



ROSKILDE
KOMMUNE

PERSONALEPOLITISK REDEGØRELSE 2024



Indhold

1. Forord	3
2. Organisation og ledelse	5
Organisation og MED-system	5
Styringskoncept/direktionens strategi 2023-2026	8
Ledernetværk	9
Tværgående projekter på koncernniveau	9
3. Personaleområdet i tal	13
Personalesammensætning	13
Aldersfordeling	14
Lønudvikling	16
Rekruttering	17
4. Personalepolitiske mål og indsatser	19
Personaleomsætning	19
Sygefravær	21
Medarbejdertilfredshed	23
Status og indsatser for arbejdsmiljøarbejdet	24

Bilagstabeller

Bilagstabel 1.	Udvikling i alderssammensætning i Roskilde Kommune
Bilagstabel 2.	Alderssammensætning udvalgte overenskomstgrupper i Roskilde Kommune
Bilagstabel 3.	Udviklingen i antal fuldtidsansatte i Roskilde Kommune
Bilagstabel 4.	Antal ansatte på særlige vilkår i Roskilde Kommune
Bilagstabel 5.	Andel deltidsansatte i Roskilde Kommune og hele landet
Bilagstabel 6.	Gennemsnitlig bruttoløn i Roskilde Kommune og udvalgte kommuner
Bilagstabel 7.	Gennemsnitsløn og -stigninger på overenskomstgrupper i Roskilde Kommune
Bilagstabel 8.	Gennemsnitsløn og -stigninger på overenskomstgrupper i Roskilde Kommune – for kvinder og mænd
Bilagstabel 9.	Personaleomsætning i procent fordelt på faggrupper i Roskilde Kommune, hele landet og udvalgte kommuner
Bilagstabel 10.	Udvikling i sygefravær på faggrupper
Bilagstabel 11.	Diplomuddannelse i ledelse – status



1. Forord

Den offentlige sektor er under stadig forandring, hvor opgaver og roller redefineres i takt med aktuelle bevægelser i samfundet. Dette gør sig også gældende i Roskilde Kommune. Derfor arbejder vi kontinuerligt på at tilpasse og udvikle organisationen for at sikre, at opgaverne løses så effektivt som muligt og med borgernes behov som omdrejningspunkt, så der fortsat sikres god kvalitet i kommunens ydelser.

Denne personalepolitiske redegørelse har et to årigt perspektiv for perioden 2022-2023. I perioden er der bl.a. sket én større organisationsændring, idet vi er gået fra fem til fire direktørområder. I forbindelse med budget 2023 er der sket en reducere af den administrative ramme, hvorfor stillingen som vicekommunaldirektør nu er nedlagt. Herudover har der i perioden været en række mindre organisatoriske ændringer på alle direktørområder. Ændringerne vidner om en organisation i bevægelse, der tilpasser sig ændrede vilkår mv. i omgivelserne.

De ændrede vilkår afspejles også i Ejendomsstrategien. Heri arbejder vi på at optimere brugen af kommunale bygninger ved at reducere i antallet af kvadratmeter. Målet er at reducere vores bygningsmasse med 10% dog undtaget rådhuset, hvor målet er 20%. I 2023 er der gået en proces i gang med at undersøge, hvordan der kan flytte flere kolleger og funktioner ind på rådhuset, så bygninger kan frigives til salg eller fraflytning. Med denne øvelse ønsker vi bl.a. også at åbne rådhuset for borgerne og skabe bedre rammer for samarbejde på tværs.

Sideløbende med de mange ændringer trives medarbejderne fortsat i Roskilde Kommune. I 2022 gennemførte vi for 8. gang en trivselsundersøgelse for hele organisationen. På nøgle-spørgsmålet "*Alt i alt trives jeg på min nuværende arbejdsplads*" ses en samlet score på 5,0, hvilket er tæt det politisk fastsatte mål på 5,1. Trivselsundersøgelsen viser også, at medarbejderne i kommunen oplever, at deres arbejde er meningsfyldt. Her ses en samlet score på 5,5 ud af 6. Det er et flot resultat, som vi alle kan være godt tilfredse med. Vi har engagerede medarbejdere, som vi skal understøtte bedst muligt, sådan at Roskilde Kommune forbliver med at være en attraktiv arbejdsplads i dag og i fremtiden.

I perioden 2022-2023 har der været fortsat fokus på at være en attraktiv arbejdsplads og på rekruttering. Der er rift om de dygtige medarbejdere til kommunal velfærd, og det er fortsat vanskeligt at rekruttere kvalificerede medarbejdere og ledere. I forhold til den sidste personalepolitiske redegørelse i 2022 er der dog en svag tendens til, at der i 2023 er lidt flere ansøgere, når vi slå stillinger op. Det ligger vores politikere, direktionen og HMU på sinde at finde løsninger, der taler ind i denne komplekse problemstilling. Derfor har direktionen "*den attraktive arbejdsplads*" som et tema i deres strategiplan for 2023-2026. Ligeledes har HMU i 2023 haft temaet som et fast punkt på deres møder.

Vi ved, at fremtiden vil byde på flere udfordringer, også for Roskilde Kommune. Dem ønsker vi at imødegå rettidigt, så vi kan skabe de bedst mulige løsninger sammen med medarbejdere, borgerne og frivillige, private og offentlige aktører. Byrådets vision "*Velfærd ska-*



ber vi sammen" danner ramme for gentænkning af velfærden og kommer til at betyde om-prioriteringer på alle direktørområder. Arbejdet er startet i 2023 og rækker ind i 2024, hvor målet er, at byrådet senest i juni 2024 har vedtaget en endelig vision.

Henrik Kolind
Kommunaldirektør



2. Organisation og ledelse

Dette kapitel omhandler ændringer i både *organisation* og *MED-system* samt overordnede linjer i *styringskoncept*, *ledernetværk* og *tværgående projekter* og *indsatser på koncernniveau*.

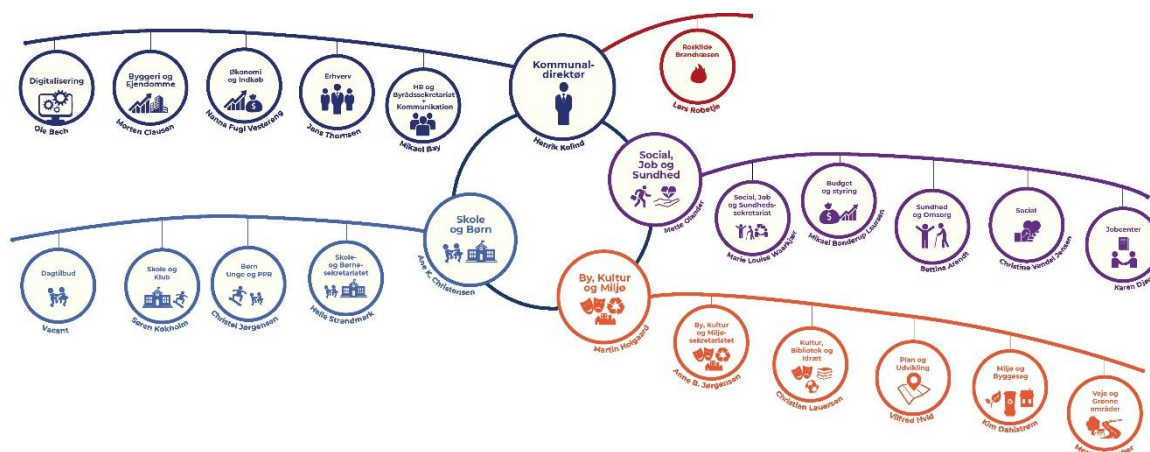
Organisation og MED-system

For første gang siden 2016 er den overordnede administrative organisering i Roskilde Kommune ændret, så der pr. 1. maj 2023 er fire direktørområder i stedet for fem direktørområder.

I forbindelse med budget 2023 er der sket en reducere af den administrative ramme, hvorfor stillingen som vicekommunaldirektør er nedlagt pr. 1. maj 2023. Direktionen er hermed reduceret til fire direktører: Kommunaldirektør, direktør for Skole- og Børn, direktør for By, Kultur og Miljø samt direktør for Social, Job og Sundhed. Samtlige opgaver fra vicekommunaldirektøren falder ind under kommunaldirektørens område, herunder ansvaret for de tre afdelinger; Økonomi og Indkøb, Digitalisering samt Byggeri og Ejendomme.

I forbindelse med organisationsændringen udgår vicekommunaldirektørens plads i HMU. Vicekommunaldirektørens funktion som formand for FMU Stabe overgår til Kommunaldirektøren. Der er ikke ændringer i øvrigt i forhold til MED-strukturen.

Diagram 1. Roskilde Kommunes administrative organisering – forår 2024





Organisationsændring – etablering af afdelingen Kultur, Bibliotek og Idræt

Med virkning fra 1. januar 2023 er der etableret én afdeling, der hedder Kultur, Bibliotek og Idræt. Organisatorisk overgår bibliotekerne fra at være en afdeling til fremover at indgå som en institution under Kultur, Bibliotek og Idræt. Hermed er antallet af afdelingschefer på området reduceret fra to til én. Der er ikke ændringer i øvrigt i forhold til MED-strukturen.

Organisationsændring – etablering af Kulturskolen Roskilde

Byrådet besluttede i januar 2023 at sammenlægge Roskilde Musiske Skole og Roskilde Kulturskole til én samlet skole. Sammenlægningen bygger på visionen *'Mere for flere – sammen om kunstnerisk udfoldelse og udvikling'*. Den nye skole hedder Kulturskolen Roskilde.

Ledelse og organisation er etableret i 2. kvartal 2023 og den samlende organisation er trådt i kraft pr. 1. januar 2024. I overgangsfasen indtil den samlede organisation trådte i kraft har der været et fælles LMU med deltagelse af alle medlemmer af hhv. Roskilde Kulturskoles LMU og Roskilde Musiske Skoles LMU. I april 2024 er der nyvalg til et samlet LMU for Kulturskolen Roskilde.

Organisationsændring – ændret reference for Sundhedsplejen og Tandplejen

Sundhedsplejen og Tandplejen er fra den 1. april 2022 flyttet i den politiske organisering fra Sundheds- og Omsorgsudvalget til Skole- og Børneudvalget. På samme tidspunkt blev den administrative organisering ligeledes flyttet fra direktørområdet Social, Job og Sundhed til direktørområdet Skole og Børn. Formålet er at styrke de to tilbuds tilknytning til den del af forvaltningen, hvor hovedparten af alle opgaver vedrører børn og unge. Ændringen af reference betyder, at MED-strukturen er ændret, så Sundhedsplejen og Tandplejen nu er placeret under FMU Skole og Børn. Tandplejen og Sundhedsplejen har nu personalemøder med MED-status.

Ændringen gav herefter anledning til at ændre hele MED-strukturen for Børn, Unge og PPR. Der er således oprettet et fælles OMU, mens der er oprettet LMU på Roskilde Familiecenter. Der er ingen ændringer i MED-strukturen for Roskilde Ungecenter.

Organisationsændring – Børn og Unge Myndighed

I forlængelse af aftalen om 'Børnene Først' er kontinuiteten i sagsbehandlingen søgt styrket ved omorganisering af afsnittene i Børn og Unge Myndighed, så der i stedet for de fire afsnit; Børneafsnittet, Ungeafsnittet, afsnit for Handicap og Administration og Forvisitation nu er følgende tre afsnit:

- Børn og Unge – Nord
- Børn og Unge – Syd
- Børn og Unge – Handicap og Administration

Medarbejdere fra den tidligere Forvisitation er fordelt ud på de tre afsnit. Der er fortsat personalemøder med MED-status for afsnittene.



Organisationsændring – samling af administrative teams for social- og ældreområdet

De to fælles administrative teams; Social administration på socialområdet og Det administrative team på ældreområdet er lagt sammen og har fået fælles ledelse. Afsnittet hedder nu Administrativt Team – Social, Sundhed og Omsorg og er organisatorisk placeret under afdelingen Budget og Styring. Sammenlægningen er sket i forlængelse af projektet Fælles Administrativ Tilgang (FAT). Administrativt Team hører fremadrettet under FMU Social, Job og Sundhed og har fortsat personalemøde med MED-status.

Organisationsændring – Kommunikationsafdelingen omdannes til et afsnit

Kommunikationsafdelingen er med virkning fra 1. januar 2023 ændret fra en afdeling til et afsnit, som lægges ind under afdelingen HR og Byrådssekretariatet, som nu betegnes HR og Byrådssekretariat + Kommunikation.

Organisationsændring – etablering af Byggeri og Ejendomme som afdeling

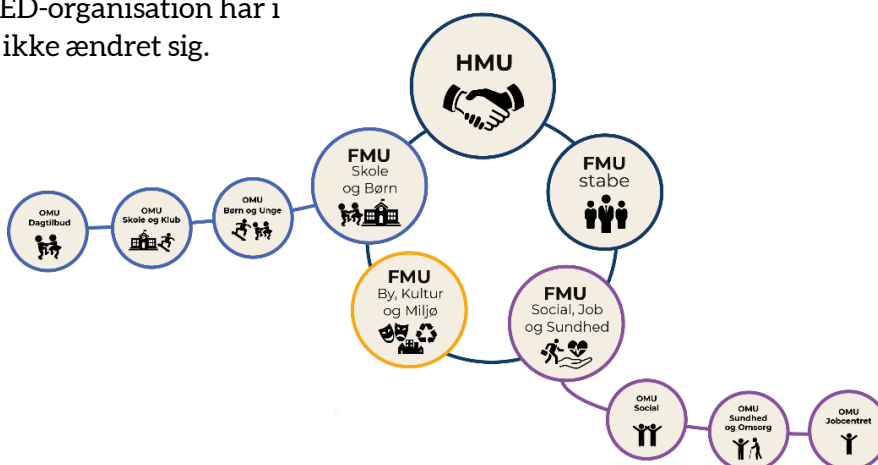
Afsnittet Byggeri og Ejendomme under Økonomiafdelingen er fra 1. december 2022 etableret som en selvstændig afdeling med en afdelingschef. Der er etableret et samlet LMU for hele Byggeri og Ejendomme. Den nye MED-struktur betyder, at det tidligere LMU i Ejendomsservice nedlægges og at der ikke længere afholdes personalemøder med MED-status i afdelingen på rådhuset (Ejendomme).

Organisationsændring – affaldsområdet

Affaldsområdet er fra oktober 2023 placeret i Miljø og Byggesag. Flytningen er en forberedelse til at myndighedsområdet skal varetages af kommunen som følge af *'Klimaplan for en grøn affaldssektor og cirkulær økonomi'* fra august 2022, hvor den kommunale drift på affaldsområdet skal udskilles og selskabsføres. I Roskilde har byrådet besluttet, at affaldsdriften skal selskabsføres under ARGO. Endelig beslutning om udflytning forventes i 2026 når ny lovgivning er vedtaget.

Diagram 2. MED-organisationen – forår 2024

Den overordnede MED-organisation har i perioden 2022-2023 ikke ændret sig.



Herunder ligger der LMU'er og personalemøder med MED-status.



Øvrige ændringer i MED-strukturen:

- Gundsø Omsorgscenter har fået LMU i stedet for personalemøde med MED-status. Med den ændrede struktur ønsker man at opnå styrkelse af arbejdsmiljøet.
- HMU godkendte i februar 2022 en etårig forsøgsordning om at etablere et OMU for Jobcentret med henblik på at sikre, at Jobcentrets forskellige driftsenheder via et fælles MED-forum kunne styrke sammenhængen på tværs af Jobcentrets medarbejdere. HMU godkendte i marts 2023, at OMU Jobcenter blev et permanent OMU.
- Socialområdet har tilpasset deres MED-struktur. Der er lavet en ny model med fire LMU'er og personalemøde med MED-status, som afspejler deres organisering af tilbud.

Styringskoncept/direktionens strategi 2023-2026

Direktionens vision er at udvikle en moderne kommune, som på alle væsentlige områder er førende i Danmark. Borgere, virksomheder og medarbejdere skal opleve, at Roskilde Kommune er noget helt særligt i Danmark.

Direktionens styringskoncept understøtter visionen og det helhedsorienterede samarbejde i organisationen samtidig med, at det er koblet til de politiske fokusområder. Det består af direktionens strategiplan, projektportefølje samt signaturprogrammer.

Direktionens strategiplan følger byrådsperioden og har fire overordnede temaer. For perioden 2023-2026 er temaerne; *Den attraktive arbejdsplads*, *Digitalisering*, *Frisættelse på de kommunale fagområder* og *Klimaindsats for kommunens som virksomhed*. Der besluttet årlige indsatser for hvert strategitema.

Supplerende til strategiplanen har direktionen i perioden 2022-2023 arbejdet med en *portefølje af projekter* som årligt udfoldes og tilpasses ift. de aktuelle behov. Projektporteføljen er et udtryk for direktionens aktuelle strategiske prioriteringer, og er kendetegnet ved at være tværgående komplekse problemstillinger.

Det sidste element i styringskonceptet er *Signaturprogrammerne*. Signaturprogrammerne følger byrådsperioden og er defineret af byrådet på baggrund af oplæg fra direktionen og er karakteriseret ved, at de retter sig mod problemstillinger, der går på tværs af fagområder og ikke kan løses inden for de rammer og strukturer Roskilde Kommune har i dag. Problemstillingerne er komplekse og kan karakteriseres som 'vilde problemer', som vil kræve en stor indsats over de næste mange år.

For årene 2022-2025 arbejdes der med signaturprogrammerne; *Alle unge skal med* og *Sundhed for alle*. Der er nedsat et §17,4 udvalg for begge signaturprogrammer.



Ledernetværk

For at styrke samarbejdet og den organisatoriske sammenhængskraft på tværs af fagområder indgår direktører, afdelingschefer og ledere på afsnits-, institutions- og områdelederniveau i forskellige lederfora. De forskellige lederfora har et organisatorisk og strategisk fokus samt fokus på konkrete ledelsesmæssige discipliner. Samtidig understøtter lederfora direktionens styringskoncept.

Lederforum består af den samlede gruppe af ledere på direktør-, afdelings-, afsnits-, institutions- og områdelederniveau og samles to gange årligt. Chefforum består af direktion og afdelingschefer og mødes ca. seks gange årligt. Områdeforum er geografisk opdelt og består af ledere på institutions- og områdelederniveau. Herudover et rådhusnetværk bestående af rådhusets afsnitsledere. Hvert områdeforum/rådhusnetværk samles tre gange årligt.

I 2022 og 2023 har de overordnede temaer i Lederforum været:

- Ledelsesroller og organisering
- Digital transformation
- Fleksibel arbejdstid
- Visionen 'Velfærd skaber vi sammen' – herunder nye måder at tænke vores samfundsmodel.

I 2022 og 2023 har de overordnede temaer i områdefora og rådhusnetværket været:

- Rekruttering og fastholdelse og faglig ledelse
- Trivselsundersøgelsen – opfølgning og håndtering
- Fortællinger om den attraktive arbejdsplads
- Forebyggelse af mobning
- Visionen 'Velfærd skaber vi sammen'.

I 2024 pauseres møderne i områdefora og rådhusnetværket grundet arbejdet i de enkelte direktørområder med visionen 'Velfærd skaber vi sammen'.

Tværgående projekter på koncernniveau

I afsnittet belyses, og gives status på, en række tværgående projekter og indsatser, der har berørt hele organisationen i 2022-2023. Hertil gives indblik i, hvad HR forventer af koncerninitiativer i 2024.

Nyt sags- og dokumenthåndteringssystem eDoc

Det Elektroniske Sags- og Dokument Håndteringssystem, eDoc, er også taget i brug for FICS-brugerne i september 2022 og er dermed nu fuldt implementeret. Det er en fortløbende proces at sikre korrekt og mest hensigtsmæssig brug og de nødvendige ændringer ift. rettighedsstyring og funktionaliteter er generelt omfattende. Systemet har været ramt af forskellige fejl og der er fortsat funktioner, der ønskes udviklet.



Robotteknologi og øget automatisering

Anvendelsen af robotteknologi til automatisering af digitale, regelbundne arbejdsprocesser har været udbredt i kommunen siden 2018. Der har gennem de seneste år været en øget anvendelse af både RPA-software (Robotic Process Automation) og automatisering via machine learning og kunstig intelligens. Kommunen anvender bl.a. RPA-software til at journalisere sager og dokumenter i eDoc og har idriftsat en chat- og talerobot ved navn Kommune Kiri, der ved hjælp af kunstig intelligens og stemmeteknologi tilbyder straksafklaring på borgerhenvendelser døgnet rundt.

Formålet med indsatsen er at frigive arbejdsressourcer i direktørområderne og dermed sikre kapacitet til andet arbejde. Automatiseringen øger samtidig kvaliteten i arbejdsprocesserne i form af færre fejl og sikrer en mere standardiseret, ensartet og struktureret proces, der skaber transparens både for medarbejdere og ledere.

Digitale kapabiliteter

I det kontinuerlige arbejde med en effektiv administration igangsatte direktionen i efteråret 2023 en analyse af, om kommunen har de nødvendige kapabiliteter til at kunne sikre en succesfuld digitaliseringsindsats de kommende år. Analysen blev gennemført af PA Consulting og havde fokus på ledelse, organisering og teknologi. På baggrund af analysen har direktionen besluttet at igangsætte en proces med at lave en digitaliseringsstrategi. PA Consulting bistår i processen som startes i 2024 med igangsætning af digitaliseringsindsatser fra 2025.

Lokaleoptimering samt samling af flere funktioner på rådhuset

Der er i 2023 igangsat en analyse af anvendelsen af kommunens bygninger. Analysen har i første omgang set på mulighederne for en optimering af rådhuset med indflytning af flere funktioner på samme antal kvadratmeter og ny aktivitetsbaseret indretning/fleksible arbejdspladser. På denne måde vil der kunne frigøres bygninger, der efterfølgende kan sælges eller lejemål kan opsiges. Den økonomiske gevinst vil kunne indhentes over en årække. Der forelægges en samlet businesscase for Økonomiudvalget ultimo april 2024.

Det forventes, at der i andet halvår 2024 begyndes konkret behovsafklaring, design af indretning ift. nye og nuværende funktioner på rådhuset mv. Ultimo 2024 forventes, at ombygningen af rådhuset starter. Indflytning for nye funktioner på rådhuset forventes i løbet af 2025.

Rekruttering og fastholdelse – VIVE rapport

Rekruttering og fastholdelse er på dagsordenen i landets kommuner med stigende intensitet som følge af rekrutteringsudfordringer og en stigende personaleomsætning. I Roskilde Kommune mærker vi også den landsdækkende tendens. I forlængelse heraf er der igangsat initiativer for at skabe attraktive, spændende og udviklende arbejdspladser, hvor kompetente medarbejdere kan se muligheder i at arbejde i Roskilde Kommune.

For at understøtte arbejdet besluttede byrådet i efteråret 2021, at Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd (VIVE) skulle udarbejde en rapport baseret på en spør-



geskemaundersøgelse blandt medarbejdere på velfærdsområderne med fokus på de forhold, der specifikt i Roskilde Kommune gør sig gældende ift. rekruttering og fastholdelse af velfærdsmedarbejdere. Analysen havde til hensigt at;

- skabe viden om, hvad der kendetegner Roskilde Kommunes aktuelle samt fremtidige situation med hensyn til at rekruttere og fastholde velfærdsmedarbejdere for såvel hele kommunen som på sektorniveau
- skabe viden om, hvordan Roskilde Kommune kan påvirke og forbedre rekruttering og fastholdelse af velfærdsmedarbejdere for såvel hele kommunen som på sektorniveau
- levere opmærksomhedspunkter til, hvordan Roskilde Kommune strategisk kan arbejde med denne agenda på koncernniveau og på fagområderne

Rapporten blev færdig lige inden sommerferien i 2022 og forelagt politisk på økonomiudvalgets møde den 10. august 2022.

På grundlag af analyserne kom VIVE med nogle opmærksomhedspunkter for Roskilde Kommune til det fremadrettede arbejde på personaleområdet. Dette ledte til, at direktionen igangsatte initiativer på koncernniveau, ligesom der i de enkelte direktørområder også blev igangsat initiativer.

Stabskommunikation

Stabene i Roskilde Kommune har primo 2022 nedsat en stabskommunikationsgruppe, der arbejder med at koordinere og samordne den måde, stabene yder service og kommunikerer i forhold til den resterende del af organisationen. Det sker bl.a. via det nye intranet, hvor fokus er på at tilrettelægge fælles og tværgående processer.

Gruppen tager jævnligt nye emner op, der kan styrke stabenes fælles udtryk og i højere grad sikre ensartethed til service og kommunikation.

HR's perspektiv på, hvad der er i pipeline i 2024

I 2024 sætter HR særligt fokus på en række områder, der samlet peger i retning af at styrke vores indsatser i forhold til at forblive en attraktiv arbejdsplads.

I løbet af 1. halvår 2024 præsenterer kommunen sin nye seniorpolitik og dertil hørende seniorpolitiske indsatser, der både trækker tråde til byrådets vision, men som også svarer på en efterspørgsel, der har været i organisation gennem længere tid. Dertil kommer, at personalepolitikken opdateres, så vi står stærkere på fundamentale rettigheder som ligestilling og ligebehandling med fokus på LGBT+ agendaen.

Sygefraværet har gennem de sidste to år været støt stigende. Ansvar for et områdes sygefravær ligger hos den enkelte afdelingschef, men HR har efter drøftelse med flere af kommunens afdelingschefer besluttet, at der i 2024 skal arbejdes i retning af at blive mere styrende for sygefraværsindsatsen også fra centralt hold.



I Roskilde Kommune er tillid, mod og ordentlighed kerneværdier og vi oplever, at langt de fleste arbejdspladser har en kultur, der understøtter samarbejde både mellem medarbejdere, ledere og på tværs af organisationen. Det vil vi gerne fastholde og forbedre og samtidig tage fat på samarbejdet på de arbejdspladser, hvor det opleves som svært at gå til sine kollegaer eller ledelsen, når der er problemer. I sidste ende har vi alle et ansvar for vores eget arbejdsmiljø, men det starter med at vi snakker om tingene og lytter til hinanden. Til at understøtte dette vil en af årets store arbejdsmiljømæssige indsatser være at udbrede kendskabet til og understøtte arbejdet med psykologisk tryghed, der netop refererer til et klima bygget på tillid og respekt, hvor man kan sige sin mening – og føle sig sikker på, at den ikke bliver nedgjort eller ydmyget, hvis man fremsætter idéer, spørgsmål, bekymringer eller påpeger fejl.



3. Personaleområdet i tal

Følgende kapitel indeholder en række opgørelser over personaleområdet i Roskilde Kommune i 2022 og 2023. Konkret gives status på *personalesammensætning, aldersfordeling, deltidssansatte, lønudvikling samt rekruttering*.

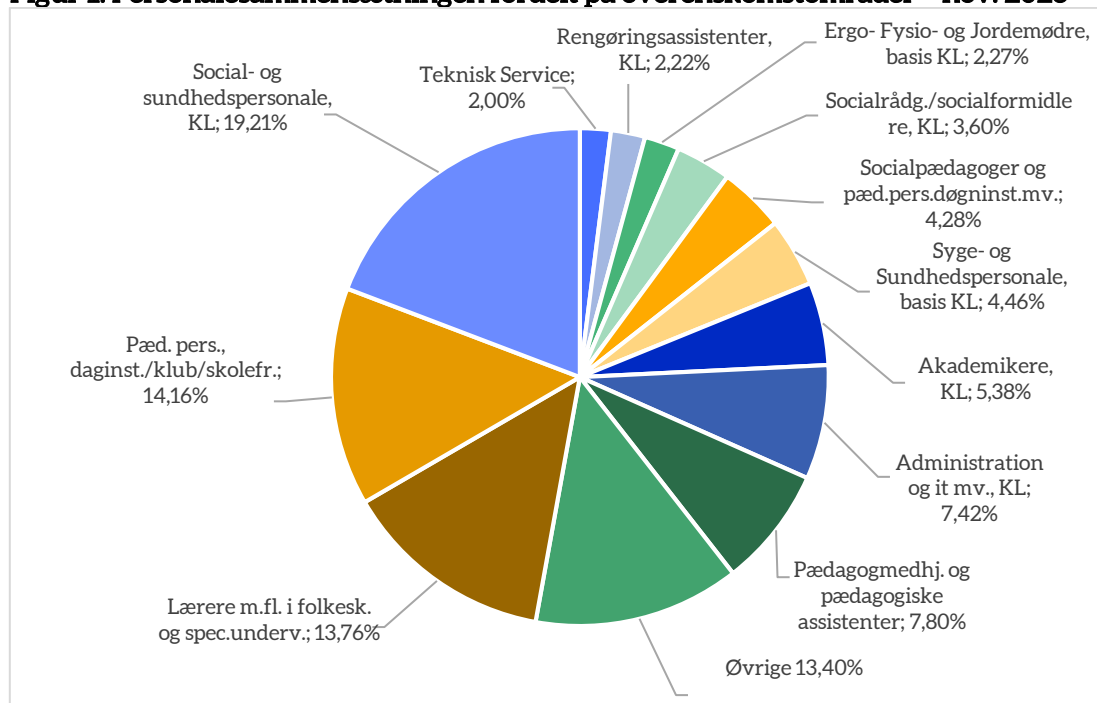
Personalesammensætning

I Roskilde Kommune var der i 2023 beskæftiget i alt 6.386 årsværk. I 2022 var det samlede antal årsværk opgjort til 6.315, hvilket betyder en stigning på 71 årsværk.

I bilagstabel 3 ses, hvilke områder der er steget og faldet i årsværk fra 2020 til 2023. På de store velfærdsområder fremgår det, at der på ældreområdet og dagtilbudsområdet er sket en stigning, hvorimod der på skoleområdet er sket et fald i antal årsværk.

I figur 1 ses fordelingen af fuldtidsansatte i november 2023 på overenskomstområder med mere end 100 ansatte. Af figuren fremgår, at de tre største overenskomstområder er social- og sundhedspersonale med 19,21%, pædagogisk personale i skole, SFO og dagtilbud med 14,16% og lærere med 13,76%.

Figur 1. Personalesammensætningen fordelt på overenskomstområder – nov. 2023



Kilde: KRL – Lokale løndata¹ nov. 2023

¹ Syge- og sundhedspersonale, basis dækker over syge- og sundhedsplejersker, ernæringsass., kostfaglige eneansvarlige, tandplejere mv. Social- og sundhedspersonale dækker over sosu-ass., sosu-hjælpere, ikke uddannet sosu, hjemmehjælpere mv. De tre største overenskomstområder, der indgår i "Øvrige" er: Specialarbejder mv., KL, Pædagogisk uddannede ledere, Husassistenter, KL.



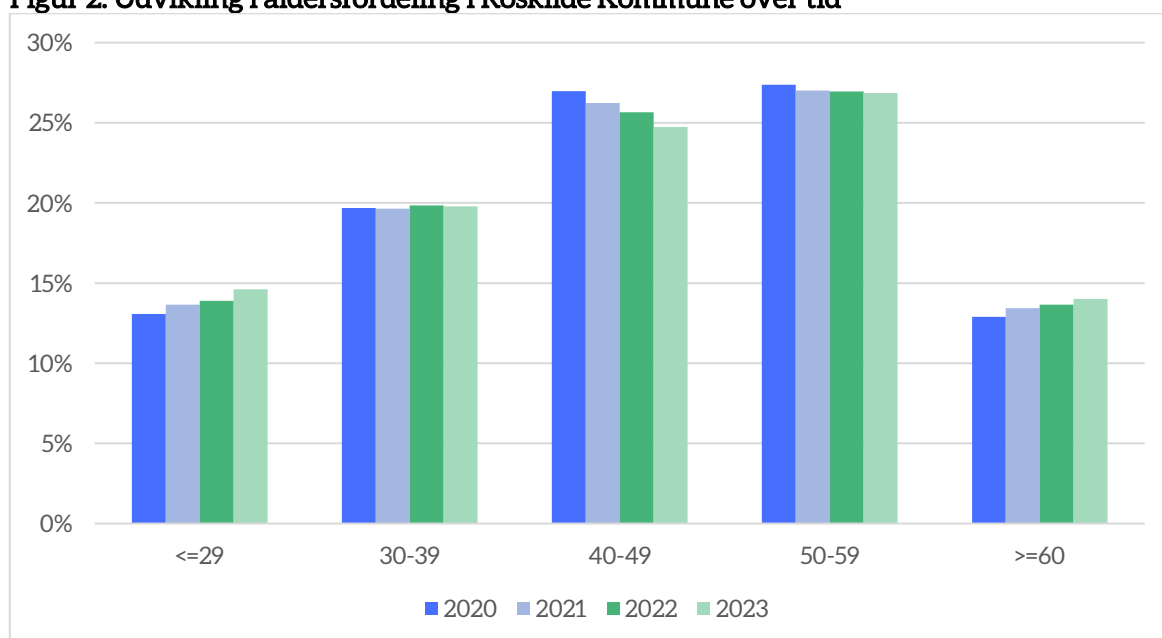
Aldersfordeling

Belysningen af aldersfordelingen blandt medarbejdere i Roskilde Kommune er af væsentlig betydning for de kommende års forudsætninger for at fastholde og rekruttere medarbejdere. Det er bl.a. relevant i forhold til, hvor stor en andel af kommunens medarbejdere, som forventes at gå på pension eller efterløn.

Gennemsnitsalderen for medarbejdere i Roskilde Kommune er 45,4 år baseret på tal fra november 2023. Blandt alle kommuner er gennemsnitsalderen 45,6 år.

Udviklingen i aldersfordelingen i figur 2 viser en svagt stigende tendens i andelen af ansatte over 60 år.

Figur 2. Udvikling i aldersfordeling i Roskilde Kommune over tid



Kilde: KRL - Lokale løndata nov. 2023

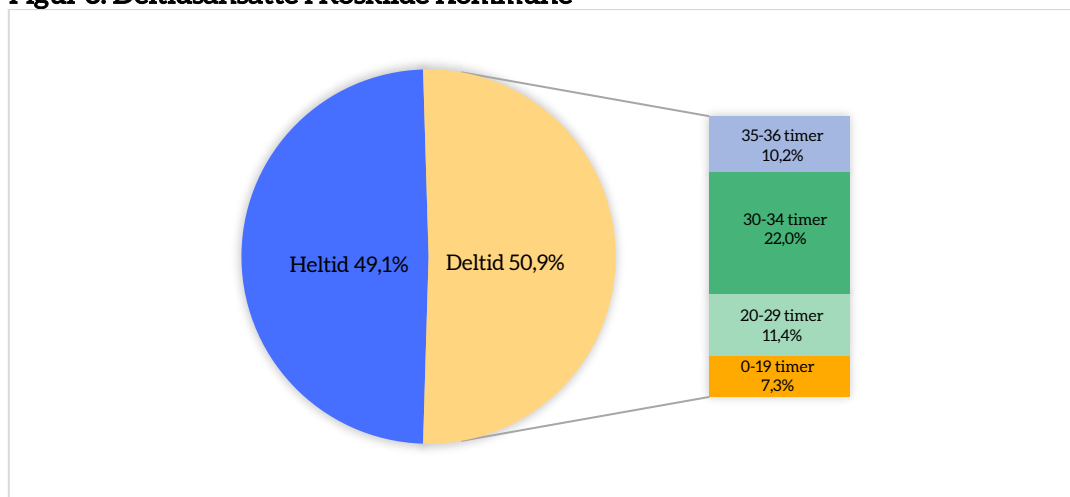
I bilagstabel 2 ses aldersfordelingen blandt udvalgte overenskomstgrupper. Der er store variationer blandt de forskellige grupper. 54,8% af de ansatte i gruppen 'Administration og it' er over 50 år, tilsvarende er tallet for SOSU-personale 42,1% og for lærere 41,3%.



Deltidsansatte

I Roskilde Kommune er 50,9%² af de månedslønnede ansatte ansat på deltid. Til sammenligning er andelen af deltidsansatte i hele landet 46,3%, og andelen af deltidsansatte i vores omegnskommuner er på 44,7%³. Af figur 3 fremgår, hvor mange timer de deltidsansatte arbejder pr. uge.

Figur 3. Deltidsansatte i Roskilde Kommune

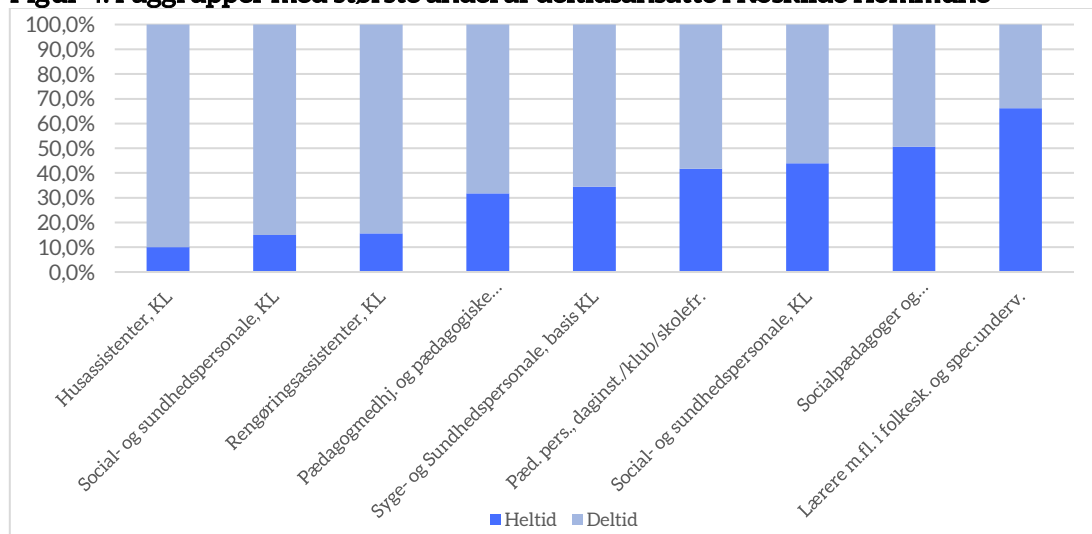


Kilde: KRL - Lokale løndata nov. 2023

Den faggruppe med den største andel af deltidsansatte er husassistenterne, hvor 90% af de ansatte er på deltid. I figur 4 ses de faggrupper med den største andel af deltidsansatte. I bilagstabel 5 ses en oversigt over deltidsansatte for alle overenskomstgrupper med over 10 ansatte samt benchmark med hele landet.

² Pr. november 2023

³ Gennemsnitstal for omegnskommuner, herunder Høje-Taastrup, Egedal, Frederikssund, Greve, Køge, Solrød og Lejre. Nov. 2023.

**Figur 4. Faggrupper med største andel af deltidsansatte i Roskilde Kommune**

Kilde: KRL - Lokale løndata nov. 2023

Lønudvikling

Målet med Roskilde Kommunes lønpolitik er at tilbyde konkurrencedygtige lønvilkår på det kommunale område for at rekruttere og fastholde kompetente og dygtige medarbejdere og ledere. En sammenligning på gennemsnitslønninger i november 2023 med vores benchmark-kommuner viser, at Roskilde Kommune ligger uændret på listen i forhold til 2021. Det skal bemærkes, at områdetillægget i Greve og Høje-Taastrup Kommune er højere end i Roskilde Kommune. Køge og Lejre Kommune har områdetillæg⁴ på samme niveau som Roskilde Kommune, mens de øvrige benchmark-kommuner har et lavere områdetillæg.

Gennemsnitslønnen påvirkes bl.a. af personalesammensætning, anciennitet, organisering og medarbejdernes kvalifikationer.

Tabel 1. Gennemsnitsløn i udvalgte kommuner – nov. 2023

Kommune	Gennemsnitsløn kr./mdr.
Lejre	43.764
Greve	43.332
Køge	43.268
Holbæk	42.859
Høje-Taastrup	42.687
Roskilde	42.673
Hele landet	42.437
Slagelse	42.320
Næstved	42.064

Kilde: KRL - Lokale løndata nov. 2023

⁴ Områdetillægget er et tillæg til grundlønnen. Størrelsen af områdetillægget afhænger af hvilken områdegruppe den enkelte kommune hører til, der findes 4 områdetillæg.



I tabel 2 ses lønudviklingen i Roskilde Kommune samt benchmark-kommuner i perioden november 2022 til november 2023.

Tabel 2. Lønudvikling i udvalgte kommuner – nov. 22 til nov. 23

Kommune	Lønudvikling i pct.
Køge	2,6%
Lejre	2,4%
Slagelse	2,1%
Næstved	1,8%
Hele Landet	1,7%
Greve	1,7%
Roskilde	1,6%
Høje-Taastrup	1,4%
Holbæk	1,2%

Kilde: KRL – Lokale løndata nov. 2023

Den gennemsnitlige lønudvikling pr. overenskomstgruppe er vist i bilagstabel 7. Lønudviklingen er påvirket af de centralt aftalte stigninger og lokal løndannelse, men også af anciennitetsstigninger hos de ansatte, engangstillæg samt nyansættelser. Erstattes en fratrådt medarbejder af en højere lønnet medarbejder bliver lønudviklingen for perioden højere, selvom dette ikke nødvendigvis har betydet en højere løn for eksisterende medarbejdere. Erstattes en fratrådt medarbejder af en lavere lønnet nyansat, bliver lønudviklingen tilsvarende negativ.

Fastlæggelsen af den samlede økonomi ved overenskomstforhandlingerne forudsætter, at den lokale løndannelsesandel af den samlede lønsum ikke må falde i forhold til niveauet i november 2010.

I november 2023 udgjorde lokalløn i Roskilde Kommune 9,3% af den samlede lønsum mod 9,2% i november 2022. Der er altså sket en lille stigning fra 2022 til 2023 på 0,1 procentpoint. I november 2010 udgjorde lokallønsandelen 8,6%. Roskilde Kommune overholder således fortsat målsætningen om at opretholde den andel af lokal løn, som kommunen havde i 2010.

Rekruttering

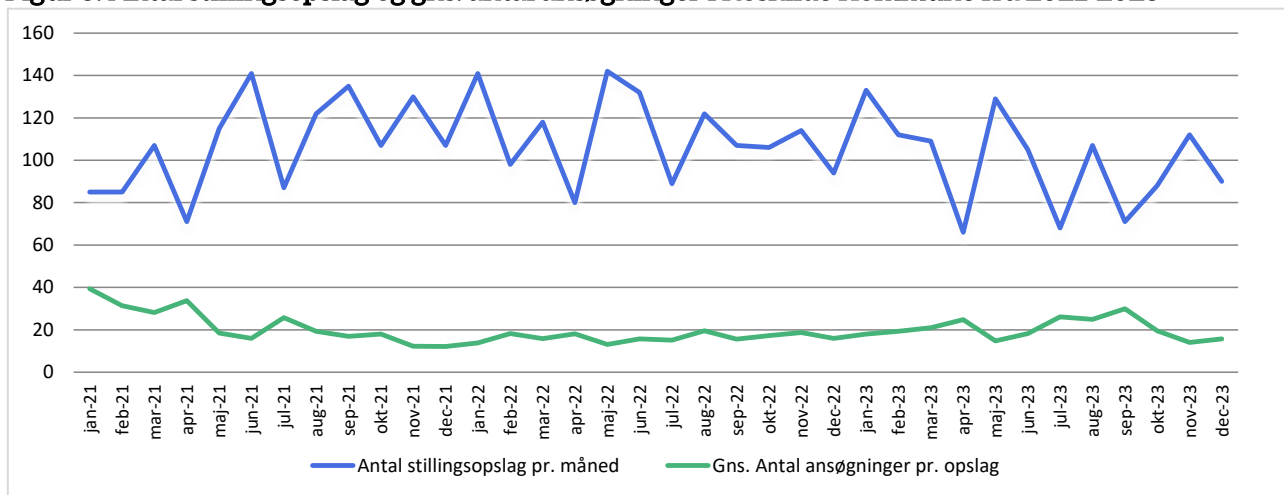
Generelt set blev der slået lidt færre stillinger op i 2023 end de forgående år (1.190 i 2023 mod hhv. 1.343 i 2022 og 1.292 i 2021). Dette fald på 11,4% er et udtryk for et aftagende pres på rekrutteringerne.

På trods af det faldende antal opslag, har vi modtaget 1.700 flere ansøgninger i 2023 end i 2022. I alt 23.571 stk. mod 21.871 i 2022, som svarer til en stigning på 7,8%.



Det gennemsnitlige antal ansøgninger pr. opslag er derfor højere i 2023 end i 2022, når man ser på årene samlet. Der er sæsonudsving hen over året. Selvom der er tale om en svag tendens, er der altså isoleret set fra 2022 til 2023 sket en stigning i det gennemsnitlige antal ansøgere pr. opslag.

Figur 5. Antal stillingsopslag og gns. antal ansøgninger i Roskilde Kommune fra 2021-2023





4. Personalepolitiske mål og indsatser

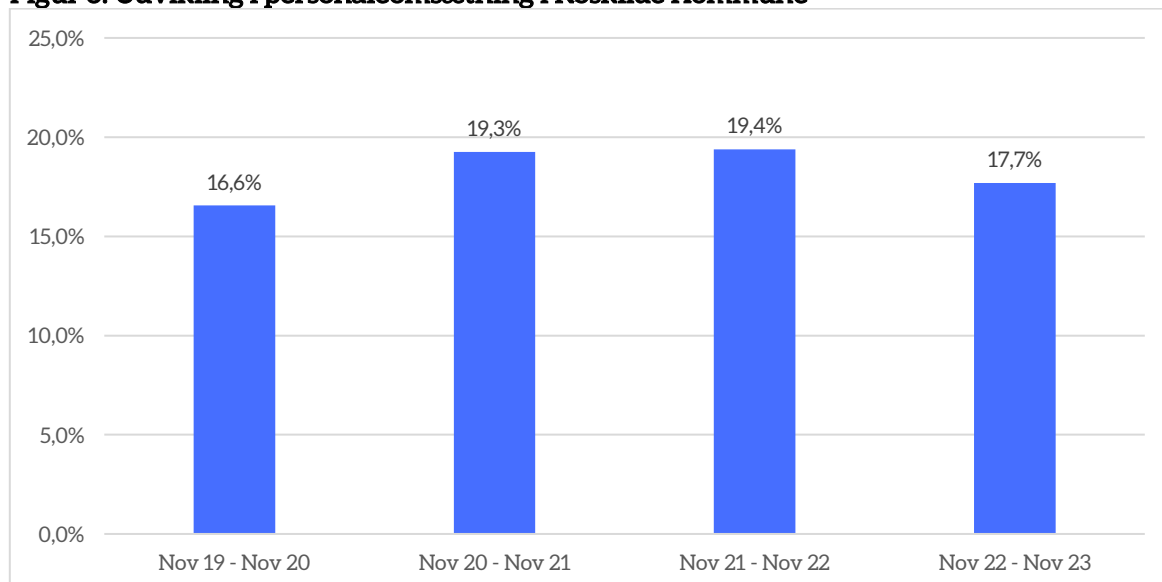
I Roskilde Kommune er der tre indikatorer for personalet, som har særlig bevågenhed. Det drejer sig om *personaleomsætning*, *sygefravær* og *medarbejdertilfredshed*. Nedenfor uddybes status på indikatorerne, og indsatser herunder, samt status og indsatser for arbejdsmiljøarbejdet i Roskilde Kommune.

Personaleomsætning

Personaleomsætningen er et udtryk for antallet af "afgange" fra kommunen. Det drejer sig både om medarbejdere der fratræder på grund af alder, og medarbejdere der har fået job uden for kommunen, herunder også midlertidig ansatte. Der vil altid være en vis personaleomsætning, men er omsætningen for stor vil det belaste organisationen, som mister kompetencer hver gang, en medarbejder forlader organisationen. Derudover kommer omkostninger vedrørende rekruttering af nye medarbejdere.

Det er kommunens målsætning, at personaleomsætningen skal holdes under 15%. Målsætningen har i en årrække ikke været opfyldt. I 2023 var personaleomsætningen 17,7%. Det bemærkes, at nogle direktørområder som følge af Covid-19 har været nødsaget til at ansætte et større antal midlertidigt personale i 2021, hvilket har påvirket personaleomsætningen i perioden 2020-2022.

Figur 6. Udvikling i personaleomsætning i Roskilde Kommune



Kilde: KRL - Lokale løndata nov. 2023

En personaleomsætning på 17,7% betyder at 1.141 medarbejdere, som var ansat i november 2022 har fratrådt deres stilling i perioden november 2022 til november 2023.

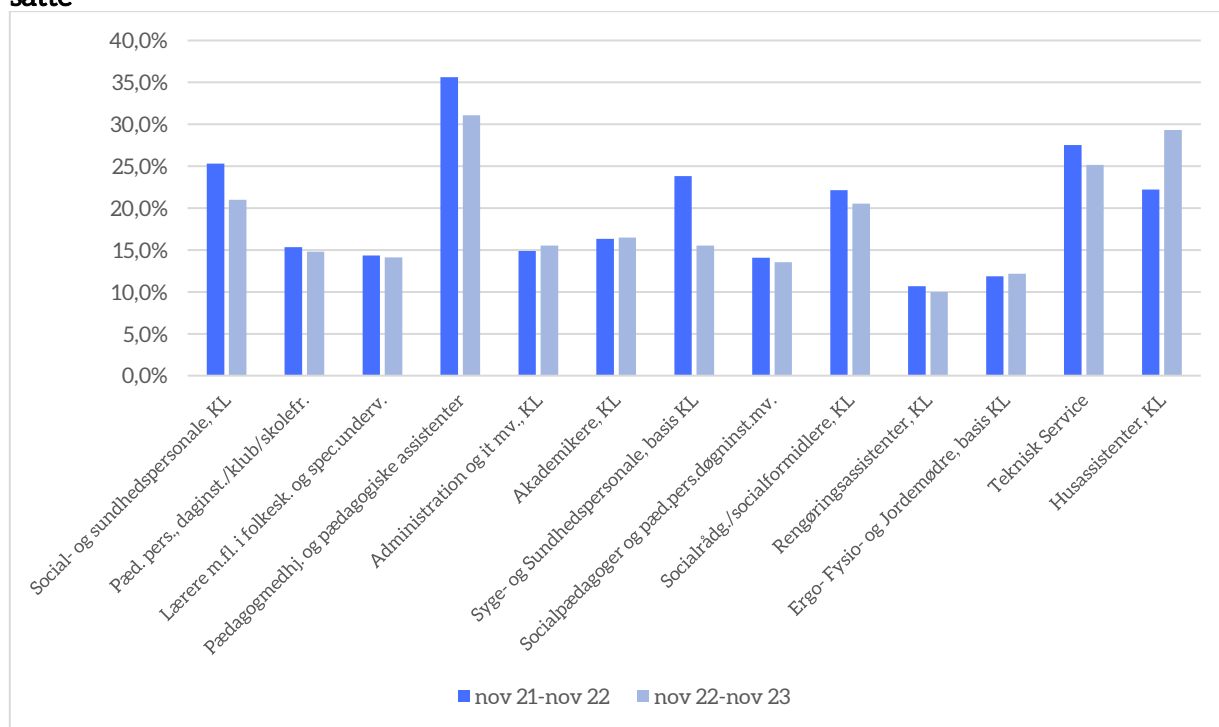


Personaleomsætningen for de enkelte overenskomstgrupper varierer meget. I figur 7 vises udviklingen i personaleomsætningen for enkelte personalegrupper med over 100 ansatte.

Her ses, at pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter har den højeste personaleomsætning på 31,1%. Det bemærkes endvidere, at personaleomsætningen ligger højt for husassistenter, hvor der også er en stigning fra 22,2% til nu 29,3% og teknisk service, der trods et fald fra 2022-2023 er på 25,2%.

Det kan bemærkes, at særligt tre områder har oplevet et fald i personaleomsætningen; pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, syge- og sundhedspersonale, basis KL samt social- og sundhedspersonale, KL. Dette kan muligvis tilskrives, at der i 2021 på disse områder blev ansat et større antal midlertidigt personale. For alle disse områder er personaleomsætningen fortsat højere end før Covid-19.

Figur 7. Udvikling i personaleomsætning for overenskomstgrupper med mere end 100 ansatte



Kilde: KRL – Lokale løndata nov.2023

I bilagstabel 9 ses udviklingen i personaleomsætningen for overenskomstområder med flere end 10 ansatte sammenlignet med hele landet og udvalgte benchmark-kommuner.

Den gennemsnitlige personaleomsætning i alle landets kommuner er i 2023 på 15,4%. I 2021 var tallet 12,6%

For at sænke personaleomsætningen er et projekt vedrørende onboarding af nye ledere i Roskilde Kommune afsluttet og implementeret ultimo 2022. Erfaringerne fra projektet

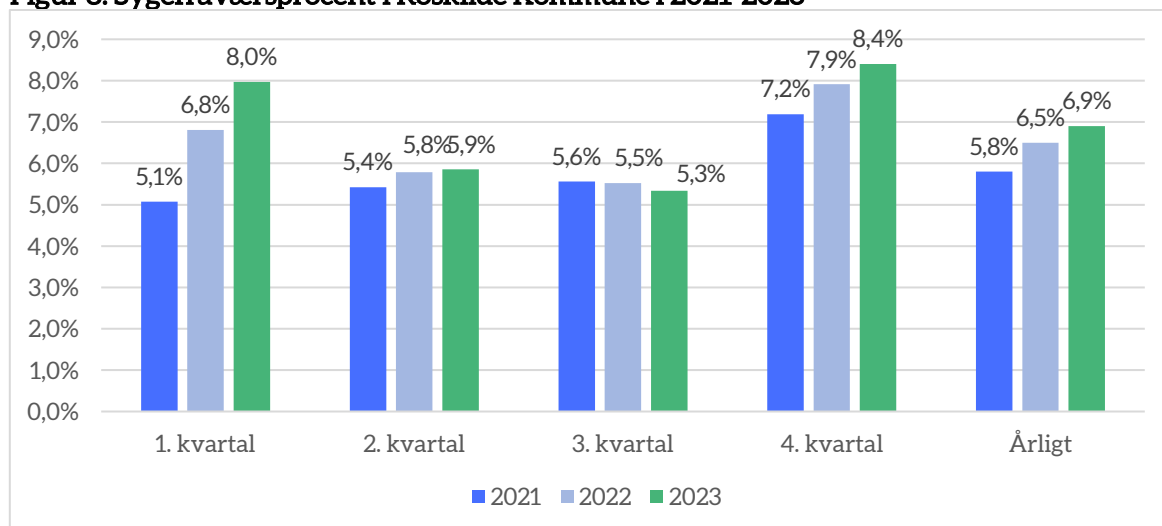


blev i 2023 omsat til generel onboarding af alle medarbejdere i kommunen, herunder lancering af nye guidelines og et online introduktionsmodul på intranettet, som er taget i brug i 2. kvartal 2024. Materiale og modulet skal sikre en systematisk proces for introduktion af både nye medarbejdere og ledere i Roskilde Kommune blandt andet med henblik på bedre fastholdelse.

Sygefravær

I 2023 var den gennemsnitlige sygefraværsprocent i Roskilde Kommune på 6,9%. Dette er en stigning på 0,4 procentpoint i forhold til 2022.

Figur 8. Sygefraværsprocent i Roskilde Kommune i 2021-2023

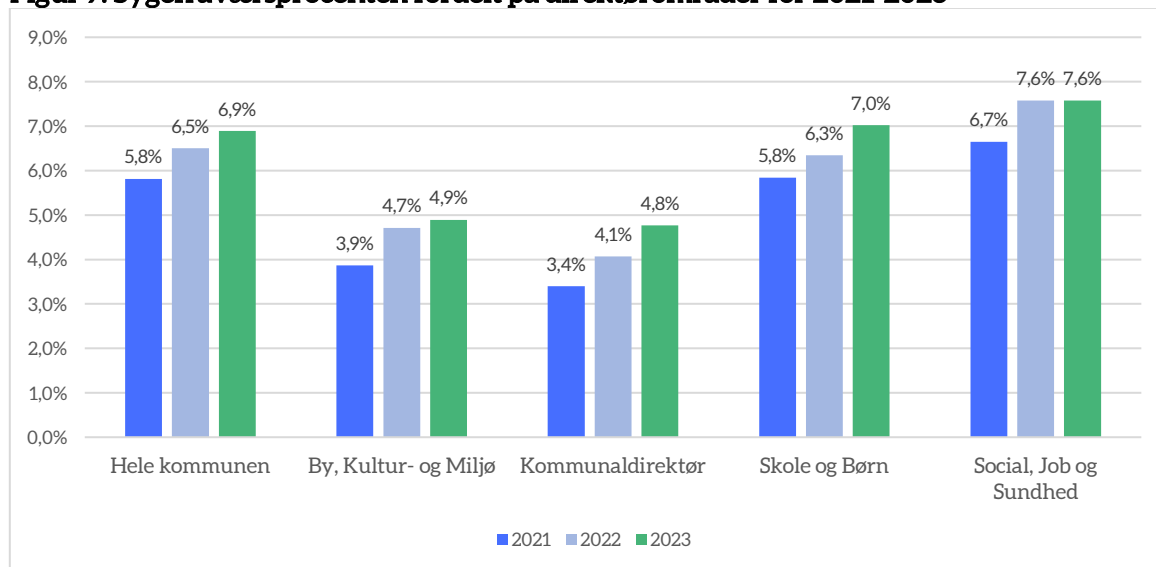


Kilde: KMD Opus⁵ nov. 2023

Figur 9 viser sygefraværet opgjort på direktørområder. Af figuren fremgår, at der er sket en stigning på stort set alle direktørområder⁶.

⁵ Sygefravær defineres som almindelig sygdom, delvis syg, sygdom pga. arbejdsskade samt nedsat tjeneste. Fravær på grund af graviditetsgener, barsel, adoption, barns 1. og 2. sygedag og §56-fravær indgår ikke i sygefraværet. I statistikken indgår ikke timelønnede, personer i løntilskud, fleksjob, skånejob samt medarbejdere ansat i seniorjob.

⁶ Pr. 1. maj 2023 er vicekommunaldirektørens område nedlagt. Dermed indgår sygefraværet for vicekommunaldirektørens område fra 3. kv. 2023 under kommunaldirektøren, hvilket påvirker stigningen i sygefraværet på kommunaldirektørens område.

**Figur 9. Sygefraværsprocenten fordelt på direktørområder for 2021-2023**

Kilde: KMD Opus nov. 2023

Sygefraværsindsatser

Roskilde Kommune har fokus på forebyggelse og nedbringelse af sygefravær for at opnå den politiske målsætning om, at sygefraværet nedbringes til under 5 %. Det arbejdes der løbende med på direktørområderne og på de enkelte arbejdspladser.

I perioden 2022-2023 har der været igangsat forskellige centrale aktiviteter for at forebygge og nedbringe sygefravær. Herunder introduktionsmøder med nye ledere, løbende sparring og rådgivning af ledere, kurser i forebyggelse og nedbringelse af sygefravær, afholdelse af samtaler, konflikthåndtering mv. I perioden har der også været afholdt HR supportforløb for udvalgte arbejdspladser⁷ med det højeste sygefravær. Her ser et HR konsulentteam, sammen med ledere for de udvalgte arbejdspladser, 360 grader rundt om problemstillingen ift. hvad der skal til for at knække sygefraværskurven.

Der er ligeledes etableret et samarbejde mellem HR og Skole og Klub samt Dagtilbud, hvor der arbejdes med supplerende initiativer for forebyggelse og nedbringelse af sygefravær.

Social, Job og Sundhed har i slutningen af 2022 igangsat en indsats for at forebygge og nedbringelse sygefravær. Indsatsen er forankret i FMU og består overordnet af tre spor:

1. En bredt sammensat arbejdsgruppe med direktøren i spidsen. Der er udvalgt otte vigtige temaer for sygefraværet, som danner grundlag for det videre arbejde. I 2024 er der tre nye arbejdsgrupper på hvert sit fagområde med fagchefen som primus motor.
2. Et fælles spor for hele MED-organisationen med tilbagevendende temadage, en fælles intranet-side med redskaber, inspiration og videndeling samt venskabs-LMU'er, der mødes på tværs af området.

⁷ Det var afdelingslederne selv der meldte afdelinger ind til HR-support.



3. Et lokalt processpor, hvor hvert enkelt LMU/Trio arbejder på at forebygge eller nedbringe sygefraværet bl.a. gennem styrkelse af den sociale kapital. Indsatsen omfatter et tilbud om støtte fra proceskonsulent.

Medarbejdertilfredshed

Roskilde Kommune skal være en attraktiv arbejdsplads, som kan tiltrække, udvikle og fastholde medarbejdere. Medarbejdertilfredsheden er et pejlemærke herpå og er en af de tre indikatorer for personalets tilstand. Tilfredsheden måles på en skala fra 1-6 gennem Roskilde Kommunes trivselsundersøgelse. Trivselsundersøgelsen er en generel trivselsundersøgelse for hele kommunen, som foretages hvert 3. år.

I efteråret 2022 har vi for 8. gang gennemført trivselsundersøgelsen. 5.829 medarbejdere og ledere blev inviteret til at besvare undersøgelsen, hvoraf 4.930 medarbejdere havde en komplet besvarelse. Det giver en svarprocent på 85%, som er absolut tilfredsstillende. Undersøgelsen er gennemført i samarbejde med Rambøll.

Tilføjelser til spørgerammen

Temaerne der blev målt på i trivselsundersøgelsen var:

- Arbejdsopgaver og rammer for arbejdet
- Din leder
- Kompetenceudvikling
- Overordnet tilfredshed
- Samarbejde og relationer
- Krænkende adfærd og sygefravær
- Fysisk APV

Teamet omkring krænkende adfærd er udvidet ift. tidligere år, så der kan skelnes mellem seksuel chikane, mobning samt vold og trusler om vold. Herudover spørges der til sygefravær, der er betinget af forhold på arbejdspladsen.

Der er i undersøgelsen også tilføjet et nyt spørgsmål om lederes leder; 'Min ledes leder skaber gode rammer for, at vi lykkes med kerneopgaven'.

Score og nøglespørgsmål

Vi arbejder med spørgsmålet "Alt i alt trives jeg på min nuværende arbejdsplads" som nøglespørgsmål i trivselsundersøgelsen. Scoren var i 2022 på 5,0 og dermed tæt det politisk fastsatte mål på 5,1. Scoren er stabil i forhold til trivselsundersøgelsen i både 2017 og 2019. Scoren på nøglespørgsmålet for de forskellige direktørområder er vist i tabel 3.

Tabel 3. "Alt i alt trives jeg på min nuværende arbejdsplads"

Kommunaldi- rektørens område	Vicekommunaldi- rektørens område	Skole og Børn	By, Kultur og Miljø	Social, Job og Sundhed	Roskilde Kommune Total 2017	Roskilde Kommune Total 2019
5,4	5,2	5,0	5,2	5,0	5,0	5,0



Det andet nøgletal der benyttes, er den gennemsnitlige score for temaet 'Din leder'. I 2022-målingen ligger scoren på 4,8, som er en lille stigning i forhold til årene før, hvor scoren var på 4,7 i både 2017 og 2019.

Direktionen er ekstra opmærksom på de arbejdspladser, hvor scoren på et eller begge af de anvendte nøgletal er under 3,5.

Opfølgning på trivselsundersøgelsen

En måde at understøtte den attraktive arbejdsplads er ved at sikre en god og konstruktiv opfølgning på trivselsundersøgelsen. Trivselsundersøgelsen er fælles gods for leder og medarbejdere, hvor resultaterne giver viden og indblik i en lang række af de temaer, der kan være vigtige at arbejde videre med. Resultaterne er samtidig et udgangspunkt for konkret dialog på de enkelte arbejdspladser om, hvad der fungerer godt og skal fastholdes, og hvordan arbejdspladsen kan udvikle sig.

Rapportering og opfølgning på det tilføjede/udvidede tema i undersøgelsen om krænkende adfærd og sygefravær skiller sig lidt ud, idet håndtering af konkrete hændelser foregår via de kanaler, der er angivet i personalepolitikken kapitel 12. Og i de tilfælde hvor det er relevant indberettes som arbejdsskade. For dette tema genereres først en rapport ved 50 besvarelser og kun hvis svarene ikke kan henføres til ét ledelsesområde. På spørgsmål omkring mobning var der i alt 13% af respondenterne, der tilkendegav, at de var blevet mobbet eller udsat for anden grov nedladende eller stødende adfærd. Det er signifikant højere end det Rambøll typisk ser hos kommuner med lignende spørge-ramme.

Der stilles i den treårige periode mellem trivselsundersøgelserne værktøjer til rådighed for de enkelte arbejdspladser, der kan understøtte det løbende og lokale arbejde med trivsel, herunder muligheden for genbesvarelse af udvalgte temaer fra trivselsundersøgelsen.

Status og indsatser for arbejdsmiljøarbejdet

Hvert år beslutter HMU en række fokusområder for arbejdsmiljøarbejdet i organisationen. I 2022 var indsatserne "Sunde arbejdspladser" samt "Fysisk og psykisk arbejdsmiljø i en coronatid". Arbejdet med sunde arbejdspladser gik også ind i 2023.

På baggrund af resultaterne fra trivselsundersøgelsen i 2022 besluttede HMU at arbejde med forebyggelse af mobning som en tværgående arbejdsmiljøindsats i 2023.

I 2024 er har HMU besluttet, at arbejdsmiljøindsatserne er psykologisk tryghed og forebyggelse af ulykker med særligt fokus på forebyggelse af vold og trusler.

I forbindelse med arbejdsmiljøindsatsen omkring "Sunde arbejdspladser" og herunder indførelsen af røgfri arbejdstid. pr. 1. august 2022, har der i perioden været flere tiltag for at understøtte sunde arbejdspladser, f.eks. øget brug af sundhedstjek, fokus på bevægelse og pauser i arbejdsdagen, ekstra fokus på rygestopkurser mv. Desuden deltog Roskilde Kommune i både 2022 og 2023 i uge 41 i "Danmarks motionsuge" med inspiration til bevægelse og sunde vaner på arbejdet. Planen er at aktiviteter i uge 41 skal udbygges de kommende år.



I 2022 afsluttede dagtilbudsområdet projektet "Nærvær og godt arbejdsmiljø", hvor formålet var at nedbringe sygefravær. Projektet blev støttet med ca. 1 mio. kr. fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering af puljen til forebyggelse af sygefravær på kommunale arbejdspladser. Projektet tog udgangspunkt i lette dagligdagsløsninger, som kan udføres og benyttes hurtigt og nemt i en travl hverdag. Et af de redskaber, der er udviklet i projektet, er bogen "Motorikbanden", der kobler motorisk udvikling af børnene med bevægelse for medarbejderne i dagligdagen.

Evalueringen af projektet viste, at ca. 80 % af medarbejderne oplevede, at projektet havde introduceret metoder til nedbringelse af fysisk belastning i dagligdagen, og der var effekt af tiltagene. Den ergonomiske del af projektet blev desuden nomineret til Arbejdsmiljørådets arbejdsmiljøpris 2023 i kategorien ergonomi.

Som nævnt i afsnittet om *trivselsundersøgelsen* så har forebyggelse af mobning haft særligt fokus i forbindelse med opfølgning på trivselsundersøgelsen. Personalepolitikken er ret klar på dette område: *"Vold, trusler, mobning og chikane blandt medarbejdere og ledelse eller fra borgere tolereres ikke i Roskilde Kommune."* (Vores Personalepolitik kap. 12)

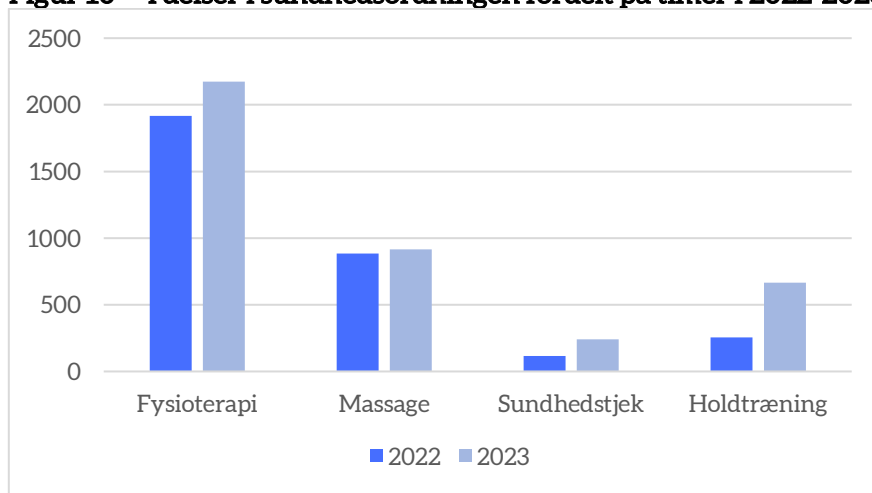
Arbejdsmiljøarbejdet har understøttet indsatsen omkring forebyggelse af mobning ved at igangsætte en række initiativer, der har til formål at klæde arbejdspladserne på til at arbejde proaktivt med forebyggelse af mobning. Konkret er der udarbejdet en række dialogmaterialer med gode råd og en procesguide til arbejdet med forebyggelse. Retningslinjerne for hvad man skal gøre, hvis man har oplevet krænkelser, herunder mobning, er ligeledes revideret. Alle materialer er tilgængelige på intranettet. Herudover har der været afholdt kurser for både medarbejdere og ledere, og forebyggelse af mobning var tema for årets arbejdsmiljødag i 2023. Her var ca. 290 ledere, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter samlet for at få inspiration til deres arbejdsmiljøarbejde.



Status på sundhedsordningen

Roskilde Kommunes sundhedsordning dækker alle fastansatte medarbejdere. Her kan medarbejdere få adgang til fysioterapi, massage og holdtræning. Herudover motionscenter på rådhuset. De tilknyttede fysioterapeuter tilbyder også ergonomisk rådgivning på arbejdspladserne i det omfang, der er ressourcer ud over behandling og træning. Ordningen leveres af Falck Healthcare.

Figur 10 – Ydelser i sundhedsordningen fordelt på timer i 2022-2023



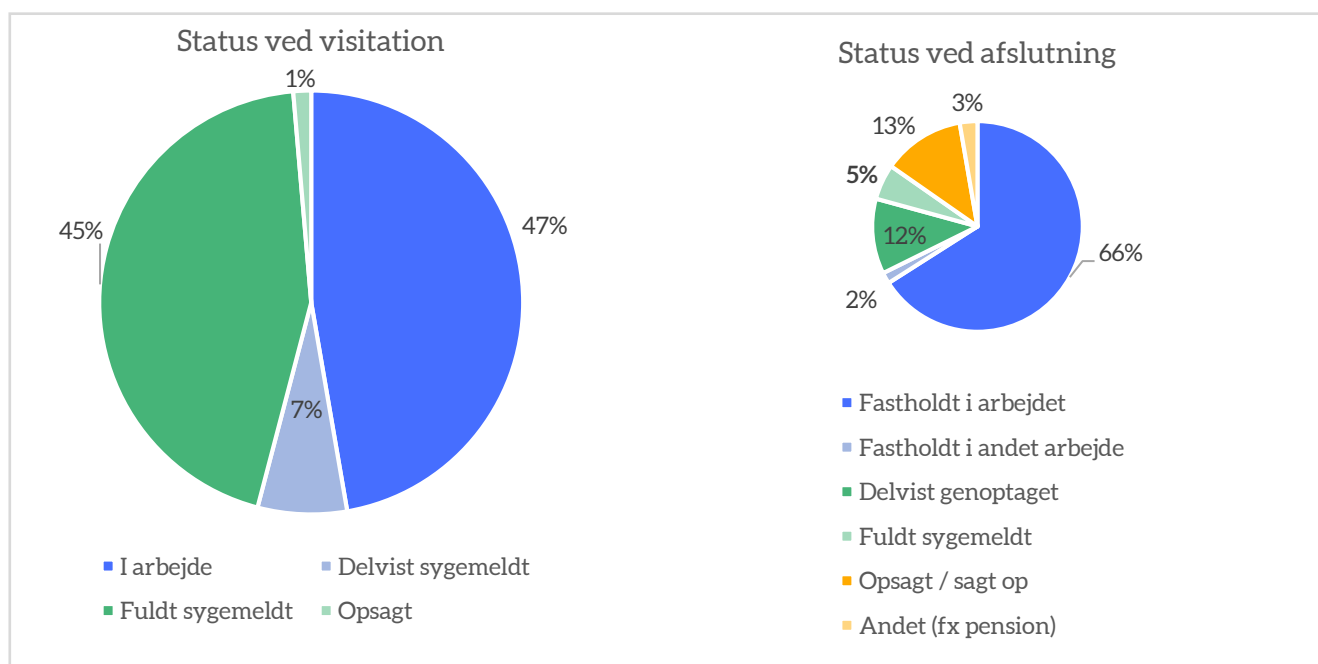


Status på psykologhjælp i forbindelse med arbejdsrelateret stress og mistrivsel

Roskilde Kommune tilbyder psykologydelser til medarbejdere, der er i fare for en sygdom med stress, eller som er sygemeldt med stress. Ydelsen leveres af den interne enhed Fønix under Jobcenteret. Psykologerne hos Fønix er specialister i fastholdelse og stressforebyggelse i forbindelse med arbejdet.

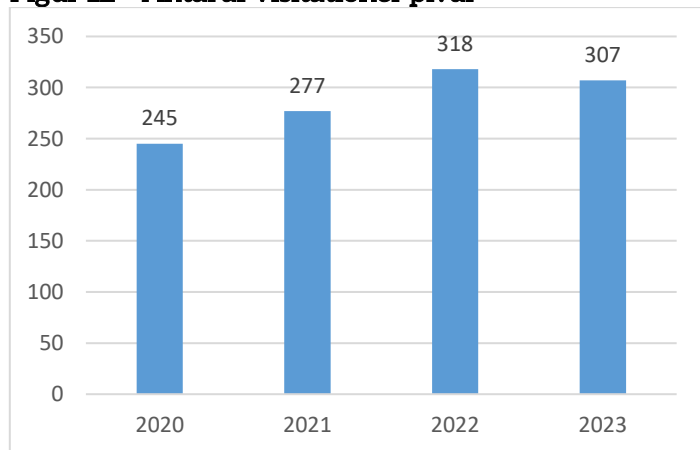
Ordningen er normeret til ca. 300 psykologforløb af 4 timer pr. forløb om året. Der er i 2023 afsluttet 299 medarbejderforløb, med i gennemsnit 3,5 samtaler pr. forløb. I figur 11 ses, at der er et markant fald i fuldtidssygemeldte ved af slutningen af forløb.

Figur 11 – Medarbejderstatus ved henholdsvis visitation og afslutning af forløb i 2023



Kapaciteten blev pr. 1. januar 2022 udvidet til 300 forløb om året. Kapacitet og visitation af psykologforløb har været stabil i 2022 og 2023.

Figur 12 – Antal af visitationer pr. år



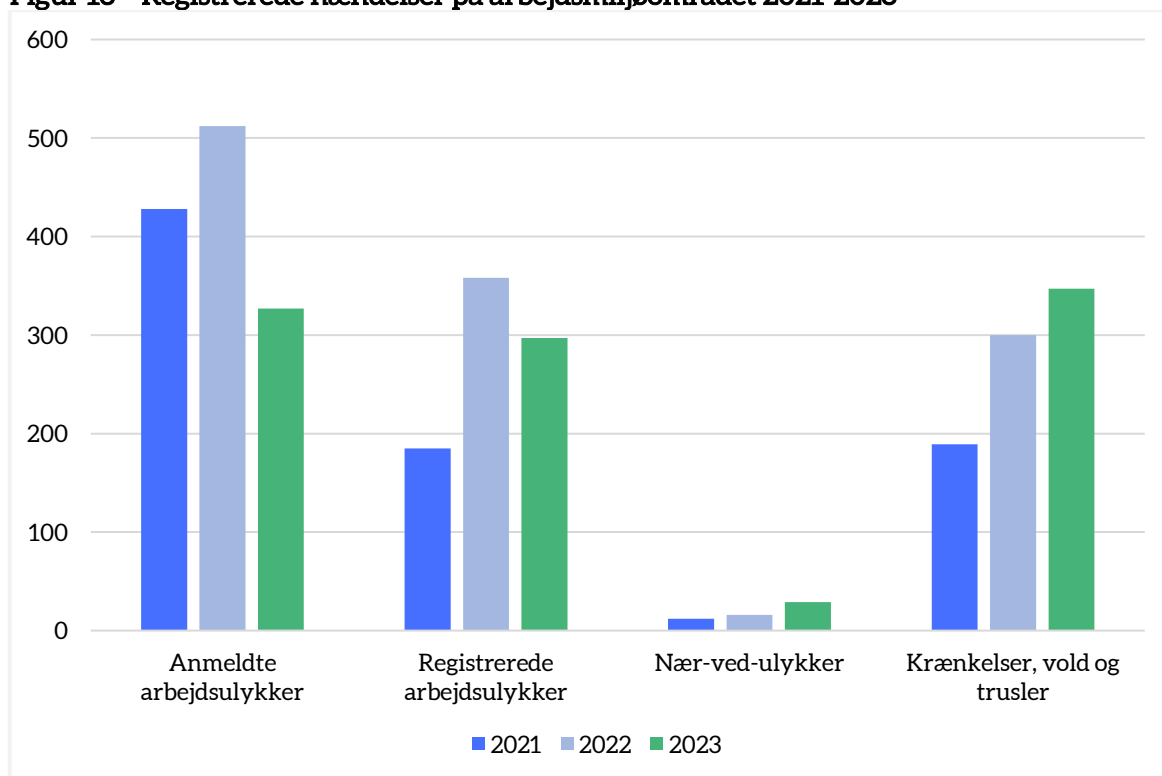


Status på registrerede hændelser på arbejdsmiljøområdet

En arbejdsulykke er en hændelse, der er sket pludseligt og uventet, og som medfører en skade på en person, der er ansat i eller arbejder for Roskilde Kommune.

Arbejdsulykken anmeldes, hvis der er en forventning om uarbejdsdygtighed, mén/tab af erhvervsevne eller udgifter til behandling af skaden. Der startes forsikringssager på anmeldte arbejdsulykker. Arbejdsulykken registreres, hvis der ikke er forventning om de ovennævnte situationer. En registreret arbejdsulykke indgår kun i statistikker og forebyggelsesarbejdet, og der startes ikke forsikringssag. Nær-ved-ulykker er hændelser, der ikke har en skadelidt, men hvor der har været en farlig situation, som skal forebygges gentager sig. Krænkelser, vold og trusler er en nær-ved-ulykke, hvor hændelsen har været en krænkende, voldelig eller truende adfærd over for en bestemt person, uden at denne person har taget skade fysisk eller psykisk af den konkrete episode. I situationer hvor personen har taget skade, er der tale om en arbejdsulykke.

Figur 13 – Registrerede hændelser på arbejdsmiljøområdet 2021-2023



Opgjort på sagsdato, som kan være forskellig fra ulykkesdato



Bilagstabeller

Bilagstabel 1. Udvikling i alderssammensætning i Roskilde Kommune 2020-2023

År	2020		2021		2022		2023	
Alder	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
I alt	6.539	100%	6.412	100%	6.449	100%	6.474	100%
<=29	855	13%	876	14%	896	14%	946	15%
30-39	1.287	20%	1.260	20%	1.280	20%	1.281	20%
40-49	1.764	27%	1.682	26%	1.654	26%	1.601	25%
50-59	1.790	27%	1.732	27%	1.738	27%	1.739	27%
>=60	843	13%	862	13%	881	14%	907	14%

Kilde: KRL Lokale Løndata

Bilagstabel 2. Alderssammensætning udvalgte overenskomstgrupper i Roskilde Kommune – November 2023

	Administration og it mv.		Akademikere		Lærere m.fl.		Pædagoger		SOSU Personale		Syge-/ sundhedspleje- sker	
Alder	Antal	pct.	Antal	pct.	Antal	pct.	Antal	pct.	Antal	pct.	Antal	pct.
I alt	478	100,0%	344	100,0%	903	100,0%	898	100,0%	1127	100,0%	293	100,0%
<=29	44	9,2%	24	7,0%	86	9,5%	111	12,4%	199	17,7%	18	8,8%
30-39	62	13,0%	93	27,0%	195	21,6%	251	28,0%	215	19,1%	58	22,9%
40-49	110	23,0%	125	36,3%	249	27,6%	241	26,8%	238	21,1%	83	25,7%
50-59	172	36,0%	72	20,9%	273	30,2%	197	21,9%	295	26,2%	83	26,3%
>=60	90	18,8%	30	8,7%	100	11,1%	98	10,9%	180	16,0%	51	16,3%

Kilde: KRL Lokale Løndata



Bilagstabel 3. Udviklingen i antal fuldtidsansatte i Roskilde Kommune

Personaleoversigt	2020	2021	2022	2023
00 Byudvikling, bolig- og miljøforanstaltninger	168	168	202	204
Faste ejendomme	81	73	87	81
Fritidsfaciliteter	35	47	66	69
Fritidsområder	3	3	3	3
Jordforsyning	1	1	1	1
Miljøbeskyttelse m.v.	3	2	2	5
Naturbeskyttelse	2	2	3	2
Redningsberedskab	43	40	40	41
Vandløbsvæsen	-	-	-	1
01 Forsyningsvirksomheder m.v.	7	8	7	6
Affaldshåndtering	7	8	7	6
02 Transport og infrastruktur	129	129	132	137
Fælles funktioner	122	123	126	131
Kommunale veje	6	7	6	6
03 Undervisning og kultur	1.763	1.746	1.747	1.713
Folkebiblioteker	95	92	92	91
Folkeoplysning og fritidsaktiviteter m.v.	21	24	23	22
Folkeskolen m.m.	1.579	1.548	1.552	1.530
Kulturel virksomhed	58	57	55	52
Ungdomsuddannelser	11	25	25	19
04 Sundhedsområdet	193	190	195	185
Sundhedsudgifter m.v.	193	190	195	185
05 Sociale opgaver og beskæftigelse	3.402	3.454	3.363	3.479
Arbejdsmarkedsforanstaltninger	85	95	96	103
Dagtilbud til børn og unge	1.174	1.151	1.163	1.205
Støtte til frivilligt socialt arbejde og øvrige so	0	1	1	0
Tilbud til børn og unge med særlige behov	151	144	140	139
Tilbud til udlændinge	26	18	20	29
Tilbud til voksne med særlige behov	556	558	513	518
Tilbud til ældre	1.410	1.487	1.430	1.485
06 Fællesudgifter og administration m.v.	663	669	670	663
Administrativ organisation	663	669	669	663
I alt	6.324	6.363	6.315	6.386

Kilde: KMD OPUS



Bilagstabel 4. Antal ansatte på særlige vilkår i Roskilde Kommune

Skånejob er optalt sammen med løntilskud (kategorien "ekstraordinært ansatte" i KRL). Opgørelse pr. nov. måned.

Overenskomstområde	2021			2022			2023		
	Fleksjob	Løntilskud	Seniorjob	Fleksjob	Løntilskud	Seniorjob	Fleksjob	Løntilskud	Seniorjob
Administration og it mv., KL	35		8	32		9	29	2	6
Akademikere, KL	4	1	1	3			4	1	
Egu-elever/Igu-Praktikanter, praktikant.					1			1	
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	3			2			4		
Erhvervsudd. serviceassistenter mv., KL	1			1			1		
Forhandlingskartellets personale							1		
Handicapledsagere	2			3			6		
Husassistenter, KL	16	3	2	15	5	1	12	6	2
Led. værkst.pers. mv., klientv., KL	2			2			2		
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	9		1	10		1	8	1	
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	5			6			7		
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	15			19			19		
Pæd. pers., særlige stillinger	1			2			1		
Pædagogisk personale i dagplejeordningen	1								
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	14	2		14	1		17		
Rengøringsassistenter, KL	1			1			2	2	
Social- og sundhedspersonale, KL	21			21	2		23	1	
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv	11			12			13		1
Socialrådg./socialformidlere, KL	6			6			6		
Specialarbejdere mv., KL	8	2		8	2		11	2	
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	10	1		12	1		12	1	
Teknisk Service	13	5	2	17	5	1	18	6	
Journalister, KL						1			1
Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL				1			1		
Roskilde Kommune i alt	178	14	14	187	17	13	197	23	10

Kilde: KRL Lokale Løndata



Bilagstabel 5. Andel deltidsansatte i Roskilde Kommune og hele landet

Ekskl. ekstraordinært ansatte og fleksjob.

Kun overenskomstområder med 10 eller flere ansatte – nov. 2023

Overenskomstområde	Roskilde		Alle kommuner	
	Antal på heltid	Antal på deltid	Antal på heltid	Antal på deltid
Administration og it mv., KL	67,8%	32,2%	72,0%	28,0%
Akademikere, KL	77,9%	22,1%	81,7%	18,3%
Beredskabs- og ambulancepersonale, KL	100,0%	0,0%	97,9%	2,1%
Bygningskonstruktører	70,0%	30,0%	93,5%	6,5%
Chefer, KL	100,0%	0,0%	99,7%	0,3%
Dagplejere	100,0%	0,0%	98,7%	1,3%
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	43,9%	56,1%	43,7%	56,3%
Ergo- Fysio- og Jordemødre, ledere KL	100,0%	0,0%	98,0%	2,0%
Forhandlingskartellets personale	100,0%	0,0%	90,5%	9,5%
Husassistenter, KL	10,0%	90,0%	18,9%	81,1%
Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL	90,9%	9,1%	84,9%	15,1%
Kantineledere/rengøringsledere/-chefer	21,1%	78,9%	78,5%	21,5%
Led. værkst.pers. mv., klientv., KL	50,0%	50,0%	72,8%	27,2%
Ledere m.fl., undervisningsområdet	98,6%	1,4%	98,8%	1,2%
Ledere/mellemledere v. komm. Ældreomsorg	100,0%	0,0%	98,0%	2,0%
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	75,4%	24,6%	80,2%	19,8%
Musikskolelærere	10,0%	90,0%	8,1%	91,9%
Oms- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	17,8%	82,2%	28,8%	71,2%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	41,8%	58,2%	43,3%	56,7%
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	89,5%	10,5%	82,8%	17,2%
Pæd. pers., særlige stillinger	50,0%	50,0%	34,6%	65,4%
Pædagogisk uddannede ledere	100,0%	0,0%	98,4%	1,6%
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	31,8%	68,2%	32,7%	67,3%
Rengøringsassistenter, KL	15,6%	84,4%	16,8%	83,2%
Social- og sundhedspersonale, KL	15,0%	85,0%	19,3%	80,7%
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	50,7%	49,3%	55,1%	44,9%
Socialrådg./socialformidlere, KL	79,7%	20,3%	84,8%	15,2%
Specialarbejdere mv., KL	91,6%	8,4%	90,7%	9,3%
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	34,5%	65,5%	35,8%	64,2%
Syge- og Sundhedspersonale, ledere KL	85,7%	14,3%	96,9%	3,1%
Tandlæger, KL	66,7%	33,3%	41,3%	58,7%
Teknisk Service	66,2%	33,8%	72,0%	28,0%
I alt	49,1%	50,9%	53,7%	46,3%

Kilde: KRL Lokale Løndata


Bilagstabel 6. Gennemsnitlig bruttoløn i Roskilde Kommune og udvalgte kommuner.

Ekskl. ekstraordinært ansatte og fleksjob. Beregnet pension på tjenestemænd.

Kun overenskomstområder med 10 eller flere ansatte – nov. 2023

Overenskomstområde	Roskilde	Greve	Holbæk	Høje-Taastrup	Køge	Lejre	Næstved	Slagelse
Social- og sundhedspersonale, KL	38.585	38.349	37.007	38.759	38.602	39.932	37.506	37.641
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	48.700	48.108	48.094	48.568	48.704	48.957	49.350	49.182
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	39.682	39.989	39.248	39.771	39.434	41.028	39.060	39.653
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	30.011	32.101	29.621	30.896	30.853	31.354	30.826	29.946
Administration og it mv., KL	43.072	44.952	46.011	45.170	44.975	43.771	42.985	44.208
Akademikere, KL	54.838	55.739	57.573	54.971	56.043	53.978	55.423	54.701
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	42.597	43.992	42.300	43.748	43.356	44.341	41.153	43.781
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	43.348	45.091	44.913	41.117	42.177	43.074	40.685	43.631
Socialrådg./socialformidlere, KL	43.264	45.003	44.945	43.688	45.633	45.110	44.271	44.925
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	42.968	43.033	43.540	41.805	42.403	45.191	42.461	44.172
Rengøringsassistenter, KL	32.366	0	32.218	0	33.676	31.878	31.022	32.179
Teknisk Service	37.756	37.557	37.713	37.474	38.242	37.251	39.942	38.045
Specialarbejdere mv., KL	40.394	0	38.523	38.048	40.563	38.418	35.345	37.057
Pædagogisk uddannede ledere	55.400	57.884	58.941	54.575	55.493	58.160	54.344	56.174
Husassistenter, KL	31.354	31.793	30.763	0	30.020	32.467	31.236	30.871
Ledere m.fl., undervisningsområdet	65.734	63.322	64.912	68.399	64.811	68.641	65.443	67.848
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	35.240	41.053	33.353	36.054	35.636	38.664	35.166	36.190
Dagplejere	34.559	35.759	36.438	34.347	35.524	35.503	34.315	33.627
Musikskolelærere	42.330	42.581	39.863	43.725	42.276	42.094	45.335	41.492
Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL	47.568	40.546	43.262	44.908	45.201	0	42.197	42.050
Chefer, KL	105.739	105.273	115.070	94.974	98.418	92.271	110.216	112.197
Syge- og Sundhedspersonale, ledere KL	60.796	59.023	58.593	57.547	55.803	57.310	58.988	57.884
Ledere/mellemledere v. komm. Ældreomsorg	56.009	52.168	51.321	52.428	50.118	50.492	51.893	52.740
I alt	42.673	43.332	42.859	42.687	43.268	43.764	42.064	42.320

Kilde: KRL Lokale Løndata



Bilagstabel 7. Gennemsnitsløn og -stigninger på overenskomstgrupper i Roskilde Kommune

Excl. elever, fleksjob og ekstraordinært ansatte. Beregnet pension på tjenestemænd.

Overenskomstområder med 10 eller flere ansatte. November 2023.

Lønudvikling: november 2022 – november 2023.

Overenskomstområde	Fuldtid	Grundløn	Centrale t læg	Lokale tillæg	Sær- ydelse	Ferie- godtg	Pen- sions- bidrag	Samlet Løn	Samlet lønstig- nings%
Administration og it mv., KL	438,2	31.943	342	3.784	83	705	6.214	43.072	1,6%
Akademikere, KL	325,7	38.823	1.292	5.190	2	883	8.648	54.838	2,4%
Beredskabs- og ambulancepersonale, KL	23,0	26.510	2.100	1.961	3.282	660	4.901	39.414	-3,6%
Chefer, KL	30,0	61.732	2.798	22.116	0	1.690	17.403	105.739	4,4%
Dagplejere	46,3	25.575	1.614	2.602	52	582	4.134	34.559	-0,7%
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	137,4	32.244	586	3.034	21	823	6.259	42.968	1,1%
Forhandlingskartellets personale	12,0	34.003	264	10.077	0	865	7.990	53.199	2,8%
Husassistenter, KL	88,4	23.819	1.476	1.421	605	642	3.392	31.354	1,1%
Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL	32,3	29.421	33	8.670	1.575	774	7.094	47.568	2,3%
Kantineledere/rengøringsledere/-chefer	16,1	28.978	394	3.177	0	797	4.565	37.911	1,5%
Led. værkst.pers. mv., klientv., KL	10,4	29.015	2.116	4.827	219	705	5.436	42.320	2,4%
Ledere m.fl., undervisningsområdet	68,8	44.044	0	10.612	0	1.175	9.902	65.734	0,6%
Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg	25,0	36.854	547	10.413	0	932	7.263	56.009	-1,6%
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	833,0	31.687	6.133	2.748	3	872	7.257	48.700	1,4%
Musikskolelærere	33,3	29.534	4.066	1.999	0	694	6.038	42.330	2,6%
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	67,7	24.633	1.580	2.167	2.835	609	3.416	35.240	1,2%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	823,2	28.698	2.572	2.348	355	662	5.046	39.682	1,6%
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	17,9	30.964	2.021	6.545	0	771	5.804	46.104	0,5%
Pædagogisk uddannede ledere	96,0	41.030	11	5.380	0	905	8.074	55.400	2,1%
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	449,8	23.982	1.247	1.188	65	516	3.013	30.011	2,1%
Rengøringsassistenter, KL	134,5	23.947	1.959	934	1.247	660	3.619	32.366	1,3%
Social- og sundhedspersonale, KL	907,6	25.541	1.782	2.082	4.552	662	3.966	38.585	1,2%
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	250,1	29.576	2.958	3.552	1.223	728	5.310	43.348	1,2%
Socialrådg./socialformidlere, KL	218,0	34.074	29	2.332	201	714	5.914	43.264	1,8%
Specialarbejdere mv., KL	102,9	24.798	77	5.728	4.289	855	4.647	40.394	3,7%
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	263,2	30.560	837	4.173	1.007	841	5.178	42.597	3,4%
Syge- og Sundhedspersonale, ledere KL	27,0	40.114	157	10.350	0	1.164	9.010	60.796	2,7%
Tandklinikassistenter, KL	22,5	29.156	143	2.943	0	629	5.488	38.359	2,1%
Tandlæger, KL	10,4	36.418	2.271	8.460	0	1.108	10.161	58.419	-8,1%
Teknisk Service	119,2	24.900	583	6.428	985	641	4.219	37.756	3,3%
I alt	5.706,3	29.848	2.120	3.289	1.104	741	5.571	42.673	1,6%

Kilde: KRL Lokale Løndata



Bilagstabel 8. Gennemsnitsløn og -stigninger på overenskomstgrupper i Roskilde Kommune – for kvinder og mænd

Excl. elever, fleksjob og ekstraordinært ansatte. Beregnet pension på tjenestemænd. Overenskomstområder med 10 eller flere ansatte samlet set og minimum 5 ansatte på kønsniv. November 2023. Lønudvikling/stigning: november 2022-november 2023.

Overenskomstområde	I alt			Mænd			Kvinder		
	Fuldtid	Samlet løn	Samlet lønstignings%	Fuldtid	Samlet løn	Samlet lønstignings%	Fuldtid	Samlet løn	Samlet lønstignings%
Administration og it mv., KL	438	43.072	1,6%	104	45.170	1,2%	334	42.415	1,8%
Akademikere, KL	326	54.838	2,4%	90	56.741	6,4%	236	54.116	0,9%
Chefer, KL	30	105.739	4,4%	16	109.395	4,4%	14	101.562	4,7%
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	137	42.968	1,1%	13	41.408	4,6%	124	43.130	0,6%
Husassistenter, KL	88	31.354	1,1%	10	30.671	2,4%	78	31.441	0,8%
Ledere m.fl., undervisningsområdet	69	65.734	0,6%	29	69.471	0,4%	40	63.042	0,2%
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	833	48.700	1,4%	263	47.847	1,1%	570	49.094	1,5%
Musikskolelærere	33	42.330	2,6%	14	41.819	2,2%	20	42.680	2,9%
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	68	35.240	1,2%	21	34.652	1,3%	47	35.507	1,3%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	823	39.682	1,6%	170	40.099	2,3%	653	39.573	1,4%
Pædagogisk uddannede ledere	96	55.400	2,1%	20	55.943	-0,5%	76	55.257	3,0%
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	450	30.011	2,1%	84	29.421	3,4%	366	30.147	1,7%
Rengøringsassistenter, KL	134	32.366	1,3%	30	32.809	1,6%	105	32.240	1,2%
Social- og sundhedspersonale KL	908	38.585	1,2%	128	37.202	-1,0%	779	38.813	1,6%
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	250	43.348	1,2%	64	43.619	0,9%	186	43.254	1,3%
Socialrådg./socialformidlere, KL	218	43.264	1,8%	17	44.323	2,6%	201	43.173	1,7%
Specialarbejdere mv., KL	103	40.394	3,7%	89	40.614	3,5%	13	38.929	7,4%
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	263	42.597	3,4%	10	41.425	4,3%	253	42.645	3,3%
Teknisk Service	119	37.756	3,3%	103	38.338	2,3%	16	33.967	13,3%
I alt	5.706	42.673	1,6%	1.383	44.300	2,2%	4.323	42.152	1,4%

Kilde: KRL Lokale Løndata



Bilagstabel 9. Personaleomsætning i procent fordelt på overenskomstgrupper fra nov. 2022 til nov. 2023 i Roskilde kommune, hele landet og udvalgte kommuner

Ekskl. ekstraordinært ansatte, elever, fleksjob og timelønnede. Kun overenskomstområder med 10 eller flere ansatte. Udvalgte kommuner: Køge, Holbæk, Slagelse og Næstved.

Overenskomstområde	Roskilde Kommune		Alle kommuner	Udvalgte kommuner
	Personale-omsætning nov 21-nov 22	Personale-omsætning nov 22-nov 23	Personale-omsætning nov 22-nov 23	Personale-omsætning nov 22-nov 23
Administration og it mv., KL	14,9%	15,5%	10,9%	13,5%
Akademikere, KL	16,3%	16,5%	11,0%	16,0%
Beredskabs- og ambulancepersonale, KL	5,3%	15,0%	11,7%	19,4%
Chefer, KL	7,4%	3,4%	9,2%	10,2%
Dagplejere	11,5%	15,4%	9,7%	10,1%
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	11,9%	12,2%	8,4%	10,1%
Forhandlingskartellets personale	14,3%	15,4%	10,5%	14,0%
Husassistenter, KL	22,2%	29,3%	21,0%	24,1%
Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL	9,7%	3,1%	12,5%	13,3%
Kantineledere/rengøringsledere/-chefer	10,0%	0,0%	12,0%	10,0%
Led. værkst.pers. mv., klientv., KL	8,3%	8,3%	12,1%	15,8%
Ledere m.fl., undervisningsområdet	12,7%	10,9%	7,1%	11,5%
Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg	8,7%	10,0%	7,3%	6,6%
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	14,3%	14,1%	8,5%	12,2%
Musikskolelærere	28,2%	14,9%	13,1%	17,0%
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	26,4%	20,0%	20,2%	21,3%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	15,3%	14,8%	9,7%	13,6%
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	0,0%	11,8%	7,4%	7,4%
Pædagogisk uddannede ledere	16,8%	11,5%	7,6%	10,3%
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	35,6%	31,1%	26,3%	26,1%
Rengøringsassistenter, KL	10,7%	10,0%	15,1%	13,2%
Social- og sundhedspersonale, KL	25,3%	21,0%	13,9%	16,3%
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	14,1%	13,6%	10,6%	14,8%
Socialrådg./socialformidlere, KL	22,1%	20,5%	9,6%	15,0%
Specialarbejdere mv., KL	10,4%	9,5%	11,4%	11,1%
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	23,8%	15,5%	12,2%	15,4%
Syge- og Sundhedspersonale, ledere KL	31,3%	37,1%	10,8%	18,9%
Tandklinikassistenter, KL	22,2%	27,6%	7,7%	18,8%
Tandlæger, KL	28,6%	52,9%	15,4%	33,3%
Teknisk Service	27,5%	25,2%	16,4%	17,2%
I alt	19,4%	17,7%	12,3%	15,4%

Kilde: KRL Lokale Løndata



Bilagstabel 10. Udvikling i sygefravær på faggrupper 2021-2023

Overenskomstområder med 10 eller flere ansatte.

Overenskomstområde	2021	2022	2023
Administration og it mv.	4,9%	6,4%	6,2%
Akademikere	2,9%	4,2%	4,2%
Beredskabs- og ambulancepersonale	1,9%	2,5%	6,0%
Chefer	0,0%	0,5%	0,5%
Dagplejere	8,5%	11,1%	8,0%
Forhandlingskartellets personale	3,1%	4,8%	3,4%
Husassistenter	6,8%	7,6%	8,1%
Håndværkere og IT-supportere m.fl.	5,0%	6,9%	8,1%
Kantineledere/rengøringsledere/-chefer	3,3%	6,4%	4,2%
Led. værkst.pers. mv., klientv.	2,7%	4,3%	9,0%
Ledere m.fl., undervisningsområdet	2,9%	3,1%	5,9%
Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg	4,6%	3,9%	3,3%
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	8,0%	8,2%	8,4%
Musikskolelærere	4,5%	5,8%	4,8%
Oms- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	10,8%	10,7%	8,0%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	8,3%	9,2%	10,5%
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	16,1%	16,9%	4,1%
Pædagogisk uddannede ledere	4,7%	2,4%	2,8%
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	8,8%	9,2%	9,6%
Rengøringsassistenter	5,1%	8,2%	6,3%
Social- og sundhedspersonale	8,9%	9,6%	11,2%
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	9,1%	9,9%	7,0%
Socialrådg./socialformidlere	5,1%	7,7%	7,1%
Specialarbejdere mv.	5,8%	9,9%	9,1%
Syge- og Sundhedspersonale, basis	6,6%	6,9%	7,5%
Tandklinikassistenter	10,9%	5,1%	13,5%
Tandlæger	1,3%	3,8%	6,4%
Teknisk Service	8,1%	9,6%	9,5%

Kilde: Opus/Targit



Bilagstabel 11. Diplomuddannelse i ledelse – status februar 2024

Tabellen indeholder ledere, der indgår i områdefora og lederforum. Direktionen har en målsætning om, at denne gruppe af ledere som minimum skal have en diplomuddannelse i ledelse. Målsætningen følges op af finansiering fra HR's side. Tabellen er ekskl. selvejende institutioner.

Antal, der har en diplomuddannelse i ledelse (eller anden lederuddannelse)	70
Antal der pt. er i gang med en diplomuddannelse i ledelse	10
Nye ledere, uafklarede, vakancer mv.	20
I alt i målgruppen	100

Kilde: Egen opgørelse