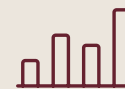




HR i tal

Et blik på vores organisation

August 2024



VEJLE
KOMMUNE

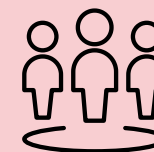
Foto forside:

10.000 mennesker går hver dag på job i Vejle Kommune.

I HR i tal kan du møde nogle af de ansatte.

På forsiden møder du Sissel Gøtzsche Johnsen, der arbejder som pædagog i Børnehuset Blæksprutten.

Forældre og kolleger indstillede Sissel til prisen som årets pædagog 2023, og hun var den, der fik flest indstillinger i hele landet.



Indhold

Forord v/ borgmester, Jens Ejner Christensen	5
„Hverdagseksperimenter og prøvehandlinger“ v/ HR-chef, Kristine Schou	7
Milepæle i HR-tidsrejsen i Vejle Kommune	8
Vejle Kommunes personalepolitik	9
Kapitel 1 – Ansatte i Vejle Kommune	10
Årsværk	12
Løn	15
Medarbejdere og klima	16
Timetal.....	18
Mangfoldighed	20
„Vores attraktive arbejdsplads“ v/ formand og næstformand i HovedMED	29
Kapitel 2 – Tiltrækning og tilknytning	30
Hvor mange søger	32
Stillingsopslag.....	35
Trivselsmåling 2024.....	36
Personaleomsætning.....	38
Kapitel 3 – Fravær	40
Sygefravær	42
Arbejdsulykker	49
Kapitel 4 – Ledelse	50



Som ansatte i Vejle Kommune er I hver dag med til at gøre en forskel for livet i vores kommune.

Jens Ejner Christensen, Borgmester.

Forord

Som ansatte i Vejle Kommune er I hver dag med til at gøre en forskel for livet i vores kommune.

Det seneste år har vi oplevet uro i verden omkring os. I Ukraine raser krigen fortsat, og konflikten i Mellemøsten har øget usikkerheden yderligere. At klimaet er under forandring, har vi oplevet helt tæt på. Især massive vandmængder har udfordret os. Så når vi kigger fremad, er der bump forude, hvis vi fortsat skal indfri de høje ambitioner, vi har for Vejle. Men også et stærkt fundament af gode samarbejder lokalt og på tværs, der peger frem mod nye løsninger, som skal forme vores fælles fremtid.

En af de store udfordringer, vi i byrådet ser på med stor alvor, er den strukturelle mangel på arbejdskraft. Et

voksende antal ældre og børn udfordrer vores muligheder for i fremtiden at løse opgaverne, som vi gør i dag. Især på de store velfærdsområder. KL og Center for offentlig ledelse har lavet fremskrivninger, der viser, at gør vi ikke noget, så vil vi fra 2030 på landsplan stå i en situation, hvor ca. 20 % af stillingerne som sygeplejerske og op til 50 % af stillingerne som SOSU vil være ubesatte.

Byrådet har derfor afsat en pulje på 6 mio. kroner med et særligt fokus på fremtidens arbejdskraft. Penge, som vi skubber ud på de lokale arbejdspladser, så det er muligt at afprøve og finde ny løsninger, der sætter mærkbare aftryk på trivslen og nedbringer sygefravær. Målet er, at vi ved at aktivere de mange innovative og nytænkende løsninger, som eksisterer blandt vores dygtige medarbejdere og ledere, også i fremtiden kan tilbyde et attraktivt arbejdsliv for alle ansatte i Vejle Kommune. Og for alle dem, vi ønsker at tiltrække.

Jeg glæder mig til at få indsigt i de nye løsninger, vi skal dele og arbejde videre med. Så vi i fællesskab kan finde nye veje og sikre, at Vejle Kommune fortsat er et attraktivt sted at arbejde – og et godt sted at leve.



*Jens Ejner Christensen
Borgmester*



EKSEMPEL

Indeklima

Dagtilbud og skoler oplever en mærkbar effekt af et lille stykke elektronik, der nu hænger på mange stuer i daginstitutioner og i klasselokaler på skoler. Tidligere klagede flere medarbejdere over hovedpine – det gør de ikke længere. En lille sky måler indeklimaet og indikerer via sin farve, om indeklimaet er godt eller skidt og dermed, om man skal huske at lufte ud.

Hverdagseksperimenter og prøvehandlinger

God trivsel blandt medarbejdere og ledere er i fokus i Vejle Kommune. Vi vil være en attraktiv arbejdsplads, der både kan tiltrække dygtig arbejdskraft og tilbyde arbejdsforhold, der skaber langvarig tilknytning. At vi lykkes med at have attraktive arbejdspladser er afgørende for, at vi også i fremtiden kan tiltrække dygtige og engagerede ansatte.

Når vi satser så benhårdt på attraktive arbejdspladser, er det vigtigt, at vi ikke falder i den fælde, at vi kommer til at tale om attraktive arbejdspladser som noget, der alene handler om „frugtordning“ og individuelle rettigheder. Hvad, der skaber arbejdsglæde, er mere komplekst. Ting som fleksibilitet, tillid, retfærdighed og god ledelse er faktorer. I særdeleshed har undersøgelser vist, at det, der virkelig giver trivsel og arbejdsglæde, er at opleve, at vi lykkes med vores opgave, nemlig at gøre en forskel for de borgere eller det kerneformål, vi arbejder for. Det er altså vigtigt for arbejdsglæden, at vi er fælles om en klar forståelse af, hvad organisationen er til for. Det gavner både kerneopgaven og de ansattes arbejdsglæde og faglige stolthed.

Attraktive arbejdspladser vil tage os langt, men ikke mindst på de store velfærdsområder vil vi mangle arbejdskraft. Derfor er vi også forpligtede til at finde nye løsninger, der lever op til aktuelle og fremtidige krav for både effektive og attraktive arbejdspladser. Løsninger, der holder fast i grundstenene til god trivsel, samtidig med at vi har blik for og mod til sammen at udvikle vores

opgaveløsning; Nye tilgange på tværs af områder, men også nye modige løsninger med afsæt i den lokale virkelighed. Her har man kendskab til opgaven og borgerne, så man i samarbejde kan finde nye, innovative løsninger.

Mange steder er man allerede i gang med nye tilgange og lokale hverdagseksperimenter, der gør en synlig forskel i dagligdagen. Jeg vil nævne et par eksempler:

- I hjemmeplejen er der forsøg med fremskudt visitation. Visitatoren af ydelser til de ældre er nu rykket fysisk ud på plejehjemmet, hvor sagsbehandlingen foretages med medarbejderne på stedet. Tidligere kunne en visitation tage mange dage, da den foregik digitalt og ofte med opfølgende spørgsmål fra visitator, inden en ydelse kunne tildeles eller ej. Den nye organisering frigiver tid og giver bedre kendskab og dialog mellem visitator og lokale medarbejdere samt større tilfredshed med arbejdsgangen.
- På tværs af organisationen udvikles Robotic Process Automation (RPA)-løsninger. I Teknik & Miljø har dygtige digitaliseringsfolk forandret „trælse“ opgaver til effektive, digitale løsninger. Robotten i Vand hjælper med at håndtere analyserapporter, og man er i gang med at få udviklet en robot, der kan hjælpe med upload af store dokumenter til weblageret og én, der kan lave brevplet, når der skal varsles om påbud. Løsningen udmærker sig ved, at der er koblet kunstig intelligens på (AI).

- I Børn & Unge er man i gang med omstillingen: „Flere børn og unge sammen“, som går ud på, at flere børn og unge skal gå i deres lokale dagtilbud eller skole. Erfaringen viser, at selvom der bruges rigtig mange ressourcer på specialområdet, så lykkes alt for få segregerede unge med at få fodfæste i livet f.eks. ved at gennemføre en ungdomsuddannelse. Derfor er der brug for at være nysgerrig på nye metoder, så vi lykkes bedre.

Ovenstående er ikke de eneste eksempler – en underskov af både små og lidt større hverdagseksperimenter er i gang på tværs af Vejle Kommune. I resten af dette hæfte vil I kunne møde eksempler på modige hverdagseksperimenter og prøvehandlinger. Jeg glæder mig over den store handlekraft, jeg ser lokalt, og som vi skal dele og lade os inspirere af på tværs. Vi skal lade os inspirere og alle have mod til at afprøve nye tilgange og løsninger. Og når først vi lærer i fællesskab, er vi på vej nye steder hen, hvor vi sammen kan styrke trivslen og skabe endnu mere attraktive arbejdspladser i Vejle Kommune – på tværs af afdelinger og fagområder.



Kristine Schou
HR-chef

Milepæle i HR-tidsrejsen i Vejle Kommune



- 2001: Indførsel af værdibaseret ledelse
- 2005: Første MED-aftale i Vejle Kommune
- 2006: Sammenlægning af Give, Jelling, Egtved, Børkop og Vejle Kommuner
- 2010: Vejle og Kolding Kommuner indleder samarbejde om lederuddannelse på diplomniveau
- 2012: Igangsættelse af det personalepolitiske projekt: „Faglig Stolthed”
- 2012: Første gang Vejle Kommune deltog i „Frøs Stafetten“
- 2013: Første Innovationssommerskole
- 2014: „Tillid er det nye sort“ – nyt personalepolitisk tema
- 2016: Fælles ledelsesværdier: „Ledelse med Vilje“
- 2018: Personalepolitiske værdier: „Ansæt med Vilje“
- 2018: Nyt koncept for trivselsmåling, der inkluderer psykisk APV
- 2022: Røgfri arbejdstid i hele kommunen
- 2022: Politik for livsfaser
- 2023: Ny „Ånds“ vision: „Vejle med Vilje“
- 2024: Strategi for attraktive arbejdspladser



Vejle Kommunes personalepolitik

Byrådets vision sætter kursen mod det samfund, vi gerne vil være.



Ansæt med Vilje sætter retning for, hvordan vi som ansatte handler og møder omverdenen.



De personalepolitiske værdier for dig, som ansat:

- Sig det!
- Giv anerkendelse!
- Brug de frie rammer!
- Spil hinanden gode!



De personalepolitiske delpolitikker er vedtaget af Hoved-MED og definerer vores holdninger og tilgange til specifikke emner.

Delpolitikker:

- Ansættelse
- Behandling og beskyttelse af de ansattes personoplysninger
- Elever, studerende og praktikanter
- Fleksibel arbejdstid
- Fratrædelse
- Fælles grøn transport
- Habilitetsproblemer mv. ved nære relationer
- Indhentelse af straffeattest og børneattest
- Kompetenceudvikling
- Krænkende handlinger
- Livsfaser og den attraktive arbejdsplads
- Lønpolitik
- Mangfoldighed
- Røg
- Sundhed
- Tjenestefrihed
- Vold og trusler

Kapitel 1

Ansatte i Vejle Kommune

For at lykkes med de borgerrettede kerneopgaver i en tid, hvor vi kigger ind i en arbejdskraftsudfordring, har HovedMED formuleret en strategi for at tiltrække og tilknytte dygtige ansatte under overskriften: „Vores attraktive arbejdsplads“.

I denne „HR i tal“ kan du på de efterfølgende sider dykke ned i data og statistik om kommunens ansatte. Der er i denne „HR i tal“ særligt lagt vægt på data, der vedrører arbejdskraftsudfordringen.



Som regel tager vi for givet at kunne bevæge vores kropsdele. Men når jeg oplever patienter have succes med at bevæge en arm eller et ben ordentligt igen, giver mit job mening. Samtidig er mine kolleger en stor motivation for at komme på arbejde. På en dårlig dag bliver man grebet af dem.

*Anne Kathrine Mandrup Andersen,
fysioterapeut
i Sundhedshuset.*

Årsværk

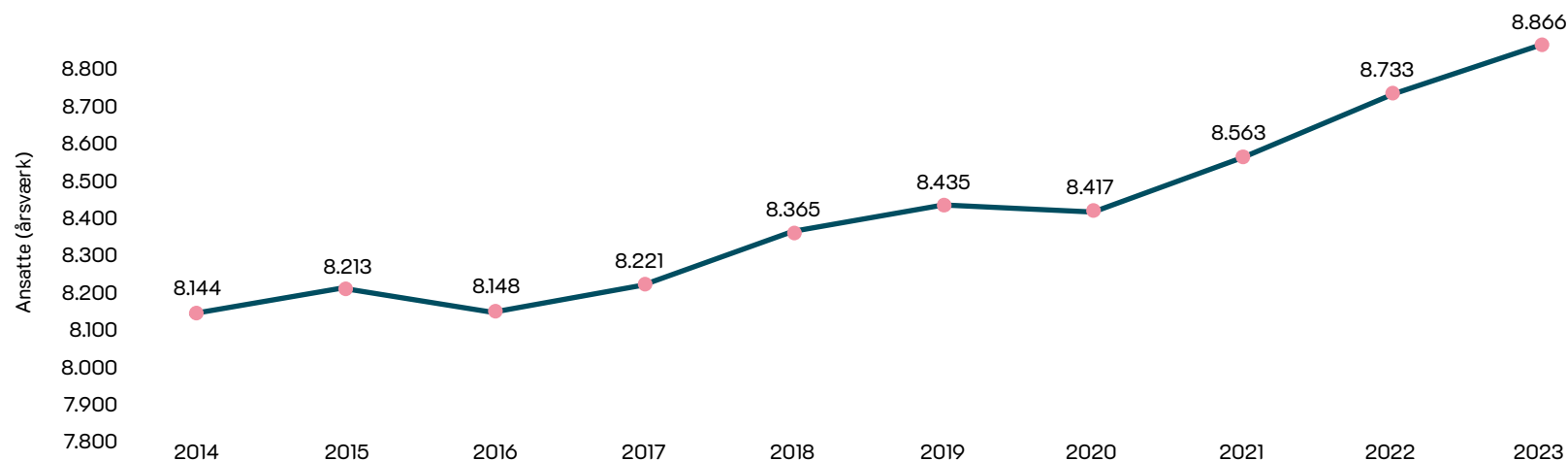
10.863

Så mange personer var
ansat i Vejle Kommune
i januar 2023

(Opgjort i personer
i stedet for årsværk)

Antallet af årsværk er steget over tid

Antallet af ansatte opgjort i årsværk.



Figuren viser udviklingen i antallet af ansatte i Vejle Kommune opgjort på årsværk i perioden 2014-2023. Et årsværk svarer til en fuldtidsstilling på 37 timer pr. uge i 1 år.
Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.



Antallet af ansatte i forhold til befolkningsudviklingen

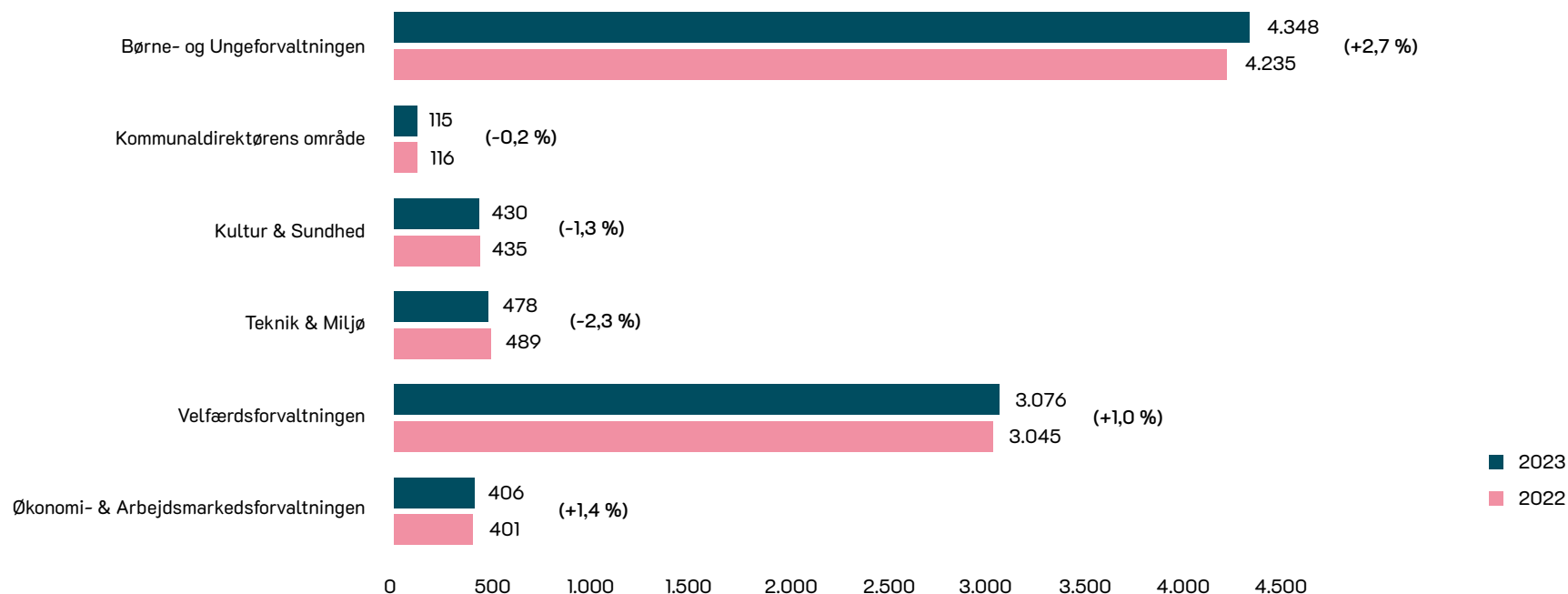
Antallet af årsværk pr. 100 indbyggere i Vejle Kommune har ligget omkring 7,3 siden 2016.



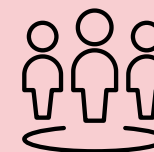
Figuren viser antal ansatte målt i årsværk pr. 100 indbyggere i perioden 2014-2023. Ansatte er målt i årsværk, mens befolkningstallet er opgjort 1. januar i året.
Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og Danmarks Statistik (FOLK1A).

Antal årsværk fordelt på forvaltninger

Indeholder tal for henholdsvis 2022 og 2023.



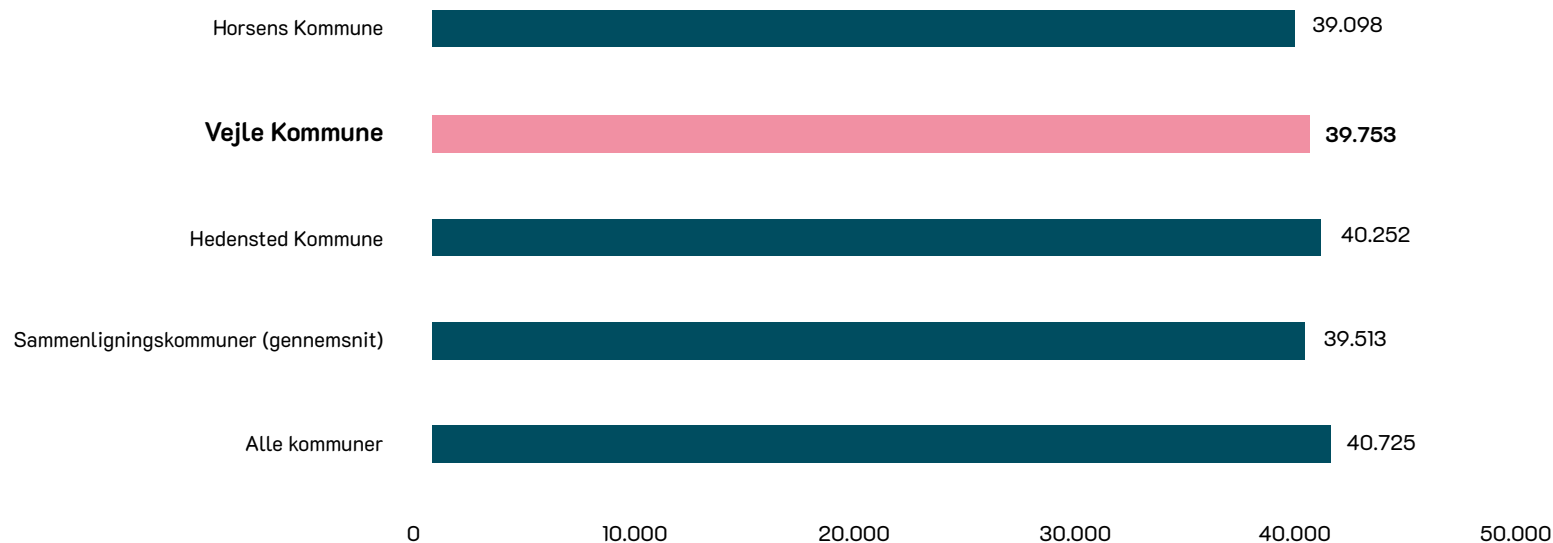
Figuren viser kommunens ansatte fordelt på forvaltningerne. De ansatte er opgjort i årsværk (et årsværk svarer til en fuldtidsstilling på 37 timer pr. uge i 1 år) og er fordelt ud fra Vejle Kommunes organisationsdatabase. Tallene i parentes angiver udviklingen i årsværk i forvaltningen fra 2022 (1.1-31.12) til 2023 (1.1-31.12).
Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.



Løn

Gennemsnitlig månedsløn inkl. pension, særlig feriegodtgørelse og særydelser

Den gennemsnitlige månedsløn i Vejle Kommune ligger over gennemsnittet for sammenligningskommunerne, men under landsgennemsnittet.



Figuren viser den gennemsnitlige månedsløn inkl. pension, særlig feriegodtgørelse og særydelser i november måned 2023. Figuren viser Vejle Kommune, alle kommuner, sammenligningskommuner med hhv. den laveste og højeste månedsløn samt gennemsnittet for gruppen af sammenligningskommuner inkl. Vejle Kommune. Sammenligningskommunerne er her: Esbjerg, Fredericia, Hedensted, Herning, Horsens, Kolding, Middelfart, Randers, Silkeborg og Skanderborg.
Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.



Medarbejdere og klima

HoveMED har vedtaget en ny transportpolitik for de ansatte. Politikken udgør fælles ambitiøse værdier og principper, som virker som afsæt for lokal udmøntning, som sker med respekt for kerneopgaven, lokale og personlige forhold.

„Fælles om grøn mobilitet – for os, der er ansat i Vejle Kommune“.

I arbejdstiden vælger vi altid den grønneste, effektive transportform.

Det betyder, at:

- Vi overvejer altid, om et møde kan tages online.
- På kortere afstande, under 4-5 km, er vores normale førstevalg at (el)cykle eller gå.
- På længere afstande kører vi så vidt muligt sammen i elbiler eller tager kollektiv transport.
- Vi er ikke bange for det danske vejr – men vi har respekt for sikkerhed.
- Der skal være reelle, konkrete muligheder for grøn transport til rådighed for de ansatte.

Udenfor arbejdstiden:

- Vi opfordrer til grøn transport til og fra arbejde.
- Vi arbejder for at etablere gode faciliteter, der gør det grønne alternativ attraktivt.



EKSEMPEL

Genbrug af inventar

Teknik & Miljø har, ved hjælp af en Power App, sat fokus på genbrug af inventar, for at gøre op med „brug og smid væk-kulturen“. Her kan man lægge brugt inventar ind, hvis man ikke selv skal bruge det længere, så andre kan få glæde af det i stedet.

Appen er nu bredt ud til alle forvaltninger, så man på tværs af Vejle Kommune kan genbruge inventar i stedet for altid at købe nyt.

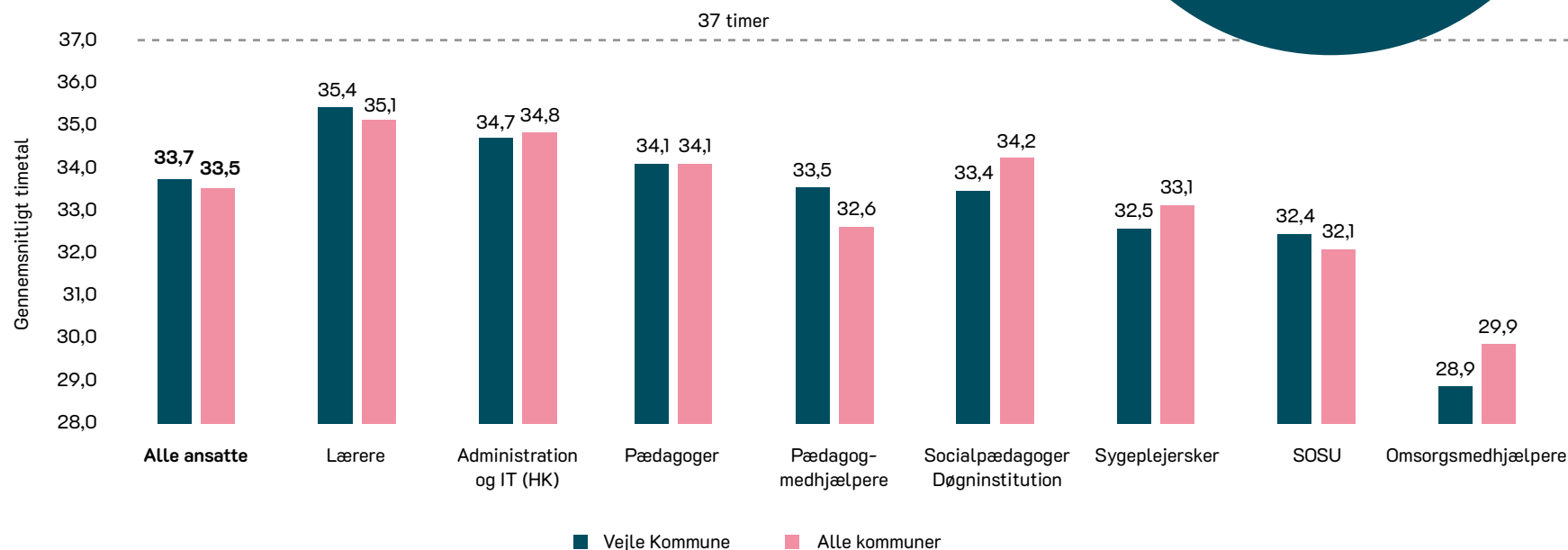
Timetal

Gennemsnitligt timetal for udvalgte faggrupper

Kan det lykkes at øge det gennemsnitlige timetal, så kan det bidrage til at imødegå arbejdskraftudfordringen.

Andel af Vejle Kommunes ansatte på fuldtid (april 2023):

Alle faggrupper (gennemsnit): 53 %
 Lærere: 82 %
 Administration og IT (HK): 70 %
 Pædagoger: 36 %
 Pædagogmedhjælpere: 29 %
 Socialpædagoger, døgninstitution: 45 %
 Sygeplejersker: 33 %
 SOSU: 18 %
 Omsorgsmedhjælpere: 22 %



Figuren viser det gennemsnitlige timetal for udvalgte faggrupper blandt de ansatte i hhv. Vejle Kommune og alle kommuner i april 2023. I data indgår tjenestemænd og overenskomstansatte ekskl. vikarer og honorarlønnede.

Note: Et nationalt nedsat udvalg følger udviklingen af beskæftigelsesgrad inden for sundheds-, ældre-, social- og dagtilbudsområdet. Det vil forventeligt omfatte faggrupperne: socialpædagoger, pædagoger, SOSU og sygeplejersker.

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og egne beregninger.



EKSEMPEL

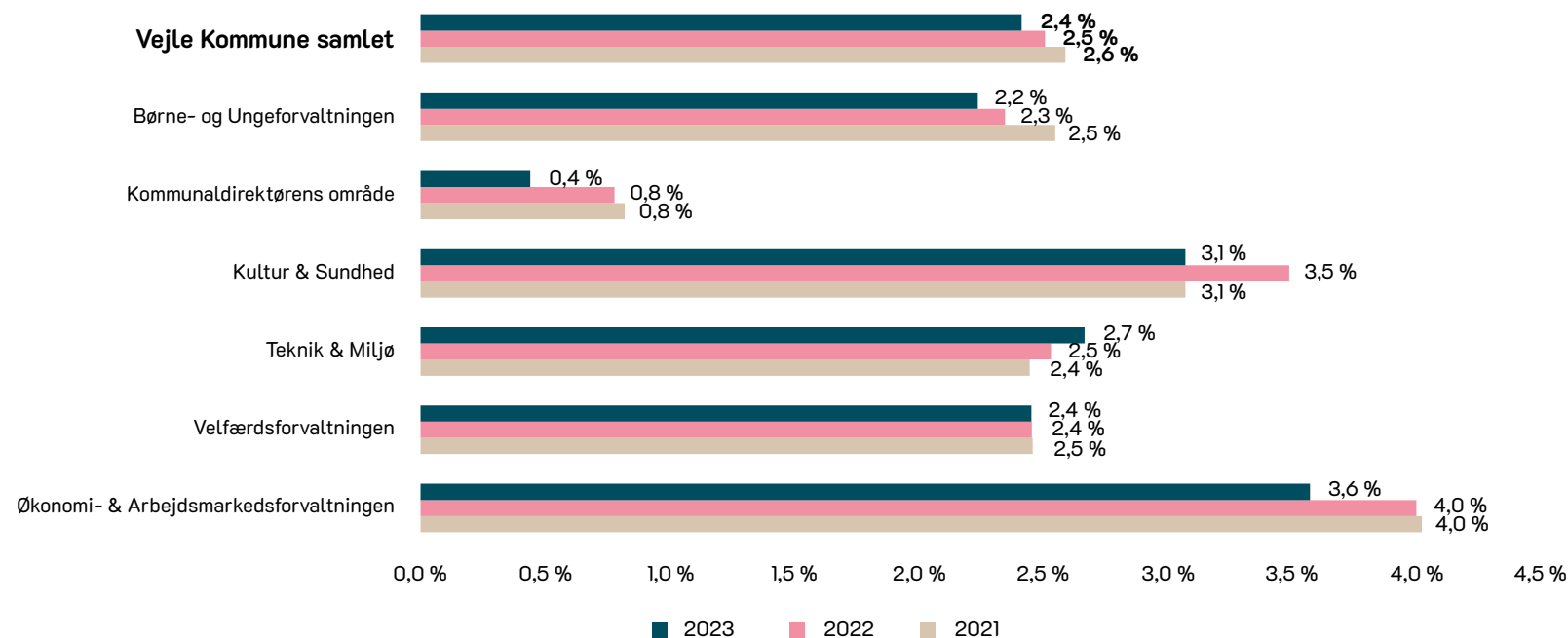
Op i tid

I vuggestuen Regnbuen/Valmuen arbejder med at få medarbejderne op i tid. Ikke op på fuldtid – to timer mere om ugen kan også give en positiv effekt for trivslen, for arbejdet er mindre hårdt, når man er flere på arbejde samtidigt. Et „drømmeskema“ er lagt ud fra medarbejderes ønsker og forskellige livssituationer. Medarbejderne har oplevet at få medindflydelse og tager medansvar, og der er stor tilfredshed med det nye vagtskema, der også har gavnet børnene med færre skift af voksne hen over dagen.

Mangfoldighed

Ansatte på særlige vilkår fordelt på forvaltninger

I Vejle Kommune er 2,4 % ansat på særlige vilkår.



Figuren viser andelen af ansatte (målt i årsværk), der er ansat på særlige vilkår (fleksjob, skånejob og jobtræning), fordelt på forvaltninger. Andelen er opgjort for årene 2021-2023.

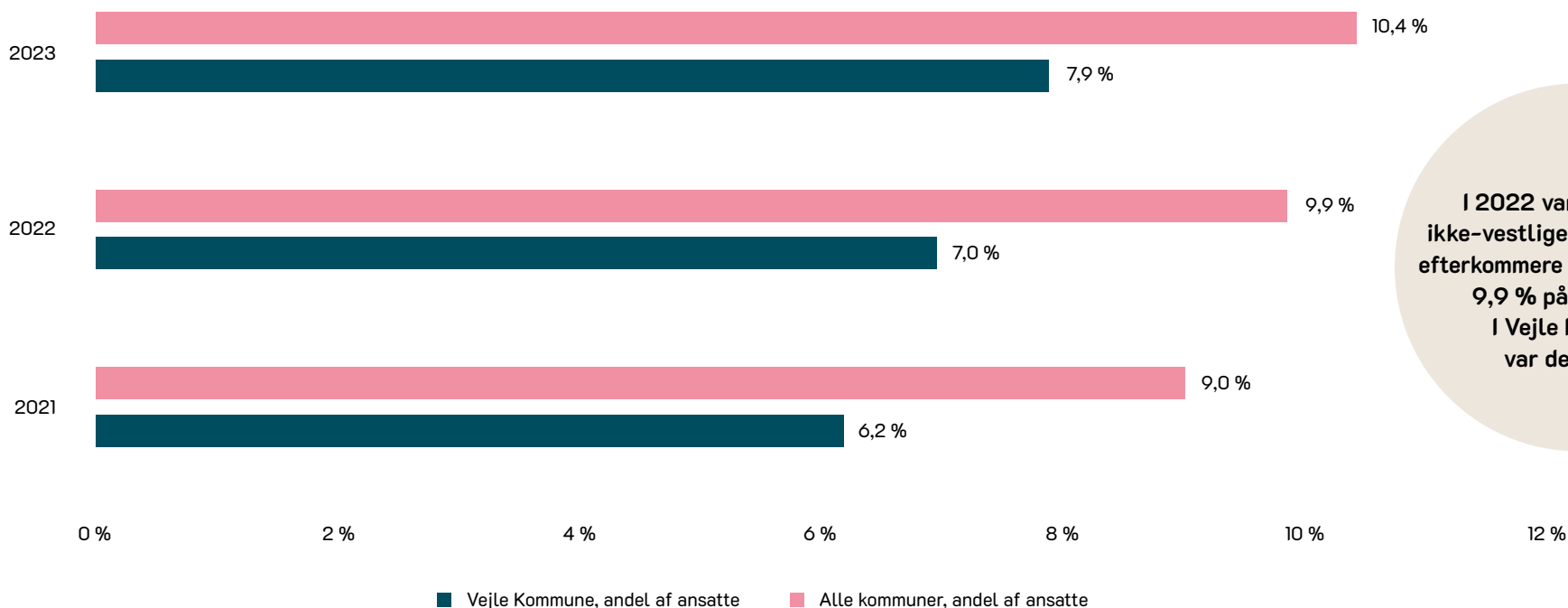
Note: 97,2 % er overenskomstansatte. De resterende 0,4 % er tjenestemænd.

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.



Andelen af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere

Blandt de ansatte stiger andelen af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere. Forskellen mellem andelen af ikke-vestlige ansatte og andelen af ikke-vestlige i arbejdsstyrken er større i Vejle Kommune end på landsplan.



Figuren viser, hvor stor en andel ikke-vestlige indvandrere og efterkommere udgør af de ansatte i hhv. Vejle Kommune og hele landet.
Kilde: KL (pba. særudtræk fra Danmarks Statistik).



EKSEMPEL

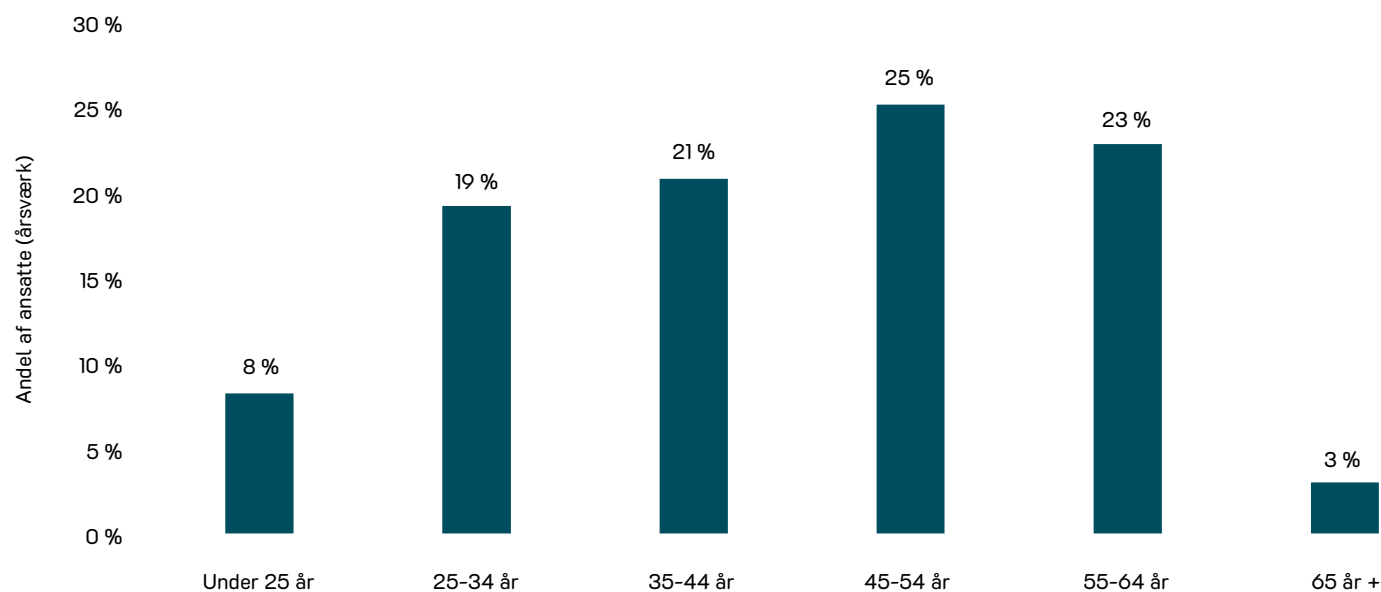
Fælles vikarkorps

På tværs af hjemmeplejen arbejdes der på at etablere et fælles vikarkorps. Målet er at bidrage til at reducere udgifter til eksterne vikarer, ligesom et eget vikarkorps også kan bidrage til, at borgerne i højere grad møder „kendte ansigter“. På længere sigt overvejes, om løsningen kan udbredes til hele Velfærdsforvaltningen.



Ansatte fordelt på alder

Hver fjerde ansatte i Vejle Kommune (målt i årsværk) var i 2023 mellem 45 og 54 år.



Kønsfordelingen
blandt de ansatte i
Vejle Kommune:

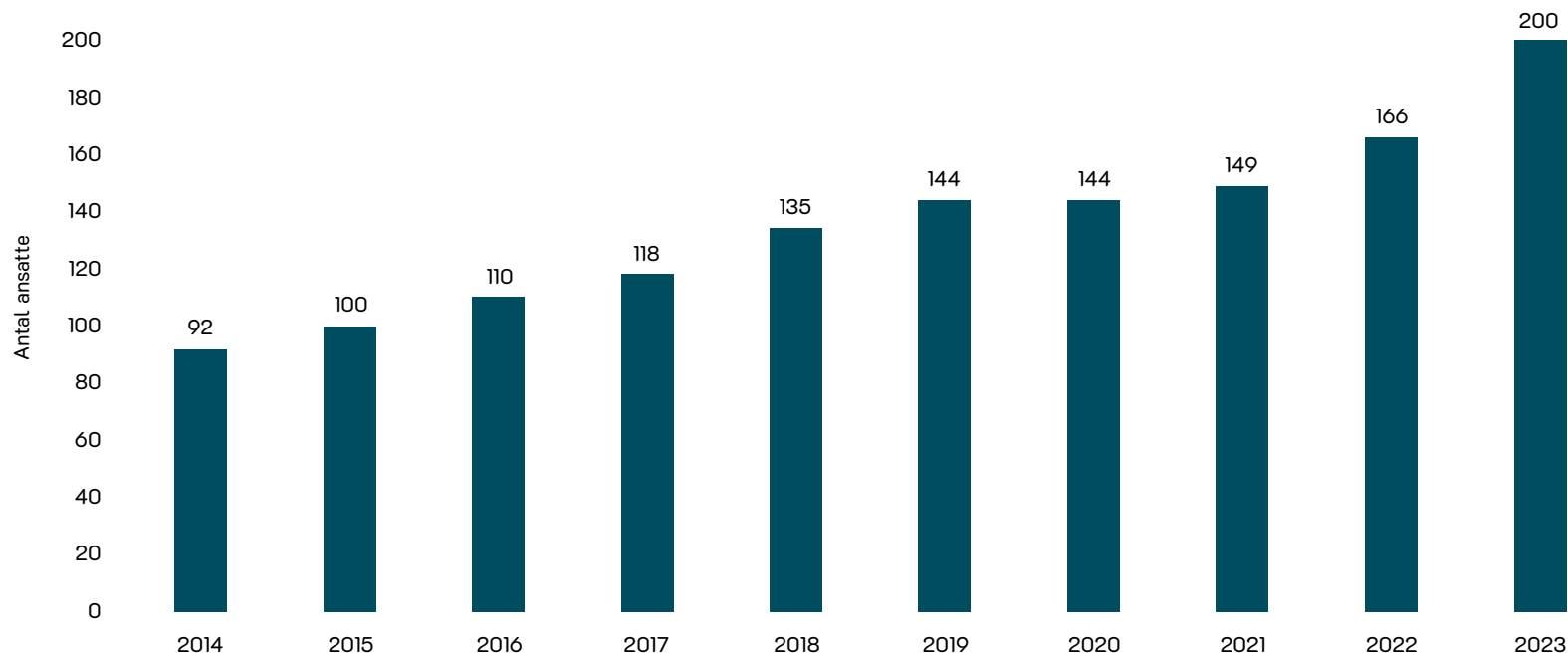
78 % kvinder
22 % mænd

Figuren viser Vejle Kommunes ansatte (målt i årsværk) fordelt på aldersgrupper i 2023, som procent af det samlede antal årsværk. Kønsfordelingen er ligeledes opgjort på årsværk.

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

Ansatte på 67 år eller ældre

Over de seneste 10 år er antallet af ansatte på 67 år eller ældre mere end fordoblet.



Figuren viser Vejle Kommunes ansatte (målt i personer) på 67 år eller derover, fra 2014 til 2023. Pensionsalderen i dag er 67 år.
Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.



Susie Elsebeth Aagaard,
71 år og sygeplejerske hos Bifrost
på afd. Kilden 30 timer om ugen.



Jeg har et fleksibelt job, og det gør en stor forskel. Jeg er slet ikke parat til at slippe mit fag endnu. Ikke mindst fordi jeg føler, det gør en forskel for de børn og unge, jeg har i hænderne hver dag.



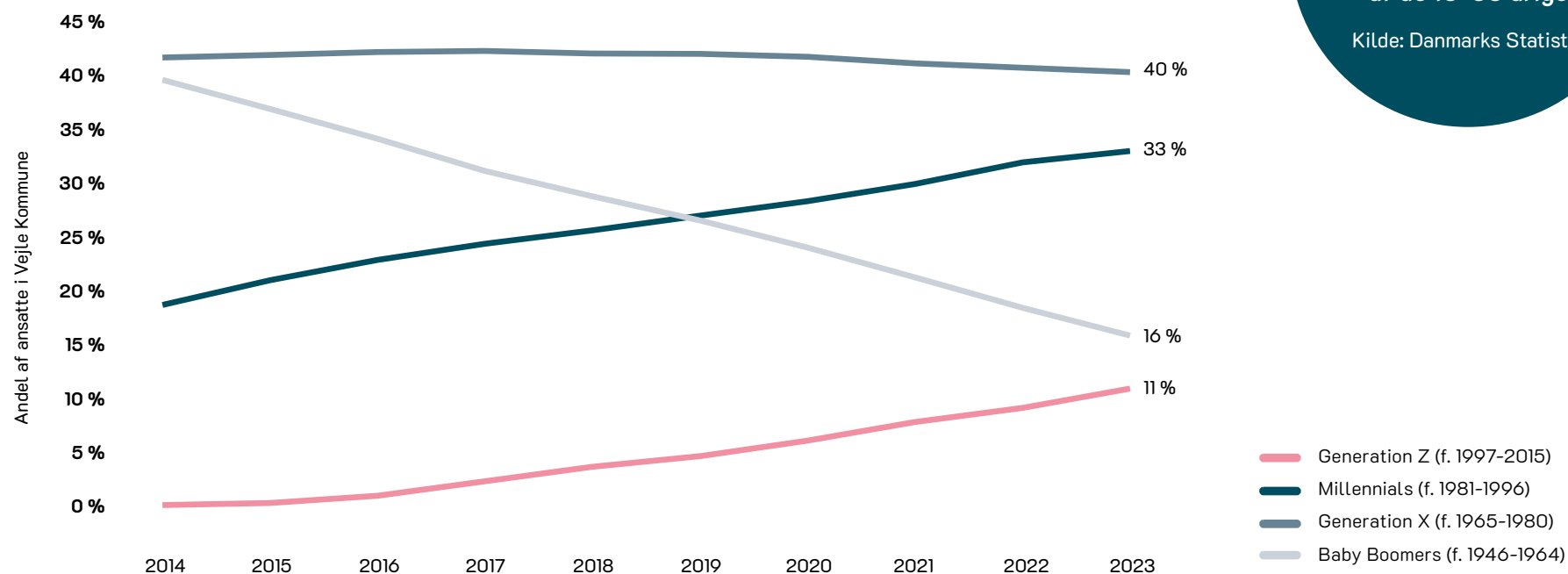
Freddy Christian Olesen,
80 år, er teknisk servicemedarbejder ved
Bo-Vejle og arbejder tre formiddage om ugen.



Jeg har altid været vant til at arbejde og være aktiv, så da jeg gik på pension fra beredskabet, begyndte jeg at klippe græs og være handyman på Bo-Vejle. Jeg skal have noget at stå op til, og det er herligt at hjælpe beboerne her. Jeg bestemmer selv farten, og derfor er jobbet ikke en belastning.

Antal årsværk fordelt på generationer

Mens Baby Boomers generationerne går på pension, er generation Z på vej ind på arbejdsmarkedet.



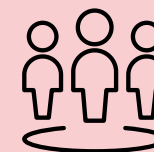
Fremskrivinger viser, at Generation Z i 2030

vil udgøre **33 %**
af de 16-66 årige

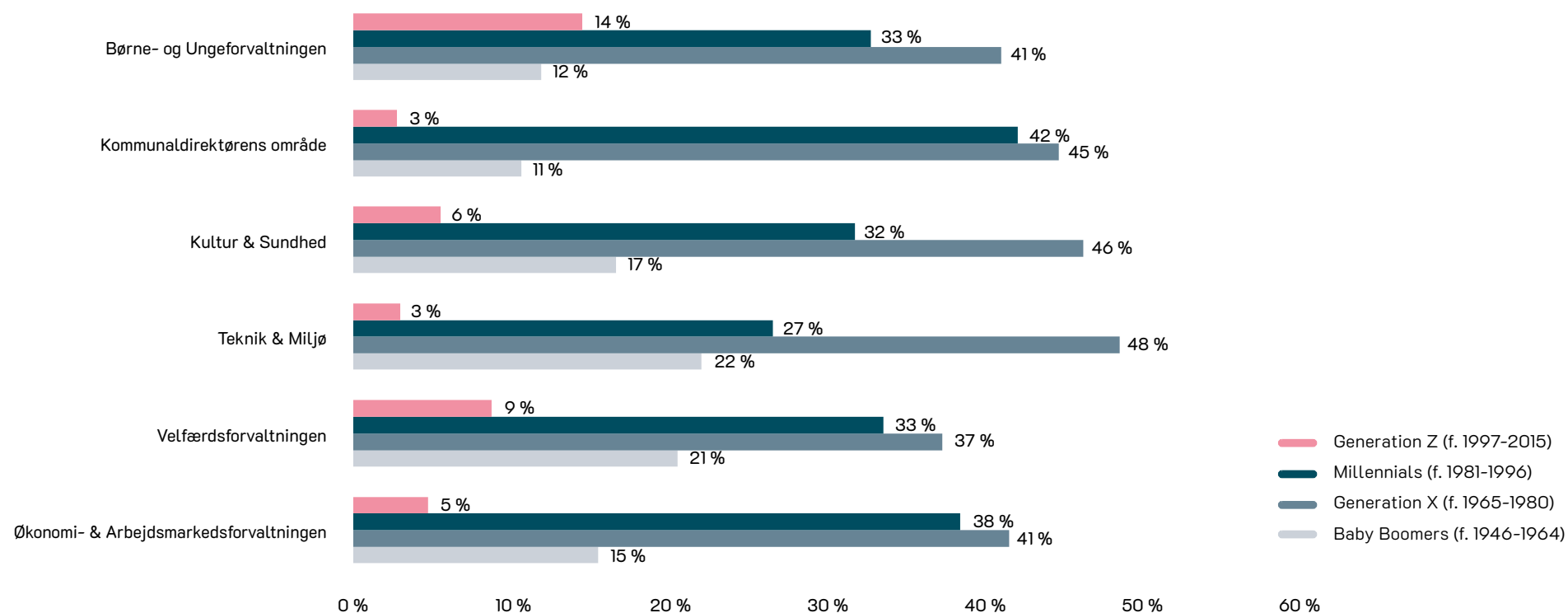
Kilde: Danmarks Statistik

Figuren viser Vejle Kommunes ansatte inkl. elever (målt i årsværk) fordelt på generationer over tid. Baby Boomers er født mellem 1946-1964, Generation X er født mellem 1965-1980, Millennials er født mellem 1981-1996, Generation Z er født mellem 1997-2015.

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og egne beregninger.



Generationer fordelt på forvaltninger

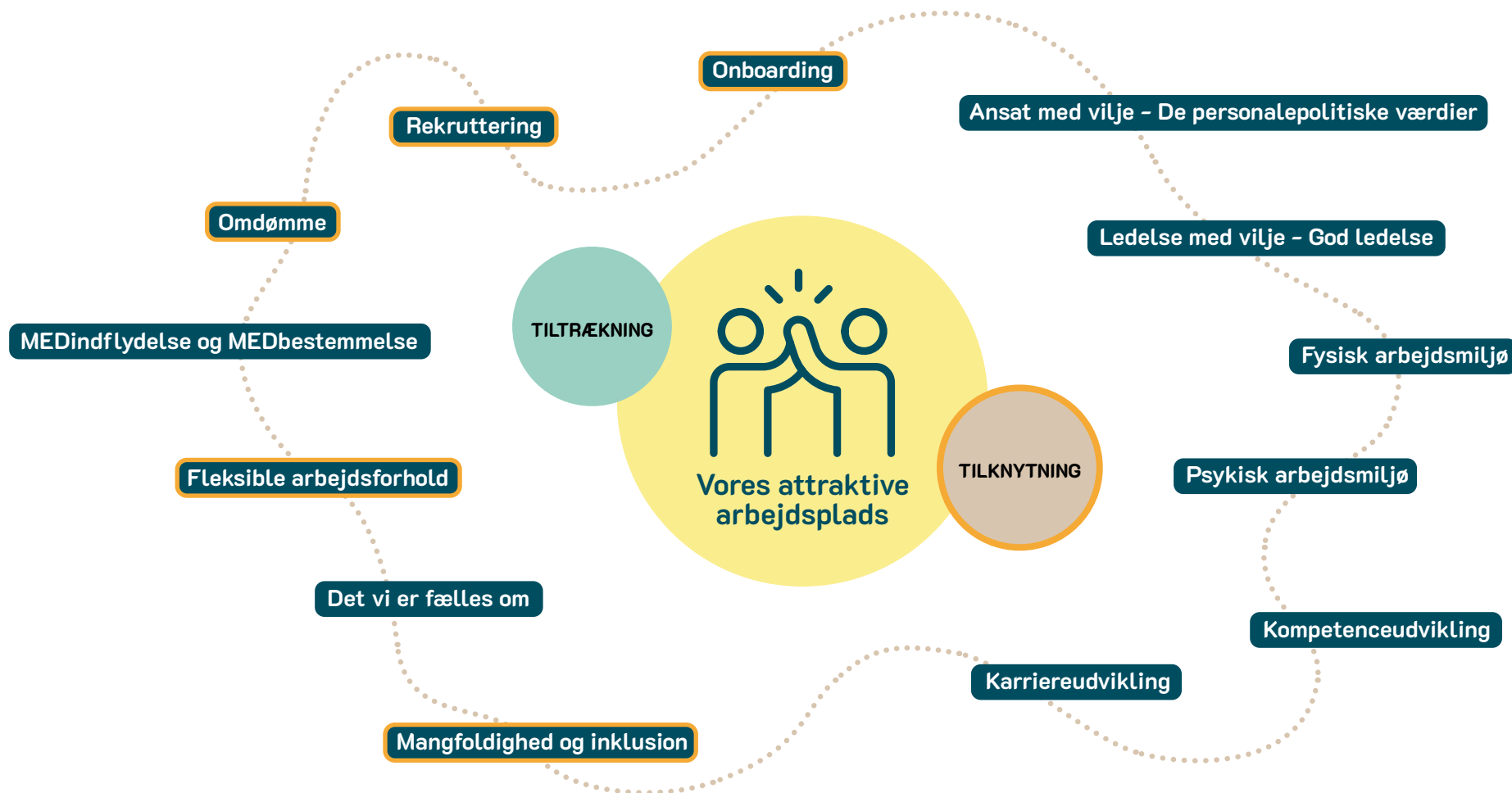


Figuren viser forvaltningernes ansatte fordelt på generationer (målt i årsværk som andel af det samlede antal årsværk i forvaltningen). Baby Boomers er født mellem 1946-1964, Generation X er født mellem 1965-1980, Millennials er født mellem 1981-1996, Generation Z er født mellem 1997-2015.

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og egne beregninger.

Oversigt over strategien: „Vores attraktive arbejdsplads“

De temaer, der er markeret med orange, er udvalgt af HovedMED som særlige fokusområder i 2024-2025.



Vores attraktive arbejdsplads

Med den seneste trivselsmåling i frisk erindring har vi i HovedMED meget at glæde os over. Og en del, vi forsat skal arbejde videre med.

Generelt er ansatte i Vejle Kommune glade for deres arbejdsplads. Især kollegerne har stor betydning, og der er høj tillid til, at der i hverdagen er hjælp at hente i det gode kollegaskab. Det er godt afsæt for de videre drøftelser lokalt og i HovedMED om den fælles arbejds-kraftsudfordring, vi står overfor i de kommende år.

Tiltrækning og tilknytning

I HovedMED har vi valgt en klar strategi, der sætter fokus på det fælles arbejde med god trivsel og attraktive arbejdspladser samlet under indsatsen: „Vores attraktive arbejdsplads“. For trods generel tilfredshed har vi brug for at gøre noget ekstra for at tiltrække nye medarbejdere og ikke mindst sørge for, at vores erfarne medarbejdere har lyst til at blive. Vores overskrift er tiltrækning og tilknytning – med omdømme, rekruttering og onboarding, men også fleksible arbejdsforhold, mangfoldighed og inklusion, som indsatser, vi skal arbejde med lokalt og på den fælles bane.

Udfordringen er ikke blot lokal, men gælder på tværs af kommunerne i hele Danmark, så vi skal se udfordringen

i et bredt perspektiv. Vi har brug for at spille på alle tangenter, når vi tager livtag med de strukturelle udfordringer med at skaffe nok kvalificerede kolleger.

Derfor er det afgørende, at vi lykkes med at skabe dialog og udvikling lokalt og på tværs af afdelinger og niveauer. Ingen kan alene løfte de udfordringer, vi ser, så der er brug for, at vi får aktiveret forandringskraften og nytænkningen i hele organisationen. Konkret betyder det, at vi med afsæt i fælles inspirationsmateriale opfordrer alle arbejdspladser til at tage udfordringen op. Der er brug for, at vi tænker nyt, ja, men også for at vi har dialoger, der skaber fælles billeder af hvilke værdier og styrker, der er lokalt – og hvor der er områder, man kan samarbejde om at blive endnu skarpere på. Koncern HR sender inden længe materiale ud som hjælp og indspark til de lokale dialoger.

Lavere sygefravær

Et andet område, som også peger ind i arbejdet med attraktive arbejdspladser og god trivsel, er fokus på at nedbringe sygefraværet. Som bekendt så vi en stigning i sygefraværet under corona, og desværre er det endnu ikke lykkedes at nedbringe fraværet til samme niveau som inden corona-tiden.

HovedMED har udpeget nedbringelse af fravær til strategisk udviklingsområde. Under overskriften „Fælles om trivsel og et godt arbejdsmiljø – mod til forandring“ satser vi ikke mindst på kompetenceudvikling for arbejdsmiljørepræsentanterne og på TRIO-samarbejdet. Målet er at give ledere og tillidsvalgte bedre redskaber til at forebygge og iværksætte sygefraværsindsatser med afsæt i de data, der findes lokalt.

I HovedMED lægger vi dermed op til vigtige og væsentlige drøftelser i det lokale MEDudvalg. Vi håber, I vil gribe muligheden og give jeres bud på, hvordan vi fremtidssikrer Vejle Kommune som en attraktiv arbejdsplads.



Niels Ågesen
Formand i HovedMED



Bo Uttrup
Næstformand i HovedMED

Kapitel 2

Tiltrækning og tilknytning

Attraktive arbejdspladser er afgørende for, at kommunen kan tiltrække og tilknytte arbejdskraft nu og i fremtiden. Bl.a. sættes der med strategien for vores attraktive arbejdsplads fokus på tværgående og lokale drøftelser af omdømme, rekruttering, mangfoldighed og inklusion, fleksible arbejdsforhold og måske vigtigst af alt tilknytning, så vi kan holde på vores erfarne ansatte.



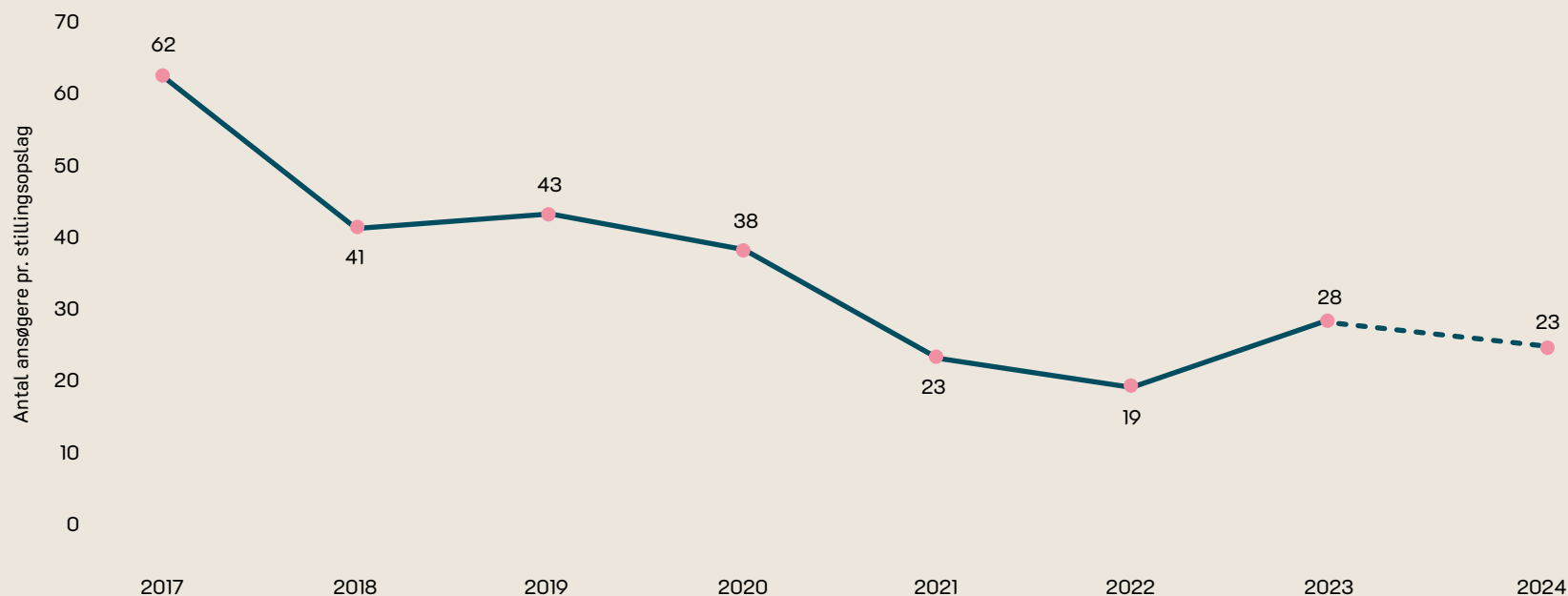
*Jeg har haft en god dag, når jeg føler,
jeg har gjort en forskel for byen. Og den
følelse har jeg tit. Og så har jeg gode
kolleger, som står sammen om opgaverne.*

*Jesper Helleshøj Sørensen,
bypedel.*

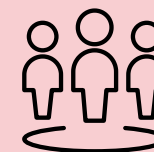
Hvor mange søger, når vi slår en stilling op?

Ansøgninger fordelt på år

Antallet af ansøgninger lå lavest i 2021 og 2022.

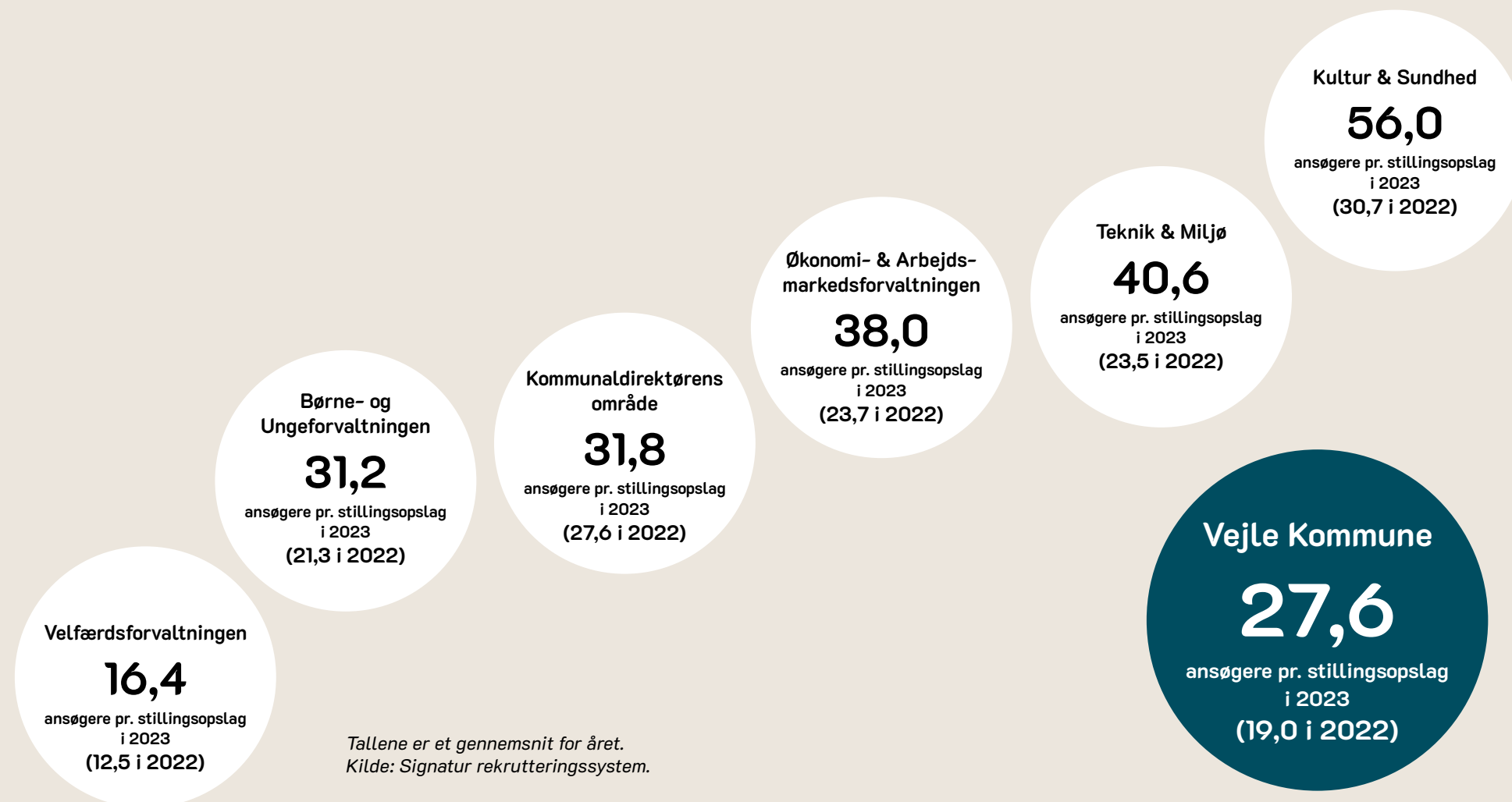


Figuren viser antallet af ansøgere pr. stillingsopslag opslået af Vejle Kommune i årene 2017-2024. Tallet for 2024 dækker kun perioden 01.01.-15.05.
Kilde: Signatur rekrutteringssystem.



Ansøgninger fordelt på forvaltninger

Alle forvaltninger har oplevet en stigning i antallet af ansøgninger pr. stillingsopslag i forhold til 2022.





EKSEMPEL

Omvendt rekruttering

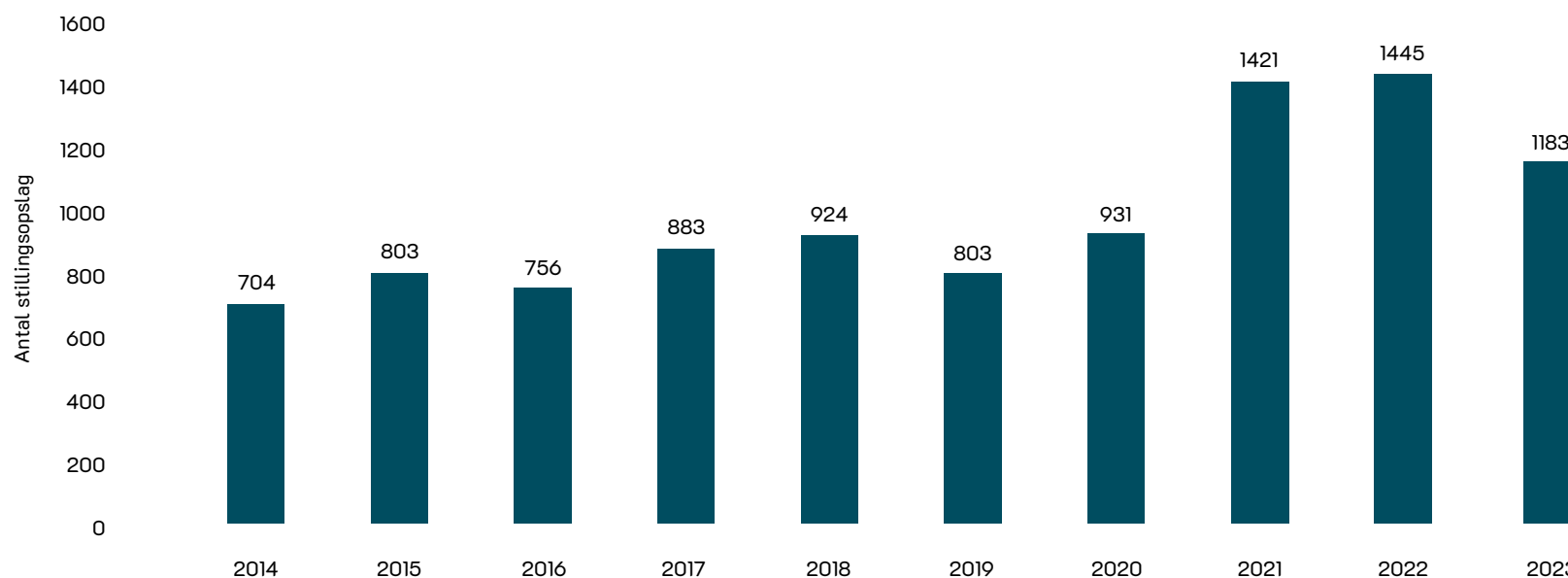
I Voksen Handicap arbejder man med projekt „omvendt rekruttering“, hvor en projektmedarbejder besøger de lokale arbejdspladser for at høre, hvad de har brug for. I samarbejde med Jobcentret forsøger de herefter at finde et match, som de ikke vil finde ad traditionelle kanaler. Indtil nu har det ført til 27 nyansættelser og flere hænder i hverdagen lokalt.



Stillingsopslag

Hvor mange stillingsopslag laver vi?

Antal stillingsopslag er faldet i 2023, men er stadig over niveauet frem til 2020.



Figuren viser antallet af stillingsopslag opslået af Vejle Kommune i i årene 2014-2023.

Note: Der kan være flere stillinger i samme opslag, ligesom der kan være tale om genopslag. Derfor er antal stillingsopslag ikke nødvendigvis identisk med antallet af opslåede stillinger.

Kilde: OFIR.

Trivselsmåling 2024

Overordnede resultater

Helt overordnet viser trivselsmålingen, at trivslen blandt Vejle Kommunes medarbejdere samlet set er god og har været stabil høj over de seneste tre målinger i 2018, 2021 og 2024. Det samlede resultat dækker over, at der på enkelte arbejdspladser er udfordringer. Et centralt element i vores tilgang er, at trivselsmålingen fungerer som en temperaturmåling, der anvendes som afsæt for den fremadrettede dialog på arbejdspladserne.

Vi scorer højest på, at vi oplever:

Mine kolleger vil hjælpe mig, hvis jeg har brug for det	6,42
Jeg kan se, at mit arbejde bidrager til at gøre en forskel for borgere/brugere/virksomheder	6,23
Generelt er jeg glad for mit arbejde	6,05

Vi scorer lavest på, at vi oplever:

Vi løser konflikter på en retfærdig måde på min arbejdsplads	5,41
Jeg kan for det meste nå det, der forventes i forhold til mine arbejdsopgaver	5,37
På min arbejdsplads bliver opgaver fordelt på en retfærdig måde	5,34

Samlet score
og svarprocent
over tid:

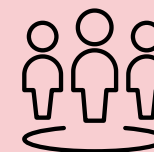
2024: 5,83 (86,4 %)

2021: 5,82 (93,5 %)

2018: 5,81 (88,3 %)

Den første del af trivselsmålingen består af 17 skala-spørgsmål, der besvares på en 7-trinsskala. Skalaen går fra 1 („Meget uenig. Der er mange utilfredsstillende forhold, og der arbejdes ikke på at forbedre dem“) til 7 („Meget enig. Forholdene er meget tilfredsstillende, og andre kunne lære af denne måde at arbejde på“). Ovenfor er resultaterne for de 3 spørgsmål, der opnåede de hhv. højeste og laveste scorer gengivet.

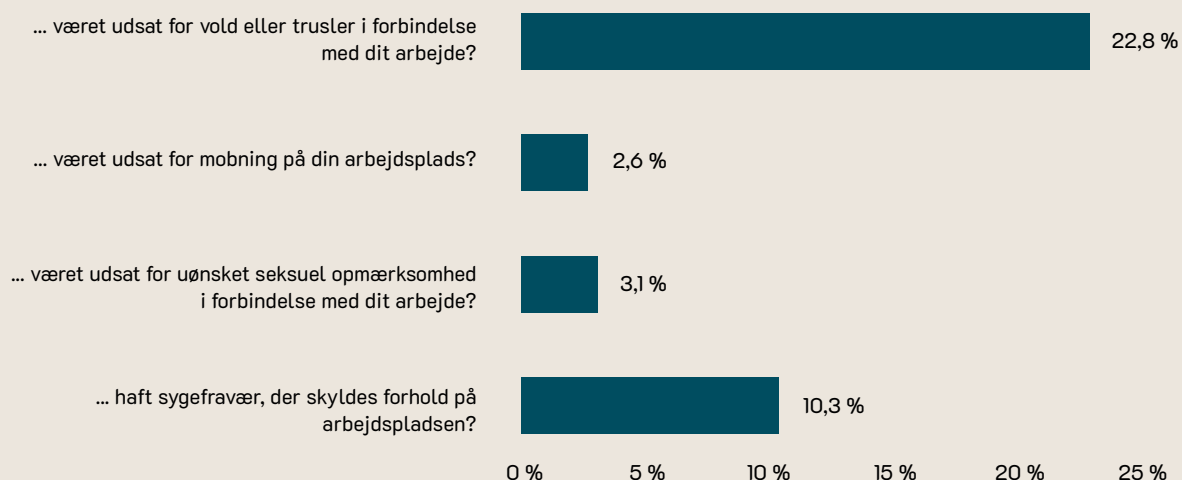
Kilde: Trivselsmåling 2024, Vejle Kommune.



4 udvalgte temaer i arbejdsmiljøet

En del af trivselsmålingen består af spørgsmål indenfor 4 udvalgte temaer i arbejdsmiljøet: vold og trusler; mobning; uønsket seksuel opmærksomhed samt sygefravær, der skyldes forhold på arbejdspladsen.

Så mange medarbejdere har svaret „Ja“ på spørgsmålet: „Har du indenfor de seneste 12 måneder...?“



En af de store udfordringer, der identificeres, er vold og trusler.

22,8 % af medarbejderne angiver, at de har oplevet vold eller trusler, hvoraf **95 %** kom fra borgere.

HovedMED har besluttet, at vold og trusler er et indsatsområde for 2024-2025.

På de arbejdspladser, hvor der er udfordringer med disse temaer, har det fået særligt fokus i den lokale opfølgning.

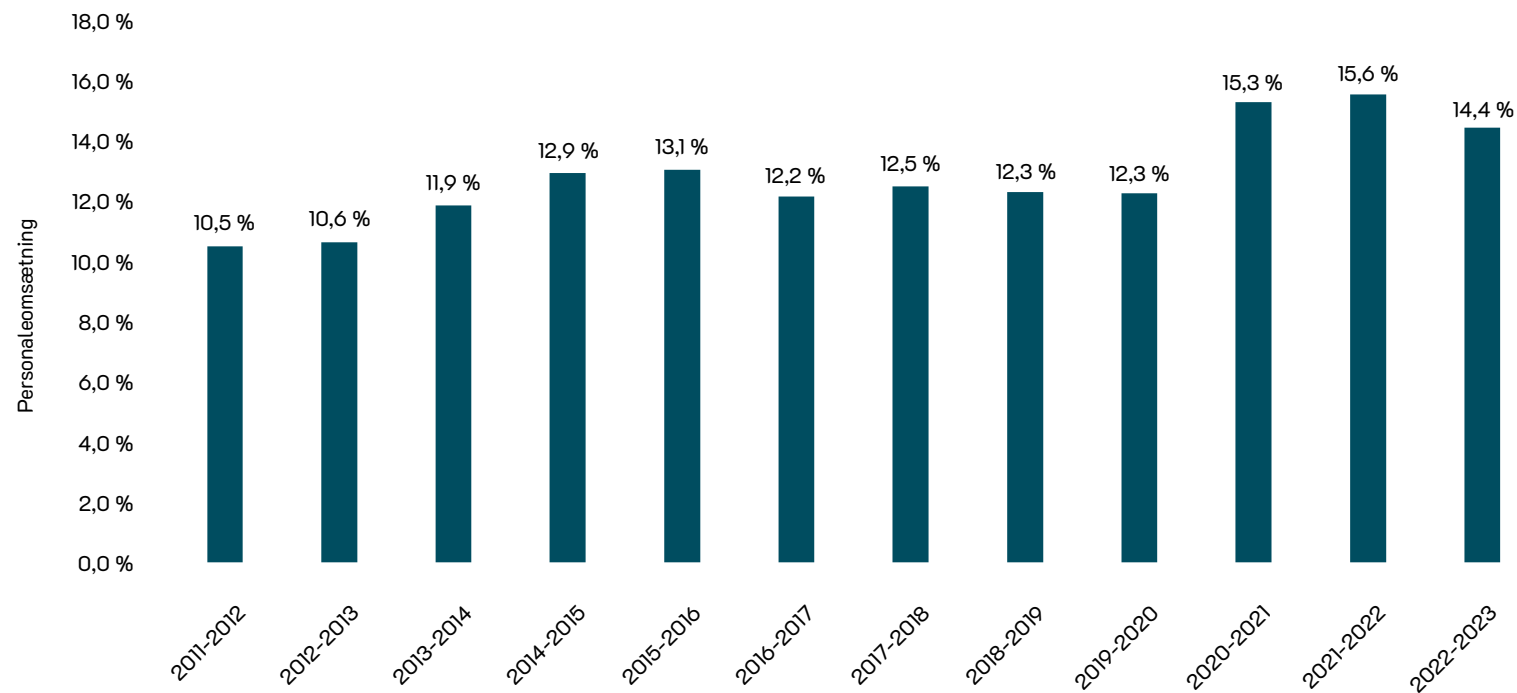
Figuren viser hvor mange, der angiver at have oplevet vold og trusler; mobning; uønsket seksuel opmærksomhed samt sygefravær, der skyldes forhold på arbejdspladsen, inden for de seneste 12 måneder. I de tilfælde, hvor en ansat har svaret „Ja“, er der stillet opfølgende spørgsmål. Læs mere om Trivselsmåling 2024 på <https://www.vejle.dk/om-kommunen/fakta-om-os/rapporter-og-analyser/personale-og-arbejdsmiljoe/>.

Kilde: Trivselsmåling 2024, Vejle Kommune

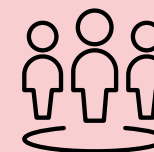
Personaleomsætning

Fortsat høj personaleomsætning

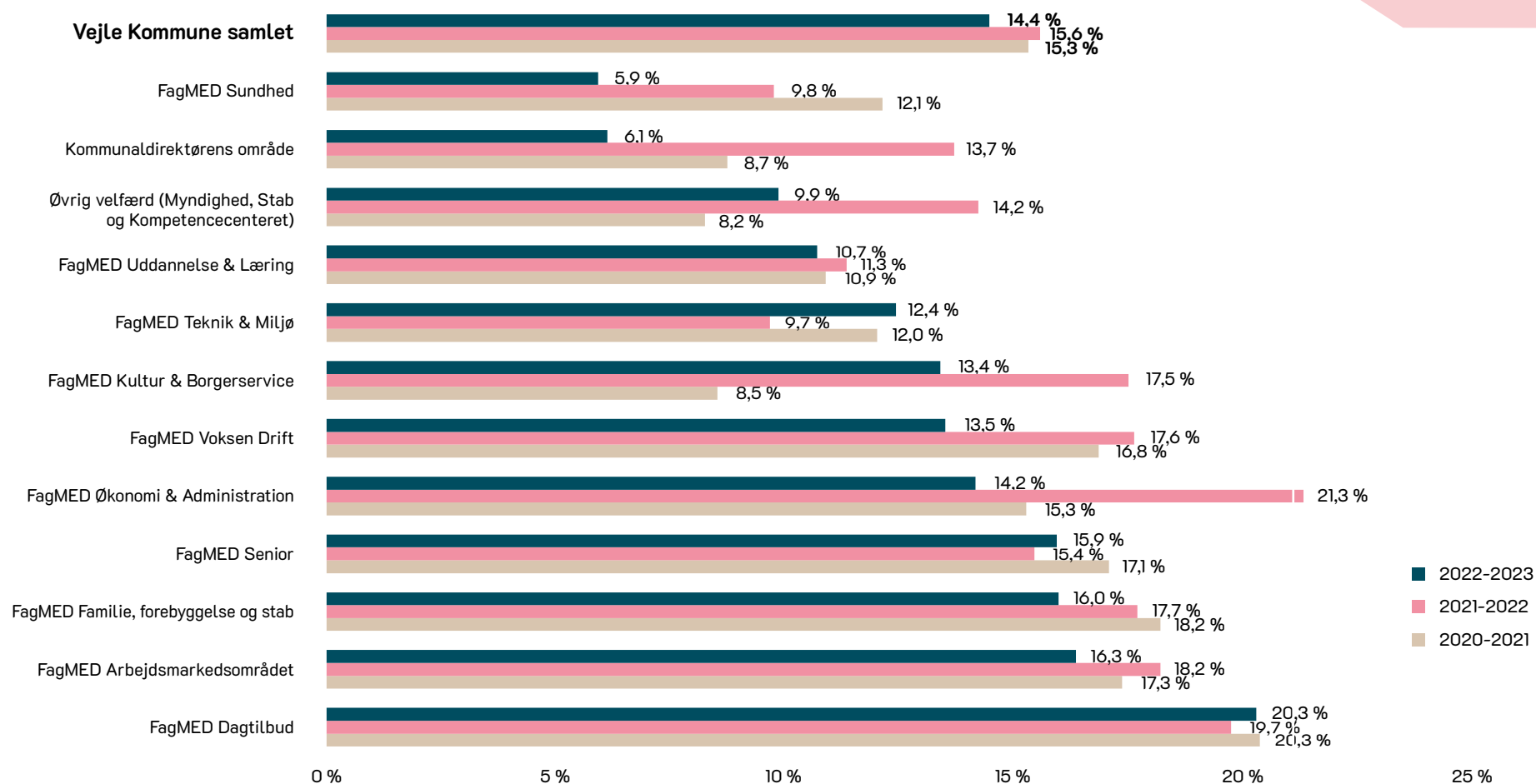
Inden 2020 lå omsætningen relativt stabilt omkring 12 %.



Figuren viser personaleomsætningen over tid. Perioderne dækker fra december til december. I data indgår månedslønnet personale ekskl. elever, vikarer og ekstraordinært ansatte.
Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.



Personaleomsætning fordelt på FagMED



Figuren viser personaleomsætningen i Vejle Kommune fordelt på FagMED. Perioderne dækker fra december til december. I data indgår månedslønnet personale ekskl. elever, vikarer og ekstraordinært ansatte.

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

Kapitel 3

Fravær

Selvom sygefraværet er faldet fra 2022 til 2023, så ligger fraværet i Vejle Kommune fortsat over niveauet før corona.

Derfor har HovedMED som en del af arbejdet med attraktive arbejdspladser og god trivsel sat fokus på at nedbringe sygefraværet. Under overskriften „Fælles om trivsel og et godt arbejdsmiljø – mod til forandring“ igangsættes, med støtte fra Koncern HR, drøftelser på alle arbejdspladser med afsæt i lokale data. Målet er at fremtidssikre Vejle Kommune som en attraktiv arbejdsplads.

På de efterfølgende sider er et bredt udsnit af data om fravær.



*Adrianna K. Christensen,
social- og sundhedsassistent
på Sofiegården.*

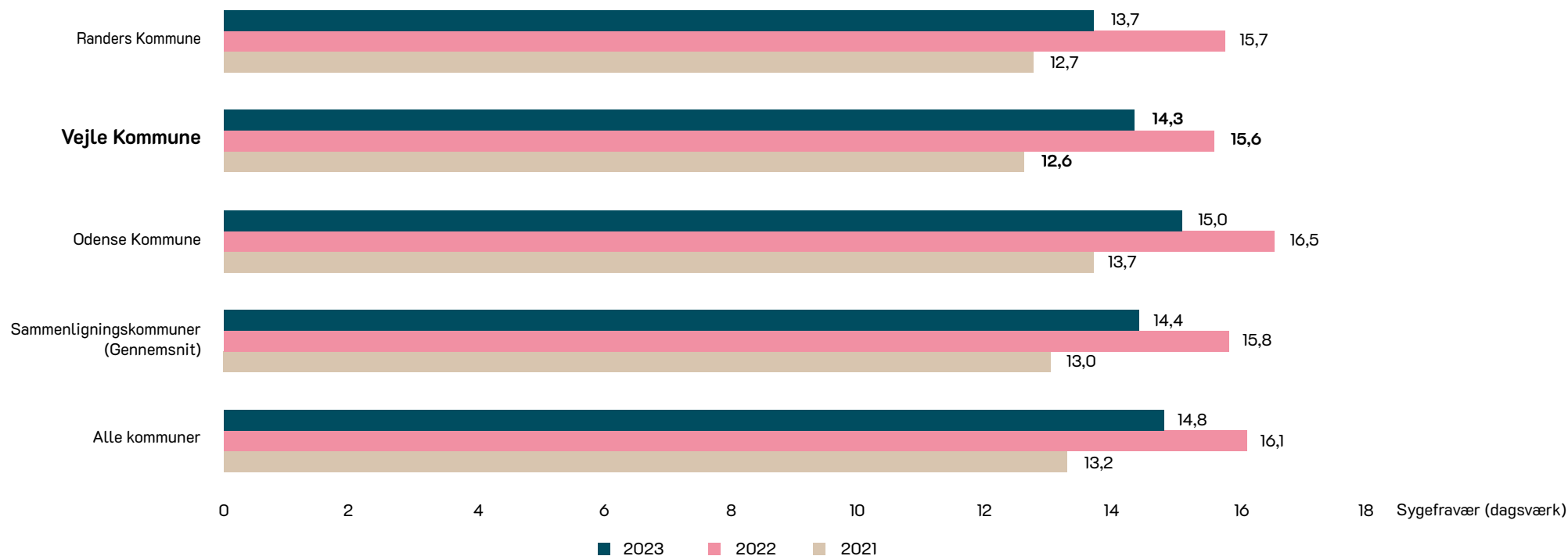


Vores job er super varieret og fyldt med positive udfordringer henover en dag. Jeg er både økonom, husmor, sygeplejerske og læge i én. Jeg kan gøre en forskel i mit arbejde, og det skaber så meget mening.

Sygefravær

Sygefraværet følger landstrenden

Efter en markant stigning fra 2021 til 2022 er sygefraværet faldet igen i 2023. Det gælder både for Vejle Kommune, sammenligningskommuner og i alle kommuner generelt. Blandt sammenligningskommunerne har Randers Kommune haft det største fald i sygefraværet fra 2022 til 2023.



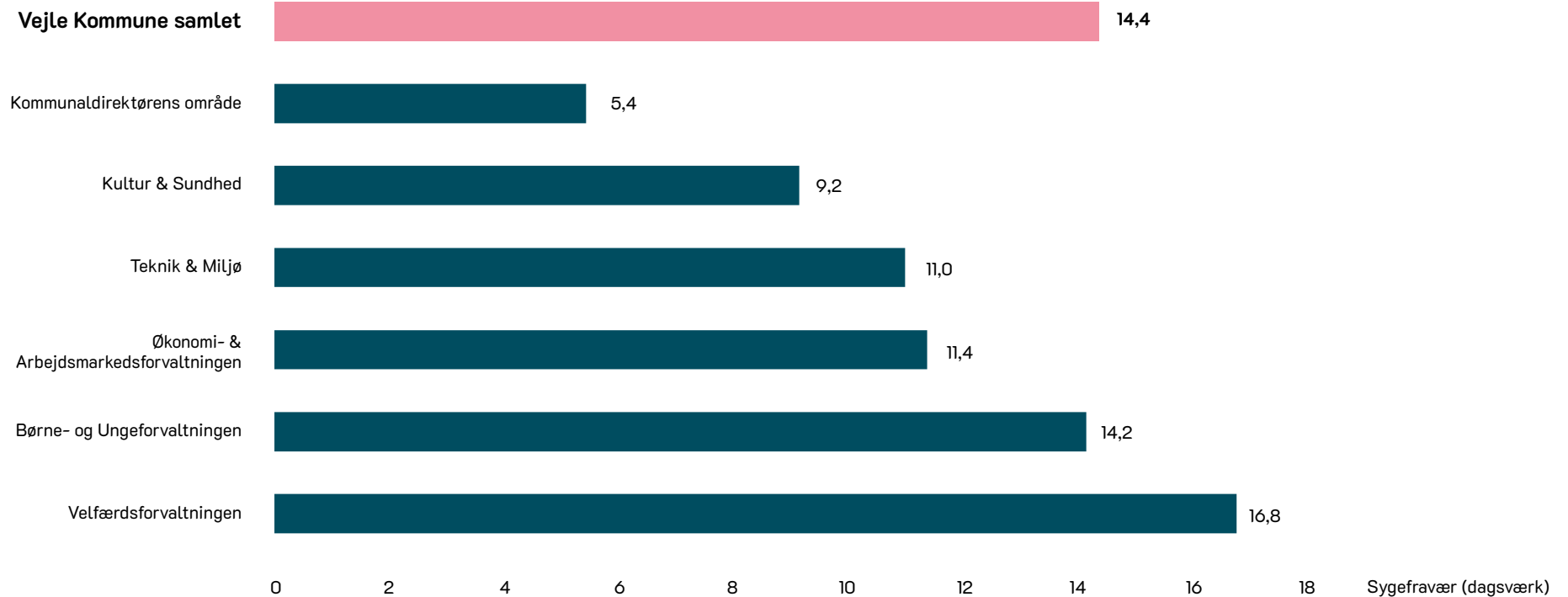
Figuren viser antal sygefraværsdage (egen sygdom) i dagsvæk for 2021, 2022 og 2023. Sygefraværsdage er defineret som „Egen sygdom“, „Arbejdsskade“, „Fravær som ikke udgør en hel dag“ samt „Egen sygdom Covid-19“. Figuren viser sygefraværet for Vejle Kommune, alle kommuner, sammenligningskommuner med hhv. det laveste og højeste sygefravær samt gennemsnittet for gruppen af sammenligningskommuner inkl. Vejle Kommune. Sammenligningskommunerne er her: Esbjerg, Horsens, Kolding, København, Odense, Randers, Silkeborg og Aarhus.

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og egne beregninger.



Sygefravær opdelt på forvaltninger

Sygefraværet varierer på tværs af forvaltninger. Kommunaldirektørens område har det laveste sygefravær, mens det højeste ses i Velfærdsforvaltningen.

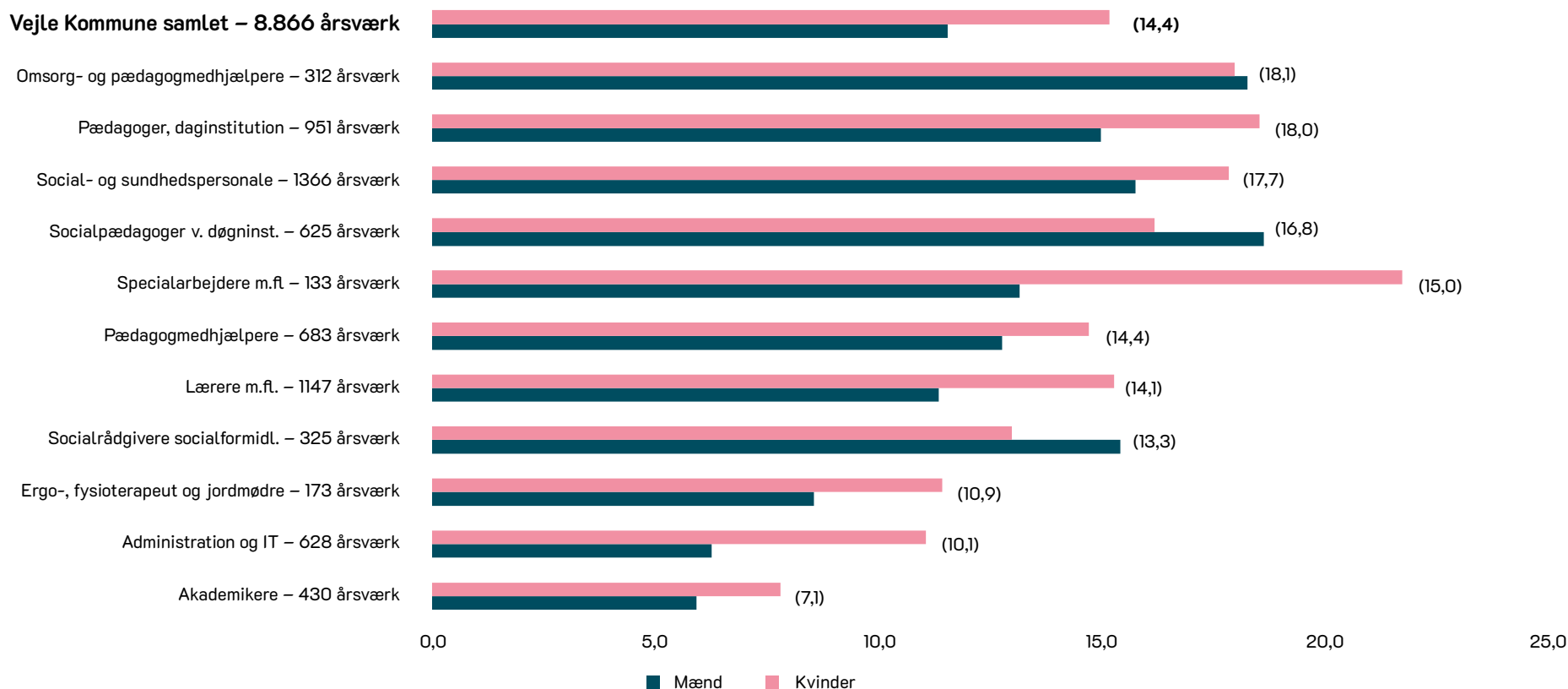


Figuren viser sygefravær i Vejle Kommunes forvaltninger i 2023. Sygefraværet er målt i dagsværk og indeholder kategorierne „Egen sygdom“, „Arbejdsskade“ og „\$56 fravær (Kronisk sygdom)“.

Kilde: Vejle Kommune. Data fra Vejle Kommunes BI-system med data fra KMD Opus.

Sygefravær fordelt på overenskomstgrupper og køn

Det gennemsnitlige sygefravær i Vejle Kommune er 14,4 dagsværk (gennemsnit angivet i parentes). Opdelt på køn, ligger kvindernes sygefravær samlet set 30 % over mændenes, men forholdet varierer mellem forskellige faggrupper.



Figuren viser sygefravær i 2023 fordelt på overenskomstgrupper og opdelt på køn. Sygefraværet er målt i dagsværk og indeholder kategorierne „Egen sygdom“, „Arbejdsskade“ og „\$56 fravær (Kronisk sygdom)“. Figuren er sorteret efter det gennemsnitlige sygefravær i faggruppen, dvs. uanset køn.

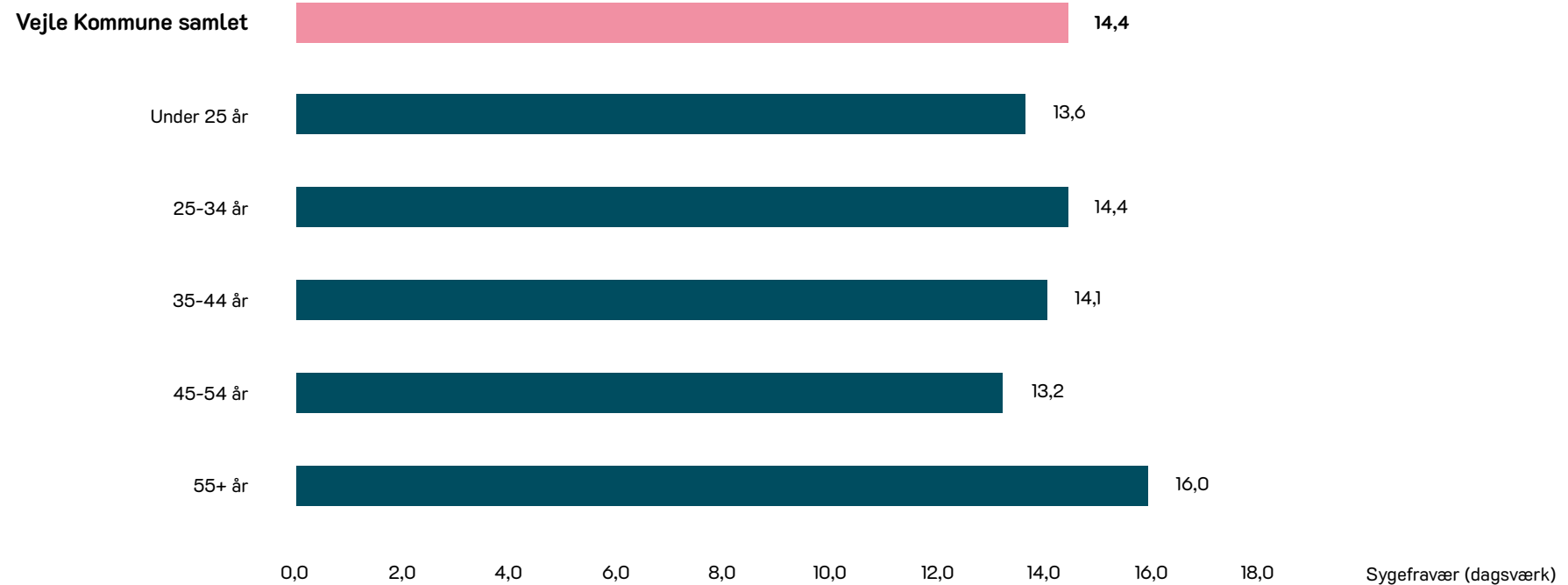
Note: Der er kun medtaget overenskomstgrupper, hvor der er mindst 100 fuldtidsansatte i alt, heraf mindst 20 af hvert køn. Tallet i parentes angiver faggruppens gennemsnitlige sygefravær, dvs. uanset køn.

Kilde: Vejle Kommune. Data fra Vejle Kommunes BI-system med data fra KMD Opus.



Sygefravær fordelt på alder

Der er udsving i det gennemsnitlige sygefravær (dagsværk) mellem forskellige aldersgrupper.

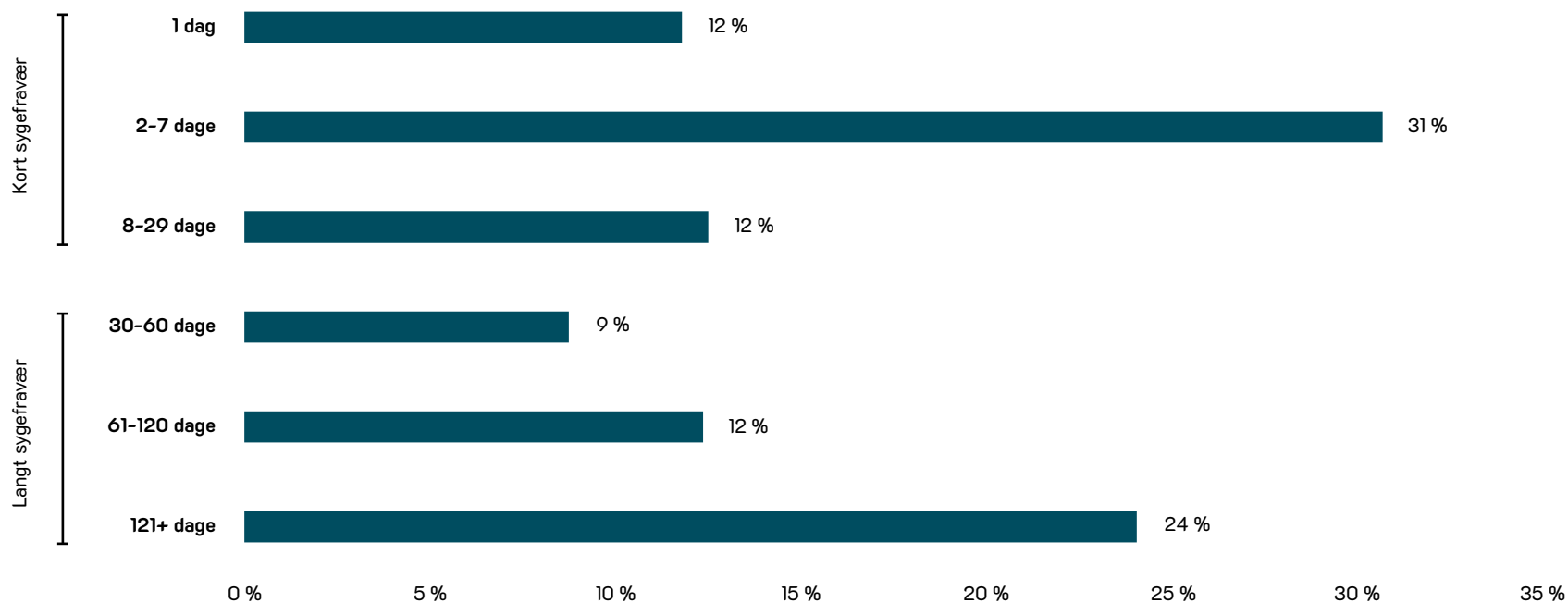


Figuren viser sygefravær i 2023 fordelt på aldersgrupper blandt de ansatte i Vejle Kommune. Sygefraværet er målt i dagsværk og indeholder kategorierne „Egen sygdom“, „Arbejdsskade“ og „S56 fravær (Kronisk sygdom)“.

Kilde: Vejle Kommune. Data fra Vejle Kommunes BI-system med data fra KMD Opus.

Sygefravær fordelt på fraværslængde

Samlet set udgør det korte sygefravær (under 30 dage) 55 % af det samlede antal fraværsdage i 2023.



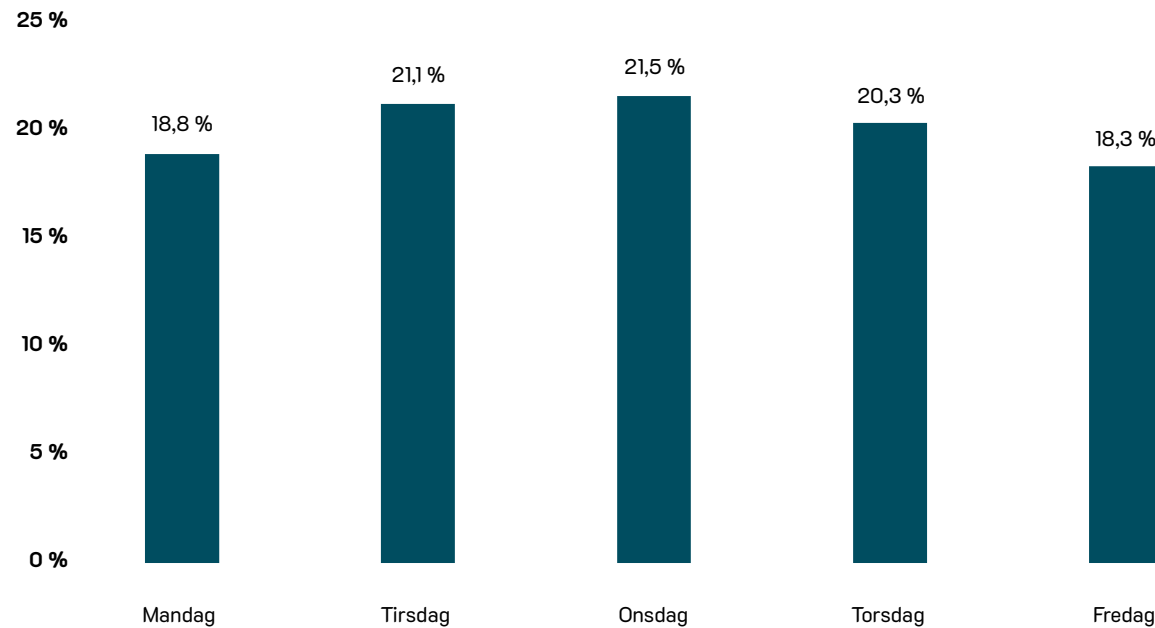
Figuren viser sygefravær i 2023 fordelt på fraværslængde. Sygefraværet er målt i dagsværk og indeholder kategorierne „Egen sygdom“, „Arbejdsskade“, og „\$56 fravær (Kronisk sygdom)“. Tallene er opgjort i procent af det samlede antal sygefraværsdage. F.eks. står fravær over 121 dage i 2023 for 24 % af det samlede antal sygefraværsdage - men svarer kun til 1 % af alle sygefraværsløb.

Kilde: Vejle Kommune. Data fra Vejle Kommunes BI-system med data fra KMD Opus.



Kort sygefravær fordelt på ugedage

21,5 % af det korte sygefravær (under 30 dage) lå i 2023 om onsdagen.



Ser man udelukkende på 1-dags sygefravær frem for alt kort sygefravær, ligger mandagsfraværet

20 %
højere end gennemsnittet for tirsdag-fredag.

Figuren viser sygefravær i 2023 fordelt på ugedage. Der er kun medtaget kort sygefravær, dvs. sygefravær, der varer mindre end 30 dage. Sygefraværet er målt i dagsværk og indeholder kategorierne „Egen sygdom“, „Arbejdsskade“ og „Så fravær (Kronisk sygdom)“. Da sygefraværet er opgjort efter dagsværksmetoden, er der kun opgjort på hverdage.

Note: Der ses her udelukkende på kort sygefravær, da langt sygefravær (30 dage eller derover) formodes at være meget jævnt fordelt på ugedagene.

Kilde: Vejle Kommune. Data fra Vejle Kommunes BI-system med data fra KMD Opus.



EKSEMPEL

Hjernepauser

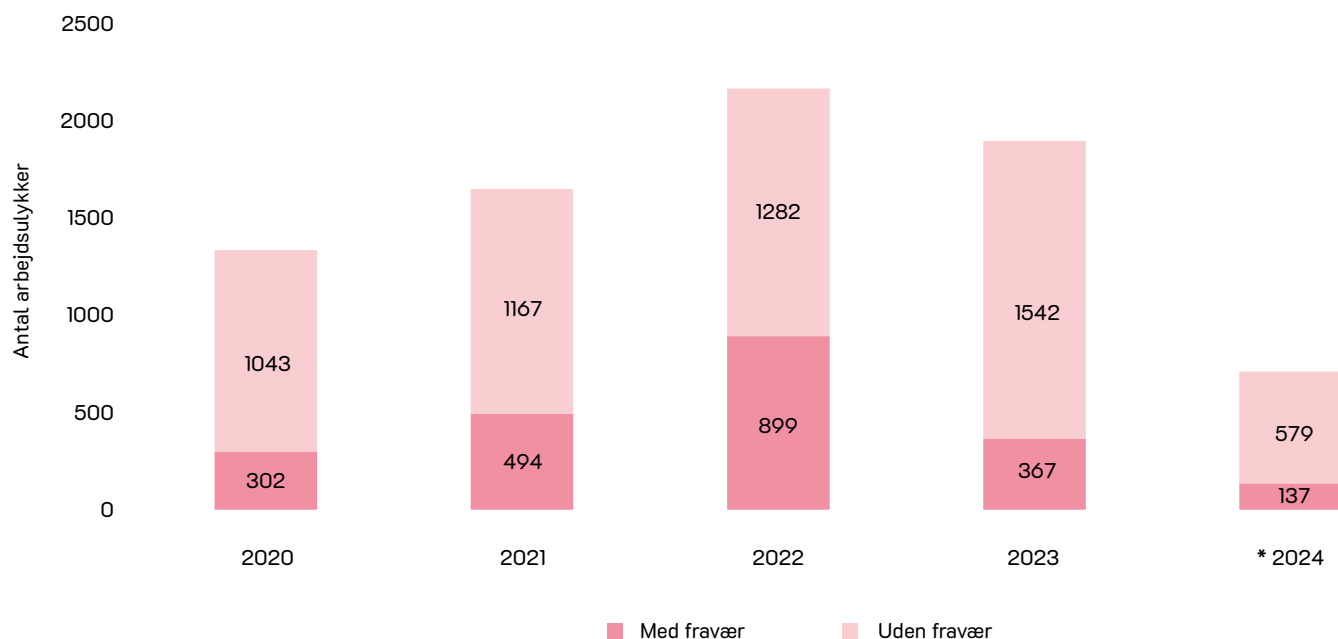
I Økonomi & Arbejdsmarked arbejder man med „hjernepauser“, som skal give medarbejderne mulighed for at nulstille hjerneaktiviteten gennem mikropauser. Pauserne skal bidrage til, at medarbejderne blandt andet oplever større mentalt overskud, mere kreativ tænkning, effektivitet og større nærvær i relationerne. Pauserne er blevet en succes.



Arbejdsulykker

Antallet af arbejdsulykker

Med og uden fravær.



Ulykker med fravær pga. Covid 19

2022: 567

2023: 7

2024: 2

Figuren viser udviklingen i antallet af arbejdsulykker med og uden fravær i årene 2020-2024. *Tallene for 2024 er foreløbige og dækker indtil 14. maj 2024.

Note: Smitte med Covid 19, hvor det var sandsynligt, at medarbejderen blev smittet på jobbet, blev registreret som en arbejdsulykke af hensyn til eventuelle senfølger.

Disse tilfælde indgår derfor i grafen som en del af arbejdsulykker med fravær.

Kilde: Vejle Kommune. Data fra Vejle Kommunes BI-system – med data fra SafetyNet.

Kapitel 4

Ledelse

God ledelse er afgørende for trivsel, udvikling og succes med kerneopgaven på Vejle Kommunes arbejdspladser.

God ledelse afhænger af de udfordringer, organisationen står overfor på et givet tidspunkt, og kræver derfor vedvarende fokus. I 2024 har topledelseforum med afsæt i den nye vision igangsat et serviceeftersyn af ledelsesværdierne: „Ledelse med Vilje“.



*Peter Nødskov,
skoleleder på
Mølholm Skole*



Dannelse og fællesskab er vigtige værdier hos os på Mølholm Skole. Vi er noget i kraft af hinanden. Det kan mærkes, når vi går en ekstra meter for hinanden, hvis en elev har det svært i en periode.

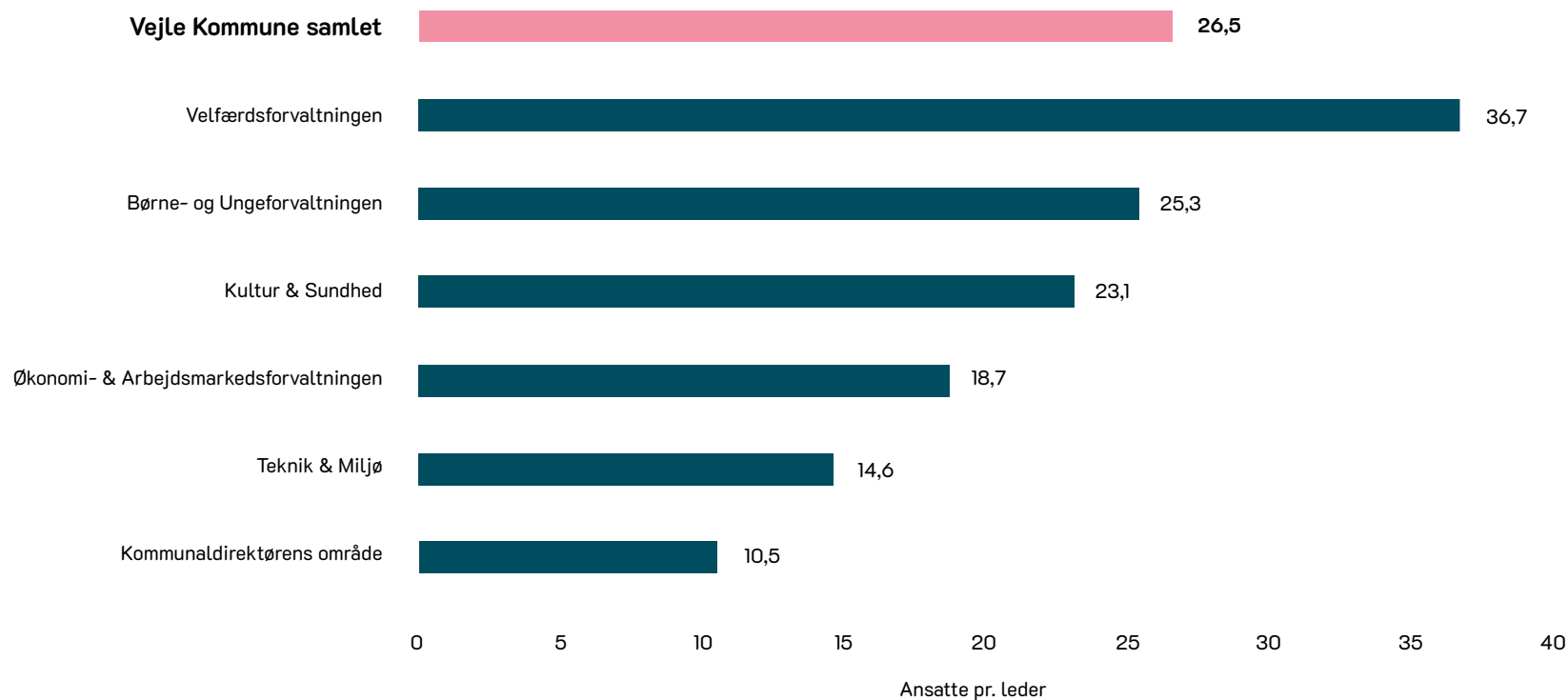
Ledelsesspænd

Hvor mange er man leder for i Vejle Kommune?

Ledelsesspændet lå
i 2023 på

26,5 ansatte pr. leder

Det er en stigning fra 2022,
hvor tallet var 26,3

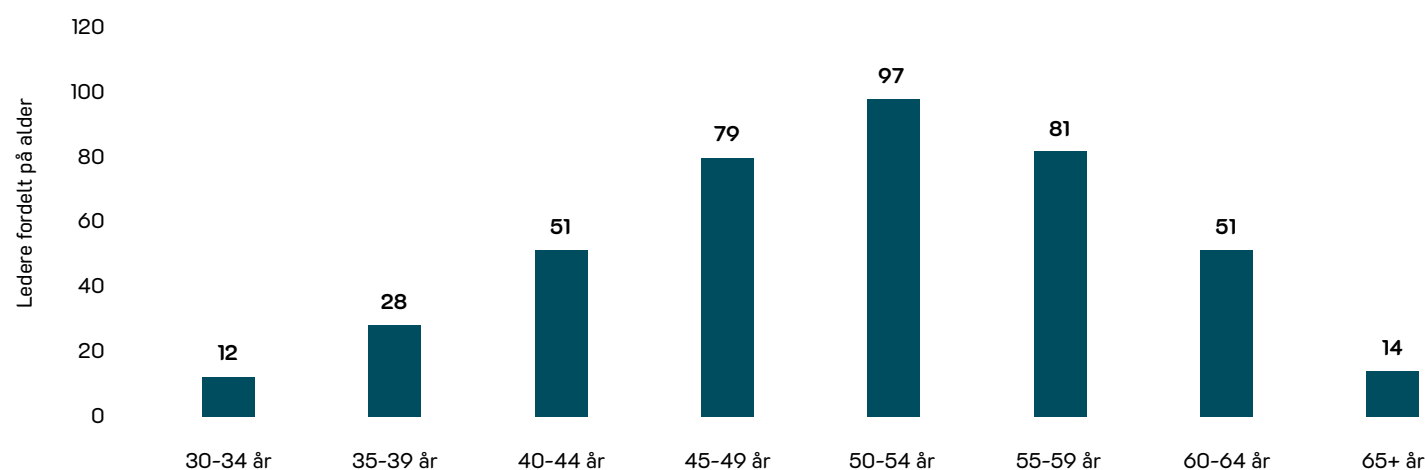


Figuren viser ledelsesspændet, dvs. antallet af ansatte pr. leder i organisationen. Forskelle i ledelsesspændet afspejler faktorer som kompleksitet i opgaven, skiftehold mm.
Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og Vejle Kommunes organisationsdatabase.



Lederne i Vejle Kommune, 2023

Der er i alt 413 ledere i Vejle Kommune i 2023. Her ses deres alders- og kønsfordeling.



66,3 %
af ledere er kvinder
33,7 %
af ledere er mænd

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og Vejle Kommunes organisationsdatabase.

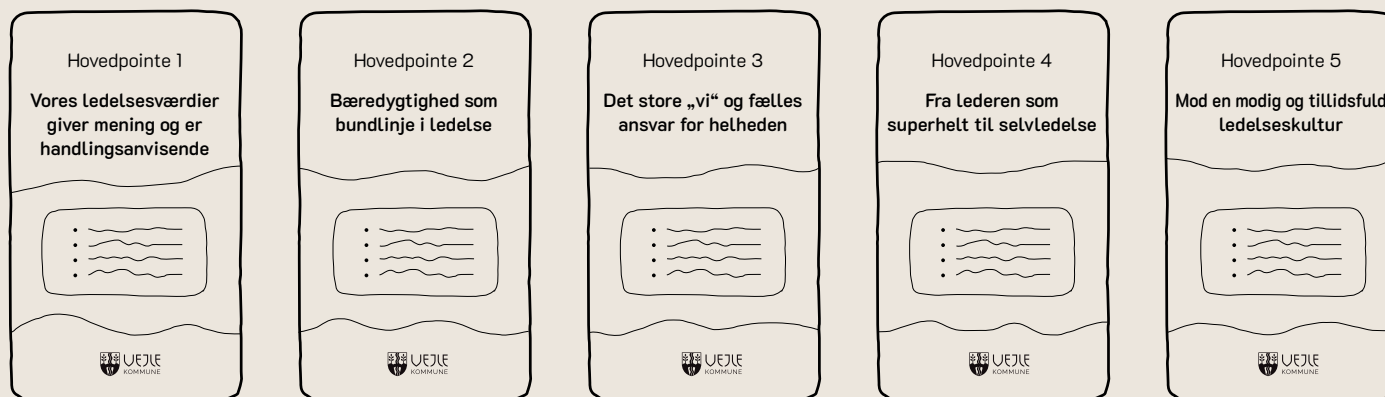
Revitalisering af Vejle Kommunes ledelsesværdier

I marts 2024 er der sendt spørgeskemaer ud til alle ledere i Vejle Kommune om deres oplevelse af de eksisterende ledelsesværdier, og hvad, de mener, skal kendetegne fremtidens ledelse. Der blev også afholdt fire fokusgruppeinterviews med grupper af hhv. nye ledere, ledere af medarbejdere, ledere af ledere og tillidsrepræsentanter.

Resultatet var 5 tydelige hovedpointer og ønsker:

- Hovedpointe 1:** Vores ledelsesværdier giver mening og er handlingsanvisende
- Hovedpointe 2:** Bæredygtighed som bundlinje i ledelse
- Hovedpointe 3:** Det store „vi“ og fælles ansvar for helheden er centralt
- Hovedpointe 4:** Fra lederen som superhelt mod „selvledelse“
- Hovedpointe 5:** Mod en modig og tillidsfuld ledelseskultur

Vejle Byråd vedtog visionen „Vejle med Vilje“ i december 2022. Med afsæt i visionen er der igangsat et serviceeftersyn af ledelsesværdierne.



Hovedpointer har dannet baggrund for Direktionens og Toplederforums drøftelser af ledelsesværdierne i Vejle Kommune, som vil være temaet på lederdagen 1. november 2024.





EKSEMPEL

Blind rekruttering

Kultur- & Sundhed arbejder i en forsøgsperiode med „blind rekruttering“, hvor kandidater udvælges til 1. samtale alene baseret på faglige kvalifikationer og ikke på et – ofte ubevidst – billede af den „rigtige“ ansøger. I ansøgning, CV m.m. skal ansøger derfor udelade: navn, alder, køn, etnicitet, fritidsinteresser og billede. Forsøget er en del af Kultur- & Sundheds arbejde med inklusion og biasbevidst ledelse, og målet er at sikre, at de bedste kandidater kommer til samtale og får tilbudt ansættelse i Vejle Kommune.



*Sissel Gøtzsche Johnsen,
pædagog i Børnehuset
Blæksprutten*



Jeg arbejder i en institution, hvor vi tør prøve ting af. Der er frihed fra ledelsen til at tænke stort og give børnene nogle gode oplevelser. Får jeg en idé søndag, har jeg opbakning til at eksekvere på den mandag. Det betyder alt for min arbejdsglæde.



Koncern HR

Vejle Kommune
Skolegade 1
7100 Vejle