



Gribskov
Kommune

Vores arbejdsplads i tal

2024



Sammen om Gribskov

I Gribskov Kommune arbejder vi hver dag for at skabe en attraktiv kommune, hvor medarbejderne trives, udvikles og har mulighed for at gøre en forskel for vores borgere og virksomheder.

Vores arbejdsplads i tal 2024 giver et indblik i, hvad der er sket i det forgangne år, bl.a. hvad angår tilknytning og tiltrækning af vores medarbejdere og de organisatoriske forandringer, der har fundet sted.

Med udgivelsen af *Vores arbejdsplads i tal* skriver vi juni 2025. I foråret 2025 fratrådte vores kommunaldirektør. Vores fokus som samlet direktion er at arbejde videre med den retning og de mange gode tiltag, der allerede er sat i gang. Vi oplever at stå i spidsen for en organisation fuld af dygtige medarbejdere, hvilket gør arbejdet i Gribskov Kommune meningsfuldt.

2024 har budt på mange spændende initiativer – fra udviklingen af vores seniorpolitik til en ny proces for onboarding af ledere. Vi kan se, at vi fortsat har succes med at fastholde erfarne medarbejdere samtidig med, at vi har fået flere yngre ansatte til at vælge os som arbejdsplads.

Et vigtigt element i dette arbejde er det tætte samarbejde med MED-udvalget. Gennem MED fremmer vi et aktivt og konstruktivt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Det har været en prioritet i 2024 at styrke denne dialog, da vi ved, at en god og tæt kommunikation er grundlaget for at sikre trivsel og medindflydelse på arbejdspladsen.

Året har også budt på en omorganisering, som har haft betydning for vores strukturelle opbygning – og den enkelte medarbejder. Vi har været opmærksomme på, at omorganiseringen påvirker både medarbejdere og ledelse, og derfor har vi arbejdet målrettet med at sikre en god implementering og kommunikation af ændringerne. Målet har været at skabe en endnu stærkere organisation i fremtiden.

Apropos fremtiden. I *Vores Arbejdsplads i tal 2024* kan du læse om en stigning i antallet af stillingsopslag på de borgernære områder.

I vores arbejde med *Fremtidens Kommune* forsøger vi bl.a. at foregribe rekrutteringsudfordringerne på de store velfærdsområder, ligesom vi med *Fremtidens Kommune* har et mål om at sikre udvikling og forvalte vores ressourcer bedst muligt i en foranderlig fremtid.

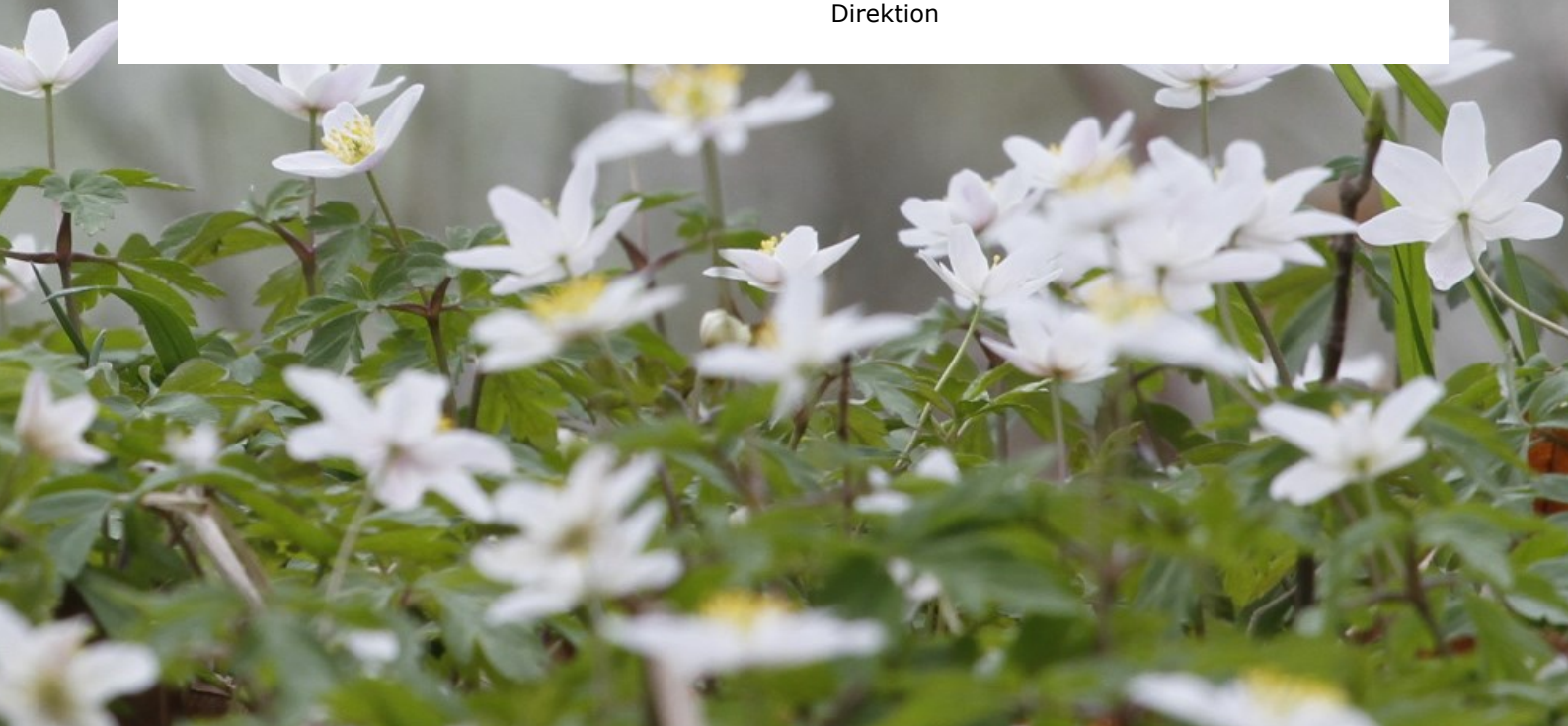
Intentionen er, at rapporten giver et nuanceret billede af vores fremgang og fokusområder. Den er ikke blot en opgørelse over antal medarbejdere og stillingsopslag – den er et spejl af de værdier, der gennemsyrrer vores arbejde: Åbenhed, tillid, respekt, deltagelse, mod og fleksibilitet.

Vi ser frem til at fortsætte samarbejdet med alle medarbejdere og ledere i kommunen i 2025 og i årene fremover. Vi er sikre på, at vi sammen kan skabe en arbejdsplads til gavn for vores borgere og virksomheder i vores kommune.

Rigtig god læselyst!

**Niels Tørsløv, Miriam Toft og
Camilla Ottsen**

Direktion





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 lønudvikling fordelt på overenskomstgruppe	11
Rekruttering og fastholdelse	12
Personaleomsætning	13
Antal stillingsopslag	15
Genopslag	18
Sygefravær	20
Sygefraværspcent fordelt på kort- og langtidsfravær	21
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
Uddannelse i Gribskov Kommune	32
Tabeloversigt	35



Gribskov som arbejdsplads

Vores organisation

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. 42.000 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 Beskæftigelse og Social, mens de resterende 20% er fordelt i de øvrige centre.

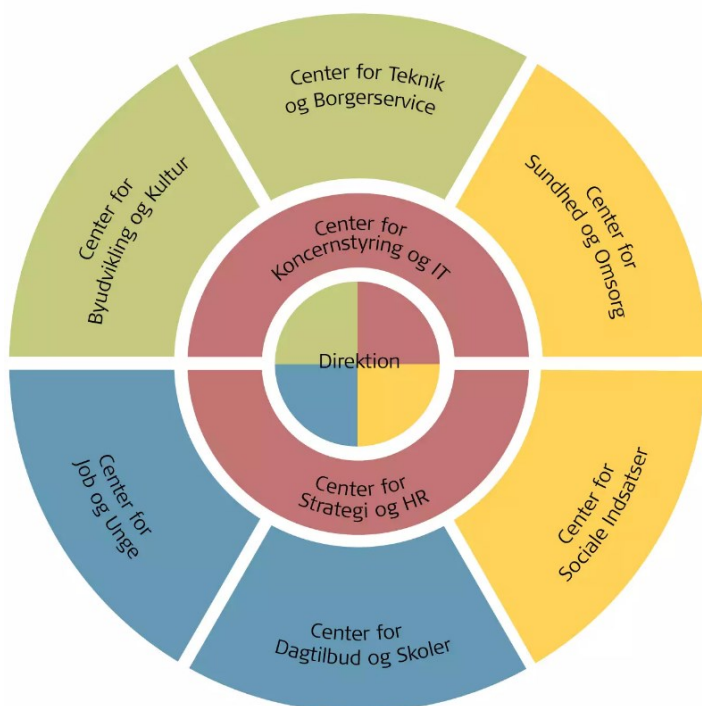
I 2024 gennemførte vi i sommeren en omorganisering af vores organisation med henblik på at styrke sammenhængskraften mellem centrene på hhv. voksen- og børneområdet.

Omorganiseringen påvirkede en række centre. Eksempelvis blev det tidligere Center for Job og Unge omdøbt til Center for Beskæftigelse og Social, idet bl.a. botilbud blev overført fra Center for Sociale Indsatser. Desuden blev tandplejen flyttet fra Center for Dagtilbud og Skoler til Center for Sociale Indsatser, mens det sociale ungeområde for 14-17-årige blev overført fra Center for Beskæftigelse og Social til Center for Sociale Indsatser.

I følgende afsnit vil data bagudrettet figurere under det nye center, hvorfor data som udgangspunkt kan sammenlignes mellem årene. Dog vil der i rekrutteringsdata ikke kunne sammenlignes mellem 2024 og årene forinden, da det ikke har været muligt at fremskaffe opdaterede rådata for 2022 og 2023.

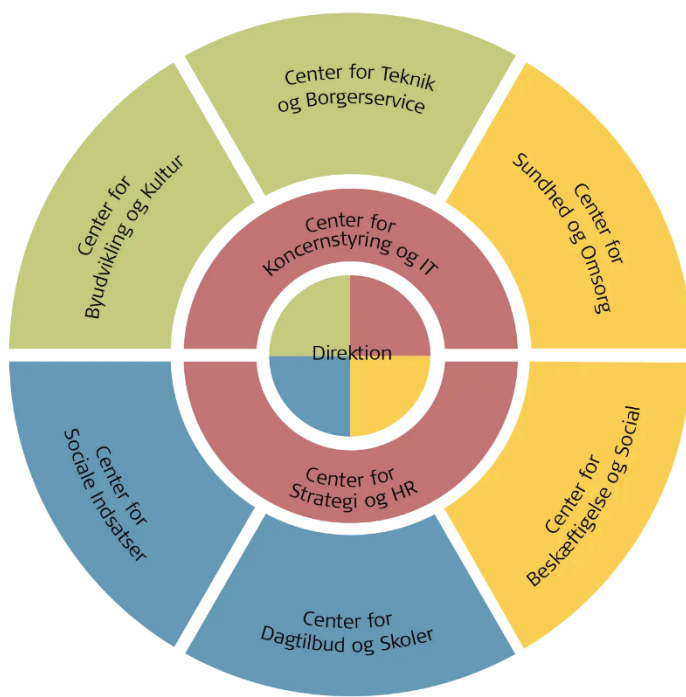
Tabel 1: Organisationsdiagram 1. august 2023

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



Tabel 2: Organisationsdiagram pr. 1. august 2024

- Kommunaldirektør: Sascha Volmer Sørensen
- Direktør for Plan, Teknik og Erhverv: Niels Tørslov
- Direktør for Børn, Unge og Kultur: Camilla Ottsen
- Direktør for Voksne ogældre: 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 · Fleksibilitet

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.

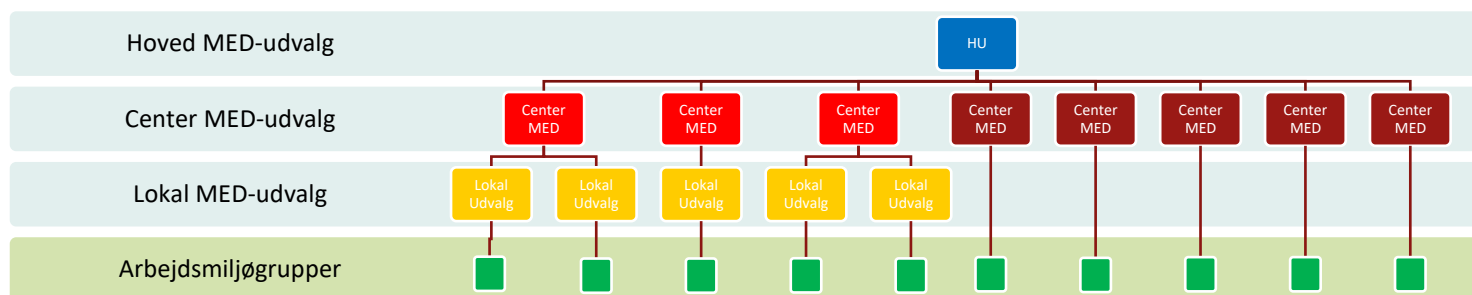
I MED-organisationen har der i 2024 været mange udviklingsprojekter på dagsordenen. Blandt andet har Hovedudvalget været involveret i udviklingen af en ny seniorpolitik, koncept for fratrædelsessamtaler samt udarbejdelse af en ny handleplan for vores rekrutterings- og fastholdelsesstrategi, som fremover vil hedde strategi for tilknytning og tiltrækning.

Derudover har MED-organisationen været involveret i de årlige arbejdsmiljøfokusområder, som bl.a. har medført et arbejde med at forebygge vold og trusler samt håndtering af chikane.

I efteråret 2023 igangsatte vi i Gribskov et nyt koncept for trivselsundersøgelser, som betyder, at vi fremover vil gennemføre trivselsundersøgelser 3 gange om året i stedet for at gennemføre trivselsundersøgelser hvert tredje år.

I 2024 blev dette koncept udviklet i samarbejde med MED-organisationen. Det blev testet af i praksis på 5 enheder i organisationen i efteråret 2024. Det forløb godt og implementeres fra starten af 2025.

Tabel 3: MED-strukturen i Gribskov Kommune 2024



Antal medarbejdere

I 2024 var vi i gennemsnit 2.068 månedslønnede medarbejdere.

Siden vi udgav *Vores arbejdsplads i tal 2023*, har vi ændret praksis for, hvordan vi opgør antallet af medarbejdere og årsværk. Sidste år opgjorde vi antallet af medarbejdere ved at tælle antallet af Cpr-numre pr. 31. december.

I tabel 4 i denne rapport anvender vi fortsat data fra vores eget lønsystem, men vi opgør antallet af medarbejdere ud fra et gennemsnit af antal ansættelser fordelt på hele året. Det betyder, at data i tabel 4 ikke kan sammenlignes med data i fra de forgangne år. Det betyder også, at data vedr. antal sygefraværdsdage pr. årsværk, som figurerer senere i tabel 19, ikke kan sammenlignes med data fra de forgangne års rapporter.

For at skabe et billede af udviklingen i antallet af medarbejdere, har vi med den nye opgørelsespraksis opgjort tallet for 2020 – 2023.

I Vores arbejdsplads i tal 2024 vil elever og studerende 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 stigning i det gennemsnitlige antal årsværk pr. 1.000 borgere fra 43,3 i 2023 til 44,2 i 2024.

Stigningen kan også ses i det gennemsnitlige antal af medarbejdere i tabellen. Gribskov kommune gennemførte i sidste halvdel af 2023 en række kapacitetstilpasninger. Disse kan ikke aflæses af tallene nedenfor, men sammenligner vi tabel 8 med sidste års udgivelse af *"Vores arbejdsplads i tal"*, kan vi se, at der siden 2023 er blevet færre administrative medarbejdere og flere medarbejdere i de borgernære funktioner, bl.a. pædagogisk personale i daginstitutioner klub og skolefritidsordninger samt medarbejdere ansat på overenskomsten for syge- og sundhedspersonale.

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

	2020	2021	2022	2023	2024
Årsværk (gns.)	1.650	1.708	1.741	1.809	1.851
Antal medarbejdere (gns.)	1.848	1.904	1.935	2.016	2.068
Årsværk indeks (2020 = 100)	100,0	103,5	105,5	109,7	112,2
Indbyggertal	41.051	40.968	41.146	41.812	41.832
Årsværk pr. 1000 indbygger	40,2	41,7	42,3	43,3	44,2

Kilde: KMD OPUS



Beskæftigelsesgrad

I december var halvdelen af alle medarbejdere, der fik udbetalt løn, ansat på fuldtid, mens en tredjedel er ansat på deltid. De resterende ca. 16% 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 33,7 timer/uge i december 2024. Dette er en stigning på 0,2 time/uge fra 2023. Kigger vi isoleret på alle deltidsansatte, arbejder de i gennemsnit 28,4 timer/uge i december 2024 svarende til en stigning på 0,1 time/uge fra 2023. 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 tandlæger, som fremgår som deltidsansatte, da deres fuldtidsnorm er 35 timer om ugen.

Arbejdsmarkedets parter har i 2024 indgået en trepartsaftale om flere offentligt ansatte på fuld tid på velfærdsområderne. Gribskov Kommune bakker op om denne dagsorden og har en målsætning om en fortsat stigning i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i årene frem for at sikre tilstrækkeligt med hænder til løsning af velfærdsopgaver for vores borgere.

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 2024. 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	2024	Procentdel 2024-tal	Landets kommuner (gns.) 2024
Antal medarbejdere i alt	2220	2275	2294	2409	2389	100,0%	100,0%
Antal medarbejdere på heltid	1141	1168	1183	1184	1203	50,4%	46,4%
Antal medarbejdere på deltid	766	739	757	817	797	33,4%	41,3%
<i>Antal medarbejdere 32-36 timer/uge</i>	301	321	329	344	331	13,9%	18,6%
<i>Antal medarbejdere 28-31 timer/uge</i>	266	225	226	264	262	11,0%	11,9%
<i>Antal medarbejdere 20-27 timer/uge</i>	63	76	84	85	88	3,7%	3,4%
<i>Antal medarbejdere 0-19 timer/uge</i>	136	117	118	124	116	4,9%	7,4%
Antal medarbejdere timeløn	313	368	354	408	389	16,3%	12,3%

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.



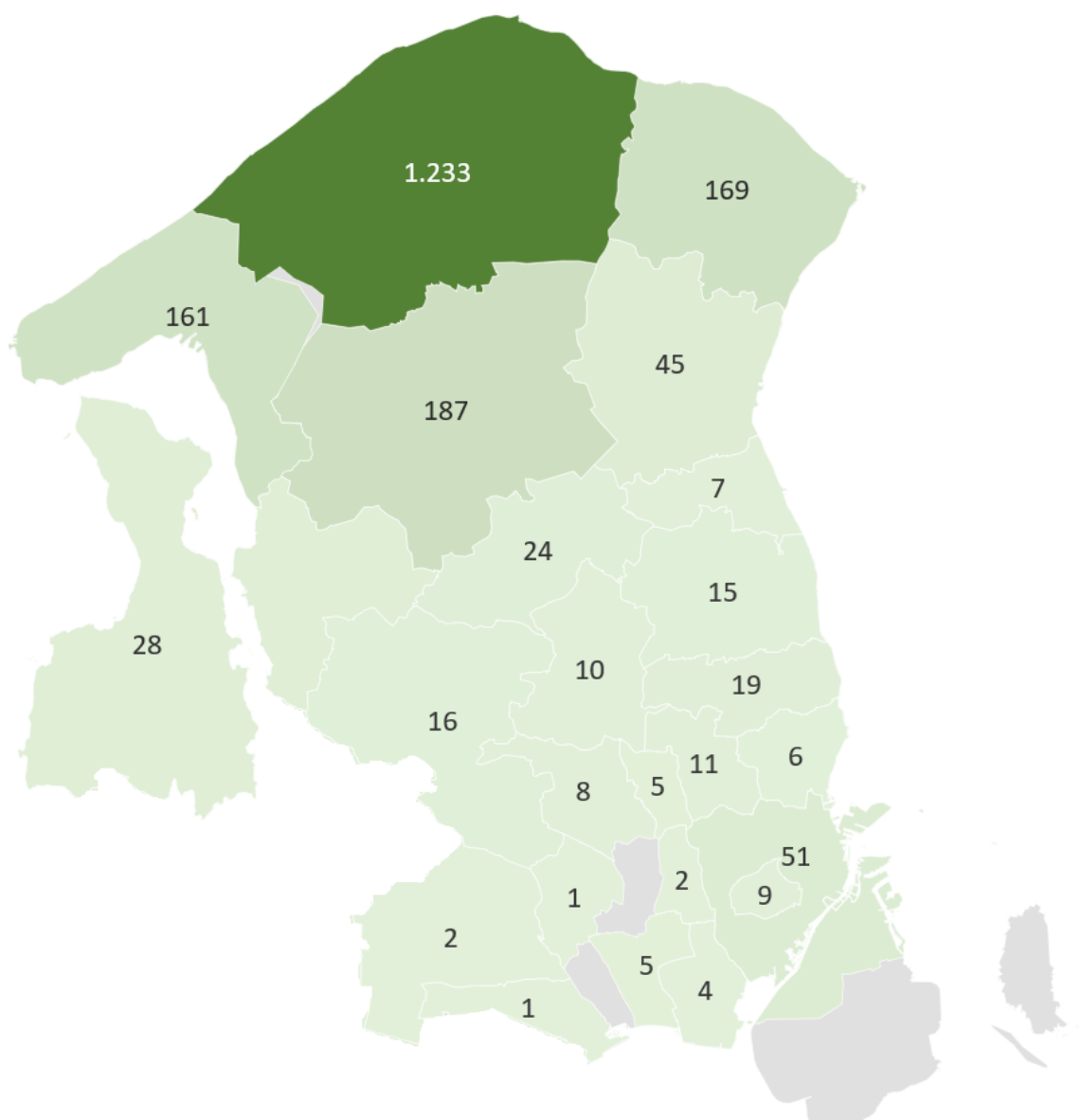
Medarbejdernes bopælskommune

Langt over halvdelen af alle månedslønnede medarbejdere i Gribskov Kommune er bosat i kommunen. Det samme var tilfældet i 2023.

De øvrige medarbejdere er fortsat typisk bosat i nabokommunerne Hillerød, Halsnæs, Helsingør og Fredensborg. Siden 2022 er flere ansatte rykket tættere på Gribskov. Der er således færre medarbejdere, som bor i København, men flere medarbejdere, som bor i kommunerne mellem København og vores nabokommuner.

Kortet herunder illustrerer hvilke kommuner i Region Hovedstaden vores medarbejdere er bosat i.

Tabel 6: Kort over medarbejderes bopælskommune



Kilde: KMD OPUS

Aldersfordeling fordelt på overenskomstgruppe

Gennemsnitsalderen i december 2024 for alle månedslønnede medarbejdere i Gribskov var 47,8 år, hvilket er uændret sammenlignet med 2023.

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 de forrige år.

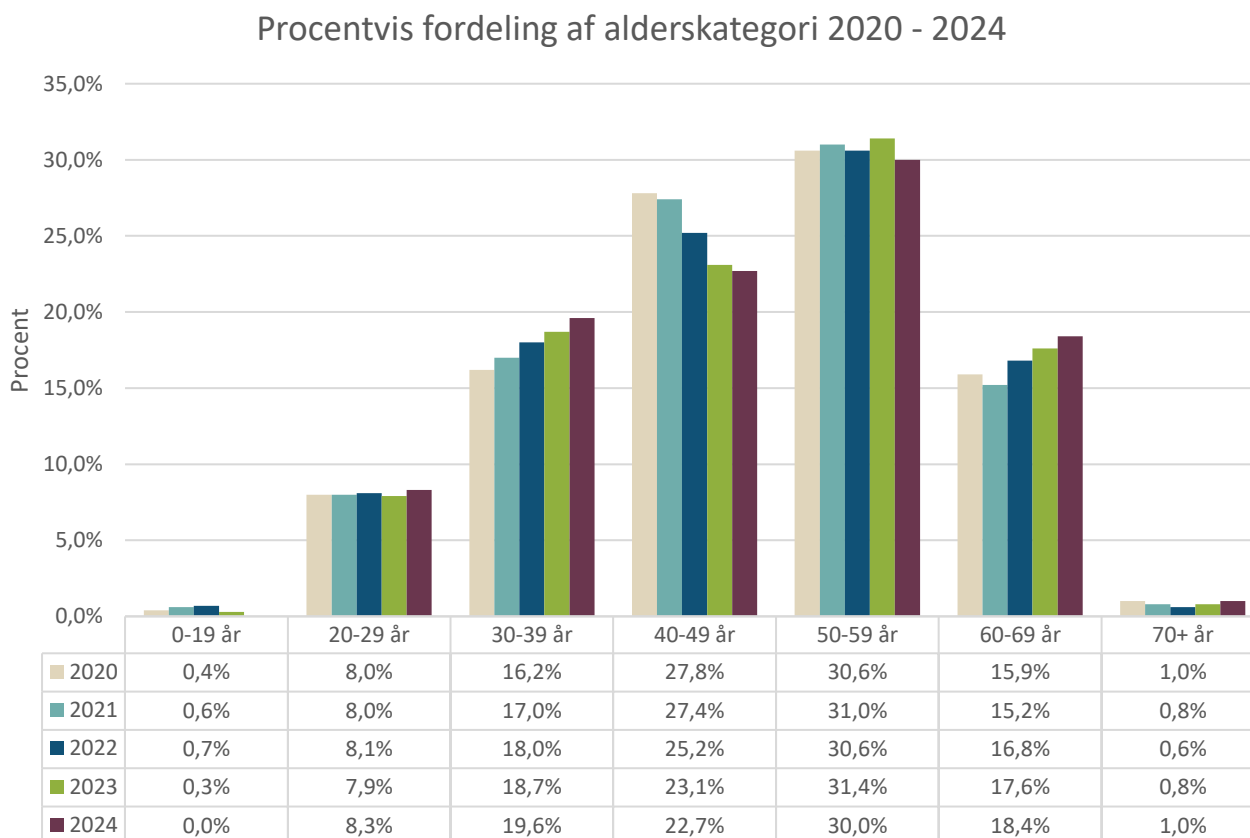
Særligt er det værd at bemærke, at andelen af 40-59-årige er faldet siden 2023, samtidig med at andelen af 20 – 39-årige samt 60 år og opefter er steget. Kort sagt viser nedenstående tabel 7, at vi i 2024 har formået at ansætte og fastholde flere yngre medarbejdere og seniorer.

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

For at løfte kerneopgaven nu og i fremtiden er det vigtig for os, at der er en god balance i vores medarbejders 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. I 2023 igangsatte vi arbejdet med at udarbejde en seniorpolitik, som blev implementeret i 2024. Denne politik skal bidrage til, at vi som organisation kan fastholde og rekruttere den nødvendige og kompetente arbejdskraft.

Tabel 7: Procentvis fordeling af alderskategorier 2020-2024



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	2.068		171	406	469	620	381	21
Administration og it mv.	176		7	25	37	70	38	1
Akademikere	155		3	43	45	46	19	
Bygningskonstruktører	8		1	3	3	1		
Dagplejere	29		1	2	5	9	13	
Deltidsbeskæftiget brandpersonale	39		2	7	11	11	7	1
Fysio- og Ergoterapeuter og Jordemødre	41		6	14	7	6	8	
Husassistenter	19		1		3	8	6	
Håndværkere og IT-supportere m.fl.	12			1	3	4	2	
Ledere/mellemledere ved kommunal ældreomsorg	8			1	3	3	1	
Ledere m.fl., undervisningsområdet	23			2	7	11	3	
Lærere m.fl. i folkeskole og specialundervisning	276		11	52	73	80	55	4
Musikskolelærere	13		1	3	2	3	2	1
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter	42		4	7	5	12	13	1
Pædagogisk uddannede ledere	34			4	10	13	7	
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	160		42	29	25	37	24	
Pædagogisk personale daginstitution/klub/skolefritidsordning	240		29	61	43	71	34	1
Pædagogisk personale, forebyggende og dagbehandlende område	15				6	8	1	
Social- og sundhedspersonale	363		26	72	88	101	66	9
Socialpædagoger og pædagogisk personale døgninstitution mv.	78		3	12	12	24	26	
Socialrådgivere/socialformidlere	97		14	29	21	25	8	1
Specialarbejdere mv.	7				2	2	2	1
Syge- og Sundhedspersonale	104		6	22	34	29	12	1
Syge- og Sundhedspersonale	10			1	2	4	3	
Tandklinikassistenter	17		1	4	3	7	3	
Tandlæger	9			1	4	3	1	
Teknisk Service	46		9	5	5	10	15	

Kilde: KMD OPUS.



Medarbejderes anciennitet

Siden vi udgav Vores arbejdsplads i tal i 2023, har vi ændret på, hvordan vi opgør anciennitetskategorierne, som fremgår af tabel 9. Det betyder, at anciennitet er opgjort ud fra det antal måneder, man har været ansat, frem for hele år. Et eksempel er kategorien 0-2 år, som fremover vil tælle de medarbejdere som har mellem 0-24 måneders anciennitet. Har man været ansat i 2 år og 1 måned – altså 25 måneder, vil man fremover tælle med i kategorien 2-5 år.

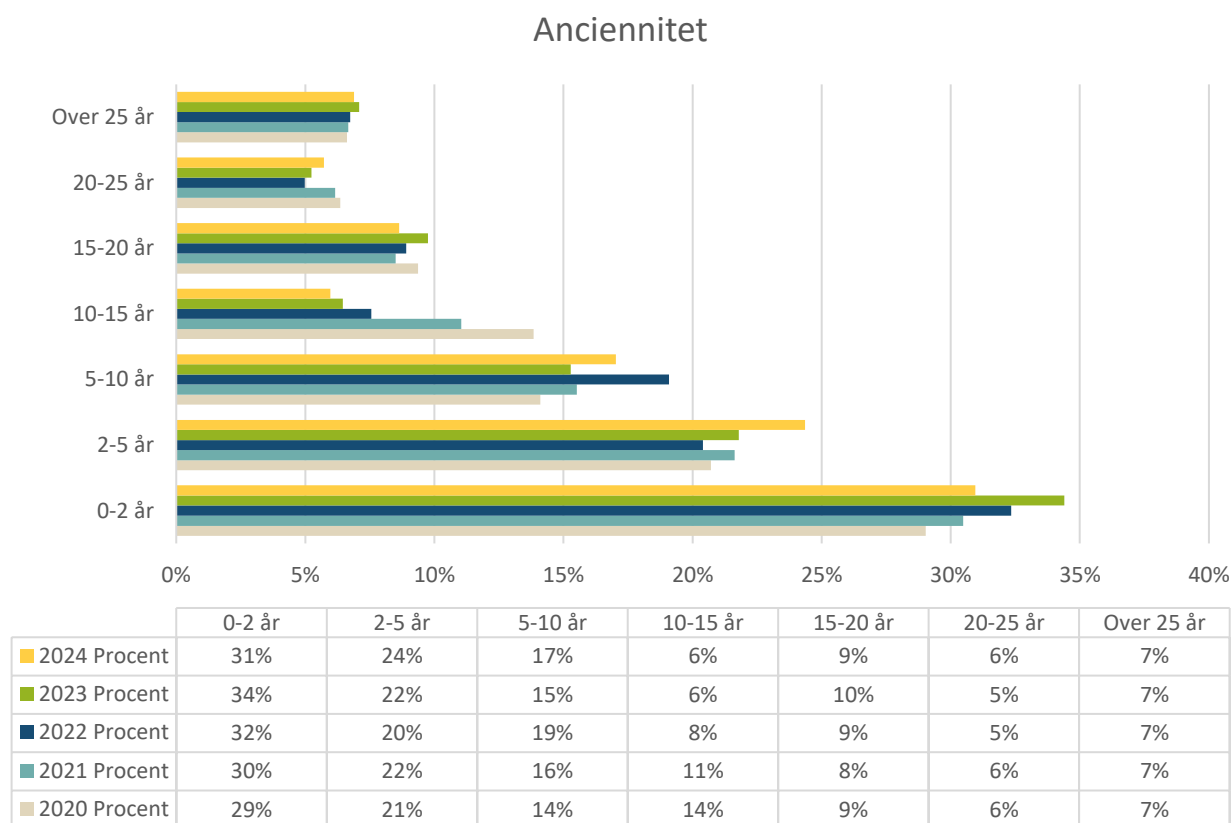
Ændringen er lavet for at præcisere tallene, så de afspejler virkeligheden bedst muligt. Ændringen påvirker den procentvise fordeling mellem kategorierne sammenlignet med sidste års udgave. Vi har derfor korrigeret data fra de forrige år, så der ud fra nedenstående tabel kan sammenlignes mellem årene. Der kan således ikke sammenlignes med data fra sidste års udgivelse af Vores arbejdsplads i tal.

I 2024 er i alt 450 medarbejdere startet i Gribskov Kommune. Dette er med til at påvirke andelen af medarbejdere, der har været ansat mellem 0-2 år, som siden 2023 er faldet fra 34% i 2023 til 31% i 2024.

Kigger vi på andelen af medarbejdere på 2-5 års anciennitet, er der i 2024 sket en stigning fra 22% i 2022 til 24% i 2024. Ligeledes er der sket en stigning i andelen af medarbejdere med 5-10 års erfaring, fra 15% i 2023 til 17% i 2024. Stigningen viser en tendens til, at flere medarbejdere bliver i deres ansættelse i Gribskov Kommune i længere tid, og at vi siden 2023 er blevet bedre til at fastholde de medarbejdere, som har været ansat i Gribskov Kommune over 2 år.

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, hvorfor mange ønsker at være ansat her i mange år, så vi kan anvende denne viden i vores arbejde med at styrke medarbejdernes tilknytning til Gribskov Kommune som arbejdsplads.

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 indenfor den givne overenskomst.

Tabel 10: Gennemsnitlig erfaring indenfor fagområde

Overenskomstområde	2024	2023	2022	2021	2020
I alt	14,0	13,7	13,3	13,3	13,5
Administration og it mv.	17,5	16,5	16,1	15,3	14,8
Akademikere	14,1	14,5	13,9	14,4	14,9
Bygningskonstruktører	6,5	5,4	6,5	7,2	8,0
Chefer	8,9	7,3	9,3	7,8	6,8
Daginstitution- og klubpædagoger	15,0	15,8	16,0	15,8	16,0
Dagplejere	21,7	21,5	21,5	24,0	23,9
Fysio- og Ergoterapeuter og Jordemødre	13,8	12,8	13,0	12,2	14,0
Husassistenter	12,7	10,6	9,1	9,2	9,0
Håndværkere og IT-supportere m.fl.	26,5	23,9	22,7	17,6	16,6
Ledere m.fl., undervisningsområdet	4,8	5,2	4,1	3,1	3,0
Ledere/mellemledere ved kommunal ældreomsorg	13,5	10,8	8,8	13,3	12,3
Lærere m.fl. i folkeskole og specialundervisning	15,3	15,1	14,3	14,0	14,3
Musikskolelærere	15,6	15,1	15,3	16,5	16,6
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter	12,0	11,1	11,1	11,9	11,0
Pædagogisk personale, forebyggende og dagbehandlende område	19,6	18,7	15,8	14,5	15,0
Pædagogisk uddannede ledere	7,0	6,1	5,5	6,3	3,7
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	11,9	11,7	11,2	12,4	13,4
Social- og sundhedspersonale	11,5	11,4	10,5	11,1	10,5
Socialpædagoger m.fl. v/ døgninstitutioner	18,4	17,4	17,0	16,2	15,1
Socialrådgivere og socialformidlere	11,2	10,1	9,3	8,9	9,3
Specialarbejdere mv.	17,3	16,8	12,5	6,7	13,9
Syge- og Sundhedspersonale, basis	14,9	15,3	14,8	15,7	15,4
Syge- og Sundhedspersonale, ledere	15,5	9,4	10,0	4,8	5,8
Tandklinikassistenter	15,6	15,9	15,4	17,0	16,7
Tandlæger	11,8	11,3	10,3	13,3	15,7
Teknisk Service	13,1	13,6	11,6	11,5	11,8

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.



Lønniveau og lønudvikling fordelt på overenskomstgruppe

I Gribskov kommune havde vi i 2024 en samlet årlig lønudgift på omkring 1,1 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 feriegødtgørelse medregnes ikke i nedenstående tabel.

Siden december 2023 er der sket en stigning i gennemsnitslønnen, svarende til en gennemsnitlig lønstigning på 6,7%, hvoraf 5,3% kommer fra de overenskomstbestemte lønstigninger. Af tabel 11 fremgår det, at Social- og Sundhedspersonale har oplevet den højeste gennemsnitlige lønstigning i perioden december 2023 til december 2024 efterfulgt af pædagogmedhjælpere og pædagogiske

assistenter samt pædagogisk personale ved daginstitutioner, klub og skolefritidsordninger.

Lønudgifterne er bl.a. afhængige af medarbejderens anciennitet og erfaring. Eftersom medarbejdersammensætningen kan variere hen over årene, kan der derfor 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. 17 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 2023, vil fremstå højere, end hvad den gennemsnitlige AC-medarbejder får i løn.

Tabel 11: Gennemsnitsløn december 2023 og lønudvikling fordelt på overenskomstområde

Overenskomst	Samlet løn	Samlet lønstignings%
I alt	46.145	6,7%
Administration og it mv.	47.807	5,5%
Akademikere	57.369	3,7%
Lærere m.fl. i folkeskolen og specialundervisning	50.800	6,0%
Pædagogisk personale ved daginstitution/klub/skolefritidsordninger	42.099	6,3%
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	33.488	6,6%
Social- og sundhedspersonale	38.100	7,0%
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	43.480	6,2%
Socialrådgivere/socialformidlere	48.057	5,1%
Syge- og Sundhedspersonale, basis	47.675	5,0%
Teknisk Service	39.566	4,0%

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.



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 2024.

I 2024 var Gribskov Kommunes personaleomsætning 22,2%. Det svarer til, at lidt over hver femte medarbejder har fratrådt sin stilling inden for det seneste år. Sammenlignet med 2023 er dette et en stigning på 1,7%-point.

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

I beregningen af den samlede personaleomsætning indgår både ekstern og intern personaleomsætning. Hvor den eksterne personaleomsætning giver et billede af hvor mange medarbejdere, der ikke længere er ansat, giver den interne personaleomsætning et billede af andelen af medarbejderne, der har skiftet stilling og dermed flyttet fra en enhed til en anden. I 2024 gør dette sig særligt gældende

i Center for Dagtilbud og skoler, som har en øget personaleomsætning sammenlignet med 2023. Stigningen skyldes, at vi i sommeren 2024 åbnede Horisonten, der er en ny skole for børn med særlige behov. Mange medarbejdere fra kommunens andre skoler flyttede i den forbindelse med over til den nye skole og tæller derfor med i personaleomsætningen, hvilket også afspejler sig i tabel 13.

I beregning af personaleomsætningen indgår alle månedslønnede medarbejdere undtagen elever, studerende og tidsbegrænsede ansatte. Medarbejdere på orlov, eller som 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.

Når vi i nedenstående tabel 12 og 13 kigger på 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	Afgang	Antal månedslønnede medarbejdere (gns.) 2024	Personaleomsætning 2024	2023
Gribskov Kommune i alt	435	-452	2.041,4	22,2%	20,4%
Center for Beskæftigelse og Social	65	-56	270,3	20,7%	26,9%
Center for Byudvikling og Kultur	20	-16	99,0	16,2%	19,8%
Center for Dagtilbud og Skoler	175	-189	787,9	24,1%	16,5%
Center for Koncernstyring og IT	5	-12	50,8	23,4%	13,1%
Center for Sociale Indsatser	33	-32	149,8	21,4%	23,2%
Center for Strategi og HR	5	-7	48,8	14,1%	17,5%
Center for Sundhed og Omsorg	114	-129	515,9	25,0%	24,4%
Center for Teknik og Borgerservice	18	-11	115,1	9,5%	17,8%

Kilde: KMD



Som det fremgår af tabel 13, er personaleomsætningen i 2024 steget for flere af de store overenskomstgrupper sammenlignet med 2023. Stigningen er særligt markant blandt det pædagogiske personale i daginstitutioner, klubber og skolefritidsordninger, hvor den er steget fra 18% i 2023 til 27% i 2024.

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

I nedenstående tabel 13 fremgår ledere ikke. Vi har i denne udgave af *Vores arbejdsplads i tal* valgt at tage de forskellige lederes overenskomstgrupper ud af tabellen for i stedet at beskrive den samlede personaleomsætning for alle kommunens ledere. Dette har vi valgt for at give et retvisende billede, da ikke alle ledere placeres i separate overenskomstgrupper. Fx indplaceres ledere ansat på overenskomsten for

akademikere i samme gruppe som almindelige medarbejdere.

I Gribskov kommune er der, uagtet overenskomstgruppe, fratrådt 27 ledere. Dette svarer til, at næsten hver fjerde leder er fratrådt deres stilling i 2024. Årsagerne er forskellige. Uanset årsagen ved vi, at det påvirker en medarbejdergruppe, når en leder stopper og en ny leder starter. Derfor vil vi fremadrettet have et større fokus på ledertrivsel for at fastholde og understøtte en attraktiv arbejdsplads for ledere og medarbejdere.

Vi ved, at en god onboarding bidrager til følelsen af at høre til. Derfor lancerede vi i 2024 en ny proces for pre- og onboarding af nye ledere, som fremadrettet vil bidrage til, at nye ledere bliver godt klædt på, når de starter i Gribskov Kommune.

Tabel 13: Personaleomsætning fordelt på overenskomst

Overenskomst	Antal månedslønnede medarbejdere (gns.) 2024	Personaleomsætning 2024	Personaleomsætning 2023
Administration og it mv.	176	16,6%	15,7%
Akademikere	155	19,9%	20,9%
Bygningskonstruktører	8	0,0%	26,8%
Dagplejere	29	6,9%	12,9%
Deltidsbeskæftiget brandpersonale	39	2,7%	10,2%
Fysio- og Ergoterapeuter og Jordemødre	41	19,7%	17,0%
Husassistenter	19	38,0%	11,8%
Håndværkere og IT-supportere m.fl.	12	8,3%	10,0%
Lærere m.fl. i folkeskole og specialundervisning	276	22,4%	13,9%
Musikskolelærere	13	7,7%	23,7%
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter	42	23,8%	38,6%
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	160	26,8%	23,2%
Pædagogisk personale daginstitution/klub/skolefritidsordning	240	27,0%	18,0%
Pædagogisk personale, forebyggende og dagbehandlende område	15	13,0%	20,5%
Social- og sundhedspersonale	363	26,6%	24,5%
Socialpædagoger og pædagogisk personale døgninstitution mv.	78	23,6%	27,7%
Socialrådgivere/socialformidlere	97	22,8%	35,7%
Specialarbejdere mv.	7	31,0%	0,0%
Syge- og Sundhedspersonale, basis	104	18,7%	25,4%
Tandklinikassistenter	17	11,4%	22,9%
Tandlæger	9	12,5%	0,0%
Teknisk Service	46	24,4%	19,9%

Kilde: KMD



Antal stillingsopslag

Vi har i alt slået 300 stillinger op i 2024. Dette er et fald på 15 stillingsopslag i forhold til 2023, hvor der blev slået 315 stillinger op.

I 2024 har Center for Sundhed og Omsorg søgt efter flest medarbejdere efterfulgt af Center for Dagtilbud og Skoler og Center for Beskæftigelse og Social. Dette er naturligt, da det også er de 2 største centre målt på medarbejdere. Ud af de 6 stillinger, som Center for Strategi og HR har slået op i 2024, er 1 stillingsopslag på elever, som fordeles i de andre centre. I 2023 udgjorde de 4 ud af i alt 12 stillingsopslag.

Som det fremgår af tabel 14, har vi igen i 2024 søgt efter flest medarbejdere på de borgernære områder. Der ses særligt en stigning i antallet af stillingsopslag i Center for beskæftigelse og Social og et fald i antal i Center for Sociale Indsatser. Dette skyldes, at der i august 2024 blev gennemført en omorganisering, som bl.a. betød, at alle sociale tilbud på voksenområdet blev flyttet fra Center for Sociale Indsatser til Center for Beskæftigelse og Social.

Derudover blev tandplejen flyttet fra Center for Dagtilbud og Skoler til Center for Sociale Indsatser, mens det sociale ungeområde for 14-17-årige blev overført fra Center for Beskæftigelse og Social til Center for Sociale Indsatser.

I nedenstående rekrutteringsdata er alle stillingsopslag fra 2024 placeret i de nye centre, mens data fra 2023 og 2022 er placeret i de gamle centre fra før omorganiseringen. Derfor kan data for 2023 og 2024 ikke sammenlignes direkte.

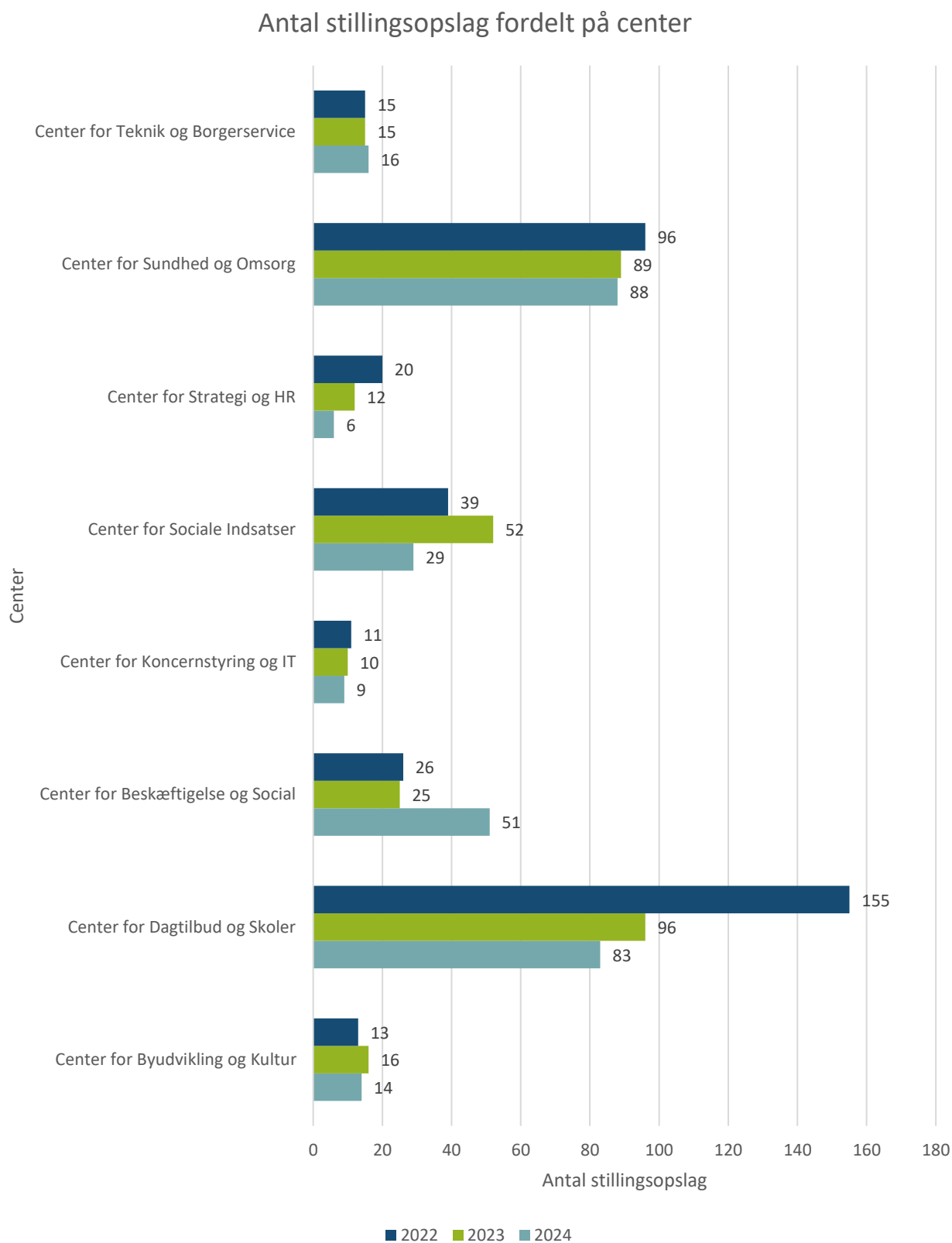
Siden 2022 har Center for Sundhed og Omsorg anvendt "stående opslag" på SOSU-stillingerne, hvilket betyder, at de ansætter flere medarbejdere pr. stillingsopslag. Derfor er det vigtigt at notere sig, at antallet af stillingsopslag ikke er ens med antallet af nyansatte medarbejdere for 2023.

I 2024 har PlejeGribskov fortsat gjort brug af "stående opslag" på ovennævnte stillinger. Derimod er Helhedsplejen begyndt at have en synlig ansøgningsfrist på deres stillingsopslag. Denne ændrede praksis kan være årsag til, at antallet af stillingsopslag på Social- og sundhedsassistenter er steget i 2024, hvilket fremgår af tabel 15. Derudover kan denne ændrede praksis være årsag til en stigning i antal genopslag i centeret.

Foruden stigningen i antallet af stillingsopslag på Social- og sundhedsassistenter, ses der i tabel 15 et fald i antallet af stillingsopslag på pædagoger i 2024. Faldet kan have mange årsager, men data viser, at flere kandidater ansættes på samme stillingsopslag. Dette gælder både på dagtilbud- og skoleområdet og på socialområdet.



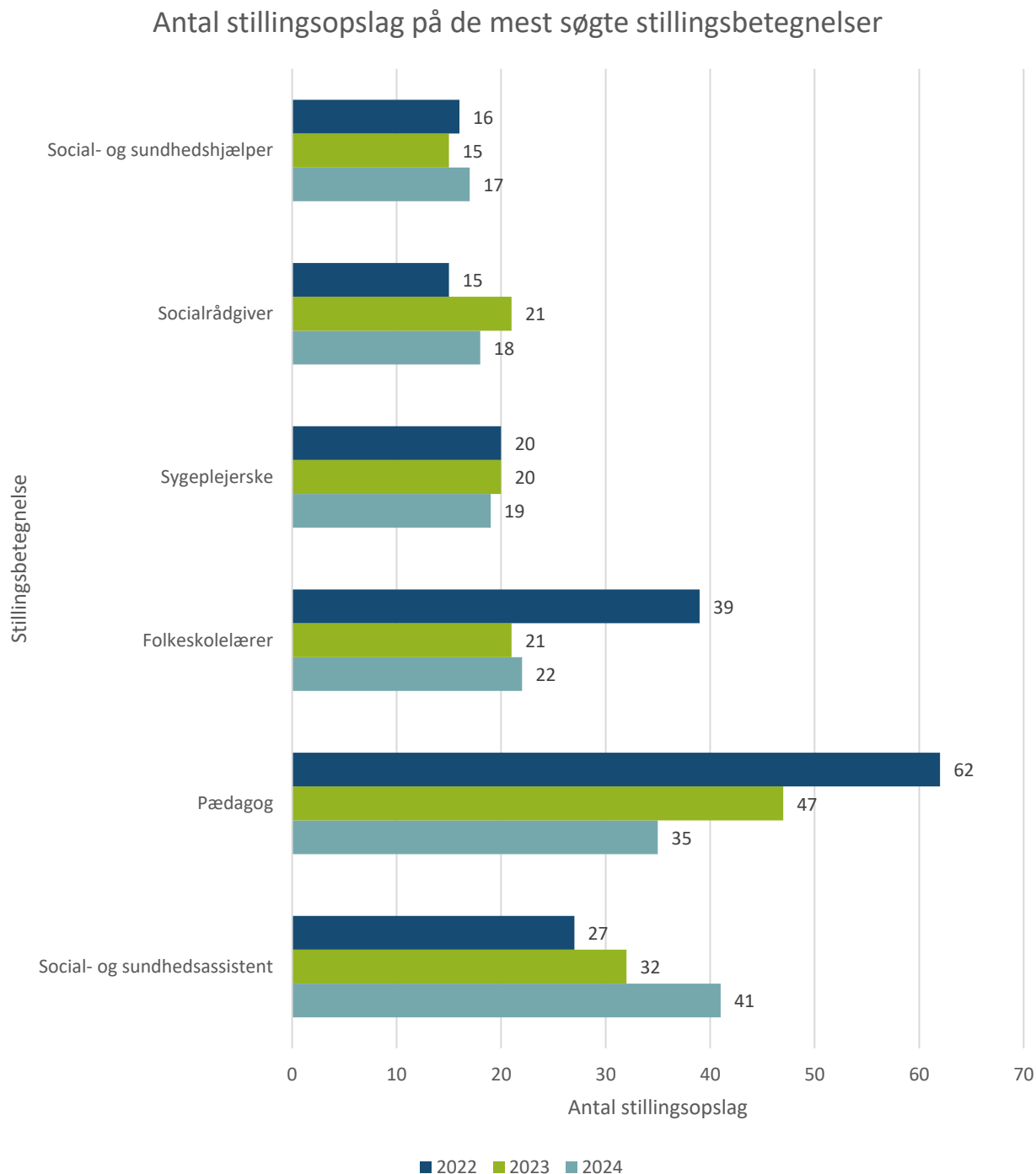
Tabel 14: Antal stillingsopslag fordelt på center



Kilde: Signatur, Rekrutteringssystem.



Tabel 15: Antal stillingsopslag fordelt på de stillingsbetegnelser vi har søgt flest af i 2022 - 2024



Kilde: Signatur, Rekrutteringssystem.



Genopslag

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

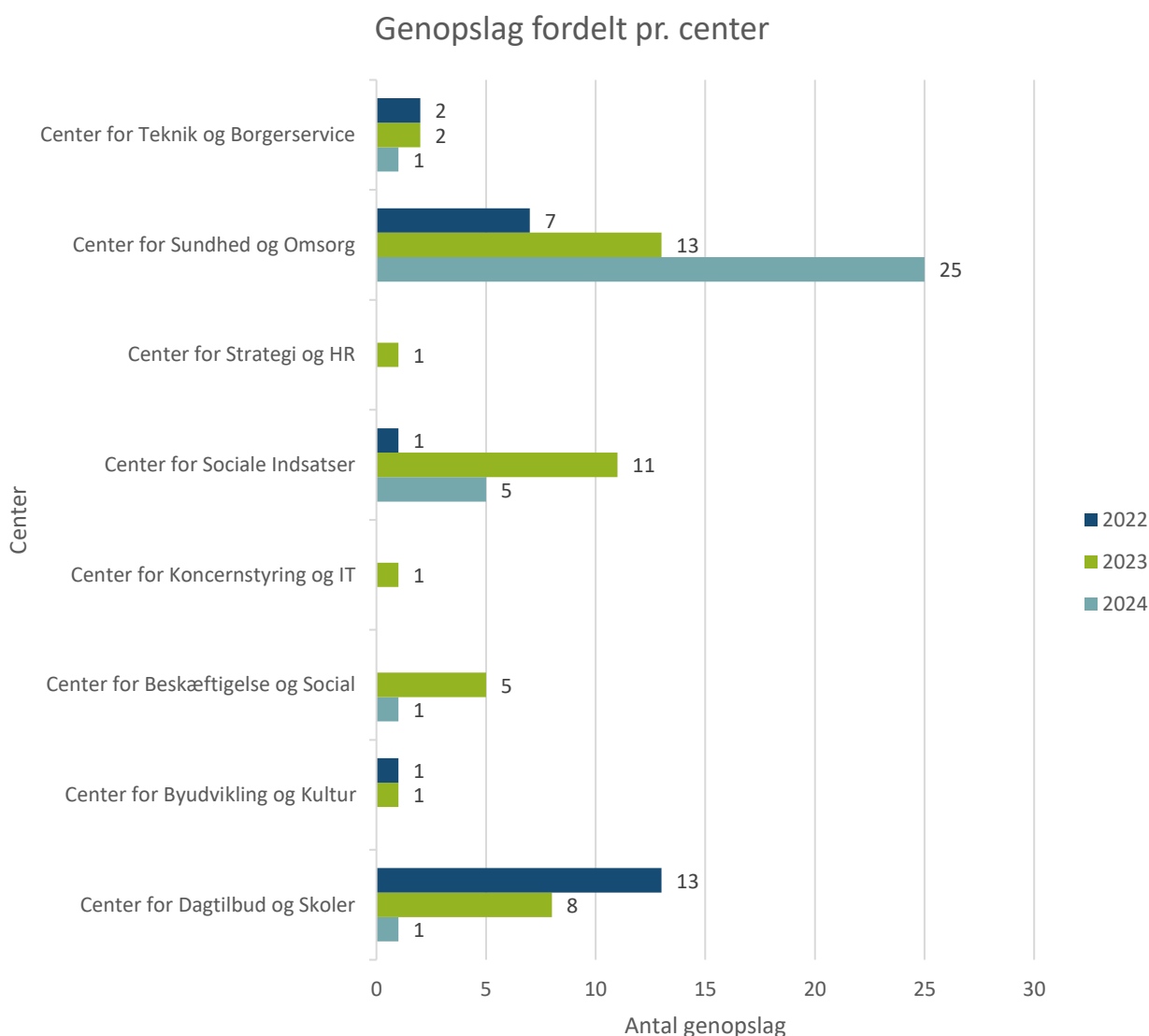
Der er indimellem rekrutteringsprocesser, hvor det ikke lykkes at finde det rette match. Her må vi slå stillingen op igen som et genopslag.

Vi har registreret 33 genopslag i 2024, svarende til 11% af alle stillingsopslag. Dette er et fald på 2,3 procentpoint svarende til 2023.

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 2024 har haft flere stående opslag på SOSU-stillingerne på plejecentrene. 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



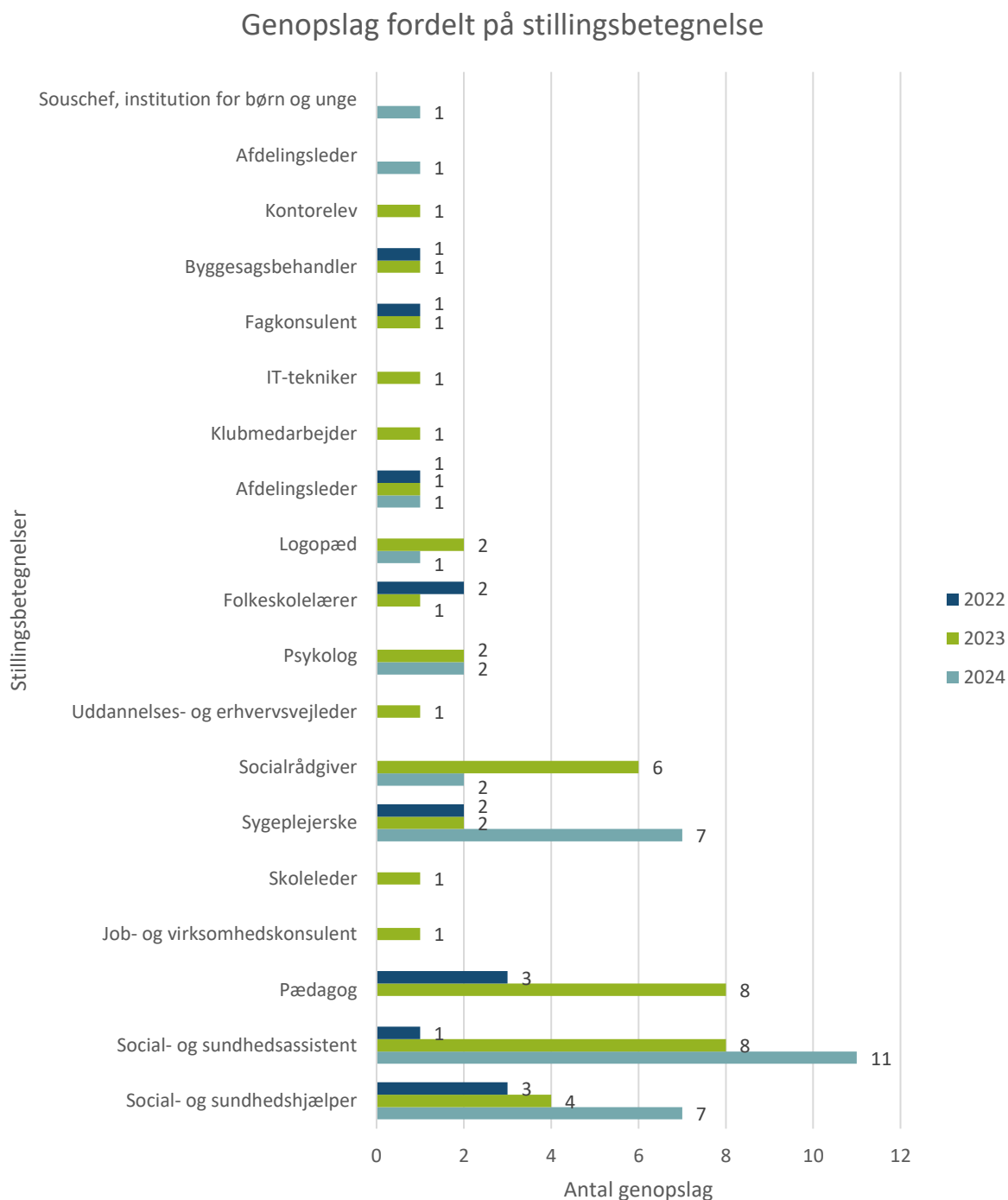
Kilde: Signatur, Rekrutteringssystem.



Nedenfor ses antallet af genopslag fordelt på stillingsbetegnelse. Af tallene fremgår det, at det særligt er sygepleje- og SOSU-stillinger, som har resulteret i et genopslag i 2024. Stigningen kan skyldes, at Helhedsplejen er gået væk fra at anvende "stående opslag".

Derudover ses der ingen eller få genopslag på bl.a. pædagoger, folkeskolelærere og pædagoger, hvilket der har været de forrige år.

Tabel 17: Antal genopslag fordelt på stillingsbetegnelse



Kilde: Signatur, Rekrutteringssystem.



Sygefravær



Sygefraværsprocent fordelt på kort- og langtidssygefravær

I Gribskov Kommune har vi i 2024 et samlet sygefravær på 7,0%, hvilket er et fald i forhold til 2023, hvor sygefraværet var 7,5 %.

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 17,7 fraværdsdage i 2024.

Den samlede sygefraværsprocent på 7,0% vedrører 2,8% langtidssygefravær over 30 dage, 0,5% mellemlangt sygefravær mellem 15-30 dage og 3,8% korttidssygefravær.

Faldet i sygefraværet skyldes særligt et fald i korttidssygefraværet, som samlet er faldet fra 4,2% i 2023 til 3,8% i 2024.

Korttidssygefravær skyldes ofte almindelig sygdom, fx influenza eller pludselig opstået skade, der skal behandles.

Ligesom tidligere år har særligt vintermånederne været påvirket af korttidssygefravær. Dette er en normal tendens, da medarbejdere her oftere rammes af almindelige sæsonbestemte sygdomme som fx influenza.

I 2023 igangsatte vi en fokuseret sygefraværsindsats, som fortsatte ind i 2024, da

Hovedudvalget besluttede, at arbejdet med at nedbringe sygefraværet var ét af tre fokusområder i arbejdsmiljøfokus for 2024.

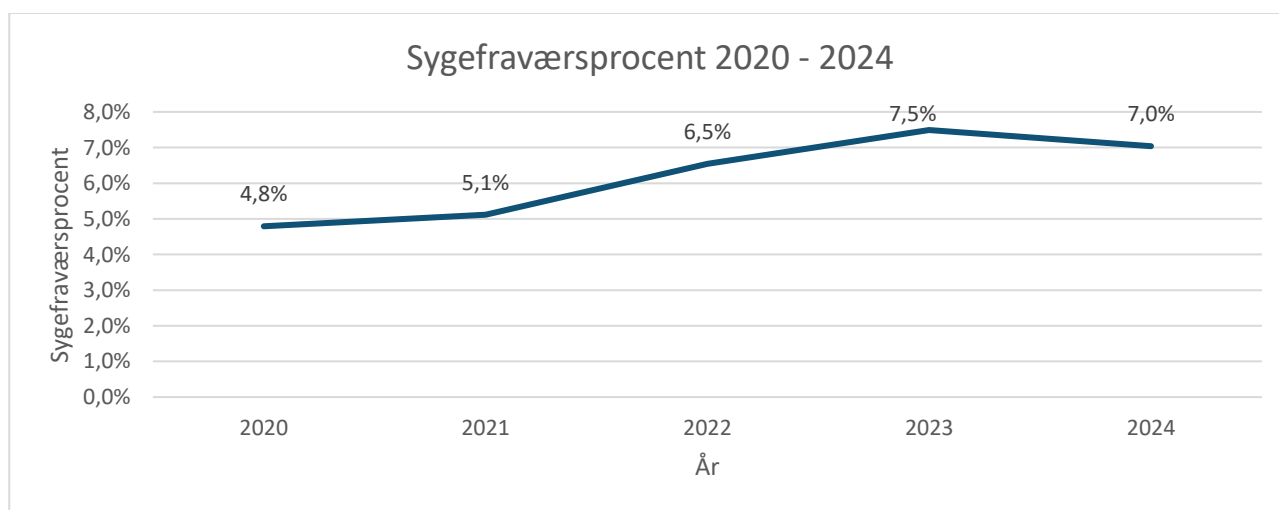
Igennem året har vi udviklet nye opfølgingsværktøjer og sygefraværstatistik, der giver lederen et bedre udgangspunkt for at følge sygefraværet.

Indsatsen med at forebygge sygefravær sker 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 arbejdsmiljø, hvor der er fokus på god hygiejne, et stærkt arbejdsfællesskab og generel god dialog mellem leder og medarbejder samt kolleger imellem.

Dette arbejde blev i efteråret støttet op af undervisning for CenterMED, Lokaludvalg og arbejdsmiljøgrupper. Fokus var på, hvordan arbejdsmiljøorganisationen kan arbejde med sygefravær både på gruppe- og organisationsniveau.

Samtidig med den lokale indsats følges der også op og arbejdes med sygefraværet på det organisatoriske niveau gennem HR-opfølgingsmøder med ledere og HR-Partnere. Opfølgingsmøderne sikrer en kontinuerlig opfølgning og forankring af indsatsen.

Tabel 18: Sygefraværsprocent fordelt på kort- og langtidssygefravær



Kilde: KMD OPUS



Tabel 19: Sygefraværspcent fordelt på kort- og langtidssygefravær

		Sygefraværspct.	Kort sygefravær	Langt sygefravær (15-30 dage)	Langt sygefravær (31+ dage)	Antal sygefraværdsdage pr. årsværk
2024	1. kvartal	7,4%	4,3%	0,4%	2,7%	
	2. kvartal	6,7%	3,4%	0,5%	2,7%	
	3. kvartal	6,1%	3,2%	0,4%	2,4%	
	4. kvartal	8,1%	4,3%	0,5%	3,3%	
	Total	7,0%	3,8%	0,5%	2,8%	17,7 dage
2023	1. kvartal	8,5%	5,1%	0,4%	3,0%	
	2. kvartal	6,7%	3,1%	0,5%	3,0%	
	3. kvartal	5,8%	2,9%	0,4%	2,4%	
	4. kvartal	9,0%	5,5%	0,4%	3,2%	
	Total	7,5%	4,2%	0,4%	2,9%	18,9 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%	4,8%	0,6%	2,6%	
	Total	6,5%	3,6%	0,5%	2,4%	17,1 dage
2021	1. kvartal	5,0%	2,3%	0,3%	2,3%	
	2. kvartal	4,8%	2,4%	0,3%	2,1%	
	3. kvartal	4,4%	2,2%	0,2%	2,0%	
	4. kvartal	6,4%	3,5%	0,4%	2,5%	
	Total	5,1%	2,6%	0,3%	2,2%	13,2 dage
2020	1. kvartal	5,7%	3,2%	0,4%	2,1%	
	2. kvartal	4,0%	1,8%	0,4%	1,8%	
	3. kvartal	4,4%	2,0%	0,4%	2,0%	
	4. kvartal	5,0%	2,5%	0,3%	2,2%	
	Total	4,8%	2,4%	0,4%	2,0%	12,4 dage

Kilde: KMD OPUS



Sygefravær i pct. fordelt på overenskomstgruppe

I nedenstående tabel 20 ses det, at medarbejdere på velfærdsområdet generelt har en højere sygefraværspcent end de resterende overenskomstgrupper. Sygeplejersker, social- og sundhedspersonale, Husassistenter samt Omsorgsmedhjælpere og pædagogiske

assistenter har den højeste sygefraværspcent.

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

Tabel 20: Sygefraværspcent og sygefraværspdage fordelt på overenskomster

Overenskomstområde	Antal månedsløn- nede medarbejdere (gns.) 2024	Sygefraværspcent 2024
Administration og it mv.	175,2	4,2%
Akademikere	155,0	3,2%
Bygningskonstruktører	7,5	3,3%
Chefer, KL	12,7	0,2%
Dagplejere	28,6	5,4%
Deltidsbeskæftiget brandpersonale	37,8	0,1%
Fysio- og Ergoterapeuter og Jordemødre	40,6	5,4%
Husassistenter	18,7	12,7%
Håndværkere og IT-supportere m.fl.	11,8	5,4%
Ledere/mellemledere ved kommunal ældreomsorg	8,1	7,0%
Ledere m.fl., undervisningsområdet	22,3	1,1%
Lærere m.fl. i folkeskole og specialundervisning	273,7	7,0%
Musikskolelærere	12,9	1,9%
Omsorgsmedhjælpere samt pædagogiske assistenter	41,1	9,4%
Pædagogisk uddannede ledere	34,0	3,7%
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	157,7	8,0%
Pædagogisk personale daginstitution/klub/skolefritidsordning	238,6	7,9%
Pædagogisk personale, forebyggende og dagbehandlende område	15,3	6,6%
Social- og sundhedspersonale	352,9	9,9%
Socialpædagoger og pædagogisk personale døgninstitution mv.	77,0	7,5%
Socialrådgivere/socialformidlere	96,0	7,2%
Specialarbejdere mv.	6,5	5,4%
Syge- og Sundhedspersonale, basis	101,8	9,6%
Syge- og Sundhedspersonale, ledere	9,9	13,7%
Tandklinikassistenter	17,0	3,6%
Tandlæger	8,5	3,1%
Teknisk Service	45,0	5,2%

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 21 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 21 viser, at Gribskov Kommune har det højeste sygefravær, hvis vi sammenligner med vores nabokommuner til trods for, at sygefraværet er faldet i 2024. 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 21: Sygefraværsdagsværk pr. årsværk sammenlignet med omegnskommuner

	2022	2023	2024
Gribskov	18,5	18,7	17,7
Hillerød	18,4	17,0	16,3
Frederikssund	19,5	18,6	17,0
Fredensborg	16,7	17,5	17,0
Halsnæs	19,7	17,8	16,0
Helsingør	19,0	16,2	15,5

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.



Arbejdsulykker



Antal ulykker fordelt på skadesmåde

I Gribskov Kommune vægter vi arbejdet med vores arbejdsmiljø højt.

Selvom vi hver dag arbejder på at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø, kan uheldet være ude, og en medarbejder kommer fysisk eller psykisk til skade.

I 2024 er der registreret i alt 361 arbejdsulykker. Dette tal indeholder både ulykker med og uden sygefravær. Dermed ses en stigning i antallet af arbejdsulykker på 71 anmeldelser sammenlignet med 2023.

I 2024 har vi fortsat arbejdet med at sikre bedre data i forbindelse med registrering af hændelser til brug for analyse af, hvordan vi forebygger lignende hændelser. I den forbindelse har der været et fokus på, at alle arbejdsulykker registreres, og det kan derfor være én af årsagerne til stigningen i 2024.

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.

De fleste ulykker anmeldes med forventet fravær under 1 dag: 282 ud af 361 anmeldte ulykker. Størstedelen af disse relaterer sig til vold og trusler, håndtering af person samt faldulykker.

I alt er der 79 af de registrerede ulykker i 2024, der har én eller flere sygedage. Flest anmeldte skader skyldes håndtering af personer og ting, fald eller ved vold og trusler.

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

Fravær over 1 dag	2024	2023	Fravær under 1 dag	2024	2023
I alt	79	59	I alt	282	231
Håndtering af person	21	16	Fysisk vold pga. slag/spark	64	52
Fald	19	20	Håndtering af person	53	59
Håndtering af ting	6	5	Psykisk vold og trusler	32	21
Knæk/vrid	6	6	Fald	23	35
Psykisk vold og trusler	6	3	Psykisk - Pludselig forskrækkelse	15	12
Fysisk vold pga. slag/spark	5	4	Fysisk vold pga. bid/riv	13	8
Fysisk vold pga. bid/riv	2	0	Knæk/vrid	13	7
Fysisk vold pga. skub	2	0	Håndtering af ting	12	11
Psykisk - Belastende klager	1	2	Psykisk - Chikane	11	1
Psykisk - Chikane	1	0	Fysisk vold pga. skub	9	1
Stik. Kanyle	1	0	Stik. Kanyle	6	8
Trafik	1	0	Psykisk - Belastende klager	5	3
Psykisk - Pludselig forskrækkelse	0	2	Fysisk vold pga. stop af konflikt	2	7
Fysisk vold pga. stop af konflikt	0	1	Trafik	2	0
Anden årsag	7	0	Psykisk - Mobning	1	1
Ikke oplyst	1	0	Anden årsag	12	4
			Ikke oplyst	9	0

Kilde: Virk



Antal ulykker fordelt på stillingsbetegnelser

Ulykkeshændelser med fravær over 1 dag sker fortsat primært i de borgernære funktioner på velfærdsområdet.

Særligt har det været social- og sundhedsmedarbejdere som i 2024 har været udsat for flest ulykker, der medfører fravær over 1 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 og det pædagogiske område, at medarbejdere udsættes for fysisk vold pga. spark, slag eller hændelser i forbindelse med håndtering af personer.

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

Stillingsbetegnelse	Håndtering af person	Fald	Håndtering af ting	Knæk /vrid	Psykisk vold og trusler
I alt	21	19	6	6	6
Almindeligt kontorarbejde	1	1			
Andet arbejde	1		1		
Andet omsorgsarbejde inden for sundhedsområdet		1			
Arbejde inden for farmaci	1				
Arbejde med opfyldning af lager og butik			1		
Brandslukningsarbejde		1			
Børneomsorgsarbejde	1	1		1	
Køkkenhjælp mv.		1			
Ledelse af hovedaktiviteten inden for det sociale område		1			
Ledelse af hovedaktiviteten inden for undervisningsområdet			1		1
Malerarbejde			1		
Manuelt skovarbejde		1			
Omsorgsarbejde på institutioner og hospitaler (ekskl. plejehjem)	1				2
Pædagogisk arbejde	2	2		2	1
Servicearbejde			1		
Social- og sundhedsarbejde i private hjem (inkl. plejehjem)	9	5	1	2	2
Socialrådgivningsarbejde		1			
Specialpædagogisk arbejde	1	2			
Sundhedsarbejde	1				
Sygeplejerskearbejde	1			1	
Undervisning på grundskoleniveau (inkl. 10. klasse)	2	2			

Kilde: Virk



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

Stillingsbetegnelse	Fysisk vold pga. slag/spark	Håndtering af person	Psykisk vold og trusler	Fald
I alt	64	53	32	23
Almindeligt kontorarbejde		1	1	
Andet arbejde	1		1	1
Andet omsorgsarbejde inden for sundhedsområdet	6	2	1	
Andet rednings- og overvågningsarbejde (ekskl. ambulancebehandlere)				2
Arbejde med analyse og rådgivning inden for HR		1		
Arbejde med opfyldning af lager og butik		1		
Arbejde med personaleudvikling og -oplæring			1	
Børneomsorgsarbejde	3	5	3	1
Ejendomsinspektørarbejde				1
Fysioterapeut- og afspændingspædagogarbejde		1		
Jobformidling		1	3	
Ledelse af hovedaktiviteten inden for pædagogisk arbejde med og omsorg for børn	1			
Omsorgsarbejde på institutioner og hospitaler (ekskl. plejehjem)	7	4	5	1
Pædagogisk arbejde	10	9	1	6
Social- og sundhedsarbejde i private hjem (inkl. plejehjem)	6	9	4	3
Socialt rådgivningsarbejde på mellemniveau			1	
Socialrådgivningsarbejde			1	
Specialpædagogisk arbejde	23	17	5	1
Specialundervisning	2		2	1
Sygeplejerskearbejde		1	1	1
Undervisning på grundskoleniveau (inkl. 10. klasse)	5	1	2	5

Kilde: Virk



Antal ulykker fordelt på anciennitet

I Gribskov ser vi med stor alvor på samtlige ulykkeshændelser. I forbindelse med arbejdsmiljøfokus for 2023 – 2024 besluttede Hovedudvalget i 2023, at forebyggelsen af vold og trusler samt håndteringen af digital chikane indgår som fokusområder. Det er efterfølgende besluttet, at dette fokusområde fortsætter ind i 2025.

Som en del af rekrutterings- og fastholdelsesstrategien igangsatte vi i 2023 arbejdet med pre- og onboarding, hvilket er fortsat ind i 2024, og som ligeledes fortsætter ind i 2025. 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.

Dette skyldes bl.a., at vi fortsat ser en tendens til, at de fleste ulykkeshændelser sker 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 25 og 26 illustrerer vigtigheden af, at vi som arbejdsgiver sørger for en god introduktion af nye medarbejdere og har et særligt fokus i introduktionen for at forebygge arbejdsulykker.

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	Antal
Håndtering af person	15	3	2			1		21
Fald	8	3	3	2	2		1	19
Anden årsag	3	3					1	7
Håndtering af ting	5	1						6
Knæk/vrid	6							6
Psykisk vold og trusler	3	1	2					6
Fysisk vold pga. slag/spark	3	1			1			5
Fysisk vold pga. bid/riv	1		1					2
Fysisk vold pga. skub	1	1						2
Ikke oplyst						1		1
Psykisk - Belastende klager	1							1
Psykisk - Chikane		1						1
Stik. Kanyle	1							1
Trafik	1							1
I alt	48	14	8	2	3	2	2	79

Kilde: Virk



Tabel 26: 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	Antal
Fysisk vold pga. slag/spark	41	12	7	1	1		2	64
Håndtering af person	37	10	2	1	2	1		53
Psykisk vold og trusler	18	5	3	3	1	2		32
Fald	14	3	2	1	1	2		23
Psykisk - Pludselig forskrækkelse	8		3	1	2		1	15
Fysisk vold pga. bid/riv	8	2	1		2			13
Knæk/vrid	9	1	2		1			13
Anden årsag	3	3	3			2	1	12
Håndtering af ting	7	2	1		1	1		12
Psykisk - Chikane	5	2	2		1		1	11
Fysisk vold pga. skub	5	3	1					9
Ikke oplyst	8		1					9
Stik. Kanyle	4	1	1					6
Psykisk - Belastende klager	1	3	1					5
Fysisk vold pga. stop af konflikt	2							2
Trafik	2							2
Psykisk - Mobning	1							1
I alt	173	47	30	7	12	8	5	282

Kilde: Virk



Gribskov som uddannelsessted



Uddannelse i Gribskov Kommune

I Gribskov har vi et stort fokus på uddannelse, og vi vil være kendt som en attraktiv og ressourcestærk 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. Det drejer sig om følgende uddannelser:

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

Som en del af vores strategi for Tilknytning og Tiltrækning kommer vi i de følgende år til at udvikle uddannelsesindsatsen yderligere – og vi er allerede begyndt.

Vi samarbejder på tværs af kommunen og de selvejende institutioner, erhvervsskolerne og de faglige organisationer om at tilrettelægge gode uddannelsesforløb. Vi indgår også i tværkommunalt samarbejde i forhold til kvalitetssikring, rekruttering og fastholdelse af velfærdsuddannelserne.

I 2024 har vi særligt haft fokus på at:

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

Derudover har vi igennem 2024 haft et stort fokus på at fremhæve Gribskov som uddannelseskommune og styrke de ansættelsesvilkår og uddannelsesmuligheder, som vores elever har, når de er ansat hos os i forbindelse med deres uddannelse.

Vi ønsker at tilknytte elever og studerende, så de fremadrettet vælger en ansættelse hos os efter endt uddannelse. Derfor har vi i igennem 2024 haft et fokus på at styrke samarbejdet på tværs af uddannelsessteder og centre, opkvalificere vejledere og styrke både det faglige, men også det sociale læringsmiljø.

I 2025 fortsætter vi arbejdet med at styrke det faglige og sociale læringsmiljø, fx gennem kompetenceudvikling af vejledere inden for Uddannelsesområdet.

I 2025 vil vi samtidig have fokus på at:

- Sikre at elever og studerende på Uddannelsesområdet får en god modtagelse og en god oplæring
- Etablere et tættere samarbejde på tværs af relevante centre om mulighederne for at udvide rekrutteringsgrundlaget indenfor Uddannelsesområdet
- Understøtte arbejdet med "Forberedt på fremtidens Velfærd 3.0" indenfor Uddannelsesområdet, fx flere faglærte til sundhedsvæsenet og ældreplejen
- Synliggøre Gribskov Kommune som et attraktivt uddannelsessted, fx ved brug af KL-casebank, de gode historier og fortællinger med elever og studerende på hjemmesiden

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.



Tabel 27: Antal Social- og sundhedsassistentelever

	2020	2021	2022	2023	2024
Social- og sundhedsassistentelever	18	26	28	33	32
KKR Dimensionering ¹	50	50	50	51	52
Procentvis opfyldelse af dimensionering	36 %	52 %	56 %	65%	61.54%

Tabel 28: Antal Social- og sundhedshjælperelever

	2020	2021	2022	2023	2024
Social- og sundhedshjælperelever	10	10	25	20	19
KKR Dimensionering	25	25	25	26	26
Procentvis opfyldelse af dimensionering	40 %	40 %	100 %	76.9%	73.08%

På Social- og sundhedsassistentuddannelsen er dimensioneringen 52 elever årligt. Igennem de sidste år har det ikke været muligt at opfylde dimensioneringen.

Det samme gør sig gældende for Social- og sundhedshjælpereleverne. Her er dimensioneringen 26 elever årligt, men grundet en lavere søgning i 2024 er det ikke lykkedes os at opfylde dimensioneringen.

I 2024 dimitterede 13 Social- og sundhedsassistentelever og 15 Social- og sundhedshjælperelever fra Gribskov Kommune.

Udviklingen indenfor 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 29: Antal Pædagogiske assistenter

	2020	2021	2022	2023	2024
Pædagogisk assistentelever	4	4	4	4	4
KKR Dimensionering	4	4	4	4	4
Procentvis opfyldelse af dimensionering	100 %	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 pga. færre ansøgere. Denne udvikling på nationalt plan har direkte indvirkning på antal studerende i kommunerne.

Tabel 30: Antal Pædagogstuderende

	2020	2021	2022	2023	2024
Pædagog studerende	43	41	35	30	29
KKR Dimensionering	43	41	40	42	42
Procentvis opfyldelse af dimensionering	100 %	100 %	88 %	71.43%	69.05%

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



Tabel 31: Antal sygeplejestuderende

		2022	2023	2024
Antal sygeplejerskestuderende		39	34	37
KKR Dimensionering		49	49	49
Procentvis opfyldelse af dimensionering		80 %	69.39%	75.51%



Tabeloversigt

Tabel 1: Organisationsdiagram 1. august 2023.....	2
Tabel 2: Organisationsdiagram pr. 1. august 2024.....	2
Tabel 3: MED-strukturen i Gribskov Kommune 2024	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 2020-2024	7
Tabel 8: Medarbejderes alder fordelt på overenskomster	8
Tabel 9: Procentvis andel af medarbejderes anciennitet	9
Tabel 10: Gennemsnitlig erfaring indenfor 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.....	14
Tabel 14: Antal stillingsopslag fordelt på center	16
Tabel 15: Antal stillingsopslag fordelt på de stillingsbetegnelser vi har søgt flest af i 2022 - 2024	17
Tabel 16: Antal genopslag fordelt på center	18
Tabel 17: Antal genopslag fordelt på stillingsbetegnelse	19
Tabel 18: Sygefraværsp procent fordelt på kort- og langtidssygefravær	21
Tabel 19: Sygefraværsp procent fordelt på kort- og langtidssygefravær	22
Tabel 20: Sygefraværsp procent og sygefraværsp dage fordelt på overenskomster	23
Tabel 21: Sygefraværsp dagsværk pr. årsværk sammenlignet med omegnskommuner	24
Tabel 22: Antal ulykker fordelt på skadesårsag og fravær over og 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- of sundhedsassistentelever	33
Tabel 28: Antal Social- og sundhedshjælperelever	33
Tabel 29: Antal Pædagogiske assistenter	33
Tabel 30: Antal Pædagogstuderende	33
Tabel 31: Antal sygeplejestuderende.....	34



© Gribskov Kommune, Juni 2025

Udarbejdet af: Center for Strategi og HR





