



Personale redegørelse 2015

Varde
Kommune



Indhold



- 3** Intro
- 4** Personaleafdelingen
- 5** Samskabelse på dagsordenen
- 6** Visionen: Vi i Naturen
- 8** Rekruttering
- 9** Kompetenceudvikling
- 12** 10.000 dage til nærvær
- 13** Arbejdsmiljø
- 18** **Fakta og tal**
- 19** Personaleoversigten
- 30** Socialt kapitel: Ansatte på særlige vilkår
- 42** Arbejdsmiljø, sundhed og trivsel



Intro



Med personaleredegørelsen ønsker vi at skabe et overblik over kommunens ansatte og arbejdet på personaleområdet. Redegørelsen samler viden om de HR-data, der ligger til grund for indsatserne i forhold til rekruttering, ledelse, kompetenceudvikling, fravær, trivsel og arbejdsmiljø.

Første del af redegørelsen er eksempler på de mange tiltag og indsatser, som foregår i hele Varde Kommunes organisation, og som understøttes fra Personaleafdelingen. Hertil kommer massevis af spændende og kvalificerende tiltag på forvaltningsområderne samt på lokalt niveau.

Med eksemplerne vil vi gerne illustrere, hvordan vi som kommune udvikler os i takt med, at samfundet og opgaverne ændrer sig. Set i det historiske lys er der i disse år kommet stort fokus på kvaliteten og effektiviteten i opgaveløsningen – kerneopgaven skal være i centrum. Der er samtidig pres på økonomien, så vi må nytænke ydelserne i en samskabende ånd. Alligevel kan vi både i tekst og tal se, at ansatte i Varde Kommune overordnet set trives endog rigtig godt, og det skyldes måske, at, vi hånd i hånd med et skarpt fokus på opgaven, arbejder med forbedring af relationer og arbejdsmiljø.

Der er mange interessante tal i fakta-delen, som kan give grundlag for fremtidige drøftelser og beslutninger på personaleområdet. Jeg vil fremhæve et par "billeder", som jeg finder interessante. Vi har haft en del udskiftning på lederposterne i Varde Kommune, som har resulteret i, at vi nu har en ledergruppe med en bred alderssammensætning.

Generationsskiftet er således godt undervejs, og vi står ikke overfor en "pukkel", der skal overvindes. De mange nye, yngre ledere afspejler sig også i, at der er gang i lederuddannelserne. Og så ser vi endelig i efteråret et knæk nedad i sygefraværskurven efter flere års stigninger! Det gør mig optimistisk i forhold til, at vi sammen kan nedbringe fraværet – til gavn for opgaven og borgerne.

Personaleredegørelsen for 2015 har fået ny form og layout. De data, der indgår i redegørelsen, er vigtige og relevante for kommunen som arbejdsplads, og forhåbentlig giver formen så stor læservenlighed, at mange ønsker både at læse og deltage i diskussioner om vilkår og muligheder for ansatte i Varde Kommune.

God læselyst!

Kirsten Mørch Hansen

Kirsten Mørch Hansen
Personalechef

Fotograf
Colin Seymor





Personaleafdelingen

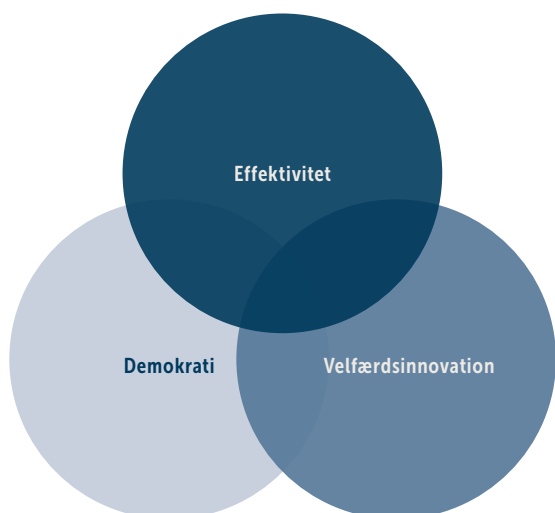
Personaleafdelingen er en stabsfunktion under kommunaldirektøren. I afdelingen er 26 faste medarbejdere.



Afdelingen løser i det daglige mange forskellige opgaver. Overordnet sagt arbejder vi med medarbejderne, fra de kommer ind af døren som nyansatte, til de forlader organisationen igen.

I det ligger blandt andet ansættelse og afskedigelse, lønudbetaling, forhandling, kompetenceudvikling for medarbejdere og ledere, nedbringelse af fravær, arbejde med trivsel/arbejds miljø, arbejde med visionen internt i organisationen, rekruttering og håndtering af organisationens mange elever.

I afdelingen arbejder vi for en effektiv organisation med ordentlige personalevilkår via læring, rådgivning og fælles løsninger.



Samskabelse på dagsordenen

Vi skal have mere velfærd for færre ressourcer.

Gøre ældre selvhjulpne, skabe sammenhæng i sundhedsydelser, undgå at unge falder ud over kanten og løse flygtningeproblematikker og energi-problemer.

Det kræver samskabte løsninger, hvor mange forskellige parter er med. Og det skal ske uden, at enkelte særinteresser blokerer for gode fælles løsninger.

Hvis vi skal lykkes med det, kræver det et radikalt brud med den måde, hvorpå vi tænker samarbejde og politisk ledelse. For hverken fagpersoner i kommunen, de frivillige eller politikere kan løfte opgaven alene. Det kræver at borgernes ressourcer aktiveres.

Samskabelse går i al sin enkelthed ud på at involvere borgere, virksomheder, foreninger og andre interessenter i processen og beslutningen, og dermed skabe et medansvar og en fælles løsning, som kommer alle parter til gavn. Denne arbejdsform bygger på en tanke om, at vi alle har værdifulde tanker og ideer at bidrage med, når vigtige emner skal besluttes eller udføres.

Kommunen har overordnet tre formål med samskabelse:

Effektivitet

- Mere effektiv styring
- Flere ressourcer

Demokrati/legitimitet

- Politisk tillid og deltagelse
- Social kapital/medborgerskab

Innovation

- Løse "wicked problems"

For at sætte strøm til kommunens arbejde med samskabelse er vi i 2015 startet på 5 spor:

Spør 1:

- Strategiproces – direktionen. Hvad er det vi vil opnå og hvordan gør vi det?

Spør 2:

- Organisations- og lederudvikling i lederforum, hvor alle øverste ledere involveres.

Spør 3:

- Læring i drift. Pilotprojekter der støttes med konsulentsparring efter behov.

Spør 4:

- Executive lederudvikling. 18 ledere er udvalgt som nøglepersoner i arbejdet med samskabelse

Spør 5:

- Politiker udvikling

Eksempler på projekter er:

- Flygtningeindsatsen i Varde Kommune
- Lokale udviklingsplaner
- Naturpark Vesterhavet
- Klimatilpasning i sommerhusområder - pilotprojekt i Blåvand
- Friluftsliv ved Varde Å – stemmeværkspladsen ved Ansager og Ansager Kanal Sti
- Oprydning af Henne Mølle Å
- Fremtidens uddannelsesvalg
- Bygning af ny børnehave i Årre
- Hvordan bryder vi ensomheden hos ældre
- Bosætning og rekruttering

Lederudviklingsforløbet har fokus på at øve deltagerne i at:

- Etablere en fælles vision, der rummer alle interesser
- Skabe mål og strukturer på tværs både internt og eksternt
- Skabe tillid mellem parterne og håndtere magtforskelle
- Generelt håndtere, at samarbejde på tværs er særligt udfordrende

Visionen

Vi i Naturen

I det forløbne år har der været fokus på, at visionen skal omsættes både internt i kommunens institutioner og afdelinger og eksternt hos organisationer, erhvervsliv mv. I kommunen ønsker vi at tænke naturen ind i vores opgaveløsning.



Det seneste år har rigtig mange ledere og medarbejdere gjort en ihærdig indsats for at koble visionen og kerneopgaven tættere sammen, og for at synliggøre dette for borgerne. Det er mere nærliggende i nogle enheder end andre - men fælles for os alle er, at vi har let tilgang til naturen.

Visionen og de levende fortællinger om naturen, skal tegne billedet af et område, der er godt og trygt at bo i, så vi nu og fremadrettet er mange, der vælger at leve og arbejde her.

En institution, hvor man hele tiden bruger og tænker naturen ind i løsning af kerneopgaven, er Tippen. Tippens arbejdsform viser, hvordan naturen bliver et uundværligt forum for opgaveløsningen, og hvilken værdi det giver for borgeren.

Vi i Naturen

*er vores fælles vision.
Den indrammer fortællingen om
det gode liv i vores naturskønne
omgivelser.*

Del dine oplevelser

*Sloganet "Vi i Naturen" kan frit
sammensættes på utallige måder
og således skabe nye vendinger,
som for eksempel "Vi sanser i
Naturen" eller "Vi arbejder i
Naturen". Dette er med til at sikre
løbende fornyelse, så slip
kreativiteten løs og lav dit eget Vi i
Naturen-slogan.*



Tippen

// Alt, hvad naturen bliver brugt til, skal være nærværende

Tippen tager sig af børn og unge, hvis opvækstbetingelser har gjort det vanskeligt at finde sig til rette i familien, i skolen, i sportsklubben og blandt venner. Det er børn og unge der ofte har oplevet nederlag i en række sociale og faglige sammenhænge.

Tippen har ca. 40 tønder land, beliggende i et naturskønt område med badesø, eng, skov og mose. På Tippen bruger man naturen til at understøtte kerneopgaven. Her arbejdes blandt andet med at skabe chancelighed og at udvikle børnene og de unge mennesker til livsduelige mennesker.

Tippen arbejder både med de praktiske og mentale færdigheder. Her kan naturen bruges til at skabe ro i det autonome nervesystem. Når der er ro i nervesystemet, skaber det bedre forudsætninger for både tænkning og indlæring.

Tippen bruger naturen som man gjorde på et husmandsted i gamle dage: De holder høns og gæs til opfedning og dyrker køkkenhaven. Målet er at skabe læring i forhold til blandt andet håndtering af dyr og forpligtelser, og samtidig give børnene viden om naturen. En sidegevinst er, at børnene lærer om økonomiske sammenhænge mellem udgifter og indtægter og ikke mindst, at de får mulighed for at supplere lommepengene.

Alt, hvad naturen bliver brugt til, skal være nærværende og man skal kunne se værdien tydeligt. Uanset om det er snerydning eller salg af brænde. Det er vigtigt for børnene, at arbejdet ikke kun bliver en pædagogisk beskæftigelse. De ønsker at bidrage reelt, og deres arbejde skal være betydningsfuldt for de voksne/samfundet. Dette er med til at skabe selvværd for børnene, som igen giver mening og motivation til opgaven.

Naturen bruges aktivt
Dyrehold giver oplevelser, læring og ansvarlighed.



Rekruttering

Rekruttering er et konstant fokus, da medarbejderne er krumtappen i den kommunale organisation. I 2015 var der i Varde Kommune 415 stillingsopslag og der var i alt 13.117 ansøgere til stillingerne.



Med så mange stillinger og ansøgere er det vigtigt, at rekrutteringsprocessen foregår smidigt, digitalt og effektivt. I slutningen af 2014 tog vi et nyt system i anvendelse, Emply, og i løbet af 2015 er Emply blevet implementeret i organisationen.

Brugen af Emply betyder, at hele organisationen sparer tid på den administrative behandling af stillingsopslag og ansøgere, og samtidig sikrer vi, at alle ansøgere behandles ordentligt i forhold til blandt andet kvitterings- og afslagsbreve.

ELEVSEKRETARIATET

I 2015 er der sket en reorganisering af arbejdet med kommunens SOSU, PA-elever og HK-elever samt de sygeplejestuderende - arbejdet er blevet samlet i ét elevsekretariat.

Målet er at styrke arbejdet omkring tiltrækning og rekruttering, og skabe en mere smidig arbejdsgang og mindre sårbarhed på de administrative funktioner.

Elevsekretariatet arbejder målrettet med at få tiltrukket de rette elever til uddannelserne og giver råd og vejledning, så eleverne kommer bedst muligt gennem deres uddannelse.

Kompetence udvikling

HK-Løft er sammensat af fag på administrationsbacheloruddannelsen og modulerne er:

- Proces og projektledelse
- Den kommunale velfærdsentreprenør
- Analytiske værktøjer

I Varde Kommune ønsker vi, at kommunens medarbejdere har de nødvendige kompetencer og er på forkant med kompetencebehovet.

På den måde fremmer vi at opgaverne løses med bedst mulig kvalitet og at medarbejdernes "mar-kedsværdi" og jobsikkerhed øges.

Et nyt tiltag er HK-Løft, som er et internt forløb, der supplerer de eksisterende efteruddannelses-tilbud til HK'ere. Formålet er at give deltagerne en øget faglighed i tilgangen til deres arbejdsopgaver og forberede medarbejderne så de er i stand til at løse de nye opgaver, der kommer.

HK-LØFT

HK-Løft er et tilbud til HK'ere, der gerne vil kvalificere sig yderligere i forhold til blandt andet at arbejde med projekter, udvikling og innovation samt analyse. En gruppe af TR'ere har i samarbejde med HR peget på disse temaer, som vigtige for fremtidens HK'er. De 23 deltagere på første hold, er udvalgt af deres ledere, som medarbejdere med potentiale for at løfte flere og mere komplekse opgaver. Uddannelsen varer et år, og man opnår i alt 30 ECTS point, som er fordelt på 3 moduler. I alt er der 32 undervisningsdage.

DELTAGERNES OPLEVELSER

Hanne Vestkær fra Lunden deltog på stormødet på BCV omkring HK-Løft. Mødet var godt besøgt og rigtig interessant, hvorfor hun søgte om at blive en del af første hold. Hun var meget benøvet, da hun blev udvalgt. "Det var som at havde vundet i lotteriet!" siger hun.

Samtidig havde Lunden for nyligt fået ny leder.

Den nye leder er god til at anerkende og ikke mindst uddelegere arbejdsopgaverne. Hanne har blandt andet fået lovning på, at hun kan køre det næste projekt på baggrund af kompetenceløftet, som hun har fået i faget Projektledelse.

Hanne siger: "Det er svært at sige, hvad der har størst betydning – at få en ny leder eller at være af sted på HK-løft! Men samlet er de to ting med til at gøre min hverdag mere spændende og give lyst til yderligere læring".

Forløbet har haft rigtig stor betydning for Hanne. Hun mener, at succesen er fuldblyrdet, da hun har vundet på tre fronter:

1. Privat: Tro på at man kan/tør, og at man kan prioriterer rigtigt
2. Fagligt: Giver lyst til mere!
3. En leder, der giver muligheden for mere.

Det er nok på det personlige plan, at Hanne har fået det største udbytte - hun har fået endnu mere tro på sig selv og lyst til at kaste sig ud i tingene, hun siger: "Jeg kan godt – jeg kan prioritere - jeg tør!"

Hanne vil helt klart anbefale HK-Løft, da hun selv har fået utrolig meget ud af det!

Før-Leder uddannelsen varede ca. et halvt år og indeholdt:

4 Undervisningsdage med blandt andet en personprofil, undervisning i hvad ledelse er, overvejelser omkring position, kommunikation, konflikthåndtering, magt, en introduktion til økonomi og drift og en 12 timers ledelsessimulator, hvor deltagerne løste konkrete ledelsesopgaver.

Diplomfag i ledelse:

Lederskab og kommunikation, herunder opgaveskrivning og eksamen.

LEDELSESUDVIKLING

Det er vigtigt, at Varde Kommunes ledere er klædt på til ledelsesopgaven. Det kræver blandt andet, at lederne har forståelse for den sammenhæng, de er en del af. Kommunens institutionsledere, fagchefer og stabschefer mødes 4 fredage årligt i Lederforum, hvor dagsordenen blandt andet er forskellige fælleskommunale tiltag, udvikling og ledelse. Desuden bidrager borgmesteren med indspark set fra det politiske niveau.

Den Administrative Chefgruppe mødes jævnligt og er med til at binde organisationen sammen. Chefgruppens opgave er at bidrage til udvikling af hele kommunen som organisation og sikre, at tværgående opgaver koordineres, så ingen opgaver falder mellem områderne.

LEDERUDDANNELSE

Varde Kommune bruger gerne ressourcer på uddannelse af vores ledere. Midlerne til kompetencegivende lederuddannelse kan søges i den centrale uddannelsespulje. Puljen har i 2015 finansieret en lang række lederuddannelser på forskellige niveauer.

FØR-LEDER FORLØB

I kommunen arbejder vi aktivt med at spotte eventuelle kommende ledere blandt medarbejderne rundt omkring i organisationen. I 2015 deltog 23 medarbejdere i et afklaringsforløb i forhold til, om de skulle gå ledervejen. Deltagerne fik mulighed for at stifte nærmere bekendtskab med, hvad ledelse er for en størrelse, og hvordan vi tænker ledelse i Varde Kommune. Endvidere fik deltagerne første modul af Diplom i Ledelse. Målet med forløbet var at medarbejderne blev afklaret i forhold til en eventuel kommende lederfunktion og herunder om de var klar, havde interessen og ønsket om at tage ansvaret og opgaverne.

DELTAGERNES OPLEVELSER

Anette Filtenborg – AC-medarbejder i Sundhed og Rehabilitering. Under en medarbejderudviklings-samtale blev Anette Filtenborg af nærmeste leder spurgt, om hun var interesseret i at gå ledervejen. På det tidspunkt var hun ikke overbevist om, at det var nogen god ide. Men det vakte nogle tanker hos hende, og da hun året efter fik samme spørgsmål af hendes leder, var hun ikke længere afvisende. Da muligheden kom i form af Før-leder forløbet, slog hun til.

Hendes største udfordring var at se sig selv i rollen som leder. Om det var muligt at tage springet fra konsulent til leder. Før-Leder forløbet gav hende svaret: "Ja - Selvfølgelig kan jeg det!"

Forløbet har givet Anette muligheden for at reflektere over ledelse og over sig selv som (måske) kommende leder. Anette har efterfølgende fået mulighed for at afprøve sine lederfærdigheder i praksis i form af en konstituering. "Det har været learning by doing" siger Anette. "Og jeg havde ikke kunnet tage opgaven, hvis ikke jeg havde haft før-leder forløbet."

I alt har 81 ledere i 2015 været involveret i lederuddannelse, fordelt på:

- Akademiuddannelse i ledelse: 23 ledere
- Diplomuddannelse i ledelse: 25 ledere
- Masteruddannelse i ledelse: 12 ledere
- Andre lederuddannelser: 3 ledere
- Executive ledelsesudvikling i samskabelse: 18 ledere



TASK FORCE MIDLER

I forbindelse med Trepartsaftalerne er der afsat midler til at finansiere ekstra efteruddannelse på professionsområderne for f.eks. lærere, pædagoger, socialrådgivere, sygeplejersker og terapeuter.

Varde Kommune har til forskel fra mange andre kommuner valgt at holde midlerne samlet, da det skaber mulighed for at kunne sammensætte større kompetenceudviklingsforløb, der virkelig kan gøre en forskel.

En tværfaglig gruppe gennemgår og prioriterer ansøgninger og ønsker fra faggrupperne. Kriterierne for tildeling af midlerne er efteruddannelse, meruddannelse og videreformidling. Desuden kan der på de enkelte direktørområder være egne særskilte kriterier.

I 2015 og 2016 er der ud af de 2,7 mio. kr. blandt andet blevet bevilget ½ million til dagplejen for at højne alle dagplejernes kompetencer med ICDP.

ICDP I DAGPLEJEN

Der har længe været en efterspørgsel blandt dagplejerne på at få kompetenceudvikling og uddannelse, og Task Force midlerne bliver brugt godt i Dagplejen. Både i 2015 og 2016 skal alle dagplejere på kursus i ICDP.

Det ideelle havde ifølge Dagplejeleder Hanne Hansen været at sende dagplejerne af sted samlet på hvert geografisk område.

Det kan rent praktisk ikke lade sig gøre, idet det vil gå ud over børnene, som ikke ville kunne passes. Derfor er holdene sammensat ud fra, at børnene kan

komme i gæstepleje, og så vidt muligt tages der hensyn til forældrenes ønsker.

Det har givet Dagplejen praktiske udfordringer at få det arrangeret, da ICDP afholdes en dag ugentlig over tre uger. "Men det er bare så vigtigt! – så det skal bare kunne lade sig gøre" siger Hanne Hansen.

Projektet er rigtig godt, og det har høj prioritet, at dagplejerne kommer af sted. Både fordi der er skudt mange penge i projektet, men især fordi det er et fantastisk værktøj, som har givet et kæmpe kompetenceløft for hele dagplejegruppen – og det kommer virkelig børnene til gavn. På sigt er målet, at alle dagplejere skal have en fuld ICDP. Dagplejerne elsker det, og det rykker dem virkelig.

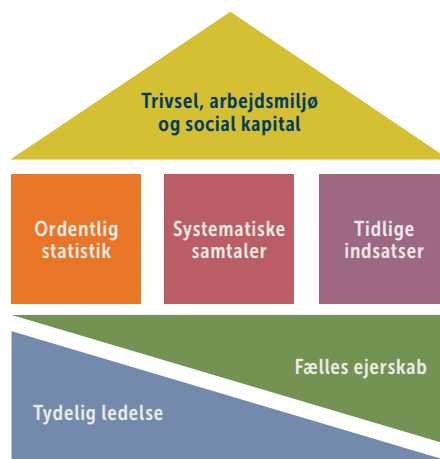
En anden effekt kurset har haft er en udvikling i sproget – så man har fået et fælles sprog for pædagoger og dagplejere, og man har fået en fælles pædagogik.

"ICDP er et godt fundament at stå på, og det opgraderer virkelig dagplejerne" siger Hanne Hansen

Hvad er ICDP?

ICDP er pædagogiske principper, der bygger på, at man som den professionelle voksne skal flytte sig selv og ikke barnet. Man kigger på sig selv: hvad kan jeg gøre for at barnet ikke er ked af det, bliver glad, trives bedre osv.

Pædagogikken går ud på at man skal lægge mærke til, hvornår barnet smiler – helt nede i børnehøjde og i øjenkontakt med barnet. Et af værktøjerne er, at man får 8 samspils temaer til at justere sin egen adfærd over for barnet. Et andet af værktøjerne er at optage sig selv i samspil med børnene, så man bagefter kan se, hvornår man lykkes i samspillet med børnene.



Kilde:
"En kur mod sygefravær" af KL og Forhandlingsfællesskabet
Seks elementer i en effektiv sygefraværsindsats

10.000 dage til nærvær



I Varde Kommune arbejder vi med at nedbringe medarbejdernes fravær med 1 procentpoint set i forhold til 2014. Målet er at bringe fraværet ned på 4,2% medio 2017.

I løbet af sommeren 2015 er der i hele organisationen udarbejdet lokale handlingsplaner og i den forbindelse fastsat lokale måltal for fraværet medio 2017.

Endvidere har alle enheder udarbejdet en lokal fraværspolitik i 2015 i deres lokale MED-udvalg, og på den måde har lederne skabt opmærksomhed om fraværsindsatsen i deres egen institution eller afdeling.

Den systematiske brug af fraværstatistikker er ved at være godt integreret i organisationen. Og ved siden af ovennævnte "håndtag", har den største indsats bestået i at skabe fokus på nødvendigheden af arbejdet. Dette er hjulpet godt på vej via fælles fodslag og ansvarlighed hos den øverste ledelse.

Heldigvis er der tegn på, at det virker. Vi er ved at knække sygefraværskurven, så fraværet efter en lang periode endelig begynder at falde, og nu skal vi holde fast og fortsætte den gode udvikling. Derfor arbejder vi videre med blandt andet centrale uddannelsesinitiativ og støtte til arbejdet.

AGERBÆK-STARUP SKOLE

Agerbæk-Starup Skole er en af de skoler, der har et lavt sygefravær. Fraværet er på 4,12% ultimo 2015 og de har en ambitiøs plan om at mindske fraværet

endnu mere, og man har på skolen sat et mål om at reducere fraværet til 3,25% medio 2017.

På Agerbæk-Starup Skole mener de, at vejen til et endnu lavere fravær er at fastholde den høje sociale kapital og derved bevare nærværet, åbenheden og tilliden på arbejdspladsen.

Den høje sociale kapital kommer blandt andet til udtryk ved:

- godt kollegialt samvær og støtte
- en opmærksomhed på hinanden
- et velfungerende MED-udvalg - der arbejder med både det lette og det svære
- at mange emner bliver taget op både i MED og på personalemøder for at sikre, at alle bliver hørt.

På skolen oplever de også, at de er rigtige gode til at lede og tage ansvar sammen. Skoleledelsen er dog også opmærksom på, at der er situationer, hvor ledelsen er nødt til at gå ind og tage styringen, blandt andet via udviklingssamtaler og trivselssamtaler.

1 procentpoint mindre fravær svarer til:

- Ca. 10.000 dage
- Ca. 38 årsværk
- At holde en mellemstor skole kørende

Arbejdsmiljø

De valgte indsatsområder på arbejdsmiljøområdet i 2015 var:

- Forebyggelse af arbejdsskader med fokus på forflytninger
- Social kapital med fokus på den stærke trekant
- APV og trivselsundersøgelse

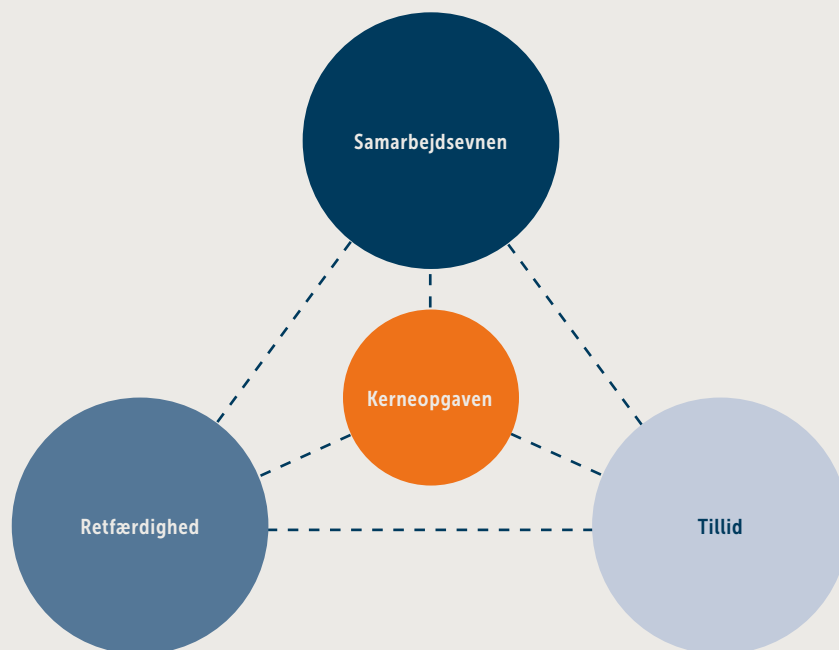
Forebyggelsen af arbejdsskader har været delt i to: Et centralt fokus på indberetning af arbejdsskader i systemet Insubiz, hvor der især er arbejdet med, hvordan lignende skader kan analyseres og dermed forhåbentlig forebygges.

Og et lokalt fokus, hvor der har været en række projekter i forhold til forebyggelse, f.eks. er der arbejdet med ergonomi og tunge løft i Driften.

De tre hyppigste årsager til arbejdsskader i Varde kommune er:

- Fysiske uheld
- Fysisk vold og eller psykisk vold
- Personforflytninger/personhåndtering





Social Kapital

Social kapital har været emnet på de to seneste års arbejdsmiljøkonferencer, og har også været dagsordenssat en lang række steder decentralt i kommunen.



Desuden har hele sundheds- og ældreområdet arbejdet intenst med relationel koordinering, der er beslægtet med begrebet social kapital.

Den sociale kapital er den usynlige værdi i stærke indre samarbejdsrelationer. Den sociale kapital omregnes sjældent til økonomisk værdi, men der er en klar forbindelse mellem et højt niveau af social kapital og blandt andet:

- Højere kvalitet og produktivitet.
- Mere innovation og videndeling.
- Bedre resultater i forhold til kerneopgaven.
- Øget trivsel og tilfredshed med jobbet.

Social kapital handler om, i hvor høj grad vores relationer på arbejdet er karakteriseret af de tre elementer:

- Tillid – at man kan regne med hinanden, det man siger, og med at alle forsøger at udføre et godt stykke arbejde.

- Retfærdighed – at alle parter oplever en fair behandling og fordeling af opgaver, anerkendelse, løn mv. og om "tingene går rigtigt til"
- Samarbejdsevnen handler både om relationer internt i teams/enheder, mellem individer, og mellem medarbejdere og ledelse.

Virksomhedens sociale kapital har en stor indvirkning på kerneopgaven og løsning af denne. I Varde Kommune er vi inspireret af Tage Søndergaards tilgang: Vi skal stoppe med at fokusere ensidigt på medarbejdernes trivsel og fravær, og i højere grad bruge energien på, hvordan vi forbedrer opgaveløsningen. For vi vokser og trives, når vi lykkes med opgaven!

Hvis der er fokus på opgaveløsningen og på kerneopgaven, bliver kvaliteten af opgaven bedre, hvorved medarbejderne bliver stolte over deres arbejde – det har en positiv indvirkning på trivslen.

APV og trivselsundersøgelse

APV og trivselsundersøgelsen er et aktivt strategisk værktøj i det løbende arbejde med udviklingen af trivsel på arbejdspladsen.

Det er et situationsbillede fra medarbejderne, som kan trækkes ind og kvalificere en drøftelse i afdelingen.

I starten af 2015 gennemførte vi en APV og trivselsundersøgelse for alle kommunens medarbejdere. Svarprocenten var høj - på hele 78%. Resultatet viste en trivsel, der ligger 6 procentpoint over landsgennemsnittet. Især på parametrene mening i arbejdet, tilfredshed med arbejdet, involvering i arbejdspladsen og lodret tillid på arbejdspladsen scorer Varde Kommune betydeligt højere end landsgennemsnittet.

// Der skal hele tiden arbejdes med at fastholde og udvikle samarbejdet og trivlsen.

Et eksempel på den konkrete brug af undersøgelsen kan være ved højt sygefravær, her giver undersøgelsen en pejling på om der er en sammenhæng mellem fraværet og eksempelvis den oplevede hygiejne, et stort arbejdspress eller manglende kompetencer.

TRIVSEL PÅ HJÆLPEMIDDELDEPOTET

Hjælpemiddeldepotet har tidligere haft en udfordring med trivlsen på arbejdspladsen, blandt andet med snak/brok mellem hylderne og til dels en ulige opgavefordeling.

I den forbindelse har de arbejdet aktivt og målrettet med håndtering af en række konkrete problemstillinger. Det har i årets APV og trivselsundersøgelse resulteret i en rigtig flot undersøgelse, hvor trivlsen og arbejdsglæden er i top.

Et af elementerne, som både ledelse og medarbejdere på Hjælpemiddeldepotet pointerer i forhold til

trivlsen, er, at der er fokus på opgaven, ansvaret og rammerne. Alle ved, hvem der har hvilke opgaver og hvordan opgaverne fordeles.

Hvis der opstår et problem, håndteres det med det samme - inden det vokser sig stort og skaber dårlig stemning og usikkerhed. Ved at tage hånd om tingene med det samme kommer spørgsmål eller undren til at gå på opgaven og bliver ikke personificeret, hvorved der opstår færre konflikter.

MED-udvalget har været foregangsmænd i forhold til at få stoppet snakken mellem hylderne og få sendt hverdagens små uoverensstemmelser tilbage til rette vedkommende. De har en stor fortjeneste i forhold til kulturen om at få taget hånd om tingene med det samme.

Der skal hele tiden arbejdes med at fastholde og udvikle samarbejdet og trivlsen.

Leder af hjælpemiddeldepotet Preben Buus Madsen siger: "Vi er blevet bedre - men er ikke perfekte endnu. Vi har historier med i bagagen, der gør os rigere - vi ved, det kan lade sig gøre, og at det flytter noget at arbejde med tingene".





Hygiejne i daginstitutionerne

Tidlig start
*Grundig håndvask er vigtigt
at lære børnene fra de er små*

Et eksempel på arbejdet med at forbedre arbejdsmiljøet og nedbringe sygefraværet ses i pilotprojektet om hygiejne, i Tegllhuset i Nordenskov.

Projektet har blandt andet medført, at der på Børn- og Ungeområdet er dannet en hygiejneorganisation.

Pilotprojektet handlede om hygiejne og nedbringelse af børns og medarbejders sygefravær. Målet var, at alle børn skulle vide, hvordan man vasker hænder, så man mindsker spredningen af bakterier, og reducerer de pletvise sygedage for både børn og personale.

PILOTPROJEKT

Ifølge Jette Sillesen, der er daglig leder i Tegllhuset, har hendes personale været helt fantastisk og har taget de nye tanker og arbejdsvaner til sig. Målet om at mindske sygdom blandt børn og voksne er nået, og som en sidegevinst oplever medarbejderne oven i købet at have fået mere tid til børnene. Børnene følger den gule stribe til toiletet og den blå stribe til håndvasken – her har børnene selv lavet

deres vaskeplancher og de husker på remsen, de har lært omkring god hånd hygiejne.

Børnene virker både som politimænd og som mentorer for hinanden. De minder hinanden på, at man skal vaske hænder og rækkefølgen man gør det i – og de syntes, det er sjovt.

"Det er vigtigt at medarbejderne, forældrene og forældrebestyrelsen er velinformerede om projektet og målet inden opstart, derved famler man ikke i blinde og ved hvor man skal hen", siger Jette Sillesen.



Håndvaskeremsen

Vand, Sæbe,
Lade hænderne snakke,
Vand, Ryste-Ryste,
Papir.



Varig sundhed

Varig sundhed er et projekt, der er gennemført på ældreområdet i 2015. Formålet med projektet var at øge den fysiske og den mentale trivsel for deltagerne.

Undersøgelser viser en positiv sammenhæng mellem fysisk og mentalt sunde medarbejdere, og produktivitet og kvalitet i arbejdet. Groft sagt kan vi sige, at øget sundhed giver bedre arbejdsmæssige præstationer.

I alt har der været fire hold à ca. 20 personer, og hvert forløb har haft en varighed på 6 måneder. Varig Sundhed rettede sig mod medarbejdere med BMI over 25 og indholdet var en kombination af træning, gruppesamtaler og individuelle samtaler med fokus på kost, motion og mental trivsel.

De første tre måneder bestod af et lukket gruppeforløb med obligatorisk deltagelse. Herefter har deltagerne haft tre måneders fri træning.

DELTAGERNES OPLEVELSER

Jette Møller Kristensen fra Janderup kæmpede ikke med vægtproblemer. Det var nærmere opgøret med dårlige og usunde vaner, der fik hende til at melde sig.

"Vi har et hårdt fysisk arbejde. Jo bedre form vi er i, jo mere kan vi holde til. Sundhedsprojektet har givet mig det puf, jeg trængte til for at komme i gang, og det er jeg vildt glad for", understreger Jette med et stort smil.

"Vi var tre kollegaer, der besluttede os for at være med", fortæller 35-årige Jette. I dag er hun ansat i træningsafdelingen på Carolineparken i Varde.

"Min motivation var primært at komme i gang med at dyrke motion og samtidig få socialt samvær med gode kollegaer. Alene kommer jeg ikke af sted, og jeg er typen, der helst skal have nogen at følges med de første gange" fortæller Jette Møller Kristensen.

Motion
Sundhed er godt for den enkelte men også for arbejdspladsen.

Fakta og tal

Personaleoversigten

Abejds miljø, sundhed og trivsel

Lønudvikling



Personale oversigten



Personaleoversigten indeholder en række tal, tabeller og figurer om ansatte i Varde Kommune. De viser udviklingen på alle områder fra eksempelvis personaleomsætning, kønsfordeling og lønudvikling til sygefravær og arbejdsmiljø.

Tallene stammer primært fra KRL og Danmarks statistik, samt enkelte steder fra eget lønsystem og oplysninger fra Jobcenter Varde. Kilder ses ved de enkelte grafer og tabeller.

Som udgangspunkt opgøres personaleudviklingen som det gennemsnitlige antal fuldtidsstillinger, og indeholder både månedslønnede og timelønnede medmindre andet er anført. KRL-tallene er de nyeste tilgængelige og trukket pr. oktober 2015, hvorfor 4. kvartal ikke er med i talmaterialet.

Antal ansatte

// Antallet af ansatte pr. 100 indbyggere i 2015 ligger på samme niveau som i 2014 nemlig på 7,2 fuldtidsstillinger



Figur 1 viser udviklingen i det gennemsnitlige antal fuldtidsstillinger i perioden 2007-2015. Af figuren fremgår det, at antallet af ansatte steg det første år efter kommunesammenlægningen. Den primære årsag hertil var, at Varde Kommune i denne periode overtog en række institutioner fra det tidligere Ribe Amt.

Fra 2009 og frem til 2012 er det gennemsnitlige antal fuldtidsstillinger hvert år blevet reduceret. På trods af en mindre stigning i antallet af fuldtidsstillinger de sidste tre år, er der fortsat en del færre ansatte, end der var umiddelbart efter kommunesammenlægningen.

Af tabel 1 fremgår det, at antallet af fuldtidsstillinger fra 2014-2015 er faldet med 3 personer, hvilket svarer til 0,09%. Tabellen viser også udviklingen på de enkelte direktørområder.

Her fremgår det, at der i perioden 2014-2015 har været en fremgang i antallet af fuldtidsstillinger på to ud af fire direktørområder, Social, Sundhed og Beskæftigelse & Centralforvaltningen, og tilbagegang på de to øvrige direktørområder: Børn og Unge & Plan, Kultur og Teknik. Der er tale om mindre justeringer på alle fire direktørområder.

Tabel 2 viser udviklingen i antal ansatte pr. 100 indbyggere i Varde Kommune i perioden 2014-2015, samt tilsvarende oplysninger fra nabokommuner.

Af tabellen fremgår det, at antallet af ansatte pr. 100 indbyggere i 2015 ligger på samme niveau som i 2014 nemlig på 7,2 fuldtidsstillinger. Varde Kommune ligger således under gennemsnittet for nabokommunerne, der er på 7,3 fuldtidsstillinger pr. 100 indbyggere.

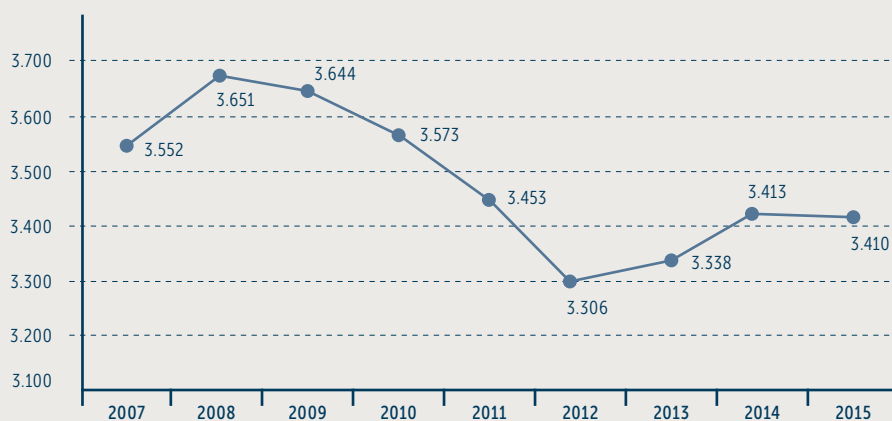
Tabel 1

Antal fuldtidsbeskæftigede i Varde Kommune 2013-2015					
Direktørområde/År	2013	2014	2015	Udvikling i antal 2014-2015	Udvikling i % 2014-2015
Børn og unge	1612	1662	1657	-5	-0,3
Plan, Kultur og Teknik	278	271	265	-6	-2,2
Social, Sundhed og Beskæftigelse	1344	1378	1383	5	0,4
Centralforvaltningen	104	102	105	3	2,9
I alt	3338	3414	3410	-3	-0,09

Kilde: KRL

Note: Månedsoverenskomstsatte, Tjenestemænd og flexjob. (ekskl. elever og ekstraordinære ansatte)

Figur 1
Udviklingen i det gennemsnitlige antal af fuldtidsstillinger i perioden 2007-2015



Antal fuldtidsbeskæftigede

Kilde: KRL

Note: Månedsoverenskomstsatte, Tjenestemænd og flexjob. (ekskl. elever og ekstraordinære ansatte)

Tabel 2

Antal ansatte pr. 100 indbyggere pr. oktober 2014 og oktober 2015					
	Indbyggere	Antal Fuldtids stillinger 2015	Antal Fuldtids stillinger 2014	Fuldtidsstillinger pr. 100 indbyg. 2014	Fuldtidsstillinger pr. 100 indbyg. 2015
Varde	50.207	3.629	3.629	7,2	7,2
Billund	26.355	1.841	1.850	7,0	7,0
Tønder	37.905	3.007	3.014	8,0	7,9
Esbjerg	115.659	8.833	9.096	7,9	7,6
Vejen	42.821	2.892	2.848	6,7	6,8
Ringkøbing-Skjern	57.094	3.742	3.863	6,8	6,6
I alt	330.041	23.943	24.300	7,4	7,3

Kilde: KLR og Danmarks Statistisk

(Indbyggertallet i 4. kvartal 2015) Note: Alle ansatte inkl. timelønnede omregnet til fuldtidsstillinger.

Alder

// Gennemsnitsalderen i 2015 var på 44,8 år, med et lille fald i forhold til 2014



Tabel 3 viser udviklingen i gennemsnitsalderen blandt de ansatte i Varde Kommune fordelt på direktørområder.

Af tabellen fremgår det, at gennemsnitsalderen i 2015 var på 44,8 år, med et lille fald i forhold til 2014, hvor gennemsnitsalderen var på 44,9 år. Gennemsnitsalderen er i 2015 lavest i Centralforvaltningen med 40,1 år og højest i Plan, Kultur og Teknik med 47,7 år.

Figur 2 viser aldersfordelingen for de ansatte i Varde Kommune hhv. oktober 2014 og oktober 2015 samt landsgennemsnittet pr. oktober 2015.

Af figuren fremgår det, at aldersfordelingen i Varde Kommune stort set svarer til aldersfordelingen på landsplan. Varde Kommune har lidt færre ansatte i alderen 60-69 år (9,8% mod 10,4%) men også

Varde Kommunes andel i den gruppe stiger, hvilket bl.a. skyldes senere tilbagetrækningsalder.

Varde Kommune har lidt flere ansatte i alderen 50-59-år (30,8% mod 29,5%) og lidt færre i alderen 30-30 år (19,1% mod 20,4%) set i forhold til landsgennemsnittet.

I alderen 20-29 år er der sket en stigning, så Varde Kommune nu næsten ligger på niveau med landsgennemsnittet (11,5% mod 11,6%).

I gruppen af yngste ansatte under 20 år ligger vi både i 2014 og 2015 væsentlig højere end landsgennemsnittet på 2% mod 0,9%.

Tabel 3

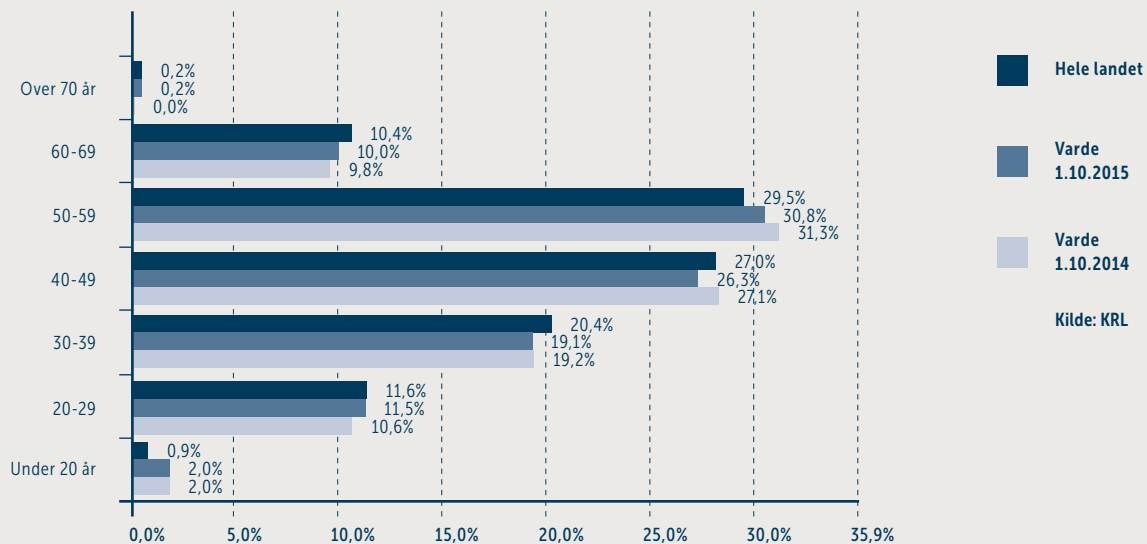
Udviklingen i gennemsnitsalderen fordelt på direktørområder oktober 2013 – oktober 2015			
Direktørområde\År	2013	2014	2015
Børn og Unge	44,8	44,2	44,0
Plan, Kultur og Teknik	47,8	48,4	47,7
Social, Sundhed og Beskæftigelse	45,8	45,8	45,9
Centralforvaltningen	41,2	40,8	40,1
I alt	45,2	44,9	44,8

Kilde: KLR

Note: Alle ansatte på Månedsløn

Figur 2

Udviklingen i aldersfordelingen 2014-2015



Kilde: KRL

Køn

// Andelen af mandlige ansatte er steget med 0,3% point i perioden 2013-2015.



Figur 3 viser udviklingen i kønssammensætningen blandt de ansatte i Varde Kommune i perioden 2013-2015.

Figuren viser, at andelen af mandlige ansatte i 2015 er på 19% mens andelen af kvindelige ansatte er på 81%. Andelen af mandlige ansatte er steget med 0,3% point i perioden 2013-2015 og kvindernes andel er faldet tilsvarende.

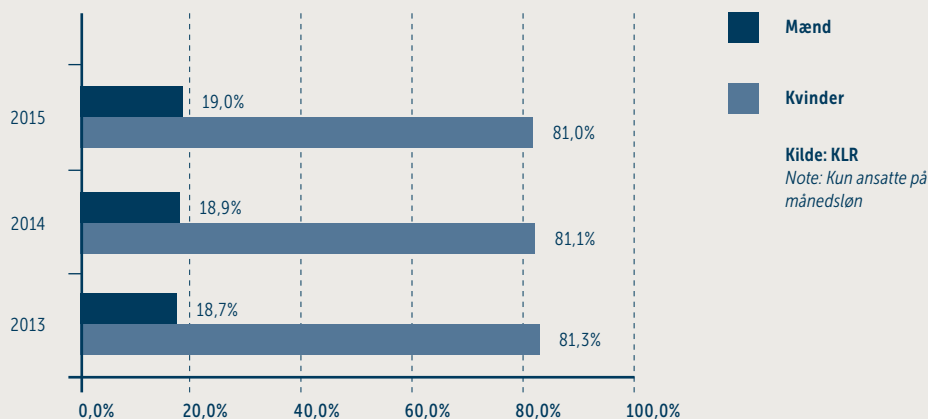
Af Figur 4 fremgår det, at det blandt Dagplejere, Syge- og Sundhedspersonale og

Social- og Sundhedspersonale er over 94% af de ansatte, der er kvinder.

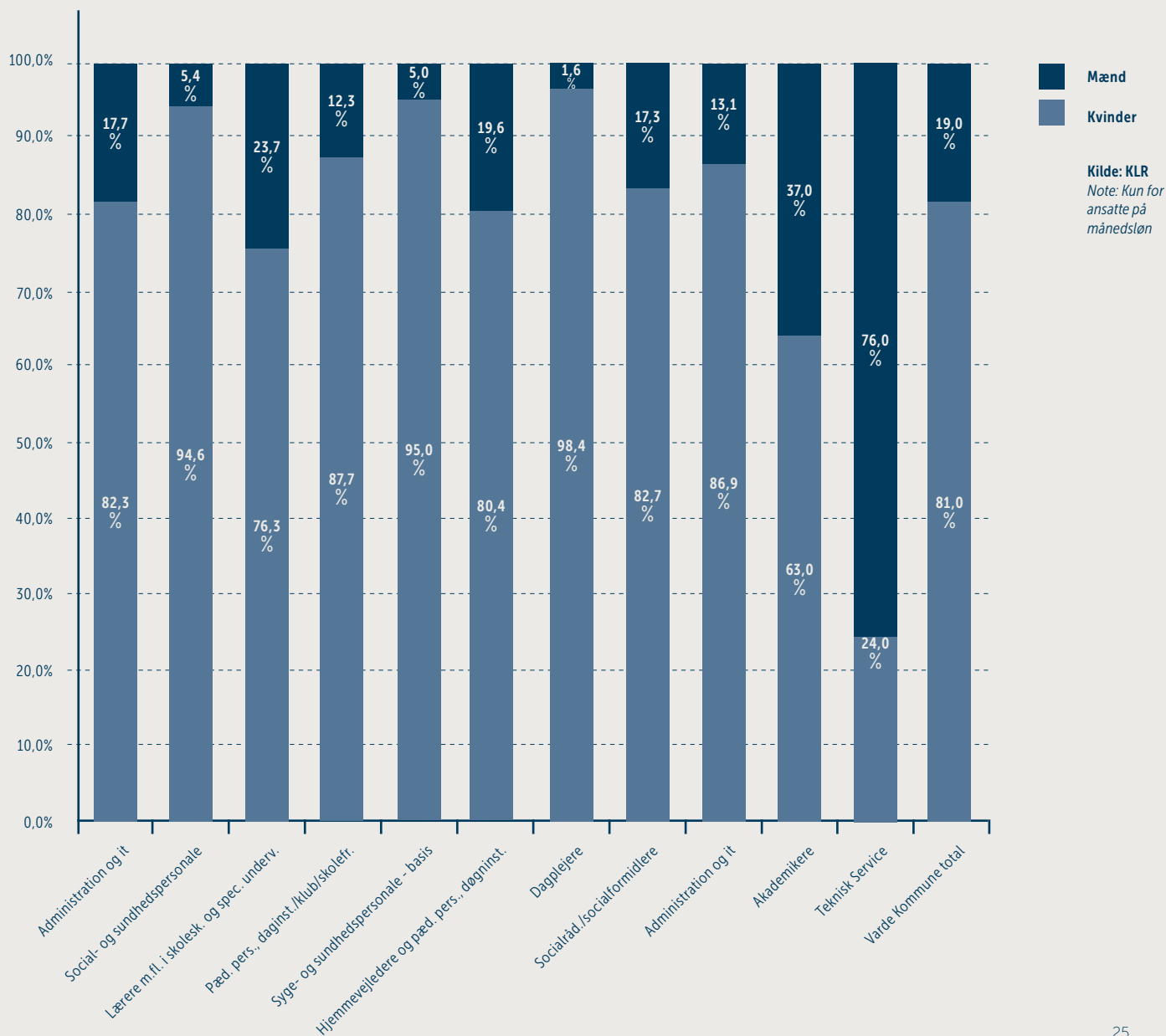
Kommunen indeholder mange arbejdspladser indenfor pleje-, social- og omsorgssektoren, som traditionelt søges mere af kvinder end mænd, hvorfor der generelt er flere kvinder ansat inden for disse faggrupper.

Omvendt er Teknisk Service et mandsdomineret område, hvilket også er tilfældet i Varde Kommune med 76% af de ansatte, der er mænd og 24% kvinder.

Figur 3
 Fordelingen på kønssammensætningen for oktober 2013 – oktober 2015



Figur 4
 Kønssammensætningen på de 10 største overenskomster oktober 2015



Ansættelsesvilkår

// Antallet af ansatte tjenestemænd er faldet markant med 22,1 fuldtidsstillinger fra 2014-2015



Figur 5 viser fordelingen mellem overenskomstansatte, tjenestemænd og ansatte på særlige vilkår i Varde Kommune og på landsplan pr. oktober 2015 opgjort i fuldtidsstillinger.

Af figuren fremgår det, at 93,2% af de ansatte ved Varde Kommune er overenskomstansatte, hvilket er 1 procentpoint mere end på landsplan. 3,2% af de ansatte er tjenestemænd, hvilket er 0,1 procentpoint mindre end landsgennemsnittet. Og endelig er 3,6% af de ansatte i Varde Kommune ansat på særlige vilkår, hvilket er godt 1 procentpoint under landsgennemsnittet.

Tabel 4 viser udviklingen indenfor de tre hovedgrupper (overenskomstansatte, tjenestemænd og ansatte på særlige vilkår). Af tabellen fremgår det, at antallet af overenskomstansatte er steget med 31,4 fuldtidsstillinger i perioden 2014-2015, som svarer til en stigning på 0,94 procentpoint.

Antallet af ansatte tjenestemænd er faldet markant

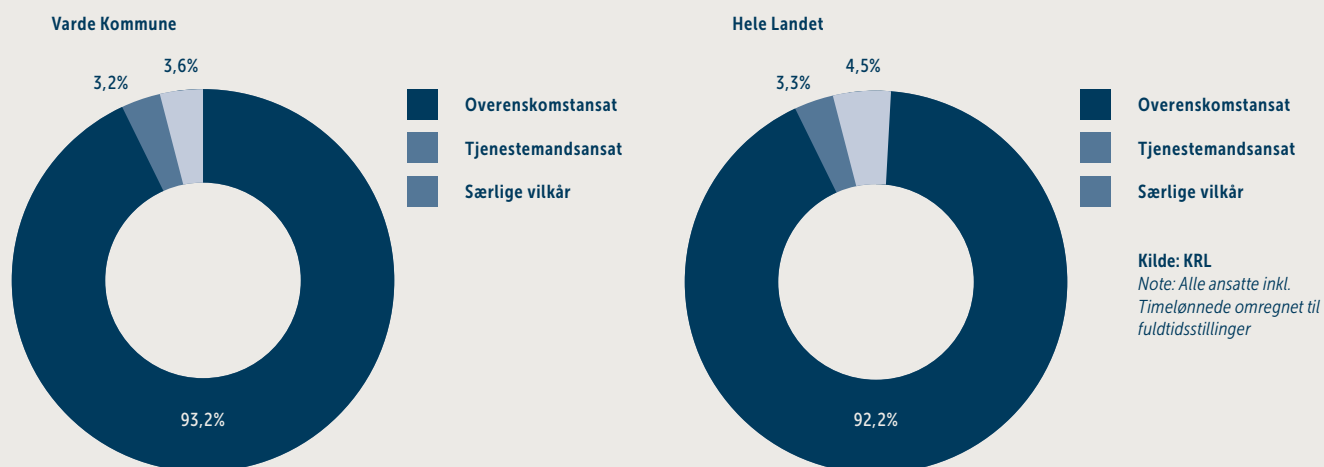
med 22,1 fuldtidsstillinger i samme periode, svarende til en reduktion på 15,95 procentpoint. Mange tjenestemænd er gået på pension og Varde Kommune ansætter ikke nye medarbejdere på tjenestemandsvilkår; medmindre vi er forpligtede til det af centrale aftaler.

Endelig viser tabellen et mindre fald i antallet af ansatte på særlige vilkår på 7,3 fuldtidsstillinger, hvilket svarer til 5,37 procentpoint. Faldet skyldes primært lovændringer, hvor man bl.a. har nedsat varigheden af jobtræningsperioden og ændret i betingelserne for at komme i flexjob.

I 2014 blev der nationalt indført en nyttejob ordning. Da personerne ikke formelt er ansat i Varde Kommune, er de ikke med i opgørelsen i tabel 4, men fremgår i tabel 5.

Tabel 5 viser udviklingen i antallet af nyttejobs. Fra 2014 til 2015 steg antallet med 49 hvilket svarer til 40 procent.

Figur 5
Ansættelsesvilkår for fuldtidsansatte fordelt på hovedgrupper for Varde Kommune og landsplan



Tabel 4

Ansættelsesvilkår oktober 2013, oktober 2014 og oktober 2015					
	2013	2014	2015	Udvikling i antal fra 2014-2015	Udvikling i % fra 2014-2015
Overenskomstsansatte i alt	3.287,6	3.352,3	3.383,7	31,4	0,94
Overenskomstansat	3.025,8	3.136,2	3.168,1	31,9	1,02
Vikar	21,3	17,4	12,6	-4,8	-27,67
Elev	217,7	172,5	181,6	9,1	5,27
Seniorjob	22,7	26,2	21,5	-4,7	-18,00
Tjenestemænd i alt	168,3	138,3	116,2	-22,1	-15,95
Tjenestemandsansat	53,7	47,0	37,1	-9,9	-20,99
Tjenestemandsansatte lærere	114,6	91,3	79,1	-12,2	-13,36
Særlige vilkår i alt	154,0	136,2	128,9	-7,4	-5,42
Skånejob	7,0	5,6	5,0	-0,6	-10,71
Ansatte i henhold til serviceloven	3,4	3,4	2,2	-1,2	-34,33
Jobtræning (flere ordninger)	32,4	17,8	20,7	2,9	16,29
Servicejob	2,6	2,6	1,8	-0,8	-30,63
Fleksjob (Gl. ordning)	101,5	94,0	85,9	-8,1	-8,62
Fleksjob 2013 ordning	7,1	12,8	13,2	0,4	2,90
I alt	3.609,7	3.626,8	3.628,6	1,8	0,05

Kilde: KRL

Note: Alle ansatte inkl. Timelønnede omregnet til fuldtidsstillinger

Tabel 5

Nyttejobs i Varde Kommune 2014 og 2015				
Årstal	2014	2015	Udvikling i antal fra 2014-2015	Udvikling i % fra 2014-2015
Antal Nyttejobs	74	123	49	40

Kilde: Jobcentret

Personaleomsætning

// Personaleomsætningen var i 2014-2015 lavest hos Dagplejere.



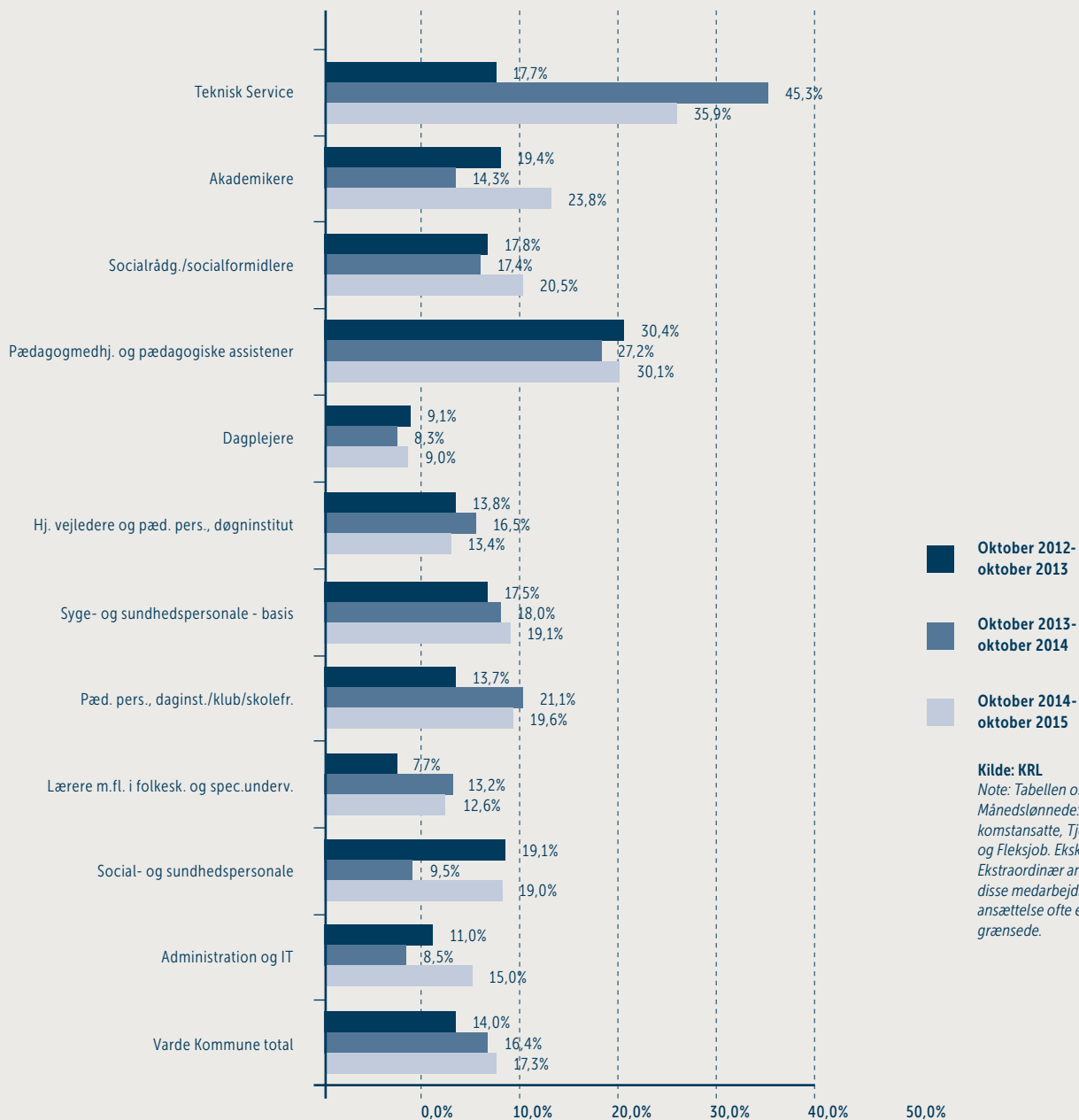
Figur 6 viser udviklingen i personaleomsætningen i perioden 2013-2015.

Af figuren fremgår det, at den procentvise personaleomsætning totalt set er steget med 3,3% i perioden 2013-2015. Personaleomsætningen var således på 14% i 2012-2013, mens den i 2014-2015 var på 17,3%.

Personaleomsætningen var i 2014-2015 lavest hos Dagplejere (9%) og højest hos Teknisk Service (35,9%).

En anden gruppe med høj personaleomsætning er pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter.

Figur 6
 Udvikling af personaleomsætning fordelt på de 10 største overenskomster



Kilde: KRL
 Note: Tabellen omfatter alle Månedslønnede: Overenskomstansatte, Tjenestemænd, og Fleksjob. Ekskl. Elever og Ekstraordinær ansatte, da disse medarbejdsgruppers ansættelse ofte er tidsbegrænset.

Socialt kapitel

Ansatte på særlige vilkår

// Virksomhedspraktik anvendes i vid udstrækning til vore egne ansatte, der er sygemeldte og skal have afprøvet, hvorvidt de magter nuværende job



Af tabel 6 fremgår udviklingen i andelen af medarbejdere ansat på særlige vilkår i forhold til antal fuldtidsansatte på de enkelte direktørområder og samlet for hele Varde Kommune.

Andelen af ansatte på særlige vilkår i organisationen som helhed er faldet både fra 2013-2014 og igen fra 2014-2015. Fra 2014-2015 er andelen faldet fra 3,8% til 3,6%, hvilket svarer til 7,3 fuldtidsstillinger (136,2 – 128,9) Her er nyttejobs igen ikke medtaget.

VIRKSOMHEDSPRAKTIKKER OG LØNTILSKUDSSTILLINGER

Varde Kommunes aktive beskæftigelsesindsats anvender blandt andet virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud til at bringe ledigheden ned.

VIRKSOMHEDSPRAKTIK

Virksomhedspraktik er en ordning, som tilbydes til personer med behov for afklaring af arbejdsevne og/eller beskæftigelsesmål.

Virksomhedspraktik anvendes i vid udstrækning til vore egne ansatte, der er sygemeldte og skal have afprøvet, hvorvidt de magter nuværende job og/eller til afklaring af evt. muligheder for anden beskæftigelse.

Virksomhedspraktik kan også anvendes til personer som på grund af mangelfulde faglige, sproglige og/eller sociale kompetencer kun vanskeligt kan opnå beskæftigelse på normale løn- og arbejdsvilkår eller med løntilskud.

Af tabel 7 ses først en lille stigning i antallet af praktikker fra 2013-2014 og derefter et markant fald i fra 661 praktikker i 2014 til 463 i 2015, dvs. et fald på 198 praktikker.

Man kan se faldet i antal af praktikker som resultatet af reformen fra 2012, som bl.a. medførte, at dagpengeperioden blev nedkortet fra 4 år til 2 år, samtidig med at aktiveringsindsatsen blev lempet betydeligt.

Der har været en tendens til at praktik har erstattet løntilskud som aktiveringsindsats.

Praktikken er et kortere forløb end løntilskud, men begge indsatsler skaber tilknytning til arbejdsmarkedet.

For sygedagpengemodtagere er der ligeledes fokus på at bevare tilknytning til arbejdspladsen, blandt andet ved hjælp af virksomhedspraktik på egen arbejdsplads.

I 2015 har der hver måned gennemsnitligt været 38 (463/12 måneder) personer i praktik i Varde Kommune. Til sammenligning var der sidste år gennemsnitligt 55 (661/12 måneder) personer i måneden. Størstedelen af personer i virksomhedspraktik er, som det fremgår af oversigten, dagpengemodtagere, kontanthjælpsmodtagere og sygedagpengemodtagere.

Tabel 6

Udviklingen i andel af ansatte på særlige vilkår oktober 2013 – oktober 2015									
Varde Kommune	2013			2014			2015		
	Antal fuldtid	Særlige vilkår	Andel %	Antal fuldtid	Særlige vilkår	Andel %	Antal fuldtid	Særlige vilkår	Andel %
Børn og Unge	1.704,6	75,3	4,4%	1.714,2	62,5	3,6%	1.715,4	59,9	3,5%
Plan, Kultur og Teknik	289,7	14,7	5,1%	274,4	12,4	4,5%	271,8	13,9	5,1%
Social, Sundhed og Beskæftigelse	1.392,8	61,5	4,4%	1.417,1	57,6	4,1%	1.414,3	50,4	3,6%
Centralforvaltningen*	222,6	2,4	1,1%	221,1	3,7	1,7%	217,4	4,7	2,2%
I alt	3.609,7	153,9	4,2%	3.626,8	136,2	3,8%	3.628,6	128,9	3,6%

Kilde: KRL

Note: Tabellen omfatter alle ansatte inkl. timelønnede omregnet til fuldtidsstillinger, elever og ekstraordinære ansatte.

*Centralforvaltningen ser ud til at være fordoblet i antal ansatte set ift. tabel 1. Dette skyldes, at elever (Pædagogisk Assistent- og Social og Sundhedslever) tæller med i dette udtræk. Elevsekretariatet er flyttet fra Social, Sundhed og Beskæftigelse ind under Centralforvaltningen med 116 fuldtidsstillinger, og dette ændres bagudrettet i tal fra KRL.

Tabel 7

Udviklingen af virksomhedspraktikker oktober 2013- oktober 2015			
Fordeling af virksomhedspraktik	Praktik 2013	Praktik 2014	Praktik 2015
Personer, der ikke modtager ydelse	5	5	7
Selvforsørgende	1	5	5
Dagpengemodtagere	196	131	105
Ledige kontanthjælpsmodtagere	73	46	24
Kontanthjælpsmodtagere med andre udfordringer end ledighed	71	64	43
Revalidender	8	10	5
Sygedagpengemodtager	203	285	175
Førtidspensionister	2	1	1
Personer, der er fleksjobberettiget	53	27	22
Unge under 18 år	5	15	1
Uddannelseshjælp*	-	58	42
Person, der er omfattet af Integrationsloven	10	14	33
I alt	627	661	463

Kilde: Jobcenter Varde

Note: Tallene er angivet i antal hoveder. Hele år: 1. jan - 31. dec. I 2013 er gruppen, der modtager uddannelseshjælp, inkluderet i gruppen, der modtog kontanthjælp.

* Uddannelseshjælp er sammenlagt af uddannelsesparat og aktivitetsparat

Seniorjob og løntilskud

// Fra 2014 til 2015 var et fald i antal ansatte med løntilskud på 61 personer; dermed er antallet af løntilskud næsten halveret fra 2013 til 2015.



Seniorjob er som udgangspunkt tiltænkt personer, hvis dagpenge udløber tidligst 5 år, før de har ret til efterløn. Retten til seniorjob er betinget af, at ansøgeren er medlem af en a-kasse og opfylder anciennitetskravet for ret til efterløn ved efterlønsalderen.

A-kassen skal dokumentere dette i forbindelse med et medlems ansøgning om seniorjob og er desuden forpligtet til at meddele kommunen, hvis disse betingelser ikke længere er opfyldt.

Tabel 8 viser, at der pr. oktober 2015 er 22 personer, der er ansat i seniorjob hos Varde Kommune, samt fordelingen af dem i organisationen.

Sammenlignet med 2014, hvor der var 27, er der til 2015 sket et fald på 5 personer, men set over den tre-årige periode er antallet ret stabilt.

Af tabellen fremgår endvidere, hvilke overenskomstområder seniorjobberne er ansat på. Blandt andet har Administrationen 6 personer i seniorjob, mens Teknisk Service har 5 personer i seniorjob og Social- og sundhedspersonale har 4 personer i seniorjob.

LØNTILSKUD

Ansættelse med løntilskud er en støttet ansættelse, som tilbydes til personer med henblik på oplæring og genoptræning af faglige, sociale eller sproglige kompetencer. Målet er at opnå eller fastholde beskæftigelse og/eller indslusning på arbejdsmarkedet.

Tabel 9 viser, at der fra 2014 til 2015 var et fald i antal ansatte med løntilskud på 61 personer; dermed er antallet af løntilskud næsten halveret fra 2013 til 2015. Faldet er i overensstemmelse med de forventninger, der var i forbindelse med lempelserne af aktiveringskravene fra 2012.

Førtidspension tilkendes udelukkende personer med en arbejdsevne under 2 timer i ugen og sammen med konsekvensen af fleksjobreformen medfører det, at der i 2015 ikke har været modtagere af førtidspension i løntilskudsstillinger.

Tabel 8

Seniorjobbere i Varde Kommune oktober 2013, 2014 og 2015			
	2013	2014	2015
Overenskomstområde	Antal personer	Antal personer	Antal personer
Administration og it mv., KL	6	7	6
Husassistenter, KL	1	2	2
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	1	1	1
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	4	3	3
Social- og sundhedspersonale, KL	5	6	4
Specialarbejdere mv., KL	1	1	1
Teknisk Service	6	7	5
I alt	24	27	22

Kilde: KRL

Tabel 9

Udviklingen af løntilskudsstillinger 2013 - 2015			
Fordelingen af løntilskud	Løntilskud 2013	Løntilskud 2014	Løntilskud 2015
Selvforsørgende/ingen ydelse	6	2	6
Personer, der modtager dagpenge	130	109	80
Kontanthjælpsmodtagere, der står til rådighed for arbejdsmarkedet	41	27	10
Kontanthjælpsmodtagere, der ikke står til rådighed	10	4	1
Førtidspensionister	8	7	0
Person omfattet af Integrationsloven	3	7	3
Uddannelseshjælp	-	5	1
Sygedagpengemodtagere	-	3	2
I alt	198	164	103

Kilde: Jobcenter Varde

Note: Tallene er angivet i antal hoveder

Etnicitet

// I Varde Kommune følger fordelingen af de ansattes etniske oprindelse arbejdsstyrkens fordeling.



Statistikker for etnicitet laves hos Danmarks Statistik. Tallene er fra 2014, som er de nyeste tilgængelige tal. Tabellerne inkluderer alle kommunale ansatte, herunder også elever. Ansatte i private virksomheder eller andre offentlige institutioner er i denne sammenhæng ikke medregnet. Tallene er sammenlignet i procentpoint.

Af tabel 10 fremgår det, at andelen af ansatte med ikke-vestlig herkomst er steget fra 1,6% i 2011 til 2% i 2014, hvilket er en stigning på 0,4% point over tre år. Teknisk område har den højeste procentdel ansatte med ikke-vestlig herkomst, og står også for en lille del af stigningen, sammen med Ældre, Sundhed og Handikapområdet og Børn & Ungeområdet (Dagtilbud).

Af figur 7 fremgår de ansattes etniske oprindelse henholdsvis i kommunerne på landsplan, i kommunerne i Region Syddanmark og i Varde Kommune.

Den viser, at sammensætningen i Varde kommune er lidt anderledes end i Region Syddanmark og på landsplan, i og med at vi har ansat flere etniske danskere, og færre indvandrere/efterkommere med ikke-vestlig herkomst. Ansatte indvandrere/efterkommere med vestlig herkomst ligger på ca. samme niveau for alle tre grupper.

Dette modsvarer af sammensætningen i figur 8, der viser den samlede arbejdsstyrke. Her ses det at samme mønster går igen, således at arbejdsstyrken i Varde kommune også består af flere etniske danskere og færre indvandrere/efterkommere med ikke-vestlig herkomst set i forhold til regionen og hele landet. I forhold til ansatte/efterkommere med vestlig herkomst ligger vi på ca. samme niveau.

I Varde Kommune følger fordelingen af de ansattes etniske oprindelse således arbejdsstyrkens fordeling.

Definition af vestlige og ikke-vestlige lande

Vestlige lande:

Alle EU-lande plus Andorra, Island, USA, Liechtenstein, Monaco, Norge, San Marino, Schweiz, Vatikanstaten, Canada, Australien og New Zealand.

Ikke-vestlige lande:

Alle øvrige lande.

Kilde
Ministeriet for børn, undervisning
og ligestilling (2010)

Tabel 10

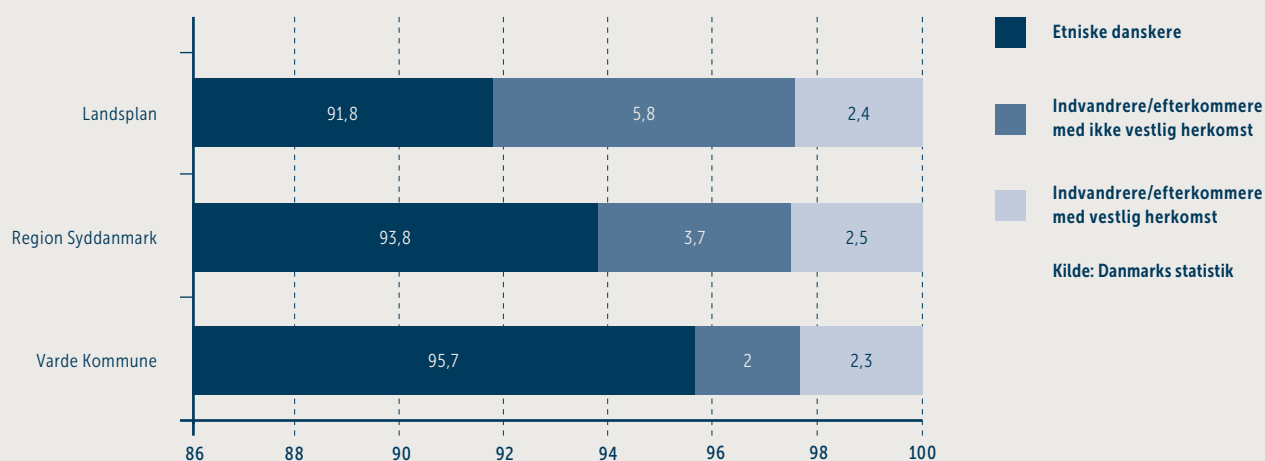
Udviklingen i antal ansatte med ikke-vestlig herkomst 2011-2014								
	2011		2012		2013		2014	
	Antal	Andel i %	Antal	Andel i %	Antal	Andel i %	Antal	Andel i %
Administrativt område	13	2,1	13	2	11	1,7	13	2
Børn & Ungeområde (Dagtilbud)	14	0,1	14	1	19	1,4	19	1,4
Teknisk område samt service	7	2,0	7	2,2	7	2,2	10	3,3
Undervisningsområde	6	0,8	5	0,7	5	0,8	5	0,7
Ældre, Sundhed og Handicap område	32	2,5	31	2,4	33	2,5	42	3
I alt	72	1,6	70	1,6	75	1,8	89	2

Kilde: Danmarks Statistik 2014

Note: Bemærk at områderne er opgjort på anden måde end Varde Kommunes direktorområder.

Figur 7

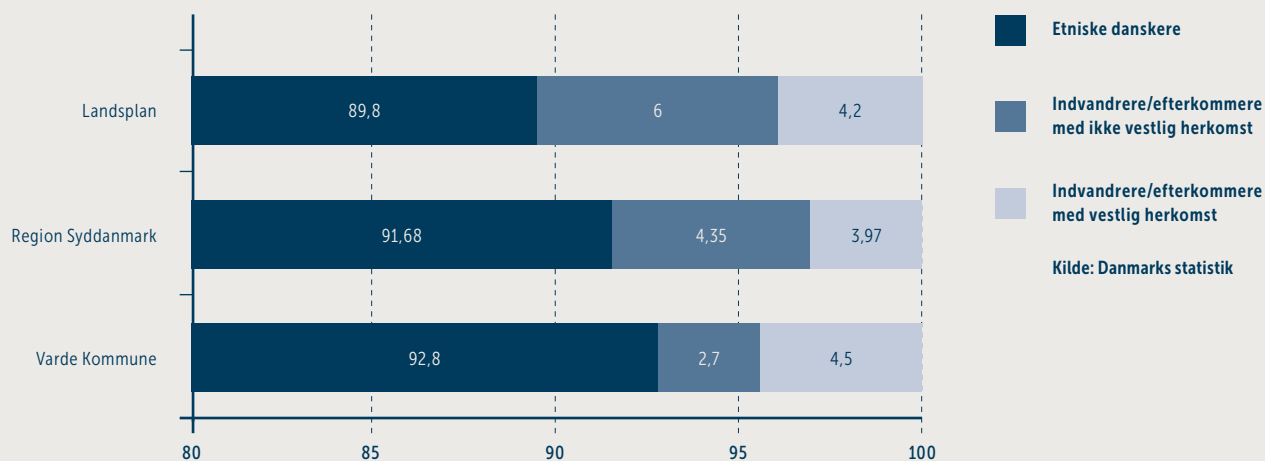
Ansattes Etniske oprindelse



Kilde: Danmarks statistik

Figur 8

Arbejdsstyrkens Etniske oprindelse



Kilde: Danmarks statistik

Elever

// Varde Kommune udbyder et bredt spekter af uddannelsesspecialer, som svarer til de faggrupper, der er ansat i den offentlige forvaltning.



Varde Kommune udbyder et bredt spekter af uddannelsesspecialer, som svarer til de faggrupper, der er ansat i den offentlige forvaltning.

Herudover er vi praktiksted for blandt andet handelsskolestuderende, sundhedsplejerskestuderende, pædagogstuderende, lærerstuderende, professionsbacheloror inden for administration og studerende fra de højere læreanstalter.

Af tabel 11 fremgår det, at antallet af elever er steget støt fra 2007 til 2012 hvorefter det er faldet igen hen mod 2014. Fra 2014 til 2015 er elevtallet igen steget lidt fra 176 til 183.

Stigningen i 2015 skyldes hovedsagligt pædagogstuderende, hvorimod der er fald i Social og sundhedseleverne. Faldet skyldes bl.a. de ændrede optagelseskrav i den nye EUD reform.

Tabel 11

Udviklingen i antal elever oktober 2007 - oktober 2015									
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Overenskomstområde	Antal	Antal	Antal	Antal	Antal	Antal	Antal	Antal	Antal
Administration og it mv., KL	6	5	5	9	10	9	8	8	8
Egu-elever, praktikaftale	9	15	23	23	35	39	29	22	23
Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL	1	1	1	0	1	1	1	2	2
Pau-elever	2	0	6	19	22	21	21	16	19
Pædagogstuderende	0	0	23	21	29	34	42	9	26
Social- og sundhedspersonale, KL	89	98	100	117	125	129	115	116	104
Specialarbejdere mv., KL	1	1	1	1	1	2	2	1	0
Syge- og sundhedspersonale basis, KL	3	2	2	0	0	0	0	0	0
Tandklinikassistenter, KL	0	0	1	1	0	0	2	2	1
Teknisk Service	0	0	0	1	1	1	1	0	0
Tekniske designere m.fl., KL	0	0	1	2	1	1	1	0	0
I alt	111	122	163	194	225	237	222	176	183

Kilde: KRL

Lederoversigt

// Over de sidste to år er der blevet rekrutteret flere yngre ledere.



Af tabel 12 fremgår det, at der i 2015 var ansat 225 ledere i Varde Kommune. Af de 225 ledere er 166 af dem kvinder, svarende til 73,8%, mens 59 er mænd, svarende til 26,2%. Fordelingen af kvindelige og mandlige ledere på tværs af direktørområderne afspejler kønssammensætningen for de enkelte faggrupper (se figur 4).

Gennemsnitsalderen blandt lederne er lavest i Børn og Unge med 48,9 år og højest i Centralforvaltningen med 53,1 år. For hele Varde Kommune er gennemsnitsalderen 51,2 år.

Figur 9 indikerer at gennemsnitsalderen blandt lederne er faldende målt over årene oktober 2013 – okto-

ber 2015, og at der over de sidste to år er blevet rekrutteret flere yngre ledere. Ledere under 50 år er i perioden 2013-2015 stigende. Særligt er der flere ledere mellem 30-39 år, stigningen er på 13 personer.

Samtidig er antallet af ledere over 50 år faldet med 39 personer. Der er henholdsvis 35 færre personer (fra 117-82) i gruppen af 50-59 årige og 4 færre personer (fra 37-33) i gruppen af 60-69 årige.

Endvidere viser tallene, at det samlede antal ledere er faldet med 18 personer fra 2013 (243 ledere) til 2015 (225 ledere).

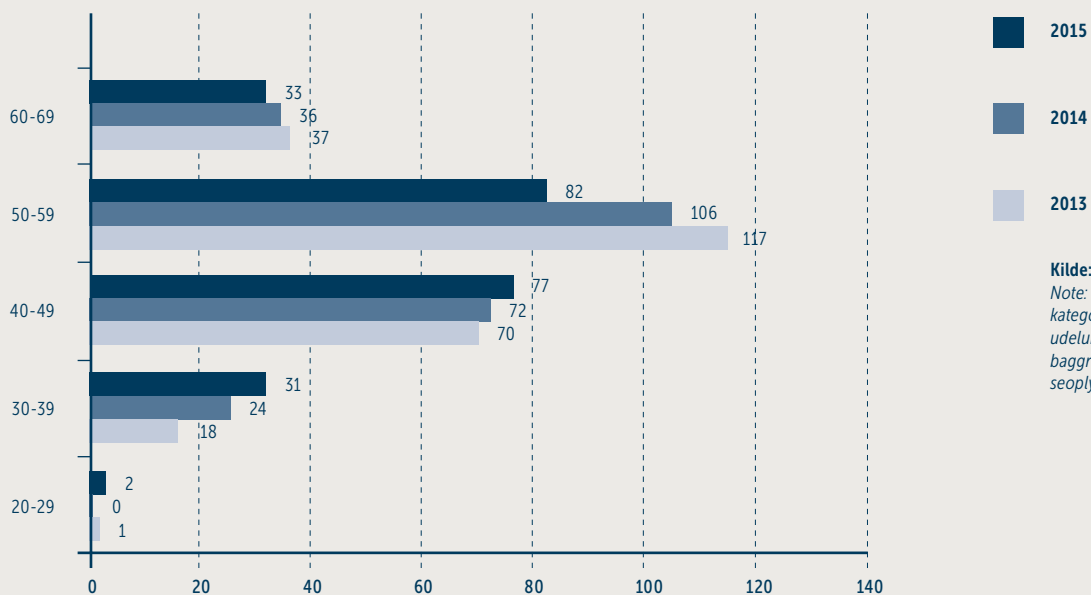
Tabel 12

Oversigt over ledere i Varde Kommune oktober 2015 fordelt på køn					
	Antal fuldtidsansatte	Ledere	Kvinder	Mænd	Gens. alder
Børn og Unge	1.705	123	90	33	48,5
Plan, Kultur og Teknik	290	9	5	4	52,3
Social, Sundhed og Beskæftigelse	1.393	77	64	13	50,3
Centralforvaltningen	223	16	7	9	53,1
I alt	3.610	225	166	59	51,2

Kilde: KRL

Note: Leder/Basis kategoriseringen er udelukkende lavet på baggrund af overenskomsterne i KRL. Det betyder, at der mangler nogle ledere på Plan, Kultur og Teknik, da 8 ledere på dette område ikke har en særlig lederoverenskomst. Desuden indgår enkelte specialister i kontoroverenskomsten, som ikke er i organisatoriske lederstillinger

Figur 9
 Udviklingen i antal ledere fordelt på aldersgrupper



Kilde: KRL

Note: Leder/Basis kategoriseringen er udelukkende lavet på baggrund af lønklasseoplysningerne.

Sygefravær

// Sygefraværskurven knækker fra september og i december bevæger 2015-kurven sig under 2013 niveauet.



Ifølge KRLs opgørelse er sygefraværet i kommunerne på landsplan steget fra 5,2% i 2013 til 5,3% i 2014.¹ Det svarer til en stigning fra 11,8 dagsværk i 2013 til 11,9 i 2014 i gennemsnit pr. fuldtidsbeskæftiget medarbejder.

Ifølge KRL havde Varde Kommune i 2013 et sygefravær på 4,8%, svarende til 11,0 dagsværk. I 2014 er sygefraværet steget til 5,2% svarende til 11,7 dagsværk i gennemsnit pr. fuldtidsbeskæftiget medarbejder.

På trods af, at Varde Kommunes fravær er steget siden 2013 ligger kommunen fortsat under landsgennemsnittet selvom forskellen i 2014 er minimal. Dette var baggrunden for, at vi igangsatte en indsats for at nedbringe fraværet.

Se mere om Varde Kommunes udvikling i 2015 under afsnittet "10.000 dage til nærvær".

Tabel 13 viser sygefraværsudviklingen på de enkelte direktørområder i perioden 2013-2014. Når man sammenligner sygefraværet for 2013 på 4,9% og 2014 på 5,2%, ses en lille stigning på 0,3 % point.

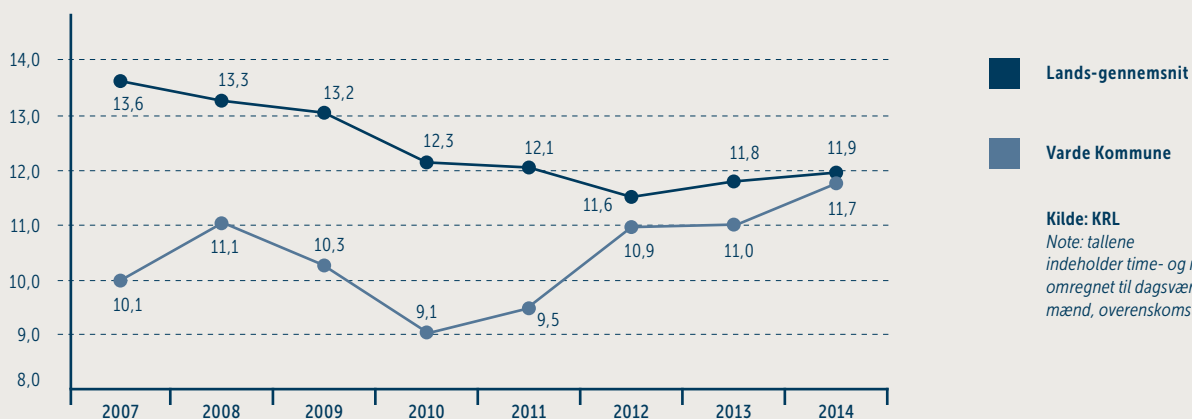
Af tabellen fremgår det, at to ud af fire direktørområder har oplevet et fald; på Plan, Kultur og Teknik og Centralforvaltningen har man oplevet et fald på 0,7 procentpoint, mens Børn og Unge og Social, Sundhed og Beskæftigelse har oplevet en stigning på henholdsvis 0,5 og 0,4 procentpoint.

I figur 11 fremgår sygefraværskurver for henholdsvis 2013, 2014 og 2015. Kurverne følges ad i forhold til sæsonudsving, og fra januar til september er sygefraværet i 2014 og 2015 næsten identisk.

Fra september begynder den orange 2015-kurve at adskille sig fra 2014-kurven, og i december bevæger 2015-kurven sig ned under 2013 niveauet.

¹ KRLs tal for sygefravær i 2015 er først tilgængelige i maj/juni 2016, derfor er de nyeste tal fra 2014.

Figur 10
Udvikling i sygefraværsprocenten i Varde Kommune og på landsplan 2013-2014



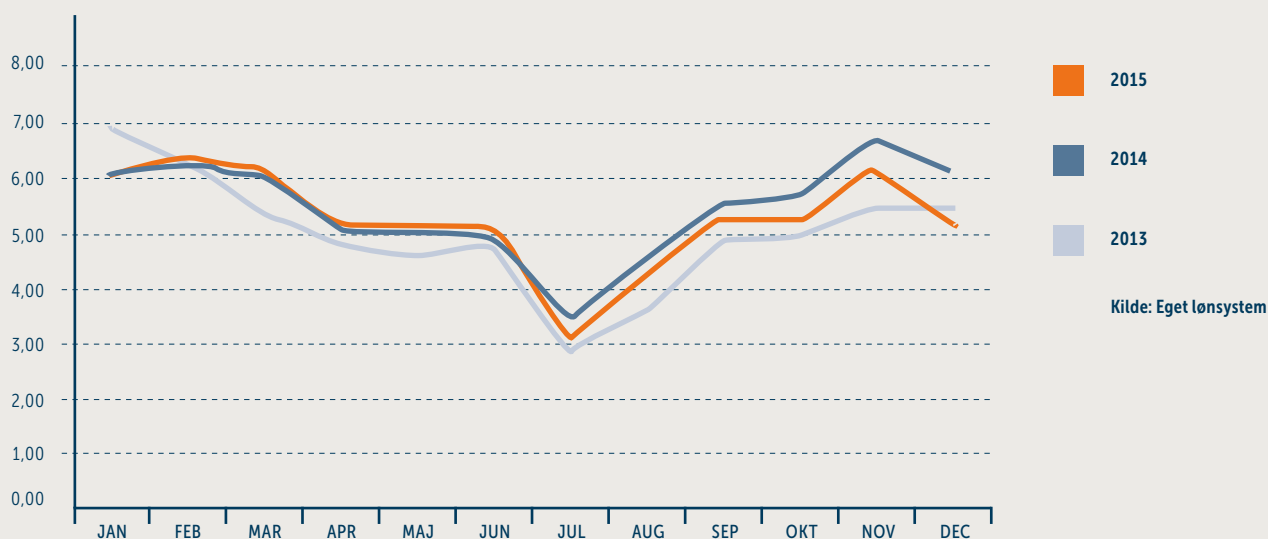
Kilde: KRL
Note: tallene indeholder time- og månedslønnede omregnet til dagsværk for tjenestemænd, overenskomst og elever.

Tabel 13

Sygefravær 2013 og 2014				
	Antal fuldtids-beskæftigede 2014	Fraværs % 2013	Fraværs % 2014	Udvikling i procentpoint
Børn og Unge	1.688	4,9%	5,4%	0,5%
Plan, Kultur og Teknik	262	3,6%	2,9%	-0,7%
Social, Sundhed og Beskæftigelse	1.371	5,3%	5,7%	0,4%
Centralforvaltningen	220	4,0%	3,3%	-0,7%
I alt	3.541	4,9%	5,2%	0,3%

Kilde: KRL
Note: Alle ansatte målt i fuldtidsbeskæftigede, målt i dagsværk.
Kun sygefravær (eget sygefravær og ikke fravær i forbindelse med børns sygdom) Data for 2015 eksisterer ikke endnu.

Figur 11
Udvikling i sygefraværsprocenten i Varde Kommune - hele år 2013-2014



Kilde: Eget lønsystem

Arbejdsmiljø, sundhed og trivsel

// I det nuværende øjebliksbillede har 91 afdelinger/arbejdssteder en aktiv grøn smiley.



Da Varde Kommune ikke har nogle arbejdsmiljø-certificeringer får vi i stedet kontrolbesøg fra arbejdstilsynet. På Arbejdstilsynets hjemmeside kan man finde smiley- kategorierne: grønne, gule og røde smileyer, der giver offentligheden mulighed for at følge med i, hvordan det går med en virksomheds arbejdsmiljø.

Arbejdstilsynet tildeler de enkelte arbejdspladser smiley efter, hvordan de enkelte arbejdspladser opfylder krav opstillet af arbejdstilsynet.

Smiley ordningen er et øjebliksbillede, som udvikler sig på baggrund af de løbende tilsyn, arbejdstilsynet laver med de forskellige arbejdspladser. Smileyerne er kun aktive på arbejdsmiljøstyrelsens hjemmeside et halvt år, hvorefter det ikke er muligt at hente ældre scores frem igen. Derfor kan øjebliksbilledet vise at et antal arbejdspladser ikke pt. har en aktiv smiley.

Tabel 14 viser, hvor mange arbejdspladser, der har fået tildelt de forskellige smiley kategorier. I 2015 havde to afdelinger/arbejdspladser en gul smiley. Man kan endvidere se at der ikke er nogen afdelinger/arbejdspladser, der i de sidste seks måneder af 2015 har fået en rød smiley. Der er 33 afdelinger/arbejdspladser der ikke har haft besøg af arbejdstilsynet de seneste seks måneder og derfor ikke har nogen aktiv smiley.

I det nuværende øjebliksbillede har 91 afdelinger/arbejdssteder en aktiv grøn smiley.

ARBEJDSULYKKER

Figur 12 viser antal anmeldte arbejdsulykker for 2013-2015.

I 2015 var der samlet 355 anmeldte arbejdsulykker, inkluderende brilleskader, trusler m.m. Til sammenligning var der anmeldt 293 og 292 arbejdsulykker i henholdsvis 2014 og 2013. Der opleves ikke en stigning i antallet af arbejdsulykker i Varde Kommune. Stigningen skyldes sandsynligvis, at de ulykker der forekommer nu anmeldes, og forsikringssystemet Insubiz er blevet bedre integreret i organisationen.

Anmeldelser sendt til Arbejdsskadestyrelsen (ASK) er de arbejdsulykker, der kan medføre erstatningsudbetaling, og disse ligger på samme niveau i 2013, 2014 og 2015. Ask afgør om en arbejdsulykke anerkendes som en arbejdsskade².

Henlagte arbejdsulykker er ulykker, hvori der ikke forventes at være udgifter, ofte vil disse ulykker være at betragte som mindre ulykker.

I 2015 ses der en stigning af henlagte sager fra 244 til 302, lig med 58 sager i forhold til 2014 og fra 239 til 302, lig med 63 sager i forhold til 2013.

² I 2015 har Varde Kommune modtaget 44 afgørelser fra ASK, heraf er de 22 afvist som en arbejdsskad. (Kilde: Team Forsikring)

Arbejdstilsynets Smileyordning



Krone smileyen viser at afdelingen har et arbejdsmiljøcertifikat, og den gør en ekstraordinær indsats i arbejdet med systematisk arbejdsmiljø.



Grøn smiley betyder, at afdelingen ved sidste besøg af Arbejdstilsynet ikke fik påbud. Det er et signal til omverdenen om, at afdelingen har orden i sit arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet gennemfører ordinært tilsyn hvert 5. år.



Gul smiley gives til afdelinger, der enten har fået et strakspåbud, et påbud med frist eller en afgørelse uden påbud. Det betyder, at afdelingen ikke overholder arbejdsmiljøloven på et eller flere områder.



Rød smiley betyder, at virksomheden har fået et forbud eller et rådgivningspåbud. Det betyder, at arbejdspladsen ikke overholder arbejdsmiljøloven på ét eller flere områder.

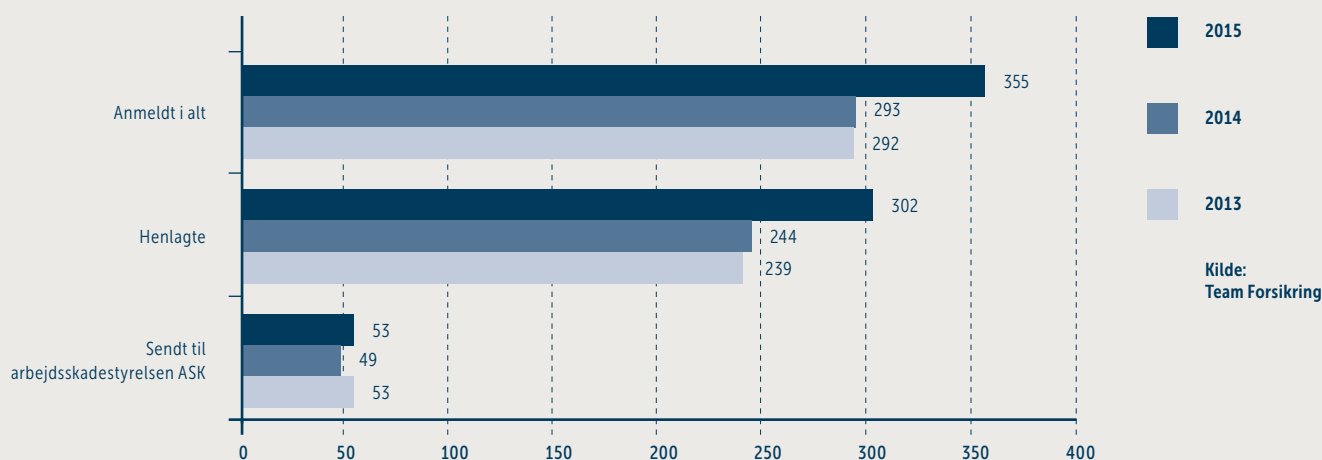
Tabel 14

Varde Kommunes smileyer andet halvår 2015				
Ingen	Krone smiley	Grøn smiley	Gul smiley	Rød smiley
33	0	91	2	0

Kilde: www.arbejdstilsynet.dk

Figur 12

Oversigt for arbejdsulykker hele år 2013-2015



Lønudvikling

// den gennemsnitlige månedsløn i Varde Kommune er steget 1,6% i perioden.



I tabel 15 ses lønudviklingen i Varde Kommune og nabokommuner for perioden 2014–2015.

Af tabellen fremgår det, at den gennemsnitlige månedsløn i Varde Kommune er steget 1,6% i perioden. Tabellen viser desuden, at Varde Kommunes gennemsnitlige lønniveau og lønudviklingen følger nabokommunerne.

LØNUDVIKLING FORDELT PÅ KØN

Tabel 16 viser lønudviklingen for ansatte kvinder og mænd både på timeløn og månedsløn.

Tabellen viser, at gennemsnitslønnen er steget mest blandt kvinderne, der i perioden har opnået en gennemsnitlig lønstigning på 1,8%. De ansatte mænd har i samme periode opnået en gennemsnitlig lønstigning på 1,0%.

Gennemsnitslønnen for kvinder var i 2015 på 34.111 kr., mens gennemsnitslønnen for mænd var på 37.235 kr

Tabel 15

Generel lønudvikling oktober 2014 – oktober 2015			
	Gennemsnitsløn 2014	Gennemsnitsløn 2015	Udvikling i procent
Varde Kommune	34.156 kr.	34.717 kr.	1,6%
Billund Kommune	34.272 kr.	35.041 kr.	2,2%
Tønder Kommune	33.810 kr.	34.322 kr.	1,5%
Esbjerg Kommune	34.003 kr.	34.512 kr.	1,5%
Vejen Kommune	33.848 kr.	34.301 kr.	1,3%
Ringkøbing-Skjern Kommune	33.772 kr.	34.526 kr.	2,2%

Kilde: KLR

Note: tabellen omfatter alle ansatte både timelønnede og månedslønnede (Tjenestemænd, Overenskomstansatte og Flexjobbere) - Undtagelser: Elever og ekstraordinære ansatte, da deres løn er fastsat i overenskomster og anden lovgivning.

Tabel 16

Lønudvikling fordelt på køn oktober 2014 – oktober 2015						
Køn	2014		2015		Stigning i %	
	Fuldtid	Løn i gn.snit	Fuldtid	Løn i gn.snit	Fuldtid	Løn i gn.snit
Kvinder	2.751,2	33.511	2.746,2	34.111	-0,3	1,8
Mænd	661,4	36.855	663,8	37.235	0,4	1,0
I alt	3.413,0	34.156	3.410,0	34.717	-0,2	1,6

Kilde: KLR

Note: tabellen omfatter alle ansatte både timelønnede og månedslønnede (Tjenestemænd, Overenskomstansatte og Flexjobbere) - Undtagelser: Elever og ekstraordinære ansatte, da deres løn er fastsat i overenskomster og anden lovgivning.
 Lønnen er bruttoløn inklusiv særydelser, særlig feriegodtgørelse og pension.

Senioraftaler

“Ned i tiden - bevar pensionen”

// I 2015 var der 52 personer på senioraftalen “Ned i tid - bevar pensionen”.



Senioraftalen giver medarbejdere over 57 år (der har været ansat minimum 3 år) mulighed for at gå ned i tid og selv betale for lønnedgangen men beholde pensionsindbetalingen på det oprindelige niveau, inden nedgangen i tid/løn. Deraf seniorordningens navn: ‘Ned i tid - bevar pensionen’.

Opgørelsen er pr. 31. december 2015. Her er der 52 medarbejdere på ordningen fordelt på 48 kvinder og 4 mænd, hvilket er samme niveau som tidligere år. I 2015 var der 52 personer på senioraftalen “Ned i tid - bevar pensionen”.

Figur 13 viser, hvor medarbejderne på seniorordningen er ansat i organisationen. Skole, Social og beskæftigelse og Centralforvaltningen er de tre

områder, der har flest indgåede aftaler.

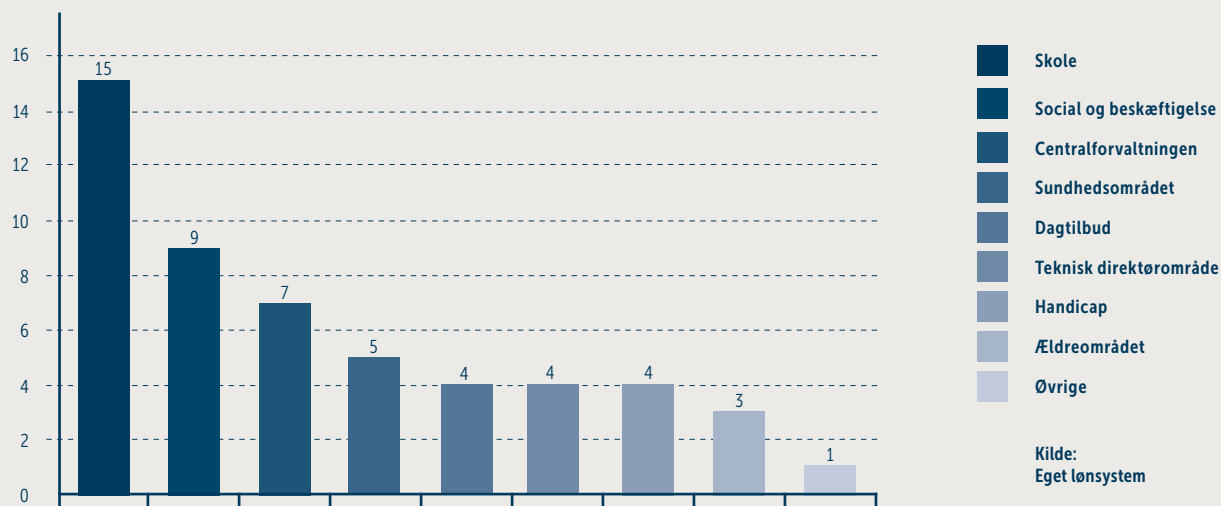
Overordnet set er disse områder ikke præget af jobs med hård fysisk belastning.

Tabel 17 giver et overblik over, hvordan aldersfordelingen af medarbejdere på seniorordning er. Tabellen viser, at der er flest medarbejdere i alderen 61-64, der anvender ordningen. I gennemsnit er medarbejderen på seniorordning i 2015 godt 62 år, hvilket er ca. et halvt år ældre end i 2014.

Medarbejderne der anvender seniorordningen er dermed i gennemsnit blevet lidt ældre.

Det kan have en sammenhæng med tilbagetrækningsreformens udrulning.

Figur 13
 Medarbejdere på seniorordning fordelt på organisatoriske områder



Tabel 17

Aldersfordelingen af medarbejdere på Seniorordning pr 31. december 2014 og 2015		
Alder	2014	2015
57 år – født i 1958	0	2
58 år – født i 1957	2	3
59 år – født i 1956	1	7
60 år – født i 1955	4	7
61 år – født i 1954	8	5
62 år – født i 1953	11	8
63 år – født i 1952	10	4
64 år – født i 1951	7	9
65 år – født i 1950	4	4
66 år – født i 1949	1	2
67+ år – født i 1948 eller før	3	1
I alt	51	52

Kilde:
Eget lønsystem



**Varde
Kommune**

Bytoften 2, 6800 Varde
Telefon 7994 6800
vardekommune@varde.dk

www.vardekommune.dk

