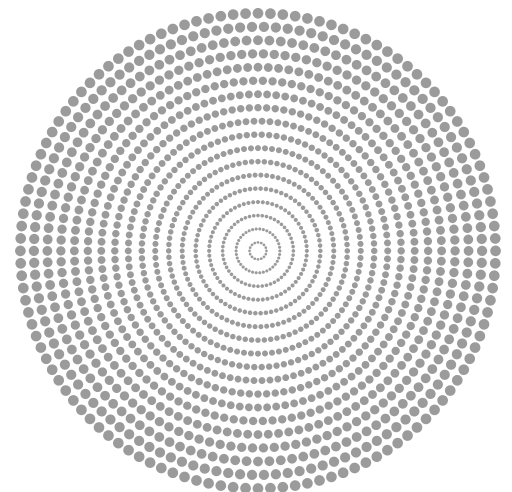




Svendborg
Kommune



Personale redegørelse 2019



Indhold

Forsidefoto: Erik Larsen

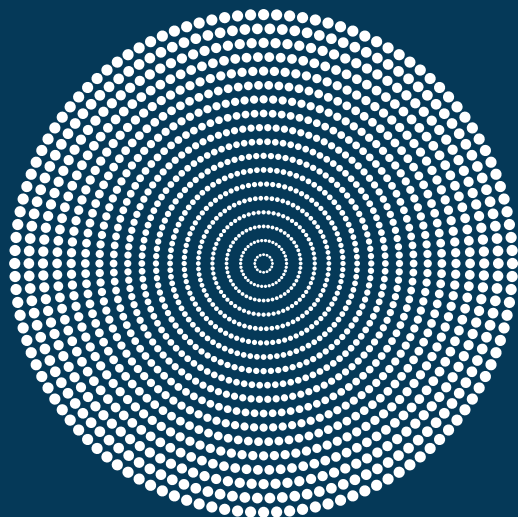


Tiltag og indsatser

- 4** Rekruttering og arbejdskraft
- 6** Arbejds miljø
- 10** Kompetenceudvikling
- 20** Ledelsespolitik
- 21** Røgfri arbejdstid

Tal og Fakta

- 23** Personaleoversigten
- 24** Antal ansatte
- 26** Alder
- 28** Lederoversigt
- 30** Køn
- 32** Løn niveau
- 36** Personaleomsætning
- 38** Ansættelsesvilkår
- 39** Elever og studerende
- 40** Arbejds miljø
- 42** Sygefravær
- 46** Etnicitet



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 dette års udgave er der i særlig grad fokus på at præsentrere eksempler på, hvordan der i organisationen arbejdes med kompetenceudvikling.

HR-afdelingen

Foto: Henrik Kragh



Nye indsatser skal få flere unge til at vælge plejesektoren



Nye tværgående samarbejder mellem Ældreområdet og Børn- og Ungeområdet skal bidrage til på længere sigt at øge rekrutteringsgrundlaget til plejesektoren og dermed afhjælpe de forventede fremtidige rekrutteringsudfordringer. Målet er, at flere unge skal vælge en social- og sundhedsuddannelse.

Halvdelen af de ansatte på ældreområdet er 50 år eller derover. 16% er 60 år eller mere. Læg dertil den generelle demografiske udvikling med flere ældre og deraf følgende øget servicebehov samt et fald i søgningen til social- og sundhedsuddannelserne.

Stort rekrutteringsbehov

Der forventes således i de kommende år at blive et betydeligt rekrutteringsbehov til social og sundhedsfaget, og ældreområdet forudser som følge deraf tiltagende rekrutteringsudfordringer.

Ældreområdet arbejder derfor med flere forskellige tiltag med henblik på at sikre og øge rekrutteringsgrundlaget til social- og sundhedsfaget på kortere og længere sigt.

I 2019 besluttede man bl.a. at indgå i nogle nye spændende tværgående samarbejder, som skal øge kendskabet til og interessen for social- og sundhedsområdet. Flere skal nemlig på sigt vælge en social- og sundhedsuddannelse, hvis Svendborg og de andre kommuner skal kunne rekruttere de nødvendige hænder til området i fremtiden.

Fritidsjobs på plejecentre

Ældreområdet vil primo 2020 oprette de første to fritidsjobs til 13-17 årige på henholdsvis Stenstrup og Gudbjerg Plejecenter.

Formålet er at skabe en mulighed for, at de unge får øjnene op og interesse for at arbejde indenfor ældreplejen, inden de skal vælge retning for deres uddannelse. De unge mennesker skal motiveres til at se social- og sundhedsfaget som en spændende karrierevej med gode muligheder for både personlig og faglig udvikling.

Rekrutteringen til de første fritidsjobs på plejecentrene sker i samarbejde med Ungekontakten. Et fritidsjob kan gøre en stor forskel i forhold til at motivere og ruste unge mennesker til at gennemføre en ungdomsuddannelse og videregående uddannelse.

De unge i fritidsjob skal primært arbejde to hverdage om eftermiddagen af ca. to timers varighed. Opgaverne er af social karakter, som kan være med til at bringe ekstra liv og nærvær til beboere på plejecentre, fx læse højt, gå ture, spille spil, synge med beboerne.

Adoption af 7. klasser

Et nyt samarbejdsprojekt mellem ældreområdet og skoleafdelingen forventes ligeledes på sigt få flere



unge til at vælge en erhvervsuddannelse indenfor plejesektoren.

Syv plejecentre har hver adopteret én 7. klasse, som over de næste tre år vil komme på fire læringsbesøg på plejecentret. Læreren aftaler forinden med plejecentret, hvilket emne og udbytte læringsbesøget skal have, og de unge skal herefter planlægge, forberede, gennemføre og efterbehandle besøgene.

Formålet er, at de unge får øjnene op på de muligheder og de forskellige fagligheder, der findes på et plejecenter. Eleverne møder mange forskellige typer af jobs og får ny inspiration og input til, når de senere skal videre til en ungdomsuddannelse.

Derudover bidrager projektet til at forbedre plejesektorens image ved at skabe positiv omtale og italesætte den som et godt sted at arbejde.

Metodefrihed i arbejdsmiljøarbejdet



Metodefriheden i arbejdsmiljøarbejdet bliver dyrket i Svendborg kommune. Fordelene er mangfoldighed og fleksibilitet, når arbejdspladserne finder de bedst egnede metoder og tilgange i deres arbejdsmiljøarbejde.

Arbejds miljøarbejdet på kommunens arbejdspladser, er forpligtet gennem arbejdsmiljølovgivningen og der føres tilsyn med arbejdet. Mange kommuner er gået i den retning, at de har skabt entydige koncepter og metoder, som arbejdspladserne følger. I Svendborg Kommune har man taget den metodefrihed, der er indskrevet i loven, til sig, og det giver en mangfoldighed af måder at arbejde med arbejdsmiljøet på.

To meget grundlæggende i elementer arbejdsmiljøarbejdet er:

1. **Samarbejde:** at ledere og medarbejdere samarbejder om arbejdsmiljø
2. **APV:** at ledere og medarbejdere sammen vurderer deres samlede arbejdsmiljø. For at rette op på arbejdsmiljøproblemer her og nu, og for at tænke

strategisk om de udfordringer der ligger i vente for arbejdsmiljøet, fx en forandringsproces.

Begreber og ord indenfor arbejdsmiljøområdet betyder tit noget helt bestemt, men er ofte også en 'skal' hvori arbejdspladsen selv skal fylde konkret indhold i, under hensyntagen til, at man lever op til loven. APV (arbejdspladsvurdering) er fx et lovbestemt begreb. Man skal altid omkring de samme elementer, men hvordan man fx 'kortlægger' det fysiske og psykiske arbejdsmiljø' eller hvordan man strækker det ud over tid, det er op til arbejdspladsen selv. Til gengæld er Handleplanen et helt entydigt værktøj for alle.

Herunder gives indtryk af hvordan forskellige arbejdspladser kommer i mål med opgaven.

Skolen: Byhaveskolen

Særligt markant for Byhaveskolen er, at de tager temperaturen på arbejdsmiljøet 2 gange hvert år. Henholdsvis det fysiske og psykiske arbejdsmiljø bliver undersøgt via elektroniske spørgeskemaundersøgelser. Svarprocenten er oppe på 90% og det betragtes som en smal sag at få indhentet svar. Derefter foregår arbejdet med resultater. Der er gode muligheder for at benchmarke sig med egne tal og dermed hurtigt se fremgange og tilbagegange.

Tal og resultater

Resultater fremlægges ved tema MED-møder og diskuteres med personalet. Der udvælges hvert år indsatsområder som der arbejdes grundigt med i den efterfølgende tid. Ved næste års måling bliver det så spændende at se, om man har 'knækket kurven', dvs. se hvad tallene viser, men selvfølgelig vigtigt, hvad siger personalet.

Daginstitutionen: Øbakkerne

Hvad nu hvis man arbejdsmiljømæssigt og pædagogisk kan kaste energi ind i at fokusere på det man gerne vil have mere af, i stedet for det man vil undgå?

Dette var udgangspunktet for projekt Trivsel og ArbejdsGlæde der som projekt er afsluttet og nu er bredt implementeret. Fælles sprog, begreber, metoder og fokus på kerneopgaven er det der i dag er en videreførelse af TAG.

TAGFAT om trivslen

Arbejdsmiljøet er alles ansvar. Når det drejer sig om det psykiske arbejdsmiljø arbejdes der i daginstitutioner med problemløsningsmodeller kaldet SMTTE-modellen og Vækstmodellen.

Gennem fælles bestræbelse arbejdes der på at undersøge forskellige perspektiver møntet på fagligheden og opgaverne i netop 'vores' børnehus med 'vores' fagligheder i forhold til det enkelte dagtilbuds ambition.

Der arbejdes typisk med 2-3 indsatsområder årligt. Derudover opfordres medarbejderne til altid at melde ud - meld ud hvad du vil have mere af!

I oktober hvert år laves der opsamlings for hvert af de fire børneområder. Det sker i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse, og det er muligt at få øje på- og diskutere arbejdsmiljø på tværs af dagtilbud.

Ældreplejen: Caroline Amalie

Arbejdsmiljøarbejdet på ældreområdet er kendt og net ved, at der både gøres noget fælles for området men, at der også er plads til stedbestede tiltag. Til det fælles hører ens trivselsmålinger, en stærk vedligehold og udbygget arbejdsmiljømappe, et aktivt MED-samarbejde på flere niveauer og fælles opsamlings i sektor-MED på den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Inddragelse og overblik

Hver enkelt arbejdsplads er, som alle andre, selv ansvarlige for at ajourføre arbejdsmiljøarbejdets handlingsplan, så den passer til de udfordringer der i praksis arbejdes med.

På Caroline Amalie havde de brug for et situationsbestemt værktøj. Det skulle være nemt at gå til, uafhængig af it-værktøjer og tilgængeligt for flere vagtlag.

I december 2019 igangsatte man en kortlægningsmetode; temafokuserede plancher og post-it's og god instruktion i metoden til medarbejderne. Man lavede i det lokale MED-udvalg en plan for indsamling, drøftelse og prioritering af indkomne forslag. Medarbejderne har løbende været underrettet om procesforløbet og aktuel status.

Metoden gav synlighed i hverdagen og opmærksomhed på arbejdsmiljø. Det kastede gode resultater af sig, både i form af det der kom på plancherne og de dialoger det gav blandt medarbejderne.

En høj grad af systematik gør det nemmere

Eksemplerne viser, at variationen mellem tilgange og metoder er stor. Der er mange flere eksempler på selvvalgte måder at tilgå arbejdsmiljøet på blandt kommunens arbejdspladser. Vælger man 'sin egen' måde at arbejde med arbejdsmiljø på, så kræver det stadig en høj grad af systematik og overblik og følgeskab at få det til at leve i praksis. En høj grad af systematik gør det også nemmere

at leve op til lovkrav, og gør det nemmere for nye arbejdsmiljørepræsentanter at falde ind og overtage en tidligere arbejdsmiljørepræsentants arbejde. Metodefriheden giver vores arbejdspladser og fagområder et større handlerum, gør det mere spændende at arbejde med arbejdsmiljø og giver øget mulighed for ejerskab og følgeskab i personalegruppen.

Dagplejen har sat fokus på at styrke det fysiske arbejdsmiljø



Kan man træne "planken" samtidig med, at man passer sit arbejde? Dagplejerne har fået inspiration til, hvordan de kan forebygge belastningsskader ved at lave øvelser og styrketræne, mens de leger med børnene.

Det kan være et fysisk hårdt arbejde at være dagplejer. Der er mange løft og arbejdsopgaver, der kan være belastende for kroppen, særligt over tid.

Win-win

En af de fornemmeste opgaver for en dagplejer er at få børnene til at klare så mange opgaver som muligt selv. Det er en god oplevelse for barnet, hvis det selv kan kravle op på puslebordet eller selv kan tage sin flyverdragt på. Det aflaster også dagplejeren, så her er der tale om en "Win-Win" situation.



Vil fremme sundhed

Dagplejeområdet har etableret en sundhedsgruppe bestående af dagplejere og teamledere. Sundhedsgruppen er med til at sætte initiativer i gang som kan fremme sundheden, både for børn og voksne.

Øvelser forebygger overbelastningsskader

En af tiltagene har været, at alle Legestuerne i dagplejen skal have besøg af en fysioterapeut fra HR-afdelingen for at snakke ergonomi, og hvordan man kan forebygge overbelastningsskader ved at lave styrketræning af skulder, mave/ryg og lår.

Mange undersøgelser har vist, at styrketræning er med til at forebygge og nedsætte smerter i bevægeapparatet.

Dagplejerne fik derfor inspiration til øvelser, hvor de både kan styrketræne sig selv samtidig med, at de aktiverer børnene gennem leg.

Sundhedsgruppen håber, at legestuerne fortsat vil blive inspireret til at kombinere leg og træning med de forskellige muligheder der er i de enkelte legestuer.



Gudme- og Gudbjerggruppen har flyttet legestuen ud i skoven.

"Skoven er et ideelt sted for bevægelse og motorik. Der er ikke legetøj, så børnene og de voksne må være kreative"

Vibeke Møller, uddannet bevægelse- og idrætsdagplejer gennem DGI.

Netværk for nye ledere



Som led i kommunens samlede indsats for at fastholde og udvikle ledertalenter, blev der i 2019 startet et netværk for nye ledere med begrænset ledelseserfaring. Formålet er at give de nye ledere de bedste forudsætninger for at lykkes.

Netværket er et målrettet tilbud til nye ledere med begrænset ledelseserfaring, dvs. typisk under 3 år. Det kan både være nyligt internt rekrutterede ledere, som sidder i deres første lederstilling. Det kan også være nyligt eksternt rekrutterede ledere, som er kommet til Svendborg Kommune med ingen eller begrænset ledererfaring.

Fokus på det personlige lederskab

Formålet med netværket for nye ledere er at sætte fokus på det personlige lederskab og ledelse i praksis. Derudover at give nye ledere et tillidsfuldt netværk blandt ligesindede til at reflektere over og udvikle deres personlige lederskab, samt drøfte de udfordringer man oplever som ny leder de første år.

Faciliteres af ekstern konsulent

Netværket består af 8 ledere sammensat på tværs af hele organisationen, som mødes til 7 netværksmøder á 3 timer over en periode på ca. 10 måneder.

Netværksmøderne faciliteres af en ekstern erhvervspsykolog og tager udgangspunkt i ledernes individuelle udviklingsmål samt temaer over det personlige lederskab.

Forud for opstarten af netværket bliver alle ledere og deres respektive chefer inviteret til en TRIO-samtale med erhvervspsykologen med henblik på at drøfte lederens udviklingsmål for forløbet.

Berigende at sparre med andre

Afdelingsleder Lene Skovgaard fra CSV var en af deltagerne i det første netværk, og hun synes det har været et rigtig godt tiltag af Svendborg Kommune.

”Som ny leder har netværket givet mig en grundlæggende indsigt i mit personlige lederskab og det har gjort mig mere nysgerrig på ledelse. Det har klædt mig på som leder og givet mig redskaber til, hvordan jeg kan lede samt tackle/undgå udfordringer fremadrettet”.

Lene Skovgaard, afdelingsleder CSV



Foto: Publikation fra BFA - Branche Fællesskab Arbejdsmiljø

Netværket har også bidraget til at skabe relationer på tværs af organisationen. Lene udtaler "Det har været berigende at sparre med ledere fra andre områder, som ser med andre øjne og perspektiver. Netværket har skabt grobund for at vi kan fortsætte med at samarbejde og sparre med hinanden efter netværksforløbet".

Nyt netværk i 2020

Det første netværksforløb er blevet evalueret, og med få mindre justeringer opstartes en ny netværksgruppe primo 2020.

KRAP – kompetenceudviklingsforløb i Socialafdelingen



Socialafdelingen gennemfører i øjeblikket et omfattende kompetenceudviklingsprojekt for medarbejdere, som arbejder med handicappede borgere. De fleste pædagogiske medarbejdere skal i perioden 2018-2020 gennemføre en grundlæggende KRAP uddannelse, som bl.a. har til formål at styrke den rehabiliterende arbejdsform på handicapområdet.

Med KRAP ønsker Socialafdelingen at opnå et fælles fagligt ståsted og en koordineret forståelse til at løse den rehabiliterende opgave, så der arbejdes i en fælles faglig retning på hele handicapområdet. KRAP er desuden et supplement til den neuropædagogiske faglighed.

Hvad er KRAP?

KRAP står for Kognitivt, Ressourcefokuseret, Anerkendende Pædagogik og er en socialpædagogisk tilgang, der kan bruges i det pædagogiske arbejde med at bibringe mennesker større personlige og sociale kompetencer.

Der er fokus på at arbejde metodisk og systematisk med borgernes ressourcer, og grundtanken er, at alle uanset funktionsniveau har potentiale til at udvikle sig og udnytte sine kompetencer.

KRAP betyder, at der i hverdagen er større fokus på at møde borgeren, der hvor borgeren er. Det er et værktøj til at blive bedre til at få øje på borgerens "skjulte" ressourcer, og at borgeren selv får øje på

disse. Borgeren "får blod på tanden", når han/hun opdager, at der er noget, man er god til. Det kan ofte overføres til andre områder og borgeren får mere "mod på" at afprøve nye ting

135 medarbejdere på uddannelse

Ca. 60% af de pædagogiske medarbejdere på tværs af tilbud på handicapområdet skal inden udgangen af 2020 gennemføre en grundlæggende KRAP uddannelse. Uddannelsen består af otte undervisningsdage og gennemføres med ekstern underviser.

Derudover er det målet, at koordinatorene og særligt udvalgte medarbejdere svarende til ca. 10% skal gennemføre overbygningsuddannelsen, som består af otte undervisningsdage og tre supervisionsdage.

Hermed kan de i deres arbejde facilitere processer og understøtte den faglige implementering af KRAP i den daglige pædagogiske dialog og praksis i det enkelte tilbud på handicapområdet.

KRAP

- Menneskesyn
 - Anerkendende tilgang
 - Ressourcefokus
- 50 (snart) forskellige redskaber og metoder
 - Til arbejdet med borgerne

“KRAP uddannelsen har sat fokus på målrettethed i opgaveløsningen samt en øget bevidsthed om metoders betydning i den daglige pædagogiske praksis.

Medarbejderne kan nu drøfte borger-sager ud fra en fælles referenceramme, de har flere redskaber at anvende i deres arbejde. KRAP har været medvirkende til at øge kvaliteten i de faglige drøftelser på møder, som får en afsmittende effekt på kvalitet i den rehabiliterende indsats som borgeren modtager”

Maria Sahl og Lone Lund, afdelingsledere

Dagplejens ledelsesteam på arbejdsmiljøuddannelse



Dagplejens ledelsesteam, dagtilbudsleder og 4 pædagogiske teamledere deltog i foråret i den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse. Leder Hanne Ebbesen fortæller her om udbyttet.

Vi havde valgt at deltage som samlet gruppe, da arbejdet med ledelse af arbejdsmiljøet er nyt og ukendt for flere af lederteamets medlemmer, og det stod ikke helt tydeligt, hvad vores arbejdsmiljøopgave som ledelse bestod af. For at gøre arbejdet med arbejdsmiljø mere nærværende og praksisnært, har vi valgt at de pædagogiske teamledere skal inddrages mere i arbejdet med arbejdsmiljøet f.eks. opfølgning på arbejdspladsvurdering mm.

Ny inspiration

Det viste sig at være en rigtig god ide, at vi deltog samlet som team. Vi havde forventet at gå fra kurset med en opdateret viden med henblik på at leve op til lovgivningen på arbejdsmiljø området. I løbet af uddannelsesdagene fik vi tid til gode drøftelser om, hvordan vi i dag håndterer arbejdsmiljøet, hvilke udfordringer vi står med, men ikke mindst mange gode drøftelser af, hvordan vi i arbejdet med den daglige pædagogiske praksis løfter arbejdsmiljø opgaven og omvendt.

Den røde tråd mellem arbejdsopgaver og opgaver i arbejdsmiljøarbejdet

Vi gik fra uddannelsen ikke bare klogere på lovstof og paragraffer – men med et tydeligt billede af, hvordan det pædagogiske arbejde og arbejdet med det gode arbejdsmiljø - fletter sig sammen som en rød tråd, i alt det vi som ledelse sætter i gang og

ønsker realiseret i praksis. Vi har fx arbejdet med sundhedstiltag for at styrke sammenhængskraft og arbejdsglæde i dagplejen.

I løbet af maj 2019 lancerede vi etiske spilleregler for kommunikation og samvær i legestuegrupperne. Dette er et projekt, der er opstået i forlængelse af samværspolitikken på Dagtilbudsområdet. Vi har længe cirklet omkring, hvordan vi bedst tager hul på dette projekt, og på arbejdsmiljøuddannelsen blev vi opmærksomme på nogle gode koblinger, mellem vores etiske spilleregler og social/professionel kapital, hvilket bl.a. har fået os til at genoverveje hvordan og med hvilket afsæt, vi lancerer de etiske spilleregler.

Arbejdsmiljøuddannelsen er obligatorisk for arbejdsmiljørepræsentanter og ledere. Kurset indeholder bla.:

- Indføring i arbejdsmiljøområderne.
- Systematik til styring af arbejdsmiljøet.
- Forebyggende arbejdsmiljøarbejde.
- Psykisk arbejdsmiljø.
- Arbejde med konkrete problemstillinger.
- Årlig arbejdsmiljødrøftelse.



Foto: VPT-Viden På Tværs

“Det har helt klart været udbytterigt for os som ledelsesteam at tage arbejdsmiljøuddannelsen sammen, vi har fået nogle refleksioner og lagt nogle ledelsesmæssige spor, som ikke nødvendigvis var opstået, hvis vi havde været afsted, hver for sig”

Hanne Ebbesen, dagtilbudsleder

Praksisnær kompetenceudvikling i egen organisation



Et teams samarbejdsevne kan gå fra at fungere godt til at fungere virkelig godt. Det drejer sig om at være forsker i sin egen praksis, læne sig frem og tage ansvar og være villig til at se på, om man selv skygger for, at indsatser i praksis virker.

“Det gælder om at turde være reflektiv omkring sine egne handlinger og turde kaste trangen til at præstere væk. Trangen til at præstere kan nemlig komme til at stå i vejen for, at man kan indtræde i det ‘læringsmode’, hvori det virkelig rykker for teamet og i sidste ende for eleverne”. Sådan siger skoleleder Astrid Birkbak og anerkender sine medarbejders mod.

Møder i det professionelle læringsfællesskab - det starter med data

“Det starter med, at teamet kigger på data”, siger Astrid Birkbak. Data kan fx være en dynamik i en klasse, måske timeopstart, måske en iagttagelse, en frikvarterkonflikt, et undersøgelsesresultat. “Af og til har vi lavet en video af en samspilssituation”.

Teamets teamkoordinator igangsætter en refleksion, hvor hver deltager reflekterer over, hvorfor situationen omkring eleven/situationen er udfordrende.

I sådanne refleksioner er der en tendens til, at der bliver peget på temaer, som faktisk er ude af skolens handlerum. Der kan være en tendens til at ville finde årsager i egenskaber hos eleven og i elevens omverden.

At vise sårbarhed og være reflektiv omkring egen praksis

Teamkoordinatoren initierer nu endnu en refleksionsrunde. Denne gang bedes underviseren tage stilling: Hvad er det, jeg gør/vi gør, der bidrager til, at problemet ikke bliver løst? (opretholdende faktorer). Det er her, det bliver vigtigt at fralægge sig trangen

til at præstere og til at positionere sig. Her skal der i stedet komme refleksioner frem om, hvilke opretholdende faktorer, der skal arbejdes med og hvordan.

Underviserne skærper blikket for, at deres egne handlinger skaber præmisserne for elevens handlinger, og der arbejdes bevidst med at ændre disse præmisser. Et eksempel kunne være: Hvordan taler jeg? Hvad siger mit kropssprog? Hvilken vanebestemt adfærd møder jeg eleven med? “Vi holder virkelig spejlet op for os selv og bliver reflektive omkring vores egen praksis”, siger Astrid Birkbak og hun fortsætter: “De professionelle ændrer adfærd, og der sker et perspektivskifte. Både lærere og pædagoger oplever, at deres professionelle kompetence øges, og de oplever flere handlemuligheder”.

Professionelle læringsfællesskaber (PLF)

Mødestrukturen for teammøder er rammesat i en drejebog, som distribuerer ledelse og samtidig sikrer ledelsesmæssigt følgeskab. Det er et led i det overordnede fokus at skabe en lærende organisation med dybere inddragelse af de professionelle kompetencer. Formålet er at styrke den professionelle dømmekraft.



Foto: Publikation fra BFA - Branche Fællesskab Arbejdsmiljø

Professionel tillid og processtyring

Det kræver professionel tillid at turde lægge sig selv frem på en sådan måde. At turde blotlægge sig og åbne sin praksis op for andres feedback, være reflek-siv om sig selv og derefter faktisk afprøve handleder-skaber. Det er en deprivatisering af praksis, det er fællesskabsgenererende, og det virker!

Astrid Birkbak understreger, at disse værdifulde processer styres af teamkoordinatorer. Alle

møder har deltagelse af en afdelingsleder, som yder ledelsesmæssigt følgeskab, der har til formål at udvikle og understøtte teamkoordinator. Teamkoordinator kompetenceudvikles gennem møder og refleksioner med afdelingsleder. Astrid Birkbak kalder det praksisnær kompetenceudvikling. Denne måde at skabe resultater på inspirerer ovenikøbet teamkoordinatorerne til at ville noget mere omkring ledelse og der er flere lederaspiranter imellem teamkoordinatorerne.

SPEEDINFO - Udvikling af digitale kompetencer



Som en del af arbejdet med digitale kompetencer blev der i 2019 afprøvet et nyt format "SPEEDINFO" som et nemt og overkommeligt tiltag til at løfte medarbejdernes generelle kompetenceniveau indenfor digitalisering.

De fleste kender det. Travle arbejdsdage og fyldte kalendere gør, at det er svært at prioritere tid til at sætte sig ind i de nyeste funktioner i it-systemer, videndele med kollegaer om effektiv brug af it-værktøjer eller fx sætte sig ind i ny lovgivning om databeskyttelse.

Derfor har vi i 2019 udviklet et format, som kan give et generelt løft af de digitale kompetencer på en nem og overkommelig måde i en travl hverdag - SPEEDINFO.

"Maggi-terning" af viden

SPEEDINFO er korte 1-times seancer i byrådssalen over forskellige emner indenfor digitalisering, hvor deltagerne får serveret en Maggi-terning af nyttig viden til en bedre hverdagspraksis med IT-værktøjer.

Emnerne er valgt ud fra hvad der er aktuelt, hvad der erfaringsmæssigt fylder og bøvler – samt hvad der er relevant for mange på tværs af organisationen.

Deltagerne har bl.a. fået hands-on demo af nye og smarte funktioner samt små tips og tricks til en nemmere IT-hverdag. Blandt de mest populære har været, hvordan man nemt fra sin mobil på farten kan se kollegaers kalendere eller booke en bil, samt hvordan man nemt søger en mail fra en bestemt person frem.

Formen

En SPEEDINFO seance varer 1 time og afholdes i byrådssalen. Der er ingen tilmelding, deltagerne dukker bare op. Seancerne er placeret først eller sidst på arbejdsdagen, så det er nemt at deltage på vej til/fra arbejde og så deltagerne ikke får et afbræk eller ekstra transport i arbejdsdagen.

Underviserne er interne fra IT, Data og Digitalisering i tværgående samarbejde med HR-afdelingen, Direktionssekretariatet samt Børn, Unge, Kultur og Fritid.

Afholdte SPEEDINFO i 2019

- 3 x GDPR
- 3 x Acadre/Acadre Web
- 2 x Mobile enheder
- 2 x Tips og Tricks



Lokal videndeling

Erfaringerne med SPEEDINFO-formatet har været rigtig gode, og byrådssalen har været fyldt alle 10 gange. Det har vist sig at være en hurtig og nem måde at få ny viden på, ligesom det har sat skub i lokal videndeling, idet flere deltagere er kommet hjem til egen arbejdsplads og givet tips og tricks videre til kollegaer, som ikke havde mulighed for at deltage.

Vi vil derfor fremadrettet arbejde videre med SPEEDINFO formatet og bruge det i forbindelse med aktuelle emner, som er vigtige for mange eller fx emner, som efterspørges af brugerne.

“ Jeg er begejstret for initiativet med SPEEDINFO, som har givet god introduktion, gode fif og gensidig læring. Har efterfølgende oplevet, at det også har givet anledning til nogle udbytterige tværfaglige snakke på kontoret blandt kollegaerne generelt fx om Acadre Web. Der er ingen tvivl om, at vi kan lære meget af hinanden. ”

*Majbritt Kjærulff,
Administrativ konsulent Plan og Udvikling*

Ledelsespolitik



Svendborg Kommunes ledelsespolitik fra 2009 er blevet "faceliftet" i 2019, så den i indhold og form fremstår opdateret, kort og præsentabel.

God ledelse er afgørende for, at Svendborg Kommune kan levere ydelser og resultater, som skaber værdi for borgere og virksomheder. God ledelse er også afgørende for, at vi som organisation kan rekruttere og fastholde dygtige medarbejdere, og for at skabe trivsel og udvikling på arbejdspladsen.

God ledelse er noget vi skaber sammen

God ledelse handler om at skabe fælles kurs, koordinering og følgeskab.

God ledelse er noget vi skaber sammen. Ledelse sker i relationer – sammen med medarbejdere, lederkolleger, politikere, borgere og samarbejdspartnere.

Ledelsespolitikken indeholder derfor bud på, hvad man som leder skal have særligt fokus på i de forskellige relationer, som man indgår i.

Politikken er opbygget i 5 afsnit:

- Ledelse nedad – om at skabe følgeskab og resultater sammen med andre
- Ledelse opad – om at give med- og modspil opadtil
- Ledelse på tværs – om at skabe sammenhæng i ydelserne og spille hinanden gode
- Ledelse udad – om at spille sammen med omverdenen
- Ledelse indad – om at lede og udvikle sig selv

Fælles retning og sprog

Ledelsespolitikken skal sætte fælles retning for god ledelse i Svendborg Kommune. Den skal bidrage til at skabe et fælles sprog og en løbende dialog om ledelse.



Svendborg Kommunes ledelsespolitik tager afsæt i en værdibaseret ledelsesform, som bygger på tillid og troværdighed - og er kendetegnet ved dialog og samarbejde, fælles opgaveløsning og ansvar.

Røgfri arbejdstid



Svendborg Kommune indførte pr. 1. juni 2019 røgfri arbejdstid for alle ansatte. Initiativet er en udløber af, at kommunen har tilsluttet sig partnerskabet Røgfri Fremtid¹ og dermed forpligtet sig til at støtte op om den fælles vision om et røgfrit Danmark i 2030. Målet er et samfund, hvor ingen børn og unge ryger, og hvor færre end 5% af den voksne befolkning ryger.

Rygning er den enkeltstående risikofaktor, der har størst betydning for folkesundheden og er den vigtigste forebyggelige årsag til tab af gode leveår.

Med indførelsen af røgfri arbejdstid ønsker Svendborg Kommune at understøtte medarbejdernes sundhed ved at:

- **Fremme rygestop** - Støtte medarbejdere, som gerne vil stoppe med at ryge, ved at reducere antallet af daglige fristelser
- **Forebygge rygestart** - Støtte nye medarbejdere og unge i ikke at begynde at ryge på arbejdspladsen
- **Mindske passiv rygning** - Beskytte medarbejderne mod rygningens skadelige virkninger i arbejdstiden
- **Rollemodeller** - Medarbejdere går forrest og udviser sund adfærd i forhold til rygning i deres relationer med borgerne.

Røgfri arbejdstid har betydet, at medarbejdere ikke længere må ryge i arbejdstiden – uanset hvad de laver, eller hvor de opholder sig.

Tilbud om gratis rygestopforløb

I forbindelse med indførelsen af røgfri arbejdstid blev medarbejdere tilbudt gratis rygestopforløb i Sundhedshuset, hvor der også var mulighed for tilskud til nikotinerstatning eller rygestopmedicin. I alt 30 medarbejdere valgte i 2019 at tage imod tilbuddet om gratis rygestophold. Godt 80% af disse var stadig røgfrie 6 måneder efter rygestopforløbet.

Opfølgning på indførelsen

Med indførelsen af et livsstileindsats som røgfri arbejdstid vil der forventeligt være udfordringer og

dilemmaer. H-MED har i forbindelse med en opfølgning ultimo 2019 besluttet, at der i ledelsesstregen skal være fornyet og ekstra fokus på implementeringen og håndhævelsen af røgfri arbejdstid i hele organisationen.

“Jeg nyder hver dag som røgfri, og tror aldrig jeg kommer til at ryge igen. Selvom det startede lidt sort, og jeg ikke havde lyst til at stoppe, er jeg i dag meget taknemmelig for, at min arbejdsplads ”tvang” mig til at stoppe. Jeg har nu været røgfri i snart otte måneder og sparet min krop for over 3.700 cigaretter.”

Christina S. Christiansen, Rengøringsassistent kursuscenter IMPULS (deltager på 2. rygestophold)

Kommuner med røgfri arbejdstid

Ved udgangen af 2019 havde 32 kommuner indført røgfri arbejdstid med eller uden undtagelser.

Yderligere 19 kommuner indfører røgfri arbejdstid i 2020.

Note

¹ Røgfri Fremtid er et partnerskab dannet af Kræftens Bekæmpelse og Trygfonden.

Tal og fakta

- 23** Personaleoversigten
- 24** Antal ansatte
- 26** Alder
- 28** Lederoversigt
- 30** Køn
- 32** Lønniveau
- 36** Personaleomsætning
- 38** Ansættelsesvilkår
- 39** Elever og studerende
- 40** Arbejdsmiljø
- 42** Sygefravær
- 46** Etnicitet

Personaleoversigten

Personaleområdet i Svendborg Kommune er beskrevet gennem konkrete tal og fakta. Tallene er trukket ultimo 2019.



Tallene i figurerne 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.



Antal ansatte

Antallet af fuldtidsbeskæftigede er fra 2010 til 2019 faldet med 577 ansatte.



Figur 1.1 viser at antallet af fuldtidsbeskæftigede i Svendborg Kommune, samlet set er faldet i de seneste 10 år.

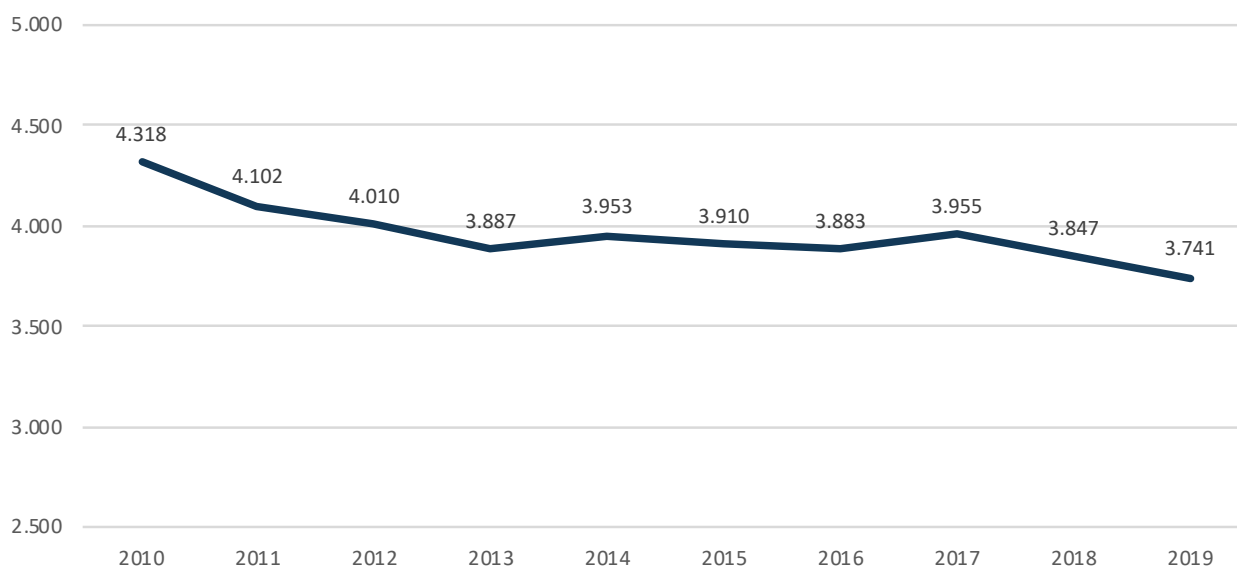
Figur 1.2 viser antal heltids- og deltidsansatte fordelt på overenskomstområder med mere end 50 ansatte. På disse overenskomstområder har 94% af de ansatte et gennemsnitligt ugentligt timetal på 28 timer eller mere.

For social- og sundhedspersonalet arbejder 47 % på et gennemsnitligt ugentligt timetal på mellem 28-31 timer.

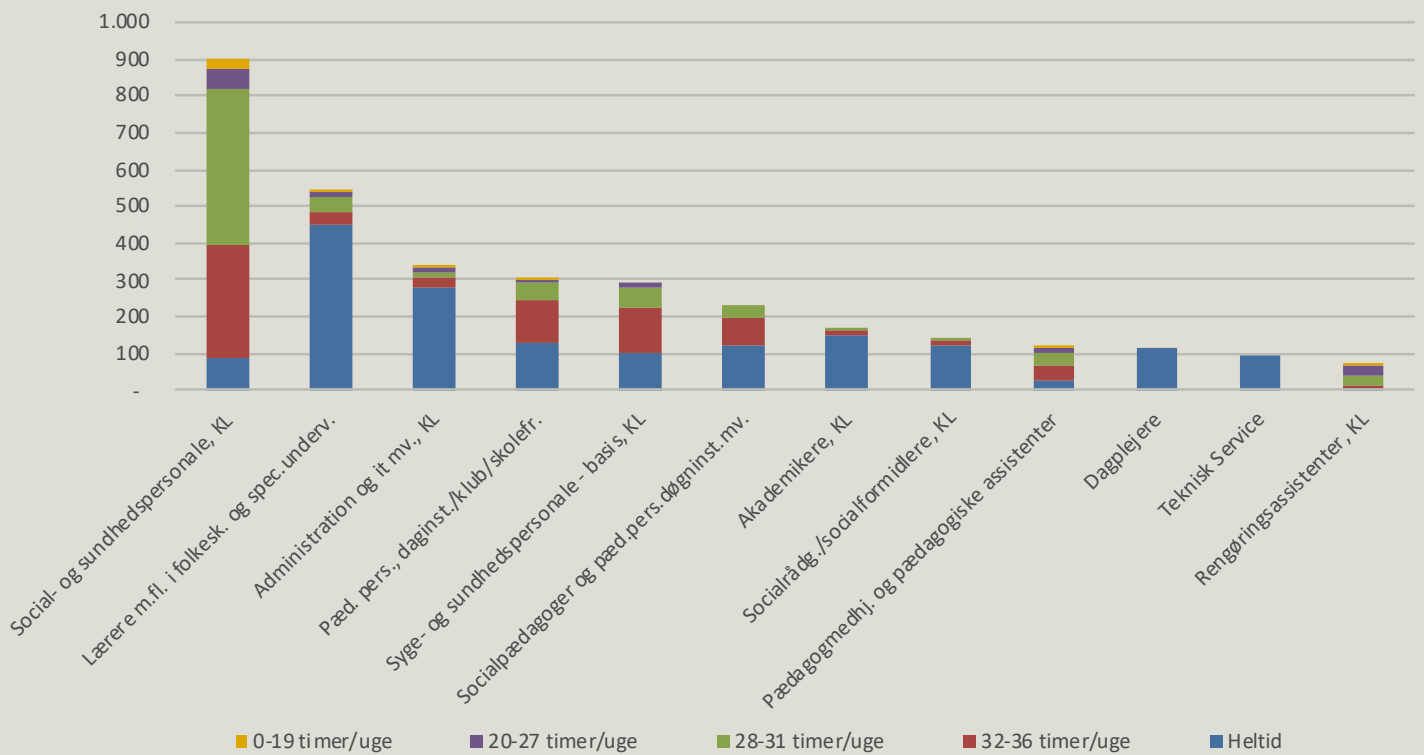
For så vidt angår syge- og sundhedspersonalet arbejder 41 % på et gennemsnitligt ugentligt timetal på mellem 32-36 timer. Mens det samme timetal udgør 39% for det pædagogisk personale og 37% for pædagogmedhjælper/pædagogiske assistenter på dagtilbud og SFO området samt 32% af det socialpædagogiske personale på døgnområdet.

83% eller flere af lærere, administrative medarbejdere, akademikere, socialrådgivere, dagplejere og teknisk service personale arbejder på heltid.

Figur 1.1 Antal fuldtidsbeskæftigede i Svendborg Kommune 2010-2019



Figur 1.2 Antal heltids- og deltidsansatte fordelt på overenskomstområder med mere end 50 fuldtidsansatte 2019



Alder

Svendborg Kommune har en mindre andel af ansatte under 40 år end gennemsnittet i hele landet. Gennemsnitsalderen i Svendborg Kommune er 48 år og for hele landet er den 46 år.



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

Figur 2.2 Viser antal ansatte fordelt på alder og på overenskomstområder med mere end 50 ansatte.

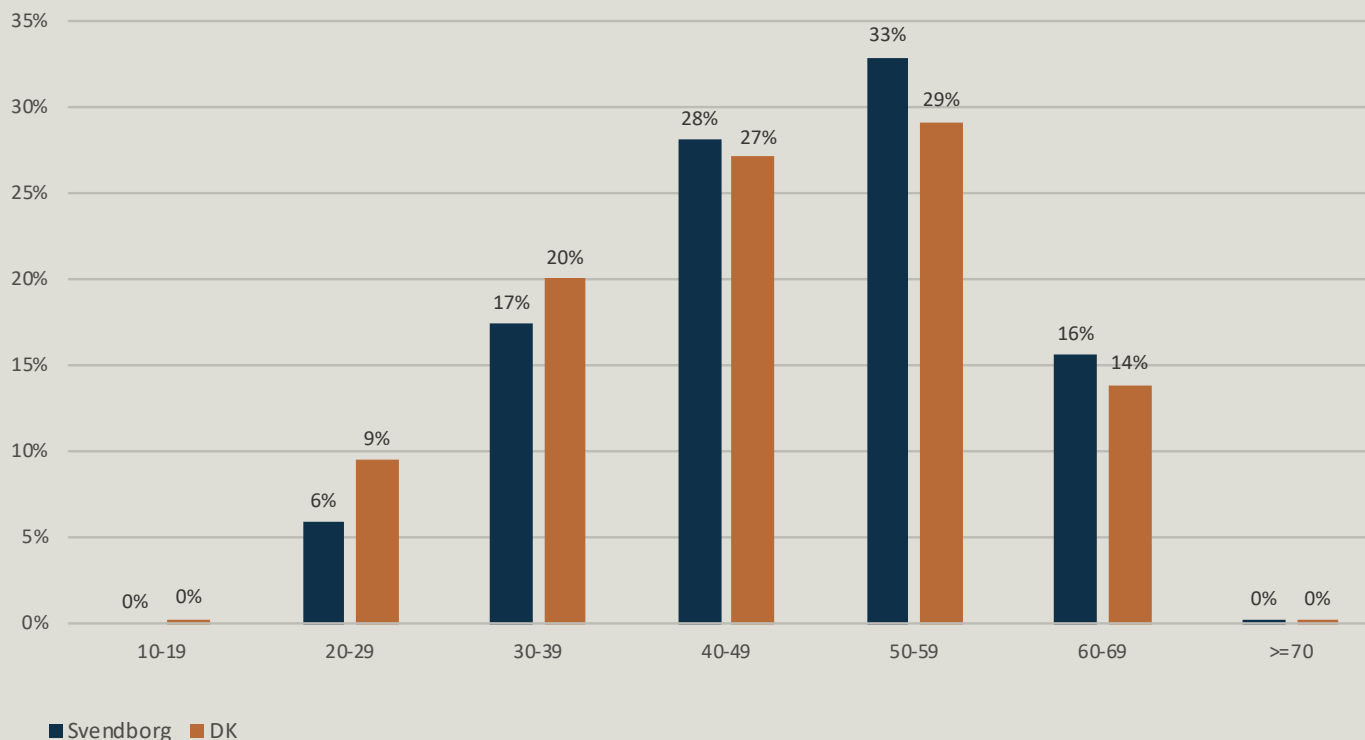
Social- og sundhedspersonalet har 100 ansatte på 62 år eller mere, hvilket svarer til 11 % af hele personalegruppen. Det administrative personale har 41 ansatte på 62 år eller mere, svarende til 12 % af hele personalegruppen.

Teknisk Service har 21 ansatte på 62 år eller mere, svarende til 22% af hele personalegruppen.

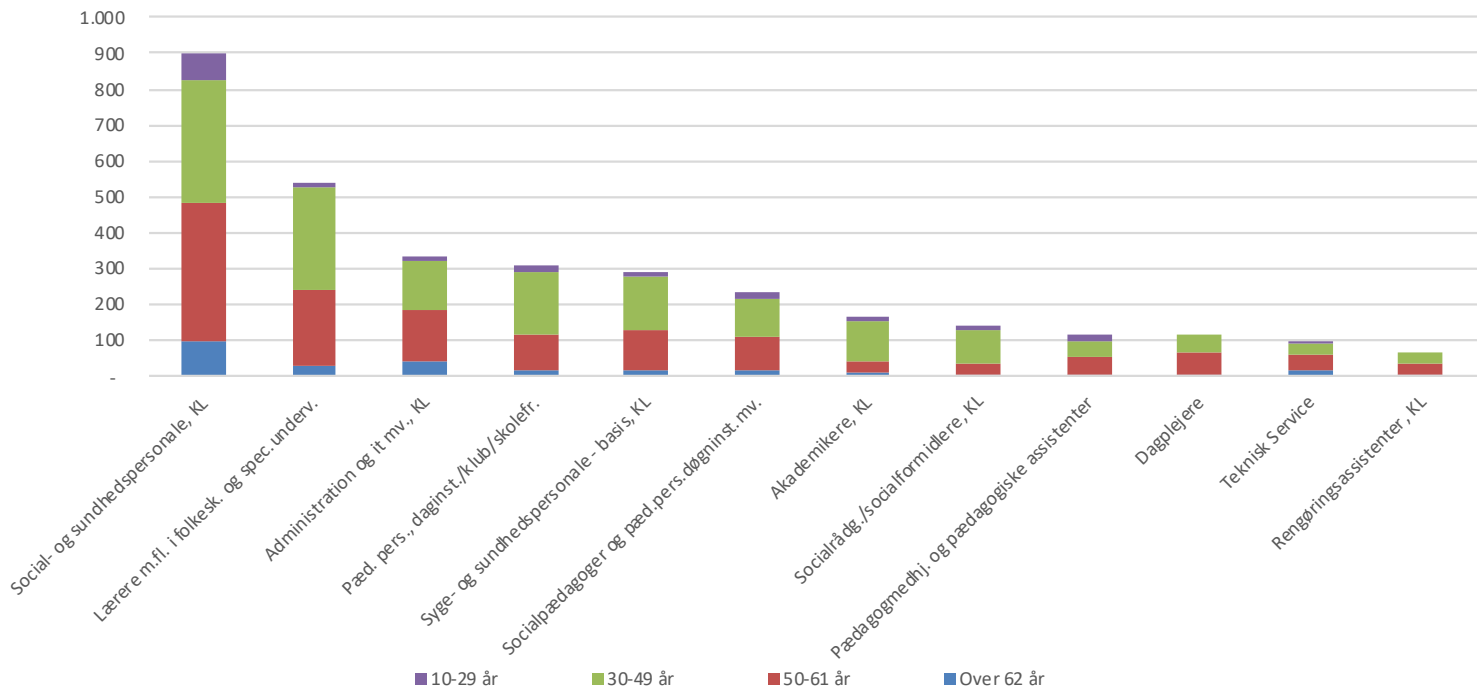
Figur 2.3 viser fratrædelser fordelt på aldersgrupper på 62 og derover.

Den gennemsnitlige fratrædelsesalder i Svendborg Kommune har de seneste 3 år ligget på 64 år.

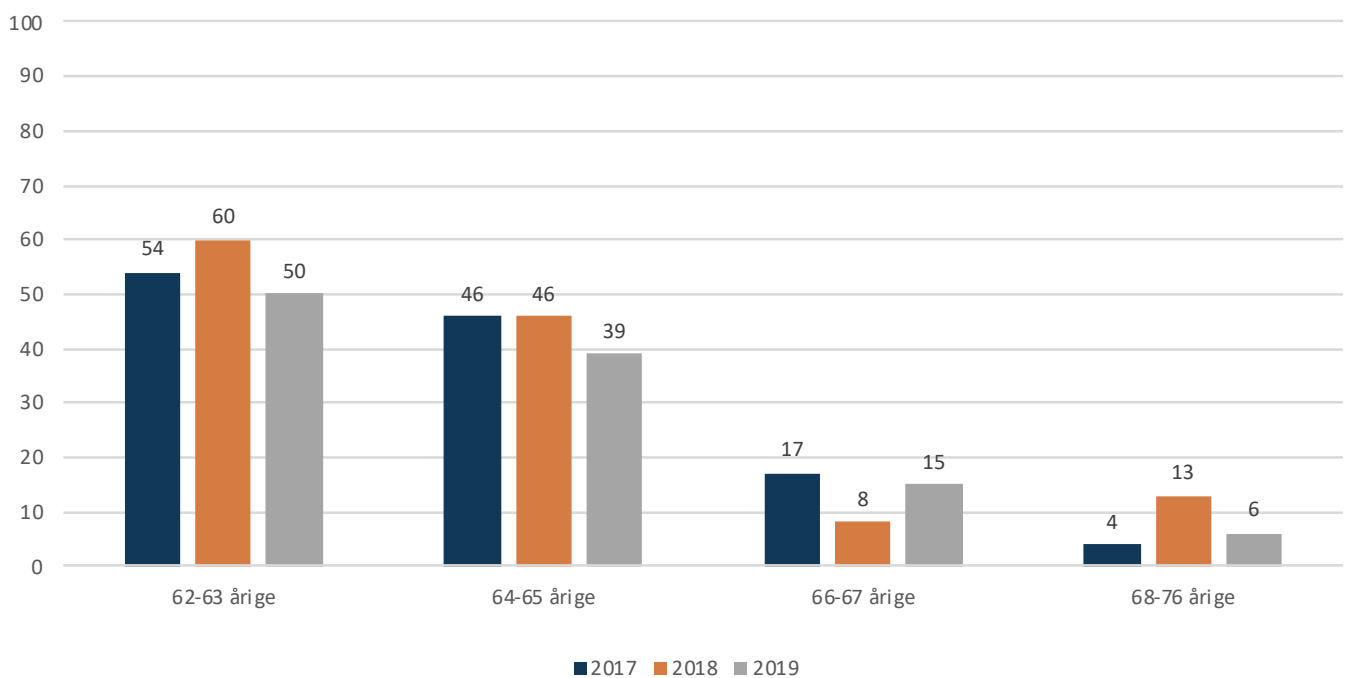
Figur 2.1 Aldersfordeling (%) i Svendborg Kommune og kommunerne i DK 2019



Figur 2.2 Antal ansatte fordelt på alder og på overenskomstområder med mere end 50 fuldtidsansatte 2019



Figur 2.3 Fratrædelser i Svendborg Kommune fordelt på aldersgrupper 2017-2019



Lederoversigt

Svendborg Kommune har i alt 207 ledere, 18% er over 60 år.



Figur 3.1 viser antallet af ledere fordelt på niveau, alder, direktørområde.

Svendborg Kommune har i 2019 i alt 15 afdelingschefer (niveau 3), 62 afdelingsledere (niveau 4) og 130 teamledere (niveau 5).

Direktørområdet Børn, Unge, Kultur og Fritid har flest ledere, 112 i alt. Social, Sundhed og Beskæftigelse har 66, Miljø og Teknik 18 og Kommunaldirektørens område 11.

Alle direktørområder har procentuelt flest ledere i intervallet 50-59 år.

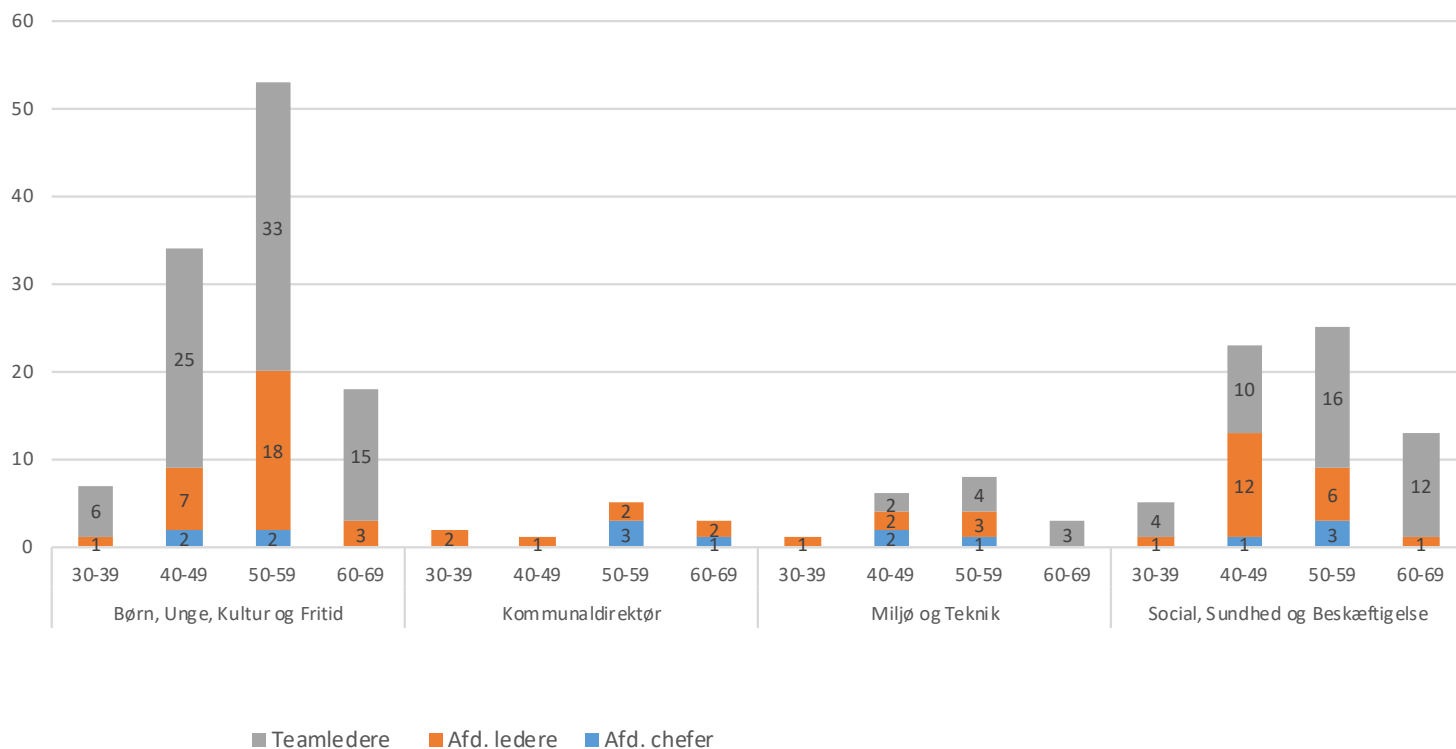
På tværs af direktørområderne er 62% af lederne over 50 år. Social, Sundhed og Beskæftigelse er det direktørområde, der med sine 58% har færrest ledere over 50 år.

18% af kommunens ledere er over 60 år.

Figur 3.2 viser udviklingen i antal ledere fordelt på niveau i perioden 2015-2019.

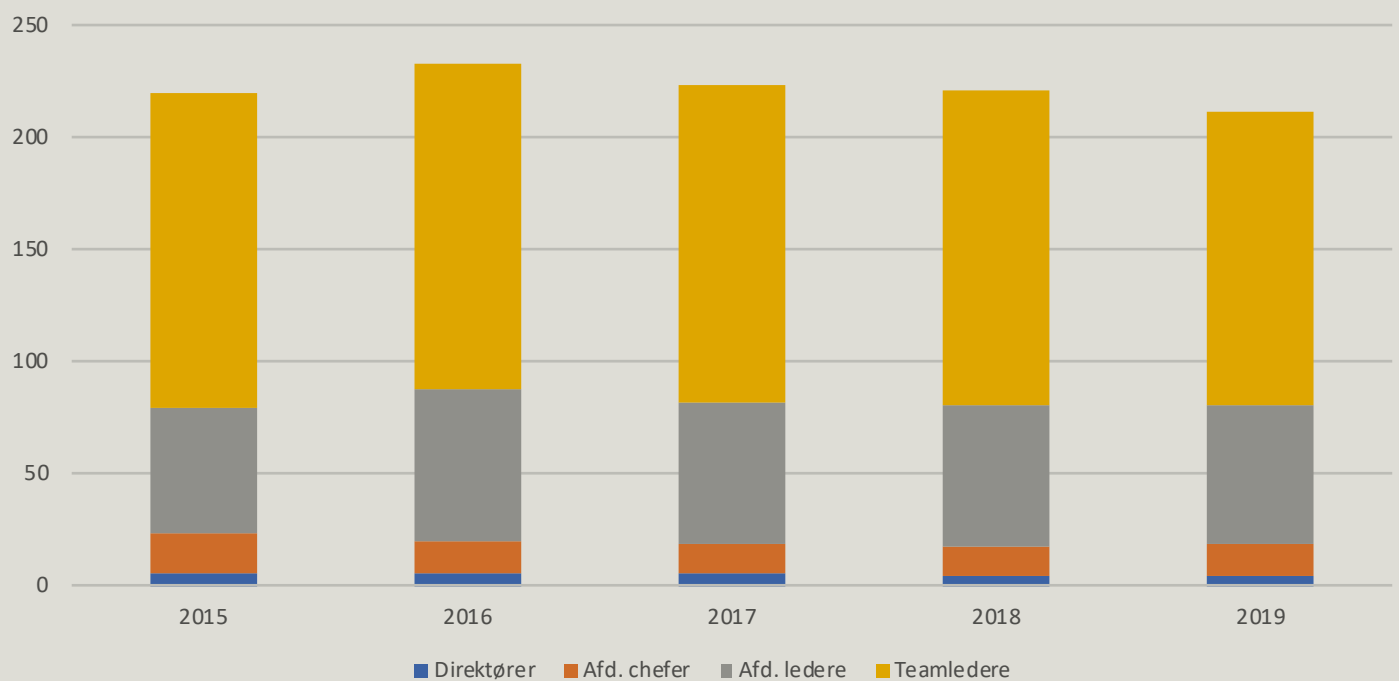
I perioden 2015-2019 er antallet af ledere samlet set reduceret med 8. Antallet af afdelingsledere er steget lidt, mens antallet af afdelingschefer og teamledere er faldet. Direktører er reduceret fra 5 til 4.

Figur 3.1 Ledere i Svendborg Kommune fordelt på alder og direktørområde 2019



Kilde: Kommunens lønsystem.

Figur 3.2 Udvikling i antal ledere fordelt på lederniveauer 2015-2019



Kilde: Kommunens lønsystem.

Køn

80% 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 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 ansatte.

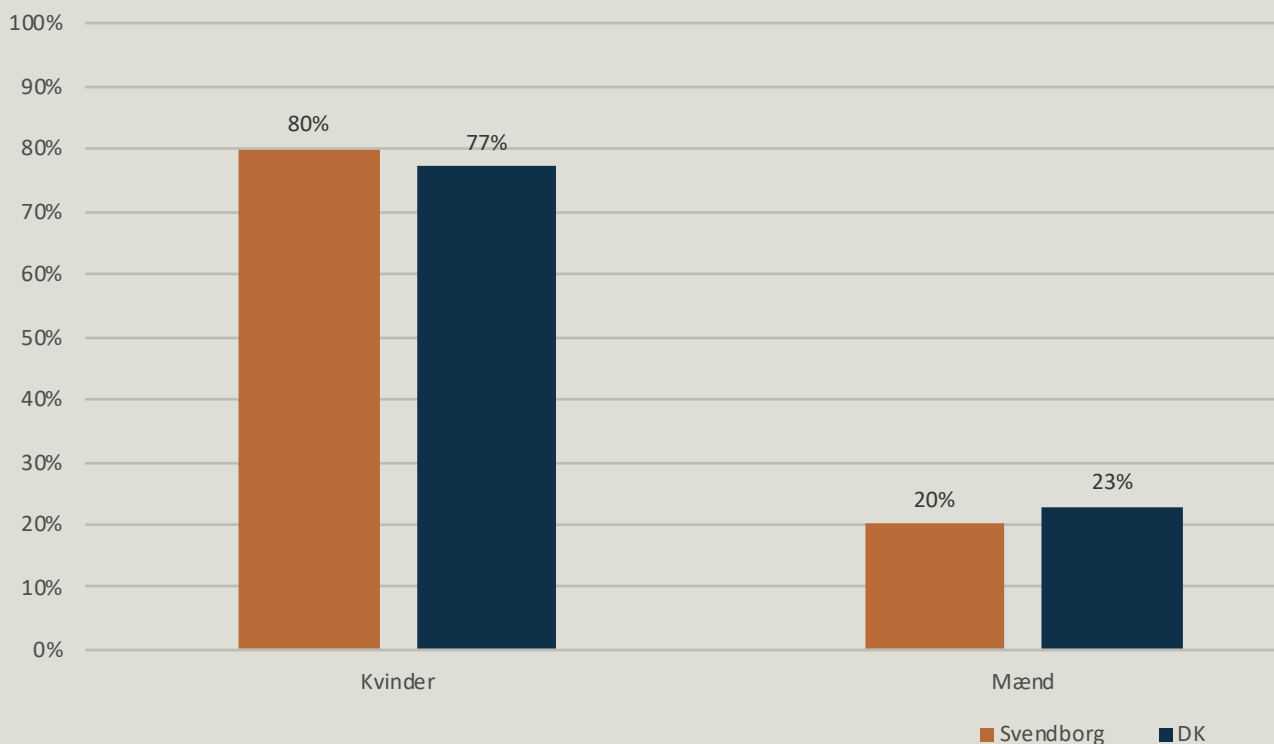
Ikke overraskende viser diagrammet færrest mænd blandt syge-, social- og sundhedspersonale, dagplejere og rengøringsassistenter, men

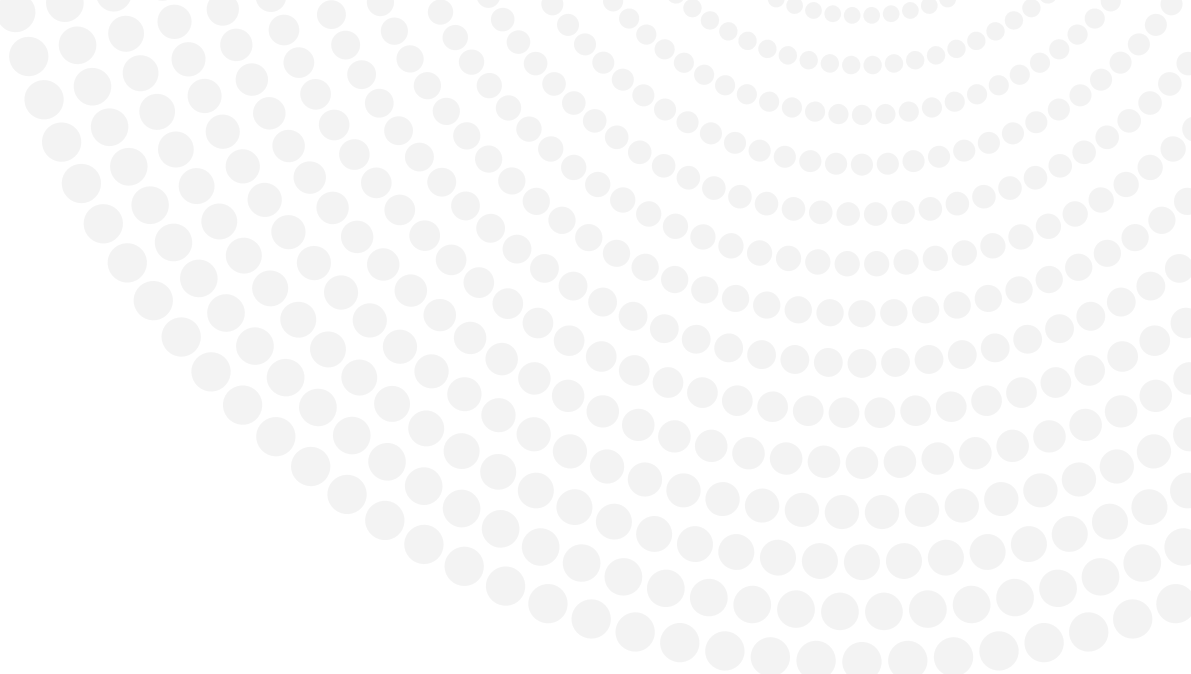
også blandt socialrådgivere/socialformidlere er der blot 14% mænd.

Omvendt er det tekniske service personale heller ikke overraskende den eneste faggruppe, hvor der er flere mænd end kvinder.

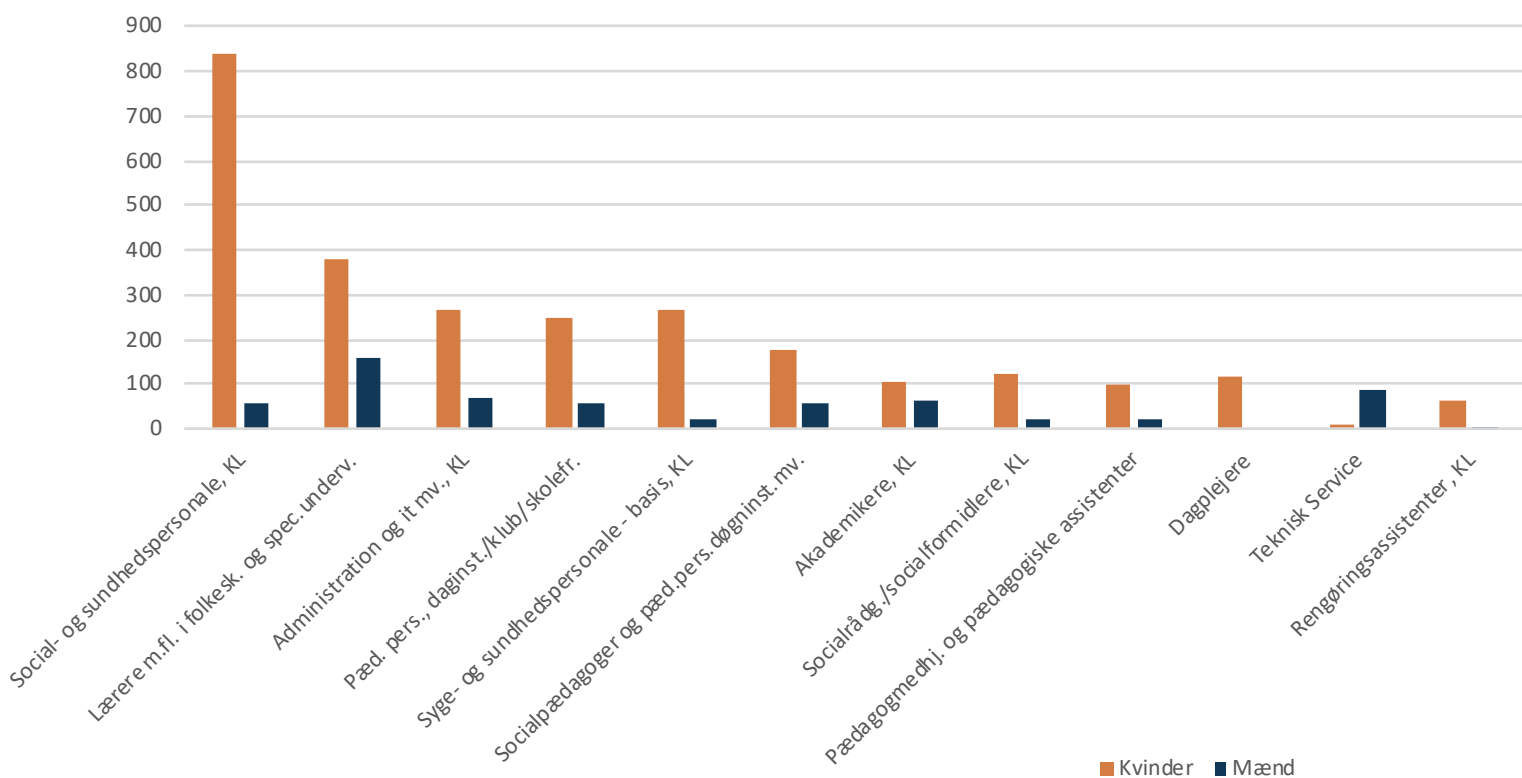
Den mest ligelige fordeling mellem kvinder og mænd findes blandt akademikere hvor der er 63% kvinder og 37% mænd. Fordelingen blandt lærerne er 70 % kvinder og 30% mænd.

Figur 4.1 Antal ansatte i Svendborg Kommune og kommunerne i DK fordelt på køn 2019





Figur 4.2 Kønssammensætning i Svendborg kommune fordelt på overenskomstområder med mere end 50 fuldtidsansatte 2019



Lønniveau

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

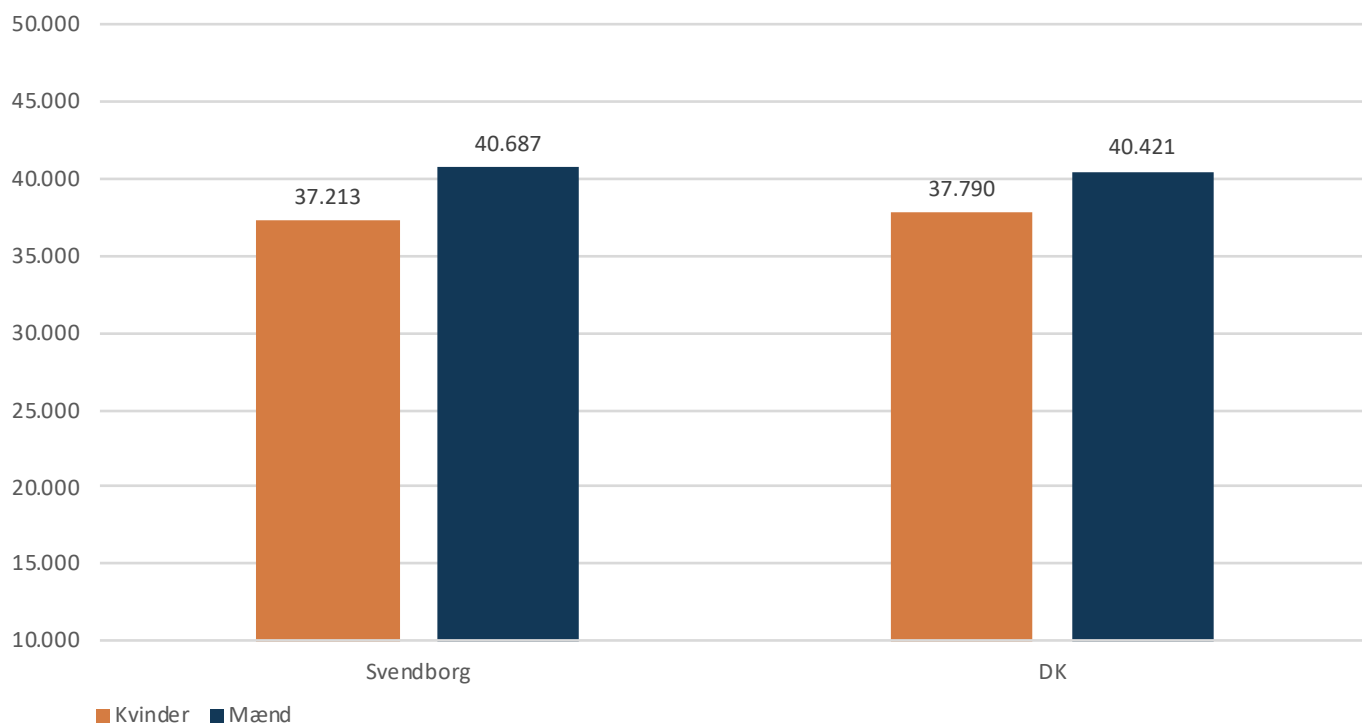


I figur 5.1 vises gennemsnitslønninger for kvinder og mænd i Svendborg Kommune og i hele landet. Det skal bemærkes at gennemsnitslønningerne er bruttolønninger, det vil sige at lønningerne er inklusive centrale og lokale tillæg, genetillæg, særlig feriegodtgørelse, pensionsbidrag og beregnet pensionsbidrag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

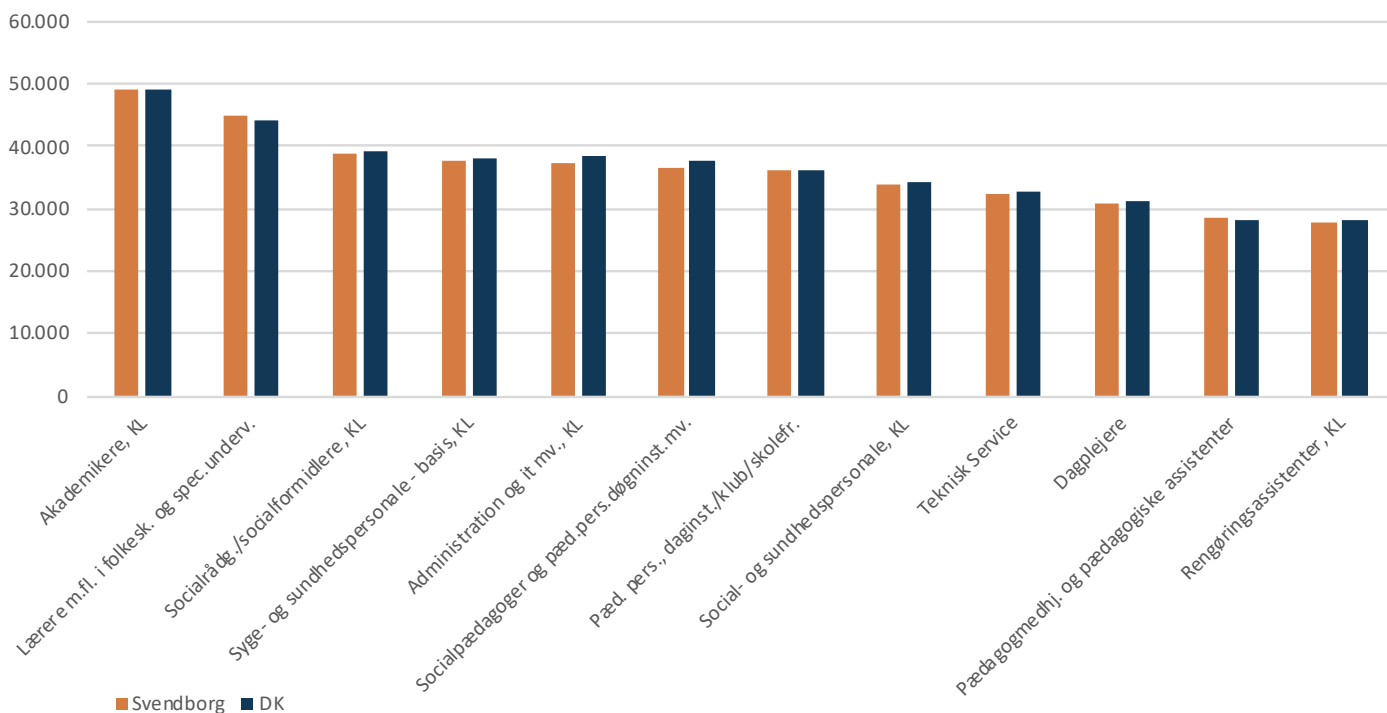
Figur 5.2 viser lønniveauet fordelt på overenskomstområder med mere end 50 fuldtidsansatte i Svendborg Kommune sammenlignet med hele landet.

Det er akademikere, lærere og socialrådgivere/socialformidlere, som i gennemsnit har de højeste lønninger.

Figur 5.1 Lønniveau i Svendborg Kommune og kommunerne i DK fordelt på køn 2019



Figur 5.2 Lønniveau i Svendborg Kommune og kommuner i DK. Fordelt på overenskomstområder med mere end 50 fuldtidsansatte 2019



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 i administrationen, på akademikere, socialrådgivere/socialformidlere og teknisk service personale.

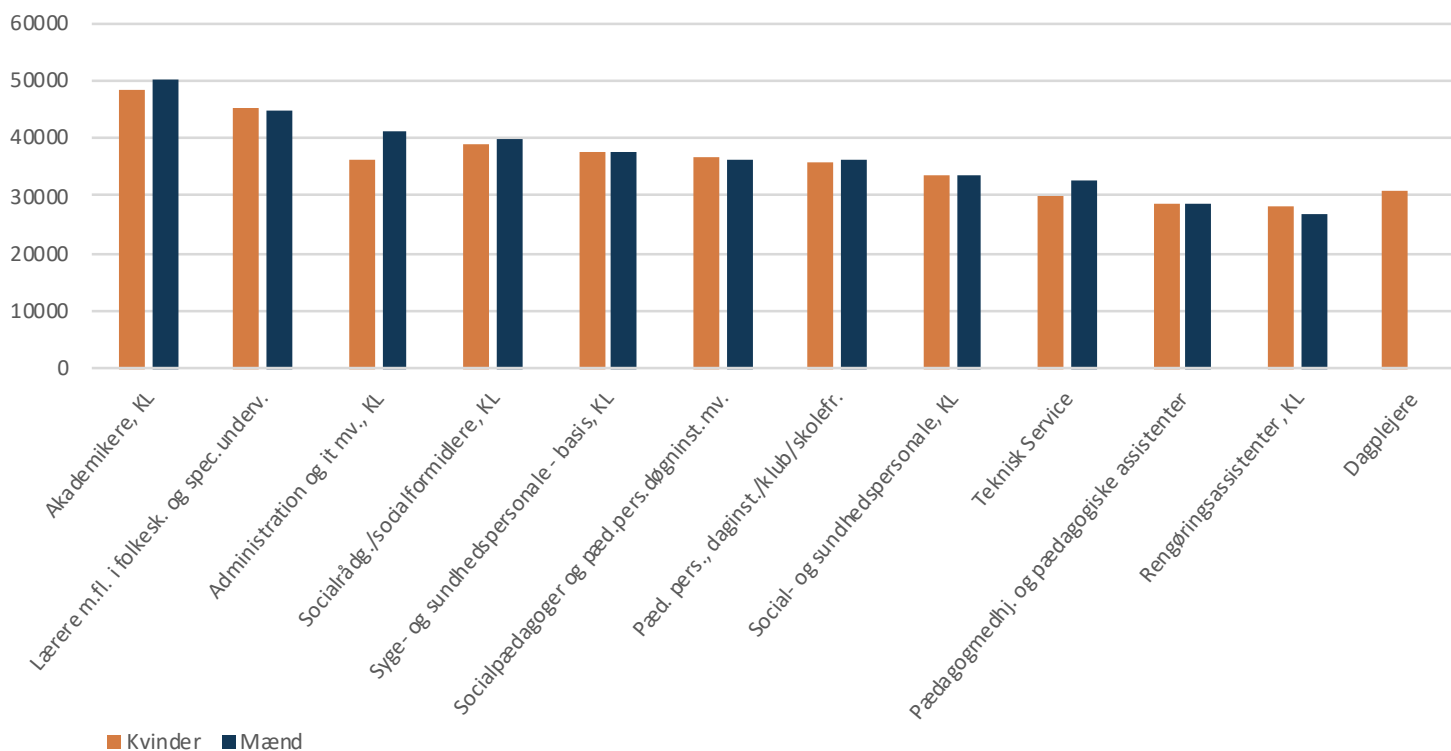
Mændene får i gennemsnit en løn der er 11,7% højere end kvinderne, når det drejer sig om personalet i administrationen, 3,2 % for akademikere og for socialrådgivere/socialformidlere er lønnen 2,3% højere end for de kvindelige kolleger.

Kvinderne får i gennemsnit en løn der er 4,2 % højere end mændene for rengøringsassistenterne.

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, jobanciennitet m.v. indenfor den enkelte faggruppe.

Figur 5.3 Lønniveau i Svendborg Kommune fordelt på køn og overenskomstområder med mere end 50 fuldtidsansatte 2019



Personaleomsætning

Personaleomsætningen i Svendborg Kommune er højere end gennemsnittet for landet.



Figur 6.1 viser personaleomsætningen (antal afgang i %) i henholdsvis Svendborg Kommune og for gennemsnittet af alle kommuner i Danmark.

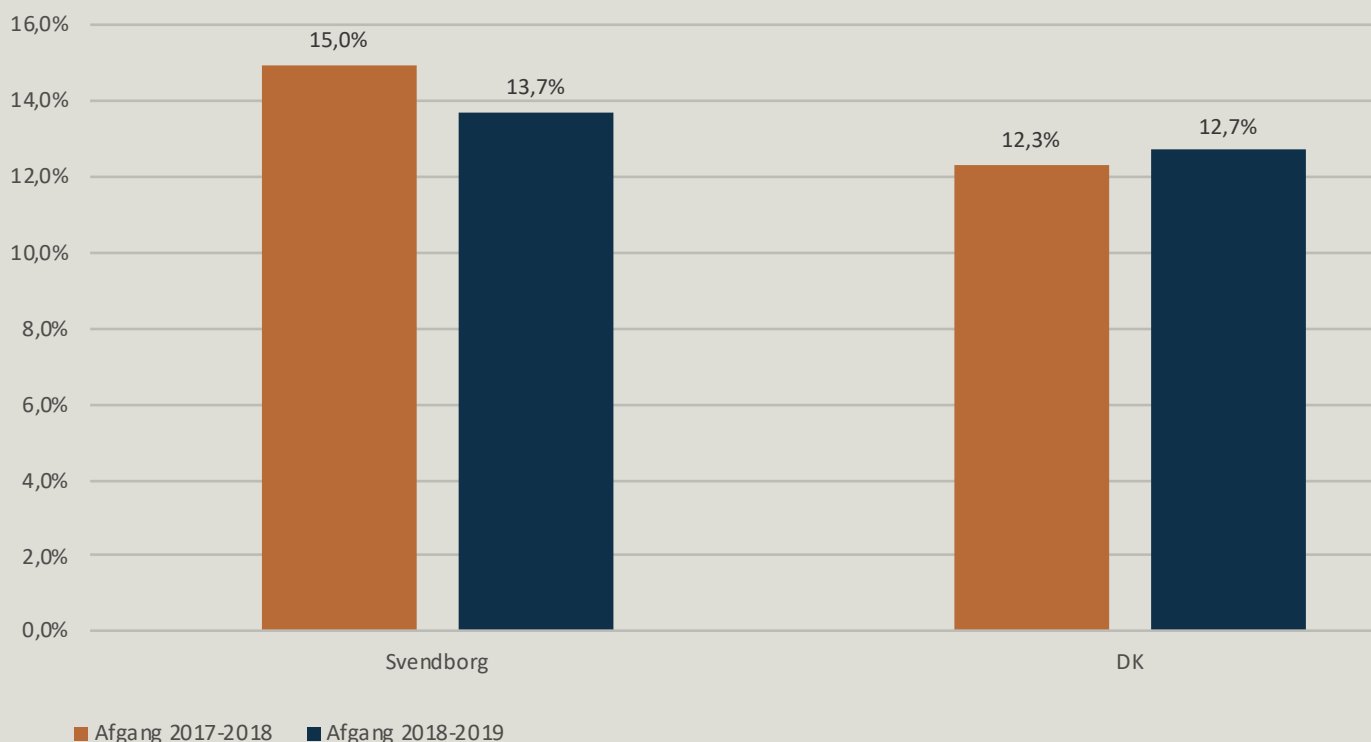
Selv om personaleomsætningen i Svendborg Kommune er faldet fra 15% i 2017-2018 til 13,7% i 2018-2019 ligger det stadig lidt højere end landsgennemsnittet.

I Figur 6.2 ses personaleomsætningen for de enkelte direktørområder.

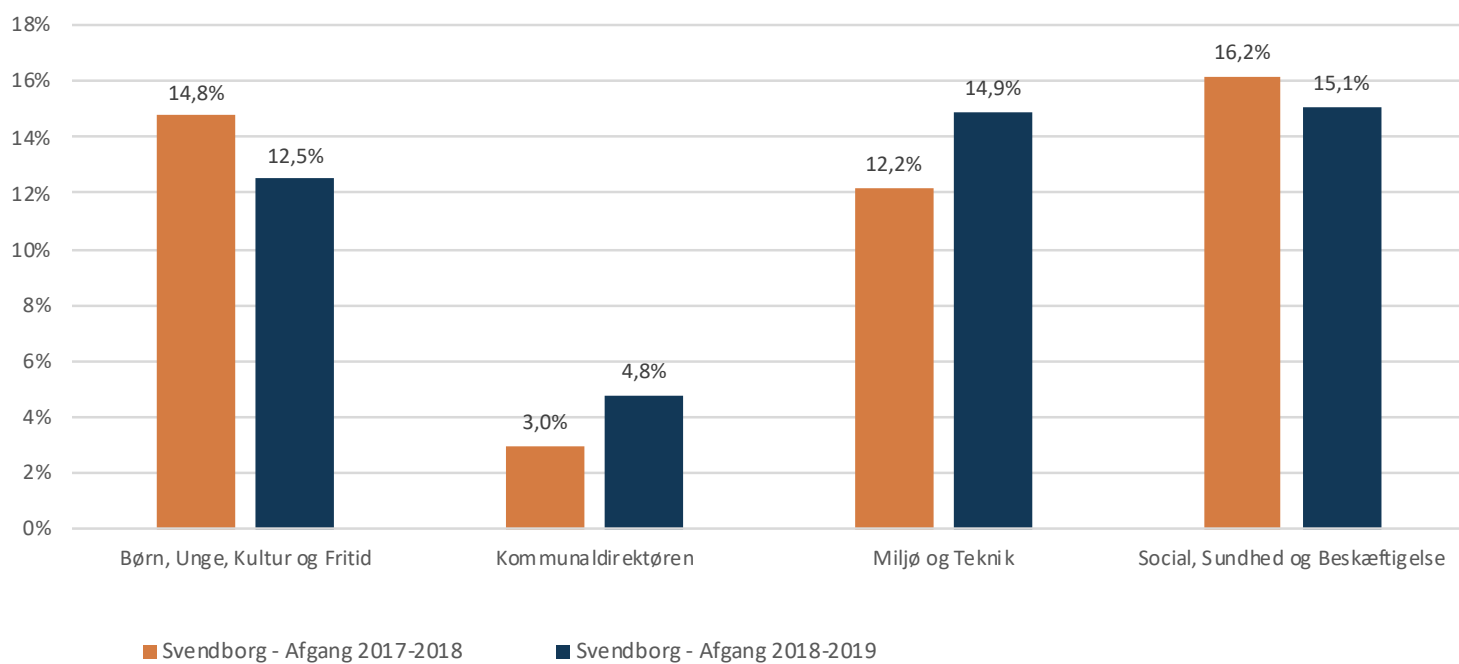
Social, Sundhed og Beskæftigelse har den højeste procentuelle personaleomsætning både i perioden 2017 til 2018 og 2018 til 2019, selv om den dog er faldet med 1,1 procentpoint.

Kommunaldirektørens område har i begge perioder den laveste personaleomsætning.

Figur 6.1 Personaleomsætning (afgang) i Svendborg Kommune og i kommunerne i DK 2017-2019



Figur 6.2 Personaleomsætning (afgang) i Svendborg Kommune fordelt på direktørområder 2017-2019



Ansættelsesvilkår

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

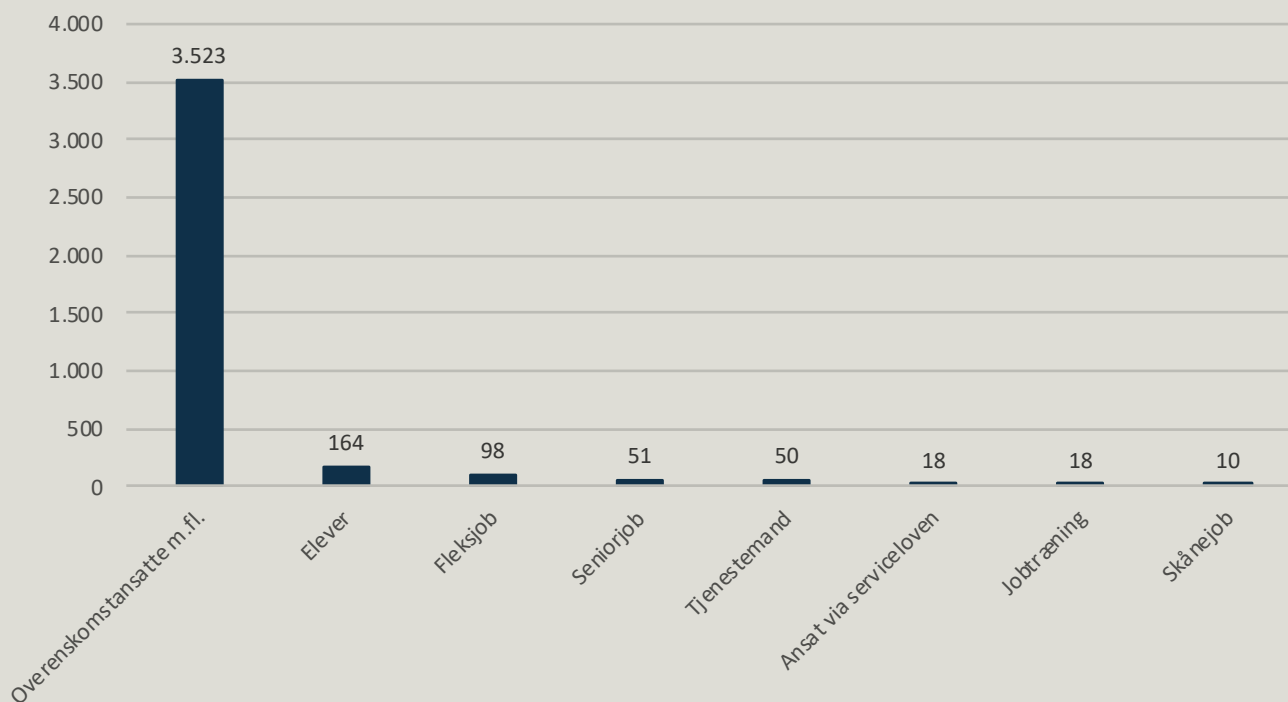


Figur 7.1 viser antallet af fuldtidsbeskæftigede i Svendborg Kommune fordelt på ansættelsesvilkår.

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 2019



Elever og studerende

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



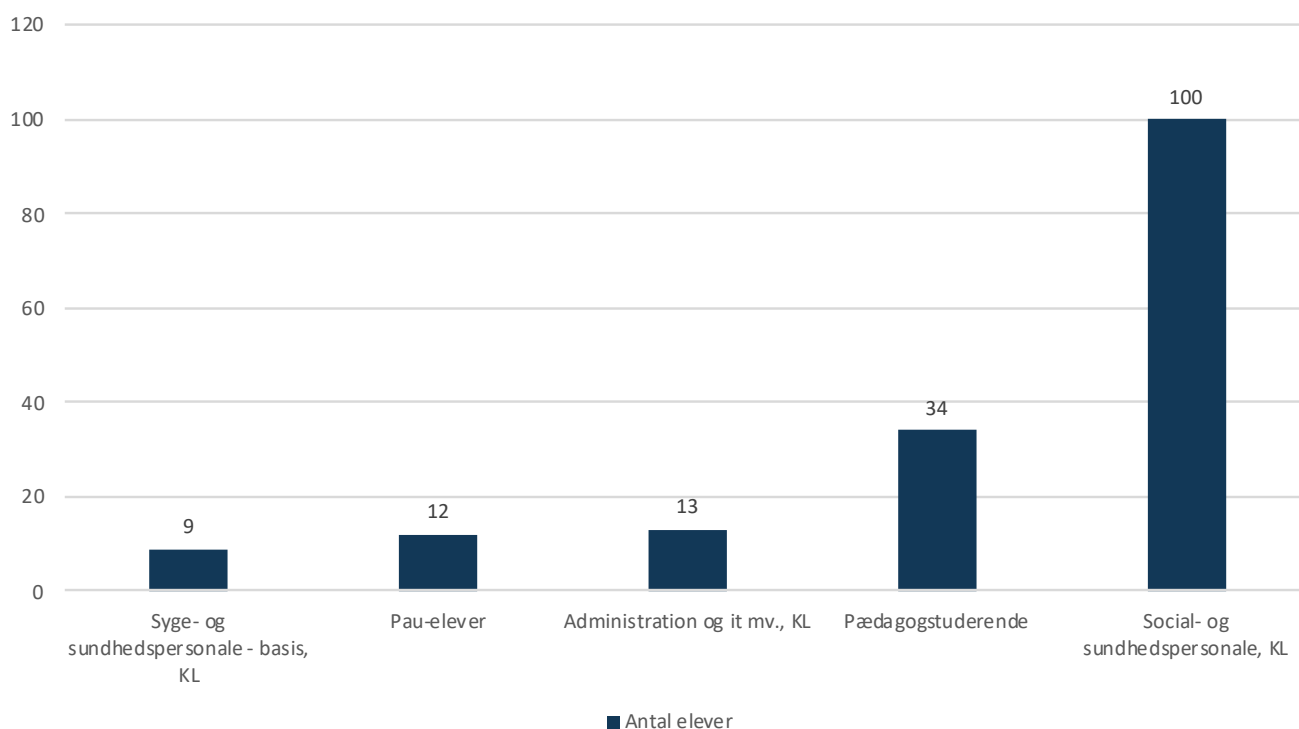
Figur 8.1 viser antallet af lønede elever og studerende i Svendborg Kommune i 2019, i alt 168.

Elever, der ikke får løn i forbindelse med deres praktik, fremgår ikke af tabellen, f.eks. lærerstuderende.

Der har i forhold til 2018 været en stigning på 41% i antallet af elever på social- og sund-

hedshjælper og social- og sundhedsassistentuddannelserne. Det skyldes, at social- og sundhedsassistentuddannelsen i 2017 blev forlænget med 14 måneder - fra tidligere 1 år og 8 måneder til nu 2 år, 9 måneder og 3 uger. Herved vil flere elever figurere som ansat i længere tid.

Figur 8.1 Antal lønede elever i Svendborg Kommune fordelt på overenskomster 2019



Arbejdsmiljø

Arbejdstilsynets smileyordning



Krone smileyen viser at afdelingen har et arbejdsmiljøcertifikat, og 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 2019

Svendborg Kommune havde i 2019 10 tilsynsforløb fra Arbejdstilsynet. 3 af disse endte uden anmærkninger. Ved de sidste 7 besøg blev der givet henholds-

vis 3 vejledninger og 4 påbud. Disse anmærkninger er alle løst/efterkommet.

Ingen smiley/ingen tidl. besøg	Kronesmiley	Grøn smiley	Gul smiley	Rød smiley
100	0	59	1	0

Tabellen viser status for Svendborg Kommunes fordeling af smileys pr. 31. december 2019.

Anmeldte arbejdsulykker 2019

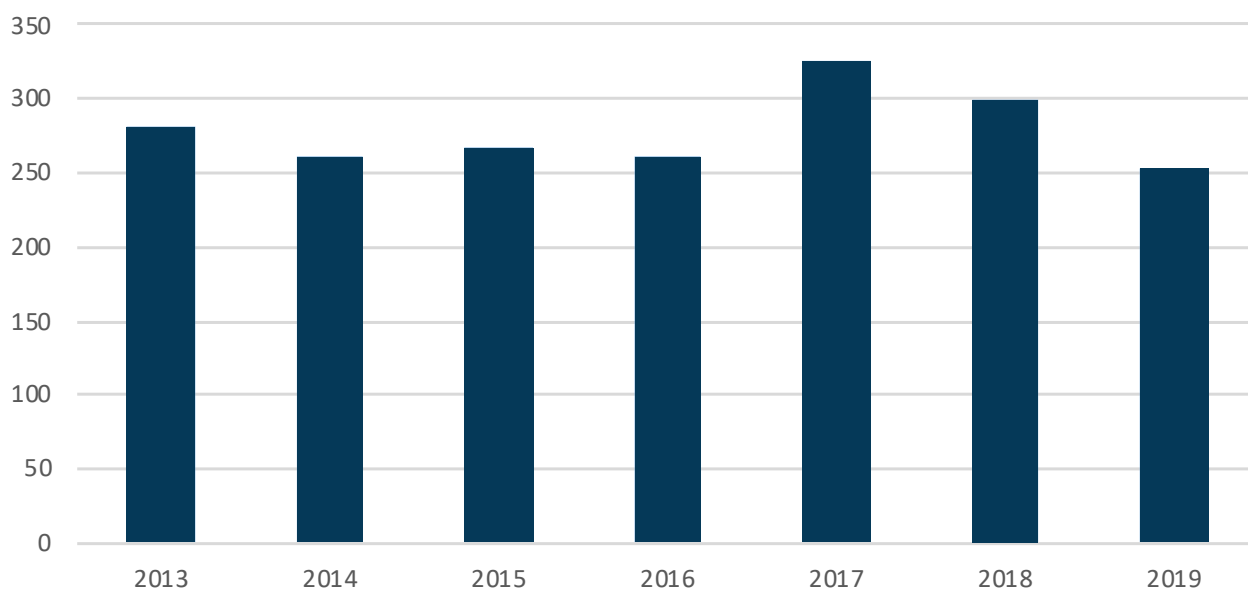
Der har været 252 anmeldelser af arbejdsulykker i 2019. De fordeler sig således at 36 er sket i forbindelse med fysisk aktivitet. 32% af ulykkerne har været relateret til færdsel og fald. Snit og stikskader udgør 16% og andet udgør 16% af det samlede antal ulykker

Vi har haft et fald af anmeldte ulykker på 16% sammenlignet med 2018. Det har primært været nedgang i ulykker sket ved fysisk aktivitet.

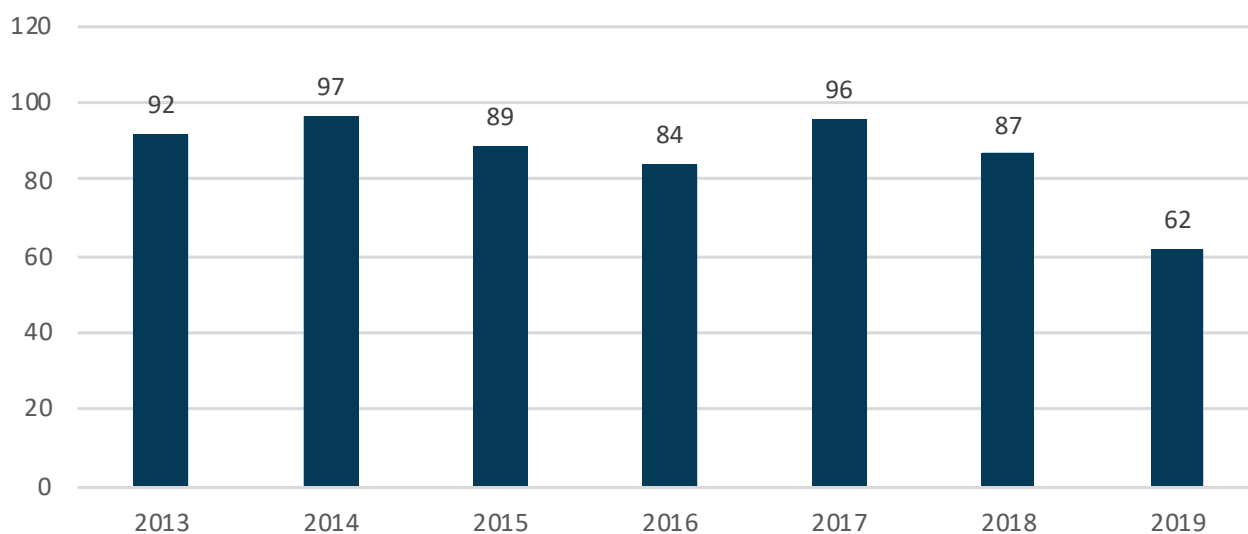
Fig. 9.2 viser at vi har haft et fald på 13% i arbejdsulykker med fravær i forhold til 2018.

De anmeldte arbejdsulykker med fravær fordeler sig således at fysisk aktivitet udgør 46%. Færdsel og fald udgør 31%. Snit og stikskader udgør 1% og andet udgør 22%.

Figur 9.1 Arbejdsulykker med og uden fravær i Svendborg Kommune 2013 - 2019



Figur 9.2 Arbejdsulykker med fravær i Svendborg Kommune 2013 - 2019



Sygefravær

Sygefraværet i Svendborg Kommune er faldet fra 2018 til 2019 – fra 5,3% til 5,2% og det er på niveau med landsgennemsnittet for kommunerne.



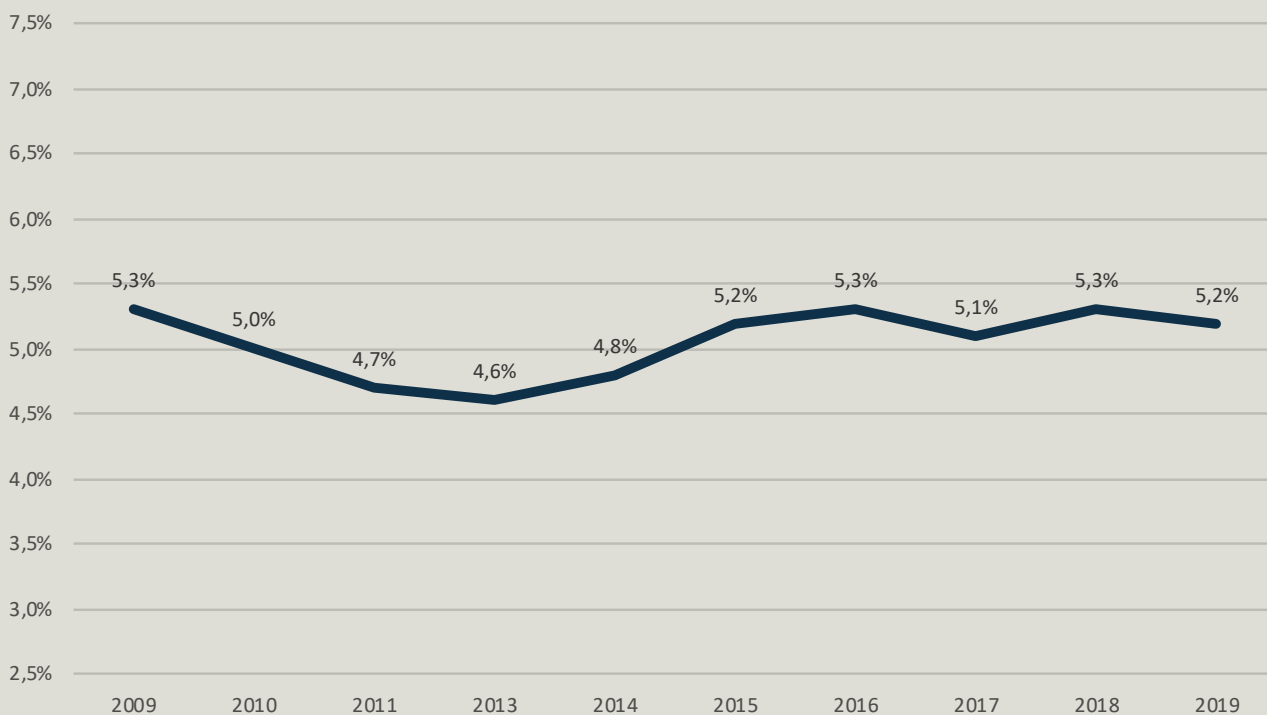
Sygefraværsprocenten svarer til et gennemsnitligt sygefravær for de ansatte i kommunen på 11,9 dage årligt.

Figur 10.1 viser udviklingen i sygefraværet i Svendborg Kommune fra 2009 til 2019. 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%.

De sidste 5 år har sygefraværet dog ligget på nogenlunde samme niveau mellem 5,1% og 5,3%.

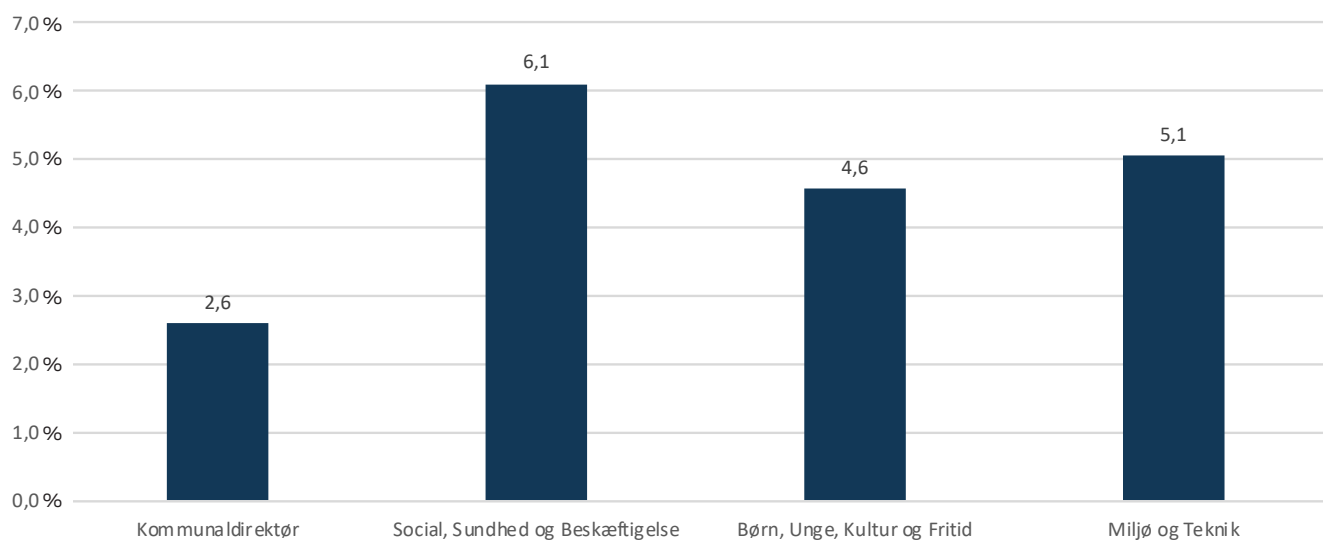
Figur 10.2 viser fordelingen af sygefraværet på de enkelte direktørområder. Sygefraværet er størst på direktørområdet Social, Sundhed og Beskæftigelse og på Miljø og Teknik.

Figur 10.1 Samlet sygefravær (%) for Svendborg Kommune 2009-2019



Kilde: Kommunens Lønssystem. Alle månedslønnede, afgrænset til tjenestemænd og overenskomstansatte.

Figur 10.2 Sygefravær (%) fordelt på direktørområder i Svendborg Kommune 2019



Kilde: Kommunens Lønssystem. Alle månedslønnede, afgrænset til tjenestemænd og overenskomstansatte.

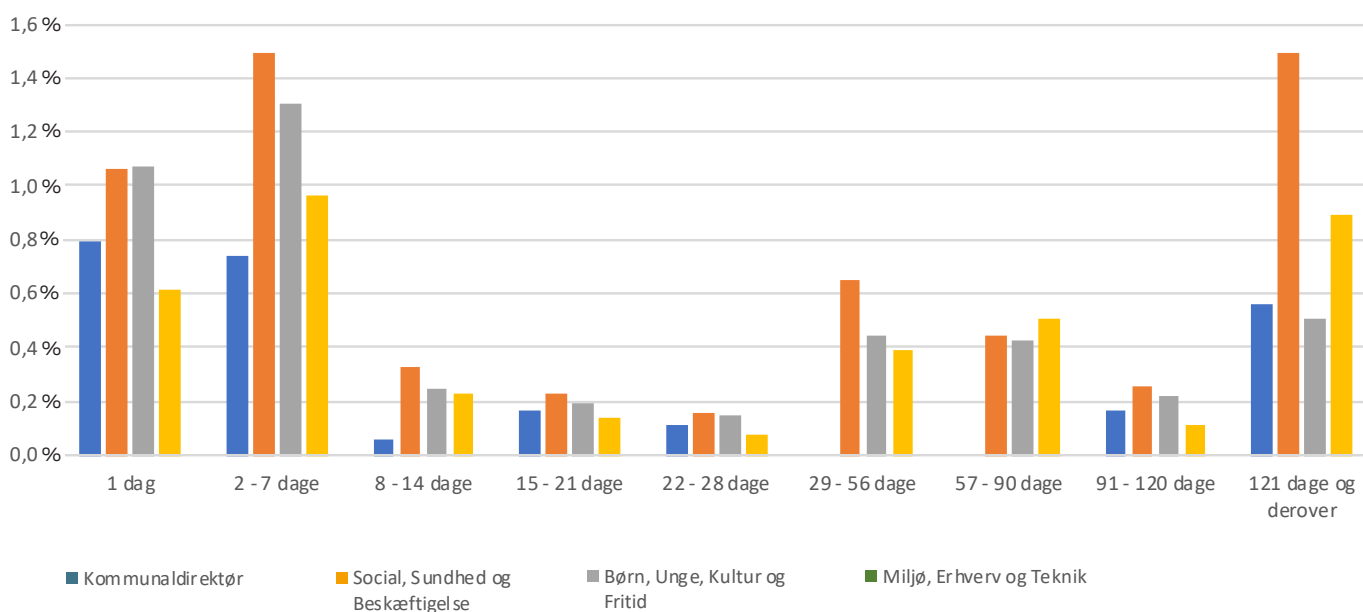
Sygefravær (fortsat)



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 5,2% udgør det korterevarende sygefravær 2,90% og det længerevarende sygefravær 2,30%.

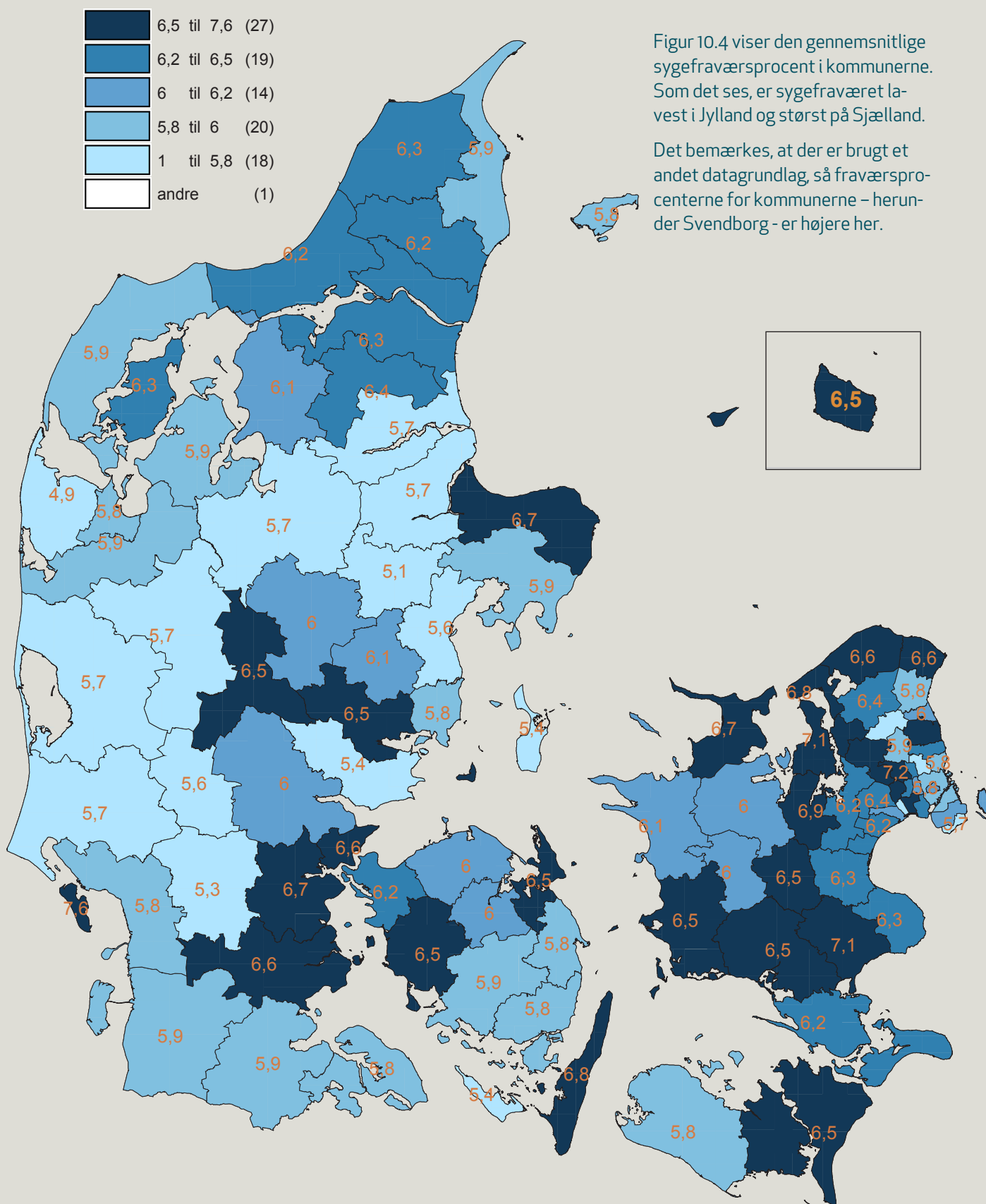
Det er 1 dagsfravær og 2-7 dages fravær, der udgør den største andel af det korterevarende sygefravær.

Figur 10.3 Sygefravær (%) fordelt på fraværslængde og direktørområde i Svendborg Kommune 2019



Kilde: Kommunens Lønssystem. Alle månedslønnede, afgrænset til tjenestemænd og overenskomstansatte.

Fig. 10.4 Gennemsnitlig sygefraværsporcet i de danske kommuner 2019



Etnicitet

I Svendborg Kommune er der ansat 242 medarbejdere med ikke-vestlig herkomst i 2019 – det svarer til 4,65% af de ansatte.



Figur 11.1 Som det fremgår er andelen af ansatte med ikke-vestlig herkomst steget i Svendborg Kommune fra 2011 til 2019. Den er steget fra 3,12% til 4,65%.

Det ses samtidig, at andelen i Svendborg Kommune er lavere end gennemsnittet for kommunerne i Region Syddanmark, og at andelen samlet set er steget mere i kommunerne i Region Syddanmark end i Svendborg.

Andelen er steget fra 3,41% i 2011 til 5,03% i 2019.

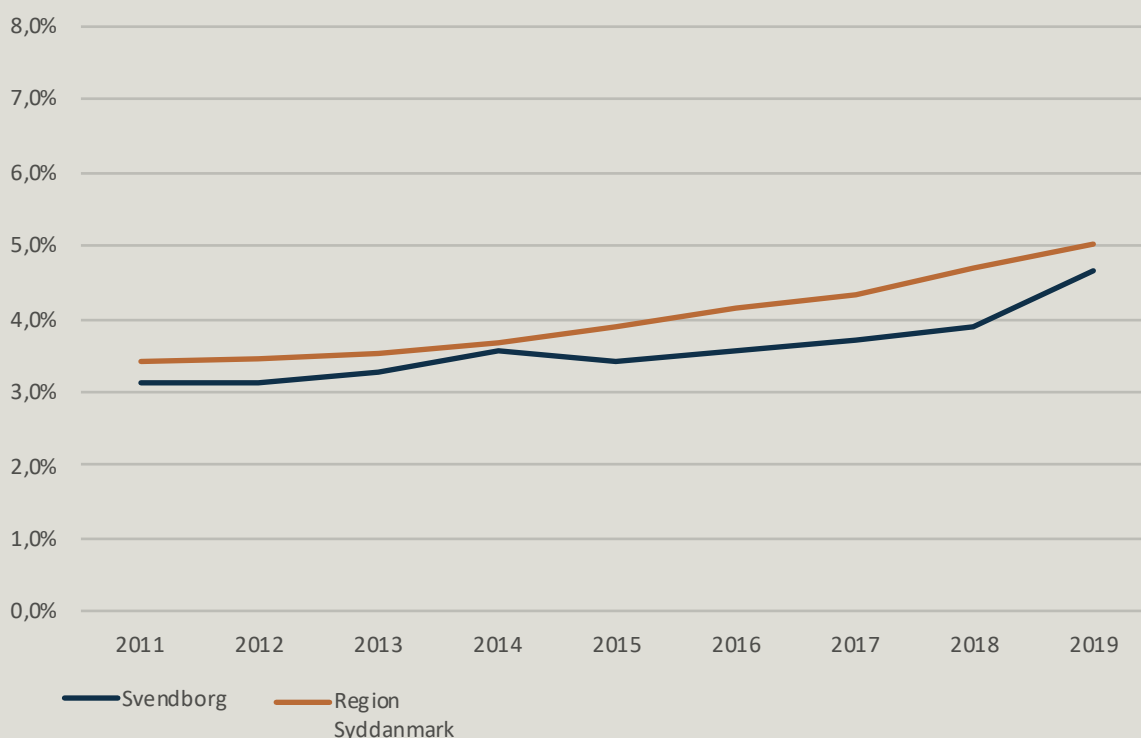
Figur 11.2 viser andelen af ansatte med ikke-vestlig herkomst fordelt på opgaveområder i Svendborg Kommune fra 2011 til 2019.

Det ses, at den største andel er ansat inden for det tekniske område og inden for ældre, sundhed og handicap.

Det ses endvidere, at der er sket en markant stigning på det tekniske område fra 2017 til 2019 og at der er sket en mindre stigning på ældre, sundhed og handicapområdet fra 2016 til 2019.

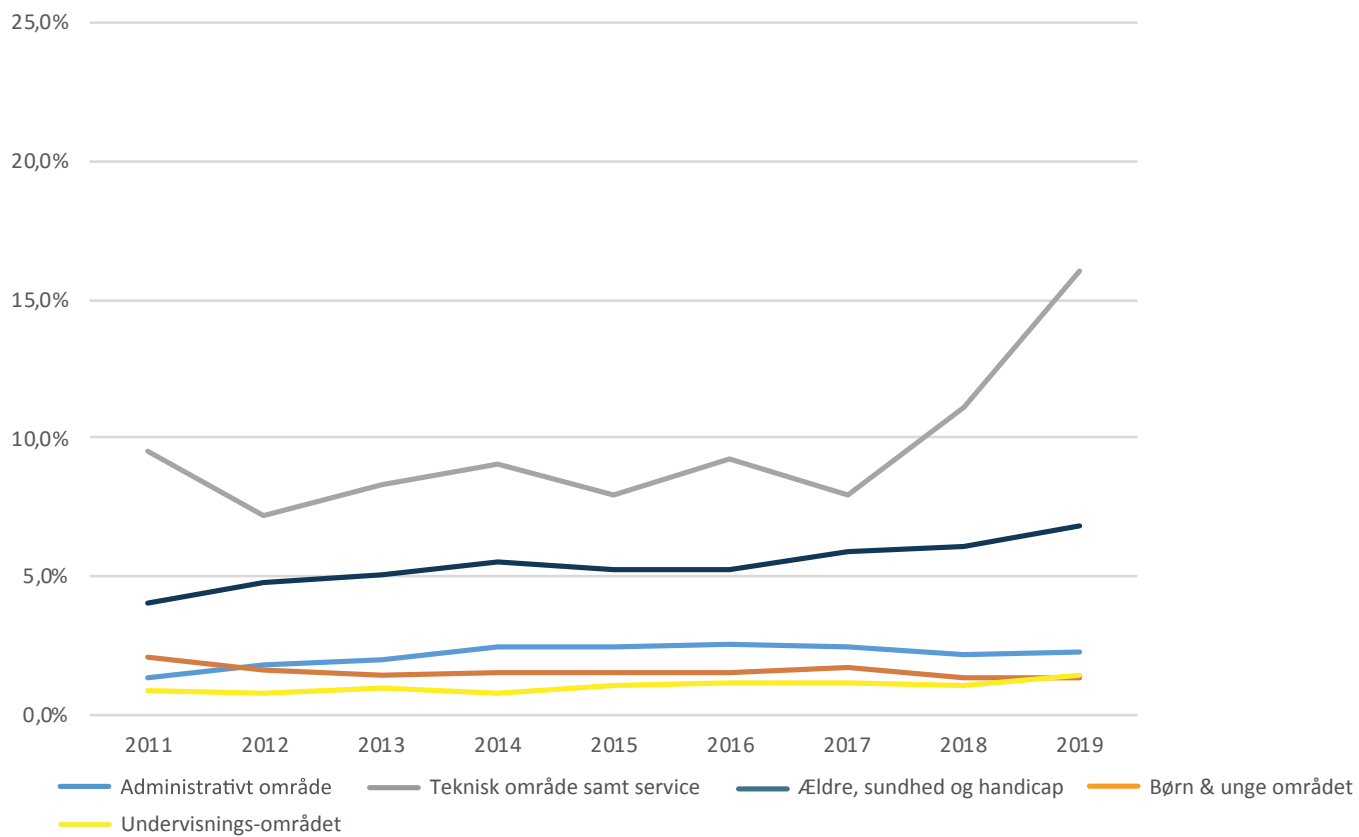
På det administrative område og undervisningsområdet er der en svag stigning fra 2011 til 2019 og på børn og ungeområdet er der et svagt fald.

Figur 11.1 Udvikling i andel ansatte (%) med ikke-vestlig herkomst i Svendborg Kommune og Region Syddanmark 2011 - 2019



Kilde: Danmarks Statistik. Antal ansatte omfatter alle ansatte 16-66 år.

Figur 11.2 Udvikling i andel ansatte (%) med ikke-vestlig herkomst i Svendborg Kommune fordelt på opgaveområder 2011 - 2019



Kilde: Danmarks Statistik. Antal ansatte omfatter alle ansatte 16-66 år.



Svendborg
Kommune