



Personale

HR Redegørelse 2021



TAK!

COVID-19 epidemien ramte os alle i dette forår. Alle har været berørte af at få hverdagen ændret radikalt.

Det har været en tid med helt reelle bekymringer, både for borgerne, kolleger, en selv og ens egen familie. COVID-19 har påvirket os alle. Nogle har måske været ekstra påvirkede, fordi de i deres arbejde er i direkte kontakt med sårbare borgere. Mange har skullet løse deres opgaver på nye måder, nogle har været hjemsendt, andre har arbejdet hjemmefra eller løst opgaver andre steder i kommunen. Vi har måttet aflyse de begivenheder, hvor vi mødes på kryds og tværs, fagligt eller socialt, noget af det, der er med til at binde os sammen. Det gælder både på arbejdspladsen, i vores fritidsliv og i vores private relationer til familie og venner.

Nu lysner det. En stor del af vores borgere og ansatte er i dag færdigvaccineret. Nu kan vi se fremad og glæde os til et efterår, hvor vi forhåbentlig vender tilbage til en ny form for normal og kan fokusere på meget andet og mere spændende end corona, om end corona vil være til stede.

Tusind tak for en kæmpe indsats i det forløbne år!

Vi lærte hurtigt, at man kunne holde møder online, både med borgere, virksomheder og kolleger og dermed få delt viden og information – en effektiv mødeform. Vi lærte, at det at arbejde hjemmefra kan være ret så effektivt, men også at det koster på den del, der vedrører fælles udvikling, faglig sparring og det sociale kit. Vi mødte borgere og virksomheder på nye måder, noget nogle af borgerne og virksomhederne har haft gavn af. Vi lærte også at være nærværende i

små grupper, fx i en lille børnegruppe i en børnehave. Vi lærte, at en del af vores arbejde faktisk kan finde sted udendørs, mod normalt indendørs. Fx dele af undervisningen i folkeskolen, og møder med udsatte borgere. Vi lærte, at hygiejne er en vigtig ting, når smitte skal forebygges.

Jeg håber, at vi hver især på vore arbejdspladser vil reflektere over, hvad vi lærte, vi skal tage det bedste med os ind i fremtiden, så vi sikrer en bedre arbejdsplads og en god service for borgere og virksomheder.

God læselyst.



Jens Ejner Christensen
Jens Ejner Christensen

Resume

Vejle Kommune har, ikke mindst på baggrund af lederes og medarbejderes indsats og iverksomhed, klaret sig godt gennem coronakrisen.

Nu skal vi omsætte det gode, vi lærte, til ny praksis. HovedMED opfordrer til, at man lokalt på arbejdspladserne og i MEDorganisationen får en drøftelse af, hvilke gode ting vi lærte, som skal indarbejdes i en ny praksis. Oplevede borgerne og virksomhederne en anderledes tilgang og service, som måske var bedre?

Vi har på visse områder rekrutteringsudfordringer, og en af nøglerne til at løse dette på den korte bane er at få medarbejderne til at øge deres timetal. De områder, hvor vi har rekrutteringsudfordringer, er også de områder, hvor der er flest ansatte på deltid og mange med et timetal på omkring 32 timer. Så hvordan får vi udløst dette potentiale? En af nøglerne er et godt arbejdsmiljø og en god arbejdstidsplanlægning, der tilgodeser balancen mellem arbejdsliv og familieliv.

Det er grundlaget for, at medarbejderne tør tro på, at de rent faktisk kan klare et højere timetal, uden at være i større risiko for nedslidning. Et godt og trygt arbejdsmiljø er også med til at nedsætte sygefraværet. HovedMED har lanceret bæredygtige arbejdsfællesskaber som et udtryk for det gode arbejdsmiljø, både på den korte og lange bane.

Der er blevet gennemført en trivselsmåling i hele Vejle Kommune i januar 2021. Der var en svarprocent på 93,5 og generelt en fin trivselsmåling. Det er vigtigt for HovedMED, at I på arbejdspladserne får arbejdet med jeres trivselsmåling, så I kan udvikle jeres arbejdsmiljø, også selv om I har en fin måling. Det kommer ikke af sig selv.

Sygefraværet er faldet med 0,5 dag pr. ansat i 2020, når coronasygdom og -fravær ikke indregnes.

HR Redegørelsen indeholder en analyse af lønudviklingen og lønniveauet sammenlignet med andre.

Alle data i denne HR Redegørelse vedr. 2020/2021 må tages med det forbehold, at 2020/2021 pga. corona har været atypiske år. Derfor må tolkning af data gøres med det forbehold for den unikke påvirkning, corona har haft på alle aspekter af den kommunale opgaveløsning.

Indhold

Tak v/Borgmester Jens Ejner Christensen.....	2
Resume.....	4
Kernemedarbejderen – en sygeplejerske.....	6
En gæst, der ikke vil gå hjem v/Karen Skytt.....	8
Fortællinger fra felten v/Torben Hede Johansen.....	9
Hvor mange er vi?	10
Arbejdskraften	10
En ny tid venter v/Niels Ågesen, formand og Rikke Vagn Hansen, næstformand for HovedMED.....	17
Hvem er vi?.....	19
Mangfoldigheden – ansættelsesformer, det rummelige arbejdsmarked, køn, alder, etnicitet.....	19
Livsfasepolitik.....	21
Vi skal skabe sammen med borgerne v/Anne Schødts.....	23
Hvordan har vi det?	25
Trivselsmåling.....	26
Ny tilstedeværelse	30
Sygefravær, herunder jordemoder på arbejdspladsen.....	34
Arbejdsmiljø.....	41
Hvordan aflønner vi?	54
Lønpolitik og lønanalyse i Vejle Kommune.....	54
HR Chefens afslutning.....	59

Kernemedarbejdere i Vejle Kommune

Sygeplejersker



Gennemsnitlig
ansættelse

32,2
timer/uge

Gennemsnitlig
alder

45,4 år

Alder - andel
60+

13,7 %

Gennem-
snitlig antal
sygedage

11,3
dage/år

Gennemsnitlig
løn ved
37 timer/uge

Brutto:
40.193
kr./måned

Personale-
omsætning

15,5 %

Procent af
ansatte i Vejle
Kommune

2,7 %

Kønsfordeling
Kvinder

97,8 %

Trivsel

5,76

Gennemsnitlig
antal ansøgere

3,3
pr. opslag

Vejle Kommune



Gennemsnitlig
ansættelse

33,1
timer/uge

Gennemsnitlig
alder

44,6 år

Alder - andel
60+

13,5 %

Gennemsnitlig
antal
sygedage

10,9
dage/år

Gennemsnitlig
løn ved
37 timer/uge

Brutto:
37.175
kr./måned

Personale-
omsætning

12,3 %

Etnisk dansk

94,36 %

Kønsfordeling
Kvinder

78,5 %

Trivsel

5,82

Gennemsnitlig
antal
ansøgere

27,7
pr. opslag



En gæst, der ikke vil gå hjem

Kender vi ikke alle den der gæst, som altid lige skal have det sidste med, lige skal trække det absolut sidste ud af en fest. Den, der lige skal op til bordet med natmad en sidste gang, have den sidste drink og gentagne gange råber „Overdans!“.

Den gæst, der ikke helt har opfattet, at alle vi andre simpelthen er ved at være trætte og bare ikke orker mere, men vi bliver nødt til at acceptere, at vi er tvunget til at give den bare lige lidt mere gas.

Endelig falder der lidt ro over det hele, og vi gør os klar til at gå hjem, men af en eller anden grund får den her gæst fornyet energi og starter forfra med fornyet kraft, og så tager vi lige en omgang mere. SUK!

Sådan en gæst er corona.

For bedst som vi troede, at gæsten havde forladt festen, kom den tilbage med fornyet styrke og energi og flere gode påfund til at holde festen kørende, bl.a. ved at invitere flere udenlandske gæster.

For selv om spritindtaget blev forøget, og krav om udklædning også blev en del af festen, så var der ikke mange jubelscener.

Havde det nu været en gæst til en fest, så kunne vi jo strengt taget have taget det valg at forlade festen før tid, men det kunne vi jo ikke her. Vi var nødt til at blive i det, være kreative og finde en måde at være i det på.

Nogle af de kreative tanker har givet fornyet stof til eftertanke og givet ideer til en anderledes måde at arbejde på. Noget, som vi vil tage med til vores „After Corona Party“.

Den her gæst har været irriterende, udfordrende og trættende. Samtidig har det vist sig, at hvis vi tør være kreative, stå sammen og hjælpe hinanden, kan vi godt feste alligevel.

Men corona, du står ikke på gæstelisten længere.

Det er der til gengæld mange andre, der gør:

Tak til ledelse og kolleger på Troldebakken for at være kreative og finde en måde at være i dette på.

Tak til eksterne samarbejdspartnere for at være åbne for anderledes måder at arbejde sammen på.

Tak til forældrene for at acceptere de krav og restriktioner, der har været, men også for at udvise respekt for vores arbejde og arbejdsvilkår i en anderledes tid.

Af Karen Skytt, pædagog i daginstitutionen Troldebakken

En fortælling fra Materielgården

I sidste års HR redegørelse var der en fortælling fra Materielgården, der fortalte om en anderledes hverdag, da medarbejderne på Materielgården viste deres værd ved at blive en del af det hold, der skulle holde øje med legepladser i det offentlige rum, at de ikke blev brugt under nedlukningen, det hold, der skulle hjælpe med trafikafvikling, da genbrugspladserne genåbnede og en del af det hold, der hjalp Børn & Unge med ekstra rengøring af udendørs legeredskaber. Opgaver, der var med til at give medarbejderne en ny faglig stolthed og følelse af at kunne bruges mange steder. Hvordan er det så gået siden sidste forår?

I løbet af 4. kvartal 2020 kom arbejdsopgaverne i højere og højere grad til at ligne dem, vi havde, før coronaen gjorde sit indtog. På Materielgården blev der øget fokus på at arbejde i små teams, og vigtigheden af at holde afstand har gennem hele forløbet været et fokusområde.

I forbindelse med de løbende tilpasninger af regler for forsamlinger hen over året har Materielgårdens medarbejdere oplevet stort pres på kommunens parker, grønne områder og stier. Mange borgere har været ude og benytte de faciliteter, Materielgårdens medarbejdere passer, hvilket blandt andet har resulteret i et øget behov for tømning af skraldespande og oprettelse af nye stier. Noget af det, der er blevet drøftet, har været, om brugen af mundbind ville blive et problem i byerne. Heldigvis viste det sig, at borgere i Vejle Kommune har været gode til at benytte skraldespandene.

I foråret er der blevet arbejdet med trivselsmålingen. På trods af begrænset mulighed for socialt samvær har Materielgårdens medarbejdere holdt fanen højt, og det har resulteret i en rigtig flot trivselsmåling, som der er blevet arbejdet med i de enkelte teams, og som der fortsat vil blive arbejdet med efter sommerferien.

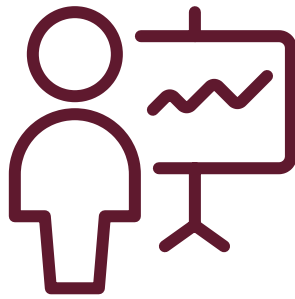
Endelig kom solen, juni og et faldende smittetryk.

Smittetrykket var nu så langt nede, at der blev lempet på forsamlingsforbuddet.

Det blev nu muligt at holde det første personalearrangement på Materielgården, siden Danmark lukkede ned d. 11. marts 2020. Arrangementet var et udendørs grillarrangement, hvor den nye præsentationsfilm for Materielgården blev vist.

Af Torben Hede Johansen, medlem af HovedMED og ansat på Materielgården i Teknik & Miljø

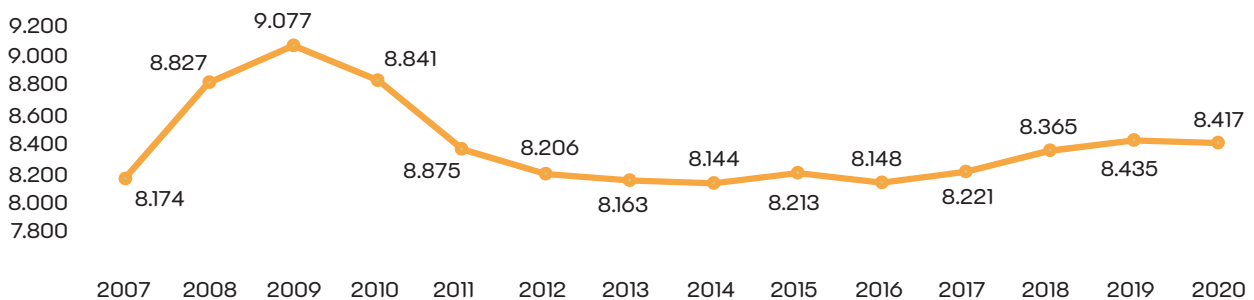
Hvor mange er vi?



Udviklingen i antal ansatte.

Vejle Kommune vækster i disse år, og det stiller større krav til den kommunale service, fx i form af øgede behov for dagtilbudspladser. Vi er nu mere end 118.000 indbyggere. Derfor kan der også ses en stigning i antal ansatte fra 2016 og fremad.

Figur: Udviklingen af antal fuldtidsstillinger



— Udviklingen i det gennemsnitlige antal fuldtidsstillinger

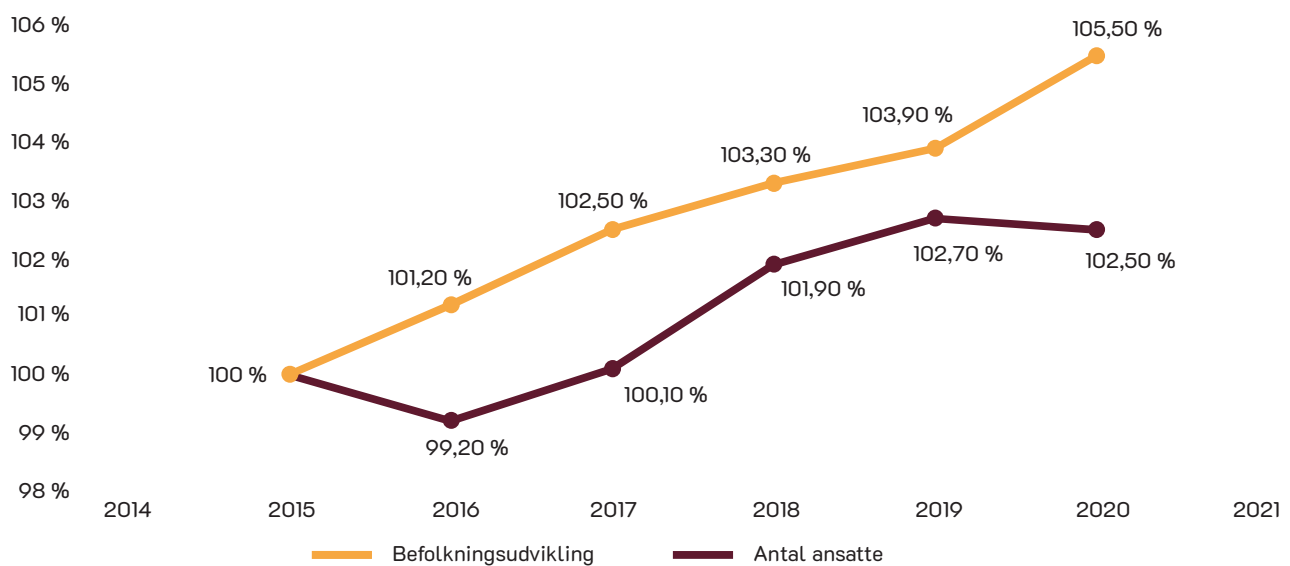
Fordelt på forvaltningerne ses også, at det primært er Børn & Unge, der er steget marginalt i 2020. Teknik & Miljø har også en stigning, primært ved oprustning af byggesagsbehandling for at imødekomme det stigende antal byggeansøgninger, som væksten også medfører.

Figur: Udviklingen i antal fuldtidsstillinger, opdelt på forvaltninger

	2018	2019	2020	Udvikling i antal 2019-2020	Udvikling i % 2019-2020
Børne- og Ungeforvaltningen	4.004	4.041	4.051	10	0,2 %
Kommunaldirektørens område	109	111	114	3	2,5 %
Kultur & Sundhed	414	416	416	0	-0,1 %
Teknik & Miljø	432	437	444	6	1,5 %
Velfærdsforvaltningen	2.909	2.936	2.931	-4	-0,1 %
Økonomi- & Arbejdsmarkedsforvaltningen	465	465	444	-21	-4,5 %
Hovedtotal	8.365	8.435	8.417	-18	-0,2 %

Sammenstilles udviklingen i befolkningsantallet med udviklingen i antal ansatte opgjort på fuldtidsstillinger ses, at befolkningen udvikler sig hurtigere end antal ansatte.

Figur: Udviklingen i befolkningen og antal ansatte i Vejle Kommune



Dette er en tendens, der også ses i andre kommuner, hvor antallet af ansatte pr. 100 indbyggere er faldende i mange kommuner. I Vejle Kommune er dette tal faldet fra 7,3 ansat/100 indbyggere i 2019 til 7,2 ansat pr. 100 indbyggere i 2020.

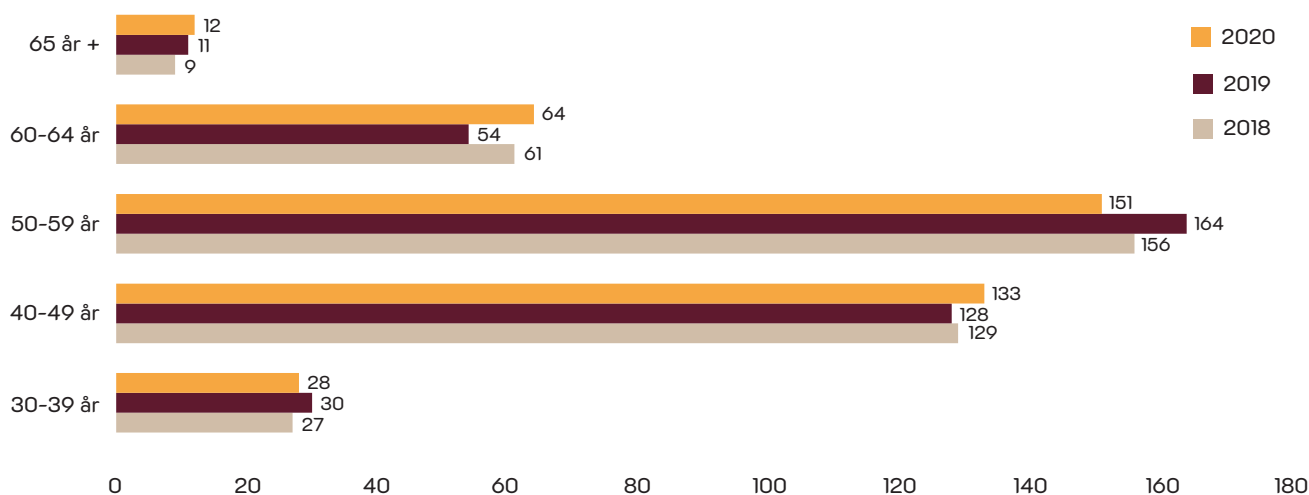
Ledelse

Vi ved, at ledelse betyder noget. Betyder noget for trivsel og faglighed, for kvalitet, for borgernes tilfredshed, for budgetoverholdelse, for sygefravær, for rekruttering og fastholdelse.

Ledernes alderssammensætning viser, at knap 20 % af lederne er + 60 år. Den gennemsnitlige alder for lederne er 51,6 år, mod den generelle gennemsnitsalder for ansatte i Vejle Kommune på 44,6 år.

Det peger på en større udskiftning i de kommende år, og det vil derfor være vigtigt at arbejde systematisk med talentudvikling af ledere fra egne rækker, et arbejde, der allerede nu foregår eller er på vej i flere af forvaltningerne.

Aldersfordeling for lederne i Vejle Kommune



Der er i Vejle Kommune stor forskel på, hvordan ledelse udøves, også fordi vilkårene er forskellige. Har lederen medarbejdere tæt om sig, fx en daginstitution eller administrativ arbejdsplads, og arbejder de samtidig, eller er medarbejdere ude hos borgerne, og arbejder medarbejderne alle døgnets timer, som fx lokalpsykiatrien, hjemmeplejen og døgntilbuddene.

Generelt udtrykker medarbejderne tilfredshed med ledelse. Nedenstående tabel fra Trivselsmålingen viser svarene på ledelsesspørgsmålene. 66 % svarer 7 eller 6 til, at deres nærmeste leder har fokus på arbejdspladsens trivsel, og 71 % svarer 7 eller 6 til, at den nærmeste leder generelt er en god leder¹.

Tilfredshed med ledelse i Trivselsmålingen 2021

	7	6	5	4	3	2	1	Ved ikke	Antal
Jeg oplever, at min nærmeste leder har fokus på arbejdspladsens trivsel	2.427	3.038	1.226	500	344	319	217	139	8.210
Min nærmeste leder er generelt en god leder	2.791	3.074	963	515	293	219	163	190	8.208

1) Ved 7 er man meget tilfreds og finder, at andre arbejdspladser kunne lære af dem, og 6 er tilfredsstillende, og er der noget, der ikke fungerer, arbejdes der effektivt på at udbedre det.

Modsat er det også i forhold til ledelse, at medarbejderne er mest kritiske.

30 steder i temaerne for trivselsmålingen er besvarelsen på arbejdspladsniveau under 4, dvs. op til 3.9.

De 21 af disse er på spørgsmålene om ledelse.

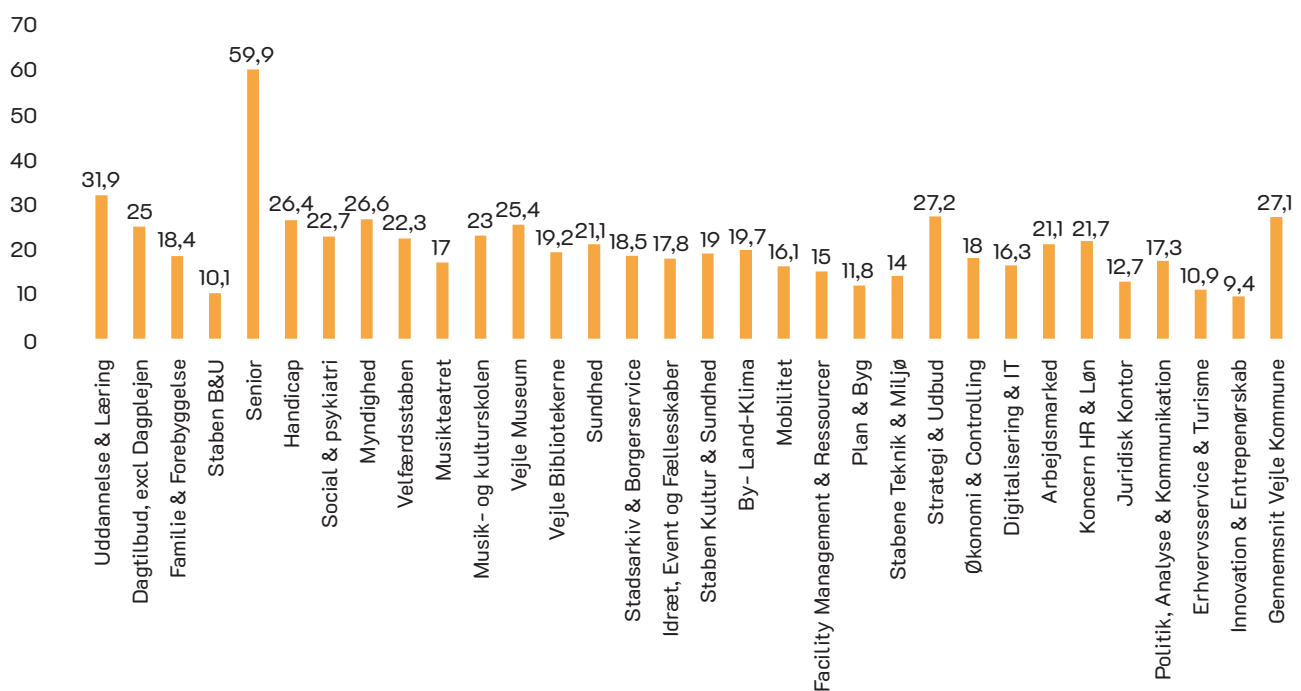
Ledelsesspænd

Ledelseskommisionen peger i deres rapport på en opmærksomhed på ledelsesspændet. Dels kan det blive for lille, men mange steder er det også for stort.

Ledelseskommisionens rapport peger på flere veje at gå, fx at oprette ledelsesteam, hvor to sideordnede ledere deler ledelsen af et stort område, alternativt distribueret ledelse, hvor nogle af ledelsesopgaverne gives til medarbejderne. Et område med et stort ledelsesspænd og kun én leder er mere sårbar ved lederskifte end en arbejdsplads med en med-leder i et team eller en souschef/stedfortræder, der kan træde til.

Nedenstående figur viser ledelsesspændet i Vejle Kommune, hvor der er en stor forskel mellem forvaltningerne.

Ledelsesspænd 2020



Tallet er opgjort pr. ansat og ikke fuldtidsstillinger. Tallet inkluderer timelønnede, der rent faktisk modtager løn, da disse også kræver ledelse. Dagplejen er undtaget, det er 1 afdeling med 216 dagplejere og 1 leder.

Her er der så til gengæld pædagogiske konsulenter, der har fået distribueret en del af ledelsesopgaven.

Vejle Kommune har som helhed et ledelsesspænd på 27,1 ansatte pr. leder, hvilket er et fornuftigt tal.

Der er variationer de forskellige afdelinger imellem, og Senior adskiller sig med et ledelsesspænd på 59,9.

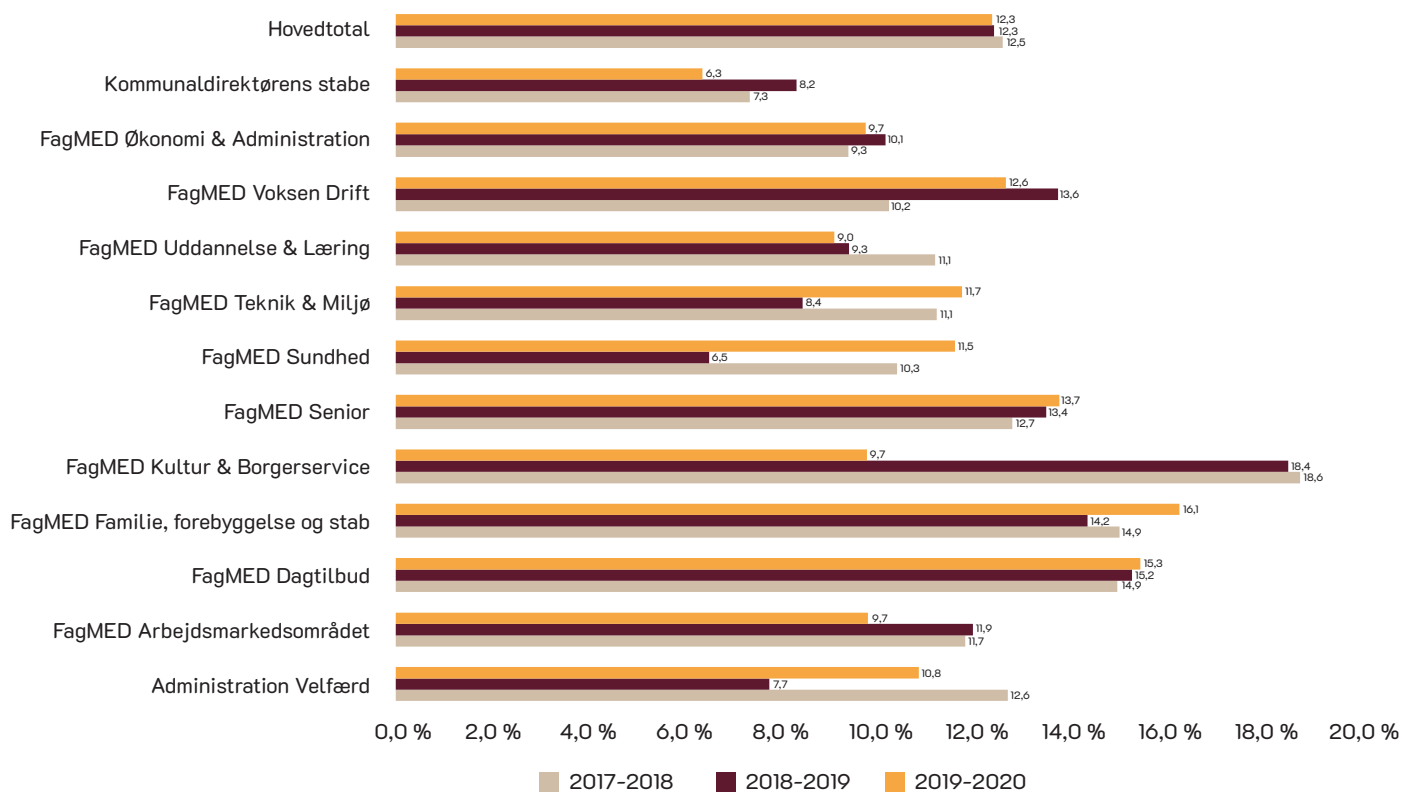
Personaleomsætningen

I tider med rekrutteringsudfordringer øges opmærksomheden på personaleomsætningen. Personaleomsætningen består dels af ansatte, der fratræder for at gå på pension (en gruppe vi vil have mange af i de kommende år), en gruppe, der fratræder grundet sygdom og en gruppe, der fratræder for at søge nye udfordringer.

Der skal være fokus på alle 3 grupper. Kan vi udskyde pensionen lidt, kan vi forebygge fravær som følge af sygdom og arbejdsrelateret sygdom og være bedre til fastholdelse, og kan vi være bedre til at skabe så attraktive forhold, herunder god ledelse, på arbejdspladserne, at de ansatte bliver, enten i det konkrete job eller i hvert fald i Vejle Kommune.

HovedMED har i juni 2021 igangsat et arbejde med at udvikle en livsfasepolitik, der skal sætte fokus på at arbejde med at indrette arbejdspladserne, så de i højere grad tilpasser sig de ansattes livsfaser. Delpolitikken om Ny tilstedeværelse skal også gerne være et skridt i retningen mod at skabe mere fleksibilitet for den enkelte, samtidig med at der er fokus på at løse kerneopgaven på højt niveau.

Figur: Personaleomsætningen



På koncernniveau fastholdes en personaleomsætning på 12,3 %. De fagområder, hvor personaleomsætningen er steget, og hvor der er rekrutteringsudfordringer, bør afdelingerne analysere, hvad der ligger bag, og om det er særlige personalegrupper/arbejdspladser og drøfte, hvorledes personaleomsætningen på den baggrund kan mindskes.

Rekruttering

Alt tyder på, at vi i de kommende år vil have rekrutteringsudfordringer, især inden for de store velfærdsområder, når antallet af børn, ældre og borgere med særlige behov stiger.

Der er allerede nu rekrutteringsudfordringer på flere områder, og mest udpræget for social- og sundhedsassistenter og sygeplejersker. Det er også her, at 55 % af de opslag, der ingen ansøgere har, findes.

Mange ansøgere er ikke nogen garanti for, at der også er en kvalificeret ansøger. Men som det fremgår af tabellen, så er der markant færre ansøgere til stillingerne som sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter, og det gør rekruttering svært, når man udover at se på de faglige kompetencer også gerne vil tage hensyn til de personlige kompetencer.

10 stillinger som sygeplejerske eller social- og sundhedsassistent har været i genopslag. De øvrige 14 stillinger med genopslag er 4 lederstillinger og 10 øvrige, primært pædagogisk personale.

Figur: Stillingsopslag og antal ansøgere. Kilde: Sinatur 1.1.2021 – 30.6.2021.

	Antal opslag 1.1. - 30.6.21	Antal ansøgere	Gennemsnit pr. stilling	Antal opslag med 0 ansøgere	Genopslag
Alle opslag Vejle Kommune	673	18.664	27,7	18	24
Opslag sygeplejersker - Senior	34	114	3,3	3	4
Opslag Social- og sundhedsassistenter - Senior	41	106	2,6	7	6
Opslag Social- og sundhedshjælper - Senior	31	264	8,5	1	0
Opslag blandede SSH og SSA	9	66	7,3	0	0

Der gøres allerede nu meget for at øge rekrutteringen, bl.a. ved jobbanker, hvor ansøgere kan tilmelde sig, branding af arbejdsområdet og fokus på, hvor og hvordan annonceringen skal finde sted.

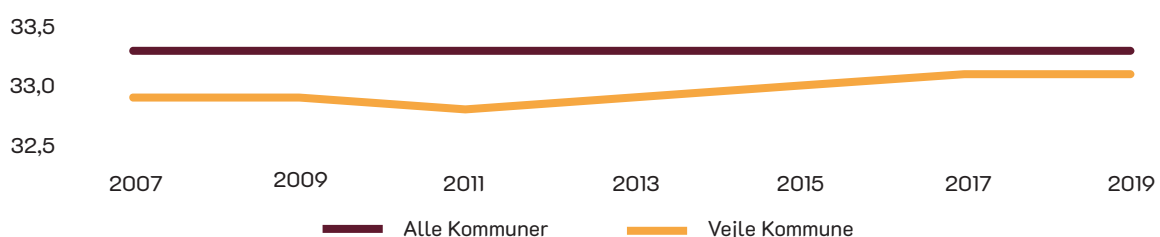
Kommunens rekrutteringsudfordringer følges løbende. Der kan i den kommende periode opstå yderligere behov for tiltag for at kunne tiltrække nødvendigt personale på specifikke områder.

Beskæftigelsesgrad

I en tid med rekrutteringsudfordringer i dele af vores organisation bør der være fokus på beskæftigelsesgraden.

Der ligger mange stillinger „gemt“ i en stigning i beskæftigelsesgraden, ligesom det vil kunne give færre forskellige medarbejdere til borgerne i vores døgntilbud og Senior.

Figur: Udviklingen i beskæftigelsesgrad



Beskæftigelsesgraden ændrer sig kun langsomt og har på landsplan stået stille i mange år på 33,3 timer/uge. Arbejdstid og arbejdstidsplanlægning er i høj grad kulturbåret og lader sig derfor kun langsomt ændre.

Generelt har ansatte i Vejle Kommune en mindre beskæftigelsesgrad end kommunerne under ét, bortset fra SOSU-området. Der er derfor et potentiale til at tilføre ressourcer ved at få øget timetal inden for de områder, hvor der er behov for dette.

Nedenstående tabel viser, hvordan det ser ud for udvalgte grupper i Vejle Kommune i april 2021.

Figur: Timetal/uge for udvalgte faggrupper

	Gennemsnitlig timetal	Andel på fuldtid
Lærere Vejle	34,9	78 %
Lærere alle kommuner	35	81 %
Pædagoger Vejle	32,2	31 %
Pædagoger alle kommuner	33,4	42 %
Sygeplejersker Vejle	32,2	25 %
Sygeplejersker alle Kommune	32,9	31 %
SOSU Vejle	32,1	14 %
SOSU alle kommuner	31	16 %
Administration og IT (HK) Vejle	34,2	72 %
Administration og IT (HK) alle kommuner	34,4	73 %
Socialpæd- døgnins. Vejle	33,3	43 %
Socialpæd- døgnins. Alle kommuner	34,3	54 %
Alle ansatte Vejle	33,1	49 %
Alle ansatte alle kommuner	33,3	53 %

I forbindelse med indgåelse af overenskomsten i 2018 blev der afsat midler til at lave forsøg i nogle kommuner med, hvordan man kunne øge beskæftigelsesgraden, især inden for dagtilbud og hele døgn- og seniorområdet. Disse forsøg er i gang, og der forventes de første resultater i efteråret 2021. Disse vil blive fulgt med interesse.

En ny tid venter

Af Niels Ågesen, kommunaldirektør og formand i HovedMED
og Rikke Vagn-Hansen, næstformand i HovedMED.

I halvandet år har vi som organisation, som kommune, som samfund været underlagt skiftende centralt fastsatte restriktioner for at forebygge smitte med corona. Ja, hele verdenssamfundet har været og er fortsat ramt.

Tiden har vist os, at vi faktisk er en robust organisation, der hurtigt har kunnet omstille os til den nye virkelighed, og under krisen har vi som kommune fortsat stået for høj kvalitet i servicen til borgere og virksomheder. Det vidner om dygtige ledere og dygtige medarbejdere. Det kan vi være stolte af.

Hele den danske befolkning over 12 år er nu tilbudt vaccination, og en stor del er vaccinerede, og det lover godt nyt for os alle. Coronaen er her fortsat og vil være her fremover i et eller andet omfang. Men vi har håndteret krisen, og en hverdag på vore arbejdspladser kan vende tilbage uden for mange restriktioner.

En ny tid venter!

Lærte vi noget under krisen?

Vi har alle sammen lært utrolig meget af coronakrisen, både godt og skidt, både fagligt og personligt.

Det er vigtigt, at vi hurtigst muligt på arbejdspladserne forholder os til det, vi lærte, og i fællesskab finder ud af, hvad det er vigtigt at fortsætte med. Der er fx ingen tvivl om, at vi fremover vil have et større fokus på hygiejne. Der er heller ingen tvivl om, at onlinemøder er kommet for at blive, ikke som det eneste, men som en naturlig overvejelse ved planlægning af et møde. Hjemmearbejde i et højere omfang end før

krisen vil være et ønske fra nogle. Og sådan vil der være mange ting rundt i vores store organisation, der kalder på at tage det nylærte til os. Også med fokus på, hvordan borgerne har oplevet coronatiden.

Men helt konkret, hvad er det så for en ny tid, der venter os? Hvad vil vi komme til at bruge tid på i resten af 2021?

Mange har i den forløbne tid under coronaen alene haft direkte kontakt med ganske få kolleger, arbejdspladserne har været delt op i mindre grupper, eller medarbejderne (og lederne) har arbejdet hjemmefra. Vi skal lære hinanden at kende igen, og for mange har vi også fået nye kolleger, vi skal lære at kende. Vi skal mødes på tværs igen.

HovedMED har gennem mange år haft et projekt: Faglig stolthed². Projektet støttes af midler fra Byrådet. Fokus har skiftet gennem årene, men ingen tvivl om, at faglig stolthed skal fylde på vore arbejdspladser, og med bæredygtige arbejdsfællesskaber som omdrejningspunkt vil vi arbejde for høj faglighed og en høj grad af fokus på at sikre borgere og virksomheder et godt møde med kommunens medarbejdere, hvad enten det er i Borgerservice, på en skole, i byggesagsbehandling eller i hjemmeplejen. Det gode møde med høj faglighed er vigtigt, og derfor har vi bl.a. planlagt et arrangement med Dorthe Birkemose, der taler ud fra bogen „Når gode mennesker handler ondt“. Netop i en tid med forandringer er det vigtigt, at de ansatte oplever, at de kan anvende deres faglighed og føle stolthed – føle de gør en forskel for livet i Vejle. Det har vi fokus på i Faglig Stolthed.

²) Se mere på Intranettet under MED og arbejdsmiljø

På trods af de store forandringer, vi har haft det seneste 1 ½ år, er der tilfredshed blandt medarbejderne. HovedMED gennemførte helt planmæssigt trivselsmålingen i januar måned 2021, og resultatet var over forventning. Hele 93,5 % havde svaret, aldrig har vi haft så høj en svarprocent – TAK for det. Og resultatet var en lille my (0,01 point) bedre end sidste måling. Fantastisk.

Det lover godt for den kommende tid. Vi har et godt fundament for fællesskab på vore arbejdspladser om kerneopgaven, også selvom måden, hvorpå vi har skullet løse den, har været forandret under corona.

Trivselsmålingen viser desværre også, at ca. 4 % af vore ansatte inden for det seneste år har oplevet sig udsat for vold eller trusler, mobning eller uønsket seksuel opmærksomhed fra enten kolleger, ledere eller ansatte i andre dele af kommunen. Heldigvis oplevede mange også, at det blev taget alvorligt og løst. Men det er 4 % for meget. I HovedMED ønsker vi at få gjort op med en kultur, hvor dette kan finde sted. Der bliver derfor fulgt systematisk op på dette på de arbejdspladser, hvor det finder sted. Vi lægger vægt på at arbejde med det som spørgsmål om kultur på arbejdspladsen, og i mindre grad fokusere på skyld og skam hos den enkelte.

Det er vigtigt, at I på arbejdspladserne, og i jeres Fag-og LokalMED, i TRIOgrupperne tager fat, både i

trivselsmålingen og i de erfaringer og læringspring, I har gjort jer under coronakrisen og på bedste vis forener det til ny praksis, til en ny tid.

I HovedMED vedtog vi sidste år i august en ny del-politik om Ny tilstedeværelse. Delpolitikken handler bl.a. om muligheden for at arbejde hjemmefra, i et større eller mindre omfang. Det er HovedMEDs ønske, at I også tager en lokal drøftelse om arbejdstids-planlægning generelt for alle faggrupper. Vi er alle forskellige og har forskellige behov og ønsker til arbejdstidens placering, og måske kunne vi gøre vore arbejdspladser endnu mere attraktive, hvis vi i højere grad kunne have en fleksibel arbejdstidsløsning, som i højere grad afspejler den enkelte medarbejders ønsker. Det skal selvfølgelig ske på en måde, så vi fortsat kan løse kerneopgaven, men det ved vi jo alle sammen, så prøv sammen at tænke ud af boksen.

HovedMED har også sat gang i en proces for at lave en livsfasepolitik, der netop skal have fokus på, at vi i forskellige faser af livet har forskellige behov.

Vi tror på, at de nævnte tiltag vil få os til at fremstå som en moderne og attraktiv arbejdsplads. Noget vi får brug for, når vi skal tiltrække og fastholde dygtige ledere og medarbejdere i et arbejdsmarked med høj beskæftigelse, små ungdomsårgange og mange erfarne kolleger, der går på pension.



Niels Ågesen
Formand i HovedMED



Rikke Vagn-Hansen
Næstformand i HovedMED

Hvem er vi?

– mangfoldigheden

96,4 % af de ansatte i Vejle Kommune er ansat på overenskomstvilkår, tjenestemændene udgør nu kun 1 %, og de reglementsansatte er helt udfaset. Der ansættes ikke tjenestemænd længere, kun i det helt særlige tilfælde, at en ansøger i forvejen er tjenestemandsansat og fortsat ønsker det. De sidste 2,8 % udgøres af ansatte på særlige vilkår.

Antallet af ansatte i fleksjob er, når de opgøres i fuldtidsstillinger som nedenfor, faldet til 216. Opgøres antallet i stedet i antal medarbejdere, så er tallet steget fra 426 i 2019 til 430 i 2020.

Andelen af kontraktansatte stiger i disse år. Kontraktansættelse anvendes alene i de situationer, hvor alternativet i henhold til gældende overenskomster er en tjenestemand- eller åremålsansættelse. Stillingerne udgøres af direktionen og skoleledere.

Tabel: Overblik ansættelsesformer

Jobtype	Makr	2018	2019	2020	Udv i antal (2019-2020)	Udv. i % (2019-2020)
Overenskomstansatte Total		7.999	8.101	8.116	15	0,2 %
Overenskomstansatte	Overenskomstansat	6.693	6.721	6.744	23	0,3 %
	Vikar	966	946	789	-156	-16,5 %
	Elev	279	310	344	33	10,8 %
	Seniorjob	56	46	30	-17	-35,6 %
	Tilkaldevikar		66	192	126	192,4 %
	Kontraktansat chef	4	12	17	5	40,1 %
Tjenestemænd Total		151	115	85	-31	-26,5 %
Tjenestemænd	Tjm. Lærere (før 1.4.1992)	68	47	37	-10	-21,1 %
	Tjenestemandsansat	47	38	30	-8	-21,4 %
	Reglementsansat	1			0	0,0 %
Særlige Vilkår Total		250	248	234	-14	-5,8 %
Særlige Vilkår	Fleksjob	237	229	216	-13	-5,8 %
	Skånejob	10	14	16	2	14,4 %
	Jobtræning	3	4	2	-2	-58,8 %
	Revalidering	0	1	0	-1	-65,8 %
Hovedtotal		8.365	8.435	8.417	-18	-0,2 %

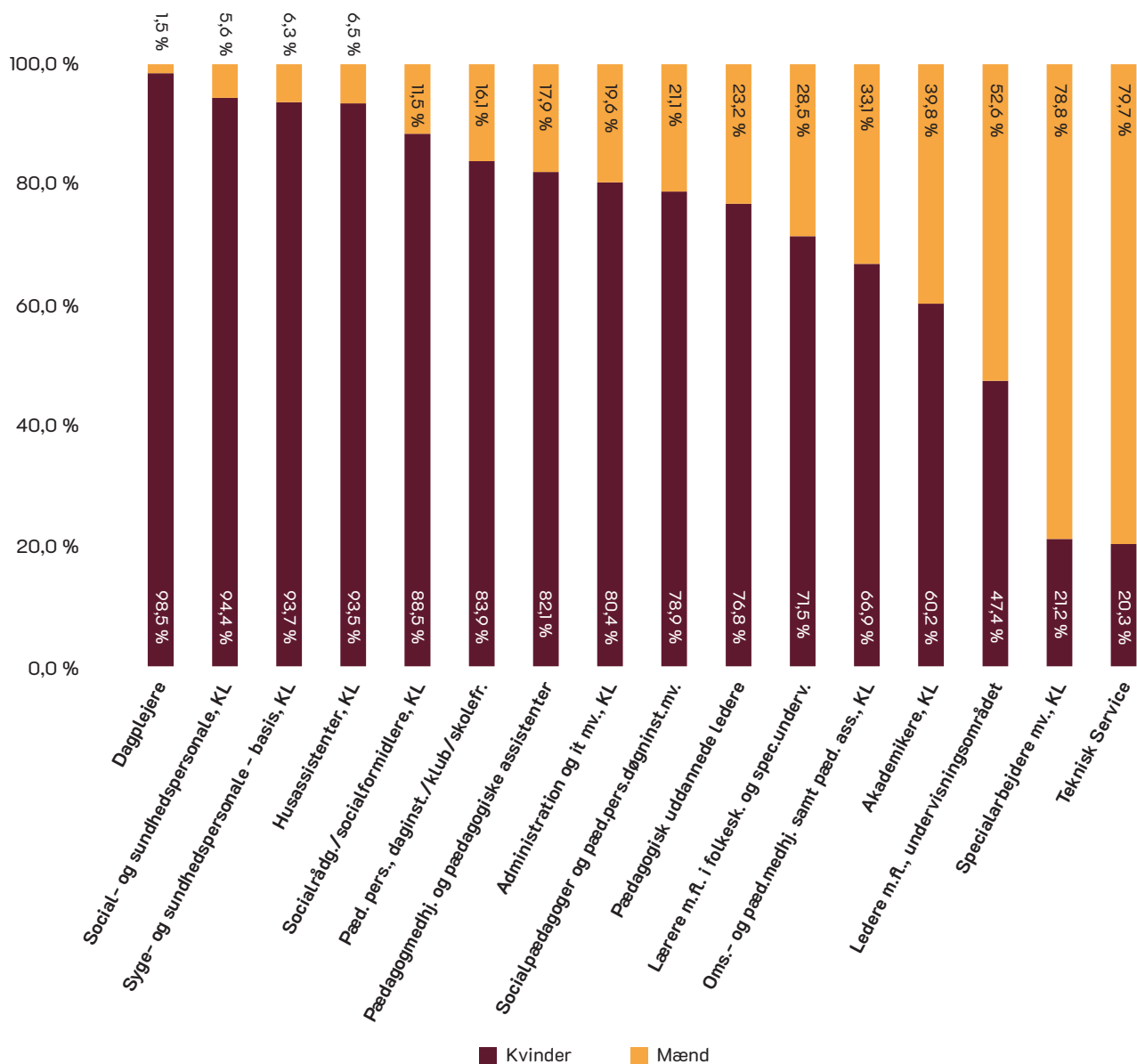
Andelen af ansatte i seniorjob er faldende. Seniorjob gives til ledige på dagpenge, der er faldet for dagpenge- retten inden for de sidste 5 år forud for retten til at gå på efterløn og betinget af, at man er tilmeldt efterløns- ordningen. Faldet i 2020 kan tilskrives lovgivning som følge af corona, hvor lovgivningen i høj grad stillede dagpengeperioden i bero, ligesom reglerne for den mere lempelige førtidspension samt "Arnes" pension i de kommende år vil gøre, at færre vil gøre brug af seniorjob-ordningen. I de kommende år vil der også være flere, der ikke er tilmeldt efterlønsordningen.

Køn

Kønssammensætningen i Vejle Kommune har gennem de sidste 5 år ligget stabilt på ca. 78 % kvinder og ca. 22 % mænd.

Ser man på kønsfordelingen på faggrupper i 2020, er den fortsat domineret af fag, der har mange kvinder og andre fag, der har mange mænd. Der sker ikke en nævneværdig udvikling i tallene fagene imellem.

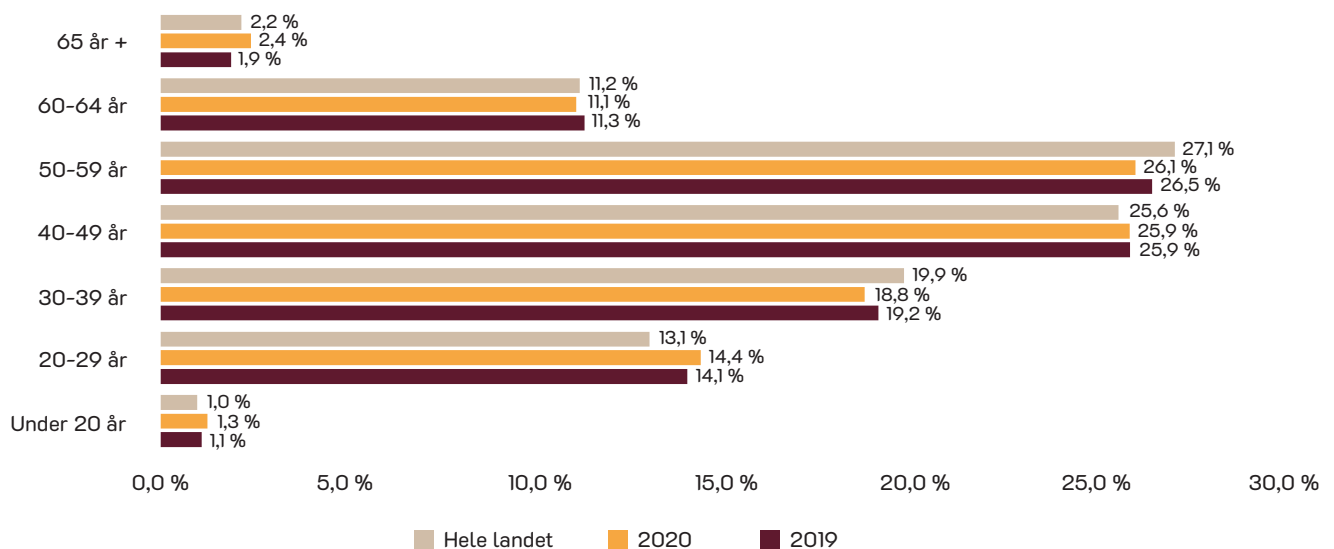
Figur 7. Faggrupper, fordelt på køn



Alder

Aldersfordelingen viser, at Vejle Kommune har en god spredning i aldersfordelingen, hvor vi har flere ansatte under 30 år og flere over 60 år end kommunerne under et. 2,4 % er + 65 år.

Figur: Aldersfordeling



I 2011 var der ansat 879 personer + 60 år, i 2021 er dette tal steget til 1413 ansatte personer + 60 år. Det er vigtigt, at vi også fortsat kan fastholde ansatte + 60 år, og gerne også + 65 år. Samtidig er andelen af ansatte under 30 år steget fra 1571 i 2011 til 2038 i 2021. Derfor er det også vigtigt at have fokus på de unge medarbejderes behov og ønsker.

Derfor skal den kommende livsfasepolitik favne bredt og dybt, og det gør ikke ledelsesopgaven mindre på vore arbejdspladser. Udmøntningen af vores delpolitik om Ny tilstedeværelse skal lokalt på arbejdspladserne også tage højde for, at bl.a. forskellige aldersgrupper kalder på noget forskelligt i forhold til arbejdstidsplanlægning.

Måske skal en livsfasepolitik også handle om ledernes overgang til seniorlivet, så det også bliver naturligt at forlade lederjobbet, før man forlader arbejdspladsen?

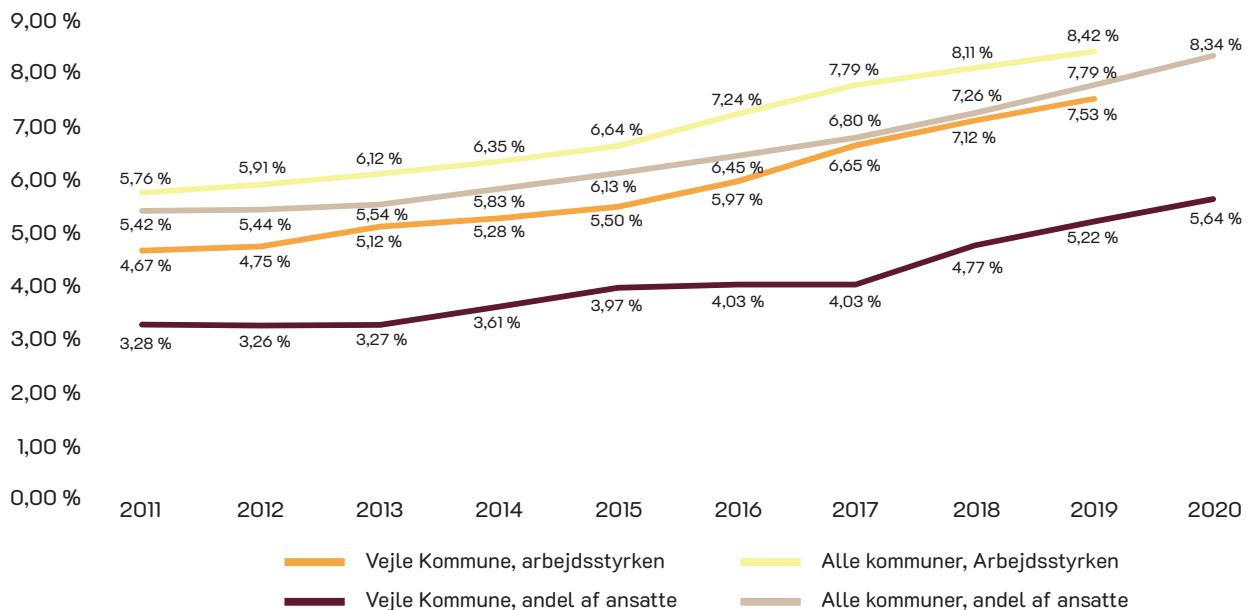
Etnicitet

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 0,63 % point mindre end arbejdsstyrken. For Vejle Kommune er der en forskel på 2,3 % point.

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. Havde Vejle Kommune haft gennemsnitligt samme antal rengøringsassistenter som kommunerne under ét, og havde 50 % af disse haft ikke-vestlig herkomst, havde procenten under teknisk område og service i stedet heddet 12,6 %.

Figur: Antal ansatte med ikke-vestlig baggrund



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.

I Vejle Kommune udgør kvinder ca. 78 % af de ansatte. Der er gjort og gøres fortsat en stor indsats for at motivere disse til også at søge de kommunale uddannelser, fx SOSU-området, og som det fremgår af nedenstående tabel, har ældre- og handicapområdet mere end 10 % ansatte med ikke-vestlig baggrund.

Tabel: Ansatte med ikke-vestlig baggrund, fordelt på fagområder

2020 Vejle og alle kommuner	Administra- tivt område	Børn & unge området	Teknisk område samt service	Undervis- nings- området	Ældre, sundhed og handicap	Total
Etniske danskere	1.510	3.466	700	1.476	2.150	9.302
Indvandrere/efterkommere (Ikke-vestlig herkomst)	68	134	69	42	256	569
Indvandrere/efterkommere (Vestlig herkomst)	24	49	23	31	88	215
Kommunalt ansatte, total	1.602	3.649	792	1.549	2.494	10.086
Indvandrere/efterkommere (Ikke-vestlig herkomst)	68	134	69	42	256	569
Kommunalt ansatte, total	1.602	3.649	792	1.549	2.494	10.086
Andel ansatte med ikke- vestlig herkomst blandt de ansatte i kommunen	4,24 %	3,67 %	8,71 %	2,71 %	10,26 %	5,64 %
Andel af arbejdsstyrken Vejle 2019						7,53 %
Andel ansatte i kommunerne med ikke-vestlig herkomst	5,09 %	5,58 %	16,14 %	3,27 %	12,98 %	8,34 %
Andel af arbejdsstyrken landsplan 2019						8,42 %

Vi skal skabe sammen med borgerne

Af Anne Schødts, innovationschef/chef Spinderihallerne.

Vores arbejdsplads – Vejle Kommune – er en organisation, hvor vi har en lang række opgaver, som vi skal løse for at understøtte et godt liv for borgerne i kommunen – gøre en forskel for livet i Vejle. Det udmønter sig i en række kerneopgaver, som løses af specialister på forskellige fagområder. Coronakrisen har bekræftet os i, hvor afgørende det er, at vi har styr på vores faglighed, samarbejde og tillid til hinanden, så vi selv i en krise formår at holde samfundet stabilt. Vi har på mange måder fået bekræftet, at vi har en velsmurt og drøneffektiv organisation – også når det gælder et voldsomt pres fra en helt uventet kant.

Men coronakrisen har også tydeliggjort, at kommunen ikke bare er en arbejdsplads, men en del af et samfund. Et samfund hvor vi fra kommunen ikke har alle svarene eller altid ved bedst, fordi udfordringerne kan være komplekse, eller man kan se helt forskelligt på dem, afhængig af øjnene, der ser. Vi har fået syn for sagen om, at kommunen ikke kan tage hele ansvaret for at løse udfordringerne, men vi har et fælles ansvar på tværs af de fagprofessionelle og borgerne i kommunen, hvis vi skal udvikle samfundet på en robust og levedygtig måde.

Et par eksempler fra coronakrisen: Vi har haft en udfordring med, at tilstrækkeligt mange har ladet sig teste og vaccinere i nogle af vores boligområder. Den udfordring fik vi hul på at løse, da vi brugte lokale medborgere til at gå forrest og være bindeled. Vi har set borgere hjælpe borgere som aldrig før med at handle ind, lufte hunde eller holde hinanden med selskab (godt nok på afstand).

Borgere, vi havde dømt digitalt ude, har alligevel fundet vej og fået fx genoptræning eller rådgivning virtuelt.

Måske kan vi bruge coronakrisen til at minde os om, hvor vigtigt det er, at vi træner og bruger den demokratiske muskel hos den enkelte borger, så hver enkelt kan se den forskel, det gør at bidrage både til egen og samfundets udvikling. Hvis vi fra kommunen skal have alle svarene og tage alt ansvaret for at løse vores velfærdsudfordringer og sikre det gode liv i Vejle, så kommer vi ikke nær så godt i mål, som hvis vi forener systemets og borgernes kræfter, idéer og viden.

Men det kræver noget af os som medarbejdere og ledere samt af den kultur, vi har bygget op i vores organisation. Vi skal turde træde et skridt tilbage og **lytte** noget mere, inden vi bruger vores faglighed. Vi skal huske at tale i et sprog, så alle borgerne **forstår os** og ikke fyre løs med systemord, der skaber en faglig distance, og hvor vi alene bliver eksperterne. Vi skal være **nysgerrige på**, hvad der er vigtigt for borgerne, hvis de skal se mening i at engagere sig. Vi skal være villige til at **tænke i nye baner**, der måske udfordrer vores systemer og vaner. Kun derved får vi givet brændstof til en samfundsmotor, der kan skabe en kommune, hvor vi **står sammen** om at udvikle velfærden og den enkeltes gode liv i Vejle.

Jeg er ikke i tvivl om, at det også vil skabe endnu mere arbejdsglæde og en endnu stærkere organisation og arbejdsplads. Langt de fleste af os synes, det har været en fantastisk arbejdsdag, når vi har haft et



stærkt samarbejde med borgerne – når vi har involveret hinanden og skabt noget sammen. Hvad end det er en god matematiktime, et hyggeligt måltid på plejecentret, en god oplevelse på AffaldGenbrug eller nogle af de mange mange andre ting, vi hver dag arbejder med. Det vil være med til at styrke vores faglige stolthed og skabe mere mening.

I vores ledelses- og personalepolitiske værdier står det tydeligt: „*Spil hinanden gode! Sammen skaber vi resultater. Vi bruger forskelligheden på tværs*“.Hvad nu hvis vi ikke kun gør det internt i vores organisation men sætter fuld skrue på at involvere borgerne. Så vil langt de fleste af os svare: Det gør vi jo allerede. Ja, det gør vi, men på hvilken præmis? På kommunens eller på borgernes? Det behøver ikke være modsatrettet, men lad os udfordre os selv ved at **holde igen** med de mange løsninger, svar og planer. Lad os få borgerne selv på banen. Og lad os så sammen skabe de gode resultater, hvor vi spiller hinanden gode – som vi har set det ske på fornemmeste vis under coronakrisen.

Det vil få mange flere forskellige løsninger på banen og styrke det kollektive ansvar, og måske vil det også lette på det pres, som mange oplever på deres arbejdsplads. Men det kræver, at vi **tør** involvere borgerne noget mere.

***Du skal ville det
– vil du? Er du klar
til at gå forrest?***

Hvordan har vi det?

Trivselsmålingen 2021

HovedMED besluttede i 2020, at bæredygtige arbejdsfællesskaber – med fokus på et sundt og sikkert arbejdsmiljø – er omdrejningspunktet for arbejdsmiljøarbejdet i Vejle Kommune.

Det betyder, at vi i Vejle Kommune ønsker at sætte et positivt aftryk, hvor vi styrker udviklingen og forebygger fysisk og psykisk nedslidning af medarbejdere, ledere og organisationen i sin helhed. Med en fælles forståelse af fagligheden i forhold til den konkrete opgave skaber vi sammen endnu mere værdi til gavn for livet og borgerne i Vejle, og vi løser sammen opgaven på et højere kvalitetsniveau.

I forbindelse med opfølgningen på trivselsmålingen 2021 vil sigtet være på at fastholde og fremme en sund arbejdspladskultur, hvor alle byder ind i forhold til at løse kerneopgaven bedst muligt til gavn for livet i Vejle. Et stærkt og bæredygtigt arbejdsfællesskab betyder, at man SAMMEN opbygger en fælles faglig tilgang og praksis, hvilket både mindsker presset på den enkelte og øger trivsel og den faglige stolthed. Når udfordringer løbende løses i fællesskabet, opstår der et mere bæredygtigt miljø, hvor man bygger på hinandens faglighed og kunnen samtidig med, at troen på, at man SAMMEN kan nå i mål, forstærkes. Der forudsættes en stærk dialogkultur, psykologisk tryghed, høj tillid og klar kommunikation, og hvor der er vilje til at ændre sine egne vaner, hvis det viser sig at være bedre i tråd med den fælles faglige tilgang og praksis. Når vi arbejder med trivselsmålingen og opfølgningen på denne på arbejdspladserne, sker det med udgangspunkt i ønsket om et bæredygtigt arbejdsfællesskab.

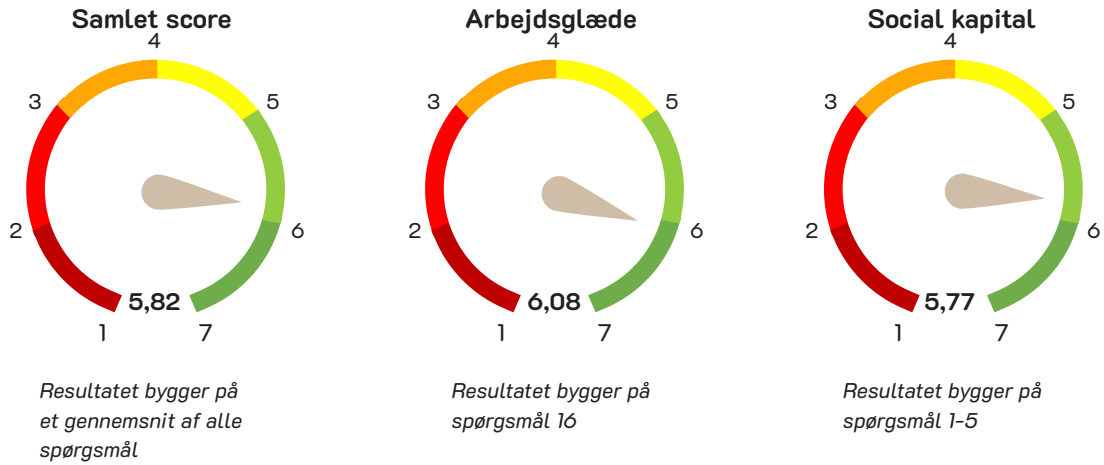
Plakaten og infomateriale blev derfor sendt til alle arbejdspladser i forbindelse med udsendelse af resultatet af trivselsmålingen.

Trivselsmålingen blev gennemført over 2 uger sidst i januar 2021 og fik en svarprocent på 93,5 %. Det må derfor siges at være et solidt resultat, der kan danne baggrund for gode drøftelser på arbejdspladserne.

På koncernniveau er der trivsel og arbejdsglæde blandt medarbejderne i Vejle Kommune. Set i relation til, at undersøgelsen er foretaget midt i en coronatid med mange restriktioner og dermed pres og besværligheder for medarbejderne, er resultatet meget tilfredsstillende.

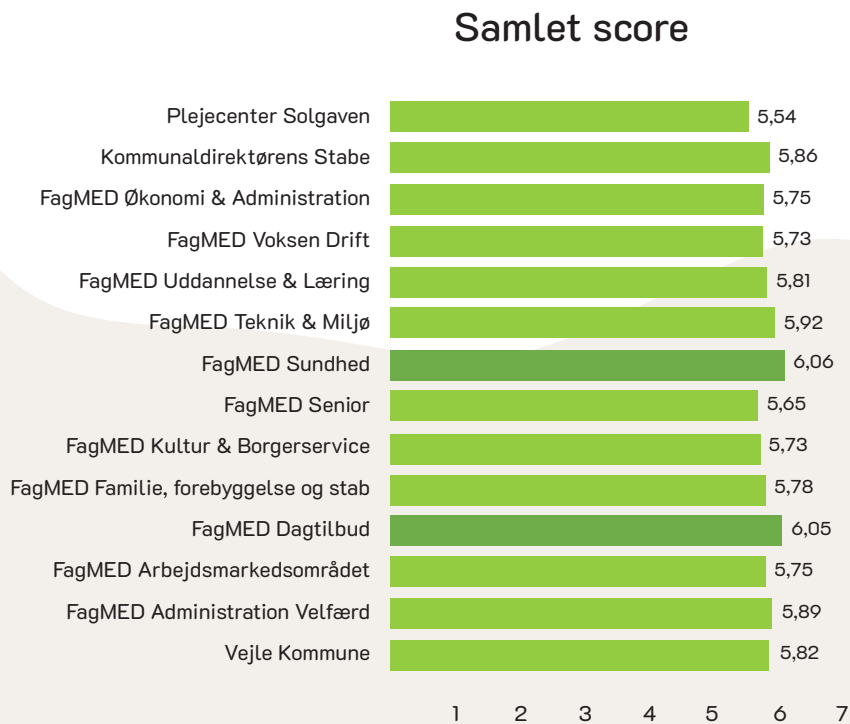


Figur: Resultat af trivselsmålingen januar 2021



På tværs af fagområderne tegnes et billede af, at alle afdelinger gennemsnitligt har et godt arbejdsmiljø. Der er en forskel fra 5.65 til 6.05 mellem højeste og laveste score på afdelingsniveau, og der er således ikke hele fagafdelinger, hvor arbejdsmiljøet er kritisk.

Tabel: Resultat af Trivselsmålingen, opdelt på fagMED



På arbejdspladsniveau er der en større spredning og dermed også arbejdspladser, der har et bedre arbejdsmiljø end gennemsnittet og arbejdspladser, der har et mere udfordrende arbejdsmiljø. Arbejdspladser, der er udfordrede på arbejdsmiljøet, har fået midler fra Byrådets pulje til opfølgning på trivselsmålingen.

Tabel: Højeste og laveste score på Trivselsmålingen

	Sendte	Besvaret	Samarbejde	Tillid og retfærdighed	Krav og anerkendelse i arbejdet	Arbejdsopgaver, indflydelse og engagement	Ledelse	Arbejdsglæde	Følelsesmæssige belastninger	Samlet score	Social kapital
Arbejdsplads højeste score 2021	18	17	6,85	6,74	6,51	6,65	6,94	6,65	6,81	6,71	6,79
Samme arbejdsplads 2018	14	14	7,00	6,79	6,24	6,64	6,75	6,71	6,64	6,66	6,87
Gennemsnits arbejdsplads 2021	336	308	6,13	5,53	5,54	5,93	5,82	6,05	6,04	5,82	5,77
Gennemsnitsarbejdsplads 2018	17	17	6,06	5,62	5,53	5,85	5,91	6,06	6	5,81	5,81
Arbejdsplads laveste score 2021	14	12	4,92	3,76	4,61	5,07	4,04	4,33	5,17	4,58	4,24
Samme arbejdsplads 2018	40	24	6,00	4,37	5,58	5,85	5,20	5,73	5,64	5,47	5,04

Faggrupper

Udvalgte spørgsmål, som bidrager til vores omdømme, sammenlignet med 2018-tallene, har ikke ændret sig markant. Dagplejerne er stadig vores mest tilfredse faggruppe. Selvom faggrupperne har høj grad af arbejds-glæde og kan se, at de bidrager til at gøre en forskel, er de lidt mere tøvende, når det kommer til stolthed af deres arbejdsplads.

Tabel: Udvalgte temaer af betydning for omdømme

	Jeg bidrager til at gøre en forskel 2018	Do 2021	Jeg er stolt af min arbejdsplads 2018	Do 2021	Arbejds-glæde 2018	Do 2021
HKér	6,29	6,3	5,95	6,01	6,12	6,16
Akademikere	6,16	6,13	5,83	5,89	5,98	6,05
Dagplejere	6,51	6,43	6,38	6,37	6,49	6,28
Socialpædagoger	6,18	6,11	5,65	5,63	5,89	5,87
Lærere	6,11	6,13	5,84	5,82	5,97	5,92
Omsorgsmedhjælper	6,21	6,09	5,84	5,55	6,21	6,11
Pædagoger	6,22	6,33	5,84	5,99	6,03	6,11
SOSU	6,19	6,14	5,7	5,59	6,05	5,97
Socialrådgivere	6,16	6,19	5,77	5,74	6,02	5,93
Specialarbejdere	6,34	6,25	5,9	5,8	6,2	6,32
Sundhedskartel	6,36	6,32	5,88	5,74	6,06	5,96
Teknisk service	6,2	6,37	5,94	5,99	6,19	6,27
Alle	6,23	6,23	5,85	5,87	6,07	6,08

Køn

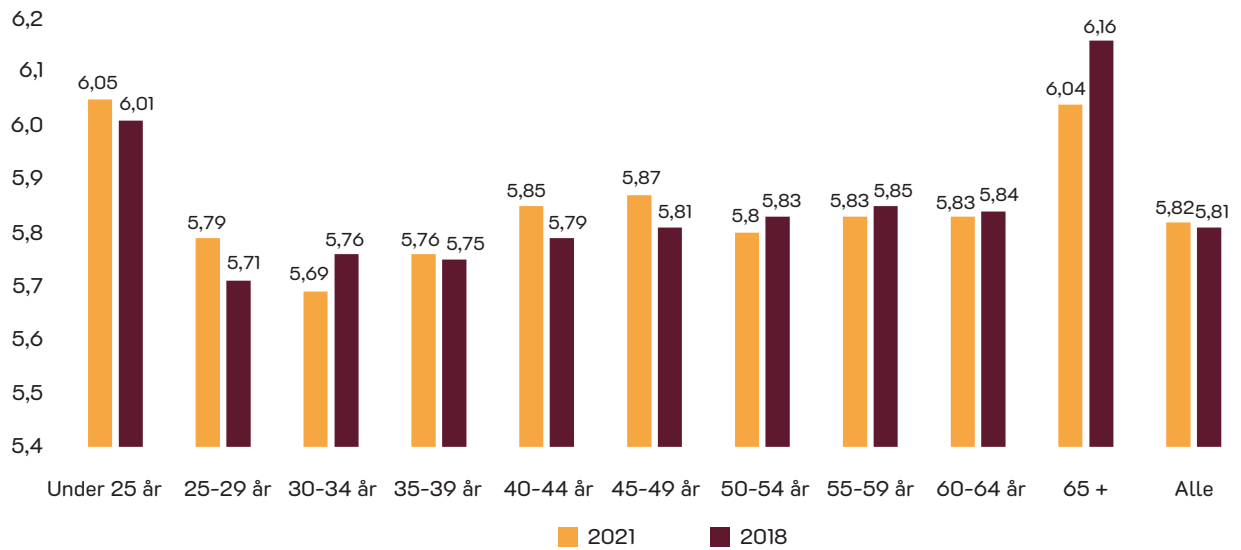
Der er ikke den store forskel på mænd og kvinders trivsel. Således scorer mændene i gennemsnit 5,86 og kvinder 5,82.

Alder

Der er forskel på trivsel, afhængig af din alder. Således er der en større trivsel blandt dem, der lige er påbegyndt arbejdslevet og dem, der står overfor snart at gå på pension.

I forbindelse med den af HovedMED nedsatte arbejdsgruppe vedrørende livsfasepolitik vil der være gode data at hente i trivselsmålingen, når der skal tages hensyn til forskellige livsfaser (som dog ikke alene er aldersbetinget).

Figur 12. Trivsel, opdelt efter alder



Ny tilstedeværelse

I sommeren 2020 vedtog HovedMED en ny delpolitik om arbejdstid og –sted.

Vi kaldte den „Ny tilstedeværelse“, fordi tiden med coronanedlukning i foråret 2020 viste os, at dele af arbejdet i en kommune kan udføres andre steder, andre tider og på andre måder, end vi havde været vant til.

Delpolitikens intention

Vi er ansat til at gøre en forskel for livet i Vejle. Det kan – afhængig af kerneopgaven – gøres på forskellige måder og steder med forskellige muligheder for fleksibilitet.

Delpolitik om ny tilstedeværelse er et skridt væk fra den gamle arbejdstidstænkning og et skridt hen imod et større fokus på balance mellem arbejdsliv og privatliv, uanset hvor man er i livet. Delpolitikken handler primært om at arbejde hjemmefra, men skal også gerne give anledning til en lokal drøftelse af, hvordan vi kan tilrettelægge arbejdstiden mere fleksibelt på alle vores arbejdspladser.

Delpolitik om ny tilstedeværelse bidrager til den gode drøftelse om fleksibilitet i arbejdslivet og bidrager til det bæredygtige arbejdsfællesskab og den attraktive arbejdsplads (Work-Life balance).

I det seneste 1 ½ år med corona har vi alle måttet strække os for at få det til at hænge sammen, og det har for nogle åbnet øjnene for nye muligheder.

Kunne nogle af vore borgere fx have mere nytte af, at møderne foregår virtuelt, også selvom vi må mødes fysisk?

Kunne nogle af vore borgere have gavn af, at vi ikke mødtes på kontoret, men måske mere i øjenhøjde gik en tur i parken?

Kunne nogle medarbejdere med dage med møder ude i byen få en bedre og mere sammenhængende dag, hvis de arbejder hjemmefra før og efter eller måske nogle helt tredje steder mellem møderne?

Kunne nogle medarbejdere opleve bedre sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv, hvis de kunne arbejde hjemmefra nogle dage om ugen? Hvordan kunne det i givet fald organiseres, så deres fysiske fravær ikke påvirker andres opgaveløsning negativt?

Kunne nogle elever profitere af fortsat at have virtuel undervisning eller udeundervisning, og kunne nogle lærere og pædagoger synes, det var spændende opgaver?

Kunne nogle medarbejdere ønske sig arbejdstiden lagt på færre, men længere dage end i dag, fx i en børnehave være med til både at åbne og lukke, men så møde ind en dag mindre om ugen?

Kunne nogle borgere ønske sig, at de kunne komme til møder med kommunens medarbejdere uden for deres

arbejdstid – og kunne man forestille sig, at nogle medarbejdere gerne vil arbejde på andre tider?

Kunne man forestille sig, at det måske – i en tid, hvor vi har rekrutteringsudfordringer – kunne motivere medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal?

Spørgsmålene er mange, men ovenstående er bare nogle af de tanker, der ligger bag Ny tilstedeværelse.

Andre kommuner er også begyndt at arbejde med en langt større grad af fleksibilitet i arbejdet, fx Odsherred og Esbjerg, der har forsøgt med 4-dages arbejdsuge for visse administrative medarbejdere, Middelfart Kommune, der lægger op til en væsentlig større andel af hjemmearbejde end før coronakrisen, Kerteminde Kommune, der med øget fleksibilitet på helt frivillig basis, vil tilbyde borgerne andre mødetider med kommunens medarbejdere, og en hovedstads-kommune, der gerne vil have alle arbejdspladser til at forholde sig til arbejdstidsplanlægning.

Målet med vores delpolitik om Ny tilstedeværelse er, at vi bredt i vores organisation, på alle fagområder, får en drøftelse af delpolitikken og hvilke muligheder, vi ser på vores arbejdspladser, når vi skal varetage kerneopgaven til gavn for borgerne og gerne med to formål:

1. Hvordan kan vi med en attraktiv og fleksibel arbejdstidsplanlægning tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere?
2. Hvordan kan vi med en attraktiv og fleksibel arbejdstidsplanlægning motivere medarbejdere til at øge timetallet inden for de områder, hvor vi oplever rekrutteringsudfordringer?

Der opfordres derfor til, at MEDudvalgene, både LokalMED og FagMED drøfter delpolitikken i et bredt perspektiv, der ikke kun handler om hjemmearbejde, men meget mere om fleksibelt arbejde, og at der her inddrages de gode erfaringer fra coronakrisen.



Indsats mod interne krænkende handlinger

– et element på vej mod bæredygtige arbejdsfællesskaber

Af Lis Legardt, Koncern HR.

I det bæredygtige arbejdsfællesskab arbejder vi med at forebygge fysisk og psykisk nedslidning af medarbejdere, ledere og organisationen som helhed. Interne krænkende handlinger på arbejdspladsen kan stå i vejen for udvikling af større bæredygtighed. Det er derfor et tema, der er vigtigt at forebygge og håndtere som et led i vores overordnede indsats for at skabe bæredygtige arbejdsfællesskaber med et tillidsfuldt arbejdsmiljø, hvor der er en høj grad af psykologisk sikkerhed.

Som led i opfølgning på Trivselsmålingen 2021 har HovedMED besluttet, at der skal være en særlig indsats rettet mod interne krænkende handlinger. Det vil sige krænkende handlinger som mobning, vold og trusler eller uønsket seksuel opmærksomhed, som foregår mellem kolleger, ledere eller andre ansatte i Vejle Kommune.

Formålet med indsatsen er:

- At identificere udfordringens omfang i Vejle Kommune.
- 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.

Desuden 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.

- At forebygge, at interne krænkende handlinger på vores arbejdspladser på lang sigt udvikler sig til en usund arbejdspladskultur.
- At 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.
- At ledere og tillidsvalgte får viden, redskaber, inspiration og sparring til at formulere et konkret „næste bedste skridt“, de kan arbejde med i deres handleplan i forbindelse med opfølgning på Trivselsmålingen på deres arbejdsplads.

Krænkende handlinger på arbejdspladsen kan være et komplekst fænomen at arbejde med.

Det er utopi at forestille sig at gå på arbejde gennem livet uden at opleve at blive krænket eller at komme til at krænke. Vi kan komme til at krænke hinanden uden at ville det.

Krænkelser kan dog fylde mere eller mindre på en arbejdsplads. Hvis det er meget, vil det ofte berøre alle på arbejdspladsen i varierende grad. Forskning peger på, at det er arbejdspladskulturen, der spiller en vigtig rolle i løsningen af det, frem for enkelte personers karaktertræk.

Fokus har været på at skabe en åben dialogkultur på arbejdspladserne, som kan skabe åbenhed og forståelse for temaet og medvirke til refleksion indadtil over egne måder at agere på i fællesskabet. Dette er med til at øge den sociale kapital og psykologiske tryghed – med andre ord, at vi på arbejdspladsen oplever tillid, retfærdighed og godt samarbejde om kerneopgaven, og at vi støtter os op ad vores kolleger i arbejdet med at løse kerneopgaven.

Ca. 4 % af de ansatte giver udtryk for at have været udsat for interne krænkende handlinger inden for de seneste 12 måneder. Det fordeler sig med 72 x vold og trusler, 223 x mobning og 33 x uønsket seksuel opmærksomhed.

Sådan fungerer indsatsen

Alle arbejdspladser, der har medarbejdere, som i trivselsmålingen har svaret ja til at være udsat for en krænkende handling, og det enten ikke er stoppet, der ikke er informeret og/eller ikke er fulgt op, er blevet kontaktet af Koncern HR med tilbud om et sparringsmøde.

Der afholdes møder med enten leder, lokale MEDudvalg, arbejdsmiljøgruppen eller TRIO-gruppen (leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant). Der drøftes med udgangspunkt i målingen, og der gives relevant viden og inspiration. Møderne afsluttes med formulering af mulige handlinger til en handlingsplan.

Dette siger forskerne om krænkende handlinger på arbejdspladsen

Disse handlinger kan få alvorlige personlige konsekvenser. Både for den, det går ud over, men ikke mindst også for dem, der kigger på.

Af personlige konsekvenser kan nævnes:

- irritation og koncentrationsbesvær
- alvorlige søvnproblemer
- angst
- depression
- PTSD (Posttraumatisk stresssyndrom)

Desuden er der stor risiko for påvirkning af den samlede arbejdsplads, idet det kan gå ud over arbejdsglæden, det faglige fokus, kvalitet og effektivitet i arbejdet. Nogle medarbejdere vil måske skifte job, og det kan derfor føre til øgede personaleomkostninger.

Derfor er ethvert tilfælde et tilfælde for meget!

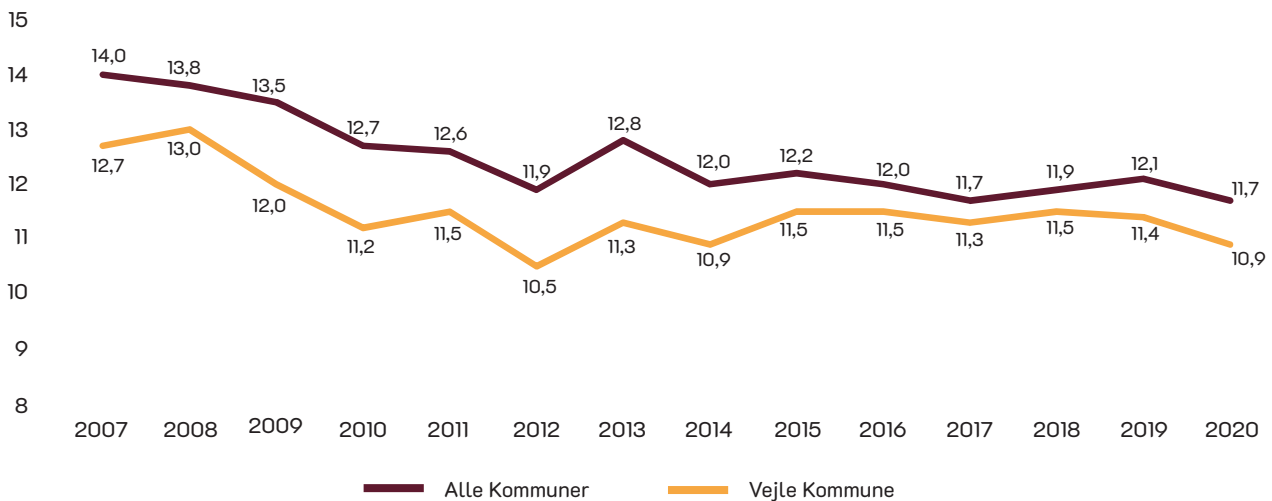
Kilde: Branchefællesskab, Arbejdsmiljø – Velfærd og offentlig administration

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.

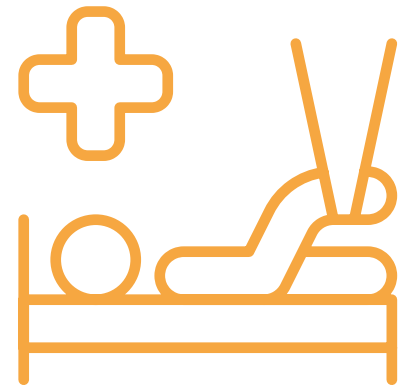
2020 har også i forhold til sygefraværet været et anderledes år, præget af corona. Vejle Kommunes sygefravær er opgjort til 10,9 fraværsdag pr. ansat uden coronasygdom. Medregnes egen coronasygdom, udgør tallet 11,9 dag. På landsplan er tallet 12,2 fraværsdag inkl. coronafravær. Vejle ser således ud til at have haft et højere coronabetinget fravær end kommunerne under ét.

Figur: Udviklingen i sygefravær



Corona har betydet en del fravær på de arbejdspladser, hvor fysisk fremmøde er nødvendigt.

Således udgør coronarelateret fravær, det være sig sygdom, men især også karantæne, 2,71 dag pr. ansat i perioden 1.4.2020 – 1.4.2021. Det bemærkes, at medarbejdergrupper, der har været hjemsendt eller har kunnet arbejde hjemme under en karantæne/isolation, ikke indgår, da de jo har arbejdet, blot ikke på det sædvanlige arbejdssted.



Tabel: Fravær, som vedrører Corona

Fravær som følge af Covid 19	Graviditet	Karantæne	Særligt sårbare	Covid 19 Sygdom	Tjenestefri	Covid 19 fravær i alt
FagMED Dagtilbud	1,3	1,64	1,16	5,25		9,36
FagMED Senior	0,1	0,12	0,23	0,38	3,58	4,4
FagMED Sundhed	0,42		0,79	1,83	0,19	3,56
FagMED Uddannelse & Læring	0,13	0,73	0,18	1,89	0,43	3,36
FagMED Voksen Drift		0,05	0,03	0,1	1,55	1,73
FagMED Familie, forebyggelse og stab	0,04	0,28		0,46	0,65	1,42
FagMED Kultur & Borgerservice		0,04		0,35		0,39
FagMED Teknik & Miljø		0,06		0,13		0,18
FagMED Arbejdsmarkedsområdet				0,16		0,16
Kommunaldirektørens stabe		0,05	0,05	0,02		0,12
FagMED Administration Velfærd				0,03		0,03
FagMED Økonomi & Administration				0,02		0,02
HovedMED Dagsværk pr. ansat	0,18	0,37	0,19	1,06	0,9	2,71

I 2020 blev arbejdet med måltal for sygefraværet igangsat. Pga. corona har måltallene været suspenderet indtil august 2021, hvor der forventes et mere retvisende fraværsbillede uden de store udsving grundet corona. Måltal sikrer det nødvendige fokus ikke blot på den medarbejder, som er syg, men også på de medarbejdere, som yder en ekstra indsats ved kollegaens fravær.

3) Tjenestefri dækker over sygdom eller karantæne som følge af covid 19 inden for de områder, der anvender vagtplan.

Måltallene bygger på en sammenligning med andre kommuner

Tabel: Sygefravær, sammenlignet med andre kommuner

	2018	2019	2020
Alle Kommuner	12,0	12,1	11,8
Esbjerg	10,8	11,2	11,7
Horsens	11,8	12,9	12,5
Kolding	12,9	12,8	12,6
København	11,5	12,0	10,9
Odense	11,7	12,2	12,3
Randers	10,8	11,2	11,8
Silkeborg	11,1	11,8	10,6
Vejle	11,5	11,4	10,9
Aalborg	12,3	12,2	12,6
Aarhus	10,8	11,2	10,2

Måltalssygefraværet er opgjort ekskl. Covid 19-relateret sygdom.

Som det ses, har især de store kommuner København og Aarhus haft et fald i fraværet fra 2019 – 2020, i lighed med Vejle og Silkeborg Kommuner.

Sygefraværet, ekskl. Covid19-fravær, er generelt faldet i Vejle Kommune fra 4,68 % til 4,49 %. Det eneste sted, sygefraværet er steget, er i Velfærdsforvaltningen. Netop Velfærdsforvaltningen har gennem hele coronakrisen skullet varetage de normale opgaver i forhold til hovedparten af de borgere, der ydes service til. Borgere på plejehjem, på døgninstitutioner og i hjemmeplejen og udsatte borgere har fortsat skullet have hjælp.

Tabel: Sygefravær, opdelt på forvaltningerne

	2019	2020
Børne- og Ungeforvaltningen	4,76 %	4,49 %
Kommunaldirektørens område	2,66 %	1,79 %
Teknik & Miljø	3,42 %	3,07 %
Velfærdsforvaltningen	5,26 %	5,45 %
Kultur & Sundhed	3,20 %	2,60 %
Økonomi- & Arbejdsmarkedsforvaltningen	4,20 %	2,64 %
Uden for organisationen	2,59 %	3,34 %
Hovedtotal	4,68 %	4,49 %

Det er muligt at arbejde med sygefraværet med succes på andre måder, hvilket et pilotprojekt fra ØD 2, et plejedistrikt i Børkop, er et eksempel på.

Et lavt sygefravær skaber overskud, nærvær og kvalitet

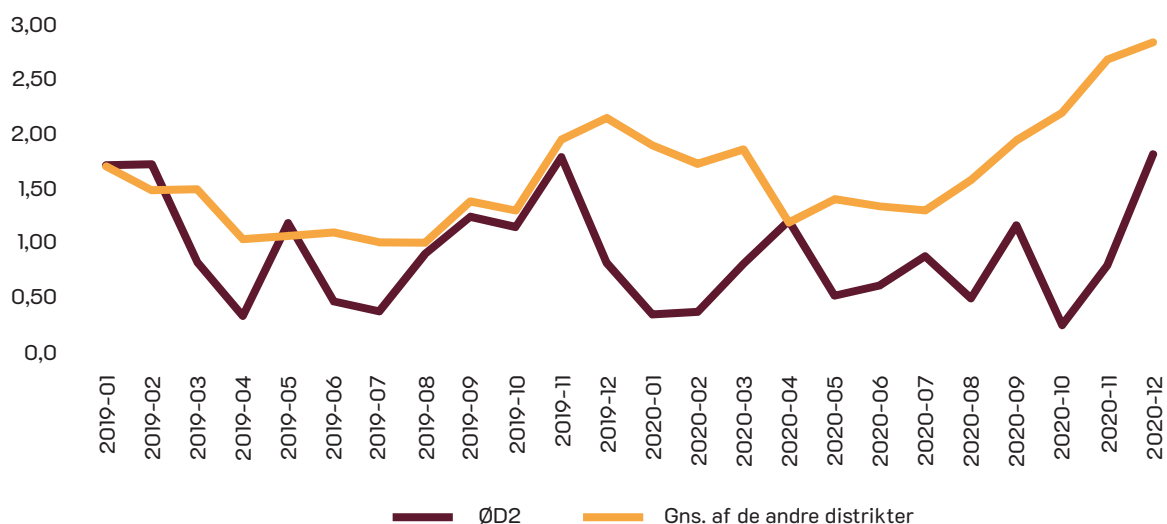
Af Malene Priess Lassen, Koncern HR.

I hjemmeplejen i Børkop har man siden 2019 arbejdet med sygefraværet på nye måder, og både medarbejdere, leder og medarbejderrepræsentanter har fået nye kommunikationsredskaber til i højere grad at tage et objektivt udgangspunkt, med afsæt i fakta og data frem for subjektive synsninger. Der er givet sparring over en længere periode (Se intra under „bæredygtige arbejdsfællesskaber“). Da pilotprojektet „Tættere på“ i sin tid blev søsat, var lederen og medarbejderrepræsentanterne ikke i tvivl om, at man ville prioritere at indgå i pilotprojektet og gøre noget for at nedbringe sygefraværet. I hjemmeplejen i Børkop var der generelt frustration over

stor travlhed og stram økonomi, og når nogle var syge, pressede det alle yderligere, hvilket sled på kræfterne og overskuddet. Ved for meget sygefravær var kørelisten nærmest umulig at få til at hænge sammen, også fordi Børkop er et landdistrikt, hvor det tager mere end 5 minutter at køre fra hjem til hjem.

„Vi er blevet bedre til at have en åben dialog og faglig sparring i gruppen, hvilket gavner både arbejdsmiljøet og kvaliteten af kerneopgaven“, udtaler medarbejder Henriette Skibssted, efter deltagelse i pilotprojektet.“

Figur: Sygefravær – plejedistrikter – Senior



Efter at have fulgt sygefraværets udvikling hos hjemmeplejen i Børkop de sidste par år (ØD2 – den bordeaux graf) har vi nu dokumentation for, at sygefraværet er faldet signifikant i forhold til „gennemsnittet“ af de 8 øvrige hjemmeplejedistrikter i Senior (den orange graf).

- Før arbejdet med sygefravær blev igangsat, var der ikke nogen signifikant forskel i sygefraværet i ØD2 sammenlignet med gennemsnittet af de øvrige udekørende teams i hjemmeplejen, Senior (januar 2019–november 2019).
- Efter forløbet ses en signifikant forskel på ØD2 og gennemsnittet af de andre teams. På grafen ses et tydelig fald i sygefraværet i ØD2, fra december 2019 og et år frem, sammenlignet med de andre teams.

Udover faldet i sygefravær er trivslen generelt høj hos personalet, hvilket ses i seneste trivselsmåling fra januar 2021, og de har et godt samarbejde og dialog omkring opgaverne. Selvfølgelig har coronasituationen også presset hjemmeplejen i Børkop. Men i Børkop havde man næsten nået at opbygge et fælles fagligt fundament, inden coronaen ramte. Fundamentet har fået nogle revner i coronaperioden, og presset på medarbejdere og leder har været stort.

Alligevel er der udtalelser om „Fantastisk hjemmehjælp i Børkop“ (VAF) fra april 2021. En borger fortæller om sin oplevelse af nærvær, overskud og kvalitet i hjemmeplejen.

”Undertegnede blev syg og følelsesløs i underkroppen, og derfor var hjælp nødvendig fra Børkop Kommune (Vejle Kommune). Kort tid efter (indlæggelse på hospital) blev Hanne, min kone, ringet op af Alice fra hjemmeplejen. Hun sagde, at hun var i nærheden og ville komme forbi med det samme. Hun var her i ca. 3 kvarter og fortalte om, hvad de kunne gøre for mig. Hun tog sig god tid til at forklare det hele. Nu får jeg besøg cirka fem gange fast hver dag plus det løse i nødstilfælde. Alt skal foregå med lift, da jeg ikke selv kan bevæge benene. Alle hjemmehjælpere uden undtagelse kommer med et hej og en frisk bemærkning”.

Projekt Jordemoder på arbejdspladsen

Et fokusområde er gravides fravær, dvs. fravær indtil det tidspunkt, hvor medarbejderen går på barselsorlov, hvilket normalt er 8 uger før forventet fødsel.

Tabel 12. Graviditetsbetinget sygefravær

	2018	2019	2020
Antal gravide	302	279	281
Gravides fravær	41,22	40,36	47,05
Ikke gravide kvinders fravær	14,85	15,06	14,96

Gravide har ca. 3 gange så meget fravær som ikke gravide kvinder i samme aldersgruppe. Sundhedsstyrelsen har bevilget midler til et projekt i Region Syddanmark og Arbejds- og Miljømedicinsk om jordemoder på arbejdspladsen. Konceptet fungerer med succes i Norge og afprøves nu bl.a. i Vejle Kommune. Der er stor variation i fraværet under graviditet. Der ses bl.a. et højere fravær på arbejdspladser med mere fysisk krævende arbejdsfunktioner. Antallet af arbejds påvirkninger (fx tunge løft, højt tempo, natarbejde, kemiske påvirkninger m.fl.), som gravide udsættes for, spiller også en rolle, idet gravide med mange arbejds påvirkninger i større omfang bliver sygemeldt og har flere fraværsdage end gravide med

få eller ingen påvirkninger i deres arbejde (fx kontorarbejde).

I Norge er der erfaring for, at besøg på arbejdspladsen af en jordemoder, som giver konkret arbejdsmiljørådgivning til den enkelte gravide og til virksomhedsledelsen, kan nedsætte graviditetsbetinget fravær. Erfaringerne fra Norge skal afprøves i Danmark, og Vejle Kommune har takket ja til at deltage i forsøgsordningen.

Konceptet fremgår af den grafiske opstilling på næste side.



Arbejds miljøet

Fra primo marts 2020 har størstedelen af indsatserne på arbejdsmiljøområdet været præget af corona-pandemien. En mængde nye opgaver er opstået – og andre opgaver er rykket i baggrunden.

Vejle Kommune har fra starten af pandemien haft fokus på at implementere Sundhedsstyrelsens anbefalinger 1:1.

Lederne har gennem hele perioden fået LederUpdate og Nyhedsbreve om retningslinjer for håndtering af corona. Der har gennem en stor del af perioden været en coronahotline, bemandet af medarbejdere fra Sundhedsafdelingen og Koncern HR. Her er der ydet rådgivning til primært ledere, men også medarbejdere, kommunens virksomheder og borgere.

Pandemien har også betydet, at en lang række af opgaver har måttet redefineres.

Arbejds miljøkonferencen, som normalt er højdepunktet på arbejdsmiljøåret, måtte i 2020 gøres virtuel. Da forårets TR-dag samtidigt blev aflyst, så var det oplagt at slå de to temadage sammen – og således blev TRIO-konferencen født. Konferencen blev afholdt som en hybrid begivenhed, hvor AM-grupper/TRIO'erne sad fysisk sammen og så konferencen, som var virtuel. Denne form betød, at ca. 600 deltog i konferencen.

For at sikre, at ledere og arbejdsmiljørepræsentanter i kommunen var så velinformerede som overhovedet muligt, er der løbende udsendt coronasæmre af Arbejds miljøNyt, som har beskrevet, hvordan man som leder og arbejdsmiljørepræsentant har skullet forholde sig til pandemien og arbejdsmiljøarbejdet.

Den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse er blevet gennemført virtuelt, og valget af arbejdsmiljørepræsentanter til HovedMED måtte også gennemføres foran en skærm.

Der er også blevet løst en lang række opgaver af driftsmæssig karakter. Fx er der udviklet nye APV-skabeloner til coronasituationen, og der er kommet mere fokus på gravides arbejdsmiljø gennem systematisk anvendelse af APV under graviditeten.

Endvidere er der arbejdet med bl.a. genåbningsplanen efter første bølge af pandemien, håndtering af håndsprit og overfladedesinfektion samt opsætning af skilte og diagrammer i kommunens bygninger. Og under anden bølge, i samarbejde med Kultur & Sundhedsforvaltningen, fokus på bevægelse for de hjemsendte medarbejdere.

I resten af 2021 vil opmærksomheden være mod genetablering af det gode arbejdsfællesskab og gode kollegaskab på tværs af hele arbejdspladsen, samtidig med at vi tager læring af de gode ting fra coronatiden og fortsat opfølgning af trivselsmålingen.

Coronasamtaler

I kølvandet på den usikkerhed, der opstod, da coronan for alvor fik fat i Danmark og Vejle Kommune, valgte Koncern HR at tilbyde samtaler til medarbejdere og ledere, som havde det svært med situationen.

Tilbuddet indebar, at man også anonymt kunne henvende sig til de konsulenter, som normalt udbyder stressrådgivning og coaching, hvis man som medarbejder/leder havde det svært med coronasituationen og de forandringer, det indebar. Det kunne fx være, at man havde det svært med at arbejde hjemmefra, eller at man var meget bekymret for enten selv at blive smittet med corona, komme til at smitte sårbare borgere, fx de ældre i Senior, eller at man tog smitten med hjem til sine pårørende, som måske var særligt sårbare.

Arbejdsulykker

Koncern HR havde i 2019 fokus på at hjælpe arbejdsmiljøgrupperne med at følge op på alvorlige ulykker, det vil sige ulykker med mere end 3 ugers fravær, ulykker omhandlende vold og trusler samt ulykker, hvor nyansatte var involveret.

I 2019 blev arbejdspladser med alvorlige ulykker derfor tilbudt hjælp til at analysere og skabe læring ift. den konkrete ulykke, så lignende ulykker kan forebygges i fremtiden.

Planen for ulykkesindsatsen i 2020 var, at denne indsats med hjælp fra Koncern HR skulle fortsættes,

men pga. coronanedlukningen i foråret, og de fortsatte restriktioner i hovedparten af 2020, har denne del af ulykkesindsatsen været stillet i bero. Arbejdsmiljøgrupperne har således selv skullet følge op på ulykkerne i 2020 og 2021 indtil sommerferien.

Vold og trusler

Arbejdsskader i forbindelse med vold og trusler fylder fortsat meget i Vejle Kommunes statistikker. Derfor vil forebyggelse af vold og trusler fortsat være et meget vigtigt fokusområde.

Jf. afsnittet om trivselsmålingen har fokus her også været en systematisk opfølgning i forhold til de arbejdspladser, hvor vold og trusler fylder meget, og herunder har det været en del af prioriteringsgrundlaget for tildelingen af de centrale midler, som Byrådet har bevilget til opfølgning af trivselsmålingen. Medarbejdere, der inden for de seneste 12 måneder har oplevet vold og trusler, er faldet fra 21,5 % i 2018 til 16,4 % i 2021.

Sundhedsafdelingen og Koncern HR har i samarbejde udviklet et uddannelsesforløb i psykisk førstehjælp, som også understøtter arbejdet med vold og trusler.

Psykisk førstehjælp i førstehjælpskassen – vi bruger KLIPS

Af Lis Legardt, Koncern HR.

Vi kender nok alle til førstehjælpskassen bag i bilen – en lille plastikkuffert fra et velkendt firma med en fugl indeholdende diverse plastre, forbindinger, saks og tape. Derudover dét at have et varmt tæppe i bilen og en refleksvest i det tilfælde, at vi skal yde førstehjælp, hvis der sker en ulykke i trafikken.

Bostedet Grundet Bygade 19, som er en del af Bo-Vejle, har også brug for en førstehjælpskasse – dog en lidt anden af slagsen, og med nogle lidt mere u håndterlige, uforudsigelige og personligt kompetencekrævende elementer – en „mental førstehjælpskasse“. Vi kalder den KLIPS.

Psykisk førstehjælp – blot et enkelt element i det forebyggende arbejde

Grundet Bygade 19A er et bosted for borgere, der har varigt nedsatte funktionsevner som konsekvens af udviklingshæmning, hjerneskade og psykiatiske diagnoser. Medarbejderne støtter borgerne i deres dagligdag både pædagogisk og med plejeopgaver. I den forbindelse kan der forekomme udadreagerende adfærd både fysisk og verbalt overfor øvrige borgere eller medarbejderne.

Der arbejdes på bostedet med „udadreagerende adfærd“ på flere måder både af hensyn til borgere og medarbejdere. Dette for at forebygge, at det i det hele taget forekommer, og for at få en sikker håndtering, hvis det sker. I det pædagogiske arbejde er der fokus på at bruge metoder og redskaber, der kan forebygge voldsomme hændelser.

Desuden arbejdes der systematisk med at trivselsvurdere borgerne for på den måde løbende at aflæse, hvordan den enkelte har det, og hvad der evt. kan udløse voldsom adfærd. En adfærd, som kan bestå i trusler, bid, spark og slag mod medarbejdere og øvrige borgere, samt kast med genstande og inventar. Hændelser kan, især når man i arbejdet er så tæt på, opleves traumatisk. De kan resultere i voldsom psykisk påvirkning, sygefravær og dårlig livskvalitet. Uddannelse i psykisk førstehjælp vil derfor være endnu et element i det forebyggende arbejde.

Hvad er psykisk førstehjælp?

- Medmenneskelig omsorg på formel.
- Første kontakt til en person i psykisk krise.
- Løbende vurdering og opfølgning.
- Noget, der kan gives af alle.
- Et redskab, der kan forebygge udvikling af angst og depression.

Hvad er psykisk førstehjælp ikke?

- Terapi.
- Defusing eller debriefing.

Der er på bostedet personale døgnet rundt og i skiftende vagter 3-4 medarbejdere ad gangen. Man har derfor valgt, at alle faste medarbejdere skal uddannes for at sikre, at der altid er mindst én på arbejde, som kan give psykisk førstehjælp i tilfælde af en voldsom hændelse.

Er din kollega i psykisk krise – Slip berøringsangsten, tag kontakt – jo før jo bedre

Uddannelsen skal give større forståelse og viden om psykiske reaktioner efter en voldsom hændelse. Den skal mindske berøringsangsten og give den enkelte mod til at handle, hvis en kollega bliver ramt af en voldsom hændelse, der potentielt kan føre til en psykisk krise. Jo før man som ramt bliver lyttet til og støttet, jo mindre er risikoen for, at den voldsomme hændelse kan resultere i længerevarende psykisk belastning og mistrivsel.

Tidsfaktoren har stor betydning. Kollegerne vil være de første, der vil være tæt på de hændelser, der sker på arbejdspladsen, og derfor også yderst relevante førstehjælpere. De kan være med til at sikre, at man som ramt ikke overlades til sig selv, men at der gennem samvær og samtale gives omsorg, håb, sikkerhed og tryk.

Konceptet hedder KLIPS og blev udviklet i Australien i 2001 og siden udbredt til mange lande. Det er målrettet den almene befolkning, så den enkelte kan lære at hjælpe mennesker, der er ved at udvikle en psykisk sygdom, eller som befinder sig i en psykisk krise.

KLIPS udbydes i Sundhedshuset til Vejle Kommunes borgere, der gerne vil uddanne sig til at kunne give psykisk førstehjælp. Vi har i et samarbejde mellem Grundet Bygade 19A, Sundhedshuset og Koncern HR videreudviklet konceptet, så det kan bruges på en arbejdsplads specifikt målrettet risikoen for voldsomme og traumatiske hændelser i arbejdet.

Uddannelsen er bygget op af øvelser, der sætter gang i refleksion og drøftelser, så medarbejderne selv skaber deres egen KLIPS, som passer til deres arbejdsplads og det konkrete arbejde med borgerne. Der arbejdes med spørgsmål som:

- Hvad gør borgerne, der viser, at de er i en psykisk krise?
- Hvilke tegn og reaktioner er der på, at din kollega er i krise?

- Hvad er at lytte nærværende, og hvordan kan jeg skabe rammer for det, samtidig med at jeg skal være der for borgerne?
- Hvad er vigtigt at give information om til en kollega, der er i psykisk krise?
- Hvad skal jeg som psykisk førstehjælper gøre først, dernæst osv.?
- Hvilke støttemuligheder har vi sammen på vores arbejdsplads?
- Hvordan kan jeg hjælpe min kollega til at se egne muligheder for at komme sig efter en voldsom hændelse?

Desuden arbejdes der konkret med at træne KLIPS ud fra fiktive praksisnære cases.

De foreløbige erfaringer er, at den nye fælles viden rykker ved kulturen på arbejdspladsen. Der opstår nye spørgsmål som:

- Hvordan vil vi gerne være sammen på vores arbejdsplads? og
- Skal vi foretage ændringer i vores rammer for arbejdet for bedre at kunne yde hinanden omsorg?

Spørgsmål, der kan indikere, at medarbejdere og leder tager KLIPS til sig og gerne vil have det til at fungere i det daglige arbejde. Men også spørgsmål, der formentlig vil være forskellige fra arbejdsplads til arbejdsplads, ligesom svar og løsninger formentlig også vil være forskellige.

Hvad er KLIPS?

KLIPS er psykisk førstehjælp sat på en formel:

Kontakt din ramte kollega, vurdér og afhjælp en evt. krise.

Lyt opmærksomt til kollegaen uden at dømme.

Informér kollegaen i passende dosis om krise.

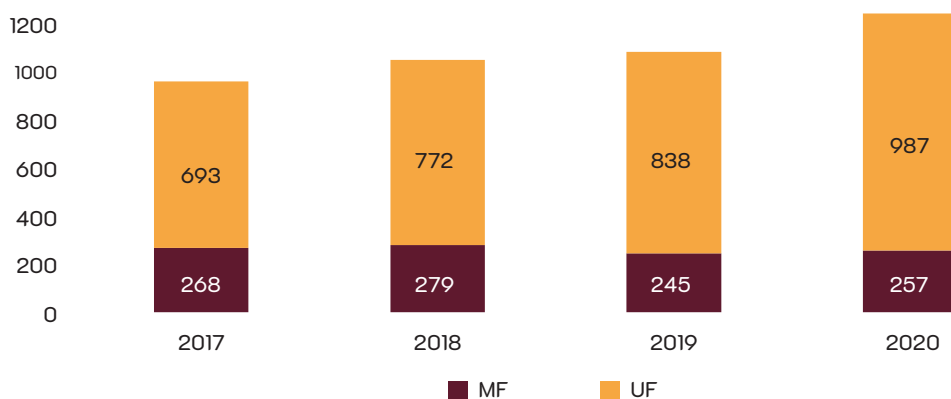
Plan – følg beredskabsplanen.

Støtte – opfordr og støt personen til at søge andre støttemuligheder.

Arbejdsulykker

I Vejle Kommune er der i 2020 i alt blevet anmeldt 1.244 arbejdsulykker, hvilket er en stigning i forhold til 2019, hvor der blev anmeldt 1.012 arbejdsulykker. Det er særligt arbejdsulykker uden fravær, der er steget, men også arbejdsulykker med fravær er steget fra sidste år. Set over en femårig periode er antallet af arbejdsulykker med fravær dog stabilt. Til gengæld har antallet af arbejdsulykker uden fravær været stigende gennem de sidste 5 år. Der kan ikke umiddelbart gives en valid forklaring på denne udvikling, det vil kræve en mere tilbunds gående analyse af arbejdsulykkerne. En positiv udlægning kunne være, at der er blevet en øget opmærksomhed om vigtigheden af at anmelde også de arbejdsulykker, der ikke giver anledning til fravær. Men omvendt kan det også være et udtryk for, at der rent faktisk sker flere ulykker.

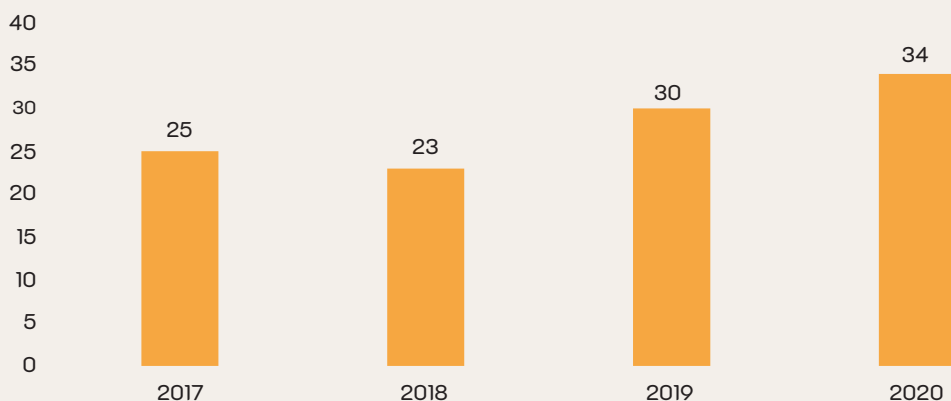
Figur: Udviklingen i arbejdsulykker



Alvorlige ulykker

Som det ses, er der sket en stigning i antallet af alvorlige ulykker fra 2019 til 2020. Alvorlige ulykker defineres her som ulykker med forventet fravær over 3 uger. Antallet af registrerede alvorlige ulykker har været stigende de seneste 3 år og skal fortsat have en særlig opmærksomhed.

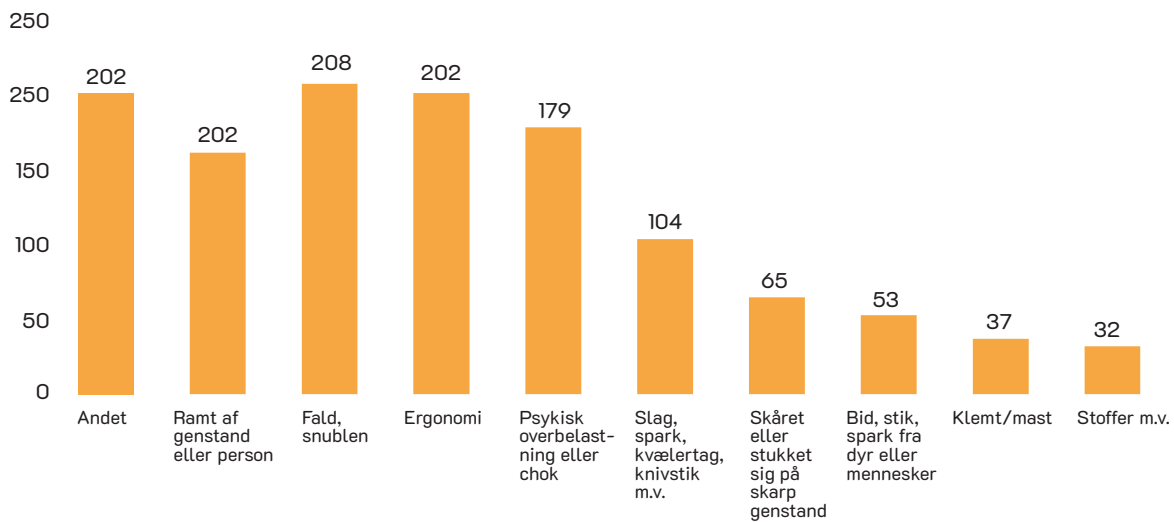
Figur: Udviklingen i arbejdsulykker



Skadestyper

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

Figur: Ulykker, opdelt efter skadestyper



Som det fremgår af denne graf, er der ligesom tidligere år mange ulykker, der skyldes fald og snublen og ergonomi. Det, vi tidligere kaldte psykiske arbejdsulykker, er i denne kategorisering fordelt på flere ulykkestyper, men de udgør samlet set den største del af arbejdsulykkerne (fx psykisk overbelastning + slag, spark).

Kategorien „andet“ dækker primært over arbejdsulykker, hvor skadestypen er registreret som uoplyst eller anden skadesmåde.

Nærvedulykker og hændelser

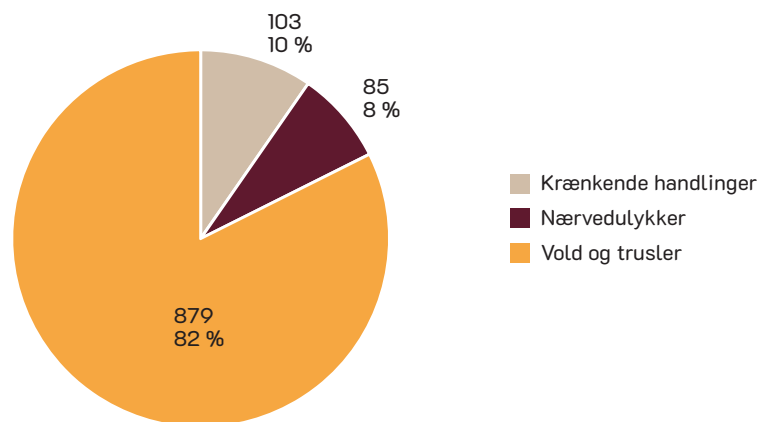
Det, vi tidligere har kaldt nærvedulykker, er i SafetyNet opdelt i tre typer af hændelser:

- Vold og trusler
- Krænkende handlinger
- Nærvedulykker

Baggrunden for denne ændring har været et ønske om at få et mere reelt billede af omfanget af episoder med vold og trusler og krænkende hændelser. Tidligere er disse hændelser i stort omfang blevet registreret helt lokalt på de enkelte arbejdspladser og er ikke indgået i de centrale statistikker eller systemet. Dette har været problematisk både i forhold til at få et reelt billede af arbejdsmiljøet på vores arbejdspladser, men også for den enkelte medarbejder har det haft en ulempe i forhold til, hvordan de er stillet forsikringsmæssigt, hvis en hændelse ikke er dokumenteret korrekt. Derudover er der med SafetyNet også sket en væsentlig forbedring i forhold til databeskyttelse med disse hændelser.

Som det fremgår af grafen på næste side, er det særligt vold og trusler, der fylder, når det gælder registrerede hændelser. De registrerede hændelser er som udgangspunkt fra eksterne og borgere, da hændelser internt i vores organisation skal håndteres anderledes.

Figur: Hændelser i arbejdsmiljøet

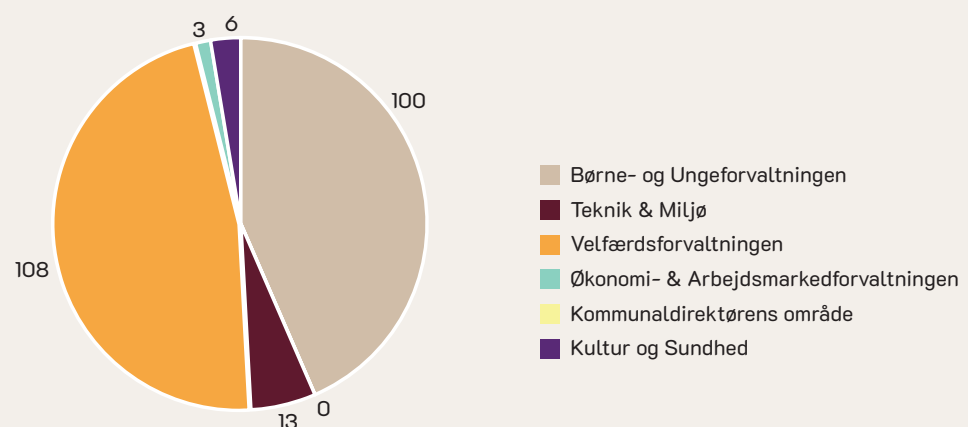


Sammenlignes tallene med de registrerede nærvedulykker i 2019, bliver det tydeligt, at der i SafetyNet er blevet registreret langt flere hændelser end tidligere – særligt på vold og trusler. Dette tal vurderes som nævnt ikke at være udtryk for en reel stigning af denne størrelse, men i stedet et resultat af, at langt flere hændelser er blevet registreret centralt. Og dette tal vil fortsat stige gennem det kommende år, hvor flere arbejdspladser på velfærdsområdet fra årsskiftet for alvor skifter fra deres decentrale registreringsystem til SafetyNet.

På grafen nedenfor ses, hvordan arbejdsulykker *med* fravær er fordelt på de enkelte forvaltninger i 2020. Når vi har valgt at bruge ulykker med fravær i sammenligningen, er det fordi, der er forskel på praksis i forhold til anmeldelse af arbejdsulykker uden fravær på tværs i organisationen.

Som det ses, er det som i andre år særligt de store områder; Velfærdsforvaltningen og Børne- og Ungeforvaltningen, der tilsammen har ca. 80 % af kommunens medarbejdere ansat, der derfor også har mange arbejdsulykker med fravær.

Figur: Arbejdsulykker, fordelt på forvaltninger

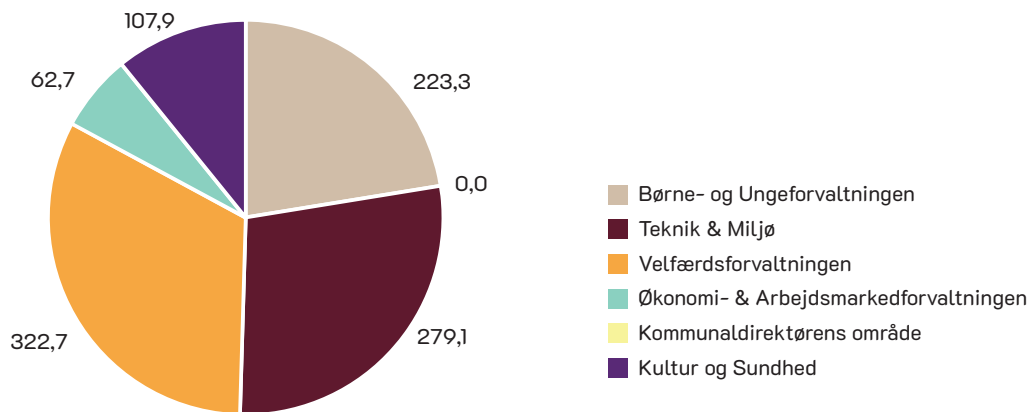


Ulykkesincidens

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.

Det er dog fortsat Velfærdsforvaltningen, der har det højeste incidenstal. Men herefter kommer Teknik & Miljø, som i 2020 har haft det næsthøjeste incidenstal.

Figur: Fordeling af arbejdsulykker, fordelt efter incidens.



Understøttelse af påbud

Koncern HR har også i 2020 prioriteret sparring og støtte til alle arbejdspladser, der modtager et påbud fra Arbejdstilsynet - i særlig grad er der taget kontakt til de arbejdspladser, hvor påbuddene har drejet sig om vold og trusler.

Et nyt og forbedret intranet

Et nyt og forbedret intranet har i 2020 prydet forsiden, når vi tænder arbejdspladsens PC. Som noget nyt har ARBEJDSMILJØ sammen med MED fået sin egen overskrift under menuen.

Arbejds miljøsiderne er blevet udviklet med nye forbedrede sider med materialer, der kan støtte i arbejdet med at forebygge og håndtere arbejdsmiljøet på vores arbejdspladser.

Materialerne omhandler det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø, og der er materialer rettet mod såvel hver enkelt medarbejder som ledere, lokale MED, TRIO- og AM-grupper.

Materialerne består både af regulær forskningsbaseret viden, vores politikker og retningslinjer på områderne og lovgivning. Men der er også vejledning, tjeklister, APV-skemaer og ikke mindst forslag til processer, man kan udføre sammen på den enkelte arbejdsplads for at skabe dialog og finde bæredygtige løsninger på arbejdsmiljøudfordringer i arbejdet med kerneopgaven.

Materialerne er således også koblet til Vejle Kommunes indsats om bæredygtige arbejdsfællesskaber og vores værdier. Bæredygtige arbejdsfællesskaber har fået sin egen side under vores arbejdsmiljøindsatser. Også her er der materialer, der kan inspirere og gøre

arbejdet med bæredygtige arbejdsfællesskaber på den enkelte arbejdsplads meget konkret.

Flere af materialerne er udformet i pdf-versioner lige klar til at printe og bruge direkte på møder i det lokale MED, TRIO-, AM-gruppen eller til et personalemøde.

Uønsket seksuel opmærksomhed

Vi har i Vejle Kommune en delpolitik om krænkende handlinger. Delpolitikken beskriver, hvad krænkende handlinger kan være. Desuden, hvordan vi i Vejle Kommune identificerer, forebygger, håndterer og vil lære af de krænkende handlinger, vi kan risikere at møde i vores arbejde.

En ukendt del af de krænkelser, vi som medarbejdere og ledere kan møde i vores arbejde, kan have en seksuel karakter. Vi har i mange år arbejdet med uønsket seksuel opmærksomhed fra borgerne som en del af den faglighed, der arbejdes med. Men med MeToo har vi valgt også at sætte fokus på den uønskede seksuelle opmærksomhed, der sker mellem kolleger, eller mellem leder og medarbejdere.

Trivselsmålingen 2021 viser, at 33 medarbejdere inden for de seneste 12 måneder har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed fra enten kolleger fra Vejle Kommune, primært egen afdeling, og/eller fra ledere. Det er 33 for mange. Om dette tal også er påvirket af

coronanedlukningen, vil vi se, når vi næste gang laver en trivselsmåling.

Det øgede fokus afstedkom:

- At spørgerammen til Trivselsmålingen 2021 er udvidet med spørgsmål særskilt temaet, så vi kan få mere viden om, hvor udbredt problematikken er og håndtere evt. udsatte steder.
- At temaet er blevet beskrevet yderligere på arbejdsmiljøsiderne på vores nye intranet inkl. materialer til, at man på de enkelte arbejdspladser kan skabe dialog om temaet.

- 3 arrangementer med arbejdsmiljøforsker Mille Mortensen på henholdsvis Toplederforum, Direktionens lederdag og for alle tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter samt personalekonsulenter. Mille Mortensen gav et virtuelt oplæg om temaet. En af pointerne var det hjælpsomme i at skille begreberne sexismen, sexchikanen, krænkende adfærd og mobning. Desuden en opmærksomhed på, hvordan en stærk arbejdspladskultur med et trygt socialt arbejdsmiljø kan være styrende for, om krænkende handlinger finder sted. Til dette viste hun nedenstående model, som sætter ord på, hvor krænkende handlinger trives bedst.



Et trygt socialt arbejdsmiljø

- Konflikter løses
- Fejl, tvivl, uenigheder og nye ideer drøftes
- Det opleves sikkert at påtale evt. grænseoverskridende adfærd



Et socialt arbejdsmiljø under pres

- Uløste konflikter
- Omgangsformen er præget af grænseoverskridende adfærd
- Det opleves utrygt at sige fra overfor evt. grænseoverskridende adfærd



Et utrygt socialt arbejdsmiljø

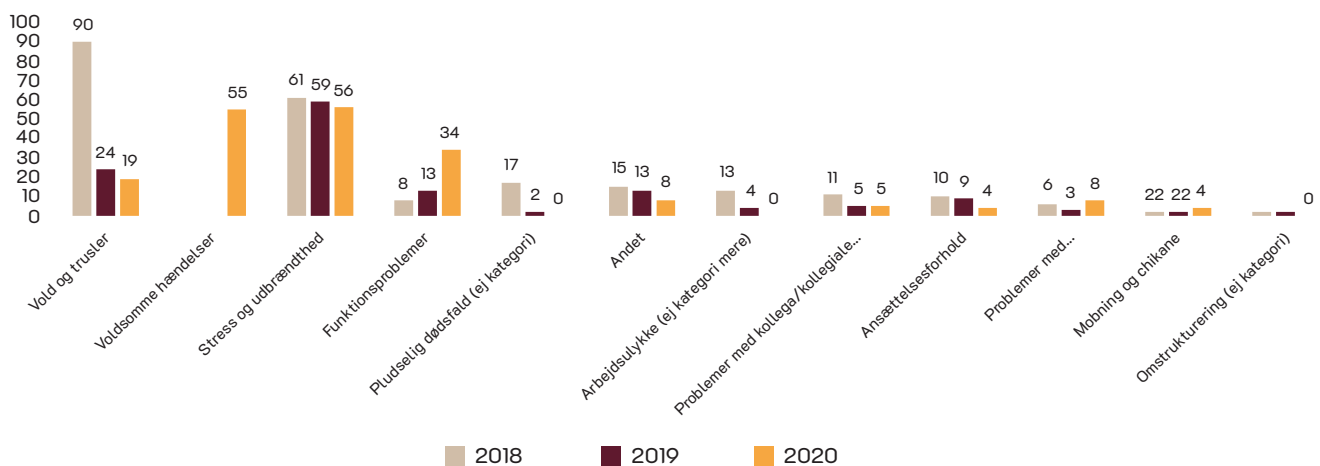
- Udfordringer håndteres ved tavshed
- Systematisk grænseoverskridende adfærd
- Det opleves umuligt at sige fra, fordi man risikere eksklusion

Krisepsykologisk beredskab og psykologisk rådgivning

Udvikling i antallet af forløb vedr. krisehjælp og psykologisk rådgivning, 2018-2020.

Efterspørgslen efter krisehjælp og psykologisk rådgivning er faldet fra 2018 til 2020 efter i mange år at være vokset år for år. Forløbene har siden 2018 været varetaget af autoriserede psykologer ansat hos SOS International. Af de 198 forløb i 2020 vedrørte 160 psykologisk rådgivning, og 36 vedrørte krisehjælp. To forløb er ikke blevet kategoriseret. Baggrunden for faldet i antal henvisninger i 2020 er bl.a., at en del af kommunen blev lukket ned og flere hjemsendt i begyndelsen af 2020.

Figur: Årsager til psykologhjælp



*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.

Diagrammet viser en oversigt over årsagerne til, at der henvises til psykologisk rådgivning og krisehjælp hos vores samarbejdspartner på området, som pt. er SOS International.

I opgørelsen af årsager til henvisning til psykologisk rådgivning og krisehjælp fremgår stress og udbrændthed med 56 henvisninger samt voldsomme hændelser med 55 henvisninger, som de to største enkeltstående årsager til brug af psykologisk rådgivning eller krisehjælp. Antallet af henvisninger grundet funktionsproblemer er steget markant, hvilket kan skyldes usikkerhed og forandringer pga. udbrud af corona.

Arbejdsmiljøcertificering

Vejle Kommune har siden 2007 været delvist arbejdsmiljøcertificeret.

Imidlertid er det nu et krav, at alle arbejdsmiljøcertificerede arbejdspladser senest i marts 2021 har skullet overgå til en ny standard, der er kendetegnet ved et forøget fokus på processer, topledelsens engagement, strategisk arbejdsmiljø og eksterne interessenter.

Ændringerne i standarden har betydet, at der er udarbejdet en speciel udgave af arbejdsmiljøhåndbogen til de certificerede dele af kommunen.

Det betød, at fagområderne Dagtilbud, Senior og Uddannelse & Læring i oktober 2020 var igennem et såkaldt konverteringsaudit. Audit skulle sikre, at kravene fra den ny standard kunne overholdes.

Overgangen til den nye standard har betydet, at Dagtilbud, Uddannelse & Læring og Kommunaldirektørens stabe samt Økonomi har trukket sig ud af ordningen. Det er nu kun Senior, der er omfattet af certificeringen.

Begrundelsen er, at den nye standard indfører øgede krav, som ikke nødvendigvis fører til et bedre arbejdsmiljø og derfor ikke står mål med indsatsen, samt at man vurderer, at man har fået mange gode ting af arbejdsmiljøcertificeringen, som man kan anvende i de kommende år. Udtræden er derfor på ingen måde udtryk for en nedprioritering af arbejdsmiljøet.

Farvel til certificering, men ikke til det gode arbejdsmiljø

Af Lene Palmer Christensen, Børn & Unge

I Dagtilbud og Uddannelse & Læring har vi besluttet at opsige arbejdsmiljøcertificeringen. Vi har været certificeret i over 10 år, så det er selvfølgelig en markant beslutning at „slippe tøjlerne“, som arbejdsmiljøcertificeringen har været på godt og ondt.

Den konkrete baggrund for at udtræde af certifikatet er, at certificeringens „tøjler“ er blevet strammet. Det vil både give os mere dokumentationsarbejde i forvaltningerne og hæve prisen for certifikatet. Den tid og de ressourcer, tror vi, kan bruges bedre.

Når vi tør sige farvel til certificeringen, er det også fordi, vi centralt og ikke mindst lokalt har fået så godt styr på arbejdsmiljøarbejdet, at vi stort set har fået topkarakterer ved hver eneste audit. Ikke fordi der aldrig er udfordringer med arbejdsmiljøet, men fordi der generelt arbejdes systematisk med det, og der handles og følges op, hvis der er brug for det. Det skal vi holde fast i og blive endnu bedre til. Derfor vil vi også fremadrettet holde fast i den understøttelse af arbejdsmiljøet, vi har i øjeblikket.

I samarbejde med Koncern HR vil vi fortsætte med at gennemføre arbejdsmiljøaudit. Arbejdsmiljølederen vil udtage stikprøver til audit én gang om året, og vores lokale arbejdsmiljøkonsulenter vil invitere arbejdsmiljøgrupperne til dialogmøder.

Når vi piller certifikatet ned fra væggen, betyder det samtidig, at Arbejdstilsynet igen vil komme på besøg hos os. Vi ser frem til at få besøg af myndighederne og få deres vurdering af vores arbejdsmiljøarbejde.

Samarbejdet med Arbejdstilsynet

Den del af Vejle Kommunes arbejdspladser, som ikke er arbejdsmiljøcertificeret, får besøg af Arbejdstilsynet i

form af risikobaserede tilsyn og særlige indsatsbesøg. 2020 er kendetegnet ved en nedgang i antallet af påbud og afgørelser uden handlepligt og en lille stigning i vejledninger. I 2019 modtog Vejle Kommune 7 påbud, 2 vejledninger og 2 afgørelser uden handlepligt – I 2020 er tallet 5 påbud, 3 vejledninger og ingen afgørelser uden handlepligt, jf. nedenstående tabel, hvor man kan se en fordeling af afgørelser på emner.

Tabel: Påbud m.v. fra Arbejdstilsynet

Emne	Strakspåbud		Påbud med frist		Afgørelse uden handlepligt		Vejledning	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
	(Alvorligt arbejdsmiljøproblem - fejlen skal udbedres med det samme)		(Arbejdet kan fortsætte, men der skal findes en permanent løsning på fejlen indenfor en given frist)		(Der afgives ikke strakspåbud eller påbud med frist, da arbejdspladsen allerede har iværksat en relevant løsning)		(Der er forhold på arbejdspladsen, der skal justeres, men der er ikke grundlag for, at	
Maskiner				1		1		
Kemi		1	1					1
Indeklima				1				
Fald- og nedstyrtningsfare			1					
Ergonomi - belastninger		1				1		
Vold og trusler	3	1		1			2	
Høje følelsesmæssige krav i arbejdet								1
Instruktion og oplæring				1				
Traumatiske hændelser							1	
I alt	3	3	2	4	0	2	3	2

Vi kan konstatere, at Arbejdstilsynet i 1. halvår 2020 har gennemført langt færre tilsynsbesøg på Vejle Kommunes arbejdspladser end i 1. halvår 2019, hvilket sandsynligvis kan henføres til den store corona-nedlukning og andre prioriteter hos Arbejdstilsynet.

Ovennævnte påbud mv. er alle afgivet i 2. halvår 2020, hvor antallet af tilsynsbesøg igen har været på et mere „normalt“ niveau.

Hvordan aflønner vi?

Lønpolitik

Økonomiudvalget vedtog den 1. december 2008 en lønpolitik for Vejle Kommune. Den er fortsat gældende.

”Løndannelsen skal ske ud fra gennemsigtige og synlige kriterier, der giver mening og skaber værdi for alle. Følgende er væsentligt for Vejle Kommune:

- *Vi har engagerede ansatte med høje faglige og personlige kvalifikationer, der bidrager med høj kvalitet i ydelserne til gavn for borgere og brugere.*
- *Vi vil tiltrække, udvikle og fastholde kvalificerede ansatte.*
- *Vi vil til stadighed styrke helhedstænkning og tværfaglighed i Vejle Kommune. Både udviklingsopgaver og de driftsmæssige opgaver, der får hverdagen til at hænge sammen, skal honoreres.*

- *Vi vil gerne konkurrere på lønnen på særlige områder, hvor der er behov for det, f.eks. af rekrutterings- og fastholdelseshensyn.*
- *Vi vil bruge resultatløns som et naturligt element i kommunens løndannelse.*
- *Vi vil sikre, at kvinder og mænd får lige lønvilkår, og at lønnen afspejler indsatsen uanset køn, alder, etnisk baggrund, handicap m.v.”*

Det kan være svært at måle på, om lønpolitikken anvendes efter sit indhold, men nedenstående analyse vil forsøge at give nogle nedslag herpå.

Benchmark

Hvordan Vejle Kommune placerer sig lønmæssigt i forhold til de kommuner, hvor vi især kæmper om den samme arbejdskraft.

Tabel: Lønniveau, sammenlignet med andre kommuner

	Løn i alt nov 2020	Løn ialt nov. 2019	Løn stigning i alt
Vejle	37.175	36.353	2,3 %
Middelfart	37.145	36.268	2,4 %
Esbjerg	36.870	35.976	2,5 %
Fredericia	36.868	36.212	1,8 %
Horsens	36.761	35.903	2,4 %
Kolding	37.055	36.093	2,7 %
Herning	36.733	35.854	2,5 %
Randers	36.575	35.798	2,2 %
Silkeborg	36.932	36.158	2,1 %
Skanderborg	37.574	36.776	2,2 %
Hedensted	37.859	36.662	3,3 %
Alle Kommuner	38.047	37.140	2,40 %

To kommuner, Hedensted og Skanderborg, har et gennemsnitligt højere lønniveau end Vejle Kommune. Vejle Kommune ligger under et gennemsnit af alle kommuner, men det skal ses i sammenhæng med, at kommunerne på Sjælland samt Århus trækker gennemsnittet op.

Forskelle i den gennemsnitlige løn på kommuneniveau kan bero på mange faktorer, fx en forskellig personalesammensætning. Et benchmark inden for udvalgte faggrupper viser, at sammenligner man generelt alle ansatte i Vejle Kommune med de nedenstående kommuner, som vi til dels konkurrerer med arbejdskraften om, ligger vi på gennemsnittet, jf. tabellen ovenfor. Men ser man på de udvalgte faggrupper, som for en dels vedkommende er faggrupper, hvor vi oplever rekrutteringsudfordringer, er det kun social- og sundhedsassistenter, hvor vi er over gennemsnittet. Generelt er der, bortset fra Skanderborg, ikke de store udsving i den samlede løn mellem kommunerne.

Tabel: Benchmark udvalgte faggrupper

	AC	Lærere	Pædagoger	Social & sundhedsassistenter	Socialpædagoger Døgn	Socialrådgivere	Sygeplejersker
Vejle	49.583	44.545	36.371	36.094	36.844	37.996	40.001
Middelfart	50.571	45.271	36.510	36.923	37.836	38.679	40.992
Esbjerg	49.299	44.773	35.889	36.410	38.356	37.784	39.311
Fredericia	50.037	45.587	37.265	35.446	37.044	38.256	40.418
Horsens	49.227	43.711	35.837	35.472	36.928	38.078	40.124
Kolding	49.208	44.974	36.096	36.291	37.339	36.986	40.242
Herning	48.833	44.076	36.607	35.659	37.662	38.646	39.662
Randers	49.783	44.765	36.614	36.053	37.912	38.516	39.383
Silkeborg	50.265	44.543	36.246	35.678	37.097	38.471	39.592
Skanderborg	52.330	44.777	36.967	36.158	38.188	38.730	41.022
Hedensted	49.029	44.032	37.085	34.696	37.992	38.818	40.617
gennemsnit	49.833	44.641	36.499	35.898	37.563	38.269	40.124

Brugen af lokal løndannelse

På mange af de store driftsområder er der indgået forhåndsftaler med de faglige organisationer om, hvilke funktioner og kvalifikationer, der udløser løn. Dette kan dække hele løndannelsen, mens det på andre områder, fx Velfærdsforvaltningen, er et mere både og, dvs. både forhåndsftaler, der dækker de generelle funktioner og kvalifikationer, og en mere individuel tilgang.

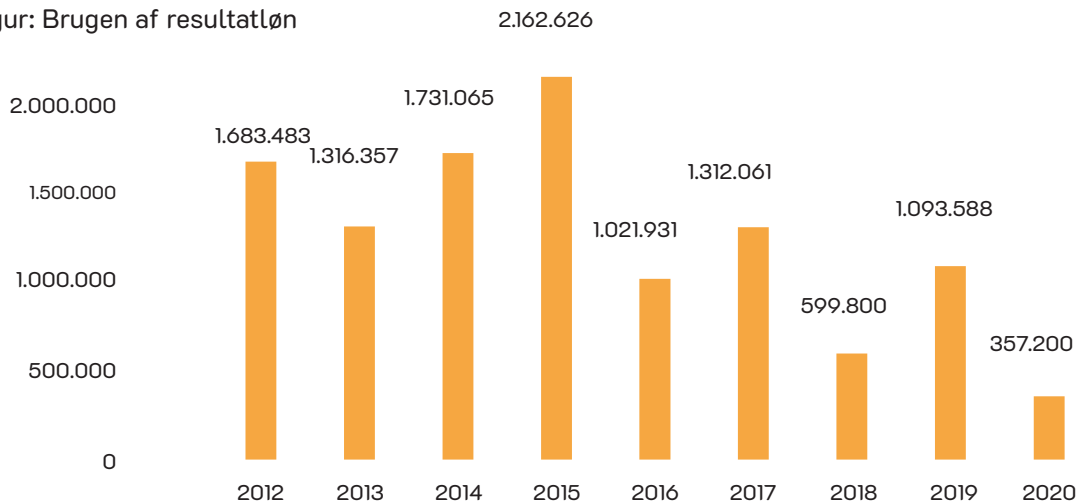
Disse forhåndsftaler har på funktionslønnen typisk fokus på nogle særlige områder, fx arbejde med udsatte børn i Børn & Unge, men også fokus på deltagelse i projekter, både på egen arbejdsplads og på tværs af arbejdspladser.

Kvalifikationsløn ydes typisk for gennemførelse af målrettede uddannelse af en vis tyngde eller for særlige personlige kompetencer. Mange overenskomster har bestemmelser om automatisk tillæg ved erfaring, fx 4 års og 8 års erfaring.

Der er indgået en 3-årig procedureaftale for overenskomstperioden med de faglige organisationer, der sikrer, at der forhandles én gang årligt med de faglige organisationer. Derved sikres, at alle faggrupper er med.

Ud over grundløn, funktions- og kvalifikationsløn udgøres lokal løndannelse også af resultatløn. Anvendelsen af denne er gået en del tilbage de seneste år.

Figur: Brugen af resultatløn



Således blev der i 2012 anvendt 1.683.483 kr. i hele Vejle Kommune til resultatløn. Dette beløb udgjorde i 2020 kun 357.200 kr. 2020 er måske ikke retvisende på dette punkt - alle har ydet en helt særlig indsats, og dette har ikke kunnet honoreres via resultatløn, medmindre der har været tale om en helt særlig indsats, der rækker ud over egen afdeling.

Faldet i brugen af resultatløn er bl.a. en konsekvens af, at Økonomiudvalget i 2017 besluttede, at Direktionen ikke skulle have en årlig resultatkontrakt med tilknyttet løn. Den afsmittende virkning heraf har været, at årlige resultatkontrakter med stabs- og fagchefer også er udgået, og at resultatløn generelt anvendes mindre.

Resultatløn anvendes nu i højere grad bagudrettet som honorering for en særlig indsats eller varetagelse af en midlertidig opgave. Det er i særlig grad lederne, der får resultatløn. 49 % af den udbetalte resultatløn i 2012 var til lederne, i 2020 var dette 64 %.

Det opgøres årligt, hvor stor del af lønnen, der udgøres af lokal løndannelse. Marts 2011 er det tidspunkt, hvor forlodsfinansieringen ophørte.

Tabel: Andel af den lokale løndannelse

	Antal fuldtidsansatte		Gennemsnitsløn pr. måned		Lokal løn	
	Mar. 11	Nov. 20	Mar. 11	Nov. 20	Mar. 11	Nov. 20
Direktørområde						
Børne- og Ungeforvaltningen*	3.688	3.809	28.138	32.535	7,3 %	6,5 %
Kommunaldirektørens område	94	112	34.044	39.515	10,2 %	10,7 %
Kultur & Sundhed	381	405	29.271	35.140	10,1 %	10,8 %
Teknik & Miljø	436	419	29.879	34.524	15,6 %	14,7 %
Velfærdsforvaltningen	2.558	2.500	25.288	29.224	6,4 %	5,5 %
Økonomi- & Arbejdsmarkedsforvaltningen	341	414	30.395	34.736	8,7 %	8,2 %
Hovedtal	7.572	7.680	27.512	31.934	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 %.

Det samlede måltal for lokal løndannelse udgør 7,3 %, og andelen udgør 7,1 %. En del af forklaringen herpå kan være omklassificering til højere grundløn, hvorved andelen af lokal løndannelse omregnes til grundløn og dermed udgår af statistikken eller skifte til andre faggrupper ved vakance, fx fra Social- og sundhedshjælper til -assistent eller HK til AC.

Sammenlignet med øvrige kommuner anvender Vejle Kommune en mindre del til lokal løndannelse, men den gennemsnitlige løn er i det væsentlige på niveau med omegnskommuner. Forklaringen herpå kan dels være omklassificering til højere grundløn, dels personalesammensætningen, både i forhold til anciennitet og i forhold til faggrupper. Fx viser analysen på Seniorområdet fra maj 2020, at Vejle Kommune har lidt færre SOSU-uddannede medarbejdere, men til gengæld flere sygeplejersker, sammenlignet med de deri udvalgte benchmarkkommuner.

Tabel: Lokal løndannelse, benchmark

Lokale Lønde - Vejle november 2020				
	Fuldtid	Nettoløn	Heraf lokale tillæg	Lokalløn: andel af nettoløn
Vejle	7.679,8	31.934	2.282	7,1 %
Omegnskommuner	18.554,0	32.207	2.423	7,5 %
Alle kommuner i regionen	75.476,7	32.220	2.491	7,7 %
Hele Landet	355.508,2	32.889	2.852	8,7 %

Løn og køn

I øjeblikket pågår en større offentlig debat om ligeløn, meget specifikt omkring sygeplejerskernes kamp for mere i løn ud fra et ligelønsperspektiv. Det drejer sig primært om sammenligning af løn mellem faggrupper på tværs af den offentlige sektor. Skal der være forskel på lønnen til en sygeplejerske og en folkeskolelærer? Skal der være en forskel til en politibetjent? Eller til en bygningskonstruktør? Og hvor skal pædagoger og socialrådgivere indplaceres i dette spænd? Hvis en udløber af konflikten på sygeplejerskeområdet bliver en Komité om lønstruktur i den offentlige sektor, jf. den forkastede mæglingsskitse af 18. maj 2021, kan det blive nogle af de spørgsmål, der skal drøftes.

Mænd og kvinders lønudvikling i Vejle Kommune følges stort set ad, jf. tabel 18.

Men mænd har en løn, der er 2.896 kr. højere end kvindernes pr. måned.

Tabel: Køn og løn

Lønudvikling - Vejle november 2020						
Køn	Fuldtid	Samlet løn	Fuldtid nov 2019	Samlet Løn nov 2019	Fuldtid stignings %	Samlet løn stignings %
Ialt	8.471,0	37.175	8.408,5	36.353	0,7 %	2,3 %
Kvinder	6.606,2	36.539	6.579,7	35.732	0,4 %	2,3 %
Mænd	1.864,7	39.431	1.828,8	38.586	2,0 %	2,2 %

Analyseres der ned på enkelte faggrupper, viser det et meget forskelligt billede.

Nogle faggrupper har forskelle af en vis størrelse. Fx SOSU-området, hvor kvinder har en månedsløn, der er 3.500 kr. højere end mændenes. Dette er primært begrundet i, at der er relativt flere mænd blandt eleverne end de uddannede. Således udgør mændene blandt de uddannede social-og sundhedshjælpere og –assistenter kun knap 5 % af de ansatte, mens de udgør ca. 13 % af eleverne. Dette kan forklare størstedelen af lønforskellen inden for denne faggruppe. På AC-området kan det ses, at mens ca. 6,5 % af de kvindelige AC'ere er special- eller chefkonsulenter, udgør denne andel 12 % for mændenes vedkommende, og det kan forklare dele af lønforskellen. Langt størstedelen af chefkonsulenterne har en ledelsesfunktion.

En del af forklaringen er også, at mens de mandlige ansatte udgør ca. 22 % af de ansatte, så udgør de 34 % af lederne. Da lederne gennemsnitligt har et højere lønniveau, vil det smitte af på gennemsnitslønnen.

Tabel: Køn og løn, udvalgte faggrupper

	Kvinder	Mænd
HK	37.180	41.381
AC	48.989	49.895
Lærere	44.694	44.169
Ledere undervisning	59.490	59.908
Pædagoger	36.375	36.271
Socialrådgivere	37.886	40.030
Teknisk Landsforbund	40.083	42.567
Socialpædagoger	37.051	37.122
SOSU	31.760	28.281
Syge- og sundhed	37.924	37.820
Syge-og sundhed ledere	55.905	55.205

Der er ikke i denne analyse forholdt sig til lønforskellen mellem faggrupperne, jf. den aktuelle debat om ligeløn mellem sammenlignelige fag.

Så virker vores lønpolitik, og er den fortsat up to date?

Det vil HovedMED drøfte i september, når de drøfter HR Redegørelsen, men I er også velkomne til i jeres FagMED at drøfte, om I synes, der leves op til lønpolitikken på jeres område, og om lønpolitikken er med til at understøtte rekruttering og fastholdelse af dygtige ledere og medarbejdere.

Et bæredygtigt arbejdsfællesskab i en ny tid

Sidste sommer var vi mange, der troede, at vi var over det værste i forhold til corona. Her tog vi grueligt fejl.

Vi måtte igennem et efterår med mange sporadiske nedlukninger af dagtilbud og skoler, og lige før jul lukkede store dele af samfundet ned igen, kun døgnområderne og dagtilbud havde åbent i januar 2021. Butikker, restauranter og kultur- og idrætstilbud, administrative enheder, ja også skoler lukkede ned.

Fra februar kom skolerne langsomt tilbage til det fysiske fremmøde, og fra 1. maj er der trinvist sket lempelser, så vi her i det tidlige efterår forhåbentlig kan se frem til et liv uden mange coronarestriktioner her i Danmark.

Det har tæret på vores organisation, kommune og samfund i det hele taget. Der spores mental træthed.

I skrivende stund er fokus på at komme godt tilbage til en mere normal hverdag på arbejde og i livet generelt. Det kræver nænsomhed og overbærenhed. Vi har hver især håndteret coronakrisen forskelligt, nogle har været ligeglade med sygdomsrisikoen, andre har bare fulgt reglerne, og igen andre har været bange for at pådrage sig sygdommen. Mange er blevet vaccinerede, få har fravalgt det. Nogle føler en tryghed i fortsat at lade sig teste, nogle ønsker fortsat at bruge mundbind og holde god afstand, andre tager det mere afslappet, nu de er vaccinerede. Hvis ikke vi alle udviser nænsomhed og overbærenhed, kan det nemt ende i konflikter, sårede følelser, angst og utilfredshed.

Mere end nogensinde er der brug for at indgå i et bæredygtigt arbejdsfællesskab på vores arbejdspladser og på tværs af arbejdspladser.

Men også et bæredygtigt arbejdsfællesskab, der tager det nye, vi lærte under corona, til os, samtidig med at have fokus på at gøre en forskel for livet i Vejle. Ikke kun gøre den forskel, som vi ud fra vores egen faglighed synes gør en forskel, men rent faktisk turde spørge borgerne, om det, vi gør, også svarer til deres behov og forventninger og gør en forskel for dem. Kan vi omsætte vore fagsprog til et sprog, der rent faktisk forstås af borgerne? Kan vi tage udgangspunkt i borgerens perspektiv fra start?

Det vil kræve noget af vores faglighed, vi skal i forvejen sætte fagligheden i spil med andre fagligheder, og nu også sætte fagligheden i spil/i baggrunden i forhold til borgernes/virksomhedernes perspektiver og oplevelser, og der skal kommunikeres på en anden måde, mere i øjenhøjde.

Men når vi lykkes, kan vi med rette ranke ryggen og føle faglig stolthed. Det bliver en ny dagsorden, vi for alvor vil sætte i Vejle Kommune. Faglig stolthed - fordi vi gør en forskel for livet i Vejle. Dialog i øjenhøjde, fordi vi kan og vil.



Thrine Nørgaard
HR Chef



Koncern HR og Løn
Skolegade 1 · 7100 Vejle

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