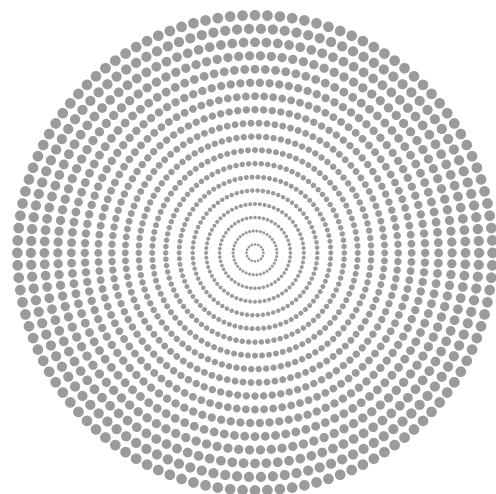




Svendborg
Kommune



Personale redegørelse 2021



Indhold

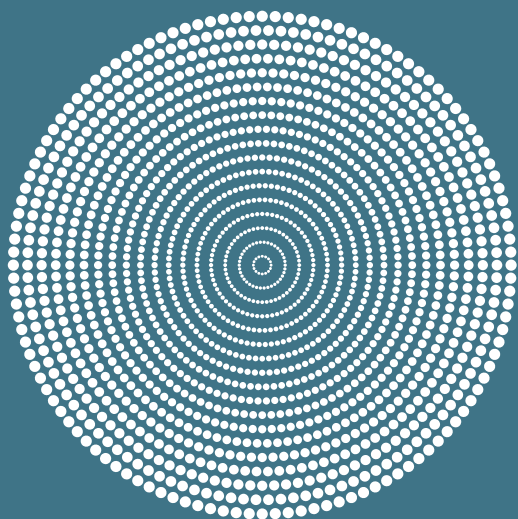


Tiltag og indsatser

- 5** Coronaerfaringer
- 11** Fastholdelse og rekruttering
- 15** Arbejdsmiljø
- 29** Kompetenceudvikling
- 37** Sygefravær

Tal og Fakta

- 43** Personaleoversigten
- 44** Antal ansatte
- 48** Alder
- 50** Lederoversigt
- 52** Køn
- 54** Lønniveau
- 58** Personaleomsætning
- 60** Ansættelsesvilkår
- 61** Elever og studerende
- 62** Arbejdsmiljø
- 64** Sygefravær



Intro



2021 bar præget af at være et år i Coronaens tegn. Restriktionerne har fortsat haft stor betydning for vores arbejdspladser og for ledere og medarbejdere. En stor og varm TAK skal lyde til alle ansatte for, at I har været med til at få os godt igennem 2021.

I Svendborg Kommune kan vi nu også mærke manglen på arbejdskraft, hvor stadigt flere af vores arbejdspladser er udfordret. Prognoser viser, at den kommunale sektor skal bruge 44.000 flere medarbejdere frem imod 2030, hvis vi blot skal fastholde det nuværende serviceniveau. I samme periode skal det private arbejdsmarked bruge 95.000 medarbejdere, hvis den private beskæftigelse skal vokse som hidtil. Vi ved at arbejdsstyrken kun vil vokse med 50.000 frem til 2030. Facit er et underskud på ca. 90.000 personer. Fastholdelse og rekruttering bliver afgørende parametre i fremtidens kamp om arbejdskraften. Medarbejderne er vores vigtigste ressource for at lykkes med vores kerneopgave, og vi skal gøre os umage for fortsat at være en attraktiv arbejdsplads, der kan udvikle, fastholde og tiltrække medarbejdere.

Svendborg Kommune er med sine ca. 5.500 ansatte den største arbejdsplads på Sydfyn.

Personaleredegørelsen indeholder en række personalestatistikker og er et personaleregnskab over kommunens vigtigste ressource. I Personaleredegørelsen følger vi derfor op på, hvordan det er gået på personaleområdet i 2021. Det gælder eksempelvis, hvor mange ansatte vi er, hvordan fordelingen er på køn, alder og faggrupper, og hvordan udviklingen er i vores sygefravær.

Samtidig indeholder personaleredegørelsen en række artikler og eksempler, der skal tjene som inspiration til, hvordan vi blandt andet arbejder med udvikling, arbejdsmiljø og trivsel.

Målgruppen for redegørelsen er politikere, ledere og medarbejdere og andre med interesse for personaleområdet i Svendborg Kommune. Økonomiudvalget, MED-Hovedudvalget og direktionen vil drøfte redegørelsen, og bruge den som udgangspunkt for at træffe beslutninger om justeringer og nye initiativer på personaleområdet.

God læselyst!

På vegne af MED-Hovedudvalget.

Erik Meldgård Bendorf
Formand

Merete Henriksen
Næstformand





Corona-erfaringer

Årene med Corona har været en stresstest for hele organisationen - såvel som resten af samfundet. 2021 blev også et år, der bar præg af den verdensomspændende pandemi. Mange arbejdspladser har omstillet sig hurtigt, og det har været udfordrende. Men med kriser kommer også læring. Således gennemførte HR-afdelingen i sommeren 2021 en større Corona-erfaringsopsamling på tværs af hele Svendborg Kommune.

I dette kapitel kan du læse om:

- Corona-erfaringsopsamlingens metode og resultater samt konkrete eksempler på nye og forbedrede arbejdsgange.
- Hvordan Tale- og Hørehuset fik effektiviseret arbejdsgange og løftet både borger- og medarbejdertilfredsheden gennem øget digitalisering.

Med krise kommer læring



Corona-krise har været en stresstest af vores kommunale organisation, hvor de enkelte fagområder og arbejdspladser, både sammen og hver for sig, har skullet omstille sig meget hurtigt. "Plejer" blev lagt i kunstig koma, og nye rammer og vilkår gav grobund for nye ideer, arbejdsformer og løsninger. I juni 2021 blev der gennemført en erfaringsopsamling på Corona-krise på tværs af hele Svendborg Kommune.

Formålet med erfaringsopsamlingen var at identificere de væsentligste organisatoriske læringspunkter, så vi som organisation lærer af Corona-krise og holder fast i de positive forandringer, som krisen også har medført.

Metoden bag opsamlingen

På foranledning af Økonomiudvalget var HR tovholder på 12 dialogmøder med op til 10 leder- og medarbejderrepræsentanter fra alle afdelingschefområder samt 2 dialogmøder med Coronaberedskabet og borgerrepræsentanter. De enkelte arbejdspladser og områder havde også mulighed for at indsende deres eventuelle lokale erfaringsopsamlinger, så disse kunne indgå i arbejdet.

10 temaer går på tværs af organisationen

Erfaringsopsamlingen er mundet ud i 10 tværgående temaer, som er beskrevet gennem overordnede indsigter, udfordringer, muligheder og konkrete anbefalinger.

Både i organisationen som helhed og på de enkelte arbejdspladser har der i 2021 været arbejdet på at omsætte læring og anbefalinger fra Corona-erfaringsopsamlingen til konkrete handlinger og ny praksis.

Corona-erfaringsopsamling - 10 tværgående temaer

- Borgerne - er vigtige medskabere.
- Arbejdsfællesskabet - et stærkt fundament.
- Forandringer - en ny fortælling.
- Digitale mødeformer - helt nye muligheder.
- Forandringskommunikation - målrettet og i øjenhøjde.
- Hygiejne og sundhed - fortsat på dagsordenen.
- Hjemmearbejde - potentiale til øget effektivitet og værdiskabelse
- Nærværende ledelse - også på afstand
- Arbejdspladsen - på bagkant af Corona-krise
- Sammenhængskraft - en organisatorisk styrke



Eksempler på konkrete handlinger og ny praksis

Hjemmearbejde er kommet for at blive

Som et resultat af Corona-erfaringsopsamlingen blev der i efteråret 2021, i regi af H-MED, besluttet fælles og overordnede principper for hjemmearbejde på tværs af Svendborg Kommune med henblik på at skabe et fundament for lokale drøftelser på de enkelte arbejdspladser. For hjemmearbejde er blevet en naturlig del af at være en attraktiv og fleksibel arbejdsplads.



Vi er blevet bedre til at holde møder digitalt

Erfaringsopsamlingen viser også, at der på tværs af organisationen er sket et stort og samtidigt kompetenceløft ift. brugen af digitale mødeværktøjer. Både internt og eksternt i kontakten og samarbejdet med borgerne har de digitale mødeformer været helt afgørende under Corona-krisen, og de mange gode erfaringer har åbnet for nytænkning af muligheder for brug af digitale værktøjer.

I 2021 har vi fortsat arbejdet på at fastholde og videreudvikle medarbejdernes digitale kompetencer – bl.a. ved at tilbyde korte 1-timers SpeedInfo-seancer (læs mere herom på side 32). Ligeledes har der overalt i organisationen været øget fokus på udstyr og rammer, så digitale mødeformer kan afvikles med kvalitet.

Nye digitale mødeformer øger tilgængelighed, fleksibilitet og kvalitet i mødet med borgerne



Corona udfordrede de fysiske møder med borgerne i Tale- og Hørehuset på Svinget. Innovation og mod på prøvehandling har resulteret i en permanent ændring i tilbuddet til borgerne - som nu også tilbydes virtuelle konsultationer og forløb. En ændring som har styrket borgerperspektivet, fleksibiliteten og ikke mindst øget borger- og medarbejdertilfredsheden.

Tale- og Hørehuset var før Corona-nedlukningen et sted, hvor borgerne altid mødte fysisk og meget få henvendelser blev håndteret på mail og telefon. Men hvad gør man, når en Corona-nedlukning forhindrer fysiske henvendelser – og borgerne stadig har brug for hjælp?

Tale- og Hørehuset tilbyder udredning, undervisning, vejledning og rådgivning til borgere med høretab og/eller hørevanskeligheder som fx tinnitus, Menière eller lydoverfølsomhed.

I Tale- og Hørehuset er ansat fire audiologopæder/talekonsulenter.

Talekonsulenterne hjælper borgere henvist fra Neurologisk afd., onkologisk afd., Øre-, Næse-, Hals ambulatorium mm. Der behøves ikke henvisning for at tage kontakt. Pårørende, støttepersoner og fagpersonale er ligeledes velkomne til at henvende sig for råd og vejledning.

Digitalisering af husets tilbud til borgerne

Virtuelle og telefoniske konsultationer blev hurtigt en del af den nye hverdag under nedlukningen, det blev taget godt imod af borgerne – både ved konsultation, forløb og undervisning. "Åben henvendelse", hvor borgerne tidligere kunne henvende sig fysisk to dage om ugen for fx rådgivning eller reparation af høreapparater, blev konverteret til virtuelle eller telefoniske konsultationer samt en bakke i receptionen hos Socialforvaltningen til ind- og udlevering af apparater og tilbehør.

Ændringerne er nu permanente. Virtuelle konsultationer er blevet en fast del af ydelseskataloget, og borgerforløb er i mange tilfælde nu en kombination af fysiske og virtuelle konsultationer.

Det blev hurtigt klart, at de virtuelle konsultationer krævede mere struktur i forløb og undervisning. Derfor blev vejledninger og koncepter videreudviklet, så der nu er en forenklet og ensartet struktur – til glæde for både borgerne og medarbejderne. I alle møder bliver der nu forventningsafstemt, lavet klare aftaler og evalueret, hvilket har højnet kvaliteten og fagligheden i mødet med borgerne.



Hvad har det betydet for borgerne?

- Borgere, som er udfordrede af fysisk fremmøde pga. fysiske eller psykiske lidelser, kan få konsultation hjemme og bruge energien på selve konsultationen - fremfor at bruge den på at skulle hjemmefra og transporten.
- Erhvervsaktive kan passe det ind i deres hverdag og sætter pris på fleksibiliteten i virtuelle møder fra arbejde/hjem.
- Borgerne oplever reduceret ventetid – tidspunkt er altid aftalt og ventetid for en konsultation opleves kortere, da flere kommer hurtigere i gang, fordi første gang kan være en virtuel eller telefonisk kontakt.
- Det er blevet mere fleksibelt at få reparation og løsdele til apparater, da dette aftales på telefon. Borgeren skal således ikke vente i "åben henvendelse", men blot aflevere/hente i reception og får besked, når det er klar til afhentning.
- Pårørende kan nu også deltage i konsultationen via video, såfremt det accepteres af borgeren. Flexibiliteten gør, at det nu er muligt for flere pårørende at deltage.

Hvad har det betydet for medarbejderne?

- Medarbejdere oplever højere faglighed og tilfredshed – "Vi får altid evalueret konsultationen med borgeren, så vi ved, hvad der gik godt, og hvad vi kan gøre endnu bedre næste gang. Deres input hjælper os til løbende at udvikle os og den måde, vi møder borgerne" fortæller talekonsulent Louise Gerner Lund
- Flexibiliteten i arbejdet er øget. Det er nu i højere grad muligt at arbejde hjemmefra, fordi en større andel af arbejdsopgaverne kan løses uanset lokation. Alle har hjemmearbejdsdage på skift, hvilket giver mere ro på kontoret til dem, som møder borgerne. Dog er der aftaler om faste kontordage for at sikre det kollegiale og faglige fællesskab.
- Dataregistrering sikrer bedre service. Medarbejderne oplever, at de servicerer borgerne bedre med digital understøttelse vha. Nexus, som tidligere kun blev anvendt som journaliseringssystem. I dag bruges Nexus til videokonsultationer, sms og deling af vejledninger mv. Data om fx borgernes høreapparater registreres som standard, så det er blevet hurtigere at hjælpe med defekte apparater.



Fastholdelse og rekruttering

For at kunne levere ydelser og opgaveløsning af høj kvalitet er det altafgørende for os som organisation, at vi kan fastholde og tiltrække medarbejdere med de rette kvalifikationer. Arbejdskraftudfordringen er blevet en national dagsorden, og det forventes, at der i 2030 vil mangle ca. 35.000 lærere, pædagoger, sygeplejersker og socialrådgivere på landsplan. Derfor er rekruttering et strategisk indsatsområde for hele Svendborg Kommune - både på tværs af organisationen og på de enkelte arbejdspladser og områder.

I kapitlet her får du:

- Et helikopterperspektiv på rekrutteringsudfordringen de kommende år
- Eksempler på, hvordan der tænkes i innovative og kreative baner for at imødekomme udfordringen - både på kort og længere sigt.

Manglen på arbejdskraft kan også mærkes i Svendborg Kommune



Arbejdskraftudfordringen er blevet en national dagsorden, som fylder i samfundsdebatten og udfordrer mange brancher og arbejdspladser – også i Svendborg Kommune. På landsplan forventes det, at der i 2030 vil mangle ca. 35.000 lærere, pædagoger, sygeplejersker og socialrådgivere¹

Rekruttering af arbejdskraft til stillinger i Svendborg Kommune er udfordret af en række faktorer, der må betegnes som strukturelle og nationale. Dette billede er allerede tydeligt nu, og ved gennemgang af analyser ti år frem ser udfordringen med rekruttering ud til at vokse.

Den demografiske udvikling skaber stort behov for flere hænder

Ifølge Danmarks Statistiks befolkningsfremskrivning ændrer befolkningssammensætningen sig markant i de kommende år, hvilket bidrager til arbejdskraftudfordringen på flere måder. Andelen af ældre i befolkningen stiger. I 2021 udgjorde aldersgrupperne 80 år og ældre knap 5 pct. af befolkningen, mens denne andel forventes at stige til omkring 10 pct. fra år 2050 og frem². Samtidig med den store vækst i andelen af ældre, vil de kommende år også byde på flere 0-6 årige børn. Den demografiske udvikling vil derfor betyde en

markant øget efterspørgsel på offentlige service i form af bl.a. ældrepleje, sundheds- og dagtilbud med deraf følgende behov for flere hænder.

Store årgange forlader arbejdsmarkedet de kommende år. Dette udfordres yderligere af, at der frem mod 2030 vil være færre unge i alderen 20-27 år og hermed forventeligt mindre søgning og optag på velfærdsuddannelserne. En analyse viser, at Danmark i 2030 vil mangle 35.000 pædagoger, lærere, sygeplejersker og socialrådgivere¹. Samtidig forventes behovet at stige. I 2030 vil der være brug for 120.000 SOSU-assistenten og -hjælpere mod omkring 95.000 i dag³.

Samfundsstrukturer påvirker også rekrutteringsopgaven

Høj-konjunktur, rekordlav ledighed og indførelsen af minimumsnormeringer på dagtilbudsområdet bidrager desuden på landsplan til yderligere at udfordre rekrutteringsopgaven.

Svendborg Kommune går ikke fri

Alle arbejdspladser i Svendborg Kommune mærker allerede rekrutteringsudfordringen. Det kan være i form af ledige stillinger, som ikke kan besættes i første opslag, flere stillinger som skal i genopslag, færre kvalificerede ansøgere m.v.

Nogle områder og faggrupper i organisationen er mere udfordret end andre. Sygeplejersker, SO-SU-personale, specialiserede teknikere (ingeniører, konstruktører mv.), dagplejere, vikarer – er blot nogle af de faggrupper, hvor der opleves tiltagende udfordringer med at få besat ledige stillinger med kvalificerede ansøgere.

Kommunens indsatser for at styrke rekruttering og fastholdelse

Rekruttering og fastholdelse er strategiske indsatsområder, der arbejdes med både på tværs af organisationen og lokalt på det enkelte område eller arbejdsplads. Overalt i organisationen bliver der tænkt tanker og forsøgt indsatser for at sikre et

tilstrækkeligt rekrutteringsgrundlag både på kort og længere sigt.

Der arbejdes bl.a. med at styrke "fødekæden" til velfærdsuddannelserne, branding af arbejdspladsen og faget, øget synlighed af stillingsopslag, professionalisering af vores rekrutterings- og on-boardingprocesser, attraktive arbejdspladser med godt arbejdsmiljø, god ledelse mv.

Noter:

1. Damvad Analytics: Behovet for velfærdsuddannede i 2030. 2021.
2. Danmarks Statistiks hjemmeside
3. Momentum 18. Nov. 2020.

Antal stillingsopslag i 2021

Antal ialt ca. 849

- heraf 636 fastansættelser
- og 213 øvrige ansættelser (tidsbegrænsede ansættelser, projektansættelser, tilkaldervikar/afløser, elevansættelser)



Arbejds miljø

At værne om og udvikle arbejdsmiljøet er en kerneopgave i arbejdet med rekruttering og fastholdelse af dygtige medarbejdere. Både for hver enkelt arbejdsplads men også for HR, som arbejder kontinuerligt med at sætte arbejdsmiljøet på dagsordenen.

På de følgende sider kan du læse om konkrete arbejdsmiljøindsatser i forskellige dele af organisationen:

- Fokus på høje følelsesmæssige krav i arbejdet.
- Grønnemoseværkstederne er et konkret eksempel på en arbejdsplads, der har øget sit fokus på høje følelsesmæssige krav.
- Social, Sundhed og Beskæftigelse sætter arbejdsmiljø og samarbejde på skemaet for ledere og tillidsvalgte.
- Ørkildskolen har taget fat ved roden af udfordringerne og gennemført en ambitiøs og krævende proces for at forbedre arbejdsmiljøet.
- #Meetoo-bevægelsen fik sexismen på den internationale dagsorden. Hovedudvalget greb anledningen og har sat fokus på håndtering og forebyggelse af sexismen og seksuelle krænkelser i Svendborg Kommune.
- Et af nøglebegreberne i forebyggelse af sexismen og seksuelle krænkelser er psykologisk tryghed, som er et indsatsområde for hele organisationen.
- Etablering af whistleblowerordning sikrer, at medarbejdere trygt kan ytre sig om kritisable forhold.

Arbejds miljø under lup - følelser på job



Mange medarbejdere i Svendborg Kommune er hver dag i tæt dialog og kontakt med borgere. Det sætter i større eller mindre grad vores personlige følelsesapparat i spil. For mange er der et velafbalanceret forhold mellem krav i arbejdet, mulighed for dialog om udfordringer og fritidens restitution. For andre truer det med at blive for stor en belastning.

Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker handler om, at arbejdet indebærer kontakt med borgere, hvor kontakten stiller høje krav til medarbejderens indlevelsessevne, evne til at rumme menneskers følelser, evne til at håndtere eller skjule egne følelser, evne til at tilpasse kommunikation og adfærd til de mennesker, man arbejder med.

Vi skal turde tale om de høje følelsesmæssige krav

At trives i at have høje følelsesmæssige krav i sit arbejde handler ikke om at ændre på borgerens tilbud eller på medarbejdernes opgaver. Derimod handler det om at styrke bevidstheden om, at medarbejdernes opgaver ikke bare kalder på pædagogiske og fysi-



Branche Fællesskab Arbejds miljø's nye sæt af materialer

ske færdigheder men på en høj følelsesmæssig parathed. Det lumske ved de følelsesmæssige krav er, at når opgaverne lykkes godt, så giver den følelsesmæssige investering en god fornemmelse af at mestre selv svære opgaver. Når opgaverne til gengæld ikke lykkes godt, så truer samme investering troen på egne evner og med at vælte læsset for medarbejderne.

Personligt mod og en faglig ramme

Hvis der på arbejdspladsen ikke er arbejdsgange, der inkluderer rutinemæssigt at tale konkret om det, som de ikke lykkes med på en god måde, så vokser 'selvtvivlen', og der tæres på medarbejdernes ressourcer til at møde de næste opgaver. Det vil også give vanskeligheder i samarbejdet. At håndtere høje følelsesmæssige krav i arbejdet starter med, at medarbejderne deler deres vurdering af opgaveløsningen og viser den sårbarhed, der er i at bede om hjælp og feedback og stille sig i en læringsparat position midt i alt det svære.

Høje følelsesmæssige krav i arbejdet var et indsatsområde i hele Svendborg Kommune i 2021, og det fortsætter i 2022/2023 med bl.a. temadage med erhvervspsykolog Michael Munch-Hansen.



Svendborg Kommunes egen publikation om høje følelsesmæssige krav

Grønnemoseværkstederne har arbejdet med netop høje følelsesmæssige krav

Grønnemoseværkstederne er Svendborg Kommunes beskyttede værksteder og aktivitets- og samværstilbud. Har en borger med fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse lyst til at være på en arbejdsplads med kollegialt og socialt samvær, så er Grønnemoseværkstederne det rigtige sted. Grønnemoseværkstederne har plads til 160 borgere og har seks værksteder, hvor der bliver arbejdet med alt fra vejpæle, glaskunst, varedeklaration på kiks til pasning af køkkenhaver og trækløvning.

Gården fik besøg af Arbejdstilsynet og indgik en aftale

En del af Grønnemoseværkstederne hedder 'Gården'. Gården er placeret nogle kilometer fra hovedarbejdspladsen og tilbyder arbejde i have, mark og drivhus. Gården fungerer i dagligdagen som egen enhed omkring nogle borgere/medarbejdere, som har behov for at være i en mindre gruppe.

Da Arbejdstilsynet i et rutinebesøg åbnede en samtale om arbejdet på Gården, kom der hurtigt et fokus under overskriften 'høje følelsesmæssige krav i arbejdet'. Arbejdstilsynet vurderede, at arbejdspladsen skulle arbejde på en øget indsats for at undgå, at de høje følelsesmæssige krav i arbejdet blev en for stor arbejdsbelastning for medarbejderne. Indsatsen skulle ske i samarbejde med Arbejdstilsynet, der tilbød Grønnemoseværkstederne et såkaldt 'aftaleforløb'.

"Vi brugte afsættet med aftalen til at dygtiggøre hele personalegruppen i at arbejde forebyggende med høje følelsesmæssige krav. Der blev således afholdt temadage for alle med godt resultat", fortæller Steven Nordsmark, afdelingsleder på Gården. Et aftaleforløb tilbydes de arbejdspladser, der vurderes selv at kunne arbejde med en arbejdsmiljøproblemstilling med vejledning fra Arbejdstilsynet.

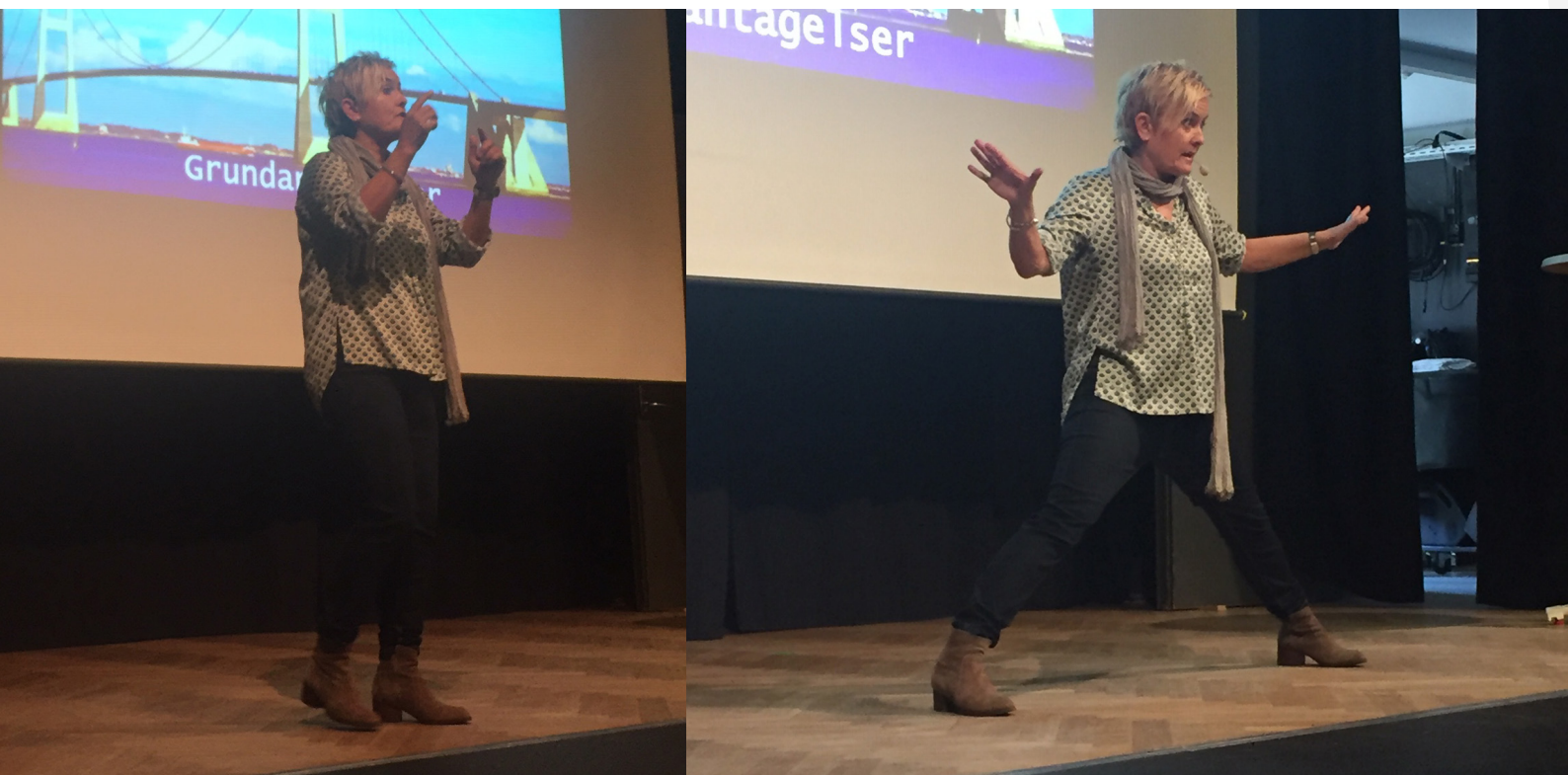
Følelser på job – at kaste lys på den oversete arbejdsbelastning

Der blev iværksat et forløb hvor leder, arbejdsmiljørepræsentant og en ekstern konsulent bidrog til samtaler og supervision med medarbejderne. Forløbet blev foreløbigt afsluttet med nedenstående tilbagemelding til Arbejdstilsynet og et fornyet blik på forebyggelse af høje følelsesmæssige krav i arbejdet.

- Generelt giver medarbejderne udtryk for stor tilfredshed med forløbet.
- Medarbejderne er kommet tættere på hinanden og har vundet mere tillid til hinanden.
- Der er arbejdet med grænsesætning og enighed om, hvilken borgeradfærd der acceptabel og uacceptabel.
- Der er talt højt om følelser hos medarbejdere om følelser af utilstrækkelighed i opgaveløsningen.
- Forventninger til hinanden som kolleger og roller i samarbejdet er blevet tydelige.
- Afklaring af personlige og faglige kompetencer har gjort arbejdet nemmere.
- Der er enighed om mere afklaret tilgang for borgers skyld – mere tydelighed, forudsigelighed, genkendelighed og struktur.
- En aftale om at der kan etableres supervision igen, når behovet opstår.

Leder og medarbejdere har lovet hinanden, at de nyvundne kompetencer skal bringes i spil proaktivt, så dialogen og forebyggelsen af de høje følelsesmæssige krav holdes ved lige. Det blev eksempelvis relevant, da arbejdspladsen skulle flytte adresse, fortæller Steven Nordsmark. "Arbejdspladsen skiftede ved årsskiftet adresse til Tipsvænget, og selvom opgaverne var de samme, blev der behov for et nyt sæt af aftaler med borgerne, og her fik personalet igen brugt deres kompetencer i at navigere i høje følelsesmæssige krav".

Temadag: Hvad har vi gang i?



I oktober 2021 blev der afholdt en temaeftersmiddag for tillidsvalgte og ledelse på direktørområdet Social, Sundhed og Beskæftigelse. Emnet var, hvad der styrer vores adfærd og samspil i arbejdsfællesskaberne. Temadagen, som foregik i Borgerforeningens rammer, havde psykolog og forfatter Helen Eriksen som oplægsholder, og hun satte scenen med åbningsreplikken 'Hvad har vi gang i?'

Med humor, stor viden og en fængende fortælleevne gav Helen Eriksen foredrag bl.a. om trivsel, forandringer og mere mening i hverdagen. Helen Eriksens metode er især at flytte grundantagelser, provokere, rykke perspektiver, give nye visioner, styrke vilje til forandring og give værktøjer til at arbejde konkret med disse elementer.

Vi ER kulturen – det glemmer vi nok

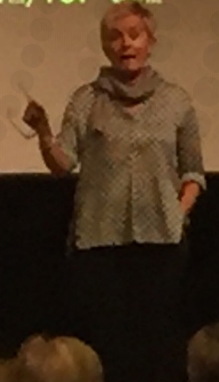
Hvad har vi gang i? Det spørgsmål må vi meget gerne stille os selv i arbejdsfællesskabet, ifølge Helen. For vi kan regne med, at hvis vi ikke har stillet dette spørgsmål længe, så er vi temmelig sikkert røget ind i automatiseret adfærd. Hjernen elsker automatiseret adfærd. 75-95% af vores adfærd styres fra underbe-



nuanceret beskrevne, praktisk anvendelige samarbejds-kulturelle "leveregler", inspirationer, fokusområder, eller andre veje at gå/forholde sig/tænke/føle, reagere på.

- Sætningerne starter med OG VI...
- OG sætninger formuleres i NUTID og i aktiv form.
- Ordet IKKE undlades.
- Spørg gerne hinanden:
"og hvordan gør vi så det?" Ved at ...
"Og hvorfor gør vi det?" Fordi vi.../for at...

God arbejdslyst!



vidstheden, og vores længsel efter at høre til i en flok er en stærk kraft.

Hvorfor bliver vi ved, når det ikke virker? Uanset om det er som medarbejdere, ledere eller forældre hjemme i privaten, forsøger vi meget ofte at løse det nye paradigmes udfordringer med det gamle paradigmes grundantagelser. Det er som om, at vi af og til tænker: "det går over", "tingene normaliserer sig" eller "der må komme nogen og ordne det", siger Helen og fortsætter - men vi ER selv kulturen, og hvis vi føler modstand, så skal vi sætte fokus på; 'hvorfor reagerer jeg sådan?'. Det vil sige, at vi skal kigge på vores grundantagelser og være åbne for forandringer.

Vi skal kæmpe klogt og få øje på de styrende grundantagelser

Med stor varme, entusiasme og indsigt gav Helen os et tydeligt billede af, hvad vi sammen og hver især kan gøre for at få mere energi, og vigtigheden af, at vi direkte kan se en mening med det, vi gør. Mere mening er den direkte vej til større forståelse, bæredygtig arbejdsglæde og trivsel. Helen udfordrede væsentlige grundantagelser og bad deltagerne om at gøre det samme. Deltagerne gik hjem med konkrete værktøjer, spændende udfordringer og god konkret inspiration.

Mod til at revitalisere samarbejdet - en arbejdsmiljøindsats på Ørkildskolen



Arbejds miljø er en tematik på alle arbejdspladser, således også i Svendborg Kommune og på Ørkildskolen. Her tog arbejdsmiljøgruppen i 2021 fat på en af de store, væsentlige udfordringer – trivselsproblemer - som resulterede i et dybdegående arbejde, hvor alle skolens ansatte var involveret.

I 2020 gennemførte Ørkildskolen en trivselsmåling blandt de 77 ansatte. Resultatet pegede i forskellige retninger. Mange ansatte var tilfredse, motiverede og så en fremtid på skolen. Men målingen viste imidlertid også, at der var for mange ansatte som vurderede deres egen tilfredshed, motivation, ledelsen og dagligdagen på skolen for lavt. Dertil kom, at der i kommentarfeltet forekom både hårde kritikpunkter af skolen, og for andre var der omvendt ærgrelse over, at der var en åben kritik af skolen i dagligdagen.

Mindst ét fælles tema kunne særligt udledes, nemlig at kritikken og debatten om skolen var gået fra at blive taget i de rette fora til de rette personer, til at være fritflydende, modsætningsfyldt og energikrævende.

Tag bladet fra munden - mod og vilje til et bedre arbejdsmiljø

MED-udvalget på skolen havde et stort ønske om at få taget fat i de vigtigste og dybereliggende problemstillinger. Det blev aftalt, at HR-konsulenter samt skole- og uddannelseschef skulle involveres i processen med arbejdsmiljøet. Formålet var at få tilrettelagt en ordentlig og respektfuld proces i regi af det lokale MED-udvalg.

Der blev nedsat en arbejdsgruppe bestående af det lokale MED-udvalg på Ørkildskolen, inklusive ledel-

sesteamet og formanden for Øhavets Lærerkreds. Arbejdsgruppen refererede til skole- og uddannelseschefen, der også var formand for gruppen. Arbejdsgruppen fik til opgave at tilrettelægge en proces og i øvrigt at bakke op om de fælles aftaler.

I foråret 2021 blev der foretaget en temperaturmåling af arbejdsmiljøet på Ørkildskolen med det overordnede formål at få identificeret behov for indsatser til at (gen)skabe et godt arbejdsmiljø for alle med en høj social kapital. Forudsætningen var et fælles ejerskab af processen, samt at styrker, potentialer og behovet for eventuelt særlige indsatser blev synliggjort i målingen.

HR faciliterede processen, som udover temperaturmåling også involverede en interviewrunde med MED-udvalget samt en særlig hotline, der sikrede, at alle, der ønskede det, kunne få en samtale med HR-lederen. Processen forløb i april-juni 2021. Det er usædvanligt at tilrettelægge så omfattende en proces, men det kan være nødvendigt for at skabe det krævede fokus og fremdrift. Heldigvis var der mod og velvilje i arbejdsgruppen.

Målingens resultater og det videre forløb

Målingens resultater viste, at skolens udfordringer på den ene side havde rødder langt tilbage i tid og var komplekse og personlige. På den anden side viste



Foto: VPT

undersøgelsen også, at et flertal af medarbejderne ikke gav udtryk for, at de oplevede problematikker på skolen. Et såkaldt 'tavs flertal' blev identificeret.

Resultaterne pegede på følgende ressourcer: Styrker i det nære samarbejde, potentiale i at arbejde med en fælles mål for skolen, potentiale i mere involvering af medarbejderne i beslutningerne og endeligt at bygge videre på den eksisterende tillid til ledelsen.

Resultaterne pegede dog også på udfordringer, hvor en indsats var nødvendig. Undersøgelsen viste, at de seneste tre år havde været hårde. Besparelser og afskedigelser havde påvirket alle og ikke kun dem, der var personligt berørt. Dertil en ny leder med en ledelsesstil og en tydelighed, der var et markant skift fra det vante. Samtidig fik ledelsesteamet kritik fra en for stor del af personalet.

De beskrevne udfordringer havde sat sig i samarbejdet i MED-udvalget og samarbejdet var blevet svært. Beslutninger om besparelser og afskedigelser giver svære samtaler i et MED-udvalg, men det skal nødtigt gå ud over tonen, samarbejds klimaet, lysten og modet til samarbejde. Men det var blevet svært at samarbejde i udvalget, og undersøgelsen viste, at flere temaer var gået hen og blevet private anliggender. Det kaldte på et nyt mod til at møde hinanden igen og stole på den gode intention og revitalisere samarbejdet. Det blev set som en forudsætning for bredere og bedre vilkår for inddragelse, kommunikation og systematisk opfølgning, at der kunne samarbejdes bedre i MED-udvalget.

Modet til selvindsigt – vi går tæt på, men tror på den gode intention

Undersøgelsen viste en stor motivation til at lade undersøgelsens resultat være enden på det gamle, ukonstruktive mønster og se fremad og se de gode intentioner og begynde at bruge energien på skolens

visioner, undervisningen og det pædagogiske arbejde ind i kerneopgaven.

Tilbagemeldingen til den samlede personalegruppe den 1. juni 2021 var en dag med spænding i luften. Det var arbejdsgruppens mål, at dagen var en anledning til at forholde sig ærligt og åbent til hinanden for at finde grundlag for en ny begyndelse. Målet blev til fulde indfriet. På dagen blev der givet håndslag på at kigge fremad, og der blev givet forsikringer om, at alle, også ledelsesteamet, ville se på, hvordan samspillet på arbejdspladsen kunne optimeres.

Vi er hinandens arbejdsmiljø

Undersøgelsen på Ørkildskolen fik også puffet til den tavshedskultur, der var opstået i 'det tavse flertal'. På en arbejdsplads er der brug for alles bidrag ind i den ønskede arbejdskultur, selvom det er lige så belastende med en brokkekultur som med en tavshedskultur. Alle skal have modet til konstruktivt at bidrage med deres perspektiv og mening. På arbejdspladser er medarbejderne hinandens arbejdsmiljø, og den arbejdskultur, der hersker, er alle med til at skabe hver dag.

Ørkildskolen arbejder videre på at skabe den bedste skole med det bedste arbejdsmiljø. Det sker ikke fra den ene dag til den anden. Undersøgelsen fik identificeret, hvor der var behov for indsatser, og gjort omfanget af indsatserne proportionale. Der blev sat ind på adskillige fokusområder for bl.a. at styrke det fælles 'vi', og det er aftalt at gentage samme spørgeskemaundersøgelse af arbejdsmiljøet på skolen i 2022.

Sexisme og seksuelle krænkelser på dagsordenen



Sofie Linde fik for alvor sat sexisme og #MeToo på den nationale dagsorden i forbindelse med Zulu Awards i august 2020. MED-Hovedudvalget greb anledningen til også at sætte fokus på sexisme og seksuelle krænkelser i Svendborg Kommune.

Temaet har fyldt en del i 2021 både i MED-organisationen og på arbejdspladserne, der alle er blevet bedt om at drøfte sexisme og seksuelle krænkelser. Samtidig er det pointeret, at der i Svendborg Kommune er nultolerance over for krænkende handlinger af seksuel karakter.

På baggrund af tilbagemeldingerne fra arbejdspladserne til MED-Sektorudvalgene og MED-Hovedudvalget blev der i regi af sidstnævnte nedsat en arbejdsgruppe, der fik til opdrag at komme med konkrete forslag til håndtering og forebyggelse af krænkende handlinger i Svendborg Kommune. Konkrete krænkelssager på arbejdspladser i kommunen gjorde dagsordenen endnu mere aktuel.

360 graders model til forebyggelse og håndtering af krænkelser

MED-Hovedudvalget godkendte på sit møde den 3. december 2021 en række indsatser til forebyggelse

og håndtering af krænkende adfærd i Svendborg Kommune med afsæt i nedenstående model, der har fokus på såvel forebyggelse, kontrol og håndtering:

Hovedvægten er lagt på forebyggelsessporet med psykologisk tryghed som den overordnede og fælles ramme. Det gælder både i forhold til forebyggelse af krænkelser generelt samt sexisme (uønsket seksuel opmærksomhed). Den psykologiske tryghed skal etableres sig på gruppeniveauet og i kulturen i et fællesskab - en kultur som både leder og medarbejdere har indflydelse på.

At vi tør tale sammen – ikke mindst om det, som er svært – er et meget vigtigt skridt i forebyggelsen af krænkelser på vores arbejdspladser.

Det er samtidig afgørende, at vi har klare holdninger til, at krænkende handlinger og uønsket seksuel opmærksomhed er uacceptabel adfærd i Svendborg Kommune.



Forebyggelse af krænkelser og sexisme



Advis og kontrolsystem



Personalejuridisk sag



Foto: KL

Advis og kontrolsystem

For så vidt angår sporet "advis/kontrol" er whistleblowerordningen et centralt element (Læs mere side 26). Whistleblowerordningen trådte i kraft den 17. december 2021. Derudover er det vigtigt, at man som overordnet leder er tæt på sine ledelsesmæssige ansvarsområder og har en god fornemmelse af arbejdspladserne. Derfor skal afrapporteringer i form af APV- og trivselsmålingen mv. fremadrettet altid ske til overordnet ledelsesniveau med en dialog til følge.

Håndtering af konkrete krænkelssager

I 2022 bliver der udarbejdet fælles og tværgående retningslinjer i Svendborg Kommune, der skal sikre,

at arbejdspladserne er klar til at hjælpe medarbejdere, som oplever krænkende handlinger. Af retningslinjerne vil det fremgå, hvad man skal gøre, hvis man er udsat for – eller vidne til – krænkende adfærd. Hvem man henvender sig til, og hvordan man inddrager sin leder, arbejdsmiljørepræsentant eller TR. Det kan også være, at der skal hentes eksternt bistand ind. Muligheden for at få psykologisk krisehjælp vil også fremgå.

I forhold til den egentlige håndtering af krænkelssager og sexismesager følges det personalejuridiske spor, som tidligere er godkendt i MED-Hovedudvalget og kommunikeret til arbejdspladserne.

Derudover er en vejledning til kommunens ledere udarbejdet. Vejledningen ligger på intranettet.

Psykologisk tryghed som indsatsområde



MED-Hovedudvalget besluttede i 2021, at psykologisk tryghed er et indsatsområde i årene frem. Begrebet psykologisk tryghed er baseret på forskning af den amerikanske professor Amy Edmondson fra Harvard Business School. Arbejdet med psykologisk tryghed kommer i naturlig forlængelse af vores fokus i Svendborg Kommune på social kapital og kerneopgaven.

Der er mange gode grunde til at arbejde med psykologisk tryghed, som et væsentligt element af vores organisationskultur. Forskning viser, at en høj psykologisk tryghed i teams og i arbejdsfællesskaber resulterer i større jobtilfredshed, højere kvalitet og effektivitet i opgaveløsningen samt mere arbejdsglæde. Ved at styrke den psykologiske tryghed øger vi som team vores evne til at lære, udvikle og skabe innovation. Endvidere reduceres risikoen for krænkelser markant.

Modsat dokumenterer forskning, at den enkelte medarbejder kan være nok så dygtig til sit arbejde, men hvis vi som gruppe oplever en lav grad af psykologisk tryghed, medfører det ofte destruktiv konkurrence, eller at vi som medarbejdere tilbageholder viden og kunnen. I sådanne arbejdsfællesskaber udnyttes

kompetencerne ikke optimalt, og der er øget risiko for krænkelser og forråelse.

Indsatser for at fremme psykologisk tryghed

Arbejdet med at fremme psykologisk tryghed kræver sammenhængende indsatser samt opmærksomhed på de forskellige elementer, der understøtter en kultur med høj psykologisk tryghed. Der er i regi af MED-Hovedudvalget besluttet en lang række af indsatser i 2022, der alle skal bidrage til at fremme arbejdet med psykologisk tryghed på vores arbejdspladser. Psykologisk tryghed har en positiv effekt på mange af de øvrige dagsordener, der bliver arbejdet med. Sammenhængen er illustreret her:

Psykologisk tryghed i Svendborg Kommune

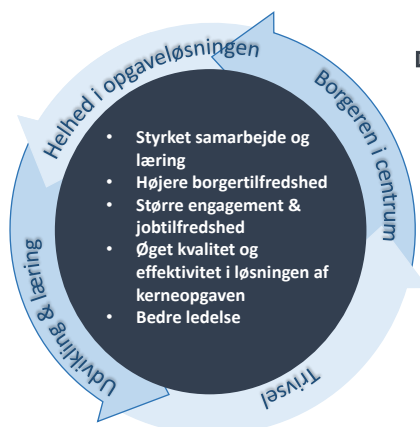
Relaterer sig til *gruppeniveaulet* og *kulturen* i et fællesskab.
En arbejdsplads med høj psykologisk tryghed er kendetegnet ved, at der i gruppen er en tro på, at det at sige sin mening er forventet og velkommen

Tør sige sin mening

Alle kan tale frit om det, der opleves vigtigt på arbejdspladsen uden at frygte konsekvenser, at blive nedgjort eller at føle sig udenfor fællesskabet

Taler om fejl og lærer sammen

Alle bekymrer sig mindre om at beskytte sig selv og sit image, men fokuserer på at udføre et godt stykke arbejde. At tale om fejl, mangler og problemer bidrager til fælles læring og viden



Deler idéer og giver feedback

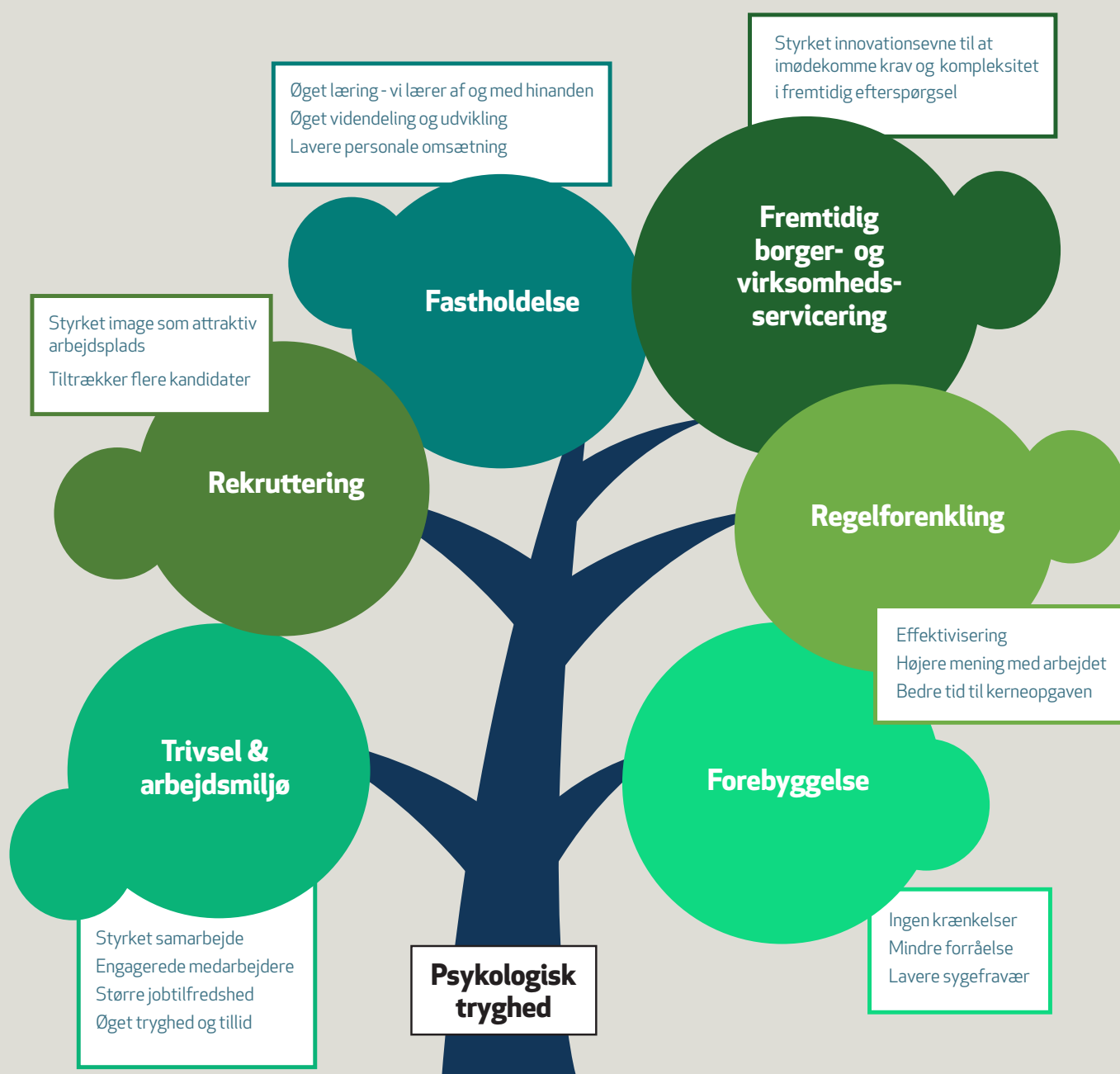
Alle føler sig fri til at dele ideer, udfordrer hinanden samt giver/efterspørger feedback. Fælles læring og udvikling bidrager til et innovativt arbejdsmiljø

Tager ansvar for fællesskabet

Alle har et ansvar for trivslen og samarbejdet. Alle bidrager til en kultur af åbenhed og ærlighed, hvor alle har mod til at ytre sig

Psykologisk tryghed bidrager til mange dagsordner i Svendborg Kommune

Psykologisk tryghed er af MED-Hovedudvalget som indsatsområde til forebyggelse af krænkelser - og har samtidigt potentiale til at understøtte mange af vores andre vigtige dagsordner/strategiske prioriteter



Etablering af whistleblowerordning



Svendborg Kommune etablerede den 17. december 2021 en whistleblowerordning. Whistleblowerordningen skal sikre gennemsigtighed, hvis der sker krænkelser, ulovligheder eller alvorlige uregelmæssigheder og den skal sikre, at ansatte kan ytre sig om kritisable forhold uden frygt for negative konsekvenser.

Whistleblowerordningen kan anvendes af alle ansatte til i god tro at indberette begrundede mistanker og bekymringer om forhold i Svendborg Kommune.

Whistlebloweren må altså ikke bevidst indgive urigtige eller vildledende oplysninger.

Ordnningen er et supplement til den direkte og daglige kommunikation på arbejdspladsen om fejl og utilfredsstillende forhold mv. Interne forhold bør i første omgang søges løst af medarbejderne ved henvendelse til fx nærmeste leder, HR-afdelingen eller tillidsrepræsentanten.

Whistleblowerordningen indføres på baggrund af et EU-direktiv samt lov om beskyttelse af whistleblowerne.

Hvad er formålet med ordningen?

Whistleblowerordningen skal medvirke til at:

- Indgivne oplysninger bliver anvendt konstruktivt til forbedring samt forebyggelse eller afværgelse af evt. fejl og ulovligheder i Svendborg Kommunes borgerbetjening og administration.
- Beskytte ansatte, som indgiver oplysninger i god tro, samt opdage og forebygge fejl og krænkelser.

Hvem kan indberette og om hvad?

Ansatte kan indberette oplysninger om:

- Strafbare forhold, fx overtrædelse af tavshedspligten, misbrug af økonomiske midler, tyveri, svig, underslæb, bedrageri, bestikkelse mv.
- Grove eller gentagne overtrædelser af lovgivningen, fx lovgivning om magtanvendelse, forvaltningsloven, databeskyttelseslovgivningen, offentlighedsloven mv.
- Grove eller gentagne overtrædelser af forvaltningsretlige principper, fx undersøgelsesprincippet, krav om saglighed og proportionalitet mv.
- Grove eller gentagne overtrædelser af væsentlige interne retningslinjer, fx om tjenesterejser, gaver og regnskabsaflæggelse mv.
- Grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen, fx grov chikane, krænkelser og sexisme.
- Bevidst vildledning af borgere og samarbejdspartnere.

Hvordan indberetter man til whistleblowerordningen?

Indberetninger kan ske skriftligt via Svendborg Kommunes whistleblowerportal, som tilgås fra hjemmesiden. Indberetninger kan også ske mundtligt ved henvendelse til borgerrådgiveren. Whistlebloweren har mulighed for at foretage indberetning anonymt.



Hvad kan ikke indberettes?

Whistleblowerordningen kan ikke bruges til at klage over samarbejdsvanskeligheder, inkompetence, lønforhold og andre hverdags- eller rutinemæssige forhold eller til indberetninger om arbejdsmiljø, beslutningsprocesser eller generelle ledelsesbeslutninger.

Hvordan behandles indberetninger?

Indberetningerne behandles af Svendborg Kommunes whistleblowerudvalg. Udvalget består af stabschefen,

borgerrådgiveren, en kommunal jurist, en HR-konsulent samt to medarbejderrepræsentanter fra HMU. Whistleblowerudvalget kan bl.a. foranledige eller foretage undersøgelser, foretage politianmeldelser og afvise eller henlægge sager. Indtil videre har udvalget behandlet én sag.



Whistleblowerudvalget i Svendborg Kommune



Kompetence- udvikling

Udvikling af kompetencer skaber arbejdsglæde og er endnu en vigtig del af ligningen, når dygtige medarbejdere skal fastholdes og tiltrækkes. Medarbejdere er grundstenen i organisationens effektive og professionelle opgaveløsning til gavn for borgerne - både nu og i fremtiden.

I dette kapitel får du med udgangspunkt i konkrete eksempler indblik i, hvordan der arbejdes med kompetenceudvikling i organisationen:

- Med den rette viden kan vi forebygge størstedelen af cyberangreb, og derfor er cybersikkerhed sat på dagsordenen.
- SPEEDINFO udvikler digitale kompetencer, og under corona har vi haft succes med at digitalisere kurserne i IT-værktøjer.
- Skoler og PPR samarbejder om aktionslæring, og på Tåsingeskolen har læring i praksis givet medarbejderne ny inspiration og styrket samarbejde og vidensdeling på tværs af afdelinger.

Cybersikkerhed på dagsorden - sikkerhed er alles ansvar



Det vurderes, at der bag 70-80% af alle hackerangreb er sket menneskelige fejl i sikkerhedshåndteringen. Medarbejderne spiller derfor en stor rolle i at beskytte kommunens systemer og data, hvorfor oktober 2021 blev dedikeret til cybersikkerhedsmåned. Formålet var en fokuseret indsats på cybersikkerhed samt at øge medarbejdernes kompetencer og opmærksomhed på hackerangreb og sikkerhedsbrud.

Cybersikkerhedsmåned er en national kampagne i oktober, hvor vi i Svendborg valgte at lave en indsats, der var et fælles kompetenceløft for alle medarbejdere. Formålet var at øge medarbejdernes kompetencer og opmærksomhed gennem bedre kendskab til cyber- og informationssikkerhed og i højere grad at kunne identificere de forskellige typer af hackerangreb samt at beskytte data korrekt. Således kan vi i højere grad være proaktive og forebygge cyberkriminalitet mod systemer og data i Svendborg Kommune.

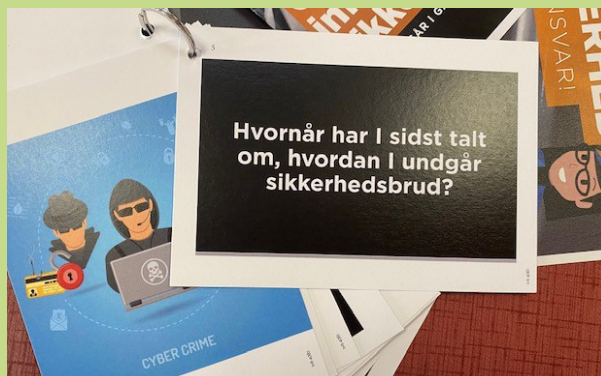
I løbet af oktober var der en oplysningskampagne på Intra, foredrag og events i kantiner – og derudover blev der sendt en E-learning ud til alle medarbejdere. Det var valgfrit for ledelserne, hvordan de enkelte områder gennemførte E-learningen. Det kunne gøres individuelt, i grupper eller afdelingsvis. De brugere, der har gennemført E-learningen, skal årligt recertificeres for



at sikre kompetenceniveauet og opmærksomheden. Nye medarbejdere får ligeledes tilsendt link til E-learning i forbindelse med deres tiltrædelse.

Opmærksomhed øger sikkerheden

IT helpdesk oplever nu en stigning i henvendelser om mistænkelige mails og lignende. De mener ikke, at det blot skyldes en stigning i angreb, men derimod at det er en øget opmærksomhed, der får medarbejderne til at kontakte dem, når de oplever mistænkelig adfærd. "Truslen om cyberkriminalitet er ikke blevet mindre, tværtimod, derfor vil vi helt sikkert lave en lignende indsats igen for at sikre viden og opmærksomhed på cybersikkerhed", fortæller Lisbet Bogh Sønderby, afdelingsleder af IT, Data og Digitalisering.





Vi har

- ca. 4500 IT-brugere
- 350 IT-systemer
- 2390 PCer
- ca. 3300 Chromebooks.

Hver uge afværges ca. 77 an- greb på kommunens systemer

Udvikling af digitale kompetencer med SPEEDINFO



Meget kompetenceudvikling blev sat på pause i 2021 pga. Corona. Men vi kunne heldigvis stadig tilbyde SPEEDINFO online, som en nem og fleksibel måde at løfte de digitale kompetencer og opnå en bedre hverdagspraksis med IT-værktøjer.

SPEEDINFO er korte én times seancer over forskellige relevante emner inden for digitalisering.

Formatet blev udviklet i 2019 som en let og tilgængelig måde at løfte ledere og medarbejders digitale kompetencer med konkret viden om fx nye funktioner samt tips og tricks til en mere effektiv arbejdsdag. SPEEDINFO gennemføres i et samarbejde mellem HR og IT, Data og Digitalisering.

En Maggi-terning i kursusform

Formålet med SPEEDINFO er at give ledere og medarbejdere en "Maggi-terning" af nyttig viden, som de kan anvende direkte i deres arbejde eller blive nysgerrige på selv at arbejde videre med.

I en travl arbejdsdag har det nemlig vist sig svært at prioritere tid til at sætte sig ind i de nyeste funktioner i forskellige systemer samt at dele viden med kolleger om effektiv brug af vores IT-værktøjer.

Teams er kommet for at blive

SPEEDINFO blev oprindeligt afviklet med fysisk fremmøde i Rådhusalen, men pga. Corona blev alle seks SPEEDINFO møder i 2021 afviklet online via Teams.

Erfaringerne med at bruge Teams til SPEEDINFO er så gode, at SPEEDINFO fremover som udgangspunkt vil blive udbudt online. Det giver en større fleksibilitet og tilgængelighed – ligesom seancerne kan optages og lægges på intranettet efterfølgende.

En vigtig læring i erfaringen med at bruge Teams til SPEEDINFO er, at det er vigtigt på forhånd grundigt at afprøve teknik og funktioner inden afviklingen af SPEEDINFO-seancen.

SPEEDINFO i 2021

Om
LinkedIn

Bedre
PowerPoints

Teams.
Tip & Tricks
samt de nyeste
funktioner

Hvad har vi lært
Corona-krisen?

Online
samarbejde via
OneDrive

Effektiv brug
af Outlook

Skoler og PPR samarbejder om aktionslæring



På skoleområdet arbejdes der løbende med en række initiativer, som understøtter Mangfoldige Læringsmiljøer. "NEST-inspireret praksisnært følgeskab" er et af initiativerne - et forløb som er udviklet af Pædagogisk Psykologisk Rådgivning (PPR) i samarbejde med skolerne.

Skolerne og PPR har siden august 2020 haft et tæt tværfagligt samarbejde om "NEST-inspireret praksisnært følgeskab". Helt konkret har alle skoler i Svendborg Kommune fået tilbud fra PPR om understøttelse i deres arbejde med Mangfoldige Læringsmiljøer bl.a. ved forløb på de enkelte skoler og sparring med ledelsesteams.

Disse forløb har til formål at inspirere med NEST-tilgang til Mangfoldige Læringsmiljøer samt at udnytte intern viden og kompetencer i kompetenceudviklingsforløb på skolerne. Siden 2020 er der kørt forløb på 8 skoler, hvoraf de 4 er afholdt i 2021.

Hvad er "NEST-inspireret praksisnært følgeskab"?

PPR har udviklet et semistruktureret koncept med 5 moduler. Der er faste elementer samt et katalog af temaer, som kan tilpasses behovet på den enkelte skole. Et forløb kunne være:

Modul 1 - Børnesyn

Modul 2 - NEST-inspireret tema

Modul 3 - NEST-inspireret tema

Modul 4 - NEST-inspireret tema

Modul 5 - Opsamling og afrunding

Forløbet bygger på dialogisk formidling, samskabelse, fælles opgaveløsning samt læring i kontekst – aktionslæring. Lærerne laver imellem modul 2-5 prøvehandling i praksis

Eksempel på forløb med Tåsingeskolen

I 2021 har Tåsingeskolen - almen afdeling Sundhøj og afdeling Lundby - kørt et forløb over ca. 5 mdr. med alle lærere på mellemtrinnet (4.-6. klasse). Før opstart blev behovet afdækket og forløbet designet i samspil mellem PPR, skoleleder og afdelingsledere, så indholdet blev en forlængelse af tidligere og andre igangværende initiativer. Derudover blev modulerne integreret i eksisterende møder for ikke at skabe ekstra mødetid.

Aktionslæring er træning i praksis

Første modul var rammesætning og en dialog om et fælles børnesyn. På de efterfølgende moduler var temaerne pædagogiske metoder til; struktur og overblik (modul 2), affektregulering (modul 3) samt samspil og kommunikation (modul 4).

Efter hvert modul planlagde de enkelte teams prøvehandling, hvorefter de i hverdagen afprøvede deres idéer. Træningen i praksis blev understøttet med sparring, observationer og feedback fra de faste PPR-konsulenter på skolen. Prøvehandlingerne spændte vidt fra pædagogiske, didaktiske til fysisk indretning – her er et par eksempler:

- Test af ny fysisk indretning - brug af bananformede borde, hvor læreren kan sidde tæt på 4-5 elever i undervisningen.
- Indretning af områder, der skærmer visuel støj og skaber bedre vilkår for fordybelse.
- Indretning af pausehjørner og zoneinddelinger i klasserum.



Erfaringerne fra prøvehandlingerne blev delt med kollegaerne til inspiration samt fælles læring og vidensdeling. Under forløbet var der ligeledes sparring med ledelsen ift. eventuelle justeringer.

Fælles udbytte og læring

Det sidste modul var en fælles opsamling med evaluering af forløbet og udbyttet. Her kom positive tilbagemeldinger. Fokus og output på hhv. almen afdeling Sundhøj og afdeling Lundby har været forskel-

ligt, hvilket har været til inspiration for kollegerne. Aktionslæringen har skabt gode vilkår for, at praksis også bruges efter forløbets afslutning, da prøvehandlingerne har givet konkrete erfaringer og vidensdeling. PPR har bidraget med bred viden fra hele skoleområdet i forløbet og tager også viden og læring med på tværs af Skole og Uddannelse. Derudover har det givet værdifuld indsigt i kollegers hverdag, som også styrker samarbejdet på andre opgaver.

Mangfoldige læringsmiljøer

Mangfoldige læringsmiljøer ikke er en bestemt metode eller tilgang. Mangfoldige læringsmiljøer udtrykker et menneskesyn og en ambition på børns og elevers vegne kombineret med en ressource-tildelingsmodel. Den bagvedliggende forudsætning har hele tiden været, at hver skole skal finde sin egen vej, der afspejler, at de har et vidt forskelligt udgangspunkt, både hvad angår elev- og personale-sammensætning, kultur, økonomi, fysiske rammer.

NEST

NEST er en pædagogisk praksis, hvor børn med og uden autisme er en del af samme klassefællesskab. Undervisningen i en NEST klasse er tilrettelagt efter specialpædagogiske principper. De sikrer de bedste læringsfællesskaber for alle børn.

NEST er udviklet på baggrund af følgende værdier:

- "Børn er mere ens end forskellige og bør så vidt muligt lære og udvikle sig sammen."
- "Hvis børn ikke lærer på den måde, vi underviser dem på, må vi undervise dem på en måde, så de lærer."



Sygefravær

Der er mange gode grunde til at holde øje med sygefraværet. Sygefravær påvirker både økonomi, udførelse af kerneopgaverne, arbejdsmiljø, trivsel og i sidste ende kan det få konsekvenser for evnen til at fastholde medarbejdere. Derfor arbejder vi i Svendborg Kommune med en fælles model for opfølgning på sygefravær på tværs af alle arbejdspladser.

I dette sidste kapitel kan du læse:

- Evalueringen af Kontakt- og Dialogmodellen, som viser sig at gøre en positiv forskel.
- To eksempler fra praksis, hvor man med forskellige lokale indsatser på to arbejdspladser har forsøgt at bringe "sundhedshensynet" op og sygefraværet ned.

Evaluering af Kontakt- og Dialogmodellen



Kontakt- og Dialogmodellen blev indført 1. januar 2019 og sikrer en ensartet og systematisk opfølgning på sygefravær på alle arbejdspladser. I forbindelse med implementeringen besluttede MED-Hovedudvalget, at modellen skulle evalueres efter en periode. På den baggrund blev der gennemført en evaluering af kontakt- og dialogmodellen i november 2021.

Modellens formål

Kontakt- og dialogmodellen har følgende tre formål:

- At reducere sygefraværet
- At fastholde sygemeldte medarbejdere på arbejdspladsen
- At indføre en ens opfølgingsmodel i hele organisationen

Kontakt- og Dialogmodellen gør en positiv forskel

Med afsæt i en omfattende spørgeskemaundersøgelse, hvor 153 ledere og 162 repræsentanter fra FTR, TR/AMR har responderet viser undersøgelsen at kontakt- og dialogmodellen gør en positiv forskel. Fokus på dialogen og omsorg for medarbejderen bidrager positivt til nedbringelse af fravær. I flere tilfælde er der i dialogen kommet opmærksomhed på trivselspåvirkende forhold, der ikke i forvejen var kendte.

Uddrag fra undersøgelsen:

- 81% af lederne og 41% af medarbejderne udtrykker tilfredshed med modellen generelt. Tilfredsheden er mest udtalt i forhold til det længerevarende sygefravær.
- Det samlede sygefravær i Svendborg Kommune faldt fra 5,3% i 2018 til 4,5% i 2020. Sygefraværet for 2021 ligger på 5,6%.

Det er ikke muligt med sikkerhed at konkludere, at modellen har bidraget til et signifikant lavere sygefravær. Udefra kommende forhold, særligt Covid-19, har påvirket resultatet.

Iflg. Spørgeskemaundersøgelsen oplever 57% af

lederne og 45% af de tillidsvalgte, at kontakt- og dialogmodellen i høj eller i nogen grad bidrager til et reduceret sygefravær.

- 66% af lederne og 67% af de tillidsvalgte oplever, at kontakt- og dialogmodellen i høj eller i nogen grad sikrer fastholdelse af sygemeldte. Respondenter fremhæver, at lederne gennem kontakt- og dialogmodellen får mulighed for at bevare kontakten til – samt vise omsorg over for medarbejderne. Den systematiske opfølgning i modellen gør dette legitimt. Disse to formål er de vigtigste blandt hovedparten af såvel lederne som de tillidsvalgte.
- 74% af lederne og 58% af de tillidsvalgte oplever, at modellen understøtter en ens opfølgingsmodel i hele kommunen og systematikken i højere grad sikrer at samtalerne afholdes

Der er stadig potentiale til forbedring

Spørgeskemaundersøgelsen viste imidlertid også, at der er potentiale til forbedring af modellen.

Det hyppige fravær

Både ledere og tillidsvalgte bemærker, at rammerne for opfølgning på det korte, hyppige fravær bør justeres. Indkaldelse af medarbejdere med tre fraværsperioder inden for en periode på seks måneder opfattes af mange som urimelig.

Behov for øget kendskab til modellen og dens formål

Det er også værd at bemærke, at 12% af lederne og 18% af de tillidsvalgte ikke er blevet introduceret til modellen - og at kendskabet efter introduktion varierer. Det er samtidig blevet synligt, at ikke alle medarbejdere kender formålet, hvilket bidrager i nogen grad til en utryghed og misforstået hensigt



blandt medarbejderne. Det er derfor vigtigt at udbrede kendskabet til modellen med henblik på at reducere bekymringerne og skabe tillid til modellens gode intention.

Den enkelte leders udmøntning af modellen og dermed håndtering af sygefraværet på arbejdspladsen er afgørende for, om medarbejderne opfatter kontakt- og dialogmodellen som omsorg eller kontrol/samtaler af tjenstlig karakter. Det er derfor vigtigt at klæde alle kommunens ledere godt på i forhold til modellen – herunder afvikling af de gode sygesamtaler. Generelt efterspørges mere information omkring modellen - også blandt medarbejderne.

Revideret materiale skal give mere klarhed og mindre bekymring

Endelig viste undersøgelsen, at der er anledning til at revidere de forskellige skabeloner, der benyttes både ved indkaldelser til samtaler og referater af samtaler. Feedback fra tillidsvalgte er, at indkaldelserne kan give anledning til unødvendig bekymring hos medarbejderen. Et øget fokus på omsorgs- og trivselsperspektivet bør fremhæves, velvidende at også det personalejuridiske grundlag skal være i orden.

Der er nedsat en arbejdsgruppe i regi af MED-Hovedudvalget, der i løbet af 2022 skal arbejde med ønskerne til forbedring af kontakt- og dialogmodellen.

Kontakt- og dialogmodel i Svendborg Kommune

Lederne forventes at være i løbende kontakt med den sygemeldte medarbejder under et sygdomsforløb:

- Dag 1 eller 2 (telefonisk kontakt)
- Dag 5 (telefonisk kontakt)
- Dag 15 (afklarende samtale)
- Dag 56 (opfølgende samtale)

Der er en løbende opfølgning hver 14. dag.

Ved gentagne sygemeldinger af kortere varighed (3 sygemeldinger indenfor 6 måneder) bliver medarbejderne inviteret til en samtale for at drøfte årsagerne til fraværet. Der bliver udarbejdet referat af disse samtaler.

Eftersom to sygdomsforløb aldrig er helt ens, vil lederens kontakt og dialog med den sygemeldte medarbejder tilpasses situationen.



'Vi gjorde noget ved sygefraværet'



Sygefraværet har på landsplan været i fokus i mange år. Vi kan heldigvis bryste os af, at vi generelt ikke har store udfordringer med sygefravær på Svendborg Kommunes arbejdspladser set i forhold til landsgennemsnittet. Alligevel skal der gøres indsatser for at have flest mulige medarbejdere på arbejde hver dag.

Her er to eksempler fra kommunens arbejdspladser, som ved at bringe 'sundhedshensynet' op, forsøgte at bringe sygefraværet ned.

Plejecenter Vindeby Pilevej: Fællestræning, ergonomi og udvidet behandlingstilbud

Vindeby Pilevej er et plejecenter med 39 medarbejdere. Efter en temadag satte det lokale MED-udvalg sig for at gøre noget godt for sundheden med det formål også at gøre noget ved sygefraværet. Indsatsen tog udgangspunkt i fælles træning og øget fokus på ergonomi. Desuden blev arbejdspladsens daværende ordning med behandling udvidet, så der blev flere valgmuligheder for den enkelte medarbejder. Herunder brug af fysioterapeut, kiropraktor, zoneterapi, massage, akupunktur, kinesiologi og kranio sakral terapi.

Der indgik en lille egenbetaling for behandlingerne, mens kommunens oprindelige rekvisitionskoncept og ledelsesstyring blev bibeholdt.

Forløbet er blevet evalueret i 2021. Der har været stor tilfredshed med projektets forløb med samtaler og behandlinger, som blev opgjort kvartalsvis med 41 behandlinger i 1. kvartal til nul behandlinger i 4. kvartal. Sygefraværet er reduceret med 3,61% i projektperioden.

Botilbuddet Ryttervej: Tilkøb af sundhedsordning

Ryttervej er et botilbud for 40 voksne borgere med funktionsnedsættelser. De 60 medarbejdere fik et tilbud om at benytte sig af en sundhedsordning. Ordningen inkluderede sundhedstjek, fysioterapi, massage og coachende samtaler om mentalt helbred og udfordringer. Det var en pointe, at disse tilbud kunne benyttes frit i omfang og uden leders involvering i booking af aftaler. Coachende samtaler krævede dog leders involvering og godkendelse.

Efter opstartsproblemer og Coronarelaterede problemer i tilbuddet begyndte de ansatte at booke behandlinger og rådgivning. Ca. 1/3 af de ansatte benyttede tilbuddet med gode tilbagemeldinger.

Sundhedsordningen skulle forebygge og minimere sygefravær, der skyldes gener i kroppens muskler og led eller forhold i det psykiske arbejdsmiljø.

Forløbet er evalueret, og evalueringen viser, at en ordning i en justeret form vil være at foretrække. Mere fokus på forebyggelse og mere fokus på mental sundhed og endelig bedre reklame for ordningen internt.

I begge tilfælde har det været svært at lave en vurdering af koblingen til sygefravær, da Coronarelateret sygefravær fra 2021 er med i statistikken.

Tal og fakta

- 43** Personaleoversigten
- 44** Antal ansatte
- 48** Alder
- 50** Lederoversigt
- 52** Køn
- 54** Løn niveau
- 58** Personaleomsætning
- 60** Ansættelsesvilkår
- 61** Elever og studerende
- 62** Arbejdsmiljø
- 64** Sygefravær

Personaleoversigten

Personaleområdet i Svendborg Kommune er beskrevet gennem konkrete tal og fakta. Tallene er trukket primo 2022.



Tallene i de følgende figurer 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 eksklusive 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.

Afsnit om etnicitet er ikke med i denne publikation, da tal fra Danmarks Statistik ikke var klar.



Foto: VPT

Antal ansatte

Antallet af fuldtidsbeskæftigede er fra 2011 til 2021 faldet med 172 ansatte.



Figur 1.1 viser udviklingen i antal fuldtidsbeskæftigede i Svendborg Kommune 2011 - 2021. Antallet af fuldtidsbeskæftigede er samlet set faldet i de seneste 10 år. Dog ses en stigende tendens fra 2019 - 2021.

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.

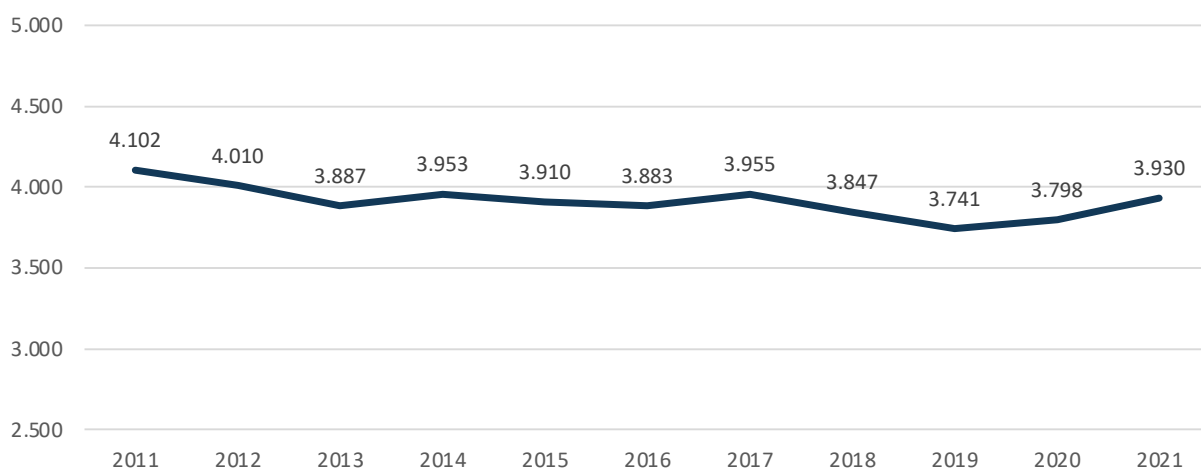
For social- og sundhedsområdet arbejder 44% på et gennemsnitligt ugentligt timetal på mellem 28 og 31 timer.

For så vidt angår syge- og sundhedspersonalet arbejder 37% på et gennemsnitligt

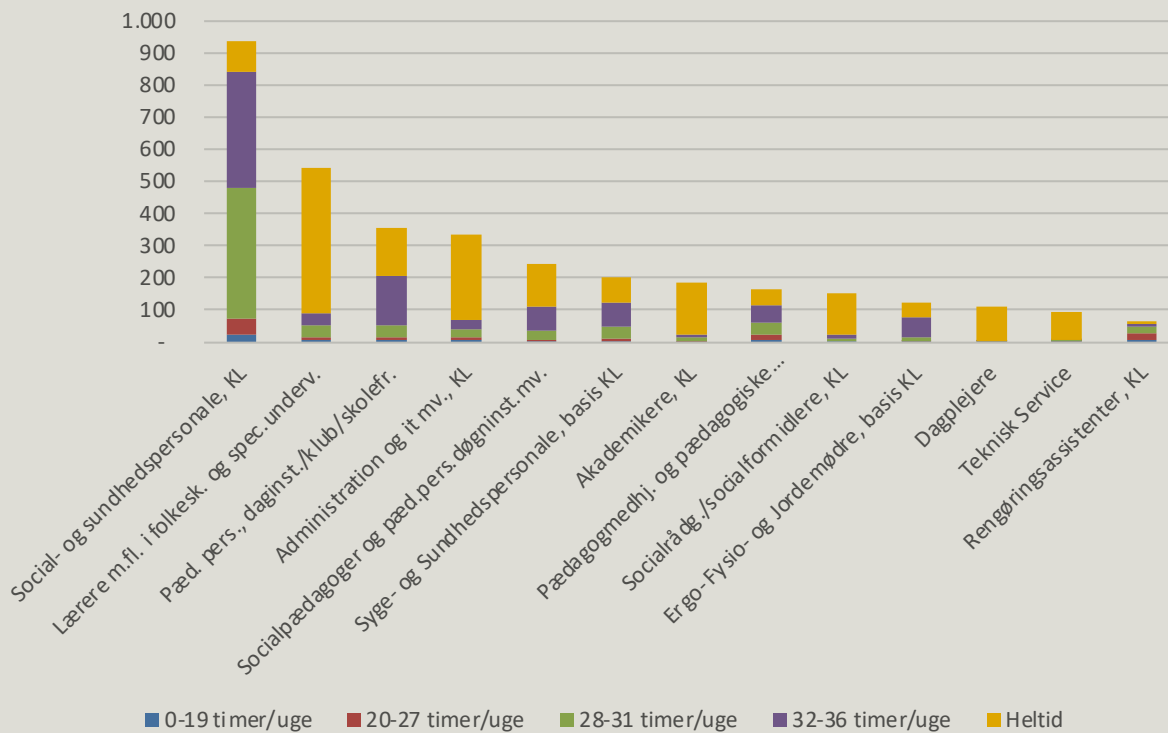
ugentligt timetal på mellem 32 og 36 timer. Mens det samme timetal udgør 44% for det pædagogisk personale og 35% for pædagogmedhjælpere/pædagogiske assistenter på dagtilbud og SFO området samt 31% af det socialpædagogiske personale på døgnområdet.

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

Figur 1.1 Antal fuldtidsbeskæftigede i Svendborg Kommune 2011 - 2021



Figur 1.2 Antal heltids- eller deltidsansatte fordelt på overenskomstområder med mere end 50 ansatte 2021



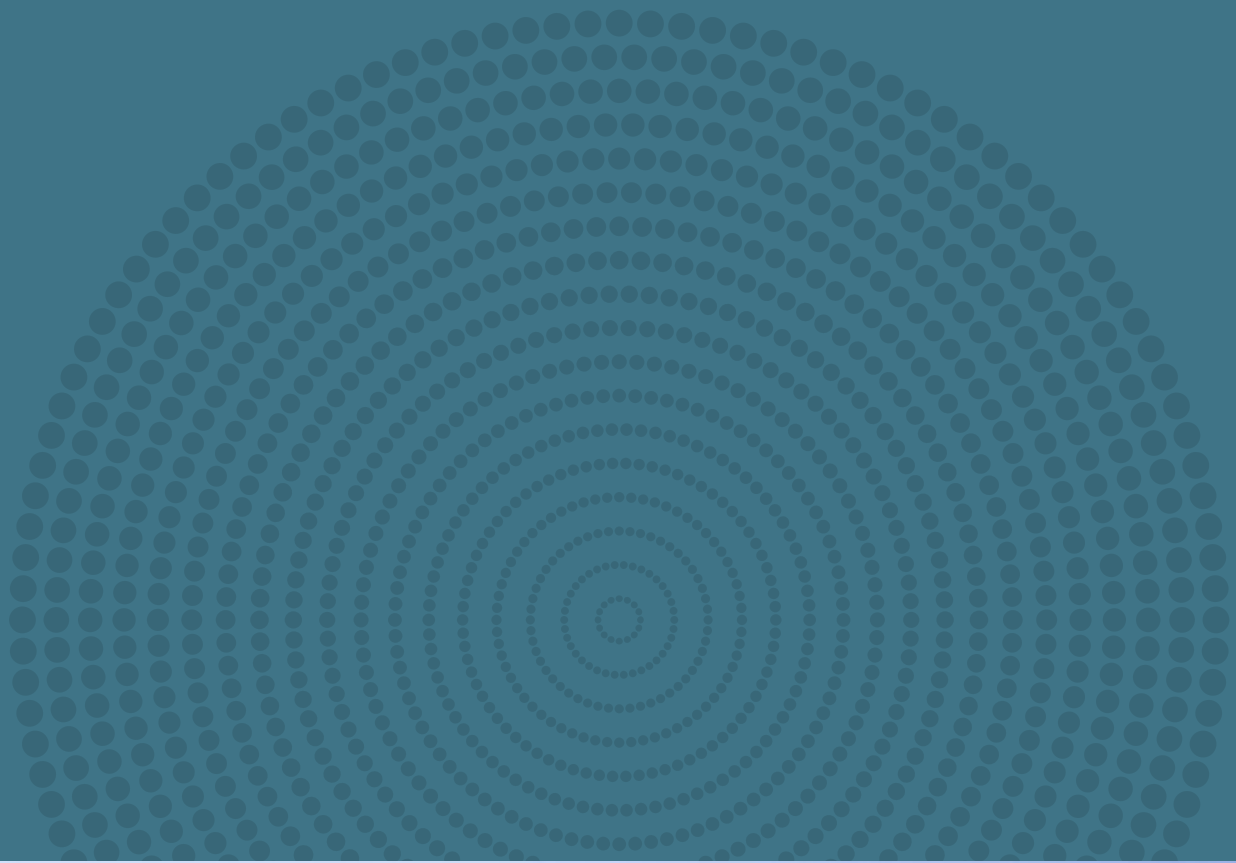
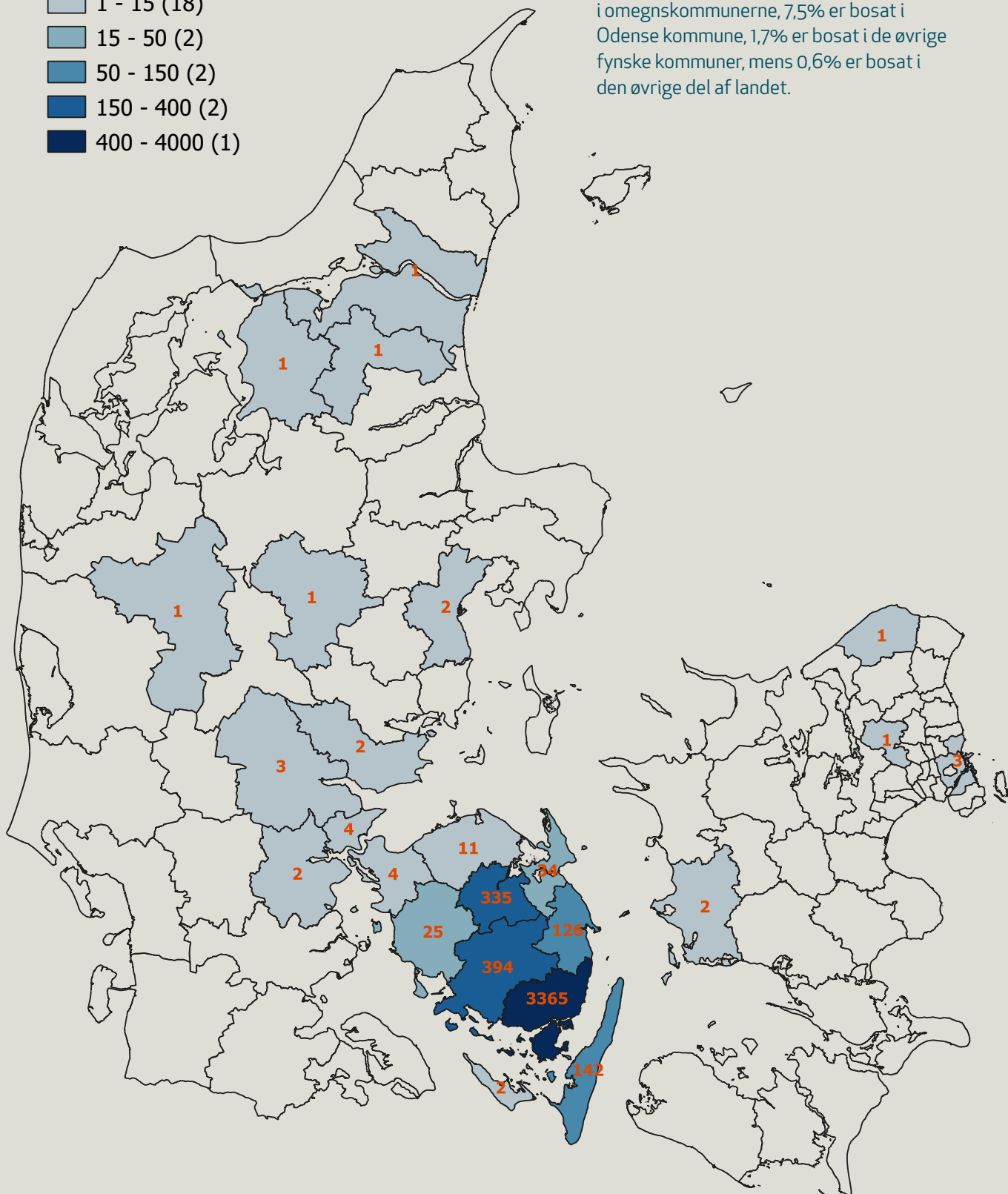


Foto: Morten Kanne-Hansen

Figur 1.3 Hvor bor de ansatte?

Bopæl for fastansatte i Svendborg Kommune ultimo 2021

- 0 (73)
- 1 - 15 (18)
- 15 - 50 (2)
- 50 - 150 (2)
- 150 - 400 (2)
- 400 - 4000 (1)



Figur 1.3 viser på et danmarkskort, hvor de 4463 fastansatte i Svendborg Kommune bor. Der er 75,4 % af de ansatte, som er bosat i Svendborg Kommune, 14,9% er bosat i omegnskommunerne, 7,5% er bosat i Odense kommune, 1,7% er bosat i de øvrige fynske kommuner, mens 0,6% er bosat i den øvrige del af 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 48 år og for hele landet er den 46 år.



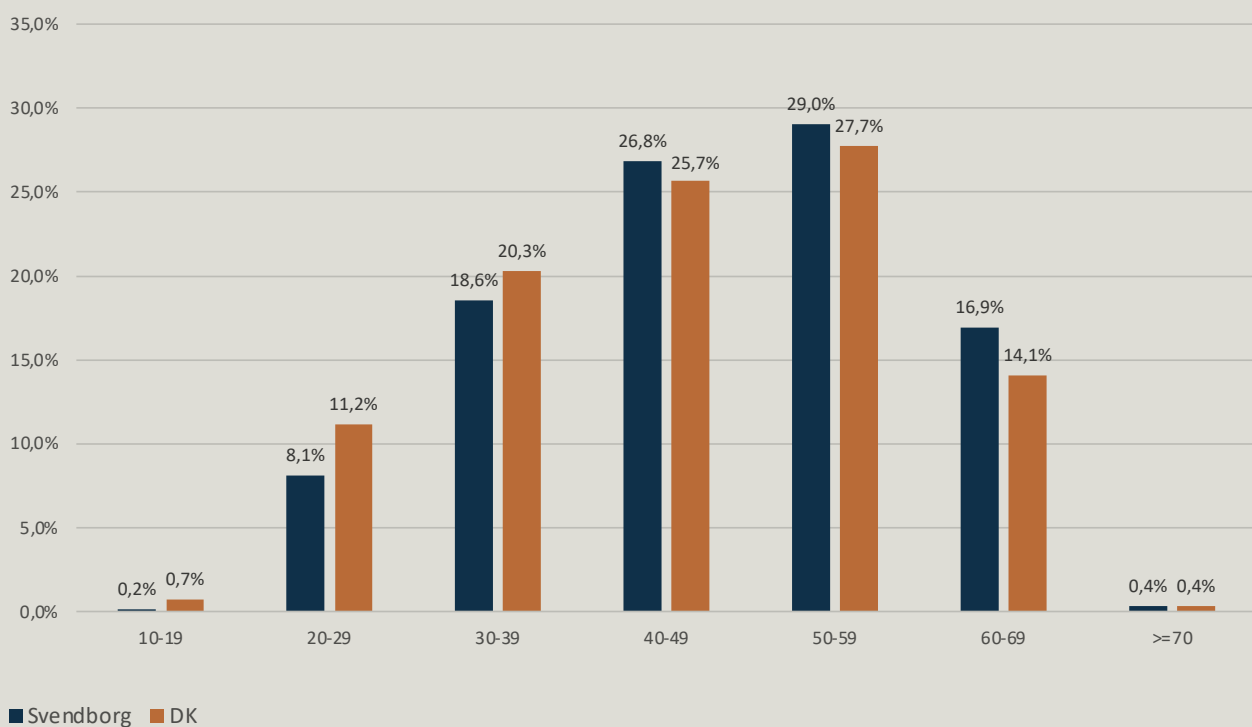
Figur 2.1 viser aldersfordelingen i Svendborg Kommune og aldersfordelingen i gennemsnit på landsplan.

Figur 2.2 viser antal ansatte fordelt på alder og på overenskomstområder med mere end 50 ansatte. Social- og sundhedspersonalet har 101 ansatte på 62 år eller mere, hvilket svarer til 11% af hele personalegruppen. Det administrative personale har 52 ansatte på 62

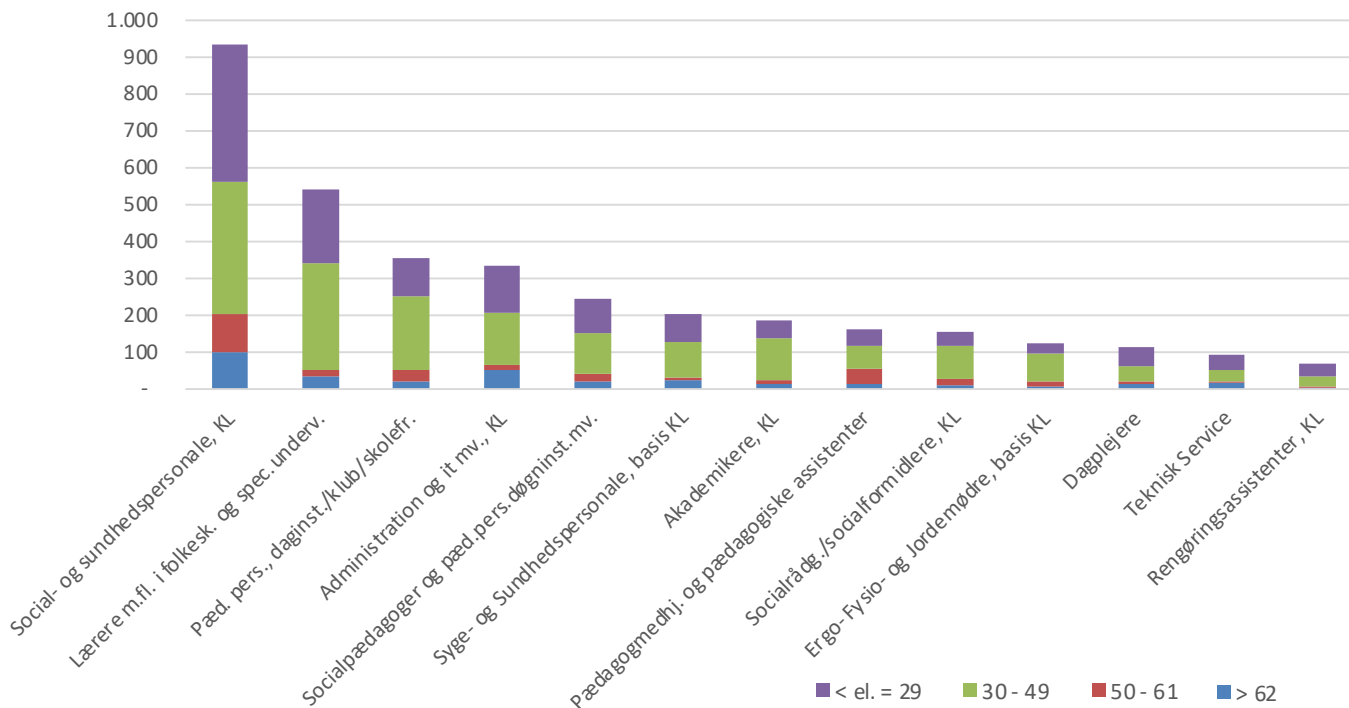
år eller mere svarende til 14% af hele personalegruppen. Teknisk Service har 16 ansatte på 62 år eller mere svarende til 17% af hele personalegruppen.

Figur 2.3 viser fratrædelser fordelt på aldersgrupper på 62 år og derover. Den gennemsnitlige fratrædelsesalder i Svendborg Kommune er i perioden 2017-2021 steget fra 64 år til 65 år i denne gruppering.

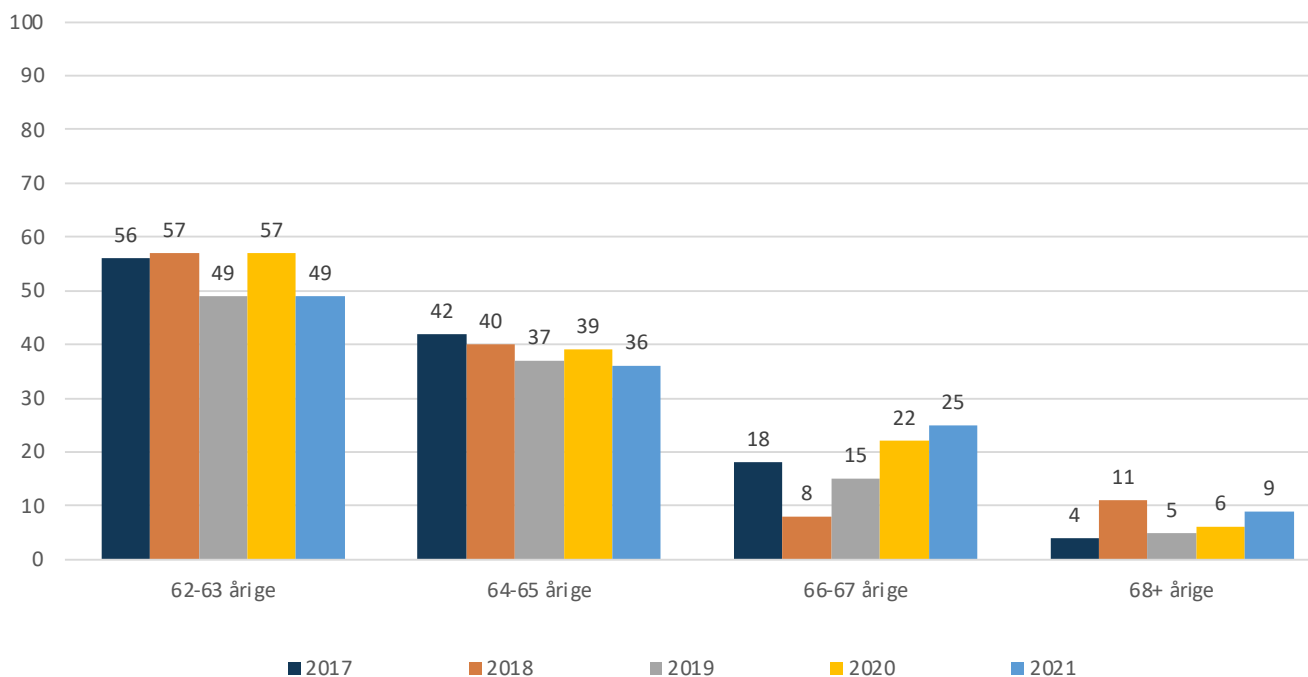
Figur 2.1 Aldersfordeling (%) i Svendborg Kommune og kommunerne i DK 2021



Figur 2.2 Antal ansatte fordelt på alder og på overenskomstområder med mere end 50 fuldtidsansatte 2021



Figur 2.3 Fratrædelse i Svendborg Kommune fordelt på aldersgrupper 2017 - 2021



Lederoversigt

Svendborg Kommune har 212 ledere, hvoraf 21% er over 60 år.



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

Svendborg Kommune har i 2021 i alt 4 direktører, 14 afdelingschefer (niveau 3), 61 afdelingsledere (niveau 4) og 133 teamledere (niveau 5).

Direktørområdet Børn, Unge, Kultur og Fritid har flest ledere med 111 i alt. Social, Sundhed og Beskæftigelse har 68 ledere, Miljø og Teknik har 19 ledere og Kommunaldirektørens område 10 ledere.

På tværs af direktørområderne er 61% af lederne over 50 år.

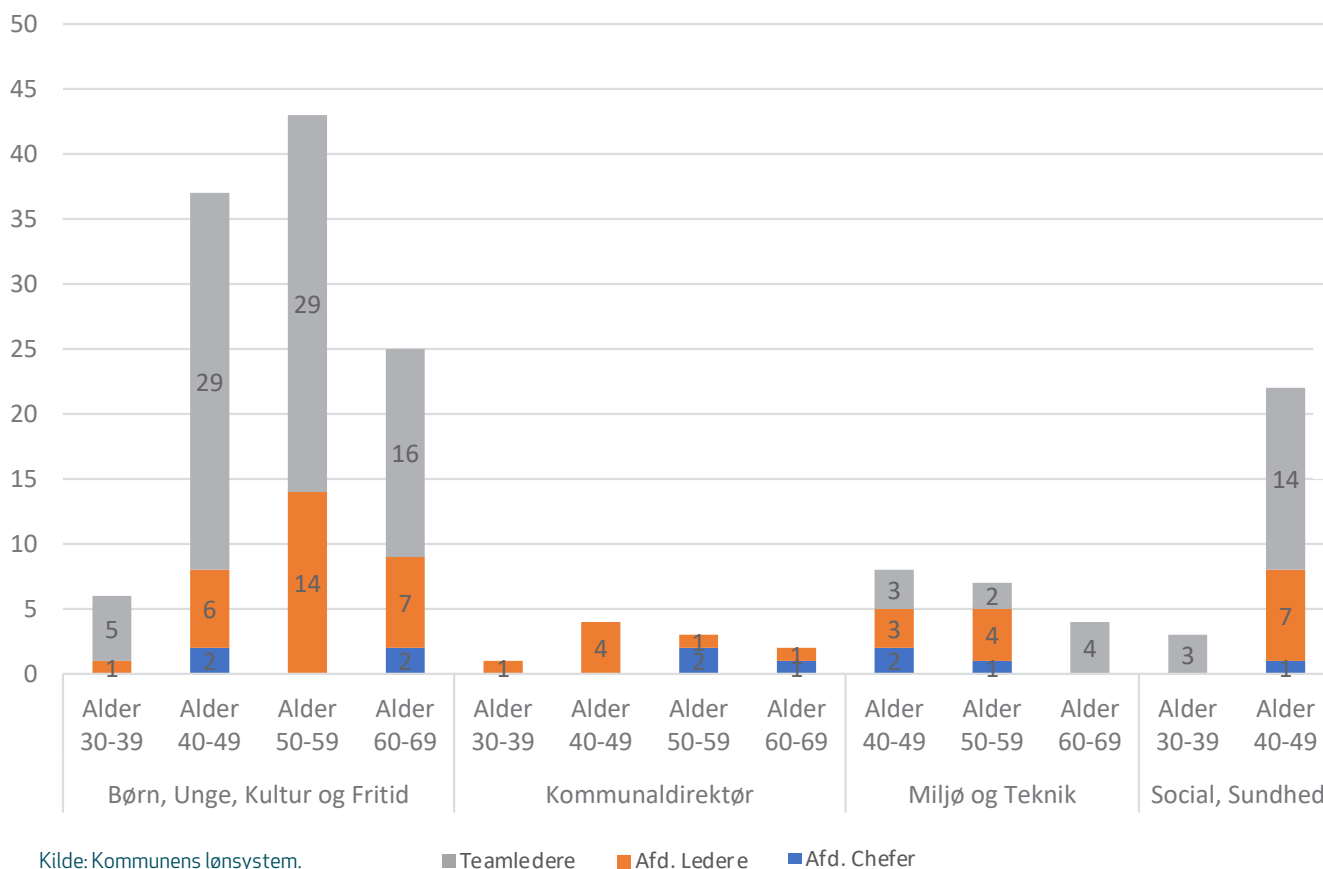
Miljø og Teknik er det direktørområde, der med sine 58% har færrest ledere over 50 år.

21% af kommunens ledere er over 60 år.

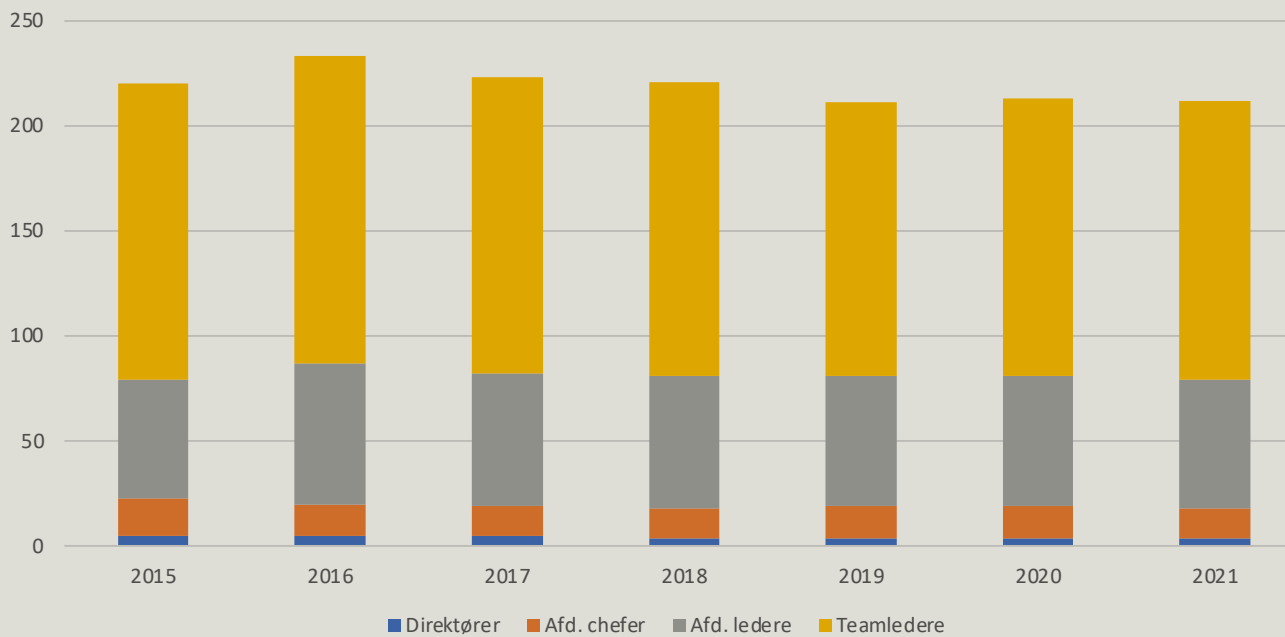
Figur 3.2 viser udviklingen i antal ledere fordelt på niveau i perioden 2015-2021.

I perioden 2015-2021 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 2021



Figur 3.2 Udvikling i antal ledere fordelt på niveau 2015-2021



Kilde: Kommunens lønsystem.

Køn

79% 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 79 procent kvinder ansat, hvilket procentvis er flere kvinder end hele landet i gennemsnit.

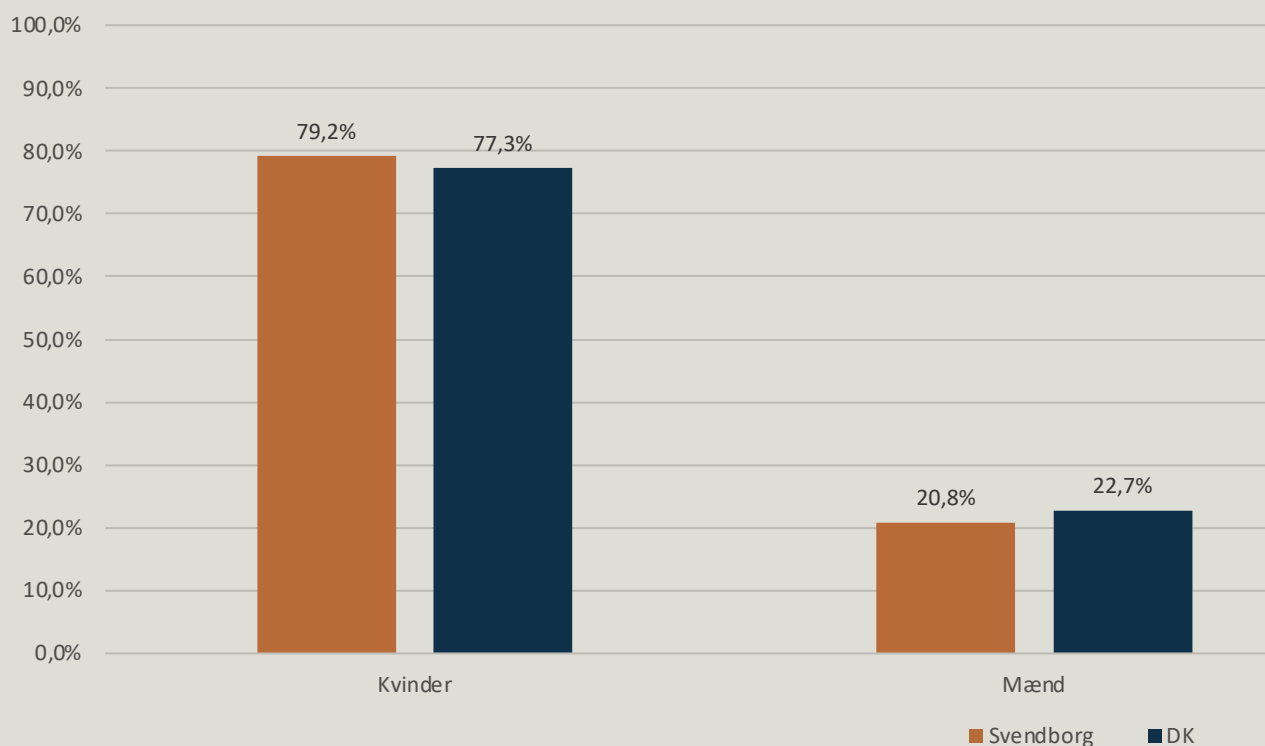
Figur 4.2 viser fordelingen mellem mænd og kvinder på overenskomstområder med mere end 50 ansatte.

Der er færrest mænd blandt syge-, social- og sundhedspersonale, dagplejere og rengøringsassistenter, men også blandt socialrådgivere/ socialformidlere er der blot 14% mænd.

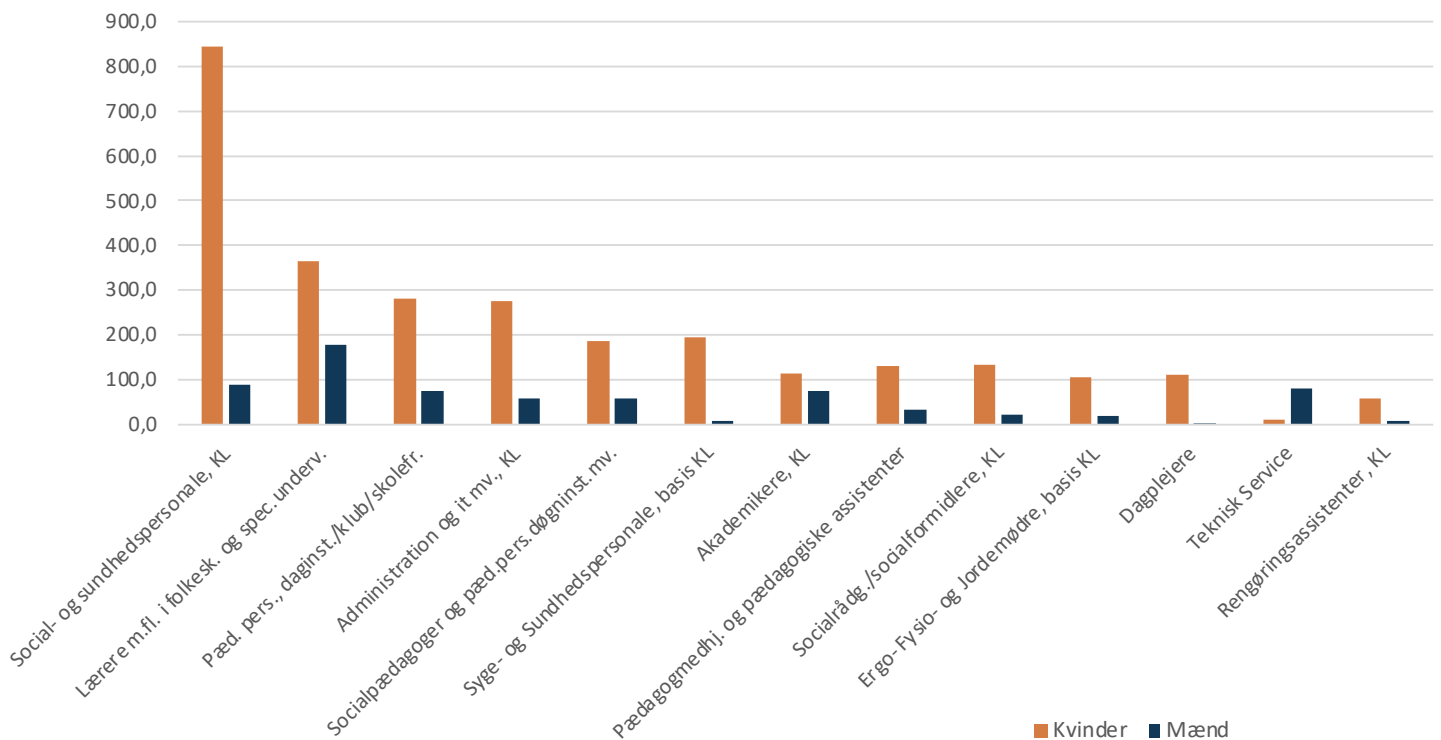
Omvendt er det tekniske service personale den eneste faggruppe, hvor der er flere mænd end kvinder.

Den mest ligelige fordeling mellem kvinder og mænd findes blandt akademikerne hvor der er 61% kvinder og 39% mænd. Fordelingen blandt lærerne er 67% kvinder og 33% mænd.

Figur 4.1 Antal ansatte i Svendborg Kommune og kommunerne i DK fordelt på køn 2021



Figur 4.2 Køns sammensætning i Svendborg Kommune fordelt på overenskomstområder med mere end 50 fuldtidsansatte 2021



Kilde: KRL. Antal ansatte omfatter antal personer på månedsløn, afgrænset til tjenestemænd, overenskomstansatte og fleksjob.

Lønniveau

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

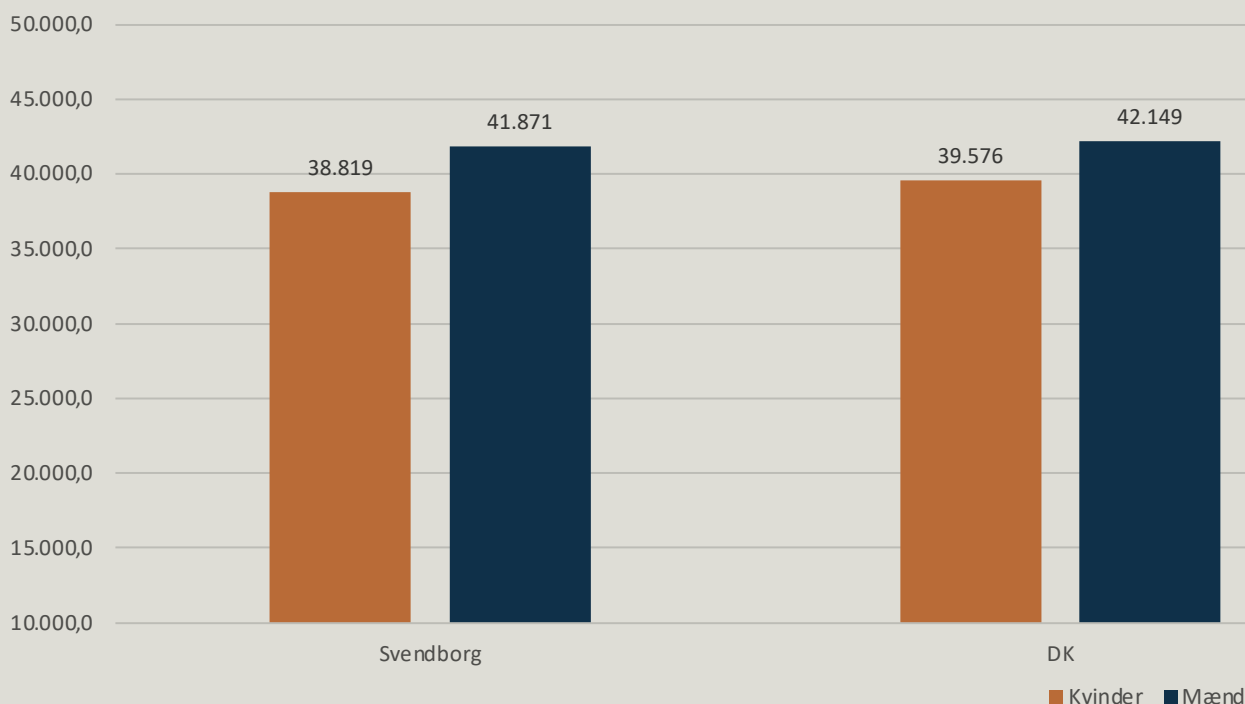


Figur 5.1 viser gennemsnitslønninger for kvinder og mænd i Svendborg Kommune og i hele landet. Det skal bemærkes, at gennemsnitslønningerne er bruttolønninger, hvilket vil sige at lønningerne er inklusive centrale og lokale tillæg, genetillæg, særlig feriegodtgørelse, pensionsbidrag og beregnet pensionsbidrag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

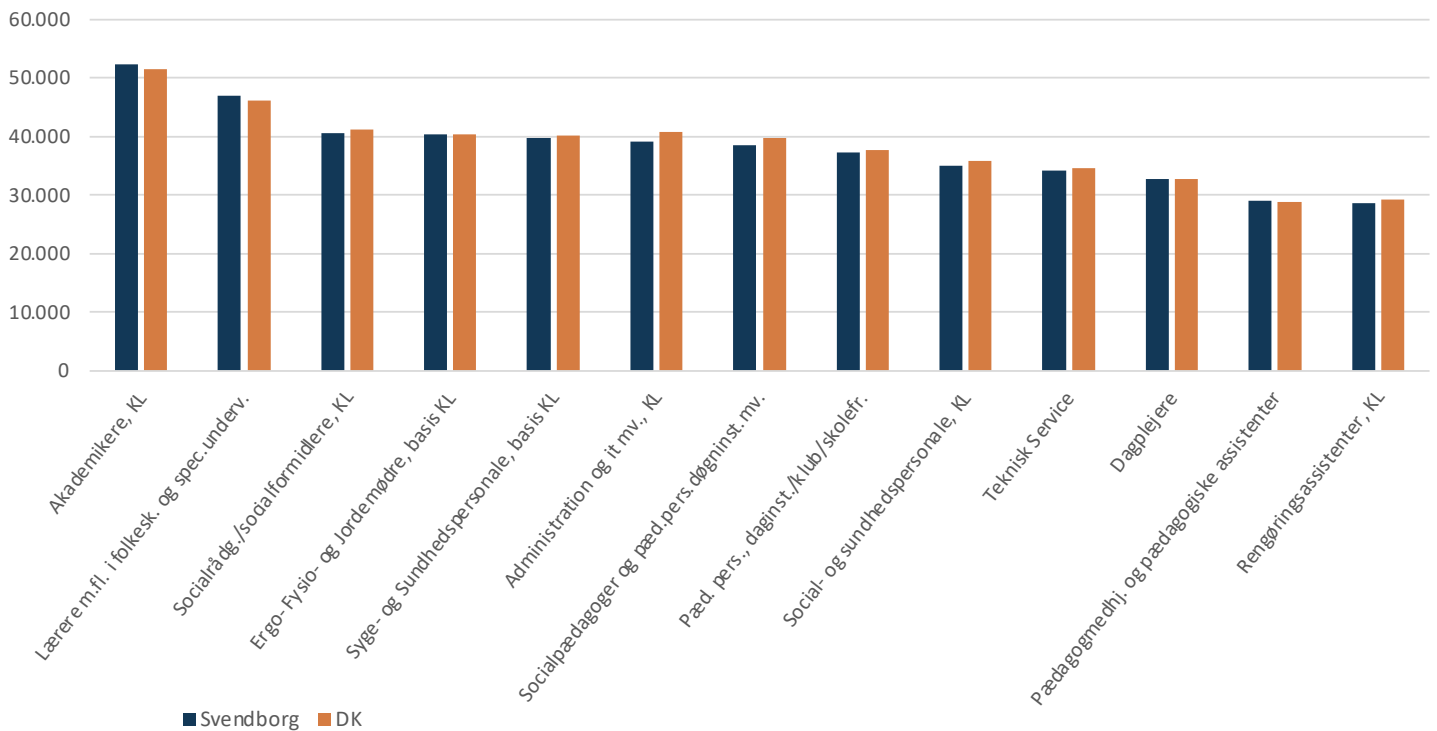
Figur 5.2 viser lønniveauet fordelt på overenskomstområder med mere end 50 fuldtidsansatte i Svendborg Kommune sammenlignet med hele landet.

Det er akademikere og lærere, som har de højeste lønninger og som har højere lønninger end landsgennemsnittet.

Figur 5.1 Lønniveau i Svendborg Kommune og kommunerne i DK fordelt på køn 2021



Figur 5.2 Lønniveau i Svendborg Kommune og kommuner i DK. Fordelt på overenskomstområder med mere end 50 fuldtidsansatte 2021



Lønniveau (fortsat)



Figur 5.3 viser lønniveauet fordelt på køn på overenskomstområder med mere end 50 fuldtidsansatte i Svendborg Kommune.

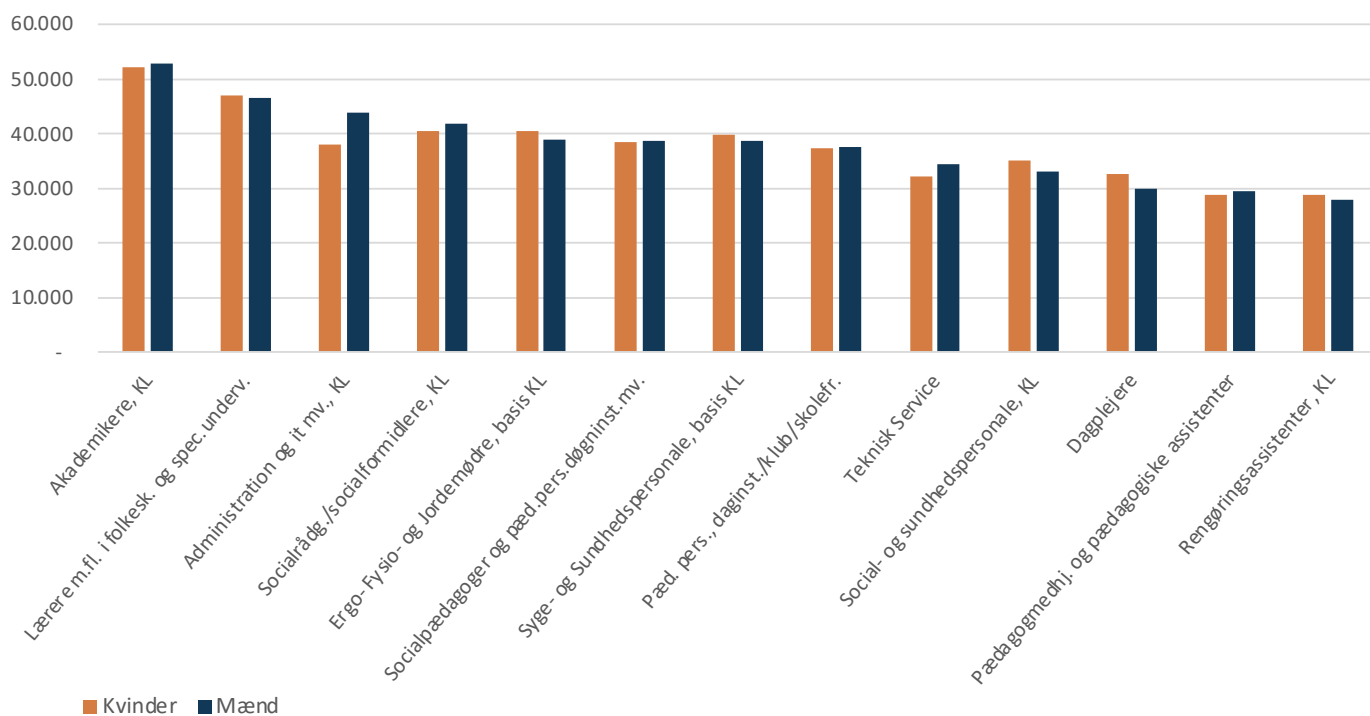
De største forskelle på lønniveauet mellem kvinder og mænd i Svendborg Kommune er i administrationen, på dagplejere, social- og sundhedspersonale og teknisk service.

Mændene får i gennemsnit en løn der er 13,2% højere end kvinderne, når det drejer sig om personalet i administrationen. For socialrådgivere/socialformidlere er lønnen 3,2% højere end for de kvindelige kolleger.

Kvinderne får i gennemsnit en løn der er 3,5 % højere end mændene for rengøringsassistenterne.

HR-afdelingen har i 2019 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 2021



Personaleomsætning

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



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

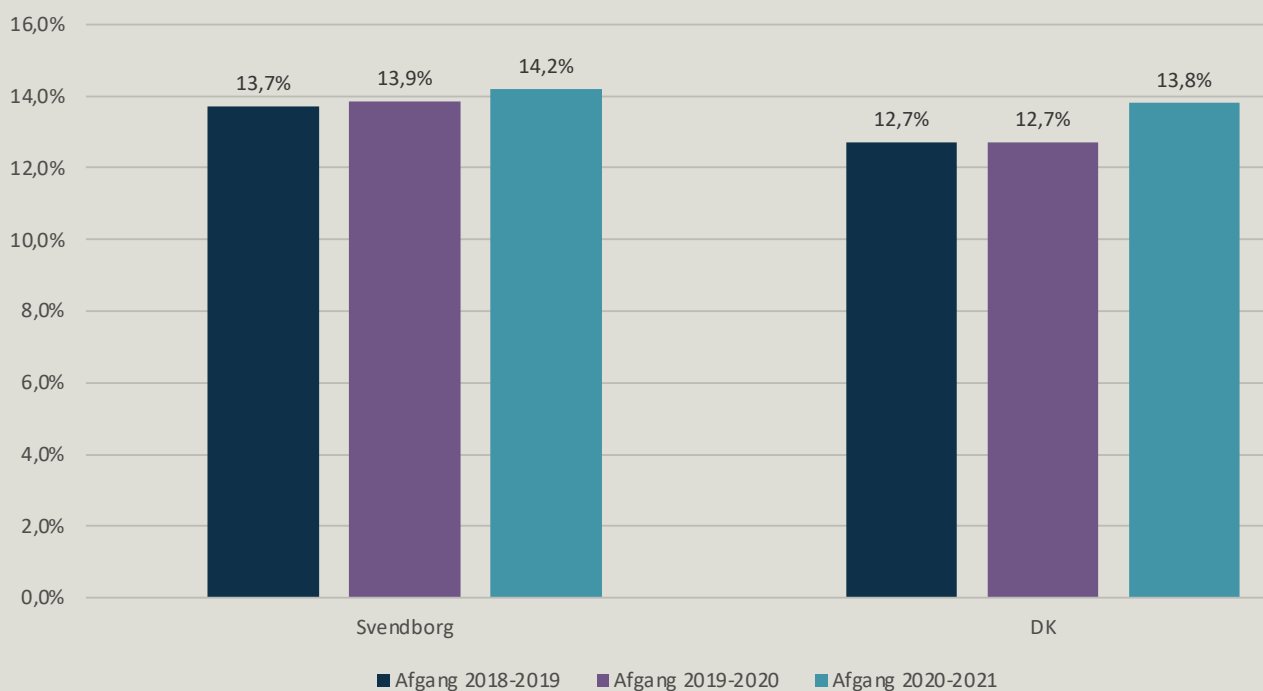
Personaleomsætningen i Svendborg Kommune er steget fra 13,7% til 14,2% i 2020-2021. Gennemsnittet 2021 ligger lidt højere end landsgennemsnittet.

I Figur 6.2 ses personaleomsætningen for de enkelte direktørområder.

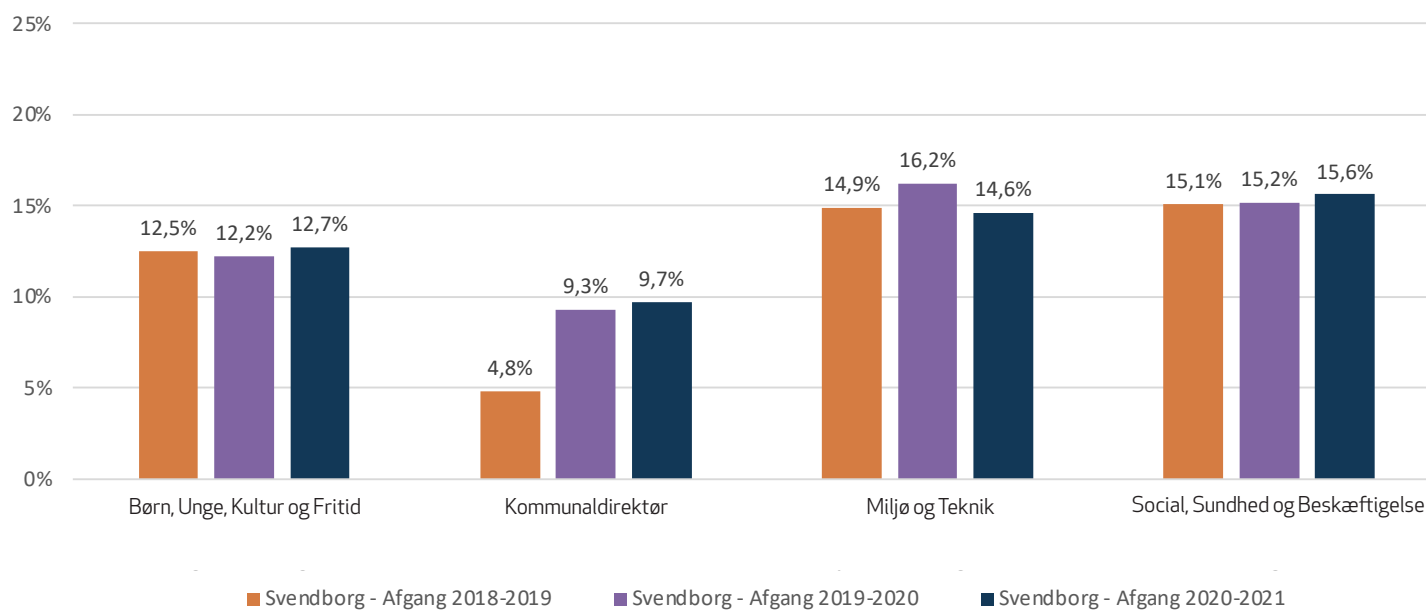
Det er interessant at bemærke, at Miljø og Teknik at fra 2020 - 2021 har reduceret personaleomsætningen fra 16,2% til 14,6%.

Kommunaldirektørens område har i hele perioden fra 2018-2019 til 2020-2021 haft den laveste personaleomsætning.

Figur 6.1 Personaleomsætning (afgang) i Svendborg Kommune og i kommunerne i DK 2019-2021



Figur 6.2 Personaleomsætning (afgang) i Svendborg Kommune fordelt på direktørområder 2019-2021



Ansættelsesvilkår

96,3% af medarbejderne i Svendborg Kommune er overenskomstansatte.

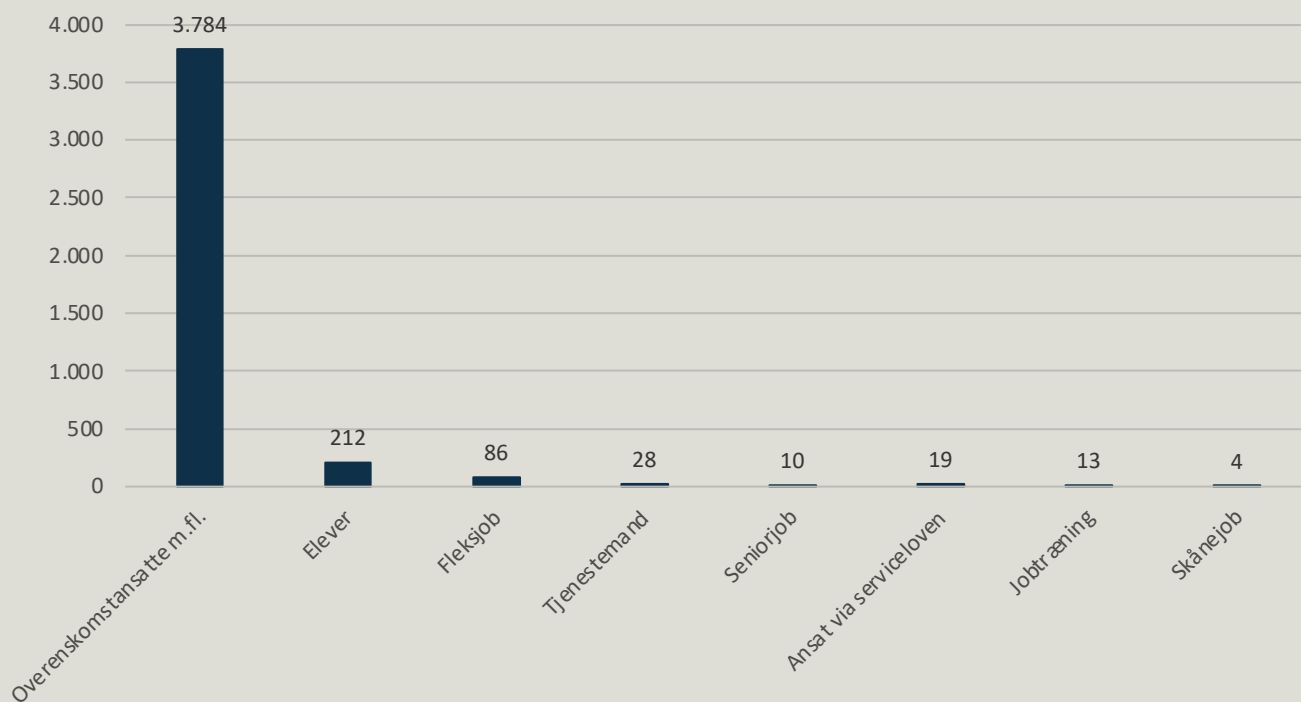


Figur 7.1 viser antallet af fuldtidsbeskæftigede i Svendborg Kommune fordelt på ansættelsesvilkår.

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 har ret til tjenstemandsansættelse qua den centrale aftale.

Figur 7.1 Antal fuldtidsbeskæftigede i Svendborg Kommune fordelt på ansættelsesvilkår 2021



Elever og studerende

Svendborg Kommune har ialt 219 elever/studerende i 2021.



Figur 8.1 viser fordelingen af elever/studerende på overenskomstråder.

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

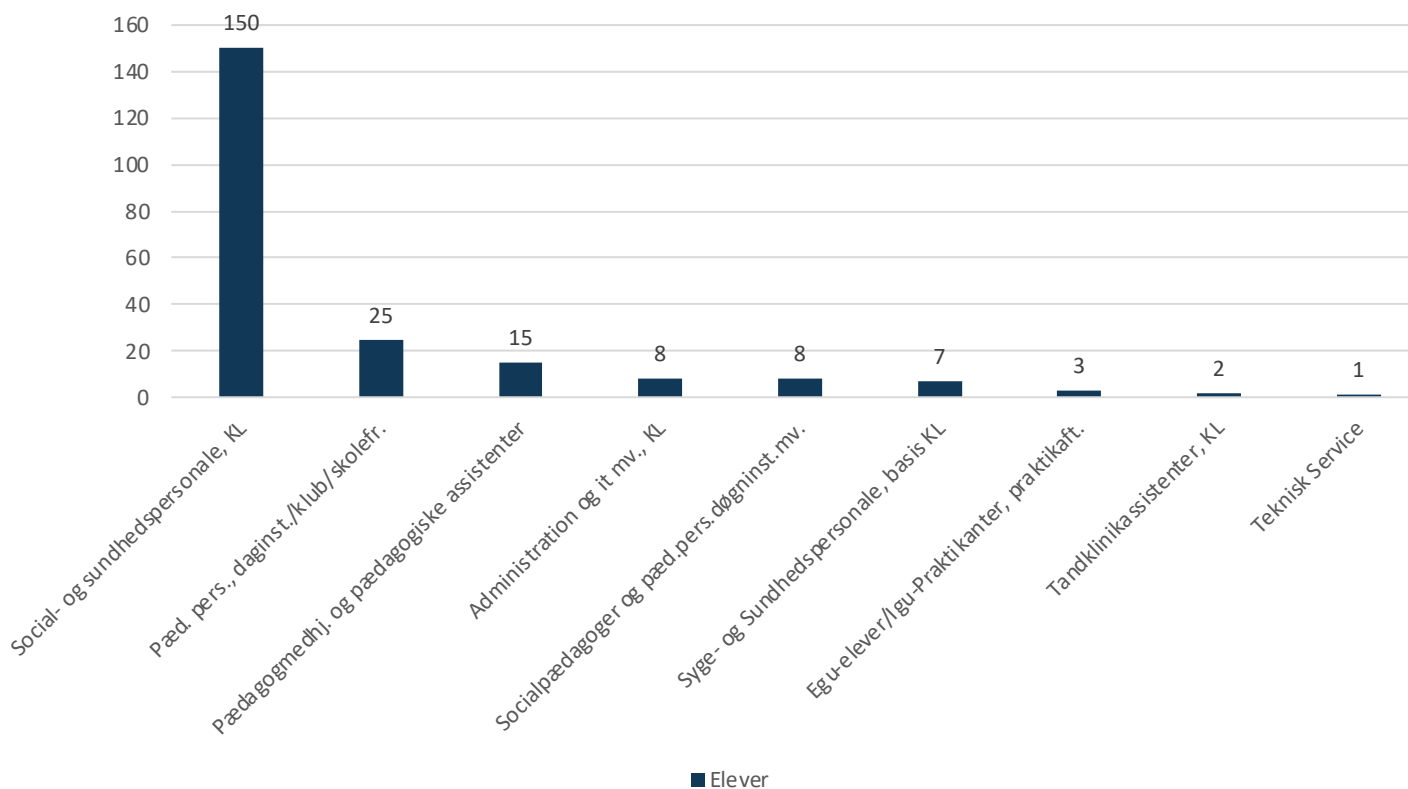
Social- og sundhedsuddannelserne har det største antal elever.

I 2021 er antallet af lønede elever på social og sundhedsområdet steget fra 119 i 2020¹ til 150 i 2021. Det skyldes bl.a. at der er sat ind med en langsigtet indsats, og nu ansættes elever på grundforløbet. Tiltaget dæmper elevens nervøsitet for ikke at kunne få job og det sikrer en løbende tilgang af elever til Svendborg Kommune på et senere tidspunkt.

Noter:

1. Fremgår af Personaleredegørelse 2020

Figur 8.1 Antal lønede elever i Svendborg Kommune fordelt på overenskomstråder 2021



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 2021

Svendborg Kommune havde i 2021 40 tilsynsforløb og 30 af disse 'bestod' tilsynet helt uden anmærkninger. På de sidste 10 tilsyn var der kun 4 arbejdspladser der fik påbudsreaktioner, de resterende skulle selv arbejde videre med tematikker ud fra vejledninger og såkaldte aftaleforløb.

Svendborg Kommune plejer at have ca. 15 tilsynsbesøg pr. år. 2021 blev derfor et rekordår i forhold til myndighedsbesøg fra Arbejdstilsynet. En positiv kombination af flere tilsyn og færre reaktioner.

Ingen smiley/ingen tidl. besøg	Kronesmiley	Grøn smiley	Gul smiley	Rød smiley
66	0	78	1	0

Tabellen viser status for Svendborg Kommunes fordeling af smileys pr. 31. december 2021.

Udviklingen i anmeldte arbejdsulykker 2016 - 2021

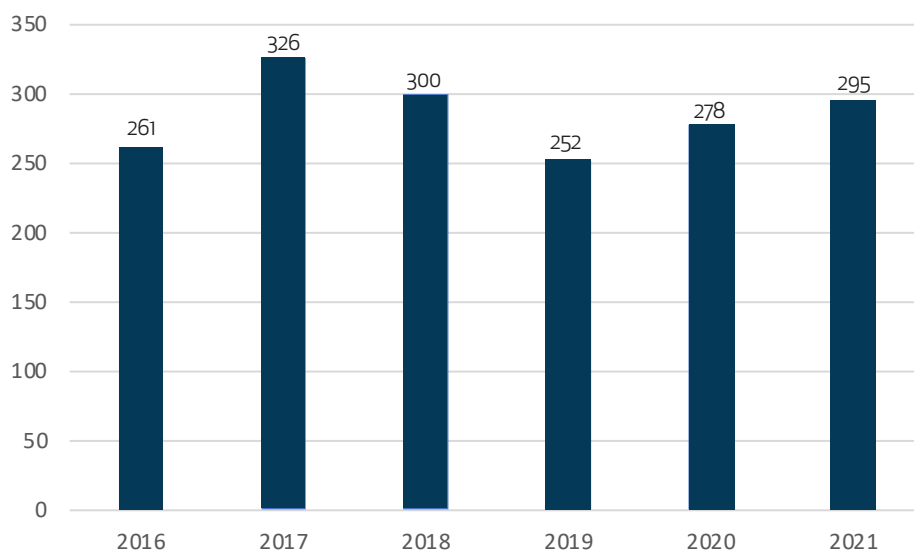
Fig. 9.1 viser at der har været 295 anmeldelser af arbejdsulykker i 2021. Det er en stigning på 5% i forhold til 2020. Stigningen skyldes alene faldulykker i forbindelse med isslaget i december måned.

Der har generelt været nedgang i de øvrige kategorier. De anmeldte arbejdsulykker fordeler sig således at 36% af ulykkerne er relateret til færdsel og fald. 41% er sket i forbindelse med fysisk aktivitet. Snit og stikskader udgør 12 %, mens kategorien andet udgør 11% af det samlede antal ulykker.

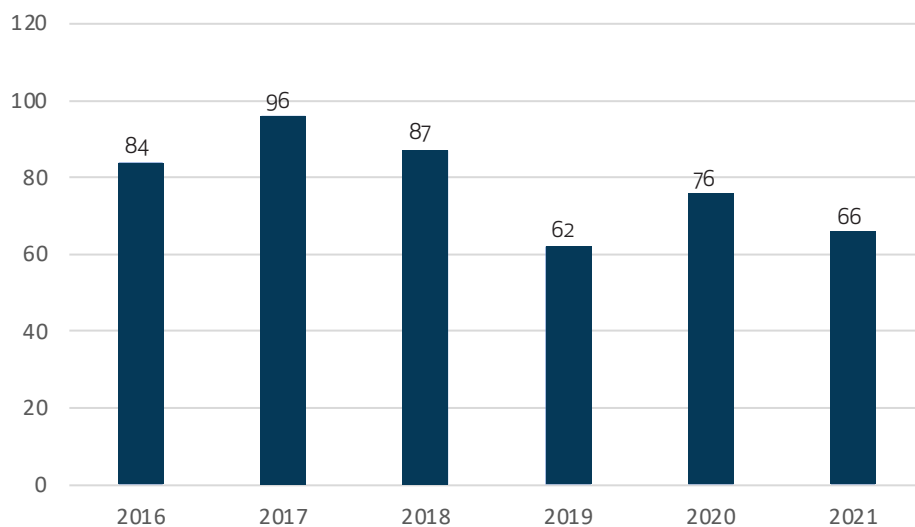
Figur 9.2 viser at der har været et fald på 13% i antallet af anmeldte arbejdsulykker med fravær. Faldet viser sig primært været i kategorierne fysisk aktivitet og andet. De anmeldte arbejdsulykker med fravær fordeles således at færdsel og fald udgør 47%. Fysisk aktivitet udgør 36% af de anmeldte ulykker. Snit og stikskader udgør 3% og andet udgør 14% af ulykkerne.

I 2021 havde vi 49 anmeldelser pga. Covid 19. Disse anmeldelser indgår ikke i tallene

Figur 9.1 Arbejdsulykker med og uden fravær i Svendborg Kommune 2016 - 2021



Figur 9.2 Arbejdsulykker med fravær i Svendborg Kommune 2016 - 2021



Sygefravær

Sygefraværet i Svendborg Kommune er steget fra 4,8% til 5,6% i 2021, og ligger lige under landsgennemsnittet for kommunerne.

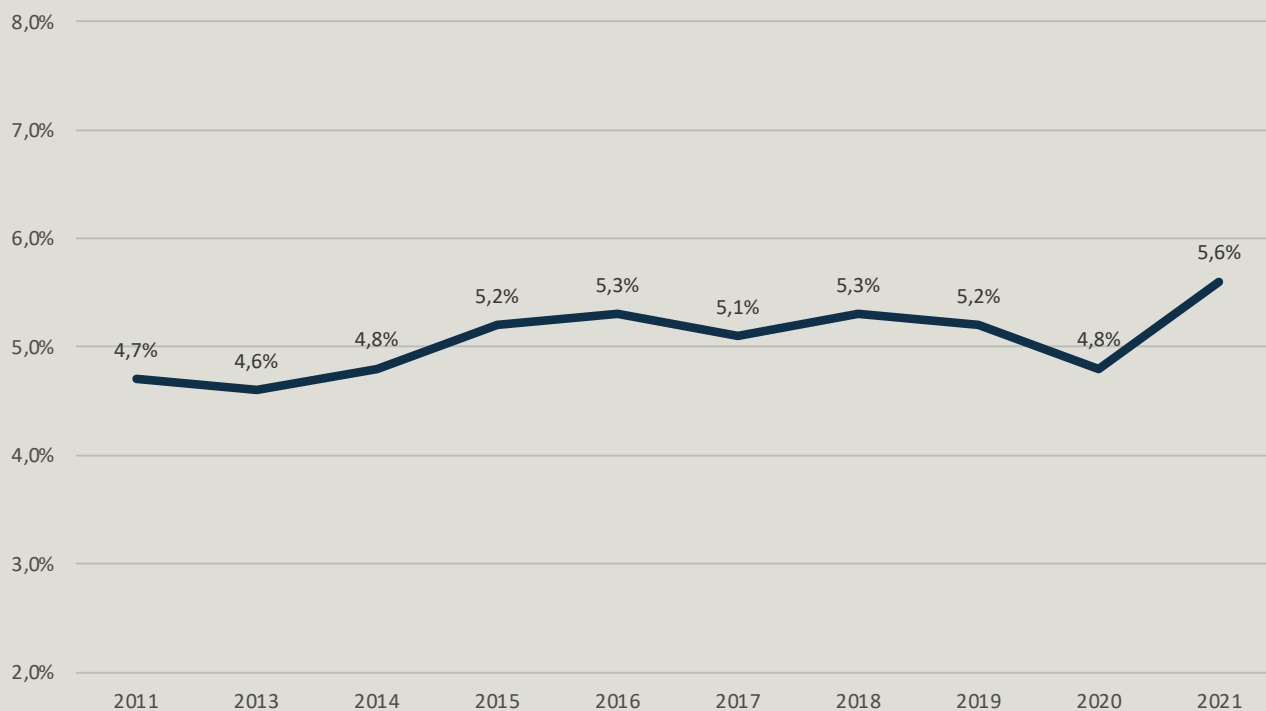


Figur 10.1 viser udviklingen i sygefraværet i Svendborg Kommune fra 2011 til 2021. Udviklingen er svingende med et sygefravær, der ligger i intervallet mellem 4,6% og 5,6% svarende til et interval på 1 pct. point.

Corona-pandemien har betydet en ny registreringspraksis fra marts 2020. Når vi sammenligner fraværsprocenten med de tidligere år er det værd at bemærke, at det Corona-relaterede fravær ikke indgår i statistikken for 2021.

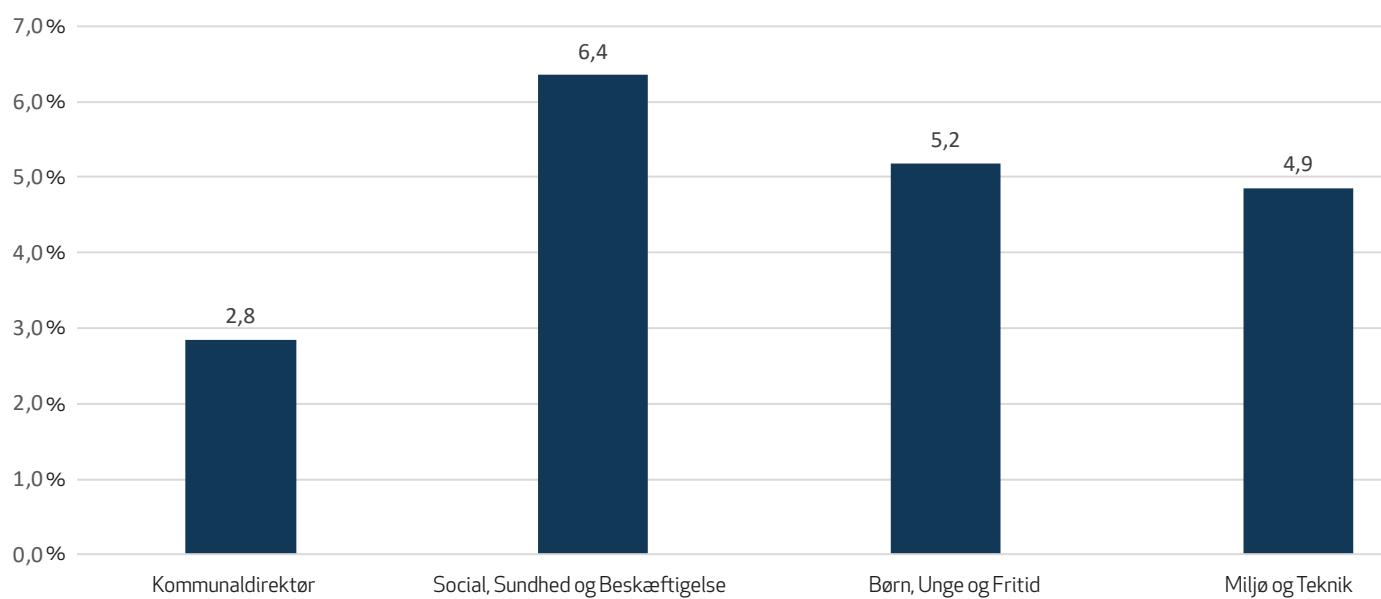
Figur 10.2. viser sygefraværet fordelt på de enkelte direktørområder. Sygefraværet er størst på direktørområdet Social, Sundhed og Beskæftigelse samt på Børn, Unge, Kultur og Fritid. På alle områder er der sket en stigning fra 2020 - 2021 på mellem 0,1 og 1,3 pct. point.

Figur 10.1 Samlet sygefravær (%) for Svendborg Kommune 2009-2021



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

Figur 10.2 Sygefravær (%) fordelt på direktørområder i Svendborg Kommune 2021



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

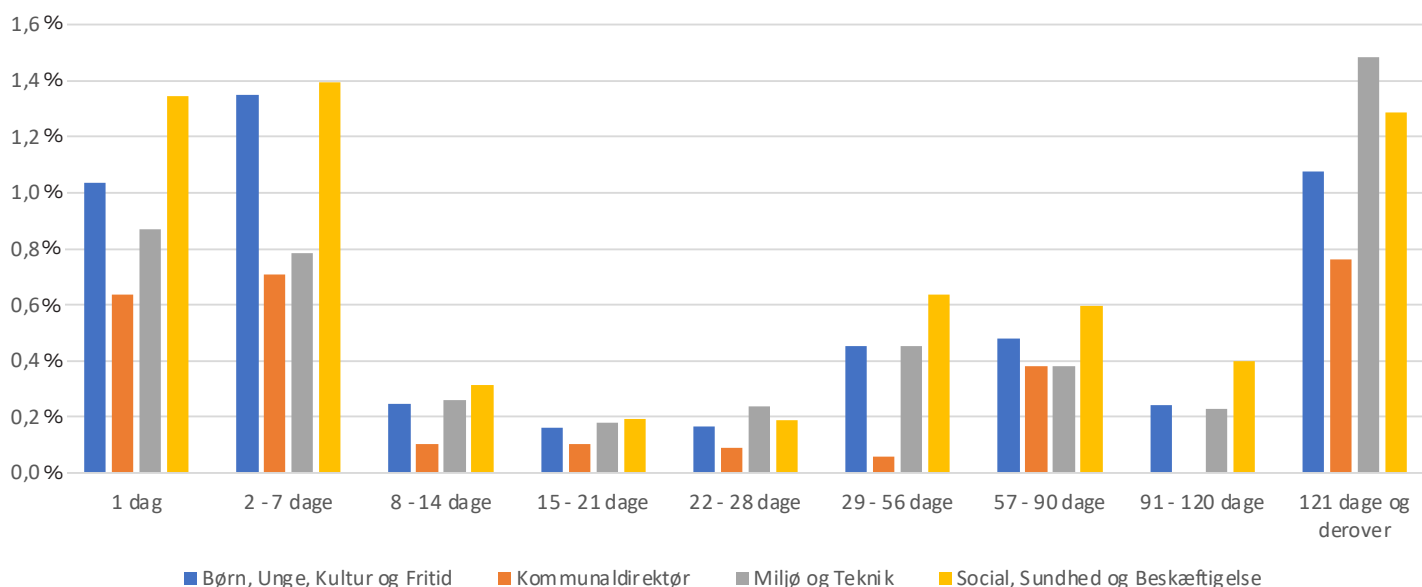
Sygefravær (fortsat)



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 5,6% udgør det korterevarende sygefravær således 3,1 pct. point, og det længerevarende sygefravær 2,5 pct. point.

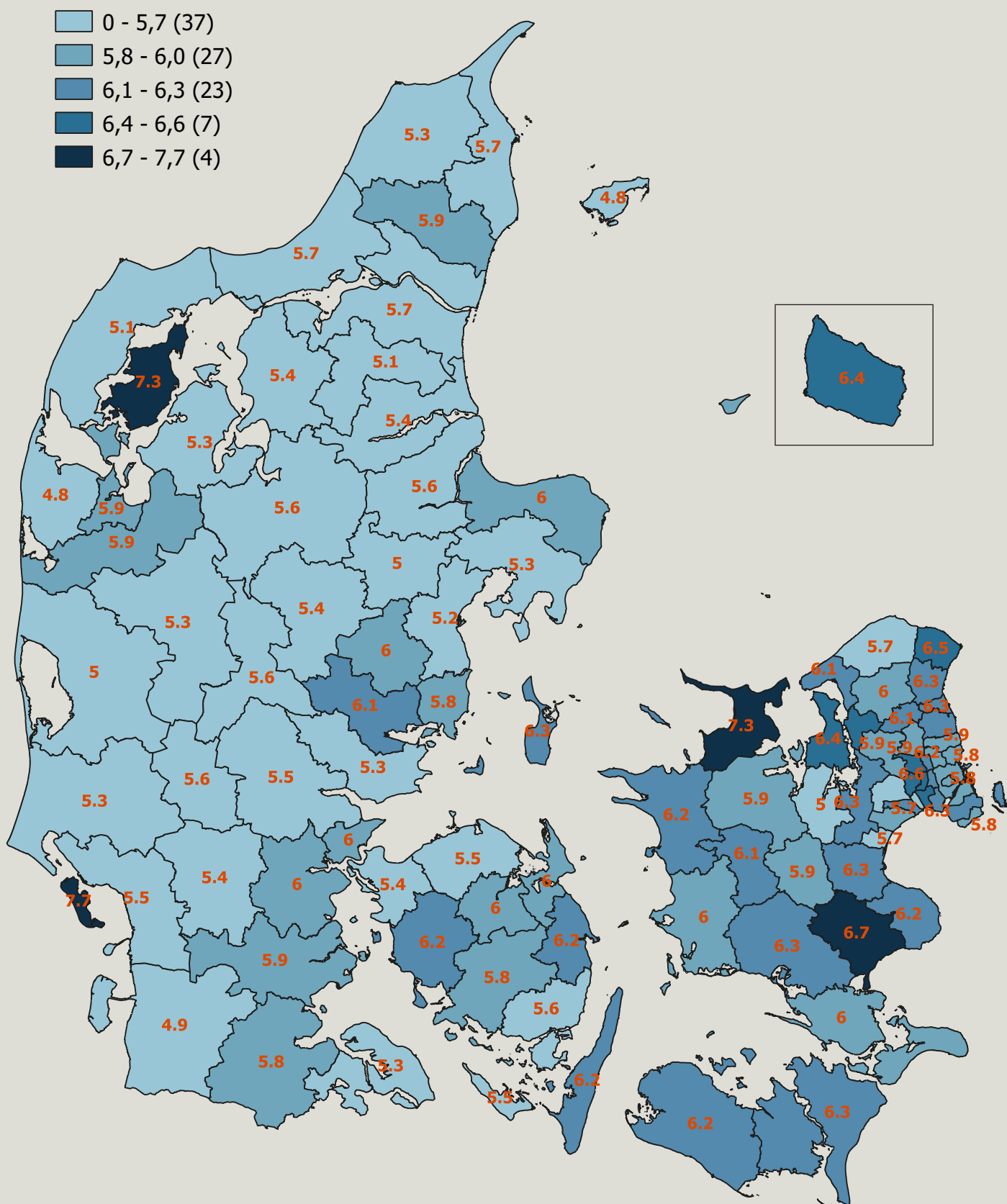
Figur 10.4 viser den gennemsnitlige sygefraværsporcet i kommunerne. Som det ses på Danmarkskortet, er sygefraværet lavest i Jylland og størst på Sjælland. Sygefraværet i Svendborg Kommune er i 2021 i den laveste halvdel af landets kommuner.

Figur 10.3 Sygefravær (%) fordelt på fraværslængde og direktørområde i Svendborg Kommune 2021



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

Fig. 10.4 Gennemsnitlig sygefraværsprocent i de danske kommuner 2021





Svendborg
Kommune