

Personalepolitisk redegørelse 2023



Forord fra formandskabet	3
Læsevejledning	4
Kommunen i tal	5
Beskæftigelsesgrad	5
Personaleomsætning	9
Ansatte per borger	14
Rekruttering	16
Bopælskommuner for de ansatte	17
Job på særlige vilkår	18
Kønsfordeling	19
Anciennitet	21
Alder	22
Sygefravær	23
Arbejdsskader	26
Løn	28
Uansøgte afskedigelser	31
Exit-undersøgelse	32
Fratrædelsessamtaler	33

Forord fra formandskabet

Den personalepolitiske redegørelse giver et tilbageblik og en årlig status, som udgør et vigtigt vidensgrundlag for, hvordan vi fremadrettet kan udvikle Egedal Kommune som en attraktiv arbejdsplads.

Vi håber, at den viden, vi får gennem redegørelsen, vil kickstarte gode samtaler blandt os alle – politikere, ledere, medarbejdere, tillidsvalgte og MED-udvalg.

Lad os starte med at fremhæve et par vigtige områder, som har haft vores opmærksomhed i Hoved-MED i løbet af 2023:

Det er en udfordring for os – som det er for mange andre kommuner – at tiltrække og holde på kvalificerede medarbejdere og ledere, særligt inden for velfærdsområderne. Det understreger, hvor vigtigt det fortsat er at gøre Egedal Kommune til en god arbejdsplads med høj faglighed, udviklingsmuligheder og et sundt arbejdsmiljø. Vi er opsatte på at diskutere, undersøge og finde frem til løsninger, der kan styrke vores evne til at tiltrække og fastholde de ansatte.

I både ledelseskæden og Hoved-MED har vi i 2023 haft særligt fokus på vores arbejdsmiljø, ledelse og trivsel. Vores 'Undersøgelse af ALT' viste positive tendenser som fleksibilitet i arbejdslivet, tillid til ledelsen og god anvendelse af kompetencer. Dog blev det også klart, at vi skal blive bedre til at håndtere arbejdspress og de udfordringer, der følger med øget kompleksitet, større efterspørgsel på kommunens ydelser, færre hænder til arbejdet og en stram økonomisk ramme for kommunens arbejde. Der er iværksat tiltag på de lokale arbejdspladser for at tackle disse udfordringer fx i forhold til prioritering, kvalitetsmål, psykologisk tryghed og nærværende ledelse.

I løbet af året har vi også haft drøftelser om, hvordan vi kan mindske sygefraværet og undersøge mulighederne for at øge vores arbejdsstyrke. Sygefraværsindsatsen har vi styrket specielt på dagtilbudsområdet ved at skabe opmærksomhed på, hvad et øget nærvær betyder i dagligdagen. Når det kommer til at øge vores arbejdsstyrke, har vi bl.a. drøftet muligheder for at fastholde seniorer i arbejdet, øge deltidsansattes arbejdstid og udnytte rekrutteringspotentialer fra de uddannelsesaktiviteter, der allerede finder sted på kommunens arbejdspladser.

Vi har været optaget af at forstå, hvorfor nogen vælger at forlade kommunen som deres arbejdsplads. Ved hjælp af en elektronisk exit-undersøgelse og en mere struktureret tilgang til afholdelse af fratrædelsessamtaler, har vi dykket ned i årsagerne bag deres afgang. Konklusionen er ikke overraskende, at et stærkt fællesskab blandt kollegaer, dygtig og stabil ledelse samt meningsfuldt og motiverende arbejde er afgørende for at holde fast i vores medarbejdere.

Selvom vi som organisation arbejder benhårdt på at tiltrække og fastholde ansatte, erkender vi, at resultaterne af vores indsats ikke altid 1-1 kan ses i de aktuelle personaledata. Det kræver en vedholdende indsats at sikre, at vi kan løfte kerneopgaverne for borgerne, både nu og i fremtiden, ved kontinuerligt at skabe et godt arbejdsliv og tilbyde attraktive stillinger.

Vi håber, at denne rapport vil være både oplysende og inspirerende for jer, og vi ser frem til de samtaler og den indsats, der vil følge.

Jonatan Schloss

(kommunaldirektør)
og

Hanne Appelgreen

(næstformand i Hoved-MED)



Læsevejledning

Denne redegørelse præsenterer fakta uden at dykke ned i dybdegående analyser. Redegørelsen lægger op til, at eventuelle forklaringer, tolkninger og konsekvenser af data lægges ud til drøftelser i fx MED- og ledelsesstrengen samt den politiske ledelse.

Formålet med redegørelsen er således at skabe et generelt overblik over kommunens ansatte og synliggøre det grundlag, der arbejdes ud fra ift. tiltrækning, rekruttering, fastholdelse og fratrædelse.

Først præsenteres du som læser for, hvor mange Egedal Kommune beskæftigede i 2023, herunder hvilken beskæftigelsesgrad de ansatte havde. Dernæst sætter vi særligt spot på personaleomsætningen i kommunen i løbet af 2023. Begge dele danner en slags ramme for, hvordan de øvrige data skal forstås. Disse øvrige data indeholder karakteristika for de ansatte, hvad angår alder, anciennitet, køn og bopælskommune.

Du kan også læse om vores rekruttering, løn og arbejdsmiljø (sygefravær og arbejdsskader), inden vi afslutter med data vedrørende fratrædelser.

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 sammenlig-

ne 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 udgangspunktet præsenteres data for 2023 samt udviklingen de sidste to år samt data for hele kommunen. Hvor det giver mening, er der præsenteret data på det næste organisatoriske niveau.

Data opgøres som udgangspunkt for alle ansatte. Hvor andet er tilfældet, vil det fremgå af teksten. Flere steder er data sorteret i overenskomstområder med underliggende stillingskategorier. Der kan inden for hvert overenskomstområde være stillingskategorier, som ikke fremgår selvstændigt i tabellerne.

Som noget særligt for afsnittet om beskæftigelsesgrad præsenteres data for særligt udvalgte personalegrupper. Det drejer sig om pædagoger, social- og sundhedsassistenter samt social- og sundhedshjælpere. Dette for at bidrage med data til den eksisterende drøftelse om potentialet for at øge beskæftigelsesgraden dér, hvor kommunen særligt savner kvalificeret personale.

I 2023 var vi

3.680

ansatte i Egedal Kommune

Beskæftigelsesgrad

I 2023 var der i gennemsnit ansat 3.680 personer i Egedal Kommune, hvilket er et fald i forhold til 2022. Af disse personer arbejdede 45,9 procent på fuld tid. Antallet af fuldtidsansatte faldt sidste år med 3,0 procent. De 3.680 personer svarer til 2.900 årsværk.

Nedenfor kan du dykke længere ned i tallene, herunder især hvordan deltidsansættelserne fordeler sig på forskellige arbejdstidskategorier. Af de deltidsansatte er knap 86 procent kvinder i 2023.

Tabel 1:

Udvikling i beskæftigelsesgraden.

Ansættelsesform	2021	2022	2023	Udvikling i procent fra 2022 til 2023
Antal ansatte i alt	3.676	3.737	3.680	-1,5
Årsværk	2.951	2.950	2.900	-1,7
Ansatte på fuld tid	1.764	1.743	1.690	-3,0
Ansatte på deltid	1.385	1.387	1.397	0,7
32-36 timer/uge	661	682	688	0,8
28-31 timer/uge	387	390	414	6,3
20-27 timer/uge	129	114	110	-4,1
0-19 timer/uge	208	201	185	-7,8
Ansatte på timeløn	527	607	594	-2,2

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og Årsregnskab 2023.



Timelønnede

De timelønnede er i udgangspunktet tilknyttet som tilkaldevikarer. Kigger vi nærmere på antallet af timelønnede i 2023, kan vi se, at det er faldet en smule sammenlignet med 2022, hvor antallet steg markant. Omregnet til årsværk udgør de timelønnede 132 årsværk i 2023.

Det er stadig i overvejende grad dagtilbud- og skoleområdet, der benytter sig af timelønnede, jf. tabel 2.

Tabel 2:

Andel timelønnede fordelt på centre.

Timeløn, 2023	Procent
By, kultur og fritid	2,8
Dagtilbud og skole	73,5
Social og handicap	15,5
Sundhed og omsorg	8,1

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.





Beskæftigelsesgrad på særligt udvalgte personalegrupper

Både i Egedal Kommune og i samfundet generelt er der en opmærksomhed på, hvordan der sikres kvalificeret personale på pædagog- og SOSU-området både nu og i fremtiden. En af mulighederne kunne være at øge beskæftigelsesgraden for ansatte på disse områder.

I tabel 3 ses potentialet ved at få disse personalegrupper op i tid, idet der er væsentligt flere deltidsansatte inden for alle tre personaleområder end fuldtidsansatte.

Tabel 3:
Beskæftigelsesgrad i 2023, antal.

	Pædagoger på dagtilbudsområdet	Pædagogiske assistenter på dagtilbudsområdet	Social- og sundhedsassistenter i plejecentre og hjemmepleje	Social- og sundhedshjælpere i plejecentre og hjemmepleje
Ansatte i alt	298	40	152	189
Årsværk	263	35	132	155
Ansatte på fuld tid	92	12	34	32
Ansatte på deltid	201	27	114	152
32-36 timer/uge	141	21	73	63
28-31 timer/uge	49	6	35	80
20-27 timer/uge	6	0	4	3
0-19 timer/uge	5	0	2	6
Ansatte på timeløn	6	1	4	6

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og Årsregnskab 2023.

Beskæftigelsesgrad sammenlignet med omegnskommuner

Sammenlignet med omegnskommunerne har Egedal Kommune en større andel af timelønsansatte, mens andelen af både fuld- og deltidsansatte er lavere. Det kan du se i nedenstående tabel. Denne tendens var også gældende i 2022.

Tabel 4:

Beskæftigelsesgrad, procent.

	Egedal	Omegnskommuner
Ansatte på fuld tid	45,9	48,1
Ansatte på deltid	38,0	39,1
32-36 timer/uge	18,7	18,7
28-31 timer/uge	11,3	10,7
20-27 timer/uge	3,0	3,4
0-19 timer/uge	5,0	6,3
Ansatte på timeløn	16,1	12,8

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

Udvidet beskæftigelsesgrad – plustid

Enkelte gange gør vi brug af at udvide arbejdstiden (plustid) til mere end 37 t/u for fx at sikre essentielle opgaver i at blive løst, når der er vakancer eller ved ekstraordinære oftest tidsbegrænsede opgaver. Der har de seneste tre år været indgået mellem 11 og 18 aftaler om plustid pr. år. Deres varighed har været alt mellem 1 og 12 måneder, og de har omfattet 40-42 timers arbejdsuge.

Personaleomsætning

I det følgende afsnit redegør vi for personaleomsætning i 2023. En optimal personaleomsætning er afgørende for både ansattes velvære og kommunens evne til at opfylde sine mål effektivt. En for høj omsætning kan indikere problemer såsom utilstrækkelige arbejdsforhold eller mangel på medarbejderengagement, hvilket kan føre til tab af viden og erfaring samt øgede omkostninger ved rekruttering og oplæring af nyt personale.

På den anden side kan en for lav omsætning resultere i stagnation, hvor friske perspektiver bliver sjældne, og risikoen for forældelse af færdigheder øges.

Her omfatter data månedslønnede overenskomst- og tjenestemandsansatte. Afgangen skyldes selvvalgt opsigelse, fratræden til pension og uansøgt afskedigelse.

Personaleomsætning i alt og på overenskomstråder

Tabel 5 giver et detaljeret billede af personaleomsætningen for forskellige overenskomstråder og inden for forskellige stillingskategorier i kommunen. Den viser årets af- og tilgang samt antal ansatte ultimo 2023.

Af tabellen kan vi se, at der er et fald på 2,6 procentpoint i andelen af ansatte, der er nye i jobbet i 2023 i Egedal Kommune i forhold til 2022.

I 2023 har vi (ligesom i 2022) sagt farvel til flere, end vi har sagt goddag til. Det giver en negative balance på 1,3 procentpoint for hele kommunen. Det er 3. år i træk, at Egedal Kommune har negativ vækst på balancen mellem af- og tilgange. Det betyder, som tidligere beskrevet under afsnittet om beskæftigelsesgrad, at vi bliver færre ansatte, men kan også dække over længere tid med ubesatte stillinger.



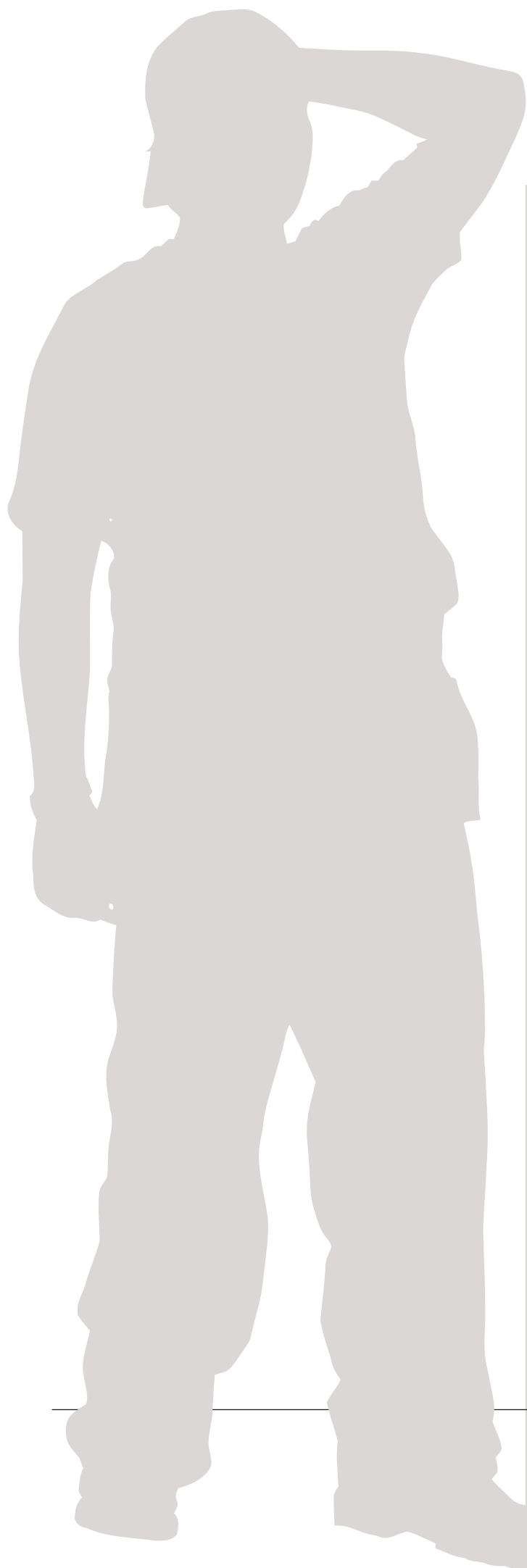
Tabel 5:

Personaleomsætning fordelt på overenskomstområde og stilling.

Overenskomstområde/stilling*	2021			2022			2023			Antal personer ultimo 2023
	Procent		pct.-point	Procent		pct.-point	Procent		pct.-point	
	Afgang	Tilgang	Balance	Afgang	Tilgang	Balance	Afgang	Tilgang	Balance	
Egedal Kommune	21,8	20,9	-0,9	20,8	19,9	-0,9	18,6	17,3	-1,3	2.896
Administration og it mv., KL	15,2	10,3	-4,9	13,5	16,0	2,5	16,1	9,0	-7,0	187
Akademikere, KL	16,5	23,2	6,7	22,3	17,1	-5,2	19,5	13,4	-6,1	156
Ergo-, Fysioterapeuter og Jordemødre, basis KL	16,4	13,1	-3,3	8,5	13,6	5,1	9,5	17,5	7,9	66
Lærere med flere i folkeskole og specialundervisning	21,0	19,5	-1,5	19,7	17,2	-2,5	16,7	12,4	-4,3	445
Lærere, grundløn	21,0	20,3	-0,7	19,8	17,7	-2,1	18,0	13,6	-4,4	393
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, KL	16,6	11,1	-5,5	11,4	13,2	1,8	12,3	10,5	-1,8	55
Pæd. pers., daginstitutioner, klubber og skolefritidsordninger	19,9	23,1	3,2	17,0	20,1	3,1	18,0	16,9	-1,1	517
Pædagoger	20,1	23,7	3,6	15,9	19,5	3,6	18,2	16,8	-1,4	474
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	29,6	39,5	9,9	32,8	28,0	-4,8	27,1	24,8	-2,3	321
Pædagogiske assistenter	15,6	15,6	0,0	13,5	27,0	13,5	15,9	34,1	18,2	54
Pædagogmedhjælpere	31,2	42,1	10,9	35,0	28,1	-6,9	28,8	23,4	-5,4	267
Social- og sundhedspersonale, KL	24,3	20,0	-4,3	24,8	23,3	-1,5	20,0	25,9	5,9	442
Social- og sundhedsassistenter	23,0	11,8	-11,2	19,3	16,2	-3,1	16,3	19,4	3,1	173
Social- og sundhedsmedhjælpere	22,0	10,7	-11,3	19,0	21,0	2,0	11,4	28,7	17,4	201
Socialpædagoger og pædagogisk personale i døgninstitutioner m.v.	19,3	10,4	-8,9	13,8	13,0	-0,8	15,4	13,0	-2,4	120
Socialrådgivere og socialformidlere, KL	27,9	32,4	4,5	31,0	25,4	-5,6	21,7	21,7	0,0	69
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	15,8	12,8	-3,0	19,5	18,8	-0,7	25,6	20,8	-4,8	120
Teknisk Service	23,1	15,4	-7,7	14,6	22,9	8,3	21,6	21,6	0,0	50
Ledelse	6,6	13,9	7,3	21,6	24,7	3,1	17,4	20,4	3,0	172

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og KMD.

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



Personaleomsætning sammenlignet med omegnskommuner

Tabel 6 præsenterer af- og tilgange i 2023 inden for forskellige overenskomstområder og stillingskategorier opgjort i procent for hhv. Egedal Kommune og omegnskommunerne.

Personaleomsætningen inden for de opgjorte områder er generelt højere i Egedal Kommune sammenlignet med de syv omegnskommuner. Gennemsnittet for afgangen af ansatte i omegnskommunerne er 16,8 procent mod 18,6 procent i Egedal Kommune.

Tabel 6:

Personaleomsætning sammenlignet med omegnskommuner, procent.

Overenskomstområde/stilling*	Egedal Kommune		Omegnskommuner	
	Afgang	Tilgang	Afgang	Tilgang
Hele kommunen	18,6	17,3	16,8	16,2
Administration og it mv., KL	16,1	9,0	16,2	13,0
Akademikere, KL	19,5	13,4	16,3	15,3
Ergo-, Fysioterapeuter og Jordemødre, basis KL	9,5	17,5	14,3	11,1
Lærere med flere i folkeskole og specialundervisning	16,7	12,4	12,7	11,8
Lærere, grundløn	18,0	13,6	12,6	12,7
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, KL	12,3	10,5	20,9	23,3
Pædagogisk personale i daginstitutioner, klub eller skolefritidsordning	18,0	16,9	14,3	15,6
Pædagoger	18,2	16,8	14,3	15,9
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	27,1	24,8	26,2	29,2
Pædagogiske assistenter	15,9	34,1	15,3	12,8
Pædagogmedhjælpere	28,8	23,4	28,8	33,2
Social- og sundhedspersonale, KL	20,0	25,9	19,6	17,6
Social- og sundhedsassistenter	16,3	19,4	18,6	16,3
Social- og sundhedshjælpere	11,4	28,7	14,2	12,6
Socialpædagoger og pædagogisk personale i døgninstitutioner m.v.	15,4	13,0	16,7	13,0
Socialrådgivere og socialformidlere, KL	21,7	21,7	19,4	20,5
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	25,6	20,8	15,4	16,9
Teknisk Service	21,6	21,6	17,6	17,8

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

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

Personaleomsætning fordelt på centre

Opgøres Egedal Kommunes personaleomsætning og dens udvikling de seneste tre år på centerniveau, præsenterer data sig som i tabel 7.

Tabel 7:

Personaleomsætning blandt månedslønnede fordelt på centre.

Center	2021			2022			2023			Antal personer ultimo 2023
	Procent		pct.-point	Procent		pct.-point	Procent		pct.-point	
	Afgang	Tilgang	Balance	Afgang	Tilgang	Balance	Afgang	Tilgang	Balance	
Borgerservice og organisation	14,9	7,9	-7,0	19,3	22,0	2,8	13,2	8,8	-4,4	110
By, kultur og fritid	11,8	15,5	3,6	23,7	12,3	-11,4	16,2	18,2	2,0	101
Dagtilbud og skole	23,0	23,9	0,9	21,1	20,8	-0,3	18,9	16,6	-2,3	1.554
Ejendom og byggeri	19,7	23,0	3,3	19,4	19,4	0,0	29,0	22,6	-6,5	59
Jobcenter og ydelse	17,9	15,5	-2,4	23,2	14,6	-8,5	20,0	12,0	-8,0	68
Klima, natur og miljø	27,5	29,0	1,4	17,1	20,0	2,9	13,9	8,3	-5,6	69
Social og handicap	21,8	15,8	-6,1	16,1	17,7	1,6	15,5	12,1	-3,4	312
Sundhed og omsorg	22,0	18,9	-3,1	22,8	20,3	-2,5	20,3	24,9	4,6	619

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.





Ansatte per borger

I tabel 8 nedenfor får du opgjort antal årsværk per 1.000 borgere. I årsværk er inkluderet ordinært ansatte, elever, ekstraordinært ansatte og ansatte i fleksjob.

Som det ses af tabellen, er der et fald af årsværk per 1.000 borgere både generelt og inden for administration og ledelse. Der

er således blevet en smule færre ansatte til at løfte serviceydelserne i kommunen ift. tidligere. Som i de seneste to år har Egedal Kommune færre årsværk per borgere sammenlignet med både omegnskommunerne til sammen og enkeltvis. Dette gælder også administrative og ledelsesmæssige årsværk.

Tabel 8:

Årsværk per 1.000 borgere.

	Årsværk pr. 1.000 borgere			Årsværk administration og ledelse pr. 1.000 borgere		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Egedal Kommune	66,1	66,8	65,4	13,1	12,8	12,7
Omegnskommuner	72,8	72,1	72,2	15,0	14,8	14,6
Albertslund	83,3	83,7	81,5	19,0	19,0	17,8
Allerød	68,9	68,2	68,2	13,1	13,2	12,9
Ballerup	84,2	82,6	82,3	17,5	16,9	16,9
Frederikssund	64,8	65,0	66,5	13,3	13,7	13,7
Furesø	66,4	66,4	67,0	13,1	13,0	12,8
Høje-Taastrup	72,5	71,6	71,2	15,3	14,6	14,6
Roskilde	71,9	70,4	70,7	14,5	14,4	14,2

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.



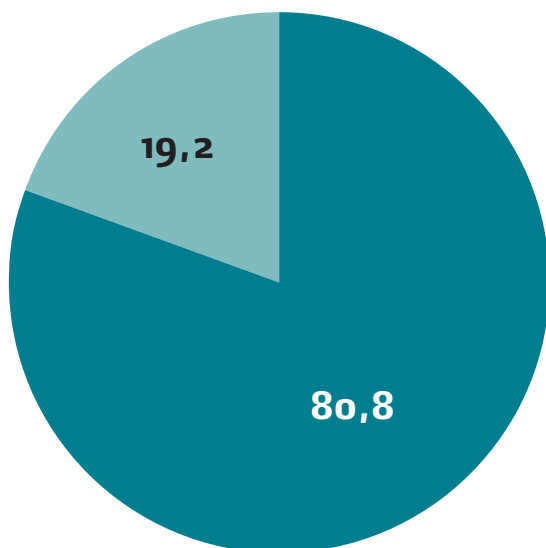
Andel administration og ledelse ift. øvrigt personale

Når vi drøfter mangel på arbejdskraft, referer vi i daglig tale som regel til personalet på velfærdsområdet, der er i direkte borgerkontakt – de såkaldte "varme hænder". Disse stilles sædvanligvis over for de "kolde hænder", som kan beskrives at fylde for meget fx i kommuners udgifter. I Egedal Kommune udgør andelen af administrativt personale og ledelse 19,2 procent af den samlede personalestyrke.

Figur 1:

Fordeling af personale målt i fuldtids-beskæftigede, procent.

Administrativt personale inkl. ledelse.



Øvrigt personale.

Kilde: KMD.

Afgrænsningen af administrativt personale er baseret på et fælles samarbejde mellem KL og det daværende Økonomi- og Indenrigsministerium. Læg mærke til, at Administrativt personale og ledelse dækker over administrative støttefunktioner og chefer, myndighedspersonale og decentrale ledere. Det vil sige, at det er her, vi finder jobfunktioner som skolesekretærer, it-medarbejdere, bibliotekarer, økonomi- og lønkonsulenter, jurister, pædagogiske konsulenter, psykologer, socialrådgivere, jobkonsulenter, tandlægekonsulenter, byggeteknikere, landinspektører, ledere og chefer.

Rekruttering

En effektiv og velovervejet rekrutteringspraksis er afgørende for at tiltrække og fastholde de rette medarbejdere og ledere. Ved at analysere løbende på vores rekrutteringsdata får vi indsigt i effektiviteten af vores nuværende rekrutteringsmetoder samt muligheden for at identificere områder, der kræver forbedring.

Det er første gang, vi trækker data vedrørende rekruttering til redegørelsen, og det er derfor ikke muligt at drage sammenligning med tidligere år.

Antal opslåede stillinger:

557

Heraf lederstillinger:

32

Gennemsnitligt antal ansøgere pr. stilling:

13

Højeste antal ansøgere på en stilling:

149

Total antal ansøgninger:

7.296

Antal stillinger uden ansøgere:

11

Kilde: Empty og egne optællinger.



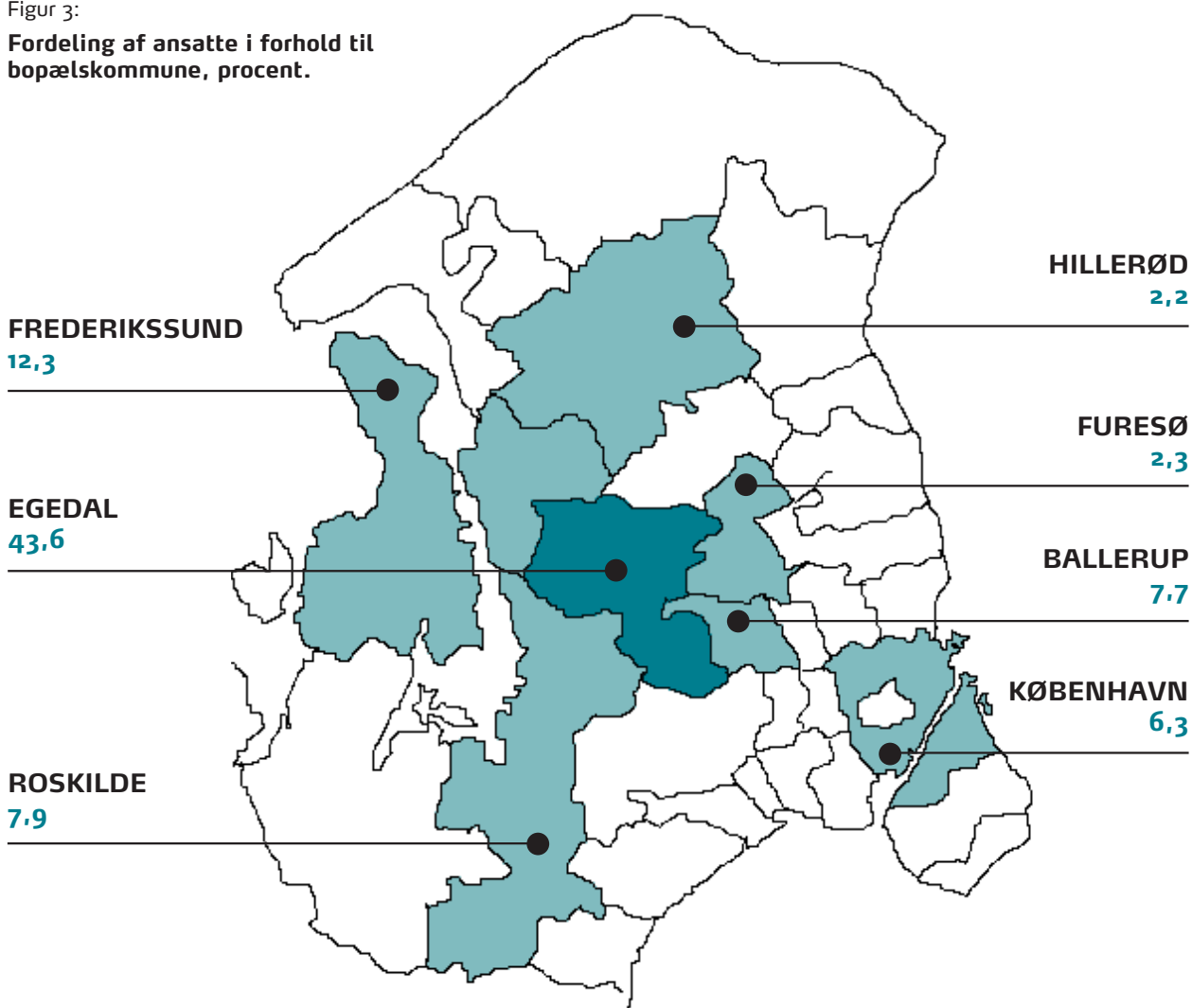
Bopælskommuner for de ansatte

Kortet illustrerer, hvor Egedal Kommunes månedslønnede ansatte primært er bosat, og flest er både ansat og borger i kommu-

nen. Det er vigtig viden i forhold til at bestemme, hvilke bopælskommuner vi hidtil er lykket med at rekruttere ansatte fra.

Figur 3:

Fordeling af ansatte i forhold til bopælskommune, procent.



Kilde: KMD.

Job på særlige vilkår

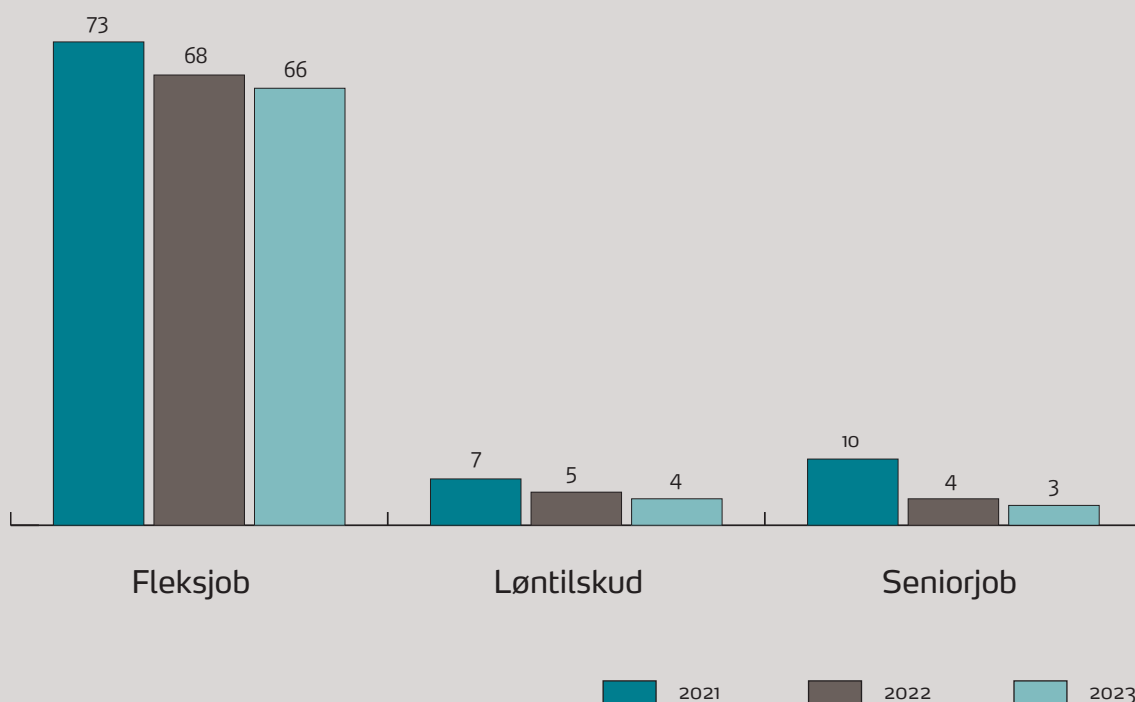
Egedal Kommune benytter sig af social- og arbejdsmarkedspolitiske jobordninger for at hjælpe ledige og mennesker med nedsat arbejdsevne eller sygdom videre i arbejdslivet. De ansættelser på særlige vilkår, der redegøres for her, er fleksjob, ansættelse med løntilskud og seniorjob.

Af figuren nedenfor fremgår det, at der er sket et fald i antallet af ansatte inden for alle tre social- og arbejdsmarkedspolitiske jobordninger de sidste par år.

Som handicapkompenserende ordninger tilbyder Egedal Kommune – som andre offentlige arbejdsgivere – personer med handicap fortrinsadgang til at komme til jobsamtaler på opslåede stillinger. Derudover indgås der § 56-aftaler, hvor det er relevant for arbejdspladsen og den ansatte med forøget fraværsrisiko pga. kronisk eller langvarig lidelse. Ved udgangen af 2023 havde Egedal Kommune indgået 21 aftaler på dette område.

Figur 4:

Job på særlige vilkår, antal.



Kilde: KMD.

Kønsfordeling

Egedal Kommune skal, ligesom andre offentlige arbejdspladser, fremme ligestilling på arbejdsmarkedet, og her er kønsfordelingen blandt kommunens ansatte et væsentligt element. Vi sammenligner vores egen kommunes fordeling med omegnskommunerne, og her ser vi, at der er den samme fordeling i hhv. Egedal Kommune og omegnskommunerne.

Tabel 8 viser kønsfordelingen, når vi opgør data på de største overenskomstområder. Her stikker det tekniske personale ud som de eneste med en overvægt af mænd. Dette gælder også for omegnskommunerne.

Udsøger vi data specifikt på ledere i Egedal Kommune, er kønsfordelingen nogenlunde den samme. Her udgør kvinder 73 procent. Det er faktisk kun inden for den øverste ledelse (direktion og centerchefer), at kvindedominansen ikke er helt så markant. For den øverste ledelse er 54 procent kvinder.



Tabel 9:

Kønsfordeling på overenskomstområde, procent.

Overenskomstområde	Egedal Kommune		Omegnskommuner	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Hele kommunen	75	25	75	25
Administration og it mv., KL	81	19	78	22
Akademikere, KL	66	34	70	30
Ergo-, Fysioterapeuter og Jordemødre, basis KL	90	10	87	13
Lærere med flere i folkeskole og specialundervisning	66	34	66	34
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, KL	53	47	65	35
Pædagogisk personale i daginstitutioner, klub og skolefritidsordning	80	20	78	22
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	75	25	76	24
Social- og sundhedspersonale, KL	90	10	87	13
Socialpædagoger og pædagogisk personale i døgninstitutioner m.v.	68	32	73	27
Socialrådgivere og socialformidlere, KL	93	7	90	10
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	98	2	96	4
Teknisk Service	14	86	22	78

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.



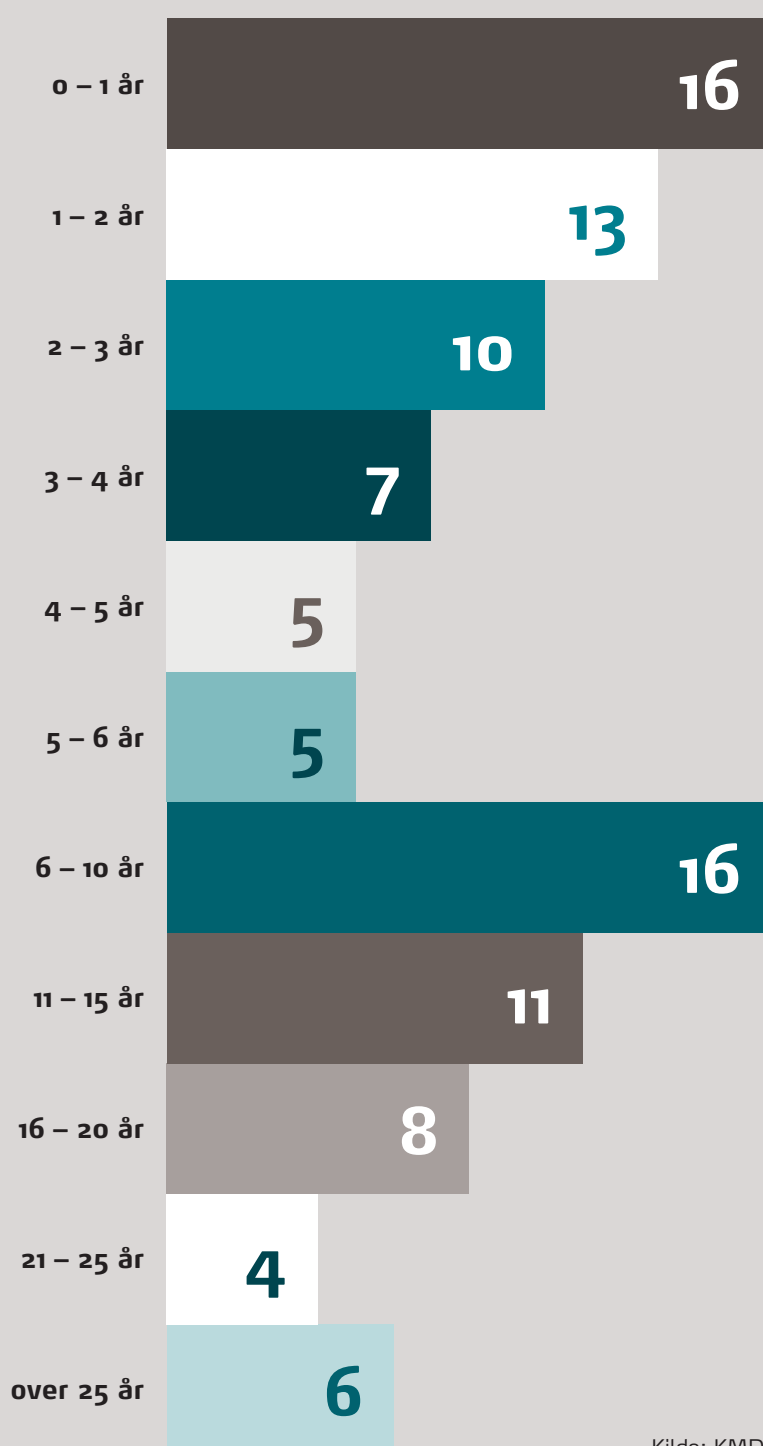
Anciennitet

Anciennitet dækker over den periode, hvor den ansatte har været ansat i Egedal Kommune, inklusive skift mellem stillinger internt i kommunen. Data her opgøres for månedslønnede overenskomstan-satte, tjenestemænd og kontrakt-ansatte chefer.

Af figur 5 kan du se, at en stor andel (knap 30 procent) af kommunens ansatte har været ansat i under to år. En næsten lige så stor andel har solid erfaring med at været ansat i kommunen, idet de har 6 – 11 års anciennitet. Dette billede så vi også i 2022.



Figur 5:
Anciennitetsfordeling, procent.



Kilde: KMD.

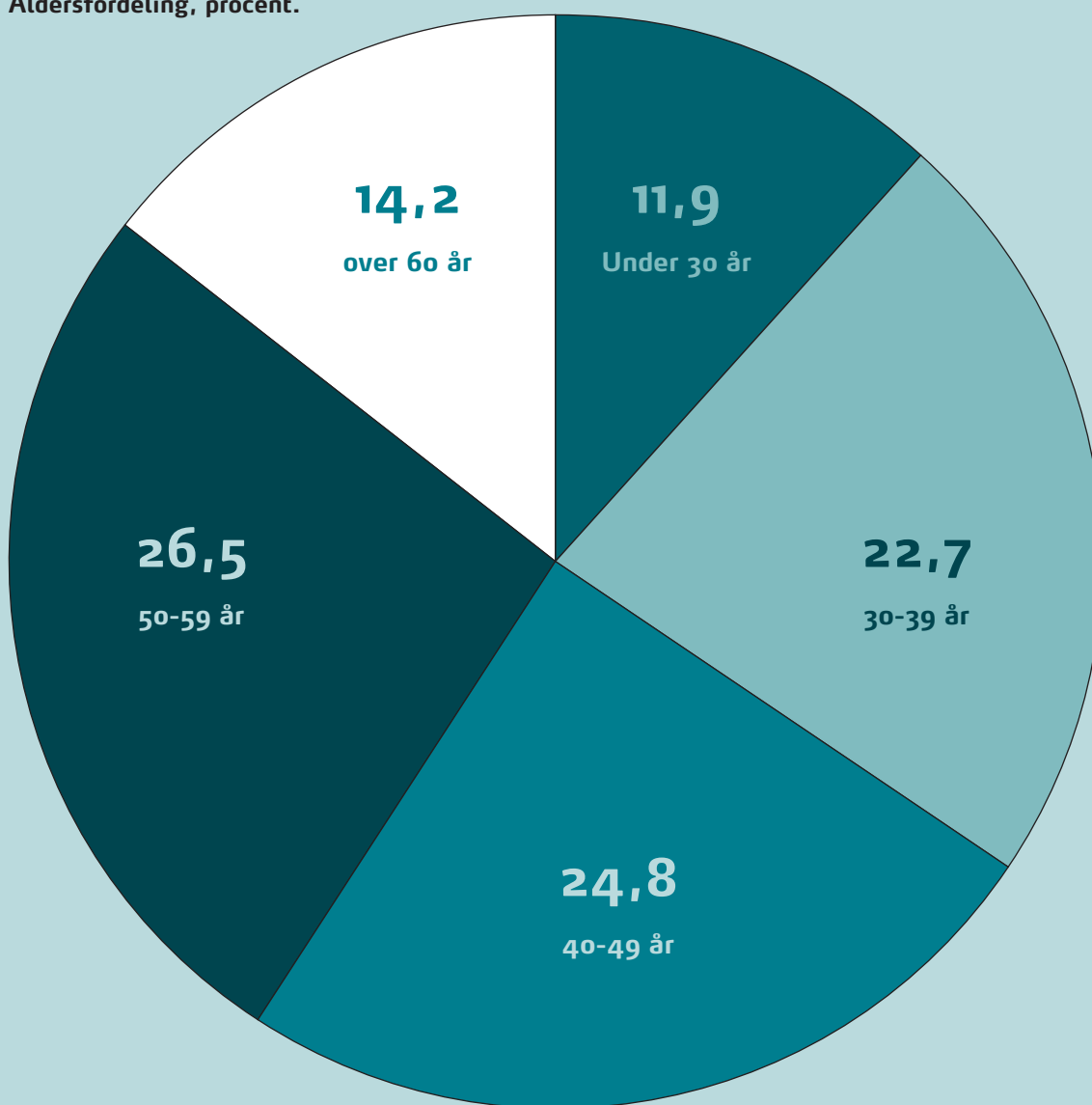
Alder

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 år og over 60 år. Der er ansat 18 over 70 år, og den ældste er 78 år.

I forhold til sidste år er der en stigning på 1,7 procentpoint på andelen af ansatte over 60 år. Det er i denne alderskategori, at vi primært finder de ansatte, som det kan være relevant at drøfte seniorordninger som fastholdelsestiltag med. Fra 2021 til 2023 er der sket et fald i antal medarbejdere under 30 år på 3,1 procentpoint.

Figur 6:

Aldersfordeling, procent.



Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.



Sygefravær

Når data om sygefraværet i Egedal Kommune opgøres her, er det fordi sygefraværet kan spille en rolle i forhold til fastholdelse af den enkelte medarbejder, men i særlig grad fordi et højt sygefravær medfører færre personer i hverdagen til at løse kerneopgaverne. Det kan påvirke den generelle oplevelse af arbejdspress og eventuelt mistrivsel, men gør det også sværere at udvikle den enkelte og organisationen, fordi kræfterne bliver brugt på at få driften til at køre.

Nedenfor finder du sygefraværtsdata per årsværk, hvor elever og ikke-ordinære ansættelser indgår. Sygefraværtsdata dækker over egen sygdom og sygdom relateret til en arbejdsskade. De inkluderer også sygefravær på mindre end en hel dag. Vær

i øvrigt opmærksom på, at sygefraværet opgøres anderledes end i sædvanlige sygefraværtsopgørelser i Egedal Kommune, hvor det kun er de månedslønnede, der indgår. Det gør det muligt at sammenligne data med omegnskommunerne.

Der er sket et lille fald i sygefraværet sammenlignet med 2022. Dette gælder både for Egedal Kommune og for de omkringliggende kommuner.

Af tabel 11 ses det, at der også er sket et fald i sygefraværet for de fleste overenskomst- og stillingsområder.

Tabel 10:

Udvikling i sygefravær.

	2021		2022		2023	
	Dage pr. årsværk	Procent	Dage pr. årsværk	Procent	Dage pr. årsværk	Procent
Egedal Kommune	13,6	5,9	15,8	7,0	15,3	6,8
Omegnskommuner	14,2	6,2	17,0	7,5	15,6	6,9
Albertslund	15,2	6,6	17,9	7,9	16,3	7,2
Allerød	13,9	6,1	16,8	7,4	14,9	6,5
Ballerup	14,8	6,5	16,9	7,5	15,0	6,6
Frederikssund	14,6	6,4	17,7	7,8	16,5	7,3
Furesø	13,5	5,9	16,2	7,1	15,2	6,7
Høje-Taastrup	13	5,7	15,7	6,9	14,9	6,5
Roskilde	14,4	6,3	17,4	7,7	16,3	7,2

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

Tabel 11:

Udvikling i sygefravær fordelt på stillingskategorier.

Overenskomstområde/stilling*	2021		2022		2023	
	Dage pr. årsværk	Procent	Dage pr. årsværk	Procent	Dage pr. årsværk	Procent
Hele kommunen	13,6	5,9	15,8	7,0	15,3	6,8
Administration og it mv., KL	8,8	3,8	12,2	5,4	11,1	4,9
Akademikere, KL	5,8	2,5	10,2	4,5	7,5	3,3
Ergo-, Fysioterapeuter og Jordemødre, basis KL	7,3	3,2	9,4	4,1	10,7	4,7
Lærere med flere i folkeskole og specialundervisning	13,0	5,7	15,7	6,9	13,4	5,9
Lærere, grundløn	13,4	5,9	15,9	7,0	13,8	6,1
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, KL	23,3	10,2	16,3	7,2	16,7	7,3
Pædagogisk personale i daginstitutioner, klub eller skolefritidsordning	16,0	7,0	18,9	8,3	16,7	7,3
Pædagoger	16,4	7,2	19,0	8,4	17,2	7,6
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	13,8	6,0	18,4	8,1	18,7	8,2
Pædagogiske assistenter	15,1	6,6	16,5	7,3	22,1	9,7
Pædagogmedhjælpere	14,0	6,1	18,6	8,2	17,7	7,8
Social- og sundhedspersonale, KL	17,4	7,6	19,2	8,4	18,6	8,2
Social- og sundhedsassistenter	16,6	7,3	21,6	9,5	17,3	7,6
Social- og sundhedshjælpere	18,7	8,2	16,8	7,4	18,2	8,0
Socialpædagoger og pædagogisk personale i døgninstitutioner m.v.	18,4	8,0	19,0	8,4	21,4	9,4
Socialrådgivere og socialformidlere, KL	7,6	3,3	16,9	7,4	17,4	7,7
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	12,7	5,5	13,3	5,9	20,4	9,0
Teknisk Service	15,8	6,9	8,6	3,8	7,8	3,4

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

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



Tabel 12:
Sygefravær fordelt på centre.

Center	2021	2022	2023
	Procent		
Borgerservice og organisation	1,8	4,0	3,6
By, kultur og fritid	4,2	3,8	3,4
Dagtilbud og skole	5,9	7,3	6,6
Ejendom og byggeri	4,8	3,4	3,9
Jobcenter og ydelse	6,8	7,9	8,4
Klima, natur og miljø	4,9	6,3	3,4
Social og handicap	6,8	7,3	8,8
Sundhed og omsorg	6,7	7,4	7,6

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

Centrene inden for velfærdsområderne har en højere sygefraværsprocent, hvilket naturligt følger af en større direkte borgerkontakt.



Arbejdsskader

Data om arbejdsskader spiller en afgørende rolle i arbejdsmiljøarbejdet, da de kan guide indsatsen for at skabe sikrere, sundere og bæredygtige arbejdspladser. Ved nøje at analysere disse data kan vi identificere mønstre og tendenser i arbejdsskader, hvilket muliggør en målrettet indsats for at forebygge skader og dermed tilbyde vores medarbejdere et mere langtidsholdbart arbejdsliv.

Når vi kigger på arbejdsskader, skelner vi mellem arbejdsulykker (hændelser, der anmeldes til EASY) og nærved-ulykker

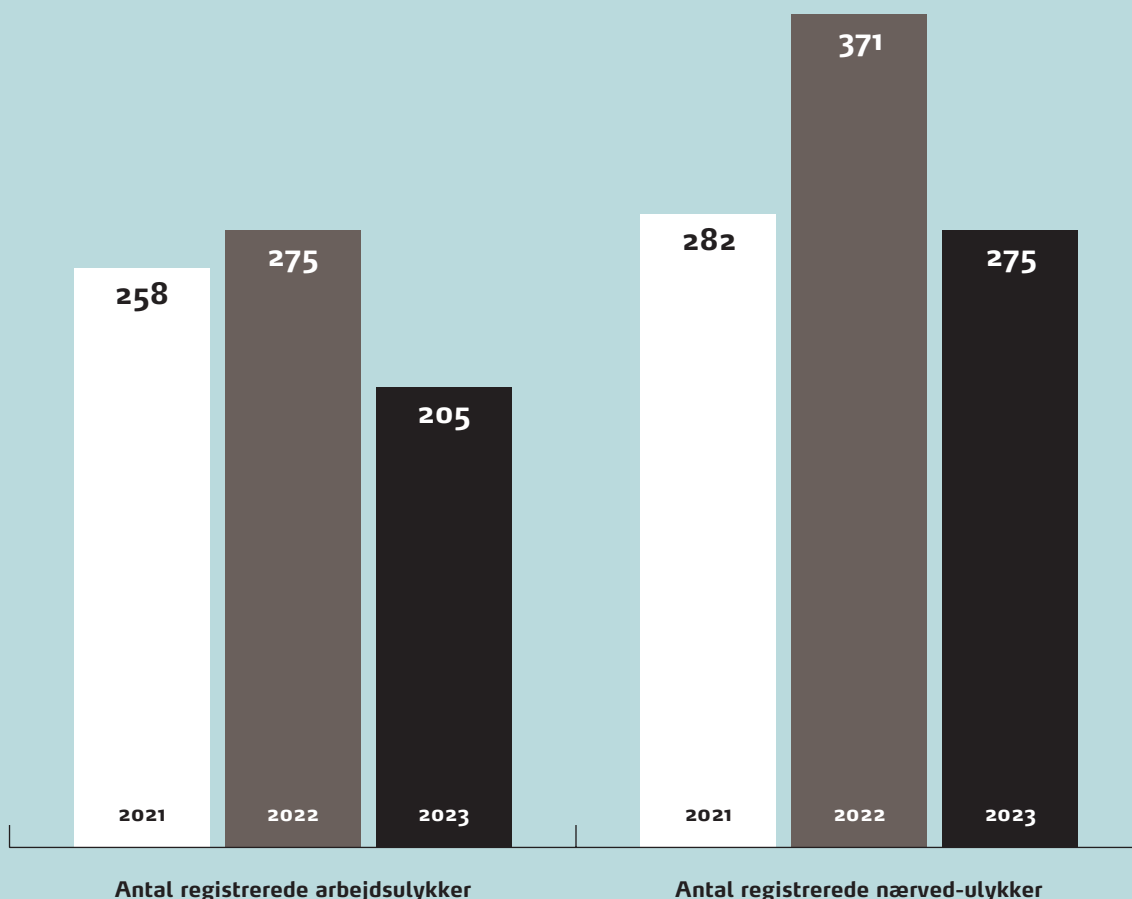
(mindre hændelser, der registreres for at tage ved lære og sikre data til eventuel fremtidig anmeldelse).

Som vi kan se i figur 7 er der sket et fald i registreringer af både arbejdsulykker og nærved-ulykker mellem 2022 og 2023.

Det er i udgangspunktet ansatte på de borgerrettede velfærdsområder, der har været involveret i en arbejdsulykke, og særligt ansatte inden for plejeområdet kommer hyppigt til skade. Det fremgår af tabel 13.

Figur 7:

Udvikling i arbejdsskaderegistreringer.



Kilde: SafetyNet.

Tabel 13:

Registreringer fordelt på centre, antal.

Ulykkesregistreringer fra de otte centre	2021	2022	2023	Antal ulykker per. 100 ansatte i 2023
Hele kommunen	258	275	205	3,6
Borgerservice og organisation	1	2	1	0,9
By, kultur og fritid	2	5	3	2,4
Dagtilbud og skole	139	159	80	3,9
Ejendom og byggeri	2	4	2	3,1
Jobcenter og ydelse	2	4	3	3,9
Klima, natur og miljø	7	2	3	4,0
Social og handicap	22	26	33	7,8
Sundhed og omsorg	83	73	80	11,0

Kilde: SafetyNet.

De hyppigste årsager til arbejdsulykker er fysiske belastninger samt fald og stød. Som noget nyt har psykisk belastning

bevæget sig ind på top-5 over de hyppigst forekommende årsager til arbejdsulykker i 2023:

Tabel 14:

Årsager til ulykker, andel.

Hændelse, procent	2023
Fysisk overbelastning af kroppen	24,88
Fald og stød med stationær genstand	17,07
Psykisk overbelastning, psykisk chok	7,80
Anden skadesområde	6,83
Slag, spark, kvælertag, knivstik m.v.	6,34

Kilde: SafetyNet.

Løn

En stor del af de samlede nettodriftsudgifter i kommunen går til løn, og i 2023 var det 55 procent. Løn en parameter inden for både rekrutterings- og fastholdelsesindsatsen.

Her opgør vi gennemsnitlige bruttolønninger inkl. pension for månedslønnede overenskomst- og tjenestemandsansatte. Ledere indgår ikke i opgørelsen som selvstændig kategori, idet de ikke betragtes som et egentligt overenskomstområde.

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, der er lavere lønnet, kan det have effekt på løngennemsnittet.



Tabel 15:

Udvikling i lønudgifter pr. november.

Overenskomstområde/stilling*	2021		2022		2023	
	Årsværk	Gns. Løn	Årsværk	Gns. Løn	Årsværk	Gns. Løn
Administration og it mv., KL	186	42.150	187	43.347	176	44.652
Akademikere, KL	167	51.508	160	53.376	155	54.211
Ergo-, Fysioterapeuter og Jordemødre, basis KL	57	43.410	60	45.408	60	45.462
Ergoterapeuter	26	43.625	24	45.938	28	45.794
Fysioterapeuter	27	42.647	31	43.823	30	44.289
Lærere med flere i folkeskole og specialundervisning	454	45.439	435	46.962	416	47.701
Lærere, grundløn	396	45.000	383	46.603	366	47.360
Lærere, komb.løn	21	50.450	14	52.128	12	52.692
Pædagogisk personale i daginstitutioner, klub og skolefritidsordning	448	37.568	456	39.550	464	40.237
Pædagoger	425	37.702	432	39.665	442	40.291
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	320	28.098	299	29.773	265	31.093
Pædagogmedhjælpere	286	27.526	259	29.117	217	30.255
Social- og sundhedspersonale, KL	341	38.076	340	39.800	372	40.692
Social- og sundhedsassistenter	146	39.631	145	41.465	155	42.083
Social- og sundhedshjælpere	130	38.977	142	40.305	170	40.909
Socialpædagoger og pædagogisk personale i døgninstitutioner m.v.	117	41.277	121	42.498	114	43.360
Socialpædagoger	114	41.149	117	42.367	111	43.275
Socialrådgivere/socialformidlere, KL	72	42.744	72	43.850	67	45.364
Socialrådgivere	63	41.393	61	42.334	57	43.254
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	118	42.699	117	44.372	112	45.351
Sygeplejersker	71	45.158	87	46.553	86	47.165
Teknisk Service	44	35.791	47	37.219	46	38.828
Tekniske servicemedarbejdere	39	34.722	42	36.122	42	38.086

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

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

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 overenskomstområder, som sammenlignes,

men anciennitet, uddannelse, område-tillæg og andre faktorer spiller også ind. Dette gør sig også gældende for tabel 16, hvor lønudgifterne i Egedal Kommune sammenlignes med omegnskommunernes.

Tabel 16:

Sammenligning af lønudgifter i kroner med omegnskommuner pr. november 2023.

Overenskomstområde/stilling*	Egedal	Alberts- lund	Allerød	Ballerup	Frede- rikssund	Furesø	Høje- Taastrup	Roskilde
Administration og it mv., KL	44.652	46.206	46.359	45.943	43.677	43.719	45.170	43.091
Akademikere, KL	54.211	54.752	54.568	55.322	54.068	54.853	54.971	54.893
Ergo-, Fysioterapeuter og Jordemødre, basis KL	45.462	43.496	45.477	42.261	43.889	43.310	41.805	42.968
Ergoterapeuter	45.794	44.471	45.326	42.245	44.748	44.288	43.225	43.354
Fysioterapeuter	44.289	42.854	45.646	41.798	43.159	42.222	40.491	42.160
Lærere med flere i folkeskole og specialundervisning	47.701	48.285	49.203	50.034	49.045	49.353	48.568	48.700
Lærere, grundløn	47.360	47.816	48.852	49.635	48.763	49.123	48.030	48.099
Lærere, komb.løn	52.692	53.695	55.169	54.991	52.648	54.253	55.909	53.149
Pædagogisk personale i daginstitutioner, klub og skolefritidsordning	40.237	40.023	40.851	40.012	40.402	40.235	39.771	39.682
Pædagoger	40.291	39.808	41.154	39.968	40.554	40.245	39.566	39.784
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	31.093	30.842	30.013	31.164	31.916	30.144	30.896	30.011
Pædagogmedhjælpere	30.255	30.423	29.090	30.044	30.225	29.312	29.658	28.936
Social- og sundhedspersonale, KL	40.692	40.808	43.496	38.654	40.335	38.668	38.759	38.585
Social- og sundhedsassistenter	42.083	42.841	46.890	41.962	41.931	42.882	40.812	41.833
Social- og sundhedshjælpere	40.909	39.692	42.925	37.943	39.885	38.999	38.660	39.522
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst. mv.	43.360	43.823	42.882	42.502	42.840	42.826	41.117	43.348
Socialpædagoger	43.275	43.617	41.930	42.294	42.238	41.967	40.273	42.981
Socialrådgivere/socialformidlere, KL	45.364	47.255	47.241	44.206	43.966	43.783	43.688	43.264
Socialrådgivere	43.254	46.497	45.631	42.746	42.299	41.820	42.339	42.267
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	45.351	45.150	45.878	43.037	45.470	43.670	43.748	42.597
Sygeplejersker	47.165	49.776	49.367	46.778	47.722	46.424	46.032	46.895
Teknisk Service	38.828	37.367	39.072	37.798	38.987	38.007	37.474	37.756
Tekniske servicemedarbejdere	38.086	35.875	38.792	36.426	37.797	36.583	36.769	36.202

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.

Uansøgte afskedigelser

Hvert år må vi desværre afskedige ansatte. De uansøgte afskedigelser kan enten skyldes forhold i kommunen eller forhold hos den ansatte. Organisationsændringer eller nedlæggelse af funktioner er eksempler på forhold i kommunen, der kan føre til afskedigelser. Afskedigelser med baggrund i forhold hos den ansatte kan for eksempel være manglende performance, samarbejdsvanskeligheder eller højt sygefravær, som resulterer i, at kommunen ikke kan løse opgaverne i tilstrækkelig kvalitet eller omfang.

I alt blev der i 2023 foretaget 168 uansøgte afskedigelser blandt ansatte i kommunen.

Fra 2022 til 2023 er der sket en stigning i antallet af afskedigelser på grund af sygdom. Der er også sket en stigning i antallet af bortvisninger. Bortvisningerne er sket på tværs af organisationen, og der kan ikke udpeges specifikke årsager hertil.

Tabel 17:

Uansøgte afskedigelser, antal.

Årsag	2021	2022	2023
Sygdom	69	70	78
Bortvisning	9	9	15
Utilfredsstillende prøvetid	37	27	27
Stillingsnedlæggelse/reduktion/vilkårsændring	9	12	13
Præstation	14	24	21
Andre årsager (fx adfærd, disciplinært og bristede forudsætninger)	13	6	14
I alt	151	148	168

Kilde: Interne HR registreringer.





Exit-undersøgelse

I 2023 blev der igangsat en elektronisk spørgeskemaundersøgelse blandt selvvalgt fratrædende for at finde ud af, hvordan vi generelt kan bevare de ansattes tilknytning til Egedal Kommune som arbejdsplads. Exit-undersøgelsen har således til formål at undersøge, hvordan de fratrædende har oplevet deres ansættelse i Egedal Kommune, hvilke årsager der er til opsigelse m.v.

Selvom der er en relativt lav svarprocent i undersøgelsen (i gennemsnit 55 procent), viser den nogle tendenser, som vi kan arbejde videre med i indsatsen om rekruttering og fastholdelse:

57 procent af respondenterne er enten meget tilfredse eller tilfredse med ansættelsen i Egedal Kommune alt taget i betragtning. Godt en fjerdedel af respondenterne er enten utilfredse eller meget utilfredse med ansættelsen.

En del respondenter (66 procent) skriver, at Egedal Kommune kunne have gjort mere for fastholdelsen, og 54 procent tilkendegiver, at de aktivt søgte job andet sted inden opsigelsen.

Forhold, der påvirker ansættelsen positivt

- **Kolleger**
- **Arbejdspladsens geografiske beliggenhed**
- **Fleksibilitet**
- **Arbejdsopgaverne og det daglige arbejde**

Forhold, der påvirker ansættelsen negativt

- **Psyken påvirkes negativt af arbejdet**
- **Viden/evner bruges ikke tilstrækkeligt**
- **Uenighed/konflikter håndteres ikke**
- **Arbejdspres, der giver utilpashed**

Fratrædelsessamtaler

Fratrædende ansatte tilbydes en fratrædelsessamtale som supplement til Exit-undersøgelsen. Formålet er på mere kvalitativ facon at blive klogere på, hvorfor de konkrete ansatte vælger at opsiges deres stilling, og hvordan arbejdspladsen kan forbedres eller udvikles, men også at afslutte ansættelsesforholdet på en god måde.

I overvejende grad afholdes fratrædelsessamtaler mellem nærmeste leder og den fratrædende. Fra exit-undersøgelsen ved

vi, at kun 19 procent af de fratrædende i 2023 oplevede at få tilbudt en formel fratrædelsessamtale. Der kan dog sagtens have været god dialog om og læring af fratrædelsen på mere uformel måde.

Det er leder, der eventuelt i samarbejde i ledelseskæden, i MED-organisationen og/eller med tillidsvalgte sørger for at samle op på det, der er relevant for udviklingen af stillingen og arbejdspladsen, for det er lokalt de enkelte løsninger til fastholdelse skal implementeres.



Egedal Kommune

Dronning Dagmars Vej 200

3650 Ølstykke

Tlf: 7259 6000

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

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

