

Nøgletal for ansatte i Københavns Kommune

Delrapport 1

Personalepolitisk Redegørelse 2025



Indholdsfortegnelse

	Side
■ Introduktion	3
■ Hovedbudskaber	4
■ Antal ansatte	7
■ Alder	12
■ Personaleomsætning	22
■ Arbejdstid	32
■ Sygefravær	45
■ Rekrutteringer	49
■ Elever	54
■ Løn	59
■ Metode, data og målgrupper	65

Introduktion

Formål

Formålet med denne delrapport af Personalepolitisk Redegørelse 2025 er at give et overordnet overblik over væsentlige nøgletal for udvalgte faggrupper og stillingskategorier indenfor de 15 største overenskomstområder i Københavns Kommune som arbejdsgiver. Derudover præsenteres nøgletal for udvalgte ledergrupperinger.

Delrapporten belyser bl.a. personalesammensætningen, personaleomsætning og rekrutteringssituationen, som den er i dag.

Delrapporten tegner et tværgående billede af, hvordan Københavns Kommunes ansatte er kendetegnet i forhold til bl.a. alder og arbejdstid, hvordan sygefravær er blandt nuværende ansatte, hvordan den konkrete rekrutteringssituation ser ud, og hvor der især ses udfordringer med rekruttering og fastholdelse.

Delrapporten redegør også for lønniveauer for herigennem at bidrage til forståelsen af, hvordan Københavns Kommune som arbejdsgiver på dette område er placeret særligt set i forhold til andre kommuner.

Hovedbudskaber (1)

Alder

Den samlede aldersprofil for ansatte i Københavns Kommune har ændret sig i perioden 2015-2024. Der er kommet forholdsvis flere medarbejdere i deres senkarriere (50+ årige) og flere yngre ansatte. Ændringen af den samlede aldersprofil dækker over store forskelle i aldersprofilen mellem faggrupper.

- Flere faggrupper har en forholdsvis høj andel i deres senkarriere, der på kort og mellemlangt sigt kan forventes at forlade arbejdsmarkedet. Dette gælder særligt for ansatte indenfor social- og sundhedsområdet, teknisk serviceområdet, rengørings- /køkkenmedhjælpere og det kontoradministrative område.
- 42 procent af social- og sundhedsassistenterne er 50+ år og af dem udgør 14 procent 60+ år. Tilsvarende er 55 procent af social- og sundhedshjælperne 50+ år og heraf er 20 procent 60+ år.
- Enkelte faggrupper i Københavns Kommune har en yngre aldersprofil. Det gælder bl.a. lærere og pædagoger, hvor 46 procent af alle ansatte er under 40 år. Lærerne adskiller sig derudover med en yngre aldersprofil sammenlignet med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.
- Blandt ledergrupperinger er der højest andel i deres senkarriere blandt klyngeledere, skoleledere samt indenfor ledelse på ældreområdet. Blandt forstandere mv. på ældreområdet er 44 procent 60+ år, hvilket er den højeste andel blandt ledergrupperingerne i Københavns Kommune.

Personaleomsætning

Den årlige eksterne personaleomsætning i 2024 (andel ansatte, der fratræder en stilling i Københavns Kommune) var 20 procent.

- Der er stor forskel på den eksterne personaleomsætning mellem faggrupper. Social- og sundhedsområdet og det pædagogiske område har den højeste eksterne personaleomsætning.
- Deltidsansatte fratræder i højere grad Københavns Kommune end fuldtidsansatte – hhv. ca. 28 procent af de deltidsansatte og ca. 15 procent af de fuldtidsansatte fratrådte i 2024.
- 63 procent arbejder fortsat i deres stilling i Københavns Kommune efter første ansættelses år. Efter tre år er 37 procent fortsat ansat i kommunen.
- Københavns Kommune som arbejdsgiver ligger samlet set under omegnskommunerne i ekstern personaleomsætning.
- Intern personaleomsætning (jobskifte indenfor kommunen) er i perioden 2019-2024 steget fra 1,9 til 2,0 procent og sker primært inden for egen forvaltning.
- Der er store forskelle i personaleomsætning mellem ledergrupperinger. Højest personaleomsætning i 2024 ses for afdelingsledere mv. og tilbudsledere mv. i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen på hhv. 25,3 procent og 24,7 procent. Lavest personaleomsætning i 2024 ses for klyngeledere i Børne- og Ungdomsforvaltningen (2,5 procent), samt afdelingschefer i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (4,8 procent).

Hovedbudskaber (2)

Arbejdstid

Hos Københavns Kommune som arbejdsgiver er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid faldet siden 2023, men fortsat ca. 6 minutter højere end i 2015.

- I Københavns Kommune arbejder 62 procent af alle fastansatte på fuld tid.
- Ansatte på deltid har en ugentlig arbejdstid på 28 timer i gennemsnit.
- Der er på tværs af faggrupper stor forskel på andelen af ansatte på deltid samt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.
- Sundheds- og ældreområdet samt daginstitutionsområdet har generelt en høj andel af deltidsansatte. Andelen af ansatte på deltid udgør 69 procent for faglært social- og sundhedspersonale og 51 procent for pædagoger.
- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for alle ansatte i Københavns Kommune er 1 time og 36 minutter lavere ugentlig for de 60+ årige sammenholdt med gennemsnittet for de 50-59 årige.
- For de største faggrupper indenfor sundheds- og ældreområdet er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid højere i Socialforvaltningen end i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen.
- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for de største faggrupper i Københavns Kommune indenfor velfærdsområderne svarer nogenlunde til den tilsvarende gennemsnitlige arbejdstid i omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.

Sygefravær

Det årlige sygefravær i Københavns Kommune er i perioden 2023 til 2024 faldet med 1 fraværsværk til 13,4 i gennemsnit per fuldtidsansat. Sammenlignet med årene før corona har Københavns Kommune stadig et højt sygefravær.

- Sygefraværet i Københavns Kommune som arbejdsgiver er faldet for næsten alle udvalgte faggrupper fra 2023 til 2024.
- Med undtagelse af enkelte områder, var sygefraværet i Københavns Kommune lavere end eller på niveau med omegnskommunerne i 2024.
- Sammenlignet med hele landet og 6-byerne var forskellene i sygefraværet i 2024 afhængig af faggrupperne. Ufaglært pædagogisk personale på dagtilbudsområdet havde markant højere sygefravær i Københavns Kommune. Modsat var sygefraværet blandt ufaglært SOSU-personale i 2024 betydelig lavere end for hele landet og 6-byerne.

Hovedbudskaber (3)

Rekrutteringer

Stigende antal ansøgere til stillinger i Københavns Kommune

- I 2024 var der 34,3 ansøgere i gennemsnit pr. jobopslag i Københavns Kommune. Dette er et fald på 17 procent i forhold til 2020, men en stigning på 18 procent i forhold til 2023.
- Laveste gennemsnitlige ansøgere pr. jobopslag i 2024 havde syge- og sundhedsplejerskestillinger med 10,3 ansøgere, pædagogstillinger med 13,5 ansøgere og socialpædagoger med 18,3 ansøgere
- Fra 2022 til 2024 faldt antallet af jobopslag i Københavns Kommune med 23 procent. I samme periode er antallet af ledige stillinger i kommunen faldet med 14 procent.
- 22 procent af jobopslag i Københavns Kommune i 2024 resulterede ikke i en ansættelse.
- Højeste andel af jobopslag som ikke resulterede i en ansættelse i 2024, var stillinger til pædagoger med 41 procent, øvrigt pæd. personale (døgn-/specialomr.) med 31 procent og faglært SOSU-personale med 28 procent
- Til lederstillinger var der i 2024 lavest gennemsnitlige ansøgere pr. jobopslag til stillinger for KKFO-ledere med 8,1 ansøgere og pædagogiske ledere med 11,4 ansøgere indenfor Børne- og Ungdomsforvaltningen samt afdelingsledere mv. i henholdsvis Socialforvaltningen med 12,6 ansøgere og Sundheds-og Omsorgsforvaltningen med 12,7 ansøgere.

Elever

Andelen af elever i Københavns Kommune udgør 3,4 procent af alle ansatte.

- Andelen af elever er fastholdt i 2024 efter at 2023 markerede en markant stigning. Det er især på social- og sundhedsuddannelserne, at tilgangen af elever er sket.
- I Københavns Kommune udgør elever indenfor social- og sundhedsområdet klart den største elevgruppe.
- Omkring halvdelen af dem, der gennemfører en SOSU-uddannelse i Københavns Kommune, bliver efterfølgende ansat i kommunen.

Løn

Københavns Kommune aflønner de store faggrupper indenfor velfærdsområderne på niveau med eller højere end i omegnskommunerne.

- Gennemsnitslønnen for hovedparten af de store faggrupper indenfor velfærdsområderne er højere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne samlet set.
- Københavns Kommune er generelt lønførende på undervisningsområdet og det pædagogiske område.
- Den gennemsnitlige nettoårsløn for lærere ved folkeskolen i Københavns Kommune er 12.400 kr. højere årligt end i omegnskommunerne samlet set.
- Den gennemsnitlige nettoårsløn for pædagoger i Københavns Kommune er 16.200 kr. højere årligt end i omegnskommunerne samlet set.

Antal ansatte

Introduktion til ansatte i Københavns Kommune

Antal ansatte i Københavns Kommune

Der er 49.414 ansatte i Københavns Kommune (per september 2024), svarende til 39.866 årsværk.

Heraf udgør:

- Timelønnede 6.559 personer (1.718 årsværk)
- Fleksjob 968 personer (418 årsværk)
- Ekstraordinært ansatte 467 personer (203 årsværk)
- Elever 1.923 personer (1.879 årsværk)

Ansatte fordelt blandt kommunens 7 forvaltninger:

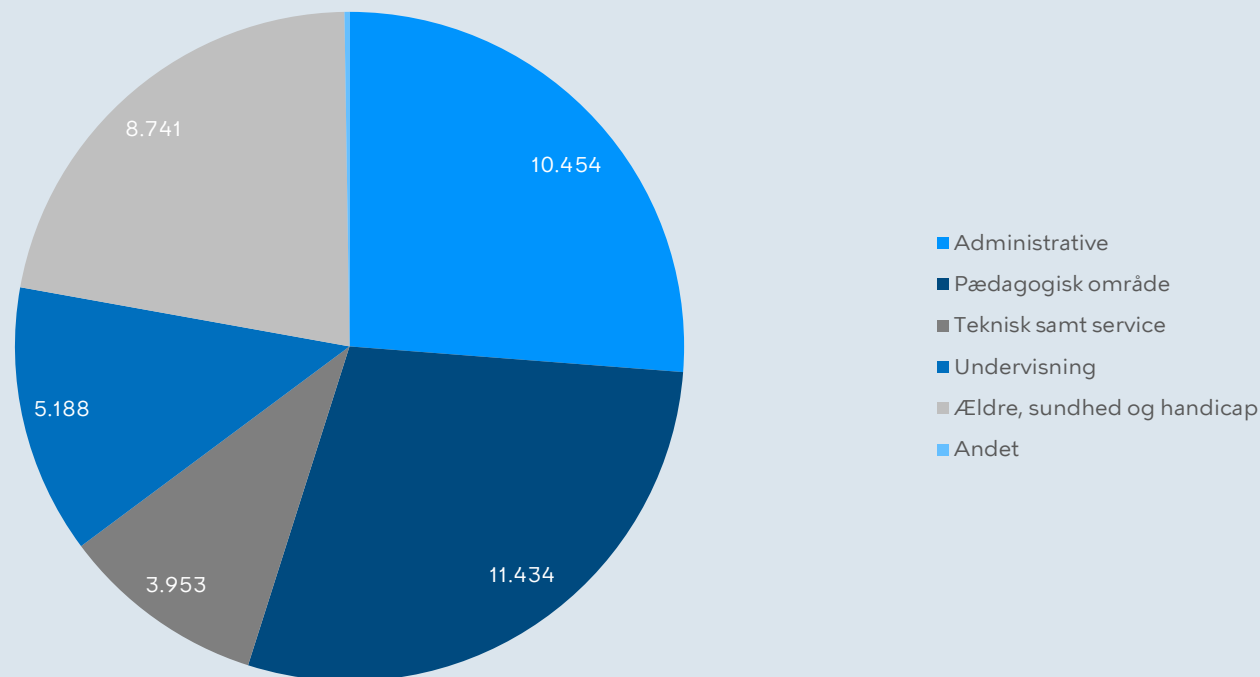
- Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen 2.000 ansatte (1.897 årsværk)
- Børne- og Ungdomsforvaltningen 19.842 ansatte (15.570 årsværk)
- Kultur- og Fritidsforvaltningen 1.811 ansatte (1.448 årsværk)
- Socialforvaltningen 8.580 ansatte (6.906 årsværk)
- Sundhedsforvaltningen- og Omsorgsforvaltningen 11.013 ansatte (8.536 årsværk)
- Teknik- og Miljøforvaltningen 2.586 ansatte (2.365 årsværk)
- Økonomiforvaltningen 3.547 ansatte (3.111 årsværk)

De ansatte er yderligere kendetegnet ved, at:

- 69 procent er kvinder
- 31 procent er mænd
- Gennemsnitsalderen er 44,4 år
- 20 procent fratrådte deres stilling i Københavns Kommune i 2024

Fordeling af ansatte på hovedområder

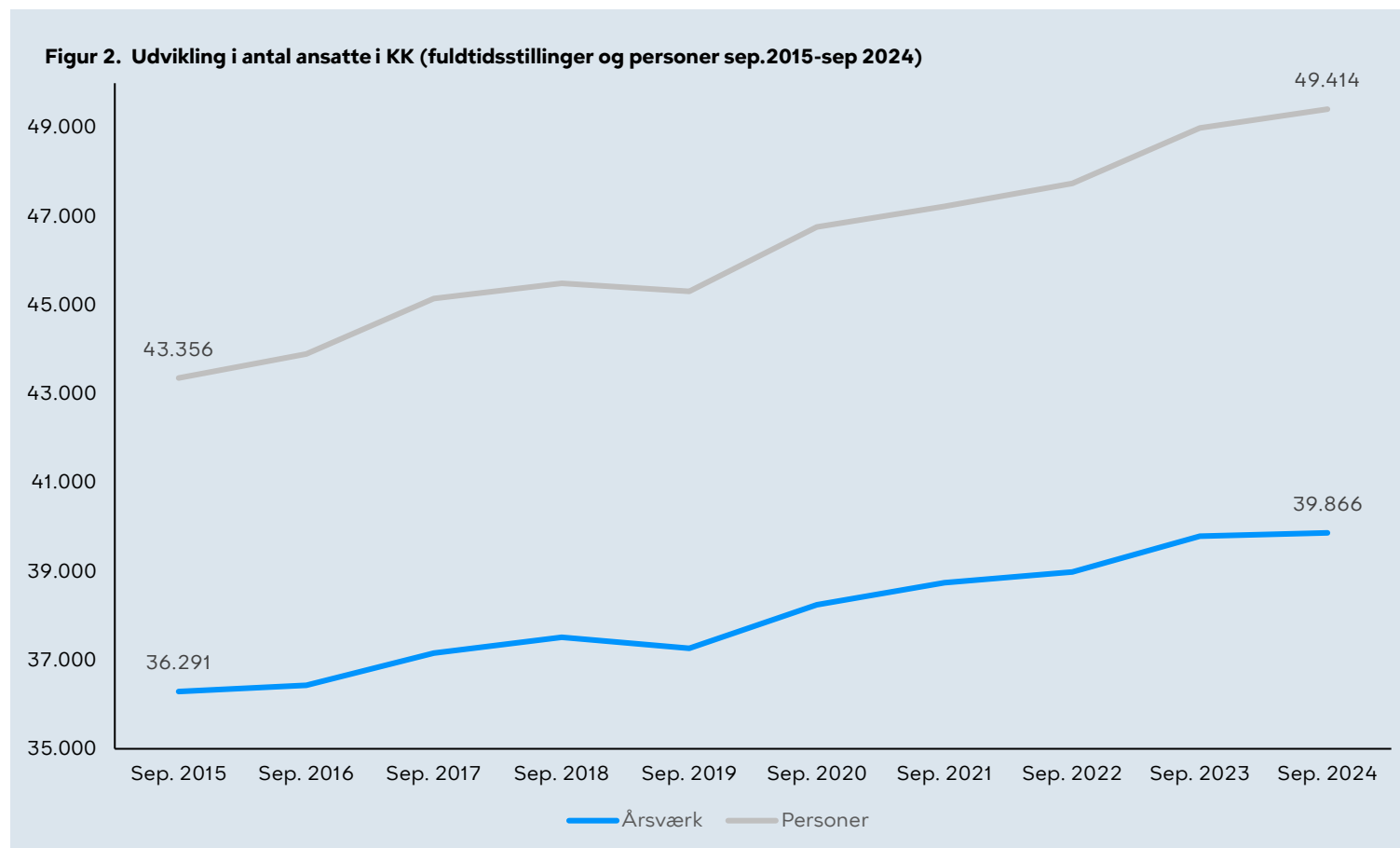
Figur 1. Ansatte i Københavns Kommune fordelt på hovedfunktion. Antal årsværk.



Områdefordelingen af ansatte i Københavns Kommune

- Det pædagogiske område er det største hovedområde og udgør samlet set 11.434 årsværk. Indenfor området er pædagoger (3.896 årsværk) og pædagogmedhjælpere (2.911 årsværk) de største faggrupper.
- Indenfor ældre-, sundheds- og handicapområdet udgør social- og sundhedspersonale (social- og sundhedsassistenter, -hjælpere mv.) den største faggruppe med 5.780 årsværk.
- Indenfor undervisningsområdet er lærere i folkeskolen og specialskoler den største faggruppe med 3.494 årsværk.
- Indenfor det administrative område er akademikere og kontoradministrativt personale de største faggrupper med 4.505 og 2.681 årsværk hhv.
- Største faggruppe indenfor teknisk serviceområdet er rengørings-/køkkenmedhjælpere med 1.805 årsværk.

Udvikling i antal ansatte i Københavns Kommune



Stigende antal ansatte i Københavns Kommune

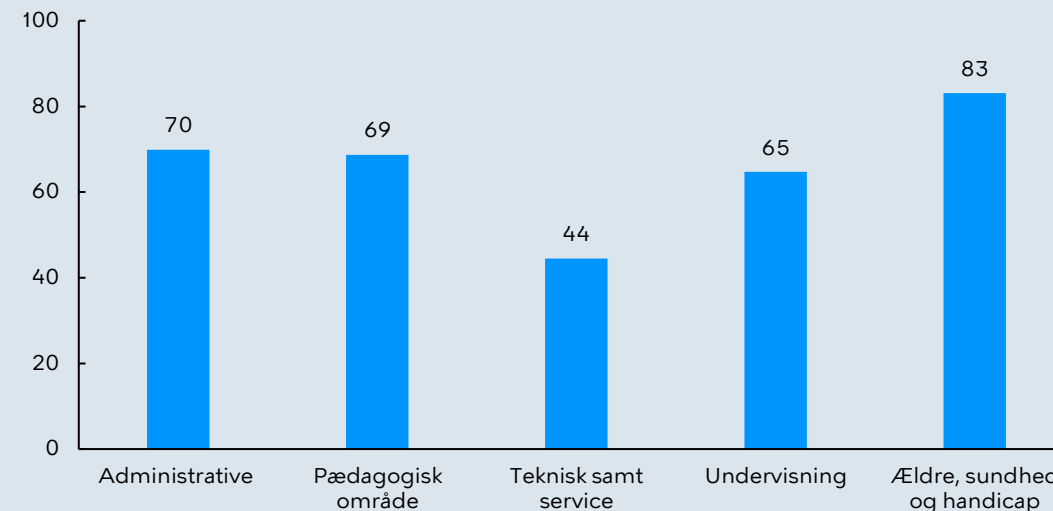
- I perioden 2015-2024 er der samlet set sket en stigning i antallet af ansatte i Københavns Kommune på 6.058 personer svarende til 3.576 årsværk.
- Det er en stigning i antallet af ansatte på 14 procent eller 9,9 procent opgjort i årsværk.

Udvikling i kønsfordeling indenfor de fem hovedområder

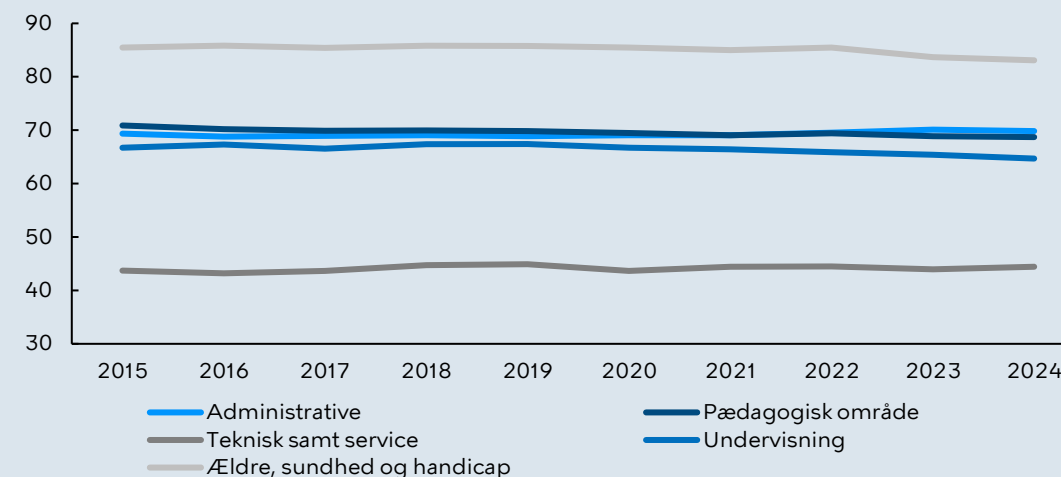
Kønsfordelingen i Københavns Kommune har været konstant

- Indenfor alle hovedområder, med undtagelse af Teknisk service, er hovedparten af de ansatte kvinder.
- I Københavns Kommune som arbejdsgiver har udviklingen i kønsfordelingen indenfor de fem hovedområder overordnet set været konstant siden 2015.
- Dog er der i perioden 2015-2024 kommet en større andel mandlige ansatte indenfor ældre, sundhed og handicap, det pædagogiske område og undervisningsområdet.

Figur 3. Andel kvindelige ansatte indenfor de fem hovedområder i Københavns Kommune i 2024. Procent



Figur 4. Udviklingen i andel kvindelige ansatte i Københavns Kommune 2015-2024. Procent



Alder

Aldersfordeling i Københavns Kommune

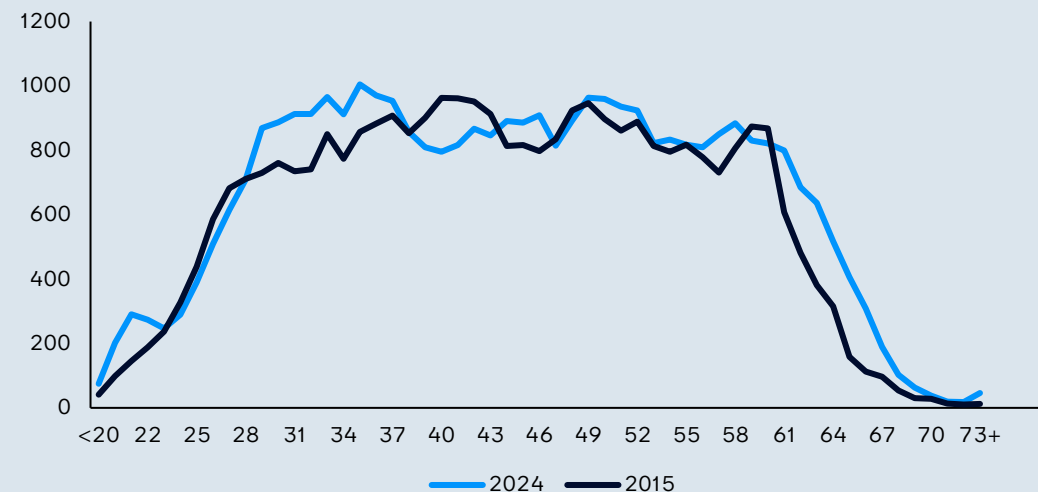
Flere yngre og flere ældre ansatte i Københavns Kommune

- Aldersprofilen for ansatte i Københavns Kommune har rykket sig i perioden 2015-2024.
- I perioden er der sket en stigning i andelen af yngre ansatte, ligesom der er sket en stigning i andelen af medarbejdere i deres senkarriere (i denne nøgletalsrapport omfatter medarbejdere i deres senkarriere 50-59-årige og 60+ årige).

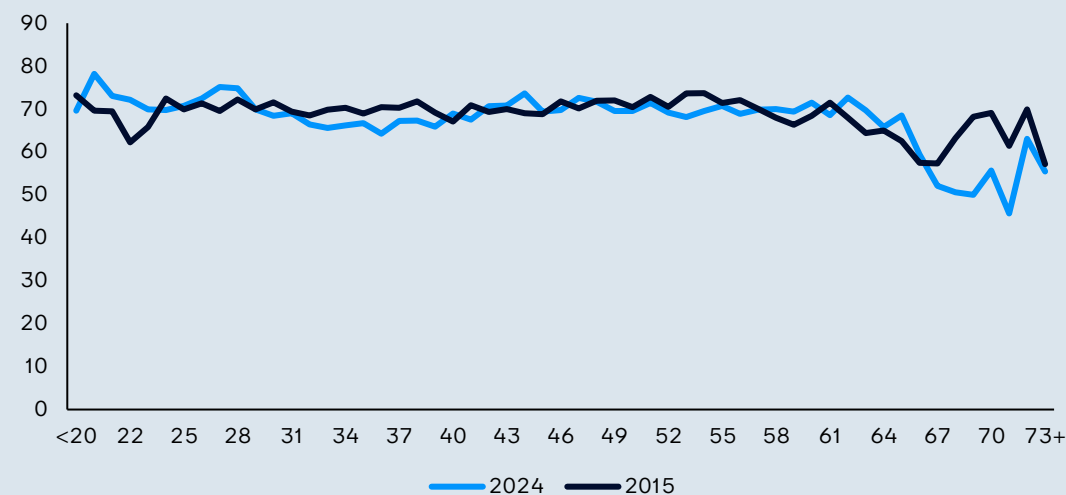
Forholdet mellem mænd og kvinder er stabil på tværs af aldersgrupper

- Forholdet mellem kvindelige og mandlige ansatte er i 2024 sammenligneligt med 2015 niveauet.
- Kønsfordelingen er stabil og påvirkes meget lidt af alder.

Figur 5. Udvikling i aldersfordeling for alle ansatte i Københavns Kommune. Antal årsværk



Figur 6. Udvikling i andel af kvinder ansatte i Københavns Kommune fordelt på alder. Procent.

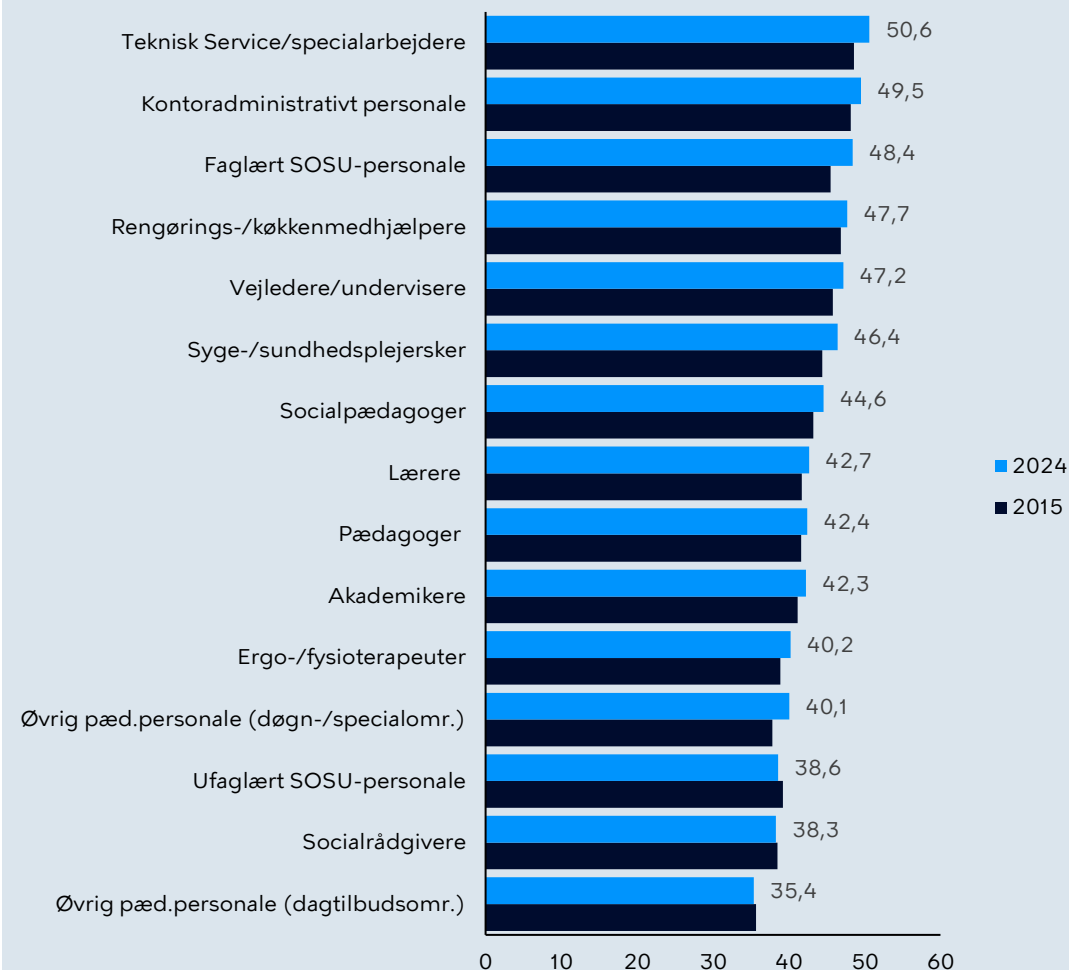


Aldersfordeling for udvalgte grupper

Stigende gennemsnitsalder i Københavns Kommune

- Gennemsnitsalderen har over en 10-årig periode været stigende for de fleste medarbejdergrupper i Københavns Kommune.
- Gennemsnitsalderen i Københavns Kommune er 44 år.
- Gennemsnitsalderen er forholdsvis høj for en række ansatte i Københavns Kommune. Fx er gennemsnitsalderen for Teknisk Service/specialarbejdere 51 år, 50 år for Kontoradministrativt personale og henholdsvis 48 år for faglært social- og sundhedspersonale samt rengørings- og køkkenmedhjælpere mv.

Figur 7. Udvikling i gennemsnitsalder for udvalgte faggrupper. Alder.



Pensionsudfordring på kort og mellemlang sigt

Forskel i andel ansatte over 50 år mellem faggrupper

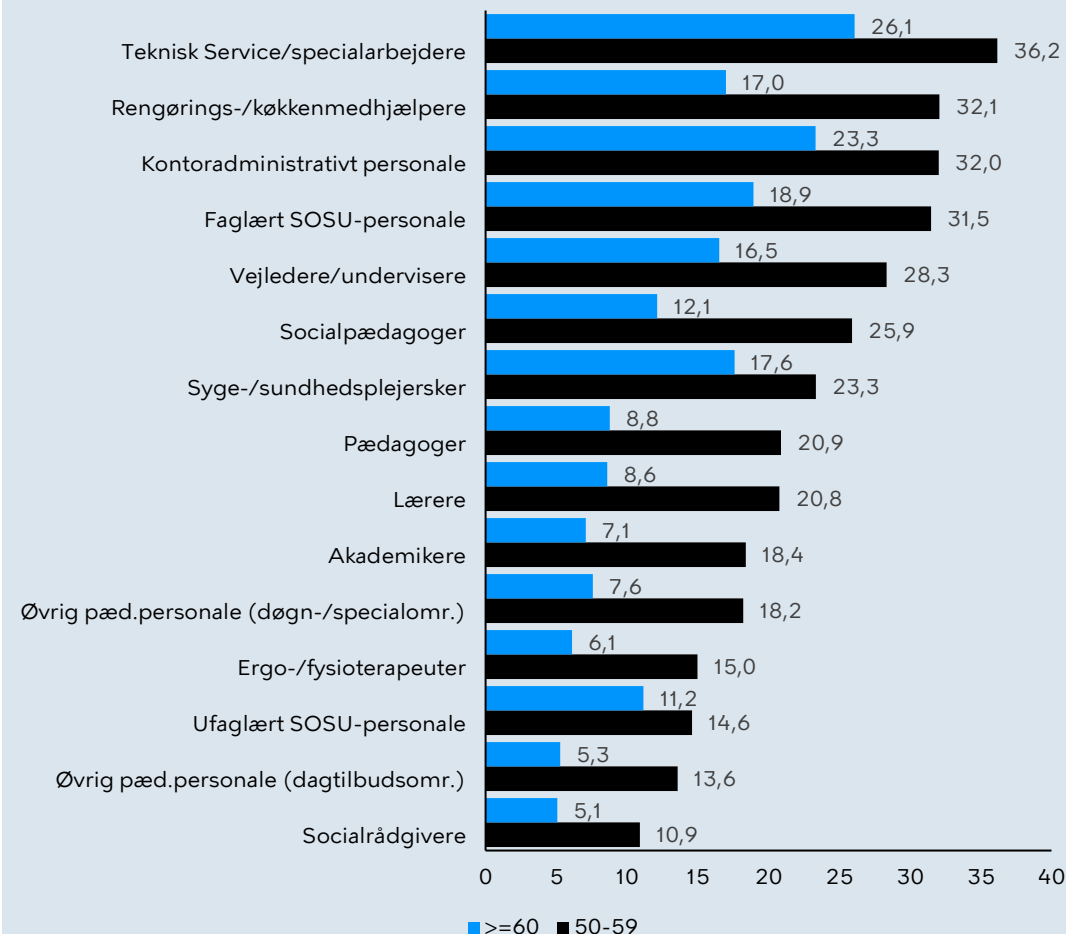
- Det er særligt indenfor faggrupperne teknisk service/specialarbejdere, kontoradministrativt personale, faglært SOSU-personale samt rengørings-/køkkenmedhjælpere en stor andel af ansatte, der står overfor at gå på pension på kort og mellemlang sigt.
- Blandt faglært SOSU-personale er 50 procent 50+ år.
- Blandt lærere og pædagoger er hhv. 29 og 30 procent 50+ år.

Udfordringer på kort sigt

- Blandt Teknisk Service/specialarbejdere er 26 procent over 60 år.
- Blandt kontoradministrativt personale er 23 procent over 60 år.
- Blandt faglært SOSU-personale er 19 procent over 60 år.

På de følgende slides uddybes alderssammensætningen for udvalgte faggrupper.

Figur 8. Andelen af ansatte mellem 50-59 år samt over 60 år for udvalgte faggrupper. Procent



Medarbejdere i deres senkarriere på social- og sundhedsområdet

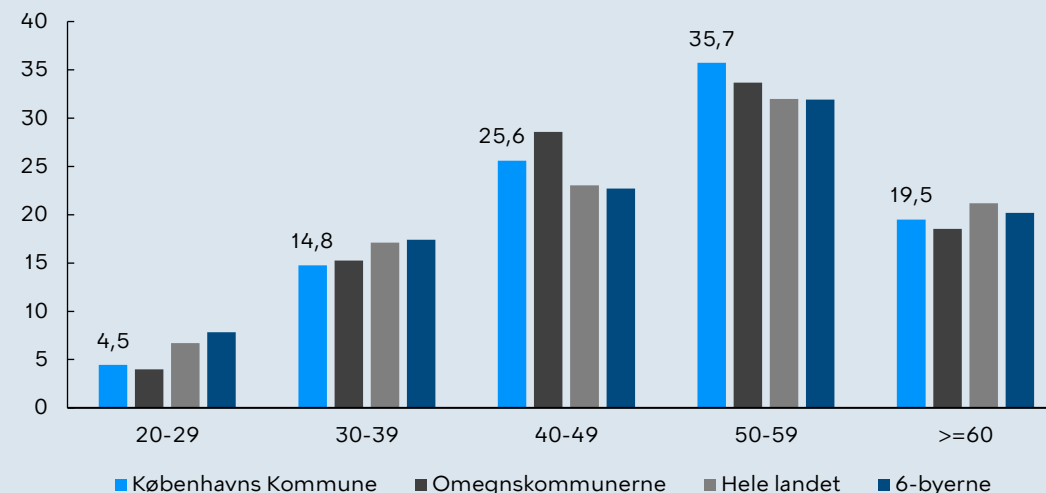
Blandt social- og sundhedshjælpere i Københavns Kommune:

- 55 procent er 50+ år.
- 20 procent er 60+ år. Det er lidt lavere end hele landet, hvor det er 21 procent.
- 19 procent er under 40 år. Hele landet er det 24 procent.

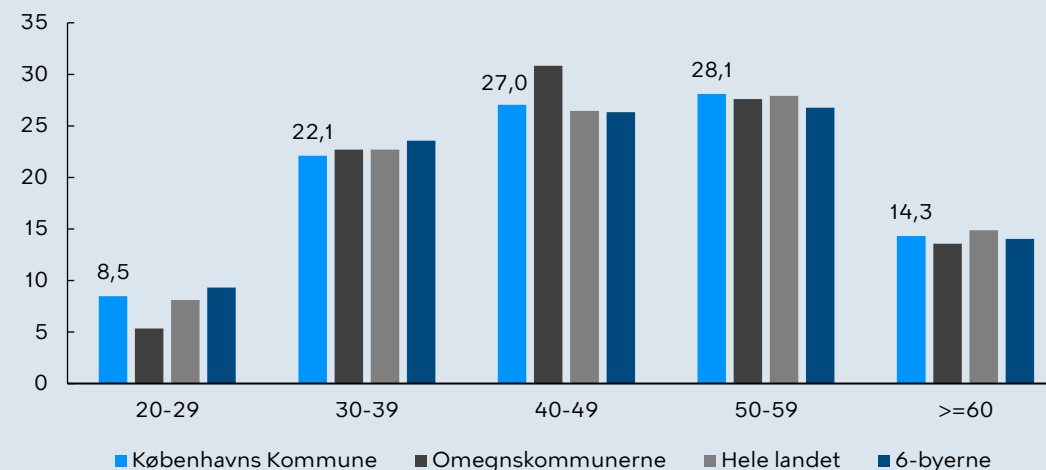
Blandt social- og sundhedsassistenterne i Københavns Kommune:

- 42 procent er 50+ år.
- 14 procent er over 60 år.
- 31 procent er under 40 år.
- Aldersprofilen er nogenlunde tilsvarende aldersprofilerne i omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.

Figur 9. Aldersprofil for social- og sundhedshjælpere i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Procent



Figur 10. Aldersprofil for social- og sundhedsassistenter i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Procent



Aldersprofil på børne- og ungeområdet

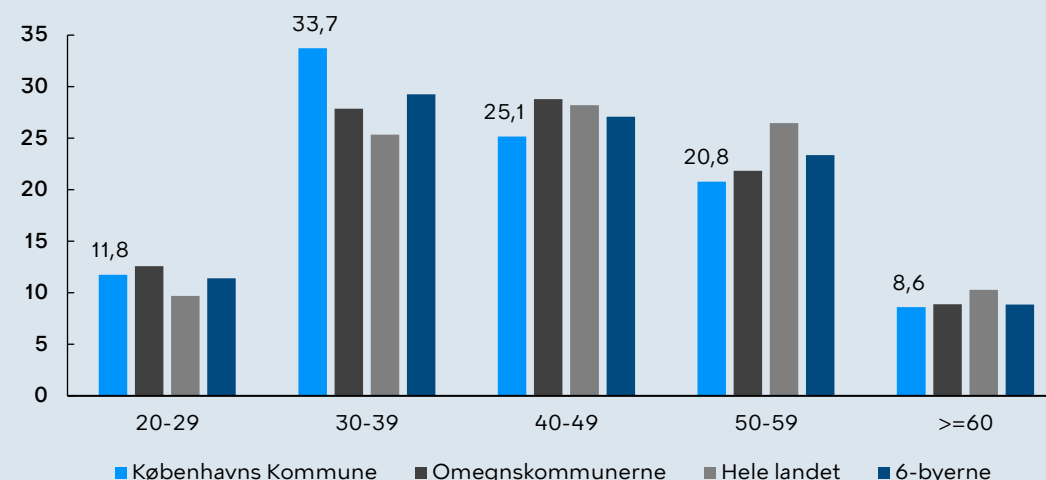
Blandt lærerne i Københavns Kommune:

- 29 procent er 50+ år.
- 46 procent er under 40 år.
- Aldersprofilen er yngre sammenlignet med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. I hele landet er 35 procent under 40 år mod 46 procent i København. Tilsvarende er 37 procent af lærerne i hele landet 50+ år, men kun 29 procent i København.

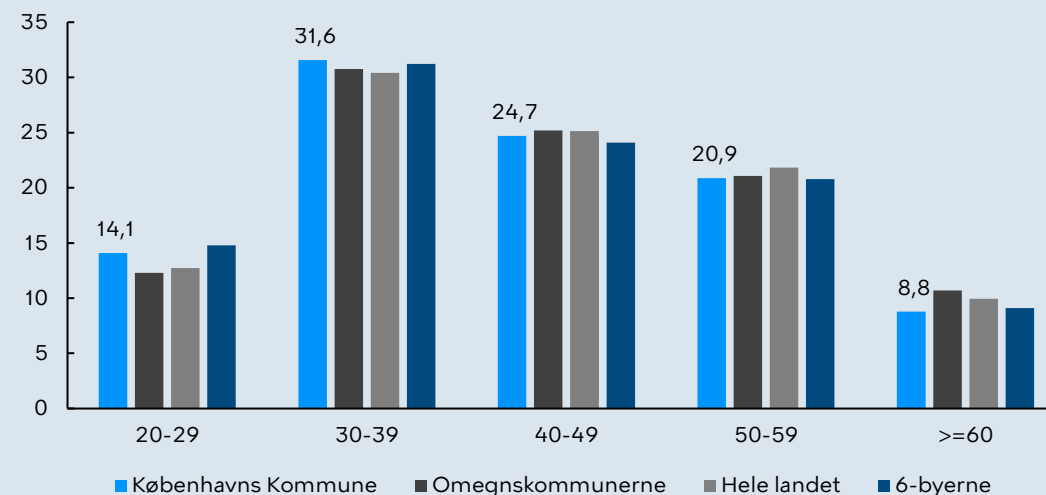
Blandt pædagogerne i Københavns Kommune:

- 46 procent er under 40 år. Det er en højere andel end i hele landet, hvor 43 procent er under 40 år.
- 30 procent er 50+ år. Det er 2 procentpoint lavere end aldersprofilen for hele landet.

Figur 11. Aldersprofil for lærere ved folkeskoler og specialskoler i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Procent.



Figur 12. Aldersprofil for pædagoger i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Procent



Aldersprofil for teknisk servicemedarbejdere og Specialarbejdere

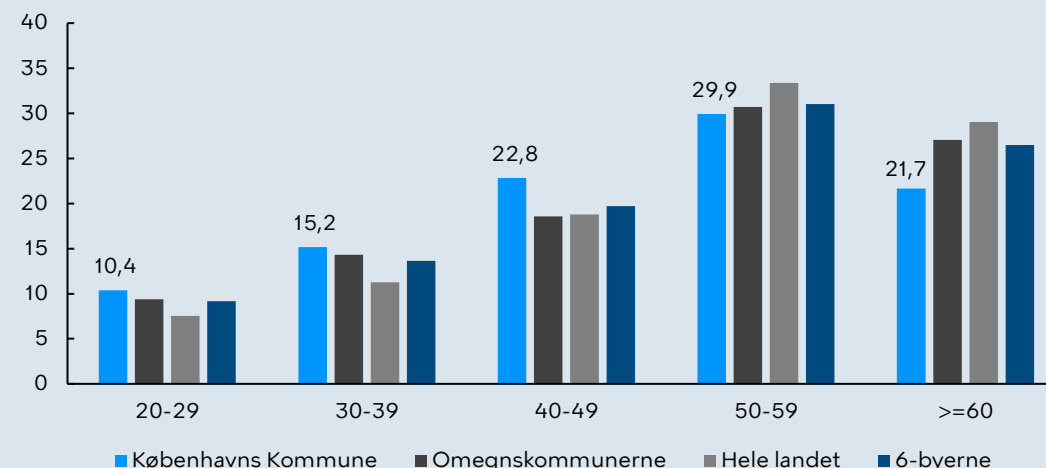
Blandt Teknisk Servicemedarbejdere i Københavns Kommune:

- 52 er procent over 50 år.
- 26 er procent under 40 år.
- Aldersprofilen er markant yngre sammenlignet med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. I hele landet er 19 procent under 40 år mod 26 procent i København. Tilsvarende er 62 procent af teknisk servicemedarbejderne i hele landet 50+ år, mod 52 procent i København.

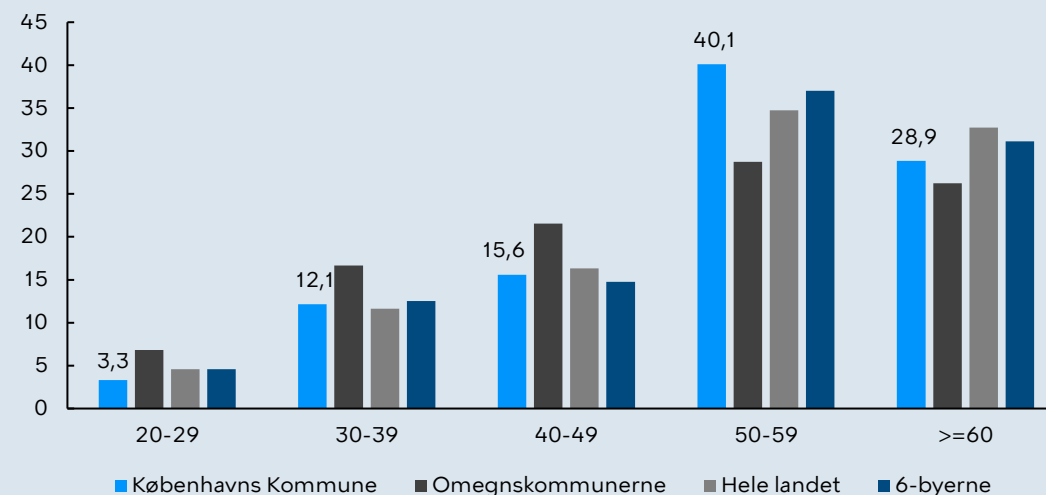
Blandt Specialarbejdere i Københavns Kommune:

- 69 procent er 50+ år. Det er en stigning på 4 procentpoint i forhold til 2023.
- 15 procent er under 40 år. Det er på niveau med hele landet, men markant lavere end omegnskommunerne på 24 procent.

Figur 13. Aldersprofil for tekniske servicemedarbejdere i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Procent.



Figur 14. Aldersprofil for specialarbejdere i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Procent



Aldersprofil for rengørings-/køkkenmedhjælpere samt kontoradministrativt personale

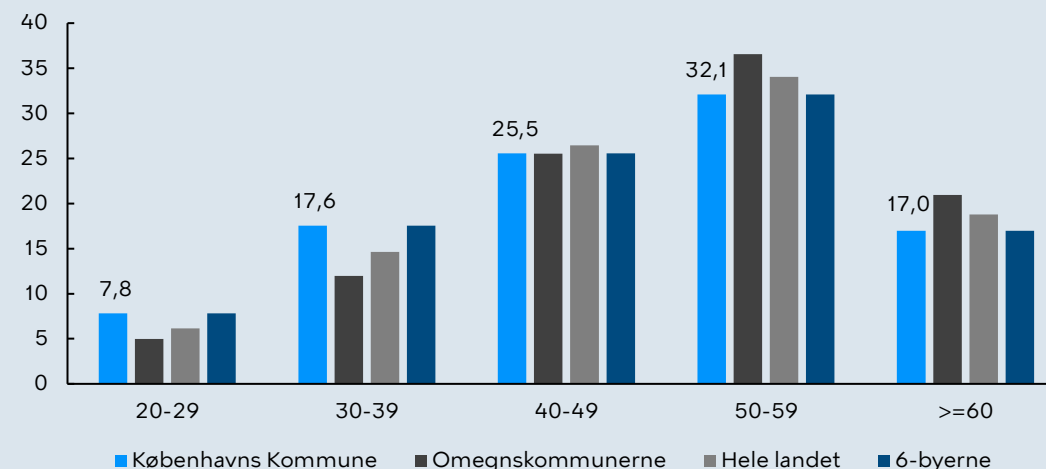
Blandt rengørings-/køkkenmedhjælpere i Københavns Kommune:

- 49 procent er 50+ år.
- 25 procent er under 40 år.

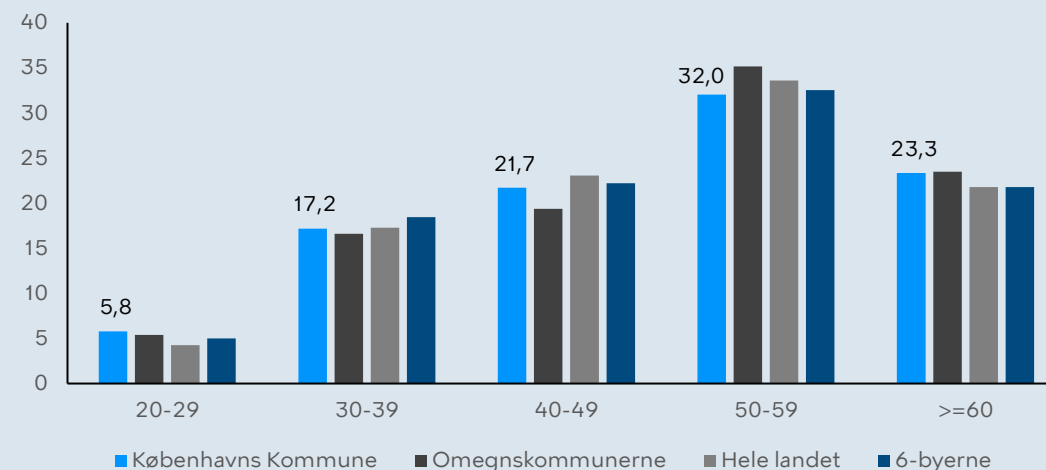
Blandt kontoradministrativt personale i Københavns Kommune:

- 55 procent er over 50+ år. I omegnskommunerne er andelen af 50+ år 59 procent.
- 23 procent er under 40 år. Det er samme niveau som hele landet.

Figur 15. Aldersprofil for Rengørings-/køkkenmedhjælpere i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Procent.



Figur 16. Aldersprofil for kontoradministrativt personale i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Procent



Aldersprofil ledere (1)

Indenfor Børne- og Ungdomsforvaltningen:

- 86 procent af klyngelederne og 73 procent af skolelederne er 50+ år.
- 37 procent af klyngelederne og 20 procent af skolelederne er 60+ år.

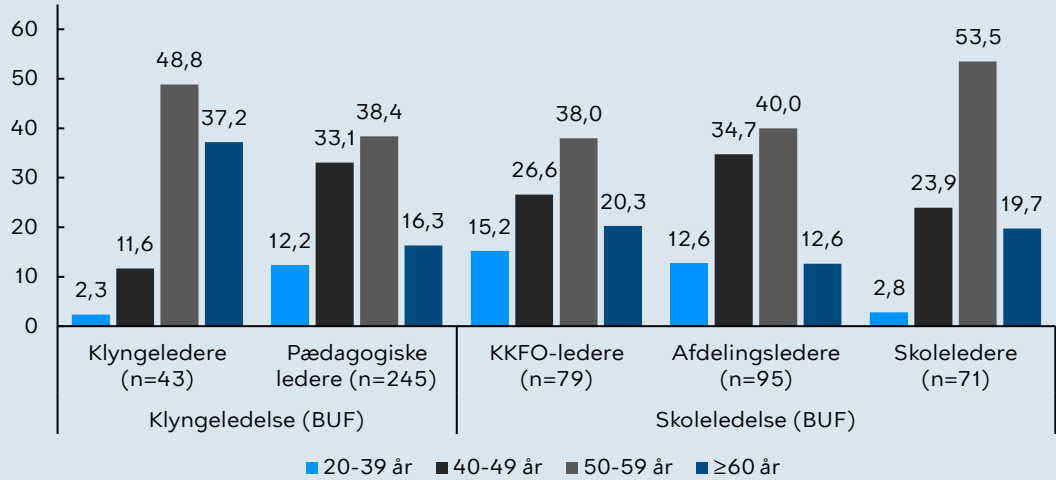
Indenfor Socialforvaltningen:

- Afdelingsledere mv. er den ledergruppering i Københavns Kommune med den yngste aldersprofil. 20 procent er under 40 år og 47 procent er 50+ år.

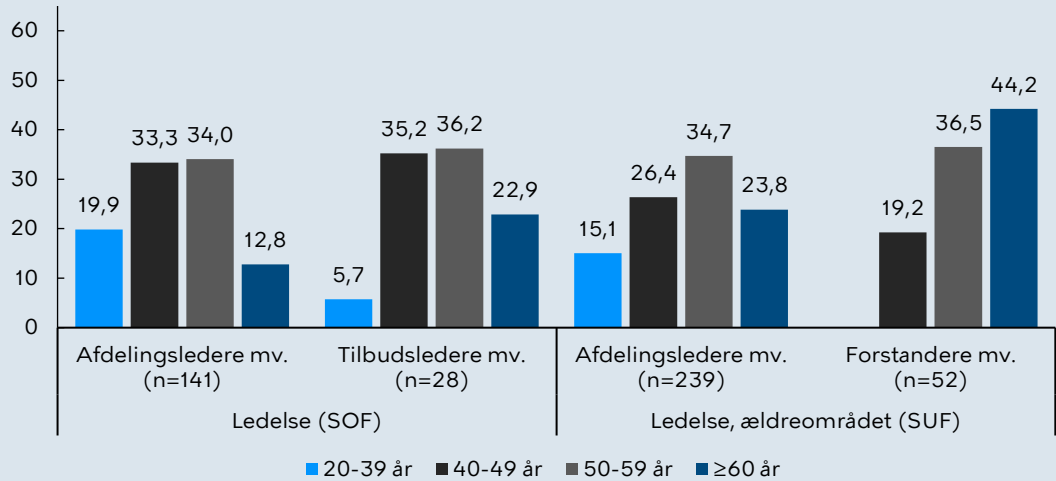
Indenfor Sundhed- og Omsorgsforvaltningen:

- 81 procent af forstandere mv. og 59 procent af afdelingsledere mv. på ældreområdet er 50+ år.
- 44 procent af forstandere mv. på ældreområdet er over 60 år. Dette er den højeste andel 60+ år blandt ledergrupperingerne i Københavns Kommune.
- 24 procent af afdelingsledere mv. er 60+ år.

Figur 17. Aldersprofil indenfor ledelse i Børne- og ungdomsforvaltningen. Procent



Figur 18. Aldersprofil indenfor ledelse i Socialforvaltningen og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen. Procent



Note: Uddybende beskrivelse af ledergrupperingerne fremgår af side 71-74. I omegnen 65 afdelingsledere indenfor skoleledelse mangler i datagrundlaget, som følge af fejlagtig indplacering i kkorg.
Kilde: Opus Løn og Personale. Marts 2024

Aldersprofil ledere (2)

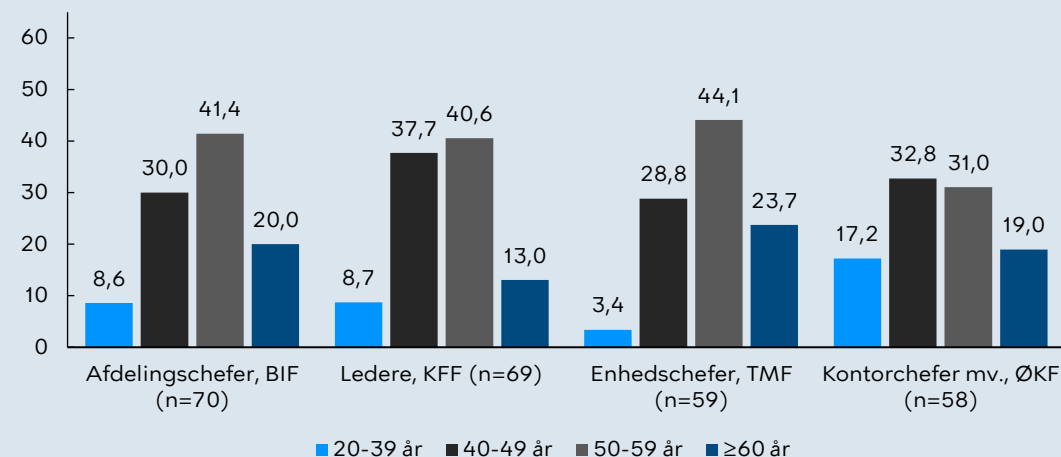
Indenfor Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, Kultur- og Fritidsforvaltningen, Teknik- og Miljøforvaltningen og Økonomiforvaltningen:

- Der er små forskelle i aldersprofil, men for alle grupper mere end halvdelen af lederne 50+ år.
- Kontorchefer mv. i Økonomiforvaltningen er den ledergruppering i Københavns Kommune med den næstnyeste aldersprofil. 50 procent er under 50 år.

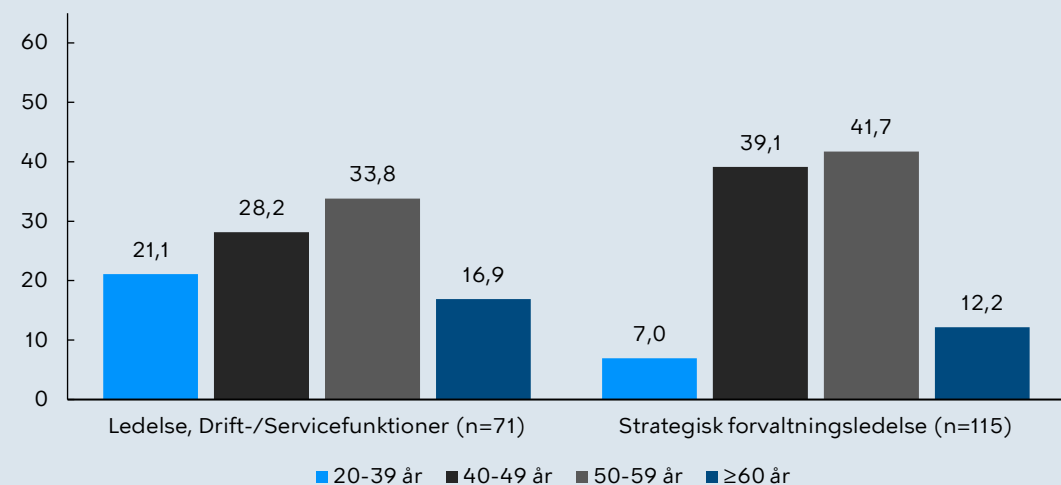
Indenfor tværgående ledelsesgrupperinger:

- 51 procent af lederne indenfor drift-/servicefunktioner er 50+ år.
- 54 procent af lederne indenfor strategisk forvaltningsledelse er 50+ år.

Figur 19. Aldersprofil indenfor ledelse i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, Kultur- og Fritidsforvaltningen, Teknik- og Miljøforvaltningen og Økonomiforvaltningen. Procent



Figur 20. Aldersprofil indenfor ledelse af drift-/servicefunktioner og strategisk forvaltningsledelse. Procent



Personaleomsætning

Ekstern personaleomsætning i perioden 2019-2024

Ekstern personaleomsætning er ansatte, der fratræder stillinger i Københavns Kommune og ikke i forlængelse heraf tiltræder en ny stilling i kommunen.

Intern personaleomsætning er jobskifte indenfor kommunen, hvor den ansatte skifter job på baggrund af at have søgt en anden stilling i Københavns Kommune.

Ekstern personaleomsætning

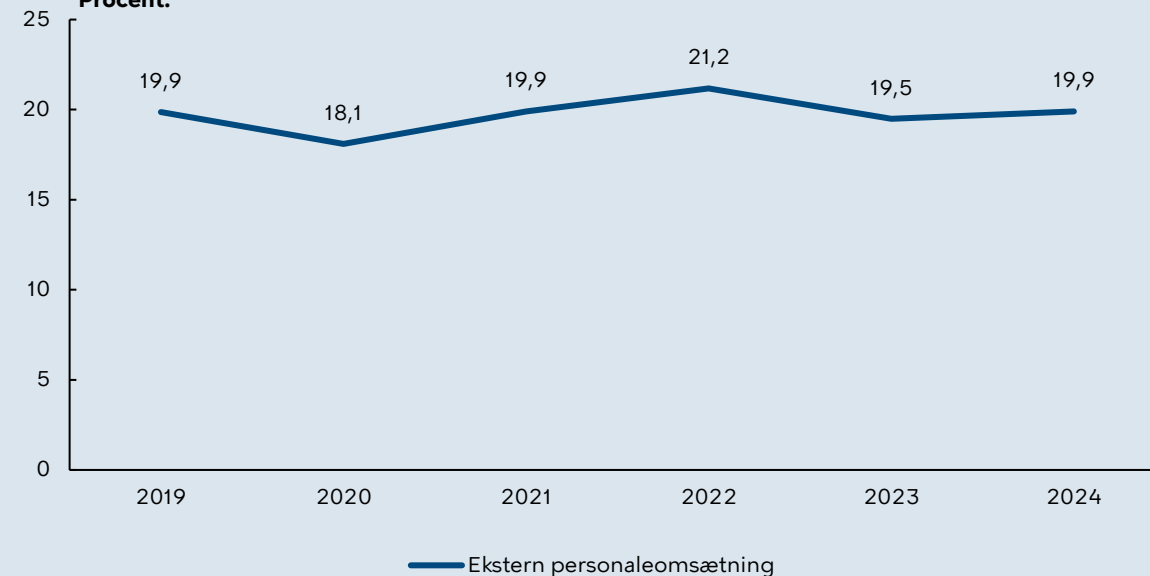
- Den eksterne personaleomsætning i 2024 var 20 procent.
- Den eksterne personaleomsætning faldt i perioden 2019-2020, men har i perioden med covid-19 været stigende og nåede 21 procent i 2022.
- I 2023 faldt den eksterne personaleomsætning med et procentpoint og samme niveau er fastholdt i 2024.

Alder og ekstern personaleomsætning

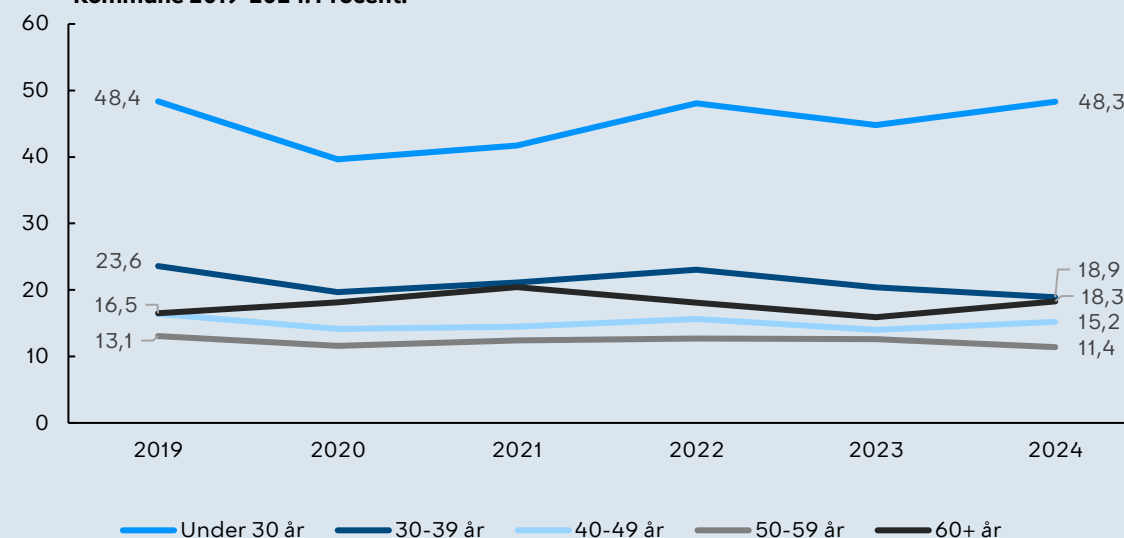
- Den eksterne personaleomsætning for ansatte under 30 år var 48 procent i 2024. Det er markant højere end for øvrige aldersgrupper.
- Den høje eksterne personaleomsætning blandt ansatte under 30 år skal ses i lyset af, at aldersgruppen har en høj andel ufaglærte stillinger, hvor personaleomsætningen generelt er høj.
- De 50-59 årige havde i perioden 2019-2024 den laveste personaleomsætning. I 2024 var ekstern personaleomsætning 11 procent.

Kilde: Opus Løn og Personale. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever.

Figur 21. Ekstern personaleomsætning for ansatte i Københavns Kommune 2019-2024. Procent.



Figur 22. Ekstern personaleomsætning fordelt på alder for ansatte i Københavns Kommune 2019-2024. Procent.



Forskelle i ekstern personaleomsætning mellem faggrupper

Høj ekstern personaleomsætning indenfor social-, sundheds-, og børneområdet

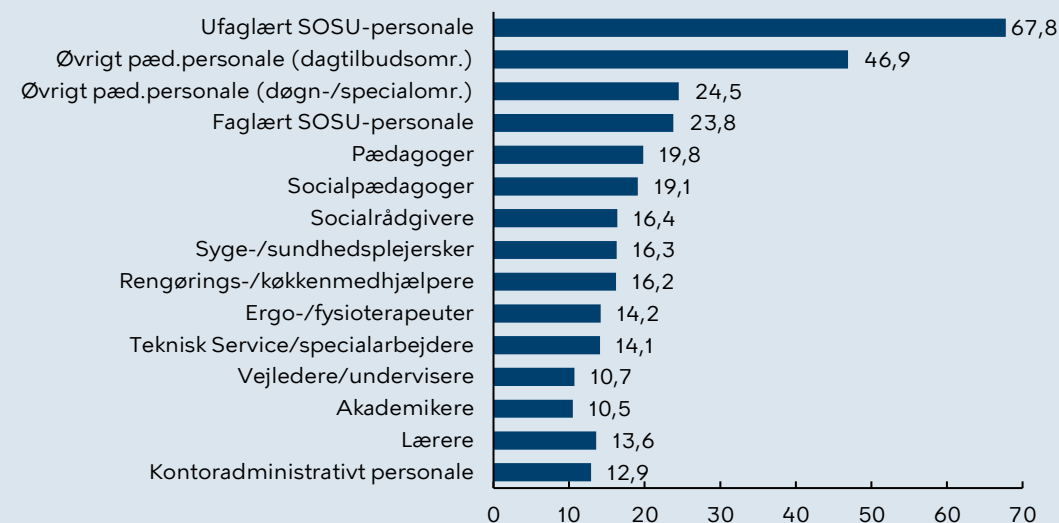
- Den højeste eksterne personaleomsætning ses generelt blandt ufaglærte ansatte.
- Ufaglærte ansatte indenfor sundheds- og ældreområdet, havde i 2024 en særlig høj ekstern personaleomsætning på 68 procent, mens faglært social- og sundhedspersonale havde en personaleomsætning på 24 procent
- Den eksterne personaleomsætning for ufaglært pædagogisk personale på henholdsvis døgn- og daginstitutionsområdet var henholdsvis 25 og 47 procent i 2024.

Deltidsansatte skifter i højere grad job

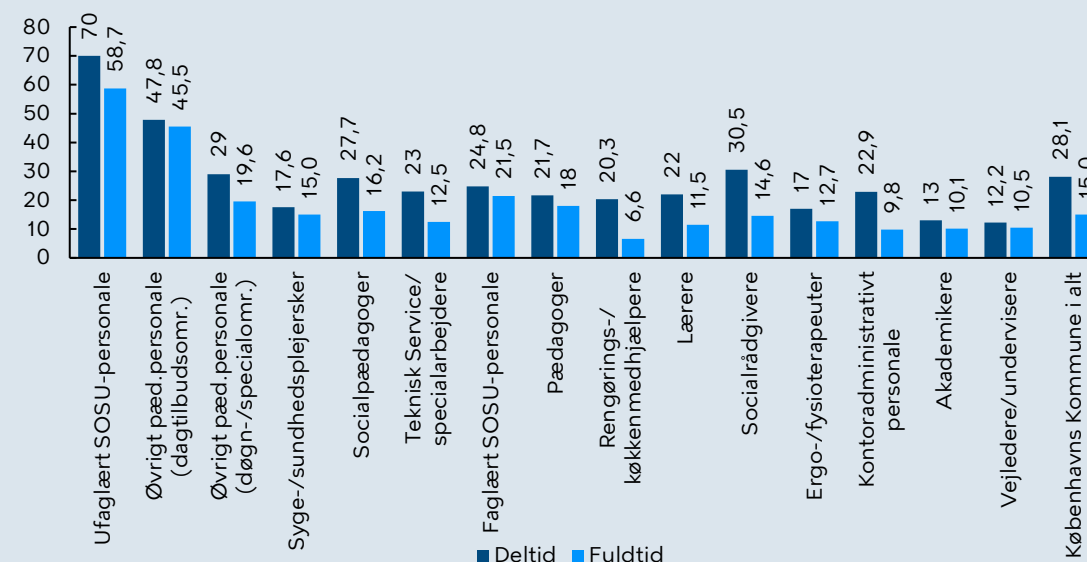
- Den eksterne personaleomsætning var betydelig højere blandt deltidsansatte (28 procent) end fuldtidsansatte (15 procent).
- For alle faggrupper var ekstern personaleomsætning højere for deltidsansatte, hvor tendensen særligt ses for de ufaglærte grupper.

Kilde: Opus Løn og Personale. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever.

Figur 23. Ekstern personaleomsætning for ansatte inden for udvalgte faggrupper i 2024. Procent.

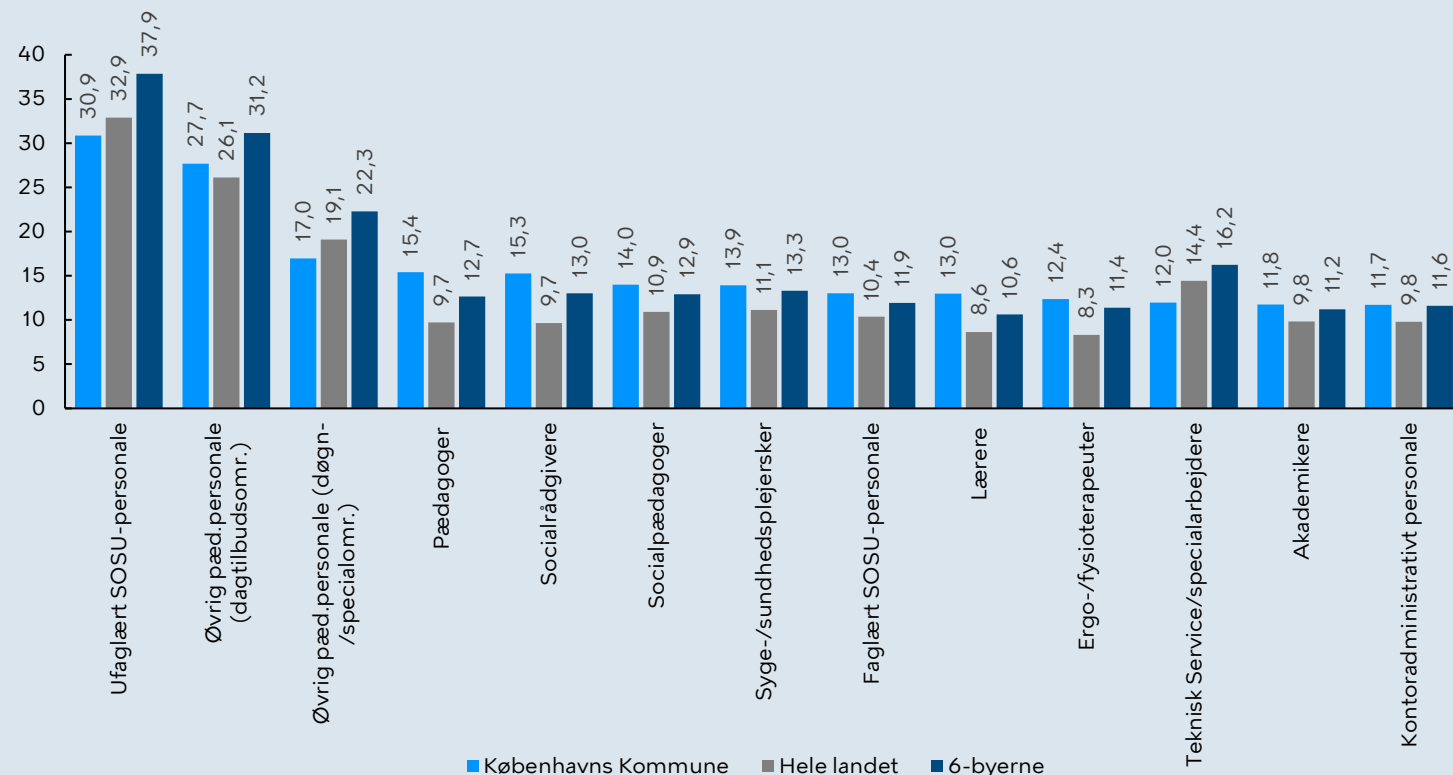


Figur 24. Ekstern personaleomsætning fordelt på deltid- og fuldtidsansatte inden for udvalgte faggrupper i 2024. Procent.



Ekstern personaleomsætning sammenlignet med hele landet og 6-byerne

Figur 25. Ekstern personaleomsætning i Københavns Kommune, hele landet og 6-byerne for udvalgte faggrupper i 2024. Procent



Højest ekstern personaleomsætning i Københavns Kommune sammenlignet med hele landet og 6-byerne

- Den eksterne personaleomsætning i Københavns Kommune var højere end hele landet for 10 ud af 13 faggrupper, og højere end 6-byerne for 9 ud af 13 faggrupper.
- Ufaglært SOSU-personale, Øvrigt pæd. Personale (døgn-/specialomr.) og Teknisk Service/ specialarbejdere var de eneste 3 faggrupper, som havde en lavere personaleomsætning i 2024 i Københavns Kommune sammenlignet med hele landet og 6-byerne.

Note: KRL har en anden opgørelsesmetode end Københavns Kommune for personaleomsætning. Tallene for Københavns Kommune, på nærværende slide, afviger derfor fra tal for personaleomsætning hvor data stammer fra Opus Løn og Personale. Faggruppen Vejledere/undervisere udgår, da denne kun anvendes i Københavns Kommune. Tilsvarende udgår faggruppen "Rengørings-/køkkenmedhjælpere", da denne stort set kun anvendes i Københavns kommune og omegnskommunerne.

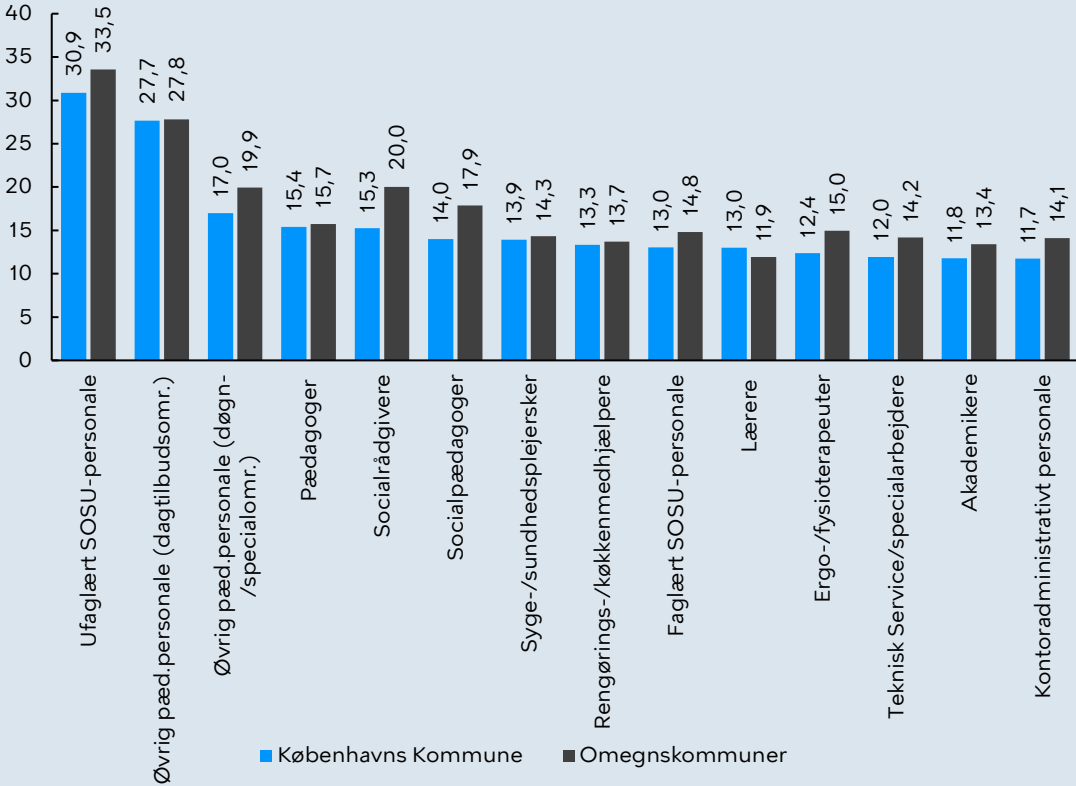
Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever.

Ekstern personaleomsætning sammenlignet med omegnskommunerne

Lavere ekstern personaleomsætning end omegnskommunerne

- Der var en lavere ekstern personaleomsætning i Københavns Kommune i 2024 end i omegnskommunerne for 13 ud af 14 faggrupper.
- Den eksterne personaleomsætning var i 2024 markant lavere for socialrådgivere med -4,7 procentpoint i Københavns Kommune sammenlignet med omegnskommunerne.
- Den eksterne personaleomsætning var i 2024 lidt højere for lærere med +1,1 procentpoint i Københavns Kommune sammenlignet med omegnskommunerne.

Figur 26. Ekstern personaleomsætning i Københavns Kommune og omegnskommunerne for udvalgte faggrupper i 2024. Procent



Note: KRL har en anden opgørelsesmetode end Københavns Kommune for personaleomsætning. Tallene for Københavns Kommune, på nærværende slide, afviger derfor fra tal for personaleomsætning hvor data stammer fra Opus Løn og Personale. Faggruppen Vejledere/undervisere udgår, da denne kun anvendes i Københavns Kommune. Tilsvarende udgår faggruppen rengørings-/køkkenmedhjælpere, da denne stort set kun anvendes i Københavns kommune og omegnskommunerne.
Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever.

Andel som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-3 år efter tiltrædelse

I Københavns Kommune sker de fleste fratrædelser indenfor de første to år efter tiltrædelse

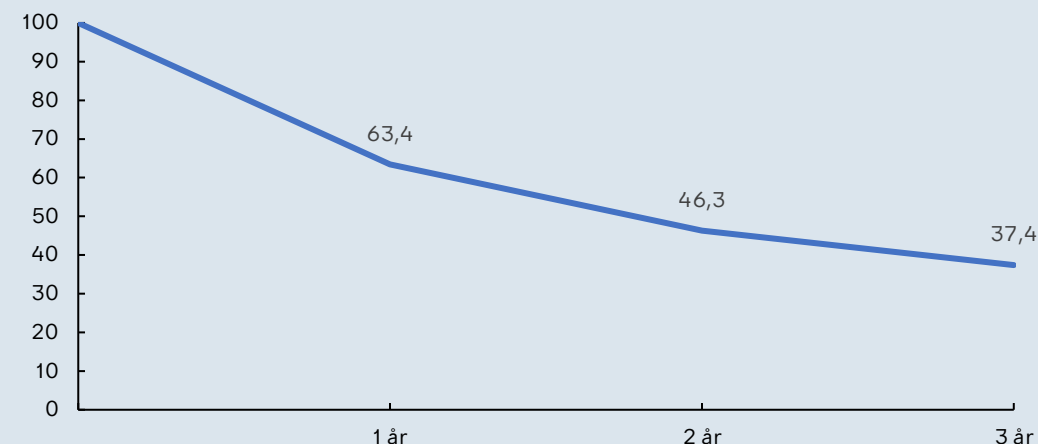
- 63 procent af de nyansatte i 2021, arbejdede fortsat i Københavns Kommune efter det første ansættelses år.
- Blandt nyansatte i 2021 var det 37 procent, som fortsat arbejdede i Københavns Kommune tre år efter tiltrædelsen

Fratrædelsesmønstre varierer mellem faggrupper

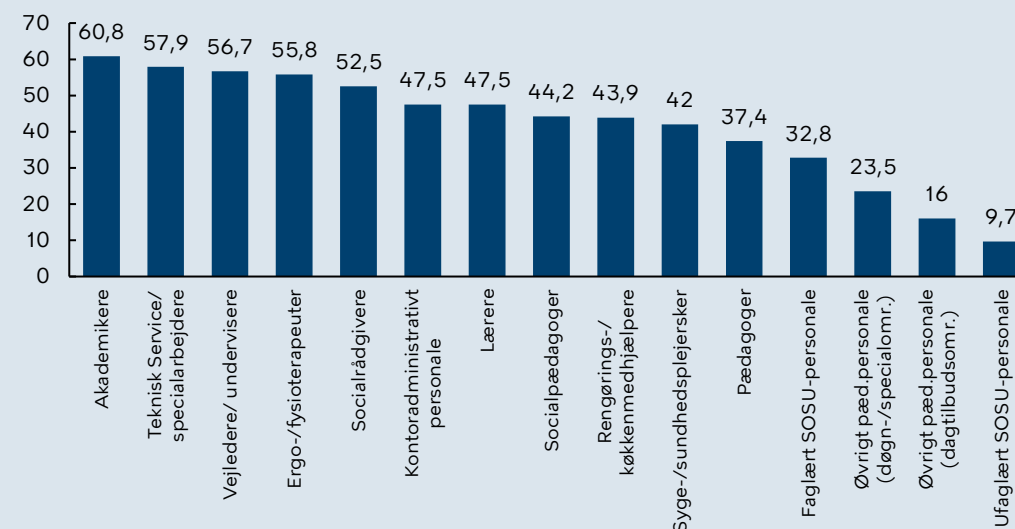
- Akademikere er med 61 procent den faggruppe, hvor den højeste andel fortsat arbejder i Københavns Kommune tre år efter tiltrædelse.
- Faglært SOSU-personale har markant lavere andel end øvrige faglærte grupper, som fortsat er ansat i Københavns Kommune tre år efter tiltrædelse med 33 procent.
- Ufaglærte faggrupper har generelt lave andele, som fortsat er ansat i Københavns Kommune tre år efter tiltrædelse. For øvrigt pædagogisk personale på specialområdet og dagtilbudsområdet, samt ufaglært SOSU-personale er tallene henholdsvis 24, 16 og 10 procent. Det er samtidig disse tre faggrupper, der har størst ekstern personaleomsætning.

Kilde: Opus Løn og Personale. Alle nyansatte 2021-2023 ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever.

Figur 27. Andelen af ansatte som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-3 år efter tiltrædelse. Procent



Figur 28. Andelen af ansatte inden for udvalgte faggrupper som fortsat arbejder i Københavns Kommune tre år efter tiltrædelse. Procent



Andel som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-3 år efter tiltrædelse

Lav afgang det første år for pædagoger og socialpædagoger

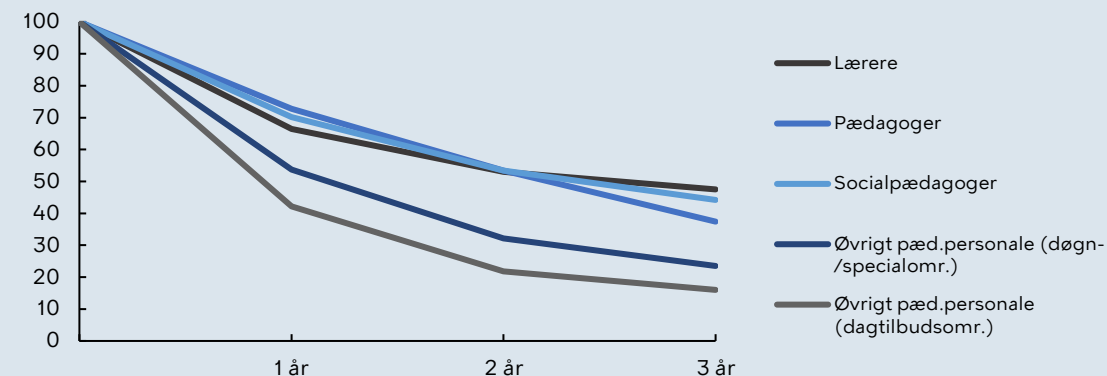
- Socialpædagoger og pædagoger har den laveste afgang indenfor det første år sammenlignet med de resterende faggrupper, hvorefter afgangsraten falder til samme niveau som lærerne ved det andet år. Efter tre år er 37 procent af pædagoger fortsat ansat, mens det for socialpædagoger er 44 procent og 48 procent for lærere.
- Ufaglært pædagogisk personale har en højere afgang på dagtilbudsområdet end på specialområdet det første år, med hhv. 58 procent og 46 procent

Høj afgang det første år for syge-/sundhedsplejersker og faglært SOSU-personale

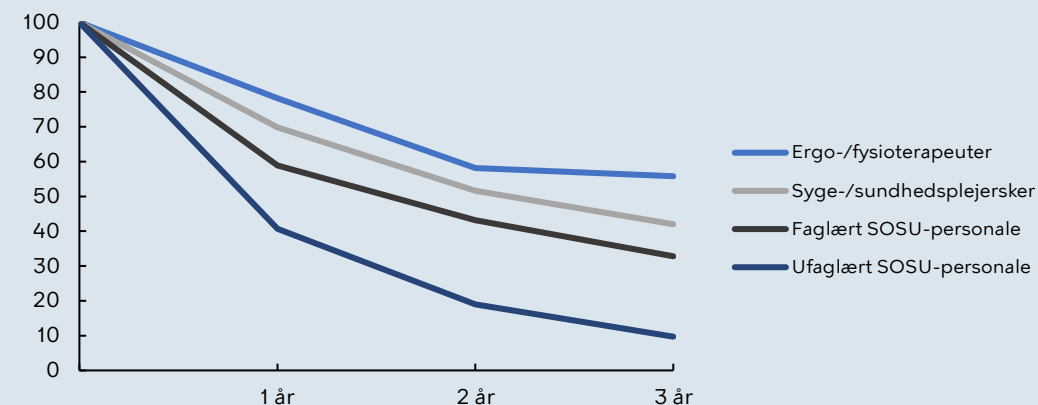
- Hver tredje syge/sundhedsplejerske har skiftet job indenfor det første år, svarende til 30 procent. Efter tre år er 42 procent fortsat ansat i Københavns Kommune.
- Blandt faglært SOSU-personale har 41 procent skiftet job indenfor det første år. Efter tre år er 33 procent fortsat ansat i Københavns Kommune.
- Ufaglært SOSU-personale er den faggruppe med lavest andel ansatte som fortsat arbejder i Københavns Kommune efter 3 år. 41 procent er fortsat ansat efter et år, og 10 procent er ansat efter tre år.

Kilde: Opus Løn og Personale. Alle nyansatte 2021-2023 ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever.

Figur 29. Andelen af ansatte som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-3 år efter tiltrædelse inden for det pædagogiske område og undervisningsområdet. Procent



Figur 30. Andelen af ansatte som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-3 år efter tiltrædelse inden for sundheds- og ældreområdet. Procent



Andel som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-3 år efter tiltrædelse

Små forskelle i fratrædelser mellem faggrupper på det administrative område det første år

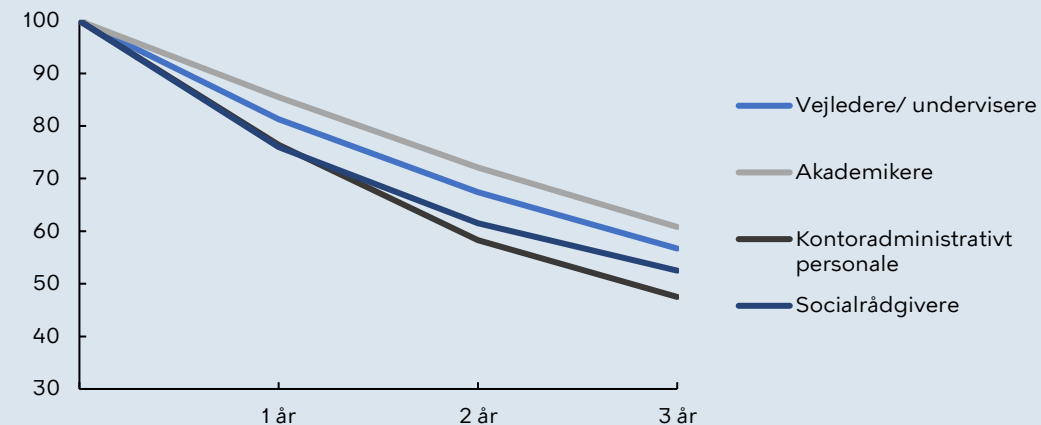
- Indenfor det første år er der mindre forskelle mellem de fire faggrupper på det område.
- I løbet af 2. og administrative 3. år efter ansættelsen er der færre fratrædelser blandt akademikere end de øvrige tre faggrupper.

Omkring halvdelen er fortsat ansat tre år efter tiltrædelse indenfor teknisk serviceområdet

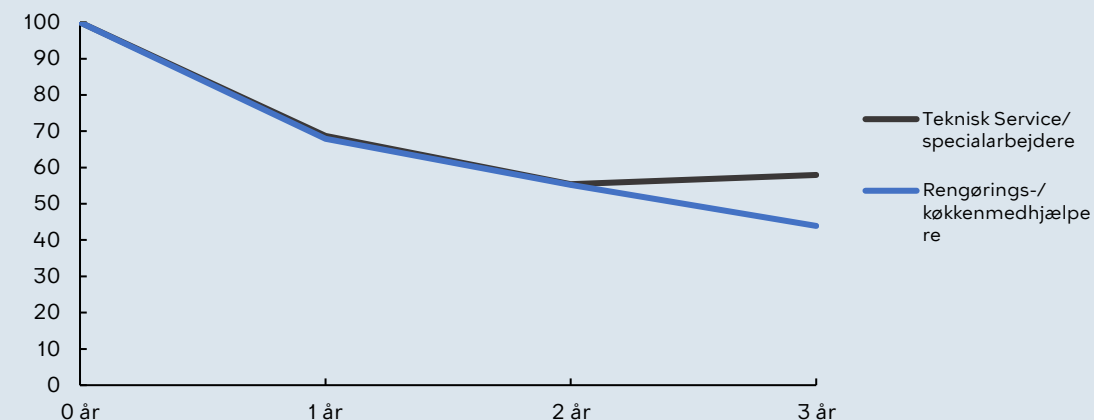
- For Teknisk Service/specialarbejdere er 58 procent fortsat ansat efter tre år.
- Blandt rengørings-/køkkenmedhjælpere er 44 procent fortsat ansat efter tre år

Kilde: Opus Løn og Personale. Alle nyansatte 2021-2023 ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever.

Figur 31. Andelen ansatte som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-3 år efter tiltrædelse inden for det administrative område. Procent



Figur 32. Andelen ansatte som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-3 år efter tiltrædelse inden for teknisk serviceområdet. Procent



Intern personaleomsætning 2019-2024

Stigning i intern personaleomsætning

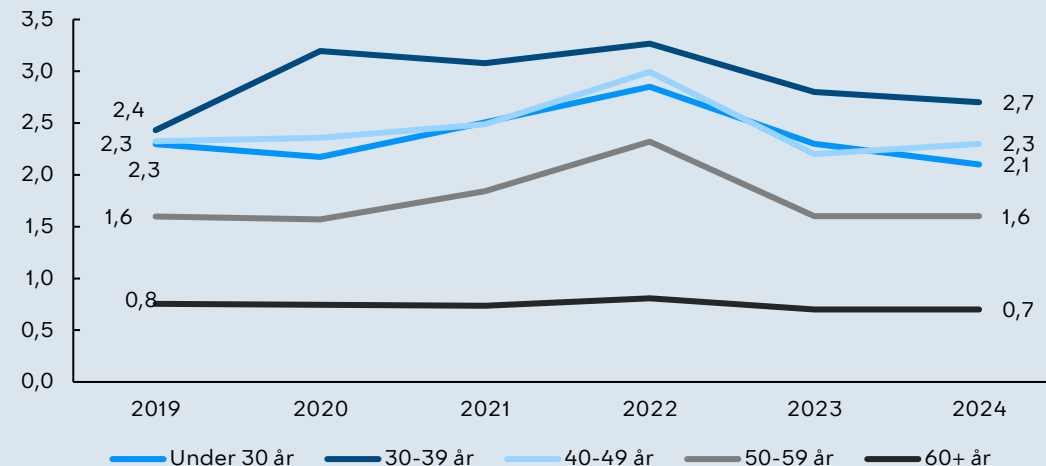
- I perioden 2019-2024 er intern personaleomsætning blandt ansatte i Københavns Kommune steget fra 1,9 procent til 2,0 procent.
- Stigningen ses på tværs af køn, arbejdstid og alder. Tilsvarende ses en stigning i intern personaleomsætning fra 2023 til 2024 indenfor 7 ud af 15 faggrupper.
- Aldersgruppen 60+ år er en undtagelse, hvor den interne personaleomsætning ligger betydelig lavere end de øvrige aldersgrupper, samt har været stabil i perioden 2019-2024.
- Alle aldersgrupper ligger på niveau med den interne personaleomsætning fra 2023 til 2024.

Store forskelle i intern personaleomsætning mellem faggrupper

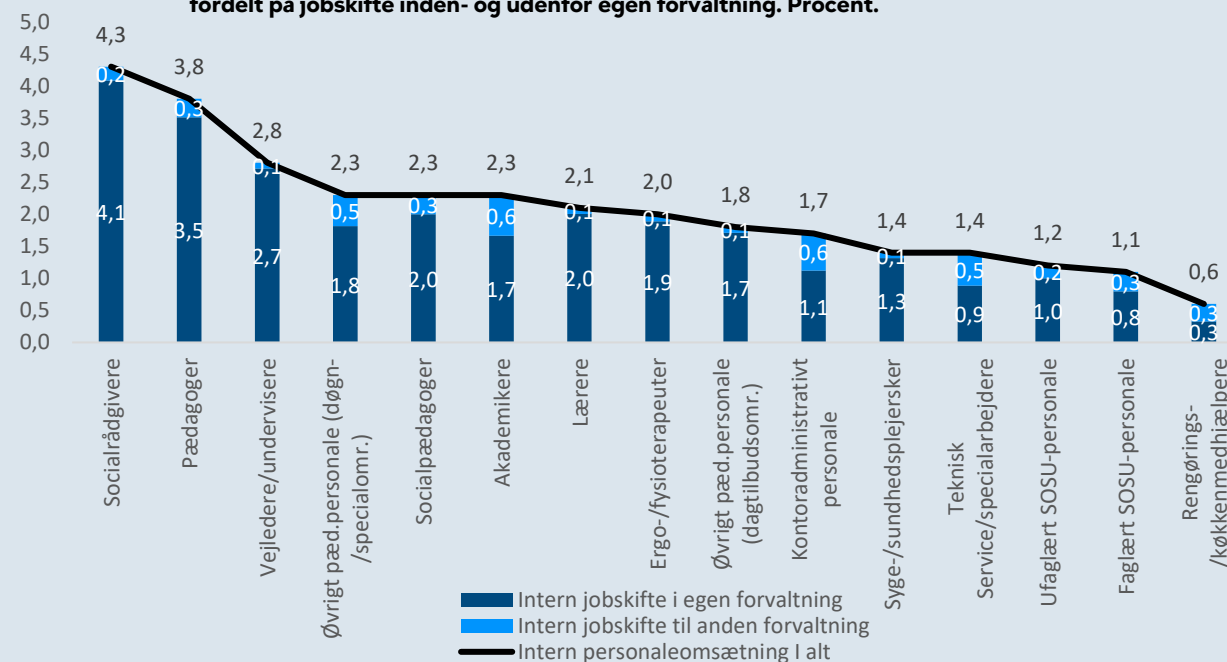
- Størst intern personaleomsætning ses hos socialrådgivere, pædagoger samt vejledere/undervisere.
- Rengørings-/køkkenmedhjælpere har halveret (-0,8 procentpoint) intern personaleomsætning fra 2023 til 2024.
- For 14 ud af 15 faggrupper sker den interne personaleomsætning primært inden for egen forvaltning.
- Den største procentvis interne jobskifte til anden forvaltning ses hos akademikere og kontoradministrativt personale.

Note: Ansatte som skifter stilling til selvejende institutioner i BUF, SOF og SUF fremgår som ekstern personaleomsætning i data, men vil i praksis anses som intern.
Kilde: Opus Løn og Personale. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever.

Figur 33. Intern personaleomsætning fordelt på aldersgrupper for medarbejdere i Københavns Kommune i perioden 2019-2024



Figur 34. Intern personaleomsætning for faggrupper i Københavns kommune i 2024 fordelt på jobskifte inden- og udenfor egen forvaltning. Procent.

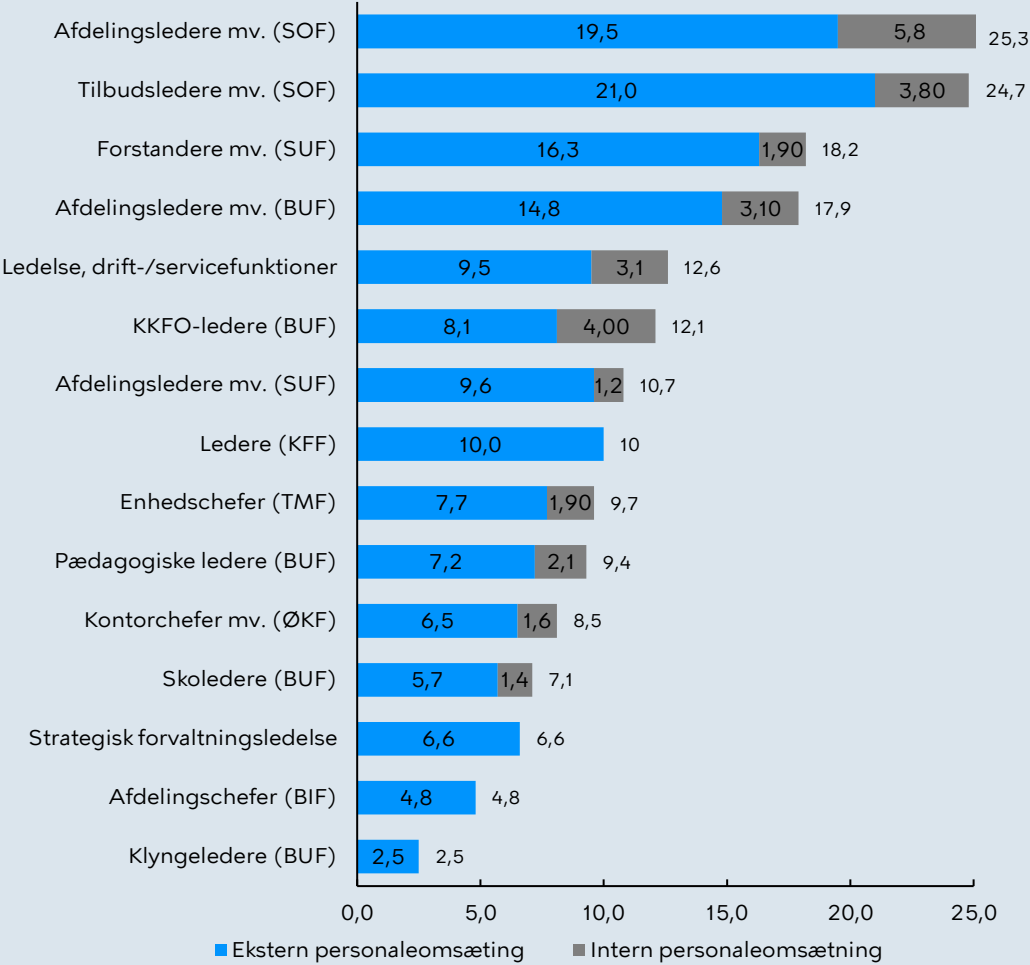


Personaleomsætning indenfor udvalgte ledelsesgrupper i Københavns kommune

Store forskelle i personaleomsætning mellem ledergrupperinger

- Højeste personaleomsætning ses for afdelingsledere mv. samt tilbudsledere i Socialforvaltningen med 25 procent
- Klyngeledere i Børne- og Ungdomsforvaltningen og afdelingschefer i Beskæftigelses-og Integrationsforvaltningen er de ledergrupper med lavest personaleomsætning i 2024 med hhv. 3 procent og 5 procent.
- Afdelingsledere mv. i Socialforvaltningen (6 procent) og KKFO-ledere i Børne- og Ungdomsforvaltningen (4 procent) har højere intern personaleomsætning end øvrige ledergrupperinger.
- 11 ud af 15 ledergrupperinger har ledere der har skiftet til et andet job i Københavns Kommune i 2024

Figur 35. Personaleomsætning inden for udvalgte ledergrupperinger i Københavns Kommune. Procent



Note: Uddybende beskrivelse af ledergrupperingerne fremgår af side 71-74. Ledere som skifter til stilling til selvejende institutioner i BUF, SOF og SUF fremgår som ekstern personaleomsætning i data, men vil i praksis anses som intern.
Kilde: Opus Løn og Personale. Januar 2024 – december 2024

Arbejdstid

Arbejdstid

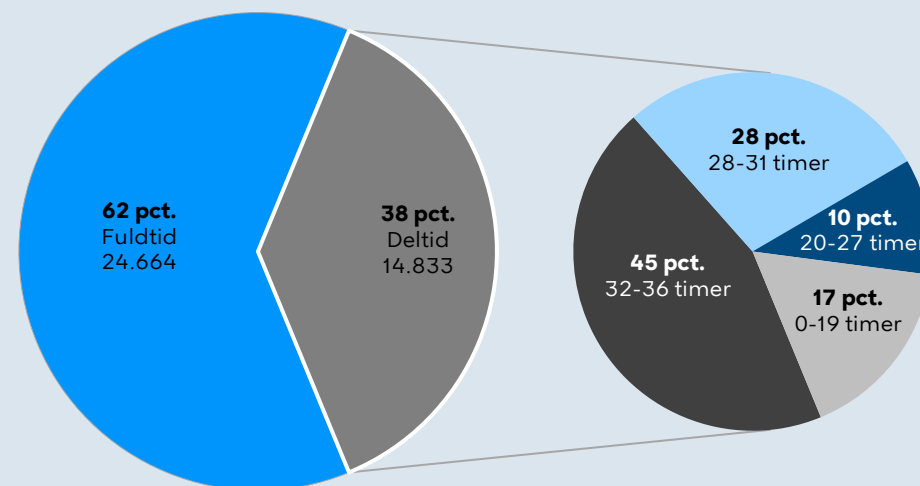
Hver 3. fastansatte i Københavns Kommune arbejder på deltid

- 62 procent af de ansatte i Københavns Kommune arbejder på fuldtid, mens 38 procent arbejder på deltid.

3 ud af 4 deltidsansatte har en relativ høj deltidsbeskæftigelse

- Af de deltidsansatte er næsten halvdelen ansat på 32-36 timer om ugen, mens 28 procent er ansat på 28-31 timer per uge.
- Ansatte på deltid har dermed en ugentlig arbejdstid på 28 timer i gennemsnit.
- Der er stor forskel på, hvor stor en andel af de enkelte faggrupper, der arbejder på deltid.

Figur 36. Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, antal (personer) og andel ansatte Københavns Kommune i 2024



Note: Andelen af deltidsansatte samt andelen af deltidsansatte fordelt på timetal er baseret på ansættelsesbrøken i ansættelsesbrevet. En fuldtidsstilling er på 37 timer ugentlig.

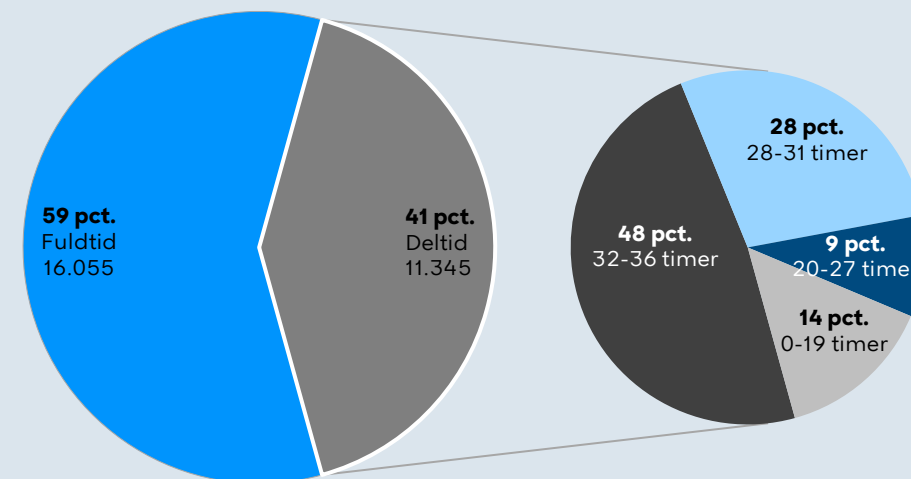
Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. Sep. 2024.

Arbejdstid fordelt for køn

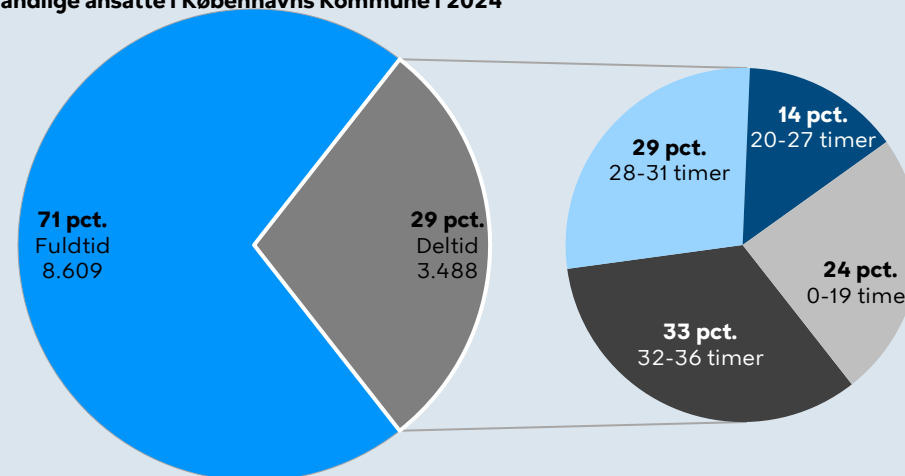
Deltidsansatte kvinder arbejder flere timer end deltidsansatte mænd

- 59 procent af kvinderne er på fuldtid mod 71 procent af mændene.
- Halvdelen af kvinderne på deltid har en ansættelse på mellem 32-36 timer, mens det kun gælder for en tredjedel af mændene.
- Andelen af ansatte, der arbejder under 28 timer ugentligt, er markant højere blandt deltidsansatte mænd (38 procent) end blandt kvinderne (24 procent).

Figur 37. Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, antal (personer) og andel for kvindelige ansatte i Københavns Kommune i 2024

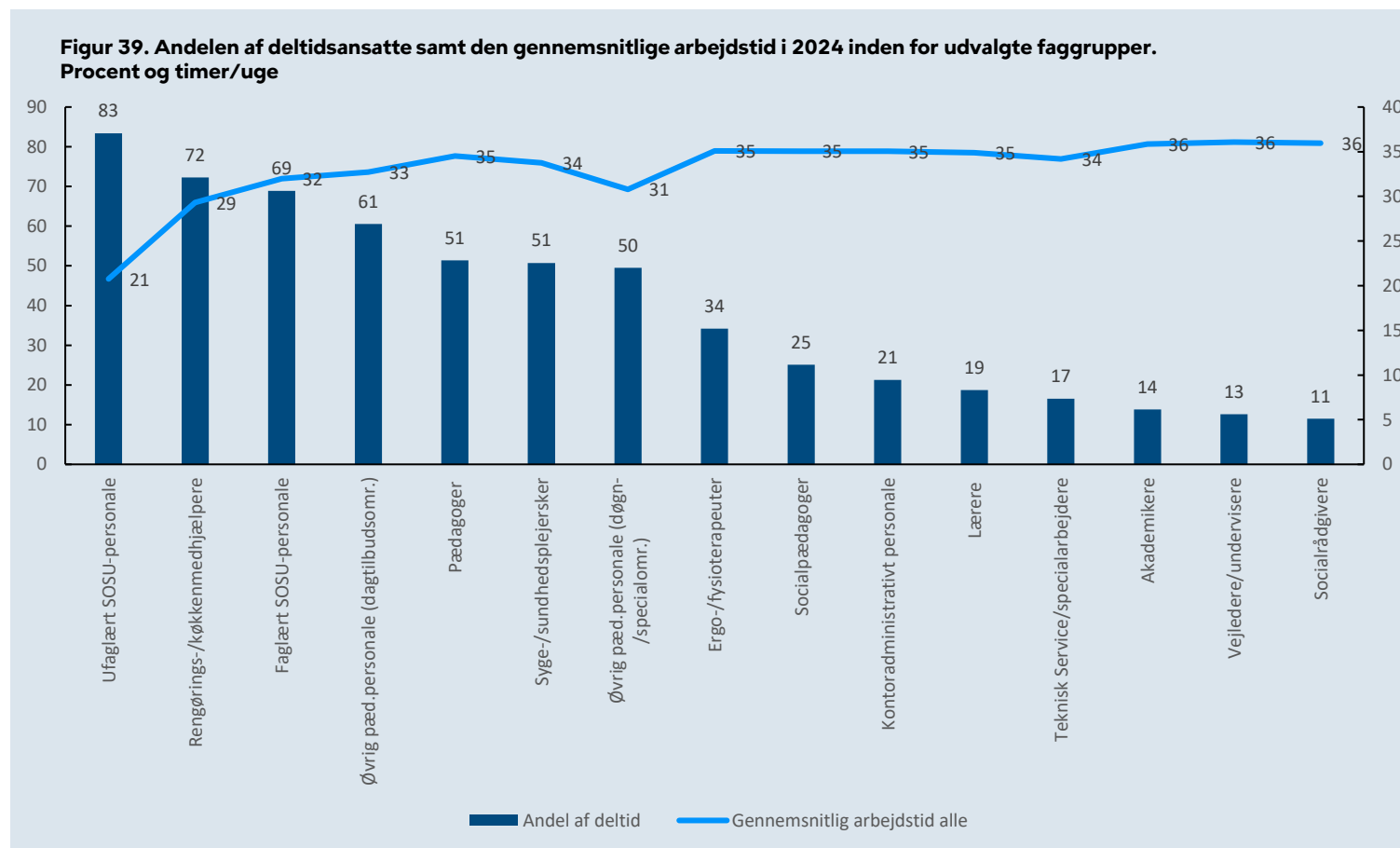


Figur 38. Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, antal (personer) og andel for mandlige ansatte i Københavns Kommune i 2024



Note: Andelen af deltidsansatte samt andelen af deltidsansatte fordelt på timetal er baseret på ansættelsesbrøken i ansættelsesbrevet. En fuldtidsstilling er på 37 timer ugentlig.
Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. Sep. 2024.

Deltidsansattes gennemsnitlig ugentlig arbejdstid for udvalgte faggrupper



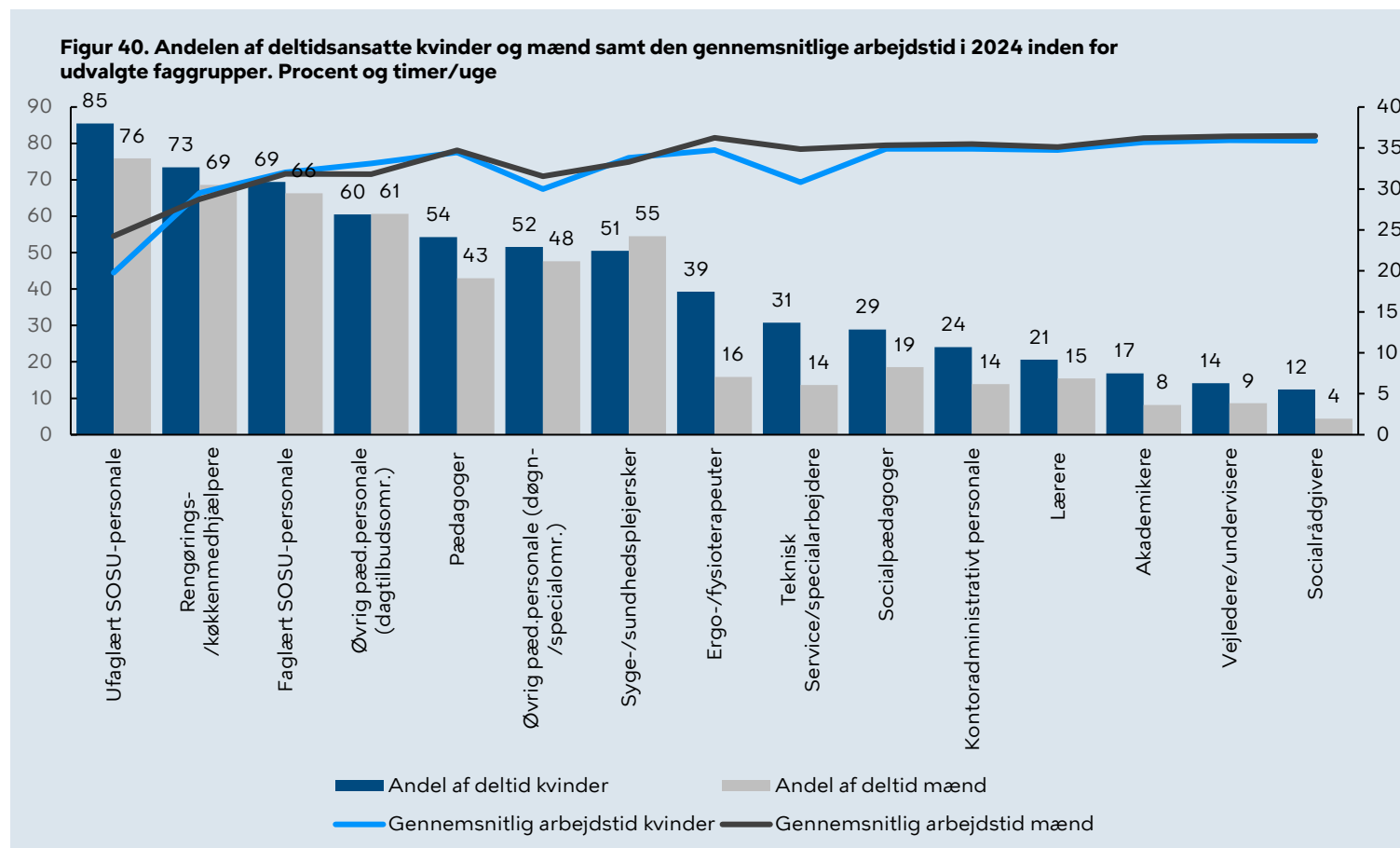
Sundheds- og ældreområdet samt pædagoger har en høj andel af ansatte på deltid

- Der er en høj andel af deltidsansatte indenfor sundheds- og ældreområdet samt det pædagogiske område. Andelen på deltid udgør 69 procent for faglært SOSU-personale og 51 procent for pædagoger.
- I perioden 2023 til 2024 er andelen af deltidsansatte indenfor ufaglært SOSU-personale steget fra 80 til 83 procent. Samtidig er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid faldet fra 23 til 21 timer.
- Blandt kontoradministrativt personale, teknisk service/specialarbejdere samt lærere er der generelt en lavere andel af deltidsansatte. Andelen på deltid udgør 19 procent for lærere, 21 procent for kontoradministrativt personale og 17 procent for teknisk Service/specialarbejdere.

Note: Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er inklusive eventuelt merarbejde i perioden. Andelen af deltidsansatte samt andelen af deltidsansatte fordelt på timetal er baseret på ansættelsesbrøken i ansættelsesbrevet.

Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. Sep. 2024

Andelen af deltidsansatte er højere for kvinder end mænd hos de fleste faggrupper



På trods af en højere andel kvindelige deltidsansatte er arbejdstiden sammenlignelig mellem mænd/kvinder

Den gennemsnitlige arbejdstid for deltidsansatte mænd og kvinder er sammenlignelig med undtagelse af faggrupperne: ufaglært SOSU-personale, samt teknisk Service og specialarbejdere, hvor den gennemsnitlige arbejdstid for kvinderne er lavere.

Note: Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er inklusive eventuelt merarbejde i perioden. Andelen af deltidsansatte samt andelen af deltidsansatte fordelt på timetal er baseret på ansættelsesbrøken i ansættelsesbrevet.

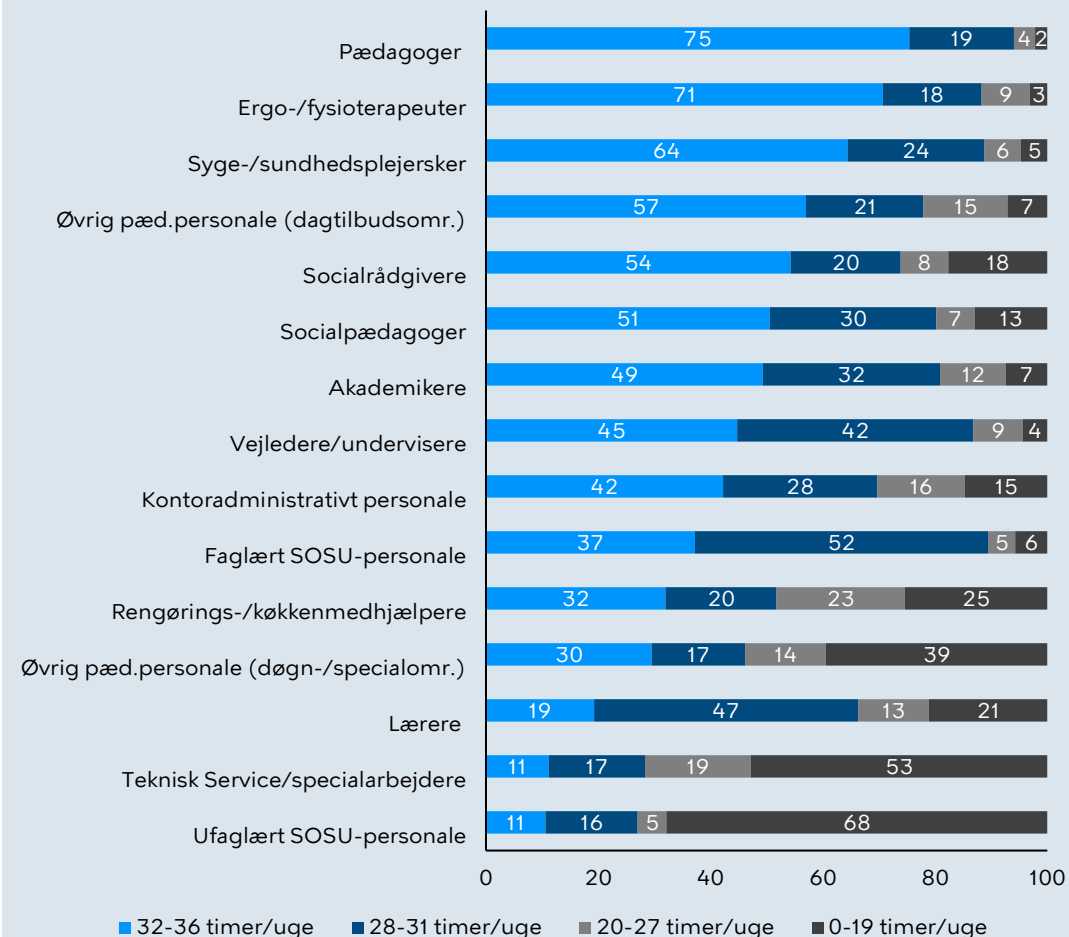
Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. Sep. 2024

Deltidsansatte har en gennemsnitlig høj ugentlig arbejdstid

Hovedparten af de deltidsansatte har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mellem 28-36 timer.

- 94 procent af de deltidsansatte pædagoger har en ugentlig arbejdstid på 28-36 timer. Det samme gør sig gældende for 89 procent af deltidsansat faglært SOSU-personale og syge-/sundhedsplejersker på deltid.
- For ufaglært SOSU-personale har 68 procent en ugentlig arbejdstid på under 20 timer. Samtidig er faggruppen den med højest andel ansat på deltid med 83 procent.

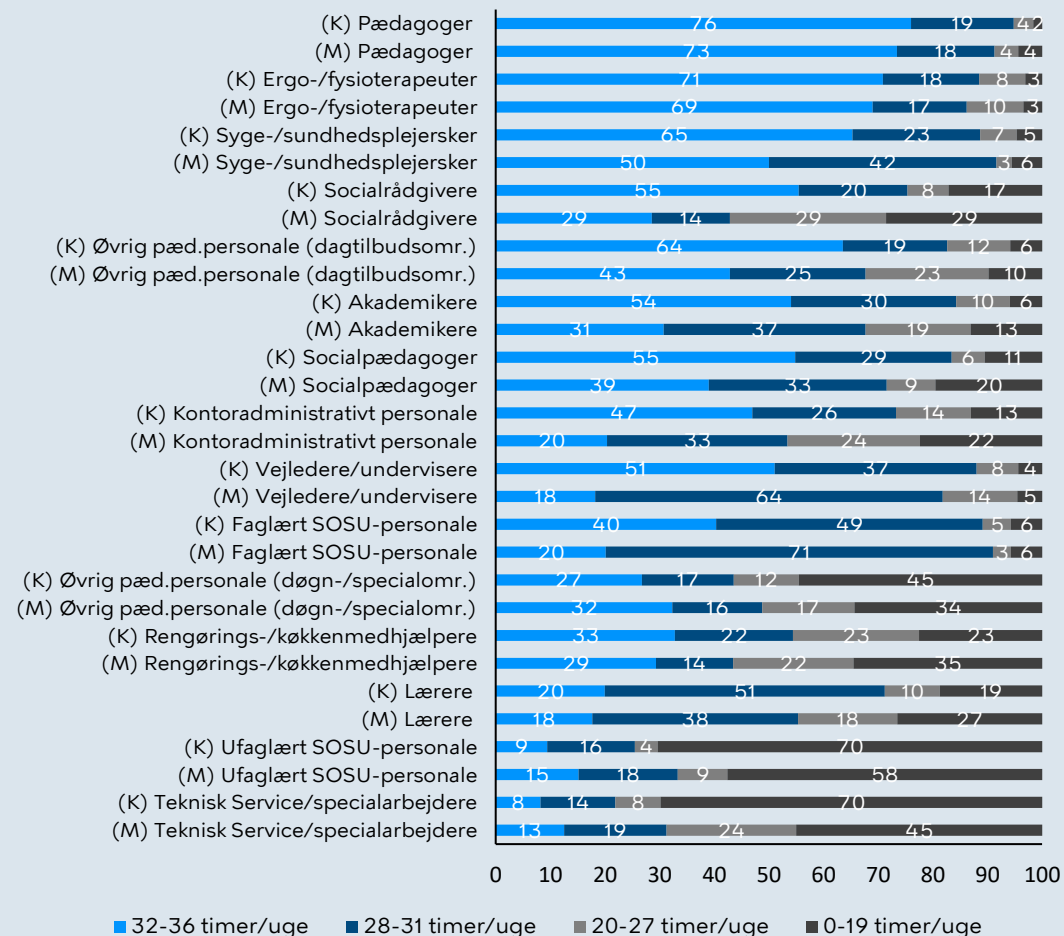
Figur 41. Fordeling af den gennemsnitlige arb. tid for deltidsansatte i 2024 indenfor udvalgte grupper i KK. Procent



Fordelingen af deltidsansattes timer opgjort på faggrupper og køn

- Blandt kvindelige deltidsansatte er medarbejdere ansat indenfor grupperne Specialarbejdere & Teknisk Service, Social- og sundhedspersonale (ikke uddannede) samt Øvrig pæd.personale (døgn-/specialomr.), er mere end halvdelen af medarbejderne er beskæftiget under 28 timer.
- Blandt mandlige deltidsansatte er medarbejdere ansat indenfor grupperne Rengørings-/køkkenmedhjælpere, Socialrådgivere, Teknisk Service/specialarbejdere, Ufaglært SOSU-personale samt Øvrig pæd.personale (døgn-/specialomr.), er mere end halvdelen af medarbejderne er beskæftiget under 28 timer.
- Flere kvindelige deltidsansatte kontoradministrative (73 procent) er ansat med mere end 27 timer ugentlig end deres deltidsansatte mandlige kollegaer (53 procent).

Figur 42. Fordeling af den gennemsnitlige arb. tid for deltidsansatte fordelt på køn i 2024 indenfor udvalgte grupper i KK. Procent



Udvikling i gennemsnitlig ugentlig arbejdstid

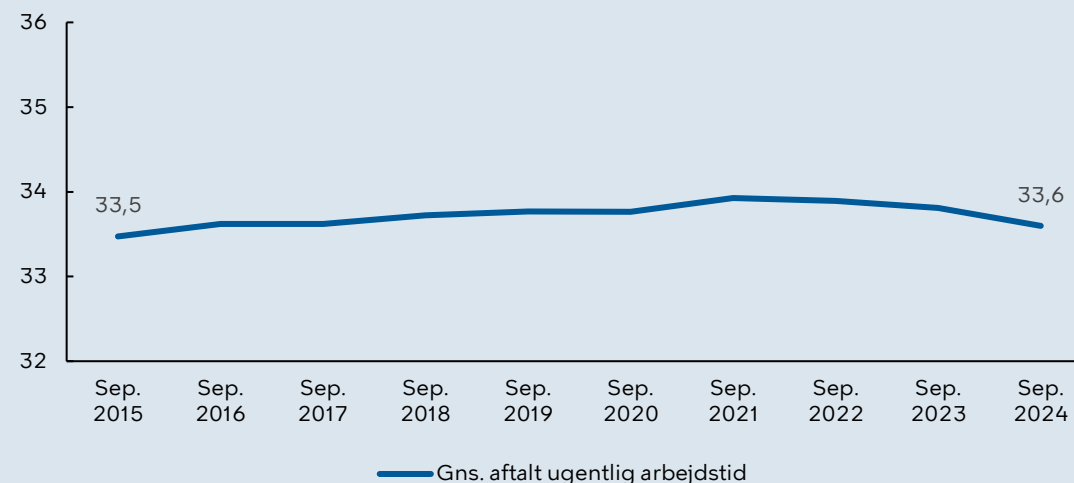
Stigning i gennemsnitlig arbejdstid i Københavns Kommune på den lange bane, men fald på den korte

- Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid i Københavns Kommune som arbejdsgiver var 33,6 timer i 2024, et fald på 0,2 timer fra 2023.
- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i Københavns Kommune er steget med 0,1 time per ansat i perioden 2015-2024. Det svarer til omtrent en halv arbejdsdag mere per ansat om året i 2024 end i 2015.

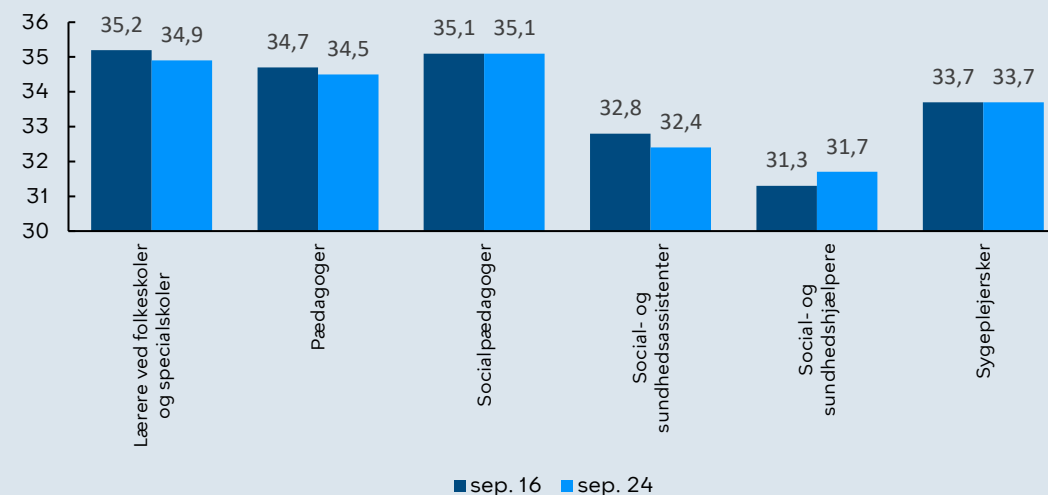
Arbejdstiden er faldet for social- og sundhedsassistenter samt lærere og steget for social- og sundhedshjælpere

- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for social- og sundhedsassistenter er faldet med 0,4 time per ansat i perioden 2016-2024.
- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for lærere er faldet med 0,3 time per ansat i perioden 2016-2024.

Figur 43. Udvikling i gennemsnitlig ugentlig arbejdstid for alle ansatte i Københavns Kommune. Timer

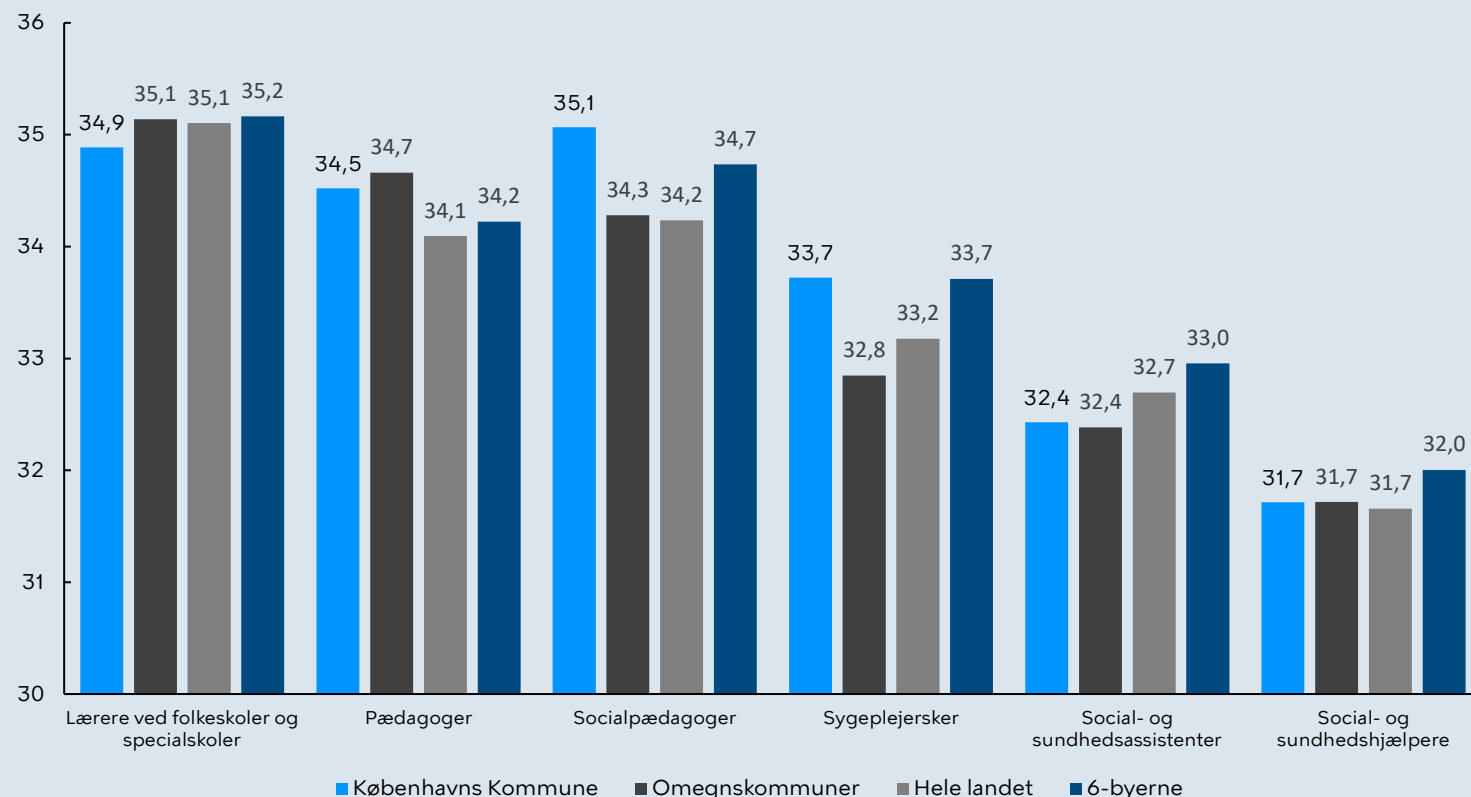


Figur 44. Gennemsnitlig arbejdstid for udvalgte stillingskategorier i 2016 og 2024. Timer



Gennemsnitlig arbejdstid indenfor velfærdsområderne sammenlignet med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne

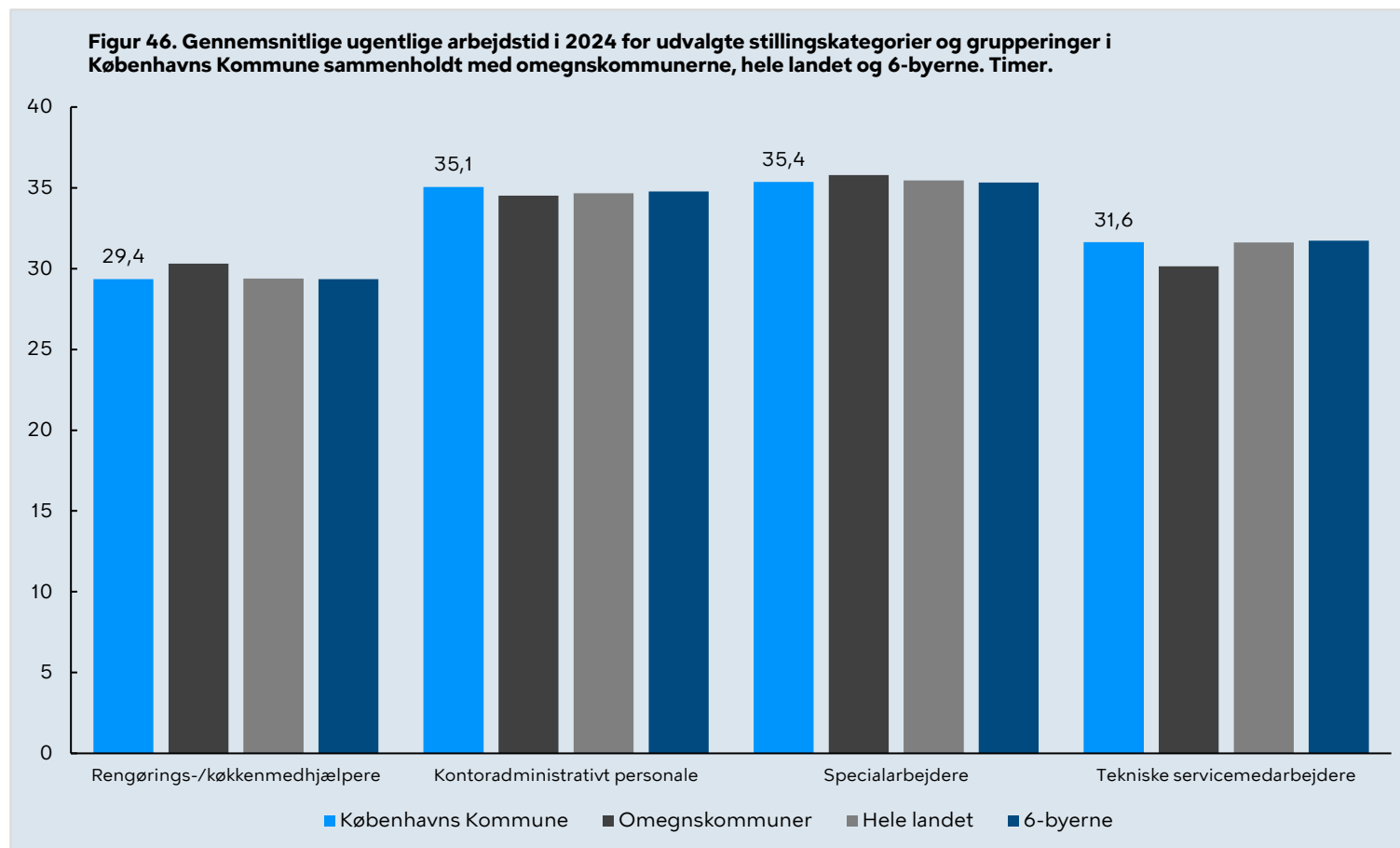
Figur 45. Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid i 2024 for udvalgte stillingskategorier i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Timer.



Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for stillingskategorier indenfor velfærdsområderne er forholdsvis ens på tværs af det kommunale landskab

- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for udvalgte stillingskategorier i Københavns Kommune indenfor velfærdsområderne svarer nogenlunde til den tilsvarende gennemsnitlige arbejdstid i omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.
- I Københavns Kommune har social- og sundhedsassistenterne en gennemsnitlig arbejdsuge, der er ca. 20 minutter kortere end på det kommunale område samlet set.
- I Københavns Kommune har socialpædagogerne en gennemsnitlig arbejdsuge, der er næsten 1 time længere end i omegnskommunerne.
- I Københavns Kommune har pædagoger en gennemsnitlig arbejdsuge, der er ca. 25 minutter længere end på det kommunale område samlet set.

Gennemsnitlig arbejdstid indenfor udvalgte stillingskategorier og grupperinger sammenlignet med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne



Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for stillingskategorier indenfor udvalgte stillingskategorier og grupperinger er forholdsvis ens på tværs af det kommunale landskab

- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for udvalgte stillingskategorier og grupperinger i Københavns Kommune svarer nogenlunde til den tilsvarende gennemsnitlige arbejdstid i omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.
- I Københavns Kommune har rengørings-/køkkenmedhjælpere en gennemsnitlig arbejdsuge, der er ca. 55 minutter kortere end i omegnskommunerne.
- I Københavns Kommune har tekniske servicemedarbejdere en gennemsnitlig arbejdsuge, der er ca. 30 minutter længere end omegnskommunerne.
- I Københavns Kommune har kontoradministrativt personale en gennemsnitlig arbejdsuge, der er ca. 36 minutter længere end i omegnskommunerne.

Forskel i gennemsnitlig arbejdstid på tværs af forvaltninger

Forskel i andel ansatte på deltid mellem forvaltninger

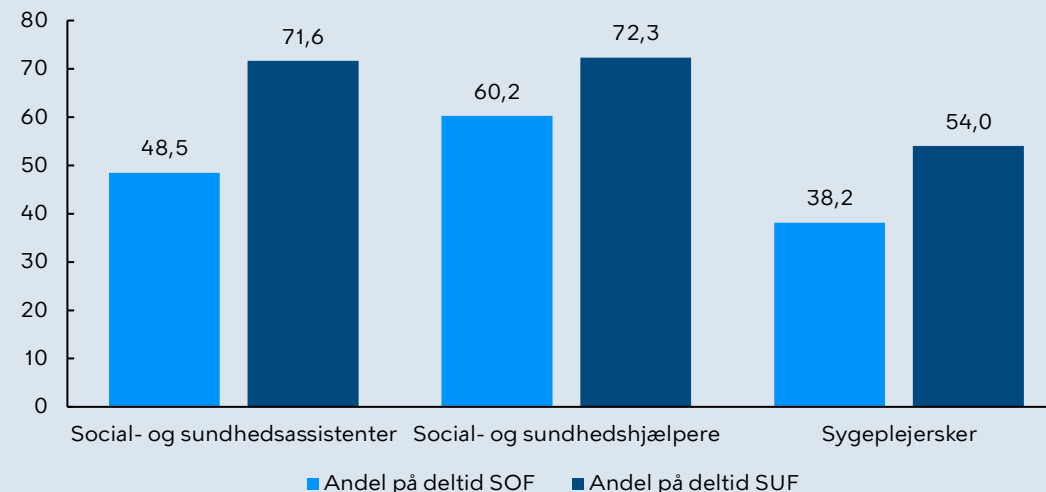
- Andelen af deltidsansatte for de største faggrupper indenfor sundheds- og ældreområdet er højere i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen end i Socialforvaltningen.
- 72 procent af alle social- og sundhedsassistenter i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er ansat på deltid, hvilket er et fald på ca. 2 procentpoint ift. 2023. I Socialforvaltningen er andelen 49 procent.

De største stillingskategorier indenfor sundheds- og ældreområdet arbejder i gennemsnit færre timer om ugen i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen end i Socialforvaltningen.

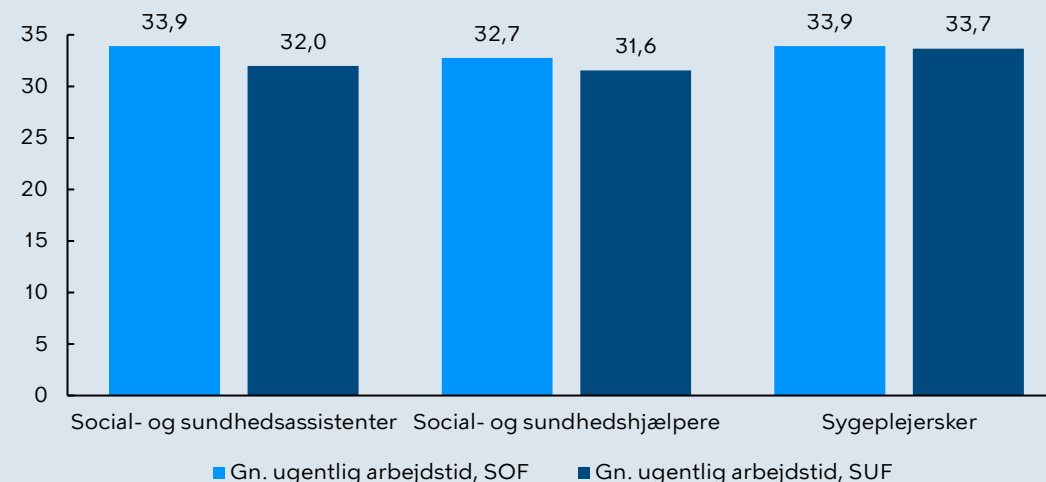
- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere samt sygeplejersker er højere i Socialforvaltningen end i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen.
- Social- og sundhedsassistenter arbejder i gennemsnit 1,9 timer mindre om ugen i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen end i Socialforvaltningen. Forskellen i arbejdstid mellem de to forvaltninger er dermed blevet højere fra 2023 til 2024. I 2023 arbejdede social- og sundhedsassistenterne 1,6 timer mindre i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen end i Socialforvaltningen.

Note figur 47: Andelen af deltidsansatte samt andelen af deltidsansatte fordelt på timetal er baseret på ansættelsesbrøken i ansættelsesbrevet. Deltidsansatte omfatter derfor de, som er ansat til under 37 timer om ugen. Dette gælder også for ansatte, der arbejder aften- og/eller nattevagter, for hvem ansættelsen i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen ofte vil være på 28 timer. Note figur 48: Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er inklusive eventuelt merarbejde.
Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. Sep. 2024.

Figur 47. Forskellen i andelen af deltidsansatte i hhv. SUF og SOF for udvalgte stillingskategorier indenfor sundheds- og ældreområdet. Procent.

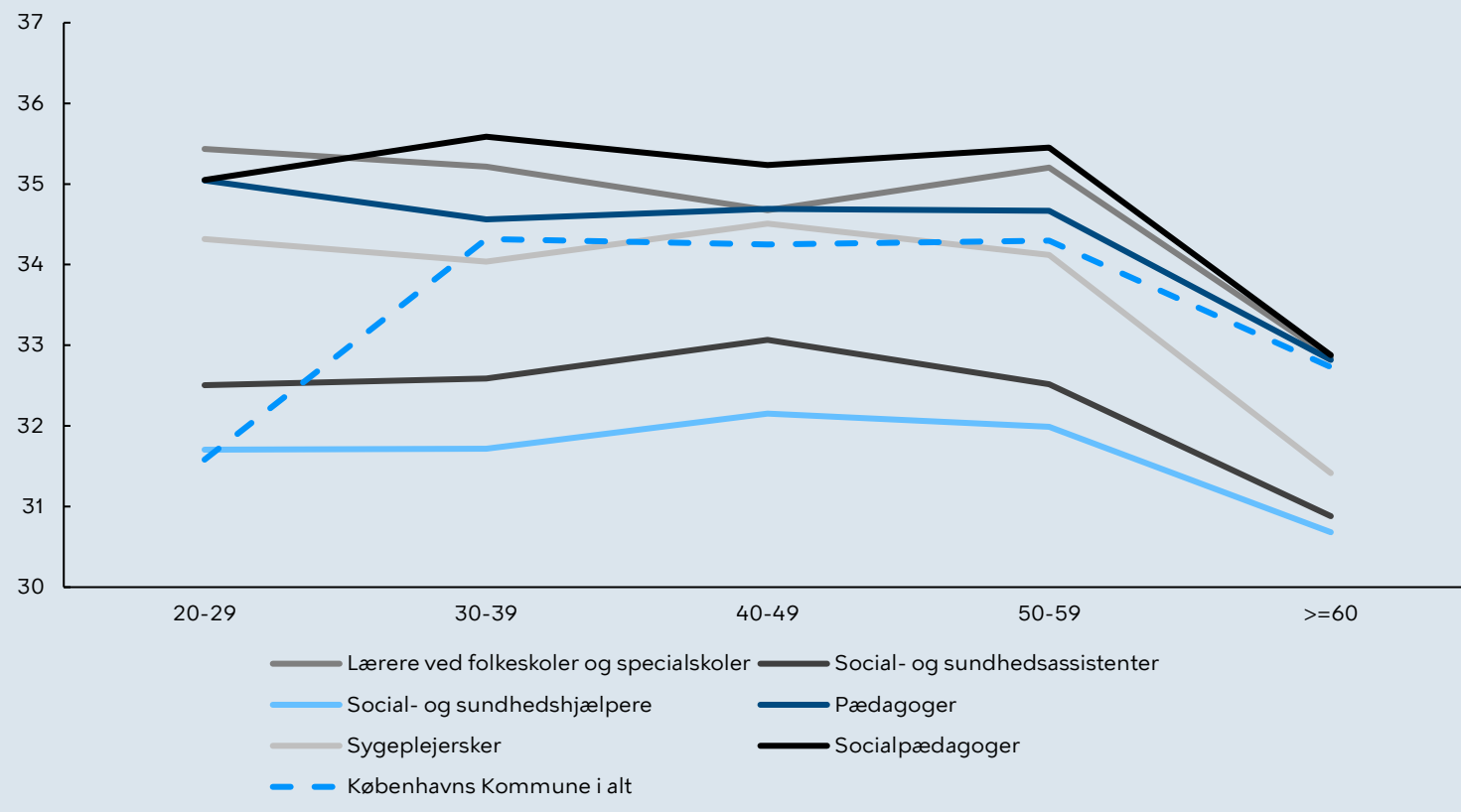


Figur 48. Forskellen i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for deltidsansatte i hhv. SUF og SOF for udvalgte stillingskategorier indenfor sundheds- og ældreområdet. Procent.



Alder og gennemsnitlig arbejdstid indenfor velfærdsområderne

Figur 49. Gennemsnitlige ugentlige arbejdstid opdelt på aldersintervaller for udvalgte stillingskategorier i Københavns Kommune i 2024. Timer.

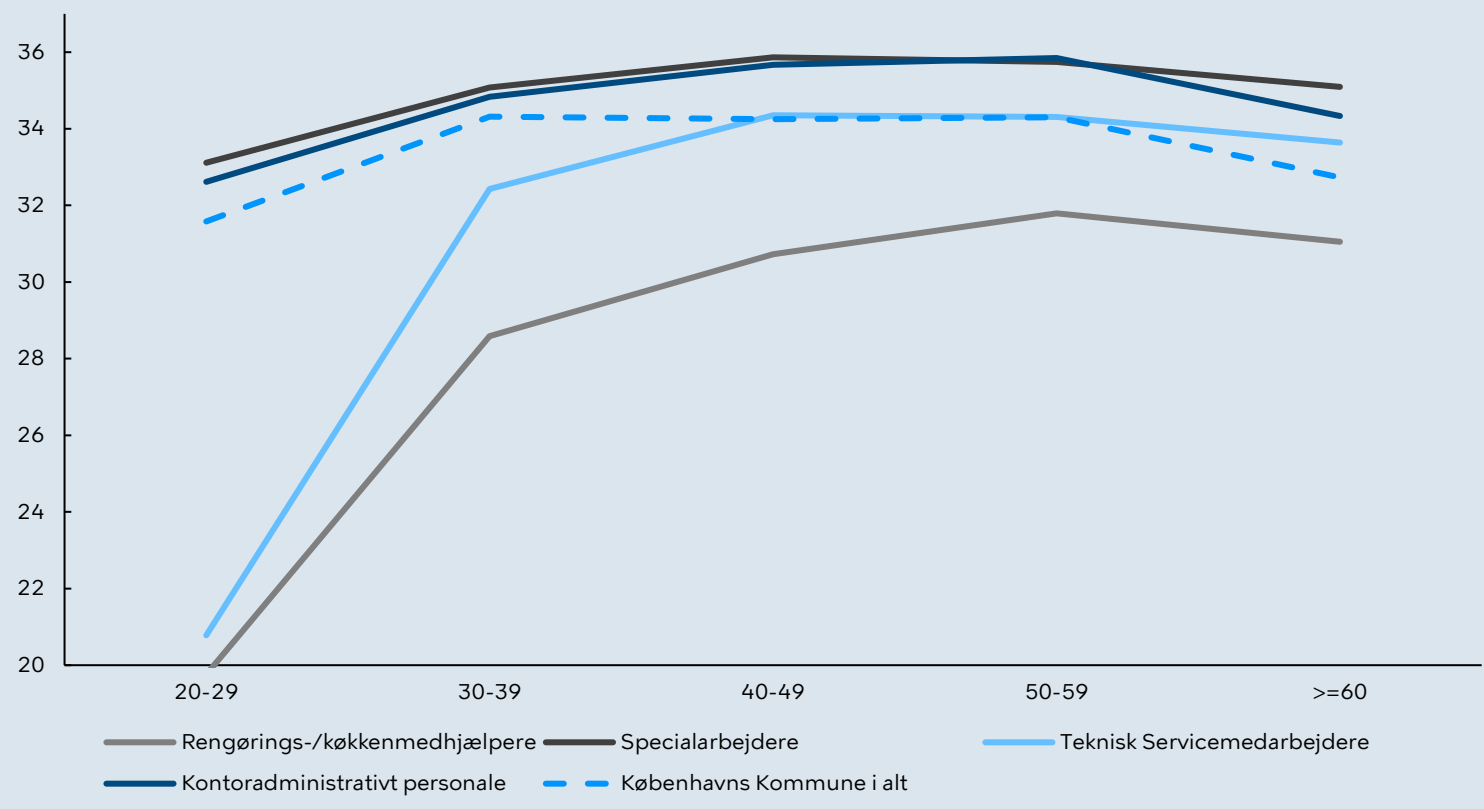


Medarbejdere i deres senkarriere har lavere gennemsnitlig arbejdstid

- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for udvalgte stillingskategorier i Københavns Kommune indenfor velfærdsområderne er lavere i senkarrieren.
- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for alle ansatte i Københavns Kommune er en time og 36 minutter lavere ugentlig for de 60+ årige sammenholdt med gennemsnittet for de 50-59 årige.
- Ved den nuværende sammenhæng mellem alder og gennemsnitlig arbejdstid vil en forøgelse af andelen af medarbejdere i deres senkarriere medføre en lavere gennemsnitlig arbejdstid.
- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for sygeplejersker falder markant for 60+ årige sygeplejersker.

Alder og gennemsnitlig arbejdstid indenfor Teknisk Service, køkken/rengøring samt kontoradministrativt personale

Figur 50. Gennemsnitlige ugentlige arbejdstid opdelt på aldersintervaller for udvalgte stillingskategorier i Københavns Kommune i 2024. Timer.



Nogle grupper fastholder deres gennemsnitlige arbejdstid i senkarrieren

- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for ansatte indenfor teknisk service, rengørings-/køkkenmedhjælpere samt kontoradministrativt personale falder ikke væsentligt for medarbejdere i deres senkarriere.
- Rengørings-/køkkenmedhjælpere har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, der er væsentligt lavere end gennemsnittet for alle ansatte i Københavns Kommune.

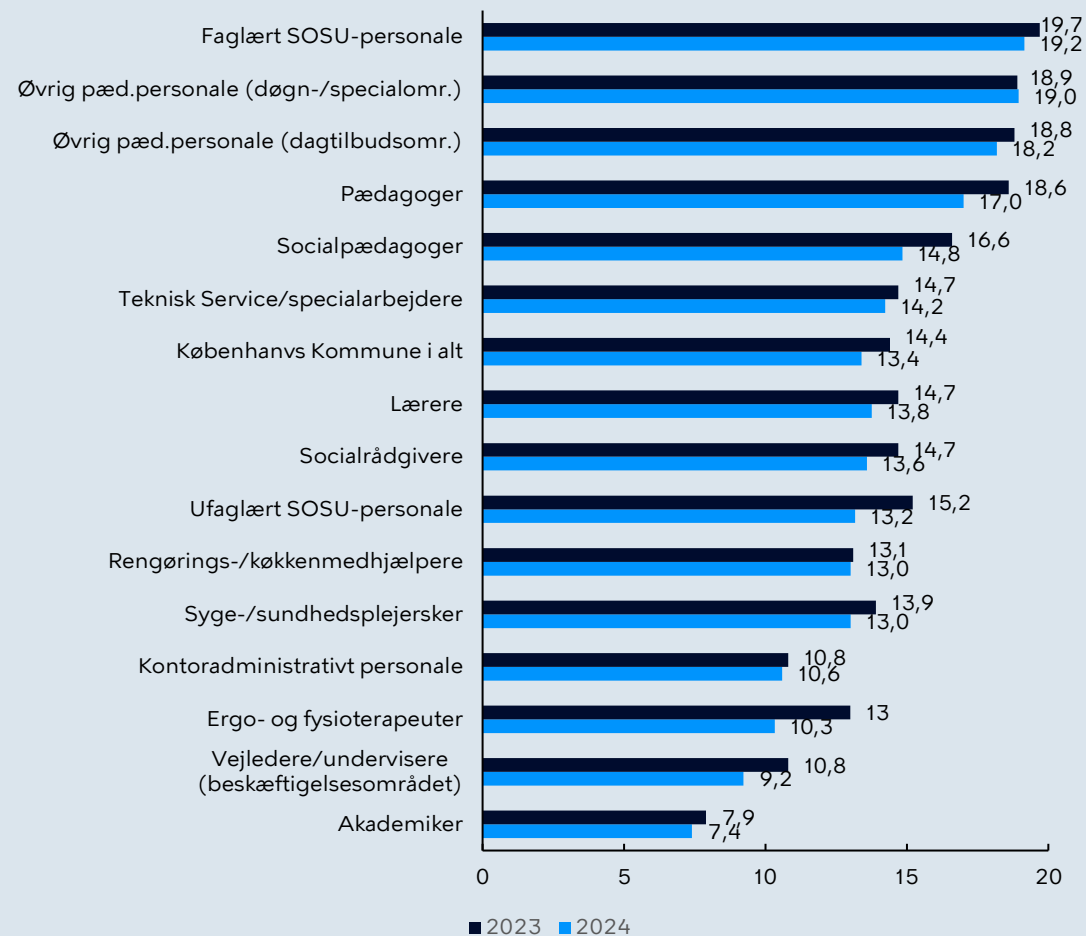
Sygefravær

Sygefraværet i Københavns Kommune

Faldende sygefravær, men stadig højt i forhold til årene før corona

- I 2024 udgjorde sygefraværet i Københavns Kommune 13,4 dagsværk i gennemsnit per fuldtidsansat. Det er et fald på 1 fraværsdagsværk i forhold til 2023.
- Sygefraværet er næsten faldet for alle de udvalgte faggrupper fra 2023 til 2024.
- Faldet i sygefravær fra 2023 til 2024 skal ses i lyset af markante stigninger i sygefraværet i 2021 og 2022. I årene før corona lå sygefraværet i Københavns Kommune på ca. 12 dage.
- Faggrupper inden for det pædagogiske område og sundheds- og ældreområdet har højest sygefravær.
- Sygefraværet i 2021-2024 skal ses i lyset af corona.

Figur 51. Sygefravær i 2023 og 2024 inden for udvalgte faggrupper i Københavns Kommune. Fraværsdagsværk.



Sygefraværet sammenlignet med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne

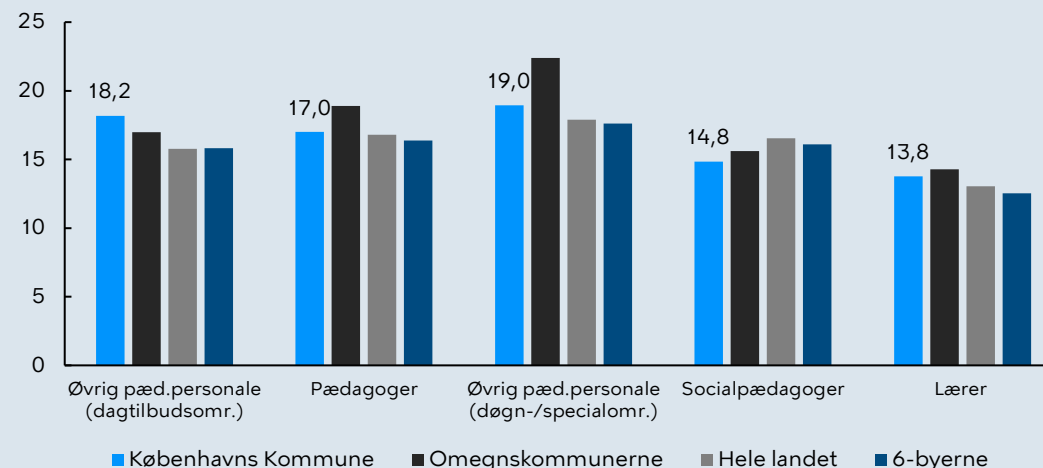
Sygefraværet indenfor det pædagogiske område og undervisningsområdet

- Øvrig pædagogisk personale på dagtilbudsområdet havde i 2024 et højere sygefravær end omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.
- Sygefraværet for pædagoger, lærerne og øvrigt pædagogisk personale på døgn/specialområdet var i 2024 lavere i Københavns Kommune end omegnskommunerne, men lidt højere end hele landet og 6-byerne.
- Sygefraværet for socialpædagoger var i 2024 lavere i Københavns Kommune end omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.

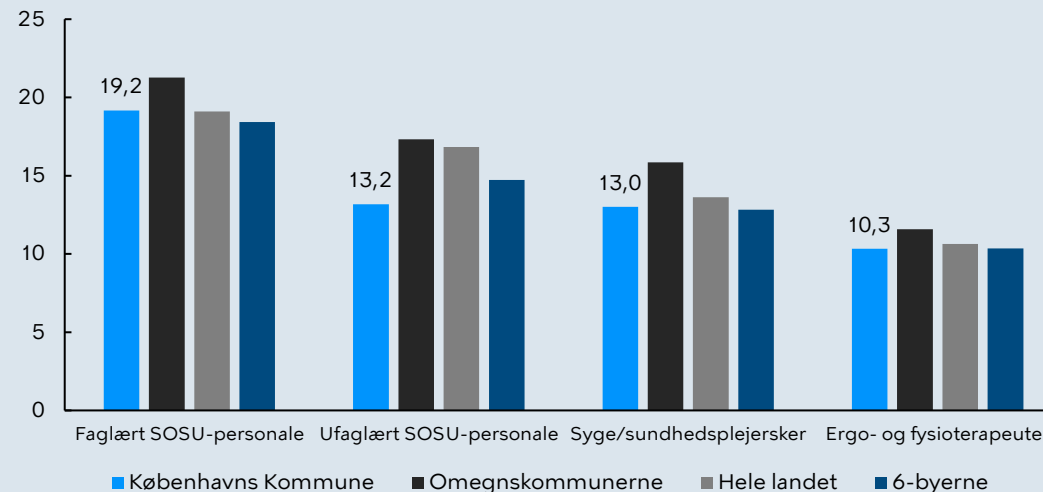
Sygefraværet indenfor social- og ældreområdet

- Faglært SOSU-personale i Københavns Kommune havde i 2024 et sygefravær, der lå under omegnskommunerne, men var lidt højere end hele landet og 6-byerne.
- Blandt ufaglært SOSU-personale i Københavns Kommune var sygefraværet i 2024 markant lavere end omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.
- Sygefraværet blandt syge-/sundhedsplejersker i Københavns Kommune lå under omegnskommunerne, men nogenlunde på niveau med hele landet og 6-byerne.
- Sygefraværet blandt Ergo-/fysioterapeuter i Københavns Kommune lå i 2024 under omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.

Figur 52. Sygefravær i 2024 inden for det pædagogiske område og undervisningsområdet i Københavns Kommune, omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne



Figur 53. Sygefravær i 2024 inden for social- og ældreområdet i Københavns Kommune, omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne



Sygefraværet sammenlignet med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne

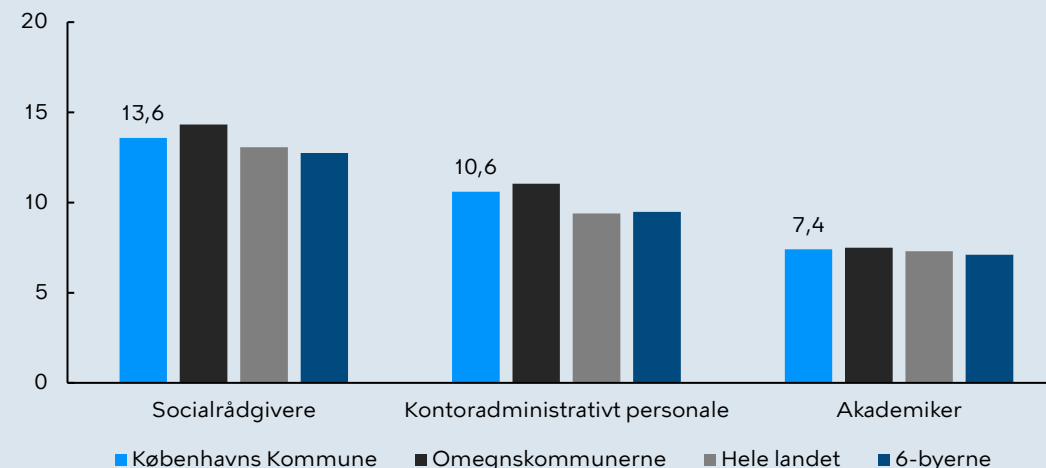
Sygefraværet indenfor det administrative område

- Socialrådgivere og kontoradministrativt personale i Københavns Kommune havde i 2024 et sygefravær, som lå under omegnskommunerne, men over hele landet og 6-byerne.
- Akademikerne i Københavns Kommune havde i 2024 et sygefravær der lå på niveau med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.

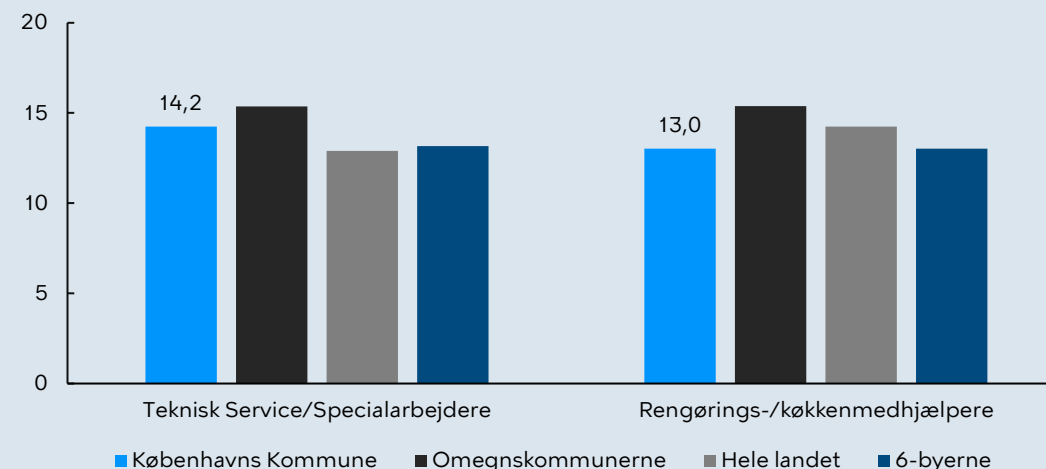
Sygefraværet indenfor teknisk samt service området

- Teknisk Service/specialarbejdere i Københavns Kommune havde i 2024 et lavere sygefravær end omegnskommunerne, men lidt højere end hele landet og 6-byerne.
- Sygefraværet blandt Rengørings-/køkkenmedhjælpere i Københavns Kommune var i 2024 markant lavere end omegnskommunerne, lidt lavere end hele landet og på niveau med 6-byerne.

Figur 54. Sygefravær i 2024 inden for det administrative område i Københavns Kommune, omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne



Figur 55. Sygefravær i 2024 inden for teknisk serviceområdet i Københavns Kommune, omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne



Rekrutteringer

Udvikling i antal jobopslag og antal ansøgere 2018-2024

Fald i jobopslag og ledige stillinger fortsætter i 2024

- I perioden 2018-2022 steg antallet af jobopslag med 2.138 svarende til 33 procent. Fra 2022 til 2024 faldt antallet af jobopslag med 23 procent, hvilket er et markant fald sammenlignet med foregående periode.
- Antal ledige stillinger steg med 36 procent mellem 2018 og 2022, svarende til en stigning på 3.498 stillinger. Fra 2022 til 2024 faldt antal ledige stillinger med 14 procent, svarende til et fald på 1.809 ledige stillinger.

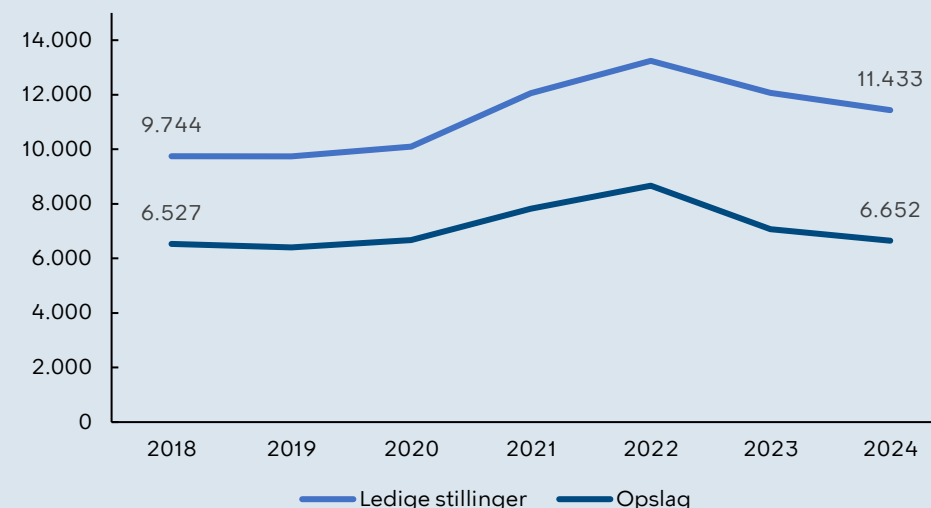
Stigning i antal ansøgere og fald i jobopslag uden ansættelse

- I 2020 var der 41,4 ansøgere i gennemsnit per jobopslag. I 2024 var tallet faldet med 17 procent til 34,3 ansøgere i gennemsnit per jobopslag.
- Fra 2023 til 2024 steg det gennemsnitlige antal ansøgere med 18 procent.
- I 2024 resulterede 22,3 procent af jobopslag ikke i en ansættelse, hvilket er det laveste niveau i hele perioden fra 2018-2024. Det er yderligere et fald på 2 procent sammenlignet med 2023.

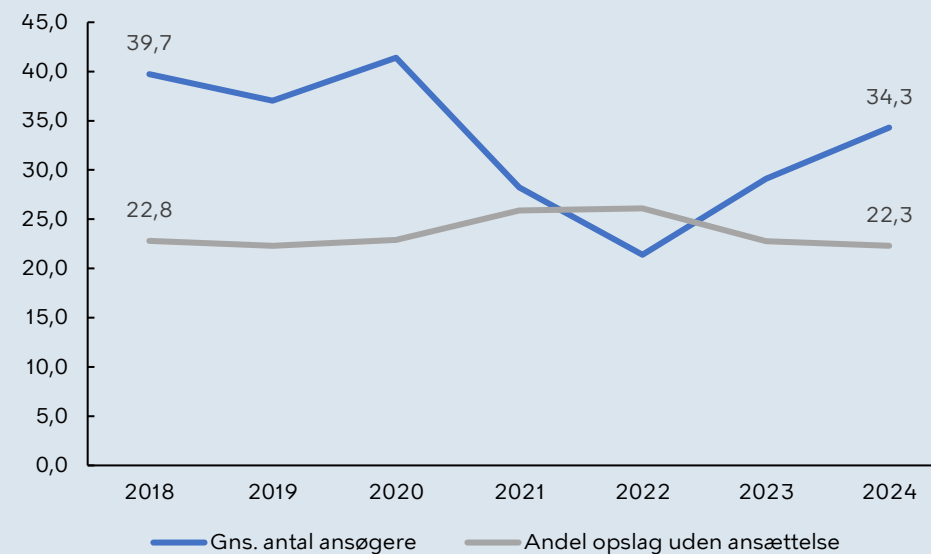
Note: Stillingsopslag slået op som led i koordineret rekruttering indgår i opgørelsen, hvilket uddybes på s.67.

Kilde: Talent Recruiter. Alle lukkede stillingsopslag ekskl. elevstillinger, stillinger til støttet beskæftigelse, plejefamilier/aflastningsfamilier, studentermedhjælperstillinger, fritidsjobs. 2018-2024.

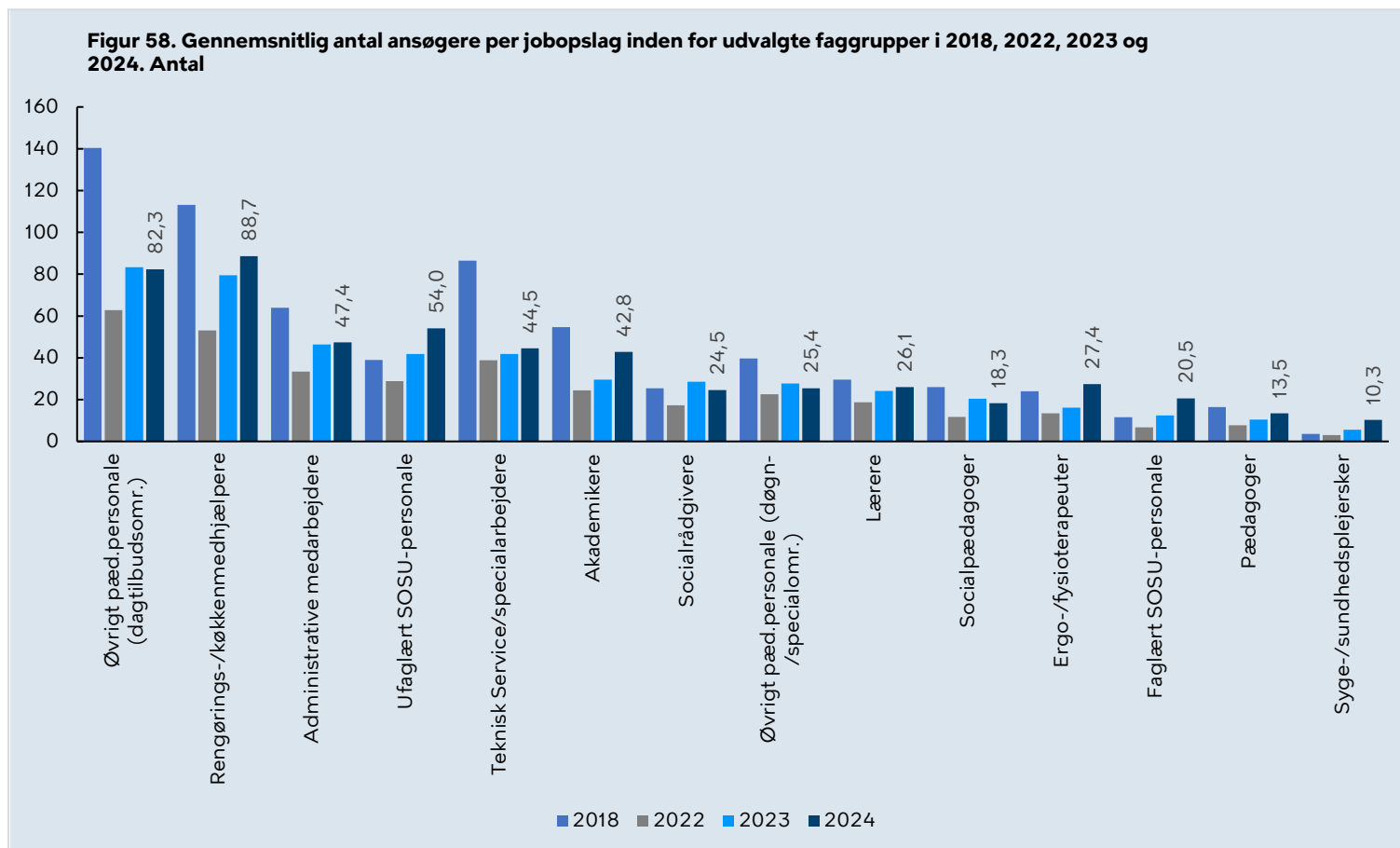
Figur 56. Udvikling i antal jobopslag og ledige stillinger i Københavns Kommune 2018-2024. Antal.



Figur 57. Udvikling i gennemsnitlig antal ansøgere per jobopslag og andel jobopslag i Københavns Kommune 2018-2024. Antal og procent.



Antal ansøgere per jobopslag i 2018, 2022, 2023 og 2024 fordelt på faggrupper



Stigning i antal ansøgere per jobopslag

- Det gennemsnitlige antal ansøgere per jobopslag steg for alle faggrupper i perioden 2022 til 2024, men var stadig lavere end i 2018 for 10 af faggrupperne.
- For 7 ud af 14 faggrupper var faldet i det gennemsnitlige antal ansøgere per opslag fra 2018 til 2024 på 20 procent eller mere.
- 10 ud af 14 faggrupper havde en stigning i antal ansøgere per jobopslag fra 2023 til 2024.
- For 4 ud af 14 faggrupper ses en stigning i antal ansøgere på over 30 procent fra 2023 til 2024.
- Den største stigning ses for syge-/sundhedsplejersker på 84 procent, svarende til 10,3 ansøgere per opslag i 2024.

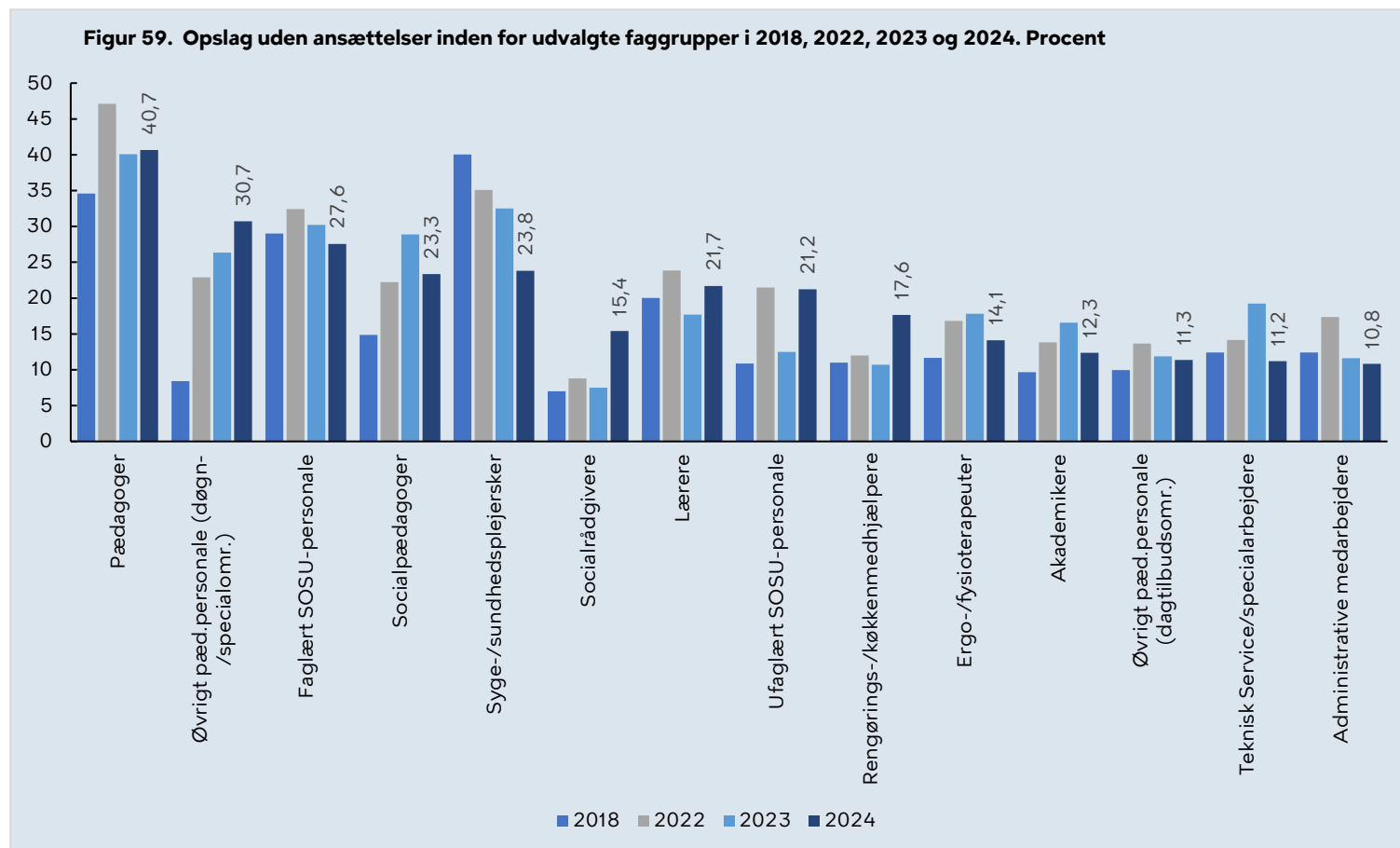
Færrest antal ansøgere per jobopslag

- På trods af stor stigning i antal ansøgere for syge-/sundhedsplejersker havde jobopslag for pædagoger og syge-/sundhedsplejersker gennemsnitlig færrest ansøgere både i 2018, 2022, 2023 og 2024.

Note: "Administrative medarbejdere" dækker over stillingsopslag for faggrupperne "Akademikere", "Kontoradministrativt personale" og "Vejledere/Undervisere". "Akademikere" dækker over stillingsopslag hvor "chefkonsulent", "specialkonsulent" og/eller "akademisk", "AC" eller lignende adresseres i projekttitlen. Stillingsopslag slået op som led i koordineret rekruttering indgår i opgørelsen, hvilket uddybes på s.67.

Kilde: Talent Recruiter. Alle lukkede stillingsopslag ekskl. elevstillinger, stillinger til støttet beskæftigelse, plejefamilier/aflastningsfamilier, studentermedhjælperstillinger, fritidsjobs. 2018-2024.

Andel jobopslag uden ansættelse i 2018, 2022, 2023 og 2024 fordelt på faggrupper



Generelt fald i andelen af jobopslag, som ikke resulterer i ansættelse

- I 2024 er andelen af jobopslag, som ikke resulterede i en ansættelse, på 22 procent, hvilket er det laveste i perioden fra 2018-2024.
- For 8 ud af 14 faggrupper var der et fald i andelen af jobopslag, der ikke resulterede i en ansættelse, fra 2023 til 2024.

Højest andel jobopslag uden ansættelse

- Pædagoger, faglært SOSU-personale og øvrigt pæd. personale (døgn/specialomr.) havde i 2024 de højeste andele af jobopslag, som ikke resulterede i en ansættelse.
- 41 procent af jobopslag til pædagogstillinger resulterede ikke i en ansættelse i 2024.

Jobopslag for sygeplejersker uden ansættelse falder

- 24 procent af jobopslag til stillinger som syge-/sundhedsplejerske stillinger resulterede ikke i en ansættelse i 2024, hvilket er et fald på 41 procent siden 2018 og 27 procent fra 2023.

Note: "Administrative medarbejdere" dækker over stillingsopslag for faggrupperne "Akademikere", "Kontoradministrativt personale" og "Vejledere/Undervisere". "Akademikere" dækker over stillingsopslag hvor "chefkonsulent", "specialkonsulent" og/eller "akademisk", "AC" eller lignende adresseres i projekttitlen. Stillingsopslag slået op som led i koordineret rekruttering indgår i opgørelsen, hvilket uddybes på s.67.

Kilde: Talent Recruiter. Alle lukkede stillingsopslag ekskl. elevstillinger, stillinger til støttet beskæftigelse, plejefamilier/aflastningsfamilier, studentermedhjælperstillinger, fritidsjobs. 2018-2024.

Antal ansøgere og opslag uden ansættelse indenfor udvalgte ledelsesgrupperinger

Store forskelle i antal ansøgere mellem ledergrupperinger

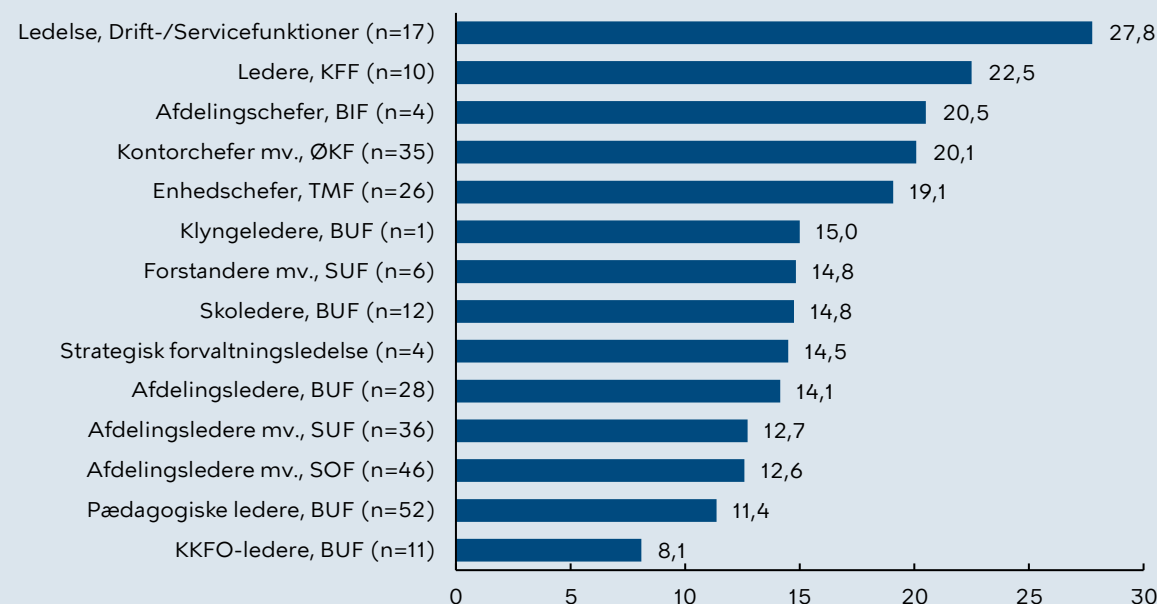
- Færrest ansøgere per opslag i 2024 var der til stillinger for KKFO-ledere og pædagogiske ledere i Børne- og Ungdomsforvaltningen efterfulgt af ansøgere til afdelingsledere mv. i hhv. Socialforvaltningen og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen.
- Flest ansøgere per opslag i 2024 var der til stillinger indenfor Ledelse, Drift-/Servicefunktioner på tværs af forvaltningerne.

Mange opslag uden ansættelse i Børne- og Ungdomsforvaltningen

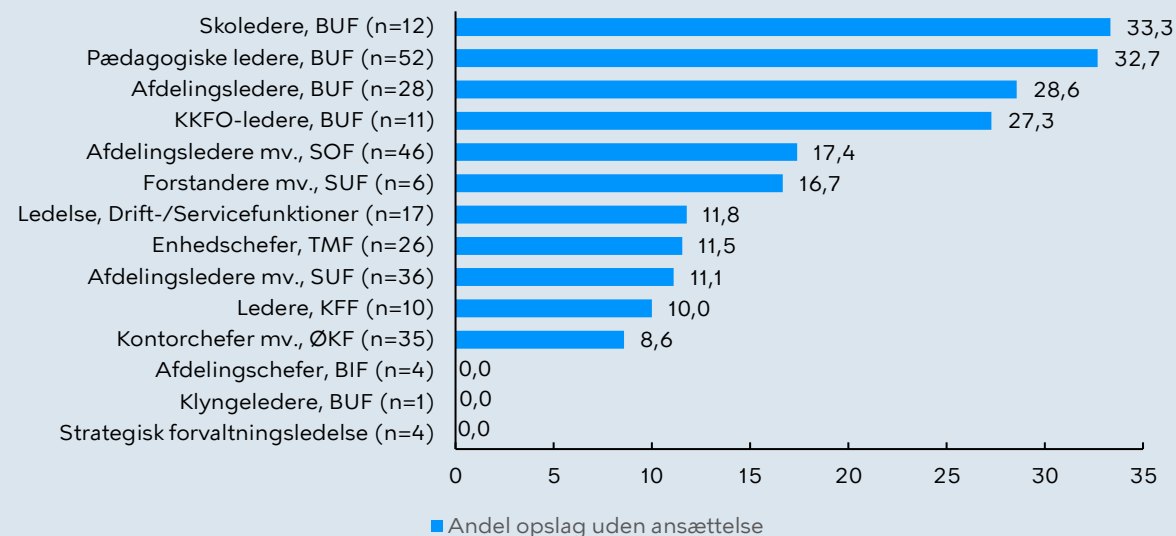
- Generelt var der en stor andel opslag til lederstillinger i Børne- og Ungdomsforvaltningen, som ikke resulterede i en ansættelse i 2024.
- Højest andel opslag uden ansættelse i 2024 havde Skoleledere (33 procent), Pædagogiske ledere (33 procent), Afdelingsledere (29 procent) og KKFO-ledere (27 procent) i Børne- og Ungdomsforvaltningen.
- Opslag til Afdelingschefer i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, Klyngeledere i Børne- og Ungdomsforvaltningen og lederstillinger indenfor Strategisk forvaltningsledelse blev alle besat i 2024.

Note: Uddybende beskrivelse af ledergrupperingerne fremgår af side 71-74. (n=) efter navn på ledelsesgruppering indikerer antal opslag indenfor gruppering i 2024.
Kilde: Talent Recruiter. Alle lukkede stillingsopslag ekskl. elevstillinger, stillinger til støttet beskæftigelse, plejefamilier/aflastningsfamilier, studentermedhjælperstillinger, fritidsjobs. 2018-2024.

Figur 60. Gennemsnitlig antal ansøgere indenfor udvalgte ledelsesgrupperinger. Antal



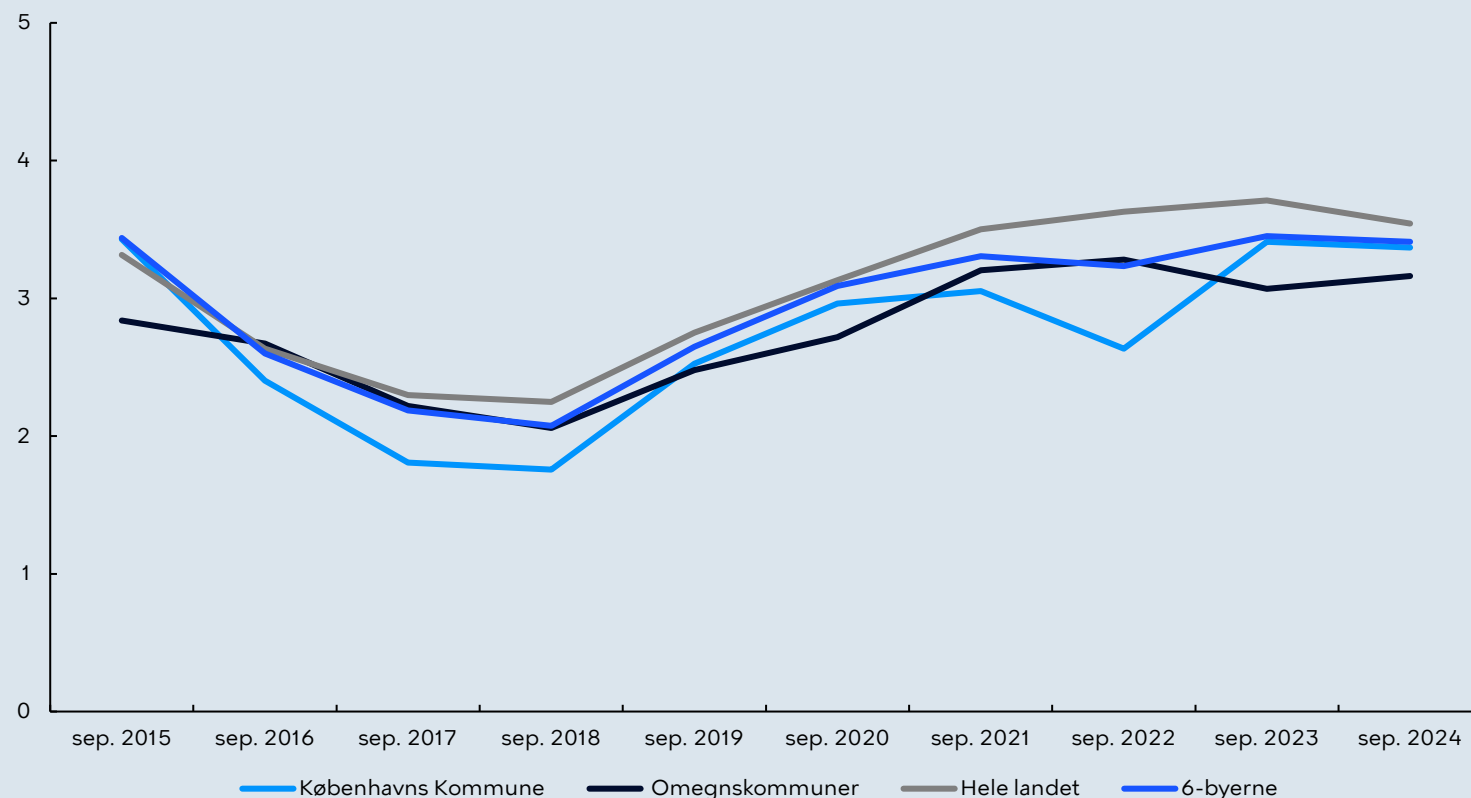
Figur 61. Andel opslag uden ansættelse indenfor udvalgte ledelsesgrupperinger. Procent



Elever

Erhvervsuddannelseselever i Københavns Kommune, omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne

Figur 62. Andel elever af alle ansatte i Københavns Kommune, omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne, i perioden 2015-2024. Procent.



Uændret antal elever i Københavns Kommune

- I september 2024 er der i Københavns Kommune ansat 1.665 elever fra erhvervsuddannelserne. Det svarer til 3,4 procent af det samlede antal ansatte.
- Elevandelen er fastholdt siden 2023, som markerede en markant stigning. Det er især på social- og sundhedsuddannelserne, at tilgangen af elever er sket.
- Niveauet i omegnskommunerne, hele landet og 6-byer er uændret siden 2023 og Københavns Kommune ligger dermed helt på niveau med de øvrige.

Note: Den største andel af eleverne er fra erhvervsuddannelserne social- og sundhedsassistent, social- og sundhedshjælper og pædagogisk assistent. De vigtigste andre erhvervsuddannelser er kontorassistent, ernæringsassistent, gartner, ejendomsservicetekniker og tandklinikassistent.

Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. overenskomstansatte, timelønnede, ekstraordinært ansatte og fleksjob. Sep. 2024

Udvikling i ansættelser af erhvervsuddannelseselever i Københavns Kommune

Hovedparten af erhvervsuddannelseseleverne er ansat indenfor sundheds- og ældreområdet

- Elever fra social- og sundhedsuddannelserne er den klart største gruppe af elever i Københavns Kommune. De udgjorde i 2024 knap 84 procent af alle elevansættelser i kommunen.

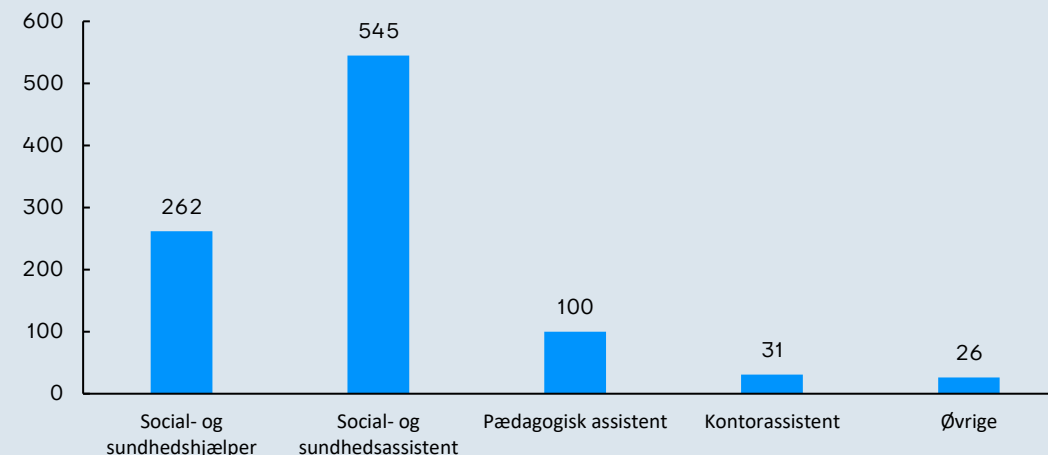
Fortsat højt antal SOSU-elevansættelser

- Antallet af elevansættelser som social- og sundhedshjælper- og assistent er steget sammenlignet med 2022.
- Den øgede tilgang af elever skyldes især, at Københavns Kommune er begyndt at tilbyde alle SOSU-elever, der er fyldt 25 år ved ansættelse, løn efter overenskomst for voksne elever, idet der dispenseres fra overenskomstens beskæftigelseskriterie om mindst ét års tidligere erhvervserfaring. Voksenelevlønnen er væsentlig højere end den ordinære elevløn og giver bedre vilkår for at gennemføre en uddannelse for voksne elever, der ellers kan have svært ved at klare sig for en elevløn. Det betyder en øget søgning til uddannelsen.
- I 2023 ansatte Uddannelse København markant flere SOSU-elever, end kommunen er forpligtet til gennem dimensioneringen, for at kompensere for SOSU-elevernes frafald på uddannelsens grundforløb. Denne praksis er fortsat i 2024, men i mindre grad. Dermed udnyttes kapaciteten i oplæringen fortsat, men balanceret så driften ikke presses for hårdt.

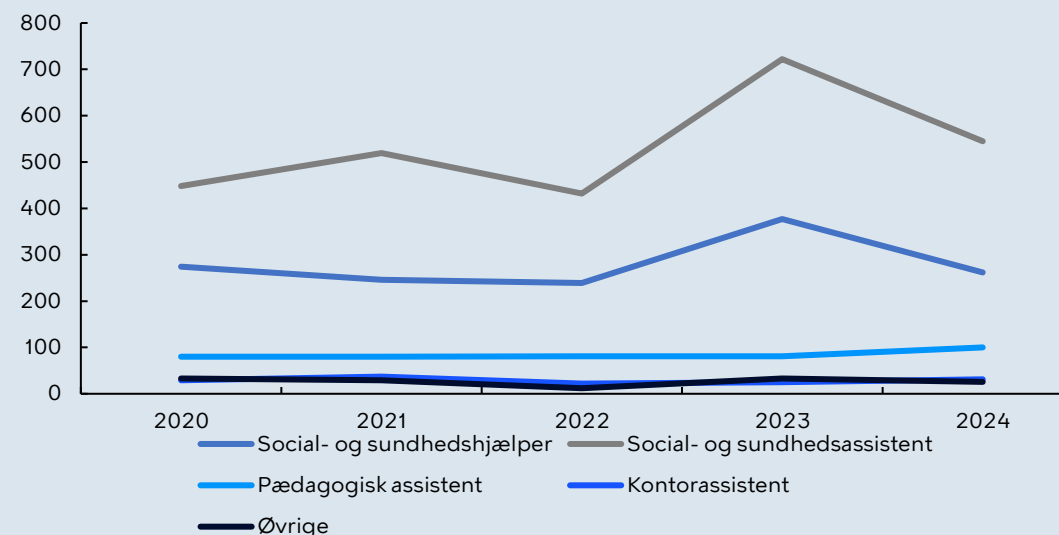
Note: Opgørelsen dækker elevansættelser i forvaltningerne, men er eksklusiv elevansættelser ifølge sociale klausuler i de kommunale selskaber. "Øvrige" er en samlebetegnelse for elever på erhvervsuddannelserne, som i Københavns Kommune er få i antal.

Kilde: Uddannelse København

Figur 63. Elevansættelser i 2024 på erhvervsuddannelserne i Københavns Kommune. Antal.



Figur 64. Elevansættelser i Københavns Kommune i perioden 2020-2024. Antal.



Frafald af elever på Social- og sundhedsuddannelserne

Variationen i uddannelseslængden har betydning for, hvornår tendenser kan opgøres.

- Uddannelsesårgange med slutdato 2024 er færdiguddannede - søjlen viser dermed frafaldet over hele uddannelsesperioden. Senere uddannelsesårgange er stadig under uddannelse, hvorfor det angivne frafald er en foreløbig opgørelse.
- Frafaldet er normalt størst inden for det første år af uddannelsen.
- Social- og sundhedshjælperuddannelsen varer 1 år og 7 måneder, mens social- og sundhedsassistentuddannelsen varer 3 år og 5 måneder (begge inkl. grundforløb 2).

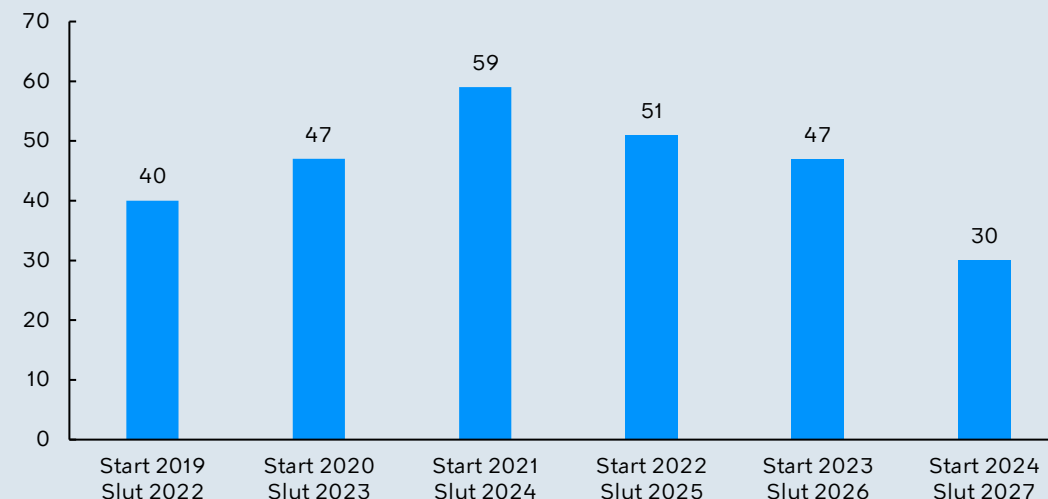
Stort frafald blandt elever fra Social- og sundhedsuddannelserne

- Elevfrafaldet på begge social- og sundhedsuddannelser er højere blandt de seneste to afgangsårgange 2023 og 2024, end det var i hhv. 2021 og 2022.
- For social- og sundhedshjælpereleverne synes frafaldet at være toppet med optaget i 2022.
- For social- og sundhedsassistentelever vil det, grundet uddannelsens længde, først om et år være muligt at se, om frafaldet er toppet med optaget i 2022.
- Frafaldsmønstret følges tæt.

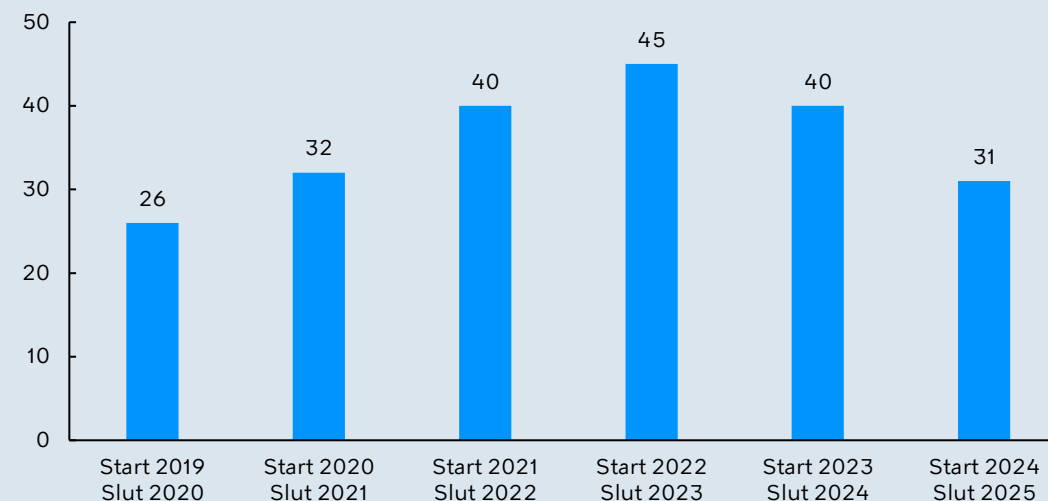
Note: "Start" og "slut" i fugerne refererer til uddannelsesstart og det år som eleven forventes at afslutte sin uddannelse (inden for normeret tid).

Kilde: Uddannelse København

Figur 65. Frafald per årgang blandt Social- og sundhedsassistentelever i Københavns Kommune. Procent



Figur 66. Frafald per årgang blandt Social- og sundhedshjælperelever i Københavns Kommune. Procent

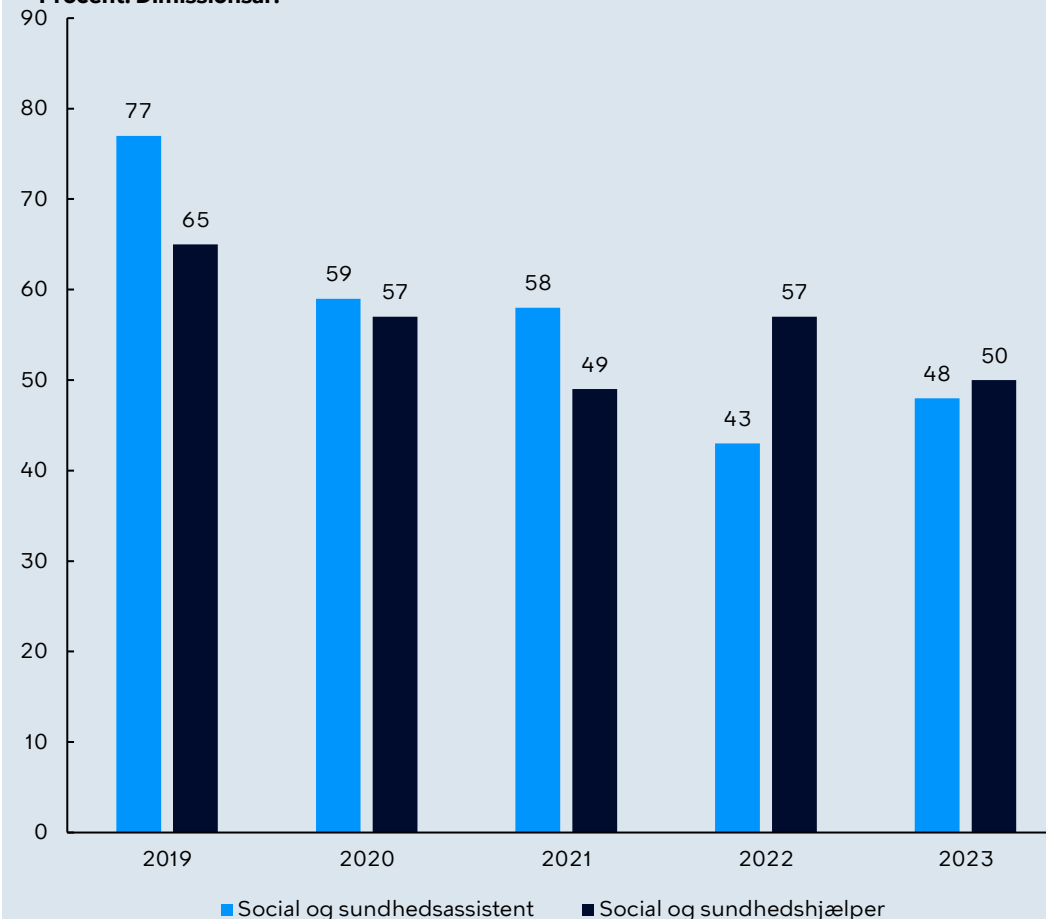


Ansættelser af elever inden for Social og sundhedsuddannelserne efter endt uddannelse

Omkring halvdelen af de, der gennemfører en SOSU-uddannelse i Københavns Kommune, bliver efterfølgende ansat i kommunen

- I 2023 blev 48 procent af de, som havde været social- og sundhedsassistent-elever i Københavns Kommune efterfølgende ansat i kommunen ved færdiggjort uddannelse. Tilsvarende blev 50 procent af social- og sundhedshjælper-eleverne ansat i kommunen.
- Det er 5 procentpoint flere assistenter og 7 procentpoint færre hjælpere i forhold til 2022.
- Der foreligger endnu ikke tal for, hvor stor en andel af eleverne, der blev udlært i 2024, der efterfølgende har fået ansættelse i Københavns Kommune.

Figur 67. Andel ansættelser efter endt uddannelse til Social og sundhedsassistent og Social og sundhedshjælper i Københavns Kommune. Procent. Dimissionsår.



Løn

Lønniveau for ufaglærte og faggrupper med erhvervsfaglig uddannelse

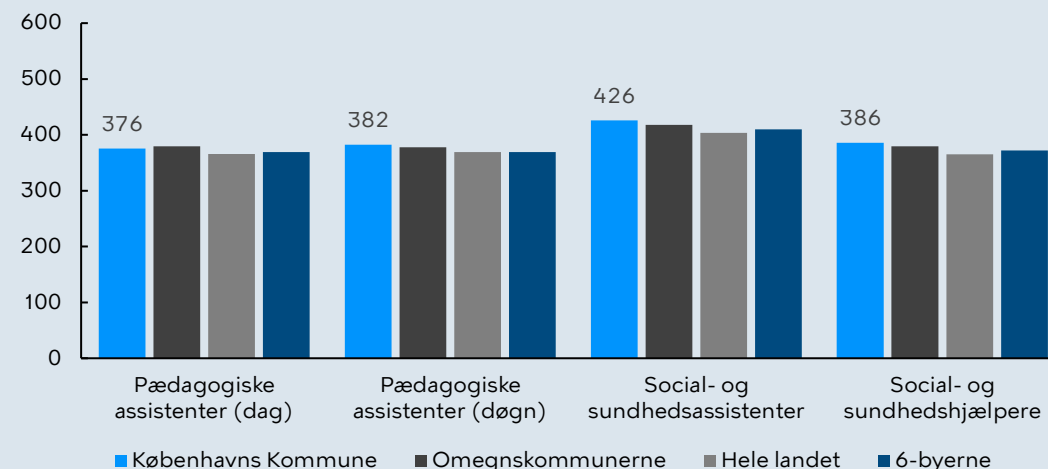
Gennemsnitslønnen for social- og sundhedsassistenter og -hjælpere i Københavns Kommune er højere end i omegnskommunerne

- Den gennemsnitlige årsløn for social- og sundhedsassistenter i Københavns Kommune er 8.100 kr. højere end i omegnskommunerne samlet set.
- Den gennemsnitlige årsløn for social- og sundhedshjælpere i Københavns Kommune er 6.600 kr. højere end i omegnskommunerne samlet set.
- Den gennemsnitlige årsløn for pædagogiske assistenter i Københavns Kommune ligger på niveau med omegnskommunerne.

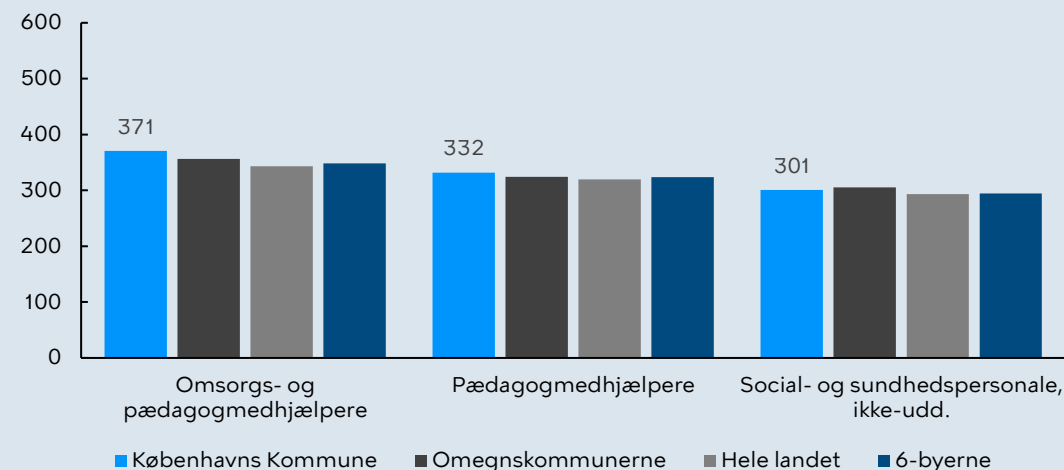
Gennemsnitslønnen for ufaglærte faggrupper indenfor velfærdsområderne i Københavns Kommune

- Den gennemsnitlige årsløn i Københavns Kommune for ikke-uddannet social- og sundhedspersonale ligger på niveau med omegnskommunerne.
- Den gennemsnitlige årsløn for pædagogmedhjælpere i Københavns Kommune er 7.400 kr. højere end i omegnskommunerne samlet set.
- Den gennemsnitlige årsløn for omsorgs- og pædagogmedhjælpere i Københavns Kommune er 14.500 kr. højere end i omegnskommunerne samlet set.

Figur 68. Gennemsnitlig årlig nettoløn (1.000 kr.) i 2024 for udvalgte stillingskategorier i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.



Figur 69. Gennemsnitlig årlig nettoløn (1.000 kr.) i 2024 for udvalgte stillingskategorier i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.



Note: Årsgrundlag 2024. Nettoløn (løn ekskl. pension og særydelser).

Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever

Lønniveau for de største faggrupper med mellemlang uddannelse

Gennemsnitslønnen for lærere og pædagoger i Københavns Kommune er højere end i omegnskommunerne

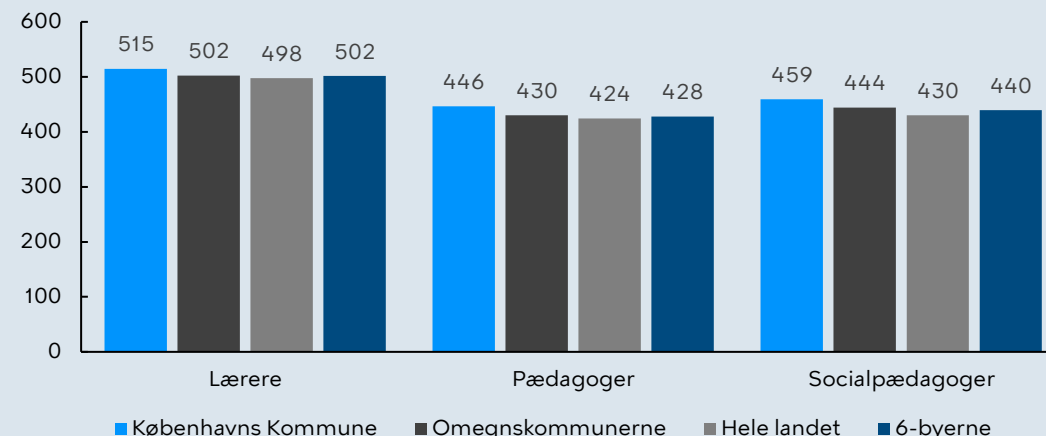
- Den gennemsnitlige årsløn for lærere i Københavns Kommune er 12.400 kr. højere end i omegnskommunerne samlet set.
- Den gennemsnitlige årsløn for pædagoger i Københavns Kommune er 16.200 kr. højere årligt end i omegnskommunerne samlet set.

I den samlede gennemsnitsløn er der ikke taget højde for forskel i anciennitet. Ansatte med høj anciennitet oppebærer gennemsnitligt en højere løn end ansatte med lav anciennitet. Andelen af henholdsvis nyuddannede og erfarne ansatte vil derfor påvirke den samlede gennemsnitsløn. Sammenhæng mellem løn og anciennitet for udvalgte faggrupper vil fremgå på efterfølgende sider.

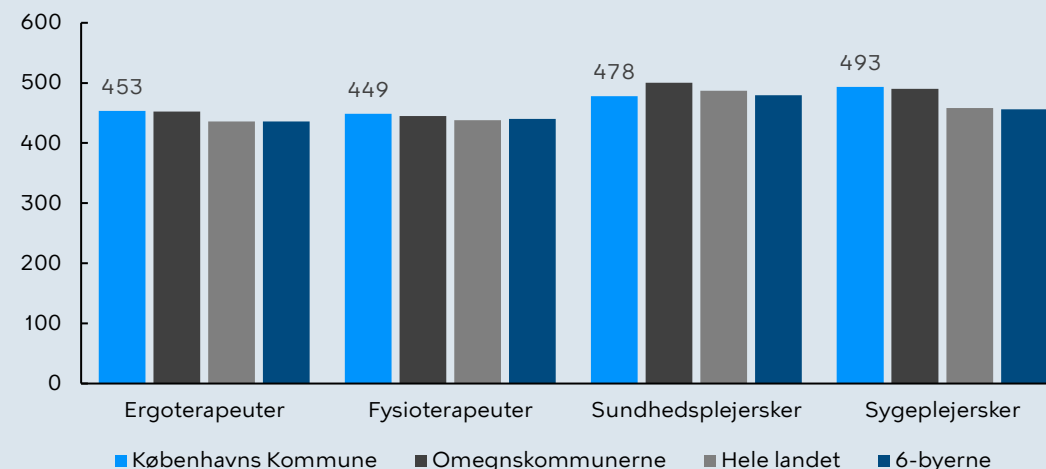
Gennemsnitslønnen for sygeplejersker og fysio-/ergoterapeuter i Københavns Kommune er på niveau med omegnskommunerne

- Den gennemsnitlige årsløn for sygeplejersker og fysio-/ergoterapeuter i Københavns Kommune ligger på niveau med omegnskommunerne og højere end i hele landet og 6-byerne samlet set.
- Gennemsnitslønnen for sundhedsplejersker er 22.200 Kr. lavere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne.

Figur 70. Gennemsnitlig årlig nettoløn (1.000 kr.) i 2024 for udvalgte stillingskategorier i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.



Figur 71. Gennemsnitlig årlig nettoløn (1.000 kr.) i 2024 for udvalgte stillingskategorier i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.



Note: Årsgrundlag 2024. Nettoløn (løn ekskl. pension og særydelser).

Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever

Lønniveau for administrative faggrupper og teknisk samt service

Gennemsnitslønnen for socialrådgivere og akademikere i Københavns Kommune er lavere end i omegnskommunerne

- Den gennemsnitlige årsløn for kontoradministrativt personale i Københavns Kommune er på niveau med omegnskommunerne samlet set.
- Den gennemsnitlige årsløn for socialrådgivere i Københavns Kommune er på niveau med omegnskommunerne samlet set.
- Den gennemsnitlige årsløn for akademikere i Københavns Kommune er 10.900 kr. lavere årligt end i omegnskommunerne samlet set.

I den samlede gennemsnitsløn er der ikke taget højde for forskel i anciennitet. Ansatte med høj anciennitet oppebærer gennemsnitligt en højere løn end ansatte med lav anciennitet. En række ansatte akademikere er ledere, uden at det fremgår af lønstatistikken. Andelen af hhv. nyuddannede og erfarne ansatte samt andelen af ledere vil derfor påvirke den samlede gennemsnitsløn.

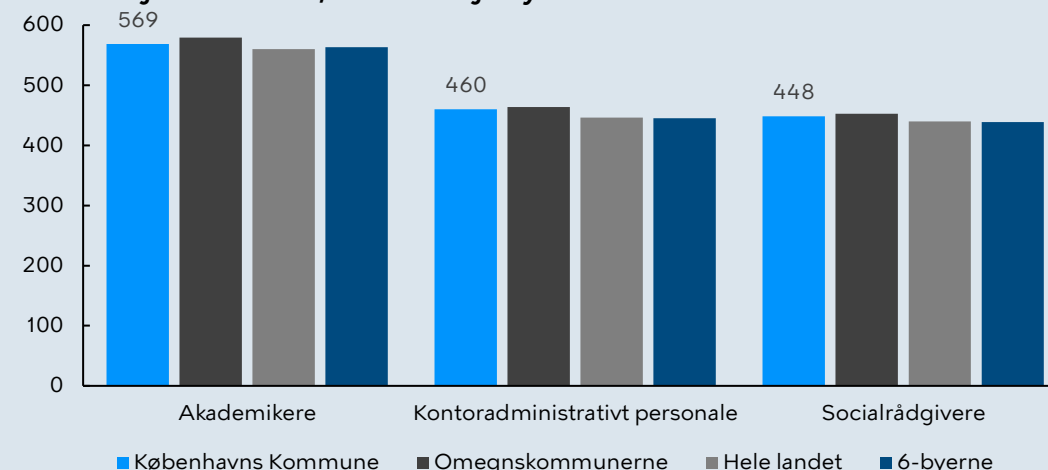
Gennemsnitslønnen for specialarbejdere og tekniske servicemedarbejdere i Københavns Kommune er lavere end i omegnskommunerne

- Gennemsnitslønnen for rengørings-/køkkenmedhjælpere i Københavns Kommune er på niveau med omegnskommunerne.
- Gennemsnitslønnen for specialarbejdere er 22.000 kr. lavere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne samlet set.
- Gennemsnitslønnen for tekniske servicemedarbejdere er 5.000 kr. lavere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne samlet set.

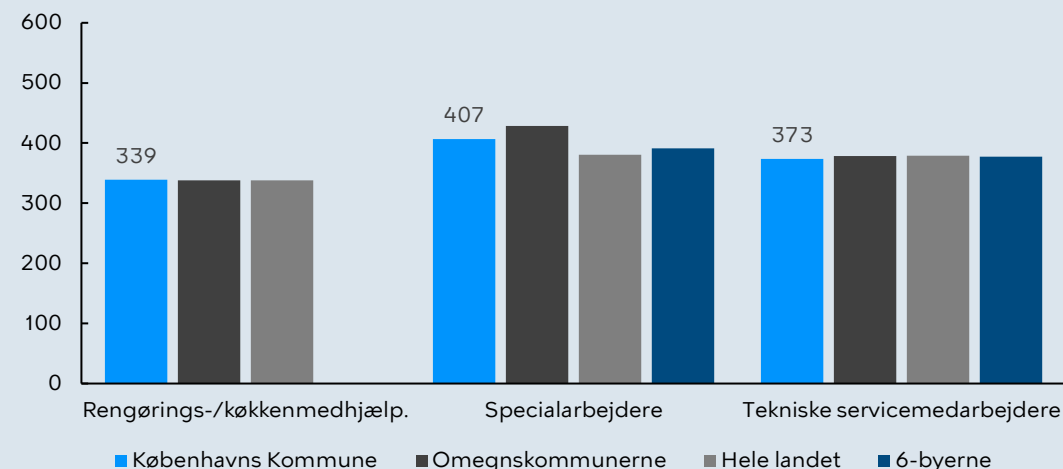
Note: Årsgrundlag 2024. Nettoløn (løn ekskl. pension og særydelser).

Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever

Figur 72. Gennemsnitlig årlig nettoløn (1.000 kr.) i 2024 for udvalgte stillingskategorier i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.



Figur 73. Gennemsnitlig årlig nettoløn (1.000 kr.) i 2024 for udvalgte stillingskategorier i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.



Lønniveau for sundhedspersonale opgjort efter anciennitetsintervaller

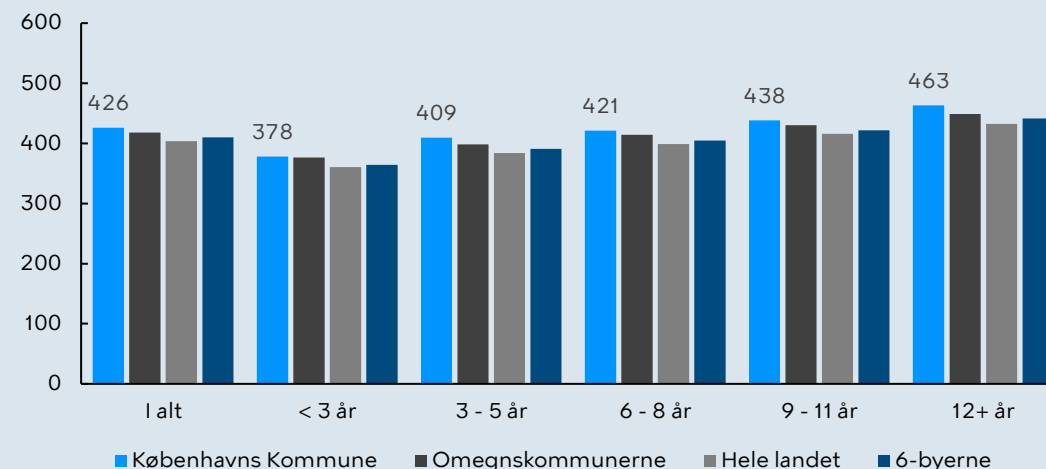
Erfarne social- og sundhedsassistenter i Københavns Kommune har en gennemsnitlig højere løn end i omegnskommunerne

- Den gennemsnitlige årsløn for social- og sundhedsassistenter i Københavns Kommune med under tre års anciennitet (antal års ansættelse som social- og sundhedsassistent) er på niveau med omegnskommunerne.
- Den gennemsnitlige årsløn for social- og sundhedsassistenter med mere end 12 års anciennitet er 14.300 kr. højere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne.

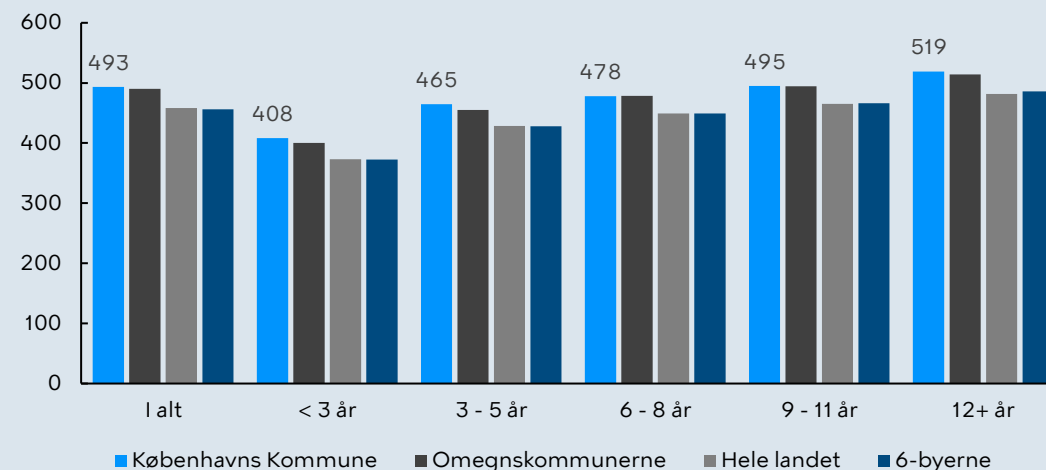
Sygeplejersker med kort anciennitet aflønnes højere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne samlet set

- Den gennemsnitlige årsløn for sygeplejersker med under tre års anciennitet er 7.800 kr. højere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne samlet set.
- Den gennemsnitlige årsløn for sygeplejersker med 3-5 års anciennitet er 9.500 kr. højere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne samlet set.
- Den gennemsnitlige årsløn for sygeplejersker i Københavns Kommune med mere end 5 års anciennitet er på niveau med omegnskommunerne samlet set.

Figur 74. Gennemsnitlig årlig nettoløn (1.000 kr.) i 2024 for social- og sundhedsassistenter opdelt i anciennitetsintervaller sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.



Figur 75. Gennemsnitlig årlig nettoløn (1.000 kr.) i 2024 for sygeplejersker opdelt i anciennitetsintervaller sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.



Lønniveau for lærere og pædagoger opgjort efter anciennitetsintervaller

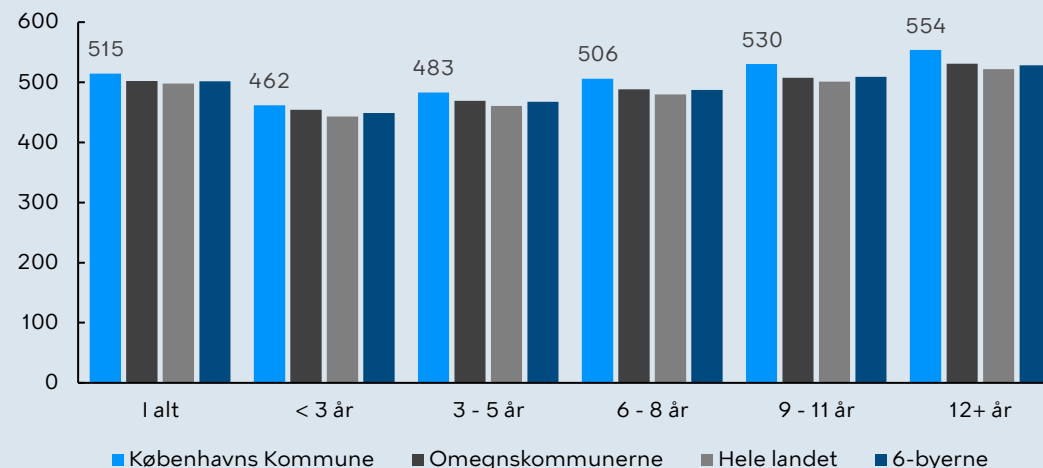
Erfarne lærere aflønnes forholdsvis højere end nyuddannede lærere i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne

- Den gennemsnitlige årsløn for lærere ved folkeskolen med under tre års anciennitet (antal års ansættelse som lærer) er 7.600 kr. højere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne.
- Forskellen i gennemsnitslønnen for lærere ved folkeskolen mellem Københavns Kommune og omegnskommunerne udgør over 22.800 kr. årligt for lærere med mere end otte års anciennitet.

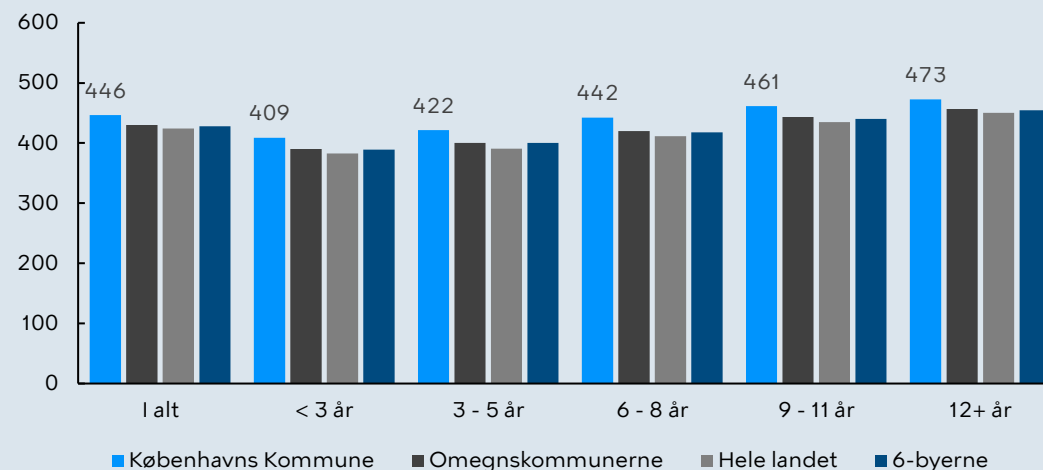
Pædagoger uanset erfaring aflønnes højere i Københavns Kommune end pædagoger med tilsvarende erfaring i omegnskommunerne

- Den gennemsnitlige årsløn for pædagoger på daginstitutionsområdet med under tre års anciennitet er 18.900 kr. højere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne.
- Den gennemsnitlige årsløn for pædagoger på daginstitutionsområdet med 3-8 års anciennitet er mere end 21.200 kr. højere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne.
- Den gennemsnitlige årsløn for pædagoger på daginstitutionsområdet med mere end 12 års anciennitet er 16.100 kr. højere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne.

Figur 76. Gennemsnitlig årlig nettoløn (1.000 kr.) i 2024 for lærere ved folkeskolen opdelt i anciennitetsintervaller sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.



Figur 77. Gennemsnitlig årlig nettoløn (1.000 kr.) i 2024 for pædagoger (daginstitutioner) opdelt i anciennitetsintervaller sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.



Metode, data og målgrupper

Metode og data (1)

På de følgende sider præsenteres dataafgrænsninger, datagrundlag, definitioner og begrebsforklaringer samt målgruppeafgrænsning for nøgletalsrapporten i Personalepolitisk Redegørelse 2025.

Datagrundlag

Den primære datakilde til udarbejdelsen af nøgletal for ansatte i Københavns Kommune til den Personalepolitiske Redegørelse 2025 bygger på:

- Lokale løndata fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL)
- Personaledata fra Opus Løn og Personale
- Data fra kommunens rekrutteringssystem Talent Recruiter
- Data fra Uddannelse København mht. elevområdet

Datagrundlaget er analyseret og bearbejdet for at kunne illustreres i de enkelte figurer.

Det gøres opmærksom på, at KRL's standardbenchmark anvendes for sammenligning med 6-byerne og hele landet, hvor tal for Københavns Kommune indgår i disse. Ansatte i Københavns Kommune udgør ca. 38 procent af ansatte i 6-byerne og ca. 10 procent af ansatte på det samlede kommunale område (Ordinært ansatte månedslønnede). Københavns Kommune indgår ikke i gennemsnittet for omegnskommunerne.

I materialet sondres mellem alle ansatte i Københavns Kommune og udvalgte målgrupper (for definition af udvalgte målgrupper se side 69 og 70).

For de afsnit, der er med til at give et overordnet billede af alle ansatte i Københavns Kommune, er datagrundlaget KRL, alle ansatte.

For de afsnit, der er med til at give et billede af ansatte indenfor udvalgte faggrupper, er datagrundlaget alle ansatte, eksklusiv timelønnede, fleksjob, ekstraordinært ansatte og elever. Undtagelse herfor er afsnittet vedrørende elever, hvor datagrundlaget inkluderer elever.

De dele, der behandler rekrutteringssituationen og personaleomsætningen, er baseret på KRL, Talent Recruiter og Opus Løn og Personale.

De fleste data er baseret på tal for september 2024, samt tidsserier og historisk sammenligning med september fra tidligere år. Undtagelser herfor er:

- Lønredegørelsen, personaleomsætning blandt ansatte, rekrutteringsdata samt sygefravær er baseret på årsstatistik for 2024 samt tidsserier og historisk sammenligning med årsstatistik for tidligere år.
- Alderssammensætning blandt ledere er baseret på tal for april 2025.
- Personaleomsætning blandt ledere er baseret på tal fra januar 2025
- I perioden 2020-2022 har hele verden, såvel som det danske samfund, været påvirket af covid-19. Dette har naturligt haft særlig stor indflydelse på tal for sygefravær. Derudover skal øvrige nøgletal i perioden 2020-2022 ses i lyset af den ekstraordinære situation.

Metode og data (2)

Datagrundlag rekrutteringer

Datagrundlag for rekrutteringer omfatter alle lukkede stillingsopslag i kommunes fælles rekrutteringssystem, Talent Recruiter, for perioden 2018-2024 (n=49.367).

Stillingsopslag vedrørende "elev og praktikjobs", "Integrations- og oplæringsjobs", "Studerterjob/fritidsjob" samt stillingsopslag til støttet beskæftigelse indgår ikke i datagrundlaget.

Der er et generelt forbehold mht. data fra Talent Recruiter, da varierende registreringspraksis i forvaltningerne udgør en generel fejlkilde i data.

Derudover er der følgende dataforbehold og opmærksomhedspunkter:

- Det er kun stillingsopslag som kan afgrænses til én konkret faggruppe, der indgår i faggruppekategoriene. Undtagelsen herfor er stillingsopslag for faggrupperne "akademikere", "kontoradministrativt personale" og "vejledere/undervisere", hvor disse er kategoriseret som "administrative medarbejdere".
- Ca. 10 procent af datagrundlaget er jobopslag indenfor social-, sundheds- eller det pædagogiske område, hvor opslaget ikke kan isoleres til én konkret faggruppe. Eksempler er jobopslag som søger efter "sundhedsfaglig medarbejder" eller "pædagog eller pædagogmedhjælper".
- Datagrundlaget indeholder stillingsopslag opslået som led i *koordineret rekruttering*, hvor flere enheder opslår stillinger i samlede opslag, som formidles bredt i længere perioder, hvilket kan føre til et højere antal ansøgere per opslag. Dette omfatter ca. 4 procent af stillingsopslag og 17 procent af ansøgere indenfor faglært og ufaglært SOSU-personale. Opslagene fører dog ikke til væsentlige udslag i opgørelsen af antal ansøgere per opslag samt andel af opslag, som ikke ender i en ansættelse.

Definitioner og begrebsforklaringer

Sygefravær

Sygefraværet opgøres i gennemsnitligt antal fraværsværk per fuldtidsansat. 2021 og 2022 er atypiske år, hvor covid-19 har medført, at fraværet har været højt.

Opgørelse af sygefravær i Personalepolitiske Redegørelse 2025 adskiller sig fra opgørelsen af sygefraværet i "Årsresultat for sygefravær i Københavns Kommune 2024", som er forelagt Økonomiudvalget. Det skyldes at:

- Sygefraværet i Personalepolitisk Redegørelse 2025 er baseret på KRL-lokale løndata. Årsresultat for sygefravær i Københavns Kommune 2024 er baseret på fraværdata fra Opus Løn og Personale. Dette medfører en mindre forskel i opgørelsen af sygefraværet.
- Faggrupperne i Personalepolitisk Redegørelse 2025 vil i nogle tilfælde være forskellig fra faggrupperne, som fremgår af Årsresultat for sygefravær i Københavns Kommune 2024.

Metode og data (3)

Definitioner og begrebsforklaringer (fortsat)

Benchmarkinggrundlag

I det omfang, det er relevant, benchmarkes Københavns Kommune mod omegnskommuner, hele landet og 6-byerne.

Der forekommer enkelte undtagelser ifm. benchmarking:

- Rengørings-/køkkenmedhjælpere sammenlignes ikke med 6-byerne, da overenskomsten ikke omfatter kommuner udenfor hovedstadsområdet.
- Faggruppen vejledere/undervisere indgår ikke i sammenligningsgrundlag, da overenskomsten alene anvendes i Københavns Kommune.

Beregningsmetode af andel ansatte, som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-3 år efter tiltrædelse

Datagrundlaget for beregning af andel ansatte, som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-3 år efter tiltrædelse, er alle ordinært ansatte (ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever), som tiltrådte stillinger i Københavns Kommune i årene 2021-2023.

Løn

De viste gennemsnitslønninger er baseret på foreliggende lønstatistik i KRL. Gennemsnitslønningerne er baseret på årsstatistik for 2024. Herved tages højde for udsving i udbetalinger hen over året mv. (fx engangstillæg).

Sammenligningsgrundlaget er nettolønnen. Nettolønnen er fast løn samt engangstillæg/resultatløn ekskl. pension, arbejdstidsbestemte særydelser og overarbejde. I opgørelsen indgår månedslønnede ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. Der er ikke korrigeret for forskel i stedtillægsområde/områdetillæg. Omegnskommunerne indgår i samme stedtillægsområde, hvorfor det ingen betydning har for sammenligningsgrundlaget for omegnskommuner.

Stillingskategorierne i Københavns Kommune, der sammenlignes med tilsvarende stillingskategorier i andre kommuner, er alene baseret på kategorisering efter overenskomst/lønklasse. Det betyder, at der ikke tages højde for forskelle i arbejdsområder mv.

Begreber

Årsværk: Antal arbejdstimer omregnet til fuldtidsstillinger. Et årsværk svarer til 1.924 timer per år. Det betyder, at en ansat på fuldtid er lig med et årsværk.

Ekstern personaleomsætning: Andel ansatte, der fratræder en stilling i Københavns Kommune.

Intern personaleomsætning: Intern personaleomsætning er jobskifte indenfor kommunen, hvor den ansatte aktivt har søgt en stilling.

Faggrupper i Personalepolitisk redegørelse 2025 (1)

Hvilke faggrupper omfattes af nøgletalsrapporten i Personalepolitiske Redegørelse 2025?

I nøgletallene redegøres for et bredt udsnit af faggrupper på tværs af Københavns Kommune. Faggrupperne er baseret på de væsentligste stillingskategorier indenfor de 15 største overenskomstområder. Dette svarer til ca. 86 procent af alle ansatte i Københavns Kommune (Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever).

Der indgår ansatte fra alle forvaltninger, og der er mulighed for at foretage nedslag i relevante stillingskategorier indenfor faggrupperne.

Faggrupperne er udvalgt efter input fra forvaltningerne i forhold til at fokusere på, hvor der i Københavns Kommune opleves de største rekrutteringsudfordringer. Målgruppen er afgrænset til ordinært ansatte med et supplement af nedslag på de vigtigste nøgletal for elever i Københavns Kommune.

Faggrupperne er de samme som i de tidligere udgaver af Personale Politisk Redegørelse. Faggruppeinddeling med kobling til overenskomstområder, stillingskategorier samt primær forvaltning fremgår af næste side.

Akademikere indgår som en samlet faggruppe. Tilsvarende indgår Kontoradministrativt personale som en samlet faggruppe.

Ansatte på selvejende tilbud/institutioner, der har driftsoverenskomst med Københavns Kommune og anvender lønsystemet i Københavns Kommune indgår i opgørelsen på Sundheds- og Omsorgsforvaltningens område.

Ansatte på selvejende tilbud/institutioner i Børne og Ungdomsforvaltningen (fx selvejende daginstitutioner) og Socialforvaltningen indgår ikke i datagrundlaget. Dog har der på nogle områder ikke været muligt at udskille den forholdsvis lille andel af ansatte på selvejende tilbud/institutioner i Socialforvaltningen, der anvender lønsystemet. Populationen er imidlertid så lille, at det ikke påvirker resultaterne.

Der er foretaget afgrænsning af lærere, så lærere ved ungdomsskoler, lærere ved sprogcentre, ungdomsskoler, specialundervisning for voksne samt lærere ved døgninstitutioner med intern skole (Socialforvaltningen) ikke indgår i datagrundlaget.

Alle stillingskategorier som direkte adresserer "ledelse" er frasorteret. Eventuelle ledere på andre stillingskategorier vil dog indgå, fx chefkonsulenter med ledelsesansvar.

Faggrupper i Personalepolitisk redegørelse 2025 (2)

Gruppering/faggrupper	Overenskomstområde	Stillingskategori	Primær forvaltning
Akademikere	Akademikere, KL	Akademikere	Alle
Kontoradministrativt personale	Administration og it mv., KL	Kontoradministrativt personale	Alle
Rengørings-/køkkenmedhjælpere	Ikke-faglærte ansatte ved rengøring mv.	Rengørings-/køkkenmedhjælpere	Alle
Teknisk Service/specialarbejdere	Teknisk Service	Parkeringsvagter/kontrollører	Alle
	Specialarbejdere mv., KL	Tekniske servicemedarbejdere	
		Specialarbejdere	Alle
Vejledere/undervisere	Vejledere/undervisere indenfor besk.omr.	Vejledere/undervisere	BIF
Ergo-/fysioterapeuter	Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	Ergoterapeuter	SUF, SOF
		Fysioterapeuter	
Lærere	Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	Lærere, grundløn	BUF
		Lærere, komb.løn	
Pædagoger	Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	Pædagoger	BUF
Øvrigt pædagogisk personale (dagtilbudsomr.)	Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	Klubassistenter/skolepæd., ikke-udd.	BUF
	Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	Pædagogiske assistenter	
		Pædagogmedhjælpere	
Socialpædagoger	Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	Socialpædagoger	SOF
Øvrigt pædagogisk personale (døgn-/specialomr.)	Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	SOF
		Pædagogiske assistenter	
Socialrådgivere	Socialrådg./socialformidlere, KL	Socialrådgivere	SOF, BIF
Faglært SOSU-personale	Social- og sundhedspersonale, KL	Hjemmehjælpere	SUF
		Plekehjemsassistenter	
		Social- og sundhedsassistenter	
		Social- og sundhedshjælpere	
		Sygehjælpere	
Ufaglært SOSU-personale	Social- og sundhedspersonale, KL	Social- og sundhedspersonale, ikke-udd.	SUF
Syge-/sundhedsplejersker	Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	Sygeplejersker	SUF
		Sundhedsplejersker	

Ledergrupperinger i Personalepolitisk redegørelse 2025 (1)

Hvilke ledere omfattes af nøgletalsrapporten i Personalepolitiske Redegørelse 2025?

I nøgletallene redegøres for et bredt udsnit af ledergrupper på tværs af Københavns Kommune. Ledergrupperingerne er sammensat efter input fra forvaltningerne og svarer samlet til 85 procent af alle ledere i Københavns kommune per januar 2025.

Uddybende beskrivelse af de 15 ledergrupperinger i Personalepolitisk Redegørelse 2025 fremgår af de næste to sider.

Forvaltning	Antal ledere i datagrundlag	Antal ledere i PPR 2025	Andel ledere i PPR 2025
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen	106	88	83%
Børne- og Ungdomsforvaltningen	566	533	94%
Kultur- og Fritidsforvaltningen	103	93	90%
Socialforvaltningen	310	246	79%
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen	386	311	81%
Teknik- og Miljøforvaltningen	97	73	75%
Økonomiforvaltningen	201	133	66%
I alt	1769	1512	85%

Note: Ledere udenfor forvaltningsstruktur (Borgerrådgivning og Intern Revision) indgår ikke i datagrundlaget.
Kilde: Opus Løn og Personale. Januar 2025.

Ledergrupperinger i Personalepolitisk redegørelse 2025 (2)

Ledelsesgruppering	Antal i datagrundlag	Beskrivelse af gruppering	Kriterie for udvælgelse
Strategisk forvaltningsledelse	115	Tværgående gruppering som dækker direktionsmedlemmer (administrerende direktører, fagdirektører mv.) samt det øverste, strategiske ledelsesniveau (vicedirektører, centerchefer, områdechefer, driftschefer mv.) i de forskellige forvaltninger.	Ledere på ledelsesniveau 1 og 2 indenfor alle forvaltninger.
Afdelingschefer (BIF)	70	Afdelingschefer (personaleledere) indenfor borgerrettede funktioner i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.	Indgår i grupperingen: Ledere på ledelsesniveau 4 indenfor 5 borgerrettede centre i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (Center for Sprog og Integration, Center for Beskæftigelse og Erhverv, Center for Beskæftigelse og Afklaring, Ydelsesservice, Ungenheden).
			Indgår ikke i grupperingen: Ledere på ledelsesniveau 4 indenfor centralforvaltningsfunktioner i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (Kontor for Jura og Udbud, Kontor for Politik og Driftsudvikling, Kontor for Digitalisering, Kontor for Økonomi og HR, Center for Drift og Service samt Ledelsessekretariatet)
Klyngeledere (BUF)	43	Klyngeledere er leder af pædagogiske ledere i dagtilbud og fritidscentre.	Indenfor Børne- og Ungdomsforvaltningen: Ledere med stillingsbetegnelsen "Klyngeleder".
Pædagogiske ledere (BUF)	245	Daglig personaleleder i vuggestuer, børnehaver og fritidscentre.	Indenfor Børne- og Ungdomsforvaltningen: Ledere med stillingsbetegnelsen "Pædagogisk leder".
KKFO-ledere (BUF)	79	Daglig personaleleder i Københavns Kommune fritidsordning. KKFO-ledere er en del af skoleledelsen.	Indenfor Børne- og Ungdomsforvaltningen: Ledere med stillingsbetegnelsen "KKFO-leder".
Afdelingsledere mv. (BUF)	95	Afdelingsledere indgår som en del af skoleledelsen, og har ledelsesansvar for faglig og pædagogisk udvikling i fx indskoling, mellemtrin eller udskoling. I omegnen af ca. 50 afdelingsledere indenfor skoleledelse mangler i datagrundlaget, som følge af fejlagtig indplacering i kkorg.	Indgår i grupperingen: Ledere med stillingsbetegnelsen "Afdelingsleder" indenfor geografiske områder i Børne- og Ungdomsforvaltningen (Område Amager; Område Brønshøj/Vanløse; Område Indre By/Østerbro; Område Nørrebro/Bispebjerg; Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave).
			Indgår ikke i grupperingen: Ledere med stillingsbetegnelsen "Afdelingsleder" indenfor Administrativt Ressourcecenter og Fagligt Center i Børne- og Ungdomsforvaltningen.
Skoleledere (BUF)	71	Skoleleder er øverste leder på skoler, og er leder af afdelingsledere/souschefer, KKFO-ledere samt medarbejdere.	Indenfor Børne- og Ungdomsforvaltningen: Ledere med stillingsbetegnelsen "Skoleleder".

Ledergrupperinger i Personalepolitisk redegørelse 2025 (3)

Ledelsesgruppering	Antal i datagrundlag	Beskrivelse af gruppering	Kriterie for udvælgelse
Ledere (KFF)	69	Ledere indenfor kultur-, fritids-, borgerservice- og myndighedsområdet. På kultur- og fritidsområdet dækker det biblioteker, kulturhuse, museer, idrætsfaciliteter mv. På borgerservice og myndighedsområdet dækker det borgerservice, huslejenævn, folkeregisteret, Vielseskontoret, Folkepension København, International House mv. Lederne er ledere for de enkelte myndighedsopgaver, bydele, institutioner eller tværgående opgaver.	Indgår i grupperingen: Ledere på ledelsesniveau 3 og 4 indenfor Center for Borgerservice og Myndighed og Center for Kultur- og Fritidsaktiviteter i Kultur- og Fritidsforvaltningen.
			Indgår ikke i grupperingen: Ledere på ledelsesniveau 3 og 4 indenfor centralforvaltningsfunktioner i Kultur- og Fritidsforvaltningen (Borgermester- og Direktionssekretariat; Center for Økonomi, Digitalisering og Organisation).
			Indgår ikke i grupperingen: Ledere ansat på overenskomsten Arbejds-, Vej- og Gartnerformænd (Indgår i tværgående gruppering "Ledelse - Drift-/Servicefunktioner")
Tilbudsledere mv. (SOF)	105	Leder af et tilbud med en række underliggende afdelinger/enheder på Socialforvaltningens udførerområde. Lederne i grupperingen er ledere af ledere (og evt. medarbejdere). Det bemærkes, at ledernes formelle titler kan variere.	Indgår i grupperingen: Ledere på lederniveau 4 indenfor borgercentre (ekskl. Stabsenheder) i Socialforvaltningen (Borgercenter Børn og Unge; Borgercenter Handicap; Borgercenter Voksne).
			Indgår ikke i grupperingen: Ledere på lederniveau 4 indenfor Stabsenheder i borgercentre i Socialforvaltningen (Borgercenter Børn og Unge; Borgercenter Handicap; Borgercenter Voksne).
Afdelingsledere mv. (SOF)	142	Leder af en afdeling/enhed på Socialforvaltningens myndigheds- eller udførerområde. Lederne i grupperingen er ledere af medarbejdere. Det bemærkes, at ledernes formelle titler kan variere.	Indgår i grupperingen: Ledere på lederniveau 5 indenfor borgercentre (ekskl. Stabsenheder) i Socialforvaltningen (Borgercenter Børn og Unge; Borgercenter Handicap; Borgercenter Voksne).
			Indgår ikke i grupperingen: Ledere på lederniveau 5 indenfor Stabsenheder i borgercentre i Socialforvaltningen (Borgercenter Børn og Unge; Borgercenter Handicap; Borgercenter Voksne).
Forstandere mv. (SUF)	52	Forstandere på plejehjem og midlertidige ophold, hjemmeplejeledere, visitationsledere samt enhedsledere af genoptræning, selvstændige aktivitetscentre, områdekontorer og Teknisk Service. Lederne i grupperingen er ledere af ledere (og evt. medarbejdere). Det bemærkes, at ledernes formelle titler kan variere.	Indgår i grupperingen: Ledere på ledelsesniveau 3 i Sundhed- og Omsorgsforvaltningen indenfor Sundhed og Ældre - Kbh Nord og Sundhed og Ældre - Kbh Syd.
			Indgår ikke i grupperingen: Ledere på ledelsesniveau 3 i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen indenfor Center for Administration; Center for Digitalisering; Center for HR og Uddannelse; Center for Økonomi og Kvalitet; Center for Forebyggelse og Folkesundhed; Center for Ledelse og Kommunikation; Center for Sundhed og Rehabilitering; Center for Ældrelev og Innovation.

Ledergrupperinger i Personalepolitisk redegørelse 2025 (4)

Ledelsesgruppering	Antal i datagrundlag	Beskrivelse af gruppering	Kriterie for udvælgelse
Afdelingsledere mv. (SUF)	239	Afdelingsledere på plejehjem og midlertidige ophold, gruppeledere i hjemmeplejen, afdelingsledere i visitation, genoptræning og Teknisk Service. Lederne i grupperingen er ledere af medarbejdere. Det bemærkes, at ledernes formelle titler kan variere.	Indgår i grupperingen: Ledere på ledelsesniveau 4 i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen indenfor Sundhed og Ældre - Kbh Nord og Sundhed og Ældre - Kbh Syd
			Indgår ikke i grupperingen: Ledere på ledelsesniveau 4 i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen indenfor Center for Administration; Center for Digitalisering; Center for HR og Uddannelse; Center for Økonomi og Kvalitet; Center for Forebyggelse og Folkesundhed; Center for Ledelse og Kommunikation; Center for Sundhed og Rehabilitering; Center for Ældre og Innovation.
Enhedschefer (TMF)	59	Personaleledere af enheder med forvaltningsfaglige opgaver indenfor klima, myndighedsopgaver, byplanlægning, byudvikling, understøttelse af byens drift mv. i Teknik- og Miljøforvaltningen.	Indgår i grupperingen: Ledere på ledelsesniveau 4 i Teknik- og Miljøforvaltningen indenfor Bygge-, Parkerings- og Miljømyndighed; Klima og Byudvikling; Mobilitet, Klimatilpasning og Byvedligehold; Parker, Kirkegårde og Renhold (ekskl. Drift)
			Indgår ikke i grupperingen: Ledere på ledelsesniveau 4 i Teknik- og Miljøforvaltningen indenfor Stab og Drift (Parker, Kirkegårde og Renhold)
Kontorchefer mv. (ØKF)	58	Lederne i grupperingen er ledere af medarbejdere og/eller teamledere indenfor enheder som løser opgaver for kommunens syv forvaltninger, herunder finans, løn, indkøb, HR, personalejura, leverance og drift af IT-infrastruktur, udvikling af digitale løsninger, opgaver omkring Københavns Kommunes ejendomme, bygherreopgaver samt sekretariatsbetjeningen af Borgerrepræsentationen (BR), Økonomiudvalget (ØU) og Overborgmesteren (OB).	Ledere på ledelsesniveau 3 i Økonomiforvaltningen.
Ledelse, Drift-/Servicefunktioner	71	Tværgående gruppering som dækker ledere af medarbejdere indenfor drift- og servicefunktioner, herunder tekniske serviceledere, ledere indenfor køkken og rengøring, enhedschefer indenfor grøn drift, renhold mv., ledere indenfor drift af faciliteter på fritidsområdet mv.	Ledere på ledelsesniveau 4 og 5 ansat på overenskomsterne Arbejds-, vej- og gartnerformænd; Forhandlingskartellets personale; Kantineledere/rengøringsledere/-chefer; Teknisk Service, samt ledere på ledelsesniveau 4 indenfor Drift, Parker, Kirkegårde og Renhold i Teknik- og Miljøforvaltningen.