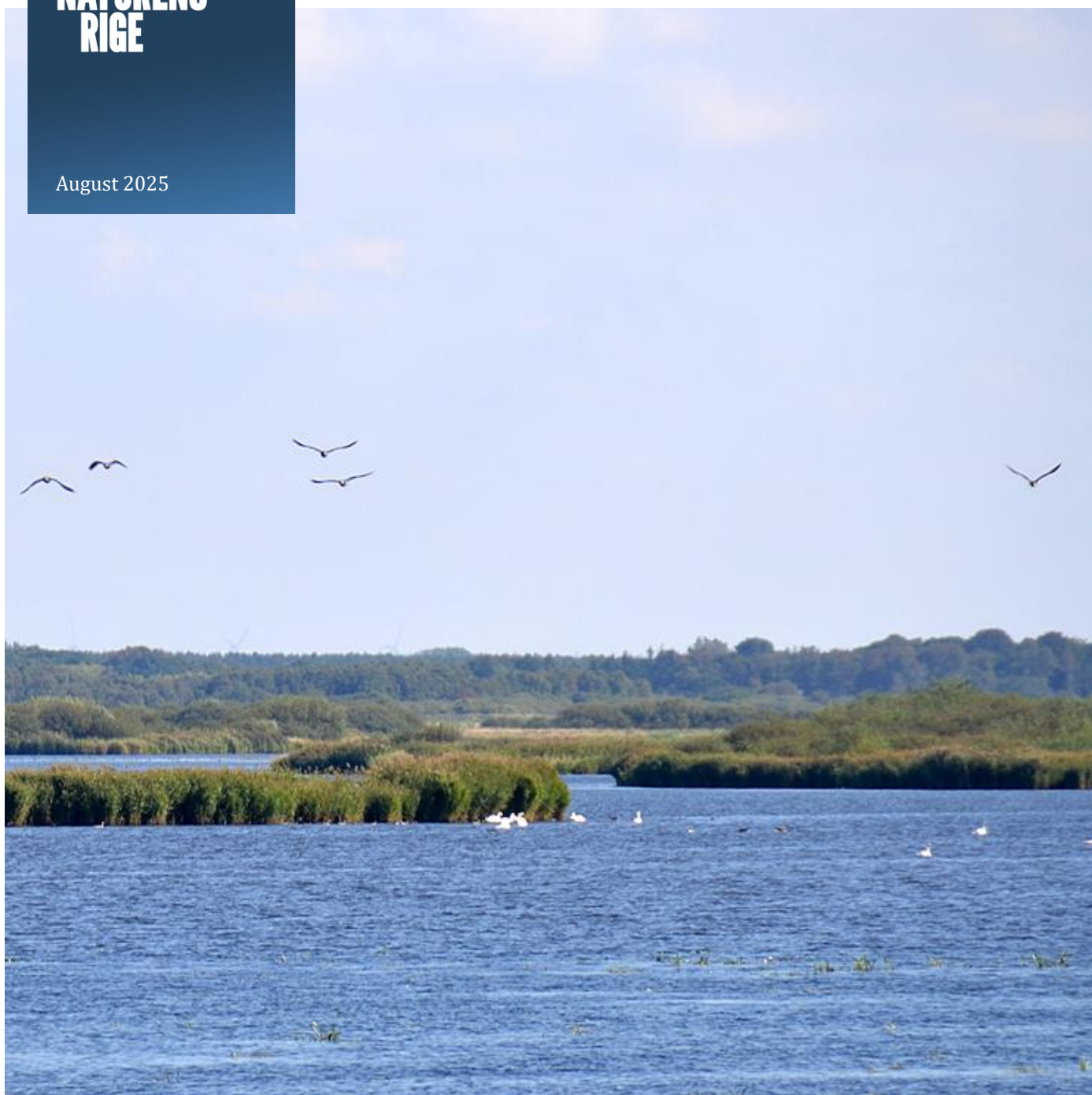


RAPPORT

Personalepolitisk redegørelse 2025

NATURENS
RIGE

August 2025



Forord

Formålet med en personalepolitisk redegørelse er at skabe et generelt overblik over Ringkøbing-Skjern Kommunes ansatte og synliggøre det grundlag, der arbejdes ud fra på personaleområdet.

Den personalepolitiske redegørelse er et HR-værktøj til at understøtte den politiske vision - Naturens Rige, Direktionens strategiplan samt Strategien for den attraktive arbejdsplads.

Redegørelsen samler organisatorisk viden om de HR-forhold, der ligger til grund for indsatsområderne: rekruttering, kompetenceudvikling, digitalisering, ledelse, lønudvikling, fravær, trivsel og arbejdsmiljø samt øvrige personalepolitiske tiltag.

Målgruppen for redegørelsen er Byrådet, ledelsen og MED-organisationen, der iværksætter initiativer til fremme af det gode arbejdsliv og attraktive jobs samt andre, der måtte have interesse i Ringkøbing-Skjern Kommunes personalegrundlag.

Medarbejderne er Ringkøbing-Skjern Kommunes vigtigste ressourcer til at nå de politiske og ledelsesmæssigt fastsatte mål. Derfor skal vi sikre, at vi til stadighed har sunde og attraktive arbejdspladser, hvor der er udviklingsmuligheder for ledere og medarbejdere, og hvor vi kan fastholde og tiltrække de bedste.

HR-arbejdet – dvs. arbejdet med de personalemæssige ressourcer – foregår overalt i vores organisation, og den personalepolitiske redegørelse er et bidrag til at hjælpe med at blive endnu mere målrettede i dette arbejde for at lykkes med kommunens kerneopgaver.

Jesper Lemming

Stabschef

Personale og Digitalisering

Indholdsfortegnelse

Forord	2
1. Indledning.....	4
2. Metode	4
2.1. Corona.....	5
3. Rekruttering	5
4. Fravær/nærvær	6
4.1. Langtidsfriske	6
4.2. Graviditet og barsel.....	6
4.3. Sygefravær	7
4.3.1. Sygefravær fordelt på køn.....	9
4.3.2. Sygefravær fordelt på fraværperioder	9
4.3.3. Sygefravær fordelt i aldersintervaller.....	10
4.3.4. Sygefravær fordelt på de 10 største overenskomstområder	10
4.3.5. Sygefravær inkl. nedsat tjeneste og §56 fravær.....	11
5. Ringkøbing-Skjern Kommunes Lederforum	13
5.1. Alders- og kønsfordeling i Lederforum.....	14
5.2. Lederuddannelse.....	14
6. Personalepolitisk status.....	15
6.1. Ringkøbing-Skjern Kommune som uddannelsessted	15
6.2. Personalet i tal.....	16
6.2.1. Antal ansatte.....	16
6.2.2. Antal ansatte uden fagrelevant uddannelse	18
6.2.3. Ansatte i særlige stillinger	19
6.2.4. Etnicitet	21
6.2.5. Aldersudvikling og aldersfordeling.....	22
6.2.6. Kønsfordeling på overenskomstområder.....	24
6.2.7. Deltid-/fuldtidsbeskæftigelse.....	25
6.2.8. Personalereduktioner	26
6.2.9. Personaleomsætning.....	27
7. Lønstatus.....	28
7.1. Lønudvikling	28
7.2. Lokal løndannelse	30
7.3. Lønniveau	31

1. Indledning

Den personalepolitiske redegørelse har til formål at skabe et overblik over kommunens ansatte og er et værktøj, der dokumenterer status og iværksætter tiltag på det personalepolitiske område.

Ringkøbing-Skjern kommune er en moderne virksomhed, hvor der lægges vægt på dialog og læring. Medarbejderne arbejder i det daglige ud fra den politiske vision, strategier og værdigrundlag.

Redegørelsen er et tilbageblik på de foregående år samt et kig frem mod nye perspektiver.

2. Metode

Materialet, der danner grundlaget for denne redegørelse, er baseret på udtræk fra henholdsvis Danmarks Statistik (DST), Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL), OPUS administrativ styring (OPUS), rekrutteringssystemet Empty og interne opgørelser og statistikker.

Materiale fra DST og KRL anvendes blandt andet, når vi benchmarker.

Materiale fra OPUS samt interne opgørelser og statistikker anvendes blandt andet, når vi præsenterer de nyeste eller upublicerede tal fra Ringkøbing-Skjern Kommune.

Når Ringkøbing-Skjern Kommune sammenlignes med omegnskommuner, er der tale om følgende 6 kommuner:

- Holstebro
- Herning
- Ikast-Brande
- Lemvig
- Varde
- Billund

Når Ringkøbing-Skjern Kommune sammenlignes med kommuner af samme størrelse, er der tale om følgende 10 kommuner:

- Guldborgsund
- Haderslev
- Aabenraa
- Holstebro
- Skanderborg
- Svendborg
- Køge
- Helsingør
- Frederikshavn
- Rudersdal

Ringkøbing-Skjern Kommune er lønadministrator for Hvide Sande Havn samt Stauning Lufthavn. Derudover udbetaler vi løn, vederlag eller honorar til:

- plejeforanstaltningssområdet i Børn og Familie samt Handicap og Psykiatri
- tabt arbejdsfortjeneste
- efterindtægt
- pensionerede kommunale tjenestemænd og ægtefællepension
- klienter på beskyttede værksteder

- terminalpleje
- private børnepassere
- privat hjemmepleje
- private ledsagerordninger
- personlige hjælpere
- råd og nævn
- arbejdsskader
- byrådsmedlemmer

Disse udgør pr. december 2024 969 personer og er alle frasorteret i opgørelserne i denne redegørelse.

2.1. Corona

Årene 2020 til 2022 har været præget af Corona, som påvirkede arbejdsmarkedet og har dermed også påvirket flere af opgørelserne og statistikkerne i denne personalepolitiske redegørelse, hvor vi sammenligner med Corona-årene, ligesom vi så det i de tidligere års opgørelser tilbage til 2020.

3. Rekruttering

I Ringkøbing-Skjern Kommune anvendes Emply, et digitalt rekrutteringssystem, til opslag af ledige stillinger. Et digitalt rekrutteringssystem effektiviserer administrationen og sikrer, at ansøgere behandles ordentligt i forhold til kvitterings- og afslagsbreve.

I 2024 har Ringkøbing-Skjern Kommune haft 468 stillingsopslag i Emply. Dette er en nedgang i forhold til 497 stillingsopslag i 2023. Der har været 8.184 ansøgere til stillingerne, hvilket gennemsnitligt er 17,49 ansøgere pr. opslag. Dette er en stigning ift. 2023, hvor der gennemsnitligt var 14,73 ansøgere pr. stillingsopslag.

Ansøgere der trækker deres ansøgninger tilbage, når ansøgningsfristen er nået, eller når ansættelsesprocessen er gennemført indgår ikke i statistikken. Endvidere er det kun stillinger opslået i Ringkøbing-Skjern Kommunes interne rekrutteringssystem Emply, der tæller med i statistikken. Stillingsopslag, som går gennem eksterne rekrutteringsbureauer, som eksempelvis Genitor, indgår ikke i disse tal. De eksterne bureauer vælges nogle gange til at varetage rekruttering til særlige basisstillinger eller lederstillinger. Det er dog et begrænset antal.

Nedenstående tabel viser udviklingen i stillingsopslag og ansøgere i perioden 2020 til 2024.

	Stillingsopslag	Ansøgere	Gns. ansøgere pr. stilling
2020	461	10.957	23,77
2021	638	7.504	11,76
2022	554	5.959	10,76
2023	497	7.321	14,73
2024	468	8.184	17,49

Tabel 1: Antal stillingsopslag og ansøgere i perioden 2020-2024 (Emply)

Det er desværre ikke muligt at opgøre, hvor mange af stillingsopslagene, der er genopslag.

4. Fravær/nærvær

I afsnittet fravær/nærvær beskrives forskellige typer af nærvær og fravær blandt medarbejderne ved Ringkøbing-Skjern Kommune.

4.1. Langtidsfriske

Definitionen på langtidsfriske er de medarbejdere, der ikke har været sygemeldte i løbet af de seneste 12 måneder.

Nedenfor ses udviklingen i langtidsfriske i perioden 2022 til 2024 i Ringkøbing-Skjern Kommune.

2022	2023	2024
16,9 %	22,3 %	25,0 %

Tabel 2: Udvikling i langtidsfriske i Ringkøbing-Skjern Kommune i perioden 2022 til 2024 (KRL)

Der ses en stigning i %-delen af langtidsfriske medarbejdere i 2024. Den samme udvikling ses i samtlige landets kommuner. Her udgør landsgennemsnittet for langtidsfriske i 2024 20,93 % ifølge KL mod 18,46 % i 2023.

Nedenfor ses, hvordan de langtidsfriske fordeler sig på fag- og stabsområder i 2024 i Ringkøbing-Skjern Kommune.

Fag- og stabsområde	Langtidsfriske i 2023	Langtidsfriske i 2024
I alt	22,3 %	25,0 %
Beskæftigelse	19,2 %	24,4%
Børn og Familie	18,1 %	25,7%
Dagtilbud og Undervisning	23,0 %	25,7%
Handicap og Psykiatri	20,2 %	24,1%
Land, By og Kultur	29,2 %	31,3%
Personale og Digitalisering	27,0 %	29,2%
Sundhed og Omsorg	22,2 %	23,6%
Viden og Strategi	31,6 %	33,7%

Tabel 3: Langtidsfriske fordelt på fag- og stabsområder i 2023 og 2024 i % (KRL)

Langtidsfriske kan også betragtes på anden vis, hvor der også medregnes medarbejdere med få sygedage. Eksempelvis udgør medarbejdere med maks. 3 sygedage i 2024 43,8 %. Dette tal var i 2023 40,1 %.

4.2. Graviditet og barsel

Fravær vedrørende graviditet og barsel udgør en betydelig del af det samlede fravær ved Ringkøbing-Skjern Kommune og er ikke medregnet, når der tales om sygefravær. I 2024 har 313 ansatte været fraværende med en eller flere fraværarter i forhold til graviditet og barsel.

Fraværsårsagskode	Antal 2022	Antal 2023	Antal 2024
Ansatte med fravær vedr. graviditet og barsel	317	316	313
Barsel	189	185	209
Fædre barsel	13	24	17
Barsel på dagpenge	147	140	130
Delvis barsel	100	99	87

Tabel 4: Antal ansatte fordelt på fraværarter vedr. graviditet og barsel 2022-2024 (OPUS)

Ovenstående tabel viser, at antallet af ansatte med fravær vedrørende graviditet og barsel i 2024 var stabilt sammenlignet med 2023. Alligevel ses en ændring i forhold til fordelingen mellem de forskellige former for barsel. Mens antallet af ansatte på lønnet barsel er steget, er antallet af ansatte på barsel på dagpenge og delvis barsel faldet, hvilket skyldes ny Barselslov pr. 2. august 2022.

Den nye Barselslov har blandt andet betydet, at en større del af barslen øremærkes til far/medmor. I den forbindelse er det interessant at se på fordelingen af barsel mellem kønnene. Nedenfor ses en tabel, som sætter tal på hvor mange henholdsvis mænd og kvinder, der afholder de forskellige former for barsel samt længden på barselsperioden.

Fraværsårsagskode	2022				2023				2024			
Fravær vedr. graviditet og barsel	317				316				313			
Køn	Mænd		Kvinder		Mænd		Kvinder		Mænd		Kvinder	
	Antal	Gns. antal dage	Antal	Gns. antal dage	Antal	Gns. antal dage	Antal	Gns. antal dage	Antal	Gns. antal dage	Antal	Gns. antal dage
Barsel	13	41,8	176	135,6	17	37,4	168	141,1	37	41,1	172	139,4
Barsel far/medmor	12	13,7	1	4	24	13,5	0	0	17	18,4	0	0
Barsel på dagpenge	4	52,5	143	77,6	0	0	140	68,2	3	61,7	127	66,2
Delvis barsel	7	44,9	93	37,5	15	20,7	84	27,3	8	25,5	79	23,9

Tabel 5: Barsel fordelt mellem kønnene i perioden 2022-2024 (OPUS)

Kigger vi på lønnet barselsorlov var der i 2022 12 mænd, der var fraværende pga. fædrebarsel, mens der var 13, der var på lønnet barselsorlov. I 2023 var der dobbelt så mange registreret med fædrebarsel, mens kun 17 ansatte mænd var på lønnet barselsorlov. Kigger vi så frem på 2024, faldt antallet af mænd, som var fraværende på fædrebarsel, mens hele 37 mænd afholdte lønnet barselsorlov. Udviklingen af barsel blandt mandlige ansatte viser en tendens til, at flere mænd holder længere barsel, hvilket kan forklares i, at en større del af barslen er øremærket mænd. Derudover viser tabellen en tendens til, at mænd udskyder deres barsel og altså ikke nødvendigvis afholder al deres barsel i en sammenhængende periode. I samme periode ligger tallene for den lønnede barselsorlov stabilt for kvinderne.

Modsat viser tabellen en tendens til, at antallet af ansatte med barsel på dagpenge og delvis barsel er faldende i perioden. Denne tendens ses særlig ved kvinderne, hvor både antallet af kvinder med fraværsarterne og det gennemsnitlige antal dage er faldende. Denne tendens viser, at mens mænd holder mere lønnet barsel, så bliver der generelt afholdt mindre barsel på dagpenge. Fordelingen af barsel er derfor skiftet med den nye barselslov.

I perioden, hvor der afholdes barsel med løn, kan enheden søge om barselsudligning fra en central barselspulje i Ringkøbing-Skjern Kommune. I 2024 kunne enhederne søge om at få dækket 80% af deres udgifter under den ansattes lønnede barselsorlov.4.3. Sygefravær

4.3. Sygefravær

Ringkøbing-Skjern Kommune ønsker at skabe en kultur og et arbejdsmiljø, hvor der blandt medarbejderne er et højt nærvær og lavt fravær.

Overordnet har Ringkøbing-Skjern Kommune en målsætning om en sygefraværsprocent på max 5 %.

Sygefraværstatistikkerne er trukket i KRL, der arbejder med sygefravær i dagsværk. Dagsværk er sygefravær omregnet til fuldtidsbeskæftigede i forhold til antallet af årets arbejdsdage, som er forskelligt fra år til år, da arbejdsdagene i et kalenderår varierer.

Fraværet opgøres på følgende måde:

- årets 365 dage
- fratrækkes 5 ugers ferie, søgnehelligdage, lørdage og søndage
- ansættelsesanciennitet rundes op til hele måneder, når en medarbejder fratræder på anden dato end den sidste dag i måneden.

Dagsværk er et mål for den arbejdsindsats, der bortfalder på grund af sygefraværet.

Sygefraværstatistikkerne er:

- ekskl. timelønnet personale
- inkl. ansatte i særlige stillinger

Fraværdata, der benchmarkes i officielle sammenhænge på tværs af landets kommuner, er altid ekskl. nedsat tjeneste og § 56 fravær. Derfor indeholder de første afsnit omkring sygefravær ikke fraværarterne nedsat tjeneste og § 56 fravær.

Da det giver et mere retvisende billede af sygefraværet, at indeholde de to fraværarter nedsat tjeneste og § 56 fravær, er disse tal præsenteret i afsnittet "Sygefravær inkl. nedsat tjeneste og § 56 fravær".

Ifølge årsopgørelsen fra KRL ligger landsgennemsnittet for sygefravær i 2024 for alle landets kommuner på 6,1 %. Dette udgør et fald på 0,4 procentpoint fra 2023. Det er fortsat lidt højt i forhold til perioden fra 2012 til 2020, hvor niveauet lå på 5,2 % i 2012 og 5,3 % i 2020.

Ringkøbing-Skjern Kommunes sygefravær udgør i 2024 5,3 %, hvilket er et fald på 0,3 procentpoint i forhold til 2023, hvor fraværet lå på 5,6 %.

Sygefravær pr. dagsværk udgør i 2024 på landsplan 14,0 dage. Dette er et fald på 0,8 dage sammenlignet med 2023. Sygefravær pr. dagsværk i Ringkøbing-Skjern Kommune udgør i 2024 12,2 dage, som er et fald på 0,5 dage fra 2023.

Ringkøbing-Skjern Kommune ligger på en 5. plads i forhold til kommuner med det laveste sygefravær pr. dagsværk. Lavest ligger Lemvig Kommune med 11,9 sygedage pr. dagsværk.

I 2023 blev egen Covid-19 relateret fravær ikke længere registreret særskilt, men indgik i stedet under egen sygdom. I 2022 udgjorde denne type fravær 0,8 % af kommunes samlede fravær.

I forhold til validiteten skriver KRL; *"Vi er bekendt med, at kommunerne/regionerne har forskellige tilgange til indberetning af Covid-19-relateret fravær. Man skal derfor være varsom med at konkludere på fravær relateret til Covid-19 på tværs af kommuner/regioner, som bruger henholdsvis KMD og SD".*

Man kan argumentere for og imod, om fraværsprocenten ville have været højere eller lavere uden Corona. Hjemsendte kan have undladt at registrere sygefravær, hvilket taler for et reelt højere sygefravær. Samtidig udmeldte Sundhedsstyrelsen et forsigtighedsprincip, som gik på, at man ikke måtte møde på arbejde med symptomer som hovedpine, feber, halsonde og forkølelse, og at man skulle være symptomfri i 48 timer, inden man måtte møde på arbejde igen. Den efterfølgende selvisolation kan have forhøjet sygefraværsprocenten, for det har i langt de fleste tilfælde "blot" været

en almindelig hovedpine, forkølelse, halsbetændelse eller influenza, hvor vi normalt møder på arbejde, når symptomerne er væk.

Det, at syge medarbejdere reelt bliver hjemme fra arbejde, indtil de er helt raske, kan have betydet, færre smittede kollegaer. Forsigtighedsprincippet medførte også, at hvis en skoleelev blev testet positiv, så blev de lærere, der havde været i kontakt med eleven hjemsendt med "Egen COVID-19 fravær" indtil der var to negative tests over en periode.

4.3.1. Sygefravær fordelt på køn

Sygefraværet i nedenstående tabel er opgjort i dagsværk og procentfordelt på køn sammenlignet med omegnskommunerne og samtlige 98 kommuner. Antal personer i tabellen er et gennemsnit af fuldtidsstillinger fordelt over året.

Kommune	Antal ansatte			Fravær pr. ansat			Fravær%		
	Kvinder	Mænd	Alle	Kvinder	Mænd	Alle	Kvinder	Mænd	Alle
	Fuldtidsbeskæftigede			Dagsværk			%		
Billund	1.529	338	1.867	15,3	10,6	14,4	6,7%	4,6%	6,3%
Herning	4.695	1.206	5.901	13,9	10,1	13,1	6,1%	4,4%	5,7%
Holstebro	3.115	734	3.849	13,5	9,7	12,8	5,9%	4,2%	5,6%
Ikast-Brande	2.271	481	2.752	14,9	10,1	14,0	6,5%	4,4%	6,1%
Lemvig	1.072	260	1.332	12,5	8,8	11,8	5,5%	3,9%	5,2%
Ringkøbing-Skjern	2.934	621	3.555	12,7	9,4	12,2	5,6%	4,1%	5,3%
Varde	2.887	604	3.491	14,1	8,5	13,2	6,2%	3,7%	5,8%
98 kommuner i alt	302.092	90.390	392.483	14,9	11,2	14,0	6,5%	4,9%	6,1%

Tabel 6: Sygefravær i 2024 i Ringkøbing-Skjern Kommune fordelt på køn, opgjort i fuldtidsbeskæftigede, dagsværk og procent, sammenlignet med omegnskommuner og alle 98 kommuner (KRL)

Nedenstående tabel viser udviklingen i sygefraværet i dagsværk og % i Ringkøbing-Skjern Kommune i perioden 2020–2024 fordelt på køn.

Ringkøbing-Skjern	Fravær pr. ansat			Fravær pr. ansat		
	Kvinder	Mænd	Alle	Kvinder	Mænd	Alle
	Dagsværk			%		
2020	11,9	7,7	11,1	5,2	3,4	4,9
2021	12,1	8,4	11,4	5,3	3,7	5,0
2022	14,3	10,9	13,7	6,3	4,8	6,0
2023	13,4	9,5	12,7	5,9	4,2	5,6
2024	12,7	9,4	12,2	5,6	4,1	5,3

Tabel 7: Sygefraværet 2020-2024 i Ringkøbing-Skjern Kommune i dagsværk og % fordelt på køn (KRL)

Kvindernes fravær i 2024 udgør 12,7 dagsværk mod mændenes 9,4 dagsværk. Set over perioden 2020-2024 er kvindernes fravær steget med 6,7% og mændenes fravær er steget med 22,1%.

4.3.2. Sygefravær fordelt på fraværperioder

I nedenstående tabel er det samlede sygefravær i dagsværk fordelt på fraværperioder. Af tabellen fremgår, at de perioder med højest andel af fravær, for alle fem år, er henholdsvis 2-7 dage samt sygefravær over 120 dage. Denne tendens ses også, hvis man sammenligner med gennemsnittet for samtlige kommuner i Danmark, som nedenstående tabel viser.

I 2024 ser vi endnu en gang et fald i sygefraværet. Nedenstående tabel viser, at dette fald skyldes et generelt fald i det korte sygefravær, mens også det uafsluttede sygefravær ligger lavere end i 2023. Fraværsprocenten vedrørende de andre periodelængder ligger stabilt ift. tidligere år.

Den laveste procent i det pågældende år er markeret med grønt, og den højeste procent er markeret med rødt. Alle sygefraværsperioder, der ikke var afsluttet pr. 31. december 2024, optælles under "uafsluttede". Det vil sige, at det både kan være sygdom af kortere- og længerevarende art.

Ringkøbing-Skjern Kommune definerer sygefravær over 28 dage som længerevarende.

Periodelængde	2020	2021	2022	2023	2024	Landsplan 2024
I alt	4,9%	5,0%	6,0%	5,6%	5,3%	6,1%
1 dag	0,4%	0,5%	0,5%	0,6%	0,5%	0,6%
2-7 dage	1,2%	1,3%	2,1%	1,7%	1,4%	2,0%
8-14 dage	0,3%	0,3%	0,5%	0,3%	0,3%	0,4%
15-28 dage	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,4%	0,4%
29-56 dage	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,5%	0,5%
57-90 dage	0,2%	0,4%	0,4%	0,4%	0,3%	0,4%
91-120 dage	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%
> 120 dage	1,0%	0,9%	0,9%	1,0%	1,0%	1,0%
Uafsluttede*	0,8%	0,6%	0,6%	0,7%	0,6%	0,6%

Tabel 8: Sygefravær i Ringkøbing-Skjern Kommune opdelt i perioder 2020-2024, sammenlignet med landsplan i 2024 (KRL)

*Alle sygefraværsperioder der ikke er afsluttet i 2024 optælles under "uafsluttet".

4.3.3. Sygefravær fordelt i aldersintervaller

Nedenstående tabel viser sygefraværet i Ringkøbing-Skjern Kommune opdelt i aldersintervaller. Af tabellen fremgår det, at laveste fraværsprocent i 2024 ses i intervallet <20 år, og aldersgruppen med den højeste fraværsprocent er de 50-59-årige. Den højeste fraværsprocent det pågældende år er markeret med rødt og den laveste med grønt.

Aldersinterval	2020	2021	2022	2023	2024	Ansatte pr. dec. 2024
I alt	4,9%	5,0%	6,0%	5,6%	5,3%	3.555
< 20 år	5,1%	4,9%	4,9%	5,2%	3,7%	87
20-29 år	5,6%	5,1%	6,2%	6,0%	5,4%	407
30-39 år	5,7%	5,5%	6,0%	5,5%	5,1%	698
40-49 år	3,5%	4,6%	5,6%	5,8%	5,2%	853
50-59 år	5,2%	5,0%	6,1%	5,3%	5,8%	983
60-69 år	5,1%	5,1%	6,7%	5,8%	5,2%	511

Tabel 9: Sygefravær i Ringkøbing-Skjern Kommune i aldersintervaller 2020-2024 (KRL)

4.3.4. Sygefravær fordelt på de 10 største overenskomstområder

Nedenstående tabel viser sygefraværet på de 10 største overenskomstområder i forhold til antal årsværk i Ringkøbing-Skjern Kommune. De 10 overenskomstområder udgør 78,9 % af den samlede medarbejderstab. Den højeste fraværsprocent er markeret med rødt og den laveste med grønt.

Overenskomstområde	2023			2024		
	Antal	Dagsværk	%	Antal	Dagsværk	%
I alt	3.629	12,7	5,6%	3.555	12,2	5,3%
Administration og it mv.	278	8,6	3,8%	278	8,0	3,5%
Akademikere	142	9,2	4,1%	150	7,0	3,1%
Ergo-, Fys- og Jordemødre	114	10,6	4,7%	117	9,6	4,2%
Lærere m.fl. i folkesk./spec.underv.	498	9,9	4,4%	473	9,3	4,1%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	312	12,4	5,5%	295	13,5	5,9%

Pædagogmedhj. og pæd. assistenter	243	15,5	6,8%	246	13,7	6,0%
Social- og sundhedspersonale	750	16,3	7,2%	729	15,9	7,0%
Socialpæd./pæd.pers.døgninst.	190	16,8	7,4%	186	15,3	6,7%
Socialrådgivere og socialformidlere	136	8,0	3,5%	143	7,2	3,2%
Syge- og sundhedspersonale - basis	194	13,7	6,0%	189	13,6	5,9%

Tabel 10: Sygefravær i Ringkøbing-Skjern Kommune fordelt på de 10 største overenskomstområder 2023-2024 (KRL)

Ud af de 10 største overenskomstområder, ses den største stigning i sygefraværet ved:

1. Pædagogisk personale i daginstitutioner og klubber – steget med 0,4 procentpoint

Ud af de 10 største overenskomstområder ses det største fald i sygefraværet ved:

1. Akademikere – faldet med 1,0 procentpoint
2. Pædagogmedhjælper og pædagogiske assistenter – faldet med 0,8 procentpoint

Nedenstående tabel viser sygefraværet for 2024 fordelt på de 10 største overenskomstområder sammenlignet med omegnskommuner samt alle landets kommuner. Overenskomstområdet med højest sygefravær er markeret med rødt. Det med lavest sygefravær er markeret med grønt.

Overenskomstområde	Ringkøbing-Skjern	Billund	Herning	Holstebro	Ikast-Brande	Lemvig	Varde	Alle 98 kommuner
I alt	5,3%	6,3%	5,7%	5,6%	6,1%	5,2%	5,8%	6,1%
Administration og it mv.	3,5%	5,1%	4,0%	4,3%	4,1%	3,6%	4,3%	4,1%
Akademikere	3,1%	3,2%	3,0%	2,2%	3,8%	3,2%	3,5%	3,2%
Ergo-, Fys- og Jordemødre	4,2%	3,5%	5,2%	4,3%	4,3%	5,9%	4,5%	4,6%
Lærere i folkesk. /spec.underv.	4,1%	6,2%	4,4%	5,0%	5,3%	4,6%	5,6%	5,5%
Pæd. pers., daginst.,klub,skolefr.	5,9%	6,7%	7,1%	7,2%	6,7%	4,1%	6,8%	7,2%
Pædagogmedhj.og pæd. ass.	6,0%	8,1%	5,3%	5,2%	5,3%	3,6%	6,5%	6,8%
Social- og sundhedspersonale	7,0%	8,9%	8,9%	7,3%	7,7%	6,9%	7,9%	8,2%
Socialpæd./pæd.pers.døgninst.	6,7%	4,9%	7,5%	6,0%	8,0%	8,5%	7,1%	7,0%
Socialrådg./socialformidlere	3,2%	5,7%	3,4%	5,7%	5,4%	5,6%	3,7%	5,4%
Syge- og sundhedspers. – basis	5,9%	8,3%	4,8%	5,1%	5,9%	6,4%	5,1%	5,9%

Tabel 11: Sygefravær i Ringkøbing-Skjern Kommune 2024 fordelt på de 10 største overenskomstområder sammenlignet med omegnskommuner samt alle landets kommuner (KRL)

Ved Ringkøbing-Skjern Kommune har social- og sundhedspersonale det højeste sygefravær i 2024 efterfulgt af socialpædagogisk personale ved døgninstitutioner. Gennemsnitligt for alle landets kommuner, er det ligeledes social- og sundhedspersonalet, der har det højeste sygefravær efterfulgt af pædagogisk personale i daginstitutioner og klubber.

Akademikere har det laveste sygefravær i Ringkøbing-Skjern Kommune i 2024 efterfulgt af socialrådgivere og socialformidlere. På landsplan og i omegnskommuner ses en tendens til, at det akademiske personale efterfulgt af administration og IT har det laveste sygefravær i 2024.

4.3.5. Sygefravær inkl. nedsat tjeneste og §56 fravær

Som tidligere nævnt viser fraværstatistik inkl. nedsat tjeneste på grund af sygefravær samt § 56-sygefravær et mere retvisende billede, men af hensyn til manglende benchmarkingmuligheder præsenteres tallene særskilt i dette afsnit.

Nedenstående tabel viser sygefraværet i Ringkøbing-Skjern Kommune inkl. nedsat tjeneste og § 56-fravær fordelt på fag- og stabsområder i 2024 sammenlignet med 2022 og 2023.

Fag- og stabsområde	Antal dagsværk 2024	Fravær pr. dagsværk 2024	Fravær i % 2024	Fravær i % 2023	Fravær i % 2022
I alt	3.555	14,8	6,4%	6,7%	7,2%
Beskæftigelse	207	9,1	4,0%	5,5%	6,3%
Børn og Familie	197	12,8	5,6%	5,9%	6,9%
Dagtilbud og Undervisning	1.317	15,0	6,6%	6,5%	6,7%
Handicap og Psykiatri	406	17,8	7,8%	8,0%	9,8%
Land, By og Kultur	256	10,9	4,8%	5,5%	6,0%
Personale og Digitalisering	55	6,0	2,6%	3,3%	5,1%
Sundhed og Omsorg	1.037	16,8	7,3%	7,5%	7,7%
Viden og Strategi	77	6,0	2,6%	3,9%	4,7%

Tabel 12: Sygefravær i Ringkøbing-Skjern Kommune i 2024 fordelt på fag- og stabsområder inkl. nedsat tjeneste og § 56 fravær. 2022 og 2023 er angivet til sammenligning (KRL)

Når tabellen sammenholdes med tabel 7, ses det, at nedsat tjeneste og § 56-fravær i 2024 udgør:

- 1,1 procentpoint af det samlede sygefravær på 6,4 %
- 2,6 dagsværk ud af de i alt 14,8 dagsværk

Andelen af nedsat tjeneste og § 56-fravær i 2024 er uændret sammenlignet med 2023.

På landsplan udgør nedsat tjeneste og § 56-fravær 0,9 % og 1,9 dagsværk, hvilket indikerer, at vi i Ringkøbing-Skjern Kommune er opmærksom på mulighederne i de fraværstyper for at bevare arbejdstilknytningen i sygdomsperioder. Dog skal der ledelsesmæssigt være en opmærksomhed på, ikke at have for mange § 56-aftaler, da det kan medføre en mere ustabil arbejdsstyrke.

Pr. juni 2025 har 107 medarbejdere en § 56-aftale, i maj 2024 havde 125 medarbejdere en § 56-aftale.

5. Ringkøbing-Skjern Kommunes Lederforum

Ringkøbing-Skjern Kommunes Lederforum er for ledere på niveau 1, 2, 3 og "store" niveau 4 ledere. For niveau 4 ledere er kriteriet for at være en del af Lederforum, at disse ledere har strategisk, økonomisk samt personalemæssigt ansvar for min. 15-20 medarbejdere.

Lederforum tilbyder forskellige aktiviteter med henblik på fortsat udvikling af den enkelte leders kompetencer samt professionalisering af ledelse generelt. Af aktiviteter kan nævnes:

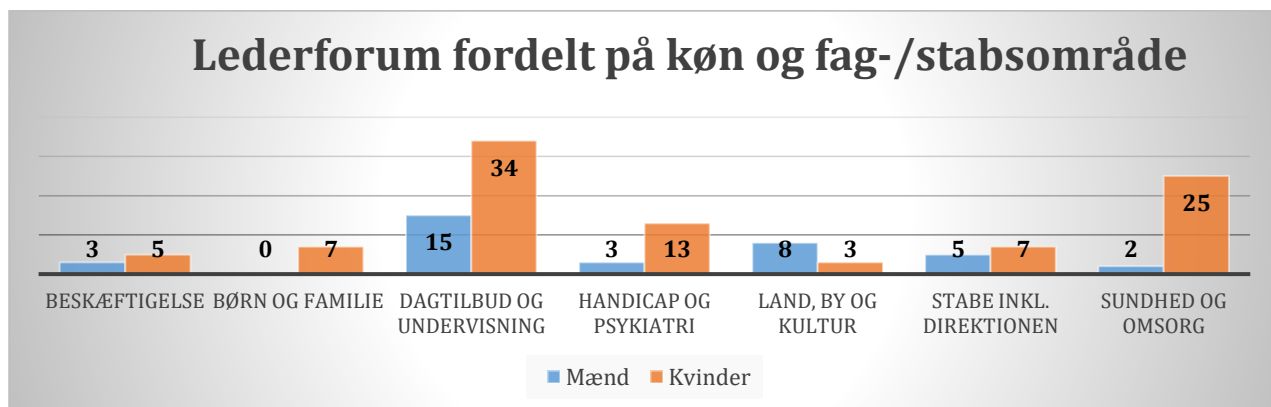
- Lederuddannelse, herunder
 - Diplom i ledelse for hele målgruppen
 - Master i offentlig ledelse eller tilsvarende for enkelte i målgruppen
- 2 årlige Lederforumarrangementer
- Coaching/ledersparring
- Introduktionsforløb for nye ledere
- Lederundersøgelse hvert 3. år
- Lederudviklingssamtaler
- Lederteamudvikling og proceskonsulentbistand

Lederforum inkl. 3 direktører består pr. juni 2025 af 135 ledere, heraf er 5 pt. vakante.

5.1. Alders- og kønsfordeling i Lederforum

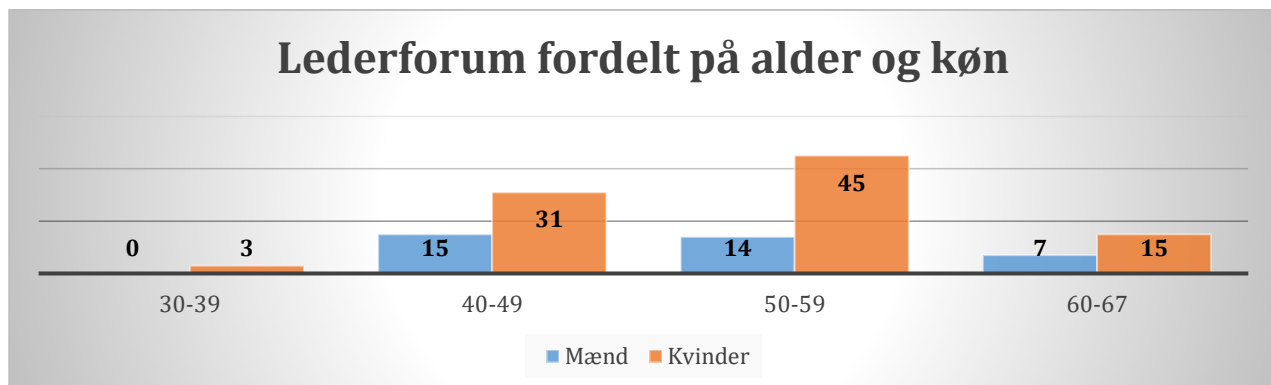
Nedenstående diagram viser fordelingen af ledere i Lederforum fordelt på køn og fag-/stabsområde. Lederforum består pr. juni 2025 af 24 % mænd og 76 % kvinder. Fordelingen i juni 2024 var henholdsvis 29 % mænd og 71 % kvinder.

I den lovpligtige ligestillingsredegørelse måles der på udviklingen i antallet af kvinder i ledelse. Sammenlignes fordelingen med 2011, som var første opgørelsesår, hvor 41 % var mænd og 59 % var kvinder, er antallet af kvindelige ledere i Ringkøbing-Skjern Kommune steget med 12 procentpoint.



Figur 1: Lederforum fordelt på køn og fag-/stabsområder pr. juni 2025 (OPUS)

Nedenstående figur viser aldersfordelingen på ledere i Lederforum fordelt på køn.



Figur 2: Aldersfordeling blandt ledere i Lederforum pr. juni 2025 (OPUS)

Gennemsnitsalderen blandt lederne i Lederforum er pr. juni 2025 51,9 år, hvilket er en stigning på 0,4 år siden juni 2024.

9 ledere i Lederforum er 64 år eller derover. (Efterlønsalderen er pt. 64 år)

Nedenstående tabel viser personaleomsætningen blandt lederne i Lederforum fra juni 2020 til juni 2024.

	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Personaleomsætning i %	13,9 %	9,0 %	20,4 %	13,8 %

Tabel 13: Oversigt over personaleomsætningen i Lederforum juni 2021 til juni 2025 (OPUS)

5.2. Lederuddannelse

Ringkøbing-Skjern Kommune har indgået et partnerskab mellem 8 midt- og vestjyske kommuner, VIA University College og Århus Universitet – Herning – omkring lederuddannelse – Uniq.

Nedenstående tabel, viser hvor mange ledere i Lederforum, der har påbegyndt eller afsluttet en Diplom i ledelse eller Master. Tallene viser udviklingen i uddannelsesniveaueet fra 2023 til 2025.

Uddannelsestype	Påbegyndt 2023	Afsluttet 2023	Påbegyndt 2024	Afsluttet 2024	Påbegyndt 2025	Afsluttet 2025
Diplom i offentlig ledelse	31	59	31	56	36	53
Master i offentlig ledelse	1	13	1	11	2	10

Tabel 14: Oversigt over uddannelsesniveaueet for ledere i Lederforum pr. juni 2023-2025 (OPUS)

Ledere i Lederforum, der har påbegyndt eller afsluttet en Diplom eller Master i ledelse, udgør pr. juni 2025 78 %. Pr. juni 2024 udgjorde de 76 % og i 2023 78 %.

Målet i Ringkøbing-Skjern Kommune er, at 75 % af lederne i Lederforum, har påbegyndt eller afsluttet en Diplom eller Master i ledelse.

49 % af lederne i Lederforum har afsluttet en Diplom eller Master i ledelse.

Øvrige lederuddannelser fra COK, kurser i private konsulenthuse og lignende er ikke medtaget..

6. Personalepolitisk status

I dette afsnit uddybes forskellige data omkring personalet i Ringkøbing-Skjern Kommune. Her beskrives kommunen som uddannelsessted, og der præsenteres forskellige personaleopgørelser.

6.1. Ringkøbing-Skjern Kommune som uddannelsessted

I Ringkøbing-Skjern Kommune er der fokus på den professionelle uddannelse. Der arbejdes på at være et godt og attraktivt uddannelsessted, som lever op til kommunens Elev- og praktikpolitik. Afsnittet omhandler tiltag vedrørende elever, praktikanter og studerende.

Ansvar for oplæring af elever og praktikanter ligger decentralt i de respektive fag- og stabsområder. Personale og Digitaliserings rolle ved elev- og praktikforløb er at sikre, at vi som kommune lever op til Elev- og praktikpolitikken.

Elev- og praktikpolitikken tager udgangspunkt i mål, værdier og visioner, hvor det overordnede formål er at tiltrække, udvikle og fastholde kvalificerede elever og praktikanter. Desuden skal den sikre professionalisme og ensartethed, uanset hvor i kommunen eleven eller praktikanten er placeret.

Ringkøbing-Skjern Kommune har løbende følgende elever:

- Kontorelever med specialet Offentlig Administration
- Pædagogiske assistentelever (PAU)
- Social- og sundhedshjælperelever
- Social- og sundhedsassistentelever
- Erhvervsgrunduddannelseselever (EGU)
- Ernæringsassistentelever
- Brolæggerelever
- Maskinførerelever
- IT-supporterelever
- Anlægsgartnerelever
- Integrationselever (IGU)
- Ejendomsserviceteknikerelever

Nedenstående tabel viser antallet af ansatte elever pr. december 2020 til 2024.

Elev-område	2020	2021	2022	2023	2024
HK-elever	2	3	3	3	3
PAU-elever	11	11	18	19	16
SOSU-hjælperelever	26	49	50	57	44
SOSU-assistentelever	79	69	72	81	83
EGU-elever	5	3	2	0	2
Ernæringsass.elever	1	0	1	1	1
Brolæggerelev	2	1	1	1	0
IT-supporterelev	1	1	2	3	3
Anlægsgartnerelev	1	1	1	0	0
Maskinførerelev	1	0	0	0	0
IGU-elev	8	0	0	0	0
Ejendomsserviceteknikerelev	2	2	1	0	0
I alt	139	140	151	165	152

Tabel 15: Antal elever pr. dec. 2020-2024 (KRL og Opus)

6.2. Personalet i tal

Dette afsnit beskriver kommunens medarbejdere i tal i forskellige personaledata og -forhold.

6.2.1. Antal ansatte

Nedenstående opgørelser om antal ansatte medtager måneds- og timelønnet personale og undtager ansatte i henhold til Serviceloven, ikke-overenskomstindplacerede samt handicapledsagere.

I Ringkøbing-Skjern Kommune var der pr. december 2024 4.660 ansatte svarende til 3.626,8 fuldtidsstillinger. Det er et fald på 80 fuldtidsstillinger fra december 2023.

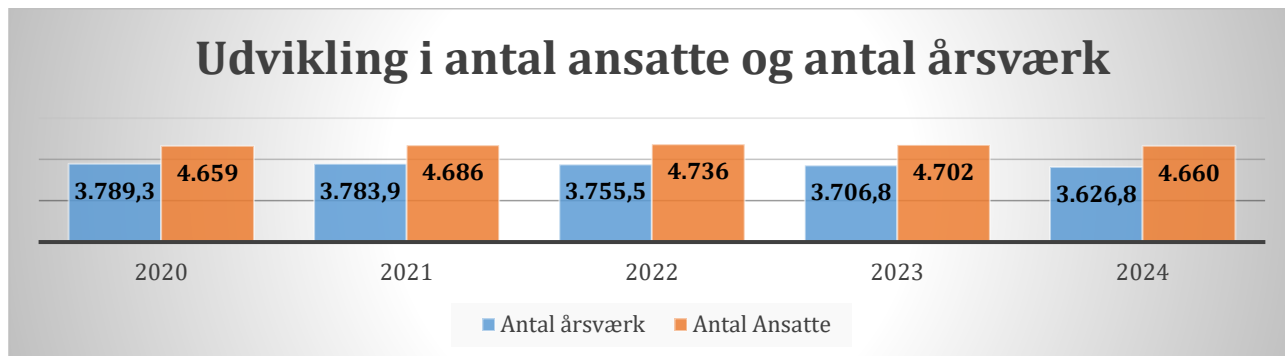
Nedenstående tabel viser antal fuldtidsstillinger pr. 100 indbyggere. Der er til sammenligning medtaget kommuner af samme størrelse som Ringkøbing-Skjern Kommune og omegnskommuner.

Antal fuldtidsstillinger pr. 100 indbyggere for Ringkøbing-Skjern Kommune var i 2023 6,59, mens det i 2024 er 6,53. Det svarer til et fald fra 2023 til 2024 på 0,06 fuldtidsstilling pr. 100 indbyggere. På landsplan er fuldtidsstillinger pr. 100 indbyggere faldet med 0,05 fuldtidsstillinger fra 2023 til 2024.

Sammenlignelige	Omegnskommuner	Fuldtids- stillinger dec. 2024	Indbyggere 1. kv. 2025	Fuldtids- stillinger pr. 100 indbyggere
Hele landet		399.851,4	5.992.734	6,67
Helsingør		3.980,9	63.953	6,22
	Ringkøbing-Skjern	3.626,8	55.582	6,53
	Ikast-Brande	2.861,4	43.009	6,65
	Holstebro	3.988,3	59.201	6,74
Rudersdal		3.856,3	57.342	6,73
	Herning	6.120,7	90.006	6,80
Køge		4.364,0	63.335	6,89
	Billund	1.897,5	27.168	6,98
Haderslev		3.806,1	55.354	6,88
Aabenraa		4.146,0	58.621	7,07
	Varde	3.587,6	49.410	7,26
Frederikshavn		4.183,8	57.882	7,23
Guldborgsund		4.321,7	59.350	7,28
Svendborg		4.350,7	60.001	7,25
	Lemvig	1.381,8	18.800	7,35
Skanderborg		5.339,0	65.760	8,12

Tabel 16: Fuldtidsstillinger pr. 100 indbyggere pr. dec. 2024 (KRL, DST)

Nedenstående diagram viser udviklingen i antal ansatte og antal årsværk fra 2020 til 2024.



Figur 3: Udviklingen i antal ansatte og antal årsværk i Ringkøbing-Skjern Kommune 2020-2024 (KRL)

Antal ansatte er steget med 1 i perioden 2020 til 2024 og set i forhold til antal årsværk, er der i samme periode sket et fald på 162,5 årsværk. At antallet af personer ligger stabilt, mens antallet af årsværk falder viser, at der i de ansatte i perioden generelt er på et lavere ugentlige timetal end i 2020.

Dette skal bemærkes i forhold til den nye Trepartsaftale fra december 2023, hvor der skal arbejdes på, flere på fuldtid. I den nye trepartsaftale er det besluttet, at alle stillinger inden for sundheds- og ældreområdet, socialområdet samt dagtilbudsområdet fra 2024, hvis muligt, skal opslås på fuldtid.

Derudover blev der i trepartsaftalen besluttet en tilbudspligt til deltidsansatte, hvor arbejdsgiver i 2024, 2027 og 2030 skal tilbyde deltidsansatte at få fuldtid. Dette kan enten gøres ved at tilbyde en ny stilling på fuldtid eller som supplerende timer. Her kan der være tale om både et nyt arbejdssted eller tilknytning til flere arbejdssteder. Arbejdsgiver har 6 måneder til at finde en løsning, hvis medarbejderen har ønsket at tage imod tilbuddet

Nedenstående tabel viser antal ansatte medarbejdere fordelt på overenskomstområder fra 2020-2024. Overenskomstområder med mindre end 10 ansatte er ikke medtaget.

Overenskomstområde	Antal pers. dec. 2020	Antal pers. dec. 2021	Antal pers. dec. 2022	Antal pers. dec. 2023	Antal pers. dec. 2024
I alt	4.659	4.686	4.736	4.702	4.660
Administration og it mv.	333	327	321	316	326
Akademikere	151	160	150	149	167
Chefer	18	17	17	13	13
Dagplejere	119	124	117	114	102
Ergo- og fysioterapeuter, basis	Var tidligere under syge- og sundhedspers., basis*	134	132	136	136
Husassistenter	127	113	119	125	122
Håndværkere og IT-supportere m.fl.	15	13	15	16	16
Ledere m.fl., undervisningsområdet	52	49	51	49	51
Lærere m.fl. i folkeskole/spec.underv.	621	618	624	586	563
Musikskolelærere	23	24	26	24	23
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	147	157	167	193	209
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	377	402	415	375	367
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	41	42	37	38	37
Pædagogisk uddannede ledere	63	57	57	56	54
Pædagogmedhj. og pædagogiske ass.	359	349	379	402	401

Rengøringsassistenter	73	68	65	67	65
Social- og sundhedspersonale	980	1027	1041	1069	1039
Socialpæd./hjemmevejledere, døgninst.	264	265	240	228	234
Socialrådg./socialformidlere	138	141	140	148	148
Specialarbejdere mv.	96	97	102	102	99
Syge- og sundhedspers., ledere	36	33*	36	35	32
Syge- og sundhedspersonale – basis	372	237*	235	239	232
Tandklinikassistenter	21	23	20	19	21
Teknisk Service	115	106	108	107	108

Tabel 17: Antal ansatte pr. overenskomstområde i Ringkøbing-Skjern Kommune 2020-2024 (KRL)

Antallet af omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter er steget fra 2023 til 2024 med 16 ansatte og svarer til 10 fuldtidsstillinger. Dette indikerer, at den gennemsnitlige ansatte på overenskomstområdet er ansat på et lavere timetal end 37.

Modsat er antallet af social- og sundhedspersonale faldet fra 2023 til 2024 med 41,5 svarende til 30 fuldtidsstillinger. Dette skyldes, at der i Sundhed og Omsorg i 2024, har været budgettilpasninger, hvor nogle ledige stillinger ikke er blevet genbesat og nogle medarbejdere er afskediget.

Lærere i folkeskolen er faldet med 23 stillinger fra dec. 2023 til dec. 2024, hvor der også fra 2022 til 2023, var en markant fald på 38 stillinger. Dette tilskrives det faldende børnetal.

6.2.2. Antal ansatte uden fagrelevant uddannelse

På nogle fagområder er der fokus på fordelingen af ansatte med og uden fagrelevant uddannelse. Nogle overenskomster omfatter både uddannet og ikke-uddannet personale, eksempelvis overenskomsterne for specialarbejdere, faglærte gartnere og brolæggere m.v., social- og sundhedspersonale, pædagogmedhjælpere og assistenter samt lærere m.fl. i folkeskolen.

På andre fagområder er uddannet og ikke-uddannet personale adskilt i forskellige overenskomster. Her kan eksempelvis nævnes overenskomsten for socialpædagoger samt overenskomsten for omsorgs- og pædagogmedhjælpere. Det er personale inden for samme fagområde men adskilt i 2 overenskomster; en for uddannet personale og en for ikke-uddannet personale.

I nedenstående tabel ses fordelingen af medarbejdere med og uden fagrelevant uddannelse indenfor 4 udvalgte fagområder. Antallet af ansatte er ikke omregnet til fuldtidsstillinger og vedrører tjenestemænd og overenskomstansatte, måneds- og timelønnet personale ved Ringkøbing-Skjern Kommune. Ansatte på særlige vilkår og elever er ikke medtaget.

Fagområde	Ansatte i alt	Antal uddannet	Antal ikke-uddannet	%-andel uddannet 2024	%-andel uddannet 2023	%-andel uddannet 2022
Handicap & Psykiatri (pædagogisk område)	375	218	157	58%	60%	64%
Dagtilbud & Undervisning (pædagogisk område)	668	366	302	55%	55%	58%
Dagtilbud & Undervisning (lærerområdet)	499	435	64	87%	87%	86%
Sundhed & Omsorg (SOSU-området)	790	541	249	68%	70%	72%
Land, By & Kultur (driftsområdet)	90	11	79	12%	11%	10%

Tabel 18: Antal ansatte uddannet og ikke-uddannet indenfor 4 områder pr. dec. 2022, 2023 og 2024 (KRL)

I fagområderne Handicap og Psykiatri, Dagtilbud og Undervisning (det pædagogiske område) samt Sundhed og Omsorg ses en generel nedgang i andelen af uddannede ansatte. I Dagtilbud og Undervisning (lærerområdet) ligger den procentvise andel af uddannede ansatte stabilt, mens andelen i Land, By og Kultur er let stigende.

6.2.3. Ansatte i særlige stillinger

Medarbejderne ved Ringkøbing-Skjern Kommune er ansat på forskellige ansættelsesformer. Nedenfor ses procentfordelingen mellem de 4.660 ansatte.

Ansatte i særlige stillinger er de medarbejdere, der er ansat i et af følgende jobs:

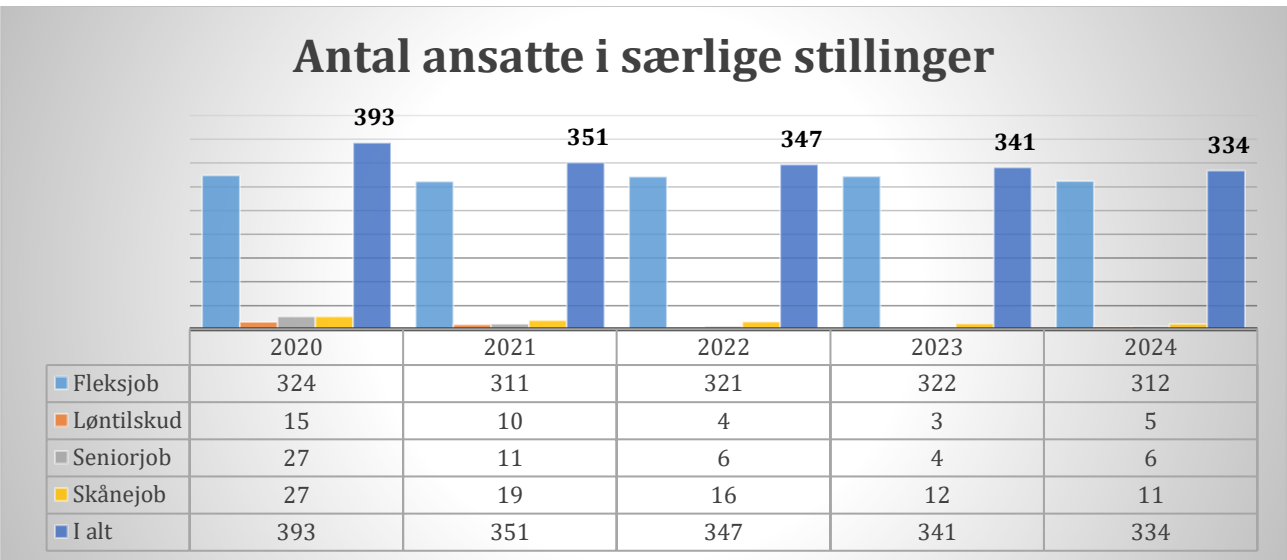
- Fleksjob
- Løntilskud
- Skånejob
- Seniorjob

	Antal ansatte dec. 2023	Andel i % 2023	Antal ansatte dec. 2024	Andel i % 2024
I alt	4.702		4.660	
Overenskomstansatte	4.168	88,6%	4.141	88,9%
Tjenestemænd	27	0,6%	20	0,4%
Kontraktansatte	17	0,4%	29	0,6%
Elever/studerende	191	4,1%	190	4,1%
Ansatte i særlige stillinger	299	6,4%	280	6,0%

Tabel 19: Fordeling af antal ansatte på ansættelsesformer i dec. 2023 og dec. 2024 (KRL)

Nedenstående diagram viser udviklingen i antal ansættelser i særlige stillinger i Ringkøbing-Skjern Kommune. Når der opgøres på antal ansættelser, betyder det, at en person, ansat i eksempelvis løntilskud af to omgange i løbet af året, vil tælle to gange i opgørelsen.

Det skal bemærkes, at grafen "fleksjob" indeholder både almindelige fleksjobansatte og puljefleksjobansatte. Puljefleksjobansatte er fleksjobbere, der ikke har været mulige at placere i et almindeligt fleksjob. De er ansat ved KompetenceCentret med udlån til en anden virksomhed, både kommunal og ikke-kommunal. Ringkøbing-Skjern Kommune havde pr. 31. december 2024 40 personer ansat i et puljefleksjob et fald på 3 siden december 2023.



Figur 4: Antal ansættelser i særlige stillinger i Ringkøbing-Skjern Kommune 2020-2024 (OPUS)

Som ovenstående figur viser, er antallet af ansættelser i særlige stillinger faldet fra 2020 til 2024.

Den lave arbejdsløshed medfører, at få udsendes i løntilskud, og få søger seniorjob.

Nedenstående tabel viser fordelingen og andelen af ansatte i særlige stillinger på fag- og stabsområder pr. december det pågældende år. Derudover viser den, hvor stor en andel ansatte i særlige stillinger udgør af det samlede antal ansatte på fag-/stabsområdet. De 40 puljefleksjobbere indgår ikke i opgørelsen, da de alle er organisatorisk placeret i Beskæftigelse, men udlånt til andre private og kommunale enheder.

Tallene nedenfor kan ikke sammenlignes med ovenstående figur, da figuren ovenfor viser det samlede antal ansættelser i løbet af et år og ikke pr. december, som nedenstående tabel.

	2020	2021	2022	2023	2024	Andel i % dec. 2024
I alt	248	243	236	256	240	5,2 %
Beskæftigelse	13	15	10	13	15	6,9 %
Børn og Familie	4	4	5	6	6	2,4 %
Dagtilbud og Undervisning	88	82	80	85	80	5,1 %
Handicap og Psykiatri	28	22	20	25	23	4,4 %
Land, By og Kultur	23	25	20	17	18	5,5 %
Personale og Digitalisering	4	3	2	2	3	3,2 %
Sundhed og Omsorg	83	90	97	105	92	7,0 %
Viden og Strategi	5	2	2	3	3	3,5 %

Tabel 20: Antal ansatte i særlige stillinger og %-andel af samlet antal ansatte pr. fag- og stabsområde pr. dec. 2020-2024 (KRL+OPUS)

* Når puljeflexjobbere medregnes udgør andelen af særlige stillinger 6,0 %.

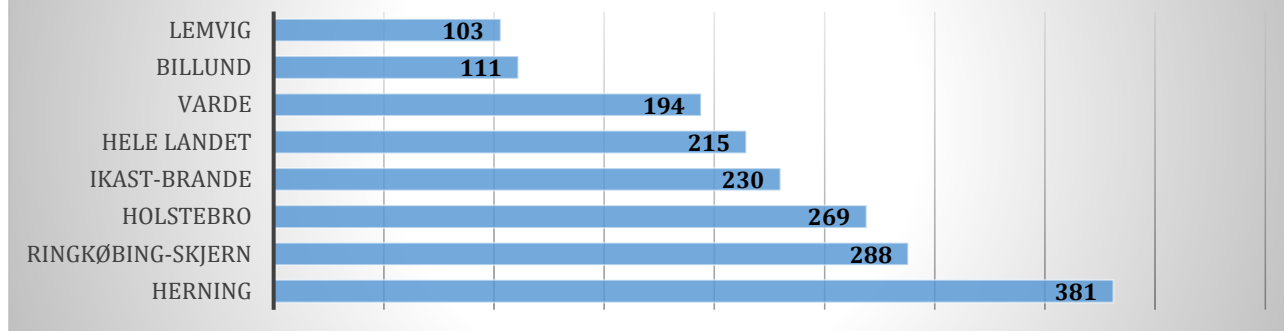
Nedenstående tabel viser fordelingen af ansatte i særlige stillinger på ansættelsestyper fordelt på fag- og stabsområder pr. december 2024.

	Fleksjob	Skånejob	Seniorjob	Løntilskud	I alt
I alt	227	8	4	1	240
Beskæftigelse	15	0	0	0	15
Børn og Familie	6	0	0	0	6
Dagtilbud og Undervisning	75	3	1	1	80
Handicap og Psykiatri	23	0	0	0	23
Land, By og Kultur	17	1	0	0	18
Personale og Digitalisering	3	0	0	0	3
Sundhed og Omsorg	85	4	3	0	92
Viden og Strategi	3	0	0	0	3

Tabel 21: Antal ansatte i særlige stillinger pr. fag- og stabsområde fordelt på stillingstyper pr. dec. 2024 (KRL)

Nedenstående diagram viser antallet af ansatte i særlige stillinger i Ringkøbing-Skjern Kommune sammenlignet med omegnskommuner og gennemsnittet for alle landets 98 kommuner. Da der benchmarkes, medregnes puljeflexjobbere, da de ikke kan frasorteres i sammenligningsgrundlaget i KRL.

Antal ansatte i særlige stillinger



Figur 5: Antal ansatte i særlige stillinger i Ringkøbing-Skjern Kommune sammenlignet med omegnskommuner dec. 2024 (KRL).

Ringkøbing-Skjern Kommune har gennem årene vist sig at ligge væsentligt over gennemsnittet i de 98 kommuner i forhold til antallet af ansatte i særlige stillinger.

Der er i Ringkøbing-Skjern Kommune 4.660 ansatte og i Herning Kommune 7.664 ansatte. Forholdsmæssigt har Ringkøbing-Skjern Kommune den største andel ansatte i særlige stillinger.

6.2.4. Etnicitet

I trepartsaftalen 2007 blev det aftalt, at alle kommuner skal opstille måltal for hvor stor en andel af de kommunale medarbejdere, der skal være indvandrere eller efterkommere med ikke-vestlig baggrund. Formålet med måltallene er, at andelen af indvandrere eller efterkommere med ikke-vestlig baggrund i videst muligt omfang skal afspejle det omkringliggende samfund.

Den samlede arbejdsstyrke blandt borgere i Ringkøbing-Skjern Kommune med ikke-vestlig baggrund udgør pr. dec. 2023 (2024-tallene er ikke offentliggjort endnu) 6,55 % af den samlede arbejdsstyrke i kommunen. På landsplan udgjorde arbejdsstyrken med ikke-vestlig baggrund i 2023 10,32 % og i Region Midtjylland var den 7,81 %.

Andre faktorer, der har indflydelse på fastsættelse af måltallet, er rekrutteringsudfordringer, behov samt borgere med ikke-vestlig baggrunds uddannelsesniveau og sproglige kompetencer.

Som minimum skal hver kommune fastsætte ét måltal for kommunens samlede medarbejderstab og ét måltal for hvert af fem fagområder. Der anvendes følgende inddeling i fagområder:

- Administrativt område (kontorpersonale, akademikere, socialrådgivere m.fl.)
- Børne- og ungeområde (pædagoger, dagplejere m.fl.)
- Teknisk område samt service (rengøringspersonale, specialarbejdere, håndværkere m.fl.)
- Undervisningsområdet (børnehaveklasseledere, lærere, skolepsykologer m.fl.)
- Ældre, sundhed, handicap (social- og sundhedspersonale, sygeplejersker m.fl.)

Kommunens politiske måltal for perioden 2021-2024 er fastsat til 4,0 %. Der er ikke tale om en opnormering, men om en anderledes medarbejdersammensætning.

Ansatte med ikke-vestlig baggrund ved Ringkøbing-Skjern Kommune udgør pr. december 2024 5,95 %, hvilket betyder, at målet for 2024 er nået. Der er sket en stigning fra 2023, hvor tallet var 5,63 %.

Ansatte med ikke-vestlig baggrund i samtlige kommuner udgør 10,97 % i 2024, i Region Midt 7,91 %.

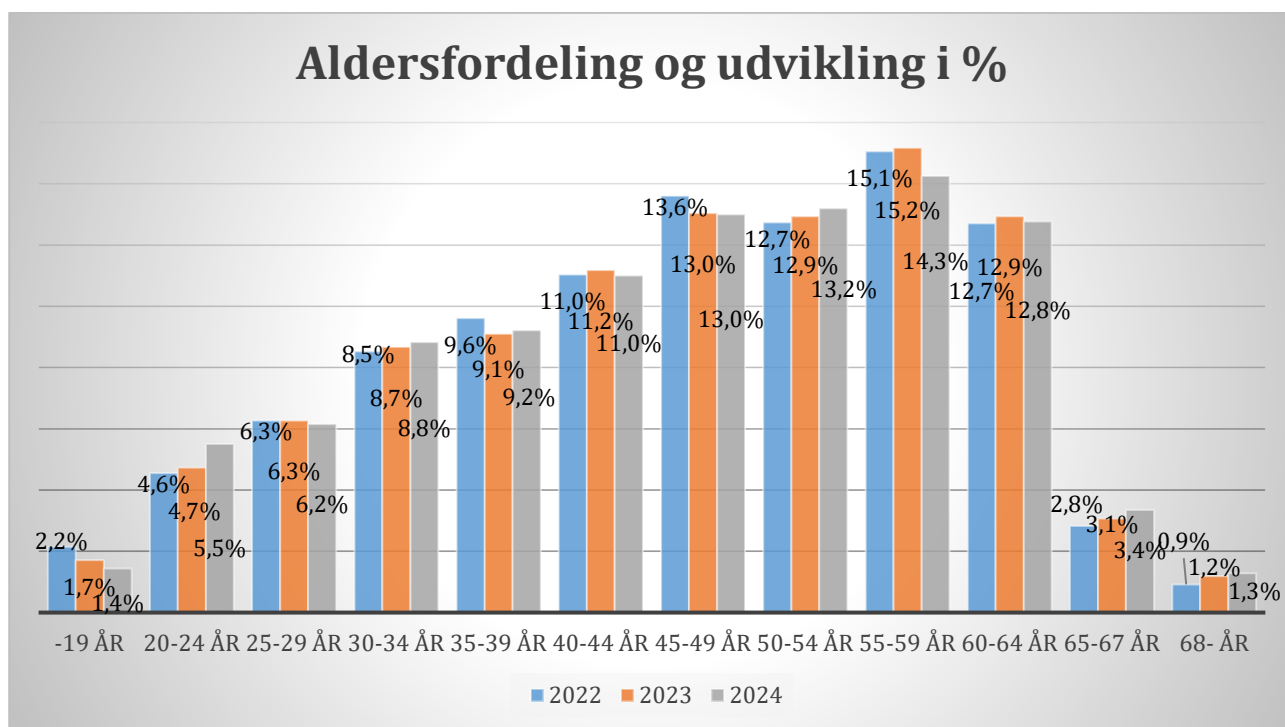
Der er i Ringkøbing-Skjern Kommune fastsat nye etniske måltal for perioden 2025-2028, hvor måltallet er fastsat til 5,0 %.

6.2.5. Aldersudvikling og aldersfordeling

Gennemsnitsalderen på Ringkøbing-Skjern Kommunes 3.963 månedslønnede ansatte inklusiv fleksjob, eksklusiv elever og øvrige ansatte i særlige stillinger, var pr. 31. december 2024 46,4 år. I forhold til 2023 er gennemsnitsalderen faldet med 0,1 år.

Nedenstående figur viser, at den største procentvise stigning af personale ses i aldersintervallet 20-24 år, mens det største fald ses i aldersintervallet 55-59 år, hvilket også bevirker, at gennemsnitsalderen er faldet.

For alle landets kommuner er gennemsnitsalderen 45,7 år. Altså er Ringkøbing-Skjern Kommune 0,7 år ældre end landsgennemsnittet.



Figur 6: Aldersfordeling og aldersudvikling i Ringkøbing-Skjern Kommune 2022-2024 (KRL)

Nedenstående tabel viser aldersfordelingen for de 3.963 medarbejdere på overenskomstområder. Overenskomstområder med 5 ansatte og derunder er ikke medtaget. Øverst i tabellen vises, hvor stor en procentdel antallet af ansatte i det enkelte aldersinterval udgør af det samlede antal ansatte. For hvert overenskomstområde er den største andel medarbejdere, såfremt det udgør mere end 5 ansatte, fremhævet med rød markering, og den lavest andel medarbejdere er markeret med grønt.

Overenskomstområde	Antal pers.	Gns. alder	<=29	30-39	40-49	50-59	>=60
Ialt	3.963	46,4	519	715	951	1.088	690
I alt i %			13,1%	18,0%	24,0%	27,5%	17,4%
Administration og it mv.	313	51,6	6	38	78	107	84
Akademikere	167	43,1	24	46	43	37	17
Arbejds-, vej- og gartnerformænd	9	53,0	0	1	2	4	2
Bygningskonstruktører	9	45,7	0	2	5	2	0
Chefer	13	56,3	0	0	2	6	5
Dagplejere	99	51,6	3	14	18	39	25
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis	136	43,0	22	33	39	34	8
Ergo- Fysio- og Jordemødre, ledere	8	49,3	0	1	3	2	2
Forhandlingskartellets personale	6	44,7	2	0	2	0	2
Husassistenter	91	49,7	17	5	13	30	26
Håndværkere og IT-supportere m.fl.	13	38,4	3	7	0	1	2
Laboratorie- og miljøpersonale	7	58,2	0	0	1	2	4
Ledere m.fl., undervisningsområdet	51	50,7	0	1	22	22	6
Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg	8	54,1	0	0	3	2	3
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	501	46,5	29	113	138	156	65
Musikskolelærere	23	49,8	0	5	6	8	4
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	129	36,4	59	18	16	18	18
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	337	43,4	44	101	91	73	28
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	37	48,9	0	4	15	14	4
Pæd. pers., særlige stillinger	7	51,8	0	0	2	4	1
Pædagogisk uddannede ledere	54	52,1	0	3	17	24	10
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	301	37,7	123	39	50	56	33
Rengøringsassistenter	63	49,8	2	8	23	18	12
Social- og sundhedspersonale	736	46,0	132	118	158	185	143
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	205	48,1	16	38	51	60	40
Socialrådg./socialformidlere	148	44,7	14	39	44	35	16
Specialarbejdere mv.	86	52,8	4	10	14	30	28
Syge- og Sundhedspersonale, basis	220	46,7	15	50	61	58	36
Syge- og Sundhedspersonale, ledere	32	50,6	0	7	6	13	6
Tandklinikassistenter	20	50,5	1	4	4	5	6
Tandlæger	8	47,5	1	3	0	1	3
Teknisk Service	97	55,3	2	6	15	33	41
TL, byggeri, miljø, energi og kultur	6	51,5	0	1	1	3	1

Tabel 22: Aldersfordeling i Ringkøbing-Skjern Kommune fordelt på overenskomstområder pr. dec. 2024 (KRL)

* Forhandlingskartellets fællesoverenskomst vedrører personale indenfor følgende faglige organisationer: Danske Skov- og Landskabsingeniører, HI – Organisation for ledende medarbejdere i Idræts-, Kultur- og Fritidssektoren, Kort- og Landmålingsteknikernes Forening, Maskinmestrenes Forening og Søfartens Ledere.

Tabellen viser, at selvom gennemsnitsalderen er faldet en smule, så er der fortsat en betydelig større andel af medarbejdere i de øvre aldersgrupper.

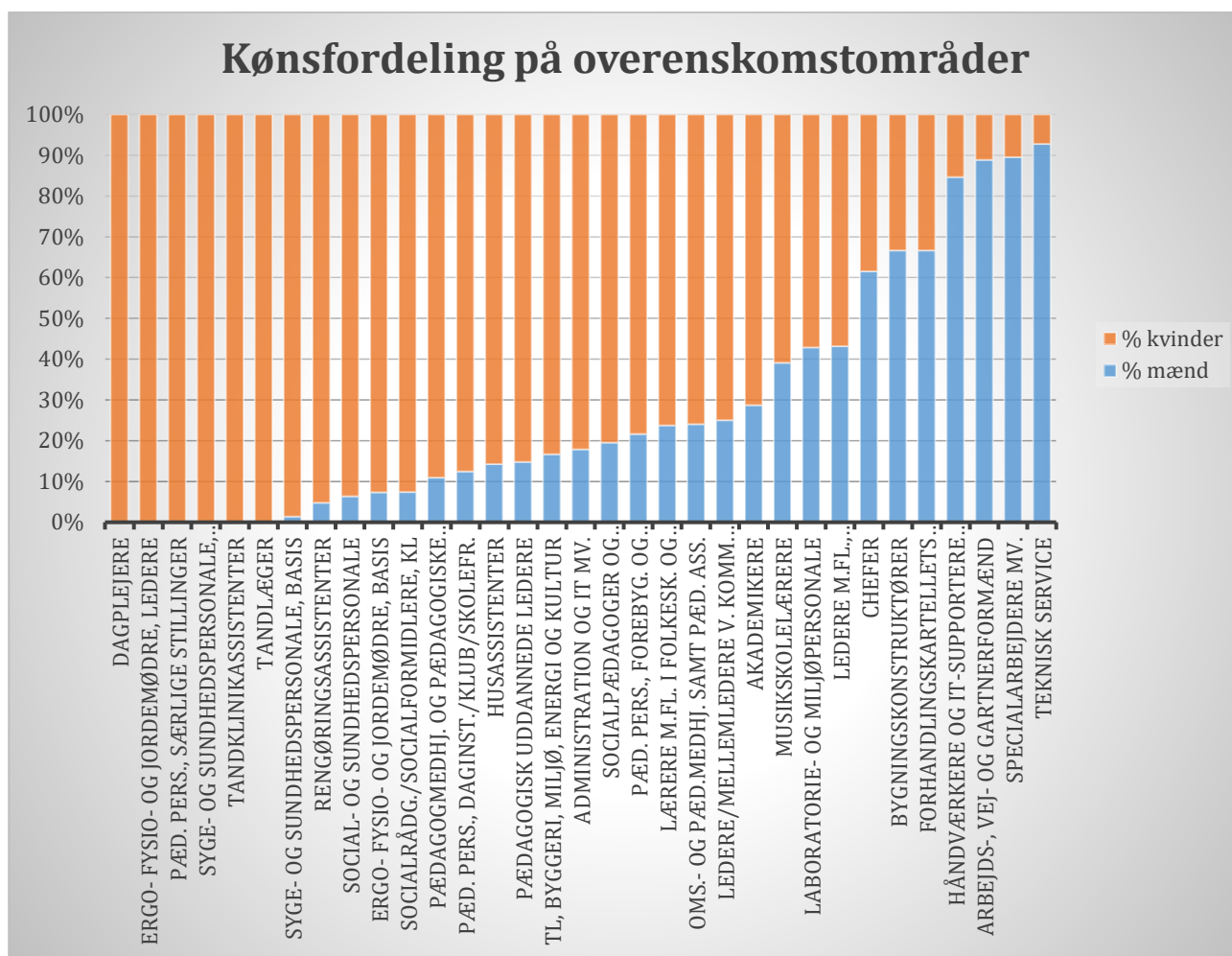
Nogle fagområder oplever udfordringer med at rekruttere og fastholde kvalificeret arbejdskraft. Her er der blandt andet mulighed for, som led i fastholdelse, at indgå senioraftaler. Der er pr. juni 2025 indgået 29 senioraftaler jf. Aftale om seniorpolitik. Senioraftalerne er indgået med medarbejdere i

organisationen i form af nedsættelse af arbejdstiden med fortsat fuld pensionsindbetaling. Pr. juni 2024 udgjorde antallet 27 stk.

6.2.6. Kønsfordeling på overenskomstområder

Samlet set udgør kvinder 81,8 % af de ansatte i Ringkøbing-Skjern Kommune, mens mænd udgør 18,2 % pr. december 2024. På landsplan er der i gennemsnit pr. december 2024 ansat 77,1 % kvinder og 22,9 % mænd i de 98 danske kommuner. I beregningen er medtaget alle månedslønnede ansatte inklusive fleksjob, men eksklusive elever og øvrige ekstraordinært ansatte.

Nedenstående figur viser fordelingen mellem kvinder og mænd i Ringkøbing-Skjern Kommune fordelt på overenskomstområder. Overenskomstområder på 5 ansatte og derunder er ikke medtaget.



Figur 7: Kønsfordeling på overenskomstområder i procent i Ringkøbing-Skjern Kommune pr. dec. 2024 (KRL)

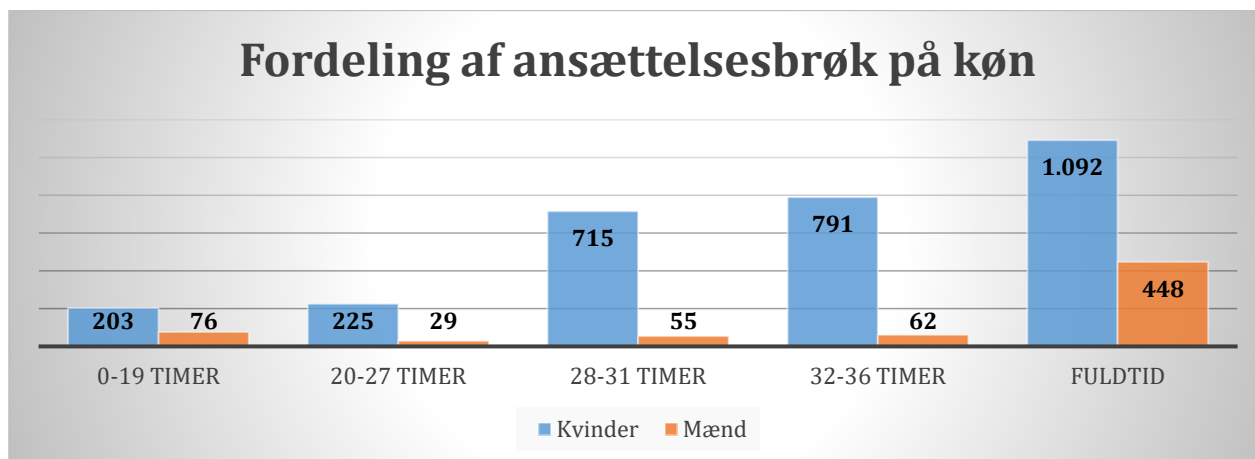
Tallene i figuren synliggør, at der findes traditionelle kønsopdelte overenskomstområder. Pr. december 2024 er der i Ringkøbing-Skjern Kommune seks overenskomstområder, hvor der kun er ansat kvinder. Det drejer sig om følgende:

- Dagplejere
- Ergo-/fysioterapeuter og jordemødre, ledere
- Pædagogisk personale, særlige stillinger
- Syge og sundhedspersonale, ledere
- Tandklinikassistenter
- Tandlæger

6.2.7. Deltid-/fuldtidsbeskæftigelse

De stigende rekrutteringsudfordringer og Trepartsaftalen, som blev omtalt under pkt. 6.2.1. Antal ansatte, har skærpet opmærksomheden på medarbejderes ugentlige timetal. Her er målet at opnå det bedst mulige udbytte af kommunens personalemæssige ressourcer.

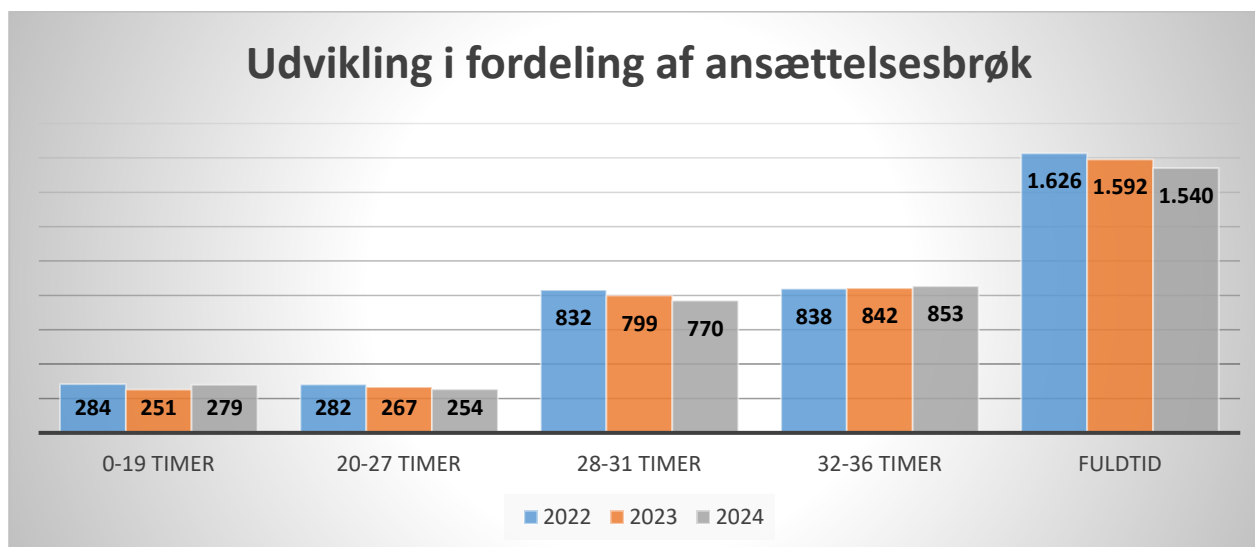
Nedenfor ses fordelingen af ugentligt timetal blandt Ringkøbing-Skjern Kommunes ansatte. Denne opgørelse er ekskl. timelønnede, ansatte på særlige vilkår og elever.



Figur 8: Fordeling af ansættelsesbrøk fordelt på køn ved Ringkøbing-Skjern Kommune pr. dec. 2024 (KRL)

En stor del af de medarbejdere, der har 0-19 t. pr. uge er unge afløsere, der eksempelvis fast har vagter hver tredje weekend. Når medarbejdere har en fast aftale om arbejdstimer og ikke blot er tilkaldevikar, skal de ansættes på månedsløn jf. et EU-direktiv fra 2014. Tidligere ville disse medarbejdere være ansat som timelønnede afløsere.

Kigger vi tilbage på udviklingen i årene 2022 til 2024, ses en generel tendens til, at fordelingen af ugentligt timetal blandt Ringkøbing-Skjern Kommunes ansatte ligger rimelig stabilt. Figuren nedenfor viser et lille fald i andelen på fuldtid, men dette skal ses i lyset af et generelt fald i antal ansatte i kommunen.



Figur 9: Udviklingen i fordeling af ansættelsesbrøk ved Ringkøbing-Skjern Kommune for perioden december 2022 - december 2024 (KRL)

Nedenstående tabel viser det gennemsnitlige ugentlige timetal blandt alle medarbejdere med udgangen af december i årene 2020-2024 samt pr. juni 2025.

	2020	2021	2022	2023	2024	2025 (juni)
Ugl./timetal	31,0	31,1	31,0	31,1	31,0	31,1

Tabel 23: Udviklingen i gennemsnitlig ugentlig timetal 2020 - 2025 (OPUS)

6.2.8. Personalereduktioner

I 2024 havde Ringkøbing-Skjern Kommune 236 uansøgte personalereduktioner. Nedenfor ses antal uansøgte afskedigelser for de seneste 3 år.

2022	2023	2024
156	206	236

Tabel 24: Antal uansøgte afskedigelser 2022-2024 (intern opgørelse)

De personalereduktioner, der skyldes arbejdsgiverforhold såsom besparelser, arbejdsmangel, vilkårsændringer eller omstruktureringer, fordeler sig således fra 2021 til 2023.

2022	2023	2024
28,8 %	30,1 %	32,6 %

Tabel 25: Uansøgte afskedigelser pga. arbejdsgiverforhold 2022-2024 (intern opgørelse)

De uansøgte personalereduktioner, på grund af medarbejderforhold, sygdom, tjeneste-forsømmelse, manglende kompetencer, samarbejdsvanskeligheder og bortvisning, fordeler sig således.

2022	2023	2024
71,2 %	69,9 %	67,4 %

Tabel 26: Uansøgte afskedigelser pga. medarbejderforhold 2022-2024 (intern opgørelse)

Ovenstående viser, at der forholdsmæssigt er sket en betydelig stigning i uansøgte afskedigelser grundet arbejdsgiverforhold kontra medarbejderforhold. Stigningen ses særligt pga. arbejdsmangel.

Samlet set udgør sygdom 45,3 % af alle uansøgte personalereduktioner i 2024, hvor det i 2023 udgjorde 49,5 %.

Årsagen, til den forholdsvise høje andel af afskedigelserne begrundet i sygdom, kan skyldes fokus og opfølgning på sygefravær generelt. Opfølgningen sker ud fra et menneskeligt og økonomisk perspektiv med fokus på at frigøre ressourcer til løsning af kerneopgaverne. En tæt opfølgning kan medvirke til en hurtigere tilbagevenden til arbejdet helt eller delvist eller bevirke en hurtigere afklaring i forhold til en eventuel afskedigelse af den sygemeldte medarbejder.

Den næststørste årsag til afskedigelse er arbejdsmangel med 15,7 % af alle afskedigelserne i 2024.

20 ud af de 236 uansøgte afskedigelser i 2024 var inden for prøvetiden. I 2023 udgjorde det 20 af de i alt 206 afskedigelser.

Der ses en stigning i antallet af uansøgte afskedigelser i prøvetiden sammenlignet med 2020 hvor det udgjorde 14. Det kan blandt andet begrundes i rekrutteringsudfordringer, hvor ansættelsesudvalg i nogle situationer må gå på kompromis med ansøgerfeltets kompetencer eller ikke får indhentet referencer, hvor det så i prøvetiden viser sig, at ansøgers kompetencer ikke matcher behovet.

Personalereduktioner er ikke sammenlignelige med personaleomsætningen, idet der i personaleomsætningen også er medtaget opsigelser efter eget ønske.

Antal afskedigelser fordelt på årsag					
Årsag - Medarbejderens forhold	2021	2022	2023	2024	1. halvår 2025
Sygdom	94	92	102	107	52
Væsentlig misligholdelse/tjenesteforsømmelse	4	7	5	14	3
Manglende kompetence	26	7	23	15	10
Samarbejdsvanskeligheder	6	2	7	10	3
Bortvisning	1	3	7	13	1
I alt - medarbejders forhold	131	111	144	159	69

Årsag - Arbejdsgiverens forhold	2021	2022	2023	2024	1. halvår 2025
Arbejdsmangel	13	13	28	37	24
Omstrukturering	1	1	1	0	0
Besparelser	1	20	13	10	7
Vilkårsændringer	6	11	20	30	3
I alt - arbejdsgiverforhold	21	45	62	77	34
Totalt	152	156	206	236	103

Tabel 27: Oversigt over uansøgte personale reduktioner fra 2021 til 1. halvår 2025 (intern opgørelse)

Der er i første halvår 2025 afskediget under halvdelen af antallet af afskedigede i alt i hele 2024.

Ved afskedigelser er der opmærksomhed på Tryghedspuljen, som er aftalt mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, hvor der kan søges op til 10.000 kr. til den enkelte medarbejder i opsigelsesperioden. Pengene skal bruges til at hjælpe medarbejdere, der er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, til at komme videre med efteruddannelse, sparring og kompetenceudvikling. Tryghedspuljen kan anvendes af alle medarbejdere bortset fra ansatte under LC, AC samt Fys- og ergoterapeutforeningerne.

6.2.9. Personaleomsætning

Personaleomsætningen er beregnet på baggrund af antal månedslønnede ansatte ekskl. ekstraordinært ansatte og elever, der fratræder i forhold til det gennemsnitlige antal ansatte.

Personaleomsætningen i Ringkøbing-Skjern Kommune fra december 2023 til december 2024 var samlet set på 17,9 %. 10,4 % af alle fratrædelserne i organisationen i 2024 var interne rokeringer til andre enheder i Ringkøbing-Skjern Kommune.

Udviklingen i personaleomsætningen ses i nedenstående tabel.

	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Personaleomsætning	16,7 %	17,4 %	17,9 %

Tabel 28: Personaleomsætningen ved Ringkøbing-Skjern Kommune 2021-2024 (KRL)

På landsplan var personaleomsætningen fra 2023 til 2024 på 13,2 %.

Nedenstående tabel viser personaleomsætningen i Ringkøbing-Skjern Kommune fordelt på overenskomstområder. Overenskomstområder på 10 eller derunder indgår ikke i tabellen. De 3 overenskomstområder med højest personaleomsætning er markeret med rødt. De 3 områder med lavest personaleomsætning er markeret med grønt.

Overenskomstområde	Antal pers. dec. 2023	Personale- omsætning 2022-2023	Antal pers. dec. 2024	Personale- omsætning 2023-2024
I alt	3.862	17,4%	3.696	17,9%
Administration og IT	273	9,7%	270	8,6%
Akademikere	149	11,4%	166	12,7%
Chefer	17	26,7%	13	7,7%
Dagplejere	117	8,7%	99	11,3%
Ergo- fys.	129	13,0%	132	10,6%
Husassistenter	41	18,4%	44	24,4%
Håndværkere m.fl.	13	15,4%	13	38,5%
Ledere m.fl., undervisningsområdet	51	14,0%	51	18,0%
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	543	13,0%	492	13,9%
Musikskolelærere	25	12,5%	22	13,3%
Omsorgs- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	106	32,1%	123	28,9%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	367	16,9%	322	16,2%
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	36	5,5%	37	2,7%
Pædagogisk uddannede ledere	57	14,2%	54	16,4%
Pædagogmedhj. og pæd.assistenter	251	28,5%	263	35,5%
Rengøringsassistenter	61	16,5%	60	11,7%
Social- og sundhedspersonale	760	26,5%	691	25,1%
Socialpædagoger	210	19,0%	194	12,5%
Socialrådg./socialformidlere	139	7,7%	146	13,6%
Specialarb./fagl.gartnere/brolæggere mv	78	8,9%	80	17,6%
Syge- og sundhedspersonale – basis	218	13,2%	215	17,0%
Syge- og sundhedspersonale – ledere	36	11,3%	32	23,9%
Tandklinikassistenter	17	5,7%	19	0,0%
Teknisk Service	75	16,4%	70	9,9%

Tabel 29: Personaleomsætning fordelt på overenskomstområder i Ringkøbing-Skjern Kommune 2022-2024 (KRL)

7. Lønstatus

I dette afsnit beskrives lønudviklingen, lokal lønandel og lønniveauet i Ringkøbing-Skjern Kommune.

7.1. Lønudvikling

Ringkøbing-Skjern Kommune ønsker en hensigtsmæssig lønudvikling, således kommunen fortsat fremstår som en attraktiv arbejdsplads, der kan rekruttere kompetente ledere og medarbejdere. Det forventes, at lønudviklingen afspejler, at vi til enhver tid opfylder de fastsatte mål samt opnår de forventede resultater og til stadighed udvikler opgaver og kompetencer.

Datagrundlaget er inkl.:

- særydelser
- særlig feriegodtgørelse

Datagrundlaget er ekskl.:

- overarbejde og pensionsbidrag
- ansatte i særlige stillinger
- elever
- timelønnede

Overarbejde medtages ikke, da det ikke er en del af den fastpåregnelige løn.

Pensionsbidraget er ikke medtaget, idet tjenestemændenes pensionsbidrag ikke indgår i beregningerne. Da det er forskelligt, hvor mange tjenestemænd der er i sammenligningskommunerne, giver det et forkert sammenligningsgrundlag, når pensionsbidraget medregnes.

Elever og timelønnede er undtaget, da disse ikke indgår i flere overenskomster.

Fra januar 2024 til januar 2025 er der i Ringkøbing-Skjern Kommune en lønudvikling på 6,6 %. I landets øvrige kommuner er udviklingen 6,7 % i samme periode. I perioden 2023 til 2024 var lønudviklingen på 2,2 % i Ringkøbing-Skjern Kommune og 2,3 % i landets øvrige kommuner.

Nedenstående tabel viser lønudviklingen på overenskomstområder ved Ringkøbing-Skjern Kommune i perioden januar 2024 til januar 2025. Den løn, der vises, er en gennemsnitlig løn for overenskomstområdet. Overenskomstområder med mindre end 10 årsværk fremgår ikke.

Overenskomstområde	Fuldtids-ansatte 2025	Gns. Løn 2025	Gns. Løn 2024	Lønudvikling 2024-2025
I alt	3.169	38.214	35.838	6,6%
Administration og it mv.	244,7	39.535	37.313	6,0%
Akademikere	156,1	45.048	43.395	3,8%
Bygningskonstruktører	10,0	39.441	37.965	3,9%
Chefer	13,0	88.785	83.412	6,4%
Dagplejere	99,0	30.819	29.078	6,0%
Ergo.-fys. - basis	111,3	37.596	35.537	5,8%
Husassistenter	24,1	28.182	26.939	4,6%
Håndværkere og IT-supportere m.fl.	12,6	36.935	33.478	10,3%
Ledere m.fl., undervisningsområdet	50,8	57.655	54.651	5,5%
Lærere m.fl. i folkesk./spec.underv.	455,6	42.928	40.652	5,6%
Musikskolelærere	11,4	41.273	38.732	6,6%
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	89,0	31.296	29.272	6,9%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	262,9	36.259	33.594	7,9%
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	36,1	40.607	37.954	7,0%
Pædagogisk uddannede ledere	52,9	46.239	44.331	4,3%
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	209,9	27.734	26.414	5,0%
Rengøringsassistenter	34,5	28.788	27.218	5,8%
Social- og sundhedspersonale	546,5	35.217	32.329	8,9%
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	172,7	38.236	35.407	8,0%
Socialrådg./socialformidlere	140,9	38.911	37.066	5,0%
Specialarbejdere mv.	72,7	33.845	32.126	5,4%
Syge- og sundhedspers. - basis	180,0	39.657	36.941	7,4%
Syge- og sundhedspersonale - ledere	31,8	47.578	44.902	6,0%
Tandklinikassistenter	15,6	36.000	33.490	7,5%
Teknisk Service	59,1	35.290	33.543	5,2%

Tabel 30: Lønudvikling på overenskomstområder i Ringkøbing-Skjern Kommune jan. 2024 - jan. 2025 (KRL)

De 3 overenskomstgrupper med højest udvikling er markeret med gul. Derudover er de overenskomstgrupper med lavest udvikling markeret med blå.

Den største lønudvikling er sket på håndværkere og IT-supportere m.fl. med 10,3 % efterfulgt af social- og sundhedspersonale med 8,9 % samt socialpædagoger og pædagogisk personale i døgninstitutioner m.v. med 8,0 %

Den laveste lønudvikling er sket for akademikere med 3,8 % efterfulgt af bygningskonstruktører med 3,9 % og pædagogisk uddannede ledere med en lønudvikling på 4,3 %.

7.2. Lokal løndannelse

Opgørelse af lokal løndannelse foretages i KRL. Her ses individuelt aftalte lønelementer som lokal løn, hvor grundløn og centralt aftalte lønelementer fra overenskomsterne ikke medregnes i lokal løn.

Lokale løndannelse i Ringkøbing-Skjern Kommune pr. januar 2025 udgør 6,9 %, pr. januar 2024 7,4 %.

Udgangspunktet for lokal løn var tilbage i 2012 ca. 8 % i Ringkøbing-Skjern Kommune.

Faldet i den lokale lønudvikling kan blandt andet begrundes i følgende:

- Tidligere lokalt aftalt løn og tillæg bindes i de nye centrale overenskomster
- Omklassificering til højere grundlønninger registres ikke som lokal løn i KRL
- Tildeling af engangsbeløb frem for varige lønændringer

For størst mulig fleksibilitet til individuel lønforhandling er det vigtigt, at kommunerne opretholder deres procentvise andel af den løn, der er forhandlet lokalt. Hvis ikke procenten til lokalløn fastholdes, kan vi ved de fremtidige overenskomstforhandlinger forvente flere centralt fastsatte lønstigninger. Ovenstående påvirkninger gør dog, at det ikke er muligt at fastholde procentsatsen.

For at bevare en fleksibilitet og frigøre midler til individuelle lønforhandlinger, har Ringkøbing-Skjern Kommune valgt at have så få midler låst i forhåndsftaler som muligt.

Midler frigives eksempelvis også ved stillingsledighed og kan opgøres ud fra "Bilag A", til "Rammeaftalen om lokal løndannelse", som beskriver det lokale økonomiske råderum.

Nedenfor ses andel af lokal løn pr. overenskomstområde med 10 årsværk eller derover.

Overenskomstområde	Fuldtid	Nettoløn	Heraf lokale tillæg	Lokalløns andel
Ialt	3.176,0	36.186	2.510	6,9%
Administration og it mv.	244,7	38.574	3.400	8,8%
Akademikere	156,1	43.958	3.664	8,3%
Bygningskonstruktører	10,0	38.487	5.335	13,9%
Chefer	13,0	86.637	17.165	19,8%
Dagplejere	99,0	29.945	995	3,3%
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis	111,3	35.824	1.722	4,8%
Husassistenter	25,1	26.599	673	2,5%
Håndværkere og IT-supportere m.fl.	12,6	35.962	3.773	10,5%
Ledere m.fl., undervisningsområdet	50,8	56.150	10.173	18,1%
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	455,6	41.781	1.728	4,1%
Musikskolelærere	11,4	38.813	2.315	6,0%
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	90,0	27.384	693	2,5%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	262,9	35.209	1.806	5,1%
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	36,1	39.625	4.939	12,5%
Pædagogisk uddannede ledere	52,9	45.120	4.168	9,2%
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	209,9	27.011	815	3,0%
Rengøringsassistenter	34,5	27.175	410	1,5%
Social- og sundhedspersonale	548,7	30.535	1.301	4,3%
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	172,7	35.765	1.854	5,2%
Socialrådg./socialformidlere	140,9	37.869	2.379	6,3%
Specialarbejdere mv.	72,7	31.564	6.433	20,4%
Syge- og Sundhedspersonale, basis	180,0	36.699	3.001	8,2%
Syge- og Sundhedspersonale, ledere	31,8	46.268	4.235	9,2%
Tandklinikassistenter	15,6	35.129	4.516	12,9%

Tabel 31: Lokalløns andel i Ringkøbing-Skjern Kommune pr. overenskomst pr. jan. 2025 (KRL)

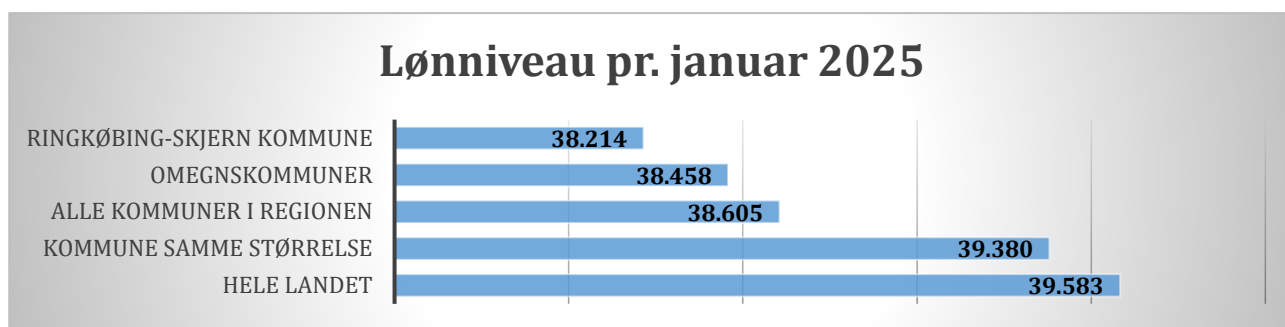
Som tabellen viser er der stor forskel på, hvor stor en andel af lokal løn, der forhandles for de forskellige faggrupper. Det hænger sammen med, at der i nogle overenskomster aftales mange centrale tillæg, hvor andre overenskomster ligger op til individuelle lønforhandlinger, som dermed tilskrives lokallønsandelen.

7.3. Lønniveau

Ringkøbing-Skjern Kommune har en lavere lønudgift pr. fuldtidsstilling end gennemsnittet af landets øvrige kommuner. Lønniveauet ekskl. pension for månedslønnede tjenestemænd og overenskomstansatte i Ringkøbing-Skjern Kommune ligger i gennemsnit pr. januar 2025 på 38.214 kr. Dette er en stigning på 2.365 kr. pr. fuldtidsstilling i forhold til januar 2024, hvor gennemsnittet var på 35.850 kr.

Nedenstående figur viser lønniveauet i Ringkøbing-Skjern Kommune sammenlignet med gennemsnittet for omegnskommuner, kommuner af samme størrelse, kommuner i Region Midtjylland og alle 98 kommuner.

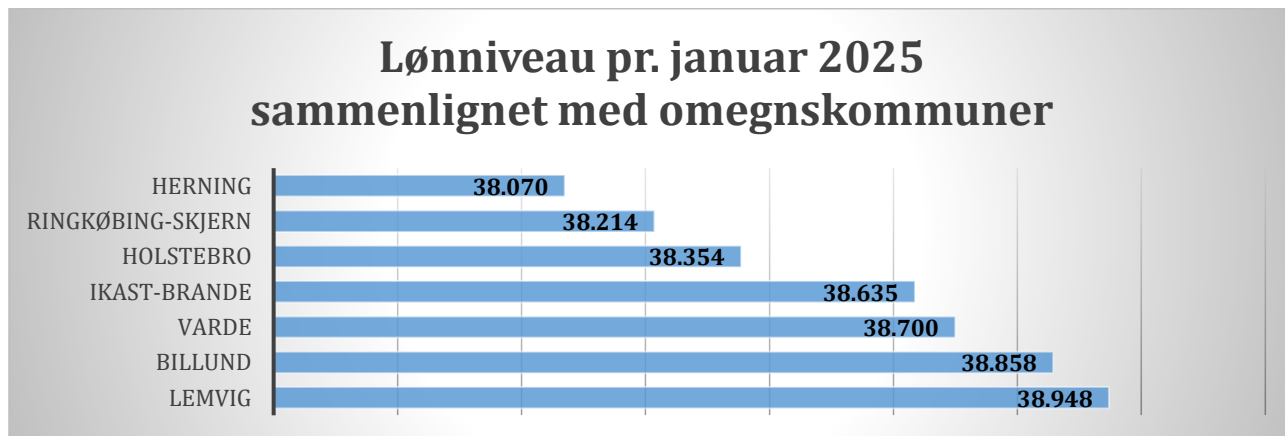
Differencen mellem Ringkøbing-Skjern Kommune og gennemsnittet for alle kommuner udgør -1.369 kr.



Figur 10: Lønniveau pr. januar 2025 (KRL)

Nedenstående figur viser det gennemsnitlige lønniveau for Ringkøbing-Skjern Kommune og omegnskommunerne.

Forskellen mellem Ringkøbing-Skjern Kommune og Lemvig Kommune, som har det højeste lønniveau, udgør 734 kr. pr. fuldtidsansat pr. måned. Forskellen er i kr. steget siden 2024, hvor forskellen mellem Ringkøbing-Skjern Kommune og Lemvig Kommune, som også dengang havde det højeste lønniveau, udgjorde 796 kr. pr. fuldtidsansat pr. måned.



Figur 11: Lønniveau pr. januar 2025 i Ringkøbing-Skjern Kommune sammenlignet med omegnskommuner (KRL)

Nedenstående tabel viser lønniveauet på overenskomstområder med mere end 15 ansatte. I tabellen er der til sammenligning medtaget omegnskommuner. Under hvert overenskomstområde er det laveste lønniveau markeret med blå og det højeste er markeret med gult. Det skal bemærkes, at lønniveauet også kan afspejle ancienniteten på det enkelte fagområde.

	RKSK	Billund	Herning	Holstebro	Ikast- Brande	Lemvig	Varde
Ialt	38.214	38.858	38.070	38.354	38.635	38.948	38.700
Administration og it mv.	39.535	38.353	38.378	37.632	37.384	38.025	38.787
Akademikere	45.048	47.961	47.535	46.182	47.015	45.657	46.337
Dagplejere	30.819	31.160	31.501	30.704	32.080	30.965	31.849
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis	37.596	38.336	37.574	37.926	37.720	37.623	38.669
Husassistenter	28.182	27.854	28.790	28.822	28.401	26.961	28.656
Ledere m.fl., undervisningsområdet	57.655	56.843	58.101	57.220	55.743	58.501	56.682
Lærere m.fl. i folkesk./spec.underv.	42.928	42.706	42.497	43.426	42.699	43.694	42.300
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	31.296	32.285	32.390	31.573	32.181	32.103	30.823
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	36.259	36.539	36.544	36.208	38.310	38.184	36.474
Pæd. pers., forebyg./dagbeh. omr.	40.607	41.353	40.883	39.709	40.464	0	39.512
Pædagogisk uddannede ledere	46.239	48.387	50.002	47.440	49.750	48.488	46.599
Pædagogmedhj. og pæd. ass.	27.734	28.550	27.079	27.341	27.130	27.624	28.653
Rengøringsassistenter	28.788	27.872	27.596	27.886	0	0	0
Social- og sundhedspersonale	35.217	36.013	35.318	35.690	34.914	34.525	37.397
Socialpæd./pæd.pers.døgninst.mv.	38.236	37.885	38.921	37.366	38.526	38.882	38.045
Socialrådg./socialformidlere	38.911	38.740	38.958	37.730	40.209	38.210	38.324
Specialarbejdere mv.	33.845	35.533	30.979	0	32.134	32.066	32.768
Syge- og Sundhedspersonale, basis	39.657	37.911	38.877	38.746	39.088	40.647	38.615
Syge- og Sundhedspersonale, ledere	47.578	53.494	50.119	51.993	52.454	46.814	51.081
Tandklinikassistenter	36.000	34.242	32.812	0	34.832	33.917	33.570
Teknisk Service	35.290	35.934	34.126	33.924	33.131	36.303	32.525

Tabel 32: Lønniveau på udvalgte overenskomstområder pr. januar 2025 sammenlignet med omegnskommuner (KRL)

Forskelle i lønniveauet på chef- og lederaftaler kan skyldes forskellen i anvendelse af åremålsansættelse og kontraktansættelse. Når der ansættes på åremål, gives der et tillæg til den aftalte løn på op til 30 % af lønnen, og ved kontraktansættelse gives et tillæg på 15 eller 20 %. Disse tillæg vil afspejle sig i den gennemsnitlige løn. Åremålsansættelse anvendes ikke ved Ringkøbing-Skjern Kommune.

Kommunernes organisering og opbygning af ledelseslag kan også være en medvirkende faktor til forskelle i lønniveauet inden for chef- og lederaftaler.

Personale og Digitalisering

August 2025

