

2022

Personalepolitisk Redegørelse 2022

Indhold

1	Indledning	2
	Konklusion	2
2	Organisation	4
3	Særlige indsatser i 2022	5
	HR-programmet Vores Arbejdsplads	5
	Særligt om prøvehandling	5
	Særligt om sygefraværsindsatser	6
4	Personalets størrelse og sammensætning på overenskomstgrupper	7
5	Personalets alder	9
6	Personalets beskæftigelsesgrad	11
7	Personalets lønniveau	13
8	Ligestilling	16
	Lønudvikling i forhold til køn	16
	Ledernes køn	17
9	Personaleomsætning	19
10	Personale ansat på særlige vilkår	21
11	Uansøgte afskedigelser	22

1 Indledning

Center for Økonomi & HR udarbejder hvert år en redegørelse over udviklingen på personaleområdet.

Personaleredegørelsen har fokus på Greve Kommune som arbejdsplads og de ansatte i Greve Kommune.

Formålet med redegørelse er at give Byrådet, Økonomiudvalget, MED-organisation, ledere og medarbejdere mulighed for at følge udviklingen på væsentlige parametre på personaleområdet, som personalesammensætning og aldersfordeling, lønniveauer, personaleomsætning og medarbejdere på det rummelige arbejdsmarked.

Formålet er at skabe et godt afsæt for udviklingen af den kommunale opgaveløsning, som er nødvendig for, at Greve Kommune også i de kommende år kan være en attraktiv kommune for bosætning og erhverv, og en attraktiv arbejdsplads, der kan fastholde og tiltrække et tilstrækkeligt antal dygtige medarbejdere med de rette kompetencer. Dette også i en tid, hvor det er svært at rekruttere på nogle fagområder.

Afsnit 2 indeholder en beskrivelse af kommunens politiske og administrative organisering

Afsnit 3 indeholder en beskrivelse af særlige personalepolitiske indsatser i 2022

Afsnit 4 beskriver personalets størrelse og sammensætning

Afsnit 5 beskriver personalets alder

Afsnit 6 beskriver personalets ansættelsesgrad

Afsnit 7 beskriver personalets lønniveau

Afsnit 8 beskriver ligestilling

Afsnit 9 beskriver personaleomsætningen

Afsnit 10 beskriver en oversigt over medarbejdere i det rummelige arbejdsmarked

Afsnit 11 beskriver en oversigt over antallet af uansøgte afskedigelser

Konklusion

Redegørelsen beskriver, at der i 2022 blev arbejdet med følgende særlige personalepolitiske indsatser:

- HR-programmet "Vores arbejdsplads"
- Sygefraværsindsatser
- Trio-samarbejde
- Prøvehandlinger

Personalesammensætning var i 2022 således:

- Antallet af årsværk er fra 2021 til 2022 steget med 10 fuldtids årsværk fra 2.570 til 2.580 årsværk svarende til 0,3 pct.

Personalets aldersniveau var i 2022 således:

- Medarbejderne i Greve Kommunes er i gennemsnit 45 år. Det er samme gennemsnitsalder som i både 2021 og 2020.

- Størstedelen af de ansatte er mellem 40 og 60 år, hvilket vidner om en erfaren medarbejdergruppe.

Personalets beskæftigelsesgrad var i 2022 således:

- Under halvdelen af personalet på det pædagogiske område samt på social- og sundhedsområdet arbejder på fuld tid
- De fleste på administrations- og IT-området er ansat på fuld tid.

Personalets lønniveau var i 2022 således:

- Den gennemsnitlige månedsløn for alle overenskomstgrupper ligger 501 kr. over kommuner med samme områdetillæg, og 1.192 kr. over landet som helhed.
- Det svarer til et fald i forskel fra 2021 til 2022 på henholdsvis 466 kr. og 237 kr.
- Mandlige ansatte tjener gennemsnitligt 2.957 kr. mere om måneden end deres kvindelige kolleger. Det svarer nogenlunde til lønforskellen i 2021 og har således ikke gennemgået en udvikling.

Personalets fordeling på køn var i 2022 således:

- Ud af de 2580 ansatte er 2.055 kvinder og 525 mænd, svarende til 79,7 pct. kvinder og 20,3 pct. mænd.
- Det er især indenfor dagtilbud og skoleområdet samt social- og sundhedsområdet, at der er mange kvindelige medarbejdere.
- Ud af 133 ledere, er 97 kvinder og 36 mænd, svarende til 73 pct. kvinder og 27 pct. mænd. Der er således i forhold til den samlede kønsfordeling flere mandlige end kvindelige ledere i Greve Kommune, og lidt flere mandlige ledere i 2022 end i 2021

Udskiftning i personalet var i 2022 sig således:

- Den samlede gennemsnitlige personaleomsætning fra december 2021 til december 2022 var 19 pct. Til sammenligning er personaleomsætningen i kommuner indenfor samme geografiske område 20 pct.
- Personaleomsætningen på administrationsområdet, området for rengørings- og husassistenter, ledere på undervisningsområdet, omsorgs - pædagogmedhjælper samt pædagog-assistenter, social- og sundhedspersonale, syge- og sundhedspersonalet samt teknisk service, lå i 2022 på mellem 20,3 pct. og 34,2 pct.

Antallet af borgere ansat under særlige vilkår, også kaldet det rummelige arbejdsmarked var i 2022 således:

- Der var i december 2022 ansat 126 personer på 6 forskellige ordninger indenfor det rummelige arbejdsmarked.
- Det er en stigning på 18 personer fra 2021 til 2022.

Antallet af uansøgte afskedigelser fordelt på centre og grupperet i årsager, er som noget nyt medtaget i redegørelsen. Der blev i 2022 gennemført 122 uansøgte afskedigelser primært på velfærdsområderne og fordelt på følgende årsager:

- 60% pga. sygefravær
- 26% pga. uegnethed eller disciplinære forhold
- 13% pga. budgettilpasninger
- 1% pga. andre årsager.

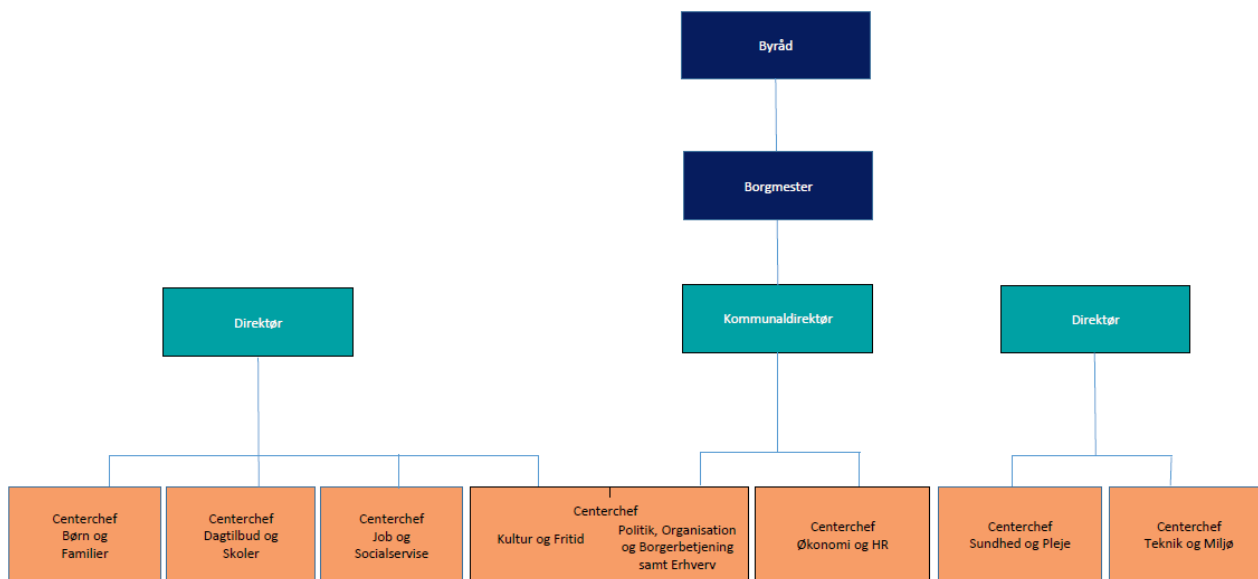
2 Organisation

Figur 1 indeholder et organisationsdiagram over Greve Kommune. Den administrative organisering består af en kommunaldirektør, to fagdirektører og 7 fag- og stabscenterchefer. Dertil kommer 123 ledere af ledere og ledere af medarbejdere. Disse ledere udgør Greve Kommunes samlede ledelse.

Den administrative organisation er kendetegnet ved en flad struktur, hvor ansvar og råderum er tæt på borgeren.

Figur 1 - Organisationsdiagram fra maj 2022

Greve Kommune



Forklaring



Rev. 22.06.2023

3 Særlige indsatser i 2022

HR-programmet Vores Arbejdsplads

Fra 2. kvartal 2022 blev en række indsatser vedr. sygefravær, arbejdsmiljø og personaleforhold samlet i et program, "Vores arbejdsplads". Programmet er organiseret som et tværgående program med en styregruppe med deltagelse af kommunaldirektøren, centerchefer og repræsentation fra HovedMED.

Formålet med programmet er at arbejde målrettet med at være en attraktiv arbejdsplads, som kan fastholde og rekruttere medarbejdere for at imødegå manglen på arbejdskraft. Programmet har til formål at etablere og fastholde overblik og indsigt i relevante aktiviteter og skabe fælles retning og koble aktiviteterne bedst muligt til driften for at sikre, at programmet realiserer sit formål og skaber reel værdi for Greve Kommune som arbejdsplads og videre ud til Greveborgerne.

Programmet består af følgende spor

- Branding af Greve Kommune som arbejdsplads
- Rekruttering – bredt og i særlig grad på velfærdsområderne
- Onboarding
- Udviklingsplan for elever
- Sygefravær og TRIO-samarbejde
- Heltid, deltid og derimellem
- Attraktiv arbejdsplads
- LUS & MUS
- Lederudvikling
- Seniorer

I 2022 har der særligt været fokus på branding af Greve Kommune som arbejdsplads for unge, på at ruste lederne endnu bedre til at følge op på og reducere sygefravær samt igangsætte en dialog om, hvad der gør arbejdspladsen attraktiv.

Særligt om prøvehandling

Et vigtigt element i programmet er at arbejde med et koncept for prøvehandling, som en effektiv og involverende måde til at skabe forbedringer. I dialog med MED-organisationen indgår prøvehandling som en metode til at understøtte indsatser ift. *Attraktiv Arbejdsplads*, som er et af de i alt otte spor i HR-programmet *Vores Arbejdsplads*.

Via medarbejdernes erfaringer og faglige dømmekraft er der solid basis for at udvikle ideer til øget fleksibilitet i fx vagtplaner og arbejdsprocesser, nye samarbejdsformer og andet som potentielt gør arbejdspladsen mere attraktiv og dermed understøtter fastholdelse. Mottoet i prøvehandling er 'handling før holdning'. Fremfor at analysere sig frem til nye måder at gøre tingene på, afprøves ideerne i praksis. Vurderingen af, om prøvehandlingen skal gøres permanent, sker via saglig og konstruktiv feedback. På den måde bliver det tydeligt, hvad der virker, og dermed bliver vi som organisation altid klogere af at gennemførte prøvehandling.

HovedMED besluttede i 2022 at udbrede viden om prøvehandling til samtlige områdeMED i form af introduktionsmateriale og understøttelse af, hvordan man konkret definerer, beskriver og arbejder med prøvehandling.

Særligt om sygefraværsindsatser

Greve Kommune afsluttede i 1. kvartal 2022 to konkrete sygefraværsprojekter i hjemmeplejen og på dagtilbudsområdet. Indsatserne var drevet for eksterne midler, herunder fondsmidler fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR).

Sygefraværsindsatsen i 2022 har fokuseret på at styrke det sygefraværsforebyggende arbejde ved dels at understøtte ledernes sygefraværshåndtering i konkrete sager i relation til sygefraværspolitikkerne, dels at understøtte forebyggelsen af sygefravær ude på kommunens arbejdspladser gennem en styrkelse af TRIO-samarbejderne på arbejdspladserne.

Understøttelsen foregik i 2022 ved at kommunens personalekonsulenter løbende (kvartalsvist) har deltaget i møder med den enkelte leder og/eller hele ledergrupper med fokus på at gennemgå konkrete sygefraværssager og ved at tage større læringsemner op i ledergruppe, herunder fx et særligt fokus på håndtering af kortvarigt gentagen sygefravær. Denne indsats fortsætter i 2023.

Derudover har det i 2022 været en særlig arbejdsmiljøindsats i programmet "Vores arbejdsplads" at etablere gode og velfungerende TRIO-samarbejder på kommunens arbejdspladser. TRIO'erne er et samarbejde mellem leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant. TRIO'en har fokus på arbejdsmiljøet på den enkelte arbejdsplads og hjælper gennem dette fokus med at fremme mere nærvær og større arbejdsglæde.

HR-understøttelsen har bestået i at igangsætte TRIO-samarbejderne og yde sparring om værktøjer til fokus på arbejdspress, arbejdsglæde, forebyggende sygefraværsindsatser med fokus på nærvær og et sundt arbejdsmiljø. Der har også været vejledt om muligheder for støtte fra SPARK (Samarbejde om Psykisk Arbejdsmiljø i Kommunerne). Hos SPARK kan lokale MED-udvalg og TRIO'er få et forløb med en af SPARK's konsulenter, hvor de får støtte og sparring til arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø.

Den særlige TRIO indsats blev afsluttet efter 1. kvartal 2023.

4 Personalets størrelse og sammensætning på overenskomstgrupper

Greve Kommune havde pr. 31. december 2022 i alt 2.580 årsværk ansat. De 2.580 årsværk fordeler sig på 2.876 medarbejdere. I 2021 var det samlede antal årsværk 2.570, og der er således tale om en stigning på 10 årsværk fra 2021 til 2022, svarende til 0,3 pct. Elever, ansatte i fleksjob og skånejob indgår ikke i opgørelsen.

I tabel 1 ses udviklingen i personalesammensætningen fordelt på overenskomstgrupper fra 2021 til 2022. Grønne farve markerer en faldende tendens i antal medarbejdere i den pågældende overenskomstgruppe, mens rødlige farver markerer en stigende tendens i antal medarbejdere i den pågældende overenskomstgruppe.

Greve Kommunes ledere og medarbejdere er fordelt på 23 overenskomstgrupper. Nedenfor ses fordelingen af antal årsværk på overenskomstgrupper. Overenskomster med under 10 årsværk er lagt sammen i en gruppe. De største medarbejdergrupper i Greve Kommune er lærere, pædagoger, pædagogmedhjælpere samt social- og sundhedspersonale.

Det fremgår af tabellen, at antallet af årsværk forholdsvis er steget mest indenfor chefer, pædagogisk personale på de forebyggende områder, samt pædagogmedhjælpere og assistenter. Også ansatte indenfor overenskomstrådet musikskolelærere er steget, men det skal ses i forhold til et tilsvarende fald i 2021, så en forklaring på denne udvikling kan være, at der midlertidigt har været vakante stillinger på området.

Antallet af årsværk i overenskomstgrupperne dagplejere, husassistenter, ledere på undervisningsområdet, omsorgs- og pædagogmedhjælpere, tandklinikassistenter samt teknisk service-personale er faldet siden 2021. Faldet i antal årsværk indenfor omsorgs- og pædagogmedhjælpere kan skyldes en fortsættelse af, at ergo, fysio- og jordemødre i 2021 er blevet udskilt af overenskomstgruppen, og har fået sin egen overenskomstgruppe.

Tabel 1 - Medarbejdere fordelt på overenskomster 2021-2022

Overenskomstområde	2021	2022	Udvikling fra 2021 til 2022
Administration og it mv., KL	199,4	202,9	1,8%
Akademikere, KL	152,2	151,1	-0,8%
Chefer, KL	12,0	12,8	6,5%
Dagplejere	45,0	40,0	-11,1%
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	50,7	51,8	2,2%
Husassistenter, KL	27,9	26,1	-6,3%
Ledere m.fl., undervisningsområdet	38,0	35,0	-7,9%
Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg	11,0	11,0	0,0%
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	463,0	473,6	2,3%
Musikskolelærere	10,2	12,0	17,4%
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	15,6	11,3	-27,7%
Overenskomstgrupper med færre end 10 personer	38,5	44,4	15,2%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	344,9	348,1	0,9%
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	12,9	14,5	12,3%
Pædagogisk uddannede ledere	37,0	36,0	-2,7%
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	244,6	262,5	7,3%
Rengøringsassistenter, KL	11,8		

Social- og sundhedspersonale, KL	470,7	476,5	1,2%
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	70,7	72,5	2,5%
Socialrådg./socialformidlere, KL	93,2	95,4	2,3%
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	121,4	124,6	2,7%
Syge- og Sundhedspersonale, ledere KL	11,0	12,0	9,1%
Tandklinikassistenter, KL	18,3	14,9	-18,4%
Teknisk Service	70,3	51,2	-27,1%
I alt	2.570,30	2.580,29	0,4%

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, KRL

5 Personalets alder

I 2022 var gennemsnitsalderen for ansatte 45,3 år. Til sammenligning var gennemsnitsalderen i 2021 45,5 år.

Størstedelen af de ansatte befinder sig i aldersgruppen 30 til 60 år, hvilket vidner om en erfaren medarbejdergruppe.

I nedenstående tabel 2 ses aldersfordelingen i 2022 fordelt på overenskomstgrupper med 10 års-intervaller. I tabel 3 ses aldersfordelingen i 2021, ligeledes fordelt på overenskomstgrupper med 10 års-intervaller. I tabellerne er aldersgrupper med flest medarbejdere markeret med kraftig grøn. Aldersgrupper med faldende antal medarbejdere er markeret med svagere grønne farver.

Af tabel 2 fremgår det, at en tredjedel af overenskomstgruppen chefer, dagplejere og pædagogiske ledere er over 60 år, mens en tredjedel eller mere fra overenskomstgruppen Ergo-, Fysio- og Jordemødre, musikskolelærere samt socialrådgivere er under 40 år.

Tabel 2 - Aldersfordeling på udvalgte overenskomstgrupper december 2022

Aldersfordeling - Greve - dec 2022								
Overenskomstområde	Gns. alder	Fuldtid 10-19	Fuldtid 20-29	Fuldtid 30-39	Fuldtid 40-49	Fuldtid 50-59	Fuldtid 60-69	Fuldtid 70-74
Ialt	45,3		11%	23%	27%	26%	13%	
Administration og it mv., KL	48,3		5%	20%	26%	28%	20%	
Akademikere, KL	43,6		12%	26%	34%	18%	9%	
Chefer, KL	54,0				39%	30%	31%	
Dagplejere	54,8			5%	18%	40%	38%	
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	40,8		14%	39%	24%	18%	5%	
Husassistenter, KL	50,2	1%	4%	17%	16%	41%	21%	
Ledere m.fl., undervisningsområdet	50,9			3%	43%	43%	11%	
Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg	51,0				45%	45%	9%	
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	44,7		8%	27%	30%	25%	10%	
Musikskolelærere	42,1		3%	44%	44%	2%	7%	
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	49,7		2%	17%	26%	46%	9%	
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	43,3		13%	27%	28%	22%	10%	
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	50,1			17%	31%	40%	12%	
Pædagogisk uddannede ledere	54,8			3%	19%	42%	36%	
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	39,9	4%	26%	18%	24%	20%	9%	
Social- og sundhedspersonale, KL	45,7		12%	21%	25%	27%	15%	
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	48,4		7%	10%	34%	33%	16%	
Socialrådg./socialformidlere, KL	42,9		12%	34%	16%	26%	12%	
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	47,0		5%	26%	22%	33%	14%	
Syge- og Sundhedspersonale, ledere KL	50,4			8%	33%	50%	8%	
Tandklinikassistenter, KL	46,3		12%	22%	18%	35%	12%	
Teknisk Service	51,2		6%	10%	29%	31%	24%	1%

Af tabel 3 fremgår det, at i 2021 er en tredjedel af overenskomstgruppen chefer, dagplejere og pædagogiske ledere også over 60 år, mens en tredjedel eller mere fra overenskomstgruppen Ergo-, Fysio- og Jordemødre samt musikskolelærere er under 40 år. Gennemsnitsalderen for socialrådgivere er således steget fra 2021 til 2022.

Tabel 3 - Aldersfordeling på udvalgte overenskomstgrupper december 2021

Aldersfordeling - dec 2021									
Overenskomstområde	Gns. alder	Fuldtid 10-19	Fuldtid 20-29	Fuldtid 30-39	Fuldtid 40-49	Fuldtid 50-59	Fuldtid 60-69	Fuldtid 70-74	Fuldtid 75-
I alt	45,5	1%	10%	22%	27%	27%	13%		
Administration og it mv., KL	48,9		5%	16%	28%	32%	18%	1%	
Akademikere, KL	44,8		6%	30%	34%	17%	12%		
Chefer, KL	53,1				42%	25%	33%		
Dagplejere	54,7			4%	24%	36%	36%		
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	40,3		19%	32%	27%	18%	3%		
Husassistenter, KL	50,0		2%	17%	32%	34%	16%		
Ledere m.fl., undervisningsområdet	50,9			3%	39%	42%	16%		
Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg	50,9				45%	36%	18%		
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	44,8		8%	27%	30%	25%	10%		
Musikskolelærere	41,4		8%	42%	38%	2%	10%		
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	47,0		6%	18%	37%	39%			
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	43,9		11%	28%	28%	23%	10%		
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	51,5			6%	36%	45%	13%		
Pædagogisk uddannede ledere	54,3			5%	24%	38%	32%		
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	40,6	5%	21%	19%	24%	23%	7%		
Rengøringsassistenter, KL	47,9	6%		16%	30%	40%	8%		
Social- og sundhedspersonale, KL	45,5	1%	11%	21%	25%	28%	14%		
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	47,7		8%	14%	32%	33%	14%		
Socialrådg./socialformidlere, KL	43,3		17%	25%	19%	26%	12%		
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	47,2		6%	24%	24%	32%	13%		1%
Syge- og Sundhedspersonale, ledere KL	48,9			9%	36%	55%			
Tandklinikassistenter, KL	44,7		19%	19%	15%	33%	15%		
Teknisk Service	49,3		8%	15%	21%	34%	20%	1%	

6 Personalets beskæftigelsesgrad

Personalets beskæftigelsesgrad, det vil sige om personalet arbejder på fuld eller nedsat tid, varierer efter overenskomstområde. Indenfor administration og IT er de fleste medarbejdere ansat på fuld tid, mens under halvdelen af det pædagogiske personale og personalet på social- og sundhedsområdet arbejder på fuld tid. På disse områder er der mange, der arbejder mellem 32 og 26 timer om ugen, eller er ansat som timelønnet personale.

I nedenstående tabel 4.1 ses fordelingen af medarbejdernes beskæftigelsesgrader i 2022 på 4 udvalgte overenskomstområder, og i sammenligning med omegnskommuner og hele Danmark.

I omegnskommunerne og hele Danmark ses den samme udvikling, nemlig at der indenfor administration er mange der arbejder på fuld tid, mens beskæftigelsesgraden på velfærdsområderne generelt er lavere. Dog arbejder lidt flere på det pædagogiske område i Greve Kommune på fuldtid end i omegnskommunerne og i resten af landet.

Tabel 4.1 – Beskæftigelsesgrader - december 2022

Overenskomstområde	Antal medarbejdere ansat på					
	Fuldtid	Timeløn	32-36 timer	28-31 timer	20-27 timer	0-19 timer
Administration og it mv. - GK	71,4%	0,4%	8,9%	9,8%	2,2%	7,1%
Administration og it mv. - Omegn	70,6%	0,7%	13,0%	7,1%	2,9%	5,7%
Administration og it mv. - Danmark	72,0%	1,0%	11,6%	7,0%	3,3%	5,0%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr. - GK	47,8%	3,8%	33,0%	10,7%	2,3%	2,3%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr. - Omegn	44,0%	2,8%	38,5%	9,2%	2,5%	2,9%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr. - Danmark	41,4%	4,3%	36,2%	12,0%	2,7%	3,4%
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter - GK	23,0%	34,0%	25,4%	10,2%	4,2%	3,3%
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter - Omegn	26,2%	31,6%	24,7%	10,1%	3,4%	4,0%
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter - Danmark	20,9%	36,7%	22,7%	11,1%	5,2%	3,3%
Social- og sundhedspersonale - GK	17,6%	17,6%	25,8%	26,3%	3,2%	9,6%
Social- og sundhedspersonale - Omegn	14,1%	20,3%	28,8%	27,0%	2,6%	7,3%
Social- og sundhedspersonale - Danmark	15,3%	17,8%	28,0%	30,7%	3,6%	4,7%

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, KRL

I nedenstående tabel 4.2 ses fordelingen af medarbejdernes beskæftigelsesgrader i 2021 på samme 4 udvalgte overenskomstområder, og i sammenligning med omegnskommuner og hele Danmark.

Tabel 4.2 – Beskæftigelsesgrader - december 2021

Overenskomstområde	Antal medarbejdere ansat på					
	Fuldtid	Timeløn	32-36 timer	28-31 timer	20-27 timer	0-19 timer
Administration og it mv. - GK	68,0%	0,4%	8,3%	9,6%	2,6%	11,0%
Admtnstratton og tt mv. - Omegn	71,3%	0,5%	11,9%	7,0%	3,0%	6,3%
Administration og it mv. - Danmark	72,0%	1,1%	11,3%	7,1%	3,3%	5,2%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr. - GK	45,1%	2,6%	34,5%	12,2%	2,1%	3,6%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr. - Omegn	42,8%	2,0%	38,7%	11,0%	2,5%	3,1%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr. - Danmark	40,6%	4,1%	35,9%	13,0%	2,8%	3,5%
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter - GK	27,7%	29,7%	22,6%	12,2%	2,8%	5,1%
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter - Omegn	24,1%	30,2%	26,1%	11,2%	4,9%	3,6%
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter - Danmark	19,4%	36,3%	22,6%	12,3%	5,9%	3,6%
Social- og sundhedspersonale - GK	15,1%	12,3%	29,3%	28,3%	3,0%	12,1%
Social- og sundhedspersonale - Omegn	13,3%	17,9%	30,1%	28,2%	3,2%	7,4%
Social- og sundhedspersonale - Danmark	14,0%	16,7%	28,7%	32,4%	3,8%	4,5%

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, KRL

Af tabellen ses det, er færre pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter i 2022 arbejder på fuld tid (37 timer) i forhold til 2021, mens flere på de tre andre overenskomstområder i 2022 arbejder på fuld tid end i 2021.

7 Personalets lønniveau

Greve Kommune er lønmæssigt konkurrencedygtig med omegnskommunerne. Den gennemsnitlige månedsløn i Greve Kommune er 501 kr. højere end disse kommuner, og 1.192 kr. mere end landets kommuner som helhed. Til sammenligning var gennemsnitslønnen i 2021 968 kr. højere end omegnskommunerne og 1.430 kr. højere end landets kommuner som helhed. Den gennemsnitlige månedsløn sammenlignet med omegnskommuner og landet som helhed er således faldet fra 2021 til 2022.

I nedenstående tabel 5 ses lønniveauet i henholdsvis Greve Kommune, kommuner med samme tillægsområde og hele landet - fordelt på overenskomstområder.

Greve Kommune er i samme tillægsområde (område 4) som: Albertslund, Ballerup, Brøndby, Dragør, Egedal, Frederiksberg, Furesø, Gladsaxe, Glostrup, Herlev, Hvidovre, Høje-Taastrup, Ishøj, København, Lyngby-Taarbæk, Rudersdal, Rødovre, Tårnby og Vallensbæk.

Beløbene, som fremgår af tabellen, er sammensat af følgende lønde: Grundløn, lokale og centrale funktions- og kvalifikationstillæg, pensionsbidrag, særlig feriegodtgørelse og arbejdstidsbestemte tillæg.

Opgørelsen i tabel 5 indeholder gennemsnitsløn omregnet til fuldtidsstillinger pr. overenskomstgruppe. Nogle overenskomstgrupper indeholder både ledere og medarbejdere. For i størst muligt omfang at medregne udbetaling af resultatkontrakter og bonusordninger er december måned valg som sammenligningsmåned, - dette fordi december er den måned, der oftest udbetales bonus. Greve Kommune besluttede i 2020 at direktører og centerchefer ikke kan opnå resultatløns eller bonus.

I 17 ud af 22 overenskomstgrupper var Greve Kommunen lønførende i december 2022. I 6 ud af disse 17 overenskomstområder er lønspredningen mellem Greve Kommune, kommuner med samme tillægsområde og hele landet omkring eller under 1.000 kr. På det pædagogiske område i daginstitutioner er forskellen mellem de tre benchmark tal fx 791 kr.

Ledere og lærer på undervisningsområdet får en lavere løn end både omegnskommuner og landet som helhed. Social - og Sundhedspersonale får en højere løn end omegnskommuner, men lavere end landet som helhed.

De største forskelle ses hos chefer, omsorgs- og pædagogiske medhjælpere samt teknisk personale.

Tabel 5 - Lønniveau december 2022

Lønniveau - Greve - dec 2022			
Overenskomstområde	Greve Kommune	Omegnskommuner	Hele Landet
Ialt	43.063	42.562	41.871
Administration og it mv., KL	45.436	44.184	43.075
Akademikere, KL	57.706	55.087	53.946
Chefer, KL	104.398	101.072	95.879
Dagplejere	35.152	34.856	34.172
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	42.975	42.576	41.966
Husassistenter, KL	32.128	31.035	29.797
Ledere m.fl., undervisningsområdet	62.364	66.594	63.634
Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg	52.505	52.498	51.431
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	47.475	48.042	47.643

Musikskolelærere	42.876	42.891	42.717
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	40.024	35.322	34.156
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	39.742	39.380	38.951
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	47.288	45.018	43.656
Pædagogisk uddannede ledere	57.198	55.316	53.864
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	31.514	30.092	29.736
Social- og sundhedspersonale, KL	37.508	38.452	37.238
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	45.066	42.248	41.218
Socialrådg./socialformidlere, KL	44.587	43.380	42.752
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	42.838	42.518	41.654
Syge- og Sundhedspersonale, ledere KL	57.170	58.330	57.057
Tandklinikassistenter, KL	40.315	38.166	37.433
Teknisk Service	40.031	36.743	36.796

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, KRL

Tabel 6 viser samme opgørelse af gennemsnitsløn som ovenstående tabel 5, blot for 2021 i stedet. Data i 2021 tager udgangspunkt i 23 overenskomstgrupper, mod 22 overenskomstgrupper i 2022.

I 2021 var 17 ud af 23 overenskomstgrupper ligeledes lønførende i december 2021. To af disse overenskomstgrupper er ikke længere lønførende i 2022. Det er ledere på undervisningsområdet samt syge- og sundhedsområdet. Til gengæld er ledere på ældreområdet og teknisk personale i 2022 blevet lønførende i forhold til omegnskommuner og landet som helhed.

Tabel 6 – Lønniveau december 2021

Lønniveau - Greve - dec 2021			
Overenskomstområde	Greve Kommune	Omegnskommuner	Hele landet
Ialt	42.024	41.057	40.595
Administration og it mv., KL	45.866	42.595	41.731
Akademikere, KL	57.191	53.055	52.316
Chefer, KL	104.594	92.839	93.353
Dagplejere	34.377	33.264	32.809
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	41.588	40.963	40.746
Husassistenter, KL	30.000	29.453	28.663
Ledere m.fl., undervisningsområdet	65.621	64.106	61.748
Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg	49.944	50.458	49.888
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	46.216	46.405	46.232
Musikskolelærere	41.202	40.801	41.290
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	37.502	33.486	33.042
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	38.168	37.849	37.679
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	46.031	43.447	42.261
Pædagogisk uddannede ledere	57.685	54.069	52.334
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	30.624	29.128	28.815
Rengøringsassistenter, KL	27.372	30.746	29.405
Social- og sundhedspersonale, KL	36.563	37.154	36.015
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	43.009	40.859	39.893

Socialrådg./socialformidlere, KL	45.509	42.072	41.381
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	41.644	40.723	40.376
Syge- og Sundhedspersonale, ledere KL	59.481	58.045	55.936
Tandklinikassistenter, KL	38.351	37.116	36.181
Teknisk Service	33.967	35.222	35.588

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, KRL

Den største forskel i gennemsnitslønnen findes både i 2021 og 2022 i cheflønnen. Forskellen var i 2021 på 11.755 kr. til cheflønninger i omegnskommuner. I 2022 var denne forskel faldet til 3.326 kr., hvilket skyldes at cheflønninger i omegnskommunerne i gennemsnit fra 2021 til 2022 er steget med 8.233 kr.

Kommunale cheflønninger er fastsat i forhold til kommunens størrelse. Hertil kommer at Greve Kommune har et lavt antal chefer i forhold til kommunens størrelse og i forhold til andre kommuner, hvilket betyder, at Greve Kommune har en af de mest kosteffektive chefgrupper ift. andre kommuner. Greve Kommune besluttede i 2020 at direktører og centerchefer ikke kan opnå resultatløns eller bonus.

I forbindelse med de årlige lønforhandlinger anbefaler direktionen og HR, at de enkelte områder forholder sig til statistikken for deres respektive områder, så dette indgår i vurderingen i forhold til fastholdelse, rekruttering og lønstrategi m.m.

8 Ligestilling

Lønudvikling i forhold til køn

I tabel 7 og 8 ses det gennemsnitlige lønniveau fordelt på køn og overenskomstområder i henholdsvis 2022 og 2021. Ved grupper på under 10 personer, vises data ikke, hvilket gør sig gældende for gruppen af mandlige dagplejere, Ergo- og fysio- og jordemødre, husassistenter, socialrådgivere/socialformidlere, samt syge- og sundhedspersonale.

Beløbene, som fremgår af tabellen, er sammensat af følgende lønde: Grundløn, lokale og centrale funktions- og kvalifikationstillæg, pensionsbidrag, særlig feriegodtgørelse og arbejdstidsbestemte tillæg.

Af tabel 7 fremgår det, at der er mindre lønforskelle mellem mænd og kvinder på de store kommunale velfærdsområder, mens der er større lønforskelle mellem kvindelige og mandlige ledere på undervisnings- og pædagogområdet, socialpædagoger samt administrationsområdet.

For ledere på undervisningsområdet tjener de mandlige ledere 3.709 kr. mere end de kvindelige ledere. Til gengæld tjener kvindelige ledere på pædagogområdet 4.781 kr. mere end deres mandlige kolleger. Kvindelige socialpædagoger tjener 2.848 kr. mere end deres mandlige kolleger, men mænd på administrationsområdet tjener 5.155 kr. mere end deres kvindelige kolleger.

Tabel 7 – Oversigt over årsværk og løn fordelt på køn december 2022

Lønniveau - Greve - dec 2022				
Overenskomstområde	Mænd		Kvinder	
	Fuldtid	Samlet løn	Fuldtid	Samlet løn
Ialt	524,8	45.419	2.055,5	42.462
Administration og it mv., KL	30,1	49.826	172,8	44.671
Akademikere, KL	50	58.873	101	57.132
Dagplejere			39,0	35.245
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL			41,9	42.985
Husassistenter, KL			25,5	32.146
Ledere m.fl., undervisningsområdet	15,0	64.483	20,0	60.774
Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg			11,0	52.505
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	127	46.861	346	47.701
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	69,6	39.535	278,6	39.793
Pædagogisk uddannede ledere	12,0	54.010	24,0	58.791
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	41,7	30.698	220,8	31.668
Social- og sundhedspersonale, KL	46	38.636	431	37.388
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	25,7	43.228	46,8	46.076
Socialrådg./socialformidlere, KL			88,4	44.545
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL			118,8	42.745
Syge- og Sundhedspersonale, ledere KL			12,0	57.170
Tandklinikassistenter, KL			14,9	40.315
Teknisk Service	44,2	40.264		

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, KRL

Tabel 8 – der viser lønniveauer for 2021 – viser det sammen billede som i 2022. Dog var lønforskellen mindre mellem mandlige og kvindelige socialpædagoger, mens den var større for teknisk personale.

Tabel 8 – Oversigt over årsværk og løn fordelt på køn december 2021

Lønniveau - Greve - dec 2021				
Overenskomstområde	Mænd		Kvinder	
	Fuldtid	Samlet løn	Fuldtid	Samlet løn
Ialt	533,2	44.415	2.037,1	41.399
Administration og it mv., KL	31,0	50.188	168,4	45.070
Akademikere, KL	49,8	56.235	102,3	57.656
Dagplejere			45,0	34.377
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	10,0	39.553	40,7	42.088
Husassistenter, KL			27,5	29.966
Ledere m.fl., undervisningsområdet	21,0	67.919	17,0	62.783
Ledere/mellemedere v. komm. ældreomsorg			10,0	50.491
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	131,1	45.753	331,9	46.399
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	67,8	37.840	277,0	38.248
Pædagogisk uddannede ledere	13,0	51.814	24,0	60.865
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	37,9	29.671	206,7	30.799
Social- og sundhedspersonale, KL	40,4	37.345	430,2	36.490
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	24,3	41.909	46,4	43.585
Socialrådg./socialformidlere, KL			85,6	45.804
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL			115,3	41.732
Syge- og Sundhedspersonale, ledere KL			11,0	59.481
Tandklinikassistenter, KL			18,3	38.351
Teknisk Service	51,5	36.216	18,8	27.800

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, KRL

Tabellerne indeholder ikke data vedr. anciennitet, og det kan være en del af årsagsforklaringen på lønforskellen.

Greve Kommune arbejder fortsat på at opfylde ønsket om ligeløn.

Ledernes køn

I nedenstående tabel 9 vises fordelingen på køn på lederniveauerne 1-5 i april 2023.

Af tabellen ses det, at Greve Kommune har en relativt høj andel af kvindelige ledere i forhold til mandlige leder. Af tabel 7 ses det, at ud af fordelingen mellem Greve Kommunes 2.580 årsværk er 2.055 kvinder og 525 mænd, svarende til 79,7 pct. kvinder og 20,3 pct. mænd. Tilsvarende er 73 pct. af lederne kvinder, mens 26 pct. af lederne er mænd, så der er flere mænd end kvinder, der er ledere i forhold til deres relative andel af den samlede medarbejdergruppe.

Tabel 9 – Antal ledere opdelt på niveau og fordelt på køn i april 2023

Ledelses-niveau	Ledelsesniveau betegnelse	Kvinder	Mænd	Hoved-total	Kvinder procent	Mænd procent
1	Direktører	2	1	3	67%	33%
2	Centerchefer	4	3	7	57%	43%
3	Institutionsledere og Fagchefer	25	12	37	68%	32%
4	Distriktsledere, inst. ledere, afd. ledere	63	19	82	77%	23%
5	Afd., gruppe-, pæd. ledere, souschefer	3	1	4	75%	25%
I alt		97	36	133	73%	27%

Kilde: KMD Opus

Af tabel 7 ses det også, at der på skoleområdet er 73,1 pct. kvindelige medarbejdere og 26,9 pct. mænd, mens der på ledelsesniveauet er tilnærmelsesvis lige mange kvinder og mænd.

Ligeledes af tabel 7 ses det, at der på dagtilbudsområdet er 81,8 pct. kvindelige medarbejdere og 18,2 pct. mænd, mens der på ledelsesniveauet er 66 pct. kvinder og 33 pct. mænd, dvs. at der også her er flere mandlige ledere end kvindelige ledere set i forhold til deres relative andel af den samlede medarbejdergruppe.

I nedenstående tabel 10 vises fordelingen på køn på lederniveauerne 1-5 i april 2022. Her ses det, at der er ansat flere mandlige ledere i perioden april 2022 til april 2023.

Tabel 10 – Antal ledere opdelt på niveau og fordelt på køn i april 2022

Ledelsesniveau	Ledelsesniveau betegnelse	Kvinder	Mænd	Hoved-total	Kvinder procent	Mænd procent
1	Direktører	1	2	3	33%	67%
2	Centerchefer	4	3	7	57%	43%
3	Institutionsledere og Fagchefer	23	14	37	62%	38%
4	Distriktsledere, inst. ledere, afd. ledere	48	20	68	71%	29%
5	Afd., gruppe-, pæd. ledere, souschefer	14	1	15	93%	7%
I alt		90	40	130	69%	31%

Kilde: KMD Opus

9 Personaleomsætning

Personaleomsætningen var i 2022 i gennemsnit 19,1 pct. Dette er en stigning fra 2020 på 3,5 procentpoint. Til sammenligning er personaleomsætningen 20,3 pct. i de geografisk tættest beliggende kommuner.

I nedenstående tabel 11 ses personaleomsætningen målt som afgang i 2020 til 2022 fordelt på overenskomstområder. Opgørelsen indeholder alle fratrædelsler, også interne jobskifte, hvor en leder eller medarbejder skifter fra én arbejdsplads i Greve Kommune til en anden i Greve Kommune. Interne jobskifter udgør 1-2 pct. af personaleomsætningen. I personaleomsætningen er kun medregnet månedslønnede, overenskomstansatte og tjenestemænd. Elever og det rummelige arbejdsmarked er ikke medregnet.

Personaleomsætningen var i 2022 særlig høj på administrationsområdet, for rengørings- og husassistenter, ledere på undervisningsområdet, for omsorgs - pædagogmedhjælper samt pædagog-assistenter, social- og sundhedspersonale, for syge- og sundhedspersonalet samt teknisk service. Her lå afgangens på områderne mellem 20,3 pct. og 34,2 pct. Se markering med klar rød.

En stor personaleomsætning i en lille personalegruppe kan give en meget høj procentvis personaleomsætning. Dette gør sig fx gældende for musikskolelærere. Det samlede antal årsværk fremgår af tabel 1. På en række af de øvrige overenskomstområder er der sket et fald i antallet af fratrædelsler i perioden 2019-2021, hvilket reducerer personaleomsætningen i Greve Kommune.

Tabel 11 – Personaleomsætning målt som fratrådte fordelt på overenskomstområder 2020 til 2022

Personaleomsætning - Greve			
Overenskomstområde	Dec. 20-19	Dec. 21-20	Dec. 22-21
Administration og it mv., KL	16,5%	22,6%	20,3%
Akademikere, KL	17,5%	19,5%	17,5%
Chefer, KL	14,3%	7,7%	16,7%
Dagplejere	2,5%	0,0%	13,3%
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL		10,7%	10,9%
Husassistenter, KL	26,3%	15,2%	24,3%
Ledere m.fl., undervisningsområdet	15,0%	11,1%	26,3%
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	12,3%	13,8%	12,1%
Musikskolelærere	19,4%	27,6%	19,0%
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	0,0%	18,8%	33,3%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	14,0%	19,7%	18,6%
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	27,3%	0,0%	7,1%
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	21,6%	29,3%	24,5%
Rengøringsassistenter, KL	0,0%	71,4%	0,0%
Social- og sundhedspersonale, KL	15,4%	22,2%	21,5%
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	11,9%	8,6%	11,1%
Socialrådg./socialformidlere, KL	21,4%	19,8%	15,3%
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL		14,1%	21,0%
Syge- og Sundhedspersonale, ledere KL		0,0%	18,2%
Tandklinikassistenter, KL	10,5%	5,3%	19,0%
Teknisk Service	20,0%	6,9%	34,2%
Ialt	15,6%	19,0%	19,1%

Kilde: Kommunernes Regionernes Løndatakontor, KRL

Grønne farver markerer en personaleomsætning på mellem 0 og 10 pct., mens røde farver indikerer en personaleomsætning over 10 pct. En klar rød farve indikerer en personaleomsætning på over 20 pct.

10 Personale ansat på særlige vilkår

I nedenstående tabel 12 ses antal månedslønnede medarbejdere over en 3-årig periode fordelt på seks forskellige ordninger inden for det rummelige arbejdsmarked.

Tabel 12 – Det rummelige arbejdsmarked 2020 til 2022

Antal ansatte på det rummelige arbejdsmarked				
Ansættelsesstatus	Dec. 2019	Dec. 2020	Dec.2021	Dec.2022
1-11-Skånejob akt.soc.§75	1	1	1	1
1-52-Jobtræning, max timeløn	4	3		1
1-57-Jobtræning, max timeløn	2	3	2	3
1-64-Jobtræning, max timeløn			1	
1-68-Skånejob	5	5	4	4
2-62-Fleksjob (Uden beregn funk)	33	33	27	25
2-93-Fleksjob 2013 ordning	55	68	73	92
I alt	100	113	108	126

Kilde: KMD Opus

Fleksjob er en ordning, hvor borgere med varige helbredsmæssige begrænsninger er ansat med et mindre timetal. Der er en stigning i antal borgere i fleksjob i Greve Kommune. Det er en generel tendens i hele landet, at antal borgere i fleksjob er steget i de seneste år. Der findes to forskellige fleksjob ordninger 1) gammel ordning, hvor der ikke er nogen tilgang – kun afgang, og 2) den nye ordning hvor tilgangen findes.

Skånejob er ansættelse af førtidspensionister med løntilskud, som er delt i to forskellige tilskudssatser. Antallet ansat i skånejob er rimeligt stabilt, med et lille fald i dec. 2021-2022.

Ansættelse med løntilskud (er borgere på overførselsindkomst – hovedsageligt forsikrede på dagpenge og kontanthjælpsmodtagere, der ansættes med løntilskud i kommunen. Antallet er faldende fra dec. 2021-2022. Dette er også en generel tendens i højkonjunktur, hvor flere kan ansættes på ordinære vilkår.

Alle ordningerne er finansieret på jobcenterets budget udenfor servicerammen, så det er ikke nogen udgift for den enkelte afdeling eller institution i kommunen, hvor pågældende er ansat med tilskud.

Nedenstående tabel 13 viser antal månedslønnede medarbejdere fordelt på de seks forskellige ordninger og køn. Tabellen viser, at der ift. ansættelser på særlige vilkår i Greve Kommune er en overvægt af kvinder, idet de udgør 86,5 pct.

Tabel 13 - Oversigt over det rummelige arbejdsmarked fordelt på køn december 2022

Antal ansatte på det rummelige arbejdsmarked fordelt på køn - dec. 2022			
Ansættelsesstatus	Kvinder	Mænd	I alt
1-11-Skånejob akt.soc.§75	0	1	1
1-52-Jobtræning, max timeløn	1	0	1
1-57-Jobtræning, max timeløn	3	0	3
1-68-Skånejob	2	2	4
2-62-Fleksjob (Uden beregn funk)	22	3	25
2-93-Fleksjob 2013 ordning	81	11	92
I alt	109	17	126

Kilde: KMD Opus

11 Uansøgte afskedigelser

I nedenstående tabel 14 ses antallet af uansøgte afskedigelser i 2022 fordelt på centre og på afskedsårsager.

Kolonnerne "Heraf langtidssygefravær", "Heraf korttidssygefravær" og "Arbejdsrelateret stress" er uddybende årsager til kolonnen "Sygefravær".

Der er samlet set sket en stigning i uansøgte afskedigelser på ca. 10 pct. i forhold til 2021.

Tabel 14 – Uansøgte afskedigelser i 2022

Uansøgte afskedigelser i 2022									
Center	Budget-tilpasning /effektiviseringer	Personlige årsager fx disciplinært eller uegnethed	Sygefravær	Heraf langtidssygefravær	Heraf korttidssygefravær	Heraf arbejdsrelateret stress	Andet	Fra-trædelsesaftaler	I alt
Center for Dagtilbud og Skoler	4	11	32	26	6	11	1	10	48
Center for Sundhed og Pleje	6	9	26	22	4		1		42
Center for Job og Social	3	5	7	7				3	15
Center for Børn og Familie	2	1	3	2	1				6
Center for Teknik og Miljø		3	4	4					7
Center for Politik, Organisation og Borgerbetjening	1	1	1	1					3
Center for Økonomi og HR			1	1					1
I alt	16	30	74	63	11	11	2	13	122