



Svendborg
Kommune

Personaleredegørelse 2023

Fakta og nøgletal





Personaleredegørelsen 2023

Personaleområdet i Svendborg Kommune er beskrevet gennem konkrete tal og fakta. Tallene er trukket ultimo 2023. Tallene i figurerne stammer primært fra KRL (Kommunernes og Regionernes Løndatakontor).

I tallene fra KRL er der trukket data på antal fuldtidsbeskæftigede på månedsløn, herunder ansatte i fleksjob, men eksklusiv elever og ekstraordinære ansatte. Tallene fra KRL er sammenlignelige på tværs af kommuner, og der kan beregnes gennemsnit for hele landet.

Det vil være angivet i noter til de enkelte figurer, hvis tallene ikke er KRL-tal.

I flere tabeller er der sammenligning mellem Svendborg Kommune og de gennemsnitlige data for hele landet.

Antal ansatte

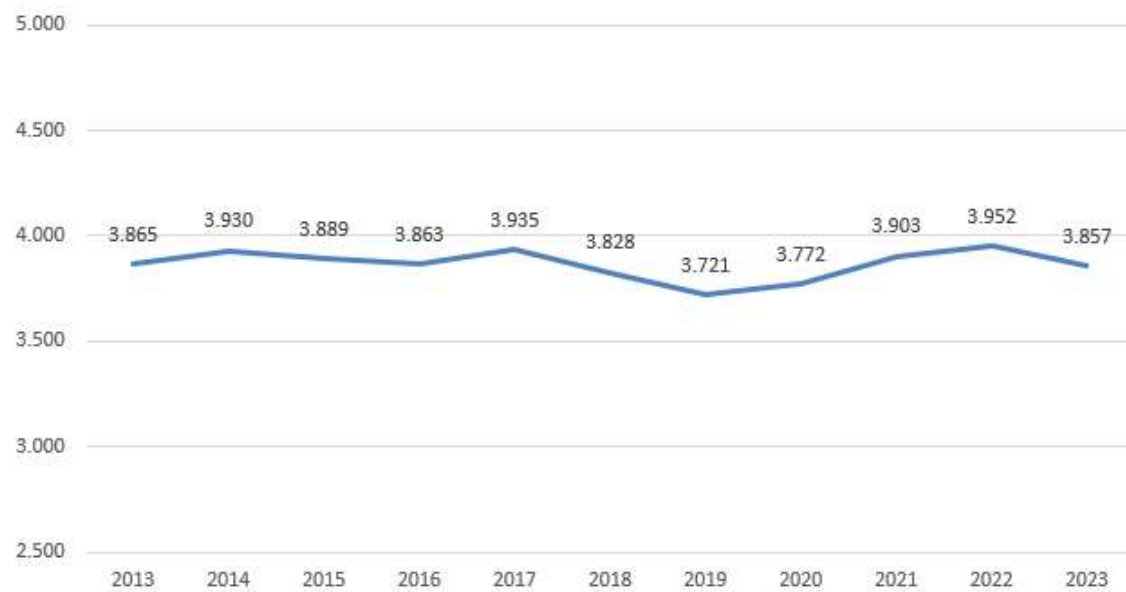
Figur 1.1 viser udviklingen i antal fuldtidsbeskæftigede i Svendborg Kommune i perioden 2013-2023. Der ses en stigende tendens fra 2019-2022, hvorefter der er et mindre fald.

Figur 1.2 viser antal heltids- og deltidsansatte fordelt på overenskomstområder med mere end 50 ansatte. Omkring halvdelen er deltidsansatte.

Figur 1.3 viser bopælskommuner for ansatte i Svendborg Kommune 2023.



Figur 1.1 Antal fuldtidsbeskæftigede i Svendborg Kommune 2013 - 2023



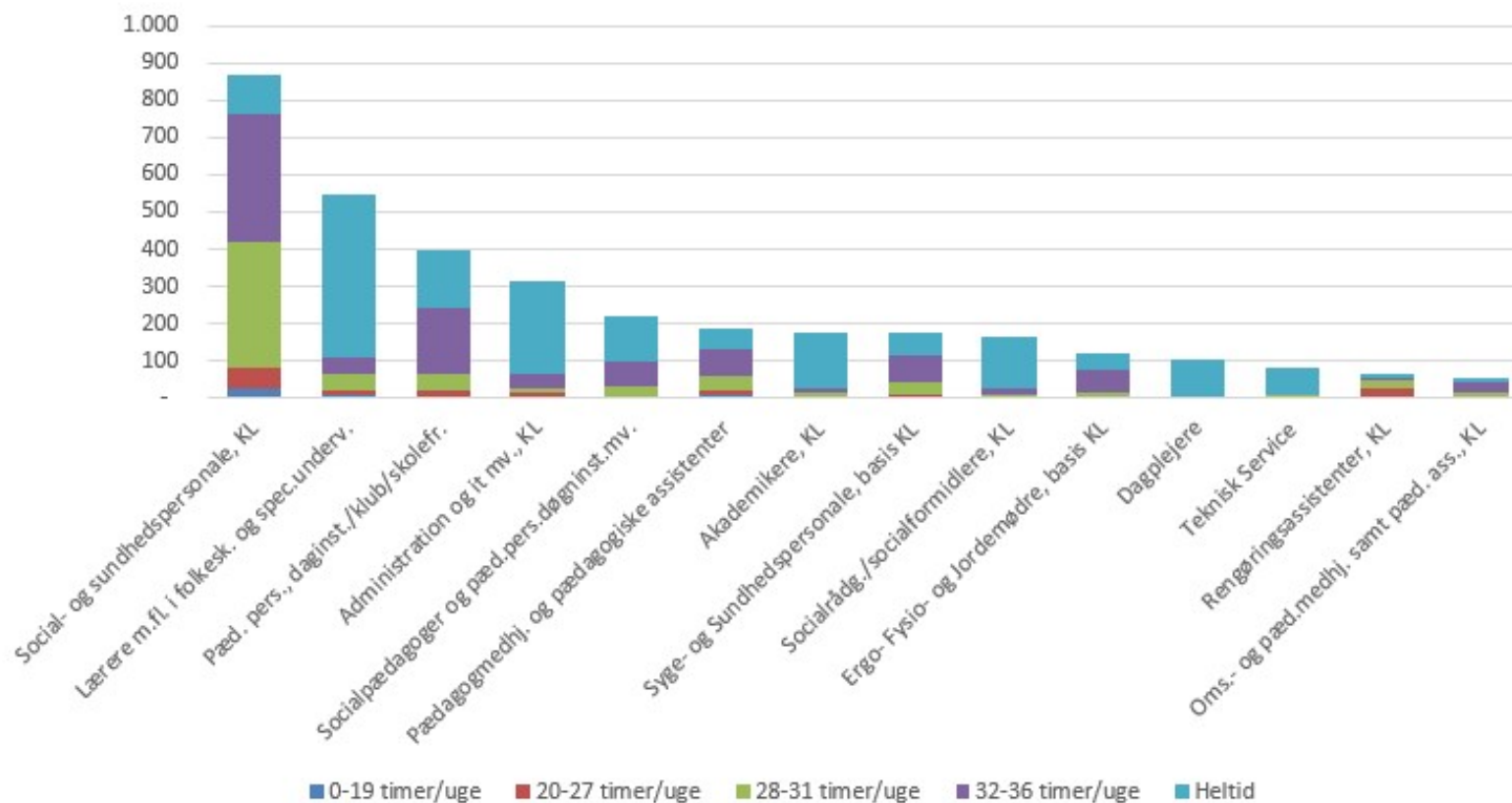
Kilde: Kommunens lønsystem



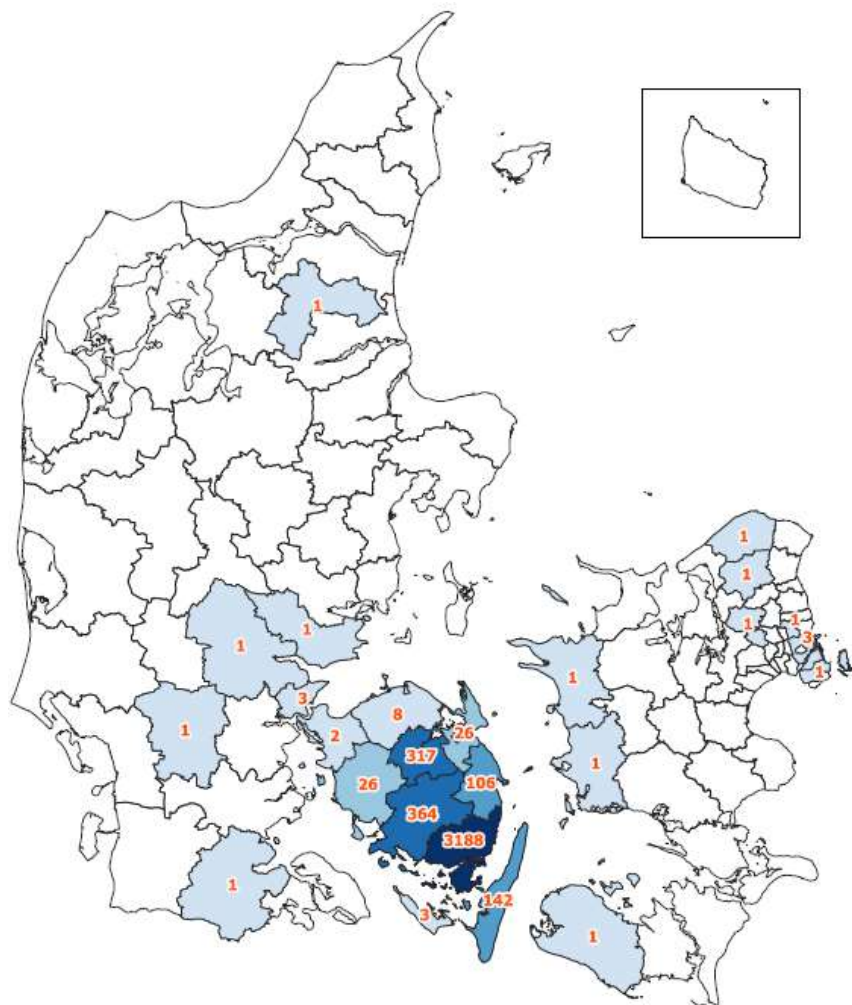
Svendborg Kommune



Figur 1.2 Antal heltids eller deltidsansatte fordelt på overenskomstområder med + 50 ansatte i 2023



Figur 1.3 Bopæl for ansatte i Svendborg Kommune 2023



Bopæl for fastansatte i Svendborg Kommune ultimo 2023

- 0 (73)
- 1 - 15 (18)
- 15 - 50 (2)
- 50 - 150 (2)
- 150 - 400 (2)
- 400 - 4000 (1)

Kilde: Kommunens lønsystem



Svendborg Kommune



Alder

Svendborg Kommune har en mindre andel ansatte under 40 år og en større andel af ansatte over 40 år end gennemsnittet i hele landet. Gennemsnitsalderen i Svendborg Kommune er 47, og lidt højere generelt end på landsplan.

Figur 2.1 viser aldersfordelingen i Svendborg Kommune og aldersfordelingen i gennemsnit på landsplan.

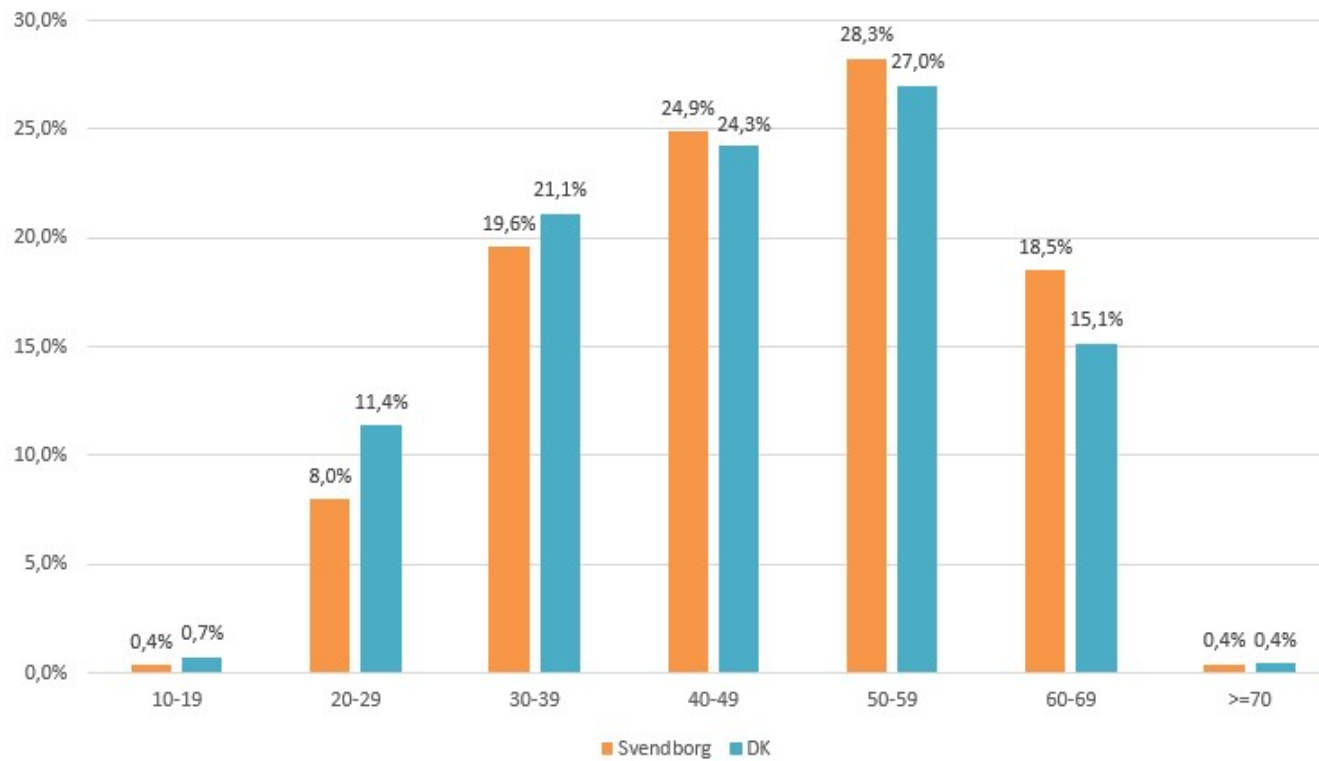
Figur 2.2 viser antal ansatte fordelt på alder og på overenskomstområder med mere end 50 ansatte.

Figur 2.3 viser antal ansatte fordelt på alderskategorier over 45 år på stillinger med mere end 50 fuldtidsansatte.

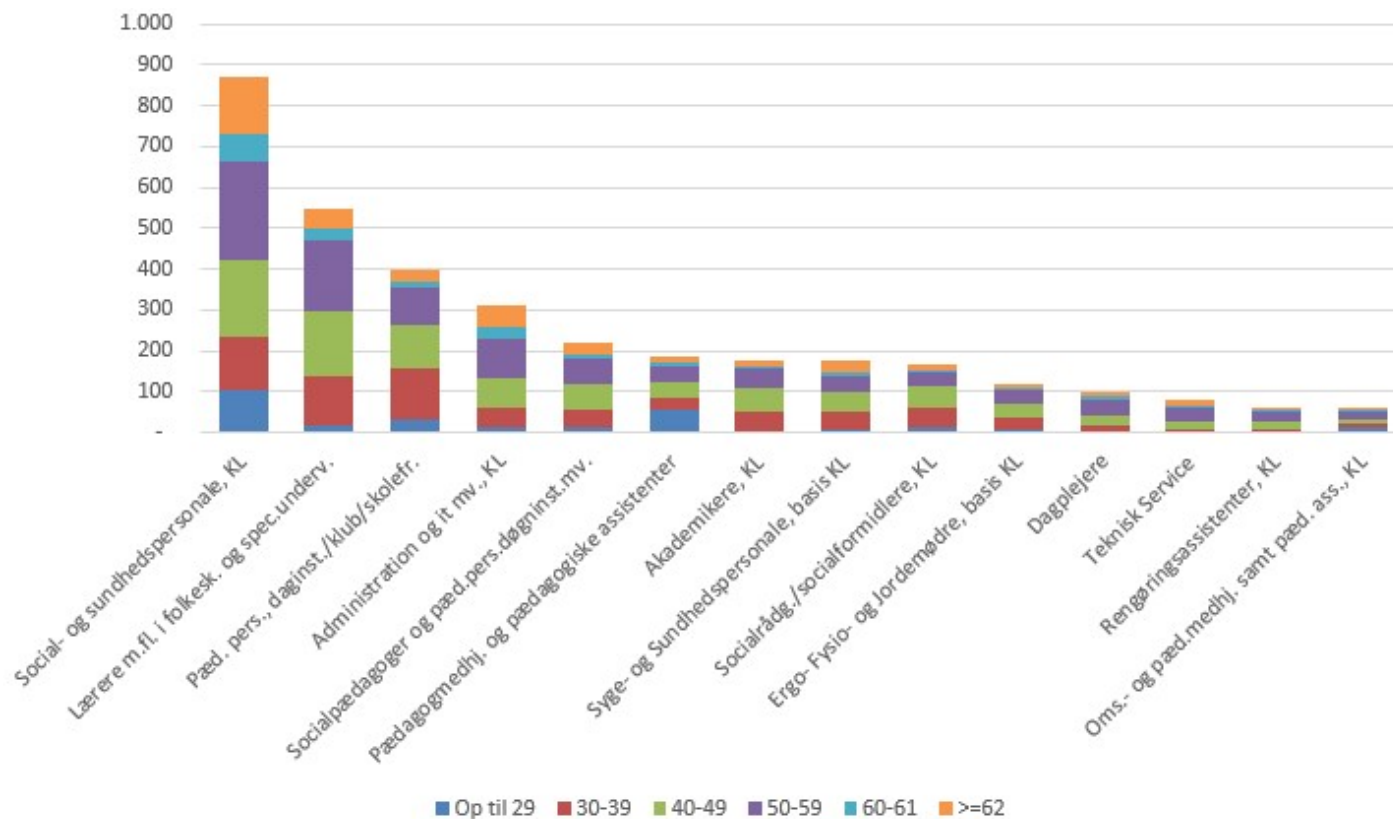
Figur 2.4 viser at der er en stigende tendens de 66-67, samt de 68+ årige i forhold til hvornår de fratræder.



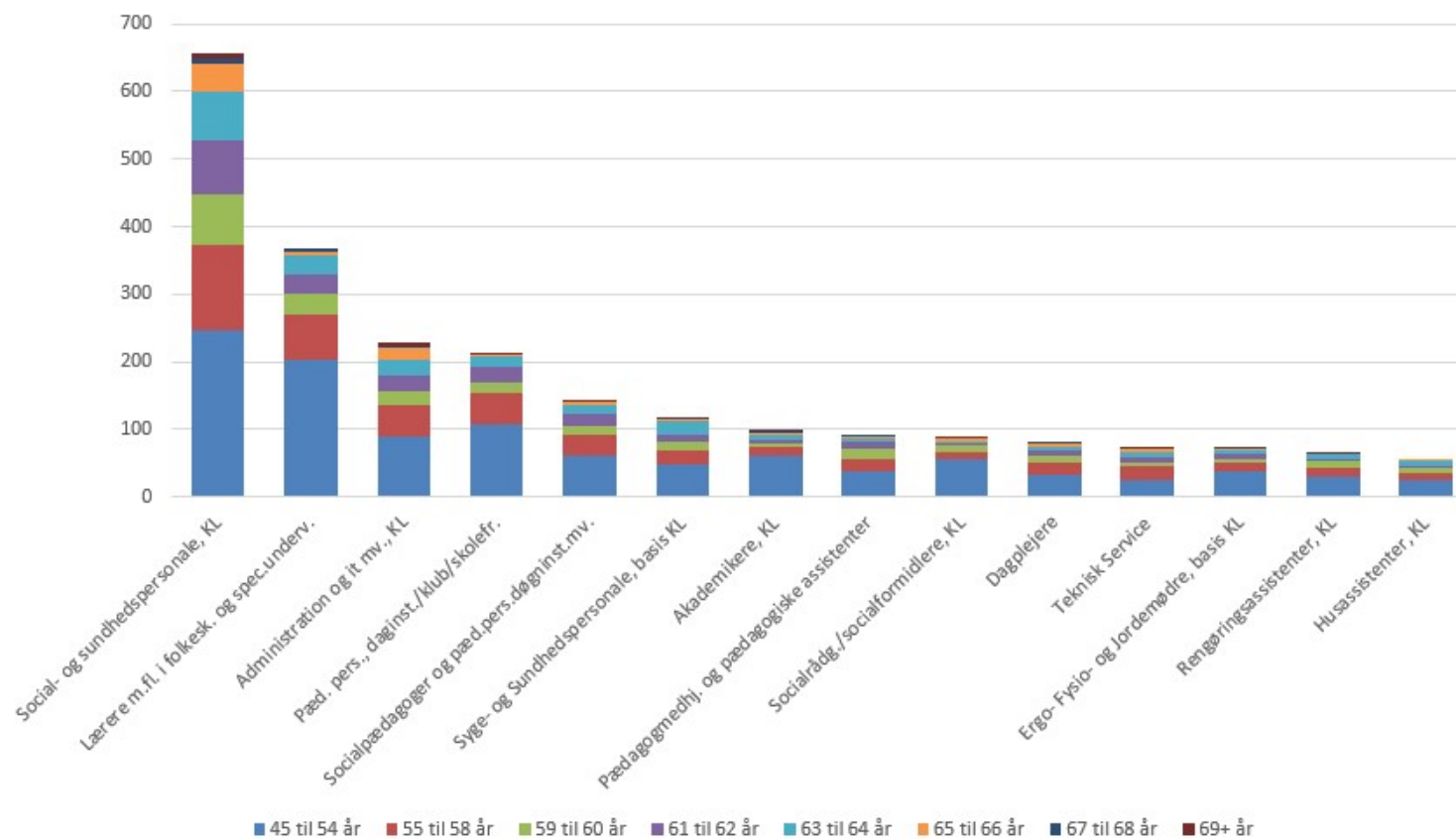
Figur 2.1 Aldersfordeling (%) i Svendborg Kommune og kommunerne i DK 2023



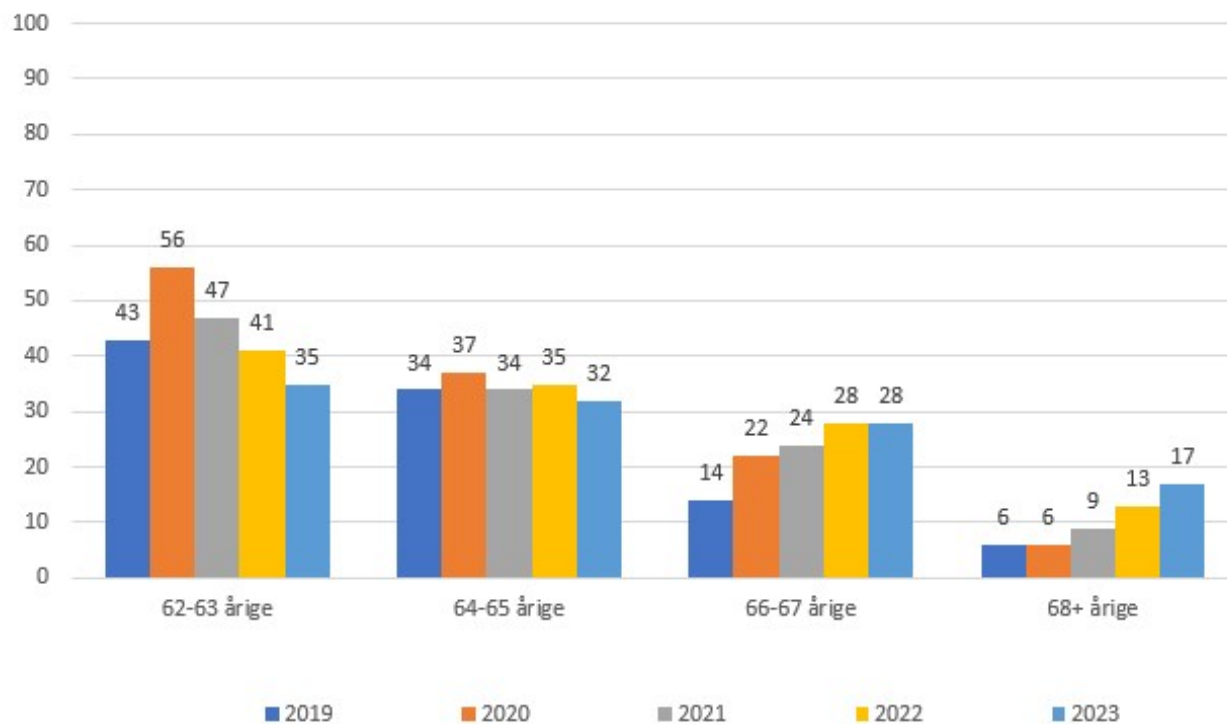
Figur 2.2 Antal ansatte fordelt på alder og overenskomst end 50 fuldtidsansatte 2023



Figur 2.3 Antal ansatte fordelt på alder (45+ år) og overenskomster med mere end 50 fuldtidsansatte 2023



Figur 2.4 Antal fratrædelser på øvre aldersgrupper 2019-2023



Lederoversigt

Svendborg Kommune har 203 ledere. Direktørområdet Børn, Unge, Kultur og Fritid har flest ledere, og Kommunaldirektørens område har færrest.

På tværs af direktørområderne er gennemsnitsalderen for ledere 52 år.

64 % af lederne er over 50 år. BUKF er det direktørområde, der med sine 62 % har færrest ledere over 50 år.

21 % af kommunens ledere er over 60 år.

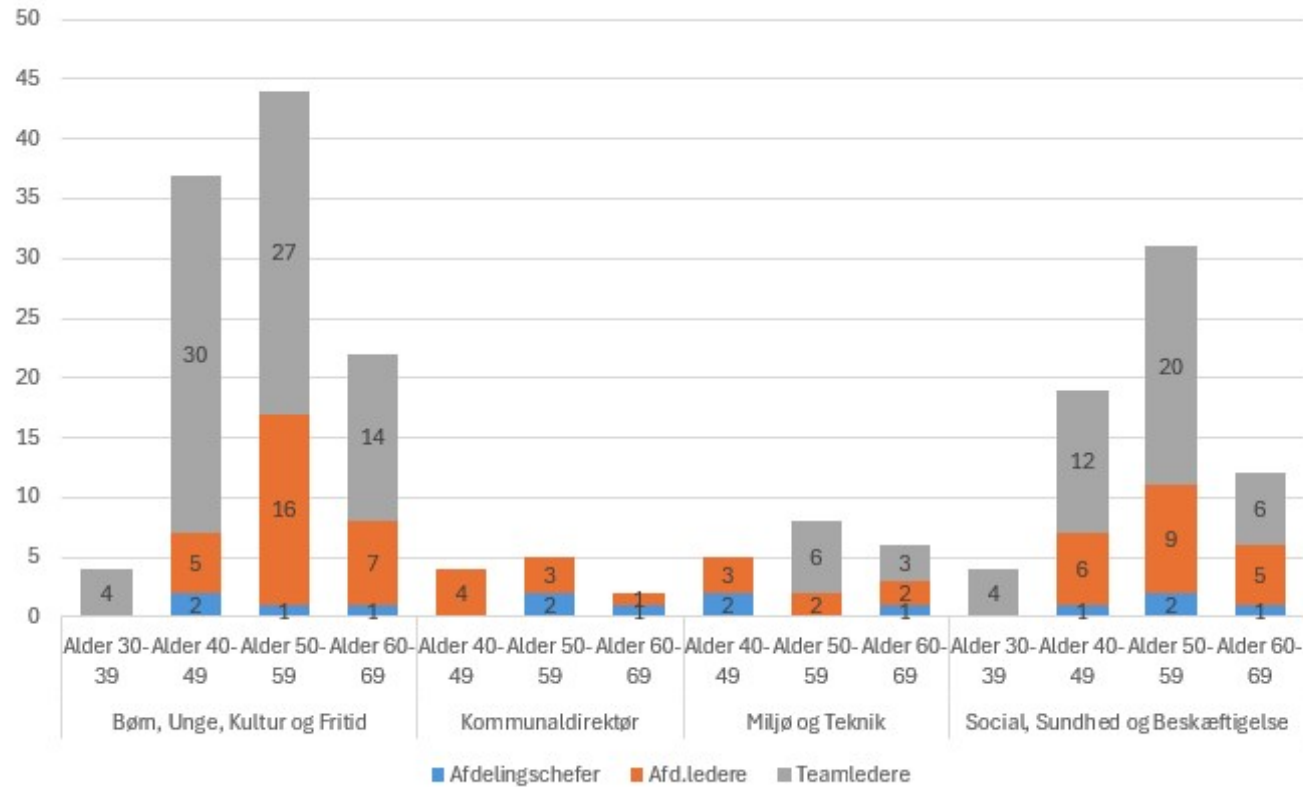
Figur 3.1 viser antallet af ledere fordelt på hierarkisk niveau, alder og direktørområde.

Figur 3.2 viser udviklingen i antal ledere fordelt på hierarkisk niveau i perioden 2017-2023. I perioden 2017-2023 er antallet af ledere samlet set reduceret. Antallet af afdelingsledere er ret stabilt, mens antallet af teamledere er faldet.





Figur 3.1 Ledere i Svendborg Kommune fordelt på niveau, alder og direktørområde 2023

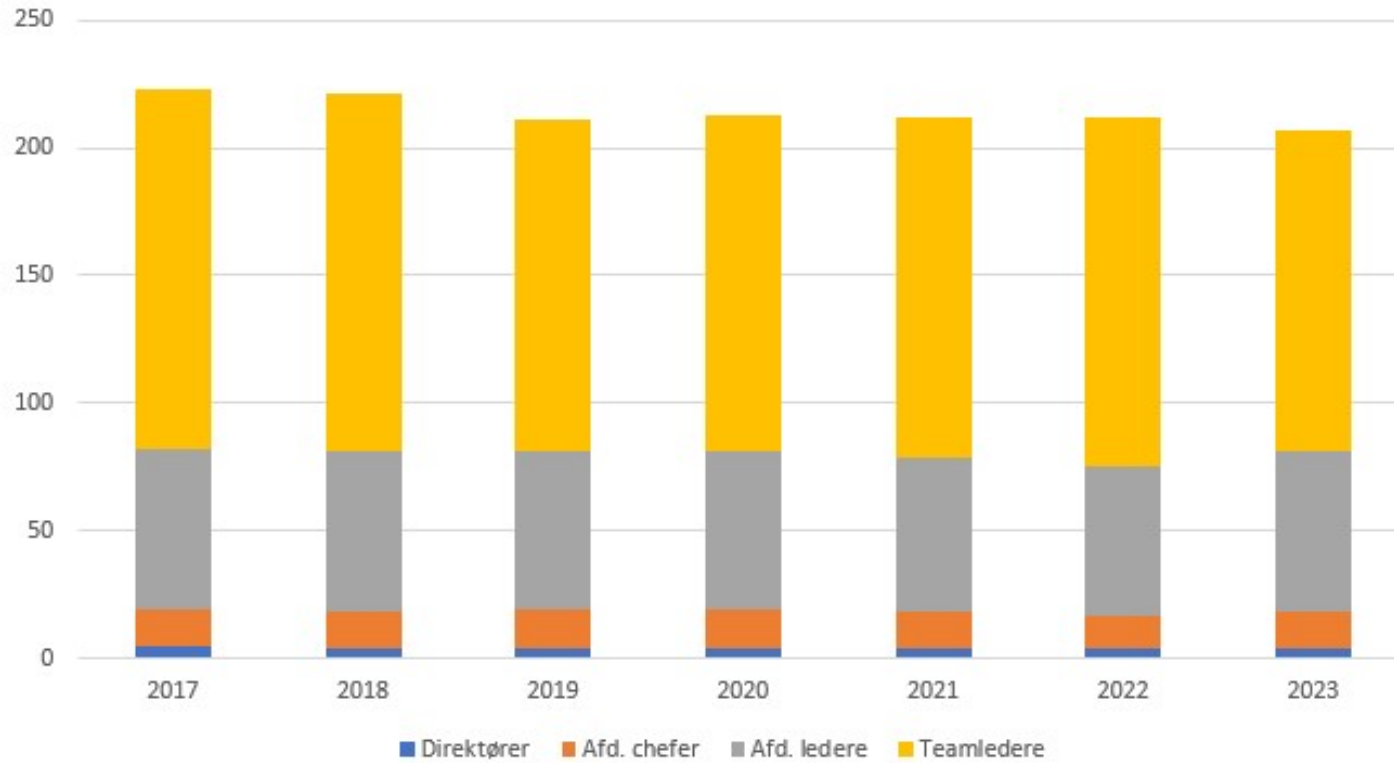


Kilde: Kommunens lønsystem





Figur 3.2 Udvikling i antal ledere fordelt på niveau 2017-2023



Kilde: Kommunens lønsystem



Køn

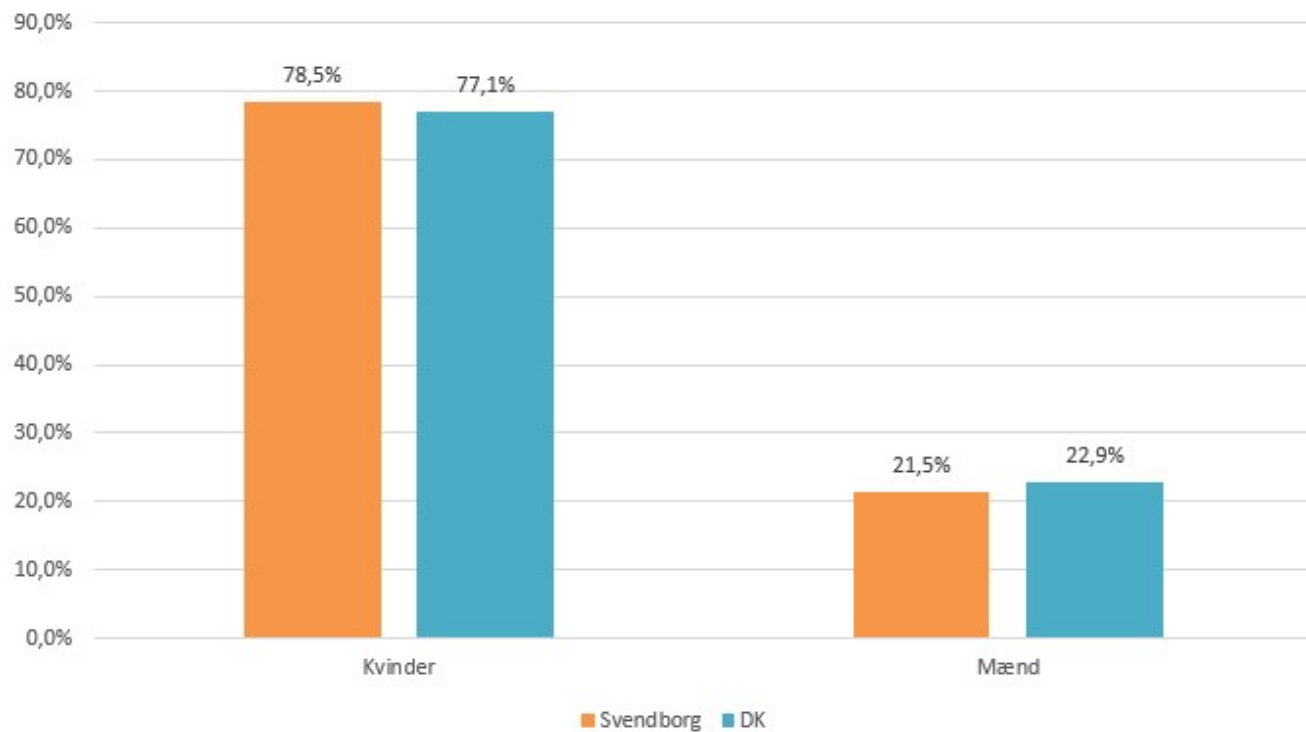
Hovedparten af Svendborg Kommunes ansatte er kvinder.

Figur 4.1 viser, at Svendborg Kommune har 78,5 % kvinder ansat, hvilket procentvis er lidt flere kvinder end hele landet i gennemsnit.

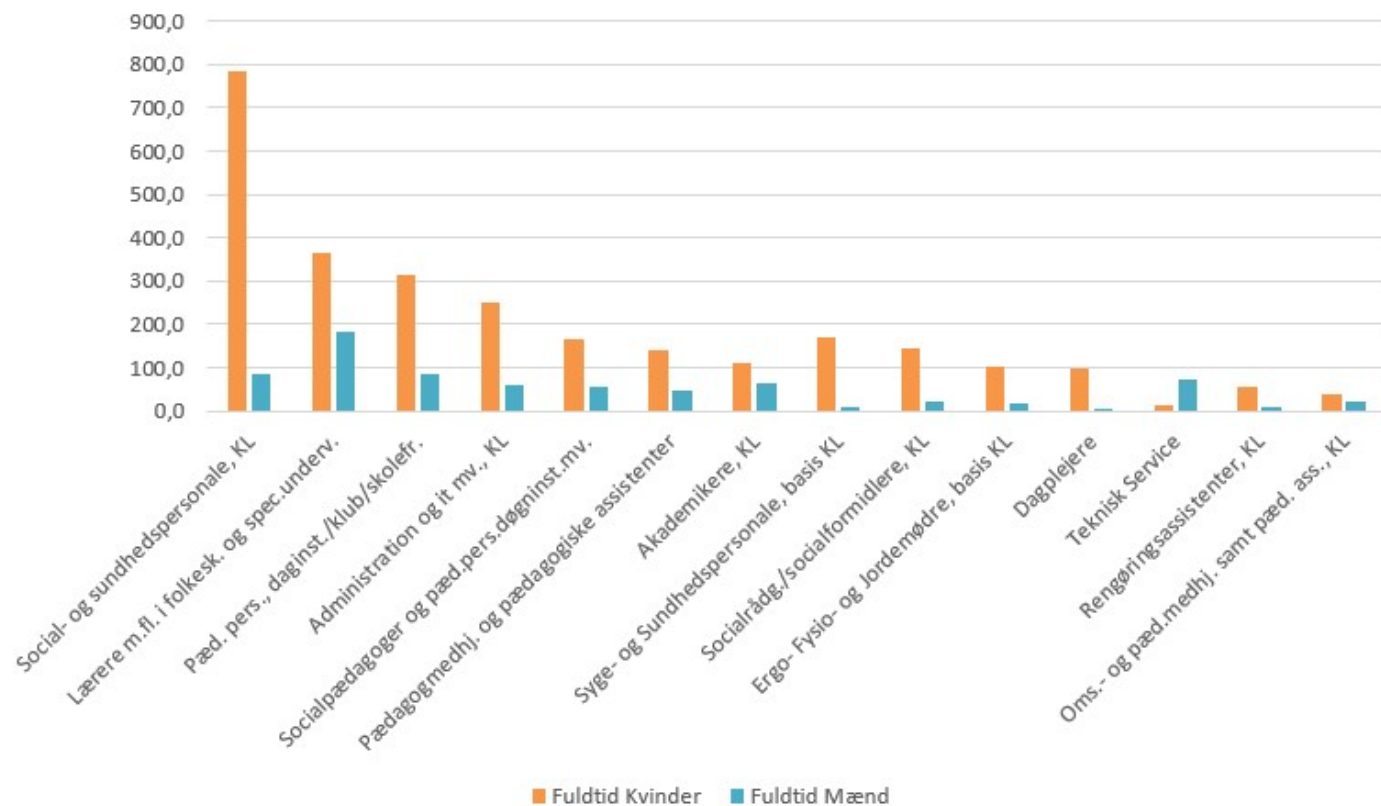
Figur 4.2 viser fordelingen mellem mænd og kvinder på overenskomstområder med mere end 50 ansatte. Den eneste overenskomstgruppe der har en overrepræsentation af mænd er teknisk service personale.



Figur 4.1 Antal ansatte i Svendborg Kommune og kommunerne i DK fordelt på køn 2023



Figur 4.2 Kønssammensætning i Svendborg Kommune fordelt på overenskomstområder med mere end 50 fuldtidsansatte 2023



Lønniveau

Lønniveauet i Svendborg Kommune ligger lidt lavere end gennemsnittet på landsplan.

Figur 5.1 viser gennemsnitslønnings for kvinder og mænd i Svendborg Kommune og i hele landet. Det skal bemærkes at gennemsnitslønningerne er bruttolønninger, det vil sige at lønningerne er inklusive centrale og lokale tillæg, genetillæg, særlig feriegodtgørelse, pensionsbidrag og beregnet pensionsbidrag for tjenestemænd. Hovedparten af løndelene er fastsat i de enkelte overenskomster.

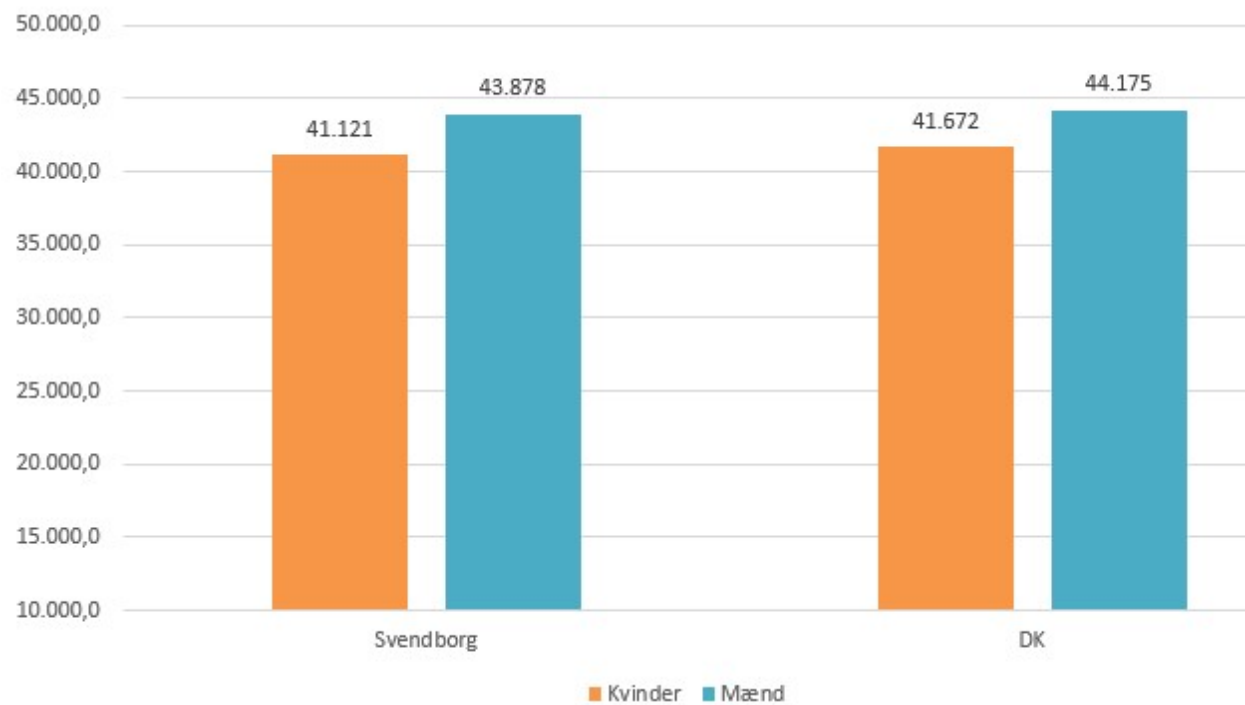
Figur 5.2 viser lønniveauet i Svendborg Kommune fordelt på overenskomstområder med mere end 50 fuldtidsansatte sammenlignet med hele landet. Det er Akademikere, Lærere m.fl., Syge- og Sundhedspersonale, som i gennemsnit har de højeste lønninger.

Figur 5.3 viser lønniveauet fordelt på køn på overenskomstområder med mere end 50 fuldtidsansatte i Svendborg Kommune.

De største forskelle på lønniveauet mellem kvinder og mænd i Svendborg Kommune er i Administration og IT mv., Socialrådg./socialformidlere og Teknisk Service Personale.

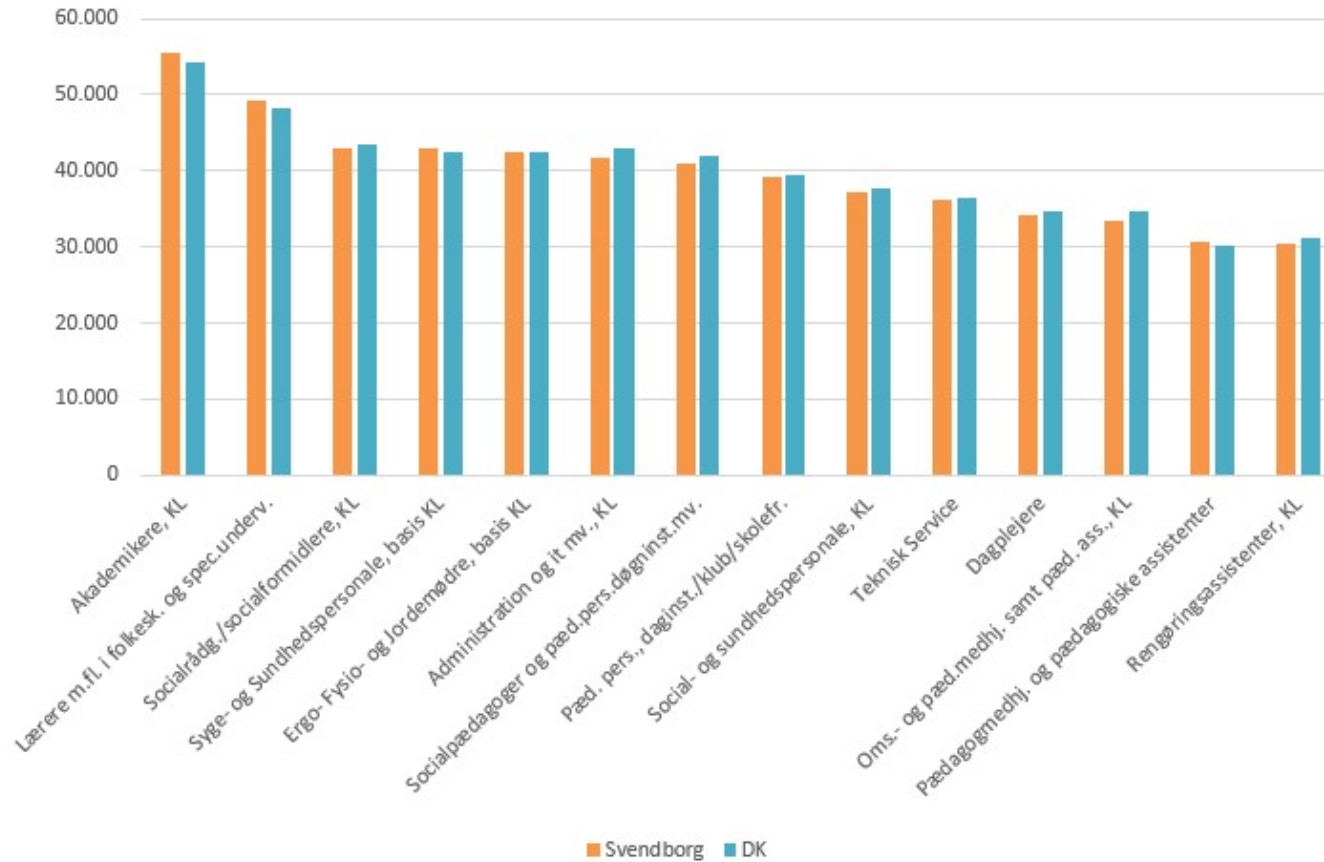


Figur 5.1 Lønniveau i Svendborg Kommune og kommunerne i DK fordelt på køn 2023

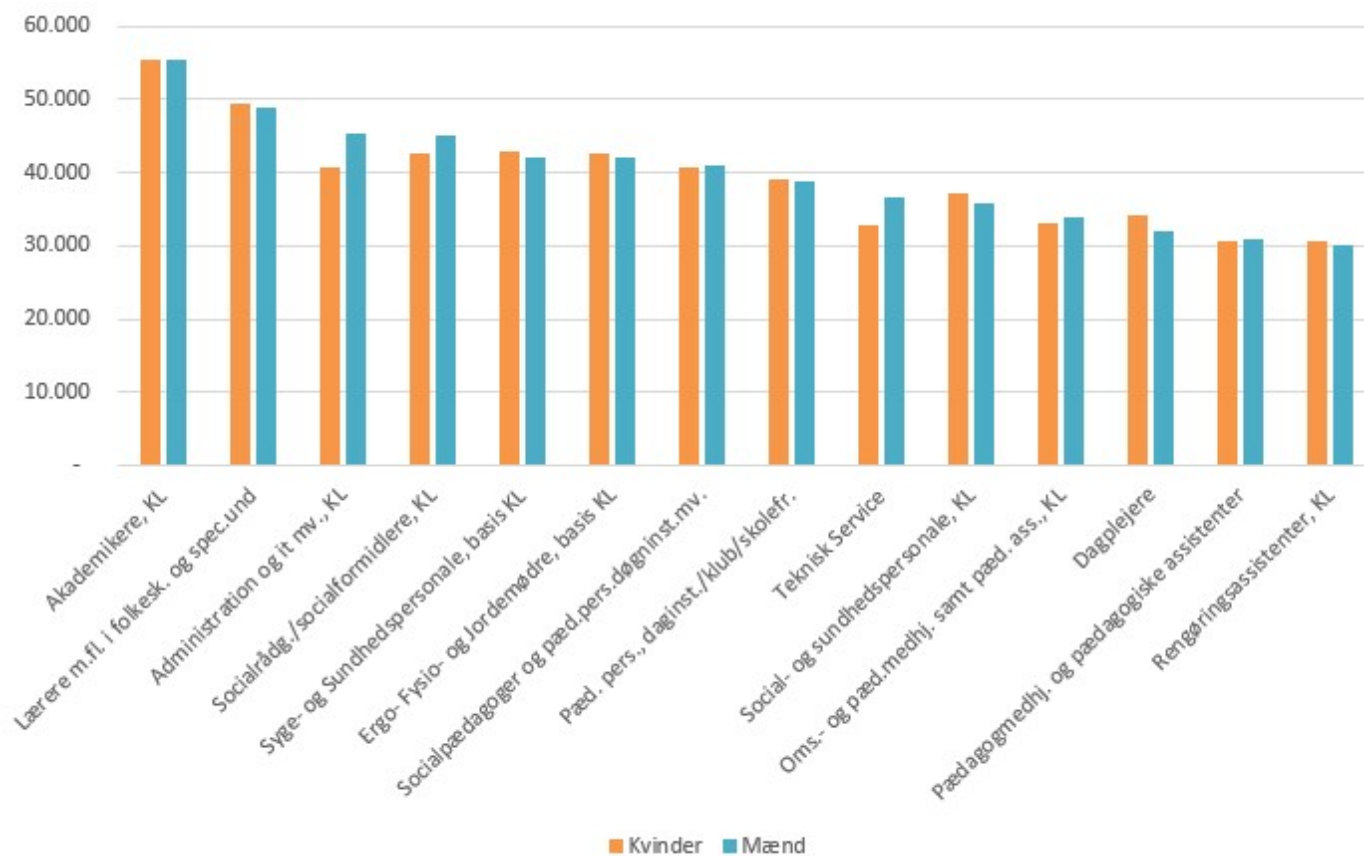




Figur 5.2 Lønniveau i Svendborg Kommune og kommuner i DK. Fordelt på overenskomstområder med mere end 50 fuldtidsansatte 2023



Figur 5.3 Lønniveau i Svendborg Kommune fordelt på køn og overenskomstområder med mere end 50 fuldtidsansatte 2023



Personaleomsætning

Personaleomsætningen i Svendborg Kommune er højere end gennemsnittet for hele landet.

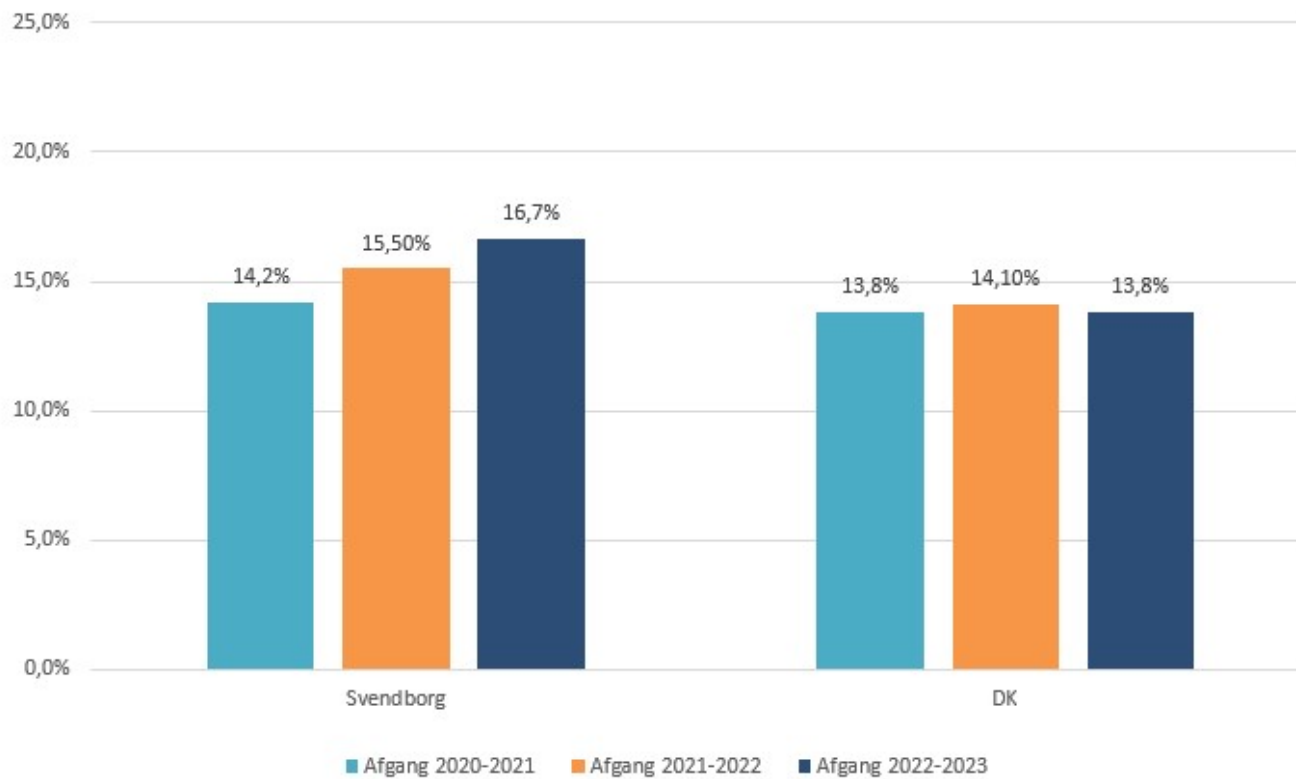
Figur 6.1 viser personaleomsætningen (antal afgang i %) i henholdsvis Svendborg Kommune og for gennemsnittet af alle kommuner i Danmark.

Personaleomsætningen i Svendborg Kommune er steget fra 14,2 % i 2020-2021 til 16,7 % i 2022-2023, og ligger stadig højere end landsgennemsnittet.

Figur 6.2 viser personaleomsætningen for de enkelte direktørområder. Social, Sundhed og Beskæftigelse har den højeste gennemsnitlige personaleomsætning.

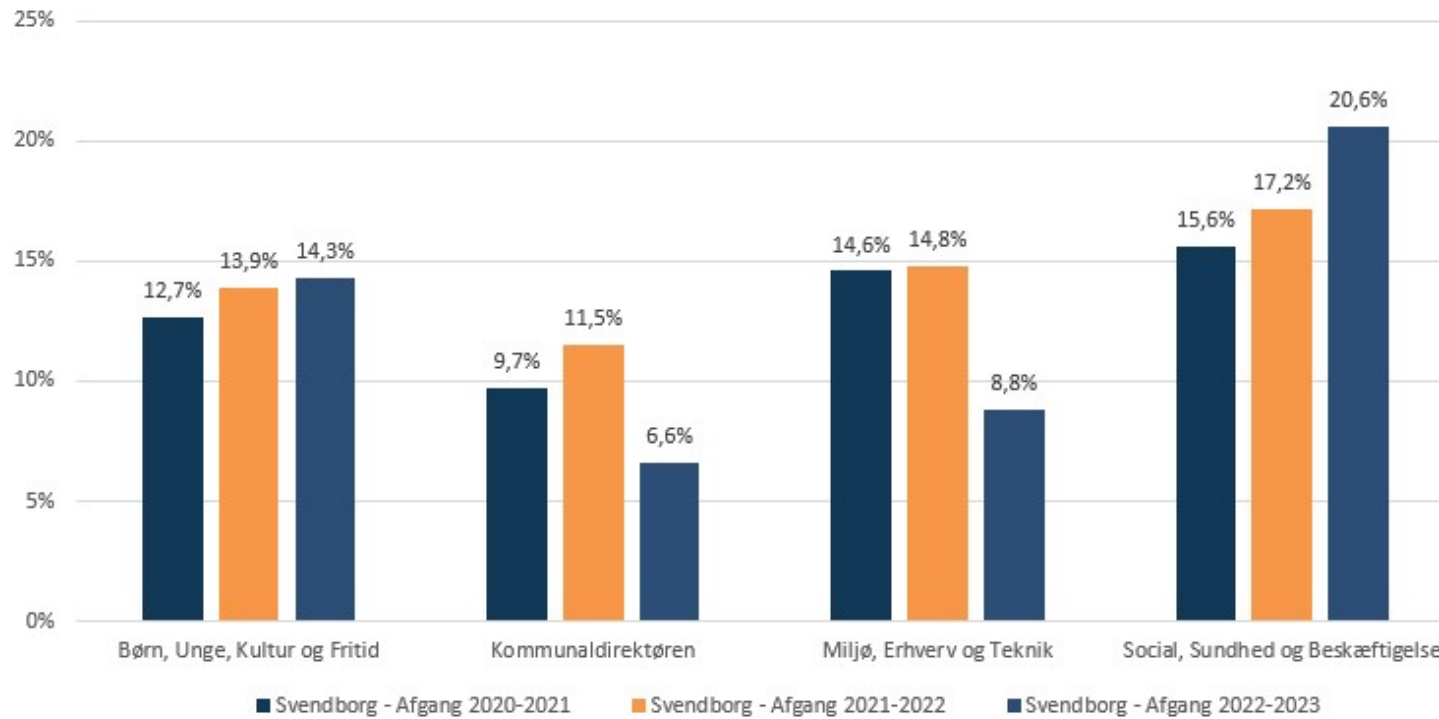


Figur 6.1 Personaleomsætning (afgang) i Svendborg Kommune og i kommunerne i DK 2020-2023





Figur 6.2 Personaleomsætning (afgang) i Svendborg Kommune fordelt på direktørområder 2020-2023



Ansættelsesvilkår

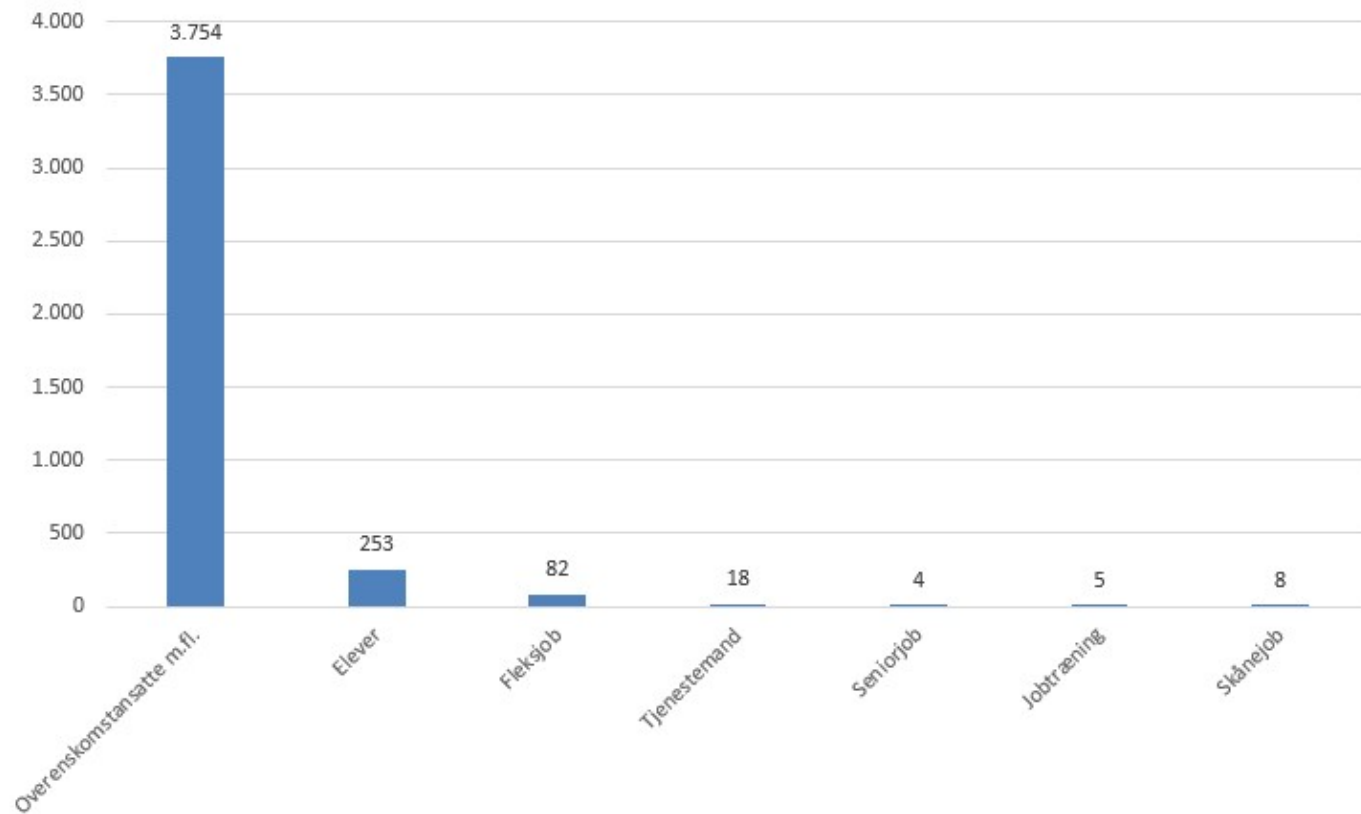
Hovedparten af alle medarbejdere i Svendborg Kommune er overenskomstansatte, hvilket også er den mest almindelige ansættelsesform i de øvrige kommuner.

Figur 7.1 viser antallet af fuldtidsbeskæftigede i Svendborg Kommune fordelt på ansættelsesvilkår. 90% af medarbejderne i Svendborg Kommune er overenskomstansatte.

Svendborg Kommune har i mange år ikke ansat personale på tjenestemandsvilkår, bortset fra nogle få grupper, som havde ret til tjenestemandsansættelse qua den centrale aftale.



Figur 7.1 Antal fuldtidsbeskæftigede i Svendborg Kommune fordelt på ansættelsesvilkår 2023



Elever og studerende

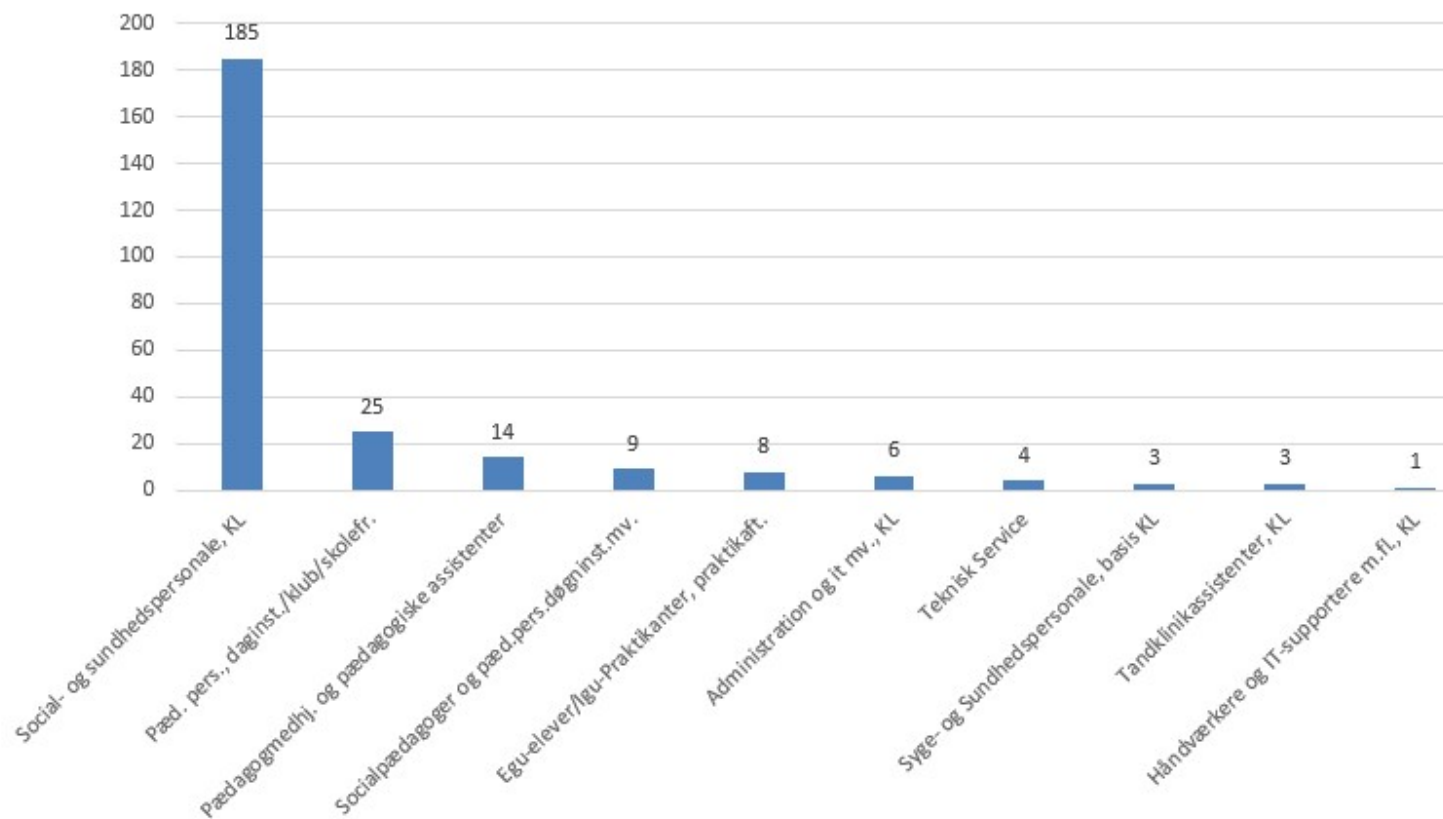
Svendborg Kommune havde i alt 273 elever og studerende i 2023.

Figur 8.1 viser antallet af lønnede elever og studerende samt fordelingen på overenskomster i Svendborg Kommune i 2023. Social- og sundhedsuddannelserne har det største antal elever.

Elever der ikke får løn i forbindelse med deres praktik fremgår ikke af tabellen. Det gælder f.eks. lærerstuderende.



Figur 8.1 Antal lønnende elever i Svendborg Kommune fordelt på overenskomstområder 2023





Perspektivering til analyse af arbejdskraftsudfordring

Sidste år blev der udarbejdet en analyse af arbejdskraftudfordringen i Svendborg Kommune. Til denne analyse blev der udvalgt særlige stillingskategorier, da disse på nationalt plan forudses at være blandt dem, hvor udfordringerne vil være størst og ramme flest. Der er primært tale om de store velfærdsområder, som er vigtige at have fokus på i forhold til den fremtidige levering af velfærdsydelser.

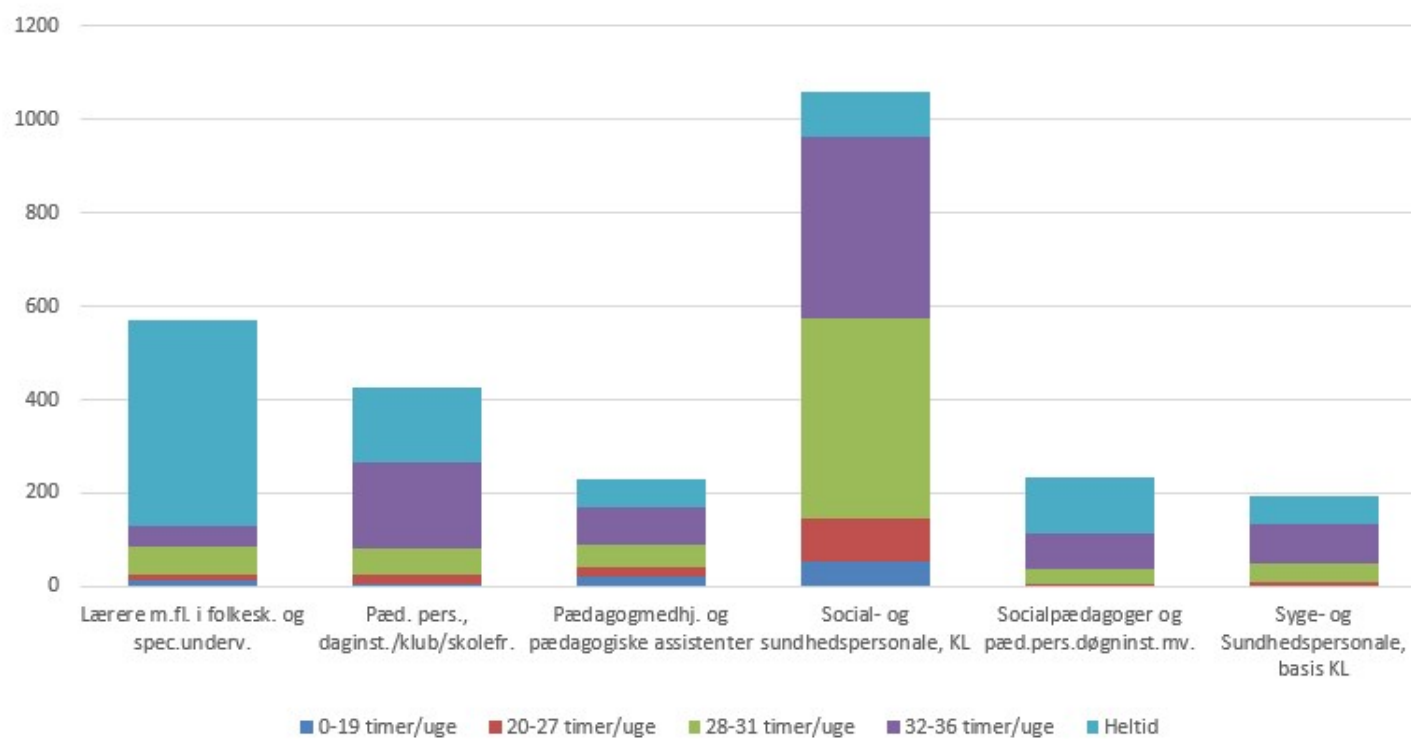
Arbejdskraftudfordringen er et fælles anliggende som kræver et øget fokus på tilknytning og tiltrækning til Svendborg Kommune som arbejdsplads. Denne perspektivering stiller skarpt på heltid/deltid, personaleomsætning og aldersfordeling for de udvalgte stillingskategorier.

Figur 9.1 viser antallet af personer i Svendborg Kommune i 2023 der henholdsvis er på deltid eller fuldtid.

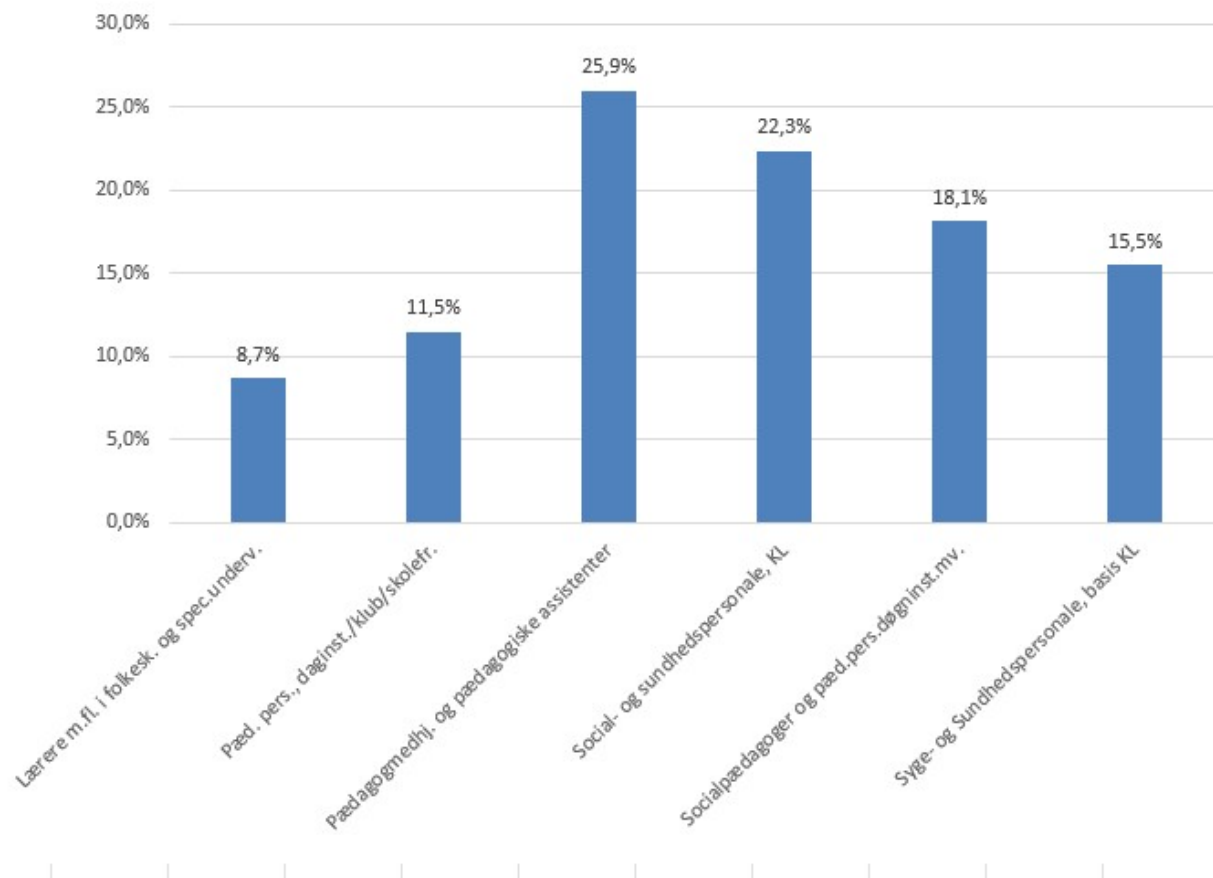
Figur 9.2 viser overenskomster i fokus og deres personalomsætning

Figur 9.3 viser nuværende aldersfordeling for de udvalgte overenskomster.

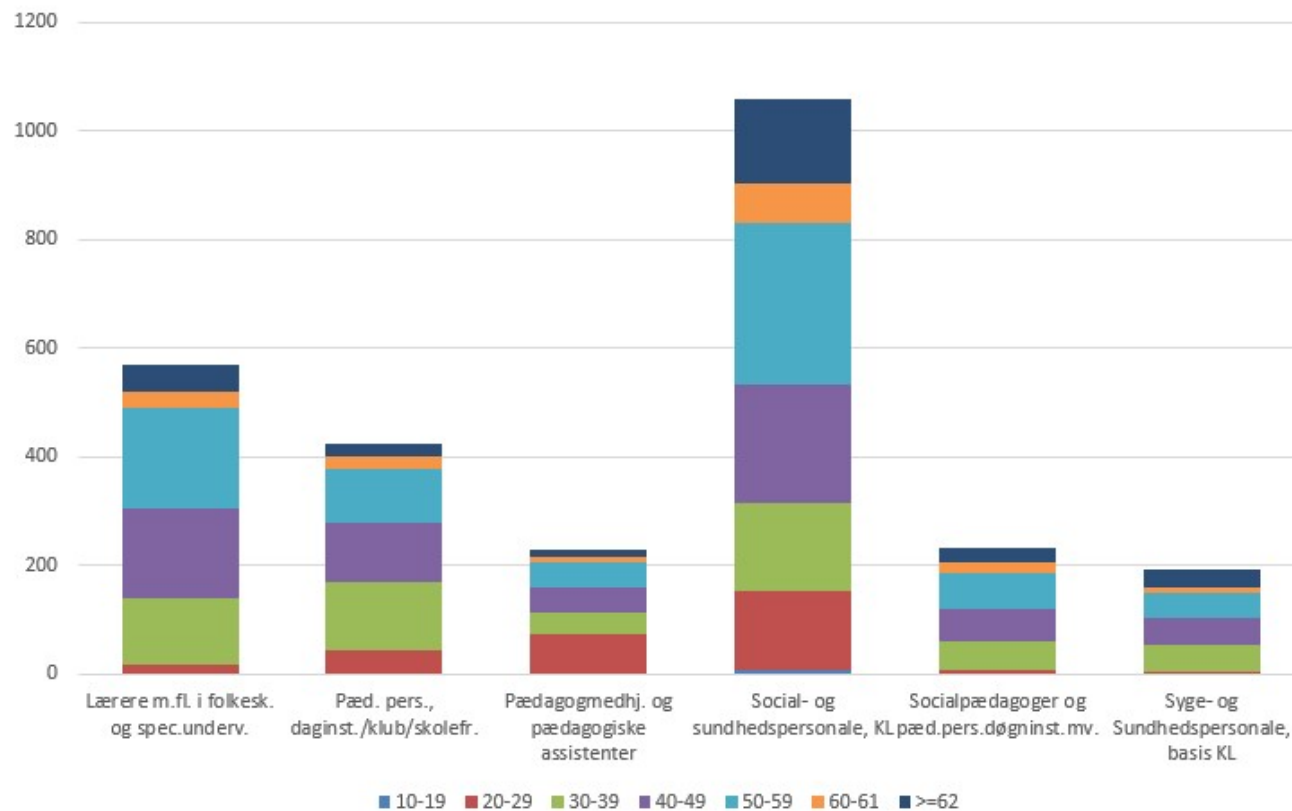
Figur 9.1 Antal ansatte fordelt på arbejdstid og overenskomster 2023



Figur 9.2 Personaleomsætning (afgang 2022-2023) på udvalgte overenskomstgrupper



Figur 9.3 Antal ansatte fordelt på aldersintervaller og overenskomster 2023



Anmeldte arbejdsulykker 2023

Figur 10.1 viser, at der har været 301 anmeldelser af arbejdsulykker i 2023. Det er et fald på 15% i forhold til 2022. De anmeldte arbejdsulykker fordeler sig således, at 30 % af ulykkerne er relateret til færdsel og fald, 54 % er sket i forbindelse med fysisk aktivitet, 7 % er snit og stikskader samt at 9 % udgør 'Andet'.

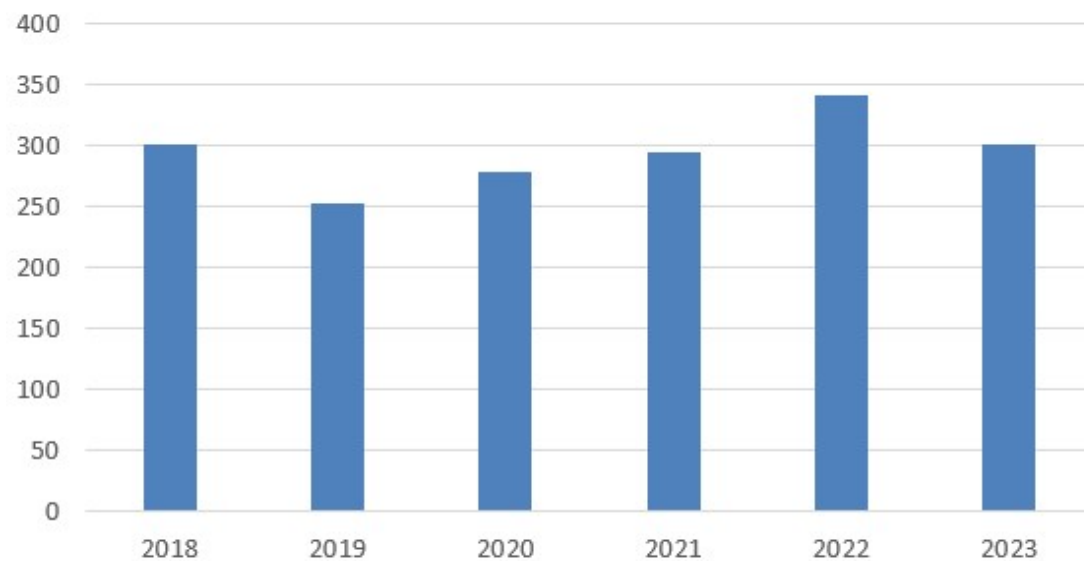
Der har været et stort fald i forbindelse med fysisk aktivitet på arbejdspladserne. Det har især været indenfor direktørområdet Social, Sundhed og Beskæftigelse. I direktørområdet Børn, Unge, Kultur og Fritid har der været et lille fald i ulykker, hvor medarbejderne er kommet til skade i forbindelse med leg og andre aktiviteter.

Figur 10.2 færdsel og fald udgør 30 %. Fysisk aktivitet udgør 50 % af de anmeldte ulykker. Andet udgør 20 % af ulykkerne. Der har været et stort fald i antallet af anmeldte arbejdsulykker med fravær.

Figur 10.3 viser Arbejdstilsynets tilsynsreaktioner i Svendborg Kommune i 2023. Der var i alt 23 reaktioner i 2023. Til sammenligning var der 5 reaktioner i 2022.



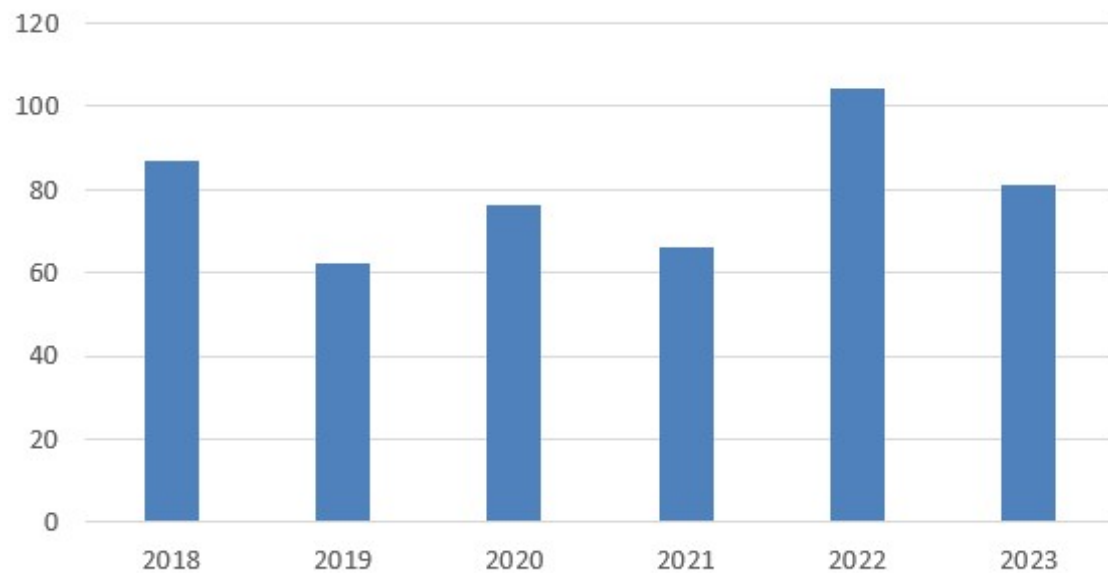
Figur 10.1 Antal arbejdsulykker i Svendborg Kommune 2018-2023 (med og uden fravær)



Kilde: Kommunens egne registreringer



Figur 10.2 Antal arbejdsulykker i Svendborg Kommune 2018-2023 (med fravær)



Kilde: Kommunens egne registreringer





Figur 10.3 Arbejdstilsynets tilsynsreaktioner i Svendborg Kommune i 2023

Tilsynsreaktioner fra besøg af Arbejdstilsynet i 2023

Arbejdstilsynets reaktionsmuligheder ved tilsyn på arbejdspladser. Svendborg Kommune havde 35 tilsynsforløb fra Arbejdstilsynet i 2023. Der blev afgivet 23 reaktioner og fordeler sig således:

Straks påbud:

6 Indenfor emnerne: Voldsforebyggelse, ergonomi, røgfrit arbejdsmiljø

Påbud:

5 Indenfor emnet: Arbejdsstilling, omklædningsfaciliteter, krænkende handlinger

Vejledninger:

2 Indenfor emnet: Voldsforebyggelse

Aftaleforløb:

10 aftaleforløb indenfor temaerne: Voldsforebyggelse, stor arbejdsmængde og tidspres, krænkende handlinger, uklare eller modstridende krav i arbejdet.

Kilde: Kommunens egne registreringer



Sygefravær i Svendborg kommune og i DK

Sygefraværet i Svendborg Kommune har været meget stigende i de sidste par år.

Figur 11.1 viser, at fraværet for de fastansatte månedslønnede er steget fra et niveau på 4,8% til 5,3% siden 2015 til at være på 6,8% for 2023.

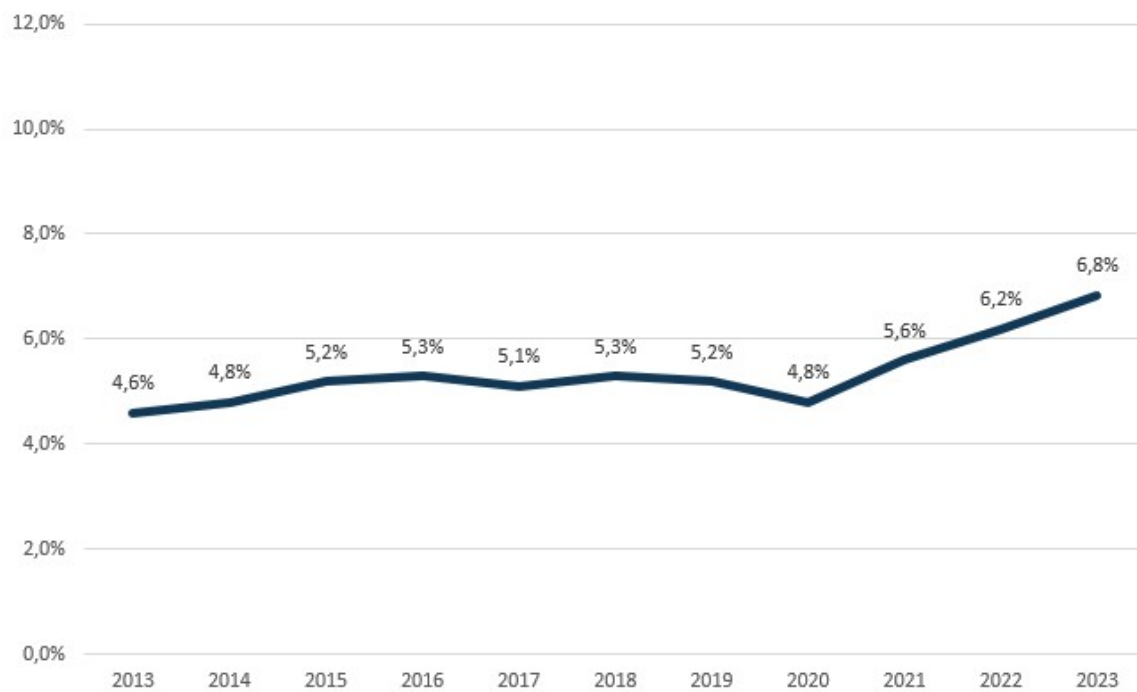
Figur 11.2 viser sygefravær (%) fordelt på direktørområder i Svendborg Kommune 2023. Fraværet er størst på de store serviceområder, herunder Social, Sundhed og Beskæftigelse og Børn, Unge, Kultur og Fritid

Det ses endvidere i figur 11.3, at hovedparten af dette fravær er kort fravær (1-7 dage).

Stigningen i sygefraværet er ikke en unik ting for Svendborg Kommune.

I figur 11.4 kan man se, at samtlige kommuner i Danmark ligger i intervallet 5% til 9%.

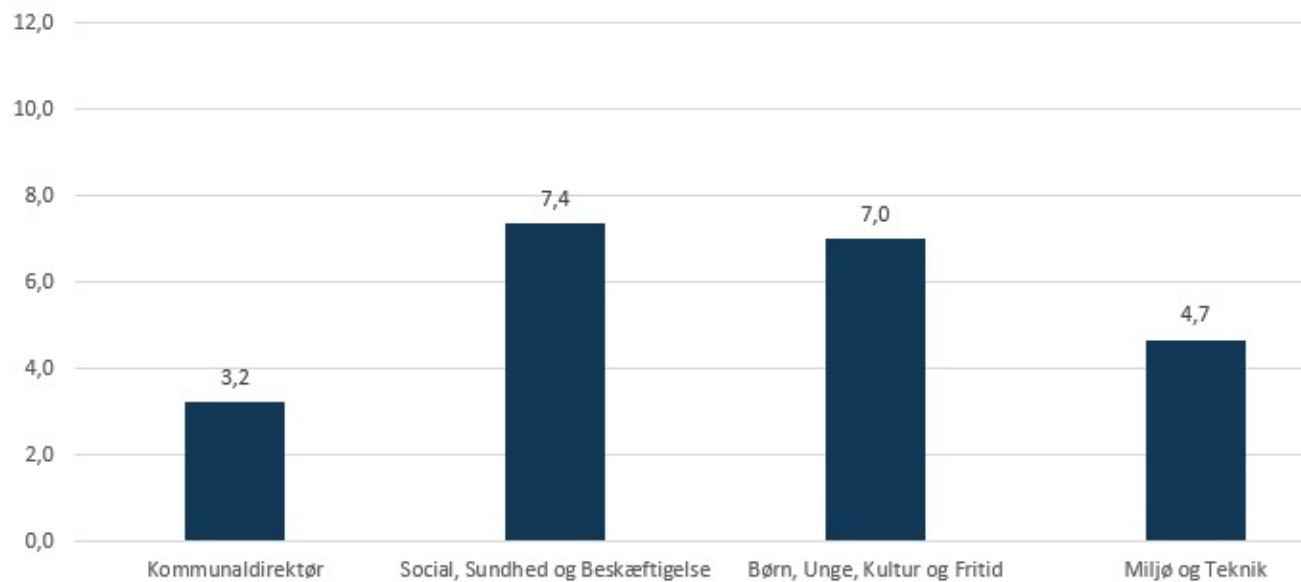
Figur 11.1 Samlet sygefravær (%) for Svendborg Kommune 2013-2023



Kilde: Kommunens lønsystem



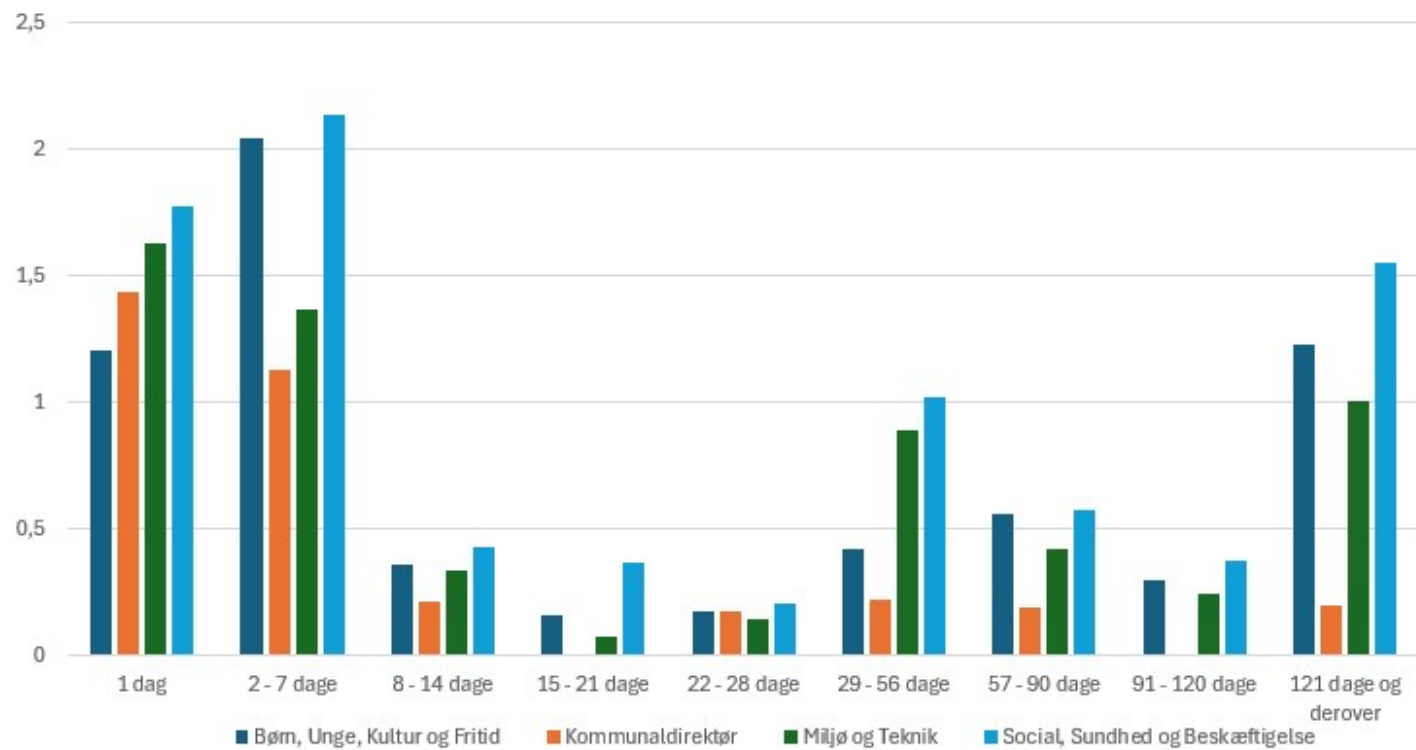
Figur 11.2 Sygefravær (%) fordelt på direktørrområder i Svendborg Kommune 2023



Kilde: Kommunens lønsystem



Figur 11.3 Sygefravær (%) fordelt på fraværslængde og direktørområde i Svendborg Kommune 2023



Figur 11.4 Sygefravær i kommunerne 2023 (%)

