

Rekruttering og fastholdelse af medarbejdere i Københavns Kommune

-Nøgletal for ansatte i Københavns Kommune

Personalepolitisk Redegørelse 2022
Delrapport 1a



Indholdsfortegnelse

	Side
■ Introduktion	3
■ Hovedbudskaber	4
■ Antal ansatte	7
■ Alder	11
■ Personaleomsætning	16
■ Arbejdstid	25
■ Sygefravær	32
■ Pendlermønstre	36
■ Rekrutteringer	39
■ Elever	43
■ Løn	47
■ Metode, data og målgruppe	52

Introduktion

Formål

Formålet med denne del af Personalepolitisk Redegørelse 2022 er at give et overordnet overblik over væsentlige nøgletal for udvalgte faggrupper og stillingskategorier indenfor de 15 største overenskomstområder i Københavns Kommune.

Kapitlet belyser bl.a. personalesammensætningen, personaleomsætningen- og rekrutteringssituationen, som den er i dag.

Kapitlet tegner et tværgående billede af, hvordan Københavns Kommunes medarbejdergrupper er kendetegnet i forhold til blandt andet alder og arbejdstid, hvordan pendlermønstre og sygefravær er blandt nuværende medarbejdere, hvordan den konkrete rekrutteringssituation ser ud, og hvor der især ses udfordringer med rekruttering og fastholdelse blandt kommunens medarbejdere.

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

Hovedbudskaber

Alder

Den samlede aldersprofil for ansatte i Københavns Kommune har ændret sig i perioden 2012-2021. Der er kommet forholdsvis flere seniorer (50+ årige) og flere yngre ansatte. Ændringen af den samlede aldersprofil dækker over store forskelle i aldersprofilen mellem faggrupper.

- Københavns Kommune har indenfor flere faggrupper en forholdsvis høj andel af seniorer, der på kort og mellemlangt sigt kan forventes at forlade arbejdsmarkedet. Dette gælder særligt for ansatte indenfor social- og sundhedsområdet, teknisk serviceområdet og det kontoradministrative område.
- I Københavns Kommune er 40 procent af social- og sundhedsassistenterne over 50 år og 12 procent er 60+ år. Tilsvarende er 51 procent af social- og sundhedshjælperne i Københavns Kommune over 50 år og 16 procent er 60+ år.
- Enkelte faggrupper i Københavns Kommune har en yngre aldersprofil. Det gælder blandt andet lærere og pædagoger, hvor næsten halvdelen af alle ansatte er under 40 år.
- Aldersprofilen for social- og sundhedsassistenter og social- og sundhedshjælper samt pædagoger i Københavns Kommune svarer stort set til aldersprofilen for de samme faggrupper i omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Lærerne adskiller sig med en markant yngre aldersprofil i Københavns Kommune.

Personaleomsætning

Den årlige eksterne personaleomsætning i 2021 (andel ansatte, der fratræder en stilling i Københavns Kommune) udgør 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 – henholdsvis 28,5 procent af de deltidsansatte og 14,8 procent af de fuldtidsansatte fratrådte i 2021.
- 47 procent af de ansatte i Københavns Kommune fratræder en stilling i kommunen indenfor to år efter tiltrædelse.
- Hver anden lærer arbejder fortsat i Københavns Kommune to år efter tiltrædelse. Efterfølgende har lærerne det laveste afgangsmønster af alle større faggrupper, og 38 procent arbejder fortsat i Københavns Kommune seks år efter tiltrædelse.
- Københavns Kommune har samlet set en lavere ekstern personaleomsætning end i omegnskommunerne.
- Intern personaleomsætning (jobskifte indenfor kommunen) er i perioden 2017-2021 steget fra 1,5 til 2,3 procent.

Hovedbudskaber (2)

Arbejdstid

I Københavns Kommune er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for alle ansatte steget med ca. 27 minutter per ansat i perioden 2015-2021.

- I Københavns Kommune arbejder 63 procent af alle fastansatte på fuld tid.
- Ansatte på deltid har generelt en høj ugentlig arbejdstid på 28,8 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 71 procent for faglært social- og sundhedspersonale og 50 procent for pædagoger på daginstitutionsområdet.
- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for udvalgte faggrupper i Københavns Kommune indenfor velfærdsområderne er omkring 1 time 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 2020 til 2021 steget med 1,5 fraværsværk til 13,2.

- Sygefraværet i 2020 og 2021 har været præget af corona.
- Sygefraværet i Københavns Kommune er, med undtagelse af enkelte områder, på niveau med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.

Pendlermønstre

62 procent af Københavns Kommunes ansatte har bopæl i kommunen og 19 procent har bopæl i omegnskommunerne.

- 50+ årige bor i højere grad end de yngre ansatte i øvrige kommuner (det vil sige uden for Københavns Kommune og omegnskommunerne).
- De store faggrupper indenfor undervisningsområdet, det pædagogiske område og social og sundhedsområdet pendler mindre end øvrige faggrupper.
- 12 procent af lærerne ved folkeskolen, 14 procent af pædagogerne på daginstitutionsområdet og 16 procent af social- og sundhedspersonalet (social- og sundhedsassistenter, -hjælpere mv.) har bopæl udenfor Københavns Kommune og omegnskommunerne.
- 31 procent af det kontoradministrative personale og 20 procent af det akademiske personale har bopæl udenfor Københavns Kommune og omegnskommunerne.

Hovedbudskaber (3)

Rekrutteringer

Faldende antal ansøgere til stillinger i Københavns Kommune

- I 2021 var der 28 ansøgere i gennemsnit pr. jobopslag i Københavns Kommune. Dette er et fald på 29 procent i forhold til 2018.
- I 2021 var der 43 procent færre ansøgere pr. opslag til pædagogstillinger og 39 procent færre ansøgere pr. opslag til faglært social- og sundhedspersonale end i 2018.
- Opslag til syge- og sundhedsplejerskestillinger har det laveste gennemsnitlige antal ansøgere, med 2,9 ansøgere i gennemsnit pr. jobopslag i 2021.
- Mere end hver fjerde jobopslag i Københavns Kommune resulterede i 2021 ikke i en ansættelse.
- Mere end 40 procent af jobopslagene til pædagogstillinger og syge- og sundhedsplejerskestillinger resulterede ikke i en ansættelse i 2021.

Elever

Andelen af elever i Københavns Kommune udgør 3,2 procent af alle ansatte.

- Andelen af elever er faldet, men der er en tendens til en stigning fra 2018 og frem. Københavns Kommune ligger på niveau med det kommunale område samlet set.
- I Københavns Kommune udgør elever inden for social- og sundhedsområdet klart den største elevgruppe.

Løn

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

- Gennemsnitslønnen for alle de store medarbejdergrupper indenfor velfærdsområderne er højere i Københavns Kommune end i 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 12.700 kr. højere årligt end i omegnskommunerne samlet set.
- Den gennemsnitlige nettoårsløn for pædagoger i Københavns Kommune er 11.800 kr. højere årligt end i omegnskommunerne samlet set.

Antal ansatte

Introduktion til ansatte i Københavns Kommune

Antal ansatte i Københavns Kommune

Der er 47.222 ansatte (per september 2021), svarende til 38.742 årsværk.

Heraf udgør:

- Timelønnede 5.954 personer (1.611 årsværk)
- Fleksjob 844 personer (416 årsværk)
- Ekstraordinært ansatte 449 personer (206 årsværk)
- Elever 1.810 personer (1.760 årsværk)

Ansatte fordelt blandt kommunens 7 forvaltninger:

- Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen 2.099 ansatte (1.993 årsværk)
- Børne- og Ungdomsforvaltningen 19.114 ansatte (15.456 årsværk)
- Kultur- og Fritidsforvaltningen 1.800 ansatte (1.447 årsværk)
- Socialforvaltningen 7.998 ansatte (6.535 årsværk)
- Sundhedsforvaltningen- og Omsorgsforvaltningen 10.508 ansatte (8.138 årsværk)
- Teknik- og Miljøforvaltningen 2.346 ansatte (2.185 årsværk)
- Økonomiforvaltningen 3.328 ansatte (2.959 årsværk)

Note: Ansatte udenfor forvaltningsstruktur (Borgerrådgivning og Intern Revision) udgør 29 ansatte og 29 årsværk.

Kilde: KRL. Alle ansatte. Sept. 2021. Datatræk pr. 16. marts 2022.

Figuren viser yderligere fakta omkring de ansatte i Københavns Kommune.



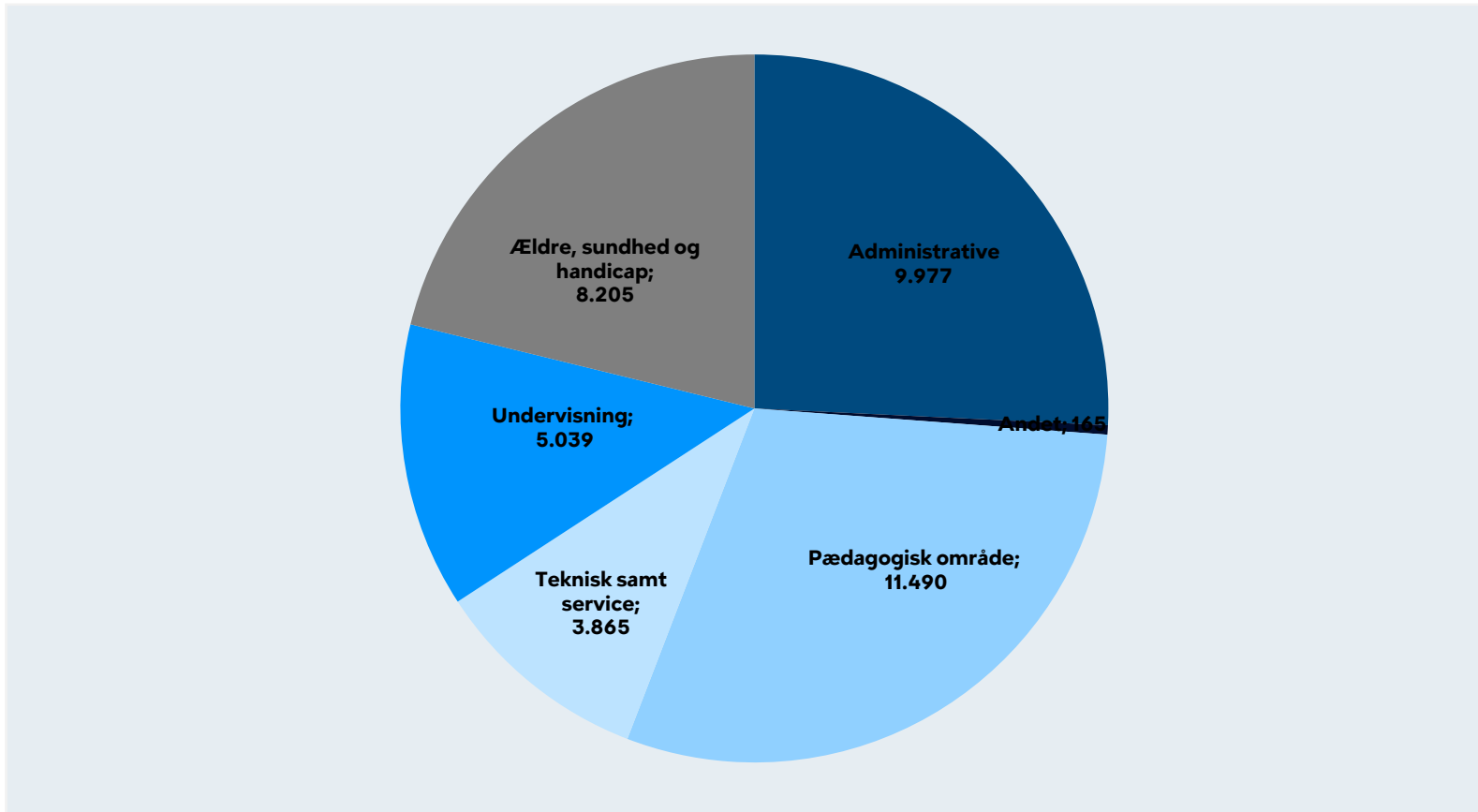
De ansatte i Københavns Kommune er yderligere kendetegnet ved, at:

- **69,4** procent er kvinder
- **30,6** procent er mænd
- gennemsnitsalderen er **44,1** år
- **62,1** procent bor i Københavns Kommune
- de i gennemsnit har været ansat i **8,5 år** i Københavns Kommune
- **19,9** procent fratrådte deres stilling i Københavns Kommune i 2021

Kilde: KRL. Alle ansatte eksklusiv timelønnede, fleksjob, ekstraord. ansatte og elever. Sept. 2021. og Opus Løn og Personale. Alle ansatte eksklusiv timelønnede, fleksjob, ekstraord. ansatte og elever

Fordeling af ansatte på hovedområder

Figuren viser Københavns Kommunes ansatte fordelt på de 5 kommunale hovedområder. Antal årsværk



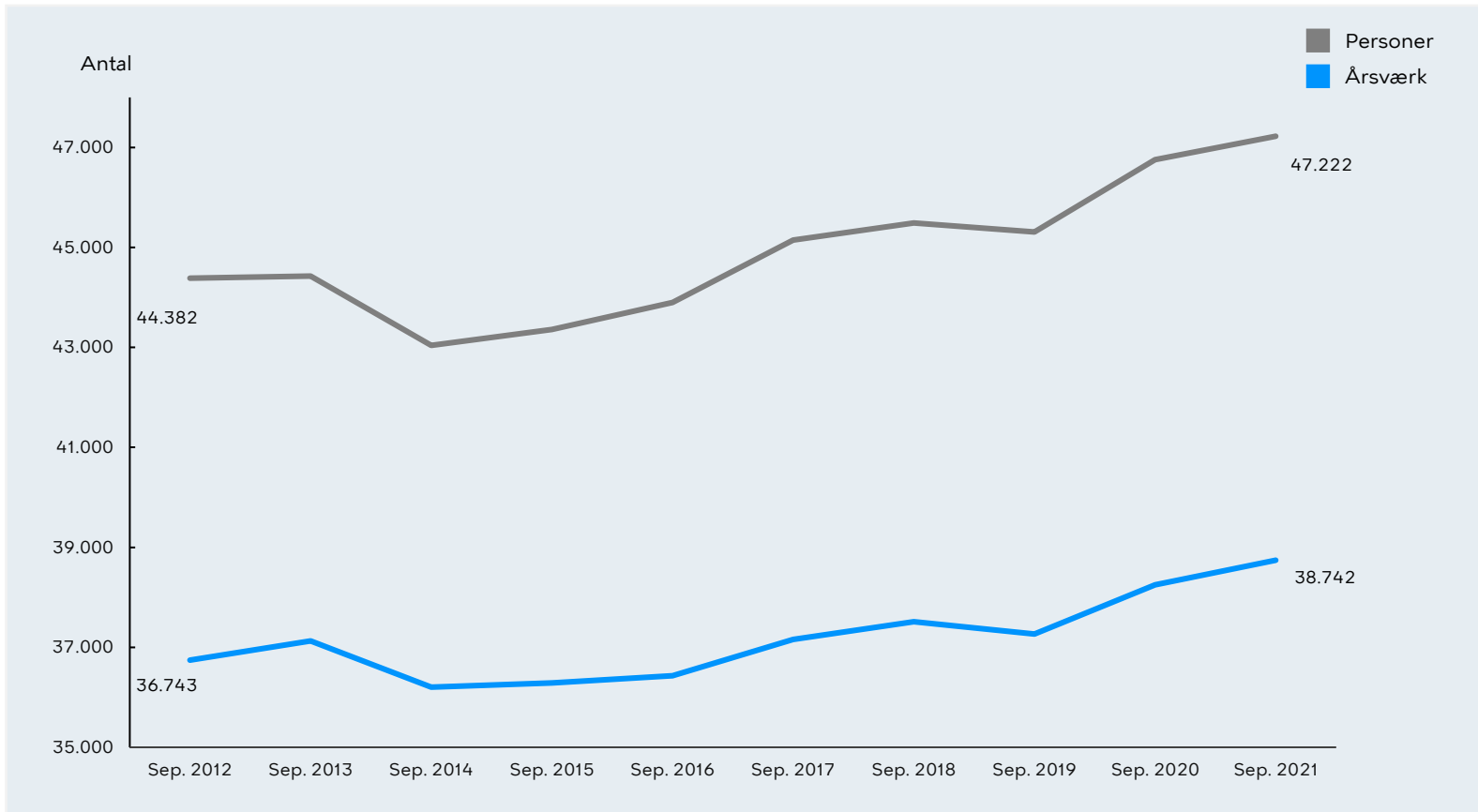
Kilde: KRL. Alle ansatte. Sep. 2021

Områdefordelingen af ansatte i Københavns Kommune

- Det pædagogiske område er det største hovedområde og udgør samlet set 11.490 årsværk. Indenfor området er pædagoger (4.129 årsværk) og pædagogmedhjælpere (2.777 årsværk) de største faggrupper.
- Indenfor ældre-, sundheds- og handicapområdet er det social- og sundhedspersonale (social- og sundhedsassistenter, -hjælpere m.v.) der udgør den største faggruppe med 5.444 årsværk.
- Største faggruppe indenfor undervisningsområdet er lærere i folkeskolen og specialskoler med 3.506 årsværk.
- Indenfor det administrative området er akademikere og kontoradministrativt personale de største faggrupper med 4.123 og 2.697 årsværk henholdsvis.
- Største faggruppe indenfor teknisk serviceområdet er rengørings-/køkkenmedhjælpere med 1.796 årsværk.

Udvikling i antal ansatte i Københavns Kommune

Figuren viser udvikling i antal ansatte i Københavns Kommune. Årsværk og personer .



Kilde: KRL. Alle ansatte. Sep. 2012-2021

Stigende antal ansatte i Københavns Kommune

- I perioden 2012-2021 er der samlet set sket en stigning i antallet af ansatte i Københavns Kommune på 2.840 personer svarende til 1.999 årsværk.
- Det er en stigning i antallet af ansatte på 6,3 procent eller 5,4 procent opgjort i årsværk.

Alder

Aldersfordeling i Københavns Kommune

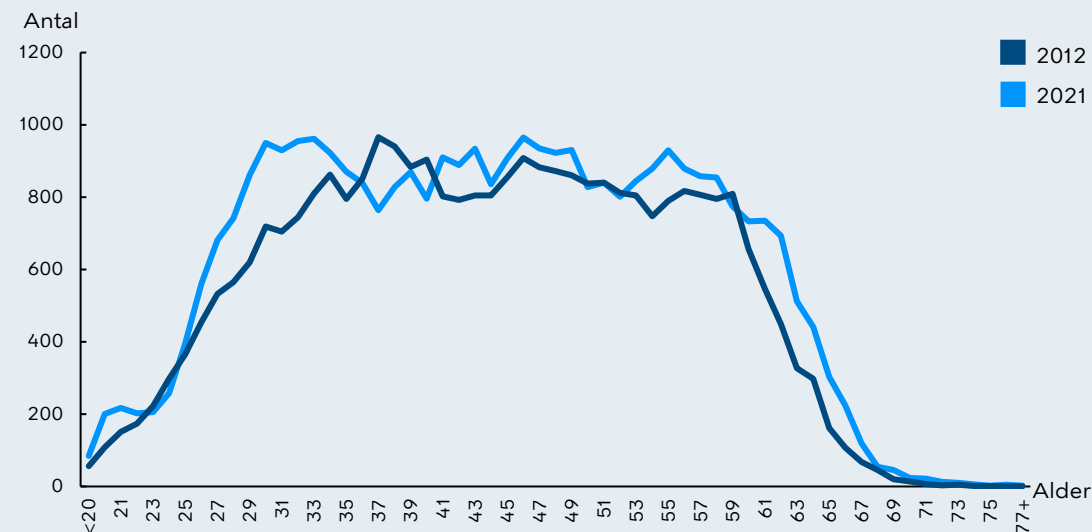
Flere yngre og flere ældre ansatte i Københavns Kommune

- Aldersprofilen for ansatte i Københavns Kommune har rykket sig i perioden 2012-2021.
- I perioden er der sket en stigning i andelen af yngre ansatte, ligesom der er sket en stigning i andelen af seniorer (i denne nøgletalsrapport omfatter seniorerne 50-59-årige og 60+ årige.)

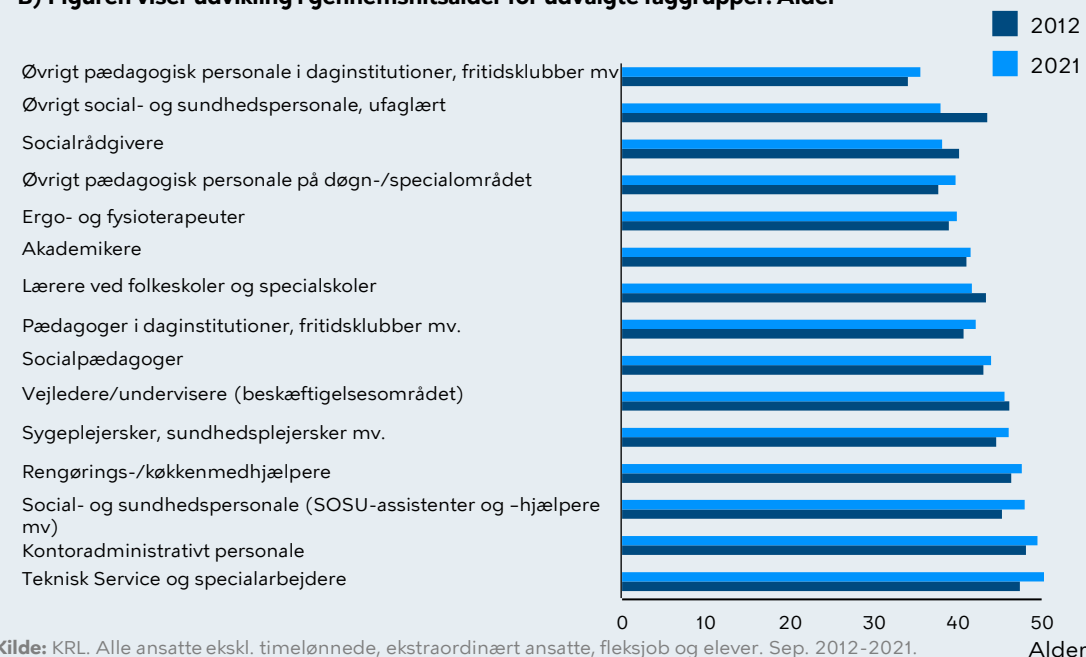
Stigende gennemsnitsalder i Københavns Kommune

- Gennemsnitsalderen har over en 10-årig periode været stigende for de fleste medarbejdergrupper i Københavns Kommune.
- Gennemsnitsalderen i Københavns Kommune er 44,1 år.
- Gennemsnitsalderen er forholdsvis høj for en række ansatte i Københavns Kommune. Fx er gennemsnitsalderen for social- og sundhedspersonale 48 år og 47,6 år for rengørings- og køkkenmedhjælpere mv.

A) Figuren viser udvikling i aldersfordeling for alle ansatte i Københavns Kommune. Antal 12



B) Figuren viser udvikling i gennemsnitsalder for udvalgte faggrupper. Alder



Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. Sep. 2012-2021.

Pensionsudfordring på kort og mellemlang sigt

Forskel i andel af ansatte over 50 år mellem faggrupper

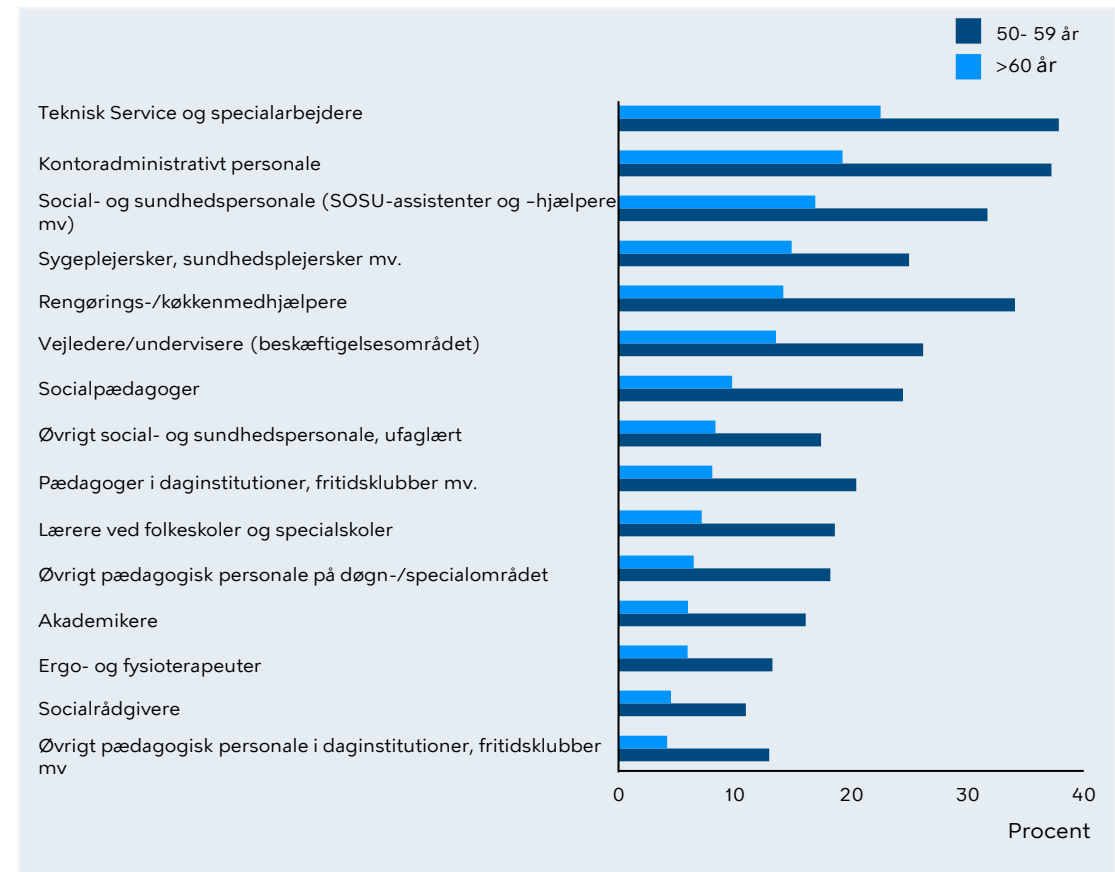
- Der er særligt indenfor områderne teknisk service, sundhed og ældre samt det kontoradministrative område en stor andel af ansatte, der står overfor at gå på pension på kort og mellemlangt sigt.
- Blandt faglært social- og sundhedspersonale er 49 procent over 50 år.
- Blandt lærere ved folkeskolen samt pædagoger på daginstitutionsområdet er hhv. 26 og 28 procent over 50 år.

Udfordringer på kort sigt

- Blandt Teknisk Service og specialarbejdere er 22 procent over 60 år. Indenfor det kontoradministrative personale er 19 procent over 60 år.
- Blandt faglært social og sundhedspersonale er 17 procent over 60 år.

På de følgende slides uddybes alderssammensætningen for udvalgte faggrupper.

Figuren viser andelen af ansatte som er mellem 50-59 år samt over 60 år for udvalgte faggrupper. Procent



Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. Sep. 2021.

Seniorer på social- og sundhedsområdet

Blandt social- og sundhedshjælpere i Københavns Kommune er:

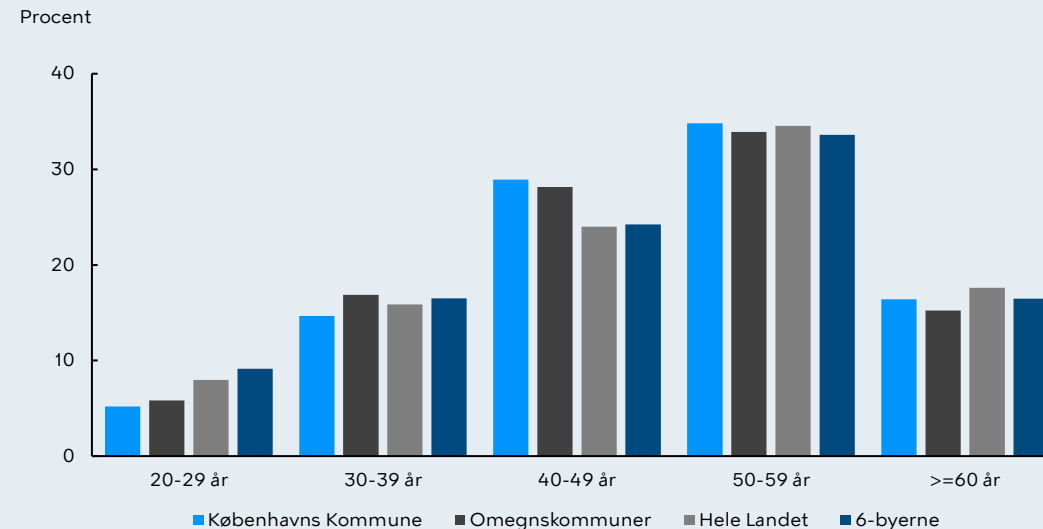
- 51 procent over 50 år.
- 16 procent 60+ år. Det er lidt lavere end i kommunerne under ét, hvor det er 18 procent, men på niveau med 6-byerne.
- 20 procent under 40 år. I omegnskommunerne er det 23 procent.

Blandt social- og sundhedsassistenterne i Københavns Kommune er:

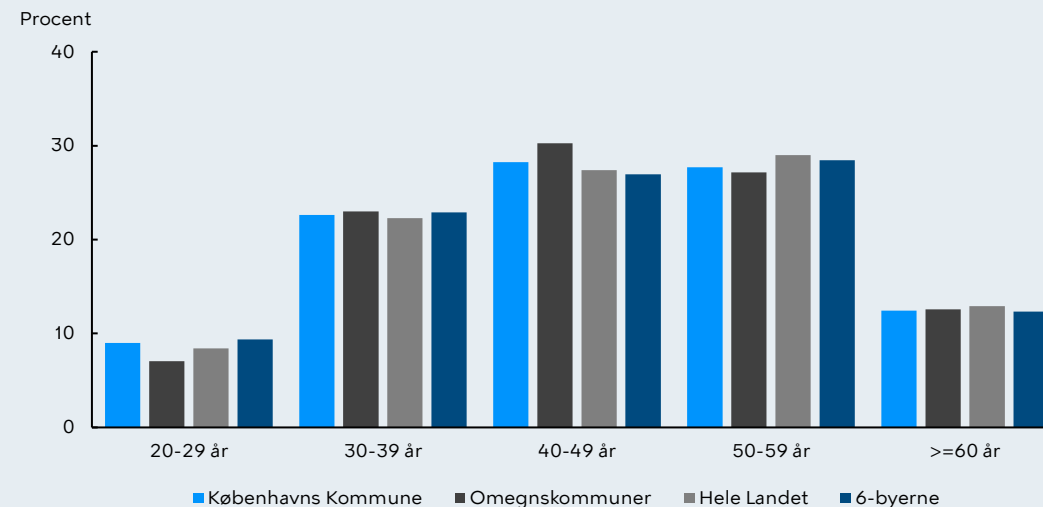
- 40 procent over 50 år.
- 12 procent over 60 år.
- 32 procent under 40 år.
- Aldersprofilen nogenlunde tilsvarende aldersprofilerne i omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.

A) Figuren viser aldersprofil for Social- og sundhedshjælpere i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Procent.

14



B) Figuren viser aldersprofil for Social- og sundhedsassistenter i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Procent



Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. Timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. Sep. 2012-2021

Aldersprofil på børne- og ungeområdet

Blandt lærerne i Københavns Kommune er:

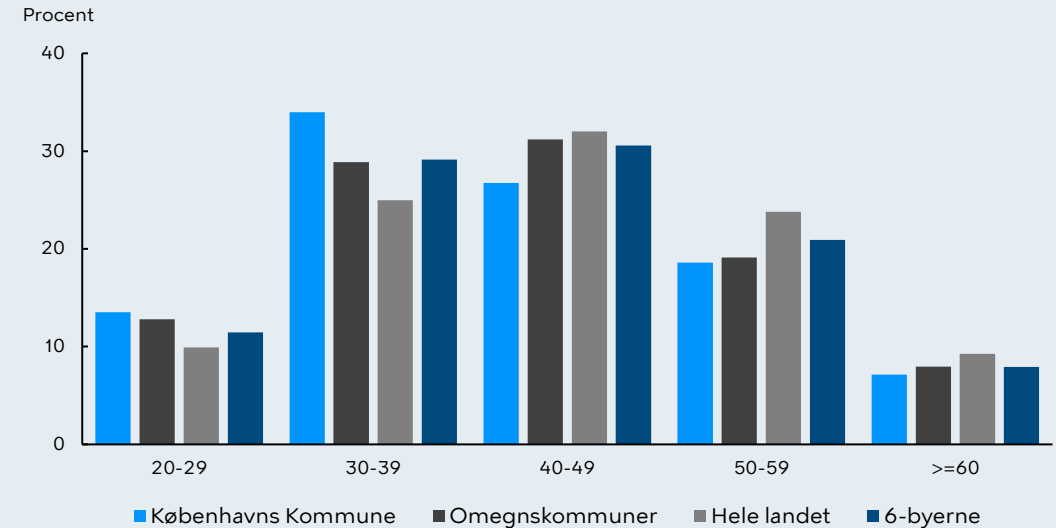
- 48 procent under 40 år.
- 26 procent over 50 år.
- Aldersprofilen markant yngre sammenlignet med omegnskommunerne, øvrige kommuner og 6-byerne. Blandt alle kommuner under ét er 35 procent under 40 år mod 48 procent i København. Tilsvarende er 33 procent af lærerne i hele landet over 50 år, men kun 26 procent i København.

Blandt pædagogerne i Københavns Kommune er:

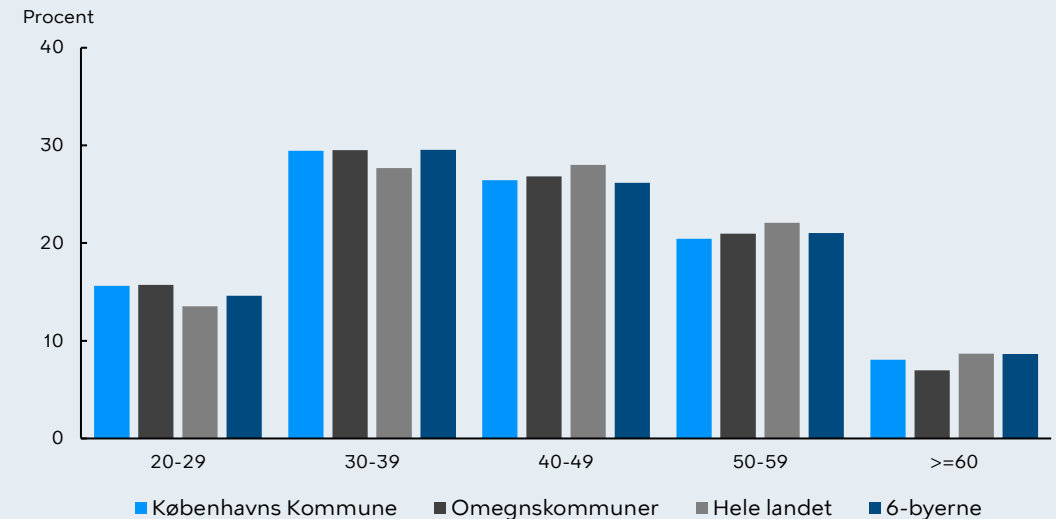
- 45 procent under 40 år. Det er en højere andel end i de øvrige kommuner, hvor 41 procent er under 40 år.
- 28 procent over 50 år. Det svarer nogenlunde til aldersprofilen for øvrige kommuner.

A) Figuren viser aldersprofil for lærere ved folkeskoler og specialskoler i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Procent.

15



B) Figuren viser aldersprofil for pædagoger i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Procent.



Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. Timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. Sep. 2012-2021

Personaleomsætning

Ekstern personaleomsætning i perioden 2017-2021

Dette kapitel gennemgår personaleomsætning i Københavns Kommune. Ekstern personaleomsætning er andel ansatte, der fratræder stillinger i Københavns Kommune. Intern personaleomsætning er jobskifte indenfor kommunen, hvor den ansatte aktivt har søgt en stilling.

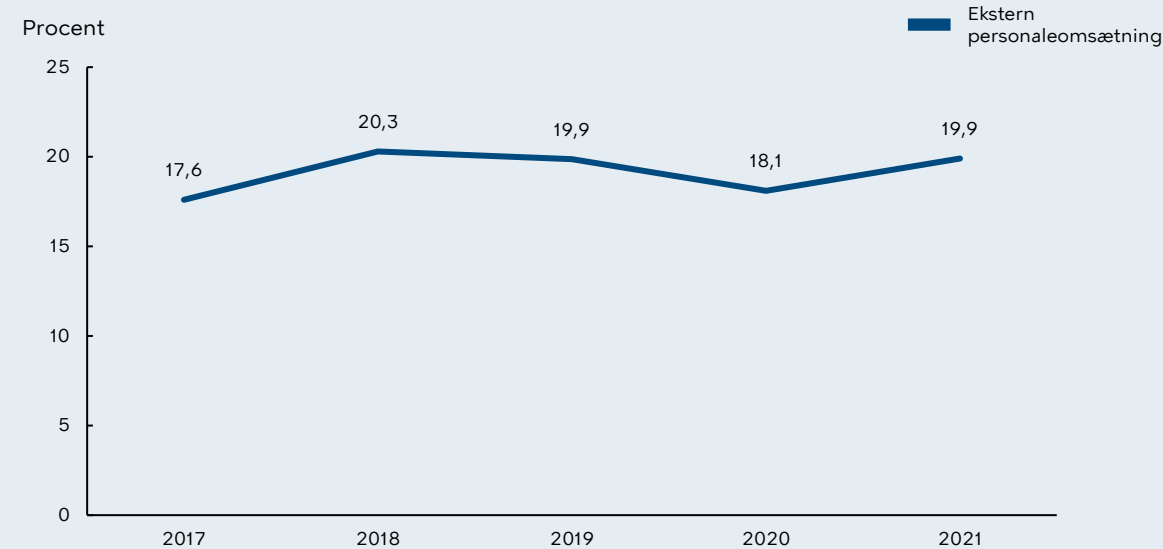
Ekstern personaleomsætning

- Den eksterne personaleomsætning udgør i 2021 19,9 procent mod 17,6 procent i 2017.
- Den eksterne personaleomsætning er faldende i perioden fra 2018 til 2020 men stiger igen fra 2020 til 2021 fra 18,1 procent til 19,9 procent.

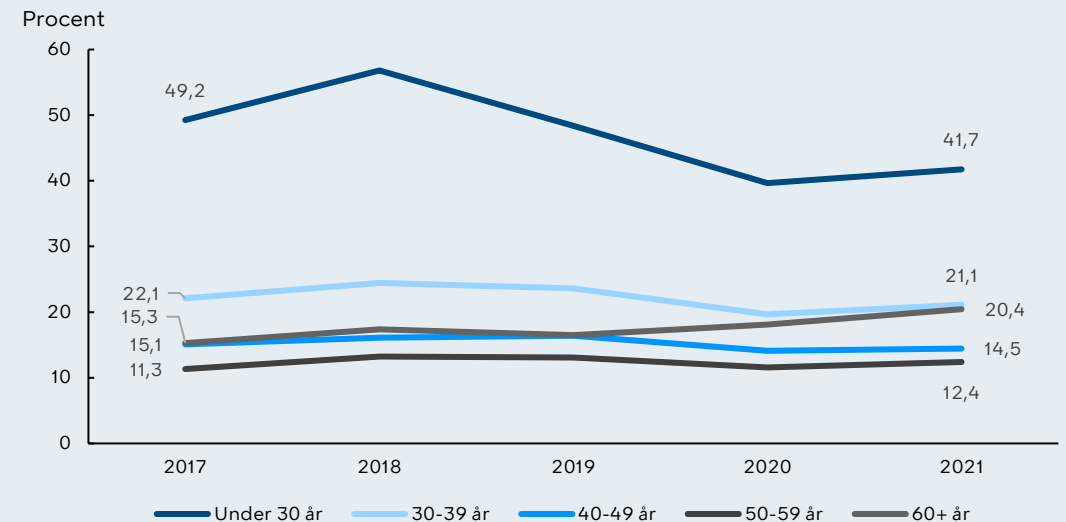
Alder og ekstern personaleomsætning

- Den eksterne personaleomsætning for ansatte under 30 år er i 2021 på 41,7 procent. 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 af ufaglærte stillinger, hvor personaleomsætningen generelt er høj.
- De 50-59 årige, har i perioden 2017-2021 den laveste personaleomsætning (12,4 procent i 2021).
- De 60+ årige, har en stigning på 5,1 procentpoint i ekstern personaleomsætning i perioden 2017-2021.

A) Figuren viser ekstern personaleomsætning for ansatte i Københavns Kommune per år 2017-2021. Procent.



B) Figuren viser ekstern personaleomsætning fordelt på alder for ansatte i Københavns Kommune per år 2017-2021. Procent.



Kilde: Opus Løn og Personale. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. 2017-2021.

Forskelle i ekstern personaleomsætning mellem faggrupper

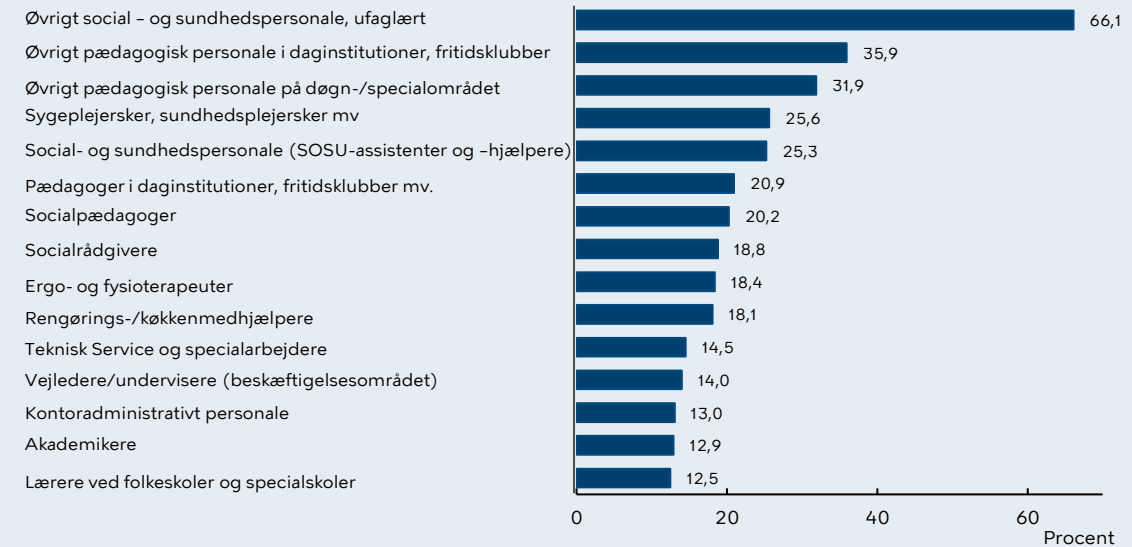
Høj ekstern personaleomsætning inden for social- sundheds- og børneområdet

- Den højeste eksterne personaleomsætning ses generelt blandt ufaglærte ansatte.
- Ufaglærte ansatte inden for sundheds- og ældreområdet, har i 2021 en særlig høj ekstern personaleomsætning på 66,1 procent.
- Den eksterne personaleomsætning for ufaglært pædagogisk personale på henholdsvis døgn- og daginstitutionsområdet er på 31,9 procent og 35,9 procent i 2021.
- Faglærte grupper som socialpædagoger, pædagoger i daginstitutioner, social- og sundhedspersonale, samt syge- og sundhedsplejersker har alle en personaleomsætning, der er over gennemsnittet på 19,9 procent.

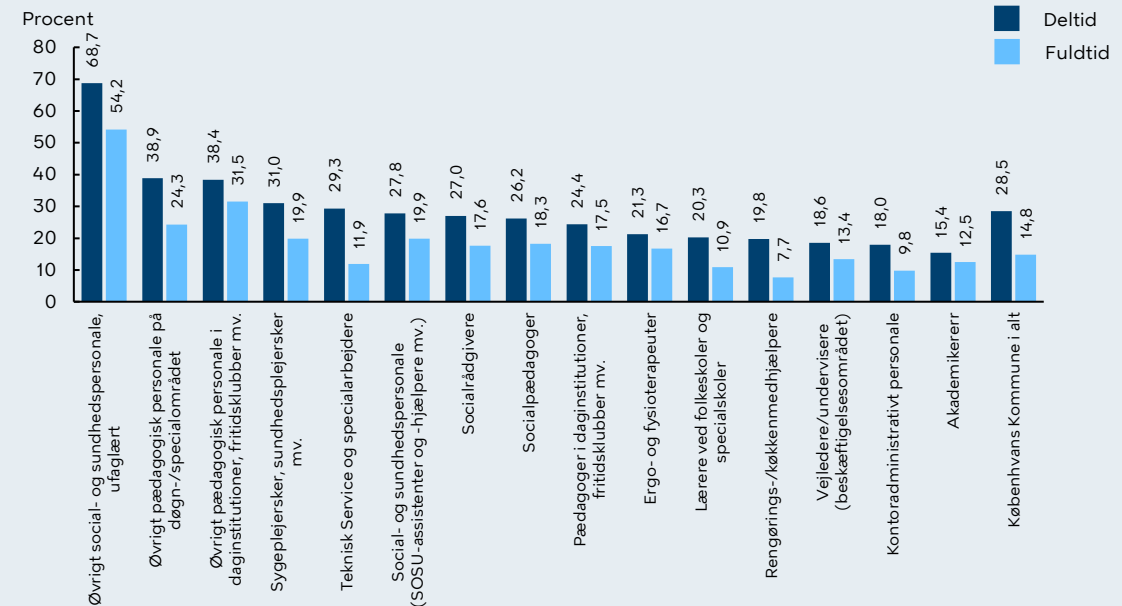
Deltidsansatte skifter i højere grad job

- Den eksterne personaleomsætning er betydelig højere blandt deltidsansatte (28,5 procent) end fuldtidsansatte (14,8 procent).
- På tværs af faggrupper er ekstern personaleomsætning højere for deltidsansatte, hvor tendensen særligt ses for de ufaglærte grupper.

A) Figuren viser ekstern personaleomsætning for ansatte inden for udvalgte faggrupper i 2021. Procent. 18

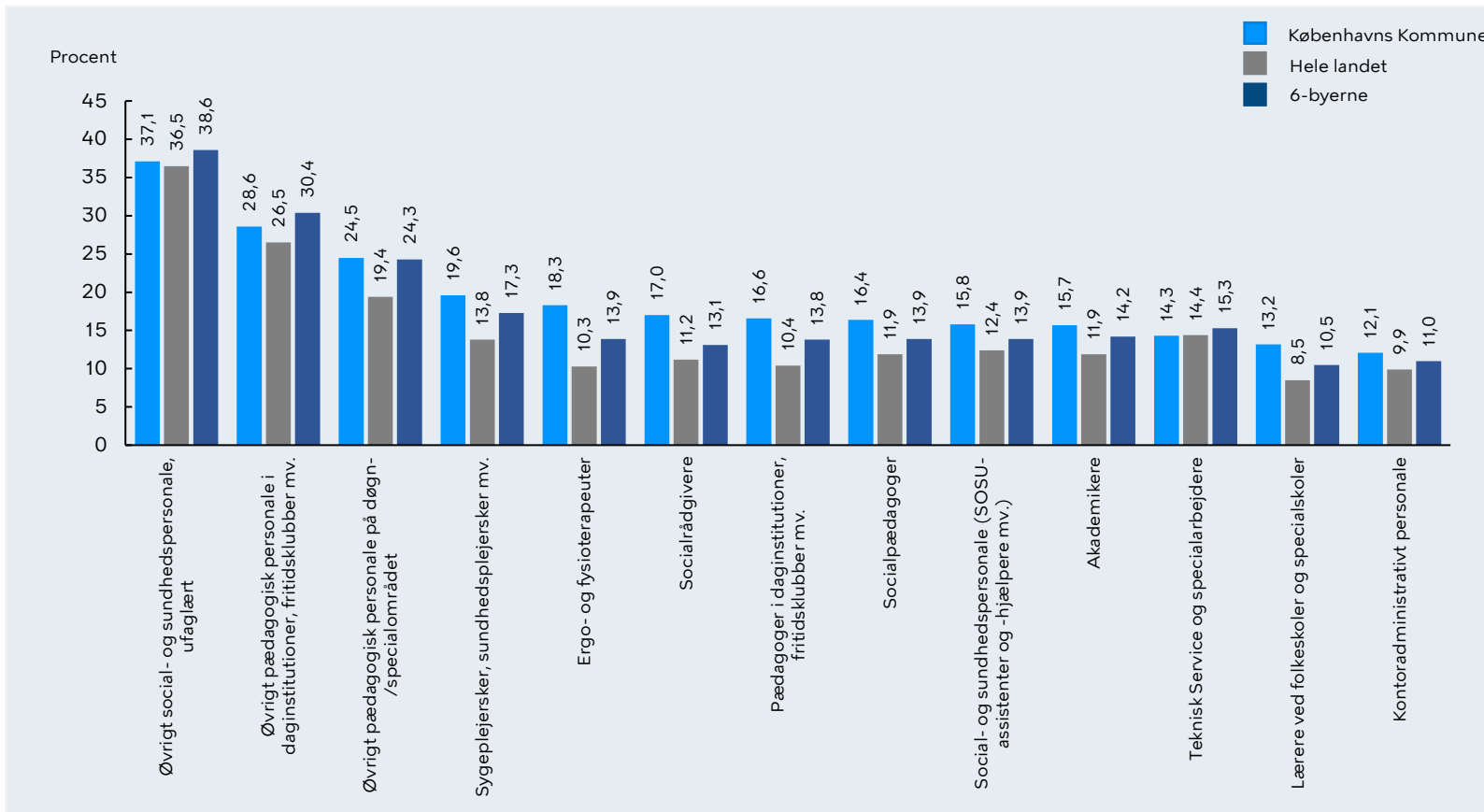


B) Figuren viser ekstern personaleomsætning fordelt på deltid- og heltidsansatte inden for udvalgte faggrupper i 2021. Procent.



Ekstern personaleomsætning sammenlignet med hele landet og 6-byerne

Figuren viser ekstern personaleomsætning i Københavns Kommune, hele landet og 6-byerne for udvalgte faggrupper i 2021. Procent.



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

- Den eksterne personaleomsætning i Københavns Kommune er højere end hele landet for 12 ud af 13 faggrupper, og højere end 6-byerne for ni ud af 13 faggrupper.
- Teknisk Service og specialarbejdere er eneste faggruppe, som har en lavere personaleomsætning 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. Faggrupperne 'Vejledere/undervisere (beskæftigelsesområdet)' udgår, da denne kun anvendes i Københavns Kommune. Tilsvarende udgår faggruppen 'Rengørings-/køkkenmedhjælpere', da denne stort set kun anvendes i Københavns Kommune og omegnskommunerne.

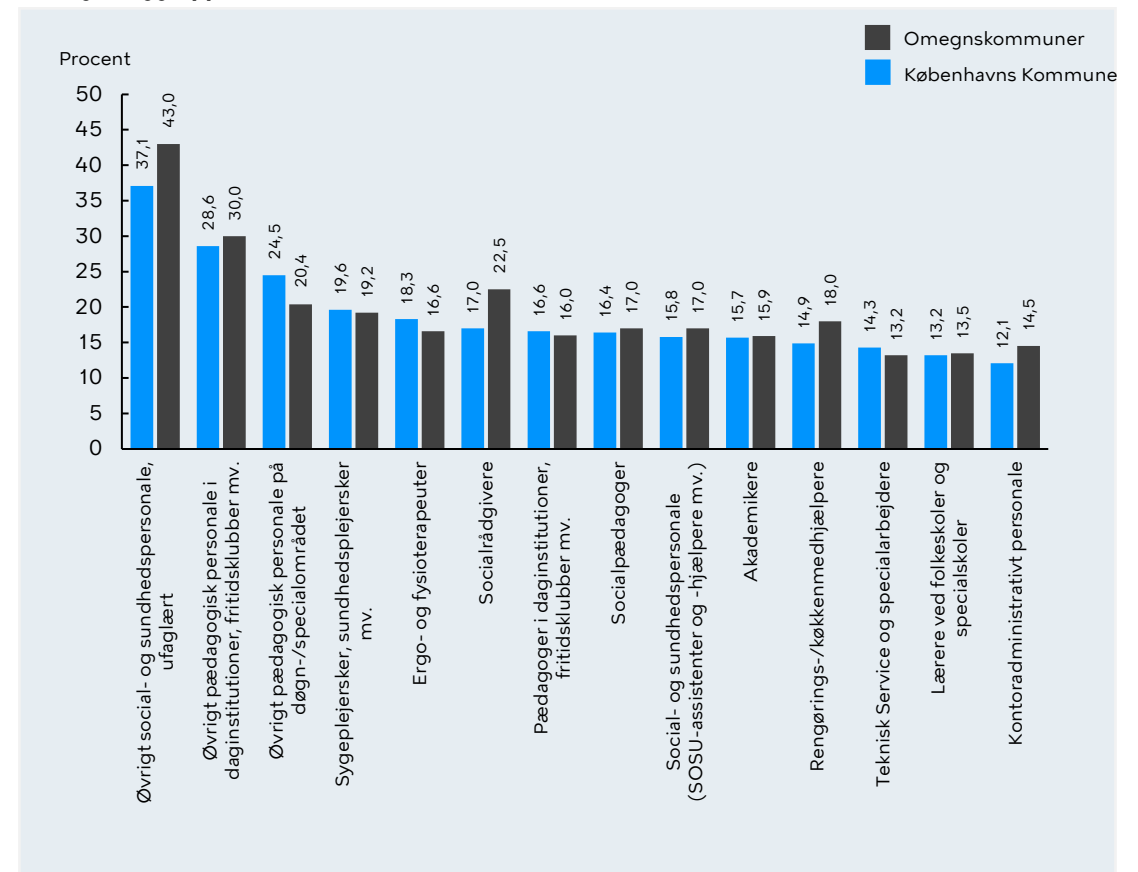
Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. Sep. 2021.

Ekstern personaleomsætning sammenlignet med omegnskommunerne

Lavere ekstern personaleomsætning end omegnskommunerne

- Der er en lavere ekstern personaleomsætning i Københavns Kommune i 2021 end i omegnskommunerne for ni ud af 14 faggrupper.
- Den eksterne personaleomsætning er markant lavere for ufaglært social- og sundhedspersonale (-5,9 procentpoint) og socialrådgivere (-5,5 procentpoint) i Københavns Kommune sammenlignet med omegnskommunerne.

Figuren viser ekstern personaleomsætning i Københavns Kommune og omegnskommunerne for udvalgte faggrupper i 2021. 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. Faggrupperne 'Vejledere/undervisere (beskæftigelsesområdet)' udgår, da denne kun anvendes i Københavns Kommune.

Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. Sep. 2021

Andel som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-6 år efter tiltrædelse

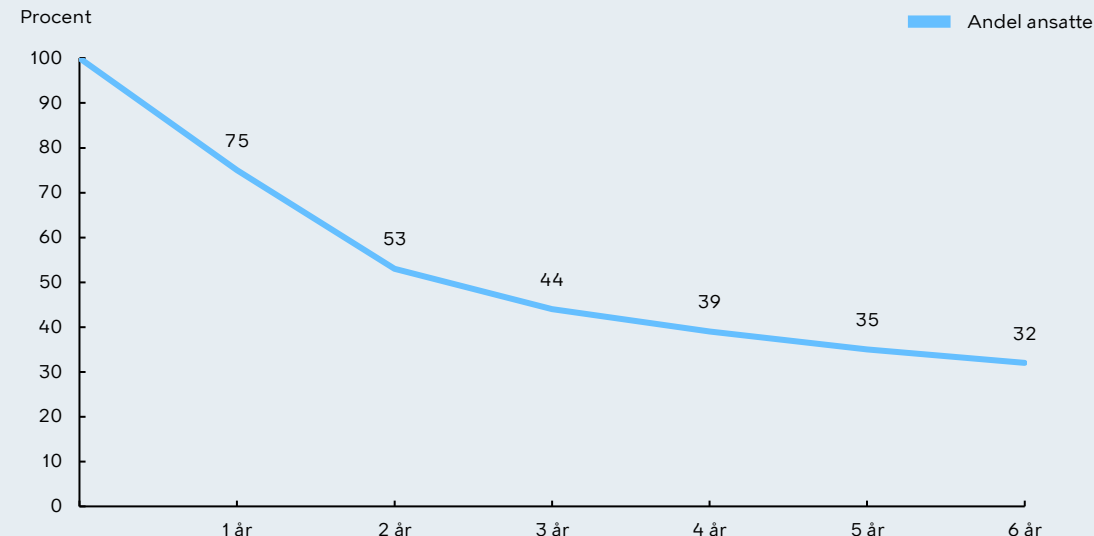
I Københavns Kommune sker de fleste fratrædelser indenfor to år efter tiltrædelse

- To år efter tiltrædelse i kommunen er 53 procent fortsat ansat. Knap en tredjedel af de ansatte arbejder fortsat i Københavns Kommune seks år efter tiltrædelsen. Der er en markant lavere personaleomsætning for de medarbejdere, der først har været ansat i to år eller mere.
- For alle faggrupper sker den største afgang inden for to år efter tiltrædelse.

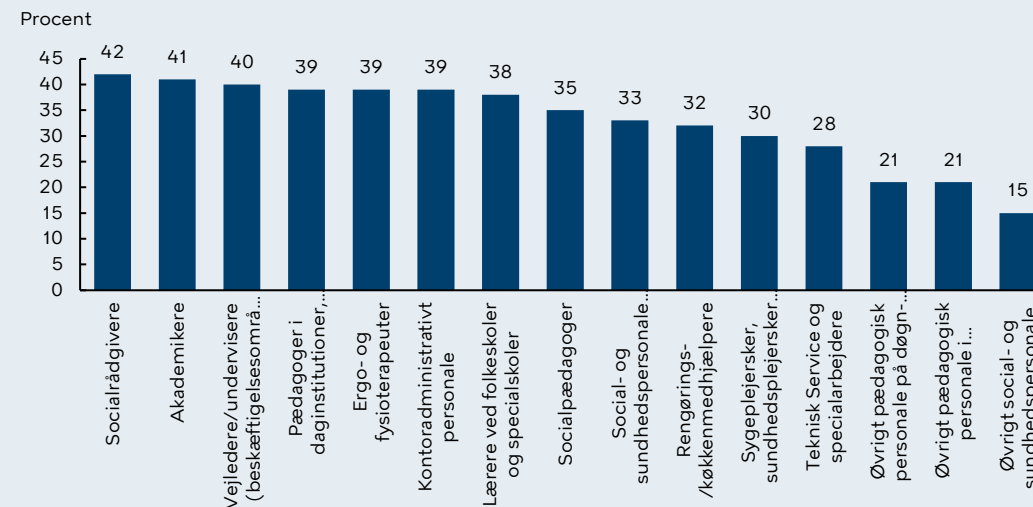
Fratrædelsesmønstre varierer mellem faggrupper

- Socialrådgivere er den faggruppe, hvor den højeste andel, svarende til 42 procent, fortsat arbejder i Københavns Kommune seks år efter tiltrædelse.
- 30 procent af syge- og sundhedsplejerskerne er fortsat ansat seks år efter tiltrædelse. Tallet dækker dog over, at 51 procent af sundhedsplejerskerne fortsat er ansat efter seks år, mens det for sygeplejersker kun er 29 procent.
- Øvrigt pædagogisk personale på dagtilbudsområdet, øvrigt pædagogisk personale på specialområdet, samt ufaglært social- og sundhedspersonale, har en markant lavere andel som fortsat er ansat i Københavns Kommune seks år efter tiltrædelse, henholdsvis 21, 21 og 15 procent. Det er samtidig disse faggrupper, der har størst ekstern personaleomsætning.
- Blandt øvrigt pædagogisk personale på specialområdet er 21 procent fortsat ansat efter seks år. Tallet dækker dog over, at 45 procent af pædagogiske assistenter fortsat er ansat efter seks år. Blandt pædagogmedhjælpere gælder det for kun 19 procent.

A) Figuren viser andelen af ansatte som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-6 år efter tiltrædelse. Procent



B) Figuren viser andelen af ansatte som fortsat arbejder i Københavns Kommune seks år efter tiltrædelse. Procent



Note: Figureerne viser samlede tal for nyansatte i 2012-2016. Tallene er opgjort på kalenderår, hvor tiltrædelsesåret tæller som år 1 i en seksårig periode

Kilde: Opus Løn og Personale. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. 2012-2017, 2013-2018, 2014-2019, 2015-2020, 2016-2021

Andel som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-6 år efter tiltrædelse

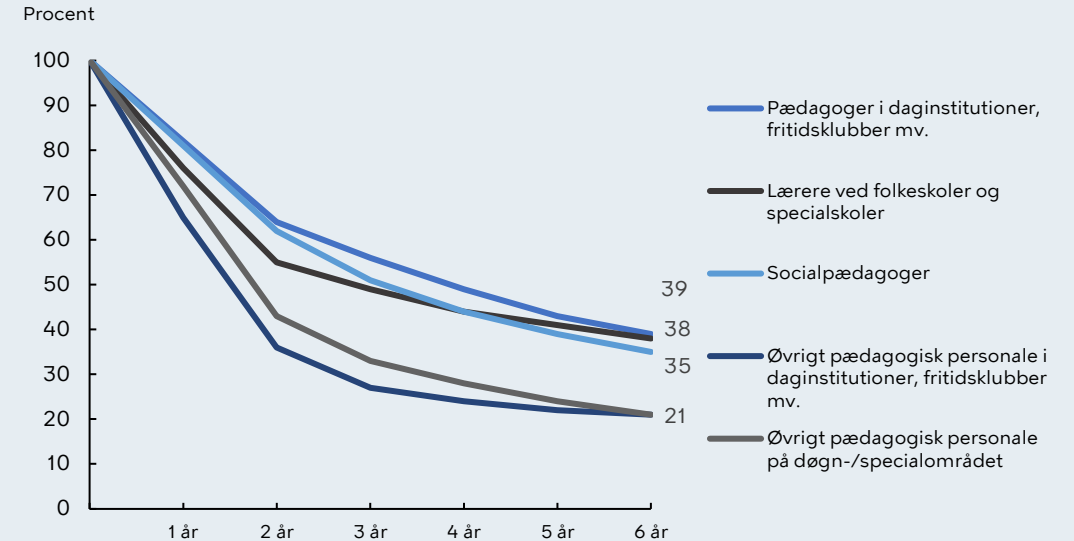
Lav andel lærere skifter job, hvis de bliver i mere end to år

- Lærere har relativt højere afgang end pædagoger og socialpædagoger inden for de første to år. Efter to år er 55 procent af lærerne fortsat ansat, mens det for pædagoger i daginstitutioner er 64 procent og 62 procent for socialpædagoger.
- Pædagogmedhjælpere har en større afgang end ufaglært pædagogisk personale på specialområdet de første to år. Efter seks år er forskellen udlignet.

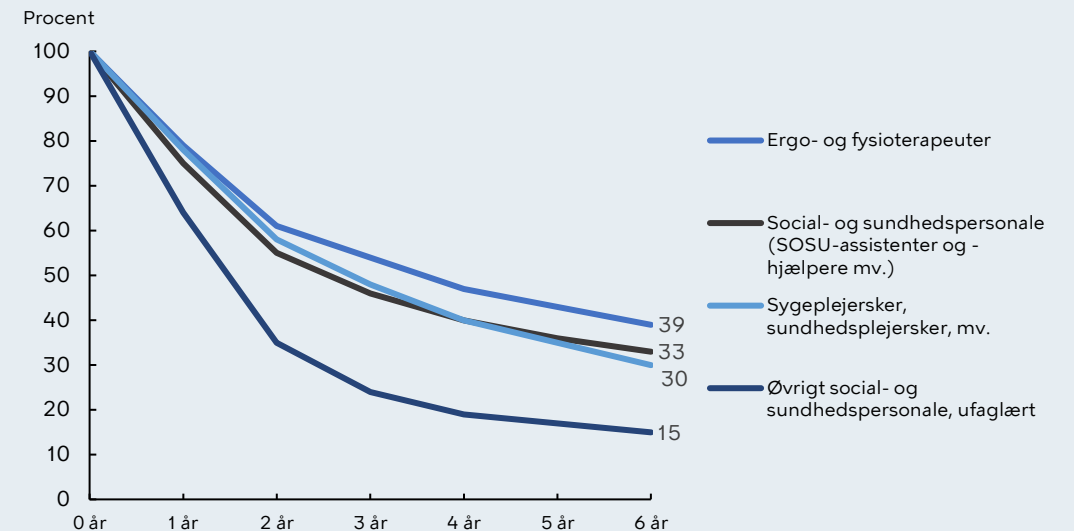
Stor forskel mellem sygeplejersker og sundhedsplejersker

- 30 procent af syge- og sundhedsplejersker er fortsat ansat seks år efter tiltrædelse. Tallet dækker over, at 29 procent af sygeplejerskerne fortsat er ansat efter seks år. Modsat er 51 procent af sundhedsplejerskerne fortsat ansat efter seks år.

A) Figuren viser andelen af ansatte, som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-6 år efter tiltrædelse inden for det pædagogiske område og undervisningsområdet. Procent 22



B) Figuren viser andelen af ansatte, som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-6 år efter tiltrædelse inden for sundheds- og ældreområdet. Procent



Note: Figurene viser samlede tal for nyansatte i 2012-2016. Tallene er opgjort på kalenderår, hvor tiltrædelsesåret tæller som år 1 i en seksårig periode

Kilde: Opus Løn og Personale. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. 2012-2017, 2013-2018, 2014-2019, 2015-2020, 2016-2021

Andel som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-6 år efter tiltrædelse

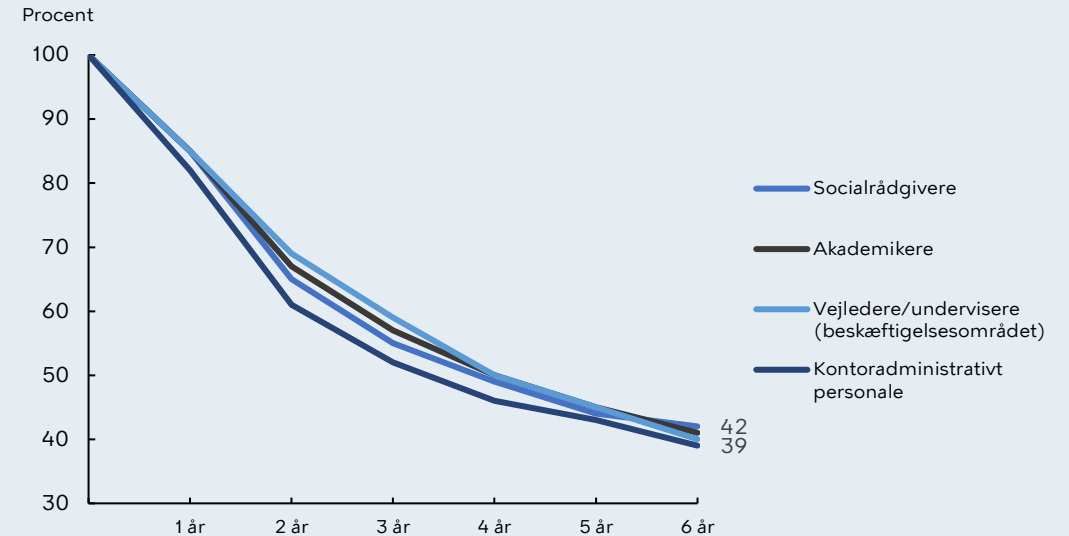
Små forskelle mellem faggrupper på det administrative område seks år efter tiltrædelse

- Efter seks år er der kun små forskelle mellem de fire faggrupper på det administrative område – ca. 40 procent er fortsat ansat.
- Inden for de første to år er der blandt kontoradministrativt personale en relativt større afgang sammenlignet med socialrådgivere, akademikere og vejledere/undervisere inden for beskæftigelsesområdet.

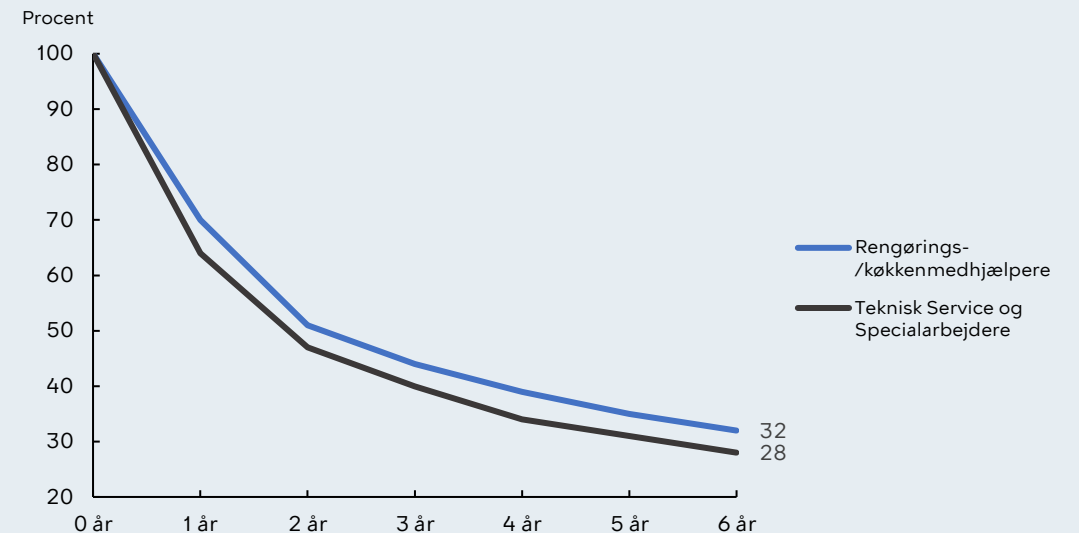
Under hver tredje er fortsat ansat seks år efter tiltrædelse indenfor teknisk serviceområdet

- Inden for teknisk serviceområdet, ses der en lidt større afgang det første år blandt servicemedarbejdere og specialarbejdere sammenlignet med rengørings- og køkkenmedhjælpere. De følgende år ligger forskellen stabilt.

A) Figuren viser andelen af ansatte som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-6 år efter tiltrædelse inden for det administrative område. Procent. 23



B) Figuren viser andelen af ansatte som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-6 år efter tiltrædelse inden for teknisk serviceområdet. Procent.



Note: Figureerne viser samlede tal for nyansatte i 2012-2016. Tallene er opgjort på kalenderår, hvor tiltrædelsesåret tæller som år 1 i en seksårig periode
Kilde: Opus Løn og Personale. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. 2012-2017, 2013-2018, 2014-2019, 2015-2020, 2016-2021

Intern personaleomsætning

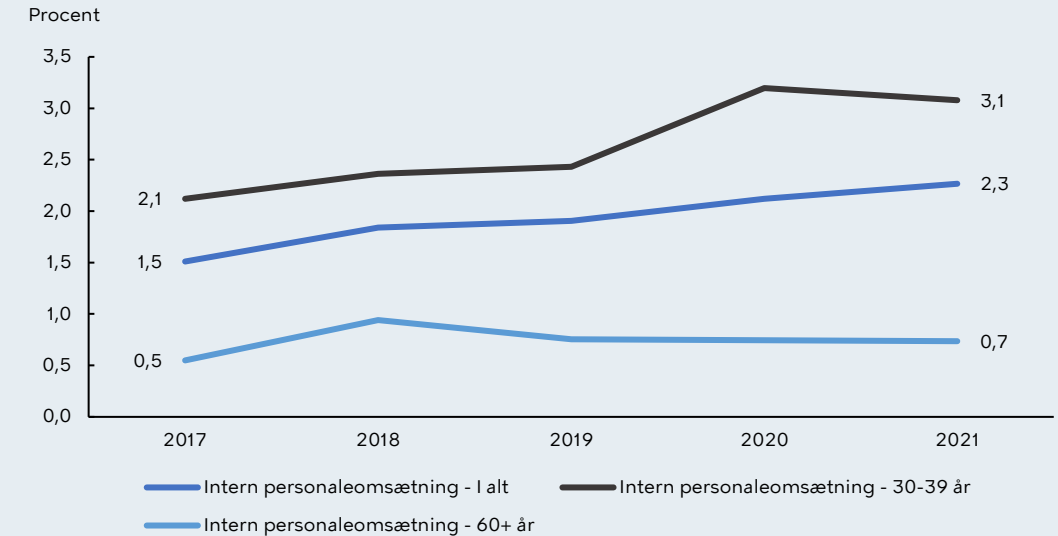
Stigning i intern personaleomsætning

- I perioden 2017-2021 har der været en stigning i den interne personaleomsætning blandt ansatte i Københavns Kommune.
- Stigningen ses på tværs af alder, køn og arbejdstid. Tilsvarende ses en stigning i intern personaleomsætning inden for 14 ud af 15 faggrupper.
- Intern personaleomsætning er størst blandt de 30-39 årige. Det er også den gruppe hvor stigningen har været størst i perioden 2017-2021 (+1,0 procentpoint).
- Intern personaleomsætning er mindst i aldersgruppen 60+ år. Det er også den gruppe, hvor stigningen har været mindst i perioden 2017-2021 (+0,2 procentpoint).

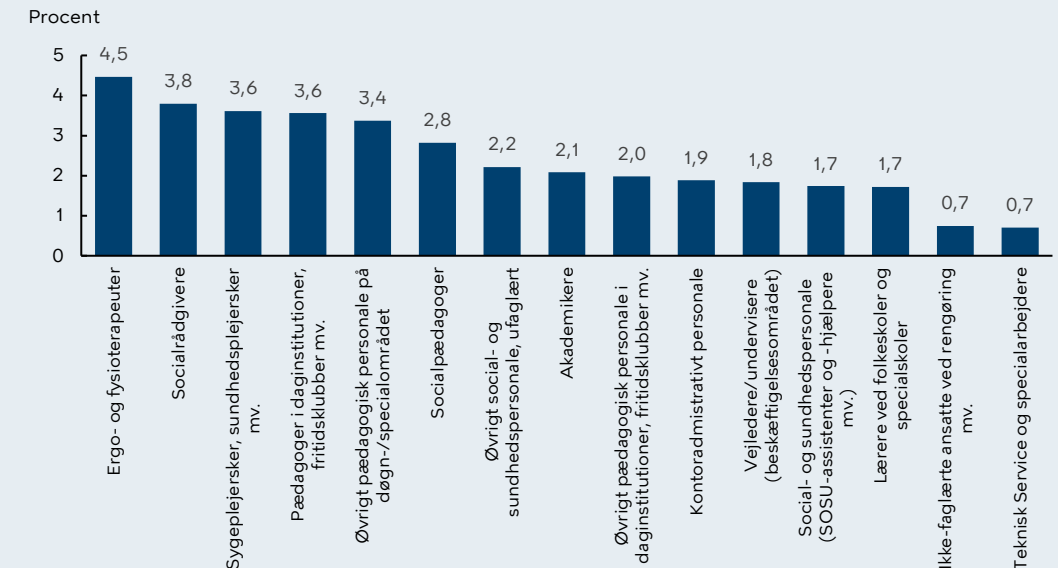
Store forskelle i intern personaleomsætning mellem faggrupper

- Størst intern personaleomsætning ses for ergo- og fysioterapeuter, socialrådgivere, syge- og sundhedsplejersker, samt for pædagoger.
- Intern personaleomsætning er størst blandt ergo- og fysioterapeuter. Det er også den gruppe hvor stigningen har været størst i perioden 2017-2021 (+3,1 procentpoint).

A) Figuren viser intern personaleomsætning for medarbejdere i Københavns Kommune 24 i perioden 2017-2021. Procent.



B) Figuren viser intern personaleomsætning for faggrupper i Københavns Kommune i 2021. Procent.



Note: Intern personaleomsætning dækker over medarbejdere som aktivt har søgt en stilling et andet sted inden for Københavns Kommune. Flyt af stillinger, fx ifm. organisationsændringer, er ikke inkluderet i opgørelsen.
Kilde: Opus Løn og Personale. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. 2017-2021.

Arbejdstid

Arbejdstid

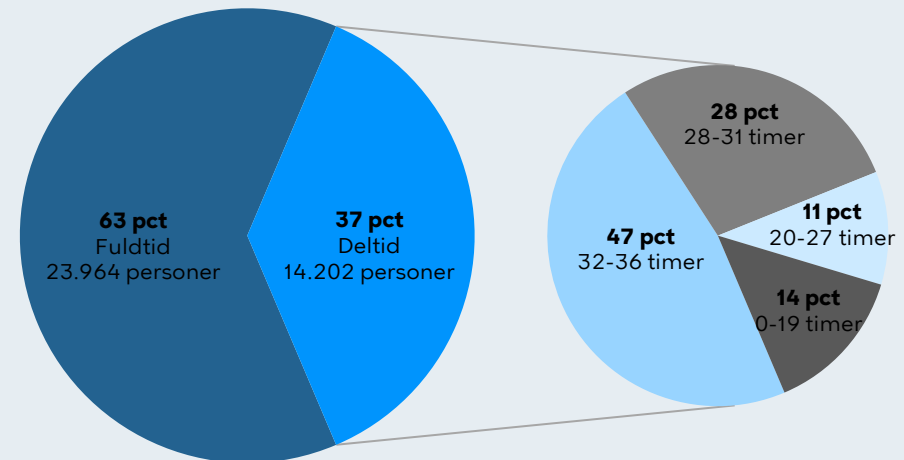
1 ud af 3 fastansatte i Københavns Kommune arbejder på deltid

- 63 procent af de ansatte i Københavns Kommune arbejder på fuldtid, mens 37 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 næsten 3 ud af 10 er ansat på 28-31 timer per uge.
- Ansatte på deltid har dermed generelt en høj ugentlig arbejdstid på 28,8 timer i gennemsnit.
- Der er stor forskel på, hvor stor en andel af de enkelte faggrupper, der arbejder på deltid.

Figuren viser gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, antal (personer) og andel ansatte i Københavns Kommune i 2021.



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, fleksjob, ekstraordinært ansatte og elever. Sep. 2021.

Deltidsansatte har en høj gennemsnitlig ugentlig arbejdstid

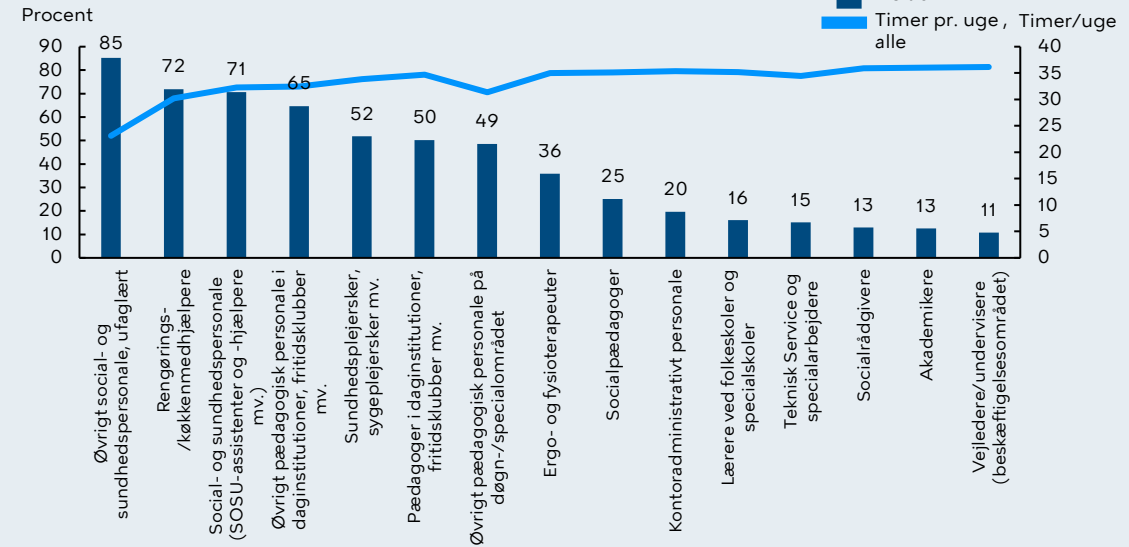
Sundheds- og ældreområdet samt pædagoger har en høj andel af ansatte på deltid.

- Der er en høj andel af deltidsansatte inden for sundheds- og ældreområdet samt det pædagogiske område. Andelen på deltid udgør 71 procent for faglært social- og sundhedspersonale og 50 procent for pædagoger på daginstitutionsområdet.
- Inden for det kontoradministrative område, teknisk serviceområdet samt lærere er der generelt en lavere andel af deltidsansatte. Andelen på deltid udgør 16 procent for lærere, 20 procent for det kontoradministrative personale og 13 procent for Teknisk Service og specialarbejdere.

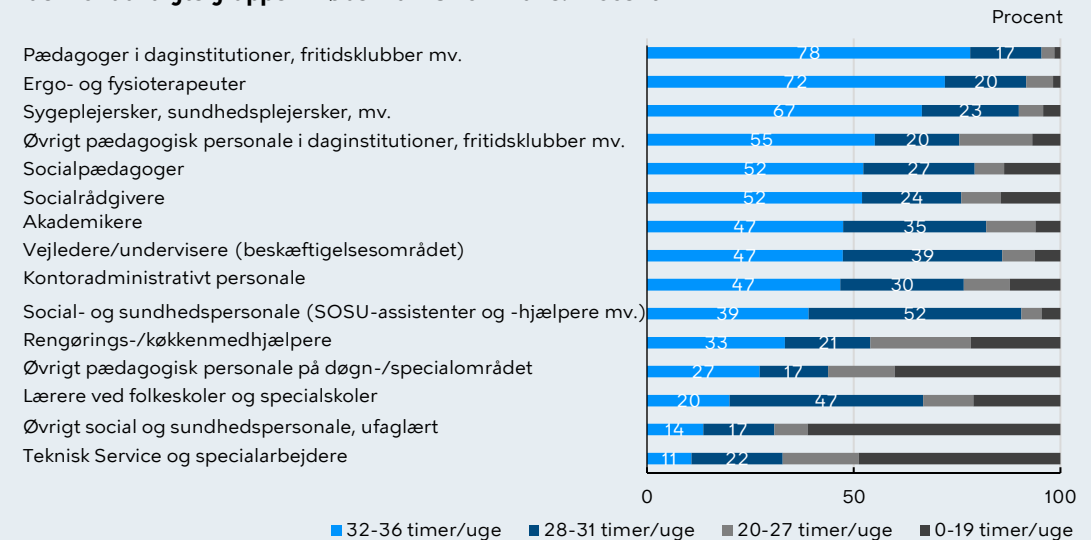
Hovedparten af de deltidsansatte har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mellem 28-36 timer.

- 95 procent af de deltidsansatte pædagoger på daginstitutionsområdet har en ugentlig arbejdstid på 28-36 timer. Det samme gør sig gældende for 91 procent af deltidsansat faglært social og sundhedspersonale og for 90 procent af sundheds- og sygeplejersker på deltid.

A) Figuren viser andelen af deltidsansatte samt den gennemsnitlige arbejdstid i 2021 inden for udvalgte faggrupper. Procent og timer/uge



B) Figuren viser fordeling af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for deltidsansatte i 2021 inden for udvalgte grupper i Københavns Kommune. Procent



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. 2021.

Stigning i gennemsnitlig ugentlig arbejdstid

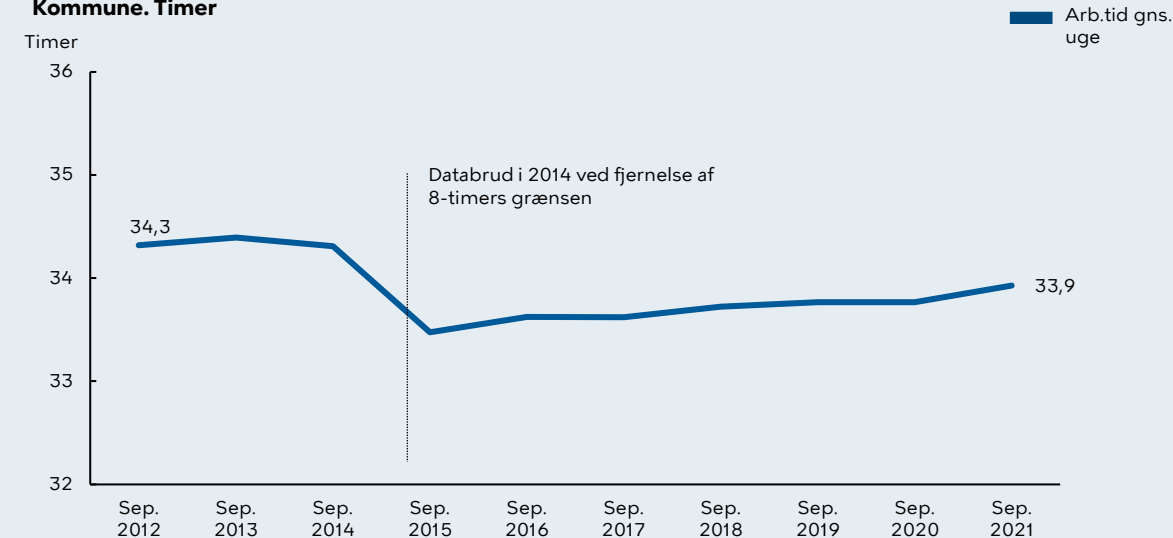
Stigning i gennemsnitlig arbejdstid i Københavns Kommune

- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i Københavns Kommune er 33,9 timer i 2021.
- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i Københavns Kommune er steget med ca. 27 minutter per ansat i perioden 2015-2021. Det svarer til ca. 3 arbejdsdage mere per ansat om året i 2021 end i 2015.

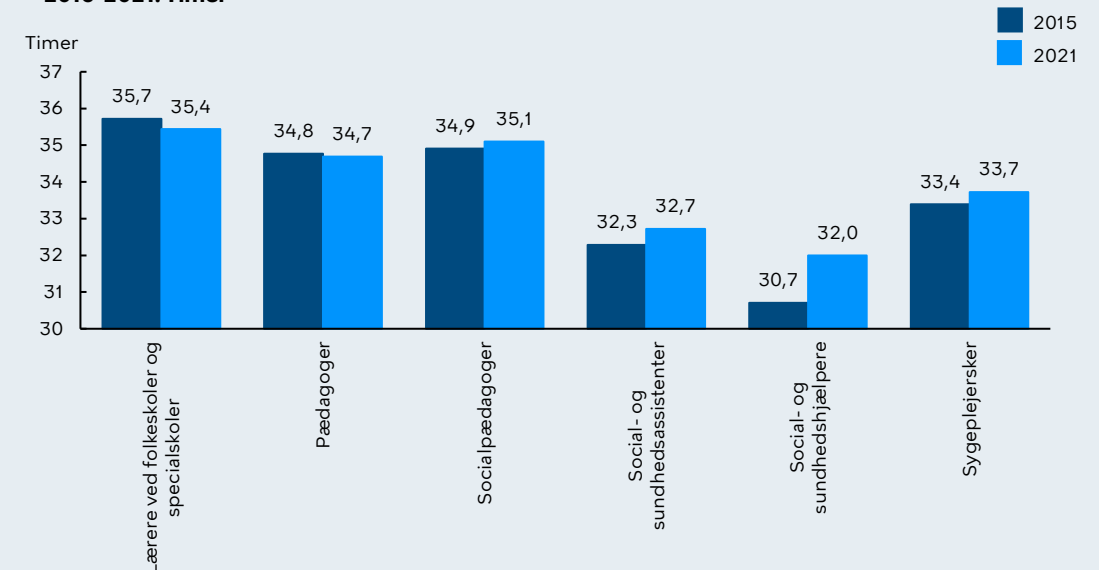
Arbejdstiden er steget inden for sundheds- og ældreområdet

- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er steget for de største faggrupper indenfor sundheds- og ældreområdet.
- Den største stigning i arbejdstid ses hos social- og sundhedshjælperne, som i 2021 i gennemsnit arbejder 1,3 timer mere om ugen end i 2015.
- Lærere og pædagoger har oplevet et mindre fald i gennemsnitlig arbejdstid i perioden 2015-2021.

A) Figuren viser udviklingen i gennemsnitlig ugentlig arbejdstid for alle ansatte i Københavns Kommune. Timer



B) Figuren viser udvikling i gennemsnitlig arbejdstid for udvalgte stillingskategorier i perioden 2015-2021. Timer

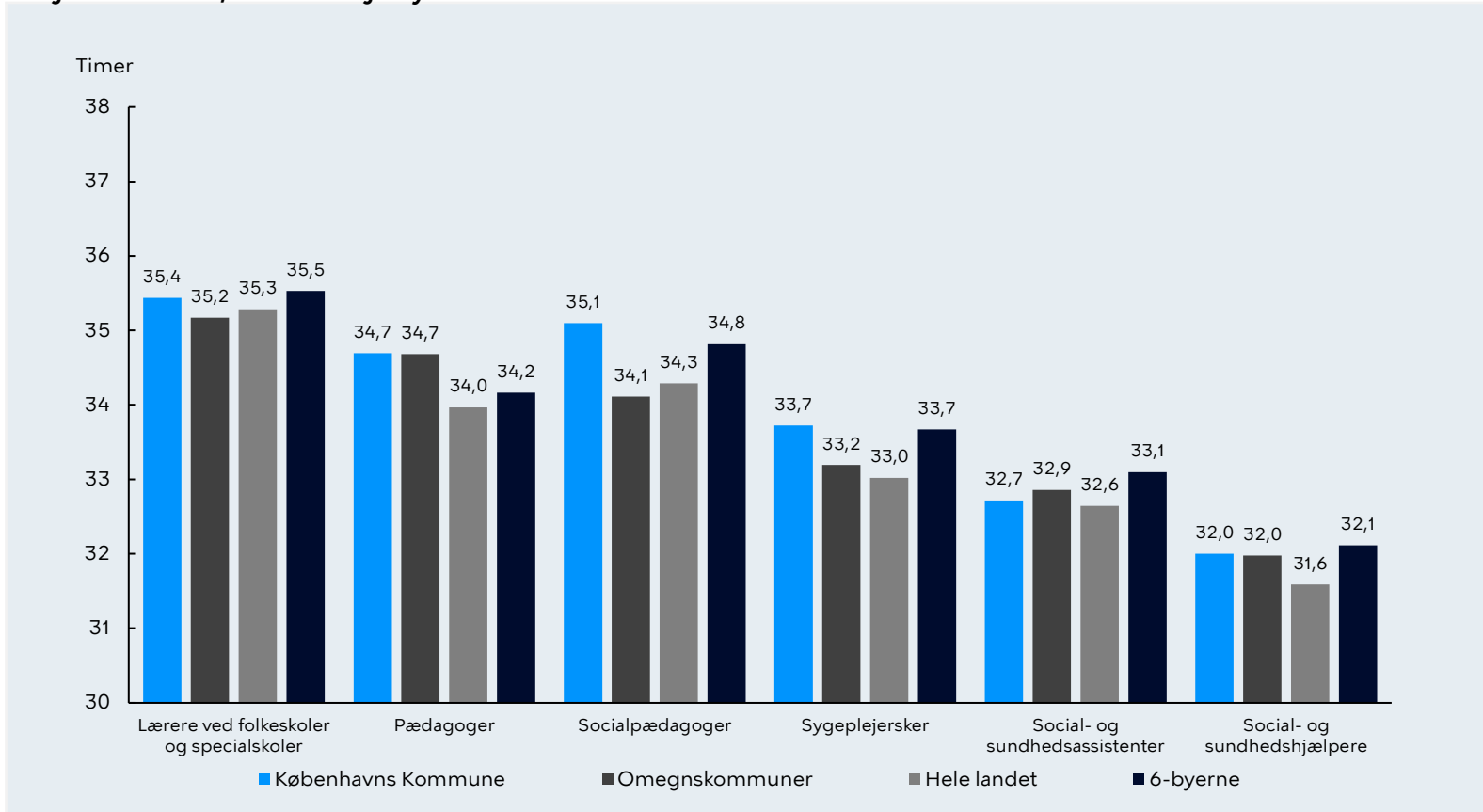


Note: I august 2014 blev 8-timers grænsen fjernet, hvilket medførte en ændring i definitionen af timelønnede. Det betyder at ansatte, der er ansat til mere end én måneds beskæftigelse fra og med august 2014, er defineret som månedslønnede uanset hvilket timetal, de er ansat på. Derfor ses et fald fra 2014 til 2015 i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er inkl. evt. merarbejde i perioden.

Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. Timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. Årsgrundlag sep. 2012-2021

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

Figuren viser den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i 2021 for udvalgte stillingskategorier i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Timer.



Note: Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid er aftalt arbejdstid inkl. merarbejde

Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. Sep. 2021.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for stillingskategorier inden for 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 pædagoger en gennemsnitlig arbejdsuge, der er ca. 44 minutter længere end på det kommunale område samlet set.
- I Københavns Kommune har socialpædagogerne en gennemsnitlig arbejdsuge, der er en time længere end i omegnskommunerne.

Forskel i gennemsnitlig arbejdstid på tværs af forvaltninger

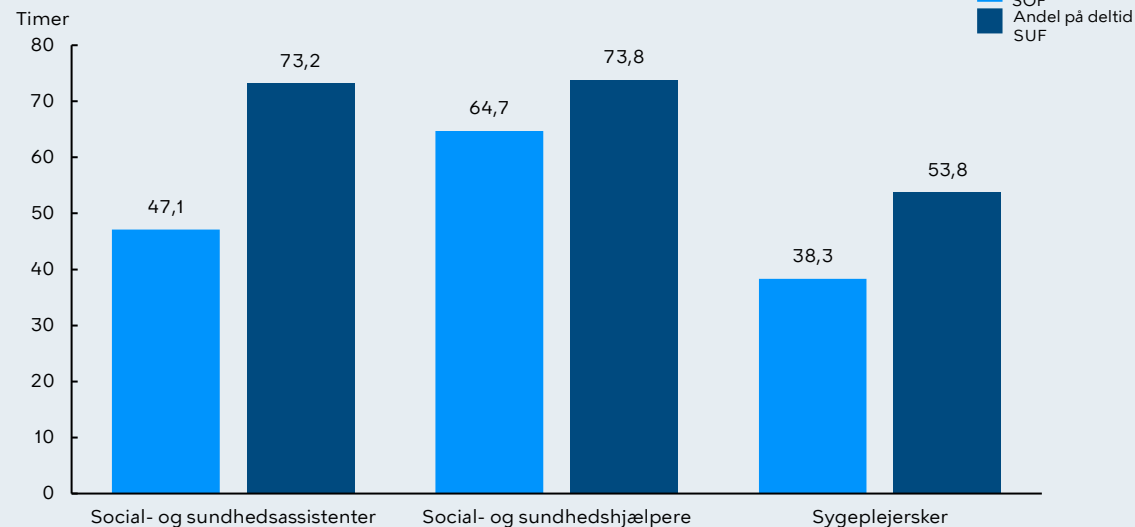
Forskel i andel ansatte på deltid mellem forvaltninger

- Andelen af deltidsansatte for de største faggrupper inden for sundheds- og ældreområdet er højere i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen end i Socialforvaltningen.
- 73 procent af alle social- og sundhedsassistenter i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er ansat på deltid. I Socialforvaltningen er andelen 47 procent.

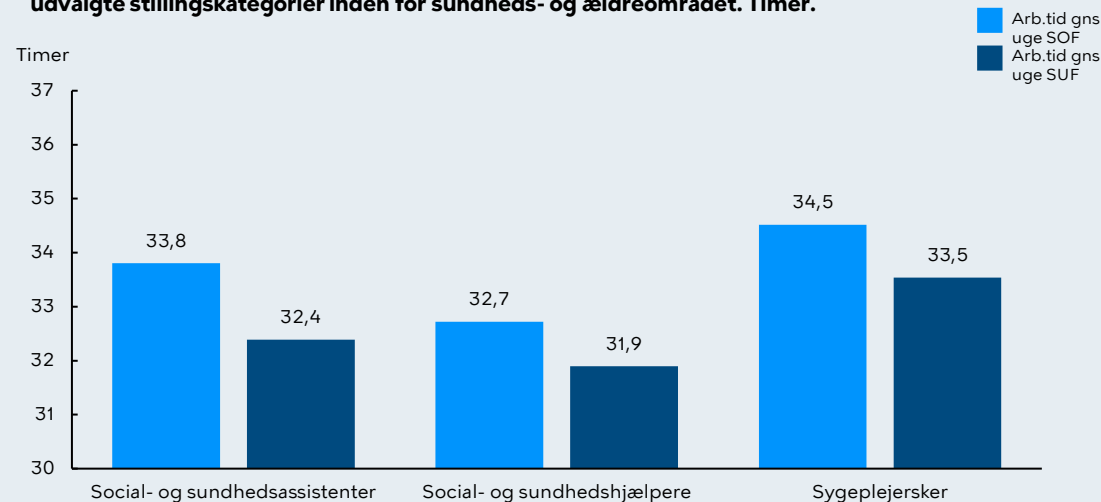
De største stillingskategorier indenfor sundheds- og ældreområdet arbejder i gennemsnit færre timer om ugen i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen end i Socialforvaltningen.

- 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 1,4 time mindre om ugen i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen end i Socialforvaltningen.

A) Figuren viser forskellen i andelen af deltidsansatte i hhv. SUF og SOF for udvalgte stillingskategorier inden for sundheds- og ældreområdet. Procent.



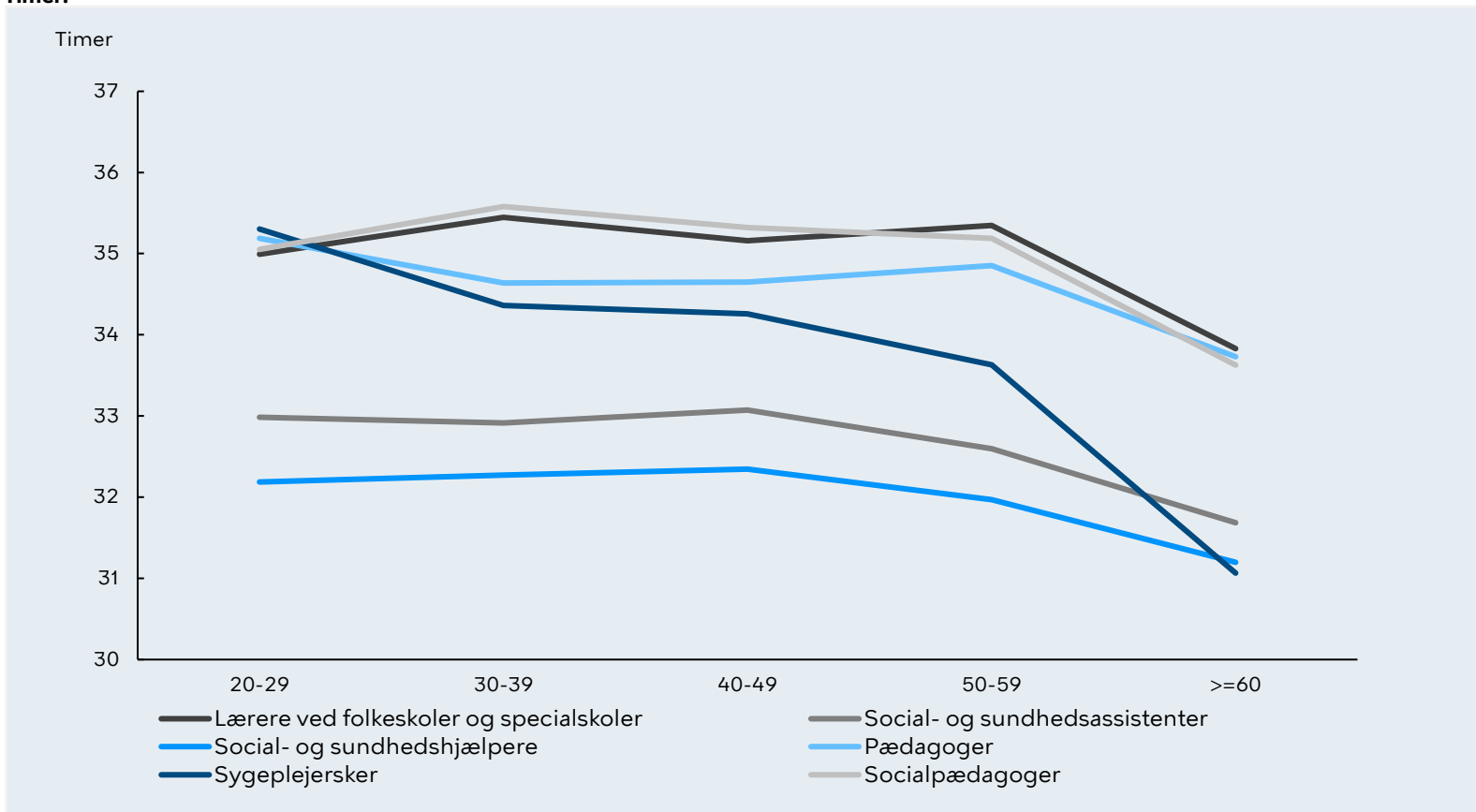
B) Figuren viser forskellen i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i hhv. SUF og SOF for udvalgte stillingskategorier inden for sundheds- og ældreområdet. Timer.



Note: Figur A: Andelen af deltidsansatte samt andelen af deltidsansatte fordelt på timetal er baseret på ansættelsesbrøken i ansættelsesbrevet. Deltidsansatte omfatter derfor her r medarbejdere, som er ansat til under 37 timer om ugen. Dette gælder også for medarbejdere, der arbejder aften- og/eller nattevagter, for hvem ansættelsen i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen ofte vil være på 28 timer. Figur B: Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er inklusive eventuelt merarbejde.
Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. Timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. Sep. 2021.

Alder og gennemsnitlig arbejdstid

Figuren viser den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid opdelt på aldersintervaller for udvalgte stillingskategorier i Københavns Kommune i 2021. Timer.



Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. Sep. 2021

Seniorer har lavere gennemsnitlig arbejdstid

- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for udvalgte stillingskategorier i Københavns Kommune indenfor velfærdsområderne er lavere for seniorer.
- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er omkring en time 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 seniorer medføre en lavere gennemsnitlig arbejdstid.
- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for sygeplejersker falder markant for 58+ årige sygeplejersker.

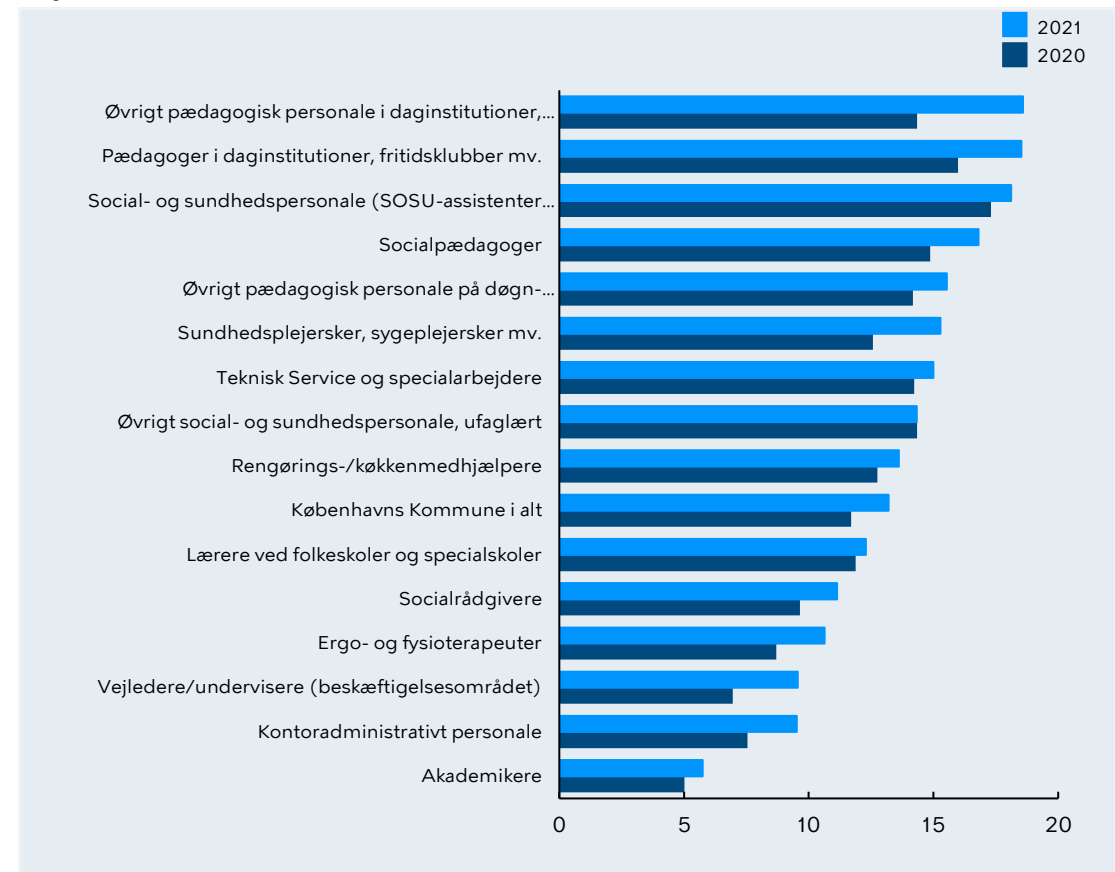
Sygefravær

Sygefraværet i Københavns Kommune

Stigning i sygefraværet 2020-2021

- I 2021 udgjorde sygefraværet i Københavns Kommune 13,2 dagsværk i gennemsnit per fuldtidsansat. Det er en stigning på 1,5 fraværsgagsværk i forhold til 2020.
- Sygefraværet er steget for 14 ud af 15 faggrupper fra 2020 til 2021.
- Faggrupper inden for det pædagogiske område og sundheds- og ældreområdet har det højeste sygefravær.

Figuren viser sygefravær i 2020 og 2021 indenfor udvalgte faggrupper i Københavns Kommune. Dagsværk



Note: Sygefraværet er opgjort i gennemsnitlig fraværsgagsværk per fuldtidsansat. Sygefraværet i 2020 og 2021 er atypiske år, hvor mange ansatte har været hjemsendt/arbejdet hjemmefra med tilsvarende ekstraordinært lavt sygefravær. Modsat har der været mange faggrupper som har været betydelig eksponeret – særligt i 2021 – og hvor fraværet dermed har været højt.

Kilde: KRI. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. Sep. 2020-2021

Sygefraværet sammenlignet med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne

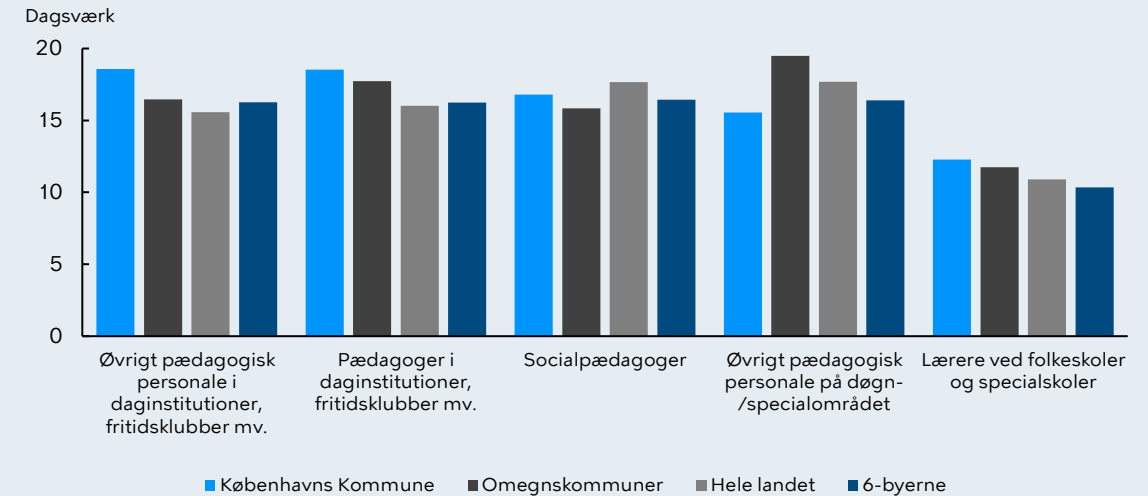
Sygefraværet inden for det pædagogiske område og undervisningsområdet

- Øvrig pædagogisk personale på dagtilbudsområdet og pædagoger har et betydelig højere sygefravær end omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne i 2021. Forskellen er dog noget mindre for pædagoger sammenlignet med omegnskommunerne.
- Sygefraværet for socialpædagoger er lavere end niveauet hele landet i 2021. For øvrigt pædagogisk personale på døgn/specialområdet er sygefraværet lavere end både omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne i 2021.
- For lærere ved folkeskoler og specialskoler er sygefraværet i Københavns Kommune højere end omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.

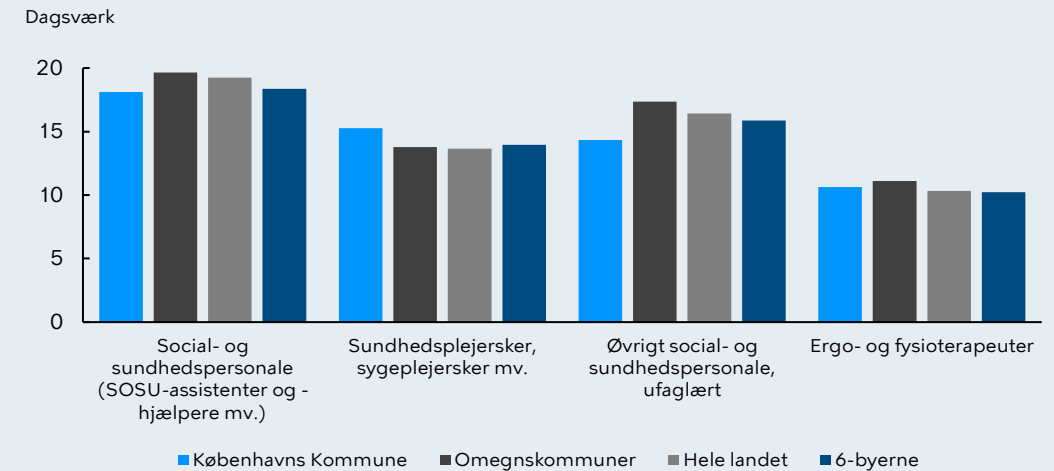
Sygefraværet inden for social- og ældreområdet

- Både faglært og ufaglært social- og sundhedspersonale har et lavere sygefravær i 2021 sammenlignet med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.
- Syge- og sundhedsplejersker har et markant højere sygefravær i 2021 sammenlignet med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.

A) Figuren viser sygefraværet i 2021 for faggrupper inden for det pædagogiske område og undervisningsområdet i Københavns Kommune, omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Dagsværk.



B) Figuren viser sygefraværet i 2021 for faggrupper inden for sundheds- og ældreområdet i Københavns Kommune, omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Dagsværk



Sygefraværet inden for Teknisk Service og specialarbejdere og det administrative personale

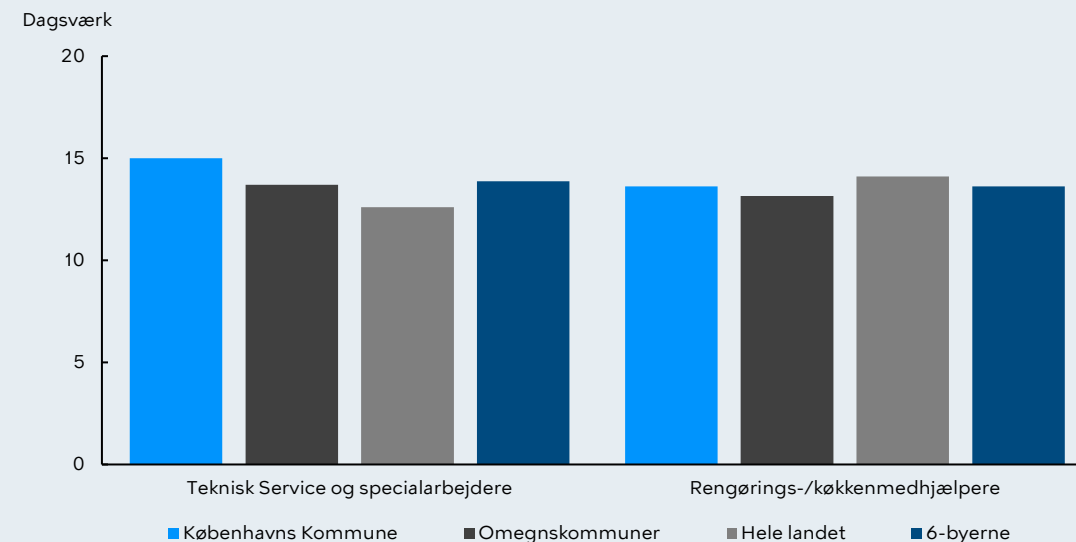
Sygefraværet inden for teknisk service området

- Teknisk Service og specialarbejdere har et lidt højere sygefravær end rengørings-/køkkenmedhjælpere.
- Indenfor området har Teknisk Service og specialarbejdere i Københavns Kommune et højere sygefravær sammenlignet med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Rengørings-/køkkenmedhjælpere har et højere sygefravær sammenlignet med omegnskommunerne, men er på samme niveau som 6-byerne, og har et lavere sygefravær sammenlignet med hele landet.

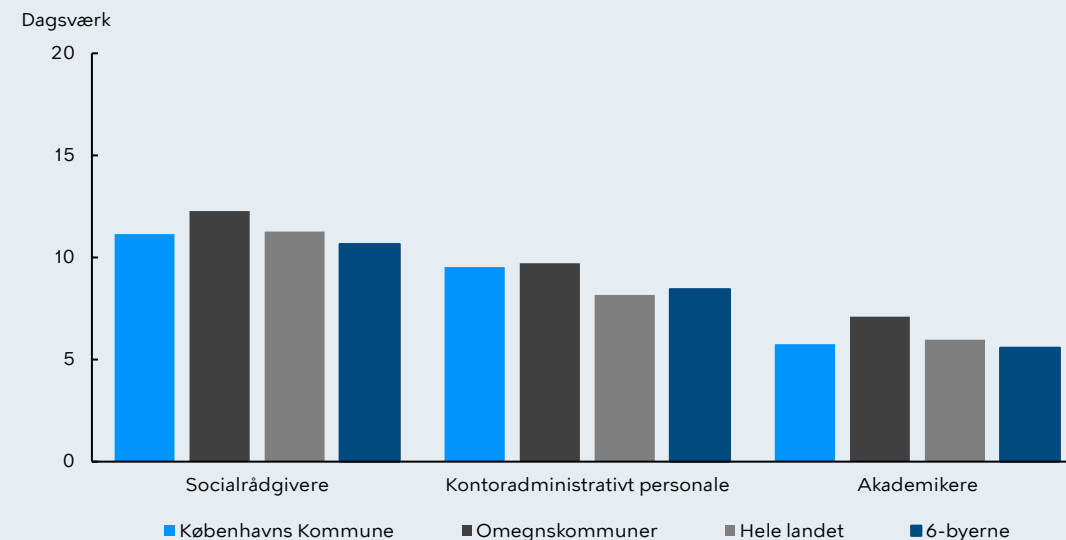
Sygefraværet inden for det administrative område

- Socialrådgivere ligger markant under omegnskommunerne men på niveau med hele landet og 6-byerne.
- Kontoradministrativt personale ligger cirka på niveau med omegnskommunerne, men 1,3 dagsværk højere end i de øvrige kommuner.
- Akademikere ligger under omegnskommunerne og hele landet, men på niveau med 6-byerne.

A) Figuren viser sygefraværet i 2021 for faggrupper inden for teknisk serviceområdet i Københavns Kommune, omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Dagsværk 35



B) Figuren viser sygefraværet i 2021 for faggrupper inden for det administrative område i Københavns Kommune, omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Dagsværk



Kilde KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. Sep. 2021

Pendlermønstre

Bopæl for ansatte i Københavns Kommune

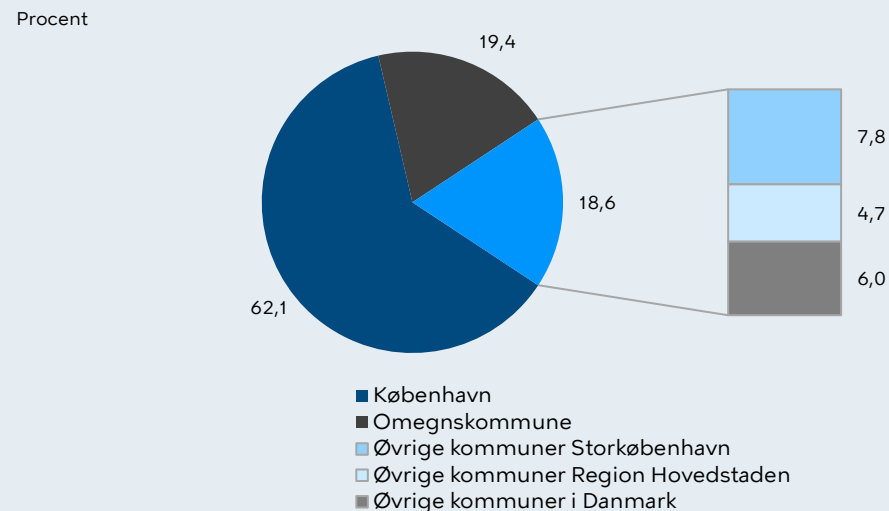
Størstedelen af kommunens ansatte bor i Københavns Kommune

- 62 procent af de ansatte bor i Københavns Kommune.
- 19 procent bor i en af omegnskommunerne.
- Kun seks procent af de ansatte er bosat uden for Region Hovedstaden.

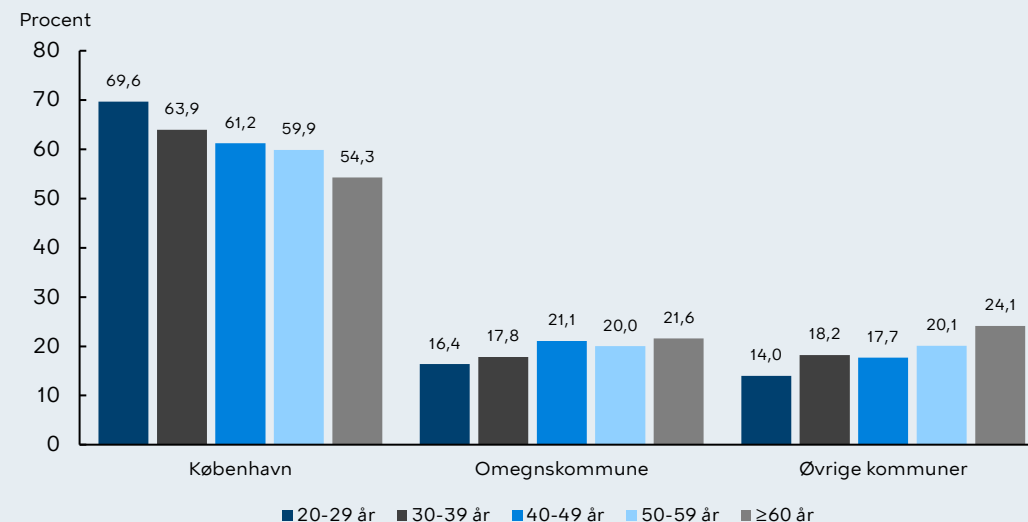
Seniorer bor i højre grad uden for Københavns Kommune

- Seniorer bor i højere grad end yngre ansatte i kommuner uden for København og omegnskommunerne.
- 70 procent af ansatte under 30 år bor i Københavns Kommune.
- Blandt 60+ årige bor lidt mere end halvdelen i Københavns Kommune, mens ca. hver fjerde bor uden for København og omegnskommunerne.

A) Figuren viser hvilke kommuner de ansatte i Københavns Kommune er bosat i, i 2021. Procent. 37



B) Figuren viser hvilke kommuner de ansatte i Københavns Kommunes er bosat i fordelt på alderskategorier i 2021. Procent.



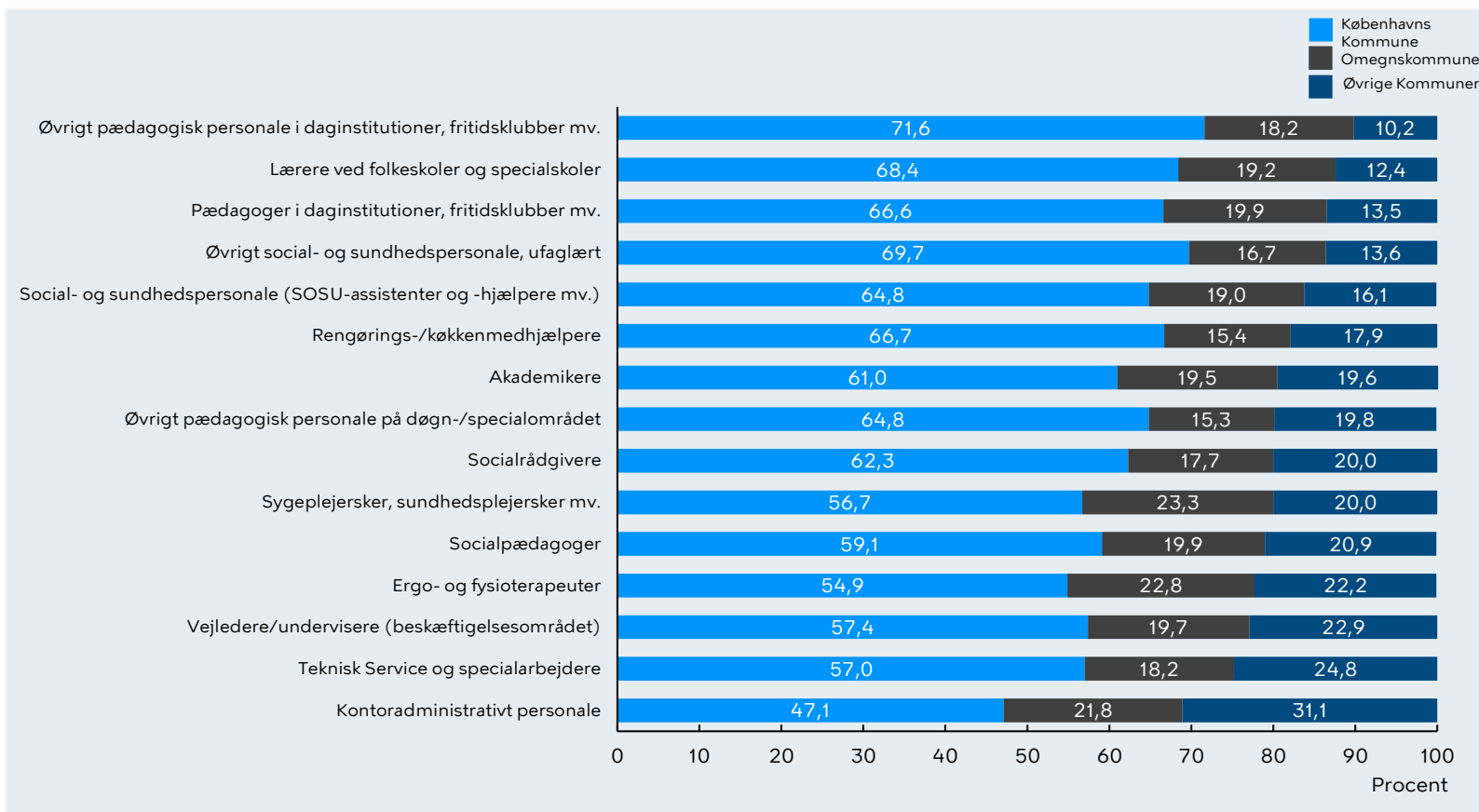
Note: Figur A: Omegnskommuner er Frederiksberg, Gentofte, Gladsaxe, Herlev, Rødovre, Hvidovre og Tårnby Kommune. Øvrige Kommuner Storkøbenhavn: Albertslund, Ballerup, Brøndby, Dragør, Glostrup, Høje-Taastrup, Ishøj, Lyngby-Taarbæk, Vallensbæk. Øvrige Kommuner Region Hovedstaden er: Allerød, Bornholm, Egedal, Fredensborg, Frederikssund, Furesø, Gribskov, Halsnæs, Helsingør.

Figur B: 'Øvrige kommuner' dækker over alle øvrige kommuner i Danmark uden for København og omegnskommunerne.

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

Bopæl for ansatte fordelt på faggrupper

Figuren viser bopælskommuner for udvalgte faggrupper i Københavns Kommunes i 2021. Procent.



Ansatte inden for velfærdsområderne pendler mindre

- Øvrigt pædagogisk personale på dagtilbudsområdet, lærere samt pædagoger er de faggrupper, hvor færrest bor uden for København og omegnskommunerne.
- 13,5 procent af pædagoger og 12,4 procent af lærerne bor i kommuner uden for København og omegnskommunerne.
- 13,6 procent af ufaglært og 16,1 procent af faglært social- og sundhedspersonale bor i kommuner uden for København og omegnskommunerne.
- Kontoradministrativt personale er den gruppe med den klart største andel, som bor uden for København og omegnskommunerne.

Note: 'Øvrige kommuner' dækker over alle kommuner i Danmark udenfor København og omegnskommunerne.

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

Rekrutteringer

Udvikling i antal jobopslag og antal ansøgere

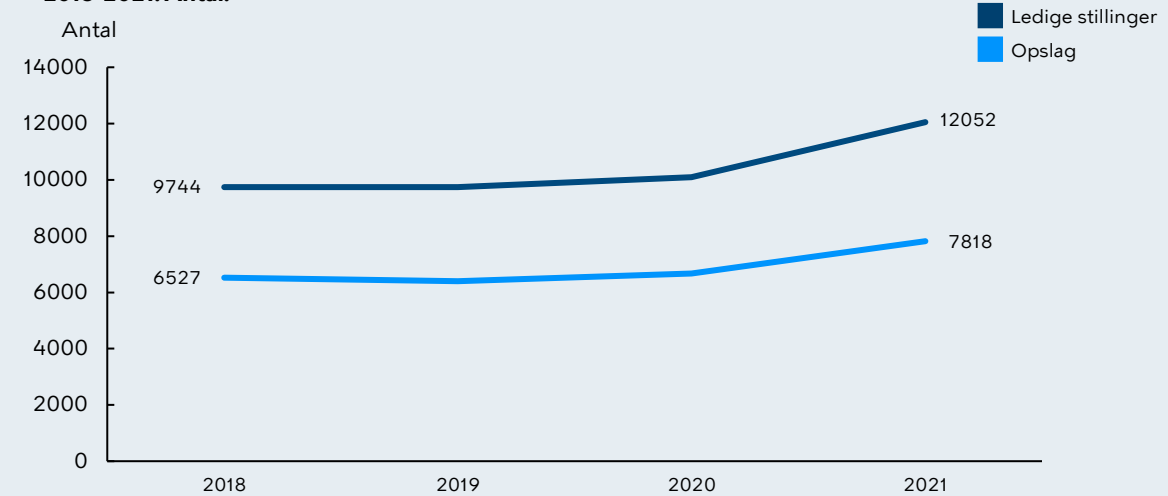
Stor stigning i antal jobopslag og antal ledige stillinger

- I perioden 2018-2021 steg antallet af jobopslag med 1.291 svarende til 19,7 procent.
- Antal ledige stillinger steg i takt med antal jobopslag mellem 2018 og 2021. Antal ledige stillinger per jobopslag har dermed været stabilt i perioden.

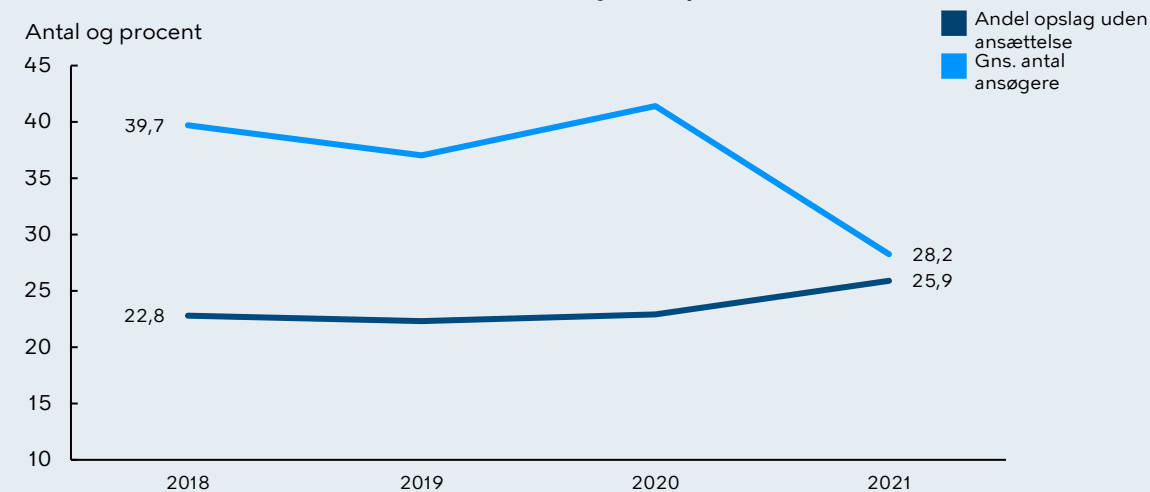
Fald i antal ansøgere og stigning i jobopslag uden ansættelse

- I 2018 var der ca. 40 ansøgere i gennemsnit per jobopslag. I 2021 var tallet faldet med 29 procent til ca. 28 ansøgere i gennemsnit per jobopslag.
- I 2021 resulterede mere end hver fjerde jobopslag ikke i en ansættelse – en stigning på 3,1 procentpoint siden 2018.

A) Figuren viser udvikling i antal jobopslag og ledige stillinger i Københavns Kommune 2018-2021. Antal.



B) Figuren viser udvikling i gennemsnitlig antal ansøgere per jobopslag og andel jobopslag uden ansættelse i Københavns Kommune 2018-2021. Antal og andel (procent).

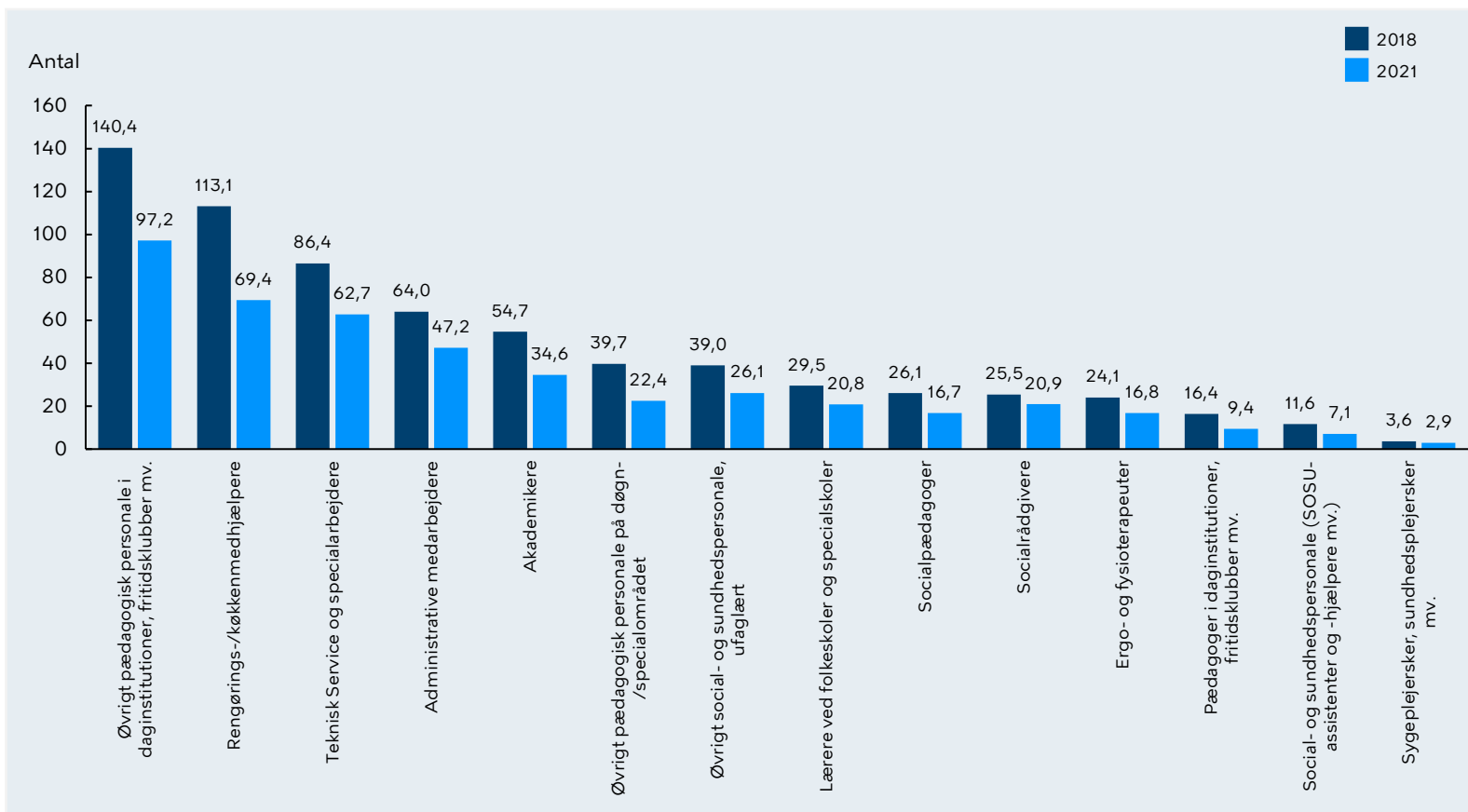


Note: Der kan være flere ledige stillinger i et jobopslag. I figur A er antal ledige stillinger baseret på antal registrerede ledige stillinger i jobopslagene.

Kilde: Talent Recruiter. Alle lukkede stillingsopslag ekskl. elevstilling, stillinger til støttet beskæftigelse, plejefamilier/aflastningsfamilier, studentermødjælperstillinger, fritidsjobs. 2018-2021.

Antal ansøgere per jobopslag i 2018 og 2021 fordelt på faggrupper

Figuren viser gennemsnitlig antal ansøgere per jobopslag inden for udvalgte faggrupper i 2018 og 2021. Antal



Fald i antal ansøgere per jobopslag for flere faggrupper

- Der er et generelt fald i gennemsnitlig antal ansøgere per jobopslag for alle faggrupper.
- For ni ud af 14 faggrupper er faldet i gennemsnitlig antal ansøgere per opslag fra 2018 til 2021 på 30 procent eller mere.
- Størst fald i gennemsnitlig antal ansøgere ses for øvrig pædagogisk personale på døgn-/specialområdet (44 procent), pædagoger (42 procent) og faglært social- og sundhedspersonale (39 procent).

Færrest antal ansøgere per jobopslag

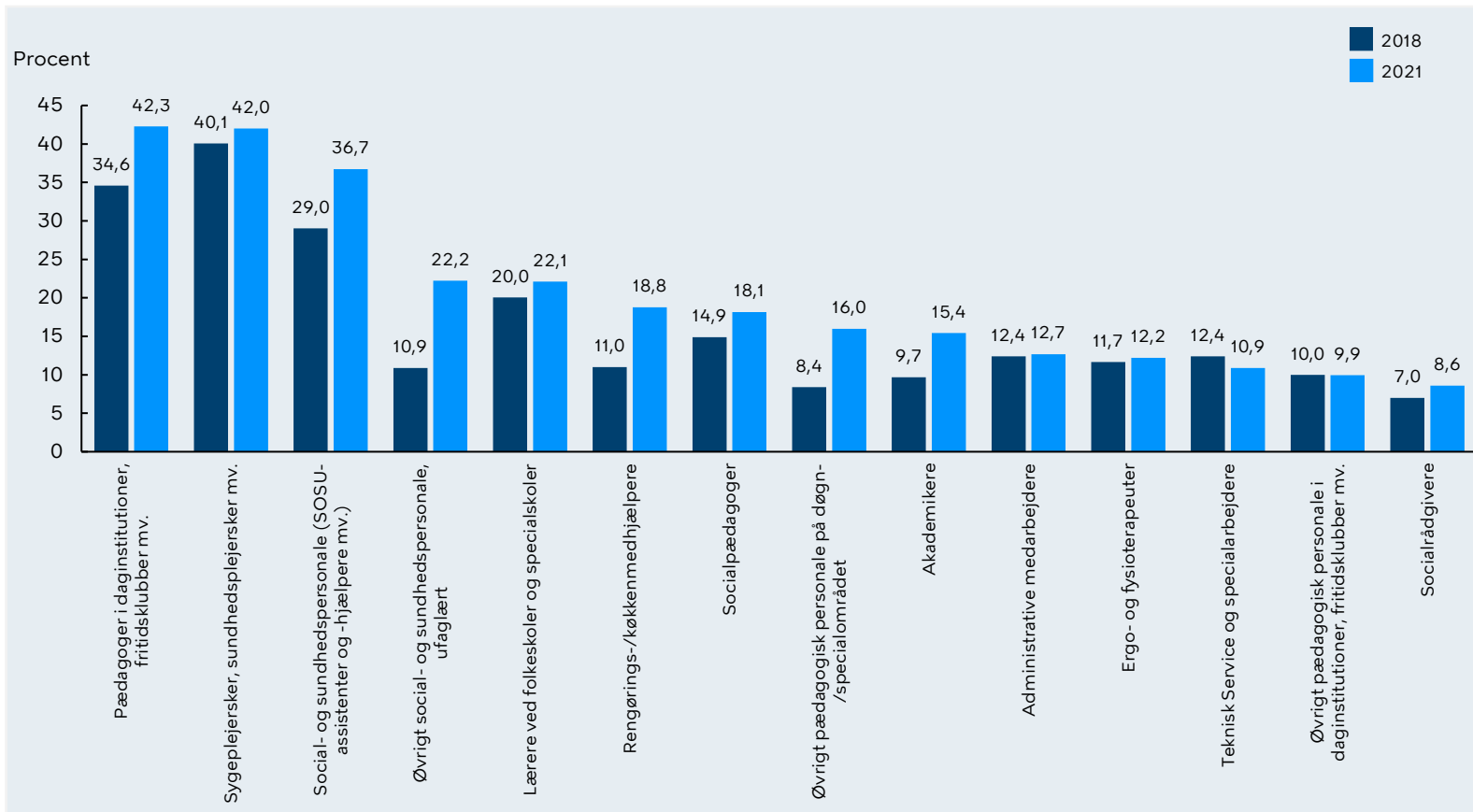
- Jobopslag for pædagoger, faglært social- og sundhedspersonale samt syge- og sundhedsplejersker havde gennemsnitlig færrest ansøgere både i 2018 og 2021.
- Jobopslag til syge- og sundhedsplejersker havde i 2021 2,9 ansøgere i gennemsnit.

Note: "Administrative medarbejdere" dækker over stillingsopslag for faggrupperne "Akademikere", "Kontoradministrativ personale" og "Vejledere/undervisere (beskæftigelsesområdet)". "Akademikere" dækker over stillingsopslag hvor "chefkonsulent", "specialkonsulent" og/eller "akademisk", "AC" eller lignede adresseres i projekttitlen.

Kilde: Talent Recruiter. Alle lukkede stillingsopslag ekskl. elevstilling, stillinger til støttet beskæftigelse, plejefamilier/afslastningsfamilier, studentermedhjælperstillinger, fritidsjobs. 2018-2021.

Andel jobopslag uden ansættelse i 2018 og 2021 fordelt på faggrupper

Figuren viser opslag uden ansættelser fordelt på udvalgte faggrupper i 2018 og 2021. Andel.



Generel stigning i andelen af jobopslag som ikke resulterer i ansættelse

- Samlet set resulterede 22,8 procent af jobopslagene i 2018 ikke i en ansættelse. I 2021 var tallet steget til 25,9 procent.
- For 12 ud af 14 faggrupper var der en stigning i andelen af jobopslag, der ikke resulterede i en ansættelse, fra 2018 til 2021.

Stor andel jobopslag uden ansættelse på børneområdet og social- og ældreområdet

- Pædagoger, faglært social- og sundhedspersonale samt syge- og sundhedsplejersker havde i både 2018 og 2021 den højeste andel af jobopslag, som ikke resulterede i en ansættelse. 42,3 procent af jobopslag til pædagogstillinger i 2021 resulterede ikke i en ansættelse.
- 42,0 procent af jobopslag til syge- og sundhedsplejerskestillinger i 2021 resulterede ikke i en ansættelse.
- 36,7 procent af jobopslag til stillinger som faglært social- og sundhedspersonale i 2021 resulterede ikke i en ansættelse.

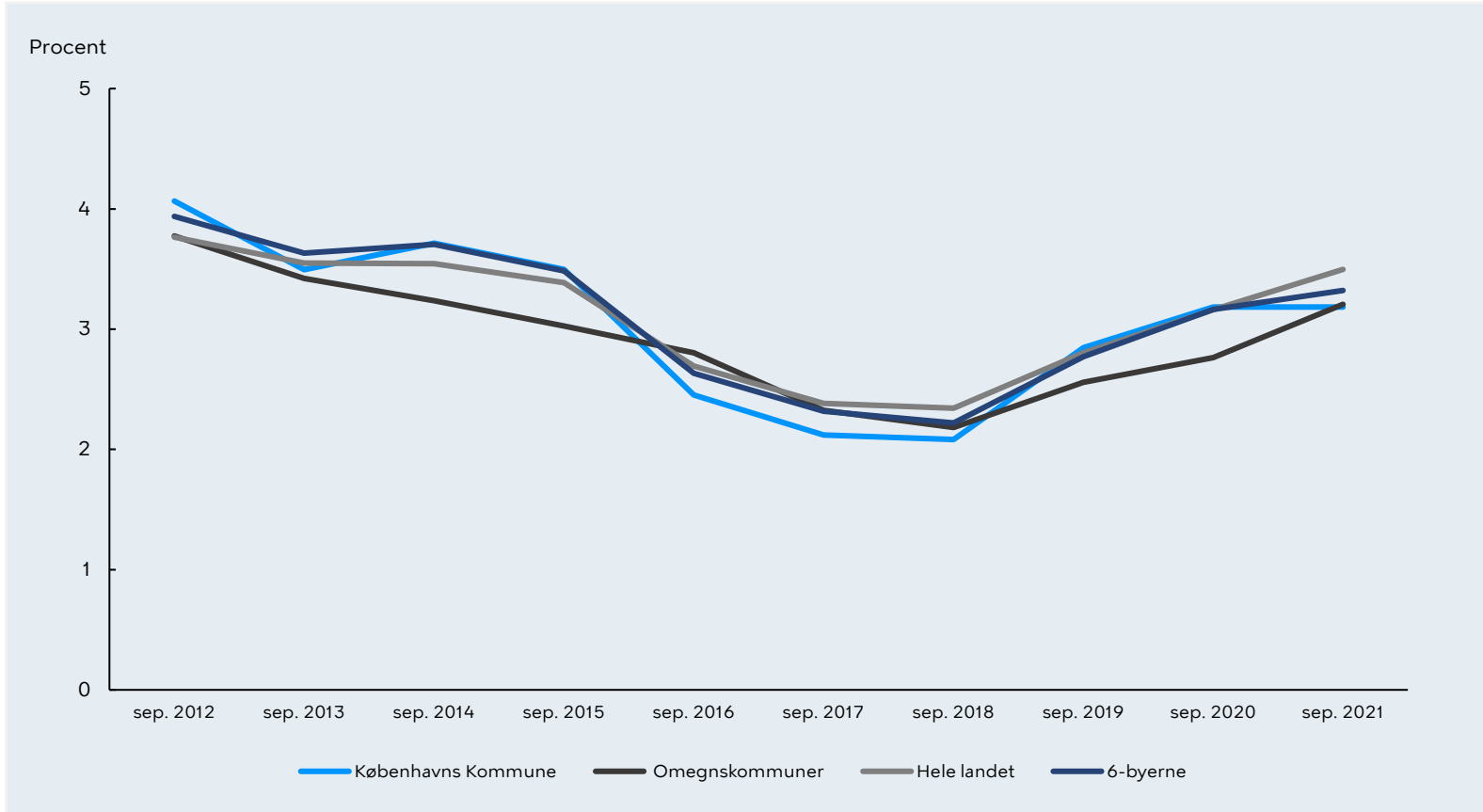
Note: "Administrative medarbejdere" dækker over stillingsopslag for faggrupperne "Akademikere", "Kontoradministrativ personale" og "Vejledere/undervisere (beskæftigelsesområdet)". "Akademikere" dækker over stillingsopslag hvor "chefkonsulent", "specialkonsulent" og/eller "akademisk", "AC" eller lignede adresseres i projekt titlen.

Kilde: Talent Recruiter. Alle lukkede stillingsopslag ekskl. elevstilling, stillinger til støttet beskæftigelse, plejefamilier/aflastningsfamilier, studentermedhjælperstillinger, fritidsjobs. 2018-2021.

Elever

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

Figuren viser hvor stor en andel elever udgør af alle ansatte i Københavns Kommune, omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne, i perioden 2012-2021. Procent.



Note: Figuren viser andelen af elever eksklusiv studerende både i lønnet og ulønnet praktik.

Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. overenskomstansatte, timelønnede, ekstraordinært ansatte og fleksjob. Sep. 2021

Fald i antallet af elever i Københavns Kommune

- I september 2021 er der i Københavns Kommune ansat 1.503 elever fra erhvervsuddannelserne. Det svarer til 3,2 procent af det samlede antal ansatte.
- I perioden 2012-2021 er andelen af elever faldet 0,9 procentpoint i Københavns Kommune. Det svarer til et fald på 22 procent. Dog ses der fra 2018 og frem en tendens til en stigning i antallet af elever.
- Samme udvikling ses i omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.

Note: Elever fra erhvervsuddannelser er: Administration og it mv, Egu-elever/Lgu-Praktikanter, praktikaftaler, Håndværkere og IT-supportere m.fl., Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, Social- og sundhedspersonale, Syge- og Sundhedspersonale, Tandklinikassistenter og Teknisk Service.

Udvikling i ansættelser af erhvervsuddannelseselever i Københavns Kommune

Hovedparten af erhvervsuddannelseseleverne er ansat inden for sundheds- og ældreområdet

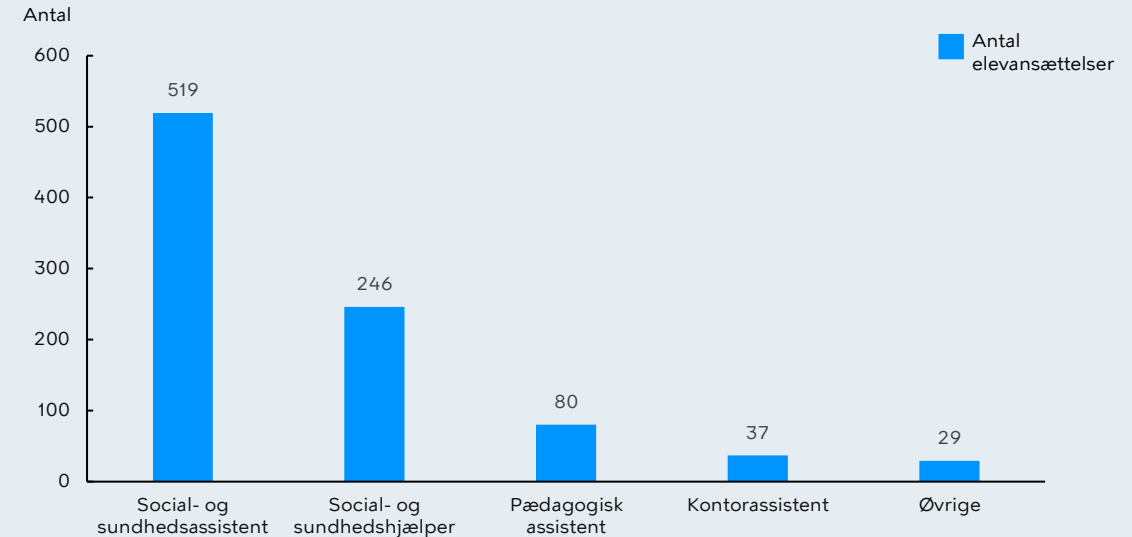
- Elever fra social- og sundhedsuddannelserne udgør den klart største gruppe af elever i Københavns Kommune. De udgør med den gældende dimensionering 84 procent af alle elever i Københavns Kommune.

Markant stigning i antallet af elevansættelser som social- og sundhedsassistent

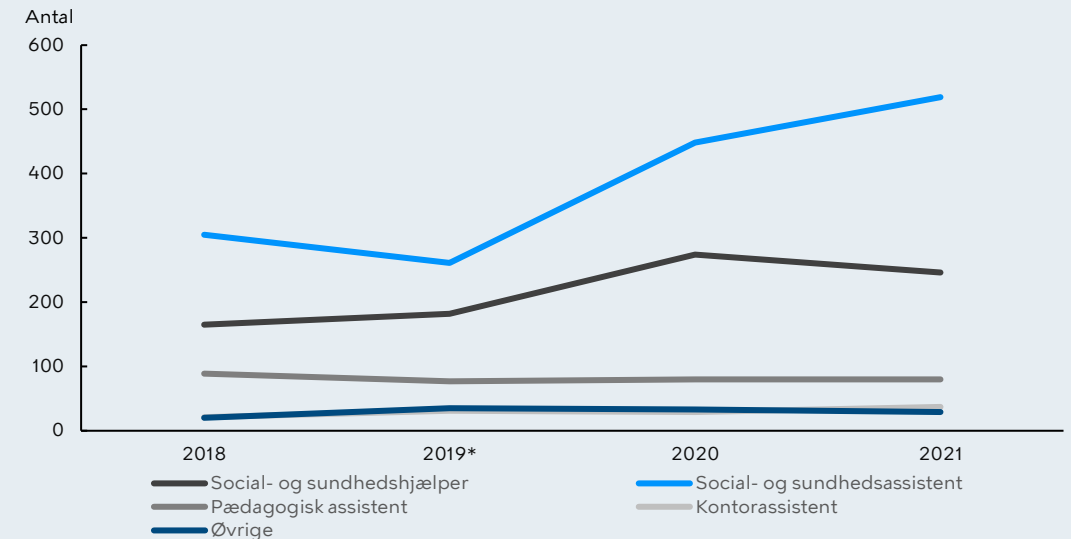
- Der ses en markant stigning i antallet af elevansættelser som social- og sundhedsassistent.
- I løbet af de seneste år er dimensioneringen for social- og sundheds-hjælperelever blevet kraftigt reduceret og øget for social- og sundheds-assistentelever. Dette er sket for at tilpasse uddannelsestilgangen til de ændrede kompetencebehov i kommuner og regioner.

A) Figuren viser elevansættelser i 2021 på erhvervsuddannelserne i Københavns Kommune. Antal.

45



B). Figuren viser elevansættelser i perioden 2018-2021 på erhvervsuddannelserne i Københavns Kommune. Antal.



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. *I 2019 blev der afsat ekstra midler til elevansættelser på de ikke-dimensionerede uddannelser (dvs. ikke SOSU og PAU) i budgetaftalen.

Kilde: Uddannelse København.

Elever inden for social og sundhedsområdet

Gennemførelsen på de to uddannelser varierer

- På social- og sundhedshjælperuddannelsen er gennemførelsen steget. 79 procent af eleverne gennemførte i 2020 uddannelsen, hvilket er en stigning på 12 procentpoint ift. 2019.
- På social- og sundhedsassistentuddannelsen er gennemførelsen faldet ift. de seneste år. 59 procent af eleverne gennemførte i 2020 uddannelsen, hvilket er et fald på 6 procentpoint ift. 2019.

Lidt over halvdelen af social- og sundhedshjælper og -assistenteleverne i Københavns Kommune ansættes i kommunen efter endt uddannelse

- Andelen af færdiguddannede elever, der ansættes i Københavns Kommune efter endt uddannelse, er faldet i perioden 2019 til 2020 for både social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistenteleverne.
- I 2020 ansatte Københavns Kommune 57 procent af eleverne på hjælperuddannelsen og 59 procent på assistentuddannelsen. Det er hhv. et fald på 8 procentpoint og 18 procentpoint i forhold til 2019.

A) Tabellen viser den samlede gennemførelse blandt elever, med normeret gennemførelse af uddannelse i 2019 og 2020

46

	Social- og sundhedshjælper			Social- og sundhedsassistent		
	2019	2020	Ændring 2019-2020	2019*	2020	Ændring 2019-2020
Antal elever	136	187	+51	51	284	+233
Antal elever der har gennemført	91	147	+56	33	168	+135
Andel elever der har gennemført	67%	79%	+12 procentpoint	65%	59%	-6 procentpoint

Note: *Der var ingen Social og sundhedsassistent-elever med normeret slutdato i første halvår af 2019. Dette skyldes overgangen mellem gammel og ny uddannelsesordning på uddannelsen. Opgørelsen dækker perioder, hvor området har været stærkt præget af corona, og hvor tallene skal se si lys af dette.

Kilde: Eduadm og SAP bearbejdet af Uddannelse København

B) Tabellen viser udviklingen i antal elever inden for social- og sundhedsområdet der ansættes i Københavns Kommune efter gennemført uddannelse.

	Social- og sundhedshjælper			Social- og sundhedsassistent		
	2019	2020	Ændring 2019-2020	2019	2020	Ændring 2019-2020
Antal elever der har gennemført	80	119	+39	52	197	+145
Antal elever ansat efter endt uddannelse	52	68	+16	40	116	+76
Andel elever ansat efter endt uddannelse	65%	57%	-8 procentpoint	77%	59%	-18 procentpoint

Note: Datagrundlaget for 2020 er elever der har gennemført deres uddannelse i andet halvår af 2019 og første halvår af 2020. Fro 2019 er datagrundlaget elever der har gennemført deres uddannelse i andet halvår af 2018 og første halvår af 2019. Målingstidspunktet er sat så eleverne har været uddannede i 6-12 måneder ved trækningsstidspunktet. Opgørelsen dækker perioder, hvor området har været stærkt præget af corona, og hvor tallene skal se si lys af dette.

Kilde: Eduadm og SAP bearbejdet af Uddannelse København

Løn

Lønniveau for ufaglærte og faggrupper med erhvervsfaglig uddannelse

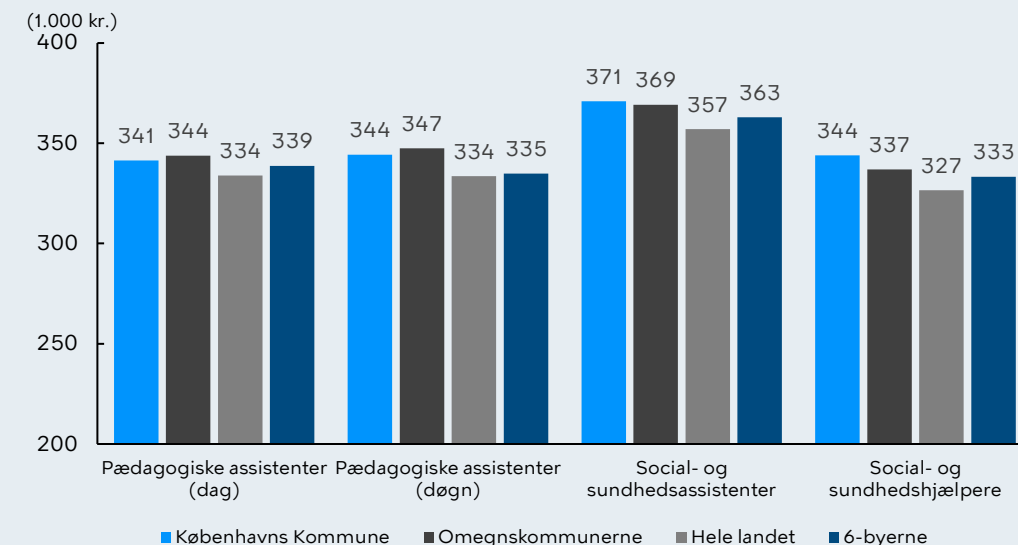
Gennemsnitslønnen for social- og sundhedsassistenter i Københavns Kommune ligger på niveau med omegnskommunerne

- Den gennemsnitlige årsløn for social- og sundhedsassistenter i Københavns Kommune ligger på niveau med omegnskommunerne.
- Den gennemsnitlige årsløn for social- og sundhedshjælpere er 7.000 kr. højere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne.
- Den gennemsnitlige årsløn for pædagogiske assistenter i Københavns Kommune ligger på niveau med omegnskommunerne.

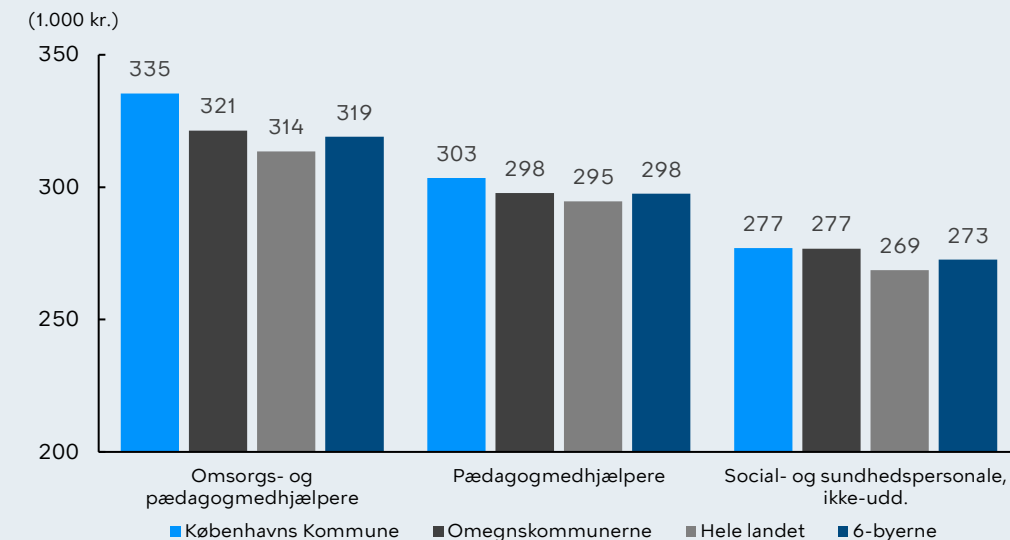
Gennemsnitslønnen for ufaglærte faggrupper indenfor velfærdsområderne i Københavns Kommune er på niveau eller højere end i omegnskommunerne

- Den gennemsnitlige årsløn i Københavns Kommune for ikke-uddannet social- og sundhedspersonale og pædagogmedhjælpere ligger på niveau med omegnskommunerne.
- Den gennemsnitlige årsløn for omsorgs- og pædagogmedhjælpere i Københavns Kommune er 14.000 kr. højere end i omegnskommunerne.

A) Figuren viser den gennemsnitlige årlige nettoløn (1.000 kr.) i 2021 for udvalgte stillingskategorier i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.



B) Figuren viser den gennemsnitlige årlige nettoløn (1.000 kr.) for udvalgte stillingskategorier i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.



Lønniveau for de største faggrupper med mellemlang uddannelse

Gennemsnitslønnen for lærere og pædagoger er højere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne, 6-byerne og hele landet samlet set.

- Den gennemsnitlige årsløn for lærere ved folkeskolen i Københavns Kommune er 12.700 kr. højere årligt end i omegnskommunerne samlet set.
- Den gennemsnitlige årsløn for pædagoger i Københavns Kommune er 11.800 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 i senere oversigt.

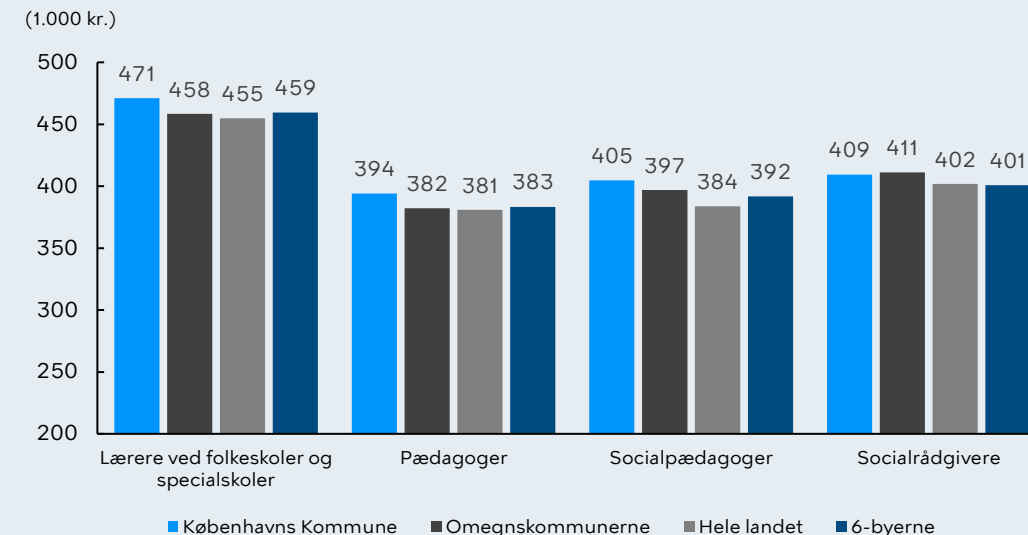
Gennemsnitslønnen for sygeplejersker og fysio-/ergoterapeuter i Københavns Kommune er på niveau med omegnskommunerne

- 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 lavere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne.

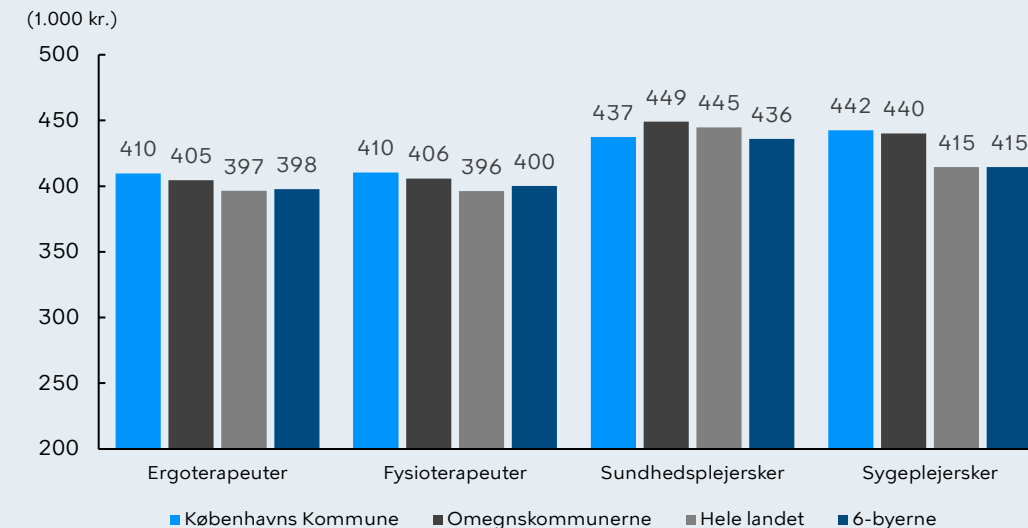
Note: Årsgrundlag 2021. Nettoløn (løn ekskl. pension og særydelser).

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

A) Figuren viser den gennemsnitlige årlige nettoløn (1.000 kr.) i 2021 for udvalgte stillingskategorier i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.



B) Figuren viser den gennemsnitlige årlige nettoløn (1.000 kr.) i 2021 for udvalgte stillingskategorier i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne..



Note: Årsgrundlag 2021. Nettoløn (løn ekskl. pension og særydelser).

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

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 3 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 9.200 kr. højere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne.

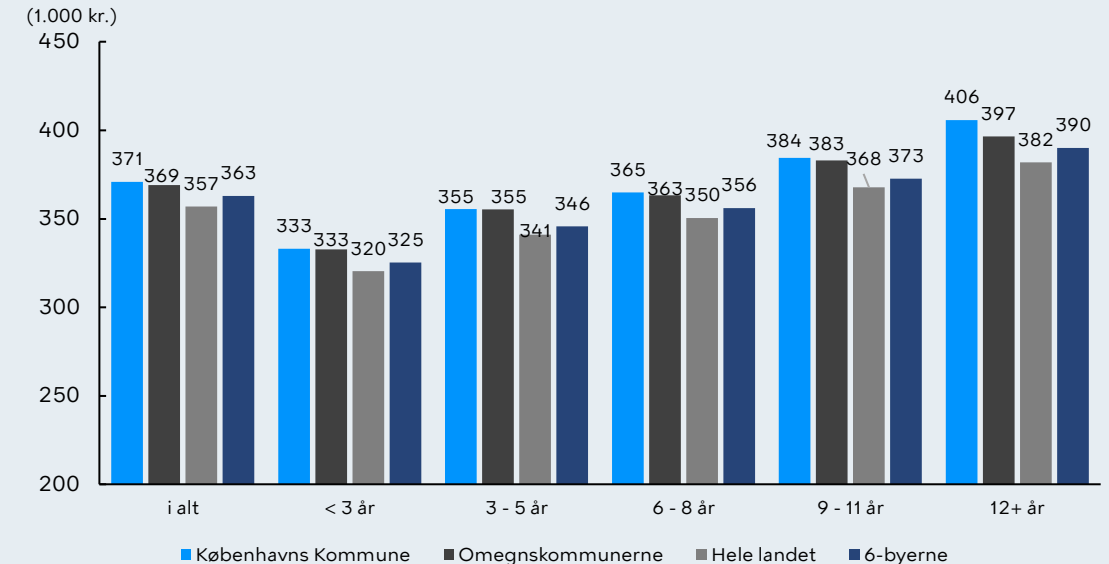
Erfarne sygeplejersker i Københavns Kommune aflønnes gennemsnitligt lidt højere end erfarne sygeplejersker i omegnskommunerne

- Den gennemsnitlige årsløn for sygeplejersker i Københavns Kommune med under 3 års anciennitet ligger på niveau med den gennemsnitlige årsløn for sygeplejersker med tilsvarende anciennitet i omegnskommunerne.
- Den gennemsnitlige årsløn for sygeplejersker med mere end 3 års anciennitet er højere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne.

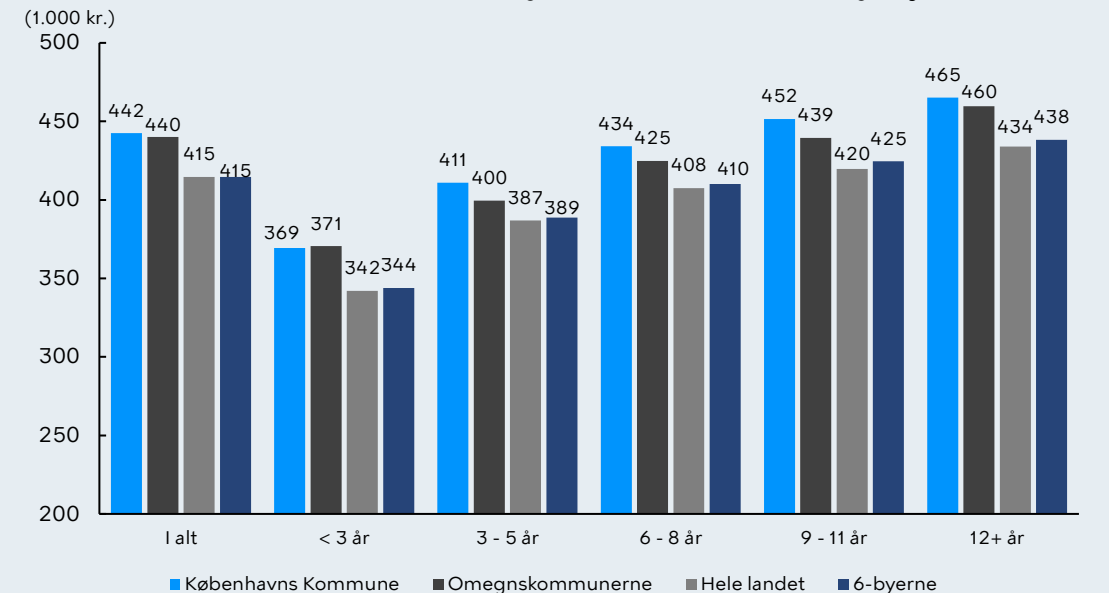
Note: Årsgrundlag 2021. Nettoløn (løn ekskl. pension og særydelser).

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

A) Figuren viser den gennemsnitlige årlige nettoløn (1.000 kr.) for social- og sundhedsassistenter opdelt i anciennitetsintervaller sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.



B) Figuren viser den gennemsnitlige årlige nettoløn (1.000 kr.) for sygeplejersker opdelt i anciennitetsintervaller sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne



Note: Årsgrundlag 2021. Nettoløn (løn ekskl. pension og særydelser).

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

Lønniveau for lærere og pædagoger opgjort efter anciennitetsintervaller

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

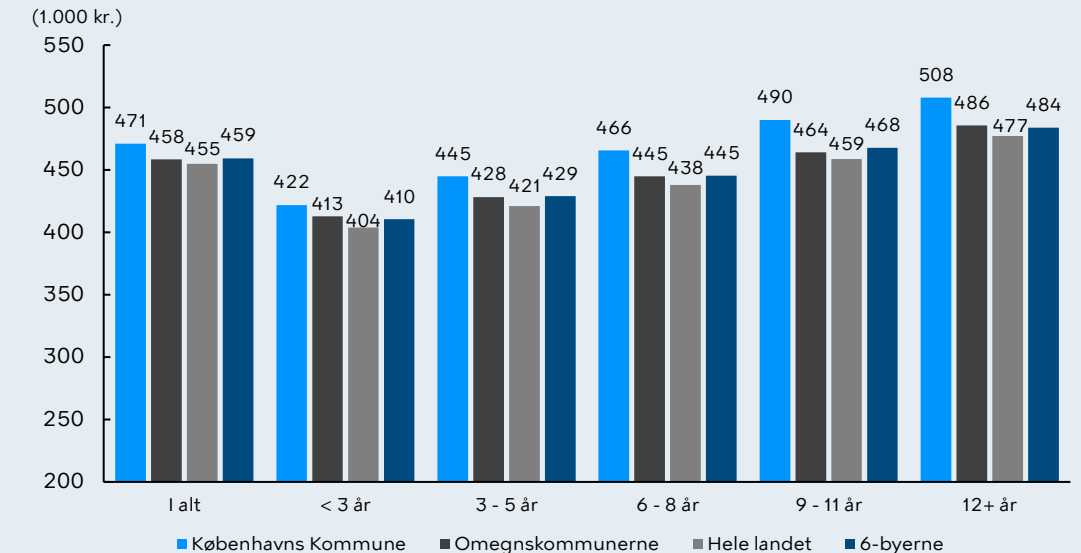
- Den gennemsnitlige årsløn for lærere ved folkeskolen med under 3 års anciennitet (antal års ansættelse som lærer) er 9.000 kr. højere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne.
- Forskellen i gennemsnitslønnen for lærere ved folkeskolen mellem Københavns Kommune og omegnskommunerne udgør over 20.000 kr. årligt for lærere med mere end 5 års anciennitet.

Pædagoger med kort og mellemlang erfaring aflønnes forholdsvis højere i Københavns Kommune end pædagoger med lang erfaring

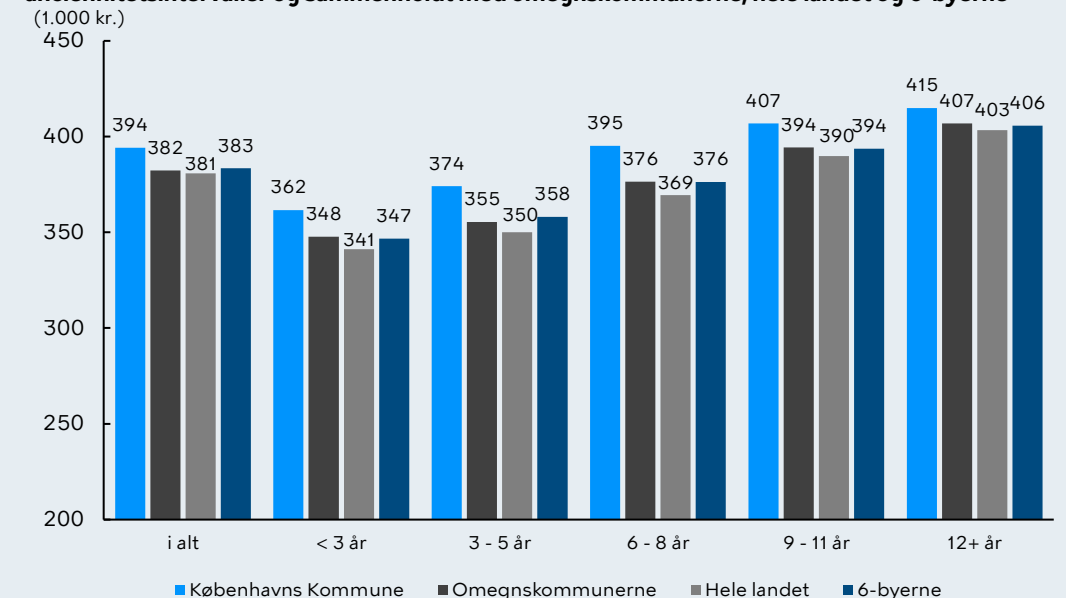
- Den gennemsnitlige årsløn for pædagoger på daginstitutionsområdet med under 3 års anciennitet er 13.900 kr. højere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne.
- Den gennemsnitlige årsløn for pædagoger på daginstitutionsområdet med 3-8 års anciennitet er mere end 18.000 kr. højere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne.
- Den gennemsnitlige årsløn for pædagoger på daginstitutionsområdet med mere end 12 års anciennitet er 8.000 kr. højere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne.

Note: Årsgrundlag 2021. Nettoløn (løn ekskl. pension og særydelser). Opgjort efter anciennitet.
Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever.

A) Figuren viser den gennemsnitlige årlige nettoløn (1.000 kr.) for lærere ved folkeskolen opdelt i anciennitetsintervaller og sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.



B) Figuren viser den gennemsnitlige årlige nettoløn (1.000 kr.) i 2021 for pædagoger opdelt i anciennitetsintervaller og sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne



Note: Årsgrundlag 2021. Nettoløn (løn ekskl. pension og særydelser). Opgjort efter anciennitet.
Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever.

Metode, data og målgruppe

Metode og data

På de følgende sider præsenteres dataafgrænsninger, datagrundlag, definitioner og begrebsforklaringer samt målgruppeafgrænsning for den første del af Personalepolitisk Redegørelse 2022.

Dataafgrænsninger

Akademikere indgår som en samlet faggruppe.
Kontoradministrativt personale indgår 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 (f.eks. selvejende daginstitutioner) og Socialforvaltningen* indgår ikke i datagrundlaget. 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.

Datagrundlag

Den primære datakilde til udarbejdelsen af nøgletal for ansatte i Københavns Kommune til den Personalepolitiske Redegørelse 2022 bygger på lokale løndata fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL), personaledata fra kommunens rekrutteringssystem, Talent Recruiter og Opus Løn og Personale.

Datagrundlaget fra KRL eller Talent Recruiter og Opus Løn og Personale, er analyseret og bearbejdet for at kunne illustreres i de enkelte figurer. Der er i enkelte tilfælde anvendt andre datakilder, hvor det ikke har været muligt at tilvejebringe data fra KRL, Talent Recruiter eller Opus Løn og Personale.

I materialet sondres mellem alle ansatte i Københavns Kommune og udvalgte målgrupper (for definition af udvalgte målgrupper se slide 56 og 57).

For de afsnit der er med til at give et overordnet billede af alle ansatte i Københavns Kommune er datagrundlaget KRL, alle ansatte per september 2021.

For de afsnit der er med til at give et billede af ansatte inden for udvalgte faggrupper er datagrundlaget alle ansatte, eksklusiv timelønnede, fleksjob, ekstraordinært ansatte og elever per september 2021. Undtagelse herfor er afsnittet vedrørende elever, hvor datagrundlaget inkluderer elever.

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

I 2020 blev hele verden såvel som det danske samfund påvirket af coronakrisen. Dette har naturligt påvirket særligt sygefraværet. Men også personaleomsætningen og andre nøgletal, er i et vist omfang præget af den ekstraordinære situation.

Som nævnt er de fleste data baseret på tal for september 2021 med undtagelse af pendlermønstre, som er opgjort per november 2021. Lønredøgørelsen samt sygefravær er baseret på årsstatistik for 2021.

Note: * I opgørelsen af en række nøgletal har det på 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.

Metode og data

Datagrundlag rekrutteringer

Datagrundlag for rekrutteringer omfatter alle lukkede stillingsopslag i kommunes fælles rekrutteringssystem, Talent Recruiter, for perioden 2018-2021 (n=27.415).

Stillingsopslag vedrørende "elev og praktikjobs", "Integrations- og oplæringsjobs", og "Studenterjob/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 (beskæftigelsesområdet)", 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".

Definitioner og begrebsforklaringer

Sygefravær

Sygefraværet opgøres i gennemsnitligt antal fraværsdagsværk per fuldtidsansat. 2020 og 2021 er atypiske år, hvor store medarbejdergrupper har været hjemsendt/arbejdet hjemmefra og har haft tilsvarende ekstraordinært lavt sygefravær. Modsat har der været mange grupper (særligt inden for velfærdsområderne) som har været betydeligt eksponeret for smitte – særligt i 2021 – og hvor fraværet har været højt.

Opgørelse af sygefravær i den Personalepolitiske Redegørelse 2022 adskiller sig fra opgørelsen af sygefraværet i "Årsresultat for sygefravær i Københavns Kommune 2021", som er forelagt Økonomiudvalget. Det skyldes blandt andet, at i opgørelsen af sygefraværet i "Årsresultat for sygefravær i Københavns Kommune 2021" medtages elever i opgørelsen af sygefraværet. Elever indgår ikke i sygefraværet i Personalepolitisk Redegørelse 2022. Sygefraværet i Personalepolitisk Redegørelse 2022 er baseret på KRL-lokale løndata. Årsresultat for sygefravær i Københavns Kommune 2021 er baseret på Ledelsesinfo Personale for Københavns Kommunes sygefravær. Dette medfører en mindre forskel i opgørelsen af sygefraværet." I data fra KRL er det ikke muligt at adskille fravær som følge af corona fra øvrigt fravær.

Metode og data

Definitioner og begrebsforklaringer (fortsat)

Benchmarkinggrundlag

I det omfang det er relevant benchmarkes Københavns Kommune. Der benchmarkes primært til omegnskommuner, hele landet og 6-byerne. I afsnittet vedrørende personaleomsætning er benchmarkinggrundlaget udvidet til også at omfatte kommunerne i hele Region Hovedstaden. Der forekommer enkelte undtagelser ifm. benchmarking. For rengørings-/køkkenmedhjælperne kan der ikke sammenlignes med 6-byerne og hele landet, da overenskomsten ikke omfatter kommuner udenfor hovedstadsområdet.

Faggruppen vejledere/undervisere indenfor beskæftigelsesområdet indgår ikke i et sammenligningsgrundlag, da overenskomsten alene anvendes i Københavns Kommune

Løn

De viste gennemsnitslønninger er baseret på foreliggende lønstatistik i KRL. Gennemsnitslønningerne er baseret på årsstatistik for 2021. Herved tages højde for udsving i udbetalinger hen over året mv. (fx engangstillæg mm.).

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.

Beregningsmetode af andel ansatte som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-6 år efter tiltrædelse

Datagrundlaget for beregning af andel ansatte som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-6 år efter tiltrædelse, er alle ordinært ansatte (ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever), som tiltrådte stillinger i Københavns Kommune i årene 2012-2016. Data er opgjort per kalenderår, hvor tiltrædelsesåret tæller som år 1 i perioden på de seks år.

For at sikre et stort datagrundlag, er data for fem seksårsperioder (2012-2017, 2013-2018, 2014-2019, 2015-2020, 2016-2021) slået sammen til ét datasæt. Data er kontrolleret for fratrådte medarbejdere som er genansat indenfor samme fagområde i perioden.

Begreber

Årsværk: Antal arbejdstimer omregnet til fuldtidsstillinger. Et årsværk svarer til 1924 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

Målgruppe

Hvilke medarbejdere er omfattet af den første del af den Personalepolitiske Redegørelse 2022?

I nøgletallene redegøres for et bredt udsnit af faggrupper på tværs af Københavns Kommune. Faggrupperne er udvalgt efter input fra forvaltningerne ift. 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. Målgruppen for delrapport 1b og 1c er afgrænset til udvalgte grupper af medarbejdere fra områderne sundhed/ældre, børne/unge og socialområdet.

Nøgletal for ansatte i Københavns Kommune

- Personalesammensætning
- Rekrutteringssituationen og personaleomsætningen
- Lønredegørelse

Udbud og efterspørgsel

- Delrapport 1b En undersøgelse eksisterende fremskrivninger
- Delrapport 1c En analyse af udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft specifikt for Københavns Kommune.

Bred målgruppe

Afgrænset målgruppe

Note: Målgruppen indeholder de væsentligste stillingskategorier indenfor de 15 største overenskomstområder i Københavns Kommune. Dette svarer til ca. 86 pct. af alle ansatte i Københavns Kommune. Der indgår medarbejdere fra alle forvaltninger, og der er mulighed for at foretage nedslag i bestemte og relevante faggrupper. Analyserne af udbud og efterspørgsel anvender en afgrænset målgruppe, med en yderligere afgrænsning til de faglærte medarbejdere i målgruppen.

Målgruppe

Tabellen giver en detaljeret afgrænsning af målgruppen, herunder hvilke stillingsbetegnelser og overenskomstområder, der definerer de 15 udvalgte faggrupper.

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

Note: I målgruppen for nøgletal indgår ledere ikke. I nogle forvaltninger har chefkonsulenter ledelsesansvar, men disse er ikke frasorteret. I datagrundlaget indgår ordinært ansatte månedslønnede (dvs. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever indgår ikke). Ansatte på selvejende tilbud/institutioner, der har driftsoverenskomst med KK og anvender lønsystemet i KK indgår i opgørelsen på SUF's område. Ansatte på selvejende tilbud/institutioner i BUF (f.eks. selvejende daginstitutioner) og i SOF (f.eks. selvejende botilbud) indgår ikke i datagrundlaget. Der er foretaget afgrænsning af lærere, så lærere ved ungdomsskoler, lærere ved sprogcentre, ungdomsskoler, specialundervisning for voksne samt lærere ved døgninstitutioner med intern skole (SOF) ikke indgår i datagrundlaget.