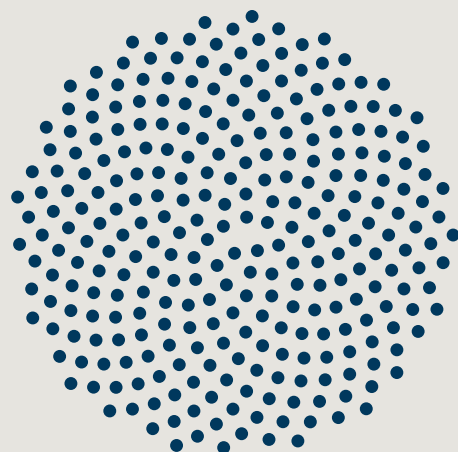




Varde
Kommune



Personale redegørelse 2019



Indhold

✓	4 Tiltag og indsatser 2019
	6 Arbejdsmiljø
	10 Kompetenceudvikling
	18 Ombejlet arbejdsplads
	26 Tal og Fakta 2019
	28 Antal ansatte
	30 Alder og køn
	32 Personaleomsætning
	34 Ansættelsesvilkår
	36 Socialt kapitel
	38 Senioraftaler
	40 Elever og studerende
	42 Lederoversigt
	44 Arbejdsmiljø
	48 Sygefravær
	56 Lønudvikling

Intro

VELKOMMEN TIL PERSONALEREDEGØRELSEN 2019
I 2019 havde byrådet sit første arbejdsår, og ét af de vigtige indsatsområder fra byrådsgrundlaget er Ombejlet arbejdsplads.

Under denne overskrift ligger arbejdsmiljø, medarbejderudvikling, arbejdskraftsituation, afbureaukratisering m.v. Alt dette arbejder vi i fællesskab på hele tiden at udvikle og gøre bedre. Varde Kommune skal være en attraktiv arbejdsplads for medarbejderne, og det skal være synligt for potentielle medarbejdere, hvilke spændende muligheder og tiltag Varde Kommune kan tilbyde.

Artiklerne i Personaleredegørelsen 2019 viser eksempler på, hvordan der arbejdes rundt om i organisationen med at tænke nyt som f.eks. spirene på plejecentrene, indsatserne på afbureaukratisering og eksemplerne på kompetenceudvikling, som alle understøtter og udvikler det gode samarbejde med borgerne og opgaveløsningen sammen med det gode arbejdsmiljø.

Sygefraværet i Varde Kommune er steget i 2019. Varde Kommune ligger fortsat blandt den tredjedel af

kommunerne, der har lavest sygefravær, men niveauet er for højt i forhold til de omegnskommuner, vi sammenligner os med. Det er derfor vigtigt fortsat at arbejde med mere trivsel og nærvær og mindre sygefravær på arbejdspladserne.

Udover artiklerne med eksempler indeholder redegørelsen også statistik på personaletal, personale-sammensætning og -omsætning, sygefravær, lønudvikling, lederoversigt m.v. Dette kan der læses mere om i 2. halvdel af redegørelsen.

Artiklerne og statistikkerne giver ikke et fuldstændigt billede af det arbejde, der foregår lokalt og centralt. Artiklerne er positive nedslag, som sammen med statistikkerne giver et lille indblik i personaleområdet i 2019.

God læselyst.

Kirsten Mørch Hansen

Kirsten Mørch Hansen
Personalechef



Tiltag og indsatser i 2019



Arbejdsmiljø

Der var god opbakning til dagen med stort fremmøde.

Arbejdsmiljøforum 2019

Programmet for årets arbejdsmiljøforum var sammensat bredt ud fra fagområdernes ønsker, og der var fokus på, hvordan de forskellige arbejdsmiljøudfordringer påvirker vores arbejdspladser, og hvad vi kan gøre ved det.

Dorthe Birkmose indledte dagen og havde et særligt relevant oplæg om, hvad der sker, når presset bliver for stort og forråelse bliver en overlevelsesstrategi.

Dorthe Birkmoses indlæg ramte de fleste i salen, da vi alle kan opleve vores arbejdsmiljø blive forrået i større eller mindre grad. Hendes budskab var, at der ikke er hurtige løsninger til at ændre en forrået kultur, men at vi hver for sig skal mærke efter, hvordan vi har det med måden, vi behandler børn, borgere og hinanden på. Vi skal være

opmærksomme på faresignalerne og tale med hinanden om det, så vi bliver bevidste om, hvad der ligger bag det, vi gør, og i fællesskab finde frem til mulige løsninger.

Arbejdsmiljødagen indeholdt udover fællesoplæg også en markedsplads med forskellige workshops om lokale arbejdsmiljøindsatser rundt om i hele organisationen. Her fik deltagerne mulighed for at høre om, hvilke arbejdsmiljømæssige udfordringer andre arbejdspladser og fagområder oplever i hverdagen, og hvordan de arbejder med at forebygge og løse det. Der var mange kolleger, der havde brugt tid på at forberede og præsentere de 9 workshops for kollegerne. De fik overrakt et fyrtårn af kommunaldirektør Mogens Pedersen med tak for indsatsen.

//

Vi har brug for at kunne håndtere det stigende pres, der følger i at arbejde med udfordrede børn og deres forældre. Vi ønsker ikke omsorgstræthed og en forrået kultur. Derfor pas-sede temaet om forråelse lige til os.

Allan Ulrich Thomsen, Skoleleder Trane skole og Børneby

//

Mit fokus er på Dorthe Birkmoses ord om forråelse: `Man skal virkelig ikke undervurdere den menneskelige evne til selvbedrag. Forråelse er en naturlig menneskelig overlevelsesstrategi i en situation, hvor man er presset og afmægtig`. Samlet set en af de bedste arbejdsmiljødage i min tid som AMR.

Heidi Bjørlev Rasmussen, Socialfaglig medarbejder og AMR i Socialpsykiatrien

CITAT FRA BOGEN

Når gode mennesker handler ondt – Tabuet om forråelse

af Cand. Psych. Dorthe Birkmose

Der findes ikke onde mennesker. Men der findes onde handlinger. Fordi vi mennesker er sociale, og fordi livet er kompliceret, så sker det, at vi gør andre mennesker ondt. Det kan ske i afmagt, og det kan ske, når vi passer på andre. Vi kan handle ondt ud fra gode intentioner. Vi kan handle ondt, fordi vi tager hensyn til os selv. Og vi kan handle ondt, fordi vi ikke tænker os om.

Ondskab og forråelse er tabuiseret, men det er nødvendigt at bryde tavsheden og tale om de onde handlinger, der kan ske i arbejdet med mennesker, der har behov for hjælp. Ellers kan vi ikke gøre noget ved det.



Arbejdsglæden kom tilbage

På Helle Plejecenter fungerede samarbejdet på tværs af grupperne ikke for godt. Omgangstonen var for hård og de dårlige relationer gjorde medarbejderne kede af at gå på arbejde. Den nye leder, AMR og TR besluttede derfor, at sætte ind over for den dårlige energi og arbejde for at få arbejdsglæden og det gode arbejdsmiljø tilbage.

Medarbejderne blev i starten af 2019 inviteret til et stormøde som et kickoff. Her blev de præsenteret for begreberne ressourcesprog og mangelsprog. Alle bakkede op om at forsøge at vende tonen. Plejecentrets fire grupper fik etableret hver sin øvebane, hvor de kunne træne i at anvende ressourcesprog på styrker og svagheder i de daglige samarbejdssituationer. Og de træner stadig, for det kræver en daglig indsats at reagere konstruktivt specielt i de svære situationer.



Ressourcesprog og mangelsprog

I en anerkendende kommunikation indgår begreberne ressourcesprog og mangelsprog. Ressourcesprog har positive forventninger og lægger vægt på det, der fungerer og det, vi gerne vil have.

Mangelsprog har negative forventninger og lægger vægt på det, der ikke fungerer, fejl og det vi ikke vil have.

// Vi havde en dårlig tone og fandt fejl hos hinanden. Det har vi fået vendt. Samarbejdet er også blevet styrket af vores fælles træning, hvor vi får gode grin med kolleger fra andre grupper.

Hanne Agathon, Social- og sundhedshjælper og AMR på Helle Plejecenter

// Det er så vigtigt at holde fast og insistere på den gode tone blandt medarbejderne. Det lykkes langt hen ad vejen for os, men det kræver vedholdenhed.

Susanne Falk Pedersen, Teamleder på Helle Plejecenter



Kompetenceudvikling



Den centrale uddannelsespulje

Administrative medarbejdere og ledere kan søge den Centrale Uddannelsespulje om midler til kompetenceudvikling.

Der bevilges primært midler til kompetencegivende efteruddannelse som f.eks. kommunom- og diplomuddannelser, men også til strategiske uddannelses tiltag.

I 2019 var puljen på 2,7 mio. kr., og der blev anvendt 1,8 mio. kr. Heraf blev 0,9 mio. kr. anvendt til kommunom, diplom og master og 0,4 mio. kr. til strategiske indsatser.

De strategiske indsatser var blandt andet:

- Mere tid - større overskud (effektivitet i arbejdet gennem Outlook)
- Skriv bedre stillingsopslag
- Førstehjælp
- Introduktion af nye ledere
- Digitale agenter - klar til Office 365

Kompetencemidlerne

Først hed det treparts midler og siden Task Force midler. Nu kaldes midlerne for Kompetencemidler, da der udelukkende er tale om interne midler.

Puljen finansierer kompetenceudviklingsprojekter for medarbejdere, der arbejder med driftsopgaver på borgernære arbejdspladser.

Her vises et aktuelt billede af kompetenceudviklingsstrategien på de tre mest medarbejdertunge områder. Strategierne ændres løbende over tid.

Varde Kommunes arbejdspladser og medarbejdere udvikler sig hele tiden

På en Ombejlet Arbejdsplads har alle medarbejdere de kompetencer, der er nødvendige for at løse opgaverne, og der skal være mulighed for at udvikle både de individuelle og fællesskabets kompetencer, så opgaverne kan løses endnu bedre. For Varde Kommune er den rette kompetenceudvikling helt central for, at organisationen kan udvikle sig i den rigtige retning og være både attraktiv og rustet til fremtiden.

Undersøgelser viser, at størstedelen af de medarbejdere, der skifter arbejdsplads, gør det, fordi de enten har et dårligt forhold til deres leder, mangler muligheder for at udvikle sig eller savner udfordrende og meningsfulde opgaver. Derfor er den rette kompetenceudvikling en central del i fastholdelse og tiltrækning af kompetent arbejdskraft. Hele organisationen arbejder løbende med at udvikle, planlægge og gennemføre den rette kompetenceudvikling fra driftsniveau til strategisk niveau.

Introduktion af nye medarbejdere

Ældreområdet har igangsat et nyt, tværgående introduktionsprogram, der sikrer en fælles og ensartet introduktion til opgaver og funktioner. Alle medarbejdere har i starten af deres ansættelse en dialog med deres leder om forventninger til faglige kompetencer, og hvilke kompetencer medarbejderen bringer med sig. Desuden udarbejdes en konkret 2-årig plan for den enkeltes kompetenceudvikling.

Kompetenceudvikling 2019/2020 på ældreområdet indeholder blandt andet:

- Palliation - lindrende pleje
- I sikre hænder - Patientsikkerhed og forebyggelse
- TOBS - Tidlig Opsporing af Begyndende Sygdom
- Borgernær sygepleje
- Kompetenceudviklingsforløb om håndtering af komplekse elevforløb
- Forebyggelse af magtanvendelse
- Personforflytning og brug af hjælpemidler



ÆLDREOMRÅDET

Der opleves mange faglige krav på Ældreområdet. Kompetenceudvikling med fokus på både nye udviklings- og opgaveområder samtidig med fastholdelse af allerede eksisterende vidensområder sikrer muligheden for at være på forkant med disse krav. Kompetenceudviklingen sker dels som fælles kursustiltag for hele området for at sikre ensartethed og fælles retning og dels som individuelle kurser, sidemandsoplæring, E-læring mv.



Vi kan nu sende personale afsted til introduktion i et specifikt emne og være sikre på, at introduktionen ikke bliver afhængig af en nuværende kollegas formidling. Det løfter fagligheden hos den enkelte.

Ældreleder Jeanette Schmidt Christensen, Ældreområde Vest



I 2019 VAR PULJEN FOR KOMPETENCEMIDLER PÅ 2,1 MIO. KR., SOM BLEV FORDELT TIL PROJEKTER PÅ DIREKTØROMRÅDERNE SÅLEDES:

Børn, Læring og Job	1.245.391 kr.
Social og Sundhed	766.893 kr.
Vej og Park	48.000 kr.



Samarbejdet med medarbejdere fra Varde-museerne har styrket og forankret arbejdet med både Naturfagsrygsækken og den Kulturelle rygsæk – det kommer til at gøre en forskel.

Flemming Mahler, Skolechef



SKOLEOMRÅDET

På skoleområdet er "Trivsel, Læring og Chancelighed" omdrejningspunktet for kompetenceudviklingen. Skoleområdet har en fælles strategisk indsats med udvikling af både den kulturelle rygsæk og naturfagsrygsækken, der understøttes og udvikles i samarbejde med forskellige eksterne samarbejdspartnere som f.eks. Vardemuseerne og Din forsyning.

Netværk for faglærere, vejledere og ressourcepersoner

I de understøttende netværk for både faglærere, vejledere og ressourcepersoner arbejdes der med pædagogiske læringsfællesskaber, videndeling, reflekteret sparring og datainformeret praksis.

På skolerne findes bl.a.:

- Matematikvejledernetværk
- Læsevejledernetværk
- Naturfagsvejledernetværk
- AKT-vejledernetværk
- It-vejledernetværk
- Netværk for Læringsvejledere
- Netværk for tysk og dansk
- Netværk Dansk som Andetsprog

Vejledere og ressourcepersoner fungerer som spydspidser inden for de enkelte fagområder.

Introduktionsforløb for nye medarbejdere på skoleområdet

Nye medarbejdere knyttes tættere til arbejdspladsen gennem både den lokale og den fælles introduktion i kommunen. Alle nyuddannede medarbejdere får tilknyttet en mentor i det første ansættelses år som en del af den lokale introduktion. Mentoren støtter medarbejderen i den første periode blandt andet i forhold til klasseledelse, relations arbejde, inklusion og undervisning. I fællesintroduktionen på tre dage får alle nye medarbejdere en introduktion til blandt andet Varde Kommune, forskellige samarbejdspartnere, faglige forløb, vejledere, de faglige organisationer og har mulighed for at videndele med hinanden.



DAGTILBUD

Dagtilbud har i flere år satset på en langsigtet prioritering med færre indsatsområder, som sikrer en sammenhæng, fælles metoder og et fælles sprog for hele området. Indsatserne planlægges og løber over flere år og skal nå så mange medarbejdere som muligt. Kompetenceudviklingen sker med øje for både den langsigtede strategi såvel som for at sikre den daglige drift.



I en årrække har vi haft fokus på målrettet kompetenceudvikling for bredden, så alle har samme faglige grundlag. Den positive effekt ses tydeligt i både tilsyns- og kvalitetsrapporter samt i vores brugertilfredshedsundersøgelser.

Anette Brodde, : Dagtilbudschef

Den langsigtede strategi

Den langsigtede strategi og de gennemgående indsatser på Dagtilbud har de seneste år blandt andet indeholdt:

- En styrkelse af relationen i arbejdet med børn og deres forældre, dette er blandt andet blevet understøttet af kompetenceudviklingstiltagene ICDP (International Child Development Program) og NUSSA (Neuroaffektiv Udviklingspsykologisk Struktureret Aktivitet)
- En styrket pædagogiske læreplan
- Fra intention til handling. Metode til udvikling af fælles faglighed
- Sammenhængende overgange mellem dagtilbud og skole

Et nyt tiltag er:

- COS-P (Circle of Security – Parenting) – Tryghedscirklen, en indsats der sikrer tilknytning mellem barn og omsorgsperson

Med de rigtige hjælpemidler støtter vi de ordblinde bedre

Samtlige lærere, skolepædagoger og ledere i kommunen har i efteråret 2019 deltaget i et tretimers kursus. Kurset har været et led i Varde Kommunes ordblindestrategi, og har været målrettet indskoling, mellemtrin og udskoling.

Gennem forløbet har personalet blandt andet fået grundlæggende viden om ordblindhed, indsigt i psykologiske forudsætninger, selvværd og motivation samt viden om, hvordan ordblinde elever kan inkluderes gennem brug af læse- og skriveteknologier.

"Kurset sikrer, at alle har samme basisviden om ordblindhed. Flere pædagoger fortæller at de har været utrolig glade for at blive opdateret på området. Det er værdifuldt, at alle har det samme udgangspunkt, når der efterfølgende skal laves handleplaner og planlægges undervisning" fortæller Tina Sottrup-Jensen, der er læsekonsulent i Børn & Læring.

// Nu ved lærerne, at ordblindhed ikke bare kan fikses, men at eleverne kan meget med de rigtige hjælpemidler. Kollegaerne retter nu mere fokus mod, hvilke værktøjer de ordblinde kan bruge.

Britta Pedersen, læsevejleder på Lykkesgårdsskolen

// Underviserne er blevet meget bedre til at sige til de ordblinde elever, at de SKAL bruge deres IT.

Minna Ryborg, elev på Lykkesgårdsskolen



Low Arousal er en tilgang, hvor der er fokus på, at fagprofessionelle gennem deres egen adfærd kan støtte borgere med forskellige udfordringer til at bevare eller genoprette roen og udvikle hensigtsmæssige strategier til at tackle vanskelige situationer.



Low Arousal reducerer konflikter

Arbejds miljøet for lærere og pædagoger kan være påvirket af børn og unge, der udviser en uhensigtsmæssig adfærd i form af eksempelvis ukvemsord, slag, spark og bid. For at imødegå det er lærere og pædagoger på kommunens skoler blandt andet blevet tilbudt kurset 'Low Arousal og det gode arbejdsmiljø'. Low Arousal er en tilgang til konflikthåndtering og stressreduktion. Formålet med kurset har været at give medarbejderne redskaber til at forebygge og håndtere de mulige konflikter, der risikerer at påvirke arbejdsmiljøet negativt. Forløbet har i efteråret 2019 haft 65 deltagere. Den store efterspørgsel har betydet, at Skoleafdelingen også i 2020 udbyder kurset.

"Low Arousal, hvilket har givet os et fælles sprog og en fælles tilgang til eleverne. Det har bevirket, at antallet af nødretlige magtanvendelser er faldet markant. Desuden skulle det gerne få den enkelte elev til i højere grad at føle sig mødt og anerkendt" fortæller Trine-Sofie Josephsen, der er AMR og pædagog på Labyrinten, Trane Skole og Børneby

// Medarbejdere fortæller, at de med de nye teknikker har forbedret deres arbejdsmiljø. Det ser ud til at have virket, så der nu er færre konflikter og hændelsesregistreringer.

Bent Gravsen, specialundervisningskonsulent, Børn & Læring



//

Med samtalekortene er de unge selv med til at sætte dagsordenen og tage ejerskab. De unge oplever, at de ikke er et nummer i rækken – at vi ser, hører dem og er interesserede i dem. Det er med til, at de kommer videre i uddannelse.

Charlotte Jensen, job- og uddannelseskonsulent,
Afdeling Ung, Jobcenter Varde

Fremtidens Jobcenter

Med udgangspunkt i ny lovgivning om forenkling af beskæftigelsesindsatsen står politikerne i Varde Kommune i spidsen for en proces med at designe Jobcenter Varde med udgangspunkt i borgernes oplevelser og ønsker. Jobcenter Varde har derfor sat fokus på brugerinddragelse via metoden servicedesign for at forbedre beskæftigelsesindsatsen, inkludere borgerne i løsninger og nytænke medarbejderens relation til den ledige borger. Borgeren er nu hovedpersonen i Jobcenter Varde.

Alle medarbejdere har været igennem et kompetenceudviklingsforløb i 2019 over 3 dage, hvor de er gået i dybden med metoderne i servicedesign. Afdeling Ung har blandt andet udviklet samtalekort, som den unge selv kan sammensætte dagens samtale ud fra. Den unge må vælge lige de kort, som giver mening, og de må også vælge kortene fra – derved undgår medarbejderne at give svar på spørgsmål, de unge ikke har stillet. Kompetenceudviklingsforløbet har givet medarbejderne en helt ny måde at forstå borgeren på, som har været med til at udvikle den daglige relation mellem borger og medarbejder.

//

Den nye måde at arbejde på giver en stor arbejdsglæde. Servicedesign har åbnet op for, at den enkelte medarbejder kan sætte sin faglighed i spil på en ny måde. Fokus er på borgerens ønsker og behov og i mindre grad proceskrav.

Karina Juel Winther, Jobcenter Varde



Ombejlet arbejdsplads

Velkommen til nye ledere

Nye ledere får altid en lokal introduktion på arbejdspladsen. Nu får nye ledere også tilbudt personlig sparring hos en ekstern coach samt nogle interne kursusdage, der er med til at skabe fælles pejlemærker for varetagelsen af udvalgte ledelsesopgaver i Varde Kommune. Afhængigt af ledelsesansvar tilbydes lederne desuden møder med samarbejdspartnere fra stabene.

På de fire halve kursusdage er lederne kommet igennem emnerne: "Ny leder i Varde Kommune" med borgmesteren og direktionen, "Økonomi", "Personalejura" samt "Arbejds miljø, trivsel og sygefravær". Lederne har desuden fået lejlighed til at møde andre nye ledelseskolleger fra forskellige fagområder. Det har givet et indblik på tværs ind i forskellige verdener og ledelsesvilkår i Varde Kommune.

Det er formålet med den samlede introduktion, at nye ledere skal føle sig godt modtaget og godt klædt på til ledelsesopgaven i Varde Kommune og til at fungere i den organisation, som de er blevet en del af. Og det gælder uanset om man er førstegangsleder eller nyansat leder med ledelseserfaring.

"Det har været imponerende at opleve den meget professionelle og imødekommende måde, som man bliver taget imod i Varde Kommune. Introdagene skaber stor værdi i forhold til at forstå de interne arbejdsgange i forhold til økonomistyring, personalesager og det kontinuerlige fokus på det gode arbejdsmiljø. Endvidere styrker programmet også opbygningen af et netværk blandt deltagerne, og så er det godt meget tidligt i sit ansættelsesforløb at møde direktion og borgmester" fortæller Flemming Mahler, Skolechef.

Praktikvejledere bygger ovenpå

Varde Kommune har 73 praktikvejledere på Sosu-området. Ved siden af deres arbejde, er det deres rolle dagligt at guide cirka 140 social- og sundhedselever igennem deres uddannelse til dygtige social- og sundhedsassistenter og -hjælpere. Det første hold vejledere har bygget ovenpå med akademimodulet Ledelse i praksis, fordi deres vejledningsopgave i stigende grad udfordres, og deres rolle på mange måder handler om ledelse.

Med modulet styrkes praktikvejledernes forståelse af egen rolle, og de får undervisning inden for motivation, feedback, kulturforståelse, læring, kommunikation og konflikthåndtering. Det hele med henblik på at håndtere de udfordringer, som en del elever har, og fastholde dem i uddannelsen. Det er vigtigt, at eleverne lykkes og trives, og at de efterfølgende vil bruge deres uddannelse i netop Varde Kommune.

// Praktikvejledernes opgaver i uddannelsen af SOSU-elever har stigende kompleksitet. Akademiuddannelsen vil give vejlederne gode værktøjer til at håndtere disse udfordringer.

Winnie Bejder Jensen, Uddannelseskoordinator, Elevsekretariatet i Social og Sundhed

// Jeg er blevet positivt forstyrret i min måde at tænke på og i min forståelse af vejlederrollen. Det er godt at blive mindet om, hvad det kan gøre ved én at skulle til eksamen – ligesom vores elever.

Rikke Kostow, Praktikvejler og Social- og sundhedsassistent i Lyngparken, Ældre Syd



// Det var rart, at vi var ledere fra forskellige organisationer. På den måde kom der mange tværfaglige snakke. Jeg føler mig bedre klædt på.

Camilla Behn, Uddannelseskoordinator, teamleder i Sygeplejen



10.160

ansøgere lagde i 2019
billet ind på vores 376
stillingsopslag.

EKSEMPLER FRA STILLINGSOPSLAG

Kollegagruppen er gode til at hjælpe, støtte og udvikle hinanden. Gruppen, du vil indgå, i spænder fra både den nyuddannede SSA'er til den erfarne gamle rotte i faget.

Arbejdsmiljøet prioriteres, og vi har fokus på at bevare det lave sygefravær. Det er vigtigt for os, at du har de hjælpemidler, der skal til for at udføre dit arbejde trygt og sikkert.

Vi har træning i arbejdstiden, hvor kollegaerne får varmen, og får rørt lattermusklerne.

Skriv et bedre stillingsopslag – og få jobbet besat

Det lyder næsten for godt til at være sandt. 12 ledere tog udfordringen op og deltog i efteråret 2019 i kurset. Her var der blandt andet fokus på, hvordan man skiller sig ud fra mængden og fastholder den potentielle ansøgers opmærksomhed.

Ét af midlerne er en sigende og inspirerende overskrift samt et reelt billede af både de kommende arbejdsopgaver, enheden og den gruppe kolleger man skal arbejde sammen med – hvordan adskiller de sig fra alle andre?

Et andet trick er at bruge de nuværende kollegers udsagn om arbejdspladsen direkte i opslaget.

// Det bedste ved kurset var, at jeg fik tilrettet mit mindset i forhold til, hvordan modtageren læser det, vi skriver. Jeg fik et bedre indblik i vigtigheden i formuleringerne. Det at sidde med andre kolleger, havde god indvirkning på at flytte mine grundliggende antagelser omkring "how to!" Jeg har brugt min nye viden med god effekt.

Dan Røn, teamleder på Sognelunden, Ældreområde Øst

Arbejdet med den inspirerende overskrift

Før kursus

Efter kursus

Social- og sundhedsassistent
i aftenvagte

Vil du flytte dig hver dag og indgå i et stærkt team? Vi søger en SSA til aftenvagte i hjemmeplejen Oksbøl

Social- og Sundhedsassistent
til hjemmeplejen

Er du SOSU-assistent med vejlederdrømme? Så har vi stillingen til dig!

Bliv dagplejer
i Varde

Vil du arbejde med børn?
– og have tid til nærvær



Et frisk pust på plejecentret

To eftermiddage om ugen møder 15 årige Elisa og 16 årige Bastiano ind på Carolineparken. De kommer på skift for at være sammen med beboerne og lave små aktiviteter med dem. Bastiano spiller f.eks. Ludo med et par af de mandlige beboere, mens Elisa er god til at skabe hygge ved fællesbordet. De laver flere ting sammen med de ældre; f.eks. går de ture, drikker lidt kaffe og ser i fotoalbum, ser film, læser højt eller lakerer negle. Der er tale om en forsøgsordning på to plejecentre.

Ideen med at ansætte unge mennesker ind i eftermiddagstimerne er at gøre flere unge interesserede i at uddanne sig inden for social- og sundhedsområdet. Samtidig er de unge et frisk pust for både beboere og medarbejdere. De 2 unge har sammen med deres forældre fået en grundig introduktion i, hvad det indebærer at være på plejecentret.

Helle Plejecenter er også en del af forsøget og har ligeledes 2 unge eftermiddagsvenner. Også her er det en succes, og for første gang har plejecentret oplevet, at en skoleelev gerne vil i erhvervspraktik på centret.

// Vores beboere er meget glade for de unge mennesker. Selvom beboerne ofte får besøg af pårørende om eftermiddagen, så er der stadig også behov for både fælles og individuelle hyggestunder med et spil kort, en snak eller en gåtur.

Birgitte Conradsen, teamleder i Carolineparken, Ældre Vest

// Det var nyt for mig at være sammen med ældre, men de er virkelig søde og meget åbne og nemme at lære at kende. Jeg kan godt lide omsorgsarbejdet, og det er stadig min drøm at blive sygeplejerske.

Elisa, eftermiddagsven på Carolineparken

Afbureaukratisering

Varde Kommunes arbejdspladser har sat afbureaukratisering på dagsordenen. Indsatserne går fra enkle ændringer i det daglige arbejde til udviklingsarbejde. For borgere og medarbejdere betyder det frigørelse af tid og øget kvalitet.



Fra 1000 ting i hovedet til færdigt arbejde

Sygeplejen har i et pilotprojekt arbejdet med at forbedre den sundhedsfaglige dokumentation og samtidig optimere arbejdsmiljøet for sygeplejerskerne. Før dokumenterede sygeplejerskerne for hele dagens besøg, når de kom retur på kontoret. Det medførte ofte en hverdag med mange noter og 1000 ting i hovedet. Ved hjælp af en computer med mobildata kan sygeplejerskerne nu færdiggøre arbejdet ude ved borgeren. Det har effektiviseret arbejdsgangene hos sygeplejerskerne. Der arbejdes nu på at få computere ud på alle ruter i Sygeplejen.



Dokumentationen er konkret, og der skrives ikke lange prosatekster. Det har også en positiv effekt for vores borgere, da de nu i højere grad medinddrages i dokumentationen.

Heidi Vagtborg Nissen, teamleder, Sygeplejen i Tistrup

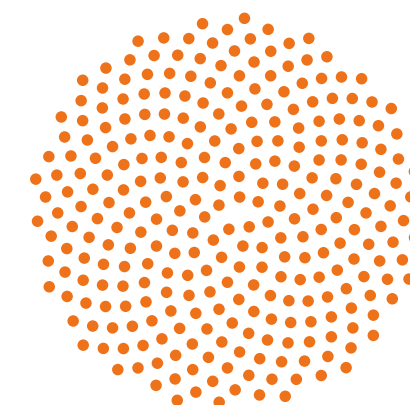


Jobcenteret er på bølgelængde med de unge

Mail og e-Boks kan være en udfordring, når Jobcenteret skal kommunikere med de unge. WAKKS er en ny app, der minder om Messenger, og hvor Jobcenterets Afdeling UNG kan kommunikere på de unges præmisser - uden at gå på kompromis med datasikkerheden.

Appen har givet større kvalitet og gjort arbejdsgangene smidigere omkring journalisering.

"Det er en mere uformel kontakt, og det hjælper til, at man kommunikerer bedre, når man ses. E-Boks beskeder bliver lidt stift - på denne måde er det lettere at kommunikere om mine fremtidsplaner" udtaler Mia Knudsen Bang, pt. modtager af uddannelseshjælp.





Bunker af papirpost er reduceret

Tidligere skulle Sekretariatet i Politik, Analyse og Digitalisering hver dag fordele papirpost rundt til afdelingerne – postmodtagelse, scanningsopgaver, nyhedsbreve, tidsskrifter og lignende. Det seneste år har afdelingen arbejdet med at nedbringe papirmaterialer, hvilket har betydet, at der nu er 360 afmeldte materialer, og at meget materiale fremover sendes digitalt. Det har reduceret posthåndteringen, hvilket har effektiviseret bemanningen i afdelingen. En væsentlig gevinst er også, at vi som kommune tager et klimahensyn.

“Nu kan vi bruge tiden på noget sjovere.”

Pia Koch Hauge, sektretariatschef, Politik, Analyse og Digitalisering



Ny procedure skal sikre en hurtig og sammenhængende indsats

Dagtilbudsområdet afprøver en ny procedure, der skal sikre en rettidig, bedre og mere sammenhængende indsats. Ideen blev til, da der på TR-seminaret i 2019 blev arbejdet med afbureaukratisering. De tidskrævende, lange og detaljerede beskrivelser, der før lå til grund for en eventuel tildeling af ekstra ressourcer, er nu afløst af en åben og undersøgende tilgang, hvor psykologer og tale-hørekonsulenter tidligt i forløbet giver sparring til forældre og pædagogisk personale.

Visitationsudvalget er ikke længere en flaskehals, for med den nye procedure kan dagtilbuddet i samarbejde med psykologen sætte et tidligt indsatsforløb af 3 måneders varighed i gang - uden først at skulle sende en indstilling. Det har gjort en kæmpe forskel.



De små justeringer gør en stor forskel

Støttecenter Lindely, der er en del af Socialpsykiatrien, har arbejdet målrettet med afbureaukratisering. Der er blevet justeret på en masse små ting, hvilket har givet mere tid og ro i hverdagen. Blandt andet er der i De gule huse, ændret på det årlige statusmøde, hvor der bliver gjort status over de mål, der bliver arbejdet med omkring borgeren.

Mødet har en del deltagere (borgeren, 2 kontaktpersoner fra De gule huse, socialrådgiver samt eventuelt en pårørende og en kontaktperson for distriktpsykiatrien). Før var der 4-5 forskellige socialrådgivere tilknyttet de 11 borgere ved De gule huse. Nu er der kun én socialrådgiver, hvilket har gjort det langt lettere at mødes.

// Nu har vi én socialrådgiver på de 11 borgere. Det har gjort det nemmere at mødes og fungerer godt. Det giver os tid til at lave skriftlig opfølgning, og vi har tid til at forberede borgeren ordentligt. Det har været en kæmpe tidsbesparelse.

Ulla Pedersen, socialfaglig medarbejder, Støttecenter Lindely



Det er positivt, at vi er med og kan formulere os mundtligt. Jeg bliver opmærksom på, hvad visitationsudvalget har brug for, at jeg uddyber. Psykologen og/eller tale-hørekonsulenten er også med, så vi tværfagligt kan bidrage med viden om barnet.

Jytte Jensen, gruppepædagog, Mælkevejen i Nr. Nebel

Tal og fakta 2019



- 28** Antal ansatte
- 30** Alder og køn
- 32** Personaleomsætning
- 34** Ansættelsesvilkår
- 36** Socialt kapitel
- 38** Senioraftaler
- 40** Elever og studerende
- 42** Lederoversigt
- 44** Arbejdsmiljø
- 48** Sygefravær
- 56** Lønudvikling

Personaleoversigten

Varde Kommunes personaleområde præsenteres gennem statistik for 2019 og udviklingen de seneste år.



Tabeller og figurer bygger primært på statistik udtrukket i KRL (kommuner og regioners lønkontor). Enkelte steder stammer tallene fra eget lønsystem, Jobcentret, Arbejdstilsynets system Online.AT og forsikringssystemet InsuBiz. Kilder ses ved de enkelte tabeller og figurer.

De fleste tal er trukket pr. december i et kalenderår bortset fra enkelte statistikker som f.eks. sygefravær, som repræsenterer et gennemsnit for året.

KRL og KMD's lønsystem benytter forskellige opgørelsesmetoder, og derfor vil der enkelte steder være mindre afvigelser mellem KRL-tal og egne tal – f.eks. på sygefravær og antal fuldtidsbeskæftigede.

Medarbejderantal er som udgangspunkt defineret ved antal månedslønnede fuldtidsbeskæftigede på ansættelsesformerne tjenestemænd, overenskomstansatte, fleksjob og ekstraordinært ansatte og eksklusiv elever. De ekstraordinært ansatte omfatter ansatte i f.eks. skånejob. De er inkluderet, da de indgår på lige fod med øvrige ansatte i en afdeling. Eleverne indgår ikke i definitionen, da de typisk har kort ansættelsestid i den enkelte

afdeling, og vil give et misvisende billede af f.eks. alderssammensætning og personaleomsætning, hvis de inkluderes.

Ovenstående definition på medarbejderantal vil så vidt mulig være gennemgående i alle tabeller og figurer. Der vil dog være enkelte statistikker, hvor det ikke er muligt at udtrække data med denne definition på medarbejdere, eller hvor anden definition giver bedre mening.

Når tabeller indeholder en fordeling på direktør-områder, vil kommunaldirektøren indgå i centrale stabe.

Tallene fra KRL giver mulighed for benchmark på tværs af kommunerne med det forbehold, at der kan være forskelle i kommunernes indberetning af data. I flere tabeller er der benchmark med Varde Kommunes omegnskommuner, som omfatter Ringkøbing-Skjern Kommune, Billund Kommune, Vejen Kommune, Esbjerg Kommune og Tønder Kommune.

Antal ansatte

I 2019 anvendte Varde kommune 6,3 medarbejdere pr. 100 indbyggere som følge af en reduktion af antal fuldtidsbeskæftigede medarbejdere med 74,0. Effektiviteten er dermed steget.



FIGUR 1.1
Det fremgår af figuren, at de seneste 10 år er antallet af fuldtidsbeskæftigede eksklusiv elever faldet fra 3.463 til 3.144 svarende til 319 fuldtidsbeskæftigede eller 9,2%. Faldet i antal fuldtidsbeskæftigede det seneste år fra 2018 til 2019 er på 74,0 svarende til en reduktion på 2,3%. Varde Kommune har som andre kommuner løbende reduceret personaleantallet som konsekvens af behovet for økonomiske tilpasninger. Tallene i figur 1.1 er rundet op.

Antal fuldtidsbeskæftigede månedslønnede eksklusiv elever vil blive anvendt videre i Personale-redegørelsen som udtryk for antal medarbejdere.

TABEL 1.2
Tabellen viser antal fuldtidsbeskæftigede fordelt på direktørområder. Der er sket et fald på alle direktørområder fra 2018 til 2019 på i alt 74,0 fuldtidsbeskæftigede. Dette skyldes især et fald på direktørområdet Børn, Læring og Job på 62,4. Børn, Læring og Job bærer dermed 84% af faldet fra 2018 til 2019.

Bag personalereduktionen på 62,4 fuldtidsbeskæftigede i Børn, Læring og Job ligger et fald hos Børn og Familie på 18,7, et fald på Skoler på 36,2, en stigning på Dagtilbud på 5,0 og et fald på Jobcentret på 12,6.

Hos Børn og Familie fordeler reduktionen sig bredt for at tilpasse sig opgavebestillingerne, og som en del af dette er flere tidsbegrænsede ansættelser ikke blevet genbesat. På Skolerne er faldet på 36,2 fuldtidsbeskæftigede også sket bredt men primært på skoler med besparelseskrav. Jobcentrets fald på 12,6 fuldtidsbeskæftigede er også et resultat af besparelseskrav.

TABEL 1.3
Det er vist i tabellen, hvordan faggrupperne i de administrative funktioner har udviklet sig fra 2017 til 2019. I alt er antallet af akademiske medarbejdere netto steget en smule fra 2018 til 2019 med 2,6

fuldtidsbeskæftigede. Antallet af medarbejdere inden for Administration og IT er netto faldet med 25,1. Nogle af disse er konverteret til andre overenskomstgrupper, og noget af faldet skyldes reduktion.

Antallet af akademikere er stort set uændret i direktørområderne Børn, Læring og Job, Plan, Kultur og Teknik og Social og Sundhed. I de centrale stabe er der sket en stigning i antal fuldtidsbeskæftigede akademiske medarbejdere på 4,8 – primært i Politik, Analyse og Digitalisering.

Akademikerne i de centrale stabe bestrider især stillinger som konsulenter, jurister og økonomer. Akademikere på andre direktørområder omfatter især arkitekter, ingeniører, bibliotekarere, psykologer, specialkonsulenter m.v.

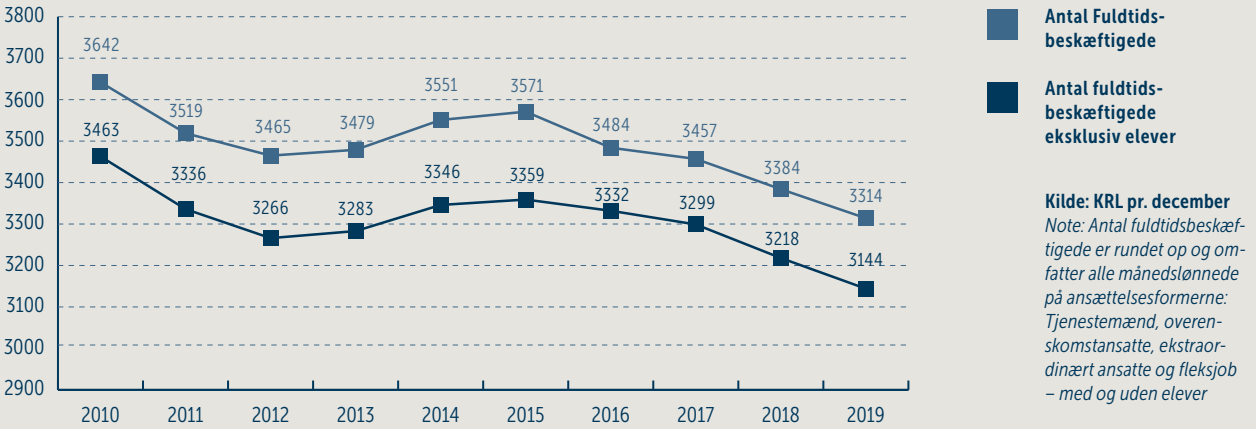
Faldet i antal fuldtidsbeskæftigede medarbejdere inden for Administration og IT på 25,1 skyldes især et fald i Børn, Læring og Job på 14,4 og i de centrale stabe på 9,3. Hos Børn, Læring og Job er faldet sket i Børn og Families fælles administration, på Skolerne og på Jobcentret. I de centrale stabe er faldet sket i Politik, Analyse og Digitalisering samt i Borgerservice.

Medarbejdere i Administration og IT omfatter især kontorassistenter, jobkonsulenter og it-medarbejdere.

TABEL 1.4
Tabellen viser udviklingen i antal fuldtidsbeskæftigede pr. 100 indbyggere i Varde Kommune, omegnskommunerne og alle kommuner i alt. Det ses, at indbyggertallet i 2019 er faldet både i Varde Kommune og i alle 5 omegnskommuner, mens indbyggertallet for kommunerne i alt er steget.

Antal fuldtidsbeskæftigede pr. 100 indbyggere ligger i 2019 på 6,2 for landets kommuner i alt. Ringkøbing-Skjern og Vejen har tilpasset sig indbyggertallet og ligger også på 6,2. Varde har tilsvarende tilpasset sig og ligger på 6,3. Øvrige kommuner ligger betydeligt over dette niveau, idet Billund er steget til 6,6, Esbjerg ligger uændret på 7,0 og Tønder ligger uændret på 7,1.

Figur 1.1
Antal fuldtidsbeskæftigede i Varde Kommune de seneste 10 år



Tabel 1.2

Antal fuldtidsbeskæftigede fordelt på direktørområder i Varde Kommune					
Direktørområde	2017	2018	2019	Udvikling i antal 2018 - 2019	Udvikling i % 2018 - 2019
Børn, Læring og Job	1.737,3	1.669,1	1.606,7	-62,4	-3,7 %
Plan, Kultur og Teknik	228,7	227,3	222,7	-4,6	-2,0 %
Social og Sundhed	1.188,1	1.178,6	1.176,1	-2,5	-0,2 %
Centrale stabe	144,7	142,9	137,5	-5,4	-3,8 %
Varde Kommune i alt	3.298,8	3.217,9	3.143,9	-74,0	-2,3 %

Kilde: KRL pr. december
Note: Antal fuldtidsbeskæftigede omfatter alle månedslønnede på ansættelsesformerne: Tjenestemænd, overenskomstansatte, ekstraordinært ansatte og fleksjob (eksklusiv elever)

Tabel 1.3

Faggrupper i administrative funktioner i Varde Kommune. Antal fuldtidsbeskæftigede på overenskomstområderne Akademikere og Administration og it.								
Direktørområde	Akademikere - Antal fuldtidsbeskæftigede				Administration og it - Antal fuldtidsbeskæftigede			
	2017	2018	2019	Udvikling i antal 2018 - 2019	2017	2018	2019	Udvikling i antal 2018 - 2019
Børn, Læring og Job	23,1	20,7	20,4	-0,3	110,4	113,5	99,1	-14,4
Plan, Kultur og Teknik	72,4	68,3	68,6	0,3	30,9	32,4	31,3	-1,1
Social og Sundhed	10,8	12,7	10,4	-2,3	27,2	27,7	27,3	-0,4
Centrale stabe	17,0	23,8	28,6	4,8	109,2	104,4	95,1	-9,3
I alt	123,3	125,5	128,1	2,6	277,7	278,0	252,9	-25,1

Kilde: KRL pr. december
Note: Antal fuldtidsbeskæftigede omfatter alle månedslønnede på ansættelsesformerne: Tjenestemænd, overenskomstansatte, ekstraordinært ansatte og fleksjob (eksklusiv elever)

Tabel 1.4

Antal fuldtidsbeskæftigede pr. 100 indbyggere i Varde Kommune, omegnskommunerne og alle kommuner i alt						
Kommuner	Indbyggere 31.12.2017	Indbyggere 31.12.2018	Indbyggere 31.12.2019	Antal pr. 100 indb. 2017	Antal pr. 100 indb. 2018	Antal pr. 100 indb. 2019
Varde	50.301	50.129	49.961	6,7	6,4	6,3
Ringkøbing-Skjern	57.005	56.930	56.594	6,4	6,3	6,2
Vejen	42.844	42.863	42.742	6,5	6,3	6,2
Billund	26.482	26.629	26.608	6,6	6,2	6,6
Esbjerg	116.905	115.652	115.483	7,1	7,0	7,0
Tønder	37.777	37.587	37.366	7,6	7,1	7,1
Landets kommuner	5.781.190	5.806.081	5.822.763	6,6	6,3	6,2

Kilde: KRL og Danmarks Statistik (BEV107) pr. december
Note: Antal fuldtidsbeskæftigede omfatter alle månedslønnede på ansættelsesformerne: Tjenestemænd, overenskomstansatte, ekstraordinært ansatte og fleksjob (eksklusiv elever)

Alder og køn

Aldersgennemsnittet i Varde Kommune stiger lidt år for år som i omegnskommunerne og hele landet. Varde Kommune har dog fortsat et lidt lavere aldersgennemsnit.



TABEL 2.1
Tabellen viser udviklingen i gennemsnitsalderen på de enkelte direktørområder. Det ses, at gennemsnitsalderen i Varde Kommune har været stigende de seneste 3 år og i 2019 er den steget med 0,2 år. Alle direktørområder har oplevet en stigen- de gennemsnitsalder på nær de centrale stabe, hvor gennemsnitsalderen har været faldende de seneste 3 år.

Det er fortsat Børn, Læring og Job, der har det laveste aldersgennemsnit, selvom gennemsnitsal- deren i 2019 er steget med 0,1 år. Plan, Kultur og Teknik har i 2019 haft en stigning på 0,2 år, mens Social og Sundhed har haft en stigning på 0,5 år. De centrale stabe har i 2019 oplevet et betydeligt fald på 1,7 år.

TABEL 2.2
I tabel 2.2. ses udviklingen i gennemsnitsalderen for ansatte i Varde Kommune, omegnskom- munerne og alle kommuner fra 2017 til 2019. Alle kommuner har oplevet en stigning i aldersgen- nemsnittet de seneste 3 år. Varde Kommunes ansatte er i gennemsnit lidt yngre end de ansatte i omegnskommunerne og i hele landet. Varde Kommune ligger i 2019 0,4 år under aldersgen- nemsnittet i omegnskommunerne og 0,1 år under landsgennemsnittet.

TABEL 2.3
Tabellen viser udviklingen i kønsfordelingen i Varde Kommune de seneste 3 år og kønsforde- lingen i omegnskommuner og alle kommuner i 2019. Andelen af kvinder i Varde Kommune er faldet fra 2018 (83,1%) til 2019 (82,6%). Andelen af kvinder i Varde Kommune ligger i 2019 (82,6%) lidt over om andelen af kvinder i omegnskom- munerne (81,9%) og i alle kommuner (77,5%).

FIGUR 2.4
Figuren viser kønsfordelingen på de 10 største overenskomstområder i Varde Kommune i 2019. Den største andel af mænd ses på overenskomst- området Akademikere med 33,8%. Herefter følger Lærerne med 23,2%, Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter med 18,6% og Admini- stration og IT med 16,9%. Den laveste andel af mænd ses på overenskomstområderne Dagplejere med 2,3%, Syge- og sundhedspersonale med 3,4% og Social- og sundhedspersonale med 4,6%.

Andelen af mænd i Varde Kommune er generelt steget fra 16,9% i 2018 til 17,4% i 2019 (figur 2.3). Figur 2.4 viser, at stigningen især ses hos akade- mikerne, som er steget fra 29,9% i 2018 til 33,8% i 2019. Andelen af mandligt ansatte er også steget en anelse på andre overenskomstområder som pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, dagplejere, syge- og sundhedspersonale, admini- stration og it samt social- og sundhedspersonale.

Tabel 2.1

Gennemsnitsalder for ansatte i direktørområderne i Varde Kommune			
Direktørområder	2017	2018	2019
Børn, Læring og Job	44,7	44,7	44,8
Plan, Kultur og Teknik	48,2	48,4	48,6
Social og Sundhed	46,1	46,4	46,9
Centrale stabe	48,2	47,7	46,0
Varde Kommune i alt	45,6	45,7	45,9

Kilde: KRL
Note: Ansatte omfatter antal månedslønnede på ansættelsesformerne: Tjenestemænd, overens- komstansatte, fleksjob og ekstraordinært ansatte (eksklusiv elever)

Tabel 2.2

Gennemsnitsalder for ansatte i Varde Kommune, omegnskommuner og alle kommuner			
	2017	2018	2019
Varde Kommune	45,6	45,7	45,9
Omegnskommune.	46,2	46,1	46,3
Alle kommuner	45,7	45,8	46,0

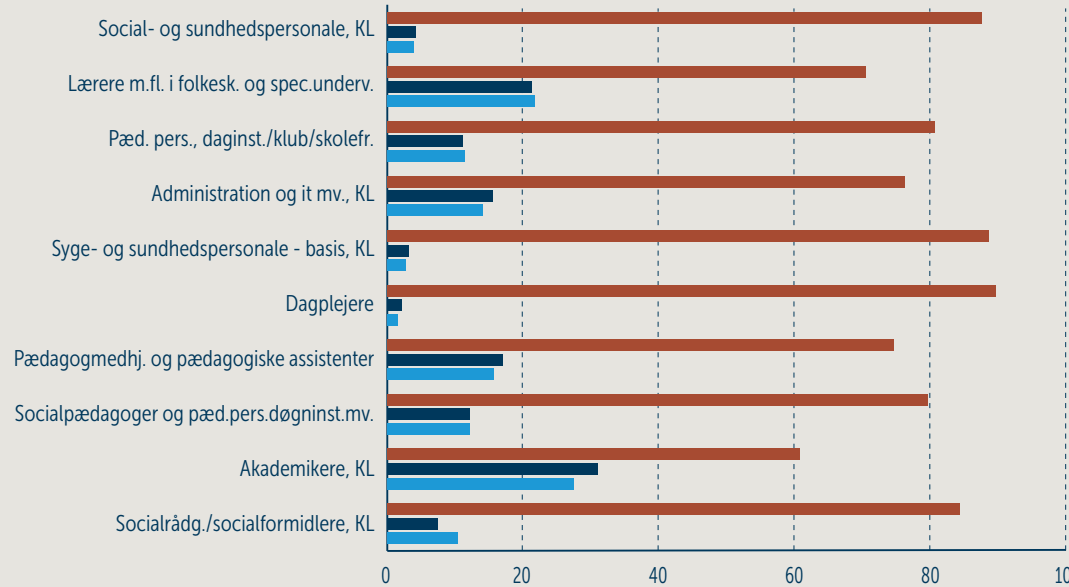
Kilde: KRL
Note: Ansatte omfatter antal månedslønnede på ansættelsesformerne: Tjenestemænd, overen- komstansatte, fleksjob og ekstraordinært ansatte (eksklusiv elever)

Tabel 2.3

Kønsfordeling i % på ansatte i Varde Kommune 2017 – 2019				Kønsfordeling i % på kommunalt ansatte 2019	
	2017	2018	2019	Omegns kommuner	Alle kommuner
Kvinder	82,2%	83,1%	82,6%	81,9%	77,5%
Mænd	17,8%	16,9%	17,4%	18,1%	22,5%
I alt %	100%	100%	100%	100%	100%

Kilde: KRL
Note: Ansatte omfatter antal månedslønnede på ansættelsesformerne: Tjenestemænd, overen- komstansatte, fleksjob og ekstraordinært ansatte (eksklusiv elever)

Figur 2.4
Kønsfordelingen i % på de 10 største overenskomstområder i Varde Kommune – Kvinder i 2019 og mænd i 2018 og 2019



Kvinder 2019
Mænd 2019
Mænd 2018

Kilde: KRL
Ansatte omfatter antal månedslønnede på ansættelsesformerne: Tjenestemænd, overens- komstansatte, fleksjob og ekstraordinært ansatte (eksklusiv elever)
Note: Syge- og sundheds- personale omfatter syge- plejersker, tandplejere, fysio- og ergoterapeuter m.v.

Personaleomsætning

Personalegennemstrømningen i Varde Kommune er faldet fra 16,2% i 2018 til 15,2% i 2019. Det er en positiv udvikling.



FIGUR 3.1

Figuren viser personaleomsætningen for de 10 største overenskomstområder i Varde Kommune de seneste 3 år og for omegnskommunerne i alt i 2019. Personaleomsætningen er defineret som gennemsnittet af afgang og tilgang af ansatte i perioden december 2018 til december 2019 og vises i %.

Personaleomsætningen i Varde Kommune er i 2019 faldet til 15,2%. I 2018 lå den på 16,2% og i 2017 på 15,6%. Omegnskommunernes personaleomsætning ligger i 2019 lidt lavere på 13,4%.

En del af forklaringen er den smalle ansættelsespraksis i Varde Kommune.

- Især 3 overenskomstgruppers personaleomsætning er faldet betydeligt:
- Overenskomstgruppen Socialrådgivere/socialformidlere er faldet fra 18,7% til 13,0%, og overenskomstgruppen ligger i 2019 under omegnskommunerne på 15,2%.
 - Overenskomstgruppen Socialpædagoger og pædagogisk personale døgninstitutioner m.v. er faldet fra 18,7% i 2018 til 13,6% i 2019.
 - Overenskomstgruppen Syge- og sundhedspersonale, basis, er faldet fra 15,4% til 10,0%, som er under omegnskommunerne på 12,8%

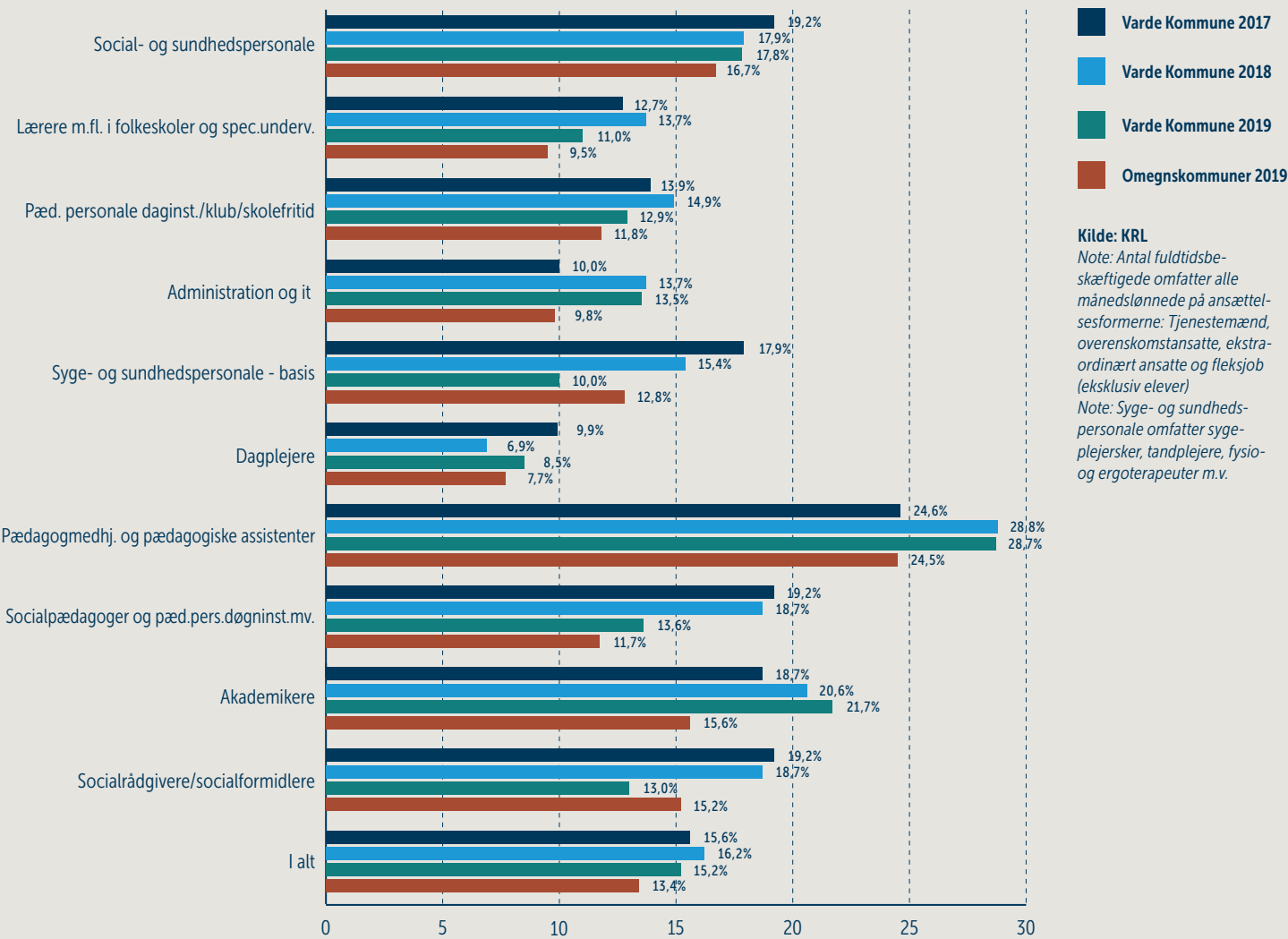
Faldet i personaleomsætningen på disse 3 områder skyldes især en lavere tilgang end afgang, især på Socialrådgivere/socialformidlere.

Endelig har personaleomsætningen i den store overenskomstgruppe Social- og sundhedsansatte været faldende de seneste 3 år. Personaleomsætningen er faldet en anelse i 2019 fra 17,9% i 2018 til 17,8% i 2019. Omegnskommunernes personaleomsætning er her på 16,7%.

I 2019 har ingen af de 10 største overenskomstområder haft en bemærkelsesværdig stigning i personaleomsætningen. Akademikerne er imidlertid steget fra 20,6% til 21,7%. Der er flere årsager til dette bl.a. orlov, barsler og egentlige fratrædelser.

Varde Kommune har fra 2019 arbejdet med nedbringelse af personaleomsætningen gennem udredning af personaleomsætningstallene på fagområderne og en ledelsesmæssig indsats, hvor der er behov for det, f.eks. fokus på god introduktion af nye medarbejdere på Ældreområdet.

Figur 3.1
Personaleomsætning i % på de 10 største overenskomstområder i Varde Kommune 2017 til 2019



Ansættelsesvilkår

Tjenestemandsansatte, fleksjob og ekstraordinært ansatte udgør en mindre andel af antal fuldtidsbeskæftigede i Varde Kommune end i andre kommuner.



TABEL 4.1

I tabellen vises antal fuldtidsbeskæftigede fordelt på ansættelsesgrupperne overenskomstansatte, tjenestemandsansatte, Fleksjob og Ekstraordinært ansatte i perioden 2017 til 2019.

Det samlede antal fuldtidsbeskæftigede er faldet over de seneste 3 år. Den største ansættelsesgruppe Overenskomstansatte er faldet fra 2018 til 2019 med 48,4 fuldtidsbeskæftigede svarende til et fald på 1,6%. Et stort procentuelt fald er sket i ansættelsesgruppen Tjenestemandsansatte, som er faldet fra 2018 til 2019 med 10,9 fuldtidsbeskæftigede svarende til et fald på 20,6%. Dette skyldes den fortsatte indsats med at konvertere tjenestemandstillinger til overenskomstansatte i takt med, at tjenestemændene fratræder.

Det største procentuelle fald er sket i overenskomstgruppen Ekstraordinært ansatte, som er faldet med 9,9 fuldtidsbeskæftigede svarende til et fald på 48,3%. I 2018 var der 20,5 fuldtidsbeskæftigede svarende til 36 personer, som i en periode har været ansat på ekstraordinære vilkår. I 2019 var der 10,6 fuldtidsbeskæftigede svarende til 21 personer. Gruppen omfatter personer ansat i jobtræning og skånejob, som er for førtidspensionister.

Ansættelsesgruppen Fleksjob er faldet fra 79,2 fuldtidsbeskæftigede i 2018 til 74,4 fuldtidsbeskæftigede i 2019 svarende til et fald på 6,1%. De 79,2 fuldtidsbeskæftigede i 2018 svarede til 141 personer, mens de 74,4 fuldtidsbeskæftigede i 2019 svarer til 142 personer. Der er dermed ikke færre personer men færre timer i fleksjobaftalerne.

TABEL 4.2

Tabellen viser, hvor stor en andel den enkelte ansættelsesgruppe udgør af det samlede antal fuldtidsbeskæftigede i 2019 i Varde Kommune, omegnskommunerne og alle kommuner. Andelen af overenskomstansatte er størst i Varde Kommune med 96,0%, som samtidig har den laveste andel af tjenestemandsansatte med 1,3%. Varde Kommune har også den laveste andel af fleksjob med 2,4% og den laveste andel af ekstraordinært ansatte med 0,3%. Alle kommuner har i gennemsnit en andel af fleksjob på 2,8% og en andel af ekstraordinært ansatte på 0,4%.

TABEL 4.3

Tabellen viser antal fuldtidsbeskæftigede på seniorjobordningen, som er en del af ansættelsesgruppen overenskomstansatte. Ordningen er lovfæstet og tiltænkt personer, hvis dagpenge udløber tidligst 5 år før, de har ret til efterløn. Retten til seniorjob i kommunen er betinget af, at personen er medlem af en a-kasse og af efterlønsordningen samt opfylder anciennitetskravet for ret til efterløn ved efterlønsalderen. Målgruppen er nærmere defineret i bekendtgørelsen af lov om seniorjob.

Varde Kommune har haft et fald fra 2018 til 2019 i antallet af fuldtidsbeskæftigede på seniorjobordning på 3,1 fuldtidsbeskæftigede svarende til et fald på 13,1%. Omegnskommuner og hele landet har i samme periode også oplevet et fald i antal fuldtidsbeskæftigede på seniorjobordning. Varde Kommune har i 2019 20,6 fuldtidsbeskæftigede på seniorjobordningen, som primært er ansat inden for Børn og Læring og primært på overenskomstområderne Administration og it, Husassistenter, Teknisk service og Pædagogmedhjælpere.

Varde kommunes andel af seniorjobbere i forhold til det samlede antal fuldtidsbeskæftigede på 0,7% tilsvare omegnskommunerne og hele landet. Ordningen udfases i takt med, at målgruppen forsvinder eller får ordinær beskæftigelse.

Tabel 4.1

Antal fuldtidsbeskæftigede i Varde Kommune fordelt på ansættelsesgrupper					
	2017	2018	2019	Udvikling i antal 2018 - 2019	Udvikling i % 2018 - 2019
Overenskomstansatte	3.125,8	3.065,2	3.016,8	-48,4	-1,6%
Tjenestemandsansatte	69,9	53,0	42,1	-10,9	-20,6%
Fleksjob	88,6	79,2	74,4	-4,8	-6,1%
Ekstraordinært ansatte	14,5	20,5	10,6	-9,9	-48,3%
Varde Kommune i alt	3.298,8	3.217,9	3.143,9	-74,0	-2,3%

Kilde: KRL
Note: Antal fuldtidsbeskæftigede omfatter alle månedslønnede på ansættelsesformerne: Tjenestemænd, overenskomstansatte, ekstraordinært ansatte og fleksjob (eksklusiv elever)
Note: Ekstraordinært ansatte omfatter primært skånejob, som er for førtidspensionister, og jobtræning

Tabel 4.2

Andel af antal fuldtidsbeskæftigede på ansættelsesgrupper i 2019						
	Varde	% andel	Omegnskommuner	% andel	Alle kommuner	% andel
Overenskomstansatte	3.016,8	96,0%	17.666,3	94,7%	345.184,1	95,1%
Tjenestemandsansatte	42,1	1,3%	287,6	1,5%	5.864,6	1,6%
Fleksjob	74,4	2,4%	573,6	3,1%	10.171,3	2,8%
Ekstraordinært ansatte	10,6	0,3%	117,9	0,6%	1.588,3	0,4%
I alt	3.143,9	100,0%	18.645,4	100,0%	362.814,1	100,0%

Kilde: KRL
Note: Antal fuldtidsbeskæftigede omfatter alle månedslønnede på ansættelsesformerne: Tjenestemænd, overenskomstansatte, ekstraordinært ansatte og fleksjob (eksklusiv elever)
Note: Ekstraordinært ansatte omfatter primært skånejob, som er for førtidspensionister, og jobtræning.

Tabel 4.3

Antal fuldtidsbeskæftigede på seniorjobordning					
	2017	2018	2019	Udvikling i % 2018 - 2019	%andel af alle fuldtidsbeskæftigede i 2019
Varde Kommune	22,5	23,7	20,6	-13,1%	0,7%
Omegnskommuner	168,9	146,4	125,4	-14,3%	0,7%
Hele landet	3.249,8	2.759,8	2.485,4	-9,9%	0,7%

Kilde: KRL
Note: Antal fuldtidsbeskæftigede omfatter alle månedslønnede på ansættelsesformerne: Tjenestemænd, overenskomstansatte, ekstraordinært ansatte og fleksjob (eksklusiv elever)

Socialt kapitel

Varde Kommune har fokus på, at ledige skal tilbydes især virksomhedsrettede forløb, der kan styrke fastholdelsen til arbejdsmarkedet.



Varde Kommune har personer tilknyttet arbejdspladserne i en række ulønnede funktioner eller funktioner med løntilskud for så vidt muligt at fastholde deres tilknytning til arbejdsmarkedet. Dette sker gennem en aktiveringsindsats af kortere varighed, hvor oplæring og støtte fra en kollega typisk er nødvendig. Antallet af personer i disse funktioner ændrer sig fra år til år afhængigt af især lovgivningsmæssige ændringer. Det er Jobcentret, der administrerer disse ordninger.

I 2019 var i alt 797 personer i en periode i løntilskud, nyttejob eller virksomhedspraktik i Varde Kommune (de 3 tabeller tilsammen). Dette svarer til, at knap hver 5. medarbejder i kommunen ved siden af øvrige opgaver har ydet oplæring og støtte til kolleger i tidsbegrænsede jobordninger.

TABEL 5.1
Det er i tabellen vist, hvor mange personer, der har været i løntilskud fra 2017 til 2019. I 2019 udgør antallet af personer i løntilskud 70. I 2018 gjorde Jobcentret en særlig indsats for at få dagpengemodtagere over 50 år i løntilskud, hvilket øgede antallet fra 67 i 2017 til 84 i 2018. I 2019 er antallet faldet igen til 70. Tallene er rensset for førtidspensionister, idet de er få, har få timer og selv finder job med tilskud, som Jobcentret blot administrerer.

Personer i løntilskud indgår typisk som køkkenmedarbejdere, servicemedarbejdere og medhjælpere i institutioner på Børn og Læring samt Social og Sundhed.

TABEL 5.2
Tabellen viser antal personer i nyttejob i Varde Kommune fra 2017 til 2019. Der ses et markant fald i antallet af nyttejobs fra 112 i 2018 til 64 i 2019. Iflg. Jobcentret skyldes dette usikkerhed i 2019 om, hvordan ordningen mest hensigtsmæssigt tilrettelægges.

TABEL 5.3
Af tabellen ses antallet af personer i virksomhedspraktik fra 2017 til 2019. Der har været en stigning fra 635 personer i virksomhedspraktik i 2018 til 663 i 2019. Stigningen er udtryk for seneste års øgede fokus på at benytte virksomhedspraktikker i beskæftigelsesindsatsen. Jobcentrets øgede fokus på de virksomhedsrettede forløb fremgår af Beskæftigelsesplanen 2020-2023.

Stigningen på 28 er sammensat af såvel stigninger som fald i de enkelte ledighedskategorier. Stigningen ses især hos sygedagpengemodtagere med 28 personer, ressourceforløb med 13 personer og uddannelseshjælp (aktivitetsparate) med 27 personer. Omvendt er der især sket et fald hos dagpengemodtagere med 33 personer og fleksjobberettigede med 11 personer.

Den største gruppe i virksomhedspraktik er sygedagpengemodtagerne med 222 personer svarende til 1/3 af alle virksomhedspraktikker. Varde Kommune indgår virksomhedspraktik som en af flere indsatser til reducere af langtidssygefravær. Virksomhedspraktikken fungerer i denne sammenhæng som et fastholdelsestiltag og et jobalternativ, indtil den sygemeldte igen kan klare sit job på fuld tid.

Tabel 5.1

Antal personer i løntilskud i Varde Kommune				
	2017	2018	2019	Ændring 2018 til 2019
I alt	67	84	70	-14

Kilde: Jobcenter Varde
Note: Løntilskud ydes til alle typer ledige med det formål at give den ledige nye kompetencer, erfaringer og kontakter og dermed et bedre udgangspunkt for at søge job.

Tabel 5.2

Antal personer i nyttejob hos Varde Kommune				
	2017	2018	2019	Ændring 2018 til 2019
I alt	127	112	64	-48

Kilde: Jobcenter Varde
Note: Nyttejob eller nytteindsats ydes til ledige, som overgang til job eller uddannelse. Nyttejob består af samfundsnyttige opgaver, der skal løses i offentlig virksomhed. Arbejdsgiver betaler ikke løn.

Tabel 5.3

Antal personer i virksomhedspraktik i Varde Kommune				
	2017	2018	2019	Ændring 2018 til 2019
Forsikret ledig/dagpengemodtagere	138	142	109	-33
Kontanthjælp (Jobparate)	24	44	48	4
Kontanthjælp (Aktivitetsparate)	33	44	42	-2
Revalidender	4	3	7	4
Sygedagpengemodtager	157	194	222	28
Fleksjobberettiget	28	31	20	-11
Ung under 18	3	1	0	-1
Ressourceforløb/rehabilitent	16	28	41	13
Uddannelseshjælp (Uddannelsesparate)	47	38	29	-9
Uddannelseshjælp (Aktivitetsparate)			27	27
Jobafklaringsforløb	34	50	50	0
Ingen ydelse/selvforsørgende ledig	8	9	9	0
Selvforsørgelses- og hjemrejseydelsesmodtager i program	41	32	41	9
Blank (ikke fordelt)		19	18	-1
I alt	533	635	663	28

Kilde: Jobcenter Varde
Note: Virksomhedspraktik ydes til alle grupper af ledige, sygedagpengemodtagere og revalidender. Arbejdsgiver betaler ikke løn.

Senioraftaler

Antallet af medarbejdere, der vælger at benytte seniorordningen, er støt faldende.



Seniorordningen giver mulighed for at indgå senioraftaler med det formål at fastholde ældre medarbejdere ved at imødegå et behov for at gå ned i arbejdstid. Seniorordning kan bevilges, når en medarbejder er fyldt 60 år og har mindst 3 års anciennitet. Ordningen gælder i maksimalt 3 år med en refusion af pensionsnedsættelsen på 10%.

TABEL 6.1
Tabellen viser, at antallet af senioraftaler generelt er faldende og er faldet fra 55 i 2018 til 53 i 2019. Nedgangen fordeler sig på 2 direktørområder. Børn, Læring og Job er faldet med 3 aftaler, mens de centrale stabe er faldet med 2 aftaler. Samtidig er Plan, Kultur og Teknik steget med 2 aftaler og Social og Sundhed med 1 aftale. Social og Sundhed har mange ansatte på deltid og det er begrænset, hvad de får ud af at indgå en senioraftale.

Tabel 6.1

Senioraftaler i 2017 - 2019						
Direktørområde	Antal fuldtids beskæftigede 2017	Antal fuldtids beskæftigede 2018	Antal fuldtids beskæftigede 2019	Antal senior aftaler 2017	Antal senior aftaler 2018	Antal senior aftaler 2019
Børn, Læring og Job	1.737,3	1.669,1	1.606,7	28	34	31
Plan, Kultur og Teknik	228,7	227,3	222,7	5	3	5
Social og Sundhed	1.188,1	1.178,6	1.176,1	18	12	13
Centrale stabe	144,7	142,9	137,5	7	6	4
Varde Kommune i alt	3.298,8	3.217,9	3.143,9	58	55	53

Kilde: Eget lønsystem
Note: Antal fuldtidsbeskæftigede omfatter alle månedslønnede på ansættelsesformerne: Tjenestemænd, overenskomstansatte, fleksjob og ekstraordinært ansatte (eksklusiv elever)
Note: Antal senioraftaler omfatter alle aftaler, der har været registreret i løbet af året uanset tidspunkt på året for evt. indtrædelse eller udtrædelse af ordningen.

Elever og studerende

Antallet af elever på Social- og sundhedsområdet er steget med 21,5 fuldtidsbeskæftigede fra 2018 til 2019. Den kraftige stigning er et led i at imødekomme arbejdskraftbehovet på området.



Varde Kommune har lønnede elever inden for flere overenskomstområder og lønnede studerende på pædagogområdet. Herudover har kommunen også en del ulønnede studerende i praktik i kortere eller længere perioder. For eksempel er der på skoleområdet årligt 40 - 50 lærerstuderende med 6 ugers praktik. Udover studerende på lærerområdet tager Varde Kommune også imod pædagogstuderende i ulønnede praktikperioder og tilbyder praktikperioder til studerende, der læser til fysioterapeut, ergoterapeut, sygeplejerske, socialrådgiver, administrationsbachelor m.v.

TABEL 7.1
Tabellen viser antal fuldtidsbeskæftigede elever og lønnede studerende fordelt på overenskomstområder i perioden 2017 til 2019. I 2019 har Varde Kommune 169,6 fuldtidsbeskæftigede elever, hvilket er en nettostigning på 3,2 elever. Optaget af elever under Administration og it samt PA er uændret over de 3 år, faldet i antal elever her skyldes derfor frafald undervejs i forløbet.

På alle overenskomstområder er antallet af elever stort set uændret eller faldet fra 2018 til 2019 – bortset fra området Social- og sundhedspersonale, hvor der har været en stigning på 21,5 fuldtidsbeskæftigede elever. Stigningen skyldes ændret dimensionering af kommunens optag af elever som social- og sundhedsassistenter og social- og sundhedshjælpere. Varde Kommune tager flere sosu-elever end dimensioneringen fastsætter for at imødegå arbejdskraftmanglen på området.

Egu-elever/Igu-praktikanter er faldet med 11,4 fuldtidsbeskæftigede elever. Denne gruppe omfatter unge eller udlændinge i et særligt tilrettelagt undervisningsforløb. Egu (lønned praktik) blev 1/8 2019 lagt ind under FGU-ordningen (skoleydelse), og der er derfor ikke kommet nye elever ind på ordningen.

Tabel 7.1

Antal elever og studerende i Varde Kommune fordelt på overenskomstområder				
	Antal elever 2017	Antal elever 2018	Antal elever 2019	Udvikling 2018 - 2019
Administration og it mv., KL	10,3	8,0	6,0	-2,0
Egu-elever/Igu-praktikanter	25,4	24,0	12,6	-11,4
Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL	1,1	2,0	2,0	0,0
PA-elever	17,0	12,0	10,0	-2,0
Pædagogstuderende	39,0	37,0	33,0	-4,0
Social- og sundhedspersonale, KL	64,4	82,5	104,0	21,5
Øvrige elever	1,0	1,0	2,0	1,0
I alt	158,1	166,4	169,6	3,2

Kilde: KRL pr. december måned
Note: Antal fuldtidsbeskæftigede elever og studerende
Note: Øvrige elever omfatter Specialarbejdere og Teknisk service

Lederoversigt

75% af lederne i Varde Kommune er mellemedere og dermed tæt på medarbejderne og kerneopgaven.



TABEL 8.1
Tabellen viser ledelsesspændet i Varde Kommune i 2018 og 2019. Ledelsesspændet er udtryk for, hvor mange ansatte en leder har ansvar for. I dette forhold anvendes ikke begrebet antal fuldtidsbeskæftigede men antal ansatte, som er alle medarbejdere uanset beskæftigelsesgrad. Det gennemsnitlige ledelsesspænd i kommunen er faldet fra 21,7 til 21,1. Dette skyldes primært, at ledelsesspændet på direktørområdet Børn, Læring og Job er faldet.

På Børn, Læring og Job er ledelsesspændet faldet fra 21,6 i 2018 til 19,2 i 2019. Dette er især en følge af ansættelsen af flere afdelingsledere i Jobcentret.

På Social og Sundhed er ledelsesspændet steget fra 26,5 i 2018 til 27,9 i 2019, hvilket skyldes en stigning i antallet af ansatte og 2 færre ledere.

Ledelsesspændet er faldet på de to mindste direktørområder, Plan, Kultur og Teknik og Centrale stabe. På Plan, Kultur og Teknik er ledelsesspændet faldet fra 16,8 i 2018 til 15,8, hvilket skyldes, at antallet af ansatte er faldet med 2 mens antallet af

ledere er steget med 1. På centrale stabe er ledelsesspændet faldet fra 11,8 i 2018 til 11,4 i 2019. Dette skyldes et uændret antal ledere til færre ansatte, idet antallet af ansatte er faldet med 5.

Forskelligheden i direktørområdenes ledelsesspænd er en naturlig følge af, at der er forskel i omfanget af driftsopgaver og opgavekompleksitet. Der vil desuden være en del ledere på mellemlider-niveau, der ikke arbejder med ledelse på fuld tid.

TABEL 8.2
Det fremgår af tabellen, hvordan de 204 ledere i Varde Kommune fordeler sig på direktørområder og ledelsesniveauer i 2019. De medarbejdertunge områder som Børn, Læring og Job samt Social og Sundhed står tilsammen for 173 ledere svarende til 85% af alle ledere i Varde Kommune.

Det ses desuden, at antallet af mellemlidere, som er direkte personaleledere for hovedparten af medarbejderne, er på 153. Dette svarer til, at 75% af lederne i Varde Kommune er tæt på medarbejderne og kerneopgaven.

Tabel 8.1

Ledelsesspænd i Varde Kommune i 2018 og 2019						
	Antal ledere 2018	Antal ansatte 2018	Ledelses spænd 2018	Antal ledere 2019	Antal ansatte 2019	Ledelses spænd 2019
Børn, læring og job	101	2180	21,6	108	2076	19,2
Plan, Kultur og Teknik	17	286	16,8	18	284	15,8
Social og sundhed	65	1722	26,5	63	1758	27,9
Centrale stabe	14	165	11,8	14	160	11,4
I alt	201	4357	21,7	203	4279	21,1

Kilde: Personaleafdelingen pr. december
Note: Antal ledere er opgjort som antal personaleledere
Note: Antal ansatte omfatter alle månedslønnede og timelønnede ansatte inden for alle ansættelsesgrupper
Note: Direktørerne er ikke indregnet i ledelsesspændet

Tabel 8.2

Antal ledere i Varde Kommune i 2019 fordelt på direktørområder og ledelsesniveauer					
	Antal ledere i alt	Direktører	Chefer	Ledere	Mellem ledere
Børn, Læring og Job	109	1	4	21	83
Plan, Kultur og Teknik	19	1	4	0	14
Social og Sundhed	64	1	3	13	47
Centrale stabe	15	1	4	0	10
I alt	204	4	13	34	153

Kilde: Personaleafdelingen pr. december 2019
Note: Antal ledere er opgjort som antal personaleledere
Note: Mellemlidere er sidste niveau ledere og vil typisk bestå af team- og afdelingsledere

Arbejdsmiljø

Der har i 2019 været en stigning på 71 registreringer primært inden for kategorierne psykisk og fysisk vold.



TABEL 9.1
Tabellen viser de typer smileys, som er resultatet af Arbejdstilsynets besøg på arbejdspladser i Varde Kommune.

Opgørelsen er et øjebliksbillede, da smileys ændrer status over tid. Den gule smiley på en arbejdsplads bliver grøn, når arbejdspladsen har fulgt Arbejdstilsynets anvisninger og efterfølgende lever op til retningslinjerne. Generelt ligger Varde Kommune på et tilfredsstillende niveau opgjort pr. december 2017, 2018 og 2019 med overvejende grønne smileys. I december 2019 har Varde Kommune 85 grønne smileys, 1 gul smiley og 0 røde smileys.

FIGUR 9.2
Det fremgår af figuren, hvilke afgørelser nogle af besøgene fra Arbejdstilsynet har affødt i løbet af 2017, 2018 og 2019. I 2017 og 2018 fik Varde Kommune 2 strakspåbud, dette er i 2019 faldet til 1 strakspåbud. I 2017 og 2018 fik Varde Kommune henholdsvis 2 og 5 påbud, dette er i 2019 steget til 7 påbud. Vejledninger er generelt faldet fra 6 i 2017 til 4 i 2018 og til 3 i 2019.

I 2019 er der givet 1 strakspåbud for tungt løft, mens de 7 påbud er givet for manglende handleplaner på APV og manglende arbejdspladsbrugsanvisninger samt 1 for håndteringen af høje følelsesmæssige krav.

ARBEJDSLILSYNETS SMILEYORDNING



Grøn smiley
Arbejdspladsen har ved sidste besøg ikke fået påbud



Gul smiley
Arbejdspladsen har ved sidste besøg fået et strakspåbud, et påbud med frist eller en afgørelse uden påbud



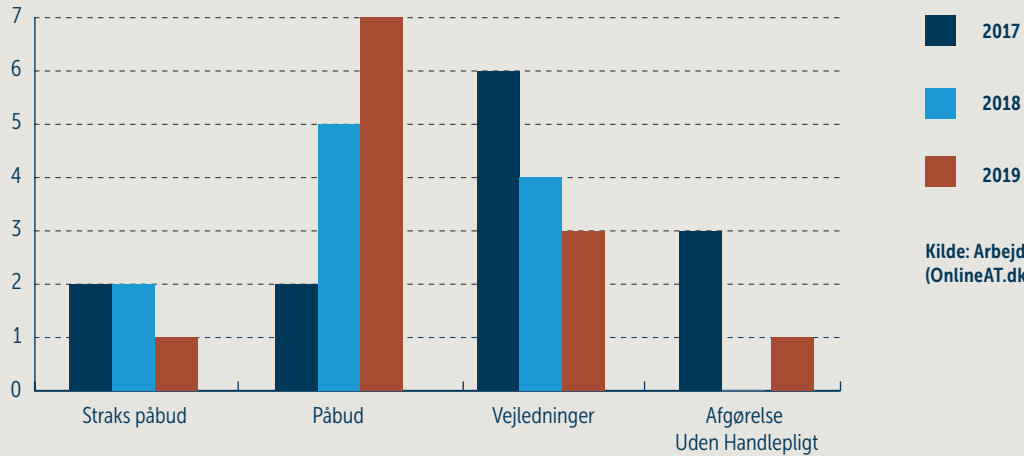
Rød smiley
Arbejdspladsen har ved sidste besøg fået et forbud, fordi arbejdspladsen ikke overholder arbejdsmiljøloven på ét eller flere områder

Tabel 9.1

Arbejdstilsynets registrerede smileys i Varde Kommune 2017 - 2019			
Arbejdstilsynets smiley-registreringer	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019
Grøn smiley	83	79	85
Gul smiley	1	3	1
Rød smiley	0	0	0

Kilde: Arbejdstilsynet (OnlineAT.dk) pr december

Figur 9.2
Arbejdstilsynets afgørelser ved besøg på arbejdspladser i Varde Kommune 2017 til 2019



Kilde: Arbejdstilsynet (OnlineAT.dk)



TABEL 9.3

Af tabellen ses antal anmeldte hændelser i systemet InsuBiz, hvor arbejdspladserne registrerer arbejdsulykker/hændelser, der har medført eller kunne have medført personskade.

Antallet af registreringer er stort set uændret fra 2017 til 2018, mens det stiger fra 702 i 2018 til 773 i 2019. De første år med InsuBiz sås en kraftig stigning i registreringen af hændelser i takt med, at arbejdspladserne kom i gang med at bruge systemet, herefter var niveauet stabilt, og i 2019 var der igen fokus på at få alle hændelser på arbejdspladserne registreret, bl.a. bliver der nu undervist i systemet InsuBiz på Arbejdsmiljøuddannelsen. Registreringerne har til formål at skabe viden om mønstre og sammenhænge og dermed et trykt arbejdsmiljø.

Antallet af anmeldelser i 2019, der er blevet anerkendt (2) eller afvist (0), er så lave, fordi alle sager endnu ikke er færdigbehandlet. De indtil videre 2 anerkendte sager i 2019 omhandler skader ved personhåndtering i Dagtilbud. Når en hændelse anerkendes af AES betyder det, at AES har anerkendt en sammenhæng mellem hændelse og skade, og medarbejderen får dermed mulighed for at søge erstatning, hvis der indtræder mén eller erhvervsevnetab.

FIGUR 9.4

Det fremgår af figuren, hvordan anmeldelserne i 2017, 2018 og 2019 fordeles sig på hændelseskategorier.

Fysisk uheld er faldet fra 139 registreringer i 2018 til 114 i 2019, og Fysisk og psykisk vold er faldet fra 120 i 2018 til 96 i 2019. Øvrige hændelseskategorier er steget.

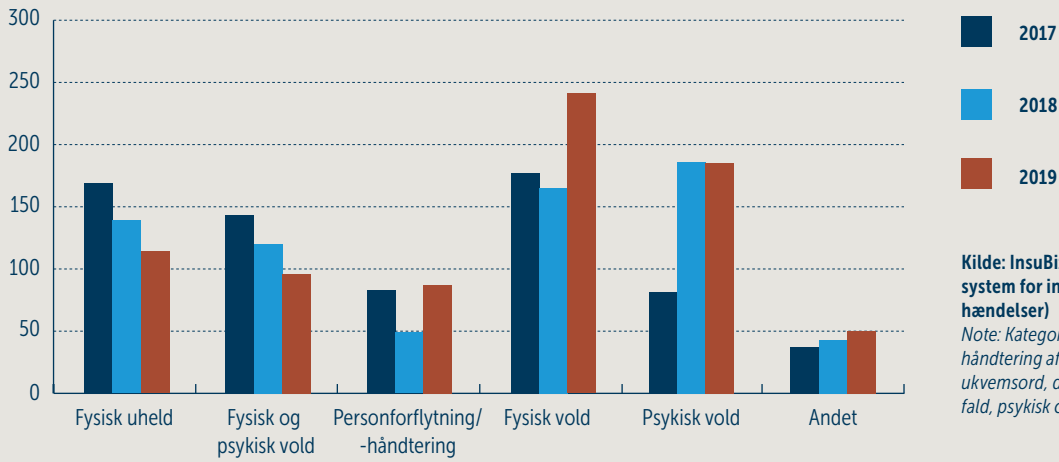
Antallet af registrerede personforflytninger/-håndteringer er steget fra 49 i 2018 til 87 i 2019, og er dermed tilbage på niveau med 2017. Registreringerne fordeles sig bredt på Ældreområdet, Skoler og Dagtilbud og Social og Handicap. Antallet af registreringer på Fysisk vold er steget markant fra 165 i 2018 til 241 i 2019. Registreringerne sker især hos Skoler, Ældreområdets demensenheder og Social og Handicap. Psykisk vold er stort set uændret, idet der var 186 registreringer i 2018 og 185 i 2019.

Tabel 9.3

Antal anmeldelser i Varde Kommune 2017 - 2019			
Sagsstatus	2017	2018	2019
Under behandling eller henlagt	678	695	770
Anerkendt af AES	7	2	2
Afvist af AES	9	1	-
Andet	7	4	1
Anmeldelser i alt	701	702	773

Kilde: InsuBiz (Varde Kommunes system for indberetning af ulykker/hændelser)
Note: Antal anmeldelser er opgjort på hændelsestidspunktet
Note: AES er en forkortelse for Arbejdsmarkedets ErhvervsSikring
Note: Sagsstatus "Andet" omfatter fejloprettelser eller sag videresendt til ankestyrelse eller domstol

Figur 9.4
Antal anmeldelser i InsuBiz på hændelseskategorier 2017 - 2019



Kilde: InsuBiz (Varde Kommunes system for indberetning af ulykker/hændelser)
Note: Kategorien "Andet" indeholder håndtering af maskiner/værktøj, ukvemsord, digital chikane, afværge af fald, psykisk chok og fejloprettelser

Sygefravær

I løbet af 2019 er Varde Kommunes sygefravær steget fra 4,9% til 5,2%, mens omegnskommunernes sygefravær fortsat ligger på 4,8% i gennemsnit.



Forskellighed i opgørelsesmetoder hos KMD og KRL betyder, at sygefravær opgjort af KRL i dette afsnit vil afvige en smule fra Varde Kommunes egne sygefraværstatistikker. Både antal fuldtids-beskæftigede og sygefraværet er opgjort som et gennemsnit over året, og antal fuldtidsbe-skæftigede indgår i alle ansættelsesgrupper – også elever.

FIGUR 10.1
Figuren viser udviklingen i Varde Kommunes syge-fravær sammenlignet med omegnskommunerne og hele landet i en 10 års periode. Sygefraværet er opgjort som dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget. Varde Kommunes sygefravær placerede sig i 2017 med 10,2 sygefraværdsdage lige under omegns-kommunernes gennemsnitlige sygefravær på 10,5. Siden har Varde Kommune haft en stigning til 11,1 sygefraværdsdage i 2018 og 11,8 i 2019 og ligger dermed noget over omegnskommunerne, som i både 2018 og 2019 ligger på 11,0 sygefraværdsdage.

På landsplan er sygefraværet som i Varde Kom-mune steget siden 2017. Stigningen er sket fra 11,7 sygefraværdsdage i 2017 til 12,0 i 2018 og 12,1 i 2019. Stigningen i sygefraværet på landsplan har dermed ikke været så markant som i Varde Kommune.

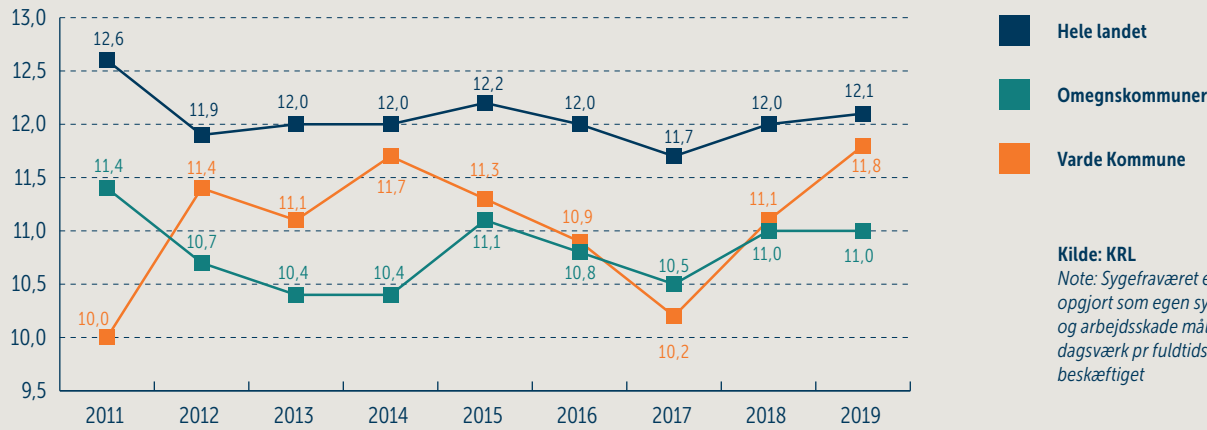
TABEL 10.2
Af tabellen ses, hvordan sygefraværets udvikling fra 2017 til 2019 har fordelt sig på direktørom-råder. Det fremgår, at Børn, Læring og Job har haft en stigning i sygefraværet fra 4,3% i 2018 til 4,6% i 2019 svarende til en stigning på 7,0%. Denne udvikling skyldes især et markant stigende sygefravær i Børn og Familie på 36,1% og i Dagtil-bud på 11,9%. Sygefraværet er steget i mindre grad på Skolerne med 4,7%, mens det er faldet markant i Jobcentret med 23,3%.

Social og Sundhed har oplevet en stigning i syge-fraværet fra 6,3% i 2018 til 6,5% i 2019 svarende til en stigning på 3,2%. Denne stigning er mindre end sidste års stigning. Stigningen skyldes især sygefraværets udvikling i Social og Handicap, hvor sygefraværet er steget fra 5,7% i 2018 til 6,3% i 2019 svarende til en stigning på 10,5%. Ældreområdet er steget fra 6,8% i 2018 til 7,0% i 2019 svarende til en stigning på 2,9%. Samtidig er sygefraværet faldet i Sundhed og Rehabilitering fra 3,1% til 1,4% svarende til et fald på 54,8%.

Sygefraværet i Plan, Kultur og Teknik er steget en anelse fra 3,2% i 2018 til 3,3% i 2019, mens syge-fraværet i de Centrale stabe er faldet fra 3,7% til 3,2%. Dette skyldes fald i sygefraværet hos Politik, Analyse og Digitalisering samt hos Økonomi og Borgerservice.

TABEL 10.3
Tabellen viser, hvordan sygefraværet i procent har udviklet sig fra 2017 til 2019 i Varde Kommune, omegnskommunerne og hele landet. Det ses, at mens sygefraværet er steget i Varde Kommune fra 4,9% i 2018 til 5,2% i 2019 har omegnskommunerne og hele landet i gennemsnit holdt syge-fraværet status quo. 2 andre kommuner blandt omegnskommunerne har haft en stigning i syge-fraværet. Det er Tønder, som er steget fra 4,9% i 2018 til 5,0% i 2019 og Esbjerg, som er steget fra 4,8% i 2018 til 4,9% i 2019. Ringkøbing-Skjern har haft et uændret sygefraværdsniveau, mens Billund er faldet markant fra 5,3% i 2018 til 4,8% i 2019, og Vejen er faldet fra 4,8% i 2018 til 4,6% i 2019.

Tabel 10.1
Gennemsnitlig antal sygefraværdsdage pr. fuldtidsbeskæftiget de seneste 10 år i Varde Kommune, omegnskommunerne og hele landet



Tabel 10.2

Sygefraværsprocent i Varde Kommune 2017 – 2019 fordelt på direktørområder				
	Fravær-% 2017	Fravær-% 2018	Fravær-% 2019	% ændring fra 2018 - 2019
Børn, Læring og Job	4,1%	4,3%	4,6%	7,0%
Børn og Familie	3,3%	3,6%	4,9%	36,1%
Dagtilbud	4,7%	4,2%	4,7%	11,9%
Skoler	4,0%	4,3%	4,5%	4,7%
Jobcenter	4,8%	6,0%	4,6%	-23,3%
Plan, Kultur og Teknik	2,8%	3,2%	3,3%	3,1%
Social og Sundhed	5,5%	6,3%	6,5%	3,2%
Social og Handicap	5,0%	5,7%	6,3%	10,5%
Ældre	5,9%	6,8%	7,0%	2,9%
Sundhed og Rehabilitering	3,6%	3,1%	1,4%	-54,8%
Centrale stabe	3,3%	3,7%	3,2%	-13,5%
Varde Kommune	4,5%	4,9%	5,2%	6,1%

Kilde: KRL
Note: Sygefraværet er opgjort som egen sygdom og arbejdsskade i dagsværk sat i forhold til antal fuldtidsbeskæftigede

Figur 10.3
Sygefraværsprocent 2017 til 2019 i Varde Kommune, omegnskommunerne og hele landet

Sygefravær i % fordelt på kommuner				
	Fravær-% 2017	Fravær-% 2018	Fravær-% 2019	Ændring i % fra 2018 - 2019
Varde	4,5%	4,9%	5,2%	6,1
Billund	5,4%	5,3%	4,8%	-9,4
Tønder	5,0%	4,9%	5,0%	2,0
Esbjerg	4,4%	4,8%	4,9%	2,1
Vejen	4,7%	4,8%	4,6%	-4,2
Ringkøbing-Skjern	4,2%	4,6%	4,6%	0,0
Omegnskommunerne	4,6%	4,8%	4,8%	0,0
Hele landet	5,2%	5,3%	5,3%	0,0

Kilde: KRL
Note: Sygefravær er opgjort som egen sygdom og arbejdsskade i dagsværk i forhold til antal fuldtidsbeskæftigede



TABEL 10.4

Kommunernes sygefravær i 2019 er i tabellen oplyst efter sygefravær målt som dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget. Der er vist et udsnit af kommunerne, så der vises de 20 kommuner med lavest sygefravær, og de 5 kommuner med højest sygefravær. Varde Kommune og omegnskommunerne er fremhævet med orange. Det fremgår, at Varde Kommune med sin stigning i sygefraværet i 2019 er rykket ned på en 31. plads fra en 16. plads i 2018 (ref. Personaleredegørelsen 2018).

Samtidig har 3 omegnskommuner forbedret deres placering: Vejen er rykket fra en 10. plads til en 3. plads, Billund er rykket fra en 42. plads til en 9. plads, og Tønder er rykket fra en 17. plads til en 16. plads. Ringkøbing-Skjern ligger uændret på en 5. plads, mens Esbjerg er rykket ned fra en 8. plads til en 10. plads.

Sygefraværsniveauet blandt kommunerne ligger i 2019 næsten uændret i forhold til 2018 mellem 4,1% (9,4 dagsværk) og 6,4% (14,5 dagsværk).

Tabel 10.4

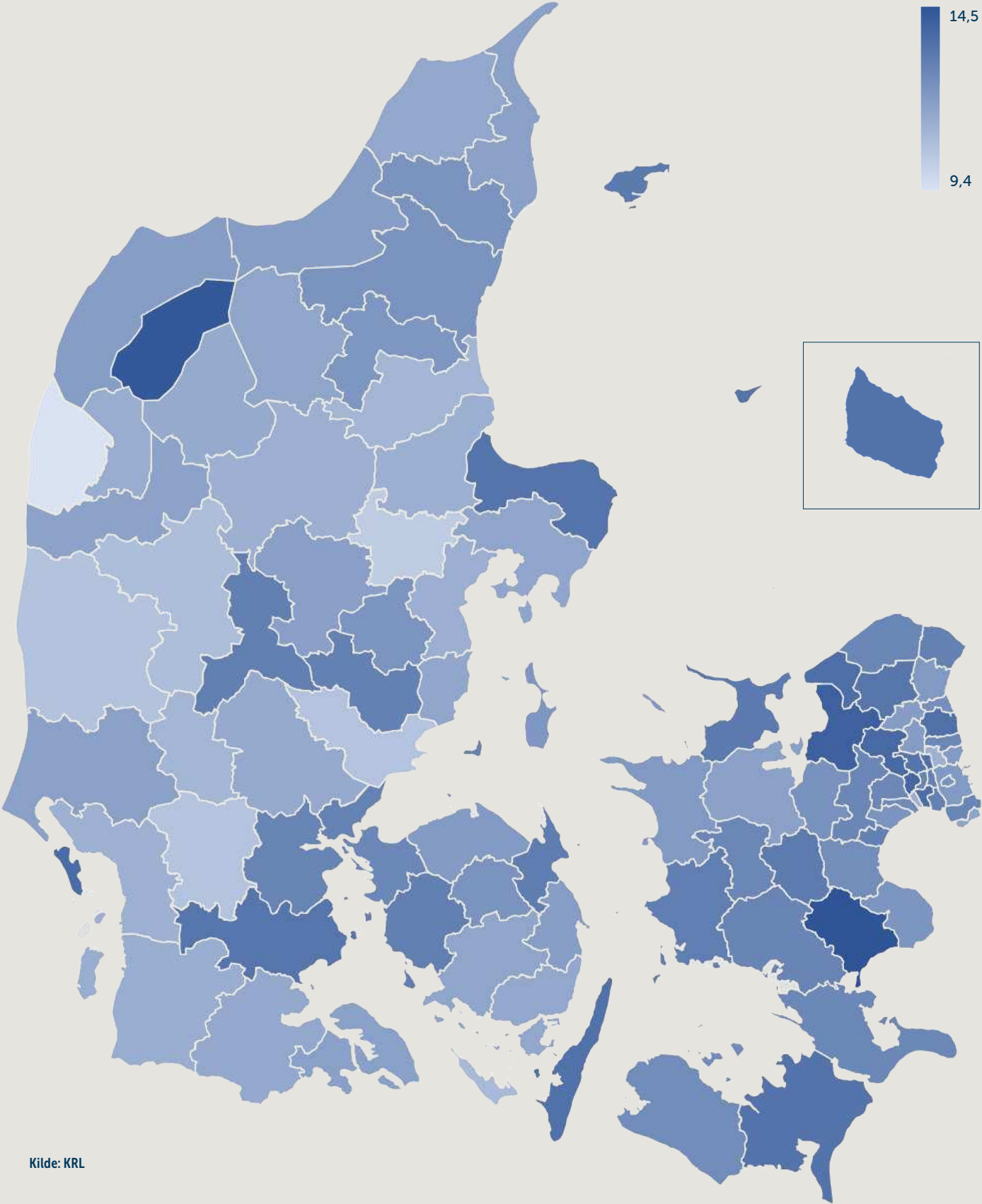
Kommunernes sygefravær i 2019 fra laveste til højeste sygefravær målt på dagsværk og i procent				
Placering	Kommune	Antal fuldtids beskæftigede	Sygefravær i dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget	Sygefraværs procent
1	Lemvig	1.401	9,4	4,1%
2	Favrskov	3.084	10,2	4,5%
3	Vejen	2.797	10,5	4,6%
4	Hedensted	3.052	10,5	4,6%
5	Ringkøbing-Skjern	3.697	10,5	4,6%
6	Herning	5.711	10,7	4,7%
7	Ærø	571	10,8	4,8%
8	Mariagerfjord	2.866	11,0	4,8%
9	Billund	1.803	11,0	4,8%
10	Esbjerg	8.583	11,2	4,9%
11	Gladsaxe	5.120	11,2	4,9%
12	Viborg	6.195	11,2	4,9%
13	Vallensbæk	1.018	11,2	4,9%
14	Randers	6.831	11,2	4,9%
15	Århus	21.227	11,2	5,0%
16	Tønder	2.794	11,3	5,0%
17	Struer	1.517	11,3	5,0%
18	Skive	3.448	11,4	5,0%
19	Vejle	8.232	11,4	5,0%
20	Aabenraa	4.014	11,5	5,1%
31	Varde	3.353	11,8	5,2%
94	Egedal	2.653	13,7	6,1%
95	Albertslund	2.209	13,8	6,1%
96	Frederikssund	2.829	14,1	6,2%
97	Morsø	1.540	14,4	6,3%
98	Faxe	2.313	14,5	6,4%
	Hele landet	381.590	12,1	5,3%

Kilde: KRL

Note: Sygefravær er opgjort som egen sygdom og arbejdsskade i dagsværk i forhold til antal fuldtidsbeskæftigede

FIGUR 10.5

Sygefravær i dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2019 i alle landets kommuner



Kilde: KRL



TABEL 10.6

Tabellen viser, hvordan sygefraværet 2017 til 2019 har fordelt sig på de 10 største overenskomstområder målt på antal fuldtidsbeskæftigede.

Det fremgår, at 5 overenskomstområder i Varde Kommune har et sygefraværsniveau, der ligger over det gennemsnitlige sygefravær hos omegnskommunerne.

Sygefraværet i den største overenskomstgruppe social- og sundhedspersonale er faldet fra 7,6% i 2018 til 7,2% i 2019. Hos omegnskommunerne ligger sygefraværet på 6,2% i 2019.

Pædagogisk personale på daginstitutioner, skoler m.v. har et sygefravær, der er steget fra 4,6% i 2018 til 6,2% i 2019. Hos omegnskommunerne ligger sygefraværet på 4,8% i 2019.

Syge- og sundhedspersonalet har et sygefravær, der er faldet fra 4,8% i 2018 til 4,6% i 2019. Hos omegnskommunerne ligger sygefraværet i 2019 på 4,3%.

Socialpædagoger og pædagogisk personale på døgninstitutioner har et sygefravær, der er steget fra 6,8% i 2018 til 7,6% i 2019. Hos omegnskommunerne ligger sygefraværet i 2019 på 6,0%.

Socialrådgivere og socialformidlere har et sygefravær, der er steget fra 5,7% til 6,5%. Hos omegnskommunerne ligger sygefraværet i 2019 på 5,1%.

Der er samtidig 5 overenskomstområder i Varde Kommune, hvor sygefraværet ligger lavere end det gennemsnitlige sygefravær hos omegnskommunerne.

Lærere m.fl. i folkeskolen har et sygefravær, der er faldet fra 4,2% i 2018 til 4,1% i 2019. Hos omegnskommunerne ligger sygefraværet i 2019 på 4,6%. Administration og it mv. har et sygefravær, der er faldet fra 3,6% i 2018 til 3,3% i 2019. Hos omegnskommunerne ligger sygefraværet i 2019 på 3,5%. Dagplejeres sygefravær er steget fra 4,2% i 2018 til 4,6% i 2019. Hos omegnskommunerne ligger sygefraværet i 2019 på 6,2%.

Akademikere har et sygefravær, der er steget fra 2,5% i 2018 til 2,9% i 2019. Hos omegnskommunerne ligger sygefraværet i 2019 på 3,0%. Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter har et sygefravær, der er faldet fra 4,8% til 4,5%. Hos omegnskommunerne ligger sygefraværet i 2019 på 5,1%.

FIGUR 10.7

Det ses af figuren, hvordan sygefraværet i Varde Kommune målt på dagsværk fordeler sig på sygefraværsperioder i perioden fra 2017 til 2019. I 2019 sammenlignes fordelingen på perioder med omegnskommunerne.

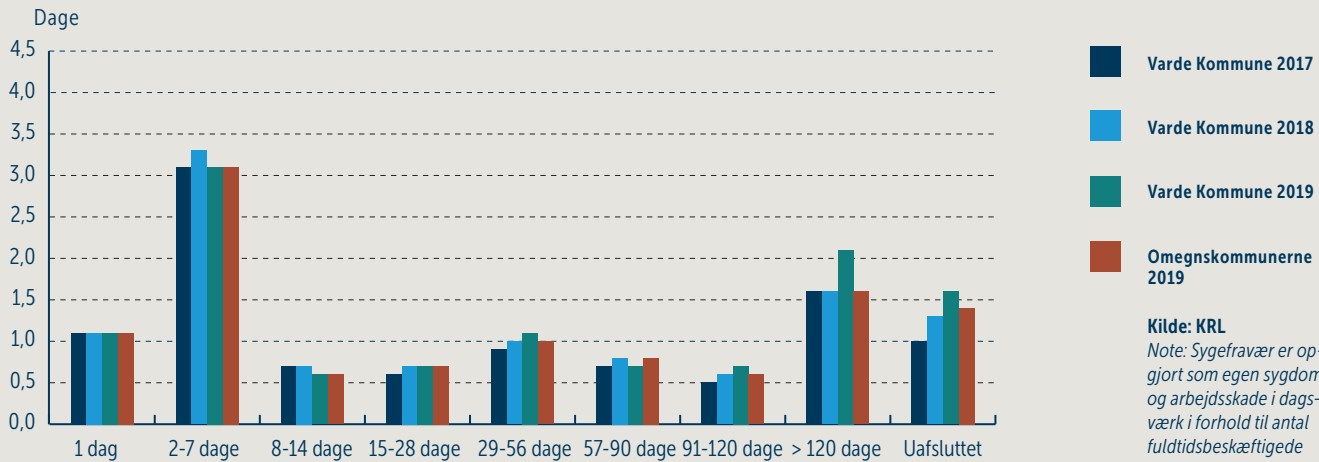
Varde Kommune ligger på niveau med omegnskommunerne på det korte sygefravær dvs. perioderne 1 dag, 2-7 dage, 8-14 dage og 15-28 dage. På det lange sygefravær har Varde Kommune en overvægt på perioderne 29-59 dage, 91-120 dage og perioden mere end 120 dage. Andelen af sygefravær i perioden mere end 120 dage er i 2019 særlig stor i Varde Kommune (2,1 dag) - både i forhold til 2018 (1,6 dag) og i forhold til omegnskommunerne i 2019 (1,6 dag). Uafsluttet fravær er fravær, som er påbegyndt men endnu ikke afsluttet pr. december 2019.

Tabel 10.6

Sygefraværsprocent i Varde Kommune 2017 til 2019 fordelt på de 10 største overenskomstområder og sammenlignet med omegnskommunerne 2019						
Overenskomstgrupper	Fuldtids beskæftigede i Varde Kommune dec. 2019	Varde Kommune 2017	Varde Kommune 2018	Varde Kommune 2019	Ændring i % fra 2018 - 2019	Omegnskommunerne 2019
Social- og sundhedspersonale, KL	649,6	6,5%	7,6%	7,2%	-5,3	6,2%
Lærere m.fl. i folkeskoler og spec. underv.	461,5	3,8%	4,2%	4,1%	-2,4	4,6%
Pædagogisk personale, daginst./klub/skolefritid	348,3	5,4%	4,6%	6,2%	34,8	4,8%
Administration og it mv., KL	252,9	3,0%	3,6%	3,3%	-8,3	3,5%
Syge- og sundhedspersonale - basis, KL	225,7	3,9%	4,8%	4,6%	-4,2	4,3%
Dagplejere	175,0	4,6%	4,2%	4,6%	9,5	6,2%
Socialpædagoger og pæd.pers. døgninst.mv.	141,8	5,5%	6,8%	7,6%	11,8	6,0%
Socialrådgivere/socialformidlere, KL	128,5	5,0%	5,7%	6,5%	14,0	5,1%
Akademikere, KL	128,1	2,6%	2,5%	2,9%	16,0	3,0%
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	126,1	4,9%	4,8%	4,5%	-6,3	5,1%
Total		4,5%	4,9%	5,2%	6,1	4,8%

Note: Sygefravær er opgjort som egen sygdom og arbejdsskade i dagsværk i forhold til antal fuldtidsbeskæftigede.
Note: Syge- og sundhedspersonale omfatter sygeplejersker, tandplejere, fysio- og ergoterapeuter m.v.

Figur 10.7
Gennemsnitligt antal sygefraværsdage pr. fuldtidsbeskæftiget fordelt på sygefraværsperioder 2017 - 2019





TABEL 10.8
Tabellen viser sygefraværet i 2019 fordelt på aldersgrupper i Varde Kommune, omegnskommunerne og hele landet.

I aldersgruppen 15-24 år er sygefraværet i Varde Kommune på 6,2% og dermed noget større end i omegnskommunerne og i hele landet. Syge-

fraværet her ligger primært hos social- og sundhedselever og EGU-elever. Omvendt ligger sygefraværet for aldersgruppen 55-64 år som en af de store aldersgrupper i Varde Kommune på 5,1%, hvilket er under omegnskommunerne, der ligger på 5,3% og under hele landet, der ligger på 5,7%.

Tabel 10.8

Sygefraværsprocent 2019 i Varde Kommune, omegnskommunerne og hele landet fordelt på aldersgrupper				
Aldersinterval	Antal fuldtidsbe skæftede Varde Kommune	Varde Kommune Sygefraværs%	Omegnskommunerne sygefraværs%	Hele landet sygefraværs%
I alt	3.353	5,2%	4,8%	5,3%
15-24	154	6,2%	5,2%	5,4%
25-34	603	5,4%	4,9%	5,4%
35-44	746	5,4%	4,6%	5,1%
45-54	919	4,8%	4,5%	5,2%
55-64	889	5,1%	5,3%	5,7%
65-69	33	4,9%	4,1%	4,5%
>=70	6	0,6%	1,1%	4,6%

Kilde: KRL
Note: Sygefravær er opgjort som egen sygdom og arbejdsskade i dagsværk i forhold til antal fuldtidsbeskæftigede

Lønudvikling

Den gennemsnitlige løn i Varde Kommune er i 2019 steget med 2,3%, hvilket især skyldes lønudviklingen for Social- og sundhedspersonalet.



Afsnittet indeholder lønudviklingen i Varde Kommune de seneste 3 år fordelt på køn og overenskomstgrupper. Desuden bliver lønniveauet sammenlignet med omegnskommuner og hele landet. Lønnen vises som en gennemsnitsløn, der indeholder grundløn, centrale tillæg, lokale tillæg, genetillæg, særlig feriegodtgørelse, pensionsbidrag og beregnet pensionsbidrag for tjenestemænd. Gennemsnitslønnen vises, som den ser ud i netop december måned i kalenderåret, og derfor vil stigninger og fald i lønniveauet fra år til år også indeholde et vist element af tilfældighed.

TABEL 11.1
Tabellen viser, at den gennemsnitlige løn i Varde Kommune er steget fra 36.613 kr. i 2018 til 37.462 kr. i 2019 svarende til en stigning på 2,3%. Denne lønudvikling er båret af lønudviklingen for kvinderne på 2,4%. Kvinderne har for første gang siden 2016 (Kilde: Personaleredegørelsen 2017 og 2018) haft en større procentuel lønudvikling end mændene.

TABEL 11.2
Af tabellen fremgår lønudviklingen på de 20 største overenskomstområder i Varde Kommune. De største områder er defineret ud fra antal fuldtidsbeskæftigede. De 20 største overenskomstområder har mellem 20,2 og 649,6 fuldtidsbeskæftigede.

Et overenskomstområdes lønudvikling påvirkes udover de generelle overenskomstmæssige aftaler også af medarbejderskift og dermed ændringer i anciennitet og løntillæg, hvilket vil give mindre procentuelle udsving fra år til år. Herudover kan der på nogle områder være tale om større engangsudbetalinger som f.eks. fratrædelsesgodtgørelse.

Den største procentuelle stigning fra 2018 til 2019 ses på 3 områder. Overenskomstgruppen Social- og sundhedspersonale er steget med 3,9%, hvilket primært skyldes en overenskomstmæssig stigning. Overenskomstgruppen Ledere m.fl. på undervisningsområdet er også steget med 3,9%, hvilket primært skyldes, at tjenestemandsansatte ledere ved fratrædelse er erstattet med kontraktansatte ledere. Overenskomstområdet Teknisk Service er steget med 3,8%, hvilket skyldes en ny struktur på området med koordinatore. Samtidig har 2 medarbejdergrupper haft et fald, nemlig Omsorgs- og pædagogiske medhjælpere/ pædagogiske assistenter med 0,9% og tandklinik-assistenter med 2,3%

Tabel 11.1

Gennemsnitlig løn i Varde Kommune fordelt på køn 2017 - 2019				
	2017	2018	2019	Ændring i % fra 2018 til 2019
Kvinder	35.348	36.016	36.890	2,4%
Mænd	38.701	39.468	40.133	1,7%
Varde Kommune i alt	35.952	36.613	37.462	2,3%

Kilde: KRL pr. december
Note: Antal fuldtidsbeskæftigede omfatter alle månedslønnede på ansættelsesformerne: tjenestemænd, overenskomstansatte, ekstraordinært ansatte og fleksjob (eksklusiv elever)

Tabel 11.2

Lønudvikling i Varde Kommune 2017 – 2019 fordelt på de 20 største overenskomstområder					
	Antal fuldtids beskæftigede dec. 2019	2017	2018	2019	Ændring i % fra 2018 til 2019
Social- og sundhedspersonale, KL	649,6	31.716	32.350	33.617	3,9%
Lærere m.fl. i folkeskoler og special underv.	461,5	41.201	41.968	42.657	1,6%
Pæd. personale, daginst./klub/skolefritid	348,3	34.079	34.529	35.351	2,4%
Administration og it mv., KL	252,9	36.485	37.154	38.074	2,5%
Syge- og sundhedspersonale - basis, KL	225,7	36.878	37.305	38.373	2,9%
Dagplejere	175,0	28.962	29.961	30.325	1,2%
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	141,8	34.540	35.440	35.850	1,2%
Socialrådgivere/socialformidlere, KL	128,5	36.263	37.608	37.721	0,3%
Akademikere, KL	128,1	44.107	45.415	46.908	3,3%
Pædagogmedhj. og pædagogiske ass.	126,1	26.009	26.671	27.550	3,3%
Teknisk Service	68,0	30.364	30.222	31.377	3,8%
Pædagogisk uddannede ledere	55,7	45.059	45.811	46.389	1,3%
Specialarbejdere mv., KL	44,1	30.857	31.015	32.084	3,4%
Ledere m.fl., undervisningsområdet	41,9	54.940	55.769	57.948	3,9%
Omsorgs- og pæd.medhj. og pæd. ass., KL	39,5	28.852	29.153	28.897	-0,9%
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	38,8	37.304	38.034	38.930	2,4%
Syge- og sundhedspersonale, ledere, KL	31,0	48.972	48.940	50.535	3,3%
Husassistenter, KL	30,0	25.585	25.992	26.784	3,0%
Chefer, KL	22,0	80.050	81.174	81.049	-0,2%
Tandklinikassistenter, KL	20,2	33.021	35.438	34.628	-2,3%

Kilde: KRL pr. december
Note: Antal fuldtidsbeskæftigede omfatter alle månedslønnede på ansættelsesformerne: tjenestemænd, overenskomstansatte, ekstraordinært ansatte og fleksjob (eksklusiv elever)
Note: Syge- og sundhedspersonale omfatter sygeplejersker, tandplejere, fysio- og ergoterapeuter m.v.



TABEL 11.3

Tabellen viser, hvordan den gennemsnitlige løn i Varde Kommune, hele landet og omegnskommunerne har udviklet sig fra 2017 til 2019. Varde Kommunes lønudvikling fra 2018 til 2019 ligger på 2,3%. Denne udvikling er noget over lønudviklingen i hele landet på 1,8% og omegnskommunerne på 1,5%. Til sammenligning lå Varde Kommunes lønudvikling fra 2017 til 2018 på 1,8%, hvilket var noget under hele landet og omegnskommunerne (Kilde: Personaleredegørelsen 2018).

Den gennemsnitlige løn i Varde Kommune ligger i 2019 på 37.462 kr. og dermed en anelse over omegnskommunernes gennemsnitsløn på 37.337 kr. I 2018 lå Varde Kommunes gennemsnitsløn med 36.613 kr. en anelse under omegnskommunerne på 36.781 kr. I 2019 ligger Varde Kommunes gennemsnitsløn en anelse under gennemsnitslønnen i Tønder og Billund men en anelse over gennemsnitslønnen i Ringkøbing-Skjern, Vejen og Esbjerg.

TABEL 11.4

Tabellen viser den gennemsnitlige løn i 2019 på de 20 største overenskomstområder i Varde kommune, og gennemsnitslønnen for disse overenskomstområder er også vist for omegnskommunerne. Varde Kommune har en gennemsnitsløn i alt på niveau med omegnskommunerne (tabel 11.3). Under dette er der forskel på overenskomstområdernes gennemsnitsløn i Varde Kommune og i omegnskommunerne.

Gennemsnitslønnen for Social- og sundhedsansatte, som er det største overenskomstområde i Varde Kommune, ligger på 33.617 kr., hvilket er på niveau med omegnskommunerne på 33.549 kr. Gennemsnitslønnen for Lærerne, som er det næststørste overenskomstområde, ligger på 42.567 kr., mens den i omegnskommunerne ligger noget højere på 43.486 kr. På overenskomstområdet Pædagogisk personale i daginstitutioner/klubber/SFO ligger gennemsnitslønnen i Varde Kommune på 35.351 kr., hvilket er på niveau med omegnskommunerne på 35.317 kr. Der er 2 medarbejderområder i Varde Kommune, hvor gennemsnitslønnen ligger noget under omegnskommunerne. Det er Socialpædagoger og pædagogisk personale på døgninstitutioner med en gennemsnitsløn på 35.850 kr., som hos omegnskommunerne ligger på 37.039 kr., og Omsorgs- og pædagogiske medhjælpere samt pædagogiske assistenter med en gennemsnitsløn på 28.897 kr., som hos omegnskommunerne ligger på 30.421 kr.

Tabel 11.3

Gennemsnitsløn i Varde Kommune, hele landet og omegnskommunerne 2017 – 2019				
	2017	2018	2019	Ændring i % fra 2018-2019
Varde Kommune	35.952	36.613	37.462	2,3%
Hele Landet	36.941	37.766	38.433	1,8%
Omegnskommuner	35.953	36.781	37.337	1,5%
Billund Kommune	36.299	37.446	37.931	1,3%
Ringkøbing-Skjern Kommune	35.838	36.409	36.935	1,4%
Vejen Kommune	35.579	36.579	37.232	1,8%
Tønder Kommune	36.166	36.970	37.698	2,0%
Esbjerg Kommune	35.982	36.812	37.299	1,3%

Kilde: KRL pr. december

Note: Antal fuldtidsbeskæftigede omfatter alle månedslønnede på ansættelsesformerne: tjenestemænd, overenskomstansatte, ekstraordinært ansatte og fleksjob (eksklusiv elever)

Tabel 11.4

Lønniveau 2019 i Varde Kommune og omegnskommuner fordelt på de 20 største overenskomstområder				
	Varde Kommune		Omegnskommuner	
	Antal fuldtids beskæftigede 2018	Løn i gns. 2019	Antal fuldtids beskæftigede 2018	Løn i gns. 2019
Social- og sundhedspersonale, KL	649,6	33.617	3.526,1	33.549
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	461,5	42.657	2.535,5	43.486
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	348,3	35.351	1.702,8	35.317
Administration og it mv., KL	252,9	38.074	1.584,0	37.409
Syge- og sundhedspersonale - basis, KL	225,7	38.373	1.509,3	37.418
Dagplejere	175,0	30.325	713,7	30.901
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	141,8	35.850	1.261,2	37.039
Socialrådg./socialformidlere, KL	128,5	37.721	793,1	38.129
Akademikere, KL	128,1	46.908	739,2	47.628
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	126,1	27.550	794,3	27.658
Teknisk Service	68,0	31.377	363,5	31.747
Pædagogisk uddannede ledere	55,7	46.389	298,6	48.106
Specialarbejdere mv., KL	44,1	32.084	363,1	32.982
Ledere m.fl., undervisningsområdet	41,9	57.948	188,1	57.615
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	39,5	28.897	382,2	30.421
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	38,8	38.930	222,7	39.367
Syge- og sundhedspers., ledere, KL	31,0	50.535	147,1	49.754
Husassistenter, KL	30,0	26.784	245,4	25.891
Chefer, KL	22,0	81.049	116,0	83.278
Tandklinikassistenter, KL	20,2	34.628	94,1	34.534

Kilde: KRL pr december

Note: Antal fuldtidsbeskæftigede omfatter alle månedslønnede på ansættelsesformerne: tjenestemænd, overenskomstansatte, ekstraordinært ansatte og fleksjob (eksklusiv elever)

Note: Syge- og sundhedspersonale omfatter sygeplejersker, tandplejere, fysio- og ergoterapeuter m.v.



**Varde
Kommune**

Bytoften 2, 6800 Varde
Telefon 79 94 68 00
vardekommune@varde.dk

www.vardekommune.dk