

Rekruttering og fastholdelse af medarbejdere i Københavns Kommune

- En analyse af jobskifte på velfærdsområderne



Indholdsfortegnelse

	Side
■ Introduktion	3
■ Hovedkonklusioner	4
■ Læsevejledning	7
■ Analysedesign	8
■ Målgruppen i tal	11
■ Kapitel 1. Skift i arbejdsmarkedstilknytning	13
■ Kapitel 2. Skift i jobsituation	20
■ Kapitel 3. Skift i bolig- og familiesituation	39
■ Kapitel 4. Seniorer	46
■ Bilag	50

Introduktion

Baggrund

Københavns Kommune oplever som mange andre kommuner en udfordring med at rekruttere personale til velfærdsområderne. Denne udfordring bliver kun større i de kommende år. Derfor blev der i budgetaftalen for 2022 afsat 75 mio. kr. årligt i perioden 2022-2025 med det formål at imødegå rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer.

Med budgetaftalen blev der også igangsat en personalepolitisk redegørelse, der skal kortlægge og identificere fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer på kerneområder for Københavns Kommunes drift. Redegørelsen skal pege på relevante initiativer, der kan bidrage til at håndtere udfordringerne med rekruttering og fastholdelse på de store velfærdsområder.

Som en del af den personalepolitiske redegørelse gennemføres en analyse, der undersøger de faktiske forhold omkring personer, der tiltræder eller fratræder en stilling i Københavns Kommune. Denne rapport præsenterer resultaterne af analysen.

Analysen omfatter lærere, pædagoger, øvrigt pædagogisk personale på dagtilbudsområdet, socialpædagoger, øvrigt personale på specialområdet, socialrådgivere, faglært og ufaglært social- og sundhedspersonale samt sygeplejersker og sundhedsplejersker.

Denne analyses resultater skal ses i sammenhæng med de øvrige analyser, som udgør Personalepolitisk Redegørelse 2022, herunder en spørgeskemaundersøgelse, der bidrager til at forstå den enkelte medarbejders motivation bag jobskifte (afrapporteres særskilt i delrapport 2b).

Formål

Denne analyse har til formål at afdække mulige forhold af betydning for tilgang og afgang blandt medarbejdere i Københavns Kommune.

Med udgangspunkt i faktiske jobskifte kortlægges, hvorvidt og i hvilket omfang et skift til eller væk fra Københavns Kommune sker i forbindelse med andre ændringer i den enkelte medarbejders arbejds- og privatliv.

Ændringer i forbindelse med jobskifte er interessante, fordi de kan være med til at pege på forhold, som har betydning for, at medarbejdere på velfærdsområderne vælger eller fravælger Københavns Kommune som arbejdsplads.

Undersøgelsen vil med afsæt i registerdata belyse følgende tre overordnede skift i medarbejdernes arbejds- og privatliv i forbindelse med jobskifte:

- Skift i arbejdsmarkedstilknytning; eksempelvis hvorvidt medarbejdere fortsætter i beskæftigelse, overgår til ledighed eller trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet.
- Skift i jobsituation; eksempelvis om medarbejdere skifter branche, går op eller ned i arbejdstid eller får en højere timeløn i deres nye job.
- Skift i bolig- og familieforhold; eksempelvis om medarbejdere flytter længere væk fra København, får en større bolig eller oplever familieførgelse.

Analysen er afgrænset til fratrådte og nytiltrådte medarbejdere indenfor ni faggrupper på velfærdsområderne, der omfatter:

- Lærere, pædagoger, øvrigt pædagogisk personale på dagtilbudsområdet, socialpædagoger, øvrigt pædagogisk personale på specialområdet, socialrådgivere, faglært social- og sundhedspersonale, ufaglært social- og sundhedspersonale samt syge- og sundhedsplejersker.

Hovedkonklusioner (1)

I det følgende opsummeres analysens hovedkonklusioner om medarbejdere inden for velfærdsfagene, der skifter job til eller væk fra Københavns Kommune.

Konklusionerne opsummeres tematisk med hovedresultater fra hver af analysens temaer, henholdsvis arbejdsmarkedstilknytning, jobsituation, bolig- og familiesituation samt seniorer.

Skift i arbejdsmarkedstilknytning

Omkring halvdelen af de fratrådte medarbejdere overgår til et nyt job, når de stopper i Københavns Kommune. Hver tiende overgår til ledighed.

- Blandt de fratrådte medarbejdere overgår omkring halvdelen til beskæftigelse (53 procent). De resterende medarbejdere overgår typisk til enten uddannelse (16 procent) eller ledighed (9 procent). En mindre andel trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet (6 procent).
- Ligeledes er det omkring halvdelen af de nytiltrådte medarbejdere i Københavns Kommune, som kommer direkte fra beskæftigelse (47 procent). Derudover kommer en betydelig andel af de nytiltrådte medarbejdere fra uddannelse (25 procent) eller fra ledighed (12 procent).

De følgende konklusioner handler om de tiltrådte og fratrådte medarbejdere, som enten kommer fra eller overgår til beskæftigelse. For denne gruppe opsummeres hovedkonklusionerne angående skift i arbejdstid, timeløn samt branche- og sektorskift.

Skift i jobsituation

Fire ud af ti medarbejdere går ned i tid i forbindelse med, at de skifter job væk fra Københavns Kommune.

- Blandt de fratrådte, er det fire ud af ti medarbejdere (40 procent), som går ned i arbejdstid i deres nye job. Omvendt er det knap hver tredje (28 procent) af de nytiltrådte medarbejdere, som går ned i arbejdstid, når de starter i Københavns Kommune.
- Der er forskelle i skift i arbejdstid faggrupperne imellem. Socialrådgivere, syge- og sundhedsplejersker, socialpædagoger samt øvrigt pædagogisk personale på dagtilbudsområdet er de faggrupper, hvor en betydelig andel (over 40 procent) går ned i tid i forbindelse med, at de skifter job væk fra Københavns Kommune.

Op imod halvdelen af de nytiltrådte medarbejdere oplever en lønstigning, når de starter i Københavns Kommune.

- Knap halvdelen af de nytiltrådte medarbejdere (46 procent) oplever en stigning i timelønnen på fem procent eller mere i forbindelse med, at de skifter til et job i Københavns Kommune.
- Blandt de fratrådte medarbejdere er det omkring hver tredje (35 procent), som oplever en tilsvarende lønstigning i forbindelse med, at de skifter job væk fra Københavns Kommune.
- Socialrådgivere, syge- og sundhedsplejersker, faglært social- og sundhedspersonale og lærere er de faggrupper, hvor en betydelig andel (over 50 procent) stiger i timeløn, når de starter i Københavns Kommune.

Hovedkonklusioner (2)

Skift i jobsituation (fortsat)

Ni ud af ti bliver i velfærdsfagene, når de skifter job.

- Både blandt fratrådte og nytiltrådte medarbejdere, er det omkring ni ud af ti (91 procent), som skifter imellem jobs inden for brancher på velfærdsområdet.
- Blandt den resterende tiendedel, som skifter væk fra velfærdsfagene (9 procent), er det hyppigste skift i retning af brancher såsom handel, hoteller og restauration samt kultur og fritid. Det er primært ufaglærte medarbejdere, der skifter væk fra velfærdsfagene.

Hver tredje skifter væk fra den kommunale sektor i forbindelse med et jobskifte væk fra Københavns Kommune.

- Blandt de fratrådte medarbejdere er det godt hver tredje (36 procent), som skifter væk fra den kommunale sektor i forbindelse med et jobskifte. Heraf overgår 25 procent til den private sektor og 8 procent skifter til regionerne.
- På samme vis, er det omkring hver tredje af de nytiltrådte medarbejdere (31 procent), som foretager et sektorskift i forbindelse med, at de starter i jobbet i Københavns Kommune. Heraf kommer 21 procent fra den private sektor, mens 8 procent kommer fra regionerne.
- Der er forskelle faggrupperne imellem, idet sektorskift til den private sektor generelt forekommer hyppigere blandt de ufaglærte faggrupper – mens sektorskift til eller fra regionerne typisk sker blandt syge- og sundhedsplejerskerne.
- Der er også set på sammenhængen mellem skift i branche og skift i sektor. Blandt de fratrådte medarbejdere, der bliver i velfærdsfagene, skifter knap hver femte (18 procent) til den private sektor, og hver tiende (11 procent) til regionerne/staten i deres nye job.

Mere end halvdelen flytter arbejdsstedskommune i forbindelse med et jobskifte – ofte til omegnskommunerne. De fleste ændrer dog ikke pendlingsafstand betydeligt.

- Blandt fratrådte medarbejdere er det over halvdelen (57 procent), der flytter arbejdsstedskommune, mens det blandt de nytiltrådte medarbejdere er knap halvdelen (47 procent).
- Som oftest er der tale om et skift til eller fra en arbejdsplads, som ligger i omegnskommunerne til København (dvs. Frederiksberg, Tårnby, Gentofte, Gladsaxe, Herlev, Hvidovre og Rødovre).
- Det er dog færre end hver femte, som får en væsentligt kortere pendlingsafstand (dvs. mindst fem kilometer kortere afstand) mellem bolig og arbejdsplads i forbindelse med jobskifte.

Skift i bolig- og familieforhold

Skift i boligsituation og familieforhold har ikke udpræget sammenfald med jobskifte. Kun hver tiende af de fratrådte medarbejdere flytter samtidig længere væk fra København.

- Blandt fratrådte medarbejdere flytter hver tiende (10 procent) til en bopælskommune længere væk fra København i forbindelse med jobskifte. Til sammenligning flytter 9 procent tættere på byen i forbindelse med, at de tiltræder Københavns Kommune.
- Som oftest flytter de fratrådte medarbejdere til en større bolig (gennemsnitligt 44 ekstra kvadratmeter).
- Der er imidlertid forskel faggrupperne imellem. Lærere, socialrådgivere og pædagoger er de faggrupper, hvor en lidt større andel flytter væk fra København, når de skifter job (over 10 procent).

Hovedkonklusioner (3)

Seniorer

Knap hver fjerde af de fratrådte seniormedarbejdere trækker sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet, mens knap halvdelen fortsætter i et nyt job.

- Knap hver fjerde seniormedarbejder i alderen 55-64 år, der forlader en stilling i Københavns Kommune, overgår til efterløn (23 procent). Med udfasningen af efterlønsordningen vil der i fremtiden være færre medarbejdere, som kan gøre brug af ordningen. Imidlertid er der etableret nye tilbage-trækningsordninger, navnlig seniorpension og tidlig tilbagetrækning (Arne-pension), som vil kunne søges af seniormedarbejdere fremover.
- Der er dog også en betydelig andel af de fratrådte seniormedarbejdere (46 procent) som overgår til anden beskæftigelse. Af dem er der ikke markant flere (44 procent), der går ned i arbejdstid end blandt de fratrådte medarbejdere under 55 år (39 procent).

Læsevejledning

Rapporten er struktureret i fire kapitler. Hvert kapitel viser resultater for nytiltrådte og fratrådte medarbejdere i Københavns Kommune inden for ni faggrupper.

Rapporten indledes med en gennemgang af analysens design samt en præsentation af målgrupperne ud fra udvalgte nøgletal.

I rapportens kapitel 1 præsenteres resultater om medarbejdernes arbejdsmarkedstilknytning – herunder beskæftigelse, uddannelse og tilbagetrækning – henholdsvis før og efter, at en medarbejder til- eller fratræder en stilling i Københavns Kommune.

I rapportens kapitel 2 præsenteres resultater om skift i jobsituation for de medarbejdere, der får et nyt job. I kapitlet undersøges eksempelvis skift i sektor, branche, arbejdstid og timeløn.

I rapportens kapitel 3 præsenteres resultater om skift i bolig- og familieforhold for medarbejdere, der får et nyt job. I kapitlet undersøges blandt andet skift i bopæl, boligstørrelse og familieførøgelse.

I rapportens kapitel 4 er der fokus på seniormedarbejdere, der er fratrådt en stilling i Københavns Kommune. I kapitlet undersøges seniorernes skift i arbejdsmarkedstilknytning og arbejdstid efter fratrædelse.

Der vil inden for hvert kapitel være dybdegående analyser på udvalgte resultater.

I bilag findes uddybende tabelmateriale, en beskrivelse af analysens variable, samt metodiske til- og fravalg.

Analysedesign

Analysedesign og målgrupper

Analysedesign og metode

Analysen gennemføres som en registerbaseret forløbsanalyse, hvor vi følger den enkelte medarbejder over tid.

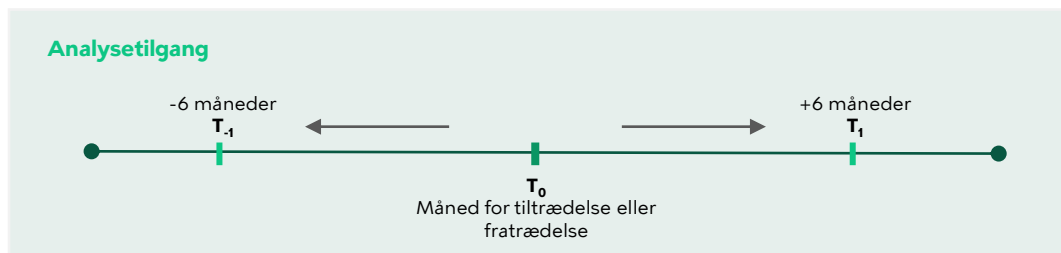
Med afsæt i den enkelte medarbejders tiltrædelses- eller fratrædelsesdato følges dynamisk i data, hvilke skift der indtræffer henholdsvis i en periode efter en medarbejder er fratrædt en stilling i Københavns Kommune, eller i en periode før en medarbejder bliver ansat i Københavns Kommune.

Figuren herunder illustrer analysetilgangen.

For temaerne "Skift i arbejdsmarkedstilknytning" og "Skift i jobsituation" ser vi på et nedslag i tid enten seks måneder før tiltrædelse eller seks måneder efter fratrædelse. Et nedslag i tid ved seks måneder giver rum for, at en medarbejder kan have en kort mellemliggende periode på dagpenge (eksempelvis mellem job og uddannelse, eller mellem to jobs) uden, at det har stor betydning for resultaterne.

For temaet "Skift i bolig- og familieforhold" ser vi på hele perioden fra et halvt år før til et halvt år efter datoen for enten til- eller fratrædelse. Ved at se på en periode på et helt år tager vi hensyn til, at både flytning og familieførøgelse typisk kan ske både før og efter ansættelse i et nyt job.

I bilag 1.a er de metodiske valg og fravalg udfoldet yderligere.



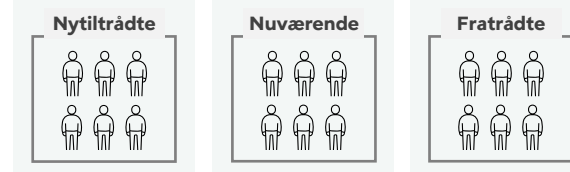
Målgruppeafgrænsning

Målgruppen for den personalepolitiske redegørelse er nytiltrådte og fratrådte medarbejdere på kerneområder for Københavns Kommunes drift.

I samarbejde med Københavns Kommunes forvaltninger er målgruppen afgrænset til ni overordnede faggrupper, som udgør analysens populationⁱ. Figuren viser målgruppen for analysen.

På tværs af de ni faggrupper indgår ordinært ansatte, det vil sige månedslønnede medarbejdere. Det betyder, at ledere, timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob-ansatte og elever ikke indgår i analysen.

1. Lærere ved folkeskoler og specialskoler
2. Pædagoger i daginstitutioner, fritidsklubber mv.
3. Øvrigt pædagogisk personale i daginstitutioner, fritidsklubber mv.
4. Socialpædagoger
5. Øvrigt pædagogisk personale på døgn-/specialområdet
6. Socialrådgivere
7. Social- og sundhedspersonale (SOSU-assisterter og -hjælpere mv.)
8. Øvrigt social- og sundhedspersonale, ufaglært
9. Sygeplejersker, sundhedsplejersker mv.



Der arbejdes i udgangspunktet med en population af nytiltrådte og fratrådte medarbejdere i 2018. Til sammenligningsgrundlag ses også på deskriptiv statistik for alle nuværende medarbejdere.

Nedslag i 2018 er nødvendig, fordi der er en vis forsinkelse i registrene, og fordi det skal være muligt at følge medarbejderes skifte forud for og efter jobskifte til og fra Københavns Kommune.

Samtidig er det rimeligt at antage, at medarbejdernes bevæggrunde for at skifte til eller fra Københavns Kommune ikke vil have ændret sig nævneværdigt fra 2018 og til i dagⁱⁱ.

ⁱ I bilag 1.b findes en detaljeret afgrænsning af målgruppen, herunder hvilke stillingsbetegnelser og overenskomstområder, der definerer de ni faggrupper.

ⁱⁱ Deskriptiv karakteristik på baggrundsoplysninger, socioøkonomi, bolig- og familieforhold viser, at analysepopulationen i 2018 er sammenlignelig med en tilsvarende målgruppe i 2021.

Data og forbehold

Data

I analysen anvendes data fra Københavns Kommunes lønsystemer om fratrådte og nytiltrådte medarbejdere. Disse data kobles med registerdata, som Københavns Kommune har til rådighed via Danmarks Statistiks Forskerservice.

Udover information om til- og fratrædelsesdato trækker analysen også på information om medarbejdernes ansættelsesforhold i kommunen (f.eks. anciennitet, stillingsbetegnelse, overenskomstforhold medvidere).

De anvendte registerdata rummer information om blandt andet arbejdsmarkedstilknytning, sektor, branche, arbejdstimer, timeløn samt information om familieforhold, flytninger og boligforhold.

Analysens overordnede datamodel er opsummeret herunder. For en detaljeret datamodel, herunder definition af samtlige analysevariable, henvises til bilag 1.c.

Informationstype	Eksempel på variable	Kilde
Ansættelsesforhold	Anciennitet, stillingsbetegnelse, overenskomst, til- og fratrædelsesdato	KMD Opus Løn og Personale
Arbejdsmarkeds-tilknytning	Beskæftigelse, uddannelse, ledighed, tilbagetrækning, sygedagpenge mv.	DREAM
Jobsituation	Sektor, branche, arbejdstimer, timeløn mv.	BFL
Baggrund og familie	Køn, antal børn, civilstatus, alder mv.	BEF
Pendling	Pendlingsafstand	RAS
Boligforhold	Boligstørrelse, ejerforhold	BOL
Indkomst	Husstandsindkomst	Ind
Uddannelse	Igangværende og højest fuldførte uddannelse	UDDA

Forbehold

Der er to vigtige forbehold til analysens resultater.

- 1) Et observerbart skift i registerdata siger ikke nødvendigvis noget om den enkelte medarbejders motivation for at skifte job.

Eksempelvis er et observerbart skift i bopæl ikke nødvendigvis den subjektive bevæggrund for, at den enkelte medarbejder skifter job væk fra Københavns Kommune.

For bedre at forstå den enkeltes motivation bag jobskifte til og fra Københavns Kommune gennemføres i regi af Personalepolitisk Redegørelse 2022 også en spørgeskemaundersøgelse. (Se delrapport 2b - Spørgeskemaundersøgelse om årsager til jobskifte).

- 2) De opgjorte arbejdstimer og timelønninger i analysen afviger fra oplysninger om samme i Københavns Kommunes lønsystemer.

Det skyldes, at analysen trækker på tilgængelige data om det samlede antal timer og udbetalt timeløn, som er indberettet af en arbejdsgiver på en lønseddel. Det er således ikke de aftalte arbejdstimer og timelønninger ved ansættelse, hvilket derimod danner grundlag for delrapport 1a - Nøgletal for ansatte i Københavns Kommune i Personalepolitiske Redegørelse 2022.

For at tage højde for eventuelle udsving som følge af f.eks. afspadsring, overarbejde eller lignende, er der taget et gennemsnit over tre måneder, ligesom skift i arbejdstid er defineret som ændringer på tværs af relativt brede kategorier for arbejdstid (se uddybende på side 22).

Endelig er det vigtigt at nævne, at analysen alene præsenterer de procentuelle ændringer før og efter jobskifte.

Målgruppen i tal

Målgruppernes størrelse, alder og anciennitet

Målgruppen for analysen er nytiltrådte og fratrådte medarbejdere inden for ni faggrupper i Københavns Kommune.

For at forstå de skift, som vi undersøger i analysen, har særligt gruppernes alder og anciennitet en vis betydning. Derfor er målgrupperne her beskrevet ud fra de to parametre.

Nytiltrådte og fratrådte medarbejdere

- De nuværende medarbejdere er ældst (42 år) og har en anciennitet i Københavns Kommune på 8 år i gennemsnit. Heriblandt er de nytiltrådte medarbejdere den yngste målgruppe (35 år), og har selv sagt også den laveste anciennitet i Københavns Kommune, 1 år i gennemsnit.
- De fratrådte medarbejdere er lidt ældre (38 år), og har i gennemsnit været i Københavns Kommune i 5 år.

De ni faggrupper

- Faglært social- og sundhedspersonale og syge- og sundhedsplejerskerne er de ældste af de ni faggrupper, mens ufaglært social- og sundhedspersonale og øvrigt pædagogisk personale på dagtilbudsområdet er de yngste.
- Faglært social- og sundhedspersonale, lærere og pædagoger er de tre faggrupper, der har den højeste anciennitet i Københavns Kommune (henholdsvis 10 år, 8 år og 8 år i gennemsnit).
- Ufaglært social- og sundhedspersonale er den faggruppe, der har den laveste anciennitet i Københavns Kommune (2 år i gennemsnit).
- Det er desuden kendetegnene for alle ni faggrupper, at der er en overvægt af kvinder (cirka 75 procent). Kønsbalancen er dog omtrent lige mellem kvinder og mænd blandt øvrigt pædagogisk personale på specialområdet.

Boksen opsummerer nøgletal for grupperne.



Målgruppernes størrelse:

- **4.184** fratrådte medarbejdere med fratrædelse i løbet af 2018
- **19.779** nuværende medarbejdere pr. ultimo 2018
- Heraf **5.295** nytiltrådte medarbejdere med tiltrædelse i løbet af 2017 og 2018



Målgruppernes anciennitet og alder:

	Anciennitet i KK		Alder		
	År i gns.	År i gns.	Aldersfordeling		
			34 år og derunder	35 - 54 år	55 år og derover
Nuværende medarbejdere	8	42	34	48	18
Nytiltrådte medarbejdere	1	35	59	33	7
Fratrådte medarbejdere	5	38	49	36	14
<hr/>					
1. Lærere ved folkeskoler og specialskoler	8	41	35	50	15
2. Pædagoger i daginstitutioner, fritidsklubber mv.	8	42	32	52	16
3. Øvrigt pædagogisk personale i daginstitutioner, fritidsklubber mv.	5	34	60	32	8
4. Socialpædagoger	7	43	30	51	19
5. Øvrigt pædagogisk personale på døgn-/specialområdet	4	37	50	39	11
6. Socialrådgivere	5	38	51	40	9
7. Faglært social- og sundhedspersonale	10	46	22	50	28
8. Ufaglært social- og sundhedspersonale	2	32	71	18	12
9. Sygeplejersker, sundhedsplejersker, mv.	7	45	23	53	24

Note: Se bilag d for uddybende tabelmateriale med deskriptiv statistik for hver af målgrupperne.

Kapitel 1

Introduktion til kapitel 1

I kapitel 1 behandles temaet 'Skift i arbejdsmarkedstilknytning'.

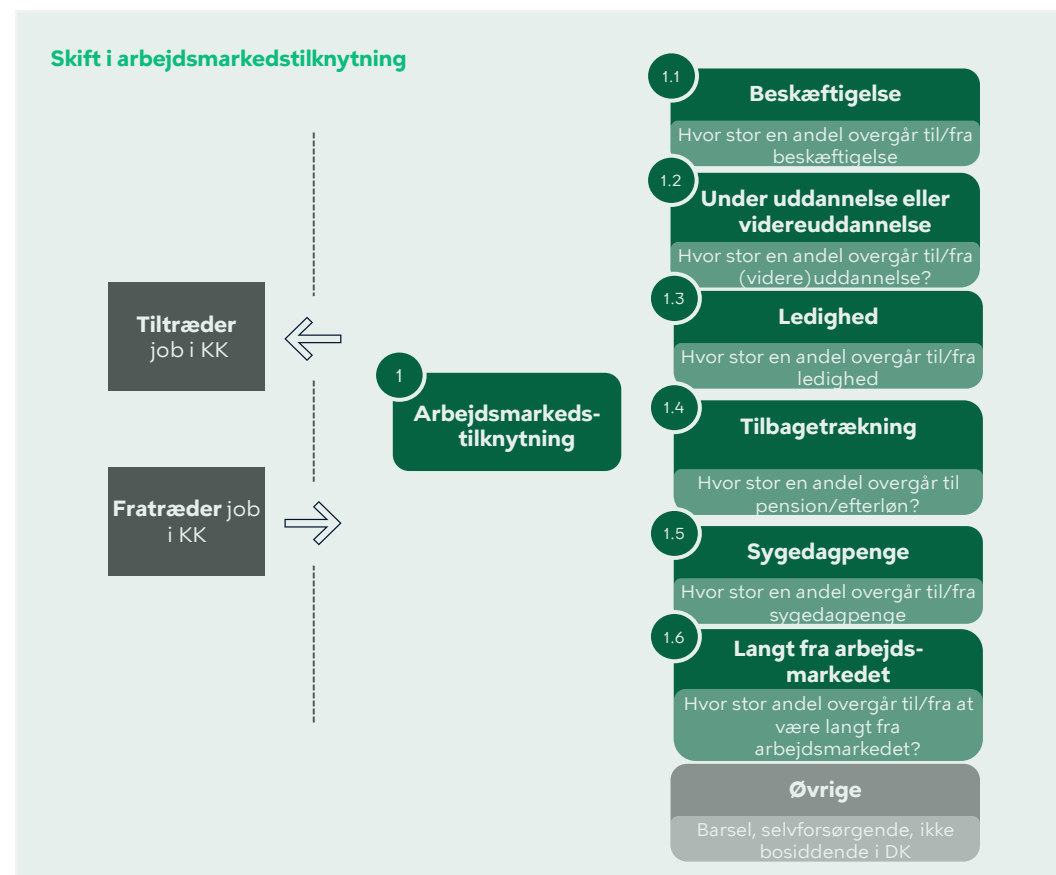
Under dette tema afdækkes, hvilket forsørgelsesgrundlag den enkelte medarbejder overgår til eller fra i forbindelse med et jobskifte til eller fra Københavns Kommune.

Resultaterne skal give relevant viden om de medarbejdere, som Københavns Kommune rekrutterer, samt viden om, hvilken arbejdsmarkedssituation de fratrådte medarbejdere typisk overgår til.

Figuren til højre opsummerer de forskellige typer af skift i arbejdsmarkedstilknytning¹, som afdækkes under temaet, samt de analysespørgsmål, som besvares, eksempelvis:

- "Hvor stor en andel af de fratrådte medarbejdere overgår til beskæftigelse? Og hvor stor en andel af de nytiltrådte medarbejdere kommer fra beskæftigelse?"
- "Hvor stor en andel af de fratrådte medarbejdere overgår til uddannelse? Og hvor stor en andel af de nytiltrådte medarbejdere kommer fra en uddannelse?"
- "Hvor stor en andel af de fratrådte medarbejdere trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet?"

Figuren viser, hvordan temaet skift i arbejdsmarkedstilknytning er operationaliseret.



¹ I bilag 1.c findes en definition af alle kategorier af arbejdsmarkedstilknytning.

Arbejdsmarkedstilknytning

Her præsenteres nytiltrådte og fratrådte medarbejderes arbejdsmarkedstilknytning før eller efter, at de tiltræder eller fratræder et job i Københavns Kommune.

Figuren er vist for alle faggrupper samlet.

Hvor mange overgår fra/til beskæftigelse?

- Blandt nytiltrådte medarbejdere er 47 procent i beskæftigelse seks måneder før, at de tiltræder en stilling i Københavns Kommune.
- Blandt fratrådte medarbejdere overgår 53 procent til beskæftigelse seks måneder efter, at de fratræder en stilling i Københavns Kommune.

Hvor mange overgår til ledighed?

- Blandt nytiltrådte medarbejdere kommer 12 procent fra ledighed seks måneder før, at de tiltræder en stilling i Københavns Kommune.
- Blandt fratrådte medarbejdere overgår 9 procent til ledighed seks måneder efter, at de er fratræder en stilling i Københavns Kommune.

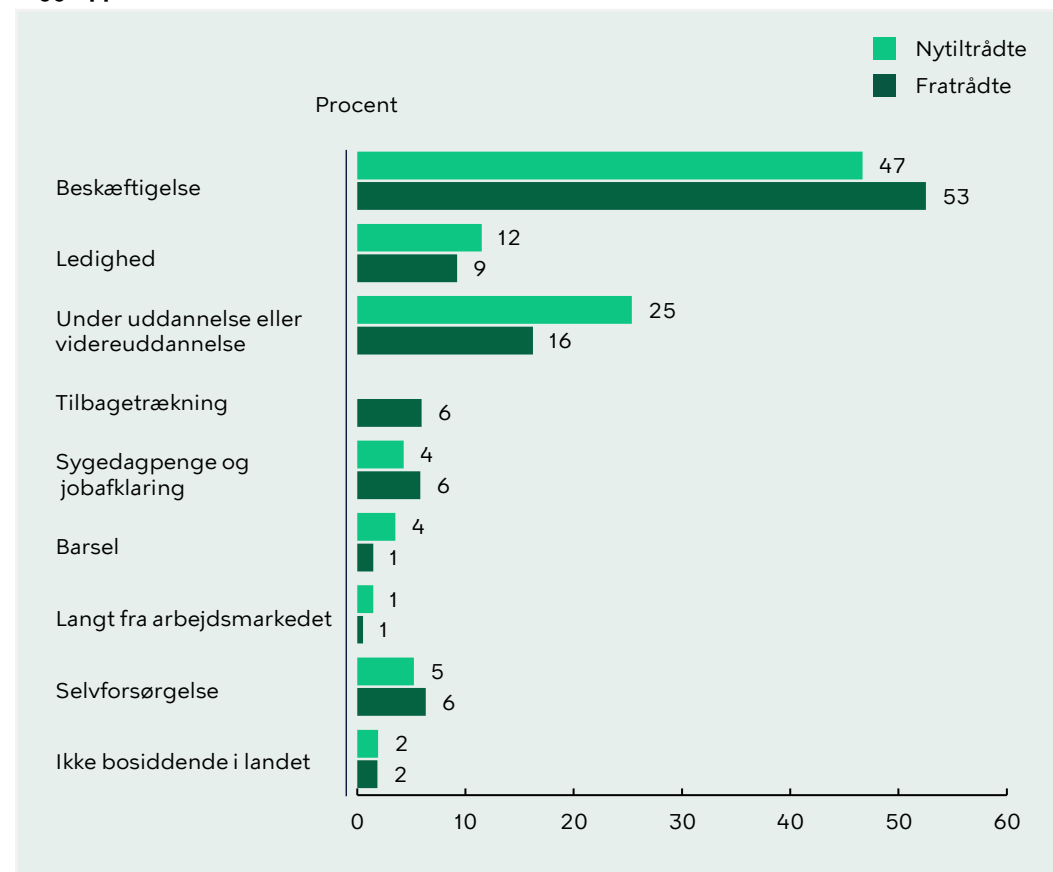
Hvor mange overgår til uddannelse eller videreuddannelse?

- 25 procent af de nytiltrådte medarbejdere er i uddannelse seks måneder før, at de tiltræder en stilling i Københavns Kommune.
- Blandt de fratrådte medarbejdere overgår 16 procent til uddannelse eller videreuddannelse seks måneder efter fratrædelse.
- Forskellen hænger sammen med, at de nytiltrådte typisk er lidt yngre end de fratrådte.

Hvor mange trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet?

- 6 procent af de fratrådte medarbejdere trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet (efterløn eller folkepension) seks måneder efter fratrædelse.

Figuren viser arbejdsmarkedstilknytning for nytiltrådte og fratrådte medarbejdere. Alle faggrupper. Procent.



Note: N= 4.184 fratrådte medarbejdere og 5.295 nytiltrådte medarbejdere.

Kilde: Københavns Kommunes egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Arbejdsmarkedstilknytning efter faggruppe - nytiltrådte medarbejdere

For hver af de ni faggrupper præsenteret arbejdsmarkedstilknytningen blandt nytiltrådte medarbejdere seks måneder før, at de tiltræder et job i Københavns Kommune.

Tallene viser, hvilke faggrupper, der relativt til gennemsnittet for alle faggrupper, oftest kom fra beskæftigelse, uddannelse og ledighed.

Hvilke faggrupper kommer fra beskæftigelse?

- Faglært social- og sundhedspersonale samt syge- og sundhedsplejersker er de faggrupper, hvor den største andel af de nytiltrådte medarbejdere kommer fra beskæftigelse (henholdsvis 70 og 59 procent).

Hvilke faggrupper kommer fra uddannelse eller videreuddannelse?

- For de fleste faggrupper kommer cirka 30-40 procent af de nytiltrådte medarbejdere fra uddannelse.
- Det er bemærkelsesværdigt, at kun 4 procent af faglært social- og sundhedspersonale kommer fra uddannelse. Også blandt syge- og sundhedsplejersker er andelen, der kommer fra uddannelse, lav (11 procent).

Hvilke faggrupper kommer fra ledighed?

- Øvrigt pædagogisk personale på specialområdet, socialrådgivere, øvrigt pædagogisk personale på dagtilbudsområdet og socialpædagoger er de fire faggrupper, hvor den største andel af nytiltrådte medarbejdere kommer fra ledighed relativt til gennemsnittet for alle faggrupper (henholdsvis 17, 16, 13 og 13 procent).

Tabellen viser arbejdsmarkedstilknytning blandt nytiltrådte medarbejdere seks måneder før tiltrædelse. Fordelt efter ni faggrupper. Procent.

	Beskæftigelse	Under uddannelse	Ledighed	Øvrige
1. Lærere ved folkeskoler og specialskoler	39	35	10	15
2. Pædagoger i daginstitutioner, fritidsklubber mv.	40	33	12	15
3. Øvrigt pædagogisk personale i daginstitutioner, fritidsklubber mv.	46	22	13	19
4. Socialpædagoger	43	31	13	13
5. Øvrigt pædagogisk personale på døgn-/specialområdet	41	29	17	13
6. Socialrådgivere	31	40	16	13
7. Social- og sundhedspersonale (SOSU-assistenten og -hjælper mv.)	70	4	9	17
8. Øvrigt social- og sundhedspersonale, ufaglært	39	34	12	15
9. Sygeplejersker, sundhedsplejersker, mv.	59	11	4	25
Alle faggrupper (gennemsnit)	47	25	12	16

Note: N= 5.295 nytiltrådte medarbejdere. Fed skrifttype markerer andele, der ligger over gennemsnittet for alle faggrupper. Kategorien 'Øvrige' dækker over sygedagpenge, jobafklaring, barsel, personer langt fra arbejdsmarkedet, selvforsørgelse, personer der opnår folkepensionsalder samt personer ikke bosiddende i landet. Disse er grupperet af diskretioneringshensyn.

Kilde: Københavns Kommunes egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Arbejdsmarkedstilknytning efter faggruppe - fratrådte medarbejdere

For hver af de ni faggrupper præsenteres arbejdsmarkedstilknytningen blandt fratrådte medarbejdere seks måneder efter, at de er fratrådt et job i Københavns Kommune.

Tallene viser, hvilke faggrupper der relativt set har størst tilbøjelighed til at overgå til beskæftigelse, uddannelse og ledighed, og hvilke faggrupper der hyppigst trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

Hvilke faggrupper overgår til beskæftigelse?

- Syge- og sundhedsplejersker, socialpædagoger, socialrådgivere og faglært social- og sundhedspersonale er de fire faggrupper, hvor den største andel overgår til beskæftigelse (henholdsvis 72 procent, 67, 67 og 63 procent).

Hvilke faggrupper overgår til uddannelse eller videreuddannelse?

- Ufaglært social- og sundhedspersonale, øvrigt pædagogisk personale på både dagtilbuds- og specialområdet er de tre faggrupper, hvor en større andel end gennemsnittet for alle faggrupper overgår til uddannelse eller videreuddannelse (henholdsvis 56, 36 og 25 procent).
- Dette afspejler, at en stor andel af disse faggrupper er ufaglærte.

Hvilke faggrupper overgår til ledighed?

- Pædagoger og øvrigt pædagogisk personale på specialområdet er de faggrupper, hvor en større andel overgår til ledighed (henholdsvis 14 og 13 procent) relativt til de øvrige faggrupper.

Hvilke faggrupper trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet?

- Lærere og faglært social- og sundhedspersonale er de faggrupper, hvor den relativt største andel trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet (efterløn og folkepension).

Tabellen viser arbejdsmarkedstilknytning blandt **fratrådte medarbejdere** seks måneder efter fratrædelse fordelt efter ni faggrupper. Procent.

	Beskæftigelse	Under uddannelse	Ledighed	Tilbage-trækning	Øvrige
1. Lærere ved folkeskoler og specialskoler	52	8	10	9	20
2. Pædagoger i daginstitutioner, fritidsklubber mv.	58	4	14	7	17
3. Øvrigt pædagogisk personale i daginstitutioner, fritidsklubber mv.	33	36	10	1	19
5. Socialpædagoger	67	4	9	7	13
4. Øvrigt pædagogisk personale på døgn-/specialområdet	44	25	13	4	14
6. Socialrådgivere	67	6	9	7	11
7. Social- og sundhedspersonale (SOSU-assistenten og -hjælper mv.)	63	7	6	9	15
8. Øvrigt social- og sundhedspersonale, ufaglært	27	56	4	2	11
9. Sygeplejersker, sundhedsplejersker, mv.	72	4	5	7	11
Alle faggrupper (gennemsnit)	53	16	9	6	16

Note: N= 4.184 fratrådte medarbejdere. Fed skrifttype markerer andele, der ligger over gennemsnittet for alle faggrupper. 'Øvrige' rummer sygedagpenge, jobafklaring, barsel, personer langt fra arbejdsmarkedet, selvforsørgelse samt personer ikke bosiddende i landet. Disse er grupperet sammen af diskretioneringshensyn.
Kilde: Københavns Kommunes egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Uddybende resultater om arbejdsmarkedstilknytning blandt fratrådte medarbejdere (1)

Fratrådte medarbejdere, der overgår til uddannelse

For de 16 procent af de fratrådte medarbejdere, der overgår til uddannelse eller videreuddannelse, er det interessant at følge, hvilken uddannelse medarbejderne overgår til.

Det er særligt blandt de tre faggrupper, hvor der er en stor andel ufaglærte medarbejdere, at mange overgår til uddannelse eller videreuddannelse (56, 36 og 25 procent).

Uddybende analyse viser:

- At 78 procent af de fratrådte medarbejdere, der overgår til uddannelse, er i gang med en uddannelse cirka et år efter fratrædelse (september 2019).
- At de fratrådte medarbejdere, der starter på en uddannelse, vælger følgende uddannelsesretninger:
 - Social og sundhed (41 procent)
 - Undervisning og læring (15 procent)
 - Samfundsvidenskab (11 procent)
 - Humanistisk retning (9 procent)
 - Øvrige studieretninger (24 procent)

En betydelig andel overgår således til uddannelsesretninger med en vis relevans for velfærdsområderne, dog ikke nødvendigvis det kommunale arbejdsmarked.

Fratrådte medarbejdere, der overgår til ledighed

For de 9 procent af de fratrådte medarbejdere, der overgår til ledighed, er det undersøgt nærmere, hvad der kendetegner ledighedsforløbene i det først halvår efter fratrædelse.

Uddybende analyse viser:

- At de fratrådte medarbejdere i gennemsnit har 18 ugers ledighed ud af de i alt 26 uger.
- At medarbejdere, der er afskediget af Københavns Kommune, er overrepræsenteret blandt de medarbejdere, der overgår til ledighed (35 procent modsat 16 procent blandt alle fratrådte medarbejdere). Der er således en betydelig andel, for hvem det er Københavns Kommune, der som arbejdsgiver har valgt at afslutte ansættelsesforholdet.
- At 87 procent af de fratrådte medarbejdere, der overgår til ledighed, fortsat er en del af arbejdsstyrken ét år efter fratrædelse. Omvendt er 13 procent ikke længere en del af arbejdsstyrken (f.eks. fordi de er under uddannelse eller på visse offentlige forsørgelsesydelse og derfor ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet).
- Selvom størstedelen således er til rådighed for arbejdsmarkedet, er der også medarbejdere, som har bevæget sig længere væk fra arbejdsmarkedet.

Fratrådte medarbejdere, der overgår til sygedagpenge og jobafklaring

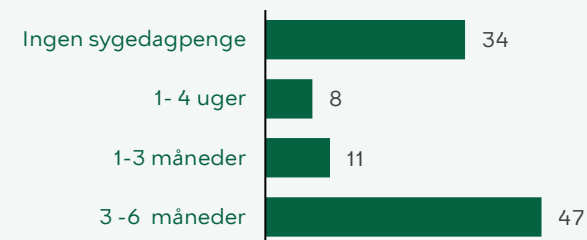
Blandt de fratrådte medarbejdere overgår 6 procent til sygedagpenge og jobafklaring.

Derfor er det undersøgt nærmere, om disse medarbejdere allerede før fratrædelse modtog sygedagpenge. Dette er interessant, fordi det kan pege på, om sygdom og sygefravær var en udfordring allerede før medarbejderen fratrådte sin stilling i Københavns Kommune.

Uddybende analyse viser:

- At to ud af tre (66 procent) af de fratrådte medarbejdere, der overgår til sygedagpenge, allerede var på sygedagpenge før fratrædelse.
- At knap halvdelen (47 procent) var på sygedagpenge mellem tre og seks måneder op til, at de fratrådte jobbet i Københavns Kommune.

Figuren viser antal uger/måneder på sygedagpenge seks måneder før medarbejdere fratræder jobbet i Københavns Kommune. Procent.



Uddybende resultater om arbejdsmarkedstilknytning blandt fratrådte medarbejdere (2)

Fratrådte medarbejdere med lav anciennitet

Fastholdelse af nye medarbejdere er et centralt fokusområde. Derfor har vi undersøgt, hvad der kendetegner de fratrådte medarbejdere, der forlader jobbet relativt kort tid efter deres ansættelse i Københavns Kommuneⁱ.

Problemstillingen er udbredt, idet omkring halvdelen (48 procent) af de medarbejdere, der forlader et job i Københavns Kommune i løbet af 2018, har under to års anciennitet i kommunen. Til sammenligning er det godt hver fjerde (26 procent) af de nuværende medarbejdere, der har under to års anciennitet i Københavns Kommune.

Det er typisk blandt ufaglært social- og sundhedspersonale og øvrigt pædagogisk personale på dagtilbudsområdet, at fratrådte medarbejdere forlader kommunen efter kort tid. Det er også de faggrupper, der typisk overgår til uddannelse, hvorfor det ikke nødvendigvis har været intentionen at blive lang tid i jobbet i Københavns Kommune.

Det er kendetegnende for fratrådte medarbejdere med lav anciennitet, at de er yngre end de fratrådte som samlet gruppe. To ud af tre af de fratrådte medarbejdere med lav anciennitet er således under 35 år.

De fratrådte medarbejdere med lav anciennitet kommer ikke hyppigere direkte fra uddannelse end alle andre nytiltrådte medarbejdere. Der er således *ikke* tegn på, at det er udfordringer ifm. overgangen fra studie til arbejdsliv, som motiverer, at denne gruppe fratræder kort tid efter ansættelsen i Københavns Kommune (såkaldt "praksis-chok").

ⁱ Fratrådte med lav anciennitet er afgrænset til medarbejdere, der maksimalt har arbejdet to år i Københavns Kommune, når de fratræder stillingen.

Fratrådte medarbejdere, der får ledelsesansvar i det nye job

En mulig grund til, at medarbejdere fratræder en stilling i Københavns Kommune, kan være, at den pågældende medarbejder får tilbudt en anden stilling med ledelsesansvarⁱⁱ.

Derfor er det interessant at undersøge, hvor mange af de fratrådte medarbejdere, der overgår til et nyt job med ledelsesansvar.

Den oprindelige population for analysen omfatter ikke ledere, hvorfor et jobskifte til en stilling med ledelsesansvar er udtryk for en reel og væsentlig stigning i anciennitet.

En opgørelse på baggrund af stillingsbetegnelser viser, at der blandt de fratrådte medarbejdere i Københavns Kommune, er mindre end én procent, der overgår til en ledende stilling i et nyt job seks måneder efter fratrædelse.

Et skifte væk fra et job i Københavns Kommune har altså ikke sammenfald med at avancere til en lederstilling.

ⁱⁱ Personer med ledelsesansvar er defineret ved, at omfatte personer som vedtager, planlægger, koordinerer og sikrer udførelsen af den overordnede aktivitet i virksomheder, organisationer eller i organisatoriske afdelinger indenfor disse virksomheder eller organisationer. Kun personer som bruger mere end halvdelen af deres tid på ledelsesmæssige opgaver kan klassificeres som personer med ledelsesansvar. Ledelsesarbejde omfatter således det overordnede ansvar for en virksomheds eller organisationsenheds drift, hvilket rækker udover at varetage et fagligt ansvar eller føre tilsyn med andre medarbejders arbejde.

Kapitel 2

Introduktion til kapitel 2

I kapitel 2 behandles temaet 'Skift i jobsituation'.

Under dette tema afdækkes, hvordan jobsituationen ændrer sig for de medarbejdere, der overgår til beskæftigelse seks måneder efter de fratræder et job i Københavns Kommune. Ligeledes opgøres skift i jobsituation for de nytiltrådte medarbejdere, der var i beskæftigelse seks måneder før de blev ansat i Københavns Kommune.

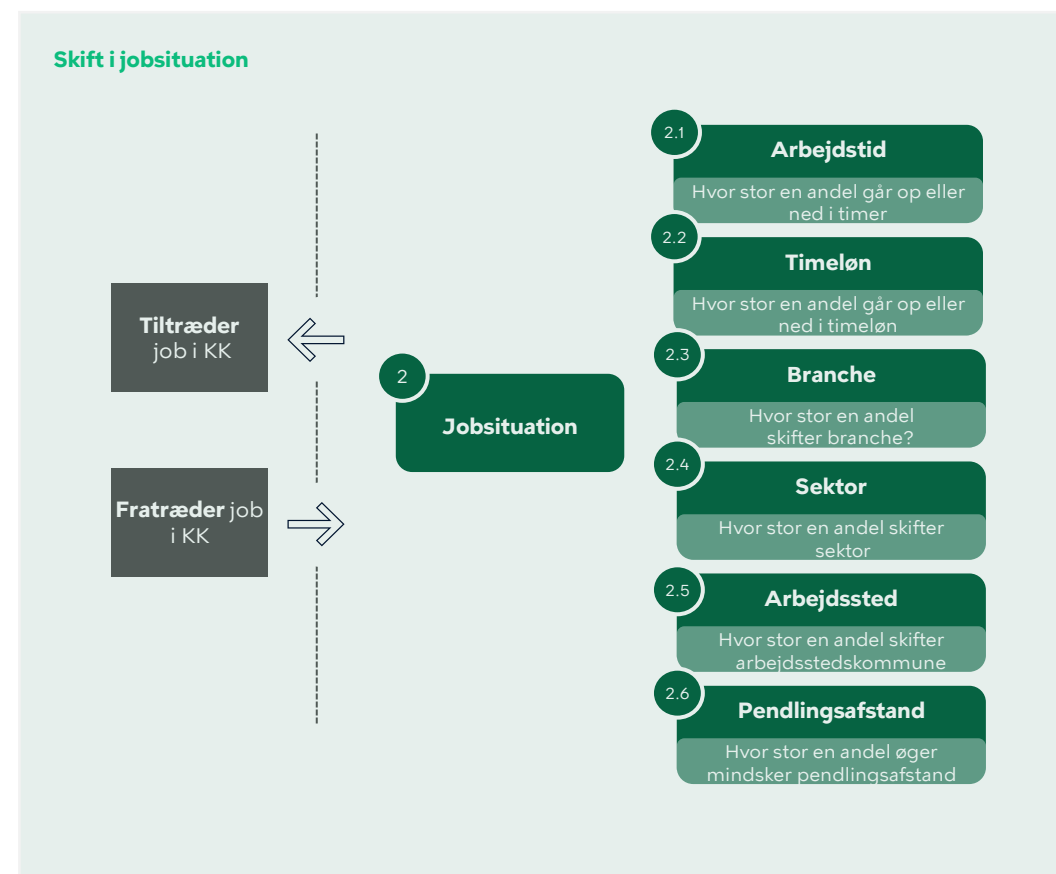
Den overordnede hypotese er, at jobskifte til eller fra Københavns Kommune kan være motiveret af et skift i de jobrelaterede rammer, såsom en beslutning om at gå op eller ned i timer, lønniveau eller et ønske om at skifte til en anden branche eller sektor.

Figuren til højre opsummerer de typer af jobskifte og de analysespørgsmål, som afdækkes under dette tema.

De analysespørgsmål, som besvares, lyder eksempelvis:

- "Hvor stor en andel går op eller ned i arbejdstid blandt fratrådte og nytiltrådte medarbejdere?"
- "Hvor stor en andel skifter branche blandt fratrådte og nytiltrådte medarbejdere?"
- "Hvor stor en andel skifter sektor blandt fratrådte og nytiltrådte medarbejdere?"

Figuren viser, hvordan temaet skift i jobsituation er operationaliseret.



Note: Skift i jobsituation opgøres kun for de medarbejdere, der kom fra/overgår til beskæftigelse

Arbejdstid

Deltidsansættelser er hyppige inden for velfærdsfagene. Én måde at øge arbejdsudbuddet i disse medarbejdergrupper er derfor at øge timetallet. Derfor undersøger vi, hvorvidt medarbejdere går op eller ned i timetal, når de skifter til eller fra et job i Københavns Kommune.

Her præsenteres således ændringer i arbejdstid blandt nytiltrådte medarbejdere og blandt fratrådte medarbejdere i nyt job.

Det bemærkes, at arbejdstid i denne analyse opgøres som de lønudbetalte arbejdstimer, fremfor det antal timer en medarbejder kontakteligt er ansat til. (Boksen opsummerer, hvordan ændringer i arbejdstid er opgjort.)

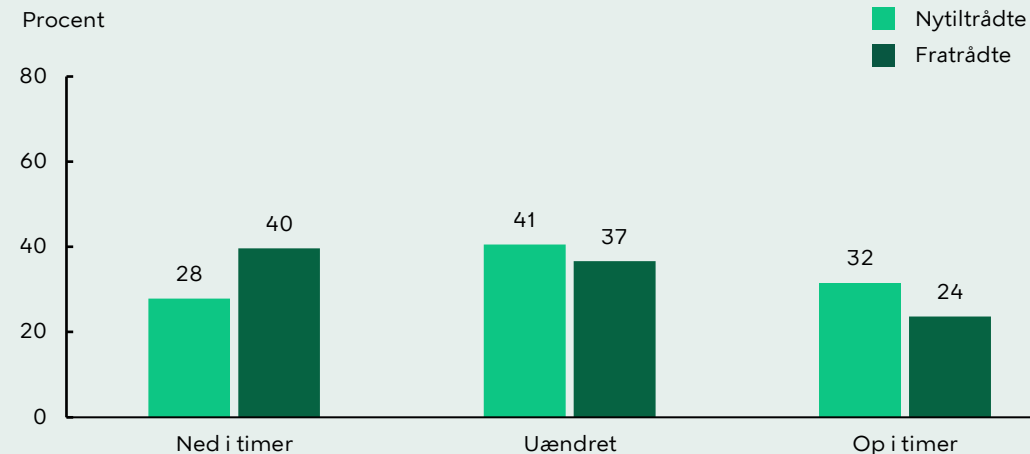
Derfor kan ændringer i arbejdstid mellem to jobs i nogle tilfælde skyldes forskelle i måder, hvorpå overarbejde afvikles. Nogle steder vil overarbejde blive udbetalt (det vil resultere i et skift til flere timer), mens overarbejdstimer andre steder vil blive afholdt som afspadsring (det vil resultere i et skift til færre timer).

Hvor mange går ned eller op i arbejdstid i deres nye job?

- Blandt fratrådte medarbejdere går 40 procent ned i arbejdstid i det nye job, mens 24 procent stiger i arbejdstid.
- Blandt nytiltrådte medarbejdere, går 28 procent ned i arbejdstid i det nye job, mens 32 procent stiger i arbejdstid.
- Resultaterne indikerer således, at medarbejdere, der fratræder et job i Københavns Kommune har en større tilbøjelighed til at gå ned i arbejdstid relativt til nytiltrådte medarbejdere.

A) Figuren viser ændring i arbejdstid blandt nytiltrådte og fratrådte medarbejdere i nyt job. Alle faggrupper. Procent.

22



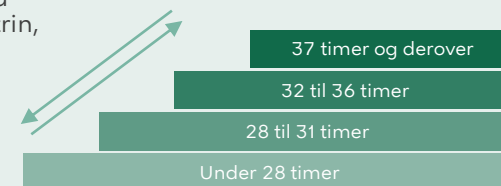
Note: N = 2.472 nytiltrådte medarbejdere og 2.198 fratrådte medarbejdere der seks måneder før/efter til- eller fratrædelse er i beskæftigelse.

Kilde: Københavns Kommunes egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

B) I boksen er opsummeret, hvordan ændringer i arbejdstid er opgjort

Skift i arbejdstid

- Arbejdstid er det samlede antal lønbetalte timer, som er indberettet af en arbejdsgiver, dvs. det antal timer, der er udbetalt løn for, inklusiv timetallet for evt. betalt overarbejde.
- Ændring ned i arbejdstid er alle bevægelser ned ad timetrappen, vist herunder, mens ændringer op i arbejdstid er alle bevægelser op ad timetrappen. Ændring i arbejdstid inden for timeintervallerne på hvert trin, betragtes som uændret arbejdstid.
- I opgørelsen af arbejdstid er det ikke muligt at adskille, hvornår på døgnet arbejdstimerne er lagt, dvs. der kan ikke tages højde for aften- og weekendarbejde.



Uddybende om arbejdstid

For både nytiltrådte og fratrådte medarbejdere præsenteres, hvilke skift i arbejdstid, der sker i det nye job, ud fra arbejdstiden i det tidligere job.

Resultaterne er således kun opgjort for de tiltrådte og fratrådte medarbejdere, som kommer fra eller overgår til beskæftigelse.

Hvor mange går ned eller op i arbejdstid i deres nye job?

De nytiltrådte medarbejdere går oftere op i arbejdstid end ned i tid. Derfor fokuserer vi her på typiske skift op i tid (de grønne markeringer i tabel A).

- Af de nytiltrådte medarbejdere, der i et tidligere job arbejdede 32 til 36 timer, overgår størstedelen (37 procent) til at arbejde fuld tid eller mere.
- Af de nytiltrådte medarbejdere, der i et tidligere job arbejdede 28 til 31 timer, overgår størstedelen (32 procent) til at arbejde mellem 32 og 36 timer.

De fratrådte medarbejdere går oftere ned i arbejdstid end op i tid. Derfor fokuserer vi her på typiske skift ned i tid (de røde markeringer i tabel B).

- Af de fratrådte medarbejdere, der i Københavns Kommune arbejdede fuldtid, overgår godt en tredjedel (33 procent) til at arbejde mellem 32 og 36 timer.
- Af de fratrådte medarbejdere, der i Københavns Kommune arbejdede 32 til 36 timer, overgår knap en tredjedel (26 procent) til at arbejde under 28 timer.
- Af de fratrådte medarbejdere, der i Københavns Kommune arbejdede 28 til 31 timer, overgår omkring en tredjedel (32 procent) til at arbejde under 28 timer.

A) Tabellen viser ændring i arbejdstid fordelt efter arbejdstimer ved ansættelse i tidligere job og nyt job i Københavns Kommune. Nytiltrådte medarbejdere i nyt job. Procent. 23

Arbejdstid i tidligere job	Arbejdstid i nyt job, KK			
	Under 28 timer	28 til 31 timer	32 til 36 timer	37 timer og derover
Under 28 timer	37	13	30	20
28 til 31 timer	23	19	32	27
32 til 36 timer	21	11	32	37
37 timer og derover	11	7	28	55

B) Tabellen viser ændring i arbejdstid fordelt efter arbejdstimer ved ansættelse i Københavns Kommune og nyt job. Fratrådte medarbejdere i nyt job. Procent.

Arbejdstid i tidligere job, KK	Arbejdstid i nyt job			
	Under 28 timer	28 til 31 timer	32 til 36 timer	37 timer og derover
Under 28 timer	37	14	27	22
28 til 31 timer	32	20	27	21
32 til 36 timer	26	15	38	21
37 timer og derover	14	13	33	40

Note: N= 2.472 nytiltrådte medarbejdere, der seks måneder før tiltrædelse er i beskæftigelse og 2.198 fratrådte medarbejdere, der seks måneder efter fratrædelse er i beskæftigelse. Grøn markering angiver andele, der går ned i tid, grøn angiver andele der gå op i tid, mens grå markering angiver uændret arbejdstid.

Kilde: Københavns Kommunes egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Arbejdstid efter faggruppe blandt nytiltrådte medarbejdere

Her præsenteres ændringer i arbejdstid blandt nytiltrådte medarbejdere opdelt efter de ni faggrupper.

Tallene viser, hvilke faggrupper der relativt set har størst tilbøjelighed til at gå helholdsvis ned eller op i arbejdstid.

For de fleste faggrupper overgår den største andel af nytiltrådte medarbejdere til et uændret antal arbejdstimer i deres nye job i Københavns Kommune (mellem 40-55 procent). Dog med undtagelse af øvrigt pædagogisk personale på dagtilbudsområdet, hvor en større andel går op i timer i forbindelse med at de starter job i Københavns Kommune (45 procent).

Hvilke faggrupper går typisk ned i arbejdstid blandt nytiltrådte?

- Social- og sundhedspersonale, socialrådgivere, pædagoger og lærere er de fire faggrupper, hvor en større andel end gennemsnittet for alle faggrupper går ned i timer ved ansættelse i Københavns Kommune (henholdsvis 34, 32, 31 og 30 procent).

Hvilke faggrupper går typisk op i arbejdstid blandt nytiltrådte?

- Øvrigt pædagogisk personale på dagtilbudsområdet, socialpædagoger og syge- og sundhedsplejersker er de tre faggrupper, hvor en større andel end gennemsnittet for alle faggrupper går op i timer ved ansættelse i Københavns Kommune (henholdsvis 45, 38 og 35 procent).

Tabellen viser ændring i arbejdstid blandt **nytiltrådte medarbejdere** i nyt job fordelt efter ni faggrupper. Procent.

	Ned i timer	Uændret	Op i timer
1. Lærere ved folkeskoler og specialskoler	30	47	23
2. Pædagoger i daginstitutioner, fritidsklubber mv.	31	41	28
3. Øvrigt pædagogisk personale i daginstitutioner, fritidsklubber mv.	24	31	45
4. Socialpædagoger	27	38	35
5. Øvrigt pædagogisk personale på døgn-/specialområdet	20	53	27
6. Socialrådgivere	32	42	26
7. Social- og sundhedspersonale (SOSU-assistenten og -hjælpere mv.)	34	40	26
8. Øvrigt social- og sundhedspersonale, uaglært	21	57	22
9. Sygeplejersker, sundhedsplejersker, mv.	20	42	38
Alle faggrupper (gennemsnit)	28	41	32

Note: N= 2.472 nytiltrådte medarbejdere, der seks måneder før tiltrædelse er i beskæftigelse. Fed skrifttype markerer andele, der ligger over gennemsnittet for alle faggrupper.

Kilde: Københavns Kommunes egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Arbejdstid efter faggruppe blandt fratrådte medarbejdere

Her præsenteres ændringer i arbejdstid blandt fratrådte medarbejdere opdelt efter de ni faggrupper.

Tallene viser, hvilke faggrupper der relativt set har størst tilbøjelighed til at gå helholdsvis ned eller op i arbejdstid i deres nye job.

For de fleste faggrupper overgår den største andel af fratrådte medarbejdere til et lavere antal arbejdstimer, når de forlader Københavns Kommune og starter i et nyt job (mellem 40-50 procent). Dog med undtagelse af ufaglært social- og sundhedspersonale, hvor kun 7 procent går ned i timer i deres nye job.

Hvilke faggrupper går typisk ned i arbejdstid blandt fratrådte?

- Socialrådgivere, socialpædagoger, syge- og sundhedsplejersker, øvrigt pædagogisk personale på dagtilbudsområdet og lærere er de fem faggrupper, hvor en større andel end gennemsnittet for alle faggrupper går ned i timer (henholdsvis 47, 46, 46, 44 og 41 procent).

Hvilke faggrupper går typisk op i arbejdstid blandt fratrådte?

- Ufaglært social- og sundhedspersonale, øvrigt pædagogisk personale på dagtilbudsområdet og pædagoger er de tre faggrupper, hvor en større andel end gennemsnittet for alle faggrupper går op i timer (henholdsvis 47, 27 og 26 procent).

Tabellen viser ændring i arbejdstid blandt fratrådte medarbejdere i nyt job fordelt efter ni faggrupper. Procent.

	Ned i timer	Uændret	Op i timer
1. Lærere ved folkeskoler og specialskoler	41	38	22
2. Pædagoger i daginstitutioner, fritidsklubber mv.	40	34	26
3. Øvrigt pædagogisk personale i daginstitutioner, fritidsklubber mv.	44	29	27
4. Socialpædagoger	46	35	19
5. Øvrigt pædagogisk personale på døgn-/specialområdet	27	42	31
6. Socialrådgivere	47	35	18
7. Social- og sundhedspersonale (SOSU-assistenten og -hjælper mv.)	36	40	24
8. Øvrigt social- og sundhedspersonale, ufaglært	7	46	47
9. Sygeplejersker, sundhedsplejersker, mv.	46	39	14
Alle faggrupper (gennemsnit)	40	37	24

Note: N=2.198 fratrådte medarbejdere, der seks måneder efter fratrædelse er i nyt job. Fed skrifttype markerer andele, der ligger over gennemsnittet for alle faggrupper.

Kilde: Københavns Kommunes egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Timeløn

Et ønske om at stige i løn kan være en motivation for at skifte job. Ud fra dette perspektiv, undersøger vi her, om medarbejdere går op eller ned i timeløn, når de skifter job til eller fra Københavns Kommune.

Timeløn er i denne analyse opgjort som den udbetalte timeløn, fremfor den aftalte timeløn, som medarbejderen kontakteligt er ansat til. Derfor kan ændringer i timeløn mellem to jobs i nogle tilfælde blandt andet skyldes skift mellem dagvagter og nat- og weekendarbejde, eller forskelle i måder, hvorpå overarbejde afvikles. (Boksen opsummerer, hvordan ændringer i timeløn er beregnet.)

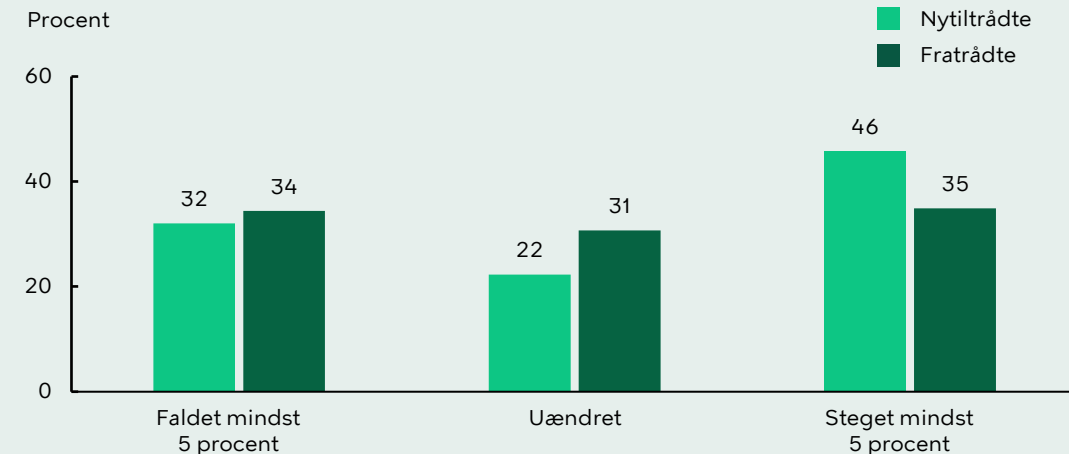
Hvis en medarbejder går fra at arbejde i dagvagter til at arbejde nat- eller weekendvagter i et nyt job, vil det forventeligt resultere i en højere udbetalt timeløn. Ligeledes vil overarbejde nogle steder blive udbetalt (det vil resultere i et skifte til en højere timeløn), mens at timerne andre steder vil blive afholdt som afspadsering (det vil resultere i et skifte til en lavere timeløn).

Hvor mange går ned/op i timeløn?

- Blandt nytiltrådte medarbejdere er 32 procent faldet fem procent eller mere i timeløn, mens 46 procent er steget fem procent eller mere i timeløn ved ansættelse i nyt job i Københavns Kommune.
- Blandt fratrådte medarbejdere er 34 procent faldet fem procent eller mere i timeløn, mens 35 procent er steget fem procent eller mere i timeløn ved ansættelse i nyt job efter fratrædelse.
- Resultaterne indikerer således, at medarbejdere, der tiltræder et job i Københavns Kommune hyppigere går op i timeløn relativt til fratrådte medarbejdere.

A) Figuren viser ændring i timeløn blandt nytiltrådte og fratrådte medarbejdere i nyt job. Alle faggrupper. Procent.

26



Note: N = 2.472 nytiltrådte medarbejdere og 2.198 fratrådte medarbejdere der seks måneder før/efter til- eller fratrædelse er i beskæftigelse.

Kilde: Københavns Kommunes egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

B) Boksen opsummerer, hvordan ændringer i timelønnen er beregnet og opgjort

Beregning af timeløn

- I denne analyse beregnes timeløn som den samlede, udbetalte månedsløn divideret med antallet af faktisk indberettede arbejdstimer i måneden.
- Ændringer i timeløn er opgjort som en ændring på mindst fem procent.
- Et skæringspunkt på fem procent er valgt, fordi det rækker ud over de årlige lønreguleringer, der ligger på et niveau på omkring 1-2 procent.
- En ændring på fem procent i timelønnen er at betragte som en substantiel ændring for disse faggrupper, hvor en stor del af lønnen er fastlagt i overenskomsterne, og en forholdsvis lille del af lønnen er fastlagt i lokale lønftaler.
- I opgørelsen er det ikke muligt at tage højde for f.eks. overgang til eller fra aften- og weekendarbejde, som kan have betydning for ændringer i timelønnen.

Timeløn efter faggruppe blandt nytiltrådte medarbejdere

For de fleste faggrupper overgår den største andel af nytiltrådte medarbejdere til en højere timeløn i nyt job i Københavns Kommune (mellem 41 og 57 procent). Dog med undtagelse af tre faggrupper; pædagogisk personale på dagtilbudsområdet, pædagogisk personale på specialområdet samt ufaglært social- og sundhedspersonale (mellem 32 og 38 procent).

Hvilke faggrupper går typisk ned i timeløn blandt nytiltrådte?

- Ufaglært social- og sundhedspersonale, øvrigt pædagogisk personale på dagtilbuds- og specialområdet er de tre faggrupper, hvor en større andel end gennemsnittet for alle faggrupper går ned i timeløn i forbindelse med ansættelse i Københavns Kommune (henholdsvis 49, 46 og 43 procent).

Hvilke faggrupper går typisk op i timeløn blandt nytiltrådte?

- Socialrådgivere, syge- og sundhedsplejersker, faglært social- og sundhedspersonale og lærere er de fire faggrupper, hvor en større andel end gennemsnittet for alle faggrupper går op i timeløn ved ansættelse i Københavns Kommune (henholdsvis 57, 53, 52 og 51 procent).

Tabellen viser ændring i timeløn blandt nytiltrådte medarbejdere i nyt job fordelt efter ni faggrupper. Procent.

	Faldet mindst 5 procent	Uændret	Steget mindst 5 procent
1. Lærere ved folkeskoler og specialskoler	22	27	51
2. Pædagoger i daginstitutioner, fritidsklubber mv.	23	31	46
3. Øvrigt pædagogisk personale i daginstitutioner, fritidsklubber mv.	43	19	38
4. Socialpædagoger	35	23	41
5. Øvrigt pædagogisk personale på døgn-/specialområdet	46	22	33
6. Socialrådgivere	18	26	57
7. Social- og sundhedspersonale (SOSU-assistenten og -hjælpere mv.)	30	18	52
8. Øvrigt social- og sundhedspersonale, ufaglært	49	19	32
9. Sygeplejersker, sundhedsplejersker, mv.	29	17	53
Alle faggrupper (gennemsnit)	32	22	46

Note: N= 2.472 nytiltrådte medarbejdere, der seks måneder før tiltrædelse er i beskæftigelse. Fed skrifttype markerer andele, der ligger over gennemsnittet for alle faggrupper.

Kilde: Københavns Kommunes egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Timeløn efter faggruppe blandt fratrådte medarbejdere

Der er, som tidligere beskrevet, ikke en tydeligt tendens for ændringen i timeløn på tværs af alle faggrupper blandt fratrådte medarbejdere.

Opdeling på de ni faggrupper viser imidlertid, at der er faggrupper, hvor den største andel af de fratrådte medarbejdere stiger fem procent eller mere i timeløn i nyt job.

Hvilke faggrupper går typisk ned i timeløn blandt fratrådte?

- Lærere, faglært social- og sundhedspersonale, ufaglært social- og sundhedspersonale, socialpædagoger samt pædagoger er de fem faggrupper, hvor en større andel end gennemsnittet for alle faggrupper går ned i timeløn i nyt job seks måneder efter fratrædelse (henholdsvis 48, 37, 36, 36 og 35 procent).

Hvilke faggrupper går typisk op i timeløn blandt fratrådte?

- Øvrigt pædagogisk personale på specialområdet, syge- og sundhedsplejersker, øvrigt pædagogisk personale på dagtilbudsområdet, ufaglært og faglært social- og sundhedspersonale er de fem faggrupper, hvor den største andel går op i timeløn i nyt job seks måneder efter fratrædelse (henholdsvis 47, 46, 46, 44 og 42 procent).

Tabellen viser ændring i timeløn blandt fratrådte medarbejdere i nyt job fordelt efter ni faggrupper. Procent.

	Faldet mindst 5 procent	Uændret	Steget mindst 5 procent
1. Lærere ved folkeskoler og specialskoler	48	33	19
2. Pædagoger i daginstitutioner, fritidsklubber mv.	35	43	22
3. Øvrigt pædagogisk personale i daginstitutioner, fritidsklubber mv.	26	28	46
4. Socialpædagoger	36	34	30
5. Øvrigt pædagogisk personale på døgn-/specialområdet	31	22	47
6. Socialrådgivere	25	44	31
7. Social- og sundhedspersonale (SOSU-assistenten og -hjælpere mv.)	37	21	42
8. Øvrigt social- og sundhedspersonale, ufaglært	36	20	44
9. Sygeplejersker, sundhedsplejersker, mv.	26	28	46
Alle faggrupper (gennemsnit)	34	31	35

Note: N = 2.198 fratrådte medarbejdere, der seks måneder efter fratrædelse er i nyt job. Fed skrifttype markerer andele, der ligger over gennemsnittet for alle faggrupper.

Kilde: Københavns Kommunes egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Brancheskift

Der er et potentiale i at løse arbejdskraftmanglen på de store velfærdsområder ved at tiltrække arbejdskraft fra andre brancher. Samtidig giver et arbejdsmarked præget af lav ledighed også anledning til en øget konkurrence om arbejdskraften. Ud fra dette perspektiv undersøger vi, om medarbejdere foretager brancheskift, når de skifter job til eller fra Københavns Kommune.

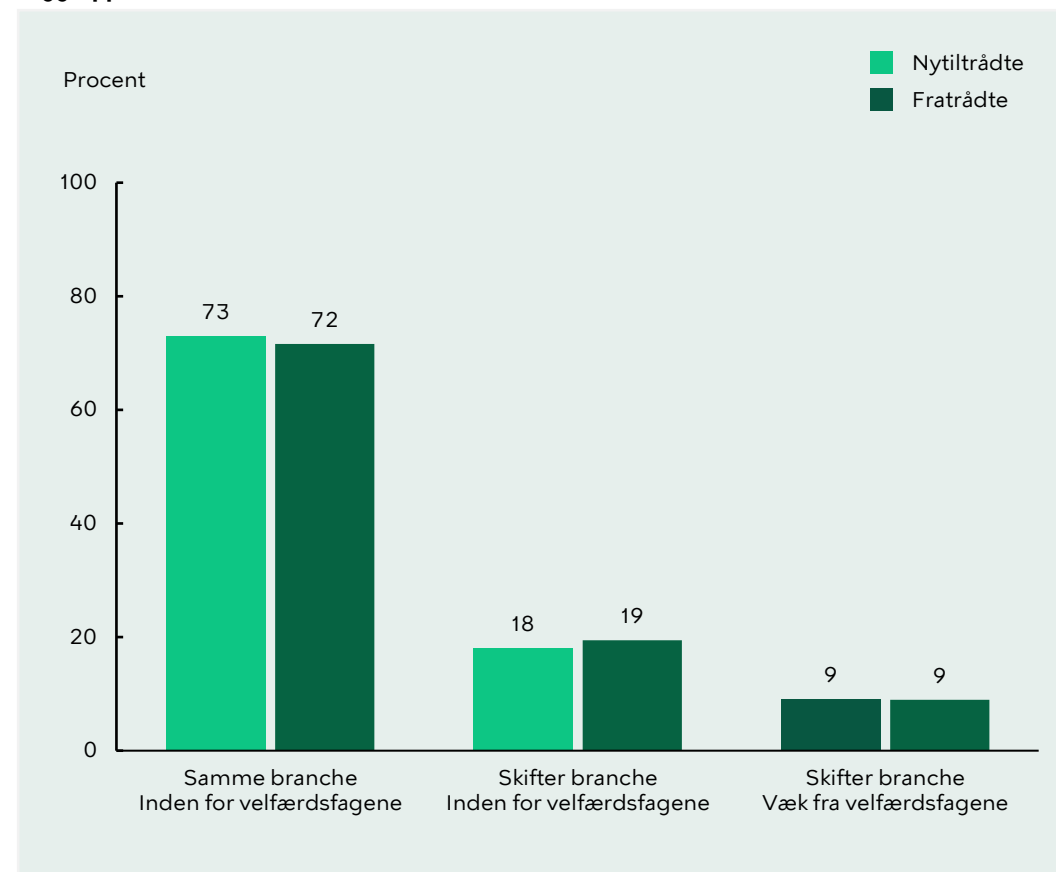
For at man kan tale om et brancheskift, skal der ske et skift på tværs af Danmarks Statistiks klassifikation af brancher (127-gruppering), og væk fra de brancher, som repræsenterer hver af de ni faggrupper. Det betyder eksempelvis, at hvis social- og sundhedspersonale skifter branche fra plejehjem til hospitaler, så er der tale om et brancheskift inden for velfærdsfagene. Skift væk fra velfærdsfagene er eksempelvis, hvis social- og sundhedspersonale skifter branche fra plejehjem til luftfart.

For nytiltrådte betyder et brancheskift, at medarbejderen arbejdede i en anden branche i det tidligere job før ansættelse i Københavns Kommune. For fratrådte betyder et brancheskift, at medarbejderen er skiftet branche i deres nye job, efter at de er fratrådt jobbet i Københavns Kommune.

Hvor stor en andel skifter branche?

- Der er en lige stor andel nytiltrådte og fratrådte medarbejdere, der skifter branche i forbindelse med, at de skifter job til eller fra Københavns Kommune.
- Godt hver fjerde medarbejder skifter branche blandt både nytiltrådte og fratrådte medarbejdere. Heraf skifter knap 20 procent branche inden for velfærdsfagene, og knap 10 procent skifter branche væk fra velfærdsfagene.
- Tre ud af fire forbliver i samme branche (73 og 72 procent).

Figuren viser brancheskift blandt nytiltrådte og fratrådte medarbejdere i nyt job for alle faggrupper. Procent.



Note: N = 2.402 nytiltrådte medarbejdere, der seks måneder før tiltrædelse er i beskæftigelse og 1.912 fratrådte medarbejdere, der seks måneder efter fratrædelse er i beskæftigelse. Syv fratrådte og 70 nytiltrådte medarbejdere, som i DREAM overgår til beskæftigelse, findes ikke i registeret 'Beskæftigelse for lønmodtagere' (BFL) og indgår derfor ikke.

Kilde: Københavns Kommunes egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Eksempler på brancheskift blandt fratrådte medarbejdere

Her gives eksempler på de typiske brancheskift blandt fratrådte medarbejdere. Der præsenteres både eksempler på skift i branche inden for velfærdsfagene og eksempler på skift i branche væk fra velfærdsfagene.

Hvad er de typiske brancheskift inden for velfærdsfagene?

- Blandt socialrådgivere, faglært og ufaglært social- og sundhedspersonale og syge- og sundhedsplejersker er hospitaler det typiske brancheskift inden for velfærdsfagene.
- Blandt pædagoger og øvrigt pædagogisk personale på dagtilbudsområdet er plejehjem mv. det typiske brancheskift.
- Blandt lærere er gymnasier og erhvervsfaglige skoler det typiske brancheskift. Det er vigtigt at bemærke, at ikke alle lærere i grundskolen har lærerseminarium som højest fuldførte uddannelse.
- Blandt øvrigt pædagogisk personale på specialområdet er grundskoler det typiske brancheskift.
- Blandt socialpædagoger er arbejdsformidling og vikarbureauer det typiske brancheskift inden for velfærdsfagene.

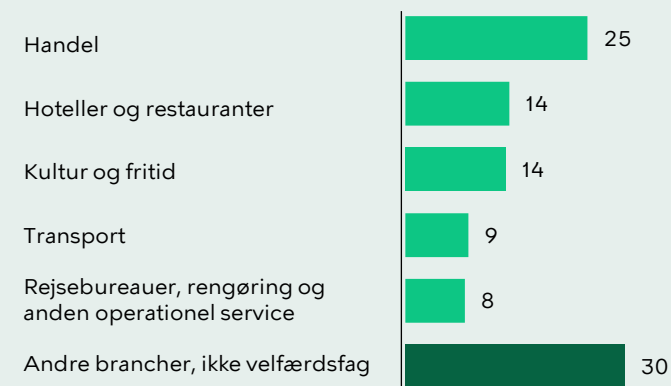
Hvad er de typiske brancheskift væk fra velfærdsfagene?

- Det typiske brancheskift væk fra velfærdsfagene blandt fratrådte medarbejdere er et skifte over til handel (25 procent), efterfulgt af hoteller og restauration (14 procent), kultur og fritid (14 procent), transport (9 procent) samt rejsebureauer, rengøring og anden operationel service (8 procent).
- På grund af hensyn til diskretionering, kan eksempler på brancheskift væk fra velfærdsfagene ikke opgøres for hver af de ni faggrupper.

A) Tabellen viser de to hyppigste brancheskift blandt fratrådte medarbejdere, der skifter branche inden for velfærdsfagene. Fordelt efter ni faggrupper. 30

	Branche 1	Branche 2
1. Lærere ved folkeskoler og specialskoler	Gymnasier og erhvervsfaglige skoler	Voksenundervisning mv.
2. Pædagoger i daginstitutioner, fritidsklubber mv.	Plejehjem mv.	Arbejdsformidling og vikarbureauer
3. Øvrigt pædagogisk personale i daginstitutioner, fritidsklubber mv.	Plejehjem mv.	Forsvar, politi og retsvæsen mv.
4. Socialpædagoger	Arbejdsformidling og vikarbureauer	Hospitaler
5. Øvrigt pædagogisk personale på døgn-/specialområdet	Grundskoler	Hospitaler
6. Socialrådgivere	Hospitaler	Forsvar, politi og retsvæsen mv.
7. Social- og sundhedspersonale (SOSU-assistent og -hjælper mv.)	Hospitaler	Læger, tandlæger mv.
8. Øvrigt social- og sundhedspersonale, ufaglært	Hospitaler	-
9. Sygeplejersker, sundhedsplejersker, mv.	Hospitaler	Arbejdsformidling og vikarbureauer

B) Figuren viser de hyppigste brancheskift blandt fratrådte medarbejdere, der skifter væk fra velfærdsfagene. Procent.



Note: A) De listede brancher er opgjort efter Danmarks Statistiks branchegruppering (DB07), 127-gruppering. "–" er angivet, hvis der af hensyn til diskretionering er for få observationer. B) N = 196 fratrådte medarbejdere, der seks måneder efter fratredelse er i beskæftigelse i en branche væk fra velfærdsfagene. Pga. diskretioneringsskema kan brancher væk fra velfærdsfagene kun listes for alle faggrupper samlet, ligesom de listede brancher er opgjort efter Danmarks Statistiks branchegruppering (DB07), 36-gruppering.
Kilde: Københavns Kommunes egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Brancheskift efter faggruppe blandt nytiltrådte medarbejdere

Her præsenteres skift i branche blandt nytiltrådte medarbejdere opdelt efter de ni faggrupper. For nytiltrådte betyder et brancheskift, at medarbejderen arbejdede i en anden branche i et tidligere job før ansættelse i Københavns Kommune. Det undersøges altså, hvilken branche medarbejderen kom fra.

Tallene viser således, hvilke faggrupper der relativt set hyppigst skifter branche fra et tidligere job til ansættelse i Københavns Kommune.

Hvilke faggrupper bliver i samme branche blandt nytiltrådte?

- Pædagoger og socialpædagoger er de to faggrupper, der relativt til de øvrige faggrupper, typisk kom fra samme branche som de har fået job indenfor i Københavns Kommune (henholdsvis 85 og 83 procent).

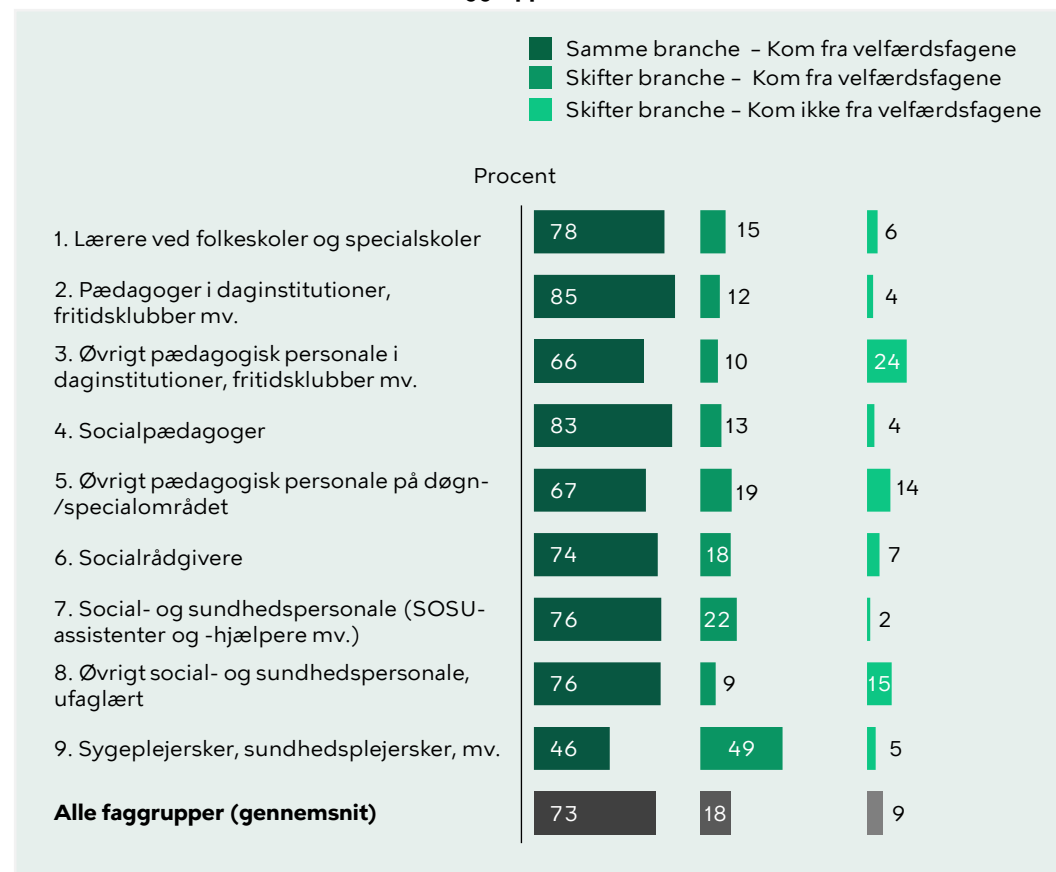
Hvilke faggrupper skifter typisk branche inden for velfærdsfagene blandt nytiltrådte?

- Syge- og sundhedsplejersker er den faggruppe, der hyppigst kom fra en anden branche inden for velfærdsfagene inden de blev ansat i Københavns Kommune (49 procent).

Hvilke faggrupper skifter typisk væk fra velfærdsfagene blandt nytiltrådte?

- Øvrigt pædagogisk personale på dagtilbudsområdet, ufaglært social- og sundhedspersonale og øvrigt pædagogisk personale på specialområdet er de tre faggrupper, der hyppigst er kommet fra en branche, der ikke repræsenterer velfærdsfagene (henholdsvis 24, 15 og 14 procent).
- Ligesom for sektorskift afspejler det formentlig, at en stor del af disse grupper ikke har en faglig uddannelse knyttet til det tidligere job, og derfor har en større faglig mobilitet i forhold til at skifte branche i forbindelse med jobskiftet til Københavns Kommune.

Figuren viser brancheskift blandt **nytiltrådte medarbejdere** ved skift fra et tidligere job til Københavns Kommune. Fordelt efter ni faggrupper. Procent.



Note: N = 2.402 nytiltrådte medarbejdere, der seks måneder før tiltrædelse er i beskæftigelse. 70 nytiltrådte medarbejdere, som i DREAM overgår til beskæftigelse, findes ikke i registeret 'Beskæftigelse for lønmodtagere' (BFL) og indgår derfor ikke.

Kilde: Københavns Kommunes egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Brancheskift efter faggruppe blandt fratrådte medarbejdere

Af figuren ses skift i branche blandt fratrådte medarbejdere opdelt efter de ni faggrupper.

For fratrådte betyder et brancheskift, at medarbejdere skifter branche i deres nye job, efter at de er fratrådt jobbet i Københavns Kommune.

Tallene viser, hvilke faggrupper der relativt set hyppigst skifter branche – inden for og væk fra velfærdsfagene – når de fratræder et job i Københavns Kommune.

Hvilke faggrupper bliver i samme branche blandt fratrådte?

- Pædagoger, socialrådgivere og socialpædagoger er de tre faggrupper, der relativt til de øvrige faggrupper, typisk bliver i samme branche i deres nye job (henholdsvis 85, 84 og 82 procent).

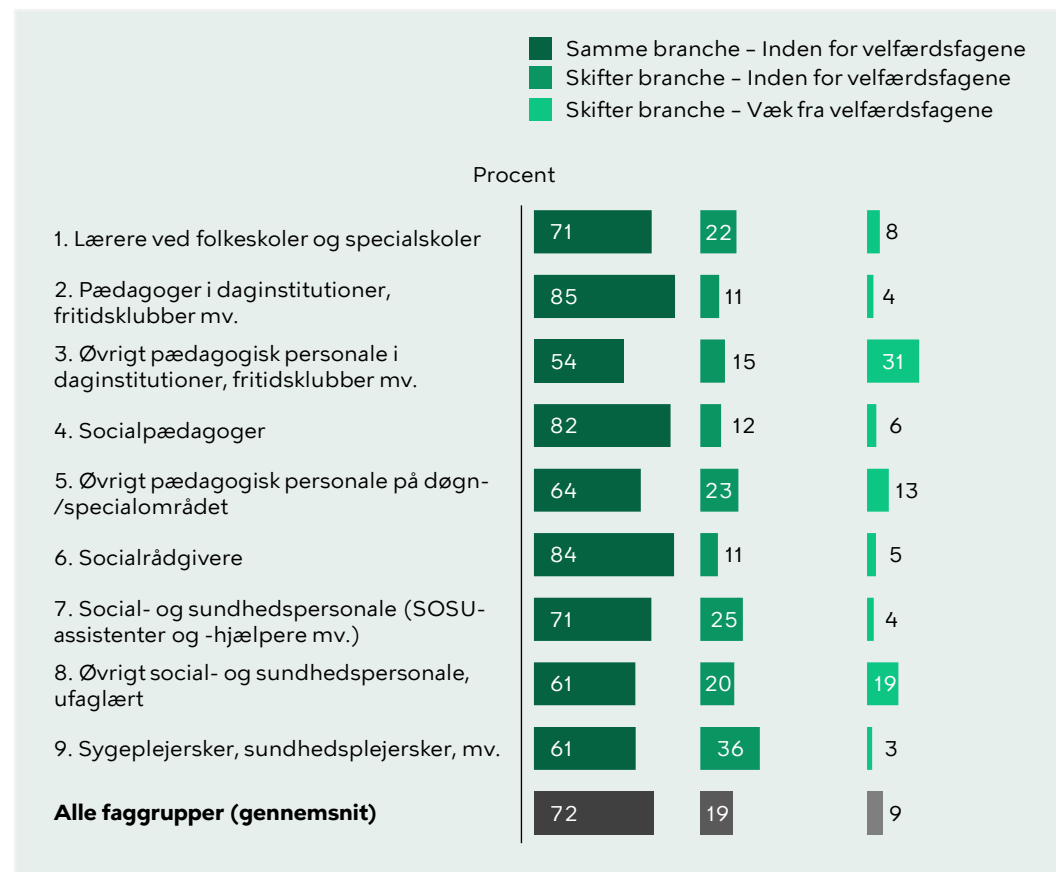
Hvilke faggrupper skifter typisk branche inden for velfærdsfagene blandt fratrådte?

- Syge- og sundhedsplejersker er den faggruppe, der hyppigst skifter branche inden for velfærdsfagene i deres nye job (36 procent).

Hvilke faggrupper skifter typisk væk fra velfærdsfagene blandt fratrådte?

- Øvrigt pædagogisk personale på dagtilbudsområdet og ufaglært social- og sundhedspersonale er de to faggrupper, der hyppigst skifter væk fra velfærdsfagene i deres nye job (henholdsvis 31 og 19 procent).
- Som tidligere beskrevet, afspejler dette formentlig, at en stor del af disse grupper ikke har en faglig uddannelse inden for det job, de forlod i Københavns Kommune, og derfor har en større faglig mobilitet i forhold til at skifte branche i deres nye job.
- Fordelingen af skift i branche på tværs af faggrupperne blandt fratrådte medarbejdere ligner fordelingen blandt nytiltrådte medarbejdere.

Figuren viser brancheskift blandt fratrådte medarbejdere i nyt job. Fordelt efter ni faggrupper. Procent.



Note: N = 1.912 fratrådte medarbejdere, der seks måneder efter fratrædelse er i beskæftigelse. Syv fratrådte medarbejdere, som i DREAM overgår til beskæftigelse, findes ikke i registeret 'Beskæftigelse for lønmodtagere' (BFL) og indgår derfor ikke.

Kilde: Københavns Kommunes egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Sektorskift

Job inden for velfærdsfagene findes både i kommunerne, regionerne og også i den private sektor. Der er således konkurrence om arbejdskraften sektorerne imellem. I dette afsnit undersøger vi, om medarbejderne foretager et sektorskift, når de skifter job til eller fra Københavns Kommune.

For at man kan tale om et sektorskift, skal der ske et skift væk fra den kommunale sektor til enten den private sektor, til regionerne eller staten¹.

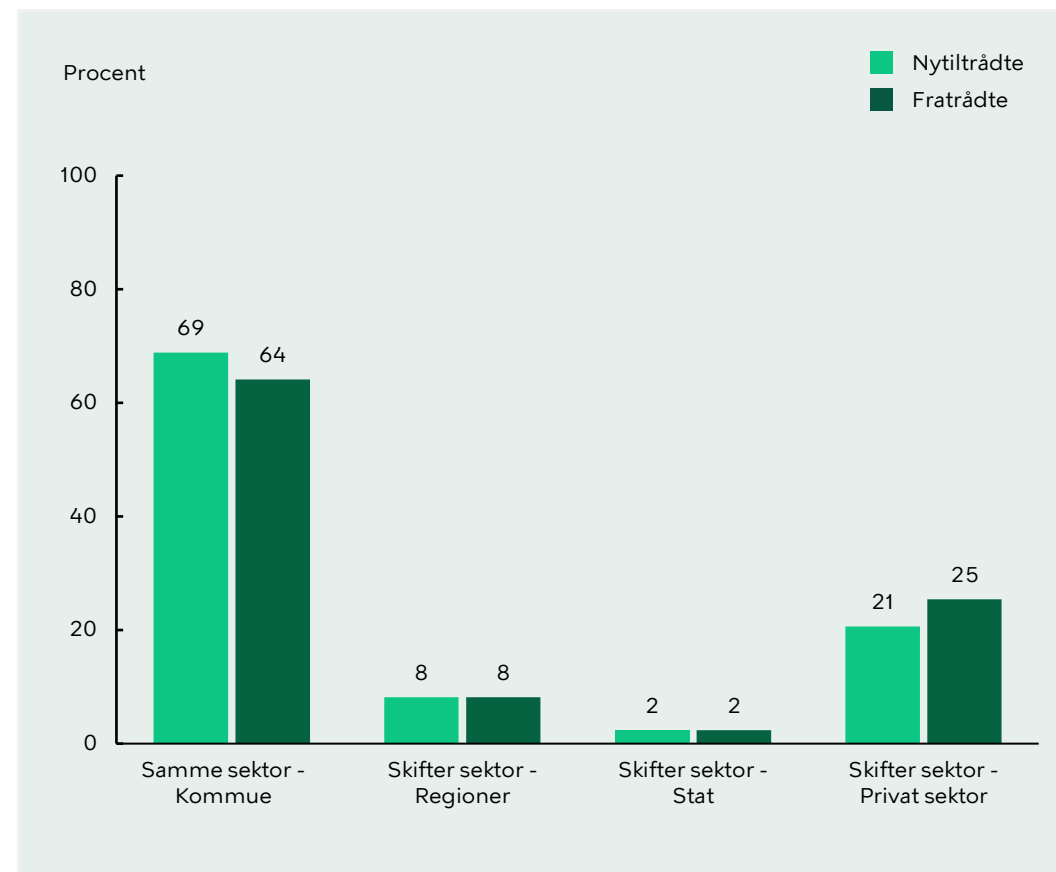
For nytiltrådte betyder et sektorskift, at medarbejderen i et tidligere job arbejdede i en anden sektor end den kommunale, før vedkommende blev ansat i Københavns Kommune. For fratrådte betyder et sektorskift, at medarbejderen skifter sektor i det nye job, efter at vedkommende er fratrådt jobbet i Københavns Kommune.

Hvor stor en andel skifter sektor i deres nye job?

- Blandt både nytiltrådte og fratrådte medarbejdere bliver cirka to ud af tre i den kommunale sektor (henholdsvis 69 og 64 procent), mens cirka hver tredje medarbejder (henholdsvis 31 og 36 procent), skifter væk fra den kommunale sektor.
- Blandt nytiltrådte kommer cirka hver femte medarbejder fra den private sektor (21 procent). Blandt fratrådte medarbejdere skifter en fjerdedel (25 procent) til den private sektor efter fratrædelse.
- Blandt nytiltrådte medarbejdere kommer 8 procent fra regionerne, og blandt fratrådte medarbejdere skifter samme andel til regionerne efter fratrædelse.
- En mindre andel af de nytiltrådte medarbejdere (2 procent) kommer fra staten, hvilket også er tilfældet for de fratrådte medarbejdere, hvor også 2 procent skifter til et job i staten efter fratrædelse.

¹ Københavns Kommunes selvejende institutioner fremgår af registrene som den kommunale sektor. Derfor er skift til den private sektor inden for velfærdsfagene udtryk for reelle sektorskift.

Figuren viser sektorskift blandt nytiltrådte og fratrådte medarbejdere i nyt job for alle faggrupper. Procent.



Note: N = 2.154 nytiltrådte medarbejdere, der seks måneder efter tiltrædelse er i beskæftigelse og 1.912 fratrådte medarbejdere, der seks måneder efter fratrædelse er i beskæftigelse. Syv fratrådte og 70 nytiltrådte medarbejdere, som i DREAM overgår til beskæftigelse, findes ikke i registeret 'Beskæftigelse for lønmodtagere' (BFL) og indgår derfor ikke. Medarbejder som i Københavns Kommune bliver eller var ansat i selvejende institutioner indgår ikke i opgørelsen om sektorskift. **Kilde:** Københavns Kommunes egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Sektorskift efter faggruppe blandt nytiltrådte medarbejdere

Af figuren ses sektorskift blandt nytiltrådte medarbejdere, der er startet i nyt job i Københavns Kommune. Resultaterne er opdelt efter de ni faggrupper.

For nytiltrådte betyder et sektorskift, at medarbejderen i et tidligere job arbejdede i en anden sektor end den kommunale, før vedkommende blev ansat i Københavns Kommune. Det undersøges altså, hvilken sektor medarbejderen kom fra.

Af diskretioneringshensyn er region og stat grupperet ved opdeling af resultaterne for de ni faggrupper. Vi ved dog fra tidligere, at størstedelen kommer fra regionerne.

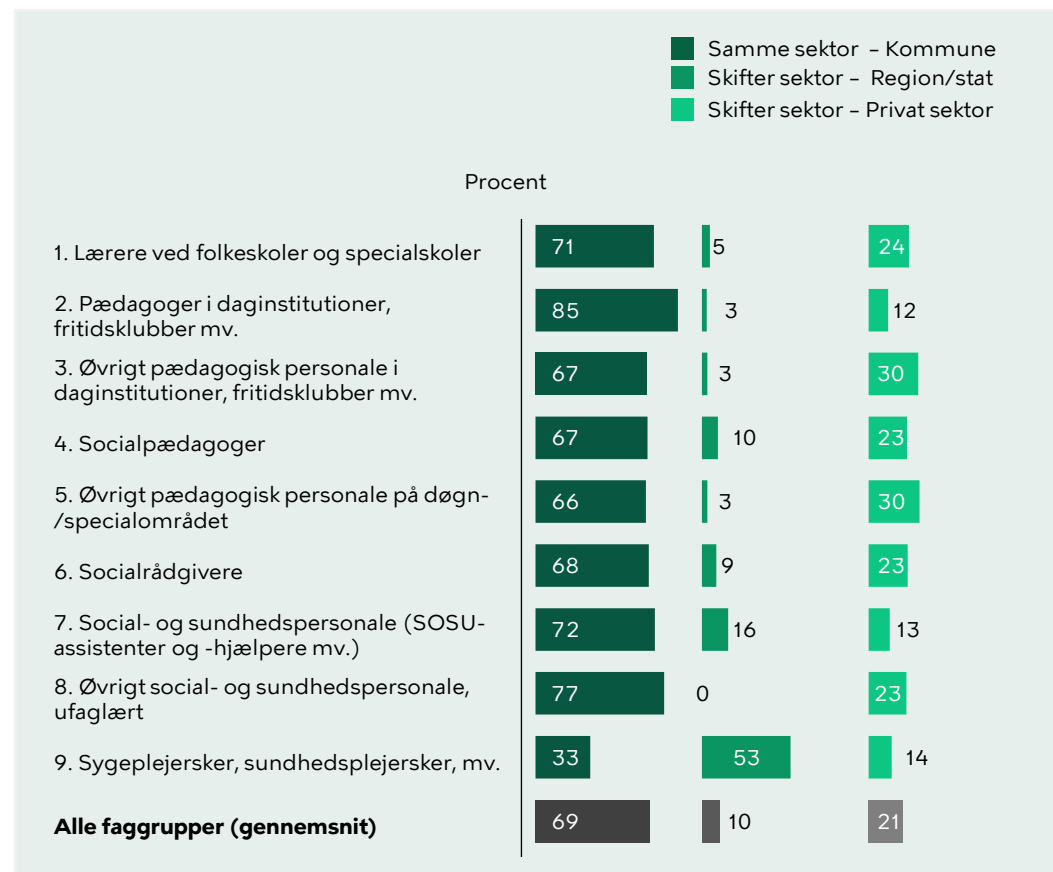
Hvilke faggrupper kommer typisk fra regionerne/staten?

- Godt hver anden nytiltrådt syge- og sundhedsplejersker (53 procent) kommer fra regionerne, ved ansættelse i Københavns Kommune. Også blandt faglært social- og sundhedspersonale kommer en relativt stor andel fra regionerne (16 procent).

Hvilke faggrupper kommer typisk fra den private sektor?

- Øvrigt pædagogisk personale på dagtilbuds- og specialområdet er de to faggrupper, som hyppigst kommer fra den private sektor forud for ansættelse i Københavns Kommune (henholdsvis 30 og 30 procent).
- Det afspejler formentlig, at en stor del af disse grupper ikke har en faglig uddannelse knyttet til et job inden for den offentlige sektor, og derfor har en større faglig mobilitet i forhold til at skifte sektor i forbindelse med jobskiftet til Københavns Kommune.

Figuren viser sektorskift blandt nytiltrådte medarbejdere i nyt job fordelt efter ni faggrupper. Procent.



Note: N = 2.154 nytiltrådte medarbejdere, der seks måneder før tiltrædelse er i beskæftigelse. 70 nytiltrådte medarbejdere, som i DREAM overgår til beskæftigelse, findes ikke i registeret 'Beskæftigelse for lønmodtagere' (BFL) og indgår derfor ikke. Medarbejdere, som i Københavns Kommune bliver ansat i selvejende institutioner, indgår ikke i opgørelsen om sektorskift.

Kilde: Københavns Kommunes egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Sektorskift efter faggruppe blandt fratrådte medarbejdere

Af figuren ses sektorskift blandt fratrådte medarbejdere, der skifter til et nyt job efter fratrædelse. Resultaterne er opdelt efter de ni faggrupper.

For fratrådte betyder et sektorskift, at medarbejderen skifter sektor i det nye job, efter at vedkommende er fratrådt jobbet i Københavns Kommune.

Tallene viser, hvilke faggrupper der relativt set har størst tilbøjelighed til at skifte sektor i nyt job efter fratrædelse.

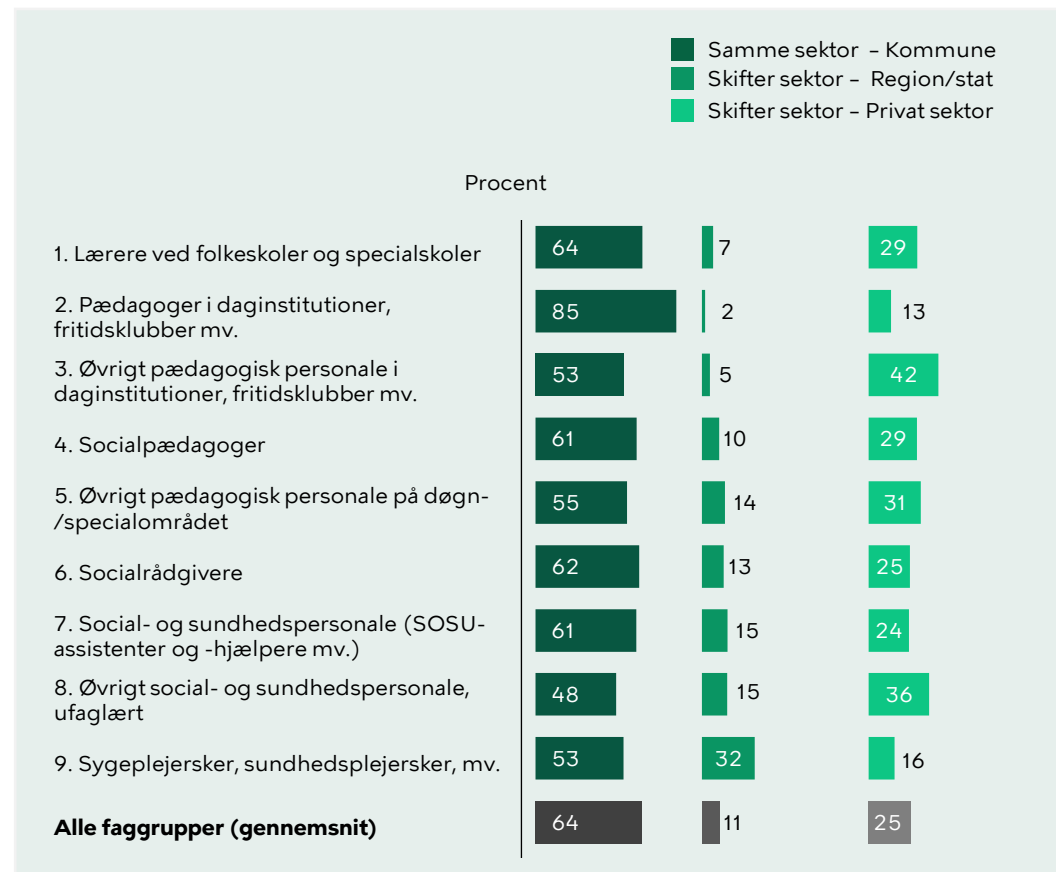
Hvilke faggrupper skifter typisk til regionen/staten?

- Ligesom for nytiltrådte medarbejdere, er det relativt typisk for syge- og sundhedsplejersker (32 procent) at skifte til regionerne, efter de fratræder deres job i Københavns Kommune. Sammenlignet med nytiltrådte, er der dog flere syge- og sundhedsplejersker, der bliver i den kommunale sektor ved skifte væk fra kommunen, end ved skifte til Københavns Kommune.

Hvilke faggrupper skifter typisk til den private sektor?

- For fratrådte medarbejdere er det øvrigt pædagogisk personale på dagtilbudsområdet og ufaglært social- og sundhedspersonale, som er de to faggrupper, der hyppigst skifter til den private sektor, efter de fratræder et job i Københavns Kommune (henholdsvis 42 og 36 procent).
- Dette afspejler formentlig, at en stor del af disse grupper ikke har en faglig uddannelse inden for det job, de forlod i Københavns Kommune.
- Fordelingen i sektorskift på tværs af faggrupperne for fratrådte medarbejdere ligner overordnet fordelingen blandt nytiltrådte.

Figuren viser sektorskift blandt fratrådte medarbejdere i nyt job fordelt efter ni faggrupper. Procent.



Note: N = 1.912 fratrådte medarbejdere, der seks måneder efter fratrædelse er i beskæftigelse. Syv fratrådte medarbejdere, som i DREAM overgår til beskæftigelse, findes ikke i registeret 'Beskæftigelse for lønmodtagere' (BFL) og indgår derfor ikke. Medarbejder som i Københavns Kommune var ansat i selvejende institutioner indgår ikke i opgørelsen om sektorskift.

Kilde: Københavns Kommunes egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Sammenhæng mellem skift i branche og sektor blandt fratrådte medarbejdere

Her ses på sammenhængen mellem skift i branche og skift i sektor blandt de medarbejdere, der fratræder et job i Københavns Kommune.

Sammenhængen mellem branche- og sektorskift giver viden om, i hvilket omfang der inden for velfærdsfagene er konkurrence fra henholdsvis regioner/staten og den private sektor.

Blandt de medarbejdere, der fortsætter inden for velfærdsfagene, hvor mange skifter da væk fra den kommunale sektor?

- Blandt de fratrådte medarbejdere, der fortsætter i et job inden for velfærdsfagene, skifter hver femte (18 procent) til den private sektor, og hver tiende (11 procent) skifter til regionerne eller staten i deres nye job.
- Udvalgte eksempler på skift fra den kommunale til den private sektor, med fortsat beskæftigelse i velfærdsfagene, er:
 - Faglært social- og sundhedspersonale, der skifter fra et kommunalt plejehjem til et privat vikarbureau.
 - Lærere, der skifter fra en kommunal grundskole til en privat grundskole.

A) Tabellen viser sammenhængen mellem skift i branche og skift i sektor blandt fratrådte medarbejdere. Alle faggrupper. Procent.

36

	Samme sektor - Kommune	Skifter sektor - Region/stat	Skifter sektor - Privat sektor
Skifter job inden for velfærdsfagene	71	11	18
Skifter job væk fra velfærdsfagene	2	2	97

Note: A) N = 2.191. fratrådte medarbejdere, der seks måneder efter fratrædelse er i beskæftigelse. Syv fratrådte medarbejdere, som i DREAM overgår til beskæftigelse, findes ikke i registeret 'Beskæftigelse for lønmodtagere' (BFL) og indgår derfor ikke. Medarbejder som i Københavns Kommune var ansat i selvejende institutioner indgår ikke i opgørelsen om sektorskift.

Kilde: Københavns Kommunes egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

B) I boksen gives typiske cases på medarbejdere, der fortsætter i et job inden for velfærdsfagene, men som skifter til den private sektor. Udvalgte faggrupper.

Cases på medarbejdere der skifter til den private sektor inden for velfærdsfagene

Læreren skifter typisk til en privat grundskole

Lærere, som skifter til et job inden for velfærdsfagene i den private sektor, skifter typisk fra en kommunal grundskole til en privat grundskole.

Pædagogen skifter typisk til en privat daginstitution

Pædagoger, som skifter til et job inden for velfærdsfagene i den private sektor, skifter typisk fra en kommunal daginstitution til enten en privat daginstitution eller til en privat grundskole.

Socialpædagogen skifter typisk til et privat plejehjem

Socialpædagoger, som skifter til et job inden for velfærdsfagene i den private sektor, skifter typisk fra et kommunalt plejehjem til enten et privat plejehjem eller et privat vikarbureau.

Faglært social- og sundhedspersonale skifter typisk til private vikarbureauer eller private plejehjem

Faglært social- og sundhedspersonale, der skifter til et job inden for velfærdsfagene i den private sektor, skifter typisk fra et kommunalt plejehjem til et privat vikarbureau eller til et privat plejehjem.

Note: De fremhævede eksempler er baseret på faktiske skift i data, men på grund af et begrænset datagrundlag er de beskrevet som typiske cases.

Arbejdssted

Udbuddet af arbejdspladser på velfærdsområdet er geografisk set spredt ud over hele landet. Der er således potentiale for stor geografisk mobilitet ift. valg af arbejdssted. Vi undersøger her, i hvilket omfang medarbejderne skifter arbejdsstedskommune, når de skifter til eller fra et job i Københavns Kommune. Med arbejdsstedskommune forstås den kommune, hvor medarbejderens arbejdssted geografisk er beliggende.

Hvor mange skifter arbejdsstedskommune?

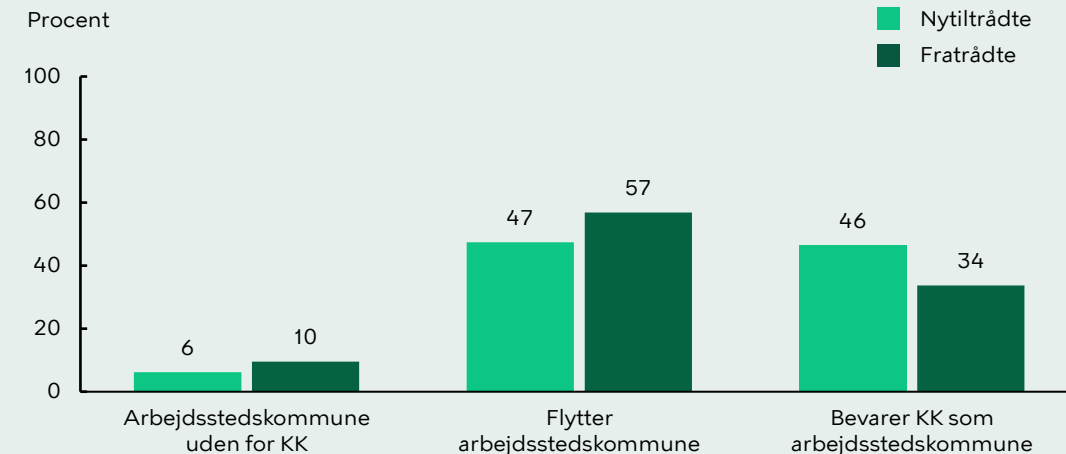
- Blandt fratrådte medarbejdere, flytter lidt over halvdelen arbejdsstedskommune, når de starter i nyt job (57 procent). Denne andel er lidt lavere blandt nytiltrådte medarbejdere, hvor knap halvdelen har flyttet arbejdssted i forhold til deres tidligere job (47 procent).
- Godt hver tredje fratrådte medarbejder bevarer Københavns Kommune som arbejdssted efter fratrædelse (34 procent). Blandt nytiltrådte medarbejdere er andelen lidt højere, nemlig 46 procent.
- Endelig er der en mindre andel, som har arbejdssted uden for Københavns Kommune (6 procent for nytiltrådte og 10 procent for fratrådte). Der er tale om medarbejdere, der er ansat på institutioner f.eks. plejehjem, der er beliggende uden for kommunegrænsen.

Hvorhen flytter medarbejderne arbejdsstedskommune?

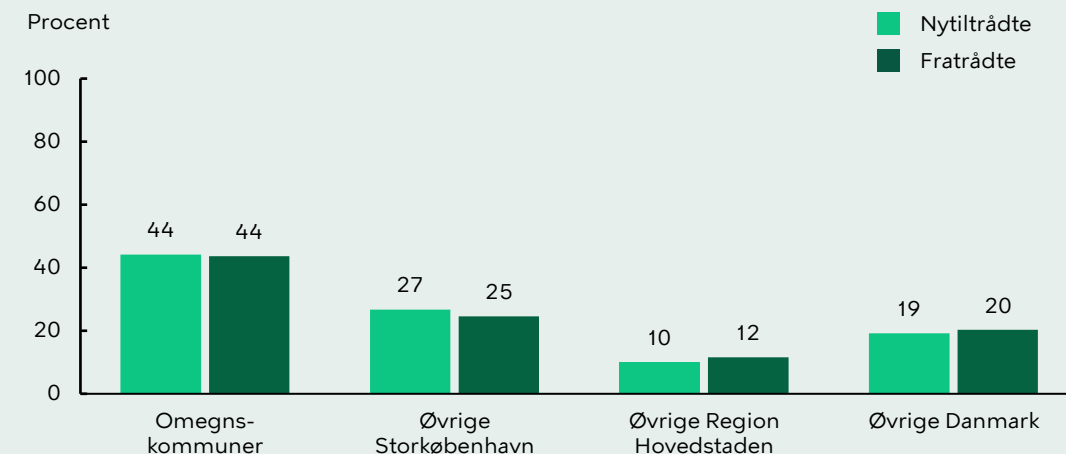
- Knap halvdelen af de fratrådte medarbejdere, der flytter arbejdssted, flytter til omegnskommunerne i deres nye job (44 procent). Blandt de nytiltrådte flytter tilsvarende 44 procent arbejdssted fra omegnskommunerne til Københavns Kommune ved tiltrædelse.
- Hver fjerde fratrådte medarbejder flytter arbejdssted til Øvrige Storkøbenhavn i deres nye job (25 procent). Lidt flere (27 procent) blandt de nytiltrådte medarbejdere flytter arbejdssted fra Øvrige Storkøbenhavn til Københavns Kommune ved tiltrædelse.

A) Figuren viser skift i arbejdsstedskommune blandt fratrådte og nytiltrådte medarbejdere i nyt job. Alle faggrupper. Procent.

37



B) Figuren viser ny arbejdsstedskommune blandt fratrådte og nytiltrådte medarbejdere, der flytter arbejdssted væk fra eller til København i nyt job. Alle faggrupper. Procent.



Note: Fælles: Kun medarbejdere, som seks måneder efter fratrædelse er i beskæftigelse, indgår i opgørelsen. Syv personer, som i DREAM overgår til beskæftigelse, findes ikke i registeret 'Beskæftigelse for lønmodtagere' (BFL) og indgår derfor ikke. Medarbejder i SUF, som i Københavns Kommune var ansat i selvejende institutioner indgår ikke i opgørelsen om sektorskift. A) N= 1.912 fratrådte medarbejdere. B) N= 484 fratrådte medarbejdere.

Kilde: Københavns Kommunes egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Pendlingsafstand

Pendling mellem bopæl og arbejdsplads er for mange et væsentligt parameter for sammenhængen mellem privat- og arbejdsliv. Vi undersøger derfor, hvorvidt medarbejderne oplever en ændring i pendlingsafstand i forbindelse med, at de skifter job til eller fra Københavns Kommune.

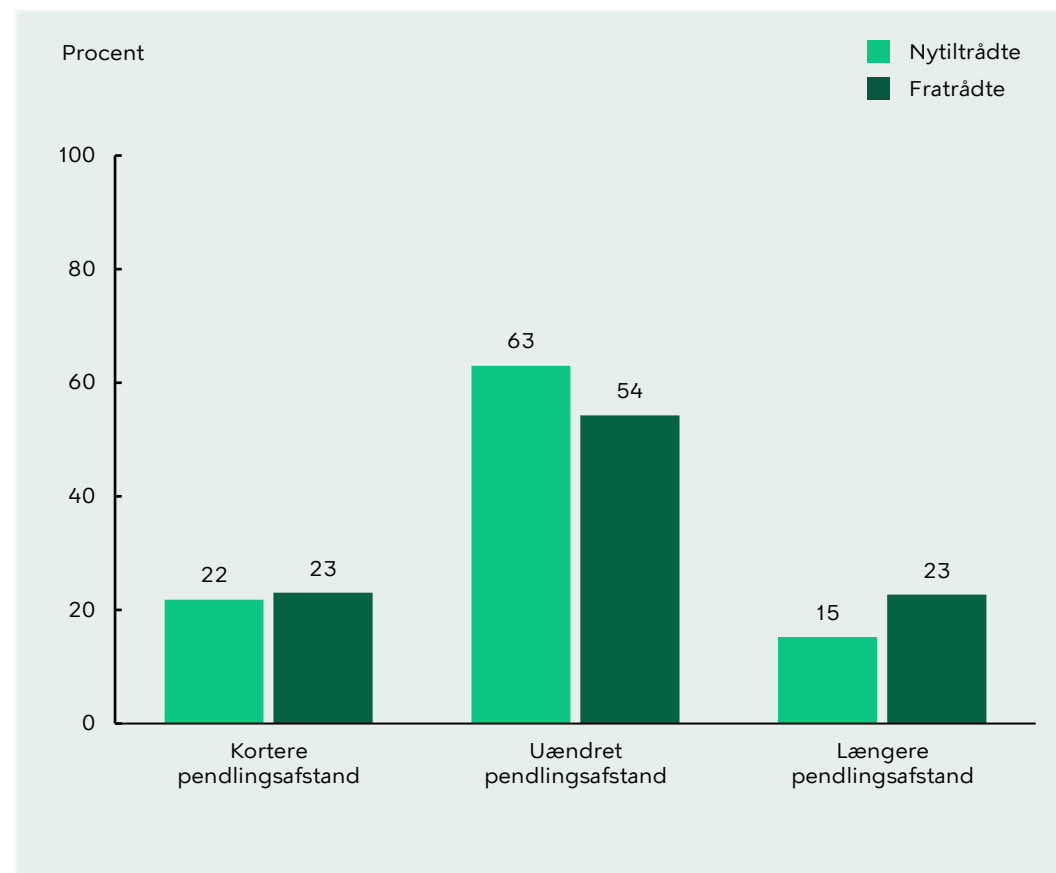
Pendlingsafstanden er afstanden i kilometer mellem bopæl og arbejdssted. Skift i pendlingsafstand er fundet ved at sammenligne pendlingsafstanden før og efter jobskifte. En ændring på under 5 kilometer betragtes som en uændret pendlingsafstand.

Det bør dog bemærkes, at pendlingsafstand i kilometer ikke nødvendigvis er udtryk for, hvor let eller besværlig det er for den enkelte, at pendle fra bopæl til arbejdsplads.

Hvor mange ændre pendlingsafstand?

- Blandt både fratrådte og nytiltrådte medarbejdere, har størstedelen en ændring i pendlingsafstand på under 5 kilometer. Altså har knap to tredjedele af de nytiltrådte og over halvdelen af de fratrådte en uændret pendlingsafstand i deres nye job.
- Blandt både fratrådte og nytiltrådte medarbejdere, får knap en fjerdedel kortere pendlingsafstand til deres arbejdsplads (23 og 22 procent).
- Lidt flere af de fratrådte medarbejdere får længere til arbejde efter jobskifte (23 procent), sammenlignet med de nytiltrådte medarbejdere (15 procent).

Figuren viser skift i pendlingsafstand blandt fratrådte og nytiltrådte medarbejdere i nyt job. Alle faggrupper. Procent.



Note: Medarbejdere, som seks måneder efter fratrædelse er i beskæftigelse. 223 nytiltrådte og 285 fratrådte personer, som i DREAM overgår til beskæftigelse, findes ikke i registeret 'Registerbaserede arbejdsstyrkestatistik' (RAS) og indgår derfor ikke. RAS opgør pendlingsafstand 30. november i et givent år. Differencen er fundet ved at sammenligne afstanden før og efter jobskifte. A) N= 2.249 tiltrådte og N=1.913 fratrådte medarbejdere.
Kilde: Københavns Kommunes egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Kapitel 3

Introduktion til kapitel 3

I kapitel 3 behandles temaet 'Skift i bolig- og familiesituation'.

Under dette tema afdækkes, hvordan bolig- og familieforhold ændrer sig for de medarbejdere, som enten overgår til eller fra beskæftigelse.

For skift i boligforhold er den overordnede hypotese, at jobskifte kan være motiveret af den enkeltes boligsituationer – herunder muligheden for at bo tæt på arbejdspladsen i en bolig, der er til at betale, og som kan rumme familiens behov.

For skift i familieforhold er hypotesen, at familieomstændigheder – herunder familieførøgelse, skilsmisse eller dét at flytte sammen med en partner – har indflydelse på valg af jobsituation.

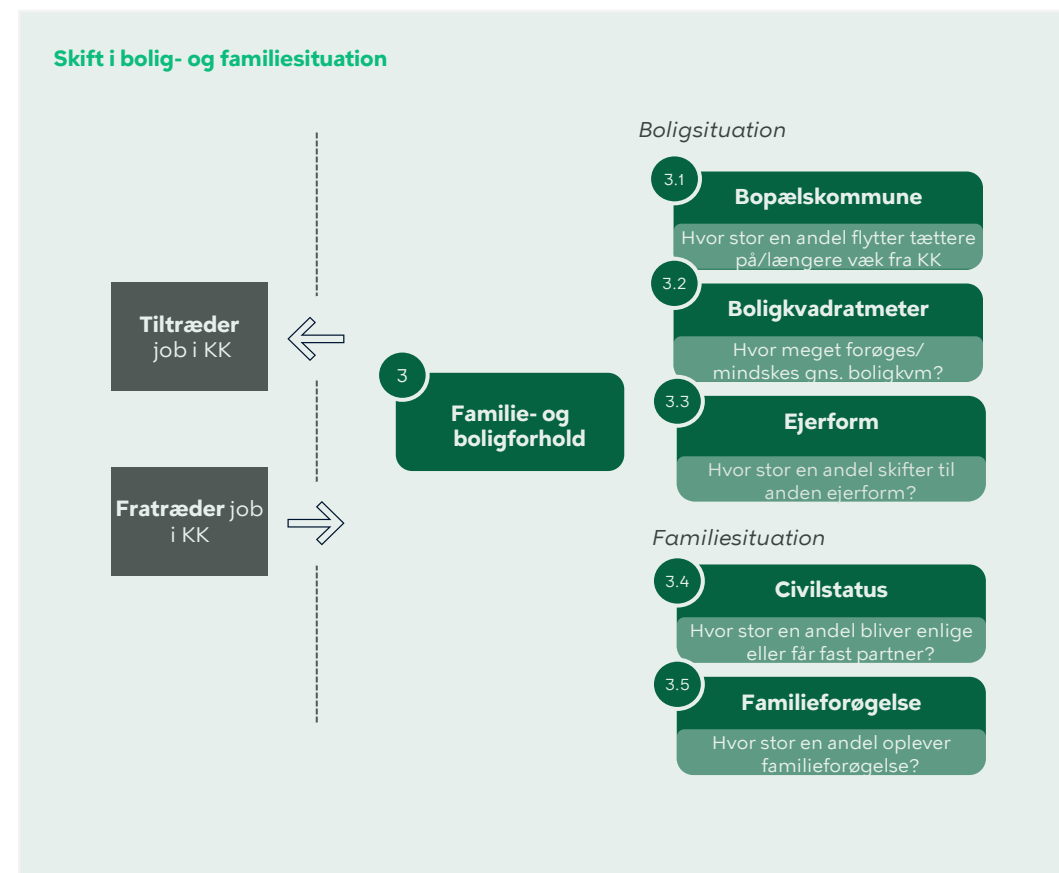
Når vi opgør ændringer i bolig- og familieforhold, ser vi på perioden fra et halvt år før til et halvt år efter datoen for til- eller fratrædelse. Ved at se på en periode på et helt år tager vi hensyn til, at både flytning og familieførøgelse typisk kan ske både før og efter ansættelse i et nyt job.

Figuren til højre opsummerer de typer af skift og de analysespørgsmål, som afdækkes under dette tema.

De analysespørgsmål, som besvares, lyder eksempelvis:

- "Hvor stor en andel af de fratrådte medarbejdere flytter bopæl længere væk fra Københavns Kommune i deres nye job? Og hvor stor en andel af de nytiltrådte medarbejdere flytter tættere på Københavns Kommune i forbindelse med, at de bliver ansat i Københavns Kommune.
- "Hvor stor en andel går fra at leje til at eje en bolig i forbindelse med jobskifte?"
- "Hvor stor en andel oplever familieførøgelse i forbindelse med at de skifter job?"

Figuren viser, hvordan temaet skift i bolig- og familiesituation er operationaliseret.



Skift i bopæl

Skift i jobsituation kan være motiveret af den enkeltes boligsituation – herunder muligheden for at bo tæt på arbejdspladsen i en bolig, der er til at betale, og som kan rumme familiens behov. Derfor undersøger vi, hvor stor en andel af nytiltrådte medarbejdere, der flytter tættere på Københavns Kommune i forbindelse med jobskifte, og hvor stor en andel af de fratrådte, der flytter længere væk fra København.

For både tiltrådte og fratrådte er skift i bopæl kun opgjort for de medarbejdere der henholdsvis kommer fra et tidligere job før ansættelse i Københavns Kommune, eller er skiftet til et nyt job efter fratrædelse.

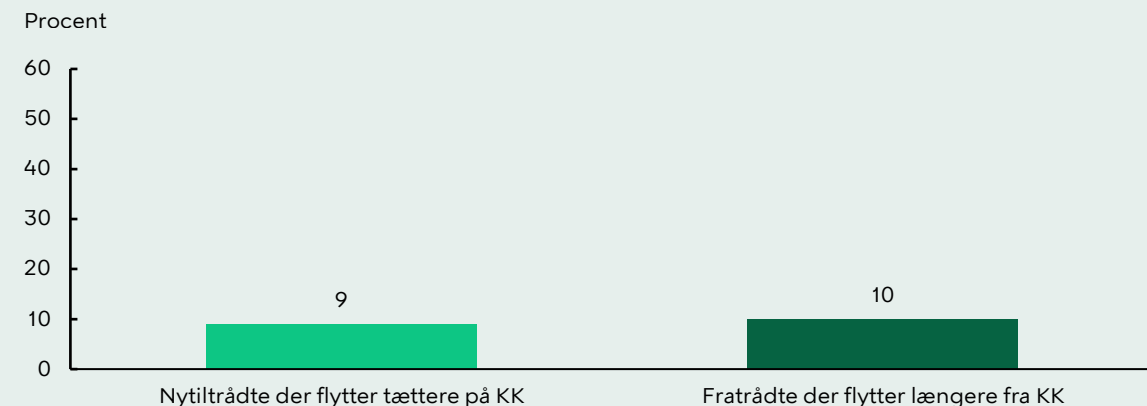
Hvor mange flytter bopælskommune længere væk fra eller tættere på København?

- Blandt fratrådte medarbejdere flytter 10 procent længere væk fra København. Blandt nytiltrådte flytter 9 procent tættere på Københavns Kommuneⁱ. Til sammenligning flyttede 8 procent af alle voksne københavnere i 2018 til en anden kommune, og 9 procent af alle voksne københavnere var tilflyttet fra en anden kommune i løbet af åretⁱⁱ.
- En anden måde, at opgøre flytninger på, er, kun at se på de medarbejdere, der bor i København og opgøre, hvor mange der flytter væk fra eller til byen. Blandt de fratrådte, der på fratrædelsestidsdatoen boede i København, er knap 14 procent fraflyttet København, mens det blandt de nytiltrådte er 12 procent, der er tilflyttet kommunen. Tendensen er således den samme, men niveauet er lidt højere.
- Det er dermed ikke en udbredt tendens, at fratrådte medarbejdere flytter længere væk fra Københavns Kommune i forbindelse med, at de skifter til et nyt job.

ⁱ Som robusthedstjek er skift i bopæl også opgjort, hvor Frederiksberg Kommune er lagt sammen med Københavns Kommune. Det ændrer ikke substantielt på resultaterne, idet 9 procent flytter tættere på København blandt de nytiltrådte, og 9 procent flytter længere væk blandt de fratrådte.

ⁱⁱ Gennemsnit over andelen af 18-64-årige, der flytter til/fra Københavns Kommune i løbet af 2018. Befolkningen er opgjort 4. kvartal af 2018. Kilde: Danmarks Statistiks Statistikbank (FLYT66 og FOLK1A).

A) Figuren viser skift i bopæl ift. afstand fra Københavns Kommune blandt nytiltrådte og fratrådte medarbejdere i nyt job. Alle faggrupper. Procent.



Note: N = 2.425 nytiltrådte medarbejdere og 2.157 fratrådte medarbejdere der seks måneder før/efter til- eller fratrædelse er i beskæftigelse.

Kilde: Københavns Kommunes egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

B) Figuren viser operationaliseringen af flytning henholdsvis tættere på og længere væk fra Københavns Kommune.



Flytning tættere på eller længere væk fra København er defineret som alle bevægelser imellem de definerede områder væk fra eller tættere på København.

Skift i bopæl blandt fratrådte medarbejdere efter faggrupper

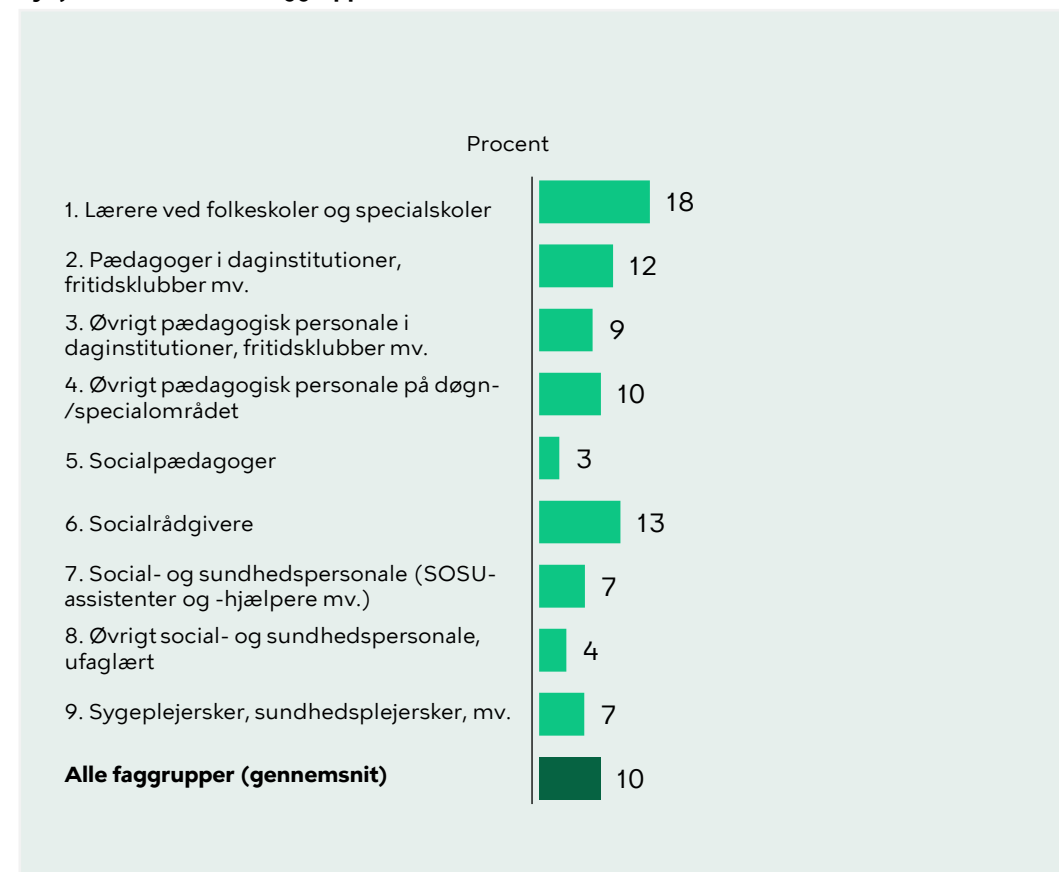
Her præsenteres skift i bopæl blandt fratrådte medarbejdere i nyt job opdelt efter de ni faggrupper.

Tallene viser, hvilke faggrupper der relativt set har størst tilbøjelighed til flytte længere væk fra Københavns Kommune.

Hvilke faggrupper flytter typisk længere væk fra Københavns Kommune blandt fratrådte?

- Blandt de af medarbejderne, der fratræder, er der en relativ stor andel, der flytter længere væk fra kommunen blandt lærere, socialrådgivere og pædagoger (henholdsvis 18, 13 og 12 procent).
- Forskelle i fraflytning kan i et vist omfang afspejle forskelle i livssituation, i det at de faglærte faggrupper generelt er lidt ældre end de ufaglærte.

Figuren viser skift i bopæl længere væk fra Københavns Kommune blandt fratrådte medarbejdere i nyt job fordelt efter ni faggrupper. Procent.



Note: N = 2.157 fratrådte medarbejdere, der seks måneder efter fratrædelse er i nyt job.
Kilde: Københavns Kommunes egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Uddybende om de fratrådte medarbejdere der flytter længere væk fra København

Her præsenteres udviklingen i boligsituation for de 10 procent af de fratrådte medarbejdere, der er fratrådt og flyttet længere væk fra Københavns Kommune.

Hvor mange skifter fra at leje til at eje en bolig blandt de fratrådte medarbejdere, der flytter længere væk?

- Blandt de fratrådte medarbejdere, der flytter væk fra byen, er der en tendens til at flytte ind i ejerboliger, uanset hvilken bolig man fraflytter. Tendensen er dog størst for dem, der kommer fra en ejerbolig.
- Uddybende analyse viser, at størstedelen flytter fra en etageejendom til et hus.

Får fratrådte medarbejdere, der flytter længere væk fra Københavns Kommune, en større bolig?

- I gennemsnit flytter de ind i en bolig, der er 44 m² større end den bolig, de fraflytter.
- Det er altså meget muligt, at fraflytningerne er motiveret af et ønske om en større bolig.

A) Tabellen viser skift i ejerform blandt fratrådte medarbejdere i nyt job, der flytter bopæl længere væk fra Københavns Kommune og overgår til nyt job. Procent.

43

Ejerform, før flytning	Ejerform, efter flytning		
	Ejer- eller andelsbolig	Udlejningsbolig i øvrigt	Almen bolig
Ejer- eller andelsbolig	74	21	5
Udlejningsbolig i øvrigt	54	34	12
Almen bolig	48	19	33

B) Figuren viser ændring i boligstørrelse blandt fratrådte medarbejdere, der flytter bopæl længere væk fra Københavns Kommune og overgår til nyt job. Gennemsnitlig kvadratmeter.



+44 m²

Gennemsnitlig ændring
i boligstørrelse

Note: N = 211 fratrådte medarbejdere, der seks måneder efter fratrædelse er i beskæftigelse og er flyttet længere væk fra Københavns Kommune. Grå markering i tabellen angiver uændret ejerform.

Kilde: Københavns Kommunes egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Uddybende om de fratrådte medarbejdere der flytter længere væk fra København

Her præsenteres udviklingen i familiesituation for de 10 procent af de fratrådte medarbejdere, der er fratrådt og flyttet længere væk fra Københavns Kommune.

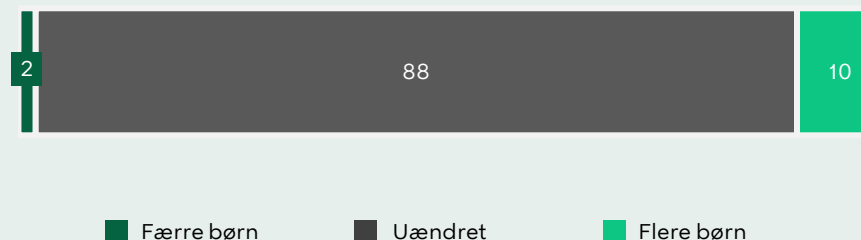
Hvor mange flytter længere væk fra København og får familieførøgelse?

- Blandt de, der flytter længere væk fra byen, har 10 procent efter et halvt år flere børn i deres husstand, end de havde før de fratrådte jobbet i Københavns Kommune. 2 procent har færre børn (f.eks. børn der flytter hjemmefra, eller ved opbrud af familier ved skilsmisse). For langt de fleste – 88 procent – er der ingen ændring.
- Der er altså ikke et stort sammenfald mellem fraflytning og familieførøgelse.

Hvor mange flytter længere væk fra København og ændrer civilstatus?

- Blandt de, der flytter længere væk fra byen flytter godt en tredjedel af de enlige sammen med en partner efter fratrædelse (36 procent). Omvendt flytter 8 procent af dem, der før de fratrådte, boede sammen med en partner, ind i en ny bolig uden en partner.

A) Figuren viser ændring i antal børn blandt fratrådte medarbejdere, der flytter bopæl længere væk fra Københavns Kommune og overgår til nyt job. Procent. 44



B) Tabellen viser skift i civilstatus blandt fratrådte medarbejdere, der flytter bopæl længere væk fra Københavns Kommune og overgår til nyt job. Procent.

Civilstatus, før flytning	Civilstatus, efter flytning	
	Ægteskab/samboende	Enlig
Ægteskab/samboende	92	8
Enlig	36	64

Note: N = 211 fratrådte medarbejdere, der seks måneder efter fratrædelse er i beskæftigelse, og er flyttet længere væk fra Københavns Kommune. Grå markering i tabellen angiver uændret ejerform.

Kilde: Københavns Kommunes egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Ændring i arbejdssteds- og bopælskommune

Her præsenteres ændringer i arbejdssteds- og bopælskommune under ét. Dermed undersøges om ændringer i arbejdssteds- og bopælskommune foregår simultant.

Med arbejdsstedskommune forstås den kommune, hvor medarbejderens arbejdssted er beliggende, mens bopælskommune er den kommune, hvor medarbejderen har bopæl.

Til- og fraflytning opgøres som flytninger imellem de tidligere definerede seks geografiske områder. For nytiltrådte er det opgjort i perioden seks måneder før ansættelse til ansættelsestidspunktet, og for fratrådte er det opgjort fra fratrædelse til seks måneder efter fratrædelsestidspunktet.

Flytter nyansatte medarbejdere, der tidligere arbejdede udenfor kommunen, tættere på København i forbindelse med, at de bliver ansat?

- Blandt de, der i et tidligere job arbejdede udenfor kommunen, flytter 15 procent bopæl tættere på København, når de starter i jobbet i Københavns Kommune. Størstedelen (85 procent) flytter dog ikke bopæl tættere på København.

Flytter fratrådte medarbejdere, der skifter til en arbejdsplads udenfor København, længere væk fra København?

- Blandt dem, der flytter deres arbejdssted længere væk fra Københavns Kommune, flytter 15 procent også bopæl længere væk fra Kommunen.
- Det betyder omvendt, at 85 procent af de medarbejdere, der flytter arbejdssted længere væk fra Københavns Kommune, ikke samtidig flytter bopæl længere væk fra byen.

A) Tabellen viser et kryds mellem hvorvidt man har flyttet arbejdsstedskommune tættere ⁴⁵ på København og bopælskommune tættere på København blandt nytiltrådte medarbejdere. Alle faggrupper. Procent.

Arbejdssted	Bopæl	
	Flytter ikke tættere på	Flytter tættere på
Flytter ikke tættere på	95	5
Flytter tættere på	85	15

B) Tabellen viser et kryds mellem, hvorvidt man har flyttet arbejdsstedskommune længere fra København og bopælskommune længere fra København blandt fratrådte medarbejdere. Alle faggrupper. Procent.

Arbejdssted	Bopæl	
	Flytter ikke længere væk	Flytter længere væk
Flytter ikke længere væk	97	3
Flytter længere væk	85	15

Note: A) N = 2.426 nytiltrådte medarbejdere, der seks måneder før tiltrædelse er i beskæftigelse. B) N = 2.154 fratrådte medarbejdere, der seks måneder efter fratrædelse er i beskæftigelse. Grå markering i tabellen angiver at der bopæl og arbejdssted begge er enten ændret eller uændret.

Kilde: Københavns Kommunes egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Seniorer

Seniorer

Én måde at udvide arbejdsudbuddet er, hvis seniorer bliver længere tid på arbejdsmarkedet, i stedet for at trække sig tidligt tilbage. Derfor undersøger vi, hvad der gør sig gældende for de ældre medarbejdere (55 år og derover), som fratræder en stilling i Københavns Kommune.

I dette kapitel præsenteres resultater om skift i arbejdsmarkedstilknytning og skift i arbejdstid blandt fratrådte medarbejdere, der er 55 år og derover, og som her betegnes seniorer¹.

Til baggrund viser figuren en oversigt over andelen af nuværende, nytiltrådte og fratrådte medarbejdere, der er 55 år eller derover.

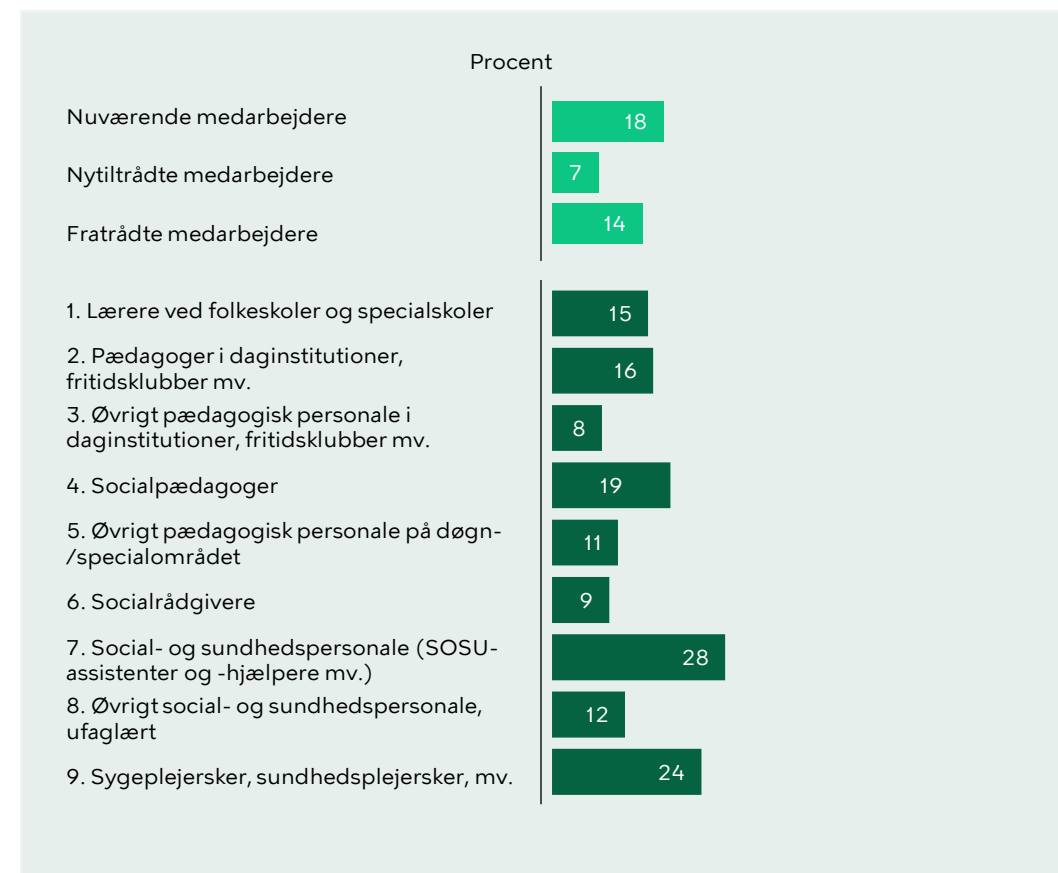
Hvor stor en andel udgør seniorerne af tiltrådte og fratrådte medarbejdere?

- Af de nytiltrådte medarbejdere, som Københavns Kommune rekrutterer, udgør seniorer 7 procent, mens 14 procent af de medarbejdere, der forlader kommunen, er seniorer. Til sammenligning er cirka hver femte nuværende medarbejdere seniorer (18 procent).

Blandt hvilke faggrupper er andelen af seniormedarbejdere størst?

- De faggrupper, der har den største andel seniorer, er faglært social- og sundhedspersonale og syge- og sundhedsplejersker, hvor cirka hver fjerde medarbejder er senior (henholdsvis 28 og 24 procent).
- De faggrupper, som har den laveste andel seniorer, er de ufaglærte faggrupper, det vil sige øvrigt pædagogisk personale på dagtilbuds- og specialområdet og ufaglært social- og sundhedspersonale (henholdsvis 8, 11 og 12 procent). Der er også en relativt lav andel af seniorer blandt socialrådgiverne (9 procent).

Figuren viser andelen af en gruppe der er 55 år eller derover. Alle faggrupper. Procent.



Note: N = 3.530 nuværende medarbejdere i alderen 55 år eller derover, 397 nytiltrådte medarbejdere i alderen 55 år eller derover og 606 fratrådte medarbejdere i alderen 55 år eller derover.

Kilde: Københavns Kommunes egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

¹ I Der findes ikke en objektiv fastlagt alder for, hvornår en medarbejder betegnes som en seniormedarbejder. I denne analyse er det valgt, at medarbejdere på 55 år og derover betegnes seniorer. Dette skæringspunkt er valgt, fordi vi er interesseret i, hvor mange der trækker sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet, ligesom flere tilbud som f.eks. seniorsamtaler tilbydes medarbejdere fra 55 år og derover.

Arbejdsmarkedstilknytning blandt fratrådte seniorer

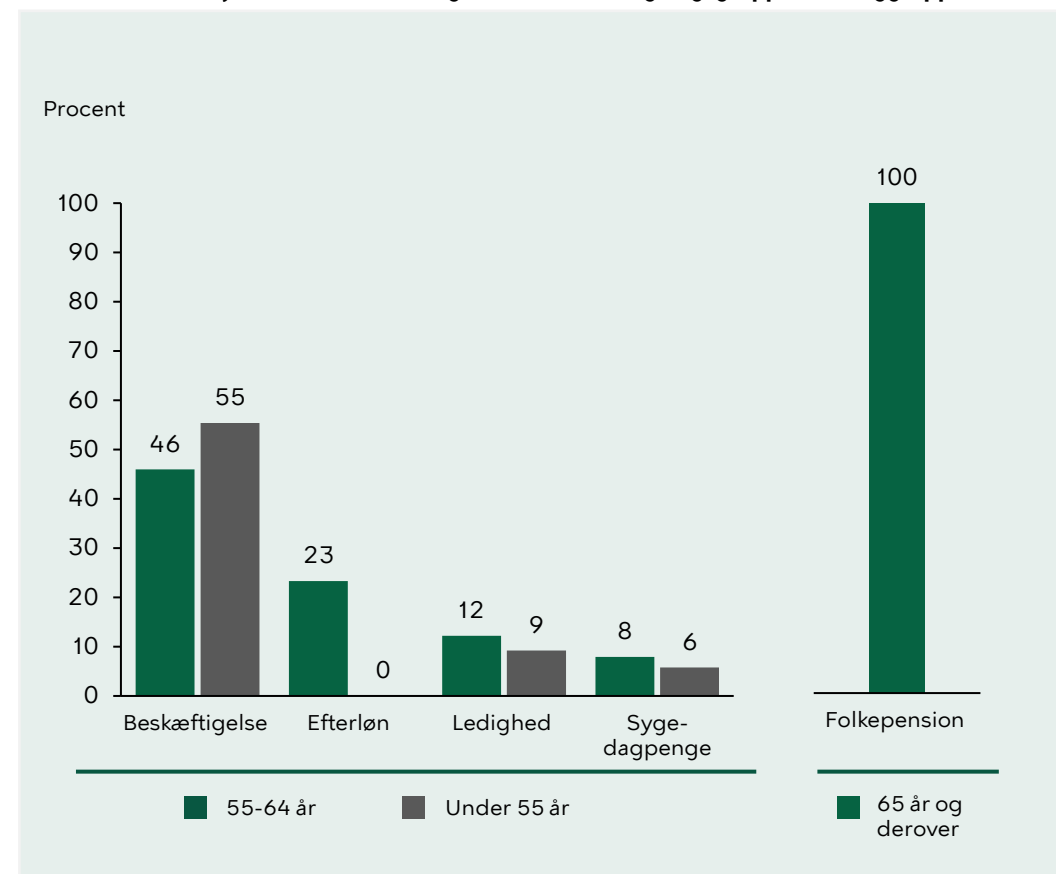
I dette kapitel ser vi nærmere på arbejdsmarkedstilknytning blandt seniormedarbejdere, som fratræder en stilling i Københavns Kommune.

Hvor stor en andel trækker sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet, og hvor stor en andel af seniorerne fratræder Københavns Kommune og fortsætter i et nyt job?

Hvor stor en andel af seniorerne trækker sig tilbage, og hvor stor en andel overgår til beskæftigelse?

- Knap hver fjerde seniormedarbejder i alderen 55-64 år, der forlader en stilling i Københavns Kommune, trækker sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet og overgår til efterløn (23 procent). Med udfasningen af efterlønsordningen vil der i fremtiden være færre medarbejdere, som kan gøre brug af ordningen. Imidlertid er der etableret nye tilbage-trækningsordninger, navnlig seniorpension og tidlig tilbagetrækning (Arne-pension), som vil kunne søges af seniormedarbejdere fremover.
- De resterende seniormedarbejdere i alderen 55-64 år, der ikke får et nyt job efter fratrædelse, overgår enten til ledighed (12 procent) eller sygedagpenge (8 procent). Det er omtrent samme fordeling som blandt fratrådte medarbejdere under 55 år.
- Der er dog også en betydelig andel, af de fratrådte seniorer, der over til anden beskæftigelse (46 procent) seks måneder efter, at de fratræder en stilling i Københavns Kommune. Det er en betydelig andel – og ikke meget mindre end blandt medarbejdere under 55 år, hvor lidt over halvdelen (55 procent) overgår til anden beskæftigelse.
- Alle seniorer, der er fyldt 65 år, overgår til folkepension, når de fratræder en stilling i Københavns Kommune.

Figuren viser arbejdsmarkedstilknytning for fratrådte seniorer (55-64 år og 65 år og derover). Fratrådte medarbejdere under 55 år indgår som sammenligningsgruppe. Alle faggrupper. Procent.



Note: N = 606 fratrådte medarbejdere i alderen 55 år og derover og 3.578 fratrådte medarbejdere under 55 år. Figuren summer ikke til 100, fordi øvrige kategorier af arbejdsmarkedstilknytning ikke er medtaget i figuren, dvs. 11 procent for medarbejdere mellem 55 - 64 år, og 30 procent for medarbejdere under 55 år. Øvrige kategorier af arbejdsmarkedstilknytning er uddannelse, barsel, selvforsørgelse, andre forsørgelsesydelse mv. I figuren er sygedagpenge inklusiv jobafklaring.

Kilde: Københavns Kommunes egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Ændring i arbejdstid blandt seniorer

For de seniormedarbejdere, der forlader Københavns Komme til fordel for et nyt job, undersøges det, hvordan deres arbejdstid ændrer sig. Det er relevant at undersøge, fordi mulighederne for at kunne tilpasse arbejdstider kan være særligt vigtige for seniorer.

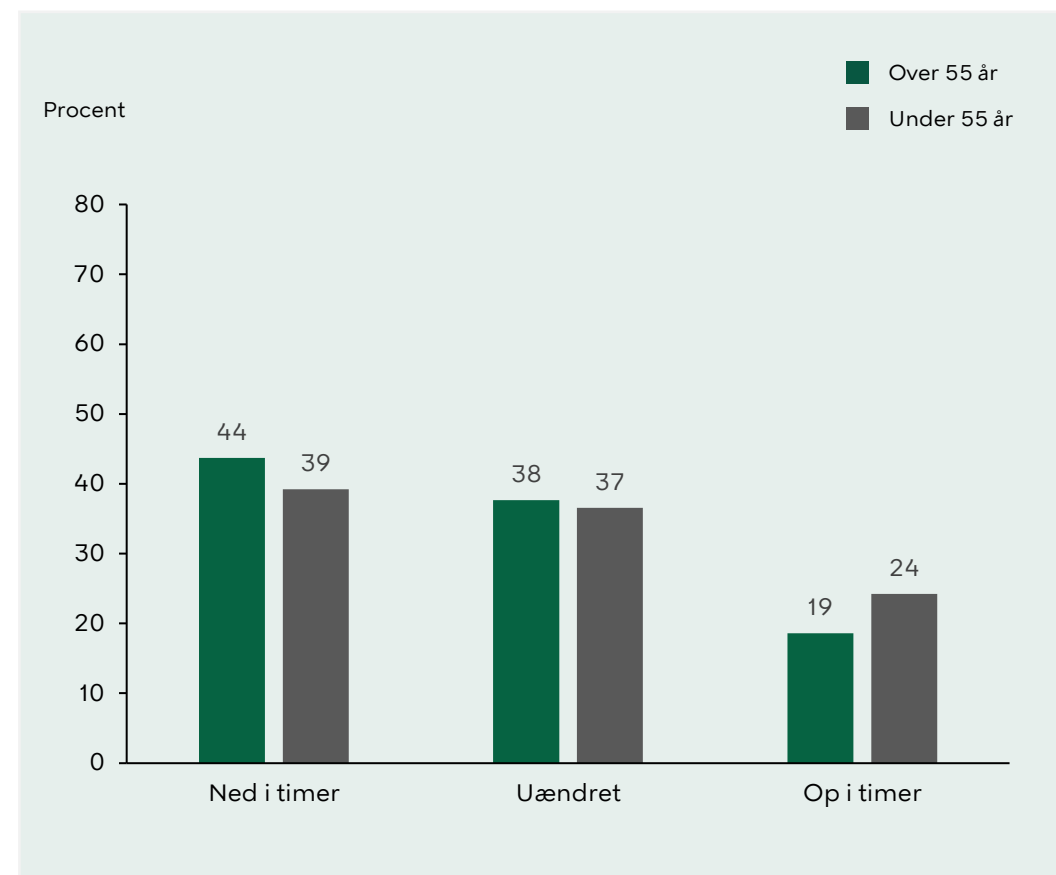
Figuren viser, hvordan arbejdstiden blandt fratrådte seniormedarbejdere har ændret sig i deres nye job, efter de er fratrådt jobbet i Københavns Kommune. Som sammenligningsgrundlag er ændring i arbejdstid efter fratrædelse også opgjort for medarbejdere under 55 år.

En ændring i arbejdstid er opgjort efter timerappen forklaret i afsnittet om arbejdstid, side 22.

Ændrer seniorerne arbejdstid, når de overgår til et nyt job?

- Blandt fratrådte seniorer går lidt under halvdelen (44 procent) ned i tid i deres nye job. Det er blot en lidt større andel end blandt fratrådte medarbejdere under 55 år (39 procent).
- Blandt både seniorer og medarbejdere under 55 år oplever knap 40 procent ikke en ændring i arbejdstid (henholdsvis 37 og 38 procent) i deres nye job.
- Knap hver femte seniormedarbejder (19 procent), der starter i et nyt job efter fratrædelse, går op i arbejdstid, mod knap hver fjerde (24 procent) af medarbejderne under 55 år.

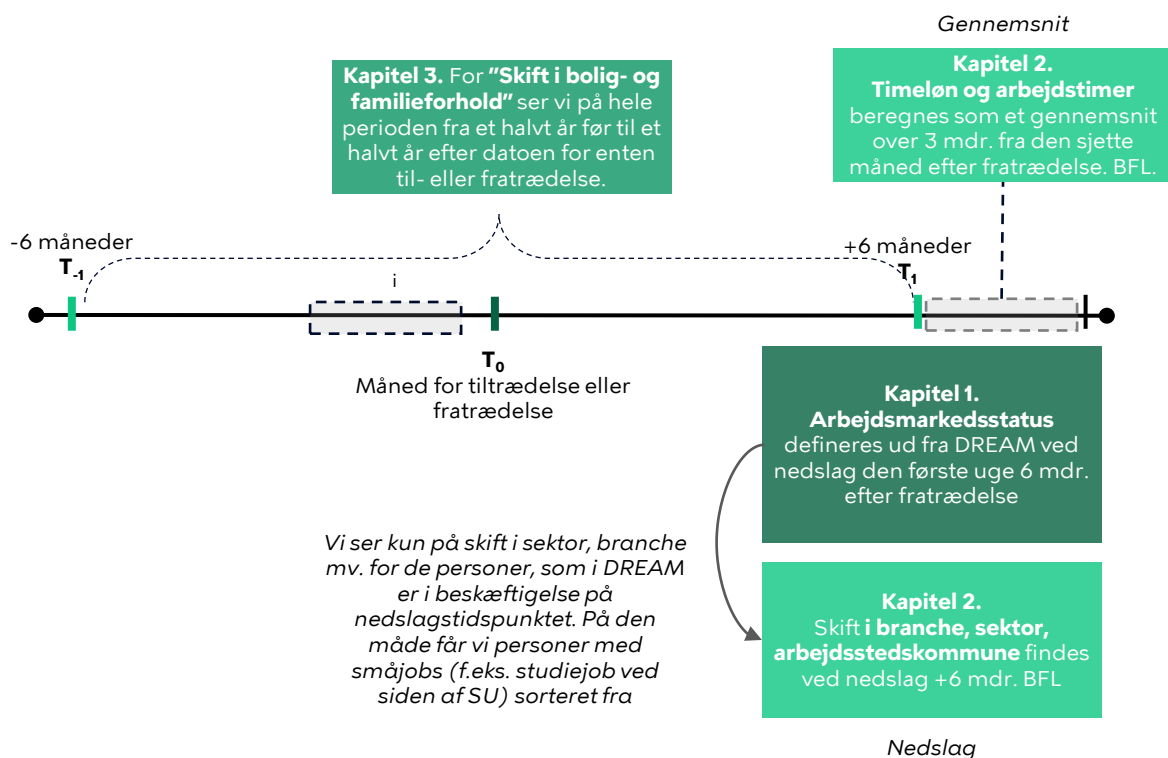
Figuren viser ændring i arbejdstid for fratrådte seniorer. Alle faggrupper. Procent.



Note: N = 606 fratrådte medarbejdere i alderen 55 år og derover og 3.578 fratrådte medarbejdere under 55 år.
Kilde: Københavns Kommunes egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Bilag

Bilag 1.a



¹ For fratrådte medarbejdere indgår arbejdstimer og timelønnen i fratrædelsesmåneden ikke som én af de tre måneder, fordi der kan være systematiske afvigelser fra andre måneder, f.eks. afholdelse af ferie, udbetaling af feriepenge, afholdelse af afspadsering mv., som systematisk giver afvigelser fra andre måneder i ansættelsen.

Boks 1. Uddybende om analysens metodiske valg

Analysen gennemføres som en registerbaseret forløbsanalyse, hvor vi følger den enkelte medarbejder over tid. Med afsæt i den enkelte medarbejders tiltrædelses- eller fratrædelsesdato følges dynamisk i data, hvilke skift der indtræffer henholdsvis i en periode efter en medarbejder er fratrådt en stilling i Københavns Kommune, eller i en periode før en medarbejder bliver ansat i Københavns Kommune.

Figuren til venstre illustrerer analysetilgangen via et eksempel for fratrådte medarbejdere. For definition af alle analysens variable henvises til bilag 1.c.

Vedr. opgørelse af arbejdsmarkedstilknytning (DREAM-registret)

- Arbejdsmarkedstilknytning (i kapitel 1) er opgjøret på baggrund af Beskæftigelsesministeriets forløbsdatabase DREAM. Det er således en anden kilde end den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS), som typisk danner grundlag for officiel arbejdsmarkedstatistik. Analysens resultater om f.eks. andelen af ledige vil dermed afvige i forhold til officielle opgørelser. Dette skyldes, at DREAM i udgangspunkt ikke bør anvendes til bestandsopgørelser. Dog er DREAM den eneste mulige kilde i en analyse som denne, hvor der er behov for en dynamisk opgørelse omkring til- eller fratrædelsesdatoer.
- Den enkelte medarbejders status som f.eks. i beskæftigelse, ledighed, uddannelse mv. er opgjøret ved nedslag i den første uge i den sjette måned efter tiltrædelse for nytiltrådte medarbejdere, eller den sjette måned efter fratrædelse for fratrådte medarbejdere.
- Der er lavet to robusthedstjek til nedslaget i DREAM i den første uge i den sjette måned før eller efter til- eller fratrædelsesdatoen.
 - En sammenligning viser, at der ikke er stor forskel på at lave nedslag i den tredje eller sjette måned efter fratrædelse i DREAM. En fordel ved nedslag i den sjette måned er dog, at der er rum for, at en medarbejder kan have en kort mellemiggende periode på dagpenge (eksempelvis mellem job og uddannelse, eller mellem to jobs).
 - 93 procent af de fratrådte medarbejdere, der ved nedslag i første uge i den sjette måned efter fratrædelse er i beskæftigelse, har minimum fire sammenhængende ugers beskæftigelse. Det har således ikke stor betydning, om der vælges en enkelt uge (som i denne analyse) eller en hel måned som nedslag i DREAM.

Vedr. opgørelse af sektor, branche og arbejdsstedskommune (BFL-registret)

Hvis en person har flere jobs/lønsedler i én måned (BFL), gælder følgende kriterier (prioriteret rækkefølge) for hvilket job, der regnes for det primære:

- Det job, der har flest registrerede timer.
- Det job, som har et CVR-nummer svarende til Københavns Kommunes CVR-nummer.

Det er sektor, branche og arbejdsstedskommune fra det primære job, der indgår i analysen.

Hvis en person i fratrædelsesmåneden ikke har et CVR-nummer matchende Københavns Kommune, men har det måneden før fratrædelse, vælges et nedslag i måneden før fratrædelse. Medarbejdere, der hverken har et CVR-nummer matchende Københavns Kommune i fratrædelsesmåneden eller i måneden før, omfatter medarbejdere i SUF, der arbejder på en selvejende institution. De knap 300 personer, som er ansat ved en selvejende institution i Københavns Kommune, indgår ikke i opgørelsen af sektorskift.

Vedr. opgørelse af timeløn og løntimer (BFL-registret)

Hvis en medarbejder har flere jobs i en måned indgår den samlede lønindkomst og arbejdstimer, også hvis der er tale om bijobs uden for Københavns Kommune. Ændringer i timeløn og arbejdstimer udtrykker således et skift i medarbejderens samlede jobsituation.

Vedr. opgørelse af pendlingsafstand (RAS-registret)

- Pendlingsafstand opgøres kun årligt i RAS. Skift i pendlingsafstand er derfor nedslag i det år, der ligger forud for og efter datoen for til- eller fratrædelse.
- Det er ikke muligt at opgøre pendlingsafstand for 223 nytiltrådte og 285 fratrådte medarbejdere, da de i opgørelsesmåneden for RAS (ultimo november) ikke er i beskæftigelse enten før/efter til- eller fratrædelsesdatoen.

Bilag 1.b

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

Faggruppe	Overenskomstområde	Stillingskategori	Kort betegnelse
Lærere ved folkeskoler og specialskoler	Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	Lærere, grundløn Lærere, komb.løn	Lærere
Pædagoger i daginstitutioner, fritidsklubber mv.	Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	Pædagoger	Pædagoger
Øvrigt pædagogisk personale i daginstitutioner, fritidsklubber mv.	Pæd. pers., daginst./klub/skolefr. Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	Klubassistenter/skolepæd., ikke-udd. Pædagogiske assistenter Pædagogmedhjælpere	Øvrigt pædagogisk personale på dagstilbudsområdet
Socialpædagoger	Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	Socialpædagoger	Socialpædagoger
Øvrigt pædagogisk personale på døgn-/specialområdet	Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	Omsorgs- og pædagogmedhjælpere Pædagogiske assistenter	Øvrigt pædagogisk personale på specialområdet
Socialrådgivere	Socialrådg./socialformidlere, KL	Socialrådgivere	Socialrådgivere
Social- og sundhedspersonale (SOSU-assistenter og -hjælpere mv.)	Social- og sundhedspersonale, KL	Hjemmehjælpere Plejhjemsassistenter Social- og sundhedsassistenter Social- og sundhedshjælpere Sygehjælpere	Faglært social- og sundhedspersonale
Øvrigt social- og sundhedspersonale, ufaglært	Social- og sundhedspersonale, KL	Social- og sundhedspersonale, ikke-udd.	Ufaglært social- og sundhedspersonale
Sygeplejersker, sundhedsplejersker mv.	Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	Sygeplejersker Sundhedsplejersker	Syge- og sundhedsplejersker

Note: I målgruppen for denne analyse indgår ordinært ansatte månedslønnede (dvs. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever indgår ikke). Ansatte på selvejende tilbud/institutioner, der har driftsoverenskomst med Københavns Kommune og anvender Københavns Kommunes løn- og personalesystemer indgår i målgruppen 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 målgruppen. Der er foretaget afgrænsning af lærere, således at lærere ved ungdomsskoler, lærere ved sprogcentre, ungdomsskoler, specialundervisning for voksne samt lærere ved døgninstitutioner med intern skole (primært i SOF) ikke indgår i målgruppen.

Bilag 1.c

Tabellen lister analysens variable, herunder en beskrivelse og en kilde.

Begreb	Beskrivelse	Kilde
Begreber under temaet "Skift i arbejdsmarkedstilknytning"		
Beskæftigelse	Personer, der seks måneder før datoen for tiltrædelse eller seks måneder efter fratrædelsesdatoen fra Københavns Kommune, er i beskæftigelse (blank DREAM-kode med aktiv branchekode).	DREAM
Ledighed	Personer, der seks måneder før datoen for tiltrædelse eller seks måneder efter fratrædelsesdatoen fra Københavns Kommune, er berørt af bruttoledighed, det vil sige modtagere af dagpenge (111, 115, 213-219, 299), feriedagpenge-modtagere (121), jobparate inkl. aktiverede kontanthjælps- (130-139), uddannelseshjælps- (140-149) og integrationsydelsesmodtagere (160-169).	DREAM
Under uddannelse eller videreuddannelse	Personer, der seks måneder før datoen for tiltrædelse eller seks måneder efter fratrædelsesdatoen fra Københavns Kommune, er under uddannelse (651, 652) eller deltager i anden uddannelse, f.eks. Voksen Uddannelses Støtte (VUS) og Statens Voksen Uddannelsesstøtte (521, 661).	DREAM
Tilbagetrækning	Personer, der seks måneder efter datoen for fratrædelse fra Københavns Kommune, overgår til efterløn eller folkepension (621, 998). Seniorpension og tidlig pension (arne-pension) er først tilgængelige forsørgelsesydelse fra hhv. 2020 og 2022.	DREAM
Sygedagpenge og jobafklaring	Personer, der seks måneder før datoen for tiltrædelse eller seks måneder efter fratrædelsesdatoen fra Københavns Kommune, er modtager af sygedagpenge (890-899) eller jobafklaring (870-878).	DREAM
Barsel	Personer, der seks måneder før datoen for tiltrædelse eller seks måneder efter fratrædelsesdatoen fra Københavns Kommune, er på barselsdagpenge (881).	DREAM
Langt fra arbejdsmarkedet	Personer, der seks måneder før datoen for tiltrædelse eller seks måneder efter fratrædelsesdatoen fra Københavns Kommune er modtager af offentlig forsørgelse, og som er karakteriseret ved at stå længere væk fra arbejdsmarkedet. Det vil sige personer, der er aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere (730-739), uddannelseshjælpsmodtagere (720-729), integrationsydelsesmodtagere (700-709), personer i ressourceforløb (810-818), førtidspensionister (783), ledighedsydelsesmodtagere (740-748), personer i fleksjob (771, 774) samt personer i revalidering inkl. forrevalidering (750-768).	DREAM
Selvforsørgelse	Personer, der seks måneder før datoen for tiltrædelse eller seks måneder efter fratrædelsesdatoen fra Københavns Kommune, hverken er i beskæftigelse eller modtager offentlig forsørgelsesydelse (blank DREAM-kode og blank branchekode).	DREAM
Ikke bosiddende i landet	Personer, der seks måneder før datoen for tiltrædelse eller seks måneder efter fratrædelsesdatoen fra Københavns Kommune, ikke er bosiddende i Danmark (997).	DREAM

Note: Arbejdsmarkedstilknytning (i kapitel 1) er opgjort på baggrund af Beskæftigelsesministeriets forløbsdatabase DREAM. Det er således en anden kilde end den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS), som typisk danner grundlag for officiel arbejdsmarkedsstatistik. Analysens resultater om f.eks. andelen af ledige vil dermed afvige i forhold til officielle opgørelser. Dette skyldes, at DREAM i udgangspunkt ikke bør anvendes til bestandsopgørelser. Imidlertid er DREAM den eneste mulige kilde i en analyse som denne, hvor der er behov for en dynamisk opgørelse omkring til- fratrædelsesdatoer.

Bilag 1.c

Tabellen lister analysens variable, herunder en beskrivelse og en kilde (fortsat).

Begreb	Beskrivelse	Kilde
Begreber under temaet "Skift i jobsituation"		
De følgende begreber under temaet "Skift i jobsituation" er kun opgjort for nytiltrådte medarbejdere, der seks måneder før tiltrædelse til Københavns kommune er i beskæftigelse, samt for fratrådte medarbejdere, der seks måneder efter fratrædelse er i beskæftigelse.		
Arbejdstid	Arbejdstid er det samlede antal betalte arbejdstimer, som er indberettet af en arbejdsgiver, dvs. det antal timer, der er udbetalt løn for, inklusiv timetallet for evt. betalt overarbejde. Skift i arbejdstid defineres som henholdsvis opgang eller nedgang mellem timeintervallerne: 0-27 timer; 28-31 timer; 32-36 timer; 37 timer og derover. Ændring i arbejdstid inden for disse timeintervaller betragtes som uændret arbejdstid. For at tage højde for, at nogle måneder kan være særlige, tages et gennemsnit af arbejdstiden i tre måneder før og efter jobskifte. For fratrådte medarbejdere indgår arbejdstiden i fratrædelsesmåneden ikke som én af de tre måneder, fordi det kan være en særlig måned med afspadsering, afholdelse af ferie og lignende.	BFL (ajo_bredt_loenbeloeb)
Timeløn	Timeløn er beregnet som den samlede, udbetalte månedsløn divideret med antallet af indberettede arbejdstimer i måneden. Lønindkomst omfatter A- og B-lønindkomst inkl. arbejdsmarkedsbidrag, ATP-bidrag og personalegoder. Der er således anvendt det brede lønbeløb i BFL. Indkomst, der ikke er tjent fra et lønmodtagerjob, indgår ikke i opgørelsen, f.eks. indkomst blandt selvstændige. Skift i timeløn er defineret som henholdsvis op- eller nedgang i timeløn med et kriterium om en ændring på minimum 5 procent fra udgangspunktet. For at tage højde for, at nogle måneder kan være særlige, er der taget et gennemsnit af timelønnen i de tre måneder før eller efter til- eller fratrædelse. For fratrådte medarbejdere indgår timelønnen i fratrædelsesmåneden ikke som én af de tre måneder, fordi der typisk kan ske udbetaling af feriepenge mv., som systematisk giver højere timelønninger.	BFL (ajo_loentimer)
Branche	Branche er den branche, der er knyttet til jobbet i henhold til brancheklassifikationen Dansk Branchekode 2007, baseret på 127-gruppering. Skift i branche optræder, hvis der sker skifte på tværs af de klassificerede brancher, og væk fra de brancher, som repræsenterer hver af de ni faggrupper.	BFL (ajo_branche07)
Sektor	Sektorskift er defineret som skifte væk fra den kommunale sektor til enten den private sektor, til regionerne eller staten. Kategorien private sektor rummer udover private virksomheder henholdsvis offentlige virksomheder, private non-profit organisationer samt sociale kasser og fonde.	BFL (sektorkode)

Bilag 1.c

Tabellen lister analysens variable, herunder en beskrivelse og en kilde (fortsat).

Begreb	Beskrivelse	Kilde
Begreber under temaet "Skift i jobsituation" (fortsat)		
Arbejdsstedskommune	Arbejdsstedskommune er den kommune, hvor det pågældende arbejdssted geografisk er beliggende. Skift i arbejdsstedskommune er defineret som skift væk fra Københavns Kommune til følgende geografiske områder: Omegnskommuner (Frederiksberg, Tårnby, Gentofte, Gladsaxe, Herlev, Hvidovre og Rødovre); Øvrige Storkøbenhavn (Albertslund, Ballerup, Brøndby, Dragør, Furesø, Glostrup, Greve, Høje-Taastrup, Ishøj, Lyngby-Taarbæk, Rudersdal og Vallensbæk); Øvrige Region Hovedstaden (dvs. Allerød, Bornholm, Egedal, Fredensborg, Frederikssund, Gribskov, Halsnæs, Helsingør, Hillerød og Hørsholm); Øvrige Danmark.	BFL (ajo_arb_komkode)
Pendlingsafstand	Pendlingsafstand er afstand i kilometer mellem bopæl og arbejdssted. Skift i pendlingsafstand er fundet ved at sammenligne pendlingsafstanden før og efter jobskifte. En ændring på under 5 kilometer betragtes som uændret pendlingsafstand.	RAS
Begreber under temaet "Skift i bolig- og familieforhold"		
De følgende begreber under temaet "Skift i bolig- og familieforhold" er opgjort for nytiltrådte og fratrådte medarbejdere i nyt job og er opgjort inden for en periode på et halvt år før til et halvt år efter datoen for enten til- eller fratrædelse.		
Skift i bopæl	Skift i bopæl defineres som flytning længere væk fra eller tættere på Københavns Kommune, mellem følgende seks geografiske områder: Københavns Kommune; Omegnskommuner (Frederiksberg, Tårnby, Gentofte, Gladsaxe, Herlev, Hvidovre og Rødovre); Øvrige Storkøbenhavn (Albertslund, Ballerup, Brøndby, Dragør, Furesø, Glostrup, Greve, Høje-Taastrup, Ishøj, Lyngby-Taarbæk, Rudersdal og Vallensbæk); Øvrige Region Hovedstaden (dvs. Allerød, Bornholm, Egedal, Fredensborg, Frederikssund, Gribskov, Halsnæs, Helsingør, Hillerød og Hørsholm); Region Sjælland og Øvrige Danmark.	BEFADR (kom)
Boligkvadratmeter	Skift i boligkvadratmeter er defineret som det gennemsnitlige antal færre eller flere boligkvadratmeter henholdsvis før og efter jobskifte. Ved kollegier og andre større fællesboliger er boligstørrelsen nogle steder opgjort for hele bygningen, og ikke den enkeltes bolig. Derfor er alle boliger på 250m ² eller mere sat som missing.	BOL (enh_beboelsesareal)
Ejerform	Skift i ejerform defineres som et skifte mellem følgende boligtyper: Ejer/andelsbolig, almennyttig bolig; øvrig udlejning.	BOL (ejer)
Fast partner	Skift i fast partner defineres som et skift fra at være uden fast partner til at få en fast partner eller omvendt i forbindelse med jobskifte. Variablen er operationaliseret i to grupper: Uden fast partner (dvs. enlige); Fast partner (dvs. ægtepar, samboende og samlevende par).	BEF (familietype)
Familieførøgelse	Familieførøgelse inddeles i tre grupper: Ingen ændring i antal børn i familien, fald eller forøgelse i antal børn henholdsvis før og efter jobskifte. En familie består af en eller flere personer, der bor på samme adresse, og som er knyttet til hinanden ved bestemte relationer. En familie består højst af to generationer. Hvis tre generationer bor sammen, vil der være tale om to familier.	BEF (antboernf)

Bilag 1.d

Tabellen viser deskriptiv statistik om køn og alder. Procent og gennemsnit.

	Køn		Gennemsnits- alder	Alder		
	Kvinde	Mand		34 år og derunder	35-54 år	55 år og derover
Nuværende	75	25	42	34	48	18
Nytiltrådte	74	26	35	59	33	7
Fratrådte	76	24	38	49	36	14
1. Lærere ved folkeskoler og specialskoler	66	34	41	35	50	15
2. Pædagoger i daginstitutioner, fritidsklubber mv.	79	21	42	32	52	16
3. Øvrigt pædagogisk personale i daginstitutioner, fritidsklubber mv.	67	33	34	60	32	8
4. Øvrigt pædagogisk personale på døgn-/specialområdet	48	52	37	50	39	11
5. Socialpædagoger	63	37	43	30	51	19
6. Socialrådgivere	86	14	38	51	40	9
7. Social- og sundhedspersonale (SOSU-assistenten og -hjælper mv.)	86	14	46	22	50	28
8. Øvrigt social- og sundhedspersonale, ufaglært	80	20	32	71	18	12
9. Sygeplejersker, sundhedsplejersker, mv.	95	5	45	23	53	24

Note: N = 19.779 nuværende medarbejdere, 5.295 nytiltrådte medarbejdere og 4.184 fratrådte medarbejdere.

Kilde: Københavns Kommunes egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Bilag 1.d

Tabellen viser deskriptiv statistik om familiebaggrund. Antal børn og civilstand. Procent og gennemsnit.

	Børn	Civilstand, pct.	
	Gns. antal børn i husstanden	Bor ikke med fast partner	Bor med fast partner
Nuværende	0,8	54	46
Nytiltrådte	0,7	67	33
Fratrådte	0,7	63	37
1. Lærere ved folkeskoler og specialskoler	0,9	49	51
2. Pædagoger i daginstitutioner, fritidsklubber mv.	0,8	52	48
3. Øvrigt pædagogisk personale i daginstitutioner, fritidsklubber mv.	0,7	65	35
4. Øvrigt pædagogisk personale på døgn-/specialområdet	0,5	71	29
5. Socialpædagoger	0,7	58	42
6. Socialrådgivere	0,8	55	45
7. Social- og sundhedspersonale (SOSU-assistenten og -hjælper mv.)	0,7	57	43
8. Øvrigt social- og sundhedspersonale, ufaglært	0,5	75	25
9. Sygeplejersker, sundhedsplejersker, mv.	1,1	42	58

Note: N = 19.779 nuværende medarbejdere, 5.295 nytiltrådte medarbejdere og 4.184 fratrådte medarbejdere.

Kilde: Københavns Kommunes egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Bilag 1.d

Tabellen viser deskriptiv statistik om socioøkonomi. Beskæftigelsesgrad, husstandsindkomst, uddannelsesniveau. Procent og gennemsnit.

	Beskæftigelsesgrad	Disponibel indkomst	Uddannelsesniveau (procent)			
	2017-2018	Ækvivalere familieindkomst. 1.000 kr.	Grundskole og gymnasiale udd.	Erhvervsfaglig og KVU	MVU og bachelor udd.	LVU og ph.d.
Nuværende	0,9	260	18	25	52	6
Nytiltrådte	0,7	220	20	30	46	5
Fratrådte	0,6	242	24	40	32	4
1. Lærere ved folkeskoler og specialskoler	0,9	293	9	2	78	11
2. Pædagoger i daginstitutioner, fritidsklubber mv.	0,8	257	7	3	86	5
3. Øvrigt pædagogisk personale i daginstitutioner, fritidsklubber mv.	0,7	213	62	25	8	4
4. Øvrigt pædagogisk personale på døgn-/specialområdet	0,7	218	56	27	11	6
5. Socialpædagoger	0,9	274	7	4	82	6
6. Socialrådgivere	0,8	261	9	1	82	8
7. Social- og sundhedspersonale (SOSU-assistenten og -hjælper mv.)	0,9	252	9	88	2	1
8. Øvrigt social- og sundhedspersonale, ufaglært	0,5	175	78	9	9	3
9. Sygeplejersker, sundhedsplejersker, mv.	0,8	315	2	1	89	8

Note: N = 19.779 nuværende medarbejdere, 5.295 nytiltrådte medarbejdere og 4.184 fratrådte medarbejdere. Beskæftigelsesgrad er beregnet som antallet af beskæftigede timer i forhold til antallet af (mulige) arbejdstimer. Beskæftigelsesgraden svarer på årsbasis til den andel af året, hvori en person har været beskæftiget i enten én sammenhængende periode eller flere perioder sammenlagt. Beskæftigelsesgraden for 2017/2018 er opgjort som et tal imellem 0 og 1, hvor 1 svarer til fuld beskæftigelse i de to år. Den ækvivalerede disponible indkomst dannes for familien ved at lægge indkomsten for alle familiemedlemmerne sammen og dividere dette beløb med et vægtet gennemsnit af antal personer i familien. Dette beløb, familiens ækvivalerede disponible indkomst, lægges på hver enkelt person i familien, dvs. at alle personer i familien har den samme ækvivalerede disponible indkomst.

Kilde: Københavns Kommunes egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Bilag 1.d

Tabellen viser deskriptiv statistik om boligforhold. Bopælskommune, boligkvadratmeter og ejerform. Procent og gennemsnit.

	Bopælskommune						Bolig m ² Gennemsnit	Ejerform		
	København	Omegns- kommuner	Øvrige Storkøbenhavn	Øvrige Region Hovedstaden	Region Sjælland	Øvrige DK		Ejer/andel	Udlejning i øvrigt	Almen
Nuværende	66	19	6	4	5	0,3	91	57	20	23
Nytiltrådte	67	18	6	4	5	1	85	51	26	23
Fratrådte	60	17	7	6	8	2	91	54	23	23
1. Lærere ved folkeskoler og specialskoler	68	20	5	3	-	4	98	72	18	10
2. Pædagoger i daginstitutioner, fritidsklubber mv.	66	20	6	3	-	5	91	62	18	20
3. Øvrigt pædagogisk personale i daginstitutioner, fritidsklubber mv.	70	16	6	3	-	5	86	50	26	25
4. Øvrigt pædagogisk personale på døgn-/specialområdet	63	13	7	6	-	11	85	49	27	24
5. Socialpædagoger	58	18	7	7	-	10	92	64	19	18
6. Socialrådgivere	63	19	7	6	-	4	92	61	20	20
7. Social- og sundhedspersonale (SOSU-assistenten og -hjælper mv.)	63	20	7	2	-	7	89	46	14	40
8. Øvrigt social- og sundhedspersonale, ufaglært	74	13	7	2	-	3	79	37	24	40
9. Sygeplejersker, sundhedsplejersker, mv.	56	23	7	9	-	5	103	68	20	12

Note: N = 19.425 nuværende medarbejdere, 5.206 nytiltrådte medarbejdere og 4.102 fratrådte medarbejdere. Af hensyn til diskretionering indgår Øvrige Sjælland i Øvrige DK i opgørelsen af bopælskommune for de ni faggrupper.

Kilde: Københavns Kommunes egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.