

Personalepolitisk redegørelse 2022



Indhold

Læsevejledning	3
Hvad har vi været optaget af i 2022?	4
Fleksibel arbejdsplads	5
Fastholdelse og tiltrækning	6
Håndtering af samfundsmæssige opgaver	7
Ledelsesmæssig og organisatorisk tænkning	8
Trivsel og arbejdsmiljø	9
Egedal Kommune i tal	10
Ansættelse	10
Beskæftigelsesgrad	10
Personaleomsætning	12
Uansøgte afskedigelser	17
Personalesammensætning	18
Anciennitet	19
Kønsfordeling	20
Alder	22
Bosat i kommunen	23
Job på særlige vilkår	24
Årsværk per borger	25
Sygefravær og arbejdsskader	26
Sygefravær	26
Arbejdsskader	28
Løn	30
Afrunding	32

Læsevejledning

Den personalepolitiske redegørelse er et tilbageblik på centrale personalepolitiske temaer for 2022. Redegørelsen er en årlig status, men udgør også et vigtigt vidensgrundlag for, hvordan vi fremadrettet kan udvikle Egedal Kommune som en attraktiv arbejdsplads.

Redegørelsen er faktisk i sit udtryk, idet forklaringer, tolkninger og konsekvenser af data lægges ud til drøftelser i fx MED- og ledelsesstrengen samt den politiske ledelse.

I korte træk præsenterer *Egedal i tal* data i fire afsnit:

1. Ansættelse

Antal medarbejdere, beskæftigelsesgrad, personaleomsætning og uansøgte afskedigelser.

2. Personalesammensætning

Anciennitet, køn, ligestilling, alder, ikke-ordinære ansættelser, ansat per borger og bosat i kommunen

3. Sygefravær og arbejdsskader

4. Løn

Før selve dataredegørelsen folder vi ud, hvad vi har været optaget af i 2022. Vi beskriver den kontekst, som data skal læses i.

Lidt om datapræsentationen

Data i redegørelsen er trukket dels fra egne datakilder i kommunen, dels fra fælleskommunale datakilder. Det giver flere steder mulighed for at sammenligne data for Egedal Kommune med data for omegnskommunerne (Albertslund, Allerød, Ballerup, Frederikssund, Furesø, Høje-Taastrup og Roskilde). Nogle steder er sammenligning kun mulig med et samlet gennemsnit for omegnskommunerne. Andre steder er det muligt at opgøre de enkelte kommuners data.

I temaer præsenteres data for 2022 samt udviklingen de sidste to år. Udgangspunktet er data for hele kommunen. Hvor det giver mening, er der dog også præsenteret data på det næste organisatoriske niveau.

Data opgøres som udgangspunkt for alle ansatte. Hvor andet er tilfældet, vil det fremgå af teksten. Enkelte steder er data sorteret i overenskomstgrupper med underliggende stillingskategorier.

Hvad har vi været optaget af i 2022?

Vores fornemmeste og vigtigste opgave er at understøtte borgerne i Egedal Kommune til at få verdens bedste hverdag. For at lykkes med det, skal vi som organisation løbende tilpasse og udvikle os. Det kræver gode rammer i hverdagen for ledere og medarbejdere i vores organisation.

Når vi har været og er optaget af gode rammer for arbejdet, er det for at sikre kerneopgaven og ruste os til fremtiden. Vi ser ind i en fremtid, hvor det bliver stadig mere vigtigt med gode rammer for et bæredygtigt (arbejds)liv. Vi kommer til at være flere år på arbejdsmarkedet og skal løse opgaver af stigende kompleksitet. Derfor skal vi tilbyde rammer for flere sunde år for medarbejdere og ledere i vores organisation både fysisk og mentalt. Det er godt for borgeren, den enkelte medarbejder, arbejdsfællesskabet og kvaliteten i kerneopgaven.

I 2022 har vi skærpet opmærksomheden på aktiviteter og indsatsområder, der bidrager til at skabe verdens bedste hverdag for vores ansatte. Vi ved, at vi skal blive ved med at holde fokus fremadrettet. Det er på den måde, at vi skaber arbejdspladser, som både nuværende og kommende medarbejdere og ledere kan se sig selv i. Det gør os i stand til at løfte de kommende års velfærdsopgaver.





Fleksibel arbejdsplads

Indsatsen med at skabe en fleksibel arbejdsplads fortsatte i 2022. Det er en indsats, der har fyldt både i drøftelser og handlinger i ledelsen, MED-organisationen og på den enkelte arbejdsplads. Der er kommet mange eksempler på, hvordan vi udfordrer gængs tankegang mht. arbejdstid og arbejdets organisering.

Indtil nu er der blandt andet fundet løsninger på at:

- imødekomme medarbejderønsker til vagtplanlægning fx ift. tidlig mødetid, arbejde i weekender, vagter med dag-, aften- og natarbejde, arbejdsdagens længde, udvidet og nedsat arbejdstid samt selvstyring i planlægningen.
- tilrettelægge arbejdet, så komme- og gåtider ikke ligger fast og er ens for alle på arbejdspladsen. Dette imødeser fx ansatte med deleordninger ift. egne børn.
- hjemmearbejde bruges ved behov for koncentration og fordybelse. Det gælder fx også pædagogen, der en gang imellem udarbejder trivselsskemaer for stuens børn. For de ansatte, hvis arbejde primært er administrativt, er både faste og ad hoc hjemmearbejdsdage ofte brugt, og der er løbende dialog om, hvordan arbejdsfællesskabet og løsningen af kerneydelserne fungerer bedst med fleksibel fysisk tilstedeværelse på arbejdspladsen.
- holde selvbetalt orlov i mere end ti sammenhængende dage. 70 ansatte har benyttet sig af muligheden, som kan være med til at give den sammenhængende restitution, der skal til for at holde et langt arbejdsliv.
- arbejde tværfagligt og smart i selvstyrende teams. Det ses blandt andet i de borgerrettede opgaver, hvor tværfaglige borgerkonferencer og fleksible ugepakker er afprøvet.
- bevæge sig i arbejdstiden med og uden borgere. Det har fx betydet, at ældre borgere er blevet inviteret op til dans og daginstitutionsbørn har "trænet" med kommunens personale. På egen hånd har flere fået bevæget sig mere i arbejdstiden med øvelsesvideoer, pauseøvelser, walk-and-talk-møder og cykelture mellem lokationer i kommunen.

Løsningerne enten gavner eller er i overensstemmelse med de kerneydelser, som hver arbejdsplads er ansvarlig for. De er samtidig også medvirkende til at skabe rammer for et arbejdsliv for den enkelte, som giver balance både i og uden for arbejdet - rammer, som gør den enkelte i stand til at leve et langt, sundt og bæredygtigt arbejdsliv.

Derfor er indsatsen om den fleksible arbejdsplads stadig et af vores stærkeste kort i forhold til tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere.



Fastholdelse og tiltrækning

Med blandt andet Plan for fastholdelse og rekruttering samt Personalepolitisk analyse for 2021 som bagtæppe har vi alle vegne i kommunens organisation både direkte og indirekte arbejdet med dels at nedbringe personaleomsætningen, dels at gøre Egedal Kommune attraktiv som arbejdsplads for kommende medarbejdere. MED-udvalg og lokale arbejdspladser har konkret og kontekstnært arbejdet med tiltrækning, rekruttering, pre- og onboarding, fastholdelse og exit-processer.

Følgende initiativer er sat i gang:

- Formidling bredt og eksternt om **den fleksible arbejdsplads**. Den fleksible arbejdsplads er blevet et vigtigt brand for Egedal kommune. I den skærpede konkurrence om medarbejderne er dette brand en effektiv måde at differentiere os fra andre arbejdspladser. Kommunikationen er sket i form af kronikker fra topledelsen, gode historier plantet i lokalpressen og faglige magasiner samt historier/cases delt på sociale medier.
- En kvalitativ **exit-undersøgelse**, som over tid gør os klogere på, hvorfor nogle medarbejdere forlader Egedal Kommune som arbejdsplads.
- Vi har kigget indgående på vores **sygefraværsindsats**. Sygefraværet medvirker til, at organisationen oplever sig presset på opgaveløsningen, og at den enkelte medarbejder måske mistrives og/eller søger nye veje. I slutningen af året har vi igangsat en indsats for de arbejdspladser med størst udfordring i sygefraværet, hvilket både ledelsen og Hoved-MED følger nøje.
- Afprøvning af forskellige **rekrutteringsløsninger** til at udvide kandidatfeltet. Det handler fx om at engagere pensioneret uddannede til ældreområdet og at fortsætte med at afklare potentialet for ledelse i lederaspirantforløb.
- Vi har dyrket og tydeliggjort nogle af de forhold, som gør Egedal Kommune **attraktiv som arbejdsplads**. Det handler fx om personalegoder og rabatordninger, Egedalpriser, fleksibel arbejdsplads, trivselsfokus samt kompetenceudvikling og andre muligheder for at vokse i organisationen og gennem arbejdet.



Håndtering af samfundsmæssige opgaver

Nogle gange kommer noget i vores søgelys, som vi i første omgang ikke altid selv satte spot på. Sådan var det med vores indsats om covid-19. Selvom smitten stadig var høj i første halvdel af 2022, blev covid-19 efterhånden ikke betragtet som en samfundskritisk sygdom, og derfor klingende vores akutte og intense indsats lige så stille og roligt af i midten af året. Den blev dog hurtigt afløst af lige så samfundsvigtige opgaver; nemlig håndteringen af ukrainske flygtninge og besparelse på energiforbruget.

Vi har som ledelse og organisation været optaget af at finde de gode løsninger for de nye ukrainske borgere i kommunen. Vi har også i fællesskab fundet mulige besparelser på el- og varmekonsumet på kommunens matrikler og på borgerrettede foranstaltninger, da det var nødvendigt. Ligesom med blandt andet valgafviklingen (forsvarsforbehold og Folketing) og udrulning af MitID er opgaverne løst på tværs af fagområder og med fokus på, at alle bidrager, hvor det er relevant.

Dette er eksempler på, at vi har en tilpassingsdygtig organisation. Vi lykkes godt med at løse opgaver effektivt på tværs af organisatoriske skel. Vores erfaring i opgaveløsningen understreger samtidig, at det er vigtigt at bygge videre på organisationens fleksible og smidige måde at arbejde på.

Covid-19, flygtninge, og energibesparelser har blandt andet haft vores fokus.

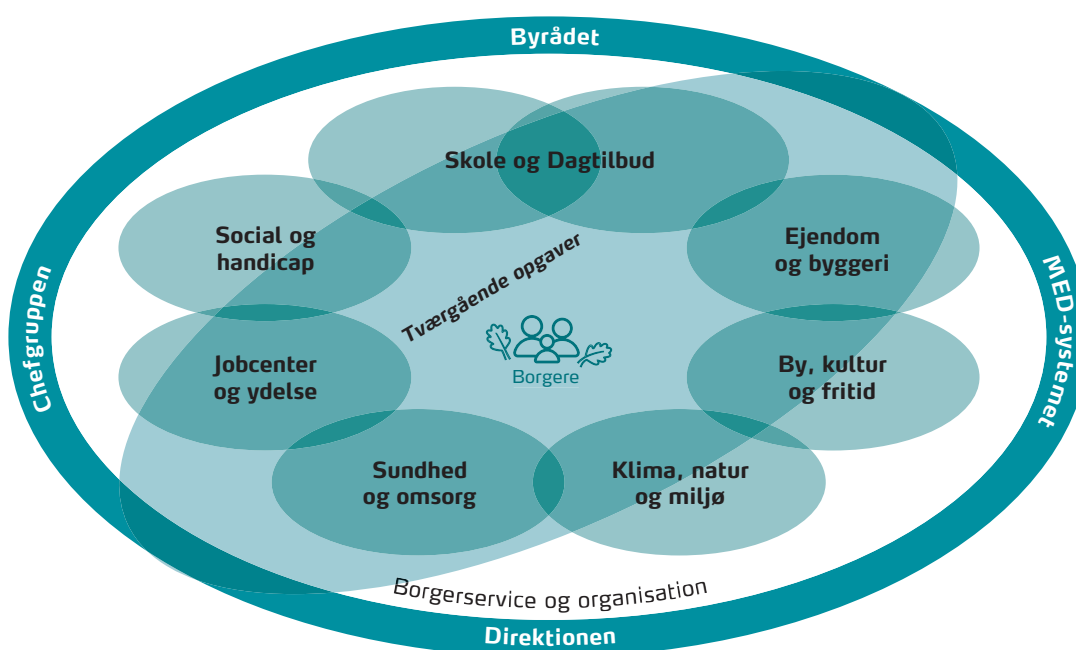
Ledelsesmæssig og organisatorisk tænkning

Vores opgaver i 2022 gav anledning til drøftelser om, hvordan vi i højere grad kan skabe en organisation, hvor fællesskab om opgaverne kommer mere i fokus.

Fælles om opgaven kom derfor over året til at danne ramme for vores ledelse, samarbejdsrelationer og opgaveløsning. Vi bevægede os i ledelseskæden, i MED-organisationen og på arbejdspladser mere og mere væk fra en hierarkisk regelstyret

tankegang til en dialogpræget fleksibel tankegang med sund fornuft og løsninger i fællesskaber som udgangspunkt.

Det er en svær bevægelse, som vi naturligvis ikke er blevet færdige med i 2022, men vi har rykket os godt, og det signalerer vores nye organisationsdiagram også tydeligt:



Delt ledelse

Der er blevet indført delt ledelse på to af kommunens fagområder (hhv. Dagtilbud og skole samt Borgerservice og organisation), ligesom der er udpeget en række konkrete opgaver og tiltag, hvor samarbejde om og ledelse foregår i tværgående partnerskaber (fx i arbejdet med klimaplanen, arbejdet med servicekonceptet m.v.).

Beslutning på rette niveau

Vi har både i ledelseskæden og i MED-organisationen været optaget af, hvordan det tværgående samarbejde kan fungere bedst muligt. Uddelegering, beslutningskraft på rette sted og sammenhængskraft i ledelsessystemet er nogle af nøgleordene. For blandt andet at give plads til et større lokalt råderum for ledelse og for gode løsninger tilpasset den enkelte arbejdsplads og medarbejder, har Hoved-MED fortsat sit arbejde i 2022 med at forenkle og afbureaukratisere regler og retningslinjer. Udvalget er næsten i mål. Det er et vigtigt bidrag til at skabe en mere fleksibel og frigjort organisation med fokus på sund fornuft.

Trivsel og arbejdsmiljø

Over året har vi også været optaget af både medarbejdere og leders velbefindende i arbejdet og i balancen mellem arbejds- og privatliv. Vi har i MED- og arbejdsmiljøorganisationen blandt andet talt om og handlet på sygefravær, arbejds-skader og temaer inden for det psykiske arbejdsmiljø, herunder tidspres, følelses-mæssige krav og krænkende adfærd. I ledelsen har vi gennem ledersamlinger, introduktion af nye ledere, workshops om ledelsesgrundlag m.v. sat spot på, hvordan man står stærkt som leder i vores organisation.

Undersøgelse af ALT

Alt dette lagde op til, at vi i efteråret 2022 søsatte Undersøgelse af ALT - en undersøgelse af arbejdsmiljø, ledelse og trivsel på tværs af alle arbejdspladser i kommunen. Undersøgelsen samler den lovpligtige APV og ledelsevaluering i én. Ligesom i 2020 inkluderer undersøgelsen også en evaluering fra eksterne (politikere samt borgere i råd og bestyrelser på dagtilbud og skoleområdet).

Resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen landede hos ledere og arbejdsmiljøorganisation i januar 2023 og danner baggrund for alle arbejdspladser og ledergrupper dialog og handleplaner i løbet af 2023.

Resultatet af de spørgsmål, som giver en pejling på, hvordan det går med organisationens strategiske indsatsområder, fx fleksibel arbejdsplads og samarbejdet om opgaverne, har også affødt spændende drøftelser i MED-organisationen og i dialogen med politikere.



God læselyst

Dette var et lille udsnit af vores fokus i 2022. Hver og en af os ansatte har dog været mest optaget af at bidrage til løsningen af Egedal Kommunes kerneopgave: At skabe værdi for borgere og virksomheder, at sikre en bæredygtig udvikling i kommunen og at bidrage til verdens bedste hverdag for både borgere og ansatte.

Når du som læser præsenteres for en række data på de kommende sider, er det for at skabe grundlag for dialoger om vigtige personalepolitiske temaer – dialoger i ledelsen, i MED- og arbejdsmiljøorganisationen, i de enkelte enheder og i samarbejdet med politikerne. De dataunderstøttede dialoger er afgørende for at udvikle Egedal Kommune, så den både nu og i fremtiden kan opleves som en attraktiv arbejdsplads, der leverer kvalificeret borgerservice.

Hoved-MED

Maj 2023.

Egedal Kommune i tal

På de følgende sider finder du data om hvem vi er i Egedal Kommune, hvordan sammensætningen af medarbejdere er, hvordan vi har det, og hvordan vi aflønnes.

Ansættelse

Under overskriften Ansættelse finder du data om, hvor mange ansatte og årsværk der er i Egedal Kommune, hvor mange af dem der er på fuld tid (37 timer ugentligt) og hvor mange der arbejder på deltid. Andelen af timelønnede opgøres også. Samtidig præsenteres du for, hvor mange ansatte der er henholdsvis til- og fratrådt (herunder uansøgt afskedigelse). Når du får dette overblik over beskæftigelsesgrad samt bevægelserne ind og ud af kommunen, er det for at skabe grundlag for en drøftelse om rekruttering, onboarding/ oplæring, fleksibel arbejdsplads og ressourcer til rådighed for at løfte serviceydelserne.

Beskæftigelsesgrad

Sammenfattende var der hen over 2022 i gennemsnit ansat 3.737 personer i Egedal Kommune. Det svarer til 2.944 årsværk, og af disse arbejdede 46,6 procent på fuld tid. Nedenfor kan du dykke længere ned i tallene, herunder især hvordan deltidsansættelserne fordeler sig på forskellige arbejdstidskategorier. I afsnittet om kønsfordeling kan du i øvrigt se, hvordan de deltidsansatte fordeler sig kønsmæssigt.

Tabel 1:

Udvikling i beskæftigelsesgraden.

Ansættelsesform	2020	2021	2022	Udvikling i procent fra 2021 til 2022
Ansatte på fuld tid	1.726	1.764	1.743	-1,2
Ansatte på deltid	1.326	1.385	1.387	0,2
32-36 timer/uge	604	661	682	3,2
28-31 timer/uge	401	387	390	0,7
20-27 timer/uge	128	129	114	-11,5
0-19 timer/uge	192	208	201	-3,5
Ansatte på timeløn	532	527	607	15,2
Antal ansatte i alt	3.584	3.676	3.737	1,7
Årsværk	2.875	2.956	2.944	-0,4

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

I 2022 var vi i alt

3-737

personer ansat i Egedal Kommune.

Antallet af timelønnede medarbejdere er steget sammenlignet med 2021 (15,2 procent). Omregnet til årsværk udgør de timelønnede 148,0 årsværk i 2022, hvilket imidlertid er det samme som i 2021. Det vil sige, at der er flere ansatte om at udgøre samme antal årsværk. Kigger man mere ind i tallene, kan man se, at det overvejende er timelønnede på dagtilbuds- og skoleområdet, der fylder i opgørelsen.

Tabel 2:

Andel timelønnede fordelt på centre.

Timeløn	Procent
Borgerservice og organisation	0,3
By, kultur og fritid	2,7
Dagtilbud og skole	72,3
Social og handicap	14,9
Sundhed og omsorg	9,9

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

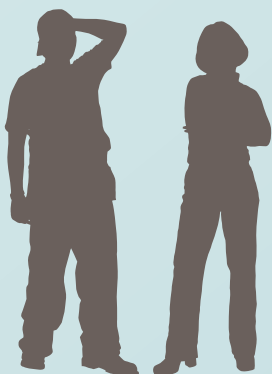
Sammenlignet med omegnskommunerne har Egedal Kommune en større andel af timelønnede medarbejdere, mens antallet af både fuld- og deltidsansatte er lavere. Det kan du se i tabel 3.

Tabel 3:

Beskæftigelsesgrad sammenlignet med omegnskommuner.

Ansættelsesform	Egedal Kommune	Omegnskommuner
	Procent	
Ansatte på fuld tid	46,6	47,9
Ansatte på deltid	37,1	40,0
32-36 timer/uge	18,3	19,0
28-31 timer/uge	10,4	11,2
20-27 timer/uge	3,1	3,4
0-19 timer/uge	5,4	6,4
Ansatte på timeløn	16,2	12,1

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.



Personaleomsætning

Personaleomsætning dækker over den til- og afgang af personale, som Egedal Kommune har oplevet udefra i 2022. Det betyder, at der nedenfor ikke er inkluderet interne rokeringer eller ansættelser, hvor en ansat fratræder en stilling for at varetage en anden stilling i kommunen, mens den førstnævnte stilling besættes med et eksternt jobopslag.

Følgende er værd at bemærke: I mindre grupperinger vil til- og afgang fremstå højere end i større grupper, når en medarbejder til- eller fratræder. En positiv balance kan skyldes, at en stilling, der var vakant i 2021, blev besat i 2022 og derfor tæller med i tilgang. En vakant stilling kan tælle med i afgang.

Her omfatter data månedslønnede overenskomst- og tjenestemandsansatte. Afgang skyldes selvvalgt opsigelse, fratræden til pension og uansøgt afskedigelse (se mere i selvstændig tabel).



Tabel 4:

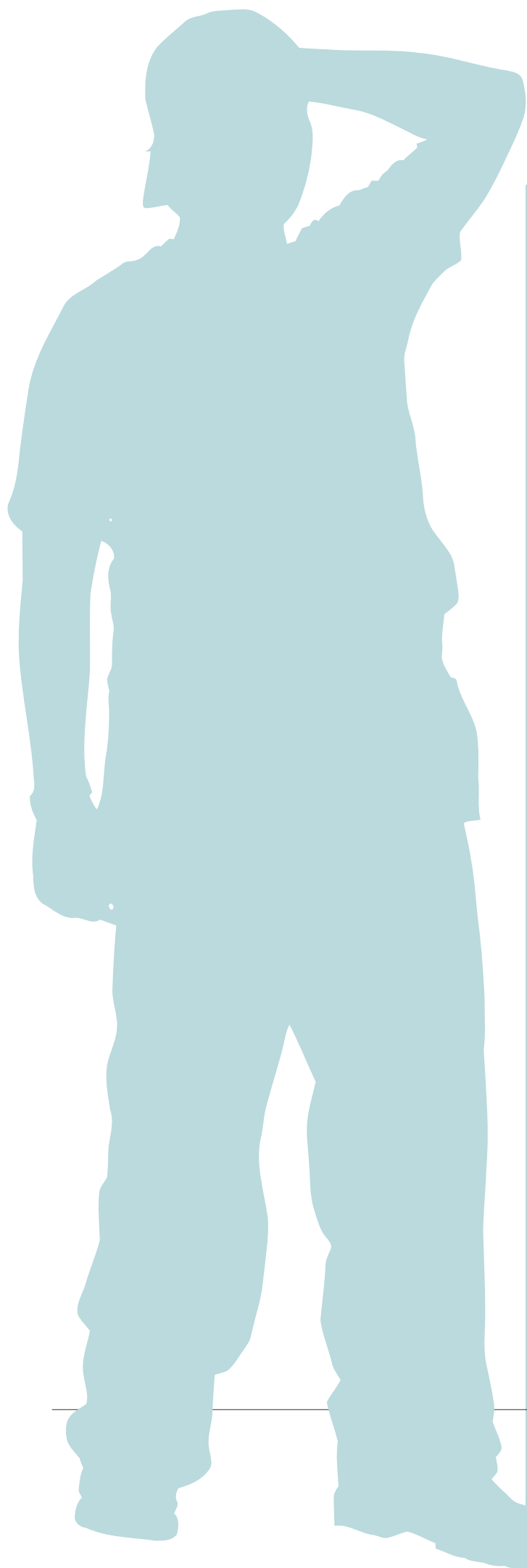
Personaleomsætning fordelt på overenskomstområder.

Overenskomstområde/stilling*	Antal personer ultimo 2022	2020		2021		2022		Balance
		Afgang	Tilgang	Afgang	Tilgang	Afgang	Tilgang	
		Procent		Procent		Procent		
Hele kommunen	2.941	17,3	22,1	21,8	20,9	20,8	19,9	-0,9
Administration og it mv., KL	199	15,7	13,3	15,2	10,3	13,5	16,0	2,5
Akademikere, KL	164	23,1	26,3	16,5	23,2	22,3	17,1	-5,2
Ergo-, Fysioterapeuter og Jordemødre, basis KL**	63			16,4	13,1	8,5	13,6	5,1
Lærere med flere i folkeskole og specialundervisning	466	14,5	13,1	21,0	19,5	19,7	17,2	-2,5
Lærere, grundløn	411	15,8	14,1	21,0	20,3	19,8	17,7	-2,1
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, KL	57	15,8	8,7	16,6	11,1	11,4	13,2	1,8
Pædagogisk personale i daginstitutioner, klub eller skolefritidsordning	528	17,0	29,0	19,9	23,1	17,0	20,1	3,1
Pædagoger	483	17,1	29,2	20,1	23,7	15,9	19,5	3,6
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	343	27,9	44,6	29,6	39,5	32,8	28,0	-4,8
Pædagogiske assistenter	44	14,8	25,9	15,6	15,6	13,5	27,0	13,5
Pædagogmedhjælpere	299	29,3	46,6	31,2	42,1	35,0	28,1	-6,9
Social- og sundhedspersonale, KL	410	18,3	19,6	24,3	20,0	24,8	23,3	-1,5
Social- og sundhedsassistenter	160	14,8	24,5	23,0	11,8	19,3	16,2	-3,1
Social- og sundhedshjælpere	167	16,1	10,1	22,0	10,7	19,0	21,0	2,0
Socialpædagoger og pædagogisk personale i døgninstitutioner mv.	123	13,6	15,1	19,3	10,4	13,8	13,0	-0,8
Socialrådgivere/socialformidlere, KL	69	30,9	30,9	27,9	32,4	31,0	25,4	-5,6
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	125	11,4	16,3	15,8	12,8	19,5	18,8	-0,7
Teknisk Service	51	9,3	25,6	23,1	15,4	14,6	22,9	8,3
Ledelse	174	13,0	14,2	21,3	14,9	18,0	14,4	-3,6
Topchefer (Direktion)	3	33,3	0,0	0,0	0,0	33,3	33,3	0,0
Chefer (Centerchefer)	9	8,3	8,3	25,0	16,7	63,6	18,2	-45,4
Mellemledere (Afdelingsledere)	18	6,7	13,3	21,4	14,3	15,4	23,1	7,7
Ledere	144	13,7	15,1	21,4	15,2	14,3	12,9	-1,4

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

* Udvalgte stillingskategorier indenfor overenskomstområdet er markeret med indrykning i teksten. Det vil sige at der inden for overenskomstområdet kan være andre stillingskategorier, som ikke er angivet her.

** En del af en anden overenskomst før 2021.



Af tabel 4 ses, at cirka en femtedel af alle medarbejdere i Egedal Kommune er nye i jobbet i 2022. Vi har desuden sagt farvel til flere, end vi har sagt goddag til.

Der har igen i 2022 været stor omsætning i de øverste led af ledelseskæden. Her skal det særligt bemærkes, at de tre centerchefstillinger, som var vakante ved opgørelsestidspunktet, og som derfor giver en meget høj ubalance, siden er blevet besat. For vores mellemledere (afdelingsledere) er det knap hver fjerde leder, der er ny i lederstillingen. Her finder vi også den største procentvise tilgang/forøgelse.

Når man sammenligner personaleomsætningen for alle personalegrupper med omegnskommunerne, er personaleomsætningen generelt højere i Egedal Kommune. Gennemsnittet for tilgangen af nye medarbejdere i omegnskommunerne er 17,1 procent mod 19,9 procent i Egedal Kommune, jf. tabel 5.

Tabel 5:

Personaleomsætning sammenlignet med omegnskommuner.

Overenskomstområde/stilling*	Egedal Kommune		Omegnskommuner	
	Afgang	Tilgang	Afgang	Tilgang
	Procent		Procent	
I alt	20,8	19,9	18,0	17,1
Administration og it mv., KL	13,5	16,0	15,3	14,3
Akademikere, KL	22,3	17,1	18,6	17,8
Ergo-, Fysioterapeuter og Jordemødre, basis KL **	8,5	13,6	18,4	16,2
Lærere med flere i folkeskole og specialundervisning	19,7	17,2	13,6	11,6
Lærere, grundløn	19,8	17,7	13,7	12,0
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, KL	11,4	13,2	21,2	25,5
Pædagogisk personale i daginstitutioner, klub eller skolefritidsordning	17,0	20,1	15,9	16,2
Pædagoger	15,9	19,5	15,4	16,6
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	32,8	28,0	28,5	32,3
Pædagogiske assistenter	13,5	27,0	14,2	18,7
Pædagogmedhjælpere	35,0	28,1	32,0	35,5
Social- og sundhedspersonale, KL	24,8	23,3	21,7	19,2
Social- og sundhedsassistenter	19,3	16,2	20,4	14,7
Social- og sundhedshjælpere	19,0	21,0	17,1	13,8
Socialpædagoger og pædagogisk personale i døgninstitutioner m.v.	13,8	13,0	16,4	13,8
Socialrådgivere og socialformidlere, KL	31,0	25,4	20,4	20,6
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	19,5	18,8	20,9	17,7
Teknisk Service	14,6	22,9	19,3	18,0
Ledelse ***	18,0	14,4	15,7	10,1

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

* Udvalgte stillingskategorier indenfor overenskomstområdet er markeret med indrykning i teksten. Det vil sige at der inden for overenskomstområdet kan være andre stillingskategorier, som ikke er angivet her.

** En del af en anden overenskomst før 2021.

*** Direktører, centerchefer, afdelingsledere og ledere.

Opgøres Egedal Kommunes personaleomsætning og dens udvikling de seneste tre år på centerniveau, præsenterer data sig således:

Tabel 6:

Personaleomsætning blandt månedslønnede fordelt på centre.

Center	2020			2021			2022		
	Antal personer ultimo 2020	Afgang	Tilgang	Antal personer ultimo 2021	Afgang	Tilgang	Antal personer ultimo 2022	Afgang	Tilgang
		Procent			Procent			Procent	
Borgerservice og organisation	114	13,8	11,2	109	14,9	7,9	114	19,3	22,0
By, kultur og fritid	110	17,1	11,1	114	11,8	15,5	99	23,7	12,3
Dagtilbud og skole	1.595	17,6	26,0	1.618	23,0	23,9	1.606	21,1	20,8
Ejendom og byggeri	61	15,5	22,4	62	19,7	23,0	62	19,4	19,4
Jobcenter og ydelse	84	11,3	17,5	82	17,9	15,5	75	23,2	14,6
Klima, natur og miljø	69	16,7	21,2	70	27,5	29,0	72	17,1	20,0
Social og handicap	330	18,6	18,0	311	21,8	15,8	323	16,1	17,7
Sundhed og omsorg	613	17,2	19,8	600	22,0	18,9	587	22,8	20,3

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.



Uansøgte afskedigelser

En mindre del af personaleomsætningen skyldes uansøgte afskedigelser. De kan opdeles i opsigelser grundet henholdsvis kommunens og medarbejderens forhold. Kommunens forhold er situationer, hvor afsked skyldes omstændigheder på arbejdspladsen. Medarbejderens forhold kan for eksempel skyldes medarbejderens

manglende performance, samarbejdsvanskeligheder eller sygefravær, hvilket alt sammen kan betyde, at kommunen ikke kan løse sine opgaver i tilstrækkelig kvalitet eller omfang.

I alt blev der i 2022 foretaget 148 uansøgte afskedigelser blandt ansatte i kommunen.

Tabel 7:

Uansøgte afskedigelser, antal.

Årsag	2020	2021	2022
Sygdom	79	69	70
Bortvisning	1	9	9
Utilfredsstillende prøvetid	21	37	27
Stillingsnedlæggelse/reduktion/vilkårsændring	8	9	12
Præstation	20	14	24
Andre årsager	6	13	6
I alt	135	151	148

Kilde: Interne HR registreringer.



Personalesammensætning

I afsnittet her bliver du præsenteret for en række data, der på forskellig vis tegner et billede af, hvem personalet i Egedal Kommune var i 2022. Det vil sige, hvordan personalet fordeler sig i forhold til anciennitet, køn, alder og bopælskommune.

Anciennitetsfordelingen taler ind i en drøftelse af vores rekrutterings- og fastholdelsesaktiviteter, herunder vores behov for onboarding/oplæring, kompetenceudvikling og fastholdelse af fx seniorer.

Kønsfordelingen åbner for en drøftelse af ligestilling og af, om vores arbejde og arbejdsvilkår appellerer mere til det ene køn frem for det andet.

Fordelingen på alderskategorier giver fx input til drøftelse af senior-arbejdslivet og til spørgsmålet, om de forskellige livsfaser/aldersgrupper har behov for forskellige (fleksibel) arbejdsforhold og forskellig støtte og opbakning fra arbejdsfællesskabet. Fordelingen på aldersgrupper kan også være interessant i forhold til sygefravær og arbejdsskader.

Når vi inddrager en fordeling af, hvilken bopælskommune de fleste ansatte har, er det fordi, den tydeligt viser, at ansatte i kommunen i stort omfang også er borgere i kommunen. Den indikerer også, hvor langt man generelt er villig til at transportere sig til sit arbejde, og dét er vigtige informationer i kampen om potentielle medarbejdere.

Tidligere har du læst om ordinære ansættelser i Egedal Kommune. I dette afsnit opgøres ansættelser med social- og arbejdsmarkedspolitiske jobordninger. Du finder således en fordeling mellem løntilskudsansættelser, fleksjobansættelser og seniorjobansættelser. Det lægger op til en dialog om job på særlige vilkår i Egedal Kommune.

Afsnittet rundes af med en opgørelse af, hvor mange ansatte der er per 1.000 borgere og specifikt hvor stor en andel der er ansat indenfor administration/ledelse.

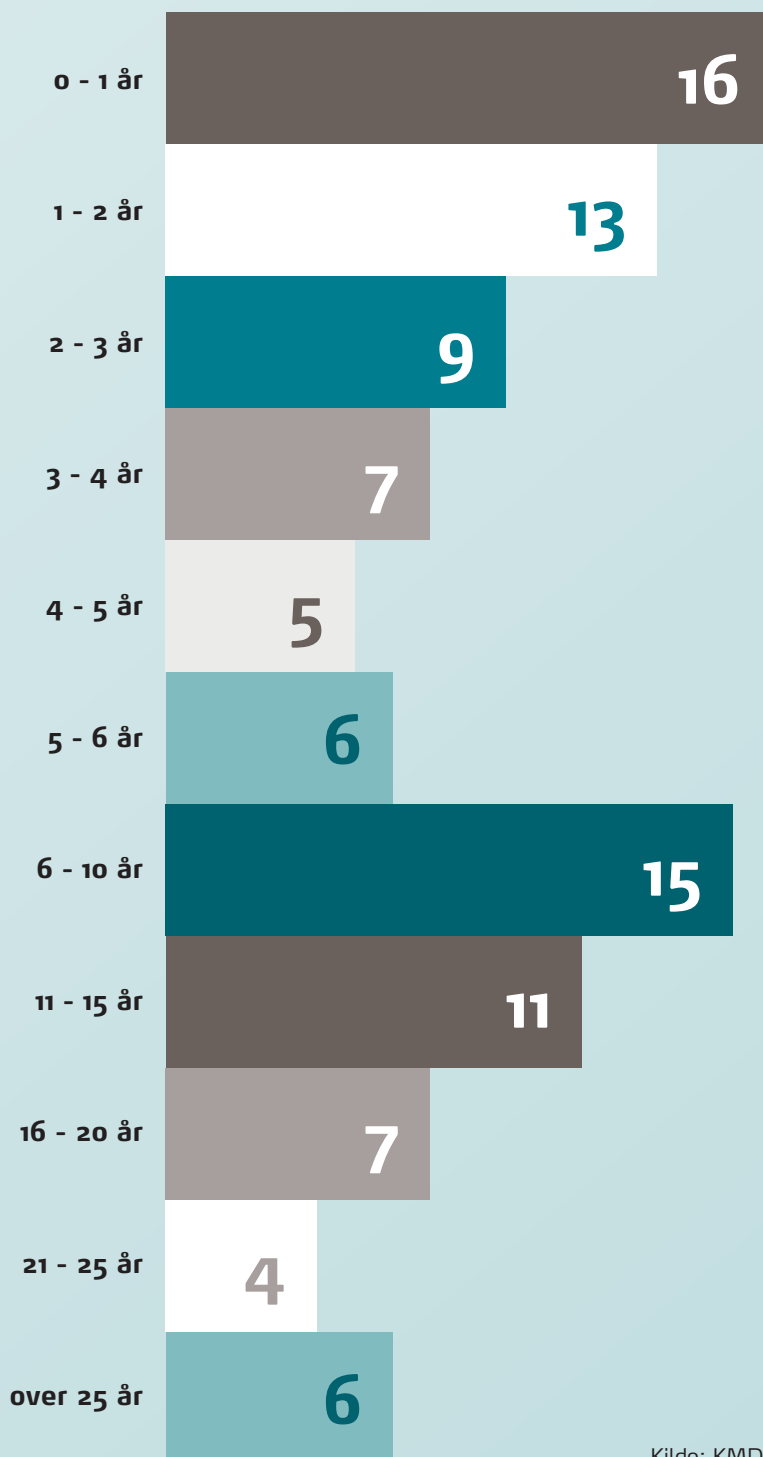


Anciennitet

Anciennitet dækker over den periode, hvor medarbejderen har været ansat i Egedal Kommune, inklusiv skift mellem stillinger internt i kommunen.



Figur 1:
Anciennitetsfordeling, procent.



Kilde: KMD.

Kønsfordeling

Egedal Kommune skal, ligesom andre offentlige arbejdspladser, arbejde for at fremme ligestilling på arbejdsmarkedet.

I maj 2023 redegør kommunen for ligestillingsindsatser i de seneste tre år. I den ligestillingsredegørelse sammenlignes tal fra Egedal Kommune med tal fra alle landets kommuner samlet set: Det fremgår, at Egedal Kommune ligger tæt på landsgennemsnittet med nogle små afvigelser.

I denne personalepolitiske redegørelse sammenligner vi med Egedal Kommunes omegnskommuner i 2022. Du kan se,

at andelen af kvinder er højere i Egedal Kommune. Overordnet set er 77,4 procent af de ansatte i Egedal Kommune kvinder.

Kønsfordelingen er nogenlunde den samme, hvis man kigger specifikt på ledere. Her udgør kvinder 79,7 procent i Egedal Kommune og 72,7 procent i omegnskommunerne. Det er faktisk kun inden for chef-området (centerchefer), at kvindedominansen ikke er helt så markant. Her er det kun 55,6 procent, der er kvinder. Til sammenligning er det knap 58,8 procent i omegnskommunerne.





Tabel 8 viser kønsfordelingen, når man opgør data på de største personalegrupper. Her stikker det tekniske personale ud

som den eneste grupper, hvor der er en overvægt af mænd. Dette gælder også for omegnskommunerne.

Tabel 8:

Kønsfordeling på overenskomstområde, procent.

Overenskomstområde	Egedal Kommune		Omegnskommuner	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Administration og it mv., KL	79,9	20,1	78,0	22,0
Akademikere, KL	62,7	37,3	70,5	29,5
Ergo-, Fysioterapeuter og Jordemødre, basis KL	87,3	12,7	87,6	12,4
Lærere med flere i folkeskole og specialundervisning	66,6	33,4	65,6	34,4
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, KL	56,8	43,2	66,9	36,1
Pædagogisk personale, daginstitutioner, klub eller skolefritidsordning	79,6	20,4	78,0	22,0
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	79,9	20,1	77,7	22,3
Social- og sundhedspersonale, KL	88,5	11,5	87,5	12,5
Socialpædagoger og pædagogisk personale på døgninstitutioner m.v.	68,4	31,6	73,8	26,2
Socialrådgivere/socialformidlere, KL	93,0	7,0	89,8	10,2
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	97,7	2,3	96,0	4,0
Teknisk Service	15,9	84,1	22,2	77,8
Ledelse	79,7	20,3	72,7	27,3
I alt	77,4	22,6	75,7	24,3

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

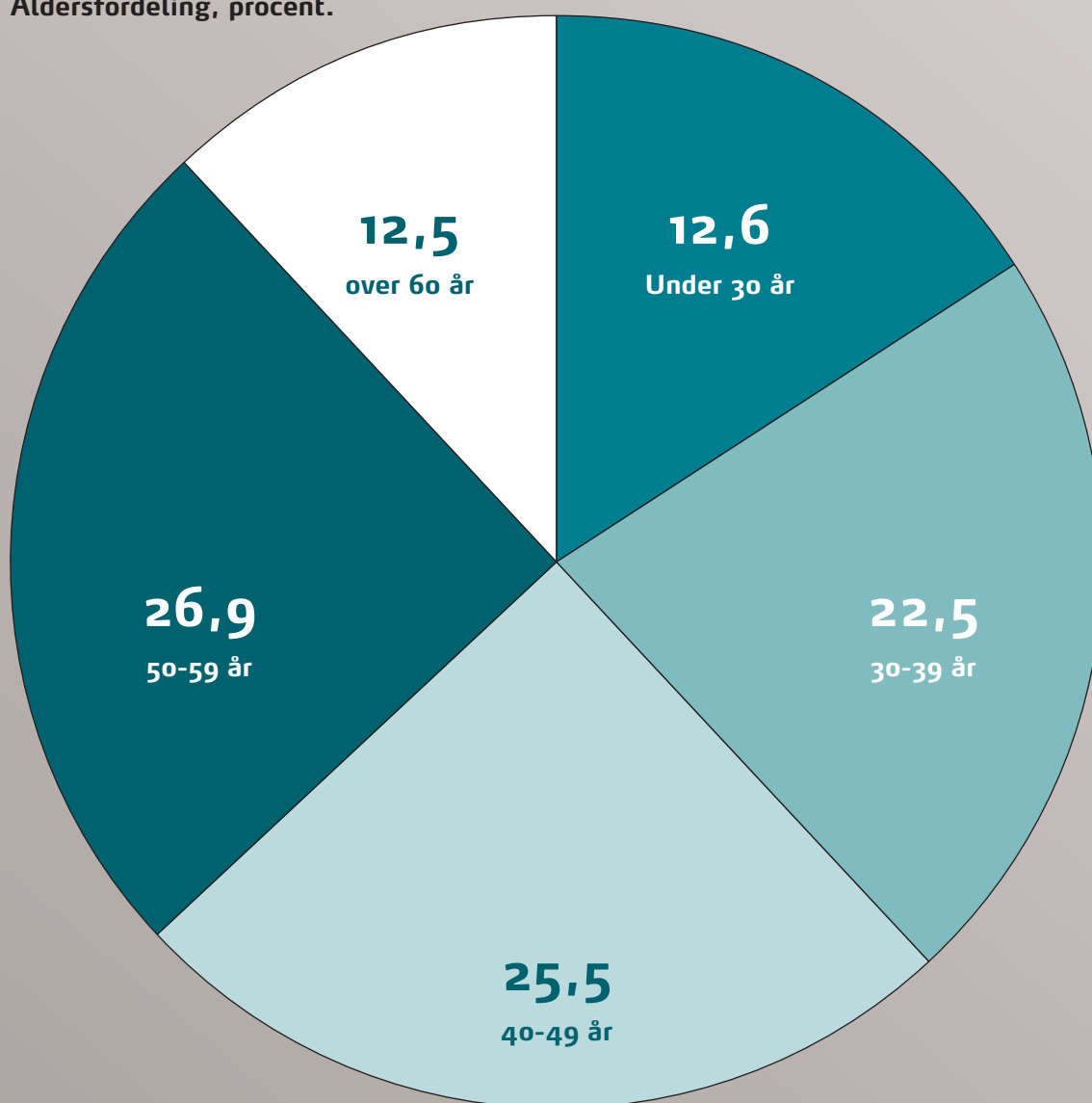
Alder

Her opgøres data om aldersfordelingen blandt Egedal Kommunes månedslønnede overenskomst- og tjenestemandsansatte. Den viser, at der er en nogenlunde ligelig fordeling mellem aldersgrupperne 30-39,

40-49 og 50-59 år, som står for cirka en fjerdedel hver. Den sidste fjerdedel udgøres af de ansatte under 30 og over 60 år. Der er ansat 14 medarbejdere over 70 år, og den ældste er 77 år.

Figur 2:

Aldersfordeling, procent.



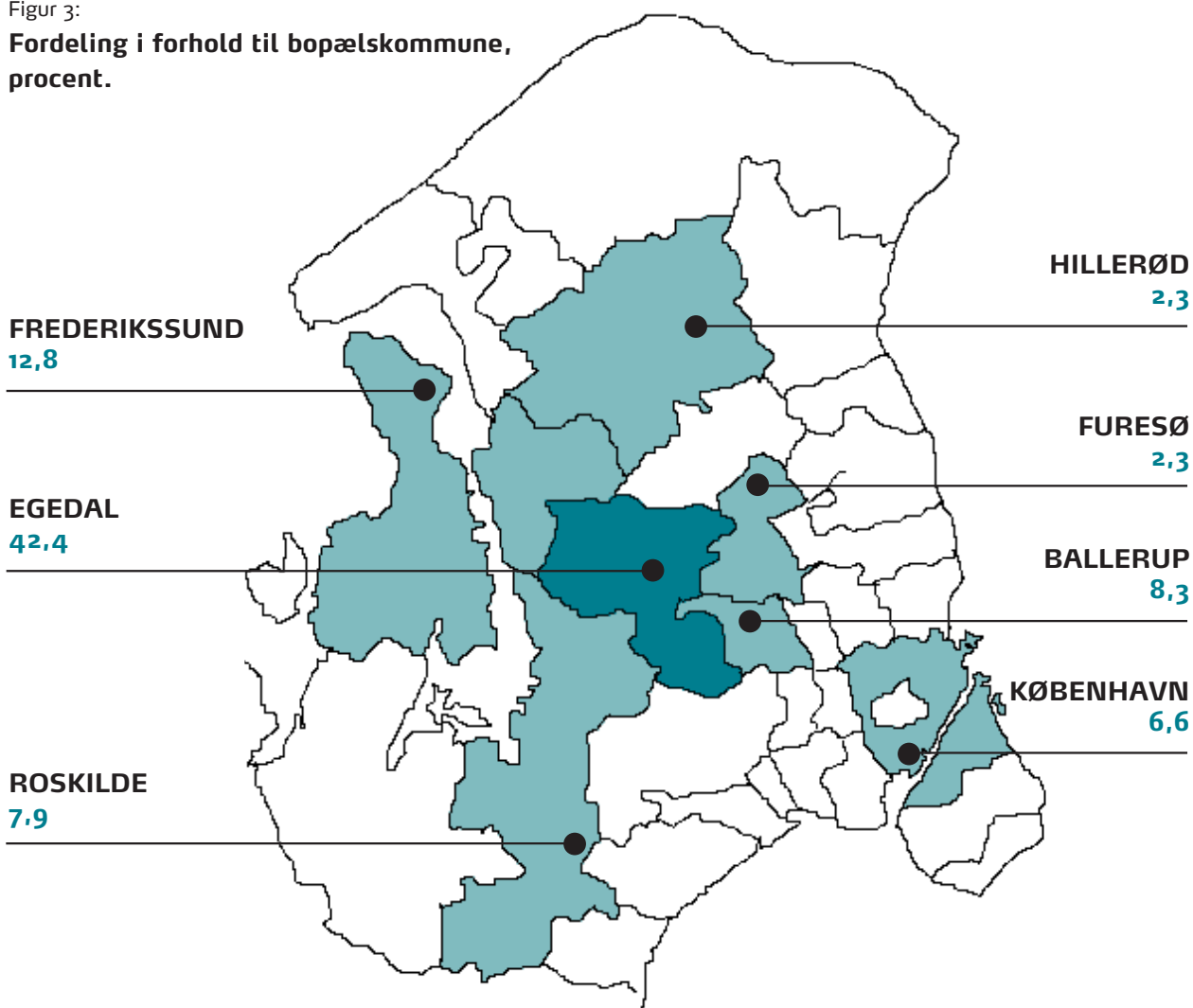
Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.



Bosat i kommunen

Kortet illustrerer, hvor Egedal Kommunes medarbejdere primært er bosat, og flest er både ansat og borger i kommunen.

Figur 3:
Fordeling i forhold til bopælskommune, procent.



Kilde: KMD.

Job på særlige vilkår

Egedal Kommune benytter sig af en række social- og arbejdsmarkedspolitiske jobordninger for at hjælpe ledige og mennesker med nedsat arbejdsevne eller sygdom videre i arbejdslivet. De ansættelser på særlige vilkår, der redegøres for her, er fleksjob, ansættelse med løntilskud og seniorjob.

Af tabel 9 fremgår det, at der er sket et fald i antallet af medarbejdere i løntilskud og seniorjobs de sidste par år.

Tabel 9:

Job på særlige vilkår, antal.

	2020	2021	2022
Fleksjob	67	73	68
Løntilskud	6	7	5
Seniorjob	18	10	4
I alt	91	90	77

Kilde: KMD.



Årsværk per borger

I tabel 10 får du opgjort antal ansatte (årsværk) per 1.000 borgere. I årsværk er inkluderet ordinært ansatte, elever, ekstraordinært ansatte og medarbejdere i fleksjob. Som det ses af tabellen, er der et mindre fald af årsværk per 1.000 borgere både ge-

nerelt og i administration og ledelse. Der er således blevet en smule færre medarbejdere til at løfte serviceydelserne i kommunen. Det er en tendens, du også kan se i gennemsnittet for omegnskommunerne.

Tabel 10:
Årsværk per 1.000 borgere.

	Årsværk pr. 1.000 borgere			Årsværk administration og ledelse pr. 1.000 borgere		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Egedal Kommune	66,1	66,8	65,4	13,1	12,8	12,7
Omegnskommuner	72,6	72,8	72,1	15,0	15,0	14,8
Albertslund	82,9	83,3	83,7	18,9	19,0	19,0
Allerød	67,4	68,9	68,2	12,8	13,1	13,2
Ballerup	83,5	84,2	82,6	17,5	17,5	16,9
Frederikssund	65,2	64,8	65,0	13,2	13,3	13,7
Furesø	65,4	66,4	66,4	13,0	13,1	13,0
Høje-Taastrup	71,7	72,5	71,6	15,5	15,3	14,6
Roskilde	72,6	71,9	70,4	14,5	14,5	14,4

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

Sygefravær og arbejdsskader

Sygefravær og arbejdsskader er to vigtige temaer inden for det personalepolitiske område. De har relation til fx arbejdsmiljø, trivsel og hvordan vi har det som ansatte. Sygefraværet kan give input til drøftelser om det daglige arbejde, vores opfølgningsindsats og hvordan fleksibel arbejdsplads måske kan være noget af løsningen. Data om arbejdsskader fortæller om og giver input til vores arbejdsmiljøarbejde, så vi får sikre, sunde og bæredygtige arbejdspladser og -liv.

Sygefravær

Når sygefraværet opgøres her, finder du data per årsværk, hvor elever og ikke-ordnære ansættelser indgår. Sygefraværsdata rummer egen sygdom, sygdom relateret til en arbejdsskade og covid-19-relateret fravær. De inkluderer også sygefravær på mindre end en hel dag. Vær i øvrigt opmærksom på, at sygefraværet opgøres anderledes end i sædvanlige sygefravær-sopgørelser i Egedal Kommune, hvor det kun er de månedslønnede der indgår, og sygefravær relateret til covid-19 er holdt ude. Sådan muliggøres det, at vi kan sammenligne data med omegnskommunerne.

I 2022, hvor vi endnu ikke var færdige med covid-19, havde Egedal Kommune i gennemsnit 15,8 sygefraværsdag per årsværk. Det er en stigning fra de foregående to år, men sygefraværet ligger stadig lavere end omegnskommunernes.

Tabel 11:

Udvikling i sygefravær.

	2020		2021		2022	
	Dage pr. årsværk	Procent	Dage pr. årsværk	Procent	Dage pr. årsværk	Procent
Egedal Kommune	12,8	5,6	13,6	5,9	15,8	7,0
Omegnskommuner	13,1	5,7	14,2	6,2	17,0	7,5
Albertslund	14,8	6,5	15,2	6,6	17,9	7,9
Allerød	12,3	5,4	13,9	6,1	16,8	7,4
Ballerup	13,8	6	14,8	6,5	16,9	7,5
Frederikssund	14,2	6,2	14,6	6,4	17,7	7,8
Furesø	11,8	5,2	13,5	5,9	16,2	7,1
Høje-Taastrup	12,1	5,3	13	5,7	15,7	6,9
Roskilde	12,8	5,6	14,4	6,3	17,4	7,7

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

Kigger man ned i sygefraværdata for organisationen, er der et fald i sygefraværet i By, kultur og fritid og i Ejendom og byggeri, mens sygefraværet i de øvrige centre er steget.

Tabel 12:
Sygefravær fordelt på centre.

Center	2020	2021	2022
	Procent		
Borgerservice og organisation	2,2	1,8	4,0
By, kultur og fritid	3,7	4,2	3,8
Dagtilbud og skole	5,2	5,9	7,3
Ejendom og byggeri	3,7	4,8	3,4
Jobcenter og ydelse	3,4	6,8	7,9
Klima, natur og miljø	3,9	4,9	6,3
Social og handicap	6,8	6,8	7,3
Sundhed og omsorg	7,6	6,7	7,4

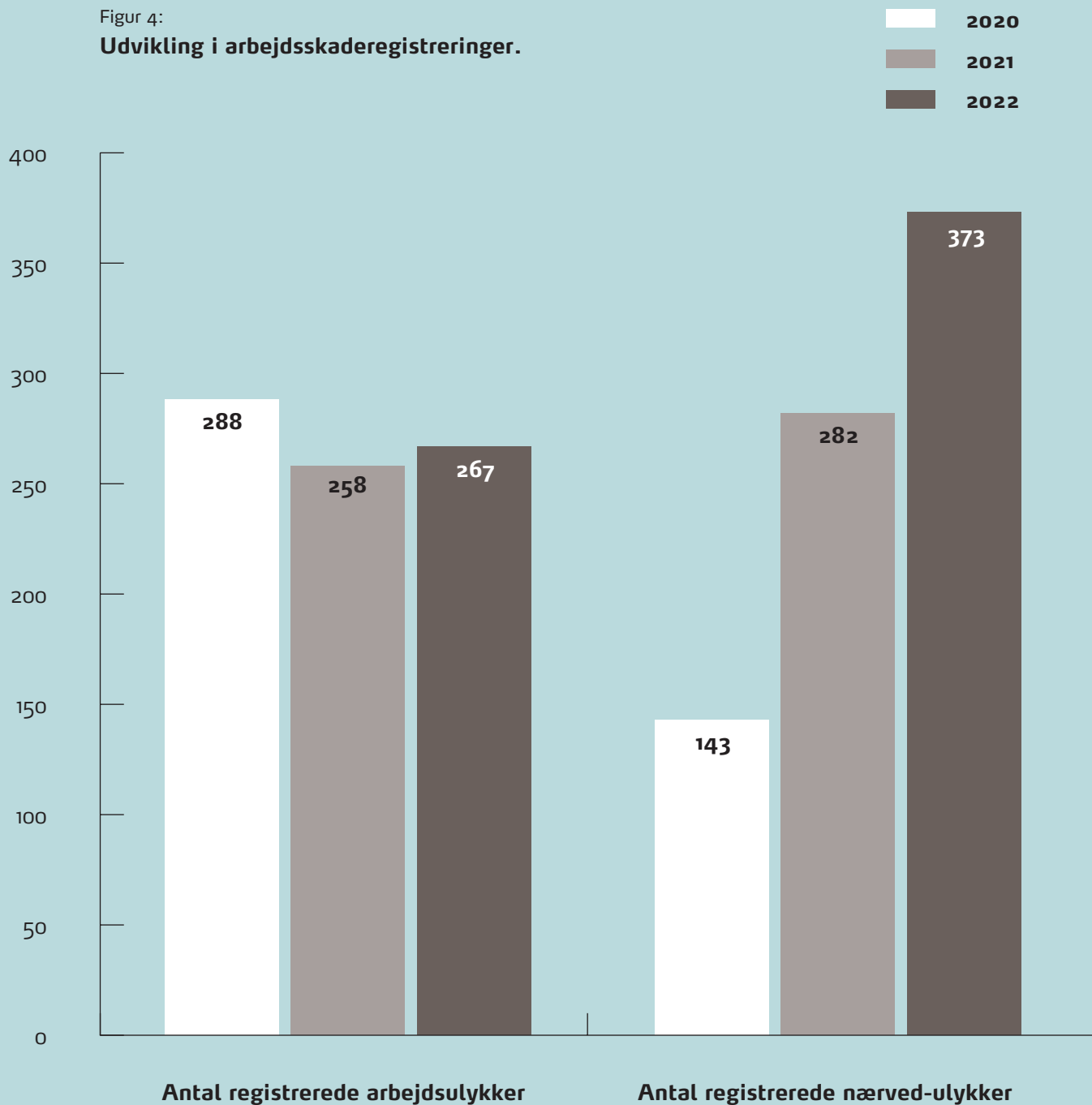
Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

Arbejdsskader

Når vi kigger på arbejdsskader, skal vi huske at skelne mellem arbejdsulykker (hændelser, der anmeldes til EASY) og nærved-ulykker (mindre hændelser, der registreres for at tage ved lære og sikre

data til eventuel fremtidig anmeldelse). Udviklingen i registrerede arbejdsulykker er jævn over de seneste år, men antallet af nærved-ulykker er steget markant primært pga. ændret registreringskultur.

Figur 4:
Udvikling i arbejdsskaderregistreringer.



Kilde: SafetyNet.

Det er i udgangspunktet medarbejdere på de borgerrettede velfærdsområder, der er blevet udsat for en arbejdsulykke.

Ser man på, hvad arbejdsulykkerne er forårsaget af, er covid-19, fald og fysisk belastningen nogle af højdespringerne.

Tabel 13:

Registreringer fordelt på centre, antal.

Center	Antal registrerede arbejdsulykker				Antal registrerede nærved-ulykker			
	2020	2021	2022	Antal ulykker per. 100 ansatte i 2022	2020	2021	2022	Registreringer per 100 ansatte i 2022
Borgerservice og organisation	1	1	2	1,7	0	1	1	0,8
By, kultur og fritid	1	2	5	4,2	0	0	0	0,0
Dagtilbud og skole	153	139	153	7,3	113	174	318	15,1
Ejendom og byggeri	2	2	4	6,1	0	0	0	0,0
Jobcenter og ydelse	2	2	4	4,5	0	4	1	1,1
Klima, natur og miljø	3	7	2	2,6	0	0	4	5,3
Social og handicap	28	22	26	6,1	7	18	15	3,5
Sundhed og omsorg	98	83	71	9,8	23	85	34	4,7
I alt	288	258	267	7,2	143	282	373	10,0

Kilde: SafetyNet.

De fem hyppigst forekommende årsager til arbejdsulykker i 2022 fremgår af tabel 14.

Tabel 14:

Årsager til ulykker, andel.

Hændelse	2022
Anden skadesområde (bl.a. covid-19)	33,0
Fald og stød med stationær genstand	22,1
Fysisk overbelastning af kroppen	11,2
Slag, spark, kvælertag, knivstik m.v.	4,9
Kollision med genstand eller person i bevægelse	4,1

Kilde: SafetyNet.

Løn

Det er ca. 56 procent af kommunens samlede udgifter, som går til løn. Det er derfor relevant at kigge nærmere på, hvordan de gennemsnitlige bruttolønninger inkl. pension fordeler sig. Her opgør vi data for månedslønnede overenskomst- og tjenestemandsansatte. Samtidig er løn et vigtigt parameter i både rekrutterings- og fastholdelsesagendaen.

Vær opmærksom på, at sammenligning af lønniveauer mellem årene skal ske med forsigtighed. Det skyldes, at medarbejdersammensætningen kan svinge årene imellem, hvis fx en erfaren højtlønnede fratræder, og stillingen besættes af en nyuddannet.

Tabel 15:

Udvikling i lønudgifter pr. november.

Overenskomstområde/stilling*	2020		2021		2022	
	Årsværk	Gns. Løn	Årsværk	Gns. Løn	Årsværk	Gns. Løn
Administration og it mv., KL	194	41.118	186	42.150	187	43.347
Akademikere, KL	158	50.255	167	51.508	160	53.376
Ergo-, Fysioterapeuter og Jordemødre, basis KL**			57	43.410	60	45.408
Ergoterapeuter	25	43.050	26	43.625	24	45.938
Fysioterapeuter	28	41.754	27	42.647	31	43.823
Lærere med flere i folkeskole og specialundervisning	457	44.514	454	45.439	435	46.962
Lærere, grundløn	399	44.121	396	45.000	383	46.603
Lærere, komb.løn	22	49.653	21	50.450	14	52.128
Pædagogisk personale i daginstitutioner, klub og skolefritidsordning	443	36.944	448	37.568	456	39.550
Pædagoger	416	37.084	425	37.702	432	39.665
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	285	27.781	320	28.098	299	29.773
Pædagogmedhjælpere	257	27.289	286	27.526	259	29.117
Social- og sundhedspersonale, KL	348	37.452	341	38.076	340	39.800
Social- og sundhedsassistenter	155	38.263	146	39.631	145	41.465
Social- og sundhedshjælpere	140	37.964	130	38.977	142	40.305
Socialpædagoger og pædagogisk personale i døgninstitutioner m.v.	126	40.685	117	41.277	121	42.498
Socialpædagoger	124	40.579	114	41.149	117	42.367
Socialrådgivere/socialformidlere, KL	65	41.791	72	42.744	72	43.850
Socialrådgivere	58	40.580	63	41.393	61	42.334
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	178	42.017	118	42.699	117	44.372
Sygeplejersker	78	44.015	71	45.158	87	46.553
Teknisk Service	47	34.307	44	35.791	47	37.219
Tekniske servicemedarbejdere	42	33.627	39	34.722	42	36.122

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

* Udvalgte stillingskategorier indenfor overenskomstområdet er markeret med indrykning i teksten. Det vil sige at der inden for overenskomstområdet kan være andre stillingskategorier, som ikke er angivet her.

** En del af en anden overenskomst tidligere end 2021.

Lønudgifterne er opgjort i november de pågældende år. Der er flere faktorer, som spiller ind, når man sammenligner lønudgifter. I tabellen er det de gennemsnitlige lønudgifter inden for de respektive personalegrupper, som sammenlignes, men

anciennitet, uddannelse, områdetillæg og andre faktorer spiller også ind. Dette gør sig også gældende for tabellen herunder, hvor lønudgifterne i Egedal Kommune sammenlignes med omegnskommunernes.

Tabel 16:

Sammenligning af lønudgifter med omegnskommuner pr. november 2022.

Overenskomstområde/stilling*	Egedal	Albertslund	Allerød	Ballerup	Frederikssund	Furesø	Høje-Taastrup	Roskilde
Administration og it mv., KL	43.347	45.582	44.739	45.648	43.036	43.333	44.772	42.412
Akademikere, KL	53.376	54.137	53.436	54.603	52.791	54.433	55.285	53.677
Ergo-, Fysioterapeuter og Jordemødre, basis KL**	45.408	42.612	44.544	41.487	42.732	42.252	41.133	42.497
Ergoterapeuter	45.938	43.974	44.936	41.851	43.139	42.888	41.941	43.030
Fysioterapeuter	43.823	41.660	43.950	40.930	42.371	41.647	40.276	41.411
Lærere med flere i folkeskole og specialundervisning	46.962	47.406	48.579	49.243	48.076	48.634	47.735	48.025
Lærere, grundløn	46.603	46.837	48.217	48.737	47.686	48.334	47.101	47.369
Lærere, komb.løn	52.128	52.658	53.675	54.331	52.349	53.596	54.789	52.649
Pædagogisk personale i daginstitutioner, klub og skolefritidsordning	39.550	40.130	39.884	39.405	39.878	39.578	39.006	39.060
Pædagoger	39.665	39.911	40.212	39.407	40.036	39.567	38.782	39.159
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	29.773	30.902	29.557	30.344	31.106	29.377	30.377	29.393
Pædagogmedhjælpere	29.117	30.317	28.712	29.174	29.430	28.606	29.192	28.476
Social- og sundhedspersonale, KL	39.800	39.244	41.947	38.211	40.589	38.352	38.433	38.132
Social- og sundhedsassistenter	41.465	41.510	45.081	41.057	42.228	41.949	40.376	41.349
Social- og sundhedshjælpere	40.305	38.733	43.392	37.669	40.200	38.498	38.460	38.729
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst. mv.	42.498	42.249	41.927	42.020	41.957	42.171	40.326	42.863
Socialpædagoger	42.367	41.652	40.967	41.868	41.268	41.180	39.423	42.457
Socialrådgivere/socialformidlere, KL	43.850	43.363	45.187	44.194	44.097	42.942	43.496	42.516
Socialrådgivere	42.334	42.141	43.315	42.534	41.860	41.348	42.016	41.805
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	44.372	43.756	44.296	43.017	44.862	42.779	43.514	41.195
Sygeplejersker	46.553	47.021	47.306	47.233	46.683	46.064	45.887	45.406
Teknisk Service	37.219	36.354	38.188	37.620	38.534	37.325	37.183	36.540
Tekniske servicemedarbejdere	36.122	34.669	37.892	36.048	37.359	36.200	36.318	35.255

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

* Udvalgte stillingskategorier indenfor overenskomstområdet er markeret med indrykning i teksten. Det vil sige at der inden for overenskomstområdet kan være andre stillingskategorier, som ikke er angivet her.

** En del af en anden overenskomst tidligere end 2021.

Afrunding

I Egedal Kommune går medarbejdere hver dag på job for at skabe rammerne for verdens bedste hverdag for borgere og ansatte i kommunen. Vi skal blive ved med at være en attraktiv arbejdsplads for dygtige og dedikerede medarbejdere på alle fagområder.

Formålet med denne redegørelse er, at give input til en god dialog om den attraktive arbejdsplads. Redegørelsen skal ligeledes give os en fælles pejling på, om udviklingen går i den rigtige retning.

Egedal Kommune

Dronning Dagmars Vej 200
3650 Ølstykke
Tlf: 7259 6000

[**kommune@egekom.dk**](mailto:kommune@egekom.dk)

[**egedalkommune.dk**](http://egedalkommune.dk)

