

## Rekrutterings- og fastholdelsesstrategi

Gribskov Kommune skal fremadrettet kunne tiltrække og fastholde nødvendig og kompetent arbejdskraft. Du kan læse om vejen dertil i denne generelle rekrutterings- og fastholdelsesstrategi med tilhørende bilag.

### Indhold

1. Gribskov Kommune som arbejdsplads .....	1
2. Baggrund for strategien .....	2
3. Formålet med strategien .....	2
4. Strategiens ramme og opbygning .....	3
5. Overordnet målsætning og strategiske indsatsområder .....	3
5.1. Rekruttering og Onboarding .....	3
5.2. Uddannelse og Kompetenceudvikling .....	4
5.3. Stærke Arbejdsfællesskaber og Arbejdsmiljø .....	4
6. Handleplan og implementering .....	4
7. Opfølgning og evaluering .....	4
Bilag 1. Handleplan for 2022 - 2023 .....	5
Bilag 2. Baggrundsstatistik .....	10

### 1. Gribskov Kommune som arbejdsplads

Kernefortællingen er vores vision, som gælder for hele området Gribskov. Visionen fortæller om de unikke kvaliteter, der er ved at bo, drive virksomhed og besøge os i Gribskov. Gribskov har mange kvaliteter, men særligt fire ting kendetegner os, nemlig fællesskaber, natur, virkelyst og turisme. For at sætte retning og give fortællingen liv har Byrådet vedtaget fire ambitioner til udviklingspolitikken - de ambitioner skal vi som arbejdsplads være med til at understøtte<sup>1</sup>.

Vi er ca. 2.000 fastansatte medarbejdere i Gribskov Kommune, og vi løfter sammen vigtige samfundsopgaver for kommunens 41.000 borgere, virksomheder og foreninger. Vi er en mangfoldig organisation, hvor mange forskellige fagligheder og kulturer på hver sin måde bidrager til den samlede opgaveløsning.

Vi har seks fælles værdier – åbenhed, tillid, respekt, deltagelse, fleksibilitet og mod – som er en afgørende del af vores fundament, når vi i dagligdagen samarbejder om at løse kerneopgaverne og gøre en meningsfuld forskel. Vi er fælles om ledelse, og vores tre ledelsesprincipper<sup>2</sup> fungerer som kompas i hverdagen. Vi indgår kompetent i stærke arbejdsfællesskaber, hvor opgaven sættes i centrum.

---

<sup>1</sup> Læs mere om kernefortællingen her: <https://gribskov.dk/oplev-vores-gribskov>.

<sup>2</sup> Ledelsesgrundlagets tre principper er: Vi stræber altid efter at blive bedre. Helheden kommer først. Vi er tydelige og sætter retning. Læs mere her: <https://gribskov.dk/om-kommunen/vores-arbejdsplads/kultur-og-vaerdier>

## 2. Baggrund for strategien

Gribskov Kommune har – i lighed med andre kommuner – svært ved at rekruttere den nødvendige arbejdskraft, især på velfærdsområderne. Ifølge Kommunernes Landsforening er 13 procent af de ansatte i kommunerne nu over 60 år, og flere end hver fjerde er over 55 år. Det betyder, at de næste fem år forventes ca. 45.000 at trække sig tilbage på landsplan, og det vil bl.a. presse velfærden i en tid, hvor der i forvejen er rekrutteringsudfordringer til især omsorgsfagene.

80 procent af hovedstadskommunerne melder om udfordringer med at rekruttere kvalificerede pædagoger, 60 procent har udfordringer med at rekruttere kvalificerede lærere, kun 2 ud af 3 ledige stillinger som sygeplejerske bliver besat af kvalificerede ansøgere, og for social- og sundhedsassistenter ligger rekrutteringsraten p.t. på 37 procent (2021).

Økonomiudvalget har på møde den 26. april 2021 besluttet, at der skal udarbejdes en generel rekrutterings- og fastholdelsesstrategi for hele kommunen, og at implementeringen heraf starter i Center for Sundhed og Omsorg<sup>3</sup>.

Gribskov Kommune vil med denne rekrutterings- og fastholdelsesstrategi styrke og skærpe indsatsen i forhold til at fastholde nuværende medarbejdere samt at rekruttere kommende medarbejdere. Som organisation skal vi i fremtiden være endnu bedre til at fastholde og rekruttere kompetente medarbejdere, og kommunens rekrutteringsudfordringer skal til dels løses gennem et fortsat stort fokus på fastholdelse.

Denne rekrutterings- og fastholdelsesstrategi opstiller en række målsætninger for Gribskov Kommunes fremtidige rekrutterings- og fastholdelsesindsats, og strategiens handleplan (bilag 1) prioriterer en række tiltag, som kan bringe os i mål med strategien.

I dag har Gribskov Kommune ikke en generel rekrutterings- og fastholdelsesstrategi, som favner hele kommunen. Derimod er der lokale tiltag på udvalgte områder, fx handleplanen for Helhedsplejen, og der er centrale, tværgående tiltag som fx rekrutteringshåndbog, MUS-koncept og fælles ledelsesgrundlag. Disse centrale og lokale tiltag bidrager allerede i dag til, at Gribskov Kommune kan rekruttere og fastholde medarbejdere.

I forbindelse med strategiens udarbejdelse er der inddraget relevant statistik for Gribskov Kommune, fx data om personaleomsætning og demografisk udvikling samt generelle samfundstendenser (bilag 2). Udarbejdelsen af strategien har været forankret i en arbejdsgruppe nedsat af Hovedudvalget og i Koncernledelsen, og med tæt løbende involvering af Hovedudvalget.

## 3. Formålet med strategien

Rekrutterings- og fastholdelsesstrategien skal sikre, at Gribskov Kommune fremadrettet kan rekruttere og fastholde nødvendig og kompetent arbejdskraft. Strategien bidrager til en mere langsigtet, helhedsorienteret og prioriteret rekrutterings- og fastholdelsesindsats i Gribskov Kommune. Med strategien handler vi på de aktuelle rekrutteringsudfordringer, og vi skaber grundlaget for den fremtidige rekruttering og for øget fastholdelse af organisationens medarbejdere.

Strategien med tilhørende handleplan skaber en fælles ramme, som skal udfoldes og suppleres lokalt. Udgangspunktet er, at rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer løses decentralt og tæt på kerneopgaven. Den lokale opgave understøttes fra centralt hold med rådgivning, sparring og tværgående koncepter.

---

<sup>3</sup> Referatet fra Økonomiudvalget (pkt. 67) kan ses her: <https://dagsordener.gribskov.dk/vis?id=9967c8e4-2fec-44e2-ae7e-b695485b2970>.

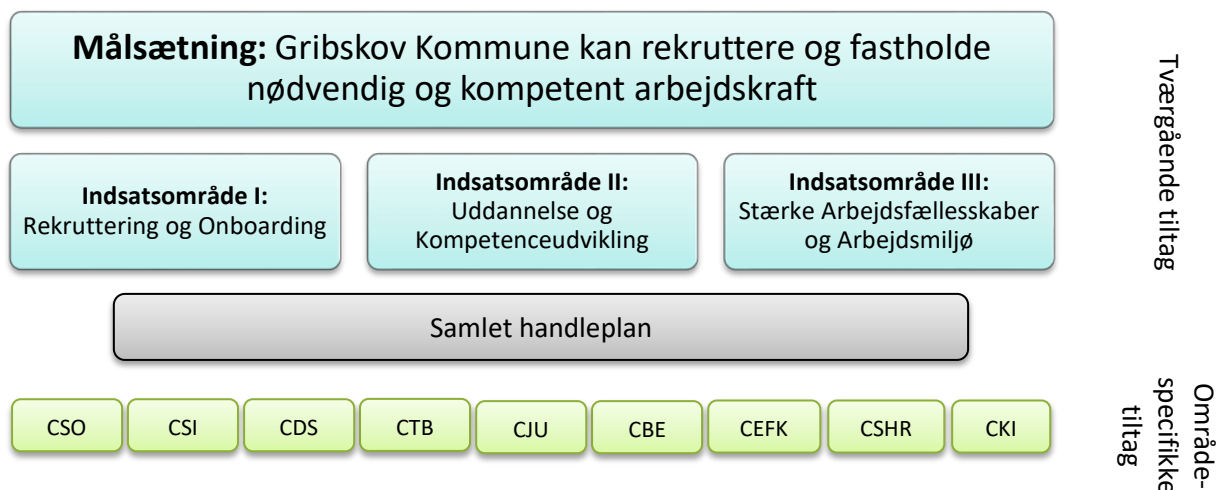
#### 4. Strategiens ramme og opbygning

Rekrutterings- og fastholdelsesstrategien opstiller en overordnet målsætning og fastlægger tre underliggende tværgående strategiske indsatsområder med tilhørende målsætninger. Målsætningerne skal balancere mellem at være retningsgivende for hele organisationen og samtidig fleksibelt at kunne rumme den lokale kontekst og den løbende udvikling. Strategien har et perspektiv på fem til ti år.

Strategien udmøntes i en samlet handleplan, hvor tiltag beskrives (bilag 1). Handleplanen har et perspektiv på et til tre år. Handleplanen skal have en stærk lokal forankring, og udmøntningen forudsætter ejerskab og opbakning bredt i organisationen.

Den generelle strategi med tilhørende handleplan er tværgående og fælles for hele Gribskov Kommune. Det er organisationens samlede strategi, som løftes af alle medarbejdere i forening. Når vi i denne strategi skriver 'medarbejdere' menes alle ansatte i Gribskov Kommune. Strategien *kan* suppleres af områdespecifikke strategier og handleplaner, fx for Helhedsplejen. Strategien kan også suppleres af regionale og nationale tiltag, fx indsatsen for fuldtid og etablering af en fælleskommunal taskforce for uddannelse og rekruttering i regi af KKR Hovedstaden.

Strategiens opbygning illustreres på denne måde:



#### 5. Overordnet målsætning og strategiske indsatsområder

Strategiens overordnede målsætning er, at Gribskov Kommune kan rekruttere og fastholde nødvendig og kompetent arbejdskraft.

For at realisere denne overordnede målsætning arbejder Gribskov Kommune med tre strategiske indsatsområder, som alle på forskellig vis bidrager til, at vi kan fastholde og rekruttere medarbejdere. For hvert af de tre områder er der opstillet en række retningsgivende målsætninger, som samlet set gør os i stand til at rekruttere og fastholde den nødvendige og kompetente arbejdskraft.

##### 5.1. Rekruttering og Onboarding

Gribskov Kommune har fokus på, hvordan vi som arbejdsplads tiltrækker, rekrutterer og fastholder nye kolleger. Konkret har vi følgende målsætninger på området for *Rekruttering og Onboarding*:

- Vi er kendt som en attraktiv arbejdsplads, som skaber resultater og værdi med afsæt i stærke faglige og sociale fællesskaber
- Vi tilbyder spændende, meningsfulde og udviklende opgaver, 'højt til loftet', kompetente, nysgerrige kollegaer samt god mulighed for fleksibilitet
- Nyansatte medarbejdere oplever veltilrettelagte og målrettede pre- og onboardingforløb

- Medarbejdere, som forlader os, fortsætter som gode ambassadører for Gribskov Kommune

## **5.2. Uddannelse og Kompetenceudvikling**

Gribskov Kommune har fokus på, hvordan vi fastholder og udvikler kompetente medarbejdere samt på, hvordan vi på en kompetencegivende og fremtidsikret måde uddanner elever og studerende. Konkret har vi følgende målsætninger på området for *Uddannelse og Kompetenceudvikling*:

- Vi er en organisation med kompetente medarbejdere, der løbende udvikler vores kompetencer knyttet til hverdagens og fremtidens opgaveløsning
- Vi er kendt som en attraktiv og ressourcestærk praktik- og uddannelseskommune med gode rammer, kompetente vejledere og et tæt samarbejde med relevante eksterne aktører
- Vi tilbyder veltilrettelagte, kompetencegivende forløb af høj kvalitet, som giver elever og studerende lyst til at blive fastansat i Gribskov Kommune efter afsluttet uddannelse

## **5.3. Stærke Arbejdsfællesskaber og Arbejdsmiljø**

Gribskov Kommune har fokus på, hvordan vi fastholder og understøtter de stærke arbejdsfællesskaber, det gode arbejdsmiljø og en effektiv opgaveløsning omkring kerneopgaven. Konkret har vi følgende målsætninger på området for *Stærke Arbejdsfællesskaber og Arbejdsmiljø*:

- Vi er en organisation med klar retning, tydelige forudsætninger og lokale forskelligheder, og vi tager ansvar for helheden og samarbejder på tværs
- Vi er fagligt dygtige, udfordrer 'plejer' og lærer af vores fejl – og vi har fokus på den gode opgaveløsning og resultaterne
- Vi oplever kompetent ledelse, trivsel og gode rammer for et godt og fleksibelt arbejdsliv – med anerkendelse af vores forskellige fagligheder
- Vi har et velfungerende MED-samarbejde, som tilfører værdi til opgaveløsningen og som understøtter stærke arbejdsfællesskaber
- Vi lytter til borgernes behov, finder løsninger sammen og tilstræber enkelthed i mødet mellem borger og kommune<sup>4</sup>

## **6. Handleplan og implementering**

Strategien implementeres og virkeliggøres gennem en række større, tværgående tiltag, som ses i handleplanen, jf. bilag 1. Handleplanens tiltag bidrager samlet set til, at vi når den overordnede målsætning om at kunne rekruttere og fastholde nødvendig og kompetent arbejdskraft.

I handleplanen placeres tiltagene inden for hvert af de tre indsatsområder. For hvert tiltag tages stilling til overordnet effekt, konkrete initiativer, ressourcer og forventet opstart.

## **7. Opfølgning og evaluering**

Koncernledelsen drøfter årligt status på strategiens implementering og justerer samtidig handleplanen ved behov. Hvert andet år evaluerer Koncernledelsen strategiens målsætninger.

Hovedudvalget orienteres årligt om status på implementeringen af rekrutterings- og fastholdelsesstrategien. Herudover involveres Hovedudvalget ved større ændringer i strategi eller handleplan.

---

<sup>4</sup> Der henvises i denne forbindelse til Byrådets vedtagelse af politiske ambitioner til Udviklingspolitikken den 24. juni 2021.

## Bilag 1. Handleplan for 2022 - 2023

Handleplanen har et 1-3-årigt perspektiv og beskriver overordnet tiltagene inden for de tre strategiske indsatsområder i rekrutterings- og fastholdelsesstrategien. Handleplanens tiltag suppleres af den løbende udvikling, der naturligt sker som led i den daglige opgavevaretagelse på et givent område.

Når et tiltag startes op, så udarbejdes der en projektbeskrivelse, som forholder sig nærmere til formål, succeskriterier, leverancer, økonomi, aktører, tidsplan mv. Kolonnen med 'Konkrete initiativer' giver en klar pejling på tiltagets indhold, men de anførte initiativer er ikke nødvendigvis udtømmende inden for det enkelte tiltag. En række af initiativerne er allerede igangsat som eksisterende mindre projekter. Kolonnen 'Ressourcer' kan først udfyldes, når det enkelte tiltag er konkretiseret yderligere i en projektbeskrivelse.

### 1. Rekruttering og Onboarding

Tiltag	Effekt	Konkrete initiativer	Ressourcer (økonomi og årsværk)	Opstart af tiltag/ planlægning
Styrket fortælling om Gribskov Kommune som arbejdsplads	En klar, kommunikeret, genkendelig og unik fortælling bidrager til fastholdelse og intern sammenhængskraft i organisationen, og den er med til at differentiere og brande os som arbejdsplads ift. potentielle ansøgere	<ul style="list-style-type: none"><li>- Udbygning af hjemmesiden om GK som arbejdsplads og de mange karriere- og jobmuligheder i GK</li><li>- Øget brug af sociale medier til at fortælle flere gode historier fra vores mange forskellige arbejdspladser</li><li>- Afdække mulighederne for evt. deltagelse på karrieremesser, åbent hus-arrangementer, besøg på uddannelsessteder mv.</li><li>- Fortsat fokus på både interne (ansatte) og eksterne (borgere, virksomheder mv.) ambassadører som formidlere af den gode fortælling</li></ul>		Enkelte initiativer er igangsat
Styrkede rekrutteringsprocesser	Vi sikrer, at GK ansætter de rette til jobbet og efterlader samtidig et godt indtryk hos jobansøgerne	<ul style="list-style-type: none"><li>- Fokus på målrettede, fængende, 'Gribskov'ske' stillingsopslag på de rette annonceringskanaler og evt. ved brug af search</li><li>- Øget kvalitet i rekrutteringsprocessen, blandt andet gennem relancering af rekrutteringshåndbogen og fokuseret support fra rekrutteringspartneren</li></ul>		1. halvår 2022

Tiltag	Effekt	Konkrete initiativer	Ressourcer (økonomi og årsværk)	Opstart af tiltag/ planlægning
En vellykket pre- og onboarding	Nyansatte oplever en god jobstart og et professionelt møde med deres nye arbejdsplads, hvilket er med til at fastholde medarbejdere	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Udvikling og implementering af et fælles pre- og onboarding-koncept (løbende dialog med den nyansatte, ledelsesfokus, introplaner, buddy-ordning, brug af LæringsPortalen), som skal udmøntes og suppleres lokalt.</li> <li>- Afdække mulighed for indkøb af IT-system til at understøtte den gode pre- og onboardingproces</li> </ul>		1. halvår 2022
Det gode farvel	Vi får indsigt i, hvorfor ansatte opsiger deres stilling. Det giver mulighed for organisatorisk læring, øget fastholdelse og bedre eksterne ambassadører	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementering af et fælles koncept for fratrædelsessamtaler</li> <li>- Indsamling og behandling af systemdata i forhold til fratrædelsesårsager</li> </ul>		Enkelte initiativer er igangsat
HR-data som kilde til viden	Vi følger med i og handler på rekrutteringsbehovet og rekrutteringsgrundlaget gennem brug af HR-data. HR-data giver indblik i rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Udarbejdelse af koncept for nøgletal på personaleområdet som supplement til den løbende brug af personaledata, fx data om fravær, løn mv.</li> </ul>		2. halvår 2022

## 2. Uddannelse og Kompetenceudvikling

Tiltag	Effekt	Konkrete initiativer	Ressourcer (økonomi og årsværk)	Opstart af tiltag/ planlægning
Et synligt og attraktivt og uddannelsessted	Elever og studerende får øje på GK som attraktivt uddannelsessted på det	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Branding af GK som unikt uddannelsessted</li> <li>- Opsøgende samarbejde med uddannelsessteder</li> </ul>		1. halvår 2022

Tiltag	Effekt	Konkrete initiativer	Ressourcer (økonomi og årsværk)	Opstart af tiltag/ planlægning
	tidspunkt, hvor de skal vælge mulig kommende arbejdsplads	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opbygge struktureret samarbejde mellem jobcenter og relevante fagcentre</li> <li>- Undersøge mulighederne for en bredere palette af elever og studerende</li> <li>- Afdække mulighederne for attraktive ansættelsesvilkår, fx voksen-elev-løn fra 25 år</li> </ul>		
Et kompetent og nærværende uddannelsessted	Elever og studerende oplever, at GK prioriterer deres uddannelse højt, og at tiden i GK er veltilrettelagt, meningsfuld og kompetencegivende. Elever og studerende fastholdes og får lyst til at blive fastansat i GK efter endt uddannelse	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Et styrket fagligt og socialt læringsmiljø, fx faciliteret netværk for elever og studerende på tværs af organisationen</li> <li>- Kompetente, dedikerede vejledere – en opkvalificering</li> <li>- Løbende og tæt dialog, fx midtvejsevaluering, elevtrivselsamtaler, mentorordning, funktionsbeskrivelser og ledelsesfokus</li> <li>- Effektiv, optimeret elevadministration, fx arbejdsbeskrivelser</li> </ul>		1. halvår 2022
Udvikling i jobbet	Kompetent opgavevaretagelse. Medarbejdere får lyst til at blive og være ansat i GK, hvilket understøtter både rekruttering og fastholdelse, og medarbejdere øger deres værdi på arbejdsmarkedet	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Afdække karriereveje, muligheder for kompetenceudvikling og intern rokering</li> <li>- Genbesøge koncept for MUS/KUP</li> <li>- Afdække muligheden for brug af udviklingsstillinger, fx specialerelaterede stillinger</li> <li>- Øget brug af LæringsPortalen</li> </ul>		1. halvår 2023
Styrket ledelse	Kompetent ledelse på alle niveauer understøtter tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere, god opgaveløsning og godt arbejdsmiljø	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Udvikling og implementering internt lederudviklingsforløb, herunder basiskurser</li> <li>- Afdække perspektiver ved et evt. talentforløb for potentielle ledere</li> </ul>		Enkelte initiativer er igangsat

### 3. Stærke Arbejdsfællesskaber og Arbejdsmiljø

Tiltag	Effekt	Konkrete initiativer	Ressourcer (økonomi og årsværk)	Opstart af tiltag/ planlægning
Sammen om kerneopgaven og arbejdsmiljøet	Stærke Arbejdsfællesskaber og det gode arbejdsmiljø understøtter den gode, ambitiøse og effektive opgaveløsning, og det er med fastholde medarbejdere og styrke oplevelsen af GK som en god arbejdsplads	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Styrke en stærk fælles fortælling hos ansatte om GK som organisation og arbejdsplads</li> <li>- Relancering af Bølgen som stedet med info og fællesskab</li> <li>- Fortsat arbejde med Stærke Arbejdsfællesskaber og Nærvær, jf. AM-fokus 2020-2022, og initiativer inden for ledelsesområdet</li> <li>- Gennemføre trivselsundersøgelse i 2022</li> </ul>		Enkelte initiativer er igangsat
Styrket MED-samarbejde	Et godt MED-samarbejde baner vejen for gode, farbare løsninger	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fokus på bred forankring af MED i organisationen</li> <li>- Styrke den kompetente MED-organisation (MED- og AM-uddannelse, MED-brush-up mv.)</li> <li>- Fokus på tillidsvalgte som ambassadører for arbejdspladsen GK</li> <li>- Udbygning af Bølgens MED- og AM-portal</li> </ul>		Enkelte initiativer er igangsat
En fleksibel og rummelig arbejdsplads	Det er med til at tiltrække og fastholde medarbejdere, at vi er en rummelig, fleksibel arbejdsplads med plads til stor lokal forskellighed	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fortsat fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen, jf. GK's værdiskriv</li> <li>- Fortsat udbredelse af Teams</li> <li>- Afdække muligheder for alternative arbejds- og ansættelsesformer, fx med blik for livsfaser, orlovs- og seniorordninger, distancearbejdspladser mv.</li> </ul>		Enkelte initiativer er igangsat



### Prioritering på tværs af de tre strategiske indsatsområder – tidspunkt for opstart af tiltag/planlægning

Oversigten nedenfor angiver alene tidspunktet for opstart af et tiltag og ikke varigheden af et givent tiltag. Flere af tiltagene vil strække sig over halve eller hele år.

Tiltag	Er delvist igangsat	1. halvår 2022	2. halvår 2022	1. halvår 2023	2. halvår 2023
Styrket fortælling om Gribskov Kommune som arbejdsplads	X				
Styrkede rekrutteringsprocesser		X			
En vellykket pre- og onboarding		X			
Det gode farvel	X				
HR-data som kilde til viden			X		
Et synligt og attraktivt uddannelsessted		X			
Et kompetent og nærværende uddannelsessted		X			
Udvikling i jobbet				X	
Styrket ledelse	X				
Sammen om kerneopgaven og arbejdsmiljøet	X				
Styrket MED-samarbejde	X				
En fleksibel og rummelig arbejdsplads	X				

## Bilag 2. Baggrundsstatistik

### Nøgletal på personaleområdet i Gribskov Kommune

Nøgletallene er databaggrund for Gribskov Kommunes Rekrutterings- og Fastholdelsesstrategi og viser de udviklingstendenser på personaleområdet og de demografiske forhold, der gør sig gældende i kommunen.

#### Forudsætninger for data

Gribskov Kommune har igennem årene indarbejdet og tilpasset sig forventninger til en effektiv organisation, og de organisatoriske omlægninger og løbende budgettilpasninger dette indebærer. Det betyder på datasiden, at flere udsving vil optræde og udfordre den kontinuerlige datarække på mange områder. Fx når der under lærer-lockouten i 2013 opsiges en lang række medarbejdere for derefter at blive ansat igen, så vil der fremgå en stor afvigelse over få måneder. Hvor sådanne kendte forhold gør sig gældende, er det kommenteret i teksten.

Personaledata er trukket på fastansatte medarbejdere af begge køn, hvor der udbetales månedsløn enten forud eller bagud. Deri indgår også medarbejdere i fleksjob. Elever indgår ikke, ligesom vikarer heller ikke indgår. Datakilder er oplyst under de enkelte elementer.

#### Top 10

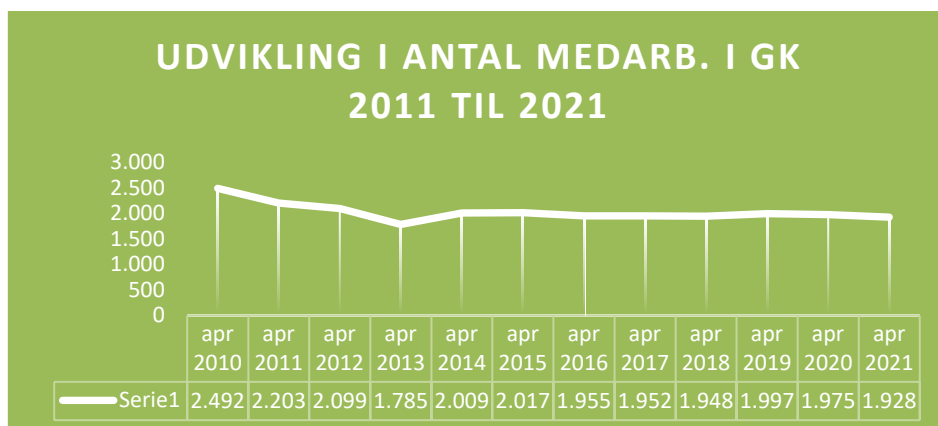
Personaledata i Gribskov Kommune kan trækkes på over 40 overenskomster. Heraf er flere områder meget små, og de områder vil derfor kun indgå i datasamlinger, hvor der er tale om totaler på et samlet kommuneniveau. For at lette overblikket, er de 10 største overenskomstområder blevet udsøgt og de vil være gennemgående for flere datatræk i dette bilag.

Data er udtrukket på de gængse personalerelaterede elementer og omfatter:

- Antal ansatte og årsværk i kommunen
- Gennemsnitsalder for medarbejdere i kommunen
- Personalegennemstrømning i kommunen
- Rekruttering
- Befolkningsprognose i Gribskov Kommune

#### Antal ansatte i kommunen

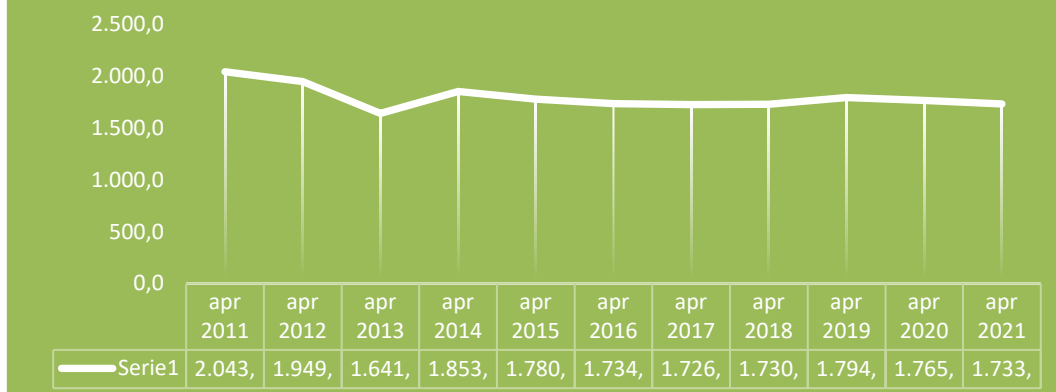
Pr. 1. april 2021 var der ansat lidt under 2000 medarbejdere, hvilket svarer til omkring 1.700 årsværk. Tendensen de seneste 10 år viser, at der er sket et fald i medarbejderantallet på 23% og i årsværk i samme periode på 15%.



Datakilde: KRL antal mdr. lønnete ansatte i tidsperiode hver april mellem 2011 og 2021.

Bemærk 2013; faldet skyldes lockout af lærere pga. national konflikt på området.

## UDVIKLING I ANTAL ÅRSVÆRK I GK 2011 TIL 2021

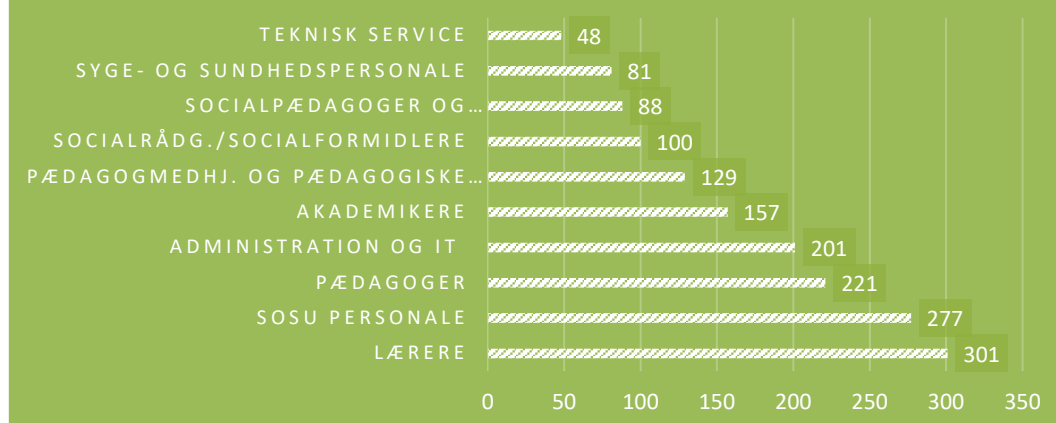


Datakilde: KRL antal mdr. lønnede årsværk i tidsperiode hver april mellem 2011 og 2021.

Bemærk 2013; faldet skyldes lockout af lærere pga. national konflikt på området.

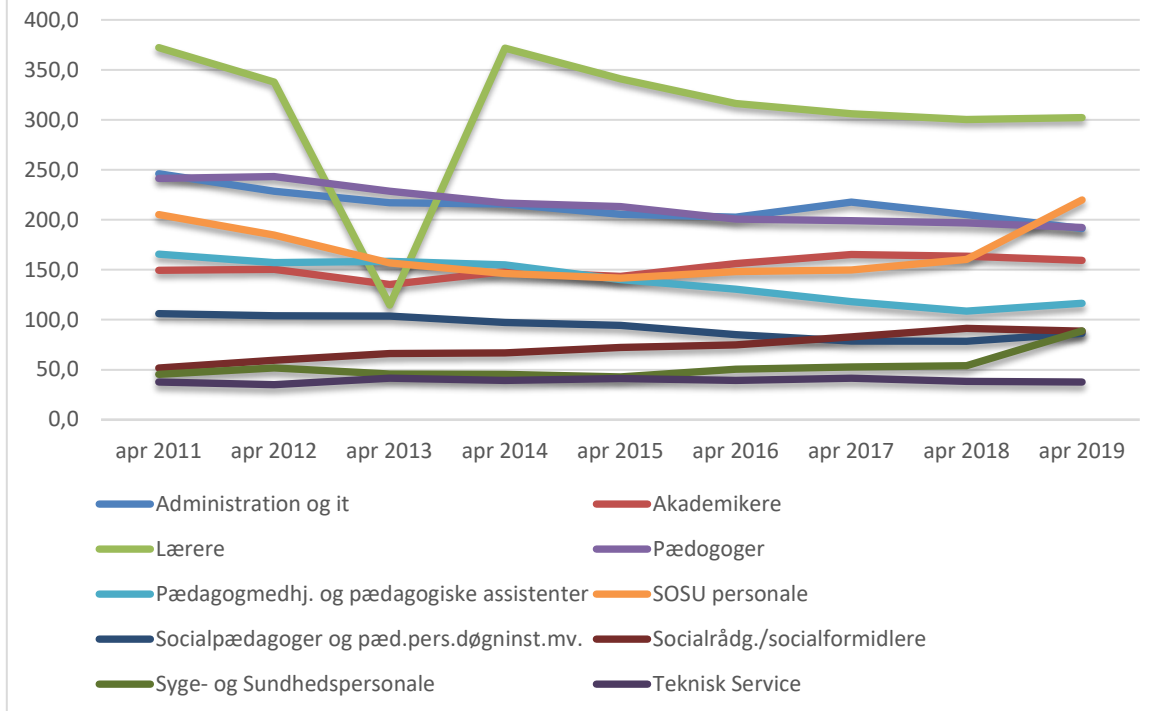
Gribskov Kommunes 10 største ansættelsesområder er fordelt på flg. overenskomster:  
Antal medarbejdere i alt er på disse områder 1.603 personer.

## APRIL 2021 - TOP 10 OVERENSKOMSTER I GRIBSKOV KOMMUNE



Datakilde: KRL antal mdr. lønnede ansatte april 2021 – overenskomster.

## Udvikling i årsværk top 10 overenskomster i GK 2011 til 2021

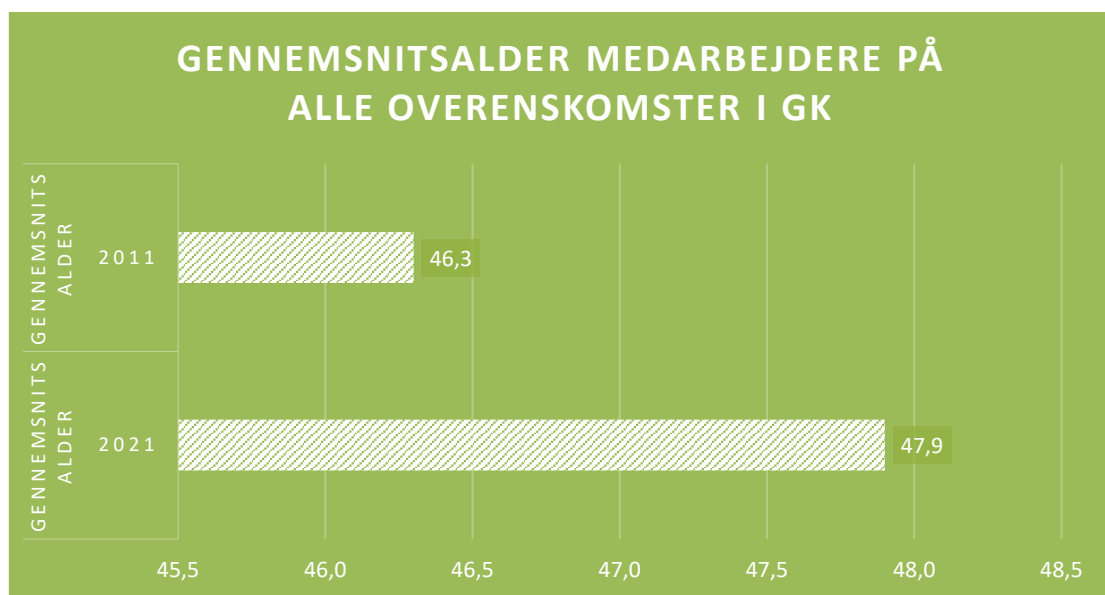


Datakilde: KRL antal mdr. lønnede årsværk i tidsperiode hver april mellem 2011 og 2021.

Bemærk 2013; faldet skyldes lockout af lærere pga. national konflikt på området.

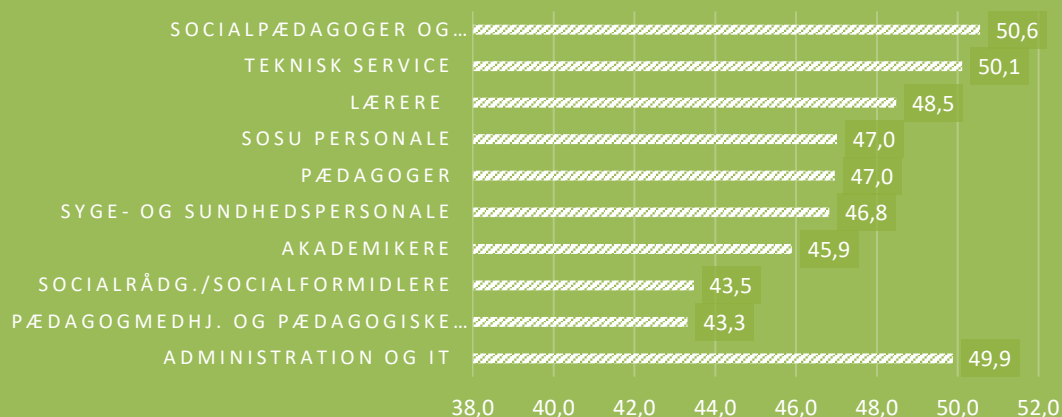
Bemærk 2018; her hjemtager Gribskov kommune sygeplejen igen, hvorfor der sker en stigning på områderne for SOSU og syge- og sundhedspersonale (gul og grøn streg).

### Alder for kommunalt ansatte



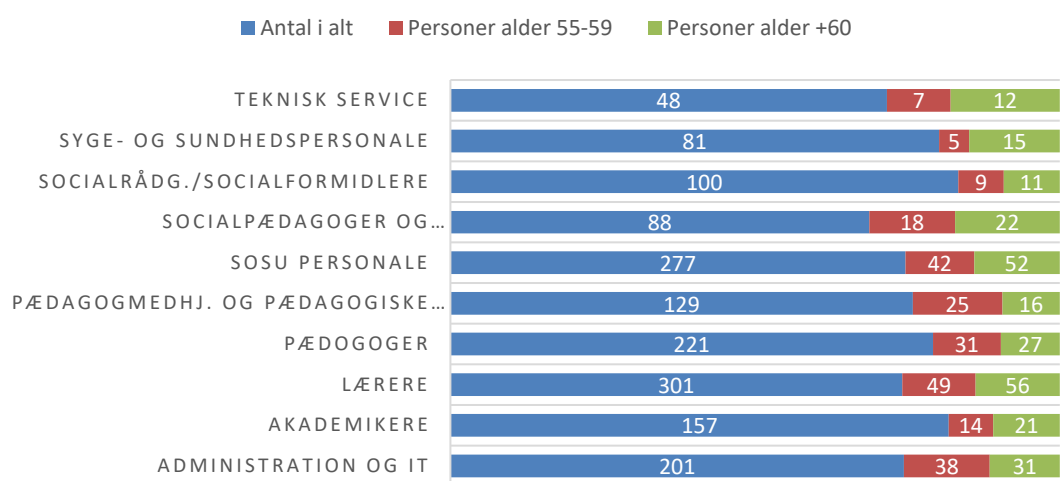
Datakilde: KRL aldersgennemsnit - april 2011 og april 2021.

## GENNEMSNITSALDER PÅ TOP 10 OVERENSKOMSTER I GK - APRIL 2021



Datakilde: KRL aldersgennemsnit - april 2021.

## ALDERSFORDELING FRA +55 OG +60 ÅR PÅ TOP 10 OVERENSKOMSTER I GK - APRIL 2021



Datakilde: KRL aldersfordeling april 2021.

## Personalegennemstrømning

Nedenstående tabel viser personalegennemstrømningen i Gribskov Kommune for 2018/2019, 2019/2020 og 2020/2021. Alle data er hvert år trukket fra og til april.

### Personaleomsætning - Gribskov - apr 2021

Overenskomstområde	Antal personer apr 2020	Afgang	Antal personer apr 2021	Nettostigning
Ialt	1.637	307	1.603	-34
Administration og it mv.	199	26	201	2
Akademikere	153	22	157	4
Lærere	305	42	301	-4
Pædagoger	229	35	221	-8
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	127	30	129	2
SOSU personale	299	85	277	-22
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	89	15	88	-1
Socialrådg./socialformidlere	94	13	100	6
Syge- og Sundhedspersonale	87	22	81	-6
Teknisk Service	55	17	48	-7

Datakilde: KRL personalegennemstrømning

### Personaleomsætning - Gribskov - apr 2020

Overenskomstområde	Antal personer apr 2019	Afgang	Antal personer apr 2020	Nettostigning
Ialt	1.547	318	1.550	3
Administration og it mv.	208	31	199	-9
Akademikere	165	31	153	-12
Lærere	326	62	305	-21
Pædagoger	225	33	229	4
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	138	27	127	-11
SOSU personale	255	88	299	44
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	95	25	89	-6
Socialrådg./socialformidlere	90	13	94	4
Syge- og Sundhedspersonale	45	8	55	10

## Personaleomsætning - Gribskov - apr 2019

Overenskomstområde	Antal personer apr 2018	Afgang	Antal personer apr 2019	Nettostigning
Ialt	1.705	343	1.783	78
Administration og it mv.	222	36	208	-14
Akademikere	169	35	165	-4
Lærere	398	87	392	-6
Pædagoger	233	28	232	-1
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	169	50	192	23
SOSU personale	264	77	335	71
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	100	9	112	12
Socialrådg./socialformidlere	93	11	90	-3
Syge- og Sundhedspersonale	57	10	57	0

### Rekruttering

I perioden 2017-2021 har der i Gribskov Kommune været anvendt rekrutteringssystemet "Signatur". Data herfra viser antallet af stillingsopslag og antal ansøgninger på de enkelte stillinger.

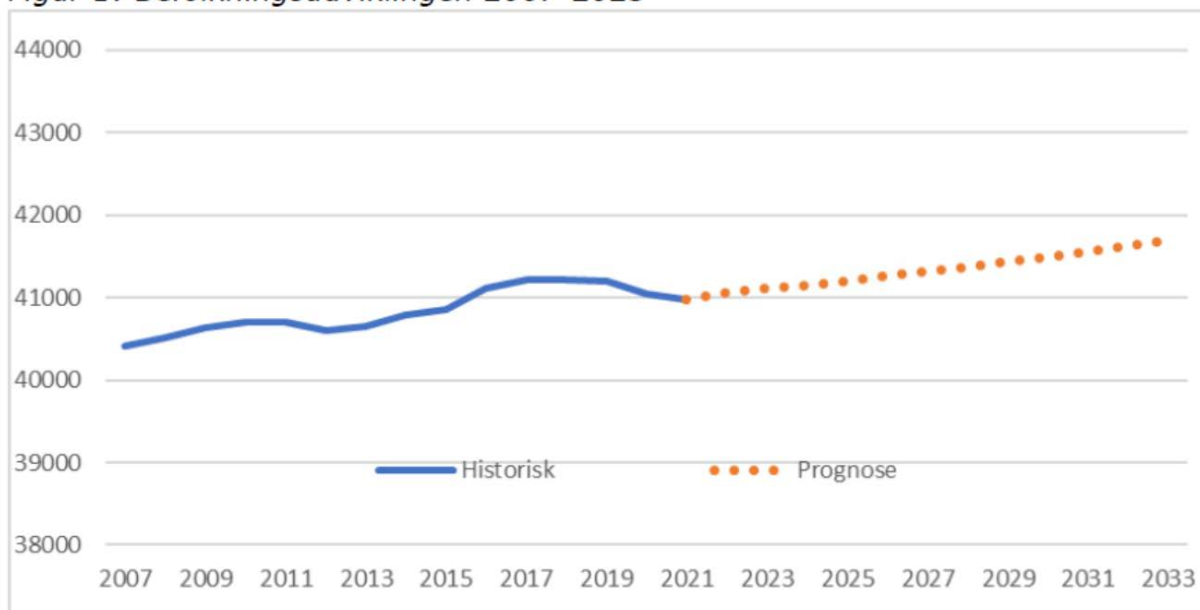
	2017	2018	2019	2020	2021 (pr. 10.08)
Antal stillingsopslag	192	180	197	188	189
Antal ansøgninger	5276	4326	4746	5310	4104
Gns. Antal ansøgninger pr. opslag	27,5	24	24,1	28,2	21,7

Datakilde: Rekrutteringssystemet Signatur

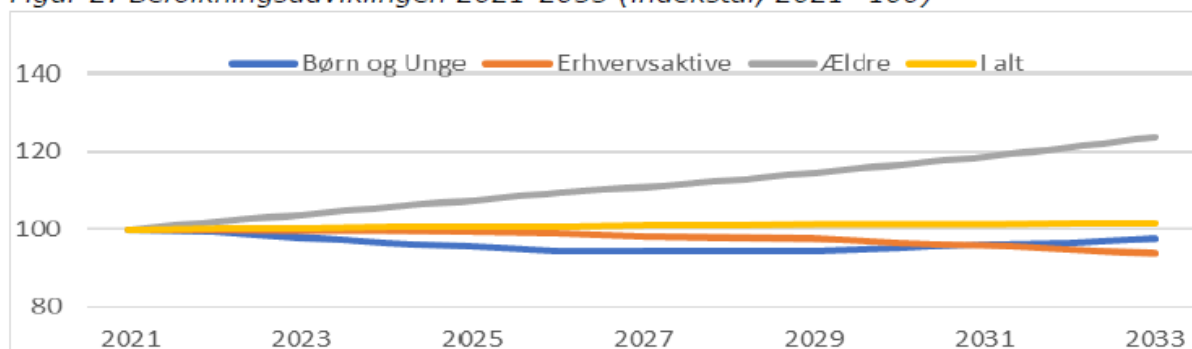
### Befolkningsprognose for Gribskov Kommune

Data hentet i "Befolkningsprognose 2021-2033 for Gribskov Kommune" vedtaget på byrådsmøde den 4. maj 2021. De viste prognosedigrammer og tabeller er angivet ud fra "budgetscenariet", der er dannet ud fra en boligprognose, hvor administrationen skønner, hvor mange nye boliger der vil blive bygget de kommende 12 år og dermed påvirke demografien.

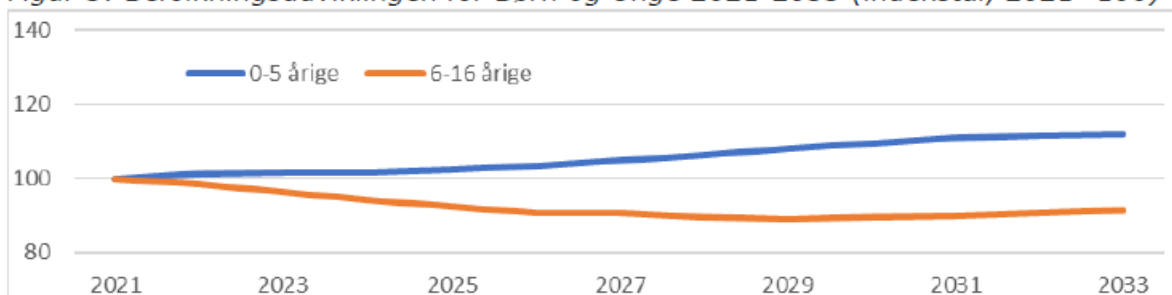
Figur 1: Befolkningsudviklingen 2007-2023



Figur 2: Befolkningsudviklingen 2021-2033 (indekstal, 2021=100)

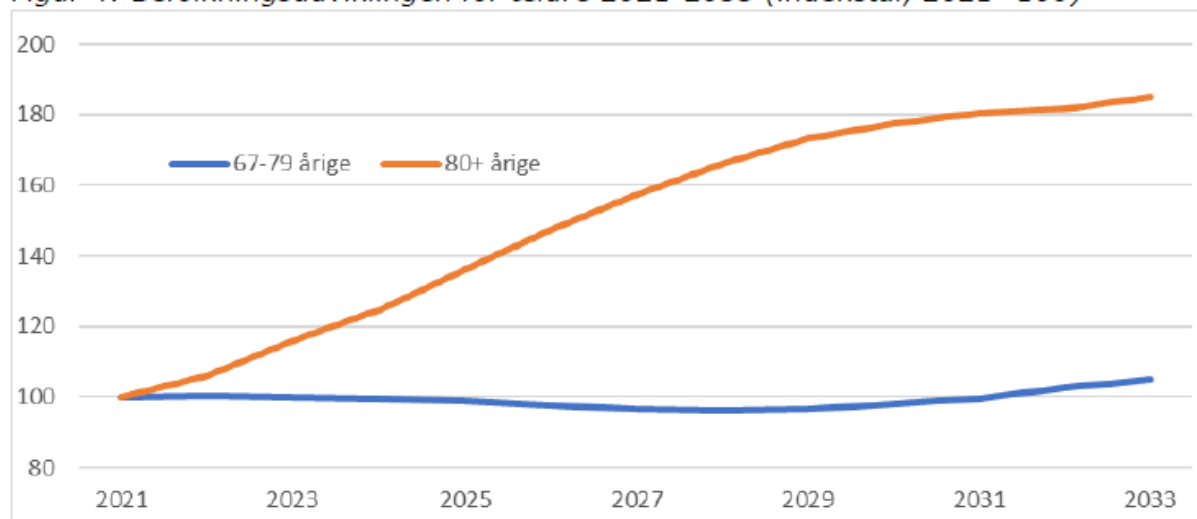


Figur 3: Befolkningsudviklingen for Børn og Unge 2021-2033 (indekstal, 2021=100)





Figur 4: Befolkningsudviklingen for ældre 2021-2033 (indekstal, 2021=100)



Tabel 1: Budgetscenariet – udviklingen i aldersgrupper

	Absolutte tal						Indekstal (2021=100)					
	2007	2021	2022	2025	2029	2033	2007	2021	2022	2025	2029	2033
0-5 år	2.724	1.955	1.982	2.001	2.111	2.190	139	100	101	102	108	112
6-16 år	6.163	4.921	4.848	4.553	4.386	4.506	125	100	99	93	89	92
17-29 år	3.718	4.412	4.372	4.296	4.048	3.764	84	100	99	97	92	85
30-66 år	22.302	19.569	19.559	19.478	19.297	18.707	114	100	100	100	99	96
67-79 år	4.092	7.728	7.771	7.638	7.461	8.115	53	100	101	99	97	105
80+	1.413	2.383	2.531	3.240	4.127	4.406	59	100	106	136	173	185
<b>Total</b>	<b>40.412</b>	<b>40.968</b>	<b>41.063</b>	<b>41.205</b>	<b>41.430</b>	<b>41.688</b>	<b>99</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>101</b>	<b>101</b>	<b>102</b>