

Personalepolitisk redegørelse 2024



Indhold

Forord fra formandskabet	3
Læsevejledning	4
Kommunen i tal	5
Antal beskæftigede og beskæftigelsesgrad	5
Personaleomsætning	10
Ansatte per borger	15
Rekrutteringsdata	17
Bopælskommuner for de ansatte	18
Job på særlige vilkår	19
Kønsfordeling	20
Anciennitet	22
Alder	23
Sygefravær	24
Arbejdsskader	27
Løn	29
Uansøgte afskedigelser	32
Exit-undersøgelse	33

Forord fra formandskabet

Den personalepolitiske redegørelse giver os både et tilbageblik og en status for året – en vigtig viden, som hjælper os med at udvikle Egedal Kommune som en attraktiv arbejdsplads. Vi håber, at indsigterne herfra vil sætte gang i gode samtaler på tværs af politikere, ledere, medarbejdere, tillidsvalgte og MED-udvalg.

Lad os starte med at pege på nogle centrale områder, som har haft vores opmærksomhed i Hoved-MED og i organisationen i løbet af 2024:

Som i tidligere år har vi i både ledelseskæden og MED-systemet været optagede af at tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft – især på velfærdsområderne. En velfungerende kommunal arbejdsplads med dygtige medarbejdere er grundlaget for god borgerservice. Men det er også et mål, at Egedal Kommune er og forbliver et attraktivt sted at arbejde.

Noget af det, der skaber en attraktiv arbejdsplads, er stærkt kollegaskab, nærværende ledelse og meningsfulde opgaver. I starten af arbejdslivet handler det om en tryk start med god introduktion. I et af vores centre har vi derfor for eksempel afprøvet et graduateforløb for nyansatte socialrådgivere – med nænsom oplæring og mentorordning. I den anden ende kan seniorpolitiske tiltag og fleksible arbejdspladser være med til at forlænge arbejdslivet. Derfor har seniorsamtaler haft fokus flere steder i organisationen. Og midt i arbejdslivet er det især udvikling og indflydelse, der tæller. I Hoved-MED har vi derfor drøftet ændringer i vores MUS-koncept for at fremme udbyttet af samtaler om medarbejderudvikling.

Et af årets større tiltag er den styrkede indsats for kvalificeret arbejdskraft til de yngste og de ældste. Den blev igangsat i 2024 og fokuserer blandt andet på at motivere flere til at gå op i tid, nedbringe

sygefravær i dagtilbuddene, implementere velfærdsteknologi i ældreplejen, styrke uddannelsespraktik og bruge data klogt. Vi fortsætter arbejdet i 2025 og forventer at generere viden, der også kan gavne andre områder.

Et andet stort tiltag har været forberedelsen af den organisationsændring, som pr. 1. januar 2025 nedlagde et center og fordelte opgaver og medarbejdere i tre andre centre. Dette har påvirket MED- og arbejdsmiljøstrukturen og har fyldt i organisationen og på MED-møder.

Samtidig har vi gennem året justeret på måden, vi organiserer os. Det handler om at trimme organisationen, så både ledelsesstruktur, ledelsesspænd og samarbejdskultur bedst muligt understøtter kerneopgaven. Vi har også fået en ny MED-aftale – noget vi markerede på en fælles MED- og arbejdsmiljødag i efteråret. Her tog vi også fat på det vigtige tema om, hvordan vi håndterer borgerkontakten i en tid, hvor tilbagepushet til os nogle gange udfordrer os og vores faglighed. Det er en dagsorden med flere perspektiver ift. vores trivsel og som vi nok kommer til at arbejde videre med – særligt når data fra Undersøgelsen af Arbejdsmiljø, Ledelse og Trivsel kommer i 2025.

For nu giver denne redegørelse os vigtige personalepolitiske data om medarbejderne i Egedal Kommune. De skal bruges aktivt i dialogen om, hvordan vi skaber et godt arbejdsliv og attraktive stillinger – og vi håber at samtalerne bliver meningsfulde og udbytterige.

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, tilknytning og fratrædelse.

Først præsenteres du som læser for, hvor mange Egedal Kommune i gennemsnit beskæftigede i 2024, herunder hvilken beskæftigelsesgrad de ansatte havde. Dernæst sætter vi særligt spot på personaleomsætningen i kommunen i løbet af 2024. 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 rekrutteringsindsats, løn og arbejdsmiljø (herunder 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 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 udgangspunktet præsenteres data for 2024 samt udviklingen de sidste to år for hele kommunen. Der 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, pædagogiske assistenter, social- og sundhedsassistenter samt social- og sundhedshjælpere. Dette for at bidrage med data til den eksisterende drøftelse om potentialet for at øge beskæftigelsen dér, hvor kommunen særligt savner kvalificeret personale.

Antal beskæftigede og beskæftigelsesgrad

I 2024 var der i gennemsnit ansat 3.667 personer i Egedal Kommune, hvilket er et fald i forhold til 2023, hvor gennemsnittet var 3.680 ansatte. De 3.667 beskæftigede svarer til 2.883 årsværk. Antallet af årsværk, det vil sige omregnet til fuldtidsansatte, faldt med 0,6 procent set i forhold til 2023. Det var kun 46,0 procent af de beskæftigede, der arbejdede på fuld tid i 2024.

Nedenfor kan du dykke længere ned i tallene, herunder fordelingen af deltidsansættelser på forskellige arbejdstidskategorier. Af de deltidsansatte er godt 86 procent kvinder i 2024.

Tabel 1:

Udvikling i beskæftigelsesgraden.

Ansættelsesform	2022	2023	2024	Udvikling i procent fra 2023 til 2024
Antal ansatte i alt	3.737	3.680	3.667	-0,4
Årsværk	2.950	2.900	2.883	-0,6
Ansatte på fuld tid	1.743	1.690	1.687	-0,1
Ansatte på deltid	1.387	1.397	1.371	-1,9
32-36 timer/uge	682	688	666	-3,2
28-31 timer/uge	390	414	417	0,7
20-27 timer/uge	114	110	117	6,5
0-19 timer/uge	201	185	171	-7,5
Ansatte på timeløn	607	594	609	2,6

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og Årsregnskab 2022-24.



Timelønnede

De timelønnede er i udgangspunktet tilknyttet som tilkaldevikarer. Kigger vi nærmere på antallet af timelønnede i 2024 i tabel 1 på foregående side, kan vi se, at det er steget en smule sammenlignet med 2023. Omregnet til årsværk udgør de timelønnede 140 årsværk i 2024, hvor de i 2023 udgjorde 132 årsværk.

Antalsmæssigt er det stadig i overvejende grad dagtilbud- og skoleområdet, der benytter sig af timelønnede, jf. tabel 2. Andelsmæssigt af de samlede årsværk er den størst i Social og handicap, hvor ca. 9,5 procent af årsværkene udgøres af timelønnede, jf. tabel 2.

Tabel 2:

Andel af årsværk på timeløn ud af det samlede antal årsværk.

Center	Antal årsværk	Antal årsværk på timeløn	Procent
Egedal Kommune	2.883	140	4,9
By, kultur og fritid	81	2	3,0
Dagtilbud og skole	1.524	91	5,9
Social og handicap	338	32	9,5
Sundhed og omsorg	616	15	2,4

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og Årsregnskab 2024.



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 2023.

Tabel 3:

Beskæftigelsesgrad, procent.

	Egedal Kommune	Omegnskommuner
Ansatte på fuld tid	46,0	48,4
Ansatte på deltid	37,4	38,3
32-36 timer/uge	18,2	18,3
28-31 timer/uge	11,4	10,3
20-27 timer/uge	3,2	3,3
0-19 timer/uge	4,7	6,4
Ansatte på timeløn	16,6	13,2

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

Tidligere i redegørelsen blev det beskrevet at de 609 personer, der er ansat på timeløn, kun udgør 140 årsværk. Når der laves sammenligning med omegnskommunerne for denne gruppe er det mere retvisende at kigge på, hvor stor en andel af det samlede antal årsværk, der udgøres af timelønnede. Tabel 4 viser, at andelen af timelønnede i Egedal Kommune er højere end for alle omegnskommunerne med undtagelse af Furesø.

Tabel 4:

Andel af årsværk på timeløn ud af de samlede årsværk.

Kommune	Andel time-lønnede, procent
Egedal	4,9
Omegnskommuner	4,1
Albertslund	4,6
Allerød	4,6
Ballerup	4,5
Frederikssund	4,2
Furesø	5,2
Høje-Taastrup	4,0
Roskilde	3,1

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 mellem 11 og 18 aftaler om plustid pr. år. Deres varighed har været alt mellem 1 måned og flere år, og de har omfattet 40-42 timers arbejdsuge.

Beskæftigelsesgrad på særligt udvalgte personalegrupper

Både i Egedal Kommune og i samfundet generelt er der en opmærksomhed på, hvordan der sikres kvalificeret personale på det pædagogiske område og SOSU-området både nu og i fremtiden. Én af mulighederne er at øge beskæftigelsesgraden for

ansatte på disse områder. Nedenfor i tabel 5 ses potentialet ved at få disse personalegrupper op i tid, idet der er væsentligt flere deltidsansatte end fuldtidsansatte inden for alle fire personalegrupper.

Tabel 5:

Beskæftigelsesgrad på særligt udvalgte personalegrupper.

Stilling	Ansættelsesform	2022	2023	2024
Pædagoger på dagtilbudsområdet	Antal ansatte i alt	291	284	268
	Årsværk	263	263	243
	Antal ansatte på fuld tid	90	91	86
	Antal ansatte på deltid	193	189	178
	32-36 timer/uge	137	133	124
	28-31 timer/uge	45	46	42
	20-27 timer/uge	8	6	7
	0-19 timer/uge	3	4	5
	Antal ansatte på timeløn	7	4	4
Pædagogiske assistenter på dagtilbudsområdet	Antal ansatte i alt	30	40	46
	Årsværk	26	35	41
	Antal ansatte på fuld tid	9	12	15
	Antal ansatte på deltid	19	27	29
	32-36 timer/uge	14	21	21
	28-31 timer/uge	5	6	8
	20-27 timer/uge	0	0	0
	0-19 timer/uge	0	0	0
	Antal ansatte på timeløn	2	1	2
Social- og sundhedsassistenter i plejecentre og hjemmepleje	Antal ansatte i alt	153	152	168
	Årsværk	127	132	146
	Antal ansatte på fuld tid	34	34	34
	Antal ansatte på deltid	114	114	129
	32-36 timer/uge	71	73	80
	28-31 timer/uge	35	35	40
	20-27 timer/uge	4	4	7
	0-19 timer/uge	4	2	2
	Antal ansatte på timeløn	5	4	6
Social- og sundhedshjælpere i plejecentre og hjemmepleje	Antal ansatte i alt	166	189	207
	Årsværk	123	155	173
	Antal ansatte på fuld tid	23	32	44
	Antal ansatte på deltid	132	152	156
	32-36 timer/uge	59	63	60
	28-31 timer/uge	66	80	83
	20-27 timer/uge	3	3	4
	0-19 timer/uge	5	6	10
	Antal ansatte på timeløn	11	6	7

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og Årsregnskab 2022-24.

I december 2023 blev der indgået en trepartsaftale mellem Regeringen, FH, KL, Danske Regioner og Akademikerne. Aftalen skal blandt andet øge omfanget af kvalificeret arbejdskraft i sundheds- og ældreplejen, understøtte trygge rammer for de mindste børn og understøtte et fleksibelt offentligt arbejdsmarked med flere på fuld tid.

I Egedal Kommune har aftalen betydet, at alle deltidsansatte inden for dagsinstitutions-, ældre- og socialområdet i juni 2024 fik tilbud om at gå op på fuld tid. Ved udgangen af 2024 var der flere medarbejdere fra hvert af områderne, som var gået op i tid.

De fordeler sig på følgende måde:

Dagtilbud

16 medarbejdere fordelt på følgende stillingskategorier: Pædagoger, husassistenter, souschefer og pædagogmedhjælpere.

Social og handicap

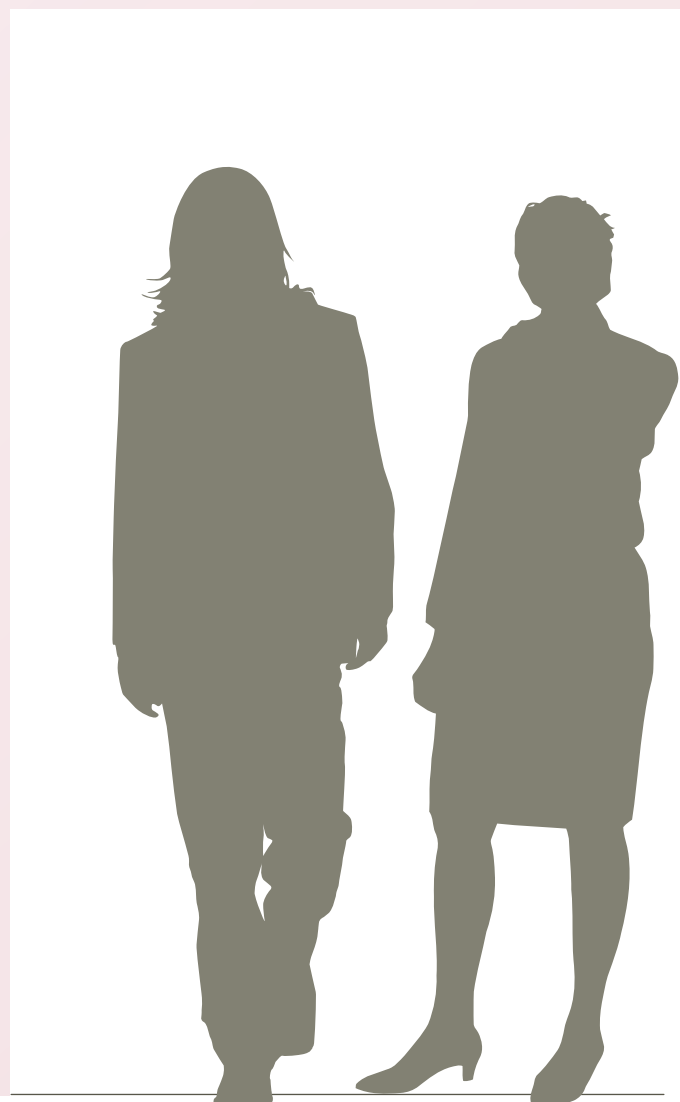
24 medarbejdere fordelt på følgende stillingskategorier: Socialrådgivere, omsorgsmedhjælpere, rengøringsassistenter, socialpædagoger, social- og sundhedsassistenter, ergoterapeuter og visitatorer.

Sundhed og omsorg

26 medarbejdere fordelt på følgende stillingskategorier: Fysioterapeuter, social- og sundhedsassistenter, pædagoger, social- og sundhedshjælpere, sygeplejersker, uuddannede medarbejdere.

Det skal bemærkes at der også har været medarbejdere, som ønskede at reducere deres arbejdstid.

Udover trepartsaftalen er projektet "Op i tid" igangsat med bistand fra KL i efteråret 2024. Her er ønsket at motivere medarbejdere til at øge beskæftigelsesgraden uden nødvendigvis at blive fuldtidsansat. Det er endnu for tidligt at opgøre effekten af projektet.



Personaleomsætning

I det følgende afsnit redegør vi for personaleomsætning i 2024. En balanceret 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. Det 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.

Personaleomsætning i alt og på overenskomstråder

Tabel 6 giver et detaljeret billede af personaleomsætningen for forskellige overenskomstråder og inden for udvalgte stillingskategorier i kommunen. Den viser årets af- og tilgang samt antal ansatte ultimo 2024.

Af- og tilgangsbevægelserne er opgjort i procent og afspejler udviklingen i personaleomsætningen over de seneste tre år. For alle årene vises også balancen (forskellen) i procentpoint mellem af- og tilgang.



Tabel 6:

Personaleomsætning fordelt på overenskomstområde og stilling.

Overenskomstområde/stilling*	2022			2023			2024			Antal personer ultimo 2024
	Procent		pct.-point	Procent		pct.-point	Procent		pct.-point	
	Afgang	Tilgang	Balance	Afgang	Tilgang	Balance	Afgang	Tilgang	Balance	
Hele kommunen	20,8	19,9	-0,9	18,6	17,3	-1,3	16,4	17,8	1,4	2.983
Administration og it mv., KL	13,5	16,0	2,5	16,1	9,0	-7,0	10,2	8,0	-2,1	186
Akademikere, KL	22,3	17,1	-5,2	19,5	13,4	-6,1	17,9	19,2	1,3	157
Ergo-, Fysioterapeuter og Jordemødre, basis KL	8,5	13,6	5,1	9,5	17,5	7,9	13,6	12,1	-1,5	65
Lærere med flere i folkeskole og specialundervisning	19,7	17,2	-2,5	16,7	12,4	-4,3	11,9	14,2	2,2	456
Lærere, grundløn	19,8	17,7	-2,1	18,0	13,6	-4,4	11,7	14,0	2,3	402
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, KL	11,4	13,2	1,8	12,3	10,5	-1,8	10,9	5,5	-5,5	53
Pæd. pers., daginstitutioner, klubber og skolefritidsordninger	17,0	20,1	3,1	18,0	16,9	-1,1	18,6	14,1	-4,4	495
Pædagoger	15,9	19,5	3,6	18,2	16,8	-1,4	17,9	13,5	-4,4	452
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	32,8	28,0	-4,8	27,1	24,8	-2,3	23,4	34,6	11,2	380
Pædagogiske assistenter	13,5	27,0	13,5	15,9	34,1	18,2	18,5	24,1	5,6	58
Pædagogmedhjælpere	35,0	28,1	-6,9	28,8	23,4	-5,4	24,3	36,7	12,4	322
Social- og sundhedspersonale, KL	24,8	23,3	-1,5	20,0	25,9	5,9	17,6	19,2	1,6	459
Social- og sundhedsassistenter	19,3	16,2	-3,1	16,3	19,4	3,1	19,1	20,8	1,7	180
Social- og sundhedshjælpere	19,0	21,0	2,0	11,4	28,7	17,4	11,9	14,9	3,0	217
Socialpædagoger og pædagogisk personale i døgninstitutioner m.v.	13,8	13,0	-0,8	15,4	13,0	-2,4	10,8	15,0	4,2	127
Socialrådgivere og socialformidlere, KL	31,0	25,4	-5,6	21,7	21,7	0,0	26,1	49,3	23,2	85
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	19,5	18,8	-0,7	25,6	20,8	-4,8	22,5	25,8	3,3	124
Teknisk Service	14,6	22,9	8,3	21,6	21,6	0,0	12,0	16,0	4,0	50
Ledelse	21,6	24,7	3,1	17,4	20,4	3,0	15,7	20,9	5,2	181

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 været andre stillingskategorier, som ikke er angivet her.



Personaleomsætning sammenlignet med omegnskommuner

Personaleomsætningen (forskellen/balancen mellem af- og tilgang) har i nogle år ligget højere for Egedal Kommune sammenlignet med omegnskommunerne. Således var der fx i 2023 i Egedal Kommune en negativ balance mellem af- og tilgange på -1,3 procent. Det vil sige, at der var flere fratrædelser end tiltrædelser. Balancen for omegnskommunerne samlet var -0,6. I år oplever både Egedal Kommune og omegnskommunerne en positiv balance mellem af- og tilgange på hhv. 1,4 og 0,7. Der var således flere tiltrædelser end fratrædelser i 2024. Egedal Kommune har stadig en højere afgangsprocent, men nærmer sig niveauet for omegnskommunerne. Tilgangen i Egedal Kommune er 1,2 procentpoint højere end omegnskommunernes.

Tabel 7 præsenterer data om af- og tilgang i 2024 inde for forskellige overenskomstområder og stillingskategorier opgjort i procent for hhv. Egedal Kommune og omegnskommunerne.

Tabel 7:
Personaleomsætning 2024 sammenlignet med omegnskommuner.

Overenskomstområde/stilling*	Egedal		Omegnskommuner	
	Afgang	Tilgang	Afgang	Tilgang
	procent		procent	
Hele kommunen	16,4	17,8	15,9	16,6
Administration og it mv., KL	10,2	8,0	14,1	12,9
Akademikere, KL	17,9	19,2	14,0	18,7
Ergo-, Fysioterapeuter og Jordemødre, basis KL	13,6	12,1	10,4	12,4
Lærere med flere i folkeskole og specialundervisning	11,9	14,2	12,0	11,5
Lærere, grundløn	11,7	14,0	11,5	12,1
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, KL	10,9	5,5	23,2	24,4
Pædagogisk personale i daginstitutioner, klub eller skolefritidsordning	18,6	14,1	14,2	15,3
Pædagoger	17,9	13,5	14,1	15,3
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	23,4	34,6	27,1	29,4
Pædagogiske assistenter	18,5	24,1	12,9	16,9
Pædagogmedhjælpere	24,3	36,7	30,4	32,3
Social- og sundhedspersonale, KL	17,6	19,2	16,6	17,8
Social- og sundhedsassistenter	19,1	20,8	14,8	18,2
Social- og sundhedshjælpere	11,9	14,9	14,3	13,3
Socialpædagoger og pædagogisk personale i døgninstitutioner m.v.	10,8	15,0	12,7	13,8
Socialrådgivere og socialformidlere, KL	26,1	49,3	19,6	22,1
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	22,5	25,8	17,7	17,4
Teknisk Service	12,0	16,0	16,7	18,4

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.

Personaleomsætning fordelt på centre

Opgøres Egedal Kommunes personaleomsætning og dens udvikling de seneste tre år på centerniveau, præsenterer data sig som i tabel 8 nedenfor.

Tabel 8:
Personaleomsætning blandt månedslønnede fordelt på centre.

Center	2022			2023			2024			Antal personer ultimo 2024
	Procent		pct.-point	Procent		pct.-point	Procent		pct.-point	
	Afgang	Tilgang	Balance	Afgang	Tilgang	Balance	Afgang	Tilgang	Balance	
Borgerservice og organisation	19,3	22,0	2,8	13,2	8,8	-4,4	10,0	4,5	-5,5	107
By, kultur og fritid	23,7	12,3	-11,4	16,2	18,2	2,0	13,9	14,9	1,0	102
Dagtilbud og skole	21,1	20,8	-0,3	18,9	16,6	-2,3	16,5	18,1	1,5	1.603
Ejendom og byggeri	19,4	19,4	0,0	29,0	22,6	-6,5	13,6	16,9	3,4	59
Jobcenter og ydelse	23,2	14,6	-8,5	20,0	12,0	-8,0	20,6	16,2	-4,4	69
Klima, natur og miljø	17,1	20,0	2,9	13,9	8,3	-5,6	10,1	13,0	2,9	72
Social og handicap	16,1	17,7	1,6	15,5	12,1	-3,4	15,7	18,9	3,2	323
Sundhed og omsorg	22,8	20,3	-2,5	20,3	24,9	4,6	18,4	20,4	1,9	645

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.





Ansatte per borger

I tabel 9 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 tilsammen og enkeltvis. Dette gælder også administrative og ledelsesmæssige årsværk.

Tabel 9:

Årsværk per 1.000 borgere.

	Årsværk pr. 1.000 borgere			Årsværk administrativt personale inkl. ledelse pr. 1.000 borgere		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Egedal Kommune	65,4	63,9	63,4	12,7	12,3	12,1
Omegnskommuner	72,1	72,2	71,9	14,8	14,6	14,5
Albertslund	83,7	81,5	81,7	19,0	17,8	17,5
Allerød	68,2	68,2	68,6	13,2	12,9	12,9
Ballerup	82,6	82,3	82,9	16,9	16,9	17,5
Frederikssund	65,0	66,5	65,9	13,7	13,7	13,5
Furesø	66,4	67,0	66,3	13,0	12,8	12,4
Høje-Taastrup	71,6	71,2	71,9	14,6	14,6	14,3
Roskilde	70,4	70,7	69,4	14,4	14,2	13,8

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

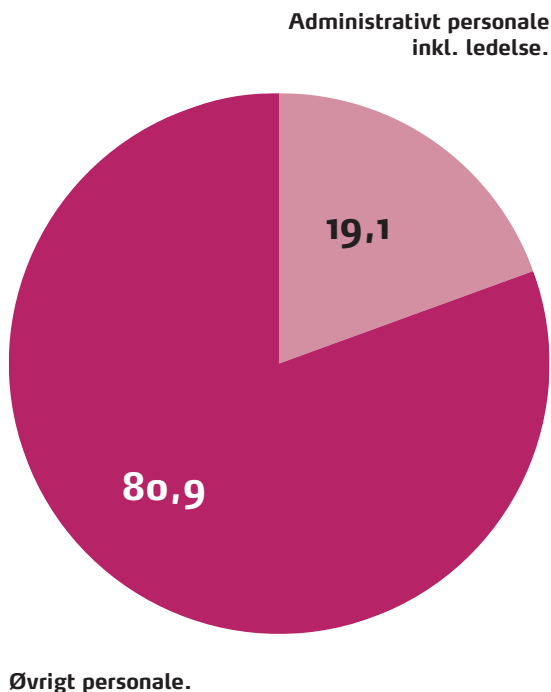


Andel administration og ledelse ift. øvrigt personale

Når vi drøfter mangel på arbejdskraft, referer vi i oftest 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 19,1 procent af den samlede personalestyrke.

Figur 1:

Fordeling af personale målt i fuldtids-beskæftigede, procent.



Kilde: KMD.

Administrativt personale inkl. ledelse dækker over administrative støttefunktioner og chefer, myndigheds-personale 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.

Rekrutteringsdata

En effektiv og velovervejet rekrutteringspraksis er afgørende for at tiltrække og fastholde de rette medarbejdere og ledere. Rekrutteringsdata giver indsigt i vores nuværende rekrutteringspraksis.

I tabel 6 fremgik det, at tilgangen af personale mellem 2023 og 2024 er steget med 0,5 pct.-point. Af tabel 10 fremgår det, at der ikke har været de store udsving mellem de to år, hvor vi har haft adgang til at udtrække data fra Empty.

Tabel 10:
Rekrutteringsstatistik.

	2023	2024
Antal opslåede stillinger	557	565
Lederstillinger	32	39
Total antal ansøgninger	7.296	7.603
Gennemsnitligt antal ansøgere pr. stilling	13	13,5
Højeste antal ansøgere	149	147
Antal stillinger uden ansøgere	11	13

Kilde: Empty og egne optællinger.





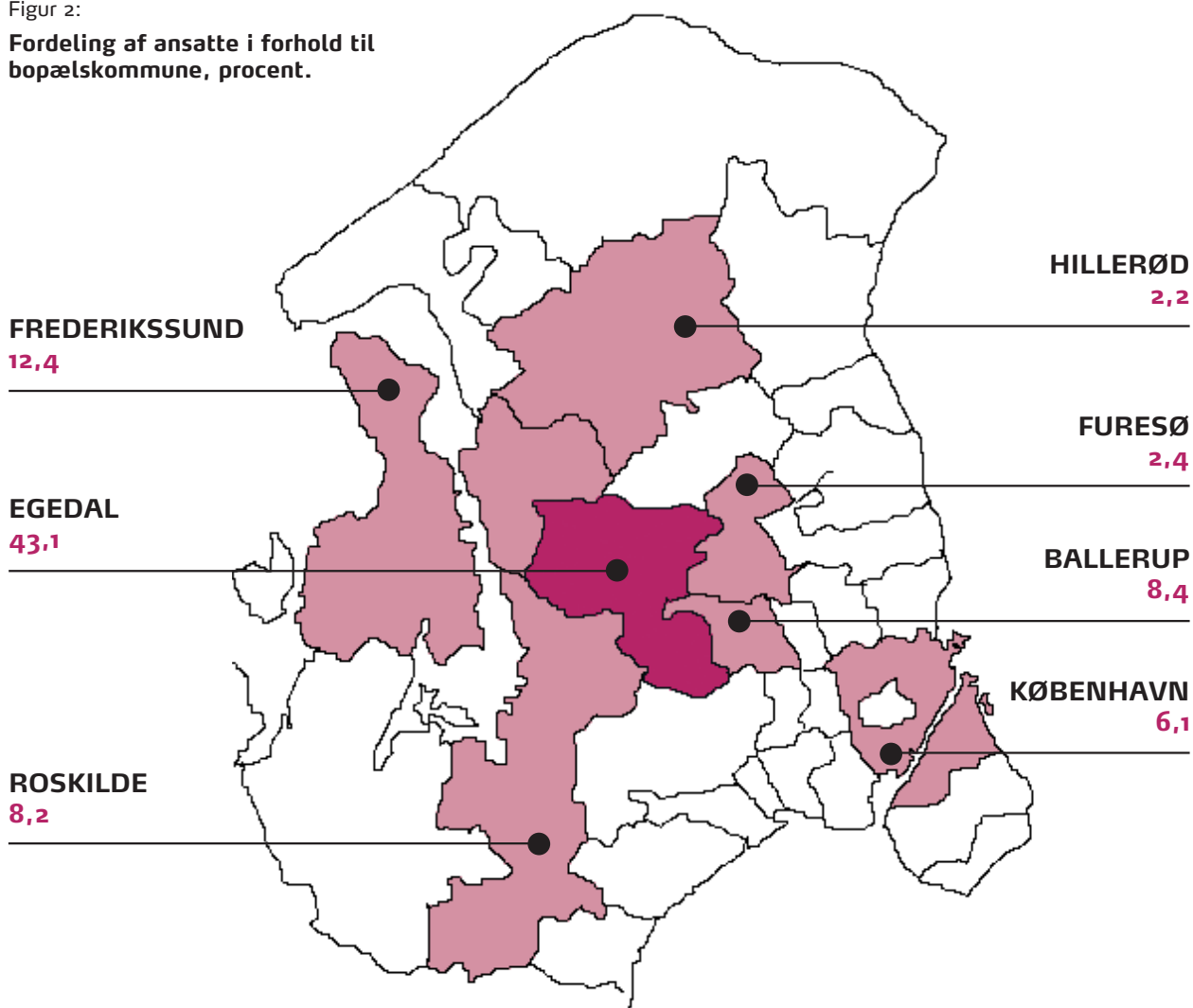
Bopælskommuner for de ansatte

Kortet nedenfor illustrerer, hvor Egedal Kommunes månedslønnede ansatte primært er bosat, og flest er både ansat og borger i kommunen. Det er vigtig viden

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

Figur 2:

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 tabellen nedenfor fremgår det, at antallet af medarbejdere på de tre social- og arbejdsmarkedspolitiske jobordninger de seneste år har været nogenlunde stabilt.

Tabel 11:

Job på særlige vilkår, antal.

Antal pr. år	2022	2023	2024
Fleksjob	68	66	69
Løntilskud	5	4	3
Seniorjob	4	3	4

Kilde: KMD.

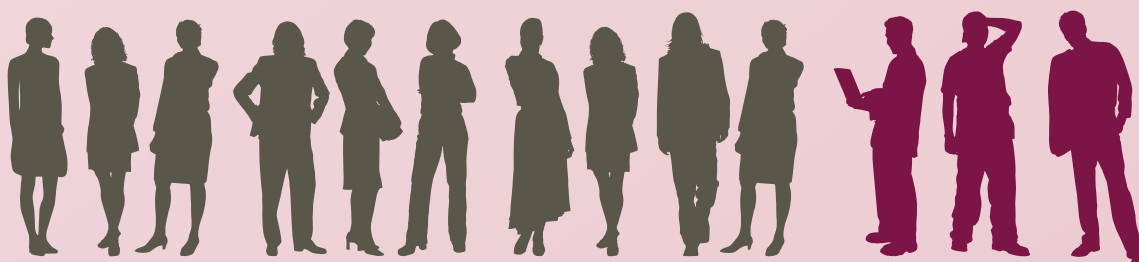
Som handicapkompenserende ordninger tilbyder Egedal Kommune – som andre offentlige arbejdsgivere – personer med handicap fortrinsadgang til at komme til jobsamtaler på opslåede stillinger. Derudover indgås der § 56-aftaler, hvor det er relevant for arbejdspladsen og den ansatte med forøget fraværskisiko pga. kronisk eller langvarig lidelse. Ved udgangen af 2024 havde Egedal Kommune indgået 26 aftaler på dette område. Det er fem aftaler mere end i 2023.

Kønsfordeling

Egedal Kommunen 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 11 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.

Kønsfordelingen tager udgangspunkt i de to køn, som vores cpr.-nummer opdeles i.





Tabel 12:
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.

Udsøger vi data specifikt på ledere i Egedal Kommune, er kønsfordelingen nogenlunde den samme. Her udgør kvinder 72 procent. Det er faktisk kun inden for den øverste ledelse (direktion og centerchefer), at kvindedominansen ikke findes. Her udgør kvinderne 50 procent. I 2023 udgjorde kvinderne 54 procent.

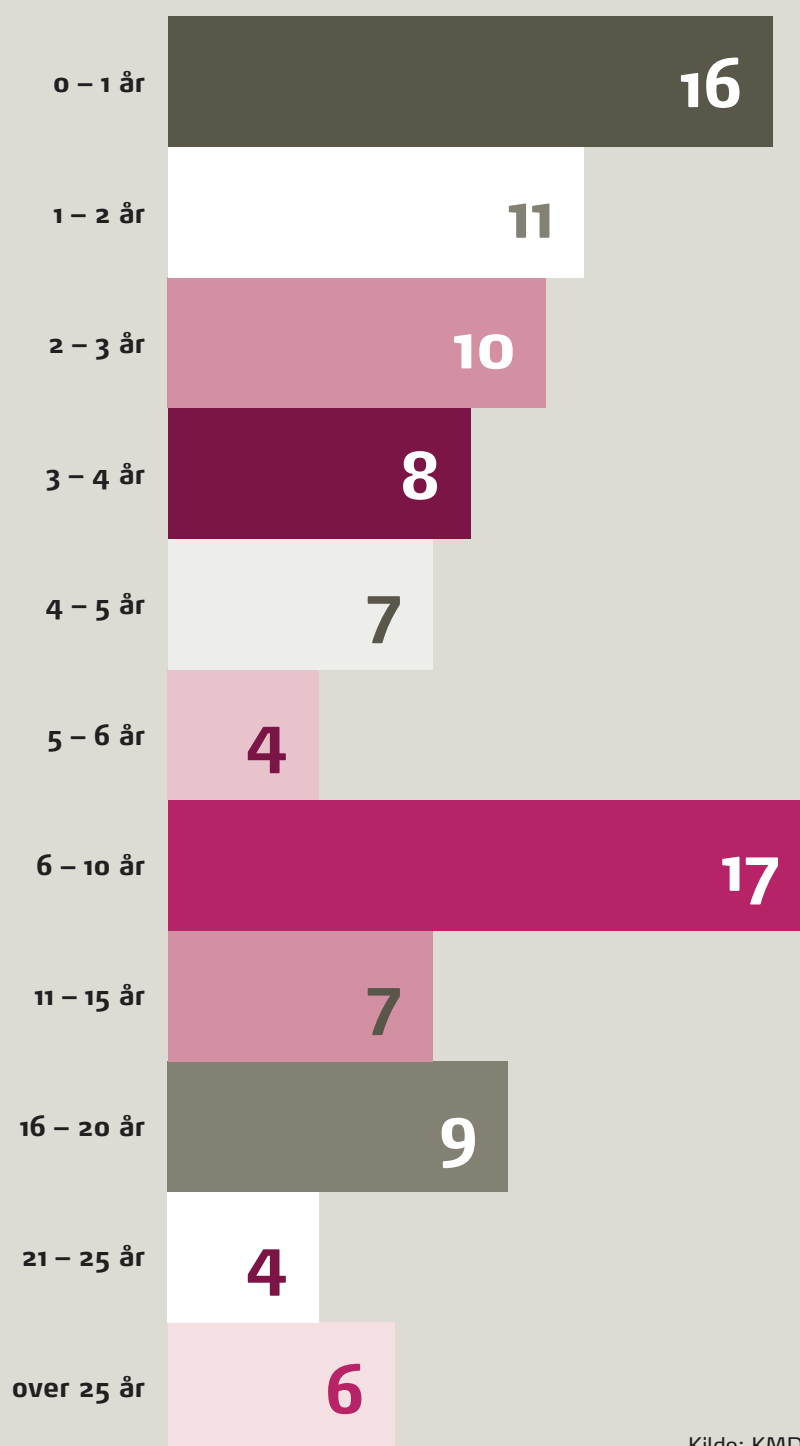
Anciennitet

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 3 kan du se, at en stor andel (27 procent) af kommunens ansatte har været ansat i under to år. 10 procent af medarbejderne har været ansat i Egedal Kommune i mere end 20 år.



Figur 3:
Anciennitetsfordeling, procent.



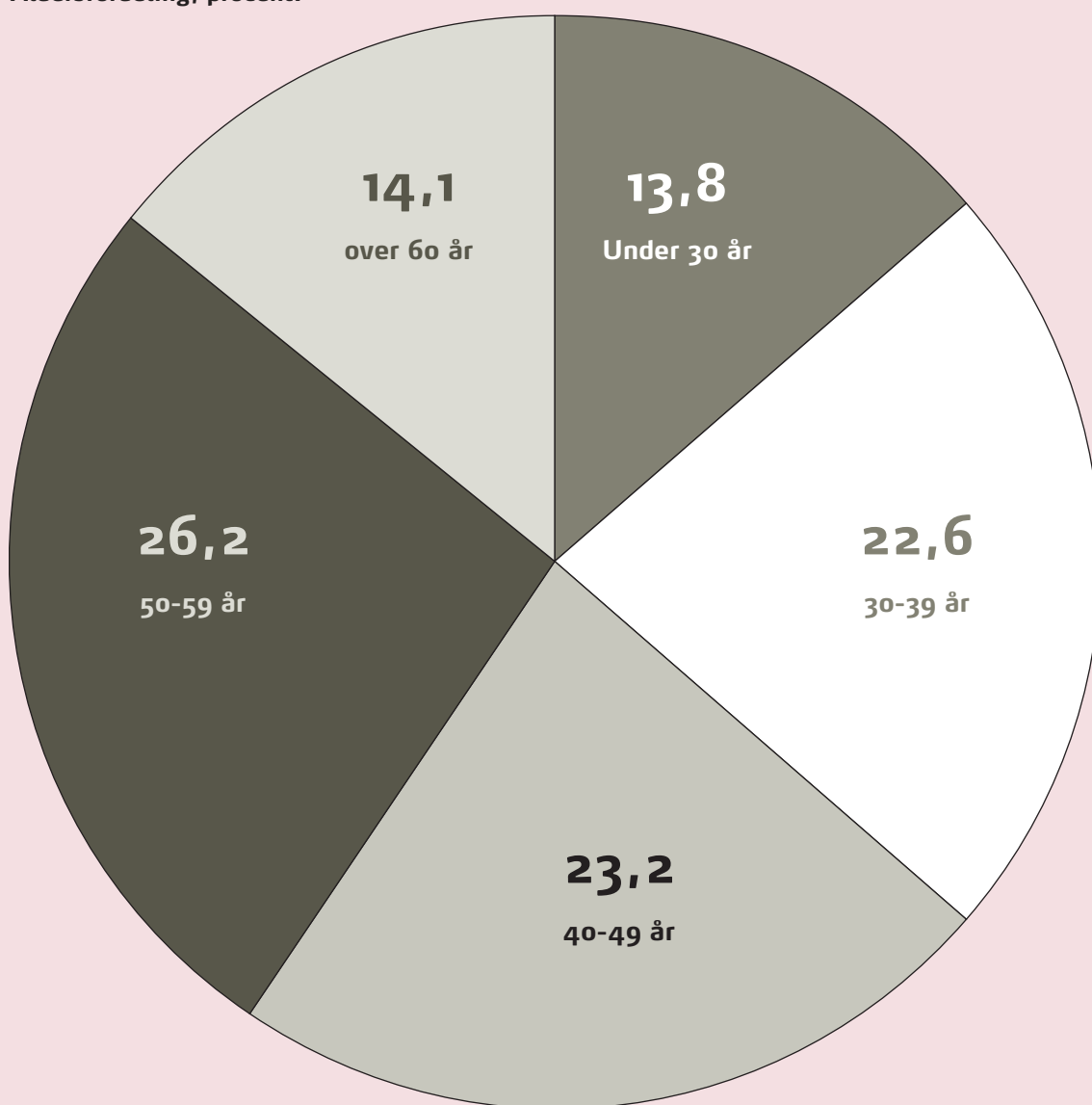
Kilde: KMD.

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 22 på 70 år og derover, og den ældste er 79 år.

Figur 4:
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 sygefraværdsdata per årsværk, hvor elever og ikke-ordinære ansættelser indgår. Sygefraværdsdata 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 sygefraværsopgørelser i Egedal Kommune, hvor delvist fravær ikke indgår. Opgørelsen her gør det muligt at sammenligne data med omegnskommunerne.

Der er igen i 2024 sket et lille fald i sygefraværet sammenlignet med 2023. Dette gælder både for Egedal Kommune og for de omkringliggende kommuner.

Tabel 13:

Udvikling i sygefravær.

	2022		2023		2024	
	Dage pr. årsværk	Procent	Dage pr. årsværk	Procent	Dage pr. årsværk	Procent
Egedal Kommune	15,8	7,0	15,3	6,8	14,4	6,3
Omegnskommuner	17,0	7,5	15,6	6,9	15,0	6,6
Albertslund	17,9	7,9	16,3	7,2	14,6	6,4
Allerød	16,8	7,4	14,9	6,5	13,5	5,9
Ballerup	16,9	7,5	15,0	6,6	15,0	6,5
Frederikssund	17,7	7,8	16,5	7,3	15,3	6,7
Furesø	16,2	7,1	15,2	6,7	15,1	6,6
Høje-Taastrup	15,7	6,9	14,9	6,5	14,6	6,4
Roskilde	17,4	7,7	16,3	7,2	15,8	6,9

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

Tabel 14:

Udvikling i sygefravær fordelt på stillingskategorier.

Overenskomstområde/stilling	2022		2023		2024	
	Dage pr. årsværk	Procent	Dage pr. årsværk	Procent	Dage pr. årsværk	Procent
Hele kommunen	15,8	7,0	15,3	6,8	14,4	6,3
Administration og it mv., KL	12,2	5,4	11,1	4,9	9,7	4,2
Akademikere, KL	10,2	4,5	7,5	3,3	6,2	2,7
Ergo-, Fysioterapeuter og Jordemødre, basis KL	9,4	4,1	10,7	4,7	11,9	5,2
Lærere med flere i folkeskole og specialundervisning	15,7	6,9	13,4	5,9	12,8	5,6
Lærere, grundløn	15,9	7,0	13,8	6,1	13,3	5,8
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, KL	16,3	7,2	16,7	7,3	19,9	8,7
Pædagogisk personale i daginstitutioner, klub eller skolefritidsordning	18,9	8,3	16,7	7,3	15,0	6,6
Pædagoger	19,0	8,4	17,2	7,6	15,1	6,6
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	18,4	8,1	18,7	8,2	15,4	6,7
Pædagogiske assistenter	16,5	7,3	22,1	9,7	20,0	8,7
Pædagogmedhjælpere	18,6	8,2	17,7	7,8	14,5	6,3
Social- og sundhedspersonale, KL	19,2	8,4	18,6	8,2	20,6	9,0
Social- og sundhedsassistenter	21,6	9,5	17,3	7,6	22,1	9,7
Social- og sundhedsmedhjælpere	16,8	7,4	18,2	8,0	20,6	9,0
Socialpædagoger og pædagogisk personale i døgninstitutioner m.v.	19,0	8,4	21,4	9,4	15,3	6,7
Socialrådgivere og socialformidlere, KL	16,9	7,4	17,4	7,7	20,8	9,1
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	13,3	5,9	20,4	9,0	16,3	7,1
Teknisk Service	8,6	3,8	7,8	3,4	12,6	5,5

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.



Tabel 15:
Sygefravær fordelt på centre.

	2022	2023	2024
Center	Procent		
Borgerservice og organisation	4,0	3,6	2,7
By, kultur og fritid	3,8	3,4	3,6
Dagtilbud og skole	7,3	6,6	5,9
Ejendom og byggeri	3,4	3,9	6,5
Jobcenter og ydelse	7,9	8,4	6,8
Klima, natur og miljø	6,3	3,4	4,2
Social og handicap	7,3	8,8	7,9
Sundhed og omsorg	7,4	7,6	7,7

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

Centrene uden for rådhuset har en i hovedregelen højere sygefraværsprocent, hvilket naturligt følger af en større borger-kontaktflade.



Arbejdsskader

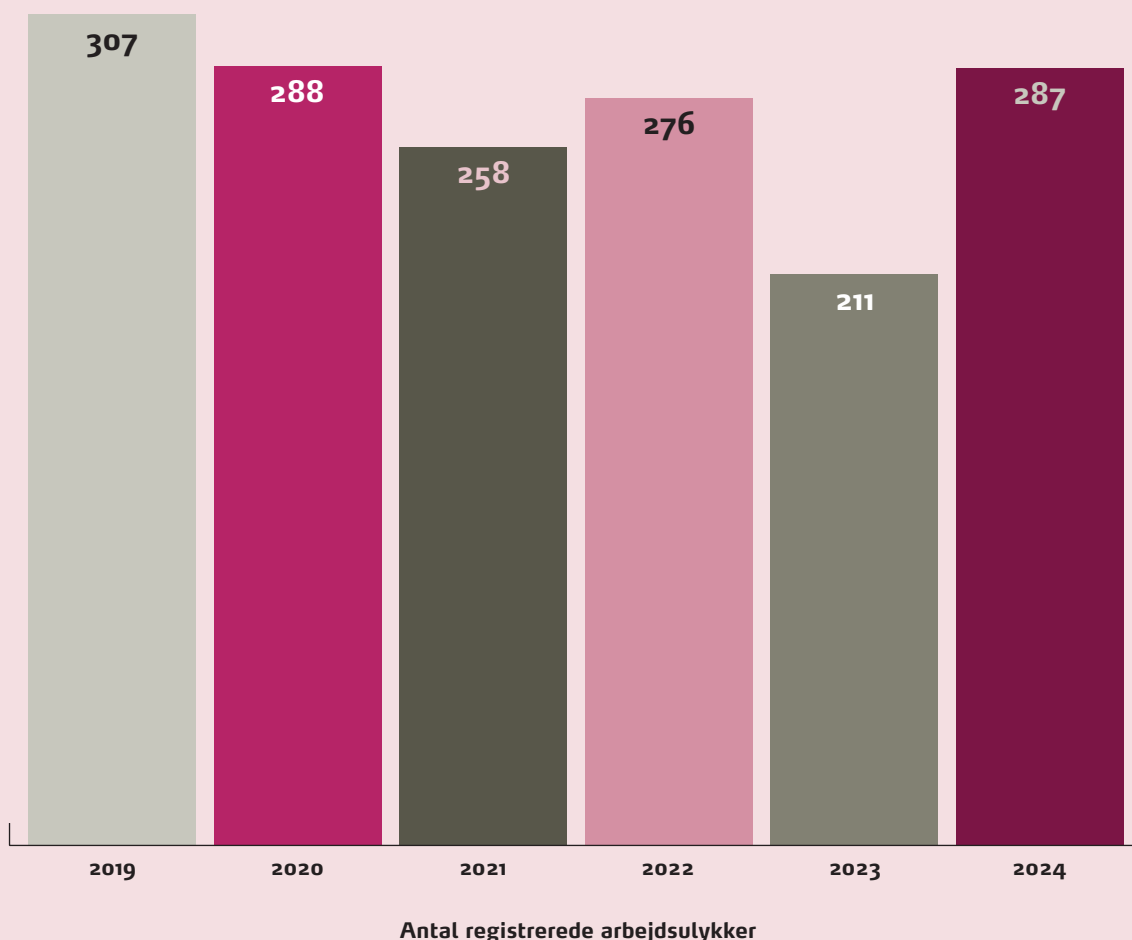
Data om arbejdsskader er en central komponent i arbejdsmiljøarbejdet, da de giver input til at styrke indsatsen for sikrere, sundere og mere bæredygtige arbejdspladser. Ved at analysere data kan vi afsløre mønstre og tendenser, hvilket gør det muligt at iværksætte målrettede tiltag til forebyggelse af fremtidige skader og dermed sikre medarbejdere et mere langtidsholdbart arbejdsliv.

Kommunen behandler alle registreringer inden for arbejdsskadeområdet med stor alvor og lærer af dem. Fokus er særligt

rettet mod egentlige arbejdsulykker, hvilket vil sige hændelser af en vis alvor, der medfører fravær og/eller giver mulighed for erstatning i henhold til arbejdsskadesikringsloven.

Figur 5 viser, at antallet af arbejdsulykker i 2024 ligger på omtrent samme niveau som under COVID-19-pandemien. Det faktum, at antallet af arbejdsulykker ikke er faldet efter pandemien, er en tendens, som Arbejdstilsynet også observerer på andre arbejdspladser.

Figur 5:
Udvikling i arbejdsskaderegistreringer.



Kilde: SafetyNet.

Af tabel 16 kan man se, at det er dagtilbud- og skoleområdet, der står for stigningen i antal arbejdsulykker mellem 2023 og 2024. På de øvrige fagområder er der ikke

sket store ændringer i udviklingen, og det er stadig primært fagområderne med direkte og fysisk borgerkontakt, der kommer til skade.

Tabel 16:
Registreringer fordelt på centre, antal.

Ulykkesregistreringer fra de otte centre	2022	2023	2024	Antal ulykker per. 100 ansatte i 2024
Hele kommunen	275	211	287	7,8
Borgerservice og organisation	2		4	3,6
By, kultur og fritid	5	5	1	0,8
Dagtilbud og skole	159	83	170	8,2
Ejendom og byggeri	4	3	2	3,1
Jobcenter og ydelse	4	1	3	4,0
Klima, natur og miljø	2	2	4	5,6
Social og handicap	26	37	31	7,4
Sundhed og omsorg	73	80	72	9,9

Kilde: SafetyNet.

De hyppigste årsager til arbejdsulykker er fald og stød samt fysiske belastninger. Det er kun overbelastning inden for det psykiske område, der blander sig med

årsager inden for fysisk arbejdsmiljø. Af tabel 17 ses top 5 af de hyppigste årsager til arbejdsulykker.

Tabel 17:
Årsager til ulykker, andel.

Hændelse, procent	2024 antal	2024 andel
Fysisk overbelastning af kroppen	49	17,07
Fald og stød med stationær genstand	45	15,68
Psykisk overbelastning, psykisk chok	33	11,49
Anden skadesområde	29	10,00
Slag, spark, kvælertag, knivstik m.v.	21	7,32

Kilde: SafetyNet.

Løn

En stor del af de samlede nettodriftsudgifter i kommunen går til løn, og i 2024 var det 55 procent. Løn er 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.

Lønstigning i 2024 skyldes hovedsagligt, at der i overenskomsterne er aftalt betydelige lønstigninger for stort set alle stillingskategorier.



Tabel 18:

Udvikling i lønudgifter i kroner per november.

Overenskomstområde/stilling*	2022		2023		2024	
	Årsværk	Gns. Løn	Årsværk	Gns. Løn	Årsværk	Gns. Løn
Administration og it mv., KL	187	43.347	176	44.652	177	47.816
Akademikere, KL	160	53.376	155	54.211	152	57.784
Ergo-, Fysioterapeuter og Jordemødre, basis KL	60	45.408	60	45.462	2697	48.556
Ergoterapeuter	24	45.938	28	45.794	27	48.949
Fysioterapeuter	31	43.823	30	44.289	30	47.356
Lærere med flere i folkeskole og specialundervisning	435	46.962	436	47.701	433	50.904
Lærere, grundløn	383	46.603	366	47.360	380	50.658
Lærere, komb.løn	14	52.128	12	52.692	9	56.799
Pædagogisk personale i daginstitutioner, klub og skolefritidsordning	456	39.550	464	40.237	435	43.212
Pædagoger	432	39.665	444	40.291	411	43.358
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	299	29.773	265	31.093	327	32.179
Pædagogmedhjælpere	259	29.117	217	30.255	273	31.288
Social- og sundhedspersonale, KL	340	39.800	372	40.692	385	43.852
Social- og sundhedsassistenter	145	43.465	155	42.083	161	45.618
Social- og sundhedshjælpere	144	40.305	170	40.909	181	43.863
Socialpædagoger og pædagogisk personale i døgninstitutioner m.v.	121	42.498	114	43.360	122	46.104
Socialpædagoger	117	42.367	111	43.275	118	46.021
Socialrådgivere/socialformidlere, KL	72	43.850	67	45.364	81	47.408
Socialrådgivere	61	42.334	57	43.254	69	45.421
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	117	44.372	112	45.351	116	47.525
Sygeplejersker	87	46.553	86	47.165	87	49.891
Teknisk Service	47	37.219	46	38.828	47	40.717
Tekniske servicemedarbejdere	42	36.122	42	38.086	43	39.910

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. Lønniveauet er angivet i de enkelte års prisniveau.

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, områdetillæg og andre faktorer spiller også ind. Dette gør sig også gældende for tabel 19, hvor lønudgifterne i Egedal Kommune sammenlignes med omegnskommunernes.

Tabel 19:

Sammenligning af lønudgifter i kroner med omegnskommuner pr. november 2024.

Overenskomstområde/stilling *	Egedal	Alberts- lund	Allerød	Ballerup	Frede- rikssund	Furesø	Høje- Taastrup	Roskilde
Administration og it mv., KL	47.816	49.517	48.599	48.719	46.532	47.222	48.324	45.738
Akademikere, KL	57.784	58.980	57.150	57.796	57.460	58.048	58.440	58.650
Ergo-, Fysioterapeuter og Jordemødre, basis KL	48.556	46.361	47.607	45.594	46.343	45.153	44.312	45.978
Ergoterapeuter	48.949	47.026	47.776	45.693	46.969	46.216	45.525	46.572
Fysioterapeuter	47.356	45.887	47.359	45.002	45.730	43.891	42.850	45.281
Lærere med flere i folkeskole og special-undervisning	50.904	51.096	52.172	53.082	51.734	52.108	51.282	51.531
Lærere, grundløn	50.658	50.633	51.833	52.696	51.485	51.851	50.803	50.932
Lærere, komb.løn	56.799	0	58.805	58.160	55.662	57.341	58.825	56.473
Pædagogisk personale i daginstitutioner, klub og skolefritidsordning	43.212	43.074	43.805	42.786	43.268	43.053	42.735	42.484
Pædagoger	43.358	42.803	43.982	42.822	43.540	42.984	42.630	42.589
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	32.179	33.010	31.934	32.410	33.079	32.215	32.538	31.699
Pædagogmedhjælpere	31.288	32.500	30.940	31.345	31.214	31.334	31.183	30.307
Social- og sundhedspersonale, KL	43.852	43.388	44.720	41.955	43.325	41.937	42.094	41.503
Social- og sundhedsassistenter	45.618	45.228	47.790	44.959	45.210	45.718	43.970	44.674
Social- og sundhedshjælpere	43.863	42.686	43.750	41.514	43.242	42.017	41.775	42.085
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst. mv.	46.104	46.239	46.566	45.487	45.416	46.176	43.720	47.128
Socialpædagoger	46.021	45.747	45.466	45.296	45.005	45.185	42.871	46.562
Socialrådgivere/socialformidlere, KL	47.408	46.723	48.530	46.685	46.525	46.270	46.471	45.864
Socialrådgivere	45.421	45.857	46.269	44.950	44.208	44.394	44.899	44.941
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	47.525	50.579	47.737	45.723	47.730	46.336	47.071	45.753
Sygeplejersker	49.891	53.302	50.677	49.112	49.841	49.884	50.184	49.901
Teknisk Service	40.717	39.491	42.267	40.058	42.253	40.286	39.677	39.614
Tekniske servicemedarbejdere	39.910	37.250	42.059	38.135	40.852	39.299	39.221	38.366

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 og derfor er en afskedigelse nødvendig.

I alt blev der i 2024 foretaget 155 uansøgte afskedigelser blandt ansatte i kommunen.

Fra 2023 til 2024 er der sket et fald i antallet af uansøgte afskedigelser. Der er 10 færre, som er blevet afskediget på grund af utilfredsstillende prøvetid og fem færre på grund af manglende performance. Der er dog sket en stigning i antallet af afskedigelser med baggrund i sygdom.

Tabel 20:

Uansøgte afskedigelser, antal.

Årsag	2022	2023	2024
Sygdom	70	78	85
Bortvisning	9	15	16
Utilfredsstillende prøvetid	27	27	17
Stillingsnedlæggelse/reduktion/vilkårsændring	12	13	14
Præstation	24	21	16
Andre årsager (fx adfærd, disciplinært og bristede forudsætninger)	6	14	7
I alt	148	168	155

Kilde: Interne HR registreringer.





Exit-undersøgelse

I to år fra oktober 2022 til september 2024 har det via et elektronisk spørgeskema blandt selvvalgt fratrædende været undersøgt, hvorfor der er fratrædelser i Egedal Kommune, og hvilke input respondenterne har til at skabe en attraktiv arbejdsplads.

Svarprocenten i undersøgelsen var lav (57 procent), og resultaterne i undersøgelsen skal derfor tages med forbehold. De viser dog alligevel nogle tendenser, som også findes i andre interne og eksterne opgørelser, og som giver anledning til at forfølge i det videre arbejde med tiltrækning og tilknytning:

55 procent af respondenterne er enten meget tilfredse eller tilfredse med ansættelsen i Egedal Kommune alt taget i betragtning. En fjerdedel af respondenterne er enten utilfredse eller meget utilfredse med ansættelsen. 30 procent af respondenterne anbefaler ikke Egedal Kommune som arbejdsplads til andre. 96 procent træder helt ud af kommunen efter opsigelsen, og 26 procent forestiller sig ikke at vende tilbage.

En del respondenter (63 procent) skriver, at Egedal Kommune kunne have gjort mere for fastholdelsen, og 57 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
- Ledelsen

Forhold, der påvirker ansættelsen negativt

- Psyken påvirkes negativt af arbejdet
- Andet, fx forandringer, personalemangel, ledelse
- Viden/evner bruges ikke tilstrækkeligt
- Arbejdspres, der giver utilpashed
- Uenighed/konflikter håndteres ikke

Egedal Kommune

Dronning Dagmars Vej 200

3650 Ølstykke

Tlf: 7259 6000

kommune@egekom.dk

egedalkommune.dk

