



Aabenraa
Kommune



HR-regnskab 2021

Indholdsfortegnelse

Forord.....	4
Sammenfatning.....	5
Sygefravær	5
Helårsansatte	5
Lønudviklingen	5
Temakapitel om fastholdelse i et generationsskifte perspektiv	6
Kapitel 1: HR i tal	7
1.1 Medarbejdersammensætning i Aabenraa Kommune.....	7
1.1.1 Antal helårsansatte i Aabenraa Kommune.....	7
1.1.2 Antal ordinært ansatte medarbejdere	8
1.1.3 Ansatte på særlige vilkår	8
1.1.4 Kønsfordeling i Aabenraa Kommune.....	12
1.1.5 Alder.....	13
1.1.6 Anciennitet	14
1.1.7 Lederne i Aabenraa Kommune.....	15
1.2 Fravær i Aabenraa Kommune	16
1.2.1 Fravær for ordinært ansatte	16
1.2.2 Sygefravær for ansatte på særlige vilkår	19
1.2.3 Sygefravær i de sønderjyske kommuner.....	20
1.2.4 Status i forhold til indsatsområdet sygefravær i Strategiplan for MED- og arbejdsmiljø 2021-2023.....	21
1.3 Personaleomsætning i Aabenraa Kommune	23
1.4 Arbejdsmiljø i Aabenraa Kommune	24
1.4.1 Arbejdstilsynets reaktioner	24
1.4.2 Arbejdsulykker og nærved-ulykker, krænkende handlinger	27
1.4.3 Status i forhold til indsatsområdet arbejdsulykker i Strategiplan for MED- og arbejdsmiljø 2021-2023.....	30
1.5 Lønudvikling	34
1.5.1 Lønudviklingen på tværs af de sønderjyske kommuner	34
1.5.2 Lønudviklingen i Aabenraa Kommune.....	36
1.5.3 Udmøntning af lokal løn.....	37
2.0 Temakapitel 2	38
2.1 Fastholdelse i et generationsskifte perspektiv	38
2.2 Om data og definitioner	38

2.3	Udviklingen i aldersfordelingen blandt ansatte i Aabenraa Kommune	39
2.3.1	Den samfundsmæssige kontekst og behovet for medarbejdere.....	39
2.3.2	Aldersfordelingen for alle ansatte i Aabenraa kommune i 2014 - 2021.....	41
2.4.	Personaleomsætningen for ledere i Aabenraa Kommune	42
2.4.1	Den samfundsmæssige kontekst og initiativer i Aabenraa Kommune.....	42
2.4.2	Personaleomsætningen for ledere i Aabenraa Kommune sammenlignet med omegnskommunerne i 2014 og 2021.....	43
2.5	Personaleomsætning for de fem største overenskomstgrupper	46
2.5.1	Den samfundsmæssige kontekst.....	46
2.5.2	Personaleomsætningen for de fem største faggrupper i Aabenraa kommune	48
2.6	Personaleomsætningen fordelt på aldersgrupper for de fem største faggrupper.....	49
2.6.1	Samfundets påvirkning af medarbejdernes fratrædelsesmønster	49
2.6.2	Personaleomsætning for alle faggrupper fordelt på alder	50
2.6.3	Personaleomsætningen for social - og sundhedspersonale fordelt på alder	51
2.6.4	Personaleomsætningen for lærere i folkeskolen og specialundervisning fordelt på alder	53
2.6.5	Personaleomsætningen for socialpædagoger og pædagogisk personale på døgninstitutioner fordelt på alder	54
2.6.6	Personaleomsætningen for administration og IT fordelt på alder	55
2.6.7	Personaleomsætningen for pædagogisk personale på daginstitutioner, klub og SFO fordelt på alder.....	57
2.7	Opsamling.....	58
Bilag	59
Bilag 1:	Antal ordinært ansatte fordelt på arbejdspladser og køn	59
Bilag 2:	Antal ansatte på særlige vilkår fordelt på køn og arbejdspladser i Aabenraa Kommune	62
Bilag 3:	Sygefravær og fravær for ordinært ansatte fordelt på arbejdspladser og overenskomstområder i Aabenraa Kommune	64
Bilag 3.1:	Fravær og sygefraværsprocent for ordinært ansatte fordelt på arbejdspladser fordelt på arbejdspladser	64
Bilag 3.2:	Sygefraværsprocent for ordinært ansatte fordelt på overenskomstområde	67
Bilag 4:	Gældende smileys i Aabenraa Kommune 2021	69
Bilag 5:	Arbejds- og nær-ved ulykker i 2021 fordelt på ulykkestype og arbejdsplads.....	70
Bilag 5.1:	Arbejdsulykker.....	70
Bilag 5.2:	Nærved-ulykker	77
Bilag 5.3:	Krænkende handlinger.....	83
Bilag 6:	Lønudvikling fra 2020 til 2021 fordelt på arbejdspladser i Aabenraa Kommune	91

Bilag 7: Nettolønniveau i de sønderjyske kommuner i 2021 fordelt på overenskomstområder	94
Bilag 8: Supplerende data vedr. personaleomsætning	96

Forord

HR-regnskabet udarbejdes årligt og det indeholder en række opgørelser over de personalemæssige forhold i Aabenraa Kommune. Formålet med regnskabet er at give en status på HR-området i Aabenraa Kommune som arbejdsplads og dermed give inspiration til drøftelser på området.

Opbygning og indhold

HR-regnskabet er opbygget i to kapitler. Kapitel 1 beskriver generelle personalemæssige forhold som medarbejdersammensætning for ordinært ansatte og ansatte på særlige vilkår, fravær, personaleomsætning, arbejdsmiljø (arbejdsulykker, arbejdstilsynets reaktioner) og lønforhold på et aggregeret niveau.

Derudover indeholder kapitel 1 en status på Strategiplanen for MED og arbejdsmiljø for 2021 til 2023 og del-politikken for håndtering og forebyggelse af sygefravær. Kapitel 2 er et temakapitel, hvor der er fokus på et udvalgt tema. I HR-regnskabet 2021 vil kapitel 2 omhandle fastholdelse i et generationsskifte perspektiv i Aabenraa Kommune.

Regnskabet suppleres af en række bilag, hvor oplysningerne opgøres på institutionsniveau. I bilagene opgøres kønsfordelingen blandt ordinært ansatte, fordelingen af ansatte på særlige vilkår, sygefravær, smileys givet af Arbejdstilsynet, Arbejdstilsynets reaktioner samt arbejdsskader. Derudover opgøres lønudviklingen på arbejdspladsniveau og lønudviklingen fordelt på overenskomstområder sammenholdes for de sønderjyske kommuner.

Datagrundlag

I HR-regnskabet skelnes der mellem ordinært ansatte og ansatte på særlige vilkår. Ansatte på særlige vilkår omfatter medarbejdere i fleks-, skåne-, senior- og servicejob, IGU samt jobrotation og løntilskud og indeholder dermed blandt andet medarbejdergrupperne, som er omfattet af loven om aktiv beskæftigelsesindsats, Rammeaftalen om det sociale kapitel og loven om integrationsgrunduddannelsen.

Opgørelserne i HR-regnskabet tager udgangspunkt i månedslønnede medarbejdere, dog indgår alle typer medarbejdere i tabel 1 over helårsansatte. Ansatte i de selvejende institutioner, som har driftsoverenskomst med Aabenraa Kommune, indgår udelukkende i afsnittene vedrørende antal helårsansatte.

Data, som ligger til grund for opgørelserne i HR-regnskabet 2021, bygger på data fra Aabenraa Kommunes personalesystem¹ og det interne system vedrørende forsikrings-skader og arbejdsulykker, som suppleres med opgørelser fra KRL (Kommunernes og Regionernes Løndatakontor) og Arbejdstilsynet.

¹ Opgørelser over 2013 til 2018 er udarbejdet med data fra KMD OPUS personale. Opgørelser fra 2019 og frem er udarbejdet med data fra Silkeborg Data.

Sammenfatning

Sygefravær

I 2021 er det samlede sygefravær opgjort til 5,7%, hvilket er en stigning på 0,5%-point i forhold til 2020. 2021 har – som det meste af 2020 – været præget af Covid-19, og dette har uden tvivl påvirket sygefraværet. Det er dog ikke muligt ud fra de tilgængelige data, at opgøre, hvor stor en andel af fraværet, der er begrundet i Covid-19, og som derfor kan bidrage til en forklaring på stigningen i fraværet fra 2020 til 2021.

Der er dog foretaget særskilt registrering, af det Covid-19 relaterede fravær, der er omfattet af de særlige refusionsregler. Disse registreringer viser, at der i 2021 i alt er 15.503 timers fravær, der er begrundet i Covid-19. I 2020 var der blot 1.916 timer, der var omfattet af denne særlige registreringspraksis.

Det samlede sygefravær inkl. barn, graviditet og barsel er opgjort til 8,1%, hvilket er en stigning på 0,3%-point i forhold til 2020. Dette svarer til niveauet fra 2018. Sygefraværet for ansatte på særlige vilkår er steget med 3,3%-point i forhold til 2020.

Sygefraværet i Aabenraa Kommune er – sammenlignet med sygefraværet i de sønderjyske kommuner – lavere end i Haderslev, på niveau med Sønderborg og højere end i Tønder.

Helårsansatte

Udviklingen i antallet af helårsansatte (som dækker over både ordinært ansatte og ansatte på særlige vilkår) er faldet med 21 fuldtidsstillinger fra 2020 til 2021².

Antallet af ordinært ansatte er i 2021 steget med 108 personer siden 2020. Antallet af ansatte på særlige vilkår udgør i 2021 10% af det samlede antal ansatte, hvilket er 4%-point lavere end i 2020³.

Aabenraa Kommune tager fortsat et stort socialt ansvar for at styrke ledige borgers tilknytning til arbejdsmarkedet, som bl.a. kan ses i et stigende antal af ansatte på særlige vilkår i fleksjob. En stigning på 0,9%-point fra 2020 til 2021.

Anciennitetsfordelingen blandt de ordinært ansatte er faldet hos medarbejdere med en anciennitet på 5-14 år med 1,1%-point, 0,6%-point for en anciennitet på +25 år og steget for medarbejdere med en anciennitet på 0-2 år med 1,6%-point fra 2020 til 2021.

Ved udgangen af 2021 var der ansat 219 ledere, hvilket er en stigning med 3 ledere fra 2020⁴.

Lønudviklingen

Fra 2020 til 2021 steg bruttolønnen med 0,8%-point for ansatte i Aabenraa Kommune.

Til sammenligning steg bruttolønnen i Sønderborg Kommune 1,8%-point, Tønder Kommune 1,6%-point og Haderslev Kommune med 1,0%-point.

² Antallet er opgjort ud fra Indenrigsministeriets autoriserede kontoplan, som er en omregning af medarbejdernes samlede antal arbejdstimer om året til antal fuldtidsstillinger.

³ Antal af ordinært ansatte dækker over antallet af ansatte, der har varetaget arbejdstimerne, hvilket vil sige, at der er tale om antal unikke hoveder.

⁴ Antal ledere er eksklusiv de selvejende institutioner og FDDB.

Udmøntningen af lokal løn udgør i 2021 7,6%-point af den samlede lønsum i Aabenraa Kommune, og er derfor på samme niveau som sidste år. I 2021 ses der et fald i Sønderborg – og Haderslev Kommune i de lokale lønandele, hvorimod Tønder Kommune fastholder samme niveau som i 2020.

Temakapitel om fastholdelse i et generationsskifte perspektiv

I HR-Regnskabet for 2014 konstateres, at Aabenraa Kommune, lige som landets øvrige kommuner, stod over for et generationsskifte med fokus på både fremtidig rekruttering og fastholdelse. I dette års HR-regnskab er der foretaget en analyse af udviklingen i personaleomsætningen fra 2014 til 2021.

Analysen af talmaterialet tyder på, at det generationsskifte, som blev forudsat i HR-Regnskabet 2014 er i fuld gang, andelen af medarbejdere i de yngre aldersgrupper er steget, samtidig med, at det er lykkedes at fastholde en større andel af de +60 årige.

Både når der ses på personaleomsætningen for ledere og for fire af de fem største overenskomstgrupper – social- og sundhedspersonale, pædagoger på døgninstitutioner, kontor- og IT-personale og pædagoger på daginstitutioner – er personaleomsætningen steget fra 2014 til 2021. Stigningen i Aabenraa Kommune er større end i omegnskommunerne.

For lederne er personaleomsætningen steget fra 9 til 12%, mens den i omegnskommunerne stort set er uændret fra 2014 til 2021 på 9%. I Aabenraa Kommune gennemføres der fratrædelsesinterview af ledere. Disse interview viser, at ledere der fratræder typisk ikke gør det som advancement, og at 57,1% af de ledere, der fratræder vil overveje ansættelse ved Aabenraa Kommune igen.

Analysen viser endvidere, at personaleomsætningen for de fem største overenskomstgrupper er højere i Aabenraa Kommune end den er i omegnskommunerne. Mest markant er forskellen for pædagogisk personale i daginstitutioner, hvor der er tale om en stigning på 5%-point fra 13% til 18%, mod et stort set uændret niveau i omegnskommunerne på 11%. Lærerne har, som den eneste overenskomstgruppe, oplevet et fald i personaleomsætningen, om end den kun er på 0,4%-point. For omegnskommunerne har der ligeledes været et fald på 4%-point. Lærerne har samtidig oplevet et fald i antallet af ansatte.

God læselyst!

Kapitel 1: HR i tal

HR-regnskabet 2021 beskriver personaleforholdene i Aabenraa Kommune på et aggregeret niveau. Det første kapitel beskriver fakta i medarbejdersammensætningen, fravær, personaleomsætning, arbejdsmiljø og lønudvikling i Aabenraa Kommune.

1.1 Medarbejdersammensætning i Aabenraa Kommune

Afsnittet om medarbejdersammensætning i Aabenraa Kommune indeholder opgørelser over antal årsværk, antallet af ordinært ansatte i Aabenraa Kommune samt ansatte på særlige vilkår, ansatte fordelt på køn, alder, anciennitet og lederniveauer.

1.1.1 Antal helårsansatte i Aabenraa Kommune

Opgørelsen over antal helårsansatte er en omregning af medarbejdernes samlede antal arbejdstimer om året til fuldtidsstillinger. En fuldtidsstilling svarer til 1.924 timer om året. Nedenstående tabel viser antal fuldtidsstillinger ansat i Aabenraa Kommune fra 2019 til 2021. Tabellen er opgjort på hovedkonti ud fra Indenrigsministeriets autoriserede kontoplan.

Tabel 1: Antal medarbejdere, omregnet til helårsansatte fordelt på hovedkonti i kontoplanen

Område	Helårsansatte 2019	Helårsansatte 2020	Helårsansatte 2021
Byudvikling, bolig- og miljøforanstaltninger	3	5	4
Forsyningsvirksomheder m.v.	0	0	0
Transport og infrastruktur	40	44	38
Undervisning og kultur	1.058	1.057	1.027
Sundhedsområdet	128	128	134
Sociale opgaver og beskæftigelse m.v.	2.288	2.283	2.287
<i>Ansatte ved institutioner administreret af FDDB</i>	119	146	161
<i>Ansatte ved Enggården</i>	39	38	40
Sum i alt	3.674	3.701	3.691
Fællesudgifter og administration m.v.	582	596	585
I alt	4.256	4.297	4.276

(Kilde: SD)

Fra 2020 til 2021 er antallet af helårsansatte faldet med 21 fuldtidsstillinger. Ændringen er primært sket for områderne Transport og infrastruktur samt Fællesudgifter og administration.

Ved udgangen af 2021 var der 58.750 indbyggere i Aabenraa Kommune. Pr. 1.000 indbyggere var der ansat 73 fuldtidsstillinger i 2021, hvilket svarer til niveauet fra 2020.

Tabel 1 omfatter både ansatte på ordinære og særlige vilkår samt måneds- og timelønnede medarbejdere. Desuden omfatter tabel 1 ansatte på selvejende institutioner, der har driftsoverenskomst med Aabenraa Kommune.

De følgende afsnit i HR-regnskabet omfatter kun månedslønnede medarbejdere ansat på ordinære vilkår, medmindre der henvises til andet. Ansatte på selvejende institutioner, som har driftsoverenskomst med Aabenraa Kommune, indgår ikke, medmindre der henvises til andet.

1.1.2 Antal ordinært ansatte medarbejdere

Antallet af ordinært ansatte medarbejdere i Aabenraa Kommune adskiller sig fra opgørelsen over antal helårsansatte i ovenstående tabel 1. I tabel 1 tages udgangspunkt i det samlede antal arbejdstimer i et kalenderår omregnet til fuldtidsstillinger, mens antal ordinært ansatte dækker over antallet af ansatte, der har varetaget arbejdstimerne for december måned det pågældende år. I resten af HR-regnskabet tages der udgangspunkt i antal ordinært ansatte opgjort for december det pågældende år med mindre, der henvises til andet. Afdelingen Kultur og Fritid er med virkning fra 1.juni 2020 flyttet organisatorisk fra det tidligere Kultur, Miljø & Erhverv til Børn og Skole. De to forvaltninger har i forlængelse heraf skiftet navn til henholdsvis Plan, Teknik & Miljø samt Børn og Kultur.

Opgørelserne i HR-regnskabet 2021 tager udgangspunkt i den aktuelle organisering for det pågældende år i alle fem forvaltninger. Byråds – og Direktionssekretariatet indgår i Staben i alle opgørelser i HR-regnskabet.

Tabel 2: Antal ordinært ansatte medarbejdere fordelt på forvaltning

(Opgjort for december det pågældende år)

	2013	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Børn og Kultur	1.720	1.748	1.685	1.630	1.600	1.681	1.684
Jobcenter og Borgerservice	147	168,0	176	177	187	188	178
Plan, Teknik & Miljø	272	283	281	286	285	181	190
Social & Sundhed	1.700	1.894	1.912	1.963	2.042	1.997	2.125
Staben	140	144	141	147	152	154	132
Direktionen	5	5	5	5	5	5	5
Aabenraa Kommune	3.984	4.242	4.200	4.208	4.271	4.206	4.314

(Kilde: SD)

Det samlede antal ordinært ansatte er steget med 2,6%-point fra 2020 til 2021. I 2020 skete der en væsentligt stigning i antallet af ansatte fra 2019 i forvaltningen Børn og Kultur. Denne udvikling er stagneret i 2021, hvor der ses en mindre stigning på 3 ansatte. I forvaltningerne Plan, Teknik & Miljø samt Social & Sundhed er der derimod sket en væsentlig stigning fra 2020 til 2021. Der er i 2021 sket organisatoriske ændringer i Byråds – og Direktionssekretariatet, som har flyttet ansatte fra Teknisk Service til Plan, Teknik & Miljø, hvilket resulterer i et fald i antal ansatte i Staben i ovenstående tabel. Foruden flytningen af ansatte i Teknisk Service er kantinedriften i Staben ligeså organisatorisk flyttet til Mad og Måltider i Social & Sundhed. I Social & Sundhed er der i modsætning til perioden mellem 2019 og 2020 sket en stigning i antal ansatte på 128 ansatte pr. december 2021. Der er i 2021 sket en stigning i bemanningen i både Hjemmeplejen, Sygeplejen og på kommunens plejehjem, samtidig med at der er sket en stigning i antal af SOSU-elever.

1.1.3 Ansatte på særlige vilkår

Ansatte, som tilbydes ansættelse på særlige vilkår, omfatter medarbejdere i fleks-, skåne-, senior- og servicejob, IGU, samt jobrotation og løntilskud. Ansættelsen af disse medarbejdere sker i henhold til Lov om aktiv beskæftigelsesindsats, Rammeaftalen om det sociale kapitel og Lov om integrationsuddannelsen.

Ansatte med en ordinær ansættelse udgør, sammen med ansatte på særlige vilkår, det samlede antal månedslønnede medarbejdere i Aabenraa Kommune.

Tabel 3: Antal ansatte på særlige vilkår fordelt på forvaltning

(Opgjort for december måned det pågældende år)

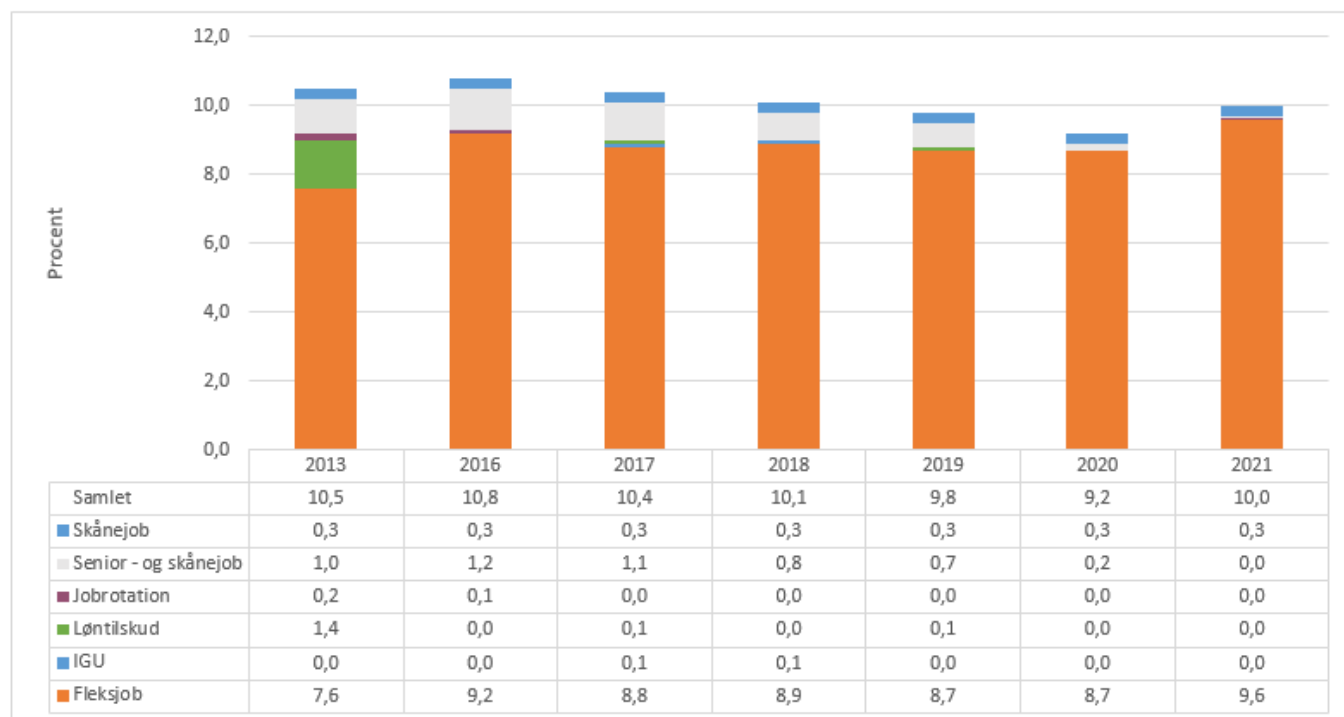
	2013	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Børn og Kultur	139	90	80	78	75	100	95
Jobcenter & Borgerservice	22	13,0	13	11	10	10	9
Plan, Teknik og Miljø	24	19	20	22	25	4	5
Social & Sundhed	125	127	124	128	121	124	129
Staben	2	4	3	4	5	7	4
Forvaltninger i alt	312	253	240	243	236	245	242
KIS (Kommunalt In-House Servicekorps)	155	265	252	234	219	185	191
Aabenraa Kommune	467	518	492	477	455	430	433

(Kilde: SD)

Andelen af ansatte på særlige vilkår udgjorde 10% af det samlede antal ansatte i 2021, og er dermed faldet med 0,2%-point fra 2020. Selvom andelen af ansatte på særlige vilkår er faldet, tager Aabenraa Kommune fortsat et stort ansvar for at styrke ledige borgeres tilknytning til arbejdsmarkedet. Andelen af ansatte på særlige vilkår i KIS er steget 0,03%-point fra 2020 til 2021 og udgør i 2021, 4% af det samlede antal ansatte i Aabenraa Kommune.

Figur 1: Ansatte på særlige vilkår fordelt på ansættelsesvilkår i % af det samlede antal ansatte

(Opgjort for december det pågældende år)



(Kilde: SD)

Andelen af medarbejdere ansat i senior- og servicejob og IGU er faldet med 0,2%-point fra 2020 til 2021. Andelen af ansatte i fleksjob er steget med 0,9%-point fra 2020 til 2021. Der er samlet set sket en stigning i andelen af medarbejdere ansat på særlige vilkår med 0,8%-point.

Ifølge Den Sociale Beregner, som er et værktøj stillet til rådighed af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR), har Aabenraa Kommune i 2021 sparet kommunen for 5,3 mio. kroner⁵ ved at have hjulpet 46 personer i arbejde. 46 personer, som har været i virksomhedspraktik i Aabenraa Kommune, er efterfølgende kommet i job. 36 personer er blevet ansat i Aabenraa Kommune, mens 10 personer er blevet ansat i en anden virksomhed.

1.1.3.1 CSR-strategi

Kravet for at kommunens virksomheder kan modtage af CSR-mærket er, at minimum 10% af det samlede antal medarbejdere ansat på særlige vilkår (inkl. elever, praktikanter, fleksjobbere m.v.), på årsbasis er ansat i en eller flere af ordningerne under beskæftigelse, uddannelse og beredskabet.

Siden 2014 har Aabenraa Kommune (som arbejdsgiver) haft en strategi for Corporate Social Responsibility (CSR). Hertil er knyttet en række kvantitative og kvalitative mål for Aabenraa Kommunes sociale ansvar som arbejdsgiver uden at tilsidesætte fokus på kerneopgaven. De kvantitative mål er i tråd med kravet for at modtage CSR-mærket.

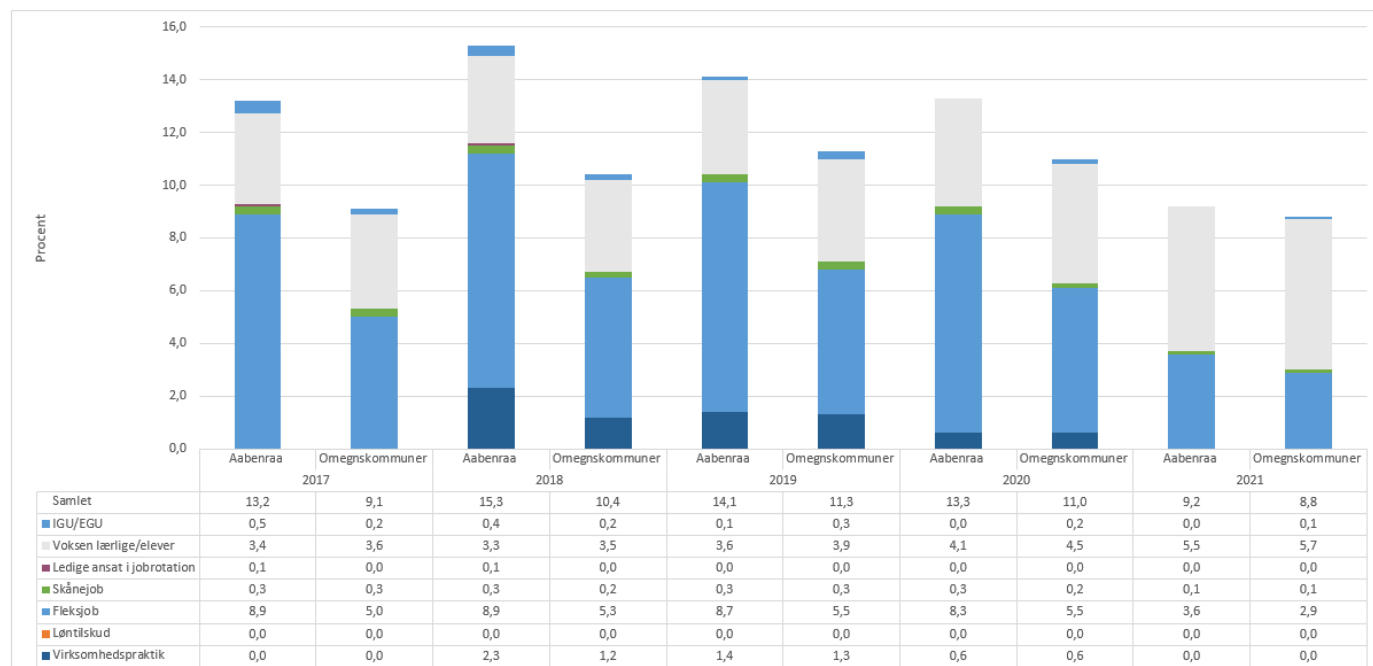
Målsætningerne for Aabenraa Kommunes CSR-strategi er at sikre at den samlede indsats til enhver tid opfylder de gældende kriterier for CSR-mærket for social ansvarlighed. For Aabenraa Kommune gælder der følgende 3 kriterier:

1. Minimum 6% af det samlede antal medarbejdere skal være ansat i eller omfattet af virksomhedspraktik, løntilskud, fleksjob, job med løntilskud til førtidspensionister (skånejob) og/eller ledige i jobrotation.
2. 5% af det samlede antal medarbejdere indgår som frivillige i Beredskabet.
3. Minimum 5% af det samlede antal medarbejdere skal være elever/lærlinge tilknyttet IGU, FGU eller som studerende i praktik.

Aabenraa Kommune fik tildelt CSR-mærket i 2021 for opfyldelse af ovenstående krav på 10%. I alt er 23,3% af de ansatte på særlige vilkår på årsbasis ansat i en eller flere af ordningerne under beskæftigelse, uddannelse og beredskabet.

⁵ Beregningen er baseret på antal medarbejdere i job efter et forløb i Aabenraa Kommune i virksomhedspraktik (46), løntilskud eller fleksjob og en gennemsnitsydelse for disse personer beregnet af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Figur 2: Ansatte på særlige vilkår i procent af det samlede antal ansatte⁶
(Opgjort for december det pågældende år)



(Kilde: KRL)

Figur 2 viser, at Aabenraa Kommune har en stigning i antallet af elever/lærlinge på 1,4%-point, hvor omegnskommunerne har en stigning på 1,2%-point. Antallet af ansatte i skånejob falder i Aabenraa Kommune med 0,2%-point og 0,1%-point for omegnskommunerne.

Figur 1 (se under afsnit 1.1.3) viser en væsentlig stigning i antallet af ansatte i fleksjob i Aabenraa Kommune. Data fra KRL vedr. ansatte i fleksjob anses ikke som valide i figur 2 i forhold til data fra SD (figur 1) samt i forhold til forhenværende år – hverken for Aabenraa Kommune eller omegnskommuner.

Antallet af ansatte i virksomhedspraktik er af samme årsag ikke valide i figur 2, på baggrund af, at jobindsats.dk, som leverer dataene, ikke har kunnet levere data grundet en opdatering til en ny platform.

På baggrund af disse to faktorer, er det ikke muligt, at lave en valid sammenligning mellem Aabenraa Kommune og omegnskommunerne for ansatte på særlige vilkår i årets HR-regnskab.

⁶ For at kunne sammenligne med omegnskommunerne, er ovenstående figur 2 lavet på baggrund af data trukket i KRL. Tallene er et årgennemsnit baseret på månederne februar, maj, august og september i 2021. Omegnskommuner dækker over et samlet gennemsnit for kommunerne Esbjerg, Haderslev, Kolding, Sønderborg, Tønder og Vejen. Frivillige i Beredskabet indgår ikke i sammenligningen med omegnskommuner, da estimat for frivillige er beregnet vha. interne registreringer.

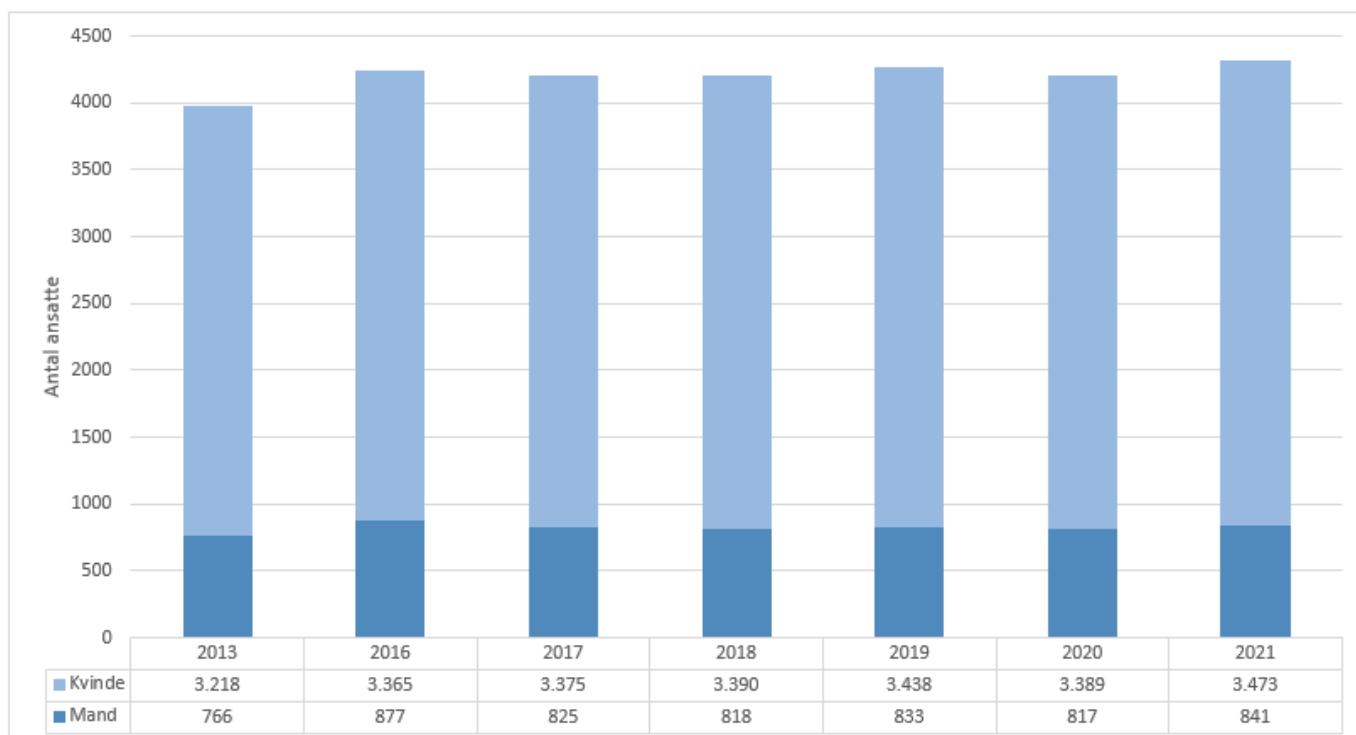
1.1.4 Kønsfordeling i Aabenraa Kommune

En af de personalepolitiske værdier er mangfoldighed. Værdien tydeliggør, at alle udviser respekt for hinanden uanset køn, og at alle har lige muligheder.

Kvinderne udgør 80,5% af de ordinære ansatte i Aabenraa Kommune i 2021 og er på samme niveau som 2020. Mændene udgør 19,5% af de ordinære ansatte i 2021, og er ligeledes på samme niveau som i 2020.

Figur 3: Antal ansatte fordelt på køn fra 2013 til 2021

(Opgjort for december det pågældende år)



(Kilde: SD)

Tablet 4: Kønsfordeling for ordinært ansatte fordelt på forvaltning

(Opgjort for december det pågældende år)

	2020				2021			
	Kvinde	%	Mand	%	Kvinde	%	Mand	%
Børn og Kultur	1.303	77,5%	378	22,5%	1.298	77,0%	386	22,9%
Jobcenter & Borgerservice	151	80,3%	37	19,7%	139	77,7%	40	22,3%
Plan, Teknik og Miljø	93	51,4%	88	48,6%	96	50,3%	94	49,2%
Social & Sundhed	1.743	87,2%	254	12,7%	1.854	87,2%	270	12,7%
Staben	98	63,6%	56	36,6%	84	77,1%	48	44,0%
Direktionen	1	20,0%	4	80,0%	2	40,0%	3	60,0%
Aabenraa Kommune	3.389	80,5%	817	19,4%	3.473	80,5%	841	19,5%

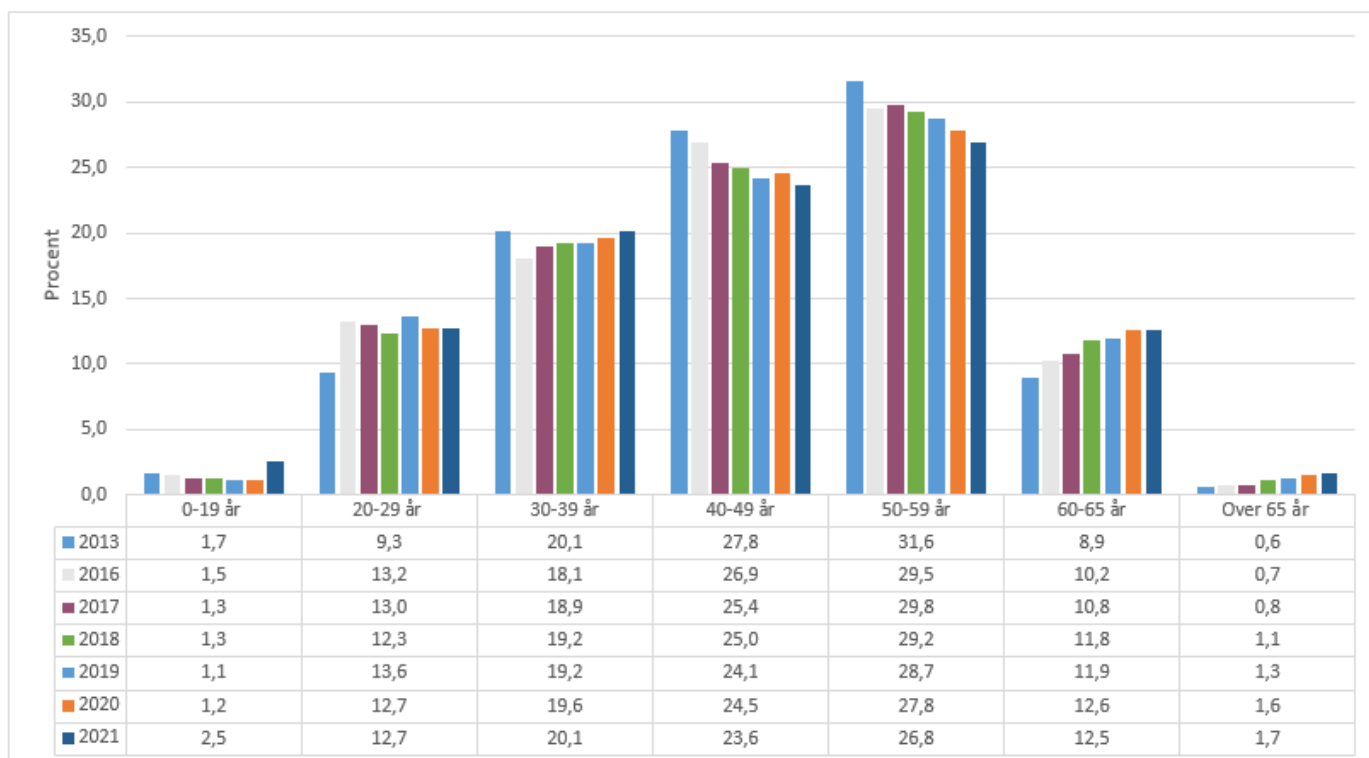
(Kilde: SD)

1.1.5 Alder

Nedenstående tabel viser aldersfordelingen for de ordinært ansatte i Aabenraa Kommune.

Figur 4: Andel af ansatte fordelt på aldersgrupper fra 2013 til 2021

(Opgjort for december det pågældende år)



(Kilde: SD)

Andelen af ansatte i aldersgrupperne 0-19 år og 30-39 år er stigende og aldersgruppen 30-39 år er på sit højeste niveau siden 2013. Aldersgruppen over 65 år er svagt stigende og er ligeledes på det højeste niveau i 2021. Der ses samtidig et fald i aldersgrupperne 40-49 år, 50-59 år og 60-65 år.

Tabel 5: Andel af ansatte i % fordelt på alder og forvaltning

(Opgjort i december det pågældende år)

	0-19 år	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60-65 år	over 65 år
Børn og Kultur	1,2%	11,3%	19,5%	27,7%	27,2%	11,2%	1,7%
Jobcenter og Borgerservice	0,6%	10,1%	18,4%	15,6%	33,0%	17,8%	4,5%
Plan, Teknik & Miljø	0,5%	10,0%	20,4%	20,9%	25,6%	20,4%	2,1%
Social & Sundhed	4,0%	14,3%	20,5%	21,4%	26,0%	12,3%	1,4%
Staben	1,5%	9,8%	21,2%	21,2%	30,3%	13,6%	2,3%
Aabenraa Kommune	2,5%	12,7%	20,1%	23,6%	26,8%	12,5%	1,7%

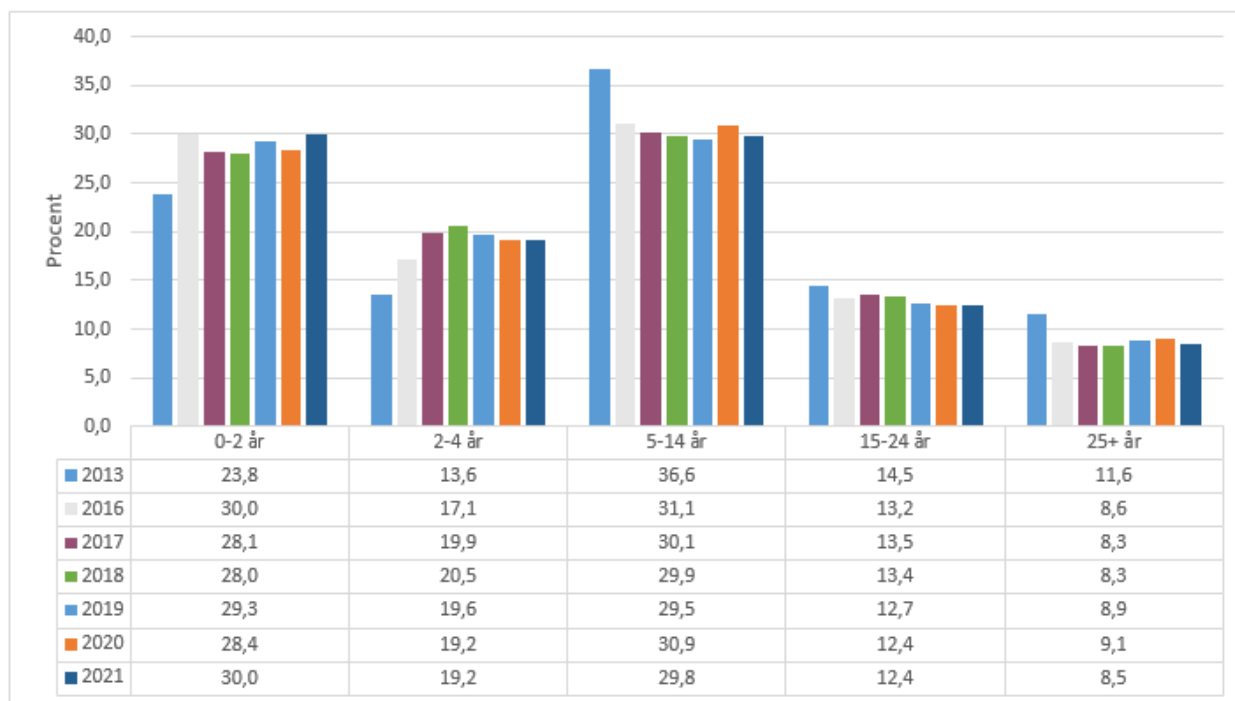
(Kilde: SD)

Den største andel af aldersgruppen 0-19 år og 30-39 år er ansat i hhv. Social & Sundhed og Staben. Den største andel af medarbejdere over 65 år er ansat i Jobcenter og Borgerservice.

1.1.6 Anciennitet

Nedenstående figur viser anciennitetsfordelingen for ordinært ansatte fra 2013 til 2021.

Figur 5: Anciennitetsfordelingen for ordinært ansatte i Aabenraa Kommune
(Opgjort for december det pågældende år)



(Kilde: SD)

Andelen af ansatte med en anciennitet på 5-14 år er faldet med 1,1%-point. Andelen af ansatte med en anciennitet på 0-2 år er steget med 1,6%-point fra 2020 til 2021.

Tabel 6: Anciennitetsfordeling for ordinært ansatte fordelt på forvaltning
(Opgjort for december det pågældende år)

	0-2 år	2-4 år	5-14 år	15-24 år	25+ år
Børn og Kultur	26,6%	14,9%	32,8%	16,2%	9,5%
Jobcenter & Borgerservice	16,8%	30,2%	36,6%	10,6%	6,1%
Plan, Teknik og Miljø	23,0%	24,1%	29,3%	14,1%	9,4%
Social & Sundhed	35,0%	21,3%	27,3%	9,2%	7,2%
Staben	20,3%	20,3%	24,1%	17,3%	18,0%
Aabenraa Kommune	30,0%	19,2%	29,8%	12,4%	8,5%

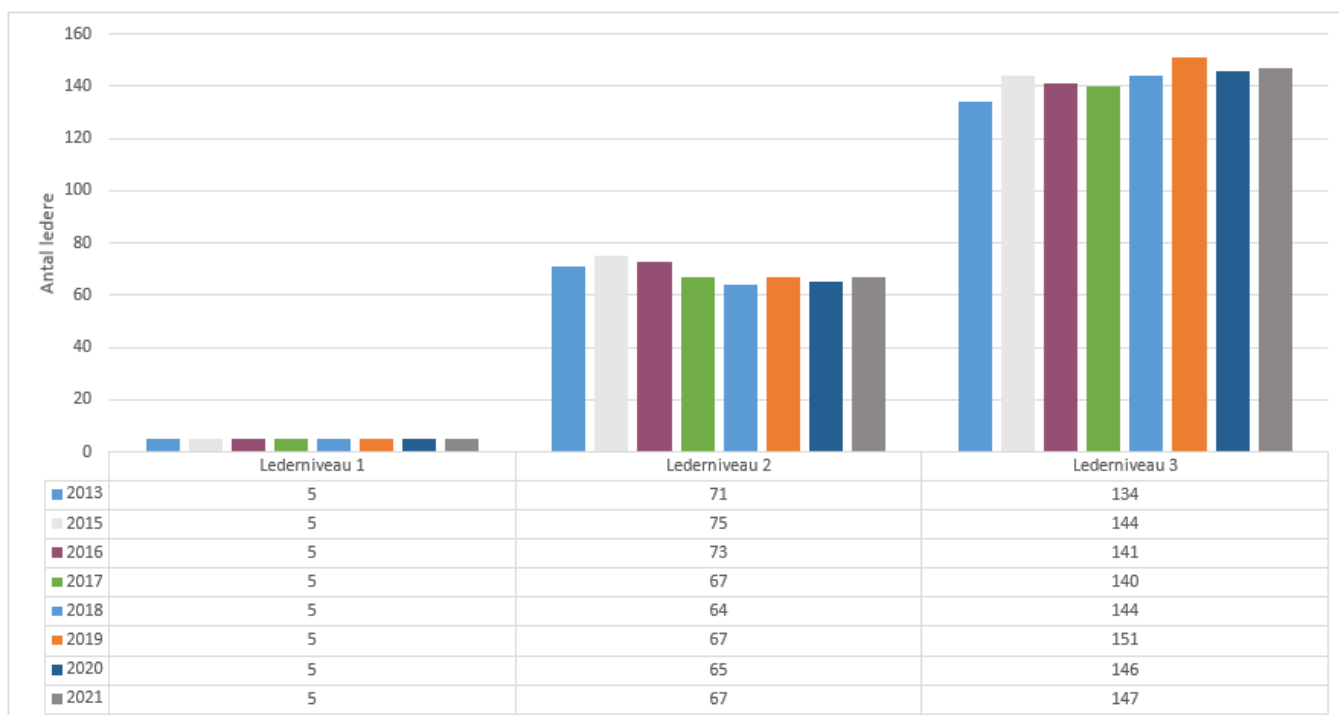
(Kilde: SD)

1.1.7 Lederne i Aabenraa Kommune

Ved udgangen af 2021 var der ansat 219 ledere på de tre lederniveauer i Aabenraa Kommune. Niveau 1-ledere er Direktionen. Niveau 2-ledere er afdelingschefer, områdeledere og institutionsledere med budget- og personaleansvar for mindst 10 ansatte. Niveau 3-ledere er institutionsledere med under 10 ansatte, kontor- og teamledere i administrationen, driftsledere samt afdelingsledere.

Nedenstående graf viser en fordeling af lederne på de enkelte niveauer:

Figur 6: Antal ordinært ansatte ledere i Aabenraa Kommune fordelt på ledelsesniveau⁷
(Opgjort for december det pågældende år)



(Kilde: SD)

Tabel 7: Antallet af ledere fordelt på forvaltning

(Opgjort for december det pågældende år)

	2013	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Børn og Kultur	91	95	94	86	95	101	103
Jobcenter og Borgerservice	6	8	7	8	9	9	10
Plan, Teknik & Miljø	34	33	29	33	31	18	18
Social & Sundhed	61	68	62	66	70	69	73
Staben	13	10	15	15	13	14	14
Direktionen	5	5	5	5	5	5	5
Aabenraa Kommune	210	219	212	213	223	216	219

(Kilde: SD)

⁷ Opgørelserne er opgjort eksklusiv de selvejende institutioner og FDDB.

Antallet af ledere er steget med 3 fra 2020 til 2021. Stigningen ses i Børn og Kultur samt Social & Sundhed, hvilket omfatter en stigning med 2 ledere på niveau 2 og 1 ledere på niveau 3.

1.2 Fravær i Aabenraa Kommune

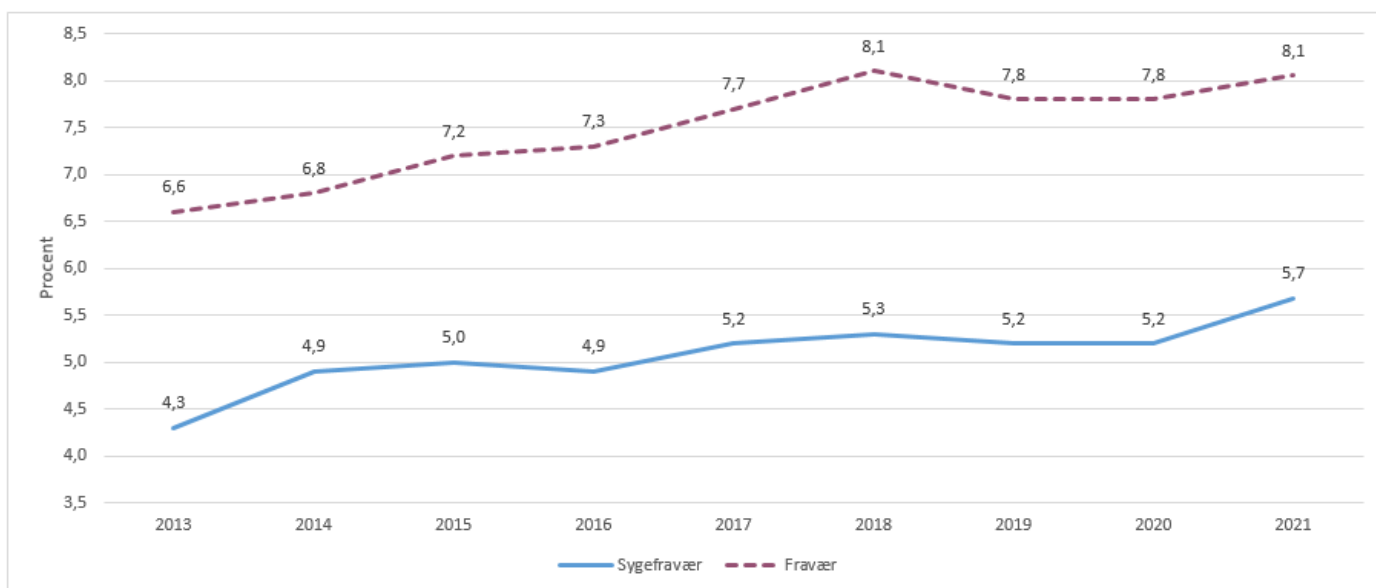
I følgende afsnit præsenteres en række opgørelser over fraværet i Aabenraa Kommune. I opgørelserne skelnes mellem tre typer af fravær⁸:

- **Sygefravær** dækker over fravær begrundet i sygdom, sygdom med § 56-aftale, delvis sygdom, nedsat tjeneste, arbejdsskade og nedsat tjeneste grundet arbejdsskade.
- **Fravær** vedrørende børn, som omfatter barn syg og omsorgsdage.
- **Fravær** vedrørende graviditet og barsel⁹.

1.2.1 Fravær for ordinært ansatte

Nedenstående graf viser fordelingen af sygefravær og fravær i Aabenraa Kommune fra 2013 til 2021:

Figur 7: Sygefravær og fravær i procent for ordinært ansatte ved Aabenraa Kommune
(Opgjort for december det pågældende år)



(Kilde: SD)

⁸ Opgørelserne dækker ikke over ferie, afspadsering, kurser m.v.

⁹ I 2019, 2020 og 2021 indgår drypvis barsel uden løn ikke (i modsætning til opgørelserne vedr. 2013-2018).

Den samlede syge – og fraværsprocent i 2021 er steget i forhold til 2020 med henholdsvis 0,5%-point og 0,3%-point.

En sygefraværsprocent på 5,7% svarer til, at en fuldtidsmedarbejder i gennemsnit er syg 14,7 arbejdsdage om året. Se nedenstående tabel 9b for Covid-19 relateret fravær.

Tabel 8: Sygefraværsprocent for ordinært ansatte fordelt på forvaltning

(Opgjort for december det pågældende år)

	2013	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Børn og Kultur	4,2	4,9	4,7	4,6	4,9	5,0	4,7	5,2
Jobcenter og Borgerservice	5,7	3,4	4,4	4,9	4,1	3,2	3,2	3,8
Plan, Teknik & Miljø	2,7	2,7	3,2	3,6	3,3	4,0	3,3	2,8
Social & Sundhed	4,9	5,8	5,6	6,2	6,3	5,8	6,1	6,9
Staben	2,1	2,3	3,6	2,4	3,1	3,8	2,7	1,7
Aabenraa Kommune	4,3	5,0	4,9	5,2	5,3	5,2	5,2	5,7

(Kilde: SD)

Sygefraværet er steget i forvaltningerne Børn og Kultur med 0,5%-point, Jobcenter og Borgerservice med 0,6%-point og Social & Sundhed med 0,8%-point.

Plan, Teknik & Miljø og Staben oplever et fald i sygefraværet med henholdsvis 0,5%-point og 1,0%-point.

Tabel 9: Fraværsprocent for fravær vedrørende barn for ordinært ansatte fordelt på forvaltning

(Opgjort for december det pågældende år)

	2013	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Børn og Kultur	0,5	0,5	0,6	0,5	0,5	0,4	0,6
Jobcenter og Borgerservice	0,4	0,4	0,5	0,4	0,5	0,4	0,4
Plan, Teknik & Miljø	0,4	0,3	0,3	0,2	0,3	0,3	0,4
Social & Sundhed	0,4	0,4	0,5	0,4	0,5	0,5	0,5
Staben	0,4	0,4	0,3	0,2	0,3	0,2	0,4
Aabenraa Kommune	0,4	0,5	0,5	0,4	0,5	0,4	0,5

(Kilde: SD)

Fravær vedrørende barn dækker over fravær grundet barnets sygdom og omsorgsdage.

Fravær vedrørende barn er steget i 3 ud af 5 forvaltninger. Jobcenter og Borgerservice og Social & Sundhed oplever samme niveau som i 2020.

Tabel 9a: Fraværsprocent for fravær vedrørende graviditet og barsel for ordinært ansatte fordelt på forvaltning¹⁰

(Opgjort for december det pågældende år)

	2013	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Børn og Kultur	1,9	2,4	2,1	2,1	1,9	1,9	1,6
Jobcenter og Borgerservice	0,7	1,0	1,2	3,3	1,6	1,9	1,2
Plan, Teknik & Miljø	1,6	0,6	1,1	2,1	1,8	2,1	2,3
Social & Sundhed	1,9	1,7	2,3	2,7	2,7	2,6	2,2
Staben	1,9	2,4	1,4	2,1	0,9	1,0	0,6
Aabenraa Kommune	1,8	1,9	2,0	2,4	2,2	2,2	1,9

(Kilde: SD)

Tabel 9b: Covid-19 relateret sygefravær blandt alle ansatte¹¹

(Opgjort for december det pågældende år)

	2020 Fraværstimer	2021 Fraværstimer
Børn og Kultur	515	6.402
Jobcenter & Borgerservice	344	277
Plan, Teknik og Miljø	-	403
Social & Sundhed	1057	8.421
Staben	-	-
Samlet	1.916	15.503

(Kilde: SD)

Tabel 9b omhandler det Covid-19 relaterede fravær, der er omfattet af de særlige refusionsregler, der har været gældende for Covid-19. Tallene er således kun en delmængde af det samlede Covid-19 fravær. Det har ikke været muligt at foretage en særskilt markering af det fravær, der ikke er omfattet af de særlige refusionsregler, og det er derfor ikke muligt, at opgøre det samlede Covid-19 relaterede fravær.

I 2020 var der i alt registreret 1.916 fraværstimer, som er fordelt på 56 medarbejdere. Dette svarer til 34 timer i gennemsnit pr. berørt medarbejder¹².

I 2021 var der i alt registreret 15.503 fraværstimer fordelt på 373 medarbejdere. Dette svarer til 42 timer i gennemsnit pr. berørt medarbejder¹³.

Ovenstående opgørelse med data for 2021 er opgjort for hele året i modsætning til 2020, hvor data kun dækkede 2. - 3. og 4. kvartal af 2020. Derudover var 2020 året for Covid-19 pandemiens begyndelse, hvor tilpasningen til registrering af Covid-19 relateret fravær påbegyndte.

¹⁰ Drypvis barsel uden løn indgår ikke i 2019, 2020 og 2021. I 2018 udgjorde drypvis barsel uden løn 0,13 % (registeret som "Barsel under en måned med/uden dagpenge" i KMD OPUS).

¹¹ Tabellen omfatter alene det Covid-19 relaterede fravær, der er omfattet af de særlige refusionsregler, der har været gældende i perioder af 2021.

¹² Der er tale om antal unikke medarbejdere/antal hoveder.

¹³ En medarbejder kan være syg mere end én gang.

1.2.2 Sygefravær for ansatte på særlige vilkår

Det samlede sygefravær for medarbejdere ansat på særlige vilkår ligger højere end sygefraværet for ordinært ansatte. Det skyldes blandt andet, at ansættelserne på særlige vilkår omfatter fleks- og skånejob, der som regel bevilliges grundet nedsat arbejdsevne.

Tabel 10: Sygefraværsprocent for ansatte på særlige vilkår fordelt på forvaltning
(Opgjort for december det pågældende år)

	2013	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Børn og Kultur	7,3	9,3	11,5	8,7	7,5	7,8	12,6
Jobcenter og Borgerservice	6,7	6,0	7,1	5,6	5,2	4,8	8,6
Plan, Teknik & Miljø	6,9	11,0	13,7	7,8	5,3	17,8	9,1
Social & Sundhed	6,2	6,2	5,1	5,2	5,6	5,6	7,8
Staben	3,2	0,8	11,8	1,5	4,1	8,9	7,9
Aabenraa Kommune	6,8	7,3	8,3	6,4	6,0	6,4	9,7

(Kilde: SD)

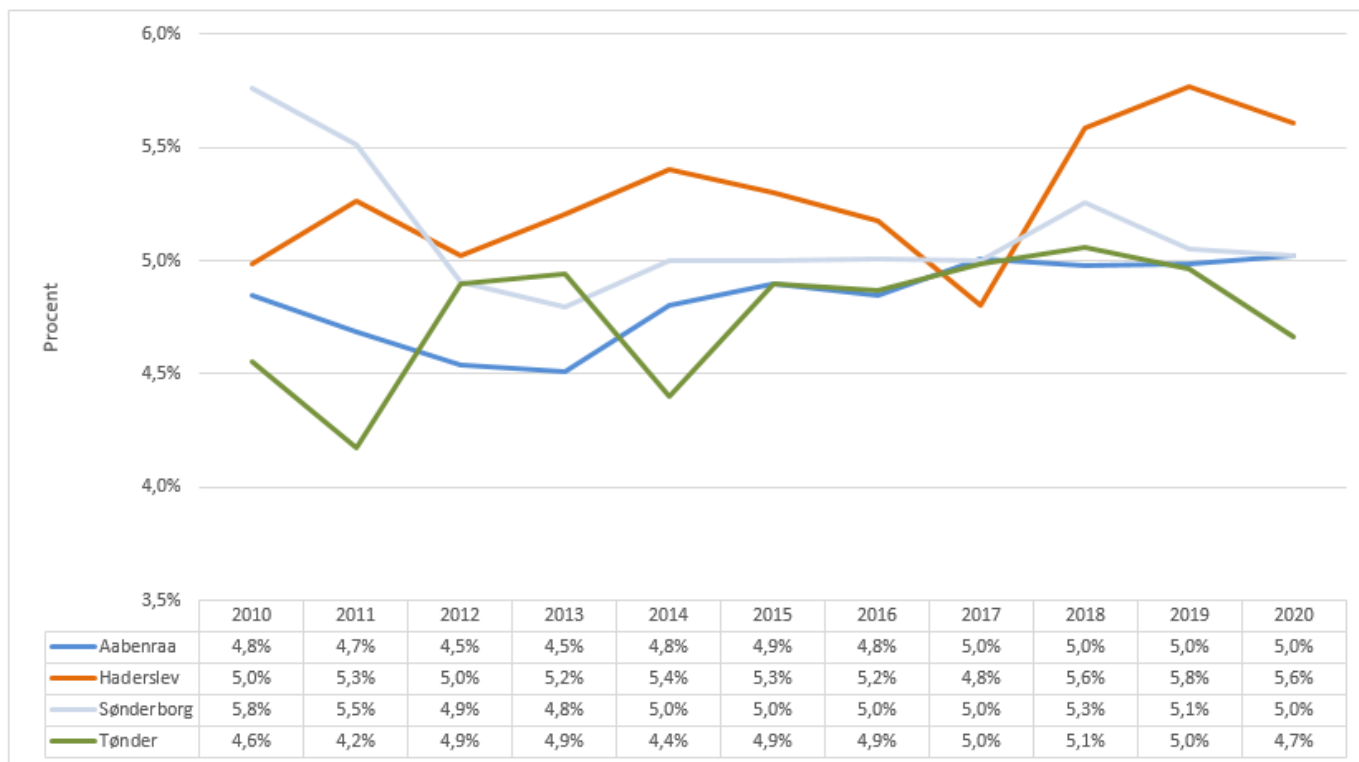
Sygefraværet for ansatte på særlige vilkår er steget fra 2020 til 2021 med 3,3%-point. Det svarer til en stigning i antal sygedage pr. fuldtidsstilling fra 16,5 til 25 om året.

1.2.3 Sygefravær i de sønderjyske kommuner

I det følgende præsenteres en opgørelse over sygefraværet i Aabenraa Kommune sammenlignet med de andre sønderjyske kommuner i perioden fra 2010 til 2020¹⁴. Sygefraværsprocenten omfatter sygdom vedrørende egen sygdom, delvis sygdom og sygdom grundet arbejdsskade for ordinært ansatte.

Sygdom som nedsat tjeneste og § 56-aftale indgår ikke, til forskel fra opgørelserne præsenteret i afsnit 1.2.1 og 1.2.2.

Figur 8: Sygefravær for ordinært ansatte i de sønderjyske kommuner fra 2010 til 2020



(Kilde: KRL.dk)

Sygefraværet fra 2019 til 2020 er faldet for samtlige kommuner i Sønderjylland undtagen Aabenraa Kommune, som har uændret sygefravær i både 2017, 2018 og 2019. Tønder Kommune oplever det største fald med 0,3%-point. Aabenraa Kommune er den eneste kommune, der ikke har et fald i sygefraværet fra 2019 til 2020.

¹⁴ Sygefraværet for 2021 er først tilgængeligt hos Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) i 2. kvartal af 2022 - efter udarbejdelsen af HR-regnskabet.

1.2.4 Status i forhold til indsatsområdet sygefravær i Strategiplan for MED- og arbejdsmiljø 2021-2023

I Strategiplan for MED og arbejdsmiljø 2021-2023 er der fokus på at forebygge sygefraværet i Aabenraa Kommune med følgende målsætninger

- At Aabenraa Kommunes samlede sygefravær er på niveau med 2013.
- At det gennemsnitlige antal sygefraværsdage for ordinært ansatte falder med 1,5 dag pr. fuldtidsmedarbejder.
- At forebyggelse af sygefravær og sygefraværsstatistikker drøftes kontinuerligt i arbejdsmiljøgrupper, lokale MED-udvalg og personalemøder med MED-status.

Det gennemsnitlige antal sygefraværsdage for ordinært ansatte, er steget fra 13 dage i 2020 til 14,7 dage i 2021.

Nedenstående tabel 11 og 11.1 præsenterer en status gennem resultater fra spørgeskemaundersøgelsen til HR-regnskab 2021.

Tabel 11: Resultater fra spørgeskemaundersøgelsen vedrørende forebyggelse og håndtering af sygefravær (skala fra 1-7)

I hvor høj grad drøfter I forebyggelse og håndtering af sygefravær?	Status 2018	Status 2019	Status 2020	Status 2021
Arbejdsmiljøgrupper	5,1	5,3	5,8	5,4
Lokale MED-udvalg/Personalemøder m. MED-status	5,0	4,7	4,8	5,2

Både arbejdsmiljøgrupper og MED-udvalg drøfter forebyggelse og håndtering af sygefravær. Den gennemsnitlige besvarelse ligger over middel og er højere for 2021 end for 2020.

94% af MED-udvalgene har udarbejdet lokale retningslinjer for sygemelding og raskmelding. 95% følger retningslinjerne fra delpolitik for forebyggelse og håndtering af sygefravær, og 1% har ikke besvaret spørgsmålet. Sygefraværsstatistikker drøftes ved hjælp af udtræk gennem ledelsesværktøjet *Min Portal*, og har været målt siden 2018.

Tabel 11.1: Resultater fra spørgeskemaundersøgelsen vedrørende forebyggelse og håndtering af sygefravær (skala fra 1-7)

I hvor høj grad drøfter I afdelingens sygefraværsstatistikker?	Status 2018	Status 2019	Status 2020	Status 2021
Arbejdsmiljøgrupper	5,2	5,4	5,8	5,5
Lokale MED-udvalg/Personalemøder m. MED-status	4,6	5,1	4,9	5,5

Der er sket en stigning i hvor høj grad sygefraværstatistikker drøftes generelt. Den gennemsnitlige besvarelse har en score over middel.

Spørgeskemaundersøgelsen til HR-regnskab 2021 gav mulighed for at knytte kommentarer til besvarelsen. En respondent har svaret:

"Vi har sygefravær med på dagsordenen ved Lokal-MED jf. delpolitikken, men det bliver mere en statistik, der er med, uden at det giver nogle værdiskabende debatter, der gør en forskel. Så i stedet for tallet/statistikken, er vi begyndt i vores lokal-MED at tage andre emner op, som vi tror har indflydelse, som fx har vi de fysiske rammer der skal til for at udføre vores arbejde?"

Tilbagemeldingen er, at det kan være svært at drøfte sygefraværstatistikker ud fra en procentsats uden yderligere viden omkring årsager til sygefravær. En anden respondent har kommenteret følgende:

"En differentiering mellem årsager/længde for sygefravær så fokus kommer på det sygefravær, vi kan være med til at nedbringe. Et brækket ben er svært at gøre noget ved, hvorimod andre fraværårsager kunne afhjælpes eksempelvis ved ændringer i arbejdsplan eller arbejdsopgaver."

1.3 Personaleomsætning i Aabenraa Kommune

Personaleomsætning dækker over, hvor stor en andel af medarbejderne, der er fratrådt i løbet af året. Personaleomsætningen er en indikator for udskiftningen af ansatte på arbejdspladserne i Aabenraa Kommune, samt hvor mange ressourcer der bruges på fratrædelser og ansættelser.

Tabel 12: Personaleomsætning for ordinært ansatte fordelt på forvaltninger¹⁵
(Opgjort for november det pågældende år)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Børn og Kultur	17,9%	16,7%	15,4%	16,1%	15,3%	16,9%
Jobcenter og Borgerservice	15,7%	14,3%	23,0%	16,4%	16,3%	15,9%
Plan, Teknik & Miljø	18,4%	12,7%	9,4%	12,6%	8,8%	16,6%
Social & Sundhed	17,3%	16,9%	16,7%	16,7%	18,2%	18,2%
Staben	9,5%	17,7%	11,3%	17,8%	15,6%	10,6%
Aabenraa Kommune	17,1%	16,4%	15,8%	16,1%	16,4%	17,2%

(Kilde: KRL)

En personaleomsætning på 17,2% svarer til, at 755 ansatte fratrådte i 2021.

Personaleomsætningen er steget med 0,8%-point fra 2020 til 2021. Personaleomsætningen er faldet i Jobcenter og Borgerservice og Staben, og steget i Børn og Kultur samt i Plan, Teknik & Miljø.

¹⁵ Opgørelsesmetoden i HR-regnskabet 2019 er ændret.

1.4 Arbejdsmiljø i Aabenraa Kommune

I dette afsnit præsenteres en række opgørelser som vedrører arbejdsmiljøet i Aabenraa Kommune herunder:

- Reaktionen fra Arbejdstilsynet
- Indberettede arbejdspladsvurderinger, nærved-ulykker, arbejdsulykker og krænkende handlinger
- Status på indsatsområdet arbejdsulykker i Strategiplan for MED- og arbejdsmiljø 2021-2023.

1.4.1 Arbejdstilsynets reaktioner

Aabenraa Kommune har et ansvar for at overholde arbejdsmiljøloven og sikre et sundt arbejdsmiljø på kommunens arbejdspladser. Arbejdstilsynet skal føre tilsyn med, hvorvidt Aabenraa Kommune overholder arbejdsmiljøloven, og tildeler i den forbindelse smileys, der er udtryk for alvoren i arbejdspladsens udfordringer i forhold til arbejdsmiljøet. Der skelnes mellem grøn, gul og rød smiley¹⁶:

- **Grøn smiley:** Arbejdspladsen overholder Arbejdsmiljøloven
- **Gul smiley:** Arbejdspladsen har fået et påbud¹⁷
- **Rød smiley:** Arbejdspladsen har fået et forbud eller et rådgivningspåbud.

I 2021 havde 63 arbejdspladser i Aabenraa Kommune en grøn smiley. 3 arbejdspladser havde en gul smiley, hvilket er en stigning på 1 fra 2020. Ingen arbejdspladser havde røde smileys i 2021.

Bilag 4 er en oversigt over, hvilke smileys der er tildelt arbejdspladser i Aabenraa Kommune i 2021.

I 2021 har Arbejdstilsynets tilsynsbesøg resulteret i 26 reaktioner, som arbejdspladserne har handlet på.

Tabel 13: Arbejdstilsynets reaktioner 2017-2021

Reaktioner fra Arbejdstilsynet	2017	2018	2019	2020	2021
Påbud	2	3	8	1	3
Straks-påbud	1	0	2	0	5
Rådgivningspåbud/Kompetencepåbud*	0	0	1	0	0
Vejledning	2	1	7	4	17
Samlet	5	4	18	5	26

(Kilde: Arbejdstilsynet)

*Kompetencepåbud afløste rådgivningspåbud pr. 1. april 2021.

¹⁷ Påbud dækker over straks-påbud, påbud med frist eller afgørelse uden påbud.

Tabel 13 viser fordelingen af reaktioner fra 2017-2021, hvor det fremgår, at der har været 3 påbud, 5 straks-påbud og 17 vejledninger i 2021. Antallet af vejledninger¹⁸ er steget med 13 vejledninger fra 2020 til 2021, og der har samlet set været 7 påbud mere end i 2020. Baggrunden for stigningen i 2021 uddybes under reaktionsemne i nedenstående tabel 15.

Tabel 14: Arbejdstilsynets reaktioner fordelt på administration og forvaltning

(Kilde: Arbejdstilsynet)

Forvaltning	2017	2018	2019	2020	2021
Administration	0	0	0	0	0
Jobcenter og Borgerservice	0	0	2	2	0
Børn og Kultur	3	0	12	1	16
Social & Sundhed	0	2	4	2	5
Plan, Teknik & Miljø	2	2	2	0	5
Samlet	5	4	18	5	26

Tabel 14 viser fordelingen af reaktioner på administration og forvaltningerne. Her fremgår det, at reaktionerne fordeles på forvaltningerne Børn og Kultur, Social & Sundhed samt Plan, Teknik & Miljø. Arbejdstilsynet har i 2021 haft stort fokus på skoleområdet, hvor skolerne i Aabenraa Kommune har indgået i Arbejdstilsynets pilotafprøvning af Arbejdstilsynets nye tiltag *Aftaleforløb*. Dette øgede fokus afspejles i tabellerne.

Tabel 15: Arbejdstilsynets reaktioner fordelt på emne

Reaktionsemne	2017	2018	2019	2020	2021
Kemi, støv og biologi	1	0	3	1	2
Psykisk arbejdsmiljø	1	1	10	4	12
Støj	1	0	0	0	0
Ulykke-risici	2	0	1	0	4
Krav til egen indsats	0	3	2	0	7
Indeklima	0	0	1	0	0
Muskel-/skeletbesvær	0	0	1	0	1
I alt	5	4	18	5	26

(Kilde: Arbejdstilsynet)

Tabel 15 viser, at Arbejdstilsynets reaktioner primært har været fordelt på psykisk arbejdsmiljø, krav til egen indsats og ulykke-risici.

Den 1. november 2020 trådte *Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø* i kraft¹⁹. Der har gennem de seneste år været øget fokus på psykisk arbejdsmiljø og med bekendtgørelsen bliver det defineret, hvad psykisk arbejdsmiljø handler om, hvordan arbejdspladserne kan

¹⁸ En vejledning er ikke en afgørelse, men en information om arbejdsmiljøreglerne og /eller anbefalinger til, hvordan et arbejdsmiljøproblem kan forbedres. Vejledninger gives således også til arbejdspladser med grønne smileys.

¹⁹ BEK NR 1406 AF 26/09/2020

arbejde forebyggende med det psykiske arbejdsmiljø samt hvorledes det anbefales, at det psykiske arbejdsmiljø håndteres. Der har i 2021 været 12 reaktioner om psykisk arbejdsmiljø og det forventes, at der fremadrettet vil være reaktioner på dette tema, når Arbejdstilsynets er på tilsynsbesøg.

Egen indsats dækker over, at Arbejdstilsynet anbefaler, at arbejdspladsen vurderer egen indsats i forbindelse med arbejdsgiverens pligt til at oplære og instruere sine ansatte samt føre tilsyn med, at de ansatte udfører arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Temaet *Krav til egen indsats* har afstedkommet 7 reaktioner i 2021.

Fire reaktioner er afstedkommet efter uanmeldte eller anmeldte besøg. Her har Arbejdstilsynet vurderet, at der kunne være fare for, at ansatte kunne komme til skade. I disse tilfælde har der været udstedt straks-påbud, der har skulle løses indenfor 7 dage. Alle straks-påbuddene er blevet løst tilfredsstillende, og Arbejdstilsynet har derfor efterfølgende ophævet påbuddene.

Der har været henholdsvis 2 og 1 reaktion på temaerne Kemi, støv og biologi samt muskel – /skeletbesvær i 2021.

I september 2020 trådte Arbejdstilsynets nye afgørelsesmulighed *Aftaleforløb* i kraft. Aftaleforløb gives ved komplekse arbejdsmiljøproblemer, hvor Arbejdstilsynet vurderer, at arbejdspladsen allerede er i gang med at arbejde med det pågældende arbejdsmiljøproblem. Ved aftaleforløb giver Arbejdstilsynet råd og vejledning i relation til arbejdsmiljøproblemet og fører i perioden ikke tilsyn med det emne, som aftalen omhandler. Der er Aabenraa Kommune, som juridisk enhed, der indgår aftaleforløbet og arbejdspladserne forpligter sig til at arbejde med arbejdsmiljøproblemet og til at orientere og involvere arbejdsmiljøorganisationen samt de ansatte, som aftalen vedrører.

Tabel 16: Aftaleforløb fordelt på administration og forvaltning i 2021

Forvaltning	Igangværende	Afsluttede
Administration	0	0
Jobcenter og Borgerservice	0	0
Børn og Kultur	2	2
Social & Sundhed	1	1
Plan, Teknik & Miljø	0	0
Samlet	3	3

(Kilde: Safetynet)

Tabel 16 viser, at der i Aabenraa Kommune har været indgået 6 aftaleforløb med Arbejdstilsynet i 2021, hvoraf 3 forløb er afsluttede og 3 forløb afsluttes i løbet af 2022.

Aftaleforløbene i Aabenraa Kommune har været inden for temaerne krænkende handlinger, høje følelsesmæssige krav, stor arbejdsmængde og tidspres, risiko for vold og trusler samt unødigt støj og dårlig akustik.

1.4.2 Arbejdsulykker og nærved-ulykker, krænkende handlinger

Arbejdsgiver har pligt til at anmelde alle arbejdsulykker. Anmeldelse skal ifølge lovgivningen ske til forsikringsselskabet. Aabenraa Kommune er selvforsikret, og alle ulykker anmeldes af arbejdspladsen i et fælles IT-system. I det følgende afsnit præsenteres opgørelse over de anmeldte arbejdsulykker, nærved-ulykker og krænkende handlinger.

Definition af en arbejdsulykke: *En pludselig, uventet og skadevoldende hændelse, som sker i forbindelse med arbejdet, og som medfører personskade*²⁰.

Definition af en nærved-ulykke: *"En ulykke, der var lige ved at ske; en pludselig hændelse, der kunne have medført personskade, men ikke gjorde det"*²¹.

Definition af krænkende handling: *"En krænkende handling er, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, som af disse personer opfattes som nedværdigende. Krænkende handlinger er en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane og andre måder, som krænkelse kan forekomme på i arbejdet"*²²

Tabel 17: Arbejdsulykker, nærved-ulykker og krænkende handlinger i 2018-2021

Ulykkestype	2018		2019			2020			2021		
	Arbejds-ulykker	Nærved-ulykker	Arbejds-ulykker	Nærved-ulykker	Krænkelser	Arbejds-ulykker	Nærved-ulykker	Krænkelser	Arbejds-ulykker	Nærved-ulykker	Krænkelser
Andet	-	15	-	2	-	-	-	-	-	-	-
Bløddelsskade (krads, blå mærker, småslag m.v.)	100	870	79	628	-	165	339	-	96	329	-
Flere skader	13	15	10	37	-	17	28	-	8	17	-
Forbrænding, skoldning og forfrysning	5	-	5	-	-	1	-	-	4	-	-
Forgiftning og infektion	1	7	-	32	-	36	2	-	36	3	-
Forstuvning, forvridning, forstrækning	137	27	141	11	-	129	13	-	137	11	-
Fysisk belastning	45	55	68	46	-	56	67	-	63	45	-
Fysisk og psykisk belastning	76	5	77	180	-	88	142	-	47	131	-
Grænseoverskridende handlinger	3	5	-	7	-	3	4	-	3	7	-
Hjernerystelse og indre kvæstelser	4	1	8	-	-	9	-	-	10	1	-
Høreskade (lyd og vibrationer)	3	1	-	-	-	-	-	-	1	2	-
Knoglebrud (brækkede arme, ben m.v.)	15	-	9	-	-	14	-	-	11	-	-
Mistet legemsdel	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Krænkende handling	-	-	-	-	257	-	-	370	-	-	596
Krænkende handling - Mobning	-	-	-	-	2	-	-	4	-	-	7
Krænkende handling - Seksuel chikane	-	-	-	-	12	-	-	9	-	-	8
Psykisk belastning	30	151	36	139	-	22	122	-	38	163	-
Psykiske skader pga. chok	10	7	4	1	-	1	2	-	1	3	-
Psykiske skader pga. krænkende handling	-	-	-	-	-	3	5	-	2	6	-
Psykiske skader pga. mobning og chikane	7	3	3	4	-	1	-	-	-	-	-

²⁰ Kilde: Arbejdsskadesikringsloven §6.

²¹ Der findes ingen officiel definition af en nærved-ulykke.

²² AT-vejledning 4.3.1 samt "Delpolitik for forebyggelse af vold og krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane", godkendt på HMUs møde d. 18-6-2019. Registrering blev mulig fra d. 01-07-2019

Ulykkestype	2018		2019			2020			2021		
	Arbejdsulykker	Nærvedulykker	Arbejdsulykker	Nærvedulykker	Krænkelser	Arbejdsulykker	Nærvedulykker	Krænkelser	Arbejdsulykker	Nærvedulykker	Krænkelser
Psykiske skader pga. vold og trusler	24	42	14	37	-	7	12	-	5	3	-
Skader pga. ekstreme temperaturer, lys og bestråling	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Stiinskade	17	-	15	-	-	17	-	-	18	-	-
Sårskade	19	1	12	-	-	14	-	-	7	4	-
Tandskade	6	-	5	-	-	9	1	-	4	-	-
Øjenskade	2	1	-	2	-	8	-	-	5	1	-
Antal anmeldte arbejdsulykker i alt	518	1.202	486	1.127	271	601	737	383	496	726	611
Anmeldelser sendt til Arbejdstilsynet²³	104		127			133			128		

(Kilde: Safetynet)

I 2021 blev der registreret 496 arbejdsulykker, hvilket er en udvikling på 105 færre arbejdsulykker og et fald på 17,5% siden 2020.

128 anmeldelser blev anmeldt til Arbejdstilsynet, da der var sygefravær forbundet med arbejdsulykken. Antallet af registrerede nærved-ulykker er i 2021 726 og i 2020 var det 737. Dermed ses et lille fald i registrerede nærved-ulykker fra 2020 til 2021. Der ses en stigning i antallet af registrerede krænkende handlinger. Registrering af krænkende handlinger blev muligt d. 1.7.2019 og i 2019 er opgørelsen baseret på perioden d. 1.7.-31.12. I 2020 blev der registreret 383 krænkende handlinger og i 2021 er tallet 611. Der er således registreret 228 krænkende handlinger yderligere i 2021, hvilket svarer til en stigning på 37%.

I 2021 blev der sammenlagt registreret 1.833 anmeldelser af arbejdsulykker, nærved-ulykker og krænkende handlinger. I 2020 blev der registreret 1.721 anmeldelser, hvilket er en samlet stigning i antal anmeldelser på 112. Det ses at registreringspraksis ændrer sig gennem årene. I 2021 er der færre arbejdsulykker og nærved-ulykker, men flere krænkende handlinger. Dette viser at når fokus lægges på en type hændelser, både fra det omkringliggende samfund og lokalt på arbejdspladsen, vil det afspejle sig i data de efterfølgende år. I 2019 var der i Aabenraa Kommune fokus på krænkende handlinger, gennem Delpolitik for forebyggelse og håndtering af vold, trusler og krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane. Et fokus der har været fastholdt i 2020 og 2021 og som derved afspejles i antallet af anmeldelser.

Ulykkestypen "Forstuvning, forvridning, forstrækning" er den hyppigste arbejdsulykke i 2021 og udgør 27% af alle registrerede arbejdsulykker. "Bløddelsskade (krads, blå mærker, småslag mv.)" er den hyppigst forekommende nærved-ulykke i 2021. Skadetyperne udgør 45% af alle registrerede nærved-ulykker (se bilag for yderligere specifikationer).

²³ Alle anmeldelser af arbejdsulykker behandles individuelt. Anmeldelser, der medfører sygefravær, anmeldes til Arbejdstilsynet. Anmeldelser, der kan medføre erstatning eller godtgørelse, vurderes hos Arbejdsmarkedets Erhvervsforsikring, der træffer afgørelse i sagerne. Sygefravær er ikke afgørende for, om der er tale om en ulykke i lovens forstand.

Tabel 18: Arbejdsulykker fordelt på ulykkestypens karakter 2018-2021

Ulykkestype	2018		2019			2020			2021		
	Arbejds-ulykker	Nærved-ulykker	Arbejds-ulykker	Nærved-ulykker	Krænkelser	Arbejds-ulykker	Nærved-ulykker	Krænkelser	Arbejds-ulykker	Nærved-ulykker	Krænkelser
Fysisk karakter	355	909	342	720	-	459	422	-	392	396	-
Psykisk karakter	74	208	57	188	271	37	170	383	49	182	611
Fysisk og psykisk	89	70	87	217	-	105	145	-	55	148	-
Andet	-	15	-	2	-	-	-	-	-	-	-
Aabenraa Kommune (Samlet)	518	1.202	486	1.127	271	601	737	383	496	726	611

(Kilde: Safetynet)

I 2021 udgør krænkende handlinger af psykisk karakter den største andel af alle ulykkestyper. En ændring fra 2020 hvor arbejdsulykker af fysisk karakter udgjorde den største andel af ulykkestyperne.

Tabel 19: Arbejdsulykker fordelt på forvaltning 2018-2021

Ulykkestype	2018		2019			2020			2021		
	Arbejds-ulykker	Nærved-ulykker	Arbejds-ulykker	Nærved-ulykker	Krænkelser	Arbejds-ulykker	Nærved-ulykker	Krænkelser	Arbejds-ulykker	Nærved-ulykker	Krænkelser
Børn og Kultur	183	846	129	649	116	283	432	143	199	378	454
Jobcenter og Borgerservice	5	6	2	1	12	7	1	6	5	-	7
Plan, Teknik & Miljø	8	1	12	5	3	15	-	1	2	-	1
Social & Sundhed	321	349	340	472	140	296	304	233	287	348	149
Staben inkl. Byråds- og direktionsekretariatet	1	-	3	-	-	-	-	-	3	-	-
Aabenraa Kommune (Samlet)	518	1.202	486	1.127	271	601	737	383	496	726	611

(Kilde: Safetynet)

Tabel 19 viser arbejdsulykker fordelt på forvaltning. Tabellen viser, at ulykkestyperne primært fremkommer i de forvaltninger, der har borgerkontakt.

En samlet oversigt over arbejdsulykker, nærved-ulykker og krænkende handlinger fordelt på forvaltninger og ulykkestyper findes i bilag 6.

1.4.3 Status i forhold til indsatsområdet arbejdsulykker i Strategiplan for MED- og arbejdsmiljø 2021-2023

Strategiplanen for MED- og arbejdsmiljø indeholder 2 indsatsområder vedrørende arbejdsulykker. I det følgende præsenteres en status på disse indsatsområder for 2021.

1.4.3.1 Forebygge arbejdsulykker

Målet i perioden 2021-2023 er at der maksimalt er 500 arbejdsulykker årligt på arbejdspladserne i Aabenraa Kommune. Der er desuden en målsætning om, at der maksimalt skal være 2,3 arbejdsulykker pr. dag/pr. år i samme periode. 496 arbejdsulykker svarer til, at der har været 2,2 arbejdsulykker pr. arbejdsdag i 2021²⁴.

Som tabel 19 viser, er målene for indsatsområdet for arbejdsulykker nået i 2021.

Registrering og analyse er en metode til at arbejde proaktivt med at forebygge arbejdsulykker. Målet for antal registrerede nærved-ulykker årligt i perioden 2021-2023 er, at der skal registreres flere end 800 nærved-ulykker. Status i 2021 er 726 registrerede nærved-ulykker og det ses, at antallet er reduceret med 11 fra 2020 og med 476 siden 2018; et fald svarende til næsten 40%.

Tabel 20: Status på målsætning i strategiplan for MED- og arbejdsmiljø vedrørende arbejdsulykker

Mål for 2023	Status 2018	Status 2019	Status 2020	Status 2021
Maksimalt 500 arbejdsulykker svarende til 2,3 ulykker pr. arbejdsdag.	518/2,4 pr. dag	486/2,2 pr. dag	601/2,7 pr. dag	496/2,2 pr. dag
Over 800 nærved-ulykker	1.202	1.127	737	726

(Kilde: Strategiplan for MED - og arbejdsmiljø 2021-2023 og Safetynet)

1.4.3.2 Læring og forebyggelse

Jf. Strategiplan for MED og arbejdsmiljø 2021-2023 er det et mål, at MED - og arbejdsmiljøkulturen i Aabenraa Kommune er proaktiv.

Registrering af nærved-ulykker, krænkende handlinger og arbejdspladsvurderinger (APV) kan foretages af den ansatte selv eller af arbejdsmiljøgruppen. Arbejdsmiljøgruppen kan anmelde arbejdsskader efter henvendelse fra medarbejderen. Den efterfølgende bearbejdning og analyse af hændelserne foretages af arbejdsmiljøgrupperne og MED-udvalgene med henblik på at skabe læring og forebygge arbejdsulykker. For at understøtte arbejdsmiljøarbejdet stilles der værktøjer til rådighed, og arbejdsmiljøgrupperne er derfor blevet spurgt om deres oplevelser i forhold til om, APV, nærved-ulykker, krænkende handlinger og arbejdsulykker drøftes i arbejdsmiljøgrupperne med henblik på at forebygge og skabe læring.

²⁴ Beregningen er opgjort på baggrund af 224 arbejdsdage i 2021.

Arbejdsmiljøgrupperne er også blevet spurgt, om de oplever, at ansatte og kollegaer foretager registreringer, som det er tiltænkt²⁵. Resultaterne kan ses i tabellerne 21-21.2.

Tabel 21: Resultater fra spørgeskemaundersøgelser 2018-2021 (skala 1-7)

I hvor høj grad oplever du, at APV, nærved-ulykker og arbejdsulykker og krænkende handlinger drøftes i arbejdsmiljøgruppen med henblik på at forebygge og skabe læring?	Status 2018	Status 2019	Status 2020	Status 2021
APV	5,6	5,7	6,0	5,7
Nærved-ulykker	5,1	5,3	5,6	5,4
Arbejdsulykker	5,3	5,6	5,8	5,6
Krænkende handlinger	-	-	-	5,5

Tabel 21.1: Resultater fra spørgeskemaundersøgelsen for 2021 (skala 1-7)

I hvor høj grad oplever arbejdsmiljøgruppen, at der udarbejdes handleplaner på hhv. APV, nærved-ulykker, arbejdsulykker og krænkende handlinger?	Status 2021
APV	5,6
Nærved-ulykker	5,2
Arbejdsulykker	5,6
Krænkende handlinger	5,3

Af tabel 21 fremgår det, at arbejdsmiljøgruppernes oplevelse af om APV, nærved-ulykker, arbejdsulykker og krænkende handlinger drøftes i grupperne med henblik på at forebygge og skabe læring er over middel, men let faldende sammenlignet med 2020. Spørgsmålet, der besvares i tabel 21.2, er ikke besvaret tidligere, og kan derfor ikke sammenlignes med forhenværende år. Her fremgår det, at arbejdsmiljøgruppens oplevelse af, at der udarbejdes handleplaner på hhv. APV, nærved-ulykker, arbejdsulykker og krænkende handlinger også er over middel.

Spørgsmålet om hvorvidt arbejdsmiljøgrupperne oplever, at ansatte/kollegaer registrerer APV, nærved-ulykker, arbejdsulykker og krænkende handlinger ligger for arbejdsulykker over middel. APV og krænkende handlinger ligger på middel, og nærved-ulykker ligger under middel.

²⁵ Der udsendes årligt et spørgeskema til MED - og arbejdsmiljøorganisationen, hvor der anmodes om at besvare hvorledes de arbejder med fokusområder fra Strategiplanen for MED - og arbejdsmiljø. Resultaterne for 2021 er baseret på 260 besvarelser, hvilket giver en svarprocent på 48,9%. Besvarelserne er angivet på en skala fra 1-7, hvor 1="i lav grad" og 7="i høj grad". Resultaterne er opgivet som en samlet gennemsnitlig score, hvor 4="middelscore". <4="under middel" og >4="over middel".

Tabel 21.2: Resultater fra spørgeskemaundersøgelse 2021 (skala 1-7)

I hvor høj grad oplever arbejdsmiljøgrupperne, at ansatte/kolleger registrerer APV, nærved-ulykker, arbejdsulykker og krænkende handlinger?	Status 2021
APV	4,0
Nærved-ulykker	3,6
Arbejdsulykker	4,9
Krænkende handlinger	4,0

Arbejdsmiljøgrupperne har især arbejdet forebyggende med temaerne *"Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane"*, *"Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker"* og *"Stor arbejdsmængde og tidspres"* i 2021, hvilket stemmer overens med resultaterne fra trivselsundersøgelsen i Aabenraa Kommune i 2020. Mellem 43% og 52% af arbejdsmiljøgrupperne har angivet at arbejde forebyggende med ovennævnte temaer. Henholdsvis 15% og 23% har arbejdet forebyggende med temaerne *"Uklare krav og modstridende krav i arbejdet"* og *"Arbejdsrelateret vold i arbejdstiden og i fritiden"*. 25% af arbejdsmiljøgrupperne arbejder forebyggende med *"Nedslidning relateret til bevægeapparatet"*.

Der benyttes forskelligartede metoder til det forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Nogle arbejdspladser har dagligt tavlemøder for at risikovurdere opgaverne. På arbejdspladser med erfaring for at der er stor risiko for nedslidning af bevægeapparatet, har man arbejdet med forflytningsundervisning, arbejdsstillinger og indretning af arbejdspladserne. Der har været arbejdet med indsatser omkring håndtering af borgere med personfarlig adfærd og omorganisering af arbejdet ved udadreagerende borgere/børn. På nogle arbejdspladser arbejdes der med at involvere medarbejderne i vagtplanlægning og køreplaner, og andre steder arbejdes der med værdigrundlag og/eller kommunikation og konflikthåndtering.

Ovenstående er kun et udpluk af alle de initiativer, som arbejdsmiljøgrupperne har beskrevet i spørgeskemaundersøgelsen HR-regnskab 2021.

1.4.3.3 Centrale fokusområder

For at understøtte arbejdsmiljøgruppernes arbejdsmiljøarbejde afholdes der løbende Safetynet-kurser for arbejdsmiljøledere og arbejdsmiljørepræsentanter, der efterfølgende har været ansvarlige for at introducere alle medarbejdere på arbejdspladsen til systemet.

Personaleafdelingen har i 2021 afholdt 7 Safetynet kurser med i alt 34 deltagere. Herudover har enkelte arbejdspladser rekvireret lokale Safetynet kurser med praksisnære spørgsmål til brug og funktion af systemet.

Safetynet lancerede i 2021 en App-version. Børnehandicapområdet var de første til at afprøve App'en, og i november 2021 var det muligt for resten af organisationen at tilgå App-versionen. I HR-regnskab 2022 vil det blive vurderet, om App'en lever op til den forventede brugervenlighed, og den øger muligheden for at anmelde nærved-ulykker og krænkende handlinger.

Gennem den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse og den obligatoriske MED-uddannelse, Lærings- og inspirationsdage, Arbejdsmiljøugen – uge 43 - og TR og AM Konferencen er arbejdsmiljøorganisationen vejledt i den forebyggende arbejdsmiljøindsats.

Der har i 2021 været afholdt 4 MED-uddannelser med i alt 72 deltagere og 5 arbejdsmiljøuddannelser med i alt 46 deltagere.

Lærings- og inspirationsdagene har været afholdt som 4 halvdages arrangementer med i alt 200 deltagere.

Arbejdsmiljøugen i uge 43 blev afholdt som 2 halvdages arrangementer med i alt 49 deltagere.

Gennem spørgeskemaundersøgelsen til HR-regnskab 2021 er MED - og arbejdsmiljøgrupperne blevet spurgt, om arbejdsmiljøindsatserne understøtter MED - og arbejdsmiljøorganisationen med;

1. At udvikle arbejdspladsens kompetencer, så arbejdspladsen styrker kvaliteten af kerneopgaven: På en besvarelseskala fra 1-7 scorer arrangementerne *Bæredygtigt arbejdsmiljø – værktøjet "Kom hele vejen rundt"* og *Nyt perspektiv på stress* højest med en gennemsnitlig score på 5,6. Arbejdsmiljøugen – uge 43 opnår den laveste gennemsnitlige score på 5,4.
2. Drøftelser af rummelighed, indslusning på arbejdsmarkedet og mangfoldighed: På en besvarelseskala fra 1-7 scores dette med hhv. 5,0 og 4,8. I mens drøftelser omkring plads til flere på arbejdsmarkedet (ansættelser af mennesker med sårbarhed) har den laveste gennemsnitlige score på 4,4.
3. Drøftelser af fastholdelse på arbejdspladsen: På en besvarelseskala fra 1-7 scores 5,4 vedrørende drøftelser af trivsel som udgangspunkt for drøftelse af fastholdelse. Fysisk sundhed, som udgangspunkt for drøftelse af fastholdelse har en score på 4,8 og mental sundhed har en score på 4,9.

1.4.3.4 Decentrale fokusområder

Strategiplan for MED og arbejdsmiljø 2021-2023 beskriver at det decentrale fokus ligger på instruktion af alle medarbejdere vedrørende risici og sikker adfærd, på ergonomi og brug af hjælpemidler og på gennemførelsen af den lovpligtige arbejdsmiljødrøftelse en gang årligt. Arbejdsmiljøgrupperne scorer gennemsnitlig 5,8 ud af 7 på at de er synlige og tilgængelige for kollegaer og ansatte og 5,3 ud af 7 på, at der er fokus på at introducere sikker og sund adfærd for nye medarbejdere, og at der føres regelmæssigt tilsyn med arbejdsmiljøet. Den gennemsnitlige score for fokus på ergonomi og hjælpemidler er 5,2²⁶.

Generelt ses det, at besvarelserne ligger over middel, hvilket tyder på, at der er et højt fokus på at introducere nye medarbejdere for sund og sikker adfærd og på at sikre forebyggelse af nedslidning af bevægeapparatet og arbejdsulykker.

²⁶ Spørgeskemaundersøgelsen til HR-regnskab 2021.

1.5 Lønudvikling

Afsnittet om lønudviklingen i Aabenraa Kommune indeholder opgørelser om netto- og bruttolønudviklingen, lønudviklingen på tværs af de sønderjyske kommuner og en redegørelse for udmøntning af lokal løn i Aabenraa Kommune. Bilag 6 og 7 indeholder en oversigt over lønudviklingen fordelt på henholdsvis arbejdspladser og overenskomstområder i Aabenraa Kommune.

Lønnen opgøres i netto- og bruttoløn:

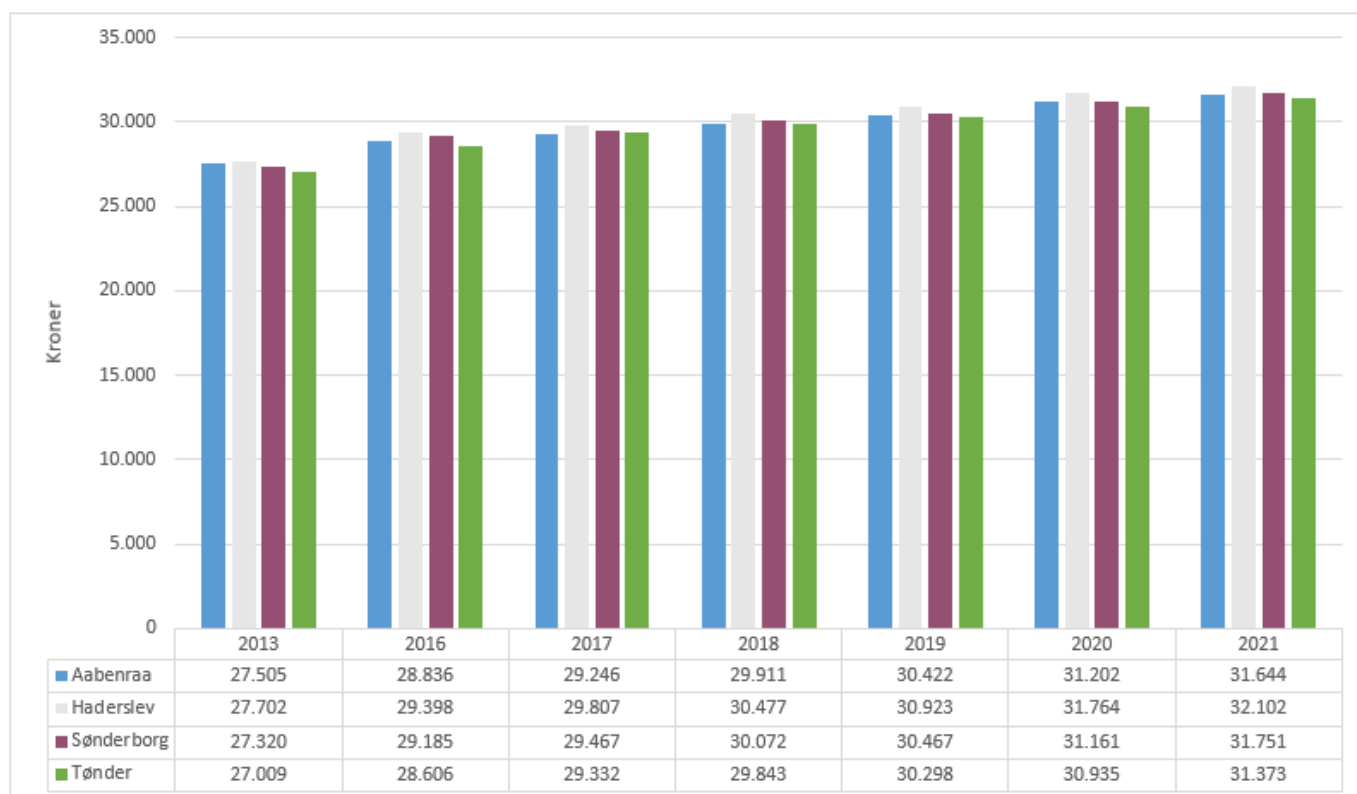
- Nettolønnen omfatter grundlønnen, centrale tillæg og lokale tillæg.
- Bruttolønnen omfatter nettolønnen, genetillæg, feriegodtgørelse og pension.

1.5.1 Lønudviklingen på tværs af de sønderjyske kommuner

Dette afsnit indeholder opgørelser over netto- og bruttoløn niveauet på tværs af de sønderjyske kommuner siden 2013. Opgørelserne afviger fra lønudviklingen præsenteret i afsnit 1.5.2, idet der i dette afsnit indgår såvel ansatte på månedsløn og timeløn.

Figur 9: Udvikling i den gennemsnitlige nettoløn i de sønderjyske kommuner

(Opgjort for november det pågældende år. Opgørelserne omfatter både måneds- og timelønnede ansatte)



(Kilde: KRL)

Ansatte i Sønderborg Kommune havde i gennemsnit den højeste nettolønstigning med 1,9%-point fra 2020 til 2021.

For ansatte i Tønder Kommune udgjorde samme stigning 1,4%-point, i Haderslev 1,0%-point og lavest i Aabenraa Kommune med 0,8%-point.

Figur 10: Udvikling i den gennemsnitlige bruttoløn i de sønderjyske kommuner

(Opgjort for november det pågældende år. Opgørelserne omfatter både måneds- og timelønnede ansatte)



(Kilde: KRL)

Tabel 23: Netto- og bruttolønstigning i procent i de sønderjyske kommuner

(Opgjort for november det pågældende år. Opgørelserne omfatter både måneds- og timelønnede ansatte)

	2018-2021		2020-2021	
	Nettoløn	Bruttoløn	Nettoløn	Bruttoløn
Aabenraa	5,8%	5,3%	0,8%	0,8%
Haderslev	5,3%	5,1%	1,1%	1,0%
Sønderborg	5,6%	5,1%	1,9%	1,8%
Tønder	5,1%	5,0%	1,4%	1,6%

(Kilde: SD)

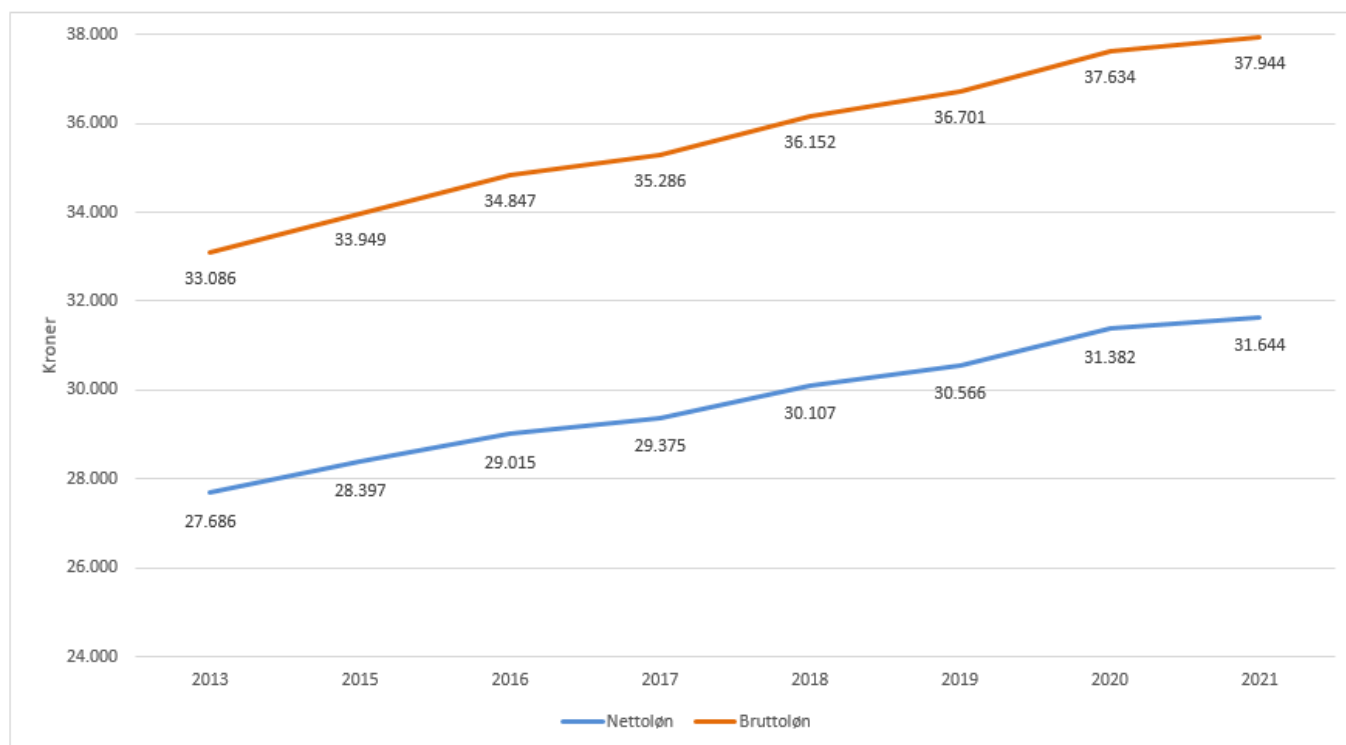
Bruttolønstigningen mellem 2020 og 2021 ligger på 1,8%-point i Sønderborg, i Tønder 1,6%-point, i Haderslev Kommune på 1,0%-point og lavest i Aabenraa Kommune på 0,8%-point.

1.5.2 Lønudviklingen i Aabenraa Kommune

I det følgende afsnit præsenteres lønudviklingen i Aabenraa Kommune fordelt på år og forvaltninger.

Figur 11: Gennemsnitlig netto- og bruttolønudvikling i Aabenraa Kommune for perioden 2013 til 2021

(Opgjort for november det pågældende år²⁷)



(Kilde: KRL)

Tabel 24: Gennemsnitlig netto- og bruttolønudvikling fordelt på forvaltning

(Opgjort i november det pågældende år)

	2020		2021		Nettoløn stigning	Bruttoløn stigning
	Nettoløn nov-2020	Bruttoløn nov-2020	Nettoløn nov-2021	Bruttoløn nov-2021		
Børn og Kultur	33.359	39.672	33.829	40.152	1,4%	1,2%
Jobcenter og Borgerservice	32.854	38.910	34.184	40.529	4,0%	4,2%
Plan, Teknik & Miljø	36.016	43.153	37.227	44.630	3,4%	3,4%
Social & Sundhed	28.542	34.616	28.622	34.733	0,3%	0,3%
Staben	36.284	43.121	37.476	44.640	3,3%	3,5%
Aabenraa Kommune	31.382	37.634	31.644	37.944	0,8%	0,8%

(Kilde: SD)

²⁷ Fra 2016 og frem indgår de selvejende institutioner administreret af FDDB ikke i opgørelserne

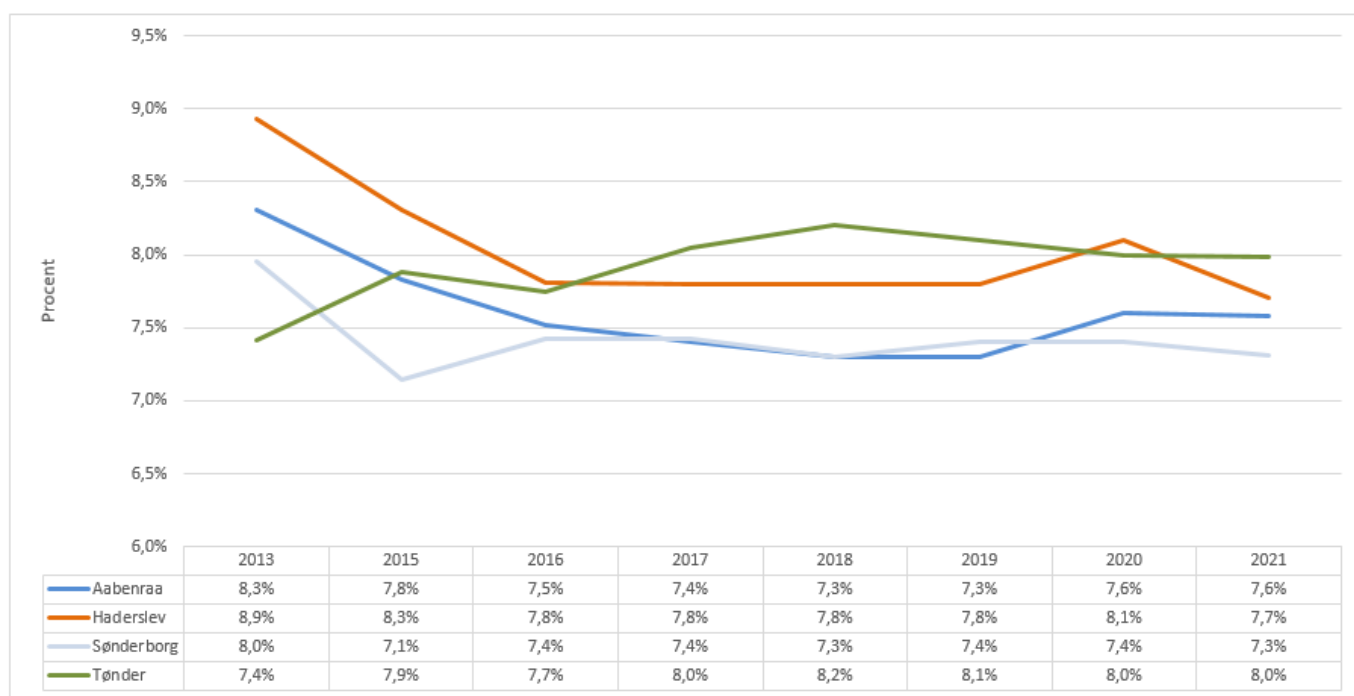
Fra 2020 til 2021 steg nettolønnen for de ansatte i Aabenraa Kommune med 0,8%-point og bruttolønnen med 0,8%-point.

1.5.3 Udmøntning af lokal løn

Følgende graf viser udviklingen af den lokale lønandel fra 2013 til 2019 i Aabenraa Kommune sammenlignet med de sønderjyske kommuner.

Figur 12: Lokal lønandel af nettolønnen for de sønderjyske kommuner

(Opgjort i november det pågældende år. Opgørelserne er eksklusiv den lokale lønandel for elever)



(Kilde: KRL)

Den lokale lønandel har været faldende siden 2013 og frem til 2020, hvor udviklingen i Aabenraa Kommune steg med 0,3%-point i forhold til året før. I 2021 er den lokale lønandel på samme niveau som i 2020. Fra 2015 og frem har Aabenraa og Sønderborg Kommuner haft lavere lokale lønandele end Haderslev og Tønder. I 2021 ses der et fald i Sønderborg og Haderslev i de lokale lønandele.

2.0 Temakapitel 2

2.1 Fastholdelse i et generationsskifte perspektiv

Temakapitlet i HR-regnskabet 2021 omhandler fastholdelse og er en opfølgning på HR-regnskabet 2014, som handlede om generationsskifte i Aabenraa Kommune. HR-regnskabet i 2014 belyste, hvordan Aabenraa Kommune stod over for et generationsskifte med fokus på både fremtidig rekruttering og fastholdelse.

I HR-regnskabet 2019 blev rekrutteringsudfordringerne for udvalgte faggrupper analyseret i kapitel 2, ligesom der i 2019 blev sat særlig fokus på rekrutteringsudfordringer i en rekrutteringsanalyse for Social & Sundhed.

Fastholdelse er et kompliceret begreb at arbejde med, da det er vanskeligt at definere det rigtige niveau for fastholdelse, da fastholdelse skal ses i en organisatorisk kontekst. På den ene side er fastholdelse af medarbejdere vigtig. Det kan slide på en organisation at lære nye medarbejdere op, og en stabil og kompetent medarbejderstab, kan lettere levere det faglige niveau i kerneopgaven og fastholde en ønsket kultur. På den anden side kan der være så lille personaleomsætning på en arbejdsplads, at organisationen får vanskelig ved at omstille og forny sig. Her kan nye medarbejdere med nye kompetencer og et nyt blik på kerneopgaven bidrage til fornyelse.

Den samfundsmæssige kontekst kan lede til rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer i forbindelse med et generationsskifte i organisationen. Det kan ske i en situation, hvor efterspørgslen på arbejdskraft generelt stiger i samfundet og hvor der efterspørges ændrede ydelser fra kommunen på grund af ændringer i borgerens alderssammensætning og behov. Modsat kan de seneste års politiske initiativer til at fremme en senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet påvirke Aabenraa Kommunes mulighed for at fastholde seniorer i gunstig retning. Endelig viser undersøgelser, at der er forskel på hvilke faktorer, der har betydning for fastholdelse af medarbejdere i forskellige aldersgrupper, da medarbejdernes forventninger til arbejdspladsen afspejler deres alder, livssituation og den tid de er opvokset i.

I kapitlet belyses fastholdelse af medarbejdere med udgangspunkt i personaleomsætningen i 2014 og 2021 for de fem største overenskomstgrupper samt ledere, ligesom det undersøges om der er forskel på Aabenraa Kommunes evne til at fastholde medarbejdere og ledere i forskellige aldersgrupper.

2.2 Om data og definitioner

I dette afsnit beskrives de data og de definitioner, som er særlige for dette afsnit. De afgrænsninger, som er identisk med resten af HR-regnskabet fremgår af det generelle afsnit om data og definitioner.

Data er fra Kommunernes og Regionernes løndatakontor (KRL), hvis der ikke er angivet andet. Data er trukket for oktober måned i 2021 og oktober måned 2014. Da der er tale om en relativ lang periode – 7 år – er der lavet to supplerende nedsalg, 2016 og 2019. Formålet hermed er at undersøge, om 2014 og 2021 er atypiske år? Det er konstateret at, de tendenser der kan ses med udgangspunkt i 2014 og 2021, ligeledes gør sig gældende i 2016 og 2019. Data for 2016 og 2019 fremgår af bilag 8.

Alle tal er opgjort i antal personer, hvilket betyder at en person ansat på 30 timer pr. uge tæller lige så meget som en person ansat på 37 timer pr. uge. Valget skyldes, at formålet med temakapitlet bl.a. er at undersøge personaleomsætningen.

Personaleomsætning defineres som den *andel*²⁸ af personer, der er registreret som afgangsført i forhold til det samlede antal ansatte inden for den pågældende variabel. Afgang betyder, at en medarbejder har forladt sin stilling og er registreret med en slutdato i lønsystemet. Afgangen kan enten betyde, at medarbejderen helt forlader Aabenraa Kommune, eller at medarbejderen skifter fra en organisatorisk enhed til en anden, men stadig er ansat i kommunen.

Der er ikke komplet overensstemmelse mellem Aabenraa Kommunes definition af ledere og KRL's, da KRL definerer ledelsesniveauerne ud fra den lønklasse, som medarbejderen er angivet med i indberetningen til KRL. Derfor kan højtloønnede medarbejdere være registreret som ledere i KRL. Det er dog vurderingen, at dette ikke har væsentlig betydning for analysens konklusioner.

Udviklingen i Aabenraa Kommune er sammenlignet med omegnskommunerne, som er Haderslev, Sønderborg, Tønder, Esbjerg, Vejen og Kolding. Som supplement er der anvendt data fra: SOSU - og sygeplejerskeanalysen 2021 og Pædagog og læreranalysen 2021, som begge er udarbejdet af Ofir.dk samt interne registreringer fra fratrædelsesinterview med ledere i Aabenraa Kommune i 2021.

2.3 Udviklingen i aldersfordelingen blandt ansatte i Aabenraa Kommune

Dette afsnit handler om udviklingen i antallet af medarbejdere i de fem overenskomstgrupper, som behandles i analysen, og hvordan alderssammensætningen har ændret sig for alle medarbejdere i Aabenraa Kommune.

2.3.1 Den samfundsmæssige kontekst og behovet for medarbejdere

I 2014 var vurderingen, at Aabenraa Kommune stod over for et generationsskifte på grund af alderssammensætningen blandt medarbejderne. Samtidig med at en betydelig andel af medarbejderne står over for at trække sig fra arbejdsmarkedet, stiger antallet af medarbejdere med 2,7% fra 3.945 medarbejdere i 2014 til 4.050 medarbejdere i 2021²⁹. Det viser et øget behov for medarbejdere til at dække kommunens serviceniveau over for borgerne.

Helt overordnet følger antallet af medarbejdere den demografiske udvikling i kommunens befolkning tæt. Aabenraa Kommune er præget af en udvikling i befolkningen, hvor der kommer flere ældre, hvilket betyder en større efterspørgsel på social- og sundhedspersonale. Samtidig er børnetallet faldende, hvilket betyder faldende efterspørgsel på lærere og pædagoger i daginstitutioner, klubber og SFO.

²⁸ Da personaleomsætningen opgøres i pct. skal man ved tolkningen af data være opmærksom på, at høje omsætningsprocenter *kan* skyldes at antallet af personer i den pågældende delpopulation kan være relativ små.

²⁹ Antal ansatte ud fra KRL's beregninger.

Som det ses nedenfor er der stor variation i udviklingen af antallet af medarbejdere i de fem største faggrupper. Den største stigning sker i antallet af social - og sundhedspersonale, hvor medarbejdergruppen stiger med 70 personer, hvilket svarer til en stigning på 8,7%. Lærergruppen oplever det største fald i antallet af medarbejdere med 65 personer eller 10,7% siden 2014. Endelig er den største procentvise stigning i antallet af medarbejdere blandt socialpædagoger og personale på døgninstitutioner, hvor antallet er øget med 16,1% eller 51 medarbejdere.

Tabel 25: Oversigt over ændring i antallet af medarbejdere fra 2014 - 2021 for de fem største faggrupper

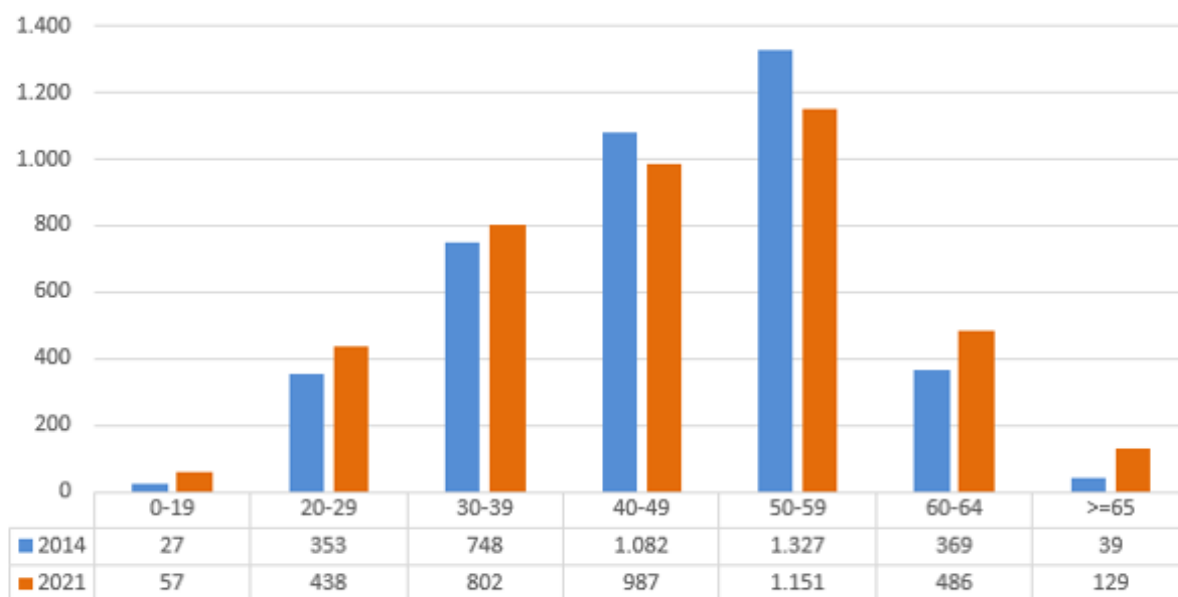
Overenskomster	Antal medarbejdere 2014	Antal medarbejdere 2021	Ændring i antal medarbejdere	Udvikling i %
1. Social -og Sundhedspersonale	837	907	70	8,4%
2. Lærere m.fl. i folkeskolen og specialundervisning	606	541	-65	-10,7%
3. Socialpædagoger og pædagogisk personale på døgninstitutioner mv.	287	367	80	27,9%
4. Administration og IT mv.	354	355	1	0,3%
5. Pædagogisk personale i daginstitutioner /klub/skolefritidsordning	316	301	-15	-5,1%

(Kilde: KRL)

2.3.2 Aldersfordelingen for alle ansatte i Aabenraa kommune i 2014 - 2021

Figur 13 viser at alderssammensætningen blandt alle kommunens medarbejdere i perioden fra 2014 til 2021 har ændret sig betydeligt.

Figur 13: Aldersfordelingen for alle ansatte i Aabenraa Kommune 2014-2021



(Kilde: KRL)

Andelen af medarbejdere mellem 40 og 59 år er faldet, mens gruppen over 60 år og op til 39 år er steget.

Både i 2014 og 2021 er aldersgruppen 50-59 år den største, men antallet af medarbejdere i gruppen falder med 13,3% fra 1.327 medarbejdere i 2014 til 1.151 medarbejdere i 2021. I aldersgruppen 40-49 år er faldet på 8,8%.

På den anden side er antallet af medarbejdere i aldersgruppen 60-64 år steget med 31,7% fra 369 til 486 personer. Stigningen af medarbejdere i aldersgruppen over 65 år er steget med hele 230,8% fra 39 i 2014 til 129 i 2021.

Andelen af yngre medarbejdere op til 19 år er steget med 111% fra 27 til 57 medarbejdere, gruppen fra 20 – 29 år er steget med 24% fra 353 til 438 medarbejdere, mens gruppen mellem 30 og 39 år er steget med 7,2% fra 748 til 802 medarbejdere.

Ændringen i alderssammensætningen viser, at det generationsskifte, som blev forudset i HR-regnskabet for 2014 er i fuld gang, da andelen af medarbejdere i de yngre aldersgrupper er steget.

Det ser ligeledes ud til, at det er lykket Aabenraa Kommune at fastholde en større andel af de +60 årige, og på den måde imødegå mangel på arbejdskraft.

2.4. Personaleomsætningen for ledere i Aabenraa Kommune

Dette afsnit handler om den samfundsmæssige kontekst, som fastholdelse af ledere skal ses i. I afsnittet sammenlignes Aabenraa Kommunes personaleomsætning for ledere generelt og fordelt på alder med omegnskommunerne. Endelig bruges data fra fratrædelsesinterview med 23 ledere fra 2021 til at belyse, hvilke stillinger de ledere, som forlader Aabenraa kommune helt, søger til, og hvorvidt lederne kan se sig i en lederstilling i Aabenraa Kommune i fremtiden.

2.4.1 Den samfundsmæssige kontekst og initiativer i Aabenraa Kommune

I starten af 2010'erne er der et betydeligt fokus på det generationsskifte kommunerne står over for i forhold til ledere og chefer. I marts 2010 kortlægger KL's³⁰ Momentum, at 37% af de kommunale ledere er over 55 år, 13% er over 60 år, og den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder for ledere er 62 år. I den kommunale debat sætter KL fokus på at spotte nye ledertalenter og at afdække mulighederne for at fastholde ledere længere på arbejdsmarkedet.

I HR-regnskabet i 2014 afdækkes, at denne problemstilling ligeledes gjaldt for Aabenraa Kommune.

Alder	Niveau 2-ledere		Niveau 3-ledere	
	2011	2014	2011	2014
+55 år	45%	45%	34%	38%
+60 år	9%	15%	9%	14%

For at imødegå rekrutteringsudfordringerne iværksætter Aabenraa Kommune i 2011 et før-lederafklaringsforløb, som ca. 130 medarbejdere har deltaget i siden.

'Indsats for Lederudvikling' fra 2019 søger at understøtte fastholdelse af især nye ledere gennem etablering af en mentorordning og særligt tilrettelagte kurser for ledere. Endvidere iværksættes fratrædelse og erfaringsopsamling i forbindelse med lederes fratrædelse til fordel for stillinger uden for Aabenraa Kommune og forud for pension. Formålet er at få viden om, hvorfor ledere fratræder deres lederstilling, og hvordan Aabenraa Kommune fremadrettet kan bidrage til at skabe rammene om attraktive og udviklende lederstillinger.

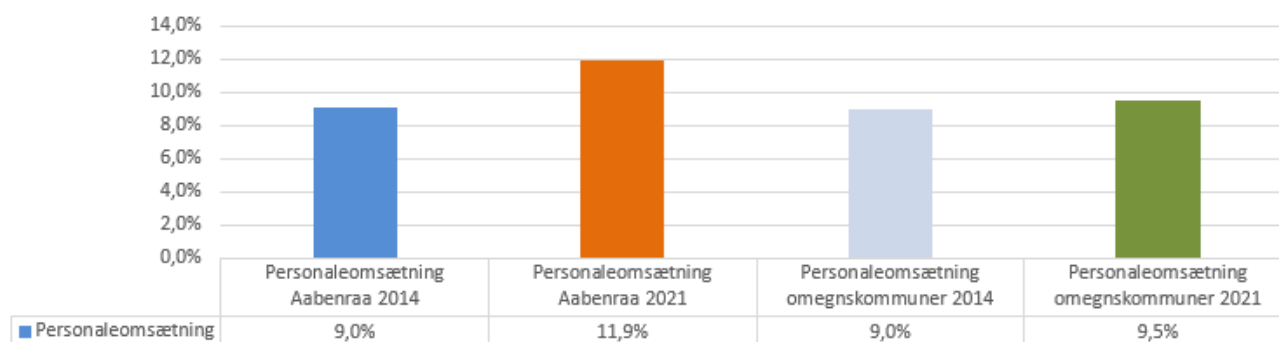
³⁰ Kommunernes landsforening.

2.4.2 Personaleomsætningen for ledere i Aabenraa Kommune sammenlignet med omegnskommunerne i 2014 og 2021

I 2014 er der 310 ledere i Aabenraa Kommune ifølge KRL, mens antallet i 2021 er reduceret til 269 ledere, hvilket er et fald på 41 ledere eller 13,2%³¹.

I figur 14 vises personaleomsætningen for ledere i Aabenraa kommune i 2014 og 2021 sammenlignet med omegnskommunerne.

Figur 14: Personaleomsætning blandt ledere i Aabenraa Kommune og omegnskommuner 2014 og 2021



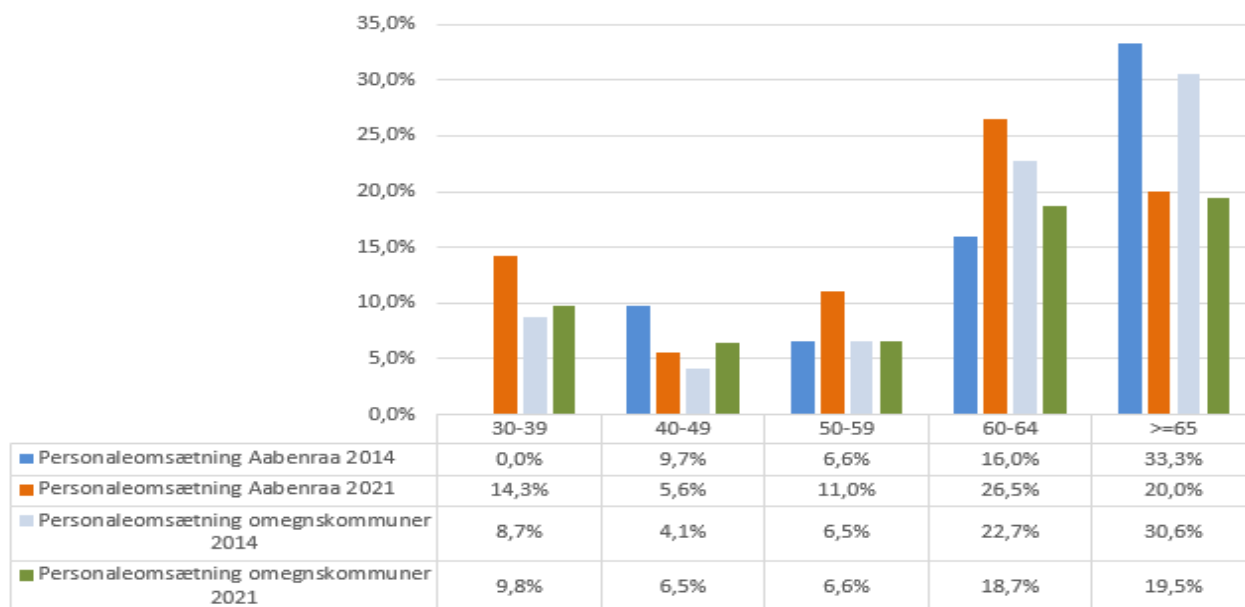
(Kilde: KRL)

Personaleomsætningen for ledere er steget med 2,9%-point fra 9% til 11,9% i perioden fra 2014 til 2021, mens den i omegnskommunerne har været næsten konstant med en lille stigning på 0,5%-point. I 2021 har Aabenraa Kommune en personaleomsætning for ledere, der ligger 2,4%-point over omegnskommunerne.

³¹ Da der ikke er overensstemmelse mellem KRL's og Aabenraa Kommunes definitioner af ledere, så indgår et antal medarbejdere i statistikken. Et forsigtig estimat er, at det drejer sig om ca. 35 personer i 2021. I sammenligningen mellem kommuner, er det forventningen, at det ikke får betydning for konklusionerne.

Figur 15 viser personaleomsætningen for ledere i Aabenraa Kommune fordelt på alder sammenlignet med omegnskommunerne. Figuren kan bruges til at illustrere, hvordan Aabenraa Kommune er til at fastholde ledere i forskellige aldersgrupper.

Figur 15: Personaleomsætning for ledere i Aabenraa Kommune fordelt på alder sammenlignet med omegnskommunerne



(Kilde: KRL)

Både i 2014 og i 2021 er personaleomsætningen størst for ledere i Aabenraa kommune i aldersgruppen over 65 år med hhv. 33,3% i 2014 og 20% i 2021. Den gruppe med den næststørste andel er de 60–64 årige, som udgør 16% i 2014 og 26,5% i 2021. Endelig har gruppen af 40–49 årige en personaleomsætning på 9,7% i 2014 og 5,6% i 2021.

Figuren viser at personaleomsætningen blandt de 30–39 årige, 50–59 årige og de 60 – 64 årige er steget fra 2014 til 2021, mens den er uændret eller faldet i de resterende aldersgrupper.

I gruppen 50-59 årige, som er den største gruppe af ledere, er personaleomsætningen derimod steget fra 6,6% i 2014 til 11% i 2021. Personaleomsætningen i 2014 i Aabenraa Kommune ligger på niveau med omegnskommunerne. Til gengæld er der en væsentlig forskel i 2021, hvor omegnskommunerne næsten fastholder deres personaleomsætning, men Aabenraa kommunes øges til 11%.

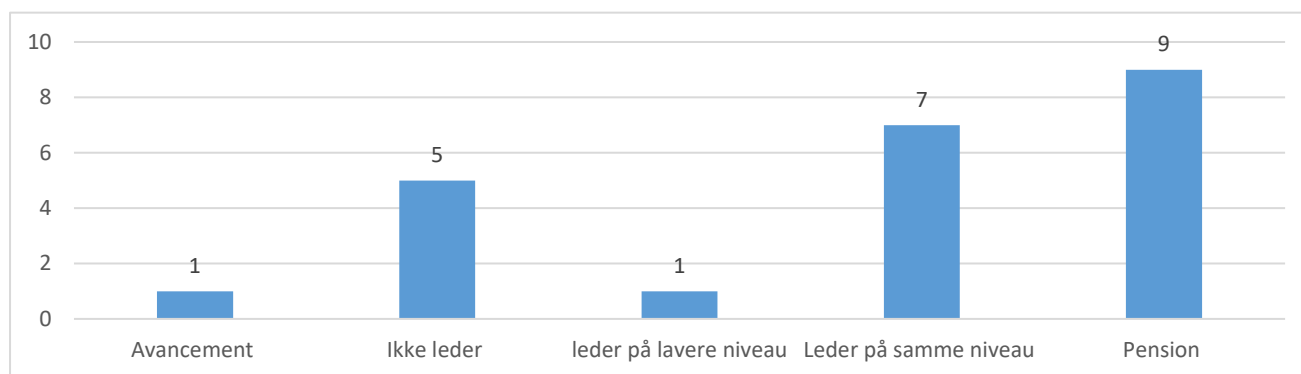
Blandt de 60–64 årige er personaleomsætningen steget i Aabenraa, mens den er faldet i omegnskommunerne.

For de +65 årige er personaleomsætningen faldet fra 33% i 2014 til 20% af de 15 ledere i 2021.

Lederne i aldersgruppen fra 30-39 år udgør hhv. 24 og 21 personer i 2014 og 2021, og de vil typiske være ledere i første lederjob. Personaleomsætningen stiger fra 0% i 2014 til 14,3% i 2021 i Aabenraa Kommune. Den tendens gælder også i omegnskommunerne, om end stigningen kun er på 1,1 %-point. For de yngste ledere er der henholdsvis 0 og 1 person i 2014 og 2021.

Siden 2020 har Aabenraa Kommune lavet fratrædelsesinterview med fratrædende ledere. Erfaringsopsamlingen er sket i form af et spørgeskema og personlige interviews, og i 2021 er der gennemført 23 interview. Nedestående tabel 26 er baseret på viden fra interviewene.

Tabel 26: Oversigt over hvilke stillinger fratrædende ledere skifter til



(Kilde: Interne registreringer)

Det ses at kun 1 af de ledere, der fratræder sin nuværende stilling, får et nyt job på et højere ledelsesniveau. 7 ledere fratræder til fordel for en lederstilling på samme niveau på en anden arbejdsplads, mens 6 vælger at stoppe som leder eller blive leder på et lavere ledelsesniveau. Endelig går 9 på pension.

Tabel 27 viser antallet af fratrædende ledere, som vil overveje ansættelse i Aabenraa Kommune igen.

Tabel 27: Oversigt over om fratrædende ledere vil overveje ansættelse ved Aabenraa Kommune igen



(Kilde: Interne registreringer)

Blandt de 14 ledere, som ikke er gået på pension, har 8 angivet, at de godt kunne forestille sig at søge en stilling ved Aabenraa Kommune igen, mens 6 ikke kunne dette.

Samlet set ser det ud til, at personaleomsætningen er steget i Aabenraa Kommune mens den er uændret i omegnskommunerne, og at der derfor er et vist potentiale i at styrke fastholdelsen af ledere. Det gælder både nye ledere, som formentlig er i deres første lederjob, ledere på toppen i deres karriere og seniorerne over 60 år. Fratrædelsesinterviewene indikerer at ledere, der fratræder i Aabenraa Kommune typisk ikke gør det som et avancement og 57,1% af de ledere, der fratræder vil overveje ansættelse ved Aabenraa kommune igen.

2.5 Personaleomsætning for de fem største overenskomstgrupper

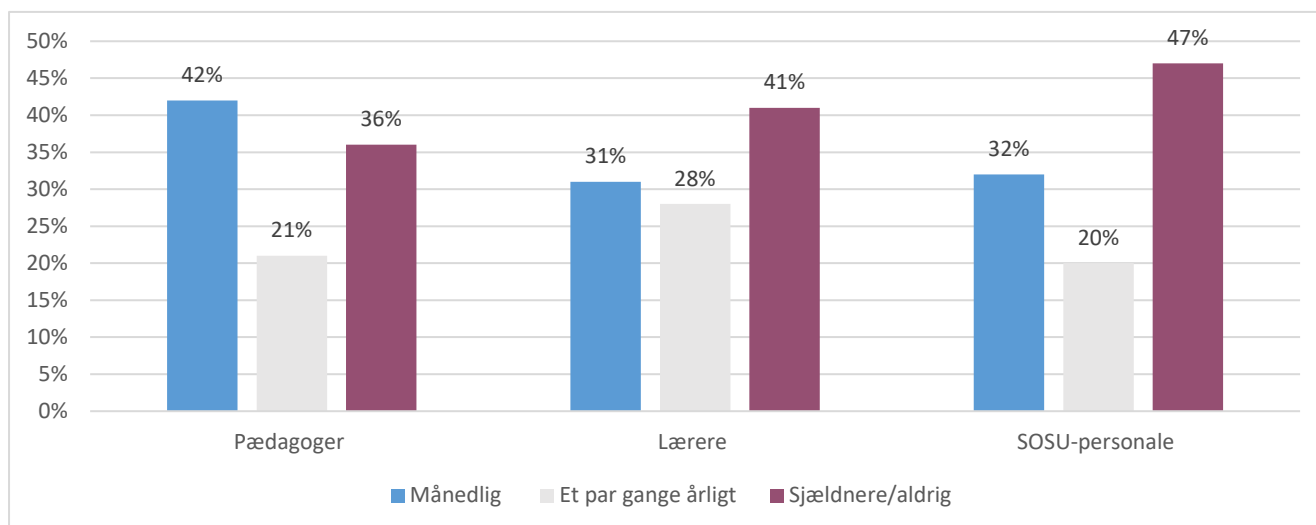
Dette afsnit handler om i hvilket omfang Aabenraa Kommune kan fastholde medarbejdere fra de fem største overenskomstgrupper i 2021 sammenlignet med omegnskommunerne. Det drejer sig om grupperne SOSU-personale, lærere, pædagoger på døgninstitutioner, kontoruddannede administrative medarbejdere og pædagoger i dagtilbud, skoler og SFO. Fastholdelse ses i en samfundsmæssig kontekst med særlig fokus på faggruppernes motivation til at skifte mellem den offentlige – og private sektor eller forlade sit fag eller branche.

2.5.1 Den samfundsmæssige kontekst

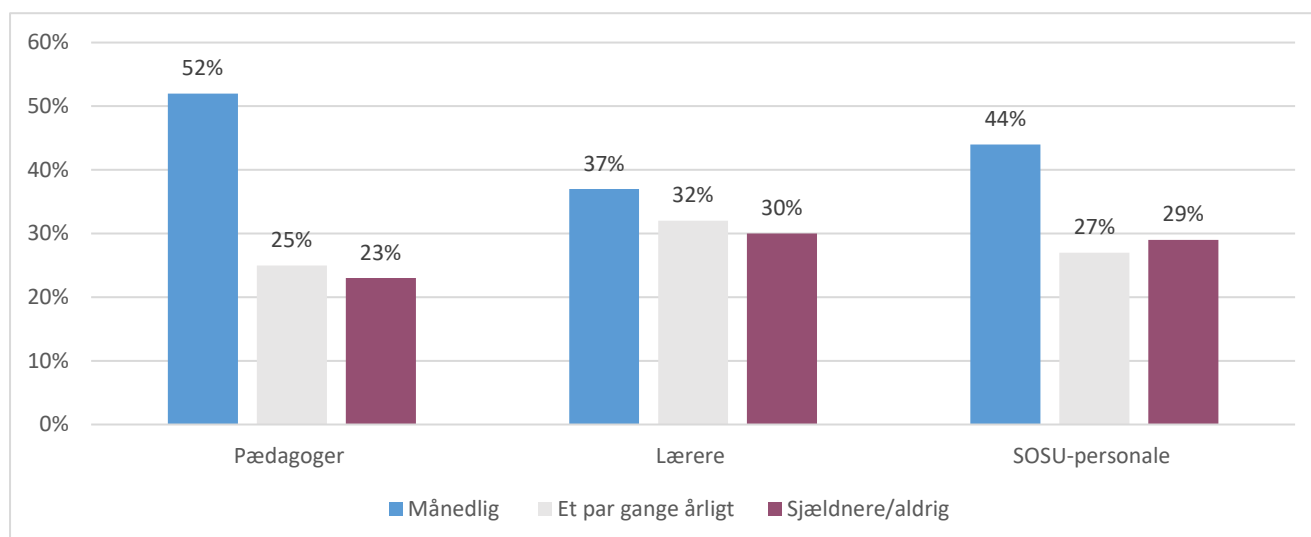
Den danske arbejdsstyrke er præget af at store årgange er på vej på pension, og at de årgange, der er midt i arbejdslivet eller på vej ind, er små. I disse år er dansk økonomi inde i en højkonjunktur, og der er mangel på hænder i de fleste brancher. Således er der optimale muligheder for medarbejdere, der overvejer at lave et brancheskift eller skifte fra offentlig - til privat ansættelse på nogle af de store velfærdsområder. Det kan være til private hjemmehjælpsfirmaer, skoler eller lignende.

Jobportalen Ofir.dk laver årligt analyser om jobsøgning og jobtilfredshed blandt udvalgte faggrupper. De to nedenstående figurer er udarbejdet på baggrund af data fra 'Pædagog og lærer analysen 2021' og 'SOSU - og sygeplejerske analysen 2021'. Der er ikke udarbejdet en analyse om medarbejdere inden for administration og IT.

Figurerne viser hvor ofte medarbejdere i de nævnte faggrupper overvejer at skifte mellem offentlig - og privat ansættelse eller skifte branche/ forlade sit fag. Data viser ikke noget om hvorvidt medarbejderne gør alvor af deres overvejelser, men data kan give en indikation af, hvilke faggrupper der er mest motiverede for et jobskifte.

Figur 16: Hvor ofte overvejer du at skifte mellem offentligt - og privat ansættelse?

(Kilde: Ofir.dk)

Figur 17: Hvor ofte overvejer du at skifte til en anden branche/forlade dit fag?

(Kilde: Ofir.dk)

Mellem 31% og 42% af respondenterne i faggrupperne overvejer at skifte mellem offentlig - og privat ansættelse, mens mellem 37% og 52% overvejer helt at forlade deres fag eller skifte til en anden branche.

Pædagogerne er den faggruppe, der oftest overvejer at skifte ansættelse. Den hyppigste overvejelse, som 52% gør sig månedlig, er helt at forlade faget, mens 42% overvejer at skifte mellem offentlig - og privat ansættelse.

Blandt SOSU-medarbejderne er der med 44% også flere, der overvejer at forlade erhvervet månedligt end at skifte mellem offentlig - og privat ansættelse, hvilket 32% gør. Samtidig har

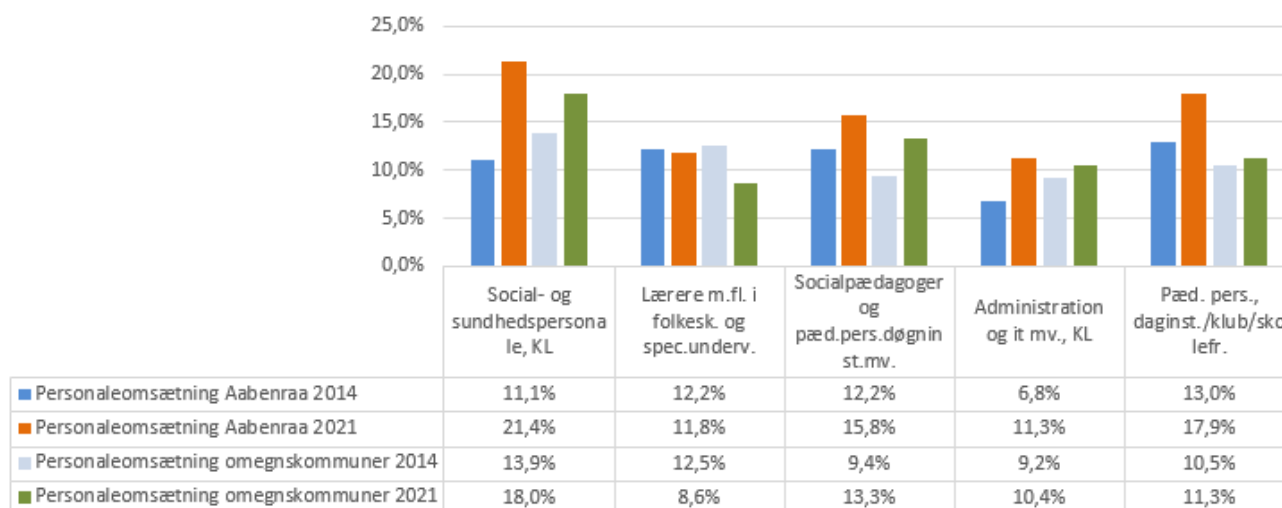
faggruppen den højeste andel af medarbejdere, som sjældnere end et par gange årligt eller aldrig overvejer at skifte mellem privat - og offentlig ansættelse.

Endelig er lærerne med 37% den gruppe, hvor færrest månedligt overvejer at forlade branchen eller skifte mellem offentlig – og privat ansættelse.

2.5.2 Personaleomsætningen for de fem største faggrupper i Aabenraa kommune

Afsnit 2.5.2 vil vise personaleomsætningen for de fem største overenskomstgrupper målt med udgangspunkt i antal medarbejdere i 2021.

Figur 18: Personaleomsætning for de fem største overenskomstgrupper i Aabenraa Kommune og omegnskommunerne i 2014 og 2021



(Kilde: KRL og egne beregninger)

Det ses af figuren, at personaleomsætningen både i 2014 og 2021 er højere i Aabenraa end i omegnskommunerne for 2 af overenskomstgrupperne – Socialpædagoger og pædagogisk personale. Forskellen er størst for det pædagogiske personale i daginstitutioner med 6,3%-point i 2021. For social- og sundhedspersonale og lærere er personaleomsætningen i 2014 lavere end i omegnskommunerne, men i 2021 højere end i omegnskommunerne.

Med 70 ekstra stillinger er social - og sundhedspersonalet den faggruppe, der er steget mest i absolutte tal siden 2014, hvilket svarer til 8,4%-point. Blandt social - og sundhedspersonalet stiger personaleomsætningen med 10,3%-point til 21,4% i 2021. Stigningen er mere end dobbelt så stor i Aabenraa end i omegnskommunerne, hvor den i samme periode stiger 4,1%-point til 18%. Forskellen mellem personaleomsætningen i Aabenraa Kommune og omegnskommunerne er i 2021 på 3,4%-point.

For Administration og IT, som for Aabenraas vedkommende er uændret i antallet af medarbejdere, er personaleomsætningen steget med 4,5%- point til 11,3%, mens den er steget med 1,2%-point i omegnskommunerne.

Faggrupperne Socialpædagoger og Pædagoger i daginstitution, klubber og SFO har begge oplevet en stigning fra 2014 til 2021 på henholdsvis 3,6%-point og 4,9%-point. I omegnskommunerne er der ligeledes sket en stigning, men i begge tilfælde fra et lavere niveau.

Lærerne er den personalegruppe, som har oplevet det største fald i antallet af medarbejdere. Faldet er på 65 medarbejdere eller 10,7%-point. Blandt lærerne er personaleomsætningen faldet med 0,4%-point i Aabenraa, men faldet i omegnskommunerne er på 3,9%-point.

Der ser ud til at de faggrupper, hvor der er flere stillinger i 2021 end i 2014 er de samme faggrupper, som har den højeste stigning i personaleomsætning i 2021 i forhold til i 2014. Det gælder særligt i forhold til social- og sundhedspersonale samt socialpædagoger og pædagogisk personale på døgninstitutioner og pædagogisk personale på daginstitutioner. Disse faggrupper er endvidere de faggrupper, som Ofir's undersøgelse indikerer vil være mest tilbøjelige til at skifte mellem den offentlige – og private sektor eller forlade faget.

For alle de faggrupper, som oplever et uændret eller højere antal medarbejdere gælder det, at personaleomsætningen er mellem 2,5%-point og 6,3%-point højere end i omegnskommunerne. Selv blandt lærerne, som har oplevet et fald på 10,7% i antallet af medarbejdere, er personaleomsætningen 3,2%-point højere end i omegnskommunerne.

2.6 Personaleomsætningen fordelt på aldersgrupper for de fem største faggrupper

Dette afsnit handler om, hvorvidt medarbejderens alder og/eller generation er en faktor, der har betydning for om Aabenraa Kommune kan fastholde medarbejdere inden for de fem største faggrupper.

2.6.1 Samfundets påvirkning af medarbejdernes fratrædelsesmønster

Det omgivende samfund har betydning for vores adfærd, da samfundsmæssige og kulturelle hændelser præger os gennem vores oplevelser, indtryk og informationer. Derfor kan man tale om fællestræk ved en generations adfærd. Man kan dog ikke alene ud fra fødselsåret vurdere, hvordan folk agerer. Personlighed, uddannelsesniveau og stilling har også betydning.

Forskningen viser, at hver generation har forskellige forventninger til arbejdsmarkedet. Bl.a. oplever mange ledere i dag vanskeligheder med at fastholde de yngre generationer, og undersøgelser peger på, at de unge ofte søger videre, når deres behov ikke opfyldes, eller de føler sig utilstrækkelige.

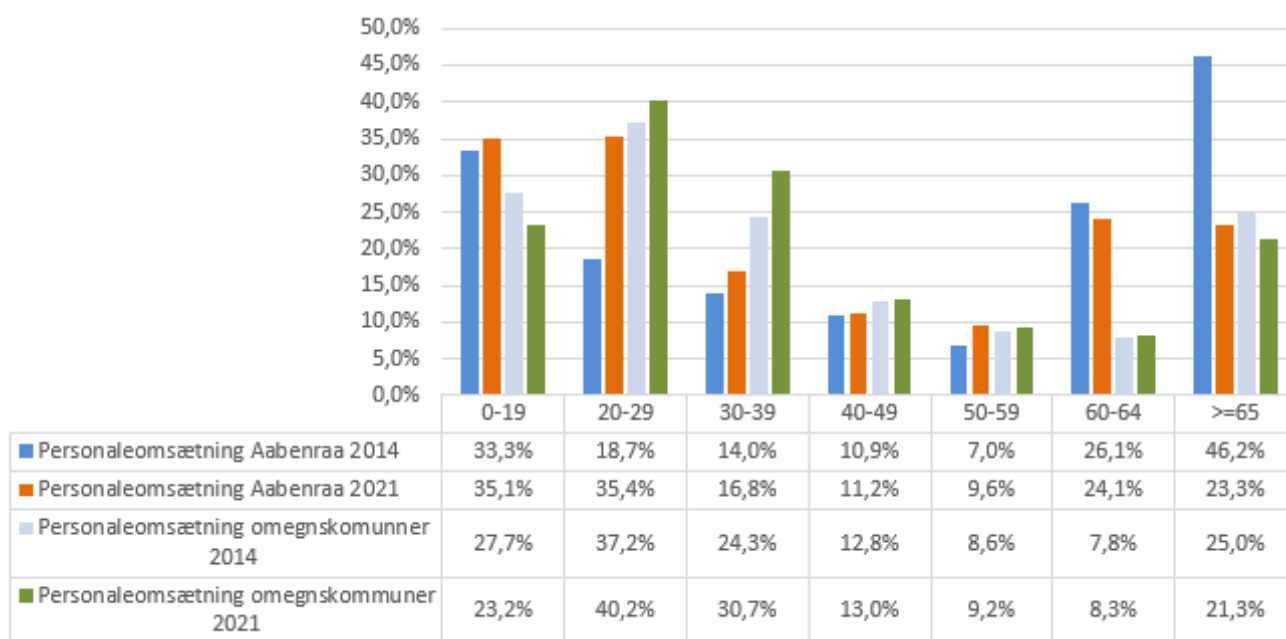
Ligeledes kan forskellige faser i arbejds- og privatlivet påvirke vores forventninger til arbejdspladsen f.eks. om medarbejderen er nyuddannet, stifter familie og har små børn, tid og lyst til karriere eller behov for tilpasning af opgaver eller nedtrapning af forskellige årsager.

Endelige kan samfundsmæssige strukturer som pensionsreformer og initiativer til fastholdelse af borgere i arbejdsstyrken betyde noget for fastholdelsen på arbejdsmarkedet. Undersøgelser fra NFA³² viser, at ressourcestærke seniorer trækker sig tidligt tilbage, hvis arbejdet ikke opleves som tilstrækkeligt tilfredsstillende og meningsfyldt, og hvis de ikke oplever at deres evner værdsættes. De nedslidningstruede trækker sig tidligt tilbage, hvis de oplever en betydelig ubalance mellem høje arbejdskrav og færre ressourcer. Generelt betyder arbejdsrelaterede forhold mere for tilbagetrækningsalderen for kvinder end for mænd. Kvinder bliver lidt længere på arbejdsmarkedet, hvis forholdene er i orden – hvis ikke, trækker de sig til gengæld tidligere tilbage.

2.6.2 Personaleomsætning for alle faggrupper fordelt på alder

Figur 19 viser udviklingen i personaleomsætningen fordelt på alder for alle overenskomstgrupper i Aabenraa Kommune sammenlignet med omegnskommunerne.

Figur 19: Personaleomsætning for alle faggrupper fordelt på alder i 2014 og 2021



(Kilde: KRL)

Overordnet er personaleomsætningen i Aabenraa Kommune steget for alle aldersgrupper på nær de over 60 årige. Personaleomsætningen er højest i aldersgruppen under 30 år samt aldersgruppen 60-64 år. Stigningen i personaleomsætningen er højest for de 20-29 årige, hvor stigningen er på 16,7%-point.

Sammenlignes med omegnskommunerne, er forskellen i personaleomsætningen højere i Aabenraa for de 0-19 årige, 30-39 årige og de over 50 årige. For de 20-29 årige og 40-49

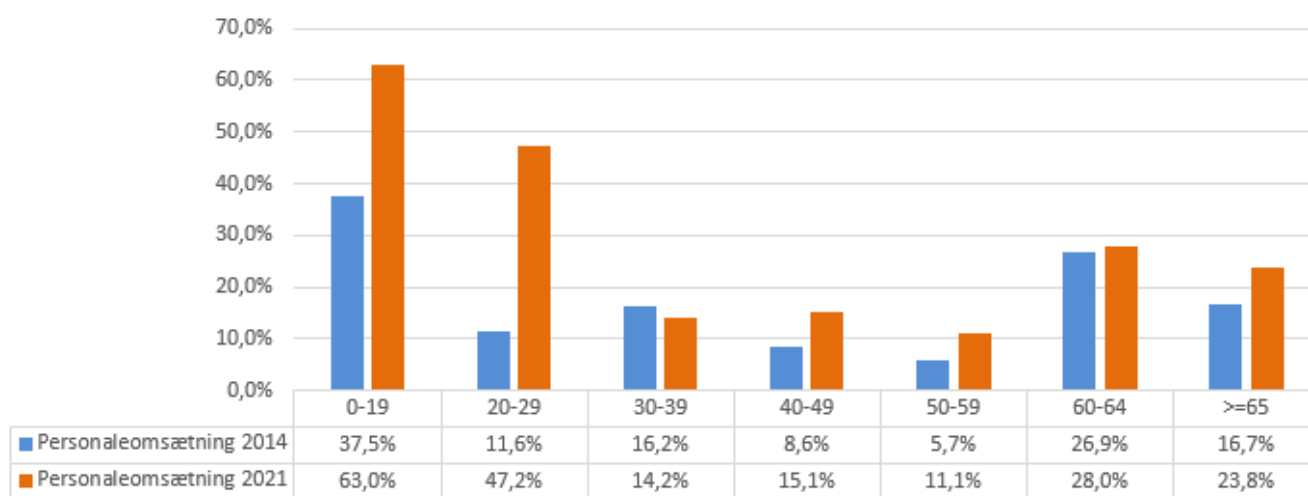
³² Det Nationale Forskningscenter for arbejdsmiljø.

årige er personaleomsætningen højere i omegnskommunerne, om end forskellene ikke er så store.

2.6.3 Personaleomsætningen for social - og sundhedspersonale fordelt på alder

Figur 20 viser udviklingen i personaleomsætningen for Social – og sundhedspersonale fordelt på alder i 2014 og 2021

Figur 20: Personaleomsætningen for den største overenskomstgruppe social – og sundhedspersonale for 2014 og 2021 i Aabenraa Kommune



(Kilde: KRL og egne beregninger)

I oktober 2014 og 2021 var der ansat henholdsvis 837 og 907 medarbejdere på overenskomsten som social - og sundhedspersonale, som omfatter SOSU-medarbejdere. Gruppen af under 30 årige stiger fra at udgøre 13,3% af faggruppen i 2014 til at udgøre 16,8% i 2021. Samtidig stiger personaleomsætningen markant med henholdsvis 36,1%-point for de op til 19 årige og 35,6%-point for de 20-29-årige. En personaleomsætning på 47,2% i 2021 svarer til en afgang på 59 ud af 125 ansatte for den største overenskomstgruppe.

Sammenlignet med omegnskommunerne er Aabenraa Kommunes personaleomsætning for de 20–29 årige 13,4%-point under omegnskommunerne i 2014, men 7,9%-point højere end omegnskommunerne i 2021.

Personaleomsætningen blandt den 30-49 årige, som udgør 41,4% af medarbejderne i 2021, er derimod stort set uændret i perioden fra 2014 til 2021.

Personaleomsætningen for de 40–49 årige stiger fra 8,6% i 2014 til 15,1% i 2021.

Fastholdelse i Hjemmeplejen

Ledergruppen i Hjemmeplejen holdt i 2021 en temadag om bl.a. fastholdelse. Ud fra fratrædelsesinterview med seks medarbejdere blev der arbejdet med to temaer:

- Hvordan håndtere man som leder tids- og arbejdspress og hvordan involveres medarbejderne?
- Hvordan skabes en kultur, så alle føler sig som en del af hjemmeplejen, og hvor man tager godt imod en ny kollega?

Bagefter er følgende initiativer iværksat:

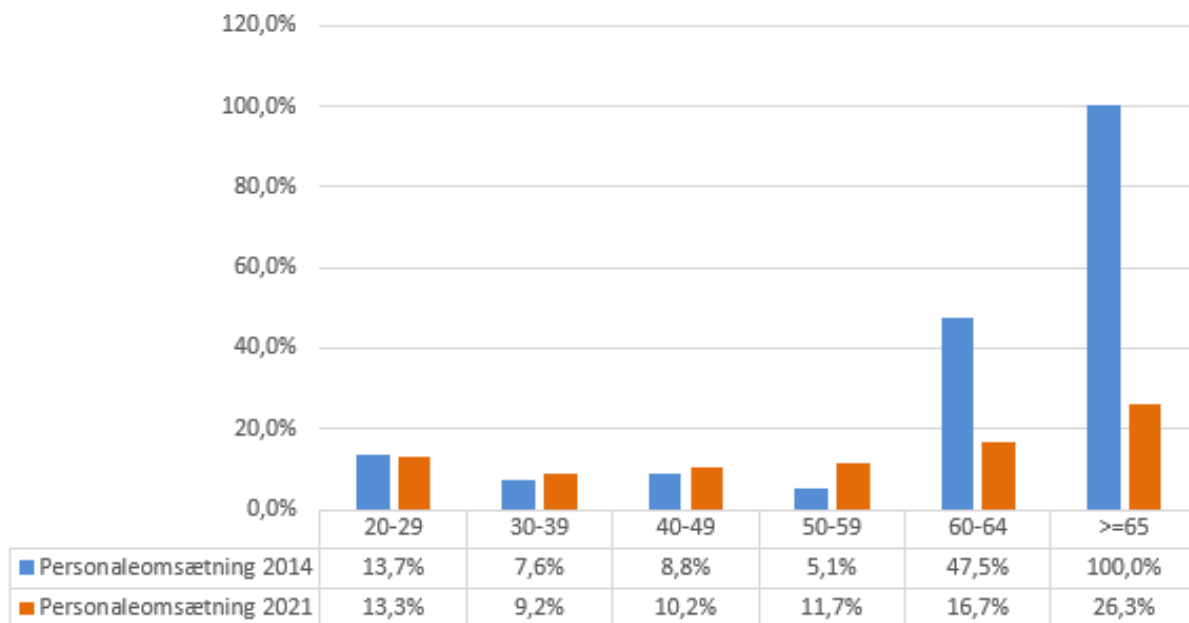
- Organisering af teams i distrikterne.
- Mere tid til f.eks. praktikvejledning og kvalitetsassister ift. introduktion af nye medarbejdere og SOSU-elever.
- Uddannelsesstillinger fra ufaglært til faglært.
- Medarbejdere er gået op i tid.
- Temaeftermiddage om forråelse.
- Opfølgningssamtale hver 2. uge mellem leder og faste medarbejdere de første tre måneder.
- Udvikling af teams med møde hver sjette uge med emnerne: borgere, køreruter, fravær samt ferie og fridage på de næste otte ugers vagtplan.

..

2.6.4 Personaleomsætningen for lærere i folkeskolen og specialundervisning fordelt på alder

Den næststørste overenskomstgruppe er Lærere m.fl. fra folkeskolen. Der er ansat 606 i 2014 og 541 i 2021, hvilket er et fald på 65 personer.

Figur 21: Aldersfordeling for den 2. største overenskomstgruppe – Lærere m.fl. i Folkeskolen og specialundervisning for 2014 og 2021 i Aabenraa Kommune



(Kilde: KRL og egne beregninger)

Den samlede personaleomsætning er henholdsvis 12,2% og 11,8% i 2014 og 2021.

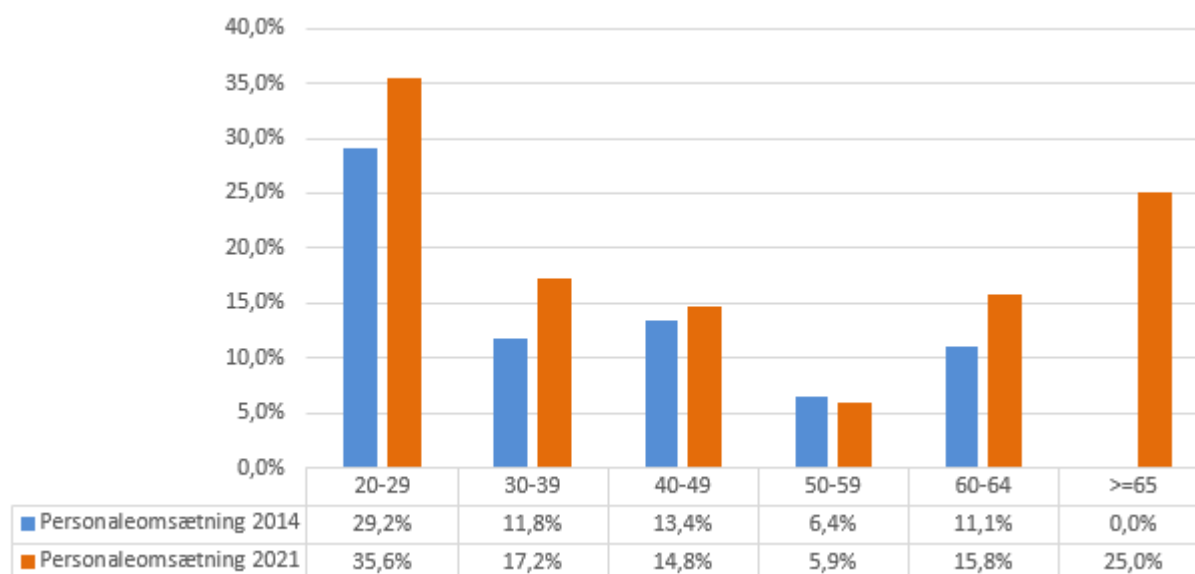
I 2014 er personaleomsætningen størst blandt de 11% af medarbejderne, der er over 60 år. Gruppen over 60 år udgør 14% af medarbejderne i 2021, og personaleomsætningen er faldet markant til 16,7% for de 60-64 årige. Når der sammenlignes med omegnskommunerne ligger Aabenraa Kommune i 2014 for stort set alle aldersintervaller under omegnskommunerne.

Dette billede vender i 2021, hvor Aabenraa Kommune for alle aldersintervaller ligger over – dog undtaget de 20-29 årige og de +65 årige. Den største forskel i 2021 er de 50-59 årige, hvor personaleomsætningen i Aabenraa er på 11,7%, mens den i omegnskommunerne er på 5,5%.

2.6.5 Personaleomsætningen for socialpædagoger og pædagogisk personale på døgninstitutioner fordelt på alder

Det tredje største overenskomstområde er Socialpædagoger og pædagogisk personale på døgninstitutioner mv. Antallet af medarbejdere på denne overenskomst stiger med 27,9% eller 80 personer fra 287 medarbejdere i 2014 til 367 i 2021. Personaleomsætningen stiger fra 2014 til 2021 fra i alt 12,2% til 15,8%.

Figur 22: Aldersfordeling for den 3. største overenskomstgruppe – Socialpædagoger og pædagogisk personale på døgninstitutioner m.v. for 2014 og 2021 i Aabenraa Kommune



(Kilde: KRL og egne beregninger)

De 20-29 årige, som udgør 12,3% af den samlede personalegruppe, har en høj personaleomsætning på 35,6% i 2021. Dette er 14,9%-point højere end i omegnskommunerne.

Gruppen af 30-39-årige, som udgør 23,7% af medarbejderne, har ligeledes en højere personaleomsætning i forhold til 2014, hvor den er steget til 17,2%. Personaleomsætningen i forhold til omegnskommunerne er 4,6%-point højere i 2021.

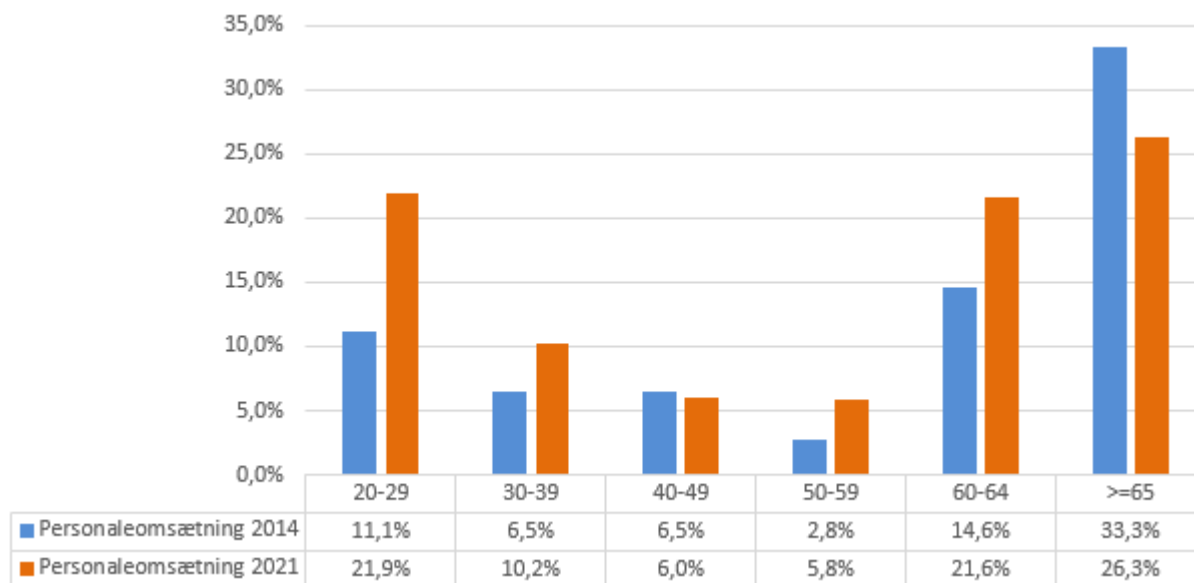
I gruppen 60-64 år, som i 2021 udgør 10,4% af medarbejderne, er personaleomsætningen steget til 15,8% fra 11,1% i 2014.

Generelt er personaleomsætningen højere i Aabenraa for de under 50 årige i 2021 end i omegnskommunerne. Dette var ligeledes gældende i 2014.

2.6.6 Personaleomsætningen for administration og IT fordelt på alder

Der er 356 medarbejdere på overenskomsten for Administration og IT i 2014 mens antallet er faldet med én person i 2021. Personaleomsætningen er i 2014 på 6,8%, mens den i 2021 er steget til 11,3%.

Figur 23: Aldersfordelingen blandt den 4. største overenskomstgruppe – Administration og IT for 2014 og 2021 i Aabenraa Kommune



(Kilde: KRL og egne beregninger)

Aldersgruppen 40-49 år udgør i 2021 23,4% af faggruppen, og har den mest stabile personaleomsætning i perioden fra 2014 til 2021. Dette gælder både i Aabenraa Kommune og i forhold til omegnskommunerne.

Gruppen fra 20-29 år, som dog kun udgør henholdsvis 18 og 32 personer er øget fra at udgøre 11,1% i 2014 til 21,9% i 2021.

Sammenlignet med omegnskommunerne er personaleomsætningen her mindre end omegnskommunerne med henholdsvis 1,6%-point i 2014 og 2,6%-point i 2021.

Gruppen af 50-59 årige udgør i 2021 34,1% af alle medarbejdere inden for administration og IT, hvilket er et fald siden 2014, hvor gruppen udgjorde 40,4% af medarbejderne. Personaleomsætningen er steget fra 2,8% i 2014 til 5,8% i 2021

Gruppen af medarbejdere over 60 år udgjorde i 2014 15,2% mens den i 2021 udgør 19,8%. Personaleomsætningen steget siden 2014, til at udgøre 21,6% i 2021.

Der er sket en fordobling af antallet af medarbejdere i den yngste aldersgruppe, og en tredobling af medarbejdere over 65 år – dog er der kun tale om 19 medarbejdere over 65 år i 2021.

Fastholdelse i Plan, Teknik & Miljø

For at holde på god kvalificeret arbejdskraft og minimere hurtig udskiftning arbejder Plan, Teknik & Miljø's Lokal MED bl.a. med fastholdelse.

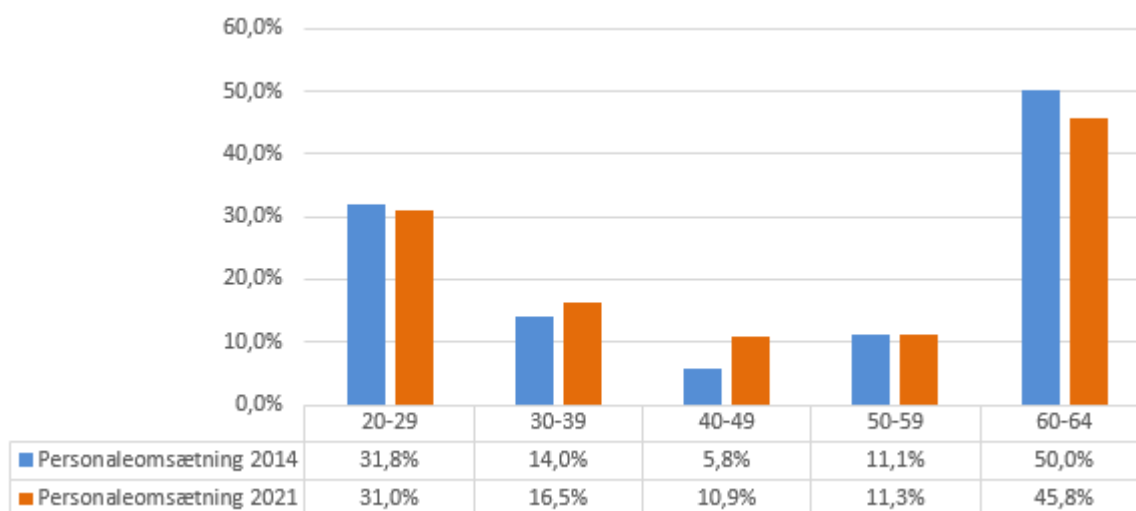
Temaerne er:

- Den gode velkomst med en grundig introduktion og uddannelsesplan.
- Synliggørelse af medarbejdertilbud som personaleforening, ferieboliger, motionsarrangementer mv.
- Den fleksible arbejdsplads ift. livsfaser og mulighed for hjemmearbejde når opgaver, tilgængelighed og møder tillader det.
- Gennemsigtighed og klarhed over lønforhandlingsproces og fair aflønning af medarbejderne.
- Nysgerrighed ved ansættelsesstop for at blive klogere på, hvordan medarbejderen har oplevet ansættelsen.

2.6.7 Personaleomsætningen for pædagogisk personale på daginstitutioner, klub og SFO fordelt på alder

For personale på overenskomsten for Pædagogisk personale på daginstitutioner, klub og SFO er antallet af medarbejdere i Aabenraa Kommune i 2014 316, mens det i 2021 falder med 15 personer til 301 ansatte. Personaleomsætningen er i 2014 på 13% mens den i 2021 stiger til 17,9%. I omegnskommunerne er personaleomsætningen på henholdsvis 10,5% og 11,3%.

Figur 24: Aldersfordelingen blandt den 5. største overenskomstgruppe – Pædagogisk personale på dagsinstitutioner, klub og SFO for 2014 og 2021



(Kilde: KRL og egne beregninger)

Tendensen for personaleomsætningen for pædagoger inden for dagtilbud, klub og SFO er med undtagelse af de 40–49 årige og 60–64 årige relativt stabil fra 2014 til 2021. Dette gælder også for omegnskommunerne, dog ligger de 40–49 årige også her på nogenlunde samme niveau som i 2014.

For de 20-29-årige, som er fordoblet i antal siden 2014, er personaleomsætningen i Aabenraa Kommune stort set uændret fra 2014 til 2021. I omegnskommunerne er personaleomsætningen faldet fra 16,35 til 11,1%.

Blandt de 40-49-årige er personaleomsætningen steget med 5,1%-point til 10,9%, hvilket er betydeligt højere end omegnskommunerne.

Sammenlignet med socialpædagogerne er personaleomsætningen blandt pædagogisk personale betydeligt lavere, hvilket kan ses i lyset af at, der har været stigende behov for socialpædagoger og færre stillinger i daginstitutioner, klub og SFO.

2.7 Opsamling

Personaleomsætning er et kompliceret begreb at arbejde med, da det er vanskeligt at vurdere hvor et passende og forventeligt niveau bør ligge. Dette må vurderes i forhold til den kontekst organisationen indgår i. På den ene side kan det slide på en organisation at lære nye medarbejdere op. På den anden side kan nye medarbejdere med andre kompetencer og et nyt blik på opgaveløsningen være med til organisationen fornyer sig.

Ud fra de data, der har været anvendt i denne analyse, tyder tallene på, at det generationsskifte, som blev forudset i HR-regnskabet i 2014 er i fuld gang, da andelen af medarbejdere i de yngre aldersgrupper er steget. Det ser ligeledes ud til, at det er lykket Aabenraa Kommune at fastholde en større andel af de +60 årige, og på den måde imødegå mangel på arbejdskraft.

Når der ses på udviklingen i personaleomsætningen for ledere i Aabenraa Kommune er denne steget siden 2014. Sammenlignes der med omegnskommunerne er personaleomsætningen i 2021 noget højere i Aabenraa. Det gælder både nye ledere, som formentlig er i deres første lederjob, ledere på toppen af deres karriere og seniorerne over 60 år. De gennemførte fratrædelsesinterviews indikerer at ledere, der fratræder i Aabenraa Kommune typisk ikke gør det som et advancement, og at 57,1% af de ledere, der fratræder vil overveje ansættelse ved Aabenraa kommune igen.

Også når der ses på de 5 største overenskomstgrupper, er personaleomsætningen højere i Aabenraa Kommune, end den er i omegnskommunerne. Mest markant er forskellen for pædagogisk personale i daginstitutioner, hvor niveauet er 6,6%-point højere i Aabenraa end i omegnskommunerne.

For social - og sundhedspersonale er personaleomsætningen næsten fordoblet fra 2014 til 2021 – fra 11% til 21%. I omegnskommunerne er stigningen fra 14% til 18%. Altså både en større stigning og et højere niveau.

Lærerne er den eneste af de 5 største overenskomstgrupper, der har oplevet at personaleomsætningen er faldet fra 2014 til 2021 – for lærerne er der også sket et fald i antallet af ansatte, fra 606 i 2014 til 541 i 2021. Også for pædagogisk personale i daginstitutioner, klubber og SFO'ere har der været tale om et mindre fald i antallet af ansatte – fra 316 i 2014 til 301 i 2021. Men for pædagogerne er personaleomsætningen – i modsætning til lærerne – steget fra 13 til 18%. I omegnskommunerne har der også været en mindre stigning i personaleomsætningen for pædagogerne – fra 10,5% til 11,3%.

Endelig er der set på, hvordan personaleomsætningen fordeler sig på aldersgrupper for alle overenskomstgrupper. Denne er ligeledes sammenlignet med omegnskommunerne. Tallene viser, at Aabenraa Kommune har en højere personaleomsætning for de under 20 årige og for de +60 årige.

Bilag

Bilag 1: Antal ordinært ansatte fordelt på arbejdspladser og køn

(Opgjort for december det pågældende år. Opgørelsen er eksklusiv de selvejende institutioner).

Arbejdsplads	2019			2020			2021		
	Total	Kvinde	Mand	Total	Kvinde	Mand	Total	Kvinde	Mand
Aabenraa Kommune	427	3.438	833	4.206	3.389	817	4.314	3.473	841
Børn og Kultur	1.600	1.263	337	1.681	1.303	378	1.684	1.298	386
Fællessekretariat Børn og Kultur	16	12	4	18	15	3	18	12	6
PPR	38	34	4	34	30	4	38	34	4
Børn og Familie	266	223	43	266	217	49	289	245	44
Tidlig forebyggelse	16	14	2	18	14	4	16	12	4
Myndighedsafdeling	51	47	4	49	46	3	54	52	2
Børnehandicap	95	87	8	92	83	9	114	102	44
Familie- og Ungecenteret	35	28	7	34	27	7	29	24	5
Rønshoved	68	47	21	73	47	26	75	54	21
Familie- og Ungecenteret	35	28	7	34	27	7	29	24	5
Dagtilbud	269	258	11	271	259	12	270	257	13
Daginstitutioner	105	102	3	121	115	6	128	123	5
Børnehuset Bakkebo	23	23	0	28	26	2	22	22	0
Børnehuset Fladhøj	41	41	0	50	49	1	55	54	1
Bolderslev Børnehus	17	17	0	19	18	1	17	15	2
Stubbæk Børnehus	24	21	3	24	22	2	27	25	2
Dagleje	126	124	2	112	110	2	104	101	3
Specialpædagogkorpset	14	14	0	16	16	0	14	14	0
Skole og Undervisning	1.011	736	275	987	723	264	968	696	272
Folkeskoler	759	552	207	742	544	198	726	524	202
Aabenraa Sygehus Skole	5	2	3	5	2	3	5	2	3
Bolderslev Skole knude	15	12	3	15	12	3	15	11	4
Bylderup Skole knude	29	23	6	29	23	6	26	21	5
Felsted Centralskole knude	37	22	15	33	23	10	30	20	10
Genner Univers	20	17	3	20	18	2	21	17	4
Hærevejsskolen knude	99	73	26	92	66	26	93	67	26
Hellevad Børneunivers	27	21	6	25	20	5	27	20	7
Hjørdkær skole knude	29	20	9	28	21	7	27	19	8
Høje Kolstrup Skole knude	55	37	18	49	32	17	51	33	18
Hovslund Børneunivers knude	26	23	3	25	23	2	25	22	3
Klipleve Skole knude	19	14	5	18	16	2	19	16	3
Køllund Skole knude	28	23	5	35	27	8	30	24	6
Kongehøjsskolen knude	121	77	44	116	77	39	111	74	37
Løjt Kirkeby Skole knude	50	40	10	52	38	14	50	37	13
Lyreskovskolen knude	81	55	26	82	56	26	81	53	28
Ravsted Børneunivers	24	22	2	24	21	3	22	19	3
Stubbæk Skole knude	39	30	9	42	30	12	40	27	13
Tingleve Skole knude	35	26	9	33	25	8	33	26	7

Arbejdsplads	2019			2020			2021		
	Total	Kvinde	Mand	Total	Kvinde	Mand	Total	Kvinde	Mand
Varnæs skole knude	19	14	5	19	14	5	19	15	4
PUC Aabenraa	4	4	0	3	3	0	5	4	1
Specialskole (Fjordskolen)	153	127	26	157	129	28	162	129	33
Ungdommens Uddannelsesvejledning	11	7	4	12	8	4	12	8	4
Ungdomsskoler	80	44	36	70	38	32	60	31	29
Fællessekretariat Børn og Kultur	16	12	4	18	15	3	18	12	6
Kultur og Fritid*	-	-	-	105	59	46	101	54	47
Aktiv Aabenraa	-	-	-	14	6	8	17	7	10
Fritid	-	-	-	2	0	2	2	0	2
Kultur & Fritid Administration	-	-	-	-	-	-	13	11	2
Kultur	-	-	-	75	43	32	68	36	32
Musikskolen	-	-	-	27	10	17	27	9	18
Aabenraa Biblioteker og Kulturhuse	-	-	-	46	32	14	40	27	13
Aabenraa Live	-	-	-	2	1	1	1	0	1
Jobcenter og Borgerservice	187	155	32	188	151	37	144	110	34
Borgerservice	38	35	3	34	31	3	19	18	1
Jobcenter - Sekretariat	149	120	29	154	120	35	14	11	3
Plan, Teknik & Miljø*	285	150	135	181	92	89	190	96	94
PTE - Sekretariat og Grundsalg	10	8	2	10	9	1	11	9	2
Plan & Udvikling*	-	-	-	15	12	3	18	13	5
Byg, Natur & Miljø	54	32	22	60	34	26	53	32	21
Byg	19	11	8	20	12	8	18	11	7
Miljø	16	10	6	18	11	7	14	10	4
Natur og GIS	18	10	8	21	10	11	20	10	10
Drift & Anlæg	73	21	52	76	22	54	88	27	61
Driftsenheden	5	2	3	3	1	2	40	4	36
Kommunale ejendomme	16	8	8	19	10	9	19	10	9
Trafik & Anlæg	15	8	7	15	8	7	15	7	8
Teknisk Service	-	-	-	-	-	-	13	6	7
Plan & Udvikling	129	77	52	-	-	-	18	13	5
PTE - Sekretariat og Grundsalg	-	-	-	-	-	-			
Region Sønderjylland - Schleswig (total)	14	10	4	17	13	4	17	13	4
Erhverv	3	2	1	3	2	1	3	2	1
Social & Sundhed	2.042	1.773	269	1.997	1.743	254	2.125	1.854	271
Fællessekretariat Social og Sundhed*	22	17	5	21	15	6	6	4	2
Sekretariat i Social og Sundhed*	-	-	-	-	-	-	5	4	1
Senior**	-	-	-	-	-	-	1.100	1.012	88
Aktivitet og Forebyggelse	-	-	-	-	-	-	14	14	0
Fælles senior***	-	-	-	-	-	-	6	5	1
Hjemmeplejen	436	407	29	414	383	31	468	424	44
Mad og Måltider	47	43	4	48	44	4	54	49	5
Plejehjem	358	333	25	365	347	18	381	356	25
Social - og Sundhedsuddannelsen	105	98	7	137	125	12	176	163	13
Social**	-	-	-	-	-	-	488	369	119

Arbejdsplads	2019			2020			2021		
	Total	Kvinde	Mand	Total	Kvinde	Mand	Total	Kvinde	Mand
Autismecenter Syd	190	127	63	171	113	58	168	111	57
Bo & Aktivitet	145	122	23	151	129	22	139	118	21
Center for Job og Uddannelse	38	28	10	33	22	11	40	28	12
Fælles Social	-	-	-	-	-	-	3	2	1
Hjernecenter Syd	173	137	36	156	126	30	138	110	28
Sundhed**	-	-	-	-	-	-	420	374	46
Center for Socialpsykiatri og Rusmiddel	-	-	-	-	-	-	94	72	22
Center for Sundhedsfremme og Forebyggelse	79	77	2	76	74	2	75	73	2
Fælles Sundhed	-	-	-	-	-	-	5	3	2
Special og Rehabiliteringscenter	42	42		47	46	1	46	44	2
Sygeplejen	136	127	9	116	107	9	131	123	8
Træning & Forebyggelse	70	58	12	73	63	10	68	59	9
Visitation og Understøttelse**	-	-	-	-	-	-	111	95	16
Fælles Visitation og Understøttelse	-	-	-	-	-	-	69	63	6
Hjælpe-middelhuset	23	16	7	23	16	7	41	32	9
Staben	152	96	56	149	96	53	132	84	48
Økonomiafdelingen	40	28	12	39	28	11	41	29	12
Personaleafdelingen	27	25	2	28	25	3	29	25	4
IT-Afdelingen	40	15	25	39	14	25	39	15	24
Byråds - og direktionssekretariat	40	26	14	43	29	14	20	14	6
Direktionen	5	1	4	5	2	3	5	2	3

(Kilde: SD)

*Juni 2020 overgik området Kultur og Fritid fra forvaltningen Kultur, Miljø og Erhverv til forvaltningen Børn & Undervisning. Forvaltningerne skiftede i forlængelse heraf navn til henholdsvis Plan, Teknik & Miljø samt Børn og Kultur. Området Plan blev ligeledes omdøbt til Plan & Udvikling.

**Pr. 1. januar 2021 ændredes Social & Sundhedsforvaltningen i sin organisatoriske opbygning, hvilket betyder, at det på en række underliggende niveauer ikke er muligt at genskabe data. Derfor er disse markeret med -.

Bilag 2: Antal ansatte på særlige vilkår fordelt på køn og arbejdspladser i Aabenraa Kommune

(Opgjort for december det pågældende år. Opgørelsen er eksklusiv de selvejende institutioner).

Arbejdsplads	2019			2020			2021		
	Total	Kvinde	Mand	Total	Kvinde	Mand	Total	Kvinde	Mand
Aabenraa Kommune	455	316	139	430	297	133	433	294	139
Børn og Kultur	75	44	31	100	60	40	95	55	40
Børn og Familie	5	3	2	6	5	1	10	8	2
Børnehandicap	2	1	1	2	1	1	4	3	1
Tidlig forebyggelse	2	2	0	2	2	0	3	3	0
Rønshoved	1	0	1	1	1	0	2	1	1
Dagtilbud	5	3	2	8	6	2	8	6	2
Daginstitutioner	3	2	1	6	5	1	6	5	1
Børnehuset Bakkebo	-	-	-	2	2	0	3	3	0
Børnehuset Fladhøj	2	1	1	3	2	1	2	1	1
Børnehuset Rødekre	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Stubbæk Børnehus	1	1	0	1	1	0	1	1	0
Dagpleje	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Specialpædagogkorpsset	1	1	0	1	1	0	1	1	0
Skole og Undervisning	65	38	27	68	40	28	64	35	29
Ung Aabenraa	2		2	3	1	2	-	-	-
Folkeskoler	58	36	22	60	37	23	58	33	25
Bolderslev Skole knude	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bylderup Skole knude	1	0	1	1	0	1	2	0	2
Felsted Centralskole knude	2	1	1	1	0	1	1	0	1
Genner Børneunivers	4	3	1	4	3	1	2	1	1
Hærvejsskolen knude	9	7	2	9	7	2	12	8	4
Hjørdkær skole knude	3	2	1	2	2	0	2	2	0
Høje Kolstrup Skole knude	4	3	1	-	-	-	3	2	1
Hovslund Børneunivers knude	2	1	1	2	1	1	2	1	1
Klipleve Skole knude	4	3	1	4	3	1	4	3	1
Kollund Skole knude	1	0	1	1	0	1	2	0	2
Kongehøjsskolen knude	12	6	6	13	7	6	12	6	6
Løjt Kirkeby Skole knude	1	1	0	1	1	0	1	1	0
Lyreskovsskolen knude	4	2	2	1	1	0	4	2	2
Ravsted Børneunivers	1	1	0	1	1	0	1	1	0
Stubbæk Skole knude	4	3	1	5	4	1	5	4	1
Tingleve Skole knude	5	2	3	4	2	2	4	2	2
Varnæs skole knude	1	1	0	1	1	0	-	-	-
Specialskole	3	2	1	3	2	1	3	2	1
Naturskoler	2	0	2	2	0	2	1	1	0
Ungdomsskoler	2	-	2	3	1	2	2	0	2
Jobcenter og Borgerservice	229	166	63	195	139	56	200	139	61
Borgerservice og Sekretariat	4	3	1	4	3	1	4	3	1
Jobcenter	6	6	0	6	6	0	196	136	60
KIS	219	157	62	185	130	55	191	131	60
Plan, Teknik & Miljø	25	14	11	5	3	1	5	3	2
Byg, Natur & Miljø	1	1	0	1	1	0	2	1	1

Arbejdsplads	2019			2020			2021		
	Total	Kvinde	Mand	Total	Kvinde	Mand	Total	Kvinde	Mand
Drift & Anlæg	2	1	1	2	1	1	2	1	1
PTE - Sekretariat & Grundsalg	1	1	0	1	1	0	1	1	0
Social & Sundhed*	121	88	33	124	90	34	129	94	35
Senior*	-	-	-	-	-	-	65	49	16
Social*	-	-	-	-	-	-	34	22	12
Sundhed*	-	-	-	-	-	-	19	16	3
Visitation og Understøttelse*	-	-	-	-	-	-	11	7	4
Staben	-	-	-	5	3	2	4	3	1
IT-Afdelingen	2	1	1	2	1	1	1	1	0
Byråds- og Direktionssekretariat	2	2	0	-	-	-	-	-	-
Personaleafdelingen	1	1	0	1	1	0	1	1	0
Økonomiafdelingen	-	-	-	2	1	1	2	1	1

(Kilde: SD)

**Pr. 1. januar 2021 ændredes Social & Sundhedsforvaltningen i sin organisatoriske opbygning, hvilket betyder, at det på en række underliggende niveauer ikke er muligt at genskabe data. Derfor er disse markeret med -.

Bilag 3: Sygefravær og fravær for ordinært ansatte fordelt på arbejdspladser og overenskomstområder i Aabenraa Kommune

Opgørelsen er eksklusiv selvejende institutioner. Organisatoriske enheder over overenskomstområder med under 5 ansatte opgøres ikke.

Bilag 3.1: Fravær og sygefraværsprocent for ordinært ansatte fordelt på arbejdspladser fordelt på arbejdspladser

(Antal ansatte er opgjort for december det pågældende år.)

Arbejdsplads	2019			2020			2021		
	Antal ansatte	Sygefravær %	Fravær %	Antal ansatte	Sygefravær %	Fravær %	Antal ansatte	Sygefravær %	Fravær %
Aabenraa Kommune	4.271	5,2	7,8	4.206	5,2	7,8	4.314	5,7	8,8
Børn og Kultur*	1.600	5,0	7,3	1.681	4,7	7,0	1.684	5,2	7,2
Fællessekretariat Børn og Kultur	16	4,6	8,1	18	1,7	6,3	18	3,5	13,5
PPR	38	6,1	10,4	34	2,6	4,4	38	1,9	3,7
Børn og Familie	266	6,1	8,8	266	4,7	7,0	289	5,7	10,1
Tidlig forebyggelse	16	6,0	6,3	18	2,3	5,5	16	0,8	2,1
Myndighedsafdeling	51	2,5	7,6	49	2,5	5,6	54	3,8	11,2
Børnehandicap	95	7,1	10,1	92	6,6	9,2	114	7,2	11,0
Familie- og Ungecenteret	35	6,0	7,9	34	3,4	5,3	29	3,9	8,8
Rønshoved	68	8,1	9,4	73	5,5	6,6	75	7,1	10,6
Dagtilbud	269	4,3	6,8	271	5,0	7,4	270	5,3	8,3
Daginstitutioner	105	5,2	8,7	121	3,6	6,4	128	4,6	9,5
Børnehuset Bakkebo	23	3,0	10,0	28	3,9	4,3	22	2,4	3,2
Børnehuset Fladhøj	41	3,3	8,5	50	2,7	4,7	54	4,1	12,1
Bolderslev Børnehus	17	9,2	9,4	19	4,0	10,2	15	3,5	4,9
Stubbæk Børnehus	24	5,4	5,6	24	4,9	8,5	25	7,0	12,6
Dagpleje	126	3,2	5,6	112	5,0	7,1	104	5,6	6,8
Specialpædagogkorpset	14	9,4	10,1	16	16,4	17,9	14	11,0	17,1
Skole & Undervisning	1.011	4,8	7,0	987	4,9	7,2	968	5,4	7,7
Aabenraa Ungdomsskole	80	4,7	6,0	70	2,3	3,7	60	2,9	4,2
Folkeskoler	759	4,4	6,6	743	4,5	6,6	726	4,7	7,2
Aabenraa Sygehus Skole	5	1,1	1,1	5	1,1	1,1	5	0,5	0,8
Bolderslev Skole knude	15	3,9	4,2	15	2,6	12,7	15	8,6	9,9
Bylderup Skole knude	29	4,6	4,9	29	5,2	6,3	26	4,7	6,4
Felsted Centralskole knude	37	3,4	7,3	33	8,2	9,3	30	5,5	9,3
Genner Univers	20	7,3	7,7	20	1,5	4,9	21	2,1	4,2
Hærvejsskolen knude	99	5,8	10,5	92	7,2	9,7	93	6,5	8,0
Hellevad Børneunivers	27	2,1	4,6	25	8,0	12,8	27	7,4	10,5
Hjordkær skole knude	29	5,2	7,1	28	6,5	6,7	27	5,3	6,4
Høje Kolstrup Skole knude	55	4,3	4,7	49	3,5	4,2	51	3,2	5,8

Arbejdsplads	2019			2020			2021		
	Antal ansatte	Sygefravær %	Fravær %	Antal ansatte	Sygefravær %	Fravær %	Antal ansatte	Sygefravær %	Fravær %
Klipleve Skole knude	19	10,7	11,0	18	7,5	7,9	19	5,5	6,9
Kollund Skole knude	28	2,8	3,1	35	3,3	6,2	30	2,2	9,1
Kongehøjskolen knude	121	3,9	5,9	116	3,4	5,7	111	4,6	6,2
Løjt Kirkeby Skole knude	50	2,9	5,2	52	3,2	6,1	50	6,1	8,6
Lyreskovskolen knude	81	4,6	6,4	82	3,2	5,9	81	4,0	5,9
Ravsted Børneunivers	24	1,4	6,6	24	2,9	3,4	22	7,7	11,2
Stubbæk Skole knude	39	5,2	7,7	42	1,9	3,8	40	3,0	4,3
Tinglev Skole knude	35	4,2	7,0	33	3,7	4,4	33	3,7	5,2
Varnæs skole knude	19	2,5	3,1	19	7,6	8,1	19	2,2	7,9
Specialundervisning	153	7,3	9,6	157	7,7	11,4	162	8,4	12,2
Ungdommens Uddannelsesvejledning	11	3,7	4,4	12	0,9	1,1	12	1,5	2,6
Kultur & Fritid*	-	-	-	105	3,4	5,5	101	4,3	6,2
Jobcenter og Borgerservice	187	3,2	5,2	188	3,2	5,5	144	3,9	5,5
Borgerservice og Sekretariat	38	4,4	6,0	34	4,6	5,8	34	6,5	9,1
Jobcenter	149	2,9	5,1	154	3,0	5,5	144	3,3	5,4
Plan, Teknik & Miljø*	285	4,0	6,2	181	3,3	5,7	190	2,8	5,9
Region Sønderjylland – Schleswig (total)	14	4,1	4,7	17	3,3	7,7	17	3,4	8,1
PTM -Sekretariat og Grundsalg	10	2,4	2,8	10	1,7	2,4	11	1,9	2,2
Byg, Natur & Miljø	54	4,4	7,3	60	1,3	3,1	53	2,4	5,5
Drift & Anlæg	73	5,6	6,2	76	4,8	5,8	88	3,3	6,1
Kultur, Plan & Fritid*	129	3,0	6,1	-	-	-	-	-	-
Plan & Udvikling*	-	-	-	15	4,9	14,6	18	1,9	7,6
Social & Sundhed	2.042	5,8	9,0	1.997	6,1	9,2	2.125	6,9	10,4
Fællessekretariat Social og Sundhed**	22	1,0	2,5	21	3,3	3,5	6	6,6	8,0
Sekretariat i Social og Sundhed	-	-	-	-	-	-	5	7,7	9,0
Senior**	-	-	-	-	-	-	1.100	6,4	9,7
Aktivitet og Forebyggelse	-	-	-	-	-	-	14	0,7	1,2
Fælles Senior	-	-	-	-	-	-	6	0,8	1,2
Hjemmeplejen	436	5,9	8,1	414	5,8	8,5	468	7,7	11,2
Mad og Måltider	47	3,8	4,0	48	4,0	4,3	54	6,0	6,8
Plejhjem	358	5,4	9,1	365	5,6	8,2	381	5,9	9,5
Social- og Sundhedsuddannelsen	105	4,1	6,5	137	4,5	6,8	176	5,3	8,8
Social**	-	-	-	-	-	-	488	8,1	11,4
Autismecenter Syd	190	9,9	12,3	171	10,6	13,8	168	10,1	12,7
Bo & Aktivitet	145	6,4	9,6	151	7,6	8,9	139	8,8	13,5
Center for Job og Uddannelse	38	11,4	11,8	33	6,3	9,1	40	8,4	13,3
Fælles Social	-	-	-	-	-	-	3	0,6	0,6
Hjernecenter Syd	173	5,7	10,6	156	4,6	9,7	138	4,9	7,5
Sundhed**	-	-	-	-	-	-	420	6,6	11,2
Center for Socialpsykiatri og Rusmiddel	-	-	-	-	-	-	94	7,0	9,0
Center for Sundhedsfremme og Forebyggelse	79	5,2	7,9	76	3,6	8,6	75	4,4	7,9
Fælles Sundhed	-	-	-	-	-	-	5	0,1	0,6

Arbejdsplads	2019			2020			2021		
	Antal ansatte	Sygefravær %	Fravær %	Antal ansatte	Sygefravær %	Fravær %	Antal ansatte	Sygefravær %	Fravær %
Rehabiliterings - og Kortidscenter	42	4,2	6,9	47	9,9	11,8	46	7,7	10,2
Sygeplejen	136	5,3	13,3	116	9,1	15,1	131	9,0	16,9
Træning og Forebyggelse	70	3,8	10,3	73	3,6	8,4	68	3,8	9,0
Visitation og Understøttelse**	-	-	-	-	-	-	111	6,3	8,6
Fælles Visitation og Understøttelse	-	-	-	-	-	-	69	6,3	9,0
Hjælpemiddel Huset	23	5,2	8,7	23	5,8	6,2	41	6,5	8,2
Staben	152	3,8	5,2	154	2,7	4,0	132	1,8	2,6
Økonomiafdelingen	40	4,3	5,0	39	0,8	1,2	41	1,9	2,7
Personaleafdelingen	27	3,5	5,6	28	4,6	5,7	29	2,4	2,6
IT-Afdelingen	40	5,7	6,1	39	3,5	3,7	39	1,1	2,4
Byråds - og direktionssekretariat	40	1,6	3,5	43	3,1	6,5	23	1,5	5,0

(Kilde: SD)

*Juni 2020 overgik området Kultur og Fritid fra forvaltningen Kultur, Miljø og Erhverv til forvaltningen Børn & Undervisning. Forvaltningerne skiftede i forlængelse heraf navn til henholdsvis Plan, Teknik & Miljø samt Børn og Kultur. Området Plan blev ligeledes omdøbt til Plan & Udvikling.

**Pr. 1. januar 2021 ændredes Social & Sundhedsforvaltningen i sin organisatoriske opbygning, hvilket betyder, at det på en række underliggende niveauer ikke er muligt at genskabe data. Derfor er disse markeret med -.

Bilag 3.2: Sygefraværsprocent for ordinært ansatte fordelt på overenskomstområde

(Antal ansatte er opgjort for hele året 2019, 2020, og 2021 for december måned. Sygefravær er opgjort i procent).

Overenskomstområde	2019		2020		2021	
	Antal ansatte	Sygefravær i %	Antal ansatte	Sygefravær i %	Antal ansatte	Sygefravær i %
Administration og it mv., KL.	385	4,6	378	3,6	450	2,6
Akademikere, KL.	191	2,9	191	2,1	233	2,1
Bygningskonstruktører	12	6,2	12	2,0	14	3,7
Chefer, KL.	21	1,1	23	0,6	26	4,0
Dagplejere	126	3,3	114	4,9	124	5,6
Forhandlingskartellets personale	10	2,1	11	1,0	12	1,4
Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL.	15	6,2	15	5,3	17	3,1
Husassistenter/døgnområdet*	23	6,6	23	8,5	61	9,2
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	557	5,0	547	5,4	584	5,5
Ledere/mellemledere v. ældre -og*	14	1,3	15	0,3	19	1,0
Ledere m.fl., undervisningsområdet	48	1,7	48	0,9	52	1,1
Led. værkst.pers. mv., klientv.,KL.	16	11,6	15	5,9	20	8,5
Musikskolelærere	27	0,8	23	1,0	26	0,6
Oms.- og pæd. medhj. samt pæd. ass., KL.	180	8,4	148	8,1	200	8,8
Dagplejepædagoger*	6	3,5	5	10,5	7	10,8
Pædagoger v/daginstitutioner*	349	4,7	301	5,2	208	6,5
Pædagoger v/skoler*	103	3,6	106	4,7	256	5,5
Lederoverenskomst - pæd.udd.person*	38	1,9	41	1,0	55	4,2
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	103	3,6	106	4,7	252	5,5
Pædagogstuderende, døgnområdet*	37	9,0	39	5,3	52	8,5
Pædagogstuderende, dagområdet*	103	3,6	106	4,7	256	5,5
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	33	9,6	33	3,2	37	3,2
Rengøringsassistenter, dagområdet, skoler m.v.*	43	6,2	43	8,0	47	5,4
Social- og sundhedspersonale, KL.	980	5,8	1003	5,9	1272	7,1
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	383	7,2	375	7,7	462	9,3
Socialrådg./socialformidlere, KL.	135	3,8	137	3,1	179	4,2
Specialarbejdere mv., KL.	31	2,6	34	5,3	43	5,8
Leder ældre-/sundh-/handicap-/kost.*	31	2,9	31	4,3	40	4,1
Sygepl.,sundhedspl.,ergo.,fys.,ern.*	339	5,1	320	5,8	303	6,1
Syge- og sundhedsplejersker*	-	-	-	-	33	10,8
Tandklinikassistenter, KL.	22	4,7	20	6,5	21	5,6
Tandlæger	12	2,5	12	3,2	15	2,7
Teknisk Service	80	2,6	80	4,0	98	5,4
TL, byggeri, miljø, energi og kultur, KL.	18	7,7	17	1,8	-	-

(Kilde: SD)

- *Husassistenter, KL. har skiftet navn til husassistenter/døgnområdet.
- *Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg har skiftet navn til Ledere/mellemledere v. ældre - og.
- *Pædagogisk personale i dagplejeordninger har skiftet navn til Daglejerpædagoger.
- *Pædagoger er blevet opdelt, og har skiftet navn fra Pæd. Pers., dagsinst. /klub/skolefr. til pædagoger v/daginstitutioner og pædagoger v/skoler.
- *Ledere m.fl. I folkeskl. Og spec- underv. Har skiftet navn til Lederoverenskomst -pæd.udd.person.
- *Pædagogstuderende er blevet opdelt og hedder nu Pædagogstuderende, døgnområdet og Pædagogstuderende på dagområdet.
- *Rengøringsassistenter, KL. har skiftet navn til Rengøringsassistenter, dagområder, skoler m.v.
- *Syge - og sundhedspers. Ledere, KL. har skiftet navn til leder ældre-/sundh-/handicap-/kost.
- *Syge - og sundhedspersonale - basis, KL. er blevet opdelt og har fået nye navne: Sygepl., sundhedspl., ergo., fys., ern. og Sygeplejersker og sundhedsplejersker.

Bilag 4: Gældende smileys i Aabenraa Kommune 2021

Smileys er gældende i en begrænset periode. Det betyder, at enkelte arbejdspladser på listen kan have skiftet navn eller ikke eksisterer længere.

Arbejdsplads	Arbejdsplads	Arbejdsplads
Felsted Centralskole	Bylderup Skole	Børnehuset Bolderslev
Hjordkær skole	Hjernecenter Syd - Aktivitetscenter Tinglev	Fælleskøkkenet - Mad & Måltider
Fuldræfferen	Botilbud Skovbo	Rønshoved Skolehjem
Hovslund Børneunivers - Børnehuset	Genner Børnehaven	Aabenraa Bibliotek
Jobcenter Aabenraa	Hjælpecenter & Tale Høre Syn	Rønshoved Bjerqqade 8
Hjælpecenter	Lyreskovskolen	Børnehuset Fladhøj
Grønneqården Plejehjem	Byqbjerg SFO / fritidstilbud - Felsted	Special- og rehabiliteringscenter
Hovslund Børneunivers - Skolehuset	Hjernecenter Syd - Aabenraa botilbud - Sønderkoven	Entreprenørqården
Botilbuddet Bjerqqade	Bofællesskabet Engvej, Rødekro	Grønningen Plejehjem
Hjernecenter Syd - BMU	Bo & Aktivitet - Tinglev TAP	Børnehuset Bakkebo
Autismecenter Syd - Funkevej 9 C og E	SFO - Lyreskovskolen	Autismecenter Syd - Skovboqård
Genner Børneunivers	Rise Parken	Kirketoftens Plejecenter
Autismecenter Syd - Skovbo 50C	Børneinstitutionen Posekær	Hjemmeplejen (Plantaqevvej, Bov)
Rusmiddelcenter Aabenraa	Lergården Plejehjem	Børnehuset Lille Kolstrup
Bovrup Plejehjem	Hjemmeplejen (Gråstenvej, Felsted)	Løjt Kirkeby skole
Genner SFO	Bofællesskabet Villa Catharina	Hjernecenter Syd - Botilbud Klipleve
Pædagogisk Vejledning og Bostøtte	Familie og unqecentret	Aqoraen
Kongehøjskolen	Bostedet Gønderoth	Aabenraa Kommune, Administrationen (Tinglev)
Hjemmeplejen (Nygade 23C, Aabenraa)	Børn og Familieområdet - Tidlig forebyqqelse	Hærvejsskolens SFO - Skovbrynet
Sundhedsplejen	Rønshave Plejehjem	10. klasse Aabenraa
Stubbæk skole	Autismecenter Syd - Botilbud Rhedersborg	Autismecenter Syd - STU
Grønne smileys i alt		63
Arbejdsplads	Arbejdsplads	Arbejdsplads
Ravsted Børneunivers	Hellevad Børneunivers - skolen	Fjordskolen, Kruså
Gule smileys i alt		3
Røde smileys i alt		0

(Kilde: Arbejdstilsynet)

Bilag 5: Arbejds- og nær-ved ulykker i 2021 fordelt på ulykkestype og arbejdsplads

(1. januar - 31. december 2021. Kilde: Arbejdstilsynet).

Bilag 5.1: Arbejdsulykker

Arbejdsulykker 2021																					
	Bløddelsskade	Flere skader	Forbrænding, skoldning og forfrysning	Forgiftning og infektion	Forstuvning, forvridning, forstrækning	Fysisk belastning	Fysisk og psykisk belastning	Grænseoverskridende handlinger	Hjernerystelse og indre kvæstelser	Høreskade (lyd og vibrationer)	Knoglebrud	Psykisk belastning	Psykiske skader pga. chok	Psykiske skader pga. krænkende handling	Psykiske skader pga. vold og trusler	Stikskade	Sårskade	Tandskade	Øjenskade	TOTAL	
Arbejdsskader i alt	96	8	4	36	137	63	47	3	10	1	11	38	1	2	5	18	7	4	5	496	
Administrationen	1	0	0	1	3	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	8	
Børn og Kultur																				0	
Jobcenter og Borgerservice				1	2																3
Plan, Teknik & Miljø										1	1										2
Social & Sundhed																					0
Staben inkl. Byråds- og direktionssekretariatet	1				1															1	3
PPR																	1	1			2
Børn og Kultur	63	4	0	19	46	20	20	3	2	0	6	3	0	1	1	2	2	3	2	197	
Dagtilbud	1	1	0	2	17	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	23	
Bolderslev Børnehus					3																3

Arbejdsulykker 2021																		TOTAL			
	Bløddelsskade	Flere skader	Forbrænding, skoldning og forfrysning	Forstuvning, forvridding, forstrækning	Forstuvning, forvridding, forstrækning	Fysisk belastning	Fysisk og psykisk belastning	Grænseoverskridende handlinger	Hjernerystelse og indirekte kvæstelser	Høreskade (lyd og vibrationer)	Knoglebrud	Psykisk belastning	Psykiske skader pga. chok	Psykiske skader pga. krænkende handling	Psykiske skader pga. vold og trusler	Stikskade	Sårskade		Tandskade	Øjenskade	
Børnehuset Bakkebo								3													0
Børnehuset Fladhøj				2	5												7	1			8
Stubbæk Børnehus		1			1																2
Specialpædagogkorpset					1																1
PAU-elever/EGU-elever																					0
Daglejen	1				7					1											9
Skole og Undervisning	11	0	0	7	20	5	3	3	2	0	5	1	0	1	1	0	2	0	1	62	
Bolderslev Skole																					0
Bylderup Skole inkl. Blæksprutten	1				1		1	2	1		1										7
Felsted Centralskole inkl. Bygbjerg SFH																					0
Genner Univers																					0
Hellevad Børneunivers & Smørhullet	1				2																3
Hjordkær Skole					1																1
Hovslund Børneunivers																					0
Hærvejsskolen	2			1		1		1													5
Høje Kolstrup Skole																					0
Klipleve Skole	1											1									2
Køllund Skole											1										1
Kongehøjsskolen	1			4	7	1					1			1				1			16
Lyreskovsskolen	3				1		1														5
Løjt Kirkeby Skole inkl. SFO Regnbuen					1				1												2
Ravsted Børneunivers																					0

Arbejdsulykker 2021																				
	Bløddelsskade	Flere skader	Forbrænding, skoldning og forfrysning	Forstuvning, forvriddning, forstrækning	Forstuvning, forvriddning, forstrækning	Fysisk belastning	Fysisk og psykisk belastning	Grænseoverskridende handlinger	Hjernerystelse og indre kvæstelser	Høreskade (lyd og vibrationer)	Knoglebrud	Psykisk belastning	Psyriske skader pga. chok	Psyriske skader pga. krænkende handling	Psyriske skader pga. vold og trusler	Stikskade	Sårskade	Tandskade	Øjenskade	TOTAL
Stubbæk Skole	1																			1
Tinglev Skole & SFO										1							1			2
Varnæs skole inkl. SFH Hytten																				0
Aabenraa Sygehus Skole																				0
Aabenraa Ungdomsskole																				0
Ung Aabenraa				1										1					1	3
Ungdommens Uddannelsesvejledning																				0
Fjordskolen	1			1	7	3	1			1										14
Børn og Familie	51	2	0	10	7	15	17	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	2	1	109
Børnehandicapområdet																				
- Børnehuset Lille Kolstrup	3			2	1	9	1											1		17
- Posekær	48	2		8	5	5	16				2				2				1	89
Familie- og Ungecenteret																				0
Rønshoved Skolehjem					1	1												1		3
Tidlig forebyggelse																				0
Kultur og Fritid	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Aktiv Aabenraa																				0
Biblioteker og kulturhuse					2															2
Musikskolen		1																		1
Jobcenter og Borgerservice	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2

Arbejdsulykker 2021																				
	Bløddelsskade	Flere skader	Forbrænding, skoldning og forfrysning	Forstuvning, forvridding, forstrækning	Forstuvning, forvridding, forstrækning	Fysisk belastning	Fysisk og psykisk belastning	Grænseoverskridende handlinger	Hjernerystelse og indre kvæstelser	Høreskade (lyd og vibrationer)	Knoglebrud	Psykisk belastning	Psyriske skader pga. chok	Psyriske skader pga. krænkende handling	Psyriske skader pga. vold og trusler	Stikskade	Sårskade	Tandskade	Øjenskade	TOTAL
KIS		1			1															2
Plan, Teknik & Miljø	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Driftsenheden																				0
Barsø Færgeri																				0
Region Sønderjylland-Schleswig																				0
Social & Sundhed	32	3	4	16	87	43	27	0	8	0	4	35	1	1	4	16	4	0	2	287
Senior	14	2	3	4	54	24	3	0	6	0	2	0	0	0	1	2	4	0	0	119
Aktivitet og Forebyggelse																				0
Hjemmeplejen					1															1
- Distrikt Bov dag	3			1	3															7
- Distrikt Bylderup/Rengøring						2	1													3
- Distrikt Forglemmigej	3																			3
- Distrikt Rødekrø					3	3														6
- Distrikt Stubbæk	1				5				1											7
- Distrikt Tinglev	1			1	2				1											5
- Distrikt Uglekær	1	1		1	7	3								1			1			15
- Distrikt Aabenraa Aften Syd	1				2															3
- Distrikt Aabenraa Nord Aften/Nat	1			1	3	2			1											8
Mad og Måltider			1		2	2					1									6
Plejehjem																				0

Arbejdsulykker 2021																		TOTAL		
	Bløddelsskade	Flere skader	Forbrænding, skoldning og forfrysning	Forstuvning, forvriddning, forstrækning	Forstuvning, forvriddning, forstrækning	Fysisk belastning	Fysisk og psykisk belastning	Grænseoverskridende handlinger	Hjernerystelse og indre kvæstelser	Høreskade (lyd og vibrationer)	Knoglebrud	Psykisk belastning	Psykiske skader pga. chok	Psykiske skader pga. krænkende handling	Psykiske skader pga. vold og trusler	Stikskade	Sårskade		Tandskade	Øjenskade
- Plejehjemmet Birkelund					1	1			1											3
- Plejehjemmet Bovrup					6						1									7
- Plejehjemmet Grønnegården	1				1	2											1			5
- Plejehjemmet Grønningen					2	2										1				5
- Plejehjemmet Kirketoften			2		2												1			5
- Plejehjemmet Lergården					1		1									1				3
- Plejehjemmet Rønshave					4	1			1								1			7
- Rise Parken	2	1			8	6	1		1											19
Social- og Sundhedsuddannelsen					1															1
Social	17	1	1	6	15	10	21	0	2	0	1	2	1	0	2	1	0	0	0	80
Autismecenter Syd																				0
- Centraladministration																				0
- Fristedet Søvnøget Bostøtten	1	1				1	1													4
- Mejerihaven	1																			1
- Rhedersborg og Funkevej				1	1		1													3
- Skovbo 50C	2				1		1													4
- Skovbo 54-58	3				1	4	7					1								16
- Skovbogård	4				1	2	6		1											14
Bo & Aktivitet	1											1								2
- Aabenraa Bo & Aktivitet			1	3																4
- Møllemæsk Bo & Aktivitet	1				3								1		1	1				7
- Røde kro Bo & Aktivitet	1			2		1			1											5

Arbejdsulykker 2021																		TOTAL		
	Bløddelsskade	Flere skader	Forbrænding, skoldning og forfrysning	Forstuvning, forvridning, forstrækning	Forstuvning, forvridning, forstrækning	Fysisk belastning	Fysisk og psykisk belastning	Grænseoverskridende handlinger	Hjernerystelse og indre kvæstelser	Høreskade (lyd og vibrationer)	Knoglebrud	Psykisk belastning	Psykiske skader pga. chok	Psykiske skader pga. krænkende handling	Psykiske skader pga. vold og trusler	Stikskade	Sårskade		Tandskade	Øjensskade
- Tinglev Bo & Aktivitet	1				1	2														4
Center for Job & Uddannelse	1				1	1					1									4
Hjernercenter Syd																				0
- Aktivitetscentre					1															1
- Botilbud Kliplev	1				4	2	1													8
- Botilbud Sønderskoven																				0
- HCS Bostøtte § 85					1	1								1						3
Sundhed	1	0	0	6	14	8	3	0	0	0	1	32	0	1	0	13	0	0	2	81
Center for Socialpsykiatri & Rusmiddel																				0
- Boenhed Stubbæk						1														1
- Botilbud Bjerggade 4 F-G							3					31		1						35
- Pædagogisk Vejledning og Bostøtte																				0
- Rusmiddelcenter																				0
- Værestedet CSR																				0
Center for Sundhedsfremme & Forebyggelse																				0
- Sundhedscenter																				0

Arbejdsulykker 2021																				
	Bløddelsskade	Flere skader	Forbrænding, skoldning og forfrysning	Forstuvning, forvridning, forstrækning	Forstuvning, forvridning, forstrækning	Fysisk belastning	Fysisk og psykisk belastning	Grænseoverskridende handlinger	Hjernerystelse og indre kvæstelser	Høreskade (lyd og vibrationer)	Knoglebrud	Psykisk belastning	Psyriske skader pga. chok	Psyriske skader pga. krænkende handling	Psyriske skader pga. vold og trusler	Stikskade	Sårskade	Tandskade	Øjenskade	TOTAL
- Sundhedsplejen																				0
- Tandplejen				1												4				5
Special- & Rehabiliteringscenter	1			4	4	3									3					15
Sygeplejen				1	9	1				1	1				5				1	19
Træning og Forebyggelse					1	3									1				1	6
Visitation og Understøttelse	0	0	0	0	4	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	7	
Hjælpemiddelhuset					4	1					1			1						7

(Kilde: Arbejdstilsynet)

Bilag 5.2: Nærved-ulykker

Nær-ved Ulykker 2021	Bløddelsskade	Flere skader	Forgiftning og infektion	Forstuvning, forvridding, forstrækning	Fysisk belastning	Fysisk og psykisk belastning	Grænseoverskridende handlinger	Hjernerystelse og indre kvæstelser	Høreskade (lyd og vibrationer)	Psykisk belastning	Psyriske skader pga. chok	Psyriske skader pga. krænkende handlinger	Psyriske skader pga. vold og trusler	Sårskade	Øjensskade	TOTAL
	Arbejdsskader i alt	329	17	3	11	45	131	7	1	2	163	3	6	3	4	1
Administrationen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Børn og Kultur																0
Jobcenter og Borgerservice																0
Plan, Teknik & Miljø																0
Social & Sundhed																0
Staben inkl. Byråds- og direktionssekretariatet																0
PPR																0
Børn og Kultur	244	12	1	9	27	49	7	1	1	20	0	1	2	3	1	378
Dagtilbud	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Bolderslev Børnehus																0
Børnehuset Bakkebo																0
Børnehuset Fladhøj				1												1
Stubbæk Børnehus																0
Specialpædagogkorpset																0
PAU-elever/EGU-elever																0
Daglejen																0
Skole og Undervisning	69	10	1	6	11	30	5	1	1	6	0	1	1	0	1	143
Bolderslev Skole																0
Bylderup Skole inkl. Blæksprutten	1															1

Nær-ved Ulykker 2021	Bløddelsskade	Flere skader	Forgiftning og infektion	Forstuvning, forvriddning, forstrækning	Fysisk belastning	Fysisk og psykisk belastning	Grænseoverskridende handlinger	Hjernerystelse og indre kvæstelser	Høreskade (lyd og vibrationer)	Psykisk belastning	Psykiske skader pga. chok	Psykiske skader pga. krænkende handling	Psykiske skader pga. vold og trusler	Sårskade	Øjenskade	TOTAL
	Felsted Centralskole inkl. Bygbjerg SFH				1											
Genner Univers																0

Hellevad Børneunivers & Smørhullet		1														1
Hjordkær Skole																0
Hovslund Børneunivers																0
Hærvejsskolen																0
Høje Kolstrup Skole	6															6
Klipleve Skole																0
Kollund Skole																0
Kongehøjsskolen						1				1						2
Lyreskovsskolen	1															1
Løjt Kirkeby Skole inkl. SFO Regnbuen	1						1									2
Ravsted Børneunivers																0
Stubbæk Skole					1											1
Tingleve Skole & SFO	1			1	1			1								4
Varnæs skole inkl. SFH Hytten							1									1
Aabenraa Sygehus Skole																0
Aabenraa Ungdomsskole																0
Ung Aabenraa							1									1
Ungdommens Uddannelsesvejledning																0
Fjordsskolen	59	9	1	4	9	29	2		1	5		1	1		1	122

Nær-ved Ulykker 2021																
	Bløddelsskade	Flere skader	Forgiftning og infektion	Forstuvning, forvriddning, forstrækning	Fysisk belastning	Fysisk og psykisk belastning	Grænseoverskridende handlinger	Hjernerystelse og indre kvæstelser	Høreskade (lyd og vibrationer)	Psykisk belastning	Psyriske skader pga. chok	Psyriske skader pga. krænkende handling	Psyriske skader pga. vold og trusler	Sårskade	Øjensskade	TOTAL
Børn og Familie	175	2	0	2	16	18	2	0	0	14	0	0	1	3	0	233
Børnehandicapområdet																
- Børnehuset Lille Kolstrup	28	1		1	11	3				9				1		54
- Posekær	144	1		1	3	15	2			4			1	2		173
Familie- og Ungecenteret																0
Rønshoved Skolehjem	3				2					1						6
Tidlig forebyggelse																0
Kultur og Fritid	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Aktiv Aabenraa																0
Biblioteker og kulturhuse						1										1
Musikskolen																0
Jobcenter og Borgerservice	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
KIS																0
Plan, Teknik & Miljø	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Driftsenheden																0
Barsø Færgeri																0
Region Sønderjylland-Schleswig																0
Social & Sundhed	85	5	2	2	18	82	0	0	1	143	3	5	1	1	0	348

Nær-ved Ulykker 2021	Bløddelsskade	Flere skader	Forgiftning og infektion	Forstuvning, forvridning, forstrækning	Fysisk belastning	Fysisk og psykisk belastning	Grænseoverskridende handlinger	Hjernerystelse og indre kvæstelser	Høreskade (lyd og vibrationer)	Psykisk belastning	Psyriske skader pga. chok	Psyriske skader pga. krænkende handlinger	Psyriske skader pga. vold og trusler	Sårskade	Øjenskade	TOTAL
	28	4	0	1	0	15	0	0	0	1	1	0	1	0	0	51
Senior																
Aktivitet og Forebyggelse																0
Hjemmeplejen																
- Distrikt Bov dag																0
- Distrikt Bylderup/Rengøring	1															1
- Distrikt Forglemmigej																0
- Distrikt Rødekre																0
- Distrikt Stubbæk																0
- Distrikt Tinglev						1										1
- Distrikt Uglekær																0
- Distrikt Aabenraa Aften Syd				1		1					1					3
- Distrikt Aabenraa Nord Aften/Nat																0
Mad og Måltider																0
Plejhjem																
- Plejhjemmet Birkelund																0
- Plejhjemmet Bovrup	5					1										6
- Plejhjemmet Grønnegården																0
- Plejhjemmet Grønningen	2					1										3
- Plejhjemmet Kirketoften																0
- Plejhjemmet Lergården	3									1			1			5
- Plejhjemmet Rønshave																0
- Rise Parken	17	4				11										32
Social- og Sundhedsuddannelsen																0

Nær-ved Ulykker 2021																TOTAL
	Bløddelsskade	Flere skader	Forgiftning og infektion	Forstuvning, forvridning, forstrækning	Fysisk belastning	Fysisk og psykisk belastning	Grænseoverskridende handlinger	Hjernerystelse og indre kvæstelser	Høreskade (lyd og vibrationer)	Psykisk belastning	Psykiske skader pga. chok	Psykiske skader pga. krænkende handling	Psykiske skader pga. vold og trusler	Sårskade	Øjenskade	
Social	57	1	1	1	16	60	0	0	1	95	2	5	0	0	0	239
Autismecenter Syd																
- Centraladministration	1															1
- Fristedet Søvnøget Bostøtten	1			1					2							4
- Mejerihaven	1				2	14			22		2					41
- Rhedersborg og Funkevej	6	1				4			22		3					36
- Skovbo 50C	28				5	14			28							75
- Skovbo 54-58	4				5	9			9							27
- Skovbogård	6					12			7							25
Bo & Aktivitet																
- Aabenraa Bo & Aktivitet										1						1
- Møllemæsk Bo & Aktivitet						1										1
- Rødekro Bo & Aktivitet																0
- Tinglev Bo & Aktivitet			1		1	1										3
Center for Job & Uddannelse	2				1				2							5
Hjernecenter Syd																
- Aktivitetscentre	2							1		1						4
- Botilbud Kliplev	6				1											7
- Botilbud Sønderskoven																0
- HCS Bostøtte § 85					1	5			3							9
Sundhed	0	0	1	0	1	7	0	0	0	47	0	0	0	1	0	57

Nær-ved Ulykker 2021	Bløddelsskade	Flere skader	Forgiftning og infektion	Forstuvning, forvridding, forstrækning	Fysisk belastning	Fysisk og psykisk belastning	Grænseoverskridende handlinger	Hjernerystelse og indre kvæstelser	Høreskade (lyd og vibrationer)	Psykisk belastning	Psyriske skader pga. chok	Psyriske skader pga. krænkende handling	Psyriske skader pga. vold og trusler	Sårskade	Øjensskade	TOTAL
Center for Socialpsykiatri & Rusmiddel																
- Boenhed Stubbæk																0
- Botilbud Bjerggade 4 F-G						7				44				1		52
- Pædagogisk Vejledning og Bostøtte										1						1
- Rusmiddelcenter																0
- Værestedet CSR																0
Center for Sundhedsfremme & Forebyggelse																
- Sundhedscenter																0
- Sundhedsplejen																0
- Tandplejen																0
Special- & Rehabiliteringscenter					1					2						3
Sygeplejen			1													1
Træning og Forebyggelse																0
Visitation og Understøttelse	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Hjælpeiddelhuset					1											1

Bilag 5.3: Krænkende handlinger

Fra den 01-07-2019 har det været muligt at registrere "Krænkende handling", som følge af den nye AT-vejledning og HMU's godkendelse af "Del-politik for forebyggelse af vold og krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane".

Krænkende handlinger 2021	Krænkende handlinger																	
	- At blive råbt ad eller latterliggjort	- Digital chikane på fx mails, sociale medier o. lign.	- Fysisk overgreb eller trusler herom	- Grænseoverskridende handling	- Krænkende telefonsamtaler	- Nedvurdering af job, arbejdsindsats eller kompetence	- Psykisk skade pga. chok	- Sårende bemærkninger	- Andet	Mobning	- Angreb mod eller kritik af fællesskab	Seksuel chikane	- Uvedkomne forespørgsler om seksuelle emner	- Uønsket berøring	- Uønskede opfordringer til seksuelt samkvem	TOTAL		
Arbejdsskader i alt	195	49	4	224	97	1	9	1	1	15	4	2	1	5	1	1	1	611
Administrationen	11	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	15
Børn og Kultur	3																	3
Jobcenter og Borgerservice	7																	7
Plan, Teknik & Miljø	1																	1
Social & Sundhed			1	1		1				1								4
Staben inkl. Byråds- og direktionssekretariatet																		0
PPR																		0
Børn og Kultur	148	21	1	185	80	0	0	1	0	12	3	0	0	0	0	0	0	451
Dagtilbud	3	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
Bolderslev Børnehus																		0
Børnehuset Bakkebo																		0
Børnehuset Fladhøj	1																	1
Stubbæk Børnehus																		0

Krænkende handlinger 2021	Krænkende handlinger																TOTAL
	- At blive råbt ad eller latterliggjort	- Digital chikane på fx mails, sociale medier o. lign.	- Fysisk overgreb eller trusler herom	- Grænseoverskridende handling	- Krænkende telefonsamtaler	- Nedvurdering af job, arbejdsindsats eller kompetence	- Psykisk skade pga. chok	- Sårende bemærkninger	- Andet	Mobning	- Angreb mod eller kritik af	- Bagtalelse eller udelukkelse af fællesskab	Seksuel chikane	- Uønsket berøring	- Uønskede opfordringer til seksuelt samkvem		
Specialpædagogkorpset	2															2	
PAU-elever/EGU-elever																0	
Daglejen			1	1												2	
Skole og Undervisning	76	7	1	5	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	92	
Bolderslev Skole																0	
Bylderup Skole inkl. Blæksprutten																0	
Felsted Centralskole inkl. Bygbjerg SFH																0	
Genner Univers																0	
Hellevad Børneunivers & Smørhullet	1									1						2	
Hjordkær Skole	4															4	
Hovslund Børneunivers																0	
Hærvejsskolen	29									1						30	
Høje Kolstrup Skole	2	3		1												6	
Klipleve Skole																0	
Kollund Skole																0	
Kongehøjsskolen	7		1	1						1						10	
Lyreskovskolen	1															1	
Løjt Kirkeby Skole inkl. SFO Regnbuen	2															2	
Ravsted Børneunivers																0	
Stubbæk Skole	1															1	

Krænkende handlinger 2021	Krænkende handlinger																TOTAL
	- At blive råbt ad eller latterliggjort	- Digital chikane på fx mails, sociale medier o. lign.	- Fysisk overgreb eller trusler herom	- Grænseoverskridende handling	- Krænkende telefonsamtaler	- Nedvurdering af job, arbejdsindsats eller kompetence	- Psykisk skade pga. chok	- Sårende bemærkninger	- Andet	Mobning	- Angreb mod eller kritik af	- Bagtalelse eller udelukkelse af fællesskab	Seksuel chikane	- Uønsket berøring	- Uønskede opfordringer til seksuelt samkvem		
Tinglev Skole & SFO																	0
Varnæs skole inkl. SFH Hytten	2																2
Aabenraa Sygehus Skole																	0
Aabenraa Ungdomsskole																	0
Ung Aabenraa																	0
Ungdommens Uddannelsesvejledning	1																1
Fjordskolen	26	4		3													33
Børn og Familie	69	14	0	179	79	0	0	1	0	12	0	0	0	0	0	0	354
Børnehandicapområdet																	
- Børnehuset Lille Kolstrup	13			6													19
- Posekær	52	14		173	79			1		12							331
Familie- og Ungecenteret	1																1
Rønshoved Skolehjem	3																3
Tidlig forebyggelse																	0
Kultur og Fritid	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aktiv Aabenraa																	0

Krænkende handlinger 2021	Krænkende handlinger																	
	- At blive råbt ad eller latterliggjort - Digital chikane på fx mails, sociale medier o. lign. - Fysisk overgreb eller trusler herom - Grænseoverskridende handling - Krænkende telefonsamtaler - Nedvurdering af job, arbejdsindsats eller kompetence - Psykisk skade pga. chok - Sårende bemærkninger - Andet Mobning - Angreb mod eller kritik af - Bagtalelse eller udelukkelse af fællesskab Seksuel chikane - Uønsket berøring - Uønskede opfordringer til seksuelt samkvem																	
TOTAL																		
Biblioteker og kulturhuse																		0
Musikskolen																		0
Jobcenter og Borgerservice	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
KIS																		0
Plan, Teknik & Miljø	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Driftsenheden																		0
Barsø Færgeri																		0
Region Sønderjylland-Schleswig																		0
Social & Sundhed	36	28	2	38	17	0	9	0	1	2	1	2	1	5	1	1	1	145
Senior	11	4	0	22	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	42
Aktivitet og Forebyggelse																		0
Hjemmeplejen																		
- Distrikt Bov dag					1									1				2
- Distrikt Bylderup/Rengøring																		0
- Distrikt Forglemmigej																		0
- Distrikt Rødebro				15														15

Krænkende handlinger 2021	Krænkende handlinger																
	- At blive råbt ad eller latterliggjort	- Digital chikane på fx mails, sociale medier o. lign.	- Fysisk overgreb eller trusler herom	- Grænseoverskridende handling	- Krænkende telefonsamtaler	- Nedvurdering af job, arbejdsindsats eller kompetence	- Psykisk skade pga. chok	- Sårende bemærkninger	- Andet	Mobning	- Angreb mod eller kritik af	- Bagtalelse eller udelukkelse af fællesskab	Seksuel chikane	- Uønsket berøring	- Uønskede opfordringer til seksuelt samkvem	TOTAL	
- Distrikt Stubbæk																0	
- Distrikt Tinglev			1													1	
- Distrikt Uglekær																0	
- Distrikt Aabenraa Aften Syd	3	1														4	
- Distrikt Aabenraa Nord Aften/Nat													1			1	
Mad og Måltider																0	
Plejehjem																	
- Plejehjemmet Birkelund																0	
- Plejehjemmet Bovrup																0	
- Plejehjemmet Grønnegården	1	1														2	
- Plejehjemmet Grønningen																0	
- Plejehjemmet Kirketoften	3											1				4	
- Plejehjemmet Lergården		1														1	
- Plejehjemmet Rønshave	1															1	
- Rise Parken	3	1	6	1												11	
Social- og Sundhedsuddannelsen																0	

Krænkende handlinger 2021	Krænkende handlinger																	TOTAL
	- At blive råbt ad eller latterliggjort	- Digital chikane på fx mails, sociale medier o. lign.	- Fysisk overgreb eller trusler herom	- Grænseoverskridende handling	- Krænkende telefonsamtaler	- Nedvurdering af job, arbejdsindsats eller kompetence	- Psykisk skade pga. chok	- Sårende bemærkninger	- Andet	Mobning	- Angreb mod eller kritik af fællesskab	- Bagtalelse eller udelukkelse af fællesskab	Seksuel chikane	- Uønsket berøring	- Uønskede opfordringer til seksuelt samkvem			
Social	17	15	0	13	8	0	5	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	66
Autismecenter Syd																		
- Centraladministration																		0
- Fristedet Søvnøget Bostøtten	2																	2
- Mejerihaven	2		1						1	1								5
- Rhedersborg og Funkevej	1	4		1	2													8
- Skovbo 50C				1	1		5											7
- Skovbo 54-58		2			1						1	1						5
- Skovbogård	1			2														3
Bo & Aktivitet																		
- Aabenraa Bo & Aktivitet	7	1			1													9
- Møllemæsk Bo & Aktivitet		1																1
- Rødekro Bo & Aktivitet	1																	1
- Tinglev Bo & Aktivitet	1	3			1													5
Center for Job & Uddannelse																		0
Hjernercenter Syd																		
- Aktivitetscentre	2																	2

Krænkende handlinger 2021	Krænkende handlinger																TOTAL
	- At blive råbt ad eller latterliggjort	- Digital chikane på fx mails, sociale medier o. lign.	- Fysisk overgreb eller trusler herom	- Grænseoverskridende handling	- Krænkende telefonsamtaler	- Nedvurdering af job, arbejdsindsats eller kompetence	- Psykisk skade pga. chok	- Sårende bemærkninger	- Andet	Mobning	- Angreb mod eller kritik af	- Bagtalelse eller udelukkelse af fællesskab	Seksuel chikane	- Uønsket berøring	- Uønskede opfordringer til seksuelt samkvem		
- Botilbud Kliplev																0	
- Botilbud Sønderskoven								1					1		1	3	
- HCS Bostøtte § 85	4		8	2											1	15	
Sundhed	6	9	1	3	7	0	3	0	0	0	1	0	2	0	0	32	
Center for Socialpsykiatri & Rusmiddel																	
- Boenhed Stubbæk																0	
- Botilbud Bjerggade 4 F-G	2	7	1	3	7		1									21	
- Pædagogisk Vejledning og Bostøtte	3															3	
- Rusmiddelcenter																0	
- Værestedet CSR																0	
Center for Sundhedsfremme & Forebyggelse																0	
- Sundhedscenter																0	
- Sundhedsplejen																0	

Krænkende handlinger 2021	Krænkende handlinger																TOTAL
	- At blive råbt ad eller latterliggjort	- Digital chikane på fx mails, sociale medier o. lign.	- Fysisk overgreb eller trusler herom	- Grænseoverskridende handling	- Krænkende telefonsamtaler	- Nedvurdering af job, arbejdsindsats eller kompetence	- Psykisk skade pga. chok	- Sårende bemærkninger	- Andet	Mobning	- Angreb mod eller kritik af fællesskab	- Bagtalelse eller udelukkelse af fællesskab	Seksuel chikane	- Uønsket berøring	- Uønskede opfordringer til seksuelt samkvem		
- Tandplejen																0	
Special- & Rehabiliteringscenter						2					1		2			5	
Sygeplejen	1	2														3	
Træning & Forebyggelse																0	
Visitation og Understøttelse	2	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	5	
Hjælpemiddelhuset	2		1				1			1						5	

(Kilde: Arbejdstilsynet)

Bilag 6: Lønudvikling fra 2020 til 2021 fordelt på arbejdspladser i Aabenraa Kommune

(Opgjort for november det pågældende år og omfatter månedslønnede ordinært ansatte. Grupper med under 5 ansatte vises ikke af diskretionshensyn, men vil indgå i det samlede lønniveau).

Arbejdsplads	2019		2020		2021		Nettoløn- stigning fra 2020 til 2021
	Fuldtids - ansatte	Nettoløn	Fuldtids - ansatte	Nettoløn	Fuldtids- ansatte	Nettoløn	
I alt	3.866	30.566	3.762	31.382	3.946	31.644	0,8%
Børn og Kultur*	1.510	32.345	1.530	33.359	1.586	33.829	1,4%
Pædagogisk Psykologisk Rådgivning	33	39.359	30	41.804	33	42.010	0,5%
Sekretariatet	17	35.028	16	38.497	16	40.930	6,3%
Børn og Familie	240	30.437	249	30.922	280	30.954	0,1%
Børnehandicap	81	27.609	80	28.228	111	27.565	-2,4%
Familie- og Ungecentret	31	32.810	32	32.875	27	34.243	4,2%
Myndighedsafdelingen	50	32.321	50	33.063	53	34.264	3,6%
Rønshoved	60	30.196	69	30.861	72	31.653	2,6%
Tidlig Forebyggelse	16	33.033	17	33.897	16	34.290	1,2%
Dagtilbud	322	27.978	260	28.013	254	28.829	2,9%
<i>Daginstitutioner</i>	158	28.042	107	27.694	117	28.566	3,1%
Børnehuset Bakkebo	20	27.880	24	28.242	22	29.936	6,0%
Børnehuset Fladhøj	35	28.017	42	27.676	49	28.107	1,6%
Stubbæk Børnehus	20	27.335	23	28.031	25	28.206	0,6%
Bolderslev Børnehus	14	26.625	18	26.560	14	28.861	8,7%
<i>Dagplejen</i>	125	28.189	117	28.024	100	28.734	2,5%
Dagplejeadministrationen	8	30.752	7	33.018	4	35.385	7,2%
Dagplejere Distrikt 1	116	27.836	109	27.687	94	28.272	2,1%
Pau Elever	13	13.484	11	14.399	13	16.983	17,9%
Specialpædagogkorpset	14	32.516	14	34.556	13	35.922	4,0%
Skole og Undervisning	898	34.032	888	34.918	920	35.407	1,4%
Ungdomsskoler	55	35.348	49	37.154	45	38.752	4,3%
10. Aabenraa	18	36.637	15	38.750	11	38.920	0,4%
Almene Ungdomsskole	35	34.682	32	36.323	45	38.752	6,7%
<i>Folkeskoler</i>	680	33.783	673	34.731	682	35.397	1,9%
Aabenraa Sygehus Skole	5	42.092	5	43.095	5	44.229	2,6%
Bolderslev Skole	14	32.941	14	33.914	15	34.936	3,0%
Bylderup Skole	28	34.376	26	35.145	24	36.174	2,9%
Felsted Centralskole	34	34.481	31	35.470	29	36.764	3,6%

Arbejdsplads	2019		2020		2021		%
	Ansatte	Nettoløn	Ansatte	Nettoløn	Ansatte	Nettoløn	
Genner Børneunivers	16	31.010	17	31.063	17	31.827	2,5%
Hellevad Børneunivers	22	31.006	22	31.771	24	31.414	-1,1%
Hjordkær Skole	25	34.751	25	35.686	26	35.861	0,5%
Hovslund Børneunivers	24	30.938	22	32.331	23	31.791	-1,7%
Hærvejsskolen	90	34.140	84	35.821	89	36.186	1,0%
Høje Kolstrup Skole	51	34.533	46	36.460	48	37.029	1,6%
Klipleve Skole	16	34.762	16	35.829	18	36.091	0,7%
Kollund Skole	26	29.769	30	30.093	27	31.077	3,3%
Kongehøjskolen	102	33.594	102	34.562	101	35.586	3,0%
Lyreskovskolen	72	33.820	77	34.662	83	34.957	0,9%
Løjt Kirkeby Skole	49	34.064	49	35.496	49	36.305	2,3%
Ravsted Børneunivers	22	32.563	21	32.819	20	33.794	3,0%
Stubbæk Skole	34	34.830	38	34.873	36	35.673	2,3%
Tingleve Skole	33	36.148	32	36.285	33	37.438	3,2%
Varnæs Skole	16	33.945	15	35.187	15	35.927	2,1%
Specialundervisning	145	33.990	149	34.403	174	33.856	-1,6%
Ungdommens Uddannelsesvejledning	11	38.642	12	39.334	12	40.195	2,2%
Kultur og Fritid*	-	-	85	35.694	82	35.853	-
Plan, Teknik og Miljø*	243	34.894	165	36.016	167	37.227	3,4%
Sekretariat og Grundsalg	10	31.546	10	32.866	10	34.278	4,3%
Byg Natur og Miljø	54	35.995	58	37.148	53	38.151	2,7%
Drift og Anlæg	71	33.862	78	34.630	82	35.070	1,3%
Kultur, Plan og Fritid	101	34.499	-	-	-	-	-
Plan & Udvikling*	-	-	16	38.839	18	40.501	4,3%
Social og Sundhed	1.759	27.907	1.725	28.542	1.887	28.622	0,3%
Sundhed	-	-	-	-	374	33.104	-
Fælles Sundhed	-	-	-	-	3	40.251	-
Center for Socialpsykiatri og Rusmiddel	98	30.663	93	31.547	93	32.087	1,7%
Træning og Forebyggelse	66	30.162	65	31.785	62	32.764	3,1%
Center for Sundhedsfremme og Forebyggelse	66	34.693	61	35.732	63	36.537	2,3%
Rehabiliterings- og Korttidscenter	37	28.413	39	28.660	40	29.608	3,3%
Sygeplejen	120	31.280	101	32.730	112	32.948	0,7%
Senior	-	-	-	-	939	25.552	-
Fælles Senior	-	-	-	-	6	38.110	-
SOSU-uddannelse	104	17.278	140	17.998	179	18.858	4,8%
Hjemmeplejen	351	26.126	332	26.913	371	26.652	-1,0%
Plejehjem	296	26.471	302	27.457	320	27.134	-1,2%

Arbejdsplads	2019		2020		2021		%
	Ansatte	Nettoløn	Ansatte	Nettoløn	Ansatte	Nettoløn	
Mad og Måltider	39	25.419	42	25.996	50	26.660	2,6%
Aktivitet og Forebyggelse	-	-	-	-	12	35.036	-
Social	-	-	-	-	464	29.226	-
Fælles Social	-	-	-	-	3	45.191	-
Center for Job og Uddannelse	34	30.324	30	31.501	39	30.957	-1,7%
Autismecenter Syd	154	27.104	144	27.888	160	28.487	2,1%
Hjernecenter Syd	152	28.036	135	29.194	121	28.025	-4,0%
Bo og Aktivitet	128	29.423	133	30.069	136	30.204	0,4%
Visitation og Understøttelse	74	32.048	71	33.357	104	36.142	8,3%
Fælles Visitation- og Understøttelse	48	33.085	46	34.338	64	36.176	5,4%
Hjælpemiddelhuset	21	28.183	19	29.171	39	35.290	21,0%
Jobcenter og Borgerservice	209	31.253	193	32.854	176	34.184	4,0%
Borgerservice og Sekretariat	36	31.731	33	33.984	34	34.488	1,5%
Jobcenter	172	30.541	159	32.207	141	33.575	4,2%
Staben	145	35.374	148	36.284	128	37.476	3,3%
Økonomiafdelingen	41	36.632	41	37.482	39	38.041	1,5%
Byråds- og Direktionssekretariatet	38	34.605	40	35.624	22	39.654	11,3%
Personaleafdelingen	26	34.716	27	35.450	28	36.529	3,0%
IT-Afdelingen	39	35.238	38	36.281	39	36.320	0,1%

(Kilde: KRL)

Bilag 7: Nettolønniveau i de sønderjyske kommuner i 2021 fordelt på overenskomstområder

(Opgjort for november 2019 og omfatter månedslønnede ordinært ansatte. Grupper med under 5 ansatte vises ikke af diskretionshensyn, men vil indgå i det samlede lønniveau).

Overenskomstområde	Aabenraa		Haderslev		Sønderborg		Tønder	
	Fuldtid	Netto løn	Fuldtid	Netto løn	Fuldtid	Netto løn	Fuldtid	Netto løn
I alt	4.030	31.632	3.717	32.102	5.275	31.751	2.811	31.373
Administration og it mv., KL.	342	33.499	279	34.166	445	34.243	230	33.492
Akademikere, KL.	174	40.976	149	41.541	226	41.267	105	41.732
Arbejds-, vej- og gartnerformænd	-	-	5	35.977	7	39.696	-	-
Assistent, mestre og driftsledere m.fl.	-	-	-	-	-	-	-	-
Beredskabs- og ambulancepersonale, KL	-	-	-	-	15	26.643	-	-
Beredskabspers. i chef- & lederstillinger	-	-	-	-	8	35.962	-	-
Bibliotekarere (tj.mænd) inkl. ledere	-	-	-	-	-	-	-	-
Bygningskonstruktører	9	39.461	9	38.290	10	43.013	8	39.467
Chefer, KL.	24	74.037	23	76.971	35	77.475	16	75.391
Dagplejere	102	28.327	141	27.873	107	28.363	51	27.033
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL.	83	32.549	84	34.503	125	33.384	61	32.287
Ergo- Fysio- og Jordemødre, ledere KL.	7	42.280	7	44.890	7	47.053	5	41.446
Erhvervsudd. serviceassistenter mv., KL	-	-	-	-	-	-	17	25.961
Flyvepladsledere og AFIS-operatører m.fl.	-	-	-	-	-	-	-	-
Forhandlingskartellets personale	13	41.279	0	0	12	39.600	0	0
Handicapledsagere	-	-	6	23.527	-	-	5	22.811
Husassistenter, KL.	25	23.038	25	23.862	43	24.417	19	23.980
Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL.	22	30.689	15	28.209	23	31.725	8	26.917
Laboratorie- og miljøpersonale, KL.	-	-	-	-	-	-	7	35.524
Led. værkst.pers. mv., klientv., KL.	14	30.942	6	31.183	6	31.884	9	31.046
Ledere m.fl., undervisningsområdet	47	48.723	48	49.454	44	49.045	24	53.921
Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg	16	41.247	17	39.556	18	39.136	14	41.769
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	522	38.593	531	38.844	685	37.576	274	38.429
Maritimt personale	-	-	11	40.321	12	39.013	-	-
Musikskoleledere	-	-	-	-	-	-	-	-
Musikskolelærere	8	34.092	15	33.010	18	33.358	0	0
Oms.- og pæd. medhj. samt pæd. ass., KL.	164	24.778	88	24.654	103	25.202	111	25.048
Professionsbachelorere, LC's område	-	-	-	-	-	-	-	-
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	304	30.797	335	30.056	540	30.402	248	30.674
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	32	34.237	34	35.596	67	35.252	26	33.844
Pæd. pers., særlige stillinger	6	34.956	0	0	35	32.681	0	0
Pædagogisk personale i dagplejeordninger	-	-	9	33.057	-	-	5	30.166
Pædagogisk uddannede ledere	50	43.434	61	42.050	74	43.544	50	43.681
Pædagogiske konsulenter	-	-	-	-	-	-	-	-
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	147	23.470	209	23.774	297	23.599	175	24.924

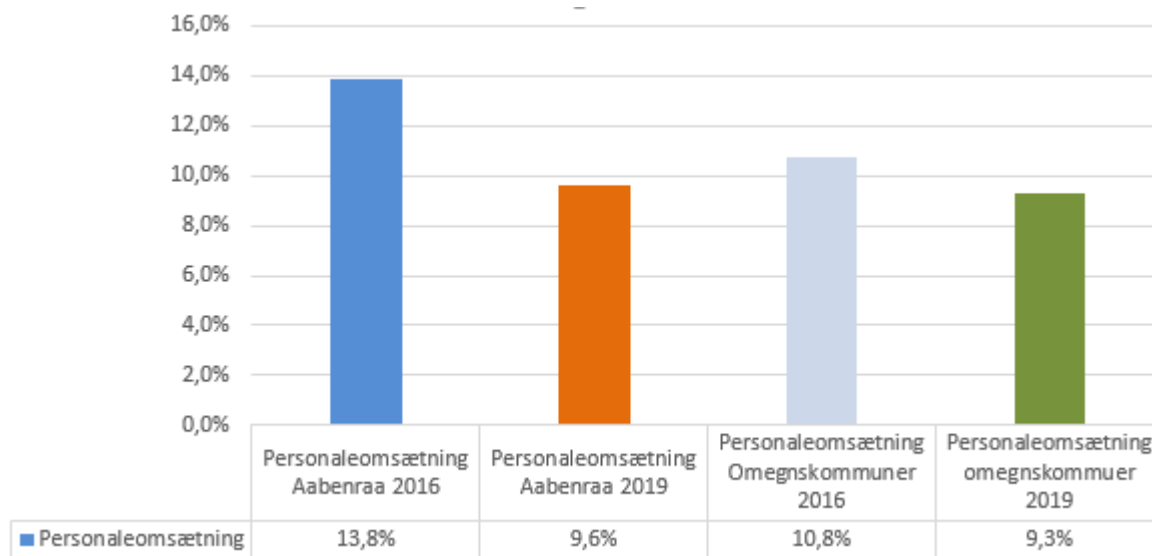
Overenskomstområde	Aabenraa		Haderslev		Sønderborg		Tønder	
	Fuldtid	Netto løn	Fuldtid	Netto løn	Fuldtid	Netto løn	Fuldtid	Netto løn
Rengøringsassistenter, KL	23	24.137	7	24.981	59	24.872	64	23.785
Sikkerhedsmedarb., ejendomsfunkt. m.fl.	-	-	-	-	-	-	-	-
Social- og sundhedspersonale, KL.	977	25.291	866	25.652	1.253	25.932	700	25.874
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	351	30.498	197	30.240	248	30.039	156	30.214
Socialrådg./socialformidlere, KL.	139	34.274	152	35.113	166	34.175	124	34.563
Specialarbejdere mv., KL	39	29.342	43	28.717	82	27.669	9	29.082
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL.	218	32.450	178	34.028	280	32.739	143	34.113
Syge- og Sundhedspersonale, ledere KL.	26	43.497	22	46.038	50	44.611	16	44.209
Tandklinikassistenter, KL.	17	29.978	21	29.683	23	31.833	15	30.551
Tandlæger	9	50.010	9	48.259	8	48.526	5	63.432
Teknisk Service	74	29.394	71	30.028	100	30.167	60	29.110
TL, byggeri, miljø, energi og kultur, KL.	13	36.245	12	36.595	17	35.609	14	41.030
Øvrige	-	-	-	-	-	-	8	34.743

(Kilde: KRL)

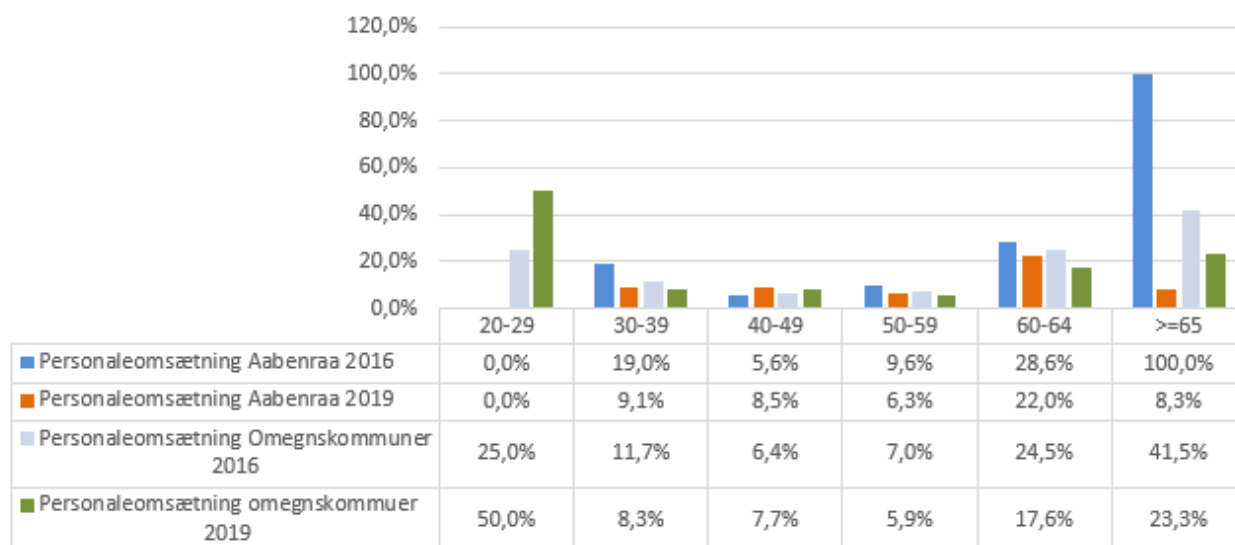
Bilag 8: Supplerende data vedr. personaleomsætning

I dette bilag vises data for 2016 og 2019, som supplement til temakapitel 2 i dette HR-regnskab. Formålet er, at understøtte analysen med to nedslag i perioden mellem 2014 og 2021.

Figur 25: Personaleomsætningen for ledere i Aabenraa Kommune og omegnskommunerne i 2016 og 2019



Figur 26: Personaleomsætning for ledere fordelt på aldersgrupper i Aabenraa Kommune og omegnskommunerne i 2016 og 2019



Figur 27: Personaleomsætningen for de 5 største overenskomstgrupper i Aabenraa Kommune og omegnskommunerne i 2016 og 2019

