

Personalepolitisk Redegørelse 2023



Indhold

	Side
■ Introduktion	3
■ Arbejdstid	9
■ Arbejdsmiljø og trivsel	12
■ Lønforhold	16
■ Nyansatte	20
■ Seniorer	23
■ Bilag - målgruppeafgrænsning	29

Introduktion

Personalepolitisk Redegørelse 2023 giver et opdateret billede af fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer for Københavns Kommune som arbejdsgiver

Personalepolitisk Redegørelse 2022 kortlagde fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer for Københavns Kommune og viste, at for langt hovedparten af faggrupperne indenfor de store velfærdsområder forventes efterspørgslen efter arbejdskraft i 2030 ikke at blive mødt af et tilsvarende udbud. Det blev også vist, at der allerede nu ses udfordringer med fastholdelse og rekruttering af tilstrækkeligt med arbejdskraft.

I år gentages Personalepolitisk Redegørelse for at give Økonomiudvalget et opdateret overblik over fastholdelses- og rekrutteringsudfordringerne for Københavns Kommune som arbejdsgiver. Der er udarbejdet nye nøgletal, og to supplerende analyser giver yderligere viden om hhv. fastholdelse og seniorer. Der gives et samlet overblik på tværs af områder over status på udmøntningerne af de puljer til fastholdelse og rekruttering, som blev afsat i Budget 2022 og Budget 2023. Det er desuden afdækket, hvilke nationale indsatser, som er tilkommet siden sidste års redegørelse.

Fokus for redegørelsen er således også i

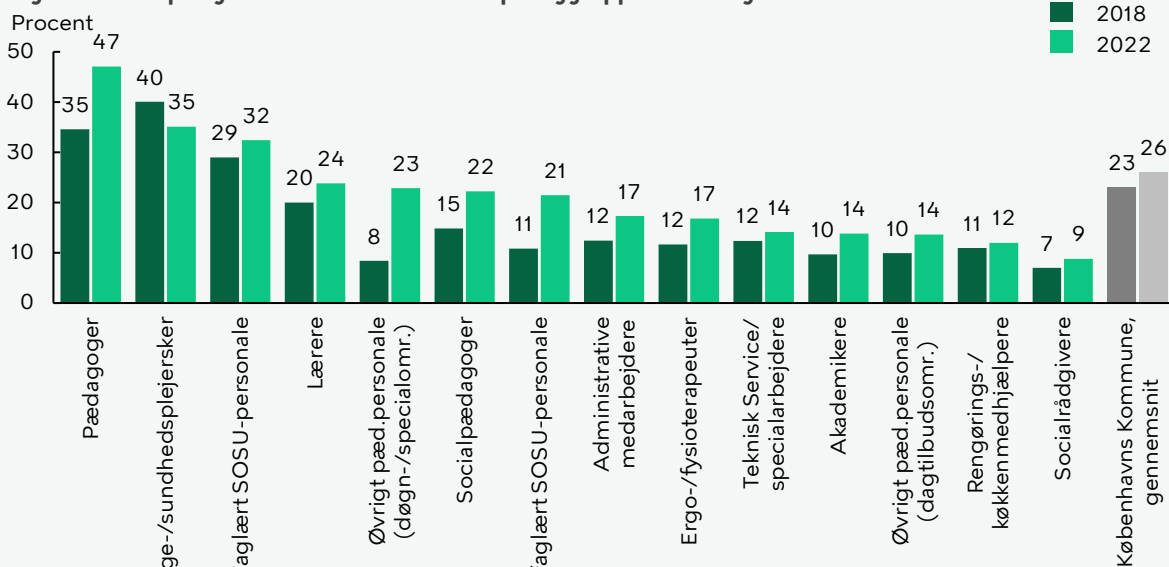
2023 på rekruttering til og fastholdelse i Københavns Kommune, samt på, hvordan Københavns Kommune kan øge arbejdsudbuddet, for eksempel ved at få flere ansatte op i tid og mindske sygefravær.

I Personalepolitisk Redegørelse 2022 indgik nøgletal om Københavns Kommune fra 2021, og Personalepolitisk Redegørelse 2023 viser tal for 2022. Det er i hver figur i denne hovedrapport præciseret, om der vises tal fra hele året, eller om der er tale om et tidsmæssigt nedslag.

Rekrutteringsudfordringerne viser sig i ubesatte stillinger og et faldende antal ansøgere

Personalepolitisk Redegørelse 2023 viser, at der fortsat i 2022 har været rekrutteringsudfordringer på de store velfærdsområder. Det ses bl.a., at mere end hver fjerde jobopslag i Københavns Kommune ikke resulterede i en ansættelse. Se figur på næste side. Det gennemsnitlige antal ansøgere til en stilling i Københavns Kommune er faldet 24 procent fra 2021 til 2022, og i 11 af de 14 faggrupper, som der er opgjort tal for, var der et fald i perioden. Jobopslag for pædagoger, faglært SOSU-personale samt syge-/sundhedsplejersker havde gennemsnitligt færrest ansøgere af de faggrupper, der er udarbejdet nøgletal på (jf. delrapport 1).

Figuren viser opslag uden ansættelser fordelt på faggrupper i 2018 og 2022. Andel.



Note: Alle lukkede stillingsopslag ekskl. elevstilling, stillinger til støttet beskæftigelse, plejefamilier/afslutningsfamilier, studentermedhjælperstillinger, fritidsjobs. 2018-2022.

Kilde: Delrapport 1 – Nøgletal for ansatte i Københavns Kommune.

Som noget nyt indeholder redegørelsen i år nøgletal om ledere i Københavns Kommune. De viser blandt andet, at en stor andel opslag til lederstillinger i Børne- og Ungdomsforvaltningen, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen og Socialforvaltningen ikke resulterede i ansættelser i 2022 (jf. delrapport 1).

Stigende personaleomsætning i 2022 og stor afgang indenfor de første to år

Redegørelsen viser en stigning i personaleomsætningen i Københavns Kommune fra 2021 til 2022 og stor forskel på den eksterne personaleomsætning mellem faggrupper. Social- og sundhedsområdet og det pædagogiske område har den højeste eksterne personaleomsætning. I kapitlet 'arbejds miljø og trivsel' (side 12ff) kan der læses mere om personaleomsætningen.

Der sker en stor afgang fra Københavns Kommune indenfor de første to år efter tiltrædelse for alle de faggrupper, som

indgår i redegørelsen. Set på tværs af alle faggrupper er 67 procent fortsat ansat i Københavns Kommune et år efter tiltrædelse, 48 procent er ansat to år efter tiltrædelse og 37 procent er ansat tre år efter tiltrædelse. Fratrædelsesmønstre varierer mellem faggrupper, hvilket uddybes i kapitel om 'nye ansatte'.

To supplerende analyser giver yderligere viden om fastholdelse og om seniorer

Der er i forbindelse med Personalepolitisk Redegørelse 2023 udarbejdet to supplerende analyser, der giver yderligere viden om hhv. fastholdelse og seniorer. Analyserne er lavet med afsæt i sidste års redegørelse, der blandt andet pegede på, at psykisk arbejdsmiljø og ledelse er vigtige faktorer i forbindelse med fratrædelse, hvorfor emnet fastholdelse undersøges nærmere i år. Tilsvarende viste sidste års redegørelse, at omkring halvdelen af seniorerne, der stoppede i kommunen, skiftede til et andet arbejde, hvor de samtidig gik ned i tid.

Den supplerende analyse om årsager til fastholdelse afdækker, hvilke forhold der påvirker sandsynligheden for, at medarbejdere siger op. Analysen viser, at faktorerne, der fører til fastholdelse i vid udstrækning er de samme på tværs af faggrupper. Det at være ansat på fuldtid, være på en arbejdsplads med høj trivsel og have stor tilknytning til arbejdspladsen får langt de fleste til at blive længere på deres arbejde. Analysen fremgår i delrapport 2a.

Et fortsat fokus på seniorers arbejdsliv

Redegørelsen viser, at der indenfor flere faggrupper er en relativt høj andel af de 50+ og 60+ årige, der på kort og mellemlangt sigt forventes at forlade arbejdsmarkedet. Desuden viser

redegørelsen, at seniorer har en lavere ugentlig arbejdstid end yngre ansatte. Den supplerende analyse af nedsat tid blandt seniorer viser, at det overordnet set kan være gavnligt, at seniorer gør brug af muligheden for nedsat tid. Analysen viser, at seniorer på nedsat tid bliver længere i deres job i Københavns Kommune, end seniorer, der ikke går ned i tid. Samtidig ser det ud til, at seniorer på nedsat tid arbejder (mindst) lige så mange timer som seniorer på fuldtid, inden de forlader deres job i Københavns Kommune. Resultatet er uddybet i kapitel om 'seniorer' og analysen fremgår i delrapport 2b.

Anbefalinger

Personalepolitisk Redegørelse 2022 præsenterede en række anbefalinger til, hvordan Københavns Kommune som arbejdsgiver kan tage hånd om udfordringerne med fastholdelse og rekruttering. Anbefalingerne var formuleret som fokusområder, initiativer eller udbredelse af eksisterende tiltag.

Overordnet understøtter hovedkonklusionerne fra analyserne i Personalepolitisk Redegørelse 2023 de anbefalinger, som blev fremlagt i 2022. Her kan fremhæves, at de nye supplerende analyser om fastholdelse og om effekten af nedsat tid til seniorer har bidraget til ny viden på de to områder. De opdaterede nøgletal om Københavns Kommunes ansatte viser, at onboarding af nye ansatte fortsat er et potentielt indsatsområde.

Som i 2022 er anbefalingerne generelle og ikke rettet mod specifikke faggrupper, og der vil være faggruppe- og forvaltningsspecifikke forhold, som kan være relevante i udmøntningen af anbefalingerne. Anbefalingerne er uddybet i de følgende kapitler.

Arbejdstid

Sidste års anbefalinger pegede i retning af at iværksætte initiativer om øget arbejdstid baseret på fleksibilitet og mulighed for indflydelse på egen arbejdstid. Der blev også peget på at fjerne eventuelle barrierer, så deltidsansatte medarbejdere, der ønsker det, kan gå op i arbejdstid.

Årets resultater giver ikke anledning til at pege på nye anbefalinger. Hvis der afsættes finansiering i Budget 2024 til forsøg med kortere og mere fleksible arbejdsuger, vil disse forsøg give mere viden om, hvordan fleksibilitet kan tilrettelægges i Københavns Kommune.

(fortsættes på næste side)

Anbefalinger (fortsat)

Arbejds miljø og trivsel

Samlet set peger konklusionerne i retning af at videreføre anbefalingerne fra sidste år, som var at fokusere på godt arbejdsmiljø, understøtte god ledelse og videreføre sygefraværsforebyggende initiativer. Hertil kan der peges på, at resultaterne fra Trivselsundersøgelsen 2023 kan være anledning til at arbejde struktureret med trivsel på kommunens arbejdspladser.

De nye tal om personaleomsætning blandt ledere i Københavns Kommune peger også i retning af, at der er potentiale for at arbejde yderligere med fastholdelse af kommunens ledere.

Lønforhold

Samlet set giver Personalepolitisk Redegørelse 2023 anledning til at fastholde anbefalingerne fra sidste års redegørelse. Disse var at prioritere lokale lønmidler strategisk i retning af de velfærdsområder, som er præget af størst arbejdskraftmangel, og hvor Københavns Kommune ikke allerede er lønførende, samt at udarbejde lønbenchmark og lønanalyser, som kan danne grundlag for en styrket prioritering af lokale lønmidler.

Hertil anbefales det, at der i 2024 gennemføres en egentlig evaluering af effekten af udmøntede puljemidler fra Budget 2022.

Nye ansatte

Samlet set giver Personalepolitisk Redegørelse 2023 anledning til at fastholde de anbefalinger, som blev udarbejdet i sidste års redegørelse, om at i) understøtte en god rekrutteringsproces ved hjælp af virkningsfulde rekrutteringsinitiativer, ii) hjælpe nye medarbejdere godt på vej i Københavns Kommune ved at tilbyde gode opstartsforløb og iii) iværksætte initiativer, der understøtter et øget fokus på fastholdelse af ansatte igennem de første års ansættelse i Københavns Kommune.

Erfaringerne fra de initiativer, som er igangsat pba. midler fra Budget 2023, kan evt. lægges til grund for andre indsatser.

Seniorer

Personalepolitisk Redegørelse 2023 understøtter sidste års anbefaling om at tilbyde tilpasninger af arbejdstid eller arbejdsforhold med henblik på at fastholde seniorer i Københavns Kommune. Årets analyser gør det muligt at konkretisere anbefalingen yderligere:

- Understøt fastholdelse af seniorer i Københavns Kommune ved at tilbyde seniorer at gøre brug af muligheden for nedsat tid.
- Arbejd proaktivt med fastholdelse af de seniorer, som er ledere. Det kan fx være via at sikre god balance mellem arbejde og seniorliv også for denne gruppe og ved at arbejde aktivt med at sikre en pipeline af nye ledere.
- Københavns Kommune kan med fordel søge inspiration i det igangværende arbejde i Seniorpartnerskabet i regi af KL og Forhandlingsfællesskabet.

Fem selvstændige delrapporter danner grundlag for Personalepolitisk Redegørelse 2023

Personalepolitisk Redegørelse 2023 består af fem selvstændige delrapporter. I boksen nedenfor er hver af delrapporterne beskrevet. Denne hovedrapport sammenfatter således tematisk og på tværs af disse delrapporter de vigtigste indsigter og anbefalinger om udfordringerne med rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft, som Københavns Kommune som arbejdsgiver kan handle på.

I delrapporterne er centrale resultater præsenteret, snarere end en fuldstændig

gennemgang af nøgletal og resultater for de forskellige faggrupper.

Der er mange initiativer for at styrke fastholdelse og rekruttering, som ikke er afdækket i Personalepolitisk Redegørelse 2023

Personalepolitisk Redegørelse 2022 indeholdt under hvert tema eksempler på større, centralt funderede initiativer, som er igangsat i Børne- og Ungdomsforvaltningen, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen og Socialforvaltningen. Dette er ikke gentaget i år, da fokus er på at koble initiativer fra puljerne fra Budget 2022 og

Boks. Delrapporter i Personalepolitisk Redegørelse 2023

Personalepolitisk Redegørelse 2023 består af fem selvstændige delrapporter, der er udarbejdet i foråret 2023. Økonomiforvaltningen har udarbejdet redegørelsen med input fra de øvrige forvaltninger. Delrapporterne supplerer hinanden, men kan også læses selvstændigt.

- Delrapport 1 – Nøgletal for ansatte i Københavns Kommune: Delrapporten giver et overordnet overblik over væsentlige nøgletal, herunder bl.a. løn, personalesammensætning, personaleomsætning og rekrutteringssituationen i Københavns Kommune. Som noget nyt i forhold til 2022 er der suppleret med nøgletal om ledere på udvalgte steder.
- Delrapport 2a – Supplerende analyse om årsager til fastholdelse: Analysen afdækker årsager til medarbejderomsætning blandt 15 faggrupper i Københavns Kommune. Analysen belyser eksempelvis, hvordan trivsel påvirker fastholdelsen i Københavns Kommune.
- Delrapport 2b – Supplerende analyse om analyse af effekten af nedsat tid til seniorer: I analysen undersøges det, hvor udbredt nedsat tid er blandt seniorer i Københavns Kommune, og om nedsat tid får seniorerne til at blive længere i kommunen. Analysen er udført for 9 faggrupper blandt Københavns Kommunes ansatte.
- Delrapport 3a – Udmøntning af midler til fastholdelse og rekruttering: Børne- og Ungdomsforvaltningen, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen og Socialforvaltningen har givet input til en samlet oversigt over udmøntning af de puljemidler, som er afsat til fastholdelse og rekruttering i Budget 2022 og Budget 2023.
- Delrapport 3b – Udvalgte nationale initiativer og indsatser: Det er afdækket, hvilke relevante indsatser og initiativer fra KL m.fl., som er tilkommet siden sidste års redegørelse.

I Personalepolitisk Redegørelse 2022 indgik en analyse af udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft. Dette er ikke gentaget i 2023, bl.a. da der ikke har været afsat midler til ekstern bistand. Der har ikke været analyser af emnet fra andre kilder, som det er fundet relevant at redegøre særskilt for.

Budget 2023 til fastholdelse og rekruttering. Der foregår fortsat mange andre initiativer i forvaltningerne og på de enkelte arbejdspladser, hvor der arbejdes aktivt med at styrke rekruttering og fastholdelse af ansatte.

Redegørelsen omfatter en bred målgruppe, som udgør størstedelen af de ansatte i Københavns Kommune. Analysen om effekten af nedsat tid hos seniorer har en lidt smallere målgruppe og et andet datagrundlag

En vigtig afgrænsning i Personalepolitisk Redegørelse 2023 er målgruppen af ansatte, som indgår i analyserne. I nøgletalsrapporten vises indledningsvis data om alle Københavns Kommunes ordinært ansatte, dvs. både medarbejdere og ledere samlet set. Der vises derefter tal for personaleomsætning, alder osv. fordelt på 15 udvalgte faggrupper. Denne målgruppe indeholder knap 90 procent af ansatte indenfor de 15 største overenskomstområder i Københavns Kommune. Den supplerende analyse om fastholdelse anvender samme målgruppe.

Ledere indgår som noget nyt i nøgletalsrapporten på de steder, hvor det har været relevant at lave et nedslag.

Tal fra nøgletalsrapporten og fra den supplerende analyse om fastholdelse omfatter kun ordinært ansatte i Københavns Kommune. Det betyder, at timelønnede, ekstraordinært ansatte og ansatte i fleksjob ikke indgår. Elever indgår kun, hvor der i nøgletalsrapporten er lavet et særligt nedslag på elever i Københavns Kommune.

På side 29 ses den fulde liste over de faggrupper, som indgår i analysen.

I den supplerende analyse om effekten af nedsat tid til seniorer anvendes en mere afgrænset målgruppe af ansatte indenfor ni faggrupper. Faggrupperne er identificeret med afsæt i Danmarks Statistik, og det er således et andet datagrundlag her, end det som de øvrige dele af redegørelsen benytter, og tallene kan ikke sammenlignes direkte.

Læsevejledning

Redegørelsen består af fem kapitler, som adresserer tværgående temaer.

I rapportens første kapitel præsenteres resultater om **arbejdstid** med et særligt fokus på deltidsansatte i Københavns Kommune.

I det andet kapitel **arbejds miljø og trivsel** trækkes nøgletal om personaleomsætning frem, og udvalgte resultater fra den supplerende analyse om fastholdelse fremhæves.

I det tredje kapitel præsenteres resultater om **lønforhold** pba. en lønredegørelse for udvalgte faggrupper i Københavns Kommune. Der samles også op på de udmøntede puljer til fastholdelse og rekruttering fra Budget 2022.

I rapportens fjerde kapitel fokuseres på **nye ansatte**, herunder på mønstre for fratrædelser i de første tre års ansættelse.

I femte kapitel er der særligt fokus på **seniorer**, hvor der også præsenteres resultater fra den supplerende analyse om betydningen af nedsat tid for seniorer.

De faggrupper, hvor arbejdskraftmanglen er særlig udtalt, dvs. indenfor børne- og unge-, sundheds-, ældre- og socialområdet, omtales hovedrapporten igennem som *ansatte/faggrupper/medarbejdere indenfor de store velfærdsområder*.



Arbejdstid

Nøgletalsrapporten i Personalepolitisk Redegørelse 2023 viser overordnet samme billede af fordelingen mellem fuld- og deltidsansatte som i sidste års redegørelse. 63 procent af Københavns Kommunes ansatte arbejder i 2022 på fuldtid. Der er 37 procent ansatte, som arbejder på deltid, og af disse har tre ud af fire en relativt høj deltidsbeskæftigelse.

En høj andel af deltidsansatte på sundheds- og ældreområdet samt daginstitutionsområdet

Der er på tværs af faggrupper stor forskel på andelen af ansatte på deltid samt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for de ansatte. Sundheds- og ældreområdet samt daginstitutionsområdet har generelt en høj andel af deltidsansatte. Fx udgør andelen af ansatte på deltid i 2022 70 procent for faglært SOSU-personale og 49 procent for pædagoger. Det skal dog bemærkes, at deltidsansatte pædagoger har en forholdsvis høj arbejdstid, idet 77

procent af gruppen har en ugentlig arbejdstid mellem 32 og 36 timer.

I tabellen på næste side ses andelen af deltidsansatte og den gennemsnitlige arbejdstid for udvalgte grupper.

Den supplerende analyse om årsager til fastholdelse finder, at deltidsansatte er sværere at fastholde end fuldtidsansatte. Analysen viser, at deltidsansatte i Københavns Kommune har højere sandsynlighed for at sige op end deres fuldtidsansatte kollegaer i 11 ud af 15 faggrupper (jf. delrapport 2a).

Boks. Definitioner

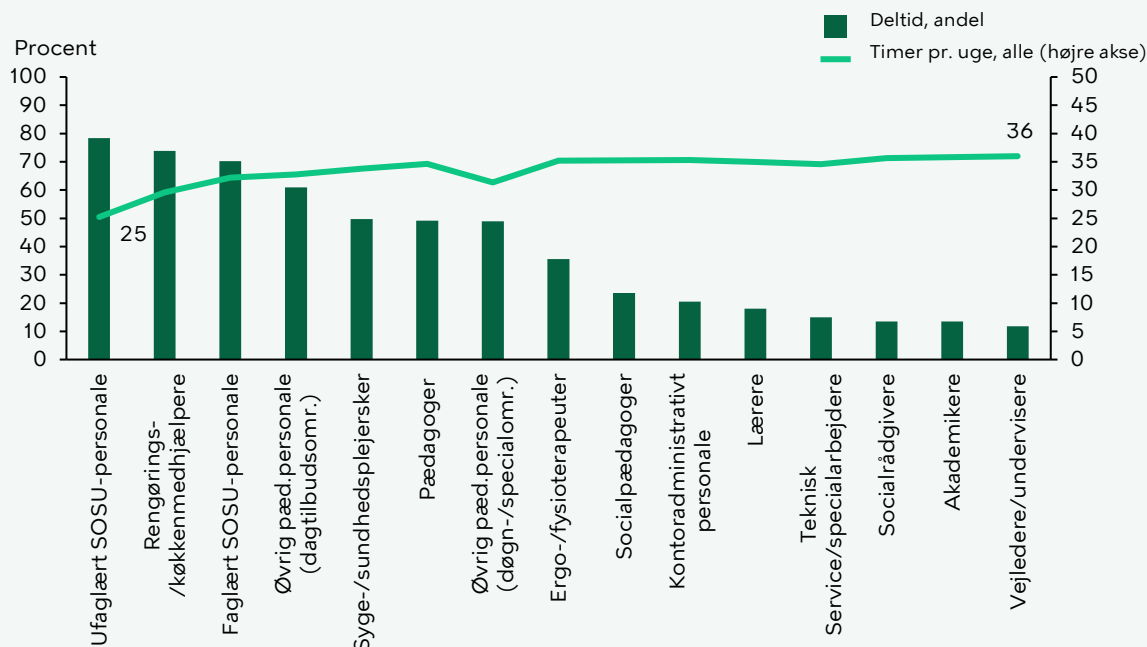
Deltidsansat og fuldtidsansat

Deltidsansatte omfatter medarbejdere, som er ansat til under 37 timer om ugen. Dette gælder også for medarbejdere, der arbejder aften- og/eller nattevagter, for hvem ansættelsen i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen ofte vil være på 28 timer.

Aftalt arbejdstid og gennemsnitlig beskæftigelse

Opgørelsen af andelen af deltidsansatte, herunder deltidsbeskæftigedes beskæftigelsesinterval, er alene baseret på den aftalte beskæftigelsesgrad. I den gennemsnitlige beskæftigelse indgår også evt. merarbejde. Dvs. en deltidsansat ansat på 32 timer, der i opgørelsesperioden gennemsnitlig har 5 timers merarbejde, vil have en gennemsnitlig beskæftigelse på 37 timer, men tæller som deltidsansat.

Figuren viser andelen af deltidsansatte samt den gennemsnitlige arbejdstid i 2022 indenfor udvalgte grupper. Procent og timer pr. uge.



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

Kilde: Delrapport 1 - Nøgletal for ansatte i Københavns Kommune.

Seniorer har i mange grupper lavere arbejdstid

En stigende aldersprofil for mange af faggrupperne betyder, at Københavns Kommune fremadrettet kan forvente at få endnu flere ansatte på deltid, idet seniorer (60+ år) ifølge Københavns Kommunes egne nøgletal i gennemsnit arbejder en time og 17 minutter mindre om ugen end de 50-59-årige (2022-tal). Forskellen er blevet større siden sidste års redegørelse, idet de 60+-årige i 2021 i gennemsnit arbejdede en time mindre om ugen end de 50-59-årige.

Det gør sig gældende i alle de faglærte grupper på sundheds- og ældreområdet og børne- og ungeområdet, at den gennemsnitlige arbejdstid for 60+-gruppen er lavere end de 50-59-årige.

I kapitlet om seniorer (side 23ff) redegøres yderligere for dette emne.

Den gennemsnitlige arbejdstid er på niveau med andre kommuner

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i Københavns Kommune for de største faggrupper indenfor velfærdsområderne svarer i 2022 nogenlunde til den tilsvarende gennemsnitlige arbejdstid i omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.

Der ses en stigning i den gennemsnitlige, aftalte ugentlige arbejdstid for alle ansatte i Københavns Kommune fra 2016 til 2022, hvor arbejdstiden er steget med ca. 25 minutter pr. ansat i perioden 2016-2022. Udviklingen i gennemsnitlig arbejdstid i perioden er forskellig fra faggruppe til faggruppe (jf. delrapport 1).

KL finder i en analyse om fuldtid, at flere SOSU-medarbejdere i kommunerne nu arbejder på fuldtid. Tallene kan imidlertid ikke sammenlignes med tal i Personalepolitisk Redegørelse 2023

KL finder i en Momentum-analyse fra marts 2023, at flere SOSU-medarbejdere i kommunerne arbejder på fuldtid. I Personalepolitisk Redegørelse 2023 er nøgletallene om Københavns Kommunes ansatte baseret på ansatte ekskl. time-lønnede. Andelen af fuld- og deltidsansatte kan derfor ikke sammenlignes direkte med KLs tal.

Nøgletal om Københavns Kommunes ansatte i Personalepolitisk Redegørelse

2022 og 2023 viser, at der fra 2021 til 2022 ikke er en markant udvikling i andelen af fuldtidsansatte faglært SOSU-personale (dvs. SOSU-assistenten og SOSU-hjælperen samlet), idet 30 procent var på fuldtid i 2022, mens der var 29 procent på fuldtid i 2021.

Ingen midler fra Budget 2022 og Budget 2023-puljer til initiativer om arbejdstid

Der er ikke udmøntet midler fra puljer til rekruttering og fastholdelse fra Budget 2022 eller Budget 2023 til initiativer, som relaterer sig til arbejdstid.

Anbefalinger om arbejdstid

Sidste års anbefalinger pegede i retning af at iværksætte initiativer om øget arbejdstid baseret på fleksibilitet og mulighed for indflydelse på egen arbejdstid. Hvis der afsættes finansiering i Budget 2024 til forsøg med kortere og mere fleksible arbejdsuger, vil disse forsøg give mere viden om, hvordan fleksibilitet kan tilrettelægges i Københavns Kommune.

Der er yderligere konklusioner om nedsat arbejdstid ifm. fastholdelse af seniorer, som er baseret på årets supplerende analyse. Se kapitel om seniorer (side 23ff).



Arbejds miljø og trivsel

Personalepolitisk Redegørelse 2023 indikerer, at fastholdelsen ikke er styrket siden sidste redegørelse, idet personaleomsætningen er steget fra 2021 til 2022. Personalepolitisk Redegørelse 2022 pegede på, at et godt arbejdsmiljø er afgørende for at fastholde ansatte i Københavns Kommune, og det bekræfter en ny analyse om årsager til fastholdelse, som indgår i Personalepolitisk Redegørelse 2023.

Sidste års redegørelse viste, at et godt arbejdsmiljø er en vigtig faktor for fastholdelse

Som en del af Personalepolitisk Redegørelse 2022 blev der gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt nuværende og tidligere ansatte i ni faggrupper på de store velfærdsområder.

Overordnet viste resultaterne, at de vigtigste årsager til fratrådte ansattes jobskifte væk fra Københavns Kommune var "det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen", "ledelsen på arbejdspladsen" og "forholdet mellem den tid, der var til rådighed og de opgaver, der skulle løses".

Resultaterne pegede dermed på, at et godt arbejdsmiljø er afgørende for at fastholde kvalificeret arbejdskraft, og at synlig, tillidsbaseret og anerkendende ledelse er vigtigt for de ansatte.

Personaleomsætningen er 21 procent i 2022, og den er stigende i forhold til 2021

Den årlige eksterne personaleomsætning i 2022 var 21 procent (2021-tal: 19,9 procent). Der er forskel på den eksterne personaleomsætning mellem faggrupper, mellem deltids- og fuldtidsansatte og mellem aldersgrupper. (se figur på næste side).

Den højeste eksterne personaleomsætning ses generelt i grupperne af ufaglærte ansatte, dvs. ufaglært SOSU-personale og ufaglært pædagogisk personale på døgn- og daginstitutionsområdet. I alle tre grupper er ekstern personaleomsætning også højere for deltidsansatte end for fuldtidsansatte.

Blandt de faglærte grupper i Københavns Kommune har faglært SOSU-personale (24 procent) og syge- og sundhedsplejersker (27 procent) de højeste niveauer af ekstern personaleomsætning.

Boks. Definition af 'Personaleomsætning'

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

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

Bemærk: Ansatte som skifter stilling til selvejende institutioner i Børne- og Ungdomsforvaltningen, Socialforvaltningen og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen fremgår som ekstern personaleomsætning i data, men vil i praksis anses som intern.

Faggrupper som pædagoger, socialpædagoger og socialrådgivere havde i 2022 en ekstern personaleomsætning, som ligger lidt lavere end de faglærte grupper på sundheds- og ældreområdet. Lærere har en lavere personaleomsætning end de øvrige faggrupper på de store velfærdsområder (15 procent).

Personaleomsætning blandt ledere er meget forskellig på tværs af grupper

Som noget nyt er der i Personalepolitisk Redegørelse 2023 medtaget nøgletal om

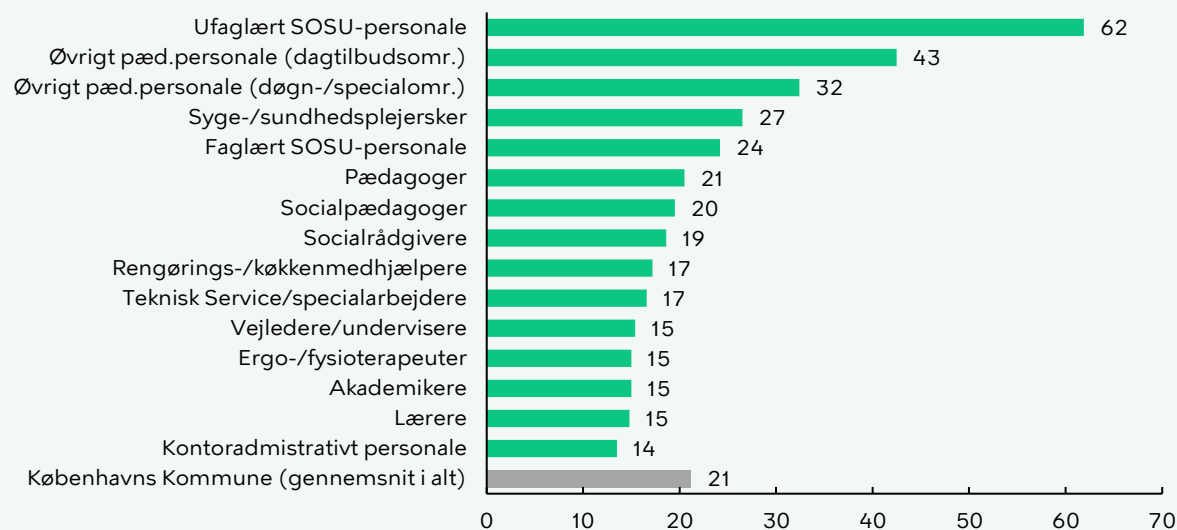
personaleomsætning for udvalgte grupper af ledere i Københavns Kommune. Tallene viser, at der er store forskelle i personaleomsætning mellem ledergrupperinger. En oversigt over grupperne kan ses i delrapport 1.

Sygefraværet er steget fra 2021 til 2022 i alle de faggrupper, som er med i Personalepolitisk Redegørelse 2023

I en situation med rekrutteringsudfordringer kan nedbringelse af sygefraværet bidrage til ressourcer på Københavns Kommunes arbejdspladser. Det kan imidlertid konstateres, at sygefraværet er steget fra 2021 til 2022 i alle 15 faggrupper, som er med i nøgletalsrapporten i Personalepolitisk Redegørelse 2023.

I 2022 udgjorde sygefraværet i Københavns Kommune 16,1 dagsværk i gennemsnit per fuldtidsansat på tværs af faggrupper, hvilket er en stigning på 2,9 fraværsdagsværk i forhold til 2021. Faggrupper indenfor det pædagogiske område og sundheds- og ældreområdet - herunder pædagoger og øvrigt pædagogisk personale samt faglært og ufaglært SOSU-personale - har det højeste sygefravær (jf. delrapport 1).

Figuren viser ekstern personaleomsætning i 2022 for ansatte i Københavns Kommune, fordelt efter faggrupper og i alt. Procent.



Note: Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever.

Kilde: Delrapport 1 - Nøgletal for ansatte i Københavns Kommune.

Et stigende niveau i sygefravær er en generel tendens i det kommunale landskab, og stigningen kan primært forklares med covid-19*. Covid-19-relateret fravær er ikke opgjort særskilt i de nævnte tal.

Personalepolitisk Redegørelse 2023 bekræfter, at trivsel blandt kollegaer mindsker sandsynligheden for fratrædelse, men der er forskelle faggrupper imellem

I Personalepolitisk Redegørelse 2023 er der udarbejdet en analyse, som har til formål at afdække årsager til personaleomsætningen** blandt i de 15 faggrupper i Københavns Kommune. Analysen belyser eksempelvis, hvordan ledelsesspænd, medarbejdersammensætning og trivsel påvirker fratrædelse i Københavns Kommune. Analysen viser, at faktorerne, der fører til fastholdelse i vid udstrækning er de samme på tværs af faggrupper.

Trivsel er en faktor for fastholdelse i 9 ud af de 15 grupper, som indgår i analysen

Analysen om fastholdelse peger på, at høj trivsel blandt kollegaer er en faktor, som styrker fastholdelsen i størstedelen (9 ud af 15) af faggrupperne, som indgår i analysen. Det betyder, at jo højere trivsel blandt kollegaerne på en arbejdsplads, desto lavere er sandsynligheden for fratrædelse.

Det ses i de fleste af de store faggrupper på de store velfærdsområder, at høj trivsel blandt kollegaer er en faktor, som styrker fastholdelsen – herunder lærere, pædagoger, socialpædagoger, faglært SOSU-personale og syge/sundhedsplejersker. Se delrapport 2a.

Det vil sige, at årets analyse bekræfter, at trivsel på arbejdspladsen er et vigtigt indsatsområde for Københavns Kommune som arbejdsgiver for at fastholde de ansatte.

Tabellen viser i hvilke af de 15 faggrupper, at højere trivsel, udgør en signifikant fastholdelsesfaktor.

Faggruppe	Effekt
Syge-/Sundhedsplejersker Lærere Øvrigt pæd.personale (døgn-/specialomr.) Socialpædagoger Vejledere/Undervisere Ergo-/Fysioterapeuter Faglært SOSU-personale Kontoradministrativt personale Pædagoger	Højere trivsel øger sandsynlighed for fastholdelse
Akademikere Rengørings-/køkkenmedhjælper Teknisk Service/Specialarbejdere Øvrigt pæd.personale (dagtilbudsomr.) Socialrådgivere Ufaglært SOSU-personale	Højere trivsel har ikke en signifikant fastholdelseseffekt

Note: Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever.

Kilde: Delrapport 2a - Supplerende analyse om årsager til fastholdelse

* Kilde: Orientering til Økonomiudvalget 25. april 2023: Årsresultat for sygefravær i Københavns Kommune 2022 samt forvaltningernes indsatser, herunder sammenligning med alle kommuner i bilag 1, side 4. Det bemærkes, at tallene heri ikke kan sammenlignes direkte med tal i Personalepolitisk Redegørelse 2023.

**'Personaleomsætning' er i delrapport 2a omtalt som 'medarbejderomsætning' og er der defineret som; medarbejder, der har opsagt sin stilling i 2021 eller 2022 og ikke på et senere tidspunkt er blevet genansat i Københavns Kommune. Personer, der i perioden har fratrådt et job i Københavns Kommune ad flere omgange, indgår kun med deres seneste fratrædelse.

Øvrige fund i supplerende analyse om fastholdelse

Analysen viser, at der er en række faktorer, som har betydning for fastholdelse på tværs af de fleste faggrupper. Fx medvirker højere anciennitet i Københavns Kommune hos medarbejderen til at øge sandsynligheden for, at fastholde medarbejderne i 13 ud af 15 faggrupper. Ligeledes er der fællestræk i blandt faktorer, der øger sandsynligheden for fratrædelse. Fx udgør deltidsansættelser en risikofaktor i 11 ud af 15 faggrupper.

Trivselsundersøgelsen 2023

Københavns Kommunes trivselsmåling gennemføres hvert 2. år blandt kommunens ansatte* og afdækker trivsel indenfor ti temaer samt de ansattes oplevelser med krænkende adfærd. Resultaterne fra den seneste undersøgelse fra foråret 2023 viser, at den generelle trivsel og motivation hos Københavns Kommunes ansatte samlet set i 2023 er 5,7 på en skala fra 1-7, hvor 7 er den mest positive. Dette ligger på niveau med undersøgelsen i 2021. Opfølgning på trivselsundersøgelsen sker på den enkelte arbejdsplads, herunder i MED-regi.

Boks. Initiativer fra Budget 2023

I Personalepolitisk Redegørelse 2022 viste resultaterne fra den udførte spørgeskemaundersøgelse blandt nuværende og fratrådte ansatte på de store velfærdsområder, hvordan en af de vigtigste årsager til fratrædtes jobskifte væk fra Københavns Kommune var "ledelsen på arbejdspladsen". Når ledelsen på arbejdspladsen var en vigtig årsag til jobskifte, handlede det ofte om en oplevelse af manglende anerkendelse fra ledelsen og om ikke at have tillid til ledelsens udmeldinger.

Fra Budget 2023 er der afsat puljemidler til fastholdelse og rekruttering på 69 mio. kr. årligt i 2023 og 80 mio. kr. årligt i perioden 2024-2026. Der er i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen og Socialforvaltningen igangsat følgende initiativer, som er overordnet relateret til ledelse (og dermed i denne sammenhæng arbejdsmiljø og trivsel), og som er finansieret af puljemidler fra Budget 2023:

- SUF: Mindre ledelsesspænd i hjemmeplejen
- SOF: Mere tid til faglig ledelse tæt på

En komplet oversigt over de udmøntede midler og en beskrivelse af initiativerne kan ses i delrapport 3a.

Anbefalinger om arbejdsmiljø og trivsel

Samlet set peger konklusionerne i retning af at videreføre anbefalingerne fra sidste år, som var at fokusere på godt arbejdsmiljø, understøtte god ledelse og videreføre sygefraværsforebyggende initiativer. Hertil kan der peges på, at der med Trivselsundersøgelsen 2023 netop nu er anledning til at arbejde struktureret med trivsel på kommunens arbejdspladser.

De nye tal om personaleomsætning blandt ledere i Københavns Kommune peger også i retning af, at der er potentiale for at arbejde yderligere med fastholdelse af kommunens ledere.

* Note: Trivselsundersøgelsen omfatter alle fastansatte ledere og medarbejdere, og i 2023 har i alt 38.960 personer modtaget et spørgeskema. Heraf har 87% valgt at svare.



Lønforhold

Københavns Kommune aflønner fortsat de store medarbejdergrupper indenfor velfærdsområderne på niveau med eller højere end omegnskommunerne. De faggrupper indenfor de store velfærdsområder, som har fået tildelt forskellige typer tillæg i 2022 fra puljemidler til fastholdelse og rekruttering i Budget 2022, har alle haft en forholdsvis høj stigning i gennemsnitslønnen fra 2021 til 2022.

Puljemidlerne til fastholdelse og rekruttering fra Budget 2022 er i 2022 udmøntet til mange ansatte i de udvalgte faggrupper, bl.a. via fastholdelsestillæg og tillæg til særlige grupper af ansatte

I Budget 2022 afsatte parterne puljemidler på 75 mio. kr. årligt i perioden 2022-2025 til at imødegå udfordringerne på udvalgte velfærdsområder, herunder for pædagoger, socialpædagoger, SOSU-assistentter, SOSU-hjælper og sygeplejersker. Puljerne er udmøntet med inddragelse af de respektive udvalg for så vidt angår de overordnede rammer og prioriteter, mens

den konkrete udmøntning aftales med de forhandlingsberettigede organisationer. Midlerne fordeltes med 48 procent til Børne- og Ungdomsudvalget, 30 procent til Sundheds- og Omsorgsudvalget og 22 procent til Socialudvalget.

Det er nu muligt at gøre status på, hvor meget der er udmøntet i 2022, og hvor meget der er/forventes udmøntet i 2023, jf. delrapport 3b. I tabellen på næste side vises det samlede beløb for en række initiativer, som er udmøntet blandt de nævnte faggrupper i de tre berørte forvaltninger.

Boks. Kun en mindre del af lønnen fastsættes lokalt.

Hovedparten af lønnen for kommunalt ansatte er centralt fastsat i overenskomster, mens en mindre del af lønnen forhandles lokalt på arbejdspladsen. Det er den såkaldte lokale løndannelse. Aftaler om lokal løn kan enten være individuelle aftaler for den enkelte ansatte eller en forhåndsftale. I en forhåndsftale fastsættes, hvilke kriterier der skal opfyldes for, at en ansat eller gruppe af ansatte får løn efter aftalen.

I Københavns Kommune udgør den lokale løndannelse pr. januar 2023 gennemsnitligt for alle ordinært ansatte månedslønnede cirka 10,8 procent af lønnen. Den lokale løns andel af den samlede løn varierer imidlertid mellem faggrupper. Det er således blot en mindre del af lønniveauet, som bliver fastsat lokalt af den kommunale arbejdsgiver

Tabellen viser udmøntning af puljemidler til fastholdelse og rekruttering fra Budget 2022 i Københavns Kommunes Sundheds- og Omsorgsforvaltning (SUF), Socialforvaltning (SOF) og Børne- og Ungdomsforvaltning (BUF)

	Tiltag	Udmøntning 2022	Udmøntning 2023 (prognose)
		mio. kr. i alt	mio. kr. i alt
SUF 22,5 mio. årligt	Fastholdelsestillæg (5 år+ anciennitet)	22,3	2,1
	Tillæg til natte- og aftenvagter	-	5,5
	Tillæg til vejledere	-	14,1
	Total	22,3	21,8
SOF 16,5 mio. årligt	Fastholdelsestillæg	14,7	6,5
	Engangstillæg til socialpædagoger	1,6	-
	Tillæg til SOSU-praktikvejledere	-	0,7
	Tillæg til SOSU-nattevagter	-	1,4
	Øvrige tildelinger	0,04	8
	Total	16,4	16,5
BUF 36 mio. årligt	Bonus til nyuddannede pædagoger	2,0	6,4
	Bonus til pædagoger (8+ års anciennitet)	31,8	18,8
	Øvrige tildelinger	0,3	6,5
	Total	34	31,7

Note: Nærmere detaljer samt den komplette udmøntning af puljemidlerne kan findes i delrapport 3a. I SUF anvendes alle midler til løntillæg til sygeplejersker, SOSU-medhjælpere og SOSU-assistenten. I SOF ydes fastholdelsestillæg til socialpædagoger, SOSU-personale og sygeplejersker.

Kilde: Delrapport 3a - Udmøntning af midler til fastholdelse og rekruttering.

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

Som en del af Personalepolitisk Redegørelse 2023 er der udarbejdet en lønredegørelse, som for udvalgte faggrupper sammenligner lønniveauet i 2022 i Københavns Kommune med lønniveauet i 2022 i omegnskommunerne, 6-byerne* og hele landet (jf. delrapport 1).

Københavns Kommune aflønner de store faggrupper indenfor velfærdsområderne

på niveau med eller højere end i omegnskommunerne (jf. delrapport 1 - se figuren næste side).

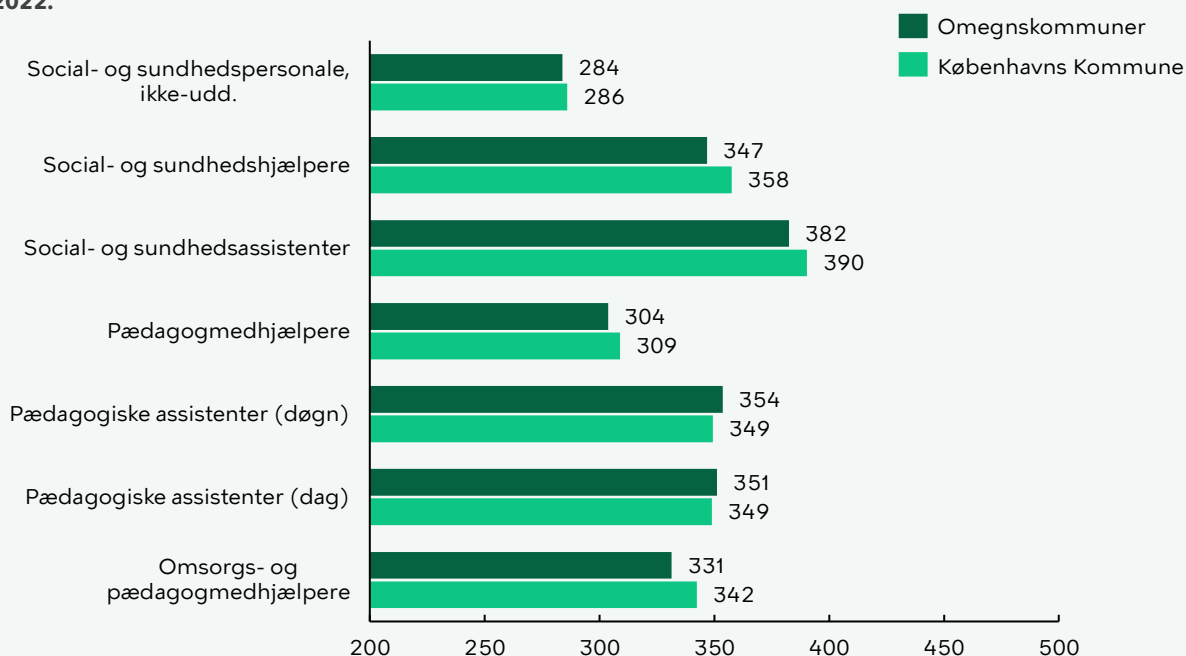
Forklaringen på det højere lønniveau i Københavns Kommune er primært udmøntningen af lokal løn. Også forskelle i anciennitet kan forklare forskelle i lønniveau.

Samlet set er gennemsnitslønnen for alle de store faggrupper indenfor velfærdsområderne højere i Københavns Kommune end i hele landet og i 6-byerne. Sammenligningen til hele landet og til 6-byerne findes i delrapport 1.

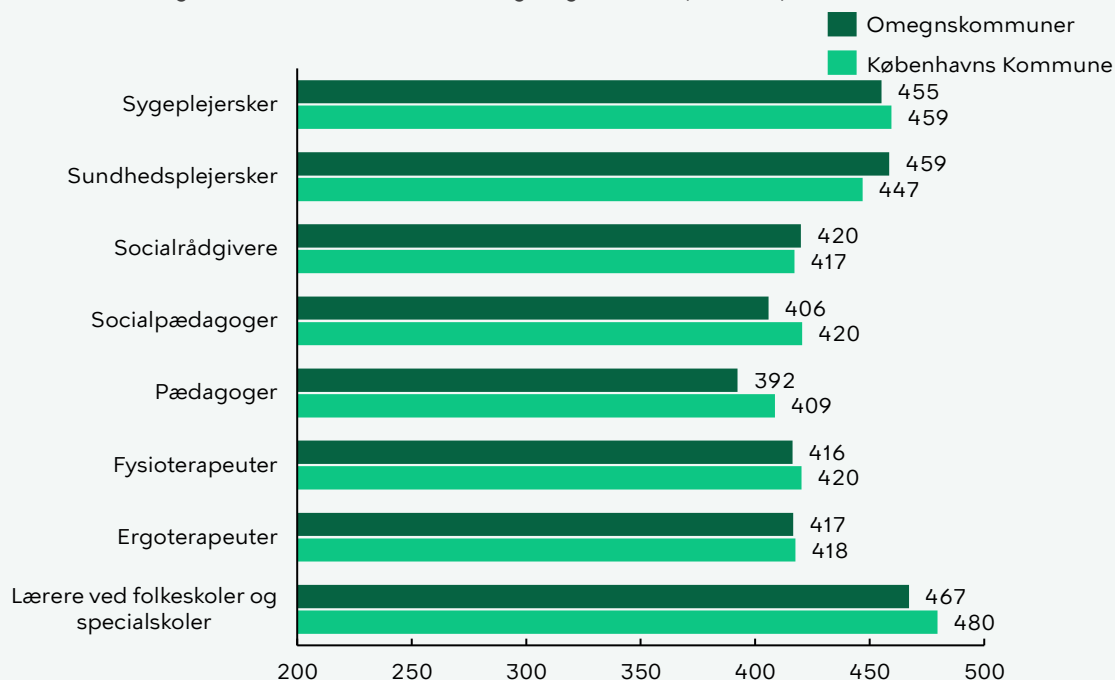
* 6-byerne er København, Odense, Esbjerg, Randers, Århus og Aalborg Kommune.

Omegnskommunerne er Frederiksberg, Gentofte, Gladsaxe, Herlev, Rødovre, Hvidovre og Tårnby Kommune.

Figuren viser lønnen for udvalgte ufaglærte faggrupper og faggrupper med erhvervsfaglig uddannelse i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne. Gennemsnitlig årlig nettoløn (1.000 kr.) i 2022.



Figuren viser lønnen for udvalgte faggrupper med mellemlang uddannelse i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne. Gennemsnitlig årlig nettoløn (1.000 kr.) i 2022.



Note: Lønstatistikken viser gennemsnitsnettølønnen (løn ekskl. pension, særydelser og overarbejde) for de enkelte stillingskategorier sammenholdt med de tilsvarende gennemsnitslønninger i omegnskommunerne. I den samlede gennemsnitsløn er der ikke taget højde for forskelle i erfaring (anciennitet). I opgørelsen korrigeres ikke for forskelle i områdetillæg*.

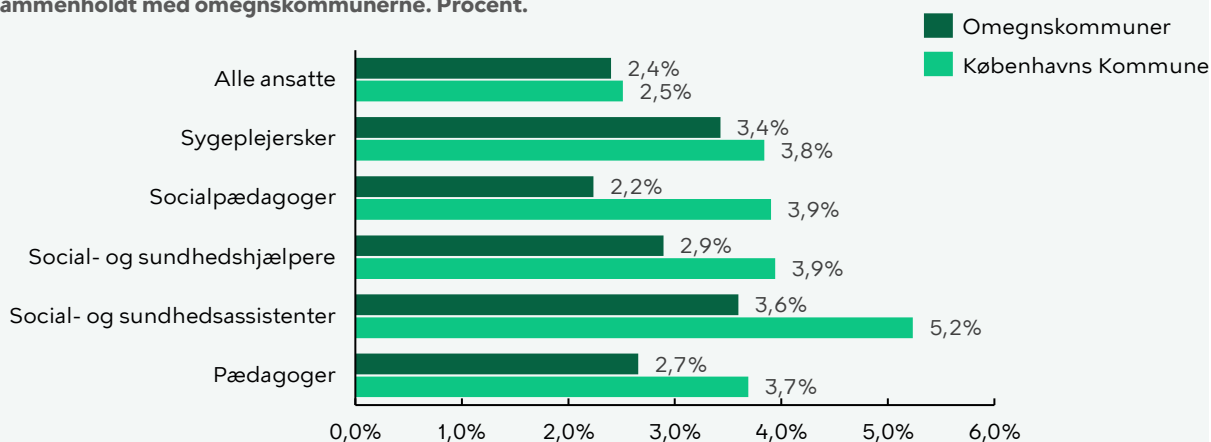
Kilde: Delrapport 1 – Nøgletal for ansatte i Københavns Kommune.

*I sammenligningen af løn mellem Københavns Kommune og omegnskommunerne, hele landet samt 6-byerne, er der ikke korrigeret for forskelle i områdetillæg. Områdetillægget er imidlertid det samme i Københavns Kommune og omegnskommunerne, og har derfor ikke betydning for forskellen i gennemsnitsløn. Områdetillægget udgør en forholdsvis lille del af lønnen i kommuner og regioner. Områdetillæggets andel af lønnen er størst for ansatte i kommuner i Storkøbenhavnområdet. I Københavns Kommune udgjorde områdetillæg for alle ordinært ansatte pr. januar 2023 ca. 2,1% af den samlede løn ekskl. særydelser og pension. Områdetillæggenes størrelse og andel af den samlede løn varierer mellem de forskellige medarbejdergrupper..

Gennemsnitslønnen er fra 2021 til 2022 for en række faggrupper på velfærdsområderne steget mere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne

Personalepolitisk Redegørelse 2022 indeholdt en tilsvarende lønredegørelse, som viste gennemsnitslønninger for året 2021. Der har fra sidste års redegørelse (2021-tal) til dette års redegørelse (2022-tal) været en relativ høj stigning i gennemsnitslønnen for en række af de større faggrupper i Københavns Kommune, der fik udmøntet af puljemidler fra Budget 2022. Dette er der redegjort for nedenfor.

Figuren viser stigning i årlig nettoløn fra 2021 til 2022 for udvalgte stillingskategorier i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne. Procent.



Note: Årsgrundlag 2021 og 2022. Nettoløn (løn ekskl. pension og særydelser). Stigning i procent.

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

Anbefalinger om lønforhold

Samlet set giver Personalepolitisk Redegørelse 2023 anledning til at fastholde de anbefalinger, som blev udarbejdet i sidste års redegørelse. Disse anbefalinger var:

- Prioriter lokale lønmidler strategisk i retning af de velfærdsområder, som er præget af størst arbejdskraftmangel og hvor Københavns Kommune ikke allerede er lønførende.
- Udarbejd lønbenchmark og lønanalyser, som kan danne grundlag for en styrket prioritering af lokale lønmidler.

Hertil anbefales det, at der i 2024 gennemføres en egentlig evaluering af effekten af udmøntede puljemidler fra Budget 2022.



Nye ansatte

Nøgletal fra Personalepolitisk Redegørelse 2023 viser, at der overordnet for alle de faggrupper, som indgår i redegørelsen, sker en stor afgang fra Københavns Kommune indenfor de første to år efter tiltrædelse. Der er med midler fra Budget 2022 og Budget 2023 i flere forvaltninger igangsat initiativer, som særligt er rettet mod de nyligt ansatte. En supplerende analyse om fastholdelse giver i Personalepolitisk Redegørelse 2023 mere viden om faktorer, der medvirker til fastholdelse.

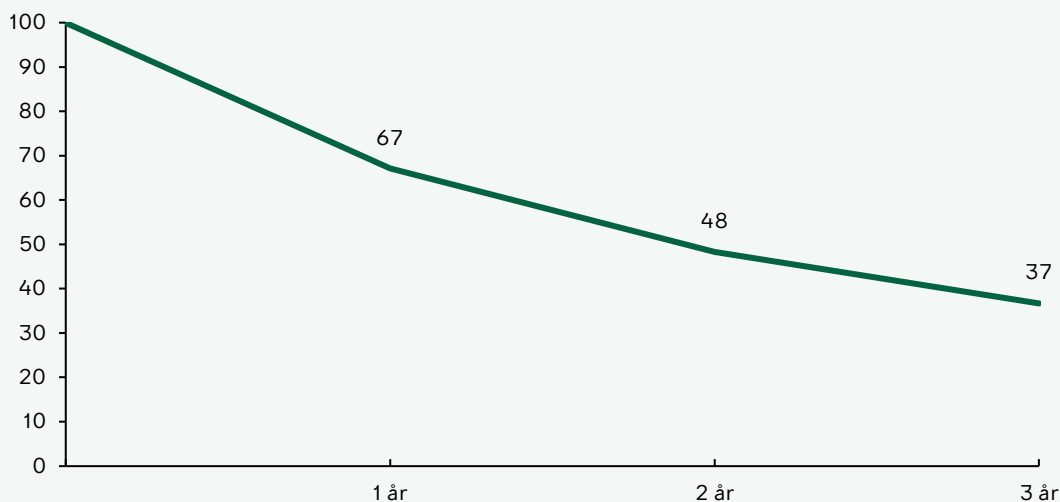
Hver tredje ansatte i Københavns Kommune fratræder deres stilling indenfor det første år

Når man ser på tværs af alle faggrupper, så er 67 procent fortsat ansat i Københavns Kommune et år efter tiltrædelse, 48 procent to år efter tiltrædelse og 37 procent tre år efter tiltrædelse.

Fratrædelsesmønstre varierer mellem faggrupper

Vejledere/undervisere er den faggruppe, hvor den højeste andel, svarende til 67 procent, fortsat arbejder i Københavns Kommune tre år efter tiltrædelse. Syge-/sundhedsplejersker og faglært SOSU-personale har markant lavere andel, som (fortsættes næste side)

Figuren viser andelen af ansatte som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-3 år efter tiltrædelse. Procent



Note: Alle nyansatte 2019-2021 ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever.

Kilde: Delrapport 1 - Nøgletal for ansatte i Københavns Kommune.

fortsat er ansat i Københavns Kommune tre år efter tiltrædelse, end øvrige faglærte grupper, hhv. 31 og 26 procent. Se figur nedenfor.

For de ufaglærte faggrupper ses et generelt mønster, hvor en mindre andel fortsat er ansat i Københavns Kommune tre år efter tiltrædelse end i de faglærte grupper. Disse faggrupper er også karakteriseret ved at have størst eksternt personaleomsætning.

Gruppen af ufaglært SOSU-personale er den gruppe, hvor den laveste andel, svarende til 13 procent, fortsat arbejder i Københavns Kommune tre år efter tiltrædelse. I denne gruppe er cirka 40 procent ansat et år efter tiltrædelse.

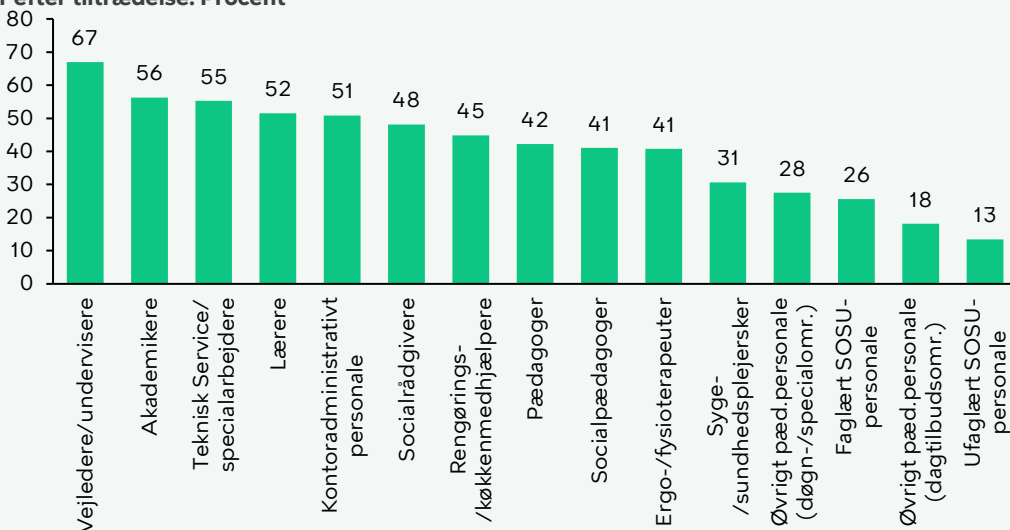
Der kan ikke sammenlignes direkte med tal fra Personalepolitisk Redegørelse 2022 (som byggede på tal fra perioden 2012-2021), fordi data er opgjort forskelligt. Der ses dog i 2021 og 2022 overordnet set de samme mønstre for fratrædelse.

En supplerende analyse om fastholdelse giver i Personalepolitisk Redegørelse 2023 mere viden om årsager til fastholdelse

Resultaterne fra den supplerende analyse om fastholdelse bekræfter billedet i disse nøgletal. Analysen viser, at medarbejdere med høj anciennitet i Københavns Kommune, alt andet lige, har mindre sandsynlighed for at fratræde deres stilling end deres kolleger med lavere anciennitet (jf. delrapport 2a).

I 13 ud af de 15 faggrupper der indgår i analysen, gælder det, at jo længere tid medarbejdere har været ansat i Københavns Kommune, jo mindre sandsynligt er det, at de siger op.

Figuren viser andelen af ansatte indenfor udvalgte faggrupper som fortsat arbejder i Københavns Kommune tre år efter tiltrædelse. Procent



Note: Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever.

Kilde: Delrapport 1 - Nøgletal for ansatte i Københavns Kommune.

Der er i både Budget 2022 og Budget 2023 igangsat tiltag, som er relateret til rekruttering af og introduktion for nye ansatte og til fastholdelse i de første års ansættelse

I Budget 2022 afsatte parterne puljemidler til at imødegå udfordringerne på udvalgte velfærdsområder, herunder for pædagoger, socialpædagoger, SOSU-assistenten, SOSU-hjælper og sygeplejersker. En del af midlerne er afsat til forskellige typer af lønbonus og fastholdelsestillæg, som er målrettet ansatte, som er nyuddannede,

eller som har været kort tid i Københavns Kommune, sådan som der blev gjort rede for i kapitlet 'Lønforhold'. En komplet oversigt over de udmøntede midler og en beskrivelse af initiativerne kan ses i delrapport 3a.

I Budget 2023 er der også afsat puljemidler for årene 2023-2026 til fastholdelse og rekruttering, og midlerne er blandt gået til en række initiativer om rekruttering, onboarding og introduktion i Børne- og Ungdomsforvaltningen, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen og Socialforvaltningen. Se boks herunder.

Boks. Initiativer fra Budget 2023

Med Budget 2023 er der afsat puljemidler på 69 mio. kr. årligt i 2023 og 80 mio. kr. årligt i perioden 2024-2026. Der er i Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF), Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF) og Socialforvaltningen (SOF) igangsat følgende initiativer om rekruttering, onboarding og introduktion, som er finansieret af puljemidler fra Budget 2023:

- SUF: Intern driftsrettet rekrutteringsfunktion
- SUF: Styrket fagligt introduktionsforløb
- SOF: Systematisk onboarding via uddannede mentorer
- SOF: Hjælp til arbejdspladser med særskilte store rekrutteringsudfordringer
- BUF: Introduktion og mentorordning til nyuddannede lærere

En komplet oversigt og yderligere beskrivelse over de udmøntede midler og en beskrivelse af initiativerne kan ses i delrapport 3a.

Anbefalinger om nye ansatte

Samlet set giver Personalepolitisk Redegørelse 2023 anledning til at fastholde de anbefalinger, som blev udarbejdet i sidste års redegørelse.

- Understøt en god rekrutteringsproces ved hjælp af virkningsfulde rekrutteringsinitiativer.
- Hjælp nye medarbejdere godt på vej i Københavns Kommune ved at tilbyde gode opstartsforløb.
- Iværksæt initiativer, der understøtter et øget fokus på fastholdelse af ansatte igennem de første års ansættelse i Københavns Kommune.

Erfaringerne fra de initiativer, som er igangsat pba. midler fra Budget 2023, kan evt. lægges til grund for andre indsatser.



Seniorer

Nøgletal for ansatte i Københavns Kommune viser, at der indenfor flere faggrupper er en høj andel af 50+ årige, der på kort og mellemlangt sigt forventes at forlade arbejdsmarkedet. Der er i år udført en supplerende analyse om nedsat tid blandt seniorer, som viser, at lidt færre af Københavns Kommunes ansatte går på nedsat tid end i resten af landet. Analysen viser også, at seniorer på nedsat tid bliver længere i deres job i Københavns Kommune, end seniorer, der ikke går ned i tid.

En høj andel af de ansatte i Københavns Kommune forventes at forlade arbejdsmarkedet indenfor 10-15 år

Nøgletalsrapporten viser, at den samlede aldersprofil for ansatte i Københavns Kommune har ændret sig i perioden 2013-2022, hvor der samlet set er kommet en større andel seniorer (jf. delrapport 1).

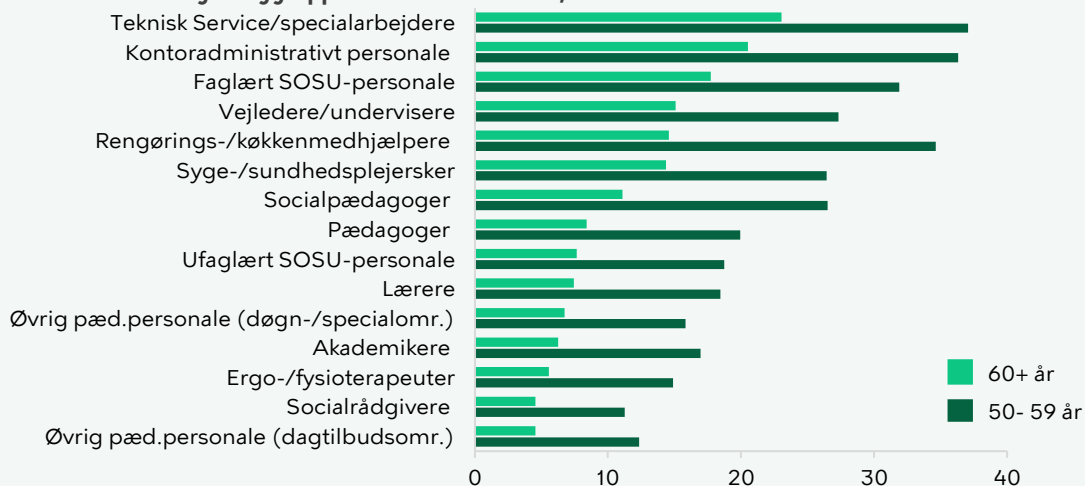
Indenfor flere faggrupper er der en relativt høj andel af 50+ og 60+ årige, der på kort og mellemlangt sigt kan forventes at forlade arbejdsmarkedet (jf. figur). Dette gælder særligt for ansatte indenfor teknisk service og specialarbejdere samt for

kontoradministrativt personale.

Også på sundheds- og ældreområdet er andelen af 50-59-årige og 60+årige relativt høj blandt faglært SOSU-personale samt blandt syge-/sundhedsplejersker. Blandt faglært SOSU-personale er omkring 50 procent af de ansatte 50 år eller ældre.

Aldersprofilen for social- og sundhedsassistenter og social- og sundhedshjælpere samt pædagoger i Københavns Kommune svarer stort set til aldersprofilen for de samme faggrupper i omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne (jf. delrapport 1).

Figuren viser for udvalgte faggrupper andelen af ansatte, som er hhv. 50-59 år samt 60+ år. Procent



Note: Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever.

Kilde: Delrapport 1 - Nøgletal for ansatte i Københavns Kommune.

Seniorer har en lavere ugentlig arbejdstid end yngre ansatte

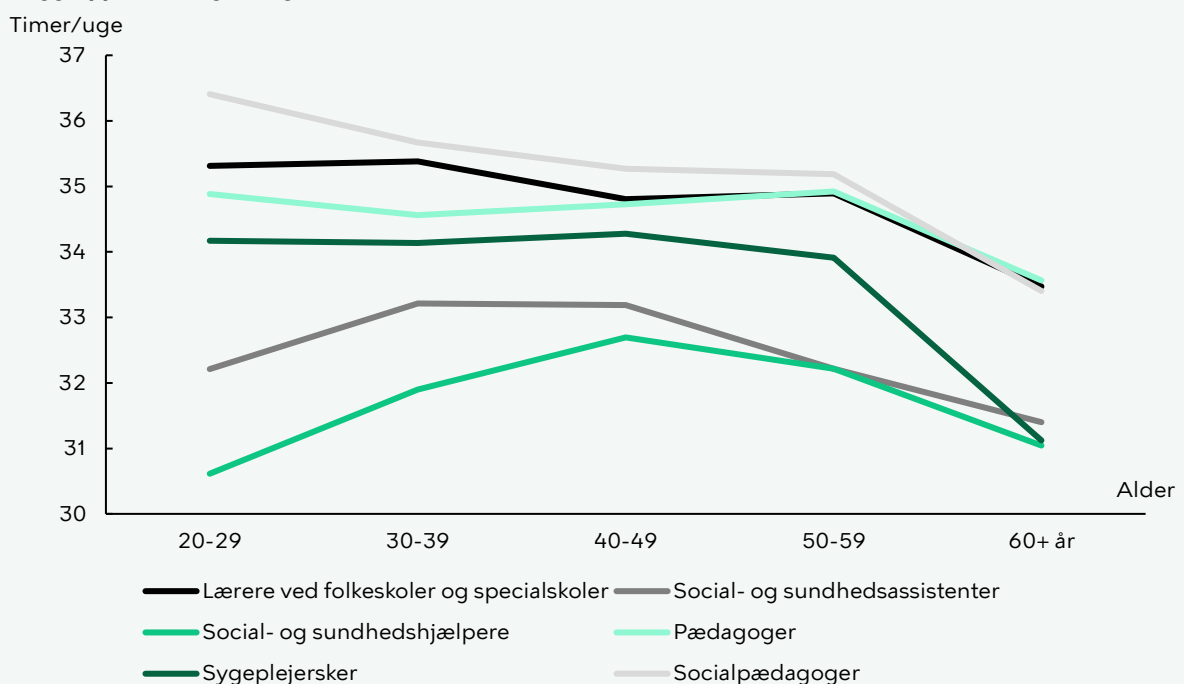
Nøgletal for Københavns Kommunes ansatte viser, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid indenfor velfærdsområderne er lavere blandt de 60+ årige, end blandt yngre ansatte. For 60+ årige er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid omkring en time og 17 minutter lavere end blandt de 50-59-årige. Tendensen er særligt udbredt for sygeplejersker (se figuren nedenfor). Forskellen i ugentlig arbejdstid skal ses i sammenhæng med, at nedsat tid kan være et element i en seniorordning (se boks på side 28 for beskrivelse af seniorordningen).

Sammenhængen mellem alder og gennemsnitlig arbejdstid gør, at en forøgelse af andelen af 60+ årige forventes at medføre en lavere gennemsnitlig arbejdstid (jf. delrapport 1).

Blandt ledergrupperinger er den højeste andel seniorer blandt klyngeledere, skoleledere, samt indenfor ledelse på ældreområdet

Som noget nyt indeholder redegørelsen i år nøgletal om ledere i Københavns Kommune. De viser blandt andet, at 82 procent af klyngelederne i Børne- og Ungdomsforvaltningen er over 50 år, og 23 procent er også fyldt 60 år. 71 procent af skolelederne er over 50 år, og 19 procent er også fyldt 60 år. I Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er 78 procent af forstandere mv. på ældreområdet over 50 år, og 39 procent er fyldt 60 år. Dette er den højeste andel over 60 år blandt ledergrupperingerne i Københavns Kommune (jf. delrapport 1).

Figuren viser den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid (timer/uge) opdelt på aldersgrupper for udvalgte faggrupper/stillingskategorier i Københavns Kommune 2022.



Note: Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever.

Kilde: Delrapport 1 – Nøgletal for ansatte i Københavns Kommune.

Lidt færre seniorer ansat i Københavns Kommune er gået ned i tid i forhold til seniorer i kommuner i resten af landet

Den supplerende analyse af nedsat tid omfatter ni faggrupper, ansat i Københavns Kommune, der er identificeret ved brug af data fra Danmarks Statistik. Dermed kan der i analysen sammenlignes med andre kommuner, men det betyder også, at der ikke er fuldt overlap med faggrupperne anvendt i nøgletalsrapporten og den anden supplerende analyse (se delrapport 2b for yderligere information herom). I denne analyse defineres målgruppen ved at være født mellem 1950 og 1960. Det er personer, som i 2022 var mellem 62 og 72 år (se delrapport 2b).

Blandt de seniorer som indgår i analysen og er ansat i Københavns Kommune er 41 procent på nedsat tid. Det er samme niveau som i de andre 6-byer, men en lille smule lavere end i landets resterende kommuner. Nedsat tid er især udbredt indenfor faggrupperne syge-/sundhedsplejersker og øvrigt pæd.personale (døgn/specialomr.), hvor mere end halvdelen af de ansatte seniorer er på nedsat tid.

Analysen viser, at Københavns Kommunes ansatte seniorer i gennemsnit var 61,4 år, da de gik ned i tid. De er dermed lidt ældre end tilsvarende seniorer i andre kommuner.

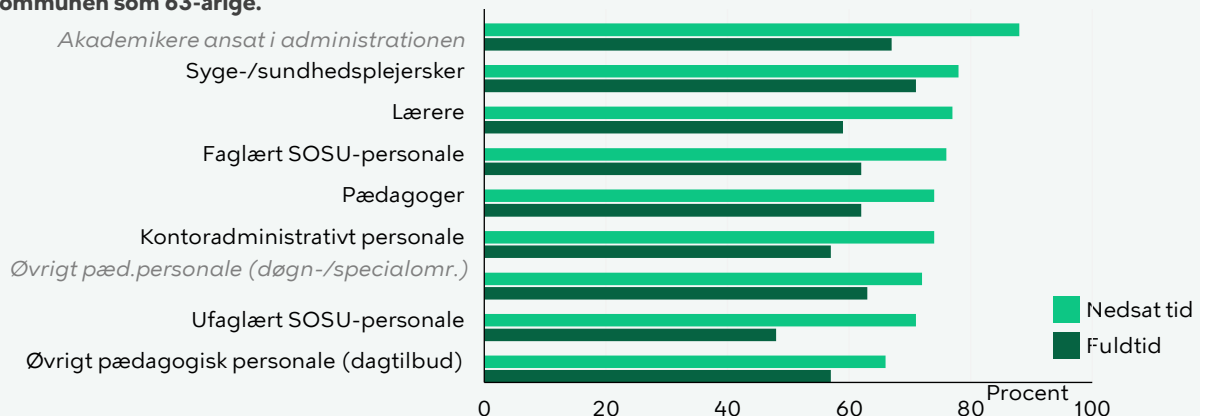
Akademikere ansat i administrationen var ældst, når de gik ned i tid. De var i gennemsnit 62,5 år – to år ældre end øvrigt pæd.personale (dagtilbudomr.), der var yngst, når de gik ned i tid. En senior på nedsat tid i Københavns Kommune arbejdede 28,5 timer om ugen i gennemsnit, hvilket er flere timer end seniorer ansat på nedsat tid i øvrige kommuner.

Seniorer på nedsat tid blev længere i deres job i Københavns Kommune, end seniorer der ikke gik ned i tid

Den supplerende analyse viser, at seniorer, der gik ned i tid, arbejdede flere år i kommunen end seniorer, der forblev på fuldtid. I alle faggrupperne arbejdede en større andel af de seniorer, der gik ned i tid, stadig i kommunen, da de fyldte 63 år sammenlignet med seniorerne på fuldtid.

Blandt det kontoradministrative personale på nedsat tid arbejdede tre ud af fire seniorer stadig i kommunen tre år efter de fyldte 60 år, mens det kun var knap 60 procent af seniorerne på fuldtid.

Figuren viser, hvor stor en andel af faggrupperne, der arbejder i kommunen som 60-årige, der stadig arbejder i kommunen som 63-årige.



Note: I tabellen er seniorerne på nedsat tid matchet med en kontrolgruppe bestående af lignende seniorer på fuldtid. Det er dog ikke tilfældet for to faggrupper (markeret med kursiv og gråt), da de ikke er store nok til matching. Her er alle seniorer på nedsat tid sammenlignet med resten af seniorerne indenfor faggruppen. Resultatet er derfor rent deskriptivt og skal ses med det forbehold.

Kilde: Delrapport 2b – Supplerende analyse om analyse af effekten af nedsat tid til seniorer.

På deres 65-års fødselsdag var andelen, der stadig arbejdede i kommunen også højere blandt seniorer på nedsat tid på tværs af alle ni faggrupper i analysen.

Blandt lærerne, var andelen, der stadig arbejdede i kommunen som 65-årige, næsten dobbelt så høj hos dem på nedsat tid (46 procent) som hos dem på fuldtid (25 procent), jf. figuren nedenfor.

Figuren viser et eksempel på, hvordan nedsat tid har påvirket fastholdelsen blandt seniorer i Københavns Kommune. Kurven viser fastholdelsen for lærere på hhv. nedsat og fuldtid, men den ligner kurven for de øvrige faggrupper. De første par år ligger de to kurver nogenlunde på niveau. Derefter bliver forskellen større, og der var stort set ingen på fuldtid tilbage efter seks år, mens der stadig var 35 procent af dem på nedsat tid tilbage.

Forskellen mellem fastholdelsesraten for seniorer på hhv. nedsat og fuld tid er dog ikke statistisk signifikant for alle faggrupper. Det betyder, at resultaterne ikke kan generaliseres til en anden gruppe af seniorer i de respektive faggrupper udenfor analysen. Dette er er nærmere beskrevet i delrapport 2b.

Seniorer på nedsat tid har arbejdet (mindst) lige så mange timer, inden de forlod jobbet, som seniorer på fuldtid

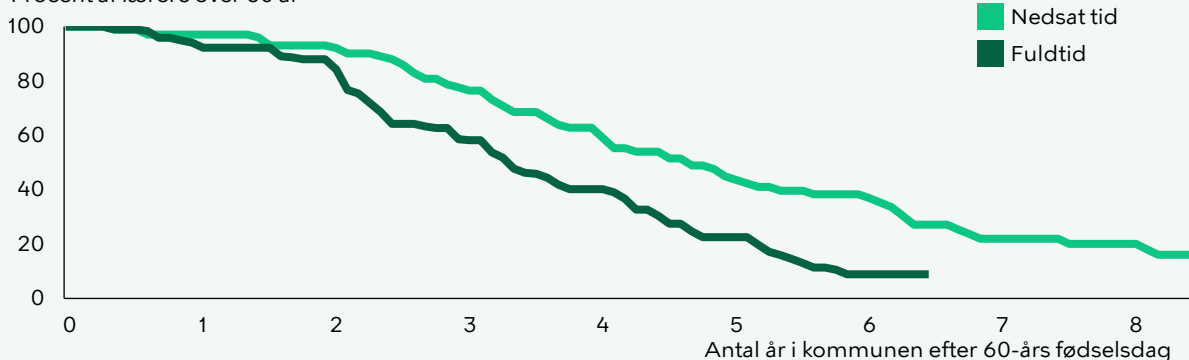
Hvis nedsat tid gør, at seniorer samlet set arbejder færre timer, inden de forlader arbejdsmarkedet, er nedsat tid ikke med til at løse manglen på arbejdskraft direkte. Derfor har analysen belyst, hvordan nedsat tid påvirker den samlede arbejdstid, indtil seniorerne forlader deres job i Københavns Kommune.

I alle faggrupperne, med undtagelse af pædagogerne og ufaglært SOSU-personale, har seniorerne på nedsat tid, som indgår i analysen, arbejdet flere timer end seniorerne på fuldtid frem til, de har forladt deres arbejde i Københavns Kommune.

Forskellen i samlet arbejdstid for seniorer på hhv. nedsat tid og fuldtid er dog ikke signifikante forskellige fra hinanden. Det kan derved ikke med tilstrækkelig sikkerhed konkluderes, at nedsat tid vil øge den samlede arbejdstid blandt seniorer. Dog giver resultaterne en stærk indikation på, at nedsat tid i hvert fald ikke påvirker det samlede antal arbejdstimer negativt. Dette er er nærmere beskrevet i delrapport 2b.

Figuren viser, hvor stor en andel af de lærere, der var ansat i Københavns Kommune, da de fyldte 60 år og som stadig arbejdede i kommunen på et givet tidspunkt årene efter.

Procent af lærere over 60 år



Note: Fastholdelseskurven viser, hvor stor en andel af de to matchede målgrupper, der stadig arbejder i kommunen, et givet antal år efter de fylder 60. Ved kurvens start var der 102 medarbejdere på Nedsat tid og 97 på Fuldtid. Medarbejdere, der stadig arbejder i kommunen er censurerede, dvs. at de er talt med i alle de år de arbejder i kommunen. Grundet diskretionshensyn udelades datapunkter, som dækker over færre end 5 medarbejdere.

Kilde: Delrapport 2b - Supplerende analyse om analyse af effekten af nedsat tid til seniorer

Samlet peger analysen af effekten af nedsat tid på, at nedsat tid bidrager til at fastholde seniorer i Københavns Kommune i længere tid, og at seniorer på nedsat tid arbejder mindst lige så mange timer, som seniorer på fuldtid. De leverer dem bare over en længere periode.

En del af puljemidlerne til fastholdelse og rekruttering fra Budget 2022 og 2023 er udmøntet til tiltag, som er målrettet seniorer

I Budget 2022 afsatte parterne puljemidler på 75 mio. kr. årligt i perioden 2022-2025 til at imødegå udfordringerne på udvalgte velfærdsområder. I Socialforvaltningen og Børne- og Ungdomsforvaltningen er en del af midlerne blevet udmøntet til tiltag, som er målrettet seniorer. Dette ses i tabellen nedenfor.

Med Budget 2023 er der afsat puljemidler på 69 mio. kr. årligt i 2023 og 80 mio. kr. årligt i perioden 2024-2026. Heraf er der i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen afsat 6,4 mio. kr. årligt til bedre fastholdelse af seniorer med en række relaterede indsatser. (se delrapport 3a).

Tabellen viser udmøntning af puljemidler til fastholdelse og rekruttering fra Budget 2022 målrettet seniorer i Københavns Kommunes Socialforvaltning (SOF) og Børne- og Ungdomsforvaltning (BUF).

	Tiltag	Udmøntning 2022	Udmøntning 2023 (prognose)
		mio. kr. i alt	mio. kr. i alt
SOF	Seniorordninger til 60+ årige socialpædagoger	-	8
BUF	Senior-Nuldage til 55-57 årige pædagoger	0,3	0,8
	Seniorstillinger til 60+ årige pædagoger	-	1,7

Note: Nærmere detaljer samt den komplette udmøntning af puljemidlerne kan findes i delrapport 3a. Udmøntningen i skemaet er en delmængde af samme midler som indgår i tabellen på side 17 i kapitlet om lønforhold.

Kilde: Delrapport 3a - Udmøntning af midler til fastholdelse og rekruttering.

Anbefalinger om seniorer

Personalepolitisk Redegørelse 2023 understøtter sidste års anbefaling om at tilbyde tilpasninger af arbejdstid eller arbejdsforhold med henblik på at fastholde seniorer i Københavns Kommune. Årets analyser gør det muligt at konkretisere anbefalingen yderligere:

- Understøt fastholdelse af seniorer i Københavns Kommune ved at tilbyde seniorer at gøre brug af muligheden for nedsat tid.
- Arbejd proaktivt med fastholdelse af de seniorer, som er ledere. Det kan fx være via at sikre god balance mellem arbejde og seniorliv også for denne gruppe og ved at arbejde aktivt med at sikre en pipeline af nye ledere.
- Københavns Kommune kan med fordel søge inspiration i det igangværende arbejde i Seniorpartnerskabet i regi af KL og Forhandlingsfællesskabet.

Boks. Seniorordninger

I henhold til Rammeaftalen om seniorpolitik (KL, Forhandlingsfællesskabet) er der mulighed for at indgå seniorstillinger/-aftaler/-ordninger fra medarbejderen fylder 52 år. Der er blandt andet mulighed for at indgå aftale om:

- Seniorstillinger
- Generationsskifteordninger
- Fratrædelsesordninger

Seniorstillinger etableres i to former, som kan kombineres: a) nedsat tid og b) ændret jobindhold. En seniorstilling vil altid indebære bevarelse af pension efter løn og beskæftigelsesgrad i hidtidig stilling, og øvrige elementer kan være i) udligningstillæg, ii) pensions-forbedring og iii) fastholdelsesbonus.

De tre ordninger skal altid aftales mellem lederen (arbejdsgiveren) og den forhandlingsberettigede organisation. Både lederen og medarbejderen kan tage initiativ til at indgå en aftale om en seniorordning. Der er i rammeaftalen også tiltag om seniorsamtaler og seniordage.

Der kan herudover i enkelte overenskomster være aftalt yderligere tiltag, herunder supplerende seniordage.

BILAG. Målgruppeafgrænsning

Personalepolitisk Redegørelse 2023 omfatter et bredt udsnit af faggrupper på tværs af Københavns Kommune. Inddelingen er sket på baggrund af overenskomstområde og stillingskategori. Målgruppen omfatter stillingskategorier indenfor de 15 største overenskomstområder i Københavns Kommune, svarende til ca. 86 procent af alle ansatte.

I målgruppen indgår ordinært ansatte månedslønnede. Det vil sige, at timelønnede, ekstraordinært ansatte og personer i fleksjob ikke indgår. Elever indgår kun i et særligt nedslag på denne gruppe i nøgletalsrapporten. Chefkonsulenter kan i nogle forvaltninger have et ledelsesansvar, men er ikke frasorteret. Herudover indgår ledere som noget nyt i nøgletalsrapporten på de steder, hvor det har været relevant at lave et nedslag.

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 derimod 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.

Se også delrapport 1, side 64-65.

Særlig målgruppe i supplerende analyse om effekten af nedsat tid for seniorer

Denne analyse omfatter ni faggrupper, ansat i Københavns Kommune, der er identificeret ved brug af Danmarks Statistik. De ni faggrupper er markeret (X) i 1. kolonne nedenfor, idet det bemærkes, at der ikke er et fuldt overlap mellem de to måder at identificere faggrupperne på. Se også delrapport 2b, side 7-9.

Tabellen giver en detaljeret afgrænsning af målgruppen, herunder hvilke stillingsbetegnelser og overenskomstområder, der definerer målgruppen for Personalepolitisk Redegørelse 2023.

Faggruppe	Overenskomstområde	Stillingskategori (er)
X Akademikere	Akademikere, KL	Akademikere
X Kontoradministrativt personale	Administration og it mv., KL	Kontoradministrativt personale
Rengørings-/køkkenmedhjælper	Ikke-faglærte ansatte ved rengøring mv.	Rengørings-/køkkenmedhjælper
Teknisk Service/specialarbejdere	Teknisk Service Specialarbejdere mv., KL	Parkeringsvagter/kontrollører Tekniske servicemedarbejdere Specialarbejdere
Vejledere/undervisere	Vejledere/undervisere indenfor besk.omr.	Vejledere/undervisere
Ergo-/fysioterapeuter	Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	Ergoterapeuter Fysioterapeuter
X Lærere	Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	Lærere, grundløn Lærere, komb.løn
X Pædagoger	Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	Pædagoger
X Øvrigt pædagogisk personale (dagtilbudsomr.)	Pæd. pers., daginst./klub/skolefr. Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	Klubassistenter/skolepæd., ikke-udd. Pædagogiske assistenter Pædagogmedhjælper
Socialpædagoger	Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	Socialpædagoger
X Øvrigt pædagogisk personale (døgn-/specialomr.)	Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	Omsorgs- og pædagogmedhjælper Pædagogiske assistenter
Socialrådgivere	Socialrådg./socialformidlere, KL	Socialrådgivere Hjemmehjælper Plejehjemsassistenter
X Faglært SOSU-personale	Social- og sundhedspersonale, KL	Social- og sundhedsassistenter Social- og sundhedshjælper Sygehjælper
X Ufaglært SOSU-personale	Social- og sundhedspersonale, KL	Social- og sundhedspersonale, ikke-udd.
X Syge-/sundhedsplejersker	Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	Sygeplejersker Sundhedsplejersker