

Fastholdelse og rekruttering i Københavns Kommune

-Nøgletal for ansatte i Københavns Kommune

Personalepolitisk Redegørelse 2023
Delrapport 1



Indholdsfortegnelse

	Side
■ Introduktion	3
■ Hovedbudskaber	4
■ Antal ansatte	7
■ Alder	11
■ Personaleomsætning	20
■ Arbejdstid	30
■ Sygefravær	40
■ Rekrutteringer	44
■ Elever	49
■ Løn	54
■ Metode, data og målgrupper	60

Introduktion

Formål

Formålet med denne delrapport af Personalepolitisk Redegørelse 2023 er at give et overordnet overblik over væsentlige nøgletal for udvalgte faggrupper og stillingskategorier indenfor de 15 største overenskomstområder i Københavns Kommune. Derudover præsenteres nøgletal for udvalgte ledergrupperinger.

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

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

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

Hovedbudskaber (1)

Alder

Den samlede aldersprofil for ansatte i Københavns Kommune har ændret sig i perioden 2013-2022. Der er kommet forholdsvis flere seniorer (50+ årige) og flere yngre ansatte. Ændringen af den samlede aldersprofil dækker over store forskelle i aldersprofilen mellem faggrupper.

- Flere faggrupper har en forholdsvis høj andel seniorer, der på kort og mellemlangt sigt kan forventes at forlade arbejdsmarkedet. Dette gælder særligt for ansatte indenfor social- og sundhedsområdet, teknisk serviceområdet og det kontoradministrative område.
- 41 procent af social- og sundhedsassistenterne er over 50 år og 13 procent er 60+ år. Tilsvarende er 53 procent af social- og sundhedshjælperne over 50 år og 18 procent er 60+ år.
- Enkelte faggrupper i Københavns Kommune har en yngre aldersprofil. Det gælder blandt andet lærere og pædagoger, hvor næsten halvdelen af alle ansatte er under 40 år. Lærerne adskiller sig derudover med en markant yngre aldersprofil sammenlignet med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.
- Blandt ledergrupperinger er der højest andel seniorer blandt klyngeledere, skoleledere samt indenfor ledelse på ældreområdet. Blandt forstandere mv. på ældreområdet er 39 procent over 60 år.

Personaleomsætning

Den årlige eksterne personaleomsætning i 2022 (andel ansatte, der fratræder en stilling i Københavns Kommune) var 21 procent.

- Der er stor forskel på den eksterne personaleomsætning mellem faggrupper. Social- og sundhedsområdet og det pædagogiske område har den højeste eksterne personaleomsætning.
- Deltidsansatte fratræder i højere grad Københavns Kommune end fuldtidsansatte – henholdsvis 28 procent af de deltidsansatte og 17 procent af de fuldtidsansatte fratrådte i 2022.
- Hver tredje ansatte i Københavns Kommune fratræder deres stilling indenfor det første år. Efter tre år er 37 procent fortsat ansat i kommunen.
- Syge-/sundhedsplejersker og faglært SOSU-personale har markant lavere andel end øvrige faglærte grupper, som fortsat er ansat i Københavns Kommune tre år efter tiltrædelse, henholdsvis 31 og 26 procent.
- Københavns Kommune har samlet set en lavere ekstern personaleomsætning end i omegnskommunerne.
- Intern personaleomsætning (jobskifte indenfor kommunen) er i perioden 2018-2022 steget fra 1,8 til 2,6 procent.
- Der er store forskelle i personaleomsætning mellem ledergrupperinger. Højest personaleomsætning i 2022 ses for ledere i Kultur- og Fritidsforvaltningen med 20 procent, afdelingsledere mv. i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen med 19 procent, samt afdelingsledere indenfor skoleområdet i Børne- og Ungdomsforvaltningen med 18 procent.

Hovedbudskaber (2)

Arbejdstid

I Københavns Kommune er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for alle ansatte steget med ca. 25 minutter per ansat i perioden 2015-2022.

- I Københavns Kommune arbejder 63 procent af alle fastansatte på fuld tid.
- Ansatte på deltid har generelt en høj ugentlig arbejdstid på 28,7 timer i gennemsnit.
- Der er på tværs af faggrupper stor forskel på andelen af ansatte på deltid samt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.
- Sundheds- og ældreområdet samt daginstitutionsområdet har generelt en høj andel af deltidsansatte. Andelen af ansatte på deltid udgør 70 procent for faglært social- og sundhedspersonale og 49 procent for pædagoger på daginstitutionsområdet.
- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for alle ansatte i Københavns Kommune er en time og 17 minutter lavere ugentlig for de 60+ årige sammenholdt med gennemsnittet for de 50-59 årige.
- For de største faggrupper indenfor sundheds- og ældreområdet er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid højere i Socialforvaltningen end i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen.
- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for de største faggrupper i Københavns Kommune indenfor velfærdsområderne svarer nogenlunde til den tilsvarende gennemsnitlige arbejdstid i omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.

Sygefravær

Det årlige sygefravær i Københavns Kommune er i perioden 2021 til 2022 steget med 2,9 fraværsdagsværk til 16,1.

- Sygefraværet i 2021 og 2022 har været præget af covid-19 relateret fravær.
- Med undtagelse af enkelte områder, var sygefraværet i Københavns Kommune lavere eller på niveau med omegnskommunerne i 2022.
- I forhold til hele landet og 6-byerne var forskelle i sygefravær i 2022 afhængig af faggruppe. Ufaglært pædagogisk personale på dagtilbudsområdet havde markant højere sygefravær i Københavns Kommune. Modsat var sygefraværet blandt socialpædagoger samt ufaglært og faglært SOSU-personale i 2022 betydelig lavere end for hele landet og 6-byerne.

Hovedbudskaber (3)

Rekrutteringer

Faldende antal ansøgere til stillinger i Københavns Kommune

- I 2022 var der 21 ansøgere i gennemsnit pr. jobopslag i Københavns Kommune. Dette er et fald på 48 procent i forhold til 2018 og 24 procent i forhold til 2021.
- Laveste gennemsnit pr. jobopslag i 2022 havde syge- og sundhedsplejerskestillinger med 3,1 ansøgere, stillinger for faglært SOSU-personale med 6,8 ansøgere og pædagogstillinger med 7,7 ansøgere.
- Mere end hver fjerde jobopslag i Københavns Kommune i 2022 resulterede ikke i en ansættelse.
- Højest andel jobopslag som ikke resulterede i en ansættelse i 2022 var pædagogstillinger med 47 procent, syge- og sundhedsplejerskestillinger med 35 procent og stillinger for faglært SOSU-personale med 32 procent.
- Til lederstillinger var der i 2022 lavest gennemsnit pr. jobopslag til stillinger for afdelingsledere mv. i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen med 4,5 ansøgere, fulgt af tre ledelsesgrupperinger indenfor Børne- og Ungdomsforvaltningen, pædagogiske ledere med 5,7 ansøgere, KKFO-ledere med 6,1 ansøgere og skoleledere med 8,3 ansøgere.
- Generelt var der en stor andel opslag til lederstillinger i Børne- og Ungdomsforvaltningen, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen og Socialforvaltningen som ikke resulterede i en ansættelse i 2022. Højest andel opslag uden ansættelse havde tre ledergrupperinger indenfor Børne- og Ungdomsforvaltningen – KKFO-ledere med 48 procent, skoleledere med 42 procent, og pædagogiske ledere med 35 procent.

Elever

Andelen af elever i Københavns Kommune udgør 2,6 procent af alle ansatte.

- Andelen af elever er faldet. Fra 2021 til 2022 er andelen faldet med 13 procent. Faldet skyldes både, at færre elever er blevet ansat, og at frafaldet er steget. Københavns Kommune ligger lidt lavere end omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.
- I Københavns Kommune udgør elever indenfor social- og sundhedsområdet klart den største elevgruppe.
- Andelen af elever indenfor social- og sundhedsområdet, der bliver ansat i Københavns Kommune efter færdiggjort uddannelse, er faldet i perioden 2019-2021.

Løn

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

- Gennemsnitslønnen for alle de store faggrupper indenfor velfærdsområderne er højere i Københavns Kommune end i hele landet og 6-byerne samlet set.
- Københavns Kommune er generelt lønførende på undervisningsområdet og det pædagogiske område.
- Den gennemsnitlige nettoårsløn for lærere ved folkeskolen i Københavns Kommune er 12.400 kr. højere årligt end i omegnskommunerne samlet set.
- Den gennemsnitlige nettoårsløn for pædagoger i Københavns Kommune er 16.300 kr. højere årligt end i omegnskommunerne samlet set.

Antal ansatte

Introduktion til ansatte i Københavns Kommune

Antal ansatte i Københavns Kommune

Der er 47.738 ansatte (per september 2022), svarende til 38.988 årsværk.

Heraf udgør:

- Timelønnede 6.137 personer (1.689 årsværk)
- Fleksjob 892 personer (417 årsværk)
- Ekstraordinært ansatte 488 personer (205 årsværk)
- Elever 1.610 personer (1.556 årsværk)

Ansatte fordelt blandt kommunens 7 forvaltninger:

- Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen 2.080 ansatte (1.962 årsværk)
- Børne- og Ungdomsforvaltningen 19.688 ansatte (15.779 årsværk)
- Kultur- og Fritidsforvaltningen 1.797 ansatte (1.435 årsværk)
- Socialforvaltningen 8.053 ansatte (6.601 årsværk)
- Sundheds- og Omsorgsforvaltningen 10.331 ansatte (7.987 årsværk)
- Teknik- og Miljøforvaltningen 2.416 ansatte (2.240 årsværk)
- Økonomiforvaltningen 3.341 ansatte (2.951 årsværk)

De ansatte er yderligere kendetegnet ved, at:

- 70 procent er kvinder
- 30 procent er mænd
- Gennemsnitsalderen er 44 år
- 21 procent fratrådte deres stilling i Københavns Kommune i 2022

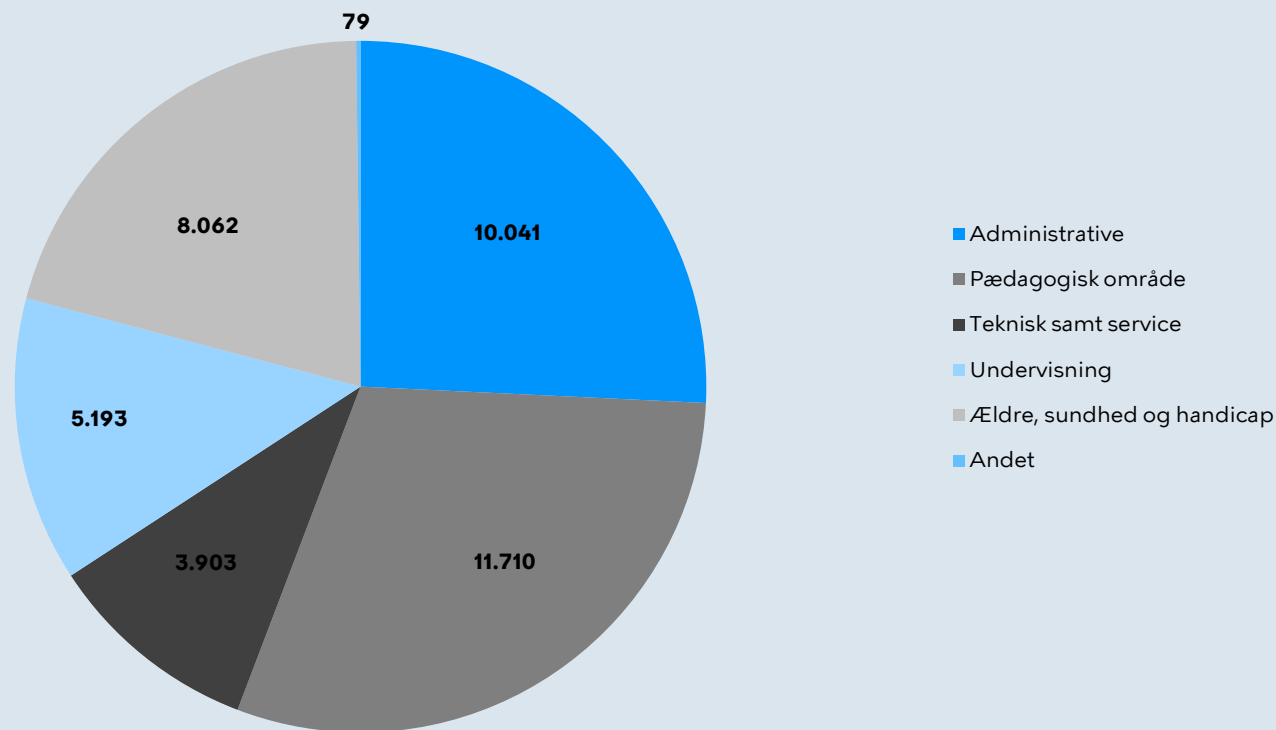
Note: Ansatte udenfor forvaltningsstruktur (Borgerrådgivning og Intern Revision) udgør 32 ansatte og 31,7 årsværk.

Kilde: KRL. Alle ansatte. Sep. 2022.

Kilde: KRL. Alle ansatte eksklusiv timelønnede, fleksjob, ekstraord. ansatte og elever. Sept. 2022. og Opus Løn og Personale. Alle ansatte eksklusiv timelønnede, fleksjob, ekstraord. ansatte og elever

Fordeling af ansatte på hovedområder

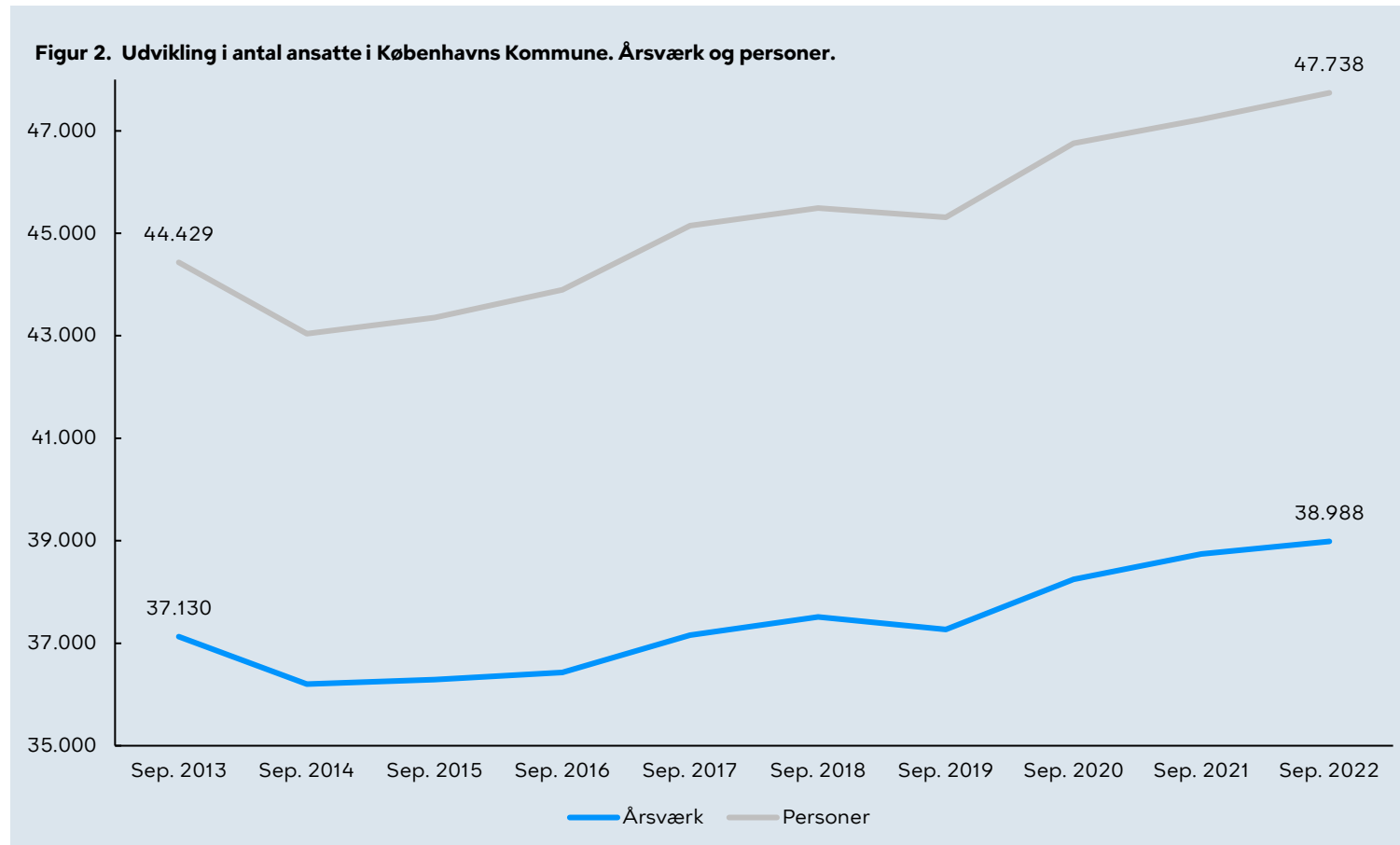
Figur 1. Ansatte i Københavns Kommune fordelt på hovedfunktion. Antal årsværk.



Områdefordelingen af ansatte i Københavns Kommune

- Det pædagogiske område er det største hovedområde og udgør samlet set 11.710 årsværk. Indenfor området er pædagoger (4.000 årsværk) og pædagogmedhjælpere (3.033 årsværk) de største faggrupper.
- Indenfor ældre-, sundheds- og handicapområdet er det faglært SOSU-personale der udgør den største faggruppe med 5.281 årsværk.
- Største faggruppe indenfor undervisningsområdet er lærere med 3.582 årsværk.
- Indenfor det administrative området er akademikere og kontoradministrativt personale de største faggrupper med 4.210 og 2.674 årsværk henholdsvis.
- Største faggruppe indenfor teknisk samt service er rengørings-/køkkenmedhjælpere med 1.774 årsværk.

Udvikling i antal ansatte i Københavns Kommune



Stigende antal ansatte i Københavns Kommune

- I perioden 2013-2022 er der samlet set en stigning i antallet af ansatte i Københavns Kommune på 3.309 personer svarende til 1.858 årsværk.
- Det er en stigning i antallet af ansatte på 7,4 procent i perioden 2013-2022. Stigningen svarer til 5 procent opgjort i årsværk.

Alder

Aldersfordeling i Københavns Kommune

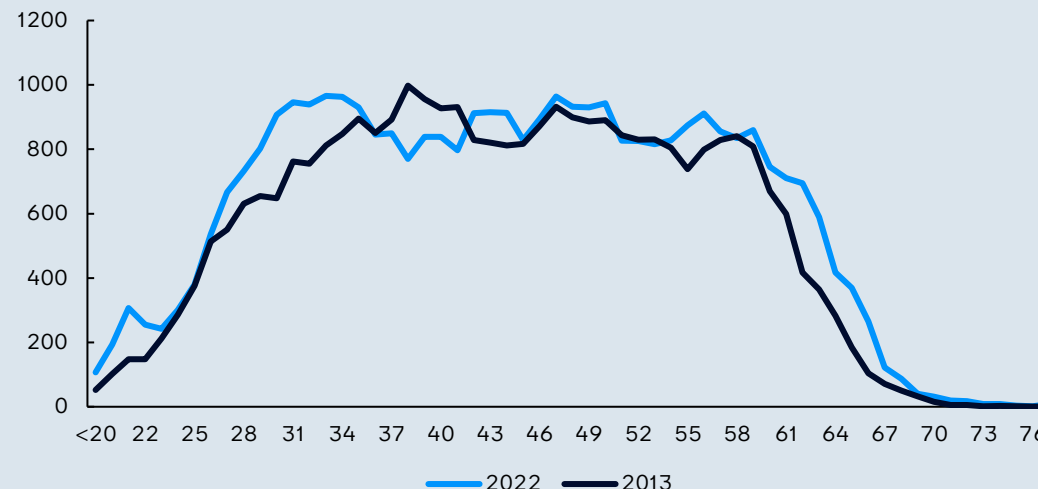
Flere yngre og flere ældre ansatte i Københavns Kommune

- Aldersprofilen for ansatte i Københavns Kommune har rykket sig i perioden 2013-2022.
- I perioden er der sket en stigning i andelen af yngre ansatte, ligesom der er sket en stigning i andelen af seniorer (I denne nøgletalsrapport omfatter seniorer 50-59-årige og 60+ årige).

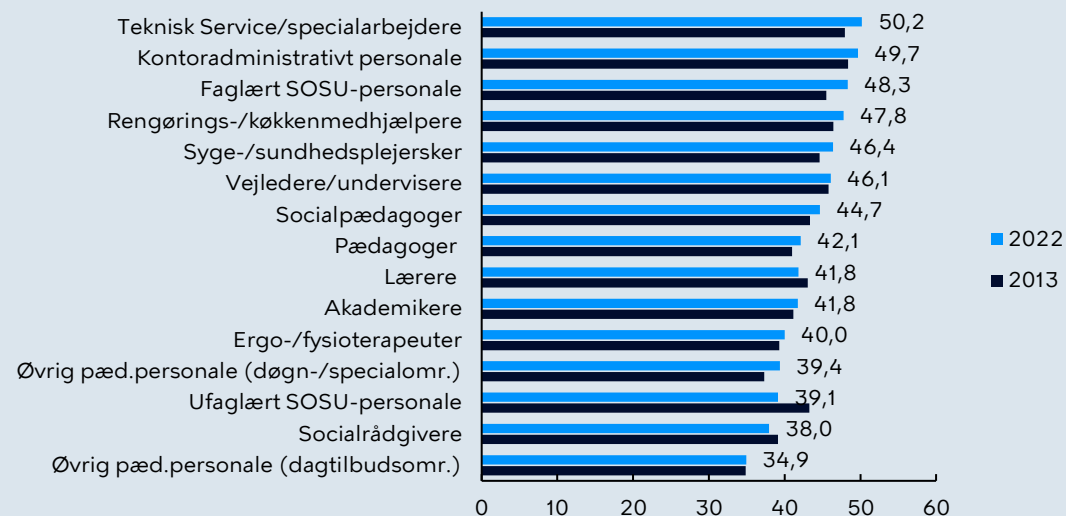
Stigende gennemsnitsalder i Københavns Kommune

- Gennemsnitsalderen har over en 10-årig periode været stigende for de fleste faggrupper i Københavns Kommune.
- Gennemsnitsalderen for ansatte i Københavns Kommune er 44 år.
- Gennemsnitsalderen er forholdsvis høj for en række ansatte i Københavns Kommune. Højest gennemsnitsalder har Teknisk Service/specialarbejdere og kontoradministrativt personale med 50 år, og faglært SOSU-personale med 48 år.

Figur 3. Udvikling i aldersfordeling for alle ansatte i Københavns Kommune. Antal.



Figur 4. Udvikling i gennemsnitsalder for udvalgte faggrupper. Alder.



Pensionsudfordring på kort og mellemlang sigt

Forskel i andel ansatte over 50 år mellem faggrupper

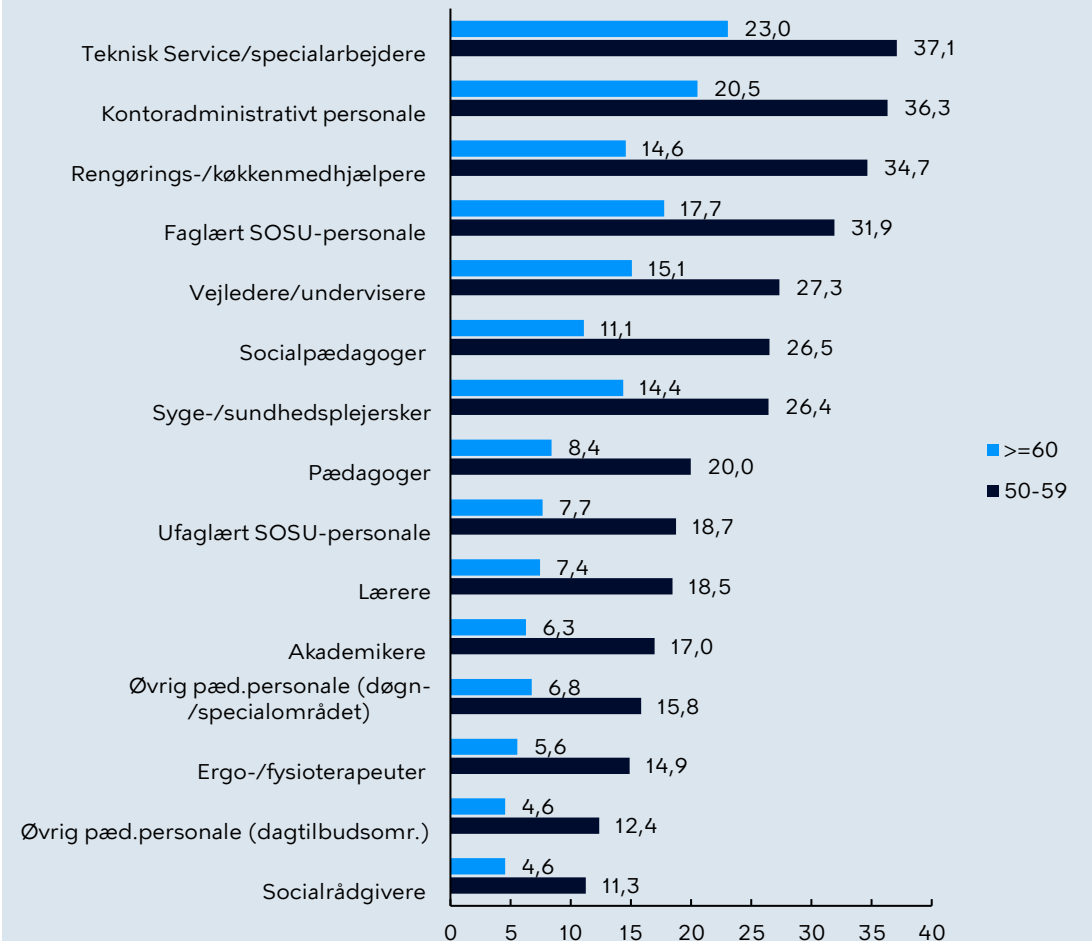
- Det er særligt indenfor faggrupperne teknisk service/specialarbejdere, kontoradministrativt personale, faglært SOSU-personale samt rengørings-/køkkenmedhjælpere en stor andel af ansatte, der står overfor at gå på pension på kort og mellemlangt sigt.
- Blandt faglært SOSU-personale er 50 procent over 50 år.
- Blandt lærere og pædagoger er hhv. 26 og 28 procent over 50 år.

Udfordringer på kort sigt

- Blandt teknisk service/specialarbejdere er 23 procent over 60 år.
- Blandt kontoradministrativt personale er 21 procent over 60 år.
- Blandt faglært SOSU-personale er 18 procent over 60 år.

På de følgende slides uddybes alderssammensætningen for udvalgte faggrupper.

Figur 5. Andelen af ansatte mellem 50-59 år samt over 60 år for udvalgte faggrupper. Procent



Seniorer på social- og sundhedsområdet

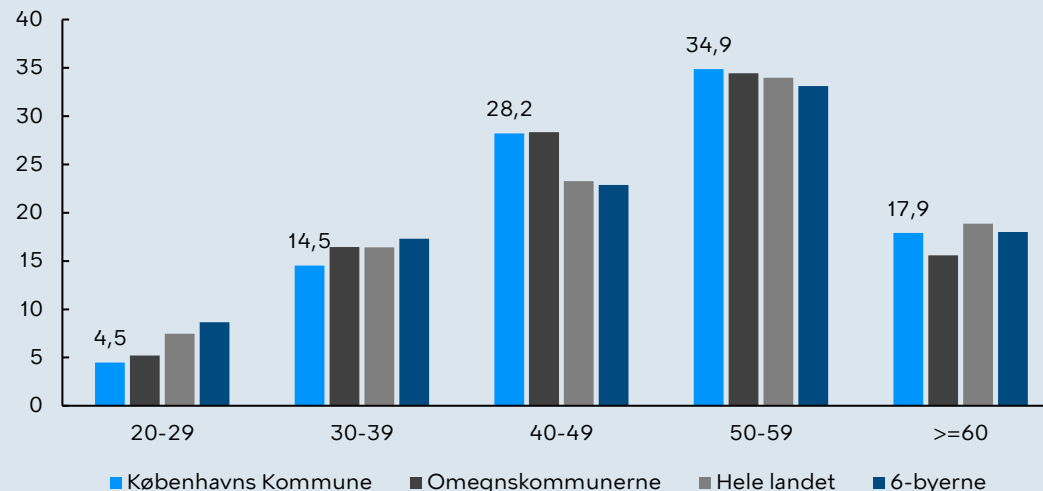
Blandt social- og sundhedshjælpere i Københavns Kommune:

- 53 procent er over 50 år.
- 18 procent er 60+ år. Det er lidt lavere end i kommunerne under ét, hvor det er 19 procent.
- 19 procent er under 40 år. I omegnskommunerne er det 22 procent.

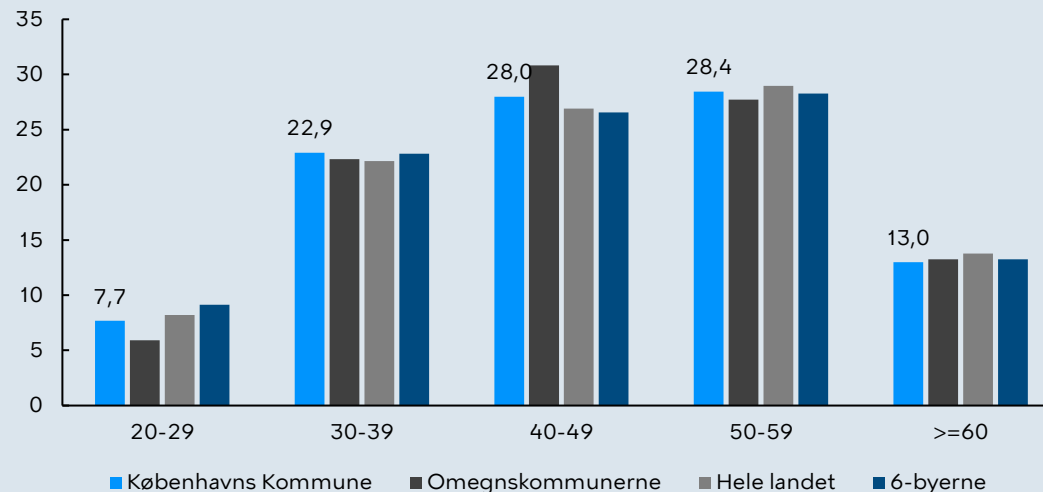
Blandt social- og sundhedsassistenterne i Københavns Kommune:

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

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



Figur 7. Aldersprofil for social- og sundhedsassistenter i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Procent



Aldersprofil på børne- og ungeområdet

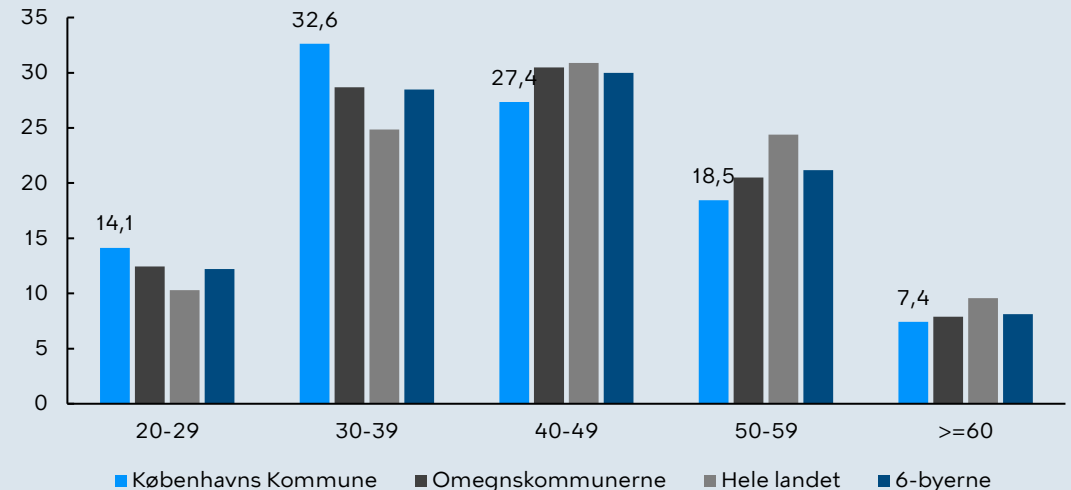
Blandt lærerne i Københavns Kommune:

- 47 procent er under 40 år.
- 26 procent er over 50 år.
- Aldersprofilen er markant yngre sammenlignet med omegnskommunerne, øvrige kommuner og 6-byerne. Blandt alle kommuner under ét er 35 procent under 40 år mod 47 procent i København. Tilsvarende er 34 procent af lærerne i hele landet over 50 år, men kun 26 procent i København.

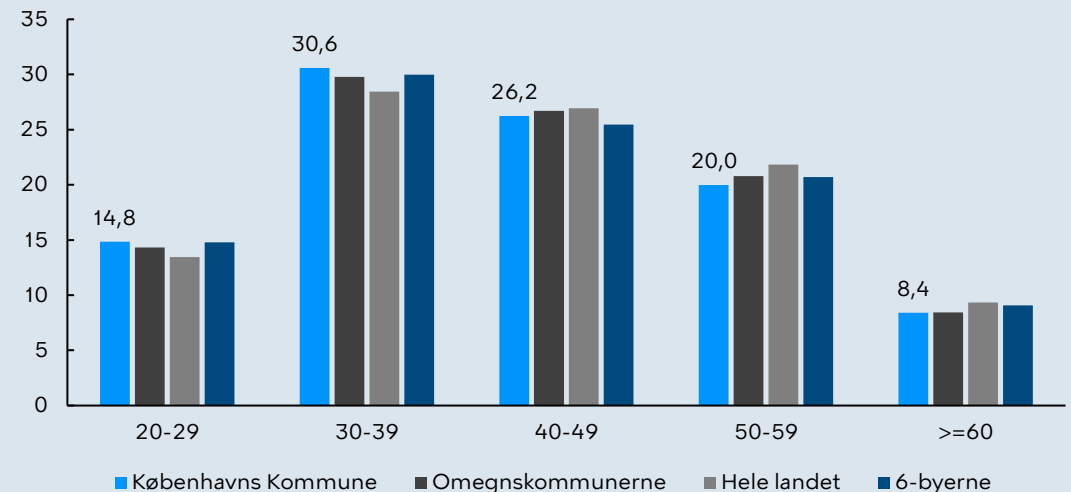
Blandt pædagogerne i Københavns Kommune:

- 45 procent er under 40 år. Det er en højere andel end i de øvrige kommuner, hvor 42 procent er under 40 år.
- 28 procent er over 50 år. Det svarer nogenlunde til aldersprofilen for øvrige kommuner.

Figur 8. Aldersprofil for lærere i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Procent.



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



Aldersprofil for teknisk servicemedarbejdere og specialarbejdere

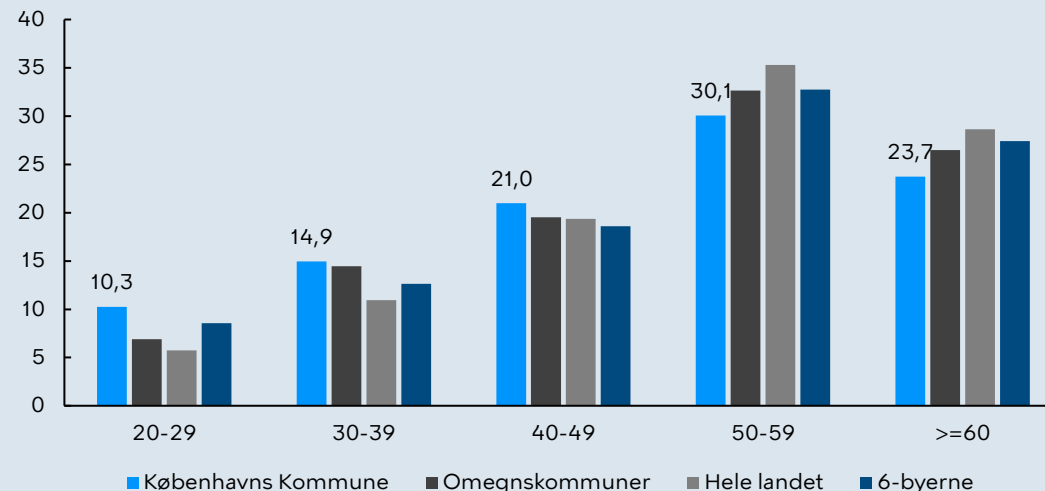
Blandt teknisk servicemedarbejdere i Københavns Kommune:

- 54 er procent over 50 år.
- 25 er procent under 40 år.
- Aldersprofilen er markant yngre sammenlignet med omegnskommunerne, øvrige kommuner og 6-byerne. Blandt alle kommuner under ét er 17 procent under 40 år mod 25 procent i København. Tilsvarende er 64 procent af teknisk servicemedarbejderne i hele landet over 50 år, mod 54 procent i København.

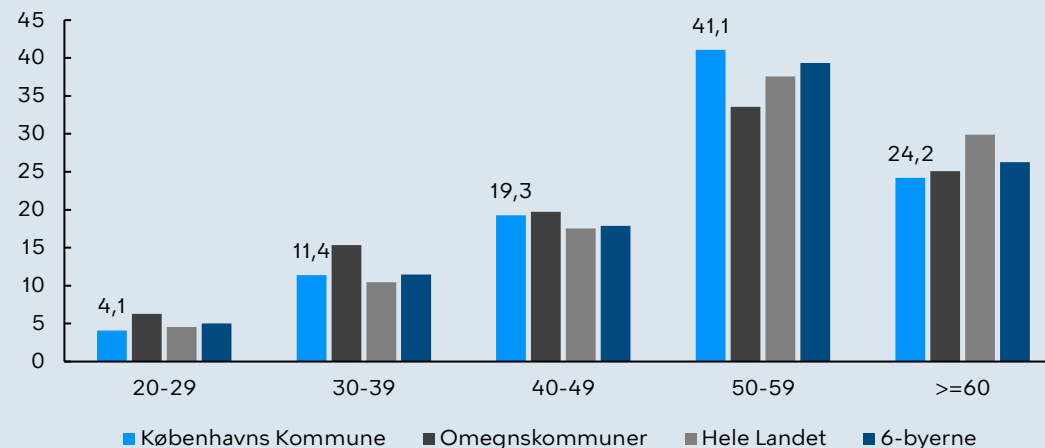
Blandt specialarbejdere i Københavns Kommune:

- 65 procent er over 50 år.
- 15 procent er under 40 år. Det er på niveau med hele landet, men markant lavere end omegnskommunerne på 21 procent.

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



Figur 11. Aldersprofil for specialarbejdere i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Procent



Aldersprofil for rengørings-/køkkenmedhjælpere samt kontoradministrativt personale

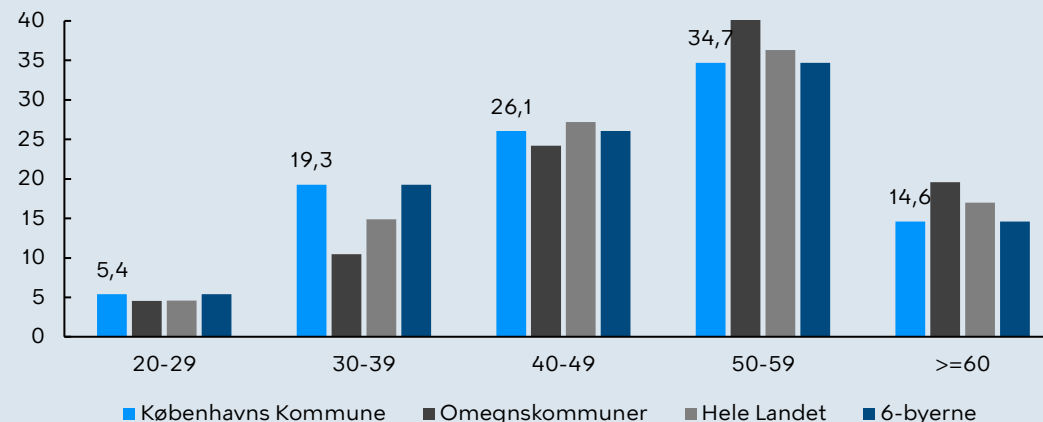
Blandt rengørings-/køkkenmedhjælpere i Københavns Kommune:

- 50 procent er over 50 år.
- 24 procent er under 50 år.

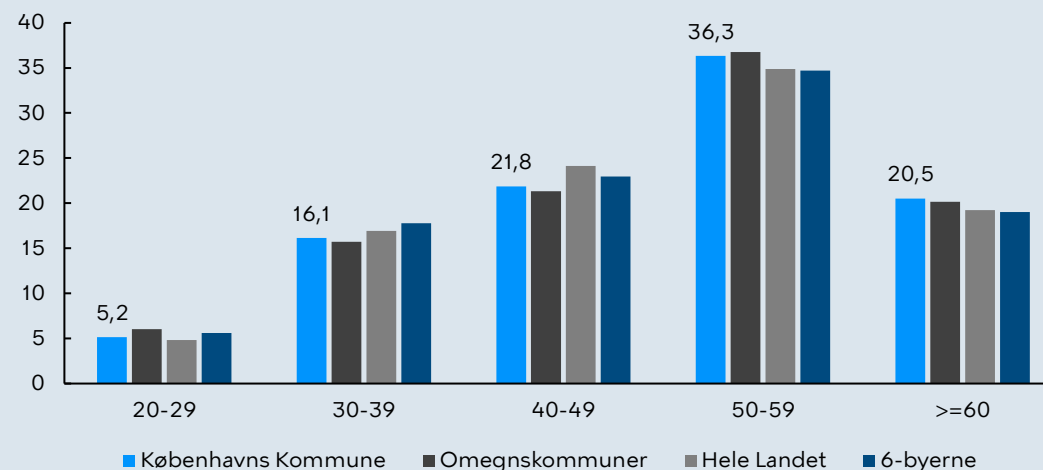
Blandt kontoradministrativt personale i Københavns Kommune:

- 57 procent er over 50 år. Tilsvarende er 54 procent over 50 år i hele landet.
- 21 procent er under 40 år. Det er lidt lavere end hele landet, hvor 22 procent er under 40.

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



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



Aldersprofil ledere (1)

Indenfor Børne- og Ungdomsforvaltningen:

- 82 procent af klyngelederne er over 50 år, hvor 23 procent også er fyldt 60 år.
- 71 procent af skolelederne er over 50 år, hvor 19 procent også er fyldt 60 år.

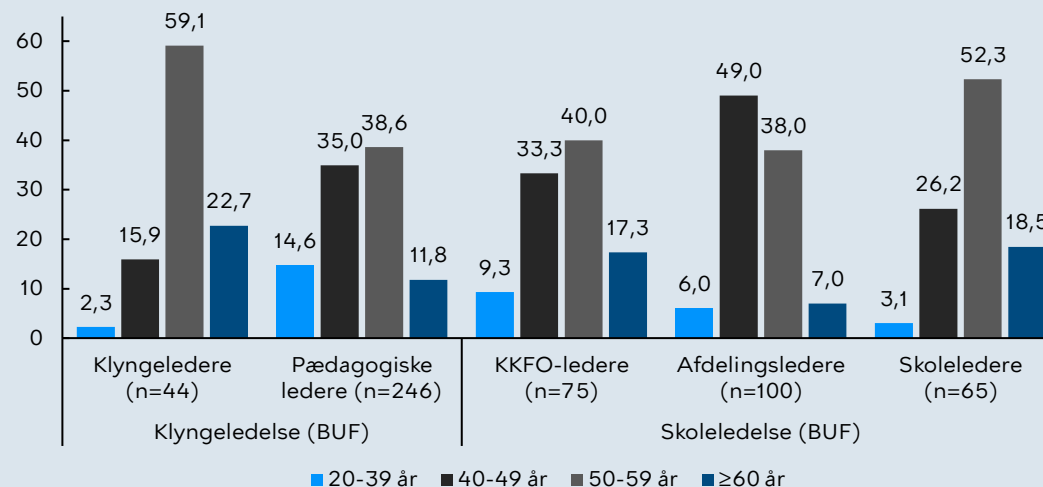
Indenfor Socialforvaltningen:

- Afdelingsledere mv. er den ledergruppering i Københavns Kommune med den yngste aldersprofil. 24 procent er under 40 år og 40 procent er over 50 år.

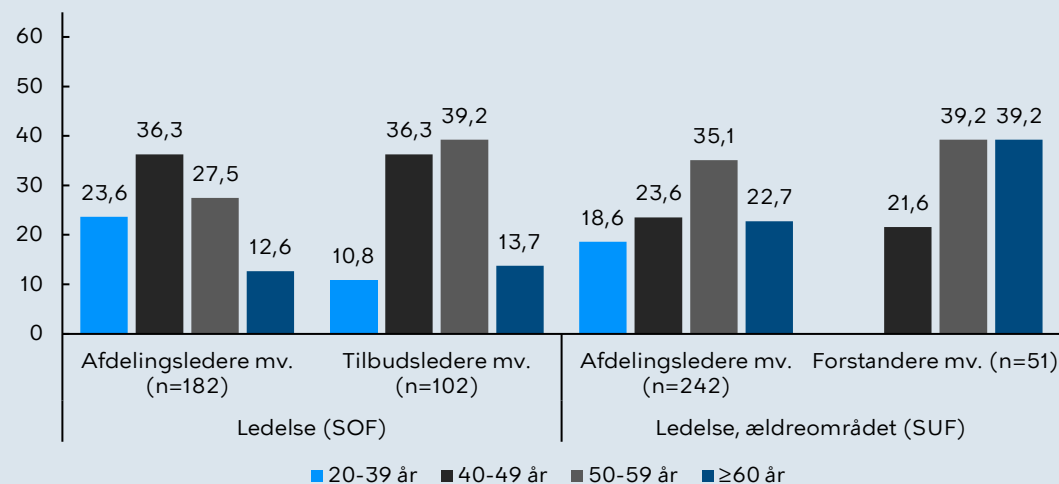
Indenfor Sundhed- og Omsorgsforvaltningen:

- 78 procent af forstandere mv. er over 50 år, hvor 39 procent også er fyldt 60 år. Dette er den højeste andel over 60 år blandt ledergrupperingerne i Københavns Kommune.
- 58 procent af afdelingsledere mv. på ældreområdet er over 50 år, hvor 23 procent også er fyldt 60 år.

Figur 14. Aldersprofil indenfor ledelse i Børne- og Ungdomsforvaltningen. Procent



Figur 15. Aldersprofil indenfor ledelse i Socialforvaltningen og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen. Procent



Aldersprofil ledere (2)

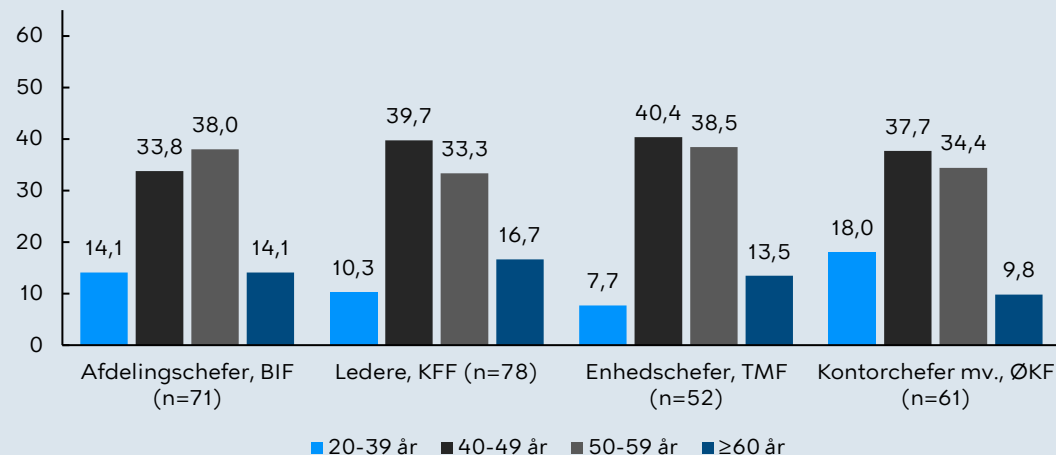
Indenfor Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, Kultur- og Fritidsforvaltningen, Teknik- og Miljøforvaltningen og Økonomiforvaltningen:

- Der er små forskelle i aldersprofil. Omkring halvdelen af lederne er over 50 år.
- Kontorchefer mv. i Økonomiforvaltningen er den ledergruppering i Københavns Kommune med den næstnyeste aldersprofil. 18 procent er under 40 år og 44 procent er over 50 år.

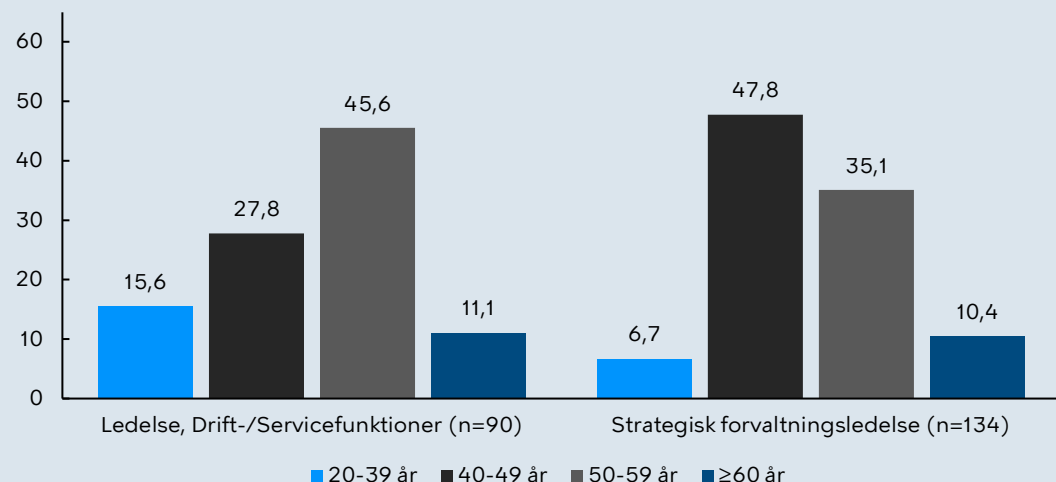
Indenfor tværgående ledelsesgrupperinger:

- 57 procent af lederne indenfor drift-/servicefunktioner er over 50 år.
- 45 procent af lederne indenfor strategisk forvaltningsledelse er over 50 år. Dette er den tredje laveste andel indenfor ledergrupperingerne.

Figur 16. Aldersprofil indenfor ledelse i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, Kultur- og Fritidsforvaltningen, Teknik- og Miljøforvaltningen og Økonomiforvaltningen. Procent



Figur 17. Aldersprofil indenfor ledelse af drift-/servicefunktioner og strategisk forvaltningsledelse. Procent



Personaleomsætning

Ekstern personaleomsætning i perioden 2018-2022

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

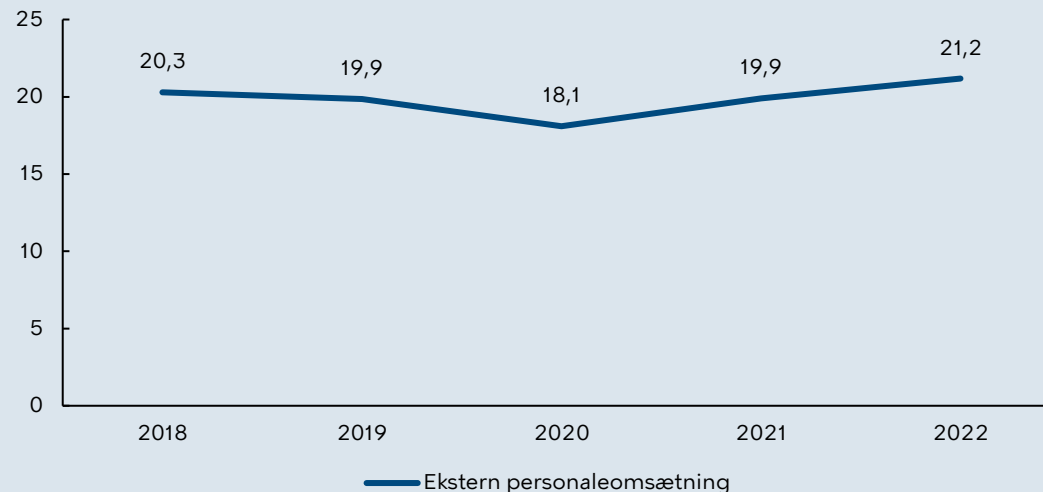
Ekstern personaleomsætning

- Den eksterne personaleomsætning i 2022 var 21 procent.
- Den eksterne personaleomsætning faldt i perioden 2018-2020, men har efterfølgende været stigende.

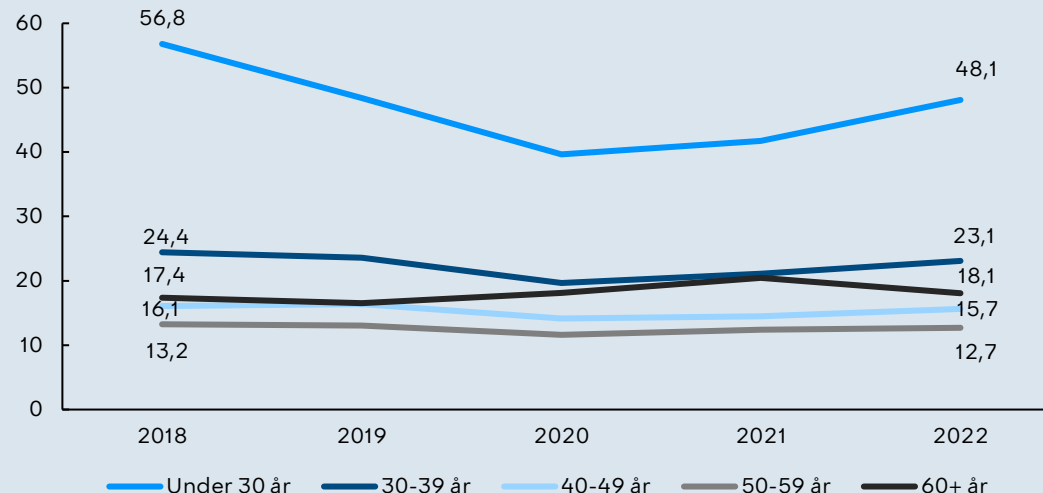
Alder og ekstern personaleomsætning

- Den eksterne personaleomsætning for ansatte under 30 år var 48 procent i 2022. Det er markant højere end for øvrige aldersgrupper.
- Den høje eksterne personaleomsætning blandt ansatte under 30 år skal ses i lyset af, at aldersgruppen har en høj andel af ufaglærte stillinger, hvor personaleomsætningen generelt er høj.
- De 50-59 årige havde i perioden 2018-2022 den laveste personaleomsætning. I 2022 var ekstern personaleomsætning 13 procent.

Figur 18. Ekstern personaleomsætning for ansatte i Københavns Kommune 2018-2022. Procent.



Figur 19. Ekstern personaleomsætning fordelt på alder for ansatte i Københavns Kommune 2017-2022. Procent.



Forskelle i ekstern personaleomsætning mellem faggrupper

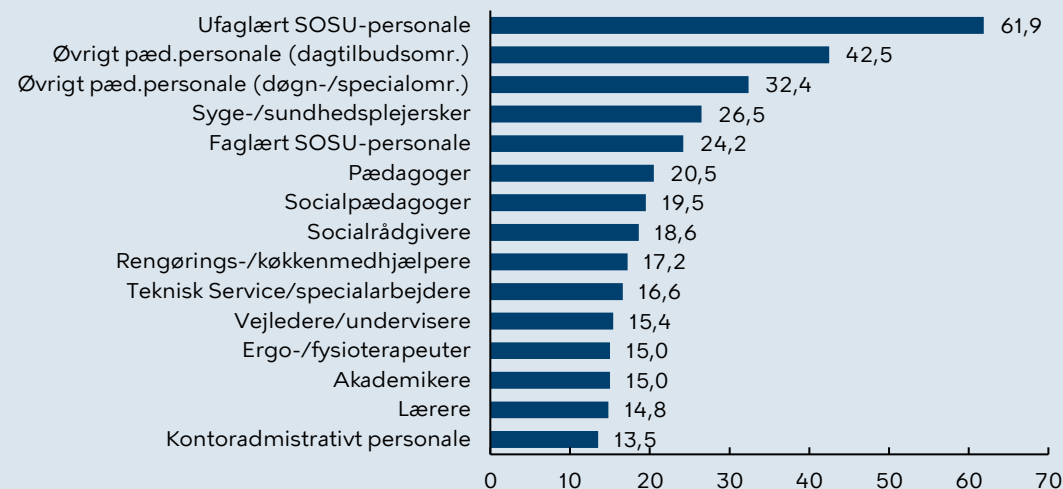
Høj ekstern personaleomsætning indenfor social-, sundheds-, og børneområdet

- Den højeste eksterne personaleomsætning ses generelt blandt ufaglærte ansatte.
- Ufaglærte ansatte indenfor sundheds- og ældreområdet, havde i 2022 en særlig høj ekstern personaleomsætning på 62 procent.
- Den eksterne personaleomsætning for ufaglært pædagogisk personale på henholdsvis døgn- og daginstitutionsområdet var 32 procent og 43 procent i 2022.
- Faglærte grupper som social- og sundhedspersonale samt syge- og sundhedsplejersker havde en personaleomsætning i 2022, der var over gennemsnittet på 21 procent.

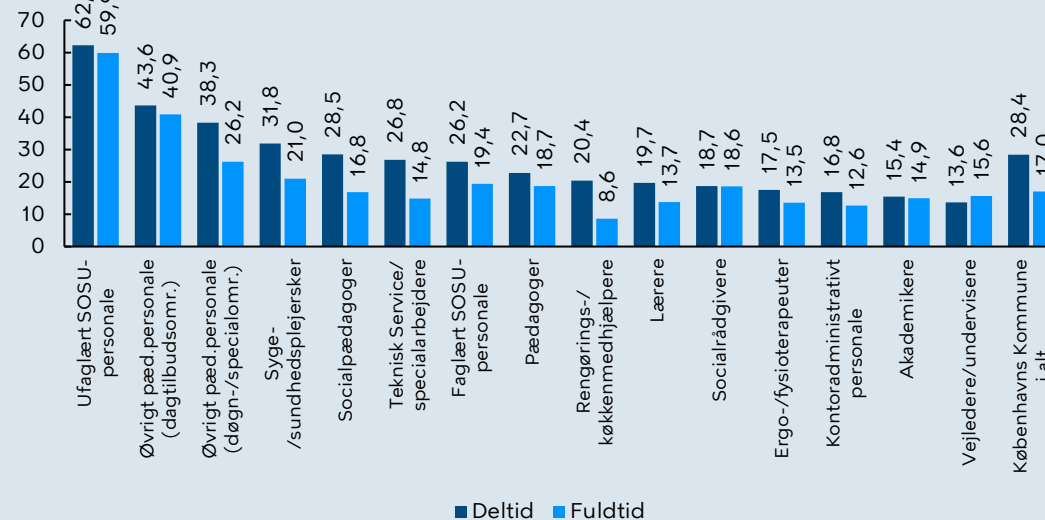
Deltidsansatte skifter i højere grad job

- Den eksterne personaleomsætning var betydelig højere blandt deltidsansatte (28 procent) end fuldtidsansatte (17 procent).
- På tværs af faggrupper var ekstern personaleomsætning højere for deltidsansatte, hvor tendensen særligt ses for de ufaglærte grupper.

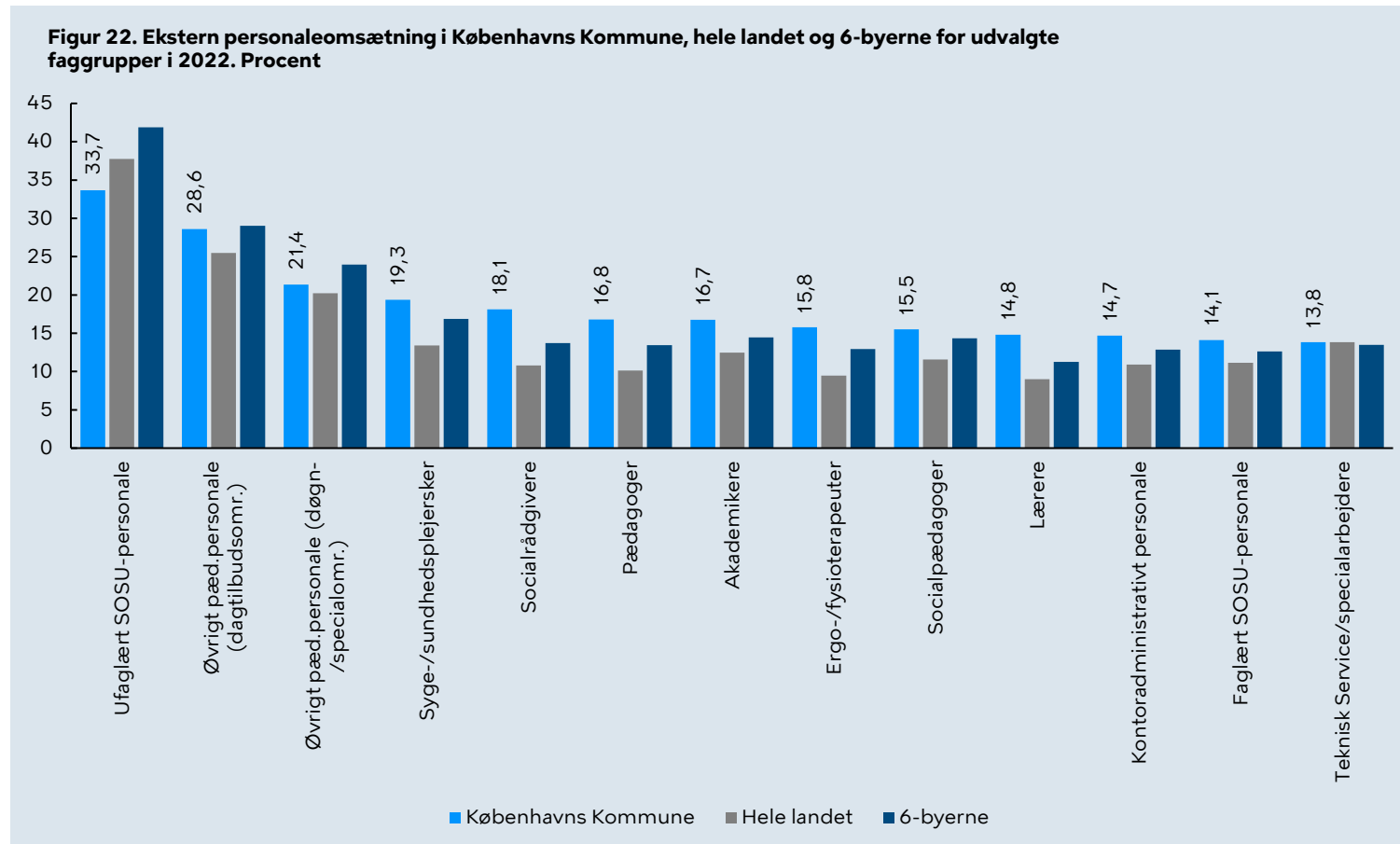
Figur 20. Ekstern personaleomsætning for ansatte inden for udvalgte faggrupper i 2022. Procent.



Figur 21. Ekstern personaleomsætning fordelt på deltid- og fuldtidsansatte inden for udvalgte faggrupper i 2022. Procent.



Ekstern personaleomsætning sammenlignet med hele landet og 6-byerne



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

- Den eksterne personaleomsætning i Københavns Kommune var højere end hele landet for 11 ud af 13 faggrupper, og højere end 6-byerne for ni ud af 13 faggrupper.
- Ufaglært SOSU-personale var eneste faggruppe, som havde en lavere personaleomsætning i 2022 i Københavns Kommune sammenlignet med hele landet og 6-byerne.

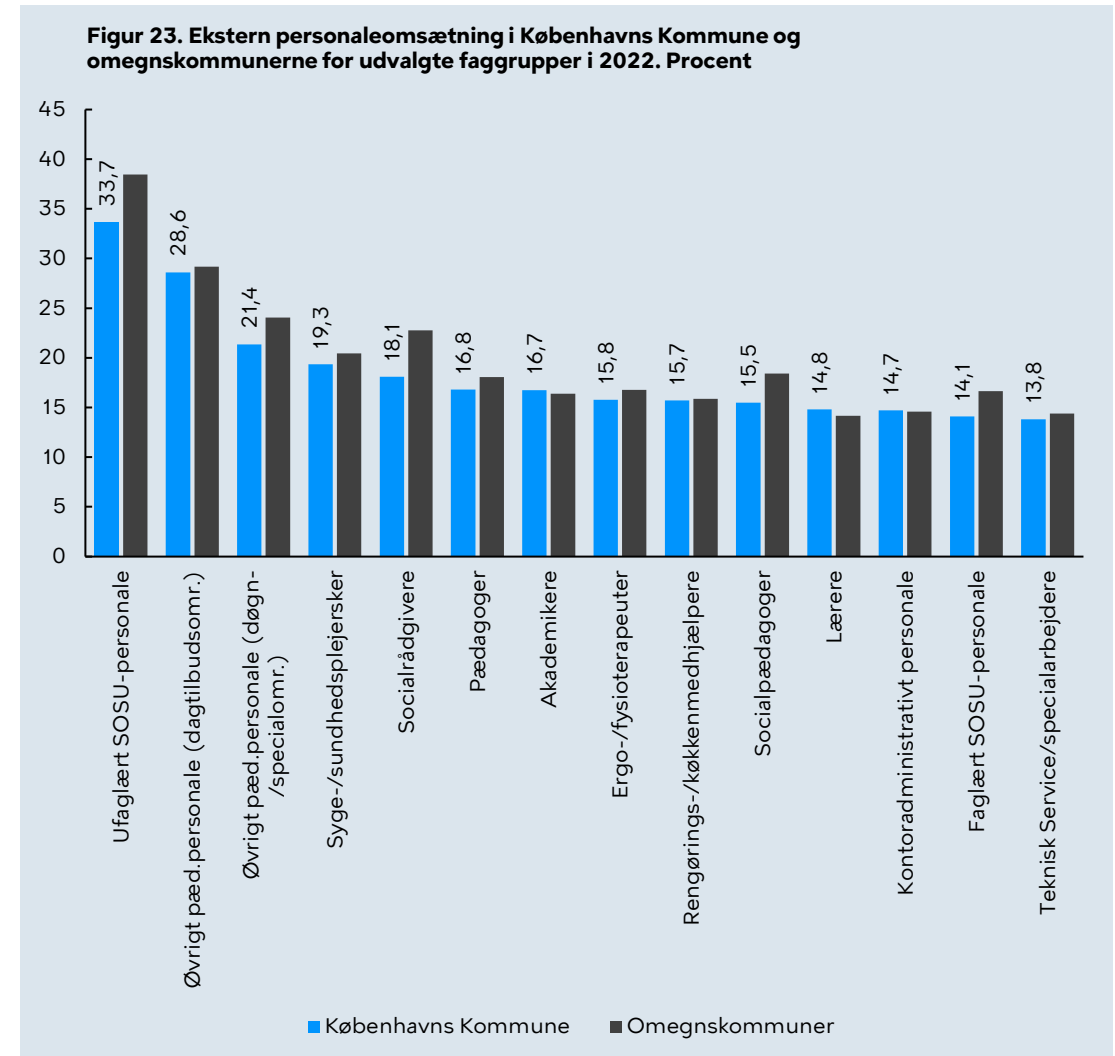
Note: KRL har en anden opgørelsesmetode end Københavns Kommune for personaleomsætning. Tallene for Københavns Kommune, på nærværende slide, afviger derfor fra tal for personaleomsætning hvor data stammer fra Opus Løn og Personale. Faggruppen Vejledere/undervisere udgår, da denne kun anvendes i Københavns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

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

Ekstern personaleomsætning sammenlignet med omegnskommunerne

Lavere ekstern personaleomsætning end omegnskommunerne

- Der var en lavere ekstern personaleomsætning i Københavns Kommune i 2022 end i omegnskommunerne for 11 ud af 14 faggrupper.
- Den eksterne personaleomsætning var i 2022 markant lavere for ufaglært SOSU-personale (-4,8 procentpoint) og socialrådgivere (-4,7 procentpoint) i Københavns Kommune sammenlignet med omegnskommunerne.



Note: KRL har en anden opgørelsesmetode end Københavns Kommune for personaleomsætning. Tallene for Københavns Kommune, på nærværende slide, afviger derfor fra tal for personaleomsætning hvor data stammer fra Opus Løn og Personale. Faggruppen Vejledere/undervisere udgår, da denne kun anvendes i Københavns Kommune.

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

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

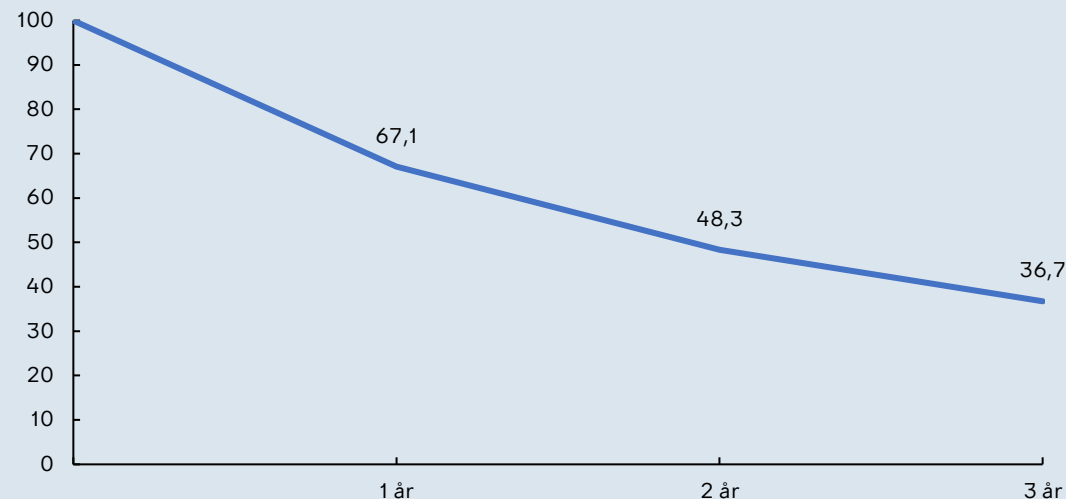
I Københavns Kommune sker de fleste fratrædelser indenfor to år efter tiltrædelse

- Et år efter tiltrædelse i kommunen er 67 procent fortsat ansat.
- Blandt nyansatte i 2019 var det 37 procent, som fortsat arbejdede i Københavns Kommune tre år efter tiltrædelsen.

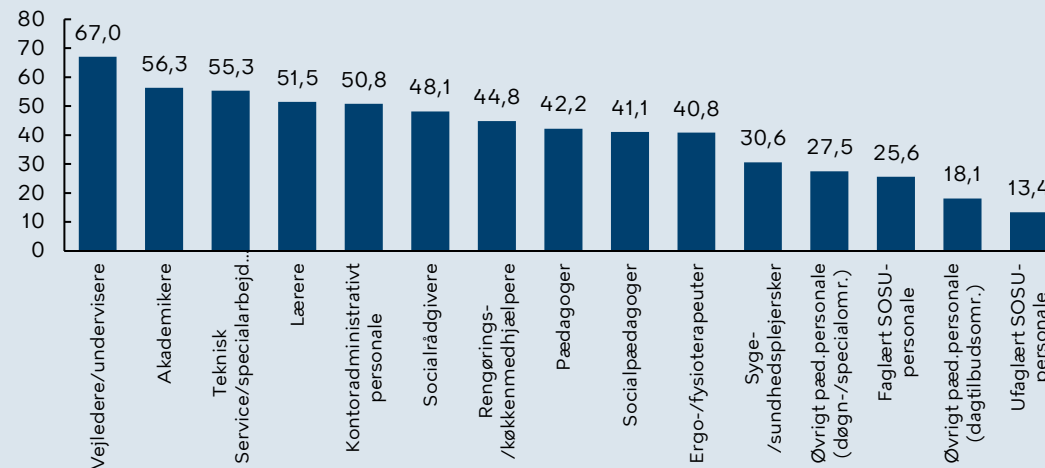
Fratrædelsesmønstre varierer mellem faggrupper

- Vejledere/undervisere er den faggruppe, hvor den højeste andel (67 procent) fortsat arbejder i Københavns Kommune tre år efter tiltrædelse.
- Syge-/sundhedsplejersker og faglært SOSU-personale har markant lavere andel end øvrige faglærte grupper, som fortsat er ansat i Københavns Kommune tre år efter tiltrædelse, henholdsvis 31 og 26 procent.
- Ufaglærte faggrupper har generelt lave andele, som fortsat er ansat i Københavns Kommune tre år efter tiltrædelse. For øvrigt pædagogisk personale på specialområdet, øvrigt pædagogisk personale på dagtilbudsområdet, samt ufaglært SOSU-personale er tallene henholdsvis 28, 18 og 13 procent. Det er samtidig disse tre faggrupper, der har størst eksternt personaleomsætning.

Figur 24. Andelen af ansatte, som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-3 år efter tiltrædelse. Procent



Figur 25. Andelen af ansatte indenfor udvalgte faggrupper som fortsat arbejder i Københavns Kommune tre år efter tiltrædelse. Procent



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

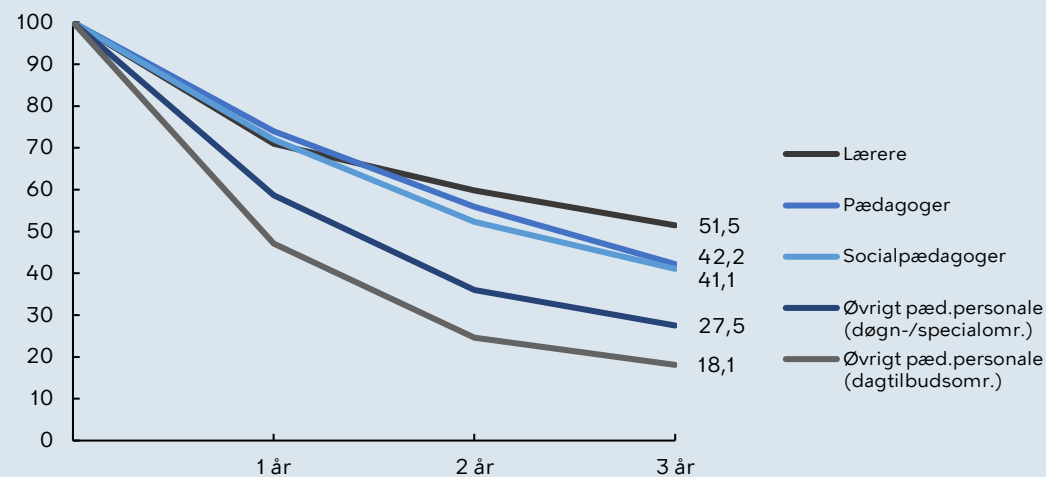
Lav andel lærere skifter job, hvis de bliver i mere end et år

- Lærere har lidt højere afgang end pædagoger og socialpædagoger indenfor det første år, men hvor der er en lavere andel, som skifter job efterfølgende. Efter tre år er 52 procent af lærerne fortsat ansat, mens det for pædagoger i daginstitutioner er 42 procent og 41 procent for socialpædagoger.
- Ufaglært pædagogisk personale har en højere afgang på dagtilbudsområdet end på specialområdet det første år. Efterfølgende er afgangsmønsteret det samme.

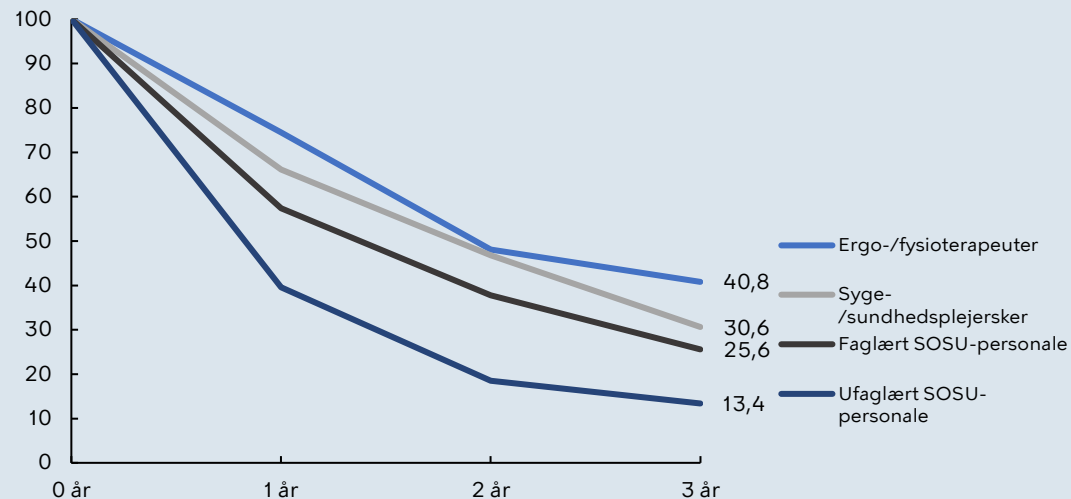
Høj afgang det første år for syge-/sundhedsplejersker og faglært SOSU-personale

- Mere end hver tredje syge/sundhedsplejerske har skiftet job indenfor det første år. Efter tre år er 31 procent fortsat ansat i Københavns Kommune.
- Blandt faglært SOSU-personale har 43 procent skiftet job indenfor det første år. Efter tre år er 26 procent fortsat ansat i Københavns Kommune.

Figur 26. Andelen af ansatte, som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-3 år efter tiltrædelse indenfor det pædagogiske område og undervisningsområdet. Procent



Figur 27. Andelen af ansatte, som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-3 år efter tiltrædelse indenfor sundheds- og ældreområdet. Procent



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

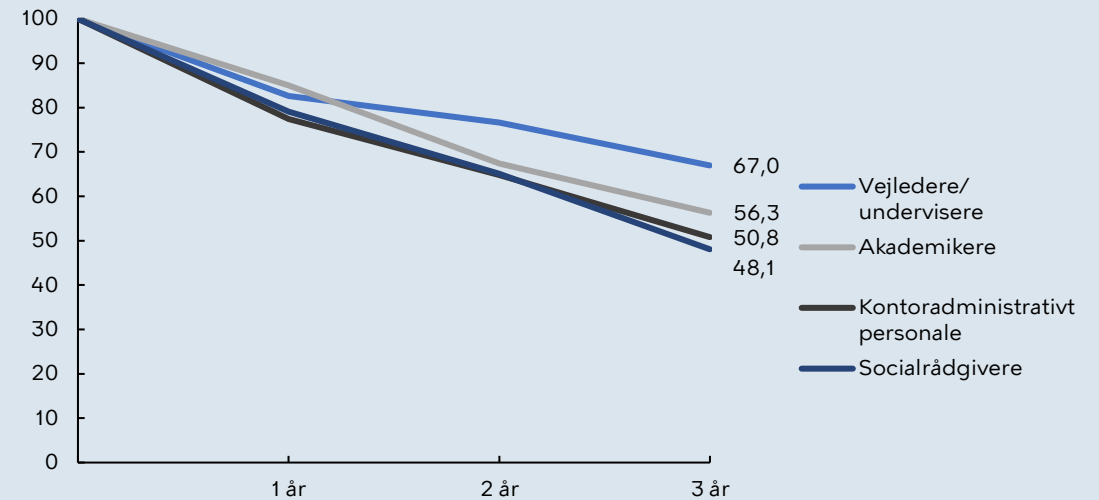
Små forskelle mellem faggrupper på det administrative område det første år

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

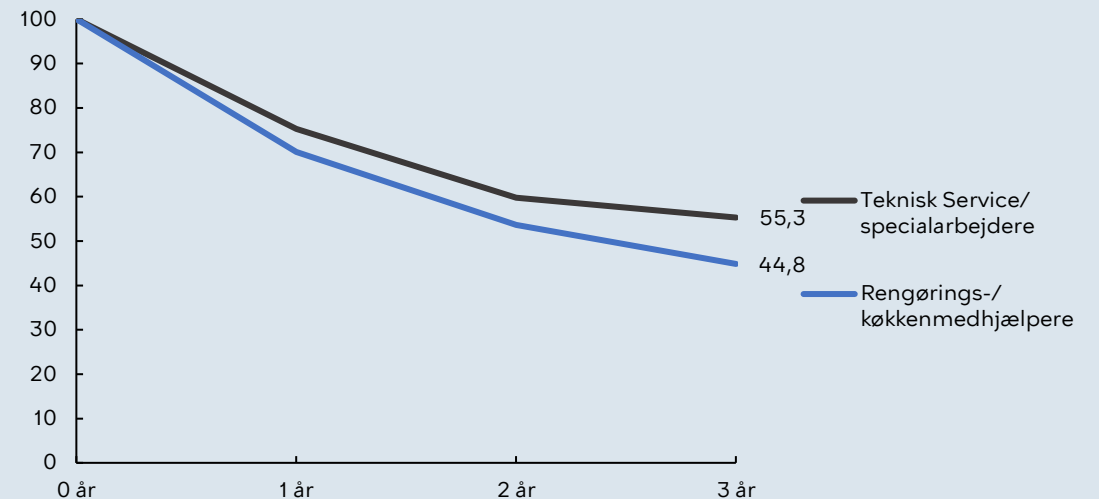
Omkring halvdelen er fortsat ansat tre år efter tiltrædelse indenfor teknisk serviceområdet

- For Teknisk Service/specialarbejdere er 55 procent fortsat ansat efter tre år.
- Blandt rengørings-/køkkenmedhjælpere er 45 procent fortsat ansat efter tre år.

Figur 28. Andelen af ansatte, som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-3 år efter tiltrædelse indenfor det administrative område. Procent



Figur 29. Andelen af ansatte, som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-3 år efter tiltrædelse indenfor teknisk serviceområdet. Procent



Intern personaleomsætning 2018-2022

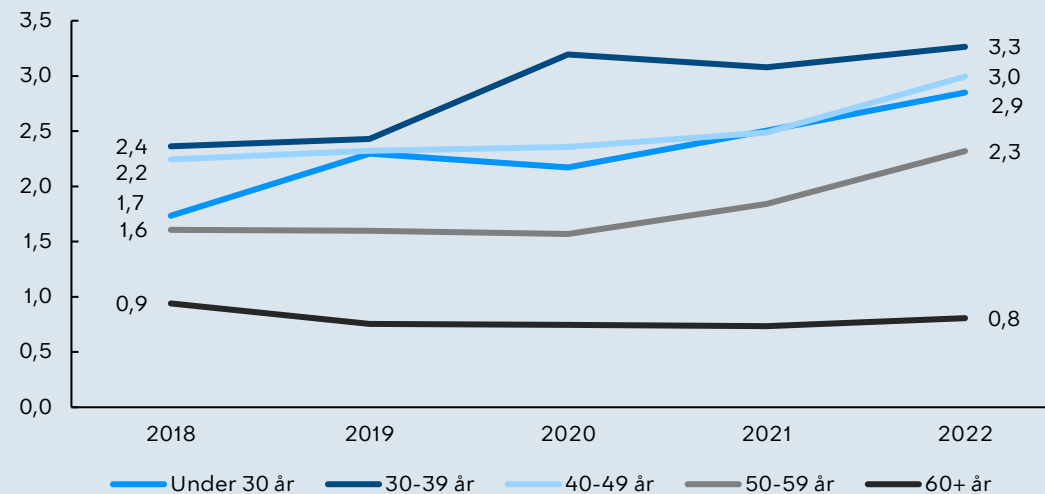
Stigning i intern personaleomsætning

- I perioden 2018-2022 er intern personaleomsætning blandt ansatte i Københavns Kommune steget fra 1,8 procent til 2,6 procent.
- Stigningen ses på tværs af køn, arbejdstid og alder. Tilsvarende ses en generel stigning i intern personaleomsætning indenfor faggrupper.
- Aldersgruppen 60+ år er en undtagelse, hvor den interne personaleomsætning ligger betydelig lavere end de øvrige aldersgrupper, samt har været stabil i perioden 2018-2022.

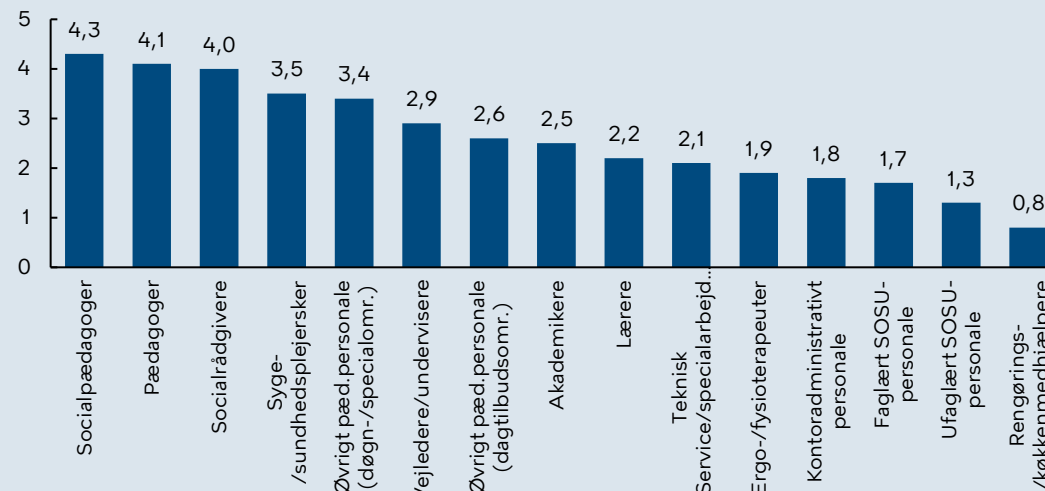
Store forskelle i intern personaleomsætning mellem faggrupper

- Størst intern personaleomsætning ses hos socialpædagoger, pædagoger og socialrådgivere og syge-/sundhedsplejersker.
- Ergo-/fysioterapeuter har mere end halveret (-2,6 procentpoint) intern personaleomsætning fra 2021 til 2022.

Figur 30. Intern personaleomsætning fordelt på aldersgrupper for ansatte i Københavns Kommune i perioden 2018-2022



Figur 31. Intern personaleomsætning for faggrupper i Københavns Kommune i 2022. Procent



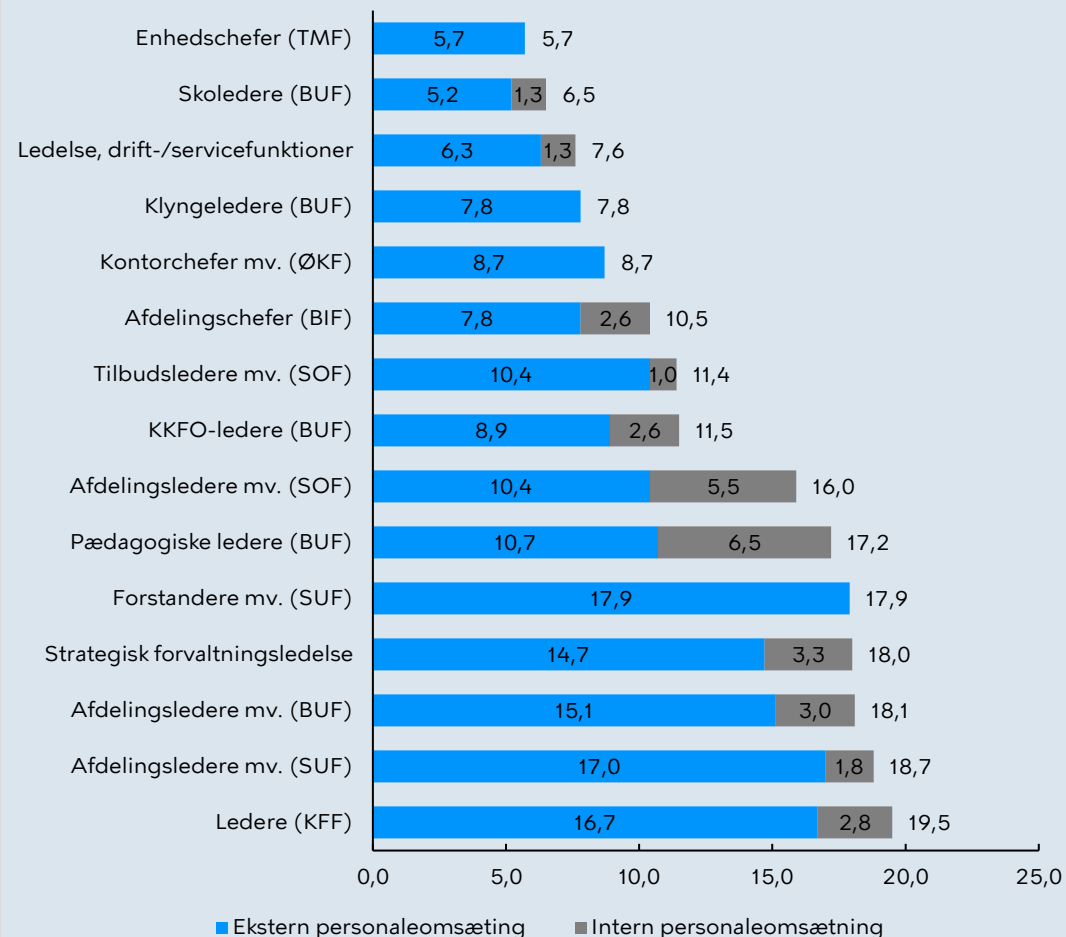
Note: Ansatte som skifter stilling til selvejende institutioner i BUF, SOF og SUF fremgår som ekstern personaleomsætning i data, men vil i praksis anses som intern.
 Kilde: Opus Løn og Personale. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever.

Personaleomsætning indenfor udvalgte ledelsesgrupper i Københavns kommune

Store forskelle i personaleomsætning mellem ledergrupperinger

- Højest personaleomsætning ses for ledere i Kultur- og Fritidsforvaltningen (20 procent), afdelingsledere mv. i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (19 procent) og afdelingsledere indenfor skoleområdet i Børne- og Ungdomsforvaltningen (18 procent).
- Forstandere mv. indenfor Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har den højeste eksterne personaleomsætning med 18 procent.
- Afdelingsledere mv. i Socialforvaltningen (6 procent) og pædagogiske ledere i Børne- og Ungdomsforvaltningen (7 procent) har markant højere intern personaleomsætning end øvrige ledergrupperinger.

Figur 32. Personaleomsætning indenfor udvalgte ledergrupperinger i Københavns Kommune. Procent



Note: Uddybende beskrivelse af ledergrupperingerne fremgår af side 66 og 67. Ledere som skifter til stilling til selvejende institutioner i BUF, SOF og SUF fremgår som ekstern personaleomsætning i data, men vil i praksis anses som intern. Tallet for personaleomsætning blandt 'Ledere (KFF)' skal ses i lys af en organisationsændring i efteråret 2022, hvor antallet ledere i forvaltningen blev reduceret.

Kilde: Opus Løn og Personale. Marts 2022 – februar 2023

Arbejdstid

Arbejdstid

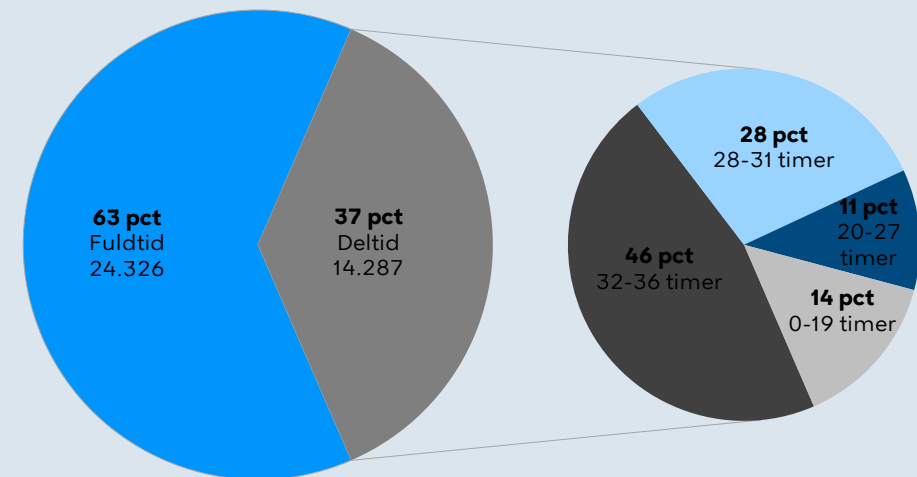
1 ud af 3 fastansatte i Københavns Kommune arbejder på deltid

- 63 procent af de ansatte i Københavns Kommune arbejder på fuldtid, mens 37 procent arbejder på deltid.

3 ud af 4 deltidsansatte har en relativ høj deltidsbeskæftigelse

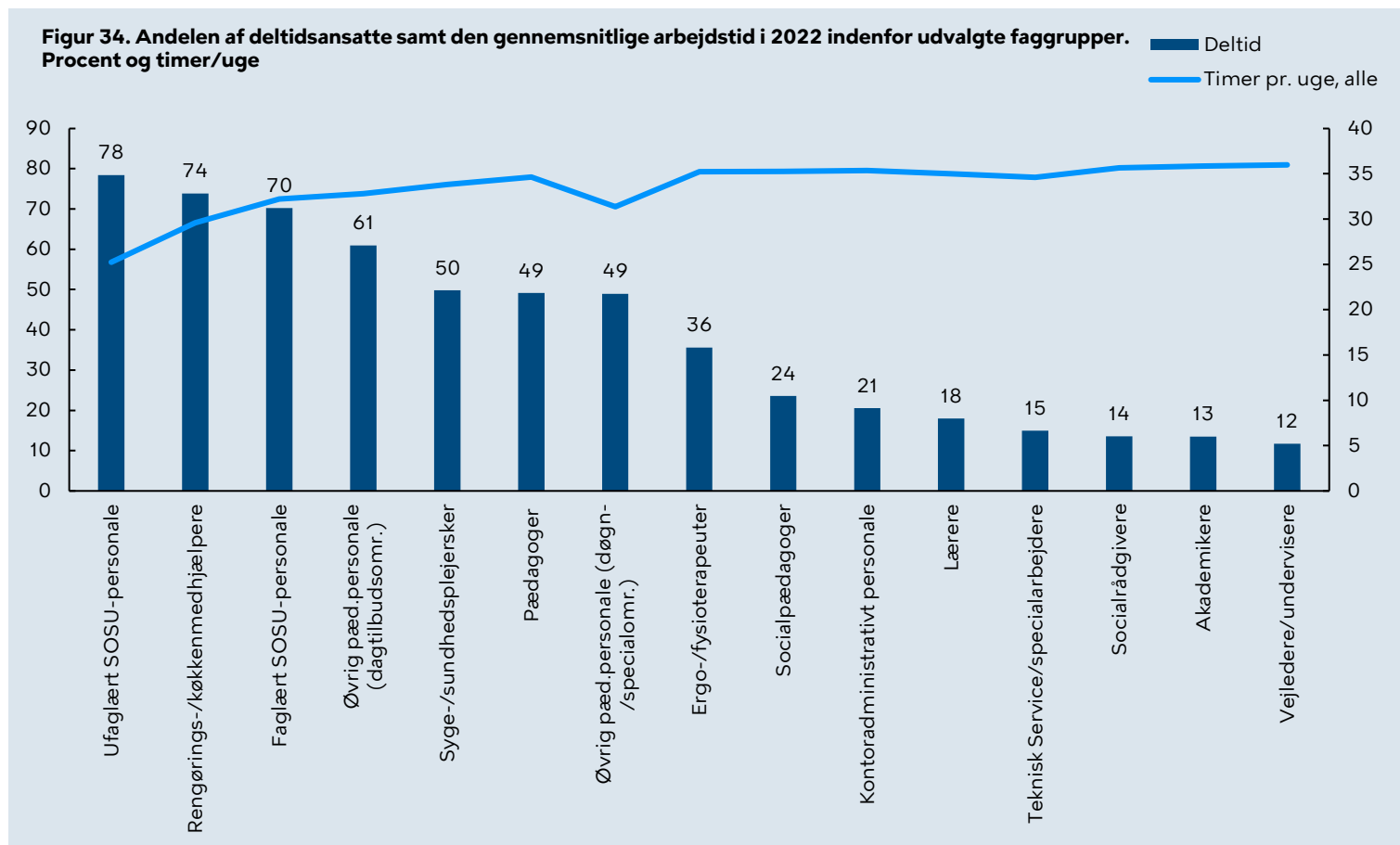
- Af de deltidsansatte er næsten halvdelen ansat på 32-36 timer om ugen, mens næsten 3 ud af 10 er ansat på 28-31 timer per uge.
- Ansatte på deltid har dermed generelt en høj ugentlig arbejdstid på 28,7 timer i gennemsnit.
- Der er stor forskel på, hvor stor en andel af de enkelte faggrupper, der arbejder på deltid.

Figur 33. Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, antal (personer) og andel ansatte Københavns Kommune i 2022



Note: Andelen af deltidsansatte samt andelen af deltidsansatte fordelt på timetal er baseret på ansættelsesbrøken i ansættelsesbrevet. En fuldtidsstilling er på 37 timer ugentlig.
 Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. Sep. 2022.

Deltidsansatte har en høj gennemsnitlig ugentlig arbejdstid



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

- Der er en høj andel af deltidsansatte indenfor sundheds- og ældreområdet samt det pædagogiske område. Andelen på deltid udgør 70 procent for faglært SOSU-personale og 49 procent for pædagoger.
- I perioden 2021 til 2022 er andelen af deltidsansatte indenfor ufaglært SOSU-personale faldet fra 85 til 78 procent. Samtidig er den gennemsnitlige ugentlige beskæftigelsesgrad blandt de deltidsansatte steget fra 23 til 25 timer.
- Blandt kontoradministrativt personale, Teknisk Service/specialarbejdere samt lærere er der generelt en lavere andel af deltidsansatte. Andelen på deltid udgør 18 procent for lærere, 21 procent for kontoradministrativt personale og 15 procent for Teknisk Service/specialarbejdere.

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

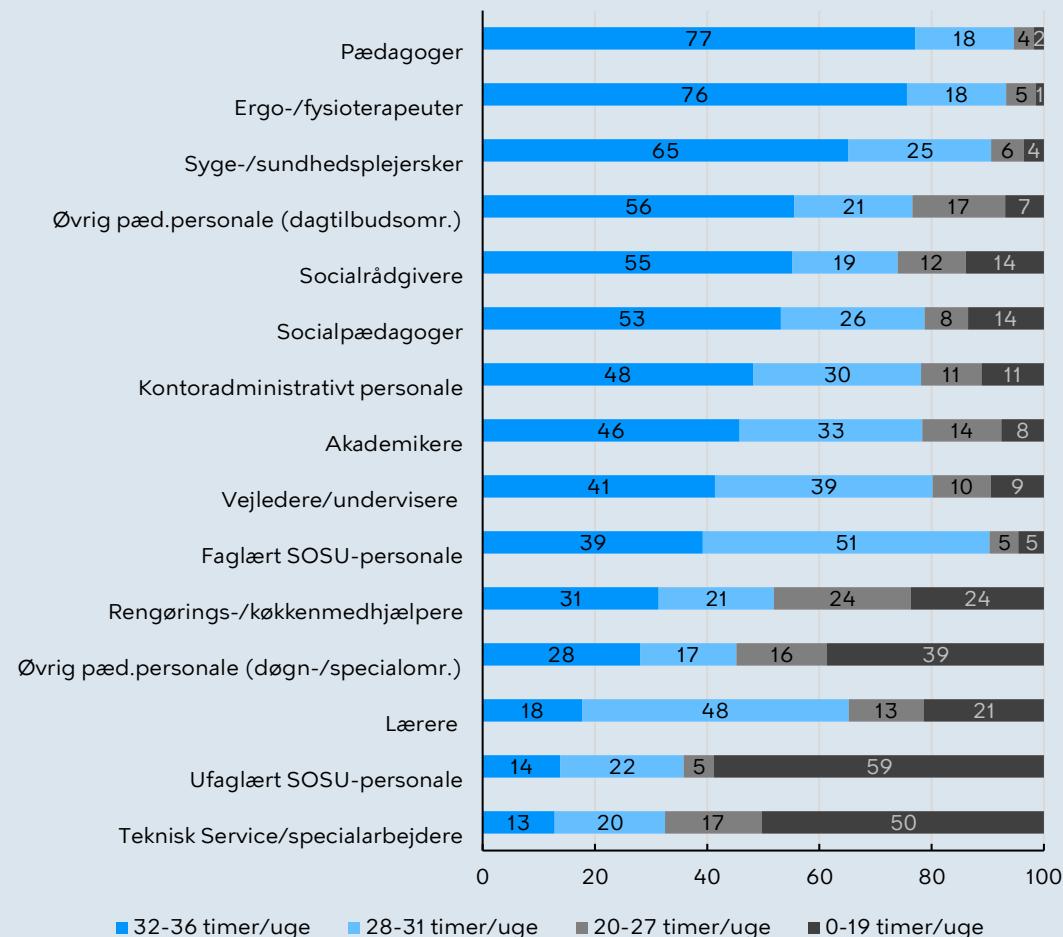
Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. Sep. 2022.

Deltidsansatte har en gennemsnitlig høj ugentlig arbejdstid

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

- 95 procent af de deltidsansatte pædagoger har en ugentlig arbejdstid på 28-36 timer. Det samme gør sig gældende for 90 procent af deltidsansat faglært SOSU-personale og for 90 procent af syge-/sundhedsplejersker på deltid.
- For ufaglært SOSU-personale har 59 procent en ugentlig arbejdstid på under 20 timer. Samtidig er faggruppen den med højest andel ansat på deltid med 78 procent.

Figur 35. Fordeling af den gennemsnitlige arbejdstid for deltidsansatte i 2022 indenfor udvalgte grupper i Københavns Kommune. Procent



Note: Andelen af deltidsansatte samt andelen af deltidsansatte fordelt på timetal er baseret på ansættelsesbrøken i ansættelsesbrevet.
 Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. Sep. 2022.

Deltidsansatte har en gennemsnitlig høj ugentlig arbejdstid

Stigning i gennemsnitlig arbejdstid i Københavns Kommune

- Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid i Københavns Kommune var 33,9 timer i 2022.
- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i Københavns Kommune er steget med ca. 25 minutter per ansat i perioden 2015-2022. Det svarer til ca. 3 arbejdsdage mere per ansat om året i 2022 end i 2015.

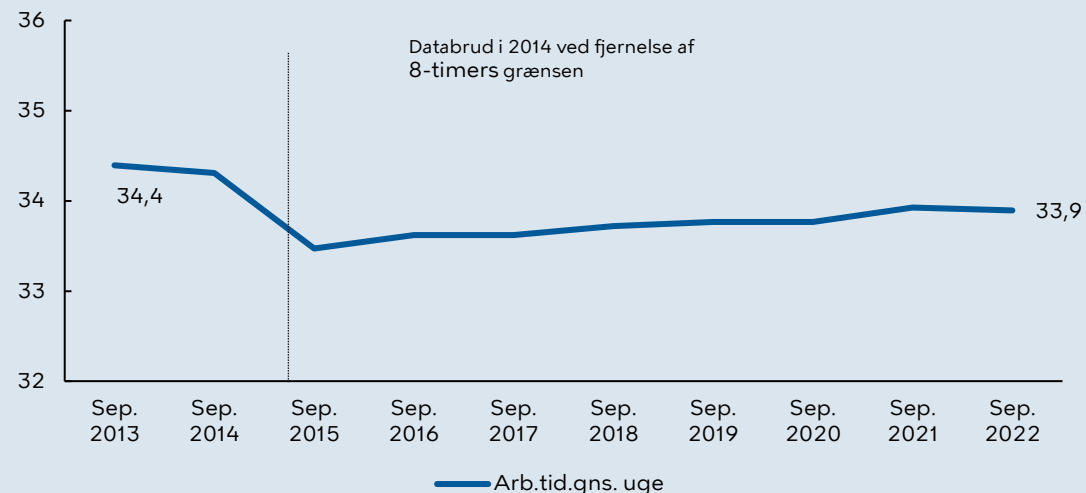
Arbejdstiden er faldet for Social- og sundhedsassistenter samt lærere og pædagoger

- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for Social- og sundhedsassistenter er faldet med 0,2 time per ansat i perioden 2016-2022.
- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for både lærere og pædagoger er faldet med hhv. 0,2 og 0,1 time per ansat i perioden 2016-2022.

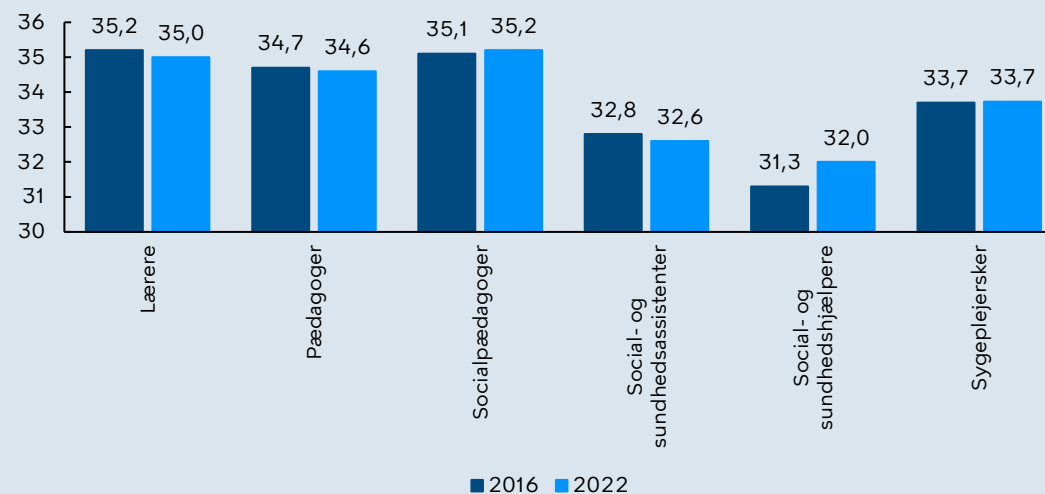
Note Figur 36: I august 2014 blev 8-timers grænsen fjernet, hvilket medførte en ændring i definitionen af timelønnede. Det betyder at ansatte, der er ansat til mere end én måneds beskæftigelse fra og med august 2014, er defineret som månedslønnede uanset hvilket timetal, de er ansat på. Derfor ses et fald fra 2014 til 2015 i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er inkl. evt. merarbejde i perioden.

Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. Årsgrundlag sep. 2013-2022

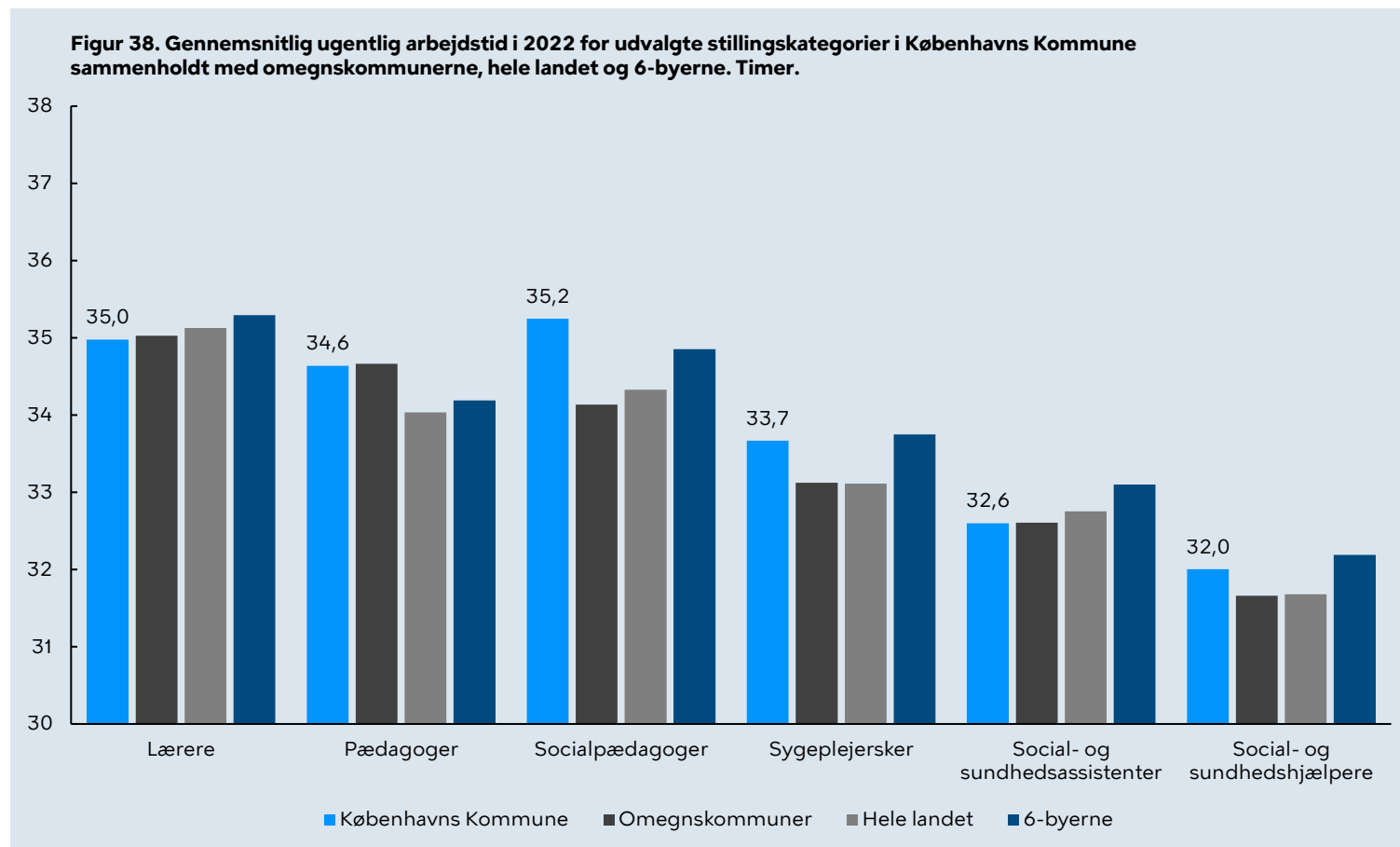
Figur 36. Udviklingen i gennemsnitlig ugentlig arbejdstid for alle ansatte i Københavns Kommune. Timer



Figur 37. Udvikling i gennemsnitlig arbejdstid for udvalgte stillingskategorier i perioden 2016-2022. Timer



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



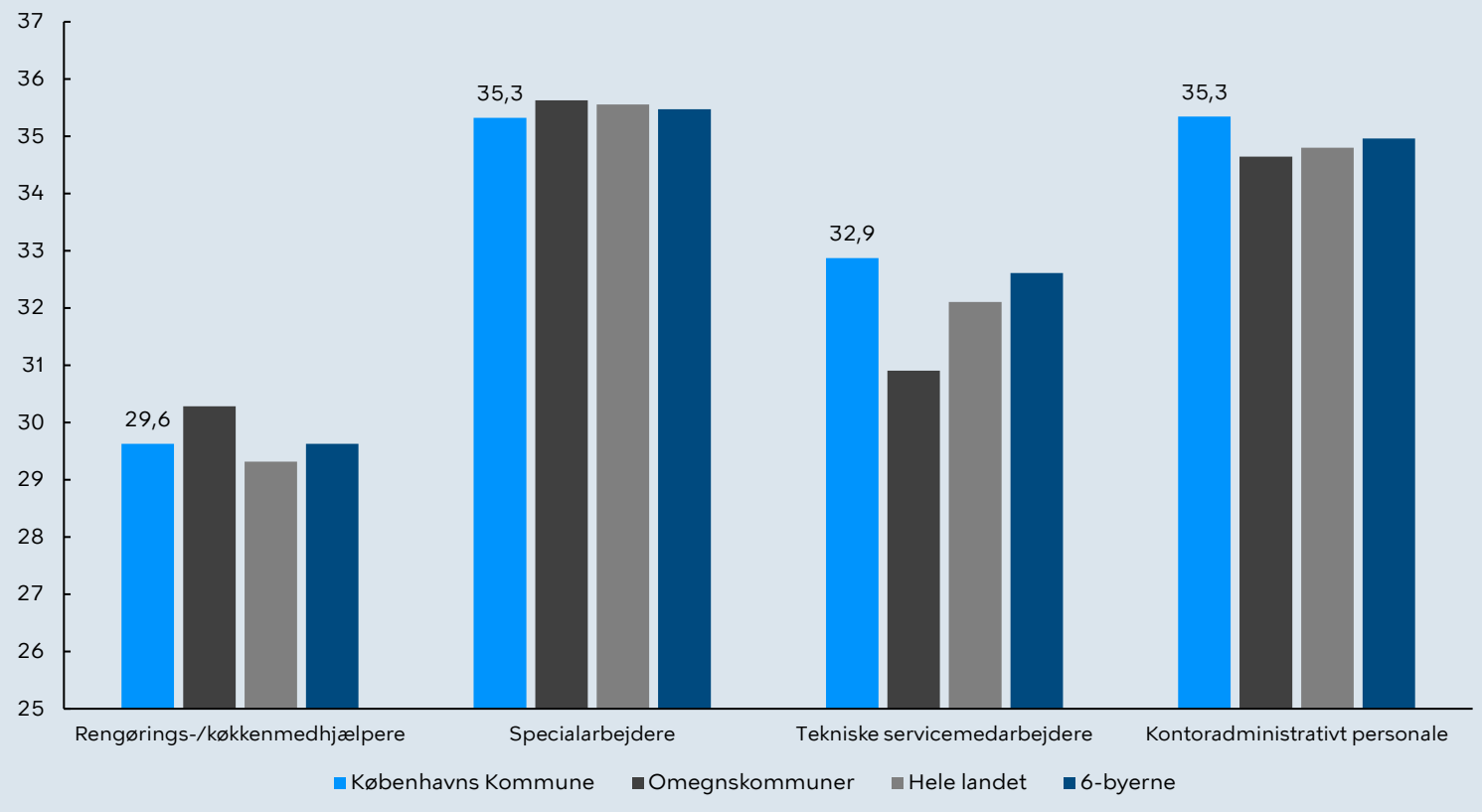
Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for stillingskategorier indenfor velfærdsområderne er forholdsvis ens på tværs af det kommunale landskab

- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for udvalgte stillingskategorier i Københavns Kommune indenfor velfærdsområderne svarer nogenlunde til den tilsvarende gennemsnitlige arbejdstid i omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.
- I Københavns Kommune har Social- og sundhedsassistenterne en gennemsnitlig arbejdsuge, der er ca. 9 minutter kortere end på det kommunale område samlet set.
- I Københavns Kommune har socialpædagogerne en gennemsnitlig arbejdsuge, der mere end 1 time længere end i omegnskommunerne.
- I Københavns Kommune har pædagoger en gennemsnitlig arbejdsuge, der er ca. 36 minutter længere end på det kommunale område samlet set.

Note: Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid er aftalt arbejdstid inkl. merarbejde
 Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. Sep. 2022.

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

Figur 39. Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid i 2022 for udvalgte stillingskategorier og grupperinger i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Timer.



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

- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for udvalgte stillingskategorier og grupperinger i Københavns Kommune svarer nogenlunde til den tilsvarende gennemsnitlige arbejdstid i omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.
- I Københavns Kommune har rengørings-/køkkenmedhjælpere en gennemsnitlig arbejdsuge, der er ca. 39 minutter kortere end i omegnskommunerne.
- I Københavns Kommune har tekniske servicemedarbejdere en gennemsnitlig arbejdsuge, der er ca. 46 minutter længere end i det kommunale landskab samlet set.
- I Københavns Kommune har kontoradministrativt personale en gennemsnitlig arbejdsuge, der er ca. 42 minutter længere end i omegnskommunerne.

Forskel i gennemsnitlig arbejdstid på tværs af forvaltninger

Forskel i andel ansatte på deltid mellem forvaltninger

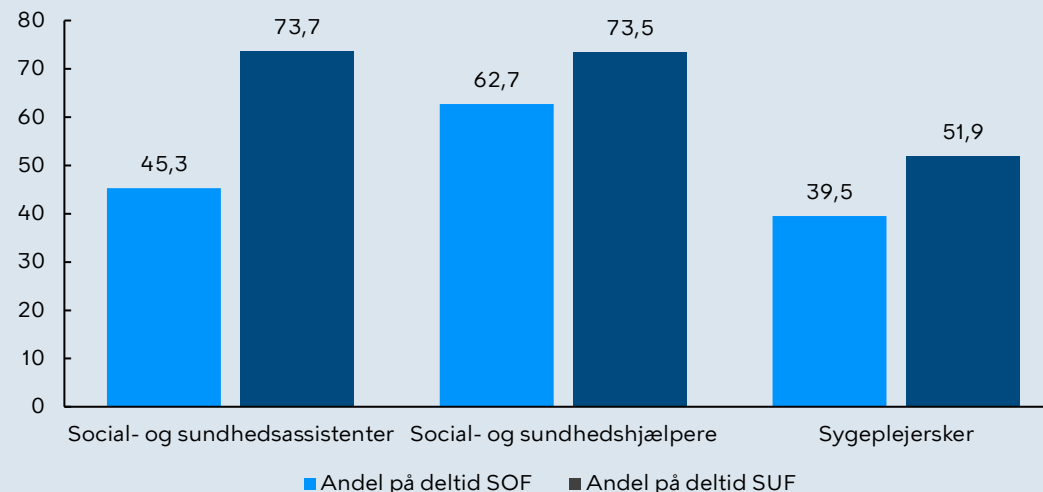
- Andelen af deltidsansatte for de største faggrupper indenfor sundheds- og ældreområdet er højere i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen end i Socialforvaltningen.
- 74 procent af alle social- og sundhedsassistenter i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er ansat på deltid. I Socialforvaltningen er andelen 45 procent.

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

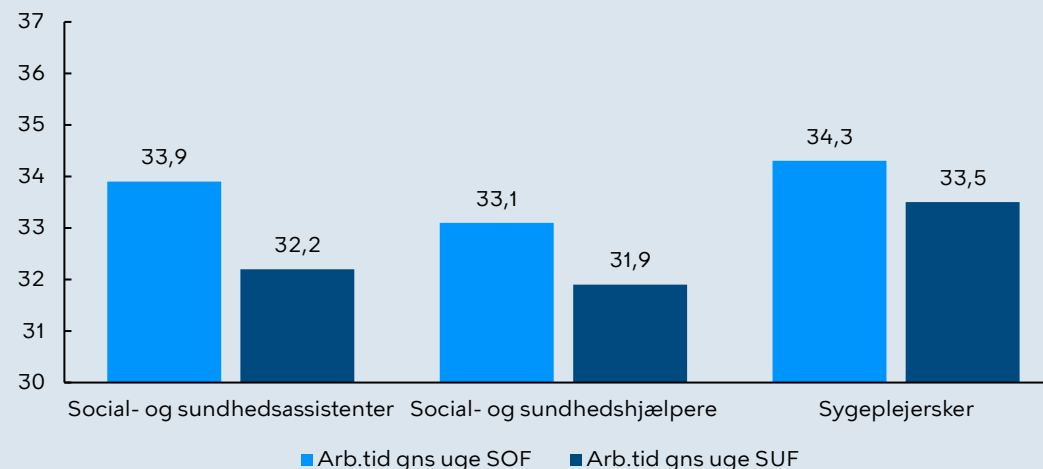
- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere samt sygeplejersker er højere i Socialforvaltningen end i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen.
- Social- og sundhedsassistenter arbejder i gennemsnit 1,7 time mindre om ugen i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen end i Socialforvaltningen. Forskellen i arbejdstid mellem de to forvaltninger er dermed blevet større fra 2021 til 2022. I 2021 arbejdede social- og sundhedsassistenterne 1,4 mindre i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen end i Socialforvaltningen.

Note figur 40: Andelen af deltidsansatte samt andelen af deltidsansatte fordelt på timetal er baseret på ansættelsesbrøken i ansættelsesbrevet. Deltidsansatte omfatter derfor de, som er ansat til under 37 timer om ugen. Dette gælder også for ansatte, der arbejder aften- og/eller nattevagter, for hvem ansættelsen i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen ofte vil være på 28 timer. Note figur 41: Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er inklusive eventuelt merarbejde.
Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. Sep. 2022.

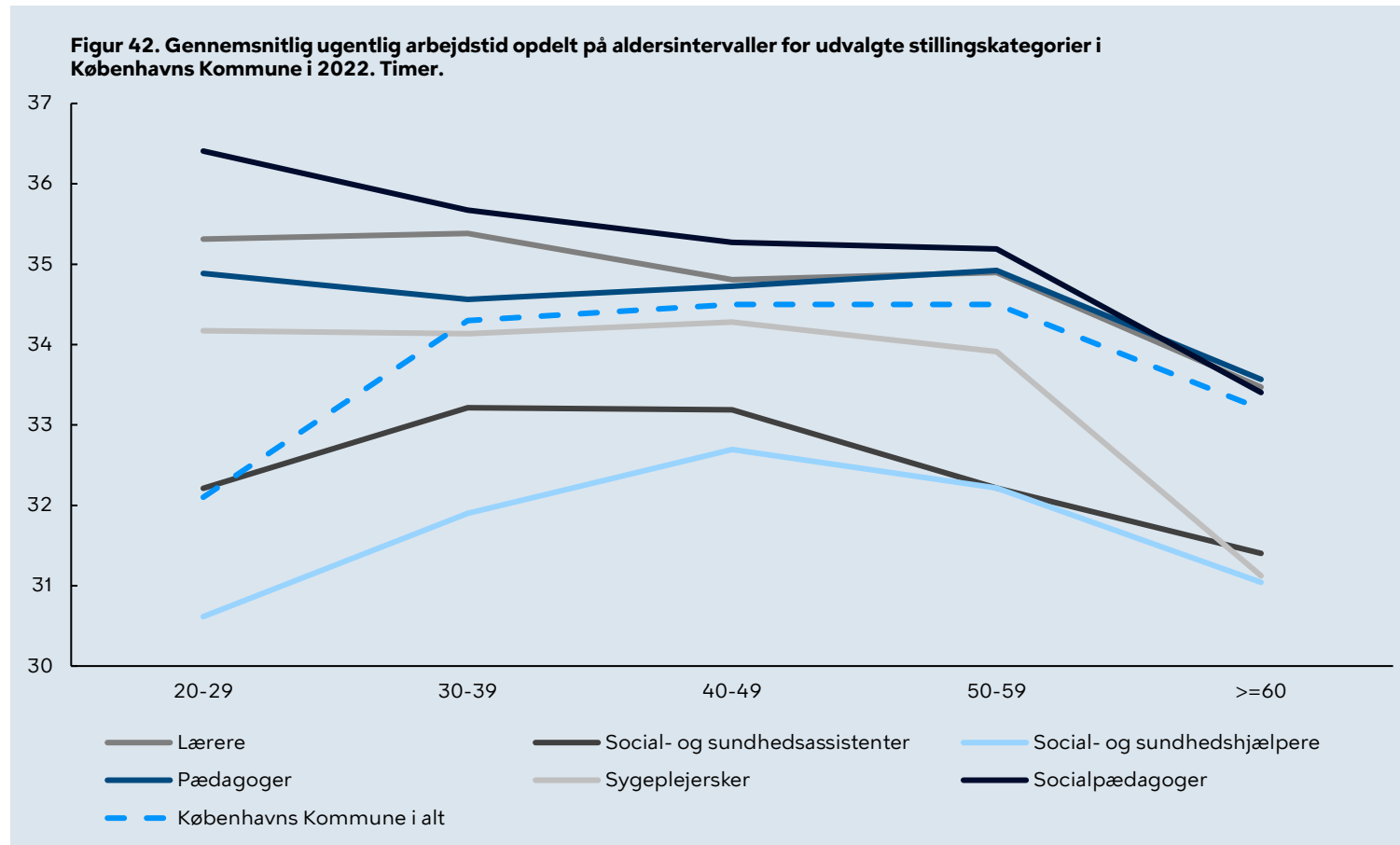
Figur 40. Forskellen i andelen af deltidsansatte i hhv. SUF og SOF for udvalgte stillingskategorier indenfor sundheds- og ældreområdet. Procent.



Figur 41. Forskellen i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for deltidsansatte i hhv. SUF og SOF for udvalgte stillingskategorier indenfor sundheds- og ældreområdet. Procent.



Alder og gennemsnitlig arbejdstid indenfor velfærdsområderne

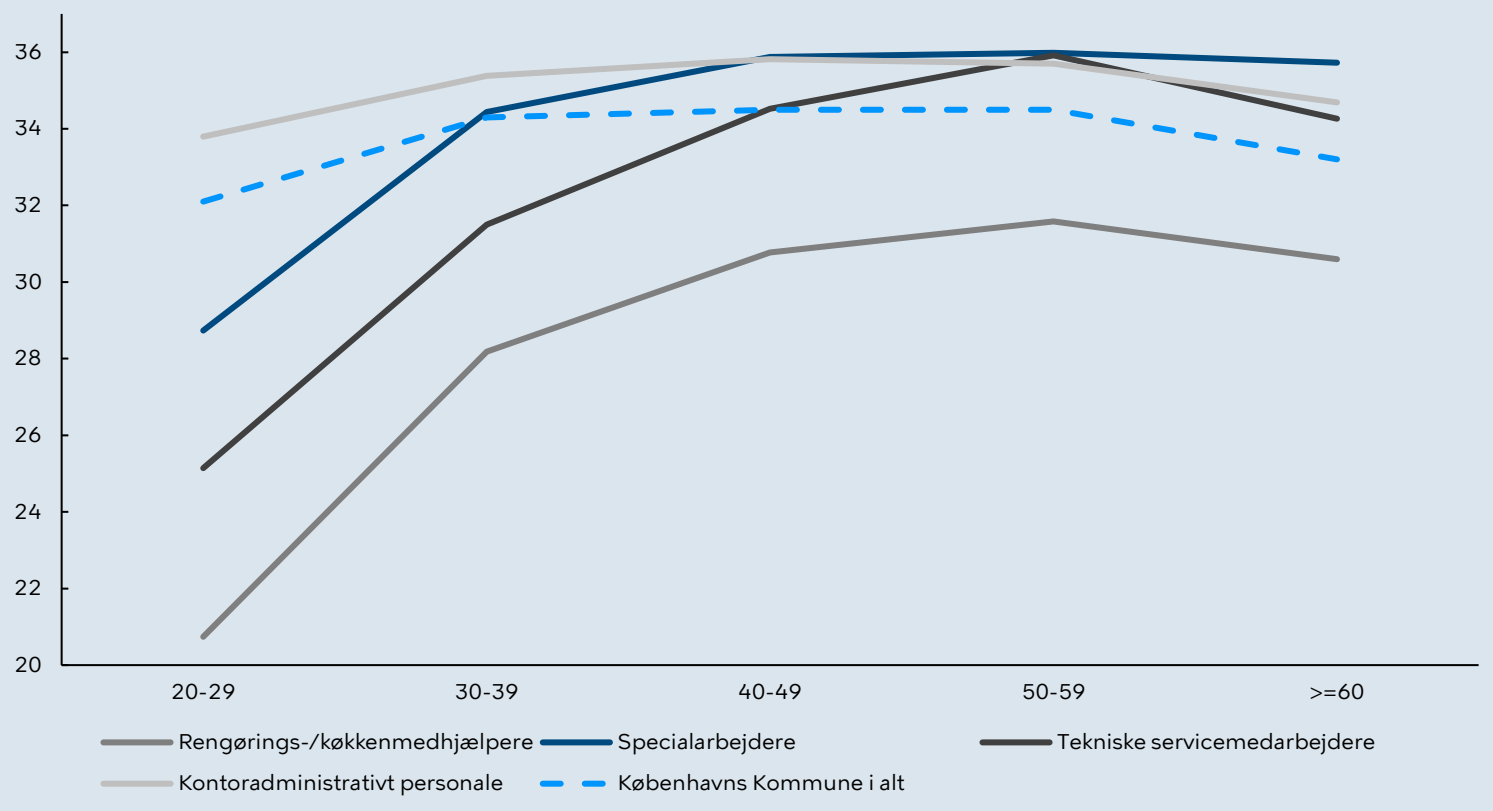


Seniorer har lavere gennemsnitlig arbejdstid

- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for udvalgte stillingskategorier i Københavns Kommune indenfor velfærdsområderne er lavere for seniorer.
- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for alle ansatte i Københavns Kommune er en time og 17 minutter lavere ugentlig for de 60+ årige sammenholdt med gennemsnittet for de 50-59 årige.
- Ved den nuværende sammenhæng mellem alder og gennemsnitlig arbejdstid vil en forøgelse af andelen af seniorer medføre en lavere gennemsnitlig arbejdstid.
- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for sygeplejersker falder markant for 60+ årige sygeplejersker.

Alder og gennemsnitlig arbejdstid indenfor teknisk service, køkken/rengøring samt kontoradministrativt personale

Figur 43. Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid opdelt på aldersintervaller for udvalgte stillingskategorier og områder i Københavns Kommune i 2022. Timer.



Seniorer har lavere gennemsnitlig arbejdstid

- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for tekniske servicemedarbejdere, specialarbejdere samt kontoradministrativt personale i Københavns Kommune er forholdsvis høj for seniorer.
- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for ansatte indenfor teknisk service, rengørings-/køkkenmedhjælpere samt kontoradministrativt personale falder ikke væsentligt for seniorer.
- Rengørings-/køkkenmedhjælpere har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, der er væsentligt lavere end gennemsnittet for alle ansatte i Københavns Kommune.

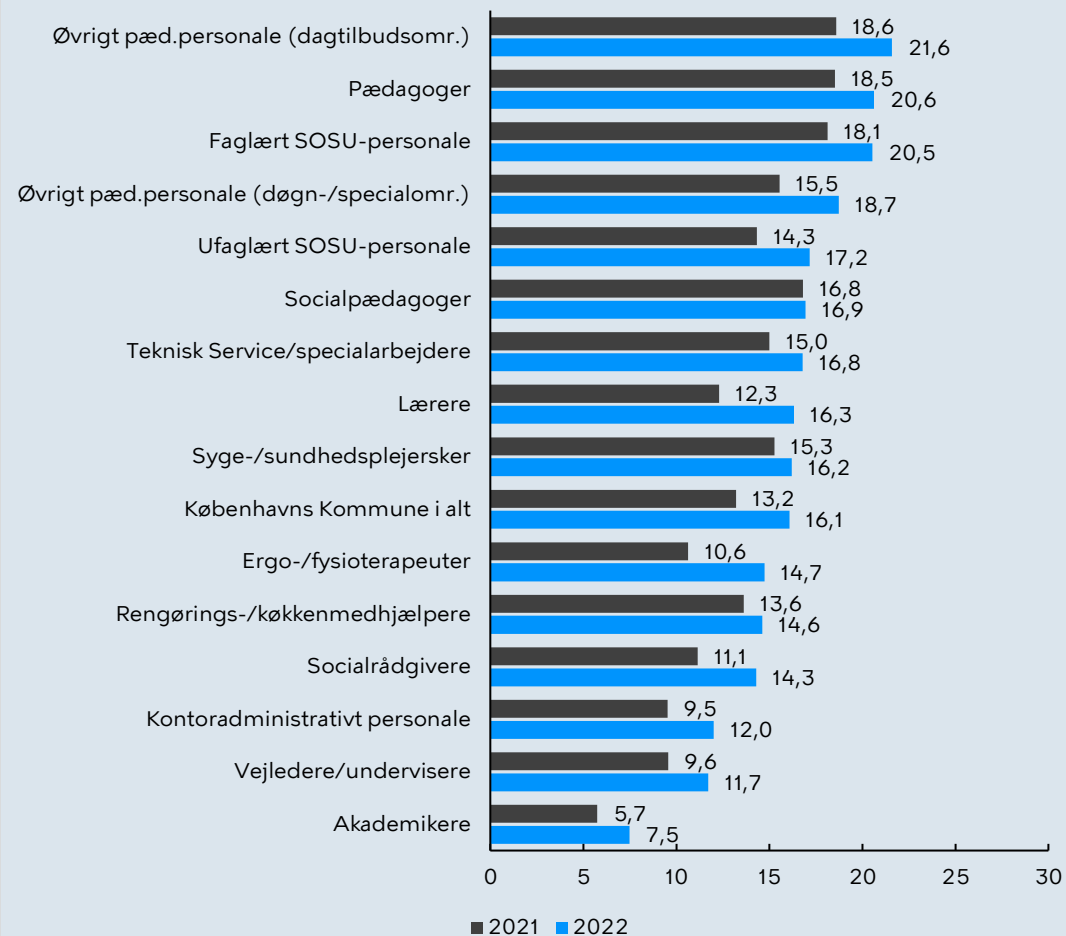
Sygefravær

Sygefraværet i Københavns Kommune

Fortsat stigning i sygefraværet

- I 2022 udgjorde sygefraværet i Københavns Kommune 16,1 dagsværk i gennemsnit per fuldtidsansat. Det er en stigning på 2,9 fraværsgdagsværk i forhold til 2021.
- Sygefraværet steg for alle faggrupper fra 2021 til 2022.
- Faggrupper indenfor det pædagogiske område og sundheds- og ældreområdet har højest sygefravær.
- Sygefraværet i 2021 og 2022 skal ses i lys af udbredt covid-19 relateret fravær.

Figur 44. Sygefravær i 2021 og 2022 indenfor udvalgte faggrupper i Københavns Kommune. Fraværsgdagsværk



Sygefraværet sammenlignet med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne

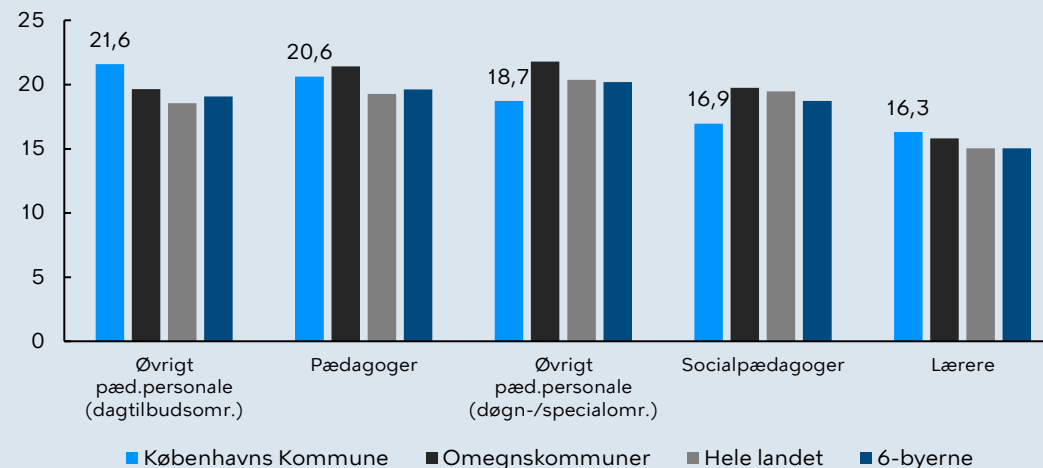
Sygefraværet indenfor det pædagogiske område og undervisningsområdet

- Øvrig pædagogisk personale på dagtilbudsområdet og lærere havde et højere sygefravær end omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne i 2022.
- Sygefravær for pædagoger var i 2022 lavere end omegnskommunerne, dog højere end hele landet og 6-byerne.
- Sygefraværet for socialpædagoger og øvrigt pædagogisk personale på døgn/specialområdet var i 2022 lavere end både omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.

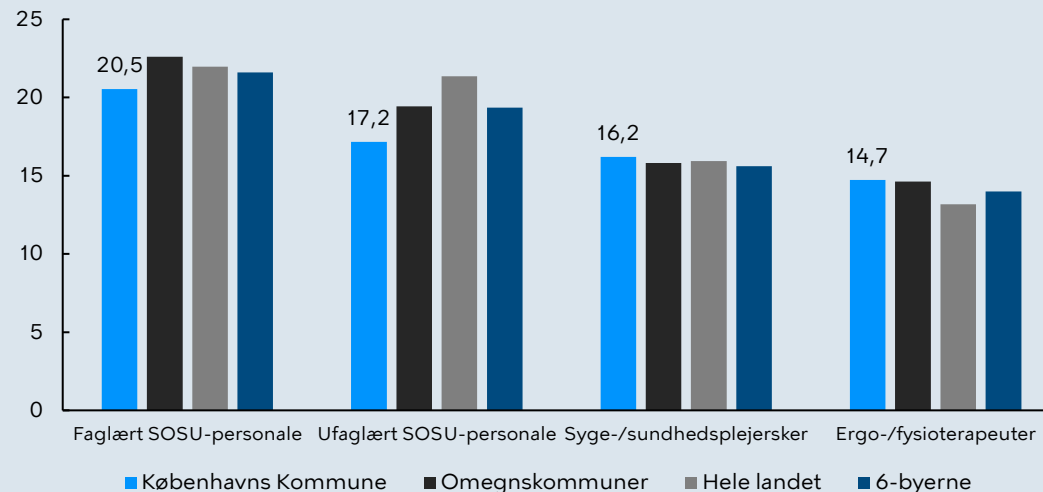
Sygefraværet indenfor social- og ældreområdet

- Både faglært og ufaglært SOSU-personale havde i 2022 et lavere sygefravær sammenlignet med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.
- Syge-/sundhedsplejersker og ergo-/fysioterapeuter havde begge et højere sygefravær i 2022 sammenlignet med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.

Figur 45. Sygefravær i 2022 indenfor det pædagogiske område og undervisningsområdet i Københavns Kommune, omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Fraværsdagsværk



Figur 46. Sygefravær i 2022 inden for social- og ældreområdet i Københavns Kommune, omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne



Sygefraværet sammenlignet med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne

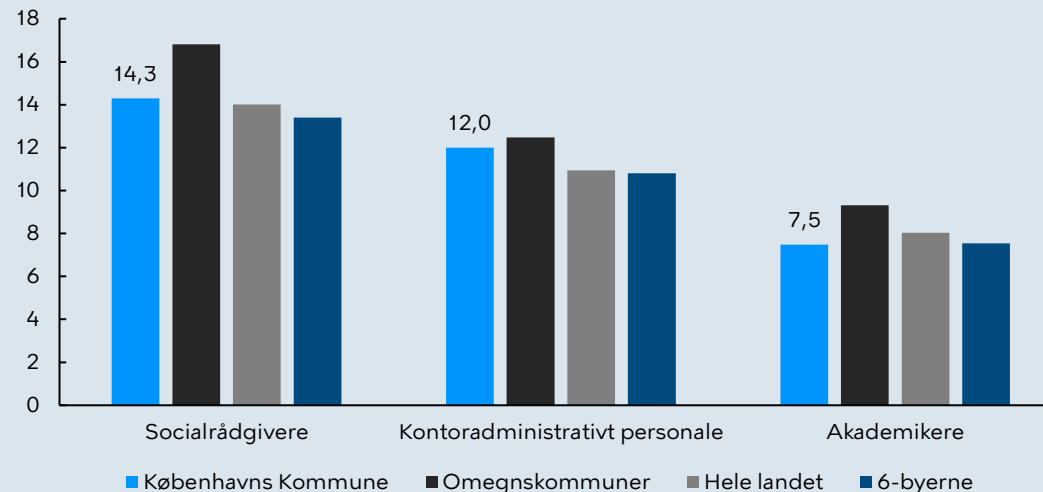
Sygefraværet indenfor det administrative område

- Socialrådgivere og kontoradministrativt personale havde i 2022 et sygefravær, som lå under omegnskommunerne, men over hele landet og 6-byerne.
- Sygefravær blandt akademikere var i 2022 lavere end omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.

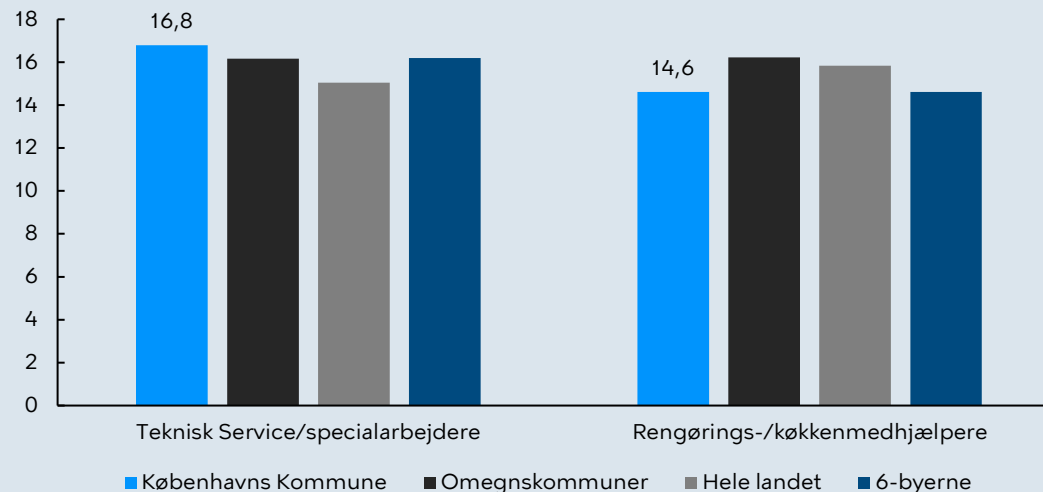
Sygefraværet indenfor teknisk serviceområdet

- Teknisk service/specialarbejdere havde i 2022 et lidt højere sygefravær end omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.
- Sygefraværet blandt rengørings-/køkkenmedhjælpere var i 2022 lavere end med omegnskommunerne og hele landet.

Figur 47. Sygefravær i 2022 indenfor det administrative område i Københavns Kommune, omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Fraværsgsværk



Figur 48. Sygefravær i 2022 indenfor teknisk serviceområdet i Københavns Kommune, omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Fraværsgsværk



Rekrutteringer

Udvikling i antal jobopslag og antal ansøgere 2018-2022

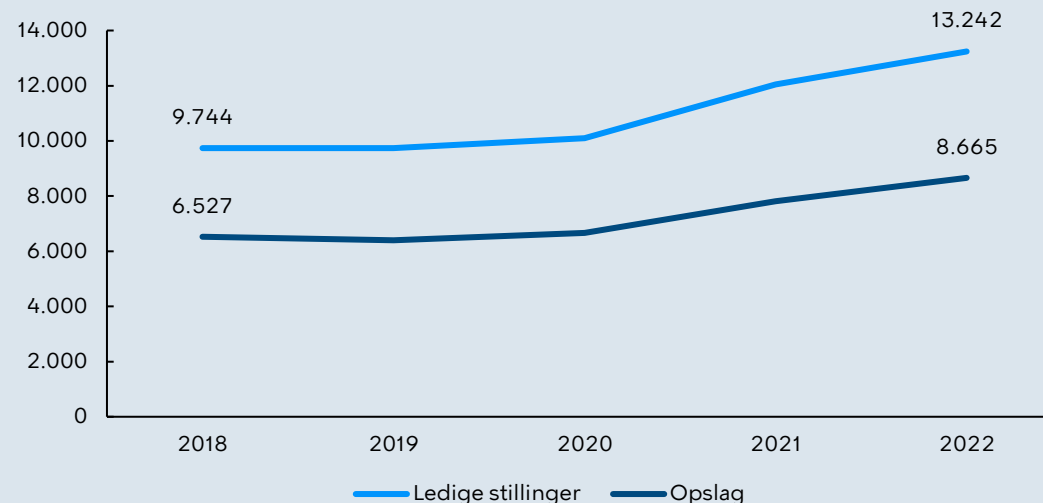
Stor stigning i antal jobopslag og antal ledige stillinger

- I perioden 2018-2022 steg antallet af jobopslag med 2.138 svarende til 33 procent. Fra 2021 til 2022 steg antallet af jobopslag med 11 procent.
- Antal ledige stillinger steg i takt med antal jobopslag mellem 2018 og 2022. Antal ledige stillinger per jobopslag har dermed været stabilt i perioden.

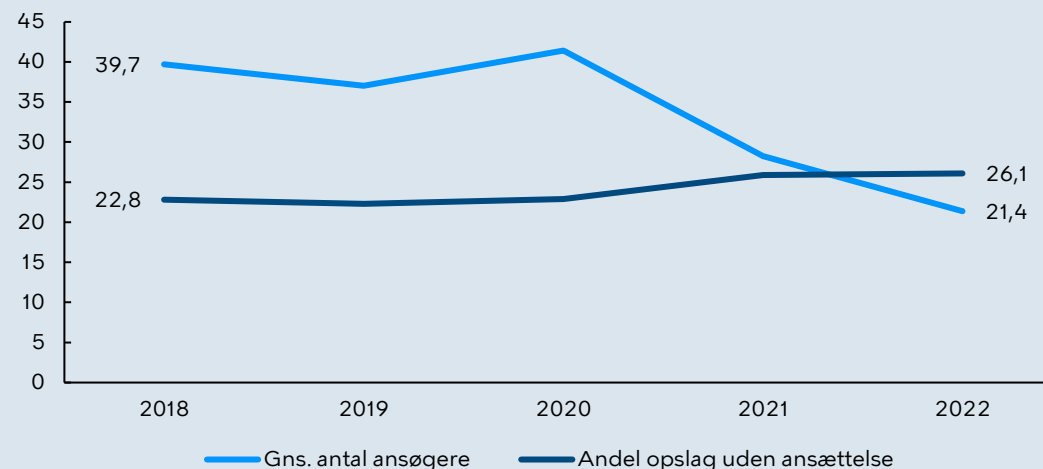
Fald i antal ansøgere og stigning i jobopslag uden ansættelse

- I 2020 var der 41,4 ansøgere i gennemsnit per jobopslag. I 2022 var tallet faldet med 48 procent til 21,4 ansøgere i gennemsnit per jobopslag.
- Fra 2021 til 2022 faldt det gennemsnitlige antal ansøgere med 24 procent.
- I 2022 resulterede mere end hver fjerde jobopslag ikke i en ansættelse - en stigning på 14 procent siden 2020.

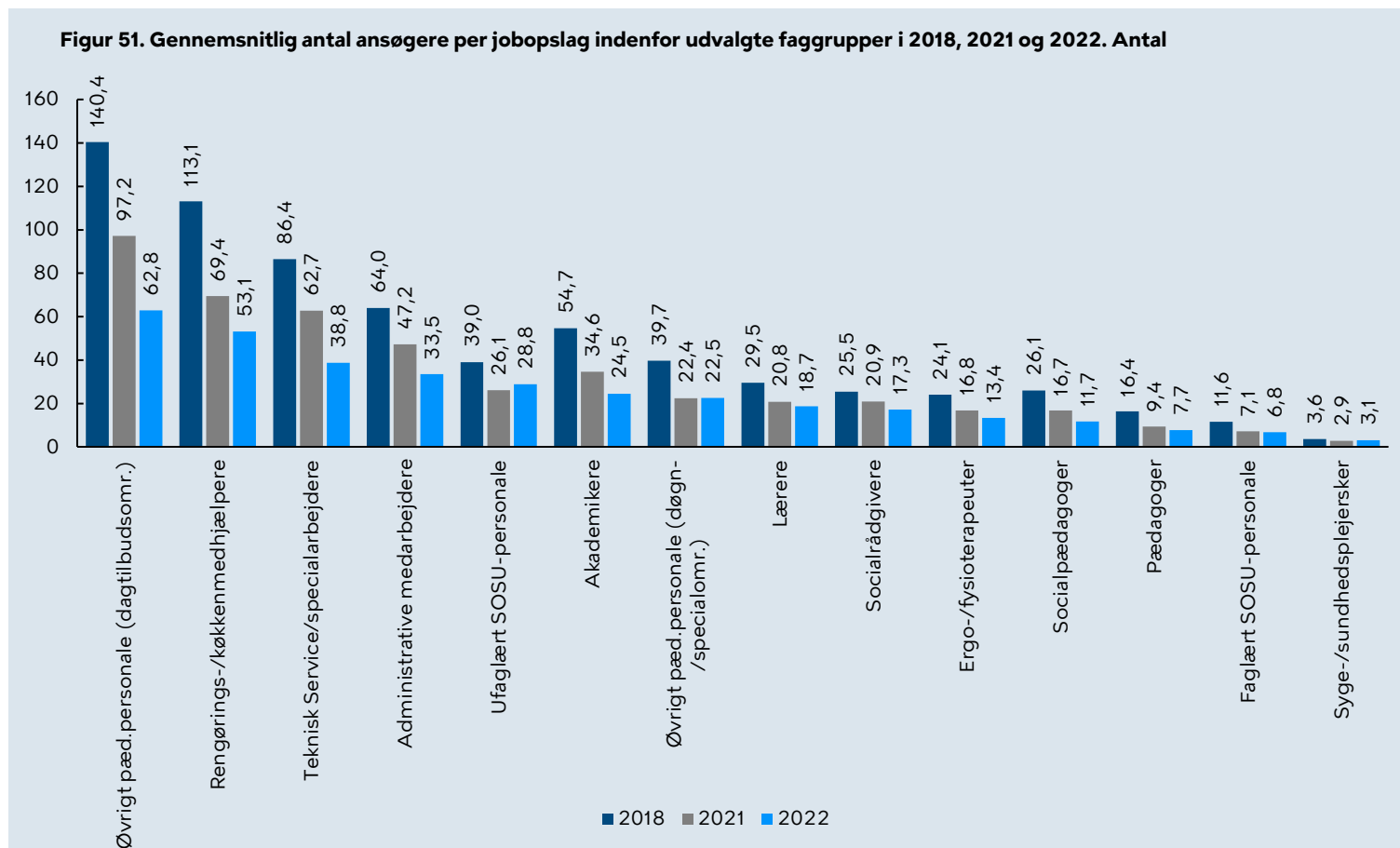
Figur 49. Udvikling antal jobopslag og ledige stillinger I Københavns Kommune 2018-2022. Antal



Figur 50. Udvikling i gennemsnitlig antal ansøgere per jobopslag og andel jobopslag uden ansættelse i Københavns Kommune 2018-2022. Antal og procent.



Antal ansøgere per jobopslag i 2018, 2021 og 2022 fordelt på faggrupper



Fald i antal ansøgere per jobopslag

- Der var et generelt fald i det gennemsnitlige antal ansøgere per jobopslag for alle faggrupper fra 2018 til 2022. For 11 ud af 14 faggrupper var der et fald fra 2021 til 2022.
- For 10 ud af 14 faggrupper var faldet i gennemsnitlig antal ansøgere per opslag fra 2018 til 2022 på 40 procent eller mere.
- Fem faggrupper havde et fald på 25 procent eller mere i antal ansøgere per jobopslag fra 2021 til 2022: Teknisk service/specialarbejdere (38 procent), øvrigt pædagogisk personale på dagtilbudsområdet (35 procent); socialpædagoger (30 procent), administrative medarbejdere (29 procent) og akademikere (29 procent).

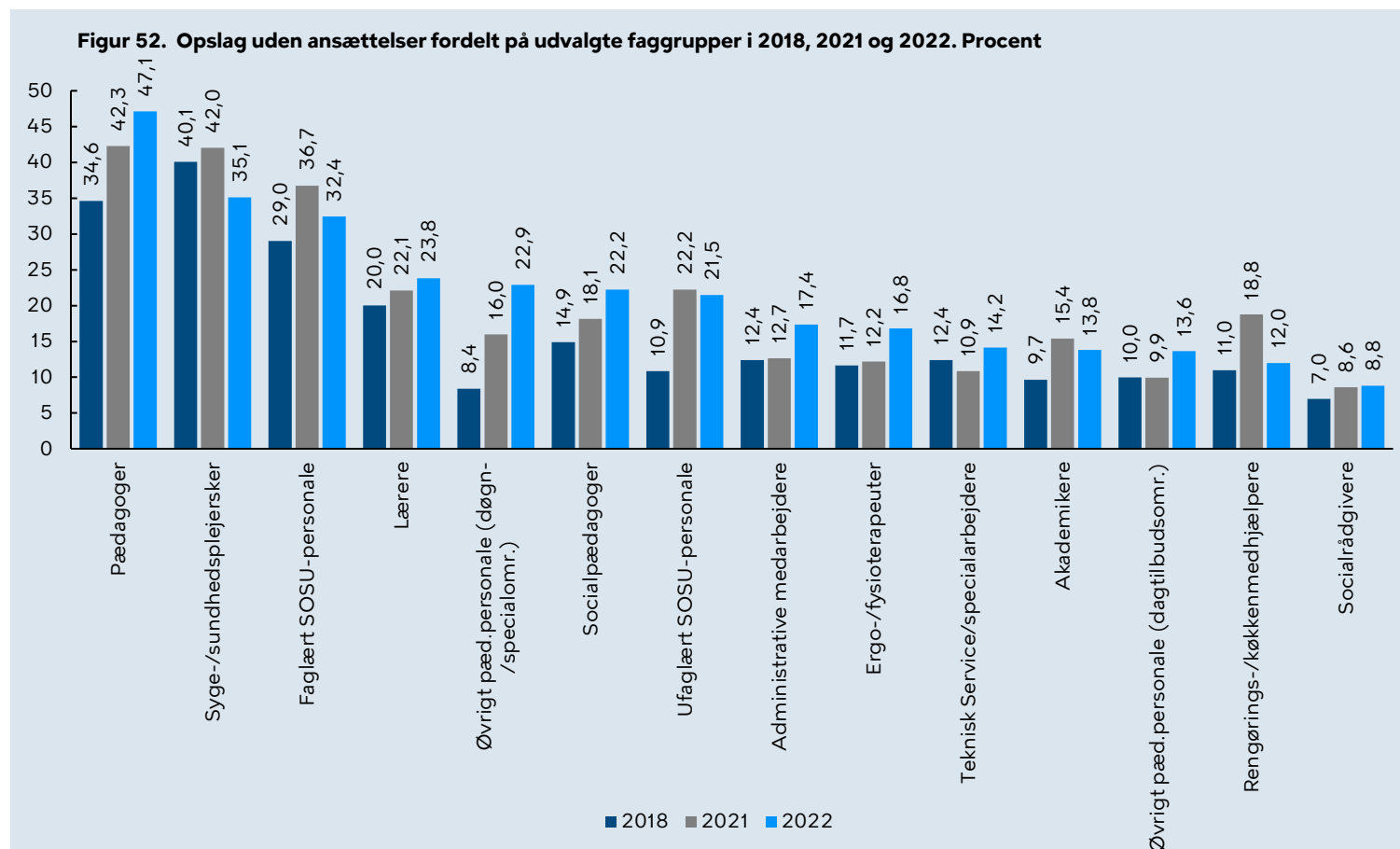
Færrest antal ansøgere per jobopslag

- Jobopslag for pædagoger, faglært SOSU-personale samt syge-/sundhedsplejersker havde gennemsnitlig færrest ansøgere både i 2018, 2021 og 2022.
- Jobopslag til syge-/sundhedsplejersker havde i 2022 3,1 ansøgere i gennemsnit.

Note: "Administrative medarbejdere" dækker over stillingsopslag for faggrupperne "Akademikere", "Kontoradministrativt personale" og "Vejledere/Undervisere". "Akademikere" dækker over stillingsopslag hvor "chefkonsulent", "specialkonsulent" og/eller "akademisk", "AC" eller lignede adresseres i projekttitlen.

Kilde: Talent Recruiter. Alle lukkede stillingsopslag ekskl. elevstillinger, stillinger til støttet beskæftigelse, plejefamilier/aflastningsfamilier, studentermedhjælperstillinger, fritidsjobs. 2018-2022.

Andel jobopslag uden ansættelse i 2018, 2021 og 2022 fordelt på faggrupper



Generel stigning i andelen af jobopslag, som ikke resulterer i ansættelse

- Samlet set resulterede 23 procent af jobopslagene i 2018 ikke i en ansættelse. I 2022 var tallet steget til 26 procent.
- For ni ud af 14 faggrupper var der en stigning i andelen af jobopslag, der ikke resulterede i en ansættelse, fra 2021 til 2022.

Højest andel jobopslag uden ansættelse

- Pædagoger, syge-/sundhedsplejersker, faglært SOSU-personale og lærere havde i 2022 de højeste andele af jobopslag, som ikke resulterede i en ansættelse.
- 47 procent af jobopslag til pædagogstillinger resulterede ikke i en ansættelse i 2022.
- 35 procent af jobopslag til syge-/sundhedsplejerskestillinger resulterede ikke i en ansættelse i 2022.
- 32 procent af jobopslag til stillinger som faglært SOSU-personale resulterede ikke i en ansættelse i 2022.
- 24 procent af jobopslag til stillinger som lærer resulterede ikke i en ansættelse i 2022.

Note: "Administrative medarbejdere" dækker over stillingsopslag for faggrupperne "Akademikere", "Kontoradministrativt personale" og "Vejledere/Undervisere". "Akademikere" dækker over stillingsopslag hvor "chefkonsulent", "specialkonsulent" og/eller "akademisk", "AC" eller lignende adresseres i projekt titlen.

Kilde: Talent Recruiter. Alle lukkede stillingsopslag ekskl. elevstillinger, stillinger til støttet beskæftigelse, plejefamilier/aflastningsfamilier, studentermedhjælperstillinger, fritidsjobs. 2018-2022.

Antal ansøgere og opslag uden ansættelse indenfor udvalgte ledelsesgrupperinger

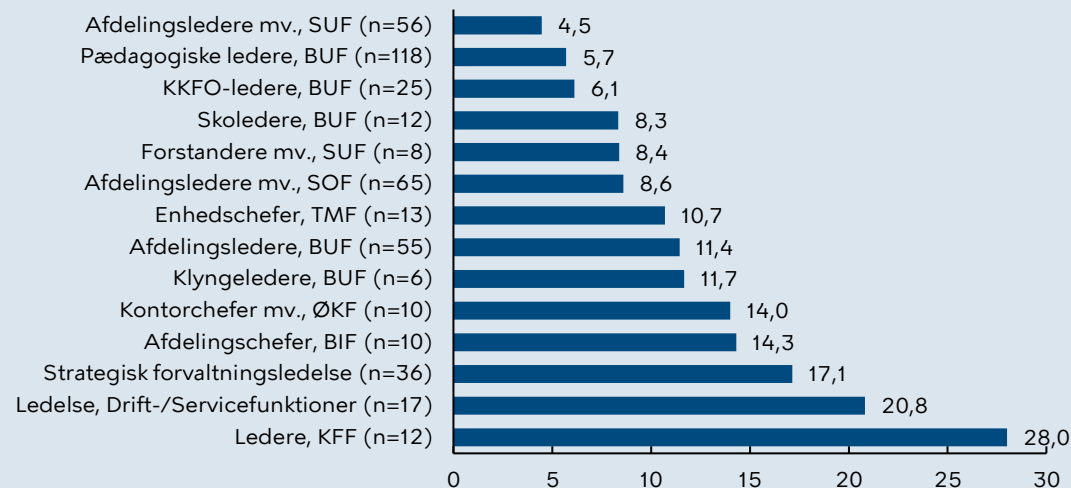
Store forskelle i antal ansøgere mellem ledergrupperinger

- Færrest ansøgere pr. opslag i 2022 var der til stillinger for afdelingsledere mv. i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen, fulgt af tre ledelsesgrupperinger indenfor Børne- og Ungdomsforvaltningen: Pædagogiske ledere, KKFO-ledere og skoleledere.
- Flest ansøgere pr. opslag i 2022 var der til stillinger for ledere i Kultur- og Fritidsforvaltningen og ledelse indenfor drift-/servicefunktioner.

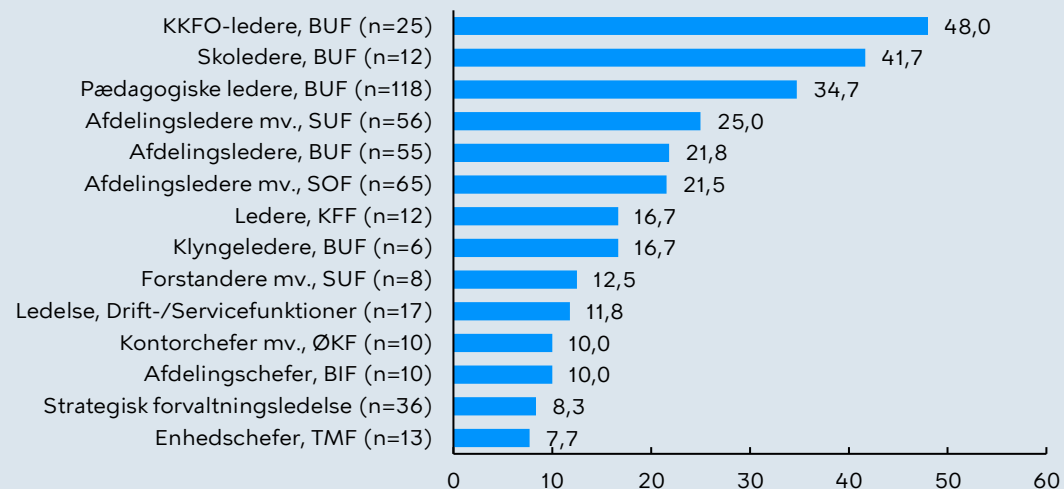
Mange opslag uden ansættelse i Børne- og Ungdomsforvaltningen

- Generelt var der en stor andel opslag til lederstillinger i Børne- og Ungdomsforvaltningen, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen og Socialforvaltningen, som ikke resulterede i en ansættelse i 2022.
- Højest andel opslag uden ansættelse i 2022 havde tre ledergrupperinger indenfor Børne- og Ungdomsforvaltningen – KKFO-ledere (48 procent), skoleledere (42 procent), og pædagogiske ledere (35 procent).

Figur 53. Gennemsnitlig antal ansøgere indenfor udvalgte ledelsesgrupperinger. Antal



Figur 54. Andel opslag uden ansættelse indenfor udvalgte ledelsesgrupperinger. Procent



Note: Uddybende beskrivelse af ledergrupperingerne fremgår af side 66 og 67. (n=) efter navn på ledelsesgruppering indikerer antal opslag indenfor gruppering i 2022.

Kilde: Talent Recruiter. Alle lukkede stillingsopslag ekskl. elevstillinger, stillinger til støttet beskæftigelse, plejefamilier/aflastningsfamilier, studentermedhjælperstillinger, fritidsjobs. 2018-2022.

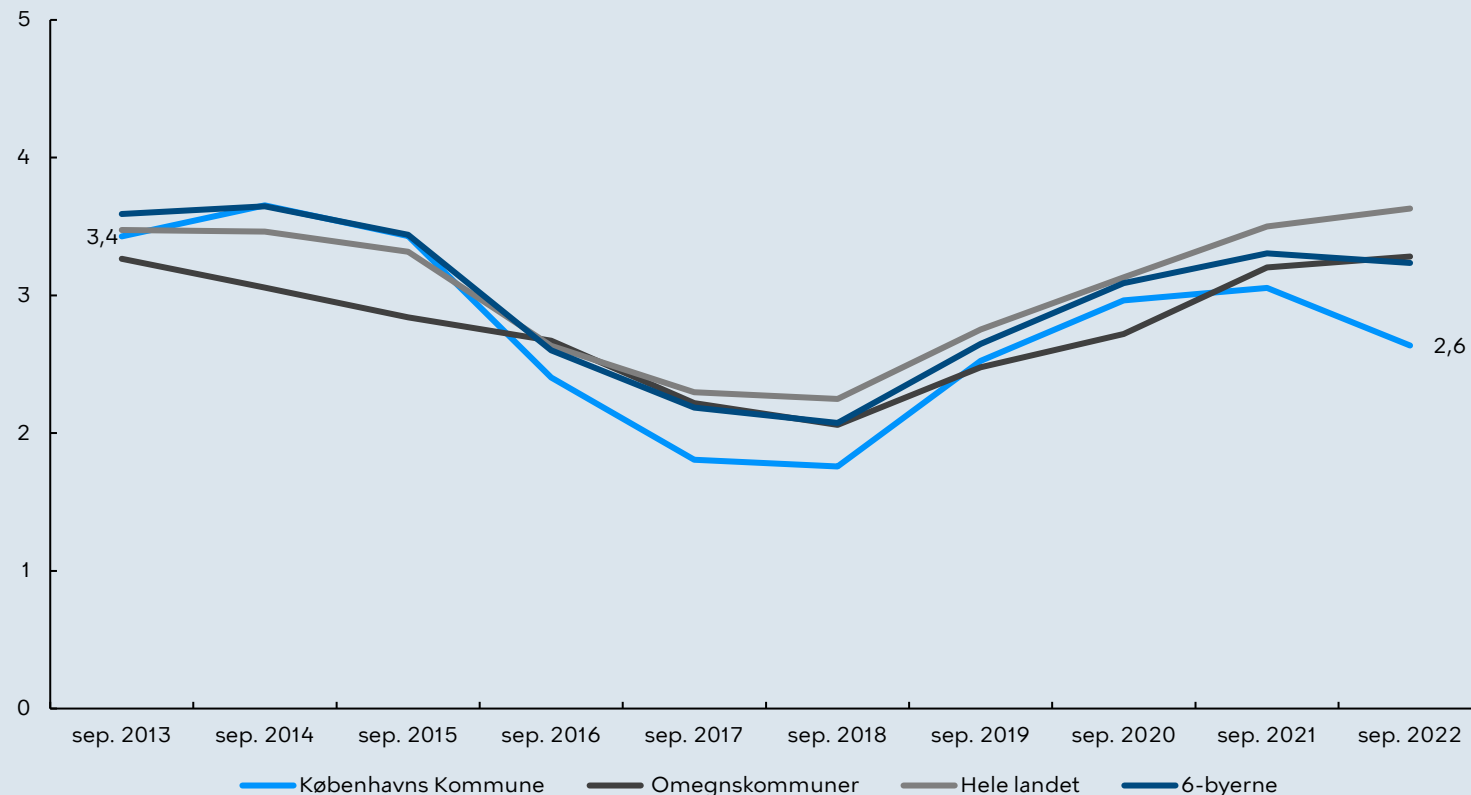
Elever

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

Fald i antallet af elever i Københavns Kommune

- I september 2022 var der i Københavns Kommune ansat 1.258 elever fra erhvervsuddannelserne. Det svarer til 2,6 procent af det samlede antal ansatte.
- Der er sket et fald på 13 procent i antallet af elever fra 2021 til 2022 i Københavns Kommune. I omegnskommunerne og hele landet er antallet af elever steget i samme periode.
- Faldet skyldes både, at færre elever er blevet ansat og at frafaldet er steget.

Figur 55. Andel elever af alle ansatte i Københavns Kommune, omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne, i perioden 2013-2022. Procent.



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

Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. overenskomstansatte, timelønnede, ekstraordinært ansatte og fleksjob. Sep. 2022

Udvikling i ansættelser af erhvervsuddannelseselever i Københavns Kommune

Hovedparten af erhvervsuddannelseseleverne er ansat indenfor sundheds- og ældreområdet

- Elever fra social- og sundhedsuddannelserne udgør den klart største gruppe af elever i Københavns Kommune. De udgør med den gældende dimensionering 85 procent af alle elever i Københavns Kommune.

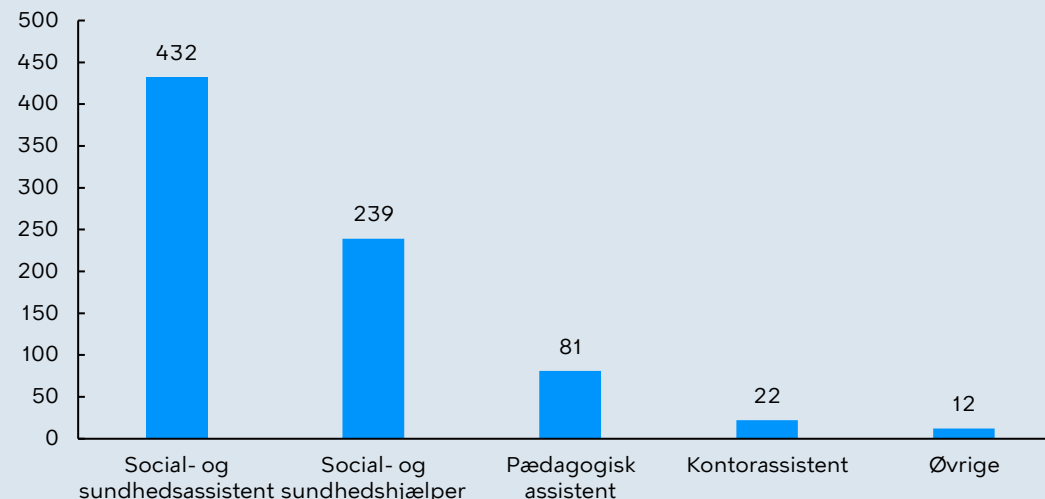
Fald i antallet af elevansættelser som social- og sundhedsassistent

- Der ses et fald i antallet af elevansættelser som social- og sundhedsassistent fra 2021 til 2022. Det efterfølger en næsten tilsvarende stigning i 2021, som i høj grad skyldtes, at Københavns Kommune gik over til andre tælleprincipper.
- I 2022 har Københavns Kommune ikke været i stand til at rekruttere det fulde antal dimensionerede social- og sundhedsassistentelever, men har dog opnået en dimensioneringsopfyldelse på ca. 97 procent.
- Siden 2017 er dimensioneringen for social- og sundhedshjælper elever blevet kraftigt reduceret og øget for social- og sundhedsassistentelever. Dette er sket for at tilpasse uddannelsestilgangen til de ændrede kompetencebehov i kommuner og regioner.

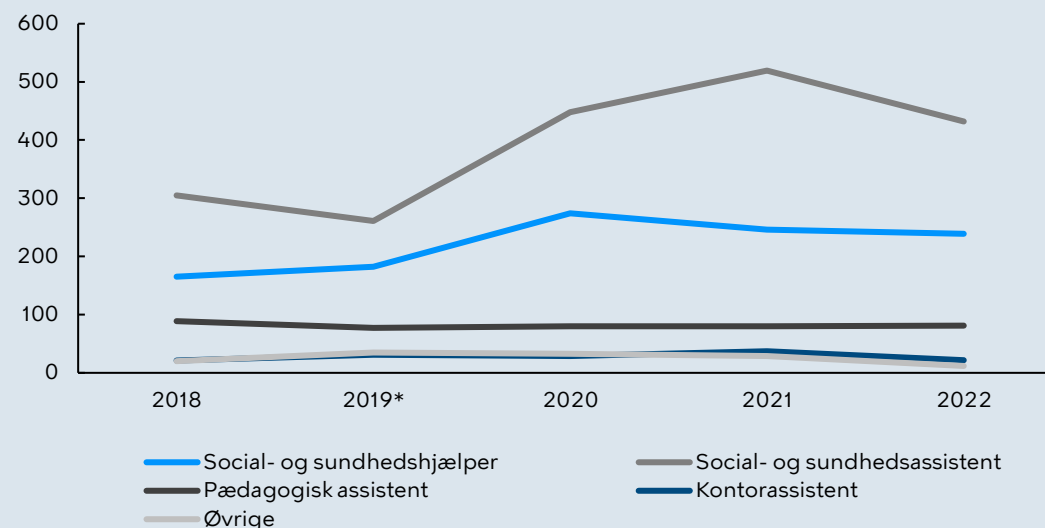
Note: Opgørelsen dækker elevansættelser i forvaltningerne, men er eksklusiv elevansættelser ifølge sociale klausuler i de kommunale selskaber. "Øvrige" er en samlebetegnelse for elever på erhvervsuddannelserne, som i Københavns Kommune er få i antal. *I 2019 blev der afsat ekstra midler til elevansættelser på de ikke-dimensionerede uddannelser (dvs. ikke SOSU og PAU) i budgetaftalen. Note: Vedr. opgørelsen af Social og sundhedsassistentelever. I 2021 er Københavns Kommune begyndt at ansætte Social og sundhedsassistentelever fra grundforløb 2 (GF2) i stedet for tidligere først fra hovedforløbet. Det betyder, at GF2-ansættelserne tæller med fra det år, hvor eleverne starter på GF2 og ikke som tidligere, først når de starter på hovedforløbet.

Kilde: Uddannelse København

Figur 56. Elevansættelser i 2022 på erhvervsuddannelserne i Københavns Kommune. Antal.



Figur 57. Elevansættelser i Københavns Kommune i perioden 2018-2022. Antal.

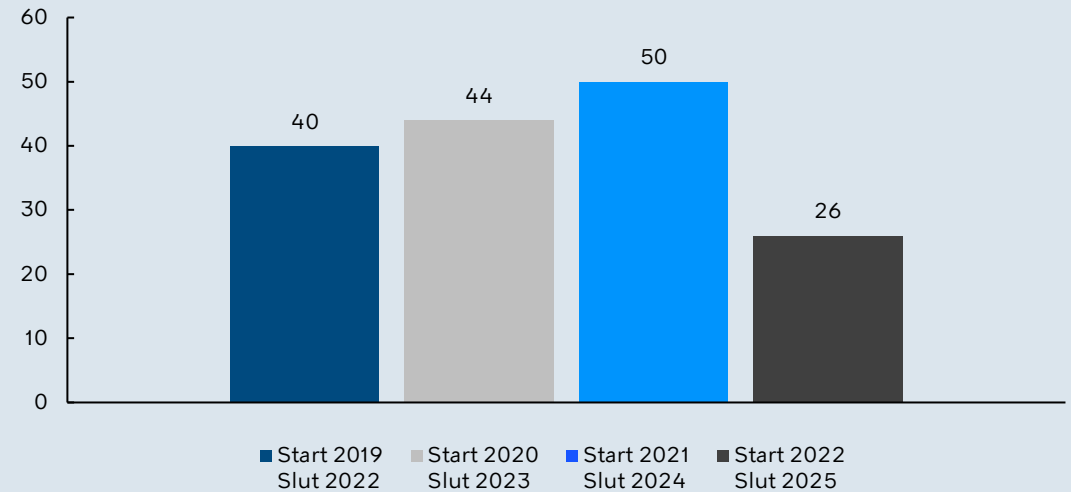


Frafald af elever på social- og sundhedsuddannelserne

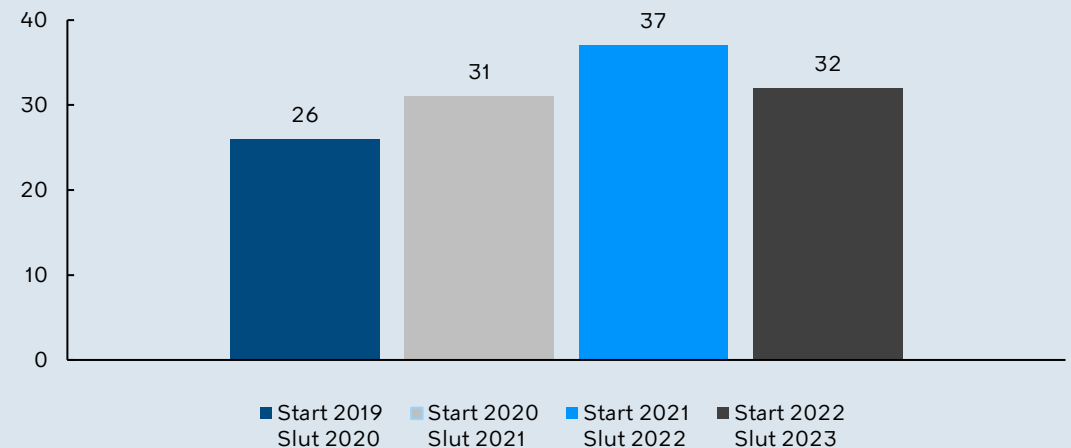
Stort frafald blandt elever fra social- og sundhedsuddannelserne

- Der er et stort frafald på de elevårge, der startede i 2019 og 2020. Frafaldet er endnu større for dem, der startede i 2021. Det betyder, at frafaldet fortsat vil udvikle sig for de årgange, som endnu ikke har afsluttet deres uddannelse.
- Eksempelvis har dem, der er optaget i 2022 kun haft 1 år til at falde fra i, og frafaldsprocenten vil dermed udvikle sig frem til, de er færdige i 2025.

Figur 58. Frafald per årgang blandt social- og sundhedsassistentelever i Københavns Kommune. Procent



Figur 59. Frafald per årgang blandt social- og sundhedshjælperelever i Københavns Kommune. Procent



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

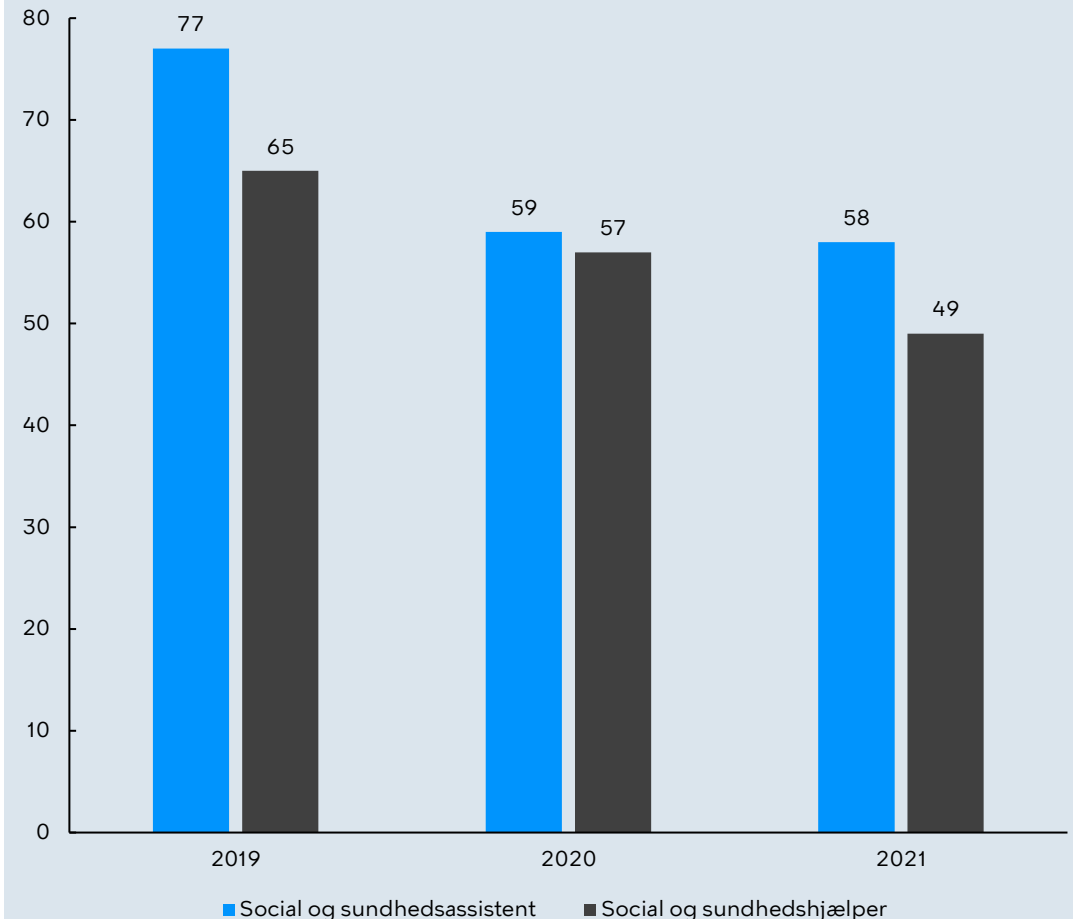
Kilde: Uddannelse København

Ansættelser af elever indenfor social- og sundhedsuddannelserne efter endt uddannelse

Nedgang i andel ansættelser af elever efter færdiggjort uddannelse indenfor Social- og sundhedsuddannelserne

- Indenfor social- og sundhedsuddannelserne ses der i perioden 2019-2021 en markant nedgang i andelen af elever, der bliver ansat i Københavns Kommune, efter at de har færdiggjort deres uddannelse.
- Blandt social og sundhedsassistenteleverne er faldet størst fra 2019 til 2020, mens der er et lille fald fra 2020 til 2021.
- I 2021 blev 58 procent af de, som havde været social- og sundhedsassistentelever i Københavns Kommune, efterfølgende ansat i kommunen ved færdiggjort uddannelse. Tilsvarende blev 49 procent af social- og sundhedshjælpereleverne ansat i kommunen.

Figur 60. Andel ansættelser efter endt uddannelse til social- og sundhedsassistent og social- og sundhedshjælper i Københavns Kommune. Procent.



Løn

Lønniveau for ufaglærte og faggrupper med erhvervsfaglig uddannelse

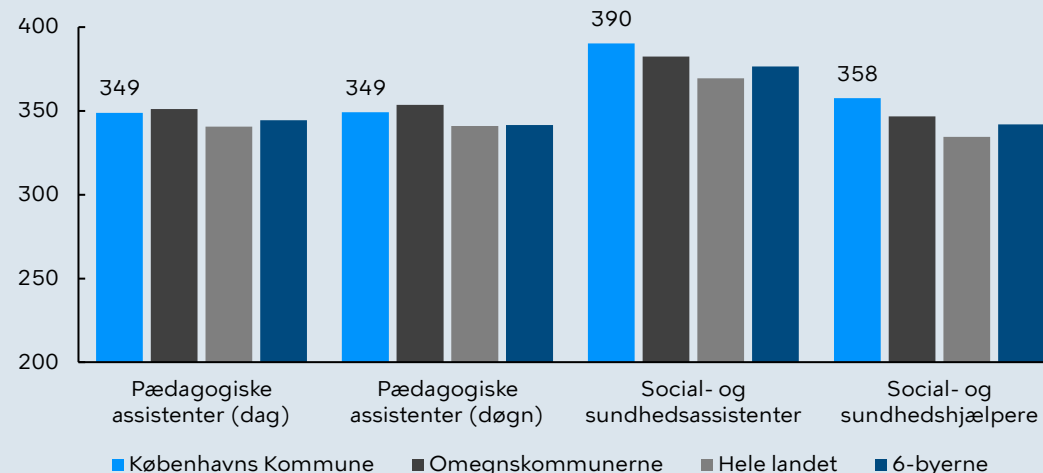
Gennemsnitslønnen for social- og sundhedsassistenter og -hjælpere i Københavns Kommune er højere end i omegnskommunerne

- Den gennemsnitlige årsløn for social- og sundhedsassistenter i Københavns Kommune er 7.900 kr. højere end i omegnskommunerne samlet set.
- Den gennemsnitlige årsløn for social- og sundhedshjælpere er 10.800 kr. højere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne samlet set.
- Den gennemsnitlige årsløn for pædagogiske assistenter i Københavns Kommune ligger på niveau med omegnskommunerne.

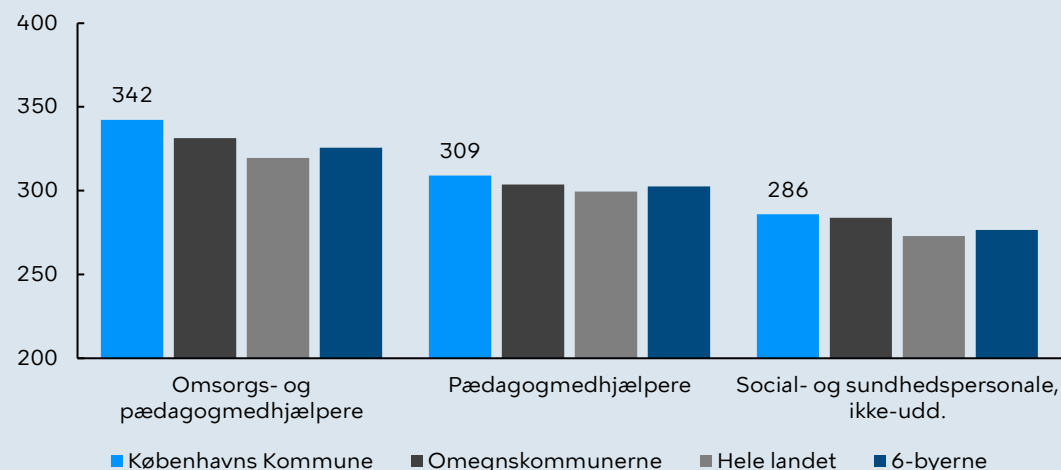
Gennemsnitslønnen for ufaglærte faggrupper indenfor velfærdsområderne i Københavns Kommune er på niveau eller højere end i omegnskommunerne

- Den gennemsnitlige årsløn i Københavns Kommune for ikke-uddannet social- og sundhedspersonale og pædagogmedhjælpere ligger på niveau med omegnskommunerne.
- Den gennemsnitlige årsløn for omsorgs- og pædagogmedhjælpere i Københavns Kommune er 11.000 kr. højere end i omegnskommunerne.

Figur 61. Gennemsnitlig årlig nettoløn (1.000 kr.) i 2022 for udvalgte stillingskategorier i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.



Figur 62. Gennemsnitlig årlig nettoløn (1.000 kr.) i 2022 for udvalgte stillingskategorier i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.



Lønniveau for de største faggrupper med mellemlang uddannelse

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

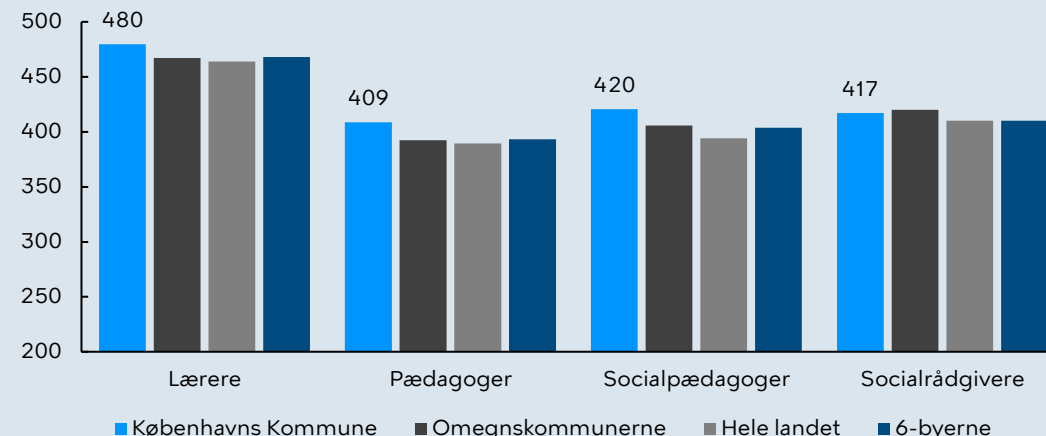
- Den gennemsnitlige årsløn for lærere i Københavns Kommune er 12.400 kr. højere årligt end i omegnskommunerne samlet set.
- Den gennemsnitlige årsløn for pædagoger i Københavns Kommune er 16.300 kr. højere årligt end i omegnskommunerne samlet set

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

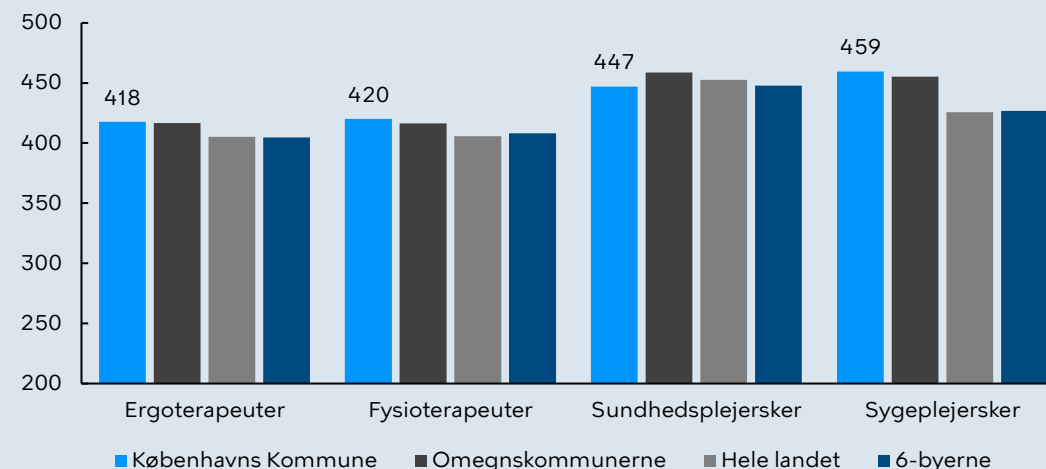
Gennemsnitslønnen for sygeplejersker og fysio-/ergoterapeuter i Københavns Kommune er på niveau med omegnskommunerne

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

Figur 63. Gennemsnitlig årlig nettoløn (1.000 kr.) i 2022 for udvalgte stillingskategorier i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.



Figur 64. Gennemsnitlig årlig nettoløn (1.000 kr.) i 2022 for udvalgte stillingskategorier i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.



Note: Årsgrundlag 2022. Nettoløn (løn ekskl. pension og særydelser).
Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever.

Lønniveau for administrative faggrupper og teknisk samt service

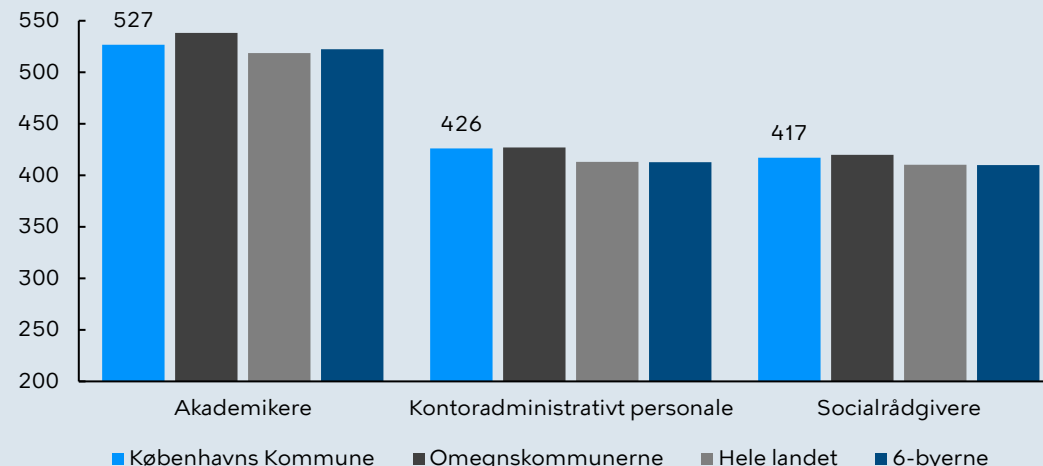
Gennemsnitslønnen for kontoradministrativt personale samt socialrådgivere er på niveau med omegnskommunerne samlet set

- Den gennemsnitlige årsløn for akademikere og kontoradministrativt personale i Københavns Kommune er på niveau med omegnskommunerne samlet set.
- Den gennemsnitlige årsløn for akademikere i Københavns Kommune er 11.000 kr. lavere årligt end i omegnskommunerne samlet set.
- I den samlede gennemsnitsløn er der ikke taget højde for forskel i anciennitet. Ansatte med høj anciennitet oppebærer gennemsnitligt en højere løn end ansatte med lav anciennitet. En række ansatte akademikere er ledere, uden at det fremgår af lønstatistikken. Andelen af henholdsvis nyuddannede og erfarne ansatte samt andelen af ledere vil derfor påvirke den samlede gennemsnitsløn.

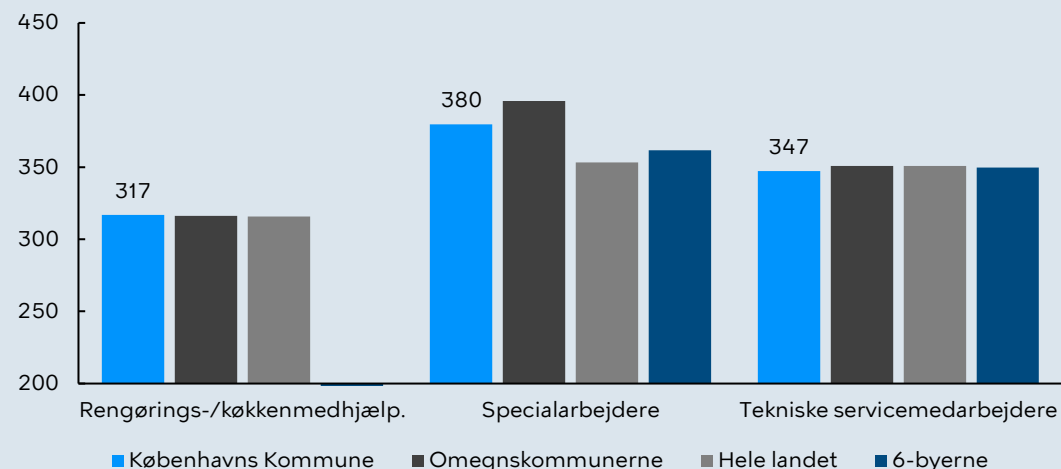
Gennemsnitslønnen for rengørings-/køkkenmedhjælpere samt tekniske servicemedarbejdere er på niveau med omegnskommunerne

- Gennemsnitslønnen for rengørings-/køkkenmedhjælpere samt tekniske servicemedarbejdere i Københavns Kommune er på niveau med omegnskommunerne og landet som helhed.
- Gennemsnitslønnen for specialarbejdere er lavere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne.

Figur 65. Gennemsnitlig årlig nettoløn (1.000 kr.) i 2022 for udvalgte stillingskategorier i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.



Figur 66. Gennemsnitlig årlig nettoløn (1.000 kr.) i 2022 for udvalgte stillingskategorier i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.



Lønniveau for sundhedspersonale opgjort efter anciennitetsintervaller

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

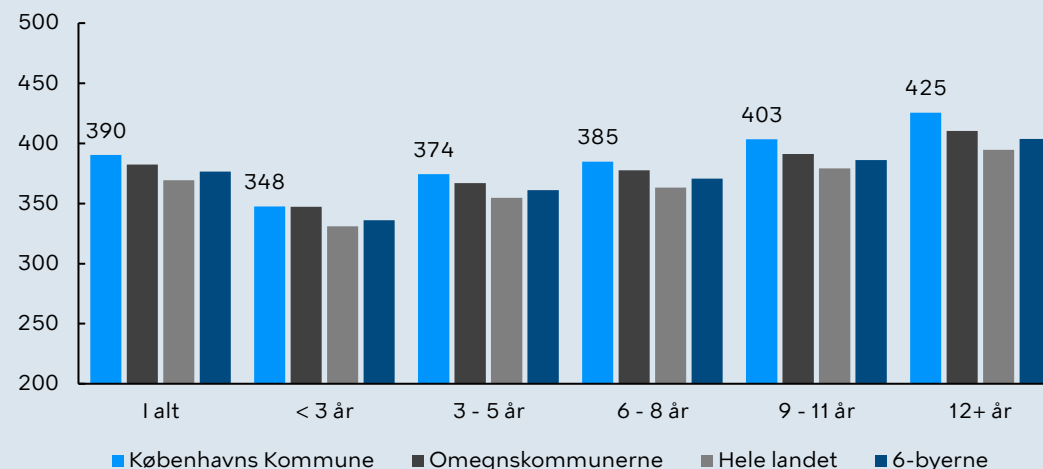
- Den gennemsnitlige årsløn for social- og sundhedsassistenter i Københavns Kommune med under tre års anciennitet (antal års ansættelse som social- og sundhedsassistent) er på niveau med omegnskommunerne.
- Den gennemsnitlige årsløn for social- og sundhedsassistenter med mere end 12 års anciennitet er 15.100 kr. højere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne.

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

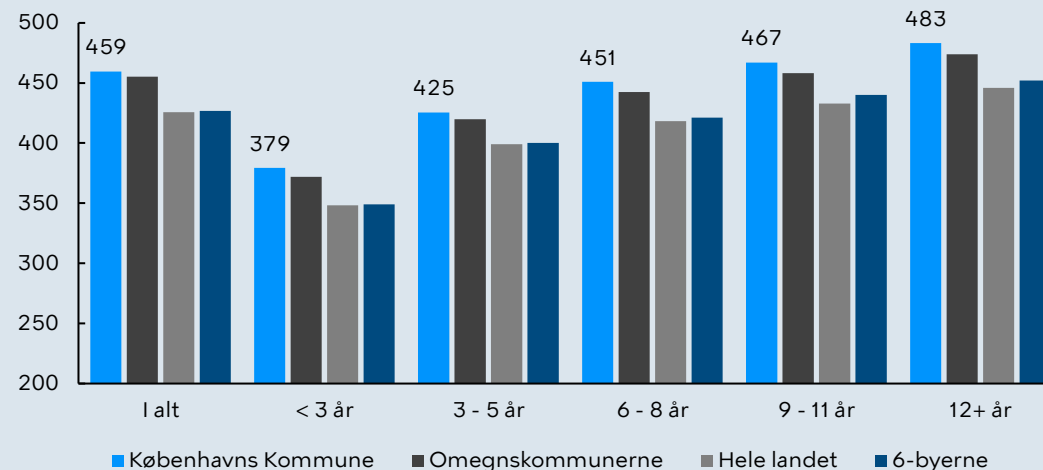
- Den gennemsnitlige årsløn for sygeplejersker med under tre års anciennitet er 7.500 kr. højere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne samlet set.
- Den gennemsnitlige årsløn for sygeplejersker med mere end 12 års anciennitet er 9.100 kr. højere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne samlet set.

Note: Årsgrundlag 2022. Nettoløn (løn ekskl. pension og særydelser). Opgjort efter anciennitet.
Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever.

Figur 67. Gennemsnitlig årlig nettoløn (1.000 kr.) for social- og sundhedsassistenter opdelt i anciennitetsintervaller sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.



Figur 68. Gennemsnitlig årlig nettoløn (1.000 kr.) for sygeplejersker opdelt i anciennitetsintervaller sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.



Lønniveau for lærere og pædagoger opgjort efter anciennitetsintervaller

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

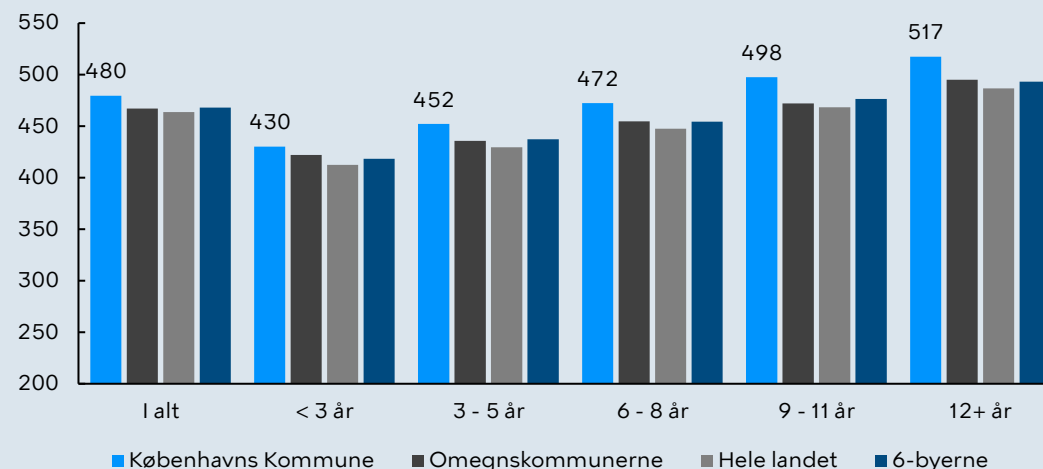
- Den gennemsnitlige årsløn for lærere ved folkeskolen med under tre års anciennitet (antal års ansættelse som lærer) er 8.100 kr. højere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne.
- Forskellen i gennemsnitslønnen for lærere ved folkeskolen mellem Københavns Kommune og omegnskommunerne udgør over 22.000 kr. årligt for lærere med mere end otte års anciennitet.

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

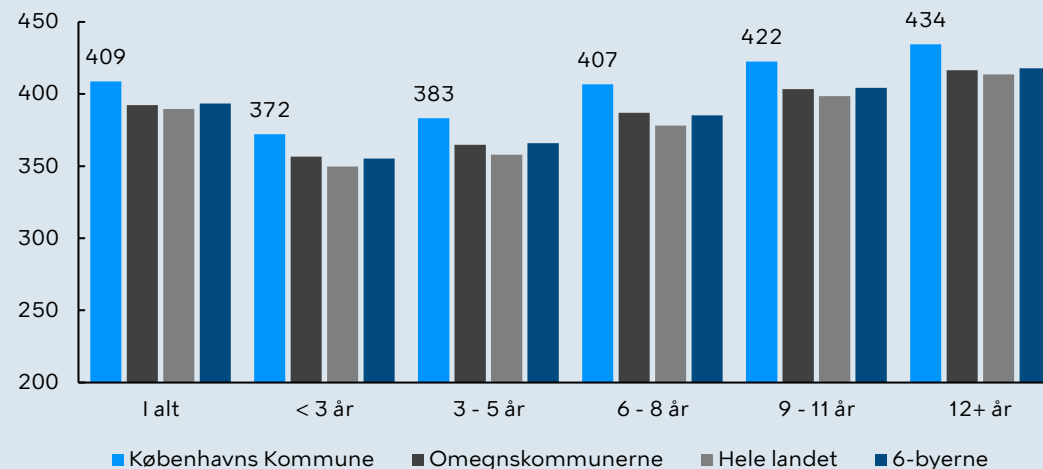
- Den gennemsnitlige årsløn for pædagoger på daginstitutionsområdet med under tre års anciennitet er 15.500 kr. højere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne.
- Den gennemsnitlige årsløn for pædagoger på daginstitutionsområdet med 3-8 års anciennitet er mere end 18.000 kr. højere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne.
- Den gennemsnitlige årsløn for pædagoger på daginstitutionsområdet med mere end 12 års anciennitet er 17.900 kr. højere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne.

Note: Årsgrundlag 2022. Nettoløn (løn ekskl. pension og særydelser). Opgjort efter anciennitet.
Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever.

Figur 69. Gennemsnitlig årlig nettoløn (1.000 kr.) for lærere ved folkeskolen opdelt i anciennitetsintervaller sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.



Figur 70. Gennemsnitlig årlig nettoløn (1.000 kr.) for pædagoger (daginstitutioner) opdelt i anciennitetsintervaller sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.



Metode, data og målgrupper

Metode og data (1)

På de følgende sider præsenteres dataafgrænsninger, datagrundlag, definitioner og begrebsforklaringer samt målgruppeafgrænsning for nøgletalsrapporten i Personalepolitisk Redegørelse 2023.

Datagrundlag

Den primære datakilde til udarbejdelsen af nøgletal for ansatte i Københavns Kommune til den Personalepolitiske Redegørelse 2023 bygger på:

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

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

Det gøres opmærksom på, at KRL's standardbenchmark anvendes for sammenligning med 6-byerne og hele landet, hvor tal for Københavns Kommune indgår i disse. Overordnet udgør Københavns Kommune 37 procent af datagrundlaget for 6-byerne og 10 procent af datagrundlaget for hele landet. Tal for omegnskommunerne inkluderer ikke Københavns Kommune.

I materialet sondres mellem alle ansatte i Københavns Kommune og udvalgte målgrupper (for definition af udvalgte målgrupper se side 63 og 64).

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

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

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

De fleste data er baseret på tal for september 2022, samt tidsserier og historisk sammenligning med september fra tidligere år. Undtagelser herfor er:

- Lønredegørelsen, personaleomsætning blandt ansatte, rekrutteringsdata samt sygefravær er baseret på årsstatistik for 2022 samt tidsserier og historisk sammenligning med årsstatistik for tidligere år.
- Alderssammensætning blandt ledere er baseret på tal for marts 2023.
- Personaleomsætning blandt ledere er baseret på tal for perioden marts 2022 til og med februar 2023 (12 mdr.).

I perioden 2020-2022 har hele verden, såvel som det danske samfund, været påvirket af covid-19. Dette har naturligt haft særlig stor indflydelse på tal for sygefravær. Derudover skal øvrige nøgletal i perioden 2020-2022 ses i lyset af den ekstraordinære situation.

Metode og data (2)

Datagrundlag rekrutteringer

Datagrundlag for rekrutteringer omfatter alle lukkede stillingsopslag i kommunes fælles rekrutteringssystem, Talent Recruiter, for perioden 2018-2022 (n=36.080).

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

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

Derudover er der følgende dataforbehold og opmærksomhedspunkter:

- Det er kun stillingsopslag som kan afgrænses til én konkret faggruppe, der indgår i faggruppekategoriene. Undtagelsen herfor er stillingsopslag for faggrupperne "akademikere", "kontoradministrativt personale" og "vejledere/undervisere", hvor disse er kategoriseret som "administrative medarbejdere".
- Ca. 10 procent af datagrundlaget er jobopslag indenfor social-, sundheds- eller det pædagogiske område, hvor opslaget ikke kan isoleres til én konkret faggruppe. Eksempler er jobopslag som søger efter "sundhedsfaglig medarbejder" eller "pædagog eller pædagogmedhjælper".

Definitioner og begrebsforklaringer

Sygefravær

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

Opgørelse af sygefravær i Personalepolitiske Redegørelse 2023 adskiller sig fra opgørelsen af sygefraværet i "Årsresultat for sygefravær i Københavns Kommune 2022", som er forelagt Økonomiudvalget. Det skyldes at:

- Opgørelsen af sygefraværet i Årsresultat for sygefravær i Københavns Kommune 2022 medtages elever i opgørelsen af sygefraværet. Elever indgår ikke i sygefraværet i Personalepolitisk Redegørelse 2023.
- Sygefraværet i Personalepolitisk Redegørelse 2023 er baseret på KRL-lokale løndata. Årsresultat for sygefravær i Københavns Kommune 2022 er baseret på fraværdata fra Opus Løn og Personale. Dette medfører en mindre forskel i opgørelsen af sygefraværet.
- Faggrupperne i Personalepolitisk Redegørelse 2023 vil i nogle tilfælde være forskellig fra faggrupperne, som fremgår af Årsresultat for sygefravær i Københavns Kommune 2022.

Metode og data (3)

Definitioner og begrebsforklaringer (fortsat)

Benchmarkinggrundlag

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

Der forekommer enkelte undtagelser ifm. benchmarking:

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

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

Datagrundlaget for beregning af andel ansatte, som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-3 år efter tiltrædelse, er alle ordinært ansatte (ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever), som tiltrådte stillinger i Københavns Kommune i årene 2019-2021.

Det gøre opmærksom på, at tallene *ikke* kan sammenlignes med Personalepolitisk Redegørelse 2022 og tal deri på andel ansatte, som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-6 år efter tiltrædelse. Datagrundlaget er forskellig i 2022 og 2023, samt beregningsmetoden i Personalepolitisk Redegørelse 2023 er mere præcis.

Løn

De viste gennemsnitslønninger er baseret på foreliggende lønstatistik i KRL. Gennemsnitslønningerne er baseret på årsstatistik for 2022. Herved tages højde for udsving i udbetalinger hen over året mv. (fx engangstillæg).

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

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

Begreber

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

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

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

Faggrupper i Personalepolitisk redegørelse 2023 (1)

Hvilke faggrupper omfattes af nøgletalsrapporten i Personalepolitiske Redegørelse 2023?

I nøgletallene redegøres for et bredt udsnit af faggrupper på tværs af Københavns Kommune. Faggrupperne er baseret på de væsentligste stillingskategorier indenfor de 15 største overenskomstområder. Dette svarer til ca. 86 procent af alle ansatte i Københavns Kommune.

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

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

Faggrupperne er de samme som var med i Personalepolitisk Redegørelse 2022, dog med mindre justeringer og tilpasninger i navngivning af grupperne.

Faggruppeinddeling med kobling til overenskomstområder, stillingskategorier samt primær forvaltning fremgår af næste side.

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

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

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

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

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

Faggrupper i Personalepolitisk redegørelse 2023 (2)

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

Ledergrupperinger i Personalepolitisk redegørelse 2023 (1)

Hvilke ledere omfattes af nøgletalsrapporten i Personalepolitiske Redegørelse 2023?

I nøgletallene redegøres for et bredt udsnit af ledergrupper på tværs af Københavns Kommune. Ledergrupperingerne er sammensat efter input fra forvaltningerne og svarer samlet til 81 procent af alle ledere i Københavns kommune per marts 2023.

Uddybende beskrivelse af de 15 ledergrupperinger i Personalepolitisk Redegørelse 2023 fremgår af de næste to sider.

Forvaltning	Antal ledere i datagrundlag	Antal ledere i PPR 2023	Andel ledere i PPR 2023
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen	104	93	89%
Børne- og Ungdomsforvaltningen	702	558	79%
Kultur- og Fritidsforvaltningen	115	105	91%
Socialforvaltningen	359	306	85%
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen	407	321	79%
Teknik- og Miljøforvaltningen	95	77	81%
Økonomiforvaltningen	192	133	69%
I alt	1.974	1.593	81%

Note: Ledere udenfor forvaltningsstruktur (Borgerrådgivning og Intern Revision) indgår ikke i datagrundlaget.
Kilde: Opus Løn og Personale. Marts 2023.

Ledergrupperinger i Personalepolitisk redegørelse 2023 (2)

Ledelsesgruppering	Antal i datagrundlag	Beskrivelse af gruppering	Kriterie for udvælgelse
Strategisk forvaltningsledelse	134	Tværgående gruppering som dækker direktionsmedlemmer (administrerende direktører, fagdirektører mv.) samt det øverste, strategiske ledelsesniveau (vicedirektører, centerchefer, områdechefer, driftschefer mv.) i de forskellige forvaltninger.	Ledere på ledelsesniveau 1 og 2 indenfor alle forvaltninger.
Afdelingschefer (BIF)	71	Afdelingschefer (personaleledere) indenfor borgerrettede funktioner i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.	Indgår i grupperingen: Ledere på ledelsesniveau 3 indenfor 10 borgerrettede centre i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (Center for Kompetence og brobygning; Ungecentret; Arbejdsmarkedscenteret; Karrierecentret; Center for Beskæftigelse og integration; Københavns Erhvervshus; Ydelsesservice; Center for Afklaring og beskæftigelse; Center for Arbejdsfastholdelse; Center for Jobindsats).
			Indgår ikke i grupperingen: Ledere på ledelsesniveau 3 indenfor centralforvaltningsfunktioner i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (Center for Beskæftigelse- og Integrationspolitik; Center for Drift, Tilsyn og Jura; Center for Økonomi og Ejendomme; Kontor for Digitalisering; Kontor for HR; Ledelsessekretariatet).
Klyngeledere (BUF)	44	Klyngeledere er leder af pædagogiske ledere i dagtilbud og fritidscentre.	Indenfor Børne- og Ungdomsforvaltningen: Ledere med stillingsbetegnelsen "Klyngeleder".
Pædagogiske ledere (BUF)	246	Daglig personaleleder i vuggestuer, børnehaver og fritidscentre.	Indenfor Børne- og Ungdomsforvaltningen: Ledere med stillingsbetegnelsen "Pædagogisk leder".
KKFO-ledere (BUF)	75	Daglig personaleleder i Københavns Kommune fritidsordning. KKFO-ledere er en del af skoleledelsen.	Indenfor Børne- og Ungdomsforvaltningen: Ledere med stillingsbetegnelsen "KKFO-leder".
Afdelingsledere mv. (BUF)	100	Afdelingsledere indgår som en del af skoleledelsen, og har ledelsesansvar for faglig og pædagogisk udvikling i fx indskoling, mellemtrin eller udskoling. I omegnen 65 afdelingsledere indenfor skoleledelse mangler i datagrundlaget, som følge af fejlagtig indplacering i kkgorg.	Indgår i grupperingen: Ledere med stillingsbetegnelsen "Afdelingsleder" indenfor geografiske områder i Børne- og Ungdomsforvaltningen (Område Amager; Område Brønshøj/Vanløse; Område Indre By/Østerbro; Område Nørrebro/Bispebjerg; Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave).
			Indgår ikke i grupperingen: Ledere med stillingsbetegnelsen "Afdelingsleder" indenfor Administrativt Ressourcecenter og Fagligt Center i Børne- og Ungdomsforvaltningen.
Skoleledere (BUF)	65	Skoleleder er øverste leder på skoler, og er leder af afdelingsledere/souschefer, KKFO-ledere samt medarbejdere.	Indenfor Børne- og Ungdomsforvaltningen: Ledere med stillingsbetegnelsen "Skoleleder".

Ledergrupperinger i Personalepolitisk redegørelse 2023 (3)

Ledelsesgruppering	Antal i datagrundlag	Beskrivelse af gruppering	Kriterie for udvælgelse
Ledere (KFF)	78	Ledere indenfor kultur-, fritids-, borgerservice- og myndighedsområdet. På kultur- og fritidsområdet dækker det biblioteker, kulturhuse, museer, idrætsfaciliteter mv. På borgerservice og myndighedsområdet dækker det borgerservice, huslejenævn, folkeregisteret, Vielseskontoret, Folkepension København, International House mv. Lederne er ledere for de enkelte myndighedsopgaver, bydele, institutioner eller tværgående opgaver.	Indgår i grupperingen: Ledere på ledelsesniveau 3 og 4 indenfor Center for Borgerservice og Myndighed og Center for Kultur- og Fritidsaktiviteter i Kultur- og Fritidsforvaltningen.
			Indgår ikke i grupperingen: Ledere på ledelsesniveau 3 og 4 indenfor centralforvaltningsfunktioner i Kultur- og Fritidsforvaltningen (Borgermester- og Direktionssekretariat; Center for Økonomi, Digitalisering og Organisation).
			Indgår ikke i grupperingen: Ledere ansat på overenskomsten Arbejds-, Vej- og Gartnerformænd (Indgår i tværgående gruppering "Ledelse - Drift-/Servicefunktioner")
Tilbudsledere mv. (SOF)	102	Leder af et tilbud med en række underliggende afdelinger/enheder på Socialforvaltningens udførerområde. Lederne i grupperingen er ledere af ledere (og evt. medarbejdere). Det bemærkes, at ledernes formelle titler kan variere.	Indgår i grupperingen: Ledere på lederniveau 4 indenfor borgercentre (ekskl. Stabsenheder) i Socialforvaltningen (Borgercenter Børn og Unge; Borgercenter Handicap; Borgercenter Voksne).
			Indgår ikke i grupperingen: Ledere på lederniveau 4 indenfor Stabsenheder i borgercentre i Socialforvaltningen (Borgercenter Børn og Unge; Borgercenter Handicap; Borgercenter Voksne).
Afdelingsledere mv. (SOF)	182	Leder af en afdeling/enhed på Socialforvaltningens myndigheds- eller udførerområde. Lederne i grupperingen er ledere af medarbejdere. Det bemærkes, at ledernes formelle titler kan variere.	Indgår i grupperingen: Ledere på lederniveau 5 indenfor borgercentre (ekskl. Stabsenheder) i Socialforvaltningen (Borgercenter Børn og Unge; Borgercenter Handicap; Borgercenter Voksne).
			Indgår ikke i grupperingen: Ledere på lederniveau 5 indenfor Stabsenheder i borgercentre i Socialforvaltningen (Borgercenter Børn og Unge; Borgercenter Handicap; Borgercenter Voksne).
Forstandere mv. (SUF)	51	Forstandere på plejehjem og midlertidige ophold, hjemmeplejeledere, visitationsledere samt enhedsledere af genoptræning, selvstændige aktivitetscentre, områdekontorer og Teknisk Service. Lederne i grupperingen er ledere af ledere (og evt. medarbejdere). Det bemærkes, at ledernes formelle titler kan variere.	Indgår i grupperingen: Ledere på ledelsesniveau 3 i Sundhed- og Omsorgsforvaltningen indenfor Sundhed og Ældre - Kbh Nord og Sundhed og Ældre - Kbh Syd.
			Indgår ikke i grupperingen: Ledere på ledelsesniveau 3 i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen indenfor Center for Administration; Center for Digitalisering; Center for HR og Uddannelse; Center for Økonomi og Kvalitet; Center for Forebyggelse og Folkesundhed; Center for Ledelse og Kommunikation; Center for Sundhed og Rehabilitering; Center for Ældre og Innovation.

Ledergrupperinger i Personalepolitisk redegørelse 2023 (4)

Ledelsesgruppering	Antal i datagrundlag	Beskrivelse af gruppering	Kriterie for udvælgelse
Afdelingsledere mv. (SUF)	242	Afdelingsledere på plejehjem og midlertidige ophold, gruppeledere i hjemmeplejen, afdelingsledere i visitation, genoptræning og Teknisk Service. Lederne i grupperingen er ledere af medarbejdere. Det bemærkes, at ledernes formelle titler kan variere.	Indgår i grupperingen: Ledere på ledelsesniveau 4 i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen indenfor Sundhed og Ældre - Kbh Nord og Sundhed og Ældre - Kbh Syd
			Indgår ikke i grupperingen: Ledere på ledelsesniveau 4 i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen indenfor Center for Administration; Center for Digitalisering; Center for HR og Uddannelse; Center for Økonomi og Kvalitet; Center for Forebyggelse og Folkesundhed; Center for Ledelse og Kommunikation; Center for Sundhed og Rehabilitering; Center for Ældrelev og Innovation.
Enhedschefer (TMF)	52	Personaleledere af enheder med forvaltningsfaglige opgaver indenfor klima, myndighedsopgaver, byplanlægning, byudvikling, understøttelse af byens drift mv. i Teknik- og Miljøforvaltningen.	Indgår i grupperingen: Ledere på ledelsesniveau 4 i Teknik- og Miljøforvaltningen indenfor Bygge-, Parkerings- og Miljømyndighed; Klima og Byudvikling; Mobilitet, Klimatilpasning og Byvedligehold; Parker, Kirkegårde og Renhold (ekskl. Drift)
			Indgår ikke i grupperingen: Ledere på ledelsesniveau 4 i Teknik- og Miljøforvaltningen indenfor Stab og Drift (Parker, Kirkegårde og Renhold)
Kontorchefer mv. (ØKF)	61	Lederne i grupperingen er ledere af medarbejdere og/eller teamledere indenfor enheder som løser opgaver for kommunens syv forvaltninger, herunder finans, løn, indkøb, HR, personalejura, leverance og drift af IT-infrastruktur, udvikling af digitale løsninger, opgaver omkring Københavns Kommunes ejendomme, bygherreopgaver samt sekretariatsbetjeningen af Borgerrepræsentationen (BR), Økonomiudvalget (ØU) og Overborgmesteren (OB).	Ledere på ledelsesniveau 3 i Økonomiforvaltningen.
Ledelse, Drift-/Servicefunktioner	90	Tværgående gruppering som dækker ledere af medarbejdere indenfor drift- og servicefunktioner, herunder tekniske serviceledere, ledere indenfor køkken og rengøring, enhedschefer indenfor grøn drift, renhold mv., ledere indenfor drift af faciliteter på fritidsområdet mv.	Ledere på ledelsesniveau 4 og 5 ansat på overenskomsterne Arbejds-, vej- og gartnerformænd; Forhandlingskartellets personale; Kantineledere/rengøringsledere/ -chefer; Teknisk Service, samt ledere på ledelsesniveau 4 indenfor Drift, Parker, Kirkegårde og Renhold i Teknik- og Miljøforvaltningen.