

Personaleredegørelse 2022

Fakta og nøgletal





Personaleoversigten

Personaleområdet i Svendborg Kommune er beskrevet gennem konkrete tal og fakta. Tallene er trukket ultimo 2022. Tallene i figurerne stammer primært fra KRL (Kommunernes og Regionernes Løndatakontor).

I tallene fra KRL er der trukket på antal fuldtidsbeskæftigede på månedsløn, herunder ansatte i fleksjob, men eksklusiv elever og ekstraordinære ansatte. Tallene fra KRL er sammenlignelige på tværs af kommuner, og der kan beregnes gennemsnit for hele landet.

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

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



Antal ansatte

Figur 1.1 viser udviklingen i antal fuldtidsbeskæftigede i Svendborg Kommune 2013-2022. Der ses en stigende tendens fra 2019-2022.

Figur 1.2 viser antal heltids- og deltidsansatte fordelt på overenskomstområder med mere end 50 ansatte. Omkring halvdelen er deltidsansatte.

76 % af de ansatte har et gennemsnitligt ugentligt timetal på 32 timer eller mere.

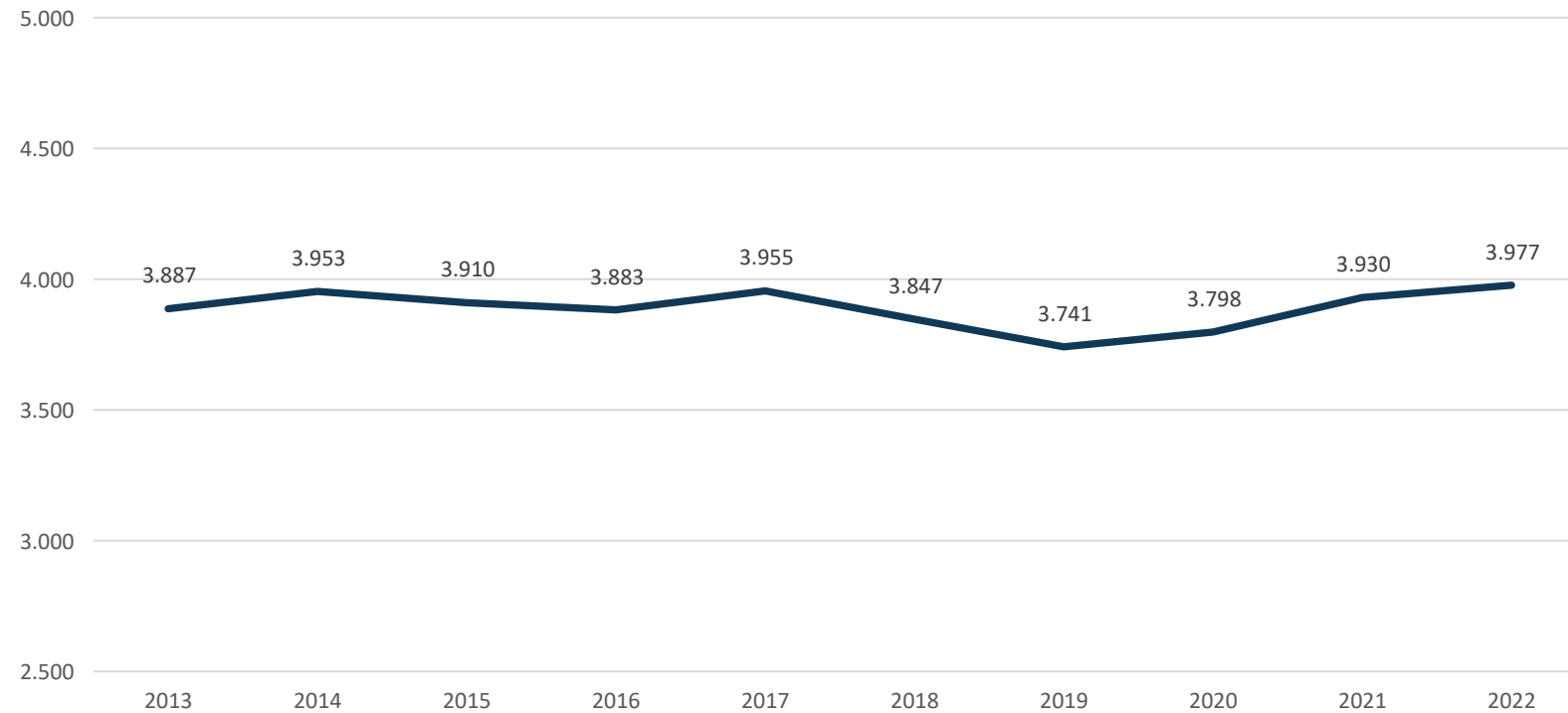
For social- og sundhedspersonalet arbejder 38 % på et gennemsnitligt ugentligt timetal på mellem 28-31 timer, ligesom der også er 38 %, som arbejder på et gennemsnitligt ugentligt timetal på mellem 32-36 timer.

For så vidt angår syge- og sundhedspersonalet arbejder 42 % på et gennemsnitligt ugentligt timetal på mellem 32-36 timer. Mens det samme timetal udgør 42 % for det pædagogisk personale, 36 % for pædagogmedhjælpere/pædagogiske assistenter på dagtilbud og SFO-området samt 34 % for det socialpædagogiske personale på døgnområdet.

Figur 1.3 viser bopælskommuner for ansatte i Svendborg Kommune 2022.



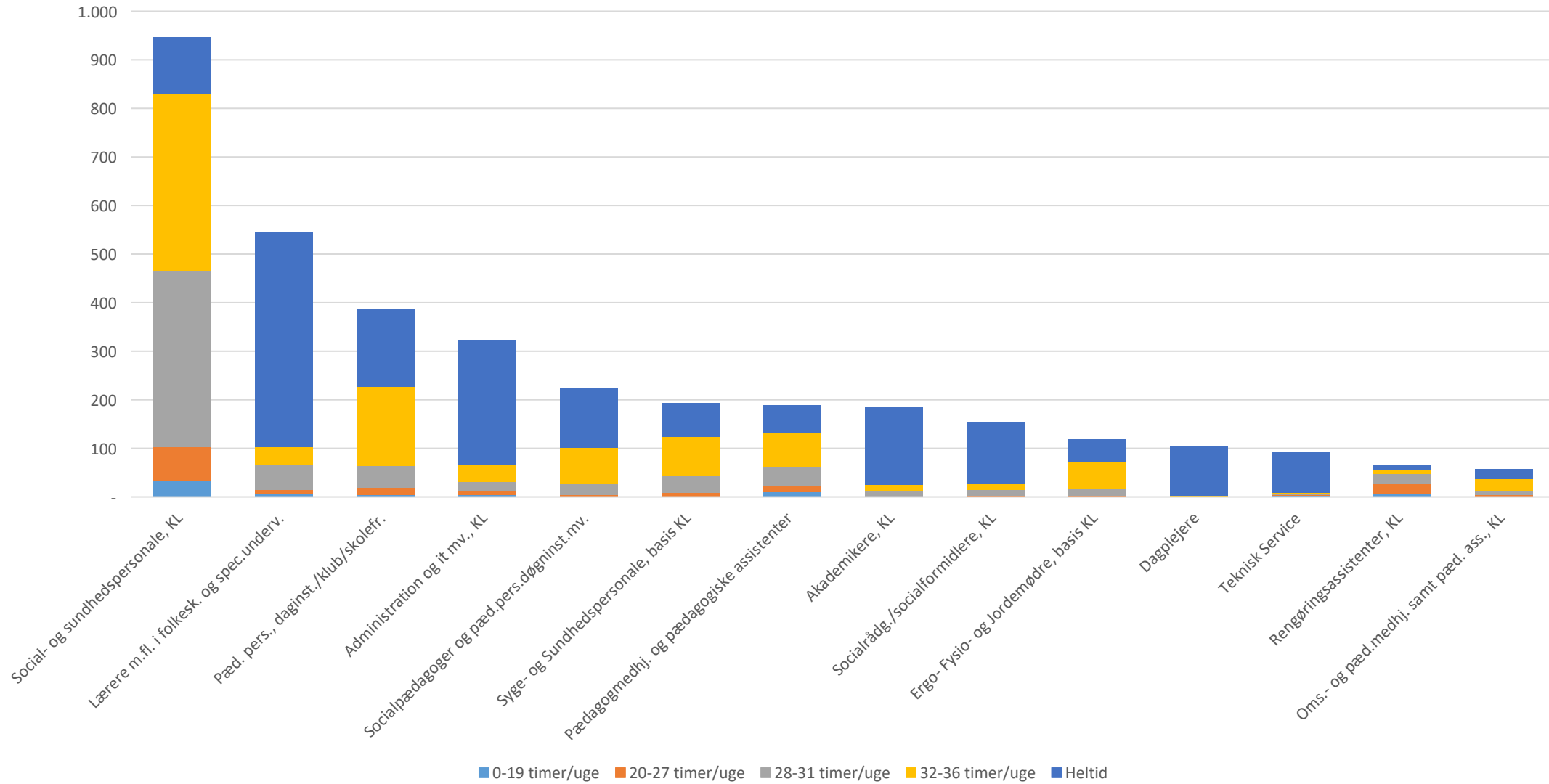
Figur 1.1 Antal fuldtidsbeskæftigede i Svendborg Kommune 2013 - 2022



Kilde: Kommunens lønsystem

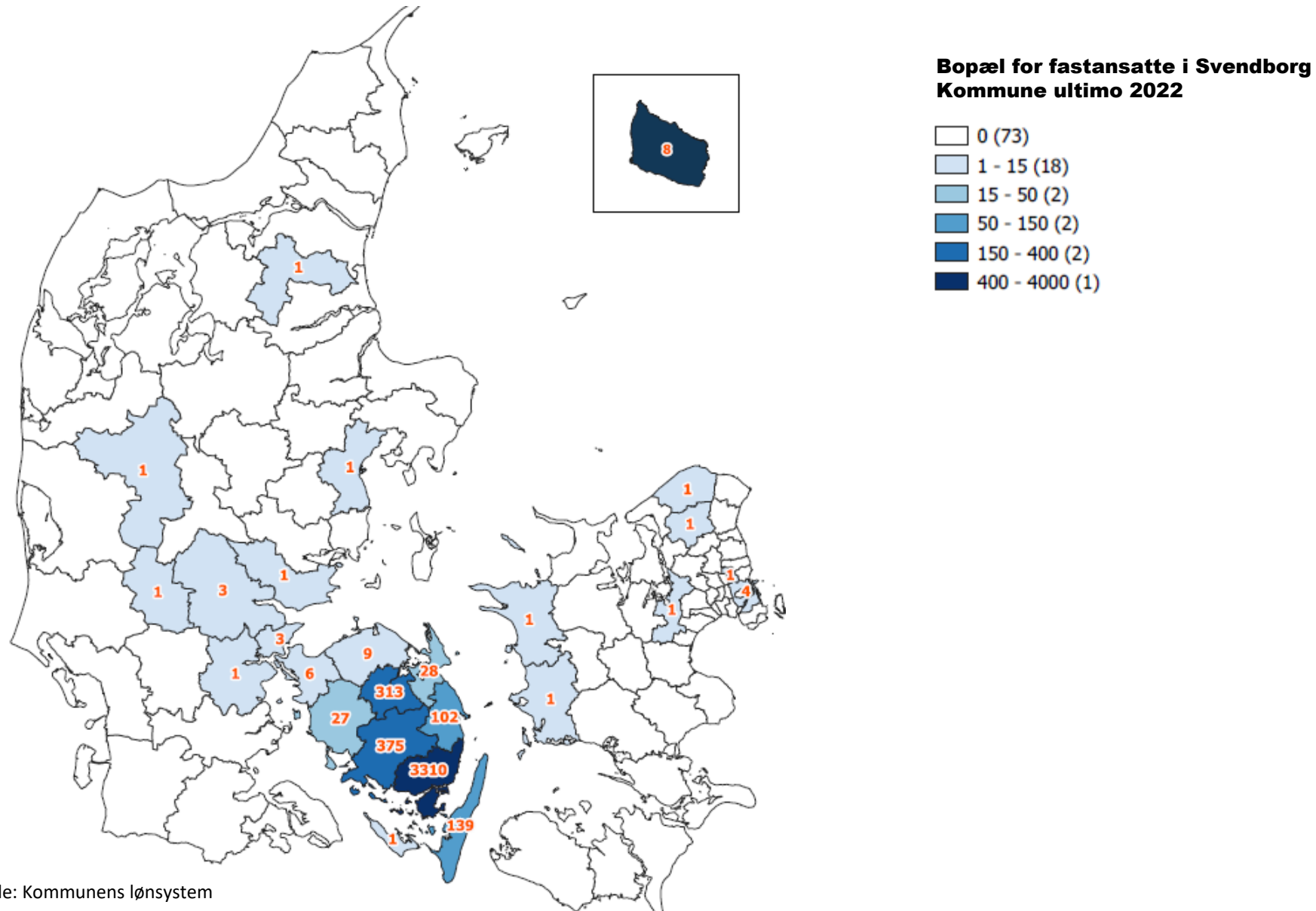


Figur 1.2 Antal heltids- eller deltidsansatte fordelt på overenskomstområder med + 50 i 2022





Figur 1.3 Bopæl for ansatte i Svendborg Kommune 2022



Kilde: Kommunens lønsystem



Alder

Svendborg Kommune har en mindre andel af ansatte under 40 år og en større andel af ansatte over 50 år end gennemsnittet i hele landet. Gennemsnitsalderen i Svendborg Kommune er 46,9 år og for hele landet er den 45,3 år.

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

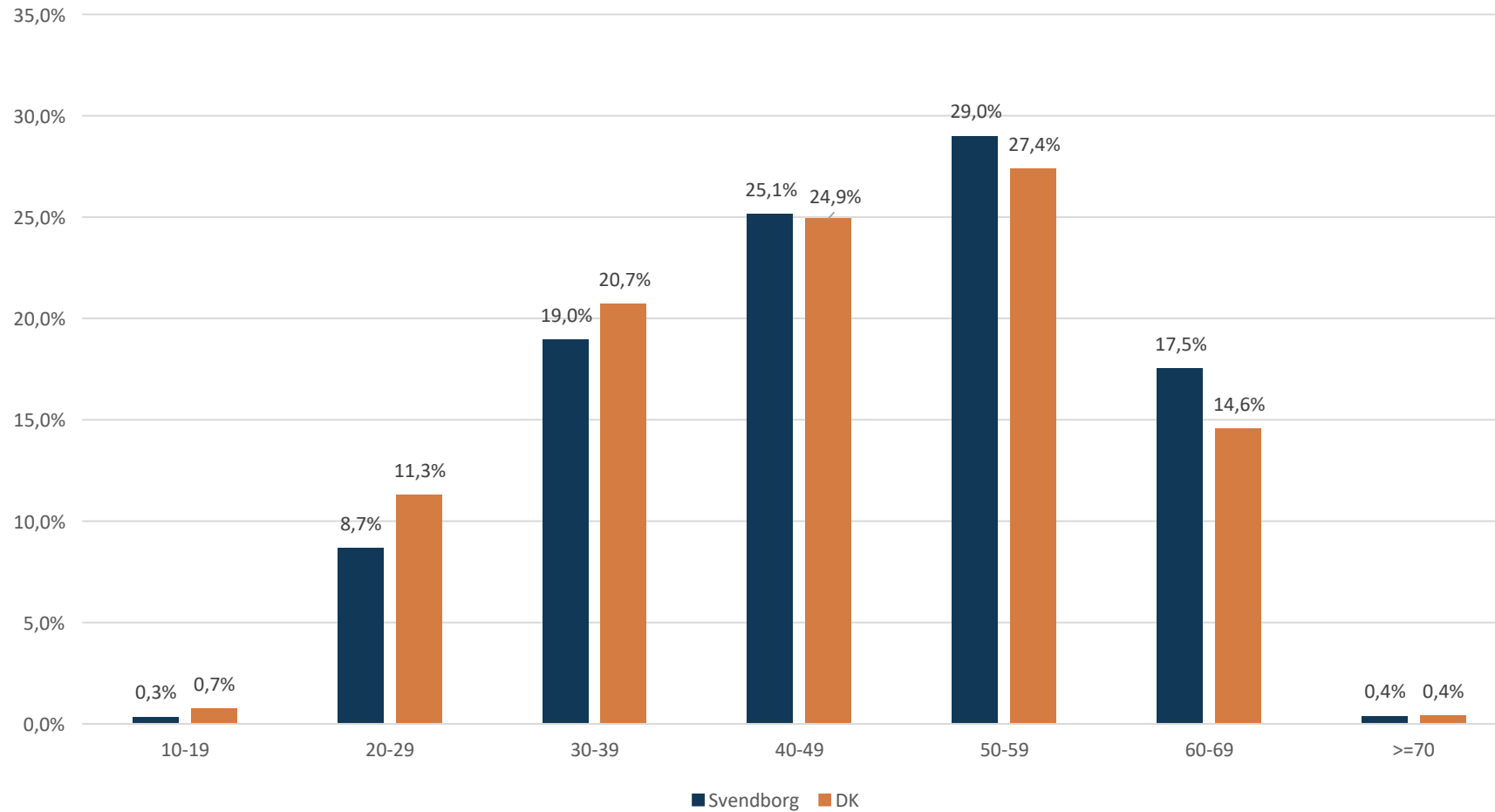
Figur 2.2 viser antal ansatte fordelt på alder og på overenskomstområder med mere end 50 ansatte. Social- og sundhedspersonalet har 161 ansatte på 62 år eller mere, hvilket svarer til 14 % af hele personalegruppen. Syge- og sundhedspersonalet har 35 ansatte på 62 år eller mere, svarende til 16 %. Det administrative personale har 61 ansatte på 62 år eller mere, svarende til 17 % af hele personalegruppen. Teknisk Service har 20 ansatte på 62 år eller mere, svarende til 20 % af hele personalegruppen.

Figur 2.3 viser antal ansatte fordelt på alderskategorier over 45 år på stillinger med mere end 50 fuldtidsansatte.

Figur 2.4 viser at der er en stigende tendens de 66-67 årige i forhold til hvornår de fratræder.

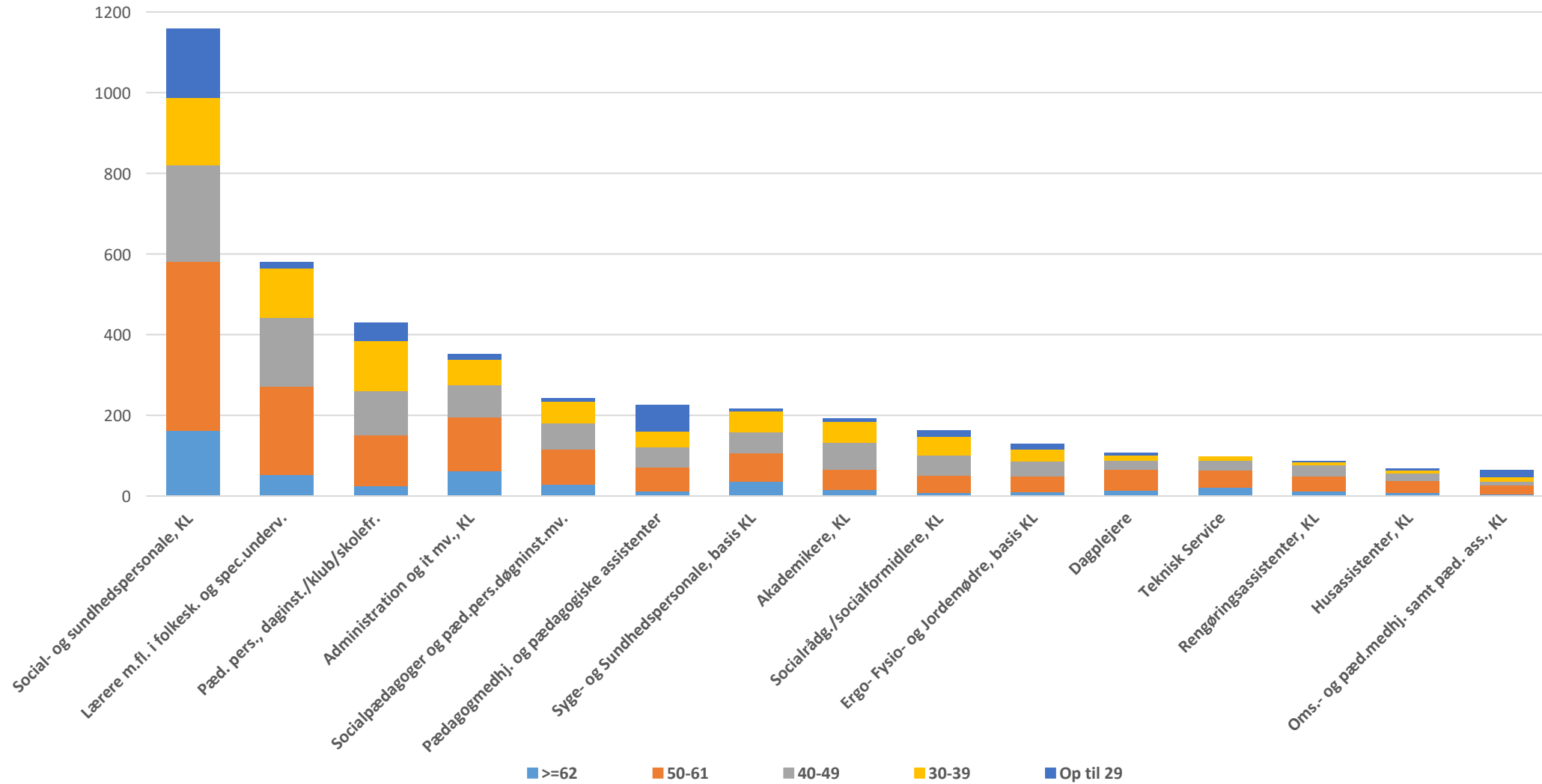


Figur 2.1 Aldersfordeling (%) i Svendborg Kommune og kommunerne i DK 2022



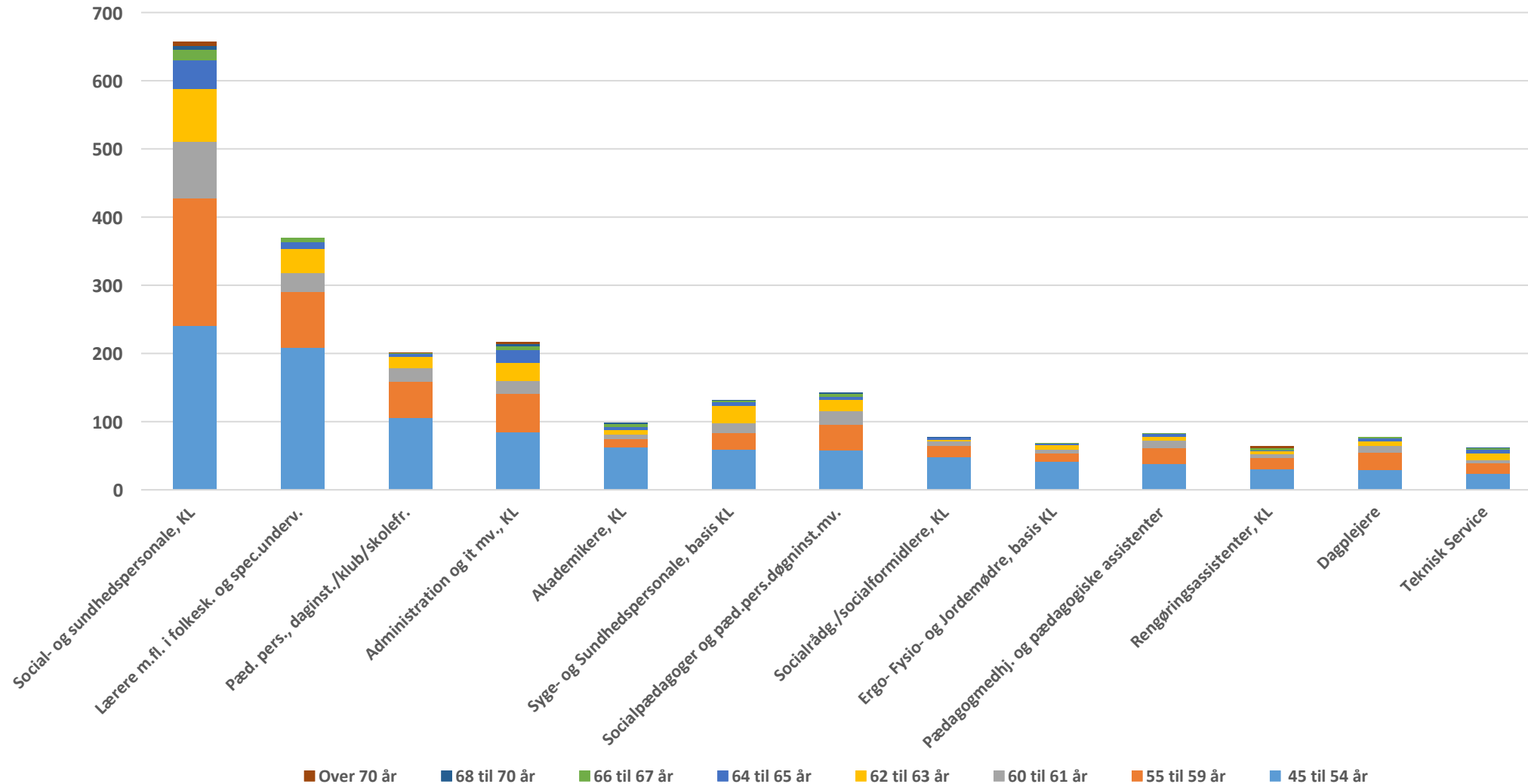


Figur 2.2 Antal ansatte fordelt på alder og overenskomst med mere end 50 fuldtidsansatte 2022



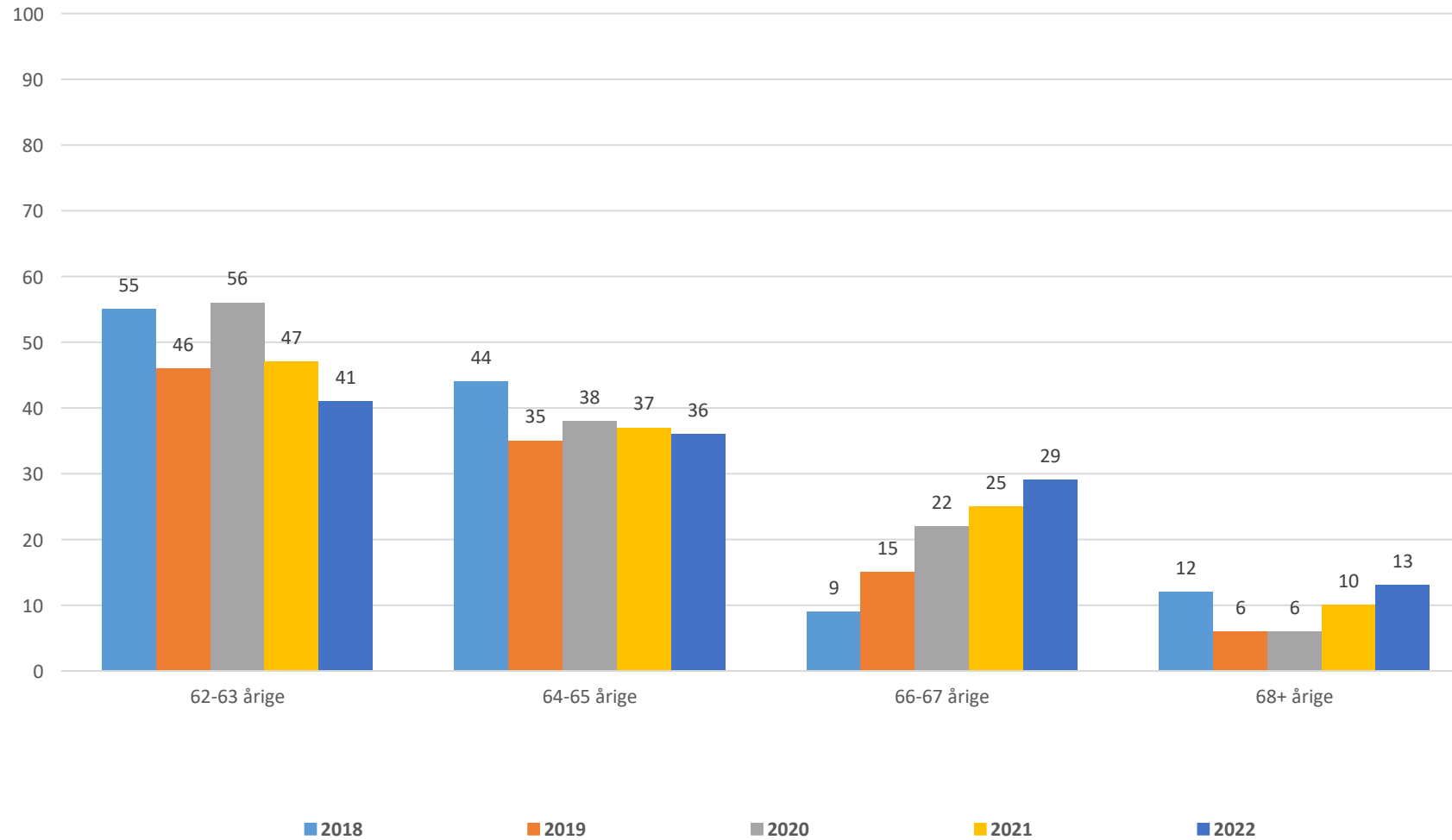


Figur 2.3 Antal ansatte fordelt på alder (45+ år) og overenskomster med mere end 50 fuldtidsansatte 2022





Figur 2.4 Antal fratrædelser på øvre aldersgrupper. År 2018-2022





Lederoversigt

Svendborg Kommune har 208 ledere (72% kvinder og 28% mænd).

Figur 3.1 viser antallet af ledere fordelt på hierarkisk niveau, alder og direktørområde. Svendborg Kommune har i 2022 i alt 13 afdelingschefer (niveau 3), 58 afdelingsledere (niveau 4) og 137 teamledere (niveau 5).

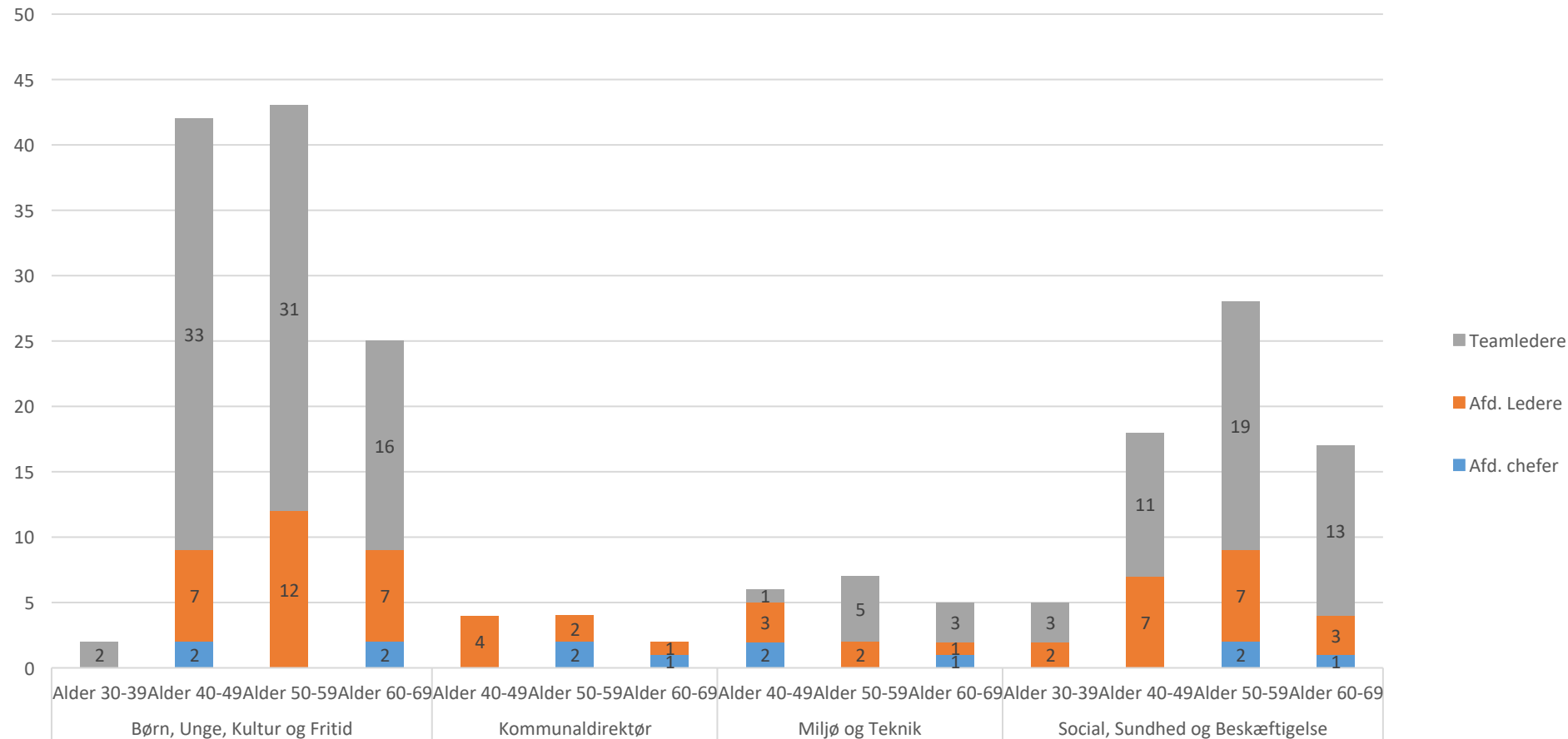
Direktørområdet Børn, Unge, Kultur og Fritid har flest ledere, 112 i alt. Social, Sundhed og Beskæftigelse har 68 ledere, Miljø og Teknik har 18 ledere og Kommunaldirektørens område har 10 ledere.

På tværs af direktørområderne er gennemsnitsalderen for ledere 52 år. 63 % af lederne er over 50 år. Kommunaldirektørens område er det direktørområde, der med sine 42 % har færrest ledere over 50 år. 24 % af kommunens ledere er over 60 år.

Figur 3.2 viser udviklingen i antal ledere fordelt på niveau i perioden 2015-2022. I perioden 2015-2022 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.



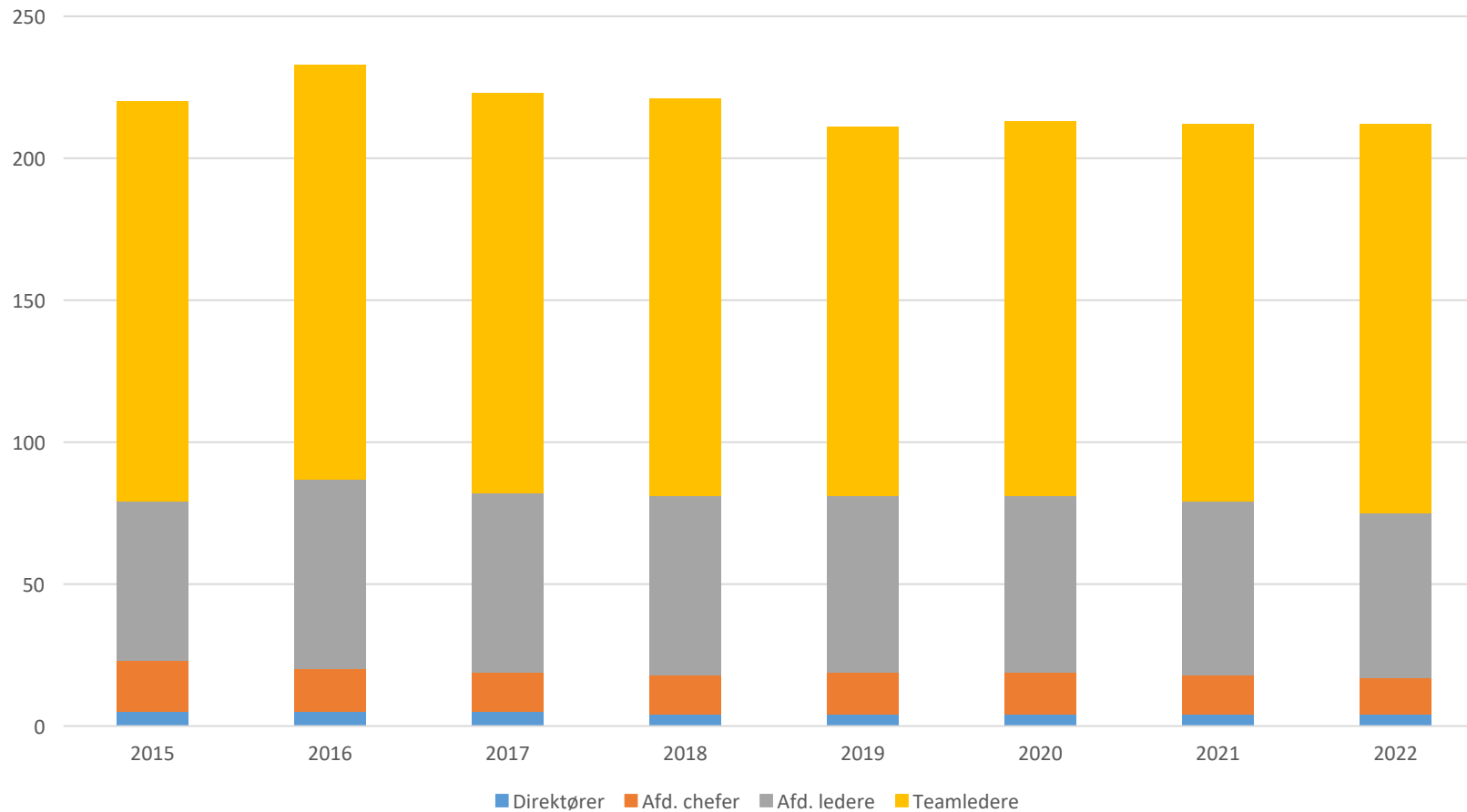
Figur 3.1 Ledere i Svendborg Kommune fordelt på niveau, alder og direktørområde 2022



Kilde: Kommunens lønsystem



Figur 3.2 Udvikling i antal ledere fordelt på niveau år 2015-2022.



Kilde: Kommunens lønsystem



Køn

79 % af de ansatte i Svendborg Kommune er kvinder. Grupperne med omsorgs og pædagogmedhjælpere, Teknisk service personale, akademikere og lærerne har procentvis de fleste mænd beskæftiget.

Figur 4.1 viser at Svendborg Kommune har 79 % kvinder ansat, hvilket procentvis er lidt flere kvinder end hele landet i gennemsnit.

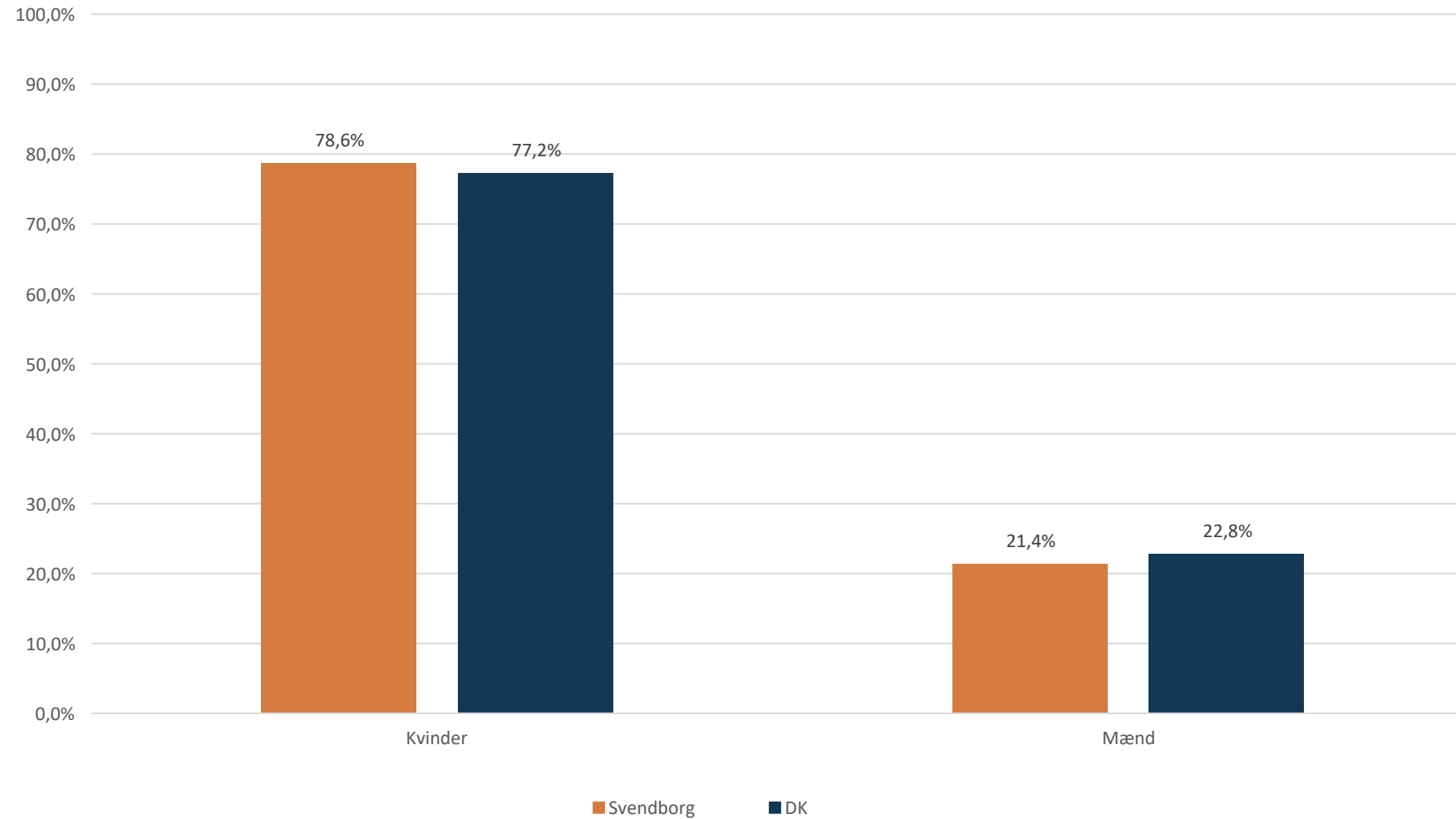
Figur 4.2 viser fordelingen mellem mænd og kvinder på overenskomstområder med mere end 50 ansatte.

Ikke overraskende viser diagrammet færrest mænd blandt syge-, social- og sundhedspersonale, dagplejere og rengøringsassistenter, men også blandt socialrådgivere/socialformidlere er der blot 12 % 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 omsorgs og pædagogmedhjælpere med 40% mænd og 60% kvinder, akademikerne hvor der er 64 % kvinder og 36 % mænd. Fordelingen blandt lærerne er 67 % kvinder og 33 % mænd.

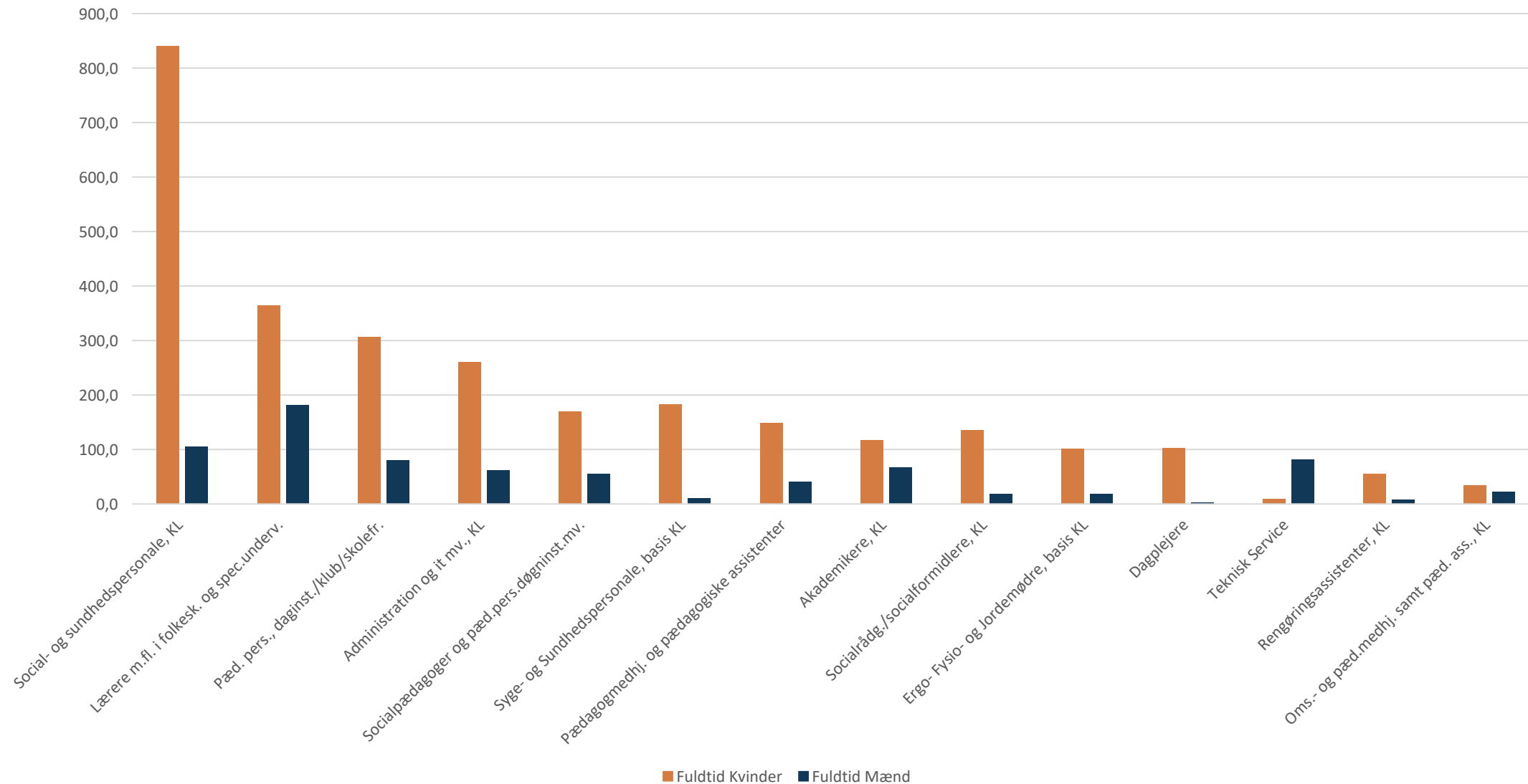


Figur 4.1 Antal ansatte i Svendborg Kommune og kommunerne i DK fordelt på køn 2022





Figur 4.2 Kønssammensætning i Svendborg Kommune fordelt på overenskomstområder med mere end 50 fuldtidsansatte 2022





Lønniveau

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

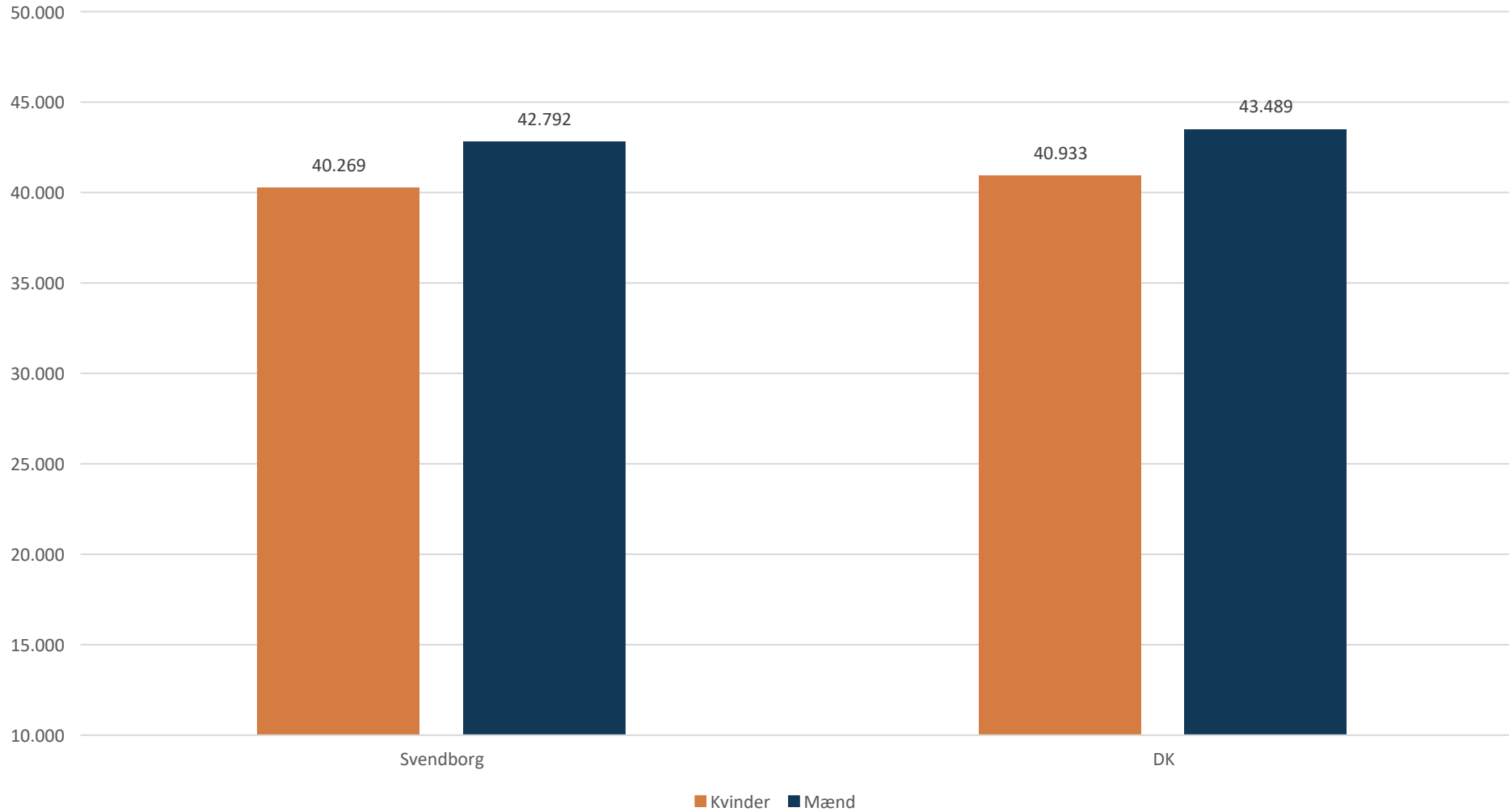
I figur 5.1 vises gennemsnitslønninger for kvinder og mænd i Svendborg Kommune og i hele landet. Det skal bemærkes at gennemsnitslønningerne er bruttolønninger, det vil sige at lønningerne er inklusive centrale og lokale tillæg, genetillæg, særlig feriegodtgørelse, pensionsbidrag og beregnet pensionsbidrag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

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

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

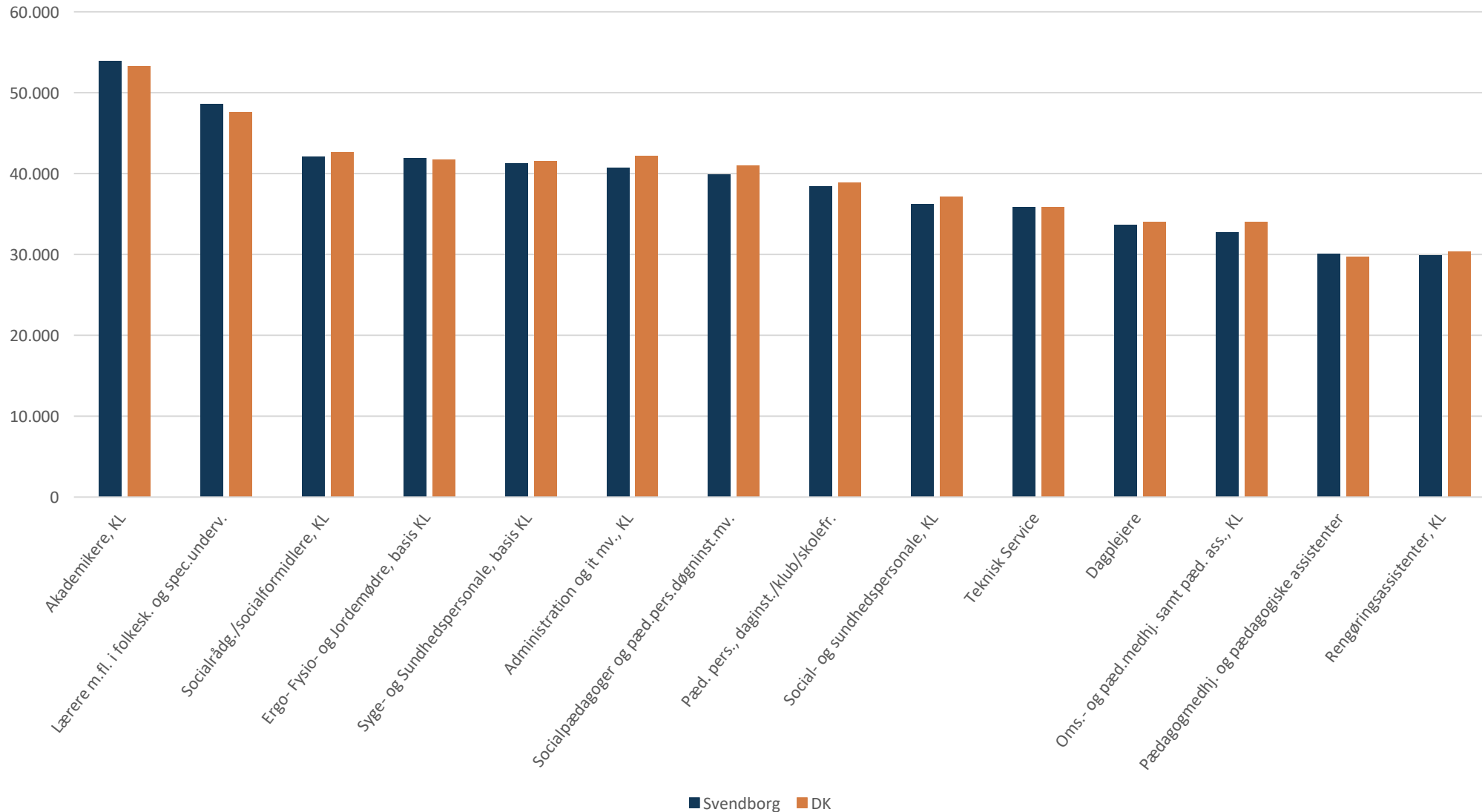


Figur 5.1 Lønniveau i Svendborg Kommune og kommunerne i DK fordelt på køn 2022





Figur 5.2 Løn niveau i Svendborg Kommune og kommuner i DK. Fordelt på overenskomstområder med mere end 50 fuldtidsansatte 2022.





Lønniveau (fortsat)

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

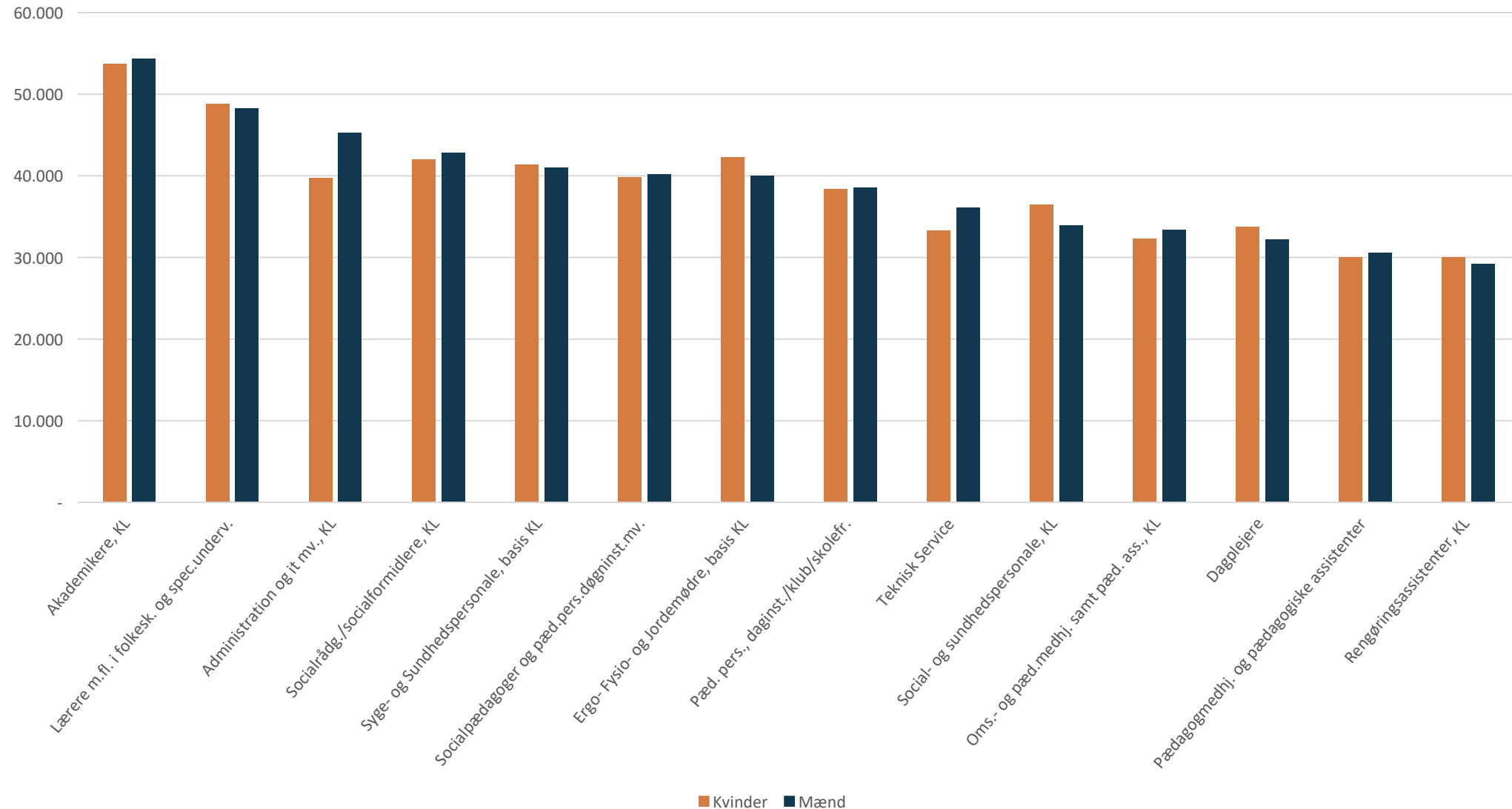
De største forskelle på lønniveauet mellem kvinder og mænd i Svendborg Kommune er i administrationen, på akademikere, socialrådgivere/socialformidlere og teknisk service personale.

Mændene får i gennemsnit en løn, der er 13,9 % højere end kvinderne, når det drejer sig om personalet i administrationen. For det tekniske service personale er lønnen 8,4 % højere end kvindernes. Kvinderne får i gennemsnit en løn, der er 7,6 % højere end mændene for social- og sundhedspersonalet.

HR-afdelingen har tidligere analyseret lønforskellene for nogle af de faggrupper, hvor der er størst forskel i lønnen mellem mænd og kvinder. Analysen viste, 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 2022





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.

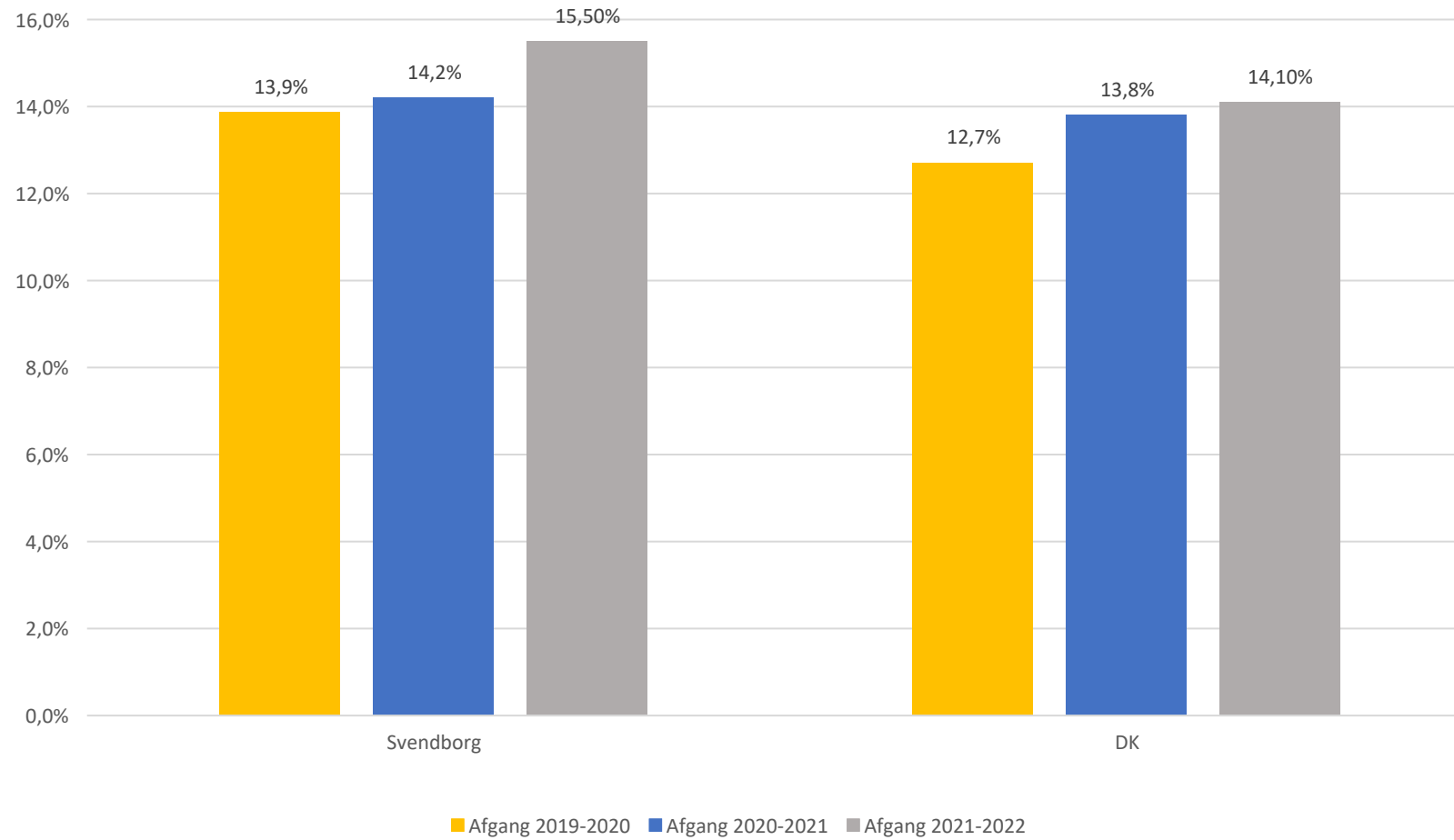
Personaleomsætningen i Svendborg Kommune er steget fra 14,2 % i 2020-2021 til 15,5 % i 2021-2022 og ligger stadig højere end landsgennemsnittet.

I Figur 6.2 ses personaleomsætningen for de enkelte direktørområder.

Kommunaldirektørens område har haft den højeste procentuelle personaleomsætning i 2021-2022. Social, Sundhed og Beskæftigelse har den højeste gennemsnitlige personaleomsætning.

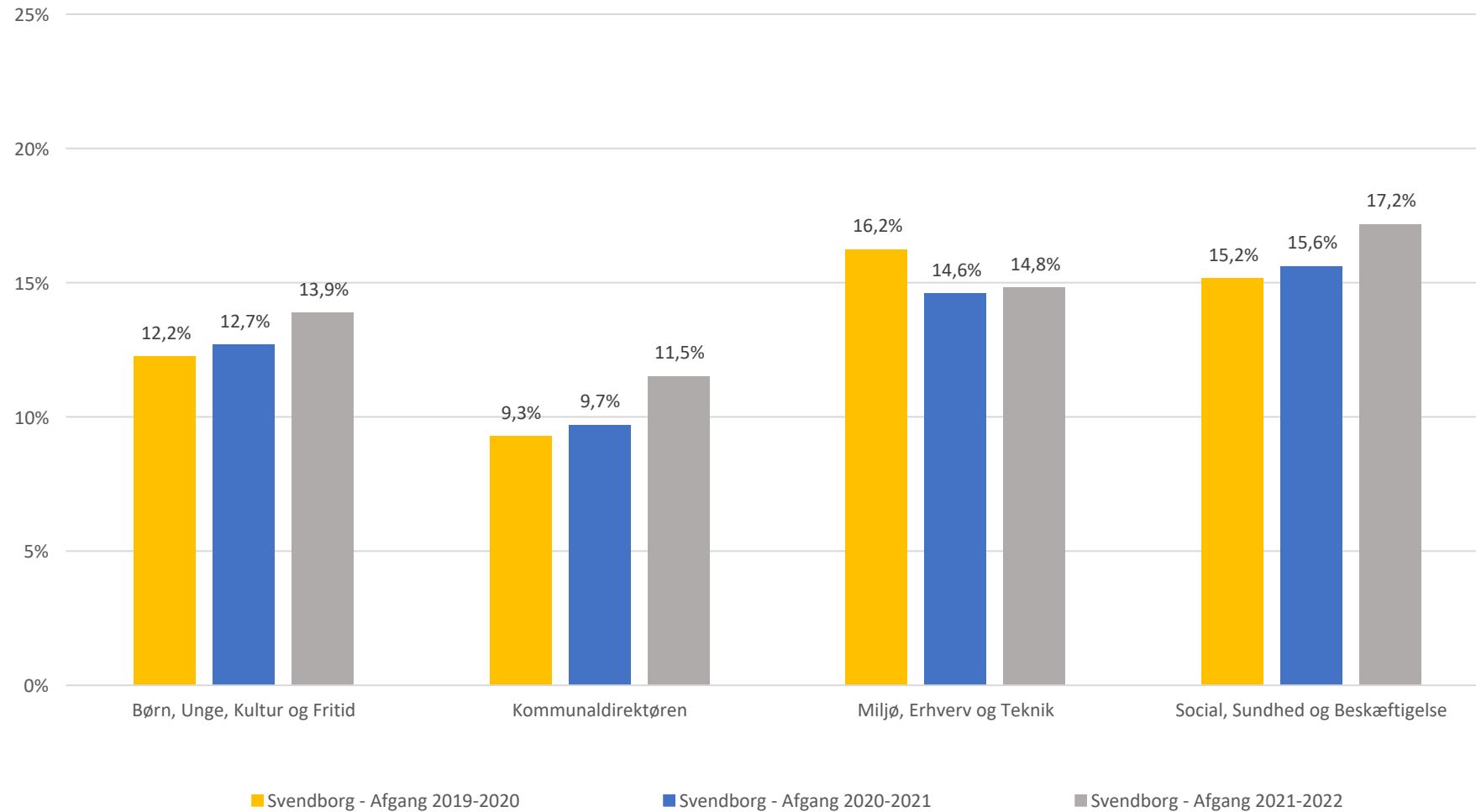


Figur 6.1 Personaleomsætning (afgang) i Svendborg Kommune og i kommunerne i DK 2019-2022





Figur 6.2 Personaleomsætning (afgang) i Svendborg Kommune fordelt på direktørområder 2019-2022





Ansættelsesvilkår

90% af medarbejderne i Svendborg Kommune er overenskomstansatte.

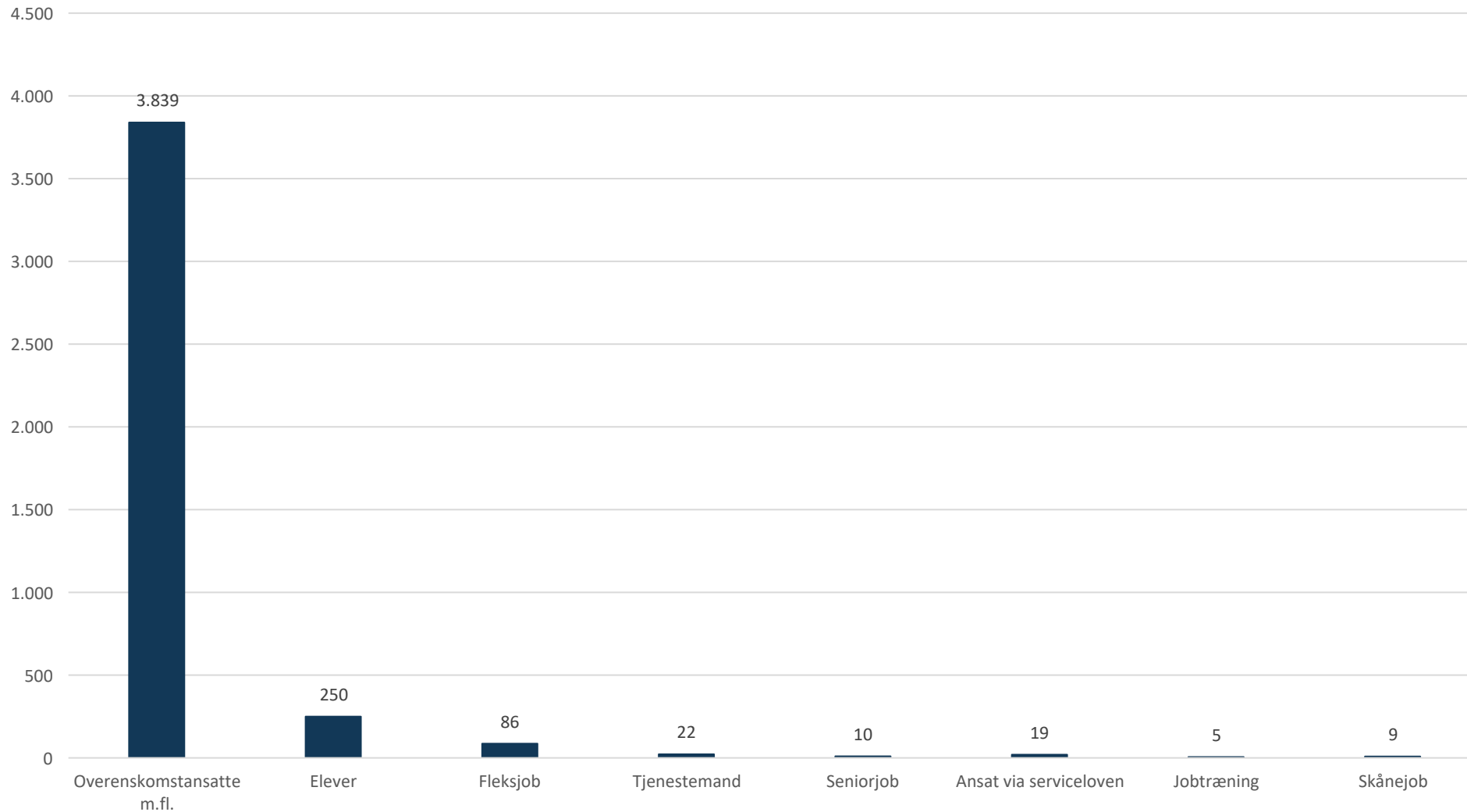
Figur 7.1 viser antallet af fuldtidsbeskæftigede i Svendborg Kommune fordelt på ansættelsesvilkår.

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 tjenestemandsvilkår, bortset fra nogle få grupper, som har ret til tjenestemandsansættelse qua den centrale aftale.



Figur 7.1 Antal fuldtidsbeskæftigede i Svendborg Kommune fordelt på ansættelsesvilkår 2022





Elever og studerende

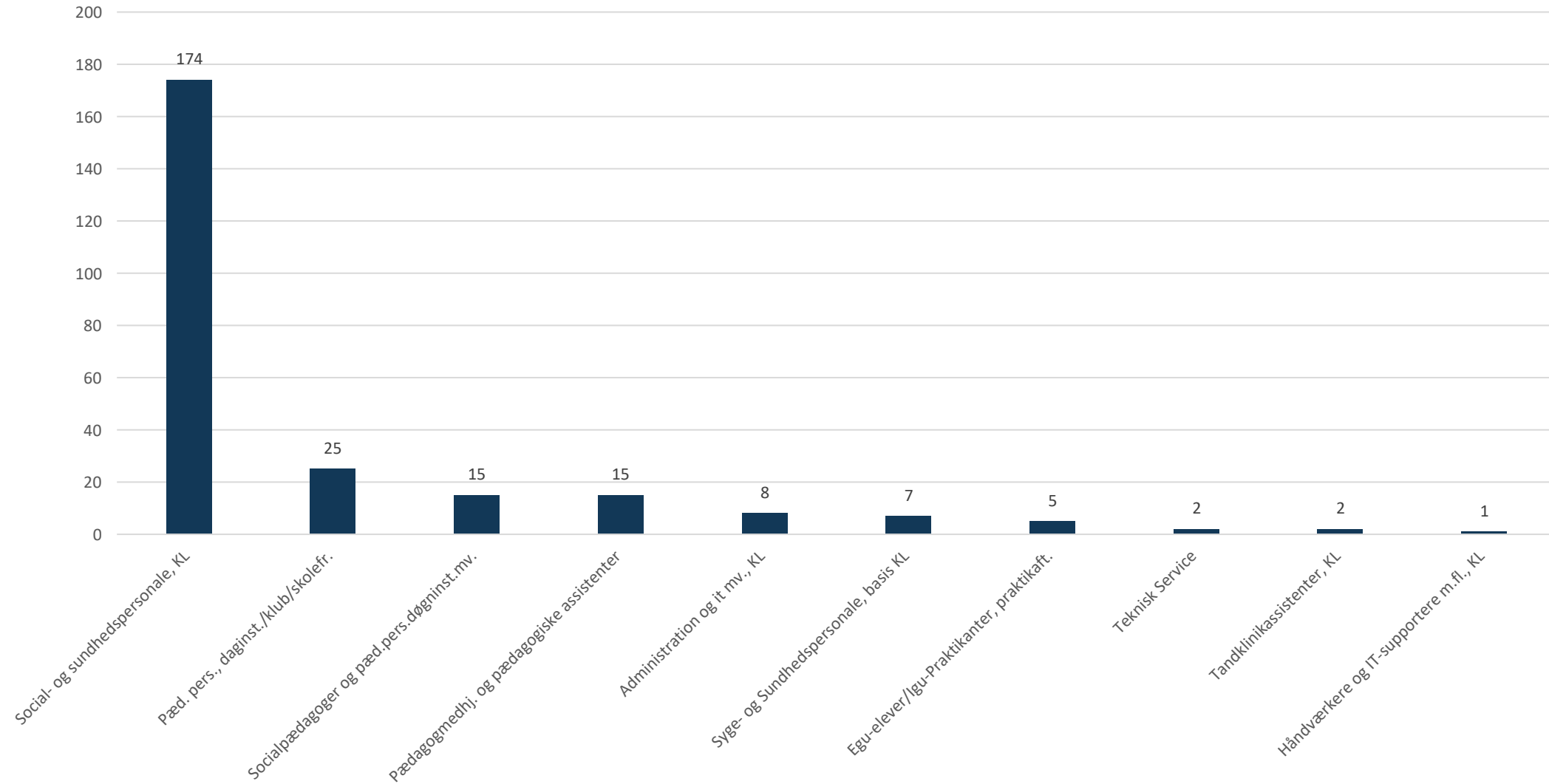
Ændringer i uddannelserne har stor betydning for det årlige antal elever og studerende.

Figur 8.1 viser antallet af lønnede elever og studerende i Svendborg Kommune i 2022, i alt 254.

Elever, der ikke får løn i forbindelse med deres praktik, fremgår ikke af tabellen f.eks. lærerstuderende. Social- og sundhedsuddannelserne har stadig det største antal elever.



Figur 8.1 Antal lønnende elever i Svendborg Kommune fordelt på overenskomstområder 2022





Anmeldte arbejdsulykker 2022

Jf. figur 9.1. har der været 354 anmeldelser af arbejdsulykker i 2022. Det er en stigning på 20 % i forhold til 2021. De anmeldte arbejdsulykker fordeler sig således, at 25 % af ulykkerne er relateret til færdsel og fald. 55 % er sket i forbindelse med fysisk aktivitet. Snit og stikskader udgør 7 %, mens kategorien Andet udgør 13 % af de samlede ulykker. Stigningen har alene været i forbindelse med fysisk aktivitet på arbejdspladserne.

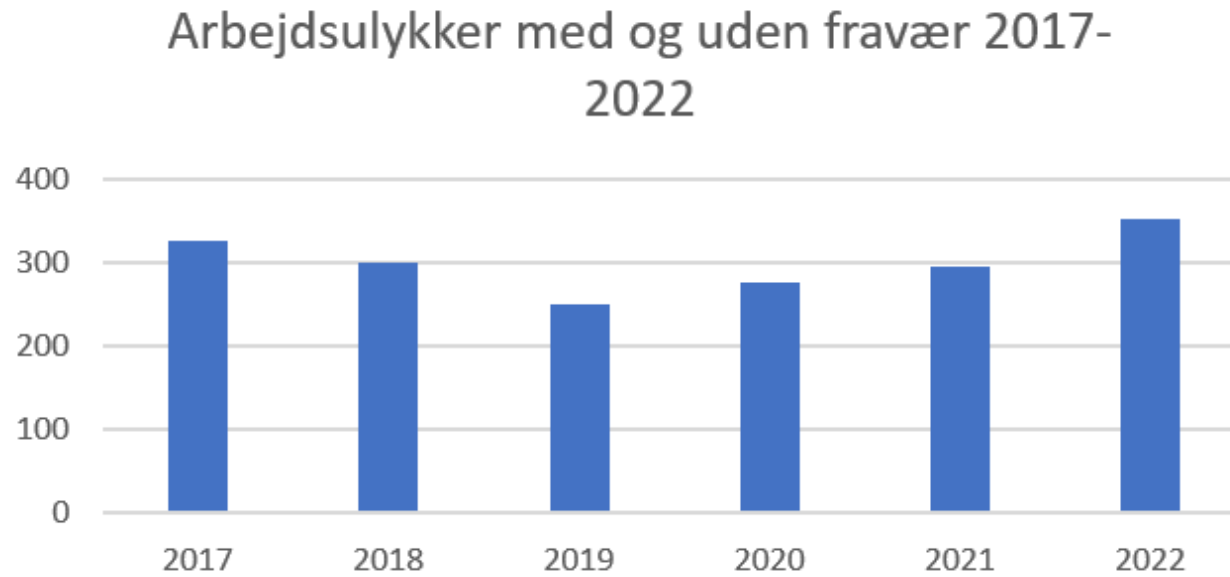
Det har især været ulykker i daginstitutioner og på skoler, hvor medarbejderne er kommet til skade i forbindelse med leg og andre aktiviteter. Desuden har der været en stigning i ulykker i forbindelse med forflytninger på ældreområdet. Der har generelt været nedgang i de øvrige kategorier.

Figur 9.2 viser anmeldte arbejdsulykker med fravær, hvor færdsel og fald udgør 32 %. Fysisk aktivitet udgør 50 % af de anmeldte ulykker. Snit og stikskader udgør 2 % og andet udgør 16 % af ulykkerne. Der har været en stor stigning i antallet af anmeldte arbejdsulykker med fravær.

Figur 9.3 viser Arbejdstilsynets tilsynsreaktioner i Svendborg Kommune i 2022. Der var i alt 5 reaktioner i 2022.



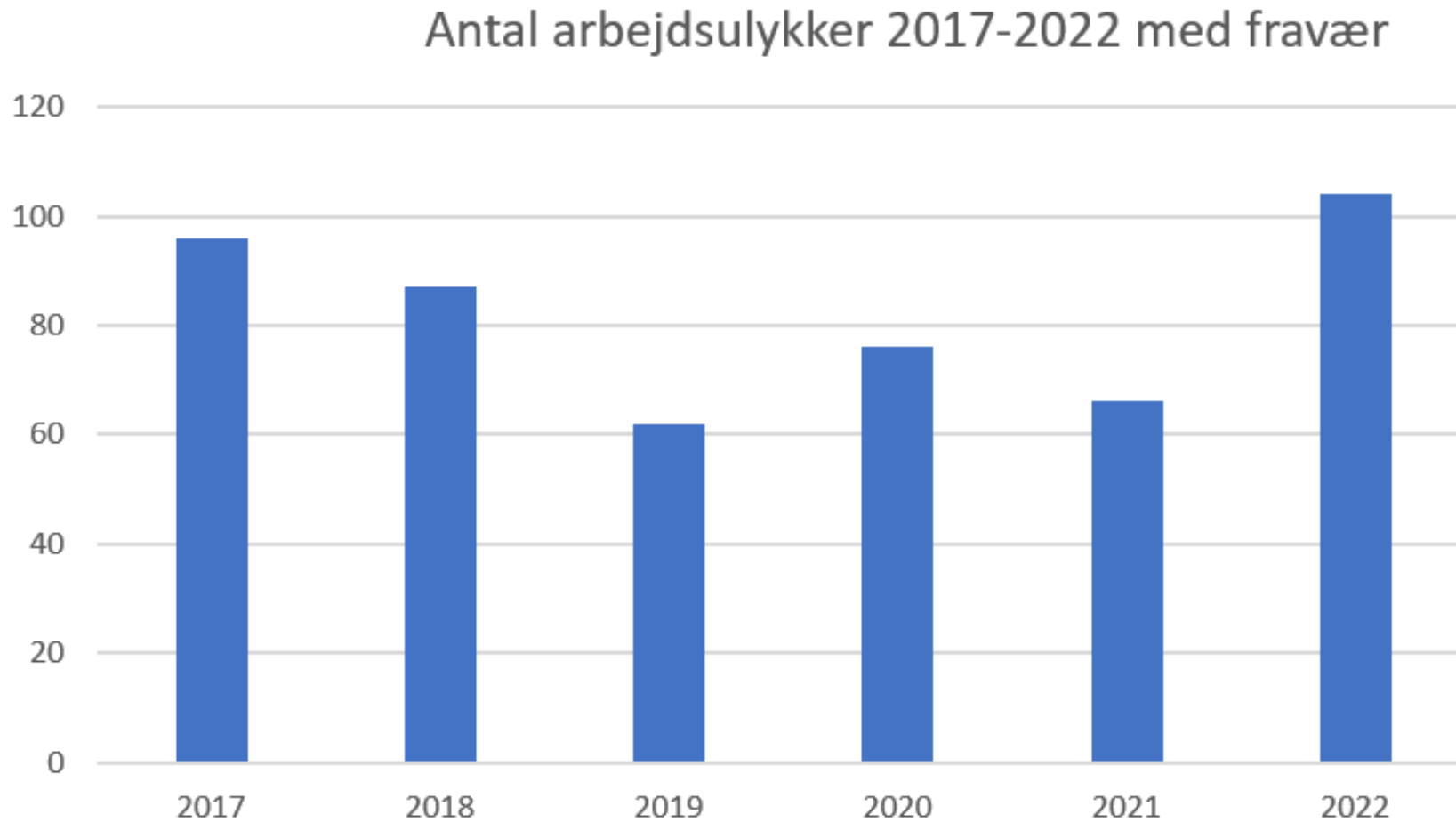
Figur 9.1 Antal arbejdsulykker i Svendborg Kommune 2017-2022 (med og uden fravær)



Kilde: Kommunens egne registreringer



Figur 9.2 Antal arbejdsulykker i Svendborg Kommune 2017-2022 (med fravær)



Kilde: Kommunens egne registreringer



Figur 9.3 Arbejdstilsynets tilsynsreaktioner i Svendborg Kommune i 2022

Tilsynsreaktioner fra besøg af Arbejdstilsynet i 2022

Arbejdstilsynets reaktionsmuligheder ved tilsyn på arbejdspladser. Svendborg Kommune havde 14 tilsynsforløb fra Arbejdstilsynet i 2022. Der blev afgivet 5 reaktioner.

Strakspåbud:

1 Indenfor emnet: Manuel forflytning af person

Vejledninger:

1 Indenfor emnet: kemisk APV

Påbud:

1 Indenfor emnet: Kemisk APV

Aftaleforløb:

3 arbejdspladser fik tilbudt aftaleforløb og alle takkede ja. Emnerne var: indeklimaforhold, forebyggelse af vold og trusler fra borgere, forebyggelse af høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker.



Sygefravær i Svendborg kommune og i DK

Sygefraværet i Svendborg Kommune har været meget stigende i de sidste par år.

I figur 10.1 ses det, at fraværet for de fastansatte månedslønnede er steget fra et niveau på 4,8% til 5,3% siden 2015 til at være på 6,1% for 2022.

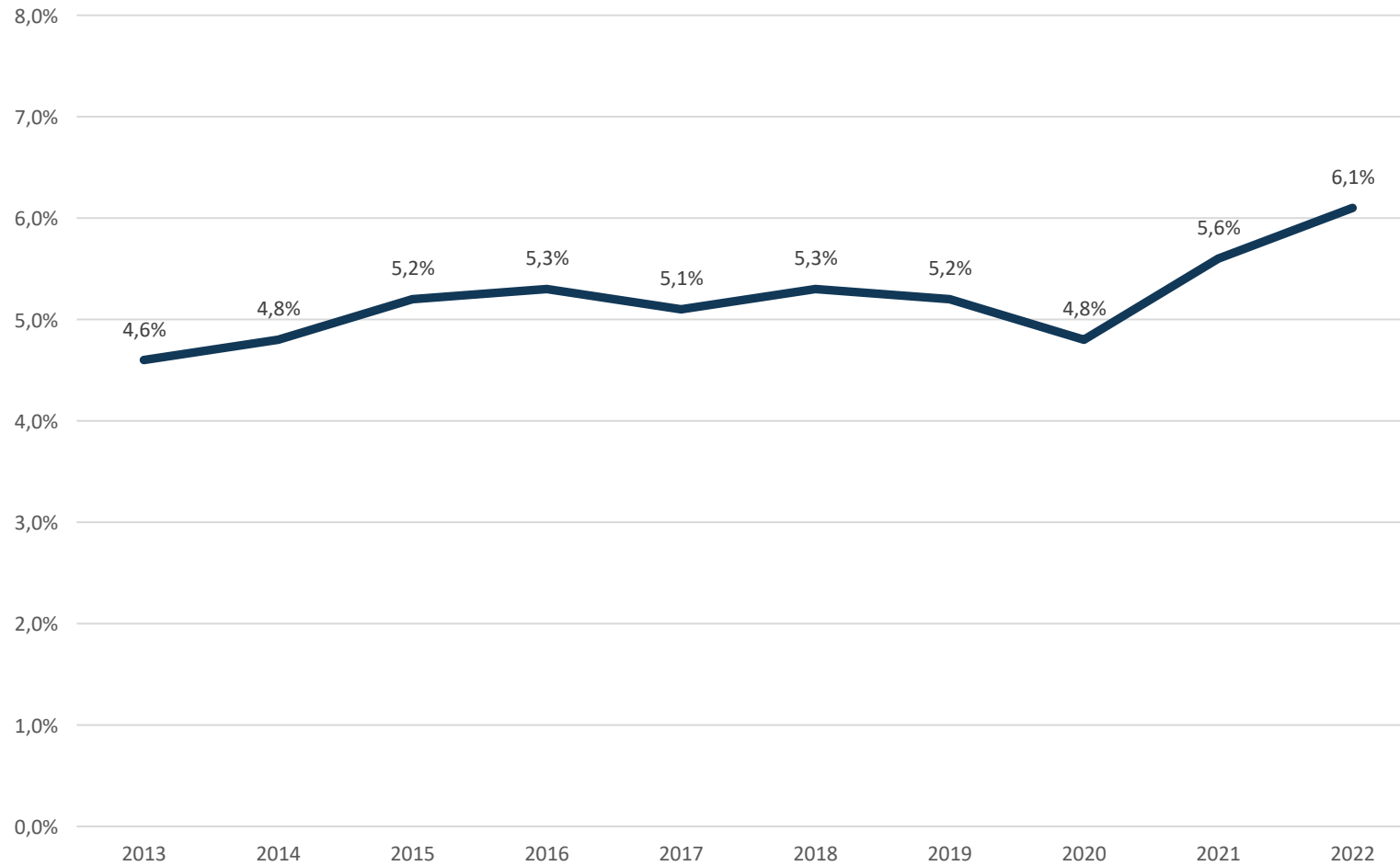
Figur 10.2 viser sygefravær (%) fordelt på direktørområder i Svendborg Kommune 2022. Fraværet er størst på de store serviceområder, herunder socialområdet, beskæftigelse og børneområdet.

Det ses endvidere i figur 10.3 at en god del af dette fravær er kort fravær (1-7 dage).

Stigningen i sygefraværet er ikke en unik ting for Svendborg Kommune. I figur 10.4 kan man se, at samtlige kommuner i Danmark ligger i intervallet 6% til 8%. Vær opmærksom på, at fraværsprocenten generelt er lidt højere for Svendborg Kommune (samt andre kommuner), når der skal sammenlignes på tværs. Dette skyldes opgørelsesmetoden, men ændrer ikke på det generelle billede.

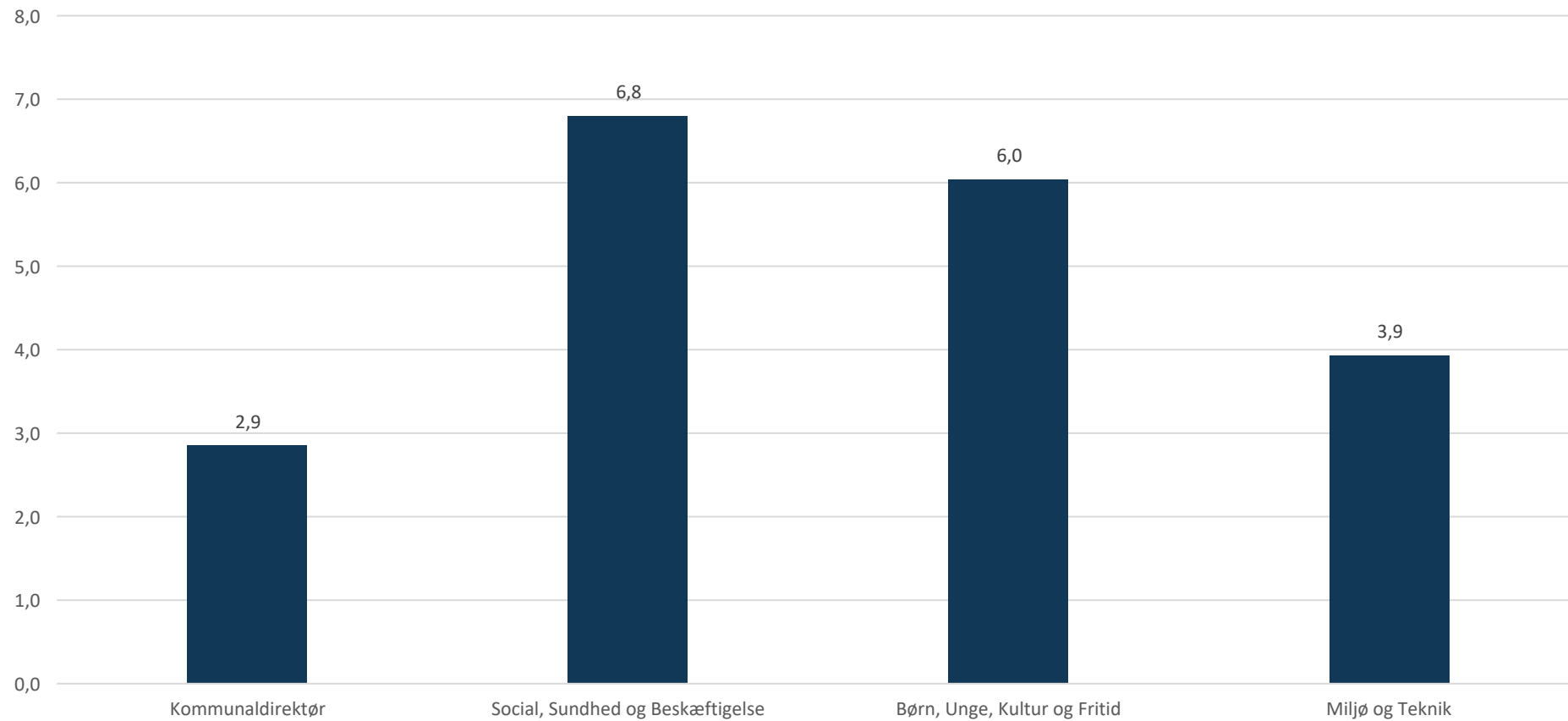


Figur 10.1 Samlet sygefravær (%) for Svendborg Kommune 2013-2022



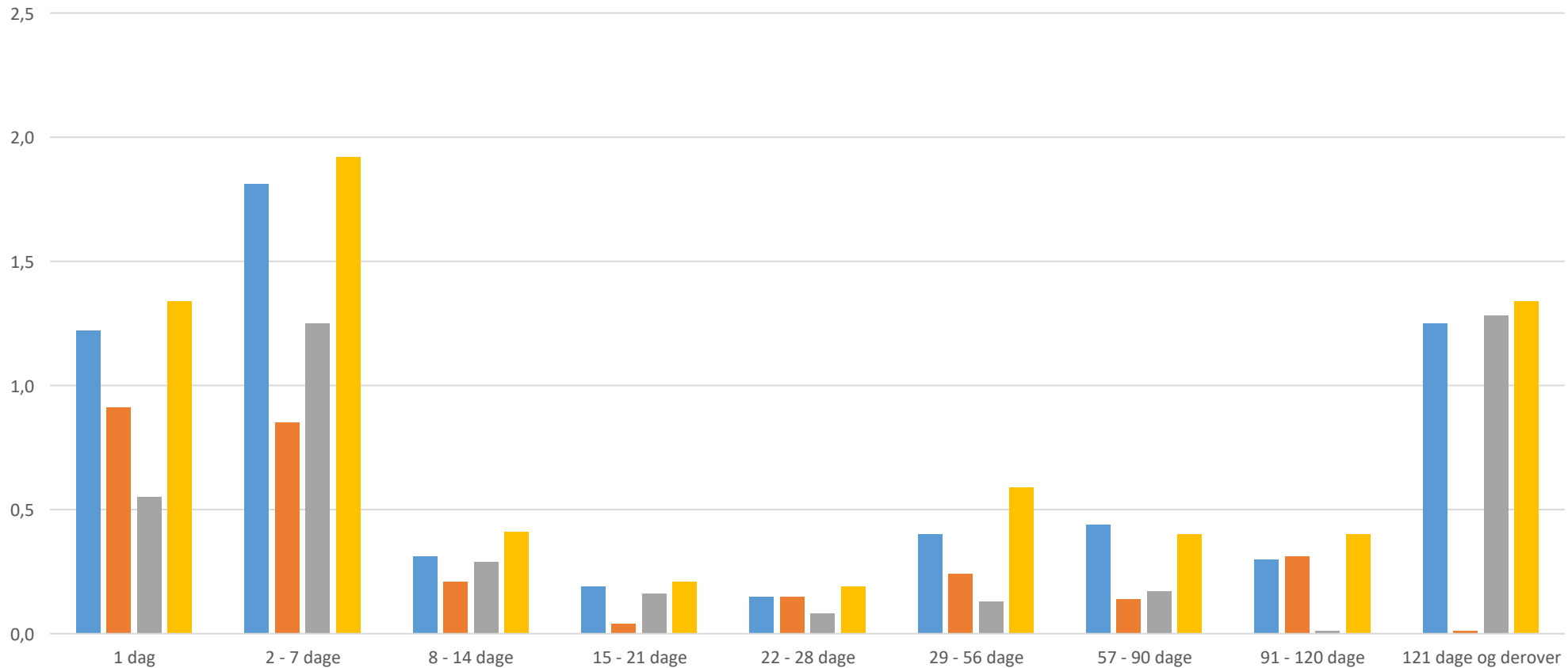


Figur 10.2 Sygefravær (%) fordelt på direktørområder i Svendborg Kommune 2022





Figur 10.3 Sygefravær (%) fordelt på fraværslængde og direktørområde i Svendborg Kommune 2022



Kilde: Kommunens lønsystem

■ Børn, Unge, Kultur og Fritid ■ Kommunaldirektør ■ Miljø og Teknik ■ Social, Sundhed og Beskæftigelse

Figur 10.4 Sygefravær i kommunerne (%)

