



Sammen designer vi livet



Dir
Adm org



AMG-organisation

P-enheder hierarkisk

AM forum forberedende til Dir

Styregruppe AM + Sundhed under HU

Audit korps

ASKO

HRO

HRR

Personalepolitisk redegørelse 2023-2024

Kolding Kommune - Din arbejdsplads

Forord

ved Borgmesteren og Kommunaldirektøren

Kolding Kommune er ét stort arbejdsfællesskab. Vi er cirka 8.000 kolleger fordelt på mange faggrupper, og vi går alle hver dag på arbejde og gør det, vi holder af og er bedst til. Vi udfører vores fag og bidrager til at løse en kerneopgave sammen med kolleger og andre samarbejdspartnere.

Men vi har en stor udfordring. Alle kommuner oplever i disse år et øget pres på velfærden. Der er flere, der får brug for det offentlige hjælp, og færre der kan udføre den.

Vi kommer derfor til at mangle hænder. Så hvordan sørger vi for, at Kolding Kommune til stadighed er en attraktiv arbejdsplads, hvor mange fortsat søger job, og hvor de ansatte bliver i mange år af deres arbejdsliv?

Hvidbog med anbefalinger

Denne problemstilling har udvalget Social Bæredygtighed arbejdet med, og udvalget udgav i begyndelsen af 2024 en række anbefalinger i hvidbogen 'Det Gode Arbejdsliv'. Anbefalingerne handler bl.a. om, hvordan vi kan få flere unge til at interessere sig for velfærdsfagene, og hvordan de enkelte arbejdspladser kan gøre sig attraktive over for studerende på de uddannelser, der peger ind i velfærdsfagene. Længere fremme i arbejdslivet handler anbefalingerne i hvidbogen om at imødekomme alle medarbejdere og i særlig grad seniormedarbejdere med større fleksibilitet, så de får lyst til at fortsætte i jobbet længere end til pensionsdatoen.

De nye generationer, der kommer ud på arbejdsmarkedet i disse år, har øje for at kunne gøre en forskel. De vil gerne se en mening i det, de laver på jobbet. Det er præcis det, vi kan tilbyde i kommunen. Så for os handler det blandt andet om at synliggøre den nære velfærd og samarbejdet med borgerne som en mulighed for at gøre en forskel i arbejdslivet.

Hvidbogen peger også på andre tiltag, der kan bidrage til at tiltrække og fastholde medarbejdere i jobbet, f.eks. seriøse og gennemtænkte introduktionsforløb og veltilrettelagte udviklingsprogrammer bl.a. for ledertalenter. Fra januar 2024 og i første halvdel af 2025 arbejder Social Bæredygtighed med emnet Civilsamfund og Frivillighed.

Data giver overblik

"Kolding Kommune - Din Arbejdsplads 2024" er et samlet datagrundlag og et overblik over en række relevante parametre, der kan fortælle os, hvordan det går på arbejdspladserne med omstillingen til fremtidens velfærd, med arbejdsmiljøindsatserne og med trivslen.

I byrådet og i direktionen har vi fokus på at sikre, at vi har den attraktive arbejdsplads, vi ønsker, og det personale, vi har brug for. Det skal i sidste ende munde ud i mere værdi og kvalitet for borgerne.

Med "Kolding Kommune - Din Arbejdsplads 2024" og de kommende års personaleredegørelser har vi et kvalificeret grundlag for at iværksætte nye tiltag, så vi sammen skaber et mere bæredygtigt arbejdsliv i Kolding Kommune.



Knud Erik Langhoff
Borgmester



Merete Dissing
Kommunaldirektør

2. Hvem er vi?

Personalesammensætningen

I dette kapitel vises data om personale, arbejdstid, rekrutteringer mv. Alle data er fra KL's database medmindre andet er anført.

Tabel 2.1. Antal ansatte - indeks

Kolding Kommune	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	23/24 april
Årsværk	6.620	6.515	6.743	6.680	6.556	6.349	6.348	6.415	6.445
Ansatte	7.925	7.775	8.224	8.143	7.989	7.805	7.767	7.814	8.026
Indeks	100	98	102	101	99	96	96	97	97

Mængden af årsværk holder sig meget tæt på konstant, der er en minimal vækst fra 2022 til 2024 og en lidt større vækst i antallet af ansatte.

Beskæftigelsesgrad inkl. fuldtid-deltid**Tabel 2.2 Fordeling fuldtid-deltid**

	Fordeling fuldtid - deltid		Antal deltidsansatte	
	Ansatte på fuldtid	Ansatte på deltid	Ansatte 32-36 t./uge	Ansatte < 32 t./uge
August 2023-24 apr.	58%	42%	1.569	1.062
August 2022	57%	44%	1.496	1.020
August 2021	57%	43%	1.494	1.073
August 2020	57%	43%	1.473	1.085
August 2019	58%	42%	1.477	1.102
August 2018	59%	41%	1.498	1.131
August 2017	58%	42%	1.436	1.178
August 2016	59%	41%	1.354	1.141
August 2015	60%	40%	1.333	1.148
August 2014	60%	40%	1.291	1.191
August 2013	62%	38%	1.249	1.138
August 2012	62%	38%	1.155	1.189
Ændring 2017-24	0%	0%	133	-116





Holdes 2024 op imod 2021 er der et lille fald i ansatte med under 32 timer om ugen rent numerisk og tilsvarende stigning i antallet af ansatte med mellem 32-26 timer om ugen. Fordelingen mellem fuldtid og deltid er samlet set dog uændret, men det viser en tendens mod større andel af deltidsansatte på flere timer.

Tabel 2.3 Fordeling af ansættelsestid 2024

Personer i alt	Fuldtid	Deltid	32-36 t./uge	28-31 t./uge	20-27 t./uge	0-19 t./uge	Time-løn
8.080	3.638	3.429	1.765	928	243	493	1.013
100,0%	45,0%	42,4%	21,8%	11,5%	3,0%	6,1%	12,5%

Procentangivelserne er i denne tabel forskellige fra forrige tabel da timelønnede er med.

Tabel 2.4 Ansatte fordelt på køn (april 2024)

	I alt 8.026	 6.401	 1.625	 80%	 20%
Administration og it mv., KL	563	439	124	78%	22%
Akademikere, KL	315	211	104	67%	33%
Chefer, KL	38	22	16	58%	42%
Dagplejere	197	192	5	97%	3%
Egu-elever/Igu-Praktikanter, praktikaft.	6	6	0	100%	0%
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	187	163	24	87%	13%
Erhvervsudd. serviceassistenter mv., KL	37	31	6	84%	16%
Forhandlingskartellets personale	23	10	13	43%	57%
Handicapledsagere	112	89	23	79%	21%
Husassistenter, KL	124	117	7	94%	6%
Journalister, KL	11	5	6	45%	55%
Ledere m.fl., undervisningsområdet	83	38	45	46%	54%
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	1.083	780	303	72%	28%
Musikskolelærere	61	32	29	52%	48%
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	217	166	51	76%	24%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	876	715	161	82%	18%
Pæd. pers., forebygg. og dagbehandl. omr.	55	45	10	82%	18%
Pæd. pers., særlige stillinger	25	25	0	100%	0%
Pædagogisk personale i dagplejeordninger	15	15	0	100%	0%
Pædagogisk uddannede ledere	105	91	14	87%	13%
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	624	495	129	79%	21%
Rengøringsassistenter, KL	205	189	16	92%	8%
Social- og sundhedspersonale, KL	1.457	1.352	105	93%	7%
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	419	338	81	81%	19%
Socialrådg./socialformidlere, KL	291	264	27	91%	9%
Specialarbejdere mv., KL	139	29	110	21%	79%
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	353	346	7	98%	2%
Tandklinikassistenter, KL	34	34	0	100%	0%
Teknisk Service	135	25	110	19%	81%
TL, byggeri, miljø, energi og kultur, KL	43	29	14	67%	33%

Tabellen viser de større overenskomstgruppers fordeling på køn og antal. Områder hvor begge køn er repræsenteret med mindst 40%, er **markeret med fed**. Ved sidste opgørelse fra 2022, var der fire grupper med mindst 40% af hvert køn, nu er der fem. Men samlet set i forhold til 2022 er fordeling på køn uændret.

Alder og anciennitet

Tabel 2.5 Aldersfordeling og gennemsnitsalder

Gennemsnits- alder		Aldersklasser							
		<=17	18-27	28-37	38-47	48-57	58-67	68-77	78+
2019	46	0,2	11,1	17,7	26,0	26,8	17,3	1,0	0,0
2020	46	0,2	12,2	17,8	24,9	26,6	17,2	1,1	0,0
2021	46	0,2	12,3	17,6	24,6	26,9	17,2	1,2	0,0
2022	46	0,2	13,2	17,7	23,1	26,5	18,1	1,1	0,1
2023- maj 2024	46	0,2	13,6	18,4	21,2	26,0	19,0	1,4	0,1

Gennemsnitsalderen har ligget på 46 år siden 2019.

I forhold til aldersfordelingen er der et fald i andelen af medarbejdere i aldersgruppen 38-47 år på 2 procentpoint. Dette fald skyldes at såvel yngre som ældre medarbejdere nu udgør en lidt større andel af medarbejderne.

Især gruppen 18-27 år udviser en vækst, men også gruppen 58+. Sidste gruppes vækst kan være første tegn på effekten af stigende pensionsalder samt fokus på fortsat tilknytning af seniorer.

Ikke ordinære ansættelser

For ansatte ved Kolding Kommune har der generelt været et fald på 95 særlige stillinger fra 2019 til 2023 fra 566 til 471, heraf er nyttejob faldet med 42 og seniorjob med 22 stillinger. Udviklingen i antallet af personer i Skånejob, Løntilskud og Integrationsgrunduddannelse (IGU-praktikant) er også faldende fra 2019 til 2023. Årsager til det faldende antal er dels, antallet af personer på den særlige seniorjob ordning falder i takt med at færre har ret til efterløn og dels, at gruppen af personer i målgruppen for IGU har været faldende generelt.

Ser man på fleksjobansatte i alt med bopæl i Kolding, hvoraf fleksjobansatte ansat ved Kolding Kommune udgør en delmængde, har antallet til gengæld været støt stigende i perioden. I 2019 var antallet i alt 1.517 set i forhold til 1.862 i 2023 (Jobindsats.dk). En stigning på 345 svarende til 23%.

Kolding Kommune har en målsætning om, at 5% af alle ansættelser er som ikke-ordinære ansættelser. I 2023 er 5,87% ansat i ikke-ordinære ansættelser.

Tabel 2.6 Ikke-ordinære stillinger

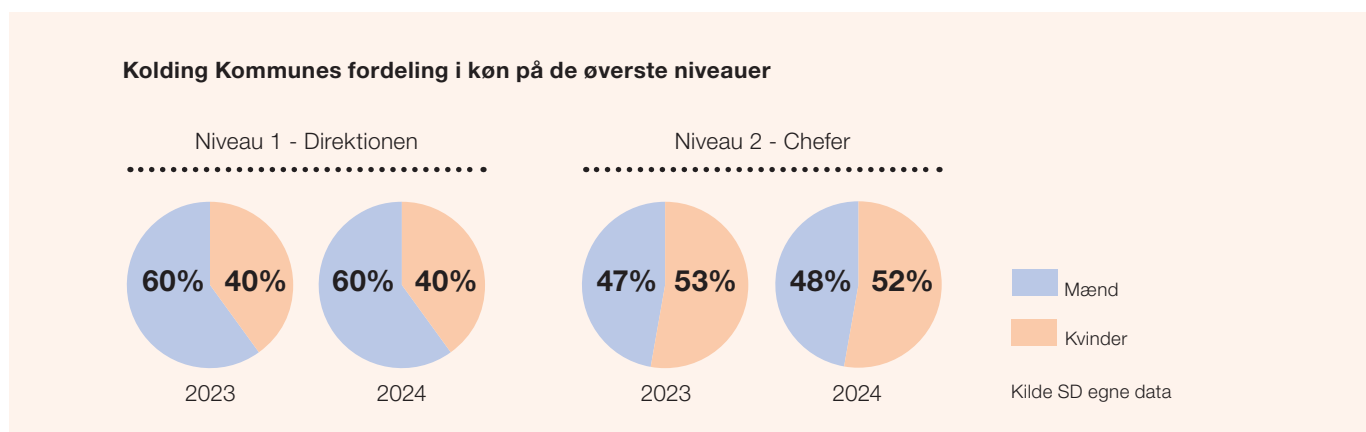
Antal pr.	2019	2020	2021	2022	2023	1. halvår 2024
Skånejob	22	20	20	15	15	16
Fleksjob	393	364	349	375	388	394
Løntilskud	5	6	7	2	2	1
Seniorjob	27	13	11	10	5	4
IGU - praktikant	20	11	7	4	4	6
Nyttejob	99	66	50	68	57	31
I alt	566	480	444	474	471	452

Fleksjob er opgjort som antal ansatte ved Kolding Kommune pr. 31. december i de viste år ved hjælp af SD-løndata. Opgørelsesmetoden til "Ikke-ordinære ansatte" er ændret i forhold til tidligere, hvor der vist data pr. 1. januar. Tallene i tabellen er nu pr. 31. december, for at give et mere retvisende billede de enkelte år. Antal personer i nyttejob er omregnet til "helårsansatte". Kun nyttejobbere ansat under Kolding Kommunes CVR er medtaget.

Ligestilling og mangfoldighed

Lov om ligestilling af kvinder og mænd (LBK nr. 1575 af 19/12/2022) er blevet ændret med virkning fra 1. januar 2023. Der er med ændringen indført nogle ændringer i kapitel 4 *Kønssammensætning i udvalg og bestyrelser og på øverste ledelsesniveauer*, som indfører nye krav til blandt andre kommunale organisationer. Dette afsnit omhandler alene ligestillingskravet for de øverste ledelsesniveauer i Kolding Kommune som arbejdsplads, som siger at der skal tilstræbes en ligelig sammensætning af kvinder og mænd på de øverste ledelsesniveauer.

En ligelig sammensætning af kvinder og mænd består i, at der mindst er 40% af det ene køn og 60% af det andet køn. Det øverste ledelsesorgan (kommunalbestyrelsen) skal opstille måltal for andelen, herunder antallet, af det underrepræsenterede køn på de øverste ledelsesniveauer og der skal udarbejdes en politik for at øge antallet af de underrepræsenterede køn. Med øverste ledelsesniveauer skal forstås de to øverste ledelseslag under kommunalbestyrelsen.



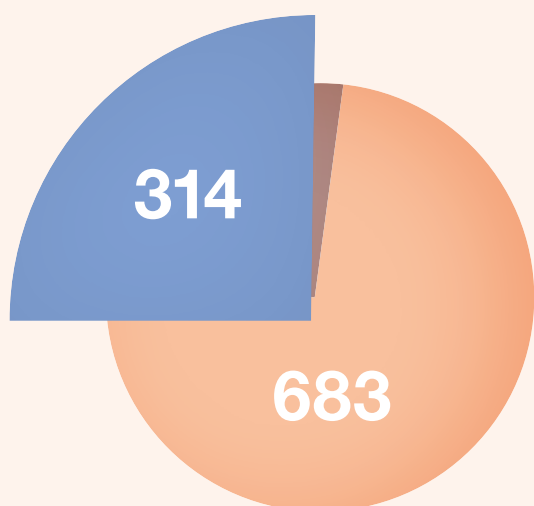
Kolding Kommune opfylder kravet om en ligelig sammensætning på de to øverste ledelsesniveauer.

Uddannelsesstillinger (elever, studiejobs, praktikanter)

I Kolding har vi over en længere årrække satset stort og iværksat flere tiltag for at få gjort Kolding til en populær studieby. Hvert år skal tusindvis af unge vælge uddannelse, og valget af studieby er derfor vigtigt. En undersøgelse lavet af **Studentum.dk** viser, at det bl.a. er tryghed, studiejobs og karriere der betyder noget for valget af studieby.

Med IBC's attraktive uddannelser, Designskolens stærke brand og SDU's markante satsning på design, matcher Koldings uddannelser vores vision om at designe livet sammen med borgerne. Kolding Kommune vil derfor gerne kunne tilbyde elevpladser og studiejobs, og hjælpe praktikanter med at finde en bopæl i kommunen og deres rette hylde på arbejdsmarkedet. De unge tilflyttere søger også til Kolding grundet en lang række fritids- og foreningsaktiviteter og samtidig en bred palette af kulturtilbud og et rigt byliv.

I 2023 var der i Kolding Kommune 683 ansatte i uddannelsesstillinger - af dem var de 314 pædagogstuderende



**Tabel 2.8 Uddannelsesstillinger
– ansatte i Kolding Kommune**

Stilling	Antal (2023)
Pædagogstuderende (BUF)	248
SSA - elever	81
SSH - elever	72
Pædagogstuderende (SAF)	66
Grundforløb SSH	43
Grundforløb SSA	41
Hånd-hånd - fritidsjobbere	40
Studentermød hjælpere	24
Kontorelever	21
Pædagogisk assistent elev (PAU)	13
Sundhedsplejerskestuderende	9
Ernæringsassistentelever	8
FGU-elever	3
Serviceassistentelever	3
Tandklinikassistentelever	3
IT-support elever	2
EGU-elever	2
Teknisk designelever	2
Sygeplejestuderende	1
Ejendomsserviceteknik elev	1
Kilde SD egne data	
Derudover uddannelser i Senior- og Sundhedsområderne, der ikke er i Kolding Kommune regi:	
"Klar til SOSU"	75
Sygeplejestuderende (nationale og internationale)	79

Data er overvejende for 2023 + 1. halvår 2024 samlet.

Personaleomsætningen

Personaleomsætningen er for hele Kommunen svagt faldende.

Personaleomsætningen udregnes som antal fratrådte i forhold til ansatte i alt.

Tabel 2.9 Personaleomsætningen

Personaleomsætningen er for hele Kommunen ret konstant. Den udregnes som antal fratrådte divideret med det totale antal ansatte i løbet af et år.

År	Tiltrådte	Fratrådte	Personale-omsætning	Helårs-omsætning
2020	1.707	1.821	18%	20%
2021	1.793	1.772	20%	19%
2022	1.926	1.866	20%	20%
2023	1.717	1.713	18%	18%
2024	829	838	9%	18%

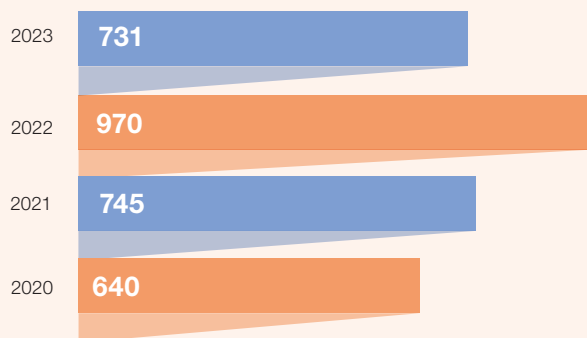
Egne data TARGIT

Rekruttering

Der er medio 2024 fortsat mangel på især personale og ledere indenfor de store velfærdsområder. Kommunens udvalg for Social Bæredygtighed har udarbejdet en hvidbog, der sætter fokus på det gode arbejdsliv og især med gode løsninger til at løse de stigende udfordringer. Implementering forventes løbende i 2024 og frem.

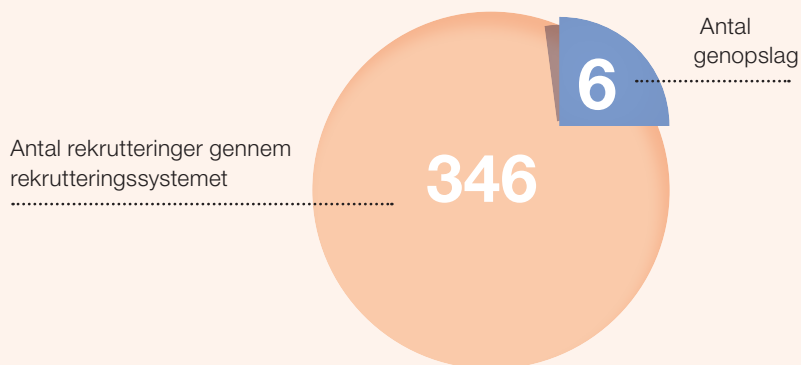
I 2023 havde kommunen 731 stillingsopslag i rekrutteringssystemet HR-Manager, hvoraf 24 stillinger indeholdt "genopslag" i overskriften.

Tabel 2.10 Antal stillingsopslag i HR manager/rekrutteringssystemet de sidste fire år



Kolding Kommune skelner ikke mellem hvor mange der er ansat pr. opslag.

Tabel 2.11 Antal stillingsopslag i HR manager/rekrutteringssystemet første halvår af 2024



Kilde: SD Talenttech

Fratrædelser**Tabel 2.12 Fratrædelser og afskedigelser**

Årsag	2019	2020	2021	2022	2023	1. halvår 2024
Arbejds-mangel	137	35	5	4	25	9
Bortvisninger	9	7	12	14	13	10
Manglende kompetencer	3	0	1	2	6	1
Disciplinære forhold	6	6	2	2	14	7
Sygefravær muskel skelet	20	30	28	24	29	28
Sygefravær psykisk	50	53	56	39	75	47
Sygefravær somatisk	17	17	26	28	20	17
Sygefravær uoplyst årsag	5	3	4	20	28	13
Afsked i prøvetid	24	15	20	26	32	15
Fratrædelsesaftaler	67	46	48	38	42	34
I alt	338	212	202	197	284	181

Egne data

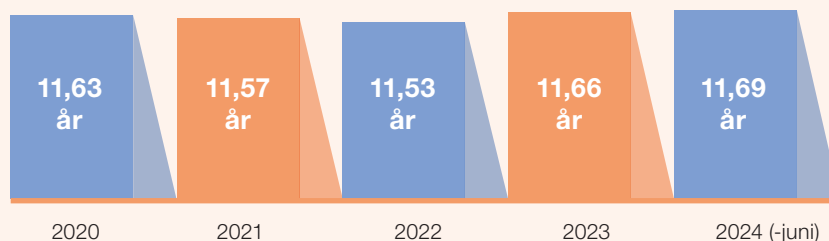
Der er en tydelig vækst i fratrædelsesaftaler og afsked grundet sygefravær med baggrund i psykiske forhold.

Exit analyse – Off-boarding

Fra 2023 er der igangsat en systematisk analyse af dem, der frivilligt vælger at forlade Kommunen som arbejdsplads. Der udsendes et spørgeskema via digital post. Før sommerferien 2024 havde 421 personer modtaget et spørgeskema og 140 (33%) havde svaret. Sammenfattende er svarene positive i forhold til selve arbejdet, det at udrette noget meningsfuldt og relationerne til kollegaer. Samtidig er der kritiske kommentarer lokalt, især indenfor løn, arbejdsforhold og ledelse. 36% af respondenterne har været ansat under 1 år og yderligere 40% af respondenterne har været ansat under 5 år. Der samles løbende op på svarene med henblik på udvikling af arbejdspladserne.

Gennemsnitlig ansættelsestid

Den gennemsnitlige ansættelsestid er svagt stigende. Det er formentlig en effekt af den relative store andel af medarbejdere der nærmer sig pensionsalderen

Tabel 2.13 Gennemsnitlig ansættelsestid – hele kommunen

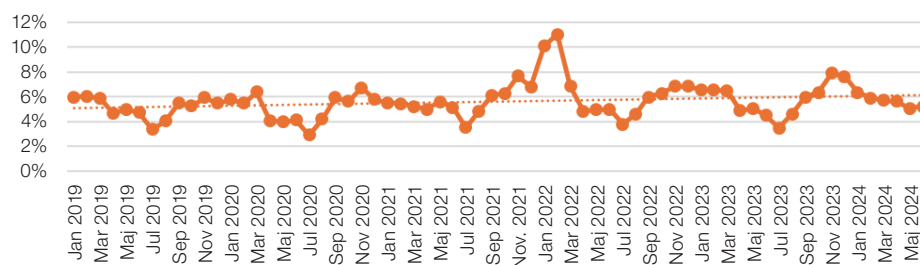
3. Hvordan har vi det?

Sygefravær

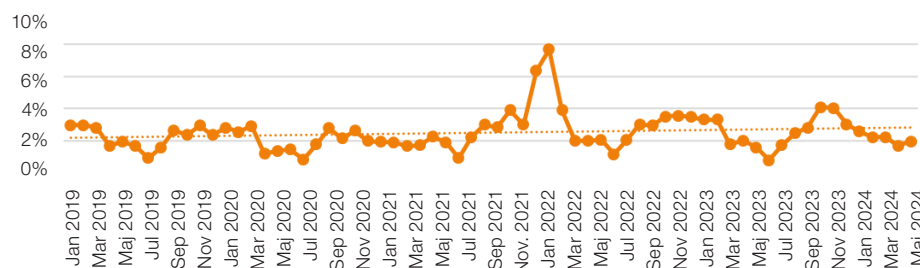
Kolding Kommune har siden 2012 systematisk målt sygefraværet i kommunen. I data medtages de almindelige sygefraværsårsager (egen sygdom, sygefravær under §56, arbejdsskader og graviditetsgener) og undlader de mere specielle, som f.eks. barns sygdom.

Figur 3.1
Sygefravær, kort og lang pr. måned 2019-2024 (juni) med tendenslinjer

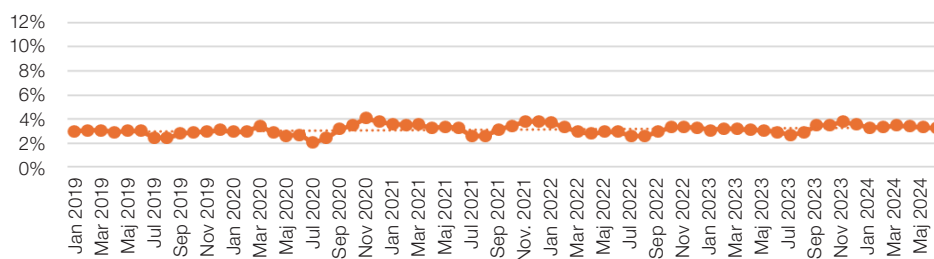
Totalt sygefravær fra 2019-2024 (juni)



Kort sygefravær fra 2019-2024 (juni)



Langt sygefravær fra 2019-2024 (juni)



Tabel 3.1 Sygefravær pr. år i hele kommunen

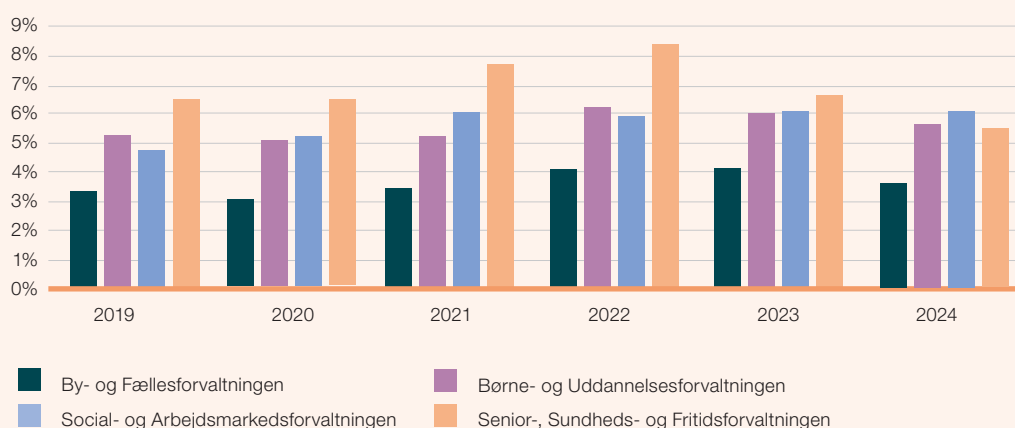
Periode	Sygefravær	Kort sygefravær	Langt sygefravær
2019	5,13%	2,24%	2,89%
2020	5,08%	2,04%	3,03%
2021	5,59%	2,28%	3,31%
2022	6,37%	3,33%	3,05%
2023	5,82%	2,62%	3,19%
2024 (jun.)	5,33%	2,11%	3,23%

Tilstand og udvikling

Sygefraværet i Kolding Kommune som helhed er systematisk svingende efter årstiderne og ændrer sig langsomt mod højere sygefravær. I perioden 2019-2023 er det samlede sygefravær steget med 0,7 procentpoint fra 5,13 % til 5,82%. Under Coronapandemien og umiddelbart efter, var der forhøjede værdier. I vinteren 2023-24 steg korttidssygefraværet (<= 14 dage) til højt niveau, men stabiliserede sig senere på året. Det korte fravær er i perioden 2019-23 samlet set steget med 0,4 procentpoint fra 2,24% til 2,62%. I samme periode er det lange sygefravær (> 14 dage) steget med 0,3 procentpoint fra 2,89% til 3,19%. De generelle årsager til at sygefraværet er steget, kendes ikke.

Der er igangsat en fokuseret indsats for at nedbringe det samlede sygefravær i kommunen og især i Senior-, Sundheds- og Fritidsforvaltningen er det samlede sygefravær faldet de sidste to år (figur 3.2).

Figur 3.2 Sygefravær pr. forvaltning pr. år 2019-2024 (jun.)



Sygefraværet er forskelligt overenskomstområderne imellem. På næste side vises sygefraværet for hele 2023 for overenskomstområder med mere end 10 ansatte.

Tabel 3.2 Samlet sygefravær 2023 pr. overenskomstgruppe

Overenskomst	Sygefravær i procent	Kort sygefravær	Langt sygefravær
Bygningskonstruktører	11,50%	1,97%	9,53%
Pædagogiske assistenter	11,39%	4,13%	7,26%
Husassistenter dagområdet (skoler...)	10,99%	2,01%	8,98%
Pædagogstuderende - dagområdet	9,42%	7,07%	2,36%
Social-og sundhedspersonale/Elever	8,72%	4,52%	4,20%
Ergo-og fysioterapeuter og jordemødre	8,71%	3,26%	5,45%
Dagplejere	8,08%	2,85%	5,23%
Social- og sundhedspersonale	7,98%	3,61%	4,37%
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	7,53%	4,56%	2,97%
Pædagogstuderende - døgnområdet	7,52%	6,86%	0,67%
Tandplejere	7,49%	4,34%	3,15%
Syge-og sundhedsplejersker, ernæringsassistenter mv.	6,98%	2,99%	3,99%
Pædagoger v/skoler	6,86%	3,43%	3,43%
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske ass. (daginst.)	6,55%	3,84%	2,71%
Pædagoger v/daginstitutioner	6,49%	3,42%	3,07%
Socialpædagoger og pæd.pers. ved daginstitutioner	6,40%	3,39%	3,01%
Specialarbejdere	5,94%	2,95%	2,98%
Rengøringsass. Dagområdet – skoler...	5,81%	2,64%	3,17%
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske ass. (skole)	5,71%	2,99%	2,72%
Tandlæger, overenskomstansatte	5,70%	2,79%	2,91%
Lærere m.fl. folkeskolen/spec.uv.	5,44%	3,17%	2,28%
Overenskomst med Teknisk Landsforbund	5,32%	2,76%	2,56%
Husassistenter/ døgnområdet	5,17%	2,99%	2,18%
Lærere m.fl. ved sprogcentre	5,16%	2,36%	2,79%
Pæd.udd.personale, forebyg/dagbeh.	4,90%	2,70%	2,20%
Tandklinikassistenter	4,63%	4,63%	0,00%
Socialrådgivere og socialformidl.	4,58%	2,67%	1,91%
Selvtlir. Syge-og sundhedspl.,ernæringsass.	4,39%	2,41%	1,98%
Teknisk service	4,35%	1,75%	2,59%
Administration og IT mv.	4,07%	2,00%	2,07%
Pæd.udd.pers.-særl.stil.-SL-arbejde	3,70%	3,70%	0,00%
Håndværkere og IT-supportere m.fl.	3,55%	2,29%	1,27%
Akademikere	3,32%	2,06%	1,27%
Lederoverenskomst - pæd.udd. personer	3,13%	1,36%	1,77%
Selvtlir. Ergo-og fysioterapeuter	3,10%	2,44%	0,66%
Journalist	3,08%	2,56%	0,52%
Musikskolelærere	2,73%	2,36%	0,37%
Erhvervsudd. serviceass. (dag)	2,51%	2,01%	0,51%
Ledere og mellemledere på ældreomr.	2,50%	1,97%	0,53%
Ledere inden for undervisningsområdet	2,39%	1,11%	1,27%
Ledende værksteds-personale mv.	1,77%	1,77%	0,00%
Chefer (43001)	1,58%	0,51%	1,08%
Dagplejepædagoger	1,49%	1,49%	0,00%
Leder ældre-/sundh-/handicap-/kost	1,47%	0,99%	0,48%

SD egne data: Månedslønnede frataget ikke-ordinære stillinger

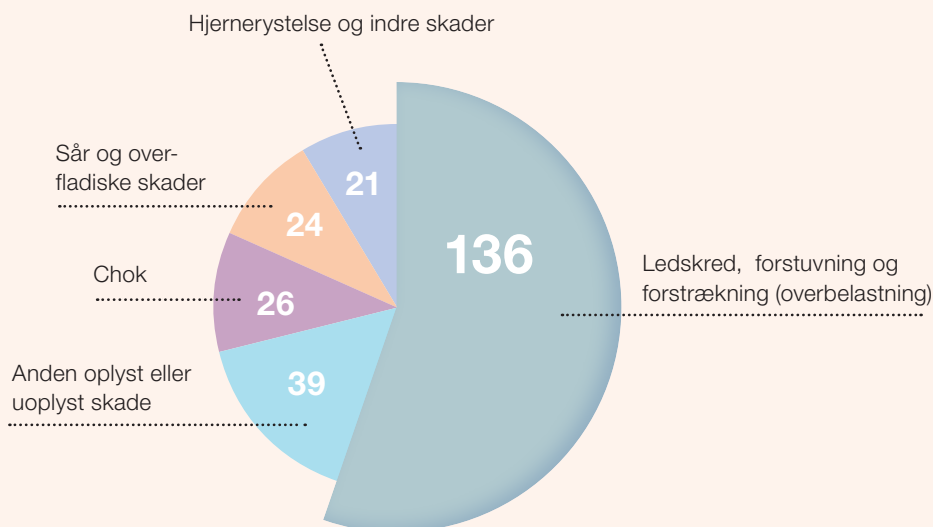
Arbejdsskader

Arbejdsulykker der er forbundet med sygefravær og/eller erstatningskrav efter lov om arbejdsskade-forsikring, anmeldes til Arbejdstilsynet og Arbejdsmarkeds Erhvervs-sikring. I Kolding kommune sker dette via arbejdsmiljøsystemet SafetyNet. Endvidere indberettes Registreringer, Krænkelser og Nærvedulykker. Vi har siden 2015 registreret arbejdsulykker i Safetynet.

Ser vi på de skadeartstyper som er hyppigst brugt, er det de fysiske skader som topper listen. Der er et mørketal i typen "Uoplyst skade", som kan skyldes manglende viden om brug af skade-artstyper eller manglen på type der passer til hændelsen.

Top fem skadearter i 2023 og 2024

Overliggende niveau



Arbejdsulykker med og uden fravær

Der har været et fald i antallet af ulykker i alt, men en lille stigning i ulykker med fravær, der dog er faldet lidt i 2022 og 2023.

Tabel 3.4 Ulykker med og uden fravær

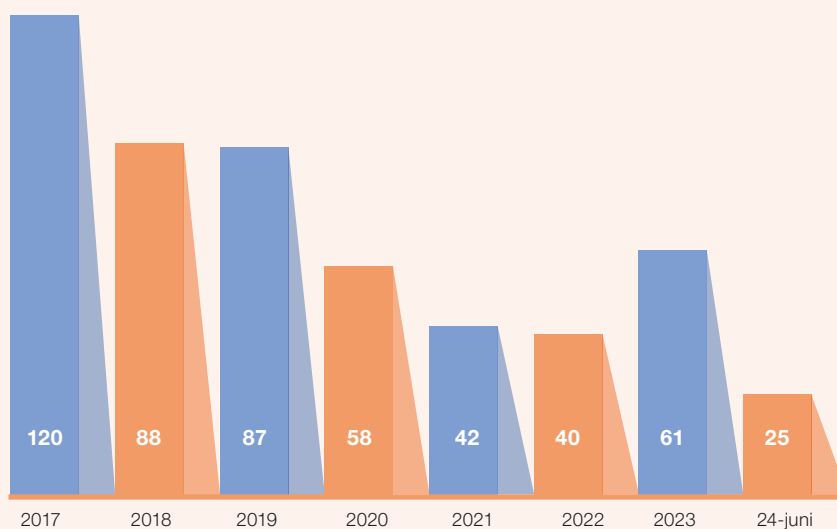
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	jun-24
Ulykker uden fravær	151	112	94	79	69	78	80	75	40
Ulykker med fravær	173	186	166	169	220	227	180	194	104
Ulykker i alt	324	298	260	248	289	305	260	269	144

Forebyggelse af ulykker (Registreringer og Nærved-ulykker)

I SafetyNet indberettes "Registreringer", når der ikke har været fravær og/eller merudgifter og der ikke har været en skadevolder – i modsætning til Krænkende handlinger hvor der er en skadevolder. Registreringer giver et billede af de situationer, der kan forekomme, og er dermed et godt grundlag for analyse, forebyggelse og læring, som Arbejdsmiljøgrupperne arbejder med på arbejdsstederne. "Nærved-ulykker" giver det samme billede fra situationer der *kunne* være gået galt. Der er ingen synlige mønstre i data fra disse hændelser.

Tabel 3.5 Registreringer

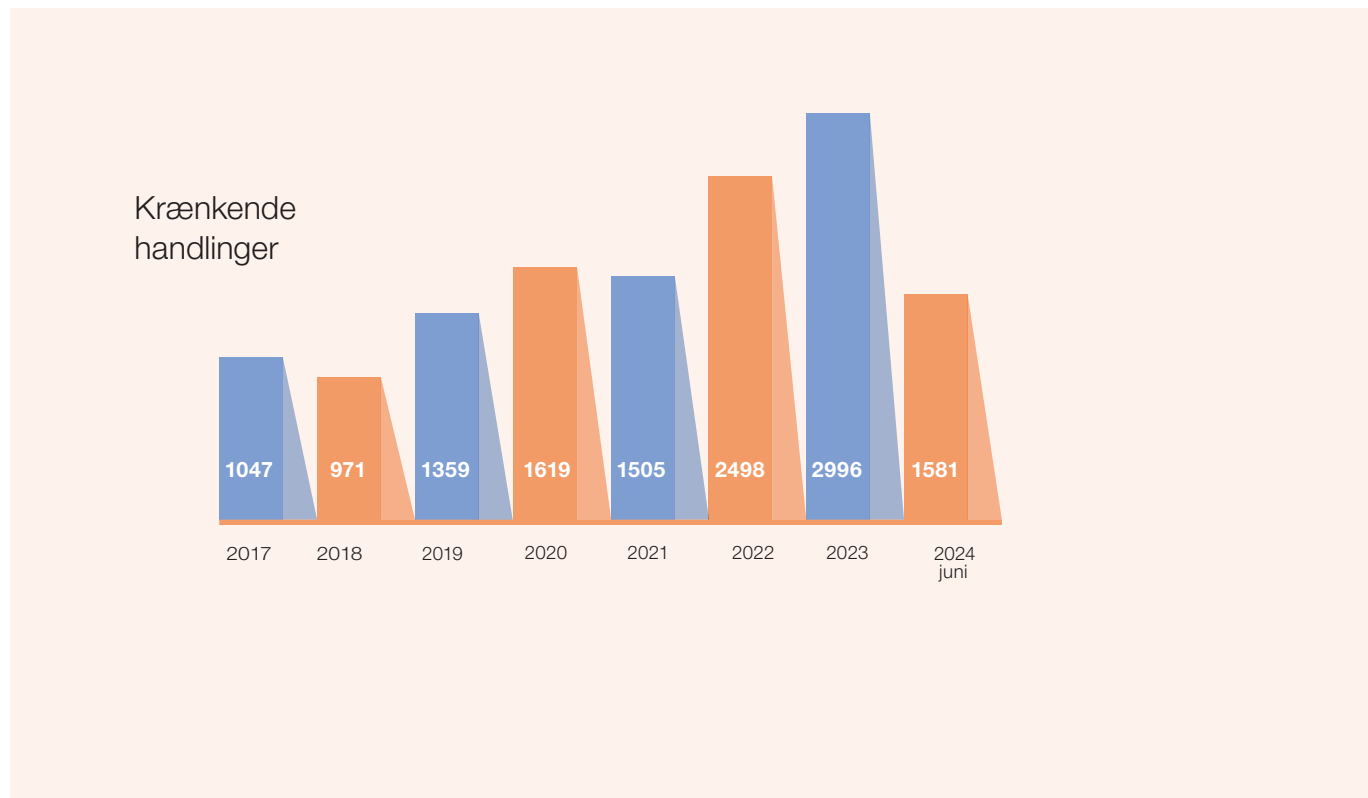
2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	jun-24
192	419	443	507	484	490	447	440	299

Tabel 3.6 Nærved ulykker

Krænkende handlinger

I SafetyNet indberettes krænkende handlinger, når der ikke har været fravær og/eller merudgifter og der er en skadevolder. Krænkende handlinger giver et billede af de situationer, der kan forekomme, og er dermed et godt grundlag for analyse, forebyggelse og læring, som arbejdsmiljøgrupperne arbejder med på arbejdsstederne.

Medarbejderne har fra 2022 haft mulighed for selv at indberette krænkende handlinger i SafetyNet, der automatisk videregives til Arbejdsmiljøgruppen til videre behandling. Indberetning af krænkende handlinger har i de seneste år haft en øget fokus, som tallene viser indikation for.



Krænkende handlingstyper

Der kan vælges flere krænkende handlingstyper under samme hændelse. På arbejdssteder hvor der er hyppige hændelser, fx specialcentre og demensplejehjem, hvor skadevolder ikke altid er bevidst om sine handlinger og kan have ens/gentagne hændelser over 1 dag, kan der noteres antal.

Tabel 3.8 Krænkende handlinger

Krænkende handlinger Type	2023	- juni 2024
Bid	121	38
Chikane	196	83
Digital chikane	59	20
Kaste med genstande	400	156
Nikke Skaller	61	26
Råb skrig	2297	842
Sexchikane	78	29
Følelsesmæssig stor belastning	855	525
Skub	468	290
Slag	2998	873
Slag med genstande	144	61
Spark	519	197
Spyt	355	138
Ukvemsord	817	401
Verbale overgreb	1534	940
Kropslige berøringer	197	187
Riv i hår	85	52
Krads / Riv	211	200
Truende adfærd	199	344
Andet	323	123

Vold og trusler

Vold, trusler og chikane skal registreres som følgekoder i forbindelse med ulykker, hhv. hændelseskode, skadeartskode og voldsulykke-kode. Det er vigtigt at påpege at vold, trusler og chikane kan være flere indberetninger fra den samme hændelse.

Tallene ligger på samme niveau som 2022, bortset fra chok/psykisk chok, hvor der har været en stigning. En mulig årsag kan være opmærksomheden på, at chok/psykisk chok kan anses som en ulykke.

I december 2023 blev der vedtaget en ny arbejdsskadereform. Et af reformens vigtigste elementer er etableringen af en voldskade-forsikring, som skal forsikre udvalgte person-grupper, som får en skade efter vold på arbejdet. Forsikringen træder i kraft 1. januar 2025 på arbejdsskader sket efter denne dato.

Tabel 3.9 Ulykker med vold, trusler mv

Ulykketype "Vold"	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024 juni
Vold, angreb, trussel fra folk, der kommer udefra, mod ofre, der udfører deres arbejde	17	12	11	7	5	2	5	4
Trusler, chikane eller anden type vold	35	23	23	25	11	23	16	10
Vold, angreb, trussel mellem ansatte i virksomheden, der er under arbejdsgiverens myndighed	7	2	2	1	1	2	3	0
Overrumpling, forskrækkelse som vidne til vold	4	0	3	1	1	0	1	2
Angreb og skubben/puffen fra dyr	2	0	0	1	0	0	0	0
I alt	65	37	39	35	18	27	25	16

Hændelseskode "Vold" og "overbelastning"	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024 juni
Vold, herunder slag, spark, skaller, kvælertag, bid (fra personer)	41	35	32	27	22	31	29	10
Psykisk overbelastning, psykisk chok	9	7	11	8	10	10	19	9
Anden fysisk eller psykisk overbelastning	10	19	11	10	7	19	12	3
I alt	60	61	54	45	39	60	60	22

Skadeartkode "Chok"	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024 juni
Chok efter voldsom oplevelse	11	7	9	4	8	7	17	10
Chok som følge af aggression og trusler fra mennesker	29	10	10	15	8	6	9	7
Andre former for chok	0	0	0	0	0	0	0	0
I alt	40	17	19	19	16	13	26	17

Erhvervssygdomme

Erhvervssygdomme er udløst af påvirkninger i en længere periode, modsat arbejds-skader (f.eks. ulykker), der skyldes en pludselig hændelse. I Kolding Kommune er det hovedsageligt kvinder, der anmelder erhvervssygdomme. Aldersmæssigt er det kvinder 50+, der er den største gruppe der anmelder.

De hyppigste anerkendte erhvervssygdomme er hudsygdomme, psykisk sygdom og infektionssygdomme. Sidstnævnte hænger sammen med store antal tilfælde af COVID-19, der blev anmeldt, og hvor der siden er blevet truffet afgørelse.

Tabel 3.10 Erhvervssygdomme i Kolding Kommune 2017-juni 2024

Grupperet slutdiagnose	Antal	I pct.
Infektionssygdomme	81	62%
Hudsygdomme	17	13%
Psykiske sygdomme	17	13%
Høresygdomme	4	3%
Kræftsygdomme	4	3%
Sygdomme i bevægeapparatet	4	3%
Uoplyst	4	3%
I alt	131	

Kilde: AES. Tallet 4 indikerer indtil 4 diagnoser

Data viser anerkendte erhvervssygdomme. Der er forskel på antal anmeldte erhvervssygdomme og antal anerkendte. Andelen af anerkendte anmeldelser er 20%.

Arbejdsskader og økonomi

Arbejdsskader er problematiske for de involverede personer og arbejdssteder, men der er også udgifter forbundet med disse hændelser. Kolding Kommune er selvforsikret. Det nuværende hensættelsesbehov på fremtidige budgetter fremgår nedenfor. De ressourcer, der bruges på arbejdsskader kunne med fordel bruges til de mange opgaver vi løser i og for samfundet. Nedbringelsen af arbejdsskader er derfor et vigtigt område og kræver et kontinuerligt fokus.

Den nye arbejdsskadereform fra december 2023 er i gang med at blive implementeret. Hvilke konsekvenser af økonomisk betydning er endnu ikke klarlagt. Herudover træder en ny volds-skadeforsikring i kraft den 1. januar 2025, Der arbejdes ligeledes med at skabe overblik over konsekvenserne heraf for Kolding Kommune.

Hensættelse på fremtidige budgetter for arbejdsskader

Hvert femte år beregnes hensættelsesbehovet af en aktuar. En sådan beregning er foretaget i 2021. Tabellen nedenfor viser den estimerede udvikling de kommende år. Estimerterne er "på den sikre side".

Tablet 3.11 Udgifter til arbejdsskader 2022-2029

	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Hensættelsesbehov	143,1	145,4	146,4	147,2	147,8	149,2	151,1	153,5
Forventede udbetalinger	11,3	13,3	15,2	16,2	17,1	17,1	17,3	17,7
Samlet hele året	15	15,6	16,3	17	17,7	18,5	19,3	20,1

Data: Aktuar Mikkel Larsen, tal i mio. kr.

Arbejdsmiljø

Udover registreringer af arbejdsskader foregår der et stort arbejde med at forbygge og vedligeholde de ansattes sundhed og trivsel. Nedenfor er udvalgt de vigtigste indsatser.

Arbejdsmiljøkonferencen 2023

Der var tilmeldt 550 til Arbejdsmiljøkonferencen. Det overordnede tema for konferencen var *Politik for bæredygtigt arbejdsmiljø*. Konferencen blev indledt med fire interne oplæg, der på forskelligvis omhandlede, hvordan der lokalt var blevet arbejdet med målene i politikken. Herefter var der oplæg og gruppearbejde om høje følelsesmæssige krav i arbejdet faciliteret af erhvervspsykolog Michael Munch-Hansen.

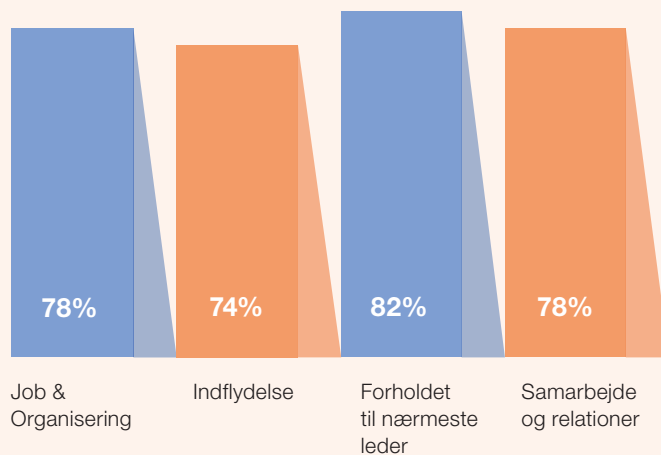
Arbejdsmiljøkonferencen 2024

Der var tilmeldt 473 til Arbejdsmiljøkonferencen. Det overordnede tema for konferencen var *Politik for bæredygtigt arbejdsmiljø*. Konferencen blev indledt med interne oplæg, som deltagerne kunne vælge imellem. Temaerne i oplæggende udsprang af Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse og skulle tjene som vidensdeling af, hvordan der arbejdes med politikken og indsatser på arbejdsmiljøområdet i praksis. Konferencen sluttede med et oplæg om arbejdsglæde af Jon Kjær Nielsen, ekspert i arbejdsglæde og indehaver af Jon.dk

Trivsel

I efteråret 2023 gennemførtes Trivselsundersøgelse 2023 for alle medarbejdere. Svarprocenten var 85 mod 72 sidste gang (2020) - en klar forbedring. Resultaterne af de generelle spørgsmål om trivsel er vist på næste side.

Tabel 3.12 Trivselsmåling 2023



Scoren er %-del af maksimal score. Niveaulet er som tidligere målinger, lidt forhøjet. Der er store lokale forskelle i scorerne- også indenfor de enkelte spørgsmål. Målingen havde desuden en række spørgsmål om stress, vold og trusler, mobning mv. Alle afdelinger arbejdede umiddelbart efter målingen med at identificere årsager og ideer til vedligehold eller forbedring af resultaterne ved udarbejdelse af handlingsplaner.

Arbejdsmiljøcertificering /Audit

I perioden 23. oktober til 29. november har Bureau Veritas gennemført audit af 61 p-enheder/funktioner. Fokusområdet var skoleområdet. Den 12. december blev der holdt afslutningsmøde med Bureau Veritas, Direktionen, Styregruppen for Arbejdsmiljø og Sundhedsfremme og områdechefer for de auditerede områder.

Til afslutningsmødet blev der sat fokus på fem tværgående forhold:

1. Registrering, analyse og læring af hændelser og næved ulykker
2. Kemiske APV
3. Arbejdsmiljømæssige konsekvenser i arbejdet med elever (borgere og beboere) med uhensigtsmæssig adfærd
4. Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker
5. Brugen af risikovurderinger i arbejdsmiljøarbejdet

I alt blev der givet 47 afvisninger. Alle på nær 3 blev lukket ultimo 2023/primo 2024 hvilket betød at Kolding blev arbejdsmiljøcertificeret. En certificering som dog er ophørt i 3 kvartal 2024 sammen med samarbejdet med Bureau Veritas som følge af budgetforlig 2025.

Kolding Kommunes interne auditkorps har i uge 9, 2023 gennemført audit af 23 p-enheder/ arbejdssteder under Børneområdet og i uge 37 gennemført audit af 21 p-enheder/arbejdssteder under Seniorområdet. Der er sat mere fokus på videndelingen før og efter audits, hvor områdechefer for de berørte områder bliver informeret og HR-afdelingen viderebringer de generelle tendenser set ved audits til arbejdsmiljøledere, stabschefer og Direktør.

Arbejdstilsynet – (tilsynsforløb, påbud mv. 2023 – i 2024

Arbejdstilsynet besøger Kommunen af forskellige årsager og med forskellig reaktion alt efter forholdene. Nedenfor vises opgørelsen i 2023 og 2024.

Der forventes fremadrettet flere anmeldte og uanmeldte besøg fra Arbejdstilsynet i forbindelse med ophør af arbejdsmiljøcertificering.

Tablet 3.13. Tilsynsbesøg Arbejdstilsynet og reaktioner

	2023	2024 (-juni)
Tilsynsforløb, antal arbejdspladser	6	7
Påbud	8	3
Vejledninger	3	0
Ingen reaktioner	0	4
Alvorlig arbejdsulykke*	4	4
Kampagne	0	2
Stikprøve	1	1

*Arbejdsulykker, hvor hændelsestypen "vold" betragtes som alvorlige arbejdsulykker af Arbejdstilsynet. Andre arbejdsulykker betragtes som alvorlige ved 3 ugers sygefravær eller længere.

I 2023 har Kolding Kommune modtaget én bøde efter en arbejdsulykke i 2022.

I første halvår 2024 har vi ikke modtaget bøder.

Kolding Kommunes Whistleblowerordning

Kolding Kommune har siden Whistleblowerlovens ikrafttræden 17. december 2021 haft en Whistleblowerordning.

Som følge af Lov om beskyttelse af whistleblowere, skal Kolding Kommune mindst en gang årligt offentliggøre oplysninger om whistleblowerordningens virke. Offentliggørelsen skal omhandle antal indberetninger, status på behandlingen, samt tema for indberetningerne.

Offentliggørelsen kan ses på Kolding Kommunes hjemmeside.

Indberetninger

I overgangsåret 1. januar 2023 til 30. juni 2024:

22 indberetninger.

Offentliggørelsen vil fremadrettet dække perioden 1. juli-30. juni, hvorfor den aktuelle periode stopper 30. juni 2024.

Det betyder, at perioden er lidt kortere og derfor ikke er direkte sammenlignelige med de tidligere offentlige perioder:

- 21. september 2023-30. juni 2024: 14 indberetninger
- 01. oktober 2022-20. september 2023: 9 indberetninger
- 17. december 2021-30. september 2022: 4 indberetninger

Resultatet af de forudgående perioder er tidligere offentliggjort.

Resultatet på den sidste periodes 14 indberetninger ser således ud:

- Fem indberetninger blev afvist, da indberetter ikke var i målgruppen
- To indberetninger blev afvist, da emnet lå uden for lovens anvendelsesområde
- To indberetninger var ikke muligt at behandle, da indberetter ikke ønskede at medvirke til uddybning
- Fem indberetninger blev vurderet omfattet af loven og er undersøgt og afsluttet.

På baggrund af undersøgelsen vurderede Whistleblowerenheden:

- Fire sager var der ikke tale om overtrædelser af lov eller andet alvorligt forhold
- En sag var der tale om overtrædelse af intern retningslinje

Tema for de 5 undersøgte indberetninger:

- Tre indberetninger omhandlede mistanke om alvorlige lovovertrædelser, med temaerne brud på lov, tyveri og forfalskning
- To indberetninger omhandlede mistanke om alvorlige forhold, med temaet overtrædelse af interne retningslinjer

Fakta om Whistleblowerordningen:

Lov om beskyttelse af Whistleblowere trådte i kraft 17. december 2021. Loven giver medarbejdere i den private og offentlige sektor mulighed for at indberette overtrædelser af EU-ret inden for specifikke områder, alvorlige lovovertrædelser af dansk ret, samt øvrige alvorlige forhold.

Kolding Kommunes whistleblowerordning blev administrativt og politisk behandlet i 2021 med følgende vedtagelse:

Whistleblowerenhed bestående af:

- Næstformanden i hovedudvalget
- HR Chefen
- Borgerrådgiveren

Målgruppe:

- Kommunens ansatte
- Samarbejdspartnere som aflønnes af og/eller udfører opgaver på vegne af kommunen
- Kommunens leverandør af varer og tjenesteydelser

Tilkøb:

- Ekstern indberetningsportal for anonym kommunikationsmulighed, som kan tilgås på Kolding Kommunes hjemmeside og på Herkules.

Sundhedsfremmetilbud og sundhedsordningen

Udover forskellige holdtilbud ved fysioterapeuterne har medarbejderne været gode til at benytte nogle af de sundhedsfremmende tilbud i Sundhedsordningen. Blandt andet har tilbuddet om hvordan ophold i naturen kan styrke mentalt overskud og forebygge stress oplevet god efterspørgsel. I 2023 har 213 medarbejder fordelt på 13 arbejdspladser deltaget og i 1. halvår 2024 har 78 medarbejdere fordelt på 5 arbejdssteder deltaget i tilbuddet.

I slutning af 2023 har Sundhedsordningen foretaget en brugerundersøgelse, hvor alle forvaltninger, forskellige arbejdsfunktioner og geografisk placering i kommunen var repræsenteret. Der blev talt med 39 medarbejdere, indsamlet indsigter fra 204 medarbejdere og 8 ledere i forbindelse med 14 workshops i Terapihaven. Denne brugerundersøgelse bruges til fremadrettet at udvikle Sundhedsordningens tilbud.

Sundhedsfremme holdtilbud

De sundhedsfremmende holdtilbud har oplevet en varierende søgning. Resultaterne af brugerundersøgelsen bliver anvendt til at styrke søgningen og tilbuddene.

Tabel 3.14 Massage

	1. halvår 2023	2. halvår 2023	Total 2023	1. halvår 2024
Antal bookede behandlinger	1.578	1.526	3.104	1.903
Antal bookede behandlinger - Klinik Sundhedscenter	1.364	1.335	2.699	1.694
Antal bookede behandlinger - Klinik Vamdrup	214	191	405	209
Udeblivelser fra bookede behandlinger	3%	3%	3%	2%
Henvendelse pga. arbejdsrelaterede gener	64%	84%	71%	85%
Antal personer behandlet	1.016	951	1.967	463
Gennemsnitlige behandlinger pr. person	1,6	1,6	1,6	4,1

Holdtilbud hos fysioterapeuter

Fysioterapeuterne har leveret en del holdtilbud, hvor specielt GLAD hofte/knæ hold er faldet i god jord. Holdet er målrettet medarbejdere, der er begrænset i deres aktivitet på grund af smerter i hofte og knæ.

Fysioterapeutisk behandling af arbejdsbetingede skader

Fysioterapeuterne har i 2023 behandlet 737 unikke personer i alt 3800 bookede behandlinger, hvilket svarer til 5,1 behandling pr. medarbejder. I 1. halvår 2024 er 479 unikke personer behandlet med 5,6 behandlinger pr. medarbejder.

Massage

Sundhedsordningens massagetilbud har leveret et rimeligt konstant antal behandlinger i de tre perioder Din Arbejdsplads omfatter. Alle tre perioder omkring 1900 behandlinger. Over perioderne har der været omkring 2-3% udeblivelser fra de bookede behandlinger.

I 2023 har 1967 medarbejdere benyttet sig af tilbuddet og 463 medarbejdere i 1. halvår 2024.

I gennemsnit har hver af disse medarbejdere modtaget ca. 1,5 behandlinger.

Psykologfagligt team

Der er mulighed for op til fem samtaler. Nærmeste leder henviser, og der er en betaling på 1.200,- pr. forløb. Beløbet bruges til betaling af ekstern psykolog, hvis HR's egne psykologfaglige team ikke har mulighed for at tilbyde første samtale inden for rimelig tid.

Teamet tilbyder også ledersparring til ledere og ledergrupper omkring det at være leder, og de udfordringer, der kan ligge i det. Ligesom teamet varetager procesfacilitering for arbejdspladser, hvor der ses behov for udvikling og/eller understøttelse.

I 2023 blev der afholdt 185 samtaleforløb svarende til ca. 800 samtaletimer. Af disse havde HR-afdelingen de 168 og eksterne 17. Der har i 2023 deltaget 23 personer.

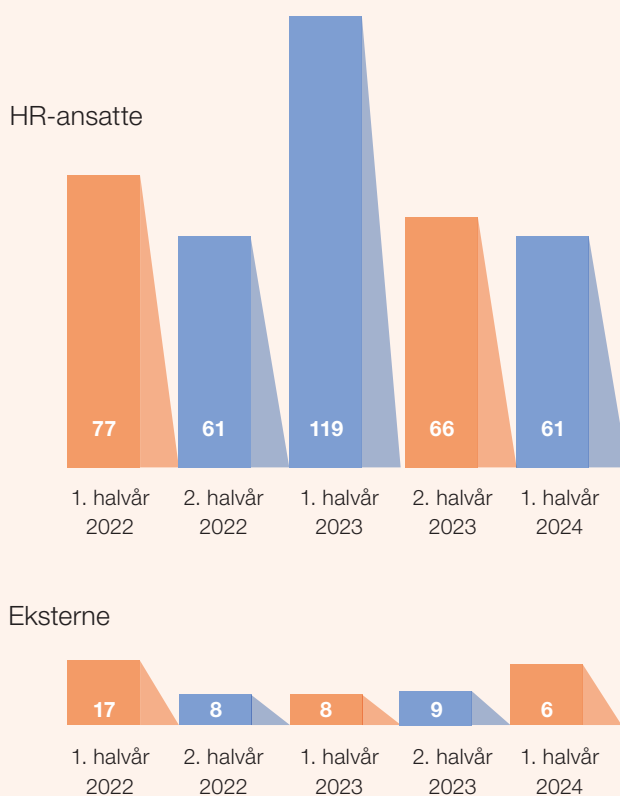


Øvrige tilbud

Psykologsamtaler, coaching og supervision

HR-afdelingen tilbyder samtaler til medarbejdere og ledere ved arbejdsrelaterede problemer.

Tabel 3.15 Psykologsamtaler



Ved "eksterne" forstås samtaler afholdt af eksterne psykologer

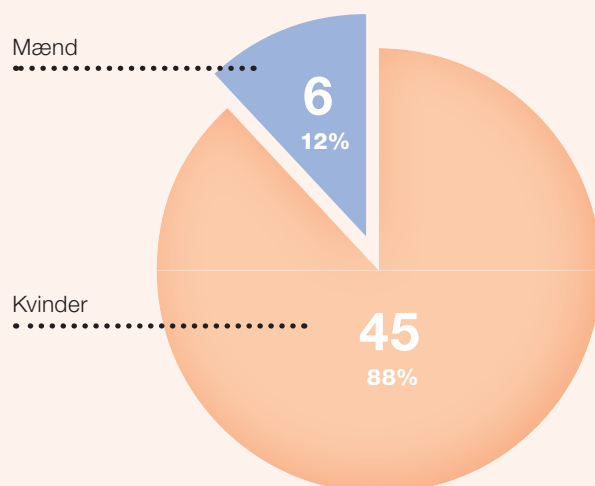
Coachordningen

Coachordningen er etableret i 2021 med henblik på at reducere sygefraværet, og der tilbydes op til fem samtaler om arbejdsmæssige og personlige problemstillinger, der har betydning for nærvær og tilstedeværelse på arbejdspladsen. I coachordningen tilbydes der også procesfacilitering for arbejdspladser, hvor der ses et behov for udvikling og/eller understøttelse. Der er ansat to coaches i HR-organisationsudvikling.

Der har i 2023 været afholdt 182 samtaler (august-december) og i 1. halvår 2024 er der afholdt 466 samtaler (120 afsluttede forløb).

Herudover er der i perioden leveret sparring og coaching med tværfaglige teams, hvor der har været udfordringer i teamet med trivsel, borgerudfordringer etc. med konkrete borgerproblematikker og samarbejdsudfordringer, i alt ca. 20 forløb.

Tablet 3.16 – oversigt over coachingsamtaler 2024
Fordeling af køn



Udfordringer ved tilmelding

Privat	19	21%
Job - leder	6	7%
Job - samarbejde	14	15%
Job - høje følelsesmæssige krav	9	10%
Job - Stress	29	32%
Job - arbejdsvilkår	15	16%

Status ved start

I arbejde	37	73%
Delvist sygemeldt	9	18%
Sygemeldt	5	10%

Supervision

HR har siden 2022 tilbudt supervision til medarbejdergrupper, der oplever, at de høje følelsesmæssige og komplekse krav, der er i arbejdet med mennesker, presser dem i en grad, som påvirker opgaveløsningen eller trivslen i negativ retning. De konkrete rammer for og formål for supervisionen aftales mellem leder, medarbejdere og supervisor. Fra 2. kvartal 2023 er der ansat én supervisor, fra 1. marts 2024 én yderligere.

Der har i 2023 været afholdt 185 supervisionsforløb af forskellig varighed og tyngde. I 2024 er der i 1. halvår afholdt 197 forløb.

4. Hvordan udvikler vi os?

Kompetenceudvikling

Kolding Kommunes medarbejdere skal være kompetente, både til at møde mennesker, der hvor de er, og fagligt. Kommunen skal udvikle de kompetencer, der er brug for nu, og dem, der bliver brug for i fremtiden, så vi fortsat kan løse kerneopgaverne med høj kvalitet. Kompetenceudvikling sker tættest på dagligdagen og med sammenhæng til kerneopgaverne i Kolding Kommune. Ligeledes afvikles kurser og træning af alle typer ansatte i samarbejde med forvaltninger og Hovedudvalg.

MUS-samtaler

Antallet af medarbejdere, der i 2023 har fået dokumenteret en MUS aftale, er steget markant i forhold til tidligere år og viser et tydelig prioritering i afholdelse af MUS. Medarbejderudviklings-samtaler (MUS) er et vigtigt redskab i den gensidige forventningsafstemning mellem leder og medarbejder, og i udviklingen af medarbejdernes kompetencer i forhold til at fastholde dygtige medarbejdere.

MUS-redskabet er fysisk, og der tages udgangspunkt i en række kendte temaer som samarbejde, kompetencer, motivation/trivsel, livsfaser/karriere og Borgerens Centrum - oversat til medarbejderens konkrete arbejdsopgaver.

Gennemførelsesprocenten herunder er baseret på gemte aftaler for fastansatte månedslønnede medarbejdere omfattet af overenskomstansatte, tjenestemandansatte, elever og fleksjobbere med mere end tre måneders anciennitet. Medarbejdere, der er fratrukket i løbet af året ikke indeholdt i udtrækket.

Tabel 4.1 MUS siden 2020

MUS afholdes typisk i andet halvår. Derfor er nedenstående data i tabel 2 for afholdte samtaler i første halvår af 2024 ikke retvisende for hele 2024.

	2020	2021	2022	2023	1.halvår 2024
Antal medarbejdere i udtræk	7.135	7.056	7.272	6.575	6.649
Antal gennemførte samtaler	4.756	3.481	5.327	5.549	1.171
Procent	54%	49%	65%	84%	17,50%

Kursus- og træningsaktiviteter

Alt i alt er der i 2023 afviklet 244 kursushold med ca. 15.000 deltagere - der kan være samme personer på flere kurser eller aktiviteter. I 2024 er der indtil 30. juni afviklet 180 kurser med ca. 3.600 personer.

De nævnte tal dækker i det fleste tilfælde ansatte i Kolding Kommune. På flere af holdene har der også været deltagelse fra andre kommuner, ligesom Kolding Kommunes medarbejdere og ledere deltager på eksterne kompetence- og uddannelsesforløb bl.a. via et stærkt 7-kommune samarbejde.

Tabel 4.2 Oversigt over Kompetenceudviklingsaktiviteter, kurser mv.

Kurser mv.	2023		2024 (-juni)	
	Hold	Deltagere	Hold	Deltagere
Generelle kurser hele eller dele af organisationen	77	1.370	35	1.222
Office kurser	21	777	25	359
Arbejds miljø, TR og MED-kurser	79	4.165	43	825
E-læringskurser	7	6.088	22	147
Onboarding- og Introduktionskurser	22	307	9	176
Lederkurser og Ledertræf mv.	15	1.709	28	718
Samarbejdsportalen - kurser i samarbejde med eksterne	22	104	17	92
I alt	243	14.520	179	3.539

Mange deltager i flere aktiviteter på et år - derfor det store deltager antal.

