

HMU (Referat)

15-09-2026 09:30 - 12:00

Lokale 412, Skelbækvej

Information:Afbud: Betina U. Nielsen, Christian Freund og Nikolaj D. Eskelund

Mødedeltagere : Tom Ahmt, Chriss Edward Mailandt-Poulsen, Heidi Hald, Dorrit Margrethe Vestermark Knudsen, Mads Lund, Karen Storgaard Larsen, Per Rieder, Søren Lorenzen, Christian Freund, Ditte Lundgaard Jakobsen, Betina Ullits Jensen, Mette Hansen, Jakob Kirkegaard, Marianne Roth Sørensen, Lene Lyster Hansen, Nikolaj Dralle Eskelund, Lotte Jonasson

Indhold

Punkt 1: Bemærkninger til referat	1
Punkt 2: Godkendelse af delpolitik for psykisk sundhed.....	1
Punkt 3: Godkendelse af årshjul 2027 HMU.....	3
Punkt 4: Drøftelse af budget 2027-2030.....	5
Punkt 5: Drøftelse af dialogmøde mellem Hoved MED-udvalget og Økonomiudvalget	5
Punkt 6: Orientering om arbejdsmiljøugen og TR- og arbejdsmiljøkonferencen.....	6
Punkt 7: Orientering om udviklingen i sygefraværet.....	8
Punkt 8: Orientering om MED- og arbejdsmiljø 1. halvår 2026.....	12
Punkt 9: Aktuell orientering.....	14
Punkt 10: Evaluering af dagens møde.....	14
Punkt 11: Eventuelt.....	14

Punkt 1: Bemærkninger til referat

Beslutning HMU den 15-09-2026

Ingen bemærkninger.

Punkt 2: Godkendelse af delpolitik for psykisk sundhed

Sagsfremstilling

I denne sag lægges der op til, at HMU godkender delpolitik for psykisk sundhed.

Baggrund

MED-håndbogens bilag 3, herunder aftalen om trivsel og sundhed, beskriver, at HMU skal udarbejde en retningslinje (delpolitik), der sætter retning for arbejdet med at styrke den psykiske sundhed i organisationen.

Den seneste retningslinje for forebyggelse af arbejdsrelateret stress blev udarbejdet som led i Strategi for arbejdsmiljø og sundhedsfremme 2013-2015, hvor alle arbejdspladser i Aabenraa Kommune senest ved udgangen af 2013 skulle have implementeret en lokal retningslinje for håndtering af arbejdsbetinget stress.

Siden da er både lovgivning og de arbejdsmiljømæssige rammer blevet udviklet. Ved OK26 er Aftalen om trivsel og sundhed på arbejdspladserne blevet opdateret, og Arbejdstilsynet har udstedt en bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, som skærper fokus på forebyggelse og håndtering af psykiske belastninger i arbejdslivet.

HMU besluttede på møde d. 16. juni 2026 at nedsætte en følgegruppe for at bidrage med input til en ny delpolitik for psykisk sundhed.

Ny delpolitik for psykisk sundhed

Den nye delpolitik for psykisk sundhed samler de gældende krav og forventninger samt bidrager til, at Aabenraa Kommunes indsats på området er tidssvarende, sammenhængende og i overensstemmelse med de aktuelle rammer for arbejdsmiljøarbejdet.

Formålet er at understøtte, at psykisk sundhed fremmes systematisk og forebyggende gennem tydelige roller, fælles ansvar og løbende opfølgning på relevante data.

Delpolitikken tydeliggør samtidig, at psykisk sundhed er et fælles ansvar, som skal integreres i ledelse, arbejdsfællesskaber og den daglige drift.

Med afsæt i trivselsundersøgelser, arbejdsmiljødrøftelser og lokale retningslinjer skabes et fælles grundlag for at forebygge belastninger, styrke den psykiske sundhed og understøtte løsningen af kerneopgaven. Delpolitikken skal dermed bidrage til at sætte en klar retning for at fastholde og udvikle en psykisk sund organisation.

Udarbejdelsen af delpolitikken er sket i dialog med HMU's følgegruppe fra medarbejdersiden, som har bidraget med input til indhold og prioriteringer.

Indstilling

Staben indstiller,

at HMU godkender delpolitikken for psykisk sundhed.

Beslutning HMU den 15-09-2026

Godkendt med følgende justeringer.

Side 2 i figur:

- i feltet Organisation fjernes "Direktion og medarbejdere" og parenteser rundt om HMU slettes
- i feltet Ledelse slettes ordet "Ledelse". I stedet er overskriften "Lokal MED og AMG" med en henvisning til fodnote hvor ligestillede MED niveauer fremgår
- i feltet Arbejdsfællesskab fjernes "konkrete" i første sætning

Side 3 i afsnittet Ledelse:

- Ordet handleguide fjernes så retningslinje fremgår som eneste mulighed.

Generelt:

- Mindre tilføjelse der beskriver hvordan man skal handle hvis skaden sker med link til relevant understøttelse.
- Ønske om beskrivelse af opfølgning på delpolitikken.

Delpolitik

for
psykisk sundhed

Indhold

Baggrund.....	1
Formål.....	2
Fremgangsmåde.....	2
Organisation.....	3
Ledelse (+Lokal MED, personalemøde med MED-status og AMG).....	3
Arbejdsfællesskab.....	4
Ansæt.....	4
Støtte	5

Baggrund

Alle delpolitikker bygger på de [personalepolitiske værdier](#). Delpolitikken for psykisk sundhed er en del af Aabenraa Kommunes overordnede personalepolitik, og er rettet mod kommunens ansatte.

[MED-håndbogens bilag 3](#), herunder [aftalen og trivsel og sundhed på arbejdspladserne](#) er rammen for arbejdet i organisationen.

Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at påvirkningerne i det psykiske arbejdsmiljø både ud fra en enkeltvis og samlet vurdering er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige på kort og lang sigt i følge [Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1406](#).

Formål

HMU har vedtaget denne delpolitik for at fastlægge en klar og fælles retning for organisationens systematiske og forebyggende arbejde med psykisk sundhed. Formålet er at styrke den psykiske sundhed på arbejdspladsen, forebygge belastninger og sikre, at opståede hændelser identificeres og håndteres tidligt og ansvarligt.

Påvirkninger af psykisk karakter er en naturlig del af arbejdslivet og skal drøftes åbent og respektfuldt. For os handler psykisk sundhed om at ansatte er velbefindende, kan udfolde sine evner, håndtere dagligdagens opgaver, arbejde produktivt og bidrage til løsningen af kerneopgaven i et arbejdsfællesskab uden at det fører til arbejdsrelateret stress, sygefravær og ulykker.

Fremgangsmåde

Det er centralt, at der arbejdes med psykisk sundhed på alle niveauer i organisationen og at der er en tydelig sammenhæng mellem det strategiske, det ledelsesmæssige og det udførende niveau. Gennem dette fælles fokus bidrager alle dele af organisationen samlet til et fælles mål om at fremme den psykiske sundhed.

Organisation

Direktionen og medarbejdere (HMU) har vedtaget en del-politik for psykisk sundhed. Målet er at fremme psykisk sundhed i organisationen.

Ledelse (+Lokal MED og AMG)

Oversætter del-politikken til lokal praksis og hverdagsnære tiltag i form af lokale handleguides/retningslinjer, der beskriver forebyggende og håndterende indsatser samt evaluering.

Arbejdsfællesskab

Indgår konkrete aftaler om teamets/områdets bidrag til psykisk sundhed.

- Fx pausekultur, opgavebalance, del fejl og lær, fejrer succeser, vi hjælper hinanden, vi giver hjælpsom feedback mm.

Ansæt

Bidrager til at fremme egen og andres psykiske sundhed.

- Fx respektfuld adfærd, åben dialog, stil spørgsmål, vær en god rollemodel, medansvar for egen trivsel og omtanke for fællesskabet mm.

Et sikkert, sundt og trygt arbejdsmiljø skabes i fællesskab gennem et systematisk og forpligtende samarbejde mellem ledelse (arbejdsgiver) og medarbejdere. Nedenfor beskrives roller og ansvar.

Organisation

Trivselsundersøgelse

Hvert lige år gennemfører HMU en trivselsundersøgelse, der kortlægger det psykiske arbejdsmiljø og sikrer et datagrundlag for at evaluere den psykiske sundhed og iværksætte målrettede indsatser der skal fremme eller bevare en god psykisk sundhed.

Årlig arbejdsmiljødrøftelse

HMU drøfter og evaluerer det psykiske arbejdsmiljø årligt i første kvartal som led i arbejdsmiljødrøftelsen. Drøftelsen baseres på data fra SafetyNet og erfaringer fra arbejdspladserne. Med afsæt i drøftelsen kan HMU iværksætte en målrettet indsats.

På baggrund af den årlige arbejdsmiljødrøftelse i HMU drøfter Sektor MED mulige forvaltningsspecifikke indsatser, mens Område MED drøfter relevante områdespecifikke indsatser.

Ledelse (+Lokal MED, personalemøde med MED-status og AMG)

Strategisk - Arbejdsmiljølederen (AL) i Lokal MED og personalemøde med MED-status sætter psykisk sundhed på dagsordenen i Lokal-MED eller ved personalemøder med MED-status. Den løbende udvikling i den psykiske sundhed følges gennem data, som arbejdsmiljøgruppen (AMG) trækker fra SafetyNet, herunder fx oplysninger om:

- ulykker
- vold mod personale fra borgere
- krænkende handlinger, herunder mobning og chikane ansatte imellem
Vejledning for print af oversigt over ovenstående hændelser klik [her](#)
- APV
Vejledning for print af oversigt over løbende indgåede APV'er klik [her](#)
- handlingsplaner
Vejledning for print af oversigt over handlingsplaner klik [her](#)

Forslag til dagsordenspunkt klik [her](#).

Lokal MED og personalemøde med MED-status udarbejder en lokal retningslinje/handleguide der beskriver, hvordan arbejdspladsen løbende arbejder med at fremme og bevare en god psykisk sundhed der afspejler arbejdspladsens virkelighed og kultur.

Skabelon til retningslinje/handleguide klik [her](#).

Operationelt - Leder i arbejdsmiljøgruppen sætter psykisk sundhed på dagsordenen ved AMG-møder med afsæt i vedtagne indsatser i Lokal MED eller personalemøder med MED-status og konkret kendskab til lokale behov. AMG er ansvarlig for det praktiske arbejde forbundet med psykisk sundhed.

Forslag til dagsordenspunkt klik [her](#).

Operationelt og daglig drift - personaleledere har et særligt ansvar for at sikre, at arbejdet tilrettelægges og udføres på en måde, der er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlig. Dette indebærer blandt andet at skabe balance mellem de psykiske krav, som arbejdet stiller, og de forebyggende indsatser, der skal beskytte medarbejdernes psykiske helbred.

En vigtig del af lederens rolle er at være opmærksom på tidlige tegn på nedsat psykisk velbefindende hos medarbejderne. Ledere skal derfor aktivt og rettidigt indgå i dialog og samarbejde med medarbejdere, der oplever væsentlige psykiske belastninger med henblik på at finde mulige løsninger eller tilpasninger samt sikre støtte, før situationen udvikler sig til fravær eller langvarige udfordringer.

Læs mere om forebyggelsen af påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø [her](#).

Arbejdsfællesskab

Et godt arbejdsfællesskab er en beskyttende faktor mod psykisk belastning, nedsat psykisk velbefindende og udbrændthed. Samtidig er det en vigtig ressource for engagement, oplevelsen af mening og arbejdsglæde.

Et velfungerende arbejdsfællesskab handler om kvaliteten af samarbejdet i hverdagen. Det kommer blandt andet til udtryk ved:

- at vi hjælper hinanden og deler viden, oplever et fælles "vi" frem for et individuelt "jeg", og løser opgaverne i fællesskab frem for hver for sig
- Vi tager et fælles ansvar for både kerneopgaven og arbejdsmiljøet og har klare aftaler om en god og respektfuld tone
- at vi undgår at forstyrre hinanden unødigt
- Vi taler med hinanden – også når noget er svært – frem for om hinanden.

Inspiration til arbejdet med psykisk sundhed i arbejdsfællesskaber [her](#).

Ansæt

Du bidrager til et trygt, lærende og støttende arbejdsmiljø i hverdagen. Det kommer blandt andet til udtryk ved:

- Når arbejdspresset bliver for stort, er du åben om det og beder om hjælp i stedet for at stå alene med opgaverne
- Du tilbyder din hjælp, når du ser, at en kollega har travlt

- Du stiller spørgsmål og er nysgerrig på andres perspektiver og udsagn, så i sammen kan blive klogere
- Du deler åbent de fejl, du begår, og bidrager dermed til fælles læring i arbejdsfællesskabet
- Du giver konstruktiv udtryk for dine bekymringer, når noget udfordrer dig
- Du møder andre med respekt og bidrager til en ordentlig omgangstone.
- Hvis du oplever hændelser, der påvirker dig negativt, eller har forslag til forbedringer af arbejdsmiljøet (APV), kontakter du AMR og/eller din leder.
- Du registrerer hændelser, herunder arbejdsulykker, vold, nærvæd (der hvor det var tæt på at gå galt) og krænkende handlinger i SafetyNet.

Læs om hvordan du bidrager til psykisk sundhed er [her](#).

Læs om hvordan du registrerer hændelser her og APV her.

Støtte

MED- og arbejdsmiljøteamet understøtter MED- og arbejdsmiljøorganisationen gennem faglig sparring, facilitering af processer og hjælp til at omsætte viden til konkrete handlinger, så arbejdet med psykisk sundhed bliver systematisk, relevant og forankret i hverdagen fx:

- Nuancere data i SafetyNet
- Hjælpe med at forstå udviklingsområder og identificere relevante indsatsområder
- Skabe dialog om svære emner
- Undervise og lave oplæg om psykisk arbejdsmiljø
- Klæde arbejdsmiljøgruppen på til selv at arbejde videre
- Introducere til gode metoder og værktøjer

Kontakt klik [her](#).

Kilder:

[*OLFA-modellen af Tue Isaksen*](#)

[*Mental sundhed sundhedsstyrelsen*](#)

[*MED-håndbogen – retningslinje for indsats mod arbejdsrelateret stress*](#)

Punkt 3: Godkendelse af årshjul 2027 HMU

Sagsfremstilling

I denne sag lægges der op til, at HMU godkender årshjul 2027 for HMU.

Baggrund

Årshjulet er en oversigt, som skal give HMU et overblik over årets mødeaktiviteter. Planen indeholder mødedatoer og foreløbige punkter til dagsorden. Møderne finder sted i tidsrummet 9.30-12.00 på Rådhuset på Skelbækvej 2, 6200 Aabenraa.

Årshjul 2027 for HMU

Aktivitet	Dato og tidspunkt	Foreløbige emner til dagsorden
HMU møde	2. februar kl. 09.30-12.00	Budgetprocedure 2027 Whistleblower 2026
HMU møde	20. april kl. 09.30-12.00	HR-regnskab 2026 Punkter til drøftelse på dialogmøde mellem HMU og Økonomiudvalget Evaluerings af TR- og Arbejdsmiljøkonference Årlig arbejdsmiljødrøftelse: Følgegruppe til indsats 2027 og tema og følgegruppe til konference i 2028 Orientering om regnskab 2026
Dialogmøde	*6. april kl. 14:30-15:30	Dialogmøde mellem HMU og Økonomiudvalget

HMU møde	22. juni kl. 09.30-12.00	Opfølgning på dialogmøde mellem HMU og Økonomiudvalget Punkter til drøftelse på dialogmøde mellem HMU og ØU Status lønforhandling 2026 Orientering om arbejdsmiljøugen 43 2027 og program for TR- og Arbejdsmiljøkonferencen 2028 Lederevaluering procesplan 2027
Seminar	August (Afventer dato)	Minibudget seminar
Dialogmøde	*10. august kl. 14:30-15:30	Dialogmøde mellem HMU og Økonomiudvalget
Seminar	August (afventer dato)	Budgetseminar
HMU møde	21. september kl. 09.30-12.00	Opfølgning på dialogmøde mellem HMU og Økonomiudvalget Godkendelse af årshjul 2028 HMU
HMU møde	7. december kl. 09.30-12.30	Feriefondens årsregnskab 2026 Afrapportering af lederevaluering Godkendelse af tema og ramme for Medarbejderfest 2028

*De endelige datoer fastsættes, når Økonomiudvalgets mødekalender for 2027 er godkendt.

Indstilling

Staben indstiller,

at HMU godkender årshjulet for 2027.

Beslutning HMU den 15-09-2026

Godkendt.

Punkt 4: Drøftelse af budget 2027-2030

Sagsfremstilling

I denne sag lægges der op til, at HMU drøfter budget 2027-2030, forud for at medarbejdersiden i HMU har mulighed for at afgive høringssvar til budgetforlig for 2027-2030.

Baggrund

Budgetforlig for 2027-2030 bliver sendt i høring hos medarbejdersiden i HMU den 2. september 2026 med frist for indsendelse af høringssvar den 17. september 2026. Høringssvaret indgår i 2. behandling af budget 2027-2030 i byrådet den 7. oktober 2026.

Indstilling

Staben indstiller,

at HMU drøfter budget 2027-2030.

Beslutning HMU den 15-09-2026

Drøftet.

Punkt 5: Drøftelse af dialogmøde mellem Hoved MED-udvalget og Økonomiudvalget

Sagsfremstilling

I denne sag lægges der op til, at Hoved MED-udvalget følger op og drøfter dialogmødet med Økonomiudvalget, som blev afholdt den 18. august 2026.

Baggrund

HMU og ØU afholdt den 18. august 2026 det sidste af årets to årlige dialogmøder. Næste dialogmøde finder sted i april 2027. Der tages ikke referater af møderne.

Dagsordenen for mødet var følgende:

1. Velkomst v. borgmester Jan R. Jakobsen
2. Dialog om budget 2027-2030 på baggrund af orienteringen fra minibudgetseminar
3. Indsats til nedbringelse af sygefravær og styrket trivsel

Punktet indledes med et oplæg fra medarbejdersiden om erfaringer og mulige indsatser, der kan nedbringe sygefravær og styrke trivsel. Herunder uddybning af det fremsendte udvidelsesforslag til budget 2027-2030

4. Eventuelt.

Indstilling

Staben indstiller, at HMU følger op og drøfter dialogmødet mellem HMU og Økonomiudvalget afholdt den 18. august 2026.

Beslutning HMU den 15-09-2026

Drøftet.

Punkt 6: Orientering om arbejdsmiljøugen og TR- og arbejdsmiljøkonferencen

Sagsfremstilling

I denne sag orienteres HMU om de planlagte workshops i arbejdsmiljøugen i uge 43 samt de temaer, der arbejdes med vedrørende TR- og arbejdsmiljøkonferencen den 28. januar 2027.

Baggrund

HMU udpegede på mødet den 16. juni de medarbejderrepræsentanter, der skulle indgå i følgegruppen. Følgegruppen har efterfølgende bidraget med input til indhold og tilrettelæggelse af aktiviteterne.

Begge aktiviteter er en del af organisationens tilbud om supplerende arbejdsmiljøuddannelse, hvor arbejdsmiljøorganisationen (AL og AMR) tilbydes to dages supplerende arbejdsmiljøuddannelse i det første funktionsår og herefter 1,5 dags årlig uddannelse.

Arbejdsmiljøugen

Formålet med Arbejdsmiljøugen er at styrke arbejdsmiljøorganisationens kompetencer og understøtte, at ny viden omsættes til konkrete forebyggende indsatser på arbejdspladserne.

Som en del af tilbuddet gennemføres der i hver forvaltning en workshop af 3,5 timers varighed. Workshopen tager afsæt i forvaltningsspecifikke arbejdsmiljøtemaer og giver samtidig mulighed for tværgående læring og erfaringsudveksling. Her arbejdes der med at omsætte besvarelserne fra trivselsundersøgelsen til lokale prioriteringer og konkrete handleplaner.

For dem, der ikke har mulighed for at deltage på de planlagte dage, tilbydes et webinar som alternativ. Webinaret optages og kan efterfølgende ses på Medarbejderportalen.

Derudover tilbydes to tværgående workshops, hvor deltagerne får viden og redskaber inden for psykisk førstehjælp samt forebyggelse af vold og trusler.

Program

Workshop	Område	Dato	Tidspunkt
Trivselsundersøgelsen - fra data til dialog og handling	Dagtilbud	Den 20. oktober	Kl. 12.30-16.00
	Skole og Undervisning	Den 21. oktober	Kl. 08.30-12.00
	Børn og Familie Kultur og Fritid	Den 22. oktober	Kl. 08.30-12.00
	Social	Den 21. oktober	Kl. 12.30-16.00
	Sundhed og Senior	Den 22. oktober	Kl. 08.30-12.00

	Jobcenter, BDS, Borgerservice, Staben, PTM og IT	Den 21. oktober	Kl. 12.30-16.00
Psykisk førstehjælp	Arbejdsmiljøorganisationen	Den 20. oktober	Kl. 08.30-12.00
Voldsforebyggelse		Den 22. oktober	Kl. 12.30-16.00
Webinar			
Trivselsundersøgelsen - fra data til dialog og handling		Den 27. november	Kl. 13.00-15.00

Deltagelse kræver tilmelding, som sker via Medarbejderportalen.

TR- og arbejdsmiljøkonferencen

TR- og arbejdsmiljøkonferencen afholdes med temaet "Sunde arbejdsrytmer, læring af hændelser og små greb med stor effekt".

Konferencen skal bidrage til samarbejdet mellem ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter samt inspirere til konkrete indsatser, der fremmer sundhed, sikkerhed og læring i organisationen.

Målgruppen er arbejdsmiljøledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

Konferencen bliver afholdt i Sønderjyllandshallen, H. P. Hanssens Gade 7, 6200 Aabenraa den 28. januar kl. 8.00 – 15.30.

Indstilling

Staben indstiller,

at HMU tager orienteringen til efterretning.

Beslutning HMU den 15-09-2026

Taget til efterretning med bemærkning om opmærksomhed på parkeringsforholdene i forbindelse TR- og arbejdsmiljøkonferencen i Sønderjyllandshallen.

Punkt 7: Orientering om udviklingen i sygefraværet

Sagsfremstilling

I denne sag orienteres HMU om sygefraværstatistikkerne for Aabenraa Kommune i 2026 (ÅTM) sammenlignet med 2025.

Baggrund

Sygefraværstatistikken giver et samlet overblik over fraværet på tværs af kommunens forvaltninger og omfatter alle månedslønnede ansatte, herunder elever. Opgørelsen kan danne grundlag for dialog om blandt andet stabil drift, trivsel og arbejdsmiljø. HMU følger løbende udviklingen, da sygefravær er et fast punkt på dagsordenen.

Overordnet udvikling (figur 1 og tabel 1)

Sygefraværet har i fem ud af de første syv måneder ligget højere i 2026 end i 2025. Det samlede sygefravær for perioden ligger 0,3 procentpoint højere end sidste år.

På forvaltningsniveau viser tallene, at det stigende sygefravær gælder for tre ud af de fem forvaltninger. Staben har et fald på 1,1 procentpoint fra 2025 ÅTM til 2026 ÅTM, mens Plan, Teknik & Miljø ligger på samme niveau i 2025 ÅTM og 2026 ÅTM. Jobcenter og Borgerservice har den største stigning med 1,3 procentpoint efterfulgt af Børn og Kultur med 0,4 procentpoint. Social & Sundhed har en stigning på 0,2 procentpoint.

Tabel 1: Udvikling i sygefravær fordelt på forvaltning/afdeling

Forvaltning	Afdeling	2025	2025 (ÅTM)	2026 (ÅTM)	Diff i pct. (ÅTM)
Børn og Kultur	Børn og Familie	6,7	6,4	6,9	0,4
	Dagtilbud	7,4	5,9	7,3	1,4
	Kultur og Fritid	3,5	2,9	3,2	0,3
	Skole og Undervisning	5,6	5,6	5,5	0,0
	Børn og Kultur	6,1	5,7	6,1	0,4
Jobcenter og Borgerservice	Borgerservice og Sekretariat	3,3	2,5	3,4	0,8
	Jobcenter	5,3	4,9	6,2	1,4
	Jobcenter og Borgerservice	4,9	4,4	5,7	1,3
Plan, Teknik & Miljø	Byg, Natur & Miljø	2,9	2,8	3,4	0,6
	Drift & Anlæg	3,8	3,1	4,0	1,0
	Erhverv & Bæredygtighed	5,8	7,2	1,6	-5,6
	Plan & Udvikling	1,3	1,2	1,6	0,4
	Plan, Teknik & Miljø	3,5	3,3	3,3	0,0
Social & Sundhed	Senior	7,8	7,7	8,0	0,3
	Social	6,5	6,1	6,8	0,6
	Sundhed	5,1	5,3	4,2	-1,1
	Visitation & Understøttelse	3,9	3,8	4,6	0,8
	Social & Sundhed	6,8	6,7	6,9	0,2
Staben	Afdeling - Byråds- og Direktionssekr.	1,4	1,8	1,6	-0,2
	IT - Afdelingen	6,1	7,0	3,0	-3,9
	Økonomaifdelingen	3,9	2,5	3,1	0,6
	Personaleafdelingen	3,0	2,6	2,1	-0,5
	Staben	3,9	3,7	2,6	-1,1
Aabenraa Kommune		6,2	5,9	6,2	0,3

Udviklingen i sygefraværet fordelt på varighed (figur 2)

Korttidssygefraværet er steget i tre ud af fem forvaltninger sammenlignet med samme periode sidste år. Korttidssygefraværet i Plan, Teknik & Miljø er steget med 0,6 procentpoint, mens Jobcenter og Borgerservice er steget med 0,3 procentpoint. Det største fald ses i Staben med 0,2 procentpoint.

Langtidssygefraværet er steget i tre ud af fem forvaltninger. Jobcenter og Borgerservice har den største stigning på 1 procentpoint sammenlignet med samme periode sidste år. Børn og Kultur er steget med 0,4 procentpoint, mens Social & Sundhed er steget med 0,2 procentpoint. Det største fald i langtidssygefraværet ses i Staben med 0,8 procentpoint, sammenlignet med samme periode sidste år.

Omregning til sygefraværsdage:

Sygefraværet opgøres i procent, men kan omregnes til det gennemsnitlige antal fraværsdage pr. fuldtidsansat med følgende formel:

$$2,6 \times \text{sygefraværsprocent} = \text{antal sygedage pr. år}$$

Eksempel:

$$2,6 \times 6,1 = 15,9 \text{ sygedage}$$

Indstilling

Staben indstiller,

at sygefraværsstatistikkerne tages til efterretning.

Beslutning HMU den 15-09-2026

Sygefraværsstatistikkerne taget til efterretning.

I forbindelse med punktets behandling blev muligheden for at søge pulje til arbejdsmiljøindsatser i regioner og kommuner drøftet i sammenhæng med at der budgetforliget er afsat 750.000 kr. til sygefraværsindsatser.

Medarbejdersiden i HMU støtter muligheden for at ansøge puljen hvor de 750.000 kr. indgår som medfinansiering, og melder deltagere ind til Personalechefen, der kan bidrage til at kvalificere en ansøgning.

Bilag vedrørende udviklingen i sygefraværet i indeværende år.



07-08-2026

Bilag 1 indeholder sygefraværstatistikker for indeværende år sammenlignet med sidste år.

Definition på anvendte begreber og variable.

Opgørelsen omfatter alle månedslønnede ansatte inkl. elever.

Opgørelsen dækker følgende fraværsårsager:

- Sygdom,
- Nedsat tjenestetid,
- Delvist nedsat tjenestetid,
- §56 sygdom,
- Delvist §56 sygdom

ÅTM = år-til-måned (indeværende år til og med seneste afsluttede mdr.) obs. Der kan være forsinkelse på data eller efterreguleringer hvorfor data kan ændres over tid.

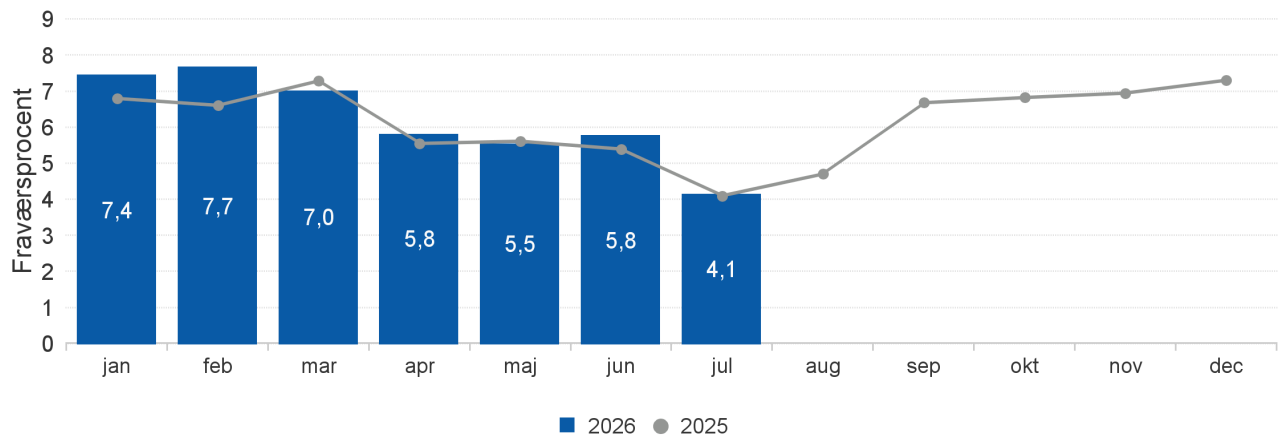
Farver: Grøn= lavere end samme periode forrige år, Rød= højere end samme periode sidste år.



Bilag vedrørende udviklingen i sygefraværet i indeværende år.

07-08-2026

Figur 1: Udviklingen i sygefravær på overordnet niveau



Tabel 1: Udvikling i sygefravær fordelt på forvaltning/afdeling

Forvaltning	Afdeling	2025	2025 (ÅTM)	2026 (ÅTM)	Diff i pct. (ÅTM)
Børn og Kultur	Børn og Familie	6,7	6,4	6,9	0,4
	Dagtilbud	7,4	5,9	7,3	1,4
	Kultur og Fritid	3,5	2,9	3,2	0,3
	Skole og Undervisning	5,6	5,6	5,5	0,0
	Børn og Kultur	6,1	5,7	6,1	0,4
Jobcenter og Borgerservice	Borgerservice og Sekretariat	3,3	2,5	3,4	0,8
	Jobcenter	5,3	4,9	6,2	1,4
	Jobcenter og Borgerservice	4,9	4,4	5,7	1,3
Plan, Teknik & Miljø	Byg, Natur & Miljø	2,9	2,8	3,4	0,6
	Drift & Anlæg	3,8	3,1	4,0	1,0
	Erhverv & Bæredygtighed	5,8	7,2	1,6	-5,6
	Plan & Udvikling	1,3	1,2	1,6	0,4
	Plan, Teknik & Miljø	3,5	3,3	3,3	0,0
Social & Sundhed	Senior	7,8	7,7	8,0	0,3
	Social	6,5	6,1	6,8	0,6
	Sundhed	5,1	5,3	4,2	-1,1
	Visitation & Understøttelse	3,9	3,8	4,6	0,8
	Social & Sundhed	6,8	6,7	6,9	0,2
Staben	Afdeling - Byråds- og Direktionssekr.	1,4	1,8	1,6	-0,2
	IT - Afdelingen	6,1	7,0	3,0	-3,9
	Økonomiafdelingen	3,9	2,5	3,1	0,6
	Personaleafdelingen	3,0	2,6	2,1	-0,5
	Staben	3,9	3,7	2,6	-1,1
Aabenraa Kommune		6,2	5,9	6,2	0,3

Kilde: Silkeborg data vha. Opus-lis

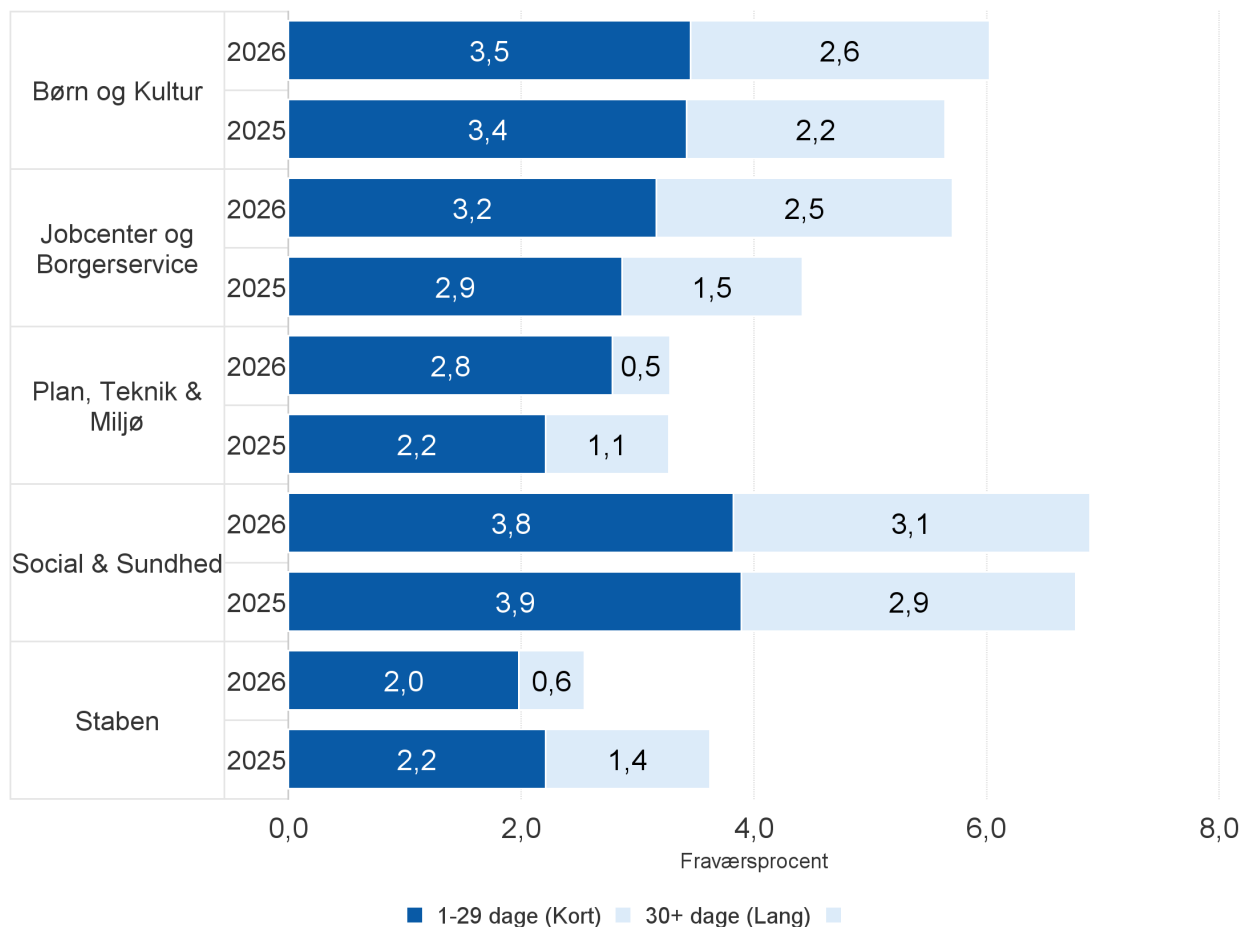
Bemærkninger: Opgørelsen omfatter alle månedslønnede. Sygefraværet for hele forvaltningen opgøres pba. de afdelinger, der er inkluderet i tabel 1. Diff i pct ÅTM = sammenligning mellem indeværende- og sidste år i samme periode.

Bilag vedrørende udviklingen i sygefraværet i indeværende år.



07-08-2026

Figur 2: Sygefravær fordelt på kort- og langtidsfravær ÅTM



Kilde: Silkeborg data vha. Opus-lis

Bemærkninger: Opgørelsen omfatter alle ordinære ansatte og dækker over sygedage, § 56 sygdom, delvis § 56 sygdom, arbejdsskade, delvis arbejdsskade samt nedsat tjenestetid/delvis syg.

Kortidsfravær defineres som sygefravær mellem 1-29 sygedage; langtidsfravær defineres som sygefravær på 30+ sygedage.

Punkt 8: Orientering om MED- og arbejdsmiljø 1. halvår 2026

Sagsfremstilling

I denne sag orienteres HMU om status på MED- og arbejdsmiljøområdet på baggrund af registreringer i SafetyNet, henvendelser fra Arbejdstilsynet samt organisationens forebyggende og håndterende arbejdsmiljøindsatser.

Hændelser registreret i SafetyNet

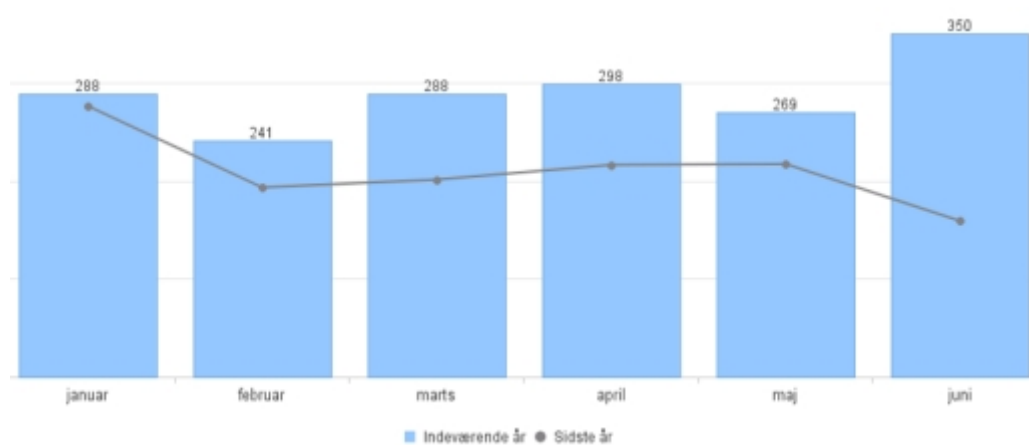
	2025 – 1. halvår	2026 – 1. halvår
Arbejdsulykke	227	305
Fysisk vold fra borger	658	982
Psykisk vold fra borger	264	332
Krænkende handling fra ansat	37	33
Nærved hændelse	76	82
I alt	1262	1734

Udviklingen i antal registreringer – indsats i 2026

HMU har besluttet at styrke registreringspraksis for arbejdsmiljøhændelser i organisationen. Formålet er at sikre, at arbejdsmiljøhændelser registreres systematisk, så organisationen får et godt grundlag for at identificere risici, følge udviklingen og iværksætte målrettede forebyggende indsatser.

Et stigende antal registreringer kan derfor være et udtryk for en stærkere registreringskultur med større fokus på læring og forebyggelse. Registreringerne giver værdifuld viden, som understøtter det systematiske arbejde med sikkerhed, trivsel og et sundt arbejdsmiljø.

Der er 1734 registreringer i første halvår. Sammenlignet med første halvår 2025 er det en stigning på 38 procent. Fordeling af registreringer i SafetyNet pr. måned fremgår i nedenstående figur.



Arbejdstilsynet

I 2. kvartal har Arbejdstilsynet gennemført fire tilsynsbesøg. Disse resulterede i:

- 4 påbud
- 1 aftaleforløb
- 1 tilsynsbesøg uden konstaterede overtrædelser af arbejdsmiljøloven.

I første halvår har Arbejdstilsynet gennemført 16 tilsynsbesøg. Heraf blev 11 besøg afsluttet uden overtrædelser af arbejdsmiljøloven, mens de øvrige resulterede i fire påbud, én påtale og to aftaleforløb.

Forebyggende indsatser (proaktiv)

I første halvår er der gennemført syv arbejdspladsforløb med fokus på at styrke det forebyggende arbejdsmiljøarbejde og understøtte arbejdspladsernes systematiske indsats for sikkerhed, sundhed og forebyggelse af arbejdsmiljømæssige risici.

Forløbene har omhandlet:

- APV og systematisk risikovurdering af arbejdet med maskiner
- Høje følelsesmæssige krav i arbejdet
- Konflikt håndtering

- Forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret vold
- Systematisk arbejdsmiljøarbejde

Sygefraværsindsatser (reaktiv)

Der har i 2. kvartal ikke været iværksat specifikke sygefraværsrelaterede indsatser. Fokus har i perioden primært været rettet mod de forebyggende arbejdsmiljøindsatser.

Aflysning af to hold på MED-grunduddannelsen

De seneste to hold på MED-grunduddannelsen er blevet aflyst på grund af manglende tilslutning. Nye medlemmer af MED-udvalg modtager automatisk en velkomstmil, når deres medlemskab registreres på Medarbejderportalen. Mailen indeholder en introduktion til MED- og arbejdsmiljøorganisationen samt information om den obligatoriske MED-grunduddannelse og kravet om tilmelding.

Indstilling

Staben indstiller,

at orienteringen om status på MED- og arbejdsmiljø tages til efterretning.

Beslutning HMU den 15-09-2026

Orientering taget til efterretning med ønske om at der på næste HMU-møde udarbejdes et dagsordenspunkt med beskrivelse af indholdet i MED-grunduddannelsen samt status på tilslutning til MED-grunduddannelsen.

Punkt 9: Aktuel orientering

Beslutning HMU den 15-09-2026

Status på økonomiaftalen og PISA undersøgelsen.

Punkt 10: Evaluering af dagens møde

Beslutning HMU den 15-09-2026

Drøftet.

Punkt 11: Eventuelt

Beslutning HMU den 15-09-2026

Intet til eventuelt.

