

Personaleredegørelse

Skanderborg Kommune

Denne rapport er udtrykket 22-01-2026

Forord

Perspektivering

Statistik og metode

Antal, alder og køn

Tabel 1a. Antal ansatte (årsværk)

Tabel 1b. Antal ansatte (personer)

Figur 1. Antal ansatte omregnet til årsværk fordelt på område

Figur 2. Antal fuldtidsstillinger fordelt på de 10 største overenskomster

Figur 3a. Kønsfordeling

Figur 3b. Aldersfordeling 20-69 årige

Figur 4. Andel mænd og kvinder fordelt på stillinger med og uden ledelsesansvar

Tabel 2. Antal ansatte (personer) på særlige vilkår og fritidsjob

Figur 5. Fordeling af ordinært ansattes ugentlige arbejdstid

Figur 6. Gennemsnitlig beskæftigelsesgrad

Figur 7. Gennemsnitlig beskæftigelsesgrad seneste 5 år

Figur 8. Gennemsnitlig beskæftigelsesgrad (øverste 10 kommuner)

Figur 9. Gennemsnitlig beskæftigelsesgrad (Danmarkskort)

Figur 10. Andel fuldtids- og deltidsansatte i de 10 største overenskomstgrupper

Figur 11. Andel fuldtids- og deltidsansatte fordelt på aldersgrupper

Figur 12. Fuldtid og deltid fordelt på køn

Tilknytning og tiltrækning

Figur 14. Ledelsesspænd

Figur 15. Personaleomsætning sammenlignet med andre kommuner

Figur 16. Andel nyansatte blandt fratrådte

Figur 17. Udvikling i andel nyansatte blandt fratrådte seneste 5 år

Figur 18. Andel nyansatte blandt fratrådte (Kommunesammenligning)

Figur 19. Andel nyansatte blandt fratrådte (Danmarkskort)

Figur 20. Betragter du skanderborg som en attraktiv arbejdsplads

Figur 21. Jeg vil anbefale andre at søge arbejde hos Skanderborg kommune

Figur 22. Onboarding - spørgsmål stillet efter 3 mdr. ansættelse

Figur 23. Offboarding

Figur 24. Gennemsnitlig antal ansøgere pr. ansættelse

Fravær

Figur 25. Barselsfravær med løn i dagsværk

Figur 26. Sygefravær i dagsværk

Figur 27. Udvikling i sygefravær i dagsværk seneste 5 år

Figur 28. Sygefravær i dagsværk (kommunesammenligning)

Figur 29. sygefravær i dagsværk (Danmarkskort)

Tabel 4. Sygefravær i Procent, områdefordelt

Figur 30. Sygefravær fordelt på kort og langt fravær

Figur 31. Sygefravær fordelt på varighed

Figur 32. Kort og længerevarende sygefravær fordelt på områder

Figur 33. Sygefravær fordelt på alder

Benchmark

Figur 34. Andel ansatte på 55+ år

Figur 35. Udvikling i andel ansatte på 55+ år

Figur 36. Andel ansatte på 55+ år (kommunesammenligning)

Figur 37. Andel ansatte på 55+ år (Danmarkskort)

Figur 38. Andel ansatte der er kvinder

Figur 39. Udvikling i andel ansatte der er kvinder seneste 5 år

Figur 40. Andel ansatte der er kvinder (kommunesammenligning)

Figur 41. Andel ansatte der er kvinder (Danmarkskort)

Figur 42. Gennemsnitlig alder for ansatte

Figur 43. Udvikling i gennemsnitlig alder for ansatte seneste 5 år

Figur 44. Gennemsnitlig alder for ansatte (kommunesammenligning)

Figur 45. Gennemsnitlig alder for ansatte (Danmarkskort)

Ansatte på særlige vilkår

Tabel 2. Udvikling i antal ansatte på særlige vilkår eller i fritidsjob

Figur 13. Andel elever (personer)

Tabel 3. Udvikling i antal elever fordelt på stilling

Forord

Personaleredegørelsen præsenterer dig for et bredt udvalg af dynamiske personaledata. Det betyder, at du til enhver tid kan hente en opdateret personaleredegørelse med seneste data, som kan understøtte det aktuelle behov for personaledata. Samtidig giver personaleredegørelsen mulighed for dels at følge udviklingen på personaleområdet over tid dels at benchmarke med andre kommuner og på tværs af arbejdspladser i Skanderborg Kommune.

Formålet med personaleredegørelsen er, at den skal sikre:

- Aktuelle data
- Mulighed for at sammenligne med andre kommuner
- Igangsættelse af relevante indsatser og at der træffes datainformerede beslutninger på personaleområdet

Personalepolitikken indeholder fire strategier:

- Bæredygtig arbejdskultur
- God ledelse
- Tiltrækning og tilknytning
- Kompetenceudvikling til hver en tid

Personaleredegørelsen giver et samlet billede af status ift., hvordan vi lever op til intentionerne i politikken. Vi ser ind i en nutid og fremtid, med stigende ubalance mellem udbud og efterspørgsel på kvalificeret arbejdskraft. Det fordrer en bæredygtig arbejdskultur, god ledelse, kompetenceudvikling og indsatser for tiltrækning og tilknytning af medarbejdere. Det betyder, at personalepolitikken kommer i fokus.

Her kan det være relevant at følge Skanderborg Kommunes omdømme som arbejdsplads, personaleomsætningen, beskæftigelsesgraden, ledelsesspændet, sygefraværet, gennemsnitlige antal ansøgere pr. ansættelse samt tiltrædte og fratrædtes vurdering af arbejdspladsen.

Der findes ikke enkle løsninger på udfordringerne, og vi må arbejde med mange forskellige indsatser, så der opstår en større helhed i indsatserne ikke mindst på det personalepolitiske område for at medvirke til at finde løsninger.

Ud over de personaledata, der fremgår af personaleredegørelsen finder du data om arbejdsmiljø i den årlige arbejdsmiljø- samt arbejdsskaderedegørelse, som præsenteres selvstændigt, da disse data ikke er dynamiske.

For ledere med adgang til kommunens ledelsesinformationssystem Targit er det muligt at hente personalerapporter på kontraktholder- og områdeniveau samt fordybe sig yderligere i data bl.a. på personaleområdet.

God læselyst!

Venlig hilsen

Lars Clement
Kommunaldirektør

Perspektiver

Personaleredegørelsen for 2025 giver et samlet overblik over udviklingen på personaleområdet i Skanderborg Kommune. Redegørelsen belyser personalsammensætning, tiltrækning og tilknytning, fravær samt benchmarking med andre kommuner og udgør dermed et solidt grundlag for strategiske beslutninger.

Redegørelsen er et centralt værktøj til at dataunderstøtte beslutninger, der afspejler de personalepolitiske visioner, strategier og handleplaner. Formålet er at styrke de personalepolitiske indsatser med udgangspunkt i de fire strategier: Bæredygtig arbejdskultur, God ledelse, Tiltrækning og tilknytning samt Kompetenceudvikling til hver en tid. Dette omfatter også handleplanen for tiltrækning og tilknytning, som blev vedtaget af Byrådet den 30. november 2022.

Skanderborg Kommune er i fortsat vækst. Nye tilflyttere og den demografiske udvikling medfører, at der også i de kommende år vil være et stigende behov for dagpasnings- og skoletilbud. Hertil kommer en forventet markant stigning i antallet af plejekrævende ældre i kommunen og et stort behov for medarbejdere på handicapområdet.

Personaleredegørelsen for 2025 viser, at de udfordringer, der blev identificeret i handleplanen vedrørende tiltrækning og tilknytning af arbejdskraft i 2022, fortsat er aktuelle. Udfordringerne handler ikke alene om at have tilstrækkelig arbejdskraft, men også om medarbejdernes kvalifikationer, idet det særligt på velfærdsområderne er vanskeligt at tiltrække uddannet arbejdskraft.

Samlet set vokser arbejdsstyrken i Danmark med ca. 50.000 personer i perioden 2021–2030, mens arbejdskraftbehovet forventes at stige med 95.000 i den private sektor og 44.000 i den offentlige sektor (Kilde: KL). På den baggrund arbejder vi både med at udvikle vores velfærdsydelser for at sikre langsigtet bæredygtighed og med at styrke vores arbejdsfællesskaber for fortsat at være en attraktiv arbejdsplads, jf. DUS 2024–2025 og 2026. Vi kan ikke levere velfærd eller indfri Byrådets ambitioner uden dygtige og engagerede medarbejdere.

Manglen på arbejdskraft er særlig udtalt på de store velfærdsområder. Dette er ikke kun en udfordring for Skanderborg Kommune, men et bredere samfundsmæssigt problem. Tabel A nedenfor viser det forventede medarbejderbehov i 2035 på velfærdsområderne i Skanderborg Kommune, hvor udfordringen er særligt markant i forhold til SOSU- og pædagogisk personale.

Tabel A: Behov for medarbejdere i 2025 i Skanderborg Kommune

SOSU-medarbejdere (ældreområdet)	39% flere – lavt udbud
Sygeplejersker (ældreområdet)	39% flere – udbud ok
Pædagogisk personale (pædagoger og pædagogiske assistenter)	12% flere – lavt udbud
Lærere	13% flere – udbud ok
Personale (handicapområdet)	6 % flere – lavt udbud

Kilde: Skanderborg Kommunes egne beregninger

Den største antalsmæssige udfordring forventes på ældreområdet. I 2035 forventes der behov for yderligere 215 SOSU-medarbejdere og 54 sygeplejersker – i alt 270 medarbejdere. Dette svarer til en stigning på 39 % i forhold til det nuværende antal ansatte. Det stigende personalebehov skal ses i sammenhæng med, at balancen mellem udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft i Region Midtjylland udvikler sig ugunstigt.

Dagtilbudsområdet er udfordret af tre forhold: stigende børnetal, minimumsnormeringer samt en ugunstig udvikling i antallet af uddannede pædagoger i forhold til efterspørgslen i Region Midtjylland. Der forventes behov for yderligere 116 fuldtidsansatte i 2035 sammenlignet med 2025, svarende til en stigning på 12 %.

På skoleområdet forventes der behov for yderligere 90 fuldtidsansatte lærere, svarende til en stigning på 13 %. Modsat ældre- og dagtilbudsområdet forventes her en svagt positiv udvikling i balancen mellem udbud og efterspørgsel i regionen.

På handicapområdet er der foretaget en simpel fremskrivning baseret på den forventede befolkningsudvikling, idet der fra KL ikke foreligger en egentlig fremskrivningsmetode. Opgørelsen af arbejdskraftbehovet skal derfor vurderes med dette forbehold.

Udviklingen afspejles i personaleredegørelsen for 2025 (figur 2), hvor der konstateres en stigning i antallet af ansatte pædagoger, sundhedspersonale og lærere. Samtidig ses en markant vækst i antallet af ansatte med overenskomst for pædagogmedhjælpere samt omsorgs- og pædagogmedhjælpere. Denne udvikling peger på en anden udvikling, idet andelen af uddannet arbejdskraft er vokset relativt i forhold til andelen af uddannede medarbejdere på velfærdsområderne.

Beskæftigelsesgraden i Skanderborg Kommune ligger med 74,5 % under landsgennemsnittet på 77,5 % (figur 8). Særligt på de store velfærdsområder arbejder en betydelig andel af medarbejderne på deltid. Det gælder bl.a. 53,2 % af pædagogerne på dagtilbudsområdet, 67,4 % af SOSU-medarbejderne på ældreområdet og 47,9 % af socialpædagogerne på handicapområdet. Derudover arbejder pædagogmedhjælpere på både dagtilbuds- og handicapområdet i vidt omfang på deltid (henholdsvis 48,7 % og 69,6 %), hvilket dog også omfatter vikarer og korttidsansatte.

Med afsæt i de fire strategisor og handleplanen for tiltrækning og tilknytning fra 2022 har Skanderborg Kommune arbejdet målrettet med at styrke kommunen som en attraktiv arbejdsplads. Der er igangsat en række prioriterede indsatser og pilotprojekter på personaleområdet med fokus på bl.a. sygefravær, god modtagelse af nye kolleger, god fratrædelse, styrket datagrundlag, seniorindsats, fremtid med fuldtid samt en samlet uddannelsesstrategi.

Derudover har klynge 4 og 5 i det missionsorienterede udviklingsarbejde, med afsæt i det fælles svære problem Mangel på arbejdskraft, fungeret som katalysator for afprøvning af nye tiltag med henblik på at udvikle attraktive arbejdspladser.

Et andet fokusområde er sygefravær. Sygefraværet i Skanderborg Kommune er steget fra 5,5% i 2024 til 5,7% i 2025. Skanderborg Kommune ligger dog fortsat under landsgennemsnittet for fravær målt i dagsværk i juli 2025. Selvom sygefraværet generelt er faldende på landsplan, er faldet i Skanderborg Kommune relativt større. Arbejdet med at reducere sygefraværet fortsætter med fortsat opmærksomhed på forebyggelse og opfølgning på sygefraværet bl.a. gennem et toårigt projekt på 0-6-års-området finansieret af puljemidler fra STAR. Erfaringerne herfra vil løbende blive anvendt til at kvalificere indsatsen i hele organisationen.

Når vi ser på **personaleomsætningen** blandt nyansatte kan det konstateres, at andelen af fratrådte blandt nyansatte er højere end i sammenlignelige kommuner, hvilket indikerer et behov for at styrke tilknytning af nyansatte. Samtidig vurderer både nyansatte og fratrådte kommunens omdømme positivt og vil i høj grad anbefale Skanderborg Kommune som arbejdsplads. Dette understreger betydningen af fortsat fokus på en god modtagelse af nye medarbejdere og den gode fratrædelse.

Med afsæt i handleplanen for tilknytning og tiltrækning arbejdes der fortsat målrettet for at skabe attraktive arbejdspladser, hvor medarbejdere trives og er motiveres for at løse opgaven både individuelt og i arbejdsfællesskab med kolleger og ledelse.

Rekrutteringsgrundlaget styrkes gennem samarbejde med Arbejdsmarked og Social, indsats for tiltrækning af fritidsjobbere, tilknytning af studerende under uddannelse samt motivation af uuddannede medarbejdere til at påbegynde uddannelse på velfærdsområderne. Herunder arbejdes der med Skanderborg Kommune som uddannelsessted via en samlet uddannelsesstrategi, der forventes implementeret i 2026. Fortsat arbejde med ledelsesudvikling og ledertrivsel er også en forudsætning for øget trivsel på arbejdspladserne. Også her har klynge 4 og 5 bidraget med afdækning og prøvehandlinger.

Med **trepartsaftalen mellem KL, Danske Regioner, Fagbevægelsens Hovedorganisation, Akademikerne og regeringen**, der blev indgået den 4. december 2023 (afsnittet om fuldtid om løn og arbejdsvilkår), er det hensigten, at fuldtid skal være normen i den offentlige sektor. Dette skal ske med et øget fokus på fleksibilitet, øget indflydelse på egne arbejdsforhold, og bedre arbejdsmiljø i samspil med arbejdspladsens drift. Da en stor andel af medarbejderne i Skanderborg Kommune arbejder på deltid, er der fortsat behov for at arbejde med den attraktive arbejdsplads i form af fleksible arbejdsformer og strukturelle ændringer med høj grad af medarbejderinddragelse, så det bliver attraktivt at gå op i tid - eventuelt til fuldtid.

Projektet ”En fremtid med fuldtid” (initieret af KL og Forhandlingsfællesskabet) har i perioden 2023–2026 involveret 13 arbejdspladser i Skanderborg Kommune. Projektet har til formål at øge arbejdstiden gennem fokus på arbejdskultur og strukturer. Selvom effekterne endnu ikke kan aflæses i den samlede beskæftigelsesgrad for kommunen, kan der konstateres positive ændringer på de deltagende fag- og kontraktområder. Projektet peger således på et betydeligt potentiale i en bred og langsigtet indsats.

Med **seniorindsatsen**, vedtaget i februar 2024, er målet at gøre det attraktivt for medarbejdere over 58 år at blive længere på arbejdsmarkedet. Det forudsætter fortsat dialog om ønsker og behov i seniorlivet.

God ledelse er en afgørende forudsætning for attraktive arbejdspladser. Ledelse forstås som kurs, koordinering og commitment. Ledelsesspændet (jf. figur 14) kan ses som en indikator for ledelsesopgavens kompleksitet, men det er samtidig væsentligt at have fokus på ledernes motivation og trivsel. Klynge 4 og 5 har arbejdet med prøvehandlinger, herunder en task force-model, der skal bidrage til en mere åben arbejdskultur, hvor både succeser og udfordringer ift. ledelsesarbejdet deles og løsningsmuligheder drøftes med relevante parter.

I personaleredegørelsen præsenteres data med relevans for de fire strategispor i personalepolitikken, som kan danne grundlag for både problemidentifikation og udvikling af løsninger. De præsenterede personaledata på kommuneniveau er overordnede, men der er mulighed for at trække mere detaljerede data på fagområder og kontraktholderniveau via Targit.

Hvilke perspektiver giver personaleredegørelsen anledning til?

- Arbejdskraftmangel er et strukturelt vilkår, som betyder, at løsninger ikke alene kan findes gennem traditionel rekruttering, men kræver nye måder at tilrettelægge arbejdet på, og ikke mindst ændringer i arbejdskulturen.
- Medarbejdernes kvalifikationer er ligeså afgørende som antallet af medarbejdere, særligt på ældre-, dagtilbuds- og handicapområdet. Den stigende andel af uuddannede medarbejdere peger på et strategisk behov for systematisk kompetenceudvikling, styrkelse af uddannelsesveje og tydelig prioritering af faglig kvalitet i opgaveløsningen.
- Tilknytning er lige så vigtig som tiltrækning. Den høje andel af fratrædelser blandt nyansatte peger på, at tilknytningsindsatsen særligt i den tidlige ansættelsesfase er en udfordring.
- Deltid, fuldtid og fleksibilitet som strategisk greb. Den lave beskæftigelsesgrad rummer et betydeligt potentiale og især, hvis fuldtidsindsatsen kobles med fleksible arbejdsformer, medarbejdernes indflydelse på arbejdstid, og der samtidig tages hensyn til medarbejdernes livsfaser. Dette kan udvikles som en kulturel og strukturel forandring i arbejdsfællesskabet.
- Ledertrivsel og god ledelse er en forudsætning for både trivsel, tilknytning og den attraktive arbejdsplads. Komplekse ledelsesopgaver, store ledesspænd og øgede forventninger gør ledertrivsel til et strategisk fokusområde. Udviklingen i sygefraværet, og de målrettede indsatser herfor, har ikke alene betydning for arbejdsmiljøet og trivslen men også for kommunens omdømme.

Statistik, metode og kilder

Personaleredegørelsen er dynamisk. Det betyder, at data hver måned opdateres automatisk for at vise de mest aktuelle data.

Bemærk, at data fra FLIS som anvendes til sammenligning med andre kommuner er ca. 6 måneder forsinket. FLIS står for "Fælleskommunal Ledelsesinformations System" og er data som Kombit gør tilgængelig for kommuner som har valgt at deltage i samarbejdet.

Data kommer fra flere forskellige kilder:

- OPUS Løn og personale
- KRL data udstillet af FLIS (Kombit)
- Rekrutteringsdata fra Signatur
- Surveydata fra kandidater og fratrædende medarbejdere, fra TalentHub

Sammenligning med andre kommuner:

Nogle data er vist for Skanderborg Kommune og en række udvalgte sammenligningskommuner via data fra FLIS. Udgangspunktet for valget af sammenligningskommuner er enten nabokommuner og/eller oplandskommuner til Århus. Der er pt. ikke data tilgængelige for Århus og Horsens kommuner i FLIS.

Fuld tid: Fuld tid er ensbetydende med 37 timer

Note:

Targit er skanderborg Kommunes ledelsesinformationssystem.

KRL, Kommunernes og Regionernes Løndata.

Signatur, er det system Skanderborg Kommune bruger til rekruttering.

TalentHub, er en platform, hvor vi indsamler data ift. rekruttering, onboarding og offboarding.

FLIS, det fælleskommunale ledelsesinformationssystem

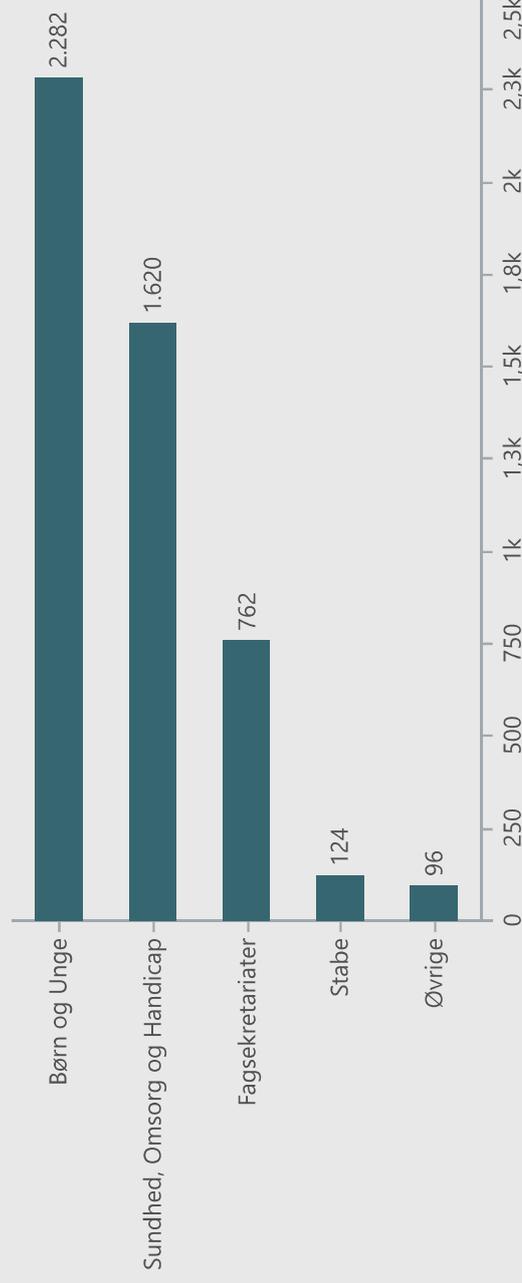
Tabel 1a. Antal ansatte (årsværk)

	Dec 2022	Dec 2023	Dec 2024	Dec 2025
Overenskomstansat	4.619	4.705	4.761	4.874
Tjenestemandsansat	15	13	11	10
Ialt	4.635	4.719	4.772	4.883

Tabel 1b. Antal ansatte (personer)

	Dec 2022	Dec 2023	Dec 2024	Dec 2025
Overenskomstansat	5.360	5.533	5.643	5.787
Tjenestemandsansat	16	14	12	11
Ialt	5.376	5.547	5.655	5.798

Figur 1. Antal ansatte omregnet til årsværk fordelt på område, December 2025



Fakta

Fagområder

Kontraktenheder inden for Børn og Unge samt Sundhed, Omsorg og Handicap. Kontraktenheder inden for Udviling, Kultur og Erhverv samt Plan, Teknik og Miljø fremgår under Øvrige.

Fagsekretariater

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

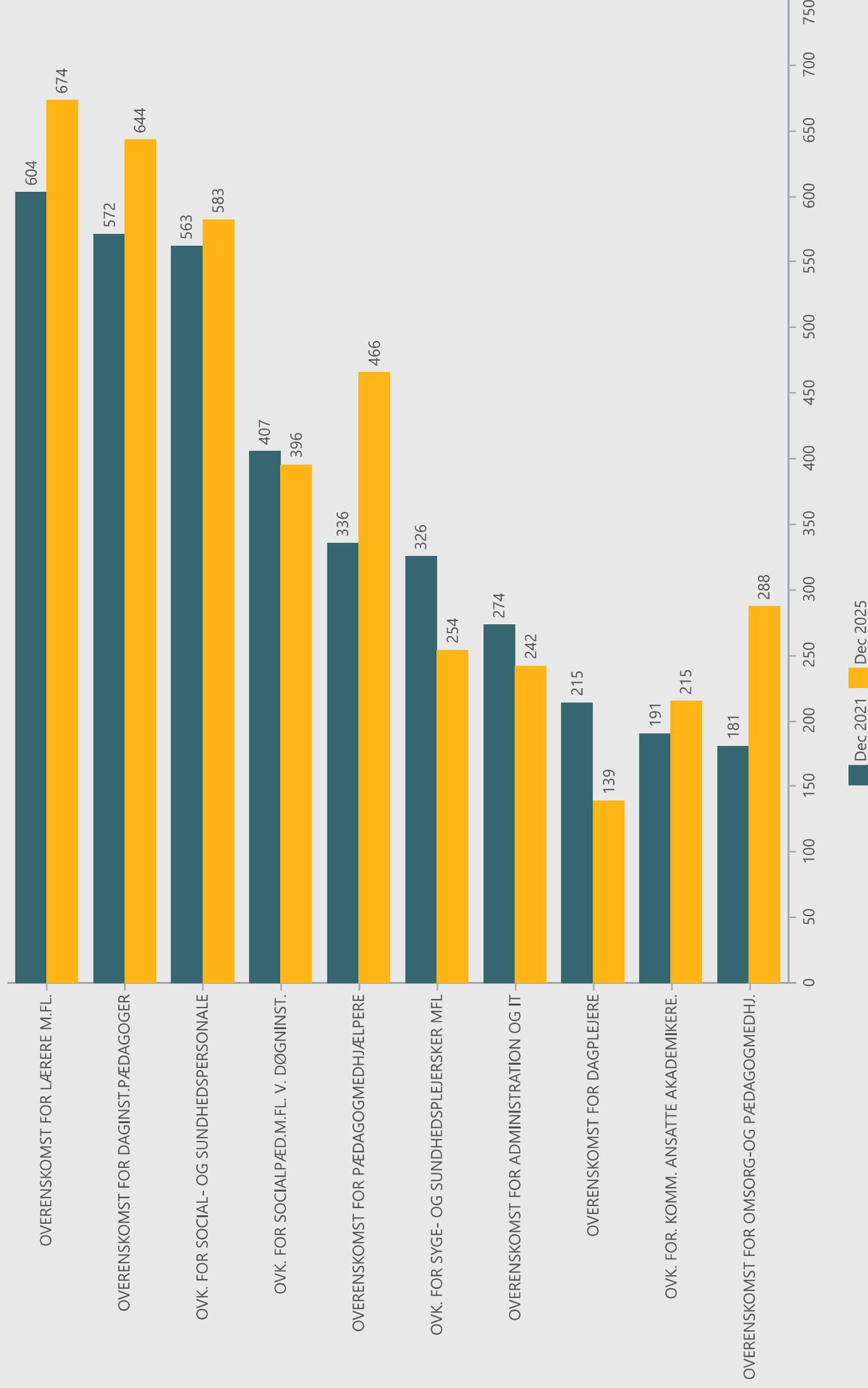
Stabe

Økonomi, Digitalisering og Indkøb. Byrådssekretariatet og HR.

Øvrige

Entreprenøraftdelingen, Bibliotekerne og Kulturskolen

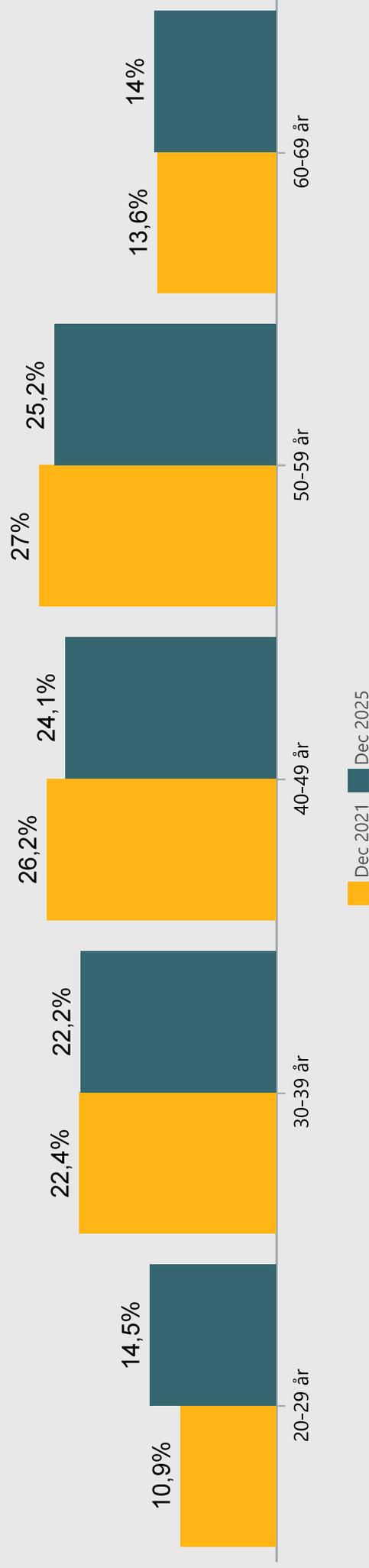
Figur 2. Antal ansatte omregnet til fuldtidsstillinger fordelt på de 10 største overenskomstområder



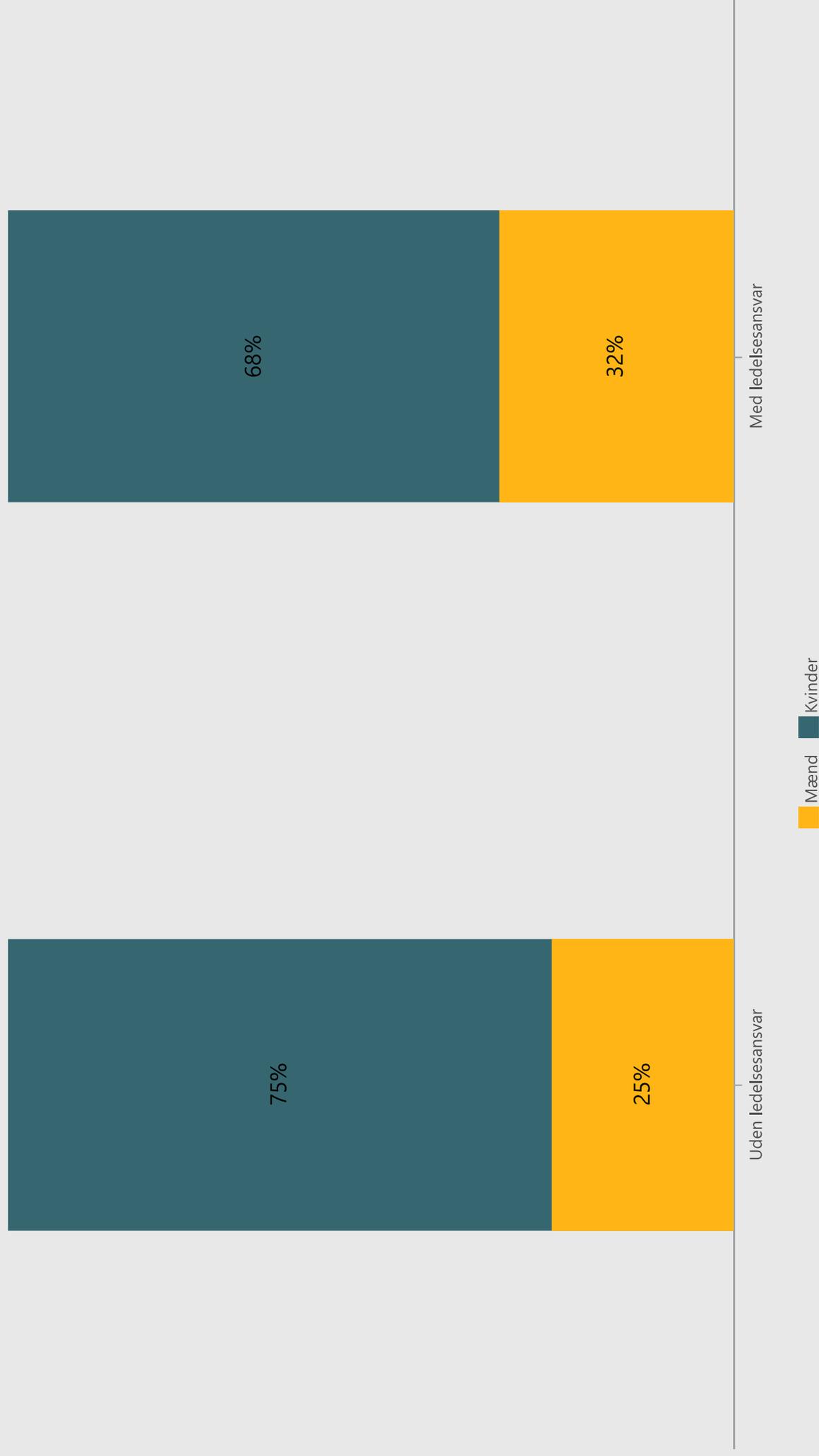
Figur 3a. Kønsfordeling



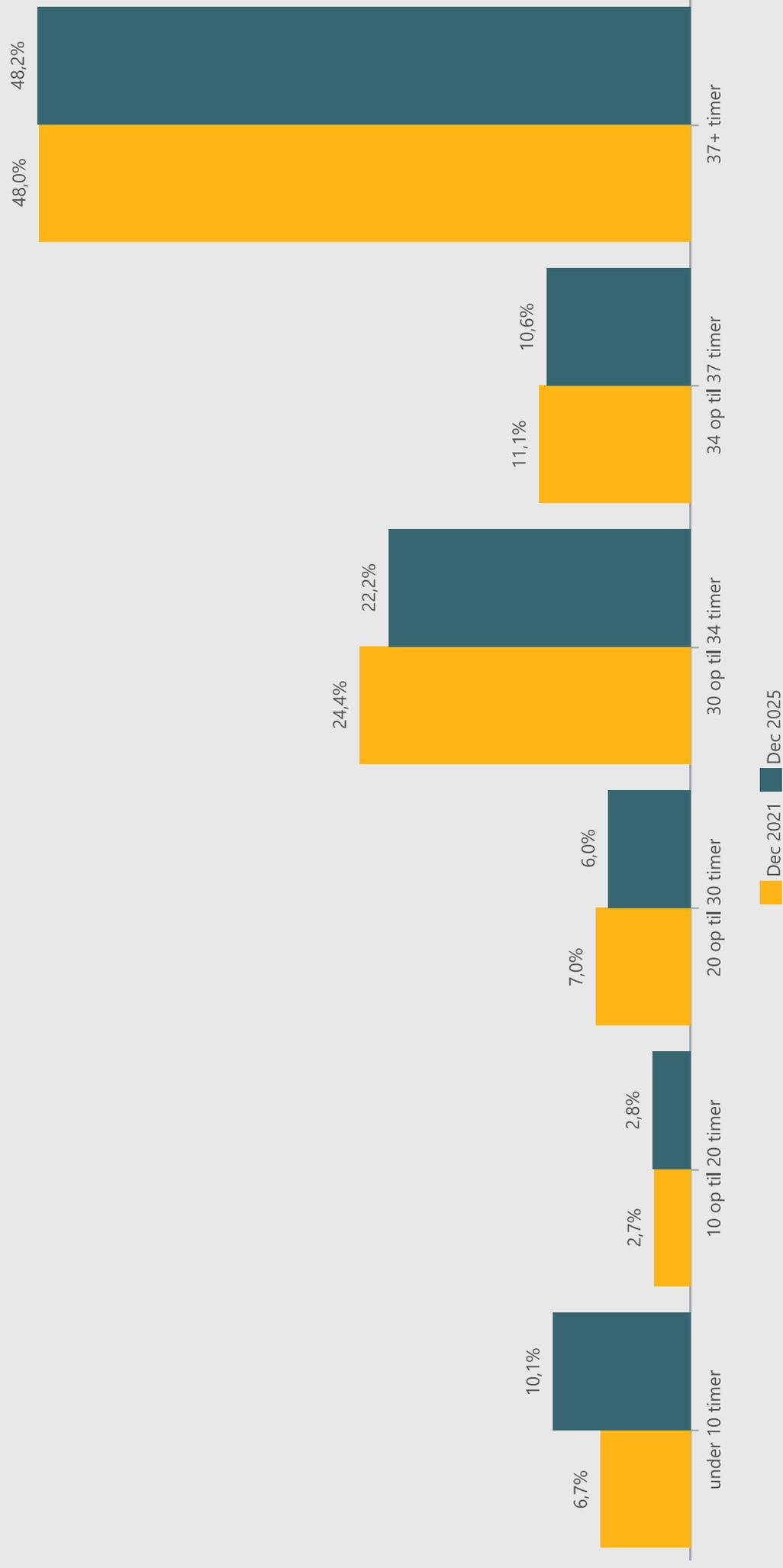
Figur 3b. Aldersfordeling, 20-69 årige



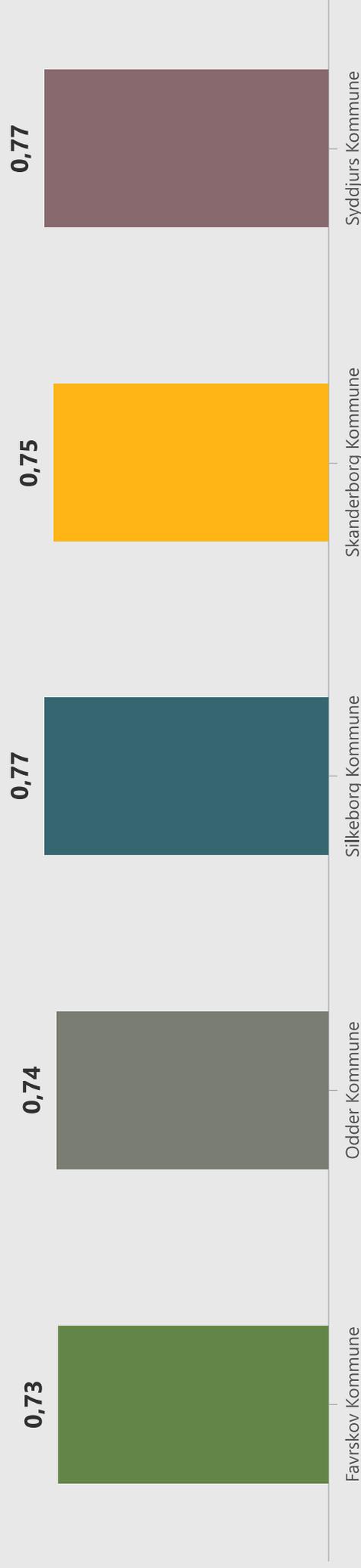
Figur 4. Andel mænd og kvinder fordelt på stillinger med eller uden ledelsesansvar, Dec 2025



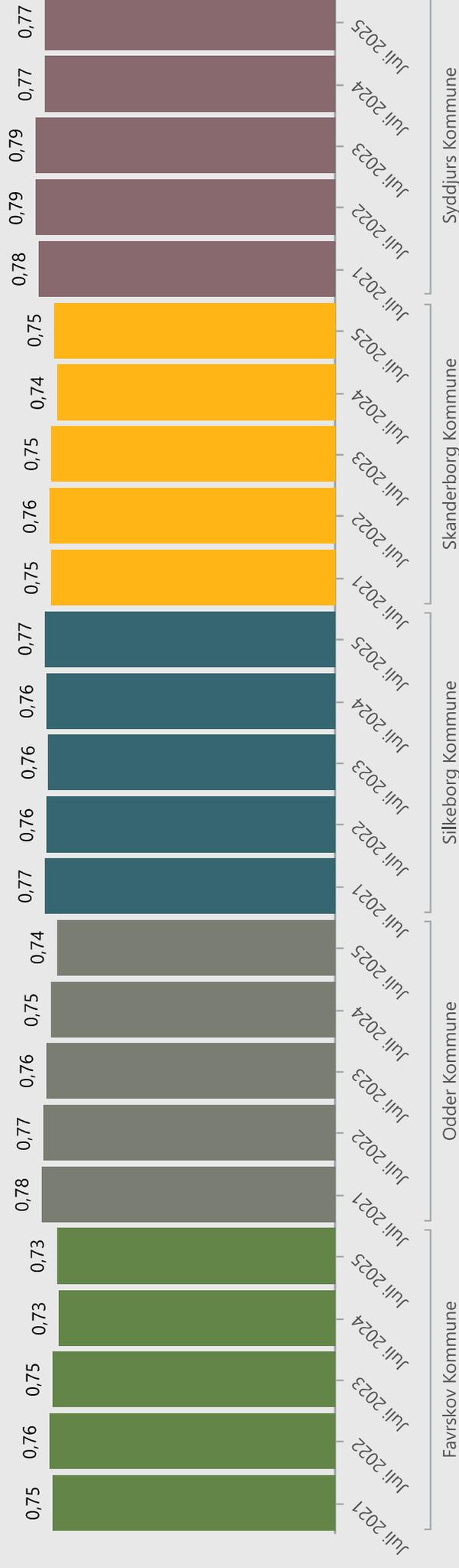
Figur 5. Fordeling af ordinært ansattes ugentlige arbejdstid



Figur 6. Gennemsnitlig beskæftigelsesgrad (Juli 2025)



Figur 7. Udvikling i Gennemsnitlig beskæftigelsesgrad seneste 5 år

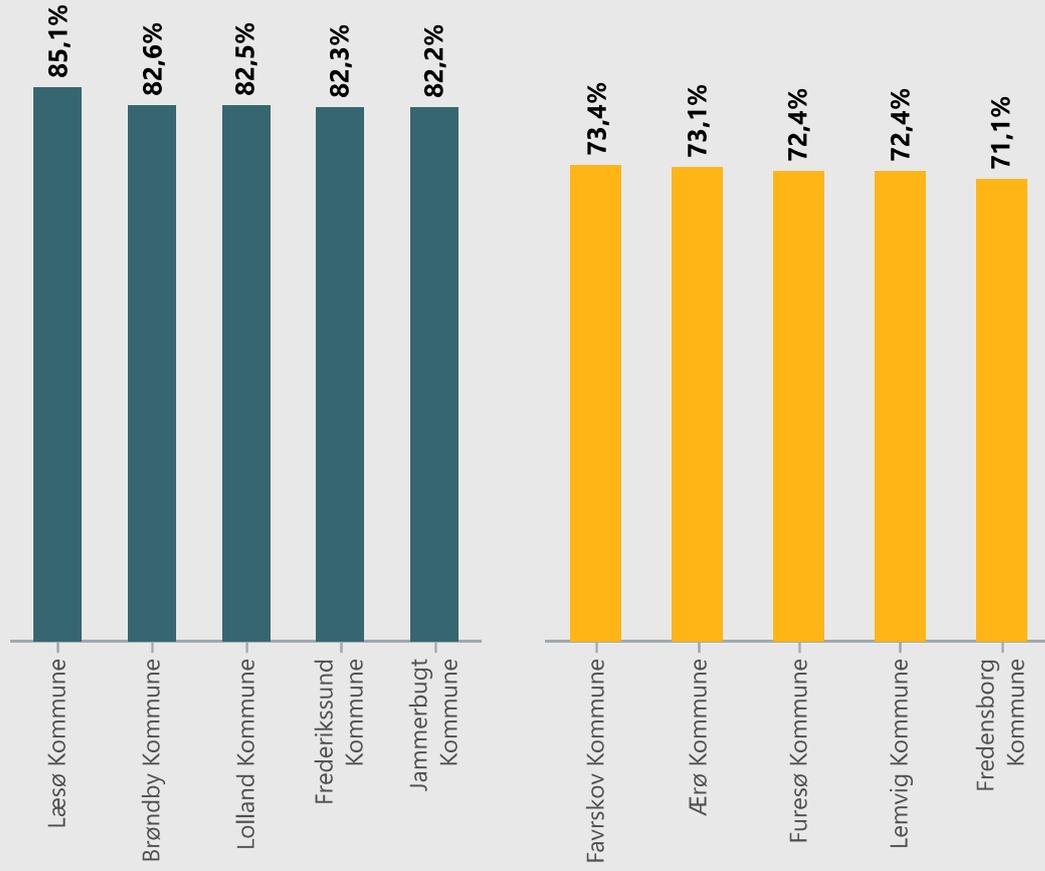


Gennemsnitlig beskæftigelsesgrad

Antal, alder og køn

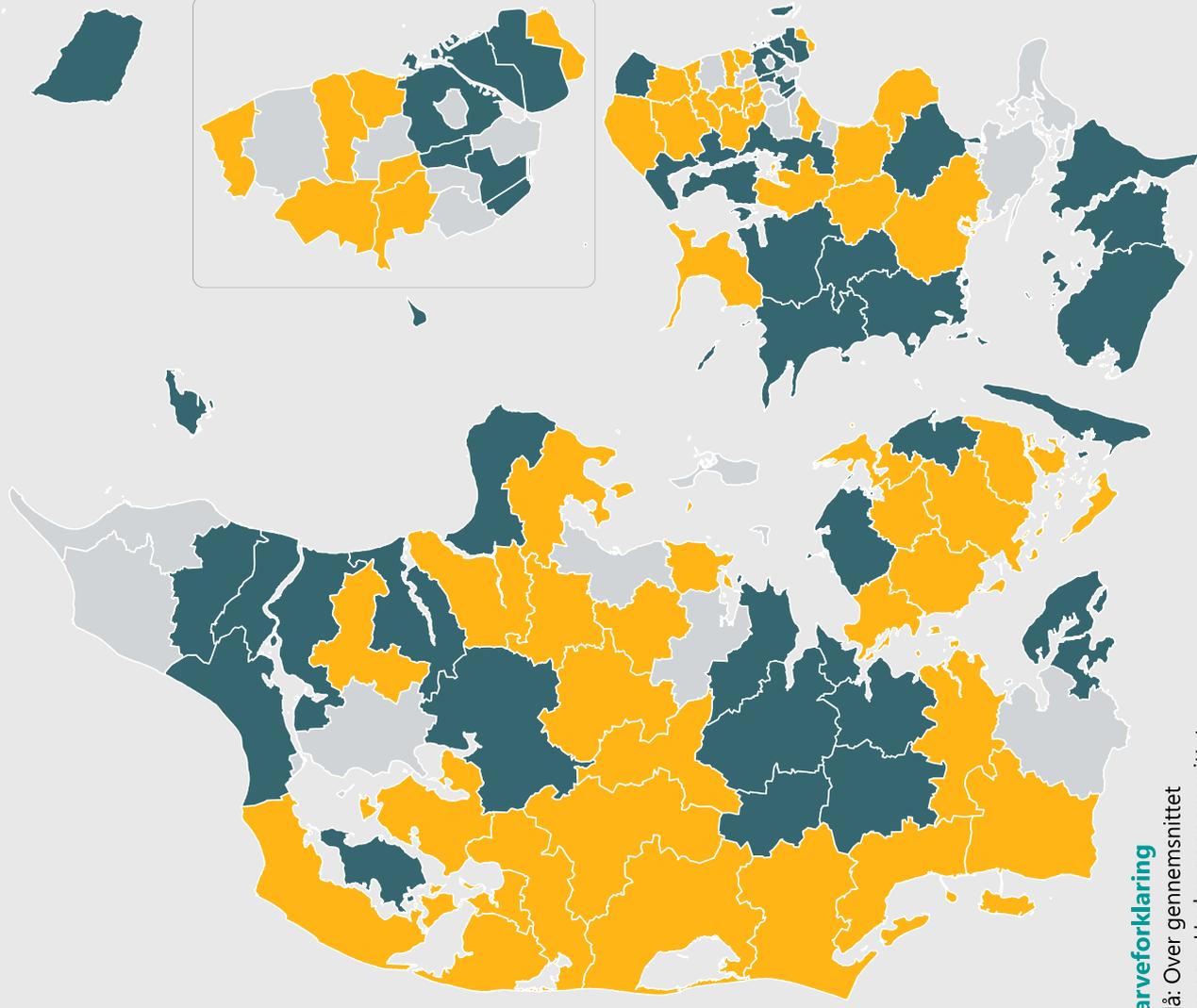
Landsgennemsnit **77,5%** Skanderborg Kommune **74,5%**

Figur 8. Øverste 5 og nederste 5 kommuner (Juli 2025)

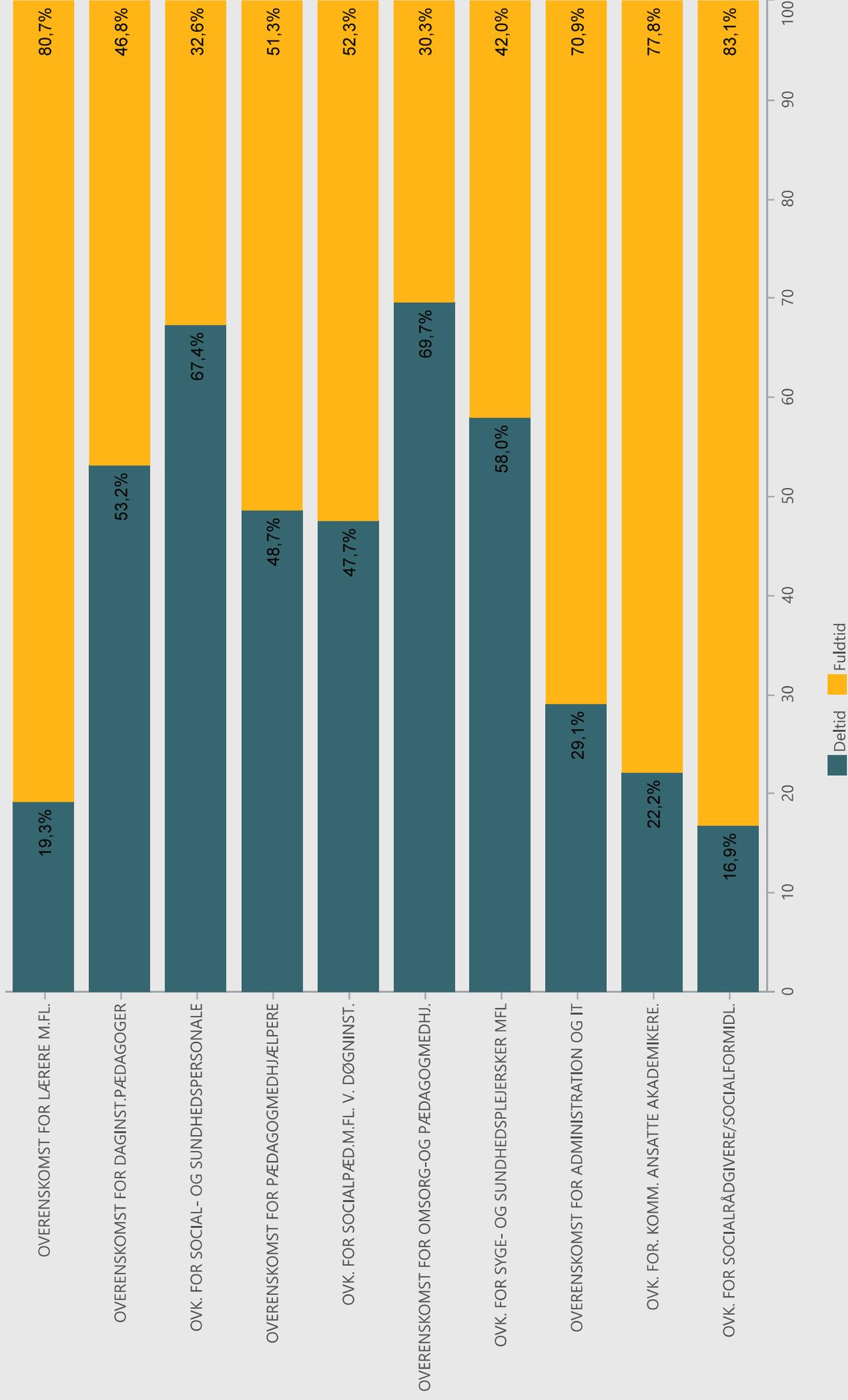


Kilde: FLIS Nøgletal

Figur 9. Gennemsnitlig beskæftigelsesgrad (Juli 2025)



Figur 10. Andel fuldtids- og deltidsansatte i de 10 største overenskomstgrupper, Dec 2025

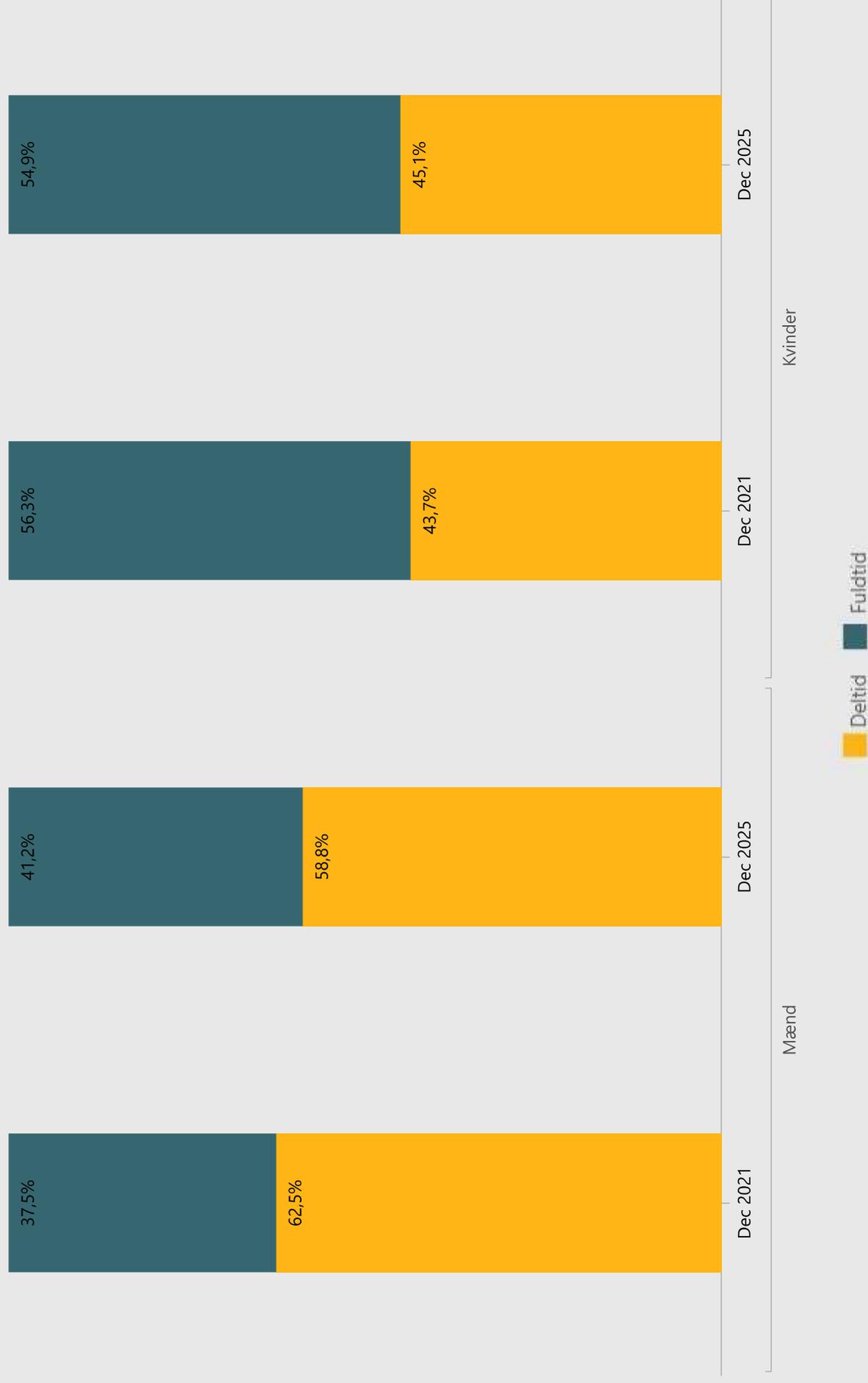


Figur 11. Andel fuldtids- og deltidsansatte fordelt på aldersgrupper, Dec 2025



■ Deltid ■ Fuldtid

Figur 12. Fuldtid og deltid fordelt på køn



Tablet 2. Udvikling i antal ansatte på særlige vilkår eller i fritidsjob

Medarbejderkreds	Dec 2022	Dec 2023	Dec 2024	Dec 2025	Ændring i perioden
Fleksjob, fra 1.1.13	257	262	269	277	20
Flex job, før 1.1.13	69	63	58	52	-17
Fritidsjob	147	132	147	118	-29
Integration/oplæring	12	11	11	19	7
Jobrotation	2			3	-2
Seniorjob	5	5	4	3	-2
Total	492	473	489	469	-23

Fakta

Fleksjob

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

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

Fleksjob før 1.1.2013 er medarbejdere, hvor der udbetales lønrefusion fra staten. I denne ordning får medarbejderen løn på fuldtid og arbejder et mindre timetal. Ordningen ophørte 31.12.2012, men ansatte som var på ordningen fortsætter på uændrede vilkår.

Fritidsjob

Fritidsjob er jobs for unge i alderen 13-17 år i Skanderborg Kommune.

EGU

EGU er en to-årig praksisorienteret uddannelse, som giver adgang til erhvervsuddannelser eller job

IGU

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

Jobrotation

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

Seniorjob

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

Figur 13. Udvikling i antal elever (personer), Dec 2022 - Dec 2025

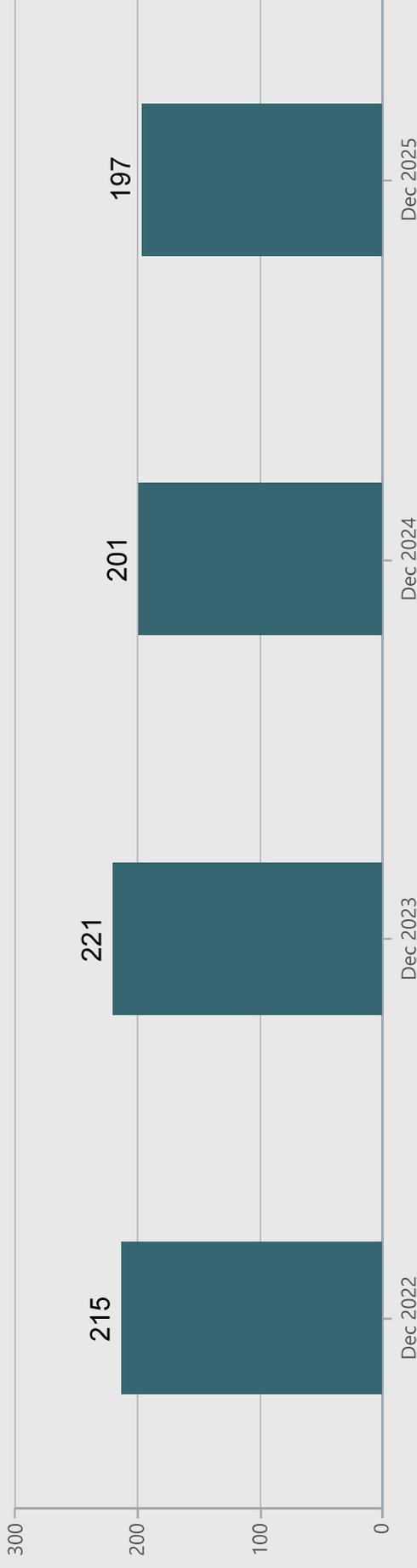
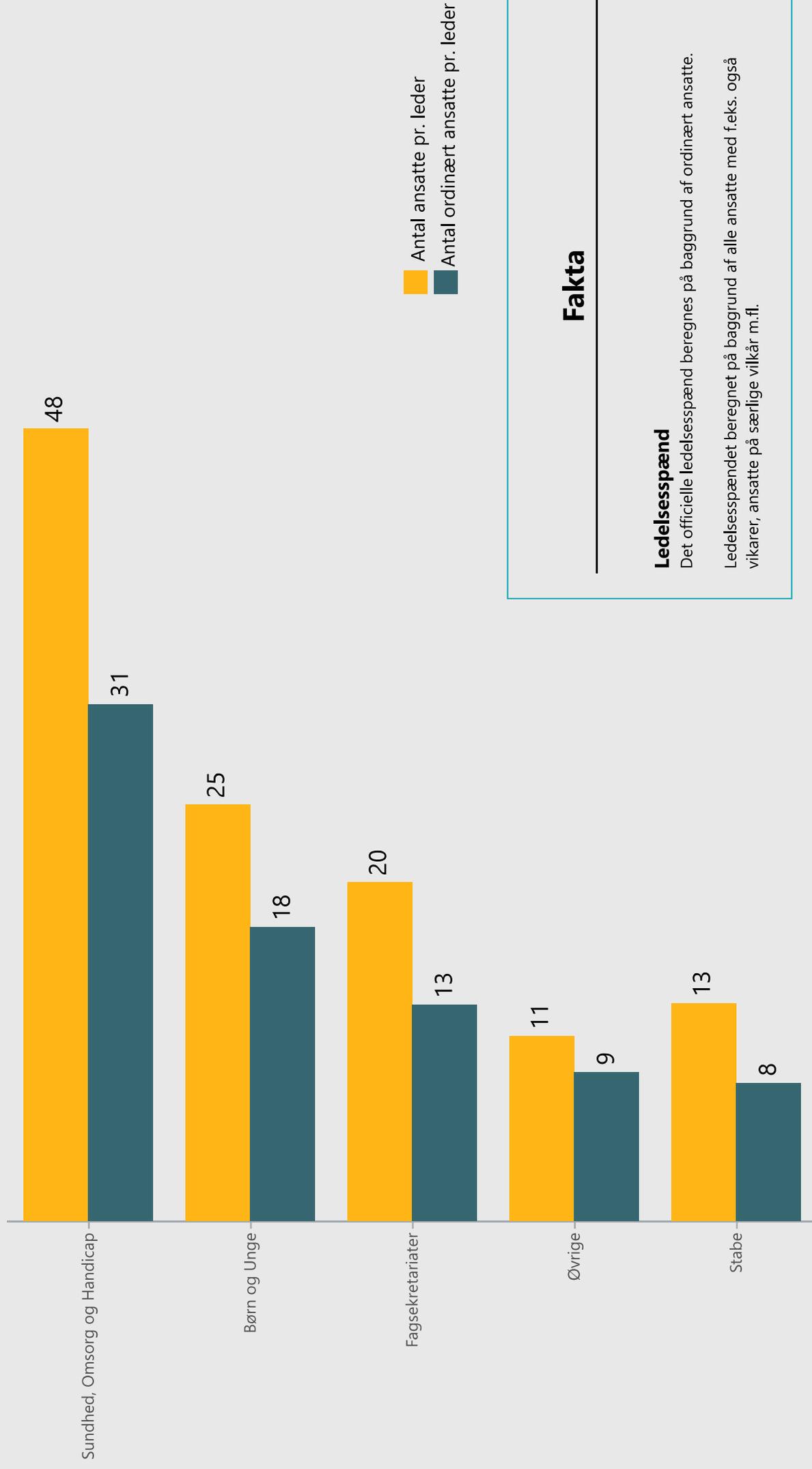


Table 3. Students distributed by position

Stilling	Dec 2022	Dec 2023	Dec 2024	Dec 2025↓
Social- og sundhedsassistentelev	117	92	66	61
Pædagogstuderende	45	50	44	52
Social- og sundhedshjælpelev	26	30	35	38
Pædagogisk assistentelev	6	21	30	29
Kontorelev	2	4	5	3
Ernæringsassistentelev	3	4	3	2
Klinikassistentelev	1	1	2	2
Pædagogmedhjælper	1	4	4	2
Pædagogstuderende 1. lønnede praktik	1	1	1	2
Pædagogstuderende 2. lønnede praktik	1	3	1	2
EGU-elev			1	1
Ejendomsassistentelev			1	1
Gartner elev		2	2	1
IGU elev		2	1	1
Omsorgs- og pædagogmedhjælper			1	1
Daglejer		2	3	
Ejendomsassistentelev	1	1		
Praktikant			2	
Pædagogisk assistent elev 2021	8	2		
Serviceassistentelev	2	1		1
Social- og sundhedsassistent	1	1		

Figur 14. Ledelsesspænd, Dec 2025



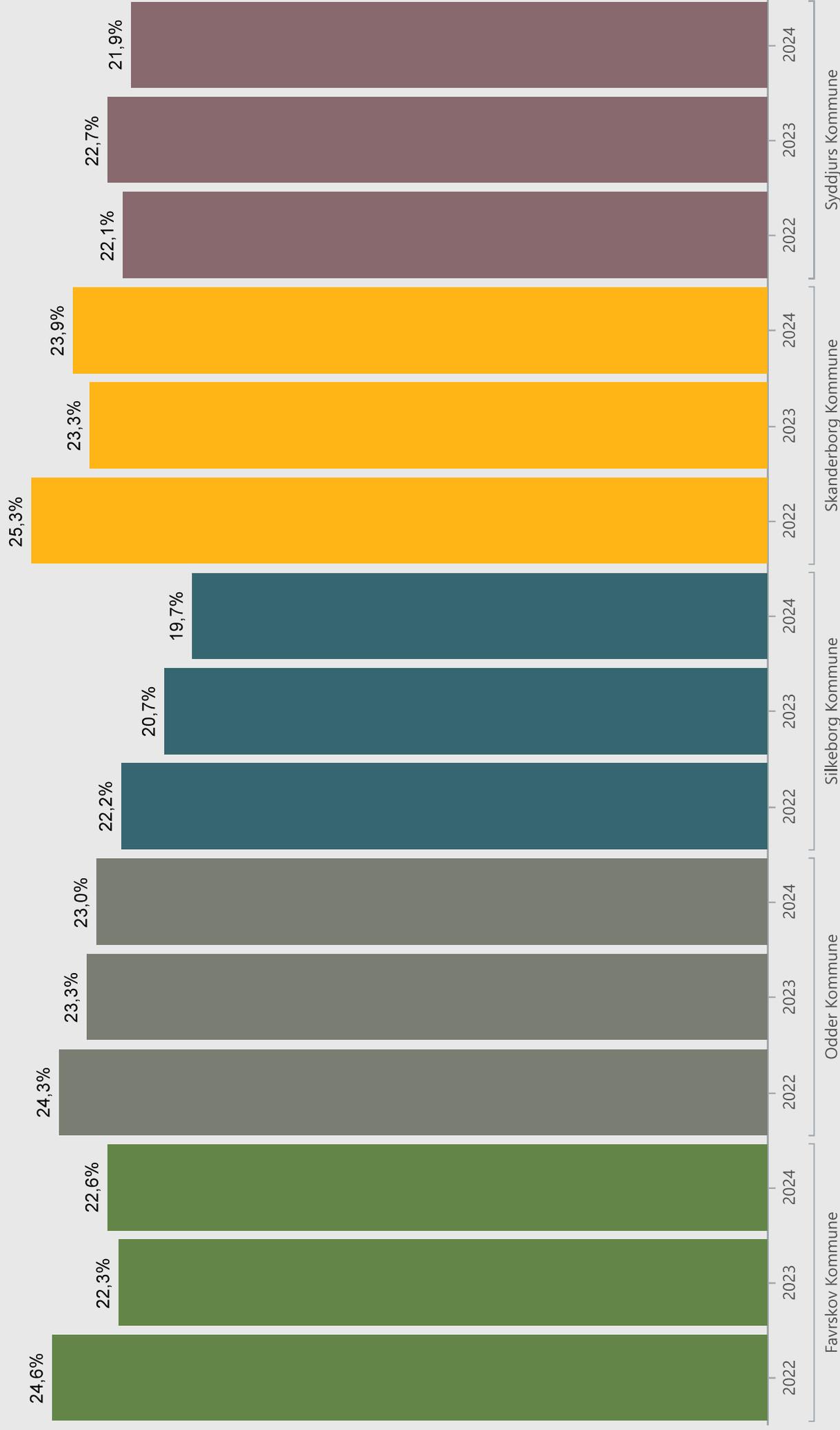
Fakta

Ledelsesspænd

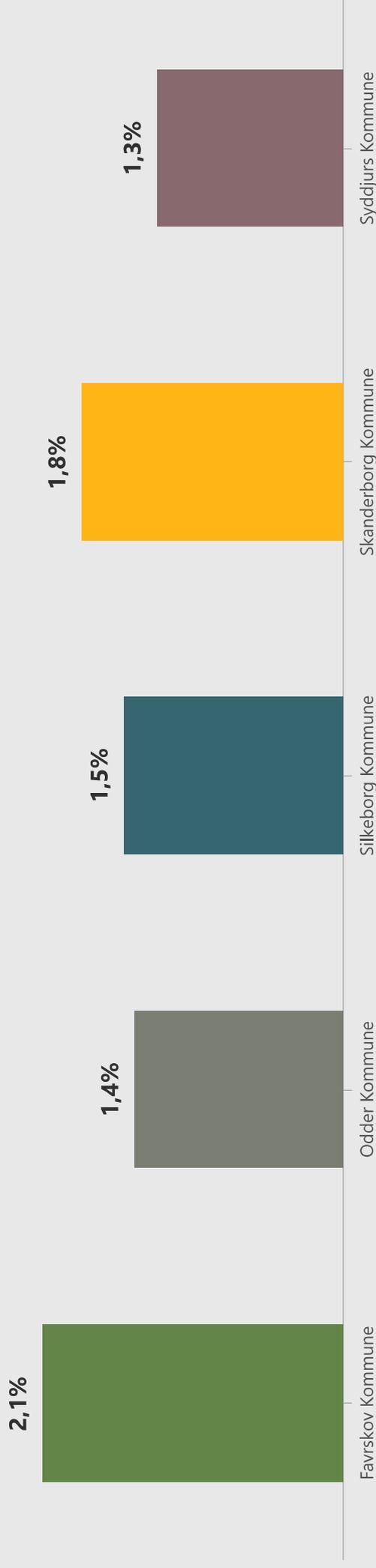
Det officielle ledelsesspænd beregnes på baggrund af ordinært ansatte.

Ledelsesspændet beregnet på baggrund af alle ansatte med f.eks. også vikarer, ansatte på særlige vilkår m.fl.

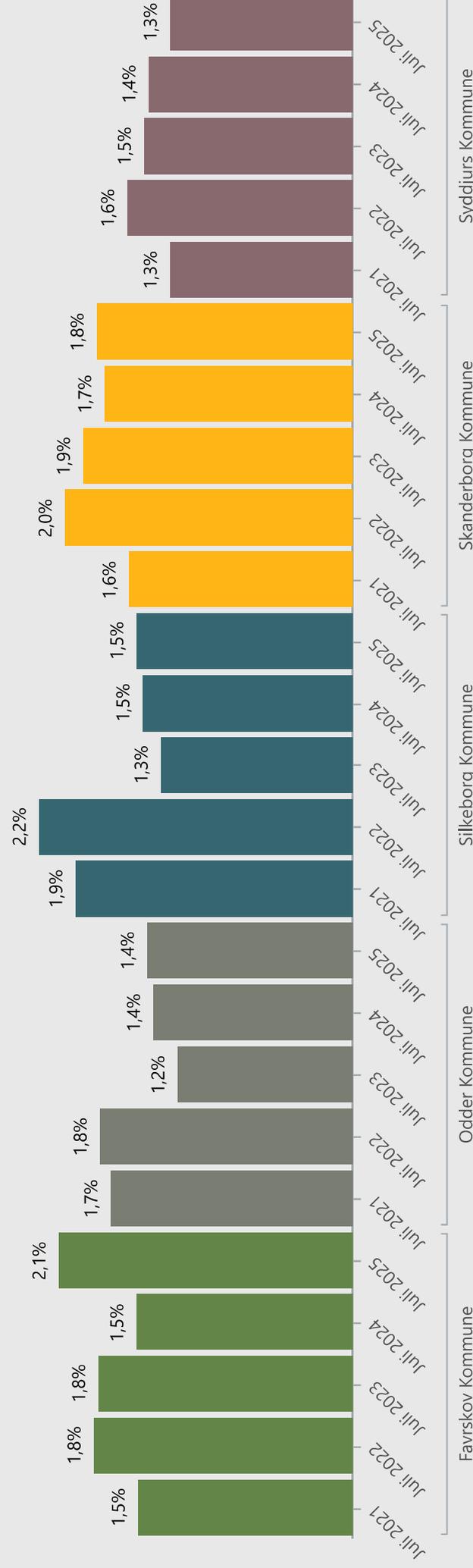
Figur 15. Udvikling i personaleomsætning sammenlignet med andre kommuner



Figur 16. Andel nyansatte blandt fratrådte (Juli 2025)



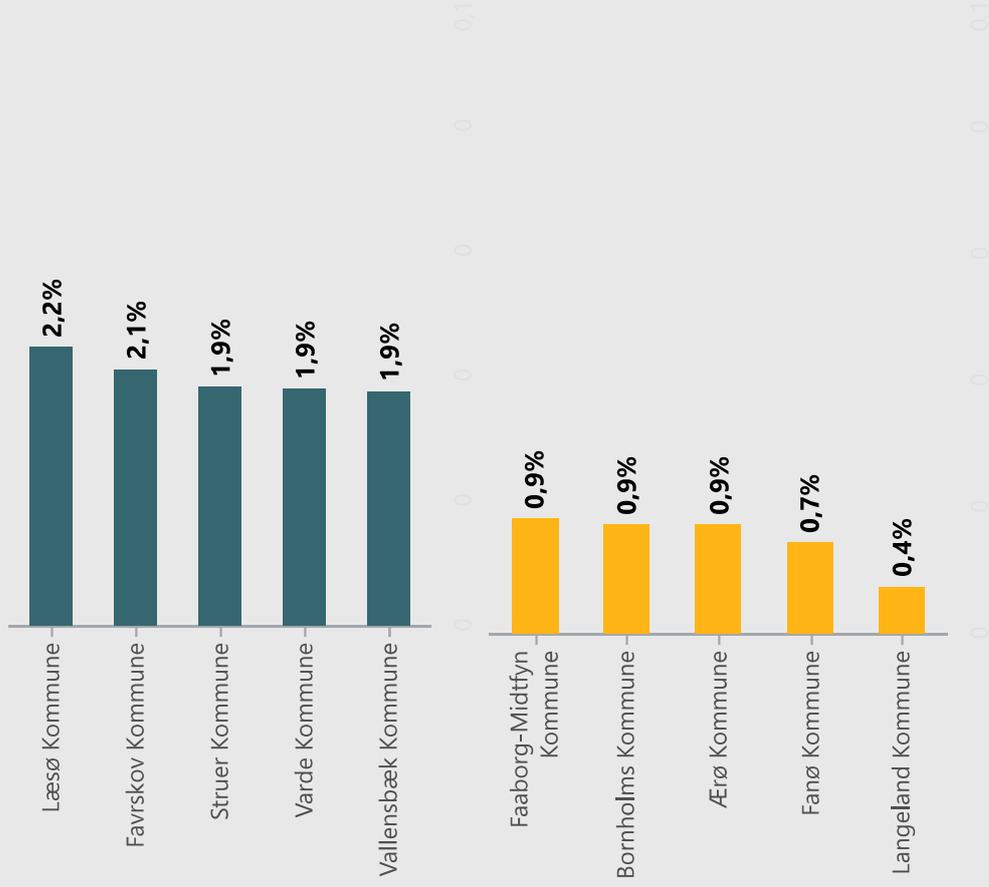
Figur 17. Udvikling i Andel nyansatte blandt fratrådte



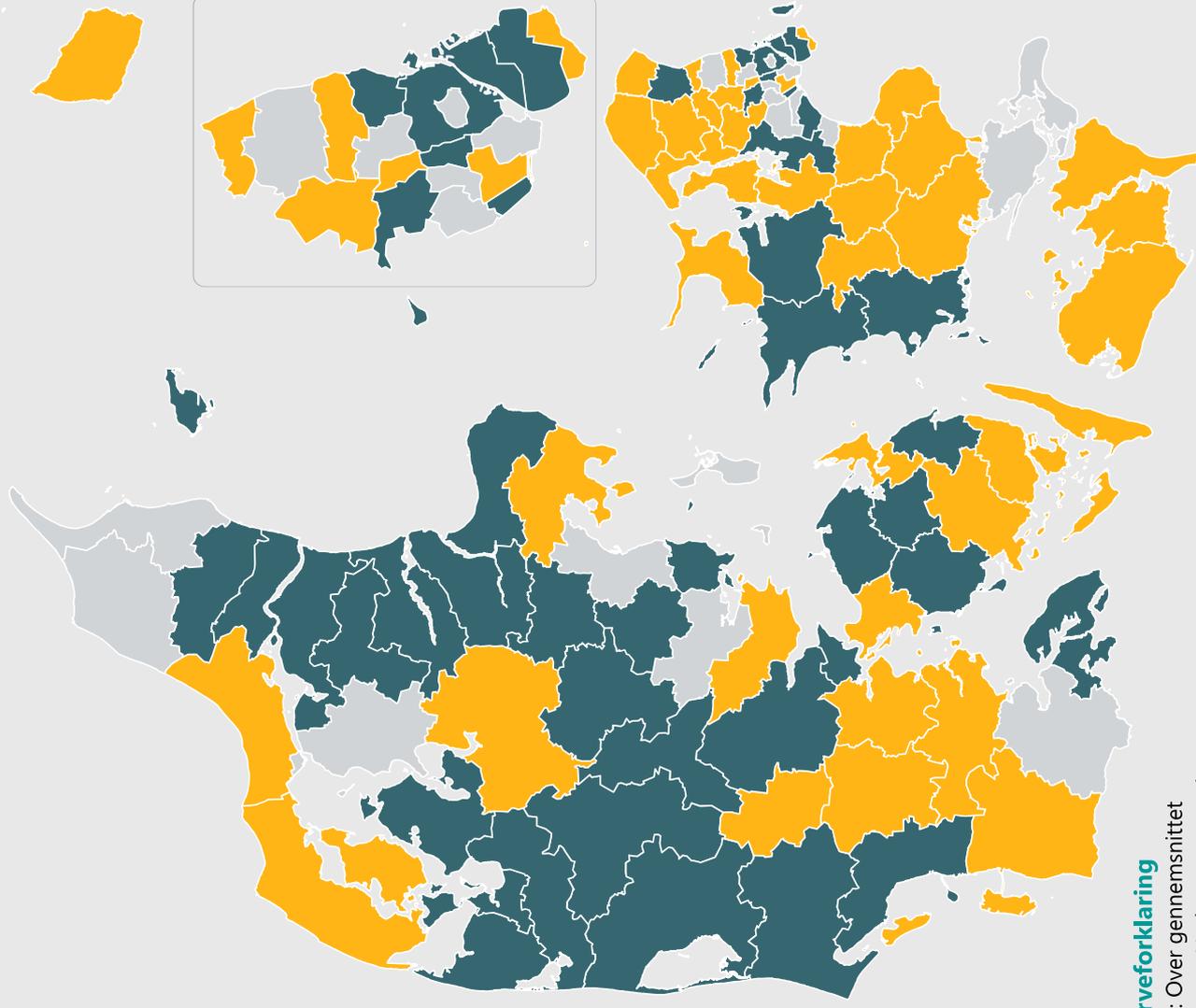
Andel nyansatte blandt fratrådte

Lands gennemsnit **1,3%**
Skanderborg Kommune **1,8%**

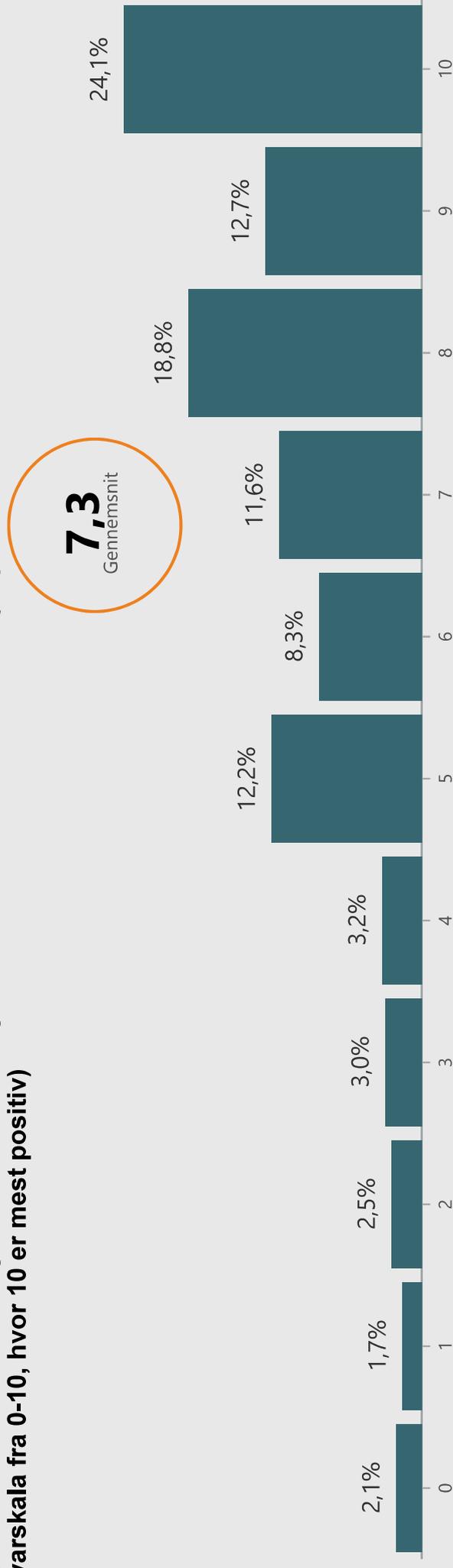
Figur 18. Øverste 5 og nederste 5 kommuner (Juli 2025)



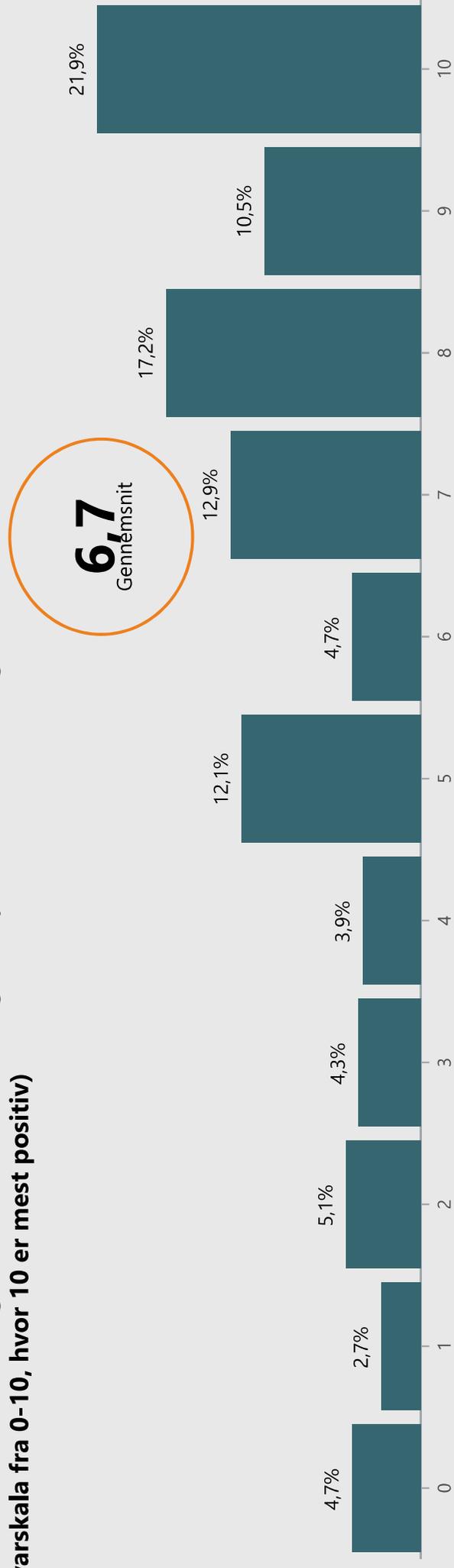
Figur 19. Andel nyansatte blandt fratrådte (Juli 2025)



Figur 20. Omdømme: Betragter du Skanderborg Kommune som en attraktiv arbejdsplads? (svarskala fra 0-10, hvor 10 er mest positiv)



Figur 21. Omdømme: Jeg vil anbefale andre at søge arbejde hos Skanderborg Kommune (svarskala fra 0-10, hvor 10 er mest positiv)



Figur 22. Onboarding - spørgsmål stillet efter 3 mdr. ansættelse

Svar fra perioden: Dec 2024 - Nov 2025

Tilknytning og tiltrækning

0 angiver mest negative svar, 10 angiver mest positive svar

Hvor sandsynligt er det, at du vil anbefale andre at søge et job hos os?

8,9

Gennemsnit

371
Antal svar



Føler du, at du har alle nødvendige ressourcer og værktøjer til at udføre dit job?

7,9

Gennemsnit

196
Antal svar

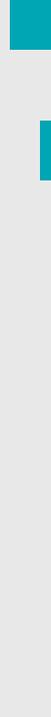


Vil du vurdere arbejdsbyrden i dit nye job som passende?

8,0

Gennemsnit

197
Antal svar



Er du tilfreds i din nuværende stilling?

8,6

Gennemsnit

201
Antal svar



Figur 23. Offboarding

Svar fra perioden: Dec 2024 - Nov 2025

Tilknytning og tiltrækning

0 angiver mest negative svar, 10 angiver mest positive svar

Det var nemt for mig at balancere mit arbejdsliv og privatliv, mens jeg arbejdede hos Skanderborg Kommune

6,7
Gennemsnit

117
Antal svar



Mit job gav mig tilstrækkelige udfordringer

6,8
Gennemsnit

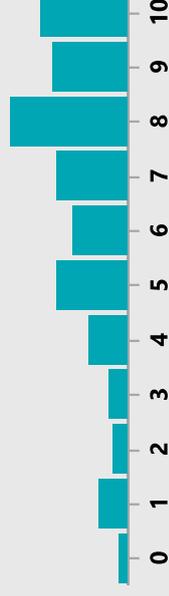
120
Antal svar



Jeg var tilfreds med mine løn- og ansættelsesvilkår

6,7
Gennemsnit

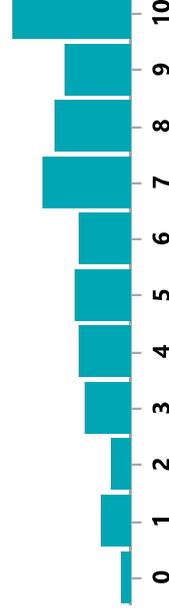
117
Antal svar



Jeg har haft et godt forhold til min leder

6,5
Gennemsnit

120
Antal svar



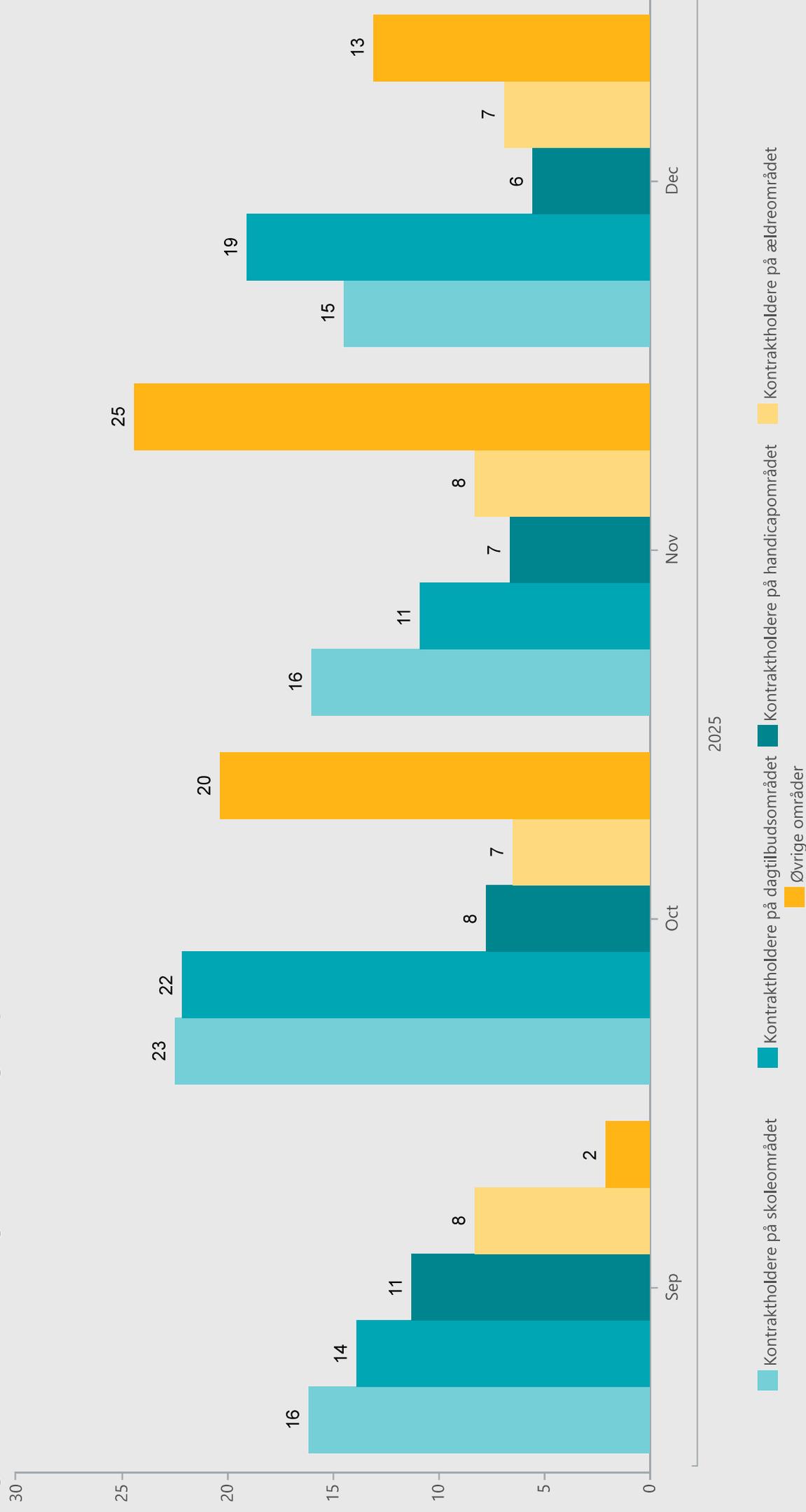
Mit samarbejde med mine kolleger var godt

8,4
Gennemsnit

115
Antal svar



Figur 24. Gennemsnitlige antal ansøgere pr. ansættelse



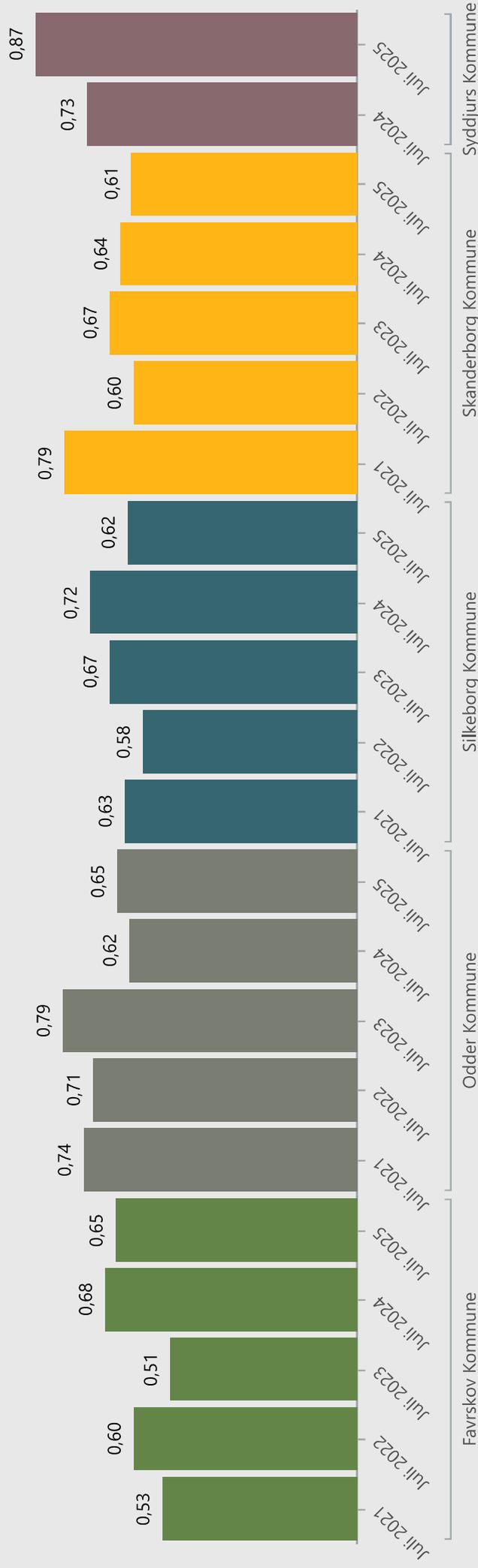
Figur 25. Barselsfravær med løn. Opgjort i dagsværk



Figur 26. Sygefravær i dagsværk (Juli 2025)



Figur 27. Udviklingen i Sygefravær i dagsværk

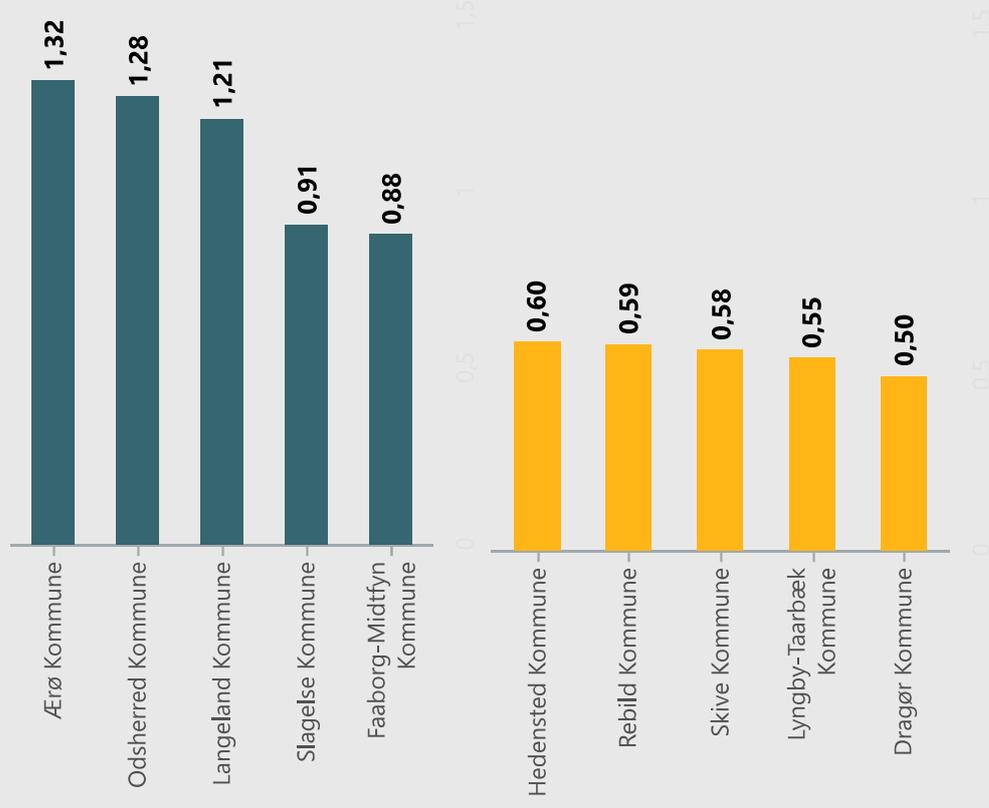


Sygefravær i dagsværk (Pr.måned)

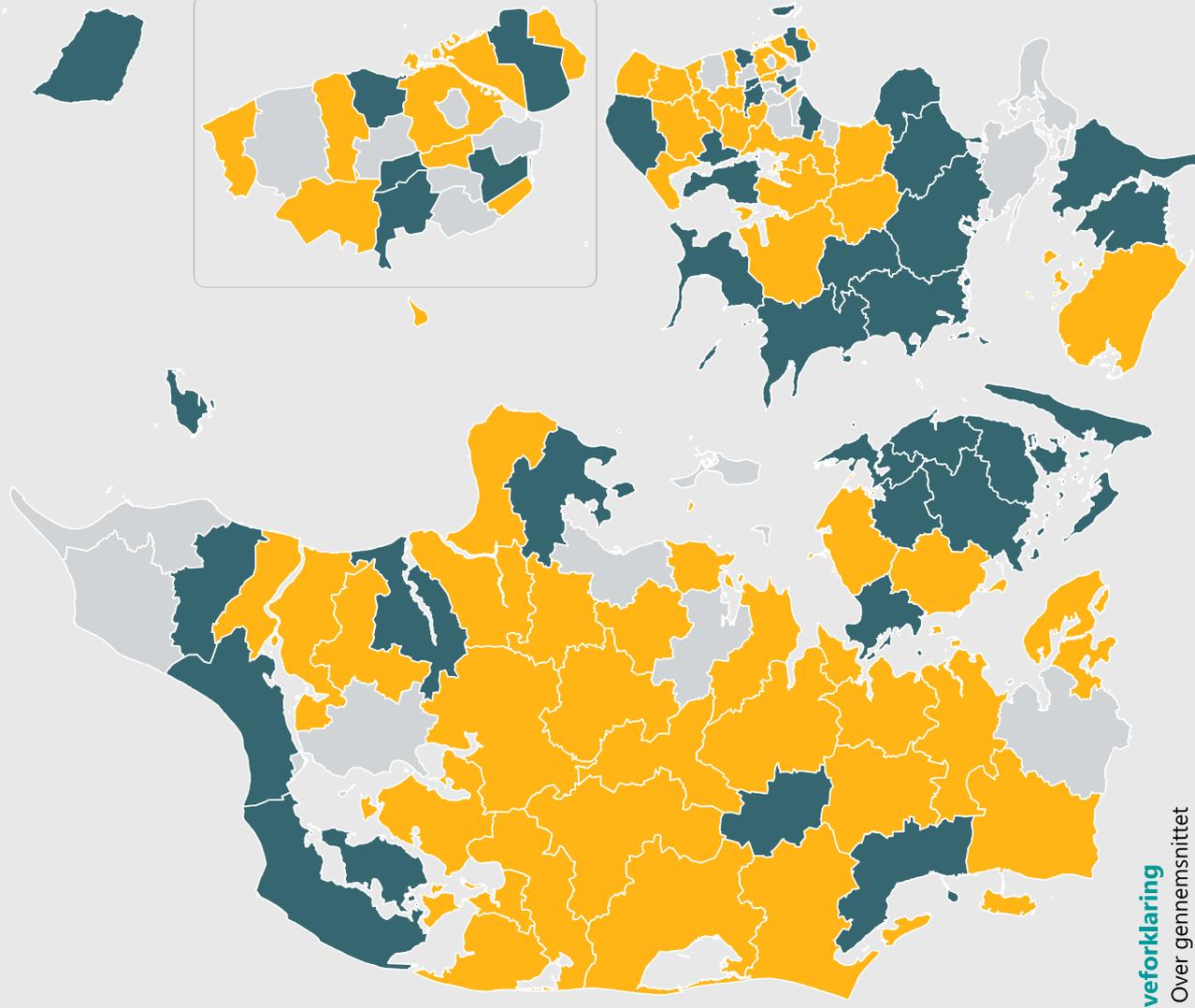
Fravær

Lands gennemsnit **0,74** Skanderborg Kommune **0,61**

Figur 28. Øverste 5 og nederste 5 kommuner (Juli 2025)



Figur 29. Sygefravær i dagsværk (Juli 2025)



Fakta

Sygefravær

Helt eller delvist fravær pga. egen sygdom eller nedsat tjeneste pga. sygdom.

Kort sygefravær

Sygdom med 1-14 dages varighed.

Længerevarende sygefravær

Sygefravær med over 14 dages varighed.

Fagområder

Kontraktheder inden for Børn og Unge samt Sundhed, Omsorg og Handicap.

Kontraktheder inden for Udvikling, Kultur og Erhverv samt Plan, Teknik og Miljø fremgår under øvrige.

Fagsekretariater

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

Stabe

Økonomi, Digitalisering og Indkøb, Byrådssekretariatet og HR.

Øvrige

Entreprenøraftdelingen, Biblioteker og Kulturskolen.

Tabel 4. Sygefravær i procent pr. år, områdefordelt

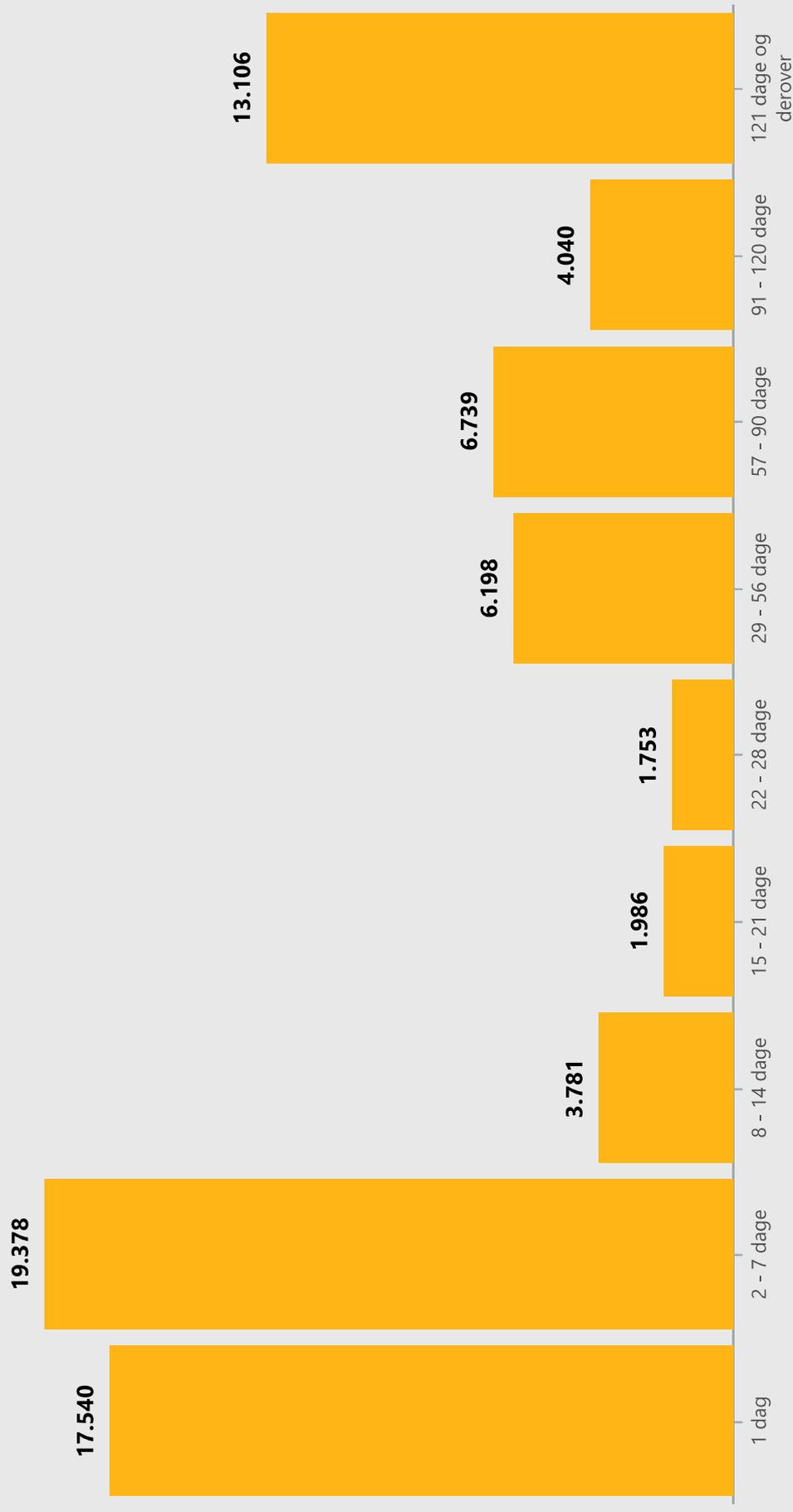
Område	2022	2023	2024	2025
Skole	5,2%	5,7%	4,9%	5,3%
Dagtilbud	6,7%	7,2%	6,2%	6,8%
Børn med særlige behov	8,5%	6,2%	6,1%	5,5%
Ældre	6,8%	6,7%	6,4%	6,6%
Handicap	7,1%	8,1%	6,8%	6,7%
Fagsekretariater og stabe	3,8%	4,4%	4,2%	4,0%
Øvrige kontraktholdere	5,0%	3,1%	3,3%	3,9%
Ialt	5,8%	6,2%	5,5%	5,7%

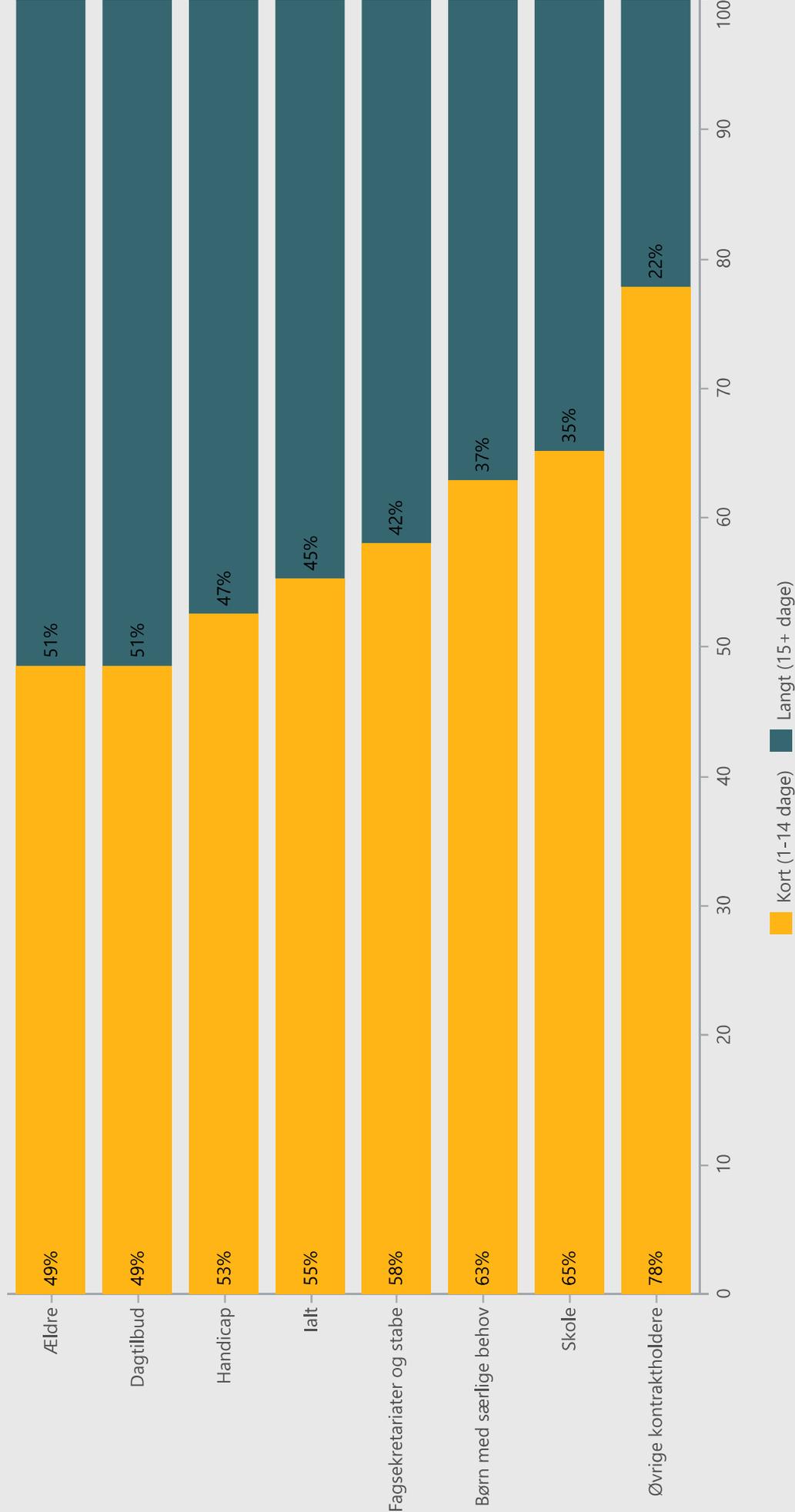
Figur 30. Sygefravær pr. år fordelt på kort og længerevarende fravær



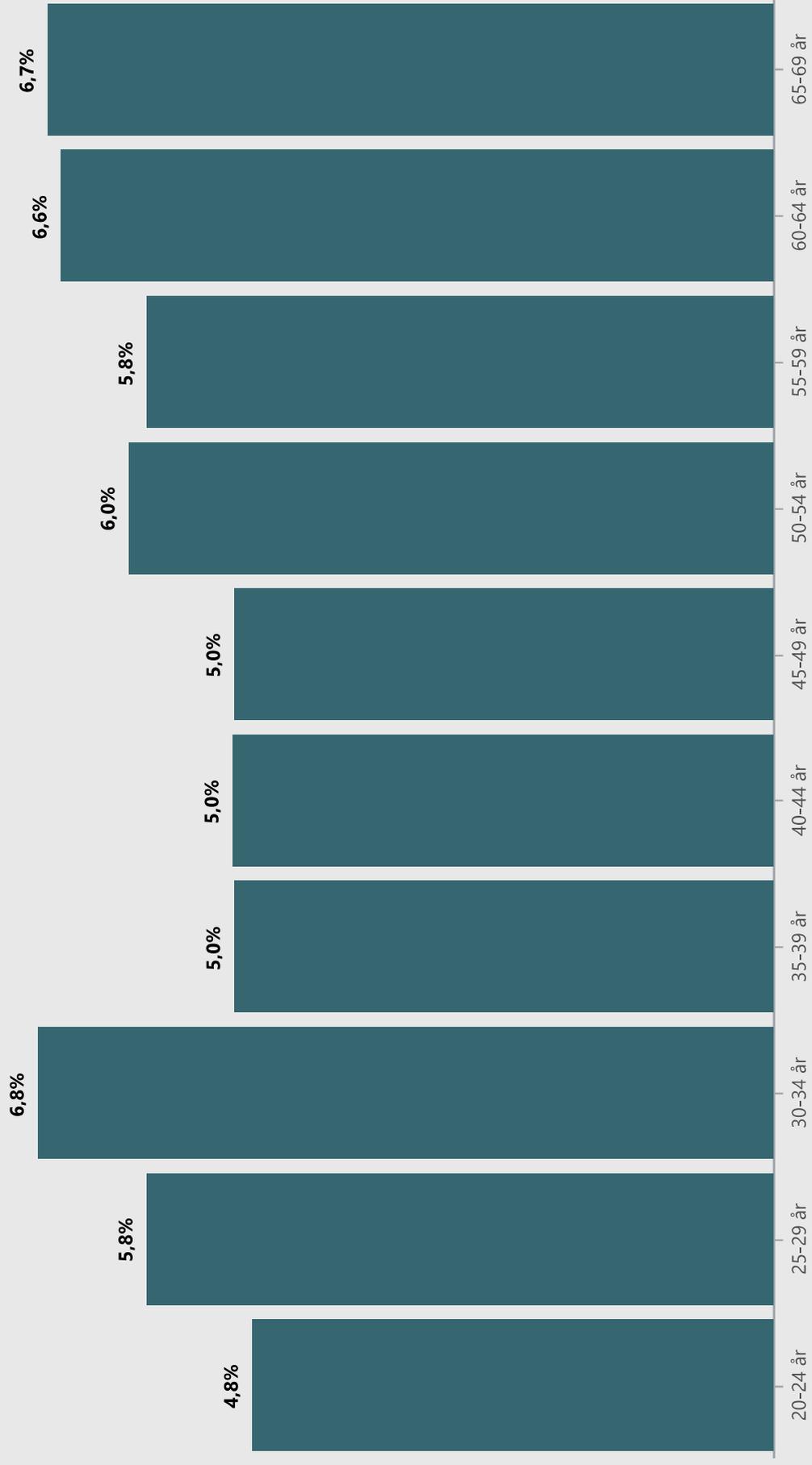
Figur 31. Sygefravær fordelt på varighed, antal dage

Data er fra 2025

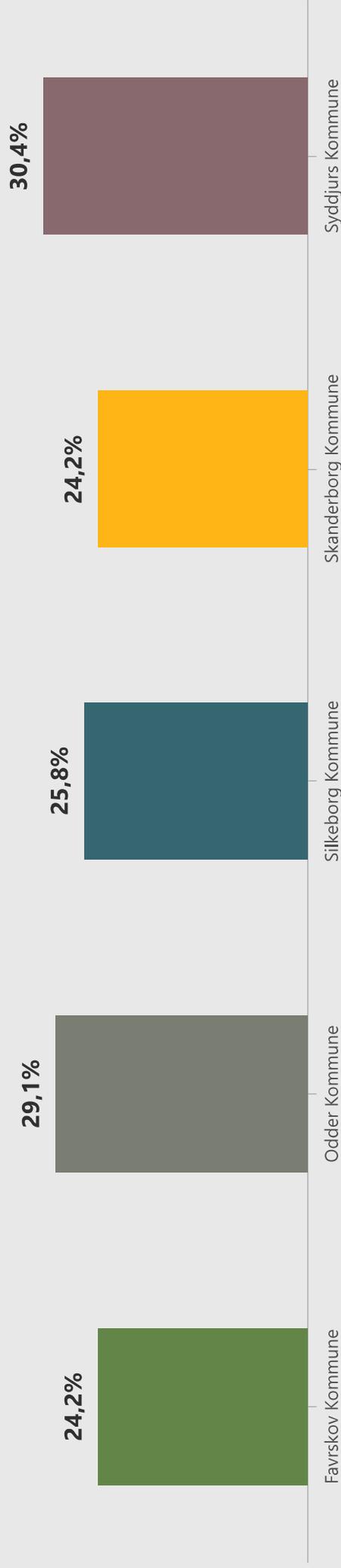


Figur 32. Andel kort og længerevarende sygefravær fordelt på områder, 2025

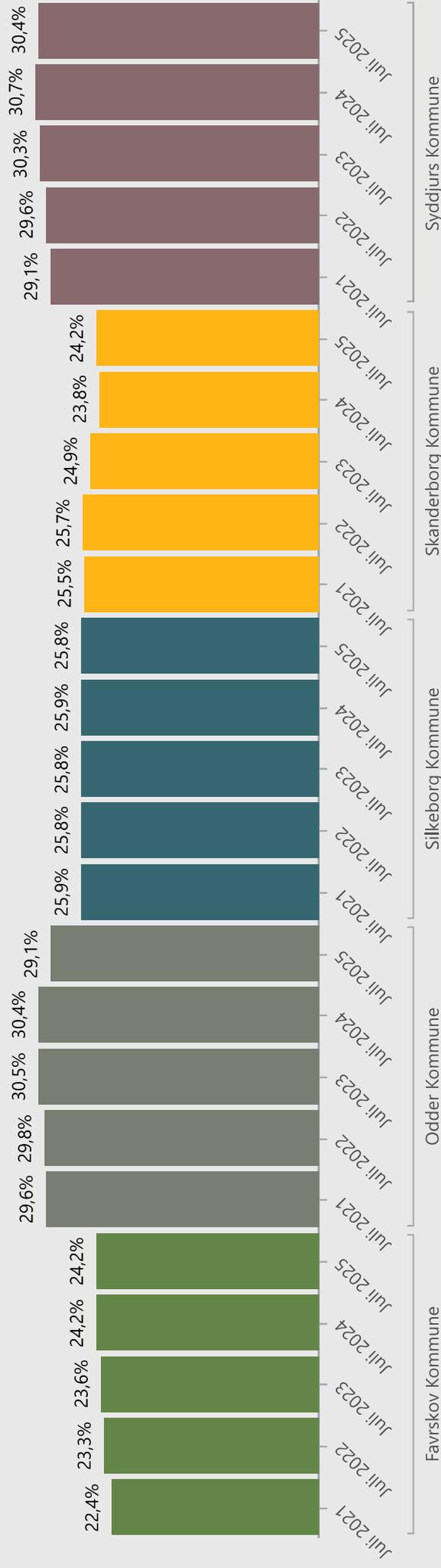
Figur 33. Sygefravær i % fordelt på alder, 2025



Figur 34. Andel ansatte på 55+ år (Juli 2025)



Figur 35. Udvikling i Andel ansatte på 55+ år



Andel ansatte på 55+ år

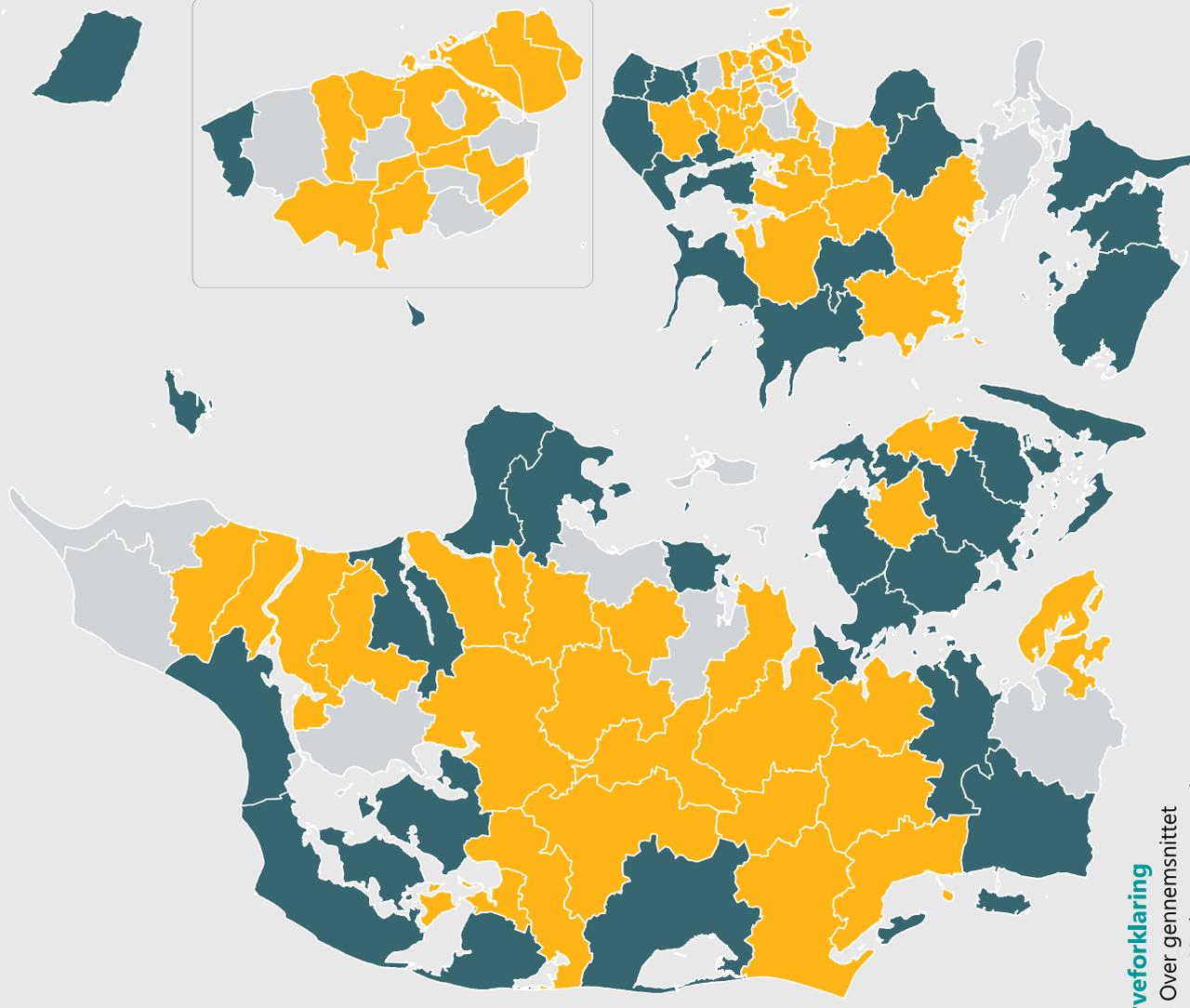
Lands gennemsnit **28,7%**
Skanderborg Kommune **24,2%**

Figur 36. Øverste 5 og nederste 5 kommuner (Juli 2025)

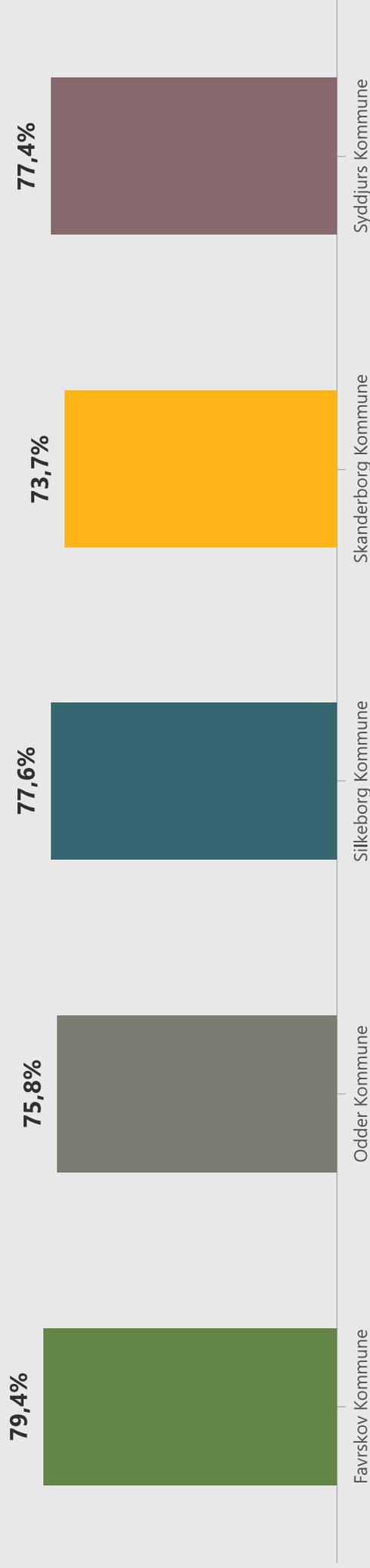


Kilde: FLIS Nøgletal

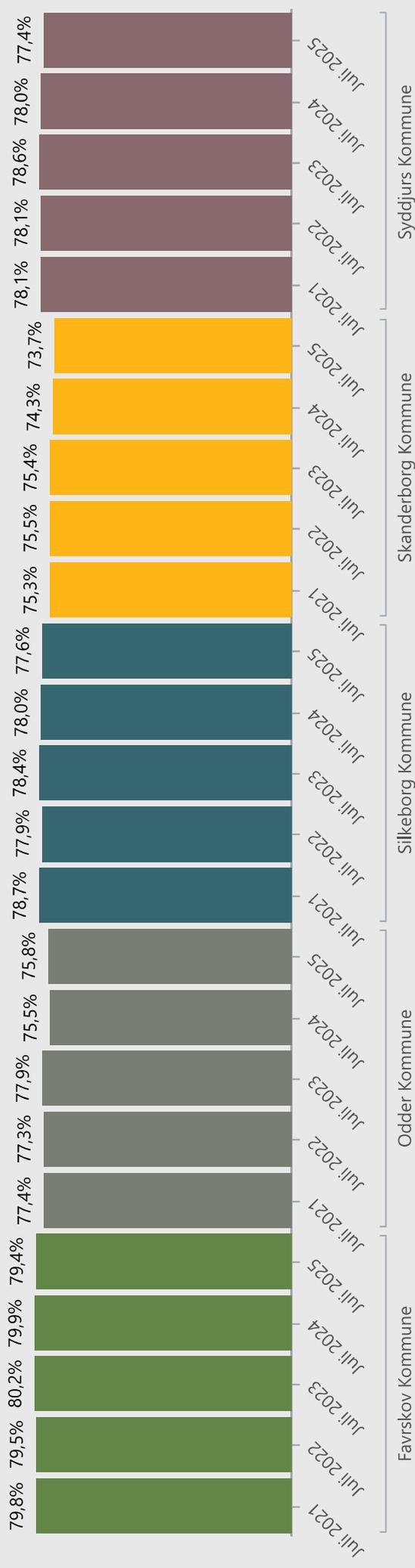
Figur 37. Andel ansatte på 55+ år (Juli 2025)



Figur 38. Andel ansatte der er kvinder (Juli 2025)



Figur 39. Udvikling i Andel ansatte der er kvinder



Andel ansatte der er kvinder

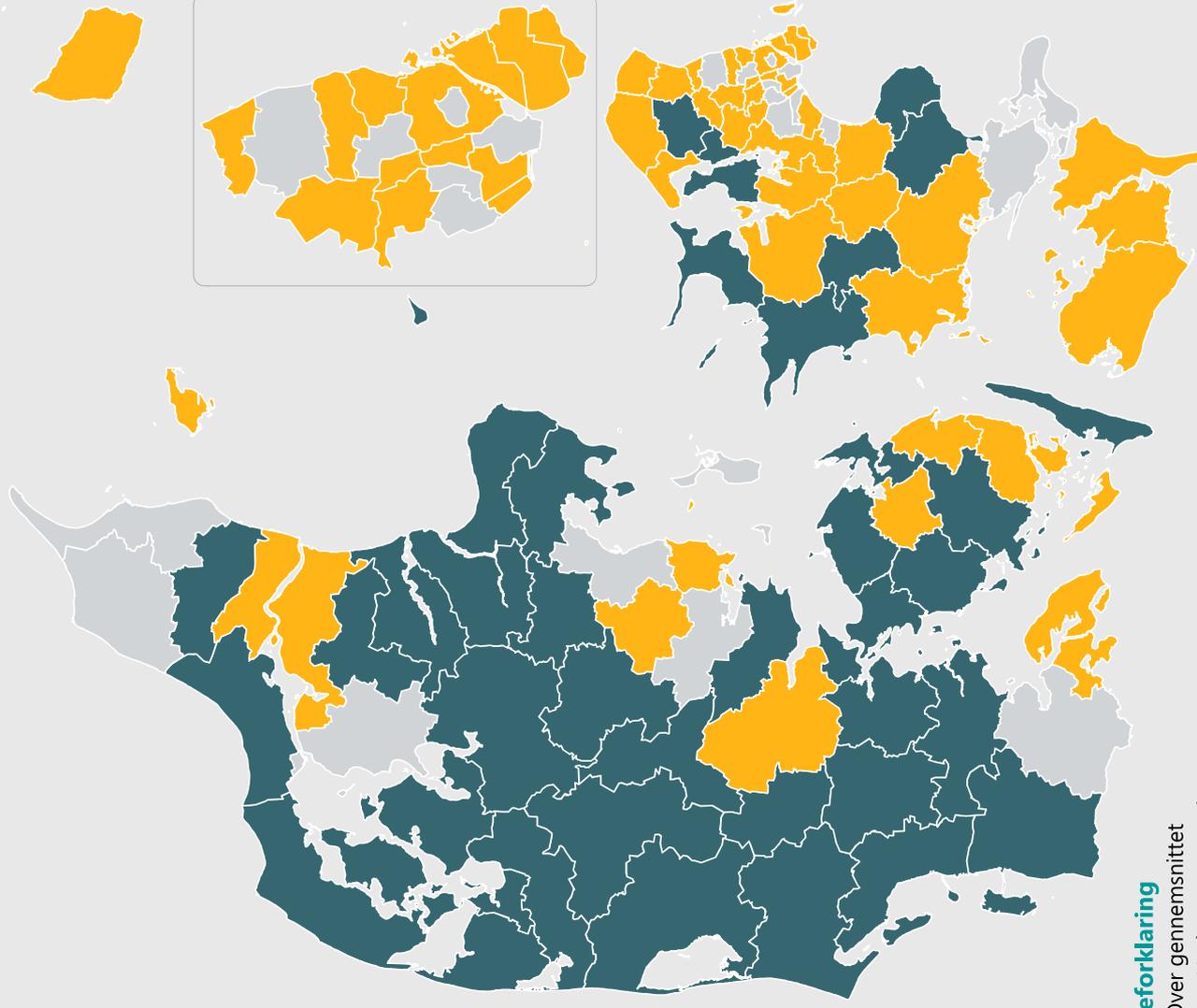
Lands gennemsnit **77.4%**
Skanderborg Kommune **73.7%**

Figur 40. Øverste 5 og nederste 5 kommuner (Juli 2025)



Kilde: FLIS Nøgletal

Figur 41. Andel ansatte der er kvinder (Juli 2025)



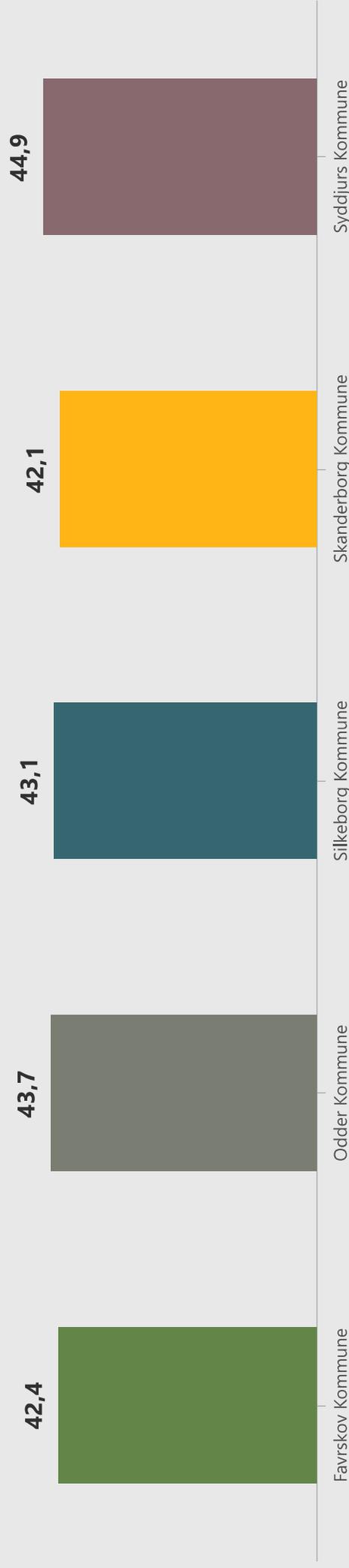
Farveforklaring

Blå: Over gennemsnittet

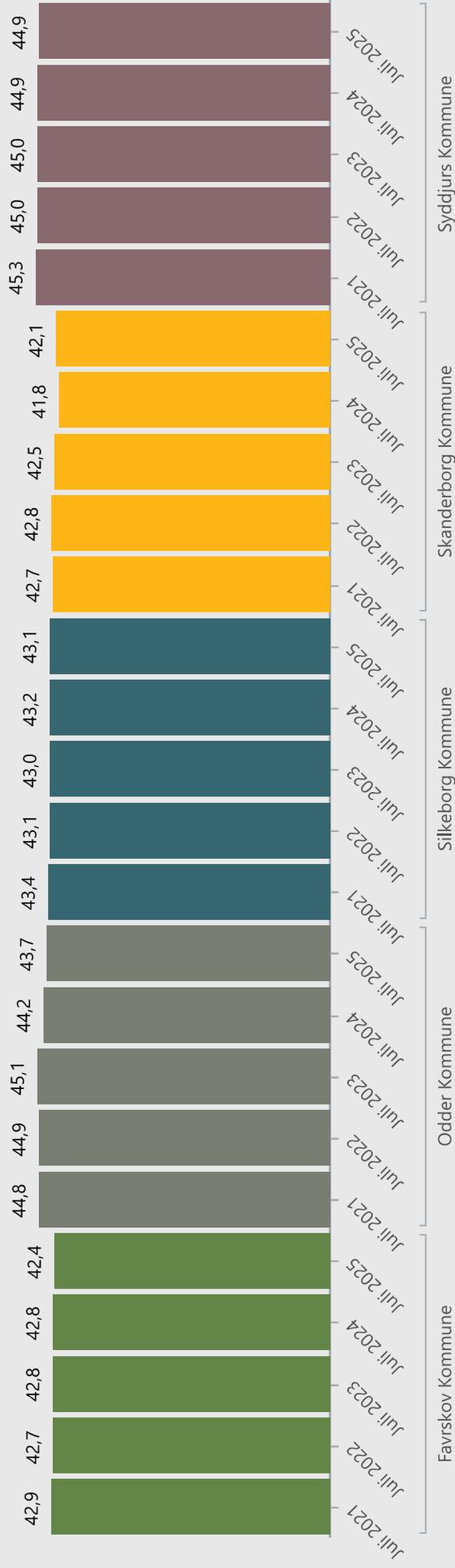
Orange: Under gennemsnittet

Grå: Data er ikke tilgængelige

Figur 42. Gennemsnitlig alder for ansatte (Juli 2025)



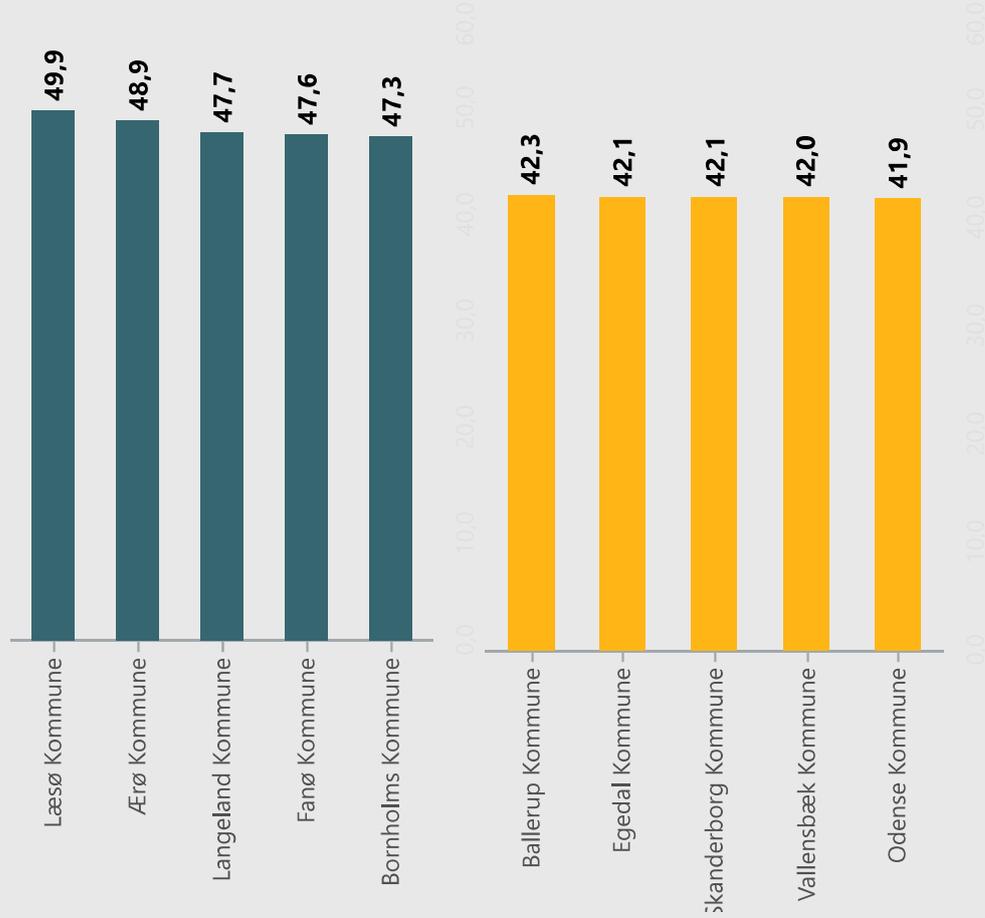
Figur 43. Udvikling i Gennemsnitlig alder for ansatte



Gennemsnitsalder for ansatte

Lands gennemsnit **44,4**
Skanderborg Kommune **42,1**

Figur 44. Øverste 5 og nederste 5 kommuner (Juli 2025)



Kilde: FLIS Nøgletal

Figur 45. Gennemsnitlig alder for ansatte (Juli 2025)

