

## HMU (Referat)

24-03-2026 09:30 - 12:00

Lokale 412, Skelbækvej

---

**Information:**Afbud: Dorrit Knudsen. Suppleant: Ulla B. Petersen.

**Mødedeltagere :** Tom Ahmt, Chriss Edward Mailandt-Poulsen, Heidi Hald, Dorrit Margrethe Vestermark Knudsen, Mads Lund, Karen Storgaard Larsen, Per Rieder, Søren Lorenzen, Christian Freund, Mia Joy Borring Paridan, 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: Procesplan og spørgeramme for trivselsundersøgelsen 2026.....	1
Punkt 3: Orientering: HR-regnskab 2025.....	4
Punkt 4: Drøftelse: Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2026.....	6
Punkt 5: Drøftelse: Forslag til udvidelse af trivselsordningen.....	11
Punkt 6: Godkendelse: Emner til dialogmøde mellem HMU og Økonomiudvalget.....	14
Punkt 7: Orientering: Evaluering af TR- og arbejdsmiljøkonference 2026.....	15
Punkt 8: Orientering: Udviklingen i sygefraværet.....	17
Punkt 9: Aktuell orientering.....	19
Punkt 10: Eventuelt.....	19
Punkt 11: Evaluering af dagens møde.....	19

## **Punkt 1: Bemærkninger til referat**

**Beslutning HMU den 24-03-2026**

Ingen bemærkninger.

## **Punkt 2: Godkendelse: Procesplan og spørgeramme for trivselsundersøgelsen 2026**

### **Sagsfremstilling**

I denne sag lægges der op til, at HMU godkender proces og udkast til justeret spørgeramme til trivselsundersøgelsen 2026.

### Baggrund

Trivselsundersøgelsen er en del af den psykiske arbejdspladsvurdering (APV), og den gennemføres hvert 2. år. Trivselsundersøgelse 2026 gennemføres i efteråret med det formål at kortlægge trivsel arbejdsmiljø på alle arbejdspladser i organisationen.

Forud for iværksættelsen af trivselsundersøgelsen godkender HMU proces og justeret spørgeramme.

Nøgledatoer i processen er:

- Trivselsundersøgelsen gennemføres i perioden den 1.-18. september 2026.
- Udsendelse af rapportadgang til lederne sker den 19. oktober 2026 (mandag i uge 43).
- Afrapporteringen af trivselsundersøgelsen sker i Direktionen den 9. oktober 2026 og på HMU-mødet den 24. november 2026.

### Spørgeramme

Spørgerammen i trivselsundersøgelsen er baseret på det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø (NFAs) med løbende justeringer. Spørgerammen for trivselsundersøgelsen 2026 er stort set uændret i forhold til sidste trivselsmåling.

Der foreslås nogle sproglige justeringer af spørgsmål for at øge sikkerheden i tolkningen af spørgsmålene ved besvarelse og evaluering. Der er taget højde for kontinuiteten af trivselsundersøgelsen 2026 i forhold til de to tidligere år ved at sikre, at betydningen af spørgsmålene ikke ændres, samt at der ikke ændres på rækkefølgen sådan, at

benchmarking til tidligere år til dels er muligt. Ydermere fjernes formuleringen eller andre på arbejdspladsen fra spørgsmålene om, hvorvidt medarbejderen har kontaktet leder, AMR eller TR i forbindelse med oplevet fysisk eller psykisk vold eller krænkende handlinger. Formuleringen udgår, da det kun er relevant for undersøgelsen, om medarbejderen har delt informationen med den rette struktur på arbejdspladsen.

Nedenstående oversigt viser spørgerammen fra 2024 sammenholdt med den foreslåede spørgeramme for 2026, inklusive de ændringer, der er lagt op til. En oversigt over den samlede spørgeramme for 2026 er vedhæftet som bilag.

Trivselsundersøgelse 2024	Trivselsundersøgelse 2026
<p>Arbejdets indhold og organisering</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Har du indflydelse på beslutninger om dit arbejde?</li> <li>2. Har du indflydelse på, hvordan du løser dine opgaver?</li> <li>3. Har du indflydelse på mængden af dit arbejde?</li> <li>4. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?</li> </ol>	<p>Arbejdets indhold og organisering</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Har du indflydelse på beslutninger om dine arbejdsopgaver?</li> <li>2. Har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?</li> <li>3. Har du indflydelse på mængden af dine arbejdsopgaver?</li> <li>4. Oplever du, at dine arbejdsopgaver er meningsfulde?</li> </ol>
<p>Krav i arbejdet</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stemmer dine arbejdsopgaver overens med din arbejdstid?</li> <li>2. Kan du udføre dit arbejde med den kvalitet, som I har aftalt?</li> <li>3. Bliver følelsesmæssige belastende situationer på arbejdet håndteret på en tilfredsstillende måde?</li> </ol>	<p>Krav i arbejdet</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Er der balance mellem mængden af dine opgaver og den afsatte tid?</li> <li>2. Er det muligt for dig at udføre dit arbejde i en kvalitet, som arbejdspladsen er tilfreds med?</li> <li>3. Bliver følelsesmæssigt krævende situationer håndteret på en tilfredsstillende måde på din arbejdsplads?</li> </ol>
<p>Samarbejde og ledelse</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Får du på din arbejdsplads information om for</li> </ol>	<p>Samarbejde og ledelse</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Får du information om for eksempel vigtige</li> </ol>

<p>eksempel vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Er den information, du behøver for at klare dit arbejde godt tilgængelig?</li> <li>3. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder? (Nærmeste leder skal forstås som den leder, du til dagligt refererer til)</li> <li>4. Samarbejder I om trivsel på arbejdspladsen?</li> </ol>	<p>beslutninger, ændringer og fremtidsplaner på din arbejdsplads i god tid?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Er den rette information tilgængelig, for at du kan klare dit arbejde godt?</li> <li>3. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder? (Nærmeste leder er den leder, du til daglig refererer til).</li> <li>4. Oplever du, at der samarbejdes om trivsel på arbejdspladsen?</li> </ol>
<p>Social kapital på arbejdspladsen</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kan du få hjælp og støtte, når du har arbejdsmæssige udfordringer?</li> <li>2. Kan du få hjælp og støtte, når du har følelsesmæssige problemer?</li> </ol>	<p>Social kapital på arbejdspladsen</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kan du få hjælp og støtte, hvis du har arbejdsmæssige udfordringer?</li> <li>2. Kan du få hjælp og støtte, hvis du bliver udsat for følelsesmæssige krav?</li> </ol>
<p>Balance mellem arbejdsliv og privatliv samt helbred</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Føler du, at der er balance mellem din arbejdstid og fritid?</li> </ol>	<p>Balance mellem arbejdsliv og privatliv samt helbred</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oplever du, at der er balance mellem din arbejdstid og fritid?</li> </ol>

### Principper for trivselsundersøgelsen

Forud for gennemførelsen af trivselsundersøgelse i efteråret 2022 blev der udarbejdet et princippapier, der overordnet beskrev rammen for trivselsundersøgelsen blandt andet i forhold til formål, kriterier for deltagelse, rapportadgang, benchmark og aktindsigt. Principperne for trivselsundersøgelsen 2026 er, med undtagelse af et par mindre justeringer, de samme som dem, der blev godkendt i 2024.

### Indstilling

Staben indstiller,

at HMU godkender proces, justeret spørgeramme og principper for trivselsundersøgelsen 2026.

### **Beslutning HMU den 24-03-2026**

Godkendt.

## **Punkt 3: Orientering: HR-regnskab 2025**

### **Sagsfremstilling**

I denne sag orienteres HMU om HR-regnskabet for 2025.

#### Baggrund

Personaleafdelingen udarbejder hvert år et HR-regnskab, som giver en status på personaleområdet i Aabenraa Kommune som arbejdsplads. HR-regnskabet består af et kapitel med opgørelser og statistikker samt et kapitel med en redegørelse for de analyser, der er gennemført på personaleområdet i det forgangne år.

Tidligere har regnskabet indeholdt fem års data, men dette er i årets udgave reduceret til fire år for at styrke læsevenligheden og give et mere overskueligt datagrundlag. Elever, praktikanter og studerende indgår ikke i hovedrapporten, men alene i bilagene. Det er valgt for at sikre mere ensartede tal på tværs af årene og for at styrke sammenligneligheden med andre kommuner, hvor disse grupper typisk enten ikke indgår i hovedopgørelsen eller registreres på forskellig vis.

Aabenraa Kommune har i 2025 for første gang modtaget Sundhedsfremmemærket som anerkendelse af kommunens arbejde med trivsel og fællesskab gennem motion samt en fortsat indsats for både fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

#### Kapitel 1: Tal og fakta på et aggregeret niveau

Udvalgte resultater fra rapporten viser, at der fra 2024 til 2025 har været:

- En stigning i det samlede antal ansatte fra 4.445 til 4.452, svarende til 7 ansatte.

- En stigning i antallet af fuldtidspersoner fra 3.737 til 3.766, svarende til 29 fuldtidspersoner.
- Den gennemsnitlige normtid pr. uge er steget fra 33,2 til 33,4 timer pr. uge.
- En stigning i andelen af fuldtidsansatte fra 45,7 pct. til 48,7 pct., en udvikling som særligt er drevet af social- og sundhedspersonalet, hvor andelen er steget fra 12 pct. i 2023 til 19 pct. i 2025.
- Et fald i andelen af ansatte med under 2 års anciennitet, som i 2025 udgjorde 19,8 pct.
- Et fald i den samlede personaleomsætning fra 14,9 pct. til 14,7 pct.
- En stigning i sygefraværet fra 5,8 pct. til 6,2 pct., svarende til 0,4 procentpoint. Fire ud af fem forvaltninger havde en stigning i sygefraværet i 2025.
- Et mindre fald i antallet af registrerede hændelser fra 2.833 i 2024 til 2.642 i 2025.
- En gennemsnitlig bruttolønstigning på 1.465 kr. pr. måned, som primært kan tilskrives Overenskomstforhandlinger 2024, der udgjorde 8,8 pct., samt trepartsaftalen. Samlet set ligger lønstigningerne i 2024 og 2025 på 9,8 pct.

## Kapitel 2: Redegørelse for udvalgte analyser

De udvalgte analyser er gennemført i tæt samarbejde mellem Personaleafdelingen og henholdsvis Social & Sundhed, Børn og Kultur samt Plan, Teknik & Miljø.

- Analyse 1: "Personaleomsætning i Plan, Teknik & Miljø 2021-2025" – Analysen viser, at personaleomsætningen er faldet i perioden. Udviklingen varierer på tværs af afdelinger og personalegrupper.
- Analyse 2: "Medarbejdernes bopæl, korte ansættelser samt analyse af stillingsopslagene i Plan, Teknik & Miljø" – Størstedelen af medarbejderne bor i Aabenraa Kommune eller i de øvrige sønderjyske kommuner. Korte

ansættelser skyldes primært tidsbegrænsede ansættelser, herunder sæsonprægede forhold. Rekrutteringen viser et relativt bredt ansøgerfelt, både lokalt og fra større studiebyer.

- Analyse 3: "Udviklingen i deltidsansattes normtid og merarbejde blandt Social- og Sundhedspersonale – en opdatering af analysen fra 2023" – Analysen viser, at der er sket en stigning i andelen af medarbejdere i målgruppen, der arbejder fuldtid. Andelen ligger i 2025 højere end andelen i omegnskommunerne, men lavere end landsgennemsnittet. Særligt gruppen, der arbejder under 32 timer pr. uge, er faldet i perioden.
- Analyse 4: "Personaleomsætning af ledere på niveau 4 i Børn og Kultur 2023-2025" – Analysen viser, at personaleomsætningen for ledere på niveau 4 har varieret mellem 12 pct. i 2024 og 16 pct. i 2025.

### **Indstilling**

Staben indstiller,

at HR-regnskabet for 2025 tages til orientering.

### **Beslutning HMU den 24-03-2026**

Taget til orientering.

## **Punkt 4: Drøftelse: Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2026**

### **Sagsfremstilling**

I denne sag lægges der op til, at HMU drøfter arbejdsmiljøet, godkender forslag til indsatser for 2026, træffer beslutning om et muligt tredje motionsarrangement samt udpeger deltagere til en følgegruppe.

### **Baggrund**

Ifølge Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde § 4 skal HMU hvert år gennemføre en arbejdsmiljødrøftelse.

I Aabenraa Kommune består den årlige arbejdsmiljødrøftelse af 3 emner:

- Evaluering af indsatser 2025.
- Aktuel status på arbejdsmiljøet med afsæt i HR-regnskab 2025.
- Fastlæggelse af arbejdsmiljøindsatser for 2026.

### **Evaluering af indsatser 2025**

Strategiplan for MED- og arbejdsmiljø 2024–2026, sætter retning for arbejdsmiljøarbejdet med følgende fokusområder:

- Bæredygtigt arbejdsmiljø.
- Forebyggelse af sygefravær.
- Forebyggelse af arbejdsulykker.

#### Opfølgning på bæredygtigt arbejdsmiljø i 2025

Aabenraa Kommunes Strategiplan for MED og arbejdsmiljø understøtter kommunens Lokal MED-aftale og Arbejdsmiljøindsatsen. Målet er at skabe en attraktiv arbejdsplads kendetegnet ved et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø med fokus på trivsel og sundhed.

Der er gennemført 33 arbejdspladsforløb, hvor arbejdspladserne har modtaget arbejdsmiljøfaglig bistand inden for følgende overordnede emner:

- Psykisk arbejdsmiljø og trivsel.
- Samarbejde, struktur og arbejdspladskultur.
- Fysisk arbejdsmiljø.

Følgende aktiviteter er registreret i SafetyNet.

- Der er registreret 28 notifikationer omhandlende arbejdsmiljøproblemer (løbende APV).
- Der er gennemført tre spørgeskemaundersøgelser omhandlende det fysiske arbejdsmiljø (fysisk APV).
- 51 medarbejdere har registreret risikofaktorer relateret til krav i arbejdet.
- Der er registreret 68 krænkende handlinger.
- Der er udarbejdet 765 handlingsplaner, der dokumenterer handlinger på arbejdsmiljøproblematikker.

#### Trivselsordning

- Fem arbejdspladser har deltaget i gruppetræningsforløb.
- 755 ansatte har modtaget individuelle fysioterapibehandlinger.
- Der er gennemført 43 samtaler i forbindelse med akut psykologisk krisehjælp.

#### Motionsarrangementer

- 877 medarbejdere har deltaget i motionsarrangementer.

#### Forebyggelse af sygefravær

Delpolitik for forebyggelse og håndtering af sygefravær fastlægger målsætningerne for arbejdet i de lokale MED-udvalg/personalemøder med MED-status. Det indebærer, at der lokalt:

- Fastlægges procedurer for syge- og raskmelding.
- Drøftes sygefraværstatistik på afdelings-/institutionsniveau på hvert møde.
- Løbende er drøftelser af sygefravær og sygefraværsindsatsen i et forebyggende perspektiv.

Det samlede sygefravær i 2025 udgør 6,2 pct., hvilket svarer til en stigning på 0,4 procentpoint sammenlignet med 2024, hvor sygefraværet var 5,8 pct.

### Forebyggelse af arbejdsulykker

Ulykkesforebyggelse handler om at skabe et fælles og stærkt fokus på sikkerhed i hverdagen. Det gøres ved at styrke risikovurderingerne, bruge nærved-hændelser som læring og forstå både direkte og bagvedliggende årsager til ulykker. Systematiske sikkerhedsrunderinger og god oplæring og instruktion er samtidig vigtige greb, der både forebygger ulykker og styrker sikkerhedskulturen.

- Der er registreret 442 arbejdsulykker svarende til en stigning på 23 pct. sammenlignet med 2024.
- 33 pct. af arbejdsulykkerne skyldes vold mod ansatte.
- Nyansatte står for 27 pct. af arbejdsulykkerne.
- 2 pct. af arbejdsulykkerne skyldes fald.

Der er udarbejdet 84 handlingsplaner efter ulykker, 79 efter nærved-hændelser og 2 i forbindelse med risikovurderinger.

### Fastsættelse af arbejdsmiljøindsatser for 2026

Personaleafdelingen foreslår følgende indsatser for 2026:

- Den 29. januar 2026 blev årets TR- og arbejdsmiljøkonference afholdt.
- Temaer for årets arbejdsmiljøuge uge 43 fastsættes med input fra følgegruppen.
- Aabenraa Bjergmaraton aflyses i 2026, men forventes at vende tilbage i 2027.

Det foreslås at HMU drøfter om et af følgende løb skal indgå som erstatning i 2026:

- Løjtløbet – lørdag den 6. juni
- Rødekroløbet – fredag den 14. august

- Grænseløbet – lørdag den 19. september

Udover ovenstående forslag tilbyder Personaleafdelingen en række uddannelser og workshops i løbet af 2026:

#### MED-uddannelse

Aftalepligtig MED-grunduddannelse (to dage) udbydes tre gange.

Supplerende MED-uddannelse (en dag - klippekort):

Aktivitet	Udbydes antal gange i 2026
Arbejd effektivt og værdiskabende i MED-udvalg	Ved efterspørgsel
Årlig arbejdsmiljødrøftelse og systematisk arbejde med arbejdsmiljø	2
Lokalt arbejde med bæredygtigt arbejdsmiljø	Ved efterspørgsel
Bæredygtige forandringer	Ved efterspørgsel
Sæt retningen for indsatsen mod vold	Ved efterspørgsel

#### Arbejdsmiljøuddannelse

Lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse (tre dage) udbydes tre gange.

Supplerende arbejdsmiljøuddannelse:

Aktivitet	Udbydes antal gange i 2026
Arbejdsmiljøkonference – arbejdsrelateret vold og samarbejde	1

Arbejds miljøuge i uge 43	Flere workshops og webinarer
Registrering af hændelser og dokumentation af handlinger i SafetyNet	2
APV og handlingsplaner i SafetyNet	2
Psykisk førstehjælp	4
Forebyg arbejdsrelateret vold (18 % af registrerede ulykker handlede om vold i 2024)	2

#### Webinar - Kort og vigtigt for AMG

Kvartalsvise webinarer for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen som giver mulighed for at holde sig opdateret med ny og relevant viden.

Indholdet spænder over emner som lovgivning, trends, delpolitikker og Arbejdstilsynets aktuelle fokusområder. Varighed: 45 min.

Medlemmer i arbejdsmiljøorganisationen bliver inviteret via kalenderbooking i Outlook og optagelsen af webinarer bliver efterfølgende tilgængeligt på Medarbejderportalen.

#### Arbejdspladsforløb

Lokal-MED/personalemøde med MED-status og arbejdsmiljøgrupper har mulighed for at få arbejdsmiljøfaglig bistand til målrettede forløb på arbejdspladsen – både af kortere og længere varighed. Forløbene tilpasses de konkrete behov i afdelingen eller området, og kan være særligt relevante i forbindelse med en indsats efter et besøg af Arbejdstilsynet eller ved behov for en styrket arbejdsmiljøindsats.

Arbejdspladsforløb for arbejdsfællesskab/grupper kan rekvireres inden for følgende kategorier:

- Psykisk arbejdsmiljø.
- Fysisk arbejdsmiljø (ergonomi og indretning).
- Biologisk arbejdsmiljø (hygiejne og indeklima).

#### Følgegruppe

Der udpeges en følgegruppe som bidrager med input til indsatser og temaer i arbejdsmiljøugen i uge 43. Følgegruppen deltager ligeledes i planlægningen af TR- og arbejdsmiljøkonferencen i 2027.

### **Indstilling**

Staben indstiller,

at arbejdsmiljøet drøftes,

at indsatserne for 2026 godkendes,

at der besluttet, om der skal vælges et tredje motionsarrangement, og

at der udpeges deltagere til en følgegruppe.

### **Beslutning HMU den 24-03-2026**

1. at drøftet med ønske om at arbejdsmiljørepræsentanterne i HMU bidrager med input til Personaleafdelingen til konkrete anbefalinger der kan bidrage til at hæve registreringsniveauet i Safetynet. Emnet tages op på et forestående HMU-møde med henblik på orientering om registreringspraksis og konkrete anbefalinger til at hæve registreringsniveauet i Safetynet.

2. at godkendt.

Ved 3. at vælges der ikke et tredje motionsarrangement.

Ved 4. at udpeger medarbejdersiden i HMU Bettina Ullits Nielsen, Lene Lyster Hansen og Lotte Jonasson Sejlund til følgegruppen.

## **Punkt 5: Drøftelse: Forslag til udvidelse af trivselsordningen**

### **Sagsfremstilling**

I denne sag lægges der op til, at HMU drøfter forslag fra medarbejdersiden i HMU, om en udvidelse af trivselsordningen.

### **Baggrund**

Den 1. januar 2019 trådte Aabenraa Kommunes Trivselsordning i kraft. HMU har løbende foretaget mindre tilpasninger og behandlet sidst den 29. november 2022 trivselsordningen i sammenhæng med justering af kommunens sygefraværsindsatser.

Ordningen består i dag af:

- Individuel fysioterapi og træning.
- Gruppetræningsforløb og fysioterapi.
- Akut psykologisk krisehjælp.
- Motionsløb.
- Tilbud om intern bistand ved forebyggende forløb på hhv. psykisk og fysisk arbejdsmiljø.
- Tilbud om vejledning i forhold til rygning og alkohol.
- Influenzavaccine.

Det samlede forbrug til trivselsordningen var i 2025 i alt 2,3 mio. kr.

Medarbejdersidens forslag til udvidelse af trivselsordningen

Medarbejdersiden i HMU anfører med fokus på at reducere sygefraværet mulighed for følgende sundhedstilbud.

#### *1. En form for massageordning:*

F.eks. at man har en aftale med et massagefirma, hvor man kan booke tid når man har lyst/brug for det, og hvor man har en lav egenbetaling. Kommunen kan ofte forhandle et godt tilbud hjem. I Kolding havde de en ordning, hvor de gav 100 kr. per gang for 25 minutter. Det foregik på Sundhedscenteret udenfor arbejdstiden. Booking skete via et bookingsystem, så det krævede ikke, at der var nogen, der manuelt skulle bruge tid på det.

#### *2. Forbedringer til fysioterapiordningen:*

F.eks. fysioterapi uden beregning, som man f.eks. har i andre kommuner, hvor det er med til at forebygge arbejdsskader og afhjælpe arbejdsrelaterede gener. Gerne en ordning, hvor det er efter behov, og hvor fysioterapeuten vurderer, hvor mange behandlinger man har brug for, så der ikke er et maks. antal behandlinger, som ikke har noget at gøre med, hvad der reelt er brug for. I Kolding havde de en lignende ordning, hvor de ved akut behov kunne få hjælp i arbejdstiden, men derudover foregik behandlinger udenfor arbejdstiden. Fysioterapeuterne som var tilknyttet ordningen, havde en 2-3 akuttider om dagen som man kunne benytte sig af ved behov. "Almindelige behandlinger" foregik på sundhedscenteret.

#### *3. Motionsordning:*

Der kan være forskellige måder at tilrettelægge det på. F.eks.:

- Rabatordning ved et fitnesscenter.
- At arbejdspladsen prioriterer, at man som medarbejder med et fast interval kan bruge f.eks. en time af arbejdstiden på en form for organiseret motion/bevægelse.

#### Personaleafdelingens bemærkninger

Trivselsordninger, der etableres for alle medarbejdere i kommunen med henblik på at forebygge sygefravær, kan være skattefrie personalegoder.

Hvis en ordning ikke har en tilstrækkelig sammenhæng med arbejdet eller arbejdspladsens forebyggende indsats, kan tilbuddet blive betragtet som et skattepligtigt personalegode efter gældende skatteregler. I så fald vil medarbejderne skulle betale skat af goderne, hvis den samlede værdi overstiger bagatelgrænsen på 1.400 kr. i 2026.

For de tre foreslåede sundhedstilbud har Personaleafdelingen følgende bemærkninger:

##### *1. En form for massageordning:*

En massageordning gældende for alle medarbejdere og med tilknytning til arbejdet, dvs. massage der forebygger eller afhjælper arbejdsmæssige udfordringer så som hovedpine, nakkeøvelser, ryg, ben og arme vil ikke være skattepligtig.

En massageordning som et gode uden tilknytning til arbejdet vil være skattepligtig og skal opgøres og indberettes administrativt for hver enkelt medarbejder.

##### *2. Forbedringer til fysioterapiordningen:*

Den nuværende ordning indeholder tre gange fysioterapi som foregår udenfor arbejdstiden.

En udvidelse af ordningen med flere behandlinger vil være inden for rammerne af skattefrie personalegoder.

##### *3. Motionsordning:*

Tilskud til individuel træning i et motionscenter er skattepligtigt og skal opgøres og indberettes administrativt for hver enkelt medarbejder.

Anvendelse af en ugentlig time til motion for alle medarbejdere i Aabenraa Kommune svarer til en lønudgift på ca. 66 mio. kr. årligt.

### **Indstilling**

Staben indstiller,

at medarbejdersidens forslag til udvidelse af trivselsordningen drøftes.

### **Beslutning HMU den 24-03-2026**

Drøftet med ønske om at fysioterapi i 2026 udvides med de midler der frigøres fra det aflyste Aabenraa Bjergmaraton.

Medarbejdersiden ønsker til et senere møde i HMU at arbejde med et inspirationskatalog til brug på de enkelte arbejdspladser.

## **Punkt 6: Godkendelse: Emner til dialogmøde mellem HMU og Økonomiudvalget**

### **Sagsfremstilling**

I denne sag lægges der op til, at HMU drøfter og godkender, hvilke emner der ønskes drøftet på dialogmødet mellem HMU og Økonomiudvalget den 21. april 2026 klokken 14:30-15:30.

Økonomiudvalget har den 3. marts prioriteret følgende emner til dialogmødet:

- HR-regnskab 2025.
- Input fra medarbejdersiden i HMU.

### **Baggrund**

Der afholdes årligt to dialogmøder mellem Økonomiudvalget og Hoved MED-udvalget, som normalvis ligger i henholdsvis april og august. Dialogmøderne afholdes forud for et møde i Økonomiudvalget.

Formålet med dialogmøderne er at drøfte kommunens overordnede personalepolitikker samt andre spørgsmål af fælles interesse.

De seneste to år har følgende emner været på dagsorden:

- HR-regnskabet. Herunder Rekruttering og fastholdelse og Udvikling i sygefraværet.
- Inspirationskatalog til senioraftaler.
- Høringssvar.
- Konsekvenser af reformer med særlig personalemæssig betydning i form af nye arbejdsformer og personalereduktioner.
- Budget for året.

## **Indstilling**

Staben indstiller,

at emner til dialogmødet mellem HMU og Økonomiudvalget drøftes og godkendes.

## **Beslutning HMU den 24-03-2026**

Der ønskes fra HMU til dialogmødet med Økonomiudvalget at præsentere et område der berøres af de igangværende reformer.

# **Punkt 7: Orientering: Evaluering af TR- og arbejdsmiljøkonference 2026**

## **Sagsfremstilling**

I denne sag orienteres HMU om TR- og arbejdsmiljøkonferencen 2026 der blev gennemført den 29. januar 2026 hos Arena Aabenraa med 300 deltagere.

## **Baggrund**

TR- og arbejdsmiljøkonferencen er Aabenraa Kommunes fælles tilbud om supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

## **Formål**

Konferencen skal styrke kompetencerne i arbejdsmiljøorganisationen og understøtte et tæt og forpligtende samarbejde mellem arbejdsmiljøledere, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter om udviklingen af et sundt, sikkert og bæredygtigt arbejdsmiljø.

## **Konferencens indhold**

Konferencens overordnede temaer var forebyggelse af arbejdsrelateret vold og professionelt samarbejde.

Cand.psych. Tue Isaksen satte ord på, hvordan og hvorfor vold opstår og, hvordan anvendelsen af de rette metoder og værktøjer kan skabe en tryggere og mere sikker arbejdsplads.

Fjordskolen fortalte efterfølgende om deres daglige arbejde mod vold på arbejdspladsen, hvor de præsenterede praksisnære metoder, der var nemme at overføre til andre arbejdspladser.

Forfatter og specialist i samarbejde René Jensen gav en praksisnær opskrift på, hvordan arbejdsfællesskaber på arbejdspladsen kan skabe en høj kvalitet i samarbejdet.

Alle deltagere fik materialer der understøtter det videre arbejde med forebyggelse og håndtering af vold, professionelt samarbejde og smitteforebyggelse.

Bostedet Møllemærsk fik videregivet Sundhedsfremmemærket for deres målrettede og systematiske arbejde med sundhedsfremme.

I frokostpausen besøgte deltagerne fire stande, hvor de søgte viden om:

1. Arbejdsmiljøsystemet SafetyNet - registrering og handling i forbindelse med; arbejdsulykker, voldshændelser, krænkende handlinger, nærved-hændelser og arbejdspladsvurderinger (APV).
2. Smitteforebyggelse - vigtigheden i at lufte ud, håndhygiejne og vaccination.
3. MED-organisationen- mulighed for kompetenceudvikling, formidling af Aabenraa Kommunes lokale MED-aftale og generel rådgivning.
4. Arbejdsmiljøorganisationen – mulighed for kompetenceudvikling og rådgivning.

#### Evaluering af konferencen

I alt 109 deltagere fuldførte evaluering af konferencen via et digitalt spørgeskema svarende til en svarprocent på 36 %. Spørgeskemaet var tilgængeligt via en QR-kode, som blev præsenteret sidst på konferencen. Den relativt lave svarprocent vurderes primært at skyldes et teknisk udfald i forbindelse med adgangen til spørgeskemaet.

Deltagernes tilbagemeldinger viser:

- Et klart flertal angiver, at de i høj grad (45 %) eller meget høj grad (38%) har fået viden og konkrete værktøjer fra oplægsholderne, som de kan anvende direkte på deres arbejdsplads.
- Anvendelsen af Arena Aabenraa som ramme for konferencen vurderes positivt, idet 58,4% er tilfredse, mens 25,7% forholder sig neutrale.
- Forplejningens kvalitet vurderes som tilfredsstillende af 54%, og 20,4% angiver en neutral vurdering.
- Konferencen som helhed opnår samlet tilfredshed, hvor 57,5% er tilfredse, og 36,3% er meget tilfredse.

Deltagernes tillægskommentarer fremgår af vedlagte bilag.

### **Indstilling**

Staben indstiller,

at HMU tager orienteringen vedr. evaluering af TR- og arbejdsmiljøkonferencen 2026 til efterretning.

### **Beslutning HMU den 24-03-2026**

Evalueringen taget til efterretning.

## **Punkt 8: Orientering: Udviklingen i sygefraværet**

### **Sagsfremstilling**

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

### **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 for januar og februar 2026 ligger på henholdsvis 7,4 pct. og 7,5 pct., hvilket er højere end niveauet for samme periode sidste år. Det samlede sygefravær for perioden ligger 0,8 pct. højere end sidste år.

På forvaltningsniveau viser tallene, at det stigende sygefravær gælder for alle fem forvaltninger, som alle har en stigning sammenlignet med januar og februar 2025.

Af de fem forvaltninger har Jobcenter og Borgerservice den største stigning på 2,8 procentpoint sammenlignet med samme periode sidste år. Plan, Teknik & Miljø samt Børn og Kultur har en stigning på henholdsvis 1,1 og 0,8 procentpoint, mens Social & Sundhed og Staben har en mindre stigning på 0,5 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	6,0	8,0	2,0
	Dagtilbud	7,3	6,3	8,7	2,4
	Kultur og Fritid	3,5	2,8	3,6	0,8
	Skole og Undervisning	5,6	6,9	6,6	-0,2
	<b>Børn og Kultur</b>	<b>6,1</b>	<b>6,4</b>	<b>7,2</b>	<b>0,8</b>
Jobcenter og Borgerservice	Borgerservice og Sekretariat	3,3	2,0	5,9	3,9
	Jobcenter	5,2	4,5	7,1	2,6
	<b>Jobcenter og Borgerservice</b>	<b>4,9</b>	<b>4,1</b>	<b>6,9</b>	<b>2,8</b>
Plan, Teknik & Miljø	Byg, Natur & Miljø	2,9	3,5	4,3	0,8
	Drift & Anlæg	3,8	3,7	5,7	1,9
	Erhverv & Bæredygtighed	5,8	4,9	3,6	-1,4
	Plan & Udvikling	1,3	0,7	2,5	1,8
	<b>Plan, Teknik &amp; Miljø</b>	<b>3,5</b>	<b>3,5</b>	<b>4,6</b>	<b>1,1</b>
Social & Sundhed	Senior	7,8	9,2	9,5	0,3
	Social	6,6	7,4	8,4	1,0
	Sundhed	5,1	5,6	4,9	-0,7
	Visitation & Understøttelse	3,9	3,6	6,3	2,7
	<b>Social &amp; Sundhed</b>	<b>6,9</b>	<b>7,9</b>	<b>8,4</b>	<b>0,5</b>
Staben	Afdeling - Byråds- og Direktionssekr.	1,4	1,3	2,1	0,8
	IT - Afdelingen	6,1	3,2	4,1	0,9
	Personaleafdelingen	3,1	4,2	2,3	-2,0
	Økonomialdelingen	3,9	2,7	5,2	2,5
<b>Staben</b>	<b>3,9</b>	<b>3,1</b>	<b>3,6</b>	<b>0,5</b>	
<b>Aabenraa Kommune</b>	<b>6,2</b>	<b>6,7</b>	<b>7,5</b>	<b>0,8</b>	

Udviklingen i sygefraværet fordelt på varighed (figur 2)

Korttidssygefraværet er steget i alle fem forvaltninger. Den største stigning ses i Jobcenter og Borgerservice med en stigning på 1,6 procentpoint, efterfulgt af Plan, Teknik & Miljø med 1,5 procentpoint. Børn og Kultur er steget med 0,7 procentpoint, mens Social & Sundhed og Staben har mindre stigninger på 0,3 procentpoint.

Langtidssygefraværet er steget i fire ud af fem forvaltninger. Jobcenter og Borgerservice har den største stigning på 1,3 procentpoint sammenlignet med samme periode sidste år. Børn og Kultur, Social & Sundhed og Staben har mindre stigninger som varierer mellem 0,1 og 0,2 procentpoint.

Plan, Teknik & Miljø har som den eneste forvaltning et fald fra 2025 til 2026 på 0,4 procentpoint.

Den samlede stigning i sygefraværet skyldes primært en stigning i korttidssygefraværet.

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:

$2,6 \times 6,1 = 15,9$  sygedage

### **Indstilling**

Staben indstiller,

at sygefraværsstatistikkerne tages til efterretning.

### **Beslutning HMU den 24-03-2026**

Taget til efterretning.

## **Punkt 9: Aktuel orientering**

### **Beslutning HMU den 24-03-2026**

Orientering givet om:

- Økonomiske procedurer i 2026.
- Regnskabsresultat for 2025.
- Status på Sundhedsreformen.

## **Punkt 10: Eventuelt**

### **Beslutning HMU den 24-03-2026**

Intet til eventuelt.

## **Punkt 11: Evaluering af dagens møde**

**Beslutning HMU den 24-03-2026**

Drøftet.

## Principper for trivselsundersøgelsen 2026

Analyzer er i 2026 udbyder af Aabenraa Kommunes trivselsundersøgelse. De principper, som er gældende for trivselsundersøgelsen 2026, er de samme, som var gældende ved trivselsundersøgelserne i 2022 og 2024. Spørgerammen indeholder samme temaer og samme overordnede betydning som tidligere. Formuleringen af enkelte spørgsmål er justeret på baggrund af tilbagemeldinger fra 2024-undersøgelsen med det formål at styrke tydeligheden og understøtte ledernes mulighed for at arbejde målrettet med resultaterne. Der er mulighed for benchmarking mod tidligere år, så hver arbejdsplads fortsat kan følge sin udvikling over tid. Der er yderligere foretaget en mindre justering i spørgsmålene om vold og krænkende handlinger på arbejdspladsen, hvor formuleringen *eller andre på arbejdspladsen* udgår fra spørgsmålet om, hvem medarbejderen har delt denne information med.

### Formål

Formålet med trivselsundersøgelsen er at kortlægge trivsel på arbejdspladserne i Aabenraa Kommune. Trivselsundersøgelsen er en del af den psykiske APV (arbejdspladsvurdering) på alle kommunale arbejdspladser.

### Kriterier for deltagelse

Kriteriet for at deltage i trivselsundersøgelsen er tre måneders ansættelse dvs. at alle, der er ansat senest den 1. juni 2026, bliver inviteret til at deltage. Dette gælder både ledere og medarbejdere. Elever og praktikanter svarer på lige fod med alle andre medarbejdere, så længe de har været på den pågældende arbejdsplads fra ovennævnte skæringsdato. Hvis en medarbejder er på barsel i gennemførelsesperioden, skal han/hun som udgangspunkt ikke deltage i trivselsundersøgelsen. Ved længerevarende sygdom er det op til den enkelte leder at vurdere, hvorvidt det giver mening i det konkrete tilfælde at lade medarbejderen svare på spørgeskemaet på trods af fravær i hele gennemførelsesperioden. Dette med tanke for, at fraværet i nogle tilfælde måske skyldes trivselsmæssige forhold.

### Form

Alle ansatte, som opfylder kriterierne for deltagelse, har tre uger til at svare på spørgeskemaet om psykisk arbejdsmiljø, Social Kapital, krænkende handlinger mm. Spørgsmålene er enslydende for alle kommunens ledere og medarbejdere.

### FDDB og selvejende institutioner

Institutionerne under FDDB kan deltage i trivselsundersøgelsen ved egenbetaling. Selvejende institutioner med driftsoverenskomst med Aabenraa Kommune tilbydes at deltage i trivselsundersøgelsen.

### Anonymitet

I forhold til anonymitet skelnes mellem lederes og medarbejderes besvarelser. Medarbejderes besvarelser indgår kun i en særskilt afdelingsrapport, såfremt minimum fem respondenter har besvaret trivselsundersøgelsen. Hvis dette ikke er

tilfældet, vil disse besvarelser indgå i rapporten for afdelingen/institutionen på niveauet over. Lederes besvarelser bliver samlet i en rapport for ovenstående leder - uanset antallet af besvarelser.

### **Forsendelsestyper**

Link til trivselsundersøgelsen sendes via e-mail. Medarbejdere, der ikke har en e-mail, kan få tilsendt link til spørgeskemaet via sms.

### **Rapporter**

Der bliver leveret rapporter på hvert hierarkisk niveau i organisationen, og det betyder, at der bliver udarbejdet rapporter på helt op til syv niveauer; eksempelvis således:

Niveau 1: Totalrapport for Aabenraa Kommune

Niveau 2: Social & Sundhed

Niveau 3: Senior

Niveau 4: Hjemmepleje- og Sygeplejen

Niveau 5: Distrikt Aabenraa By Nord

Niveau 6: Team Uglekær

Niveau 7: Hjemmepleje Uglekær

Kommentarrapporter udarbejdes på laveste niveau i organisationen. Der er i år mulighed for, at ledere kan downloade rapporter på tre forskellige måder. Der er mulighed for at downloade:

- Trivselsrapporten som selvstændig fil
- Kommentarrapporten som selvstændig fil
- Trivselsrapport og kommentarrapport som samlet fil

Lederens besvarelse tæller ikke med i egen afdelingsrapport, men bliver som nævnt inkluderet i lederrapporten til ovenstående leder.

### **Rapportadgang**

Ledere får tilsendt adgang til Analyzers online rapportportal, hvor rapporter kan åbnes og downloades. Det er herefter lederes eget ansvar at opbevare og gemme rapporter til eventuelt senere brug og sammenligning med kommende trivselsmålinger.

Ledere modtager følgende rapporter:

Kommunaldirektøren modtager:

- Totalrapport for Aabenraa Kommune
- Forvaltningsrapporter for alle forvaltninger

Direktører modtager:

- Forvaltningsrapporter for egen forvaltning
- Rapporter for egne afdelinger
- Rapporter for egne institutioner
- Og alle øvrige rapporter, som ligger under egen forvaltning

Afdelingschefer modtager:

- Rapporter for egen afdeling
- Rapporter for egne institutioner
- Og alle øvrige rapporter, som ligger under egen afdeling

Institutionsledere modtager:

- Rapporter for egen institution
- Og øvrige rapporter, som måtte ligge under institutionen

Afdelingsledere, kontorledere mm. modtager:

- Rapporter for egen afdeling, team mm.

Personaleafdelingen har adgang til samtlige rapporter via Enalyzers online rapportportal.

### **Benchmark**

Der er et centralt fokus i at sikre, at resultaterne fra Trivselsundersøgelsen 2026 fortsat kan benchmarkes med resultaterne fra 2024. Dette er muligt, fordi spørgerammen i sin betydning er uændret. Derudover vil der fortsat være mulighed for at sammenligne resultaterne med Aabenraa Kommune som helhed.

### **Aktindsigt**

Trivselsundersøgelsen er omfattet af aktindsigt. Dog er de spørgsmål, der omfatter den enkelte leder, undtaget af aktindsigt. Kommentarrapporter kan ligeledes undtages aktindsigt – dette kræver dog en konkret vurdering. Ved udlevering af materiale i forbindelse med aktindsigt overstreges eller udtages derfor de dele af dokumentet, der bedømmer den enkelte leder. Samtidig overstreges eller udtages også de dele, som kan henføres til personfølsomme oplysninger.

## Udkast til samlet spørgesammenlægning for 2026

### Arbejdets indhold og organisering

1. Har du indflydelse på beslutninger om dine arbejdsopgaver?
2. Har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?
3. Har du indflydelse på mængden af dine arbejdsopgaver?
4. Har du mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde?
5. Oplever du, at dine arbejdsopgaver er meningsfulde?

### Krav i arbejdet

1. Er der balance mellem mængden af dine opgaver og den afsatte tid?
2. Er det muligt for dig at udføre dit arbejde i en kvalitet, som arbejdspladsen er tilfreds med?
3. Oplever du, at arbejdstempoet er tilpas igennem dagen?
4. Bliver følelsesmæssigt krævende situationer håndteret på en tilfredsstillende måde på din arbejdsplads?

### Samarbejde og ledelse

1. Får du information om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner på din arbejdsplads i god tid?
2. Er den rette information tilgængelig, for at du kan klare dit arbejde godt?
3. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder? (Nærmeste leder er den leder, du til daglig refererer til).
4. Er der klare mål for dit arbejde?
5. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?
6. Oplever du, at der samarbejdes om trivsel på arbejdspladsen?

### Social kapital på arbejdspladsen

1. Holder du og dine kolleger hinanden underrettet om ting, der er vigtige, for at I kan udføre arbejdet godt?
2. Stoler du og dine kolleger i almindelighed på hinanden?
3. Bliver du behandlet retfærdigt på din arbejdsplads?
4. Er forholdet mellem din nærmeste leder, dig selv og dine kolleger præget af gensidig respekt og anerkendelse?
5. Kan du få hjælp og støtte, hvis du har arbejdsmæssige udfordringer?
6. Kan du få hjælp og støtte, hvis du bliver udsat for følelsesmæssige krav?

### Trivsel på arbejdspladsen

1. I hvor høj grad er du tilfreds med dit job, alt taget i betragtning?
2. Fortæller du andre, at din arbejdsplads er et godt sted at arbejde?
3. Ville du anbefale din arbejdsplads til andre?

### Balance mellem arbejdsliv og privatliv samt helbred

1. Føler du, at du har energi til både arbejdsliv og privatliv?

2. Oplever du, at der er balance mellem din arbejdstid og fritid?
3. Hvor ofte vurderer du, at dit helbred er godt alt i alt?
4. Hvor tit har du været i følelsesmæssig balance?
5. Hvor tit har du haft energi efter endt arbejde?

### **Fælles værdisæt**

1. Er jeres fælles værdisæt tydeligt igennem måden, I arbejder på?

### **Fysisk og psykisk vold**

1. Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for fysisk og/eller psykisk vold på dit arbejde fra borgere eller pårørende?
  - a. Har du fortalt din leder, arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant om hændelsen?
  - b. Har du registreret hændelsen/fået hjælp til at registrere hændelsen (i SafetyNet)?
  - c. Oplever du, at der på din arbejdsplads bliver fulgt op på hændelser med fysisk og psykisk vold?
  - d. Oplever du, at I på arbejdspladsen har tilstrækkelig fokus på forebyggelse og håndtering af fysisk og psykisk vold?

### **Krænkende handlinger, mobning eller seksuel chikane**

1. Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for krænkende handlinger, mobning eller seksuel chikane?
  - a. Hvilken handling har du oplevet?
  - b. Hvem udsatte dig for den krænkende handling, mobning eller seksuel chikane?
  - c. Har du fortalt din leder, arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant om de krænkende handlinger, mobningen eller den seksuelle chikane?
  - d. Har du registreret hændelsen/fået hjælp til at registrere hændelsen (i SafetyNet)?
  - e. Oplever du, at der på din arbejdsplads bliver fulgt op på hændelser med krænkende adfærd?
  - f. Oplever du stadig krænkende adfærd på arbejdspladsen?
  - g. Oplever du, at I på arbejdspladsen har tilstrækkelig fokus på forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane?



Aabenraa  
Kommune



## HR-REGNSKAB 2025



## HR-regnskab 2025

Udarbejdet af Personaleafdelingen,  
Staben

**Udgivet**

April 2026

**Foto på forsiden af:**

Stig Balking



## FORORD

Hvert år udarbejder Aabenraa Kommune et HR-regnskab, der fokuserer på kommunen som arbejdsplads. Formålet med HR-regnskabet er at give et overblik over personaleområdet både i tekst og tal. Læseren kan følge med i, hvad der er sket på personaleområdet i det seneste år og se, hvordan Aabenraa Kommune har udviklet sig på væsentlige parametre såsom personaleomsætning, aldersfordeling, løn og sygefravær over de seneste fire år.

HR-regnskabet for 2025 bygger blandt andet på data fra kommunens lønsystem Silkeborg Data, KRL (Kommunernes og Regionernes Løndatakontor), Arbejdstilsynet samt SafetyNet.

Kapitel 1 i HR-regnskabet præsenterer generelle personalemæssige forhold på et aggregeret niveau. Derudover indeholder kapitel 1 en status på arbejdsmiljøet i form af eksempelvis registrerede hændelser og arbejdstilsynets reaktioner.

Kapitel 2 omfatter en redegørelse for følgende fire udvalgte analyser der er gennemført i løbet af det seneste år på personaleområdet:

- Analyse 1: Personaleomsætning i Plan, Teknik & Miljø 2021-2025
- Analyse 2: Medarbejdernes bopæl, korte ansættelser samt analyse af stillingsopslagene i Plan, Teknik & Miljø
- Analyse 3: Udviklingen i deltidsansattes normtid og merarbejde blandt Social- og sundhedspersonale – en opdatering af analysen fra 2023
- Analyse 4: Personaleomsætning af ledere på niveau 4 i Børn og Kultur 2023-2025

HR-regnskabet suppleres af en bilagssamling, hvor oplysningerne opgøres på afdelings- og institutionsniveau. I bilagene opgøres blandt andet antal ansatte, sygefravær, lønudvikling samt arbejdsskader.

**God læselyst!**

# INDHOLD

FORORD .....	5
RESUMÉ .....	8
Medarbejderprofil 2025 og 2024 .....	9
SOCIALT ANSVAR.....	10
SUNDHED.....	10
KAPITEL 1: TAL OG FAKTA .....	11
1. PERSONALE.....	12
1.1 Antal ansatte.....	12
1.2 Antal fuldtidspersoner.....	14
1.3 Beskæftigelsesgrad.....	16
1.4 Alder .....	18
1.5 Anciennitet.....	20
1.6 Kønsfordeling.....	22
1.7 Personaleomsætning.....	24
2. FRAVÆR.....	26
2.1 Udviklingen i sygefraværet .....	26
2.2 Korttids- og langtidssygefravær.....	28
2.3 Barsels- og graviditetsbetinget fravær .....	30
2.4 Benchmark af sygefravær – sønderjyske kommuner .....	30
3. LEDERE .....	32
3.1 Antal ledere.....	32
3.2 Kønsfordeling .....	34
3.3 Aldersfordeling .....	34
3.4 Anciennitet .....	36
3.5 Lederomsætning .....	36
4. ARBEJDSMILJØ.....	38
4.1 Udviklingen i antal registrerede hændelser .....	38
4.2 Arbejdstilsynets reaktioner.....	40
4.3 Arbejdspladsforløb .....	40
4.4 Sundhedsfremmende arrangementer .....	41

5. LØNUDVIKLING.....	42
5.1 Lønudviklingen fra 2022 til 2025.....	42
5.2 Benchmark – Sønderjyske kommuner.....	44
KAPITEL 2: ANALYSER GENNEMFØRT I 2025.....	47
Baggrund.....	47
Indledning.....	47
Resumé af delanalysen omkring personaleomsætning i Plan, Teknik & Miljø 2021-2025.....	48
Resumé af delanalysen i Plan, Teknik & Miljø omkring medarbejdernes bopæl, korte ansættelser samt analyse af stillingsopslagene.....	51
Resumé af udviklingen i deltidsansattes normtid og merarbejde blandt Social- og sundhedspersonale (SOSU-personale) på seniorområdet.....	53
Resumé af analyse af niveau 4-ledere i Børn og Kultur i perioden 2023-2025.....	56
Definition og metode.....	58
Bilagssamling.....	59
Bilag 1: Antal ansatte og fuldtidspersoner på afdelings- og institutionsniveau i perioden 2024-2025.....	60
Bilag 2: Sygefraværet på afdelings- og institutionsniveau i perioden 2023-2025 i pct.....	62
Bilag 3: Lønudvikling på afdelings- og institutionsniveau i perioden 2023-2025 i kr.....	64
Bilag 4: Lønudvikling for Aabenraa og sønderjyske kommuner fordelt på overenskomster i 2025 i kr.....	66
Bilag 5: Arbejdsskader fordelt på type og afdeling/institution i 2025.....	67

# RESUMÉ

Personaleområdet i Aabenraa Kommune er i denne rapport undersøgt for at kortlægge udviklingen i perioden 2022-2025. Kapitel 1 præsenterer udviklingen på personaleområdet i tal og fakta.



Udvalgte resultater fra rapporten viser, at der fra 2024 til 2025 har været:

- En stigning i det samlede antal ansatte fra 4.445 til 4.452, svarende til 7 ansatte.
- En stigning i antallet af fuldtidspersoner fra 3.737 til 3.766, svarende til 29 fuldtidspersoner.
- Den gennemsnitlige normtid pr. uge er steget fra 33,2 til 33,4 timer pr. uge.
- En stigning i andelen af fuldtidsansatte fra 45,7 pct. til 48,7 pct., en udvikling som særligt er drevet af social- og sundhedspersonalet, hvor andelen er steget fra 12 pct. i 2023 til 19 pct. i 2025.
- Et fald i andelen af ansatte med under 2 års anciennitet, som i 2025 udgjorde 19,8 pct.
- Et fald i den samlede personaleomsætning fra 14,9 pct. til 14,7 pct.
- En stigning i sygefraværet fra 5,8 pct. til 6,2 pct., svarende til 0,4 procentpoint. Fire ud af fem forvaltninger havde en stigning i sygefraværet i 2025.
- Et mindre fald i antallet af registrerede hændelser fra 2.833 i 2024 til 2.642 i 2025.
- En gennemsnitlig bruttolønstigning på 1.465 kr. pr. måned, som primært kan tilskrives OK24<sup>1</sup>, der udgjorde 8,8 pct., samt trepartsaftalen<sup>2</sup>. Samlet set ligger lønstigningerne i 2024 og 2025 på 9,8 pct.

---









<sup>1</sup> Overenskomstforhandlingerne i 2024.

<sup>2</sup> "Aftale mellem KL og forhandlingsfællesskabet om overenskomst og aftalefornyelsen pr 1. april 2024"

## Medarbejderprofil 2025 og 2024

Profilen beskriver den gennemsnitlige medarbejder i Aabenraa Kommune ud fra en række centrale faktorer baseret på datagrundlaget i 2025.



		2025	2024
Alder		47 år	47,2 år
Anciennitet		8,8 år	8,7 år
Beskæftigelsesgrad		0,90	0,89
Normtid		33,4 timer/ugen	33,2 timer/ugen
Kønsfordeling		78,2 pct. kvinder - 21,8 pct. mænd	78,5 pct. kvinder - 21,5 pct. mænd
Sygefravær		6,2 pct.	5,8 pct.
Antal sygedage		16 dage	15 dage
Bruttoløn		45.742 kr. mdr.	44.277 kr. mdr.

## SOCIALT ANSVAR

Aabenraa Kommune har siden 2014 haft en strategi for Corporate Social Responsibility (herefter CSR). Der er til CSR-mærket knyttet en række kvantitative og kvalitative mål for Aabenraa Kommunes sociale ansvar som arbejdsgiver, som skal opfyldes uden at tilsidesætte fokus på kerneopgaven. Målsætningerne for Aabenraa Kommunes CSR-strategi er at sikre, at den samlede indsats til enhver tid opfylder de gældende kriterier for CSR-mærket for social ansvarlighed.

For at modtage CSR-mærket skal mindst 10 pct. af kommunens samlede medarbejdere være ansat på særlige vilkår. Det omfatter blandt andet elever, praktikanter og fleksjobbere m.v., som på årsbasis er ansat i en eller flere ordninger under beskæftigelses- og uddannelsesregi eller i beredskabet.

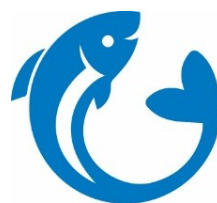
Aabenraa Kommune er som arbejdsplads blevet tildelt CSR-mærket 2026 for at påtage sig et socialt ansvar i 2025. Konkret har der i løbet af 2025 været flere end 1.100 personer ansat i Aabenraa Kommune i de ordninger, som er omfattet af CSR-mærket, svarende til 25 pct. af alle ansatte pr. november 2025. Det er 10. gang Aabenraa Kommune modtager CSR mærket, hvorfor der i år er tale om et jubilæums mærke.



## SUNDHED

Sundheds- og Forebyggelsesudvalget vedtog i 2023 oprettelsen af Sundhedsfremmemærket. Formålet med mærket er at motivere og fremme indsatsen for sundhed på arbejdspladsen.

Med mærket ønsker Aabenraa Kommune at synliggøre indsatsen for både medarbejdere, ledere og kommunens borgere. Aabenraa Kommune har en klar ambition: Medarbejdernes trivsel og sundhed er en grundsten i at være en velfungerende arbejdsplads – både fysisk og mentalt.



### Sundhedsfremme mærket 2025

I Aabenraa Kommune arbejdes der med tre spor:

- Trivselsordning med fællestræning og fysioterapi
- Fællesskab gennem motion, f.eks. deltagelse i DHL Stafetten
- Fokus på det fysiske og psykiske arbejdsmiljø via forebyggelse. Der er ansat forebyggelseskonsulenter, som tilbyder rådgivning og vejledning om, hvordan man bedst skaber et sundt og trygt arbejdsmiljø.

# KAPITEL 1: TAL OG FAKTA

# 1. PERSONALE



*Dette afsnit beskriver medarbejdersammensætningen og karakteristika på en række parametre som f.eks. ansættelsesvilkår, anciennitet, køn, alder og normtid hos månedslønnede ansatte i kommunen. Afsnittet bygger på data, opgjort som et gennemsnit det pågældende år. Det er kun aktive medarbejdere, der indgår. Det vil eksempelvis sige, at medarbejdere på barsel er taget ud.*

## 1.1 Antal ansatte

### Figur 1.1.1: Antal ansatte fordelt på ansættelsesvilkår fra 2022 til 2025

Antallet af ansatte på ordinære vilkår udgjorde 4.024 medarbejdere i 2025. I perioden varierer antallet af ordinært ansatte mellem 4.010 i 2024 og 4.073 i 2022.

Antallet af ansatte på særlige vilkår ligger i perioden mellem 410-435. I 2025 var antallet 428. Det samlede antal ansatte var i 2025 4.452 medarbejdere.

### Tabel 1.1.2: Antal ansatte fordelt på ansættelsesvilkår og forvaltning fra 2022 til 2025

I Børn og Kultur er antallet af ansatte på ordinære vilkår steget fra 1.668 i 2024 til 1.695 i 2025, svarende til en stigning på 2 pct. Antallet af ansatte på særlige vilkår er steget fra 98 i 2022 til 114 i 2025. Samlet set var der 1.809 medarbejdere i 2025, hvilket er det højeste i hele perioden.

I Jobcenter og Borgerservice er det samlede antal medarbejdere faldet fra 360 til 356. Området kendetegner sig ved en stor andel af ansatte på særlige vilkår. I 2025 udgjorde denne gruppe 55 pct. af de ansatte. Set over perioden er antallet af ansatte på særlige vilkår steget med 4 pct. i Jobcenter og Borgerservice.

I Plan, Teknik & Miljø ses et mindre fald fra 2024 til 2025. Over hele perioden ligger antallet dog relativt stabilt mellem 188 og 192 medarbejdere.

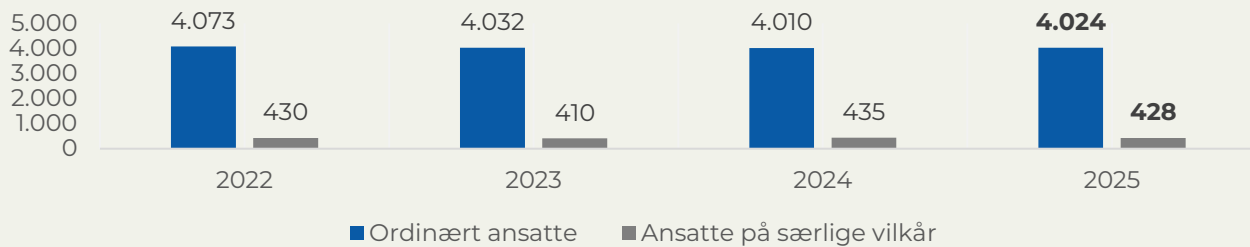
I Social & Sundhed er antallet af ansatte faldet fra 1.987 i 2024 til 1.963 i 2025. Set over hele perioden er antallet faldet fra 2.043 i 2022 til 1.963 i 2025, hvilket svarer til et fald på 4 pct. Faldet ses både blandt ordinært ansatte og ansatte på særlige vilkår.

I Staben er antallet af medarbejdere steget fra 126 i 2022 til 136 i 2025, svarende til en stigning på 4 pct.

### Tabel 1.1.3: Antal ansatte fordelt på de fem største overenskomstgrupper fra 2022 til 2025 samt andel for 2025

Antallet af ansatte i overenskomstgruppen Social- og sundhedspersonale er fra 2022 til 2025 faldet fra 952 til 892 og udgjorde 20 pct. af medarbejderne i Aabenraa Kommune. Antallet af medarbejdere i overenskomsten Lærere m.fl. har været svingende og udgjorde i 2025 479 medarbejdere, svarende til 10,8 pct. Antallet af Socialpædagoger og pædagogisk personale har været svingende og nåede det højeste niveau med 387 i 2025. Administration og IT mv. varierer i perioden mellem 376 og 363 og udgjorde i 2025 8,2 pct. For overenskomsten Akademikere er antallet af medarbejdere steget fra 185 i 2023 til 197 i 2025.

**Figur 1.1.1:** Antal ansatte fordelt på ansættelsesvilkår fra 2022 til 2025



Note: Opgørelsen omfatter månedslønnede ansatte og dannes på baggrund af en gennemsnitsberegning. Silkeborg Data pr. 9.12.2025.

**Tabel 1.1.2:** Antal ansatte fordelt på ansættelsesvilkår og forvaltning fra 2022 til 2025

	2022	2023	2024	2025
<b>Børn og Kultur</b>	<b>1.787</b>	<b>1.780</b>	<b>1.776</b>	<b>1.809</b>
Ordinært ansatte	1.689	1.680	1.668	1.695
Ansatte på særlige vilkår	98	99	108	114
<b>Jobcenter og Borgerservice</b>	<b>359</b>	<b>343</b>	<b>360</b>	<b>356</b>
Ordinært ansatte	171	171	165	161
Ansatte på særlige vilkår	188	172	195	195
<b>Plan, Teknik &amp; Miljø</b>	<b>188</b>	<b>189</b>	<b>192</b>	<b>188</b>
<b>Social &amp; Sundhed</b>	<b>2.043</b>	<b>2.005</b>	<b>1.987</b>	<b>1.963</b>
Ordinært ansatte	1.908	1.872	1.861	1.850
Ansatte på særlige vilkår	135	132	126	113
<b>Staben</b>	<b>126</b>	<b>126</b>	<b>131</b>	<b>136</b>
<b>Aabenraa Kommune</b>	<b>4.503</b>	<b>4.442</b>	<b>4.445</b>	<b>4.452</b>

Note: Opgørelsen omfatter månedslønnede ansatte og dannes på baggrund af en gennemsnitsberegning. Silkeborg Data pr. 9.12.2025. Plan, Teknik & Miljø samt Staben opfylder ikke diskretionsgrænsen, hvorfor de ikke er fordelt på ansættelsesvilkår.

**Tabel 1.1.3:** Antal ansatte fordelt på overenskomst fra 2022 til 2025 samt andel for 2025

	2022	2023	2024	2025	Andel i pct. 2025
Social- og sundhedspersonale	952	930	907	892	20,0
Lærere m.fl.	489	482	473	479	10,8
Socialpædagoger og pæd.pers.	369	380	375	387	8,7
Administration og IT mv.	376	366	363	365	8,2
Akademikere	189	185	192	197	4,4
					<b>52,1</b>

Note: Opgørelsen omfatter månedslønnede ansatte og dannes på baggrund af en gennemsnitsberegning. Silkeborg Data pr. 9.12.2025. De fem største overenskomster er valgt ud fra antal fuldtidspersoner i 2025.



## 1.2 Antal fuldtidspersoner<sup>3</sup>

### Tabel 1.2.1: Antal fuldtidspersoner fordelt pr. forvaltning fra 2022 til 2025

Det samlede antal fuldtidspersoner i Aabenraa Kommune falder med 27 personer fra 2022 til 2025. Fra 2024 til 2025 er der sket en stigning på 29 fuldtidspersoner.

I Børn og Kultur ses en stigning på 23 fuldtidspersoner fra 2024 til 2025. Det højeste antal fuldtidspersoner var i 2025 med 1.619, mens det laveste niveau var i 2024 med 1.597.

I Jobcenter og Borgerservice ligger antallet af fuldtidspersoner relativt stabilt mellem 194 og 200 i perioden. I 2025 var antallet 198 fuldtidspersoner.

En tilsvarende stabil udvikling ses i Plan, Teknik & Miljø, hvor antallet varierer mellem 177 og 180 fuldtidspersoner. I 2025 var antallet 178.

I Social & Sundhed varierer antallet mellem 1.687 og 1.637 i perioden. Fra 2024 til 2025 ses en mindre stigning på fem fuldtidspersoner til 1.642 fuldtidspersoner i 2025.

I Staben er antallet af fuldtidspersoner steget fra 119 i 2022 til 129 i 2025, svarende til en samlet stigning på 10 fuldtidspersoner.

### Figur 1.2.2: Antal fuldtidspersoner fordelt på de fem største overenskomstgrupper fra 2022 til 2025

I den største overenskomstgruppe, Social- og sundhedspersonale, ses et fald fra 777 i 2022 til 748 i 2025. Det svarer til et fald på 29 fuldtidspersoner.

I overenskomstgruppen Lærere m.fl. har antallet af fuldtidspersoner været højest i 2022, med 463, mens det laveste niveau var i 2024 med 447 fuldtidspersoner. I 2025 var antallet 453.

Blandt Socialpædagoger og pædagogisk personale er antallet steget fra 339 i 2022 til 356 i 2025.

Antallet af Akademikere varierer i perioden mellem 178 i 2022 og 187 fuldtidspersoner i 2025.

I overenskomstgruppen Administration og IT mv. varierer antallet af fuldtidspersoner mellem 317 – 330 i perioden. I 2025 var der 319 fuldtidspersoner.

---

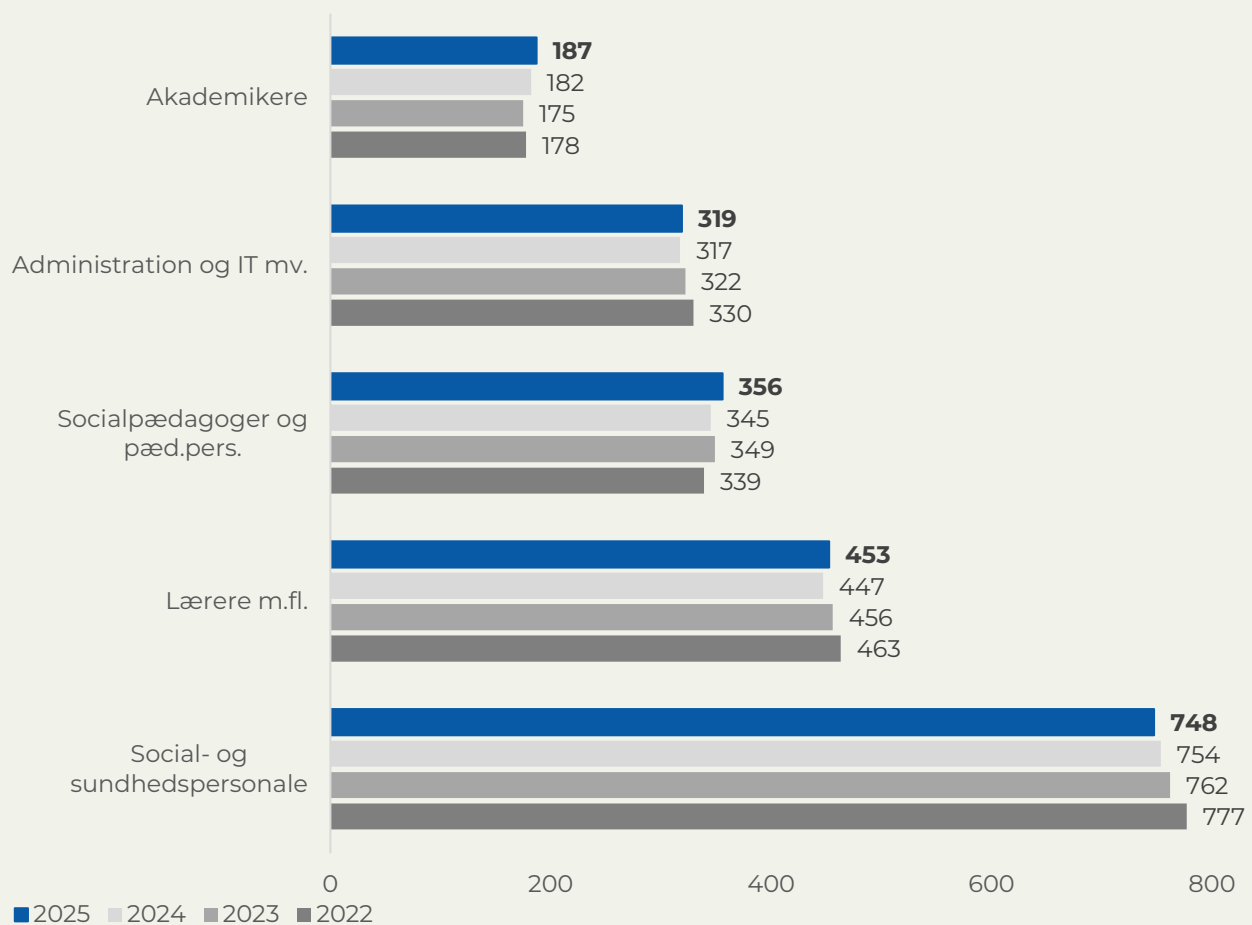
<sup>3</sup> Fuldtidsperson refererer til beskæftigelsesgraden. En fuldtidsperson svarer til en fuldtidsstilling med en normtid på 1.924 timer pr. år eller en beskæftigelsesgrad på 1. Det samlede antal fuldtidspersoner opgøres på baggrund af den sumerede beskæftigelsesgrad. Opgørelsen kan afvige fra det faktiske forbrug af arbejdstimer, bl.a. som følge af overarbejde, ændringer i normtid, barselsorlov samt variationer i det faktiske timetal i et årsværk fra år til år.

**Tabel 1.2.1:** Antal fuldtidspersoner fordelt på forvaltning fra 2022 til 2025

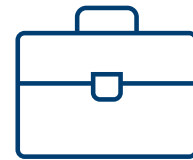
	2022	2023	2024	2025
Børn og Kultur	1.617	1.604	1.597	1.619
Jobcenter og Borgerservice	194	195	200	198
Plan, Teknik & Miljø	177	178	180	178
Social & Sundhed	1.687	1.657	1.637	1.642
Staben	119	120	124	129
<b>Aabenraa Kommune</b>	<b>3.793</b>	<b>3.755</b>	<b>3.737</b>	<b>3.766</b>

Note: Opgørelsen omfatter månedslønnede ansatte og dannes på baggrund af en gennemsnitsberegning. Silkeborg Data pr. 9.12.2025.

**Figur 1.2.2:** Antal fuldtidspersoner fordelt på de fem største overenskomstgrupper fra 2022 til 2025



Note: Opgørelsen omfatter månedslønnede ansatte og dannes på baggrund af en gennemsnitsberegning. Silkeborg Data pr. 9.12.2025.



### 1.3 Beskæftigelsesgrad

#### **Tabel 1.3.1: Den gennemsnitlige normtid pr. uge for ordinært ansatte fordelt pr. forvaltning fra 2022 til 2025**

I 2025 havde den gennemsnitlige ansatte i Aabenraa Kommune en normtid på 33,4 timer pr. uge, hvilket er 0,2 timer højere end i 2024.

I 2025 ligger Jobcenter og Borgerservice højest med en gennemsnitlig normtid på 35,6 timer pr. uge, efterfulgt af Staben med 35,4 timer og Plan, Teknik & Miljø med 35,2 timer. Social & Sundhed ligger lavest med en gennemsnitlig normtid på 32 timer, efterfulgt af Børn og Kultur med 34,3 timer.

For Social & Sundhed er der sket en stigning fra 31,6 til 32,0 timer. I Plan, Teknik & Miljø har timeantallet varieret mellem 35,3 i 2022 og 34,9 i 2024. I Jobcenter og Borgerservice er arbejdstiden steget fra 35,0 i 2022 og 2023 til 35,6 i 2025. I Børn og Kultur og Staben ligger den gennemsnitlige arbejdstid relativt stabilt i perioden.

#### **Tabel 1.3.2: Den gennemsnitlige normtid pr. uge for ordinært ansatte fordelt på de fem største overenskomstgrupper fra 2022 til 2025**

Den gennemsnitlige normtid på tværs af de fem største overenskomstgrupper varierer mellem 30,7 timer og 35,6 timer for ordinært ansatte i perioden. Fire ud af fem grupper havde en højere gennemsnitlig normtid i 2025 sammenlignet med 2024.

Set over hele perioden var den gennemsnitlige normtid relativt stabil for alle grupper bortset fra social- og sundhedspersonalet, som har en stigning i perioden fra 30,7 timer i 2022 til 31,5 timer i 2025.

#### **Figur 1.3.3: Antal medarbejdere fordelt på den gennemsnitlige normtid pr. uge for 2022 til 2025**

Figuren viser, at antallet af fuldtidsansatte er steget fra 1.821 i 2022 til 1.957 i 2025. I samme periode er andelen af fuldtidsansatte øget fra 44,7 pct. i 2022 til 48,0 pct. i 2025.

Samtidig er antallet af medarbejdere med en normtid under 32 timer pr. uge reduceret fra 1.125 medarbejdere i 2022 til 994 medarbejdere i 2025, svarende til et fald i andelen fra 27,6 pct. til 24,7 pct.

Gruppen med en normtid på 32–36,9 timer har varieret i perioden. Antallet var højest i 2023 med 1.156 medarbejdere og udgjorde i 2025 1.073 medarbejdere, svarende til 26,7 pct. af de ansatte.

Udviklingen i 2025 adskiller sig på flere parametre fra de foregående år, og tallene bør derfor ses i sammenhæng med den samlede periode frem for som udtryk for en entydig tendens.

**Tabel 1.3.1:** Den gennemsnitlige normtid pr. uge for ordinært ansatte fordelt pr. forvaltning fra 2022 til 2025

	2022	2023	2024	2025
Børn og Kultur	34,3	34,3	34,4	34,3
Jobcenter og Borgerservice	35,0	35,0	35,3	35,6
Plan, Teknik & Miljø	35,3	35,2	34,9	35,2
Social & Sundhed	31,6	31,7	31,6	32,0
Staben	35,7	35,9	35,7	35,4
<b>Aabenraa Kommune</b>	<b>33,2</b>	<b>33,2</b>	<b>33,2</b>	<b>33,4</b>

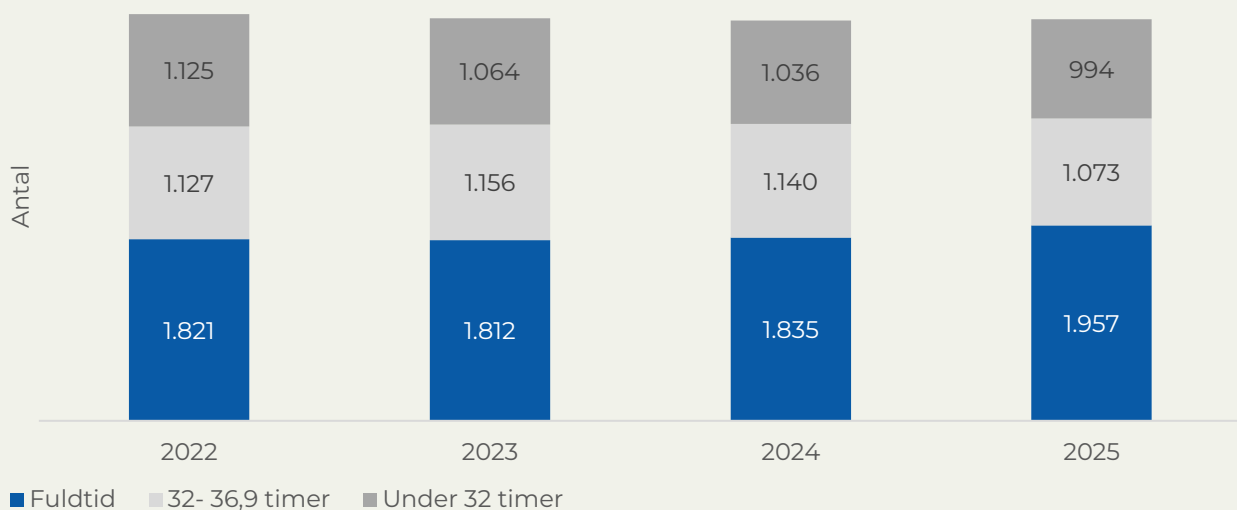
Note: Opgørelsen omfatter månedslønnede ansatte og dannes på baggrund af en gennemsnitsberegning. Silkeborg Data pr. 9.12.2025.

**Tabel 1.3.2:** Den gennemsnitlige normtid pr. uge for ordinært ansatte fordelt på de fem største overenskomstgrupper fra 2020 til 2024

	2022	2023	2024	2025
Administration og IT mv.	33,9	33,9	33,8	33,9
Akademikere	35,4	35,5	35,4	35,6
Lærere m.fl.	35,2	35,1	35,1	35,2
Social- og sundhedspersonale	30,7	30,9	31,3	31,5
Socialpædagoger og pæd.pers.	34,5	34,5	34,7	34,7
<b>Aabenraa Kommune</b>	<b>33,2</b>	<b>33,2</b>	<b>33,2</b>	<b>33,4</b>

Note: Opgørelsen omfatter månedslønnede ansatte og dannes på baggrund af en gennemsnitsberegning. Silkeborg Data pr. 9.12.2025.

**Figur 1.3.3:** Antal medarbejdere fordelt på den gennemsnitlige normtid pr. uge for 2022 til 2025



Note: Opgørelsen omfatter månedslønnede ansatte og dannes på baggrund af en gennemsnitsberegning. Silkeborg Data pr. 9.12.2025.

## 1.4 Alder



### Figur 1.4.1: Andelen af ansatte fordelt på aldersgrupper fra 2022 til 2025

Figuren viser, hvordan de ansatte i Aabenraa Kommune fordeler sig i de forskellige aldersintervaller. Udviklingen over de seneste fire år viser en stigende andel af medarbejdere i aldersgruppen 60+ år, som er steget fra 16,6 pct. i 2022 til 18,0 pct. i 2025. Der ses ligeledes en stigning i aldersgruppen 30-39 år, som er gået fra 19,0 pct. i 2022 til 21,1 pct. i 2025.

Andelen af medarbejdere under 29 år er faldet fra 11,0 pct. i 2022 til 10,2 pct. i 2025. Aldersgruppen 40-49 år er faldet fra 24,1 pct. til 22,8 pct., mens gruppen 50-59 år er faldet fra 29,3 pct. i 2022 til 28,0 pct. i 2025.

### Tabel 1.4.2: Den gennemsnitlige alder fordelt pr. forvaltning fra 2022 til 2025

Den gennemsnitlige alder i Aabenraa Kommune har over hele perioden været stabil med få eller ingen udsving. Børn og Kultur har haft en gennemsnitsalder, der har varieret mellem 46,5 - og 46,1 år i perioden. I Jobcenter og Borgerservice ses et fald i gennemsnitsalderen fra 50,7 år i 2022 til 50,2 år i 2025.

Plan, Teknik & Miljø har haft en gennemsnitsalder mellem 48,6 år og 49,2 år, og i 2025 var gennemsnittet 48,7 år.

I Social & Sundhed ses en stigning i gennemsnitsalderen fra 46,6 år i 2022 til 47,3 år i 2025, mens der i Staben ses en relativt stabil gennemsnitsalder set over hele perioden.

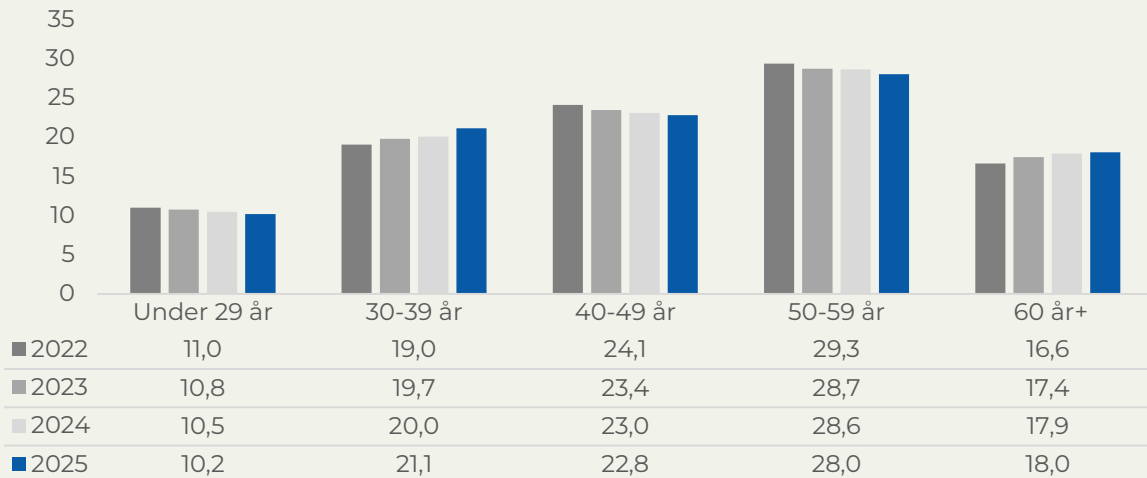
### Tabel 1.4.3: Den gennemsnitlige alder fordelt på de fem største overenskomstgrupper fra 2022 til 2025

Overenskomstgruppen for Akademikere har gennem hele perioden haft den laveste gennemsnitsalder, mens Administration og IT mv. har haft den højeste.

Set over hele perioden er der en stigning i den gennemsnitlige alder blandt fire af de fem største overenskomstgrupper. Blandt gruppen Socialpædagoger og pædagogisk personale ses et fald fra 45,9 år i 2022 til 45,4 år i 2025.

Den største stigning finder sted i overenskomstgruppen for Social- og sundhedspersonale, som er steget fra 45,9 år i 2022 til 47,0 år i 2025. Akademikeres gennemsnitsalder er steget med 1,3 år i perioden til 44,9 år i 2025.

**Figur 1.4.1:** Andelen af ansatte fordelt på aldersgrupper i pct. fra 2022 til 2025



Note: Opgørelsen omfatter månedslønnede ansatte og dannes på baggrund af en gennemsnitsberegning. Silkeborg Data pr. 9.12.2025. Alder er beregnet pr. december måned det pågældende år.

**Tablet 1.4.2:** Den gennemsnitlige alder fordelt pr. forvaltning fra 2022 til 2025

	2022	2023	2024	2025
Børn og Kultur	46,4	46,5	46,2	46,1
Jobcenter og Borgerservice	50,7	50,3	50,4	50,2
Plan, Teknik & Miljø	48,6	48,9	49,2	48,7
Social & Sundhed	46,6	47,0	47,2	47,3
Staben	47,8	47,3	47,3	47,4
<b>Aabenraa Kommune</b>	<b>47,0</b>	<b>47,1</b>	<b>47,2</b>	<b>47,0</b>

Note: Opgørelsen omfatter månedslønnede ansatte og dannes på baggrund af en gennemsnitsberegning. Silkeborg Data pr. 9.12.2025. Alder er beregnet pr. december måned det pågældende år.

**Tablet 1.4.3:** Den gennemsnitlige alder fordelt på de fem største overenskomstgrupper fra 2022 til 2025

	2022	2023	2024	2025
Social- og sundhedspersonale	45,9	46,4	47,0	47,3
Lærere m.fl.	46,7	47,4	47,9	47,6
Socialpædagoger og pæd.pers.	45,9	46,3	45,7	45,4
Akademikere	43,6	43,6	44,2	44,9
Administration og IT mv.	49,5	49,5	49,8	50,3
<b>Aabenraa Kommune</b>	<b>47,0</b>	<b>47,1</b>	<b>47,2</b>	<b>47,0</b>

Note: Opgørelsen omfatter månedslønnede ansatte og dannes på baggrund af en gennemsnitsberegning. Silkeborg Data pr. 9.12.2025. Alder er beregnet pr. december måned det pågældende år.



## 1.5 Anciennitet

### Figur 1.5.1: Anciennitetsfordelingen i hele kommunen i pct. fra 2022 til 2025

Andelen af ansatte med en anciennitet på under to år udgjorde 19,8 pct. i 2025, hvilket er et fald på 2,4 procentpoint sammenlignet med 2022, og viser samtidig en faldende tendens set over hele perioden.

Modsat ses en stigning i andelen af medarbejdere med en anciennitet på 2–5 år på 4,2 procentpoint fra 2022 til 2025. Gruppen udgjorde med 28,6 pct. den største anciennitetsgruppe i 2025.

Andelen med en anciennitet på 6–10 år varierer mellem 19,1 og 20,5 pct. i perioden med ingen klar tendens.

Det samme gør sig gældende for gruppen 11–15 år, der varierer mellem 8,5 pct. i 2022 og 6,1 pct. i 2023. I 2025 er niveauet 8,3 pct.

I gruppen 16 år+ ligger andelen mellem 26,2 pct. i 2023 og 24,2 pct. i 2025.

### Tablet 1.5.2: Den gennemsnitlige anciennitet fordelt pr. forvaltning fra 2022 til 2025

Tabellen præsenterer udviklingen i den gennemsnitlige anciennitet på forvaltningsniveau fra 2022 til 2025. Samlet er den gennemsnitlige anciennitet næsten konstant og varierer mellem 8,7 år og 9,0 år.

Staben har den højeste gennemsnitlige anciennitet, som dog er faldet fra 13,8 år i 2022 til 10,4 år i 2025.

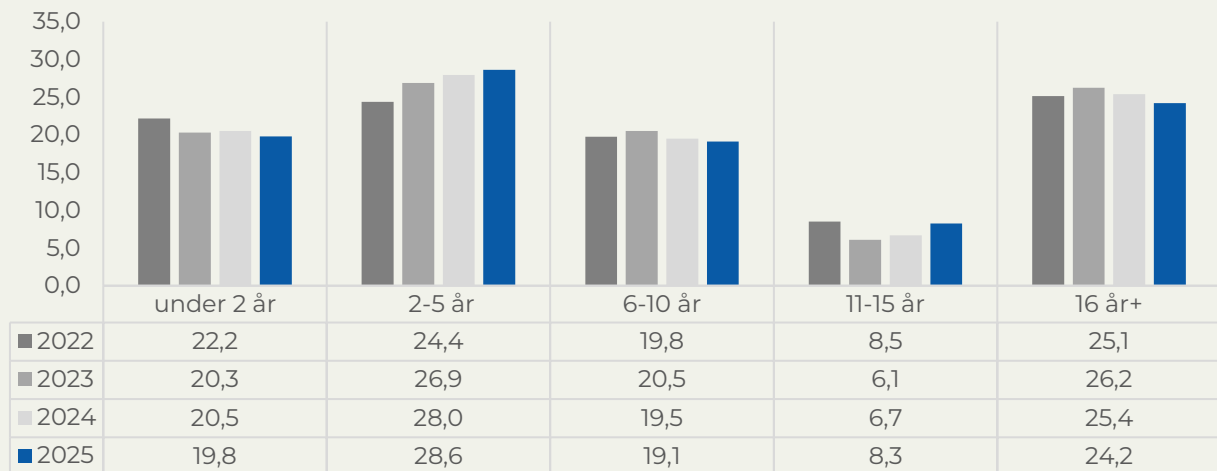
Jobcenter og Borgerservice har den laveste anciennitet, som i perioden dog er steget fra 6,4 år i 2022 til 7,2 år i 2025.

### Tablet 1.5.3: Den gennemsnitlige anciennitet fordelt på de fem største overenskomstgrupper fra 2022 til 2025

Tabellen viser udviklingen i den gennemsnitlige anciennitet fordelt på de fem største overenskomstgrupper. Overenskomstgruppen for Lærere m.fl. har en stigning fra 10,8 år i 2022 til 11,7 år i 2025, hvilket giver overenskomstgruppen til den med den højeste anciennitet blandt de fem største overenskomstgrupper i 2025.

De øvrige overenskomstgrupper viser forskellige udviklingstendenser i perioden, som overordnet set kan betegnes som stabile over tid.

**Figur 1.5.1:** Anciennitetsfordelingen i hele kommunen i pct. fra 2022 til 2025



Note: Opgørelsen omfatter månedslønnede ansatte og dannes på baggrund af en gennemsnitsberegning. Silkeborg Data pr. 9.12.2025. Anciennitet er beregnet pr. december måned, hvor det i sidste års HR-regnskab var en gennemsnitsbetragtning. Denne ændring betyder, at for eksempel sommerferieaflødere på månedsløn ikke indgår.

**Tabel 1.5.2:** Den gennemsnitlige anciennitet fordelt pr. forvaltning fra 2022 til 2025

	2022	2023	2024	2025
Børn og Kultur	10,1	9,9	9,5	9,3
Jobcenter og Borgerservice	6,4	6,6	6,6	7,2
Plan, Teknik & Miljø	9,8	9,8	9,6	9,5
Social & Sundhed	8,1	8,3	8,2	8,4
Staben	13,8	11,7	11,2	10,4
<b>Aabenraa Kommune</b>	<b>9,0</b>	<b>9,0</b>	<b>8,7</b>	<b>8,8</b>

Note: Opgørelsen omfatter månedslønnede ansatte og dannes på baggrund af en gennemsnitsberegning. Silkeborg Data pr. 9.12.2025. Anciennitet er beregnet pr. december måned, hvor det i sidste års HR-regnskab var en gennemsnitsbetragtning. Denne ændring betyder, at for eksempel sommerferieaflødere på månedsløn ikke indgår.

**Tabel 1.5.3:** Den gennemsnitlige anciennitet fordelt på de fem største overenskomstgrupper fra 2022 til 2025

	2022	2023	2024	2025
Administration og IT mv.	11,1	10,9	10,7	10,7
Akademikere	6,7	7,2	7,4	7,3
Socialpædagoger og pæd.pers.	8,1	8,3	7,9	8,1
Lærere m.fl.	10,8	11,5	11,9	11,7
Social- og sundhedspersonale	8,3	8,5	8,5	8,6
<b>Aabenraa Kommune</b>	<b>9,0</b>	<b>9,0</b>	<b>8,7</b>	<b>8,8</b>

Note: Opgørelsen omfatter månedslønnede ansatte og dannes på baggrund af en gennemsnitsberegning. Silkeborg Data pr. 9.12.2025. Anciennitet er beregnet pr. december måned, hvor det i sidste års HR-regnskab var en gennemsnitsbetragtning. Denne ændring betyder, at for eksempel sommerferieaflødere på månedsløn ikke indgår.

## 1.6 Kønsfordeling



### Figur 1.6.1: Udviklingen i kønsfordelingen for hele kommunen fra 2022 til 2025

Antallet af kvinder er i perioden faldet fra 3.575 i 2022 til 3.483 i 2025, hvilket er et fald på 92 kvinder. Andelen af kvinder er faldet svagt i alle forvaltninger. For Aabenraa Kommune som helhed betyder det, at der i 2022 var 79,4 pct. kvinder. I 2025 var andelen af kvinder faldet til 78,2 pct.

### Figur 1.6.2: Kønsfordelingen i pct. fordelt på forvaltning for hele kommunen i 2025

Kønsfordelingen på forvaltningsniveau varierer i højere grad, hvor særligt Staben, Plan, Teknik & Miljø samt Social & Sundhed afviger fra den overordnede fordeling på ca. 80/20. I Plan, Teknik & Miljø er ca. halvdelen kvinder, mens andelen af kvinder i Social & Sundhed ligger på 85,9 pct.

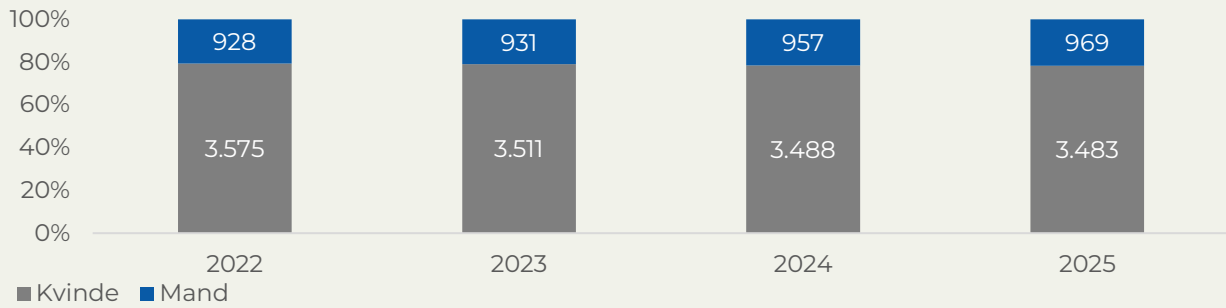
### Figur 1.6.3: Kønsfordelingen i pct. fordelt på de fem største overenskomstgrupper i 2025

Kønsfordelingen blandt de fem største overenskomstgrupper viser, at der er flere kvinder i samtlige grupper.

I 2025 havde overenskomstgruppen for Social- og sundhedspersonale 92,5 pct. kvinder og 7,5 pct. mænd, hvilket gør gruppen til den med den højeste andel af kvindelige ansatte.

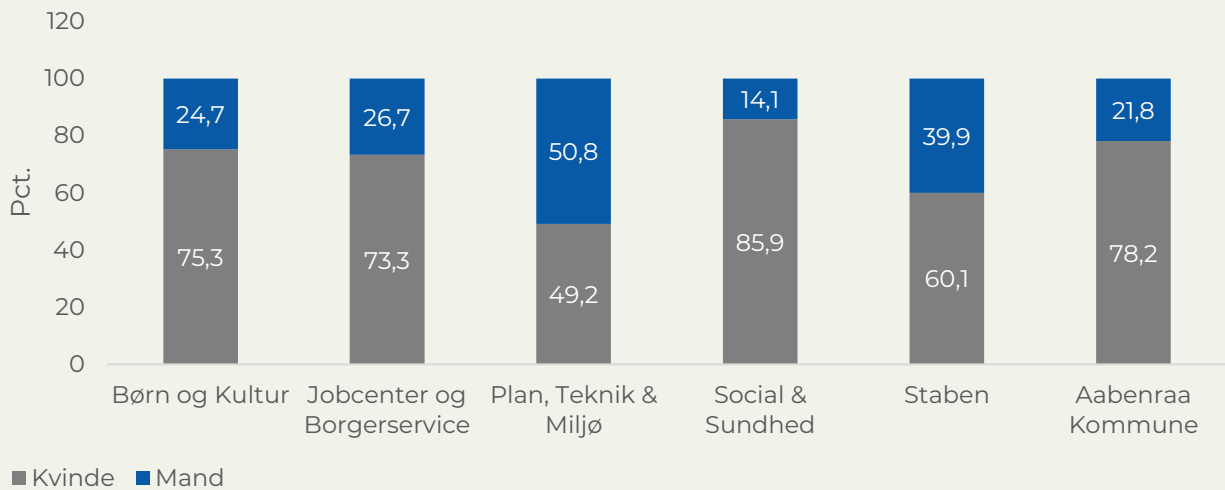
Overenskomstgruppen for Akademikere havde en kønsfordeling på 63,8 pct. kvinder og 36,2 pct. mænd, hvilket er den overenskomstgruppe med den mest lige fordeling blandt de fem største overenskomstgrupper.

**Figur 1.6.1.** Udviklingen i kønsfordelingen for hele kommunen fra 2022 til 2025



Note: Opgørelsen omfatter månedslønnede ansatte og dannes på baggrund af en gennemsnitsberegning. Silkeborg Data pr. 9.12.2025.

**Figur 1.6.2:** Kønsfordelingen i pct. fordelt på forvaltning og for hele Aabenraa Kommune i 2025



Note: Opgørelsen omfatter månedslønnede ansatte og dannes på baggrund af en gennemsnitsberegning. Silkeborg Data pr. 9.12.2025.

**Figur 1.6.3:** Kønsfordelingen i pct. fordelt på de fem største overenskomstgrupper i 2025



Note: Opgørelsen omfatter månedslønnede ansatte og dannes på baggrund af en gennemsnitsberegning. Silkeborg Data pr. 9.12.2025.

## 1.7 Personaleomsætning

Personaleomsætning dækker over, hvor stor en andel af de ordinært ansatte, der er fratrådt i løbet af året. Personaleomsætningen er en indikator for udskiftningen af ansatte på arbejdspladserne i Aabenraa Kommune, samt for, hvor mange ressourcer der bruges på fratrædelser og ansættelser. Opgørelsen dækker både fratrædelser til f.eks. en anden kommune eller pension samt interne omrokeringer.



### Tabel 1.7.1: Personaleomsætningen fordelt på forvaltning fra 2022 til 2025

Tabellen viser overordnet set en faldende personaleomsætning. Fra 2022 er personaleomsætningen faldet fra 17,1 pct. til 14,7 pct. i 2025, hvilket er det laveste niveau gennem hele perioden.

I Social & Sundhed er personaleomsætningen steget fra 15,5 pct. i 2024 til 17,2 pct. i 2025. Personaleomsætningen i Social & Sundhed var højest i 2023 med 19,6 pct. Plan, Teknik & Miljø havde i 2025 en personaleomsætning på 13,5 pct., hvilket er det højeste niveau for forvaltningen i perioden.

Jobcenter og Borgerservice samt Børn og Kultur har de laveste niveauer af personaleomsætning i 2025 på henholdsvis 10,3 pct. og 12,5 pct. Børn og Kultur er faldet med 3 procentpoint fra 2024 til 2025, mens Jobcenter og Borgerservice er faldet med 2,3 procentpoint.

Staben har det højeste niveau i 2025 med 15,6 pct., svarende til en stigning på 6 procentpoint fra 2024, som dog havde et lavt niveau set i forhold til den øvrige periode.

### Tabel 1.7.2: Personaleomsætningen fordelt på de fem største overenskomstgrupper fra 2022 til 2025

På overenskomstniveau er der stor variation i udviklingen i personaleomsætningen gennem hele perioden.

Administration og IT mv. varierer mellem 15,1 pct. i 2023 og 11,4 pct. i både 2024 og 2025. Akademikere har de største udsving i personaleomsætningen, som går fra 20,3 pct. i 2022 til 9,4 pct. i 2024. I 2025 var personaleomsætningen 14 pct.

Lærere m.fl. varierer mellem 12,2 pct. i 2022 og 9,9 pct. i 2023. I 2025 var personaleomsætningen 10,3 pct. blandt Lærere m.fl. Blandt social- og sundhedspersonalet varierer personaleomsætningen mellem 16,1 pct. i 2024 og 23,2 pct. i 2023. I 2025 var personaleomsætningen 18,5 pct.

For overenskomsten Socialpædagoger og pædagogisk personale varierer personaleomsætningen mellem 12,3 pct. i 2022 og 17,4 pct. i 2024.

### Figur 1.7.3: Personaleomsætningen sammenlignet med omegnskommuner<sup>4</sup> fra 2022 til 2025

Figuren viser, at personaleomsætningen falder i Aabenraa Kommune, hvilket også gør sig gældende hos omegnskommunerne.

Det er værd at bemærke, at forskellen mellem Aabenraa Kommune og omegnskommunerne er blevet mindre de seneste år. Det skyldes især, at personaleomsætningen falder med 1,4 procentpoint fra 2023 til 2024 i Aabenraa Kommune, imens personaleomsætningen kun falder med 0,8 procentpoint i omegnskommunerne.

Personaleomsætningen i Aabenraa Kommune lå i 2022 2,4 procentpoint højere end omegnskommunerne, mens det i 2025 var 1,1 procentpoint.

<sup>4</sup> Omegnskommuner dækker over følgende kommuner: Haderslev, Sønderborg, Tønder, Esbjerg, Vejen og Kolding.

**Tabel 1.7.1:** Personaleomsætningen fordelt pr. forvaltning i pct. fra 2022 til 2025

	2022	2023	2024	2025
Børn og Kultur	15,3	13,8	15,5	12,5
Jobcenter og Borgerservice	19,8	13,5	12,6	10,3
Plan, Teknik & Miljø	13,1	9,9	10,2	13,5
Social & Sundhed	19,2	19,6	15,5	17,2
Staben	12,1	14,4	9,6	15,6
<b>Aabenraa Kommune</b>	<b>17,1</b>	<b>16,4</b>	<b>14,9</b>	<b>14,7</b>

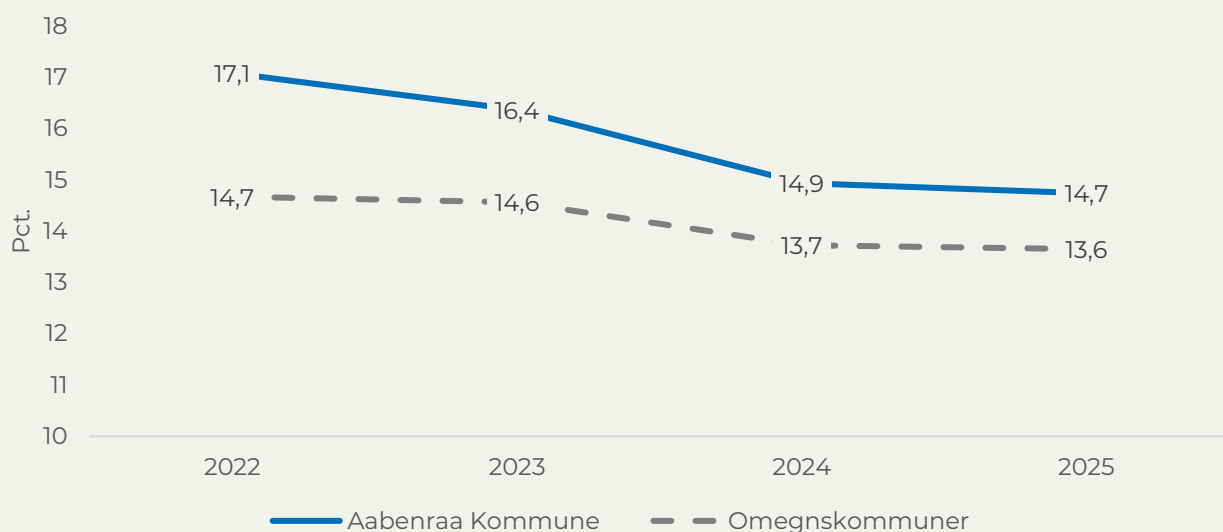
Note: Opgørelsen omfatter månedslønnede ansatte på ordinære vilkår ekskl. elever. KRL pr. 30.10.2025.

**Tabel 1.7.2:** Personaleomsætningen fordelt på de fem største overenskomstgrupper i pct. fra 2022 til 2025

	2022	2023	2024	2025
Administration og IT mv.	13,2	15,1	11,4	11,4
Akademikere	20,3	15,2	9,4	14,0
Lærere m.fl.	12,2	9,9	10,6	10,3
Social- og sundhedspersonale	19,6	23,2	16,1	18,5
Socialpædagoger og pæd.pers.	12,3	16,9	17,4	14,0
<b>Aabenraa Kommune</b>	<b>17,1</b>	<b>16,4</b>	<b>14,9</b>	<b>14,7</b>

Note: Opgørelsen omfatter månedslønnede ansatte på ordinære vilkår ekskl. elever. KRL 30.10.2025

**Figur 1.7.3:** Personaleomsætningen sammenlignet med omegnskommuner fra 2022 til 2025



Note: Opgørelsen omfatter månedslønnede ansatte på ordinære vilkår ekskl. elever. Omegnskommuner dækker over følgende kommuner: Haderslev, Sønderborg, Tønder, Esbjerg, Vejen og Kolding. KRL 30.10.2025

## 2. FRAVÆR



I dette afsnit præsenteres udviklingen i sygefraværet i perioden 2022-2025. Opgørelserne er alene fraværsårsager, der defineres som værende sygefravær, hvilket omfatter følgende fraværsårsager: Sygedage (790), Nedsat tjenestetid/delvis syg (526), § 56 sygdom (525), Delvis § 56 sygdom (522), Arbejdsskade (590) og Delvis arbejdsskade (524). Afsnit 2.3 omhandler barsels- og graviditetsbetinget fravær.

### 2.1 Udviklingen i sygefraværet

#### Figur 2.1.1: Udviklingen i sygefraværet fordelt på ansættelsesvilkår fra 2022 til 2025

Figuren viser at sygefraværet blandt de ordinært ansatte varierer mellem 7,1 pct. i 2022 og 5,7 pct. i 2024, hvorefter det stiger til 6,1 pct. i 2025. Sygefraværet blandt de ordinært ansatte har således været faldende fra 2022 til 2024, hvorefter det stiger igen til 2025.

Sygefraværet blandt ansatte på særlige vilkår ligger højere end for de ordinært ansatte. Forskellen er størst i 2022, hvor ansatte på særlige vilkår har en sygefraværsprocent på 11,1 pct. I 2023 havde ansatte på særlige vilkår det laveste niveau med 8,2 pct., hvorefter det steg i 2024 og 2025.

#### Tabel 2.1.2: Udviklingen i sygefraværet fordelt på forvaltning og ansættelsesvilkår fra 2022 til 2025

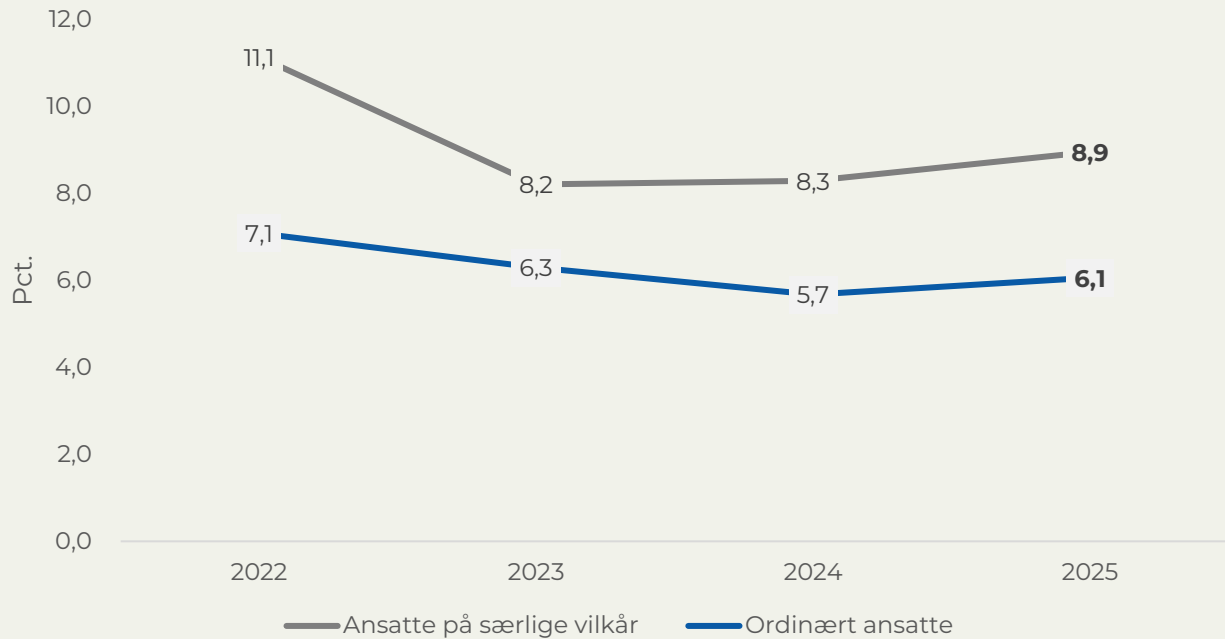
Fra 2022 til 2025 ses et fald i alle forvaltninger på nær Staben, som stiger fra 3,6 til 4,0 pct. Det største fald ses hos Jobcenter og Borgerservice, som falder med 1,8 procentpoint, efterfulgt af Social & Sundhed med 1,6 procentpoint.

Ser man isoleret på udviklingen fra 2024 til 2025, stiger sygefraværet i alle forvaltninger med undtagelse af Plan, Teknik & Miljø, hvor der ses et fald på 0,2 procentpoint. Staben oplever den største stigning i perioden på 1,5 procentpoint fra 2024 til 2025.

I hele perioden har Social & Sundhed det højeste sygefravær. Børn og Kultur har det næsthøjeste niveau, på nær i 2022, hvor Jobcenter og Borgerservice ligger højest.

Staben samt Plan, Teknik & Miljø ligger på det laveste niveau. Det varierer mellem forvaltningerne, hvem der har det laveste fravær. Plan, Teknik & Miljø har det laveste niveau i 2025.

**Figur 2.1.1:** Udviklingen i sygefraværet fordelt på ansættelsesvilkår i pct. fra 2022 til 2025



Note: Opgørelsen dækker fraværsårsager, der er defineret som egen sygdom. Silkeborg Data pr. 14.01.2026.

**Tabel 2.1.2:** Udviklingen i sygefraværet fordelt pr. forvaltning og ansættelsesvilkår i pct. fra 2022 til 2025

	2022	2023	2024	2025
<b>Børn og Kultur</b>	<b>6,5</b>	<b>6,0</b>	<b>5,8</b>	<b>6,0</b>
Ordinært ansatte	6,3	6,0	5,7	6,0
Ansatte på særlige vilkår	11,8	6,2	8,0	9,1
<b>Jobcenter og Borgerservice</b>	<b>6,7</b>	<b>5,5</b>	<b>4,9</b>	<b>4,9</b>
Ordinært ansatte	5,5	3,9	3,0	3,4
Ansatte på særlige vilkår	12,4	12,3	11,7	10,2
<b>Plan, Teknik &amp; Miljø</b>	<b>4,7</b>	<b>3,2</b>	<b>3,7</b>	<b>3,5</b>
<b>Social &amp; Sundhed</b>	<b>8,5</b>	<b>7,4</b>	<b>6,4</b>	<b>6,9</b>
Ordinært ansatte	8,5	7,4	6,4	6,9
Ansatte på særlige vilkår	9,2	7,4	5,8	7,9
<b>Staben</b>	<b>3,6</b>	<b>3,5</b>	<b>2,5</b>	<b>4,0</b>
<b>Aabenraa Kommune</b>	<b>7,2</b>	<b>6,4</b>	<b>5,8</b>	<b>6,2</b>

Note: Opgørelsen dækker fraværsårsager, der er defineret som egen sygdom. Silkeborg Data pr. 14.01.2026. Plan, Teknik & Miljø samt Staben opfylder ikke diskretionsgrænsen, hvorfor de ikke er fordelt på ansættelsesvilkår.

**Figur 2.1.3: Udviklingen i sygefraværsdage pr. fuldtidsperson fra 2022 til 2025**

En alternativ måde at opgøre sygefraværet på er ved at anvende antal sygefraværsdage pr. fuldtidsperson. Figuren viser, hvor mange sygedage en fuldtidsmedarbejder i gennemsnit har, hvis sygefraværet var ligeligt fordelt blandt alle fuldtidspersoner.

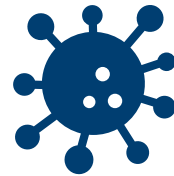
For hele Aabenraa Kommune svarer det til, at hver fuldtidsperson i 2025 gennemsnitligt har 16 sygefraværsdage. Overordnet set varierer det gennemsnitlige antal sygefraværsdage pr. fuldtidsperson mellem 18,8 dage som det højeste i 2022 og 15 dage som det laveste i 2024.

Børn og Kultur har i 2025 15,7 sygefraværsdage pr. fuldtidsperson, Jobcenter og Borgerservice har 12,8 sygefraværsdage pr. fuldtidsperson, Plan, Teknik & Miljø har 9,0 sygefraværsdage pr. fuldtidsperson, mens Staben har 10,4 sygefraværsdage pr. fuldtidsperson.

De fire forvaltninger ligger således under gennemsnittet for Aabenraa Kommune. Social & Sundhed har i gennemsnit 17,9 sygefraværsdage pr. fuldtidsperson og ligger over gennemsnittet for Aabenraa Kommune.

## 2.2 Korttids- og langtidssygefravær

*Korttidssygefravær defineres i denne rapport som et sammenhængende sygefravær på 1-29 dage, mens langtidssygefraværet defineres som en sammenhængende sygefraværsperiode på 30 dage eller derover.*

**Figur 2.2.1: Udviklingen i korttidssygefravær fordelt på forvaltning fra 2022 til 2025**

Aabenraa Kommune havde i 2025 et korttidssygefravær på 3,5 pct., som var 0,1 pct. højere end i 2024. Korttidsfraværet for hele Aabenraa Kommune var højest i 2022 med 4,5 pct., hvilket afviger markant fra det øvrige niveau i perioden.

I Børn og Kultur var korttidssygefraværet i 2025 på 3,5 pct., hvilket er 0,1 procentpoint højere end i 2023 og 2024.

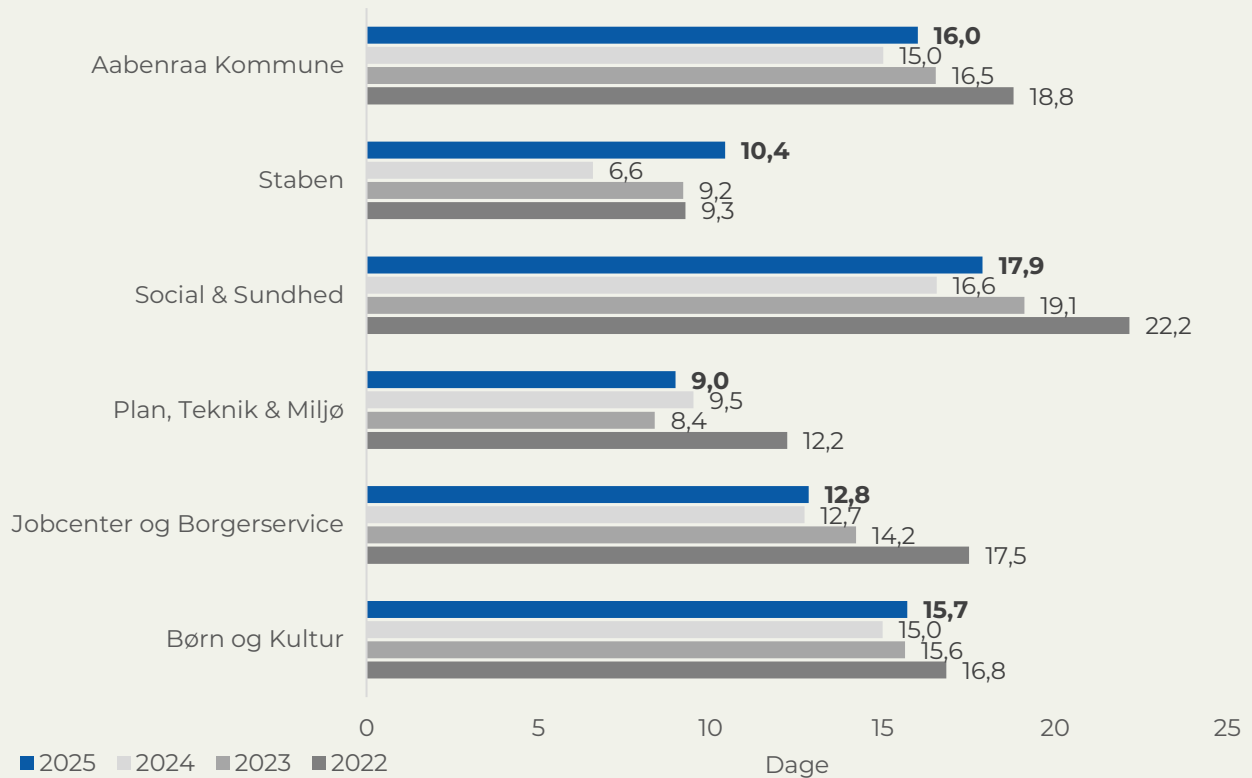
I Jobcenter og Borgerservice er korttidssygefraværet faldet fra 3,7 pct. i 2022 til 3,1 pct. i 2025.

Korttidssygefraværet i Plan, Teknik & Miljø svinger mellem 3,4 pct. i 2022 og 2,1 pt i 2023. I 2025 var korttidsfraværet på 2,3 pct.

I Social & Sundhed er korttidssygefraværet faldet fra 5,1 pct. i 2022 til 3,6 pct. i 2024, hvorefter det er steget med 0,2 procentpoint til 3,8 pct. i 2025.

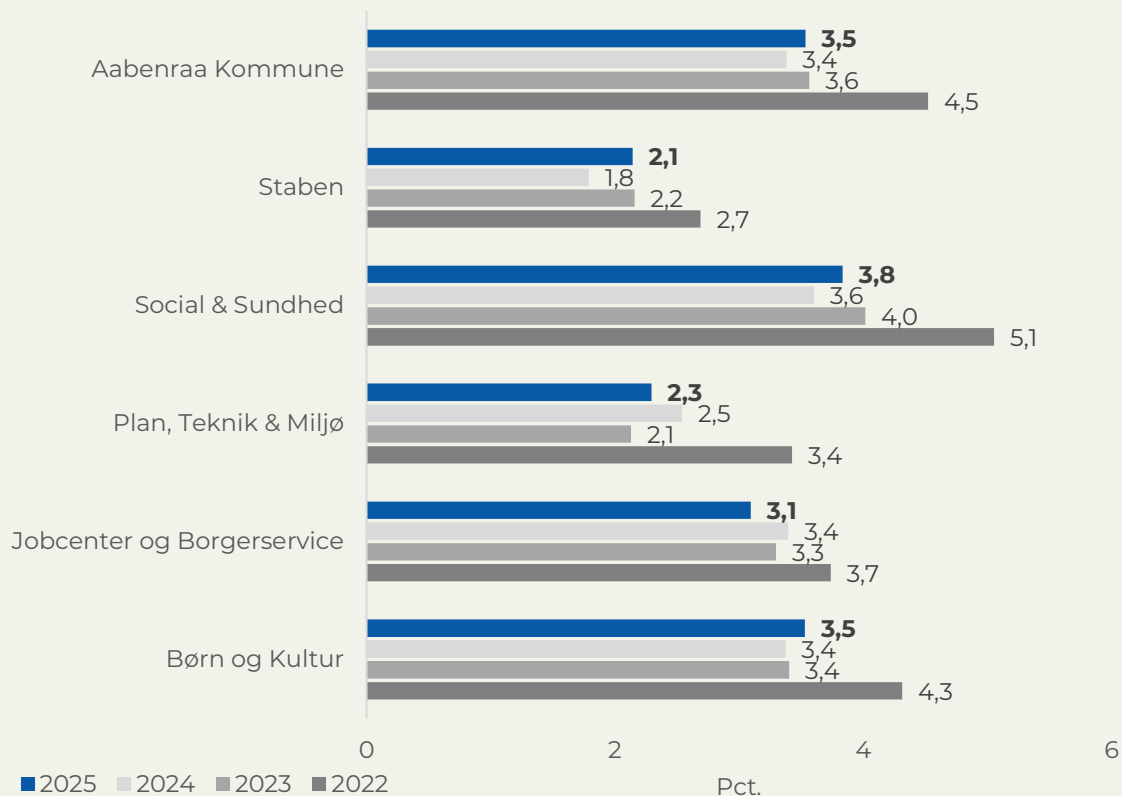
Korttidsfraværet i Staben svinger mellem 2,7 pct. i 2022 og 1,8 pct. i 2024. I 2025 var korttidsfraværet på 2,1 pct., hvilket er 0,3 procentpoint højere end i 2024.

**Figur 2.1.3:** Antal sygefraværdsdage pr. fuldtidsperson fra 2022 til 2025 fordelt på forvaltninger



Note: Opgørelsen dækker fraværårsager, der er defineret som egen sygdom. Silkeborg Data pr. 14.01.2026.

**Figur 2.2.1:** Udviklingen i korttidssygefravær fordelt pr. forvaltning i pct. fra 2022 til 2025



Note: Opgørelsen dækker fraværårsager, der er defineret som egen sygdom. Silkeborg Data pr. 14.01.2026.

**Figur 2.2.2: Udviklingen i langtidssygefravær fordelt på forvaltning fra 2022 til 2025**

Aabenraa Kommune havde i 2025 et langtidssygefravær på 2,6 pct., hvilket var 0,2 procentpoint højere end i 2024. Langtidssygefraværet for hele Aabenraa Kommune var højest i 2023, med 2,8 pct. og lavest i 2024 med 2,4 pct.

I Børn og Kultur var langtidssygefraværet i 2025 på 2,5 pct. I Jobcenter og Borgerservice er langtidssygefraværet faldet fra 3,0 pct. i 2022 til 1,8 pct. i 2025.

Langtidssygefraværet i Plan, Teknik & Miljø varierer mellem 1,1 pct. og 1,3 pct. I 2025 var det på 1,2 pct., hvilket er det laveste blandt alle forvaltninger.

I Social & Sundhed varierer langtidssygefraværet mellem 3,5 pct. i 2022 og 2,8 pct. i 2024. I 2025 steg det til 3,0 pct., hvilket er en stigning på 0,2 procentpoint.

Langtidssygefraværet i Staben var 1,9 pct. i 2025, hvilket er det højeste niveau i hele perioden. I forhold til 2024, hvor langtidssygefraværet var lavest på 0,7 pct., er der sket en stigning på 1,2 procentpoint.

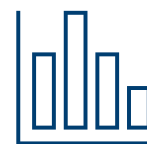
## 2.3 Barsels- og graviditetsbetinget fravær

**Tabel 2.3.1: Barsels- og graviditetsbetinget fravær fordelt pr. forvaltning fra 2022 til 2025**

Tabellen viser udviklingen i barsels- og graviditetsbetinget fravær i perioden 2022-2025. For Aabenraa Kommune som helhed lander 2025 på 1,9 pct.

På forvaltningsniveau varierer det mellem 2,4 pct. i Staben som det højeste og 1,4 pct. i Jobcenter og Borgerservice for 2025 som det laveste. Børn og Kultur lå i 2025 på 1,7 pct., hvilket er tæt på niveauet på 1,8 pct. fra 2023 og 2024. For Social & Sundhed var niveauet i 2025 på det højeste i hele perioden med 2,2 pct.

## 2.4 Benchmark af sygefravær – sønderjyske kommuner

**Figur 2.4.1: Udviklingen i sygefraværet blandt de sønderjyske kommuner fra 2022 til 2025<sup>5</sup>**

Figuren viser udviklingen i sygefraværet blandt de sønderjyske kommuner i perioden 2022-2025.

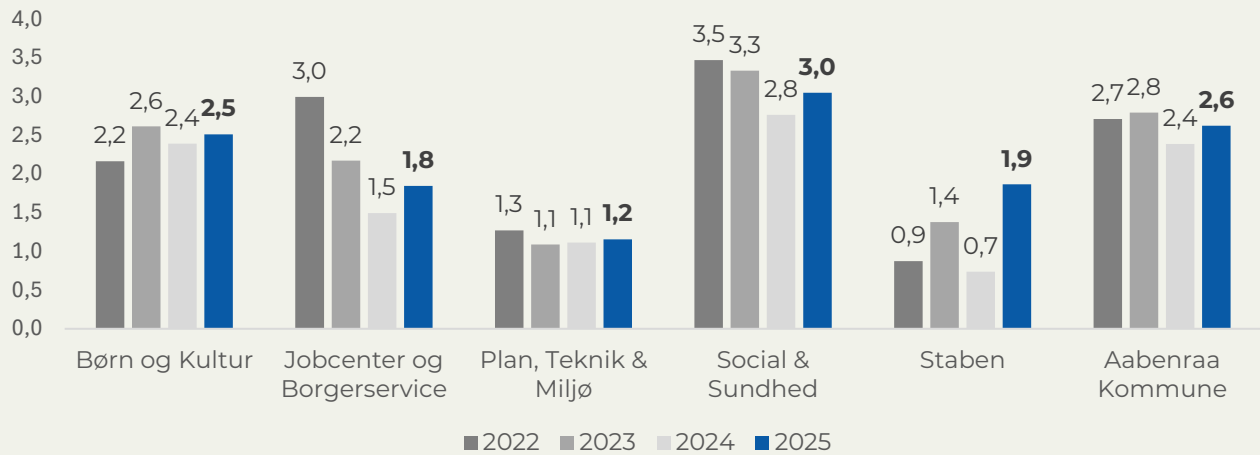
I 2025 lå sygefraværsprocenterne på 6,0 pct. i Aabenraa Kommune og Haderslev Kommune og 5,6 pct. i Sønderborg Kommune og Tønder Kommune.

Aabenraa Kommune har som den eneste kommune en stigning fra 2024 til 2025 på 0,3 procentpoint. Sønderborg og Tønder Kommune har samme fraværsprocent, mens Haderslev har et fald på 0,4 procentpoint.

Aabenraa Kommunes forskel til de laveste kommuner er således øget fra 0,1 procentpoint i 2024 til 0,4 procentpoint i 2025.

<sup>5</sup> Datagrundlaget for denne opgørelse afviger fra de øvrige sygefraværsopgørelser i rapporten, idet december 2025 ikke indgår, da data endnu ikke er tilgængelige i KRL.

**Figur 2.2.2:** Udviklingen i langtidssygefravær fordelt pr. forvaltning i pct. fra 2022 til 2025



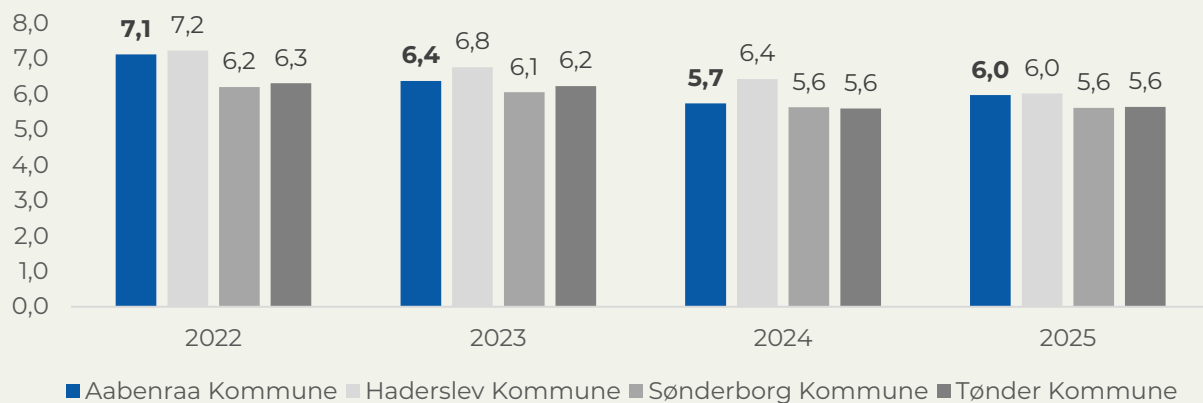
Note: Opgørelsen dækker fraværsårsager, der er defineret som egen sygdom. Silkeborg Data pr. 14.01.2026.

**Tablet 2.3.1:** Barsels- og graviditetsbetinget fravær fordelt pr. forvaltning i pct. fra 2022 til 2025

	2022	2023	2024	2025
Børn og Kultur	1,4	1,8	1,8	1,7
Jobcenter og Borgerservice	1,8	2,7	0,8	1,4
Plan, Teknik & Miljø	2,5	2,9	2,5	2,1
Social & Sundhed	1,9	1,7	2,1	2,2
Staben	1,0	1,8	2,6	2,4
<b>Aabenraa Kommune</b>	<b>1,7</b>	<b>1,9</b>	<b>1,9</b>	<b>1,9</b>

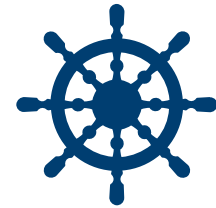
Note: Opgørelsen dækker fraværsårsagerne: Barselsorlov m løn (770), Forældreorlov (576), Fædreorlov (575), Delvis graviditetskomp. (527), Graviditetskomplikationer (780), Graviditetsundersøgelse m/løn (519). Reglerne for barselsorlov blev ændret i august 2022, hvilket spiller ind på opgørelsen. Opgørelsen dækker ikke medarbejdere, som er midlertidig ude af løn dvs. medarbejdere, der er på orlov med dagpenge eller orlov uden løn. Silkeborg Data pr. 14.01.2026.

**Figur 2.4.1:** Udviklingen i sygefraværet blandt de sønderjyske kommuner i pct. fra 2022 til 2025



Note: Opgjort for en 12-månedperiode fra december til november, f.eks. dækker 2025-tallene perioden 01.12.2024 – 30.11.2025. Opgørelsen omfatter alle månedslønnet ansatte i de respektive kommuner og dækker over fraværsårsagerne: Egen sygdom, Arbejdsskade, Nedsat tjenestetid samt § 56 sygdom. Tallene i figuren har en anden datakilde og en anden periode end de øvrige tal og figurer vedrørende sygefravær, hvorfor tallene afviger. KRL pr. 30.11.2025

## 3. LEDERE



*Dette afsnit præsenterer figurer og tabeller som, beskriver sammensætningen blandt kommunens ledere på baggrund af lederniveau, alder, køn og anciennitet. Antallet af ledere kan variere som følge af organisationsændringer og vakancer.*

*Bemærk, at antallet af ledere varierer betydeligt mellem forvaltninger og lederniveauer. Det betyder, at især lederniveau 1 og 2 er særligt følsomme over for vakancer, idet antallet af ledere på disse niveauer er forholdsvis lavt. Omvendt har lederniveau 3 og 4 en større volumen, hvilket gør niveauerne mere robuste over for vakancer.*

### 3.1 Antal ledere

#### **Figur 3.1.1: Udvikling i antal ledere i perioden fra 2022 til 2025**

Figuren viser, at antallet af ledere er relativt stabilt på tværs af kommunen. Antallet varierer i perioden fra 228 (højest) i 2022 og 2023 til 225 (lavest) i 2024. I 2025 var der 227 ledere. Udviklingen fra år til år kan være påvirket af vakancer og afspejler ikke nødvendigvis op- eller nednormeringer i kommunen som helhed.

#### **Figur 3.1.2: Antal ledere fordelt på niveauer fra 2023 til 2025**

Udviklingen i antallet af ledere fordelt på lederniveau præsenteres kun for årene 2023 til 2025 grundet overgangen fra tre til fire lederniveauer i 2022.

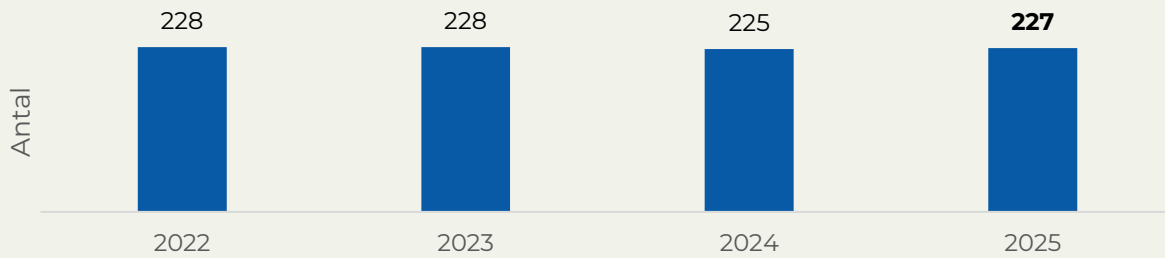
Antallet af ledere på niveau 3 falder fra 54 i 2023 til 51 i 2025, mens antallet af ledere på niveau 4 varierer mellem 153 i 2025 og 150 i 2024. For alle lederniveauer, det vil sige 1-4, har der fra 2023 til 2024 været marginale afvigelser, hvorfor antallet af ledere fordelt på lederniveauer vurderes at være stabilt.

#### **Figur 3.1.3: Antal ledere fordelt på forvaltning i perioden fra 2022 til 2025**

Figuren viser, at der i Børn og Kultur har været et svagt faldende antal ledere fra 109 i 2022 og 2023 til 103 i 2025. I Social & Sundhed stiger antallet af ledere til gengæld fra 75 i 2022 til 80 i 2025.

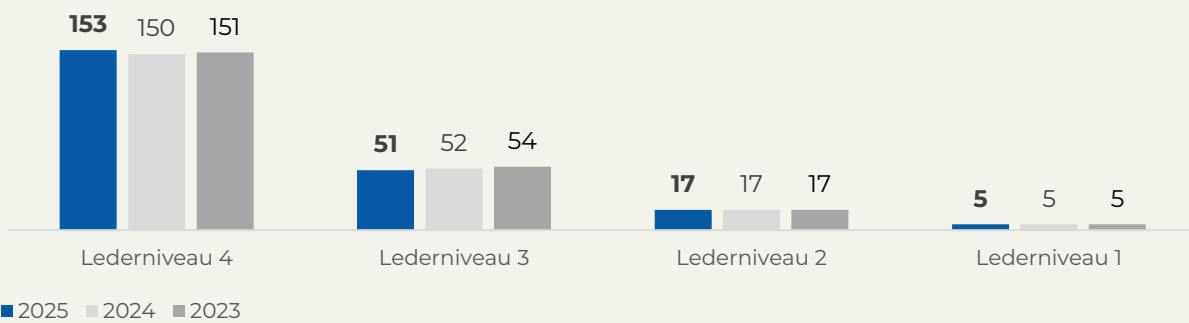
Udviklingen i antallet af ledere i henholdsvis Jobcenter og Borgerservice, Plan, Teknik & Miljø samt Staben har været relativt stabil i de seneste fire år.

**Figur 3.1.1:** Udvikling i antal ledere i perioden fra 2022 til 2025



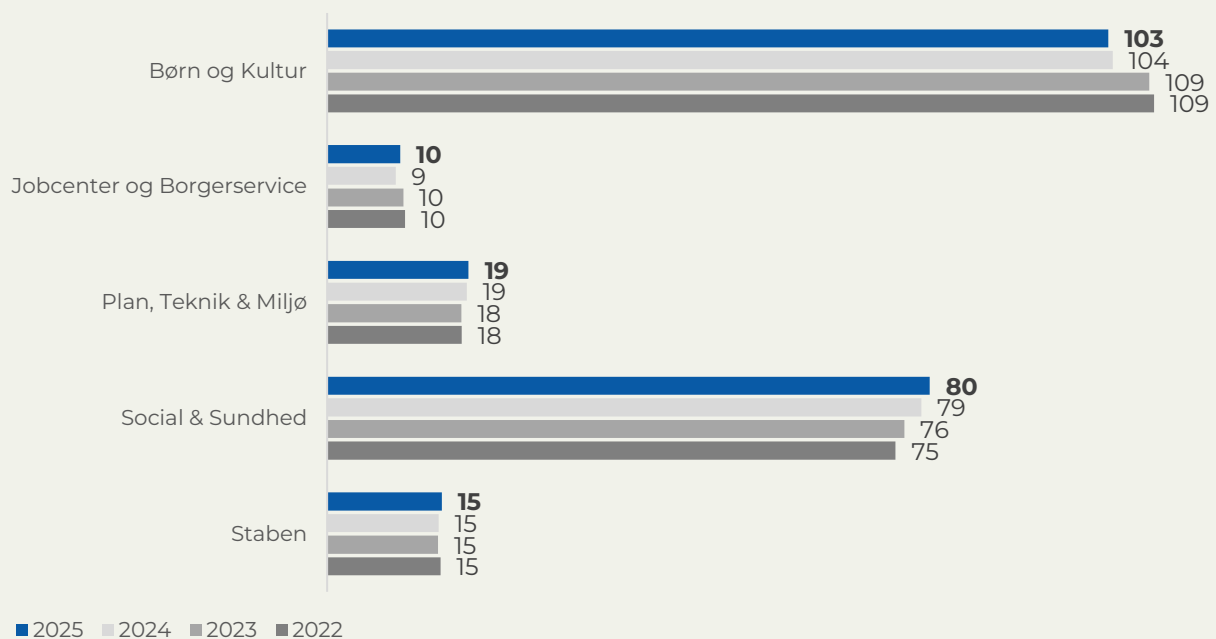
Note: Opgørelsen dannes på baggrund af en gennemsnitsberegning. Konstituerede ledere indgår ikke i data. Silkeborg Data pr. 17.12.2025.

**Figur 3.1.2:** Antal ledere fordelt på lederniveau fra 2023 til 2025



Note: Opgørelsen dannes på baggrund af en gennemsnitsberegning. Konstituerede ledere indgår ikke i data. Silkeborg Data pr. 17.12.2025. Aabenraa Kommune gik i 2022 fra tre til fire lederniveauer, hvorfor 2022 ikke kan sammenlignes 1:1 med årene 2023-2025 og derfor er taget ud af oversigten.

**Figur 3.1.3:** Antal ledere fordelt på forvaltning fra 2022 til 2025



Note: Opgørelsen dannes på baggrund af en gennemsnitsberegning. Konstituerede ledere indgår ikke i data. Silkeborg Data pr. 17.12.2025.

## 3.2 Kønsfordeling

### Figur 3.2.1: Kønsfordeling på forvaltningsniveau for 2025 i antal

Figuren viser antal kvinder og mænd i ledelsen fordelt på de enkelte forvaltninger for året 2025. Der er flest ledere i Børn og Kultur, hvor fordelingen er 60 kvindelige ledere og 43 mandlige ledere. I Social & Sundhed er der ligeledes 60 kvindelige ledere, men en del færre mandlige ledere, med 13.



I de øvrige tre forvaltninger er der 18 ledere eller derunder, og fordelingen er tilnærmelsesvis ligelig.

### Figur 3.2.2: Kønsfordeling på forvaltning og for Aabenraa Kommune som helhed for 2025 i pct.

Figuren viser andelen af kvinder og mænd fordelt på de enkelte forvaltninger i Aabenraa Kommune for 2025.

I Aabenraa Kommune er kønsfordelingen blandt ledere samlet set 65 pct. kvinder og 35 pct. mænd. Social & Sundhed har den mest ulige kønsfordeling med 84 pct. kvinder og 16 pct. mænd.

De øvrige forvaltninger er mere ligeligt fordelt. Således er 38 pct. kvinder i Jobcenter og Borgerservice, 45 pct. kvinder i Plan, Teknik & Miljø, 47 pct. kvinder i Staben og 58 pct. kvinder i Børn & Kultur.

## 3.3 Aldersfordeling

### Figur 3.3.1: Antal ledere fordelt på alderskategorier for 2022 til 2025

Figuren viser fordelingen af ledere på aldersgrupper i perioden. Der er færrest ledere i aldersgruppen under 39 år, hvor antallet ligger mellem 15 og 17 ledere, og i 2025 udgør gruppen 17 ledere.

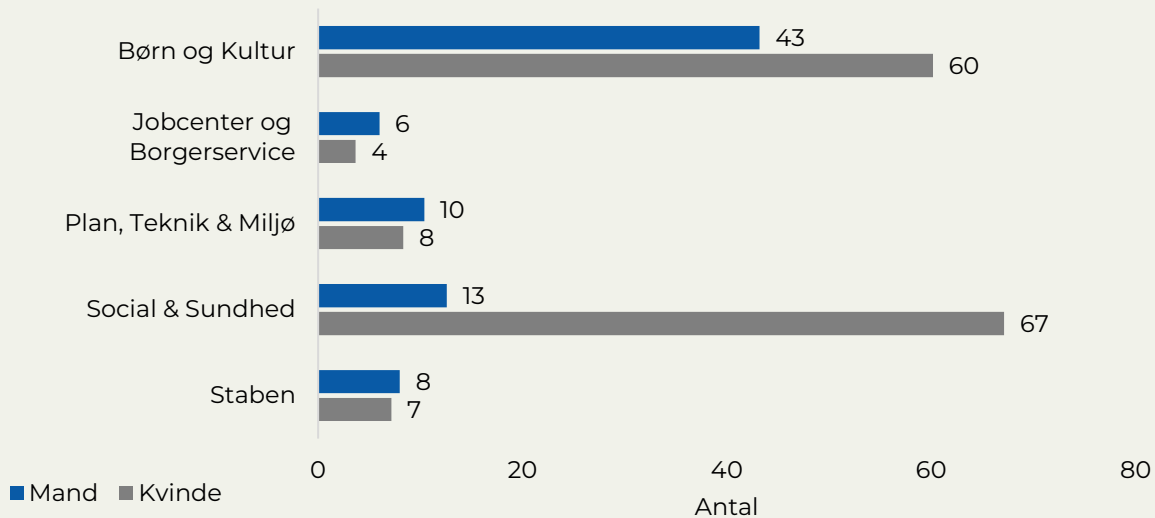
Antallet af ledere i aldersgruppen 40–49 år er faldet fra 73 i 2022 til 58 i 2025.

Aldersgruppen 50–59 år udgør den største gruppe af ledere i perioden med et niveau mellem 99 ledere i 2022 og 108 ledere i 2024. I 2025 var der 102 ledere i denne aldersgruppe.

For aldersgruppen 60 år og derover ses en stigning fra 40 ledere i 2023 til 49 ledere i 2025.

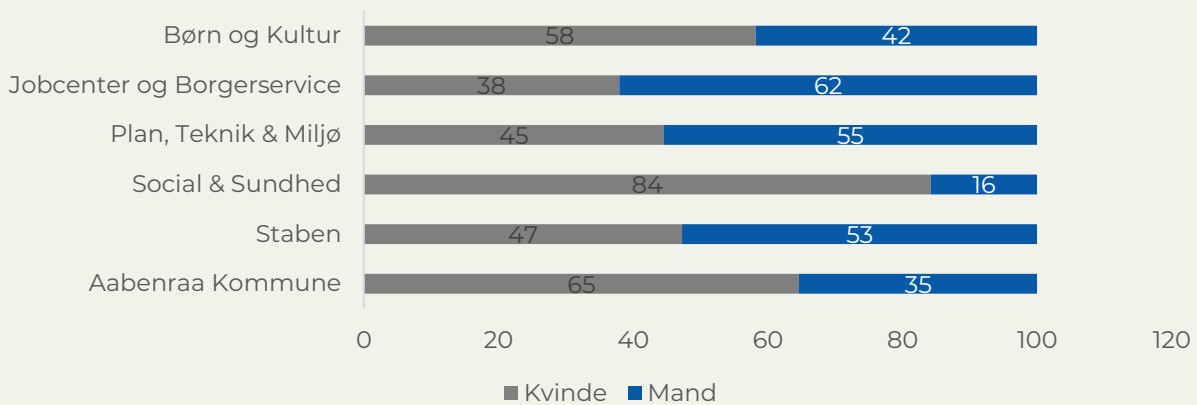


**Figur 3.2.1:** Kønsfordeling på forvaltning for 2025 i antal



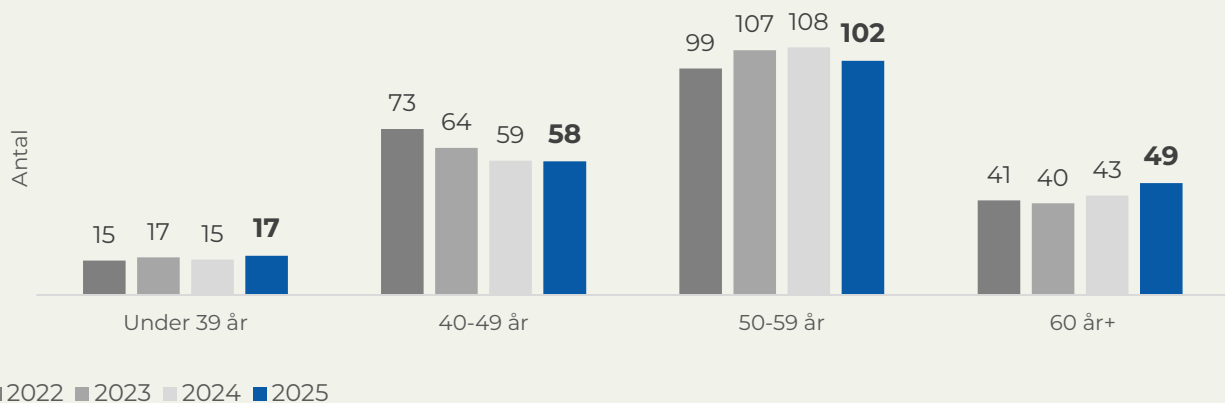
Note: Opgørelsen dannes på baggrund af en gennemsnitsberegning. Konstituerede ledere indgår ikke i data. Silkeborg Data pr. 17.12.2025.

**Figur 3.2.2:** Kønsfordeling på forvaltning for 2025 i pct.



Note: Opgørelsen dannes på baggrund af en gennemsnitsberegning. Konstituerede ledere indgår ikke i data. Silkeborg Data pr. 17.12.2025.

**Figur 3.3.1:** Antal ledere fordelt på alderskategorier for 2022 til 2025



Note: Opgørelsen dannes på baggrund af en gennemsnitsberegning. Konstituerede ledere indgår ikke i data. Silkeborg Data pr. 17.12.2025.

### 3.4 Anciennitet



#### Figur 3.4.1: Anciennitetsfordelingen blandt ledere i pct. fra 2022 til 2025

Figuren viser ledernes anciennitet i kommunen i perioden 2022-2025 fordelt på anciennitetsintervaller. Antallet af ledere med en anciennitet på 16 år eller derover udgør den klart største gruppe gennem hele perioden. Gruppen udgjorde i 2025 36,1 pct. af kommunens ledere.

Andelen af ledere med en anciennitet på under 2 år har været stigende fra 10,6 pct. i 2022 til 14,6 pct. i 2025. I de øvrige anciennitetsgrupper ses der en varierende udvikling i perioden.

### 3.5. Lederomsætning



*Lederomsætning dækker over, hvor stor en andel af lederne, der er fratrådt i løbet af et år. Opgørelsen dækker både fratrædelser til f.eks. en anden kommune eller pension samt interne omrokeringer, hvor en leder skifter stilling og overgår til at være basismedarbejder. Interne skift fra en lederstilling til en anden lederstilling er ikke omfattet af denne opgørelse.*

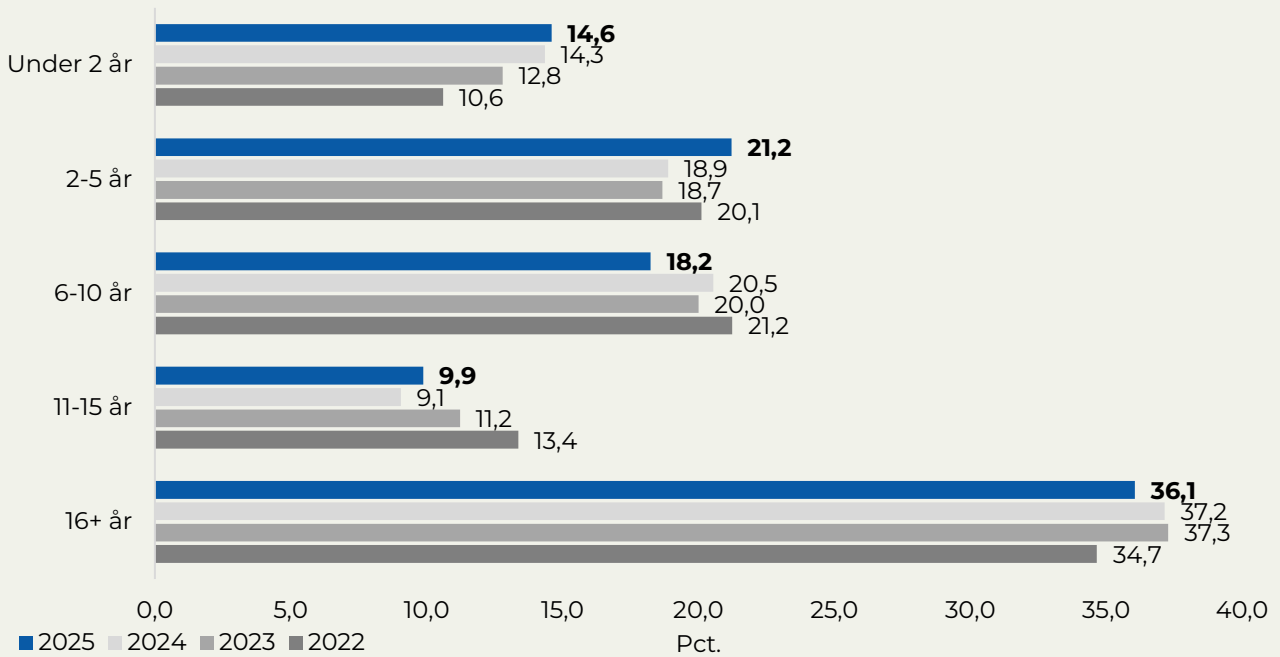
#### Figur 3.5.1: Antal fratrådte ledere fra 2022 til 2025

Antallet af ledere, der fratræder deres lederstilling, viser en svagt stigende tendens. I 2022 fratrådte 23 ledere deres stilling, mens antallet i 2024 og 2025 var på 29 ledere. Antallet af fratrædende ledere varierer i perioden fra 23 som det laveste til 29 som det højeste i det enkelte år.

#### Figur 3.5.2: Andel fratrædelser blandt ledere fra 2022 til 2025

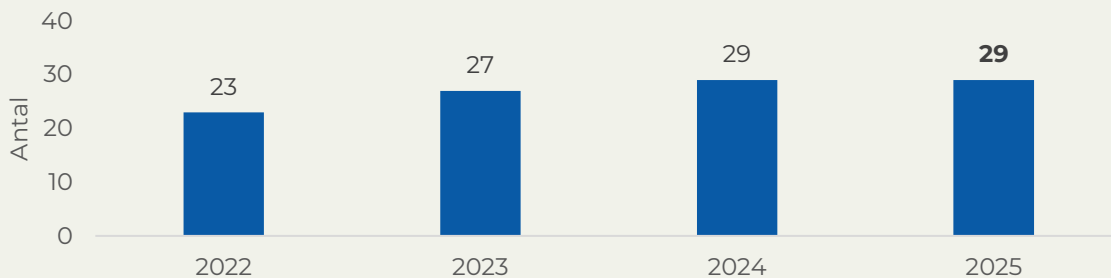
Udviklingen i lederomsætningen, som andel af det samlede antal ledere det pågældende år, viser ligeledes en stigende tendens. Lederomsætningen stiger fra 9,9 pct. i 2022 til 12,9 pct. i 2025, hvilket også er det højeste niveau i perioden.

**Figur 3.4.1:** Anciennitetsfordelingen blandt ledere i pct. fra 2022 til 2025



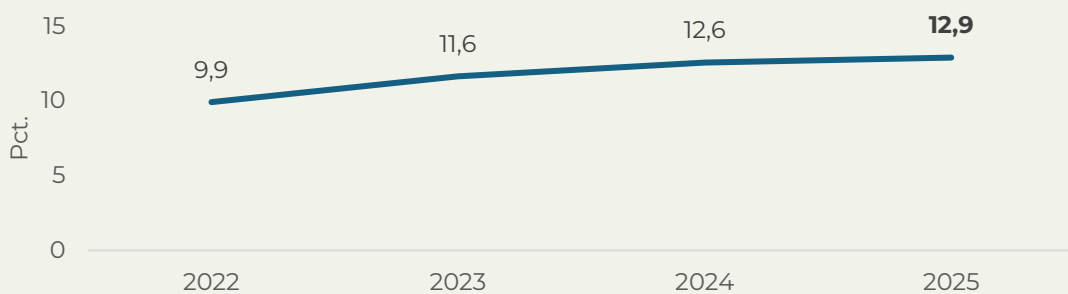
Note: Opgørelsen omfatter månedslønnede ledere og dannes på baggrund af en gennemsnitsberegning. Konstituerede ledere indgår ikke i data. Anciennitet er opgjort pr. december måned. Silkeborg Data pr. 17.12.2025.

**Figur 3.5.1:** Antal fratrådte ledere fra 2022 til 2025



Note: Dataudtrækket er for november måned og ser på året før, samt hvor mange der er fratrådt i løbet af året. Silkeborg Data pr. 26.01.2026.

**Figur 3.5.2:** Fratrådte ledere som andel af alle ledere det pågældende år fra 2022 til 2025



Note: Dataudtrækket er for november måned og ser på året før, samt hvor mange der er fratrådt i løbet af året. Silkeborg Data pr. 26.01.2026.

## 4. ARBEJDSMILJØ

I dette afsnit præsenteres en række opgørelser vedrørende arbejdsmiljøet i Aabenraa Kommune, herunder reaktioner fra Arbejdstilsynet.



### 4.1 Udviklingen i antal registrerede hændelser

Aabenraa Kommune skal overholde arbejdsmiljøloven og sikre et sundt arbejdsmiljø på kommunens arbejdspladser. Arbejdsgiver har pligt til at anmelde alle arbejdsulykker. Aabenraa Kommune er selvforsikret på arbejdsulykker og har en aftale med en ekstern samarbejdspartner, der vurderer og videresender sager om arbejdsulykker til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. Ulykker anmeldes af arbejdspladsen i et fælles IT-system. I det følgende afsnit præsenteres opgørelser over registrerede/anmeldte sager i kategorierne: Arbejdsulykker, nærved-hændelser, fysisk/psykisk vold samt krænkende handlinger.

#### Definition af hændelser:

**Arbejdsulykke:** En pludselig, uventet og skadevoldende hændelse, som sker i forbindelse med arbejdet, og som medfører personskade.

**Fysisk/psykisk vold:** Borgere og/eller pårørende, der udsætter medarbejdere for vold i form af angreb mod legemet eller for psykisk vold i form af trusler.

**Krænkende handlinger:** En krænkende handling er, når en kollega eller leder groft eller flere gange udsætter andre kollegaer for adfærd, som af disse personer opfattes som krænkende, nedværdigende, ydmygende o.l. Krænkende handlinger indeholder også mobning og seksuel chikane.

**Nærved-hændelse:** "En pludselig hændelse, der kunne have medført personskade, men ikke gjorde det".

#### Figur 4.1.1: Udviklingen i antal registrerede hændelser fra 2022 til 2025

Antallet af registrerede hændelser ligger gennem hele perioden 2022–2025 på et relativt stabilt niveau, med kun mindre variationer fra år til år. Der ses en moderat stigning frem mod 2024, efterfulgt af et fald i 2025, men bevægelserne ligger inden for et spænd, der samlet set viser en stabil udvikling.

Det er samtidig vigtigt at være opmærksom på, at ændringer i Aabenraa Kommunes delpolitik for vold og krænkende handlinger samt en mere systematisk registreringspraksis fortsat kan have indflydelse på, hvordan medarbejdere registrerer og indberetter hændelser. Derfor kan udviklingen ikke alene tolkes som udtryk for flere eller færre faktiske episoder, men også som resultat af en vedvarende styrkelse af registreringskulturen.

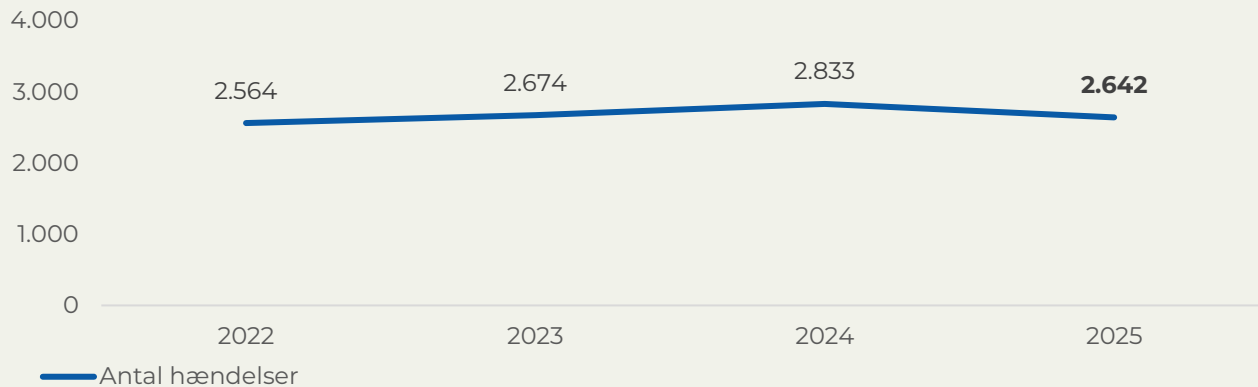
#### Tabel 4.1.2: Udviklingen i antal registrerede hændelser fordelt på type og forvaltning for 2024-2025

Registreringerne for 2024 og 2025 viser, at fysisk og psykisk vold fra borgere fortsat er den mest fremtrædende hændelsestype i kommunen og udgør hovedparten af alle registrerede hændelser i begge år.

Blandt forvaltningerne har Børn og Kultur fortsat flest registrerede hændelser, hvor en betydelig del relaterer sig til medarbejderen møde med borgere. Social & Sundhed står for næstfleste registreringer og tegner sig samtidig for en stor del af indberetningerne inden for arbejdsulykker og nærved-hændelser.

Udviklingen mellem områderne skal ses i lyset af forskelle i medarbejdergrupper, opgaver og kontaktflader. Disse organisatoriske forhold har stor betydning for både antallet og typen af hændelser og bør indgå i tolkningen af registreringerne.

**Figur 4.1.1:** Udviklingen i antal registrerede hændelser fra 2022 til 2025



Note: Opgørelsen omfatter alle indberetninger i Aabenraa Kommune fra SafetyNet pr. 31.12.2025.

**Tabel 4.1.2:** Udviklingen i antal registrerede hændelser fordelt på type og forvaltning for 2024-2025

	2024	2025
<b>Aabenraa Kommune</b>	<b>2.833</b>	<b>2.642</b>
Arbejdsulykker	359	442
Fysisk/psykisk vold fra borger	2.155	1.939
Krænkende handlinger fra leder/medarbejder	57	68
Næved-hændelser	262	193
<b>Børn og Kultur</b>	<b>1.806</b>	<b>1.649</b>
Arbejdsulykker	110	204
Fysisk/psykisk vold fra borger	1.552	1.372
Krænkende handlinger fra leder/medarbejder	18	20
Næved-hændelser	126	72
<b>Jobcenter og Borgerservice</b>	<b>24</b>	<b>46</b>
Arbejdsulykker	*	8
Fysisk/psykisk vold fra borger	*	34
Krænkende handlinger fra leder/medarbejder	14	*
Næved-hændelser	*	*
<b>Plan, Teknik &amp; Miljø</b>	<b>11</b>	<b>6</b>
Arbejdsulykker	9	*
Fysisk/psykisk vold fra borger	*	*
Krænkende handlinger fra leder/medarbejder	*	*
Næved-hændelser	*	*
<b>Social &amp; Sundhed</b>	<b>991</b>	<b>939</b>
Arbejdsulykker	236	226
Fysisk/psykisk vold fra borger	597	552
Krænkende handlinger fra leder/medarbejder	24	41
Næved-hændelser	134	120
<b>Staben</b>	*	*
Arbejdsulykker	*	*
Fysisk/psykisk vold fra borger	*	*
Krænkende handlinger fra leder/medarbejder	*	*
Næved-hændelser	*	*

Note: Opgørelsen omfatter alle indberetninger i Aabenraa Kommune fra SafetyNet pr. 31.12.2025.

\* = falder under diskretionsgrænsen på 5, hvorfor det er anonymiseret. Tabellen indeholder kun data fra 2024, da kategorierne blev ændret pr. 1. januar 2024.

## 4.2 Arbejdstilsynets reaktioner

Aabenraa Kommune skal overholde Arbejds miljøloven og sikre et sundt arbejdsmiljø på kommunens arbejdspladser. Arbejdstilsynet fører tilsyn med, hvorvidt Aabenraa Kommune overholder Arbejds miljøloven.

**Tabel 4.2.1: Arbejdstilsynets reaktioner fra 2022 til 2025**

Tabellen viser, at der er stor variation fra år til år i antallet af reaktioner. Udviklingen er ikke entydig og varierer betydeligt, hvilket blandt andet skyldes Arbejdstilsynets prioritering af deres indsatsområder det pågældende år, hvorfor der ikke kan konkluderes på egentlige udviklingstendenser.

Der blev i 2025 udstedt 6 reaktioner af Arbejdstilsynet fordelt på 1 påbud og 5 aftaletilbud. Arbejdstilsynet gennemførte i alt 16 besøg i organisationen.

**Tabel 4.2.1: Arbejdstilsynets reaktioner fra 2022 til 2025**

	2022	2023	2024	2025
Påbud	3	3	6	1
Straks påbud	2	7	1	-
Aftaletilbud	-	4	2	5
<b>Samlet</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>6</b>

Note: Opgjort pr. december det pågældende år. Kilde: Arbejdstilsynet

## 4.3 Arbejdspladsforløb

Lokal-MED, personalemøder med MED-status og arbejdsmiljøgrupperne har fået faglig bistand til ca. 33 målrettede forløb på arbejdspladsen. Forløbene har både omhandlet det psykiske og det fysiske arbejdsmiljø og spænder over mange relevante temaer.

**Psykisk arbejdsmiljø:** Der har været fokus på en række områder, der understøtter trivsel, samarbejde og håndtering af de mentale krav i arbejdet. Eksempler på forløb:

- Livsfaser
- Psykisk arbejdsmiljø jf. trivselsundersøgelsen
- Konflikt håndtering
- Psykosocialt arbejdsmiljø
- Sygefravær.

**Fysisk arbejdsmiljø:** Flere forløb har også taget udgangspunkt i de fysiske forhold i arbejdet, hvor der er fokus på ergonomi, sikkerhed og korrekt håndtering af materialer. Eksempler:

- Oplæring og instruktion
- Systematisk arbejde med arbejdsmiljø
- Ergonomi og elastikøvelser.

## 4.4 Sundhedsfremmende arrangementer

Aabenraa Kommune understøtter aktivt fællesskab, trivsel og en sund livsstil blandt medarbejderne – blandt andet ved at tilbyde deltagelse i forskellige motionsarrangementer. Formålet er både at styrke sammenholdet på tværs af afdelinger og at fremme generel sundhed og velvære.

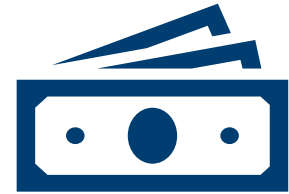
I 2025 deltog i alt **877 medarbejdere** i de planlagte aktiviteter. Deltagelsen fordeler sig på følgende arrangementer:

- **DHL-stafetten:** 770 deltagere
- **Grænseløbet:** 12 deltagere
- **Aabenraa Bjergmaraton:** 95 deltagere.

*Note: Billedet er fra DHL 2024 af Aabenraa Kommune.*



## 5. LØNUDVIKLING



Afsnittet om lønudviklingen indeholder opgørelser over bruttolønsudviklingen<sup>6</sup>, lønudviklingen på tværs af de sønderjyske kommuner og en opgørelse over udmøntning af lokal løn i de respektive kommuner. Derudover er der et afsnit, der beskriver udvikling og benchmark med de sønderjyske kommuner for de fem største overenskomstgrupper. Bemærk, at dette afsnit bygger på data fra Kommunernes- og Regionernes Løndatakontor (KRL).

### 5.1 Lønudviklingen fra 2022 til 2025

#### Figur 5.1.1: Udviklingen i den gennemsnitlige bruttoløn pr. måned fordelt pr. forvaltning

Der er en generel stigende tendens i samtlige forvaltninger, primært drevet af overenskomstmæssige lønstigninger, herunder OK24<sup>7</sup>.

Den gennemsnitlige bruttoløn stiger fra 40.706 kr. i 2022 til 45.742 kr. i 2025, hvilket svarer til en stigning på 5.036 kr. pr. måned eller 12,4 pct. Den største stigning sker fra 2023 til 2024 i forbindelse med OK24, hvor bruttolønnen stiger fra 41.637 kr. til 44.272 kr., en stigning på 2.635 kr. eller 6,3 pct.

I OK24<sup>8</sup> er der aftalt en generel procentuel stigning på 8,8 pct., som er blevet udmøntet i 2024 og 2025. Derudover er der indgået en trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår, som også indebærer en ekstraordinær lønstigning til udvalgte medarbejdergrupper. Samlet set udgør disse elementer hovedparten af de ovenfor beskrevne lønstigninger i Aabenraa Kommune.

I gennemsnittet stiger bruttolønnen for hele kommunen med 12,4 pct.

Plan, Teknik & Miljø har en samlet bruttolønstigning på 13,4 pct. fra 2022 til 2025, mens Jobcenter og Borgerservice samt Social & Sundhed har en stigning på henholdsvis 12,2 pct. og 14,5 pct. i samme periode. Den gennemsnitlige bruttoløn i Børn og Kultur samt Staben stiger med henholdsvis 10,0 pct. og 10,1 pct. fra 2022 til 2025.

Staben har konsekvent haft den højeste gennemsnitlige bruttoløn gennem hele perioden, mens Social & Sundhed har haft den laveste.

#### Figur 5.1.2: Udviklingen i bruttoløn for de fem største overenskomstgrupper fra 2022 til 2025

Lønudviklingen varierer mellem overenskomstgrupperne i perioden 2022–2025. De største procentuelle lønstigninger ses blandt Social- og sundhedspersonalet med 16,5 pct., svarende til 5.805 kr. pr. måned, samt Socialpædagogerne med 13,9 pct., svarende til 5.444 kr. pr. måned.

Administration og IT mv. har haft en lønstigning på 13,1 pct., svarende til 5.469 kr. pr. måned, mens Akademikerne er steget med 11,4 pct., svarende til 6.012 kr. pr. måned.

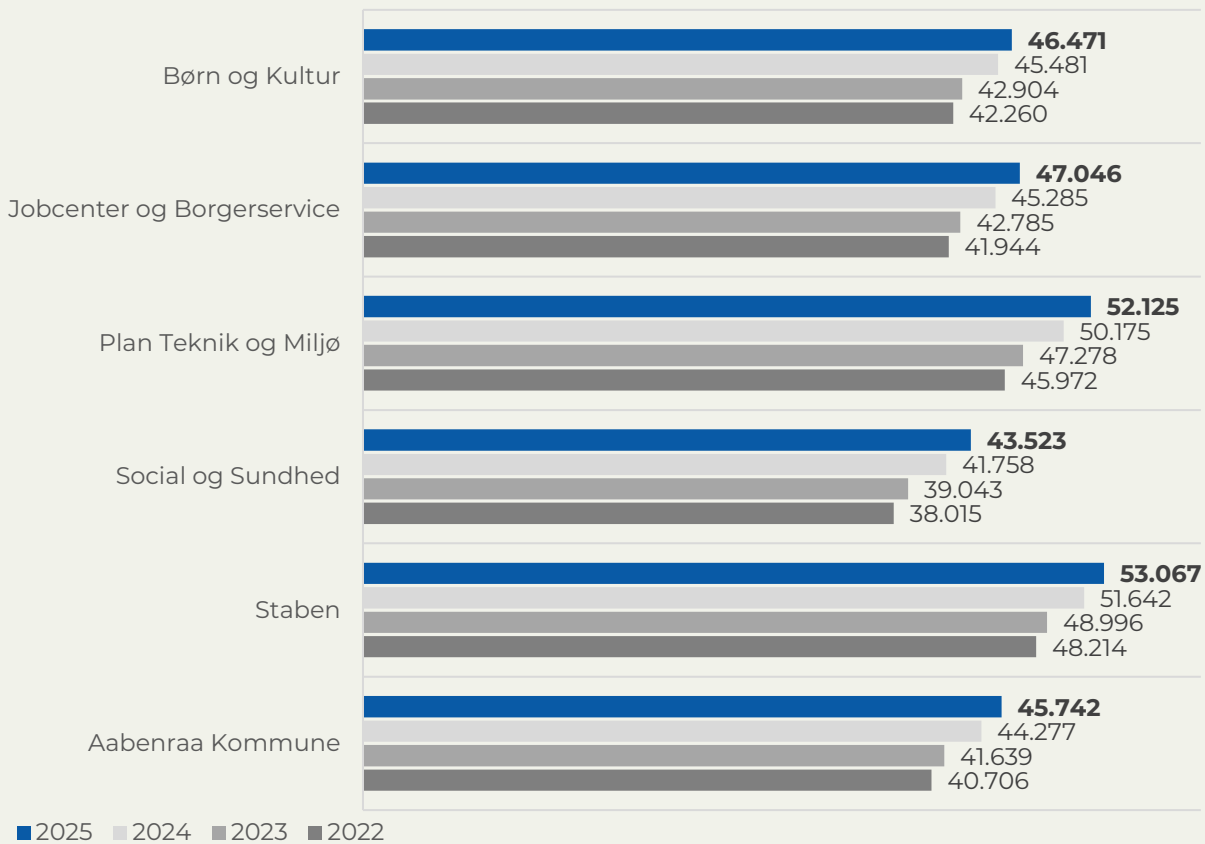
Lærere m.fl. har haft den laveste procentuelle lønstigning i perioden med 9,1 pct., svarende til 4.381 kr. pr. måned. Ser man isoleret på perioden fra 2024 til 2025, har Social- og sundhedspersonalet den største procentuelle lønstigning med 5,2 pct. De øvrige overenskomstgrupper har haft lavere procentuelle stigninger i samme periode, herunder Lærere m.fl. med 1,5 pct., svarende til 750 kr. pr. måned.

<sup>6</sup> Bruttolønnen omfatter: Grundløn, centrale tillæg, lokale tillæg, særydelser, særlig feriegodtgørelse samt pension.

<sup>7</sup> Overenskomstforhandlingerne i 2024.

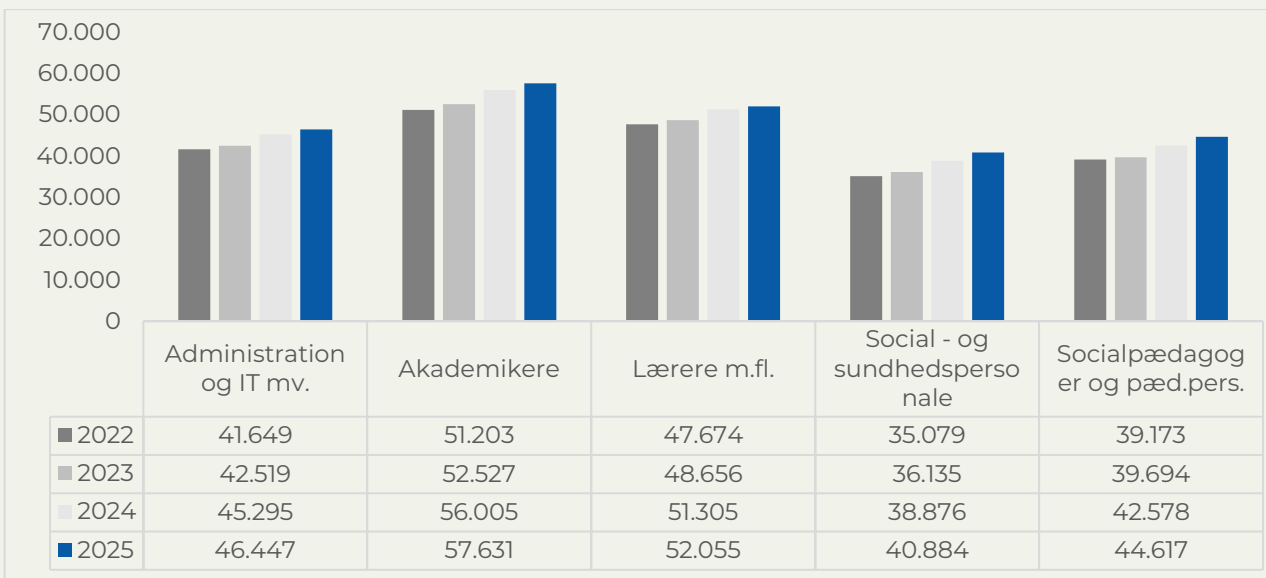
<sup>8</sup> "Aftale mellem KL og forhandlingsfællesskabet om overenskomst og aftalefornyelsen pr 1. april 2024"

**Figur 5.1.1:** Udviklingen i den gennemsnitlige bruttoløn pr. måned fordelt pr. forvaltning fra 2022 til 2025



Note: Opgørelsen omfatter månedslønnede ansatte på ordinære vilkår ekskl. elever. Der tages udgangspunkt i oktober måned for det enkelte år. KRL pr. 30.10.2025.

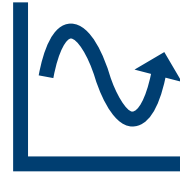
**Figur 5.1.2:** Udviklingen i løn i de fem største overenskomstgrupper fra 2022 til 2025



Note: Opgørelsen omfatter månedslønnede ansatte på ordinære vilkår ekskl. elever. KRL pr. 30.10.2025.

## 5.2 Benchmark – Sønderjyske kommuner

*Dette afsnit viser lønudviklingen på tværs af de sønderjyske kommuner i perioden 2022-2025. De sønderjyske kommuner bliver sammenlignet på følgende parametre: Udviklingen i bruttolønnen, bruttolønstigning i pct. samt udmøntning af lokal løn.*



### **Figur 5.2.1: Udviklingen i den gennemsnitlige bruttoløn på tværs af de sønderjyske kommuner (kr. pr. måned) fra 2022 til 2025**

I 2025 havde Aabenraa Kommune med en gennemsnitlig bruttoløn på 45.742 kr. pr. måned den anden højeste gennemsnitlige bruttoløn blandt de sønderjyske kommuner.

Den gennemsnitlige bruttoløn blandt de sønderjyske kommuner varierer i 2025 fra 45.336 kr. (laveste) til 46.107 kr. (højeste), svarende til en forskel på 833 kr. pr. måned.

Haderslev Kommune ligger fortsat højest med en gennemsnitlig bruttoløn på 46.170 kr. pr. måned. Tønder Kommune har igennem perioden den laveste gennemsnitlige bruttoløn blandt de sønderjyske kommuner med 45.336 kr. pr. måned.

### **Tablet 5.2.2: Bruttolønstigning i pct. i de sønderjyske kommuner**

Tabellen viser bruttolønstigningen i to perioder, henholdsvis 2022-2025 samt 2024-2025.

Haderslev Kommune har den laveste lønstigning fra 2024 til 2025 på 2,4 pct. Tønder og Aabenraa Kommuner ligger højest med en stigning på henholdsvis 3,2 pct. og 3,3 pct.

Udviklingen fra 2022-2025 akkumulerer en samlet bruttolønstigning på 12,4 pct. i Aabenraa Kommune, hvilket er den næsthøjeste stigning i de sønderjyske kommuner. Tønder Kommune har i samme periode den højeste bruttolønstigning på 12,8 pct. fra 2022 til 2025.

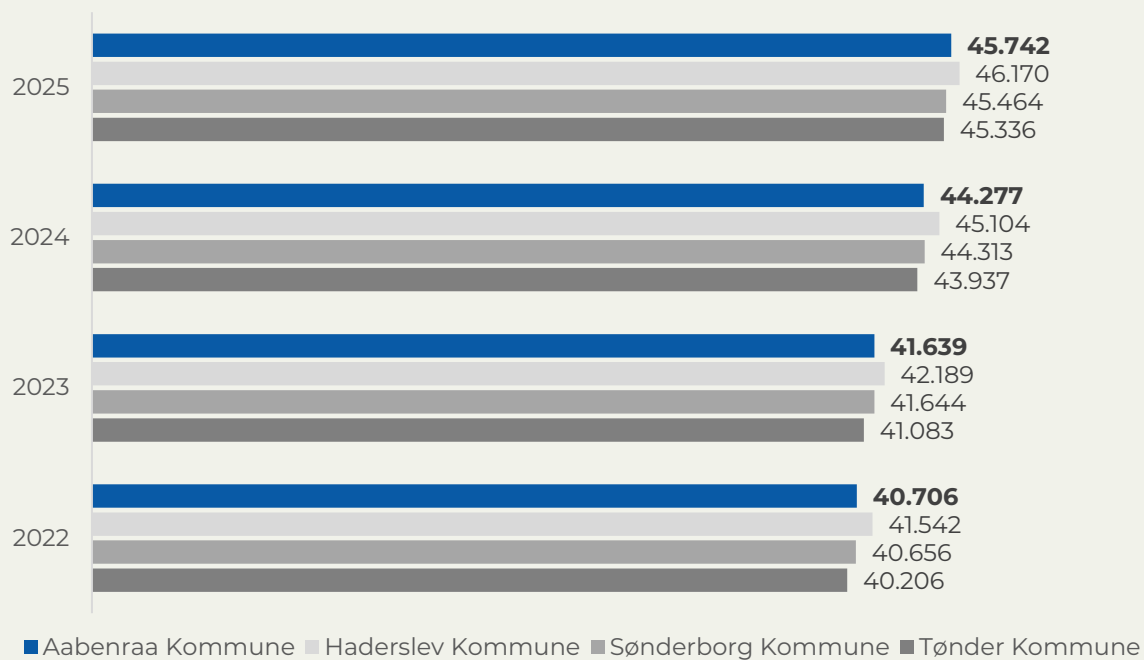
### **Tablet 5.2.3: Lokale lønandele af nettolønnen<sup>9</sup> for de sønderjyske kommuner fra 2022 til 2025**

Udviklingen i den lokale lønandel varierer i perioden blandt de sønderjyske kommuner. Aabenraa Kommune har en relativt stabil lokal lønandel i perioden med et mindre fald fra 7,8 pct. i 2024 til 7,3 pct. i 2025.

I 2025 havde Tønder Kommune den højeste lokale lønandel på 7,8 pct. efterfulgt af Haderslev Kommune med 7,6 pct. Sønderborg Kommune havde den laveste andel på 7,0 pct. i 2025. Gennem hele perioden har Haderslev og Tønder Kommuner en højere lokal lønandel end Aabenraa Kommune, mens Sønderborg Kommune konsekvent har den laveste lokale lønandel.

<sup>9</sup> Bemærk, at den lokale lønandel opgøres som andel af nettolønnen, ikke bruttolønnen, idet den lokale lønandel kun beregnes som andel af nettolønnen i KRL.

**Figur 5.2.1:** Udviklingen i den gennemsnitlige bruttoløn på tværs af de sønderjyske kommuner (kr. pr. måned) fra 2022 til 2025



Note: Opgørelsen omfatter månedslønnede ansatte på ordinære vilkår ekskl. elever. KRL pr. 30.10.2025.

**Tablet 5.2.2:** Bruttolønstigning i procent i de sønderjyske kommuner

	2022-2025	2024-2025
<b>Aabenraa Kommune</b>	<b>12,4</b>	<b>3,3</b>
Haderslev Kommune	11,1	2,4
Sønderborg Kommune	11,8	2,6
Tønder Kommune	12,8	3,2

Note: Opgørelsen omfatter månedslønnede ansatte på ordinære vilkår ekskl. elever. KRL pr. 30.10.2025.

**Tablet 5.2.3:** Lokal lønandel af nettolønnen for de sønderjyske kommuner fra 2022 til 2025

	2022	2023	2024	2025
<b>Aabenraa Kommune</b>	<b>7,5</b>	<b>7,6</b>	<b>7,8</b>	<b>7,3</b>
Haderslev Kommune	7,9	7,8	8,3	7,6
Sønderborg Kommune	7,1	7,3	7,3	7,0
Tønder Kommune	7,7	7,7	7,8	7,8

Note: Opgørelsen omfatter månedslønnede ansatte på ordinære vilkår ekskl. elever. Andelen er opgjort på baggrund af nettolønnen.: KRL pr. 30.10.2025

## KAPITEL 2

## KAPITEL 2: ANALYSER GENNEMFØRT I 2025

*Dette kapitel indeholder udvalgte analyser, som Personaleafdelingen har gennemført i årets løb. Analyseresultater udpeges i samarbejde mellem Personaleafdelingen og det respektive fagområde og/eller Direktionen.*

### Baggrund

I løbet af 2025 har Personaleafdelingen i samarbejde med Plan, Teknik & Miljø, Social & Sundhed samt Børn og Kultur arbejdet med personalerelaterede dagsordener.

### Indledning

I Plan, Teknik & Miljø har der været fokus på personaleomsætning og på, hvad der kendetegner medarbejdergrupper med henholdsvis høj og lav personaleomsætning. På baggrund heraf er der udarbejdet en ekstraanalyse med fokus på medarbejdernes bopæl, korte ansættelser samt analyse af stillingsopslag i Plan, Teknik & Miljø (PTM).

I Social & Sundhed er analysen om "Udviklingen i deltidsansattes normtid og merarbejde" fra 2023 blevet opdateret med data for 2025.

I samarbejde med Børn og Kultur er der udarbejdet en analyse vedrørende personaleomsætning for forvaltningens niveau 4-ledere i perioden 2023–2025.

I det følgende er der indarbejdet et resume af de fem analyser efterfulgt af en matrix der viser hovedkonklusionerne. Rækkefølgen og titlen fremgår af nedenstående opstilling:

- Analyse 1: Personaleomsætning i Plan, Teknik & Miljø 2021-2025.
- Analyse 2: Medarbejdernes bopæl, korte ansættelser samt analyse af stillingsopslagene i Plan, Teknik & Miljø.
- Analyse 3: Udviklingen i deltidsansattes normtid og merarbejde blandt Social- og sundhedspersonale – en opdatering af analysen fra 2023.
- Analyse 4: Personaleomsætning af ledere på niveau 4 i Børn og Kultur 2023-2025.

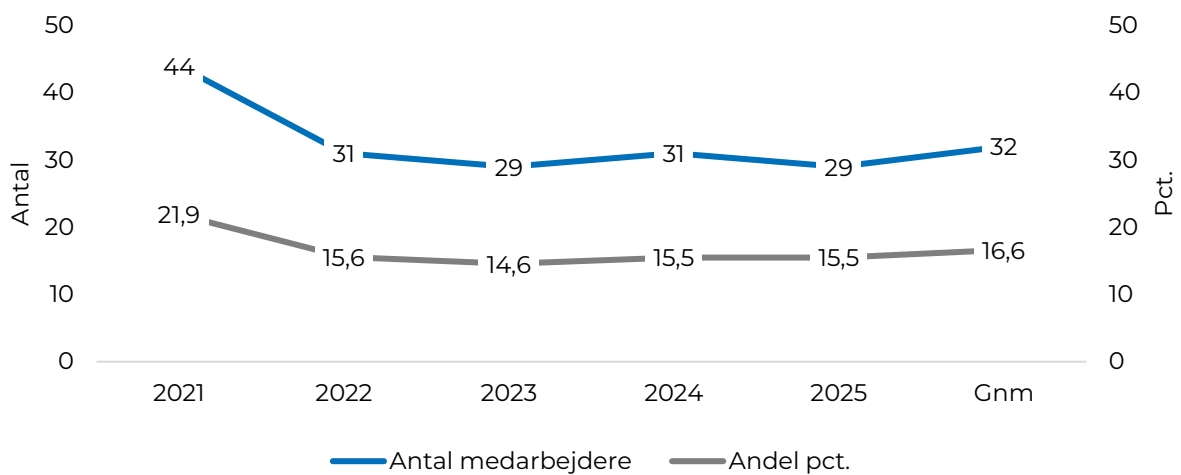
## Resumé af delanalysen omkring personaleomsætning i Plan, Teknik & Miljø 2021-2025

Analysen belyser udviklingen i personaleomsætningen i Plan, Teknik & Miljø (PTM) i perioden 2021–2025 for overenskomstområder og medarbejdergrupper. Formålet er at skabe et datainformeret grundlag for arbejdet med rekruttering og fastholdelse.

### Resultater

Personaleomsætningen i PTM har været faldende i perioden. Antallet af fratrædelser er faldet fra 44 i 2021 til 25 i 2025 (prognose ud fra data fra jan.–maj). Den gennemsnitlige årlige personaleomsætning udgør 16,6 pct. Niveaulet har været relativt stabilt siden 2022, men varierer mellem afdelinger.

**Figur XI:** Udviklingen i personaleomsætningen i PTM for perioden 2021-2025



Note: Opgørelsen omfatter alle månedslønnede medarbejdere, som har fratrædt deres stilling i perioden. 2025 dækker alene perioden jan.-maj. Organisatoriske ændringer kan have en påvirkning på registreringer, som opfattes som værende fratrædte. Data udtrækket er fra SD.

Omsætningen varierer betydeligt mellem personalegrupperne. Specialarbejdere har den højeste gennemsnitlige omsætning (19,6 pct.), mens Bygningskonstruktører har den laveste (11,8 pct.). Akademikere ligger højt (17,9 pct.), men med en faldende tendens.

Sammenlignet med Aabenraa Kommune samlet ligger PTM lavere, især inden for Administration og IT. mv., mens omsætningen for Akademikere og Specialarbejdere er højere end i omegnskommunerne.

**Tabel x1:** Personaleomsætningen i PTM over en sammenhængende periode på tre år fra 2022-2025 sammenlignet med Aabenraa Kommune og omegnskommunerne<sup>10</sup>

	PTM	Aabenraa Kommune	Omegns kommuner	Dif. PTM/AKK	Dif. PTM/OK
Administration og IT mv.	12,5	29,1	25,7	-16,6	-13,2
Akademikere	32,8	32,4	28,2	0,4	4,6
Bygningskonstruktører	10,0	10,0	20,6	0,0	-10,6
Specialarbejdere mv.	41,4	52,5	27,1	-11,1	14,3
TL, byggeri, miljø, energi og kultur	23,1	23,1	16,9	0,0	6,2
<b>Total</b>	<b>27,8</b>	<b>30,7</b>	<b>29,2</b>	<b>-2,9</b>	<b>-1,4</b>

Note: Opgørelsen omfatter alle månedslønnede medarbejdere, som er fratrådt deres stilling i perioden. Organisatoriske ændringer kan have en påvirkning på registreringer, som opfattes som værende fratrådte. KRL pr. februar 2022 sammenlignet med februar 2025.

### Profilerings af fratrådte medarbejdere

Fratrådte medarbejdere er generelt yngre og har kortere anciennitet end ansatte, der fortsætter. Gennemsnitsalderen for fratrådte er 46 år mod 48 år blandt aktive medarbejdere. Ancienniteten er 7 år blandt fratrædende medarbejdere mod 9,5 år blandt aktive.

Analysen tyder på, at bopæl har betydning for fratrædelsesadfærd. Medarbejdere bosat i Aabenraa Kommune fratræder i højere alder og efter længere ansættelsestid end medarbejdere bosat uden for kommunen. Dette mønster ses på tværs af de største overenskomstområder.

### Lønanalyse

Lønniveauerne viser en tydelig sammenhæng mellem tilknytning og løn. Medarbejdere ansat gennem hele perioden har det højeste lønniveau. Tiltrådte medarbejdere har højere løn end fratrådte, men lavere end medarbejdere, som er ansat gennem hele perioden. I enkelte områder har fratrådte medarbejdere højere løn end tiltrådte, hvilket afspejler forskelle i anciennitet og erfaring.

Denne udvikling indikerer, at erfarne medarbejdere over tid opnår et markant højere lønniveau end nyanførte medarbejdere – særligt inden for de fagområder, hvor der er stor specialisering.

Analysen giver et datagrundlag for videre drøftelser om rekruttering og fastholdelse – og peger på, at flere parametre bør indgå, herunder geografi, anciennitet, lønudvikling og differentierede tiltag målrettet specifikke personalegrupper.

<sup>10</sup> Sønderborg, Tønder, Haderslev, Vejen og Kolding og Esbjerg Kommuner.

Nedenstående matrix viser et samlet overblik over udvalgte resultater fra undersøgelsen.

Kontekst	Udvalgte fund fra undersøgelsen
<b>Personaleomsætning</b>	Analysen peger på en generel reduktion i personaleomsætningen i PTM, men med vedvarende høj omsætning blandt enkelte faggrupper – især Specialarbejdere.
<b>Profilering af fratrådte medarbejdere</b>	Kombinationen af alder, anciennitet, bopæl og køn har tydelig betydning for fratrædelsesmønstrene. Medarbejdere bosat i Aabenraa Kommune har længere ansættelser, højere gennemsnitsalder ved fratrædelse og større tilknytning end medarbejdere bosat uden for kommunen.
<b>Lønanalyse</b>	Lønanalysen viser, at medarbejdere, der fastholdes over tid, opbygger et væsentligt højere lønniveau end både tiltrådte og fratrådte medarbejdere. Dette understreger betydningen af fastholdelse for opretholdelse af stabilitet, kompetence og lønstruktur.

## Resumé af delanalysen i Plan, Teknik & Miljø omkring medarbejdernes bopæl, korte ansættelser samt analyse af stillingsopslagene

Formålet med delanalysen er at belyse medarbejdernes bopæl, forekomsten af korte ansættelser samt rekrutteringsmønstre i PTM. Analysen bygger videre på tidligere analyser om personalesammensætning og personaleomsætning og skal understøtte arbejdet med strategisk rekruttering og fastholdelse.

### Medarbejdernes bopæl

62,4 pct. af medarbejderne i PTM bor i Aabenraa Kommune, og yderligere 25,4 pct. bor i de øvrige sønderjyske kommuner.

**Tablel Y1:** Antal medarbejdere fordelt på bopæl pr. april og oktober i 2025 i PTM

	April		Oktober		Forskel
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal
Aabenraa Kommune	123	62,4	111	59,7	-12
Nabokommune	50	25,4	55	29,6	5
Sydjyskkommune	10	5,1	9	4,8	-1
Øvrige områder inkl. Tyskland.	14	7,1	11	5,9	-3
<b>Sum:</b>	<b>197</b>	<b>100</b>	<b>186</b>	<b>100</b>	<b>-11</b>

*Note: Data viser medarbejdernes aktuelle bopæl (ingen historik). Nabokommuner er: Tønder, Sønderborg og Haderslev. Sydjyske kommuner er øvrige Syddanske kommuner ekskl. Fyn og øer. Opus Lis*

Resultaterne fra analysen viste også, at medarbejdere, der bor tæt på arbejdspladsen, generelt har en højere anciennitet, og den højeste anciennitet ses for medarbejdere med bopæl i Aabenraa Kommune.

### Korte ansættelser (under ét år)

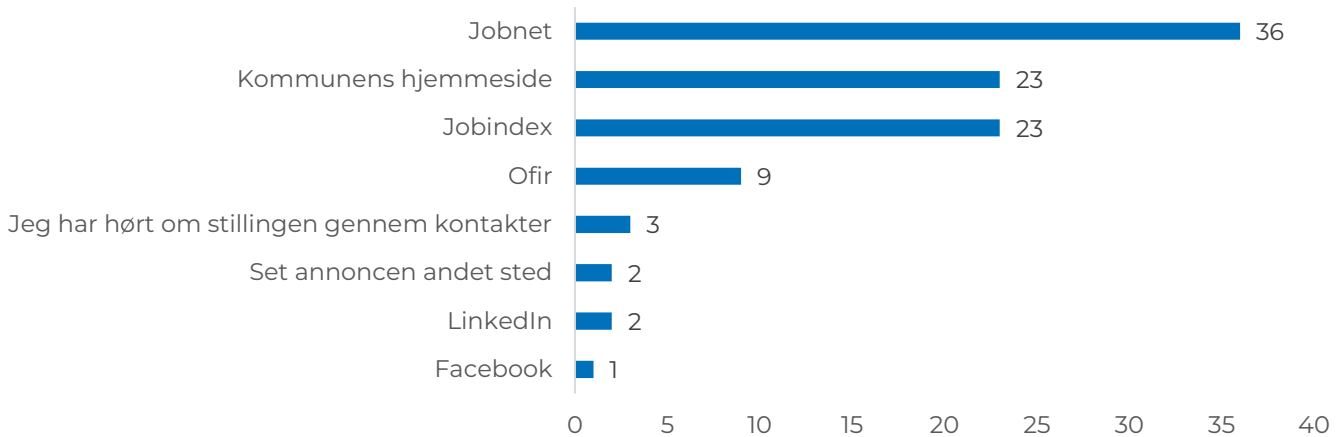
31 medarbejdere har haft én eller flere korte ansættelser fra 2021 til 2025, hvorfor der i alt har været 43 ansættelser. De hyppigste fratrædelsesårsager er tidsbegrænset ansættelse (47 pct.) og egen opsigelse (35 pct.).

En del korte ansættelser forventes på grund af tidsbegrænsning og sæson, men andelen af egne opsigelser tyder også på tilfælde af muligt manglende match mellem job og kandidat.

### Rekruttering og stillingsopslag

Der er blevet slået 51 stillinger op i perioden 2023–2025. Der er stor forskel på, hvor ansøgerne angiver at have set stillingsopslaget. Størstedelen angiver Jobnet, kommunens hjemmeside samt Jobindex. Kun 1 pct. har set det på Facebook, mens 2 pct. har set det på LinkedIn.

**Figur Y1:** Hvor har du første gang set stillingsopslaget i pct.



Note: Data er fra Signatur.

Der er i gennemsnit 16,7 ansøgere pr. opslag og 3,0 ansøgere udtages til samtale. Der er stor variation i, hvor mange der søger stillingerne afhængig af, hvilken type stilling, der er tale om. De fleste ansøgere bor i Aabenraa, Sønderborg og Haderslev efterfulgt af større byer og studiebyerne Aarhus, Kolding, København og Odense.

Stillingsopslagene i Plan, Teknik & Miljø er kendetegnede ved en ensartet struktur og opbygning. Strukturen skaber genkendelighed og professionalisme. Mange opslag bruger gentagne fortællinger, for eksempel Aabenraa Kommunes mission "Det gode liv". Stillingsopslagene lægger vægt på godt kollegaskab, faglig sparring og humor på arbejdspladsen. Mange stillinger i PTM kombinerer myndighedsopgaver og service, hvilket også afspejles i teksten i stillingsopslagene. Stillingsopslagene anvender billeder, og på langt de fleste billeder er der mennesker. Andre kommuner bruger for eksempel også dronebilleder af natur, bygninger eller Rådhuset.

Nedenstående matrix viser et samlet overblik over udvalgte resultater fra undersøgelsen.

Kontekst	Udvalgte fund fra undersøgelsen
<b>Bopæl</b>	Analysen peger på en høj grad af lokal forankring blandt medarbejderne i PTM. Det bidrager til stabilitet, men kan samtidig begrænse rekrutteringsfeltet.
<b>Korte ansættelser</b>	De korte ansættelser skyldes primært tidsbegrænsede ansættelser, herunder sæsonarbejde samt egen opsigelse. Opsigelser kan tyde på et muligt manglende match mellem medarbejder og arbejdsplads.
<b>Stillingsopslag</b>	Stillingsopslagene i Plan, Teknik & Miljø er kendetegnede ved en ensartet struktur og opbygning. Strukturen skaber genkendelighed og professionalisme. Mange opslag bruger gentagne fortællinger, for eksempel Aabenraa Kommunes mission "Det gode liv".

## Resumé af udviklingen i deltidsansattes normtid og merarbejde blandt Social- og sundhedspersonale (SOSU-personale) på seniorområdet

Denne analyse er en opdatering af en analyse fra 2023, der blev udarbejdet som en del af indsatsområdet "Fra deltid til op i tid". Analysen belyser udviklingen i deltidsansattes normtid og merarbejde blandt SOSU-personale frem til 2025.

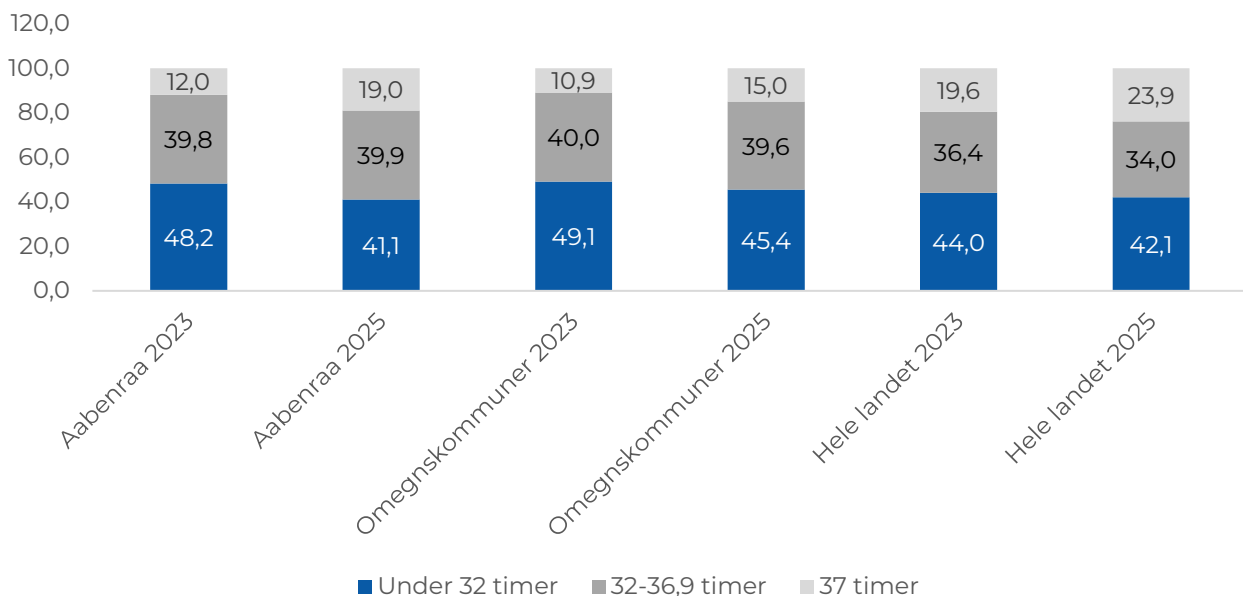
Analysen sammenligner Aabenraa Kommune med omegnskommunerne og landsgennemsnittet og giver samtidig et indblik i udviklingen på seniorområdet – herunder plejehjemmene samt Hjemme- og Sygeplejen.

### Resultater

#### Udviklingen i normtid i Aabenraa Kommune sammenlignet med omegnskommunerne og hele landet

Andelen af fuldtidsansatte blandt Social- og Sundhedspersonale er steget fra 9 pct. i 2021 til 19 pct. i 2025 i Aabenraa Kommune. Aabenraa Kommune lå i 2025 højere end omegnskommunerne, hvor andelen var 15 pct., men fortsat under landsgennemsnittet på 23,9 pct. Gruppen af medarbejdere, der arbejder under 32 timer ugentligt, er reduceret fra 48,2 pct. i 2023 til 41,1 pct. i 2025 – et fald, der er større end både regionalt og nationalt. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for deltidsansatte i Aabenraa Kommune var i 2025 opgjort til 31,05 timer, hvilket er højere end landsgennemsnittet på 30,64 timer.

**Figur Z1:** Fordeling af normtidsgrupper 2023–2025



Note: Omegnskommuner er defineret som: Haderslev, Sønderborg, Tønder, Esbjerg, Vejen og Kolding. Data er kun vist for stillingerne Social- og sundhedsassistenter og Social- og sundhedshjælper. Det er kun månedslønnede overenskomstansatte, der indgår. For at kunne sammenligne har det ikke været muligt at afgrænse til udvalgte områder eller afdelinger i kommunen. Der tages udgangspunkt i data for maj måned. Data er fra KRL.

### Udviklingen på seniorområdet

Udviklingen på seniorområdet følger samme tendenser som på kommunalt niveau. Andelen af fuldtidsansatte er steget fra 6,3 pct. i 2021 til 17 pct. i 2025. Samtidig er andelen af medarbejdere med under 32 timer faldet fra 58,2 pct. i 2021 til 44,8 pct. i 2025.

På plejehjemmene er andelen af medarbejdere med under 32 timer faldet fra 67,2 pct. i 2021 til 54,7 pct. i 2025, mens der i Hjemme- og Sygeplejen ses et fald fra 51,0 pct. i 2021 til 37,3 pct. i 2025. Tilsvarende er andelen af fuldtidsansatte på plejehjemmene steget fra 2,4 pct. i 2021 til 12 pct. i 2025, mens andelen er steget fra 9,4 pct. i 2021 til 20,9 pct. i 2025 i Hjemme- og Sygeplejen.

### Deltidsansattes merarbejde på seniorområdet

Det gennemsnitlige merarbejde pr. deltidsansat er faldet fra 0,82 timer pr. uge i 2022 til 0,46 timer i 2025. Merarbejdet svarede til 11,9 årsværk i 2022 og er tilsvarende faldet til 5,9 årsværk i 2025.

**Tabel Z1:** Udviklingen i merarbejde og årsværk 2021–2025 for deltidsansat SOSU-personale på seniorområdet

	2021	2022	2023	2024	2025
Årsværk	449,3	457,8	452,2	428,0	410,1
Merarbejde omregnet til årsværk	8,9	11,9	8,3	7,5	5,9
<b>Samlet</b>	<b>458,2</b>	<b>469,6</b>	<b>460,5</b>	<b>435,5</b>	<b>416,0</b>

*Note: Stillingskategorierne ordinær ansættelse, SOSU-assistent, SOSU-hjælper samt lønklasse Social- og sundhedshjælper og Social- og sundhedsassistent. Afgrænset til afdelingerne Hjemmeplejen, Sygeplejen samt Hjemme- og Sygeplejen – ekskl. medarbejdere på barsel. Merarbejde er defineret som lønart 111, 200 samt 250. Timer, der går til afspadsering er ikke medregnet. Merarbejde er omregnet med faktoren 1.924 timer for et årsværk. Kilde: SD OPUS LIS og Datawarehouse.*

Deltidsansatte i Hjemme- og Sygeplejen har generelt mindre merarbejde end deltidsansatte på plejehjemmene. Den gennemsnitlige normtid for deltidsansatte er højere i Hjemme- og Sygeplejen end på plejehjemmene.

### Opsamling og perspektivering

Analysen viser en tydelig bevægelse mod højere arbejdstid blandt social- og sundhedspersonalet i Aabenraa Kommune. Kommunen ligger højere end omegnskommunerne i andelen af fuldtidsansatte, men Aabenraa Kommune ligger fortsat under landsgennemsnittet.

På seniorområdet er udviklingen især markant i Hjemme- og Sygeplejen, hvor både normtiden og andelen af fuldtidsansatte er steget væsentligt. Plejehjemmene oplever samme tendens men fra et lavere udgangspunkt. Faldet i merarbejde kan være udtryk for mindre behov for ekstra timer, lavere interesse for merarbejde eller øget brug af vikarer og timelønnede.

Nedenstående matrix viser et samlet overblik over udvalgte resultater fra undersøgelsen

Kontekst	Udvalgte fund fra undersøgelsen
Udviklingen i normtid blandt SOSU-personale i Aabenraa Kommune og omegnskommuner	I Aabenraa Kommune er andelen af fuldtidsansatte steget fra 9 pct. i 2021 til 19 pct. i 2025. Aabenraa Kommune ligger højere end omegnskommunerne, men under landsgennemsnittet. Gruppen af medarbejdere, der arbejder under 32 timer ugentligt, er reduceret fra 48,2 pct. i 2023 til 41,1 pct. i 2025 – et fald, der er større end både regionalt og nationalt.
Udviklingen i normtid på seniorområdet blandt SOSU-personale	Andelen af fuldtidsansatte på seniorområdet er steget fra 6,3 pct. i 2021 til 17 pct. i 2025. Andelen, der arbejder under 32 timer, er faldet fra 58,2 pct. i 2021 til 44,8 pct. i 2025. I 2025 arbejdede 20,9 pct., fuldtid, mens det er 12 pct. på plejehjemmene.
Deltidsansattes medarbejde på seniorområdet	Det gennemsnitlige merarbejde pr. deltidsansat er faldet fra 0,82 timer pr. uge i 2022 til 0,46 timer i 2025. Deltidsansatte i Hjemme- og Sygeplejen har generelt mindre merarbejde end deltidsansatte på plejehjemmene.

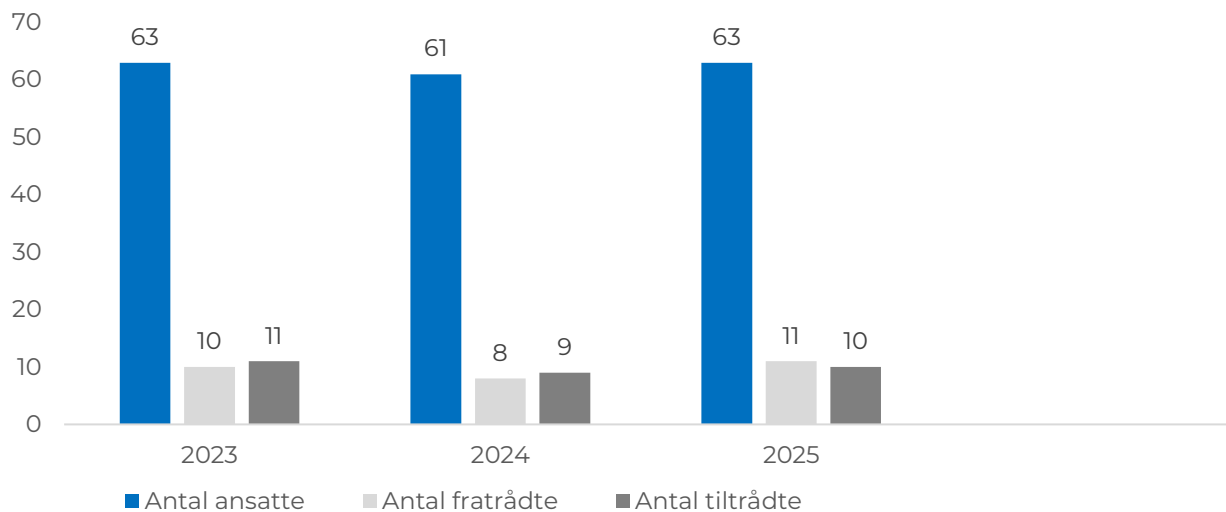
## Resumé af analyse af niveau 4-ledere i Børn og Kultur i perioden 2023-2025

Analysen havde til formål at undersøge lederomsætningen blandt ledere på niveau 4 med særligt fokus på fra- og tiltrædelser i perioden 2023–2025. Analysen belyste desuden ledernes anciennitet og alder for både aktive, fratrådte og tiltrådte ledere. Herudover indgik en geografisk kortlægning af niveau 4-ledere. Det bemærkes, at data for 2025 dækker perioden til og med oktober, og at populationen i analysen er relativt lille, hvorfor udviklingen bør tolkes med forbehold.

### Personaleomsætning af ledere på niveau 4 i Børn og Kultur i perioden 2023 til 2025

Analysen viste, at antallet af ledere på niveau 4 i Børn og Kultur har ligget stabilt i perioden 2023–2025 med 61–63 ledere. Lederomsætningen har i perioden varieret mellem 12 pct. i 2024 (lavest) og 16 pct. i 2025 (højest). Det betyder, at der i 2025 var lidt flere ledere, som fratrådte deres stillinger, end i de foregående år. Skole og Undervisning står for størstedelen af fratrædelserne.

**Figur XXI** viser antallet af niveau 4 ledere i perioden fordelt på antal ansatte, antal fratrådte og antal tiltrådte.



Kilde: KMD Opus pr.29.10.2025

### Alder og anciennitet

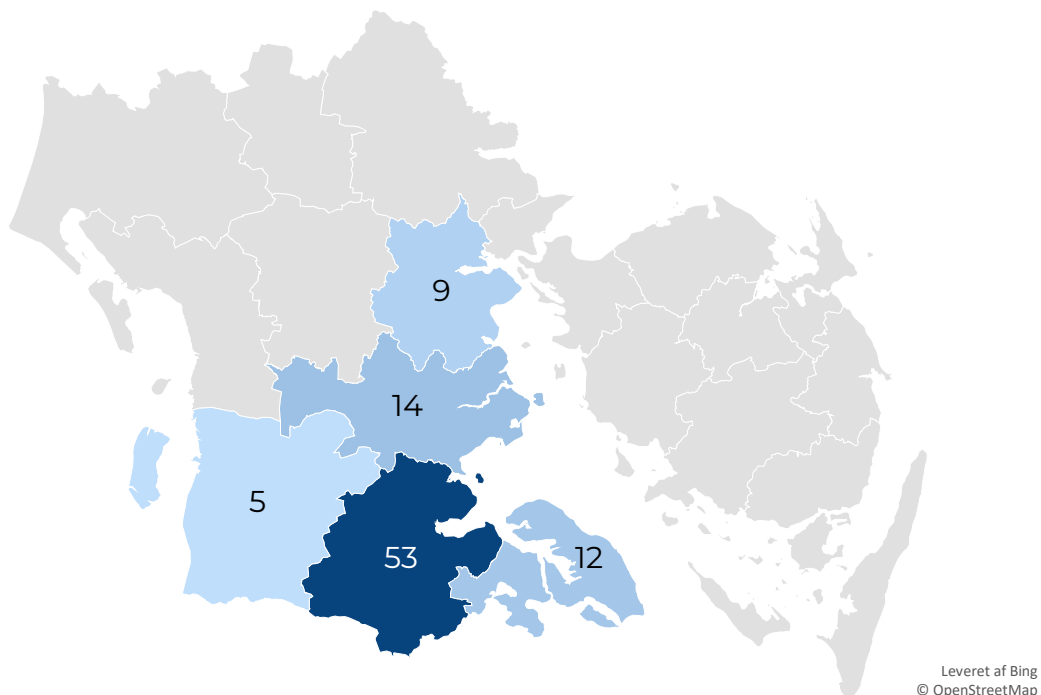
De aktive ledere havde i 2025 en gennemsnitsalder på 51,8 år, hvilket er marginalt højere end den gennemsnitlige alder blandt fratrådte ledere, som var 51,2 år. De tiltrådte ledere er generelt yngre end den samlede ledergruppe og havde i 2025 en gennemsnitsalder på 46,6 år.

Samme tendens ses i forhold til den gennemsnitlige anciennitet, hvor de aktive ledere havde 11,5 års anciennitet i 2025, mens de fratrådte havde 9,2 års anciennitet. Det tyder dermed på, at de fratrådte ledere i højere grad, tilhører gruppen med kortere anciennitet.

## Geografisk placering

Med udgangspunkt i data fra 2025 viser det sig, at lidt over halvdelen (53 pct.) af de aktive ledere er bosat i Aabenraa Kommune. De øvrige ledere bor primært i Haderslev (14 pct.), Sønderborg (12 pct.), Kolding (9 pct.) og Tønder (5 pct.). Blandt de fratrådte var 38 pct. bosat i Aabenraa Kommune, mens andelen blandt de tiltrådte var 43 pct. Det peger på, at nye ledere i stigende grad rekrutteres fra lokalområdet eller nærliggende kommuner.

**Figur XX2** viser fordelingen af de aktive niveau 4 leder og deres geografiske placering (pct.) i 2025

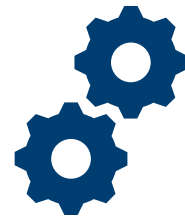


Kilde: KMD Opus-lis pr.29.10.2025

## Opsummering

Analysen peger på et stabilt antal ledere i forvaltningen med en gennemsnitlig lederomsætning på 13,9 pct. om året i perioden 2023–2025. Resultaterne viser samtidig, at hovedparten af lederne fortsat bor i eller tæt på Aabenraa Kommune, hvilket kan være en fordel i forhold til lokal forankring og fastholdelse.

# Definition og metode



## Datagrundlag:

- Kommunens lønsystem, Silkeborg Data (SD)
- Kommunens arbejdsskadesystem, SafetyNet
- Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL)
- Arbejdstilsynets database

## Begreber:

**Ansatte** refererer til antallet af personer, som har et ansættelsesforhold i Aabenraa Kommune som månedslønnet. Antal ansatte omfatter fuldtidspersoner, deltidsansatte samt ansatte på ordinære eller særlige vilkår. Timelønnet indgår ikke her. Kun aktive medarbejdere indgår, hvorfor medarbejdere på f.eks. barsel ikke indgår. Antal ansatte dannes på baggrund af en gennemsnitsberegning for alle månedslønnede ansatte for hver måned det pågældende år. Udviklingen fra år til år kan derfor være påvirket af vakancer frem for reelle stigninger/fald.

**Fuldtidsperson** refererer til beskæftigelsesgraden. En fuldtidsperson svarer til en fuldtidsstilling med en normtid på 1.924 timer pr. år eller en beskæftigelsesgrad på 1. Det samlede antal fuldtidspersoner opgøres på baggrund af den summerede beskæftigelsesgrad. Opgørelsen kan afvige fra det faktiske forbrug af arbejdstimer, bl.a. som følge af overarbejde, ændringer i normtid, barselsorlov samt variationer i det faktiske timetal i et årsværk fra år til år.

**Anciennitet** opgøres på baggrund af ansættelsesdato pr. december måned. Det betyder, at der kun regnes anciennitet for de medarbejdere, der er ansat pr. december måned. Sommerferieaflysere vil f.eks. ikke indgå i anciennitet.

**Overenskomstgrupper:** Lærere m.fl. folkeskolen/spec.uv. afkortes Lærere m.fl. Socialpædagoger og pæd. pers. ved døgninst. mv. afkortes Socialpædagoger og pæd. pers. De fem største overenskomstgrupper er defineret ud fra fuldtidspersoner.

**Personaleomsætning** dækker over, hvor stor en andel af kommunens ansatte, der er fratrådt i løbet af året. Personaleomsætningen er en indikator for udskiftningen af ansatte på arbejdspladserne i Aabenraa Kommune og graden af fastholdelse.

**Sygefravær** i denne rapport omfatter fraværsårsagerne: Sygedage (løntart 790), Nedsat tjeneste/delvis syg (løntart 526), Arbejdsskade (løntart 590), Delvis arbejdsskade (løntart 524), § 56 sygdom (løntart 525) og Delvis § 56 sygdom (løntart 522).

**Benchmark:** Aabenraa Kommune bliver i denne rapport sammenlignet med henholdsvis to grupper af kommuner: de sønderjyske kommuner og omegnskommunerne. Førstnævnte dækker over de tre øvrige kommuner i Sønderjylland: Sønderborg, Haderslev og Tønder. Omegnskommuner dækker over kommunerne: Sønderborg, Haderslev, Tønder, Esbjerg, Vejen og Kolding.

**Afgrænsning:** Byråds- og Direktionssekretariatet samt Kommunaldirektøren indgår i Stabens statistikker som følge af diskretionshensyn. Rapporten anvender en diskretionsgrænseværdi på 5, hvorfor statistikker med 5 enheder eller derunder markeres med \* af hensyn til anonymitetsforpligtigheden. Selvejende institutioner, hvor Aabenraa Kommune administrerer lønnen, indgår i denne rapport. FDDB-institutioner indgår ikke i rapporten.

**Metode:** Denne rapport bygger på den deskriptive metode, der beskriver og opsummerer de indsamlede data. Deskriptiv statistik beskriver kun de indsamlede data og generaliserer ikke på baggrund af data. Rapporten bygger på data for alle måneder det pågældende år, hvorefter der laves en gennemsnitsbetragtning. Hovedtotalen i visse tabeller kan afvige fra delsummen i samme tabel grundet afrunding til nul eller en decimal. Elever, praktikanter samt medarbejdere ansat med studiejob er taget ud af data og fremgår kun i bilagene, hvilket giver afvigelser ift. sidste års data. Region Sønderjylland-Schleswig indgår ikke i data. Gennemsnitlig alder og anciennitet beregnes ud fra december måned det pågældende år. Opgørelser i f.eks. bilag dannes pba. organisationsstrukturen pr. 31.12.2025.

# Bilagssamling

Bilag 1: Antal ansatte og fuldtidspersoner på afdelings- og institutionsniveau i perioden 2024-2025.

**Table A:** Antal ansatte og antal fuldtidspersoner på afdelings- og institutionsniveau inkl. ledere og elever.

	Antal ansatte		Fuldtidspersoner	
	2024	2025	2024	2025
<b>Børn og Kultur</b>	1.792	1.825	1.612	1.634
Børn og Familie	330	355	299	319
Børnehandicap	119	136	104	115
Center for Familier	109	113	100	104
Tidlig forebyggelse	18	18	16	16
PPR	33	36	29	33
Dagtilbud	342	344	336	338
Specialpædagogisk team	19	18	17	16
Dagpleje	89	87	111	108
<i>Daginstitutioner</i>	211	215	199	190
<i>Bakkehuset</i>	18	19	15	15
<i>Bolderslev Børnehus</i>	16	17	15	15
<i>Børnegården Nørreager</i>	8	8	7	7
<i>Børnehaven Sønderkov</i>	8	10	8	9
<i>Børnehuset Bakkebo</i>	26	25	22	20
<i>Børnehuset Fladhøj</i>	55	61	50	55
<i>Børnehuset Mølleløkke</i>	28	25	25	23
<i>Børnehuset Regnbuen Bovrup</i>	10	13	9	12
<i>Stubbæk Børnehus</i>	29	25	25	22
<i>Svalen</i>	12	11	11	11
<b>Kultur og Fritid</b>	113	111	82	79
Kulturhuse og Biblioteker Aabenraa	42	42	35	33
Musikskolen	30	30	13	13
Aktiv Aabenraa	24	22	18	16
<b>Skole og Undervisning</b>	992	999	879	883
Ungdommens Uddannelsesvejledning	13	13	13	12
Ungdomsskoler	52	52	44	43
Specialskole- Fjordskolen	165	164	160	158
<b>Folkeskoler</b>	750	757	654	661
<i>Bolderslev Skole</i>	18	18	16	16
<i>Bylderup Skole og Børnehus</i>	34	36	30	32
<i>Felsted Centralskole</i>	28	30	26	28
<i>Genner Univers</i>	21	22	18	18
<i>Hærvejsskolen</i>	101	101	89	89
<i>Hellevad Børneunivers</i>	28	29	25	26
<i>Hjordkær Skole</i>	31	31	27	27
<i>Høje Kolstrup Skole</i>	53	57	49	51
<i>Hovslund Børneunivers</i>	18	16	16	14
<i>Klipleve Skole</i>	20	23	15	17

<i>Kollund Skole og Børnehus</i>	38	41	30	33
<i>Kongehøjsskolen</i>	108	109	92	91
<i>Løjt Kirkeby Skole</i>	54	55	49	50
<i>Lyreskovskolen</i>	73	68	64	61
<i>Ravsted Børneunivers</i>	19	18	16	15
<i>Stubbæk Skole</i>	48	48	39	39
<i>Tinglev Skole</i>	40	37	36	34
<i>Varnæs skole</i>	14	16	13	15
<b>Jobcenter og Borgerservice</b>	<b>363</b>	<b>360</b>	<b>203</b>	<b>202</b>
Borgerservice og Sekretariat	39	44	35	36
Jobcenter	323	314	167	164
<b>Plan, Teknik &amp; Miljø</b>	<b>194</b>	<b>190</b>	<b>182</b>	<b>179</b>
Byg, Natur & Miljø	61	65	58	62
Drift & Anlæg	88	85	81	80
Erhverv & Bæredygtighed	27	22	24	20
Plan & Udvikling	18	17	17	16
<b>Social &amp; Sundhed</b>	<b>2.174</b>	<b>2.145</b>	<b>1.824</b>	<b>1.823</b>
Senior	1.187	1.160	987	971
Hjemme- og Sygeplejen	606	595	498	490
Plejhjem	389	380	301	299
Social- og Sundhedsuddannelsen	187	182	187	181
Social	602	589	502	505
Autismecenter Syd	188	166	141	135
Bo & Aktivitet	135	141	124	128
Center for Hjerneskode & Beskæftigelse	164	163	135	135
Center for Socialpsykiatri & Rusmiddel	104	105	94	95
Sundhed	262	270	225	235
Aktivitet & Forebyggelse	16	19	14	17
Center for Sundhedsfremme & Forebyg- gelse	72	75	62	65
Mad & Måltider	57	60	49	51
Rehabiliterings- & korttidscenter	50	48	40	39
Træning og Forebyggelse	62	65	56	60
Visitation & Understøttelse	119	121	105	108
Hjælpe midler & Tale, Høre, Syn	51	52	44	47
<b>Staben</b>	<b>136</b>	<b>142</b>	<b>129</b>	<b>134</b>
Byråds - og Direktionssekretariat	18	20	17	19
IT	36	37	34	36
Personale	39	41	37	39
Økonomi	41	41	39	39

Note: Afdelinger og teams med leder på niveau 4 figurerer ikke som selvstændige enheder, men indgår i totalsummen i overordnede enhed. Månedslønnede ansatte på ordinære og særlige vilkår indgår i tabellen. Elever indgår også. Der anvendes en gennemsnitlig normtid for en fuldtidsperson på 37 timer. Opgørelsen dannes på baggrund af organisationsstrukturen pr. 31.12.2025. Silkeborg Data.

Bilag 2: Sygefraværet på afdelings- og institutionsniveau i perioden 2023-2025 i pct. for ordinært ansatte.

**Tabel B:** Sygefraværet på afdelings- og institutionsniveau i perioden 2024-2025 i pct.

	2024	2025
<b>Børn og Kultur</b>	<b>5,7</b>	<b>6,0</b>
Børn og Familie	6,5	6,6
Børnehandicap	8,5	10,9
Center for Familier	7,2	4,7
Tidlig forebyggelse	3,1	5,3
PPR	5,4	3,5
Dagtilbud	5,9	7,4
Specialpædagogisk team	7,6	7,5
Dagpleje	6,2	8,2
Daginstitutioner	6,0	7,2
<i>Bakkehuset</i>	3,5	4,9
<i>Bolderslev Børnehus</i>	3,2	4,9
<i>Børnegården Nørreager</i>	8,0	10,1
<i>Børnehaven Regnbuen</i>	4,1	2,7
<i>Børnehaven Sønderkov</i>	2,7	5,8
<i>Børnehuset Bakkebo</i>	5,1	15,2
<i>Børnehuset Fladhøj</i>	6,0	5,3
<i>Børnehuset Mølleløkke</i>	7,3	6,0
<i>Stubbæk Børnehus</i>	6,7	11,3
<i>Svalen</i>	9,7	5,1
<b>Kultur og Fritid</b>	<b>2,8</b>	<b>3,3</b>
Kulturhuse og Biblioteker Aabenraa	4,0	6,0
Musikskolen	1,3	1,5
Aktiv Aabenraa	2,4	1,3
<b>Skole og Undervisning</b>	<b>5,7</b>	<b>5,5</b>
Ungdommens Uddannelsesvejledning	8,0	3,0
Ungdomsskoler	8,1	4,0
Specialscole - Fjordskolen	6,0	6,9
Folkeskoler	5,5	5,3
<i>Bolderslev Skole</i>	8,8	6,0
<i>Bylderup Skole og Børnehus</i>	4,6	4,1
<i>Felsted Centralskole</i>	6,9	6,5
<i>Genner Univers</i>	7,1	11,6
<i>Hærvejsskolen</i>	6,3	7,4
<i>Hellevad Børneunivers</i>	7,0	5,6
<i>Hjordkær Skole</i>	2,5	2,5
<i>Høje Kolstrup Skole</i>	5,7	6,2
<i>Hovslund Børneunivers</i>	6,0	2,9
<i>Klipleve Skole</i>	2,5	2,9
<i>Kollund Skole og Børnehus</i>	5,5	4,2

Kongehøjsskolen	5,1	3,2
Løjt Kirkeby Skole	4,3	5,9
Lyreskovskolen	6,6	5,3
Ravsted Børneunivers	4,4	4,8
Stubbæk Skole	3,1	4,9
Tinglev Skole	8,0	5,8
Varnæs skole	1,6	6,8
<b>Jobcenter og Borgerservice</b>	<b>3,0</b>	<b>3,4</b>
Borgerservice og Sekretariat	3,5	3,5
Jobcenter	2,9	3,4
<b>Plan, Teknik &amp; Miljø</b>	<b>3,7</b>	<b>3,5</b>
Byg, Natur & Miljø	3,9	2,9
Drift & Anlæg	3,6	3,8
Erhverv & Bæredygtighed	4,2	5,9
Plan & Udvikling	1,8	1,4
<b>Social &amp; Sundhed</b>	<b>6,4</b>	<b>6,9</b>
Senior	6,9	7,8
Hjemme- og Sygeplejen <sup>11</sup>	8,1	9,2
Plejhjem	5,8	6,2
Social- og Sundhedsuddannelsen	6,1	6,9
Social	6,6	6,5
Bo & Aktivitet	7,0	6,7
Autismecenter Syd	7,0	7,5
Center for Hjerneskade & Beskæftigelse	6,8	6,6
Center for Socialpsykiatri & Rusmiddel	4,9	3,9
Sundhed	5,2	5,1
Rehabiliterings- & Korttidscenter	7,1	9,1
Mad & Måltider	5,1	6,1
Aktivitet & Forebyggelse	2,7	2,5
Træning og Forebyggelse	2,8	3,7
Center for Sundhedsfremme & Forebyggelse	3,9	4,2
Visitation & Understøttelse	3,4	3,8
Hjælpe midler & Tale, Høre, Syn	4,8	3,9
<b>Staben</b>	<b>2,6</b>	<b>3,9</b>
Byråds - og direktionssekretariat	1,1	1,4
IT	2,9	6,2
Personale	2,2	3,1
Økonomi	3,3	3,9

Note: Afdelinger og teams med leder på niveau 4 figurerer ikke som selvstændige enheder, men indgår i totalsummen i overordnede enhed. Månedslønnede ansatte på ordinære vilkår inkl. elever indgår i tabellen.

Området Sundhed i 2024 indeholder også data for Sygeplejen inden organisationsændringen trådte i kraft. Opgørelsen dannes på baggrund af organisationsstrukturen pr. 31.12.2025. Data er fra Silkeborg data pr 26. januar 2025.

<sup>11</sup> Hjemme- og Sygeplejen består i 2024 også af Hjemmeplejen og Sygeplejen.

### Bilag 3: Lønudvikling på afdelings- og institutionsniveau i perioden 2023-2025 i kr.

**Tabel C:** Brutto lønudvikling i Aabenraa Kommune fordelt på arbejdsplads

	2023	2024	2025
<b>Børn og Kultur</b>	42.904	45.481	46.471
Børn og Familie	41.978	44.312	46.029
Børnehandicap	37.548	39.775	41.536
Center for Familier	41.403	43.716	45.554
Tidlig forebyggelse	43.388	47.148	47.283
PPR	53.654	57.019	58.423
Dagtilbud	36.811	39.515	40.376
Specialpædagogisk team	42.648	47.279	48.434
Dagpleje	35.364	37.209	38.138
Daginstitutioner	36.161	39.089	39.898
<i>Bakkehuset</i>	36.229	39.210	39.994
<i>Bolderslev Børnehus</i>	35.120	37.021	38.771
<i>Børnegården Nørreager</i>	37.552	39.405	39.721
<i>Børnehaven Regnbuen</i>	38.753	40.525	39.287
<i>Børnehaven Sønderkov</i>	35.510	38.292	36.003
<i>Børnehuset Bakkebo</i>	37.755	42.360	39.920
<i>Børnehuset Fladhøj</i>	36.303	38.604	40.296
<i>Børnehuset Mølleløkke</i>	34.282	37.123	40.192
<i>Stubbæk Børnehus</i>	35.434	40.270	41.366
<i>Svalen</i>	37.269	40.318	40.524
<b>Kultur og Fritid</b>	45.380	48.058	49.431
Kulturhuse og Biblioteker Aabenraa	45.227	48.013	49.373
Musikskolen	44.467	46.968	48.594
Aktiv Aabenraa	39.655	41.888	41.491
<b>Skole og Undervisning</b>	44.840	47.407	48.183
Ungdommens Uddannelsesvejledning	50.343	53.084	54.429
Ungdomsskoler	47.545	50.829	51.559
Specialskole - Fjordskolen	43.630	46.578	46.809
Folkeskoler	44.626	47.098	48.006
<i>Bolderslev Skole</i>	44.336	46.322	47.582
<i>Bylderup Skole og Børnehus</i>	42.862	44.872	47.578
<i>Felsted Centralskole</i>	46.867	47.821	49.951
<i>Genner Univers</i>	40.889	43.503	44.337
<i>Hærvejsskolen</i>	46.563	49.061	50.006
<i>Hellevad Børneunivers</i>	38.678	41.503	42.658
<i>Hjordkær Skole</i>	44.573	47.306	48.995
<i>Høje Kolstrup Skole</i>	45.715	48.620	49.183

Bilagssamling

<i>Hovslund Børneunivers</i>	42.431	45.852	47.528
<i>Kliplev Skole</i>	47.266	50.705	51.261
<i>Kollund Skole og Børnehus</i>	37.713	41.183	40.337
<i>Kongehøjsskolen</i>	44.951	47.666	48.174
<i>Løjt Kirkeby Skole</i>	46.012	48.256	49.371
<i>Lyreskovskolen</i>	44.495	47.145	48.272
<i>Ravsted Børneunivers</i>	44.076	47.670	45.086
<i>Stubbæk Skole</i>	44.243	46.127	48.157
<i>Tinglev Skole</i>	46.472	48.565	50.280
<i>Varnæs skole</i>	46.052	46.219	46.225
<b>Jobcenter og Borgerservice</b>	42.785	45.285	47.046
Borgerservice og Sekretariat	43.726	46.831	49.284
Jobcenter	41.815	44.127	45.633
<b>Plan, Teknik &amp; Miljø</b>	47.278	50.175	52.125
Byg, Natur & Miljø	48.578	52.077	52.968
Drift & Anlæg	44.038	46.338	48.050
Erhverv & Bæredygtighed	46.741	49.324	55.078
Plan & Udvikling	54.071	56.959	59.272
<b>Social &amp; Sundhed</b>	39.043	41.758	43.523
Senior	37.290	40.145	41.990
Hjemme- og Sygeplejen	36.984	39.822	41.712
Plejehjem	37.219	40.158	41.858
Social	39.110	41.761	43.674
Bo & Aktivitet	39.746	42.363	44.926
Autismecenter Syd	37.990	40.206	41.971
Center for Hjerneskade & Beskæftigelse	38.170	41.118	42.576
Center for Socialpsykiatri & Rusmiddel	40.820	43.488	45.133
Sundhed	41.682	44.090	45.054
Rehabiliterings- & Korttidscenter	39.829	43.237	45.609
Mad & Måltider	34.529	35.932	36.191
Aktivitet & Forebyggelse	43.859	47.113	47.005
Træning og Forebyggelse	41.572	43.758	44.225
Center for Sundhedsfremme & Forebyggelse	46.255	48.983	50.263
Visitation & Understøttelse	45.406	47.725	49.272
Hjælpe midler & Tale, Høre, Syn	44.365	45.672	47.341
<b>Staben</b>	48.996	51.642	53.067
Byråds - og direktionssekretariat	53.286	55.900	56.843
IT	47.542	48.970	50.512
Personale	47.543	50.277	52.024
Økonomi	49.782	53.594	54.146

Note: Tallene inkluderer ordinære ansatte ekskl. elever. Data er fra KRL pr. oktober 2025.

## Bilag 4: Lønudvikling for Aabenraa og sønderjyske kommuner fordelt på overenskomster i 2025 i kr.

**Table D:** Bruttoløn niveau i de sønderjyske kommuner fordelt på overenskomst pr oktober måned 2025

Overenskomstområde	Aabenraa	Haderslev	Sønderborg	Tønder
<b>I alt</b>	<b>45.742</b>	<b>46.170</b>	<b>45.464</b>	<b>45.336</b>
Administration og it mv., KL	46.447	47.117	46.840	46.623
Akademikere, KL	57.631	57.215	57.505	55.831
Bygningskonstruktører	52.272	54.162	52.395	55.823
Chefer, KL	105.142	105.805	109.386	105.465
Dagplejere	37.146	37.398	39.600	36.344
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	44.821	46.913	46.925	44.447
Ergo- Fysio- og Jordemødre, ledere KL	60.431	0	66.537	0
Forhandlingskartellets personale	50.952	48.656	51.914	0
Husassistenter, KL	32.147	32.380	32.080	32.955
Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL	42.758	42.858	46.714	44.646
Led. værkst.pers. mv., klientv., KL	42.357	0	43.738	39.316
Ledere m.fl., undervisningsområdet	67.718	67.142	68.081	71.669
Ledere/mellem. ældre og sundhedsomr. mv	57.486	54.456	55.788	58.099
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	52.055	52.651	51.254	51.705
Musikskolelærere	45.694	46.214	46.019	0
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	37.000	36.542	36.801	36.572
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	43.194	43.125	42.322	42.980
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	46.048	48.037	47.630	46.991
Pædagogisk uddannede ledere	60.857	58.725	58.918	60.503
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	31.925	32.398	32.933	34.274
Rengøringsassistenter, KL	32.995	33.447	33.819	32.396
Social- og sundhedspersonale, KL	40.884	41.432	41.177	41.457
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	44.617	45.149	45.028	45.388
Socialrådg./socialformidlere, KL	46.448	46.674	45.980	46.542
Specialarbejdere mv., KL	36.032	36.907	36.583	42.348
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	45.187	46.158	45.763	46.800
Syge- og Sundhedspersonale, ledere KL	61.049	65.059	62.084	60.405
Tandklinikassistenter, KL	40.121	40.820	43.510	42.733
Tandlæger, KL	71.033	60.867	66.999	84.796
Teknisk Service	38.820	40.473	39.386	39.808
TL, byggeri, miljø, energi og kultur, KL	49.683	51.758	47.355	52.564

Note: Tallene inkluderer ordinære ansatte ekskl. elever. Der indgår kun overenskomster, hvor der er mere end 5 fuldtidspersoner i Aabenraa Kommune. KRL pr. oktober 2025.

## Bilag 5: Arbejdsskader fordelt på type og afdeling/institution i 2025

**Tabel E:** Arbejdsskader i de forskellige afdelinger/institutioner

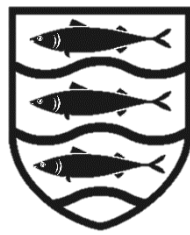
	Arbejds-ulykker	Fysisk/psy-kisk vold fra borger	Krænkende handlinger fra leder/medarbejder	Nærved-hændelser
<b>Børn og Kultur</b>	<b>204</b>	<b>1352</b>	<b>21</b>	<b>72</b>
Børn og Familie	110	955	6	27
Børnehandicap	92	922	5	26
Center for Familier	16	18	-	-
Tidlig forebyggelse	-	-	-	-
PPR	*	*	-	*
Dagtilbud	9	17	8	*
Specialpædagogisk team	-	*	*	*
Dagpleje	*	*	*	*
Daginstitutioner	7	8	*	*
<i>Bakkehuset</i>	*	-	-	-
<i>Bolderslev Børnehus</i>	-	-	-	-
<i>Børnegården Nørreager</i>	-	*	*	-
<i>Børnehaven Regnbuen</i>	*	*	*	-
<i>Børnehaven Sønderskov</i>	*	-	-	-
<i>Børnehuset Bakkebo</i>	-	-	-	-
<i>Børnehuset Fladhøj</i>	*	*	-	-
<i>Børnehuset Mølleløkke</i>	*	-	-	-
<i>Stubbæk Børnehus</i>	-	-	-	-
<i>Svalen</i>	-	-	-	*
<b>Kultur og Fritid</b>	<b>*</b>	<b>6</b>	<b>*</b>	<b>7</b>
Kulturhuse og Biblioteker Aabenraa	*	5	-	*
Musikskolen	-	-	-	-
Aktiv Aabenraa	-	-	*	-
<b>Skole og Undervisning</b>	<b>82</b>	<b>372</b>	<b>6</b>	<b>34</b>
Ungdommens Uddannelsesvejledning	-	-	-	-
Ungdomsskoler	*	*	-	-
Specialskole - Fjordskolen	17	194	*	14
Folkeskoler	64	176	*	20
<i>Bolderslev Skole</i>	*	5	-	*
<i>Bylderup Skole og Børnehus</i>	*	*	-	*
<i>Felsted Centralskole</i>	5	*	-	*
<i>Genner Univers</i>	-	*	-	-
<i>Hærvejsskolen</i>	8	46	*	6
<i>Hellevad Børneunivers</i>	*	-	-	-
<i>Hjordkær Skole</i>	8	7	-	-
<i>Høje Kolstrup Skole</i>	-	17	-	*
<i>Hovslund Børneunivers</i>	-	*	-	-
<i>Klipleve Skole</i>	*	*	-	-

HR-regnskab 2025

Kollund Skole og Børnehus	*	6	-	-
Kongehøjsskolen	12	57	-	*
Løjt Kirkeby Skole	5	*	-	-
Lyreskovsskolen	5	8	-	-
Ravsted Børneunivers	*	-	-	-
Stubbæk Skole	*	7	-	-
Tinglev Skole	*	*	-	*
Varnæs skole	*	-	-	-
<b>Jobcenter og Borgerservice</b>	<b>8</b>	<b>34</b>	<b>*</b>	<b>-</b>
Borgerservice og Sekretariat	*	6	-	-
Jobcenter	*	28	*	-
<b>Plan, Teknik &amp; Miljø</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>-</b>
Byg, Natur & Miljø	-	-	*	-
Drift & Anlæg	*	-	-	-
Erhverv & Bæredygtighed	*	*	-	-
Plan & Udvikling	-	-	-	-
<b>Social &amp; Sundhed</b>	<b>226</b>	<b>552</b>	<b>41</b>	<b>120</b>
Senior	150	132	16	42
Hjemme- og Sygeplejen	80	54	11	14
Plejhjem	64	77	5	28
Social- og Sundhedsuddannelsen	6	*	-	-
Social	52	407	22	66
Bo & Aktivitet	21	55	*	10
Autismecenter Syd	5	261	10	32
Center for Hjernesgade & Beskæftigelse	20	48	9	21
Center for Socialpsykiatri & Rusmiddel	6	43	-	*
Sundhed	20	9	*	10
Rehabiliterings- & Korttidscenter	5	6	-	8
Mad & Måltider	9	-	-	-
Aktivitet & Forebyggelse	*	*	*	-
Træning og Forebyggelse	*	*	-	*
Center for Sundhedsfremme & Forebyggelse	*	*	-	-
Visitation & Understøttelse	*	*	-	*
Hjælpe midler & Tale, Høre, Syn	*	*	-	*
<b>Staben</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>*</b>	<b>*</b>
Byråds - og Direktionssekretariat	-	-	-	-
IT	-	-	*	-
Personale	-	-	-	*
Økonomi	-	-	-	-

Note: Bemærkninger: Tallene er for alle ansatte for hver afdeling/institutioner. \* betyder, at antallet ikke overholder diskretionsgrænsen på 5, hvorfor det er anonymiseret. Det er kun data for UQ, hvilket betyder, at inspirationsansættelser ikke indgår. SafetyNet pr. 31.12.2025





# TR - og arbejdsmiljø konference 2026 - evaluering

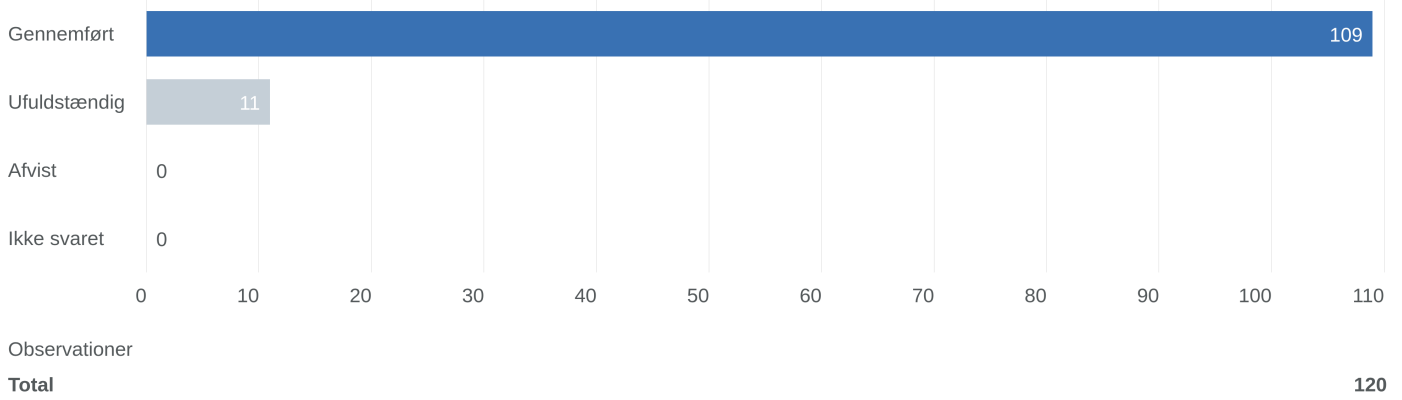
---

# Resultater

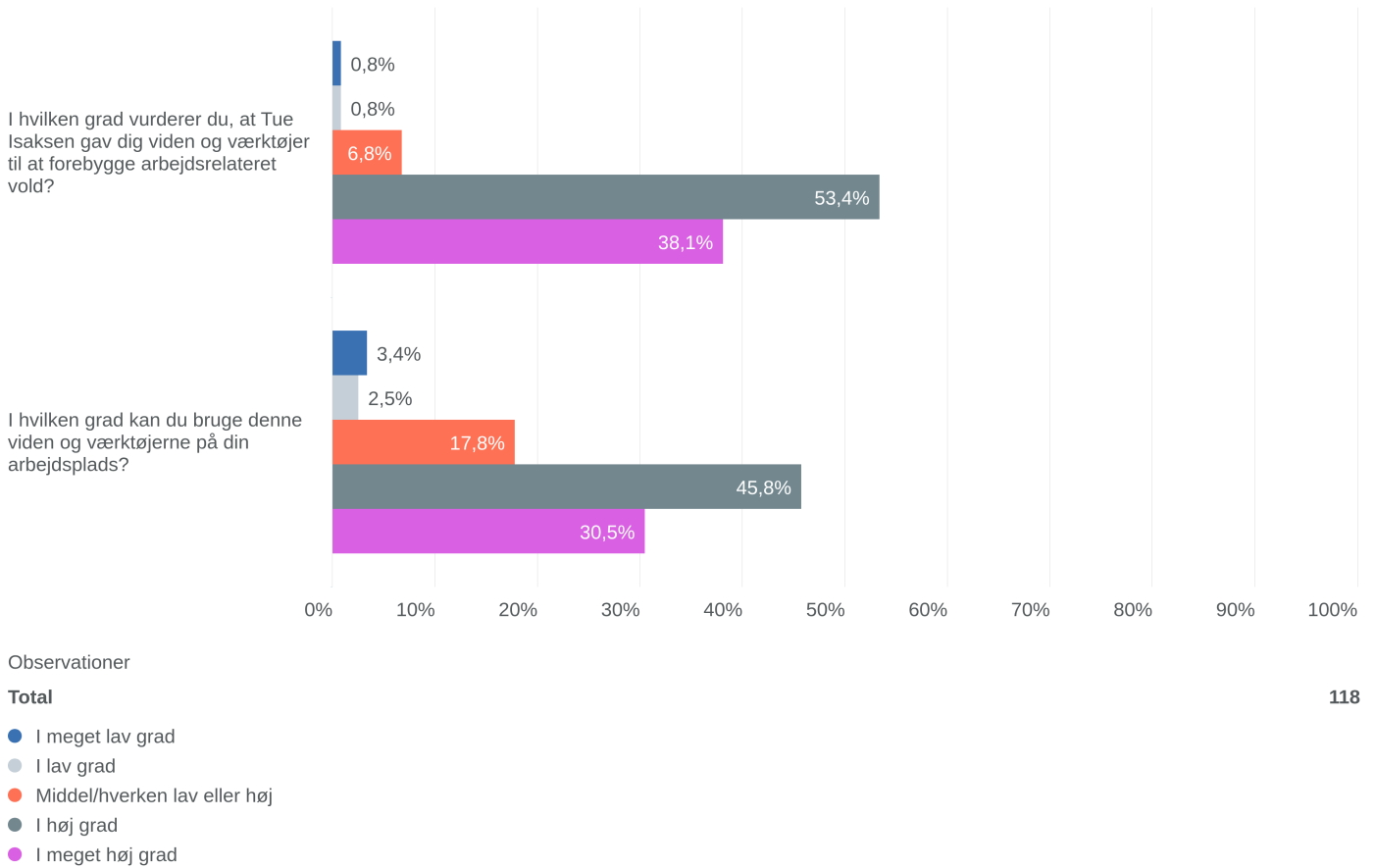
---

TR - og arbejdsmiljøkonference 2026 - evaluering

### Antal besvarelser



Figur 1: Forebyggelse af arbejdsrelateret vold



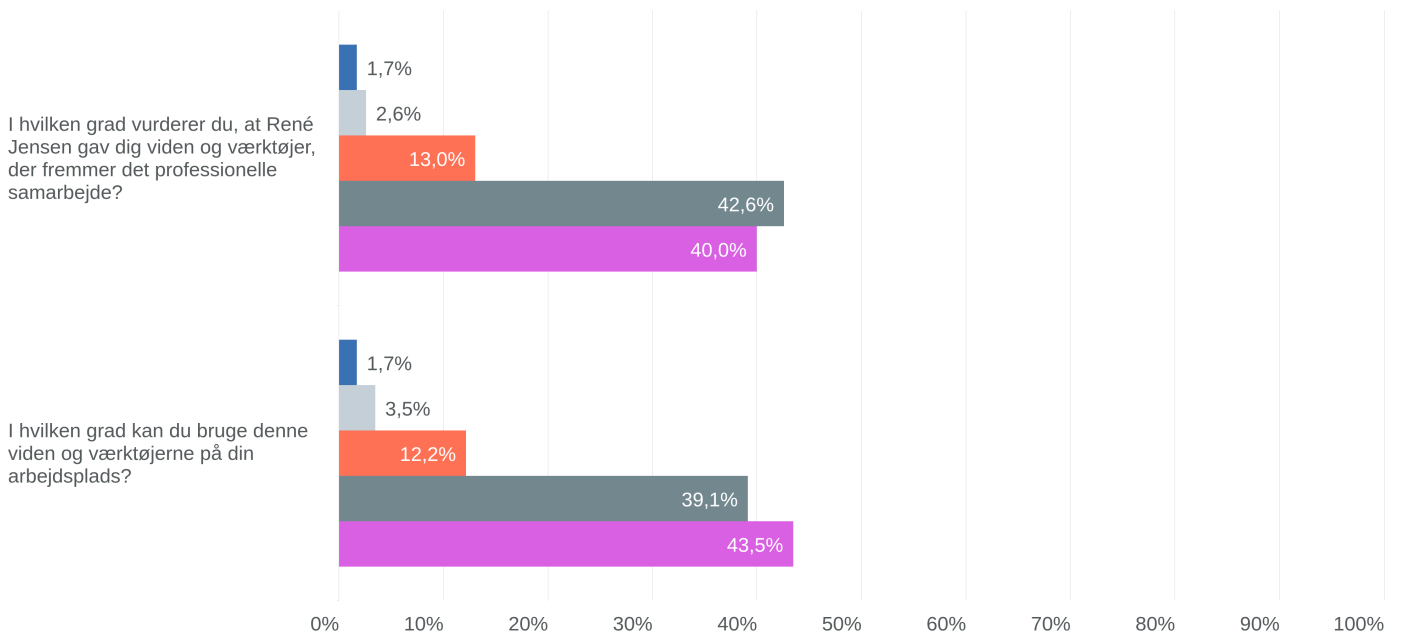
Figur 1: Kommentarer



Observationer

Total 118

Figur 2: Det professionelle samarbejde



Observationer

Total 115

- I meget lav grad
- I lav grad
- Middel/hverken lav eller høj
- I høj grad
- I meget høj grad

Figur 2: Kommentarer

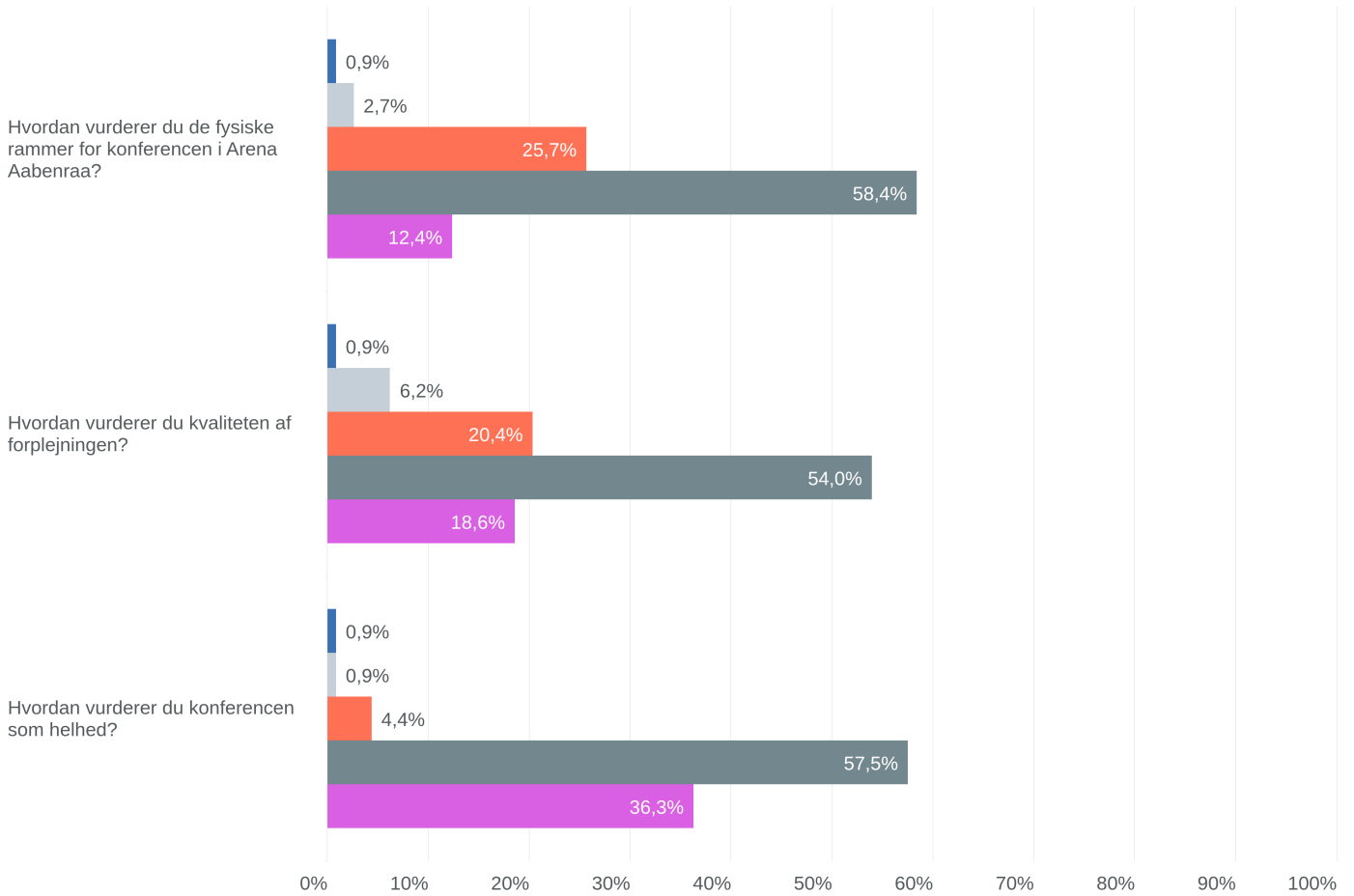


Observationer

**Total**

**115**

**Figur 3: Samlet oplevelse af konferencen**



Observationer

**Total**

- Meget utilfreds
- Utilfreds
- Neutral/hverken utilfreds eller tilfreds
- Tilfreds
- Meget tilfreds

Hvad var særligt godt ved årets konference?



Observationer

**Total**

113

Hvad kunne med fordel forbedres?



Observationer

**Total**

113

Hvilke bæredygtige tiltag lagde du særligt mærke til?



Observationer

**Total**

**111**

Har du forslag til yderligere bæredygtige tiltag, arrangørerne kan overveje til næste års konference?



Observationer

**Total**

**111**

Yderligere bemærkninger vedr. din oplevelse af TR - og arbejdsmiljøkonferencen 2026:



Observationer

**Total**

**111**

# Åbne besvarelser

---

TR - og arbejdsmiljøkonference 2026 - evaluering

## Figur 1: Kommentarer

1. 97 Ingen kommentarer
2. Ikke relevant
3. God dag
4. Arbejder ikke hvor der er risiko for vold
5. Vi har ingen borger kontakt, og sandsynligheden for vold er meget lav - men foredraget var interessant
6. Fedt konference. Masse læring
7. Virkelig godt
8. Det er spot on i forhold til det der rør sig lige nu i dele af CHB
9. Inspirerende oplæg
10. .
11. Rigtigt godt oplæg
12. Basalt niveau
13. Fint
14. Super god dag
15. .
16. Relaterbare situationer der nemt kan oversættes til arbejdspladsen.
17. Godt
18. Ej relevant. Vi har ingen vold i afd.
19. Han var god til at give mening i emnet
20. B
21. Meget vigtigt emne. Som er blevet oversat på plejehjemmet længe.
22. God formidlet med humor

## Figur 2: Kommentarer

1. 94 Ingen kommentarer
2. Sjovt, let at huske efterfølgende
3. Spændende
4. Meget forståelig og håndgribelige værktøjer til at forstå arbejdspladsens dynamik.
5. Metaforerne er nemme at tage med videre i samarbejdet med kollegaer
6. Fed fireddrag
7. De bedste oplægger
8. Godt
9. Har har deltaget i et oplæg tidligere med en anden formidler. Rene gjorde bare langt bedre og inddragelse. Så går hefta med en positiv indstilling til dette emne i dag.
10. Virkeligt godt oplæg
11. Godt med en humoristisk tilgang.
12. Fint
13. Super godt
14. Det var fint. Men han var kedelig at høre på
15. Pointer tages med både til MED og personalemøder
16. Godt
17. Meget lig andre tiltag fra andre år. Så lidt samme suppe, gammel vin på nye flasker, men også godt at få nye analogier
18. Flot formidlet både i ord og visuelt
19. Hans oplæg var alt for langt.
20. Havde hørt oplægget 2 x på Autismecenter Syd
21. Han nåede slet ikke ud over scenekanten. Desværre. Han greb os ikke og det var synd med sådan en afslutning.

22. Meget brugbar

## Hvad var særligt godt ved årets konference?

1. 80 Ingen kommentarer
2. Der var desværre koldt at sidde i hallen.
3. Dejligt med frugt fremfor kage
4. En super vellykket og godt planlagt konference. Oplægsholderne var velforbredte og meget engagerede. Jeg fik mange værktøjer med hjem til det videre arbejde med arbejdsmiljø i vores afdeling.
5. Godt sammensat program, varierende, fint med det visuelle resumé. Fint med mere plads i buffeten, fordi vi spiste i to hold.
6. ...
7. Det er som de andre år kold i rummet. Maden var ikke opfyldt og man måtte vente og fik næsten ikke noget salat og det samme ved æblekagen. Der blev først rigtig fyldt op, da vi skulle i gang igen.
8. Der var gode oplægsholdere, især den sidste del om samarbejde var interessant og relevant.
9. Et godt program
10. Godt med to "store" oplæg - en formiddag og en eftermiddag (i stedet for flere små) Godt at frokost/ workshops var delt i hold.
11. Oplægsholder
12. Det var rart at sidde helt nede ved endevæggen så man kunne dreje sin stol mod scenen og minimal larm. Ville nødig sidde i midten pga larm og snak ved bordene under oplæggene
13. Rigtig gode og praksis relevante oplæg.
14. Det var en super dag med gode indlæg, der gav os redskaber og ideer som vi med fordel kan bruge i vores arbejde. Så fin forplejning. Så tak for at give os en god dag.
15. Gode emner der er udvalgt.
16. Faste pladser. Velorganiseret mad. Gode oplæg.
17. Oplægsholderne
18. Fine oplæg
19. God vekselvirkning mellem oplæg og praktisk øvelse
20. Gode oplægsholdere
21. Oplægsholdere, stande, forplejning
22. Godt
23. Manglede lidt ost mm til morgemads bollen
24. Maden var rigtig fin. Overvej at stille bordene anderledes næste gang. Kan der luftes ud næste gang? Luften var meget tung.
25. Arena har oppet sig ift andre år. Den bedste afvikling der har været.
26. Årets oplæg var rigtig gode
27. Der kunne godt være en sodavand med til maden
28. Det var en god ide med de forskellige poster
29. Frokosten var rigtig god! Oplægget fra Tue Isaksen var også rigtig godt.
30. Frokosten var lækker og det at vi spiste i 2 hold. Dejligt der var bodplan
31. Begge eksterne indslag var super relevante og overførbare til praksis. Linda gjorde det helt fantastisk!
32. Dejlige mennesker
33. Veltilrettelagt Relevante oplægsholdere
34. God Ide med at spise i hold.

## Hvad kunne med fordel forbedres?

1. 70 Ingen kommentarer
2. Forslaget kunne være At placeringen ikke bliver tæt på dørene.
3. Det ville være bedre hvis check ind ikke var i døråbningen. Der manglede vand til the. Der var lidt koldt.
4. Det var koldt i hallen. Lidt ventetid til frokost, da der skulle fyldes op et par gange. Ikke nok kander med te vand.

5. Anderledes placering af borde, så man sidder vinkelret på scenen, og de der sidder med ryggen til kan vende sig helt om. Det ville være mindre fysisk belastende. Måske slukke for fotografen mens der laves idræt, så man kan slappe af og ikke bekymre sig om at blive flashet på internet med mere.
6. ...
7. At de som de andre år for styr på mængden af mad, så man kan nå det på de korte pauser.
8. Der kunne godt have været mindst noget smør til morgenmaden.
9. Spar den grafiske facilitering
10. Det var meget koldt i lokalet
11. Bordopstilling, da man bliver skæv i kroppen når man skal sidde med siden til..
12. Vi sad ikke så godt. Vi skulle sidde skævt for at følge programmet.
13. Måske det kan revurderes hvordan man sidder. Vi sad tæt. De der sad med ryggen til, fik super dårlige stillinger. Stole benene/bøjle gjorde det ikke super nemt at komme ud/ind og op/ned under fælles øvelser osv. Toilet faciliteter, der var låst ude i Arena ved ankomst kl 7.45. grundet resurse besparelser.
14. Morgenmaden
15. Navnekort kan laves med små klistermærker til tøj i stedet for plastik ituier som ikke bliver brugt.
16. Slutningen
17. Det må ikke være koldere. Vi sad lidt tæt.
18. En halvdags konference er at foretrække. Arbejdsmiljøafdelingen fylder alt for meget.
19. Det havde været fint, om bordene havde stået skrå eller der havde været en skærm på siderne. Det var svært at se - uhensigtsmæssig siddestilling
20. Igen i år måtte vi sidde hele dagen med vinterjakke på, da det var hamrende koldt. Det trækker helt vildt på siden med toiletterne. Vi havde jakker på fra vi kom til vi gik.
21. Sodavand eller andet, til dem som ikke drikker kaffe eller the.
22. Mere samarbejde i teams
23. Det var lidt koldt.
24. Det var koldt. Vi behøver ikke opsamlingen til sidst - men flot tegning!
25. Smør
26. Anden/lavere musik under spisen
27. Kortere og flere indlæg.
28. Se foroven
29. Indtjekning
30. Morgenmaden brug for ost
31. Overvej at stille bordene anderledes næste gang. Kan der luftes ud næste gang? Luften var meget tung.
32. Det var desværre lidt koldt, men ellers fint
33. Dog er skærmen stadig af for dårlig kvalitet
34. Ligesom sidste år, var det meget koldt i hallen, specielt til formiddag. Bæredygtig synes jeg bør overstige alt. Derved manglede der smør og ost
35. QR scanning ved ankomst.
36. Entre med hurtigere engang
37. Oplægget fra René Jensen var alt for langt.
38. Vi sad ikke godt. Jeg ku ikke se noget og mistede fokus.
39. Maden og noget til vegetarerne
40. Længde på dagen.
41. Mere kogt vand til the.
42. Måske lidt flere korte pauser
43. Meget dårlige lokaler Koldt
44. Savnede sodavand til frokosten

## Hvilke bæredygtige tiltag lagde du særligt mærke til?

1. 71 Ingen kommentarer

2. Navneskilte skal genbruges. Ingen plastic vanddunke. Har brugt lokale leverandører vedr. forplejning.
3. Genbrug af navneskilte.
4. Mad
5. Den lidt tamme morgen mad 😞
6. Jeg syntes, det er fint vi kan aflevere keyhangeren og plastikdelen igen. Alt andet ville være spildt.
7. God morgenmad. Flot net.
8. Maden, aflevere navneskilt
9. Genbrug af keyhangers og skilte,
10. Maden
11. Genbrug af skilte
12. Ingen smør til kondibollerne 🙄
13. Mad
14. Maden
15. Navneskilt og berdie quiz
16. At der var dele der genbruges. Råvarer årstidsbestemt.
17. Det var meget minimalistisk. På en god mode
18. Forplejning. At gå hjem med en god oplevelse af dagen. klogere end da jeg kom
19. Maden...
20. Sæsonpræget råvarer i maden
21. Dårlig forplejning og overdrevet italesættelse
22. En kurv ;)
23. Ingen
24. Smøret var sparet væk. Manglende affaldssortering.
25. Vand, tasker, genbrug af navneskilte
26. Ikke rigtig nogen Vand i papkasser kan spares væk
27. Vandflasker
28. Maden
29. Maden. Genbrug af navneskilt.
30. Ingen plastik.
31. Mad/emballage
32. Jeps
33. Mad
34. De beholdt nøgleringen ved navneskiltet
35. Maden.
36. Ingen smør eller ost
37. Maden, det er fint med morgenmaden. Behøver dog ikke varm mad gerne kold buffet
38. Ingen smør
39. Lokale madvarer
40. Genbrug af skilte
41. Ingen smør / ost ( aner ikke hvorfor det er bæredygtigt).

## Har du forslag til yderligere bæredygtige tiltag, arrangørerne kan overveje til næste års konference?

1. 97 Ingen kommentarer
2. ...
3. Manglende affaldssortering
4. Undgå lang indledning og laaang afslutning.
5. Sortering af affald

6. Affaldssortering.
7. Op til Arena Aabenraa som facilitet Mere reklame for arrangementet
8. Nej
9. Lækker kage til kaffen - men bedre med portionsanrettet - det skred lidt i afviklingen
10. Evt alm kopper - så man sparer pap
11. Tid som ressource - bedre i år end tidligere
12. Kander med vand
13. Nej
14. Affaldssortering
15. At konferencen ikke ligger i januar som er en travl måned i et ledelses / administrativt perspektiv

## **Yderligere bemærkninger vedr. din oplevelse af TR - og arbejdsmiljøkonferencen 2026:**

1. 96 Ingen kommentarer
2. Alt i alt en super god konference. Det er skønt at hilse og snakke med kolleger fra resten af kommunen.
3. Jeg synes det var virkelig godt. Knap så godt som sidste år, men stadig virkelig en spændende dag. Fint at der var bordplan. Det hele kørte som smurt, var min oplevelse. Tak for en inspirerende dag!
4. Nej
5. Mega gode foredrag, som gav nogle gode refleksioner og ideer til at tage med hjem til personale gruppen.
6. Der var tilpas lunt i lokalet.
7. Håber jeg kan komme med
8. Det var godt at der var bordplane, og at vi havde fået tildelt pladser
9. En rigtig god dag
10. Rart at møde andre faggrupper.
11. Generelt godt, men gider ikke fryse. Så er det i Arenaen eller samme lokale næste år, så kommer jeg ikke. Har nu frosset de sidste 2 år.
12. Inspirerende dag
13. Fin dag.
14. Nej
15. Evaluering. Gennemgang af tegning var overflødig
16. Forslag til næste år Jan Hellesøe

## Bilag vedrørende udviklingen i sygefraværet i indeværende år.

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

Opgørelserne omfatter medarbejdere ansat på ordinære vilkår.

---

### Definition på anvendte begreber og variable.

---

Opgørelsen omfatter alle månedslønnede ansatte.

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

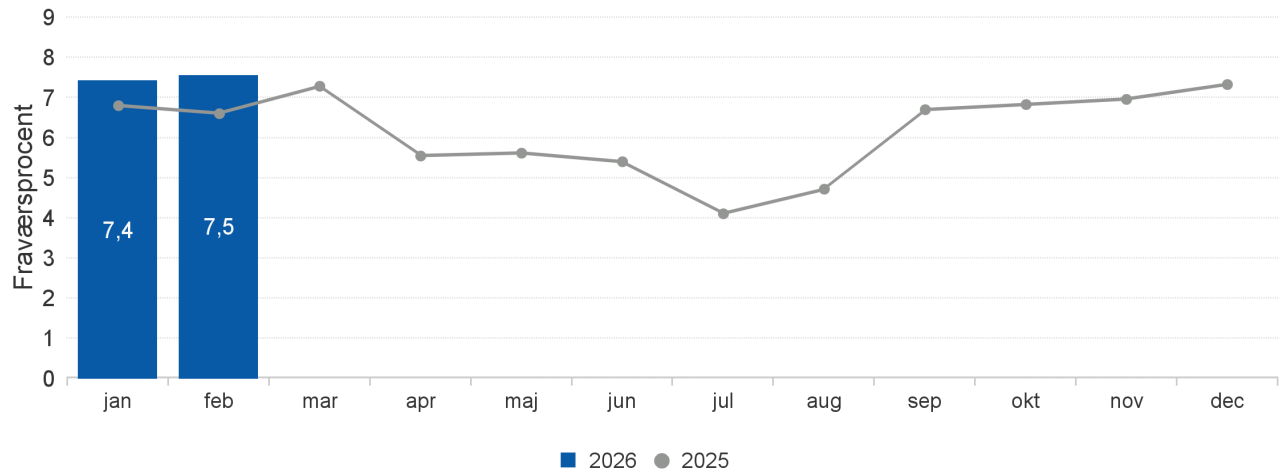
Farver: Grøn= lavere end samme periode forrige år, Rød= højere end samme periode sidste år.

---

## Bilag vedrørende udviklingen i sygefraværet i indeværende år.

04-03-2026

Figur 1: Udviklingen i sygefravær på overordnet niveau



Bilag vedrørende udviklingen i sygefraværet i  
indeværende år.

04-03-2026

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	6,0	8,0	2,0
	Dagtilbud	7,3	6,3	8,7	2,4
	Kultur og Fritid	3,5	2,8	3,6	0,8
	Skole og Undervisning	5,6	6,9	6,6	-0,2
	<b>Børn og Kultur</b>	<b>6,1</b>	<b>6,4</b>	<b>7,2</b>	<b>0,8</b>
Jobcenter og Borgerservice	Borgerservice og Sekretariat	3,3	2,0	5,9	3,9
	Jobcenter	5,2	4,5	7,1	2,6
<b>Jobcenter og Borgerservice</b>		<b>4,9</b>	<b>4,1</b>	<b>6,9</b>	<b>2,8</b>
Plan, Teknik & Miljø	Byg, Natur & Miljø	2,9	3,5	4,3	0,8
	Drift & Anlæg	3,8	3,7	5,7	1,9
	Erhverv & Bæredygtighed	5,8	4,9	3,6	-1,4
	Plan & Udvikling	1,3	0,7	2,5	1,8
	<b>Plan, Teknik &amp; Miljø</b>	<b>3,5</b>	<b>3,5</b>	<b>4,6</b>	<b>1,1</b>
Social & Sundhed	Senior	7,8	9,2	9,5	0,3
	Social	6,6	7,4	8,4	1,0
	Sundhed	5,1	5,6	4,9	-0,7
	Visitation & Understøttelse	3,9	3,6	6,3	2,7
<b>Social &amp; Sundhed</b>	<b>6,9</b>	<b>7,9</b>	<b>8,4</b>	<b>0,5</b>	
Staben	Afdeling - Byråds- og Direktionssekr.	1,4	1,3	2,1	0,8
	IT - Afdelingen	6,1	3,2	4,1	0,9
	Personaleafdelingen	3,1	4,2	2,3	-2,0
	Økonomiafdelingen	3,9	2,7	5,2	2,5
<b>Staben</b>	<b>3,9</b>	<b>3,1</b>	<b>3,6</b>	<b>0,5</b>	
<b>Aabenraa Kommune</b>		<b>6,2</b>	<b>6,7</b>	<b>7,5</b>	<b>0,8</b>

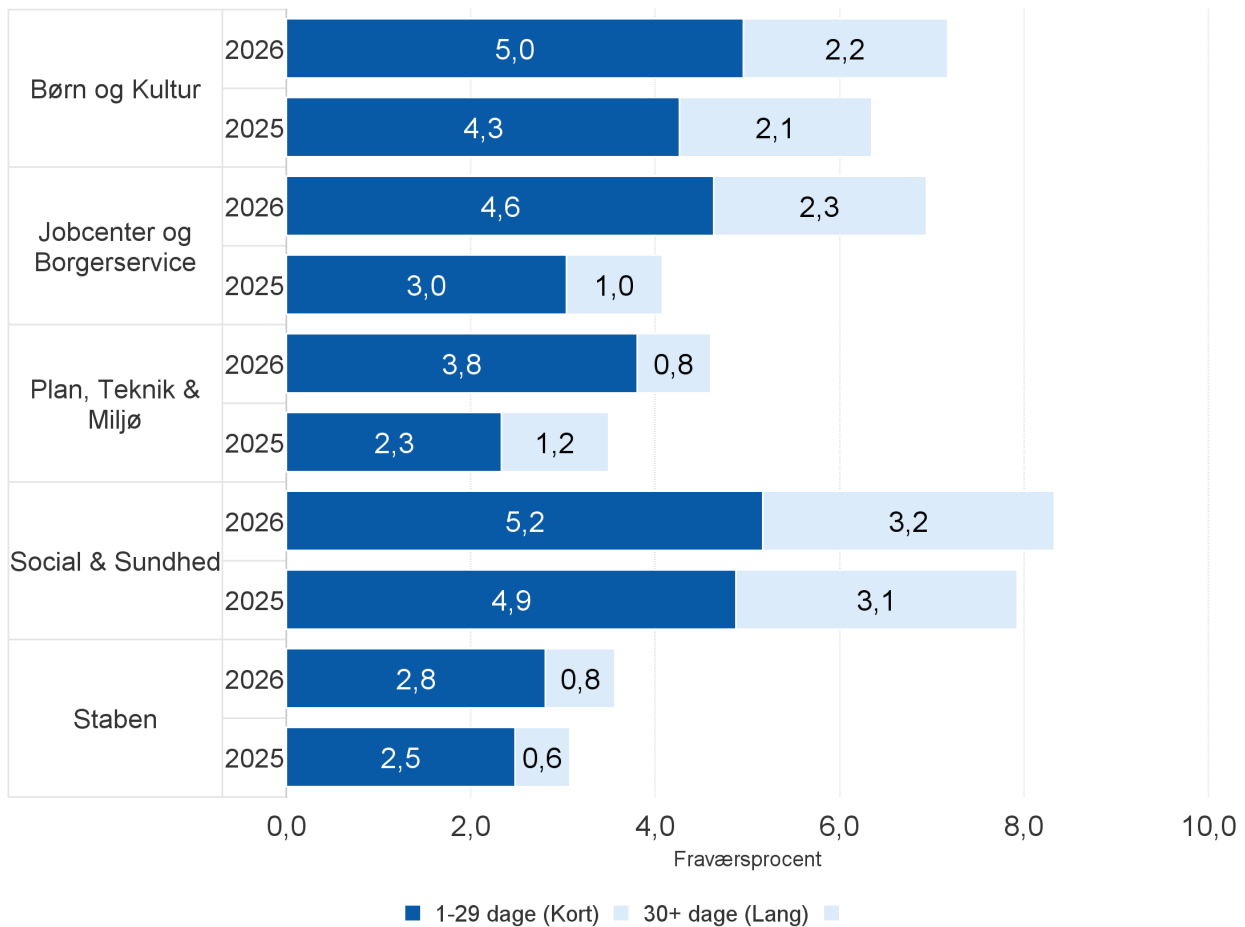
Kilde: Silkeborg data vha. Opus-lis

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.

04-03-2026

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.