

Personalepolitisk redegørelse 2023

**NATURENS
RIGE**

Juli 2023



Indholdsfortegnelse

1. Indledning.....	5
2. Metode.....	5
3. Corona.....	7
4. Organisation og styring.....	7
4.1. Naturens Rige – Vision og organisationsgrundlag.....	7
4.2. Styringsredskaber	10
4.3. Organisationsændringer	11
5. Personalestrategier og det gode arbejdsliv	12
5.1. Rekruttering, onboarding og fastholdelse	12
5.1.1. Rekruttering- og fastholdelsesstrategi.....	12
5.1.2. Rekruttering	13
5.2. Kompetencer og digitalisering	14
5.2.1. MUS/LUS/GRUS.....	14
5.2.2. Kurser og arrangementer	15
5.2.3. Strategi for IT og digitalisering.....	15
5.2.3.1. Større tværgående digitale projekter.....	17
5.3. MED og arbejdsmiljø.....	20
5.3.1. Strategiplan for MED-organisationen 2023-2024.....	20
5.3.2. Status på arbejdsmiljø.....	21
5.3.2.1. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse i HovedMED	21
5.3.2.2. Arbejdsulykker 2022.....	22
5.3.2.3. Smileyordning fra Arbejdstilsynet	22
5.4. Personalepolitikker.....	23
5.5. Sundhedsordninger	24
5.6. Nærvær/fravær	25
5.6.1. Langtidsfriske	26
5.6.2. Graviditet og barsel	26
5.6.3. Sygefravær	27
5.6.3.1. Sygefravær fordelt på køn.....	29
5.6.3.2. Sygefravær fordelt på fraværsperioder.....	30
5.6.3.3. Sygefravær fordelt i aldersintervaller.....	30
5.6.3.4. Sygefravær fordelt på de 10 største overenskomstområder	31
5.6.4. Fraværsopfølgning.....	32

5.6.5.	Sygefravær inkl. nedsat tjeneste og § 56 fravær	33
6.	Ledelsesudvikling.....	33
6.1.	Ringkøbing-Skjern Kommunes Lederforum.....	33
6.1.1.	Alders- og kønsfordeling i Lederforum.....	34
6.2.	Lederuddannelse.....	35
6.3.	RKSK Lederforum	36
6.4.	Introduktion af nye ledere	37
6.5.	Lederundersøgelsen	37
6.6.	Ledertalentudvikling.....	38
7.	Personalepolitisk status.....	38
7.1.	Ringkøbing-Skjern Kommune som uddannelsessted.....	38
7.1.1.	Elev- og praktikforløb.....	38
7.1.2.	Elever.....	39
7.1.3.	Praktikanter og studerende	40
7.2.	Personalet i tal.....	41
7.2.1.	Antal ansatte.....	41
7.2.2.	Antal ansatte uden fagrelevant uddannelse.....	44
7.2.3.	Ansatte i særlige stillinger	45
7.2.4.	Etnicitet.....	47
7.2.5.	Aldersudvikling og aldersfordeling	48
7.2.6.	Kønsfordeling på overenskomstområder	50
7.2.7.	Deltid-/fuldtidsbeskæftigelse	51
7.2.8.	Personalereduktioner.....	51
7.2.8.1.	Særligt beskyttede medarbejdere.....	53
7.2.9.	Personaleomsætning	53
7.2.10.	Personalestabilitet.....	54
7.3.	Lønstatus	55
7.3.1.	Lønudvikling.....	55
7.3.2.	Lokal løndannelse	57
7.3.3.	Lønniveau	57

Forord

Formålet med en personalepolitisk redegørelse er at skabe et generelt overblik over Ringkøbing-Skjern Kommunes ansatte og synliggøre det grundlag, der arbejdes ud fra på personaleområdet.

Den personalepolitiske redegørelse er et HR-værktøj til at understøtte den politiske vision - Naturens Rige og Direktionens strategiplan, der skal sikre opnåelse af byrådets vision.

Redegørelsen samler organisatorisk viden om de HR-forhold, der ligger til grund for indsatsområderne: rekruttering, kompetenceudvikling, digitalisering, ledelse, lønudvikling, fravær, trivsel og arbejdsmiljø samt øvrige personalepolitiske tiltag.

Målgruppen for redegørelsen er Byrådet, ledelsen og MED-organisationen, der iværksætter initiativer til fremme af det gode arbejdsliv og attraktive jobs samt andre, der måtte have interesse i Ringkøbing-Skjern Kommunes personalegrundlag.

Medarbejderne er Ringkøbing-Skjern Kommunes vigtigste ressourcer til at nå de politiske og ledelsesmæssigt fastsatte mål. Derfor skal vi sikre, at vi til stadighed har sunde og attraktive arbejdspladser, hvor der er udviklingsmuligheder for ledere og medarbejdere, og hvor vi kan fastholde og tiltrække de bedste.

HR-arbejdet – dvs. arbejdet med de personalemæssige ressourcer – foregår overalt i vores organisation, og den personalepolitiske redegørelse er et bidrag til at hjælpe med at blive endnu mere målrettede i dette arbejde for at lykkes med kommunens kerneopgaver.

Karen Marie Johansen
Stabschef
Personale og Digitalisering



1. Indledning

Den personalepolitiske redegørelse har til formål at skabe et overblik over kommunens ansatte og er et værktøj, der dokumenterer status og iværksatte tiltag på det personalepolitiske område.

Ringkøbing-Skjern kommune er en moderne virksomhed, hvor der lægges vægt på dialog og læring. Medarbejderne arbejder i det daglige ud fra den politiske vision, strategier og værdigrundlag.

Redegørelsen er et tilbageblik på de foregående år samt et kig frem mod nye perspektiver.

2. Metode

Materialet, der danner grundlaget for denne redegørelse, er baseret på udtræk fra henholdsvis Danmarks Statistik (DST), Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL), OPUS administrativ styring (OPUS), rekrutteringssystemet Emply, kursusadministrationssystemerne Panorama/Plan2learn samt interne opgørelser og statistikker.

Materiale fra DST og KRL anvendes blandt andet, når vi sammenligner Ringkøbing-Skjern Kommune med andre kommuner og på landsplan.

Materiale fra OPUS samt interne opgørelser og statistikker anvendes blandt andet, når vi præsenterer de nyeste eller upublicerede tal fra Ringkøbing-Skjern Kommune.

Når Ringkøbing-Skjern Kommune sammenlignes med omegnskommuner, er der tale om følgende 6 kommuner:

- Holstebro
- Herning
- Ikast-Brande
- Lemvig
- Varde
- Billund

Når Ringkøbing-Skjern Kommune sammenlignes med kommuner af samme størrelse, er der tale om følgende 10 kommuner:

- Guldborgsund
- Haderslev
- Aabenraa
- Holstebro
- Skanderborg
- Svendborg
- Køge
- Helsingør
- Frederikshavn
- Rudersdal

Ringkøbing-Skjern Kommune er lønadministrator for Hvide Sande Havn samt Stauning Lufthavn. Derudover udbetaler vi løn, vederlag eller honorar til:

- plejeforanstaltningssområdet i Børn og Familie samt Handicap og Psykiatri
- tabt arbejdsfortjeneste
- efterindtægt
- pensionerede kommunale tjenestemænd og ægtefælle pension
- klienter eks. Førtidspensionister, beskyttede værksteder
- terminalpleje
- private børnepassere
- privat hjemmepleje
- private ledsagerordninger
- personlige hjælpere
- råd og nævn
- arbejdsskader
- byrådsmedlemmer

Disse udgør pr. dec. 2022 989 personer og er alle frasorteret i opgørelserne i denne redegørelse.

3. Corona

Årene 2020 til 2022 har været præget af Corona. Det har medført perioder med hjemsendelser grundet fare for smittespredning.

Nedlukningerne har i vidt omfang fået indflydelse på vores fremadrettede anvendelse af virtuelle løsninger, ligesom det har rørt ved kultur og retningslinjer omkring hjemmearbejde efter tilbagevenden.

Corona har, ligesom vi så det i de personalepolitiske redegørelser i 2020 og 2021, haft indflydelse på en stor del af emnerne og statistikker i dette års redegørelse, hvilket fremgår af de berørte emner gennem redegørelsen.

4. Organisation og styring

I afsnittet "Organisation og styring" beskrives Ringkøbing-Skjern Kommune som organisation og hvilke overordnede politikker og værdier, der arbejdes ud fra. Derudover beskrives de organisationsændringer, der har været det seneste år.

4.1. Naturens Rige – Vision og organisationsgrundlag

Som virksomhed har Ringkøbing-Skjern Kommune en flad struktur. Det afspejles i en direktionsmodel bestående af 3 direktører og 8 fag- og stabschefer, der har det daglige driftsansvar med fokus på tværfagligt samarbejde og videndeling i organisationen.

Den overordnede strategi og ledelse ligger hos Direktionen. Driftsansvaret ligger hos fag- og stabschefen. Samspillet mellem direktør og chef foregår som sparring eller coaching.

Stabene udfører opgaver for Direktionen og fungerer som konsulenter for hele organisationen.

De 126 enhedsledere styrer i forhold til de politiske og administrative målsætninger, værdier og rammer. Beslutningskompetencen ligger i yderste led, og der er udsyn og læring på alle niveauer. Ledelsesstrukturen søges konstant at være klar, tydelig og så flad, som det er muligt og hensigtsmæssigt.

Byrådet har vedtaget Ringkøbing-Skjern Kommunes vision, som fremgår af figur 1 og mission, værdier og princip fremgår af organisationsgrundlaget, figur 2, som alle ledere og medarbejdere er forpligtet på.

Figur 1: Naturens Rige – Vision 2022



Figur 2: Organisationsgrundlaget – Naturens rige 2022

rksk.dk ORGANISATIONSGRUNDLAG

NATURENS RIGE

MISSION

Vi er her for borgerne

Vi løser kerneopgaven sammen med borgere, virksomheder og andre gode relationer.

VÆRDIER

<p>Vi er ordentlige</p> <p><i>Vi viser respekt og forståelse, lytter og går i dialog. Vi taler pænt til og om hinanden og om vores område.</i></p>	<p>Vi er nysgerrige</p> <p><i>Vi har udsyn og er videbegærlige. Vi søger hele tiden at udvikle kerneopgaven.</i></p>	<p>Vi handler</p> <p><i>Vi bruger vores sunde fornuft, udviser dømmekraft og tager ansvar. Vi viser initiativ og er risikovillige.</i></p>
---	---	---

PRINCIP

Værdibaseret organisation

Vi er båret af værdier og tillid, ikke af regler. Vi løser vores opgaver inden for kommunens økonomiske og politiske ramme og med borgeren tæt på beslutningerne.

Ringkøbing-Skjern Kommune



4.2. Styringsredskaber

Ringkøbing-Skjern kommunes ledelsesgrundlag med tilhørende appendix samler op på de organisatoriske styringsredskaber, vi gør brug af i kommunen.

Grundlaget er blevet til gennem en proces, hvor Direktionen har været rundt i organisationen, for at lytte til ledernes udfordringer og behov.

Derudover er grundlaget udviklet med afsæt i indsamlede data fra RKSJ Lederforum, Chefforum, Ledelseskommisionens anbefalinger og med inspiration fra modellen "The Primary Colours Leadership model".

Ledelsesgrundlaget er med andre ord kommunens holdninger til den måde, der ønskes at bedrive ledelse på.

I Ringkøbing-Skjern Kommune lægges særligt vægt på tre overordnede områder, som er vigtige at balancere, i forhold til hinanden, afhængigt af den præcise kontekst, man som leder befinder sig i.

Først og fremmest er det vigtigt, at organisationen har en **strategi**, som understøtter den politiske vision, og at man som leder arbejder på at omsætte denne til noget meningsfuldt for medarbejderne. Dette lader sig kun gøre, hvis man samtidig arbejder på at skabe robuste **relationer** både internt i organisationen, men også til eksterne samarbejdspartnere. Det hele gør man med det formål at skabe **resultater og effekt** for de borgere og virksomheder, der er en del af Ringkøbing-Skjern Kommune.

For at omsætte disse tre overordnede områder til praktisk handling, er det vigtigt, at man som leder er i stand til at kommunikere, planlægge, samarbejde og lede sig selv på en måde, der understøtter organisationens beslutninger. Ledelsesgrundlaget forholder sig også til den ledelsesstil, som organisationen ønsker at møde medarbejderne med.

Figur 3: Ringkøbing-Skjern Kommunes ledelsesgrundlag



I sammenhæng med ledelsesgrundlaget for Ringkøbing-Skjern Kommune, er styringskæden omdrejningspunktet for organisationens styring gennem dialog, som ses her nedenfor.

Figur 4: Ringkøbing-Skjern Kommunes styringskæde



Ringkøbing-Skjern Kommunes styringskæde: "Sådan styrer vi!" skal medvirke til at omsætte den politiske vision og de politiske målsætninger til konkrete handlinger for- og sammen med borgere, foreninger og virksomheder. Dette sker som udgangspunkt med dialogen, som det bærende "værktøj".

Med afsæt i Direktionens strategiplan udarbejdes HR-strategien. Direktionen har i foråret 2023 præsenteret deres strategiplan 2023-2026 og HR-strategien er derfor under udarbejdelse, så den afspejler direktionens pejlemærker. HR-strategiens formål er at sætte særligt fokus på organisationens interne processer og ressourcer, der skal fremme professionaliseringen af såvel ledelse og medarbejdere i retningen mod ny velfærd og udvikling i Naturens Rige samt medvirke til at skabe det nødvendige råderum for udfyldelse af kommunens kerneopgaver.

4.3. Organisationsændringer

Ringkøbing-Skjern Kommune foretager løbende organisatoriske tilpasninger, både centralt og decentralt. Baggrunden er typisk, at der er et ønske om, at udvikle større sammenhængende ledelsesområder med henblik på, at yde en bedre koordineret indsats over for kommunens borgere og samtidig øge synergien internt i organisationen. Derudover kan organisationsændringer også være et udtryk for budgetmæssige krav om effektiviseringer.

Af større organisationsændringer det seneste år kan nævnes:

- Pr. 1. oktober 2022 blev Vejanlæg adskilt fra Plan i Land, By og Kultur og lagt sammen med Vej og Park.
- Pr. 1. januar 2023 blev Kompetencecenter Skjern og Kompetencecenter Ringkøbing lagt sammen til Kompetencecenter Ringkøbing-Skjern.
- Pr. 1. februar 2023 trådte en ny organisering i Handicap og Psykiatri i kraft. Vendepunktet blev omdøbt til Forvisitation og Vendepunktet og blev en organisationsniv. 3 afdeling, Specialteam blev omdøbt til Myndighed og der blev oprettet en stab, Kvalitet- og Udvikling under fagchefen.

5. Personalestrategier og det gode arbejdsliv

I dette afsnit beskrives de personalestrategier, som staben Personale og Digitalisering blandt andet arbejder med samt forskellige tiltag, der skal sikre det gode arbejdsliv.

5.1. Rekruttering, onboarding og fastholdelse

Ringkøbing-Skjern Kommune har fokus på vigtigheden af at rekruttere og fastholde kompetente medarbejdere og ledere på alle niveauer. På baggrund af fokusområderne i rekrutterings- og fastholdelsesstrategien er der udarbejdet forskellige tiltag, der skal styrke vores rekruttering og fastholdelse samt styrke vores position som en attraktiv og moderne arbejdsplads. Disse tiltag illustreres i tegningen til højre.

Figur 5: Illustration af tiltag ifbm. styrkelse af en attraktiv og moderne arbejdsplads (egen tilblivelse)



5.1.1. Rekruttering- og fastholdelsesstrategi

Der er en ny rekruttering- og fastholdelsesstrategi under udarbejdelse.

Den nye strategi ændrer navn til – Strategi for den attraktive arbejdsplads.

Strategien for den attraktive arbejdsplads skal bidrage til en mere langsigtet, helhedsorienteret og prioriteret rekrutterings- og fastholdelsesindsats. Med denne strategi handler vi på de aktuelle rekrutteringsudfordringer, og vi skaber grundlaget for den fremtidige rekruttering og for øget fastholdelse og tilknytning af både medarbejdere og ledere.

Strategien skaber en fælles ramme, som skal udfoldes og suppleres decentralt. Udgangspunktet er, at rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer løses decentralt og tæt på kerneopgaven. Den decentrale opgave kan understøttes fra centralt hold med rådgivning, sparring og tværgående koncepter.

5.1.2. Rekruttering

I Ringkøbing-Skjern Kommune anvendes Emply, et digitalt rekrutteringssystem, når ledige stillinger opslås. Brugen af et digitalt rekrutteringssystem effektiviserer den administrative behandling af stillingsopslag og ansøgere. Derudover sikres det, at alle ansøgere bliver behandlet ordentligt i forhold til kvitterings- og afslagsbreve.

I 2022 har Ringkøbing-Skjern Kommune haft 554 stillingsopslag i Emply. Dette er en nedgang i forhold til de 638 stillingsopslag i 2021. Der har været 5.959 ansøgere til stillingerne, hvilket giver et gennemsnit på 10,76 ansøgere pr. stillingsopslag. Dette viser en fortsat nedgang i antallet af ansøgere.

Ansøgere der trækker deres ansøgninger tilbage, når ansøgningsfristen er nået, eller når ansættelsesprocessen er gennemført indgår ikke i statistikken.

Nedenstående tabel viser udviklingen i stillingsopslag og ansøgere i perioden 2018 til 2022.

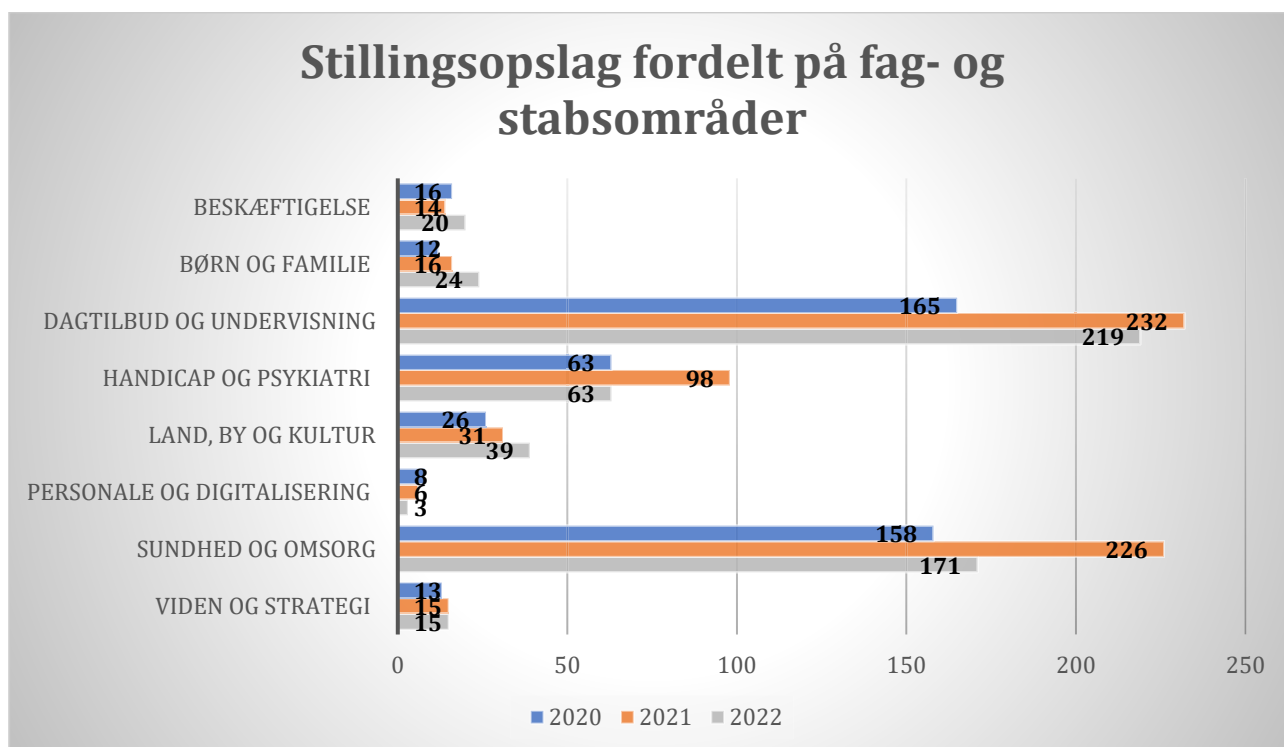
Tabel 1: Antal stillingsopslag og ansøgere i perioden 2018-2022 (Emply)

	Stillingsopslag	Ansøgere	Gns. ansøgere pr. stilling
2018	488	12.433	25,48
2019	405	10.454	25,81
2020	461	10.957	23,77
2021	638	7.504	11,76
2022	554	5.959	10,76

Det er desværre ikke muligt at opgøre, hvor mange af stillingsopslagene, der er genopslag.

Nedenstående figur viser fordelingen af stillingsopslag på fag- og stabsområder 2020-2022.

Figur 6: Fordeling af stillingsopslag 2020-2022 på fag- og stabsområder (Emply)



Dagtilbud og Undervisning samt Sundhed og Omsorg er de områder, der har haft flest stillingsopslag. Det skal ses i forhold til, at disse to områder også er de to største områder personalemæssigt i Ringkøbing-Skjern Kommune.

Udover Empty opslås alle stillinger også på kommunens Facebookprofil. Pr. maj 2023 har Ringkøbing-Skjern Kommune 10.309 følgere og ca. 8.800, der har liket siden. Ringkøbing-Skjern Kommune har hver uge én stilling, der er i fokus på Facebook. Dette koster ca. 50 kr. pr. stk.

I gennemsnit har betalte annoncer pr. opslag med ledige stillinger en rækkevidde på 3.852 Facebookbrugere samt 583 interaktioner, det vil sige kommentarer, likes eller delinger.

Til lederstillinger anvendes også LinkedIn. Det er områdernes eget budget, der dækker udgifterne til annonceringen. For ca. 5.000 kr. bliver stillingen både publiceret gennem Facebook og LinkedIn.

66,30 % af dem, der har liket Ringkøbing-Skjern Kommunes Facebook-side er kvinder. Når vi ser på kønsfordelingen blandt ansatte, er det også overvejende kvinder nemlig 82 %.

5.2. Kompetencer og digitalisering

I takt med den digitale og samfundsmæssige udvikling, skal den digitale organisering, IT-systemernes muligheder og medarbejdernes kompetencer følge udviklingen. Det er et politisk og ledelsesmæssigt fokus i Ringkøbing-Skjern Kommune.

5.2.1. MUS/LUS/GRUS

MUS-, LUS- og GRUS-samtaler er vigtige ledelsesværktøjer for Ringkøbing-Skjern Kommune. Formålet med disse samtaler er, at holde fokus på mål, trivsel og udvikling.



MUS, LUS og/eller GRUS gennemføres i Ringkøbing-Skjern Kommune én gang årligt, hvor der i fællesskab udarbejdes en obligatorisk individuel kompetenceudviklingsplan for den enkelte medarbejder.

Alle ledere kan håndtere MUS og LUS digitalt i systemet Evovia, tidligere musskema.dk, hvilket bl.a. kan være med til at give et bedre overblik over kompetenceudviklingsplaner og aftaler truffet i forbindelse med MUS/LUS.

Kompetenceudviklingsplanen skal altid udarbejdes med et strategisk sigte for øje, således at medarbejdernes individuelle kompetenceudvikling afspejler organisationens behov både nu og i fremtiden.

Medarbejderes individuelle kompetenceudvikling kan støttes af Kompetencefonden, som har til formål at yde støtte til længerevarende individuelle udviklingsforløb. Der kan søges op til 80 % af udgiften og max. 30.000 kr. pr. medarbejder pr. år til medarbejdere omfattet af overenskomster indgået med FOA, 3F, Dansk Metal, BUPL, HK, Socialpædagogerne, Teknisk Landsforbund, Dansk Socialrådgiverforening, AC'ere eller Forhandlingskartellet.

Kompetencefondens midler skal fortrinsvis anvendes til kompetencegivende efter- og videreuddannelse hos anerkendte udbydere og er et supplement til den indsats, som i øvrigt finder sted i kommunen.

5.2.2. Kurser og arrangementer

Personale og Digitalisering afholder forskellige kurser og arrangementer som kompetenceløft. Disse tilbydes både medarbejdere og ledere. I perioden maj 2022 til og med april 2023 har Personale og Digitalisering afholdt nedenstående centrale kurser og arrangementer.

Tabel 2: POD's afholdte kurser og arrangementer maj 2022 til april 2023 (Planorama – kursusadministration)

Kursus/arrangement	Antal hold	Antal deltagere
I alt	40	1016
Arbejds miljøuddannelse	2	26
Supplerende arbejds miljøuddannelse	1	173
Lederforum	2	149
MED-uddannelsen	2	53
Workshop - Onboarding	2	33
Emply - version 2	3	62
Intro for nye medarbejdere	2	95
Intro for nye ledere	2	21
Den gode jobsamtale	1	16
Rekruttering og jura	1	13
Kunsten at skrive et godt stillingsopslag	1	16
Digital medarbejderindberetning	6	38
FAIR PROCES	2	62
Fastholdelse af ældre medarbejdere	1	3
Udvikling af et bæredygtigt arbejdsliv og -miljø for alle ansatte MED-klippe kortarr.	2	56
Inspirationsdag for vejledere i RKSK	1	56
Samskabelsesdag	1	20
KMD Vagtplan	7	83
Temadag MED 1 og 2: Flere på flere timer	1	41

Udover ovenstående kurser og arrangementer har HR-Udviklingsteamet i Personale og Digitalisering afholdt procesforløb. Der er i 2022 afholdt i alt 51 procesforløb heraf 15 rekrutteringsprocesser.

5.2.3. Strategi for IT og digitalisering

IT-strategien og Digitaliseringsstrategien gælder for perioden 2021 - 2024. Med strategierne fortsætter arbejdet for at skabe en kultur i Ringkøbing-Skjern Kommune, hvor digitaliseringen er en naturlig del af hverdagen. En kultur, hvor vi ikke bare gør, "som vi plejer", men hvor vi favner nye måder og muligheder.

Ringkøbing-Skjern Kommune er langt med digitaliseringen. Men selvom vi er langt, så har vi kun set begyndelsen. De næste år kommer derfor til at handle om at bygge oven på det, vi allerede har opnået. Vi kommer til at arbejde med at udnytte vores systemer optimalt, automatisere arbejdsgange og med at motivere hinanden til hele tiden at udvikle os. Samtidig skal vi sikre sikkerheden, særligt i forhold til de mange følsomme data, vi har ansvaret for.

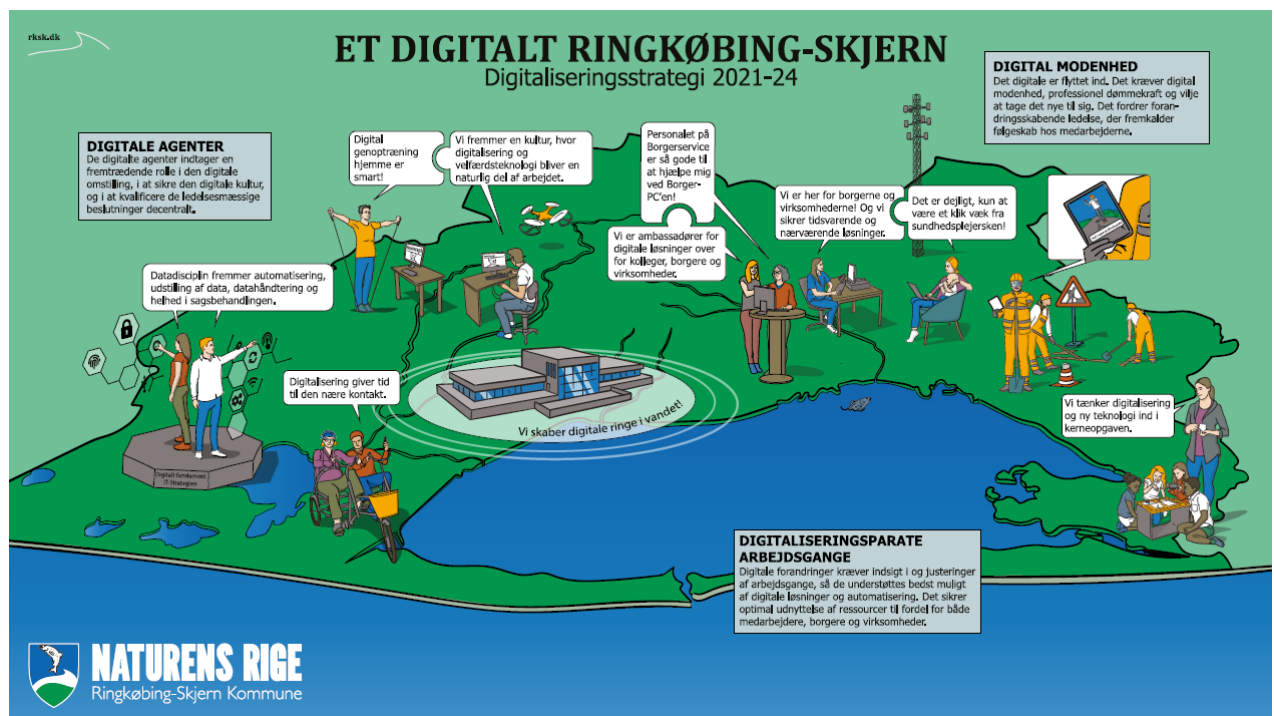
Det lykkes, når vi samarbejder og deler viden på tværs af organisationen. Chefforum har derfor oprettet et netværk for Digitale Agenter, hvor digitale konsulenter fra hele organisationen mødes for at videndele, opbygge kompetencer og sikre implementering af større, tværgående digitale projekter.

IT-strategien er fundamentet for Digitaliseringsstrategien og fastlægger de overordnede principper og retningslinjer for IT-anvendelsen i Ringkøbing-Skjern Kommune. Den sikrer, at IT-investeringer og beslutninger prioriteres, finansieres og koordineres ud fra de overordnede mål. De to strategier blev i 2021 præsenteret og drøftet med hele organisationen, herunder alle fag- og stabsområder samt FagMED og AdmMED. Nedenfor ses IT-strategien samt digitaliseringsstrategien visuelt.

Figur 7: IT-strategien 2021-2024



Figur 8: Digitaliseringsstrategien 2021-2024



5.2.3.1. Større tværgående digitale projekter

Der kommer løbende nye større digitale projekter til, både projekter som Ringkøbing-Skjern Kommune selv tilvælger, men også digitale projekter, som besluttet på landsplan. Nedenfor fremgår de større digitale projekter, der pt. arbejdes med i Ringkøbing-Skjern Kommune.

Automatisering

RPA-projekterne er i fortsat rivende udvikling. IT har bygget omkring 160 softwareroboter og 120 af dem er stadig i drift. Robotterne udfører opgaver, der ville kræve 14 årsværk, hvis de blev udført manuelt. Vi arbejder også med elektroniske blanketter, som automatiserer arbejdsgange eller laver struktureret data der kan automatiseres af vores softwareroboter.

SAPA

SAPA (Sags- og Partsoverblik) kom i drift i 2019 i forbindelse med Monopolbruddet. SAPA er i en god gænge. Der er blevet tilkoblet mange systemer; dels systemer i KOMBIT regi, men også KMD-systemer som KMD Institution, Ejendomsskattelån og Boliglån. Af fagsystemer kan nævnes en delvis tilkobling af vores ESDH-system, eDoc og beskæftigelsessystemet Facit. Vi forventer desuden, at vores Omsorgssystem, Nexus bliver koblet på i løbet af 2023.

Cybersikkerhed

IT-Afdelingen strammer op på sikkerhedssystemerne for at imødekomme den stigende cybertrussel.

Vi har implementeret et system, der samler al netværkstrafik og analyserer mønstre for at finde unormale mønstre og derved afsløre evt. indtrængen i de interne systemer. Systemet bliver senere en del af Sundhedsdatastyrelsens satsning på at få et samlet system, der overvåger alle sundhedsdata i Danmark. Vi har fuld sårbarhedsscanninger af alle servere; både de interne og dem der vender ud mod internettet. Der arbejdes med at segmentere serverne, så de kun kan kommunikere med omverden ad godkendte kanaler. Arbejdet forventes at løbe over de næste par år. Der arbejdes løbende på at stramme op omkring klientsikkerheden. Fokus er især på bærbare, telefoner og tablets. Cybersikkerhed stiller krav til organisationens kompetencer og bevågenhed hos alle medarbejdere.

Persondataforordningen – GDPR

I kommunen er der stor fokus på at beskytte borgernes data – vi låner dem bare.

Derfor er ethvert databrud også ét for meget. I stedet for at forsøge at skjule det, vil vi gerne være åbne omkring det, så der kan drages læring af fejlene. Desværre sker der databrud, også selvom der passes godt på. I 2022 har vi registreret 125 brud. Året før var det 105. Der er altså sket en lille stigning over de senere år, hvilket kommunen tolker som om, at medarbejderne er blevet bedre til at genkende et brud, når det sker. Det er de enkelte fagområder, som håndterer bruddene, får dem indberettet og handler på, hvad der skal til organisatorisk og/eller teknisk for at forhindre lignende databrud i fremtiden. I 2021 har Datatilsynet ført tilsyn med antallet af indberettede brud. Her faldt man over, at Ringkøbing-Skjern Kommune har væsentlig flere brud pr. indbygger end andre kommuner. Ringkøbing-Skjern Kommune har afgivet svar på tilsynet, men der er endnu ingen afgørelse heraf. Når afgørelsen på tilsynet foreligger, tages der stilling til, hvilke initiativer der eventuelt skal tages.

Også i 2022 er der ført tilsyn med alle databehandlere, som kommunen har indgået databehandleraftaler med. Det er et større arbejde, som kommunen har indgået en aftale med revisionsfirmaet BDO om at udføre. Efter tilsynene fremsendes rapporter til de enkelte fagområder,

hvori der bl.a. er en beskrivelse af, hvorvidt databehandleren lever op til sikkerheden omkring GDPR. Ligeledes fremgår anbefalinger til justeringer i de indgåede databehandleraftaler, som fagområderne bør rette op på.

Afledt af Schrems-II dommen i 2020 og anbefalingerne fra Det Europæiske Databeskyttelses Råd (EDBP) og Datatilsynet gennemføres der stadig undersøgelser af alle kommunens databehandlere af eventuelle overførsler til 3. lande. Her vil der skulle være indgået aftaler om gyldigt overførselsgrundlag sammen med supplerende foranstaltninger for, at det kan vurderes sikkert nok for EU borgere at gøre brug af. De mulige overførsler er typisk i forbindelse med brug af Cloud løsninger som f.eks. Google, Amazon og Microsoft. Datatilsynet har nedsat en ekspertgruppe til at afhjælpe problematikken med Cloud løsninger. Denne ekspertgruppe forventes at komme med løsninger primo 2023. Ekspertgruppen er endnu ikke kommet med resultatet af deres arbejde. Det forventes, at der i 2023 vil foreligge en tilstrækkelighedsafgørelse på overførsler til USA, men da dette kun løser nogle af udfordringerne med at overføre til USA, vil det stadig ikke løse problemer med, at de store cloududbydere, som f.eks. Microsoft og Google, behandler personoplysninger til eget formål.

Whistleblower-ordning

Som følge af et lovkrav indførte Ringkøbing-Skjern Kommune en whistleblowerordning den 17. december 2021. Ordningen giver medarbejdere og samarbejdspartnere adgang til, anonymt via et link på hjemmesiden, at indberette alvorlige forhold og lovovertrædelser begået af ledere eller medarbejdere ved kommunen.

I forbindelse med ordningens etablering indgik Ringkøbing-Skjern Kommune et samarbejde med KL. Samarbejdet indebærer, at en specialgruppe ved KL foretager en indledende vurdering af, om en indberetning er tilstrækkelig alvorlig til, at den falder inden for ordningen. Hvis en indberetning falder inden for ordningen, kontakter kommunens interne whistleblowerenhed det relevante fagområde med henblik på iværksættelse af en omhyggelig opfølgning og undersøgelse.

Én gang årligt offentliggør Whistleblowerudvalget på kommunens hjemmeside (www.rksk.dk) oplysninger om den generelle aktivitet i ordningen. Følgende er offentliggjort på hjemmesiden:

"Fra den 16. december 2021 til udgangen af 2022 har whistleblowerordningen modtaget i alt tre indberetninger, hvoraf to er afvist og én er realitetsbehandlet.

To af indberetningerne faldt efter KL's vurdering uden for ordningen. KL's vurdering indebar, at sagerne blev afvist, og whistleblowerenheden var ikke forpligtet til at undersøge indberetningerne nærmere. Indberetterne blev af enheden henvist til at anvende de almindelige kanaler i kommunen, herunder ledelseslaget og TR/den faglige organisation, til løsning af forholdene.

Den tredje indberetning blev af KL vurderet at være omfattet af whistleblowerordningen, idet den vedrørte to potentielt strafbare forhold. Whistleblowerenheden iværksatte en intern undersøgelse for nærmere at afdække forholdene så langt, som det kunne lade sig gøre i forhold til de indberettede oplysninger og under iagttagelse af tavshedspligten. Efter en grundig undersøgelse og opfølgning på området, vurderede enheden, at der ikke var tilstrækkelige beviser for, at der var foregået noget ulovligt. Sagen er således afsluttet uden politianmeldelse, og whistlebloweren har fået besked om resultatet."

OS2 indberetning

Personale implementerede i perioden april til juni 2023 OS2 indberetning, som er et kørselsregistreringssystem, som erstatter det tidligere system Carlog. Der kan registreres kørsel både via en mobilapp og i en internetbrowser.

Øvrige digitale projekter

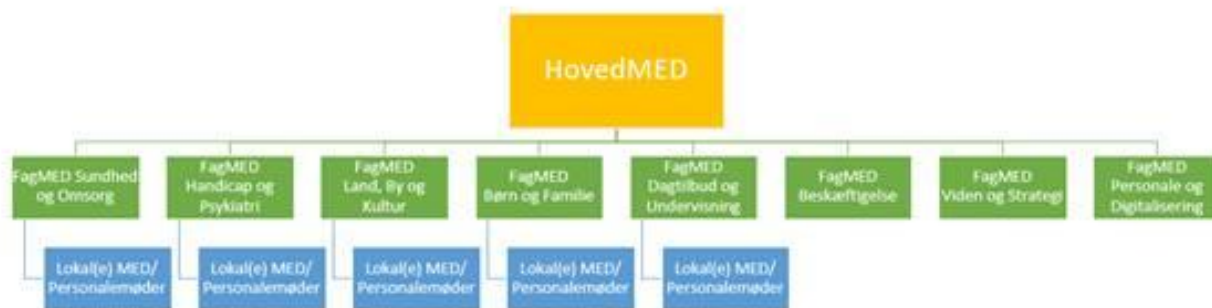
- **Borgerblikket**
 - Med Borgerblikket får borgerne et hidtil uset overblik over egne sager og ydelser fra det offentlige på en række områder.
 - Borgerblikket udrulles gradvist og vil over de kommende år omfatte stadig flere områder.
- **Webtilgængelighed**
 - Webtilgængelighed handler om de principper og teknikker, man skal følge, når man udvikler websteder, mobilapplikationer og andre tekniske løsninger, så de kan bruges af alle, herunder brugere med handicap.
- **Dynamic Template – nyt skabelonsystem**
 - Skabelonsystemet sikrer, at dokumenter og breve, som kommunen producerer overholder loven om webtilgængelighed.
 - Skabelonsystemet sikrer et ensartet udtryk og giver mulighed for at effektivisere arbejdsgange i sagsbehandlingen.
- **Digitale agenter**
 - Dedikerede medarbejdere på tværs af kommunen arbejder hver dag på at implementere og optimere brugen af de digitale muligheder. Vi kalder dem digitale agenter, og de er en del af et netværk, der skal give kommunen de rette digitale kompetencer, sikre videndeling på tværs af organisation og sikre topledelsen kvalificeret rådgivning.
- **Digital modenhed**
 - Det digitale er flyttet ind og understøtter vores kommunikation og den måde, vi indgår i relationer med borgere og virksomheder. Det kræver digital modenhed at tage det nye til sig og i Ringkøbing-Skjern Kommune sikrer vi den digitale modenhed på alle niveauer. Det gør vi ved at synliggøre den digitale modenhed og sikre ledelsen af det digitale.
- **Videomøder og webinarer**
 - Vi bygger videre på den succesfulde brug af video, videomøder og webinarer under Corona-krisen. Brugen af video har vist sin værdi, og de potentielle gevinster er store, både når det handler om driftsopgaver, udviklingsopgaver, ved rekruttering og til at øge organisationens udsyn.
- **Bedre bredbånd**
 - Ringkøbing-Skjern Kommune understøtter og udbreder aktivt de muligheder, der ligger i den nationale bredbåndspulje. Puljen giver støtte til at give hurtigt bredbånd til de adresser i Danmark, der har de dårligste forbindelser.
- **RKSK Forum**
 - RKSK Forum er kommunens intranet og den fælles kommunikationsplatform på tværs af kommunens fag- og stabsområder. Platformen udvikles og optimeres løbende, ligesom der hele tiden arbejdes på at få den så langt ud i organisationen som muligt.

5.3. MED og arbejdsmiljø

Ringkøbing-Skjern Kommune har stor fokus på trivsel og det gode arbejdsliv. I dette afsnit fremgår de koncerntiltag, der arbejdes med for at sikre et godt arbejdsliv og trivsel på jobbet.

Ringkøbing-Skjern Kommune har et MED-system, som består af 3 niveauer.

Figur 9: MED-organiseringen ved Ringkøbing-Skjern Kommune



Der er tale om et enstrengt system, og arbejdsmiljøarbejdet er derfor fuldt integreret i MED-strukturen. Det er opfattelsen, at det enstrengede system giver bedre mulighed for at sætte fokus på arbejdsmiljøet og ikke mindst på sammenhængen mellem arbejdsmiljø og medarbejdernes mulighed for medbestemmelse og medindflydelse.

Systemet er velfungerende, og der arbejdes systematisk med mange forskellige opgaver. Blandt andet er der udarbejdet retningslinjer og procedurer for MED-systemets inddragelse i udarbejdelse og opfølgning på kommunens budget samt deltagelse i udformningen af personalepolitikker m.m.

Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse danner sammen med den lokale MED-aftale rammen for MED-arbejdet.

En revideret lokal MED aftale trådte i kraft 1. januar 2022. Strukturen for MED 2 er ændret med det formål at styrke beslutningskraften og gennemsigtigheden. Alle chefområder har nu hvert sit FagMED, så strukturen afspejler ledelsesorganisationen.

5.3.1. Strategiplan for MED-organisationen 2023-2024

HovedMED-udvalgets arbejde følger en strategiplan for MED-organisationen for perioden 2023-2024. Strategiplanen er ud over et krav i "Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse" et udslag af, at HovedMED-udvalget ønsker:

- en samarbejdskultur, som er præget af aktiv deltagelse, og som i høj grad er dagsordenssættende og proaktiv
- bedre organisatoriske beslutninger som følge af, at medarbejderne er involveret i beslutningerne
- øget fokus på strategiske indsats
- tidligere inddragelse af medarbejderne

HovedMED-udvalget besluttede, at der i 2023-2024 i en kontekst af store arbejdskraft-udfordringer arbejdes sammen i MED om at løse de fælles problemer. Der arbejdes særligt med rekruttering og fastholdelse for at sikre løsningen af den kommunale kerneopgave.

Manglen på ansatte gør også, at der i MED er fokus på den bedste brug af vores tid og mulighederne for digitalisering. Der er også i MED fokus på, om de nuværende personaler kan komme på flere timer. Fastholdelse af seniorer er også vigtigt lige så vel som fastholdelse af nyansatte, hvor det sikres, at de kommer godt ombord.

Der er i MED også et fokus på, at Ringkøbing-Skjern Kommune er en attraktiv arbejdsplads. Arbejdsmiljøet er essentielt i dette – at undgå nedslidning og undgå stress således at et bæredygtigt arbejdsliv er muligt. Det store engagement, der præger Ringkøbing-Skjern Kommune, skal fortsat præge arbejdspladsen, og vi skal fortælle om vores styrker og vores faglige fyrtårne. Med kerneopgaven i fokus er kompetenceudvikling et fundament for den fortsatte udvikling, fastholdelse og fleksibilitet.

Der ses således 3 fokusområder i de kommende år:

- Kerneopgaven i fokus
- Engagerede medarbejdere
- Attraktiv arbejdsplads

5.3.2. Status på arbejdsmiljø

MED-systemet følger hvert år op på handleplanerne, som er blevet udarbejdet i forbindelse med Trivselsundersøgelse inkl. psykisk APV i 2021 og fysisk APV i 2022. Handleplanerne medfører, at der for den samlede organisation generelt er fokus på:

- Ergonomi og fysiske arbejdsforhold
- Indeklima og temperatur
- Hård tone såvel fra ledere/kolleger som fra borgere
- Vold, trusler og chikane fra borgere og deres pårørende
- Utilstrækkelig tid til kerneopgaven.
- Stigende arbejdspress og arbejdsbetinget stress

Den årlige rapport om arbejdsmiljø for 2022 blev forelagt for HovedMED d. 28. november 2022. De forhold, der her fremstår mest alvorlige og udbredte i arbejdsmiljøarbejdet, er i overensstemmelse med ovenstående. Der pågår et lokalt arbejde i alle arbejdsmiljøgrupper på arbejdspladserne for at styrke det lokale arbejdsmiljøarbejde. Målet er at sikre alle medarbejdere et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

I 2023 vil den årlige arbejdsmiljødrøftelse blive gennemført efter arbejdsmiljøgruppernes egen lokale disposition. Der er udarbejdet en vejledning til formålet, men arbejdet foregår kun lokalt. Årsagen til ændringen er HovedMED's ønske om at forenkle dokumentation. Det forventes evalueret om den lokale disposition reelt virker forenklende. Som øverste organ i arbejdsmiljøorganisationen har HovedMED brug for indsigt i arbejdsmiljøarbejdet i organisationen. Derfor vil der i 2024 blive gennemført en beretning om arbejdsmiljø, som bygger på en dataindsamling fra de lokale arbejdsmiljøgrupper.

5.3.2.1. *Den årlige arbejdsmiljødrøftelse i HovedMED*

Som ovenfor nævnt havde HovedMED en strategisk arbejdsmiljødrøftelse på baggrund af den årlige arbejdsmiljørapport i november 2022. HovedMED har her fokus på særlige væsentlige elementer ved arbejdsmiljøet, som udmøntes i det konkrete arbejdsmiljøarbejde i arbejdsmiljøgrupperne samt i LokalMED og på arbejdspladserne. De punkter, der blev drøftet i HovedMED, er:

- Forebyggelse og reduktion af arbejdsulykker
- Sygefravær
- Oplevelsen af at vold, trusler og hård tone fra borgere præger arbejdspladsen
- Arbejdsbetinget stress

I forbindelse med supplerende arbejdsmiljøuddannelse for ledere, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter, bliver der sat fokus på ovenstående elementer. De seneste uddannelsesdage har haft fokus på dialogværktøjer til fokus på ledelse, kerneopgave, arbejdsfællesskaber og stress samt risikoen for forråelse. Den 9. februar 2023 blev den seneste supplerende arbejdsmiljøuddannelsesdag afholdt. Her fik ledere, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter ny viden og konkrete værktøjer til at arbejde med ergonomi, krænkende handlinger og arbejdsbetinget stress. Dagen var tilrettelagt i et samarbejde mellem Personale og Digitalisering og BFA (Branchefællesskabet for Arbejdsmiljø).

5.3.2.2. Arbejdsulykker 2022

Gennemgangen af arbejdsulykker går altid på det foregående hele års udvikling i forhold til arbejdsulykker. Der er de senere år sket en forandring i anmeldte og registrerede arbejdsulykker. Årsagerne til forandringerne skyldes særligt to forandringer.

Den første årsag er, at der er sket en ændring af arbejdsskadeloven, som betyder, at grænsen for, hvornår noget anmeldes som arbejdsskade, er lempet. Således er alle arbejdsulykker pr. 1. januar 2020 med behandlingsudgifter og/eller sygefravær blevet anmeldt. Tidligere var det alene arbejdsulykker med behandlingsudgifter og/eller sygefravær mere end én dag udover tilskadekomstdagen, der blev anmeldt.

Den anden årsag, der har haft en væsentlig påvirkning på antallet af anmeldte arbejdsulykker er, at Corona, som skyldes smitte på arbejdet, er blevet anmeldt som en arbejdsulykke.

Registrerede arbejdsulykker har haft en nedgang, idet disse arbejdsulykker ikke har fravær og ofte er krænkende handlinger.

Tabel 3: Oversigt over arbejdsulykker 2020-2022 ved Ringkøbing-Skjern Kommune (Intern opgørelse)

	Arbejdsulykker 2020	Arbejdsulykker 2021	Arbejdsulykker 2022
I alt	1782	1896	1826
Anmeldte ulykker	138	368	730
Registrerede ulykker	1644	1528	1096

5.3.2.3. Smileyordning fra Arbejdstilsynet

Generelt er der et godt arbejdsmiljø på arbejdspladserne i Ringkøbing-Skjern Kommune. Arbejdstilsynets smiley ordning vidner herom. Arbejdstilsynet aflægger løbende tilsyn med kommunens enheder for at undersøge, om der leves op til Arbejdsmiljøloven. Arbejdstilsynet tildeler grøn, gul eller rød smiley alt efter, om der findes elementer, der kræver indsats.

Den grønne smiley viser, at virksomheden ikke har noget udestående med Arbejdstilsynet.

Den gule smiley viser, at virksomheden har fået et straks-påbud; Et påbud med frist eller afgørelse uden handlepligt. Desuden vises de arbejdsmiljøemner, der har udløst den gule smiley - fx støj, ergonomi eller arbejdspladsvurdering og den dato, hvor Arbejdstilsynet traf afgørelsen. En gul smiley står altid mindst 3-6 måneder, selv om enheden har efterkommet et påbud.

Den røde smiley viser, at virksomheden har fået et forbud eller et rådgivningspåbud. Sammen med den røde smiley offentliggøres de arbejdsmiljøemner, der har udløst den røde smiley; fx støj, ergonomi eller arbejdspladsvurdering og den dato, hvor Arbejdstilsynet traf afgørelsen. HovedMED følger de gule og røde smileys og handler.

Nedenstående tabel viser en status over tildelingen af smileys i 2020 til 2022.

Tabel 4: Arbejdstilsynets tildeling af smileys i 2022 til RKSK sammenlignet med 2020 + 2021 (Intern opgørelse)

	Grønne smileys 😊	Gule smileys 😟	Røde smileys 😞
2020	21	4	0
2021	46	3	0
2022	9	6	0

Som det fremgår af tabellen, blev der givet 6 gule smileys i 2022. Det fremgår af opgørelserne, at påbuddet hovedsageligt blev givet på grund af udfordringer med indeklima på skoleområdet og ét påbud vedrørte forflytning af en borger på ældreområdet.

5.4. Personalepolitikker

Aktive personalepolitikker skal medvirke til at skabe spændende og udfordrende arbejdspladser og derved fastholde og tiltrække stabile og kvalificerede medarbejdere.

I Ringkøbing-Skjern Kommune har vi følgende personalepolitikker:

- Ansættelses-, fastholdelses- og fratrædelsespolitik
- Arbejdsmiljøpolitik
- Kompetence- og uddannelsespolitik
- Ligestillingspolitik
- Lønpolitik
- Elev- og praktikpolitik
- Personalepolitik for Socialt Kapitel
- Personalesundhedspolitik inkl. rygning-, alkohol- og misbrugspolitik

Personalepolitikkerne er forankret i MED-systemet og revideres hvert 4. år, så de er nutidige. Der arbejdes værdibaseret ud fra politikkerne som en moderne arbejdsplads, der kan tiltrække og fastholde kompetente medarbejdere.

Der nedsættes under HovedMED en arbejdsgruppe til revidering af personalepolitikker.

I 2020 er følgende politikker blevet revideret:

- Ansættelses-, fastholdelses- og fratrædelsespolitik
- Personalesundhedspolitik inkl. rygning-, alkohol- og misbrugspolitik
- Personalepolitik for Socialt Kapitel
- Ligestillingspolitik

I 2023 skal følgende politikker revideres:

- Ansættelses-, fastholdelses- og fratrædelsespolitik
- Kompetence- og uddannelsespolitik
- Lønpolitik
- Elev- og praktikpolitik

På grund af det store fokus på rekruttering og fastholdelse samt indarbejdelse af seniorpolitiske indsatser, er det besluttet i HovedMED, at en revision af Ansættelses-, fastholdelses- og fratrædelsespolitikken fremrykkes til 2023. Af ressourcemæssige årsager revideres kun 4 personalepolitikker hvert år og dermed udskydes revision af Arbejdsmiljøpolitikken til 2024.

5.5. Sundhedsordninger

Som et led i at skabe attraktive arbejdspladser har Ringkøbing Skjern Kommune sundhedsordninger til de ansatte. Det drejer sig blandt andet om tilskud til fysioterapi, kiropraktik og massage. Der gives 100 kr. i tilskud pr. behandling til max. 5 behandlinger pr. kalenderår. Tilskuddet modtages skattefrit, når det drejer sig om behandling eller forebyggelse af arbejdsrelaterede skader og/eller sygdomme.

Nedenfor ses hvor mange medarbejdere, der har benyttet sig af tilbuddet fra 2019-2022.

Tabel 5: Antal medarbejdere der har benyttet sig af tilskud til sundhedsordninger 2019-2022 (OPUS)

	2019	2020	2021	2022
Tilskud til sundhedsordninger	195	183	194	195

I 2022 har 195 fastansatte benyttet sig af tilbuddet om fysioterapi, kiropraktik og massage. Tilskuddet er givet til i alt 799 behandlinger, hvilket svarer til et gennemsnit på 4,1 behandlinger pr. medarbejder, der har benyttet sig af tilbuddet.

Derudover blev det i 2021 besluttet at betale influenzavaccine til alle medarbejdere. Denne ordning blev ført videre med ind i 2022, hvor 129 medarbejdere benyttede sig af tilbuddet.

Ud over sundhedsordningerne har Ringkøbing-Skjern Kommune indgået en samarbejdsaftale med Falck Healthcare omkring "Hurtig Diagnose". Aftalen betyder, at hvis en medarbejder får en arbejdsskade, kan man med denne aftale komme hurtigere igennem et udredningsforløb. Skaden skal være anmeldt som en arbejdsskade, før samarbejdsaftalen kan anvendes.

Nedenfor ses hvor mange medarbejdere, der har benyttet sig af tilbuddet om hurtig diagnose fra 2019-2022.

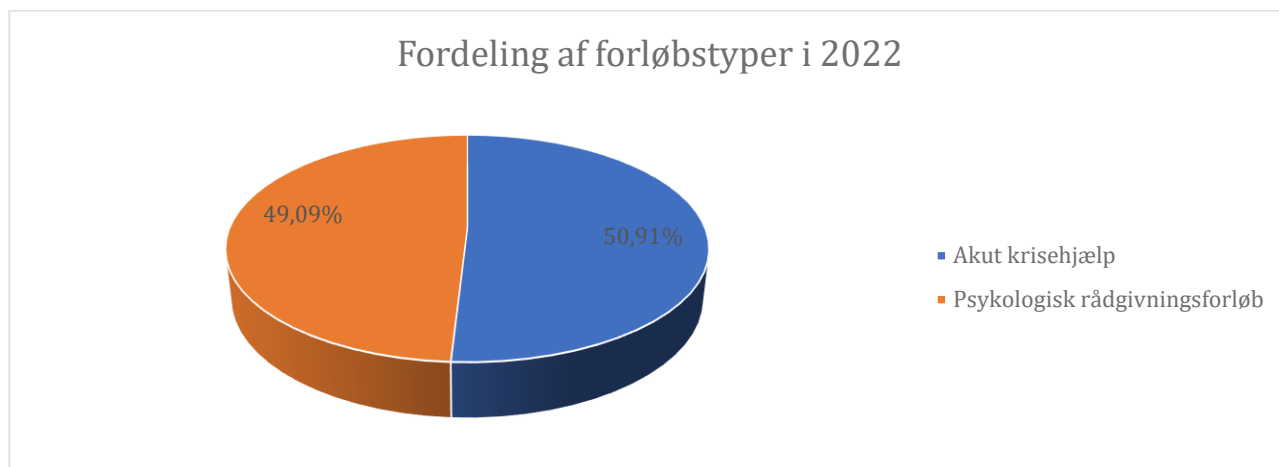
Tabel 6: Antal medarbejdere der har benyttet sig af tilbuddet om hurtig diagnose 2019-2022 (Falck Healthcare)

	2019	2020	2021	2022
Hurtig diagnose	0	3	0	0

Ringkøbing-Skjern Kommune har også indgået en aftale med Nordisk Krisekorps om psykologisk bistand ved arbejdsrelaterede hændelser eller arbejdsrelaterede trivselsproblemer. Her er registreret 55 forløb for perioden 1. januar til 31. december 2022. Til sammenligning var der i 2021 38 forløb.

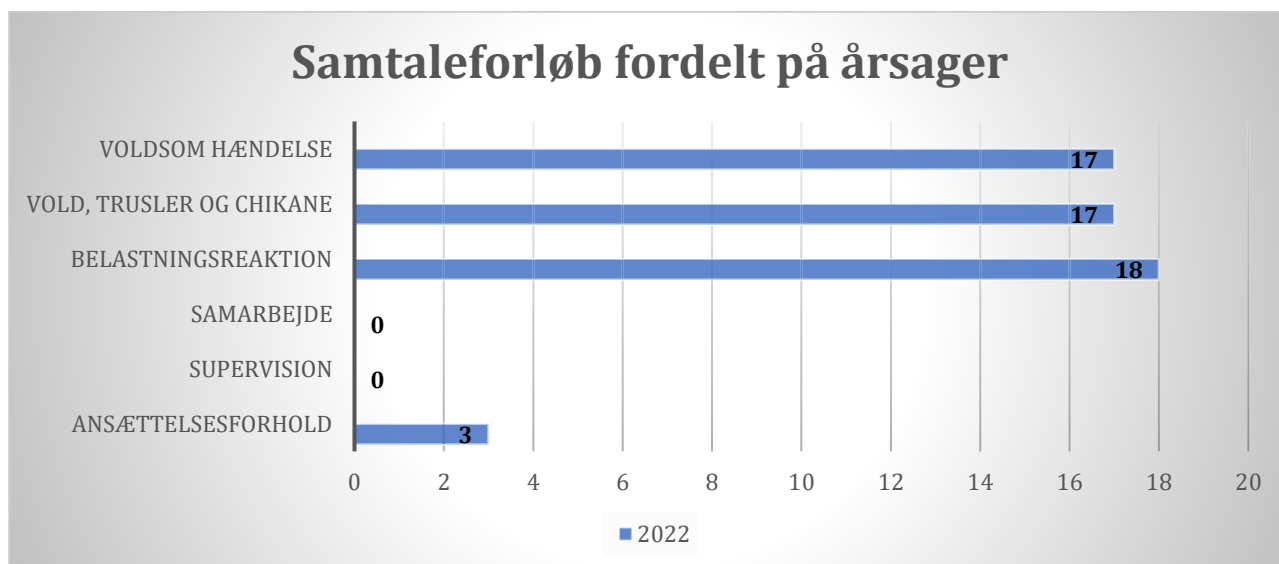
De 55 forløb i 2022 fordeler sig som vist nedenfor.

Figur 9: Fordeling af forløbstyper ved Nordisk Krisekorps for perioden 01.01.22-31.12.22 (Nordisk Krisekorps)



Nedenstående tabel viser samtaleforløbene hos Nordisk Krisekorps opdelt efter årsager.

Figur 10: Samtaleforløb ved Nordisk Krisekorps fordelt efter årsager i 2022 (Nordisk Krisekorps).



Ringkøbing-Skjern Kommune har et samarbejde med kommunesundhed.dk, der giver medarbejderne mulighed for at købe en sundhedsforsikring hos Sundhedsagenturet.

Som ansat ved Ringkøbing-Skjern Kommune kan man benytte sig af rabataftaler ved forskellige motionscentre. Derudover kan man benytte sig af Trivselsrummet på Smed Sørensens Vej i Ringkøbing, for 75 kr./mdr. Trivselsrummet tilhører Vestas og er et motionsrum med massagestol, kredsløbsmaskiner, motionsmaskiner, vægtløftning, holdtræning m.m.

Det er politisk besluttet, at Ringkøbing-Skjern Kommune ikke anvender bruttolønsordninger.

5.6. Nærvær/fravær

I afsnittet Nærvær/fravær beskrives forskellige typer af nærvær og fravær blandt medarbejderne ved Ringkøbing-Skjern Kommune.

5.6.1. Langtidsfriske

Ringkøbing-Skjern Kommune ønsker at have et fokus på de langtidsfriske medarbejdere. Definitionen på langtidsfriske er de medarbejdere, der ikke har været sygemeldte i løbet af de seneste 12 måneder.

Nedenfor ses udviklingen i langtidsfriske i perioden 2020 til 2022 i Ringkøbing-Skjern Kommune.

Tabel 7: Udvikling i langtidsfriske i Ringkøbing-Skjern Kommune i perioden 2020 til 2022 (KRL)

2020	2021	2022
31,9 %	29,2 %	16,9 %

Der ses et markant fald i %-delen af langtidsfriske medarbejdere i 2022. Den samme udvikling ses i samtlige landets kommuner. Her udgør gennemsnittet for langtidsfriske i 2022 14,75 % ifølge KL, hvilket er et markant fald i forhold til 2021, hvor de langtidsfriske på landsplan udgjorde 24,3 %.

Nedenfor ses, hvordan de langtidsfriske fordeler sig på fag- og stabsområder i 2022 i Ringkøbing-Skjern Kommune.

Tabel 8: Langtidsfriske fordelt på fag- og stabsområder i 2021 og 2022 i % (KRL)

Fag- og stabsområde	Langtidsfriske i 2021	Langtidsfriske i 2022
I alt	29,2 %	16,9 %
Beskæftigelse	26,6 %	29,3 %
Børn og Familie	20,8 %	11,3 %
Dagtilbud og Undervisning	30,8 %	16,5 %
Handicap og Psykiatri	26,1 %	15,5 %
Land, By og Kultur	37,2 %	23,2 %
Personale og Digitalisering	50,7 %	29,9 %
Sundhed og Omsorg	28,3 %	16,9 %
Viden og Strategi	41,1 %	36,5 %

Langtidsfriske kan også betragtes på anden vis, hvor der også medregnes medarbejdere med få sygedage. Eksempelvis udgør medarbejdere med maks. 3 sygedage i 2022 27,8 %. Dette tal var i 2021 47,6 %.

5.6.2. Graviditet og barsel

Fravær vedrørende graviditet og barsel udgør en betydelig del af det samlede fravær ved Ringkøbing-Skjern Kommune og er ikke medregnet, når der tales om sygefravær. I 2022 har 317 ansatte været fraværende med en eller flere fraværstyper i forhold til graviditet og barsel.

Tabel 9: Antal ansatte fordelt på fraværstyper vedr. graviditet og barsel 2020-2022 (OPUS)

Fraværstyper	Antal 2020	Antal 2021	Antal 2022
Ansatte med fravær vedr. graviditet og barsel	305	326	317
Barsel	194	213	190
Fædre barsel	25	29	13
Barsel på dagpenge	124	129	148
Delvis barsel	89	82	102

Ovenstående tabel viser en mindre stigning siden 2020 i antallet af ansatte med fravær vedrørende graviditet og barsel. Antallet er faldet en smule fra 2021 til 2022.

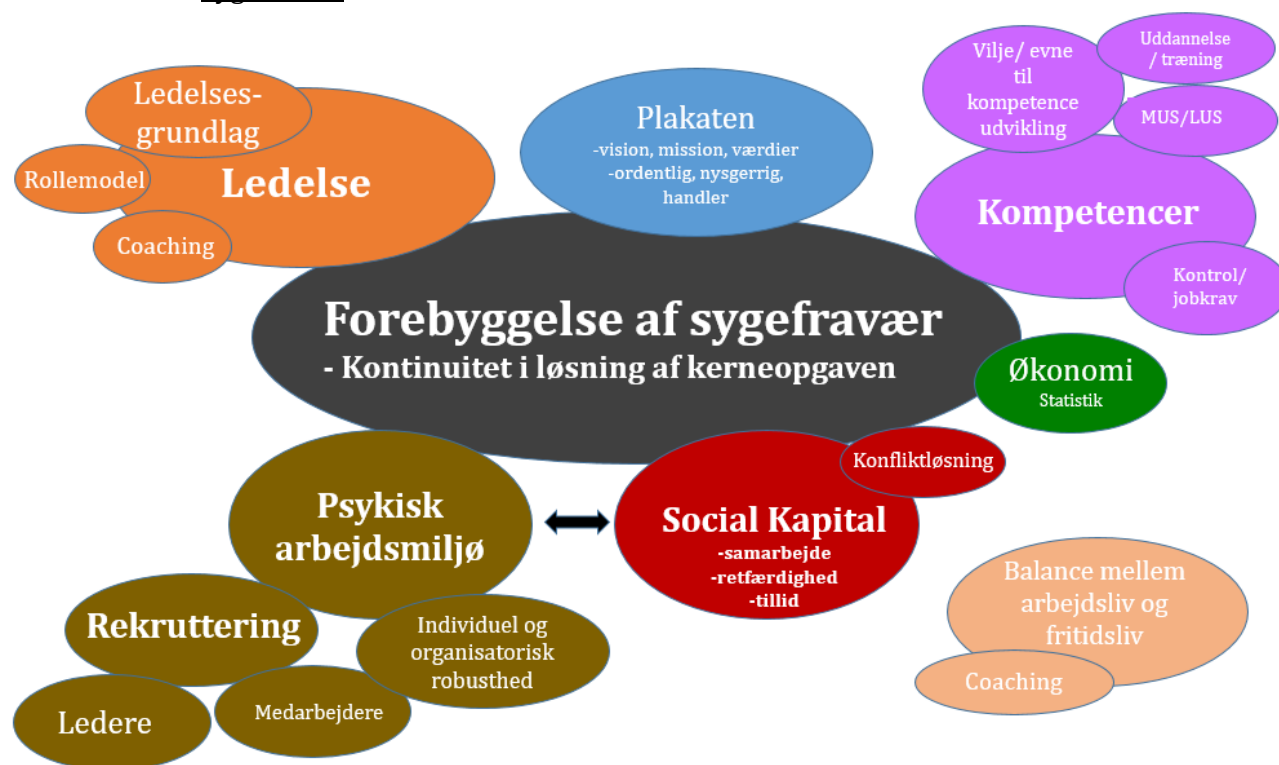
Tabellen viser, at der var færre, der i 2022 var registreret med barsel og fædrebarsel end i de foregående to år. Dette giver en indikation af, at der blev født færre børn af de ansatte i 2022. Antallet af fødsler på landsplan viser også færre fødsler i 2022 (dst.dk).

Antallet af barsel på dagpenge og delvis barsel er steget i 2022, dette hænger sammen med at antallet af barsler i 2021 var højere, hvor forældre i 2022, når til at afholde barsel på dagpenge i forhold til de børn, der er født i 2021.

Den 2. august 2022 trådte den ny Barselslov i kraft, hvor mere barsel nu er øremærket til medforælderen. Dette er formentlig også medvirkende til stigningen i antallet af medarbejdere, der afholder barsel på dagpenge.

I perioden, hvor der afholdes barsel med løn, kan enheden søge om barselsudligning fra en central barselspulje i Ringkøbing-Skjern Kommune. For de medarbejdere som har påbegyndt barsel senest i 2022, tildeles 100 % barselsudligning af udgiften. For medarbejdere som har påbegyndt barsel pr. 1. januar 2023 eller senere, ændres dækningen til 80%.

5.6.3. Sygefravær



Ringkøbing-Skjern Kommune har et fokus på højt nærvær og lavt fravær. Derfor arbejdes der med, at nedbringe sygefravær både centralt og decentralt i organisationen gennem mange forskellige indsatsområder. Som det fremgår af ovenstående figur, er der mange elementer, der har indflydelse på nærvær/fravær.

Overordnet har Ringkøbing-Skjern Kommune en målsætning om en sygefraværspå procent på max 5 %.

Sygefraværstatistikkerne er trukket i KRL, der arbejder med sygefravær i dagsværk. Dagsværk er sygefravær omregnet til fuldtidsbeskæftigede i forhold til antallet af årets arbejdsdage, som er forskelligt fra år til år, da arbejdsdage i et kalenderår varierer.

Fraværet opgøres på følgende måde:

- årets 365 dage
- fratrækkes 5 ugers ferie, søgnehellidage, lørdage og søndage
- ansættelsesanciennitet rundes op til hele måneder, når en medarbejder fratræder på anden dato end den sidste dag i måneden.

Dagsværk er et mål for den arbejdsindsats, der bortfalder på grund af sygefraværet.

Sygefraværstatistikkerne er:

- ekskl. timelønnet personale
- inkl. ansatte i særlige stillinger

Fraværdata, der benchmarkes i officielle sammenhænge på tværs af landets kommuner, er altid ekskl. nedsat tjeneste og § 56 fravær, derfor indeholder de første afsnit omkring sygefravær ikke fraværarterne nedsat tjeneste og § 56 fravær.

Da det giver et mere retvisende billede af sygefraværet, at indeholde de to fraværarter nedsat tjeneste og § 56 fravær, er disse tal præsenteret i afsnittet "Sygefravær inkl. nedsat tjeneste og § 56 fravær".

Ifølge årsopgørelsen fra KRL ligger landsgennemsnittet for sygefravær i 2022 for alle landets kommuner på 7,1 %. Dette udgør en stigning på 1,3 procentpoint fra 2021. Sygefraværet lå ellers stabilt i perioden fra 2012 til 2020, hvor niveauet lå på 5,2 % i 2012 og 5,3 % i 2020.

Ringkøbing-Skjern Kommunes sygefravær udgør i 2022 6,0 %, hvilket er en stigning på 1,0 procentpoint i forhold til 2021, hvor fraværet lå på 5,0 %.

Sygefravær pr. dagsværk udgør i 2022 på landsplan 16,1 dage; en stigning på 2,8 dage sammenlignet med 2021. Sygefravær pr. dagsværk i Ringkøbing-Skjern Kommune udgør i 2022 13,7 dage, som er en stigning på 2,3 dage fra 2021.

Ringkøbing-Skjern Kommune har landets 2. laveste sygefravær pr. dagsværk. Lavest ligger Samsø Kommune med 11,8 sygedage pr. dagsværk.

Egen Covid-19 relateret fravær indgår i KRL's sygestatistik. Det udgør 0,8 % af Ringkøbing-Skjern Kommunes samlede fravær på 6,0 % og er svarende til 1,9 sygedag pr. dagsværk.

Covid-19 fravær som hjemsendt, karantæne, særlig målgruppe og pårørende særlig målgruppe indgår ikke.

I forhold til validiteten skriver KRL; "*Vi er bekendt med, at kommunerne/regionerne har forskellige tilgange til indberetning af Covid-19-relateret fravær. Man skal derfor være varsom med at konkludere på fravær relateret til Covid-19 på tværs af kommuner/regioner, som bruger henholdsvis KMD og SD*".

Man kan argumentere for og imod, om fraværprocenten ville have været højere eller lavere uden Corona. Hjemsendte kan have undladt at registrere sygefravær, hvilket taler for et reelt højere sygefravær.

Sundhedsstyrelsen udmeldte et forsigtighedsprincip, som gik på, at man ikke måtte møde på arbejde med symptomer som hovedpine, feber, halsonde og forkølelse, og at man skulle være symptomfri i 48

timer, inden man måtte møde på arbejde igen. Den efterfølgende selvisolation kan have forhøjet sygefraværsprocenten, for det har i langt de fleste tilfælde "blot" været en almindelig hovedpine, forkølelse, halsbetændelse eller influenza, hvor vi normalt møder på arbejde, når symptomerne er væk.

Det at syge medarbejdere reelt bliver hjemme fra arbejde indtil, at de er helt raske kan have betydet, at der bliver smittet færre kollegaer. Forsigtighedsprincippet medførte også, at hvis eksempelvis en skoleelev blev testet positiv, så blev de lærere, der havde været i kontakt med eleven sendt hjem med "Egen COVID-19 fravær" indtil der var to negative tests over en periode. Altså blev der registreret sygefravær selvom lærerne ikke var syge.

5.6.3.1. Sygefravær fordelt på køn

Sygefraværet i nedenstående tabel er opgjort i dagsværk og procent fordelt på køn sammenlignet med omegnskommunerne og samtlige 98 kommuner. Antal personer i tabellen er et gennemsnit af fuldtidsstillinger fordelt over året.

Tabel 10: Sygefravær i 2022 i Ringkøbing-Skjern Kommune fordelt på køn, opgjort i fuldtidsbeskæftigede, dagsværk og procent, sammenlignet med omegnskommuner og alle 98 kommuner (KRL)

Kommune	Antal ansatte			Fravær pr. ansat			Fravær%		
	Kvinder	Mænd	Alle	Kvinder	Mænd	Alle	Kvinder	Mænd	Alle
	<i>Fuldtidsbeskæftigede</i>			<i>Dagsværk</i>			<i>%</i>		
Billund	1.531	324	1.855	16,9	10,4	15,8	7,5%	4,6%	7,0%
Herning	4.775	1.207	5.982	15,7	11,1	14,7	6,9%	4,9%	6,5%
Holstebro	3.128	720	3.848	16,1	12,8	15,5	7,1%	5,6%	6,8%
Ikast-Brande	2.209	486	2.696	15,8	11,1	15,0	7,0%	4,9%	6,6%
Lemvig	1.111	258	1.370	15,0	9,1	13,9	6,6%	4,0%	6,1%
Ringkøbing-Skjern	3.031	642	3.673	14,3	10,9	13,7	6,3%	4,8%	6,0%
Varde	2.841	587	3.428	16,3	12,0	15,6	7,2%	5,3%	6,9%
98 kommuner i alt	302.796	89.606	392.401	17,0	13,0	16,1	7,5%	5,7%	7,1%

Nedenstående tabel viser udviklingen i sygefraværet i dagsværk og % i Ringkøbing-Skjern Kommune i perioden 2018–2022 fordelt på køn.

Tabel 11: Sygefraværet 2018-2022 i Ringkøbing-Skjern Kommune i dagsværk og % fordelt på køn (KRL)

Ringkøbing-Skjern	Fravær pr. ansat			Fravær pr. ansat		
	Kvinder	Mænd	Alle	Kvinder	Mænd	Alle
	<i>Dagsværk</i>			<i>%</i>		
2018	11,1	8,3	10,5	4,9	3,6	4,6
2019	11,3	6,9	10,5	5,0	3,1	4,6
2020	11,9	7,7	11,1	5,2	3,4	4,9
2021	12,1	8,4	11,4	5,3	3,7	5,0
2022	14,3	10,9	13,7	6,3	4,8	6,0

Kvindernes fravær i 2022 udgør 14,3 dagsværk mod mændenes 10,9 dagsværk. Set over perioden 2018-2022 er kvindernes fravær i dagsværk steget med 28,8 %. Til sammenligning er mændenes fravær i dagsværk steget med 31,3 % i samme periode.

5.6.3.2. Sygefravær fordelt på fraværsperioder

I nedenstående tabel er det samlede sygefravær i dagsværk fordelt på fraværsperioder. Af tabellen fremgår, at de dominerende perioder med hensyn til andel af fraværet for alle fem år er henholdsvis 2-7 dage samt sygefravær over 120 dage. Denne tendens ses også, hvis man sammenligner med gennemsnittet for samtlige kommuner i Danmark.

I 2022 ser vi en væsentlig stigning i sygefraværet, og i nedenstående tabel fremgår det, at stigningen skyldes fravær af en varighed på 2-7 dage. Samtidig er der ikke sket ændringer vedrørende 1-dages fravær samt det længerevarende sygefravær.

Den laveste procent i det pågældende år er markeret med grønt, og den højeste procent er markeret med rødt. Alle sygefraværsperioder, der ikke var afsluttet pr. 31. december 2022, optælles under "uafsluttede". Det vil sige, at det både kan være sygdom af kortere- og længerevarende art.

Ringkøbing-Skjern Kommune definerer sygefravær over 28 dage som længerevarende.

Tabel 12: Sygefravær i Ringkøbing-Skjern Kommune opdelt i perioder 2018-2022 (KRL)

Periodelængde	2018	2019	2020	2021	2022
I alt	4,6%	4,6%	4,9%	5,0%	6,0%
1 dag	0,5%	0,5%	0,4%	0,5%	0,5%
2-7 dage	1,3%	1,2%	1,2%	1,3%	2,1%
8-14 dage	0,3%	0,2%	0,3%	0,3%	0,5%
15-28 dage	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%
29-56 dage	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%
57-90 dage	0,3%	0,3%	0,2%	0,4%	0,4%
91-120 dage	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%
> 120 dage	0,8%	0,8%	1,0%	0,9%	0,9%
Uafsluttede*	0,5%	0,7%	0,8%	0,6%	0,6%

*Alle sygefraværsperioder der ikke er afsluttet i 2022 optælles under "uafsluttet".

5.6.3.3. Sygefravær fordelt i aldersintervaller

Nedenstående tabel viser sygefraværet i Ringkøbing-Skjern Kommune opdelt i aldersintervaller. Af tabellen fremgår det, at laveste fraværsprocent i 2022 ses i aldersintervallet <20 år, og den højeste procentdel af sygefravær ligger i aldersintervallet 60-69 år. Den højeste fraværsprocent det pågældende år er markeret med rødt og den laveste med grønt.

Tabel 13: Sygefravær i Ringkøbing-Skjern Kommune i aldersintervaller 2018-2022 (KRL)

Aldersinterval	2018	2019	2020	2021	2022	Ansatte pr. dec. 2022
I alt	4,6%	4,6%	4,9%	5,0%	6,0%	3.673
< 20 år	3,4%	5,7%	5,1%	4,9%	4,9%	63
20-29 år	4,8%	4,7%	5,6%	5,1%	6,2%	426
30-39 år	4,3%	5,2%	5,7%	5,5%	6,0%	713
40-49 år	4,9%	4,5%	3,5%	4,6%	5,6%	933
50-59 år	4,8%	4,6%	5,2%	5,0%	6,1%	1.032
60-69 år	4,2%	4,1%	5,1%	5,1%	6,7%	497

5.6.3.4. Sygefravær fordelt på de 10 største overenskomstråder

Nedenstående tabel viser sygefraværet på de 10 største overenskomstråder i forhold til antal fuldtidsbeskæftigede i Ringkøbing-Skjern Kommune. De 10 overenskomstråder udgør 79,09 % af den samlede medarbejderstab i Ringkøbing-Skjern Kommune. Den højeste fraværsprocent er markeret med rødt og den laveste med grønt.

Tabel 14: Sygefravær i Ringkøbing-Skjern Kommune fordelt på de 10 største overenskomstråder 2021-2022 (KRL)

Overenskomstråde	2021			2022		
	Antal	Dagsværk	%	Antal	Dagsværk	%
I alt	3.720	11,4	5,0%	3.673	13,7	6,0%
Administration og it mv.	292	6,3	2,7%	288	8,0	3,5%
Akademikere	146	8,1	3,5%	148	9,7	4,3%
Dagplejere	121	17,1	7,5%	121	17,9	7,9%
Lærere m.fl. i folkesk./spec.underv.	517	7,4	3,2%	509	11,4	5,0%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	308	9,8	4,3%	323	14,2	6,3%
Pædagogmedhj. og pæd. assistenter	228	14,6	6,4%	232	14,5	6,4%
Social- og sundhedspersonale	743	15,9	6,9%	751	18,2	8,0%
Socialpæd./pæd.pers.døgninst.	233	16,8	7,3%	210	18,9	8,3%
Socialrådgivere og socialformidlere	136	14,5	6,4%	137	11,5	5,1%
Syge- og sundhedspersonale - basis	192	11,8	5,2%	188	14,1	6,2%

Ud af de 10 største overenskomstråder, ses den største stigning i sygefraværet ved:

1. Pædagogisk personale i daginstitutioner, klubber og skoler – steget 2,0 procentpoint
2. Lærere m.fl. i folkeskolen/specialundervisning – steget 1,8 procentpoint

Kun på ét ud af de 10 største overenskomstråder ses et fald i fraværsprocenten, socialrådgivere og socialformidlere, som er faldet 1,3 procentpoint.

Nedenstående tabel viser sygefraværet for 2022 fordelt på de 10 største overenskomstråder sammenlignet med omegnskommuner samt alle landets kommuner. Overenskomstrådet med højest sygefravær i den enkelte kommune er markeret med rødt. Det med lavest sygefravær er markeret med grønt.

Tabel 15: Sygefravær i Ringkøbing-Skjern Kommune 2022 fordelt på de 10 største overenskomstområder sammenlignet med omegnskommuner samt alle landets kommuner (KRL)

Overenskomstområde	Ringkøbing-Skjern	Billund	Herning	Holstebro	Ikast-Brande	Lemvig	Varde	Alle 98 kommuner
Ialt	6,0%	7,0%	6,5%	6,8%	6,6%	6,1%	6,9%	7,1%
Administration og it mv.	3,5%	4,6%	4,0%	4,1%	4,3%	6,0%	4,1%	4,8%
Akademikere	4,3%	2,9%	3,1%	3,8%	2,5%	6,9%	4,9%	3,6%
Dagplejere	7,9%	10,2%	10,1%	9,2%	10,1%	3,9%	8,1%	9,4%
Lærere m.fl. i folkesk. /spec.underv.	5,0%	7,5%	5,2%	7,4%	6,4%	5,6%	5,7%	6,5%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	6,3%	8,2%	6,2%	7,6%	6,2%	5,3%	7,5%	8,3%
Pædagogmedhj.og pædagogiske ass.	6,4%	6,8%	7,7%	6,9%	6,9%	4,8%	7,3%	8,0%
Social- og sundhedspersonale	8,0%	8,6%	9,3%	8,8%	9,2%	7,9%	9,3%	9,5%
Socialpæd./pæd.pers.døgninst.	8,3%	6,6%	7,7%	7,1%	9,2%	9,0%	7,6%	8,3%
Socialrådg./socialformidlere	5,1%	7,3%	6,6%	6,7%	3,6%	7,3%	5,2%	5,9%
Syge- og sundhedspersonale - basis	6,2%	8,5%	5,7%	6,4%	5,3%	6,8%	5,7%	6,8%

Ved Ringkøbing-Skjern Kommune har socialpædagogisk personale ved døgninstitutioner det højeste sygefravær i 2022, derefter social- og sundhedspersonale samt dagplejere. Kigger vi på gennemsnittet for alle landets kommuner, er det de samme overenskomstgrupper, der har det højeste sygefravær. Her topper social- og sundhedspersonale, dagplejere samt de pædagogiske faggrupper.

Administration og IT samt akademikere har det laveste sygefravær i Ringkøbing-Skjern Kommune i 2022. Tabellen viser, at de to overenskomstgrupper generelt ligger i den lavere ende på sygefravær i sammenligningskommunerne og på landsplan.

5.6.4. Fraværsopfølgning

Personale og Digitalisering arbejder proaktivt med lederens fraværsopfølgning på medarbejderne. Efter 30 sygedage følger personalekonsulenten op på, om der er afholdt de fraværssamtaler, der er beskrevet i "Vejledning til håndtering af sygefravær". Derudover følger personalekonsulenten hver 8. uge op på sygemeldte medarbejdere med mere end 140 sammenhængende sygedage og på medarbejdere, der på 6 mdr. har et sygefravær på 15 % og derover. Formålet med opfølgningen er at sikre, at der tages hånd om syge medarbejdere med aktiv handling jf. "Vejledning til håndtering af sygefravær".

Sammen med den proaktive fraværsopfølgning adviseres lederne løbende under medarbejderens sygefravær via en mail fra KMD Udvidet fraværssadvisering. Dette sikrer, at medarbejderen ikke "glemmes". Vi så en positiv udvikling i fraværspocenten efter implementeringen af KMD Udvidet fraværssadvisering, det øgede fokus og forskellige indsatser. Fraværet har dog været stigende siden 2018. I 2021 nåede vi målsætningen om max 5,0 % sygefravær. Måltallet oversteg i 2022.

Decentralt arbejder den enkelte leder med aktuelle fraværstal fra Opus. Opus fraværstal beregnes på en anden måde end de KRL-tal, der anvendes i denne personalepolitiske redegørelse. Tallene fra KRL anvendes i den personalepolitiske redegørelse, da de kan benchmarkes på tværs af kommunerne.

5.6.5. Sygefravær inkl. nedsat tjeneste og § 56 fravær

Som tidligere nævnt viser fraværstatistik inkl. nedsat tjeneste på grund af sygefravær samt § 56-sygefravær et mere retvisende billede, men af hensyn til manglende benchmarkingmuligheder præsenteres tallene særskilt i dette afsnit.

Nedenstående tabel viser sygefraværet i Ringkøbing-Skjern Kommune inkl. nedsat tjeneste og § 56-fravær fordelt på fag- og stabsområder i 2022 sammenlignet med 2020 og 2021 (excl. Direktionen).

Tabel 16: Sygefravær i Ringkøbing-Skjern Kommune i 2022 fordelt på fag- og stabsområder inkl. nedsat tjeneste og § 56 fravær. 2020 og 2021 er angivet til sammenligning – excl. Direktionen (KRL)

Fag- og stabsområde	Antal dagsværk 2022	Fravær pr. dagsværk 2022	Fravær i % 2022	Fravær i % 2021	Fravær i % 2020
I alt	3.670	16,4	7,2%	6,0%	5,8%
Beskæftigelse	229	14,4	6,3%	5,6%	3,2%
Børn og Familie	184	15,6	6,9%	7,4%	4,9%
Dagtilbud og Undervisning	1.384	15,2	6,7%	5,3%	5,5%
Handicap og Psykiatri	431	22,3	9,8%	7,4%	7,4%
Land, By og Kultur	258	13,6	6,0%	3,7%	4,2%
Personale og Digitalisering	55	11,6	5,1%	2,0%	4,1%
Sundhed og Omsorg	1.047	17,5	7,7%	7,3%	6,9%
Viden og Strategi	82	10,6	4,7%	2,1%	2,8%

Når tabellen sammenholdes med tabel 15, ses det, at nedsat tjeneste og § 56-fravær i 2022 udgør:

- 1,2 procentpoint af det samlede sygefravær på 7,2 %
- 2,7 dagsværk ud af de i alt 16,4 dagsværk

Dette er en stigning på 0,2 procentpoint i nedsat tjeneste og § 56-fravær ift. 2021.

På landsplan udgør nedsat tjeneste og § 56-fravær 0,8 % og 1,9 dagsværk, hvilket indikerer, at vi i Ringkøbing-Skjern Kommune er opmærksom på mulighederne i de to metoder for at bevare arbejdstilknytningen i sygdomsperioder. Dog skal der ledelsesmæssigt også være en opmærksomhed på, ikke at have for mange § 56-aftaler, da det kan medføre en mere ustabil arbejdsstyrke i den daglige drift.

Pr. maj 2023 har 131 medarbejdere en § 56-aftale, til sammenligning var der i juni 2021 155 medarbejdere.

6. Ledelsesudvikling

I afsnittet Ledelsesudvikling fremgår tiltag for ledere i Ringkøbing-Skjern Kommune. Ligeledes opgøres aldersfordeling, kønsfordeling og uddannelsesniveau på kommunens ledere.

6.1. Ringkøbing-Skjern Kommunes Lederforum

Ringkøbing-Skjern Kommunes Lederforum er for ledere på niveau 1, 2, 3 og enkelte "store" niveau 4 ledere. For niveau 4 ledere er kriteriet for at være en del af Lederforum, at disse ledere har strategisk, økonomisk samt personalemæssigt ansvar for min. 15-20 medarbejdere.

Lederforum tilbyder forskellige aktiviteter med henblik på fortsat udvikling af den enkelte leders kompetencer samt professionalisering af ledelse generelt.

Af aktiviteter kan nævnes:

- Lederuddannelse, herunder
 - Diplom i ledelse for hele målgruppen
 - Master i offentlig ledelse eller tilsvarende for enkelte i målgruppen
- 2 årlige Lederforumarrangementer
- Coaching/ledersparring
- Introduktionsforløb for nye ledere
- lederundersøgelse hvert 3. år
- Lederudviklingssamtaler
- Lederteamudvikling og proceskonsulentbistand

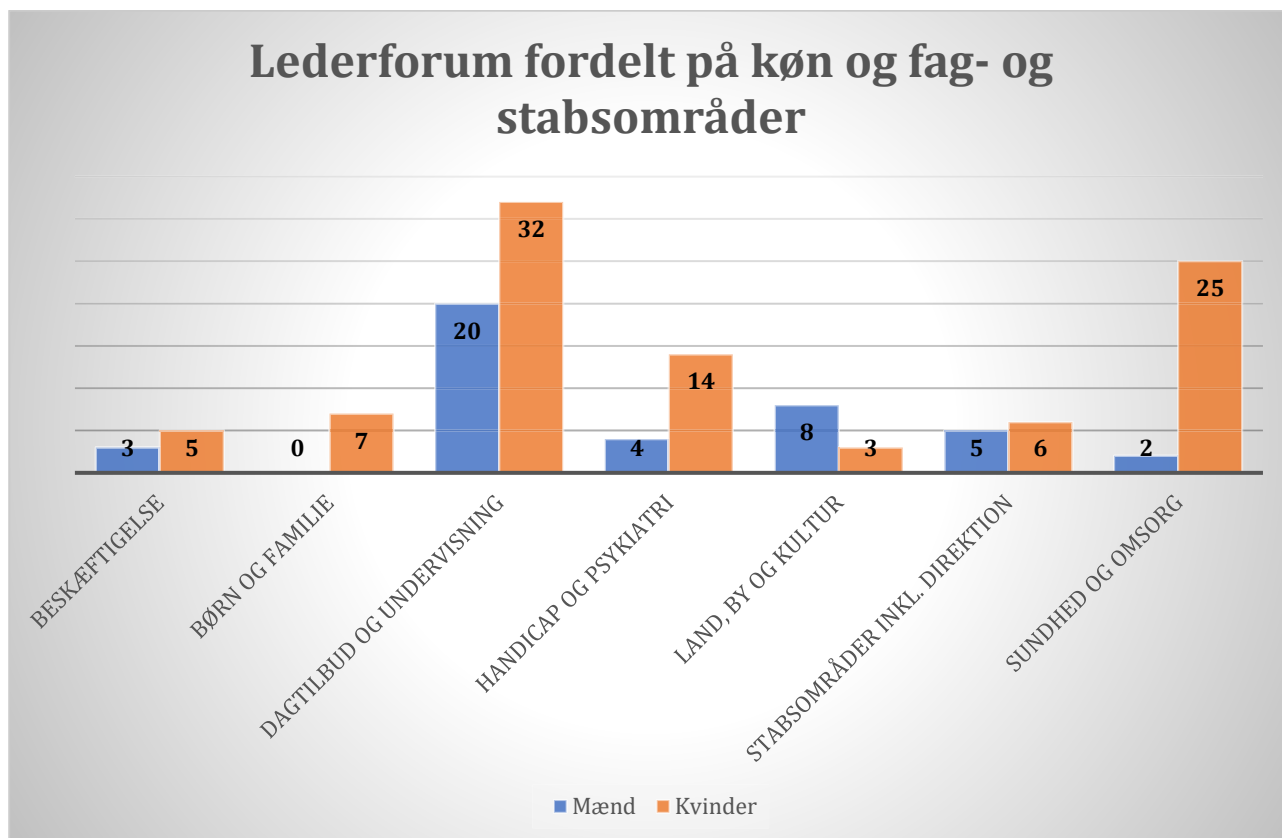
Lederforum inkl. 3 direktører består pr. juni 2023 af 137 ledere, heraf er 3 pt. vakante.

6.1.1. Alders- og kønsfordeling i Lederforum

Nedenstående diagram viser fordelingen af ledere i Lederforum fordelt på køn og fag-/stabsområde. Lederforum består pr. juni 2023 af 31,3 % mænd og 68,7 % kvinder. Fordelingen i juni 2022 var henholdsvis 31,5 % mænd og 68,5 % kvinder.

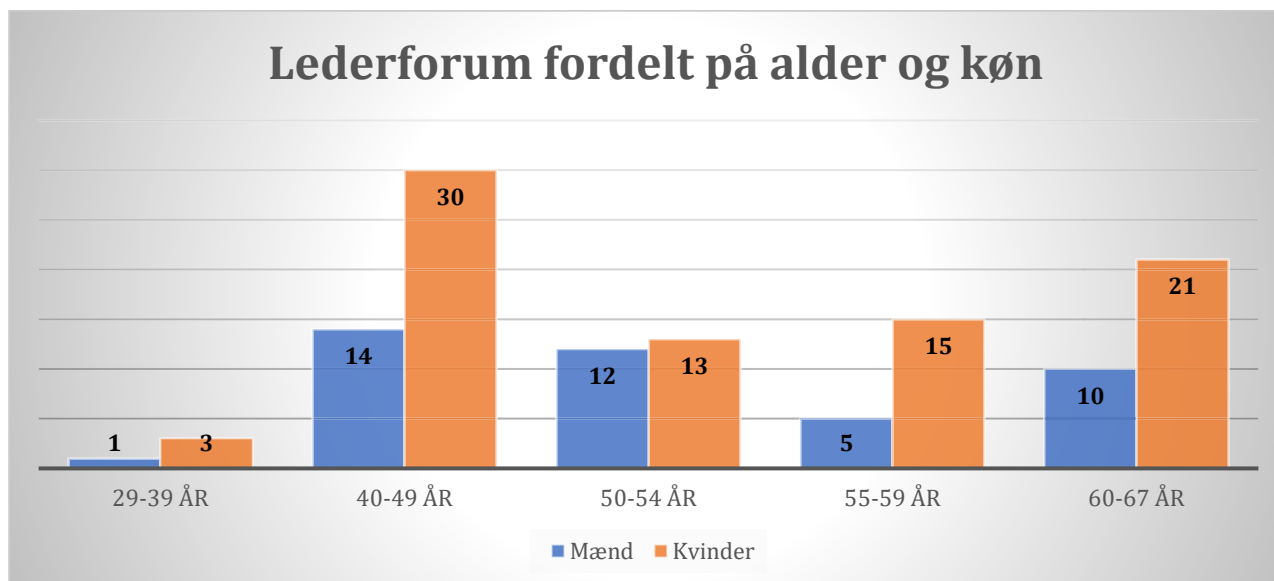
I den lovpligtige ligestillingsredegørelse måles der på udviklingen i antallet af kvinder i ledelse. Sammenlignes fordelingen med 2011, som var første opgørelsesår, hvor 40,8 % var mænd og 59,2 % var kvinder, er antallet af kvindelige ledere i Ringkøbing-Skjern Kommune steget med 9,5 procentpoint.

Figur 11: Lederforum fordelt på køn og fag-/stabsområder pr. juni 2023 (OPUS)



Nedenstående figur viser aldersfordelingen på ledere i Lederforum fordelt på køn. Bemærk at intervallerne er forskellige.

Figur 12: Aldersfordeling blandt ledere i Lederforum pr. juni 2023 (OPUS)



Gennemsnitsalderen blandt lederne i Lederforum er pr. juni 2023 52,7 år, hvilket er en stigning på 0,3 år siden juni 2022.

12 ledere i Lederforum er 63 år eller derover.

Nedenstående tabel viser personaleomsætningen blandt lederne i Lederforum fra 2019-2023.

Tabel 17: Oversigt over personaleomsætningen i Lederforum juni 2019 til juni 2023 (OPUS)

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Personaleomsætning i %	11,6 %	8,6 %	13,9 %	9,0 %

6.2. Lederuddannelse

Ringkøbing-Skjern Kommunes lederuddannelse - UniQ - er et partnerskab mellem 8 midt- og vestjyske kommuner, VIA University College og Århus Universitet - Herning.

Nedenstående tabel, viser hvor mange ledere i Lederforum, der har påbegyndt eller afsluttet en Diplom i ledelse eller Master. Tallene viser udviklingen i uddannelsesniveaet fra 2021 til 2023.

Tabel 18: Oversigt over uddannelsesniveaet for ledere i Lederforum pr. juni 2021-2023 (OPUS)

Uddannelsestype	Påbegyndt 2021	Afsluttet 2021	Påbegyndt 2022	Afsluttet 2022	Påbegyndt 2023	Afsluttet 2023
Diplom i offentlig ledelse	30	56	30	61	31	59
Master i offentlig ledelse	0	11	2	12	1	13

Ledere i Lederforum, der har påbegyndt eller afsluttet en Diplom eller Master i ledelse, udgør pr. juni 2023 78 %. Pr. juni 2022 udgjorde de 81 % og i 2021 75 %.

Målet i Ringkøbing-Skjern Kommune er, at 75 % af lederne i Lederforum, har påbegyndt eller afsluttet en Diplom eller Master i ledelse.

54 % af lederne i Lederforum har afsluttet en Diplom eller Master i ledelse. Ud af de 31 ledere, der har påbegyndt en Diplom i ledelse, ønsker 6 ikke at gennemføre.

Øvrige lederuddannelser fra COK, kurser i private konsulenthuse og lignende er ikke medtaget.

Nedenstående tabel viser, hvor mange ledere, der har påbegyndt eller afsluttet diplom i ledelse eller master, fordelt på fagområder samt stabsområderne samlet set. Derudover vises, hvor stor en procentdel de udgør af lederne på de enkelte fag- og stabsområder.

Tabel 19: Antal ledere fra Lederforum, der har påbegyndt/afsluttet Diplom i ledelse eller Master i ledelse pr. juni 2023 (Opus)

Fag/stabsområde	Diplom påbegyndt	Diplom afsluttet	Master påbegyndt	Master afsluttet	% af ledere påbegyndt/afsluttet udd.
I alt	31	59	1	13	78%
Stabene inkl. Direktion	0	5	0	2	64%
Beskæftigelse	0	4	0	0	50%
Børn & Familie	0	3	0	1	57%
Dagtilbud og Undervisning	15	26	1	4	89%
Handicap & Psykiatri	7	6	0	1	78%
Land, By & Kultur	3	3	0	0	55%
Sundhed & Omsorg	6	12	0	5	85%

6.3. RKSK Lederforum

Ringkøbing-Skjern Kommune har valgt at prioritere RKSK Lederforum som et strategisk indsatsområde.

Personale og Digitalisering afholder to gange årligt RKSK Lederforumarrangementer, hvor formålet er:

- Dialog om ledelse i Ringkøbing-Skjern Kommune
- Kommunikation om aktuelle tiltag og strategier i Ringkøbing-Skjern Kommune
- Gensidig inspiration og netværk
- Refleksion over egen og andres ledelse
- Dialog med henblik på videreudvikling af ledelse
- Refleksiv at forholde sig til udefrakommende krav til ledelse i forhold til ledelsesmæssige kvalifikationer, egenskaber og roller
- Implementeringsfokus i forhold til kommunens styrings- og ledelsesgrundlag

RKSK Lederforum er efter Corona kommet ind i den vante gænge med at mødes fysisk. De fysiske møder har stor betydning for vores nye ledere og deres mulighed for at skabe nye arbejdsmæssige relationer og netværk.

Lederforumarrangementet i november 2022 var delt op i to forskellige temaer.

Tema 1 omhandlede Direktionens kommende strategiplan. Lederforum fik mulighed for at drøfte og komme med forslag til de strategiske problemstillinger og temaer i forhold til både visionen og strategiplanen.

I tema 2 var fokus rettet mod organisationens digitale modenhed. Ved at måle på Ringkøbing-Skjern Kommunes digitale modenhed var ønsket, at skabe en fælles forståelse af, hvilke konkrete muligheder og udfordringer der er i de enkelte fag- og stabsområder samt i kommunen som helhed. Til det formål blev KL's selvevalueringsværktøj anvendt. Værktøjet måler på den digitale modenhed inden for fire dimensioner (strategi, styring, forankring og teknik) og kan bruges som guide, når der skal fokuseres på nye indsatser i forhold til at udvikle det digitale mindset i hele Ringkøbing-Skjern Kommune.

Lederforumarrangementet som blev afholdt i februar 2023 var en opfølgning på november 2022 arrangementet i forhold til arbejdet med Direktionens strategiplan. Direktionen indledte dagen med en opsummering på deres arbejde. Dette blev efterfulgt af gruppedrøftelser omkring kerneopgaven. Efterfølgende kom Leon Leerborg (filosof, forsker, foredragsholder, forfatter og underviser) og holdt et oplæg omkring implementering og om, hvordan der kan arbejdes strategisk med det.

Der ses et fald i tilmeldingerne til lederforumarrangementerne, hvorfor der er udarbejdet en kvalitativ undersøgelse med 12 ledere fordelt på forskellige fag- og stabsområder. Formålet var at undersøge hvilke emner/temaer lederne gerne vil have på kommende lederforumarrangementer. I nedenstående ses et lille uddrag af de emner, som flest ledere foreslog.

- Distanceledelse
- Kerneopgaven
- Medarbejdertrivsel/personaleledelse
- Rekruttering og fastholdelse /yngre medarbejdere
- Bæredygtig ledelse
- Forandringsledelse/kulturændringer

6.4. Introduktion af nye ledere

Lederintroduktion prioriteres højt i Ringkøbing-Skjern Kommune, da det er vigtigt, at lederne kommer godt fra start. To gange om året inviterer Personale og Digitalisering nye ledere på et introduktionsforløb.

Introduktionsforløbet varer over to dage og indholdet er: strategisk ledelse, styringskoncepter, økonomi, administration, kommunikation, digitalisering samt HR og personale.

Forløbet er under løbende udvikling.

I 2022 er to hold gennemført med i alt 21 deltagere.

6.5. Lederundersøgelsen

Lederundersøgelsen bliver sammen med trivselsundersøgelsen gennemført hvert tredje år. Lederundersøgelsen foretages i 2024 samtidig med trivselsundersøgelsen for samtlige medarbejdere.

Formålet med lederundersøgelsen er:

- At undersøge ledernes egen trivsel og deres indtryk af egen ledelse
- At understøtte en kvalificeret samtale mellem leder og dennes leder om undersøgelsen
- At styrke en fælles dialog om ledelsesopgaverne med udgangspunkt i kommunens ledelsesgrundlag

6.6. Ledertalentudvikling

I september 2017 startede de første ledertalenthold, siden har yderligere 2 hold gennemført forløbet.

Formålet med ledertalentprogrammet er blandt andet:

- At give flere og bedre ledere at vælge imellem, når fremtidige lederstillinger skal besættes
- At målrette og styrke de lederkompetencer, der bliver mest brug for i fremtiden
- At arbejde systematisk med talentudvikling, kan give medarbejderne bedre muligheder for en lederkarriere og være med til at fastholde og motivere dygtige medarbejdere

Det 3. hold, som afsluttede i dec. 2022, startede med 12 talenter, men sluttede med kun 4 talenter.

Det store frafald skyldes flere forskellige faktorer. Nogle valgte nye udfordringer udenfor RKSK, andre blev afklaret på, at ledelse ikke var vejen pt., og så var der to, der blev ansat i lederstillinger i RKSK.

Rekruttering til det 4. hold er pr. juni 2023 i gang. I alt har 21 medarbejdere gennemført RKSK ledertalent programmet. I nedenstående tabel ses fordelingen på fag- og stabsområder:

Tabel 20: Fordeling af ledertalentforløb på fag- og stabsområder (intern opgørelse)

Fagområde	Antal gennemførte deltagere
I alt	21
Land, By & Kultur	3
Dagtilbud & Undervisning	3
Personale og Digitalisering	2
Viden & Strategi	1
Sundhed & Omsorg	6
Handicap & Psykiatri	2
Beskæftigelse	4

7. Personalepolitisk status

I dette afsnit uddybes forskellige data omkring personalet i Ringkøbing-Skjern Kommune. Her beskrives kommunen som uddannelsessted, og der præsenteres forskellige personaleopgørelser.

7.1. Ringkøbing-Skjern Kommune som uddannelsessted

I Ringkøbing-Skjern Kommune er der fokus på den professionelle uddannelse. Der arbejdes på at være et godt og attraktivt uddannelsessted, som lever op til kommunens Elev- og praktikpolitik. Afsnittet omhandler tiltag vedrørende elever, praktikanter og studerende.

7.1.1. Elev- og praktikforløb

Ansvar for oplæring af elever og praktikanter ligger decentralt i de respektive fag- og stabsområder. Personale og Digitaliserings rolle ved elev- og praktikforløb er at sikre, at vi som kommune lever op til Elev- og praktikpolitikken.

Elev- og praktikpolitikken tager udgangspunkt i mål, værdier og visioner, hvor det overordnede formål er at tiltrække, udvikle og fastholde kvalificerede elever og praktikanter. Desuden skal den sikre professionalisme og ensartethed, uanset hvor i kommunen eleven eller praktikanten er placeret.

Personale og Digitalisering er tovholder for en tværfaglig arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra Handicap og Psykiatri, Dagtilbud og Undervisning samt Sundhed og Omsorg. Arbejdsgruppen har

til opgave at planlægge og gennemføre en årlig vejlederkonference for kommunens ca. 150 praktikvejledere og oplæringsansvarlige. Her mødes praktikvejledere og oplæringsansvarlige på tværs af fag- og stabsområder for at sikre en udvikling og professionalisering af Ringkøbing-Skjern Kommune som uddannelsessted. Normalvis bliver vejlederkonferencen afholdt i januar. I forbindelse med Corona-epidemien har det dog været udskudt og rykket. Dette betød blandt andet, at konferencen i 2022 først blev afholdt i efteråret. Der er i 2023 ikke planlagt en vejlederkonference, men det forventes, at den pr. 2024 igen følger sin normale rytme, hvor det afholdes i januar måned.

I det daglige er Personale og Digitalisering sparringspartner for de praktikansvarlige og oplæringsansvarlige med henblik på at fastholde en professionel tilgang, der kan medvirke til rekrutteringsgrundlaget i Ringkøbing-Skjern Kommune.

7.1.2. Elever

Ringkøbing-Skjern Kommune har løbende følgende elever:

- Kontorelever med specialet Offentlig Administration
- Pædagogiske assistentelever (PAU)
- Social- og sundhedshjælperelever
- Social- og sundhedsassistentelever
- Erhvervsgrunduddannelseselever (EGU)
- Ernæringsassistentelever
- Brolæggerelever
- Maskinførerelever
- IT-supporterelever
- Anlægsgartnerelever
- Integrationselever (IGU)
- Ejendomsserviceteknikerelever

Hovedparten af kommunens årlige elevoptag sker i Sundhed og Omsorg på Social- og sundhedsuddannelserne.

Nedenstående tabel viser antallet af ansatte elever pr. december 2018 til 2022.

Tabel 21: Antal elever pr. dec. 2018-2022 (KRL og Opus)

Elev-område	2018	2019	2020	2021	2022
HK-elever	6	5	2	3	3
PAU-elever	12	8	11	11	18
SOSU-hjælperelever	21	21	26	49	50
SOSU-assistentelever	50	65	79	69	72
EGU-elever	7	7	5	3	2
Ernæringsass.elever	3	2	1	0	1
Brolæggerelev	1	1	2	1	1
IT-supporterelev	1	1	1	1	2
Anlægsgartnerelev	0	0	1	1	1
Maskinførerelev	0	1	1	0	0
IGU-elev	0	10	8	0	0
Ejendomsserviceteknikerelev	0	0	2	2	1
I alt	101	121	139	140	151

Siden 2018 har Ringkøbing-Skjern Kommune ansat PAU-elever efter dimensioneringsaftalen.

Der har mellem Beskæftigelse og Sundhed og Omsorg kørt et projekt i forhold til IGU-elever. Dette projekt udløb i 2021, hvorfor der ikke forventes at blive optaget nye IGU-elever.

Antallet af social- og sundhedsassistentelever har været stigende i perioden. Disse ændringer i optaget skyldes nye adgangskrav for optagelse på uddannelsen samt en ny dimensioneringsaftale indgået mellem staten og arbejdsmarkedets parter. Den nye dimensioneringsaftale betyder blandt andet, at regionerne kun skal være praktikplads og ikke ansættende for social- og sundhedsassistenterne. Ansættelsen overgår derfor til kommunerne for de elever, der tidligere blev ansat ved regionerne.

Stigningen i social- og sundhedsassistentelever er blevet besluttet ud fra demografien på ældreområdet samt det store antal uddannede SOSU-personaler, der nærmer sig pensionsalderen kontra de rekrutteringsudfordringer, der allerede opleves.

Man frygtede, at COVID-19 ville få store økonomiske konsekvenser for virksomheder, hvilket kunne gå hårdt ud over elever og lærlinge, der er i praktik, som en del af deres erhvervsuddannelse. Allerede i 2020 var der indikationer på, at lærepladsområdet står over for store udfordringer som følge af den aktuelle økonomiske situation. Den 28. maj 2020 blev Regeringen og arbejdsmarkedets parter derfor enige om en trepartsaftale med en række initiativer, der med det samme holdt hånden under lærlinge og elever på erhvervsuddannelserne og gav en økonomisk håndsrækning til danske virksomheder. I aftalen anerkender Regeringen og arbejdsmarkedets parter, at de offentlige arbejdsgivere løfter en stor og vigtig opgave og har derfor også målrettet en række initiativer til at styrke de offentlige uddannelser, herunder med henblik på også at finansiere opretholdelsen af praktikpladser i kommuner set i lyset af den ekstraordinære situation omkring COVID-19. Midlerne fra denne trepartsaftale har betydet, at vi har kunnet støtte de enheder, der har optaget elever, økonomisk til elevlønnen samt andre initiativer og indsatser for at styrke rekrutteringsindsatsen på elevområdet.

7.1.3. Praktikanter og studerende

Ringkøbing-Skjern Kommune er positivt indstillet over for studerende og praktikanter, der er i gang med en videregående uddannelse.

I organisationen er der løbende praktikanter og studerende inden for følgende studieretninger:

- Socialrådgiver
- Sygeplejersker
- Ergoterapeut
- Fysioterapeut
- Pædagog
- Bygningskonstruktør
- Naturformidlere
- Lærer
- Sundhedsplejerske
- Jordbrugsteknolog
- Ingeniør
- Miljøteknolog
- Landskabsarkitekt
- Skov- og landskabsingeniør

Regionsgrænserne danner rammen for praktiksamarbejdet på socialrådgiveruddannelsen. Det betyder, at Ringkøbing-Skjern Kommune hører under VIA University College Holstebro. Der er indgået en aftale om, at Ringkøbing-Skjern Kommune hvert år skal modtage et forudbestemt antal socialrådgiverpraktikanter. For 2023 udgør antallet 12 studerende.

Nedenstående tabel viser det forventede antal studerende og praktikanter i 2023 set i forhold til det samlede antal månedslønnede ansatte inden for fagområdet.

Tabel 22: Oversigt over forventet antal studerende i 2023 kontra antal ansatte indenfor fagområdet (KRL + intern opgørelse)

Uddannelse	Fag- og stabsområder der tager praktikanter	Antal ansatte indenfor faggruppen	Forventet antal studerende i 2023
Forventet studerende 2023			156
Socialrådgivere	Børn og Familie Beskæftigelse Handicap og Psykiatri	133	14
Sygeplejersker	Sundhed og Omsorg Børn og Familie - Sundhedsplejen	154	64
Ergoterapeuter	Sundhed og Omsorg – Sundhedscenter Vest	25	6
Fysioterapeuter	Sundhed og Omsorg – Sundhedscenter Vest	33	13
Pædagoger	Dagtilbud og Undervisning Handicap og Psykiatri	595	51
Lærere	Dagtilbud og Undervisning	530	4
Sundhedsplejersker	Børn og Familie	20	3
Jordbrugsteknolog	Land, By og Kultur – Land og Vand	23	1

Formålet med at tage praktikanter og studerende er, at give et positivt billede af Ringkøbing-Skjern Kommune som arbejdssted og afspejle de mange opgaver, der er i organisationen. Det er ligeledes for at sikre det fremtidige rekrutteringsgrundlag og at bruge de studerende som ambassadører for kommunen.

7.2. Personalet i tal

I dette afsnit beskrives Ringkøbing-Skjern Kommunes medarbejdere i tal i forhold til forskellige personaledata og -forhold.

7.2.1. Antal ansatte

I nedenstående opgørelser omkring antal ansatte er alle ansatte medtaget, både måneds- og timelønnet personale. Dog er ansatte i henhold til serviceloven samt ikke-overenskomstindplaceret undtaget i nedenstående tal, herunder også handicapledsagere, som KRL ikke medtager.

I Ringkøbing-Skjern Kommune var der pr. december 2022 4.735 ansatte svarende til 3.754,8 fuldtidsstillinger. Det er et fald på 29,1 fuldtidsstillinger fra december 2021.

Nedenstående tabel viser antal fuldtidsstillinger pr. 100 indbyggere. Der er til sammenligning medtaget kommuner af samme størrelse som Ringkøbing-Skjern Kommune og omegnskommuner.

Antal fuldtidsstillinger pr. 100 indbyggere for Ringkøbing-Skjern Kommune var i 2021 6,74, mens det i 2022 er 6,66. Det svarer til et fald fra 2021 til 2022 på 0,08 fuldtidsstilling pr. 100 indbyggere.

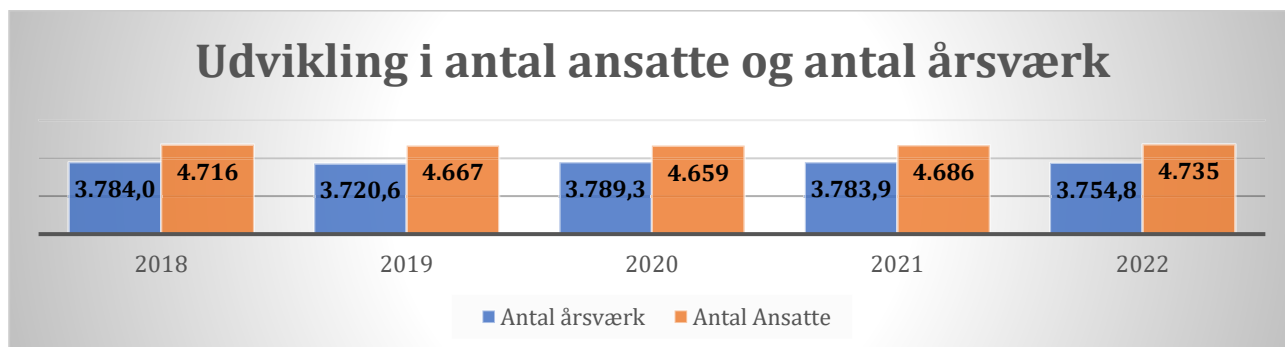
På landsplan er fuldtidsstillinger pr. 100 indbyggere uændret fra 2021 til 2022.

Tabel 23: Fuldtidsstillinger pr. 100 indbyggere pr. dec. 2022 (KRL, DST)

Sammenlignelige Omegnskommuner	Fuldtids- stillinger dec. 2022	Indbyggere 1. kv. 2023	Fuldtids- stillinger pr. 100 indbyggere
Hele landet	401.834,9	5.932.654	6,77
Helsingør	4.037,4	63.399	6,37
Ringkøbing-Skjern	3.754,8	56.348	6,66
Ikast-Brande	2.863,3	42.540	6,73
Holstebro	4.005,8	58.978	6,79
Rudersdal	3.906,2	57.193	6,83
Herning	6.164,0	89.952	6,85
Køge	4.286,8	62.458	6,86
Billund	1.899,9	27.021	7,03
Haderslev	3.904,8	55.353	7,05
Aabenraa	4.176,2	59.002	7,08
Varde	3.562,6	49.995	7,13
Frederikshavn	4.273,1	58.864	7,26
Guldborgsund	4.478,4	60.231	7,44
Svendborg	4.463,5	59.735	7,47
Lemvig	1.449,8	19.371	7,48
Skanderborg	5.210,3	65.138	8,00

Nedenstående diagram viser udviklingen i antal ansatte og antal årsværk fra 2018 til 2022.

Figur 13: Udviklingen i antal ansatte og antal årsværk i Ringkøbing-Skjern Kommune 2018-2022 (KRL)



Antal ansatte er steget med 19 i perioden 2018 til 2022 og set i forhold til antal årsværk, er der i samme periode sket et fald på 29,2 årsværk.

At antallet af personer stiger, mens antallet af årsværk falder viser, at der ansættes flere medarbejdere, mens de gennemsnitligt ansættes på et lavere ugentlige timetal end i 2018.

Der er på flere områder sket besparelser, hvilket kan forklare faldet i antal årsværk.

Nedenstående tabel viser antal ansatte medarbejdere fordelt på overenskomstområder fra 2018-2022.

Overenskomstområder med 5 ansatte og derunder er ikke medtaget.

Tabel 24: Antal ansatte pr. overenskomstområde i Ringkøbing-Skjern Kommune 2018-2022 (KRL)

Overenskomstområde	Antal pers. dec. 2018	Antal pers. dec. 2019	Antal pers. dec. 2020	Antal pers. dec. 2021	Antal pers. dec. 2022
I alt	4.716	4.667	4.659	4.686	4.735
Administration og it mv.	353	342	333	327	321
Akademikere	131	140	151	160	150
Arbejds-, vej- og gartnerformænd	8	7	7	7	9
Bygningskonstruktører	9	9	10	8	7
Chefer	21	19	18	17	17
Dagplejere	145	131	119	124	117
Ergo- og fysioterapeuter, basis	Var tidligere under syge- og sundhedspers., basis*			134	132
Ergo- og fysioterapeuter, ledere	Var tidligere under syge- og sundhedspers., ledere*			6	7
Forhandlingskartellets personale	9	8	9	6	6
Husassistenter	122	136	127	113	118
Håndværkere og IT-supportere m.fl.	13	13	15	13	15
Laboratorie- og miljøpersonale	9	8	8	8	7
Led. værkst.pers. mv.	18	11	11	9	8
Ledere m.fl., undervisningsområdet	51	51	52	49	51
Ledere/mellemledere v. ældreomsorg	8	8	7	10	8
Lærere m.fl. i folkeskole/spec.underv.	676	652	621	618	624
Musikskolelærere	24	26	23	24	26
Oms- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	165	153	147	157	167
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	398	370	377	402	415
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	47	41	41	42	37
Pædagogisk uddannede ledere	62	60	63	57	57
Pædagogmedhj. og pædagogiske ass.	332	327	359	349	379
Rengøringsassistenter	61	59	73	68	65
Social- og sundhedspersonale	969	973	980	1027	1041
Socialpæd./hjemmevejledere, døgninst.	274	288	264	265	240
Socialrådg./socialformidlere	139	137	138	141	140
Specialarbejdere mv.	91	97	96	97	102
Syge- og sundhedspersonale – basis	366	368	372	237*	235
Syge- og sundhedspers., ledere	28	31	36	33*	36
Tandklinikassistenter	22	23	21	23	20
Tandlæger	8	7	6	5	9
Teknisk Service	114	114	115	106	108
TL, byggeri, miljø, energi og kultur	13	11	12	11	10
Unge u. 18 år i inspirationsansættelse					21**

*Ved overenskomstforhandlingerne i 2021 blev ergo- og fysioterapeuter udskilt af overenskomsten for syge- og sundhedspersonale. Derfor fremgår de uden sammenligningsår.

**Unge u. 18 år i inspirationsansættelse blev først indført i 2022, hvorfor der ikke findes tal for tidligere år.

Antallet af pædagoger og pædagogmedhjælpere er steget fra 2021 til 2022 med 30 personer, i fuldtidsstillinger svarer det til 18,4 fuldtidsstilling, hvilket indikerer, at de ansættes på lavt timetal.

Der ses også en stigning i personale inden for social- og sundhedspersonale fra 2021 til 2022. Det begrundes i et stigende antal ældre og mere komplicerede og fagligt krævende plejeopgaver inden for faget. Samme tendens har vi set de seneste 5 år.

Der ses igen i år et fald i antallet af HK'ere. I den personalepolitiske redegørelse 2022 var beretningen, at den akademiske gruppe var tilsvarende stigende. Tallene for 2022 viser dog, at antallet af akademikere er faldende. Dette indikerer, at der er en generel nedgang i antallet af administrativt personale.

7.2.2. Antal ansatte uden fagrelevant uddannelse

På nogle fagområder er der stor fokus på fordelingen af ansatte med og uden fagrelevant uddannelse. Nogle overenskomster omfatter både uddannet og ikke-uddannet personale, eksempelvis overenskomsten for specialarbejdere, faglærte gartnere og brolæggere m.v., overenskomsten for social- og sundhedspersonale, overenskomsten for pædagogmedhjælpere og assistenter samt overenskomsten for lærere m.fl. i folkeskolen.

På andre fagområder er uddannet og ikke-uddannet personale adskilt i forskellige overenskomster. Her kan eksempelvis nævnes overenskomsten for socialpædagoger samt overenskomsten for omsorgs- og pædagogmedhjælpere. Det er personale inden for samme fagområde men adskilt i 2 overenskomster; en for uddannet personale og en for ikke-uddannet personale.

I nedenstående tabel ses fordelingen af medarbejdere med og uden fagrelevant uddannelse indenfor 4 udvalgte fagområder. Antallet af ansatte er ikke omregnet til fuldtidsstillinger og vedrører tjenestemænd og overenskomstansatte, måneds- og timelønnet personale, ved Ringkøbing-Skjern Kommune. Ansatte på særlige vilkår og elever er ikke medtaget.

Tabel 25: Antal ansatte uddannet og ikke-uddannet indenfor 4 områder pr. dec. 2020, 2021 og 2022 (KRL)

Fagområde	Ansatte i alt	Antal uddannet	Antal ikke-uddannet	%-andel uddannet 2022	%-andel uddannet 2021	%-andel uddannet 2020
Handicap & Psykiatri (Pædagogiskområde)	353	227	126	64%	68%	70%
Dagtilbud & Undervisning (Pædagogiskområde)	686	397	289	58%	60%	58%
Dagtilbud & Undervisning (Lærerområdet)	560	479	81	86%	87%	88%
Sundhed & Omsorg (SOSU-området)	793	567	226	72%	73%	74%
Land, By & Kultur (Driftsområdet)	89	9	80	10%	11%	12%

7.2.3. Ansatte i særlige stillinger

Medarbejderne ved Ringkøbing-Skjern Kommune er ansat på forskellige ansættelsesformer. Nedenfor ses procentfordelingen mellem de 4.735 ansatte.

Ansatte i særlige stillinger er de medarbejdere, der er ansat i et af følgende jobs:

- Fleksjob
- Løntilskud
- Skånejob
- Seniorjob

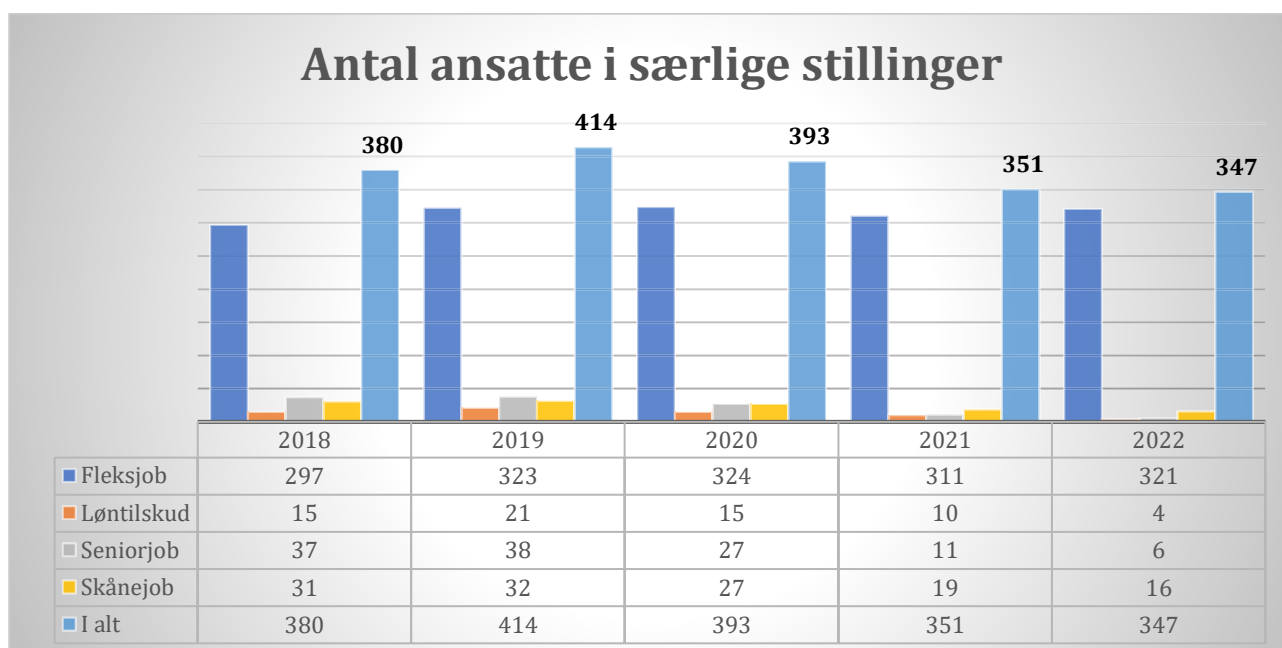
Tabel 26: Fordeling af antal ansatte på ansættelsesformer i dec. 2021 og dec. 2022 (KRL)

	Antal ansatte dec. 2021	Andel i % 2021	Antal ansatte dec. 2022	Andel i % 2022
I alt	4.686		4.735	
Overenskomstansatte	4.160	88,8%	4.218	89,1%
Tjenestemænd	39	0,9%	32	0,8%
Kontraktansatte	17	0,4%	17	0,4%
Elever/studerende	179	3,8%	184	3,9%
Ansatte i særlige stillinger	291	6,2%	284	6,0%

Nedenstående diagram viser udviklingen i antal ansættelser i særlige stillinger i Ringkøbing-Skjern Kommune. Når der opgøres på antal ansættelser, betyder det, at en person, ansat i eksempelvis løntilskud af to omgange i løbet af året, vil tælle to gange i opgørelsen.

Det skal bemærkes, at grafen "fleksjob" indeholder både almindelige fleksjobansatte og puljefleksjobansatte. Puljefleksjobansatte er fleksjobbere, der ikke har været mulige at placere i et almindeligt fleksjob. De er ansat ved KompetenceCentret med udlån til en anden virksomhed, både kommunal og ikke-kommunal. Ringkøbing-Skjern Kommune havde pr. 31. december 2022 48 personer ansat i et puljefleksjob et fald på 7 siden december 2021.

Figur 14: Antal ansættelser i særlige stillinger i Ringkøbing-Skjern Kommune 2018-2022 (OPUS)



Som ovenstående figur viser, er antallet af ansatte i særlige stillinger faldet fra 2018 til 2022. Jf. lovgivningen tilkendes der ikke flere seniorjobs og den lave arbejdsløshed medfører, at få udsendes i løntilskud.

Ud af de i alt 347 ansættelser i særlige stillinger i 2022 fordeler de sig således på administration og drift:

- 50 ansættelser, svarende til 14,4 % i administrationen
- 297 ansættelser, svarende til 85,6 % i driften

Nedenstående tabel viser fordelingen og andelen af ansatte i særlige stillinger på fag- og stabsområder pr. december det pågældende år. Derudover viser den, hvor stor en andel ansatte i særlige stillinger udgør af det samlede antal ansatte på fag-/stabsområdet. De 48 puljefleksjobbere indgår ikke i opgørelsen, da de alle er organisatorisk placeret i Beskæftigelse, men udlånt til andre private og kommunale enheder.

Tallene nedenfor kan ikke sammenlignes med ovenstående figur, da figuren ovenfor viser det samlede antal ansættelser i løbet af et år og ikke pr. december, som nedenstående tabel.

Tabel 27: Antal ansatte i særlige stillinger og %-andel af samlet antal ansatte pr. fag- og stabsområde pr. dec. 2018-2022 (KRL+OPUS)

	2018	2019	2020	2021	2022	Andel i % dec. 2022
I alt	246	281	248	243	236	5,0 %
Beskæftigelse	16	20	13	15	10	5,2 %
Børn og Familie	4	4	4	4	5	2,4 %
Dagtilbud og Undervisning	83	94	88	82	80	4,5 %
Handicap og Psykiatri	37	39	28	22	20	3,6 %
Land, By og Kultur	18	22	23	25	20	6,5 %
Personale og Digitalisering	2	4	4	3	2	3,5 %
Sundhed og Omsorg	83	96	83	90	97	6,5 %
Viden og Strategi	3	2	5	2	2	2,3 %

* Når puljefleksjobbere medregnes udgør andelen af særlige stillinger 6,0 %.

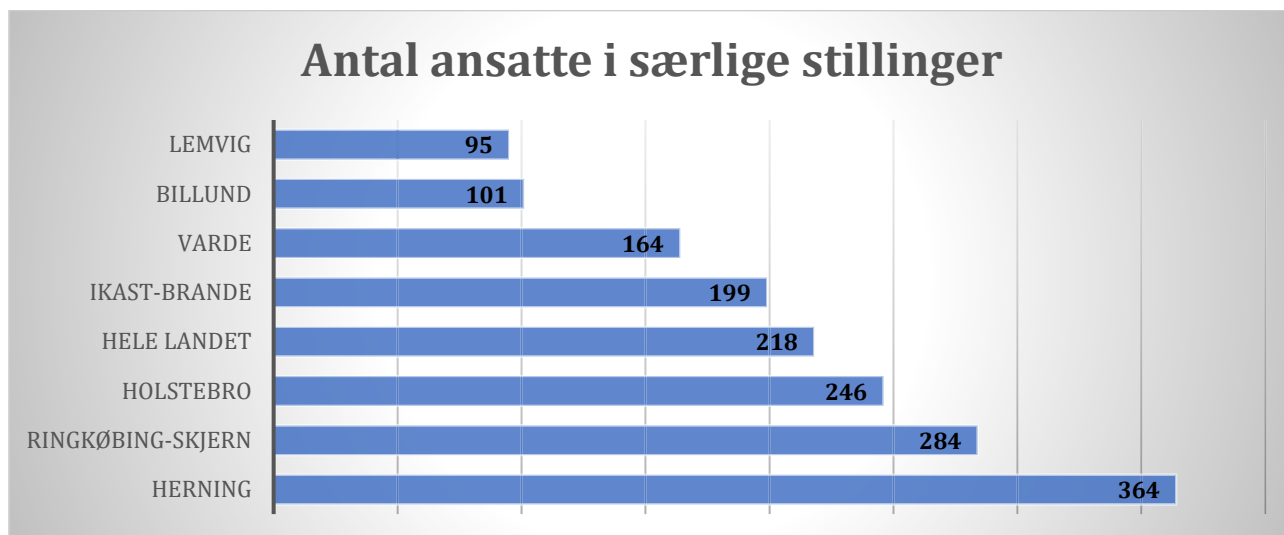
Nedenstående tabel viser fordelingen af ansatte i særlige stillinger på ansættelsestyper fordelt på fag- og stabsområder pr. december 2022.

Tabel 28: Antal ansatte i særlige stillinger pr. fag- og stabsområde fordelt på stillingstyper pr. dec. 2022 (KRL)

	Fleksjob	Skånejob	Seniorjob	Løntilskud	I alt
I alt	221	11	3	1	236
Beskæftigelse	10	0	0	0	10
Børn og Familie	5	0	0	0	5
Dagtilbud og Undervisning	72	6	1	1	80
Handicap og Psykiatri	19	1	0	0	20
Land, By og Kultur	19	1	0	0	20
Personale og Digitalisering	2	0	0	0	2
Sundhed og Omsorg	92	3	2	0	97
Viden og Strategi	2	0	0	0	2

Nedenstående diagram viser antallet af ansatte i særlige stillinger i Ringkøbing-Skjern Kommune sammenlignet med omegnskommuner og gennemsnittet for alle landets 98 kommuner. Da der benchmarkes, medregnes puljeflexjobbere og IGU-elever, da de ikke kan frasorteres i sammenligningsgrundlaget i KRL.

Figur 15: Antal ansatte i særlige stillinger i Ringkøbing-Skjern Kommune sammenlignet med omegnskommuner dec. 2022 (KRL).



Ringkøbing-Skjern Kommune har gennem årene vist sig at ligge væsentligt over gennemsnittet i de 98 kommuner i forhold til antallet af ansatte i særlige stillinger.

Der er i Ringkøbing-Skjern Kommune 4.735 ansatte og i Herning Kommune 7.716 ansatte. Forholdsmæssigt, har Ringkøbing-Skjern Kommune den største andel ansatte i særlige stillinger.

7.2.4. Etnicitet

I trepartsaftalen 2007 blev det aftalt, at alle kommuner skal opstille måltal for hvor stor en andel af de kommunale medarbejdere, der skal være indvandrere eller efterkommere med ikke-vestlig baggrund.

Formålet med måltallene er, at andelen af indvandrere eller efterkommere med ikke-vestlig baggrund i videst muligt omfang skal afspejle det omkringliggende samfund. Den samlede arbejdsstyrke blandt borgere i Ringkøbing-Skjern Kommune med ikke-vestlig baggrund udgør pr. dec. 2021 (2022-tallene er ikke offentliggjort endnu) 5,48 % af den samlede arbejdsstyrke i kommunen. På landsplan udgjorde arbejdsstyrken med ikke-vestlig baggrund i 2021 9,12 % og i Region Midtjylland var den 6,82 %.

Andre faktorer, der har indflydelse på fastsættelse af måltallet, er rekrutteringsudfordringer, behov samt borgere med ikke-vestlig baggrunds uddannelsesniv. og sproglige kompetencer.

Som minimum skal hver kommune fastsætte ét måltal for kommunens samlede medarbejderstab og ét måltal for hvert af fem fagområder.

Der anvendes følgende inddeling i fagområder:

- Administrativt område (kontorpersonale, akademisk personale, socialrådgivere m.fl.)
- Børne- og ungeområde (pædagoger, dagplejere m.fl.)
- Teknisk område samt service (rengøringspersonale, specialarbejdere, håndværkere, beredskabs- og brandpersonale m.fl.)
- Undervisningsområdet (børnehaveklasseledere, lærere, skolepsykologer m.fl.)
- Ældre, sundhed, handicap (social- og sundhedspersonale, sygeplejersker, læger m.fl.)

Kommunens politiske måltal for perioden 2021-2024 er fastsat til 4,0 %. Der er ikke tale om en opnormering, men om en anderledes medarbejdersammensætning.

Ansatte med ikke-vestlig baggrund ved Ringkøbing-Skjern Kommune udgør pr. december 2022 4,89%, hvilket betyder, at målet for 2022 er nået. Der er sket en stigning fra 2021, hvor tallet var 4,45 %.

Ansatte med ikke-vestlig baggrund i samtlige kommuner udgør 9,86 % i 2022 og i Region Midt 7,16 %.

7.2.5. Aldersudvikling og aldersfordeling

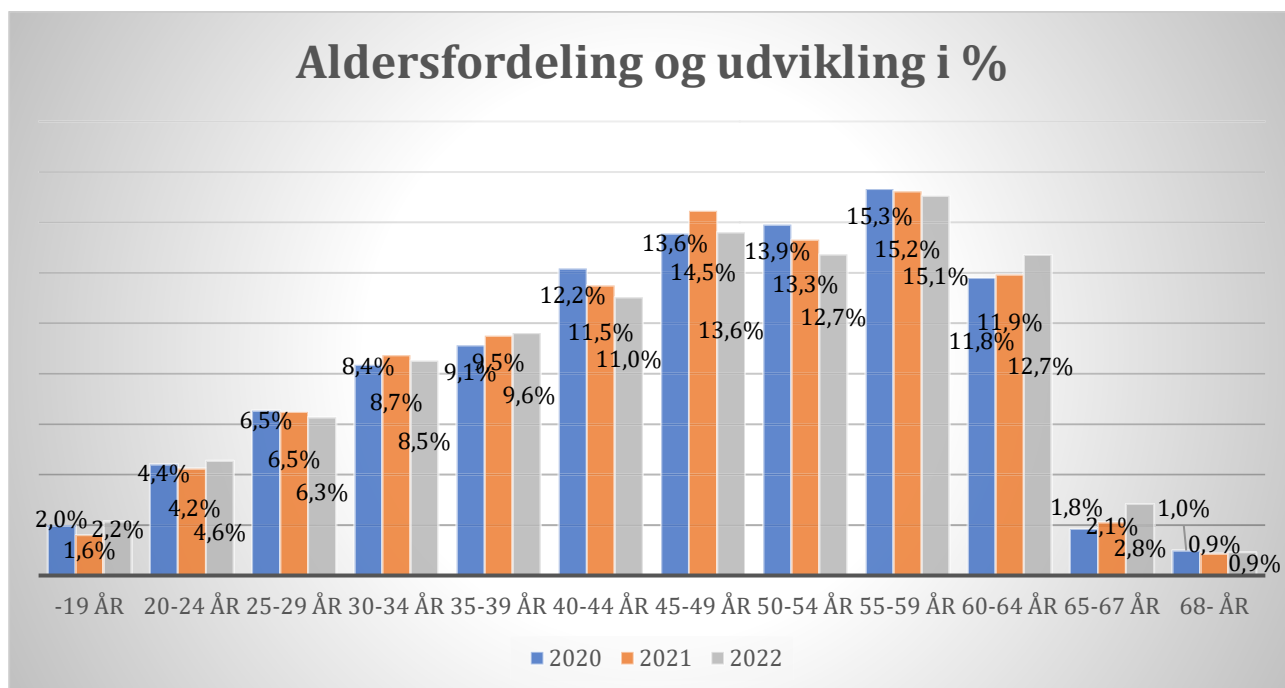
Gennemsnitsalderen på Ringkøbing-Skjern Kommunes 4.131 månedslønnede ansatte inklusiv fleksjob, eksklusiv elever og øvrige ansatte i særlige stillinger, var pr. 31. december 2022 46,4 år. I forhold til 2021 er gennemsnitsalderen steget med 0,1 år.

Nedenstående figur viser, at den største stigning af personale ses i aldersintervallet 60-64 år og det største fald ses i aldersintervallet 45-49 år, hvilket også bevirker, at gennemsnitsalderen er steget.

Nogle fagområder oplever udfordringer med at rekruttere og fastholde kvalificeret arbejdskraft. Her er der blandt mulighed for, som led i fastholdelse, at indgå senioraftaler. Der er pr. juni 2023 indgået 21 senioraftaler jf. Aftale om seniorpolitik, med medarbejdere i organisationen i form af nedsættelse af arbejdstiden med fortsat fuld pensionsindbetaling. Pr. juni 2022 udgjorde antallet 18 stk.

For alle landets kommuner er gennemsnitsalderen 45,7 år. Altså er Ringkøbing-Skjern Kommune 0,7 år ældre end landsgennemsnittet.

Figur 16: Aldersfordeling og aldersudvikling i Ringkøbing-Skjern Kommune 2020-2022 (KRL)



I nedenstående tabel vises aldersfordelingen for de 4.131 medarbejdere fordelt på overenskomstområder. Overenskomstområder med 5 ansatte og derunder er ikke medtaget. Øverst i tabellen vises, hvor stor en procentdel antallet af ansatte i det enkelte aldersinterval udgør, af det samlede antal ansatte. For hvert overenskomstområde er den største andel medarbejdere, såfremt det udgør mere end 5 ansatte, fremhævet med rød markering, og den lavest andel medarbejdere er markeret med grønt.

Tabel 29: Aldersfordeling i Ringkøbing-Skjern Kommune fordelt på overenskomstområder pr. dec. 2022 (KRL)

Overenskomstområde	Antal pers.	Gns. alder	<=29	30-39	40-49	50-59	>=60
I alt	4.131	46,4	536	749	1.018	1.148	680
I alt i %			13,1%	18,1%	24,6%	27,8%	16,4%
Administration og it mv.	316	51,1	8	46	73	117	72
Akademikere	150	43,4	20	45	40	26	19
Arbejds-, vej- og gartnerformænd	9	52,4	0	1	2	4	2
Bygningskonstruktører	7	45,0	0	1	4	2	0
Chefer	17	58,2	0	0	3	6	8
Dagplejere	117	49,9	2	22	27	43	23
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis	132	43,9	11	40	41	28	12
Ergo- Fysio- og Jordemødre, ledere	7	46,7	0	2	3	1	1
Forhandlingskartellets personale*	6	47,2	0	1	3	1	1
Husassistenter	90	52,4	10	7	16	36	21
Håndværkere og IT-supportere m.fl.	13	44,7	1	6	0	1	5
Laboratorie- og miljøpersonale	7	57,3	0	1	0	2	4
Led. værkst.pers. mv., klientv.	6	57,1	0	0	1	1	4
Ledere m.fl., undervisningsområdet	51	50,2	0	2	26	16	7
Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg	8	54,8	0	0	2	4	2
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	551	46,4	44	114	163	167	63
Musikskolelærere	26	46,4	2	5	9	6	4
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	113	38,5	51	12	11	23	16
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	383	42,7	69	110	102	67	35
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	37	47,0	0	5	20	10	2
Pædagogisk uddannede ledere	57	52,4	0	1	20	27	9
Pædagogmedhj. og pædagogiske ass.	287	39,7	95	35	57	61	39
Rengøringsassistenter	63	49,5	2	8	19	19	15
Social- og sundhedspersonale	809	45,7	164	121	155	229	140
Socialpæd. og pæd.pers.døgninst.mv.	217	47,0	18	43	64	51	41
Socialrådg./socialformidlere	139	44,4	13	38	41	31	16
Specialarbejdere mv.	86	52,1	4	11	15	28	28
Syge- og Sundhedspersonale, basis	223	46,6	18	48	61	68	28
Syge- og Sundhedspersonale, ledere	36	49,2	1	8	8	11	8
Tandklinikassistenter	19	50,3	2	2	4	5	6
Tandlæger	9	44,2	1	4	2	0	2
Teknisk Service	102	54,7	0	8	18	39	37
TL, byggeri, miljø, energi og kultur	10	56,6	0	0	1	6	3

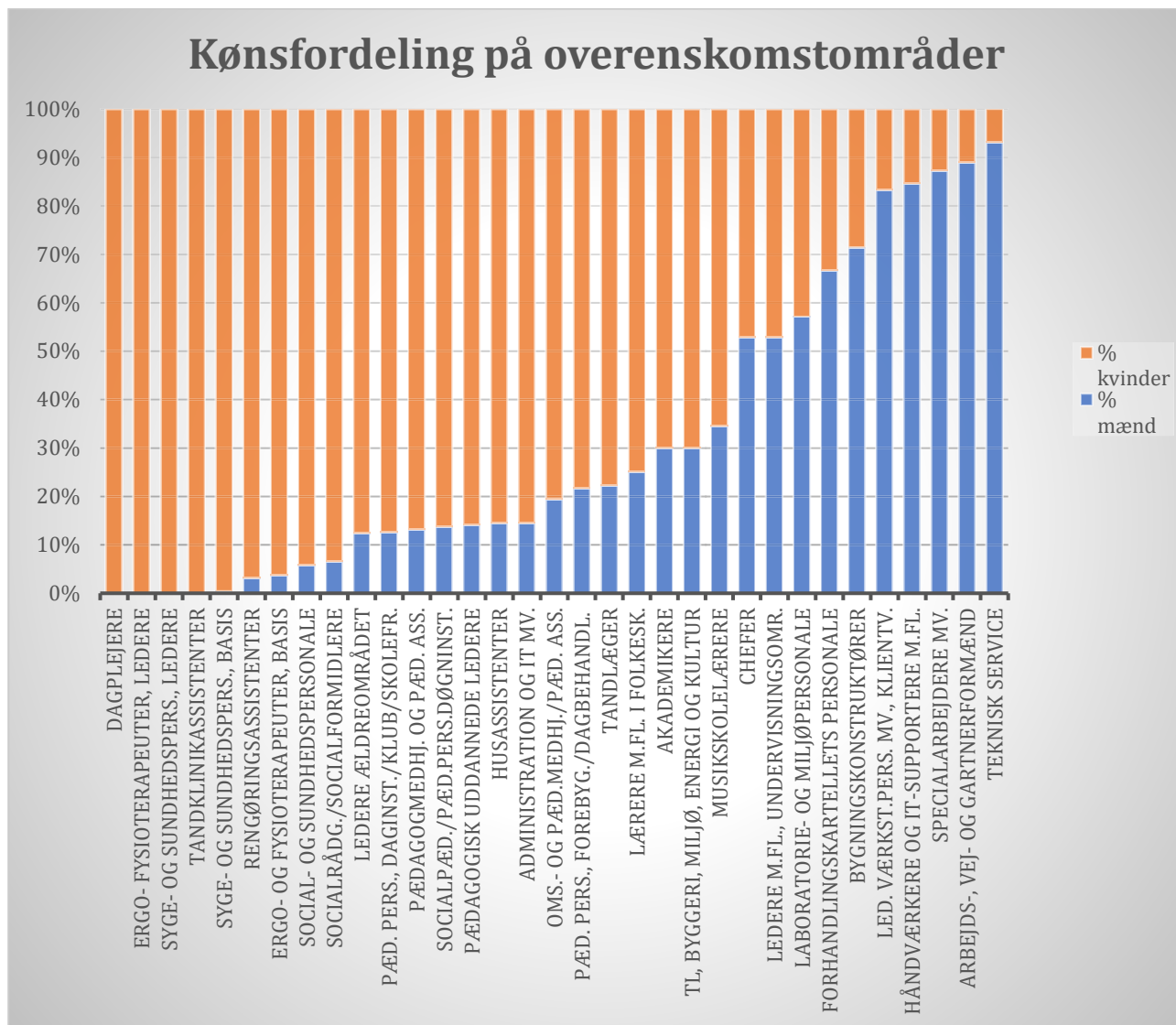
* Forhandlingskartellets fællesoverenskomst vedrører personale indenfor følgende faglige organisationer: Danske Skov- og Landskabsingeniører, HI – Organisation for ledende medarbejdere i Idræts-, Kultur- og Fritidssektoren, Kort- og Landmålingsteknikernes Forening, Maskinmestrenes Forening og Søfartens Ledere.

7.2.6. Kønsfordeling på overenskomstområder

Samlet set udgør kvinder 82 % af de ansatte i Ringkøbing-Skjern Kommune, mens mænd udgør 18 % pr. december 2022. På landsplan er der i gennemsnit pr. december 2022 ansat 77 % kvinder og 23 % mænd i de 98 danske kommuner. I beregningen er medtaget alle månedslønnede ansatte inklusive fleksjob, men eksklusive elever og øvrige ekstraordinært ansatte.

Nedenstående figur viser fordelingen mellem kvinder og mænd i Ringkøbing-Skjern Kommune fordelt på overenskomstområder. Overenskomstområder på 5 ansatte og derunder er ikke medtaget.

Figur 17: Kønsfordeling på overenskomstområder i procent i Ringkøbing-Skjern Kommune pr. dec. 2022 (KRL)



Tallene i figuren synliggør, at der findes traditionelle kønsopdelte overenskomstområder. Pr. december 2022 er der i Ringkøbing-Skjern Kommune fem overenskomstområder, hvor der kun er ansat kvinder. Det drejer sig om følgende:

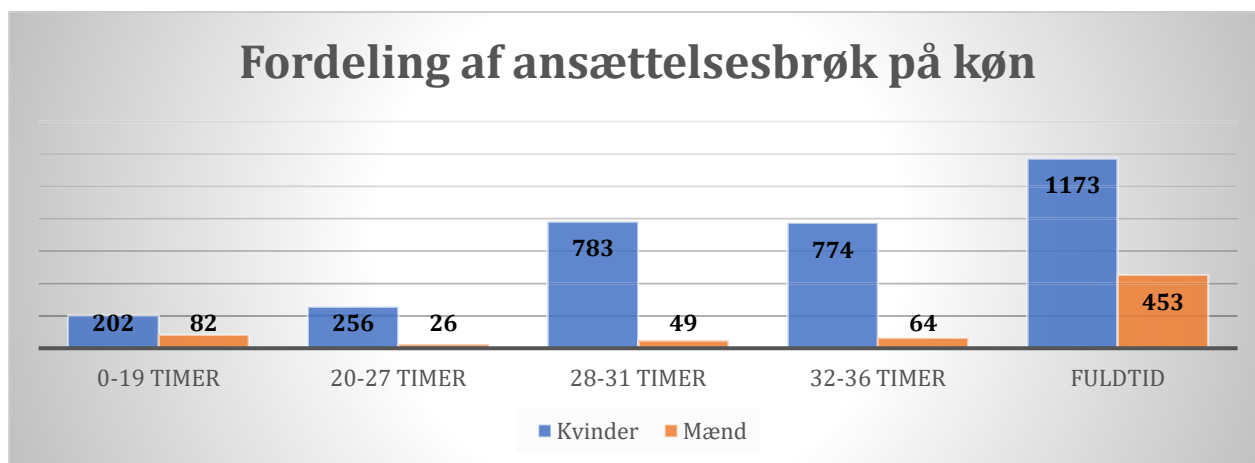
- Dagplejere
- Ergo-/fysioterapeuter, ledere
- Syge og sundhedspersonale, ledere
- Tandklinikassistenter

- Syge- og sundhedspersonale

7.2.7. Deltid-/fuldtidsbeskæftigelse

De stigende rekrutteringsudfordringer har skærpet opmærksomheden på medarbejderes ugentlige timetal. Nedenfor ses fordelingen af ugentligt timetal blandt Ringkøbing-Skjern Kommunes ansatte. Denne opgørelse er ekskl. timelønnede, ansatte på særlige vilkår og elever.

Figur 18: Fordeling af ansættelsesbrøk fordelt på køn ved Ringkøbing-Skjern Kommune pr. dec. 2022 (KRL)



En stor del af de medarbejdere, der har 0-19 t. pr. uge er unge afløsere, der eksempelvis fast har vagter hver tredje weekend. Når medarbejdere har en fasttafte om arbejdstimer og ikke blot er tilkaldvikar, skal de ansættes på månedsløn jf. et EU-direktiv fra 2014. Tidligere ville disse medarbejdere være ansat som timelønnede afløsere. I alt 105 af medarbejderne i kategorien 0-19 t. er 23 år eller derunder.

7.2.8. Personalereduktioner

I 2022 havde Ringkøbing-Skjern Kommune 156 uansøgte personalereduktioner. Nedenfor ses antal uansøgte afskedigelser for de seneste 3 år.

Tabel 30: Antal uansøgte afskedigelser 2020-2022 (intern opgørelse)

2020	2021	2022
150	152	156

Der er en lille stigning over de 3 år. De personalereduktioner, der skyldes arbejdsgiverforhold såsom besparelser, arbejdsmangel, vilkårsændringer eller omstruktureringer, fordeler sig således fra 2020 til 2022:

Tabel 31: Uansøgte afskedigelser pga. arbejdsgiverforhold 2020-2022 (Intern opgørelse)

2020	2021	2022
23,3 %	13,8 %	28,8 %

De uansøgte personalereduktioner, på grund af medarbejderforhold, sygdom, tjeneste-forsømmelse, manglende kompetencer, samarbejdsvanskeligheder og bortvisning, fordeler sig således:

Tabel 32: Uansøgte afskedigelser pga. medarbejderforhold 2020-2022 (Intern opgørelse)

2020	2021	2022
76,7 %	86,2 %	71,2 %

Ovenstående viser, at der forholdsmæssigt er sket en betydelig stigning i uansøgte afskedigelser grundet arbejdsgiverforhold kontra medarbejderforhold. Stigningen ses særligt pga. arbejdsmangel og vilkårsændringer.

Samlet set udgør sygdom 59,0 % af alle uansøgte personalereduktioner i 2022, hvor det i 2021 udgjorde 61,8 %.

Årsagen, til den forholdsvise høje andel af afskedigelserne begrundet i sygdom, kan skyldes fokus og opfølgning på sygefravær generelt. Opfølgningen sker ud fra et menneskeligt og økonomisk perspektiv med fokus på at frigøre ressourcer til løsning af kerneopgaverne. En tæt opfølgning kan medvirke til en hurtigere tilbagevenden til arbejdet helt eller delvist eller bevirke en hurtigere afklaring i forhold til en eventuel afskedigelse af den sygemeldte medarbejder.

Den næststørste årsag til afskedigelse er besparelser med 12,8 % af alle afskedigelserne i 2022.

24 ud af de 156 uansøgte afskedigelser i 2022 var inden for prøvetiden. I 2021 udgjorde det 25 af de i alt 152 afskedigelser.

Der ses en stigning i antallet af uansøgte afskedigelser i prøvetiden sammenlignet med 2020 hvor det udgjorde 14. Det kan blandt andet begrundes i rekrutteringsudfordringer, hvor ansættelsesudvalg i nogle situationer må gå på kompromis med ansøgerfeltets kompetencer eller ikke får indhentet referencer, hvor det så i prøvetiden viser sig, at ansøgers kompetencer ikke matcher behovet.

Personalereduktioner er ikke sammenlignelige med personaleomsætningen, idet der i personaleomsætningen også er medtaget opsigelser efter eget ønske.

Tabel 33: Oversigt over uansøgte personalereduktioner fra 2019 til 1. halvår 2023 (Intern opgørelse)

Antal afskedigelser fordelt på årsag					
Årsag - Medarbejderens forhold	2019	2020	2021	2022	1. halvår 2023
Sygdom	85	82	94	92	52
Væsentlig misligholdelse/tjenesteforsømmelse	2	8	4	7	3
Manglende kompetence	24	18	26	7	10
Samarbejdsvanskeligheder	7	6	6	2	4
Bortvisning	1	1	1	3	5
I alt - medarbejders forhold	119	115	131	111	74
Årsag - Arbejdsgiverens forhold	2019	2020	2021	2022	1. halvår 2023
Arbejdsmangel	39	12	13	13	15
Omstrukturering	0	2	1	1	1
Besparelser	15	9	1	20	7
Vilkårsændringer	9	12	6	11	5
I alt - arbejdsgiverforhold	63	35	21	45	28
Totalt	182	150	152	156	102

Der er i første halvår 2023 afskediget 2/3 af antallet af afskedigede i alt i hele 2022.

Ved afskedigelser er der opmærksomhed på Tryghedspuljen, som er aftalt mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, hvor der kan søges op til 10.000 kr. til den enkelte medarbejder i opsigelsesperioden. Pengene skal bruges til at hjælpe medarbejdere, der er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, til at komme videre med efteruddannelse, sparring og kompetenceudvikling. Tryghedspuljen kan anvendes af alle medarbejdere bortset fra ansatte under LC, AC samt Fys- og ergoterapeutforeningerne.

7.2.8.1. Særligt beskyttede medarbejdere

I forbindelse med afskedigelse er der nogle grupper af medarbejdere, der har en særlig beskyttelse i forbindelse med et hverv, de besidder. Det betyder, at deres individuelle opsigelsesvarsel forlænges med 3 måneder, og der skal være særlige omstændigheder, der gør, at det netop er dem, der skal afskediges. Det drejer sig om følgende:

- Arbejdsmiljørepræsentanter
- MED-repræsentanter og suppleanter
- Tillidsrepræsentanter og suppleanter

Medarbejdere med denne særlige beskyttelse udgør pr. juni 2023 418 personer. Sammenholdt med alle månedslønnede ansatte udgør andelen af særligt beskyttede medarbejdere 9 %.

Derudover er der en særlig beskyttelse af gravide og medarbejdere på barsel. Af afsnittet "Graviditet og barsel" fremgår det, at 317 medarbejdere har afholdt barsel i løbet af 2022. Det udgør 7 % af alle ansatte i 2022. Det betyder, at ca. 16 % af medarbejderne er særligt beskyttede. Hertil kommer eleverne, der også har en særlig beskyttelse under elevtiden. For elever, gravide medarbejdere, og medarbejdere på barsel gælder ikke det forlængede opsigelsesvarsel, men der er dog en særlig beskyttelse af disse medarbejdere.

7.2.9. Personaleomsætning

Personaleomsætningen er beregnet på baggrund af antal månedslønnede ansatte ekskl. ekstraordinært ansatte og elever, der forlader kommunen i forhold til det gennemsnitlige antal ansatte.

Personaleomsætningen i Ringkøbing-Skjern Kommune fra december 2021 til december 2022 var samlet set på 16,7 %. 8 % af alle fratrædelserne i organisationen i 2022 var interne rokeringer til andre enheder i Ringkøbing-Skjern Kommune.

Udviklingen i personaleomsætningen ses i nedenstående tabel.

Tabel 34: Personaleomsætningen ved Ringkøbing-Skjern Kommune 2019-2022 (KRL)

	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Personaleomsætning	13,9 %	17,1 %	16,7 %

På landsplan var personaleomsætningen fra 2021 til 2022 på 14,0 %.

Nedenstående tabel viser personaleomsætningen i Ringkøbing-Skjern Kommune fordelt på overenskomstområder. Overenskomstområder på 10 eller derunder indgår ikke i tabellen. De 3 overenskomstområder med højest personaleomsætning er markeret med rødt. De 3 områder med lavest personaleomsætning er markeret med grønt.

Tabel 35: Personaleomsætning fordelt på overenskomstområder i Ringkøbing-Skjern Kommune 2020-2022 (KRL)

Overenskomstområde	Antal pers. dec. 2021	Personale- omsætning 2020-2021	Antal pers. dec. 2022	Personale- omsætning 2021-2022
I alt	3.860	17,1%	3.861	16,7%
Administration og IT	275	7,9%	273	8,4%
Akademikere	157	11,1%	149	20,3%
Chefer	17	17,1%	17	11,8%
Dagplejere	123	10,8%	117	10,8%
Ergo- fys.	129	18,7%	129	10,9%
Husassistenter	44	28,0%	41	21,2%
Håndværkere m.fl.	12	15,4%	13	8,0%
Ledere m.fl., undervisningsområdet	49	9,9%	51	10,0%
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	535	11,2%	543	10,6%
Musikskolelærere	23	21,7%	25	20,8%
Omsorgs- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	91	37,7%	106	31,5%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	354	10,5%	367	11,7%
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	41	2,5%	36	20,8%
Pædagogisk uddannede ledere	57	15,0%	57	8,8%
Pædagogmedhj. og pæd.assistenter	238	32,4%	251	30,7%
Rengøringsassistenter	60	27,1%	61	8,3%
Social- og sundhedspersonale	763	25,6%	760	24,6%
Socialpædagoger	236	18,3%	210	19,3%
Socialrådg./socialformidlere	140	11,6%	139	16,5%
Specialarb./fagl.gartnere/brolæggere mv	74	13,6%	78	7,9%
Syge- og sundhedspersonale – basis	226	12,8%	218	16,7%
Syge- og sundhedspersonale – ledere	33	9,1%	36	8,7%
Tandklinikassistenter	20	0,0%	17	21,6%
Teknisk Service	69	18,2%	75	8,3%

7.2.10. Personalestabilitet

Personalestabiliteten kan måles på et stabilitetsindeks, som viser hvor mange procent af medarbejderne i Ringkøbing-Skjern Kommune, der har en ansættelsesanciennitet på et år og derover. Det er beregnet ud fra antallet af månedslønnede ansatte eksklusiv ekstraordinært ansatte og elever.

Nedenstående tabel viser personalestabiliteten i Ringkøbing-Skjern Kommune de seneste 4 år.

Tabel 36: Personalestabiliteten i Ringkøbing-Skjern Kommune 2018-2022 (KRL)

2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
89,1 %	90,0 %	88,7 %	87,8 %

Fra 2021 til 2022 var stabilitetsindekset på 87,8 %, som er et fald i forhold til tidligere periode. Da indekset afspejler stabiliteten for medarbejdere med en ansættelsesanciennitet over et år, indikerer det, at der sker en udskiftning af de erfarne medarbejdere i kommunen.

7.3. Lønstatus

I dette afsnit beskrives den nye ferielov samt lønudviklingen, lokal lønandel og lønniveauet i Ringkøbing-Skjern Kommune.

7.3.1. Lønudvikling

Ringkøbing-Skjern Kommune ønsker en hensigtsmæssig lønudvikling, således kommunen fortsat fremstår som en attraktiv arbejdsplads, der kan rekruttere kompetente ledere og medarbejdere. Det forventes, at lønudviklingen afspejler, at vi til enhver tid opfylder de fastsatte mål samt opnår de forventede resultater og til stadighed udvikler opgaver og kompetencer.

Datagrundlaget er inkl.:

- særydelser
- særlig feriegodtgørelse

Datagrundlaget er ekskl.:

- overarbejde
- pensionsbidrag
- ansatte i særlige stillinger
- elever
- timelønnede

Overarbejde medtages ikke, da det ikke er en del af den fastpåregnelige løn.

Pensionsbidraget er ikke medtaget, idet tjenestemændenes pensionsbidrag ikke indgår i beregningerne. Da det er forskelligt, hvor mange tjenestemænd der er i sammenligningskommunerne, giver det et forkert sammenligningsgrundlag, når pensionsbidraget medregnes.

Elever og timelønnede er undtaget, da der er flere overenskomstområder, hvor der ikke er ansat elever og timelønnede.

Fra januar 2022 til januar 2023 er der i Ringkøbing-Skjern Kommune en lønudvikling på 2,9 %. I landets øvrige kommuner er udviklingen 3,0 % i samme periode. I perioden 2021 til 2022 var lønudviklingen på 1,7 % i både Ringkøbing-Skjern Kommune og på landsplan.

Nedenstående tabel viser lønudviklingen på overenskomstområder ved Ringkøbing-Skjern Kommune i perioden januar 2022 til januar 2023. Den løn, der vises, er en gennemsnitlig løn for overenskomstområdet. Overenskomstområder med 5 ansatte og derunder fremgår ikke.

Tabel 37: Lønudvikling på overenskomstområder i Ringkøbing-Skjern Kommune jan. 2022 - jan. 2023 (KRL)

Overenskomstområde	Fuldtids-ansatte 2023	Gns. Løn 2023	Gns. Løn 2022	Lønudvikling 2022-2023
I alt	3.304	35.086	34.111	2,9%
Administration og it mv.	248,6	36.057	35.141	2,6%
Akademikere	140,3	42.693	41.278	3,4%
Arbejds-, vej- og gartnerformænd	9,0	44.623	44.046	1,3%
Bygningskonstruktører	7,4	37.529	35.712	5,1%
Chefer	17,0	76.907	75.207	2,3%
Dagplejere	116,0	28.378	27.411	3,5%
Ergo.-fys. - basis	113,1	35.106	34.137	2,8%
Ergo.-fys. - ledere	7,0	45.110	44.898	0,5%
Forhandlingskartellets personale	5,6	41.601	40.010	4,0%
Husassistenter	23,6	26.543	26.120	1,6%
Håndværkere og IT-supportere m.fl.	11,8	32.256	31.283	3,1%
Laboratorie- og miljøpersonale	6,8	39.857	38.159	4,5%
Ledere m.fl., undervisningsområdet	52,0	52.980	51.945	2,0%
Ledere/mellemledere v. ældreomsorg	8,0	47.418	46.276	2,5%
Lærere m.fl. i folkesk./spec.underv.	500,3	39.867	38.631	3,2%
Musikskolelærere	11,9	37.617	36.435	3,2%
Oms- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	81,1	28.709	28.990	-1,0%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	294,9	32.416	31.412	3,2%
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	34,4	37.020	36.401	1,7%
Pædagogisk uddannede ledere	55,9	43.410	42.237	2,8%
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	200,3	26.027	25.319	2,8%
Rengøringsassistenter	34,2	26.630	25.400	4,8%
Social- og sundhedspersonale	591,4	31.524	30.934	1,9%
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	183,9	34.783	33.757	3,0%
Socialrådg./socialformidlere	134,2	36.122	34.589	4,4%
Specialarbejdere mv.	71,0	31.453	30.304	3,8%
Syge- og sundhedspers. - basis	188,4	36.146	34.517	4,7%
Syge- og sundhedspersonale - ledere	36,0	43.246	41.604	3,9%
Tandklinikassistenter	14,8	32.711	31.309	4,5%
Tandlæger, KL	6,4	53.228	54.183	-1,8%
Teknisk Service	61,9	32.705	31.844	2,7%
TL, byggeri, miljø, energi og kultur	8,4	33.203	32.008	3,7%

De 3 overenskomstgrupper med højest udvikling er markeret med rødt. Derudover er de overenskomstgrupper med lavest udvikling eller negativ udvikling markeret med grønt.

Den største positive lønudvikling er sket blandt bygningskonstruktørerne, hvor lønnen samlet set er steget med 5,1 % efterfulgt af henholdsvis rengøringsassistenterne med 4,8 % og syge- og sundhedspersonale, basis med 4,7 %.

Den laveste lønudvikling ses blandt ergo- og fys., ledere, som samlet set har haft en lønudvikling på 0,5%. Derudover ses en negativ udvikling blandt omsorgs- og pædagogmedhjælperne på -1,0 % samt tandlægerne på -1,8 %. Udviklingen for begge disse grupper kan forklares med, at der i forbindelse med udskiftning af personalet er ansat enten nyuddannet personale eller personale med mindre erfaring.

7.3.2. Lokal løndannelse

Opgørelse af lokal løndannelse foretages i KRL. Her ses individuelt aftalte lønelementer som lokal løn, hvor grundløn og centralt aftalte lønelementer fra overenskomsterne ikke medregnes i lokal løn.

Den lokale løndannelse i Ringkøbing-Skjern Kommune pr. januar 2023 udgør 6,8 %, hvor det i januar 2022 udgjorde 7,0 %.

Udgangspunktet for lokal løn var tilbage i 2012 ca. 8 % i Ringkøbing-Skjern Kommune.

Faldet i den lokale lønudvikling kan blandt andet begrundes i følgende:

- Tidligere lokalt aftalt løn og tillæg bindes i de nye centrale overenskomster
- Omklassificering til højere grundlønninger ved individuelle lønforhandlinger registres ikke som lokal løn i KRL
- Tildeling af engangsbeløb frem for varige lønændringer
- En stigning i antallet af yngre medarbejdere og dermed medarbejdere med lavere anciennitet. Disse kommende anciennitetsstigninger vil betyde, at råderummet i løbet af de næste år reduceres ved, at en del af lønsummen skal anvendes til centrale fastsatte anciennitetsstigninger.

For at opnå størst mulig fleksibilitet til individuel lønforhandling er det vigtigt, at de enkelte kommuner opretholder deres procentvise andel af den løn, der er forhandlet lokalt. Hvis ikke procenten til lokalløn fastholdes, kan vi ved de fremtidige overenskomstforhandlinger forvente flere centralt fastsatte lønstigninger. Ovenstående påvirkninger gør dog, at det ikke er muligt at fastholde procentsatsen.

For at bevare en fleksibilitet og frigøre midler til individuelle lønforhandlinger, har Ringkøbing-Skjern Kommune opsagt de fleste forhåndsftaler.

Midler frigives eksempelvis også ved stillingsledighed og kan opgøres ud fra "Bilag A", som er det lokale økonomiske råderum fra "Rammeaftalen om lokal løndannelse" indgået mellem KL og de faglige organisationer.

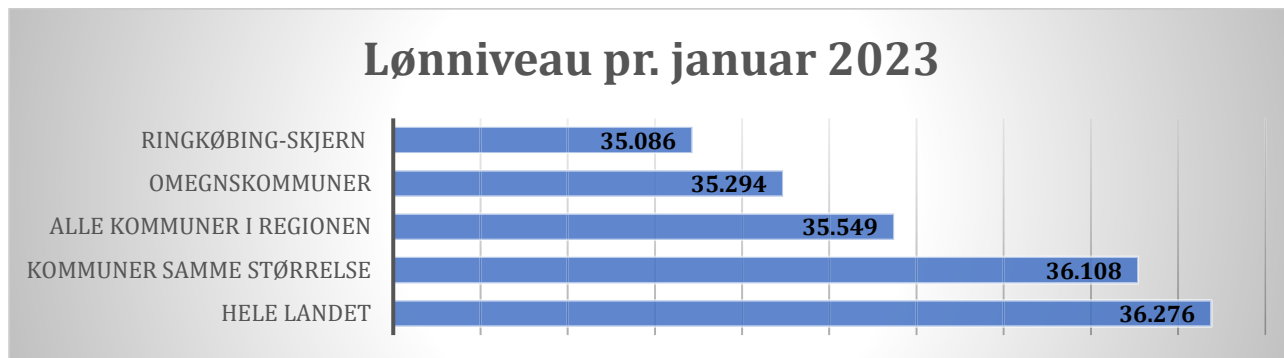
7.3.3. Lønniveau

Ringkøbing-Skjern Kommune har en lavere lønudgift pr. fuldtidsstilling end gennemsnittet af landets øvrige kommuner. Lønniveauet ekskl. pension for månedslønnede tjenestemænd og overenskomstansatte i Ringkøbing-Skjern Kommune ligger i gennemsnit pr. januar 2023 på 35.086 kr. Dette er en stigning på 975 kr. pr. fuldtidsstilling i forhold til januar 2022, hvor gennemsnittet var på 34.111 kr.

Nedenstående figur viser lønniveauet i Ringkøbing-Skjern Kommune sammenlignet med gennemsnittet for omegnskommuner, kommuner af samme størrelse, kommuner i Region Midtjylland og alle 98 kommuner.

Differencen mellem Ringkøbing-Skjern Kommune og gennemsnittet for alle kommuner udgør -1.190 kr.

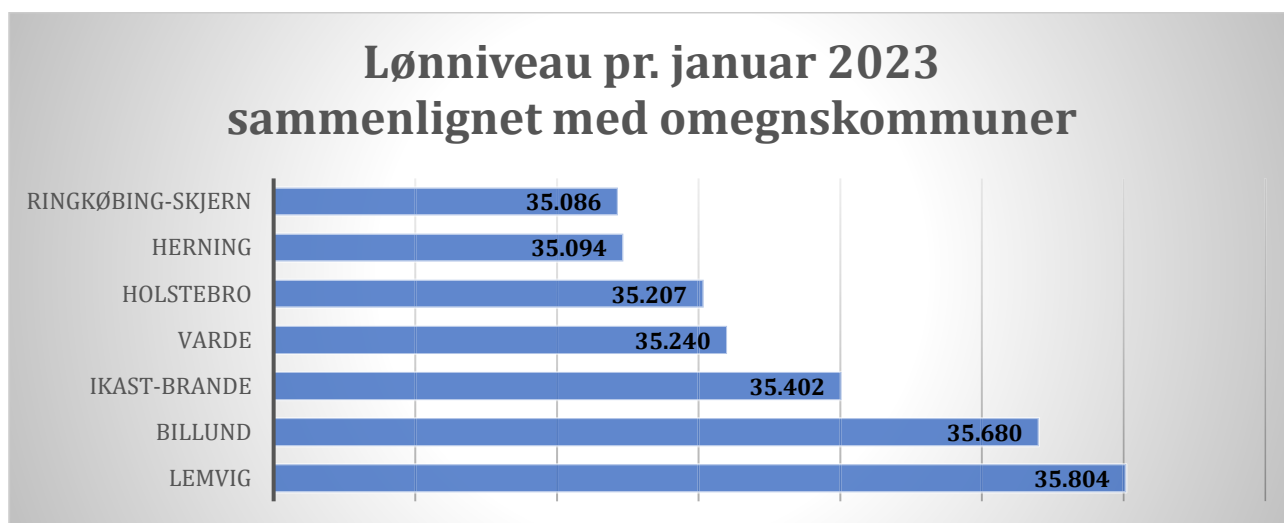
Figur 19: Lønniveau pr. januar 2023 (KRL)



Nedenstående figur viser det gennemsnitlige lønniveau for Ringkøbing-Skjern Kommune og omegnskommunerne.

Forskellen mellem Ringkøbing-Skjern Kommune og Lemvig Kommune, som har det højeste lønniveau, udgør 718 kr. pr. fuldtidsansat pr. måned. Forskellen er i kr./øre reduceret siden 2022, hvor forskellen mellem Ringkøbing-Skjern Kommune og Lemvig Kommune, som også dengang havde det højeste lønniveau, udgjorde 910 kr. pr. fuldtidsansat pr. måned.

Figur 20: Lønniveau pr. januar 2023 i Ringkøbing-Skjern Kommune sammenlignet med omegnskommuner (KRL)



Nedenstående tabel viser lønniveauet på overenskomstområder med mere end 15 ansatte. I tabellen er der til sammenligning medtaget omegnskommuner. Under hvert overenskomstområde er det laveste lønniveau markeret med grønt og det højeste er markeret med rødt. Det skal bemærkes, at lønniveauet også kan afspejle ancienniteten på det enkelte fagområde.

Tabel 38: Lønniveau på udvalgte overenskomstområder pr. januar 2023 sammenlignet med omegnskommuner (KRL)

	RKSK	Billund	Herning	Holstebro	Ikast- Brande	Lemvig	Varde
I alt	35.086	35.680	35.094	35.207	35.402	35.804	35.240
Administration og it mv.	36.057	35.367	35.426	34.844	35.058	35.418	35.799
Akademikere	42.693	43.764	43.846	42.742	42.847	43.183	43.083
Chefer	76.907	73.960	87.946	73.137	79.157	72.626	73.971
Dagplejere	28.378	29.407	30.000	29.350	30.459	29.249	29.115
Ergo. og fys. - basis	35.106	35.102	35.071	35.026	34.295	34.674	35.361
Husassistenter	26.543	26.142	27.846	26.434	25.918	24.888	26.759
Ledere m.fl., undervisning	52.980	52.566	53.934	52.651	51.673	54.135	52.810
Lærere m.fl. i folkesk./spec.underv.	39.867	39.670	39.331	40.255	39.726	40.486	39.209
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	28.709	29.111	30.042	28.897	29.104	29.071	27.649
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	32.416	33.225	33.260	33.016	35.479	34.322	33.165
Pæd. pers., forebyg./dagbehandl.	37.020	37.191	36.803	36.384	37.423	39.356	36.372
Pædagogisk uddannede ledere	43.410	45.779	46.112	43.763	46.072	45.660	42.435
Pædagogmedhj. og pæd.assistenter	26.027	26.262	24.879	25.620	25.665	25.323	26.014
Rengøringsassistenter	26.630	25.841	25.246	26.230	0	0	0
Social- og sundhedspersonale	31.524	32.342	32.035	32.116	30.728	31.624	32.976
Socialpæd. og pæd.pers.døgninst.	34.783	34.074	35.092	34.020	34.617	34.462	34.156
Socialrådg./socialformidlere	36.122	35.628	36.158	34.810	36.753	35.346	35.304
Specialarbejdere mv.	31.453	31.597	28.818	0	29.535	29.316	30.721
Syge- og sundhedspers. - basis	36.146	35.375	35.539	35.317	36.168	37.461	36.033
Syge- og sundhedspers. - ledere	43.246	51.947	46.607	46.159	46.841	44.099	47.030
Teknisk Service	32.705	32.980	31.489	30.419	30.280	32.639	30.491

Forskelle i lønniveauet på chef- og lederaftaler kan skyldes forskellen i anvendelse af åremålsansættelse og kontraktansættelse. Når der ansættes på åremål, gives der et tillæg til den aftalte løn på op til 30 % af lønnen, og ved kontraktansættelse gives et tillæg på 15 eller 20 %. Disse tillæg vil afspejle sig i den gennemsnitlige løn. Åremålsansættelse anvendes ikke ved Ringkøbing-Skjern Kommune.

Kommunernes organisering og opbygning af ledelseslag kan også være en medvirkende faktor til forskelle i lønniveauet inden for chef- og lederaftaler.

Personale og Digitalisering

Juli 2023

