



Gribskov
Kommune

Vores arbejdsplads i tal 2022



Sammen om Gribskov

I Gribskov Kommune møder lidt over 2000 mennesker på arbejdet hver dag for at gøre en forskel for vores borgere og virksomheder.

Jeg er meget stolt af den indsats, som vi leverer på alle vores mange arbejdspladser i kommunen. Vi løfter i flok, og vi har fokus på vores kerneopgaver.

Derfor er det med stor glæde, at jeg læser denne personalepolitiske redegørelse: "Vores arbejdsplads i tal - 2022". Den præsenterer et samlet overblik over vores viden om relevante ting som f.eks. vores aldersfordeling og anciennitet og vigtig viden om f.eks. sygefravær og ulykker. Det er viden, som vi kan bruge til at blive en endnu bedre arbejdsplads.

2022 har på mange måder været et særligt år. Vi er kommet ud på den anden side efter pandemien. Men som man kan se, er 2022 kendetegnet ved, at det er lykkedes at fastholde vores fokus på udvikling. Vi nåede en stor milepæl, da udviklingspolitikken "Vores Gribskov" blev færdig. I skrivende stund er udviklingspolitikken politisk vedtaget og udgør nu vores fælles retning i vores daglige arbejde.

Med retning og de dertilhørende ambitioner på plads, giver det god mening at sætte gode initiativer i gang på personaleområdet, som skal understøtte os, når vi bringer udviklingspolitikken til live i hele vores organisation.

Kommunerne står over for store udfordringer i fremtiden. Det gælder også os i Gribskov Kommune.

Et af vores initiativer, som skal bringe os godt ind i fremtiden, er vores rekrutterings- og fastholdelsesstrategi. Den skal sikre, at Gribskov kommune fortsætter med - og forstærkes i - at være en attraktiv arbejdsplads, som er præget af arbejdsglæde og høj trivsel.

Vi har også sat fokus på elevindsatsen. Vi tror på, at gode elevforløb kan sprede sig som ringe i vandet og bidrage til, at flere unge vælger Gribskov til - som arbejdsplads og som bopæl.

Hvert 3. år gennemfører vi en trivselsundersøgelse. Det har vi gjort i 2022, og undersøgelsens resultater vil vi arbejde med de kommende år.

"Vores arbejdsplads i tal - 2022" skal ses i sammenhæng med disse initiativer, for den samler vores viden på hele personaleområdet og gør det muligt at bruge data konstruktivt.

Ved udarbejdelsen af denne redegørelse er vi blevet klogere på vores organisation. Vi er blevet opmærksomme på data, som vi over tid skal følge nærmere. Dette gælder bl.a. ulykkesstatistikken, der viser, at de fleste ulykker sker blandt medarbejdere, som har mellem 0-2 års anciennitet. Samtidig er vi blevet glædeligt overrasket over data, som fortæller en anden historie, end den vi over tid har fortalt os selv: Antallet af genopslag er lavere end forventet, og det fortæller os, at vi er gode til at tiltrække medarbejdere.

Formålet er, at vi kan blive bedre til at se objektivt på vores udvikling og sammenhænge samt ikke mindst blive bedre til at spotte de gode muligheder og løsninger, som gør, at vi fortsat udvikler vores gode trivsel og sammen hver dag gør den store forskel for borgere og virksomheder i vores skønne kommune.

Rigtig god læselyst!

Sascha Volmer Sørensen

Kommunaldirektør



Indhold

Sammen om Gribskov	1
Gribskov som arbejdsplads	2
Vores organisation	2
MED-organisationen	3
Antal medarbejdere og deres beskæftigelsesgrad	4
Medarbejdernes bopælskommune	6
Aldersfordeling fordelt på overenskomstgruppe	7
Medarbejderes anciennitet	9
Lønniveau og udvikling fordelt på overenskomstgruppe	11
Rekruttering og fastholdelse	12
Personaleomsætning	13
Antal stillingsopslag	16
Antal stillingsopslag fordelt på stillingsbetegnelse	17
Genopslag	18
Fravær	20
Fravær fordelt på fraværstype	21
Sygefraværsprocent fordelt på kort- og langtidsfravær	22
Sygefravær i pct. fordelt på overenskomstgruppe	23
Sygefravær i dage pr. årsværk sammenlignet med omegnskommunerne	24
Arbejdsulykker	25
Antal ulykker fordelt på skadesmåde	26
Antal ulykker fordelt på stillingsbetegnelser	27
Antal ulykker fordelt på anciennitet	29
Gribskov som uddannelsessted	31
Elev og studerende	32
Tabeloversigt	34



Gribskov som arbejdsplads

Vores organisation

Vores administrationen er bygget op om en centerstruktur med en række borgernære centre og 2 stabscentre.

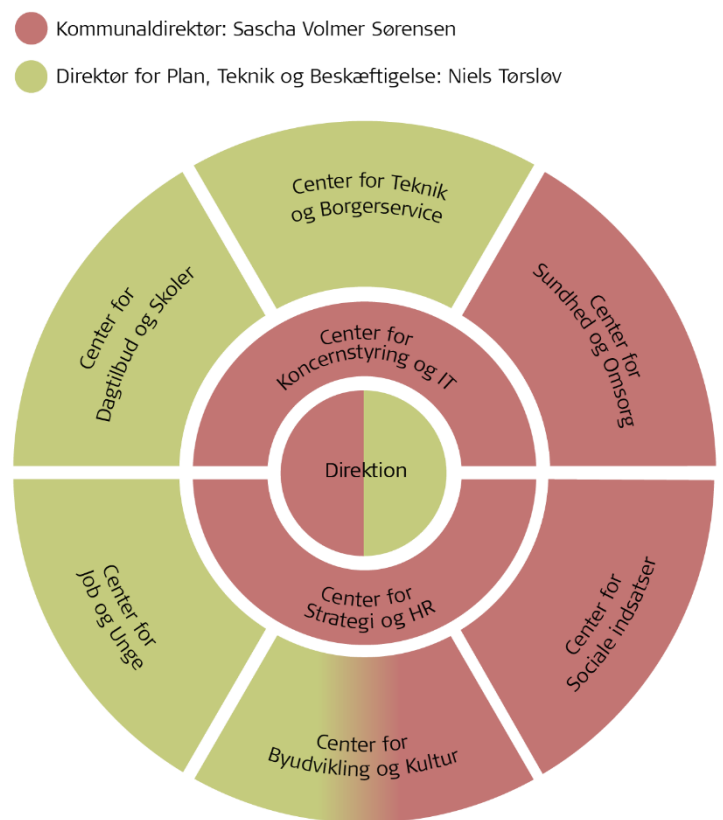
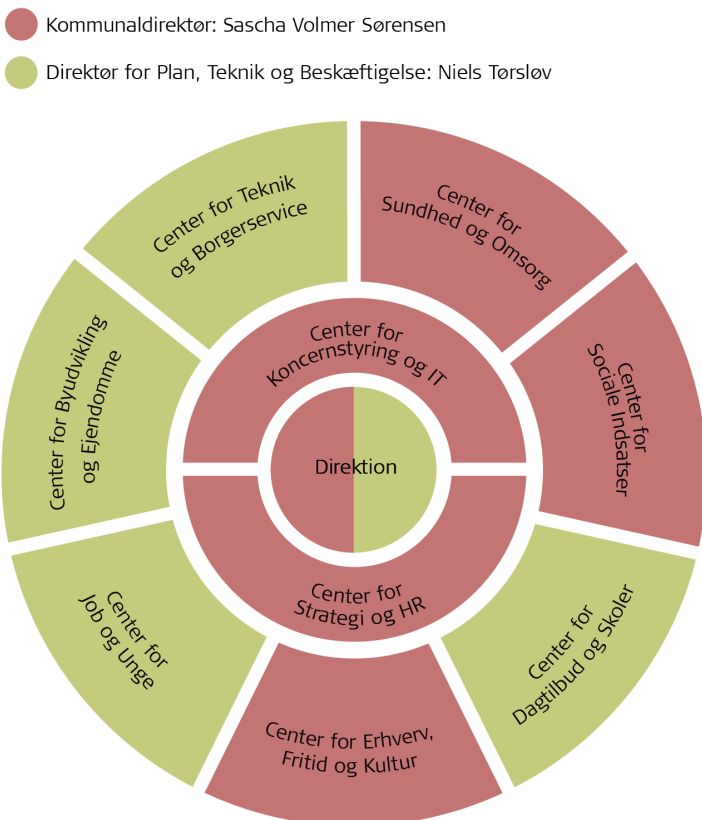
Centerstrukturen blev ændret 1. april 2023, hvor Center for Erhverv Fritid og Kultur blev slået sammen med Center for Byudvikling og Ejendomme. Det nye samlede center hedder Center for Byudvikling og Kultur. I denne redegørelse vil vi kun gøre brug af data fra 2022, og dermed vil de to sammenlagte centre figurere som to separate enheder.

Uanset center samarbejder vi hver dag om at løse kerneopgaven med borgeren i centrum igennem alle livsfaser. Vi løser vigtige samfundsopgaver til gavn for kommunens ca. 41.500 borgere.

I Gribskov Kommune arbejder knap 80 % af alle medarbejdere på de store velfærdsområder i Center for Dagtilbud og Skoler, Center for Sundhed og Omsorg samt Center for Sociale Indsatser, mens de resterende 20 % er fordelt i de øvrige centre.

Table 1: Organisationsdiagram før 1. april 2023

Table 2: Organisationsdiagram pr. 1. april 2023



MED-organisationen

I Gribskov Kommune prioriterer vi det gode samarbejde.

Gennem vores MED-organisation styrker og udvikler vi samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere, og dermed anvender vi rammerne for medindflydelse og medbestemmelse for alle ansatte.

Vi har en enstrengt struktur, hvilket betyder at arbejdet med arbejdsmiljø er integreret i samarbejdsorganisationen. Emner indenfor arbejdsmiljø behandles dermed også i MED-udvalgene.

I MED-udvalgene drøfter vi emner, der er relateret til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold og som har betydning for udførelsen af vores kerneopgaver. Det betyder, at drøftelserne sker tæt på hverdagen, hvor opgaverne løses.

I Gribskov arbejder vi ud fra 6 værdier som er: Åbenhed · Tillid · Respekt · Deltagelse · Mod · Flexibilitet.

Værdierne er afspejlet i samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere, både i hverdagen på den enkelte arbejdsplads og formelt i vores

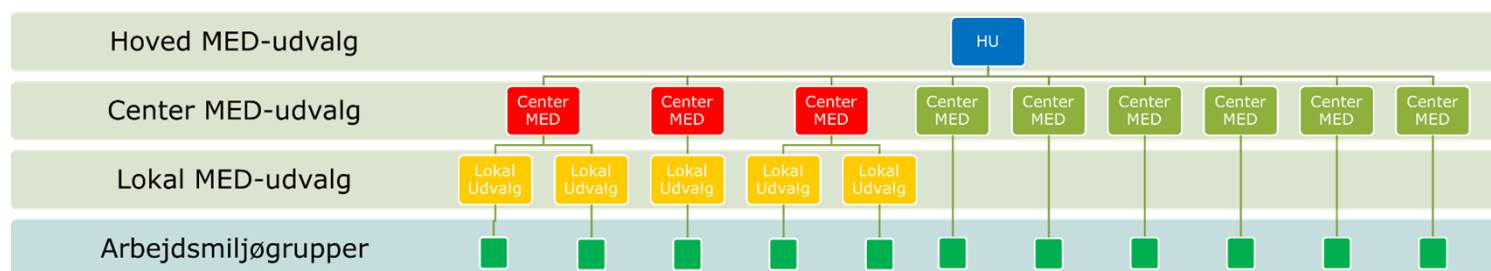
MED-organisation.

MED-organisationen består af 3 niveauer: Hovedudvalget, som ser på tværs af hele Gribskov Kommune. Dernæst CenterMED og Lokaludvalg, der repræsenterer det enkelte område – helt ud til den enkelte arbejdsplads. Herudover er der underliggende arbejdsmiljøgrupper på de lokale arbejdspladser.

I MED-organisationen har vi i 2022 fortsat arbejdet med Stærke Arbejdsfællesskaber, som har været arbejdsmiljøfokus i perioden 2020 – 2022.

I 2022 har Hovedudvalget bl.a. været optaget af implementeringen af Gribskov Kommunes rekrutterings- og fastholdelsesstrategi, som fortsat vil være i fokus i de kommende år.

Ligeså har Hovedudvalget været optaget af udarbejdelse og gennemførelse af trivselsundersøgelsen, som blev gennemført i efteråret 2022. Hovedudvalget har forankret resultaterne fra undersøgelsen i de kommende års strategiske arbejdsmiljøfokus, og på alle MED-niveauer er der fokus på opfølgningen, som foregår i de MED-udvalg, som er tættest på hverdagen.



Antal medarbejdere og deres beskæftigelsesgrad

I december 2022 var vi i alt 2.296 medarbejdere i Gribskov Kommune, ekskl. elever og studerende, fordelt på 1.946 månedslønnede og 356 timelønnede.

I denne rapport er data på elever og studerende ikke med, da de kun i begrænset omfang indgår i normeringen. Der er dog ingen tvivl om, at de repræsenterer en stor værdi for vores organisation. Vi har en målsætning om at skabe gode læringsmiljøer, og vi håber, at mange af vores elever på den baggrund vil vælge os til i deres fremtidige arbejdsliv.

Lidt over halvdelen af alle medarbejdere i Gribskov Kommune er ansat på fuldtid mens ca. en tredjedel er ansat på deltid. De resterende 16% af kommunens ansatte er timelønnede. Tallene dækker over samtlige af disse medarbejdere.

I den månedslønnede gruppe af medarbejdere indgår alle fuld- og deltidsansatte inklusive fleksjobbere. For at få et sammenligningsgrundlag på tværs af kommuner anvendes det gennemsnitlige antal fuldtidsansatte, også kaldet årsværk. Antal årsværk, og udviklingen i dette siden 2018, fremgår af tabel 4 nedenfor.

Der er sket en lille stigning i det gennemsnitlige antal medarbejdere pr. 1.000 borgere fra 42,7 i 2021 til 42,9 i 2022.

I sammenligning med vores omegnskommuner, har Gribskov Kommune markant færre medarbejdere pr. 1.000 borgere i 2022. En væsentlig forklaring på dette er, at flere service- og tjenesteydelser bliver varetaget af eksterne leverandører, blandt andet inden for ældreområdet.

Tabel 4: Opgørelse af årsværk over tid og pr. 1.000 borgere

	2018	2019	2020	2021	2022
Årsværk	1.749	1.758	1.703	1.751	1.764
Antal ansatte	1.950	1.965	1.899	1.913	1.946
Årsværk indeks (2017= 100)	104,4	104,9	101,6	104,5	105,2
Indbyggertal	41.222	41.192	41.051	40.968	41.146
Årsværk pr. 1000 borgere	42,4	42,7	41,5	42,7	42,9

Tabel 5: Årsværk pr. 1.000 borgere i nordsjællandske kommuner

Kommune	Årsværk pr. 1000 borgere december 2022	Årsværk Administration og ledelse pr. 1.000 borgere december 2022
Gribskov	42,4	9,4
Fredensborg	59,7	12,1
Halsnæs	63,9	11,6
Hillerød	65,0	11,2
Frederikssund	105,6	19,6
Helsingør	112,3	21,6

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (årsværk) og interne data for indbyggertal.



I gennem de seneste år har der været en række ændringer på personaleområdet. I 2018 blev hjemmesygeplejen hjemtaget efter at have været udliciteret i en årrække. I 2019 skete det samme med Helhedsplejen, hvor vi fik virksomhedsoverdraget et stort antal medarbejdere. Dette har betydet, at der i disse år skete en stigning på SOSU og syge- og sundhedspersonalet.

På trods af denne stigning, steg det samlede antal medarbejdere ikke meget i perioden. Det skyldes, at der i forbindelse med budgettet blev gennemført en række kapacitetstilpasninger i 2019.

I 2020 slog kapacitetstilpasningerne fuldt igennem og sammen med et ansættelsesstop resulterede det i et fald på 3,7 procentpoint færre årsværk.

Af tabel 6 fremgår det, at der for Gribskov Kommune i 2022 har været en nettostigning på 33 månedslønnede stillinger, og det samlede antal årsværk er steget med 0,7 procentpoint fra 2021.

Når den procentvise stigning i antal årsværk ikke er større, skyldes det ændringer i fordelingen mellem fuldtid, deltid og timelønnede medarbejdere.

De største procentvise udsving fra 2021 findes blandt timelønnede medarbejdere og medarbejdere på deltid, der arbejder mellem 20 – 27 timer/uge, som dog kun dækker over 8 flere medarbejdere. I gennemsnit arbejder alle månedslønnede medarbejdere 33,7 timer/uge i 2022. Dette er et fald på 0,2 timer/uge fra 2021. Kigger vi isoleret på alle deltidsmedarbejdere, arbejder de i gennemsnit 28,2 timer/uge i 2022 svarende til et fald på 0,4 timer/uge fra 2021.

Antallet af medarbejdere, der arbejder deltid, påvirkes blandt andet af arbejdstidsaftaler indgået mellem parterne gennem overenskomster og lokalaftaler. Et eksempel er vores fuldtidsansatte klinikassistenter, som vil fremgå som deltidsansatte grundet deres overenskomst.

På nationalt plan er der et stort fokus på, at flere medarbejdere skal gå fra deltid til fuldtid. Dette udmøntes bl.a. gennem projektet "En fremtid på Fuldtid", som er igangsat af Forhandlingsfællesskabet og Kommunernes Landsforening. I Gribskov Kommune er projektet drøftet med Hovedudvalget, og det er besluttet, at vi som kommunal arbejdsplads ikke deltager i projektet. I stedet lader vi os inspirere af initiativerne, når vi fortsat udvikler Gribskov Kommune som arbejdsplads gennem tiltagene i vores rekrutterings- og fastholdelsesstrategi.

Tabel 6: Fordeling af beskæftigelsesgrad

	2022	2021	2020	Procentdel 2022-tal	Udvikling i antal medarbejdere fra 2021-2022	Udvikling i % af medarbejdere fra 2021-2022
Medarbejdere i alt	2.296	2.279	2.224	100 %	17	0,8 %
Medarbejdere på fuldtid	1.183	1.168	1.140	51 %	15	1,3 %
Medarbejdere på deltid	757	739	766	34 %	18	2,3 %
32-36 timer/uge	329	321	301	14 %	8	2,7 %
28-31 timer/uge	226	225	266	12 %	1	0,4 %
20-27 timer/uge	84	76	63	3 %	8	12,7 %
0-19 timer/uge	118	117	136	6 %	1	0,7 %
Medarbejdere på timeløn	356	372	318	14 %	-16	-5,0 %

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.



Aldersfordeling fordelt på overenskomstgruppe

Gennemsnitsalderen for alle ordinært ansatte medarbejdere i Gribskov er 46,7 år, hvilket er på niveau med vores omegnskommuner.

Over halvdelen af alle månedslønnede medarbejdere, ekskl. elever og studerende, er mellem 40-59 år, og knap en tredjedel af alle månedslønnede medarbejdere er mellem 50-59 år.

Lige under hver femte medarbejder er mellem 30-39 år, og knap hver tiende medarbejder er under 30 år. Desuden er næsten hver femte medarbejder fyldt 60 år.

Kigger vi på aldersfordelingen på

overenskomstgrupperne for de månedslønnede medarbejdere, ekskl. elever og studerende, ser vi, at det særligt er blandt de borgernære funktioner på velfærdsområderne, at medarbejderne i kategorien 50+ befinder sig. Særligt blandt pædagoger, lærere samt social- og sundhedspersonale.

De yngste medarbejdere skal findes blandt pædagogmedhjælpere.

Nedenstående viser vigtigheden i, at vi over de næste år formår at tiltrække nye generationer til velfærdsområderne og gøre det attraktivt for dem at arbejde i Gribskov Kommune.

Tablet 8: Medarbejderes alder fordelt på overenskomst

Overenskomst	0-19 år	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60-69 år	70+ år
I alt	13	160	362	504	611	333	11
Administration og it		5	28	40	76	33	1
Administrativt personale					1		
Aftale for ledere m.fl.					1	2	
Aftale for lærere m.fl.						4	
Aftale for socialpædagoger mv.					2	1	
Aftale vedrørende chefer				3	6	2	
Beredskabspersonale			1	3	2		
Bygningskonstruktører		1	1	4			
Daginstitutioners pædagoger		27	46	52	67	38	1
Dagplejere		2	2	6	12	13	
Deltidsbeskæftigede/ Honorar afl. Brandpersonale		2	6	11	15	5	
Forhandlingskartellets fællesoverenskomst			1	1	1		
Husassistenter		1	1	6	10	4	
Håndværkere og it-supportere	1		2	3	2	2	
Ikke faglærte lønarbejdere					1		
Journalister				1			
Kommunal ansatte akademikere		9	43	54	39	17	
Kommunallæger						1	
Lab.- og miljøpersonale					1	1	
Ledende værkstedspers.						2	
Ledere (shk)				5	3	1	
Ledere i ungdomsskolen					1	1	

Tabellen fortsættes på næste side



Fortsættelse af tabel 8: Medarbejderes alder fordelt på overenskomst

Overenskomst	0-19 år	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60-69 år	70+ år
Ledere m.fl.			2	4	9		
Ledere/mellemledere			3	3	2	1	
Lærere i ungdomsskolen			1	1		1	
Lærere m.fl.	1	20	42	83	87	49	3
Musikskolelærere		1	3	2	2	3	1
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere		7	8	6	14	9	
Pædagogisk personale, forebyggende og dagbehandlende område			2	9	11		
Pædagoger i lederstillinger			5	7	14	2	
Pædagogisk personale			1	2			
Pædagogisk uddannet personale					1		
Pædagogiske konsulenter						1	
Pædagogmedhjælpere	9	33	28	24	39	21	
Rengøringsassistenter					1		
Social- og sundhedspersonale		24	57	76	77	48	5
Socialpædagoger m.fl. v. Døgninstitutioner		4	9	16	30	24	
Socialrådgivere/socialformidl.		9	32	30	27	5	
Specialarbejdere m.fl.				3	2	2	
Syge- og sundhedsplejersker mm.		5	31	38	32	20	
Tandklinikassistenter		4	1	2	7	3	
Tandlæger			1	5	1	1	
Tandplejere						1	
Teknisk service	2	6	5	4	15	13	
TL - byggeri, miljø, energi, kultur						2	

Kilde: KMD OPUS.



Medarbejderes anciennitet

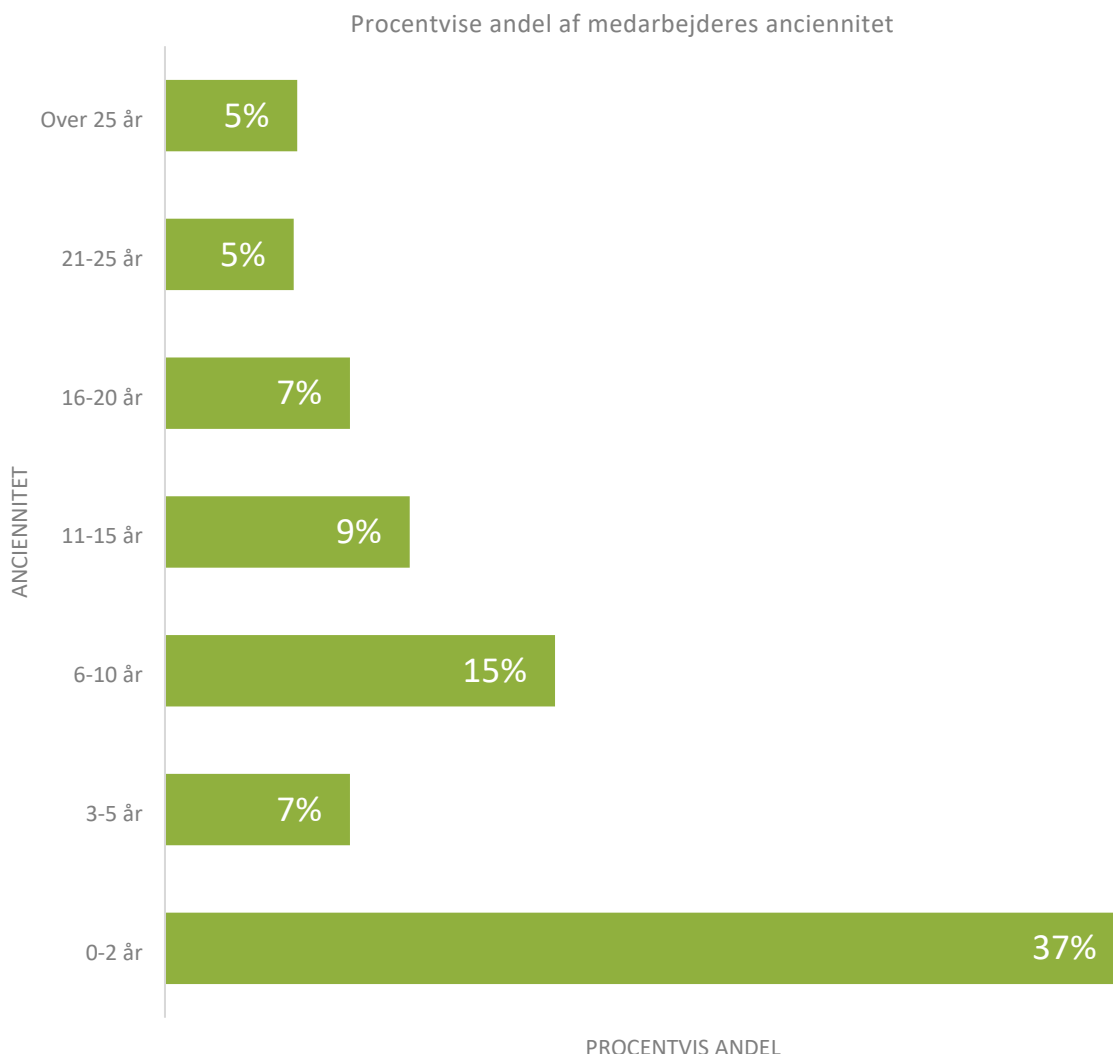
I gennemsnit har alle ansatte i Gribskov Kommune været ansat i ca. 13 år. Mere end hver tredje medarbejder har været ansat over 5 år, og tilsammen har hver fjerde medarbejder været ansat i mere end 11 år.

Ligesom mange andre arbejdspladser har vi i Gribskov set en stigende tendens til en højere personaleomsætning. Derudover har vi siden 2020 set en lille stigning i antallet af medarbejdere. Derfor ser vi også, at ca. hver tredje medarbejder har mellem 0-2 års anciennitet

I tabel 9 nedenfor fremgår den procentvise andel af medarbejderne efter anciennitet.

Ud fra et tiltrækningsperspektiv er det særligt den store gruppe medarbejdere med 0-2 års anciennitet, vi som organisation skal blive klogere på årsagerne til, at de har valgt at blive ansat i Gribskov Kommune. Samtidig skal vi ud fra et tilknytningsperspektiv være nysgerrige på og lære, hvorfor mange ønsker at være ansat her i mange år.

Tabel 9: Procentvise andel af medarbejderes anciennitet



Kilde: KMD OPUS.



Blandt overenskomstgrupperne med den højeste anciennitet ser vi bl.a. håndværkere og IT-supportere, som dækker over 9 medarbejdere, dagplejere, som dækker over 35 medarbejdere samt Administration- og IT-medarbejdere, som dækker over 182 medarbejdere. Desuden har flere forskellige ledergrupper den laveste gennemsnitsanciennitet.

Tallene for gennemsnitsancienniteten i tabel 10 kan variere betydeligt i overenskomstgrupper,

der dækker over et lille antal medarbejdere. For at sikre datavaliditeten viser nedenstående tabel de overenskomstgrupper som dækker over mindst 6 medarbejdere.

Sammenligner vi tallene for tabel 10 med tallene for vores medarbejders alder, ses det, at overenskomstgrupperne med den højeste gennemsnitsalder også har den højeste gennemsnitlige anciennitet.

Tabel 10: Gennemsnitlig anciennitet fordelt på overenskomstgruppe

Overenskomstområde	2022	2021	2020
I alt	13,3	13,3	13,5
Administration og it mv.	16,1	15,3	14,8
Akademikere	13,9	14,4	14,9
Bygningskonstruktører	6,5	7,2	8,0
Chefer	9,3	7,8	6,8
Dagplejere	21,5	24,0	23,9
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis	13,0	12,2	14,0
Husassistenter	9,1	9,2	9,0
Håndværkere og IT-supportere m.fl.	22,7	17,6	16,6
Ledere m.fl., undervisningsområdet	4,1	3,1	3,0
Ledere/mellemledere ved kommunal ældreomsorg	8,8	13,3	12,3
Lærere m.fl. i folkeskole og specialundervisning	14,3	14,0	14,3
Musikskolelærere	15,3	16,5	16,6
Oms.- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter	11,1	11,9	11,0
Pædagogisk personale daginstitutioner/klub/skolefritidsordninger	16,0	15,8	16,0
Pædagogisk personale, forebyggende og dagbehandlende område	15,8	14,5	15,0
Pædagogisk uddannede ledere	5,5	6,3	3,7
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	11,2	12,4	13,4
Social- og sundhedspersonale	10,5	11,1	10,5
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	17,0	16,2	15,1
Socialrådgivere/socialformidlere	9,3	8,9	9,3
Specialarbejdere mv.	12,5	6,7	13,9
Syge- og Sundhedspersonale, basis	14,8	15,7	15,4
Syge- og Sundhedspersonale, ledere	10,0	4,8	5,8
Tandklinikassistenter	15,4	17,0	16,7
Tandlæger	10,3	13,3	15,7
Teknisk Service	11,6	11,5	11,8

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.



Lønniveau og udvikling fordelt på overenskomstgruppe

I Gribskov kommune havde vi i 2022 en samlet årlig lønudgift på knap 1 milliard kroner.

Tabel 11 nedenfor viser udviklingen i gennemsnitlige lønninger for månedslønnede overenskomstansatte og tjenestemænd på de største stillingsområder. Foruden den gennemsnitlige månedsløn medregnes pension, centrale og lokale tillæg foruden engangstillæg. Særydelser og særlig feriegodtgørelse medregnes ikke i nedenstående tabel.

Siden 2021 er der sket en stigning i gennemsnitslønnen, svarende til en gennemsnitlig lønstigning på ca. 3 %, hvoraf 2,5 % kommer fra de overenskomstbestemte lønstigninger. Det samme gør sig gældende på størstedelen af stillingsgrupperne listet i nedenstående tabel. Her ses det, at social- og sundhedspersonalet

har oplevet den højeste gennemsnitlige lønstigning i 2022 efterfulgt af administration og it.

Lønudgifterne er bl.a. afhængige af medarbejderens anciennitet og erfaring, og eftersom medarbejdersammensætningen kan variere hen over årene, kan der ligge forskelligt til grund for udviklingen i gennemsnitslønningerne. Samtidig er der overenskomstmæssige forhold, som kan påvirke nedenstående tals validitet. Som eksempel kan nævnes tallene for akademikere, som omfatter ca. 10 teamledere ansat på AC overenskomst. Eftersom AC-overenskomsten ikke har særlige lederindstillinger, kan de ikke isoleres, når tallene trækkes ud. Det har den betydning, at gennemsnitslønnen, og den samlede lønstigningsprocent siden 2021, vil fremstå højere, end hvad den gennemsnitlige AC-medarbejder får i løn.

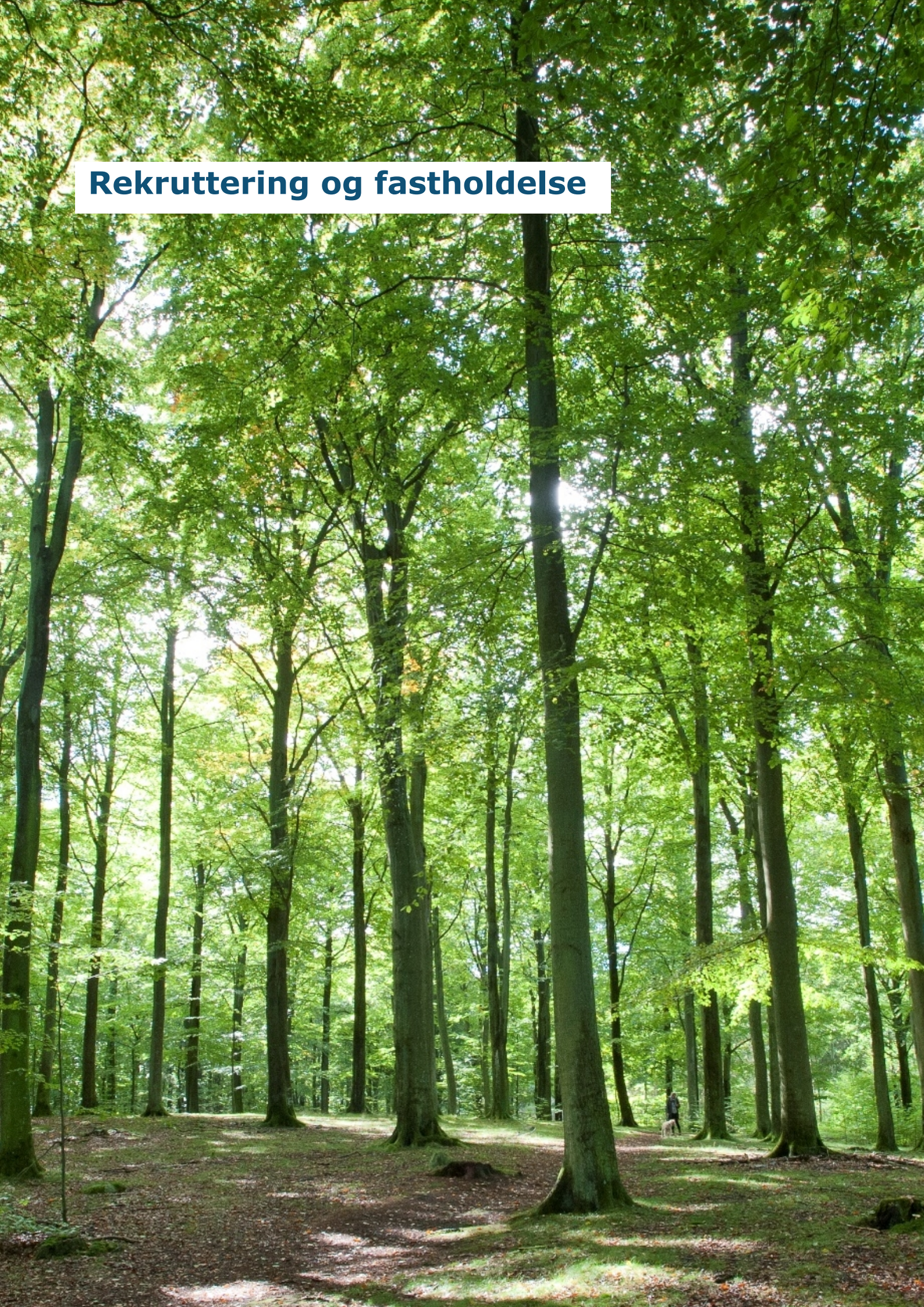
Tabel 11: Gennemsnitsløn december 2022 og lønudvikling fordelt på overenskomstområde

Overenskomstområde	Samlet månedsløn	Samlet lønstigning %
I alt	42.407	2,9 %
Social- og sundhedspersonale	34.697	6,0 %
Lærere m.fl. i folkeskole og specialundervisning	46.805	3,0 %
Pædagogisk personale ved daginstitution/klub/skolefritidsordninger	38.793	3,0 %
Administration og it mv.	44.320	5,2 %
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	30.614	0,7 %
Akademikere	54.343	3,7 %
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	39.880	3,9 %
Socialrådgivere/socialformidlere	44.452	3,1 %
Syge- og Sundhedspersonale	44.344	3,8 %
Teknisk Service	36.576	4,7 %

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.



Rekruttering og fastholdelse



Personaleomsætning

Det er naturligt, at medarbejdere stopper, og nye kommer til. Begrebet Personaleomsætning beskriver, hvor stor en andel af medarbejdere, der er fratrådt i perioden.

I 2022 var ledigheden på det danske arbejdsmarked lav, og efterspørgslen på arbejdskraft høj. Det har på tværs af brancher betydet, at arbejdsgivere har været udfordret i at rekruttere og fastholde medarbejdere. Det er derfor naturligt at dette også påvirker til- og afgang af medarbejdere i Gribskov Kommune.

Personaleomsætningen varierer på de forskellige overenskomstområder. I tabellen nedenfor er

personaleomsætningen illustreret i procent blandt alle kommunens månedslønnede medarbejdere ekskl. elever og studerende.

Den procentvise andel inden for en given overenskomstgruppe kan variere betydeligt, når den dækker over et lille antal medarbejdere. For at sikre datavaliditeten viser nedenstående tabel de overenskomstgrupper, som dækker over mindst 6 medarbejdere.

I 2022 var Gribskov Kommunes personaleomsætning 18,2 %, hvilket er 2,9 % procentpoint højere end gennemsnittet af vores omegnskommuner.

Tabel 12: Personaleomsætning samt benchmark med omegnskommuner

Overenskomstområde	Antal personer dec. 2022	Gribskov 2022	Omegnskommuner* 2022
I alt	1.939	18,2 %	15,3 %
Administration og it mv.	182	17,2 %	11,8 %
Akademikere	162	12,6 %	14,7 %
Bygningskonstruktører	6	0,0 %	22,2 %
Chefer	11	8,7 %	11,8 %
Dagplejere	35	8,8 %	12,1 %
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis	27	31,0 %	12,0 %
Husassistenter	22	18,6 %	15,2 %
Håndværkere og IT-supportere m.fl.	9	0,0 %	9,2 %
Ledere m.fl., undervisningsområdet	20	14,3 %	10,1 %
Ledere/mellemledere v. kommunal ældreomsorg	9	0,0 %	11,1 %
Lærere m.fl. i folkeskole og specialundervisning	292	17,5 %	12,0 %
Musikskolelærere	12	25,0 %	11,4 %
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter	44	9,5 %	20,2 %
Pædagogisk personale daginstitution/klub/skolefritidsordning	222	13,8 %	12,3 %
Pædagogisk personale, forebyggende og dagbehandlende område	22	9,3 %	19,7 %
Pædagogisk uddannede ledere	31	31,3 %	11,1 %
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	150	19,2 %	24,0 %
Social- og sundhedspersonale	290	21,0 %	18,7 %
Socialpædagoger og pædagogisk personale, døgninstitutioner mv.	82	15,8 %	14,1 %

Tabellen fortsættes på næste side

* Fredensborg, Helsingør, Hillerød, Halsnæs og Frederikssund.



Fortsættelse af tabel 12: Personaleomsætning samt benchmark med omegnskommuner

Overenskomstområde	Antal personer dec. 2022	Gribskov 2022	Omegnskommuner* 2022
Socialrådgivere/socialformidlere	103	18,5 %	15,2 %
Specialarbejdere mv.	7	112,0 %	14,3 %
Syge- og Sundhedspersonale, basis	100	11,6 %	16,6 %
Syge- og Sundhedspersonale, ledere	8	35,3 %	12,9 %
Tandklinikassistenter	17	33,3 %	10,6 %
Tandlæger	8	47,1 %	24,5 %
Teknisk Service	45	13,2 %	11,3 %

* Fredensborg, Helsingør, Hillerød, Halsnæs og Frederikssund.

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

En samlet personaleomsætning på 18,2 % betyder med andre ord, at knap hver femte medarbejder i 2022 har forladt os i 2022. Dette gælder også medarbejdere, som er fulgt med i forbindelse med virksomhedsoverdragelser.

Et eksempel på dette er Gribskov Forsyning, som pr. 1. juli 2022 blev virksomhedsoverdraget til GribVand A/S. En stor andel af de medarbejdere, som fulgte med til GribVand A/S er ansat under overenskomstområdet, der dækker specialarbejdere.

Personaleomsætningen er beregnet ud fra det givne antal medarbejdere, som er stoppet, sat op imod det gennemsnitlige antal medarbejdere i 2022.

I ovenstående tabel 12 er personaleomsætningen for specialarbejdere på 112 %. Dette skyldes, at afgang af specialarbejdere i Gribskov Kommune overstiger det gennemsnitlige antal ansatte specialarbejdere for året og er påvirket af ovenstående virksomhedsoverdragelse.

Når vi i nedenstående tabel 13 kigger ind i de enkelte centres personaleomsætning, vil faktorer som virksomhedsoverdragelser også påvirke nøgletallet. Det er bl.a. vigtigt at notere sig antallet af medarbejdere og dermed størrelsen af de forskellige centre vs. antallet af medarbejdere, som er stoppet.

Center for Erhverv Fritid og Kultur samt Center for Teknik og Borgerservice er små centre med få medarbejdere i forhold til Center for Dagtilbud og Skoler samt Center for Sundhed og Omsorg. Dermed vægter de små centres antal af afgåede medarbejdere højere ift. antal medarbejdere, når vi udregner andelen og derfor fremstår personaleomsætningen højere relativt.

Center for Dagtilbud og skoler er det center i Gribskov Kommune, der har flest medarbejdere ansat. Samtidig er det også det center, som har ansat og sagt farvel til flest medarbejdere efterfulgt af Center for Sundhed og Omsorg og Center for Sociale Indsatser.

I tabellen nedenfor sættes de forskellige centres personaleomsætning i forhold til centrenes gennemsnitlige antal månedslønnede medarbejdere i 2022, og antallet af medarbejdere, der er stoppet. Det er særligt vigtigt at notere sig, at personaleomsætningen for Center for Teknik og Borgerservice syner højere end den reelt er. Dette skyldes at data også dækker over de 18 medarbejdere, som grundet virksomhedsoverdragelsen af Gribskov Forsyning pr. 1. juli ikke var ansat af Gribskov Kommune længere. Hvis man ikke inkluderer de medarbejdere, ville centerets personaleomsætning være 8,5 %.

Personaleomsætningen på organisationsniveau er et nøgletal, som vi vil følge og arbejde på at reducere.



Tabel 13: Personaleomsætning fordelt på center

	Antal personer dec. 2022	Afgang	Personaleomsætning %
Gribskov Kommune i alt	1.946	350	18,2 %
Center for Erhverv Fritid og Kultur	64	20	29,9 %
Center for Koncernstyring og IT	53	7	13,1 %
Center for Strategi og HR	48	9	18,8 %
Center for Dagtilbud og Skoler	807	138	17,3 %
Center for Job og Unge	134	26	18,6 %
Center for Sociale Indsatser	287	35	12,5 %
Center for Sundhed og Omsorg	433	86	20,6 %
Center for Byudvikling og Ejendomme	28	4	13,6 %
Center for Teknik og Borgerservice	83	25	27,5 %

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.



Antal stillingsopslag

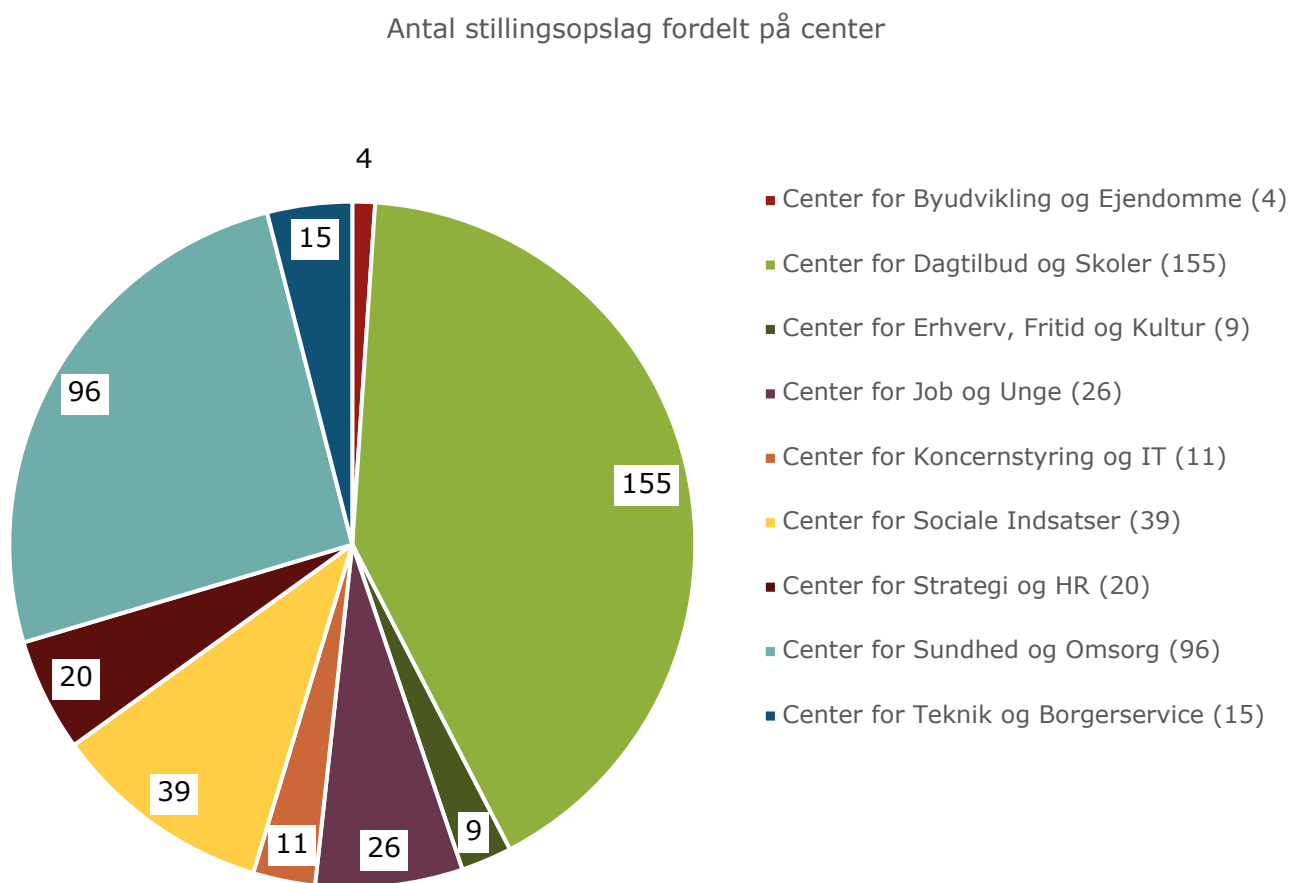
Vi har i alt slået 375 stillinger op i 2022. Dette er en stigning på 24 stillingsopslag i forhold til 2021, hvor der blev slået 351 stillinger op og en stigning på 179 i forhold til 2020, hvor der blev slået 196 stillinger op. Coronanedlukningen har haft betydning for det væsentligt lavere antal opslåede stillinger i 2020.

I 2022 har Center for Dagtilbud og Skoler søgt efter flest medarbejdere efterfulgt af Center for Sundhed og Omsorg og Center for Sociale Indsatser.

Af stabscentrene har Center for Strategi og HR i 2022 slået 20 stillinger op. Af dem udgør 9 stillingsopslag de elevpladser, som fordeles i de andre centre.

Det er vigtigt at bemærke, at Center for Sundhed og Omsorg i 2022 er begyndt at anvende "stående opslag" på SOSU-stillingerne, hvilket betyder, at de ansætter flere medarbejdere pr. stillingsopslag. Derfor er det vigtigt at notere sig, at antallet af stillingsopslag ikke er ens med antallet af ansatte medarbejdere for 2022.

Tabel 14: Antal stillingsopslag fordelt på center



Kilde: Signatur, Rekrutteringssystem.



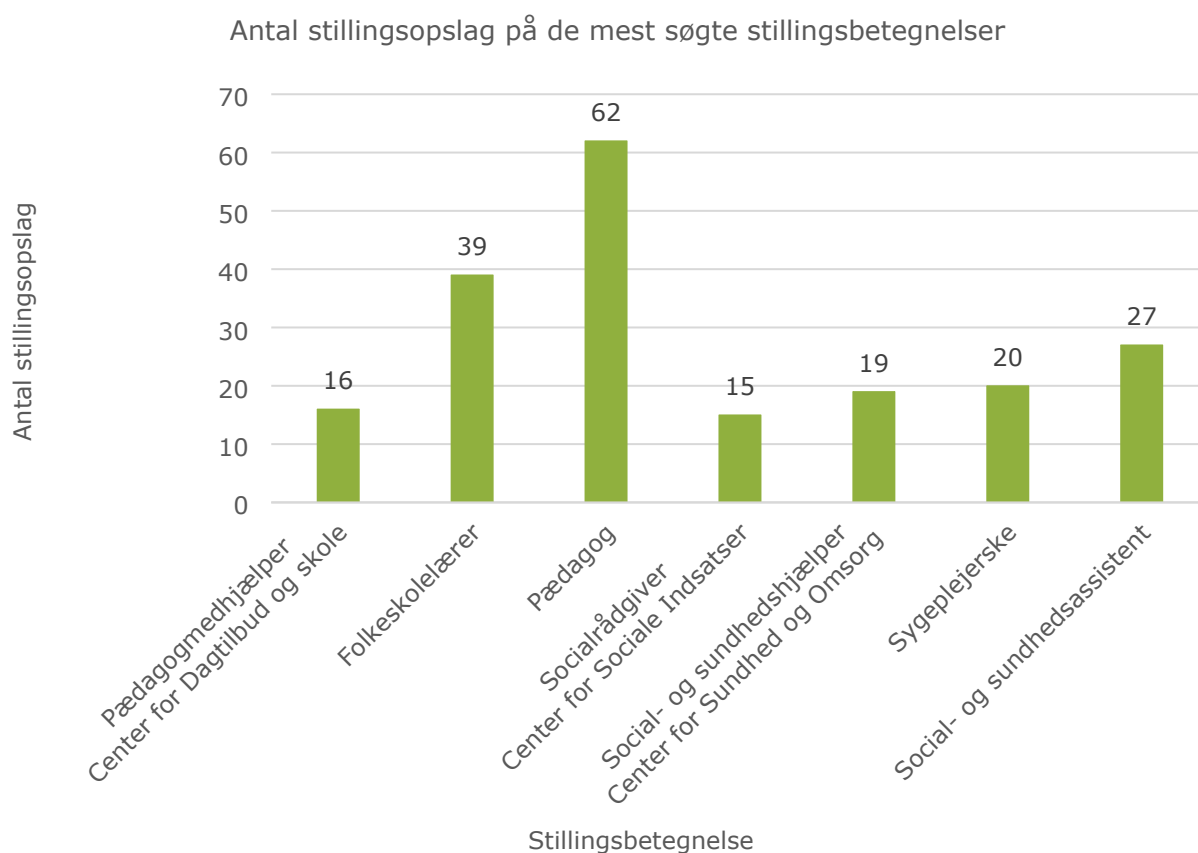
Antal stillingsopslag fordelt på stillingsbetegnelse

Vi har i 2022 søgt efter flest medarbejdere på velfærdsområdets borgernære stillinger.

Særligt har vi på dagtilbud- og skoleområdet søgt efter flest medarbejdere, herunder pædagoger og folkeskolelærere.

Det er vigtigt at bemærke, at de tidligere nævnte stående opslag på SOSU-stillinger i 2022 i Center for Sundhed og Omsorg har betydet, at flere nye medarbejdere kan være ansat på samme stillingsopslag. Det er dermed vigtigt ikke at sidestille antal stillingsopslag med antal ansættelser, da dette må forventes højere end antal stillingsopslag.

Tabel 15: Antal stillingsopslag fordelt på de mest søgte stillingsbetegnelser i 2022



Kilde: Signatur, Rekrutteringssystem.



Genopslag

I Gribskov Kommune publiceres alle stillingsopslag gennem HR. Det gør de blandt andet for at sikre, at vi lever op til gældende regler for området og for at understøtte en professionel rekrutteringsproces.

Der er rekrutteringsprocesser, hvor det ikke lykkes at finde det rette match til den konkrete stilling, og vi derfor må slå stillingen op igen gennem et genopslag.

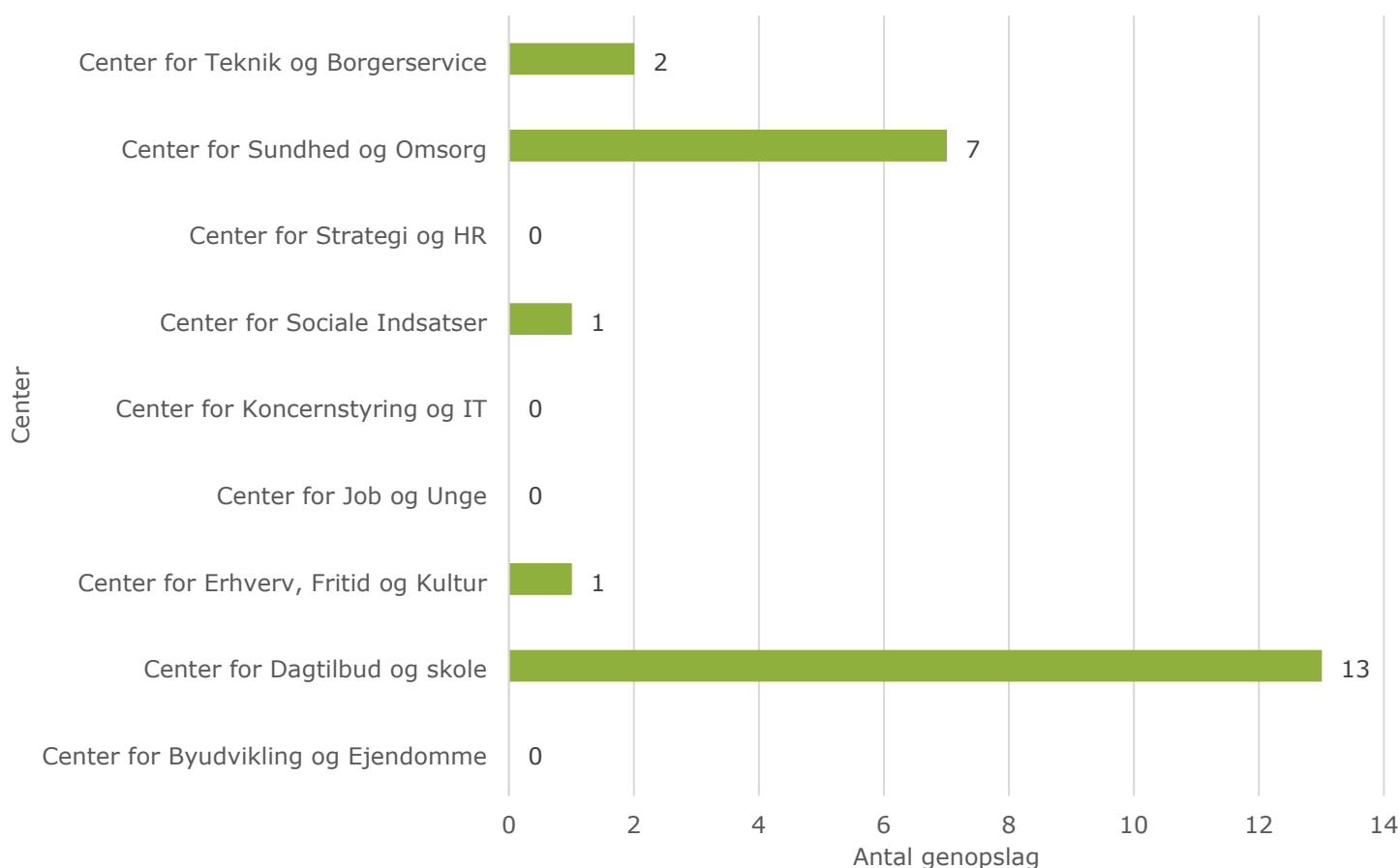
Vi har registreret 24 genopslag i 2022, svarende til 6,4 % af alle stillingsopslag.

Det er Center for Dagtilbud og Skoler, der har flest genopslag - særligt på pædagoger og folkeskolelærere, hvilket også er de to faggrupper, vi har haft flest stillingsopslag på i 2022.

Igen er det vigtigt at bemærke, at Center for Sundhed og Omsorg løbende i 2022 har haft flere stående opslag på SOSU-stillingerne. Hvis vi ikke havde gjort brug af stående opslag, må det antages, at tallet for Center for Sundhed og Omsorg ville være højere.

Tabel 16: Antal genopslag fordelt på center

Genopslag fordelt på center



Kilde: Signatur, Rekrutteringssystem.

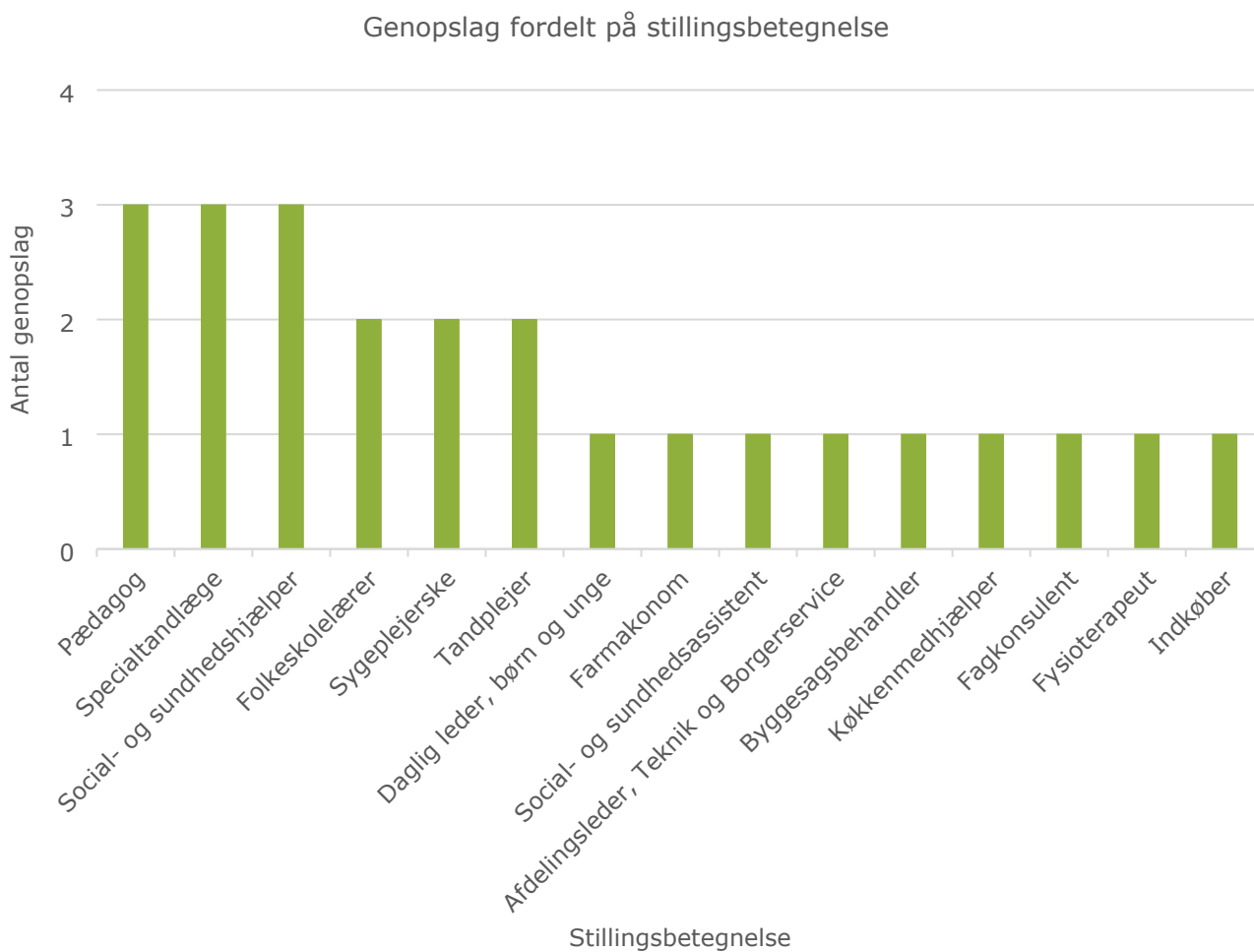


Nedenfor ses antallet af genopslag fordelt på stillingsbetegnelse. Af tallene fremgår det, at det er de borgernære funktioner på velfærdsområdet, som oftest har resulteret i et genopslag.

Dog er det væsentligt at påpege den lave andel af genopslag set i forhold til de 375

stillingsopslag vi har haft i 2022. Af dette må det konkluderes, at vi i Gribskov er gode til at tiltrække kandidater til de stillinger vi slår op, til trods for at der er sket en stigning i antallet af opslåede stillinger.

Tabel 17: Antal genopslag fordelt på stillingsbetegnelse



Kilde: Signatur, Rekrutteringssystem.



Fravær



Fravær fordelt på fraværstype

Somme tider er vores medarbejdere væk fra arbejdspladsen. Fraværet kan skyldes forskellige grunde, herunder sygdom, barsel m.m. Fordelingen af de forskellige fraværstyper skitseres i grafen nedenfor.

I 2022 skyldtes 39 % af det samlede fravær, at vores medarbejdere holdt ferie. Tallet efterfølges af fravær vedr. sygdom, som fylder knap en tredjedel af det samlede fravær for månedslønnede medarbejdere ekskl. elever og studerende.

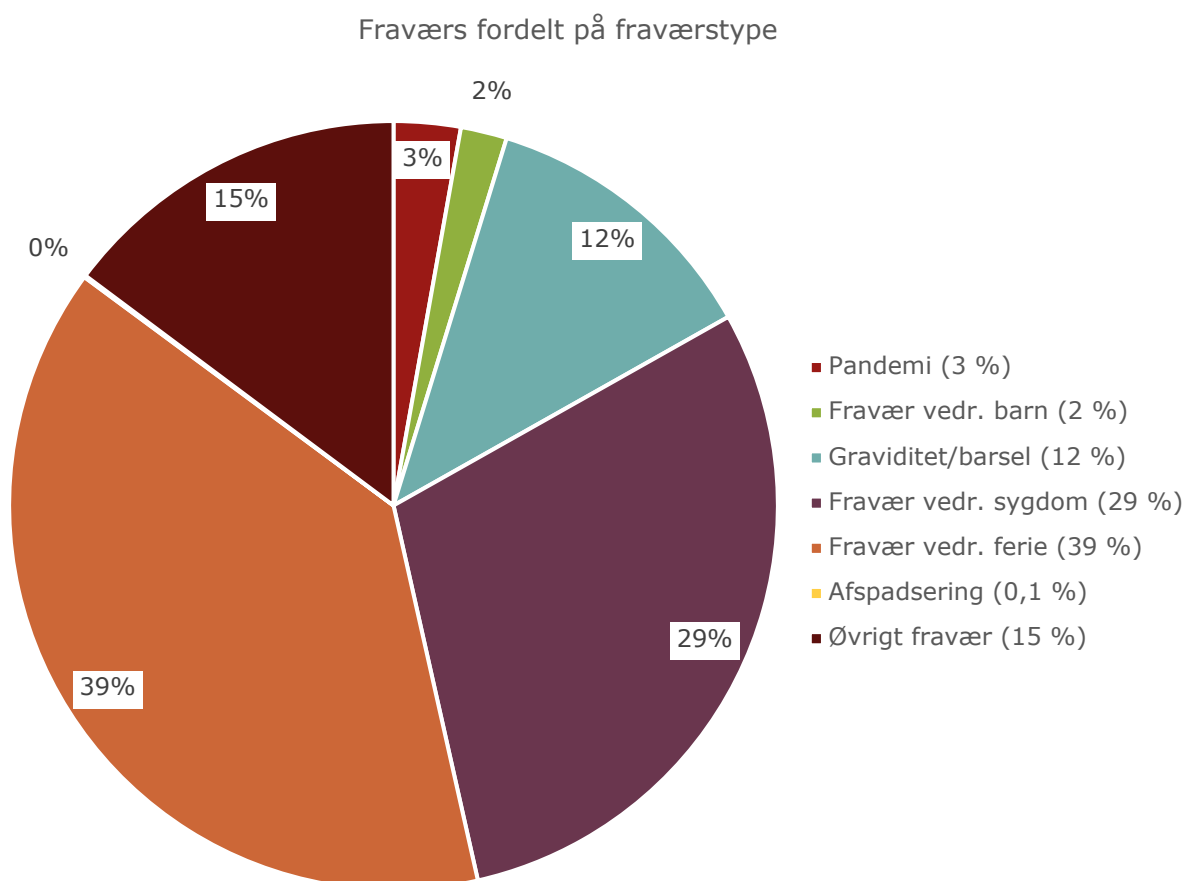
Det er vigtigt at pointere, at tallene udgør den procentvise andel af det samlede fravær, herunder ferieafholdelse, barsel/orlov m.v. Det er dermed vigtigt ikke at forveksle det med faktiske tal.

Fraværprocenten for fravær vedr. sygdom er således ikke et udtryk for, at vi i Gribskov har et fravær på 29 %, men et udtryk for, at fravær vedr. sygdom udgør 29 % af det samlede fravær.

Af tabel 20 fremgår fraværstypen "Pandemi", som følge af COVID-19-pandemien. Til og med februar 2022 blev sygdom grundet COVID-19 registreret separat grundet muligheden for refusion fra første sygedag. Sygefravær, som i januar og februar 2022 er registreret grundet COVID-19, indgår ikke i sygefraværstatistikken.

På de følgende sider vil vi udfolde data på sygefraværsoområdet.

Tabel 18: Procentvis andel fravær fordelt på fraværstype



Kilde: KMD OPUS



Sygefraværsprocent fordelt på kort- og langtidsfravær

I Gribskov Kommune har vi i 2022 et samlet sygefravær på 6,4 %, hvilket er en stigning på 1,3 procentpoint fra 2021.

I Gribskov Kommune er medarbejdernes arbejdsdage forskellige fra hinanden. Nogle arbejder kun hverdage i dagtimerne, mens andre arbejder på forskellige tidspunkter på døgnet fordelt på hverdage, weekender og helligdage. Derudover har vi medarbejdere, som arbejder fuldtid, mens andre arbejder deltid. For at minimere disse forskelle er sygefraværsprocenten opgjort i timer, da dette giver det mest præcise udtryk i forhold til ansættelsesgrad og fraværstimer.

Beregnes det samlede sygefravær i fraværdsdage pr. årsværk, har hver fuldtidsmedarbejder i gennemsnit haft 17,7 fraværdsdage i 2022. Dette er en stigning på 3,9 dage i gennemsnit fra 2021.

Den samlede sygefraværsprocent på 6,4 % vedrører 2,9 % langtidsygefravær og 3,6 % korttidssygefravær. Langtidsfravær vedrører sygefravær svarende til en sygdomsperiode på over 14 dage.

Korttidssygefravær skyldes ofte almindelig sygdom som arbejdspladsen kan have svært ved at påvirke, fx influenza eller pludselig opstået skader, der skal behandles.

I 2022 steg korttidssygefraværet i vintermånederne, hvilket er en normal tendens, da medarbejdere oftere rammes af almindelige sæsonbestemte sygdomme som fx influenza. Til forskel fra 2021 og 2020, hvor sygefraværet generelt var lavere grundet Corona restriktioner, har vi i 2022 været ramt af flere epidemier på nationalt plan, herunder influenza, RS-virus og en fortsat Corona epidemi, hvilket afspejles i tallene.

Tabel 19: Sygefraværsprocent fordelt på kort- og langtidsygefravær

		Sygefraværspct.	Kort sygefravær	Langt sygefravær	Antal sygefraværdsdage fordelt på årsværk
2022	1. kvartal	6,9 %	3,8 %	3,2 %	
	2. kvartal	5,6 %	2,9 %	2,8 %	
	3. kvartal	5,4 %	3,0 %	2,5 %	
	4. kvartal	7,9 %	4,8 %	3,1 %	
	Total	6,4 %	3,6 %	2,9 %	17,7 dage
2021	1. kvartal	4,9 %	2,3 %	2,7 %	
	2. kvartal	4,8 %	2,4 %	2,4 %	
	3. kvartal	4,3 %	2,2 %	2,3 %	
	4. kvartal	6,4 %	3,5 %	2,9 %	
	Total	5,1 %	2,6 %	2,6 %	13,8 dage
2020	1. kvartal	5,6 %	3,2 %	2,5 %	
	2. kvartal	3,9 %	1,7 %	2,2 %	
	3. kvartal	4,2 %	2,0 %	2,3 %	
	4. kvartal	4,9 %	2,4 %	2,5 %	
	Total	4,6 %	2,3 %	2,4 %	12,7 dage

Kilde: KMD OPUS



Sygefravær i pct. fordelt på overenskomstgruppe

I Gribskov Kommune er den højeste sygefraværsporcet blandt dagplejere, klinikassistenter, bygningskonstruktører og social- og sundhedspersonale.

Overordnet viser nedenstående tabel 23, at medarbejdere på velfærdsområdet generelt set har en højere sygefraværsporcet end de resterende overenskomstgrupper.

Tallene for sygefraværsporceten i tabel 22 kan variere betydeligt i overenskomstgrupper, der dækker over et lille antal medarbejdere. For at sikre datavaliditeten viser nedenstående tabel de overenskomstgrupper, som dækker over mindst 6 medarbejdere.

Tabel 20: Sygefraværsporcet og sygefraværsgange fordelt på overenskomstgruppe sorteret efter procent

Overenskomst	Sygdomsfravær (dage)	Sygdomsfravær (%)
Dagplejere	1.083,71	12,81
Tandklinikassistenter	444,63	10,23
Bygningskonstruktører	150,12	9,83
Social- og sundhedspersonale	5.663,72	9,39
Socialpædagog m.fl. v. Døgninstitution	1.613,21	8,30
Syge- og sundhedsplejersker mm.	2.427,96	8,16
Lærere m.fl.	5.531,69	7,35
Omsorg-og pædagogmedhjælpere	621,15	7,28
Daginstitution, pædagoger	4.000,83	7,06
Socialrådgivere/socialformidlere	1.750,99	6,50
Pædagogmedhjælpere	2.255,23	6,26
Musikskolelærere	204,00	6,19
Pædagogisk personale, forebyggende og dagbehandlende område	347,77	6,07
Administration og it	2.607,98	5,42
Teknisk service	528,35	5,01
Pædagoger i lederstillinger	311,84	4,24
Tandlæger	78,93	4,06
Ledere m.fl.	162,39	3,82
Husassistenter	171,92	3,54
Tandplejere	8,07	3,10
Akademikere	1.065,56	2,50
Specialarbejdere m.fl.	35,00	2,28
Ledere (shk)	47,00	2,25
Lab.- og miljøpersonale	22,00	2,05
Aftale for lærere m.fl.	25,57	1,81
Håndværkere og it-supportere	35,00	1,52
Ledere/mellemledere	21,00	1,21
Aftale vedrørende chefer	12,00	0,40

Kilde: KMD OPUS



Sygefravær i dage pr. årsværk sammenlignet med omegnskommunerne

Det høje sygefravær i 2022 er en generel tendens. Sammenligner vi os med vores omegnskommuner ligger vi på samme høje niveau, svarende til et gennemsnit på mellem 16,7 – 19,5 sygefraværsdage pr. årsværk.

Årsagerne til det høje sygefravær kan være mange, men meget er påvirket af de tre epide-

mier, som Danmark ifølge Statens Serum Institut blev ramt af i 2022: En fortsat Corona-epidemi, influenzaepidemi og en epidemi med RS-virus.

I Gribskov Kommune vil vi også fremadrettet arbejde på at forebygge og håndtere sygefravær.

Tabel 21: Sygefraværsdage pr. årsværk sammenlignet med omegnskommuner

	Sygefravær (dage) pr. årsværk
Gribskov	18,6
Fredensborg	16,7
Frederikssund	19,4
Halsnæs	19,5
Helsingør	19,0
Hillerød	18,5

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.



Arbejdsulykker



Antal ulykker fordelt på skadesmåde

I Gribskov Kommune vægter vi arbejdet med et godt arbejdsmiljø højt, og hver dag arbejder vores lokale arbejdsmiljøgrupper aktivt med at skabe et sundt og sikkert arbejdsmiljø for vores medarbejdere. Siden 2020 har Gribskov arbejdet aktivt med Stærke Arbejdsfællesskaber, som er blevet godt modtaget og forankret på de lokale arbejdspladser.

Til trods for, at der hver dag arbejdes på at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø, kan uheldet være ude, og en medarbejder kommer fysisk eller psykisk til skade.

Vi har i 2022 haft 309 registrerede hændelser.

I perioden fra februar 2020 til udgangen af januar 2022 kunne COVID-19 anmeldes som en arbejdsulykke. I denne periode har COVID-19 udgjort en stor del af antallet af arbejdsulykker i Gribskov, hvilket den i 2022-statistikken fortsat gør. Hvis COVID-19 tages ud af statistikken, ses en lille nedgang i det samlede antal registrerede ulykker fra 2021.

I Gribskov Kommune tager vi alle hændelser alvorligt, uagtet om de har medført fravær eller ej. Alle hændelser bliver registreret og anvendt til at forebygge lignende hændelser.

I nedenstående tabeller skitseres alle hændelser, men for overblikkets skyld er de opdelt i forhold til, om ulykken har bevirket, at medarbejderen har haft fravær over eller under 1 dag.

Af hændelserne hvor medarbejdere har haft fravær under 1 dag, skyldes 54 af tilfældene, at en medarbejder har været udsat for slag og/eller spark. Herudover fylder håndtering af person med 41 registreringer, efterfulgt af 31 faldulykker.

Ulykker, hvor medarbejdere har haft fravær over 1 dag, skyldes især COVID-19 med knap halvdelen af ulykkeshændelserne, efterfulgt af ulykker i forbindelse med fald (15), håndtering af person (14) samt knæk/vrid (8).

Tabel 22: Antal ulykker fordelt på skadesårsag og fravær over eller under 1 dag

	I alt
Samlet antal	203
Fald	31
Fysisk vold pga. skub	3
Håndtering af person	41
Fysisk vold pga. slag/spark	54
Knæk/vrid	8
Psykisk - Pludselig forskrækkelse	8
Psykisk - Sexchikane	2
Fysisk vold pga. bid/riv	13
Anden årsag	13
Psykisk - Belastende klager	1
Håndtering af ting	13
Trafik	2
Psykisk vold og trusler	8
Fysisk vold pga. stop af konflikt	1
Stik. Kanyle	5

	I alt
Samlet antal	106
COVID19	47
Fald	15
Fysisk vold pga. skub	1
Håndtering af person	14
Fysisk vold pga. slag/spark	4
Knæk/vrid	8
Fysisk vold pga. bid/riv	1
Anden årsag	4
Psykisk - Belastende klager	1
Håndtering af ting	5
Trafik	4
Psykisk vold og trusler	2

Kilde: Virk



Antal ulykker fordelt på stillingsbetegnelser

Ulykkeshændelser med fravær over 1 dag sker primært blandt de borgernære funktioner på velfærdsområdet. Som det fremgår af tabel 23, er det særligt medarbejdere på pædagog- og lærerområdet, som i 2022 har været udsat for flest ulykker, der bevirker fravær over 1 dag.

Medarbejdere på SOSU-området er også repræsenteret i statistikken over ulykker, der resulterer i fravær over 1 dag. Det er særligt hændelser i forbindelse med håndtering af personer.

Samme mønster gør sig gældende for hændelser med fravær under 1 dag, som er præsenteret i tabel 24. Det er særligt på det specialiserede område, at medarbejdere udsættes for fysisk vold pga. spark og/eller slag, eller hændelser i forbindelse med håndtering af personer.

I Gribskov ser vi med stor alvor på samtlige ulykkeshændelser. I forbindelse med arbejdsmiljøfokus for 2023 – 2024 har Hovedudvalget her i 2023 besluttet, at forebyggelsen af vold og trusler samt håndteringen af digital chikane indgår som fokusområder.

Tabel 23: Antal ulykker fordelt på overenskomstgrupper og skadesårsager med fravær over 1 dag

Hændelser med fravær over 1 dag				
Stillingsbetegnelse	COVID19	Fald	Håndtering af person	Knæk/vrid
I alt	47	15	14	8
Pædagogisk arbejde	18	3	1	2
Køkkenhjælp mv.	1			
Børneomsorgsarbejde	7	1		3
Undervisning på grundskoleniveau (inkl. 10. klasse)	5	4		
Ejendomsinspektørarbejde	1			
Specialundervisning	1			
Arbejde med analyse og rådgivning inden for HR	2			
Almindeligt sekretærarbejde	2			
Specialpædagogisk arbejde	2	1	6	1
Social- og sundhedsarbejde i private hjem (inkl. plejehjem)	3		3	
Omsorgsarbejde på institutioner og hospitaler (ekskl. plejehjem)	4	1	1	1
Arbejde med kontrol af arbejdsmiljø og sikkerhed		1		
Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg	1			
Andet rednings- og overvågningsarbejde (ekskl. ambulancebehandlere)		1		
Sygeplejerskearbejde			1	
Socialrådgivningsarbejde		2		
Andet omsorgsarbejde inden for sundhedsområdet			1	
Jobformidling				1
Servicearbejde ikke klassificeret andetsteds		1		
Arbejde med tandpleje			1	

Kilde: Virk



Tabel 24: Antal ulykker fordelt på overenskomstgrupper og skadesårsager med fravær under 1 dag

Hændelser med fravær under 1 dag			
Stillingsbetegnelse	Fald	Håndtering af person	Fysisk vold pga. slag/spark
I alt	31	41	54
Pædagogisk arbejde	3	3	8
Børneomsorgsarbejde	3	6	4
Undervisning på grundskoleniveau (inkl. 10. klasse)	11	2	2
Arbejde med analyse og rådgivning inden for HR	1		
Specialpædagogisk arbejde	4	10	26
Social- og sundhedsarbejde i private hjem (inkl. plejehjem)	4	9	2
Omsorgsarbejde på institutioner og hospitaler (ekskl. plejehjem)		7	9
Socialrådgivningsarbejde	1	1	
Driftsteknikerarbejde inden for informations- og kommunikationsteknologi	1		
Ledelse af hovedaktiviteten inden for pædagogisk arbejde med og omsorg for børn		2	
Andet omsorgsarbejde inden for sundhedsområdet	1	1	2
Kost- og ernæringsarbejde	1		
Undervisnings- og pædagogisk arbejde ikke klassificeret andetsteds	1		

Kilde: Virk



Antal ulykker fordelt på anciennitet

De fleste ulykkehændelser med fravær over 1 dag sker oftest blandt nye medarbejdere, som har mellem 0 - 5 års anciennitet. Særligt ses det i tabel 25 og 26, at helt nye medarbejdere, som har mellem 0-2 års anciennitet, er dem, der udsættes for størstedelen af alle ulykkehændelser.

Nedenstående tabel 25 og 26 viser vigtigheden i, at vi som arbejdsgiver sørger for en god introduktion af nye medarbejdere og har et særligt fokus i introduktionen for at forebygge arbejdsulykker.

Som en del af rekrutterings- og fastholdelsesstrategien vil vi i 2023 arbejde med vores pre- og onboarding. Med dette arbejde vil vi skabe de bedste forudsætninger for, at alle nye medarbejdere bliver endnu bedre introduceret og klædt på til at varetage deres arbejdsopgaver og indgå i de forskellige arbejdsfællesskaber.

Tabel 25: Antal ulykker fordelt på anciennitet og skadesårsager med fravær over 1 dag

Hændelser med fravær over 1 dag	0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	11 - 15 år	16 - 20 år	21 - 25 år	> 25 år
COVID19	19	5	5	4	4	5	5
Fald	6	3	3	1			2
Fysisk vold pga. skub	1						
Håndtering af person	8	4	1				1
Fysisk vold pga. slag/spark	4						
Knæk/vrid	6		1			1	
Fysisk vold pga. bid/riv	1						
Anden årsag	1	1		1	1		
Psykisk - Belastende klager		1					
Håndtering af ting	4			1			
Trafik	4						
Psykisk vold og trusler		1		1			

Kilde: Virk



Table 26: Number of accidents distributed by seniority and cause of injury with absence under 1 day

Hændelser med fravær under 1 dag	0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	11 - 15 år	16 - 20 år	21 - 25 år	> 25 år
Fald	11	6	3	2	6	2	1
Fysisk vold pga. skub	1	1			1		
Håndtering af person	22	5	5	1	1	4	3
Fysisk vold pga. slag/spark	43	3	1	2	1	3	1
Knæk/vrid	2	2			1	3	
Psykisk - Pludselig forskræk- kelse	4	2	2				
Psykisk - seksuel krænkelse	2						
Fysisk vold pga. bid/riv	10	2			1		
Anden årsag	6			5	1		1
Psykisk - Belastende klager						1	
Håndtering af ting	6	2	1			3	1
Trafik			1			1	
Psykisk vold og trusler	5	1	2				
Fysisk vold pga. stop af kon- flikt	1						
Stik. Kanyle	1	2			2		

Kilde: Virk



Gribskov som uddannelsessted



Elever og studerende, dimensioneret via KKR

I Gribskov Kommune vægter vi uddannelse højt og vi har elever og studerende fra flere forskellige uddannelser. I dette afsnit præsenteres data for de uddannelser, hvor der er fastsat en centralt udmeldt dimensionering via KKR ¹. Det drejer sig om følgende uddannelser:

- Social og sundhedsassistenter
- Social og sundhedshjælpere
- Pædagogisk assistent
- Sygeplejerskestuderende
- Pædagogstuderende
- Socialrådgiverstuderende

Som en del af vores rekrutterings- og fastholdelsesstrategi kommer vi i de følgende år til at udvikle uddannelsesindsatsen yderligere – og vi er allerede begyndt.

I 2022 har vi særligt haft fokus på at styrke:

- Elevnetværk
- Praktikvejledernetværk
- En øget indsats på forebyggelse af frafald

Samtidig arbejder vi med gode uddannelsesforløb gennem et samarbejde på tværs af kommunen og de selvejende institutioner, erhvervsskolerne og de faglige organisationer.

I 2022 besluttede Økonomiudvalget, at vi fremover på SOSU-området tilbyder voksenelevløn til alle over 25 år samt elevløn til alle elever under 25 år allerede fra Grundforløb 2.

Allerede nu begynder vi at se små resultater af disse initiativer, og med flere initiativer i pipeline forventer vi en positiv udvikling de kommende år.

Som uddannelsessted er vi forpligtet til at leve op til gældende lovgivning og reguleret af trepartsaftaler, overenskomst, m.v., når vi sikrer gode uddannelsesforløb for den enkelte elev og studerende.

I tabel 27 og 28 nedenfor fremgår udviklingen i antal elever indenfor SOSU-området.

På Social- og sundhedsassistentuddannelsen er dimensioneringen 50 elever årligt. Igennem de sidste år, har det ikke været muligt at opfylde dimensioneringen. Dog er der sket en stigning i antal elever i 2022.

Det samme gør sig gældende for Social- og sundhedshjælpereleverne. Her har Gribskov Kommune i 2022 opfyldt dimensioneringen på 25 elever.

I 2022 dimitterede 12 Social- og sundhedsassistentelever og 7 Social- og sundhedshjælperelever fra Gribskov Kommune. Dimittenderne i 2022 startede ultimo 2019 og primo 2020.

Udviklingen inden for den pædagogiske assistentuddannelse fremgår af tabel 29 nedenfor. Som det fremgår af tabellen, har Gribskov Kommune opfyldt dimensioneringen på 4 elever i hele perioden.

Tabel 27: Antal Social- og sundhedsassistentelever

	2020	2021	2022
Social- og sundhedsassistent elever	18	26	28
KKR Dimensionering ¹	50	50	50
Procentvis opfyldelse af dimensionering	36 %	52 %	56 %

¹ Dimensioneringen aftales nationalt og regionalt i KKR Hovedstaden (Kommunekontaktrådet for Region Hovedstaden).



Tabel 28: Antal Social- og sundhedshjælperelever

	2020	2021	2022
Social- og sundhedshjælper elever	10	10	25
KKR Dimensionering	25	25	25
Procentvis opfyldelse af dimensionering	40 %	40 %	100 %

Tabel 29: Antal Pædagogiske assistenter

	2020	2021	2022
Pædagogisk assistent elever	4	4	4
KKR Dimensionering	4	4	4
Procentvis opfyldelse af dimensionering	100 %	100 %	100 %

I Gribskov har vi studerende, som i forbindelse med deres uddannelse skal en periode i praktik. Der er her tale om pædagogstuderende, socialrådgiverstuderende og sygeplejerskestuderende. Praktikpladserne fordeles blandt kommunerne i tæt samarbejde med fagskolerne.

I 2022 valgte 35 pædagogstuderende at starte i praktik i Gribskov Kommune svarende til 88 % af dimensioneringen. Dette er et fald sammenlignet med de seneste år.

Ser vi på tallene for sygeplejestuderende ses der også, at antallet af tildelte studerende i praktik ikke opfylder dimensioneringen.

For både pædagogstuderende og sygeplejerskestuderende gælder, at optaget på uddannelserne har været mindre end tidligere pga. færre ansøgere. Denne udvikling på nationalt plan, har direkte indvirkning på antal studerende i kommunerne.

I 2022 havde Gribskov en dimensionering på 8 socialrådgiverstuderende. Ifm. udarbejdelsen af denne redegørelse, er vi blevet opmærksom på fejl i datagrundlaget på dette område. Dette vil blive rettet op, så der kan afrapporteres retvisende ifm. næste version.

Tabel 30: Antal Pædagogstuderende

	2018	2019	2020	2021	2022
Antal pædagogstuderende	63	59	43	41	35
KKR Dimensionering	63	59	43	41	40
Procentvis opfyldelse af dimensionering	100 %	100 %	100 %	100 %	88 %

Tabel 31: Antal sygeplejestuderende

	2022
Antal sygeplejerskestuderende	39
KKR Dimensionering	49
Procentvis opfyldelse af dimensionering	80 %



Tabeloversigt

Tabel 1: Organisationsdiagram før 1. april 2023	2
Tabel 2: Organisationsdiagram pr. 1. april 2023	2
Tabel 3: MED-strukturen i Gribskov Kommune 2022	3
Tabel 4: Opgørelse af årsværk over tid og pr. 1.000 borgere	4
Tabel 5: Årsværk pr. 1.000 borgere i nordsjællandske kommuner	4
Tabel 6: Fordeling af beskæftigelsesgrad	5
Tabel 7: Kort over medarbejderes bopælskommune	6
Tabel 8: Medarbejderes alder fordelt på overenskomst	7
Tabel 9: Procentvis andel af medarbejderes anciennitet.....	9
Tabel 10: Gennemsnitlig anciennitet fordelt på overenskomstgruppe.....	10
Tabel 11: Gennemsnitsløn december 2022 og lønudvikling fordelt på overenskomstråde	11
Tabel 12: Personaleomsætning samt benchmark med omegnskommuner	13
Tabel 13: Personaleomsætning fordelt på center	15
Tabel 14: Antal stillingsopslag fordelt på center.....	16
Tabel 15: Antal stillingsopslag fordelt på de mest søgte stillingsbetegnelser i 2022	17
Tabel 16: Antal genopslag fordelt på center	18
Tabel 17: Antal genopslag fordelt på stillingsbetegnelse	19
Tabel 18: Procentvis andel fravær fordelt på fraværstype	21
Tabel 19: Sygefraværprocent fordelt på kort- og langtidssygefravær	22
Tabel 21: Sygefravær dage pr. årsværk sammenlignet med omegnskommuner	24
Tabel 22: Antal ulykker fordelt på skadesårsag og fravær over eller under 1 dag	26
Tabel 23: Antal ulykker fordelt på overenskomstgrupper og skadesårsager med fravær over 1 dag	27
Tabel 24: Antal ulykker fordelt på overenskomstgrupper og skadesårsager med fravær under 1 dag	28
Tabel 25: Antal ulykker fordelt på anciennitet og skadesårsager med fravær over 1 dag	29
Tabel 26: Antal ulykker fordelt på anciennitet og skadesårsager med fravær under 1 dag	30
Tabel 27: Antal Social- og sundhedsassistentelever	32
Tabel 28: Antal Social- og sundhedshjælperelever	32
Tabel 29: Antal Pædagogiske assistenter.....	33
Tabel 30: Antal Pædagogstuderende.....	33
Tabel 31: Antal sygeplejestuderende	33



© Gribskov Kommune, Juni 2023

Udarbejdet af: Center for Strategi og HR





Gribskov
Kommune

