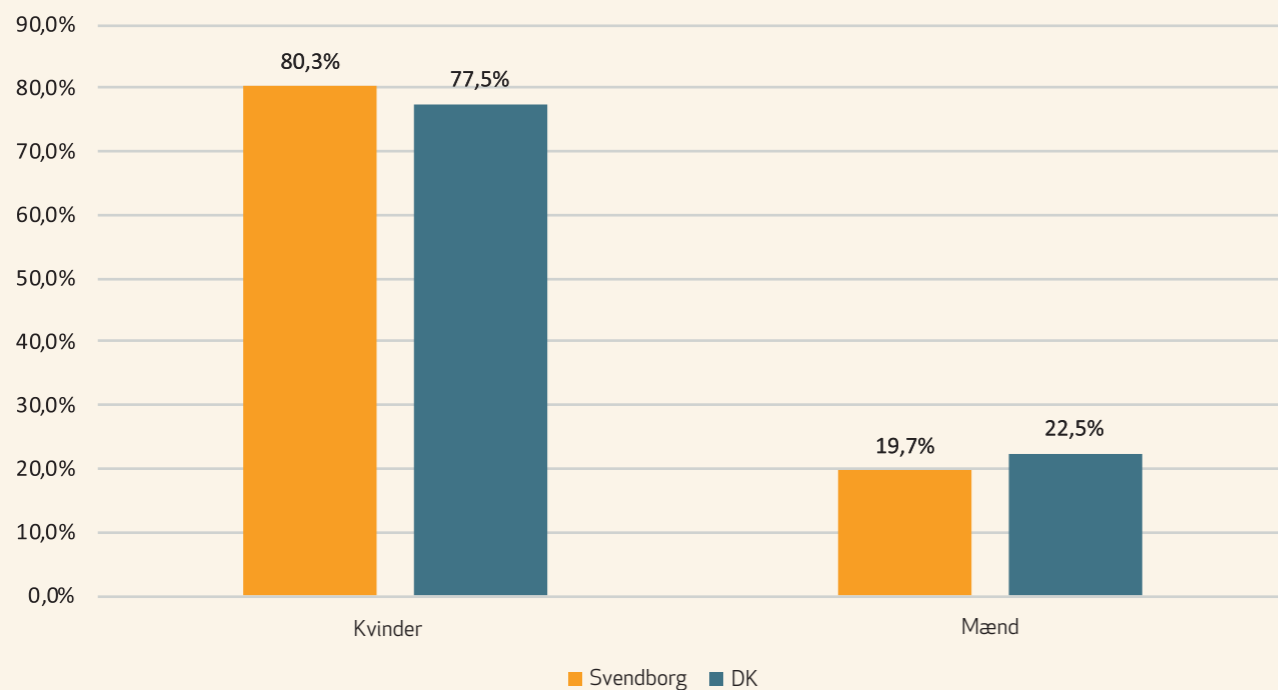
Omvendt er teknisk service personale heller

ikke overraskende den eneste faggruppe, hvor der er flere mænd end kvinder.

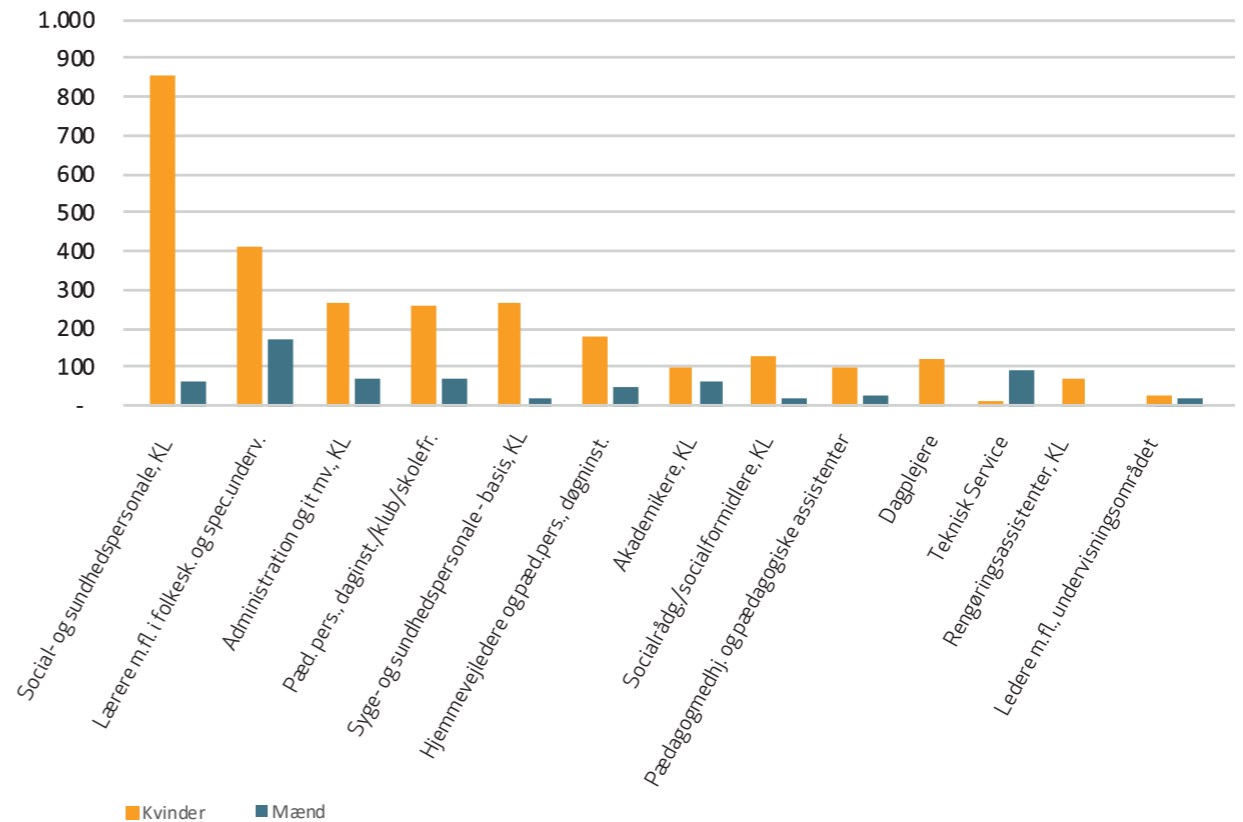
Den mest ligelige fordeling mellem kvinder og mænd findes blandt ledere m.fl. på undervisningsområdet, hvor der er 57% kvinder og 43% mænd samt akademikere hvor der er 60% kvinder og 40% mænd.

Foruden teknisk service, akademikere og lederne på undervisningsområdet er lærerne m.fl. i folkeskolen, de faggrupper, hvor der er mere end 25% mænd.

Figur 4.1 Antal ansatte i Svendborg Kommune og kommunerne i DK fordelt på køn 2018



Figur 4.2 Kønssammensætning i Svendborg Kommune fordelt på overenskomstområder med mere end 50 fuldtidsansatte 2018



# Lønniveau

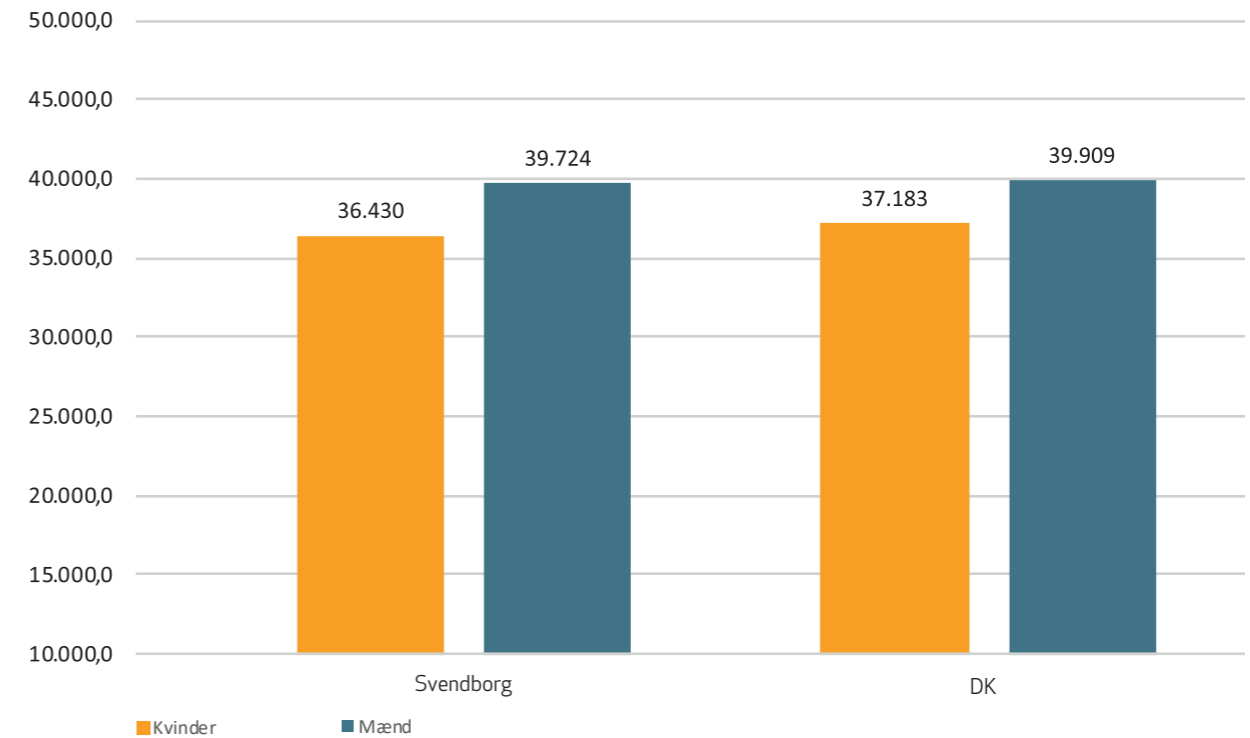
Lønniveauet i Svendborg Kommune ligger lidt lavere for både kvinder og mænd end gennemsnittet på landsplan. Mænd ansat som ledere på undervisningsområdet, i administrationen og som socialrådgivere/socialformidlere får en højere løn end kvinderne.



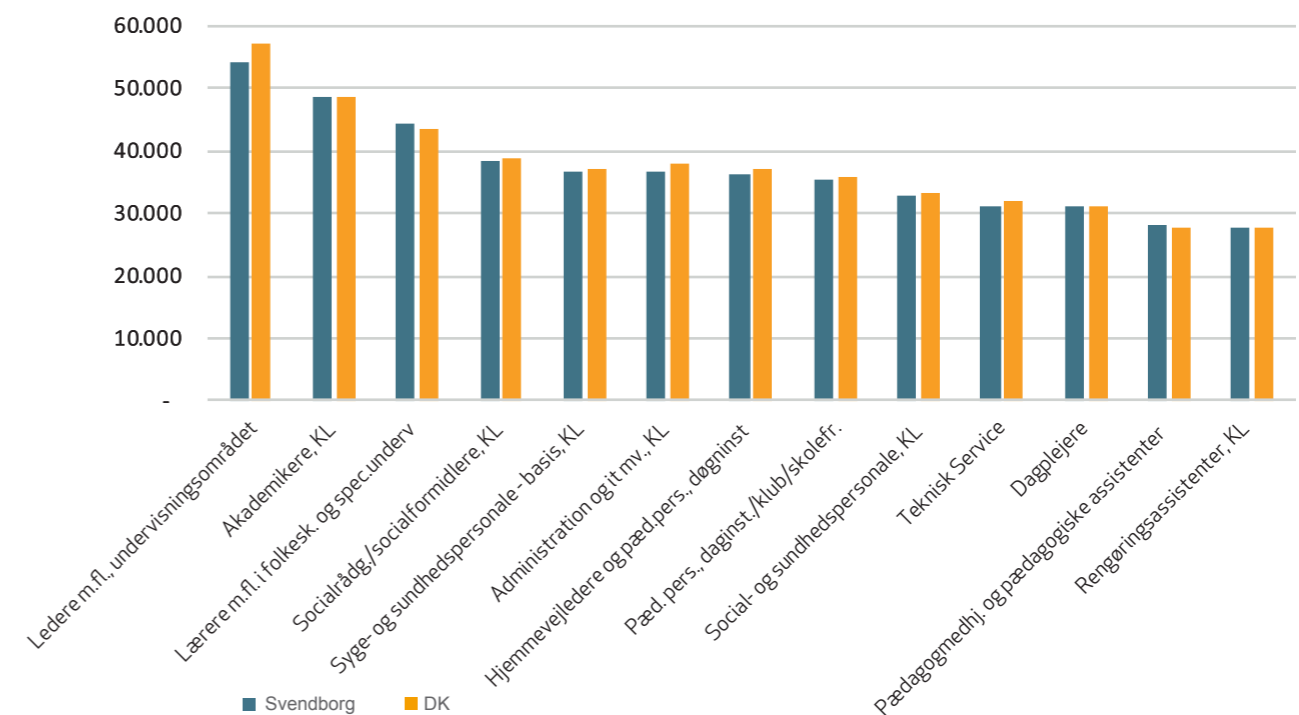
I figur 5.1 vises gennemsnitslønninger for kvinder og mænd i Svendborg Kommune og i hele landet. Det skal bemærkes at gennemsnitslønningerne er bruttolønninger, det vil sige at lønningerne er inklusive centrale og lokale tillæg, genetillæg, særlig feriegodtgørelse, pensionsbidrag og beregnet pensionsbidrag for tjenestemænd. Hovedparten af løndelene er fastsat i de enkelte overenskomster.

Figur 5.2 viser lønniveauet fordelt på overenskomstområder med mere end 50 fuldtidsansatte i Svendborg Kommune sammenlignet med hele landet. Det er ledere og lærere på undervisningsområdet, akademikere og socialrådgivere/socialformidlere, som i gennemsnit har de højeste lønninger.

Figur 5.1 Lønniveau i Svendborg Kommune og kommuner i DK fordelt på køn 2018



Figur 5.2 Lønniveau i Svendborg Kommune og kommuner i DK. Fordelt på overenskomstområder med mere end 50 fuldtidsansatte



# Lønniveau (fortsat)



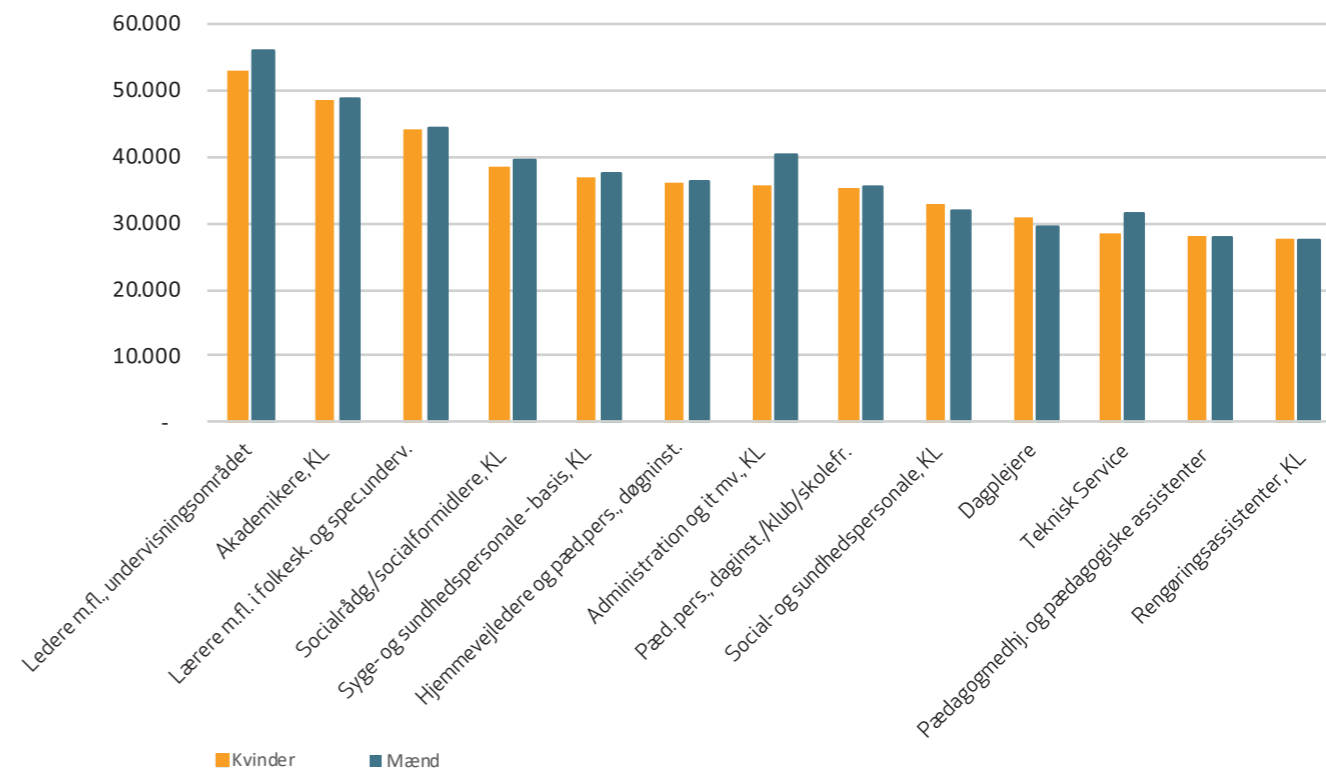
Figur 5.3 viser lønniveauet fordelt på køn på overenskomstområder med mere end 50 fuldtidsansatte i Svendborg Kommune. De største forskelle på lønniveauet mellem kvinder og mænd i Svendborg Kommune er på ledere på undervisningsområdet, socialrådgivere/socialformidlere, ansatte i administrationen samt på social- og sundhedspersonalet.

Mændene får i gennemsnit en løn der er 5,3% højere end kvinderne, når det drejer sig om ledere på undervisningsområdet, 2,9% for socialrådgivere/socialformidlere og i administrationen får mændene 10,8 % højere løn end de kvindelige kolleger.

Kvinderne får i gennemsnit en løn der er 3,2% højere end mændene for social- og sundhedspersonalet.

HR-afdelingen har analyseret på forskellene i lønningerne for nogle af de faggrupper, hvor der er størst forskel i lønnen mellem mænd og kvinder. Analysen viser, at der umiddelbart er ligeløn, og at lønforskellene kan begrundes og forklares i forskellige jobfunktioner, jobansiennitet m.v. indenfor den enkelte faggruppe.

Figur 5.3 Lønniveau i Svendborg Kommune. Fordelt på køn og overenskomstområder med mere end 50 fuldtidsansatte



# Personaleomsætning

Personaleomsætningen i Svendborg Kommune er højere end gennemsnittet for hele landet.

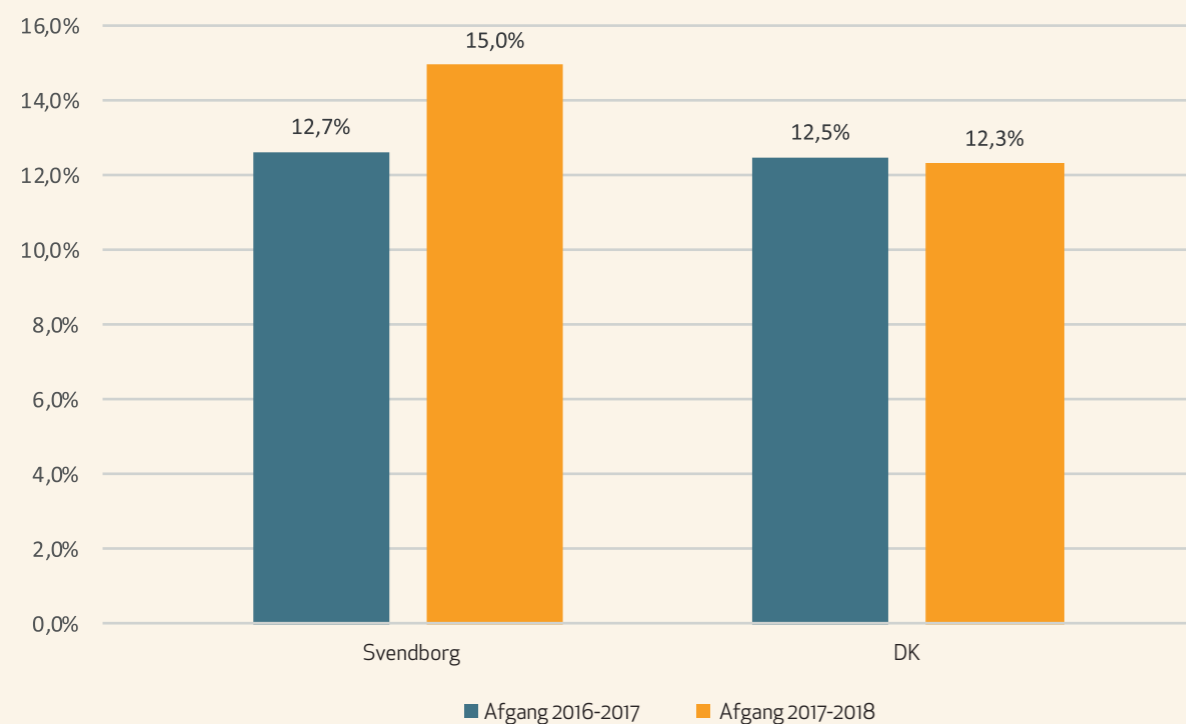


I figur 6.1 ses personaleomsætningen vist ved antallet af afgang fra Svendborg Kommune og afgang fra gennemsnittet for hele landet. For begge perioder er personaleomsætningen i Svendborg Kommune højere end gennemsnittet for hele landet.

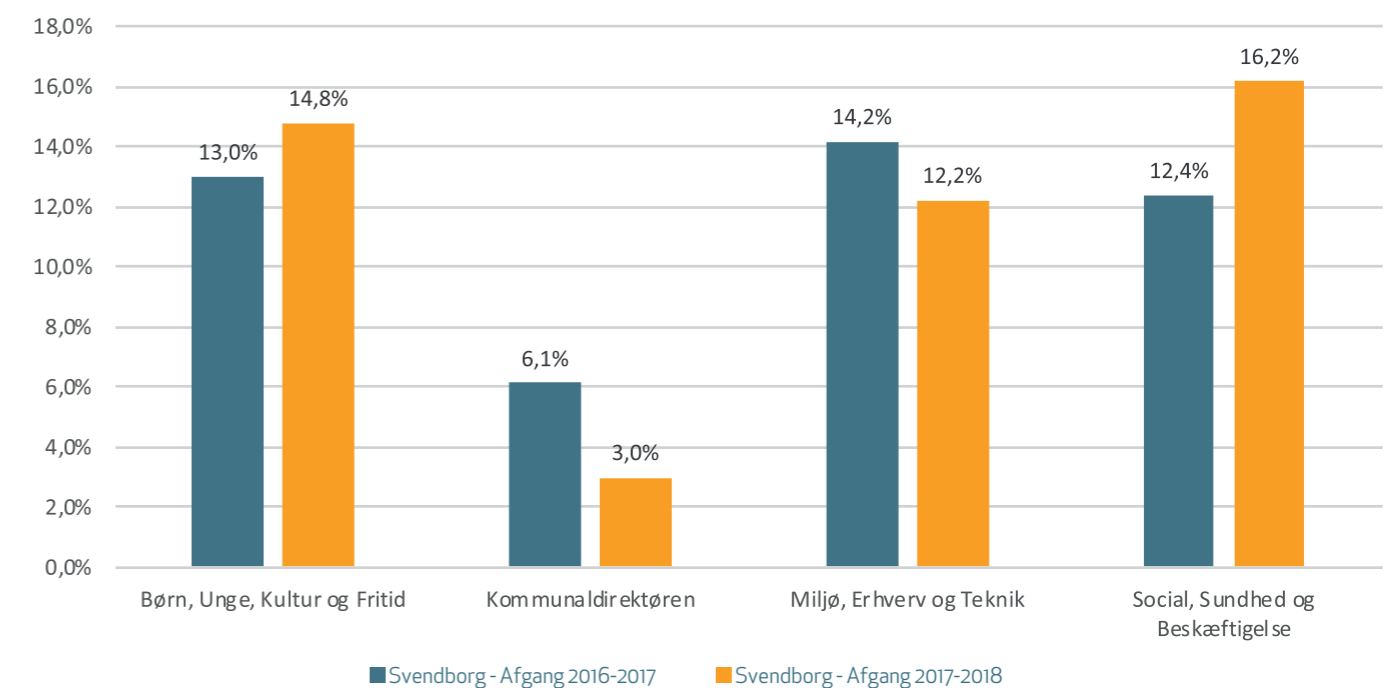
I figur 6.2 ses personaleomsætningen for de

enkelte direktørområder. Miljø, Erhverv og Teknik har den største procentuelle afgang i perioden 2016 til 2017, mens Social, Sundhed og Beskæftigelse har den største afgang i perioden 2017 til 2018. På Kommunaldirektørens område ses den laveste personaleomsætning i begge perioder.

Figur 6.1 Personaleomsætning (afgang) i Svendborg Kommune og i kommunerne i DK 2016-2018



Figur 6.2 Personaleomsætning (afgang) i Svendborg Kommune fordelt på direktørområder DK 2016-2018





# Ansættelsesvilkår

Langt den største del af medarbejderne i Svendborg Kommune er overenskomstansatte.

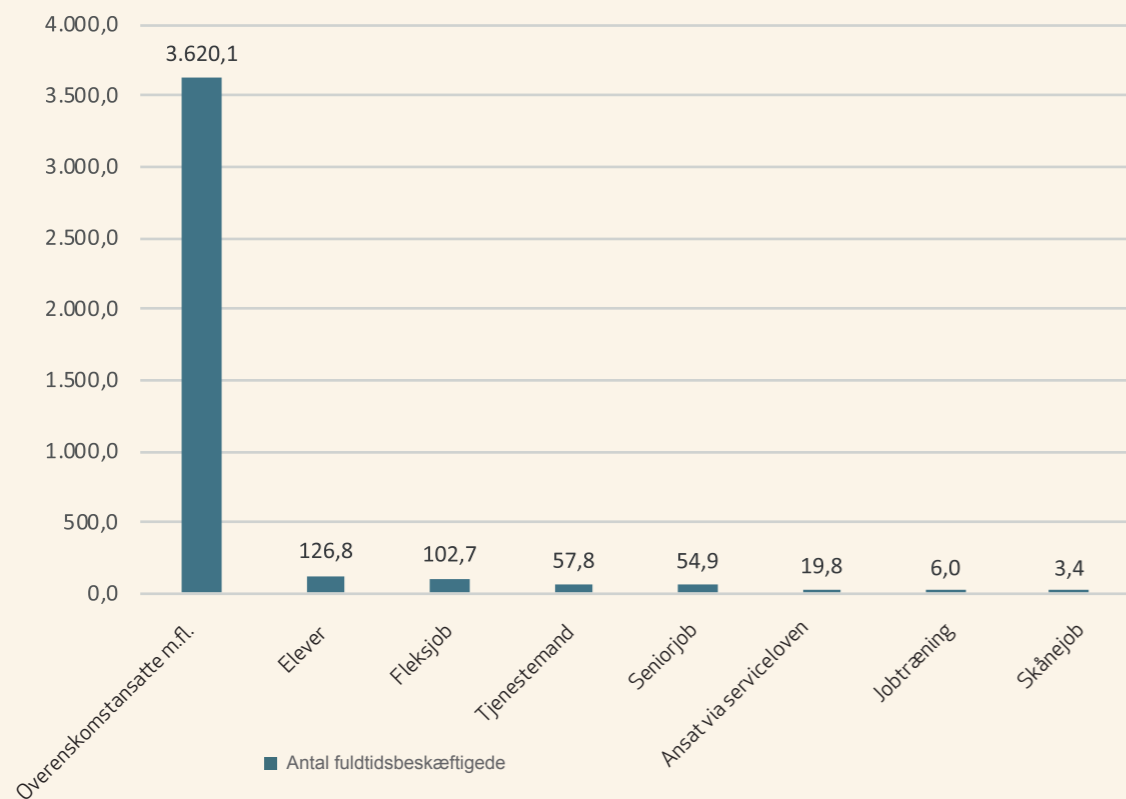


Figur 7.1 viser antallet af fuldtidsbeskæftigede i Svendborg Kommune fordelt på ansættelsesvilkår.

Hovedparten af alle medarbejdere i Svendborg Kommune er overenskomstansatte, hvilket også er den mest almindelige ansættelsesform i de øvrige kommuner.

Svendborg Kommune har i mange år ikke ansat personale på tjenstemandsvilkår, bortset fra nogle få grupper, som havde ret til tjenstemandsansættelse qua den centrale aftale.

Figur 7.1 Antal fuldtidsbeskæftigede i Svendborg Kommune fordelt på ansættelsesvilkår 2018



# Elever og studerende

Ændringer i uddannelserne har stor betydning for det årlige antal elever og studerende.



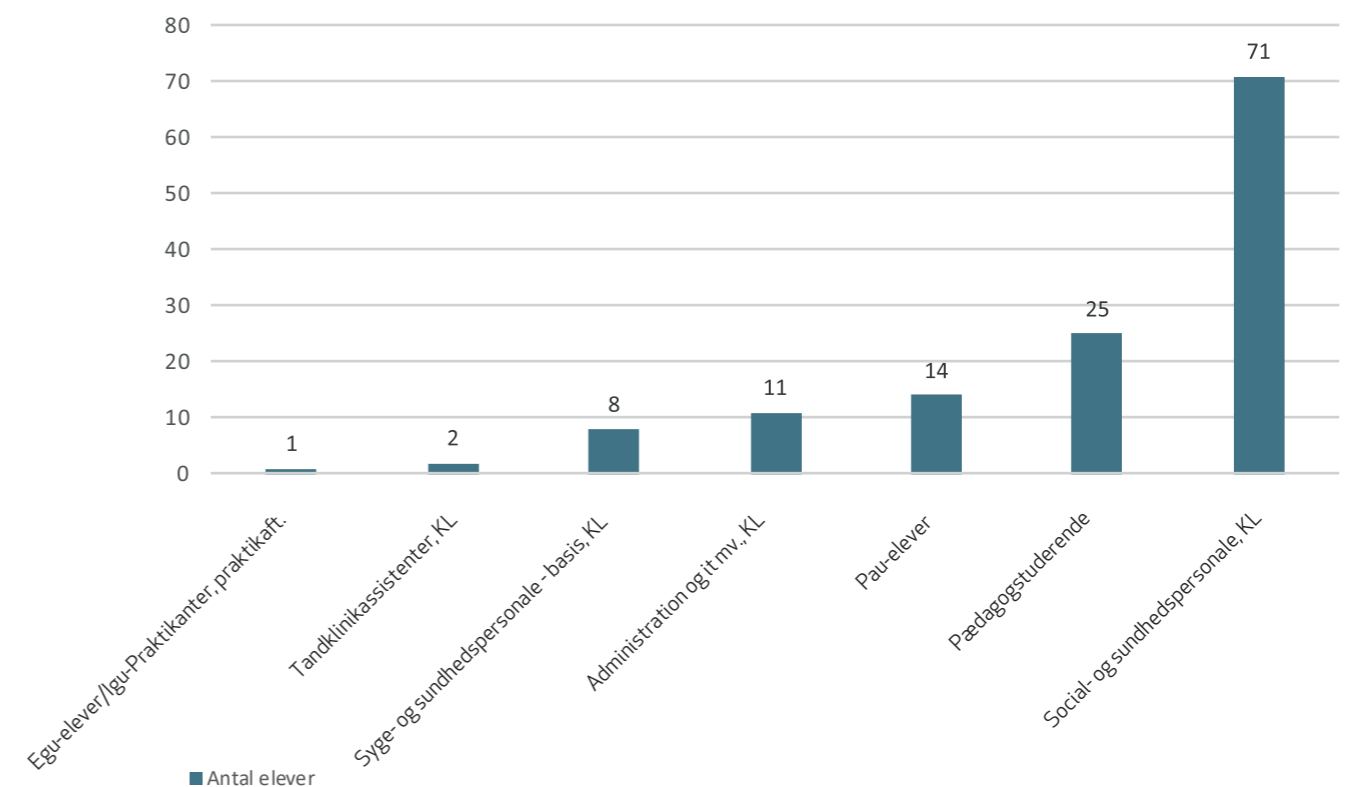
I figur 8.1 ses antallet af lønnede elever og studerende i Svendborg Kommune.

Elever der ikke får løn i forbindelse med deres praktik fremgår ikke af tabellen f.eks. lærer-studerende.

Uddannelserne til henholdsvis social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistent er blevet ændret flere gange i de senere år. De ændrede uddannelser har betydet et fald i antallet af elever.

Mere komplekse opgaver i ældreplejen betyder, at der fremadrettet vil blive brug for flere assistenter end hjælpere. De centrale myndigheder har besluttet, at kommunerne skal ansætte flere social- og sundhedsassistentelever, som har et længere uddannelsesforløb, og færre social- og sundhedshjælpelever, end tidligere.

Figur 8.1 Antal lønnede elever i Svendborg Kommune fordelt på overenskomstområder 2018



# Arbejdsmiljø

## Arbejdstilsynets smileyordning



**Krone smileyen** viser at afdelingen har et arbejdsmiljøcertifikat, og at den gør en ekstraordinær indsats i arbejdet med systematisk arbejdsmiljø.



**Grøn smiley** betyder, at afdelingen ved sidste besøg af Arbejdstilsynet ikke fik påbud. Det er et signal til omverdenen om, at afdelingen har orden i sit arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet gennemfører ordinært tilsyn hvert 5. år.



**Gul smiley** gives til afdelinger, der enten har fået et straks-påbud, et påbud med frist eller en afgørelse uden påbud. Det betyder, at afdelingen ikke overholder arbejdsmiljøloven på et eller flere områder.



**Rød smiley** betyder, at virksomheden har fået et forbud eller et rådgivningspåbud. Det betyder, at arbejdspladsen ikke overholder arbejdsmiljøloven på ét eller flere områder.

## Smileys for arbejdsmiljø i Svendborg Kommune pr. 31. december 2018

Svendborg Kommune havde i 2018 13 tilsynsbesøg fra Arbejdstilsynet. 10 af disse endte uden anmærkninger. Ved de sidste 3 besøg blev der givet henholds-

vis 1 vejledning og 2 gange 1 påbud. Disse anmærkninger er alle løst/efterkommet.

Ingen smiley/ingen tidl. besøg	Kronesmiley	Grøn smiley	Gul smiley	Rød smiley
82	0	73	1	0

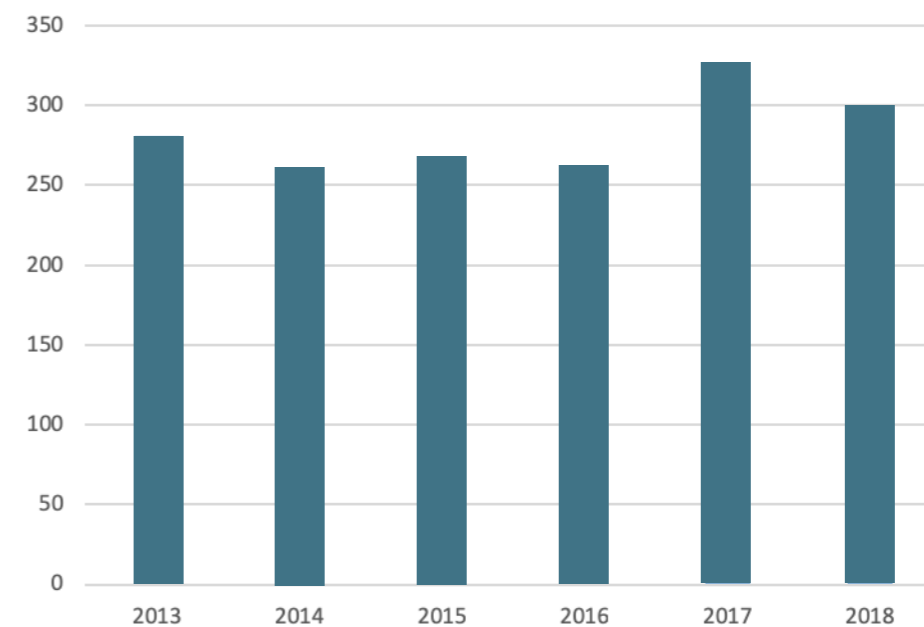
Tabellen viser status for Svendborg Kommunes fordeling af smileys pr. 31. december 2018.

## Anmeldte arbejdsulykker 2018

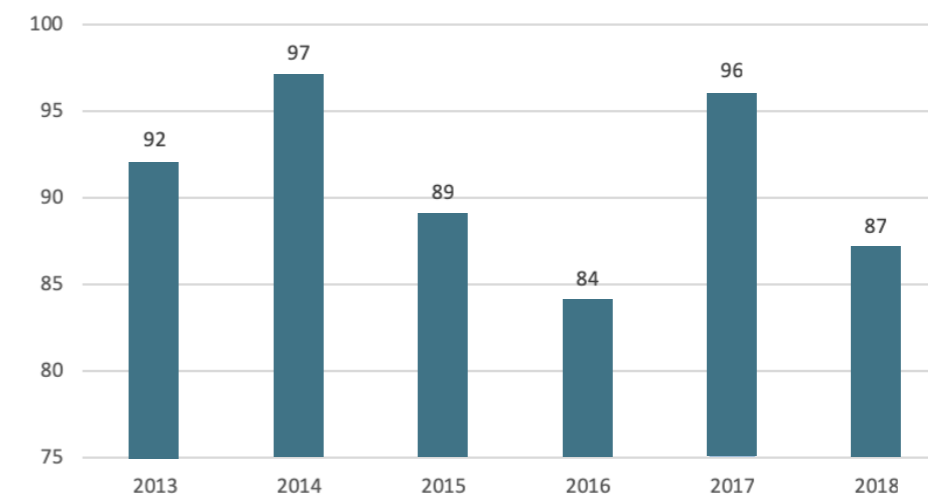
Der har været 300 anmeldelser af arbejdsulykker i 2018. De fordeler sig således, at 42% er sket i forbindelse med fysisk aktivitet. 29% af ulykkerne har været relateret til færdsel og fald. Snit og stikskader udgør 13% og andet udgør 16% af det samlede antal ulykker. Vi har haft en nedgang af anmeldte ulykker på 9%, i forhold til 2017.

De anmeldte arbejdsulykker med fravær fordeler sig således at fysisk aktivitet udgør 46%. Færdsel og fald udgør 33%. Snit og stikskader udgør 3% og andet udgør 18%. Vi har haft en nedgang af arbejdsulykker med fravær på 10% i forhold til 2017.

Figur 9.1 Arbejdsulykker med og uden fravær i Svendborg Kommune 2013 - 2018



Figur 9.2 Arbejdsulykker med fravær i Svendborg Kommune 2013 - 2018



# Sygefravær

Sygefraværet i Svendborg Kommune er steget fra 2017 til 2018 – fra 5,1% til 5,3% og det er på niveau med landsgennemsnittet for kommunerne.

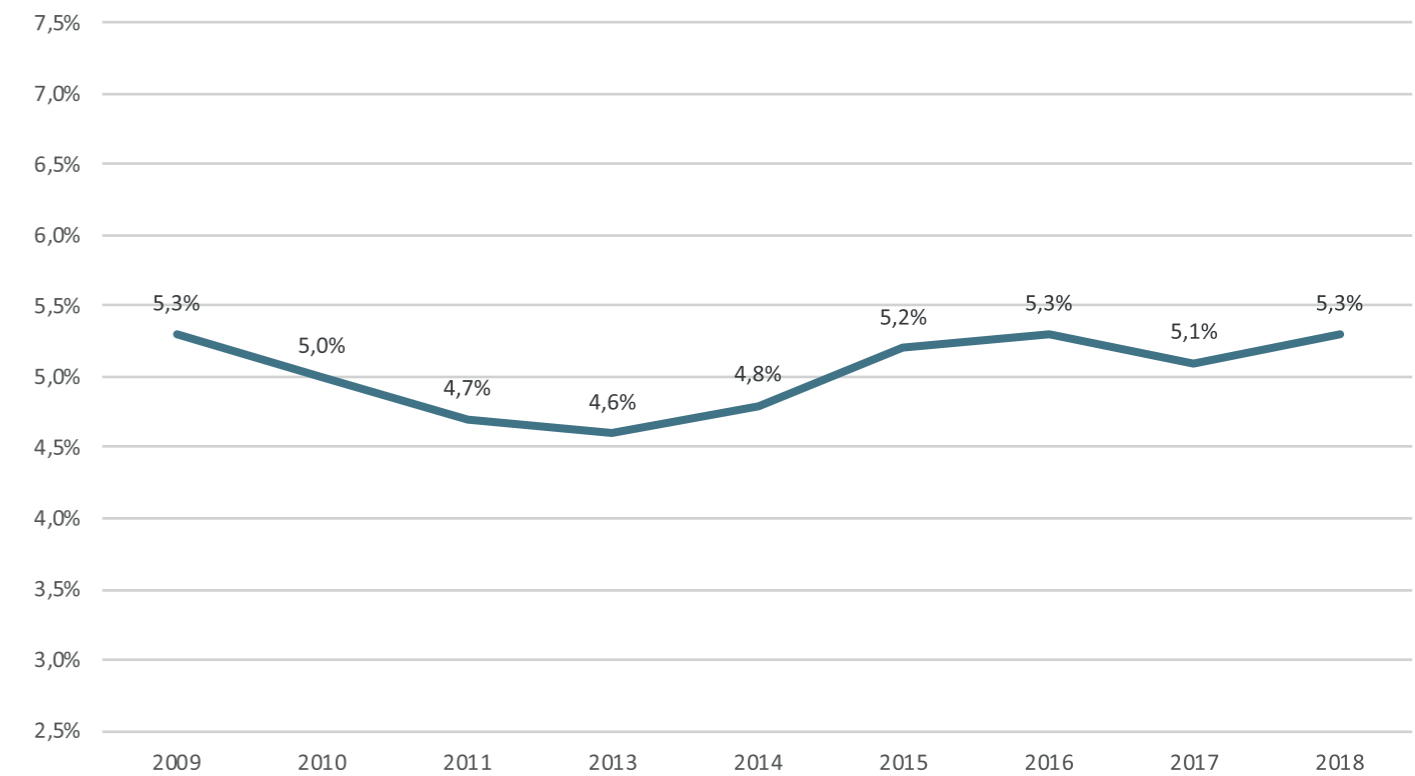


Sygefraværsprocenten svarer til et gennemsnitligt sygefravær for de ansatte i kommunen på 12,1 dage årligt.

Figur 10.1 viser udviklingen i sygefraværet i Svendborg Kommune fra 2009 til 2018. Det ses, at det svinger fra år til år, men at det igennem alle årene har ligget mellem 4,6% og 5,3% - dvs. et interval på 0,7% point.

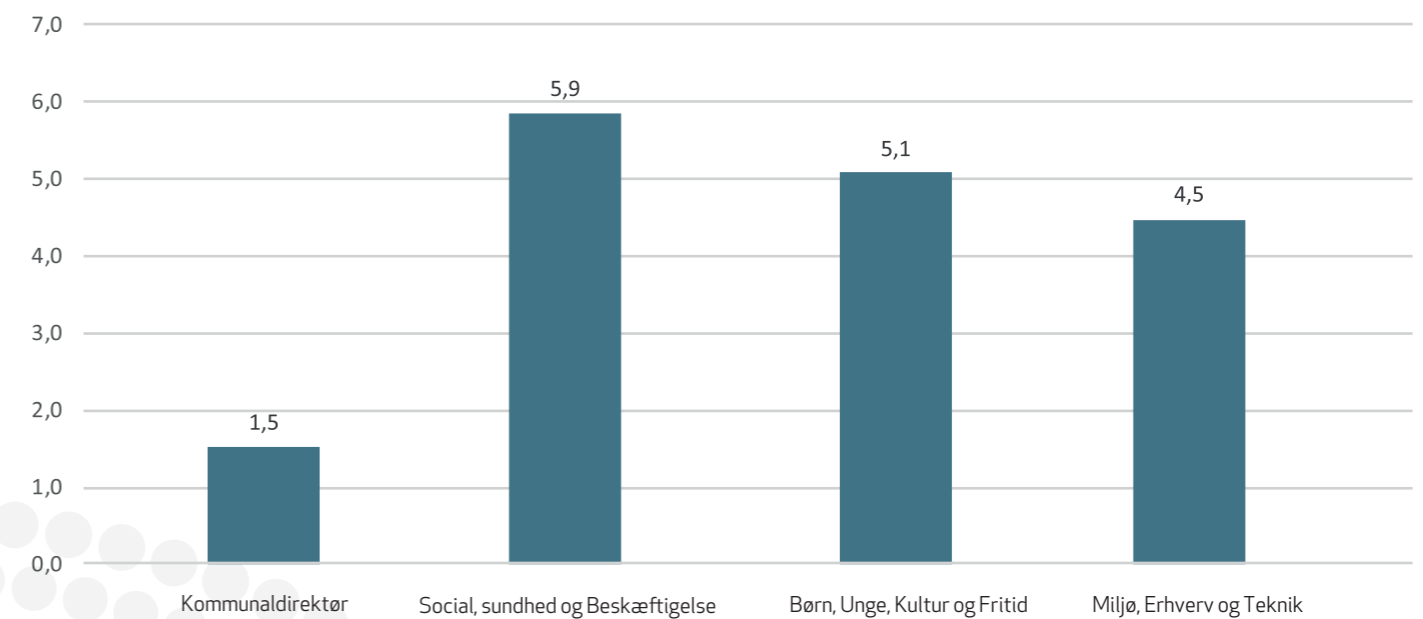
Figur 10.2 viser fordelingen af sygefraværet på de enkelte direktørområder, og ikke overraskende er det størst på de store områder Social, Sundhed og Beskæftigelse og Børn, Unge, Kultur og Fritid.

Figur 10.1 Samlet sygefravær (%) for Svendborg Kommune 2009-2018



Kilde: Kommunens Lønssystem.

Figur 10.2 Sygefravær (%) fordelt på direktørområder i Svendborg Kommune 2018



Kilde: Kommunens Lønssystem.

# Sygefravær (fortsat)

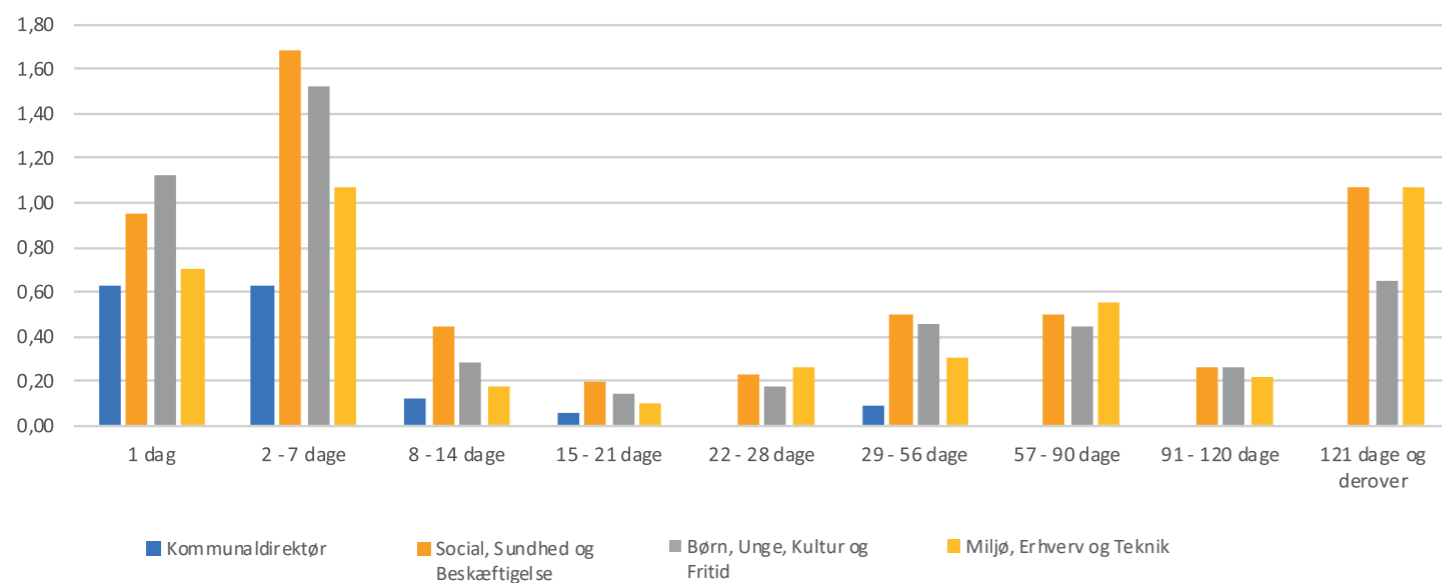


Figur 10.3 viser fordelingen af sygefravær på sygdomslængde og direktørområde. Det ses, at det korterevarende sygefravær udgør den største del af det samlede sygefravær. Af de 5,3% udgør det korterevarende sygefravær 3,26% og det længerevarende sygefravær 2,04%.

Det er 1 dagsfravær og 2-7 dages fravær, der udgør den største andel af det korterevarende sygefravær.

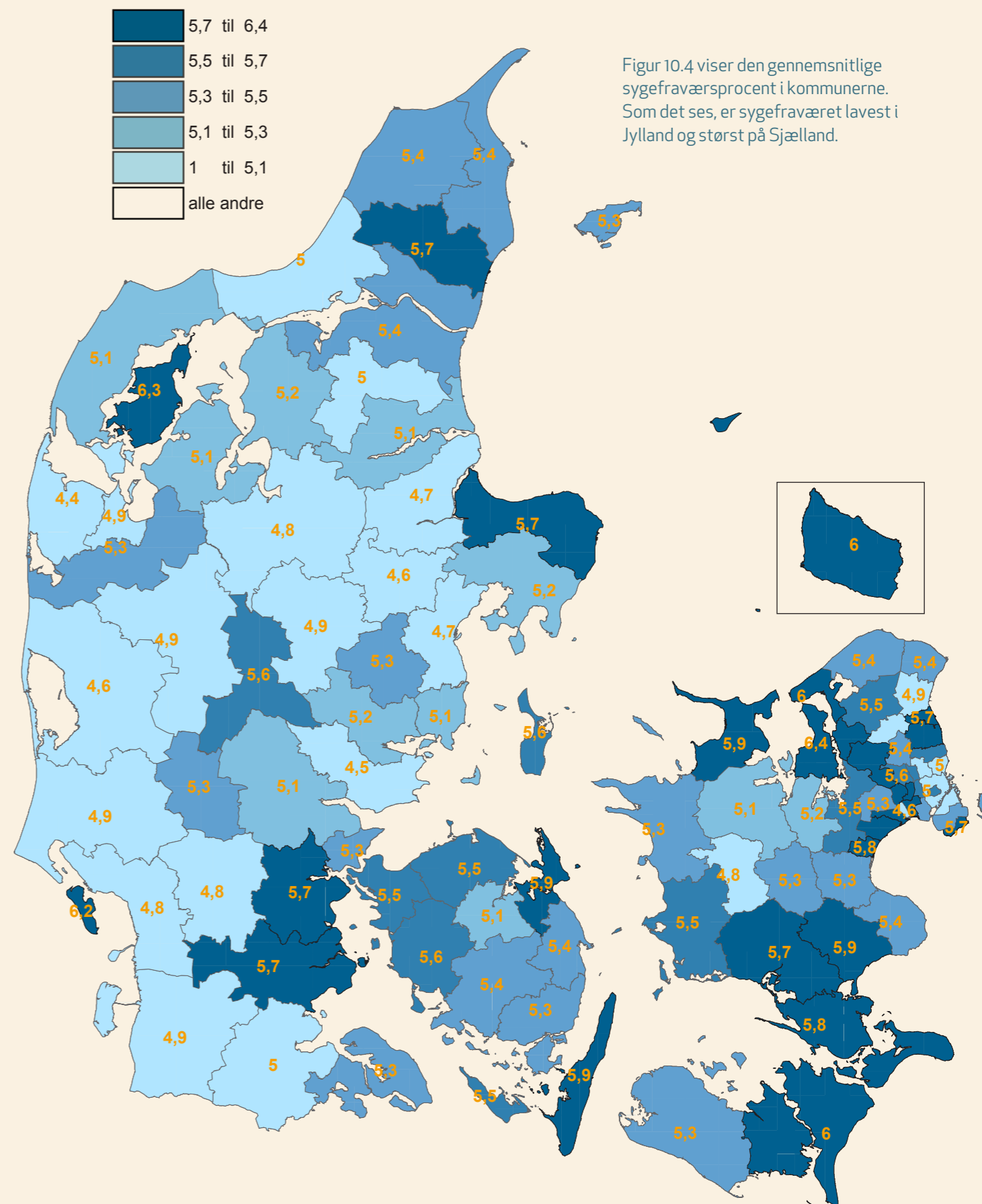
Det korterevarende sygefravær omfatter fraværet fra 1 - 21 dage og det længerevarende sygefravær fra 22 dage og opefter.

Figur 10.3 Sygefravær (%) fordelt på fraværslængde og direktørområde i Svendborg Kommune 2018



Kilde: Kommunens Lønsystem.

Figur 10.4 gennemsnitlig sygefraværsporcet i de danske kommuner 2018





Svendborg  
Kommune