6. juni 2025

Center for Økonomi, Digitalisering og Organisation
Kultur- og Fritidsforvaltningen

HR Ledelsesinfo

August 2025

Indhold

KFF i Tal 3

Organisation 4

Personale- og løndata 5

Måltal 6

Sygefravær 7

Sygefraværet i KFF – seneste 12 måneder 8

Udvikling 2022-2025 på tværs af forvaltningerne 9

Personaleomsætning og rekruttering 10

Personaleomsætning 11

Rekruttering 12

Tema: Trivselsundersøgelsen 2025 13

TU25 resultater for de overordnede temaer 15

Arbejdsrelateret sygefravær 19

Krænkende adfærd 22

KFF i tal

Kultur- og Fritidsforvaltningen
Københavns Kommune

HR Ledelsesinfo: Organisation

Information om antal

Direktører: 3
Niveau 2 chefer: 9
Niveau 3 ledere: 41
Niveau 4 ledere: 52
Niveau 5 ledere: 9

Medarbejdere i forvaltningen: 1.536 (uden ledere)

Kultur- og Fritidsudvalget

Mia Nyegaard
Kultur- og fritidsborgmester

Direktion

Mikkel Boje (N1)
Adm. direktør

Aravni Elisabeth Jakobsen (N1)
Fagdirektør

Lars Colding Laustrup (N1)
Ressourcedirektør

Borgmester- og direktionssekretariat

Assal Raun (N3)
Leder af Borgmester- og Direktionssekretariatet
14 medarbejdere

267 Medarb.

Borgerservice og Myndighed

Anette Lund Hansen (N2)
Chef for Myndighed og Internationalisering
3 N3 ledere og 6 N4 ledere
127 medarbejdere

Line Friedrichsen (N2), *Borgerservicechef*
3 N3 ledere og 8 N4 ledere
140 medarbejdere

1.099 Medarb.

Kultur- og Fritidsaktiviteter

Louise Friis Pedersen (N2)
Konstitueret Aktivitetschef
11 N3 ledere og 12 N4 ledere
369 medarbejdere

Jakob Heide Petersen (N2)
Analyse- og Udviklingschef
7 N3 ledere og 7 N4 ledere
198 medarbejdere

Mads Kamp Hansen (N2)
Plan- og Tilskudschef
3 N3 ledere
43 medarbejdere

Marius Hansteen (N2)
Chef for Kunst og Historie
6 N3 ledere, 3 N4 ledere og 1 N5 leder
183 medarbejdere

Christian Biel Knudsen (N2)
Facilitetschef
3 N3 ledere, 10 N4 ledere og 8 N5 ledere
306 medarbejdere

156 Medarb.

Økonomi, Digitalisering og Organisation

Janus Rønholt Hansen (N2)
Chef for Økonomi- og Digitalisering
3 N3 ledere og 4 N4 leder
101 medarbejdere

Katrine Dall Oxfeldt (N2)
Chef for HR og Organisation
2 N3 ledere og 2 N4 leder
55 medarbejdere

Note: Der medtages kun månedslønnede ansatte i opgørelsen.
Opdateret d. 30. maj 2025.

Personale- og løndata

Tabellen stiller skarpt på de 4 største overenskomstgrupper i KFF. Derudover er ledere (N3 og N4) medtaget som selvstændig kategori.

Tabellen viser antal fuldtidspersoner og gennemsnitlige bruttoløn for marts 2025 sammenlignet med marts 2024.

Bruttolønnen er samlet set steget 5,1%. Dette skyldes blandt andet overenskomstmæssige stigninger.

Overenskomst	Dato	Fuldtidspersoner (månedslønnede)	Bruttoløn
KFF Samlet	Marts 2025	1.307,4	49.756 kr.
	Marts 2024	1.321,2	47.360 kr.
	Ændring	**-1,0%**	**5,1%**
Administration og it mv.,	Marts 2025	374,3	42.992 kr.
	Marts 2024	410,1	40.994 kr.
	Ændring	**-8,7%**	**4,9%**
Akademikere,	Marts 2025	524,9	53.592 kr.
	Marts 2024	503,3	51.247 kr.
	Ændring	**4,3%**	**4,6%**
Ledere (N3 & N4)	Marts 2025	82,0	70.226 kr.
	Marts 2024	89,8	65.522 kr.
	Ændring	**-8,6%**	**7,2%**
Specialarbejdere mv.,	Marts 2025	169,0	42.353 kr.
	Marts 2024	162,0	40.223 kr.
	Ændring	**4,3%**	**5,3%**
Teknisk Service	Marts 2025	96,3	40.542 kr.
	Marts 2024	92,8	38.791 kr.
	Ændring	**3,9%**	**4,5%**

Kilde: Ledelsesinfo Personale: Forhandlingsstatistik. HR Detail – Bruttoløn.
Opdateret d. 3. juni 2025.

Definition af fuldtidspersoner

Antal fuldtidspersoner udregnes på baggrund af beskæftigelsesgraden.

Fx har en ansat på 37 timer/ugentligt en beskæftigelsesgrad på 1, mens en ansat på 30 timer/ugen har en på 0,8.

På foregående side opgøres antal medarbejdere, hvilket refererer til det faktiske antal medarbejdere (dvs. uagtet beskæftigelsesgrad).

Måltal

Sygefravær

Måltal 2025: 8,6 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat

- 12 måneders sygefravær april 2025.
  9,0 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat

Støttede jobs

Måltal 2025: 72 helårspersoner

- Status februar 2025: 79 helårspersoner, ved udgangen af året ved samme indsatsniveau.

Ligestilling

Kønsbalanceret ledelse: Niveau 1
Forvaltningerne tilstræber en ligelig kønsfordeling (mindst 40/60) i andelen af mænd og kvinder i gruppen af niveau 1-ledere inden 2026.

- Seneste status for KFF: 1 kvinde og 2 mænd betragtes som ligeligt.

Kønsbalanceret ledelse: Niveau 2
Forvaltningerne tilstræber en ligelig kønsfordeling (mindst 40/60) i andelen af mænd og kvinder i gruppen af niveau 2-ledere inden 2026.

- Seneste status for KFF: 44% kvinder og 56% mænd.

Fædres brug af forældreorlov (I):
Mindst 60% af fædre ansat i KK afholder min. 17 ugers forældreorlov.

- Seneste status for KFF: 17 % afholder min. 17 ugers forældreorlov

Fædres brug af forældreorlov (II):
Mindst 95% af fædre ansat i KK afholder min. 11 ugers forældreorlov.

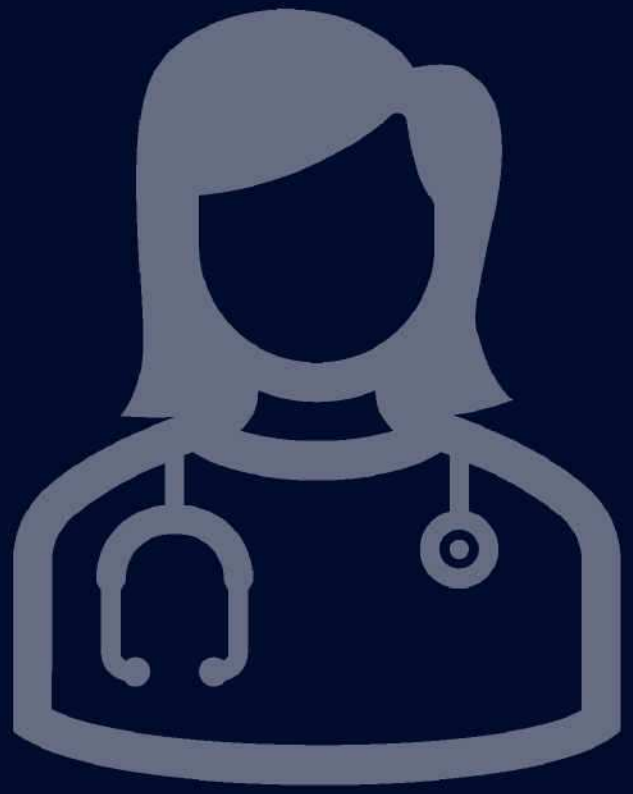
- Seneste status for KFF: 66 % afholder min. 11 ugers forældreorlov

Fædres andel af barn syg:
Maks 10 %-points forskel mellem kønnene, på andelen af forældre, som anvender barn syg.

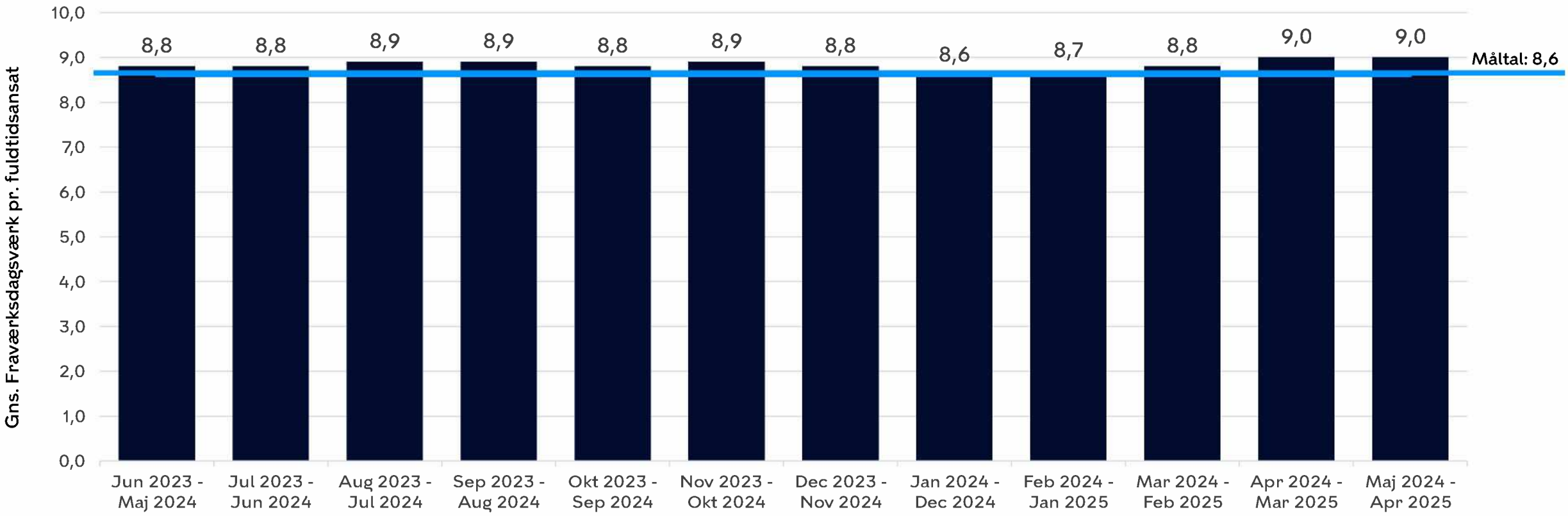
- Seneste status for KFF: Forskel mellem kvinder og mænd er 18 procentpoint*.

Note: Grøn tekst indikerer at KFF ligger under måltal, mens rød tekst indikerer, at KFF ligger over måltal.

Sygefravær



Sygefraværet i KFF - seneste 12 måneder



Note: Fraværsdagsværk er fraværstimer i forhold til en fuldtidsansættelse. Det betyder, at deltidsansatte beregnes som antal fraværstimer/7,4.
I beregningen af sygefraværet indgår overenskomstansatte og tjenestemænd på fast månedsløn. Medarbejdere i særlige jobordninger, f.eks. flexjob, seniorjob og løntilskud, indgår ikke.

Kilde: Ledelsesinfo Personale: Sygefravær – 12 måneder.
Opdateret d. 19. maj 2025.

Udvikling 2022-2025 på tværs af forvaltningerne

Forvaltning		Sygefravær				Måltal
	April 2025	2022	2023	2024	Prognose 2025	2025
	Antal fuldtidsansatte	(gns. fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat)				
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen	1.958	10,7	10,2	8,8	9,6	9,4
Børne- og Ungdomsforvaltningen	14.798	17,6	15,7	14,7	14,6	13,5
Kultur- og Fritidsforvaltningen	**1.349**	**10,3**	**9,3**	**8,6**	**9,0**	**8,6**
Socialforvaltningen	6.316	15,5	15,2	14,1	13,9	13,5
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen	6.318	18,0	16,2	15,4	14,7	15,2
Teknik- og Miljøforvaltningen	2.369	11,4	11,4	11,5	12,0	8,2
Økonomiforvaltningen	3.114	10,8	9,7	9,0	9,0	9,8
Københavns Kommune i alt	**36.251**	**15,8**	**14,5**	**13,5**	**13,4**	**12,7**

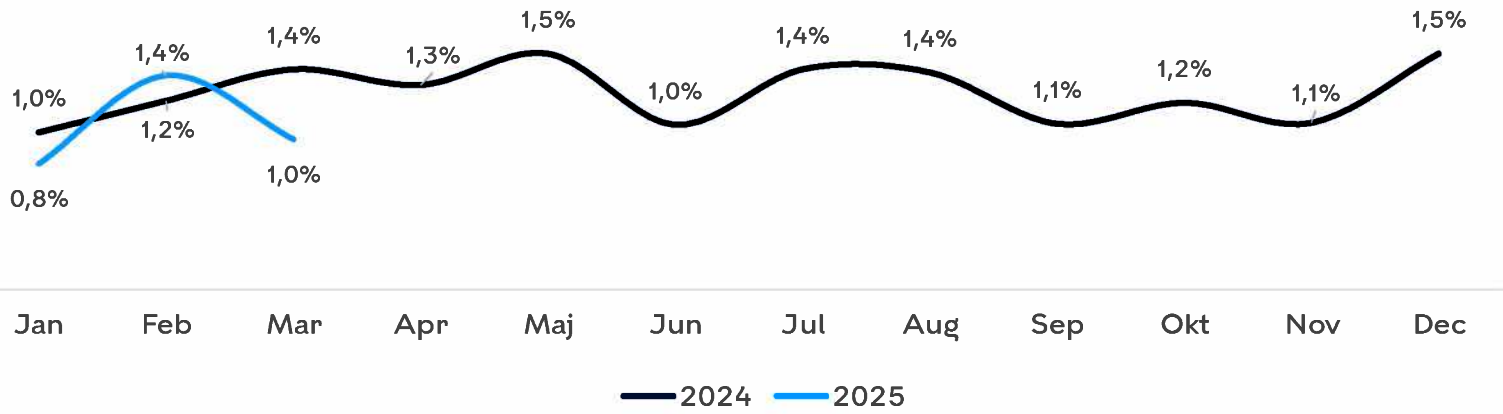
Note: I de første måneder af 2025 har Statens Serums Institut vurdereret, at influenzasmitten i Danmark har været på et "højt" og "meget højt" niveau.
Fraværsdagsværk er fraværstimer i forhold til en fuldtidsansættelse. Det betyder, at deltidsansatte beregnes som antal fraværstimer/7,4. I beregningen af sygefraværet indgår overenskomstansatte og tjenestemænd på fast månedsløn. Medarbejdere i særlige jobordninger, f.eks. flexjob, seniorjob og løntilskud, indgår ikke.
Prognosen er en fremskrivning af år-til-måned ud fra de sidste 3 års data. Prognosen er beregnet pr. forvaltning.

Kilde: Ledelsesinfo Personale: Sygefraværsrapport
Opdateret d. 21. maj 2025.

Personaleomsætning og rekruttering

Personaleomsætning

Personaleomsætning pr. måned



Personaleomsætning pr. år

	KFF	KK
2024	14,9%	21,8%
2023	14,5%	22,0%
2022	17,5%	23,7%
2021	16,8%	22,1%
2020	14,9%	20,2%

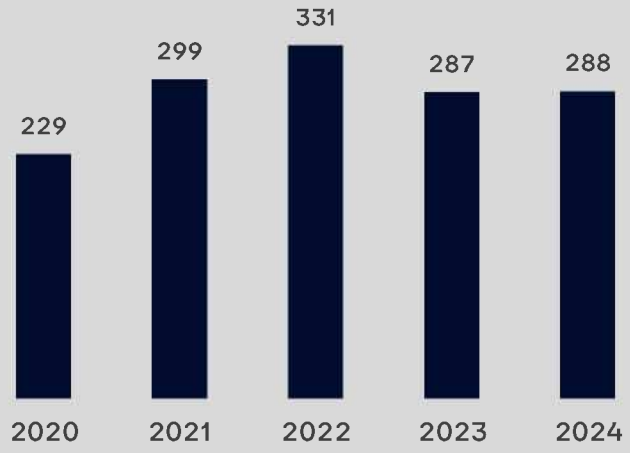
Læsevejledning:

Både interne og eksterne fratrædelser medtages i denne opgørelse af personaleomsætningen. I opgørelsen indgår månedslønnede medarbejdere undtagen medarbejdergrupperne: tidsbegrænsede ansættelser, elever, fleksjob og ekstraordinære ansættelser som fx løntilskud m.m.
Pr. 1. februar 2022 er der foretaget en justering i opgørelsen, der vedrører den interne personaleomsætning i KK. Justeringen indeholder en reduktion i de årsagstyper som medtages i den interne personaleomsætning.

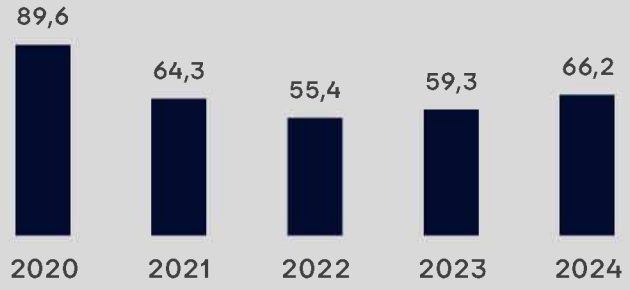
Kilde: Ledelsesinfo Personale: Personaleomsætning, benchmark
Opdateret d. 21. maj 2025.

Rekruttering

Antal **ledige stillinger** i KFF



Gns. antal **ansøgere pr. jobopslag**



Andel af **jobopslag uden ansættelse**

Læsevejledning:

Alle afsluttede stillingsopslag ekskl. elevstillinger og studiejobs/fritidsjobs er medtaget. Data er renset for jobopslag med 0 ansøgere.
På nuværende tidspunkt er nedbrud på faggrupper ikke medtaget, da det ikke er muligt at trække informationen om faggrupper i Power BI.

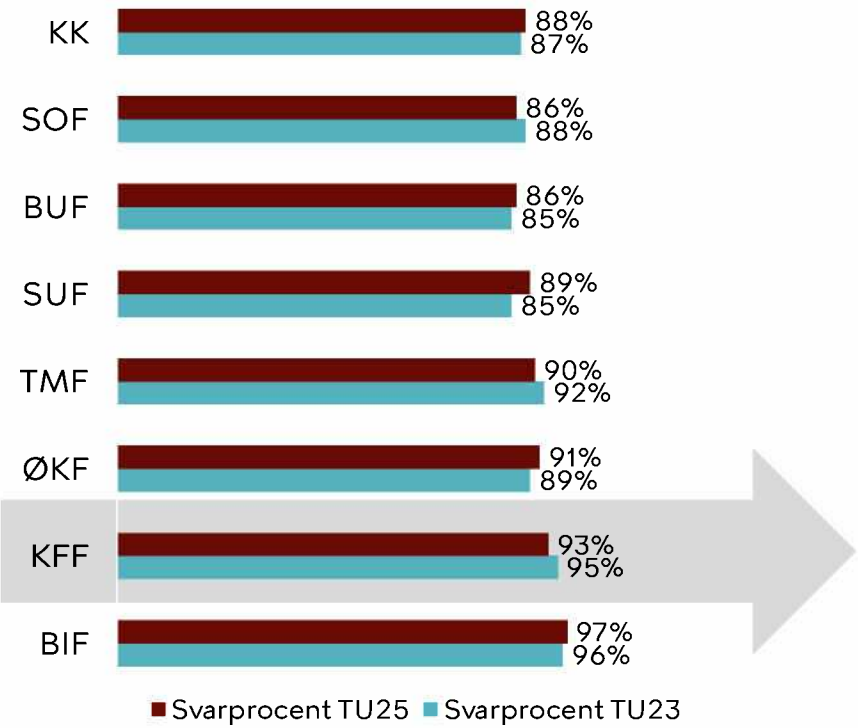
Kilde: Power BI: Rekrutteringsrapporten
Opdateret d. 30. maj 2025.

Trivselsundersøgelsen

i Københavns Kommune 2025

TU25

Svarprocenter



Afdeling	Svarprocent 2023	Svarprocent 2025
Aktiviteter	90%	89%
Kunst og Historie	96%	90%
Faciliteter	96%	94%
Analyse og Udvikling	97%	95%
Plan og Tilskud	100%	95%
Københavns Borgerservice	96%	97%
Myndighed og Internationalisering	98%	97%
Økonomi og Digitalisering*		97%
Organisation, Data og Automatisering*		98%
Borgmester- og Direktionssekretariatet	92%	100%

*Svarprocent blev i TU23 vist for CØDO samlet. Her var svarprocenten på 97%

TU25 resultater for de overordnede temaer

TU25

KFF ift. øvrige forvaltninger

Opdeling et niveau under	Antal svar	Generel trivsel og motivation	Samarbejde	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhed
Københavns Kommune	34.505	5,7	5,7	5,6	5,7	5,3	5,3	5,0	5,4
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen	1.952	5,6	5,7	5,7	5,7	5,2	5,4	4,8	5,7
Børne- og Ungdomsforvaltningen	14.722	5,7	5,7	5,5	5,7	5,2	5,1	4,9	5,4
Kultur- og Fritidsforvaltningen	1.360	5,7	5,8	5,6	5,6	5,1	5,4	5,0	5,5
Socialforvaltningen	5.393	5,7	5,7	5,7	5,7	5,3	5,4	4,9	5,5
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen	5.909	5,8	5,7	5,7	5,8	5,5	5,4	5,3	5,5
Teknik- og Miljøforvaltningen	2.128	5,7	5,7	5,6	5,7	5,3	5,5	5,0	5,3
Økonomiforvaltningen	3.010	5,7	5,8	5,8	5,7	5,4	5,5	5,0	5,6

Kilde: Resultatrapport TU25 for Københavns Kommune

KK/KFF/Center

Niveau	Generel trivsel og motivation	Samarbejde	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og Udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme	1. Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	3. Kan du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?
KK	5,7	5,7	5,6	5,7	5,3	5,3	5,0	5,4	5,7	5,5
KFF	5,7	5,8	5,6	5,6	5,1	5,4	5,0	5,5	5,8	5,5
Center for Borgerservice og Myndighed	5,8	5,9	5,8	5,8	5,5	5,5	4,7	5,6	5,9	5,5
Center for Kultur- og Fritidsaktiviteter	5,7	5,7	5,6	5,5	5,1	5,4	5,1	5,5	5,8	5,6
Center for Økonomi, Digitalisering og Organisation	5,4	5,8	5,7	5,4	5,0	5,5	4,6	5,7	5,5	5,3
Borgmester og Direktionssekretariatet	5,1	5,8	6,0	5,3	4,8	5,4	5,3	5,5	5,0	4,7

KFF Afdelinger

Niveau	Generel trivsel og motivation	Samarbejde	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og Udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme	1. Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	3. Kan du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?
Københavns Borgerservice	5,8	6,0	5,8	5,8	5,4	5,4	4,6	5,5	6,0	5,6
Myndighed og Internationalisering	5,7	5,9	5,8	5,9	5,5	5,6	4,8	5,7	5,7	5,5
Aktiviteter	5,6	5,7	5,5	5,4	4,9	5,3	5,1	5,5	5,7	5,3
Analyse og Udvikling	5,8	5,8	5,6	5,7	5,0	5,4	4,9	5,4	5,8	5,7
Faciliteter	5,8	5,8	5,8	5,8	5,2	5,6	5,3	5,6	5,9	5,8
Kunst og Historie	5,7	5,7	5,3	5,4	5,2	5,2	5,2	5,4	5,8	5,6
Plan og Tilskud	5,5	6,0	5,1	5,1	4,8	5,1	4,6	4,9	5,5	5,4
Organisation, Data og Automatisering	5,2	5,8	5,4	5,4	4,6	5,5	4,6	5,7	5,4	5,2
Økonomi og Digitalisering	5,5	5,8	5,8	5,5	5,2	5,5	4,7	5,7	5,6	5,4

Sammenligning med benchmark (KK)

- En positiv forskel på 0,3 eller derover
- En forskel mellem - 0,3 og + 0,3
- En negativ forskel på – 0,3 eller mere

TU25

Arbejdsrelateret sygefravær

TU25

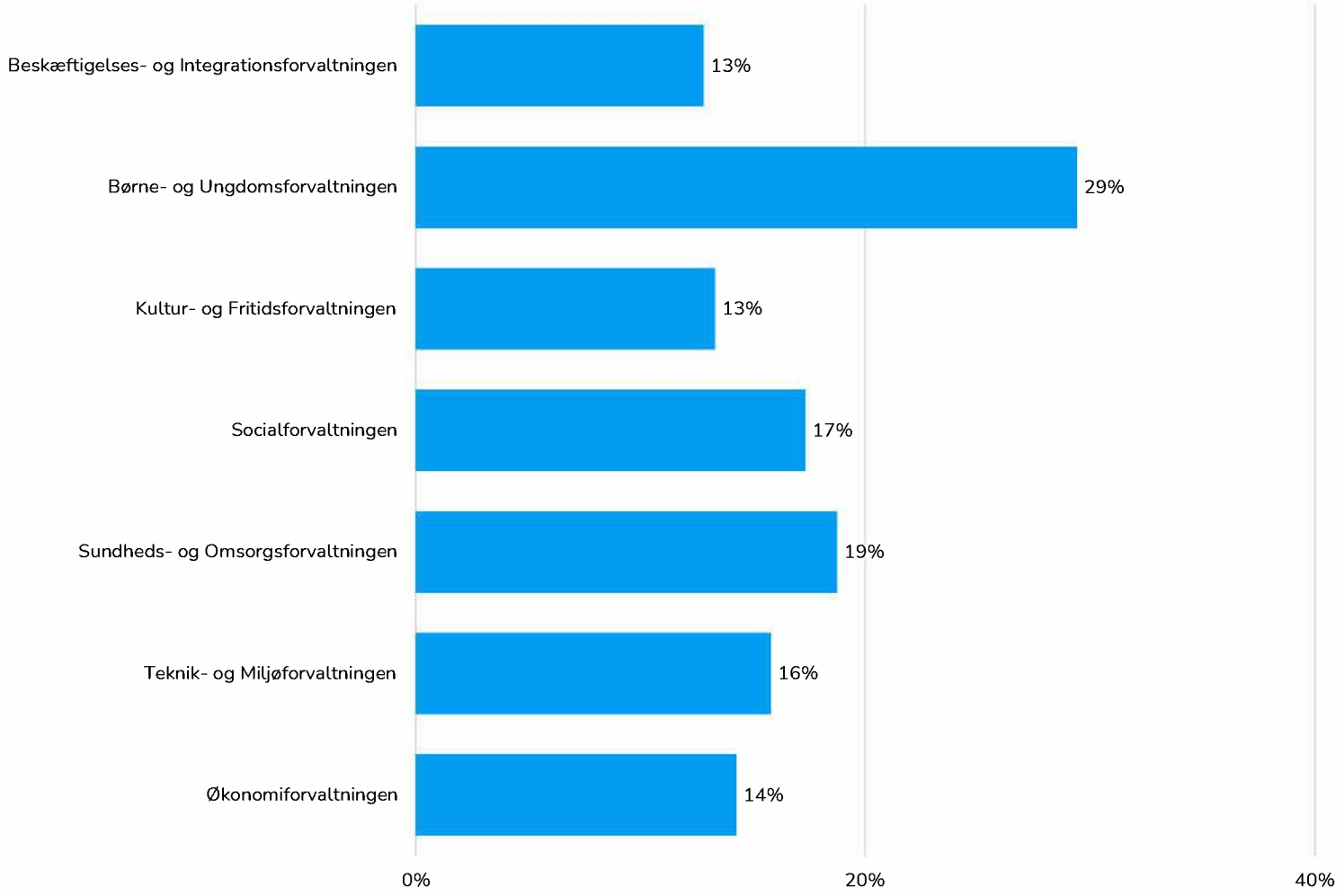
Sygefravær fordelt på forvaltninger:

Der ses store udsving på arbejdsrelateret sygefravær på tværs af forvaltningerne – relateret til forskellige kontaktflader til brugere/borgere.

I Børne- og Ungdomsforvaltningen angiver 29%, at de har haft arbejdsrelateret sygefravær, mens kun 13% af medarbejderne i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen samt Kultur- og Fritidsforvaltningen angiver, at de har haft arbejdsrelateret sygefravær.

STORE UDSVING PÅ ARBEJDSRELATERET SYGEFRAVÆR PÅ TVÆRS AF FORVALTNINGERNE

Arbejdsrelateret sygefravær



Angivne årsager til arbejdsrelateret sygefravær i KFF

Hvilke årsager har der været til det arbejdsrelaterede sygefravær?

	Antal 2025	Pct. 2025
Opgavebelastning eller andre krav til arbejdet	84	47%
Forhold i samarbejde med eller relation til kolleger eller leder	55	31%
Forhold i samarbejde med eller relation til borgere, brugere, pårørende eller eksterne samarbejdspartnere	12	7%
Voldsom oplevelse på arbejdspladsen	7	4%
Arbejdsulykke	12	7%
Smerter eller gener i kroppen pga. arbejdet	54	30%
Smitte på arbejdet	68	38%
Andet	28	16%

Kilde: Resultatrapport TU25 Kultur og Fritidsforvaltningen

Krænkende adfærd

TU25

Krænkende adfærd fordelt på forvaltninger:

Klare forskelle ift. andelen af medarbejdere, der oplever krænkende adfærd i forbindelse med deres arbejde.

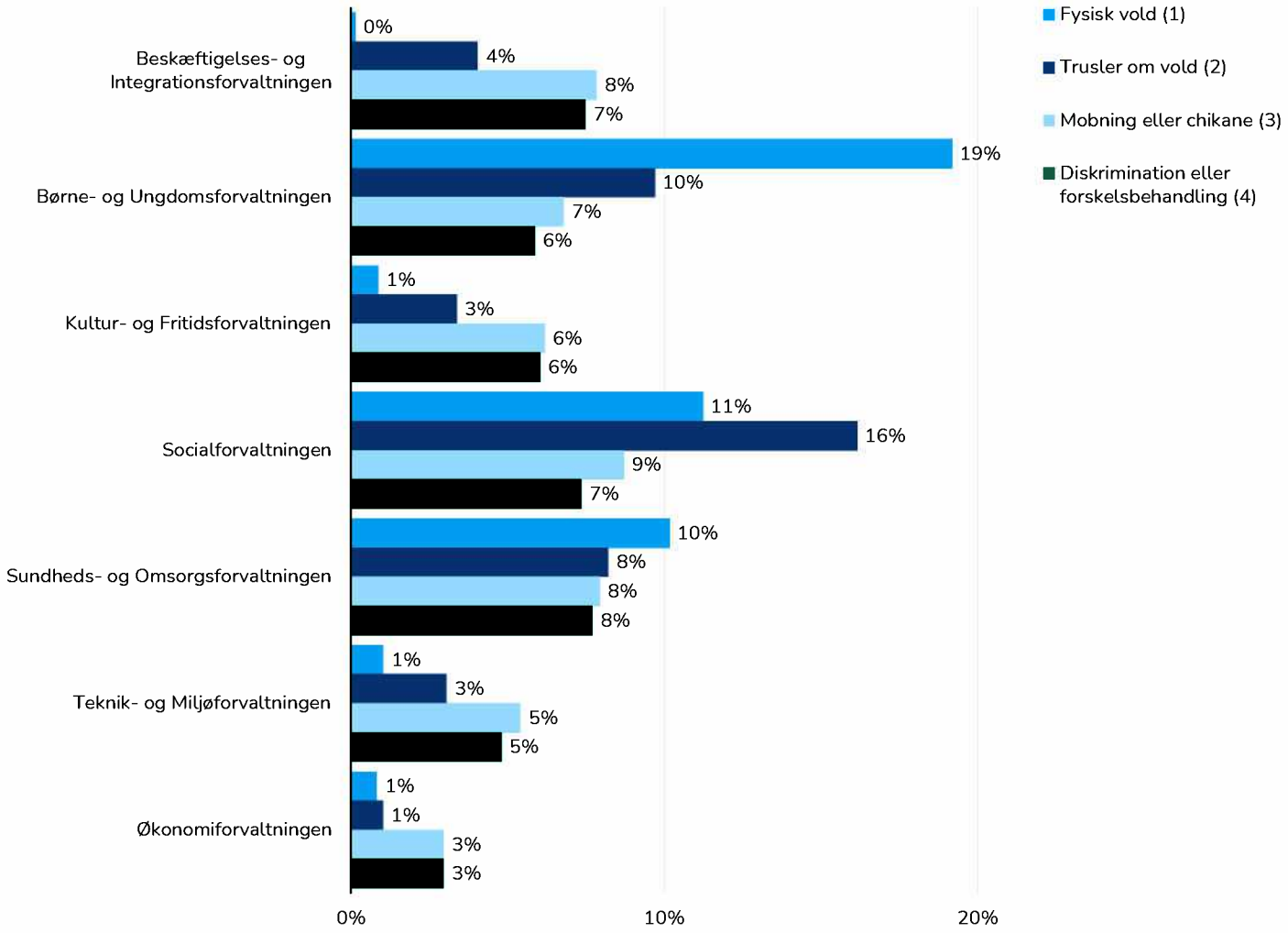
Særligt ift. fysisk vold og trusler om vold. Forskellene her er naturligt relateret til jobfunktion og borger/bruger-kontakt.
(Fysisk vold BUF 2023: 17%, 2025: 19%)

Samtidig bemærkes dog også forskelle ift. mobning, som hovedsageligt sker internt mellem medarbejdere.

(1): Har du været udsat for fysisk vold inden for de seneste 12 måneder og i forbindelse med dit nuværende arbejde?
(2): Har du været udsat for trusler om vold inden for de seneste 12 måneder og i forbindelse med dit nuværende arbejde?
(3): Har du været udsat for mobning eller chikane inden for de seneste 12 måneder og i forbindelse med dit nuværende arbejde?
(4): Har du været udsat for diskrimination eller forskelsbehandling inden for de seneste 12 måneder og i forbindelse med dit nuværende arbejde?

TYDELIGE FORSKELLE I OMFANGET AF KRÆNKENDE ADFÆRD PÅ TVÆRS AF FORVALTNINGERNE

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for:



Krænkende adfærd i KFF

Vold, mobning og chikane og diskriminerende handlinger

	2023		2025			
	Antal Ja	% Ja	Antal Ja	% Ja	Er der gjort en indsats? % Ja	Finder det stadig sted? % Ja
Fysisk vold	12	0,89%	12	0,88%	75%	17%
Trusler om vold	57	4,21%	46	3,38%	85%	28%
Mobning og chikane	92	6,79%	84	6,18%	52%	43%
Diskriminerende handlinger	55	4,06%	82	6,03%	49%	38%

Krænkende adfærd

Seksuel chikane

	2023		2025			
	Antal Ja	% Ja	Antal Ja	% Ja	Er der gjort en indsats? % Ja	Finder det stadig sted? % Ja
Seksuel chikane*	14	1,03%	-	-	-	-
Seksuel chikane: Uønskede seksuelle kommentarer om din krop, tøj eller livsstil	-	-	19	1,40%	32%	37%
Seksuel chikane: Uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner f.eks. klap, kys eller omfavnelse	-	-	12	0,88%	50%	42%
Seksuel chikane: Nogen har talt nedsættende om køn eller seksuel orientering på en måde, som var ubehageligt for dig	-	-	24	1,77%	46%	50%

*I TU23 skulle ansatte svarer Ja eller Nej til om de havde oplevet seksuel chikane indenfor de seneste 12 måneder. I TU25 er spørgsmålet om seksuel chikane stillet, så respondenterne kan vælge op til tre Ja-kategorier, en Andet-kategori eller svare Nej. Så selvom spørgsmålsformuleringen er ens, er både kontekst og svarmuligheder forskellige. Det er derfor ikke muligt at sammenligne 2025 - kategorier på en god og forståelig måde med 2023.

TU25

Opfølgning på krænkende adfærd

I KFF accepterer vi ikke krænkende adfærd på arbejdspladsen.

Alle ledere og medarbejdere, herunder praktikanter og elever, er omfattet af et "Kodeks for god adfærd på arbejdspladsen i KFF"

Kodekset fastslår nogle grundlæggende værdier og regler for alle:

- **Vi tager et fælles ansvar**
- **Vi har respekt for hinanden og værdsætter forskelligheder**
- **Vi går på arbejde med empati og humor**
- **Ledere går forrest**

Opfølgning handling på krænkende adfærd

Uanset antallet af respondenter, der har været udsat for krænkende adfærd, skal der altid igangsættes en opfølgende handling.

Krænkende adfærd fra en leder

- Leder af HR har forud for, at cheferne modtog TU25-resultaterne, oplyst, hvis der er registreret krænkelser fra leder.
- Den enkelte N2-chef har informeret lederen for det kontor/team, hvor registreringen er (OBS på, at det ikke betyder, at den krænkende adfærd er fra nærmeste leder)
- Herefter har lederen lagt en plan for opfølgning.
- Der har været mulighed for sparring med HR , forretningspartner eller AMK om opfølgning.

Krænkende adfærd fra kollega/borger

- Den lokale leder er ansvarlig for at sikre, at der følges op lokalt.
- Det er muligt at få sparring herom fra HR, forretningspartner eller AMK.
- AMK har afholdt et TU-temamøde for MED bl.a. om opfølgning på krænkende adfærd

TU25

Din trivsel tæller