



Personale

HR Redegørelse 2022

Den attraktive kommune

Gennem de seneste år er Vejle Kommune vækstet og vi er landets 5. største kommune. Det er vi stolte af.

Det bevirker også, at vi skal være flere ansatte i Vejle Kommune, så vi fortsat kan løfte opgaverne til gavn for borgere og virksomheder i Vejle Kommune.

Et vigtigt indsatsområde de kommende år vil derfor være tiltrækning og tilknytning. At vi som kommune og på den enkelte arbejdsplads lykkes med at tiltrække kvalificerede ansøgere, og at vi lykkes med, at vores medarbejdere og ledere bliver hos os, fordi de føler og oplever en tilknytning til arbejdspladsen.

Vi kan se, at personaleomsætningen er steget det seneste år. Tiltrækning og tilknytning er derfor en strategisk indsats lige nu. Uden kompetente medarbejdere og ledere kan vi ikke løfte opgaven og gøre en forskel for livet i Vejle.

Når jeg kommer rundt i vores store organisation og møder dagligdagen, som den former sig på vores arbejdspladser, bliver jeg stolt. Jeg møder dybt engagerede medarbejdere og ledere, der brænder for deres arbejde. Det gælder alle vegne og på alle typer af arbejdspladser.

Senest har vi set det brændende engagement i forbindelse med afviklingen af Tour de France. På arbejdspladserne har kreativiteten været stor, og der er lavet mange tiltag og sjove events for at skabe en folkefest for alle, uanset om man er barn i en børnehave eller ældre på et plejecenter. Magiske øjeblikke blev skabt.

Rigtig mange medarbejdere har deltaget, enten via deres arbejde eller som frivillige, og vi skabte et Tour de France, der i høj grad satte Vejle-området på verdenskortet. Dette skaber også tilknytning og en oplevelse af at være en del af fællesskabet.

Vi kan ikke skabe et Tour de France hvert år. Men vi kan arbejde for, at vi skaber magiske øjeblikke på vore arbejdspladser og for vore borgere. Kan vi skabe mange magiske øjeblikke i vores hverdag, tror jeg på, at vores organisation i højere grad vil lykkes med tiltrækning og tilknytning.

God læselyst!



Jens Ejner Christensen
Jens Ejner Christensen

Resume

Oven på en fantastisk indsats fra ledere og medarbejdere i forbindelse med coronaindsatsen er tiltrækning af nye medarbejdere samt tilknytning, så personaleomsætningen falder, den strategiske hovedindsats i de kommende år.

Der er mange måder at arbejde med tiltrækning på, både for Vejle Kommune som organisation, men også på samfunds niveau. Der skal på landsplan sættes ind med initiativer, der understøtter tiltrækning til velfærdsuddannelserne, som jo er første led i fødekæden, områder, hvor også Vejle Kommune selv har igangsat initiativer på pædagog-, socialpædagog- og SOSU-området.

I år er der 18 % færre studerende til sygeplejersker og 15 % færre studerende til pædagoger, der er optaget på uddannelserne i forhold til 2019, dvs. før corona. Det er så stort et fald på områder, hvor vi i forvejen har rekrutteringsudfordringer, at det må kalde på handling.

Som arbejdsplads bærer vi også en del af ansvaret.

Vi har 10.000 ambassadører ansat i Vejle Kommune, ambassadører, der gerne i hverdagen skal opleve et trygt og udviklende arbejdsmiljø, et job med et meningsfyldt indhold, indflydelse på eget arbejde, en fleksibel arbejdstidsplanlægning – med respekt for den opgave, der skal løses – og gode kollegaer og god ledelse.

Jo flere initiativer vi kan tage, der understøtter ovennævnte, jo flere ambassadører har vi.

Et Facebookinitiativ understøtter det lige nu med gode fortællinger fra medarbejdere fra forskellige dele af vores organisation.

Initiativer fra Faglig Stolthedsgruppen under HovedMED som sommerfesten og FRØS Stafetten er med til at fremme det gode kollegaskab og samarbejde på tværs og dermed øge tilknytningen til arbejdspladsen.

HR Redegørelsen indeholder relevante HR data og viser bl.a., at sygefraværet er steget i Vejle Kommune med 0,7 dag, mens det på landsplan er steget med 1,1 dag.

Personaleomsætningen er steget med 3 procentpoint i Vejle Kommune.

Data i HR Redegørelsen er desværre også i år præget af corona på mange måder i både 2021 og 1. kvartal af 2022, og derfor skal tolkning af data ses i det lys.

Indhold

Tak v/Borgmester Jens Ejner Christensen.....	2
Resume.....	4
Kernemedarbejderen – en socialpædagog	6
Fleksibilitet og individuel tilgang i fællesskabet	8
Kompetenceudvikling, der skal sikre fremtidens arbejdskraft	13
Hvor mange er vi?	17
Arbejdskraften	17
Fra underskud til overskud – En fortælling fra Spurvetoften.....	21
Hvem er vi?.....	25
Mangfoldigheden – ansættelsesformer, det rummelige arbejdsmarked, køn, alder, etnicitet.....	25
Hvordan har vi det?	32
Sygefravær, herunder jordemoder på arbejdspladsen.....	32
Arbejds miljø.....	36
Arbejdsulykker	39
Arbejds miljøcertificering	44
Hvordan aflønner vi?	46
Lønpolitik og lønanalyse i Vejle Kommune.....	46
HR Chefens afslutning	50

Kernemedarbejdere i Vejle Kommune

Socialpædagog



Gennemsnitlig
ansættelse

33,7
timer/uge

Procent af
ansatte i Vejle
Kommune

7,9 %

Gennemsnitlig
alder

44,8 år

Kønsfordeling
Kvinder

78,8 %

Alder - andel
60+

12,5 %

Gennemsnitlig
løn ved
37 timer/uge

Brutto:

37.167

kr./måned

Gennem-
snitlig antal
sygedage

15,6
dage/år

Personale-
omsætning

16,8 %

Vejle Kommune



Gennemsnitlig
ansættelse

33,5
timer/uge

Gennemsnitlig
alder

44,3 år

Alder - andel
60+

13,6 %

Gennemsnitlig
antal
sygedage

12,2
dage/år

Gennemsnitlig
løn ved
37 timer/uge

Brutto:
37.807
kr./måned

Personale-
omsætning

15,3 %

Kønsfordeling
Kvinder

78,6 %

Gennemsnitlig
antal
ansøgere

18
pr. opslag

Fleksibilitet og individuel tilgang i fællesskabet

Af: Niels Ågesen, kommunaldirektør og formand og Bo Uttrup, Næstformand i HovedMED.

I HovedMED har vi sat gang i en proces for at lave en livsfasepolitik som en del af vores personalepolitik.

En livsfasepolitik, der skal gøre os bedre til at rumme og indrette os efter medarbejdernes og ledernes livsfaser. I den forbindelse har medlemmer af en arbejdsgruppe under HovedMED besøgt vore FagMED for at blive klogere på, hvad man gør sig af overvejelser i de forskellige fagområder. HovedMED har ligeledes fået et oplæg fra en fremtidsforsker, som udtaler sig om, hvad der venter os i fremtiden.

En del af de input peger i retning af, at ja, de forskellige livsfaser kræver sine hensyn, men også at vi hver især efterspørger langt højere grad af fleksibilitet og en langt højere grad af individuel tilpasning. Så kunsten bliver at forene dette med kravene og forventningerne for vores service til borgerne, vores kerneopgave. Mange temaer spiller ind i forhold til oplevelsen af fleksibilitet. Det kan være arbejdstidsplanlægning, mulighed for hjemmearbejde, muligheden for at justere timetallet op og ned, muligheden for orlov i en periode, fleksibilitet i forhold til syge børn, gamle forældre, fleksibilitet og indflydelse i forhold til, hvilke opgaver man skal løse og hvordan osv.

Der er derfor i høj grad brug for, at man på alle ar-

bejdspladser, i deres Lokale MED-udvalg og på personalemøder, drøfter dette med åbne øjne for andres ønsker og behov og en ansvarlighed for opgaven.

Vores Delpolitik om Ny tilstedeværelse fra 2020 trænger til en revitalisering, og vi vil derfor fra HovedMED i efteråret bede MED-udvalgene om at forholde sig til fleksibilitet og livsfaser.

I juni måned afholdt vi Sommerfest i Skyttehushaven, hvor alle var inviteret. Og til august har vi inviteret til FRØS stafetten. Når vi i Faglig Stolthedgruppen vælger at prioritere sådanne arrangementer, er det fordi, vi vægter fællesskabet og sammenholdet på tværs af vores store organisation. Ca. 2000 deltog i sommerfesten i Skyttehushaven, og knap 1500 er tilmeldt FRØS stafetten.

Vi ved, at fællesskabet og det gode kollegaskab på arbejdspladsen også er med til at styrke sammenholdet i dagligdagen, og deltagelse i sommerfesten og FRØS er med til at styrke de sociale bånd mellem os.

Så en helt igennem festlig aften i gule farver for at markere, at Touren kom til Vejle, og en afslutning med optræden af vores helt egen Malte Ebert med sangen „Dø for Vejle“. Så kunne stemningen ikke blive bedre.

1) Rapport. Offentlig ansattes motivation. Nationalt Partnerskab om ledelse og kompetencer. Juni 2022.

En nylig offentliggjort undersøgelse¹⁾ af offentlig ansattes motivation peger på mening som den faktor, der betyder allermost for offentlig ansattes motivation.

Det gælder især en følelse af, at ens arbejde giver mening for en personligt, men også at man som medarbejder ser en forbindelse mellem ens arbejde og samfundets bedste.

Her har vi som kommune de bedste forudsætninger for at skabe mening. Som vi skriver i vore personalepolitiske værdier, er vi ansat for at gøre en forskel for livet i Vejle for alle de ca. 120.000 borgere, der har valgt at bo i vores kommune. Som Inge-Merete fra Teknik & Miljø, der har været ansat i 43 år, siger: *„Jeg sætter en ære i at give en god service, og jeg prøver altid at sætte mig i borgerens sted, hvis de ringer med noget, de synes er træls“.*

Eller Jeanette, der har været ansat som SOSU-hjælper i Kastaniehaven i mere end 15 år: *„Jeg er glad for mit arbejde og for at kunne gøre en forskel. Sommetider skal der så lidt til for at gøre en trist dag til en god dag for beboerne“.* *„En Hawaii-fest gav en helt klump i halsen over at se, hvordan beboerne lavede op“.*

Eller Magnus, der er ingeniør og laver vejprojekter i Vejle Kommune. Han siger: *„Jeg har det fedt, fordi jeg selv er med til at udforme projekterne og løse dem kreativt inden for nogle rammer. Jeg har friheden til at sætte min hverdag op, så den fungerer for mig. Og det betyder meget for min arbejdsglæde“.*

Malene, der er socialpædagog. For nylig hjalp de en borger til at overvinde utrygheden ved at gå til læge ved at visualisere besøget, og derfor turde den udviklingshæmmede borger gå til lægen. Borgeren havde diabetes og havde derfor haft det skidt. Efter at være kommet i behandling har hun det nu godt og er livet op igen. *„Det var så skønt at opleve, og jeg har stadig svært ved at få armene ned over sådan en situation“.*

Og endelig Mie fra en daginstitution, der elsker at være udendørs sammen med børnene, når børnene ler, solen skinner, og det overalt pibler op af jorden. Og så fremhæver hun: *„Vi er som kollegaer bare enormt gode til at hjælpe hinanden på tværs. Det fællesskab gør, at det altid er rart at komme på arbejde“.*

Disse citater er taget fra nogle øjebliksbilleder, der findes på Vejle Kommunes Facebookside, og som skal vise, hvad vore medarbejdere lægger vægt på. Og her er der tre ting, der er med: det at kunne gøre en forskel for de borgere, man har som målgruppe, og så det kollegiale fællesskab, man har med hinanden på en arbejdsplads samt fleksibiliteten.

Det er derfor, vi i HovedMED og i Faglig Stolthedsgruppen er optaget af fællesskabet, fleksibiliteten og det høje faglige niveau med fokus på borgerne, som tilsammen er med til at skabe mening på hver enkelt arbejdsplads.



Niels Ågesen
Formand i HovedMED



Bo Uttrup
Næstformand i HovedMED

Endelig kunne vi igen samles til sommerfest i Skyttehushaven

Fransk musik strømmede ud af højttalerne, og picnictæpperne blev lagt godt til rette, da vi var 2000 kolleger samlet tirsdag d. 14. juni i Skyttehushaven til sommerfest. Det var første gang, vi mødtes til sommerfest efter corona, og viceborgmester Dan Arnløv roste alles store indsats under pandemien: *„I klarede det så flot. Vi kom igennem det, og jeg synes, sommerfesten er en god anledning til at sige tak for jeres kæmpe indsats“*, sagde han.

Temaet for sommerfesten var – meget oplagt to uger før – fransk i anledning af Tour de France start i Vejle. Konferencier Dennis Ritter fortalte cykelaneddoter og viste en film om Tour de France – og der blev vist en film om tour-forberedelser i Vejle: Fra cyklende børnehavebørn til kagekonkurrence på plejehjem, en kæmpe stor strikket trøje og ikke mindst den populære maskot, Blåtand, i aktion.

Dennis Ritter pointerede, at vejlenserne og dermed også medarbejderne i kommunen kommer til at opleve

en verdensbegivenhed som Tour de France denne ene gang i deres liv. Så tag del og vær med i folkefesten, lød opfordringen fra Ritter og Vejles tour-koordinator Jacob Rasmussen.

Godt for kollegasammenholdet

Rundt om i Skyttehushaven og ved vandet var der mulighed for at prøve vandcykler, smage fransk krabbesuppe og høre musik a la Edith Piaf. Janni Nielsen og hendes kolleger fra Plejecenter Stensvang i Bredsten hyggede sig i hinandens selskab og glædede sig over muligheden for igen at kunne forsamles.

„Det er dejligt at komme ud og hygge med sine kolleger uden for arbejdspladsen. Det gør noget godt for sammenholdet“, sagde Jannie Nielsen, inden hun – ligesom resten af de 2000 medarbejdere – skulle lytte til Vejle-drengen Malte Ebert, der gik på scenen og sendte sine sange ud i sommeraftenen. Ikke mindst omkvædet til Maltes VB-sang blev der sunget med på: *„Sammen kan vi ikke fejle, vi vil alle dø for Vejle“*.



Elever, studerende, vikarer og employerbranding

Vejle Kommune har hvert år ca. 900 studerende og elever og 900 vikarer tilknyttet i en periode.

De er spredt rundt i alle afkroge af vores store organisation.

Det er for en stor dels vedkommende medarbejdere, der er på en udviklingsrejse, hvor vi er et step på rejsen. En elev eller studerende under uddannelse, en ung, der vil arbejde i et sabbatår, eller en nyuddannet, der lige skal finde sit ståsted. Men et step, hvor de kommer indenfor og ser bag facaden og er modtagelige.

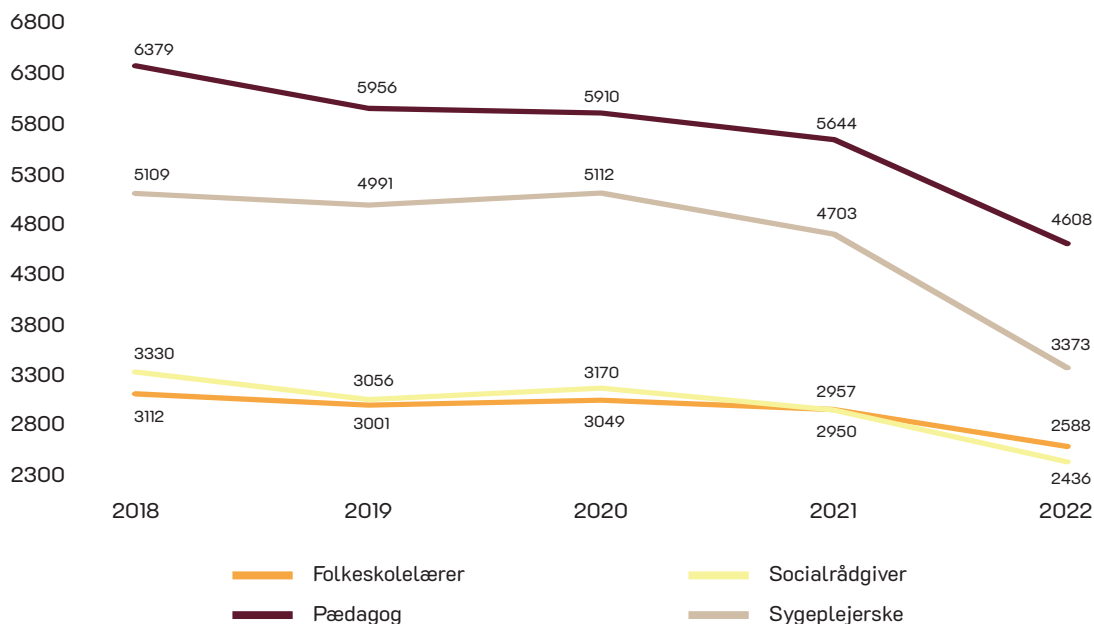
De er for en stund en del af vores arbejdsliv, vores kultur, vores fællesskab. De er med til at gøre en forskel for borgerne i Vejle Kommune. De lærer, de tager indtryk ind, og de reflekterer over, om de kunne tænke sig at arbejde på den arbejdsplads i vores kommune, når de engang skal rejse videre til det faste job. Blev de tiltrukket af os? Svarede jobbet til deres drømme om et meningsfyldt og fleksibelt arbejdsliv?

I en tid med udfordringer med at tiltrække tilstrækkelig kvalificeret arbejdskraft er det vores alles fælles opgave at sørge for, at de føler sig velkomne, at de føler sig værdifulde, at de oplever at være en del af fællesskabet, at de føler sig knyttet til arbejdspladsen, oplever at være en del af Vi'et, at netop de gør en forskel.

Derfor er det vigtigt, at vi også tænker onboarding til vores elever, studerende og vikarer, selvom de måske kun skal være her en kort tid. Det vil blive temaet til vores vejlederkonference til november, så vejlederne får nogle gode redskaber og input til den gode onboarding.

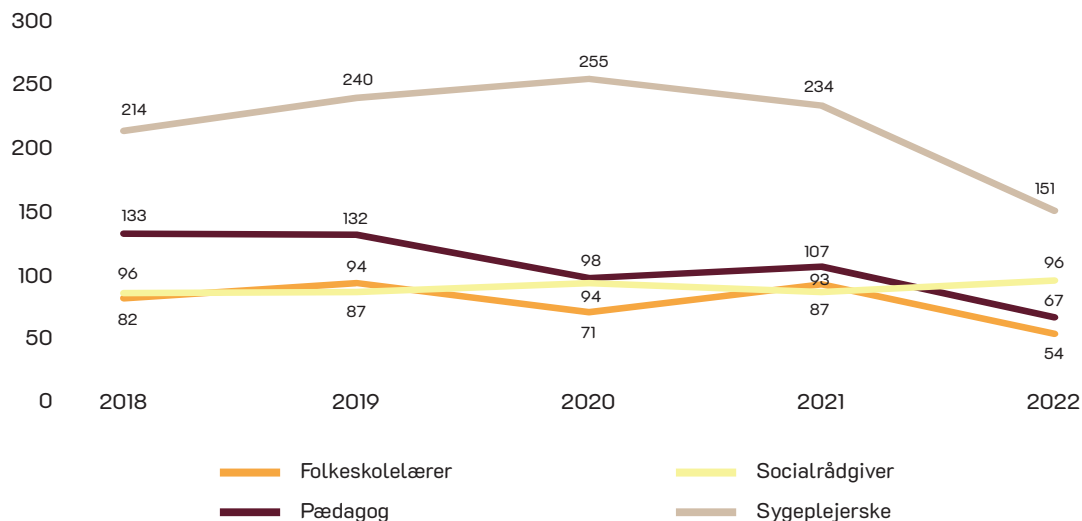
Vi kan se, at interessen for velfærdsuddannelserne falder, og det vil komme til at forstærke kampen om arbejdskraften. Således er 1. prioriteten faldet markant for sygeplejersker og pædagoger, for sygeplejersker med 32 % i perioden 2018-2022, for pædagoger med 23 %.

Figur: Søgning 1. prioritet på landsplan.



Kilde: Den koordinerede tilmelding juli 2022.

Figur: Optag UCL, Vejle.



Optaget på UCL Vejle i perioden 2018 – 2022 viser et markant fald i optaget på sygeplejerske-, pædagog- og læreruddannelsen.²⁾ Det bemærkes, at grafen er optaget. Der må påregnes frafald i størrelsesorden ca. 25 %.

På SOSU-uddannelser er der på landsplan dimensioneret med et optag på 6.000 social- og sundhedsassistenter og 3.000 social- og sundhedshjælpere. Dette måltal opfyldes ikke, da kommunerne ikke er i stand til at tiltrække tilstrækkelig kvalificerede ansøgere.

Ser man på landsplan på aldersgruppen +60 ses, at 10,9 % af lærerne er +60 år, for pædagoger og socialpædagoger er tallet 11,7 %. 13,5 % af sygeplejerskerne er +60 år, og for social- og sundhedspersonale udgør tallet 15,46 %.

Det betyder, at vi i de kommende år alene aldersbetinget vil se en stor afgang fra de faggrupper, hvor vi har svært ved at tiltrække i dag.

Vejle Kommune kører på Facebook-profilen en række fortællinger om det at være ansat i Vejle Kommune. Vi forsøger at tegne et positivt hverdagsbillede af enkelte jobtyper i Vejle Kommune for på den måde at styrke vores employerbrand.

Ditte er ansat som lærer på Kirkebakkeskolen.

„Det betyder meget, at jeg har mulighed for at være innovativ og prøve nyt i min undervisning. Og jeg ved, at jeg har ledelsens opbakning til at gøre det. I foråret 2022 valgte jeg at lave et anderledes forløb, som blandt andet inkluderede en trivselsdag. Her ændrede mine kolleger på 9. årgang og jeg det almindelige skema helt for en dag, og i stedet udfordrede vi eleverne med vinterbadning, sangskrivning og kørestolsrugby.

– Vores tre 9. klasser blev rystet godt sammen efter at have været meget adskilt under corona. Og hvor det var nogle andre elever, der fik lov at stråle end normalt i undervisningen. Det var en helt fantastisk dag, og jeg er glad for, at vi har mulighed for at gøre den slags på vores skole“, fortæller Ditte.

Vi har 10.000 ambassadører i Vejle Kommune, de skal gerne fortælle en god og positiv historie om deres arbejdsplads. Trivselsmålingen i 2021 viser heldigvis også, at de fleste er stolte af deres arbejdsplads. En del af vore borgere møder også vore medarbejdere, og de skal også helst fortælle en god historie om mødet med kommunens medarbejdere og ledere.

²⁾ Tallet for folkeskolelærere inkluderer i 2022 12 studerende på UCL, der som noget nyt starter i Fredericia.

Kompetenceudvikling, der skal sikre fremtidens arbejdskraft

Kompetenceudvikling er også en måde at øge medarbejdernes tilknytning til arbejdspladsen på, ligesom vi på den måde kan udvikle de kompetencer, vi har brug for hos vores nuværende medarbejdere. Derfor er der igangsat en række initiativer for at styrke vores fødekæde internt.

Merituddannelse

I Dagtilbud igangsættes et forløb med merituddannelse af pædagogmedhjælper til pædagoger. Det er et forløb, der er skræddersyet således, at de arbejder i daginstitutionen 3 dage om ugen og har undervisning torsdag/fredag samt én lørdag i måneden. Der starter 40 studerende her i august.

Et tilsvarende projekt igangsættes til efteråret på døgnområdet, hvor tanken er at uddanne omsorgsmedhjælper via merituddannelsen til socialpædagoger, alternativt til pædagogiske assistenter.

I Senior på SOSU-området har man løbende medarbejdere ansat som ufaglært, og hvor de efterfølgende

kanaliseres over i uddannelsen, netop så de ved, hvad arbejdet indebærer, eller SOSU-hjælper, der efter en tid fortsætter som SOSU-assistentelever.

Der er således for alle de ovennævnte tale om medarbejdere, der ved, hvad de går ind til, de kender arbejdspladsen og dens kultur og til en vis grad også arbejdsopgaverne. Det vil derfor forhåbentlig også være de fleste, der gennemfører uddannelsen.

Ledere på vej

Børn & Unge gennemfører løbende ledertalentforløb på Dagtilbudsområdet, og der igangsættes i efteråret et ledertalentforløb på tværs af alle døgnområder, ligesom vi sammen med de øvrige kommuner i Tre-

kantsområdet gennemfører lederafklaringsforløb. Vi er nødt til at sikre en god fødekæde af ledertalenter, både til niveauet af ledere af medarbejdere, men også til de øvrige niveauer. Derfor er fokus på vore talenter for ledelse nødvendigt på alle niveauer.

I Senior gennemføres, som et led i implementeringen af „Ledelse tæt på“, et lederudviklingsforløb for alle ledere med henblik på at sikre tværgående sparring og opbygning af den gode kultur.

Før uddannelsesvalg

Senior, Uddannelse & Læring, SOSU-skolen og Koncern HR igangsætter her fra efteråret 2022 et undervisningsforløb „Byg trivsel og velfærd i hverdagen“, som går ud på at give børnene fra 5. – 8. klasse på pt. 3 udvalgte skoler et indblik i velfærdsområdet ved at inddrage de nærliggende plejecentre samt SOSU-skolen. I forvejen har Uddannelse & Læring disse undervisningsforløb indenfor „Byg dit hus“ og „Byg din virksomhed“, som retter sig mod de tekniske skoler og Campus.

Formålet er bl.a. at skabe øget indsigt og viden om velfærdsuddannelserne og skabe grundlag for, at eleverne kan træffe et kvalificeret uddannelsesvalg, som i den sidste ende måske kan øge tilgangen til velfærdsuddannelserne.

Kompetencecenter Velfærd

I forbindelse med handlingsplanen for Seniorområdet blev det besluttet at etablere et tværgående Kompetencecenter i Velfærdsforvaltningen. Formålet var at samle ressourcerne på tværs af Velfærdsforvaltningen for at sikre den bedst mulige kompetenceudvikling af medarbejderne og samtidig opnå koordinering, optimal ressourcenyttelse og tværgående viden- deling i forvaltningen. Velfærdsforvaltningen ønsker at være førende i forhold til udvikling af medarbej- dernes kompetencer. Kompetencecenter Velfærd skal sikre den strategiske retning for kompetenceudviklin- gen i forvaltningen samt efterfølgende prioritering af kompetenceudviklingsforløb i Velfærdsforvaltningen.

Dette vil også være med til at styrke den attraktive arbejdsplads.

Kompetenceudvikling i kollegial psykisk førstehjælp

Vores arbejdspladser arbejder løbende med at fore- bygge voldsomme og traumatiske hændelser som vold og trusler i arbejdet med borgerne, f.eks. via pædago- gik, konfliktnedtrappende kommunikation og læring af konkrete hændelser. Alligevel sker der stadig hæn- delser, der medfører mental overbelastning, og som kan medføre dårlig livskvalitet og sygefravær. Ved at kompetenceudvikle ansatte til at kunne yde psykisk førstehjælp til en kollega, der er ramt af noget vold- somt, kan vi nedsætte risikoen for langvarig mental belastning og derved fremme, at kollegaen kan komme sig hurtigere. Undersøgelser peger på, at samtaler med kollegaer og leder, samt at leder tager belast- ningen alvorligt, har en god effekt, se „Krisehjælp – Patienthåndbogen“ på sundhed.dk, og kan være gode forebyggende tiltag i forhold til mental mistrivsel og nedslidning. På baggrund af erfaringer fra forløb i Handicap og Uddannelse & Læring arbejdes der henover efteråret i et projekt mellem Sundhedshuset og Koncern HR på at udvikle selvhjælpsmaterialer til arbejdspladserne i kompetenceudvikling i psykisk førstehjælp af medarbejdere og ledere.

Kompetenceudvikling

Hvad betyder helhedsorienterede indsatser for vores kompetencer og kultur?

Samarbejde på tværs, helhedsorienterede indsatser til borgerne, relationel koordinering, kædeansvar, sammenhæng, én koordinator. Der er i disse år et enormt stort fokus på, at vi får skabt en kommunal service, der hænger sammen, og ikke opleves frag- menteret for borgerne, og som tager sit udgangs- punkt i borgerens ønsker og behov.

Det tværgående samarbejde er sværere, end vi lige tror. Vi oplever, at kompleksiteten bliver stor, når vi skal forholde os til mange faglige perspektiver

– hvilket budget, hvilke målsætninger og hvilken lovgivning skal vi navigere ud fra? Hvad har første prioritet? For slet ikke at tale om, hvilken chef bestemmer, når nu vi arbejder på tværs af fagområder og afdelinger?

Det, der skal guide os, er borgernes ønsker og behov til det, der gør dem i stand til at klare mest muligt selv.

Vi skal derfor turde blande os i hinandens opgaver og faglige domæner, det kræver masser af kompromiser og diskussioner, og det kræver tid og tålmodighed – især i starten, hvor relationer skal opdyrkes, og nye arbejdsvaner skal dannes. Der skal udvikles nye kompetencer og skabes nye kulturer.

Vi skal ikke være bundet op på hver vores faglige standard. Succesen opstår, når vi plukker og sammensætter blandt vores forskellige fagligheder, så det giver mening i en helhed for borgerne.

I tabellen på næste side ses den forskel, der er imellem organisationer, der leverer specialiserede indsatser, og organisationer, der leverer helhedsorienterede indsatser. Og her er tale om fundamentale forskelle. Det er netop derfor, at vi oplever, det er svært at efterleve tidens krav om sammenhæng og helhed.

Tabellen er fra rapporten „En kortlægning af helhedsorienterede indsatser i 40 kommuner“ udarbejdet af LEAD og Oxford Research i 2020. Rapporten fremhæver, hvor vanskeligt det er at gå fra en traditionel hierarkisk opbygning af organisationen til en tværgående samarbejdsorganisation.

„Det kræver for nogle medarbejdere, at de skal opbygge et nyt mindset, hvilket kan være udfordrende set i lyset af stærke fagprofessionelle normer. (...) Det er imidlertid ikke tilstrækkeligt at have medarbejdere, der er engageret i at arbejde helhedsorienteret. Hvis ikke alle led på kryds og tværs i ledelseskæden bidrager til dette, så hopper kæden af – og kæden er ikke stærkere end det svageste led: at have op-

bakning fra lederne inden for de enkelte fagområder og fra direktionen er derfor lige så afgørende som at have motiverede og engagerede medarbejdere“. ³⁾

Så helhedsorienteret samarbejde **med borgerne** kræver, at vi bruger andre kompetencer og bringer vores faglighed i spil på en anden måde. Nogle gange vil vi få oplevelsen af, at vi bringer vores faglighed mindre i spil, fordi der skal være plads til løsninger, borgerne selv er med til at udvikle, eller som vores kolleger finder frem til.

Det kræver samtidig, at vi vinker farvel til, at vi kan nøjes med at have styr på „vores egen butik“ – på vores meget velorganiserede fagsiloer og forvaltninger.

Vi er nødt til at kaste os ud i den usikkerhed, der ligger i at nedbryde de siloer, vi så dygtigt har opbygget igennem de seneste årtier. Der findes masser af metoder til, hvordan vi kan udvikle vores måde at arbejde på, på en klog måde, så vi lærer undervejs og føler, vi stadig er i kontrol.

Det kræver nye kompetencer og nye kulturer.

Se mere på www.spinderihallerne.dk/innovation-i-det-offentlige

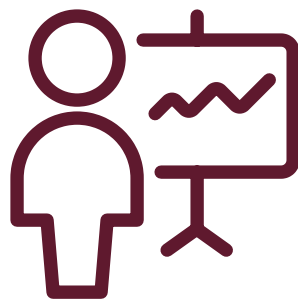
Ovenstående er blot eksempler på kompetenceudvikling. Der foregår megen kompetenceudvikling i de enkelte forvaltninger, målrettet deres opgaver og behov.

³⁾ LEAD og Oxford Research 2020, En kortlægning af helhedsorienterede indsatser i 40 kommuner.

Tablet: Forskellen mellem organisationer, der leverer specialiserede indsatser, og organisationer, der leverer helhedsorienterede indsatser.

	Specialiseret indsats	Helhedsorienteret indsats
Ledelse	<ul style="list-style-type: none"> • Linjeledelse • Regler og procedure • Målstyring 	<ul style="list-style-type: none"> • Grænsekrydsende ledelse • Empowering leadership • Dømmekraft
Organisering	<ul style="list-style-type: none"> • Mange indgange • Fravær og koordineret plan • Specialiserede indsatser 	<ul style="list-style-type: none"> • Én indgang - én udgang • Én koordinerende plan • Koordinerede indsatser
Medarbejderkompetencer/ den borgernære kontakt	<ul style="list-style-type: none"> • Fokus på partikulære områder af borgernes liv • Lav grad af tværfagligt samarbejde • Ret og pligt er udgangspunktet 	<ul style="list-style-type: none"> • Kortlægning af mange aspekter af borgernes liv • Facilitering af tværfagligt samarbejde • Borgernes ønsker og håb er udgangspunktet
Økonomistyring	<ul style="list-style-type: none"> • Kortsigtet fokus • Compliance (procesfokus) • Indsats og output-fokuseret • Budgetoverholdelse har afgørende fokus 	<ul style="list-style-type: none"> • Langsigtet fokus • Forebyggelse • Outcome-fokuseret • Borgernes behov er i fokus, og midlerne findes til at dække dem • Tro på, at løsning af borgernes problemer også kan betale sig økonomisk på længere sigt
Dokumentation og evaluering	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentation af proceskrav • Data bruges kun til ledelsesinformation 	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentation af progression og borgernes mål/tilfredshed • Data bruges aktivt til at forbedre indsatsen og sætte ord på forandringen

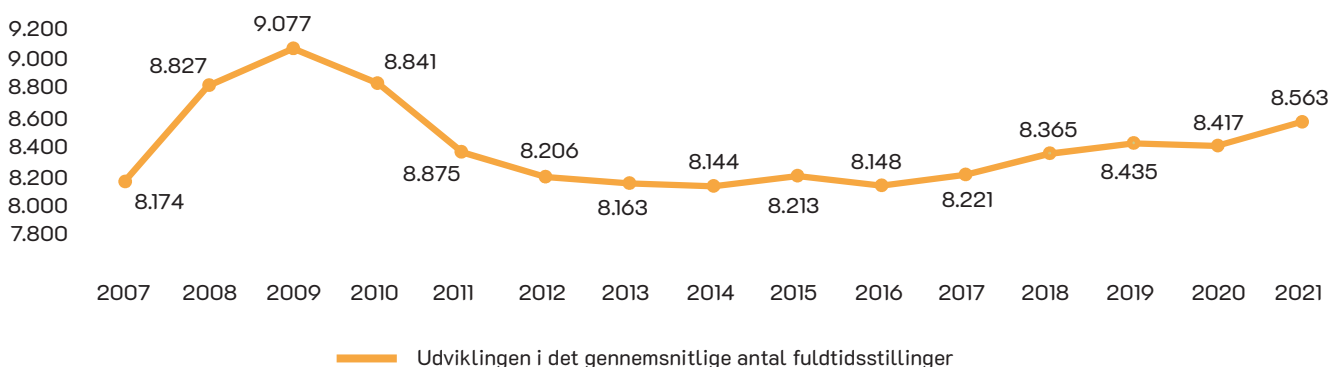
Hvor mange er vi?



Udviklingen i antal ansatte

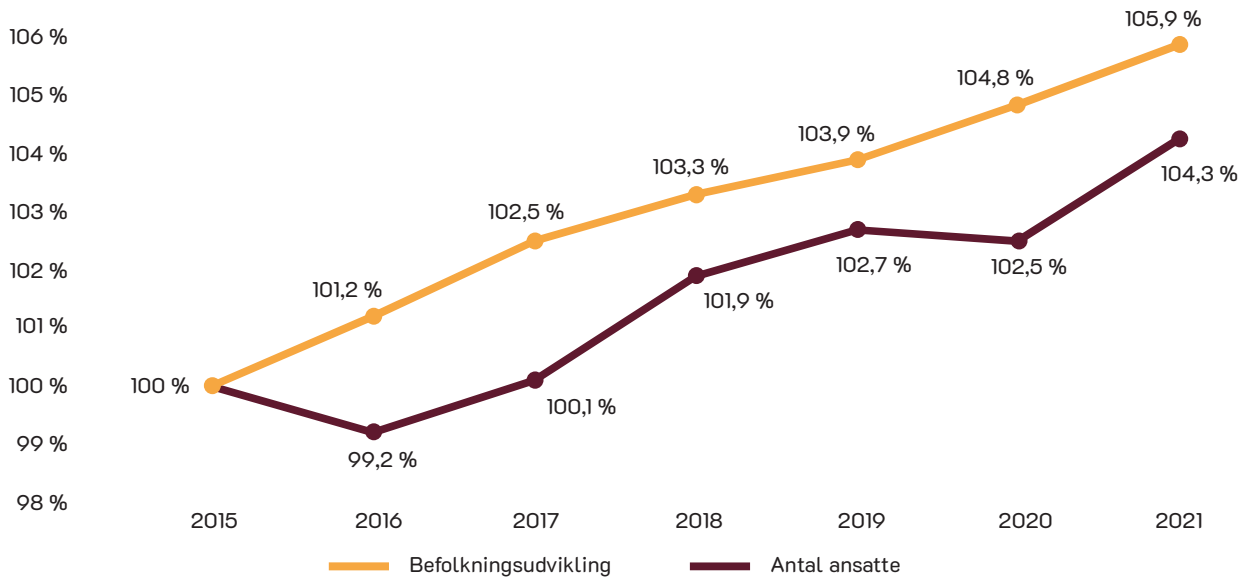
Vejle Kommune vækster i den grad i disse år, og vi har nu rundet de 120.000 indbyggere. Det stiller større krav til kommunen, fx i form af pladser i dagtilbud. Så derfor ser vi også en stigning i antallet af ansatte. I forbindelse med corona havde vi i dele af 2021 en del podere ansat til at teste vores medarbejdere i ældreplejen, på døgninstitutioner samt skoler og dagtilbud. Da vi havde flest, var der ca. 100 podere ansat.

Figur: Udviklingen af antal fuldtidsstillinger.



Sammenstilles udviklingen i befolkningstallet med antal ansatte, ses nedenstående udvikling.

Figur: Udviklingen i befolkningen og antal ansatte i Vejle Kommune.



På landsplan er antallet af ansatte pr. 100 indbyggere steget fra 6,9 – 7,0. I Vejle er denne uændret på 7,2.

Fordelt på forvaltninger ses en stigning i Børn & Unge på 61 fuldtidsstillinger, hvilket kan tilskrives befolkningstilvæksten på børneområdet. I Velfærdsforvaltningen ses en stigning på 63 stillinger, hvilket kan tilskrives den demografiske udvikling. I Kultur & Sundhed er tallet af ansatte steget med 44, hvilket er poderne i Sundhedsafdelingen. I Økonomi- & Arbejdsmarkedsforvaltningen er der sket et fald på 22 fuldtidsstillinger, hvilket for en dels vedkommende skyldes nedlæggelse af stillinger i Jobcentret som følge af finansieringen af Arne-pensionen.

Tabel: Udvikling i antal ansatte i forvaltningerne.

	2019	2020	2021	Udvikling i antal 2020-2021	Udvikling i % 2020-2021
Børne- og Ungeforvaltningen	4.041	4.051	4.112	61	1,5 %
Kommunaldirektørens område	111	114	114	0	-0,2 %
Kultur & Sundhed	416	416	460	44	10,5 %
Teknik & Miljø	441	448	448	0	0,0 %
Velfærdsforvaltningen	2.937	2.932	2.995	63	2,2 %
Økonomi- & Arbejdsmarkedsforvaltningen	465	444	422	-22	-5,0 %
Hovedtotal	8.435	8.417	8.563	146	1,7 %

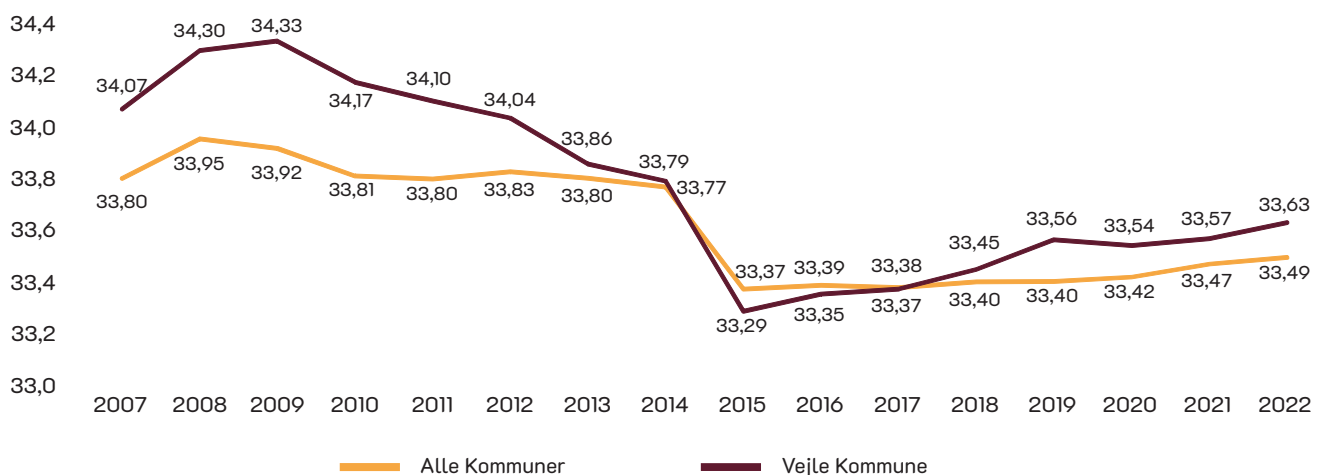
Beskæftigelsesgrad

Næsten halvdelen af de ansatte i Vejle Kommune er ansat på deltid.

Den gennemsnitlige arbejdstid stiger kun marginalt på trods af den store udfordring med at besætte ledige stillinger. Således er stigningen fra 2021 til 2022 kun på 0,06 time/uge i Vejle Kommune.

Faldet i 2015 er en lovændring, således at alle med mere end 8 timer/uge skal ansættes på månedsløn, hvis de er ansat mere end 1 måned, hvilket betyder, at en del tilkalddevikarer fra 2015 indgår i statistikken.

Figur: udviklingen i beskæftigelsesgrad.



Ser vi på udvalgte faggrupper, kan det ses, at de faggrupper, hvor vi har de største rekrutteringsudfordringer, også er dem, der har det laveste timetal.

Tabel: Beskæftigelsesgrad 2021 faggrupper.

	Gennemsnitlig timetal	Antal på fuldtid
Lærere Vejle	35,2	81 %
Lærere alle kommuner	35,1	81 %
Pædagoger Vejle	33,8	32 %
Pædagoger alle kommuner	34,0	43 %
Sygeplejersker Vejle	31,8	25 %
Sygeplejersker alle kommuner	33,0	33 %
SOSU Vejle	32,6	17 %
SOSU alle kommuner	32,0	18 %
Administration og IT (HK) Vejle	34,9	71 %
Administration og IT (HK) alle kommuner	34,8	73 %
Socialpæd- døgnins. Vejle	34,0	46 %
Socialpæd- døgnins. alle kommuner	34,3	53 %
Alle ansatte Vejle	33,7	52 %
Alle ansatte alle kommuner	33,5	54 %

Der er i regi af KL og Forhandlingsfællesskabet afprøvet forskellige projekter i kommuner til forøgelse af arbejdstiden. Erfaringerne er, at en forøgelse af timetallet i høj grad hænger sammen med opgaverne, der skal løses i den forøgede tid, samt placeringen af disse timer. Erfaringerne har givet nogle anbefalinger såsom at slå alle stillingerne op på fuld tid, få dialoger om arbejdstid på arbejdspladserne, inddrag medarbejderne i arbejdstidsplanlægningen, fokus på placering af arbejdsopgaver i løbet af arbejdstiden, skab tillid og fleksibilitet og prioritér frokostpauserne.

DSR har lavet en undersøgelse blandt sygeplejerskerne. Her svarer 44 %, at de ikke kan få privatliv og arbejdsliv til at hænge sammen ved fuld tid, 20 % svarer, at det er arbejdsmiljøet, der er årsagen til manglende lyst til fuld tid. 14 % angiver helbredsmæssige årsager.

Der er flere steder på arbejdspladser i Vejle Kommune gang i flere tiltag, fx i forhold til fleksibel arbejdstid, som det bl.a. fremgår af artikel fra Spurvetoften på næste side.



Fra underskud til overskud – En fortælling fra Spurvetoften

Bogruppe 2 på Spurvetoften har arbejdet med
at skabe en bedre balance mellem arbejde og fritid.

Og de har fået meget mere arbejdsglæde,
fordi de har haft mod til at vende tingene lidt på hovedet.

Bogruppe 2 har netop holdt det sidste personale-møde, før sommerferieperioden for alvor går i gang. Personalemødet var rykket udenfor, nærmere bestemt til stranden ved Brejning. Det var en overraskelse, som TRIO-gruppen i fællesskab havde planlagt for personalet i Bogruppen. I stedet for det traditionelle personalemøde stod den på sommerafslutning med skattejagt, kreativitet, mad over bål, og ikke mindst lagkage og festsang for at fejre den udvikling, der er sket gennem det seneste år.

Arbejds miljørepræsentant Henrik Skov fortæller:
„Det var en skøn dag med god stemning og grin. Og det er bare så vigtigt at have sådan nogle oplevelser, som binder os sammen“.

Og der er noget at fejre, for når man taler med både ledelse og medarbejdere, så er de et godt sted i Bogruppe 2 lige nu. Der er god stemning, psykologisk tryghed og overskud – og helt konkret så er der i år helt styr på vagtplanen op til sommerferien, så alle kan gå ind i sommerferieperioden med ro. Og forude

venter en ny arbejdsplan, som skal stå sin prøve i efteråret.

Men den gode stemning og overskuddet er ikke en selvfølge og er ikke kommet af sig selv, det har krævet en målrettet indsats og en inddragende proces.

Så hvis man kigger et år tilbage til foråret 2021, var situationen en helt anden:

Som afdelingsleder Lotte Vittrup fortæller:

„Da jeg 1. juni 2021 blev leder i Bogruppe 2, var det en bogruppe, som havde en lav trivsel og dårligt arbejdsmiljø. Trivselsmålingen var både gul og orange nogle steder, og der var umiddelbart meget at tage fat på.

Medarbejdergennemstrømningen var stor – fra januar 2021 var 9 medarbejdere ud af en gruppe på 14 medarbejdere stoppet, og samtidig var det meget vanskeligt at få kandidater med de rigtige kompetencer ansat i gruppen.

Der var samtidig et stort sygefravær og en del magt-anvendelser, særligt på en af vores borgere“.

Indsatsen

Afdelingsleder Lotte Vittrup fortæller:

„Kort tid efter jeg var startet i gruppen, afholdt jeg i samarbejde med Koncern HR en temadag, hvor for-målet var at arbejde med trivselsmålingen og finde de punkter, vi skulle arbejde med det kommende år.

Denne dag blev det tydeligt for mig, at det, der sær-ligt pressede medarbejderne på deres trivsel, var, at der ikke var styr på deres arbejdsplaner. Der var slet ikke balance mellem arbejde og fritid, og flere havde ondt i maven over, at de gentagne gange blev pålagt at komme på arbejde på deres planlagte fridage.

Vi besluttede derfor, at vi ville arbejde på at skabe en arbejdsplan, der både kunne tilgodese borgernes be-hov, og som samtidig kunne give medarbejderne mere fleksibilitet i deres hverdag, og dermed mere overskud og arbejdsglæde.

Det har været en proces, hvor medarbejdernes input og ønsker løbende er blevet implementeret i vores nu-værende arbejdsplan. Og nu – over et år efter vi gik i gang – er vi endelig klar til at afprøve vores nye plan“.



Resultater

Men allerede nu, før arbejdsplanen for alvor bliver implementeret, kan man se, at indsatsen har kunnet betale sig:

Det målbare

Sygefravær og personaleomsætningen er faldet markant.

Magtanvendelser er formindsket.

Og derudover er sommerferieplanen på plads, og der er ikke længere nogen ubesatte stillinger.

Det mindre målbare men mindst lige så vigtige

Spørger man både medarbejdere, planlægger og leder, hvad der er anderledes end sidste år, så svarer de „tillid – gensidig tillid, og måden vi taler sammen på“.

Planlægger Helle Haugaard Neupart fortæller om udviklingen, som hun ser den:

„I dag er det nærmest en helt anden verden. Så sent som denne uge har jeg haft et par medarbejdere, som er kommet af sig selv og har byttet eller taget ekstra vagter på eget initiativ, fordi de kan se, at det kunne hænge bedre sammen sådan ift. fx en borger eller en ny kollega, der skal oplæres“.

Arbejdsmiljørepræsentant Henrik Skov fortæller:

„Vi bliver lyttet til og taget alvorligt, og der bliver taget hånd om tingene. Og det giver en grundlæggende ro og tillid, som er utrolig vigtig for, at vi kan være nærværende sammen med borgere“.

TR Annette Valentin Nielsen supplerer:

„Vores arbejde med arbejdsplanen har også betydet, at vi har fået mulighed for at prioritere at arbejde med de borgere, hvor vi hver især oplever, at vi kan gøre den største forskel. Og særligt hos en af vores beboere har det gjort en kæmpe forskel, bl.a. i forhold til udadreagerende adfærd, et resultat af, at der nu er en mere stabil medarbejdergruppe omkring ham“.

Personaleomsætningen

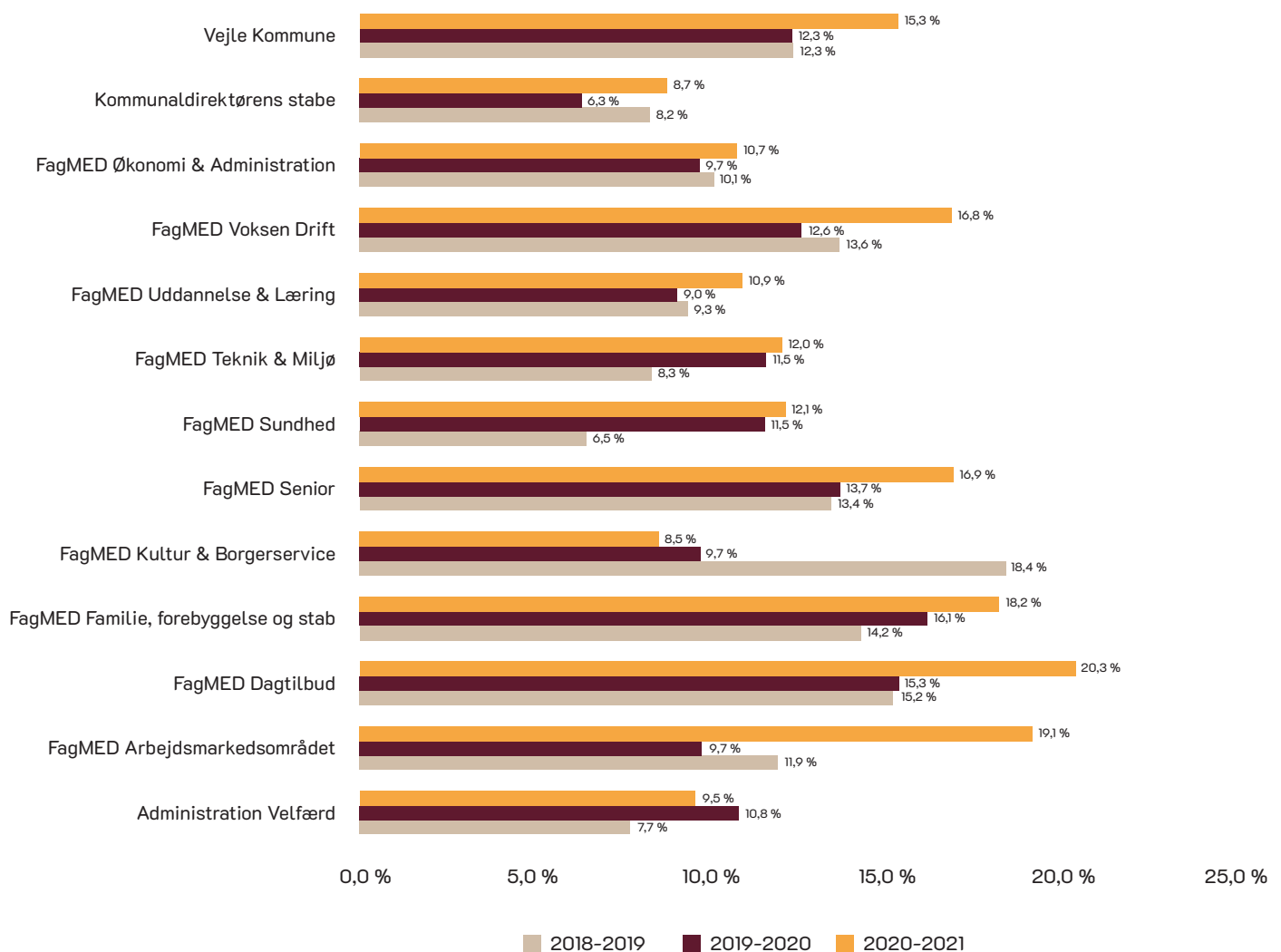
Et vigtigt parameter i kampen om arbejdskraften er personaleomsætningen

Her kan vi se en markant stigning fra 2020 – 2021 på 3 procentpoint. Det er i høj grad de områder, hvor vi har de store rekrutteringsudfordringer, der har en stigende personaleomsætning. Det hænger selvfølgelig også sammen med, at det er dem, der har de største muligheder for at skifte job. Data viser, at det især er i Trekantsområdet, at personaleomsætningen er steget markant.

HovedMED har besluttet at få udarbejdet måltal for personaleomsætningen, således at lederne kan følge udviklingen på arbejdspladsniveau.

Der er igangsat flere initiativer, både lokalt på arbejdsplads- og forvaltningsniveau og på koncernniveau, som skal være med til at nedbringe personaleomsætningen ved at øge tilknytningen, ligesom tiltrækning er sat på dagsordenen.

Figur: Personaleomsætningen, opdelt på FagMED.



Fratrædelser

Vi har i det seneste år haft mange stillingsopslag men kan også se, at vores personaleomsætning er steget med 3 procentpoint, og ser man på antal fratrædelser, findes svaret.

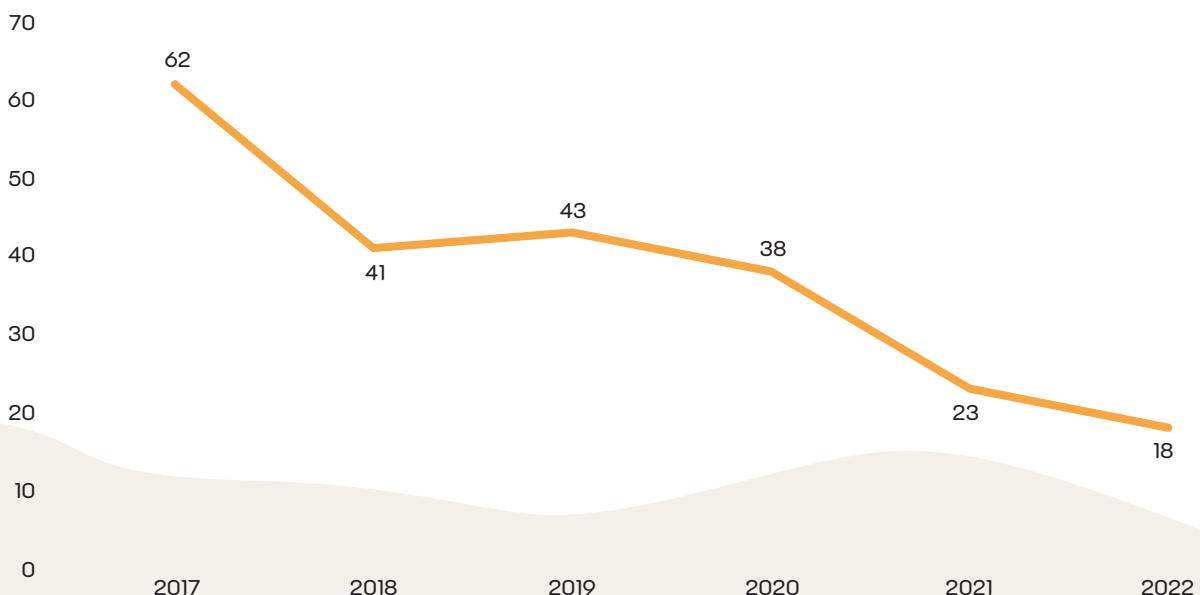
Tabel: Fratrædelser og årsager.

	2014	2016	2018	2020	2021
Ansøgt afsked	1043	986	1006	988	1306
Sygdom	16	63	61	63	98
Pension	39	39	38	36	15
Efterløn	56	8	7	4	1
Udløb af vikariat	38	36	41	55	33
Virksomhedsoverdraget	0	1	8	0	82

Den markante stigning er ansøgt afsked. Påfaldende er det, at fratrædelser grundet overgang til efterløn stort set ikke sker længere. Der kan være tale om en fejlregistrering, men ellers kan folk, der er +60 år jo vælge at aktivere deres pensionsordning, hvis de fx har fravalgt efterløn på et tidspunkt.

Dette skal sammenholdes med, at vi får færre ansøgere pr. stillingsopslag. Faldet fra 2017 til 2018 skyldes et fald i antal ansøgere til jobbank som pædagogmedhjælpere i Børn & Unge.

Figur: Antal ansøgere pr. opslag.



Den gennemsnitlige alder ved fratrædelse er uændret midt i 40'erne gennem perioden, ligesom den gennemsnitlige anciennitet på godt 5 år kun har ændret sig marginalt.

Hvem er vi?

– mangfoldigheden

96,8 % af de ansatte i Vejle Kommune er ansat på overenskomstvilkår. Antallet af tjenestemænd er gennem de seneste år faldet kraftigt og udgør nu kun 56 personer, hvoraf halvdelen er lærere i folkeskolen ansat før 1992. Det er en tendens, der også ses på landsplan i den kommunale sektor.

Tabellen viser, at brugen af tilkaldevikar er øget i både 2020 og 2021. Det kan være grundet corona, hvor der har været meget coronarelateret både sygefravær og hjemsendelser, men kan også være begrundet i rekrutteringsudfordringer, hvor det ikke altid har været muligt at få en vakant stilling besat. Tabellen indbefatter ikke de vikarer, der arbejder hos os, men er ansat i vikarbureauer.

Tabel: Overblik ansættelsesformer opgjort i fuldtidsstillinger.

Jobtype		2019	2020	2021
Overenskomstansatte Total		8.101	8.116	8.285
Overenskomstansatte	Overenskomstansat	6.721	6.744	6.811
	Vikar	946	789	850
	Elev	310	344	395
	Seniorjob	66	192	203
	Tilkaldevikar	46	30	10
	Kontraktansat chef	12	17	17
Tjenestemænd Total		85	67	56
Tjenestemænd	Tjm. Lærere (før 1.4.1992)	47	37	28
	Tjenestemandsansat	38	30	29
Særlige Vilkår Total		248	234	221
Særlige Vilkår	Fleksjob	229	216	204
	Skånejob	14	16	15
	Jobtræning	4	2	1
Hovedtotal		8.435	8.417	8.563

Det rummelige arbejdsmarked er status quo. Således er antallet af personer i fleksjob steget fra 430 til 432 fra 2020 til 2021, når det opgøres i personer.

Tabel: Oversigt over antal medarbejdere i fleksjob.

2016	2017	2018	2019	2020	2021
365	372	408	426	430	432

Ledelse

I Budgetforliget for 2022 besluttede Byrådet som en særlig indsats for Seniorområdet at afsætte midler til at ansætte 14 nye ledere tæt på medarbejderne. Samtidig skulle der ske en slankning i topledelsen i Senior fra 5 til 4. Denne organisationsændring er gennemført.

Nedenstående vises en samlet oversigt over lederne fordelt på forvaltninger, køn, alder og ledelsesspænd, dog bemærkes, at ledelsesspænd er beregnet ud fra antal fuldtidsstillinger, og ledelsesspændet i forhold til antal personer er derfor højere. Lederne er i gennemsnit 7 år ældre end gennemsnittet af alle ansatte. Mændene udgør 35,6 % af lederne, hvor de kun udgør 21,4 % af samtlige ansatte.

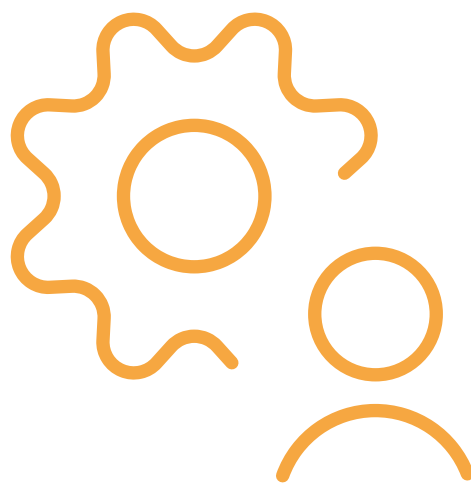
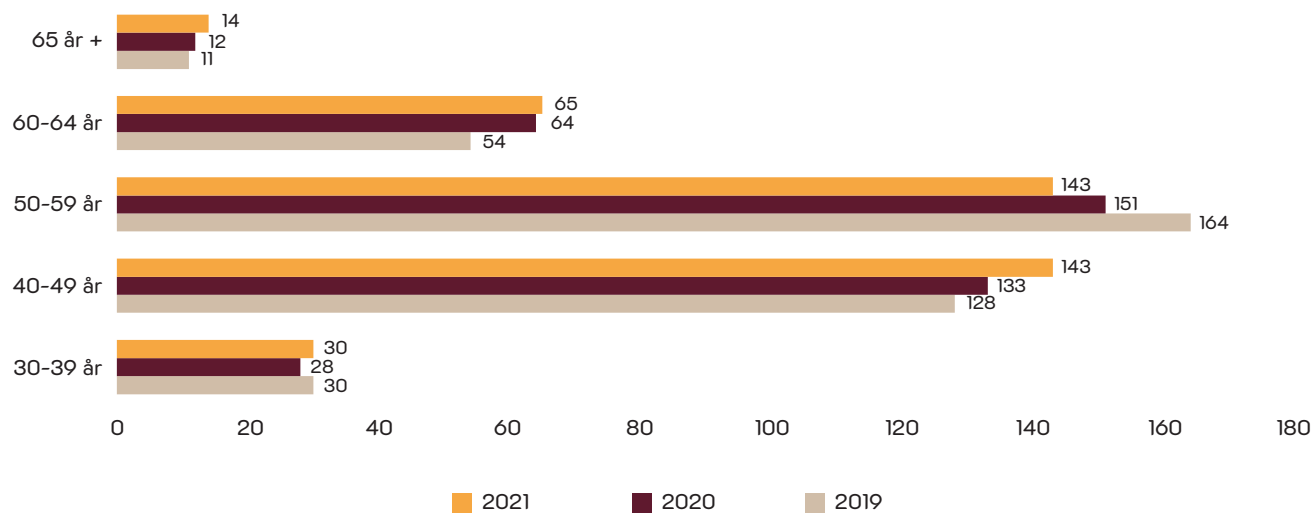
Tabel: Data vedr. lederne.

	Antal ansatte	Ledere	Kvinder	Mænd	Gns.alder for ledere	Ledelsesspænd
Børne- og Ungeforvaltningen	4.112	197	136	61	51,4	20,9
Kommunaldirektørens område	114	10	5	5	52,3	11,4
Kultur & Sundhed	460	28	15	13	51,6	16,4
Teknik & Miljø	448	33	7	26	52,5	13,6
Velfærdsforvaltningen	2.995	103	80	23	51,4	29
Økonomi- & Arbejdsmarkedsforvaltningen	422	24	11	13	49,7	17,6
Hovedtotal	8.563	395	254	141	51,4	21,7

Aldersprofilen for lederne viser, at 20 % af vore ledere er +60 år.

Tallene viser, at vi formår at fastholde vore ledere i lederjob, men viser også, at vi skal have fokus på at talentudvikle næste generation af ledere, jf. afsnittet om kompetenceudvikling.

Figur: Aldersfordeling lederne.



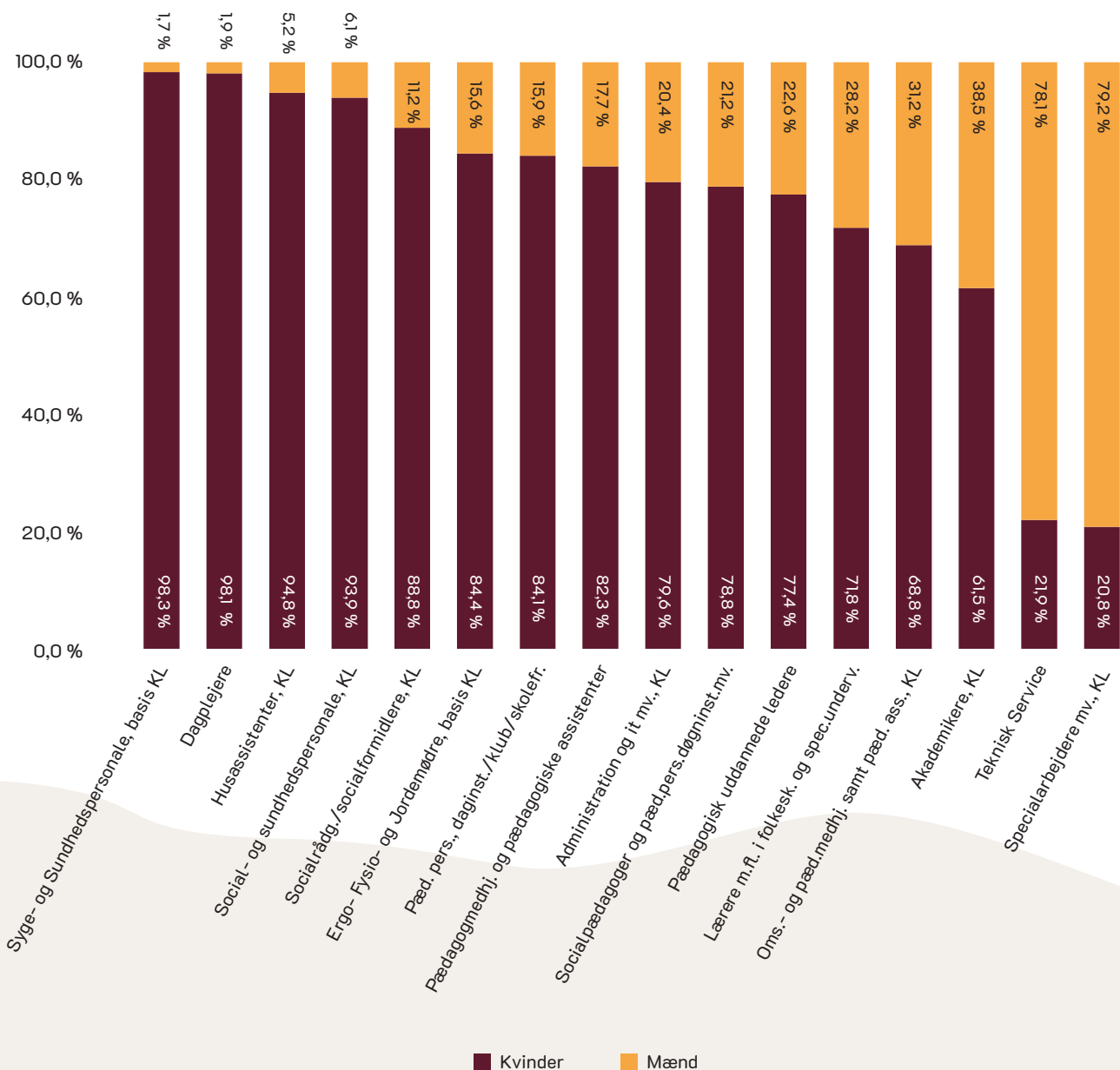
Køn

Den samlede kønsfordeling i Vejle Kommune er uændret over årene med 78,6 % kvinder og 21,4 % mænd.

Fordelt på faggrupper sker der også alene små ændringer. Der ses et fald i andelen af mænd i gruppen syge- og sundhedspersonale fra 6,3 % i 2020 til 1,7 % i 2021, men dette er begrundet i, at der nu er en selvstændig gruppe for fysio- og ergoterapeuter samt jordemødre.

Arbejdsmarkedet er fortsat meget kønsopdelt. I takt med at kvinderne begynder at søge de uddannelser, der i højere grad retter sig mod det private arbejdsmarked, vil det være med til at øge rekrutteringsudfordringen, hvis ikke mændene i højere grad begynder også at rette fokus mod velfærdsuddannelserne.

Figur: Kønsfordeling.

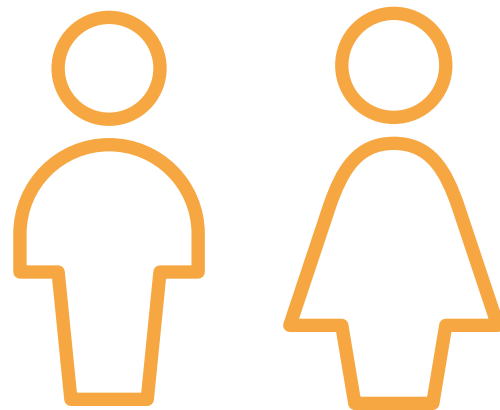
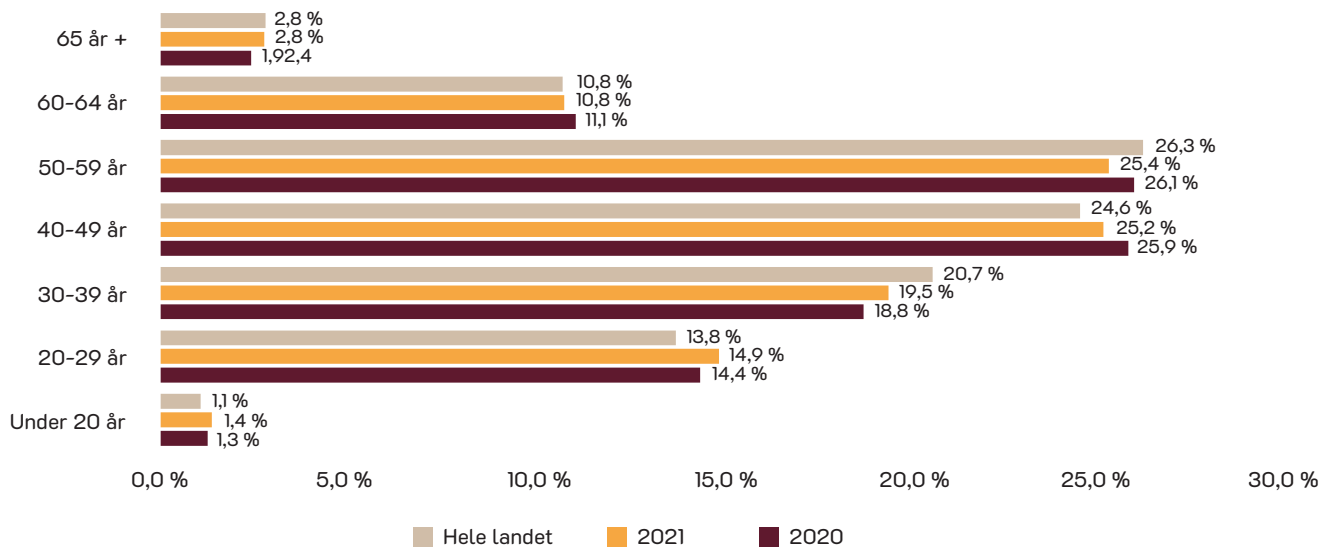


Alder

Der er en god aldersspredning blandt vore ansatte. Således ses, at 16,3 % af de ansatte er under 30 år. Dette kan hænge sammen med et stigende antal elever. Tallet for elever er steget fra 310 i 2019 til 395 i 2021.

Antallet af +60-årige er på samme niveau som sidste år.

Figur: Aldersfordeling.

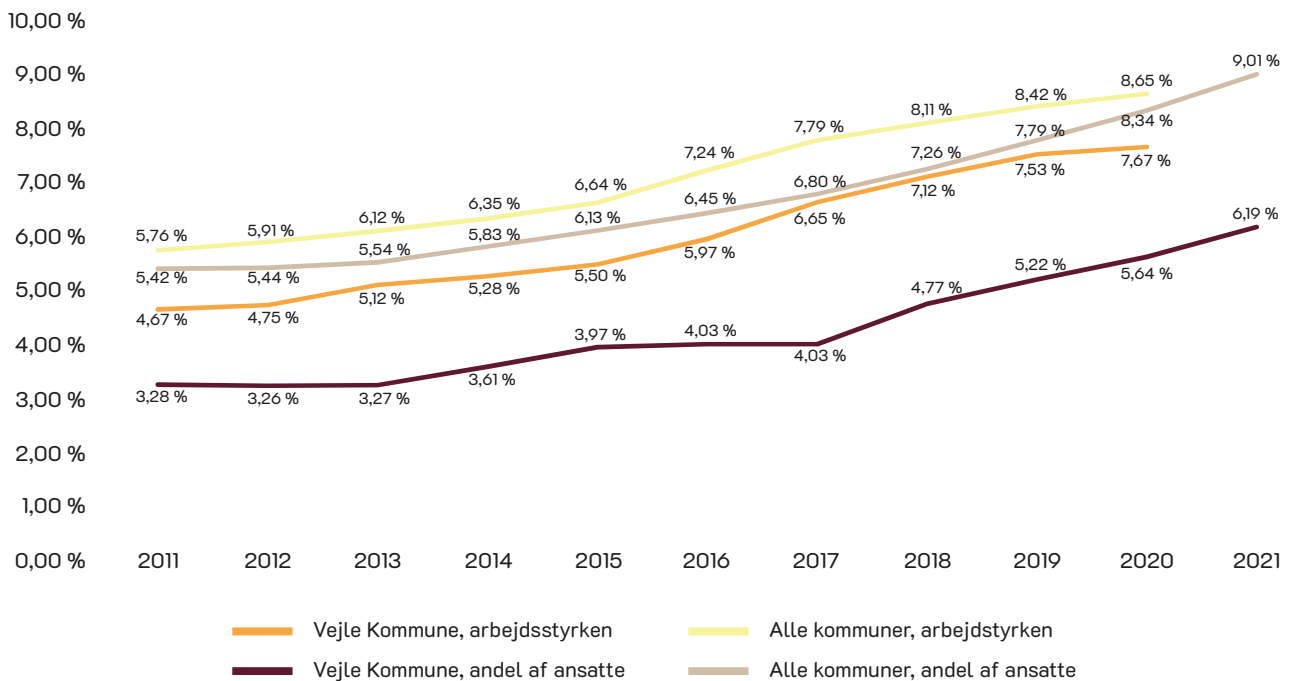


Etnicitet

Andelen af borgere med ikke-vestlig herkomst stiger i Danmark og også i Vejle Kommune. Udviklingen i Vejle Kommune følger udviklingen i Region Syddanmark, mens der er 0,9 % point flere borgere med ikke-vestlig herkomst på landsplan.

På landsplan udgør andelen af ansatte med ikke-vestlig baggrund, ansat i kommunerne 0,3 % point mindre end arbejdsstyrken. For Vejle Kommune er der en forskel på 2 % point.

Figur: Etnicitet på arbejdspladsen.



Det er især på området teknik samt service, at Vejle Kommune adskiller sig fra kommunerne under ét. En del af forklaringen herpå er udlicitering af rengøringsopgaven.

På mange af vore fagområder kræves en faglig uddannelse, mange steder på bachelor- eller kandidatniveau. Disse uddannelser, målrettet kommunerne, søges ikke i tilstrækkelig grad af unge med ikke-vestlig baggrund. På Ældre, sundhed og handicap udgør andelen af ansatte med ikke-vestlig baggrund nu 11,35 %.

Tabel: Andel ansatte med ikke-vestlig herkomst blandt de ansatte i alle kommuner.

	Admini- strativt område	Børn & unge området	Teknisk område samt service	Under- visnings- området	Ældre, sundhed og handicap	Total
Etniske danskere	1.532	3.511	677	1.480	2.172	9.372
Indvandrere/efterkommere (Ikke-vestlig herkomst)	79	159	66	39	290	633
Indvandrere/efterkommere (Vestlig herkomst)	16	56	21	30	93	216
Kommunalt ansatte, total	1.627	3.726	764	1.549	2.555	10.221
Indvandrere/efterkommere (Ikke-vestlig herkomst)	79	159	66	39	290	633
Kommunalt ansatte, total	1.627	3.726	764	1.549	2.555	10.221
Andel ansatte med ikke-vestlig herkomst blandt de ansatte i Vejle Kommune	4,86 %	4,27 %	8,64 %	2,52 %	11,35 %	6,19 %
Andel ansatte med ikke-vestlig herkomst blandt de ansatte i alle kommuner	5,40 %	5,96 %	16,74 %	3,59 %	14,35 %	9,01 %



Hvordan har vi det?

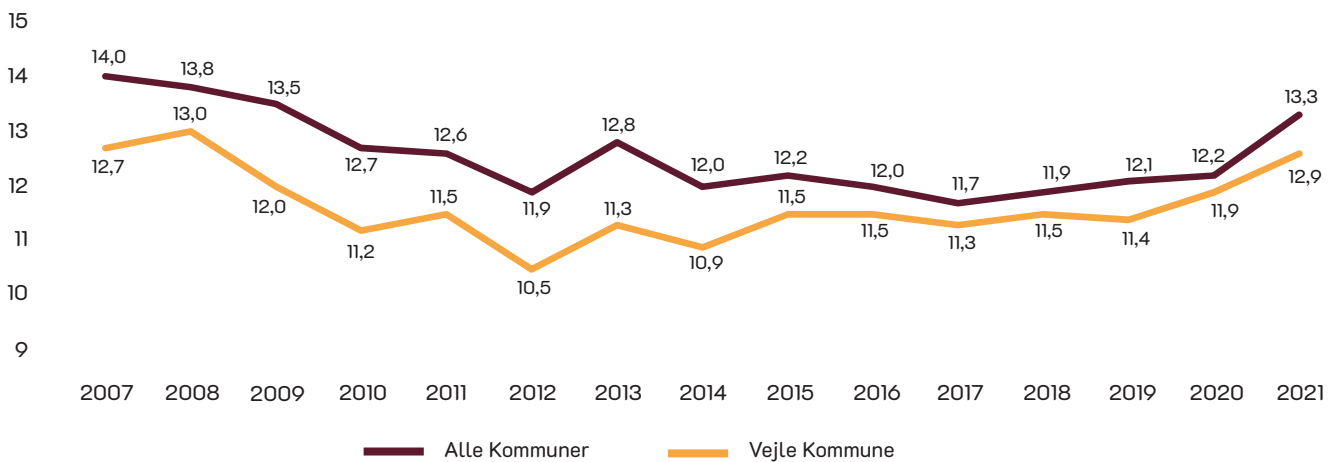
Sygefravær

Alle medarbejdere har krav på et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Derfor har vi fokus på at forebygge, at ansatte bliver syge og nedslidte af at gå på arbejde, uanset om det skyldes fysiske eller psykiske belastninger.

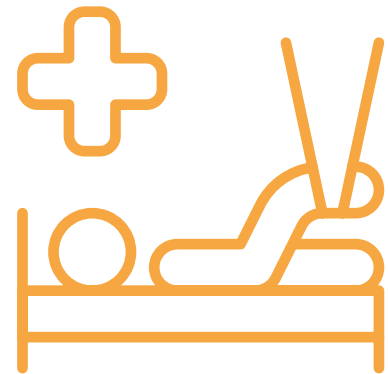
Vi arbejder kontinuerligt med sygefraværet i kommunen og har det seneste år arbejdet langt mere datadrevet.

Vores datagrundlag er almindelig sygdom, arbejdsskade og § 56-sygefravær.

Figur: Udviklingen i sygefraværet inkl. covid-fravær.



Som figuren på næste side afspejler, så er sygefraværet steget både på landsplan og i Vejle. Vi har siden 2020 arbejdet med måltal for sygefravær med et ønske om at have fokus på at nedbringe sygefraværet men også hele tiden sikre, at der bliver taget hånd om både den sygemeldte og om de medarbejdere, som er tilbage på arbejdspladsen, når de mangler en kollega.



Tabel: Sygefravær, sammenlignet med måltalskommunerne (fraværsdage).

	2018	2019	2020	2021
Aalborg	12,3	12,2	12,6	13
Esbjerg	10,8	11,2	11,7	12,7
Horsens	11,8	12,9	12,5	13,9
Kolding	12,9	12,8	12,6	13,8
København	11,5	12	11,7	13,4
Odense	11,7	12,2	12,3	13,7
Randers	10,8	11,2	11,8	12,7
Silkeborg	11,1	11,8	10,6	12,4
Vejle	11,5	11,4	11,9	12,6
Århus	10,8	11,2	10,9	11,9
Alle Kommuner	11,9	12,1	12,2	13,3

Hvordan ser det ud i Vejle Kommune, her opgjort uden covid-19 fravær.

Tabel: Sygefravær, opdelt på forvaltninger.

	2021	2020
Børne- og Ungeforvaltningen	12,18	11,42
Kommunaldirektørens område	7,81	4,55
Kultur & Sundhed	7,12	6,61
Teknik & Miljø	7,98	8,22
Velfærdsforvaltningen	14,66	13,84
Økonomi- & Arbejdsmarkedsforvaltningen	8,45	6,72
Hovedtotal	12,21	11,43

Tabellen viser, at vores sygefravær samlet er steget i størstedelen af vore forvaltninger. Men med en database-ret tilgang har vi det seneste år været mere nysgerrige på, om der er specifikke længder, overenskomstgrupper eller aldersgrupper, som bærer sygefraværet, så vi målrettet og mere specifikt kan iværksætte indsatser, som både forebygger sygdom men også har fokus på trivsel og det gode arbejdsmiljø.

Fraværslængder

Tabel: Fraværslængder, fordelt på 2021, 2020 og 2019.

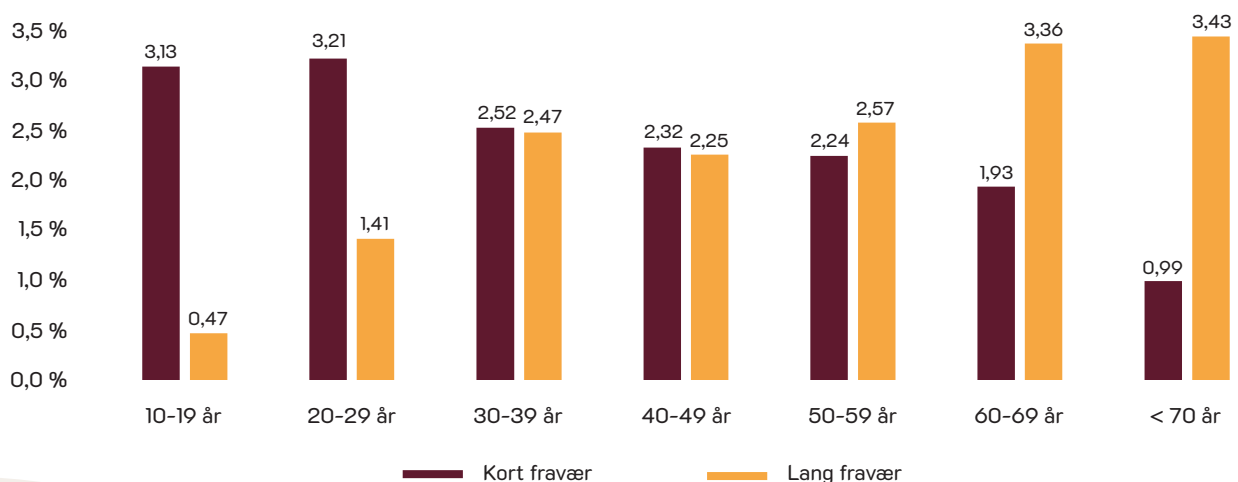
Fraværslængde	2021	2020	2019
1 dag	0,59 %	0,50 %	0,60 %
2-7 dage	1,22 %	1,03 %	1,29 %
8-14 dage	0,28 %	0,29 %	0,28 %
15-21 dage	0,17 %	0,19 %	0,16 %
22-28 dage	0,13 %	0,14 %	0,12 %
29-56 dage	0,49 %	0,48 %	0,45 %
57-90 dage	0,42 %	0,40 %	0,37 %
91-120 dage	0,29 %	0,30 %	0,31 %
121 +	1,22 %	1,16 %	1,10 %
I alt	4,81 %	4,50 %	4,69 %

I 2021 var 50,3 % af al sygefraværet langtidsfravær, defineret som fravær over 30 dage.

Aldersgrupper, som har henholdsvis langt eller kort sygefravær

Nedenstående figur illustrerer, at vores yngre medarbejdere under 30 år har mere korttidsfravær, og de ældre medarbejdere har mere langtidsfravær.

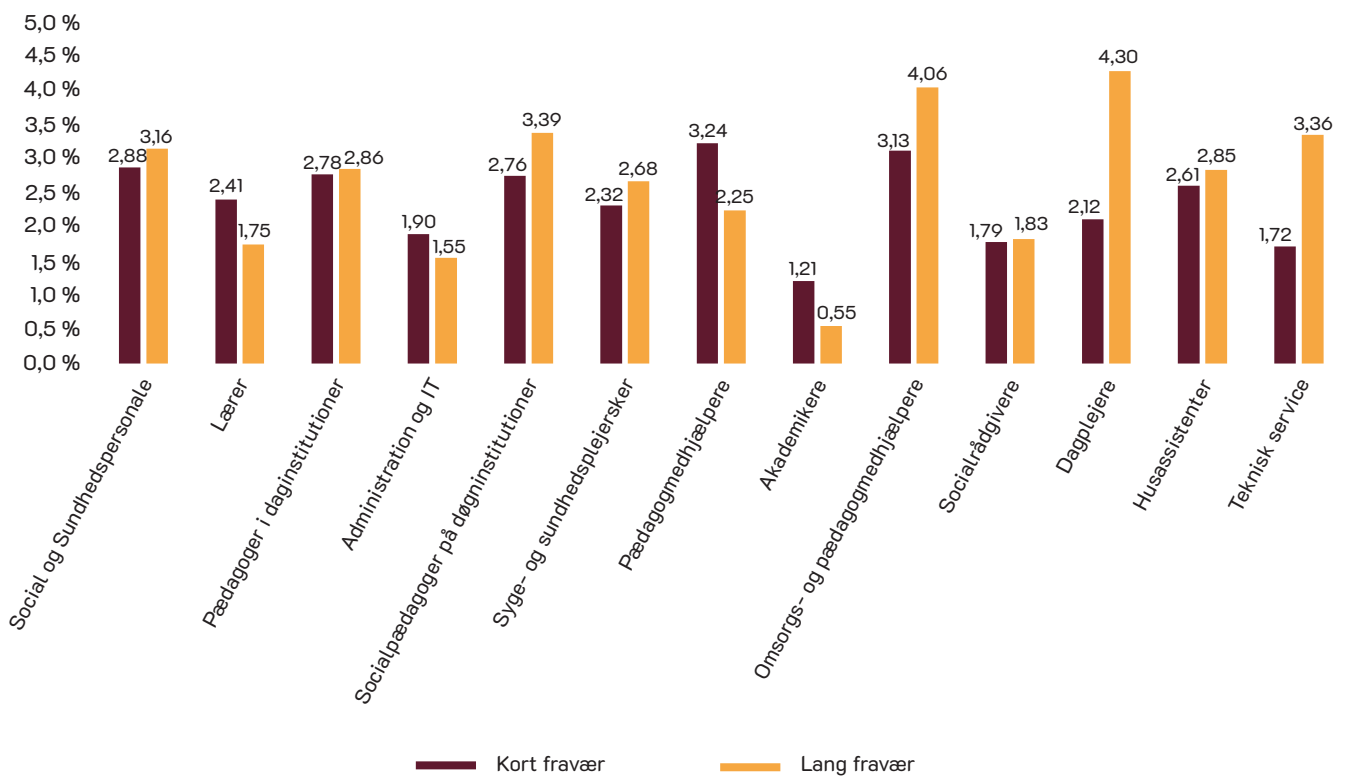
Figur: Fravær, opdelt på kort og langt fravær og fordelt på aldersgrupper.



På nedenstående figur vises sygefraværet opdelt på kort og langt fravær, fordelt på overenskomstgrupper med mere end 100 ansatte i 2021.

Som det ses, er det faggruppen omsorgs- og pædagogmedhjælpere i døgntilbud og pædagogmedhjælpere i dagtilbud og SFO, som har et højere korttidssygefravær, mens det for langtidsfraværet er steget for flere grupper og højest for dagplejerne.

Figur: Oversigt over fravær fordelt på kort og langt fravær, fordelt på faggrupper 2021.



Sygefravær 2022 og frem

Vi arbejder mere datadrevet med nysgerrig tilgang til, hvad vores data faktisk viser os.

Data som ovennævnte på den enkelte arbejdsplads er med til at vise, hvor indsatsen skal være, når sygefravær skal forebygges.

Der bliver udarbejdet delpolitikker for familieførøgelse og tilbagevenden til arbejde, en delpolitik om livsfaser, som begge supplerer delpolitik om ny tilstedeværelse og alle øvrige initiativer, som kan sikre bæredygtige arbejdsfællesskaber på vores arbejdspladser.

Arbejds miljøet

I Vejle Kommune ønsker vi et sundt og udviklende arbejdsmiljø. Det gør vi, fordi vi ved, at fysisk og psykisk velfungerende arbejdspladser er en forudsætning for trivsel og arbejdsglæde, og vi tror på, at glade medarbejdere oplever en højere grad af tilknytning til arbejdspladsen og derfor bliver og også leverer bedre service til Vejle Kommunes borgere. Vi har fokus på at skabe psykologisk tryghed gennem stærke og tillidsfulde relationer mellem ledere og medarbejdere.

Se til eksempel fortællingen fra Spurvetoften side 19.

Covid-19 har fyldt meget de seneste mere end 2 år. De mange restriktioner og de hyppige ændringer i retningslinjerne, ændringer i måden, man har skullet arbejde på, nedlukninger, angsten for selv at blive smittet eller smitte sårbare borgere eller kollegaer har alt sammen tæret på mange arbejdspladser, og det er først her i foråret 2022, vi er ved at vende tilbage til en form for ny normal. I samme periode er der kollegaer, der er rejst og nye kommet til, så alle på arbejdspladsen har også skullet bruge energi på at genfinde og genopbygge tillid og den sociale kapital. Mange borgere, unge som gamle, har også været mærket af restriktioner og de ændrede forhold og skal også genfinde rollen og måden at være sammen med andre på.

Så fokus her i 2022 er på at komme godt igen. At få skabt et bæredygtigt arbejdsmiljø, hvor løsning af kerneopgaven med faglig stolthed, psykologisk tryghed og arbejdsglæden er de vigtigste elementer.

Særligt fokus på interne krænkende handlinger

I forbindelse med opfølgning af trivselsmålingen 2021 besluttede HovedMED, at der skulle være en særlig indsats rettet mod interne krænkende handlinger. Det vil sige krænkende handlinger som mob-

ning, vold og trusler eller uønsket seksuel opmærksomhed, som foregår mellem kolleger, ledere eller andre ansatte i Vejle Kommune. Her er HovedMED's holdning, at det er uacceptabelt, og det skal der arbejdes med at undgå. Vi ønsker en sund kultur med en åben og ærlig dialogkultur, og hvor vi behandler hinanden med respekt.

Med en særlig indsats og dermed hjælp til vores organisation var målet at skabe fokus på temaet, så vi som organisation kan sætte ord på handlinger, der kan være tabubelagte og svære eller pinagtige at tale om. Ligesom et mål om at skabe en større bevidsthed på vores arbejdspladser om, hvilke omgangsformer der henholdsvis opbygger og nedbryder et bæredygtigt arbejdsfællesskab, som kan medvirke til at forebygge psykisk nedslidning i arbejdet med kerneopgaven.

På længere sigt er målet med indsatsen at forebygge, at interne krænkende handlinger på vores arbejdspladser på lang sigt udvikler sig til en usund arbejdspladskultur, samt arbejde for at opbygge en stærk arbejdspladskultur, hvor „sig det kulturen“ skal hjælpe os, og hvor vi kan reagere på og handle hensigtsmæssigt, hvis vi oplever krænkende handlinger.

I Senior valgte de at sætte dette tema på dagordenen for en dag med alle de nyvalgte MED-udvalg.



„Giv hinanden noget at vokse af“

Det var titlen på en temadag den 17. maj 2022 for de nyetablerede lokale MED-udvalg i Senior.

Dagen skulle sætte fokus på interne krænkende handlinger på arbejdspladsen med særlig opmærksomhed på konflikter, mobning og den hårde tone, der kan opstå i samarbejdet.

134 medarbejdere og ledere var mødt op for at få viden, blive inspireret og for at afprøve forskellige værktøjer til dialog, der kan tages i brug, hvis kommunikation og relationer kommer under pres på arbejdspladsen.

Erhvervspsykolog Anna Margrethe Nebel styrede deltagerne igennem dagen, hvor også journalist og organisationskonsulent Anders Stahlschmidt var inviteret ind som oplægsholder.

En dag med masser af energi og drøftelser ved bordene hos de enkelte lokale MED, der hver især gik derfra med en plan for, hvordan de selv vil arbejde videre med temaet på deres arbejdsplads.



Yoga for voksne og børn giver bevægelse og mening

I 2 ½ år har vi haft yoga i Dagplejen, og i perioden er projektet blevet fulgt op med små „teasere“ for at holde gryden i kog og styrke fællesskaberne rundt i dagplejen. Projektet har givet hele organisationen et kompetenceløft i form af et fælles grundlag og et fælles sprog.

Gennem leg med yoga fremmes trivlsen både for dagplejere og børn. Daglige yogaøvelser kan give en mere smidig krop og en mere afstressende hverdag for børn og voksne.

Yoga er designet til at få energien både op og ned og omsat på en effektiv måde.

Trivlsen er i højsæde, da yoga er med til at afbalancere nervesystemet og medskabende til gode overgange og pauser i hverdagen.

Yoga skaber mulighed for styrkelse af åndedrættet, nervesystemet, sanser, kropsbevidsthed, bevægelse, koordination, koncentration, fordybelse, kreativitet og fantasi, der kombineres med masser af leg, sjov og bevægelsesglæde i hverdagen.

Vores erfaringer gennem projektet

Yogaen opleves i dag mange steder i dagplejen. Dagplejerne arbejder med yoga hjemme, i legestuen, ved overgange, på tur, ved fællesaktiviteter, ved historiefortælling, når vi synger, planlagt og spontant. Yogaen når ud til alle dagplejerne, der i deres arbejdstid har mulighed for at styrke deres krop, muskler og led. De forebygger fysisk nedslidning og stress ved at skabe rum og kombinere yogaen i det pædagogiske arbejde med børnene, og samtidig passe godt på sig selv.

Sundhed på arbejdspladsen

Partnerskab for sundhedsmiljø er et 2-årigt partnerskab mellem arbejdsgiverorganisationer på både det private og offentlige arbejdsmarked, de faglige organisationer, Forsikring & Pension samt Det nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

Målet er at finde måder, hvorpå de ansatte kan gå sundere hjem fra arbejde, end da de mødte ind. Det svarer til vores målsætning for det bæredygtige arbejdsfællesskab.

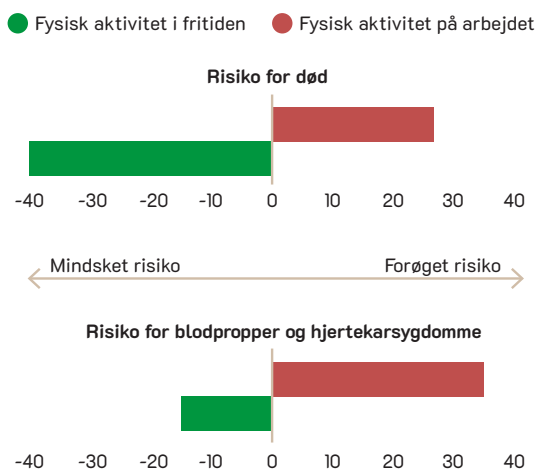
Noget af det, der ses på, er, hvordan vi kan tilrettelægge arbejdet, så vi i løbet af dagen får pulsen op. Mange ansatte i Vejle Kommune bevæger sig på arbejde og går også de anbefalede 10.000 skridt eller mere, men de får ikke pulsen op, og de får ikke pauser, hvor pulsen går ned. I modsætning til motion i fritiden, hvor man netop får pulsen op og dernæst holder pause. Der er bl.a. lavet et pilotprojekt i 16 børnehaver i København og Frederiksberg Kommune, hvor lidt over 100 medarbejdere har deltaget. Her udviklede man nye lege, hvor medarbejdere og børnene i legene fik pulsen op. En medarbejder siger:

„Det var sjove og nye lege. Børnene elsker, når vi som voksne leger med, og det er fedt at få pulsen op og svede lidt“.

Til efteråret kommer den videnskabelige evaluering af pilotprojekterne. En opmærksomhed vi også skal have i Vejle Kommune med fokus på sundhedsfremme.

Den fysiske aktivitetsparadoks

Menneskers risiko for blodpropper og død ved hårdt fysisk arbejde i forhold til ved træning i fritiden (%).

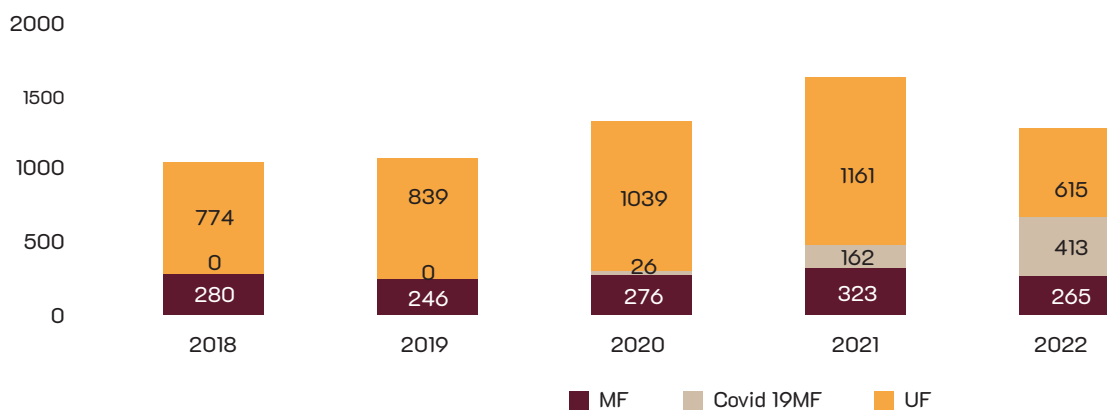


Arbejdsulykker

I Vejle Kommune blev der i 2021 anmeldt 1.646 arbejdsulykker, hvilket er en stigning i forhold til 2020, hvor der blev anmeldt 1.341 arbejdsulykker. Det er både arbejdsulykker uden fravær og arbejdsulykker med fravær, der er steget.

Tallene passer ind i en landsdækkende trend for de sidste par år, hvor antallet af arbejdsulykker er støt stigende. Tallene for 2022 dækker perioden 1.1.-1.7.2022. Tallene for 2021 er steget, især ulykker med fravær, men af de 485 ulykker med fravær udgør 162 covid-19-smitte på arbejdspladsen. Dvs. det er ansatte, som har været syge af covid-19, hvor det antages, at de er blevet smittet på arbejde, og hvor der enten har været et længere sygefravær, eller de har kunnet konstatere senfølger. Det samme gør sig gældende for 2022, hvor 413 af de 678 ulykker med fravær er en følge af covid-19. Men tendensen med flere ulykker med fravær ser ud til at fortsætte i 2022, selv når der fraregnes covid-19-relaterede skader.

Figur: Udviklingen i antal ulykker med og uden fravær samt covid 19 skader.

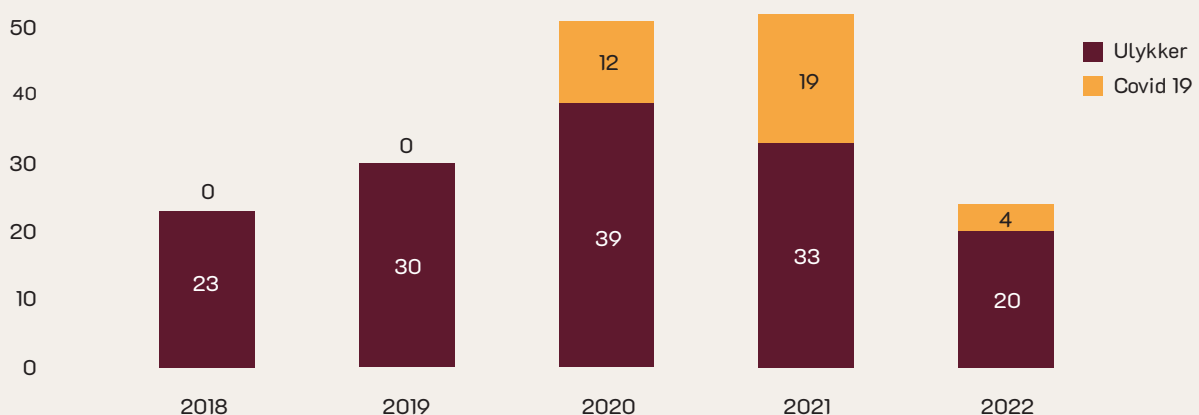


Alvorlige ulykker

Som det ses, er antallet af alvorlige arbejdsulykker status quo.

Opgaven fra centralt hold med systematisk at undersøge og analysere alvorlige ulykker har været sat på standby her under corona, men er besluttet genoptaget. Fokus her er læring og forebyggelse på arbejdspladserne for at sikre, at ulykkerne ikke gentager sig. Af ulykkerne med sygefravær udover 3 uger udgør en del covid-19-skader.

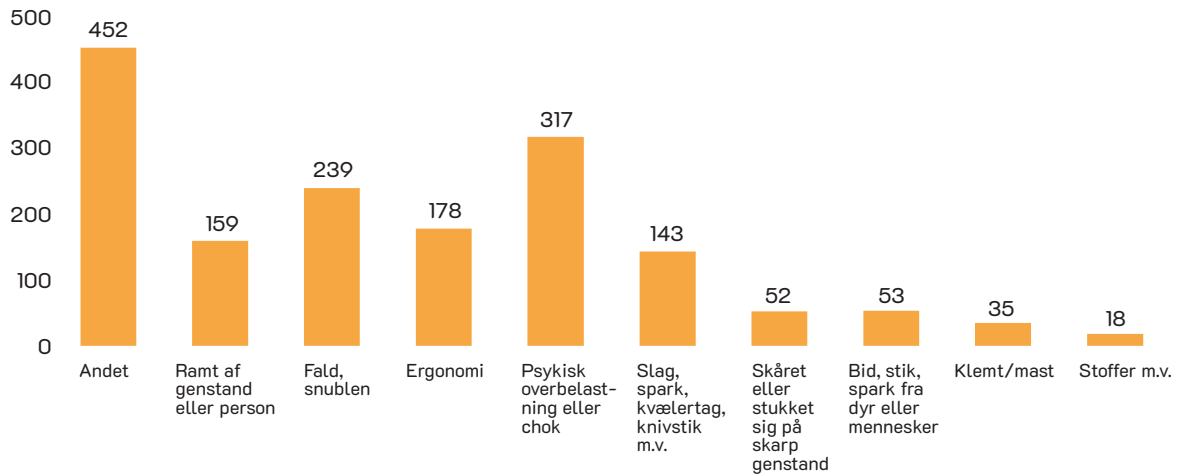
Figur: Udvikling i antallet af alvorlige ulykker (fravær > 3 uger).



Ulykkestyper

Når ulykkerne skal registreres i SafetyNet, skal man vælge skadestype ud fra Easy-kategorier. Grafen nedenfor viser antallet af arbejdsulykker fordelt på type. Der er både inkluderet arbejdsulykker med og uden fravær.

Figur: Antal arbejdsulykker fordelt på type – Hele kommunen 2021.



Som det fremgår af denne graf, er der ligesom tidligere år mange ulykker, der skyldes fald og snublen samt ergonomi.

Det mest iøjnefaldende er dog det markante antal af arbejdsulykker relateret til det psykiske arbejdsmiljø. Ulykker relateret til det psykiske arbejdsmiljø kan i ovenstående graf findes i kategorien „psykisk overbelastning“ – men også i „slag, spark etc.“ og „bid, stik etc.“

De 452 hændelser, der er markeret som „andet“, indeholder bl.a. 132 tilfælde med Covid-19 med fravær. Dertil kommer sikkert også andre Covid-19 betingede anmeldelser, der ikke har medført fravær.

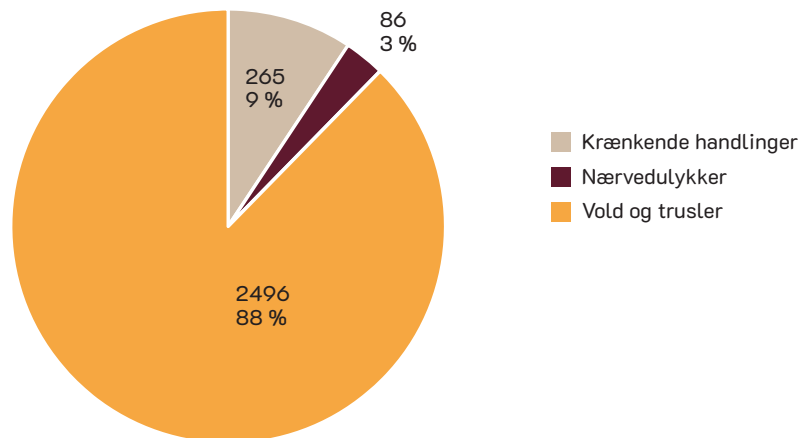
Nærved-ulykker og hændelser

Vi ser fortsat en lang række af registreringer i nedenstående tre kategorier:

- Vold og trusler
- Krænkende handlinger
- Nærved-ulykker

Disse registreringer er hændelser, hvor der IKKE har været fravær, og som måske tidligere ikke blev registreret. Men det er vigtige data, når der skal arbejdes forebyggende på den enkelte arbejdsplads. Koncern HR og Sundhedsafdelingen gennemfører forløb til kollegial førstehjælp, KLIPS, til netop denne type hændelse samt selvfølgelig ulykkerne.

Figur: Andre hændelser fordelt på type – Hele Kommunen 2021.



Som det fremgår af grafen, er det særligt vold og trusler, der fylder, når det gælder registrerede hændelser. De registrerede hændelser er som udgangspunkt fra eksterne og borgere.

Arbejdsulykker fordelt på forvaltning

På grafen nedenfor ses, hvordan arbejdsulykker med fravær er fordelt på de enkelte forvaltninger i 2021. Når vi har valgt at bruge ulykker *med* fravær i diagrammet, er det fordi, der er forskel på praksis i forhold til anmeldelse af arbejdsulykker *uden* fravær på tværs i organisationen.

Endvidere er det arbejdsulykker med fravær, som anvendes som primært parameter i Danmark.

Det er særligt de store områder Velfærdsforvaltningen og Børne- og Ungeforvaltningen, der tilsammen har ca. 80 % af kommunens medarbejdere ansat, der derfor også har klart de fleste arbejdsulykker med fravær.

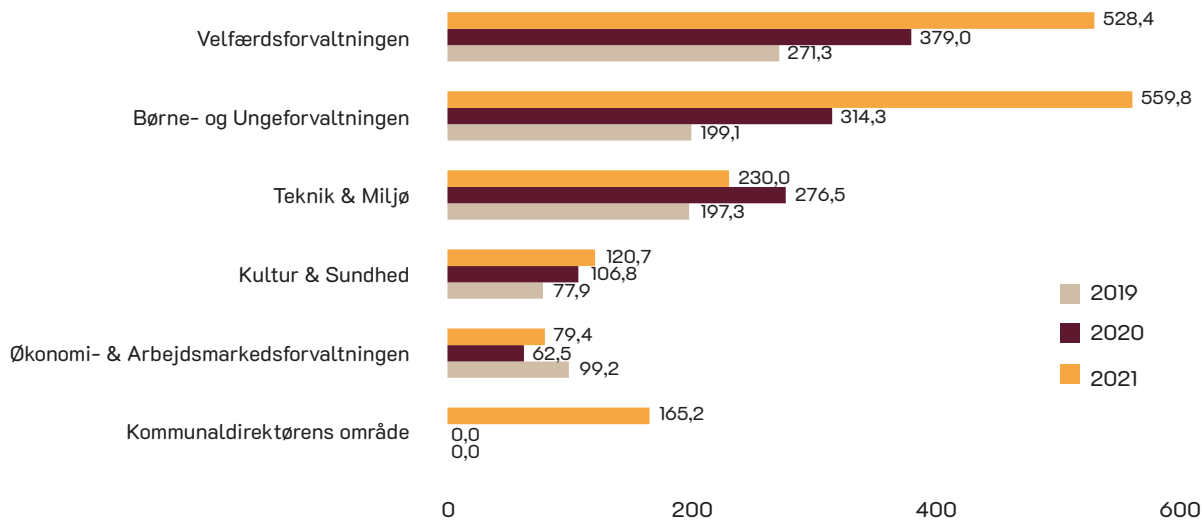
For at korrigere for afdelingernes størrelse, arbejder vi også med begrebet *ulykkesincidens*, som dækker over antallet af arbejdsulykker med fravær pr. 10.000 medarbejdere inden for en 12 måneders periode. Incidensberegninger giver derfor et billede af, hvordan fordelingen af arbejdsulykker er i forhold til antallet af ansatte i de enkelte forvaltninger eller afdelinger.

Til trods for, at vi anvender et index-tal, så er det alligevel Børne- og Ungeforvaltningen og Velfærdsforvaltningen, der har de klart højeste incidenstal.

I Teknik & Miljø-forvaltningen har man næsten halveret antallet af arbejdsulykker med fravær fra 11 til 6, hvilket betyder, at forvaltningens incidenstal falder markant.

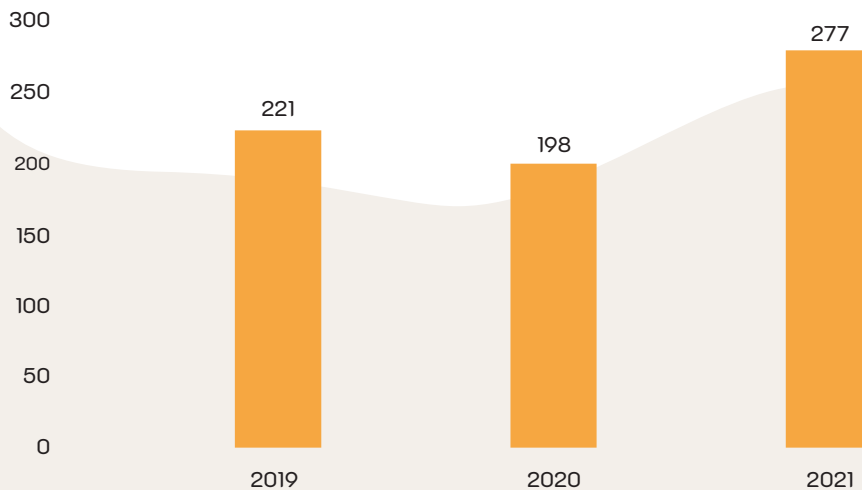
Årsagen til den markante udvikling i ulykke med fravær i Børne- & Ungeforvaltningen og Velfærdsforvaltningen skal ses i det store antal smittede med covid-19, hvor der netop inden for disse to forvaltninger har været mange, der må antages at være blevet smittet på arbejdspladsen. Dette tal udgør 33 % af ulykkerne med fravær i 2021.

Figur: Ulykkesincidens, fordelt på forvaltninger.



Krisehjælp og psykologisk rådgivning

Figur: Udviklingen i antallet af forløb i krisehjælp og psykologisk rådgivning fra 2019-2021.



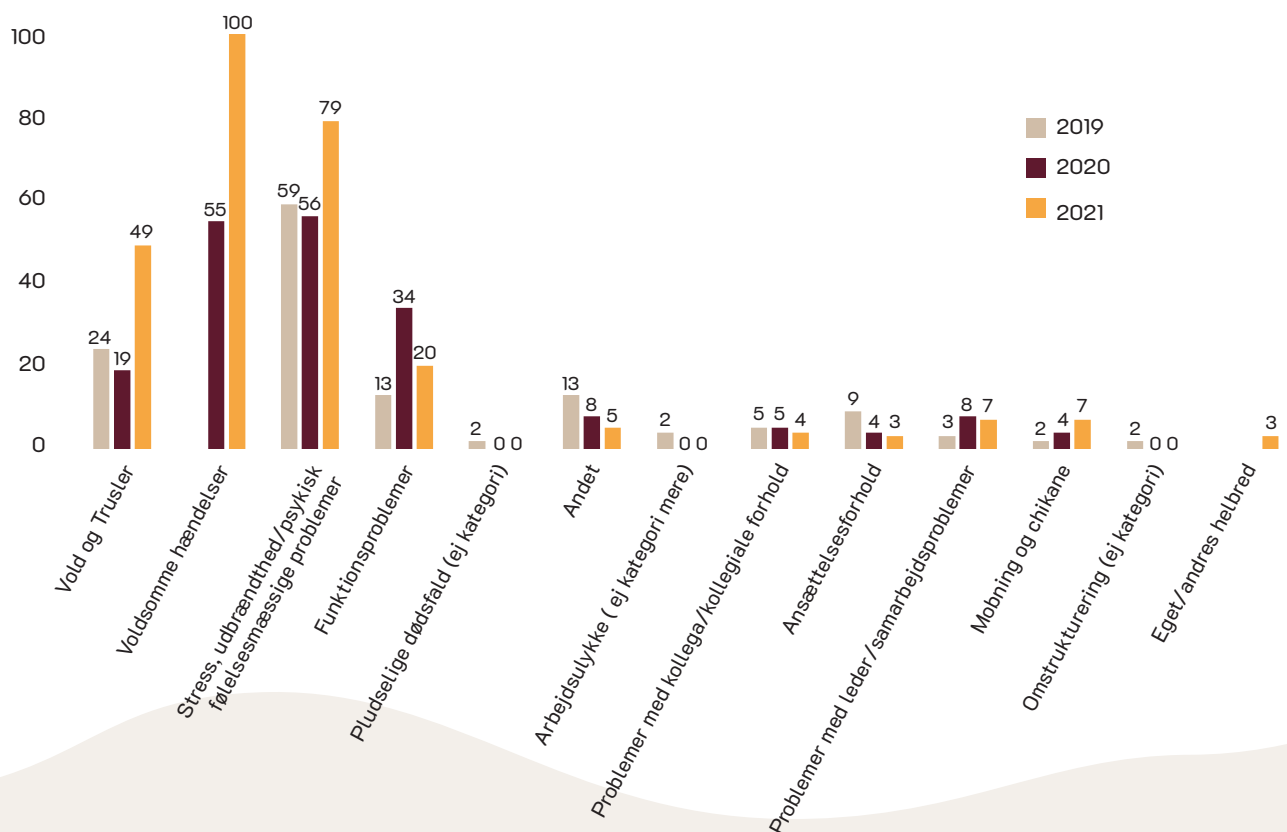
Efterspørgslen efter krisehjælp og psykologisk rådgivning faldt fra 2019 til 2020. Årsagen er bl.a., at en del af kommunen blev lukket ned, og mange blev hjemsendt i marts 2020. Til gengæld ses en betydelig stigning i antallet af forløb fra 2020 til 2021 fra 198 til 277.

Af de 277 forløb i 2021 vedrørte 190 psykologisk rådgivning, og 87 vedrørte krisehjælp. Der er både leveret virtuelle, telefoniske og fysiske forløb. Kunderne har selv kunnet vælge, hvad de ønskede, medmindre covid-19-relaterede restriktioner satte en begrænsning for valgfriheden.

Forløbene har siden 2018 været varetaget af autoriserede psykologer. Forløbene varetages fortsat af autoriserede psykologer med erfaring, og de psykologer, der varetager krisehjælp, har også en særlig uddannelse heri. Der vil også fortsat være valgfrihed mellem virtuelle, telefoniske og fysiske forløb.

Diagrammet efterfølgende viser en oversigt over årsagerne til, at der henvises til psykologisk rådgivning og krisehjælp.

Figur: Ulykkesincidens, fordelt på forvaltninger.



Fra 2019 er voldsomme hændelser blevet opgjort som selvstændig kategori. Fra 2020 er kategorien problemer med leder ændret til den bredere kategori samarbejdsproblemer. Flere kategorier er udgået som fx pludselige dødsfald, arbejdsulykke og omstruktureringer. Der kommer nye kategorier i forbindelse med skift til ny udbyder fra januar 2022.

I opgørelsen fremgår det, at særligt henvisningsårsagerne; voldsomme hændelser og vold og trusler er steget til omkring det dobbelte fra 2020 til 2021. Antallet af voldsomme hændelser som henvisningsårsag er steget fra 55 til 100, og antallet af vold og trusler som henvisningsårsag er steget fra 19 til 49. Stress som henvendelsesårsag er også steget en del fra 56 til 79. Antallet af henvisninger grundet funktionsproblemer er faldet, måske fordi den usikkerhed og de forandringer, der fulgte i kølvandet på udbruddet af covid-19, efterhånden faldt i takt med, at organisationen tilpassede sig den nye situation.

Dertil kommer, at medarbejderne ved lettere behov tilbydes coachingforløb, enten via konsulenter i Koncern HR eller i forvaltningen eller ved eksterne coaches.

Arbejdsmiljøcertificering

1. februar 2021 udtrådte Dagtilbud og Uddannelse & Læring af certificeringsordningen. Det betyder, at de to fagområder fremadrettet vil modtage tilsyn og kontrol fra Arbejdstilsynet.

Senior er det eneste forvaltningsområde, som har et arbejdsmiljøcertifikat. Senior havde ekstern audit i efteråret og havde i den forbindelse nogle enkelte afvigelser decentralt. Disse omhandlede kontrol og vedligehold af maskiner samt afholdelse af evakueringsøvelse.

Det centrale Senior modtog afvigelser, som omhandlede fastsættelse af mål for fagområdet, ensartethed i forhold til B-procedurer og indsatsen for at sikre tilstrækkelig tid på kørelistes.

Senior får besøg af den eksterne auditor i efteråret 2022.

Samarbejde med Arbejdstilsynet

2021 er kendetegnet ved en stigning i antallet af afgørelser i alle kategorier. I 2020 modtog Vejle Kommune 5 påbud, 3 vejledninger og ingen afgørelser uden handlepligt – I 2021 er tallet 12 påbud, 10 vejledninger, 9 aftaleforløb og 1 afgørelse uden handlepligt, jf. nedenstående tabel, hvor man kan se en fordeling af afgørelser på emner.

Vi kan i statistikken af antallet af besøg fra Arbejdstilsynet konstatere, at besøgsaktiviteten i starten af corona-nedlukningen i 2020 var meget begrænset. Aktiviteten er med den gradvise genåbning steget igen og til et mere normalt niveau, hvilket kan være en del af forklaringen på det øgede antal afgørelser. Desuden skal der tages højde for et større antal arbejdspladser, som i 2021 er trådt ud af certificeringsordningen og derfor nu får besøg af Arbejdstilsynet.



Emne	Strakspåbud		Påbud med frist		Kompetencepåbud		Afgørelse uden handlepligt		Aftaleforløb		Vejledning	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Ulykkesrisiko							1					
Kemi				1								
Biologi	1											
Indeklima			1								1	
Støj og akustik			1									
Velfærdsforanstaltninger	1											
Fald- og nedstyrtningssfare	1		1	1								
Gravides arbejdsmiljø											1	
Vold og trusler	2	3	1						3		3	2
Høje følelsesmæssige krav i arbejdet			1						4		3	
Mobning									1			
Traumatiske hændelser			2								2	1
Uklare krav i arbejdet									1			
Kompetencepåbud					1							
I alt	5	3	7	2	1	0	1	0	9	0	10	3

Hvordan aflønner vi?

Lønpolitik

I perioder med rekrutteringsudfordringer kommer der mere pres på aflønning.

Det gælder både i forhold til rekrutteringssituationen, hvor der stilles større ønsker til aflønning, men også ved de årlige lønforhandlinger. Forventningerne er store, men pengene er ikke nødvendigvis vokset i takt med forventningerne.

For første gang siden 2015 kan det konstateres, at vi nu får lønforhandlinger, hvor der ikke kan opnås enighed lokalt, og hvor KL og den centrale faglige organisation inddrages.

I situationen med rekrutteringsudfordringer er det vigtigt at se på, hvorledes lønniveauet ser ud i Vejle Kommune sammenlignet med andre kommuner, som vi enten konkurrerer med om arbejdskraften eller sammenligner os med.

Ser man på lønnen i absolutte tal, ligger Vejle pænt sammenlignet med omegnskommunerne. Kun Middelfart, Hedensted og Skanderborg ligger lidt højere. Lønudviklingen har været større i flere af kommunerne fra 2020 til 2021, hvor vi forrige år havde en lønstigning på 2,3 %.

Løn er under alle omstændigheder noget, vi skal have en opmærksomhed på, samtidig med at vi skal undgå en lønspiral, hvor kommunerne bruger lønnen som konkurrenceparameter.

Tabel: Lønniveau, sammenlignet med andre kommuner.

	Løn ialt nov-2021	Løn ialt nov-2020	Løn ialt stigning
Vejle	37.807	37.175	1,7 %
Middelfart	38.017	37.145	2,3 %
Esbjerg	37.259	36.870	1,1 %
Fredericia	37.723	36.868	2,3 %
Horsens	37.301	36.761	1,5 %
Kolding	37.829	37.055	2,1 %
Herning	37.453	36.733	2,0 %
Randers	37.155	36.575	1,6 %
Silkeborg	37.432	36.932	1,4 %
Skanderborg	38.325	37.574	2,0 %
Hedensted	38.408	37.859	1,4 %
Alle Kommuner	38.759	38.047	1,9 %



Ses på lønudviklingen mellem kønnene, kan det konstateres, at mændene i perioden november 2020 – november 2021 har haft den største lønudvikling. I perioden november 2019 – november 2020 var det kvinderne, der havde den største fremgang.

Tabel: Køn og løn.

Lønudvikling – Vejle november 2021						
Køn	Fuldtid	Samlet løn	Fuldtid nov 2020	Samlet løn nov 2020	Fuldtid stignings %	Samlet løn stignings %
Kvinder	6.692,0	37.123	6.606,2	36.539	1,3 %	1,6 %
Mænd	1.865,6	40.261	1.864,7	39.431	0,0 %	2,1 %
I alt	8.557,6	37.807	8.471,0	37.175	1,0 %	1,7 %

Kommunerne har siden 1998/2000 haft lokal løndannelse efter de nuværende regler.

Her blev der i de første mange overenskomster afsat midler til lokal løndannelse via de centrale forhandlinger. Dette har imidlertid ikke været tilfældet siden 2013, hvor der sidst blev afsat midler. I princippet burde der være et ensartet niveau for den lokale løndannelse, men den påvirkes fx af, om vi omklassificerer stillingerne til et højere grundlønnsniveau – så bortfalder den lokale løndel – men lønnen kan godt være højere. Det kan også være, vi i en periode har mange nyuddannede ansat, så vil der generelt være færre lokallønsmidler i stillingen, fordi mange overenskomster har en automatisk stigning de første år, som udgør lønudviklingen.

Vejle Kommune har i 2021 undersøgt sygeplejerskeområdet, fordi Vejle Kommunes gennemsnitsløn for sygeplejersker var lavere end omegnskommunerne. Konklusionen på analysen var, at Vejle Kommune havde flere sygeplejersker, der var relativt nyuddannede, og dermed havde en lavere løn. Det vil være en analyse værd at se på, om der er særlige faktorer, der gør, at Vejle Kommune har en mindre lokal løndel end øvrige kommuner, også fordi den samlede løn generelt i Vejle Kommune er på niveau med fx Fredericia, Kolding og Horsens.

Tabel: Lokal løndannelse, benchmark.

Lokale Lønde – Vejle november 2021				
	Fuldtid	Nettoløn	Heraf lokale tillæg	Lokal løn: Andel af nettoløn
Vejle	7.769,5	32.449	2.304	7,1 %
Omegnskommuner	18.703,4	32.861	2.474	7,5 %
Alle kommuner i regionen	76.368,6	32.800	2.510	7,7 %
Hele Landet	359.365,6	33.500	2.878	8,6 %

Ser vi internt i Vejle Kommune, er der store forskelle i den lokale lønandel. Dette er for en stor dels vedkommende begrundet i forskelle i overenskomster, hvor en del af overenskomsterne, især for de store grupper, indeholder bestemmelser om erfaringsbaserede tillæg og dermed større centrale lønde.

Og fx betød lærernes nye arbejdstidsaftale i 2015, at dele af de lokale lønmidler blev overført til centrale midler, der skulle udmøntes iht. den nye overenskomst, og dermed bortfaldt en del af lokallønsmidlerne, selvom lønnen for den enkelte lærer var uændret.

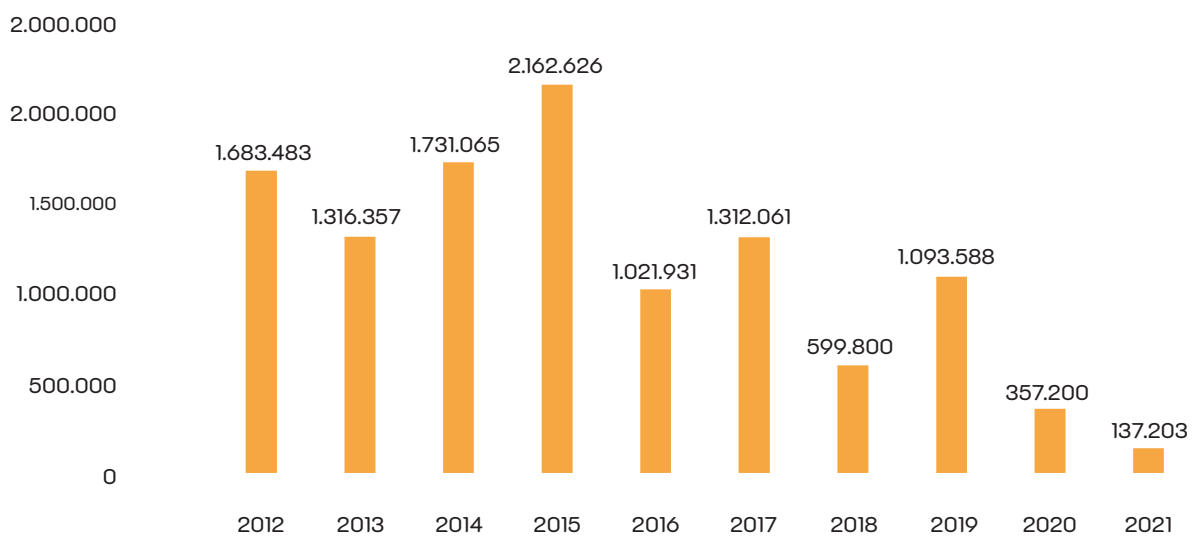
Tabel: Andel af den lokale løndannelse.

Direktørområde	Antal fuldtidsansatte		Gennemsnitsløn pr. måned		Lokal løn	
	Mar. 2011	Nov. 2021	Mar. 2011	Nov. 2021	Mar. 2011	Nov. 2021
Børne- og Ungeforvaltningen*	3.688	3.859	28.138	33.068	7,3 %	6,6 %
Kommunaldirektørens område	94	111	34.044	39.522	10,2 %	10,1 %
Kultur & Sundhed	436	425	29.879	35.821	15,6 %	15,2 %
Teknik & Miljø	2.558	2.544	25.288	29.643	6,4 %	5,2 %
Velfærdsforvaltningen	381	424	29.271	35.435	10,1 %	10,6 %
Økonomi- & Arbejdsmarkedsforvaltningen	341	393	30.395	35.472	8,7 %	8,0 %
Hovedtal	7.572	7.769	27.512	32.449	7,9 %	7,1 %

Lærernes løn blev ændret som følge af ny overenskomst. Tidligere decentrale midler er nu overført til centrale midler. Nyt måltal for B&U er beregnet til 6,1 % og for Vejle Kommune 7,3 %.

Brugen af resultatløn eller engangsvederlag for en særlig indsats eller lignende er faldet meget og især de seneste 2 år. Det kan være begrundet i corona, hvor en del af de projekter og særlige indsatser, der oftest begrunder et resultatløn/engangsvederlag, ikke er blevet gennemført, da vi har anvendt alle ressourcerne på coronatiltag.

Figur: Brugen af resultatløn.



HR-chefen takker af pr. 30/9 – med en gipsarm

Vi har travlt, nogle gange for travlt. For mit vedkommende skulle jeg løbe fra et møde med mine medarbejdere til et andet møde, og ja løbe. Det resulterede i et fald med en gipsarm til følge.

Det var dumt, rigtig dumt, men det er det, der imellem sker på vore arbejdspladser.

Vi har nogle gange for travlt. Det er helt i orden nogle gange at have travlt, men i den sidste ende er det måske ikke givet godt ud.

Måske sker der uheld, som for mit vedkommende, måske laver vi fejl eller glemmer noget, måske er vi lidt korte for hovedet i kommunikationen med andre, kollegaer eller borgere.

FOA⁶⁾ har lavet en undersøgelse blandt SOSU-medlemmerne om arbejdspresset, som opleves forøget de seneste år. Hele 65 % af de adspurgte på plejecentre og i hjemmeplejen giver udtryk for en oplevelse af utilstrækkelighed hver uge eller oftere grundet arbejdspress. Blandt andet derfor ønsker de ikke at gå op i tid, medmindre det vil betyde mere tid til opgaverne. Ellers frygter de ikke at kunne holde til det, især ikke på den lange bane.

Vi arbejder med arbejdspresset. HovedMED har det som et af sine indsatsområder. Det bliver også påpeget i arbejdsmiljøarbejdet og er også et af de steder, hvor vi har den dårligste score i vores trivselsmåling. Vi har selvfølgelig alle været ekstra pressede i 2020 og 2021 grundet corona, og det kan spille med ind i data, men det er ikke hele forklaringen.

Et andet tema i den sammenhæng er meningen i arbejdet. Generelt oplever vore medarbejdere mening i

arbejdet, de oplever at være med til at gøre en forskel for livet i Vejle. Men opleves det meningsfuldt, når den tid, der skal anvendes hver dag på dokumentation, bare vokser og vokser, eller når man skal gennemføre samtaler, målinger og test, som man måske ikke kan se værdien af og mere virker som kontrol.

Vi fremstår som en moderne, fleksibel og attraktiv arbejdsplads, der giver arbejdsglæde og faglig stolthed. Vi har højt til loftet, og vi udviser tillid og giver råderum til ledere, medarbejdere og arbejdspladserne.

Jeg tror, vi i de kommende år af vore medarbejdere og ledere, nuværende og kommende, vil blive målt og vejet på, om vi kan skabe tilstrækkelig med individuel fleksibilitet i hverdagen, tilpas arbejdspress samt tillid og råderum.



Thrine Nørgaard
HR Chef

6) Arbejdspress blandt FOAs medlemmer 15. oktober 2021.



Koncern HR og Løn
Skolegade 1 · 7100 Vejle

Tlf.: 76 81 00 00
post@vejle.dk
www.vejle.dk