



Gribskov
Kommune

Vores arbejdsplads i tal 2023



Sammen om Gribskov

Det er anden gang, jeg kan præsentere den personalepolitiske redegørelse: "Vores arbejdsplads i tal 2023". Den giver et billede af vores arbejdsplads i tal og bidrager f.eks. med viden om vores aldersfordeling, anciennitet, sygefravær og arbejdsskader. Disse data er uvurderlige i vores bestræbelser på at gøre Gribskov Kommune til en endnu bedre arbejdsplads.

I 2023 har vi i MED-organisationen bl.a. arbejdet med opfølgningen på trivselsundersøgelsen fra efteråret 2022. Fokus har særligt været på temaerne balance mellem tid og opgaver samt forebyggelse af mobning og krænkende adfærd. Vi gennemførte en mini trivselsundersøgelse i efteråret, for at få en pejling på, om vi var på rette vej. Trivselsundersøgelserne danner sammen med vores arbejdsmiljøfokus 2023 grundlaget for det strategiske arbejdsmiljøfokus i 2024.

Sygefravær er igen blevet et centralt indsatsområde for os i Gribskov Kommune, hvor vi desværre igen ser en stigning i 2023. Det tager vi meget alvorligt. Vi har derfor iværksat en målrettet indsats, hvor ledere, MED-organisation, tillidsvalgte og HR samarbejder om at understøtte rammerne for det gode arbejdsmiljø og nedbringe sygefraværet.

I Gribskov Kommune møder lidt over 2000 mennesker op på arbejdet hver dag for at gøre en forskel for vores borgere, foreninger og virksomheder. Jeg er meget stolt af den indsats, vi leverer på alle vores mange arbejdspladser i kommunen.

Kommunerne står over for store udfordringer i fremtiden, og det gælder også for os i Gribskov Kommune. Vi fokuserer derfor på at sikre, at Gribskov Kommune fortsætter med at udvikle sig til en endnu bedre arbejdsplads, så vi kan tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere.

Uddannelse er en vigtig del af vores rekrutterings- og fastholdelsesstrategi. Vi arbejder blandt andet med at skabe gode uddannelsesforløb gennem samarbejde på tværs af kommunen, selvejende institutioner, erhvervsskoler og faglige organisationer. Samtidig deltager vi i tværkommunale samarbejder om kvalitetssikring, rekruttering og fastholdelse af velfærdsuddannelserne.

I 2023 har vi styrket vores elevnetværk, opkvalificeret oplæringsvejledere og øget indsatsen for at forebygge frafald samt brande SOSU-uddannelsen i Gribskov Kommune. I 2024 vil vi fokusere på at øge rekrutteringen af unge under 25 år og styrke vejledernetværkene på sygepleje- og pædagoguddannelserne.

Jeg ser frem til at bruge indsigterne fra "Vores arbejdsplads i tal 2023" til at fortsætte udviklingen af vores arbejdsplads. Sammen fortsætter vi med at gøre en stor 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	4
Beskæftigelsesgrad	5
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	15
Genopslag	17
Fravær	19
Sygefraværspcent fordelt på kort- og langtidsfravær	20
Sygefravær i pct. fordelt på overenskomstgruppe	21
Sygefravær i dage pr. årsværk sammenlignet med omegnskommunerne	23
Arbejdsulykker	24
Antal ulykker fordelt på skadesmåde	25
Antal ulykker fordelt på stillingsbetegnelser	26
Antal ulykker fordelt på anciennitet	28
Gribskov som uddannelsessted	30
Uddannelse i Gribskov Kommune	31
Tabeloversigt	33



Gribskov som arbejdsplads

Vores organisation

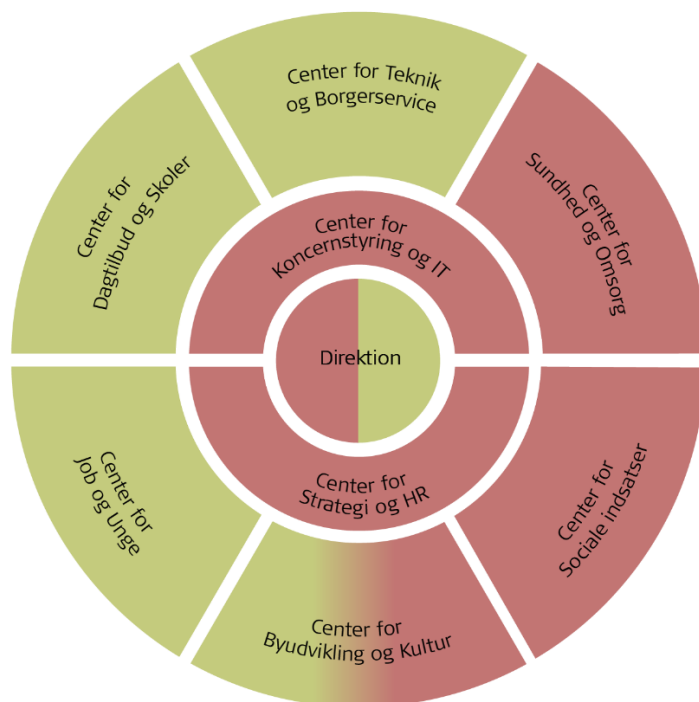
I 2023 udvidede vi direktionen fra tre til fire medlemmer med ansættelsen af to nye direktører til de store velfærdsområder.

Vores administration er bygget op om en centerstruktur med en række borgernære centre og to stabscentre. 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. 41.800 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.

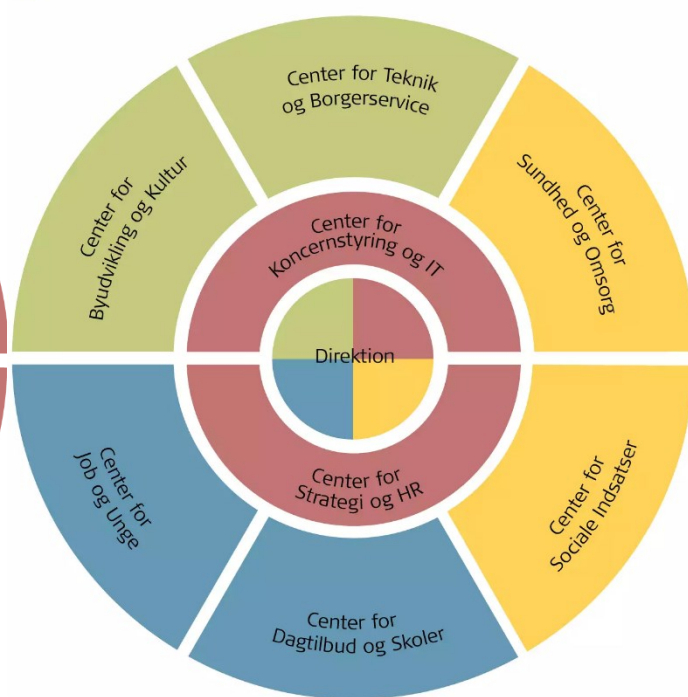
Tabel 1: Organisationsdiagram 1. april - 1. august 2023

- Kommunaldirektør: Sascha Volmer Sørensen
- Direktør for Plan, Teknik og Beskæftigelse: Niels Tørsløv



Tabel 2: Organisationsdiagram pr. 1. august 2023

- Kommunaldirektør: Sascha Volmer Sørensen
- Direktør for Plan, Teknik og Kultur: Niels Tørsløv
- Direktør for Dagtilbud, Skole og Beskæftigelse: Camilla Ottsen
- Direktør for Social, Sundhed og Omsorg: Miriam Toft



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

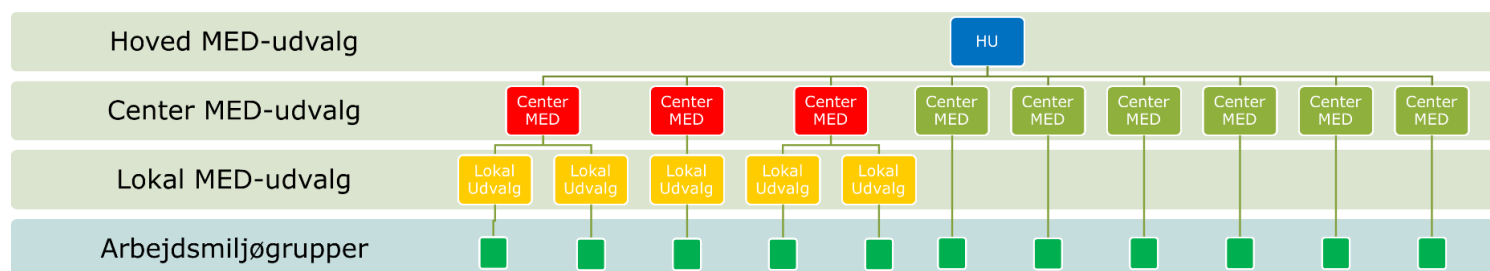
ledelse og medarbejdere, både i hverdagen på den enkelte arbejdsplads og formelt i vores MED-organisation.

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 2023 arbejdet med opfølgningen på trivselsundersøgelsen, der blev gennemført i efteråret 2022, og som dannede grundlag for det strategiske arbejdsmiljøfokus i 2023. Der har dermed været særligt fokus på temaerne balance mellem tid og opgaver samt forebyggelse af mobning og krænkende adfærd.

Som en del af opfølgningen blev der i efteråret gennemført en mini trivselsundersøgelse, som sammen med sidste års arbejdsmiljøfokus danner grundlag for det strategiske arbejdsmiljøfokus i 2024.

Tabel 3: MED-strukturen i Gribskov Kommune 2023



Antal medarbejdere

I december 2023 var vi i alt 2.671 medarbejdere, hvoraf 2.061 var månedslønnede.

Siden vi udgav *Vores arbejdsplads i tal 2022*, har vi ændret praksis for, hvordan vi opgør antallet af medarbejdere og årsværk. Sidste år opgjorde vi antallet gennem data fra KRL (*Kommunernes og Regionernes Løndatakontor*). Det betød, at data kun viste de medarbejdere, der fik udbetalt løn med lønkørslen for december 2022.

I tabel 4 i denne rapport anvender vi data fra vores eget lønsystem, hvorfor alle medarbejdere vil indgå i opgørelsen, uanset om de har fået udbetalt løn med lønkørslen for december 2023. Det betyder, at data i tabel 4 ikke kan sammenlignes med data i sidste års rapport.

For at skabe et billede af udviklingen i antallet af medarbejdere, har vi med den nye opgørelsespraksis opgjort tallet for 2020 – 2023. Af samme årsag vil der i denne rapport ikke indgå data, som sammenligner nabokommunernes antal årsværk pr. 1000 borgere, som der gjorde i sidste års rapport.

Udover dette afsnit vil elever og studerende fremadrettet ikke indgå i data, 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.

Som det fremgår af tabel 4, er der sket en lille stigning i det gennemsnitlige antal årsværk pr. 1.000 borgere fra 48,2 i 2022 til 48,4 i 2023.

Gribskov kommune gennemførte i sidste halvdel af 2023 en række kapacitetstilpasninger. Disse kan ikke aflæses af tallene nedenfor, da effekten først træder igennem i løbet af 2024.

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

	2020	2021	2022	2023
Årsværk	1.952	1.936	1.982	2.022
Antal medarbejdere ¹ pr. 31.12	2.556	2.624	2.583	2.671
Årsværk indeks (2020 = 100)	100,0	99,2	101,5	103,6
Indbyggertal	41.051	40.968	41.146	41.812
Årsværk pr. 1000 indbygger	47,5	47,3	48,2	48,4

Kilde: KMD OPUS

¹ Antal medarbejdere = antal cpr. nr.



Beskæftigelsesgrad

I december var knap halvdelen af alle medarbejdere, der fik udbetalt løn, ansat på fuldtid, mens ca. en tredjedel er ansat på deltid. De resterende 17% af kommunens ansatte er timelønnede. Af månedslønnede medarbejdere indgår alle fuld- og deltidsansatte inklusive fleksjobbere.

Sammenlignes tallene for beskæftigelsesgrad med gennemsnittet af landets kommuner har Gribskov en højere andel af medarbejdere, der arbejder fuldtid, en lavere andel, der arbejder deltid og en højere andel, der er timelønnet.

I gennemsnit arbejder alle månedslønnede medarbejdere 33,5 timer/uge i december 2023. Dette er et fald på 0,1 time/uge fra 2022. Kigger vi isoleret på alle deltidsansatte, arbejder de i gennemsnit 28,3 timer/uge i december 2023 svarende til en stigning på 0,1 time/uge fra 2022.

Antallet af medarbejdere, der arbejder deltid, påvirkes blandt andet af arbejdstidsaftaler indgået mellem parterne gennem overenskomster og lokalaftaler. Det betyder, at nogle faggrupper fremgår som deltidsansatte, selvom de er på fuld tid, da fuldtidsnormen er mindre end 37 timer. Et eksempel er vores fuldtidsansatte klinikassistenter, som fremgår som deltidsansatte grundet deres arbejdstidsaftale.

På nationalt plan er der et stort fokus på, at flere medarbejdere i det offentlige skal gå fra deltid til fuldtid. Dette udmøntes bl.a. gennem trepartsaftalen fra december 2023.

Trepartsaftalen medfører, at stillinger på udvalgte områder slås op som fuldtidsstillinger. Derudover tilbydes alle deltidsansatte på samme områder at komme på fuld tid.

Trepartsaftalen er bindende og skal ses som et tillæg til 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.

Data i tabel 5 nedenfor er trukket i KRL. Det betyder, at data i tabellen er baseret på medarbejdere, der fik udbetalt løn med lønkørslen i december 2023. Dermed kan antallet af medarbejdere i nedenstående tabel ikke sammenlignes med antallet i tabel 4.

I stedet kan tabel 5 give et billede af fordelingen mellem henholdsvis fuld tid, deltid og timelønnede.

Tabel 5: Fordeling af beskæftigelsesgrad i december

	2020	2021	2022	2023	Procentdel 2023-tal	Landets kommuner (gns.)
Antal medarbejdere i alt	2.224	2.279	2.295	2.412	100,0%	100,0%
Antal medarbejdere på fuld tid	1.141	1.168	1.182	1.184	49,1%	44,9%
Antal medarbejdere på deltid	765	739	757	817	33,9%	41,1%
Antal medarbejdere 32-36 timer/uge	301	321	329	344	14,3%	18,4%
Antal medarbejdere 28-31 timer/uge	266	225	226	264	10,9%	12,0%
Antal medarbejdere 20-27 timer/uge	63	76	84	85	3,5%	3,5%
Antal medarbejdere 0-19 timer/uge	135	117	118	124	5,1%	7,3%
Antal medarbejdere timeløn	318	372	356	411	17,0%	14,0%

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.



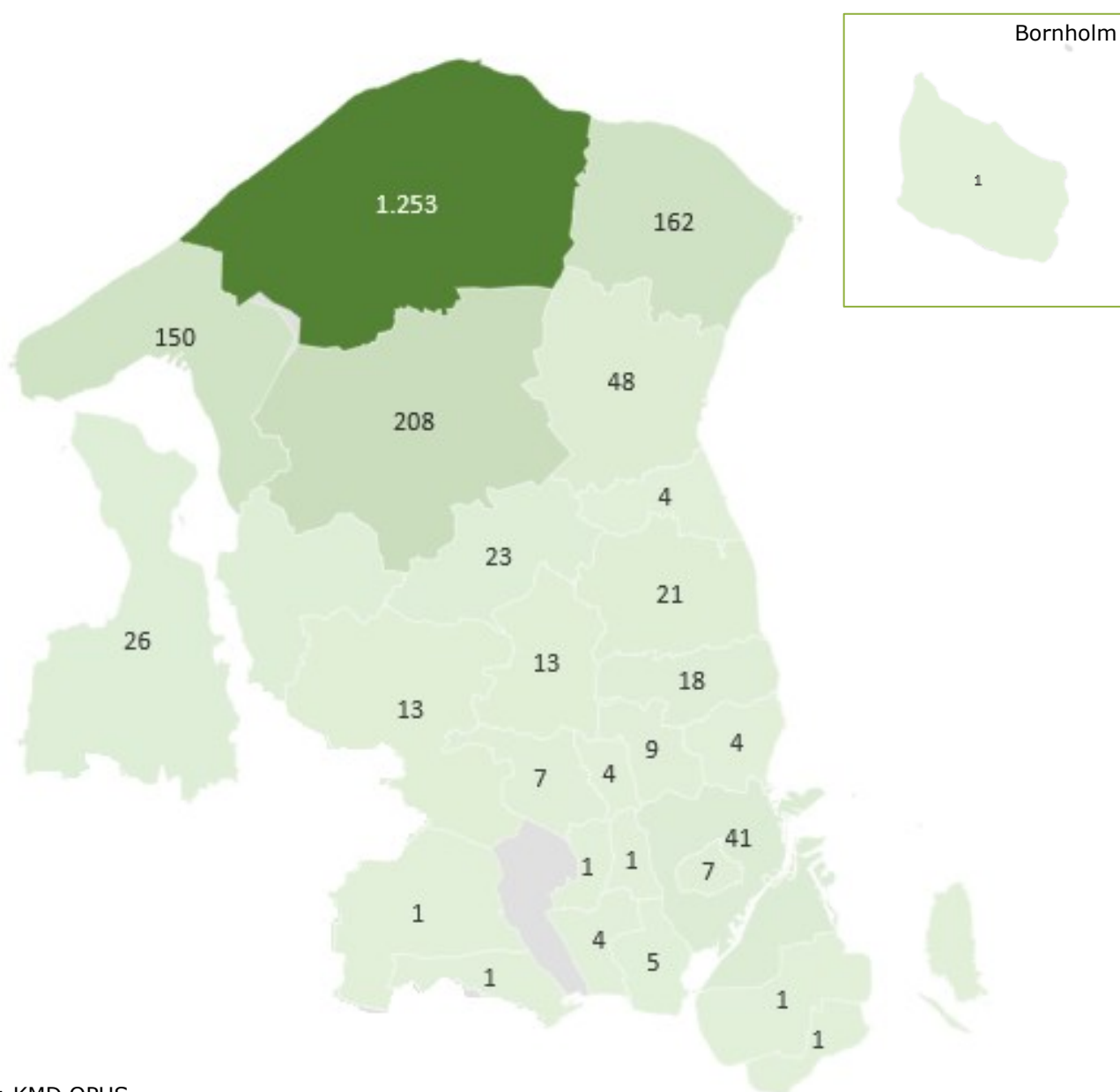
Medarbejdernes bopælskommune

Langt over halvdelen af alle månedslønnede medarbejdere i Gribskov Kommune er bosat i kommunen. Det samme var tilfældet i 2022.

Kortet herunder illustrerer, i hvilke kommuner i Region Hovedstaden medarbejderne er bosat i.

De øvrige medarbejdere er typisk bosat i nabokommunerne herunder Hillerød, Halsnæs, Helsingør og Fredensborg. Siden 2022 er flere ansatte rykket tættere på Gribskov. Der er både flere medarbejdere, som bor i kommunen, men også i nabokommunerne.

Tabel 6: Kort over medarbejderes bopælskommune



Kilde: KMD OPUS



Aldersfordeling fordelt på overenskomstgruppe

Gennemsnitsalderen for alle ordinært ansatte medarbejdere i Gribskov er 47,8 år, hvilket er en stigning i gennemsnitsalderen på ca. 1 år sammenlignet med 2022.

Kigger vi på aldersfordelingen, som fremgår af tabel 7, er over halvdelen af alle månedslønnede medarbejdere, ekskl. elever og studerende, fortsat mellem 40-59 år, og knap en tredjedel er mellem 50-59 år. Det samme var tilfældet i 2022.

Vi har flere medarbejdere, som er over 50 år end i 2022. Særligt er det værd at bemærke, at antallet af medarbejdere over 60 er steget med 0,8 % svarende til 32 personer.

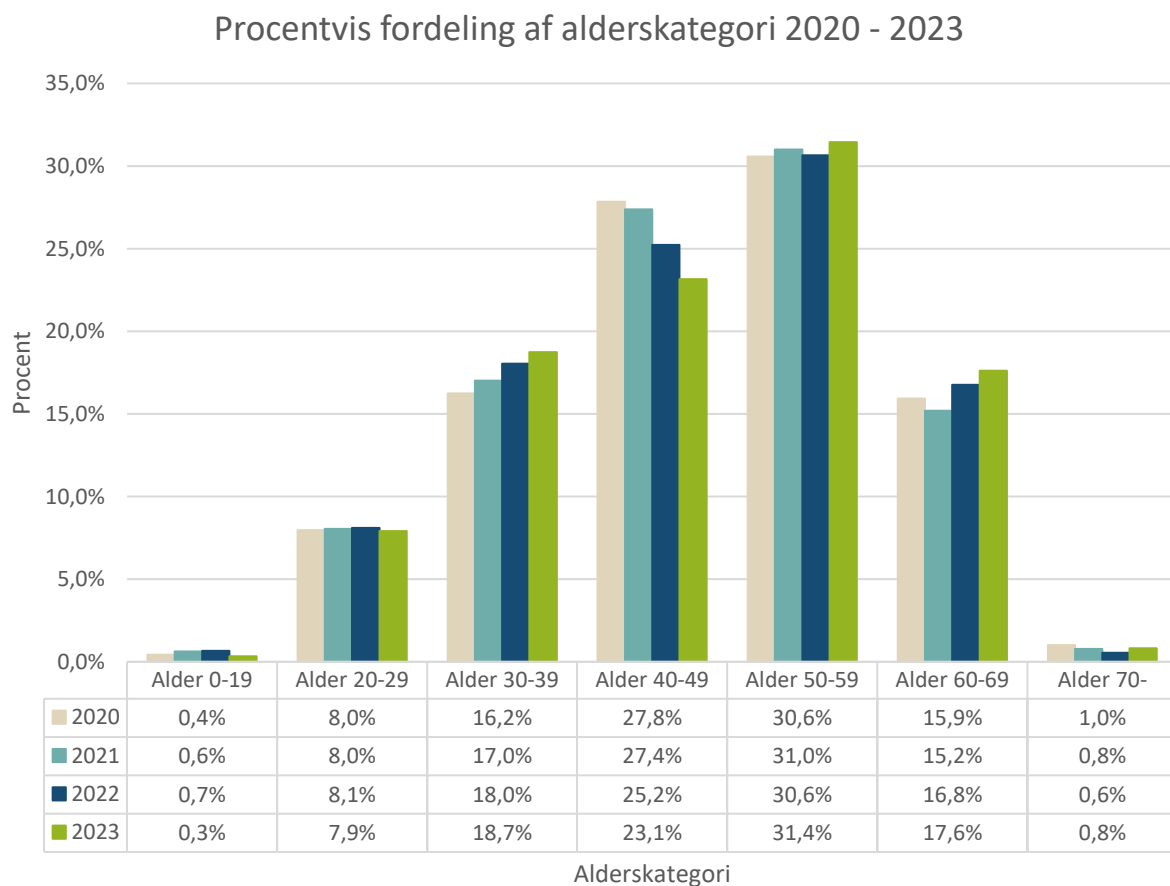
Kigger vi på alderssammensætningen på de yngre medarbejdere, ser vi en stigning i antallet af medarbejdere som er 30-39 år, sammenlignet med 2022. Af tabel 8 ser vi, at stigningen særligt er gældende inden for

overenskomstgrupperne; social- og sundhedspersonale, pædagoger samt lærere. For at sikre datavaliditeten viser nedenstående tabel de overenskomstgrupper, som dækker over mindst seks medarbejdere.

For at løfte kerneopgaven nu og i fremtiden er det vigtig for os, at der er en god balance i vores medarbejderes alderssammensætning. Derfor følger vi udviklingen i disse data med stor interesse.

I Gribskov har vi fokus på at skabe en attraktiv arbejdsplads, hvor man har lyst til og mulighed for at være ansat i alle arbejdslivets faser. Vi kan ligesom mange andre kommuner se, at vi bliver flere seniorer. Derfor har vi i 2023 igangsat arbejdet med en seniorpolitik, som skal bidrage til, at vi som organisation kan fastholde og rekruttere den nødvendige og kompetente arbejdskraft.

Tabel 7: Procentvis fordeling af alderskategorier 2020-2023



Kilde: KMD OPUS.



Tabel 8: Medarbejderes alder fordelt på overenskomster

Overenskomst	Antal måneds-lønnede i alt	0-19 år	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60-69 år	70 + år
Gribskov Kommune i alt	2.061	7	163	386	477	648	363	17
Administration og IT	184		5	26	39	79	34	1
Akademikere	155		1	41	49	46	18	0
Bygningskonstruktører	7		2	2	3	0		
Chefer	12				3	8	1	
Daginstitutionss- og klubpædagoger	230		28	50	47	69	35	1
Dagplejere	30		1	2	6	9	12	0
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis	39		7	14	5	7	6	0
Husassistenter	22		1	0	5	9	7	
Håndværkere og IT-supportere m.fl.	13	1		1	4	5	2	
Ledere m.fl., undervisningsområdet	17			2	4	11	0	
Ledere/mellemledere ved kommunal ældreomsorg	8			2	3	2	1	
Lærere m.fl. i folkeskole og specialundervisning	274	1	12	48	73	85	51	4
Musikskolelærere	13		1	3	3	3	2	1
Omsorgsmedhjælpere samt pædagogiske assistenter	42		6	7	5	12	11	1
Pædagogisk personale, forebyggende og dagbehandlende område	19			1	6	12	0	0
Pædagogisk uddannede ledere	32			5	10	15	2	
Pædagogmedhjælpere	158	4	41	31	22	38	22	0
Social- og sundhedspersonale	366	1	29	69	88	100	72	7
Socialpædagoger m.fl. v/ døgninstitutioner	76		4	12	12	28	20	0
Socialrådgivere og socialformidlere	95		9	31	21	29	4	1
Specialarbejdere mv.	6				2	2	2	
Syge- og Sundhedspersonale, basis	98		4	20	33	26	14	1
Syge- og Sundhedspersonale, ledere	10			1	3	4	2	
Tandklinikassistenter	17		1	2	3	9	2	
Tandlæger	8		0	1	4	2	1	
Teknisk Service	47	0	8	5	4	12	18	0

Kilde: KMD OPUS.



Medarbejderes anciennitet

Antallet af medarbejdere er steget i 2023 og i alt er 432 medarbejdere startet hos os. Dette er med til at påvirke andelen af medarbejdere, der har været ansat mellem 0-2 år.

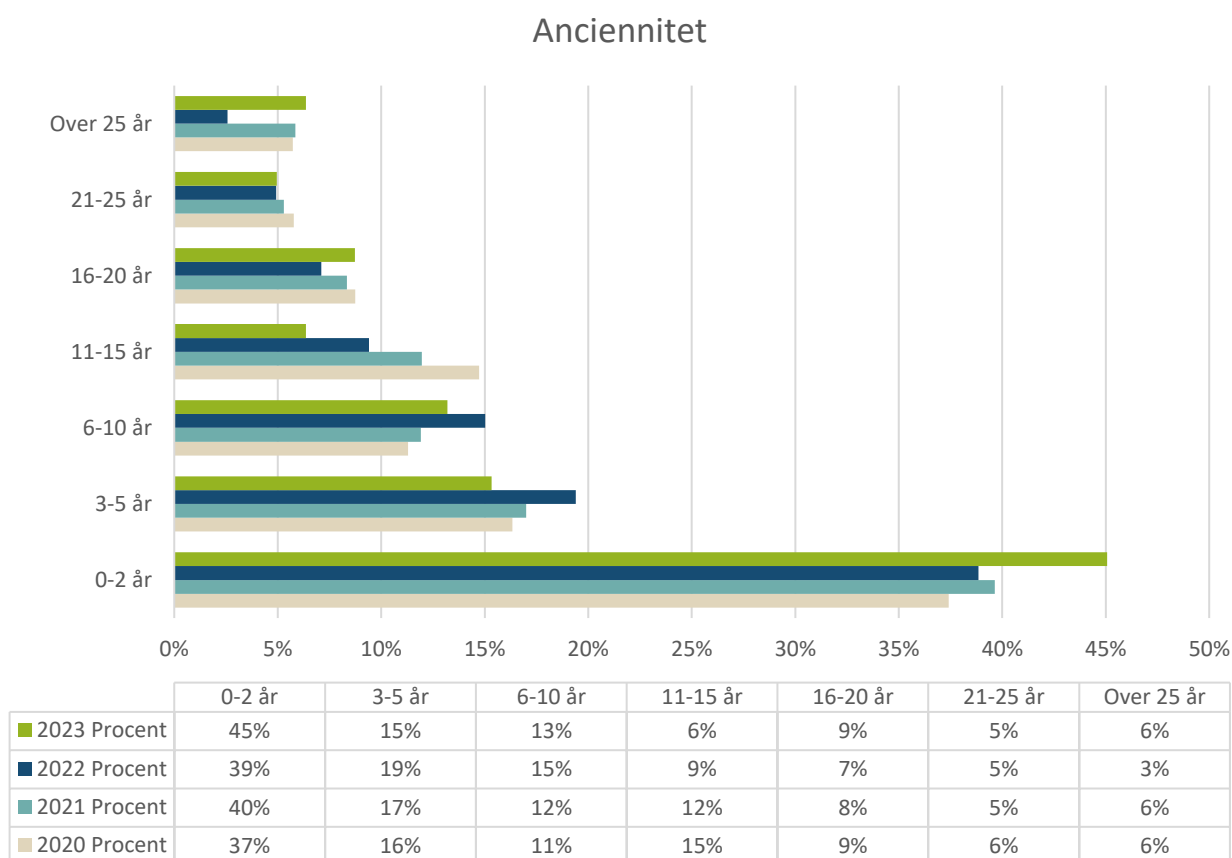
Ligesom mange andre arbejdspladser har vi i Gribskov set en stigende tendens til en højere personaleomsætning.

Når medarbejdere vælger at forlade os, er det vigtigt, at vi som organisation lærer, hvordan vi kunne have fastholdt vedkommende. Derfor igangsætter vi i 2024 arbejdet med et fratrædelseskoncept, som skal understøtte denne læring.

I 2023 ses en stigning i antallet af social- og sundhedspersonale, som i 2023 er steget med 64 medarbejdere. Særligt i Gribskov Helhedspleje ses en stigning på 54 medarbejdere.

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

Tabel 9: Procentvis andel af medarbejderes anciennitet



Kilde: KMD OPUS.



Af tabel 10 fremgår medarbejderes gennemsnitlige erfaring indenfor deres fagområde. Det er dermed ikke et udtryk for deres anciennitet i Gribskov Kommune, men deres samlede erfaring.

I gennemsnit er det 13,7 år siden, at vores medarbejdere blev færdiguddannet inden for deres fag.

Tabel 10: Gennemsnitlig erfaring indenfor fagområde

Overenskomst	2023	2022	2021	2020
I alt	13,7	13,3	13,3	13,5
Administration og it mv.	16,5	16,1	15,3	14,8
Akademikere	14,5	13,9	14,4	14,9
Bygningskonstruktører	5,4	6,5	7,2	8,0
Chefer	7,3	9,3	7,8	6,8
Daginstitutions- og klubpædagoger	15,8	16,0	15,8	16,0
Dagplejere	21,5	21,5	24,0	23,9
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis	12,8	13,0	12,2	14,0
Husassistenter	10,1	9,1	9,2	9,0
Håndværkere og IT-supportere m.fl.	23,9	22,7	17,6	16,6
Ledere m.fl., undervisningsområdet	5,2	4,1	3,1	3,0
Ledere/mellemledere ved kommunal ældreomsorg	10,8	8,8	13,3	12,3
Lærere m.fl. i folkeskole og specialundervisning	15,1	14,3	14,0	14,3
Musikskolelærere	15,1	15,3	16,5	16,6
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter	11,1	11,1	11,9	11,0
Pædagogisk personale, forebyggende og dagbehandlende område	18,7	15,8	14,5	15,0
Pædagogisk uddannede ledere	6,1	5,5	6,3	3,7
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	11,7	11,2	12,4	13,4
Social- og sundhedspersonale	11,3	10,5	11,1	10,5
Socialpædagoger m.fl. v/ døgninstitutioner	17,4	17,0	16,2	15,1
Socialrådgivere og socialformidlere	10,1	9,3	8,9	9,3
Specialarbejdere mv.	16,8	12,5	6,7	13,9
Syge- og Sundhedspersonale, basis	15,3	14,8	15,7	15,4
Syge- og Sundhedspersonale, ledere	9,4	10,0	4,8	5,8
Tandklinikassistenter	15,9	15,4	17,0	16,7
Tandlæger	11,3	10,3	13,3	15,7
Teknisk Service	13,6	11,6	11,5	11,8

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.



Lønniveau og udvikling fordelt på overenskomstgruppe

I Gribskov kommune havde vi i 2023 en samlet årlig lønudgift på omkring 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 december 2022 er der sket en stigning i gennemsnitslønnen, svarende til en gennemsnitlig lønstigning på ca. 2%, hvoraf 1,5% kommer fra de overenskomstbestemte lønstigninger. Lønstigningerne ses Af tabel 11 fremgår det, at teknisk servicepersonale har oplevet den højeste gennemsnitlige lønstigning i perioden december

2022 til december 2023 efterfulgt af socialrådgivere og socialformidlere.

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 lederindplaceringer, kan de ikke isoleres, når tallene trækkes ud. Det har den betydning, at gennemsnitslønnen, og den samlede lønstigningsprocent siden 2022, vil fremstå højere, end hvad den gennemsnitlige AC-medarbejder får i løn.

Tabel 11: Gennemsnitsløn december 2023 og lønudvikling fordelt på overenskomstområde

Overenskomst	Samlet månedsløn	Samlet løn stignings%
I alt	43.247	1,9%
Social- og sundhedspersonale	35.612	2,6%
Lærere m.fl. i folkeskolen og specialundervisning	47.911	2,1%
Pædagogisk personale ved daginstitution/klub/skole-fritidsordninger	39.585	2,0%
Administration og it mv.	45.303	2,1%
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	31.428	2,7%
Akademikere	55.314	1,8%
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	40.928	2,6%
Socialrådgivere/socialformidlere	45.721	2,9%
Syge- og Sundhedspersonale	45.420	2,4%
Teknisk Service	38.034	4,0%

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.



A photograph of a female teacher with long brown hair, wearing a green button-down shirt and a headband, leaning over a desk to assist a young boy. She is holding two markers, one red and one blue. The boy is seen from the back, wearing a grey hoodie and holding a green marker. In the background, another student is seated at a desk, and a window with a plant is visible. A white text box with the title 'Rekruttering og fastholdelse' is overlaid on the top left of the image.

Rekruttering og fastholdelse

Personaleomsætning

I Gribskov Kommune kommer nye medarbejdere til mens andre stopper. Begrebet Personaleomsætning beskriver, hvor stor en andel af medarbejdere, der er fratrådt i 2023.

I 2023 har vi udviklet nye personaleomsætningsrapporter, som tager udgangspunkt i data fra vores lønsystem. I 2022 var data baseret på tal fra KRL (Kommunernes og Regionernes Løndatakontor), hvilket betød, at data kun baserede sig på, hvem der havde fået udbetalt løn i hhv. januar og december. Med de nye data, som fremgår nedenfor, vil data være baseret på en månedlig registrering og dermed opnå et mere præcis datasæt. Det betyder også, at data som fremgår nedenfor ikke kan sammenlignes med data fra sidste års rapport eller tilsvarende rapporter trukket i KRL.

I beregning af personaleomsætningen indgår alle månedslønnede medarbejdere, på nær elever, studerende og tidsbegrænsede ansatte. Medarbejdere, der er på orlov eller af anden årsag ikke har modtaget løn, indgår ikke. Derudover indgår medarbejdere, der er fulgt med i forbindelse med virksomhedsoverdragelse eller anden organisationsændring ikke i data.

I 2023 var Gribskov Kommunes personaleomsætning 18,9%, hvilket er et fald fra 2022 på 3,2%-point. Med en personaleomsætning på 18,9% betyder det, at knap hver femte medarbejdere er fratrådt i 2023.

Når vi i nedenstående tabel 12 og 13 kigger ind i de enkelte centres personaleomsætning og personaleomsætningen fordelt på overenskomster, er det bl.a. vigtigt at notere sig antallet af medarbejdere og dermed størrelsen af de forskellige centre vs. antallet af medarbejdere, som er stoppet.

Tabel 12: Personaleomsætning fordelt på center

Center	Tilgang 2023	Afgang 2023	Månedslønnede medarbejdere 2023 (gns.)	Personaleomsætning 2023	2022
Gribskov Kommune i alt	432	-377	1.994	18,9%	22,1%
Center for Byudvikling og Kultur	24	-18	92	19,8%	24,4%
Center for Dagtilbud og Skoler	131	-123	803	15,4%	20,9%
Center for Job og Unge	25	-25	131	19,1%	26,7%
Center for Koncernstyring og IT	5	-7	53	13,1%	10,8%
Center for Sociale Indsatser	48	-74	275	26,9%	16,8%
Center for Strategi og HR	10	-9	51	17,5%	22,4%
Center for Sundhed og Omsorg	177	-100	467	21,6%	30,9%
Center for Teknik og Borgerservice	10	-20	118	17,1%	10,7%

Kilde: KMD



Tabel 13: Personaleomsætning fordelt på overenskomst

Overenskomst	Antal medarbejdere	Personaleomsætning 2023
Administration og it mv.	184	15,8%
Akademikere	155	19,8%
Bygningskonstruktører	7	26,8%
Chefer	12	7,7%
Daginstitution- og klubpædagoger	230	16,3%
Dagplejere	30	12,9%
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis	39	18,0%
Husassistenter	22	11,8%
Håndværkere og IT-supportere m.fl.	13	9,1%
Ledere m.fl., undervisningsområdet	17	10,5%
Ledere/mellemledere ved kommunal ældreomsorg	8	22,2%
Lærere m.fl. i folkeskole og specialundervisning	274	13,7%
Musikskolelærere	13	23,7%
Omsorgs samt pædagogiske assistenter	42	29,5%
Pædagogisk personale, forebyggende og dagbehandlende område	19	14,5%
Pædagogisk uddannede ledere	32	6,2%
Pædagogmedhjælpere	158	22,6%
Social- og sundhedspersonale, KL	366	21,2%
Socialpædagoger m.fl. v/ døgninstitutioner	76	23,0%
Socialrådgivere og socialformidlere	95	34,9%
Specialarbejdere mv., KL	6	0,0%
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	98	24,6%
Syge- og Sundhedspersonale, ledere KL	10	12,5%
Tandklinikassistenter, KL	17	23,5%
Tandlæger, KL	8	0,0%
Teknisk Service	47	17,7%

Kilde: KMD



Antal stillingsopslag

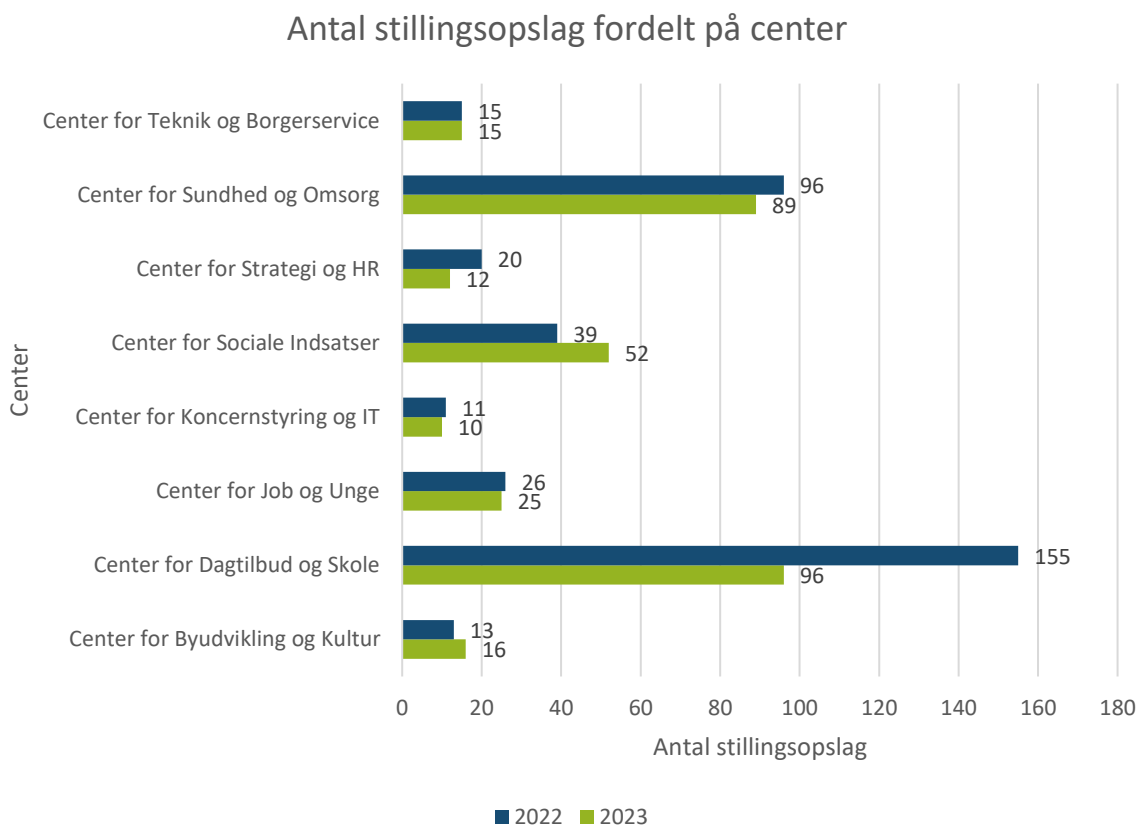
Vi har i alt slået 315 stillinger op i 2023. Dette er et fald på 60 stillingsopslag i forhold til 2022, hvor der blev slået 375 stillinger op. Faldet skyldes, at der i forsommeren 2023 blev indført 'kvalificerede ansættelsesudsættelser' i hele organisationen. Konkret betød det, at alle ledige stillinger blev vurderet individuelt med henblik på at udsætte genbesættelse for derved at spare penge.

I 2023 har Center for Dagtilbud og Skoler søgt efter flest medarbejdere efterfulgt af Center for Center for Sundhed og Omsorg og Center for Sociale Indsatser.

Som det fremgår af tabel 14, har vi igen i 2023 søgt efter flest medarbejdere på de borgernære områder.

Det er vigtigt at bemærke, at Center for Sundhed og Omsorg siden 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 nyansatte medarbejdere for 2023.

Tabel 14: Antal stillingsopslag fordelt på center²

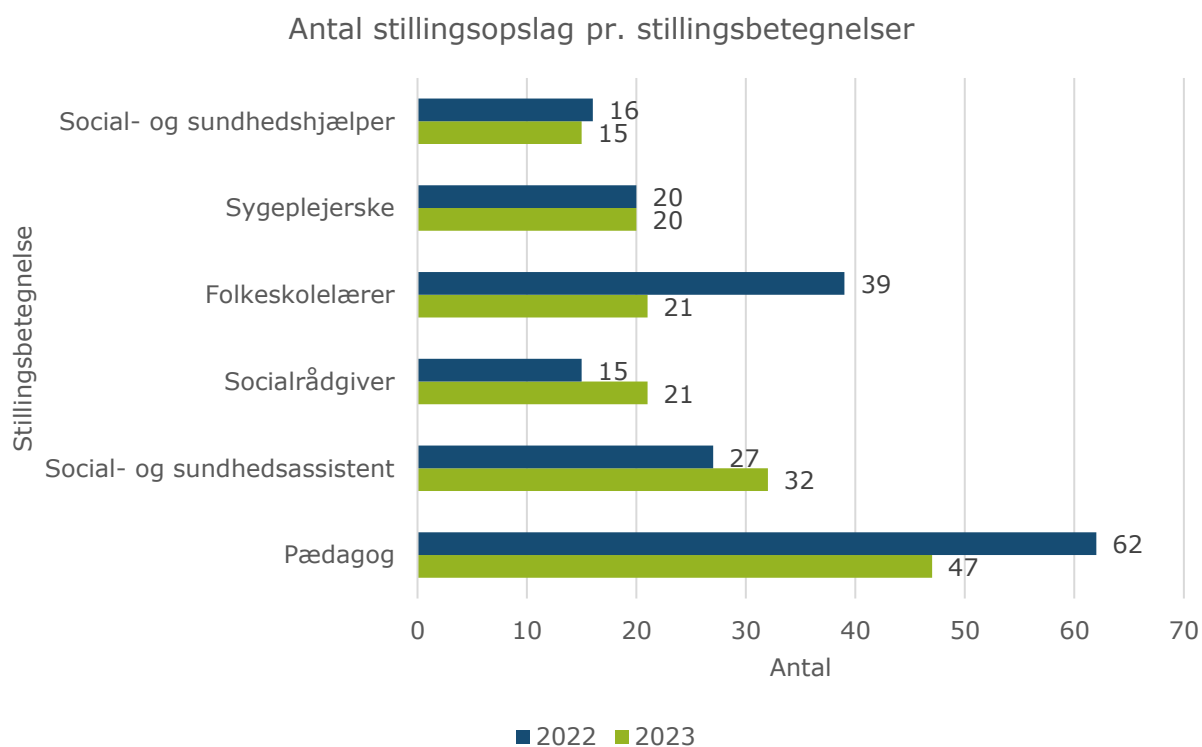


Kilde: Signatur, Rekrutteringssystem.

² Ud af de 12 stillinger, som Center for Strategi og HR har slået op i 2023, er 4 stillingsopslag på elever, som fordeles i de andre centre.



Tabel 15: Antal stillingsopslag fordelt på de stillingsbetegnelser vi har søgt flest af i 2022 - 2023



Kilde: Signatur, Rekrutteringssystem.



Genopslag

I Gribskov Kommune slås alle stillingsopslag op af 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.

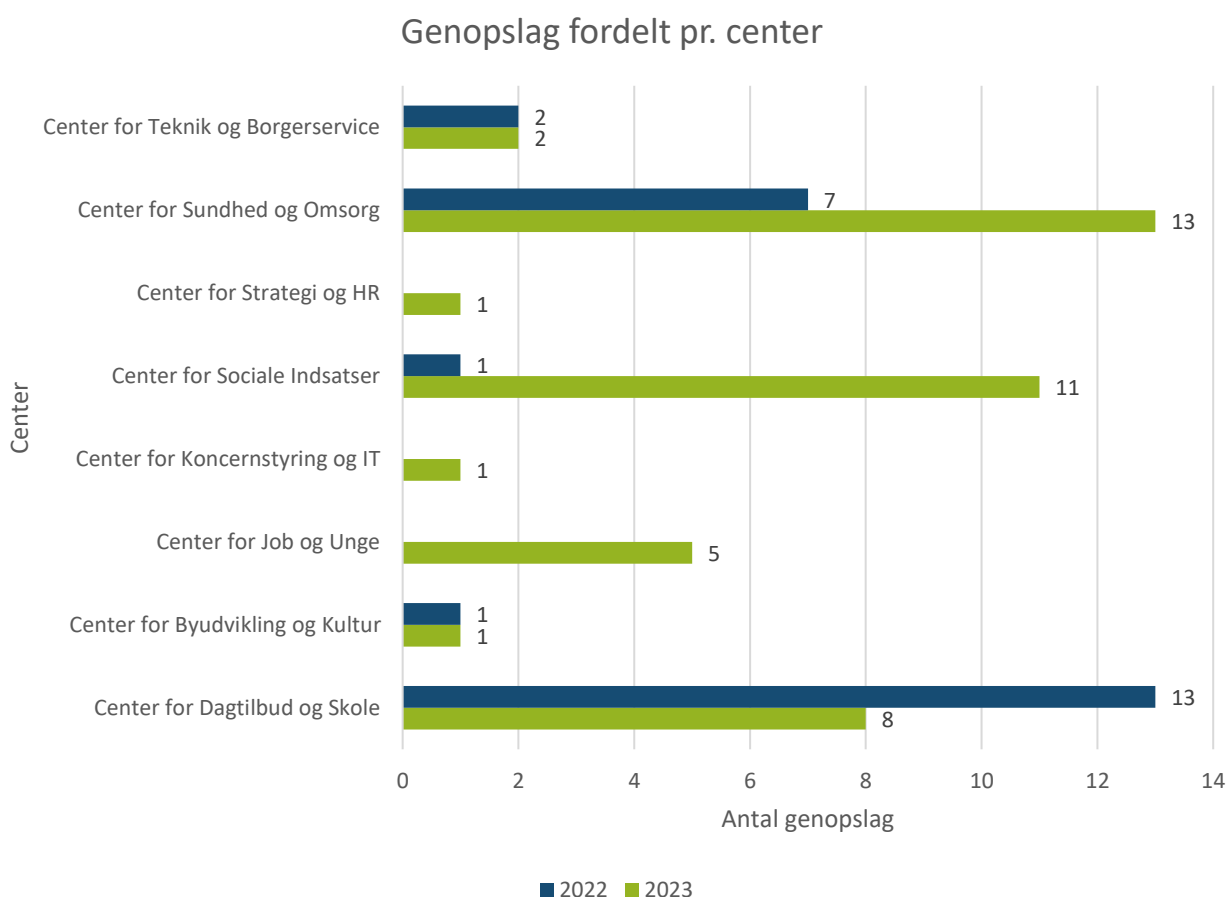
Der er rekrutteringsprocesser, hvor det ikke lykkes at finde det rette match, og vi derfor må slå stillingen op igen som et genopslag.

Vi har registreret 42 genopslag i 2023, svarende til 13,3 % af alle stillingsopslag.

Det er særligt blandt de borgernære centre, at der er flest genopslag. Det er også her, vi har søgt flest medarbejdere.

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



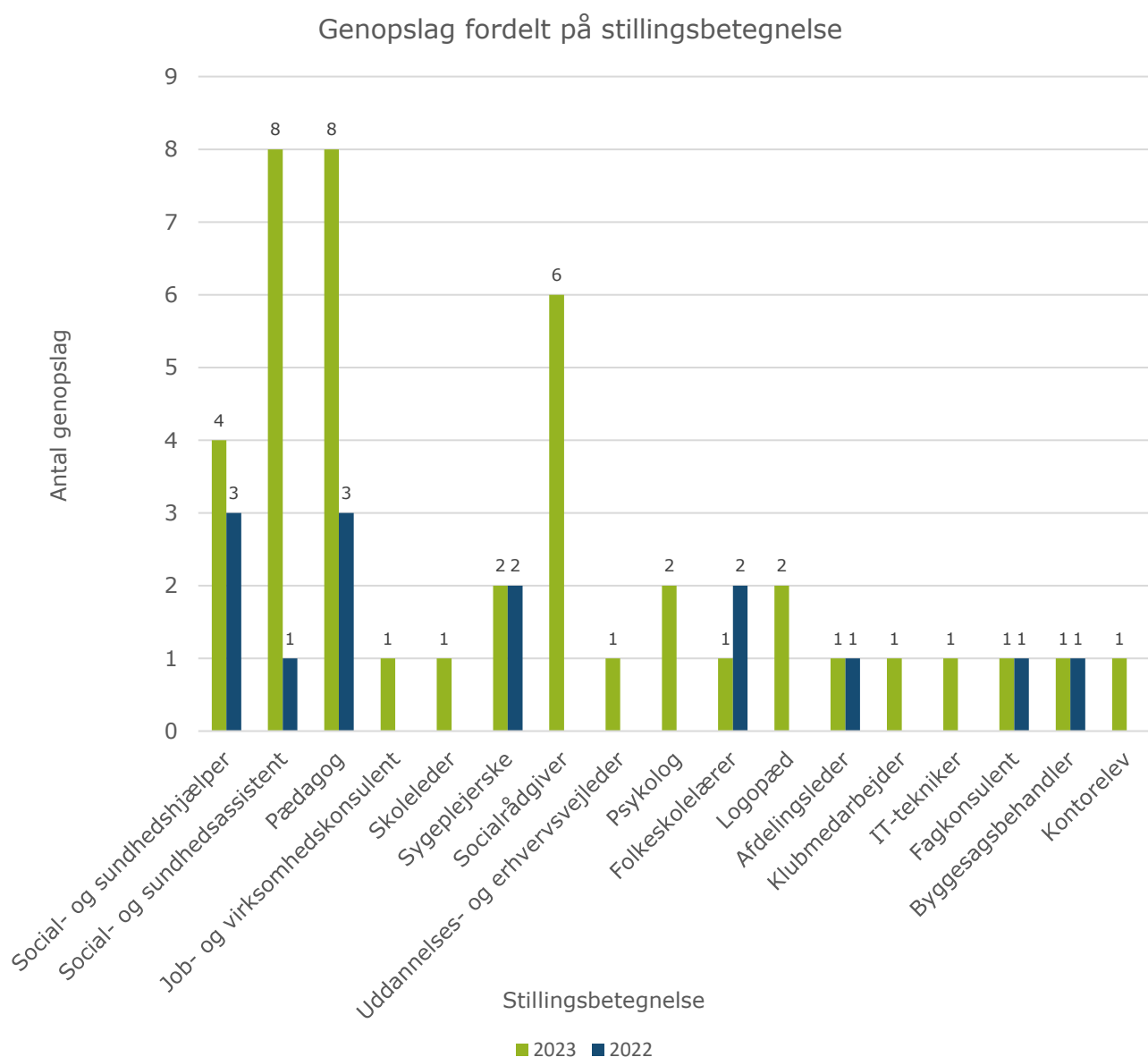
Kilde: Signatur, Rekrutteringssystem.



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.

Særligt har Center for Sociale Indsatser haft flere rekrutteringer i 2023, hvor de har søgt efter socialrådgivere – og det er også blandt disse, at der har været den største stigning i antallet af genopslag.

Tabel 17: Antal genopslag fordelt på stillingsbetegnelse



Kilde: Signatur, Rekrutteringssystem.



Fravær



Sygefraværsprocent fordelt på kort- og langtidsfravær

I Gribskov Kommune har vi i 2023 et samlet sygefravær på 7,3%, hvilket er en stigning på 0,7 procentpoint fra 2022.

For at kunne sammenligne data på tværs af organisationen og faggrupper 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 18,2 fraværdsdage i 2023.

Den samlede sygefraværsprocent på 7,3% vedrører 2,8% langtidsygefravær over 30 dage,

0,4% mellemlangt sygefravær mellem 15-30 dage og 4,1% korttidssygefravær.

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

I 2023 har særligt vintermånederne været påvirket af korttidssygefravær, 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 og 2023 været ramt af flere epidemier på nationalt plan.

Tabel 18: Sygefraværsprocent fordelt på kort- og langtidsygefravær

		Sygefravær %	Kort sygefravær (0-14 dage)	Langt sygefravær (15-30 dage)	Langt sygefravær (31+ dage)	Antal sygefraværdsdage fordelt på årsværk
2023	1. kvartal	8,2%	5,0%	0,4%	2,9%	
	2. kvartal	6,5%	3,1%	0,5%	2,9%	
	3. kvartal	5,6%	2,8%	0,4%	2,4%	
	4. kvartal	8,7%	5,3%	0,4%	3,0%	
	Total	7,3%	4,1%	0,4%	2,8%	18,2 dage
2022	1. kvartal	6,9%	3,7%	0,5%	2,7%	
	2. kvartal	5,7%	2,9%	0,4%	2,4%	
	3. kvartal	5,5%	2,9%	0,5%	2,1%	
	4. kvartal	8,1%	4,9%	0,6%	2,6%	
	Total	6,6%	3,6%	0,5%	2,4%	17,7 dage
2021	1. kvartal	4,9%	2,3%	0,3%	2,3%	
	2. kvartal	4,7%	2,4%	0,3%	2,1%	
	3. kvartal	4,4%	2,2%	0,2%	2,0%	
	4. kvartal	6,3%	3,5%	0,4%	2,4%	
	Total	5,1%	2,6%	0,3%	2,2%	13,8 dage
2020	1. kvartal	5,8%	3,2%	0,4%	2,1%	
	2. kvartal	4,0%	1,8%	0,4%	1,8%	
	3. kvartal	4,4%	2,0%	0,4%	1,9%	
	4. kvartal	5,0%	2,4%	0,3%	2,2%	
	Total	4,8%	2,4%	0,4%	2,0%	12,7 dage

Kilde: KMD OPUS



Sygefravær i pct. fordelt på overenskomstgruppe

I nedenstående tabel 19, ses det, at medarbejdere på velfærdsområdet generelt har en højere sygefraværspcent end de resterende overenskomstgrupper. Særligt blandt dagplejere, tandlæger og social- og sundhedspersonale ses den højeste sygefraværspcent.

For at sikre datavaliditeten viser nedenstående tabel de overenskomstgrupper, som dækker over mindst seks medarbejdere.

I Gribskov har vi i 2023 set ind i et fortsat øget sygefravær. Derfor har vi i 2023 igangsat en fokuseret indsats på opfølgning og forebyggelse af sygefravær. Indsatsen tager sit udgangspunkt i KL og forhandlingsfællesskabets model *Huset – 6 elementer i den effektive sygefraværindsats*.

Indsatsen med at forebygge sygefravær skal ske lokalt på den enkelte arbejdsplads. Det betyder, at ledere såvel som medarbejdere og tillidsvalgte alle har et fælles ansvar for at skabe gode rammer for dialog om, hvordan man arbejder med og forebygger sygefravær. Det handler bl.a. om et sundt og sikkert

arbejds miljø, hvor der er fokus på god hygiejne, et stærkt arbejdsfællesskab og generel god dialog mellem leder og medarbejder samt kolleger imellem.

Det er først og fremmest en ledelsesopgave at sikre rammerne og følge op på sygefraværet, og derfor er der i 2023 udviklet en materialepakke samt ledelsesværktøjer, som den enkelte leder kan gøre brug af og som understøttes via sparring med HR-Partner.

Samtidig med den lokale indsats, følges der også op og arbejdes med sygefraværet på det organisatoriske niveau.

Hovedudvalget besluttede i januar 2024, at opfølgning på sygefravær skal være ét af tre fokusområder i Arbejds miljøfokus for 2024.

De to andre fokusområder handler om forebyggelse af vold og trusler, samt digital chikane og en styrkelse af arbejds miljøorganisationen.

Tabel 19: Sygefraværspcent og sygefraværspdage fordelt på overenskomster

Overenskomst	Antal personer i alt	Sygefravær (dage)	Sygefravær (%)
Administration og IT	184	2.649,1	5,2
Akademikere	155	1.473,0	3,8
Bygningskonstruktører	7	49,7	2,9
Chefer	12	7,0	0,4
Daginstitutionsp- og klubpædagoger	230	4.266,4	7,3
Dagplejere	30	1.202,5	15,1
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis	39	401,2	6,1
Husassistenter	22	309,8	7,0
Håndværkere og IT-supportere m.fl.	13	184,0	5,4
Ledere m.fl., undervisningsområdet	17	105,6	3,5
Ledere/mellemledere ved kommunal ældreomsorg	8	80,0	3,7

Tabellen fortsættes på næste side



Fortsættelse af tabel 19: Sygefraværsprocent og sygefraværddage fordelt på overenskomstgruppe sorteret efter procent

Overenskomst	Antal personer i alt	Sygefravær (dage)	Sygefravær (%)
Lærere m.fl. i folkeskole og specialundervisning	274	5.747,7	7,9
Musikskolelærere	13	311,5	9,7
Omsorgsmedhjælpere samt pædagogiske assistenter	42	900,6	9,2
Pædagogisk personale, forebyggende og dagbehandlede område	19	314,0	5,8
Pædagogisk uddannede ledere	32	265,9	3,7
Pædagogmedhjælpere	158	2.912,6	7,2
Social- og sundhedspersonale	366	6.959,2	9,9
Socialpædagoger m.fl. v/ døgninstitutioner	76	1.799,6	9,3
Socialrådgivere og socialformidlere	95	2.137,3	8,1
Specialarbejdere mv.	6	47,0	3,0
Syge- og Sundhedspersonale, basis	98	2.255,5	9,1
Syge- og Sundhedspersonale, ledere	10	48,2	5,1
Tandklinikassistenter	17	443,3	9,2
Tandlæger	8	273,9	12,7
Teknisk Service	47	586,3	4,8

Kilde: KMD OPUS



Sygefravær i dage pr. årsværk sammenlignet med omegnskommunerne

For at sammenligne sygefraværet i Gribskov Kommune med gennemsnittet for vores nabokommuner er det følgende data blevet hentet fra KRL (Kommunernes og Regionernes Løndatakontor). Da sygefraværdsdata tidligere i denne redegørelse er hentet i vores lønsystem, kan dataene i tabel 20 ikke direkte sammenlignes med data i tabel 18 og 19. I stedet kan nedenstående data i tabel 20 vise, hvordan niveauet for sygefraværet i Gribskov Kommune er sammenlignet med niveauet i andre kommuner.

I tabel 20 præsenteres gennemsnittet af fraværsdagsværk pr. årsværk. Fraværsdagsværk defineres som den arbejdsindsats, der går tabt på grund af sygefravær. Et fraværsdagsværk svarer til længden på en gennemsnitlig arbejdsdag svarende til 7,4 timer. Ved at anvende fraværsdagsværk tages der dermed højde for medarbejdere, som er på deltid eller følger en anden normtid. Samtidig introduceres

begrebet årsværk, som defineres som en gennemsnitlig fuldtidsansat. På denne måde tages der med dette nøgletal ligeledes højde for medarbejdere, som arbejder på deltid eller følger en anden normtid.

Ved at anvende fraværsdagsværk i gennemsnit pr. årsværk som nøgletal, opnår vi indsigt i, hvor mange fraværsdagsværk en fuldtidsansat har i gennemsnit fordelt på månederne. Samtidig tages der ligeledes højde for de størrelsesmæssige forskelle, som kan være i forhold til antallet af ansatte i de forskellige kommuner.

Tabel 20 viser, at vores nabokommuner ikke har oplevet samme stigning i sygefraværet, som vi har i Gribskov – undtaget Fredensborg. Dette understreger behovet for den fokuserede indsats, der er sat i gang hos os, og vi er i tæt dialog med disse kommuner ift. inspiration mv.

Tabel 20: Sygefraværsdagsværk pr. årsværk sammenlignet med omegnskommuner

	2022	2023
Gribskov	18,5	18,7
Hillerød	18,4	17,0
Frederikssund	19,5	18,6
Fredensborg	16,7	17,5
Halsnæs	19,7	17,8
Helsingør	19,0	16,2

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.



Arbejdsulykker



Antal ulykker fordelt på skadesmåde

I Gribskov Kommune vægter vi arbejdet med vores arbejdsmiljø højt, og hver dag arbejder vi som organisation aktivt med at skabe et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

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.

I 2023 har vi arbejdet på at sikre bedre data i forbindelse med registrering af hændelser. For at sikre brugbar data kategoriseres alle hændelser i retvisende kategorier. På den måde bliver data et værktøj, som gør os klogere på, hvor vi bedst kan sætte ind for at forebygge, at lignende hændelse sker igen. I 2023 har vi oprettet to nye kategorier: *Psykisk – Mobning* samt *Psykisk – Chikane*.

Kategorien 'Håndtering af person' kunne indtil 11. august 2023 omfatte både forflytninger og episoder relateret til udadreagerende eller anden konfliktfyldt adfærd. Dette gav en blandet kategori og det kan derfor være svært at få et klart billede af, hvad data dækker over. Praksis er derfor blevet ændret, så kategorien kun omfatter personforflytninger.

I januar 2022 havde vi 47 tilfælde af COVID-19, som blev registreret som en arbejdsulykke. Hvis COVID-19 tages ud af statistikken fra sidste år, ser vi i 2023 en stigning i antallet af hændelser.

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 en dag.

Af hændelserne hvor medarbejdere har haft fravær under en dag, skyldes 59 af tilfældene, at en medarbejder er kommet til skade i forbindelse med, at vedkommende har skulle håndtere en borger. Herudover fylder fysisk vold pga. slag og/eller spark fortsat med 52 registreringer, efterfulgt af 35 faldulykker.

Ulykker, hvor medarbejdere har haft fravær over 1 dag, skyldes især faldulykker (20) efterfulgt af ulykker i forbindelse med håndtering af person (16), knæk/vrid (6) samt håndtering af ting (5).

Tabel 21: Antal ulykker fordelt på skadesårsag og fravær over eller under 1 dag

Fravær under 1 dag	2023	2022
Samlet antal	231	203
Håndtering af person	59	41
Fysisk vold pga. slag/spark	52	54
Fald	35	31
Psykisk vold og trusler	21	8
Psykisk - Pludselig forskrækkelse	12	8
Håndtering af ting	11	13
Stik. Kanyle	8	5
Fysisk vold pga. bid/riv	8	13
Knæk/vrid	7	8
Fysisk vold pga. stop af konflikt	7	1
Anden årsag	4	13
Psykisk - Belastende klager	3	1
Fysisk vold pga. skub	1	3
Psykisk - Sexchikane	1	2
Psykisk – Mobning	1	0
Psykisk – Chikane	1	0

Fravær på 1 dag eller mere	2023	2022
Samlet antal	59	106
Fald	20	15
Håndtering af person	16	14
Knæk/vrid	6	8
Håndtering af ting	5	5
Fysisk vold pga. slag/spark	4	4
Psykisk vold og trusler	3	2
Psykisk - Pludselig forskrækkelse	2	0
Psykisk - Belastende klager	2	1
Fysisk vold pga. stop af konflikt	1	0
Fysisk vold pga. skub	0	1
Fysisk vold pga. bid/riv	0	1
COVID-19	0	47
Anden årsag	0	4

Kilde: Virk



Antal ulykker fordelt på stillingsbetegnelser

Ulykkeshændelser med fravær over en dag sker primært blandt de borgernære funktioner på velfærdsområdet.

Særligt har det været social- og sundhedsmedarbejdere som i 2023 har været udsat for flest ulykker, der bevirker fravær over en dag. Det er særligt hændelser i forbindelse med håndtering af person samt faldulykker.

Kigger vi på hændelser, som ikke har medført fravær over 1 dag, er det særligt på det specialiserede område, at medarbejdere

udsættes for fysisk vold pga. spark og/eller slag, eller hændelser i forbindelse med håndtering af personer. Også her er der en overrepræsentation på faldulykker.

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

Stillingsbetegnelse	Fald	Håndtering af person	Knæk/vrid	Håndtering af ting
I alt				
Arbejde med tandpleje		1		
Pædagogisk arbejde	4	3	1	
Undervisning på grundskoleniveau (inkl. 10. klasse)	3	1	1	
Jobformidling	1		1	
Specialpædagogisk arbejde		2		
Omsorgsarbejde på institutioner og hospitaler (ekskl. plejehjem)	1	3		
Social- og sundhedsarbejde i private hjem (inkl. plejehjem)	4	5		2
Børneomsorgsarbejde	1	1	1	
Andet omsorgsarbejde inden for sundhedsområdet				1
Rengøringsarbejde i private hjem	1			
Formidling af offentlige ydelser			2	
Almindeligt kontorarbejde	1			
Brandslukningsarbejde	1			
Andet rednings- og overvågningsarbejde (ekskl. ambulancebehandlere)	1			
Kost- og ernæringsarbejde				1
Tandlægearbejde	1			
Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg	1			
Servicearbejde ikke klassificeret andetsteds				1

Kilde: Virk



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

Stillingsbetegnelse	Fald	Håndtering af person	Fysisk vold pga. slag/spark	Psykisk vold og trusler
I alt	59	51	35	21
Pædagogisk arbejde	6	4	8	
Jobformidling				1
Arbejde med tandpleje			1	
Specialpædagogisk arbejde	18	22	6	7
Ejendomsinspektørarbejde			1	
Undervisning på grundskoleniveau (inkl. 10. klasse)	4	1	6	1
Socialrådgivningsarbejde			1	1
Sygeplejerskearbejde	2			1
Omsorgsarbejde på institutioner og hospitaler (ekskl. plejehjem)	10	6	1	2
Social- og sundhedsarbejde i private hjem (inkl. plejehjem)	10	4	5	
Ledelse af hovedaktiviteten inden for pædagogisk arbejde med og omsorg for børn	1			1
Børneomsorgsarbejde	4	4	3	2
Andet omsorgsarbejde inden for sundhedsområdet		1		
Undervisnings- og pædagogisk arbejde ikke klassificeret andetsteds		2		
Specialundervisning	3	7		1
Køkkenhjælp mv.			1	
Almindeligt kontorarbejde			1	2
Andet arbejde	1			
Arbejde med opfyldning af lager og butik			1	

Kilde: Virk



Antal ulykker fordelt på anciennitet

De fleste ulykkeshændelser med fravær over en dag sker oftest blandt nye medarbejdere, som har mellem 0 - 5 års anciennitet. Særligt ses det i tabel 24 og 25, at helt nye medarbejdere, som har mellem 0-2 års anciennitet, er dem, der udsættes for størstedelen af alle ulykkeshændelser.

Nedenstående tabel 24 og 25 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 igangsatte vi i 2023 arbejdet med pre- og onboarding, som fortsætter i 2024. 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 24: 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
Knæk/vrid		3	2		1		
Håndtering af person	7	4	2	1	1		1
Fald	11	2	3	2		2	
Håndtering af ting	4				1		
Fysisk vold pga. slag/spark	2	1				1	
Psykisk vold og trusler	3						
Psykisk - Pludselig for- skrækkelse	2						
Fysisk vold pga. stop af konflikt	1						
Psykisk - Belastende klager	2						

Kilde: Virk



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

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
I alt	145	34	15	9	10	9	9
Stik. Kanyle	5	2			1		
Knæk/vrid	3	1	1			1	1
Håndtering af person	35	9	5	2	4	3	1
Fald	15	4	3	4	3	3	3
Håndtering af ting	6	2	1		1	1	
Fysisk vold pga. slag/spark	39	10	1			1	1
Fysisk vold pga. bid/riv	5		2				1
Psykisk vold og trusler	15	2	1	1	1		1
Psykisk - Pludselig forskræk- kelse	8	2	1	1			
Fysisk vold pga. stop af kon- flikt	6	1					
Anden årsag	3						1
Psykisk - Belastende klager	1	1		1			
Fysisk vold pga. skub	1						
Psykisk - Sexchikane	1						
Psykisk - Mobning	1						
Psykisk - Chikane	1						

Kilde: Virk



Gribskov som uddannelsessted



Uddannelse i Gribskov Kommune

I Gribskov har vi et stort fokus på uddannelse. Vi vil være kendt som en attraktiv og ressourcerstærk praktik- og uddannelseskommune med gode rammer, kompetente vejledere og et tæt samarbejde med relevante eksterne aktører.

Vi har fokus på, hvordan vi fastholder og udvikler kompetente medarbejdere, samt hvordan vi på en kompetencegivende måde uddanner elever og studerende. Vi ønsker at tilbyde veltilrettelagte og kompetencegivende forløb af høj kvalitet, som giver elever og studerende lyst til at blive fastansat i Gribskov Kommune efter afsluttet uddannelse.

Elever og studerende

I Gribskov Kommune har vi 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.

KKR dimensioneret uddannelser:

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

Samt følgende uddannelser:

- Socialrådgiverstuderende
- Lærerstuderende
- Kontorassistentelever

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

Vi arbejder blandt andet med gode uddannelsesforløb gennem et samarbejde på tværs af kommunen og de selvejende institutioner, erhvervsskolerne og de faglige organisationer. Samtidig indgår vi i tværkommunalt samarbejde i forhold til kvalitetssikring, rekruttering og fastholdelse af velfærdsuddannelserne.

I 2023 har vi særligt haft fokus på at styrke:

- Elevnetværk
- Opkvalificering af oplæringsvejledere
- Oplæringsvejledernetværk
- En øget indsats på forebyggelse af frafald
- Branding af SOSU-uddannelsen i Gribskov Kommune

I 2024, vil vi have fokus på:

- Øge rekruttering af unge under 25 år
- Styrke netværk af vejledere på sygeplejeuddannelsen
- Vejledere på pædagoguddannelsen

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

Tabel 26: Antal social- og sundhedsassistentelever

	2020	2021	2022	2023
Social- og sundhedsassistent elever	18	26	28	33
KKR Dimensionering ³	50	50	50	51
Procentvis opfyldelse af dimensionering	36%	52%	56%	65%

Tabel 27: Antal social- og sundhedshjælperelever

	2020	2021	2022	2023
Social- og sundhedshjælper elever	10	10	25	20
KKR Dimensionering	25	25	25	26
Procentvis opfyldelse af dimensionering	40%	40%	100%	76,9%

³ Dimensioneringen aftales nationalt og regionalt i KKR Hovedstaden (Kommunekontaktrådet for Region Hovedstaden).



På Social- og sundhedsassistentuddannelsen er dimensioneringen 51 elever årligt. Igennem de sidste år har det ikke været muligt at opfylde dimensioneringen. Dog er der sket en stigning i antal elever i 2023.

I 2023 lykkedes det ikke at opfylde dimensioneringen for Social- og sundhedshjælpereleverne, hvilket var tilfældet året før. Dette skyldes en lidt højere dimensionering end i 2022 samtidig med, at vi oplevede en lavere søgning i 2023.

I 2023 dimitterede 10 Social- og sundhedsassistentelever og 12 Social- og sundhedshjælperelever fra Gribskov Kommune.

Udviklingen inden for den pædagogiske assistentuddannelse fremgår af tabel 28 nedenfor. Som det fremgår af tabellen, har Gribskov Kommune opfyldt dimensioneringen på fire elever i hele perioden.

Tabel 28: Antal pædagogiske assistenter

	2020	2021	2022	2023
Pædagogisk assistent elever	4	4	4	4
KKR Dimensionering	4	4	4	4
Procentvis opfyldelse af dimensionering	100%	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, sygeplejerskestuderende og lærerstuderende. Praktikpladserne fordeles blandt kommunerne i tæt samarbejde med fagskolerne.

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

Tabel 29: Antal pædagogstuderende

	2020	2021	2022	2023
Pædagogstuderende	–	4	4	4
KKR Dimensionering	–	4	4	4
Procentvis opfyldelse af dimensionering	–	100%	100%	100%

Tabel 30: Antal sygeplejестuderende

	2020	2021	2022	2023
Antal sygeplejerskestuderende	–	–	39	34
KKR Dimensionering	–	–	49	49
Procentvis opfyldelse af dimensionering	–	–	80%	69,4%

Tabel 31: Antal lærerstuderende, socialrådgiverstuderende samt kontorassistentelever

	2020	2021	2022	2023
Lærerstuderende	–	4	1	6
Socialrådgiverstuderende	–	4	7	5
Kontorassistentelever	–	5	5	6



Tabeloversigt

Tabel 1: Organisationsdiagram 1. april - 1. august 2023.....	2
Tabel 2: Organisationsdiagram pr. 1. august 2023.....	2
Tabel 3: MED-strukturen i Gribskov Kommune 2023	3
Tabel 4: Opgørelse af årsværk over tid og pr. 1.000 borgere.....	4
Tabel 5: Fordeling af beskæftigelsesgrad i december.....	5
Tabel 6: Kort over medarbejderes bopælskommune.....	6
Tabel 7: Procentvis fordeling af alderskategorier 2020-2023	7
Tabel 8: Medarbejderes alder fordelt på overenskomst.....	7
Tabel 9: Procentvis andel af medarbejderes anciennitet	9
Tabel 10: Gennemsnitlig erfaring inden for fagområde	10
Tabel 11: Gennemsnitsløn december 2023 og lønudvikling fordelt på overenskomstområde.....	11
Tabel 12: Personaleomsætning fordelt på center	13
Tabel 13: Personaleomsætning fordelt på overenskomst.....	13
Tabel 14: Antal stillingsopslag fordelt på center.....	15
Tabel 15: Antal stillingsopslag fordelt på de mest søgte stillingsbetegnelser i 2022 - 2023.....	16
Tabel 16: Antal genopslag fordelt på center	17
Tabel 17: Antal genopslag fordelt på stillingsbetegnelse	18
Tabel 18: Sygefraværprocent fordelt på kort- og langtidssygefravær	20
Tabel 19: Sygefraværprocent og -dage fordelt på overenskomstgruppe	21
Tabel 20: Sygefraværsværk pr. årsværk sammenlignet med omegnskommuner	23
Tabel 21: Antal ulykker fordelt på skadesårsag og fravær over eller under 1 dag	25
Tabel 22: Antal ulykker fordelt på overenskomstgrupper og skadesårsager med fravær over 1 dag	26
Tabel 23: Antal ulykker fordelt på overenskomstgrupper og skadesårsager med fravær under 1 dag.....	27
Tabel 24: Antal ulykker fordelt på anciennitet og skadesårsager med fravær over 1 dag.....	28
Tabel 25: Antal ulykker fordelt på anciennitet og skadesårsager med fravær under 1 dag.....	29
Tabel 26: Antal social- og sundhedsassistentelever.....	31
Tabel 27: Antal social- og sundhedshjælperelever.....	31
Tabel 28: Antal pædagogiske assistenter	32
Tabel 29: Antal pædagogstuderende	32
Tabel 30: Antal sygeplejestuderende.....	32
Tabel 31: Antal lærerstuderende, socialrådgiverstuderende samt kontorassistentelever.....	32





© Gribskov Kommune, Juni 2024

Udarbejdet af: Center for Strategi og HR





Gribskov
Kommune

