



Personale redegørelse 2020



Indhold



Tiltag og indsatser

- 4** Tema: Fortællinger fra organisationen i en Corona tid
- 16** MED-organisationen
- 18** Arbejdsmiljø
- 20** Hjemmearbejde
- 22** Kompetenceudvikling
- 24** Sygefravær
- 25** Seksuelle krænkelser

Tal og Fakta

- 27** Personaleoversigten
- 28** Antal ansatte
- 30** Alder
- 32** Lederoversigt
- 34** Køn
- 36** Lønniveau
- 40** Personaleomsætning
- 42** Ansættelsesvilkår
- 43** Elever og studerende
- 44** Arbejdsmiljø
- 46** Sygefravær
- 50** Etnicitet

Corona-året 2020

Årets personaleredegørelse er lidt anderledes end de tidligere år. I marts 2020 blev Svendborg Kommune – ligesom resten af Danmark – ramt af Corona-pandemien med nedlukning og en lang række af restriktioner til følge.

Både restriktioner og nedlukning har haft stor betydning for vores arbejdspladser. Fra den ene dag til den anden blev den kommunale praksis lagt fuldstændig om. Vi blev tvunget til at tænke i nye måder at arbejde på i en hverdag med mange benspænd, hurtige forandringer og et stort pres. Der skulle samtidig findes en anden form at være sammen på og med nye roller, ansvar og muligheder til følge.

I dette års udgave har vi derfor også valgt at sætte et helt særligt fokus på pandemiens betydning for vores arbejdspladser. Det gør vi blandt andet i form af en række fortællinger om, hvad de mange restriktioner har betydet for vores opgaveløsning og hverdag på godt og på ondt.

Et andet tema der har fyldt i 2020 er seksuelle krænkelse, som Sofie Linde modigt fik sat på dagsordenen. Emnet blev også dagsordenssat i Svendborg Kommune. Som man kan læse i denne personaleredegørelse, har MED-Hovedudvalget i 2020 igangsat arbejdet, der fremadrettet vil være i særligt fokus.

Personaleredegørelsen er et personaleregnskab over kommunens vigtigste ressource. I Personaleredegørelsen følger vi derfor også op på, hvordan det er gået på personaleområdet i 2020. Det gælder eksempelvis, hvor mange ansatte vi er, hvordan fordelingen er på køn, alder og faggrupper og hvordan udviklingen er i vores sygefravær.

Målgruppen for redegørelsen er politikere, ledere og medarbejdere og andre med interesse for personaleområdet i Svendborg Kommune.

God læselyst!

HR

Foto: www.coronatrvivsel.dk





Fortællinger fra organisationen i en Corona-tid



Anne Højmark,
afdelingschef, Sundhed og Forebyggelse.
Formand for Sundhedsberedskabet



Hvad har været din rolle i Corona-året 2020?

Som sundhedschef er jeg formand for sundhedsberedskabet, som blev aktiveret ifm. Corona-pandemien.

Jeg har været sundhedsfaglig kontaktperson for Styrelsen for Patientsikkerhed. Jeg har hele tiden skullet være opdateret på krav og restriktioner og har taget initiativ til at sikre, at vi udfører indsatser.

Jeg har haft en koordinerende og samlende rolle, ydet sparring ift. ledelsesstrengen, men har ikke været udførende i de enkelte områder.

Hvor er vi som organisation lykkedes allerbedst?

Det har været en enorm styrke i organisationen, at Corona-beredskabet ikke har ligget hos én person, men at man på de enkelte fagområder har haft ansvar for at implementere fra dag til dag, fx at lukke plejecentre. Organisationen har gennem ledelsesstrengen taget ansvar for at tolke, formidle og implementere retningslinjer og restriktioner i eget område.

Alle har hele vejen rundt taget opgaver på sig. Tænkt selv, udført selv. Jeg har ikke skulle gå ud i frontniveau. Alle har accepteret, at vi står i en fælles ukendt situation, som ingen har prøvet før. Vi har snakket med hinanden om det og accepteret eventuelle fejl.

Det har også været en styrke, at vi har holdt os til det, der blev udmeldt fra myndighederne. Vi har gjort det, som vi blev bedt om, hverken mere eller mindre. Det

har været nemmere for os at håndtere, vi har ikke diskuteret – og det har givet en fælles accept af, at vi gør det, der bliver sagt.

Hvor/hvornår har det været sværest?

Det har været ændringen fra, at vi har været sociale og relationelle på en arbejdsplads og arbejdet sammen på tværs – til at vi skulle være for os selv og vænne os til afstand. Enten at være alene og isoleret på hjemmekontoret. Eller at skulle holde fysisk afstand, bruge værnemidler og sprit på arbejdspladsen.

Det bliver også en stor tilvænning og forandring, når vi skal være sammen igen.

Hvad er de vigtigste læringspunkter fra Corona-året ud fra et organisatorisk perspektiv?

Organisationen er så omstillingsparat, at den har kunnet håndtere så grundlæggende anderledes arbejdsvilkår som afstand, afspritning, værnemidler og hjemmearbejde samt daglige nye retningslinjer, som skulle implementeres.

Når den brændende platform er tilpas varm, så klapper vi hælene sammen og har kunnet tilpasse. Interessant at vi så hurtigt har kunnet ændre og få nye vaner (fx digitale møder). Noget som tidligere har taget meget lang tid eller vi har brugt mange ressourcer på at implementere. Måske er det fordi, vi ikke altid tidligere har oplevet nødvendigheden af forandringen.

Fortællinger fra organisationen i en Corona-tid



Christina Vogt Simonsen,
Social- og sundhedshjælper på
Aldersro Plejecenter

ÆLDRE-
OMRÅDET

Hvordan har Corona påvirket dit område?

Vi frygtede alle at tage smitten med ind til borgerne. Men særligt når man er ung og måske ikke kan mærke smitten frygter man det, så jeg tænkte meget over min adfærd i fritiden. Borgerne blev også ensomme, og vi måtte prøve at aktivere dem på en helt ny måde, fordi de ikke måtte komme i dagcenteret og deltage i træning. Vi prøvede i stedet at gå ture med dem og få dem ud og sidde og spille kort eller tegne. Og vi prioriterede at tale mere med den enkelte i eget hjem.

Hvad har overrasket dig positivt i forhold til at skulle tilpasse sig hurtigt?

Der vil jeg nævne sammenholdet. Vi rykkede sammen på en helt ny måde, og vi fik det i virkeligheden bedre sammen kollegialt, måske fordi vi blev mere afhængige af hinanden, og fordi man så sine egne private venner mindre. Jeg tror borgerne kunne mærke det. Vi var faktisk også reelt bedre normeret, fordi der ikke var kurser

og møder i samme grad, og fordi borgerne ikke skulle være klar til træning eller dagcenter.

Hvilke udfordringer har været størst for dig og dine kolleger, og hvordan overkom I dem?

Det har været værnemidlerne. Vi frygtede ofte ikke at have nok, da leveringerne var begrænsede, og man bruger rigtig mange handsker og masker i ældreplejen. Vi fik også værnemidler af dårlig kvalitet f.eks. sprit, der lugtede og klistrede. Vi forsøgte alle at tage ansvar for at spare på værnemidlerne, så vi ikke løb tør.

Hvad har I lært, som I vil holde fast i fremover?

At vi står stærkere sammen og er stærkere, når vi hjælper og giver hinanden plads, når nogen har en dårlig dag og er trætte. Sammen kan vi klare selv store udfordringer som en pandemi.



Fortællinger fra organisationen i en Corona-tid



Kirsten Vie Madsen,
afdelingschef, Ældreområdet

**ÆLDRE-
OMRÅDET**

Hvordan har Corona påvirket dit område?

Corona har vendt op og ned på hverdagen for ældreområdet på mange måder – både for borgere, medarbejdere og ledere.

Vi har skulle hjælpe svage borgere, der på forskelligvis har været i isolation. En isolation der for de fleste har medført angst og ensomhed. Vi har skulle passe de coronasyge borgere.

Det har medarbejderne skullet gøre samtidig med, at de har haft frygten for at blive smittet og blive syge af det. Og angsten for at komme til at smitte svage borgere og kollegaer.

Hvad har overrasket dig positivt i forhold til at skulle tilpasse sig hurtigt?

Jeg er vildt stolt og taknemmelig over, hvor konstruktive både ledere og medarbejdere har været i denne pressede situation en Corona-pandemi er. Der er fundet rigtig mange gode løsninger, og i et tempo jeg ikke troede ville være muligt.

Hvilke udfordringer har været størst for dine medarbejdere, og hvordan overkom I dem?

Det har været en stor opgave at sikre den gode pleje og omsorg under svære forhold. Vi har oplevet at få nye retningslinjer op til flere gange om ugen, der skulle indarbejdes i hverdagen. Det har været en udfordring. Men alle har været gode til at hjælpe hinanden. Og derfor har vi fået løst opgaverne godt.

Hvad har I lært, som I vil holde fast i fremover?

Vigtigheden af det gode samarbejde mellem ledere og medarbejdere, som vi har på vores arbejdspladser via vores MED-system – og som vi har haft STOR brug for under pandemien.

Omstillingsparathed er et andet ord, som alle har lært, og som vil blive en del af dagligdagen. Ligesom jeg er sikker på, at online-møder bliver en del af fremtiden – sammen med de fysiske møder.

Fortællinger fra organisationen i en Corona-tid



Käthe Lund,
Fællestillidsrepræsentant i Dagplejen

DAGPLEJEN

Hvordan har Corona påvirket dit område?

Mine kolleger ude blandt dagplejerne har arbejdet rigtig meget alene og klaret meget på egen hånd. De har ikke måttet blande børnegrupper, så de har kun haft begrænset faglig sparring gennem telefon og teams. Nogle har været usikre og bange, bl.a. når de skulle have gæstebørn. For hvad betyder det for smitterisikoen i eget hjem? Der har været meget ekstra rengøring, som har taget tid fra børnene. Aflevering udendørs har givet lav kontakt med forældrene. Men der har været god kommunikation og præcise retningslinjer fra ledelsen.

Hvad har overrasket dig positivt i forhold til at skulle tilpasse sig hurtigt?

Mine kolleger og ofte deres ægtefæller har været imponerende kreative og entusiastiske og indrettet nye udearealer i garager eller overdækkede terrasser, hvor de har fjernet private genstande og indrettet hyggelige uderum for børnene. At være ude mindsker rengøringspresset og gør modtagelse og afhentning nemmere.

Hvilke udfordringer har været størst for dig og dine kolleger, og hvordan overkom I dem?

Manglen på sparring og kommunikation mellem kolleger og det at kunne se hinanden i øjnene har presset vores dagplejere, selv om de er vant til at arbejde alene og kommunikere meget pr. telefon og mail. Men det har haft betydning for det psykiske arbejdsmiljø, at når man f.eks. møder en anden dagplejer i skoven med en gruppe børn, så skal man gå forbi hinanden på afstand. Men vi har forsøgt at øge kontakten gennem teams-møder.

Hvad har I lært, som I vil holde fast i fremover?

Det ekstra fokus på håndhygiejne har givet meget mindre sygdom blandt både børn og dagplejere. Så vi vil holde fast i værnemidlerne i form af sprit, håndvask, engangsservietter og lejepapir til puslebordet. Mindre sygdom giver mindre belastning med gæstebørn til andre dagplejere, og der spares udgifter på tillæg til de dagplejere, der tager ekstra børn ind. Vi har også fået øje på, at man ikke behøver have så meget legetøj, men at man kan bruge naturen kreativt i stedet, og det sparer kræfter til at renholde legetøjet.





*Birgit Lindberg,
afdelingschef, Sekretariat og Dagtilbud*

Hvordan har Corona påvirket dit område?

I marts 2020 blev dagtilbuddene lukket ned kun med nødpassning. Vi genåbnede i april og har været fuldt åbne siden. De stramme retningslinjer har ændret rammerne for det pædagogiske arbejde markant. Kravene var meget stramme fra start, løsere over sommeren, og så stramme igen fra december. Vi har skullet være meget udenfor, i mindre grupper, øge håndvask og hygiejne og vaske legetøj hver dag.

Hvad har overrasket dig positivt i forhold til at skulle tilpasse sig hurtigt?

Vi fik virkelig trykprøvet, om vores organisation og interne samarbejde virkede fra medarbejder og op til ledelse. Og det har virket. Et godt eksempel er, da der var kæmpe pres i medierne i julen for at lukke dagtilbuddene. Da lykkedes vi i et godt internt samarbejde med at løse kerneopgaven med børnene professionelt og samtidig holde retningslinjerne.

Hvilke udfordringer har været størst for dine medarbejdere, og hvordan overkom I dem?

Usikkerheden omkring smitterisiko har været det største. Vi er jo meget tæt sammen med børnene og skal f.eks. vaske legetøj dagligt. Og forældrene afleverer og henter to gange om dagen. Et hus med 50 børn er lig med 50 forældre, så der er mange mennesker i huset.

Hvad har I lært, som I vil holde fast i fremover?

Vi har lært at arbejde med udelæringsmiljøerne. Vi har været presset til at være mere ude og opfinde nyt legetøj i naturen. Hvordan afvikler man f.eks. siesta ude? Vi har fået øje på flere kvaliteter ved at være ude, hvor der er højt til himlen. Vi har også lært at samarbejde digitalt med Teams-møder.



Nanna Lohman,
afdelingschef, Skole- og Uddannelse

SKOLE OG UDDANNELSE

Hvordan har Corona påvirket dit område?

Flere nationale op- og nedlukninger af skolerne på et år har været voldsomt, og hertil kommer nedlukningerne ved lokale smitteudbrud. Set med forvaltningsbriller har det meste af møde- og udviklingsaktiviteterne været omlagt, udskudt eller aflyst. Samtidig har vi igen og igen skullet finde nye metoder og alternative løsninger i et hurtigt tempo.

Hvad har overrasket dig positivt i forhold til at skulle tilpasse sig hurtigt?

Skolerne har gjort det rigtig, rigtig godt og har på ingen tid omstillet sig til undervisning og pædagogik på helt nye måder. Under fuld nedlukning med ren fjernundervisning. Under gradvis genoplukning med undervisning i små grupper med samme lærer. Og under fuld genoplukning, hvor alt skulle løbes i gang igen. Sideløbende har vi skullet undgå større smitteudbrud og håndtere kommunikation og smitteopsporing, når udbrud skete.

På trods af det, har ingen elever mistet en masse undervisning. Det skal vi være stolte af.

Hvilke udfordringer har været størst for dine medarbejdere, og hvordan overkom I dem?

Vores største udfordring og bekymring er elevernes ve og vel. De betaler en høj pris. Vi skal være stolte over, at vores skoler er lykkedes med at håndtere de konstante omstillinger, hvor dialog og samarbejde mellem ledelse og medarbejdere har været afgørende.

Hvad har I lært, som I vil holde fast i fremover?

Man behøver ikke altid mødes fysisk. Virtuelle møder på Teams kan noget men ikke alt, så det vil blive en kombination fremover. Vores digitale kompetencer er generelt skærpet.



Fortællinger fra organisationen i en Corona-tid



Niclas Rytter Helskov,
skolelærer, Vestre Skole

Hvordan har Corona påvirket dit område?

Den fysiske skolegang har været ekstremt påvirket. Mange ting er ikke længere mulige, fordi vi skal samle børnene i klasserne og i opdelte udearealer. Det forhindrer f.eks. legepatrulje i frikvarteret. Børnene mister oplevelsen med P-fag for 4. til 6. årgang, der er de kreative valgfag inden for de praktiske-musiske fag, som er et af skolens varemærker. Det er også en helt ny måde at tænke skole på med online undervisning. Man kan ikke se børnenes små signaler og i samme grad involvere sig i læringen. Der er mere envejskommunikation og mindre medbestemmelse for eleverne. Det er svært at danne og bevare menneskelige relationer. Det er svært for nogle sårbare børn men også for nogle såkaldte stærke børn.

Hvad har overrasket dig positivt i forhold til at skulle tilpasse sig hurtigt?

Både forældrene og eleverne har omstillet sig imponerende hurtigt. De fik etableret sociale bobler, hvor forældrene har taget stort medansvar, og der er taget stort ansvar for at undervisningen blev fulgt. Det er

helt vildt, at børn på 11 år har været så selvstændige – de kan mere, end man tror.

Hvilke udfordringer har været størst for dig og dine kolleger, og hvordan overkom I dem?

Det værste var at miste den daglige fysiske kontakt. Flere børn kommer bagud læringsmæssigt og oplever mistrivsel. Nogen børn oplever angst og nervøsitet efter hjemmeskolen, hvor de har været forskånet for konflikter og hierarkier. Vi forsøgte at overkomme det bl.a. med ugentlige individuelle online trivselsamtaler. Vi afholdt – da det blev tilladt – trivselsdage én gang om ugen med stort fokus på det sociale.

Hvad har I lært, som I vil holde fast i fremover?

Vi har været tvunget til at tænke i alternativ undervisning med udedage og trivselsdage. Det vil vi fortsætte, fordi vi kan se, at eleverne får både motivation og trivsel ud af det.

Fortællinger fra organisationen i en Corona-tid



Lene Lind,
biolog i Natur og Miljø, næstformand i S-MED Miljø og Teknik



Hvordan har Corona påvirket dit område?

Først og fremmest har vi været rigtig hurtige til at omstille os. Administrationen var de første, som blev hjemsendt, og vi bliver sikkert også de sidste, der kommer fysisk tilbage. I løbet af få dage havde vi omlagt vores arbejdsdag med tæt faglig kontakt til kolleger, til at arbejde hjemme, hvor de digitale møder blev dagligdag. Desuden er de fysiske møder med borgere også blevet droslet væsentligt ned.

Hvad har overrasket dig positivt i forhold til at skulle tilpasse sig hurtigt?

Det er selvfølgelig, hvor gode vi er blevet til de digitale møder. I nogle teams tjekker man ind om morgenen til en uformel 'digital kop kaffe', andre steder er det måske en gang om ugen. Vi er blevet tvunget til at finde ud af, hvordan f.eks. Teams virker, og hvordan man kan arbejde sammen på distancen.

Hjemmearbejdspladsen har også givet bedre ro og tid til fordybelse i arbejdet med større opgaver.

Hvilke udfordringer har været størst for dig og dine kolleger, og hvordan overkom I dem?

Det er lidt afhængig af, hvordan man bor. For dem, som har skullet hjemmeskole eller passe helt små børn,

har det været en udfordring at finde tid og ro til at arbejde uden afbrydelser. For andre, der bor alene, har det været ensomheden, der har været en udfordring. Nogle har en aftale om, at det er ok at møde fysisk på arbejde, så der bliver passet på den mentale sundhed.

Fleksibilitet er vel kodeordet for at få en sådan periode til at fungere. Det har været italesat fra ledelsen, at det er i orden at 'stemple ud' i form af at løbe en tur eller 'gå en tur med støvsugeren'. Her handler det blot om at indhente arbejdet på et andet tidspunkt, hvor det passer én bedst.

Hvad har I lært, som I vil holde fast i fremover?

Det digitale møde er langt overskyggende. At vi fremover blot kan tage et virtuelt møde. Det gælder både møder med kolleger på en anden fysisk adresse, men også med kolleger i andre kommuner. Jeg tror, at der vil komme flere virtuelle møder fremover, så vi ikke behøver at bruge tid på rejser.

Derudover har vi i den grad lært, at hjemmearbejdspladsen kan give plads til ro og fordybelse. Ved os har vi aftalt, at fredage fremover er mødefri. Så kan man arbejde hjemmefra og få løst den type af opgaver, der kræver, at man ikke bliver forstyrret.

Foto: BFA nyhedsbrev



Fortællinger fra organisationen i en Corona-tid



CETS

*Peter Mouritsen,
afdelingschef, CETS*

Hvordan har corona påvirket dit område?

Corona har påvirket vores område utroligt meget. Og utroligt forskelligt. 85 pct. af vores medarbejdere er beskæftiget indenfor teknisk service og rengøring. De har været ude i frontlinjen hele tiden og passet deres arbejde med de værnemidler og forholdsregler, der har været en del af hverdagen i mange måneder. Det har givet udfordringer. Men hver enkelt har ydet en stor indsats.

For de sidste 15 pct. af vores ansatte – de administrative medarbejdere – har langt de fleste arbejdet hjemmefra. Her har vi oplevet en øget arbejdsmængde under corona-krisen.

Udover den daglige drift – som også er klaret på fineste vis – har de også skulle håndtere, at der skulle påbegyndes anlægsarbejder for 75 mio. kr. ekstra, som en stimulerende af erhvervslivet under corona, og i øvrigt et tiltrængt løft på flere vigtige kommunale områder. Det kan være en udfordring, når du ikke kan mødes med din samarbejdspartner.

Hvad har overrasket dig positivt i forhold til at skulle tilpasse sig hurtigt?

Det var hvordan vi alle sammen lynhurtigt lærte at bruge de digitale medier til at holde møder. Her havde organisationen en læringskurve, der var usædvanlig stejl.

Hvad har I lært, som I vil holde fast i fremover?

At vi sammen kan utroligt meget, når vi samarbejder og lytter.

At digitale møder er kommet for at blive. Det sparer både tid og penge, når vi ikke skal køre frem og tilbage mellem forskellige lokationer. Men det kræver også, at vores IT-udstyr og back-uppen er gearet til det. Samtidig er det vigtigt, at MED systemet sikrer arbejdsmiljømæssigt gode arbejdspladser på hjemmekontoret i dialog med den enkelte medarbejder.



**NÆSTFORMAND
H-MED**

*Merete Henriksen
FTR for pædagogmed-
hjælpere og pædagogi-
ske assistenter.
Næstformand H-MED og
S-MED*

Hvordan har Corona påvirket dit område?

Mit arbejde er administrativt, og derfor har jeg arbejdet hjemmefra siden midt i marts 2020. I starten var der en hel del ekstra opgaver bl.a. omkring udformning af lokalaftaler, hvis nogle ansatte skulle flyttes til funktioner uden for eget fagområde. Jeg fik også en del henvendelser fra bekymrede kolleger. Det påvirker selvfølgelig én, og i starten brød jeg mig ikke om at arbejde hjemmefra.

Hvad har overrasket dig positivt i forhold til at skulle tilpasse sig hurtigt?

Jeg synes, det er imponerende så hurtigt, man har vænnet sig til at mødes virtuelt, og hvor hurtigt, man lærer at omstille sig. Alle er gået ind i opgaven med en positiv tilgang og har gerne villet være med til at finde praktiske løsninger på institutionerne.

Hvilke udfordringer har været størst for dig og dine kolleger, og hvordan overkom I dem?

Jeg har savnet mine kolleger. Specielt den daglige tætte sparring, som hurtigt kan løses med en snak hen over bordene. Selvfølgelig kan man ringe sammen både virtuelt og pr. telefon – men det er bare ikke det samme.

Hvad har I lært, som I vil holde fast i fremover?

Vi har haft en god tæt dialog med ledelsen. Det håber jeg bliver ved, også når Corona er overstået. Så har jeg også lært, at hjemmearbejdspladsen vil være god for mig en til to gange om ugen, da jeg bl.a. har en del telefonsamtaler, der ikke egner sig til et fælleskontor. Virtuelle møder kan fremadrettet bruges til korte møder f.eks. i forbindelse med pludseligt opståede opgaver.

Fortællinger fra organisationen i en Corona-tid



ÆLDRE-OMRÅDET

Anne Marie Kanstrup,
FTR, primærsygeplejerske
Hjemmepleje Vest

Hvordan har Corona påvirket dit område?

Som sygeplejersker er vores opgaver blevet væsentligt forøget. Vi har f.eks. fået mange henvendelser fra læger og andre samarbejdspartnere, hvor vi har skullet vurdere den enkelte borger for at afklare, om de er under mistanke for at have Corona.

Hvad har overrasket dig positivt i forhold til at skulle tilpasse sig hurtigt?

Først og fremmest har det været enormt positivt, at vores borgere har været trygge ved vores arbejde. Desuden har vi som personalegruppe stået sammen om at få vores hverdage til at fungere. Der har været stor fleksibilitet. Næsten hver dag har der været nye instrukser om dette og hint, og i hovedtræk er det gået fint, fordi vi har hjulpet hinanden.

Hvilke udfordringer har været størst for dig og dine kolleger, og hvordan overkom I dem?

Det har uden tvivl være brugen af værnemidler og de mange nye instrukser næsten hver dag. Vi har også skullet dokumentere mistanke om corona, så der har også være en del ekstra dokumentation i vores systemer.

Nogle af vores sygeplejeklinikker ved plejecentrene har måttet finde nye lokaler på grund af Covid-19 udbrud. Her kunne jeg ønske mig at få mere fokus på, at klinikkerne får bedre vilkår.

Hvad har I lært, som I vil holde fast i fremover?

Som sygeplejerske arbejder vi altid med fokus på hygiejnen. I disse tider har vi selvfølgelig lært, at man ikke kan have nok fokus på hygiejnen. Vi har også lært at - selvom vi godt ved det - er vi afhængig af hinanden for at få et godt resultat.



SOCIAL-AFDELINGEN

Hasse Jacobsen,
afdelingschef
Socialafdelingen

Hvordan har Corona påvirket dit område

Det sociale område er defineret som kritisk funktion, og derfor har vi basalt set gjort det, vi plejer at gøre - men under nye vilkår. F.eks. håndtering af besøgsrestriktioner. Masser af virtuelle møder. Støtte borgere i egen bolig både virtuelt og under gåture. Brug af værnemidler. Størstedelen af medarbejderne har fysisk været på arbejde, men med arbejde hjemmefra, hvor det har været muligt.

Hvilke udfordringer har været størst for dine medarbejdere, og hvordan overkom I dem?

At det kan lade sig gøre, og at omstillingen skete så hurtigt og fleksibelt. Vi havde medarbejdere, der flyttede fra en arbejdsplads til en anden med kort varsel. Der har været en imponerende evne under en pandemi, der har grebet radikalt ind i arbejds- og privatliv, til fortsat at have borgeren og opgaven i centrum. Da pandemien kom, viste det sig, at vi var klar.

Det har desuden været interessant at opleve, hvordan grænser mellem sektorer smuldrer, når der er behov for at løfte på tværs mellem kommuner, region og stat.

Hvilke udfordringer har været størst for dine medarbejdere, og hvordan overkom I dem?

Der har ikke været udfordringer, medarbejderne ikke har fundet løsninger på. Udfordringer håndteres, overkommes og løses.

Vi har bestræbt os på entydige kommunikationsstrømme. Med en instruks har vi haft et sted at hente oplysninger. Det har været godt.

Hvad har I lært, som I vil holde fast i fremover?

At støtte og behandling kan gives på mange måder. At vi kan mødes kort, hurtigt og målrettet til virtuelle møder. At manglen på fysisk tilstedeværelse kræver et særligt fokus på det relationelle. At vi godt kan tillade os at være stolte over at arbejde i en fantastisk forandringsstærk organisation.

Fortællinger fra organisationen i en Corona-tid



Jens Otto Kromann,
afdelingschef, Staben



Hvordan har Corona påvirket dit område?

Som mange andre har hovedparten af Stabens medarbejdere været hjemsendt og arbejdet hjemmefra i snart et år. Alle har på en flot måde løst deres opgaver. På IT-området har en del medarbejdere arbejdet på rådhuset, da det var vigtigt, at de kunne løse de kritiske situationer der opstod. Ligeledes har de med stor succes fået implementeret nye digitale løsninger bl.a. Teams.

Hvad har overrasket dig positivt i forhold til at skulle tilpasse sig hurtigt?

Det har været enormt positivt at opleve, hvor omstillingsparate og ansvarlig alle er- og ikke mindst hvor stor viljen er til at lære nye digitale redskaber. På ingen tid blev forudsætningerne for at løse opgaverne ændret. Det tog alle medarbejderne medansvar til at finde kreative løsninger på. "Plejer" er blevet erstattet af en ny virkelighed, der kan se anderledes ud igen i morgen.

Hvilke udfordringer har været størst for dine medarbejdere, og hvordan overkom I dem?

Det er ikke alle medarbejdere, der trives med at arbejde alene derhjemme. De savner den daglige sparring med kollegaerne og snakken om opgaver der lige opstår, hen over skrivebordet.

En del medarbejdere trives fint med at sidde alene i længere perioder, og sætter pris på arbejdsroen og de færre forstyrrelser. Større frihed og fleksibilitet i forhold til deres arbejdsopgaver øger motivationen og arbejdsglæden. De fleste medarbejdere trives nok egentlig bedst med en vekselvirkning.

Ledergruppen er meget opmærksom på, at der er forskellige oplevelser af at arbejde hjemme – og det er vigtigt at give plads til forskellighederne. Den enkelte medarbejders mentale trivsel er vigtig.

Vi har stor ledelsesmæssig fokus på, at det kræver en ekstra indsats at opretholde det sociale fællesskab og faglige miljø på distancen.

Vi forsøger at rykke tættere på vores medarbejdere ved bl.a. en-til-en samtaler, uformelle snakke og ugentlige møder. Medarbejderne tager selv initiativ til løbende at mødes virtuelt i mindre grupper/teams - om det så bare er til en løs snak. Vi oplever heldigvis, at medarbejderne har opmærksomhed på hinanden. Der er også flere, der har påtaget sig en stor social rolle ved at arrangere virtuelle kaffemøder, fyraftensmøder, kahoot-aftener og virtuel påskefrokost.

Hvad har I lært, som I vil holde fast i fremover?

Vi har lært at arbejde på distancen. Derfor fastholder vi muligheden for at arbejde hjemme efter Corona så vidt det giver mening. Dels giver det en større fleksibilitet, dels, styrker det trivslen mellem arbejdsliv og familieliv.

Vi har alle taget et digitalt kvantespring. Organisationen har på ingen tid taget nye digitale løsninger og platforme til sig. Dette digitale "vindue" skal vi benytte os af – og udvide yderligere, da de digitale løsninger rummer større potentiale, end vi benytter os af i dag.

Vi skal fastholde virtuelle møder. De er ofte mere effektive. De giver merværdi og rummer fordele, hvor det er lettere at deltage i mødet, uanset hvor man befinder sig. Det er nemmere at mødes og dermed lettere at handle hurtigere. Der er mindre transporttid/udgifter og dermed positive miljøeffekter. Virtuelle møder vil dog aldrig helt kunne erstatte de fysiske møder. De fysiske møder egner sig bedre til at skabe og fastholde relationer, sparring og ideudvikling. Men en blanding af virtuelle og fysiske møder vil være fremtiden.

Bevar nysgerrigheden når der sker forandringer



Temaet forandringer blev langt mere aktuelt i 2020, end nogen havde forestillet sig. I forandringstider bliver der ofte mere af det meste. Mere pres, mere forvirring, flere gnidninger i samarbejdet, mere "os og dem" og ikke mindst mere arbejde for kulturbærerne, der er så vigtige i netop forandringsprocesser. Og hvordan kan vi komme det i møde uden selv at brænde ud i processen? Spørgsmålet blev berørt og perspektiveret i løbet af en inspirerende og humorfyldt temadag for hele MED-organisationen.

Temadagen blev afholdt den 13. januar 2020 med deltagelse af 180 ledere og tillidsvalgte. Temadagen skiftede mellem oplæg og samtalsalon. Oplægsholder var Tommy Krabbe, forfatter og foredragsholder og cand. mag. i kommunikation.

Forandringer er en blivende udfordring

I en travl hverdag er det helt forståeligt, at vi tænker "Sådan er det bare". "Han sagde ikke godmorgen, så er han jo nok sur. Sådan er det bare". Vi har jo brug for at kunne tage hurtigere beslutninger og komme videre. Men det giver nogle udfordringer i forhold til arbejdsmiljøet og samarbejdets kvalitet, især når vi skal håndtere forandringer på arbejdspladsen. Når vi siger "Sådan er det bare", så har vi slukket vores nysgerrighed. Tommy Krabbe fik os til at se nærmere på nysgerrighedens muligheder og udfordringer, og hvordan vi kan bruge 'nysgerrighedens vej' i arbejdet og arbejdsmiljøet.

Vi sidder i hver vores hule

Tommy Krabbe knyttede an til filosofen Francis Bacon for at anskueliggøre, hvordan mennesker ofte når frem til deres konklusioner: 'Vi sidder i hver vores hule med hver vores spejl og ser ud på verden og danner hver vores verdensbillede. Spejlene er ens, men vi er ikke enige om, hvad vi ser i hvert

"Jeg synes at oplægsholder var yderst kompetent. Super dygtig, god humor og let tilgængeligt oplæg. Vi fik værktøjer med hjem, som vi kan øve os på"

Anita Christian Thuesen, TR, hjemmevejleder.





vores spejl og vi er ikke enige om vores fortolkninger af det, vi ser ude i virkeligheden.

Ud af det kommer der enten vished eller nysgerrighed

! Vished: Den subjektive forestilling er blevet til den objektive sandhed. Dette kan hele tiden bekræftes, for den måde vi kigger på, er med til at bestemme hvad vi ser. Det er naturligt men giver let vrangforestillinger, hvilket vi sjældent er bevidste om.

? Nysgerrighed: Et indefrakommende ønske om at lære noget. Dette er vejen frem.

I verden omkring os kan meget skræddersys til vores individuelle behov. Men på arbejdspladsen skal vi arbejde sammen. Der er noget i tiden der gør, at alle kan blive bekræftet i deres egen vished. Nysgerrighed er en gave, vi har fået med os i vuggegave, og voksne kan være lige så gode til at være nysgerrige som børn, selv om vi ofte tror det modsatte. Så kan vi blive bevidste om vrangforestillinger og indtage en mere nysgerrig position, er vi godt på vej. Både i hverdagen, men også i forhold til forandringer.

Totempæle

På arbejdspladsen er vi ofte enige med en gruppe af vores kolleger. Vi har samme humor, høj grad af tillid,

og vi er ukritiske. Tommy Krabbe kalder dette for dem vi deler 'totempæl' med. Ulempen ved dette kan være, at vi ikke reflekterer kritisk med dem, vi er enige med, og deler totempæl med. Vi varmer os og hygger os og taler om 'de andre'. Det er fællesskabets vrangforestillinger.

Men når vi skal arbejde sammen, skal vi tone ned for visheden, for det giver fastlåste tankespor. Vi skal have tonet op for nysgerrigheden. Nysgerrighed handler om at være 'gerrig' på det 'nye'. Vi må stille os et sted, hvor vi ikke ved, hvordan ting er, men i stedet være åbne og finde ud af, hvordan vi kan gøre noget forandret sammen. Vi må over til de andres totempæl og se, hvordan deres verden ser ud. På den måde kan vi komme frem til at løse vores kerneopgave fælles og sammen. Vi skal have det hele integreret i den nye forandring. Der er kun et svar: Bevar nysgerrigheden og vær nysgerrighed, dette er svaret.

Ofte står ledere og tillidsvalgte i periferien af flere totempæle og skal prøve at forstå flere totempælefællesskaber. Temadagen gav stof til eftertanke og var en succes i forhold til både emne og form.

"Når jeg kigger tilbage på dagen, så tænker jeg på, at det er et oplæg der har givet os noget at arbejde med. Vi har arbejdet med værktøjerne i MED og det er kommet helt ud i børnehusene. Alle børnehuse i Øbakkerne har arbejdet med værktøjer fra temadagen"

Merete Henriksen, FTR for pædagogmedhjælperne og de pædagogiske assistenter.



Arbejdsmiljø i en Corona-tid



Året startede som de fleste, men sluttede på en måde, som ingen før havde oplevet. Et arbejdsmiljømæssigt nedslagspunkt i starten af 2020 var den velbesøgte temadag for MED-organisationen om forandringer i arbejdet. Kort tid derefter stod organisationen i den største og mest omfattende forandringsproces længe.

Corona lærte hurtigt os alle noget om betydningen af værnemidler og betydningen af at kunne samarbejde og kommunikere på højt niveau. Corona lærte os også noget om at stå sammen som et værn med frygt og bekymringer. Sådan stod resten af 2020 i forandringens tegn.

Hvad har været det vigtigste set i et arbejdsmiljøperspektiv?

- **Klare udmeldinger og tydelige rammer i en Corona-tid**

Corona gav os en udfordring med at finde den rette balance mellem fast styring og optimal indflydelse. Det påhvilede naturligvis ledelsen af udfolde lederskab, og det påhvilede medarbejderne at udvise følgeskab. Sammen skabte vi den nødvendige klarhed og tydelighed, selvom betingelserne var besværlige og uvante.

- **Fokus på dialog og samarbejde i en krisetid**

Corona gjorde udfordringer til både arbejdsrelaterede og private anliggender. Det gav dilemmaer med at finde rette balance mellem at få udvekslet erfaringer og få opgaverne udført. Sammen værnede vi om den gode debatkultur, men med et skarpt blik for kerneopgaven.

- **Løbende dialog i det lokale MED/arbejdsmiljøgruppen**

Der har været en udfordring under Corona af transformere både små og store møder over i et virtuelt forum. Men det er godt givet ud af holde fast i MED-strukturen og i de tilbagevendende arbejdsmiljøopgaver.

2020 bød på forandringer, men i arbejdsmiljøet brugte vi elementer vi allerede kendte i forvejen og tilpassede dem fleksibelt og godt. Vi arbejder løbende med forandringer i organisationen. Selv om Corona-krisen var en større forandring end vanligt, så voksede vi med opgaven fordi fundamentet var godt.

Et tidssvarende og grundigt arbejdsmiljøarbejde på arbejdspladserne sammen med nærværende og lyttende ledelse er et godt fundament. Dette sammen med en god fornemmelse for kerneopgaven ude hos borgerne har været uvurderlige værktøjer og indstillinger at have med på rejsen gennem en tid med Corona.

Hjemmearbejde



Hjemmearbejde har fyldt meget i 2020 for en stor del af medarbejderne i Svendborg Kommune. Hjemmearbejde har i årevis været en del af organiseringen af arbejdet, men hjemsendelsen som følge af Corona-pandemien indebærer en række dilemmaer samt en række fordele og ulemper.

En hjemmearbejdsplads kan give større frihed og fleksibilitet, ro til fordybelse, og det kan være tidsbesparende i forhold til transport, mere bæredygtigt. Men hjemmearbejde udfordrer arbejdspladsens vanter rutiner og rytmer, og ikke mindst det sociale fællesskab er udfordret. Hjemmet som arbejdsplads har i 2020 ofte også været i samspil med den øvrige familie, inkl. Hjemmeundervisning, pladsmangel, WIFI-svigt, huslige sysler og ændringer i strukturen på arbejdsdagen.

Nye måder at løse arbejdsopgaver på

Øget brug af hjemmearbejde betyder grundlæggende nye måder at samarbejde på. Det har stillet krav til både ledere og medarbejdere og har rejst spørgsmål fra datasikkerhed til muligheder for sparring til udstyr til hjemmearbejdspladsen.

Centralt for de gode løsninger har været kommunikation og åbenhed mellem ledelse og medarbejdere om både det gode og det svære. Det har stillet krav til medarbejderne om selvledelse og selvstændighed i opgaveløsningen.

Det sociale samspil på arbejdspladsen

På en arbejdsplads opstår der rytmer og rutiner og kendskab til hinanden. Det giver tryghed og forudsigelighed at møde op og sige godmorgen til de samme kolleger dag efter dag. Det er altid nogen der har husket en fødselsdag, har lavet kaffe eller er gode til at opsøge den der hænger med hovedet.

Ved det udbredte hjemmearbejde forsvandt disse rytmer og rutiner og skulle erstattes. Nogle har følt sig ensomme, men heldigvis har vi set mangfoldige påfund for at indsætte nye rutiner og finde forskellige muligheder for at mødes virtuelt. Dog har især de uformelle samspil på arbejdspladsen har været udfordret.



Kilde: Arbejdstilsynet

Den mentale og fysiske sundhed

Hjemmearbejde i det omfang vi så det i 2020, satte nogle dilemmaer i spil. Særligt autonomi (selvtilrettelæggelse), relationer (kollegasamspil) og synlighed (produktivitet) blev sat i spil. Alt efter hvordan den enkelte befandt sig i disse dilemmaer, har den omfattende nedlukning virket positivt eller negativt ind på den enkeltes mentale sundhed.

Der blev fundet lokale løsninger for dem, der oplevede hjemmearbejde som for dilemmafyldt eller besværligt. Her voksede der nye gode måder frem til at håndtere den nye arbejdsdag med gåpåmod og humor. Virtuelle morgen check-ins, kontorgymnastik, en gåtur, fyraftensmøder, en digital kop kaffe, online bingo og en generel opfordring til at kontakte hinanden også til en uformel snak.

Nye måder at lede arbejdet på

Vores ledere har fået et kig ind i medarbejdernes private rum. Måske hilst på ægtefæller, børn og kæledyr gennem skærmen. Distanceledelse hedder det. Men hvordan leder man medarbejdere og opgaveløsning på distancen?

Heldigvis greb kommunens ledere det an som vanligt, pragmatisk og værdibaseret. Ledelse er ikke kun at



fordele opgaver. Det er i høj grad at være i kontakt med medarbejderne. Der har været behov for mere 1:1, hvor man kan lytte og fornemme, hvad den enkelte medarbejder har brug for, hvor de er henne i opgaveløsning, trivsel og arbejdsbyrde.

Det er blevet til lokalt tilpassede løsninger, planer for fremmøde/hjemmearbejde og ikke mindst en hurtig tilpasning til nye måder at samarbejde på via øget brug af virtuelle møder. Ledere og tillidsvalgte medarbejdere har også opretholdt MED-struktur og lokale møder om arbejdsmiljø på fornem vis.

Arbejdet i de nye rammer

Skal vi overhovedet kalde det 'hjemmearbejde'? Arbejder vi hjemme eller bor vi på vores arbejde? Sprog skaber virkelighed, og det kan derfor være en overvejelse værd, om vi skal vænne os til at sige 'arbejder på distancen' eller 'andet sted' som vores Outlook-kalender foreslår.

Arbejdet i hjemmet er ligesom arbejdet på arbejdspladsen, reguleret af arbejdsmiljøloven. Der skal altså være styr på både organisering og udstyr. Alligevel opstår der særlige dilemmaer i hjemmet.

Et dilemma i arbejdet på distancen er, at der kan indfinde sig en grænseløshed mellem arbejdsopgaver og opgaver i hjemmet, mellem arbejdsliv og privatliv. For mange begyndte dette med indførelsen af tablets og smartphones i arbejdslivet. At hoveddelen af arbejdet foregår i hjemmet under Corona, er kun endnu et element, der opfordrer til planlægning og struktur for at sikre den vigtige private restituering, inden arbejdet begynder igen.

Læringsperspektivet

Vi blev ramt af det samme, men vi blev ramt forskelligt, da pandemien kom til at præge vores arbejdsplads. Heldigvis er der gode tegn på, at vi lykkes med at opretholde produktivitet og sammenhold. Organisationen kunne omstille sig hurtigt og tilpasse sig de virtuelle mødeformer.

Vi har også lært en masse om os selv, og hvad der er vigtigt. Nogle har opdaget, at kollegaer og det uformelle betyder mere, end de var klar over. Nogle har måske erfaret vigtigheden af struktur – mens andre har elsket fleksibiliteten. Nogle har trives med nye muligheder for ro og fordybelse, mens andre har været udfordret på ensomhed.

Medarbejdere er forskellige og har forskellige vilkår. Nu gælder det om, i et læringsperspektiv, at drage nytte af vores erfaringer. Dette arbejde kommer til at foregå i regi af MED-Hovedudvalget i 2021.



Stejl læringskurve i brugen af Teams



Politiske møder. MED-møder. Beredskabsmøder. Direktionsmøder. Personalemøder. Ledermøder. Borgermøder... - rigtig mange møder blev i 2020 afholdt online via Skype/Teams. Med årets hjemsendelser og bestræbelser på ikke at mødes for mange fysisk blev alle kastet ud i brugen af det nye værktøj, og læringskurven var for de fleste meget stejl.

Er det en gammel hånd? Du er frosset! Vi kan ikke høre dig! Husk at slå din mikrofon til.

Bemærkninger som disse kan mange genkende fra utallige Teams-møder. Vi har i forskellig grad alle været lidt famlende i brugen af Teams, men vi lærte det lynhurtigt, selv om det krævede tilvænning, og teknikken også kunne drille.

Nye kompetencer

De nyerhvervede digitale kompetencer i at deltage og afholde virtuelle møder, dele indhold og præsentere blev flittigt brugt og videreudviklet igennem 2020. En optælling af brugen af Teams-møder viser nemlig, at vi i 2020 gik fra næsten ingen møder i starten af året til en stærk stigning fra marts og frem. I december 2020 blev der fx afholdt 2543 Teams møder med 1105 unikke brugere som deltagere.

Fordele og ulemper

Vi lærte også noget om fordele og ulemper ved virtuelle møder, samt hvad de egner og ikke egner sig til. Ligeledes blev der stillet nye krav til mødeleder ift. afviklingen af onlinemødet.

Møderne er ofte blevet kortere og mere effektive. Teams-møderne har været bæredygtige, idet der er sparet transporttid og CO2. Blandt ulemperne har været fraværet af kropssprog, mindre nærvær samt den mindre forbindende faglige smalltalk og relationsdialog.

Hold fast i de gode erfaringer

En arbejdsgruppe under MED-Hovedudvalget skal i 2021 evaluere vores erfaringer under Corona og herunder brugen af Teams. Formålet er at vi skal holde fast i de nye vaner og gode erfaringer med Teams, så vi fremadrettet træffer reflekterede valg og bruger værktøjet som erstatning for fysiske møder, hvor det giver mening og er værdifuldt og effektivt.



Foto: Skærbillede fra Teams-møde i H-MED

Jeg deler lige mit skrivebord

Kan du starte, du sidder oppe i venstre hjørne?

Jeg kan ikke se jer alle

Du er stadig i mødet, vi kan høre dig

Er der én der vil lukke ham ind?

Jeg blev kastet af

Så, nu forsvandt hun

Hvad har Corona-pandemien betydet for fraværsudviklingen?



Sygefravær er ikke længere bare sygefravær. Med Corona-pandemiens indtog i 2020 fulgte også en ny praksis ift. registrering af Covid-relateret fravær, hvilket gør det sværere at sammenligne sygefraværsprocenten for 2020 med tidligere år.

En midlertidig lovændring betød, at arbejdspladserne fra den 27. februar 2020 kunne få refusion allerede fra 1. sygedag, hvis en medarbejder blev sygemeldt eller gik i selvisolation som følge af Covid-19.

Covid-relateret fravær

I nedenstående figur er det illustreret, hvordan Covid-fraværet i Svendborg Kommune fordeles sig. Egen sygdom fylder markant mest og er opgjort til 4443 dage i 2020, men også karantæne og hjemsendelser er begge opgjort til mere end 1.000 dage i 2020. Der er nuancer i tallene, da en række af medarbejderne har haft mulighed for at arbejde hjemmefra.

Fald i det almindelige sygefravær

Den særlige opgørelse over det Covid-relaterede fravær har betydet, at det er sværere direkte at sammenligne fraværsudviklingen i Svendborg Kommune i 2020 med udviklingen i 2019.

Det "almindelige" sygefravær er faldet fra 5,2% i 2019 til 4,8% i 2020. Hertil skal dog lægges Covid-fravær for at få et tal for det samlede fravær i 2020.

Det er således svært at præcist at konkludere, hvor stort faldet har været fra 2019 til 2020, men at der er tale om et fald, er der ingen tvivl om.

Mulige årsager

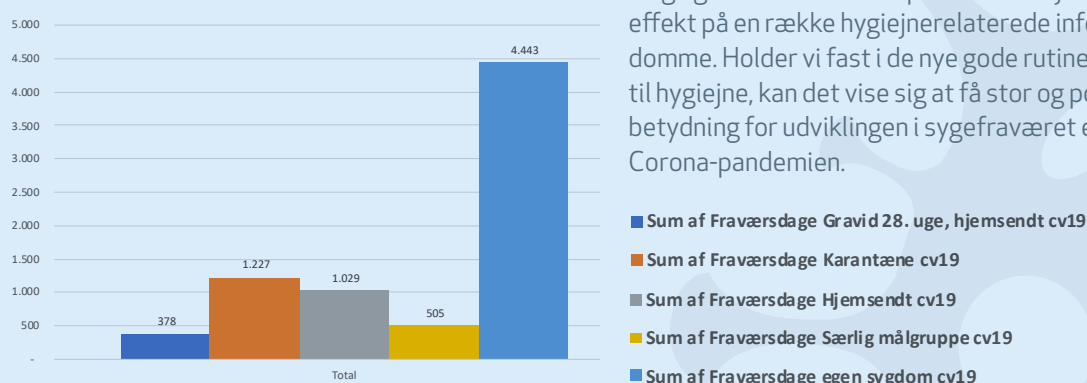
Flere faktorer kan have haft betydning for den positive udvikling.

Implementeringen af en række forskellige indsatser for nedbringelse af sygefraværet har virket siden 2019. Det gælder eksempelvis vores model for kontakt og dialog ved sygefravær. Den systematiske og fælles indsats på alle vores arbejdspladser, hvor fokus er på at fremme trivsel og forebygge fravær kan givetvis forklare den positive udvikling i fraværs-tallene.

En anden forklaring, som formentlig også gælder i landets øvrige kommuner er, at medarbejderne i den grad har stemplet ind i en periode, hvor borgerne i særlig grad har haft brug dem. Samtidig har borgerne været gode til at anerkende de offentlige velfærds-medarbejderne under krisen. Anerkendelse giver stolthed, hvilket også kommer til udtryk i et lavere sygefravær.

Også de skærpede hygiejneregler er en forklaring. I dag står der håndsprit fremme alle steder på vores arbejdspladser. Vi ved, at hyppige håndvask, afspritning og lidt mere afstand på vores arbejdspladser har effekt på en række hygiejnerelaterede infektionssygdomme. Holder vi fast i de nye gode rutiner i forhold til hygiejne, kan det vise sig at få stor og positiv betydning for udviklingen i sygefraværet efter Corona-pandemien.

Fordelingen mellem typer af Covid-fravær i 2020 (opgjort i antal dage)





Vi satte seksuelle krænkelser på dagsordenen



Der blev drøftet andet end Corona i 2020. Der blev drøftet emner som ret pludseligt blev revitaliseret, da en tv-vært satte hendes egne oplevelser med krænkelser til skue og til debat. I Svendborg Kommune besluttede direktionen at følge den efterfølgende omfattende #MeToo bevægelse. Sexisme og seksuelle krænkelser blev sat til debat på kommunens arbejdspladser.

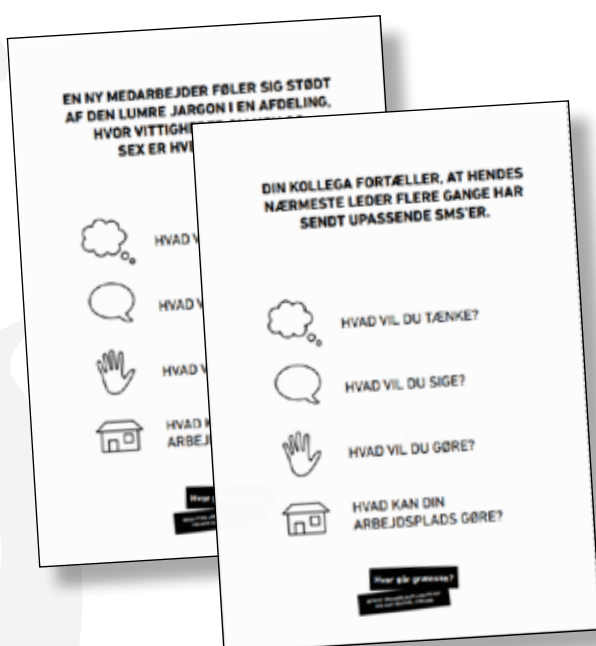
Statistisk set burde en stor arbejdsplads som Svendborg Kommune også have sin andel af problemerne. Problemer skal frem i lyset og håndteres og vi har alle et ansvar. Dette var direktionens budskab og et enigt MED-Hovedudvalg sluttede op.

En hurtigarbejdende arbejdsgruppe fik til at opgave at udvælge materiale og diskussionsgrundlag til arbejdspladserne. Arbejdspladserne fik materiale ud i form af tekst, dialogkort og korte filmoplæg til understøttelse i dialogen om de vigtige temaer.

"Når der sker krænkelser på vores arbejdspladser, er der højst sandsynligt nogle kolleger, der har set det. Men i alt for mange tilfælde vælger kollegerne at kikke bort, i stedet for at skride ind. Det kan der være mange – både gode og dårlige – undskyldninger for. Men det skal ændres."

Erik Meldgård Bendorf, Kommunaldirektør

Dialogen på de enkelte arbejdspladser fortsætter ind i 2021, hvor der også sker en opfølgning i MED-organisationen. På de enkelte arbejdspladser udmunder diskussionerne blandt i politikker for identifikation og håndtering af episoder. Fra HR er der udsendt en skitse over, hvordan en sag om fx seksuelle krænkelser normalt håndteres. Dels arbejdsmiljømæssigt og dels ansættelsesretsligt.



Tal og fakta

27	Personaleoversigten
28	Antal ansatte
30	Alder
32	Lederoversigt
34	Køn
36	Lønniveau
40	Personaleomsætning
42	Ansættelsesvilkår
43	Elever og studerende
44	Arbejdsmiljø
46	Sygefravær
50	Etnicitet

Personaleoversigten

Personaleområdet i Svendborg Kommune er beskrevet gennem konkrete tal og fakta. Tallene er trukket ultimo 2020.



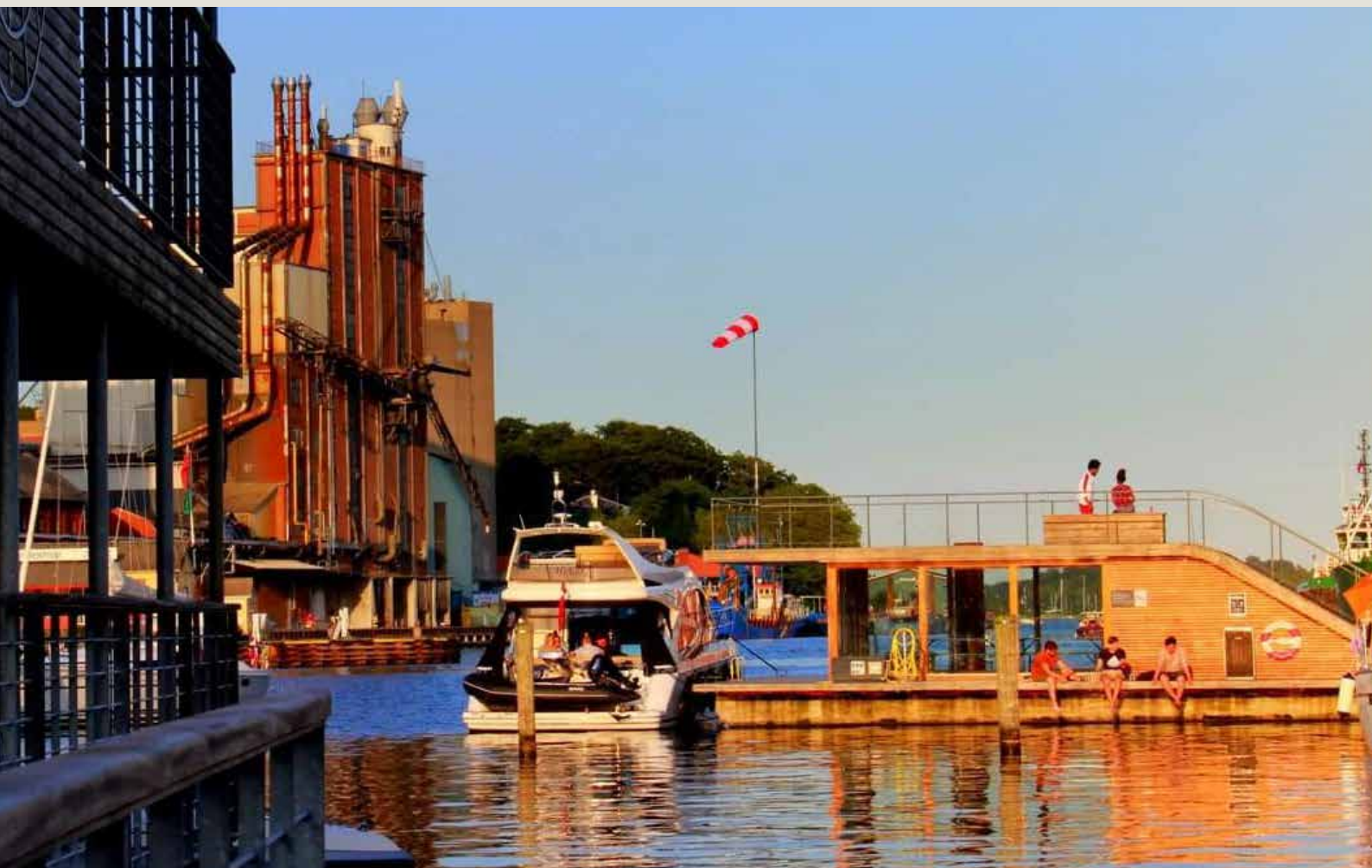
Tallene i de følgende figurer stammer primært fra KRL (Kommunernes og Regionernes Løndatakontor).

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.



Antal ansatte

Antallet af fuldtidsbeskæftigede er fra 2011 til 2020 faldet med 304 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.

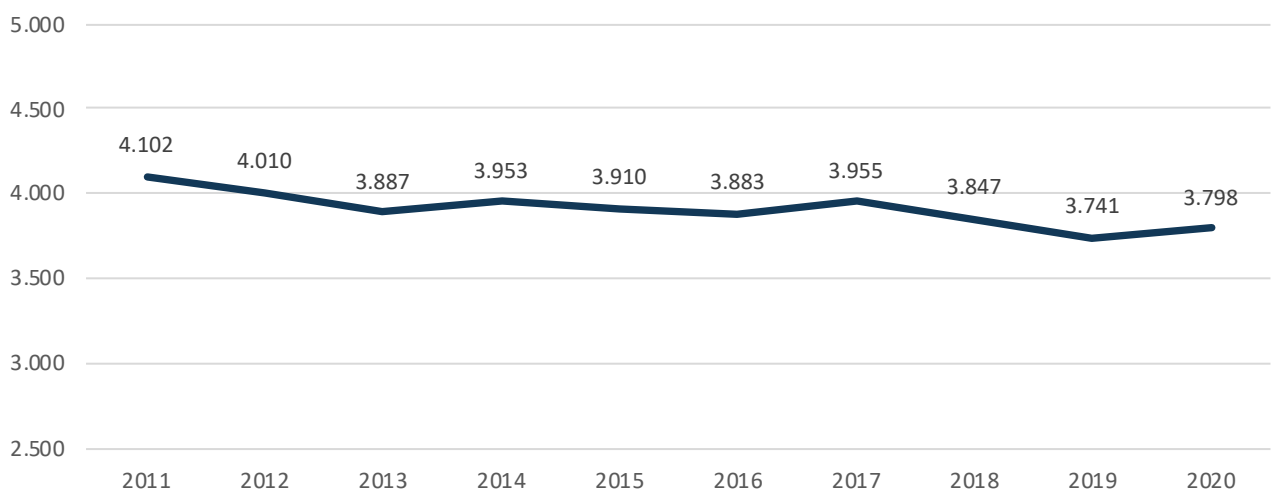
For social- og sundhedsområdet arbejder 45% på et gennemsnitligt ugentligt timetal på mellem 28 og 31 timer.

For så vidt angår syge- og sundhedspersonalet arbejder 41% på et gennemsnitligt

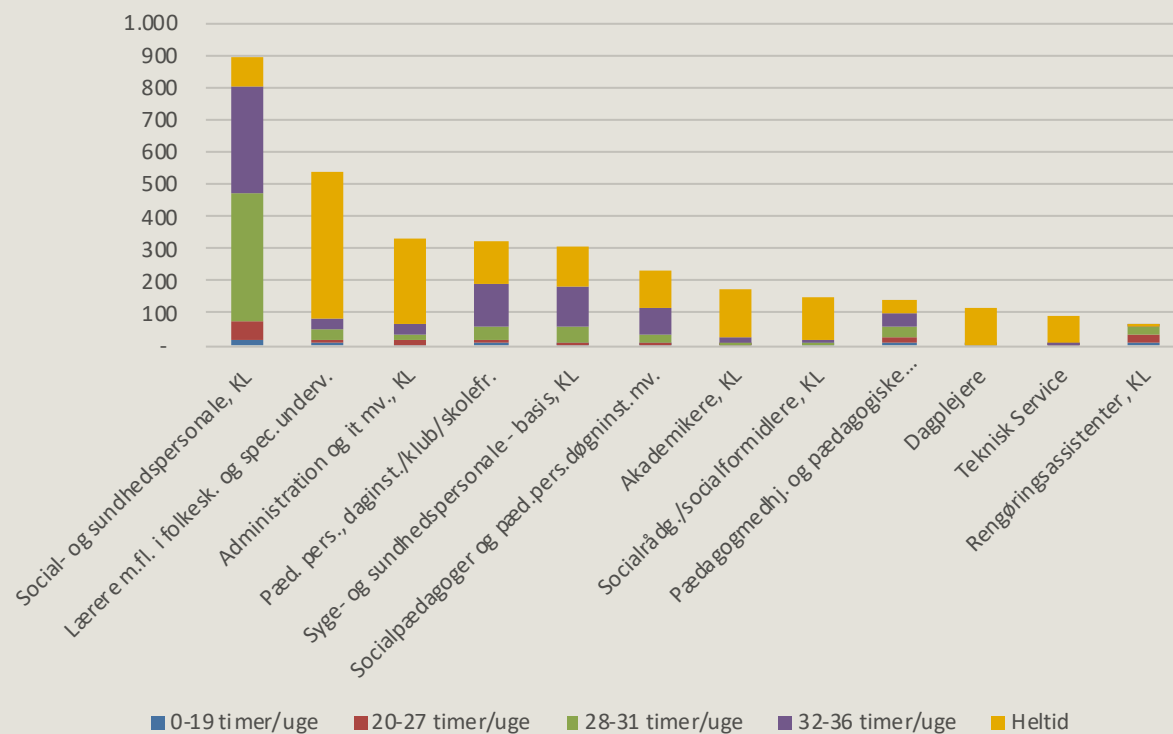
ugentligt timetal på mellem 32 og 36 timer. Mens det samme timetal udgør 40% for det pædagogisk personale og 31% for pædagogmedhjælpere/pædagogiske assistenter på dagtilbud og SFO området samt 32% af det socialpædagogiske personale på døgnområdet.

81% eller flere lærere, administrative medarbejdere, akademikere, socialrådgivere, dagplejere og teknisk service personale arbejder på heltid.

Figur 1.1 Antal fuldtidsbeskæftigede i Svendborg Kommune 2011 - 2020



Figur 1.2 Antal heltids- eller deltidsansatte fordelt på overenskomstområder med mere end 50 fuldtidsansatte 2020



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.



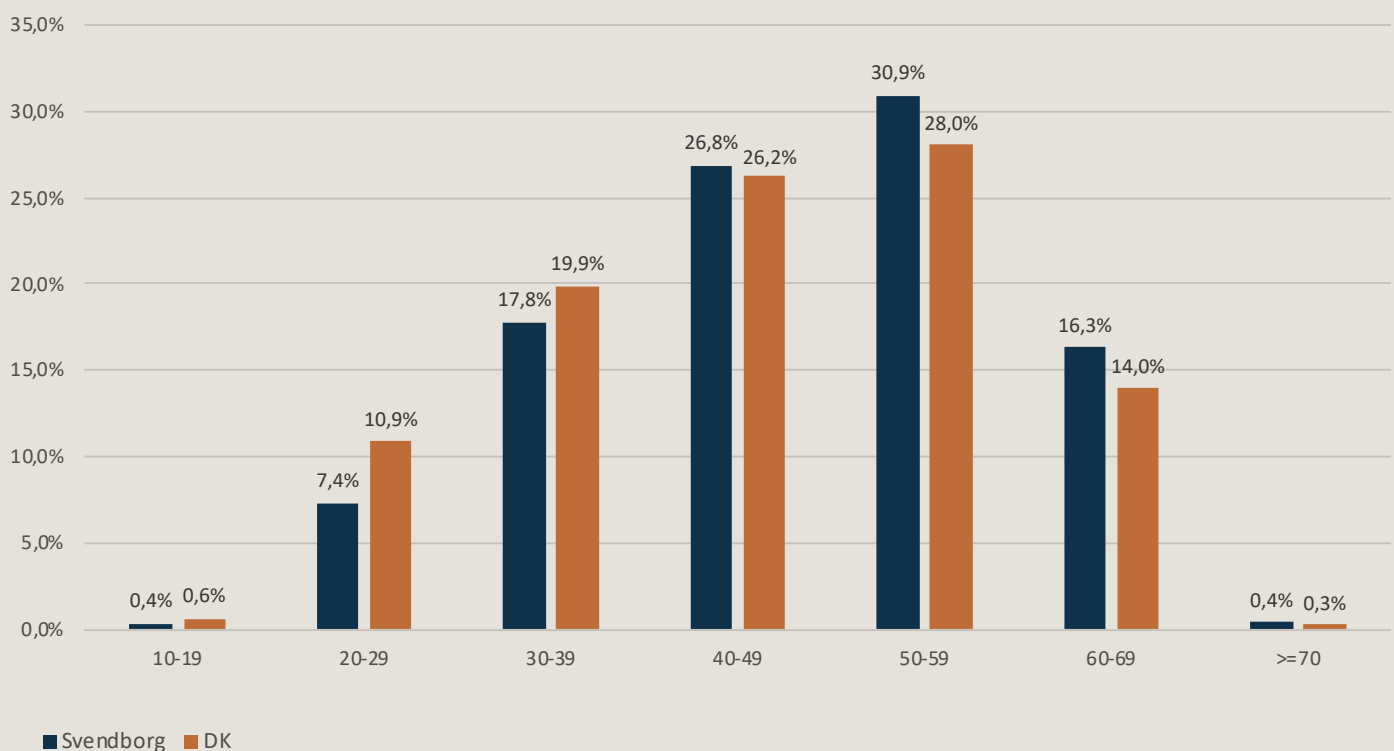
Figur 2.1 viser aldersfordelingen i Svendborg Kommune og aldersfordelingen i gennemsnit på landsplan.

Figur 2.2 Viser antal ansatte fordelt på alder og på overenskomstområder med mere end 50 ansatte. Social- og sundhedspersonalet har 124 ansatte på 62 år eller mere, hvilket svarer til 11% af hele personalegruppen. Det administrative personale har 51 ansatte på 62

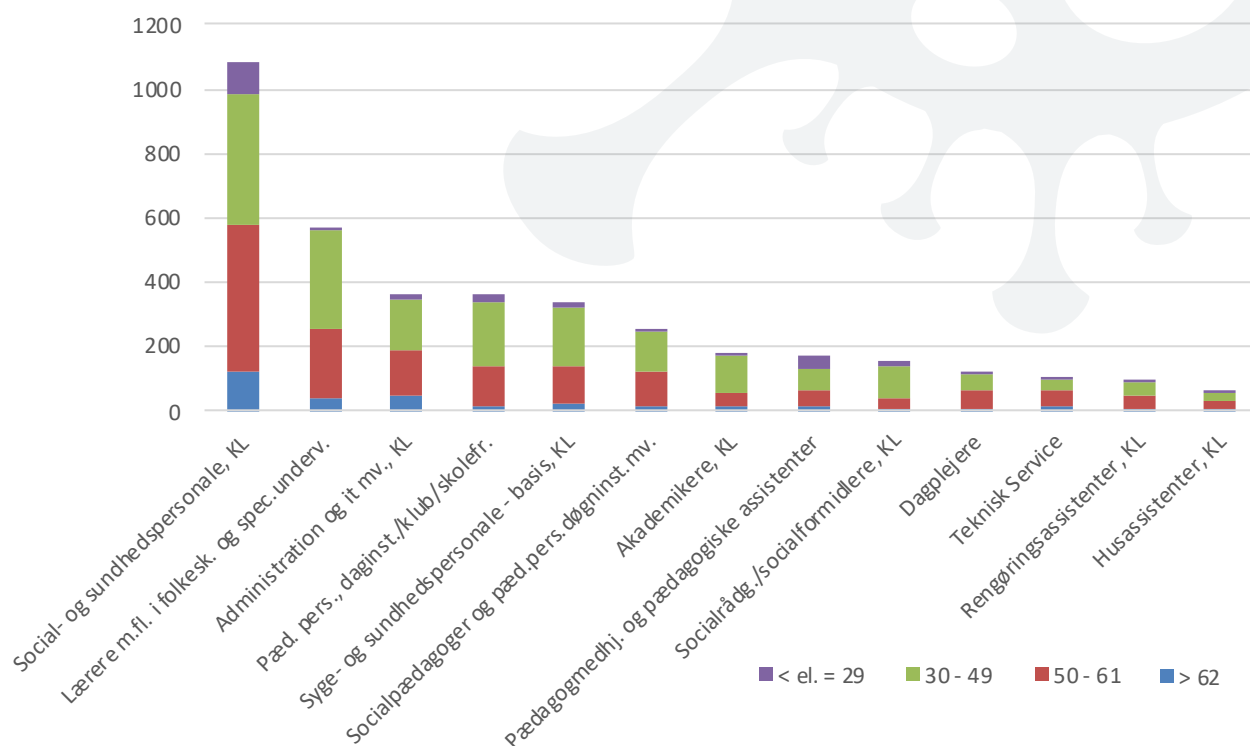
år eller mere, svarende til 14% af hele personalegruppen. Teknisk Service har 15 ansatte på 62 år eller mere, svarende til 15 % af hele personalegruppen.

Figur 2.3 viser fratrædelser fordelt på aldersgrupper på 62 år og derover. Den gennemsnitlige fratrædelsesalder i Svendborg Kommune er i perioden 2017-2020 steget fra 64 år til 65 år.

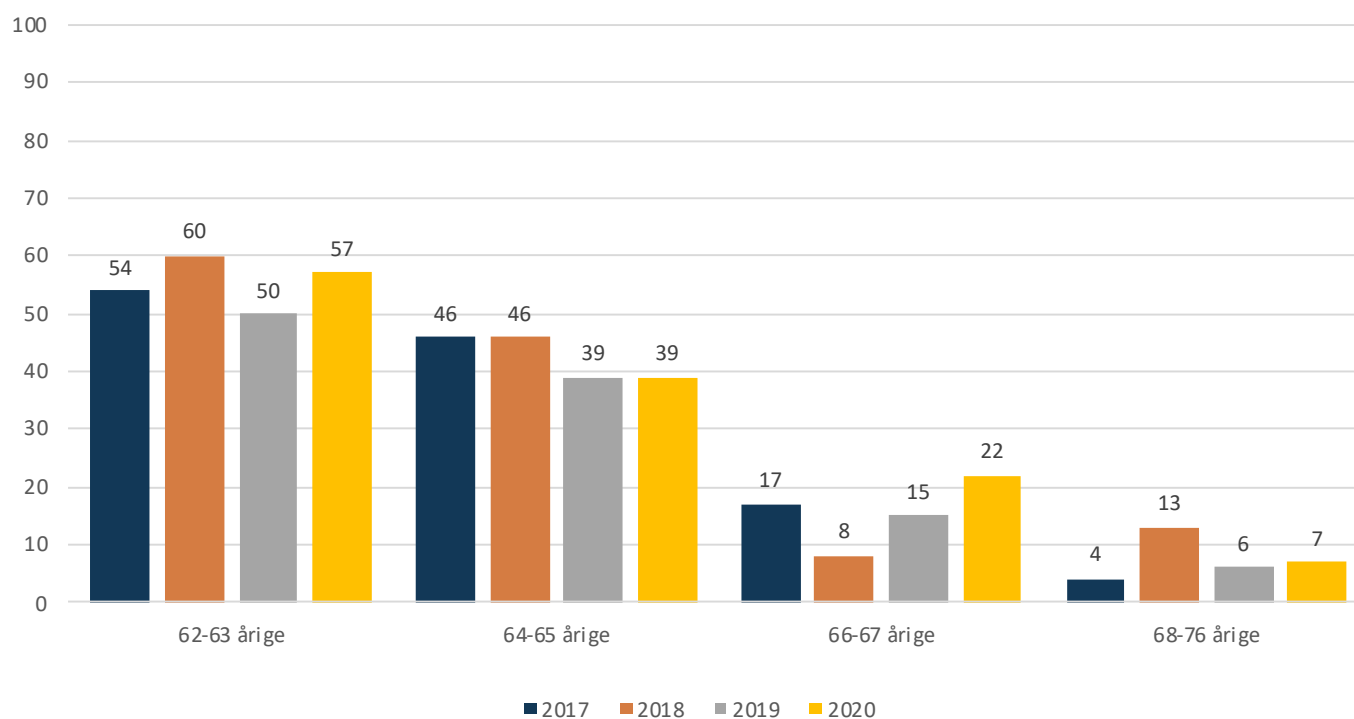
Figur 2.1 Aldersfordeling (%) i Svendborg Kommune og kommunerne i DK 2020



Figur 2.2 Antal ansatte fordelt på alder og på overenskomstområder med mere end 50 fuldtidsansatte 2020



Figur 2.3 Fratrædelse i Svendborg Kommune fordelt på aldersgrupper 2017 - 2020



Lederoversigt

Svendborg Kommune har 209 ledere, hvoraf 17% er over 60 år.



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

Svendborg Kommune har i 2020 i alt 15 afdelingschefer (niveau 3), 62 afdelingsledere (niveau 4) og 132 teamledere (niveau 5).

Direktørområdet Børn, Unge, Kultur og Fritid har flest ledere, 112 i alt. Social, Sundhed og Beskæftigelse har 68, Miljø og Teknik 19 og Kommunaldirektørens område 10.

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

På tværs af direktørområderne er 59% af lederne over 50 år.

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

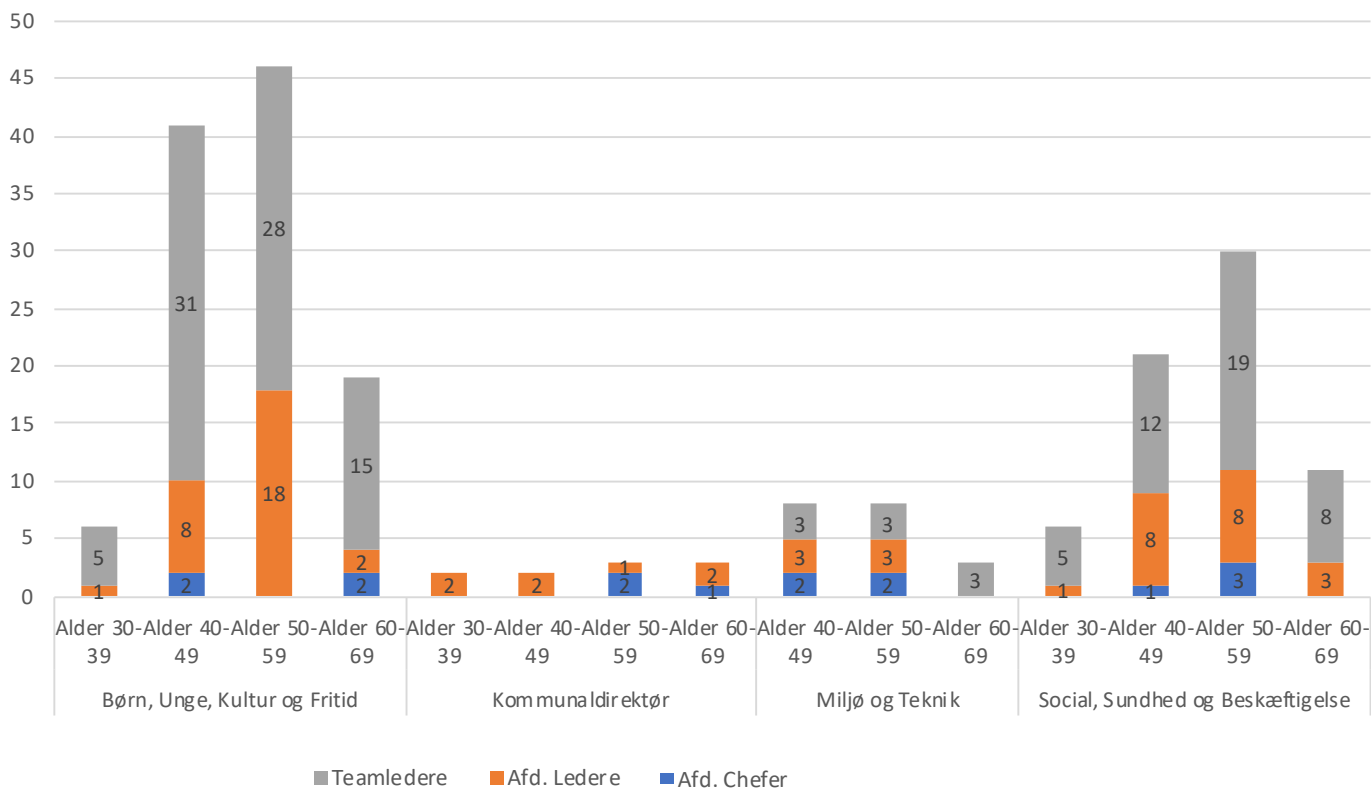
17% af kommunens ledere er over 60 år.

Figur 3.2 viser udviklingen i antal ledere fordelt på niveau i perioden 2015-2020.

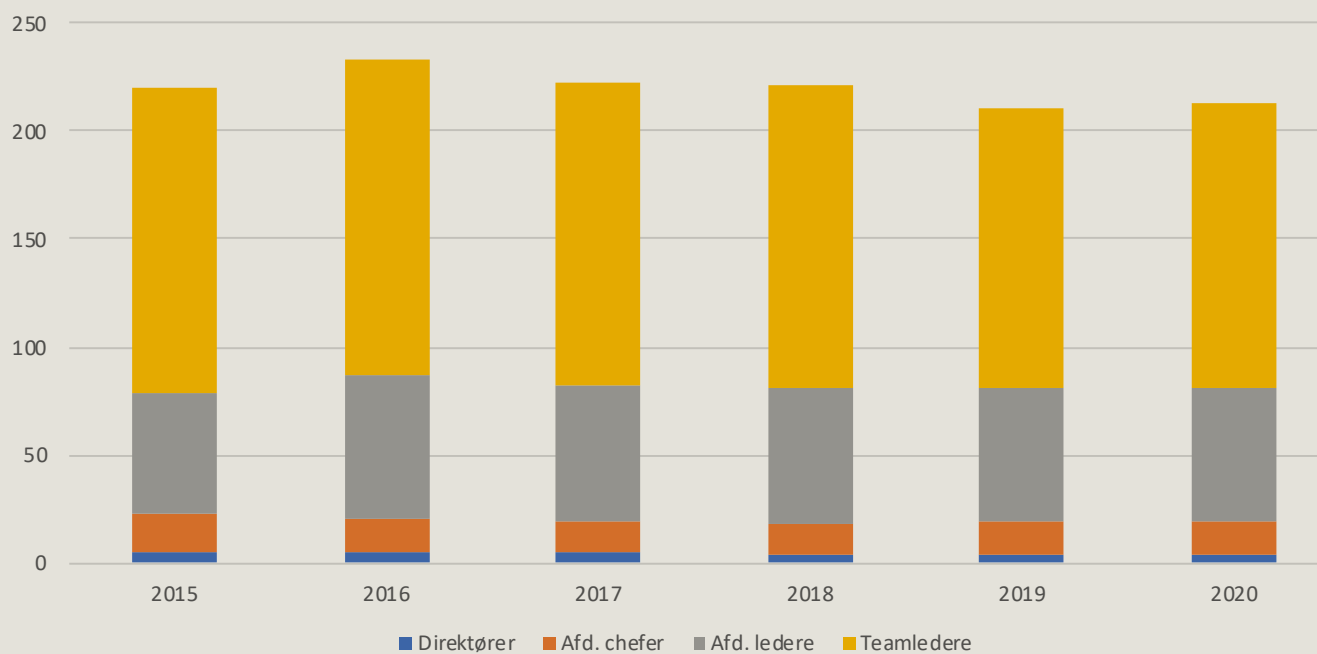
I perioden 2015-2020 er antallet af ledere samlet set reduceret med 6. Antallet af afdelingsledere er steget lidt, mens antallet af afdelingschefer og teamledere er faldet.

Direktører er reduceret fra 5 til 4.

Figur 3.1 Ledere i Svendborg Kommune fordelt på alder og direktørområde 2020



Figur 3.2 Udvikling i antal ledere fordelt på niveau 2015-2020



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.

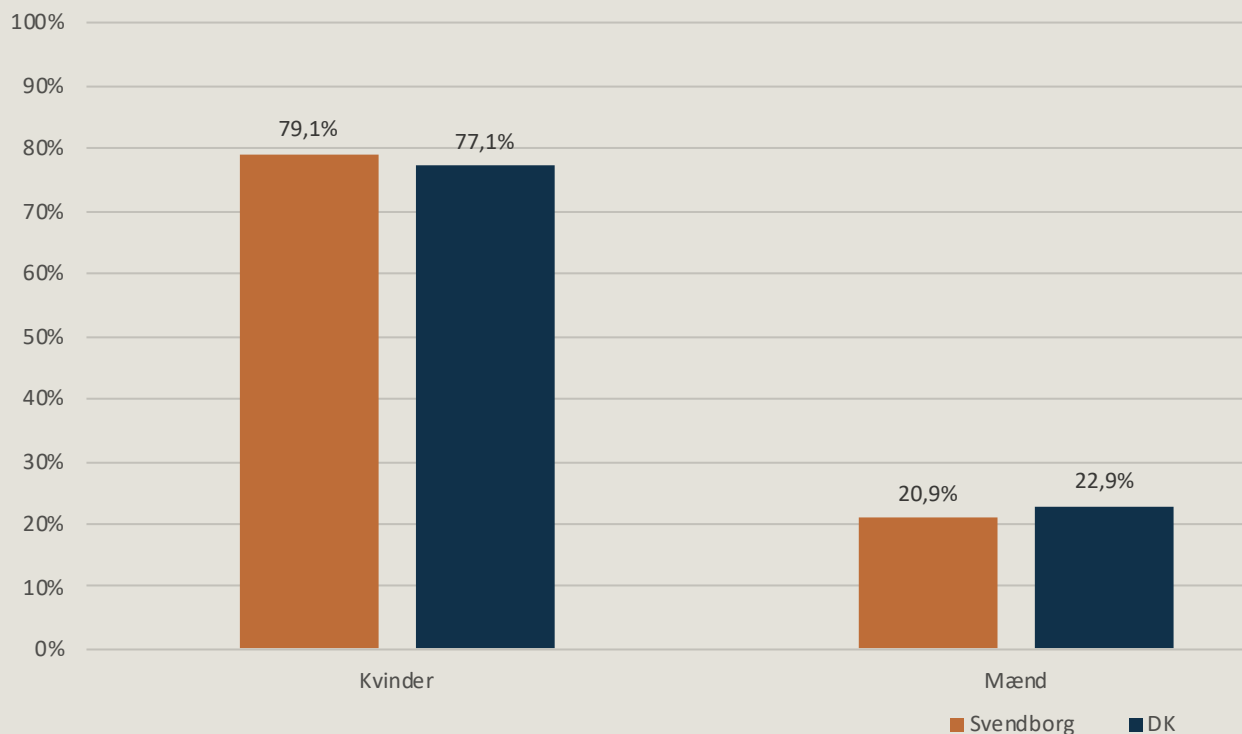
Ikke overraskende viser diagrammet færrest mænd blandt syge-, social- og sundhedspersonale, dagplejere og rengøringsassistenter, men

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

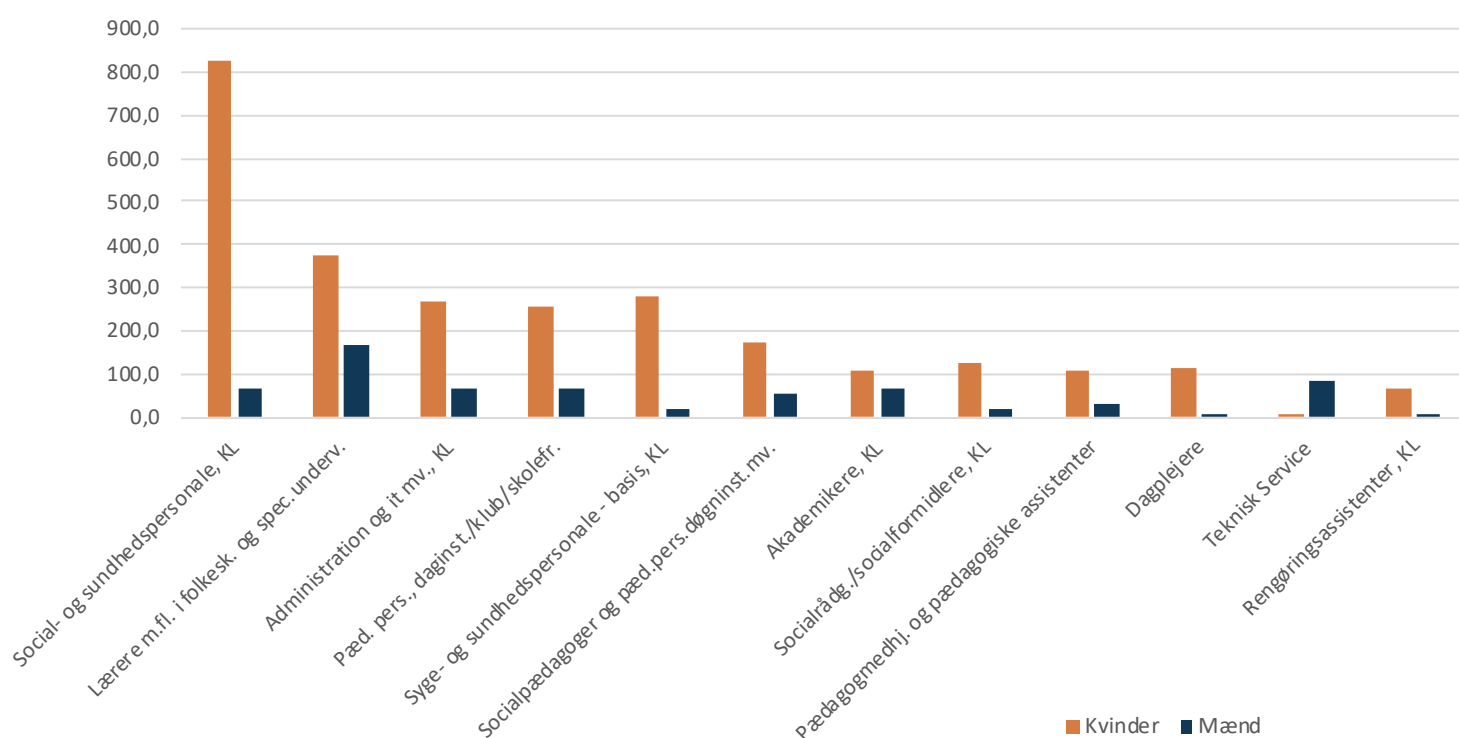
Omvendt er det tekniske service personale heller ikke overraskende den eneste faggruppe, hvor der er flere mænd end kvinder.

Den mest ligelige fordeling mellem kvinder og mænd findes blandt akademikere hvor der er 60% kvinder og 40% mænd. Fordelingen blandt lærerne er 69% kvinder og 31% mænd.

Figur 4.1 Antal ansatte i Svendborg Kommune og kommunerne i DK fordelt på køn 2020



Figur 4.2 Kønssammensætning i Svendborg Kommune fordelt på overenskomstområder med mere end 50 fuldtidsansatte 2020



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

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.

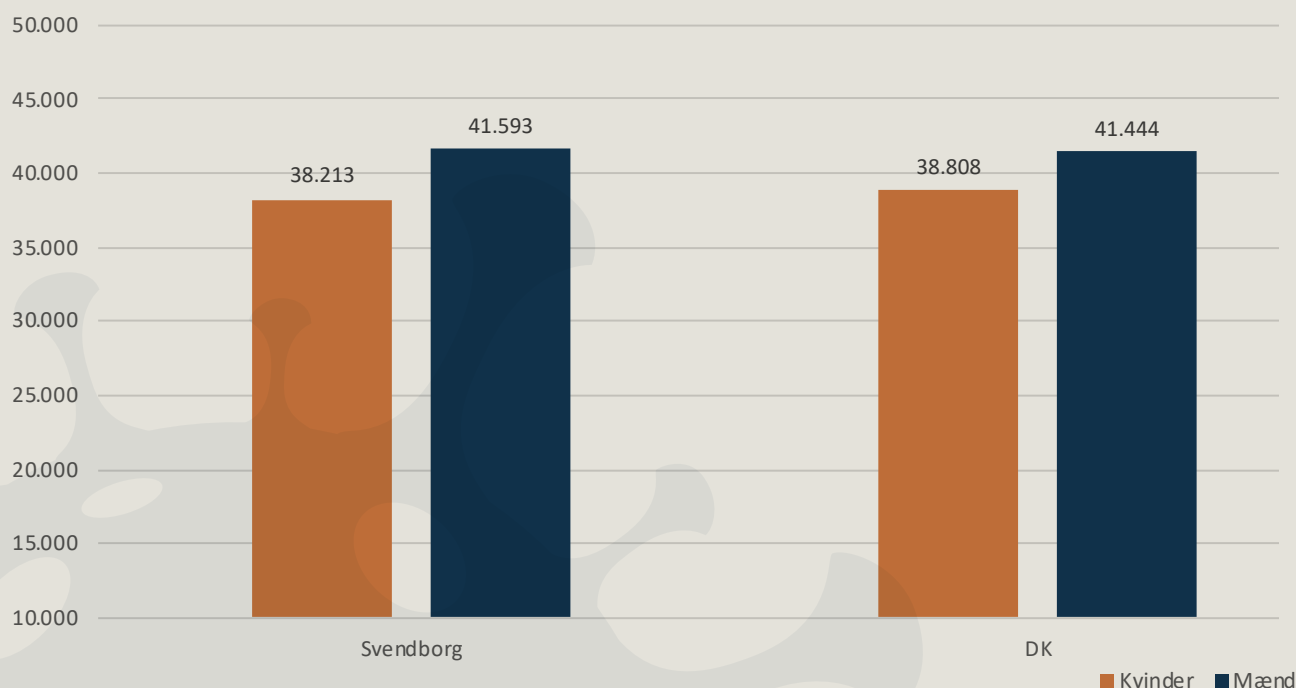


I figur 5.1 vises gennemsnitslønninger for kvinder og mænd i Svendborg Kommune og i hele landet. Det skal bemærkes at gennemsnitslønningerne er bruttolønninger, hvilket vil sige at lønningerne er inklusive centrale og lokale tillæg, genetillæg, særlig feriegodtgørelse, pensionsbidrag og beregnet pensionsbidrag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

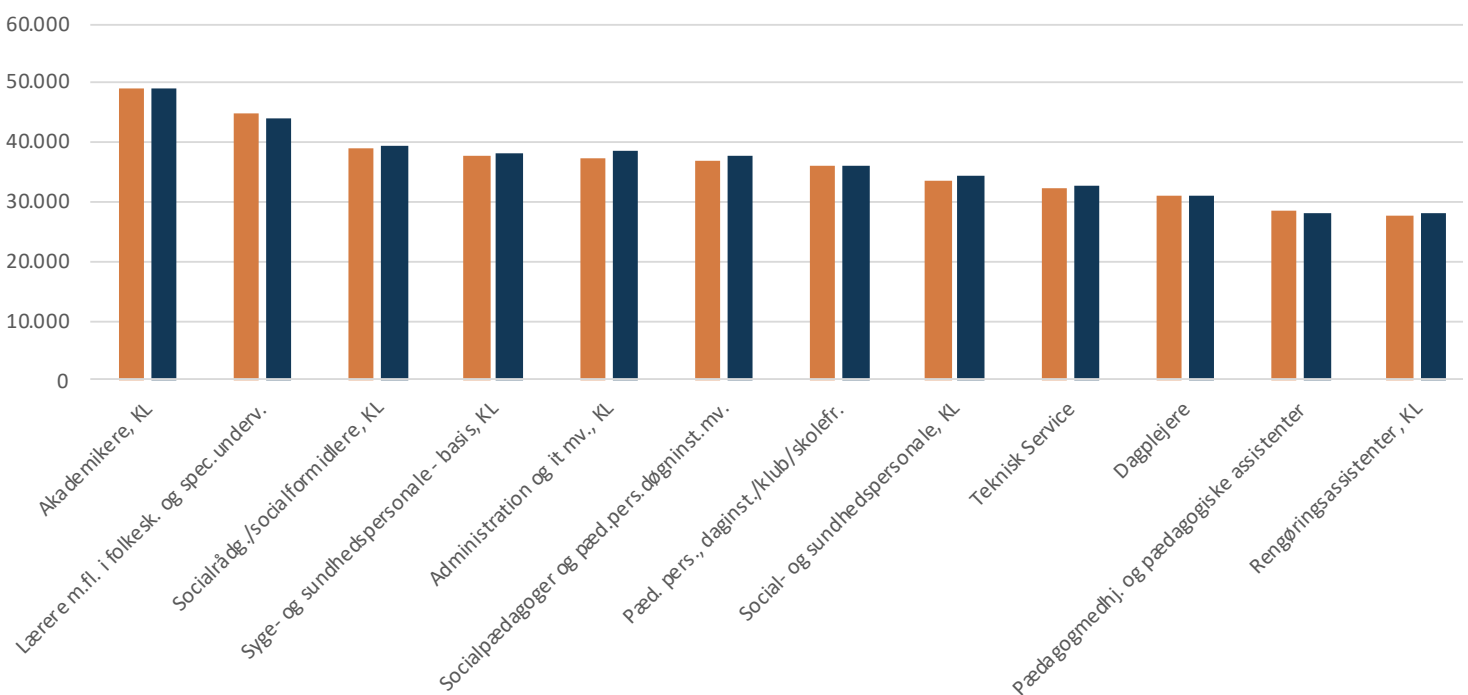
Figur 5.2 viser lønniveauet fordelt på overenskomstområder med mere end 50 fuldtidsansatte i Svendborg Kommune sammenlignet med hele landet.

Det er akademikere, 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 2020



Figur 5.2 Lønniveau i Svendborg Kommune og kommuner i DK. Fordelt på overenskomstområder med mere end 50 fuldtidsansatte 2020



Lønniveau (fortsat)



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

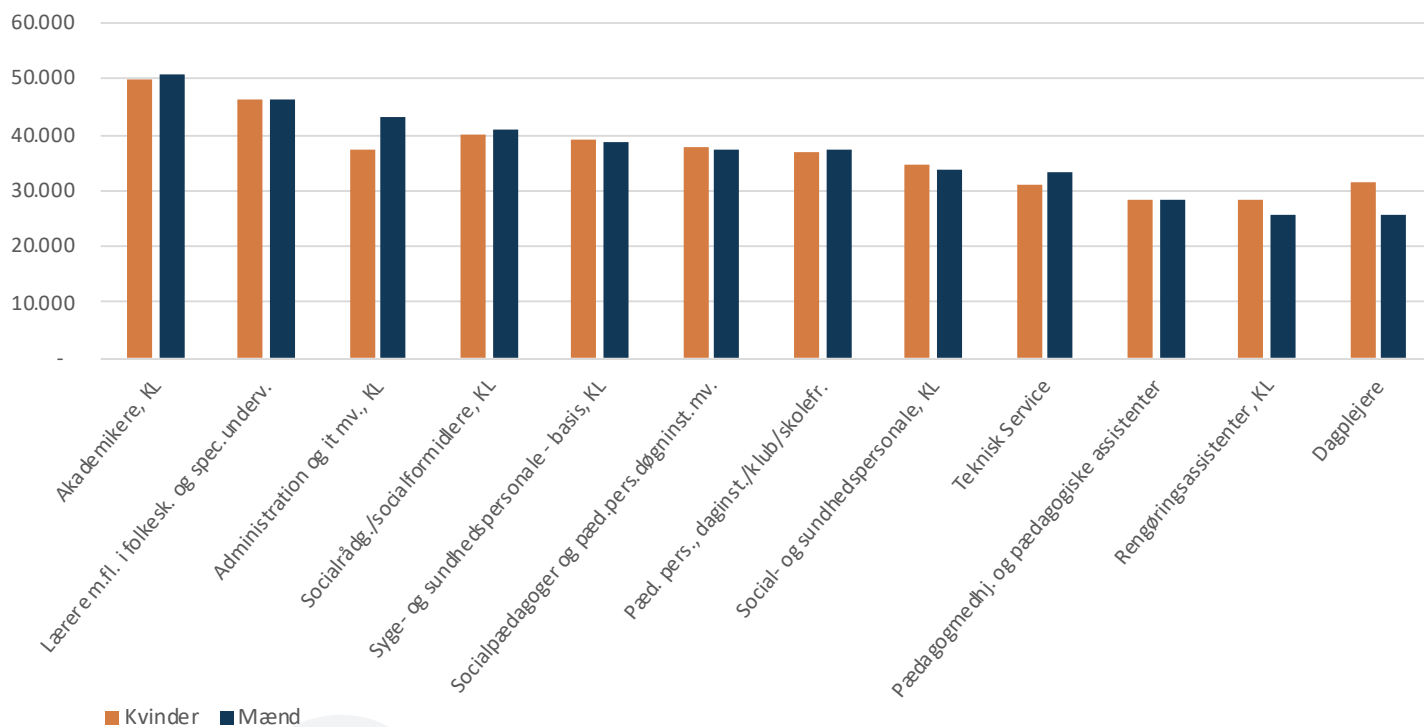
De største forskelle på lønniveauet mellem kvinder og mænd i Svendborg Kommune er i administrationen, på akademikere, socialrådgivere/socialformidlere og teknisk service personale.

Mændene får i gennemsnit en løn der er 15,5% højere end kvinderne, når det drejer sig om personalet i administrationen. For socialrådgivere/socialformidlere er lønnen 2,5 % højere end for de kvindelige kolleger.

Kvinderne får i gennemsnit en løn der er 10 % højere end mændene for rengøringsassisterne.

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

Figur 5.3 Lønniveau i Svendborg Kommune fordelt på køn og overenskomstområder med mere end 50 fuldtidsansatte 2020



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.

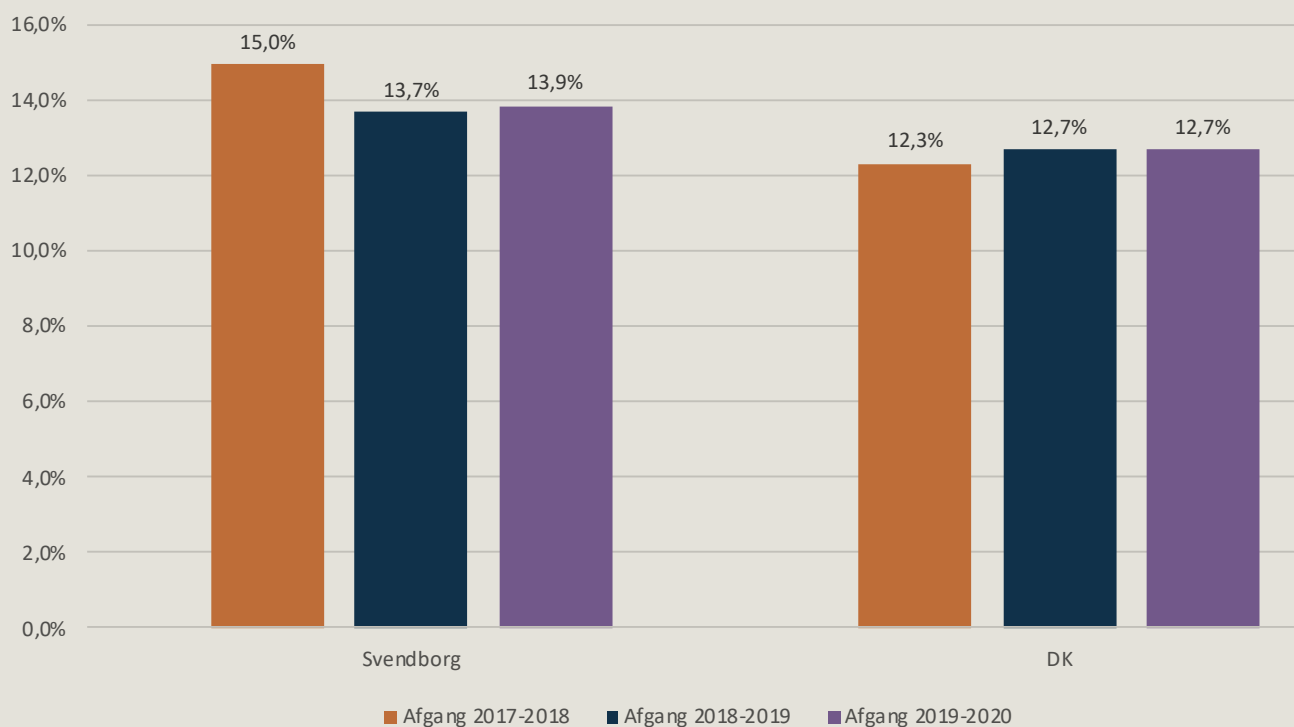
Selv om personaleomsætningen i Svendborg Kommune er faldet fra 15% i 2017-2018 til 13,9% i 2019-2020 ligger det stadig lidt højere end landsgennemsnittet.

I Figur 6.2 ses personaleomsætningen for de enkelte direktørområder.

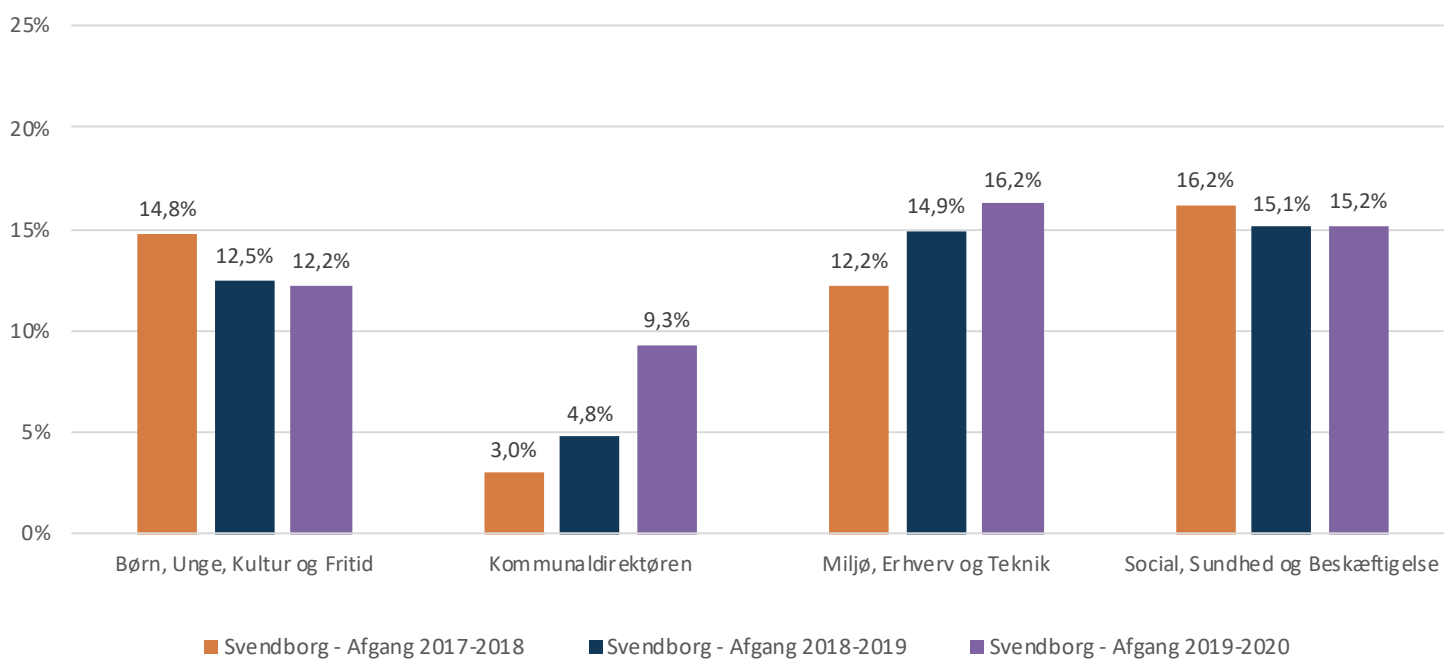
Miljø og Teknik har haft den højeste procentuelle personaleomsætning i 2019-2020.

Kommunaldirektørens område har i hele perioden fra 2017-2018 til 2019-2020 haft den laveste personaleomsætning.

Figur 6.1 Personaleomsætning (afgang) i Svendborg Kommune og i kommunerne i DK 2017 - 2020



Figur 6.2 Personaleomsætning (afgang) i Svendborg Kommune fordelt på direktørområder 2017-2020



Ansættelsesvilkår

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

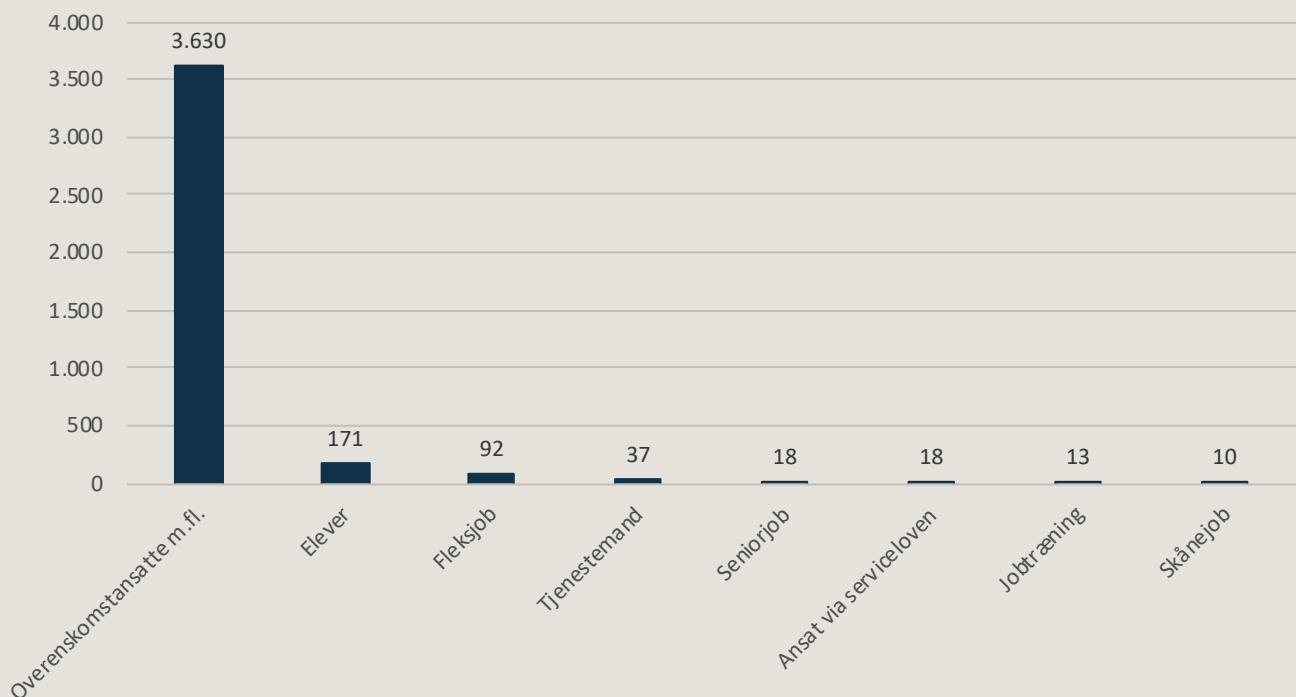


Figur 7.1 viser antallet af fuldtidsbeskæftigede i Svendborg Kommune fordelt på ansættelsesvilkår.

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 2020



Elever og studerende

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



Figur 8.1 viser antallet af lønnede elever og studerende i Svendborg Kommune i 2020, i alt 179.

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

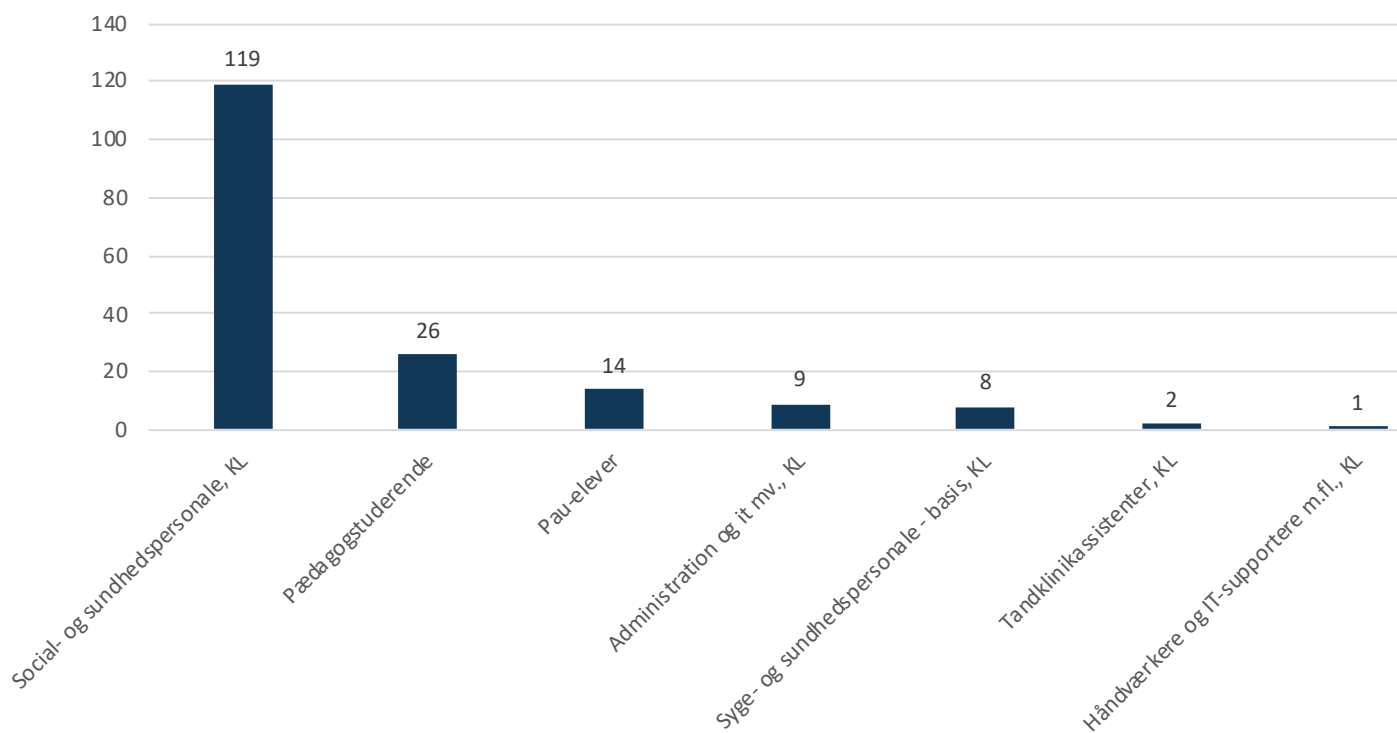
Social- og sundhedsuddannelserne har stadig det største antal elever.

I 2020 har Svendborg Kommune fordoblet antallet på sosu-assistent uddannelsen, mens antallet på sosu-hjælper uddannelsen er faldet.

Kommunerne har i 2020 overtaget alt ansættelse af social- og sundhedselever fra Regionerne. Eleverne skal fortsat også i praktik på sygehuse, men de ansættes i kommunerne.

Mere komplekse opgaver i ældreplejen betyder, at der fremadrettet vil blive brug for flere sosu-assistenters end sosu-hjælpere.

Figur 8.1 Antal lønnede elever i Svendborg Kommune fordelt på overenskomstområder 2020



Arbejdsmiljø

Tilsynsreaktioner fra besøg af Arbejdstilsynet i 2020.

Svendborg Kommune havde 37 tilsynsforløb fra Arbejdstilsynet i 2020. 25 af disse blev uden anmærkninger. Ved de øvrige 12 besøg blev der givet en eller flere reaktioner.

Strakspåbud:

- 5** Indenfor emner såsom: Faldrisiko, håndtering af emner, bruge egnede tekniske hjælpemidler, instruktion i arbejdet.

Påbud:

- 6** Indenfor emner såsom: Akustik, APV, Biologisk APV, Sygefravær i APV, Kemisk APV, procesudsugning.

Vejledninger:

- 7** Indenfor emner såsom: Akustik, høje følelsesmæssige krav, vold og trusler, kemisk APV, APV, arbejdsmiljøorganisering for ansatte på særlige vilkår.

Afgørelser uden handlepligt:

- 1** Indenfor emnet: APV.

Aftaleforløb:

- 2** 2 steder har sagt ja til 1 eller flere aftaleforløb (1 sted takkede nej).

Arbejdstilsynets reaktionsmuligheder ved tilsyn på arbejdspladser

Forbud

Virksomheden kan få et forbud mod at fortsætte arbejdet, hvis der er overhængende fare for medarbejdernes eller andres sikkerhed og sundhed.

Strakspåbud

Strakspåbud er en afgørelsestype, der fastslår, at virksomheden straks skal tage initiativ til at rette op på arbejdsmiljøproblemet.

Påbud med frist

Et påbud med frist indebærer, at virksomheden kan fortsætte produktionen, men at den skal finde en permanent løsning på problemet inden fristens udløb.

Aftaleforløb

Arbejdstilsynet kan i 2 situationer tilbyde virksomheden et aftaleforløb, som giver dem mulighed at gøre en ekstra indsats for deres arbejdsmiljø og få hjælp til det fra Arbejdstilsynet. Dels der hvor Arbejdstilsynet har en mistanke om et arbejdsmiljøproblem, men stopper med at lave yderligere afdækning og dels der hvor Arbejdstilsynet formoder, at et arbejdsmiljøproblem er gældende i andre afdelinger også.

Undersøgelsespåbud (§21-påbud)

Påbuddet indebærer, at virksomheden skal foretage undersøgelser, udtage prøver for at konstatere, om arbejdsforholdene er forsvarlige

Rådgivningspåbud

Et rådgivningspåbud er et påbud til en virksomhed om at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet til at bistå sig.

Kompetencepåbud

Hvis en virksomhed får et påbud om at løse et eller flere arbejdsmiljøproblemer, kan den sammen med påbuddene også få et kompetencepåbud. Kompetencepåbuddet skal sikre, at virksomheden bliver i stand til at løse og forebygge arbejdsmiljøproblemer samt styrke arbejdsmiljøarbejdet.

Afgørelse uden handlepligt

En afgørelse uden handlepligt fastslår, at virksomheden har overtrådt arbejdsmiljølovgivningen, men den pålægger ikke virksomheden en handlepligt, fx hvis arbejdspladsen løser arbejdsmiljøproblemet inden Arbejdstilsynet får skrevet påbuddet.

Vejledning

Gives hvis der er arbejdsmiljøforhold på virksomheden, som kan justeres, men hvor Arbejdstilsynet ikke finder, at der er grundlag for at træffe en afgørelse.

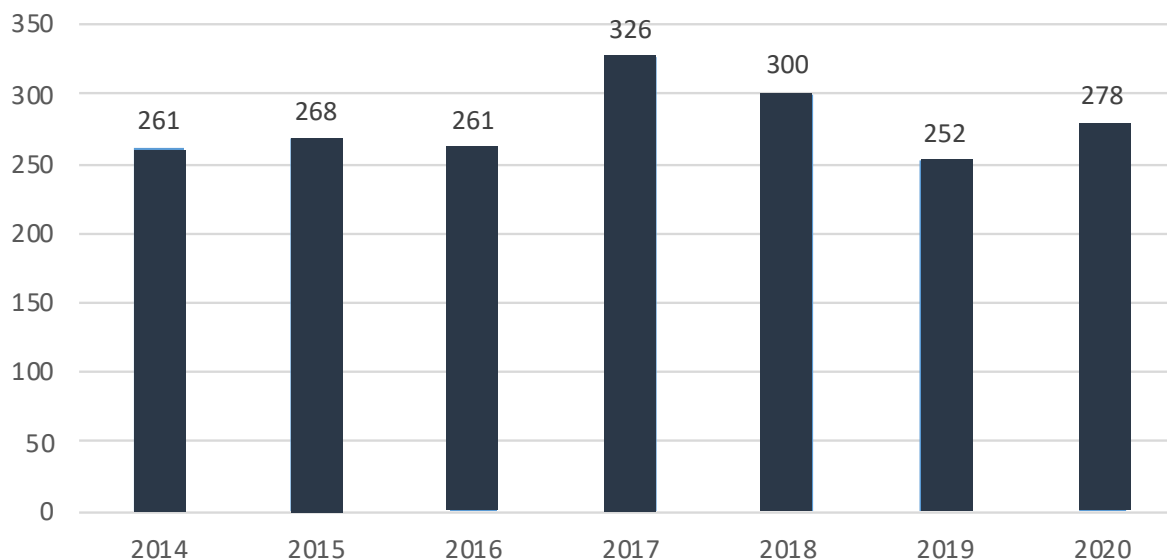
Anmeldte arbejdsulykker 2020

Jf. fig. 9.1 har der været 278 anmeldelser af arbejdsulykker i 2020. Det er en stigning på 10% i forhold til 2019. De anmeldte arbejdsulykker fordeler sig således at 40% af ulykkerne er relateret til færdsel og fald. 39% er sket i forbindelse med fysisk aktivitet. Snit og stikskader udgør 13%, mens kategorien andet udgør 17% af de samlede antal ulykker. Stigningen i arbejdsulykker fra 2019 - 2020 er primært sket ved fysisk aktivitet og færdselsuheld.

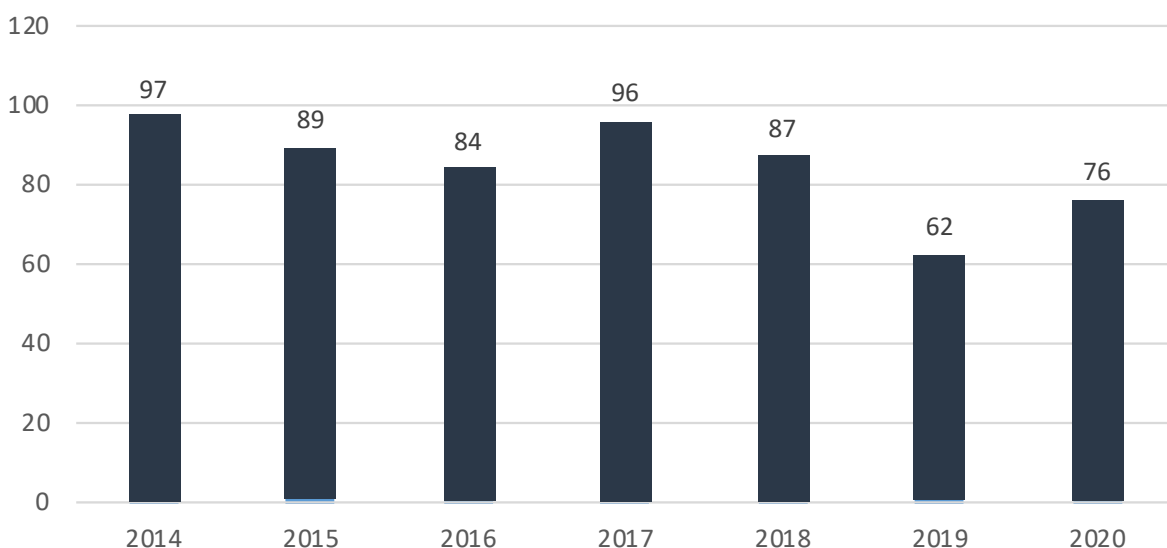
De anmeldte arbejdsulykker med fravær (fig. 9.2) fordeler sig således at fysisk aktivitet udgør 38%. Færdsel og fald udgør 38%. Snit og stikskader udgør 4% og andet udgør 20%. Der har været en stigning i forhold til 2019. Stigningen har primært været ved færdselsuheld og stikskader.

I 2020 havde vi 17 anmeldelser pga. Covid 19. Disse anmeldelser indgår ikke i tallene.

Figur 9.1 Arbejdsulykker med og uden fravær i Svendborg Kommune 2014 - 2020



Figur 9.2 Arbejdsulykker med fravær i Svendborg Kommune 2014 - 2020



Sygefravær

Sygefraværet i Svendborg Kommune er faldet fra 5,2% i 2019 til 4,8% i 2020, og ligger nu under landsgennemsnittet for kommunerne.

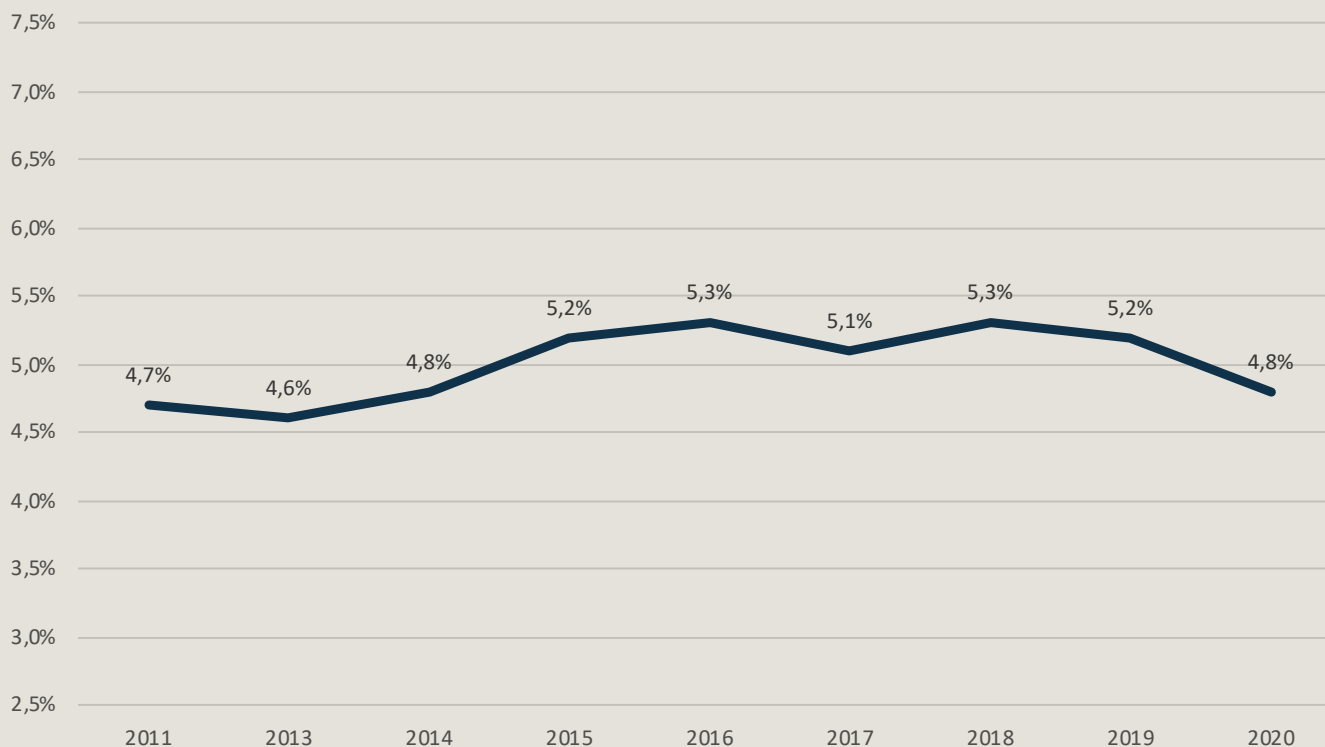


Figur 10.1 viser udviklingen i sygefraværet i Svendborg Kommune fra 2011 til 2020. Udviklingen er svingende med et sygefravær, der ligger i intervallet mellem 4,6% og 5,3% svarende til et interval på 0,7 pct. point.

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 2020.

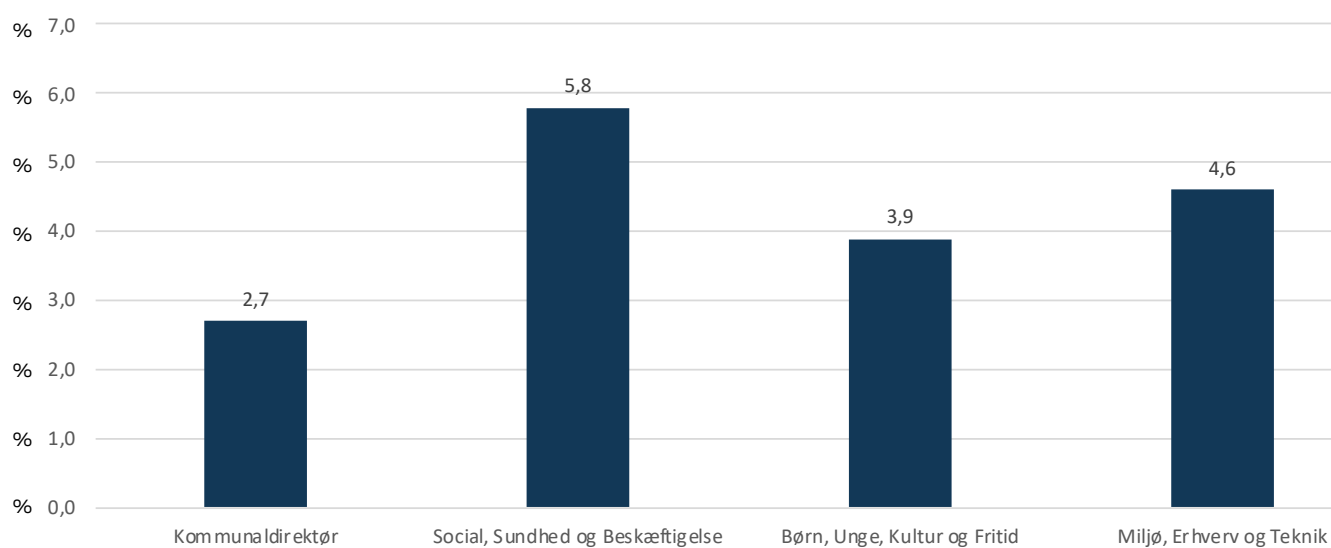
Figur 10.2. viser fordelingen af sygefraværet på de enkelte direktørområder. Sygefraværet er størst på direktørområdet Social, Sundhed og Beskæftigelse samt på Miljø og Teknik. Med undtagelse af kommunaldirektørens område er der på alle områder sket et fald i sygefraværet fra 2019 til 2020 på mellem 0,7 og 0,3 pct. point.

Figur 10.1 Samlet sygefravær (%) for Svendborg Kommune 2011-2020



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

Figur 10.2 Sygefravær (%) fordelt på direktørområder i Svendborg Kommune 2020



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

Sygefravær (fortsat)

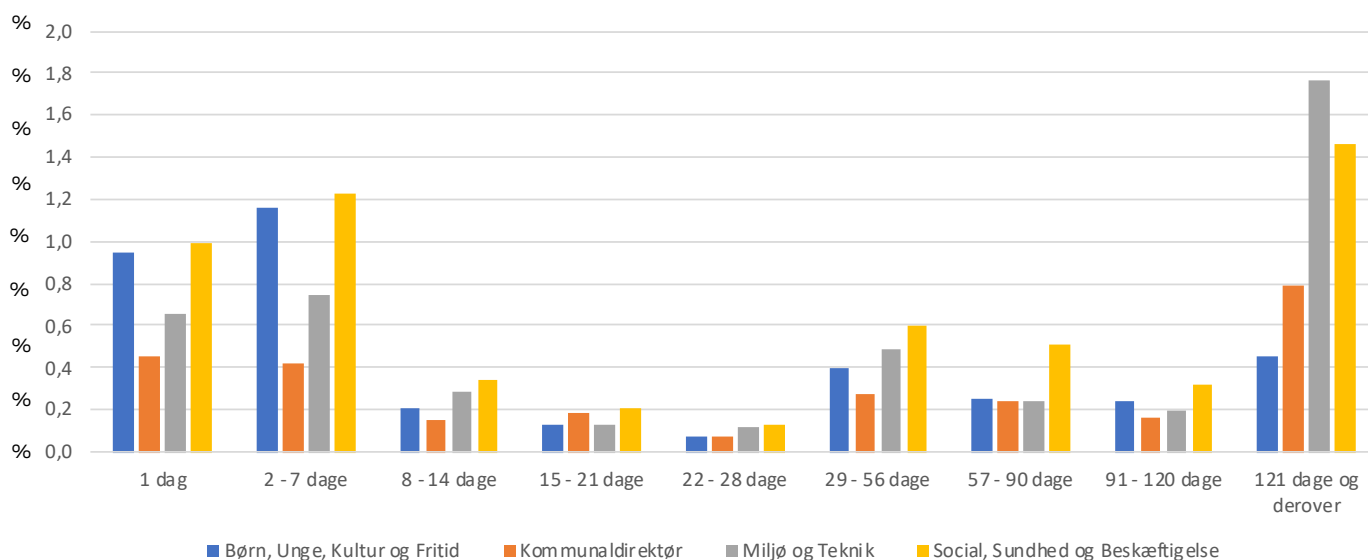


Figur 10.3 viser fordelingen af sygefravær på sygdomslængde og direktørområde. Det ses, at det korterevarende sygefravær udgør den største del af det samlede sygefravær. Af de 4,8% udgør det korterevarende sygefravær således 2,7%, og det længerevarende sygefravær 2,1%.

Figur 10.4 viser den gennemsnitlige sygefraværprocent i kommunerne. Som det ses på Danmarkskortet er sygefraværet lavest i Jylland og størst på Sjælland. Sygefraværet i Svendborg Kommune er i 2020 i den laveste tredjedel af landets kommuner.

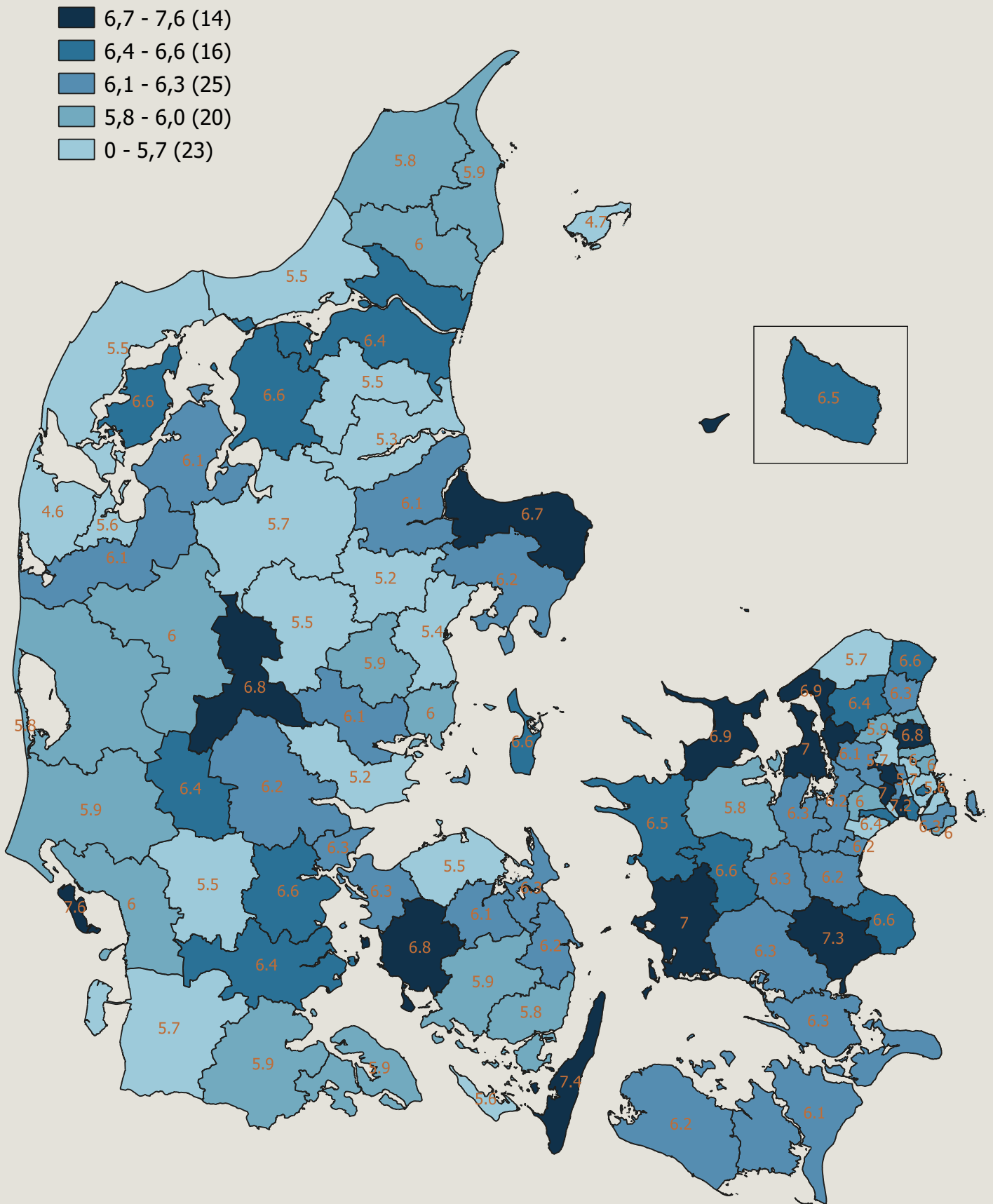
Det bemærkes, at der er brugt et andet datagrundlag, hvorfor fraværprocenterne for kommunerne – herunder Svendborg – er højere her.

Figur 10.3 Sygefravær (%) fordelt på fraværslængde og direktørområde i Svendborg Kommune 2020



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

Fig. 10.4 Gennemsnitlig sygefraværsprocent i de danske kommuner 2020



Etnicitet

I Svendborg Kommune er der ansat 272 medarbejdere med ikke-vestlig herkomst i 2020 – det svarer til 5,17% af de ansatte.



Figur 11.1 Som det fremgår er andelen af ansatte med ikke-vestlig herkomst steget i Svendborg Kommune fra 2011 til 2020. Den er steget fra 3,12% til 5,17%.

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 i Region Syddanmark er steget fra 3,41% i 2011 til 5,51% i 2020.

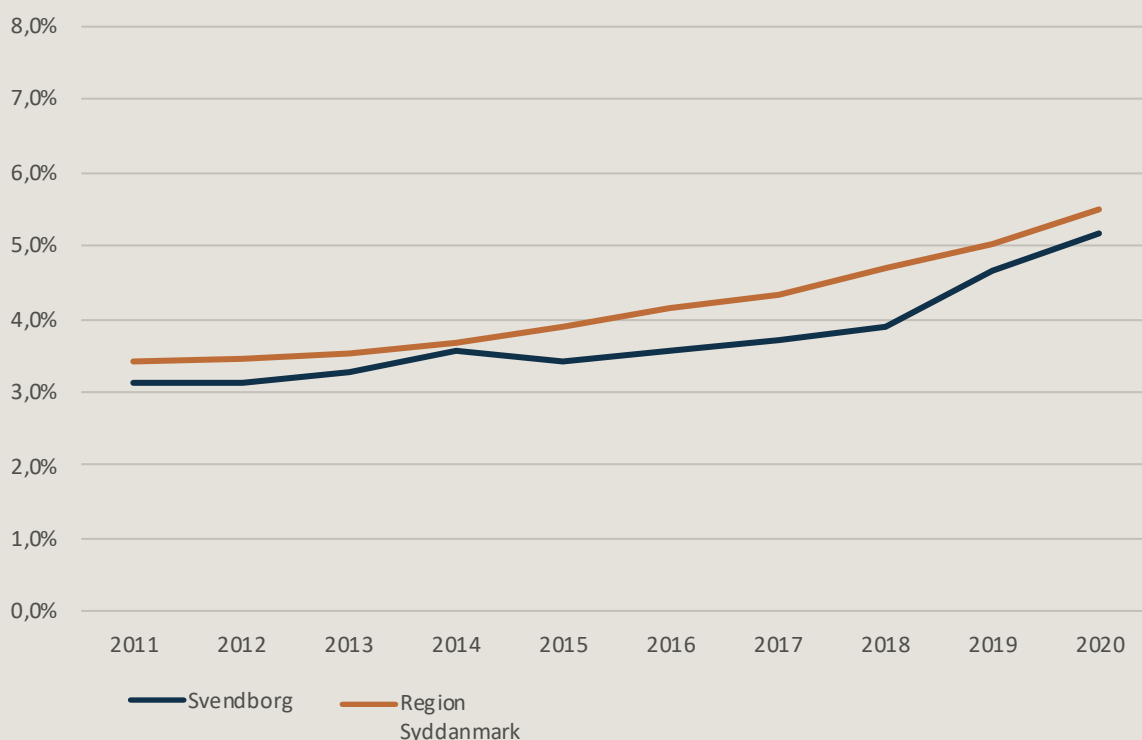
Figur 11.2 viser andelen af ansatte med ikke-vestlig herkomst fordelt på opgaveområder i Svendborg Kommune fra 2011 til 2020.

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 2020 og at der er sket en mindre stigning på ældre, sundhed og handicapområdet fra 2016 til 2020.

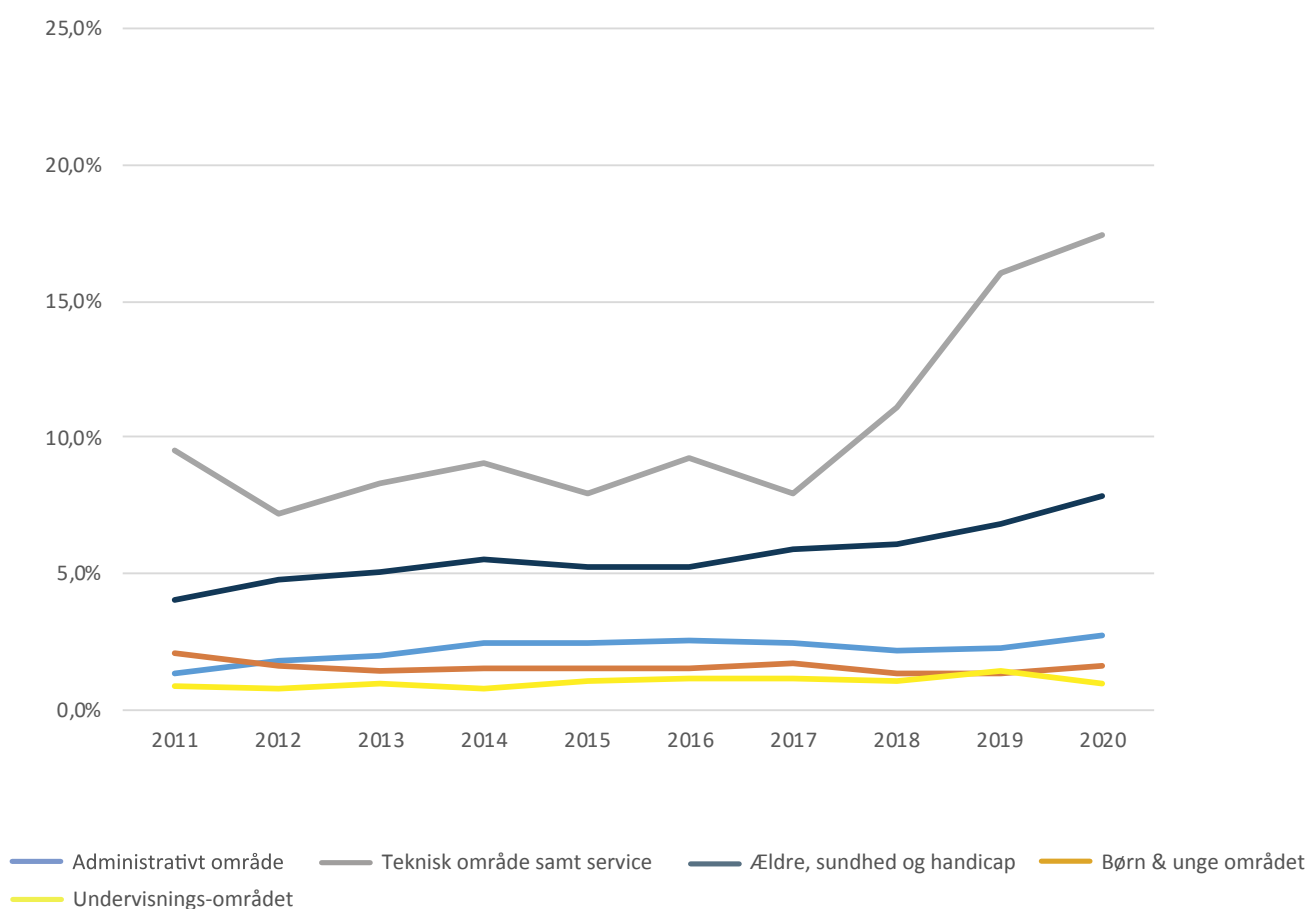
På det administrative område og børn- og ungeområdet er der en svag stigning fra 2019 til 2020, mens der på undervisningsområdet er et svagt fald.

Figur 11.1 Udvikling i andel ansatte (%) med ikke-vestlig herkomst i Svendborg Kommune og Region Syddanmark 2011 - 2020



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 - 2020



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



Svendborg
Kommune