

PERSONALE- REDEGØRELSE 2022



Indhold

Forord	3
Sammendrag	4
Statistik, metoder og kilder	6
Antal, alder og køn	7
Ansatte på særlige vilkår	16
Sygefraværsopfølgning og fastholdelse	18
Trivsel og arbejdsmiljø	26
God ledelse i fokus	36
MED-samarbejdet	39
Personaleomsætning	41
Rekruttering	43
Kompetenceudvikling	44
Løn	45
Afsked	51
Perspektiver	53
Bilag	56

Forord

Med Personaleredegørelsen 2022 præsenteres du for et bredt udvalg af statistikker og data på personaleområdet. Det er tanken at redegørelsen både kan fungere som et opslagsværk og til at give et samlet overblik over status på det personalepolitiske område. Det er med redegørelsen muligt at følge udviklingen på personaleområdet inden for de seneste fire år. Personaleredegørelsen kan også anvendes til sammenligninger med andre kommuner og på tværs af områder og arbejdspladser inden for Skanderborg Kommune.

Personalepolitikken indeholder fire strategispør:

- Bæredygtig arbejdskultur
- God ledelse
- Fastholdelse og rekruttering
- Kompetenceudvikling til hver en tid

Personaleredegørelsen skal gerne give et samlet billede af, hvordan det går med at leve op til intentionerne i politikken. Det personalepolitiske område er i stigende grad i fokus, som forudsætningen for at vi fortsat kan levere kerneydelser/velfærd på alle områder i Skanderborg Kommune. Det skyldes, at vi ser ind i en fremtid med et mindre udbud af og en stigende efterspørgsel på kvalificeret arbejdskraft. Den udfordring kan ikke imødegås med enkelte indsatser, men må imødegås af en helhed af indsatser, ikke mindst på det personalepolitiske område. Her er det særligt oplagt at følge personaleomsætningen, rekrutteringsstatistik, sygefravær og udviklingen i den ugentlige arbejdstid. Med til det samlede billede hører også evaluering af god ledelse, kompetenceudvikling og en bæredygtig arbejdskultur, der er afgørende for at kunne fastholde og rekruttere ledere og medarbejdere. Det er alt sammen områder der er vanskeligere at måle og følge udviklingen på. Nogle data kan alligevel være indikatorer på udviklingen inden for disse områder.

For ledere med adgang til kommunens ledelsesinformationssystem Targit er det muligt at fordybe sig yderligere i data bl.a. på personaleområdet.

God læselyst!

Venlig hilsen
Runa Brøchner
Chef for Byrådsbetjening og HR



Ravnso er en 1,8 km² stor sø ca. 4 km øst for Ry og ca. 10 km nordvest for Skanderborg.

Sammendrag

For at give et hurtigt indblik i og overblik over de mange data i Personaleredegørelsen, er her et sammendrag.

- Ved udgangen af 2022 var vi 5.781 ansatte i Skanderborg Kommune. Dette svarer til 5.034 fuldtidsstillinger. Det er en stigning på 253 fuldtidsstillinger siden 2019. Antallet af borgere i kommunen er steget til 64.318 personer. Antallet af borgere pr. ordinær ansat er faldet fra 14,02 i 2019 til 13,86 i 2022.
- Det største fagområde er Børn og Unge med 2.240 fuldtidsstillinger efterfulgt af Sundhed, Omsorg og Handicap med 1.483 fuldtidsstillinger i 2022. De tre største faggrupper i kommunen er lærere, daginstitutionspædagoger og social- og sundhedspersonale.
- I 2022 var de to største aldersgrupper blandt de ansatte, de 20-29-årige og de 50-59-årige. Gennemsnitsalderen var i 2022 på 44,9 år.
- 77% af de ansatte er kvinder, 23% er mænd. 69% af lederne er kvinder, mens 31% er mænd. Der er således en relativ overvægt af mænd i lederstillingerne ift. fordelingen af kvinder og mænd blandt de ansatte.
- 50,3% af de ansatte er deltidsansatte. Andelen af fuldtidsansatte er fra 2019 til 2022 steget med 1,5 procentpoint. I ældreområdet er 75,8% deltidsansatte. Den højeste andel af deltidsansatte er omsorgs- og pædagogmedhjælpere hvor 78% er deltidsansatte. I aldersgrupperne 20-29 år og 60+ år er der flest deltidsansatte. 54,9% af de kvindelige ansatte er deltidsansatte mens 36,4% af de mandlige ansatte er deltidsansatte.
- 50,5% af de ansatte er bosiddende i Skanderborg Kommune. 21,1% er bosiddende i Aarhus Kommune.
- I perioden 2019 – 2022 er der sket en stigning i antallet af ansatte i ”Fleksjob fra 2013”. Antallet af ansatte i ”Fleksjob før 2013” og ansatte i Seniorjob er faldet.
- Antallet af elever er steget siden 2019, men er i 2022 faldet ift. 2021.
- I 2022 var det gennemsnitlige sygefravær på 6,5%. Dette er en stigning på 0,6 procentpoint ift. 2019. Fravær med Covid-19 indgår ikke i opgørelsen. Sygefraværet i Skanderborg Kommune i 2022, lå højere end de kommuner vi sammenligner os med og landsgennemsnittet. Sygefraværet er størst indenfor Sundhed, Omsorg og Handicap, der har et fravær på 7,8%.
- Det korte fravær på op til 30 dage tegner sig for 62,91% af det samlede sygefravær.
- Aldersgruppen med de 50-59 årige har det højeste sygefravær på 7,3%.
- Det samlede barselsfravær er i perioden 2019 til 2022 faldet med 13%.
- I 2021 blev der gennemført en trivselsmåling. I 2022 blev der oprettet 703 handleplaner i Safetynet. Med 160 registreringer er ”Indeklima, støj og belysning” det område med flest handleplaner.
- I 2022 blev der anmeldt 1.992 arbejdsskader, heraf var 818 af anmeldelserne krænkende handlinger og 1.174 arbejdsulykker. Den hyppigste årsag til arbejdsskadeanmeldelser var i 2022 ”Chok som følge af aggression og trusler fra mennesker”.
- Covid-19 er årsagen til 745 af de anmeldte arbejdsskader i 2022. I Børn og Unge blev der anmeldt 557 arbejdsskader pga. Covid-19. I Sundhed Omsorgs og Handicap blev der anmeldt 186.
- Sundhedsordningen blev benyttet af 779 ansatte i 2022. Samme år blev 216 ansatte henvist til psykologbistand.
- Det største ledelsesspænd findes i ældreområdet med et gennemsnit på 37 medarbejdere pr. leder. Hvorimod der på skoleområdet eksempelvis er et ledelsesspænd på 18 medarbejdere pr. leder.
- 22 medarbejdere deltog i 2021 i Potentiale for ledelse, der er et udviklingsforløb for ledertalenter.
- Udover HovedMED-udvalget består MED-organisationen i Skanderborg Kommune af 4 områdeMED-udvalg og 55 lokalMED-udvalg.
- Personaleomsætningen var i 2022 på 19,5%, dog med store variationer inde for fagområderne. Siden 2019 er der sket en løbende stigning i personaleomsætningen. Personaleomsætningen har siden 2019 været højere i Skanderborg Kommune end i omegnskommuner og ift. landsgennemsnittet.

- Der er i 2022 modtaget færre ansøgninger pr. rekrutteringssag end i de foregående år. Kommunen modtog i 2022 i gennemsnit 15 ansøgninger pr. rekrutteringssag. Det er et fald på 20 ansøgninger, sammenlignet med 2020. Det laveste gennemsnitlige antal ansøgninger pr. sag ses inden for ældreområdet med 5 ansøgninger pr. sag.
- Skanderborg Kommunes centrale kompetencefond har i perioden 2019 til 2022 finansieret en diplom i ledelse til i alt 148 ledere. Den centrale kompetencefond er bortfaldet med udgangen af 2022.
- Den største forskel i lønudviklingen i Skanderborg Kommune sammenlignet med omegnskommunerne findes inden for overenskomstområdet Social- og sundhedspersonale. Lønstigningen inden for denne gruppe var i Skanderborg kommune på 9,9% mod 7,6% i Omegnskommunerne i perioden 2019 til 2022.
- Antallet af ansatte, der er blevet uansøgt afskediget, er steget fra 185 i 2019 til 203 i 2022. Den hyppigste afskedigelsesårsag er sygefravær.



Dronebillede af Bybadet ved Byparken og Kulturhuset Skanderborg.

Statistik, metoder og kilder

I denne personaleredegørelse er data primært trukket fra Skanderborg Kommunes egne personaledata gennem Skanderborg Kommunes ledelsesinformationssystem Targit. I nogle tilfælde er andre datakilder benyttet, eksempelvis når der sammenlignes med andre kommuner. Her er data fra ECO-nøgletal og KRL anvendt. ECO-nøgletal er udarbejdet af Det nationale forsknings- og analysecenter for velfærd (VIVE). Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) udarbejder centrale kommunale og regionale løn- og personaledata.

Derudover er der hentet data direkte fra Skanderborg Kommunes fagsystemer eksempelvis InsuBiz (arbejds-skadeanmeldelsessystem), SafetyNet (arbejds miljøregistrering) og Signatur (e-rekruttering og e-onboarding). Endelig er der hentet data fra Danmarks Statistik vedrørende antal borgere.

Det skal bemærkes, at opgørelsesmetoden, i de data der trækkes fra ECO-nøgletal og KRL, ikke nødvendigvis er afgrænset på samme måde som de tal, der trækkes fra vores egne fagsystemer via Targit. Det angiver vi, hvor det er relevant.

I personalestatistikkerne benyttes en række forskellige metoder og definitioner til opgørelse af personalet. Dette skyldes, at de mangeartede statistikker nødvendiggør forskellige opgørelsesmetoder med hensyn til opgørelsestidspunkt og beregningsteknik. De fleste statistikker bygger på tal for ultimo 2022, mens der fx vedr. sygefravær ses på tal for hele året. En række statistikker opgøres i antal ansatte personer (opgjort på cpr-numre), mens andre statistikker omregnes til fuldtidsstillinger. Vi har valgt at se på udviklingen fire år tilbage.

Corona-pandemien har påvirket Skanderborg Kommune på en lang række områder og det vil også afspejle sig i de data, som anvendes i denne redegørelse. Sygefravær som følge af Covid-19 blev eksempelvis ikke registreret på samme vis som "almindeligt" sygefravær. Det betyder, at sygefraværdata alt andet lige vil være lavere, end hvis det fulde omfang af fraværet var registreret samlet.

De benyttede definitioner og afgrænsninger er beskrevet i bokse i de enkelte afsnit.

Personaleredegørelsen kan også bruges lokalt til at prioritere indsatser på personaleområdet.

I ledelsesinformationssystemet Targit er det muligt for kontrakt- og aftaleholdere at tilgå og analysere data, eksempelvis sygefravær, for eget område.



Hørning Mølle

Antal, alder og køn

Antal ansatte

Ved udgangen af 2022 var der 5.034 ansatte omregnet til fuldtidsstillinger, jf. tabel 1. Det svarer til 5.781 personer jf. bilagstabel 1.

Tabel 1 viser en stigning i antal ansatte i perioden 2019-2022 svarende til 253 fuldtidsstillinger. I perioden er der blevet 226 flere ansatte opgjort i antal personer, jf. bilagstabel 1.

I perioden 2019-2022 er antallet af borgere steget med 2.344 personer.

Ved udgangen af 2022 talte Skanderborg Kommune således 64.318 borgere. Det betyder, at der i Skanderborg Kommune i gennemsnit er 13,86 borgere pr. ordinær ansat.

I perioden 2019-2022 er der således blevet 0,16 færre borgere pr. ordinært ansat opgjort i fuldtidsstillinger. Det svarer til et fald på 1,14%

Tabel 1: Antal fuldtidsstillinger 2019 - 2022

	2019	2020	2021	2022	Ændring i perioden
Overenskomst	4.378	4.387	4.478	4.618	240
Tjenestemænd	44	38	30	22	-22
Ordinært ansatte	4.422	4.425	4.508	4.640	218
Ikke ordinært ansatte	359	375	432	394	35
Antal fuldtidsstillinger i alt	4.781	4.800	4.940	5.034	253
Antal borgere	61.974	62.678	63.390	64.318	2.344
Antal borgere pr. ordinær ansat	14,02	14,16	14,06	13,86	-0,16

Kilde: Targit

Fakta

Ordinært ansatte

Ordinært ansatte er ansatte på overenskomst, tjenestemand- og kontraktvilkår.

Ikke ordinært ansatte

Fleksjob, IGU, seniorjob, jobrotation, vikarer og elever.

Fuldtidsstillinger

Antallet af ansatte er opgjort som fuldtidsstillinger. Det er beregnet ved at omregne det samlede antal løntimer til en arbejdsuge på 37 timer (årsværk).

Antal ansatte i personer

Antal ansatte opgjort i antal personer, er antallet af ansatte som i den pågældende periode har præsteret løntimer.

Omegnskommuner

Århus, Odder, Favrskov, Horsens og Silkeborg (Afgrænsning anvendt af KRL)

Områder

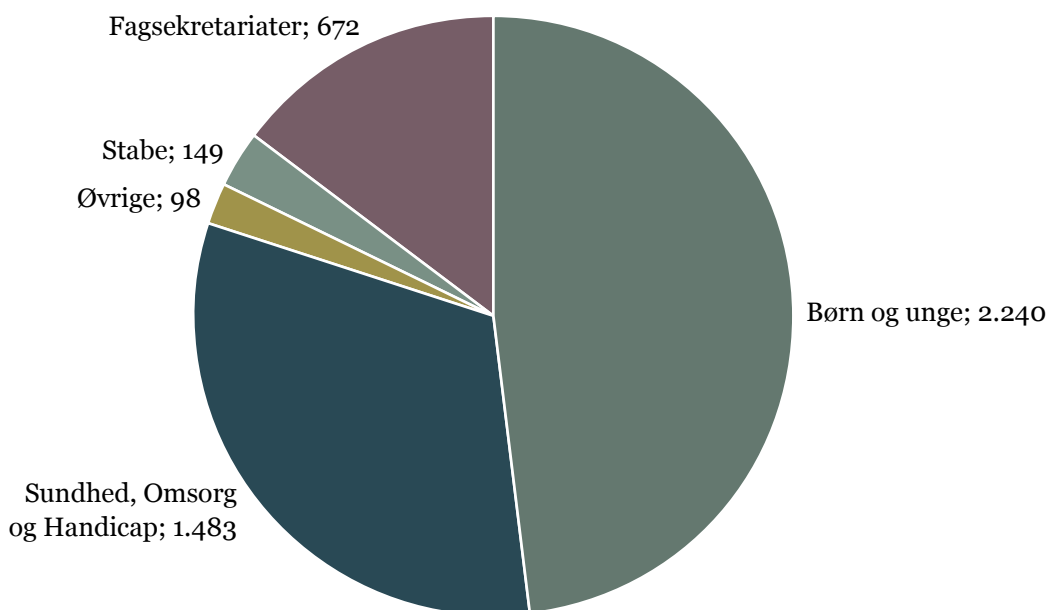
Antallet af fuldtidsstillinger fordelt på områder fremgår af figur 1. Her ser vi, at kontraktenhederne inden for Børn og Unge beskæftiger 2.240 fuldtidsstillinger, svarende til 48% af fuldtidsstillingerne i kommunen. Bemærk at de ansatte i fagsekretariatene fx i Børn og Unge ikke indgår i opgørelsen for det enkelte fagområde.

Sundhed, Omsorg og Handicap beskæftiger 1.483 fuldtidsstillinger hvilket udgør 31% af fuldtidsstillingerne i kommunen.

De 821 fuldtidsstillinger i Stabe og Fagsekretariater udgør 19% af fuldtidsstillingerne og de 98 fuldtidsstillinger i Øvrige tegner sig for 2%.

Antallet af ansatte opgjort i personer fordelt på område findes i bilagsfigur 1.

Figur 1: Antal fuldtidsstillinger fordelt på område, 2022



Kilde: Targit, ordinært ansatte

Fakta

Fagområder

Kontraktenheder samlet inden for Børn og Unge samt Sundhed, Omsorg og Handicap. Kontraktenheder inden for Udvikling, Kultur og Erhverv samt Plan, Teknik og Miljø fremgår under øvrige.

Fagsekretariater

Børn og Unge, Plan, Teknik og Miljø, Sundhed, Omsorg og Handicap, Arbejdsmarked og Social, Anlæg og Ejendomme samt Udvikling, Kultur og Erhverv.

Stabe

Økonomi, Digitalisering og Indkøb, Byrådssekretariatet og HR.

Øvrige

Entreprenørafdelingen, biblioteker og haller.

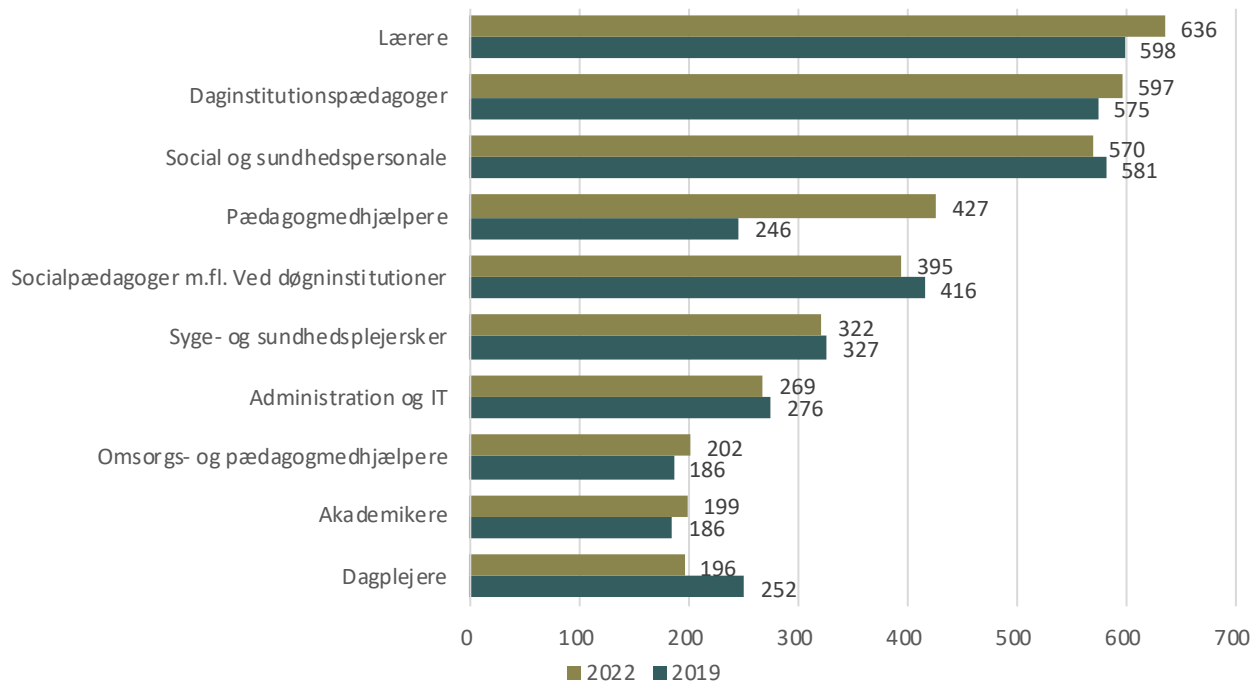
Faggrupper

Af figur 2 fremgår antallet af ansatte opgjort i fuldtidsstillinger inden for de 10 største faggrupper. Lærere er den største faggruppe, efterfulgt af pædagoger i daginstitutioner og social- og sundhedspersonale.

Den største stigning af ansatte i perioden 2019-2022 er sket inden for gruppen af pædagogmedhjælpere, svarende til 181 fuldtidsstillinger. Derefter følger lærere, hvor der er sket en stigning på 38 fuldtidsstillinger i perioden.

I samme periode er der sket et fald af dagplejere svarende til 56 fuldtidsstillinger og socialpædagoger på døgninstitutioner, svarende til 21 stillinger.

Figur 2: Antal fuldtidsstillinger i de 10 største faggrupper, 2019 og 2022



Kilde: Targit

Fakta

Faggrupper

Faggrupper er her defineret som overenskomster. For nogle overenskomster gælder, at ledere ansættes på lederoverenskomst, mens andre overenskomster også dækker lederansættelser. Ledere er derfor ikke inkluderet i alle faggrupper.

Ledere

Ansatte med personaleansvar



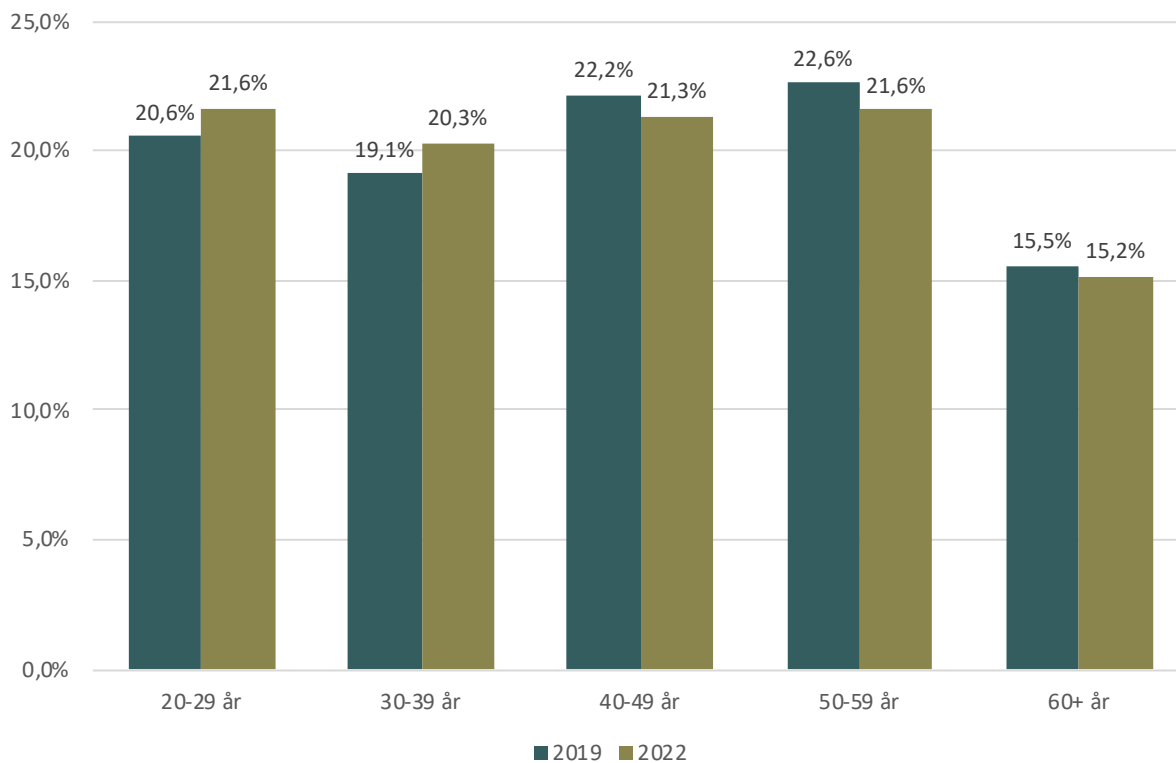
Sortemose ved Jeksen.

Alder

Aldersfordelingen blandt alle ansatte opgjort i procent for 2019 og 2022 fremgår af figur 3. I perioden 2019 – 2022 er der kommet relativt flere yngre ansatte i Skanderborg Kommune.

Gennemsnitsalderen var i 2022 på 44,9 år, til sammenligning var den i 2019 på 45,8 år.

Figur 3: Aldersfordeling i procent, 2019 og 2022



Kilde: Targit, alle ansatte (personer)



Dronebillede af Alling

Køn

Kønsfordelingen blandt de ansatte i kommunen fremgår af tabel 2. 77% af de ansatte er kvinder mens 23% er mænd. Den fordeling er uændret siden 2019 og på niveau med de øvrige kommuner.

Hvis vi ser på de ansatte i lederstillinger, fordeler det sig anderledes. Her er 69% kvinder mens 31% er mænd. 4,8% af de ansatte kvinder er således ledere, mens det samme gør sig gældende for 7,1% af de ansatte mænd. I koncernledelsen var kønsfordelingen ved udgangen af 2022 5 kvinder og 7 mænd. Blandt kontraktholdere er fordelingen 25 mænd og 21 kvinder.

Bilagstabel 5 viser kønsfordelingen i perioden 2019-2022 fordelt på fagområder. Hvis vi ser på kønsfordelingen inden for de forskellige faggrupper, tegnes der et billede af et kommunalt arbejdsmarked, der er internt kønsopdelt. Der er en overvægt af mænd i Entreprenørafdelingen, og der er næsten en lige fordeling af mænd og kvinder i Økonomi, Digitalisering og indkøb samt Udvikling, Kultur og Erhverv. På resten af fagområderne er overvægten af de ansatte kvinder. Det er strukturelle forhold, der kun langsomt lader sig påvirke.

Tabel 2: Kønsfordeling 2022

	I alt Antal ansatte	Kvinder Antal	%	Mænd Antal	%
Total	5.187	3.981	77%	1.206	23%
Ledere	276	190	69%	86	31%
Medarbejdere	4.911	3.791	77%	1.120	23%

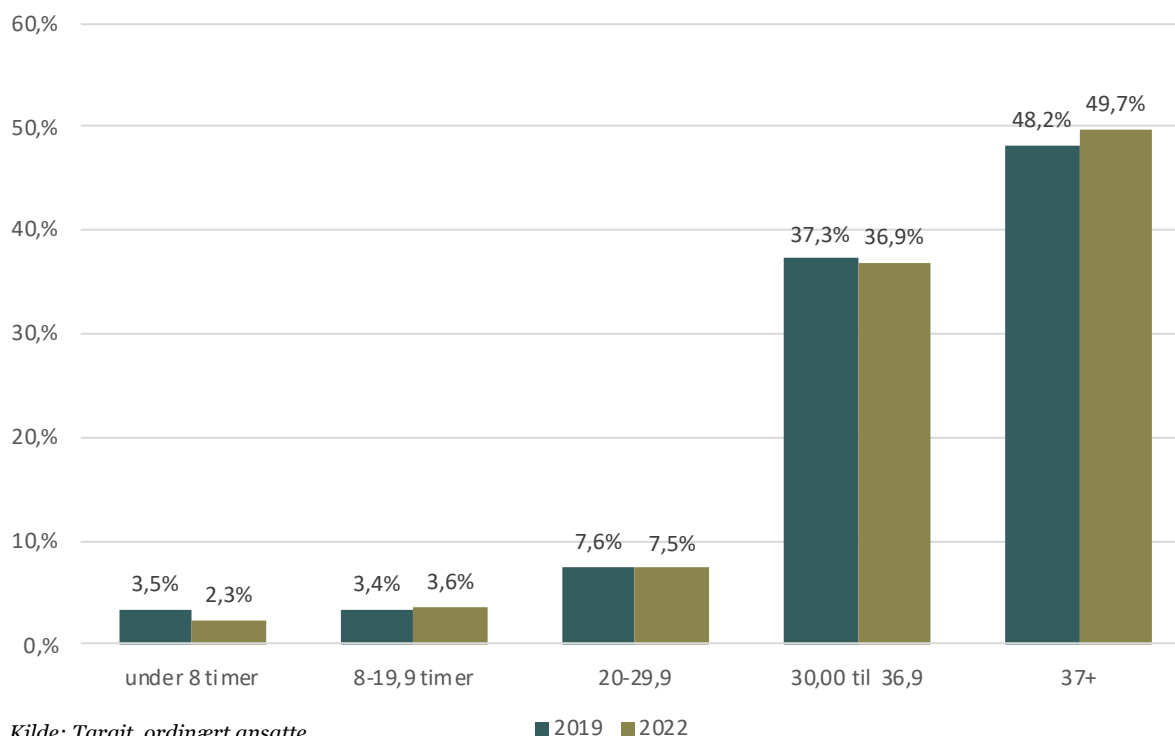
Kilde: Targit, ordinært ansatte

Deltid og fuld tid

I figur 4 fremgår andelen af de ordinært ansatte, der arbejder deltid og fuldtid opdelt i timeintervaller. 49,7% af de ordinært ansatte er ansat på fuldtid, som er 37 timer/uge eller derover. Det betyder, at 50,3% er ansat på deltid dvs. på under 37 timer/uge.

I perioden 2019-2022 er der sket en stigning i andelen af fuldtidsansatte på 1,5 procentpoint, jf. figur 4.

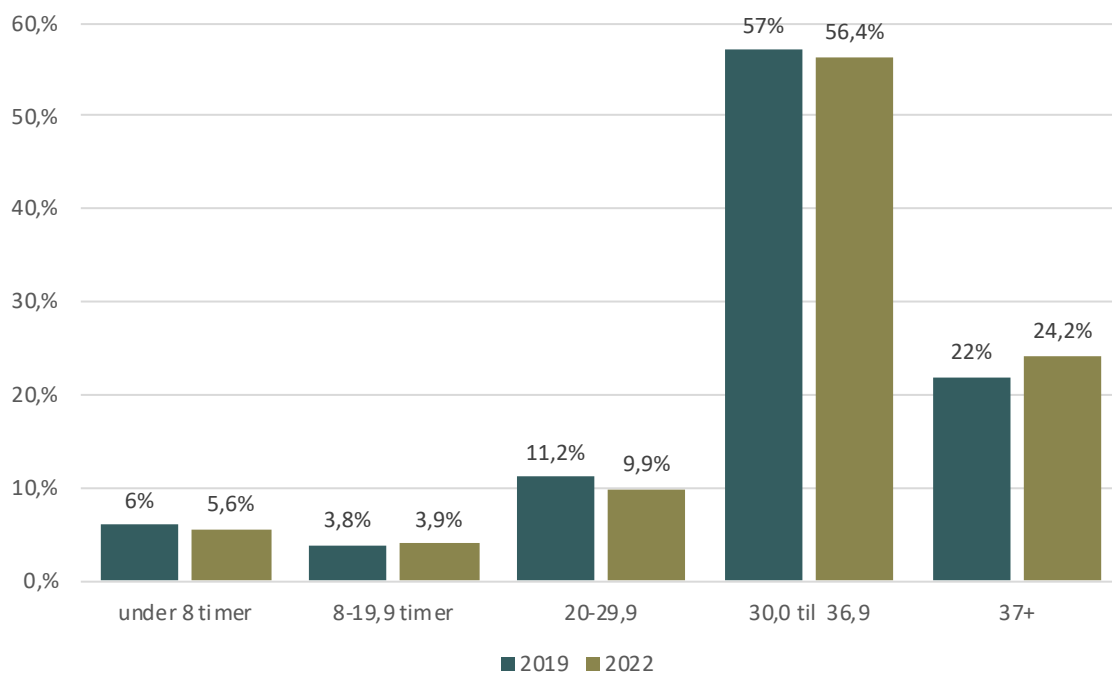
Figur 4: Arbejdstidsandele i procent, 2019 og 2022



Der har i flere år været fokus på at øge arbejdsudbuddet gennem at forøge de enkelte medarbejderes arbejdstidsandele. 40 pct. af alle de kommunalt ansatte på landsplan arbejder i dag på deltid, og inden for nogle faggrupper er det endnu flere. F.eks. arbejder 8 ud af 10 af de social- og sundhedsansatte på deltid.

Af figur 5 fremgår udviklingen af arbejdstidsandele på ældreområdet i Skanderborg Kommune. Her ser vi at andelen af deltidsansatte udgør 75,8% i 2022. Siden 2019 er antallet af fuldtidsansatte (37+ timer) steget med 2,20 procentpoint.

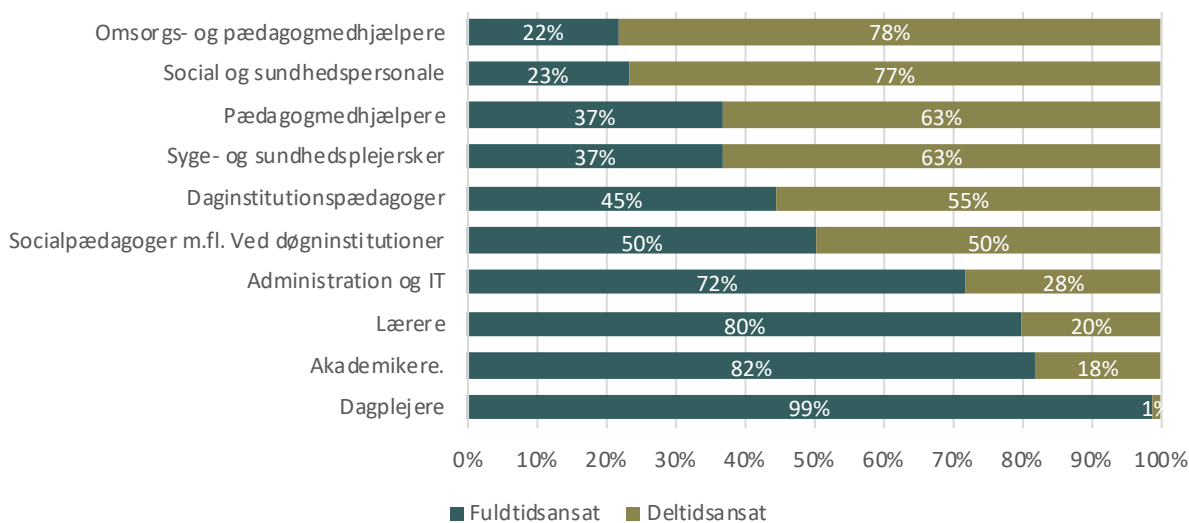
Figur 5: Arbejdstidsandele i ældreområdet, 2019 og 2022



Kilde: Targit, ordinært ansatte

Andelen af fuldtids- og deltidsansatte varierer inden for faggrupperne. Figur 6 viser andelen af fuldtids- og deltidsansatte inden for de 10 største faggrupper. Heraf fremgår det, at der blandt omsorgs og pædagogmedhjælpere samt social- og sundhedspersonalet er den laveste andel af fuldtidsansatte på henholdsvis 22% og 23%. Den højeste andel af fuldtidsansatte findes blandt akademikere og dagplejere på henholdsvis 82% og 99%.

Figur 6: Andel af fuldtids- og deltidsansatte ift. de 10 største faggrupper, 2022

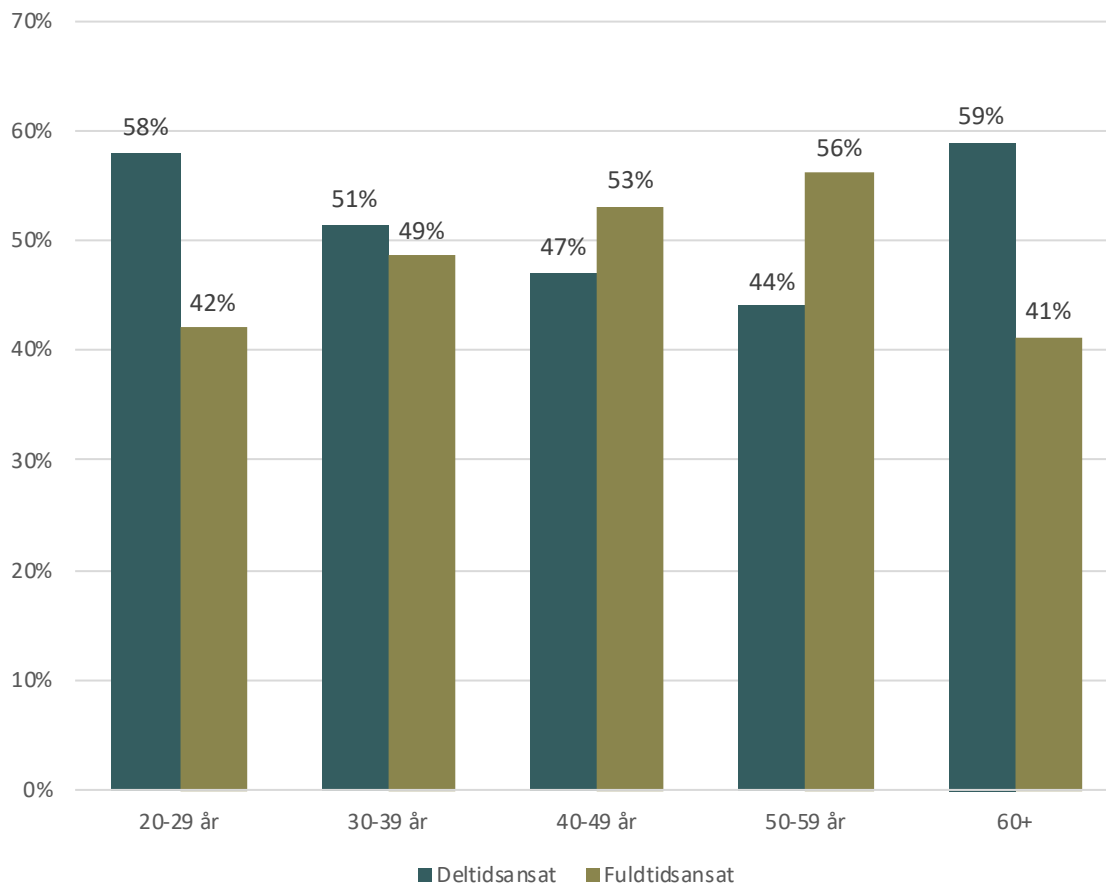


Kilde: Targit, ordinært ansatte

Af figur 7 ses fordelingen af fuldtids- og deltidsansatte inden for en række aldersgrupper.

Inden for aldersgruppen 20-29 år og 60+ år finder vi den største andel af deltidsansatte. Vikaransatte på et lavt timetal bidrager til den høje andel af deltidsansatte blandt de 20-29 årige. Ansatte der benytter sig af aftale om seniorinitiativ bidrager til den høje andel af deltidsansatte i aldersgruppen 60+.

Figur 7: Aldersfordeling mellem fuldtids- og deltidsansatte i procent, 2022



Kilde: Targit, ordinært ansatte

Fakta

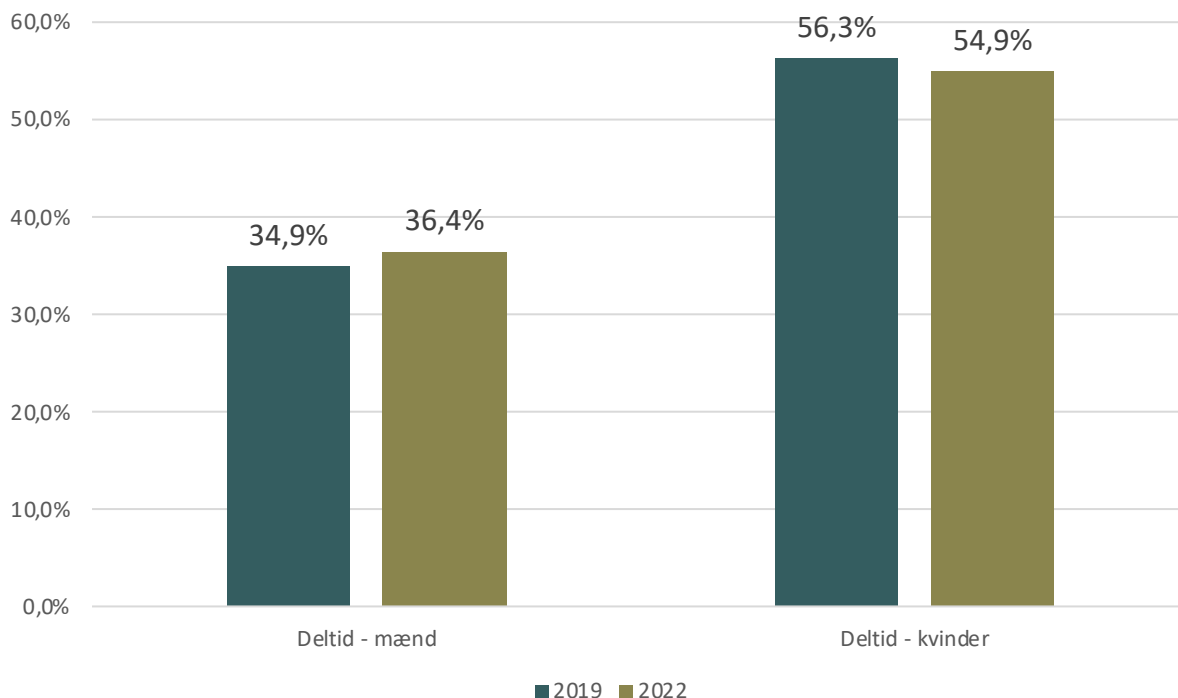
Seniorordning

Seniorinitiativ / nedsat tid

I Skanderborg Kommune er der indgået en aftale om seniorinitiativ, som giver fastansatte medarbejdere fra 60 år ret til nedsat tid med fuld indbetaling til pension. Lønnedgangen betales af medarbejderen selv.

Figur 8 viser kønsfordelingen af deltids- og fuldtidsansatte. 54,9% af de kvindelige ansatte er deltidsansatte. Til sammenligning er 36,4% af de mandlige ansatte på deltid. De kvindelige ansatte er således overrepræsenteret i forhold til deltidsansættelser. Siden 2019 er der sket et fald på 1,4 procentpoint af kvindelige deltidsansatte, og en stigning 1,5% procentpoint for de mandlige deltidsansatte.

Figur 8: Deltidsansatte fordelt på køn, 2019 og 2022

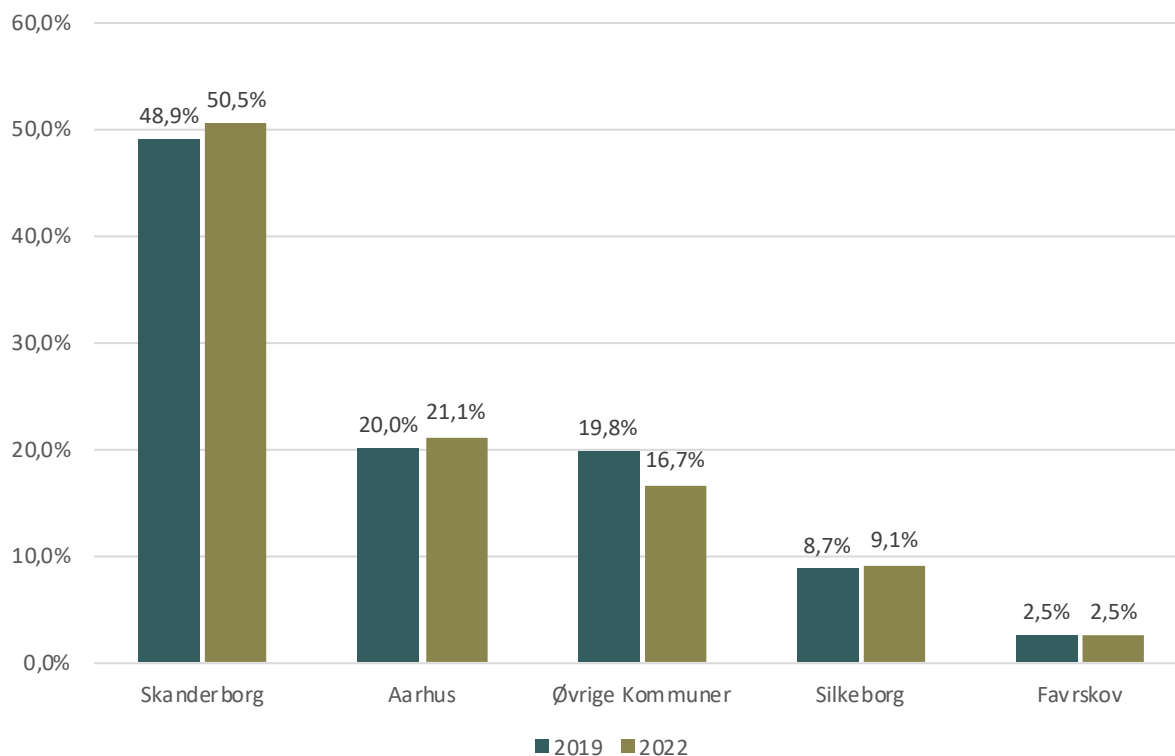


Kilde: Targit

Bopæl

Figur 9 viser, hvor de ansatte i Skanderborg Kommune har bopæl. 50,5% af de ansatte i Skanderborg Kommune har også bopæl i kommunen, mens 21,1% er bosiddende i Aarhus Kommune. Skanderborg Kommune tiltrak i 2022 flere ansatte fra Aarhus Kommune end i 2019 svarende til en stigning på 1,1 procentpoint.

Figur 9: Andel af ansatte fordelt på bopælskommune, 2019 og 2022



Ansatte på særlige vilkår

Antallet af ansatte på særlige vilkår er steget med 5 personer i perioden 2019-2022, jf. tabel 3. Omregnet til fuldtidsstillinger svarer det til en nedgang på 28, jf. bilagstabel 6. Det skyldes primært at antallet af ansatte i fleksjob før 1.1.13 samt antallet af ansatte i seniorjob er faldet med hhv. 25 og 18 fuldtidsstillinger i perioden.

For fleksjobansatte er der samlet set 24 flere ansatte i 2022 i forhold til 2019 jf. tabel 3.

Antallet af ansatte i seniorjob er faldet i perioden 2019-2022 svarende til 19 personer.

I 2022 var der ansat 12 IGU-elever (integration og oplæring af nytilkomne flygtninge og familiesammenførte).

I 2019 og 2020 har der ikke været etableret jobrotationsprojekter. I 2021 var der 8 ansat i jobrotation. I 2022 faldt antallet til 2 personer.

Tabel 3: Antal ansatte (personer) på særlige vilkår 2019 – 2022

	2019	2020	2021	2022	Ændring i perioden
Fleksjob, fra 1.1.13	199	219	238	250	51
Flex job, før 1.1.13	96	87	79	69	-27
Seniorjob	24	11	6	5	-19
Integration/oplæring	14	15	12	12	-2
Jobrotation			8	2	2
	333	332	343	338	5

Kilde: Targit



Torvehal i Ry

Fakta

Fleksjob

Fleksjob oprettes for personer, der pga. nedsat arbejdsevne har en fleksjobbevilling.

Fleksjob før 1.1.2013 er medarbejdere, hvor der udbetales lønrefusion fra staten. I denne ordning får medarbejderen løn på fuldtid og arbejder på et mindre timetal. Ordningen er ophørt den 31.12.2012. Ansatte på ordningen for den 31.12.2012 fortsætter på uændrede vilkår.

Fleksjob efter den 1.1.2013 er medarbejdere, der får overenskomstmæssig løn for den arbejdsindsats, de reelt yder. Arbejder man eksempelvis 20 timer med en arbejdsintensitet på 50%, udbetales der løn for 10 timer. Ansatte på denne ordning er overvejende ansat på et lavere timetal end den tidligere ordning – helt ned til 12 timer/uge.

IGU

Ordning hvor flygtninge og familiesammenførte, hvis kvalifikationer og produktivitet, endnu ikke lever op til kravene til ansættelse på almindelige vilkår, ansættes på særlige vilkår.

Seniorjob

Personer, hvis ret til dagpenge udløber inden for 5 år før efterlønsalderen, har ret til et seniorjob indtil den dag efterlønsalderen nås. Løn og ansættelsesvilkårene for seniorjobbere er de samme som overenskomstansatte.

Seniorjob er støttet beskæftigelse, som kommunen modtager statsstøtte til. Der genoptjenes derfor ikke ret til dagpenge.

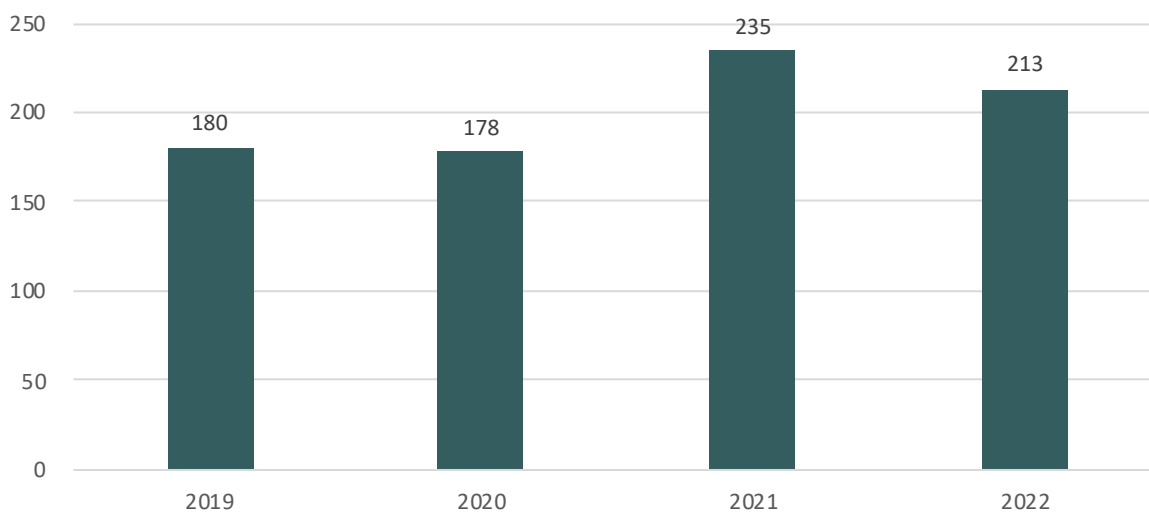
Jobrotation

Jobrotation er midlertidige projekter, som kommunerne stiller til rådighed for at ledige kan komme i jobtræning, mens de ordinært ansatte kan få et kompetenceløft.

Elever

Antallet af elever fremgår af figur 10. I 2022 var der 213 elever ansat i kommunen. Det er en stigning på 33 elever i forhold til 2019, men dog 22 færre elever end i 2021. Der er overvejende tale om elever under uddannelse til social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter samt pædagogiske assistenter. Som det fremgår af tabel 3 var der i 2022 desuden 12 elever ansat på IGU-ordningen.

Figur 10: Antal elever (personer), 2019 - 2022



Kilde: Targit

Sygefraværsopfølgning og fastholdelse

Et højt sygefravær har store konsekvenser for kvaliteten i kerneopgaven, medarbejdernes trivsel og den kommunale økonomi. Derfor er der et stort fokus på sygefraværet i Skanderborg Kommune. Systematiske sygefraværssamtaler og opfølgninger, er en vigtig brik i arbejdet med sygefravær.

At afholde samtalerne på nogenlunde samme interval i et hvert sygefraværsløb, gør det lettere for lederen og mere forudsigtligt for medarbejderen – to store gevinster ved systematik.

3-7-14 modellen er fortsat rammen for sygefraværshåndteringen, og efter et pilotprojekt i Landsbyen Sølund, blev der i 2022 indført 3 modeller for sygefraværshåndtering:

- Model 1: Håndtering af 3-7-14 sygedage
- Model 2: Håndtering af hyppigt fravær
- Model 3: Håndteringen af langvarigt fravær udover 14 dage

Formålet med modellerne er at sikre en ensartet indsats i håndtering af sygefraværet i kommunen og få skabt åbenhed om, hvordan vi håndterer sygefravær på alle arbejdspladser. Det er et fælles ansvar og opgave for ledere og medarbejdere, at sikre en god dialog om sygdom og trivsel på arbejdspladsen.

Arbejdet med sygefravær er kompleks, da der er mange forskellige forhold, som påvirker sygefraværet. Som det fremgår af nedenstående illustration påvirkes sygefraværet for den enkelte medarbejder af forhold, som livsfaser, individuelle faktorer, arbejdsmæssige og personlige forhold.

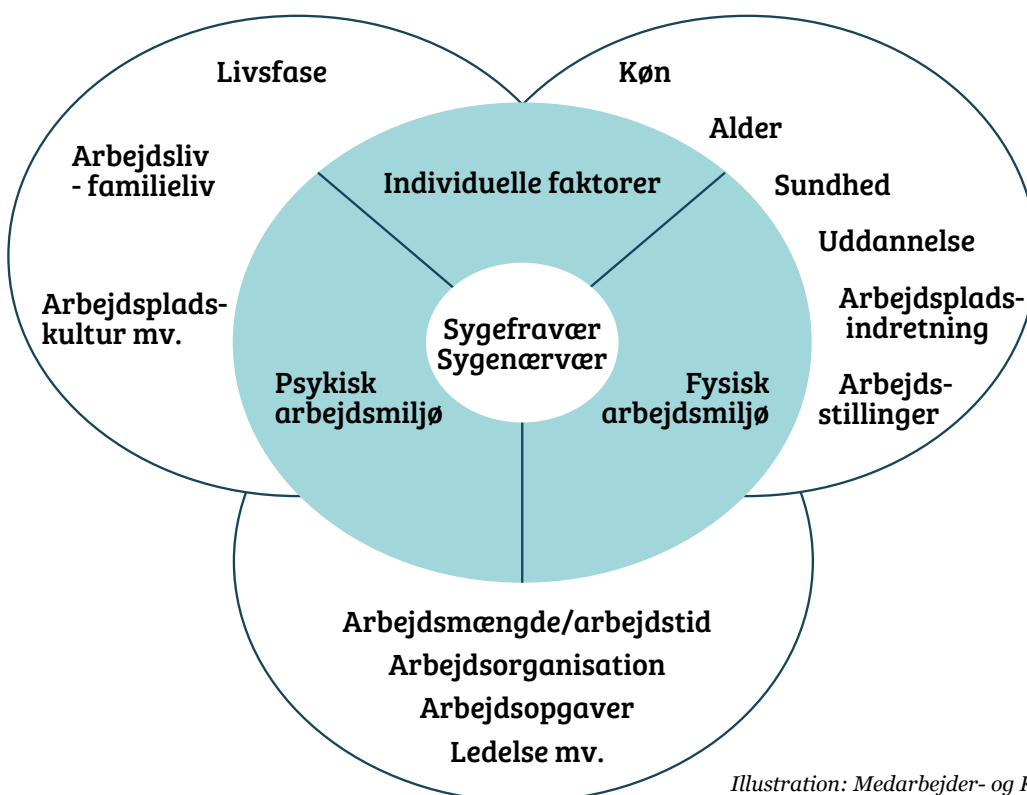


Illustration: Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Udover de 3 sygefraværsmønstre er lønsystemet blevet suppleret med et nyt modul – modul udvidet fravær-sadvisering. Fraværsmodulet hjælper lederen på vej i processen, således at lederen ved, hvilke handlinger der skal ske via beskrivelser i adviseringer. Det indeholder skabeloner på indkaldelser og referater, som gør det nemmere at udarbejde og journalisere breve m.m. Alle skabeloner, referater, lægeerklæringer m.m. samles i systemet og journaliseres i personalesagerne. Systemet udsender adviser som skal sikre at lederne løbende får fulgt op på fraværet, idet de indeholder opgaver der skal løses løbende.

Alle kommunens kontraktholdere og ledere er i løbet af efteråret 2022 tilbudt introduktion til fraværsmodulet og de 3 sygefraværsmodule. I alt deltog 232 på introkurserne. Nye ledere introduceres via God modtagelse.

Af tabel 4 fremgår det gennemsnitlige sygefravær for ansatte i Skanderborg Kommune. I 2022 var det gennemsnitlige sygefravær på 6,5%. Siden 2019 er sygefraværet steget med 0,6 procentpoint.

Der er store variationer på sygefraværet inden for de enkelte områder, jf. tabel 4. Sundhed, Omsorg og Handicap er det fagområde, der har det højeste sygefravær på 7,8%. Her er der sket en stigning på handicapområdet, svarende til 0,5 procentpoint i perioden 2019-2022. I samme periode er der sket et fald på 0,4 procentpoint i ældreområdet.

Det samlede fravær i Børn og Unge i 2022 er på 6,6%. I perioden er der sket en stigning i sygefraværet på skole- og dagtilbudsområdet med hhv. 1 og 1,3 procentpoint. Området; Børn med særlige behov tegner sig for en stigning i fraværet på 2,6 procentpoint i perioden 2019-2022. Der er tale om et mindre område, hvor enkelte længerevarende sygefraværsløb har en relativ stor påvirkning på sygefraværprocenten. I fagområdet øvrige (Entreprenøraftdelingen, biblioteker og haller) er der sket en stigning i fraværet på 2,5 procentpoint i perioden 2019-2022.

I stabe og fagsekretariater er fraværet på 4,1 % i 2022, hvilket er det samme som i 2019. I 2020 faldt fraværet til 3,4 % og steg i 2021 til 4,3 %.

Det bemærkes, at sygefravær i forbindelse med COVID-19 ikke indgår i sygefraværprocenterne da COVID-19-fravær blev registreret som "tjenestefri" og ikke som "sygdom".

Tabel 4: Skanderborg Kommunes sygefravær i procent, 2019 – 2022

	2019	2020	2021	2022
Skoleområdet	4,8%	4,5%	4,8%	5,8%
Dagtilbudsområdet	6,2%	5,5%	7,6%	7,5%
Børn med særlige behov	6,9%	7,5%	7,8%	9,5%
Fagområde - Børn og Unge	5,5%	5,0%	6,1%	6,6%
Handicapområdet	7,6%	8,0%	8,5%	8,1%
Ældreområdet	8,0%	6,3%	7,3%	7,6%
Fagområde - Sundhed, Omsorg og Handicap	7,8%	7,1%	7,9%	7,8%
Fagområde - Øvrige	3,1%	4,0%	5,4%	5,6%
Stabe og fagsekretariater	4,1%	3,4%	4,3%	4,1%
I alt	5,9%	5,4%	6,3%	6,5%

Kilde: Targit, ordinært ansatte

Fakta

Sygefravær

Fuldt eller delvis fravær pga. sygdom og nedsat tjeneste pga. sygdom.

Kort sygefravær

Korterevarende sygefravær er under 30 kalenderdages varighed.

Længerevarende sygefravær

Længerevarende sygefravær er af mere en 30 kalenderdages varighed.

Nærvær

Andel af ordinært ansatte samt elever uden sygefravær i seks foregående måneder.

Fagområder

Kontraktenheder samlet inden for Børn og Unge samt Sundhed, Omsorg og Handicap. Kontraktenheder inden for Udvikling, Kultur og Erhverv samt Plan, Teknik og Miljø fremgår under øvrige.

Fagsekretariater

Børne og Unge, Plan, Teknik og Miljø, Sundhed, Omsorg og Handicap, Arbejdsmarked og Social, Anlæg og Ejendomme samt Udvikling, Kultur og Erhverv.

Stabe

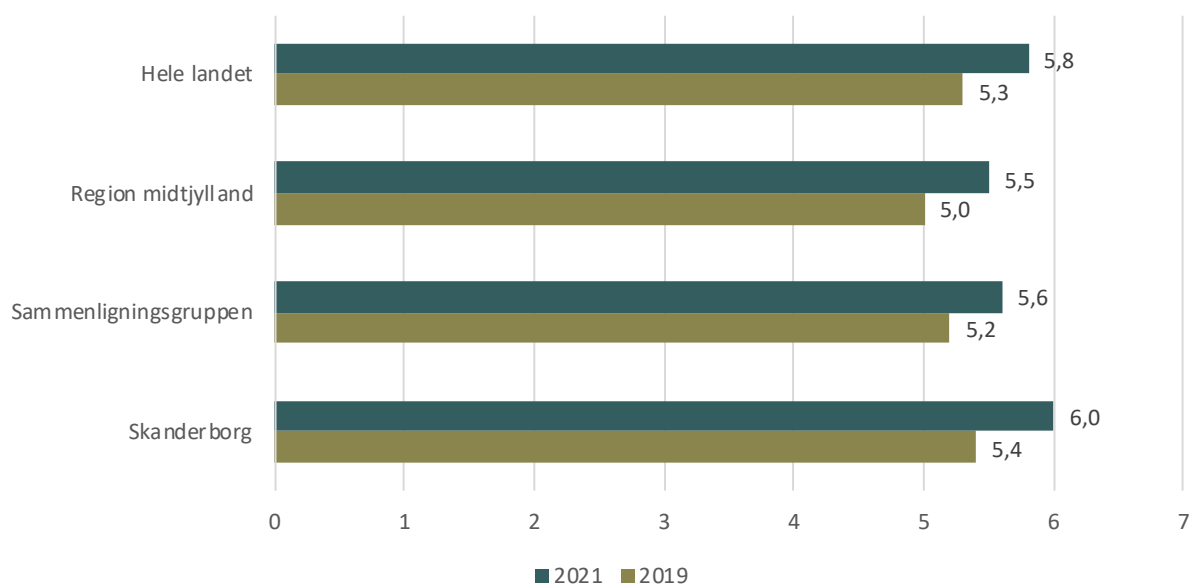
Økonomi, Digitalisering og Indkøb, Byrådssekretariatet og HR.

Øvrige

Entreprenøraftdelingen, biblioteker og haller

Skanderborg Kommune havde i 2021 et højere sygefravær end sammenligningsgruppen af de sammenlignelige kommuner, Region Midtjylland og landsgennemsnittet. Bemærk at data for 2022 endnu ikke er offentliggjort, og at figur 11 derfor alene viser tal for 2019 og 2021.

Figur 11: Sygefravær i procent – sammenlignet med sammenlignelige kommuner, Region Midtjylland og Hele landet, 2019 og 2021



Kilde: Eco-nøgletal, ordinært ansatte

Fakta

Sammenlignelige kommuner

10 kommuner der på en række faktorer bl.a. på størrelse er sammenlignelige. Det drejer sig om Faaborg-Midtfyn, Sønderborg, Aabenraa, Fredericia, Horsens, Herning, Holstebro, Skanderborg, Frederikshavn og Hjørring.

Region Midtjylland

Alle kommuner i Region Midtjylland.

Hele landet

Alle 98 kommuner.

Kortvarigt sygefravær

Korterevarende sygefravær er under 30 kalenderdages varighed.

Længerevarende sygefravær

Længerevarende sygefravær er af mere en 30 kalenderdages varighed.

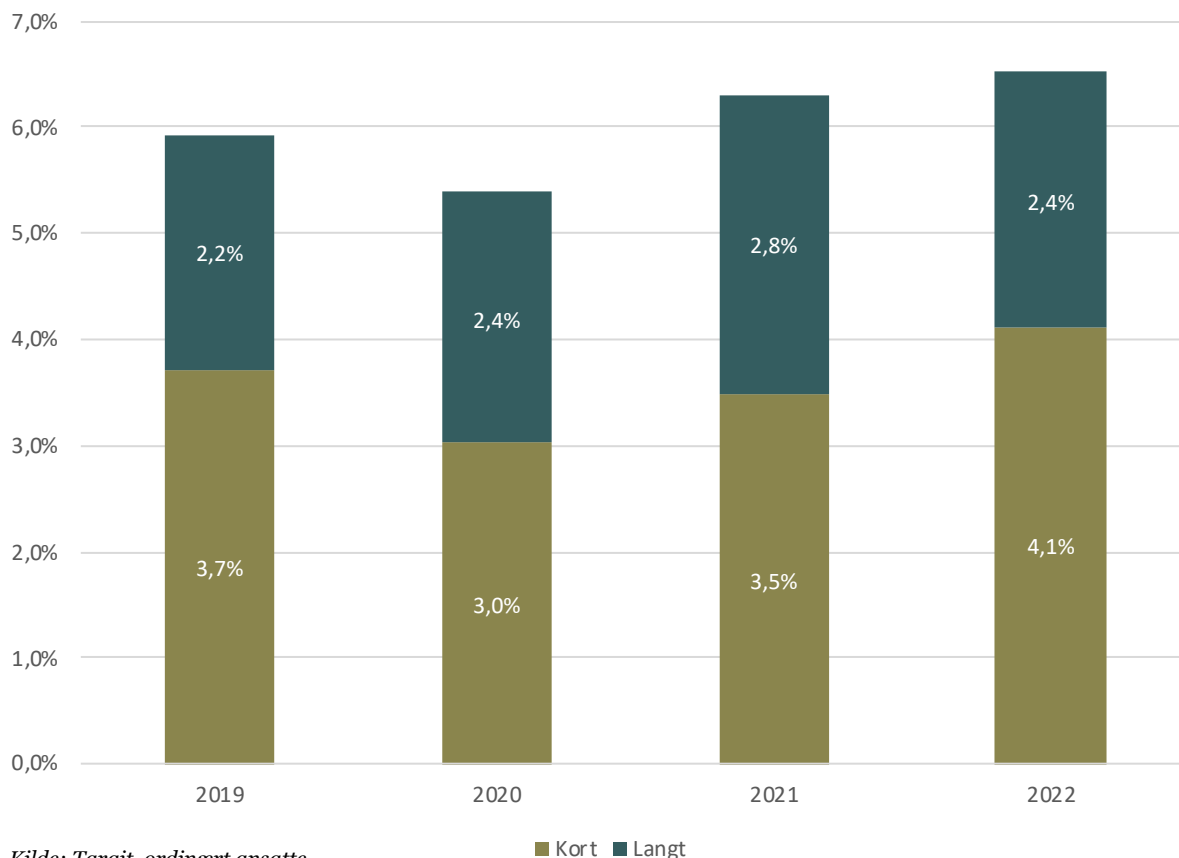
Nærvær

Andel af ordinært ansatte samt elever uden sygefravær i seks foregående måneder.

Kort- og længerevarende sygefravær

Figur 12 viser udviklingen af det korte og længerevarende sygefravær i Skanderborg Kommune. Her fremgår, at der er sket en stigning svarende til 0,2 procentpoint for det længerevarende sygefravær og 0,4 procentpoint for det korte sygefravær.

Figur 12: Samlet sygefravær, fordelt på kort og længerevarende sygefravær, 2019 – 2022



Tabel 5 viser fordelingen af det samlede sygefravær under 30 dage, længerevarende sygefravær op til 150 dage og længerevarende sygefravær i op til et år. Ca. 63% af det samlede sygefravær udgøres af det korte sygefravær under 30 dage.

Tabel 5: Det samlede sygefravær fordelt på sygefraværslængde, 2022

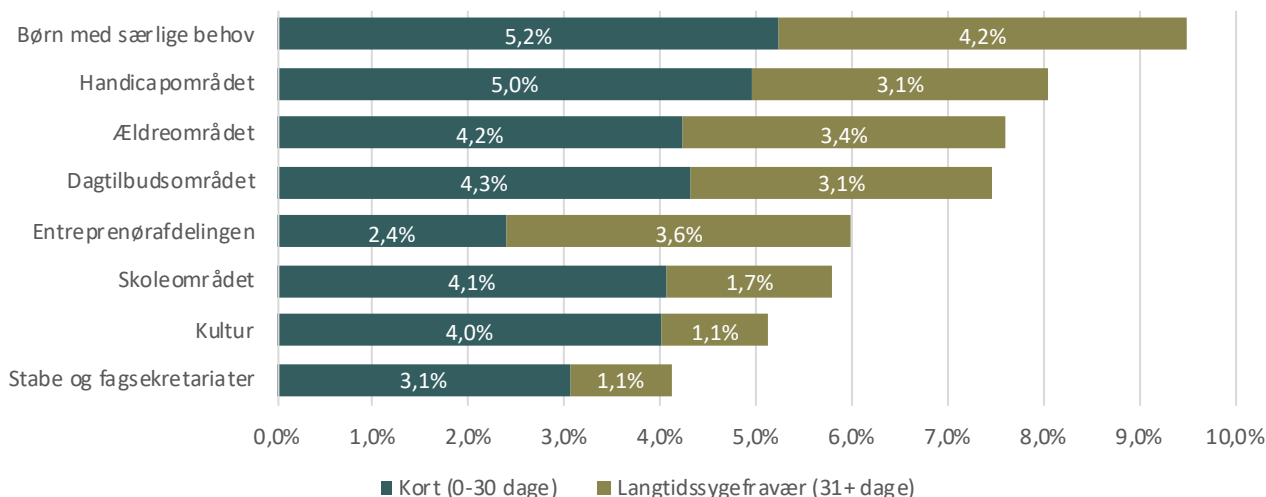
Overordnede Dagsintervaller	Sygefravær (dage)	Procent	Prc. Sygefravær (dage)
Total	70.913	6,5	100,0%
0 - 30	44.612	4,1	62,91%
31 - 150	14.820	1,2	20,90%
151 - 365	10.420	0,9	14,69%

Kilde: Targit

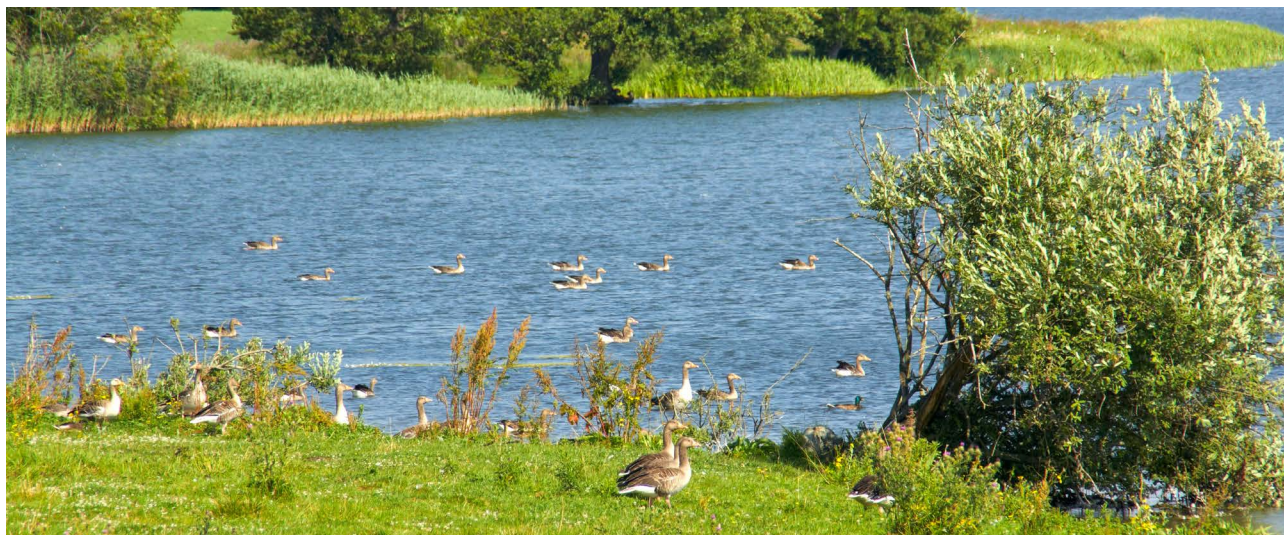
Det korte og længerevarende sygefravær i 2022 fordelt på områder ses af figur 13. Med en enkelt undtagelse udgør det korte sygefravær hovedparten af fraværet for alle områderne. I Entreprenørafdelingen er det dog det længerevarende sygefravær der udgør hovedparten.

Der ses en mere detaljeret opgørelse af det korte og lange sygefravær for 2022 i bilagstabel 7.

Figur 13: Kort og længerevarende sygefravær, fordelt på områder, 2022



Kilde: Targit

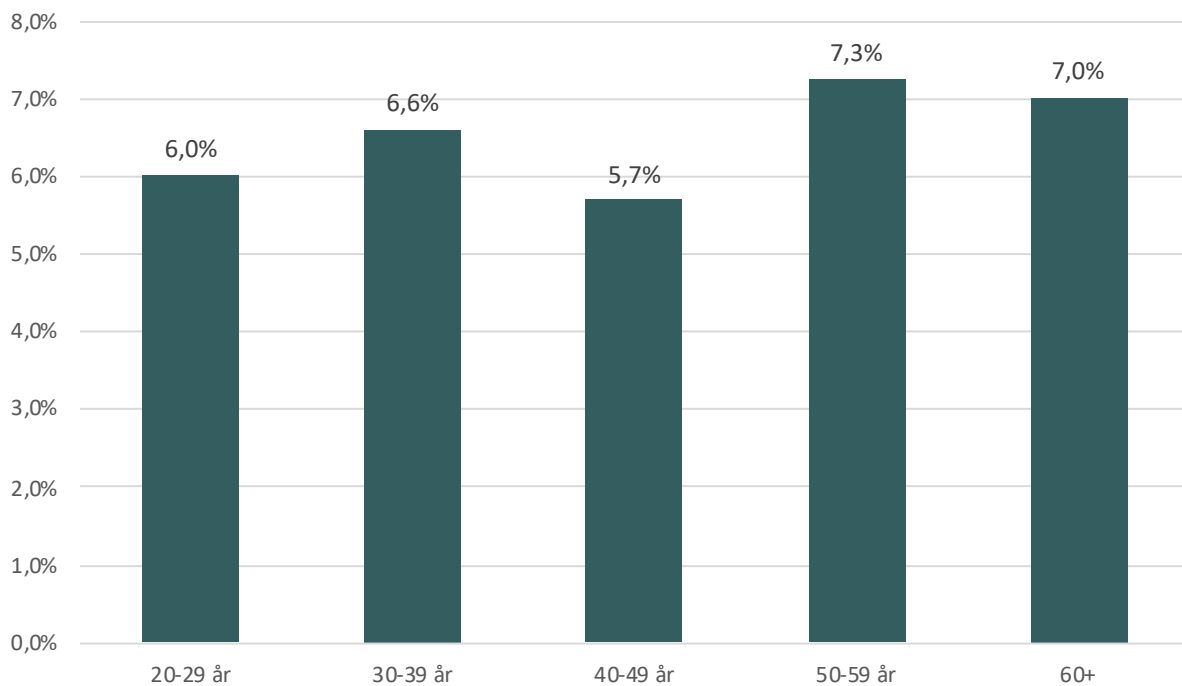


Fåbjerg. En flot udsigt over området syd for Skanderborg Sø

Sygefravær og alder

Sygefraværets fordeling inden for forskellige aldersgrupper ses af figur 14. Den aldersgruppe der har det højeste fravær på 7,3% er aldersgruppen 50-59 år.

Figur 14: Sygefravær fordelt på aldersgrupper, 2022



Kilde: Targit, ordinært ansatte



Adelgade i Skanderborg.

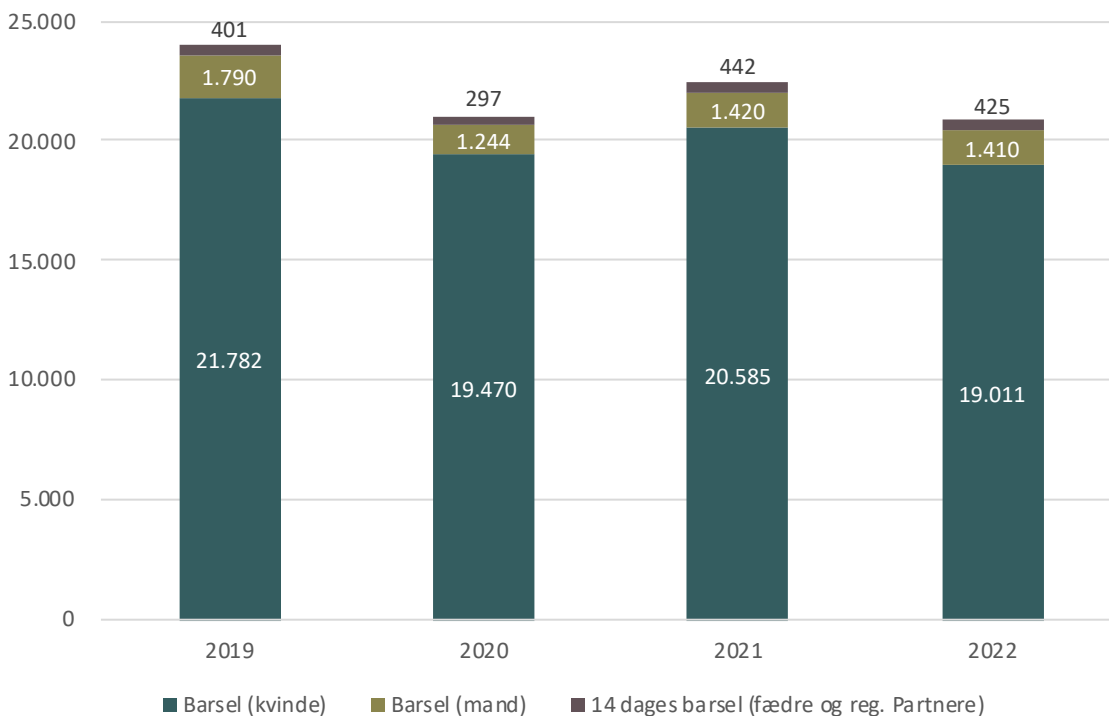
Barselsfravær

Fravær grundet barsel fremgår af figur 15 for perioden 2019-2022. Der er i 2022 afholdt 20.846 dages barselsorlov. Til sammenligning blev der i 2019 afholdt 23.973 dages barselsorlov. Det svarer til et fald på ca. 13% i perioden 2019-2022.

Figur 15 viser desuden barselsorloven fordelt på køn. Set over hele perioden havde mændene det højeste barselsfravær i 2019 og det laveste i 2020. Kvinderne havde også det højeste barselsfravær i 2019. For kvinderne var det laveste barselsfravær i 2022.

I 2022 var barselsfraværet for mænd og registrerede partnere, der afholdte de 14 dages orlov næsten på niveau med 2021, som var det år i perioden, hvor dette barselsfravær var størst.

Figur 15: Barselsfravær i 2019 – 2022, fordelt på kvinder og mænd, opgjort i dage



Kilde: Targit, ordinært ansatte

Fakta

Barsel (kvinder og mænd)

Alle gravide har ret til 8 ugers orlov før fødslen og derefter 14 ugers barselsorlov. Efter de første 14 ugers barselsorlov har hver af forældrene ret til at holde forældreorlov i op til 32 uger. Orloven kan forlænges med op til 14 uger.

14 dages orlov for fædre og registrerede partnere

Fædre og registrerede partnere har ret til to ugers orlov inden for de første 14 uger efter fødslen.

Nye barselsregler for børn født fra 3. august 2023

De nye barselsregler indeholder en 24-24 orlovsmode, som indfører en lighedeling af retten til barselsdagpenge efter fødslen med 24 uger til hver af forældrene:

- 2 af ugerne skal holdes i forbindelse med fødslen.
- Yderligere 9 uger skal afholdes inden for det første år efter barnets fødsel.
- De resterende 13 uger kan overdrages mellem forældrene og skal afholdes inden barnet fylder 1 år, medmindre forældrene gør brug af fleksibilitetsmulighederne, herunder muligheden for at udskyde til afholdelse inden barnet fylder 9 år.

Trivsel og arbejdsmiljø

Alle har et medansvar for at skabe trivsel, høj sikkerhed og et godt arbejdsmiljø. Det at gå på arbejde skal gerne bidrage med ligeså mange ressourcer, som den enkelte bringer ind i arbejdet, således at psykisk og fysisk nedslidning undgås.

Trivsel, høj sikkerhed og et godt arbejdsmiljø går hånd i hånd med løsningen af kerneopgaven. Kerneopgaven og borgeren er udgangspunktet når vi løbende arbejder med at finde de bedste løsninger, og vi tænker samtidig forebyggelse ind i alle arbejdssituationer. I den sammenhæng er data og dokumentation afgørende, hvorfor vi netop arbejder struktureret med arbejdspladsvurdering, sygefraværstatistik, arbejdsskadestatistik, personaleomsætning osv.

Det fysiske arbejdsmiljø

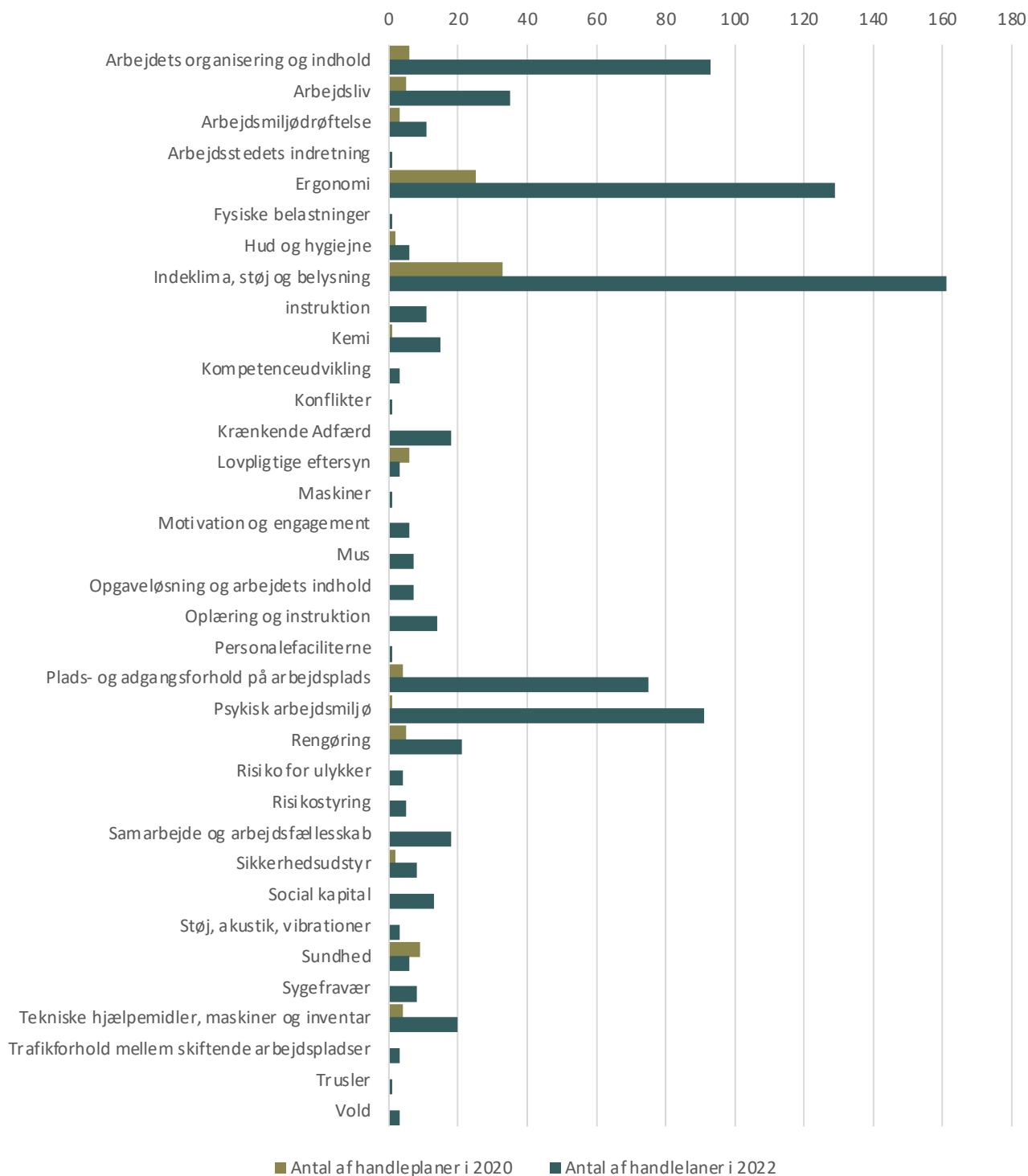
Alle arbejdspladser i Skanderborg Kommune har i løbet af 2021 gennemført og arbejdet med den fysiske APV, den psykiske APV og trivsel.

I 2022 blev der oprettet 703 handleplaner i registreringsystemet SafetyNet. Figur 16 viser antallet af handleplaner for 2020 og 2022 fordelt på arbejdsmiljøområder. Inden for området "Indeklima, støj og belysning" ser vi det højeste antal handleplaner, efterfulgt af "Ergonomi", "Arbejdets organisering og indhold", "Psykisk arbejdsmiljø" og "Plads- og adgangsforhold på arbejdspladsen". Der ses flere handleplaner i 2022, end i 2020 hvor der var oprettet 106 handleplaner. Det skyldes, at der i 2021 blev oprettet handleplaner på både de fysiske og psykiske arbejdsforhold i SafetyNet. Den næste trivselsundersøgelse gennemføres i 2024.



Galten

Figur 16: Antal handleplaner fordelt på arbejdsmiljøområder, 2020 og 2022.



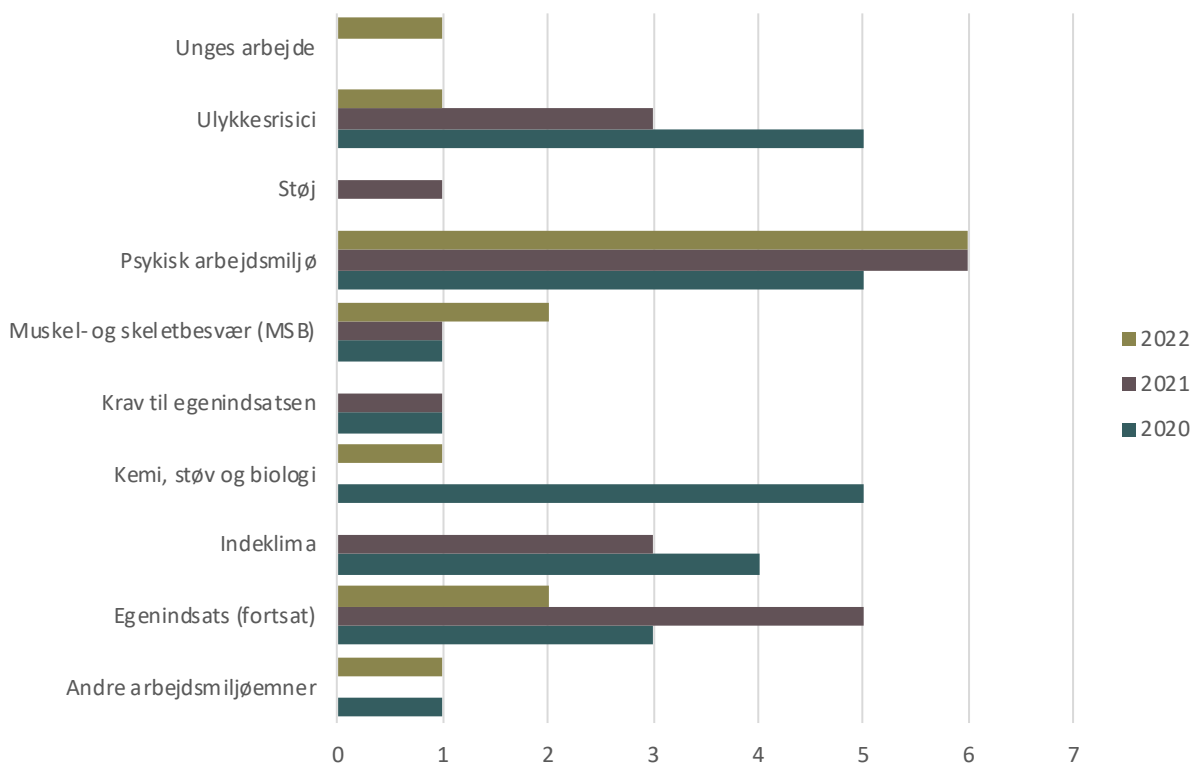
Kilde: SafetyNet

Emner ved tilsyn

Arbejdstilsynet kommer hvert år på tilsynsbesøg i Skanderborg Kommune. Hvis ikke vi lever op til vores pligter efter arbejdsmiljøloven, reagerer Arbejdstilsynet med fx et påbud.

Figur 17 viser de emner, som arbejdstilsynet har berørt ved tilsyn i 2020, 2021 og 2022. ”Psykisk arbejdsmiljø, Muskel- skeletbesvær (MSB)” samt ”Egenindsats” var de hyppigste emner ved tilsynene i 2022

Figur 17: Emner ved tilsyn, 2020 - 2022



Kilde: Arbejdstilsynet

Arbejdsmiljøuddannelse

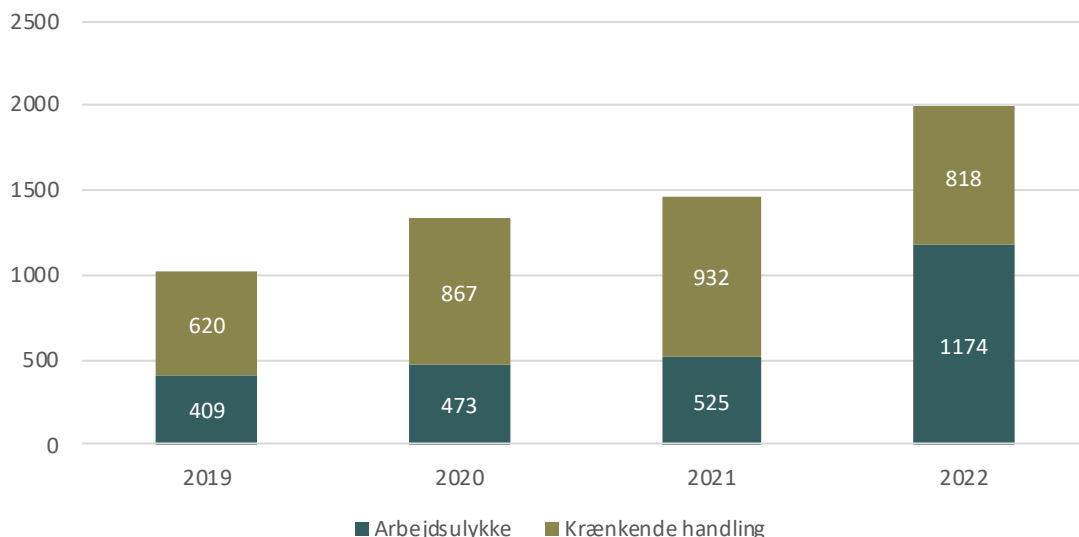
Formålet med den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse er, at give deltagerne redskaber til at få sikkerheds- og sundhedsarbejdet til at fungere i dagligdagen samt understøtte ledere og medarbejdere i at skabe et godt arbejdsmiljø. Deltagerne skal efterfølgende kunne bidrage til at forebygge arbejdsulykker samt fysiske og psykiske skader. Målgruppen er kommunens ledere og arbejdsmiljørepræsentanter.

Uddannelsen er i 2022 udbudt 5 gange i samarbejde med Silkeborg Kommune. Skanderborg har 5 pladser på hvert hold og har i 2022 haft 25 ansatte igennem uddannelsen.

Arbejdsskader

Et pejlemærke for arbejdsmiljøet er udviklingen i arbejdsskader. I 2022 blev der anmeldt i alt 1.992 arbejdsskader, 818 af anmeldelserne var krænkende handlinger, som ikke førte til fravær eller ydelser efter arbejdsskadeloven (behandling, medicin osv.). 1.174 af anmeldelserne var arbejdsulykker. Fra 2021 til 2022 steg antallet af anmeldte arbejdsulykker med 123%. jf. figur 18. Årsagen til denne stigning er Covid-19.

Figur 18: Anmeldte arbejdsskader 2019 - 2022



Kilde: InsuBiz

I april 2020 udsendte Arbejdstilsynet en vejledning om, at der hvor skadelidte med overvejende sandsynlighed var kommet til skade på arbejde pga. smitte med eller vaccination mod Covid-19, i perioden fra februar 2020 til udgangen af januar 2022, skulle anmeldes og behandles i henhold til Arbejdsskadeloven. Den begrænsede periode skyldtes, at de lovbestemte smitteregulerende tiltag i samfundet blev ophævet 1. februar 2022, da der på det tidspunkt var udbredt smitte i samfundet med den mere smitsomme omikron-variant. Covid-19 ansås derfor ikke længere som samfundskritisk fordi risikoen for at blive smittet på arbejdspladsen, ikke var større end uden for arbejdspladsen.

Skanderborg Kommune havde i årets første måneder af 2022 det højeste smittetryk i Danmark, hvilket også afspejles i den eksplosive udvikling af antallet af anmeldelser, jf. figur 19. Det var primært de områder, hvor der var tæt kontakt til og blandt mennesker der blev ramt.

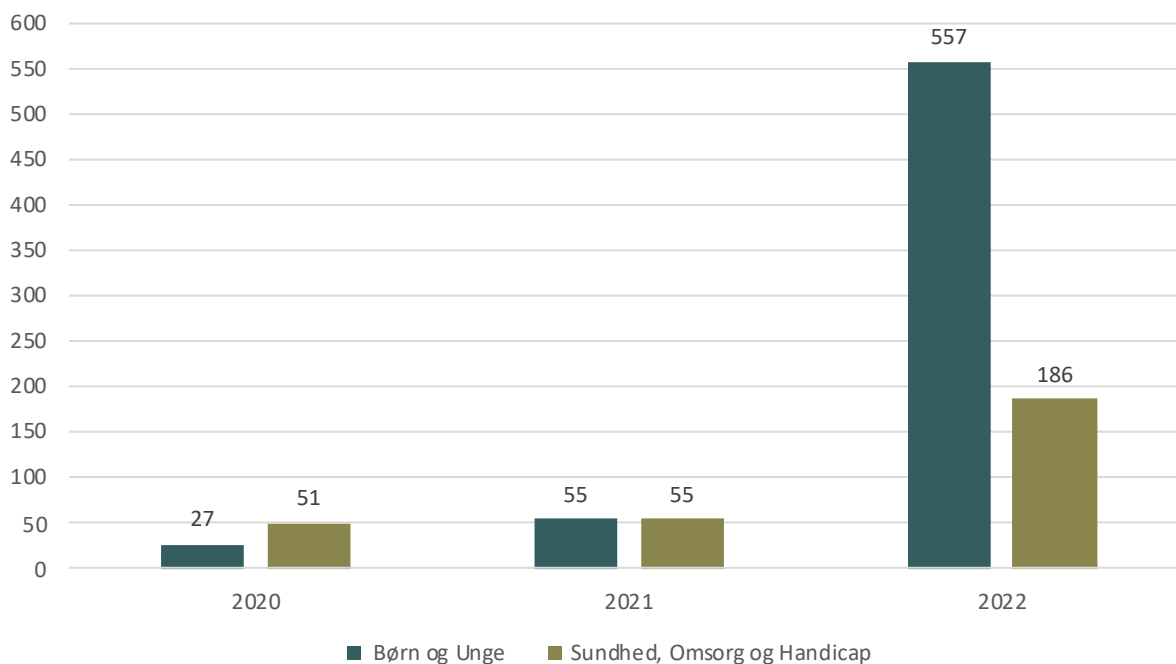
Figur 19: Antal anmeldelser af arbejdsskader som følge af Covid-19, 2020 - 2022



Kilde: InsuBiz

Af figur 20 fremgår det hvordan anmeldte arbejdsskader som følge af Covid-19 fordeler sig på områder. Områder med under 5 anmeldelser er ikke medtaget.

Figur 20: Antallet af anmeldelser af arbejdsskader som følge af Covid-19, fordelt på områder, 2020 - 2022



Kilde: InsuBiz

Når en skade anmeldes, angiver anmelderen, hvor mange dage den skadelidte forventes at være fraværende. Af bilagsfigur 2 fremgår det, at 57% af Covid-19 anmeldelserne i 2022 forventede skadelidte at være fraværende i 4 - 6 dage. I 29,8% af anmeldelserne forventede skadelidte et fravær på 7 - 13 dage.

Fakta

Arbejdsskade

En arbejdsskade kan enten være en arbejdsulykke eller en krænkende handling. Arbejdsulykker anmeldes af arbejdsmiljørepræsentanten og behandles i kommunens forsikringsteam.

En arbejdsskade kan i henhold til arbejdsskadeloven også være erhvervssygdom. Det er dog ikke medregnet her, da erhvervssygdom anmeldes af egen læge og behandles af Arbejdsmarkedets Erhvervssikring.

Arbejdsulykke

En ulykke er en fysisk eller psykisk skade, som opstår efter en hændelse eller en påvirkning, der er sket pludselig eller inden for 5 dage

Krænkende handling

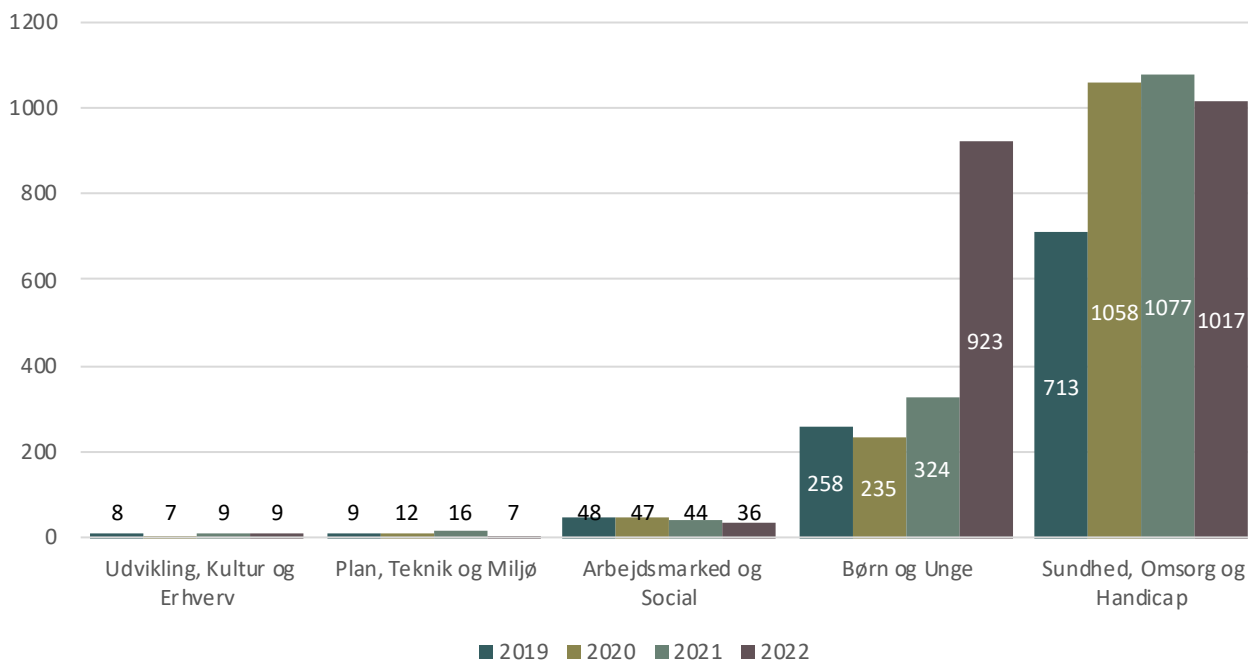
En registrering af vold og trusler fra borgere. Den enkelte krænkende handling forventes ikke at føre til fravær. Gentagne krænkende handlinger kan dog føre til erhvervssygdom.

Figur 21 viser antallet af anmeldte arbejdsskader over de sidste 4 år fordelt på kommunens fagområder. Sundhed, Omsorg og Handicap er det område, hvor der anmeldes flest arbejdsskader.

Den største stigning ser vi hos Børn og Unge, som i 2022 anmeldte 923 arbejdsskader, hvilket er en stigning på 257,7% i forhold til 2019. Forklaringen på denne stigning, skal findes i to faktorer, nemlig Covid-19 og RABB (Risiko, Arbejdsmiljø, Bygning og Brand) besøgene som Arbejdsmiljø og Forsikring er i gang med på skoleområdet. Disse besøg har medført at skolernes Arbejdsmiljøgrupper har fået fokus på vigtigheden af anmeldelse og forebyggelse af arbejdsskader.

Antallet af anmeldte arbejdsskader skal ses ift. antallet af medarbejdere på områderne, jf. bilagsfigur 1.

Figur 21: Antal anmeldte arbejdsskader pr. fagområde 2019 - 2022



Kilde: InsuBiz

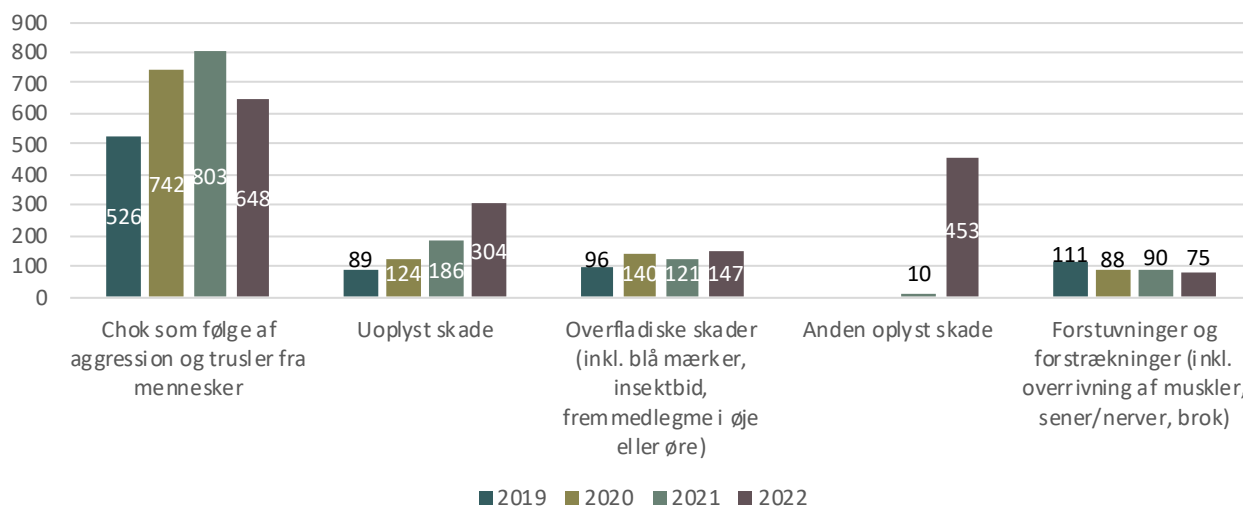


Natur i Galten

Af figur 22 fremgår de fem hyppigste årsager til arbejdsskadeanmeldelserne. ”Chok som følge af aggression og trusler fra mennesker” var i hele perioden den hyppigste årsag til arbejdsskadeanmeldelser, om end der ses et fald på 19,3% fra 2021 - 2022.

Antallet af anmeldelser, der blev registreret med årsagen ”Uoplyst skade” og ”Anden oplyst skade” er steget markant fra 2021 til 2022. Dette skyldes primært anmeldelserne på grund af Covid-19.

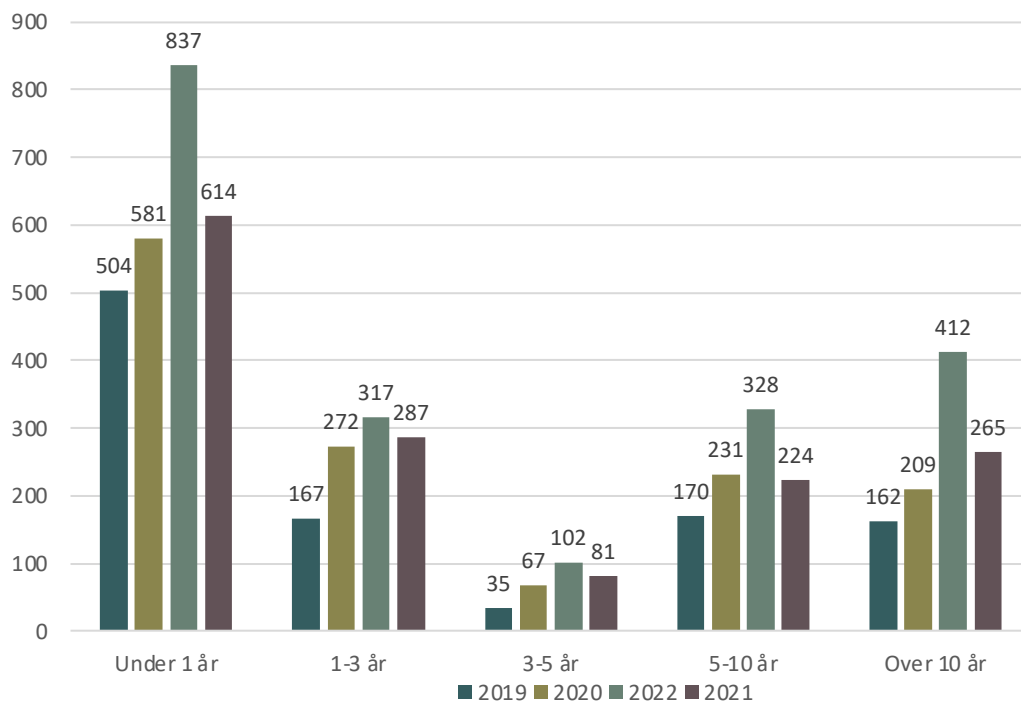
Figur 22: Antal arbejdsskadeanmeldelser fordelt på de 5 hyppigste årsager, 2019 - 2022



Kilde: InsuBiz

Figur 23 viser, at antallet af arbejdsskader er størst for medarbejdere som er nye i organisationen. 42% af de anmeldte skader i 2022 har under 1 år anciennitet. Det ses at antallet af anmeldte arbejdsskader for alle anciennitetsgrupper er steget fra 2019 til 2022. Den primære årsag er det øgede antal arbejdsskade anmeldelser pga. Covid-19.

Figur 23: Antal anmeldte arbejdsskader fordelt efter anciennitet, 2019 - 2022

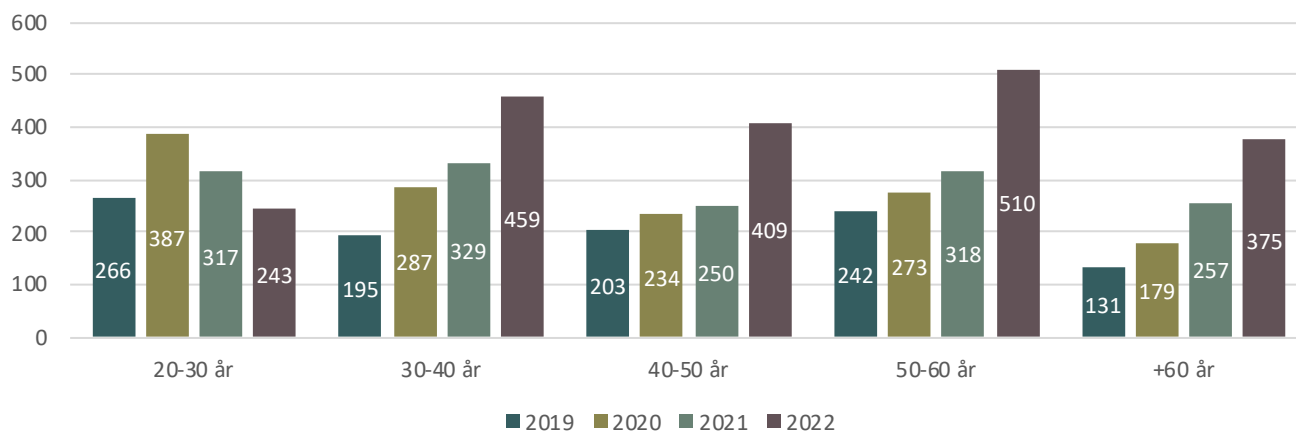


Kilde: InsuBiz

Figur 24 viser antallet af anmeldte arbejdsskader grupperet efter alder. For aldersgrupperne fra 30 år og opefter, er der i 2022 sket en stigning i antallet af arbejdsskader, denne stigning skal ses i lyset af at antallet af anmeldte arbejdsskader er forøget pga. Covid-19.

Antallet af arbejdsskader skal ses i forhold til det antal ansatte, der er inden for de forskellige aldersgrupper jf. figur 3.

Figur 24: Antal anmeldte arbejdsskader fordelt efter alder, 2019 - 2022



Sundhed

Som det fremgår af tabel 6 har 779 medarbejdere, svarende til 15,9%, benyttet tilbuddet om behandling i Sundhedsklinikken i 2022. Hver medarbejder der er blevet behandlet, har i gennemsnit modtaget 5,9 behandlinger

Antallet af medarbejdere der benyttede sundhedsordningen i 2022 er opadgående ift. 2020 og 2021, hvor klinikken i en periode var lukket pga. corona-restriktioner, i perioden efter genåbningen blev der udelukkende tilbudt online fysioterapi.

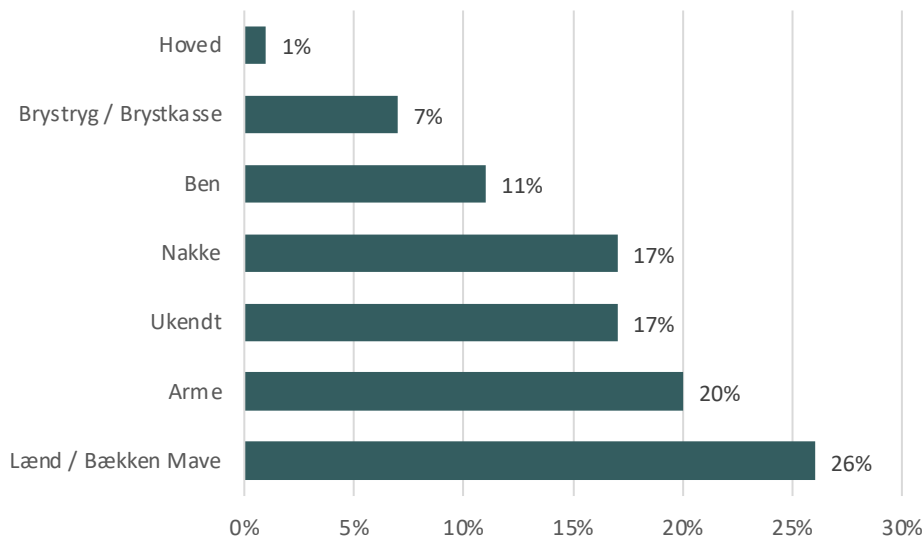
Tabel 6: Behandlinger i Sundhedsklinikken, 2020 - 2022

	2020	2021	2022
Antal behandlede	680	414	779
Antal ansatte omfattet af sundhedsordningen	5344	4904	4903
Andel af ansatte der modtager behandling	12,7%	8,4%	15,9%
Antal behandlinger pr. behandlet ansat	6,1	6,4	5,9

Kilde: Sundhedsklinikken

Som det ses nedenfor i figur 25 var den hyppigste henvisningsårsag i 2022 ”Lænd / Bækken / Mave” med 26% herefter følger ”Arme” som den næst hyppigste årsag med 20% af henvisningerne.

Figur 25: Hyppigste henvisningsårsager i Sundhedsklinikken, 2022



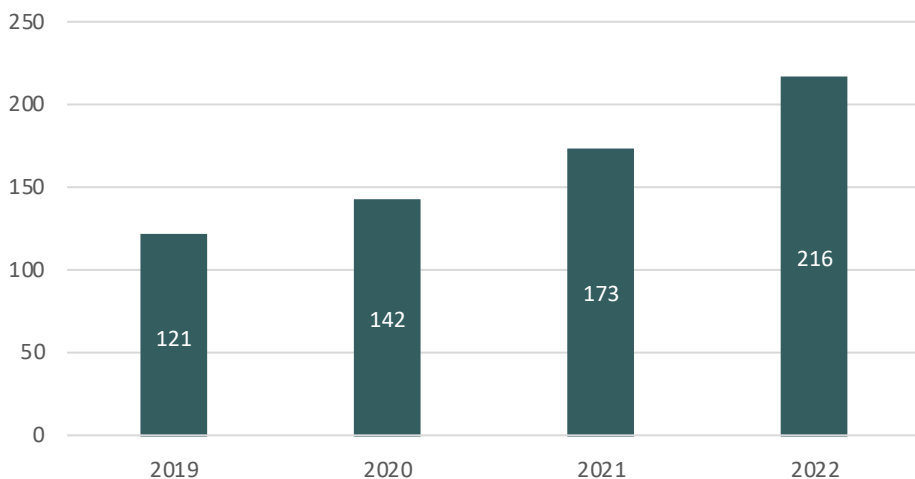
Kilde: Sundhedsklinikken

Psykologordning

I Skanderborg Kommune er der et tilbud til medarbejdere om at få psykologbistand til at håndtere arbejdsrelateret mistrivsel. Bistanden ydes af psykologer fra Falck Healthcare's Rådgivningscenter.

Siden 2019 er antallet af forløb steget fra 121 til 216 i 2022, jf. figur 26. Dette er en stigning på 25%.

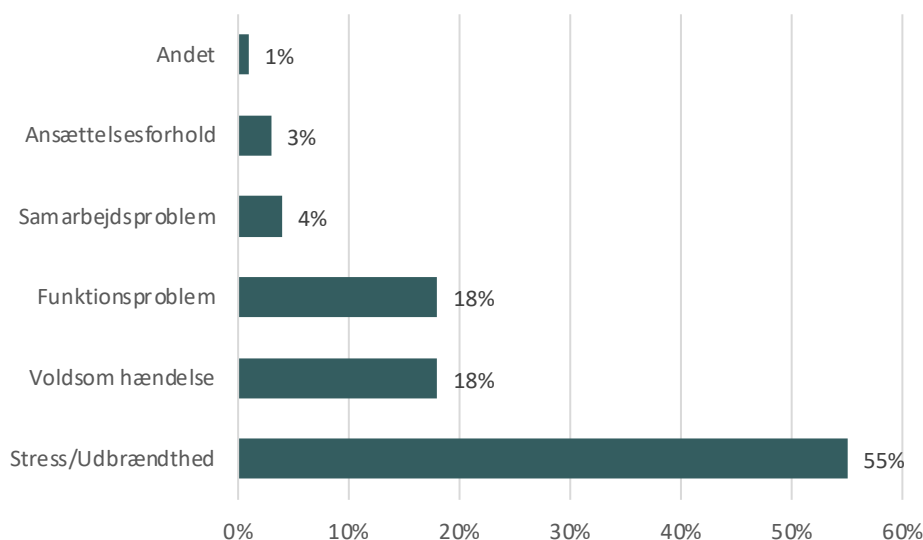
Figur 26: Antal forløb i psykologordningen, 2019 - 2022



Kilde: Falck Healthcare

Med 55% af psykologhenvisningerne udgør emnet ”Stress/Udbrændthed” den hyppigste henvisningsårsag i 2022, jf. figur 27. ”Voldsom hændelse” og ”Funktionsproblem” står begge for 18% af henvisningsårsagerne. I forklaringsboksen nedenfor er det beskrevet hvad de enkelte emner indeholder.

Figur 27: Henvisninger til psykologforløb fordelt på emne, 2022.



Kilde: Falck Healthcare

Fakta

Uddybning af henvisningsårsager til psykologforløb

Stress/Udbrændthed

Symptomer på stress eller udbrændthed, hvor årsagen til tilstanden har udspring i jobfunktionen/arbejdssituationen.

Voldsom hændelse

Voldsom fysisk, verbal eller psykisk forulempelse, som sker under udførelse af eller direkte relateret til arbejdet, herunder arbejdsulykker, trusler, voldsomme oplevelser med borgere, patienter, elever mv.

Funktionsproblem

Udfordringer med at fungere i jobbet/funktionen, fx oplever ikke at kunne leve op til krav, oplevelse af kompetencemangel, vanskeligheder med at magte og håndtere opgaven, usikkerhed i placering jobmæssigt/funktionsmæssigt.

Samarbejdsproblem

Konflikter, mobning eller chikane i arbejdsfunktionen. Konkret oplevelse af kontroverser, nu-og-her konfliktsituation med kollega/kolleger eller leder.

Ansættelsesforhold

Ændrede ansættelsesvilkår af markant karakter, fx opsigelse eller varsling om opsigelse, degradering, forflytning mv. Omstruktureringer og organisationsændringer.

Andet

Arbejdsrelaterede problemstillinger, der ikke leder sig rubricere under de øvrige.

God ledelse i fokus

God ledelse er et væsentligt fokusområde i Skanderborg Kommune. Ledelsesgrundlaget beskriver den forståelse af ledelse, som vi tager afsæt i. Ledelsesgrundlaget sætter dermed en retning for løsningen af den ledelsesopgave, som skal bidrage til at virkeliggøre de politiske visioner for Skanderborg Kommune.

I 2022 er der arbejdet bredt i organisationen med at drøfte den forståelse af ledelse som med bred inddragelse fra organisationen er formuleret i Ledelsesgrundlaget. Ledelsesgrundlaget er godkendt af direktionen d. 23. november 2021.

Ledelsesgrundlaget er udgangspunktet for bl.a. lederrekruttering, god modtagelse af ledere, lederevaluering og ledelsesudvikling – herunder for årlige Leder UdviklingsSamtaler (LUS).

Ledelsesspænd

Ledelsesspændet er, kort fortalt, det antal medarbejdere, en given leder har ansvaret for at lede. Et afstemt ledelsesspænd er en rammebetingelse for udøvelse af god ledelse. Det er dog vigtigt at være opmærksom på at det rette ledelsesspænd i en given lederstilling varierer og afhænger af en lang række faktorer, fx det antal af faggrupper der ledes, kompleksitet i opgaven og graden af administrativ understøttelse i stillingen.

I 2022 har kontrakt- og aftaleholdere, drøftet, vurderet og afstemt ledelsesspændet inden for deres område med afsæt i en retningslinje og et dialogværktøj til drøftelse af ledelsesspænd. Retningslinje og dialogværktøj er godkendt i koncernledelsen d. 20. september 2021.

Af tabel 7 fremgår det, at det største ledelsesspænd findes i ældreområdet med et gennemsnit på 37 medarbejdere pr. leder. Hvorimod der på skoleområdet eksempelvis er et ledelsesspænd på 18 medarbejdere pr. leder.

På ældreområdet er ledelsesspændet faldet fra 41 i 2021 til 37 i 2022, det er gennemsnitligt 4 færre medarbejdere pr. leder. Også på handicapområdet er der sket et fald i ledelsesspændet fra 38 i 2021 til 33 i 2022. Der er også sket et mindre fald på skoleområdet, mens der derimod er sket en mindre stigning i ledelsesspændet på dagtilbudsområdet. På området "øvrige" er der samlet set ikke sket en ændring, men inden for de enkelte stabe og fagsekretariater er der sket mindre bevægelser.

Alle medarbejdertyper indgår i beregningen, der desuden foretages på baggrund af antal personer og ikke antal fuldtidsbeskæftigede. Bemærk at antal ledere er antallet af besatte lederstillinger – vakante stillinger vil således øge ledelsesspændet i disse beregninger.

Tabel 7: Ledelsesspænd (antal ansatte pr. leder) 2021 - 2022

Område	Ledelsesspænd 2021	Ledelsesspænd 2022
Dagtilbud	19	20
Handicap	38	33
Skole	19	18
Ældre	41	37
Øvrige	17	17

Kilde: Targit

Fakta

Ledelsesspænd

Antallet af medarbejdere den enkelte leder har personaleansvar for. Bemærk at der er tale om et gennemsnit

Leder

Ansæt med personaleansvar

Potentiale for ledelse - medarbejdere på vej mod ledelse

Potentiale for ledelse - medarbejdere på vej mod ledelse er et udviklingsforløb, hvor deltagerne får mulighed for at afklare, om de skal gå fra at være medarbejder til at være leder af medarbejdere. Formålet med forløbet er at styrke den enkelte deltagers selvindsigt og handlekompetencer i lederrollen. Forløbet har også til hensigt at forbedre samspillet mellem de personlige egenskaber og de vilkår i den politiske og værdimæssige ramme, der kendetegner ledelse i den offentlige sektor - herunder Skanderborg Kommune. Det overordnede mål er altså at udvikle ledelseskompetencer for at kunne agere som offentlig leder.

På forløbet fik deltagerne trænet en lang række ledelsesredskaber og værktøjer. De fik mulighed for at arbejde med forskellige situationer, udfordringer mv. som de vil kunne møde i deres kommende daglige arbejde som leder. Forløbet havde både et blik for ledelse som praksis og ledelse som teoretisk disciplin.

22 medarbejdere fra forskellige fagområder deltog på forløbet. Fordelingen blandt de 22 medarbejdere var henholdsvis 18 kvinder og 4 mænd.

Tabel 8: Antal deltagere i Potentiale for ledelse, fordelt på fagområde, 2021

Fagområde	Antal deltagere
Børn og Unge	12
Sundhed, Omsorg og Handicap	6
Stabe og fagsekretariater	4

Kilde:

Af de 22 deltagere er 2 blevet ledere internt i organisationen, 13 har fastholdt deres stilling, 5 er blevet leder i en anden organisation, mens 2 er fratrådt, uden at vi har kendskab til deres nuværende stilling.

Ledertræf 2022

En gang årligt samles alle ledere i Skanderborg Kommune til årets store ledertræf, som er en fælles inspirationsdag omkring ledelse. På Ledertræf 2022 rettede vi fokus mod fastholdelse og rekruttering under overskriften "Klar til fremtidens ledelse". Programmet var sammensat med udgangspunkt i visionen Mennesker møder mennesker samt direktionens udviklingsspor 2022 (DUS 2022).

Ledertræf 2022 blev afholdt digitalt som ½ temadag, hvor målet var, at klæde organisationens ledere på til at tænke nye løsninger ind i dagsordenen om fastholdelse og rekruttering. Dagen bestod af oplæg fra henholdsvis borgmester, direktion og interne oplægsholdere omkring konkrete koncepter for at understøtte indsatsen. På Ledertræf 2020 blev der også givet et fælles inspirationsoplæg ved en fremtidsforsker om fremtidens arbejdsmarked. Der deltog 218 ledere til Ledertræf 2022.

Kontraktholderseminar

I 2022 blev der for anden gang afholdt kontraktholderseminar i oktober. Formålet med kontraktholderseminaret var, at der blev fulgt op på DUS 2022, den nuværende situation i Skanderborg Kommune samt præsenteret DUS 2023. Derudover arbejdede kontraktholderne med udarbejdelse af fælles tværgående mål og individuelle mål til den kommende udviklingskontrakt. Seminaret havde også indbygget teambuilding på tværs af organisationen med det formål at styrke det tværgående samarbejde. Næsten alle kontrakt- og aftaleholdere samt direktionen deltog.

LUS

Direktionen godkendte den 21. marts 2022 en retningslinje for, hvorledes LUS afholdes i Skanderborg Kommune. Leders leder har en forpligtelse til at understøtte den enkelte leders trivsel og bidrage til ledelsesudvikling med afsæt i Ledelsesgrundlaget. Leders leder er konkret forpligtiget på en gang årligt at afholde en LUS for leder og er både ansvarlig for samtaleens gennemførelse og opfølgning.



Dronebillede af Skanderborg, Adelgade.

MED-samarbejdet

Med-samarbejdet i Skanderborg Kommune bygger på MED-aftalen, som danner rammen for MED-indflydelse og MED-bestemmelse og beskriver det daglige samarbejde for de tre niveauer i MED-organisationen.

Vi skaber de bedste løsninger, når beslutninger og ansvar placeres lokalt hos de ledere og medarbejdere, der hver dag løser vigtige samfundsopgaver.

I Skanderborg Kommune er medarbejderne den væsentligste ressource i løsning af kerneopgaven. Vi lægger vægt på det gode samarbejde – ledere og medarbejdere imellem – i store og små fællesskaber.

Arbejdsfællesskabet skal være kendetegnet ved en ligeværdig og åben dialogkultur i respekt for forskellige perspektivere, holdninger og synspunkter og partnernes forskellige roller.

MED-aftale med afsæt i kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde

Der er udarbejdet et "Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde i Skanderborg Kommune". Kodekset beskriver den grundholdning, som MED-organisationen og MED-samarbejdet bygger på, nemlig at beslutninger og strategier bliver bedre kvalificeret med en tidlig og reel medarbejderinddragelse, hvor dialogen og samarbejde er i centrum. Kodekset er på den måde med til at skabe tydelighed omkring det gode MED og TRIO-samarbejde, og understøtte den bæredygtige arbejdskultur. Kodekset er bygget op omkring seks forskellige temaer:

- Fokus på kerneopgaven
- Sammensat af de rigtige deltagere
- Holder møder med mening
- Arbejder strategisk
- Har et godt internt samarbejde
- Har fokus på det tværgående samarbejde.

Sammen med kodekset er der udarbejdet en model for gennemførelse af servicetjek af MED-udvalg i henhold til kodekset.

På MED-grunduddannelsen i Skanderborg Kommune introduceres Kodekset og modellen for servicetjek af MED-udvalgene med en opfordring til at sætte det på dagsordenen i de lokale MED-udvalg.

MED-struktur

MED-strukturen i Skanderborg Kommune har 3 niveauer:

- HovedMED-udvalget
- OmrådeMED-udvalg
- LokalMED-udvalg

HovedMED-udvalget er det øverste udvalg for udøvelse af MED-indflydelse og MED-bestemmelse og for arbejdsmiljøindsatsen for hele kommunen. OmrådeMED-udvalgene tager sig af overordnede temaer primært inden for området. LokalMED-udvalgene fastlægger udmøntning af metoder og aktiviteter på arbejdspladsen i forhold til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Tabel 9: Antal MED-udvalg 2023:

MED-udvalg	Antal
HovedMED-udvalg	1
OmrådeMED-udvalg	4
LokalMED-udvalg	55

Kilde: Bilagsoversigt til Skanderborg Kommunes MED-aftale (senest revideret januar 2023)

Det er ikke opgjort, hvor mange medlemmer der samlet er i alle MED-udvalg. Der er registreret 191 tillidsrepræsentanter, heraf 9 fællestillidsrepræsentanter, i organisationen. Derudover er der registreret 131 arbejds miljørepræsentanter.

Fokuspunkter i HovedMED-udvalget

HovedMED-udvalget har fire årlige ordinære møder og et 24-timers seminar. HovedMED-udvalget og Økonomi- og Erhvervsudvalget mødes én gang årligt til dialogmøde. Her drøftes de aktuelle og strategiske temaer, som har betydning for personale- og arbejdsforhold i kommunen. HovedMED-udvalget har herudover dialog med Byrådet i forbindelse med forberedelse og udarbejdelse af budgettet.

I 2022 var temaet for hovedMED-udvalgets seminar "Klimahandlinger i kommunen", og bl.a. hvordan der kan skabes lokal engagement omkring de gode "klimavaner". Herudover gennemførte hovedMED-udvalget et servicetjek af møderne i hovedMED-udvalget med afsæt i Kodeks for et bæredygtigt MED-samarbejde. HovedMED-udvalget har på deres ordinære møder drøftet vigtige strategiske indsatsområder, herunder bl.a. fastholdelse og rekruttering, god modtagelse, god fratrædelse, håndtering af sygefravær, seniorindsatser, opfølgning på 311 (evalueringen af trivsel/psykisk APV, fysisk APV og ledelse), evaluering af budgetprocessen mv.

MED-grunduddannelse

Der blev i 2022 afholdt fire MED-grunduddannelsesmoduler af to dage. I alt 55 MED-medlemmer har deltaget på MED-grunduddannelsen i 2022. Uddannelsen tilbydes medlemmer af MED-udvalg (ledere og medarbejderrepræsentanter) og skal gennemføres inden for det første kvartal efter tiltrædelse i MED-udvalget. Medlemmer af MED-udvalg har ret til en årlig uddannelsesdag, hvor de kan sætte fokus på et emne, som har særlig betydning for udvalgets arbejde. I 2022 udbød Skanderborg Kommune en uddannelsesdag med temaet strategisk fokus på sygefravær og stress i MED. Her deltog 46 MED-medlemmer.



Gudenåren

Personaleomsætning

Der er løbende kollegaer der forlader arbejdsmarkedet, søger nye udfordringer eller afskediges, og nye kommer til. Den gennemstrømning af ledere og medarbejdere, der er sket over et år, kaldes almindeligvis for personaleomsætningen. Personaleomsætning skal helst være på et passende niveau, så der løbende sikres både fornyelse og kontinuitet. I perioder med højkonjunktur og særligt inden for de områder hvor der er mangel på kvalificeret arbejdskraft bliver det et fokus at holde personaleomsætningen nede. En høj personaleomsætning kan også give anledning til at se på årsagerne til fratrædelserne.

Personaleomsætningen i Skanderborg Kommune var i 2022 på 19,5%

Personaleomsætningen i kommunen er som helhed gradvist steget i perioden 2019-2022. Set over hele perioden findes de største stigninger i personaleomsætningen i Plan, Teknik og Miljø og på Kompetencecenteret. I samme periode er personaleomsætningen reduceret mest i Jobcenteret og i Byrådssekretariatet og HR.

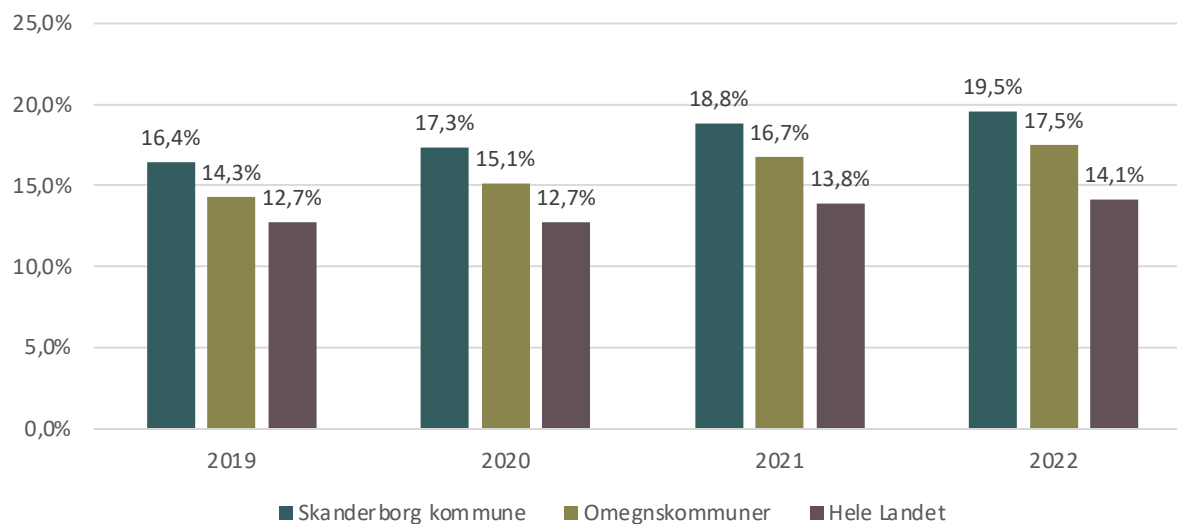
I 2022 ses den største personaleomsætning i Fagsekretariatet B&U med 45,9%. Årsagen til denne personaleomsætning er bl.a. de podere der var ansat under coronapandemien. Ses der bort fra poderne udgør personaleomsætningen i Fagsekretariatet i B&U 23,1 % i 2022.

Tabel 10: Personaleomsætning i procent, 2019 – 2022

	2019	2020	2021	2022
Børn og Unge	15,8	15,9	18,7	19,0
Dagtilbud, PPR og Sundhed	18,0	16,7	20,6	20,7
Fagsekretariatet B&U	7,7	16,0	7,1	45,9
Myndighed og Foranstaltning	25,3	19,9	24,2	21,1
Skoler og Specialtilbud	13,4	14,7	17,0	16,7
Plan, Teknik og miljø	11,4	9,3	8,5	20,1
Arbejdsmarked og Social	18,0	13,9	17,8	14,9
Center for Unge Uddannelse og Rusmiddel	16,7	6,8	19,6	12,2
Jobcenter	24,5	22,1	22,4	14,8
Kompetencecentret	9,2	7,9	9,2	15,7
Sundhedsfremmecenteret	20,0	5,3	33,3	17,6
Sundhed, Omsorg og Handicap	17,8	21,0	21,1	22,5
Fagsekretariatet SOH	16,9	15,9	11,4	11,4
Kontraktholdere Under Handicapområdet	18,8	22,4	19,9	22,6
Kontraktholdere Under Ældreområdet	17,0	4,0	22,9	23,4
Byrådssekretariatet og HR	9,8	22,1	8,0	2,3
Udvikling, Kultur og Erhverv	16,5	8,5	18,0	12,6
Økonomi, Digitalisering og Indkøb	12,8	15,9	3,9	7,7
Totalt Skanderborg kommune	16,4	17,3	18,8	19,5

I figur 28 sammenligner vi den samlede personaleomsætning i Skanderborg Kommune med omegnskommuner og hele landet. Her ses at Skanderborg Kommune har den højeste personaleomsætning, og den største stigning i perioden i forhold til landsgennemsnittet og gennemsnittet blandt omegnskommuner.

Figur 28: Personaleomsætning i procent sammenlignet med omegnskommuner og hele landet, 2019 - 2022



Kilde KRL, ordinært ansatte

Fakta

Personaleomsætning

Personaleomsætningen beregnes her som afgang af personale i perioden i procent af det samlede personale ved periodens start.

Månedslønnet

Ordinært ansatte på fast månedsløn.

Omegnskommuner

Århus, Odder, Favrskov, Horsens og Silkeborg (Afgrænsning anvendt af KRL)

Rekruttering

At sikre tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft er en udfordring i hele samfundet, og som kommune må vi gøre alt, hvad vi kan, for både at tiltrække nye medarbejdere, og understøtte at vores kollegaer bliver i deres stillinger så længe som muligt.

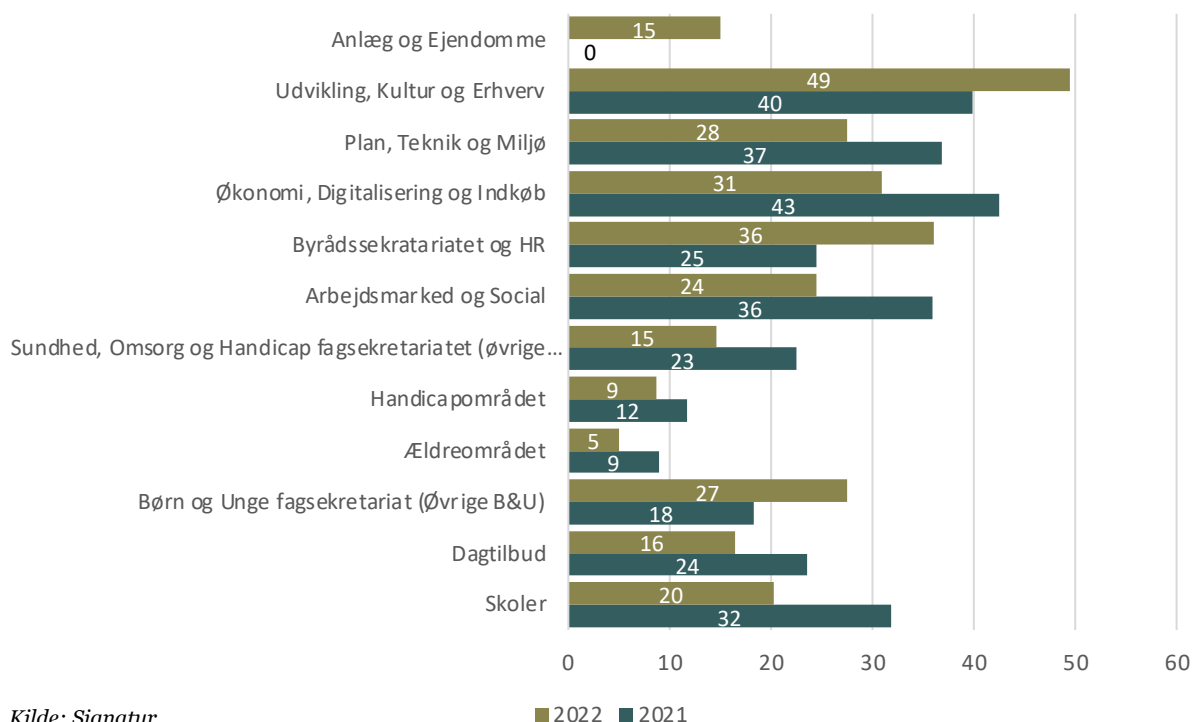
Vores omdømme både lokalt og for hele kommunen er af afgørende betydning for vores mulighed for at tiltrække ansøgere, og derfor er det essentielt, at vi gennemfører professionelle rekrutteringsprocesser, at vi tager godt imod nye kollegaer, at vi har et godt arbejdsmiljø, og at vi tager pænt afsked med de kollegaer, som forlader os.

Kommunen modtog i 2022 i gennemsnit 15 ansøgninger pr. rekrutteringssag/stillingsopslag. Det er et fald på 5 ansøgninger, sammenlignet med 2021 jf. figur 29. Sammenlignet med 2020 er det et fald på 20 ansøgninger. I 2020 modtog kommunen i gennemsnit 35 ansøgninger pr. rekrutteringssag/stillingsopslag jf. Personaleredegørelse 2020.

Som det ses i figur 29, er der forskelle inden for de forskellige fagområder. Sundhed, Omsorg og Handicap er det område, der får færrest ansøgninger. På ældreområdet er det gennemsnitlige antal ansøgninger pr. sag i 2022 faldet til 5 fra 9 i 2021. Også inden for dagtilbud og skoler er der sket fald i det gennemsnitlige antal ansøgninger pr. rekrutteringssag.

Der er dog variationer i forhold til de enkelte stillingstyper inden for alle områder, og der kan være enkelte stillinger, hvor interessen er særlig lav eller særlig høj. Der kan ikke siges noget om hvor kvalificeret et ansøgerfelt, der er til stillingerne. Der gøres opmærksom på at opgørelsen ikke tager højde for, at en rekrutteringssag i enkelte tilfælde kan dække flere ledige stillinger.

Figur 29: Gennemsnitligt antal ansøgninger pr. rekrutteringssag, 2021 og 2022



Kilde: Signatur

God modtagelse

Der blev i 2022 sat fokus på få sat yderligere fokus på God modtagelse og implementeringen af den digitale understøttelse af gode modtagelsesforløb. Stadigt flere områder har fået oprettet skabeloner for deres lokalt tilpassede modtagelsesprogram i Signatur. Ultimo 2022 blev der udarbejdet en status på anvendelsen af Signatur i september og november måned 2022. Status viste at alle områder i varierende omfang anvendte Signatur til at understøtte god modtagelse jf. bilagstabel 9. På Børn og Ungeområdet er det dog kun i 3% af ansættelserne det er tilfældet.

Kompetenceudvikling

At være ansat i Skanderborg Kommune stiller krav til både faglighed og personlighed, fremgår det af et af personalepolitikens strategispør. Vi skal med afsæt i egen faglighed kunne samarbejde på tværs af faglige, organisatoriske og geografiske skel omkring den fælles kerneopgave. Derfor udbydes der både lokale og centrale kompetenceudviklende kurser til ledere og medarbejdere.

Diplom i ledelse

Alle ledere i Skanderborg Kommune forventes at tage en lederuddannelse. I 2022 har 38 ledere været på diplom i ledelse med midler fra den centrale kompetencefond, jf. tabel 11.

Den centrale finansiering af lederdiplomuddannelser ophørte med udgangen af 2022. Fremadrettet skal finansieringen ske lokalt.

Tabel 11: Antal ansatte på Diplom i Ledelse, 2019 - 2022

År	Antal
2019	34
2020	43
2021	33
2022	38

Kilde:



Ørneboden er en historisk bod, der ligger på Himmelbjerget

Løn

Løn er et parameter i rekruttering og fastholdelse af dygtige ledere og medarbejdere. Selvom løn ikke er afgørende for, om vi trives når vi går på arbejde, så spiller den en rolle ift. om den enkelte oplever sin arbejdsindsats som retfærdigt værdisat. Løndannelse er derfor også et strategisk værktøj i personaleledelsen.

Der afsættes ikke midler i overenskomsterne til lokal løndannelse, det er op til den enkelte arbejdsplads at sikre en løbende lønudvikling. På flere af kommunens velfærdsområder er der indgået forhåndsftaler, som gennem de seneste par år er blevet genforhandlet, med øget fokus på at understøtte rekrutterings- og fastholdelsesudfordringerne.

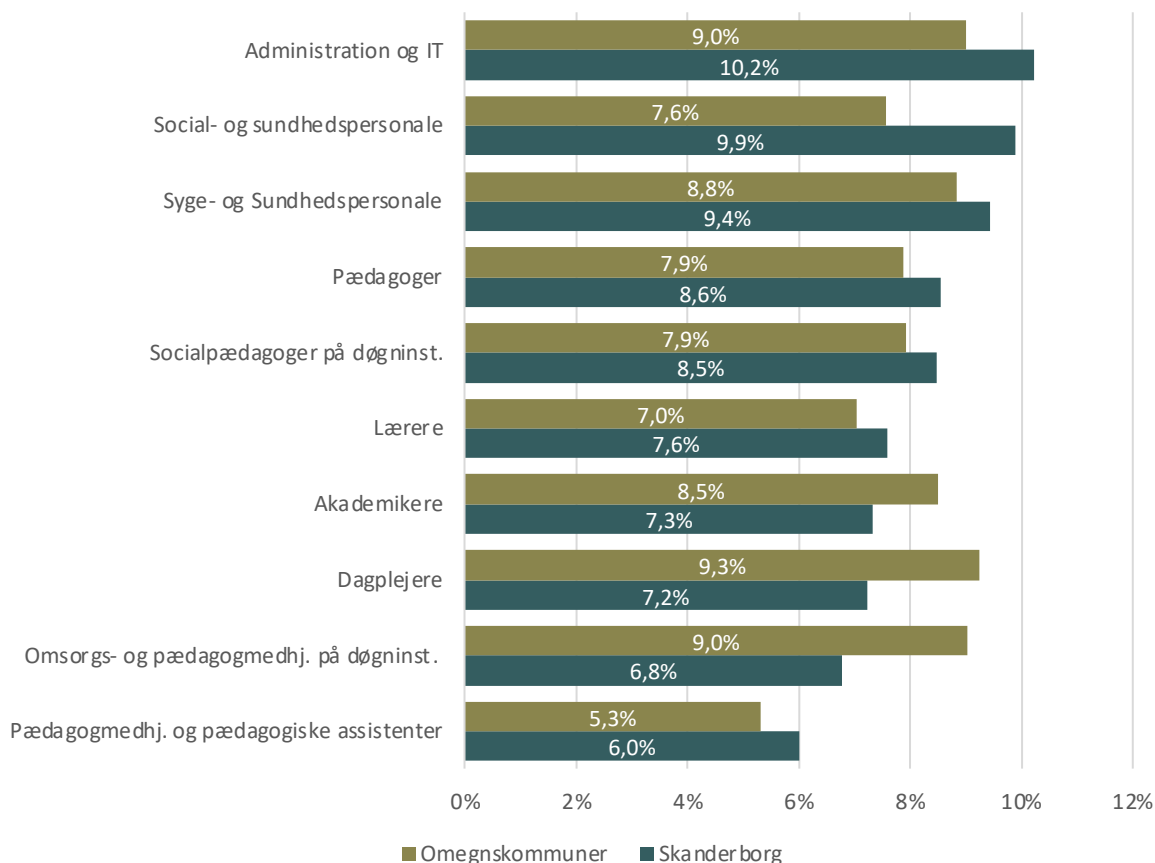
Figur 30 viser lønudviklingen i Skanderborg Kommune i perioden fra 2019 til 2022 fordelt på de 10 største faggrupper, sammenlignet med omegnskommunerne.

Den største forskel i lønudviklingen i Skanderborg Kommune sammenlignet med omegnskommunerne findes inden for overenskomstområdet Social- og sundhedspersonale. Lønstigningen inden for denne gruppe var i Skanderborg kommune på 9,9% mod 7,6% i Omegnskommunerne i perioden 2019 til 2022.

Udviklingen i gennemsnitslønnen påvirkes af flere faktorer og skal derfor tages med et vist forbehold. Eksempelvis får en del pædagoger, pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter i daginstitutioner/klub/skolefritidsordninger særydelsestillæg udbetalt i november måned som et årligt engangstillæg.

Ud over de overenskomstfastsatte lønstigninger og lønstigninger som følge af lokale forhandlinger, påvirkes lønudviklingen af ændringer i personalesammensætninger (faggruppe, anciennitet, ansættelsesform) og personaleomsætningen. Det betyder, at forskellene i lønudviklingen mellem faggrupper og på tværs af kommuner ikke nødvendigvis er et udtryk for, at der er tilsvarende forskelle i den faktiske lønudvikling for de enkelte medarbejdere. Figur 31 uddybes i bilagstabel 10, som viser lønudviklingen i månedsløn fordelt på faggrupper.

Figur 30: Lønudvikling fordelt på faggrupper, sammenlignet med omegnskommuner, 2019 - 2022



Kilde: KRL

Fakta

Medarbejdergrupper der indgår i beregningen af gennemsnitsløn

Tjenestemænd, overenskomstansatte og månedslønnede ekskl. Elever, fleksjob og ekstraordinært ansatte.

Faggrupper

Faggrupper er her defineret som overenskomster. For nogle overenskomster gælder, at ledere ansættes på lederoverenskomst. Ledere er således ikke inkluderet i alle faggrupper

Omegnskommuner

Århus, odder, Favrskov, Horsens og Silkeborg (Afgrænsning som er anvendt af KRL)

Lokal løn

Lokal løn er den andel af nettolønnen, som er forhandlet lokalt og/eller individuelt. I beregningsgrundlaget indgået begrebet yderpunktsberegning. Det betyder, at der er taget højde for, at man kan have anvendt lokal løn til at indplacere på en højere grundløn end den lavest mulige.

Løndelev der indgår i beregningen af gennemsnitsløn

Grundløn, centrale tillæg, lokale tillæg, genetillæg, særlige feriegodtgørelse, pensionsbidrag, beregnet pensionsbidrag for tjenestemænd.

Løndelev der indgår i beregning af lokal løn

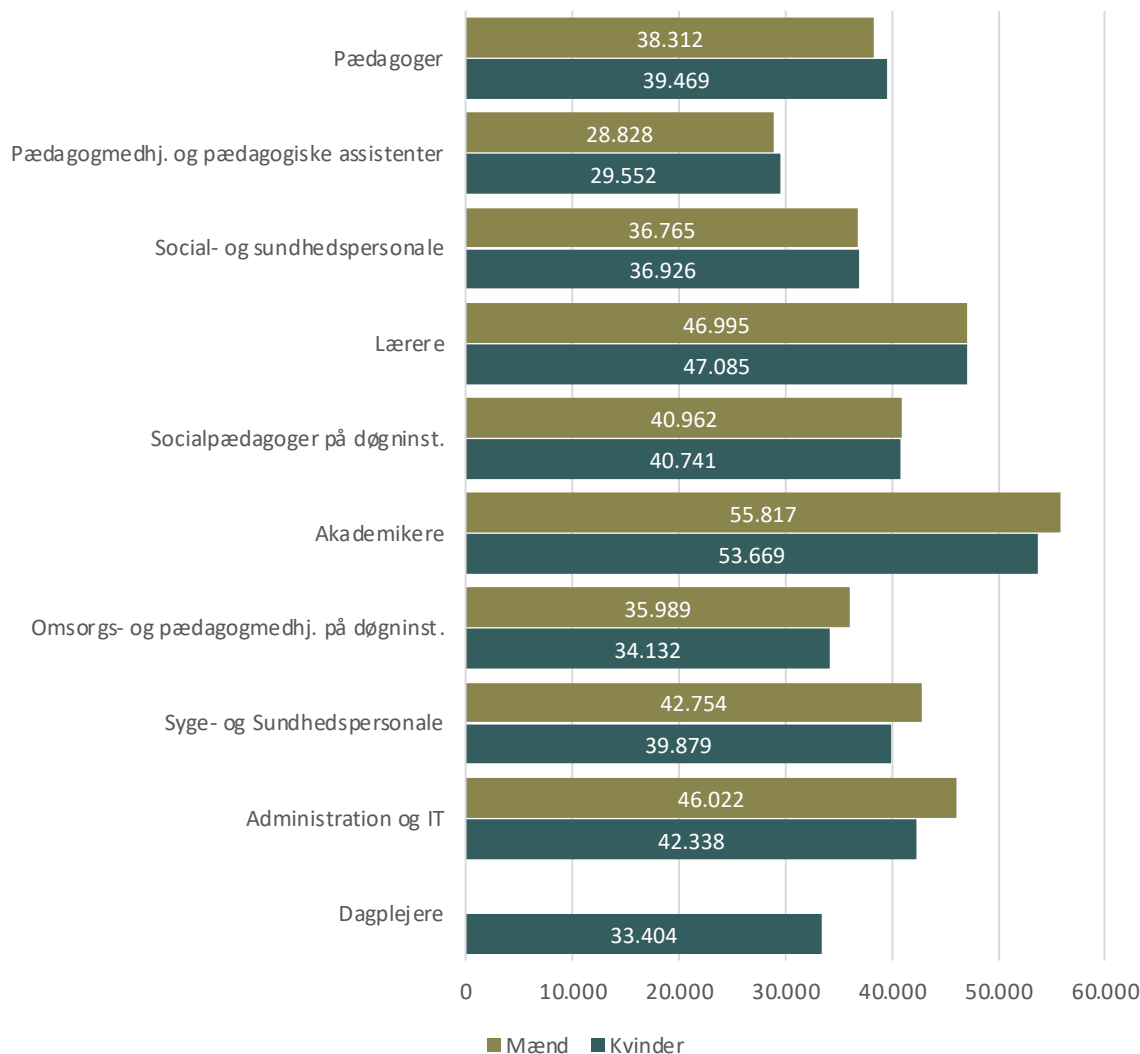
Grundløn, centrale tillæg, lokale tillæg

Faggruppe og køn

Figur 31 viser den gennemsnitlige månedsløn for de 10 største faggrupper fordelt på køn i Skanderborg Kommune i 2022. Akademikere og lærere er de overenskomstgrupper med den højeste månedsløn. Figur 31 viser også, at den gennemsnitlige månedsløn varierer i forhold til køn. Den største forskel er blandt Administration og IT, hvor den gennemsnitlige månedsløn er 8,7% højere for de mandlige ansatte end for de kvindelige ansatte.

Vær opmærksom på at den gennemsnitlige anciennitet i den enkelte faggruppe påvirker gennemsnitslønnen. Det skal bemærkes, at visse faggrupper inden for det administrative område ikke har en særskilt lederoverenskomst (fx Akademikere og Administration og IT). Det betyder, at en leder, der er indplaceret efter fx akademikeroverenskomsten, indgår i opgørelsen, mens eksempelvis en skoleleder ikke vil fremgå under faggruppen lærere. Da ledere typisk er højere lønnet end medarbejdere, påvirker det gennemsnitslønnen for de administrative faggrupper i opadgående retning. Vær opmærksom på, at man inden for nogle overenskomster kan ansættes som ufaglært, hvilket kan påvirke den gennemsnitlige månedsløn i nedadgående retning. Mandlige dagplejere er ikke medtaget, da gruppen er på under 10 personer.

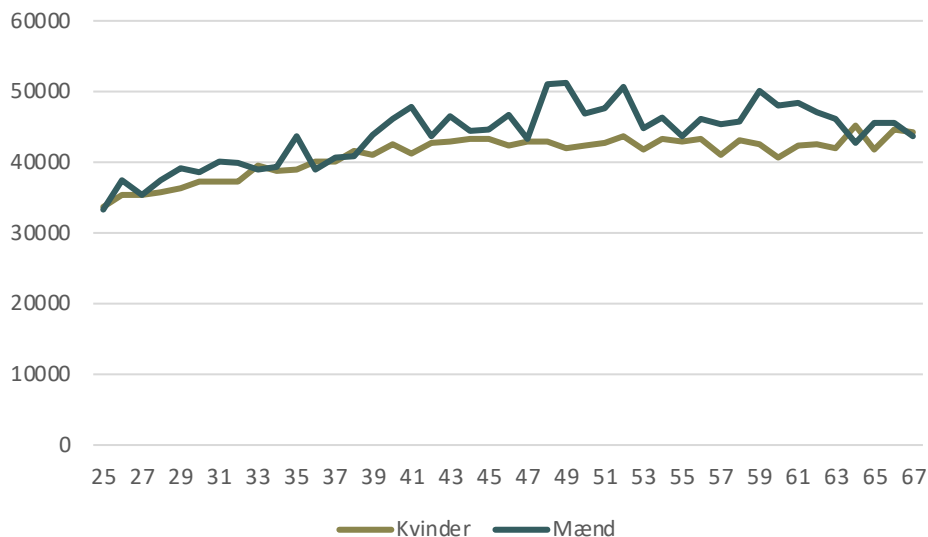
Figur 31: Gennemsnitlig månedsløn fordelt på overenskomst og køn, 2022



Kilde: KRL

Figur 32 viser det gennemsnitlige lønniveau fordelt på alder og køn, 2022. Her ses at lønforskellene mellem ansatte mænd og kvinder er størst for aldersgruppen 49 år.

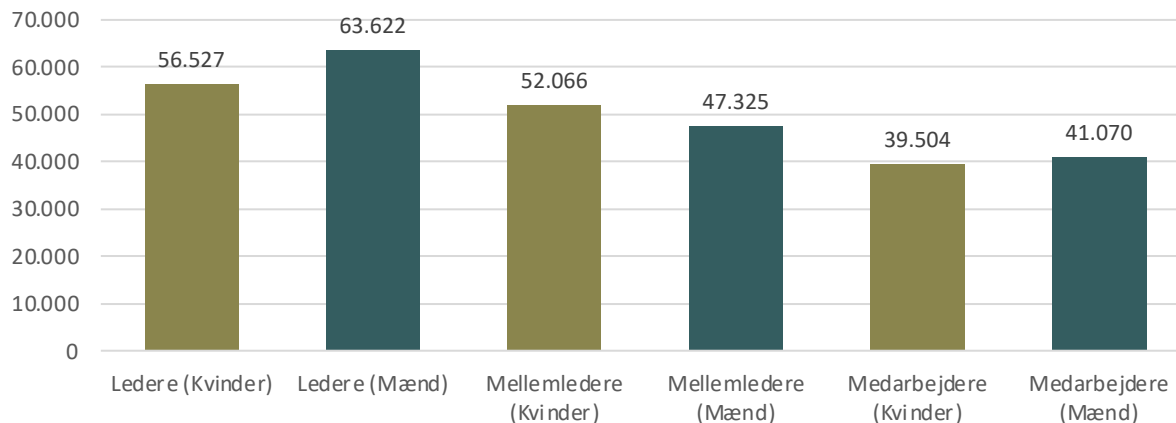
Figur 32. Gennemsnitlig lønniveau fordelt på alder og køn, 2022.



Kilde: KRL

Kvinder og mænds gennemsnitslønnings er forskellige. Mænd har en gennemsnitsløn, der i 2022 er højere end kvinders, jf. figur 33. Topchefer og chefer ikke medtaget, da det begge er grupper på under 10 personer. Den procentvise forskel er 12,5% i mandlige lederes favør, 10% i kvindelige mellemlideres favør og 3,9 i mandlige medarbejderes favør.

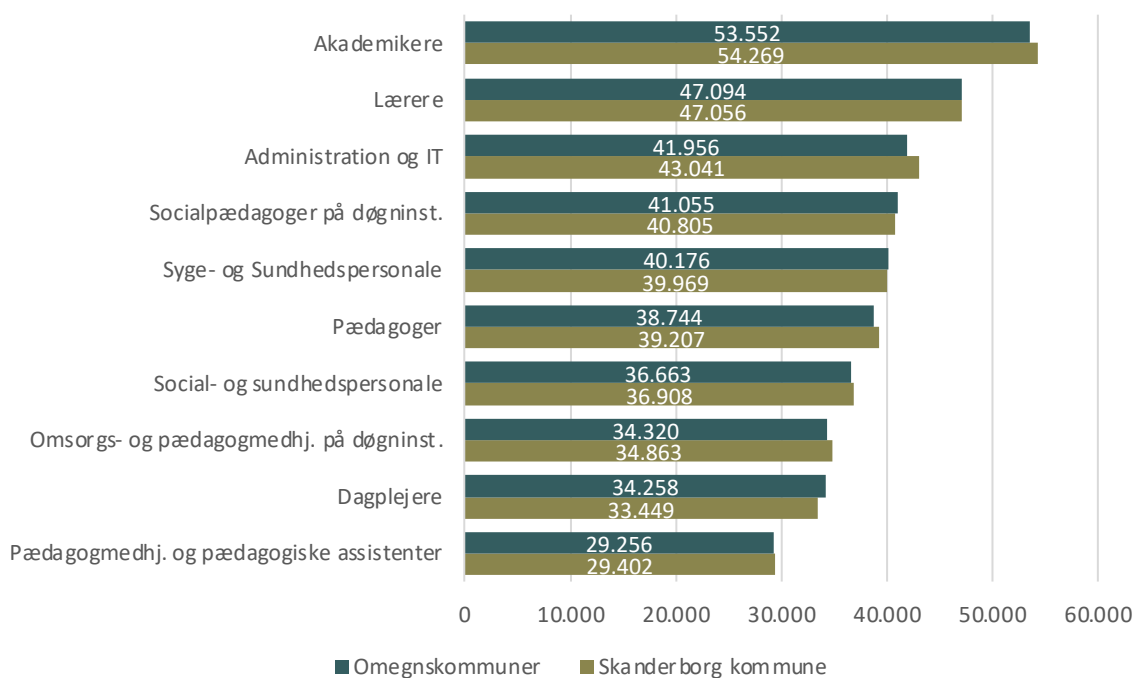
Figur 33: Gennemsnitlig månedsløn for kvinder og mænd fordelt på ledere, mellemliderere og medarbejdere, 2022



Kilde: KRL

I figur 34 ses den gennemsnitlige månedsløn fordelt på de ti største faggrupper i Skanderborg Kommune for 2022 sammenlignet med omegnskommunerne. Det fremgår, at den gennemsnitlige månedsløn i Skanderborg Kommune samlet set er på niveau med omegnskommunerne.

Figur 34. Månedsløn fordelt på faggrupper sammenlignet med omegnskommuner, 2022



Kilde: KRL

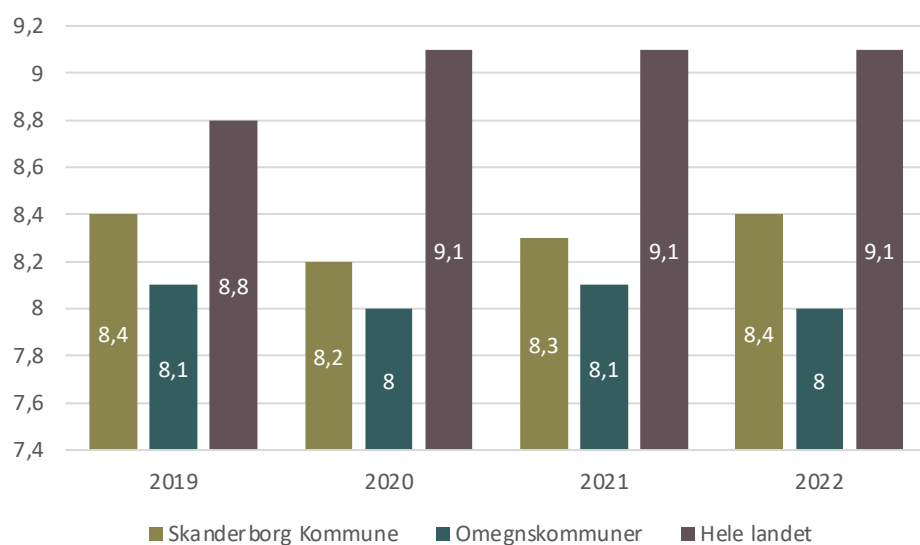
Lokal løn

Variationen i andelen af lokal løn mellem forskellige personalegrupper afspejler, at de enkelte personalegrupper har forskellige lønsystemer. Ved overgangen til lønsystemet med lokal løndannelse (Ny løn) var der stor forskel på, hvor meget de forskellige grupper reducerede deres hidtidige anciennitetsbaserede lønforløb og dermed på, hvor stor hver gruppes "startkapital" til lokallønnen var. Niveaue for lokal løns andel af nettolønnen vil kunne ændre sig, hvis kommunerne ikke fastholder fokus på den lokale løndannelse. Den gennemsnitlige andel af lokal løns andel af nettolønnen skal samlet set fastholdes på 8,5%.

Da der ikke er tilført nye midler via overenskomstforhandlingerne til lokal løndannelse siden 2010 er det de enkelte kommuners ansvar, at niveauet for den lokale løndannelse fastholdes.

Af figur 35 ses det at Skanderborg Kommunes gennemsnitlige andel af lokal løndannelse i 2022 udgjorde 8,4%. Til sammenligning udgjorde det for omegnskommuner og Hele landet hhv. 8% og 9,1%

Figur 35: Den gennemsnitlige andel af lokal løndannelse, 2019 – 2022, sammenlignet med omegnskommuner og hele landet



Kilde: KRL

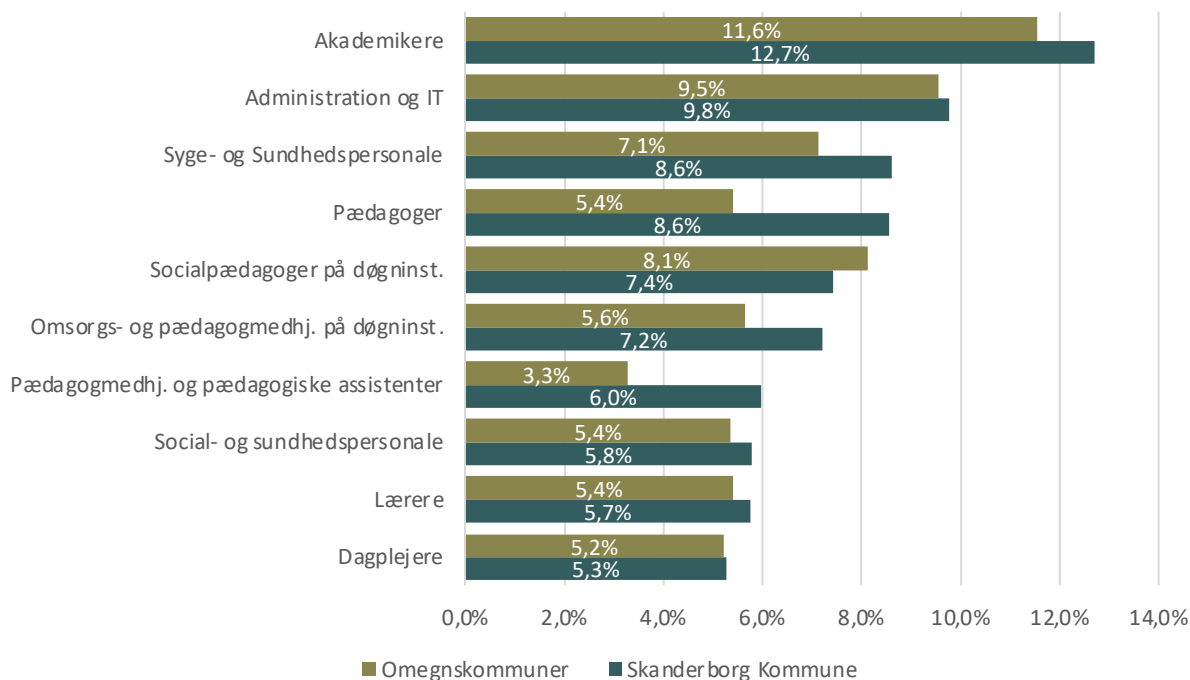


Slongelpladsen legeplads ved Kulturhuset.

Figur 36 viser den andel, Skanderborg Kommune anvender til lokal løn ud fra den samlede nettoløn sammenlignet med omegnskommunerne.

Den største afvigelse ses for faggrupperne pædagoger, pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter i daginstitution, klub og skolefritidsordninger. Udbetaling af særydelser (fleksibilitetstillæg) til pædagoger og pædagogmedhjælpere der udbetales i november måned er en forklaring på forskellen.

Figur 36: Lokal løns andel af nettolønnen fordelt på faggrupper - sammenlignet med omegnskommuner, 2022



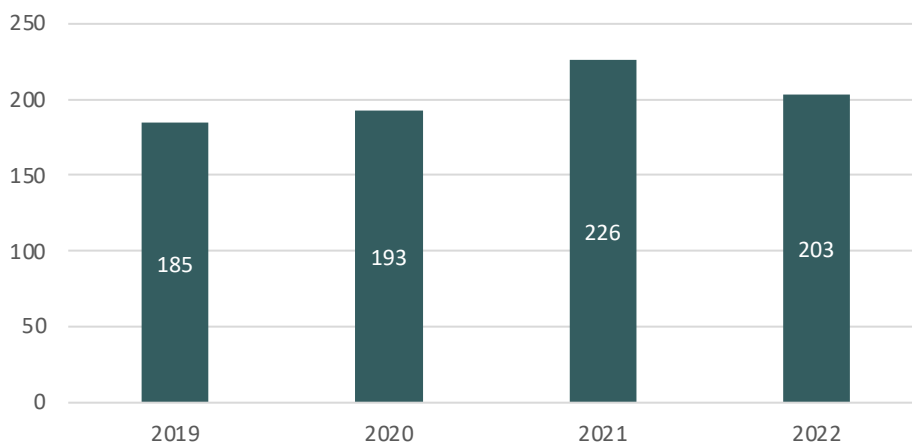
Kilde: KRL

Afsked

På enhver arbejdsplads sker der en naturlig gennemstrømning af medarbejdere. Denne gennemstrømning er hovedsagligt forårsaget af, at der sker en naturlig afgang, dels af medarbejdere der forlader arbejdsmarkedet, og dels fordi nogle medarbejdere ønsker at søge nye udfordringer. Uansøgte afskedigelser udgør også en andel af medarbejdergennemstrømningen.

Det ses af figur 37, at 203 medarbejdere blev uansøgt afskediget i 2022. Sammenlignet med 2019 og 2020 er det en stigning på hhv. 10% og 5%. I forhold til 2021 svarer det til et fald på 11% i antallet af uansøgte afskedigelser.

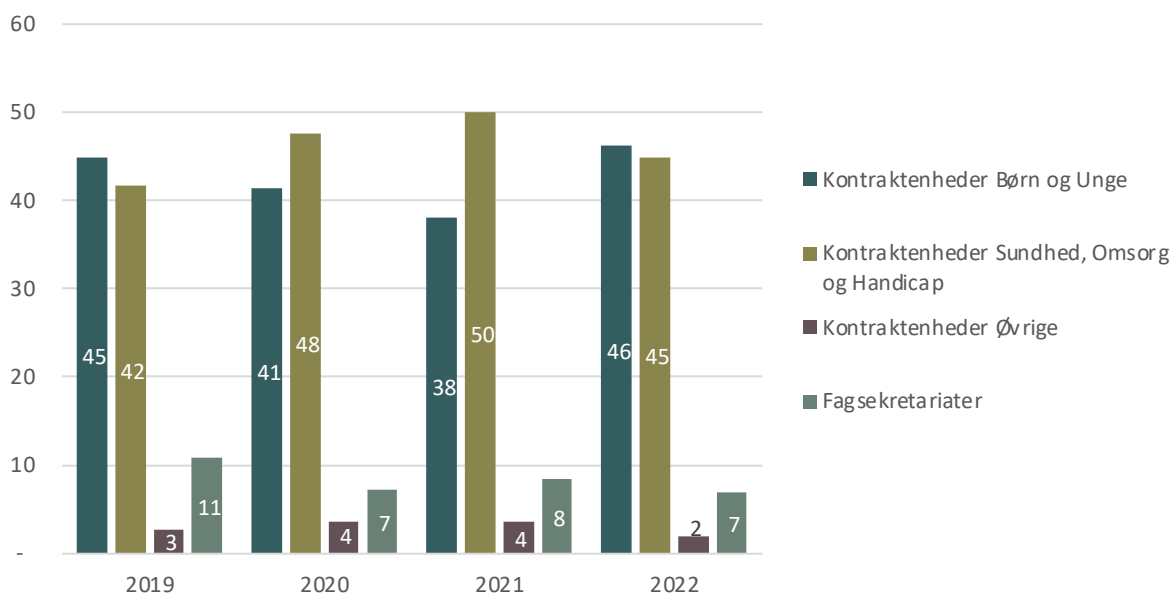
Figur 37: Antal uansøgte afskedigelser, 2019 - 2022



Kilde: Opgørelse Personalejuridisk afdeling

Andelen af de uansøgte afskedigelser var i 2022 størst i Børn og Unge med 46%, jf. figur 38. Sundhed, Omsorg og Handicap fulgte efter med 45%. I Øvrige Kontaktenheder og Fagsekretariater udgjorde andelen af uansøgte afskedigelser i 2022 hhv. 2% og 7%.

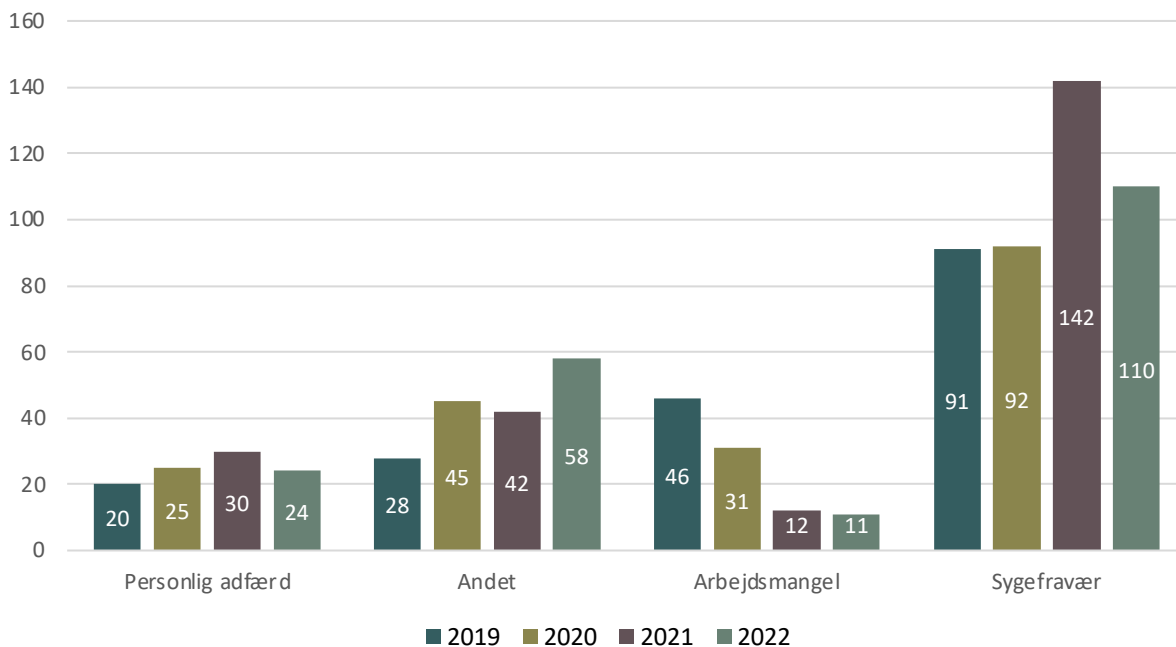
Figur 38: Uansøgte afskedigelser 2019 – 2022, fordelt på områder



Kilde: Opgørelse Personalejuridisk afdeling

Figur 39 viser antallet af uansøgte afskedigelser fordelt på afskedigelsesårsager. Sygefravær udgør den største andel af afskedigelsesårsager, og var i 2022 årsagen til 54% af samtlige uansøgte afskedigelser. I alt blev 110 ud af 203 uansøgte afskedigelser begrundet i sygefravær i 2022. I 2021 var det 142 ud af 226 uansøgte afskedigelser der var begrundet i sygefravær. I 2020 og 2019 var det hhv. 92 ud af 193 og 91 ud af 185.

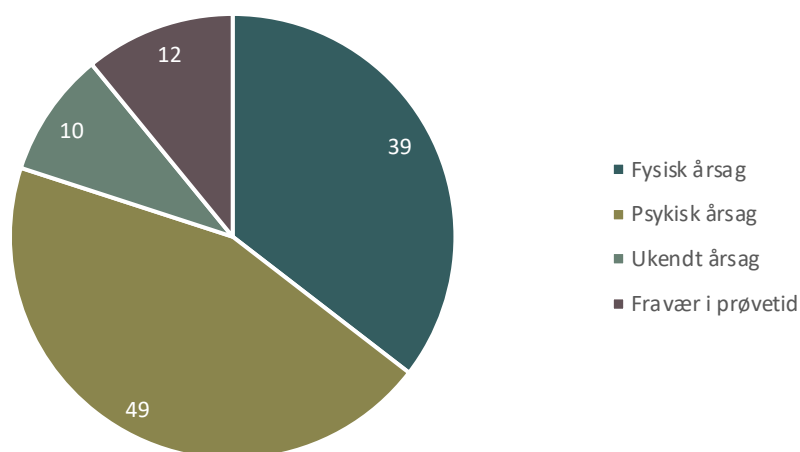
Figur 39: Uansøgte afskedigelser 2019 – 2022, fordelt på afskedigelsesårsag



Kilde: Opgørelse Personalejuridisk afdeling

Figur 40 uddyber årsagen til sygefraværet for de uansøgte afskedigelser i 2022, hvor sygefraværet var afskedigelsesårsagen. Tallene i opgørelsen baseres på lægeerklæringer eller den sygemeldtes eget udsagn om fraværsårsagen. Kategoriseringen af sygefraværsårsagen må dermed tages med forbehold. Med 49 ud af 110 uansøgte afskedigelser begrundet i sygefravær, udgør psykiske årsager den hyppigste sygefraværsårsag i 2022.

Figur 40: Sygefravær som afskedigelsesårsag, 2022



Kilde: Opgørelse Personalejuridisk afdeling

Perspektiver

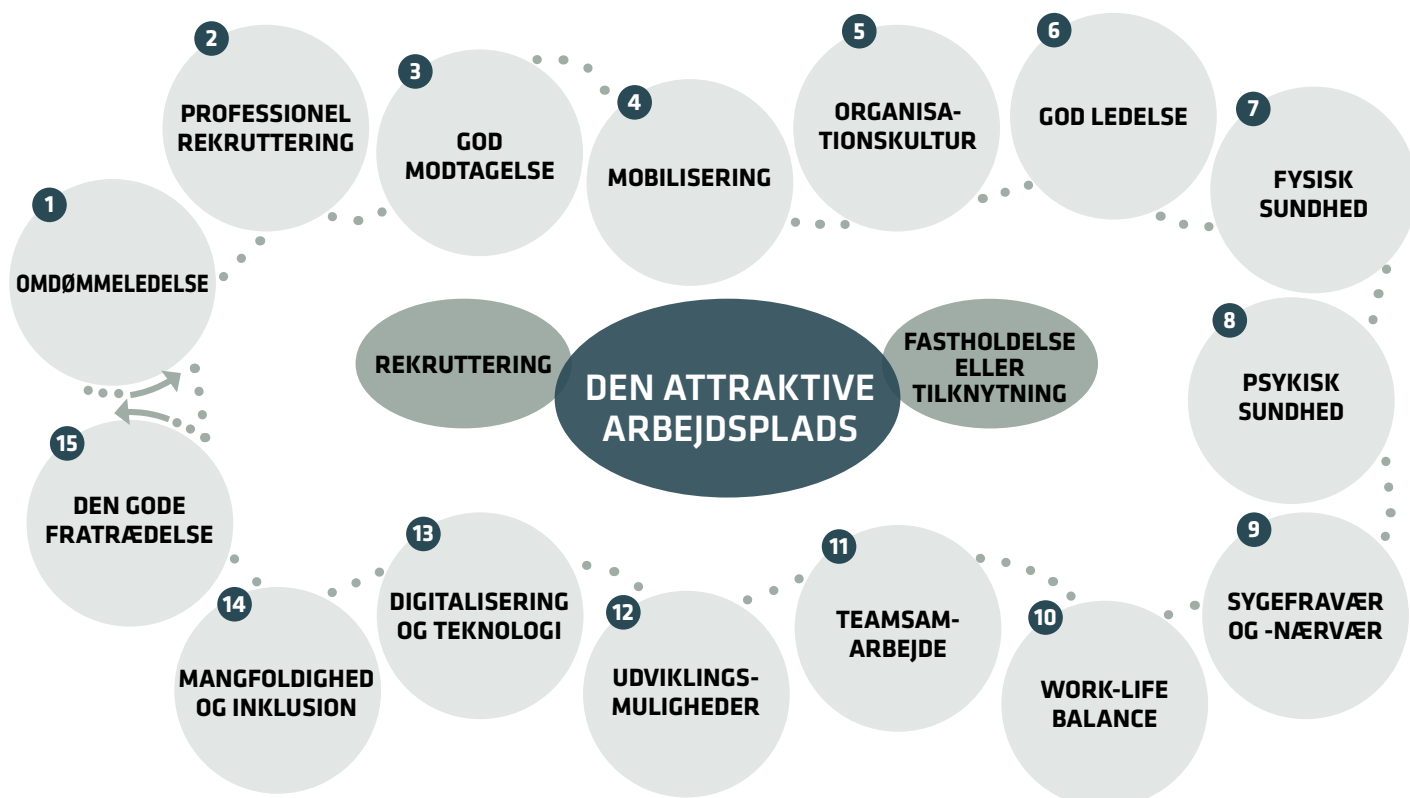
Personaleredegørelsen 2022 viser, at vi som kommune har bevæget os ind i den store samfundsmæssige udfordring med arbejdskraftmangel. En udfordring, som vi kun forventer bliver større i de kommende år. Vi forventer nemlig at runde 70.000 borgere i 2030. Vi bygger dagtilbud, skoler og plejecentre og har brug for endnu flere medarbejdere og ledere til at løfte opgaverne.

Vi fik i 2022 væsentligt færre ansøgninger pr. rekrutteringssag, ikke mindst inden for de store velfærdsområder. Personaleomsætningen har ligeledes været stigende de seneste år til 19,5% i 2022. Et niveau der er højere end i omegnskommuner og ift. landsgennemsnittet. Den udvikling må og skal vendes i de kommende år.

Vi er således udfordret på både fastholdelse og rekruttering ift. at løse de kommende års velfærdsopgaver. Byrådets handleplan for fastholdelse og rekruttering godkendt i Byrådet den 30. november 2022 sætter fokus på netop denne udfordring. Sideløbende med de nationale og regionale tiltag skal vi sætte ind både centralt i kommunen og på de enkelte af kommunens arbejdspladser for at fastholde og rekruttere ledere og medarbejdere.

Men hvor sætter vi ind, når der er færre hænder, hjerner og hjerter til de vigtige velfærdsopgaver? Ledelsesopgaven er kompleks - men vigtig.

Det at arbejde målrettet på at skabe en attraktiv arbejdsplads, hvor mennesker er motiverede for at møde mennesker og løse opgaven, er den helt centrale ledelsesopgave. Derfor vil vi fremadrettet arbejde med afsæt i en helhedsmodel, der forsøger at indfange kompleksiteten i arbejdet med fastholdelse og rekruttering med afsæt i den attraktive arbejdsplads.



Helhedsmodellen peger på en helhed af indsatser, der både må løftes lokalt og understøttes af stabe og fagsekretariater. Eksempelvis sætter vi i 2023 ind i det høje sygefravær, og vi arbejder videre med at tage godt imod nye kollegaer. Vi vil også arbejde på at styrke rekrutteringsgrundlaget i samarbejde med jobcenteret og tage imod flere PAU-elever. Endelig vil vi arbejde med ledelsesudvikling i forhold til at skabe psykologisk tryk på arbejdspladsen, håndtere store arbejdsmængder og tidspress samt digital ledelse.

Derudover afprøver vi i 2023 nye tilgange og mere fleksible arbejdsformer. Personaleredegørelse 2022 peger nemlig også på et mulighedsrum vi må arbejde ind i. Halvdelen af de ansatte er i dag på deltid, og inden for enkelte fag er andelen af deltidsansatte helt op på 75,8%. Det åbner for den mulighed, at vi gennem en anden arbejdstilrettelæggelse, med mere fleksible arbejdsformer, kan gøre det attraktivt at gå op i tid, måske endda på fuld tid, for flere ansatte. Den store andel af ansatte i aldersgruppen 50-59 år kan muligvis finde det attraktivt at blive længere på arbejdsmarkedet, hvis vi gør os umage med at møde dem individuelt med de behov, som de får, når de når seniorlivet. For at gøre erfaringer med dette indgår vi både i flere fælleskommunale projekter. Tre arbejdspladser i kommunen indgår i ”En fremtid med fuldtid” igangsat af KL og Forhandlingsfællesskabet - en indsats der skal få flere kommunale medarbejdere op i tid. Derudover indgår vi i et seniorpartnerskab med andre kommuner igangsat af KL og Forhandlingsfællesskabet. Formålet er at få inspiration og sammen udvikle nye værktøjer i seniorindsatsen.

Udviklingen på personaleområdet bliver i stigende grad vigtig at følge. Derfor arbejder vi i 2023 på at udvikle en digital udgave af Personaleredegørelsen i Targit, der skal gøre det muligt løbende at følge personalestatistikker og data både for kommunen som helhed og for de enkelte arbejdspladser. Endelig indhenter vi i anden halvdel af 2023 kvalitative data fra de mennesker der søger vores stillinger, tiltræder stillinger hos os og fra de ledere og medarbejdere som vælger at fratræde deres stillinger hos os. Det skulle gerne gøre os klogere på, hvilken vej vi skal gå i det videre arbejde med rekruttering og fastholdelse – med afsæt i den attraktive organisation.

God arbejdslyst!

Med venlig hilsen

Runa Brøchner
Chef for Byrådsbetjeningen og HR



Møllehuset ved Vestermølle i Skanderborg

BILAG



Bilag

Bilagstabel 1: Antal ansatte opgjort i antal personer, 2019 - 2022

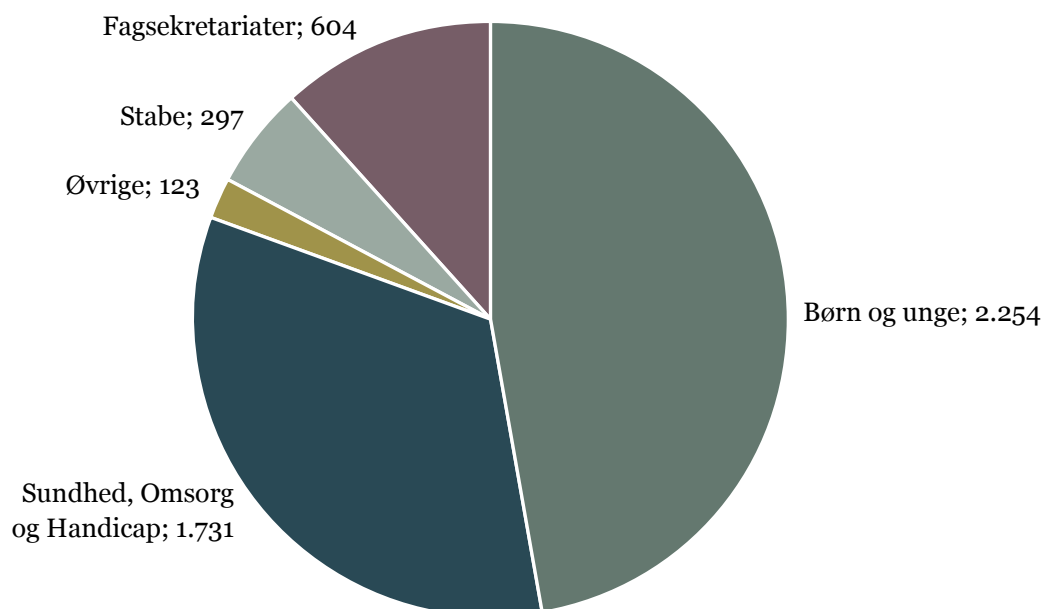
	2019	2020	2021	2022	Ændring i perioden
Overenskomstansat	4.945	4.893	5.002	5.168	223
Tjenestemand	46	39	31	23	-23
Total	4.991	4.932	5.033	5.191	200

Vikarer	51	47	54	38	-13
Elever	180	178	235	214	34
Job på særlige vilkår	333	332	343	338	5
Total	564	557	632	590	26

Antal ansatte i alt	5.555	5.489	5.665	5.781	226
----------------------------	--------------	--------------	--------------	--------------	------------

Kilde: Targit

Bilagsfigur 1: Antal ansatte (personer) fordelt på område, 2022



Kilde: Targit

Kilde: Targit, december 2020

Bilagstabel 2: Antal fuldtidsstillinger fordelt på område, 2017 - 2020

	2017	2018	2019	2020
Kontraktholdere - Børn og Unge				
Skoleområdet	1.151	1.178	1.134	1.132
Dagtilbudsområdet	802	818	832	876
Børn med særlige behov	87	93	91	77
Total	2.039	2.089	2.057	2.085

Kontraktholdere - Ældre og Handicap				
Handicapområdet	696	700	737	727
Ældreområdet	651	718	767	746
Total	1.348	1.418	1.504	1.473

Forsættes på næste side

Fortsat - Bilagstabel 2: Antal fuldtidsstillinger fordelt på område, 2017 - 2020

	2017	2018	2019	2020
Kontrakt Holdere - Øvrige				
Kultur	56	52	52	48
Entreprenøraftdelingen	62	59	55	55
Total	117	112	107	103

Stabe og fagsekretariater				
Børn og unge	140	151	156	158
Ældre og handicap	69	72	67	70
Teknik og Miljø	60	60	67	71
Beskæftigelse og sundhed	277	288	292	306
Byråds- og direktionssekretariatet	20	21	22	20
HR, Løn og Personale	39	41	41	41
Økonomi/Innovation og IT	80	83	80	76
Kultur, Borgere & Planlægning	42	43	41	36
Andet	4	3	3	3
Total	715	745	753	767

Antal fuldtidsstillinger	4.219	4.364	4.422	4.428
--------------------------	-------	-------	-------	-------

Kilde: Targit

Bilagstabel 4 : Andel ansatte på deltid og fuldtid fordelt på områder, 2017 og 2020

	2019		2022	
	Deltidsansat	Fuldtidsansat	Deltidsansat	Fuldtidsansat
Kontrakt Holdere - Børn og Unge				
Skoleområdet	0,49	0,51	0,47	0,53
Dagtilbudsområdet	0,57	0,43	0,58	0,42
Børn med særlige behov	0,35	0,65	0,34	0,66
Total	0,50	0,50	0,50	0,50

Kontrakt Holdere - Sundhed, Omsorg og Handicap				
Handicapområdet	0,76	0,24	0,75	0,25
Ældreområdet	0,83	0,17	0,85	0,15
Total	0,80	0,20	0,80	0,20

Kontrakt Holdere - Øvrige				
Kultur	0,77	0,23	0,69	0,31
Entreprenøraftdelingen	0,11	0,89	0,16	0,84
Total	0,51	0,49	0,47	0,53

Stabe og fagsekretariater				
Børn og Unge	0,23	0,77	0,22	0,78
Ældre og handicap	0,15	0,85	0,13	0,87
Teknik og Miljø	0,18	0,82	0,15	0,85
Beskæftigelse og sundhed	0,35	0,65	0,36	0,64
Byråds- og direktionssekretariatet	0,05	0,95	0,03	0,97
HR, Løn og Personale	0,03	0,97	0,02	0,98
Økonomi/Innovation og IT	0,13	0,87	0,11	0,89
Kultur, Borgere & Planlægning	0,18	0,82	0,20	0,80
Andet	0,03	0,97	0,03	0,97
Total	0,20	0,80	0,18	0,82

Kilde: Targit

Bilagstabel 4: Antal fuldtidsstillinger på AC-overenskomst i 2019 og 2022*(Vær opmærksom på, at ændringen af den administrative organisation i 2021 har betydning for forskellen mellem årene)*

	2019	2022	Stigning
<i>Ialt</i>	185,3	203,4	18,1
Børn og Unge	28,3	34,4	6,1
Plan Teknik og Miljø	43,7	54,8	11,1
Arbejdsmarked og Social	18,6	12,2	-6,4
Sundhed Omsorg og Handicap	21,3	23,0	1,7
Byrådssekretariatet og HR	17,3	14,9	-2,4
Udvikling Kultur og Erhverv	29,1	33,1	4,0
Anlæg og Ejendomme	2,0	2,8	0,8
Økonomi Digital og Indkøb	25,0	28,1	3,1

Kilde: KRL

Bilagstabel 5: Andel kvinder og mænd, 2019 – 2022

	2019		2020		2021		2022	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Skoleområdet	66%	34%	67%	33%	67%	33%	67%	33%
Dagtilbudsområdet	89%	11%	88%	12%	87%	13%	86%	14%
Børn med særlige behov	74%	26%	74%	26%	76%	24%	74%	26%
Kontraktholdere - Børn og Unge	75%	25%	75%	25%	75%	25%	75%	25%

Handicapområdet	70%	30%	68%	32%	68%	32%	66%	34%
Ældreområdet	88%	12%	87%	13%	87%	13%	87%	13%
Kontraktholdere - Ældre og Handicap	82%	18%	78%	22%	78%	22%	77%	23%

Kultur	63%	37%	65%	35%	69%	31%	65%	35%
Entreprenøraftdelingen	14%	86%	14%	86%	17%	83%	12%	88%
Kontraktholdere - Øvrige	44%	56%	45%	55%	47%	53%	42%	58%

Børn og Unge	76%	24%	79%	21%	78%	22%	80%	21%
Sundhed, omsorg og handicap	87%	13%	86%	14%	86%	14%	89%	11%
Plan, Teknik og Miljø	64%	36%	64%	36%	65%	35%	67%	33%
Arbejdsmarked og Social	77%	23%	77%	23%	75%	25%	75%	25%
Byrådssekretariatet og HR	66%	34%	66%	34%	67%	33%	68%	32%
Økonomi, Digitalisering og indkøb	57%	43%	56%	44%	52%	48%	53%	47%
Anlæg og Ejendomme	27%	73%	29%	71%	45%	55%	41%	59%
Udvikling, Kultur og Erhverv	55%	45%	54%	46%	53%	47%	54%	46%
Andet	67%	33%	50%	50%	25%	75%	20%	80%
Stabe og fagsekretariater	74%	26%	74%	26%	74%	26%	74%	26%

I alt	76%	24%	76%	24%	76%	24%	75%	25%
--------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------

Kilde: Targit, ordinært ansatte

Bilagstabel 6: Antal ansatte på særlige vilkår (fuldtidsstillinger), 2019 – 2022

	2019	2020	2021	2022	Ændring i perioden
Total	189	173	171	161	-28
Flex job, før 1.1.13	94	85	78	69	-25
Fleksjob, fra 1.1.13	58	63	68	74	16
Integration/oplæring	14	15	12	12	-2
Seniorjob	23	10	5	5	-18
Jobrotation	0	0	8	2	2

Kilde: Targit

Bilagstabel 7: Kort og langt sygefravær, 2022

	Kort (0-30 dage)	Langt (31+ dage)	Ialt
Skoleområdet	4,06	1,74	5,80
Dagtilbudsområdet	4,32	3,15	7,47
Børn med særlige behov	5,25	4,24	9,48
Total	4,22	2,40	6,63

Handicapområdet	4,96	3,09	8,05
Ældreområdet	4,23	3,38	7,61
Total	4,58	3,24	7,82

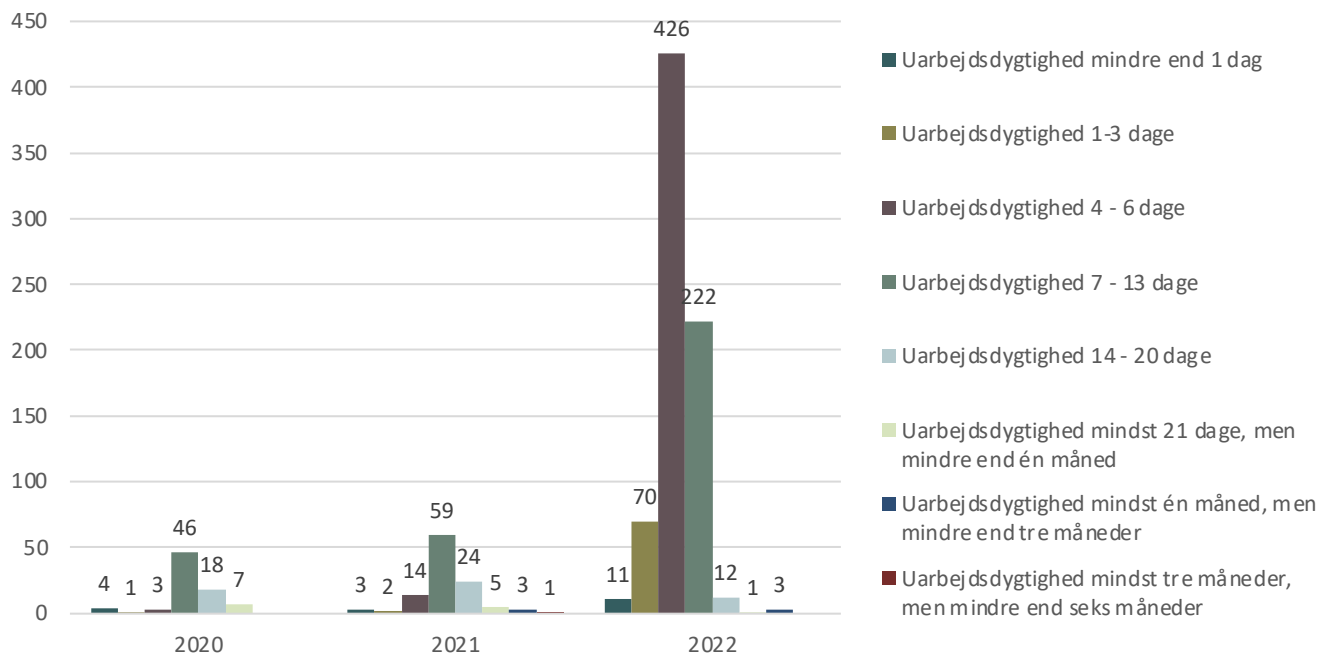
Kultur	4,02	1,12	5,13
Entreprenøraftdelingen	2,39	3,60	6,00
Total	3,28	2,34	5,61

Børn og unge	3,45	1,88	5,34
Sundhed, omsorg og handicap	2,31	0,00	2,31
Plan, Teknik og Miljø	3,70	0,77	4,46
Arbejdsmarked og Social	3,02	1,39	4,41
Byrådssekretariatet og HR	2,21	0,18	2,38
Økonomi, Digitalisering og indkøb	3,09	0,00	3,09
Anlæg og Ejendomme	2,63	1,00	3,63
Udvikling, Kultur og Erhverv	3,54	1,36	4,90
Andet	0,22	0,00	0,22
Total	3,06	1,05	4,11

Total Skanderborg Kommune	4,10	2,42	6,52
----------------------------------	-------------	-------------	-------------

Kilde: Targit, ordinært ansatte

Bilagsfigur 2: Forventet fravær som følge af smitte med Covid-19 på arbejdspladsen, 2020 - 2022



Kilde: InsuBiz

Bilagstabel 8: Ansøgninger inddelt på områder, 2021 - 2022

Skoler	2021	2022
I alt ansøgere:	4.010	3.329
I alt sager:	126	164
Gennemsnitligt antal ansøgere pr. sag:	32	20
Dagtilbud	2021	2022
I alt ansøgere:	5.040	3.332
I alt sager:	214	202
Gennemsnitligt antal ansøgere pr. sag:	24	16
Børn og Unge fagsekretariat (Øvrige B&U)	2021	2022
I alt ansøgere:	860	1.291
I alt sager:	47	47
Gennemsnitligt antal ansøgere pr. sag:	18	27
Ældreområdet	2021	2022
I alt ansøgere:	2.399	1.263
I alt sager:	267	251
Gennemsnitligt antal ansøgere pr. sag:	9	5
Handicapområdet	2021	2022
I alt ansøgere:	1.559	1.391
I alt sager:	133	159
Gennemsnitligt antal ansøgere pr. sag:	12	9
Handicapområdet	2021	2022
I alt ansøgere:	1.559	1.391
I alt sager:	133	159
Gennemsnitligt antal ansøgere pr. sag:	12	9

Fortsættes på næste side

Sundhed, Omsorg og Handicap fagsekretariatet (øvrige SOH)	2021	2022
I alt ansøgere:	248	395
I alt sager:	11	27
Gennemsnitligt antal ansøgere pr. sag:	23	15

Arbejdsmarked og Social	2021	2022
I alt ansøgere:	2.474	930
I alt sager:	69	38
Gennemsnitligt antal ansøgere pr. sag:	36	24

Byrådssekretariatet og HR	2021	2022
I alt ansøgere:	147	432
I alt sager:	6	12
Gennemsnitligt antal ansøgere pr. sag:	25	36

Økonomi, Digitalisering og Indkøb	2021	2022
I alt ansøgere:	170	525
I alt sager:	4	17
Gennemsnitligt antal ansøgere pr. sag:	43	31

Plan, Teknik og Miljø	2021	2022
I alt ansøgere:	552	799
I alt sager:	15	29
Gennemsnitligt antal ansøgere pr. sag:	37	28

Udvikling, Kultur og Erhverv	2021	2022
I alt ansøgere:	398	692
I alt sager:	10	14
Gennemsnitligt antal ansøgere pr. sag:	40	49

Anlæg og Ejendomme	2021	2022
I alt ansøgere:	0	75
I alt sager:	0	5
Gennemsnitligt antal ansøgere pr. sag:	0	15

Total Skanderborg Kommune	2021	2022
I alt ansøgere:	17.931	14.454
I alt sager:	907	966
Gennemsnitligt antal ansøgere pr. sag:	20	15

Kilde: Signatur

Bilagstabel 9: God modtagelse. Forløb i % af antal ansættelser, september-november 2022

	"Antal kandidater ansat"	"Antal sager"	"Ingen ansættelse"	Onboard- ingforløb	"Antal ansøgere"	"Onboard- ingforløb i % af antal ansættel- ser"
Total	335	279	71	96	4529	29
Arbejdsmarked og Social	7	7	0	3	215	43
Byrådssekretariatet og HR	2	2	0	2	267	100
Børn og Unge	158	117	28	5	2387	3
Plan, Teknik og Miljø	15	9	0	8	389	53
Sundhed, Omsorg og Handicap	133	129	42	67	1023	50
Udvikling, Kultur og Erhverv	8	9	1	3	224	38
Økonomi, Digitalisering og Indkøb	6	6	0	5	245	83

Bemærk: Antal ansættelser kan være højere end antal sager, da der kan ansættes mere end én på en ansættelsessag.

Bemærk: Der er i perioden oprettet 23 modtagelsesforløb uden tilknytning til rekrutteringssagen.

Bemærk: Der er ikke samtidighed i rekruttering og onboarding, hvorfor oprettelse af onboardingforløb kan afvente for enkelte rekrutteringssager.

Bilagstabel 10: Lønudvikling i månedsløn fordelt på faggrupper, 2019 og 2022

Overenskomstområde	Skanderborg			Omegnskommunerne		
	Løn i alt nov 2022	Løn i alt nov 2019	Løn i alt stigning	Løn i alt nov 2022	Løn i alt nov 2019	Løn i alt stigning
Administration og IT	43.041	39.051	10,2%	41.956	38.486	9,0%
Social- og sundhedspersonale	36.908	33.584	9,9%	36.663	34.087	7,6%
Syge- og Sundhedspersonale	39.969	36.524	9,4%	40.176	36.915	8,8%
Pædagoger	39.207	36.117	8,6%	38.744	35.914	7,9%
Socialpædagoger på døgninst.	40.805	37.615	8,5%	41.055	38.038	7,9%
Lærere	47.056	43.735	7,6%	47.094	43.996	7,0%
Akademikere	54.269	50.559	7,3%	53.552	49.361	8,5%
Dagplejere	33.449	31.197	7,2%	34.258	31.356	9,3%
Omsorgs- og pædagogmedhj på døgninst.	34.863	32.650	6,8%	34.320	31.478	9,0%
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	29.402	27.737	6,0%	29.256	27.780	5,3%

Kilde: KRL

Bilagstabel 11: Lønninger fordelt på overenskomst og køn, 2019 og 2022

Overenskomst- område	Køn	Skanderborg			Omegnskommuner			Hele Landet		
		Samlet løn nov 2022	Samlet Løn nov 2019	Samlet løn stignings%	Samlet løn	Samlet Løn nov 2019	Samlet løn stignings%	Samlet løn	Samlet Løn nov 2019	Samlet løn stignings%
Administration og IT	Ialt	43.041	39.051	10,2%	41.956	38.486	9,0%	42.718	38.986	9,6%
Administration og IT	Kvinder	42.338	38.540	9,9%	41.228	37.728	9,3%	41.959	38.305	9,5%
Administration og IT	Mænd	46.022	41.224	11,6%	44.359	40.959	8,3%	45.465	41.473	9,6%
Akademikere	Ialt	54.269	50.559	7,3%	53.552	49.361	8,5%	53.344	49.221	8,4%
Akademikere	Kvinder	53.669	49.782	7,8%	52.904	48.752	8,5%	52.842	48.596	8,7%
Akademikere	Mænd	55.817	52.479	6,4%	54.758	50.439	8,6%	54.345	50.426	7,8%
Dagplejere	Ialt	33.449	31.197	7,2%	34.258	31.356	9,3%	34.065	31.188	9,2%
Dagplejere	Kvinder	33.404	31.205	7,0%	34.229	31.378	9,1%	34.078	31.202	9,2%
Dagplejere	Mænd	36.866	29.532	24,8%	35.592	30.480	16,8%	33.251	30.251	9,9%
Lærere	Ialt	47.056	43.735	7,6%	47.094	43.996	7,0%	47.569	44.209	7,6%
Lærere	Kvinder	47.085	43.786	7,5%	47.129	43.996	7,1%	47.661	44.242	7,7%
Lærere	Mænd	46.995	43.629	7,7%	47.024	43.997	6,9%	47.358	44.131	7,3%
Omsorgs- og pædagogmedhj. på døgninst.	Ialt	34.863	32.650	6,8%	34.320	31.478	9,0%	34.121	31.470	8,4%
Omsorgs- og pædagogmedhj. på døgninst.	Kvinder	34.132	32.148	6,2%	33.658	31.144	8,1%	33.658	31.123	8,1%
Omsorgs- og pædagogmedhj. på døgninst.	Mænd	35.989	33.534	7,3%	35.155	31.886	10,3%	34.867	32.018	8,9%
Pædagoger	Ialt	39.207	36.117	8,6%	38.744	35.914	7,9%	38.884	36.065	7,8%
Pædagoger	Kvinder	39.469	36.277	8,8%	38.628	35.800	7,9%	38.876	36.082	7,7%
Pædagoger	Mænd	38.312	35.553	7,8%	39.155	36.336	7,8%	38.914	35.996	8,1%
Pædagogmedhj. og pædagogiske ass.	Ialt	29.402	27.737	6,0%	29.256	27.780	5,3%	29.672	28.121	5,5%
Pædagogmedhj. og pædagogiske ass.	Kvinder	29.552	28.009	5,5%	29.340	27.920	5,1%	29.757	28.256	5,3%
Pædagogmedhj. og pædagogiske ass.	Mænd	28.828	26.867	7,3%	28.954	27.321	6,0%	29.345	27.607	6,3%
Social- og sundhedspersonale	Ialt	36.908	33.584	9,9%	36.663	34.087	7,6%	37.207	34.331	8,4%
Social- og sundhedspersonale	Kvinder	36.926	33.601	9,9%	36.737	34.063	7,9%	37.233	34.319	8,5%
Social- og sundhedspersonale	Mænd	36.765	33.430	10,0%	35.914	34.393	4,4%	36.927	34.482	7,1%
Socialpædagoger på døgninst.	Ialt	40.805	37.615	8,5%	41.055	38.038	7,9%	41.083	37.705	9,0%
Socialpædagoger på døgninst.	Kvinder	40.741	37.547	8,5%	40.889	37.833	8,1%	40.947	37.602	8,9%
Socialpædagoger på døgninst.	Mænd	40.962	37.804	8,4%	41.369	38.461	7,6%	41.463	38.009	9,1%
Syge- og Sundhedspersonale	Ialt	39.969	36.524	9,4%	40.176	36.915	8,8%	41.594	37.944	9,6%
Syge- og Sundhedspersonale	Kvinder	39.879	36.454	9,4%	40.139	36.911	8,7%	41.603	37.952	9,6%
Syge- og Sundhedspersonale	Mænd	42.754	39.316	8,7%	41.197	37.037	11,2%	41.330	37.691	9,7%

Bilagstabel 12: Lokale lønde, 2019

Overenskomstområde	Skanderborg					Omegnskommuner				
	Nettoløn	Heraf lokale tillæg	Lokal-løn: andel af nettoløn	Heraf yderpunktsberegning	Yderpunktsberegning andel af nettoløn	Nettoløn	Heraf lokale tillæg	Lokal-løn: andel af nettoløn	Heraf yderpunktsberegning	Yderpunktsberegning andel af nettoløn
Administration og IT	32.823	3.193	9,7%	4.780	14,6%	32.302	3.001	9,3%	4.408	13,6%
Akademikere	41.784	5.072	12,1%	6.878	16,5%	40.819	4.993	12,2%	7.365	18,0%
Dagplejere	26.644	1.506	5,7%	2.854	10,7%	26.909	1.319	4,9%	3.280	12,2%
Lærere	36.299	1.956	5,4%	4.356	12,0%	36.604	2.000	5,5%	4.586	12,5%
Omsorgs- og pædagogmedhj. på døgninst.	25.991	1.901	7,3%	1.984	7,6%	25.010	1.389	5,6%	1.483	5,9%
Pædagoger	30.631	2.674	8,7%	2.450	8,0%	30.473	1.532	5,0%	2.118	6,9%
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	24.466	1.465	6,0%	1.599	6,5%	24.432	822	3,4%	1.670	6,8%
Social- og sundhedspersonale	26.781	1.463	5,5%	2.040	7,6%	26.845	1.482	5,5%	2.023	7,5%
Socialpædagoger på døgninst.	30.972	2.092	6,8%	2.251	7,3%	31.577	2.556	8,1%	2.858	9,1%
Syge- og sundhedspersonale	31.079	2.361	7,6%	2.903	9,3%	31.142	2.114	6,8%	2.771	8,9%

Kilde: KRL

Bilagstabel 13: Lokale lønde, 2022

Overenskomstområde	Skanderborg					Omegnskommuner				
	Nettoløn	Heraf lokale tillæg	Lokal-løn: andel af nettoløn	Heraf yderpunktsberegning	Yderpunktsberegning andel af nettoløn	Nettoløn	Heraf lokale tillæg	Lokal-løn: andel af nettoløn	Heraf yderpunktsberegning	Yderpunktsberegning andel af nettoløn
Administration og IT	32.823	3.193	9,7%	4.780	14,6%	32.302	3.001	9,3%	4.408	13,6%
Akademikere	41.784	5.072	12,1%	6.878	16,5%	40.819	4.993	12,2%	7.365	18,0%
Dagplejere	26.644	1.506	5,7%	2.854	10,7%	26.909	1.319	4,9%	3.280	12,2%
Lærere	36.299	1.956	5,4%	4.356	12,0%	36.604	2.000	5,5%	4.586	12,5%
Omsorgs- og pædagogmedhj. på døgninst.	25.991	1.901	7,3%	1.984	7,6%	25.010	1.389	5,6%	1.483	5,9%
Pædagoger	30.631	2.674	8,7%	2.450	8,0%	30.473	1.532	5,0%	2.118	6,9%
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	24.466	1.465	6,0%	1.599	6,5%	24.432	822	3,4%	1.670	6,8%
Social- og sundhedspersonale	26.781	1.463	5,5%	2.040	7,6%	26.845	1.482	5,5%	2.023	7,5%
Socialpædagoger på døgninst.	30.972	2.092	6,8%	2.251	7,3%	31.577	2.556	8,1%	2.858	9,1%
Syge- og sundhedspersonale	31.079	2.361	7,6%	2.903	9,3%	31.142	2.114	6,8%	2.771	8,9%

Kilde: KRL