

Personalefokus 2024



Esbjerg
Kommune

Indhold

INDLEDNING	2
PERSONALEPOLITIK	4
TRODS HÅRDT FYSISK ARBEJDE LIGGER RENGØRING LAVT PÅ SYGEFRAVÆR	5
PERSONALETILBUD	7
VI SKABER VÆRDI FOR BORGERNE	8
BRANDING, REKRUTTERING, FASTHOLDELSE OG SAMARBEJDE MED UDDANNELSES- INSTITUTIONER	8
KOMPETENCE- OG KARRIEREUDVIKLING.	13
VI HAR TILLID TIL HINANDEN	16
OVERENSKOMSTER OG MED-SAMARBEJDET LEDELSE	16
VI PASSER PÅ HINANDEN	20
ARBEJDSMILJØ, TRIVSEL OG SUNDHED.	20
SYGEFRAVÆR	28
'SAMMEN OM EN SUND OG TILLIDSFULD KULTUR' (SSTK)	29
VI RESPEKTERER HINANDEN	30
ETNISK LIGESTILLING	30
LIGESTILLING	31
DET RUMMELIGE ARBEJDSMARKED	32
ANTAL ANSATTE I TAL	33
ANTAL ANSATTE.	33
FORDELING AF DELTIDSANSATTE OG ANSATTE PÅ FULD TID	34
ALDER.	35
KØN	35
LEDERE	36
GENEREL LØNUDVIKLING	37
DET RUMMELIGE ARBEJDSMARKED	38
ELEVER	39
SYGEFRAVÆR	40
IT I TAL 2023	43

INDLEDNING

Personalefokus 2024 giver et overordnet billede af Esbjerg Kommunes ansatte og kommunen som arbejdsplads. Redegørelsen henvender sig til alle, der vil vide mere om, hvordan Esbjerg Kommune overordnet set er sammensat som arbejdsplads, og hvad der aktuelt arbejdes med på det personalepolitiske område.

'Business as usual' er ikke længere nok

Vi kommer ikke uden om, at vi også på det personalepolitiske område navigerer i en vild tid med store og **vilde problemer**. Medarbejdere og ledere i hele kommunen skal finde løsningerne på store langsigtede og komplekse udfordringer, som bider hinanden i halen på kryds og tværs.

De vilde problemer i Esbjerg Kommune handler særligt om:

- Bosætning
- Rekruttering og fastholdelse
- Demografi – flere +80-årige og færre erhvervsaktive borgere
- Unges mentale sundhed og trivsel
- Klima og bæredygtighed
- Udgiftspres på det specialiserede socialområde
- Integration og blandede bydele
- Afbureaukratisering

Vi er nødt til at gå markant nye veje og udvise tydelighed, bestemthed og vilje til at træffe de svære valg.

Det er derfor også rigtig godt at se, hvordan der i hele organisationen arbejdes seriøst og engageret med at skabe en læringskultur, hvor vi:

- Udviser mod og vilje til at gå nye veje.
- Arbejder helhedsorienteret på tværs af faglighed og organisatoriske skel.
- Tør eksperimentere og iværksætte prøvehandlinger, der gør op med traditionelle løsninger.

Esbjerg Jobcenters indsats 'Energi til hinanden' modtog i 2023 Kronprinsparrets Sociale Stjernedryspris netop for med en inspirerende tilgang at gå nye veje i arbejdet med at hjælpe unge på vej mod job og uddannelse. Prisen er en virkelig flot anerkendelse af, hvordan medarbejdere og ledere i alle dele af Esbjerg Kommunes organisation arbejder med at designe løsninger med udgangspunkt i brugerne og de præmisser, der er givet.

Rekruttering og fastholdelse

Rekrutteringsindsatsen er ét af de områder, hvor der i den grad er behov for at gå nye veje for at sikre tilstrækkelig kvalificeret arbejdskraft til kommunens arbejdspladser.

Der igangsættes løbende udviklingsprojekter, der støtter op om ambitionerne i Vision 2025 om bosætning og tiltrækning af arbejdskraft.

Hoved-MED har siden 2022 haft 'Rekruttering og fastholdelse' som fast temadrøftelse på de ordinære møder. I januar 2024 gik udvalget et spadestik dybere på et ekstraordinært temamøde med følgende dagsorden:

- Oplæg fra de 5 direktørområder om, hvordan der arbejdes med designtænkning og vilde problemer.
- Drøftelse af hvordan metoderne fra designtænkning kan bruges til at finde løsninger, der kan imødegå rekrutterings- og fastholdelsesudfordringerne.

Drøftelserne i Hoved-MED er naturligvis et vigtigt element i arbejdet med at finde løsninger på udfordringerne med at sikre tilstrækkelig med kvalificeret arbejdskraft nu og i årene fremover.

Du kan læse om de mange initiativer på området i afsnittet om 'Branding, job og rekruttering'

'Need to have'

Der er ingen tvivl om, at vores evner til at inkludere forskelligheder på arbejdspladsen fremmer både trivsel, kreativitet, innovation og udviklingspotentiale. Diversitet og inklusion på arbejdspladsen er derfor ikke bare 'nice to have' – det er 'need to have'!

'Strategi for mangfoldighed' sætter den overordnede ramme for arbejdet med diversitet i Esbjerg Kommune. Et flertal i Økonomiudvalget har besluttet, at vi går et skridt videre ved som en af de første kommuner i landet at tilslutte os Dansk Industris Diversitetsløfte.

Det er derfor et område, som der fremadrettet bliver sat øget fokus på.

Arbejdet med diversitet er forankret i Hoved-MED med en årlig afrapportering til Økonomiudvalget via Personalefokus.

Sammen om en sund og tillidsfuld kultur

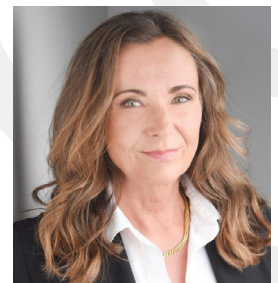
Sygefraværsindsatsen i Esbjerg Kommune har fået nyt liv via projektet 'Sammen om en sund og tillidsfuld kultur'. Og det har allerede været en succes.

Projektet startede i april 2023 og indsatsen kan allerede nu ses på sygefraværstallene, der er faldet mærkbart fra 2022 til 2023. Vi arbejder ud fra den tese, at en sund og tillidsfuldkultur er forudsætningen for at sænke sygefraværet, øge trivslen og forlænge den gennemsnitlige ansættelse. Et rigtig godt eksempel er Rengøring, som er én af de arbejdspladser, der har haft stor succes med at nedbringe sygefraværet ved at sætte fokus på sygefravær, trivsel og arbejdsmiljø.

Du kan læse meget mere om dette og alle de andre ting, der rører sig på personaleområdet i dette års Personalefokus.

Rigtig god læselyst.

Birgitte Stenderup
Personale- og
udviklingschef



SAMMEN OM EN SUND
OG TILLIDSFULD KULTUR

PERSONALEPOLITIK

Esbjerg Kommunes personalepolitik definerer de grundlæggende værdier, som er gældende for alle arbejdspladser i kommunen. Værdierne er et udtryk for vores fælles kultur, hvor samarbejde, tillid og fælles ansvar vægtes højt.

'Vi skaber værdi med borgerne'

'Vi passer på hinanden'

'Vi respekterer hinanden'

'Vi har tillid til hinanden'

De 4 værdier i personalepolitikken er det fælles ståsted, som danner et solidt fundament for løbende dialog på arbejdspladserne.

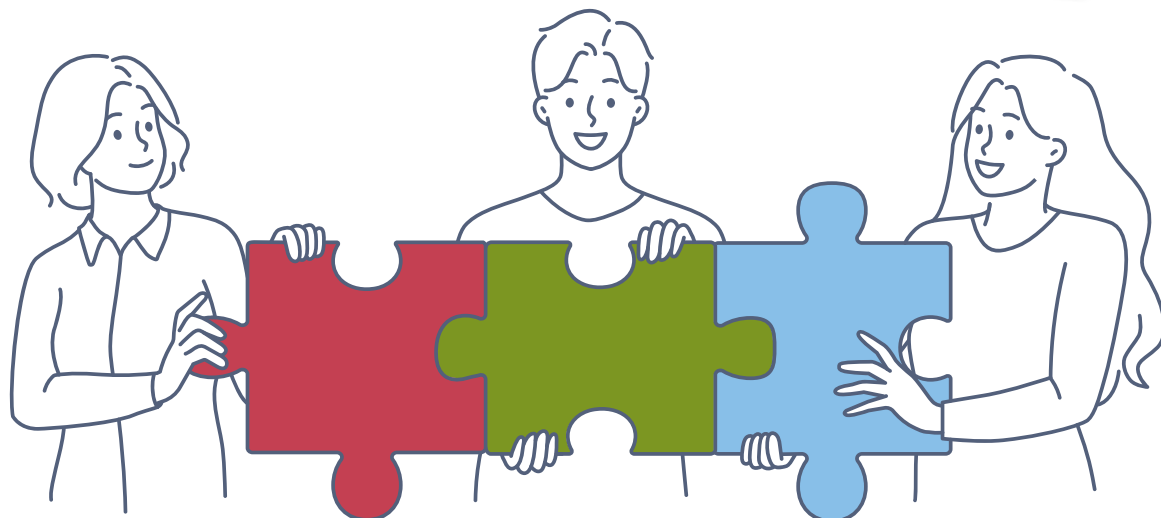
De underliggende strategier og retningslinjer støtter op om værdierne og sætter den fælles retning og mål på de 4 områder under personalepolitikken.

Alle arbejdspladser i kommunen opfordres til løbende at drøfte og arbejde med de personalepolitiske værdier.



De personalepolitiske værdier afspejler, at Esbjerg Kommune er en mangfoldig arbejdsplads, der består af mange forskelligartede faggrupper og arbejdsopgaver. Der arbejdes alle steder tillidsbaseret med de fælles mål, at løse opgaverne bedst muligt for borgerne og sikre de bedst mulige vilkår for de ansatte.

Et godt eksempel på én af Esbjerg Kommunes mangfoldige arbejdspladser, der har arbejdet med at omsætte de personalepolitiske værdier i praksis, er Rengøring. Læs i det følgende om, hvordan ledelse og medarbejdere i Rengøring har arbejdet med at skabe et sundt og tillidsfuldt arbejdsmiljø med stor effekt på bl.a. trivsel, sygefravær, opgaveløsning og rekruttering af nye medarbejdere.





I Rengøring bliver der lagt stor vægt på at sørge for gode arbejdsredskaber til medarbejderne, og Orawan Høeg Jensen er særligt glad for sin gulvvaskemaskine og ledningsfri støvsuger, der gør hendes arbejde lettere fysisk.

TRODS HÅRDT FYSISK ARBEJDE LIGGER RENGØRING LAVT PÅ SYGEFRAVÆR

I Rengøring har medarbejderne mere end to sygedage færre om året end direktørområdet generelt, og opskriften på succesen er fokus og anerkendelse.

Hver morgen mellem kl. 5 og 6 møder Rengørings 300 medarbejdere ind til en arbejdsdag med klude, støvsugere og gulvmopper. De har nemlig den vigtige opgave at sørge for, at der er rent på Esbjerg Kommunes mange arbejdspladser. Jobbet er fysisk hårdt, og det kan godt være lidt ensomt at gå rundt med rengøringsvognen. Alligevel ligger afdelingen imponerende lavt, når det gælder sygefravær. I de sidste 12 måneder har medarbejderne i Rengøring nemlig i gennemsnit haft 5,6 sygedage hver, og det er over to dage mindre end det generelle korttidssygefravær i Fritid, Sundhed og Omsorg, hvor tallet er 7,9. Samme billede tegner sig for langtidssygefraværet, hvor Rengøring ligger på 17,4 dage årligt, mens direktørområdet samlet har 21,4 dage.

Konstant fokus på sygefravær

Og hvad er så opskriften på den succes? Det har chefen for Rengøring, Michael Degn Jørgensen, et klart svar på. Fokus. Afdelingen har nemlig konstant

opmærksomheden rettet mod sygefraværet, som er fast på dagsordenen til møder, i nyhedsbreve og i den daglige dialog med de ansatte. På den måde kender alle hele tiden status på sygefraværet og ved, hvilken vej udviklingen går. Samtidig er der ingen slinger i valsen, når det gælder de obligatoriske sygefraværssamtaler, hvor der bliver taget hånd om dem, der er syge, og fulgt op med dialog og tiltag, der støtter den enkelte bedst muligt i at komme tilbage på arbejde. Det gælder f.eks. hjælp fra fysioterapeuter eller psykologer via medarbejdernes pensionselskab.

”Nogle gange hører vi faktisk, at de ansatte næsten ikke orker at høre mere om sygefravær, men vores oplevelse er altså, at det virker. Hos os møder medarbejderne jo ind på forskellige arbejdspladser, og derfor sørger vi for at være i tæt kontakt og kommunikere meget med dem, så vi begge veje har en god fornemmelse af, hvordan det går, og hurtigt kan sætte ind, hvis der er brug for det,” forklarer Michael Degn Jørgensen.



Godt arbejdsmiljø forebygger fravær

Også arbejdsmiljøet spiller en vigtig rolle for sygefraværet, og det gælder både fysisk og psykisk. I den sammenhæng prioriterer Rengøring højt at aflaste medarbejderne bedst muligt med de rigtige arbejdsredskaber, lige som de i faste intervaller kommer afsted på uddannelse. Det er med til at forebygge smitte og arbejdsulykker, hvor afdelingen også ligger lavt.

Ledelsen i Rengøring lægger stor vægt på at anerkende medarbejdernes indsats, så derfor er der ofte fejring på programmet. Det gælder f.eks. runde fødselsdage og jubilæer – også længe før 25 år – og mærkedagene bliver typisk fejret med morgenbrød og en lille gave. Det er med til at skabe glæde og sammenhold i en mangfoldig afdeling med flere end 30 nationaliteter og vidt forskellige baggrunde både fagligt og kulturelt.

SAMMEN OM EN SUND OG TILLIDSFULD KULTUR

I Esbjerg Kommune sætter projektet "Sammen om en sund og tillidsfuld kultur" fokus på sygefraværet. Formålet er at øge den generelle medarbejdertrivsel, fastholde medarbejdere, øge fokus på sygefraværet og klæde lederne bedre på til at håndtere sygefravær med udgangspunkt i sygefraværstrategien.

Projektet er forankret i en arbejdsgruppe med daglige arbejdsmiljøledere og repræsentanter for ledere og medarbejdere på tværs af kommunen.

"Det er hårdt at gøre rent, og vi vil gerne belønne medarbejdernes indsats og loyalitet, så de føler, at de bliver værdsat. Vi har dog ikke problemer med at rekruttere medarbejdere, og det er blandt andet fordi, vi praktiserer synlig rengøring. Det har stor værdi, at vores personale bliver set og hørt rundt på arbejdspladserne, hvor de også tager del i fællesskabet. På den måde kan vi også samle arbejdstiden i ét stræk i stedet for, at de skal møde ind og gøre rent ad flere omgange," siger Michael Degn Jørgensen.

Chefer er klar til at lytte

For Orawan Høeg Jensen er Rengøring en god arbejdsplads, hvor hun har været glad for at være i nu foreløbigt fem år.

"Jeg kan godt lide mit job og mine arbejdstider, hvor mine timer ligger sammenhængende. Jeg har løbende kontakt med mine chefer om opgaverne, og jeg er specielt glad for min nye gulvaskemaskine og den ledningsfrie støvsuger, som gør mit arbejde lettere. Tonen og samarbejdet i Rengøring er rigtig god, og mine chefer er altid klar til at lytte til mig og mine ønsker. De er gode til at passe på os," fortæller Orawan Høeg Jensen.



PERSONALETILBUD TIL DIG

Vidste du, at du som ansat i Esbjerg Kommune kan gøre brug af en lang række tilbud?

Via feriefonden har du mulighed for at booke sommerhuse og lejligheder i både ind- og udland til meget fornuftige priser.

[Læs mere her.](#)

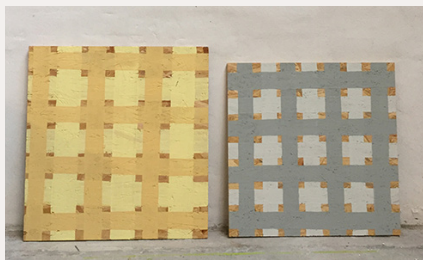
Når du er ansat i Esbjerg Kommune, opnår du en lang række rabatter på svømning (i Ribe), fitness- og holdtræning.

[Læs mere her.](#)

Som ansat i Esbjerg Kommune kan du også deltage gratis i et bredt udvalg af kurser inden for faglig eller personlig udvikling, digitalisering eller sundhed. [Læs mere her.](#)

Der er også mulighed for at spille fodbold og badminton, være med i kunstforeningen, personaleforeningen "REB" eller deltage i et af de sociale eller faglige fællesskaber, fx "EK udenfor arbejdstid".

[Få det samlede overblik over alle personaletilbud her.](#)





VI SKABER VÆRDI MED BORGERNE

Branding, rekruttering, fastholdelse og samarbejde med uddannelsesinstitutioner

Esbjerg Kommune skal bestå af gode og attraktive arbejdspladser, både nu og i fremtiden. I en virkelighed hvor der er flere på vej på pension end der er nye kræfter på vej ind på arbejdsmarkedet, er der kamp om medarbejderne. Det er derfor også ét af de områder, hvor der i den grad er behov for at gå nye veje for at sikre tilstrækkelig kvalificeret arbejdskraft til kommunens arbejdspladser.

Branding, job og rekruttering

Vi arbejder målrettet med at tiltrække ansøgere til stillinger på kommunens arbejdspladser og for at sikre et godt arbejdsmiljø med gode ambassadører for de ledige stillinger, herunder har vi bl.a.:

- Øget fokus på formulering og opsætning af jobannoncer
- Fået nyt udseende på jobopslag på sociale medier og små film
- Deltaget på karriere- og uddannelsesmesser
- Fokus på at tiltrække flere studerende til praktik- og projektforbøb
- Deltaget i Educations Esbjergs mentorprogram.
- Deltaget i Jobdating ved Jobcenter Esbjerg
- Attraktive medarbejdertilbud og 'EK udenfor arbejdstid'

Alle jobannoncer slås op på kommunens Facebook-side 'Job i Esbjerg Kommune'. Her kan du like og dele opslag for at øge rækkevidde blandt potentielle ansøgere.

VELKOMST- OG EXITMÅLINGER

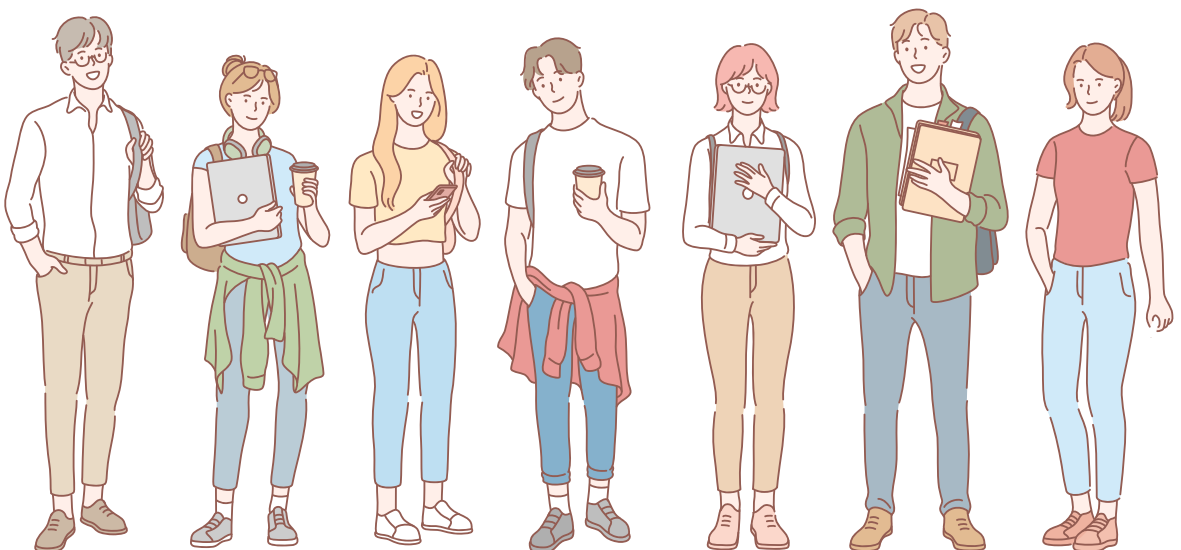
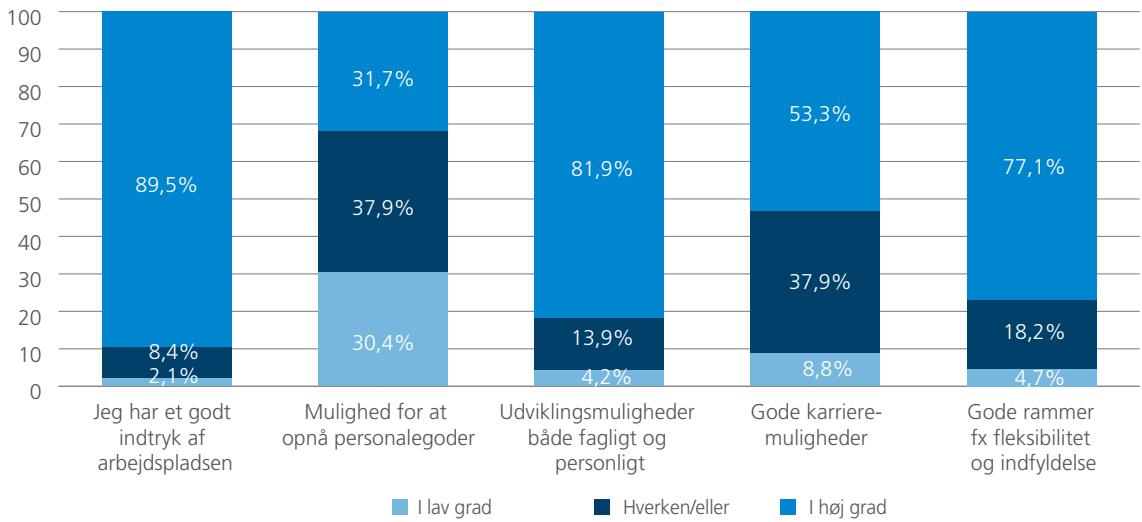
I oktober 2023 introducerede vi velkomst- og exitmålinger, der skal bidrage til at kvalificere rekrutteringsindsatsen ved at identificere, hvad der tiltrækker medarbejdere til Esbjerg Kommunes arbejdspladser, og hvad der får dem til at stoppe. Disse målinger skal bidrage med at kvalificere rekrutterings- og fastholdelsesindsatsen. Selvom målingerne er forholdsvis nye, og datamængden dermed relativ lille, kan vi alligevel godt begynde at se, i hvilken retning resultaterne peger.

Velkomstmålingerne peger på, at nye medarbejdere har søgt job i Esbjerg Kommune, fordi de har et godt eller rigtig godt indtryk af arbejdspladsen (90%), på grund af gode rammer for fleksibilitet og indflydelse (75%) og gode personlige og faglige udviklingsmuligheder (80%).

Målingen viser også, at de kommunale arbejdspladser ser ud til at være gode til at tage imod deres nye kolleger. Mere end 80 % af de nyansatte synes, at de er blevet introduceret rigtig godt til deres nye stilling, og næsten 95 % giver udtryk for, at de er blevet godt modtaget.

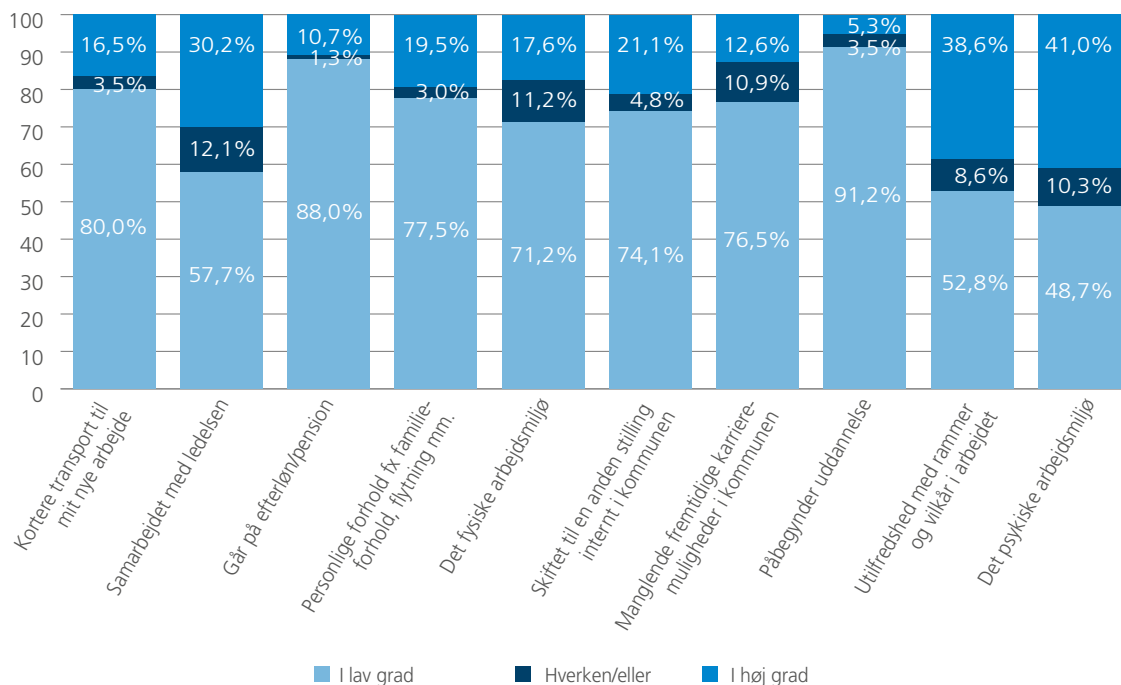
Figur 1

VELKOMSTMÅLING



Figur 2

EXITMÅLING



Fastholdelse og fravær

Exitmålingerne viser, at de tre hyppigste medvirkende årsager til, at medarbejdere i Esbjerg Kommune siger op, er det psykiske arbejdsmiljø (40%), rammer og vilkår (40%) og ledelse (30%).

Vi arbejder derfor i høj grad med disse tre parametre (psykisk arbejdsmiljø, rammer og vilkår samt ledelse) bl.a. via projektet 'Sammen om en sund og tillidsfuld kultur', arbejdsmiljøorganisationen og den løbende kompetenceudvikling af ledere og medarbejdere.

Langt de fleste kan godt forestille sig at søge job ved Esbjerg Kommune igen. Kun ca. 10 % af fratrædelseerne skyldes overgang til pension eller efterløn, mens kun 15 % ikke ønsker at søge job ved kommunen igen.

Det afspejler måske, at der er en bevidsthed og erkendelse af, at Esbjerg Kommune er en stor og divers organisation med mange forskellige typer af job- og karrieremuligheder.

UDSNIT AF IGANGSATTE TILTAG I 2023:

- Projektet 'Sammen om en sund og tillidsfuld kultur'
- Opfølgning på trivselsmåling
- Forenkle retningslinjer ved sygefravær
- Øget samarbejde med Jobcentret
- Udbrede fokus på hjælp til forebyggende indsatser, teamudvikling via Garuda, ledelsesudvikling, coaching
- Styrke ledernes trivsel
- Øget ledessparring i konkrete sygefraværssager via Personalejura & Forhandling

I foråret 2024 sætter vi, på foranledning af 'Tænkertanken for rekruttering og fastholdelse', fokus på mulighederne for jobbytte. Jobbytte giver både mulighed for kompetenceudvikling og fleksibilitet i forhold til af afprøve andre fagområder samtidig med, at vi måske bedre kan fastholde dygtige medarbejdere i kommunen.

SAMARBEJDE MED UDDANNELSES- INSTITUTIONER

Esbjerg Kommune skal også være en attraktiv samarbejdspartner for studerende ved praktikforløb, projektsamarbejder og studiejobs.

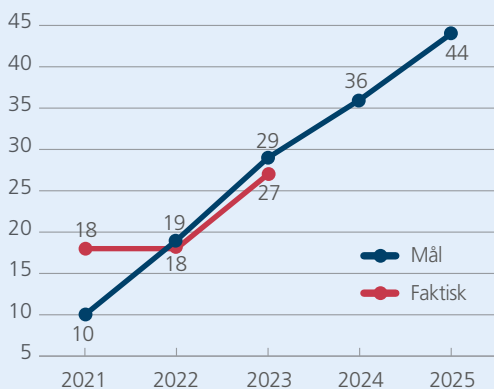
Vi ønsker et øget samarbejde med studerende og har sat strategiske måltal, der gælder hele kommunens indsats.

Indsatsen understøttes bl.a. af Velkomstmålingen, der viser, at ca. 35% af nyansatte, der har deltaget i målingen, tidligere har været elev eller i praktik i kommunen.

Derudover bidrager de strategiske mål til, at Esbjerg er en attraktiv studieby med gode vilkår for studerende og nyuddannede.

Figur 3

STRATEGISKE MÅLTAL FOR SAMARBEJDER MELLEM
AC-STUDERENDE OG ESBJERG KOMMUNE



Vi samarbejder med både Education Esbjerg og Business Esbjerg om tiltag, der bidrager til denne udvikling bl.a. ved mentorordning for studerende, deltagelse i karrieremesser, udviklingsprojekter og promoveringskampagner. I 2024 sættes der yderligere fokus på tiltrækning af flere unge tilbageflyttere i samarbejde med Business Esbjerg.

Samarbejdet med studerende og uddannelsespladser til elever er især vigtigt, fordi kendskabet til Esbjerg Kommunes arbejdspladser via uddannelsen i høj grad kan bidrage til senere ansættelse og bosætning, ligesom de studerende bidrager med nye perspektiver, gode idéer og de nyeste teorier.

SYDDANSK UNIVERSITET, SDU

Vi vil gerne stå stærkt i de studerendes bevidsthed, og har derfor etableret et tæt samarbejde med SDU i Esbjerg, herunder deltagelse i arrangementer, gæsteforelæsnings, opgavecases m.m.

Der bliver færre samfundsvidenskabelige studerende på SDU Esbjerg og derfor skal det nye jurastudie og psykologuddannelse også ses som en stor gevinst for Esbjerg.

SAMARBEJDE MED DESIGNSKOLEN KOLDING

Designskolen Kolding er en oplagt samarbejdspartner i en tid, hvor radikalt nye metoder er påkrævet for at finde løsninger på de store langsigtede og komplekse udfordringer, som tidens 'vilde problemer' skaber.

Der er stor interesse for Esbjerg Kommune fra de studerende på Designskolen, og vi har allerede modtaget de første ansøgninger om både praktik og specialesamarbejder.

Har du som leder i Esbjerg Kommune spørgsmål, eller muligheder for et, evt. internationalt, design-samarbejde, så kan du kontakte Organisation & Udvikling.



PERSONALETILBUD

Et godt arbejdsmiljø kan trække tråde udover arbejdstiden, og både personaleforeningen REB og 'EK udenfor arbejdstid' har haft godt besøgte arrangementer i løbet af året.

REB har både de tilbagevendende arrangementer som julebanko, bio og juletur med stor tilslutning, og derudover diverse arrangementer der taler til både ældre og yngre medarbejdere. Formand Tania Bøgh fortæller, at det vigtigste for personaleforeningen REB er at være med til at skabe en "vi" følelse som kommunal ansat, med sammenhold både på og udenfor arbejdspladserne.



'EK udenfor arbejdstid' har efterhånden et par år på bagen, og afholder fredagsbarer, tirsdagsfrokost for unge medarbejdere i kantinen og diverse ad hoc arrangementer.

Opdateringer om fredagsbar og ad hoc arrangementerne foregår via Facebookgruppen 'EK udenfor arbejdstid' og Teams-gruppen 'Fredagsbar på HUSET'.

Fredag d. 5. april var der omsætningsrekord, ualmindelig god stemning og fantastisk musik på playlisten, da der blev afholdt fredagsbar på HUSET. De ca. 40 medarbejdere skulle 'smides ud' med kærlig hånd, da dørene lukkede, og gruppen bag 'EK udenfor arbejdstid' håber, at succesen gentager sig til årets kommende arrangementer.



Kathrine Brodersen, formand for styregruppen bag EK udenfor arbejdstid, fortæller:

"EK udenfor arbejdstid blev startet, fordi vi manglede et sted, hvor man som ansat i Esbjerg Kommune kan udvide sit netværk på en uformel og afslappet måde. Vi manglede et sted, hvor kolleger fra hele kommunen kan mødes på kryds og tværs, og lære andre at kende, som man ikke har en dagligdag med. Nu, hvor vi har kørt i nogle år, har jeg oplevelsen af, at jeg altid kender nogen, når jeg træder ind på rådhuset. Det at have et uformelt og bredt netværk har stor betydning for arbejdsglæden, og særligt for tilflyttere eller nyuddannede, der enten oplever at flytte til et nyt sted eller at deres netværk flytter andre steder hen efter jobs.

Det fedeste ved fredagsbaren og 'EK udenfor arbejdstid', er den uformelle tone og den hyggelige stemning, uanset hvad det drejer sig om. De gode oplevelser rækker ind i arbejdsdagen, fordi det er nemmere at spørge om hjælp eller række ud til nogen, som man har mødt og snakket med før".



Kompetence- og karriereudvikling

‘Strategi for rekruttering og kompetenceudvikling af ledere og medarbejdere’ anviser, at det er nødvendigt, at medarbejdere og ledere har de rette kompetencer, så vi i fællesskab leverer en professionel helhedsorienteret indsats sammen med borgerne.

Succesfuld kompetenceudvikling bidrager også til at styrke motivation og arbejdsglæde og er derfor en vigtig forudsætning for fastholdelse af kompetente medarbejdere og ledere.

DET TVÆRGÅENDE KURSUSKATALOG

I Esbjerg Kommune har vi en lang række tværgående tilbud om kompetence- og karriereudvikling. Tilbudene understøtter kommunens tværgående strategier og udvikling af medarbejderne og spænder bredt fra Excel til grafisk facilitering, og fra omdømmeledelse til klimatopmøde.

Der er nedsat en tværgående gruppe under MED, som bl.a. giver input og sparring til kurser og andre kompetenceudviklingstiltag.

Kurserne er fordelt på områderne:

- Arbejdsmiljø og MED
- Personlig udvikling
- Sundhed og motion
- Ledelse
- Faglig udvikling
- Digitalisering

Nogle kurser og arrangementer går igen år efter år, men der er også hvert år nye tiltag. Et par af nyhederne i 2023 og første halvdel af 2024 er:

- Proceskonsulentens værktøjskasse
- Lederen som konfliktmægler
- Din sikkerhed først, uddannelsesdag for arbejdsmiljøorganisationen
- Frontmedarbejderens udfordringer
- Coaching 2
- Forstå samtiden

To gange årligt udkommer der et nyt tværgående kursuskatalog. I løbet af 2023 deltog over 3.000 ansatte på de forskellige kurser og forløb, men pga. besparelser på kursusbudgettet forventes antallet af deltagere på kurser i 2024 at blive noget lavere end i 2023.

Undervisningen varetages af både interne og eksterne undervisere, men vi gør i høj grad brug af interne undervisere, hvor det er relevant at trække på de kompetencer, som vi selv kan generere. Brugen af interne undervisere betyder, at vi kan udbyde flere kurser og forløb end ellers, ligesom de interne undervisere har en god mulighed for selv at vedligeholde og udbygge kompetencer via undervisningen.

AI – stort fokus på kunstig intelligens

Udviklingen på området for kunstig intelligens (AI) accelererer, og udviklingen følges med stor interesse i hele organisationen. Spørgsmålene er mange. Hvad vi kan bruge AI til? Hvordan bliver vi som medarbejdere og ledere klædt bedst på til at håndtere den nye virkelighed. I efteråret 2023 afholdte vi det første kursus med fokus på muligheder og begrænsninger i ChatGPT og AI generelt. Der var stor interesse både før, men især efter kurset, som nu er gentaget to gange i marts 2024. Begge gange med fyldte hold.

Der planlægges løbende nye kursustilbud, herunder bl.a. et kursus om AI i august 2024 og digitaliseringskonference i september. Udviklingshastigheden på området for AI gør, at efterspørgslen på kursustilbud er i konstant bevægelse. Der arbejdes vedvarende med at imødekomme dette, og samtidig er det vigtigt at sikre, at vi som myndighed lever op til reglerne om informationssikkerhed, herunder korrekt håndtering af borgernes og ansattes data.

EK DIGITAL – KONFERENCE MED FOKUS PÅ LEDELSESOPGAVEN I EN DIGITAL TIDSALDER

Til september afholdes konference for ledere og relevante medarbejdere i Esbjerg Kommune med fokus på nye digitale værktøjer, herunder hvordan vi kan bruge den nye teknologi i hverdagen, og hvad det stiller af krav til ledelse og medarbejdere.

Alle ledere er inviteret til konferencen, og relevante medarbejdere kan efterfølgende tilmelde sig til dagen, der bl.a. byder på nye tendenser, brug af AI og konkrete eksempler på, hvordan ny teknologi kan understøtte opgaveløsningen i de enkelte fagområder.

Kursussystemet Plan2learn

Kursussystemet Plan2Learn anvendes både til det tværgående kursuskatalog, men også til hvert direktørområdes egne kurser og kompetenceudvikling. Systemet kan håndtere kurser målrettet både medarbejdere og borgere.

Plan2learn er også oplagt at bruge til fx afdelingsarrangementer, hvor der skal holdes styr på antallet af tilmeldinger uden efterfølgende mange mails og manuel indtastning i et Excel-ark.

I løbet af efteråret 2024 introduceres en ny forside for alle kursister, hvor det bliver lettere at finde de relevante kurser, ligesom der bliver et bedre overblik over de kurser, som man har tilmeldt sig eller gennemført.

Coaching

Coaching er et fantastisk tilbud til alle medarbejdere i Esbjerg Kommune. Alle coaches er certificerede og ansat i kommunen, men coaching er dog sjældent deres primære beskæftigelse. Et coachingforløb består typisk af tre møder mellem coach og coachperson. Der er også mulighed for gruppecoaching, hvor fx en mindre personalegruppe mødes med en coach.

Der var i 2023 i alt 136 coachforløb indenfor alle fem direktørområder. Antallet af forløb er steget voldsomt i forhold til 2022, hvor der kun var 95 forløb.

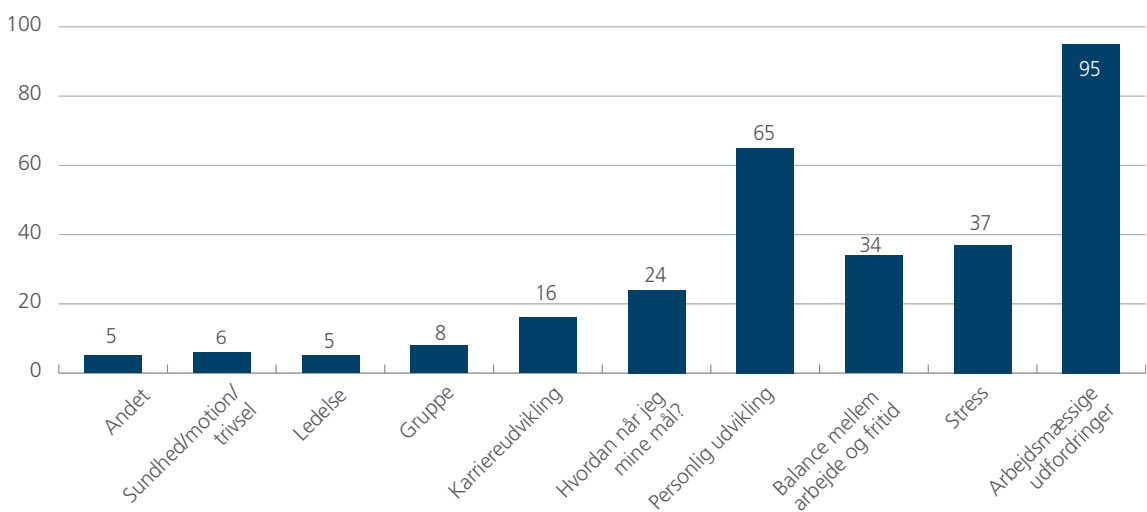
Emnerne for coaching dækker bredt, men som det ses af figuren topper arbejdsmæssige udfordringer som emne i coachforløbene. Andre områder, der har fylder meget er personlig udvikling, efterfulgt af stress og balancen mellem arbejde og fritid.

Der er i foråret 2024 tilknyttet i alt 27 interne coaches på tværs af de fem direktørområder, og som noget nyt har coachene fra december 2023 haft mulighed for at deltage i gruppesupervision 2-3 gange årligt.

I evalueringen af coaching for 2023 er 93% af de coachede tilfredse eller meget tilfredse med forløbet. Tre deltager fremhæver, at coachsamtalerne har forhindret, at de blev sygemeldt med stress, mens det hos syv andre har forkortet længden af stress-sygemeldingen.

Figur 4

FORDELING AF EMNER, DER I 2023 ER COACHET I.



”JEG HAR FÅET DEFINERET MINE BEHOV OG SAT DEM I PRIORITERET RÆKKEFØLGE. JEG HAR FÅET REDSKABER TIL AT TÆNKE ANDERLEDES, NÅR JEG STÅR I EN KONFLIKT ELLER HAR BEHOV FOR AT KOMME FREM TIL EN LØSNING. JEG HAR VIGTIGST AF ALT FUNDET FREM TIL, HVAD MINE BEHOV EGENTLIG ER.”

GARUDAS FOKUSPROFIL – ET TILBUD TIL TEAMS OG PERSONALEGRUPPER

Gennem en årrække har Organisation & Udvikling tilbudt at facilitere teamudvikling ved hjælp af en Garuda Fokusprofil. Interessen for at gøre brug af tilbuddet er stigende. I løbet af 2023 blev der gennemført 20 Garuda-processer mod 16 året før.

Rent praktisk foregår en Garuda-proces på den måde, at deltagerne udfylder en Fokusprofil. Profilen har det idealbillede af et velfungerende team, at medarbejderne tilsammen repræsenterer de fire forskellige fokusområder. De fire fokusområder er Integratorfokus, Udviklerfokus, Grunderfokus og Resultatfokus.

Det er en certificeret konsulent fra Organisation & Udvikling, der står for forløbet på et par timers varighed. I løbet af processen skal deltagerne med afsæt i profilen arbejde med fx kommunikation, samarbejde eller teamudvikling.

”Garuda-profilen har og er et brugbart værktøj til at arbejde med at kortlægge styrker og svagheder i et team. Det giver ligeledes et billede af, hvordan et team fungerer under pres, og hermed mulighed for at arbejde videre med, hvordan gruppen støttes bedste muligt i løsningen af kerneopgaven.

Garuda-profilen er også nyttig i forbindelse med rekruttering, fordi den belyser, hvilke aspekter der kan forbedre gruppens samlede færdigheder.”

SUSANNE KOKHOLM, LEDER AF OPVÆKSTMILJØERNE FRIDTJOF NANSSENS VEJ OG ØRNEVÆNGET.

MISSIONSORIENTERET INNOVATION – OPFØLGNING PÅ DESIGNKURSET

I 2022 og 2023 blev der afviklet to hold i kurset ‘Ledelse af designtænkning i praksis’. Som en overbygning til dette faciliterede Michael Nørager fra Aarhus Universitet en dag i maj 2024 oplæg og dialog om missionsorienteret innovation, som han har erfaring med fra bl.a. Aarhus Kommune.

Her havde deltagerne fra designkurset, deres ledere og kolleger mulighed for at dykke længere ned i samarbejdsdrevne innovation, gentænkning af velfærdssamfundet, og se hvordan viden og indsigter kan integreres til nye løsninger.

”JEG TÆNKER MERE OVER MIN FREMTRÆDEN I RELATIONEN TIL MIN KOLLEGA OG PARTNER DERHJEMME. JEG FORSØGER AT BLIVE PÅ EGEN BANEHALVDEL. I MIT ARBEJDE ER JEG BEGYNDT AT UDSKYDE ARBEJDSOPGAVER, DER IKKE ER DE VIGTIGSTE AT UDFØRE NU OG HER. SÅ JEG PÅ DEN MÅDE IKKE STRESSER MIG SELV.”

PEOPLETOOLS – ET NYT VÆRKTØJ TIL TEAM-PROCESSER

PeopleTools’ Teamroller er et nyt værktøj til teamprocesser. En teamrapport og -proces kan enten baseres på den individuelle personprofil, hvis den er udarbejdet, eller på en lettere udgave med færre spørgsmål og en selvevaluering, hvor profilerne efterfølgende drøftes i teams. Teamprocesserne kan foregå på alle niveauer i organisationen og faciliteres af en konsulent fra Organisation & Udvikling.



VI HAR TILLID TIL HINANDEN

Overenskomster og MED-samarbejde

NY OVERENSKOMST 2024

Et samlet flertal af lønmodtagere på det kommunale område har stemt ja til en ny 2-årig overenskomst 2024. Det kunne forligsinstitutionen offentliggøre den 15. april 2024. Det blev et samlet ja på 87,2% og således også et overbevisende ja til de nye overenskomster.

Vi tager nu hul på en ny overenskomstperiode 1. april 2024 – en overenskomst, hvor meget er som det plejer, men der er bestemt også meget nyt.

Vi får bl.a. en helt ny overenskomst for de kommunale dagplejere. En overenskomst som arbejdsgiver, i samarbejde med tillidsrepræsentanter og den lokale FOA-afdeling, skal have implementeret.

De nye overenskomster har en økonomisk ramme på samlet 8,8%. Den første generelle lønstigning ligger pr. 1. april 2024, hvor der ydes en generel lønstigning på 4%. Størsteparten af de organisationsaftalte lønforbedringer, træder i kraft pr. 1. april 2025.

De nye overenskomster bygger i høj grad videre på indholdet i trepartsforliget.

TREPARTSAFTALE

Selve forhandlingsforløbet har været lidt atypisk, idet forhandlingerne startede med trepartsforhandlinger. Trepartsforhandlinger der har sikret udvalgte medarbejdergrupper et særligt lønløft, og som i høj grad sætter fokus på fuldtidsdagsordenen og dermed også et vigtigt fokus på arbejdsudbud.

En dagsorden som især Fritid Sundhed & Omsorg har arbejdet målrettet med de senere år i form af forskellige prøvehandlinger med henblik på flere fuldtidsansættelser.

Lønmidlerne fra trepartsforliget til de udvalgte grupper er fordelt udover overenskomstperioden. Fx vil en social- og sundhedshjælper stige i løn, grundet trepartsmidler, tre gange i perioden. Hertil kommer et engangstillæg pr. 1. juni 2024.

ÅRLIGE LOKALLØNSFORHANDLINGER

Kommunen indkalder i lighed med tidligere år de faglige organisationer til lønpolitiske drøftelser umiddelbart efter sommerferien. Her drøftes bl.a. tidsfrister og rammer for lokale forhandlinger.

Det er fortsat Kommunens ønske, at der foregår årlige lokale lønforhandlinger med udmøntning pr. 1. september hvert år. Der er således også fortsat fokus på lokale lønstrategier, der skal sikre sammenhæng mellem arbejdspladsens mål og opnåede resultater.

Vi ser frem til fortsat godt samarbejde i den kommende overenskomstperiode, hvor ledere og tillidsrepræsentanter sammen tager hånd om den Lokale Løndannelse.

SENIORPOLITIK

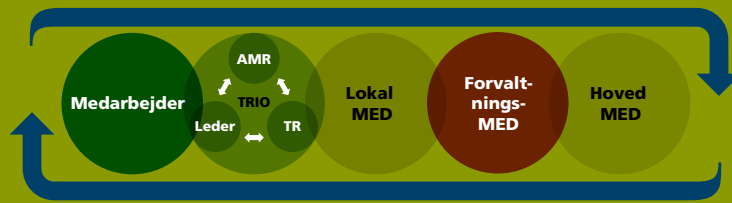
Der er i overenskomstforliget i 2024 fokus på at udvide arbejdsudbuddet, og dermed også et fortsat fokus på en styrket seniorpolitisk indsats, hvor en senere tilbagetrækningsalder og et godt seniorarbejdsliv er i fokus.

Et eksempel herpå er overenskomsternes dækningsområde / pensionsbestemmelser, som ændres fremadrettet. Det betyder, at pensionister, som genoptager beskæftigelsen, bliver omfattet fuldt ud af overenskomsterne. Dermed bliver det nemmere for tjenestemænd og andre, der er gået på pension, at genoptage arbejdet igen, hvis de ønsker det.

I Esbjerg Kommune arbejder vi fortsat målrettet med at udvikle og fastholde seniorer og har fokus på at tænke i nye baner fx senkarriere-overvejelser m.v.

Vi har i 2023 revideret seniorordningen, og som noget nyt er niveau 4 ledere nu også omfattet af ordningen. Redskaber og materialer til at understøtte arbejdet med fastholdelse og udvikling af seniorer, har ligeledes fået en makeover. Alt sammen med det formål, at understøtte at seniorerne i sidste ende, får lyst til og mulighed for at blive længere.

Seniorernes kompetencer og erfaring har stor betydning for løsningen af opgaverne i Esbjerg Kommune. Fastholdelse af seniormedarbejdere er derfor fortsat vigtigt for bl.a. at imødekomme behovet arbejdskraft og udvide arbejdsudbuddet.



*TR = tillidsrepræsentant og AMR = arbejdsmiljørepræsentant

MED-SAMARBEJDET

Hoved-MED er en vigtig medspiller i arbejdet med at finde løsninger på et af tidens store og vilde problemer med **rekruttering og fastholdelse** af kvalificeret arbejdskraft.

'Rekruttering og fastholdelse' indgår derfor som et fast tema på de ordinære møder, og dialogen blev yderligere kvalificeret på et temamøde i januar 2024, hvor repræsentanter fra de 5 direktørområder var inviteret til at præsentere, hvordan Designtænkning bruges som metode til arbejdet med vilde problemer.

Hoved-MED drøftede efterfølgende med inspiration fra de 5 cases fra direktørområderne bl.a. følgende spørgsmål:

- Hvordan kan vi styrke kommunens omdømme som arbejdsplads?
- Hvordan kan vi tiltrække de bedste og dygtigste ansøgere?
- Hvordan kan vi fastholde medarbejdere og mindske medarbejderomsætningen?
- Hvordan kan vi skabe gode rammer for et fleksibelt arbejdsliv?

Output fra drøftelserne bliver inddraget i Hoved-MED's fremadrettede drøftelser i forhold til at gå nye veje og finde løsninger på udfordringerne med rekruttering og fastholdelse af tilstrækkelig arbejdskraft. Nogle af de ting, der nu skal arbejdes videre med, er bl.a.:

- At skabe en kultur, der appellerer til at både medarbejdere, ledere og politikere taler kommunens arbejdspladser op.
- At brande kommunen som arbejdsplads og gøre medarbejderne til de største ambassadører.
- At sætte øget fokus på den faglige stolthed og tilknytningen til arbejdspladsen, herunder relationerne til kollegaer og ledelse.
- At styrke lederens arbejdsmiljø, så der bliver mere overskud hos lederen.
- At sætte øget fokus på livsfaseforhold.

Én af de helt store opgaver for Hoved-MED bliver at arbejde med en styrkelse af **diversitetsindsatsen** på Esbjerg Kommunes arbejdspladser. Et flertal i Økonomiudvalget besluttede nemlig i foråret, at Esbjerg Kommune som den første kommune tilslutter sig Dansk Industris Diversitetsløfte. Arbejdet med diversitet forankres i Hoved-MED med en årlig afrapportering til Økonomiudvalget.

Der er i 2. halvår 2023 og 1. halvår 2024 gennemført i alt 4 forløb af den obligatoriske **MED-grunduddannelse**. Det fremgår af protokollat om uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelelsesområdet (bilag 13 til MED-aftalen), at ledere og medarbejdere i et medindflydelses- og medbestemmelssystem skal deltage i grunduddannelsen inden for det første funktionsår.

Der er herudover en obligatorisk uddannelse på 3 dage, som valgte arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i arbejdsmiljøorganisationen skal gennemgå. Dette er særskilt reguleret i bl.a. bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed.



Ledelse

Ledelse og vilde problemer

Med Det store ledermøde 2023 blev der sat fokus på tidens 'vilde problemer'. Det er et begreb der har fået stor opmærksomhed i det kommunale, der vedrører de mange komplekse velfærdsproblemer, som kræver både nytænkning, borgerinddragelse og meget tværgående samarbejde mellem direktør-råder og sektorer

DE VILDE PROBLEMER I ESBJERG KOMMUNE OMHANDLER SÆRLIGT:

- Bosætning
- Rekruttering og fastholdelse
- Demografi – flere +80-årige og færre erhvervsaktive borgere
- Unges mentale sundhed og trivsel
- Klima og bæredygtighed
- Udgiftspres på det specialiserede socialområde
- Integration og blandede bydele
- Afbureaukratisering

Fælles er at de er præget af at være grænseløse, dårligt definerede og indeholder konkurrerende interesser. Hvor ligger ansvaret og hvad er de gode løsninger? Det er der ingen enkle svar på, og derfor er det også vigtigt, at holde fokus på de vilde problemer. På ledelsesområdet handler det særligt om at styrke ledernes kompetencer ift. tværgående ledelse og forandringsledelse, som vi blandt andet trækker ind i ledertalentforløb og i de interne kursusaktiviteter for ledere, hvor det giver mening.



Vi fortsætter indsatsene med at udvikle den tillidsbaserede ledelse og kultur, da det er afgørende med et arbejdsmiljø, hvor vi tør eksperimentere, afprøve nye veje og udfordre systemet og den gængse praksis. På den måde kan vi sammen nytænke og udvikle velfærdsarbejdet – og velfærdssamarbejdet!

Nyt ledertalentforløb opstartet

Efter et succesfuldt kickoff i december 2023 startede et nyt ledertalentforløb i januar 2024 med 30 engagerede deltagere. Forløbet er lige som sidst baseret på 1. modul i Diplom i offentlig ledelse med Komponent som udbyder, hvor vi selv supplerer og vinkler med emner, der er særligt i fokus hos os i Esbjerg kommune.

Vi oplever, at de færdige ledertalenter får et bedre udgangspunkt for at komme videre, enten i en lederstilling eller med lederuddannelse.

Perioden for ledertalentforløbet er denne gang afkortet til 6 måneder, så det passer med varigheden på de almindelige diplomforløb. Indholdet er stort set det samme som sidst, dog med lidt justeringer i det lokaltilpassede indhold, så det matcher den aktuelle ledelsesdagsorden.

Ledertilbud

Vi indledte efterårets lederkurser med Louise Dinesen, der satte fokus på ledertrivsel med overskriften 'Hvem passer på dig, når du passer på medarbejderne?'. Interessen for emnet var stor og engagementet ligeså, og vi fortsætter med at holde gryden i kog, når vi behandler emnet på et afdelingschefmøde i løbet af 2024.

Derudover har vi haft opsamling på noget af den forskning, der gennemføres i EK med emnet 'Forskningsformidling i Esbjerg Kommune – Om tillidsbaseret og relationel ledelse' med hhv. Tina Øllgaard Bentzen (RUC) og Sara Ravnkilde Nielsen (SDU). Efterårets kursustilbud til ledere blev afsluttet med 'Omdømmeledelse' med Lotte Bøgh Andersen.

Ledertilbuddene for foråret 2024 har i forlængelse af projektet 'Sammen om en sund og tillidsfuld kultur' bl.a. haft fokus på lederens arbejde med sygefraværshåndtering. Der har også været tilbud rettet mod lederen som konfliktmægler og den personaleansvarlige leders arbejde med faglig ledelse.

Det obligatoriske kursus for nye ledere 'Sammenhænge i ledelse, udvikling og psykisk arbejdsmiljø' er også blevet gennemført og har tillige været udbudt til øvrige ledere.



Lotte Bøgh Andersen



Tina Øllgaard

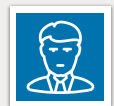
Det store ledermøde 2024

Det store ledermøde blev afholdt den 24. maj 2024 i Musikhuset og her var der fortsat fokus på at finde nye veje i arbejdet med 'vilde problemer'. Denne gang blev der zoomet ind på, hvad der kræves af ledelsesmæssig nytænkning og særlige ledelsesmæssige kompetencer. Lederne fik på mødet indblik i de mange gode erfaringer fra direktørområderne med at gå nye veje i arbejdet med de 'vilde problemer'.

En fælles indgang for ledere på EKNet

Alle ledelsesrelevante sider og indgange er nu samlet på en oversigtsside på EKnet med egen lederindgang. På oversigtssiden kan du som leder finde relevante emner, dokumenter og vejledninger til alt fra håndtering af sygefravær, personalejura, ledelsesinformation fra økonomi, lønguide, muligheder og materialer til kompetenceudvikling for både ledere og medarbejdere og meget mere. Siden samler i bund og grund links og stier til de mange sider, som ellers er organiseret i og varetaget af forskellige afdelinger, så det bliver enklere for lederen at få et overblik og en hurtig vej ind til de ledelsesrelevante materialer.

Lederindgangen er i menuen i venstre side på forsiden af EKnet. Kig efter dette lille ikon:





VI PASSER PÅ HINANDEN

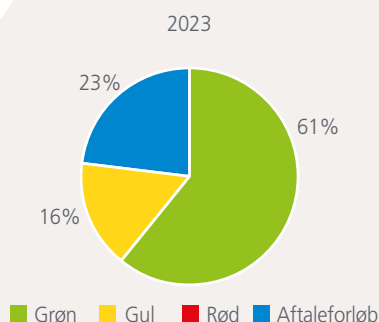
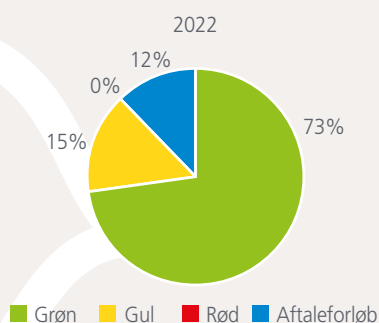
Arbejds miljø, trivsel og sundhed

Det gode arbejdsmiljø er et fælles ansvar, hvor lederen går forrest, når vi sammen udmønter den overordnede personalepolitiske værdi 'Vi passer på hinanden'. Det betyder, at vi skal passe på os selv og ikke tage unødige risici i mødet med borgeren, på arbejdspladsen eller andre steder, hvor vi færdes. Kerneopgaven og arbejdsmiljøet er et fælles ansvar, og det påvirker alle, når en kollega i en periode helt eller delvist ikke kan løfte sin del af opgaven.



Besøg fra Arbejdstilsynet

Det samlede billede for reaktioner har ændret sig siden Arbejdstilsynet indførte muligheden for at tilbyde aftaleforløb. Fra 2022 til 2023 er der sket mere end en fordobling af indgåede aftaleforløb. Antallet af reaktioner som giver anledning til en gul smiley ligger på samme niveau i 2023 som 2022.



Der er dog forsat et højt niveau for et sikkert og sundt arbejdsmiljø i Esbjerg Kommune, idet langt størstedelen af tilsynsbesøgende resulterer i en grøn smiley.

2023 blev året, hvor Esbjerg Kommune blev politianmeldt to gange, hvilket har resulteret i bøder af først 70.000 kr. og nu 110.000 kr. I begge situationer er det sket i forbindelse med, at Arbejdstilsynet er kommet på besøg for at gennemføre en årsagsanalyse på en anmeldt arbejdsulykke med fravær. I begge situationer har tilsynet vurderet, at afdelingen har overtrådt arbejdsmiljøloven i sådan en grad, at det er blevet meldt til politiet.

Årlig arbejdsmiljødag 2024

Den 8. februar afholdt arbejdsmiljøorganisationen den årlige arbejdsmiljødag. Årets tema var "Din sikkerhed først, sammen passer vi på hinanden". Der var blandt andet oplæg fra Arbejdstilsynet om forebyggelse af høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker. Adfærdsekspert Henrik Dresbøll tog os med på en udbytterig rejse ind i hjernens og adfærdens forunderlige verden, hvilke faktorer der fremmer eller hæmmer beslutninger og handlinger – samt gav konkrete metoder til, hvordan vi gør det lettere at træffe bedre beslutninger så vi kan passe på os selv og hinanden.



Henrik Dresbøll

Psykolog Henrik Tingleff gav et fascinerende indblik i mennesket som flokdyr, og hvordan vi fejler sammen. Han sluttede af med helt konkrete "Flok-Hacks", der er små individuelle øvelser, som vi hver især kan gøre for at undgå at fejle i flok.



Henrik Tingleff

Arbejds miljøprisen 2024

I år gik 1. pladsen og de 25.000 kr. til Botilbuddet Farupvej 8c fra Borger & Arbejds marked og 2. pladsen og de 10.000 kr. til Specialundervisningscentret Vittenberg fra Børn & Kultur.

Botilbuddet Farupvej 8c har med en systematisk indsats formået at forebygge oplevelsen af grænseoverskridende hændelser fra over 4000 til ca. 250 registreringer om året siden 2018. Fokus på medarbejdernes sikkerhed og en insisteren på at lære af hændelserne fremfor en 0-fejlskultur har sænket både sygefraværet og risikoen for arbejdsskader på kort og lang sigt blandt medarbejderne.

Specialundervisningscentret Vittenberg har gennem et målrettet fokus på arbejdsmiljøet, givet medarbejderne et fagligt løft og samtidig skabt en større tillid blandt kollegaerne, der har fået kvaliteten og vidensdelingen i afdelingen til at blomstre. Det har sænket afdelingens sygefravær markant og skabt en fornyet arbejdsglæde i afdelingen.



Trivselsmåling 2023

I marts 2023 blev den seneste trivselsmåling gennemført og resultatrapporterne blev distribueret ultimo marts til den enkelte leder. Teknik & Miljø gennemførte tilsvarende proces dog først primo april måned. Efterfølgende er der gennemført drøftelser og udarbejdet forebyggende handleplaner for trivslen og det psykiske arbejdsmiljø på de enkelte arbejdspladser.

Den gode opfølgning

Til at understøtte organisationen, sikre lovmedholdelighed og ikke mindst en oplevelse af en god proces med fokus på dialog og inddragelse, har der været gennemført workshops i ledelse af den gode opfølgning samt håndtering af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane. Begge workshops har haft stor tilslutning og har fået gode tilbagemeldinger.

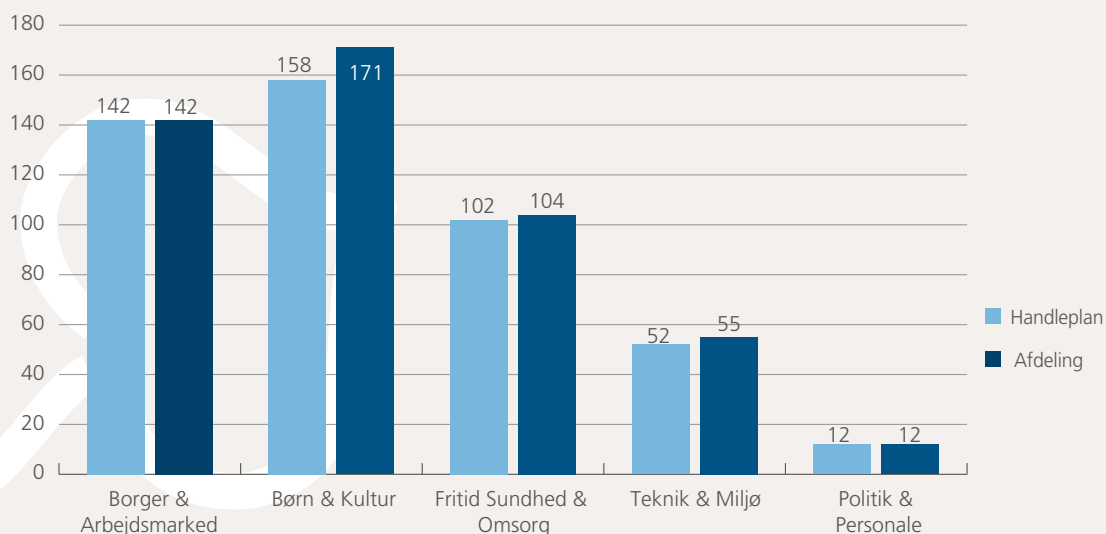


Status på arbejdet med handlingsplaner

Af nedenstående graf fremgår det hvor mange afdelinger, der er i mål med udarbejdelsen af handlingsplaner.

Figur 5

STATUS PÅ ARBEJDET MED HANDLINGSPLANER



Analysér af sammenhæng mellem trivsel og sygefravær og konkrete indsatser

Efter afslutningen af Trivselsmåling 2023 er der arbejdet videre med en række analyser, som bl.a. også er sendt til direktørområderne. Analyseresultaterne viser, at der generelt er en god trivsel og et godt arbejdsmiljø i kommunen. Desuden viser analysen, at der er en signifikant sammenhæng mellem trivsel og sygefravær, så jo bedre trivsel den enkelte oplever, des mindre er sygefraværet. Analyserne viser, at trivselsspørgsmålet kan forklare godt 20 % af sygefraværets variation. Der er altså et stort potentiale for at nedbringe sygefraværet ved at styrke trivslen på de enkelte arbejdspladser.

Analysen viser også, hvilke temaer i Trivselsmåling 2023 der har den største betydning for trivslen. Temaer med størst betydning for trivslen er blevet sammenholdt med den konkrete score i trivselsmålingen i en såkaldt Vital Few analyse. For kommunen

samlet set med både ledere og medarbejdere, er det temaerne 'Ledelse & Samarbejde' og 'Arbejdsglæde & Tilfredshed', som har størst potentiale for at styrke trivslen blandt alle ansatte.

Resultater for lederne

Når Vital Few analysen isoleres til kommunens ledelsessystem, er det temaet 'Arbejds mængde & Tidspress', som har det største potentiale for at styrke trivslen blandt kommunens ledere yderligere.

Fokus på ledertrivsel

I 2023 satte strategigruppen for arbejdsmiljø med udgangspunkt i resultaterne fra trivselsmålingen bl.a. fokus på lederne og ledernes trivsel. Derfor blev der gennemføre en temadag om, hvad lederen kan gøre for at opretholde og understøtte egen ledertrivsel. Der var stor opbakning til dagen, hvor over 130 ledere deltog.



En til to gange om året udbydes det interne lederkursus 'Sammenhæng i ledelse, udvikling og psykisk arbejdsmiljø' (obligatorisk for nye ledere). Fokus er ledelse af psykisk arbejdsmiljø og ikke mindst lederens eget psykiske arbejdsmiljø.

Derudover har der i foråret 2024 været fokus på både lederens og medarbejderne kompetencer til at konflikthåndtere i interpersonelle konflikter med henblik på at forebygge krænkende handlinger og mistrivsel.

Årlig arbejdsmiljødrøftelse og strategiske indsatser 2024

Hvert år i december måned godkender Hoved-MED den strategiske indsatsplan for arbejdsmiljøområdet. Det er strategigruppen for arbejdsmiljø, som udarbejder et udkast til planen med udgangspunkt i den lovpligtige årlige arbejdsmiljødrøftelse.

De strategiske indsatser i 2024 tager blandt andet sit udgangspunkt i de overordnede resultater Trivselsmåling 2023, analyse af arbejdsulykker m.fl.

Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker

I foråret 2024 har der være fokus på høje følelsesmæssige krav i arbejdet. Emnet var temasat på arbejdsmiljødagen, ligesom strategigruppen for arbejdsmiljø har udarbejdet et godt dialogværktøj til brug på fx personalemøder til dialog om høje følel-

sesmæssige krav i arbejdet, herunder hvordan man på den enkelte arbejdsplads kan forebygge at blive belastet af det.

Derudover har erhvervspsykolog Michael Danielsen holdt foredrag om omsorgstræthed og forråelse, som der er risiko for at udvikle, både individuelt og kollektivt, hvis man ikke forebygger høje følelsesmæssige krav i arbejdet. Desuden er der udarbejdet en temaside på arbejdsmiljøportalen, hvor ovenstående dialogværktøj samt en række værktøjer som BFA (Brancheforeningen for offentlig velfærd) har udarbejdet som kan bruges til at forebygge belastninger grundet høje følelsesmæssige krav i arbejdet.

Generelle risikovurderinger

Arbejdsmiljølovgivningen stiller krav om, at arbejdspladser målretter forebyggelsen direkte i forhold til de risici, der kan opstå i forbindelse med arbejdets udførelse, så man undgår at medarbejderne bliver belastet i sådan en grad, at det medfører arbejdsulykker, erhvervs sygdom og/eller sygefravær.

En risikovurdering giver overordnet svar på to spørgsmål:

1. Hvad kan gå galt?
2. Hvordan kan vi forhindre, at det går galt?

Med en risikovurdering får man altså et overblik over, hvor og hvornår risikoen er til stede. Det bliver muligt at forudsige risikoen og dermed muligt at forebygge mere præcist og undgå, at situationerne opstår og udvikler sig.

Strategigruppen for arbejdsmiljø har udviklet værktøjer til at understøtte udarbejdelsen af den generelle risikovurdering, som består af to skemaer, et til kortlægning og analyse samt et til forebyggende indsatser. Direktørområdernes daglige arbejdsmiljøledere vil i løbet af 2024 undervise alle arbejdsmiljøgrupper i denne opgave.



Michael Danielsen

Arbejdsulykker – analyse og indsats

I Esbjerg Kommune bliver der i gennemsnit anmeldt 300 arbejdsulykker med fravær om året. Det er ikke muligt at fjerne alle risici for ulykker – slet ikke, når man arbejder med mennesker - men arbejdsulykker må aldrig opfattes som en uundgåelig del af arbejds-vilkårene.

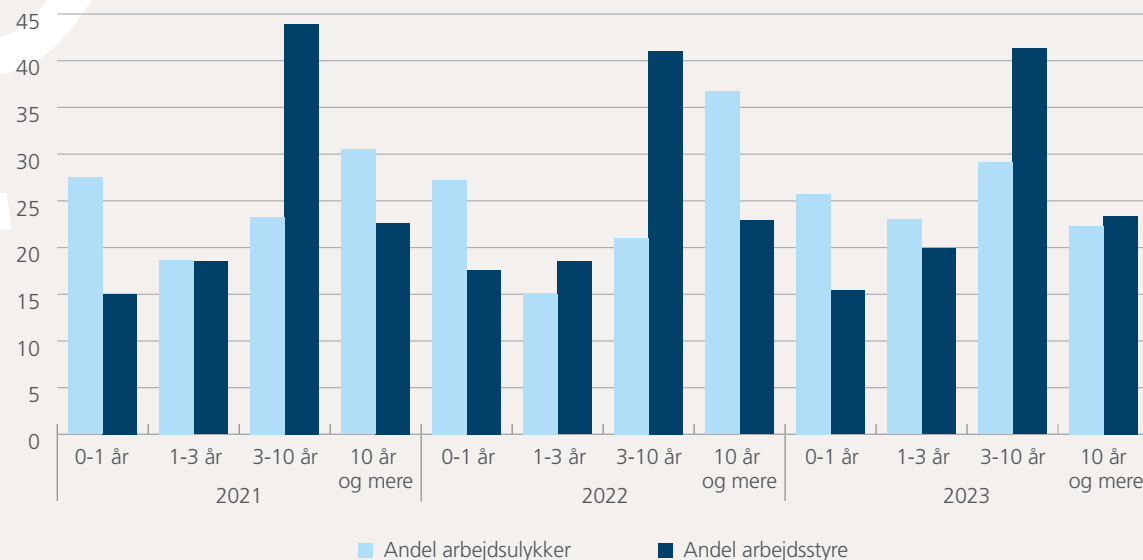
Ambitionen er at forebygge ulykker gennem en målrettet indsats i hele organisationen. Forebyggelsen skal sættes i værk, inden ulykken sker, og skal ikke kun fokusere på de umiddelbare årsager til den

enkelte ulykke. Jo mere vi ved om, hvem der kommer til skade, og hvordan de kommer til skade, des bedre kan vi målrette forebyggelsen. Derfor fik strategigruppen for arbejdsmiljø udarbejdet en analyse med udgangspunkt i anmeldte arbejdsulykker med fravær over de sidste 3 år.

Analysen viser, at op mod 1/3 af ulykker med fravær, sker for medarbejdere i det første år af ansættelsen. Noget tyder på, at selvom der er et stort fokus på den gode introduktion ude på de enkelte arbejdspladser, så skal vi gøre endnu mere for at passe på de nyansatte.

Figur 6

ARBEJDSULYKKER OG ANCIENNITET, 2021-2023



Det er ikke kun de unge nyansatte, som er udsatte. Analysen viser, at der i forhold til alle nyansatte uanset alder er en forøget risiko for arbejdsulykker. Det samme gør sig gældende for ansatte uanset alder, som er udsat for ændringer i arbejdsopgaver/jobfunktion. Så selvom man har været på arbejdsmarkedet i mange år og måske i det samme fag, så er introduktionen fortsat utrolig vigtig. Vi skal skrue forventningerne ned til os selv og hinanden og tage den tid og ro, der er brug for, når man er ny, også selvom man måske har været i det samme fag i 25

år. Det kan være en risiko i sig selv, at en nyansat føler et pres for at vise, at vedkommende er lige så dygtig og hurtig som sine kollegaer og kan klare alle de faglige udfordringer, der ligger i jobbet.

Arbejdsulykker både kan og skal forebygges – af mange grunde.

- Medarbejdere ansat i Esbjerg Kommune skal kunne udføre deres arbejde uden risiko for at komme til skade; det må aldrig blive et vilkår
- Det påvirker ofte borgere og kolleger negativt, når en medarbejder er fraværende eller ikke fuldt funktionsdygtig efter en arbejdsulykke
- Det kan have store personlige konsekvenser for den enkelte at komme ud for en arbejdsulykke
- Esbjerg Kommune kan spare store udgifter til erstatninger, behandlingsudgifter, vikardækning m.m.

Arbejdsulykker går kort sagt både ud over kvaliteten i kerneydelsen, arbejdsmiljøet på arbejdspladsen og den enkelte ansatte.

Principper for introduktion til arbejdsmiljø

Strategigruppen for arbejdsmiljø har jf. loven opstillet principper for introduktion til arbejdsmiljø. Der skal fremover tages udgangspunkt i disse principper samt i afdelingens generelle risikovurdering, når nyansatte skal introduceres til arbejdsmiljø.

Introduktion til arbejdsmiljø skal selvfølgelig ske i sammenhæng med introduktion til løsning af kerneopgaven, arbejdspladsens kultur og værdier samt andre relevante forhold. Det er op til den enkelte

arbejdsplads selv at vurdere, hvornår i introforløbet introduktionen til de forskellige forhold i arbejdsmiljøet giver mest værdi. På nogle arbejdspladser vil det være på første arbejdsdag, mens det andre steder først er relevant på et senere tidspunkt. Der vil også være nogle forhold i arbejdsmiljøet, som det er vigtigt og nødvendigt at reintrodere, fordi risikoen for fx ulykker er høj.

Arbejdsmiljøgruppen skal desuden kontrollere, at oplæring og instruktion faktisk sker, og at arbejdsgiveren sørger for, at der føres tilsyn med, at instruktionerne bliver overholdt.

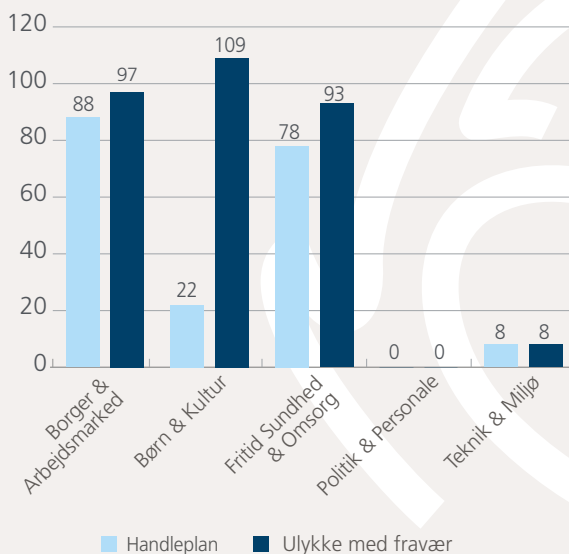
Lær af ulykken

Strategigruppen for arbejdsmiljø har udviklet et analyseskema, som skal understøtte arbejdsmiljøorganisationen i det vigtige forebyggende arbejde i at finde frem til bagvedliggende årsager til, når ulykken sker. Værktøjet forventes fremadrettet at blive benyttet i forbindelse med udarbejdelse af forebyggende handleplaner på arbejdsulykker med fravær.

I strategigruppen for arbejdsmiljø har det desuden været et indsatsområde i 2023 at sikre, at de lovpligtige forebyggende handlingsplaner bliver udarbejdet. Flere direktørområder er tæt på at være i mål.

Figur 7

LÆR AF ULYKKEN



ANALYSE AF ARBEJDSULYKKE

Navn: _____

Dato: _____

Afdeling: _____

Ulykken er anmeldt i EASY (EARS): _____

Arbejdssted: _____

Resumé af håndtækningsforløbet:

Var der forud for hændelsen foretaget en risikovurdering? Ja / Nej

Var der foretaget en risikovurdering noget, som skulle være opmærksom på? Ja / Nej

Var der foretaget en risikovurdering noget, som skulle være opmærksom på? Ja / Nej

Hvilke forhold indenfor følgende områder bidrog til, at ulykken kunne ske?

Planlægning (arbejdsplan, tidsplan, besvarelser m.m.)

Fysiske rammer (støtte, ventilation, lys m.m.)

Udstrustning (værktøjer, maskiner, sikkerhedsudrustning m.m.)

Andet (personale, manglende kompetencer m.m.)

Hvordan undgår I lignende ulykker i fremtiden (både på kort og lang sigt)?

Esbjerg Kommunes Arbejdsmiljøorganisation
September 2023

Tabel 1

UDVIKLING I ANMELDTE ARBEJDSULYKKER MED FRAVÆR INKL. MÅLTAL FOR 2023				
	2021	2022	2023	MÅLTAL 2023
BORGER & ARBEJDSMARKED	82	221	97	50
BØRN & KULTUR	191	807	109	92
FRITID SUNDHED & OMSORG	192	342	93	75
POLITIK & PERSONALE	0	1	0	0
TEKNIK & MILJØ	4	4	8	0
I ALT EKSL. COVID-19	246	276	307	217
I ALT INKL. COVID19	469	1375	307	217

Tabel 2

ANMELDTE ARBEJDSULYKKER MED FRAVÆR, FOR- DELT PÅ HYPPIGSTE ÅRSAG 2021-2023			
HYPPIGSTE ÅRSAG	2021	2022	2023
COVID-19	223	1099	0
FALD I NIVEAU	53	72	31
UHENSIGTSMÆSSIGT VRID	52	63	40
FYSISK VOLD	29	29	52
PSYKISK VOLD	28	41	47
SAMMENSTØD	28	16	14

Arbejdsulykker 2023

Siden 2021 er der sket en stigning i antallet af anmeldte arbejdsulykker med fravær. Ser man på årsagerne til ulykkerne, så er der sket en reduktion i ulykker med fravær grundet fald i niveau samt uhensigtsmæssige vrid. Det tyder på, at de mange fokuserede indsatser ude på de enkelte arbejdspladser virker. Desværre ses der en væsentlig stigning i antallet af ulykker med fravær grundet fysisk/psykisk vold. Forebyggelse af arbejdsrelateret vold er et løbende fokuspunkt for strategigruppen for arbejdsmiljø. For at understøtte arbejdsmiljøorganisationen samt ledelsen i det vigtige arbejde med at forebygge disse ulykker, vil alle afdelinger i løbet af 2024 blive introduceret til udarbejdelse af generelle risikovurdering samt principper for introduktion til arbejdsmiljø for nyansatte.

Grænseoverskridende hændelser 2023

Grænseoverskridende hændelser er en registrering, som skal bruges, når ansatte i Esbjerg Kommune udsættes for grænseoverskridende hændelser udført af borgere, pårørende og eksterne samarbejdspartnere. Der er sket en konstant stigning siden 2021, som både kan skyldes det øgede fokus hos medarbejdere og ledere, samt den omstændighed at det nu er let og tilgængeligt for den enkelte at registrere. Ikke desto mindre viser tallene også, at der sker mange grænseoverskridende hændelser hver dag, og det må ikke være et vilkår i arbejdet.

I efteråret 2024 vil strategigruppen for arbejdsmiljø præsentere et nyt dialogværktøj til at understøtte arbejdsmiljøorganisationen og ledelse i at forebygge de mange hændelser på en mere systematisk måde. Formålet er, at vi skal lære af hændelserne, så vi bedre kan forebygge dem.

Krænkende handlinger accepteres ikke i Esbjerg Kommune

I 2022 blev muligheden for registrering af krænkende handlinger introduceret. Registreringen skal bruges, når ansatte overskrider hinandens grænser. Registreringen understøtter retningslinjen for forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger. Ved registrering går der en avis til lederen, så det sikres, at der følges op på hændelsen.

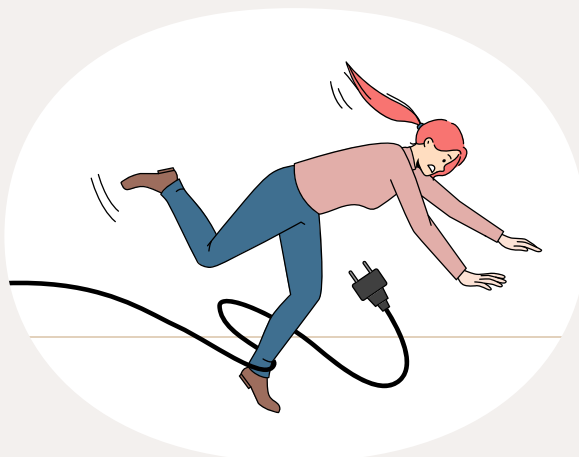
I 2023 blev der registreret 25 krænkende handlinger mod 20 registreringer i 2022. En forventet stigning i takt med det øgede fokus hos medarbejdere og ledere.

Tabel 3

REGISTREREDE GRÆNSEOVERSKRIDENDE HÆNDELSER I PERIODEN 2021-2023			
	2021	2022	2023
BORGER & ARBEJDSMARKED	2410	2571	3265
BØRN & KULTUR	715	1696	2181
FRITID SUNDHED & OMSORG	716	740	964
POLITIK & PERSONALE	0	0	0
TEKNIK & MILJØ	1	6	4
I ALT	3842	5013	6414

Tabel 4

REGISTREREDE KRÆNKENDE HANDLINGER I PERIODEN 2022-2023		
	2022	2023
BORGER & ARBEJDSMARKED	17	17
BØRN & KULTUR	2	5
FRITID SUNDHED & OMSORG	1	3
POLITIK & PERSONALE	0	0
TEKNIK & MILJØ	0	0
I ALT	20	25



Sygefravær

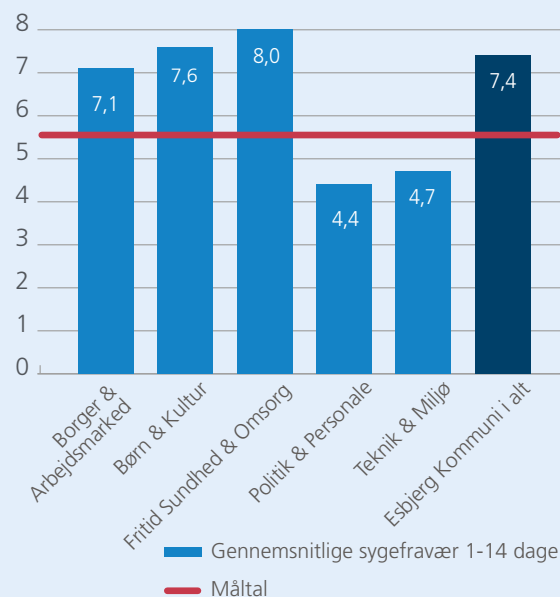
Sygefravær

Direktionen beslutter hvert år processen for indhentelse af måltal for det samlede sygefravær i Esbjerg Kommune. I 2021 ændrede Direktionen kriterierne for måltallet til kun at gælde for det korte sygefravær for 1 - 14 sygefraværsdage. Hvert direktørrområde fastsætter selv måltallet for deres område og følger op på indsatser. Måltallet for det korte sygefravær 1 - 14 sygefraværsdage blev for 2023 sat til ikke at overstige 5,6 sygefraværsdage, hvor resultatet blev 7,4 sygefraværsdage.

Måltallet for 2024 er sat til fortsat at være 5,6 sygefraværsdage.

Figur 8

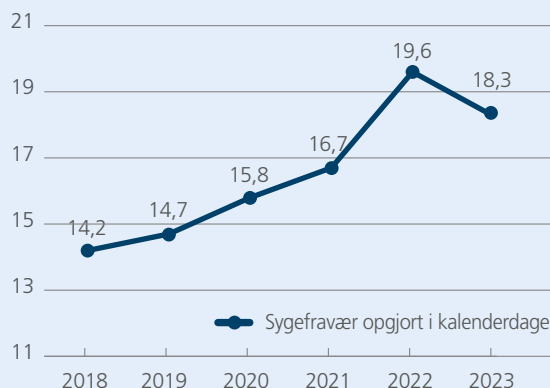
GENNEMSNITLIGE SYGEFRAVÆRSDAGE 2023



Kilde: Silkeborg Data

Figur 9

UDVIKLINGEN I SYGEFRAVÆRET I PERIODEN 2018 - 2023



Kilde: Silkeborg Data

Sygefravær er fravær på grund af almindeligt sygefravær, § 56-sygdom og arbejdsskade opgjort i personer og kalenderdage.

'Sammen om en sund og tillidsfuld kultur' (SSTK)

Projektet startede i april 2023 og arbejder ud fra en tese om, at en sund og tillidsfuldkultur er forudsætningen for at sænke sygefraværet, øge trivlsen og forlænge den gennemsnitlige ansættelse.

UDVALGTE INDSATSER:

- Fokus på ledernes trivsel via kurser, coaching og sparring.
- Tilpasse kursuskatalog med kurser i bl.a. faglig ledelse, konflikthåndtering, omsorgstræthed og sygefraværshåndtering
- Opdatere og simplificere sygefraværsretningslinjerne
- Tilpasse redskaber der kan understøtte dialog, teamudvikling og aftabuisering af de svære emner og samtaler
- Forenklet og målrettet kommunikation om indsatser, strategier, retningslinjer mm.
- Fagspecifikke kurser der tilpasses direktør-områdernes behov i sygefraværsarbejdet
- Målrettet ledelsesinformation

Sygefraværet i 2023 er altså markant bedre end i 2022, som var det år med højest sygefravær. Vi er dog stadig langt fra måltallene, og indsatsen fortsætter til gavn for både borgere og ansatte.

Projektet har overtaget flere af de opgaver, der tidligere lå i den 'Tværgående Tænketank'.

Det er ambitionen at projektet skal kunne facilitere et fællesskab om en sund og tillidsfuld kultur. I den forbindelse er det forventede resultat:

1. Et lavere sygefravær og derved øge kvaliteten af den udbudte service med højere jobtilfredshed
2. En forlængelse af den gennemsnitlige ansættelsestid, så behovet for rekrutteringer mindskes
3. En bedre branding af arbejdspladserne, hvilket vil øge rekrutteringsmulighederne



SAMMEN OM EN SUND
OG TILLIDSFULD KULTUR



VI RESPEKTERER HINANDEN

ETNISK LIGESTILLING

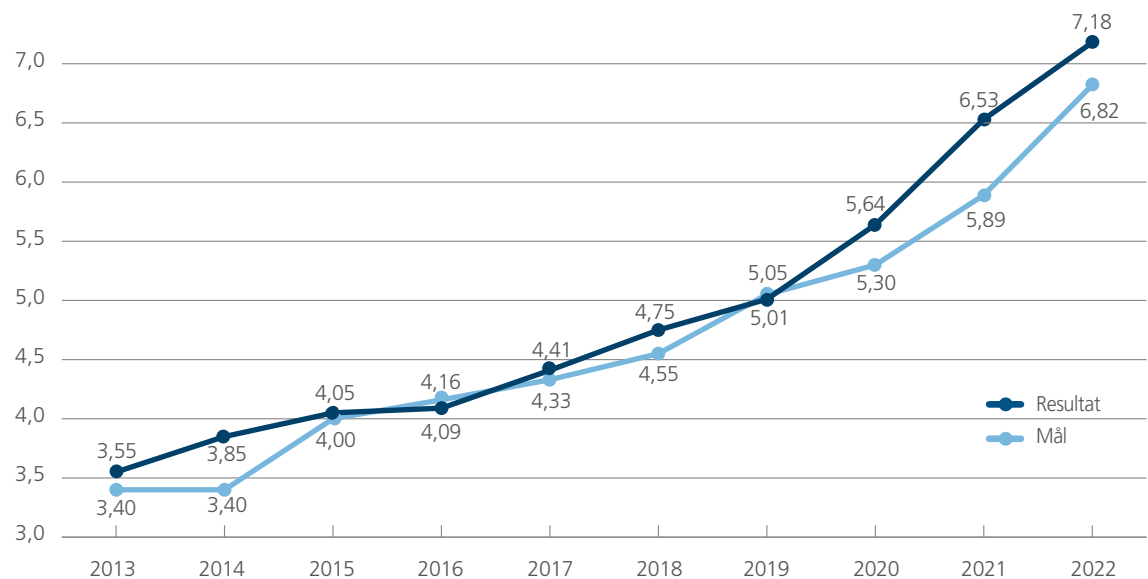
Ifølge en aftale mellem regeringen, Kommunerne Landsforening og de faglige hovedorganisationer skal de enkelte kommuner hvert år opgøre medarbejderandelen af etniske minoriteter. Det drejer sig om etniske minoriteter fra ikke vestlige lande, som er indvandret til Danmark, eller deres efterkommere, og som herefter er benævnt indvandrere/efterkommere.

Kommunen skal både gøre regnskab for den samlede andel af medarbejderne, der er indvandrere/efterkommere, og desuden skal der opgøres på fem hovedområder. De fem hovedområder er:

- Administrativt område
- Børn & Unge området
- Teknisk område samt Service
- Undervisningsområdet
- Ældre, Sundhed & Handicap

Figur 10

UDVIKLING I ANDEL ANSATTE MED ANDEN ETNISK BAGGRUND END DANSK, 2013-2022



Den samlede andel af indvandrere/efterkommere

Når det gælder den samlede andel af medarbejderne, der er indvandrere/efterkommere, så fastsættes der et måltal på baggrund af udviklingen på området i Region Syddanmark, som sammenholdes med opgørelsen for det indeværende år.

Som det ses af figuren ovenfor, er der for 2022 fortsat en overopfyldelse, når der ses på måltallet og resultatet for andelen af indvandrere/efterkommere i kommunens personalestab. Dette har været tilfældet de senere år.

De fem hovedområder

Måltallet bliver dannet ud fra udviklingen på landsplan, når det gælder de fem hovedområder.

Ifølge tabellen herover kan det ses, at resultatet for SOSU er næsten 6 procentpoint under måltallet, og på de øvrige fire hovedområder er der kun relativt små afvigelser.



LIGESTILLING

Esbjerg Kommune er en arbejdsplads, hvor alle ansatte har lige muligheder uanset køn, alder, handicap, faglig baggrund, etnisk oprindelse, religion, seksuel orientering og politisk anskuelse.

Der er særligt fokus på at sikre liggeret, ligeværd og lige muligheder i forbindelse med:

- Rekruttering og fastholdelse
- Kompetence- og talentudvikling

Personalesammensætningen i Esbjerg Kommune kan også følges i forhold til aldersfordeling, kønsfordeling, ansættelsesvilkår og etnicitet i det statistiske materiale i afsnittet 'Ansatte i tal'.

Ligestilling er et spørgsmål om kultur, traditioner og holdninger. Det er derfor vigtigt at være bevidst om dette i dagligdagen, når elementer i personalepolitikken tages i brug. På arbejdspladsen handler det bl.a.

om at udnytte de forskellige ressourcer og bruge den dynamik, som forskellighederne skaber, f.eks. ved at sikre, at medlemmerne af udvalg og arbejdsgrupper i størst muligt omfang er sammensat med ligelig fordeling af begge køn og afspejler befolkningssammensætningen, herunder den aldersmæssige og etniske sammensætning.

Status og opfølgning på ligestillingsområdet

Der udarbejdes hvert tredje år en ligestillingsredegørelse og en minirapport med status på ligestillingsindsatsen for Esbjerg Kommune.

Redegørelsen danner grundlag for det videre arbejde med den kønsmæssige ligestilling. Esbjerg Kommune fastsætter årligt måltal og udarbejder en redegørelse for ligestilling i den kommunale organisation samlet set og på tre hovedområder: 'Fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger', 'Ligestilling mellem kvinder og mænd på personale i øvrigt' og 'Fordeling mellem kvinder og mænd på deltid i alt, og fordeling mellem deltidsansatte kvinder og mænd efter antal arbejdstimer'.

Redegørelsen indeholder en opfølgning på målene, nye mål for næste år og generelle indsatser for indfrielse af målsætningerne.

Det er et krav, at der skal indsendes en ligestillingsredegørelse til Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet, Ligestillingsafdelingen. Den nuværende redegørelse dækker perioden 1. juni 2020 til 31. maj 2023, og der skal derfor udarbejdes en ny gældende for den næste treårige periode.

Næste redegørelse dækker perioden 1. juni 2023 – 31. maj 2026 og denne indberetning kommer fra ministeriet i 2026.

DET RUMMELIGE ARBEJDSMARKED

I Esbjerg Kommune arbejder vi med 'Det Rummelige Arbejdsmarked' med afsæt i Lov om aktiv beskæftigelsesindsats og Rammeaftalen om Det Sociale kapitel.

Vi har fokus på at løfte den samfundspolitiske opgave i forhold til 'Det Rummelige Arbejdsmarked', hvilket bl.a. italesættes i vores 'Strategi for mangfoldighed'.

Arbejdet med 'Det Rummelige Arbejdsmarked' skal bidrage til:

- At forebygge og fastholde allerede ansatte med nedsat erhvervs-/arbejdsevne.
- At integrere nye medarbejdere, som ikke kan opnå beskæftigelse på normale vilkår.

Et centralt sigte i arbejdet med 'Det Rummelige Arbejdsmarked' er at styrke muligheden for fastholdelse og tilknytning til arbejdsmarkedet. Medarbejdere ansat på særlige vilkår skal opleves som en styrke for arbejdspladsen, og derfor har vi særligt fokus på at fremme en åben og tillidsbaseret dialog på de enkelte arbejdspladser, så der bliver en fælles forventningsafstemning om, hvordan og i hvilket omfang ansatte på særlige vilkår indgår i opgaveløsningen.

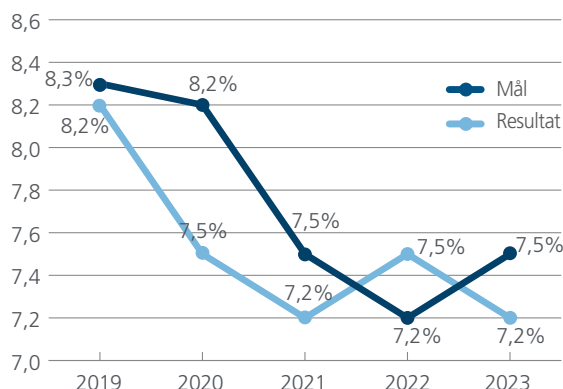
Ansættelse af medarbejdere på særlige vilkår sker i et konstruktivt samarbejde mellem Jobcentret, ledere, medarbejdere og tillidsrepræsentanter på den enkelte arbejdsplads.

I Esbjerg Kommune anvendes følgende ordninger inden for 'Det Rummelige Arbejdsmarked': Fleksjob, ansættelse med løntilskud, skånejob, § 56-aftaler, virksomhedspraktik, seniorjob og nyttejob. Antallet af personer i de forskellige ordninger varierer hen over året, derfor kan der være store udsving årene imellem på opgørelsestidspunktet pr. 31. december.

Måltallet for 'Det Rummelige Arbejdsmarked' var for 2023 sat til 7,5%. På opgørelsestidspunktet den 31. december udgjorde den faktiske andel 7,2%. Da antallet af personer i de forskellige ordninger varierer en del hen over året, og der derfor kan være store udsving årene imellem, anses måltallet som værende opfyldt trods et fald på opgørelsestidspunktet.

Figur 11

UDVIKLING I DET RUMMELIGE ARBEJDSMARKED 2017-2021



Kilde Silkeborg Data

Alle ansatte opgjort i hoveder ekskl. timelønnede pr. 31/12 i alle årene

ANSATTE I TAL

Dette afsnit præsenterer statistik, tal og fakta på personaleområdet i Esbjerg Kommune, bl.a. medarbejdernes aldersfordeling, sygefraværstatistik og ansættelsesvilkår.

Tallene er hentet fra kommunens lønsystem Silkeborg Data, Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) samt Esbjerg Kommunes analyse af årsager til sygefravær. Kilderne fremgår ved de enkelte figurer og tabeller.

Kommunens BI løsning indeholder forretningsrelevant information. Brugere af BI løsningen kan følge udviklingen på personaleområdet i rapporter i BI løsningen.

ANTAL ANSATTE

Tabel 5 viser udviklingen i antallet af ansatte omregnet til fuldtidsstillinger. I Esbjerg Kommune har antallet af fuldtidsstillinger været stigende fra 2020 til 2022, hvorefter det er faldt fra 2022 til 2023. Fra 2020 til 2022 har der været en stigning på hhv. 72 fuldtidsstillinger og 187 fuldtidsstillinger. Faldet fra 2022 til 2023 var på 13 fuldtidsstillinger. Der har dog været store forskelle på udviklingen de enkelte direktørområder imellem.

Ud fra tabel 6 er det muligt at aflæse udviklingen i antal ansatte fra 2020-2023. I modsætning til tabel 5, hvor der måles i fuldtidsstillinger, opgøres tallene i tabel 6 i antal personer (hoveder), som er ansatte i kommunen.

Når de to tabeller sammenholdes, er det interessante, at udviklingen stort set følger hinanden.

Tabel 5

UDVIKLINGEN I ANTAL FULDTIDSSTILLINGER 2020 - 2023				
FULDTIDSANSATTE	2023	UDVIKLING I % 2020 - 2021	UDVIKLING I % 2021 - 2022	UDVIKLING I % 2022 - 2023
BORGER & ARBEJDSMARKED	2.214	2,4%	3,0%	-0,7%
BØRN & KULTUR	3.174	0,9%	2,4%	-0,6%
FRITID SUNDHED & OMSORG	2.529	-0,8%	1,4%	0,7%
POLITIK & PERSONALE	162	1,3%	0,3%	-0,2%
TEKNIK & MILJØ	434	2,9%	2,9%	0,8%
HELE KOMMUNEN	8.512	0,9%	2,2%	-0,2%

Kilde: Silkeborg Data

Alle ansatte inkl. timelønnede omregnet til fuldtidsansatte. Overenskomstansatte, tjenestemænd og ansatte i fleksjob (ekskl. elever og ekstraordinært ansatte).

Tabel 6

UDVIKLINGEN I ANTAL ANSATTE 2020 - 2023				
ANSATTE	2023	UDVIKLING I % 2020 - 2021	UDVIKLING I % 2021 - 2022	UDVIKLING I % 2022 - 2023
BORGER & ARBEJDSMARKED	2.433	2,2%	4,1%	-0,1%
BØRN & KULTUR	3.535	1,8%	2,0%	0,7%
FRITID SUNDHED & OMSORG	3.106	-0,6%	1,4%	0,1%
POLITIK & PERSONALE	170	1,7%	-0,6%	0,0%
TEKNIK & MILJØ	447	2,4%	4,0%	0,0%
HELE KOMMUNEN	9.691	1,1%	2,4%	0,3%

Kilde: Silkeborg Data

Alle ansatte inkl. timelønnede opgjort i personer. Dog er timelønnede omregnet til fuldtidsansatte. Overenskomstansatte, tjenestemænd og ansatte i fleksjob (ekskl. elever og ekstraordinært ansatte).

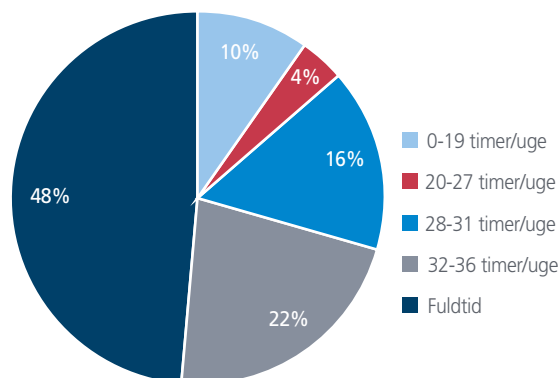
FORDELING AF DELTIDSANSATTE OG ANSATTE PÅ FULD TID

Fastsættelsen af de ansattes arbejdstid sker i et samspil mellem ledere og medarbejdere for at sikre bedst mulig balance mellem arbejde, fritid og livssituation for medarbejderne, samtidig med at arbejdstiden skal være foreneligt med de driftsmæssige forhold på arbejdspladsen. Pr. 31/12-2023 var 48% af alle ansatte på fuld tid.

Kilde: Silkeborg Data
Alle ansatte på månedsløn pr.
31. december 2023

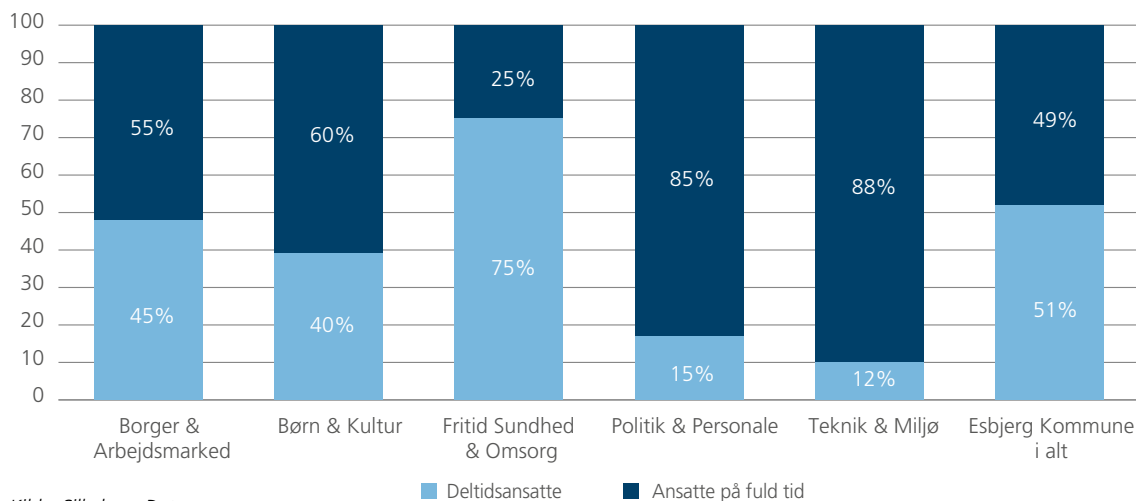
Figur 12

FORDELING AF ANSATTE PÅ DELTID OG FULD TID EFTER TIMETAL



Figur 13

FORDELING AF ANSATTE PÅ DELTID OG FULD TID



Kilde: Silkeborg Data
Alle ansatte på månedsløn pr. 31. december 2023.

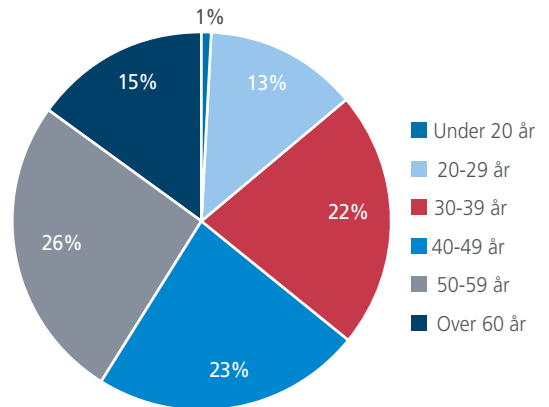
ALDER

Figur 14 viser aldersfordelingen blandt ansatte i Esbjerg Kommune. Ud fra figuren kan det bemærkes, at en relativt stor andel af kommunens ansatte ligger i aldersgrupperne fra 50 år og op efter. Det viser, at der i de kommende år vil være behov for at rekruttere mange nye medarbejdere, og det er i dette lys, at kommunens nye tiltag inden for rekruttering og onboarding skal ses.

Kilde: Silkeborg Data
Alle ansatte på månedsløn.

Figur 14

ALDERSFORDELING I 2023



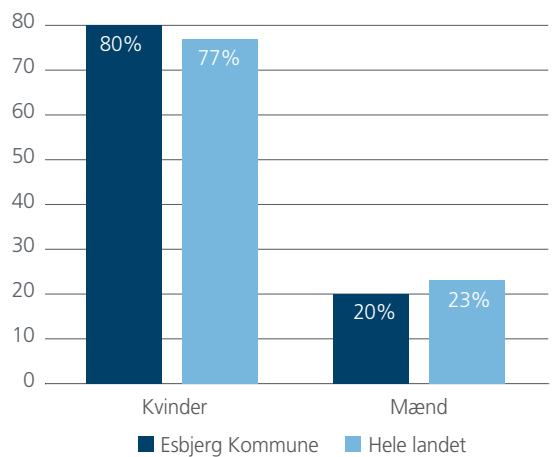
KØN

Esbjerg Kommune ligger lidt over gennemsnittet for hele landet, når det drejer sig om kønsfordelingen blandt de ansatte, idet Esbjerg Kommune har lidt flere kvinder (80%) end mænd (20%) målt i forhold til den samlede kønsfordeling for ansatte i alle kommuner og regioner i Danmark.

Kilde: KRL
Alle ansatte på månedsløn
ekskl. selvejende institutioner
i december 2023.

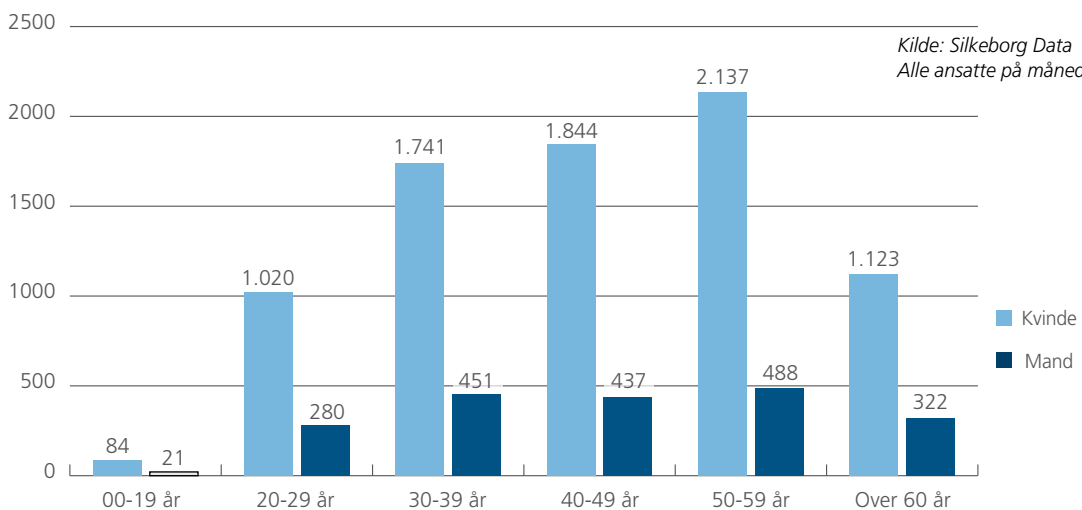
Figur 15

KØNSFORDELING I DECEMBER 2023



Figur 16

KØNS- OG ALDERSFORDELING I 2023

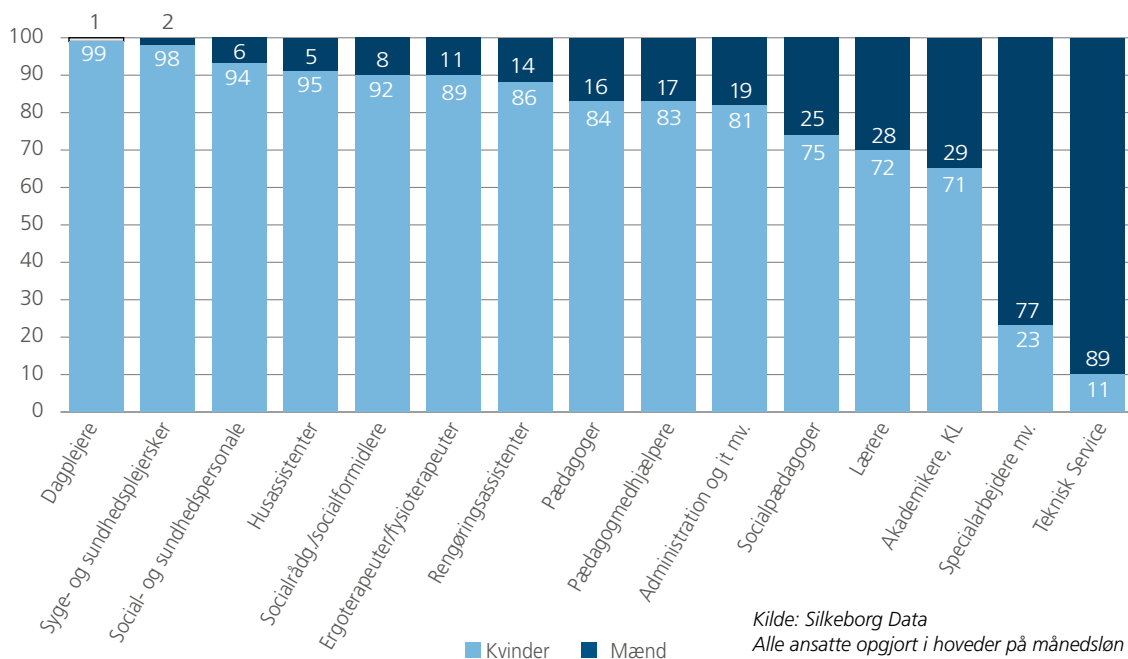


Kilde: Silkeborg Data
Alle ansatte på månedsløn

Figur 17 viser kønssammensætningen på de 15 største overenskomstgrupper i 2023 i Esbjerg Kommune. Her fremgår det, at der i hovedparten af overenskomstgrupperne er stor overvægt af kvindelige ansatte. På enkelte overenskomstgrupper som Teknisk Service og Specialarbejdere er det hovedsageligt mænd, der er beskæftiget.

Figur 17

KØNSSAMMENSÆTTNINGEN PÅ DE 15 STØRSTE OVERENSKOMSTER I 2023



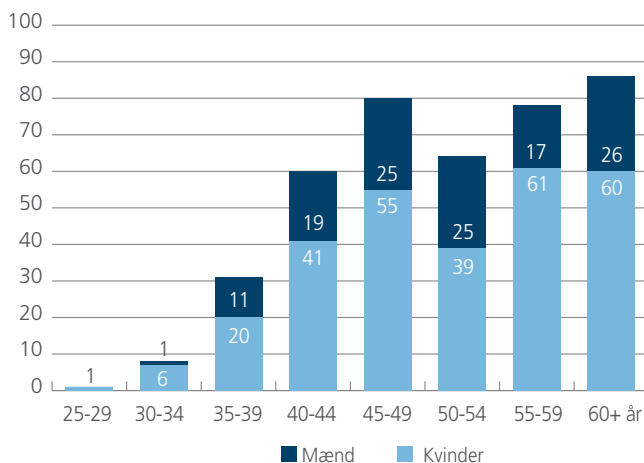
LEDERE

Figur 18 viser antal ledere fordelt på køn og aldersgrupper. 40% af lederne er over 55 år og da de forventes at forlade arbejdsmarkedet i løbet af få år, er det vigtigt at have fokus på at skaffe tilstrækkeligt mange nye kompetente ledere. Det er bl.a. derfor, at Esbjerg Kommune har igangsat et nyt program for ledertalentudvikling. Fordelingen mellem mænd og kvinder viser, at de kvindelige ledere udgør 70% af alle ledere.

Kilde: Silkeborg Data
Samtlige ledere i Esbjerg Kommune. Ledere er opgjort i personer og som et øjebliksbillede pr. 27. marts 2024.

Figur 18

ANTAL LEDERE FORDELT PÅ KØN OG ALDERSGRUPPER



GENEREL LØNUDVIKLING

I tabel 7 ses lønudviklingen i Esbjerg Kommune for perioden november 2020 – november 2023 sammenlignet med kommunerne i 6-by samarbejdet. Af tabellen fremgår det, at den gennemsnitlige månedsløn i Esbjerg Kommune er steget med 1,7% fra 2022 til 2023.

Lønstigningen var i perioden 2020 - 2021 og igen for 2021 – 2022 den laveste i 6-by samarbejdet og var også under landsgennemsnittet. Det ændres fra 2022 til 2023, hvor lønstigning i Esbjerg Kommune var blandt de højeste i 6-byerne og på niveau med landsgennemsnittet.

Gennemsnitslønnen i tabellen viser lønnen i november det ene år sammenlignet med gennemsnitslønnen året efter. Udmøntning af engangstillæg i andre måneder i årets løb fremgår derfor ikke i tabellen.

Det er vigtigt fremadrettet at være opmærksom på lønudviklingen ift. andre kommuner for at sikre tiltrækning af arbejdskraft. Det skal dog bemærkes, at der i tabellen ikke er taget højde for stedtillæg, hvilket betyder, at de største byer naturligt vil ligge højere end Esbjerg, hvor stedtillægget ikke er lige så højt. Stedtillæg er forskel i lønsatsen i lønskalaerne kommunerne imellem, for at sikre udjævning af geografiske forskelle i leveomkostninger. Stedtillæg findes kun til og med løntrin 41.

Tabel 7

TOTALE LØNOMKOSTNINGER 2020 - 2024				
	GENNEMSNITSLØN NOVEMBER 2023	STIGNING I % FRA 2020 - 2021	STIGNING I % FRA 2021 - 2022	STIGNING I % FRA 2022 - 2023
ESBJERG	40.565	1,4%	3,2%	1,7%
KØBENHAVN	43.861	2,4%	3,4%	1,7%
ODENSE	41.091	1,9%	3,4%	1,3%
RANDERS	40.263	1,9%	3,2%	1,5%
ÅRHUS	42.168	2,2%	3,3%	2,0%
AALBORG	41.373	1,6%	3,9%	1,6%
HELE LANDET	41.814	2,0%	3,3%	1,7%

Kilde: KRL

Alle ansatte på måneds- og timeløn omregnet til fuldtidsansatte i november måned. Overenskomstansatte, Tjenestemænd og flexjob (ekskl. elever og ekstraordinært ansatte)

Lønnen er bruttoløn inkl. særydelser, særlig feriegodtgørelse og beregnet pensionsbidrag for tjenestemænd

Bemærk at der ikke er reguleret for stedtillæg



DET RUMMELIGE ARBEJDSMARKED

I tabel 8 ses udviklingen i antal ansatte i jobs på særlige vilkår.

Ansatte i fleksjob udgør i Esbjerg Kommune den største andel af alle ansatte inden for det rummelige arbejdsmarked, og har de sidste 2 år udgjort over halvdelen. Antallet af fleksjobbere etableret efter den ny ordning¹ er stagneret i indeværende år, efter et rekordhøjt antal i 2022. Forklaringen er formentlig færre tidsbegrænsede fleksjob.

Der er ca. 400 virksomhedspraktikpladser i Esbjerg Kommune, hvor udfyldelsen heraf dog varierer en hel del hen over året. Tidligere opgørelser har vist, at der er ca. 1.000 personer i virksomhedspraktik ved

Esbjerg Kommune hvert år. Dette svarer til, at der i gennemsnit har været lige under 200 virksomhedspraktikanter hver dag i løbet af året.

Faldet i antallet af seniorjobs må ses som en naturlig konsekvens af, at målgruppen for seniorjobs bliver færre. Vi forventer ikke at antallet af ansatte i seniorjobs stiger markant i 2024, tværtimod. Endelig kan faldet i ansatte i nyttejobs tillige skyldes, at det bliver sværere og sværere at finde arbejdspladser, som opfylder kriterierne for at have ansatte i nyttejob.

Antallet af personer i det forskellige jobtyper varierer en del hen over året, derfor kan der være store udsving årene imellem på opgørelsestidspunktet pr. 31. december.

Tabel 8

UDVIKLINGEN I ANTAL ANSATTE I JOBS PÅ SÆRLIGE VILKÅR					
JOBTYPE	2019	2020	2021	2022	2023
FLEKSJOB (GAMMEL OG NY ORDN.)	418	398	427	497	477
SKÅNEJOB	24	25	25	21	18
ANSATTE MED LØNTILSKUD	33	31	9	9	8
SENIORJOB	59	29	10	9	8
VIRKSOMHEDSPRAKTIKANTER	200	200	200	200	200
NYTTEJOB	67	57	47	36	22
I ALT AFTALEBASEREDE JOBS	801	740	718	772	733
ANTAL ANSATTE (ANTAL HOVEDER)	9.779	9.828	10.026	10.253	10.166
AFTALEBASEREDE JOBS I % AF ALLE ANSATTE	8,2%	7,5%	7,2%	7,5%	7,2%

Kilde: Silkeborg Data

Alle ansatte på månedsløn opgjort i hoveder pr. 31. december.

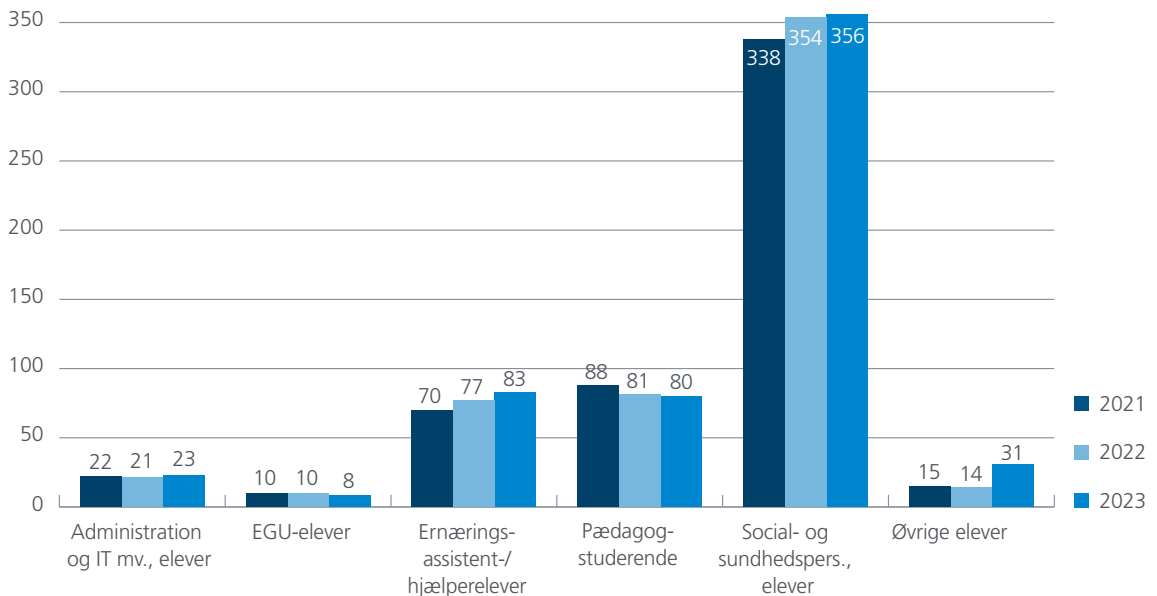
¹Ved ny ordning forstås fleksjob tilkendt efter 1. januar 2013 og hvor arbejdsgiver betaler fleksjobberens løn udelukkende for det arbejde den ansatte udfører i fleksjobbet.

ELEVER

Figur 19 viser udviklingen i antal elever pr. overenskomst for årene 2021-2023 omregnet til fuldtidsstillinger. I hele perioden har antallet af elever været stigende. Fra 2021 til 2022 har der været en stigning på 14 elever, og fra 2022 til 2023 har der været en stigning på 24 elever.

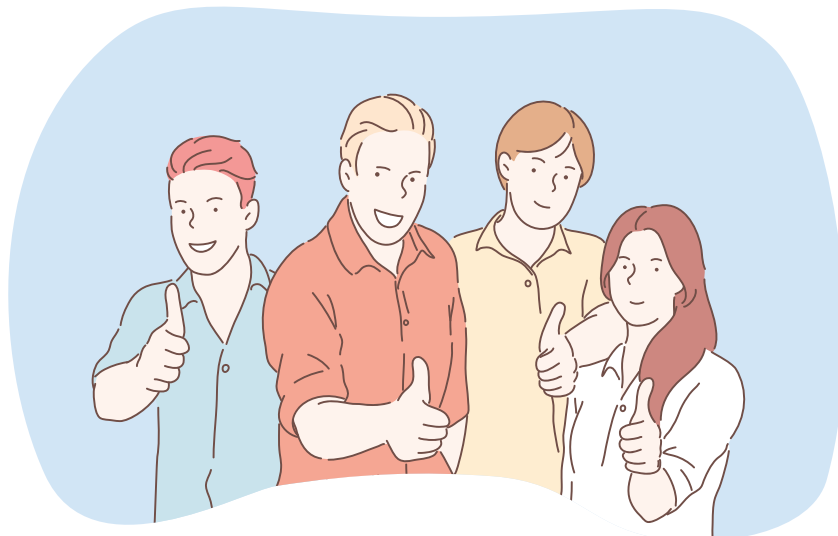
Figur 19

UDVIKLING I ANTAL ELEVER PR. OVERENSKOMST 2021 - 2023



Kilde: Silkeborg Data

Alle elever omregnet til fuldtidsstillinger

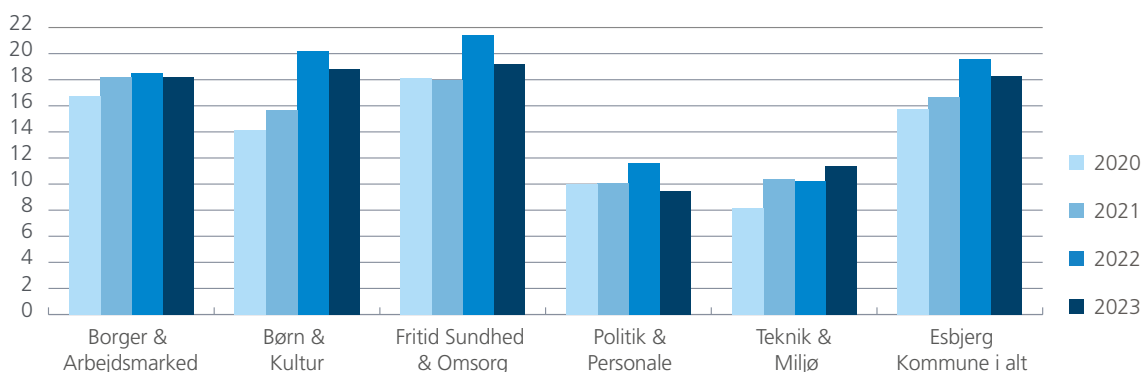


SYGEFRAVÆR

Sygefraværet opgøres som det gennemsnitlige antal sygefraværsdage (kalenderdage) pr. ansat (hoveder). Det samlede sygefravær har været stigende fra 2020 til 2022, hvor det gennemsnitlige sygefravær pr. ansat i 2020 var 15,8 sygefraværsdage til 2022, hvor det gennemsnitlige sygefravær pr. ansat var 19,6 sygefraværsdage. I 2023 faldt sygefraværet til 18,3 sygefraværsdage pr. ansat.

Figur 20

UDVIKLINGEN I DET GENNEMSNITLIGE ANTAL SYGEFRAVÆRSDAGE PR. ANSAT OMREGNET TIL KALENDERDAGE



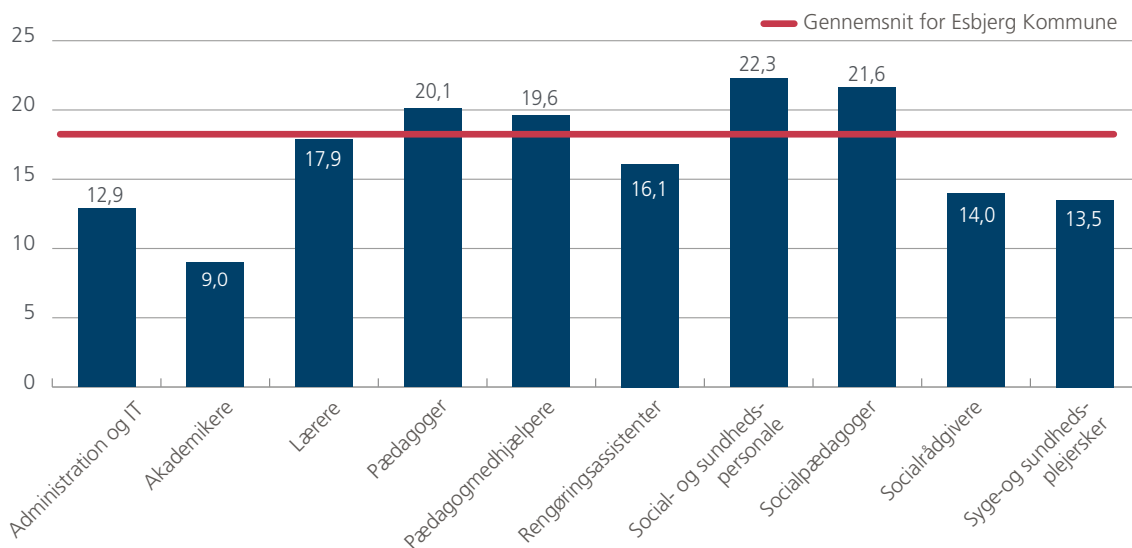
Kilde: Silkeborg Data

Sygefravær er fravær på grund af almindeligt sygefravær, § 56-sygdom og arbejdsskade opgjort i personer og kalenderdage.

Antallet af ansatte i de 10 største overenskomstgrupper udgør ca. 72 % af samtlige ansatte ved Esbjerg Kommune. Nedenstående graf viser det gennemsnitlige antal sygefraværsdage (kalenderdage) pr. ansat for de 10 største overenskomstgrupper i 2023 sammenholdt med sygefraværet for hele Esbjerg Kommune.

Figur 21

SYGEFRAVÆRSDAGE I KALENDERDAGE PR. ANSAT FORDELT PÅ DE 10 STØRSTE OVERENSKOMSTGRUPPER



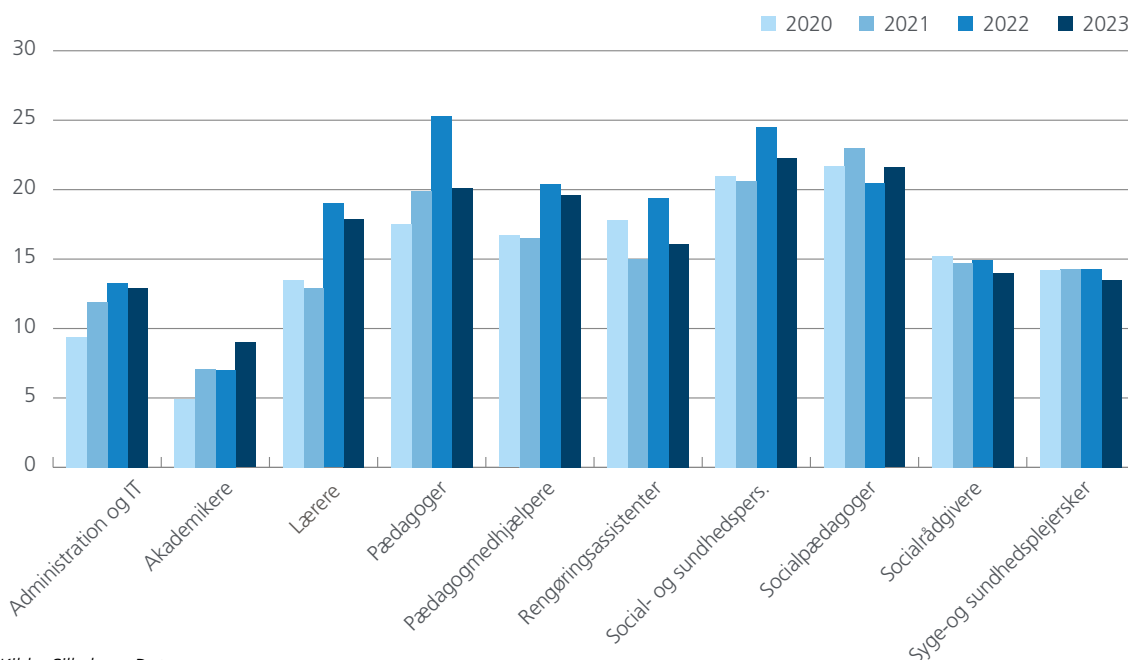
Kilde: Silkeborg Data

Sygefravær er fravær på grund af almindeligt sygefravær, § 56-sygdom og arbejdsskade opgjort i personer og kalenderdage.

Nedenstående graf viser, at det specielt er inden for de fysisk belastede fag, der har været et stort sygefravær. For overenskomstgrupper med meget kontakt til borgerne f.eks. lærere, pædagoger og social- og sundheds-hjælpere kan der være et stort sygefravær på grund af den øgede risiko for smitte fra borgerne.

Figur 22

UDVIKLING I DET GENNEMSNITLIGE ANTAL SYGEFRAVÆRS DAGE PR. ANSAT FOR DE 10 STØRSTE OVERENSKOMSTER



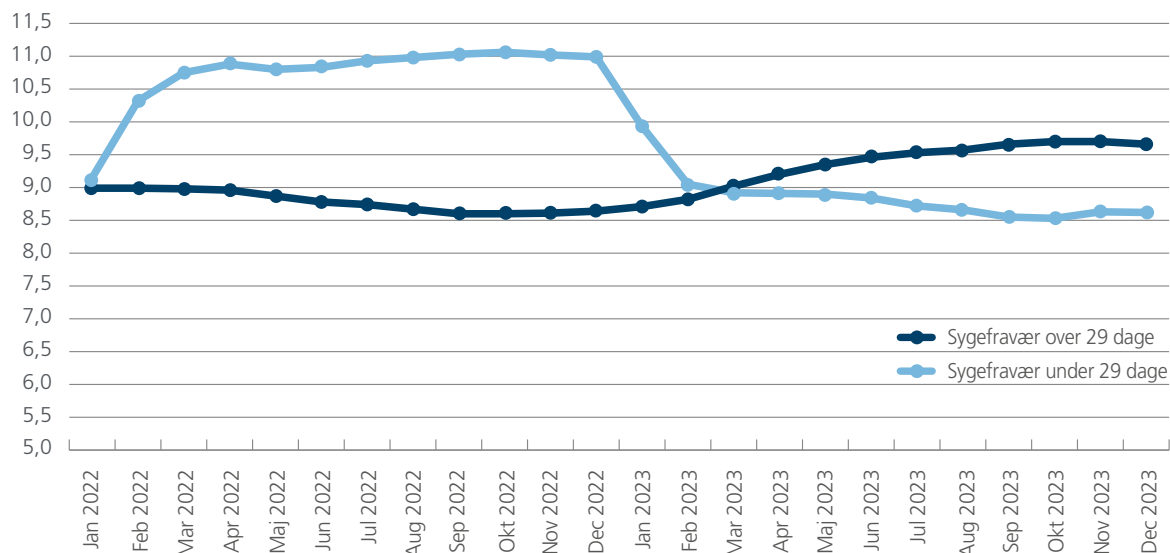
Kilde: Silkeborg Data

Sygefravær er fravær på grund af almindeligt sygefravær, § 56-sygdom og arbejdsskade opgjort i personer og kalenderdage.

Opdeles det gennemsnitlige sygefravær pr. ansat på korttidssygefravær (sygefravær under 29 dage) og langtidssygefravær (sygefravær større end eller lig med 29 dage) for en længere periode (24 måneder) og opgjort som en løbende sum af 12 måneders sygefravær, så viser nedenstående graf, at korttidssygefraværet i perioden januar 2022 til februar 2023 var meget højt og også oversteg langtidssygefraværet. Det ændrede sig dog fra marts 2023, hvor langtidssygefravær igen var højest. Det lange sygefravær (sygefravær over 29 dage) derimod har ligget forholdsvis stabilt i hele perioden.

Figur 23

UDVIKLINGEN I SYGGEFRAVÆRSDAGE PR. ANSAT FORDELT PÅ KORT- OG LANGTIDSSYGGEFRAVÆR



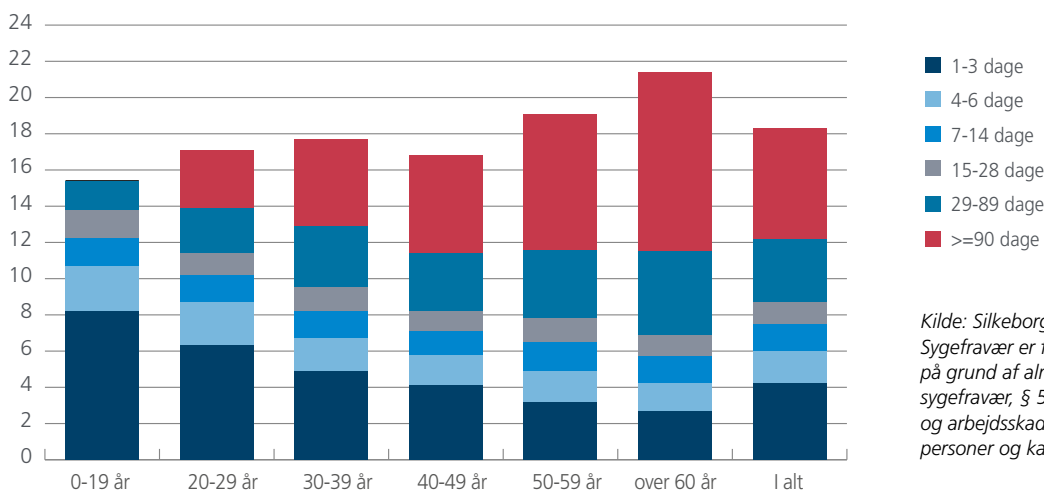
Kilde: Silkeborg Data

Sygefravær er fravær på grund af almindeligt sygefravær, § 56-sygdom og arbejdsskade opgjort i personer og kalenderdage.

Figur 24 viser det gennemsnitlige antal sygefraværsdage (kalenderdage) pr. ansat fordelt på aldersintervaller og fraværslængde i 2023. Fraværslængderne er defineret således, at f.eks. sygdom onsdag til fredag vil være en periode på 3 dage, mens onsdag til tirsdag er en periode på 7 dage. Den samme medarbejder kan have flere sygefraværperioder på 1-3 dage, og dermed vil det gennemsnitlige sygefravær pr. medarbejder for perioden 1-3 dage være større end 3 sygefraværsdage.

Figur 24

SYGGEFRAVÆRET PR. ANSAT FORDELT PÅ ALDER OG FRAVÆRSLÆNGDE



Kilde: Silkeborg Data
Sygefravær er fravær på grund af almindeligt sygefravær, § 56-sygdom og arbejdsskade opgjort i personer og kalenderdage.

IT I TAL 2023

Nedenfor ses en oversigt over de fysiske IT-enheder (simkort, mobile enheder og pc'er), telefoni, netværk, elektronisk post og statistik fra IT-servicedesk.

ENHEDER	ANTAL/ENHEDER
SIMKORT, DATAABONNEMENTER = I ALT ANTAL MOBILABONNENTER	TALEABONNEMENTER: 11.373 BREDBÅNDS- OG DATA ABONNEMENTER: 4.238 ABONNEMENTER HOS TDC I ALT: 15.611
MOBILE ENHEDER	IPAD: 2.688 SMARTPHONE: 4.808
PC'ER, ADMINISTRATIVE OMRÅDE	8.700 PC'ER
PC'ER, UNDERVISNINGSSEKTOREN	10.800 PC'ER

TELEFONI	ANTAL/ENHEDER
LOKALNUMRE	CA. 3.100
SKYPE FOR BUSINESS BRUGERE UDEN TELEFONI	11.604
SKYPE FOR BUSINESS BRUGERE MED TELEFONI	1.380

NETVÆRK	ANTAL/ENHEDER
ANTAL OPKOBLEDE ADRESSER, HERFRA EGET FIBER (RESTEN LEJES)	CA. 300, HERAF CA. 270 PÅ EGET FIBER OG CA. 30 SOM KØBES FRA ANDRE LEVERANDØRER
ANTAL ACCESSPUNKTER (TRÅDLØST NETVÆRK):	CA. 3.400

TAL FRA IT-SERVICEDESK I 2023	ANTAL/ENHEDER
ANTAL INDKOMNE KALD TIL IT-SERVICEDESK	16.149 – BESVARET 13.969 I ALT 87,7%
ANTAL BESTILLINGER OG FORESPØRGSLE TIL IT-SERVICEDESK	9.551 BESTILLINGER OG 10.561 FORESPØRGSLE

VISION
2025
VELFÆRD VÆKST



ENERGI
TIL
MERE

