

Fastholdelse og rekruttering i Københavns Kommune

Supplerende analyse: Effekten af nedsat tid til seniorer



Indholdsfortegnelse

	Side
■ Indledning	3
■ Hovedkonklusioner	4
■ Læsevejledning	5
■ Analysedesign	6
■ Kapitel 1. Seniorer på nedsat tid	10
■ Kapitel 2. Effekten af nedsat tid for seniorer	13
■ Bilag	32

Indledning

Baggrund

Københavns Kommune oplever som mange andre kommuner en udfordring med at rekruttere og fastholde personale til de store velfærdsområder.

Personalepolitisk Redegørelse 2023 (PPR23) giver et opdateret billede af fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer på kerneområder for Københavns Kommunes drift. Redegørelsen vil - som Personalepolitisk Redegørelse 2022 (PPR22) - pege i retning af relevante initiativer for Københavns Kommune som arbejdsgiver.

Som en del af PPR23 gennemføres en analyse af fastholdelse af seniorer via nedsat tid. Nedsat tid er én type af en række seniorordninger, som kommunen kan tilbyde seniorer (52 år og ældre). Analysen udspringer af PPR22, hvor en registeranalyse viste, at omkring halvdelen af seniorerne, der stoppede i kommunen, skiftede til et andet arbejde. Blandt dem gik næsten halvdelen ned i tid i deres nye job, sammenlignet med det antal timer, de arbejdede i Københavns Kommune.

Det er derfor muligt, at nogle af de seniorer, der forlader arbejdet i Københavns Kommune, er utilfredse med arbejdstiden. Ifølge en spørgeskemaundersøgelse af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø er det muligheden for at gå ned i tid, der vægter tungest, når seniorer beslutter, hvor længe de ønsker at blive på arbejdsmarkedet. Samtidigt er SOSU'er og pædagoger øverst på listen over, hvor stor en andel, der ville blive længere på arbejdsmarkedet, hvis deres arbejde var mindre fysisk og/eller psykisk anstrengende.

Formål

Analysens formål er at undersøge, hvor udbredt nedsat tid er som seniorordning i Københavns Kommune, og om nedsat tid får seniorerne til at blive længere tid i kommunen.

Analysen besvarer følgende spørgsmål:

1. Hvor udbredt er nedsat tid for seniorer i Københavns Kommune?
2. Bliver seniorer, der går ned i tid, længere i jobbet end seniorer, der fortsat arbejder på fuldtid (fastholdelseeffekt)?
3. Arbejder seniorer, der går ned i tid, flere timer end seniorer, der arbejder på fuldtid, inden de forlader jobbet (timeeffekt)?

Ved at besvare ovenstående spørgsmål kan analysen bidrage til at vurdere, hvorvidt Københavns Kommune i endnu højere grad bør tilbyde nedsat tid til seniorer.

Resultaterne af analysen skal ses i sammenhæng med de øvrige analyser, som udgør Personalepolitisk Redegørelse 2023, herunder analyser af årsager til fastholdelse (delrapport 2a).

Analysen omfatter ni faggrupper blandt kommunens ansatte. Faggrupperne er identificeret med afsæt i data fra Danmarks Statistik om uddannelse, stillingsbetegnelse og ansættelsessted, og ikke med afsæt i Københavns Kommunes løndata. Dermed er det muligt at sammenligne med andre kommuner i forhold til udbredelsen og effekten af nedsat tid blandt seniorer. Det betyder dog også, at der ikke er fuldt overlap med de faggrupper, som analysen af årsager til fastholdelse (delrapport 2a) fokuserer på, som er identificeret i Københavns Kommunes egne løndata. Fx hvis en medarbejder er ansat som lærer i Københavns Kommune, men ikke er uddannet lærer, vil personen indgå i faggruppen 'Lærere' i analysen af årsager til fastholdelse, men ikke i analysen af effekten af nedsat tid som seniorordning.

Effekten af nedsat tid til seniorer

Hovedkonklusioner

Analysen 'Effekten af nedsat tid til seniorer' viser, om nedsat tid får seniorerne til at blive længere tid i deres job i Københavns Kommune.

Analysen er gennemført for følgende ni faggrupper i Københavns Kommune:

- Kontoradministrativt personale
- Lærere
- Pædagoger
- Syge-/Sundhedsplejersker
- Øvrigt pæd.personale (døgn/specialomr.)
- Øvrigt pæd.personale (dagtilbudsmr.)
- Akademikere ansat i administrationen
- Ufaglært SOSU-personale
- Faglært SOSU-personale.

Analysen er gennemført vha. en matching-analyse, hvor varighed af ansættelsen og arbejdstid sammenlignes for seniorer på nedsat tid og en lignende gruppe af seniorer på fuldtid for hver faggruppe.

Udbredelsen af seniorordninger i Københavns Kommune

Der er store forskelle i udbredelsen af nedsat tid blandt seniorer på tværs af faggrupperne i Københavns Kommune. Generelt er seniorerne i Københavns Kommune ældre, når de går på nedsat tid og arbejder i gennemsnit flere timer efter nedsat tid sammenlignet med seniorer på nedsat tid i de øvrige kommuner.

Analysen viser, at nedsat tid blandt seniorer er udbredt på alle kommunale arbejdspladser, men der er forskelle i udbredelsen inden for faggrupperne:

- På tværs af landet, er seniorer på nedsat tid mest udbredt blandt syge- og sundhedsplejersker. I København er nedsat tid dernæst mest udbredt blandt øvrige pæd.personale (døgn/specialomr.) og lærere.

For nogle faggrupper er der store forskelle i udbredelsen af nedsat tid i Københavns Kommune sammenlignet med resten af landet:

- Nedsat tid blandt faglært SOSU-personale og pædagoger er markant *mindre* udbredt i Københavns Kommune end i både de øvrige 6-byer og de resterende kommuner.

- Nedsat tid blandt lærere er væsentligt *mere* udbredt i Københavns Kommune end i resten af landet.
- I gennemsnit er seniorer ældre, når de går på nedsat tid i Københavns Kommune end i resten af landet.
- Med undtagelse af lærere, pædagoger og ufaglærte SOSU'er arbejder alle Københavns Kommunes faggrupper flere timer i gennemsnit efter, de er gået på nedsat tid end i 6-byerne og resterende kommuner.

Fastholdelseeffekt af nedsat tid (og måske timeeffekt)

Langt de fleste seniorer, som går ned i tid, bliver længere tid i jobbet end de ellers ville have gjort. Flere af dem ender endda med at arbejde mindst ligeså mange timer, inden de forlader deres job i Københavns Kommune, som seniorerne der fortsatte på fuldtid, men gik fra før.

Analysen viser, at seniorerne på nedsat tid bliver længere i deres job i Københavns Kommune end seniorer, der ikke går ned i tid. Resultatet er observeret for alle faggrupperne i analysen og er statistisk signifikant for lærere, akademikere i administrationen og kontoradministrativt personale.

Det er lidt sværere at konkludere, om der også er en timeeffekt, dvs. om medarbejdere på nedsat tid når at 'indhente' reduktionen i ugentlig arbejdstid ved til gengæld at blive længere tid i jobbet. I alle faggrupperne, med undtagelse af pædagogerne og ufaglært SOSU-personale, har seniorerne på nedsat tid arbejdet flere timer end seniorerne på fuldtid frem til, de har forladt deres arbejde i Københavns Kommune. Forskellene er dog ikke signifikante, så det kan ikke med tilstrækkelig sikkerhed konkluderes, at nedsat tid vil øge den samlede arbejdstid blandt seniorer. Dog giver resultaterne en stærk indikation på, at nedsat tid i hvert fald ikke påvirker det samlede antal arbejdstimer negativt.

Læsevejledning

Rapporten er struktureret i 2 kapitler.

Rapporten indledes med en gennemgang af analysens design samt en kort præsentation af målgrupperne.

I rapportens kapitel 1 præsenteres resultater om udbredelsen af nedsat tid blandt seniorer i ni faggrupper i Københavns Kommune sammenlignet med andre kommuner.

I rapportens kapitel 2 præsenteres resultater om effekten af nedsat tid blandt seniorer, dvs. om seniorordninger får medarbejdere til at blive længere i jobbet (fastholdelseeffekt), samt om seniorerne på nedsat tid samlet arbejder flere eller færre timer end medarbejdere på fuldtid (timeeffekt). I kapitlet præsenteres faggruppespecifikke resultater om hhv. fastholdelses- og timeeffekten af nedsat tid.

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

Analysedesign

Målgrupper

Faggrupper

Analysen omfatter ni faggrupper. Faggrupperne er identificeret med afsæt i data fra Danmarks Statistik om uddannelse og ansættelsessted. Fx er lærere defineret som medarbejdere i folke- og specialskele-branchen, der er lærer-uddannede. Bilag 1.c viser en oversigt over, hvordan faggrupperne er identificeret. Figuren herunder viser, hvilke faggrupper der indgår i analysen sorteret efter gruppens størrelse i Københavns Kommune.

Tabel 1. Faggrupper som indgår i analysen

Faggruppe	Antal seniorer i KK	Antal seniorer på nedsat tid
Kontoradministrativt personale	596	208
Lærere	295	138
Pædagoger	308	116
Faglært SOSU-personale	188	87
Syge-/Sundhedsplejersker	143	80
Øvrigt pæd.personale (døgn/specialomr.)	89	47
Øvrigt pæd.personale (dagtilbudsomr)	131	44
Ufaglært SOSU-personale	133	42
Akademikere ansat i administrationen	93	41
Faggrupper i alt	1.976	803

Definition på seniorer på nedsat tid

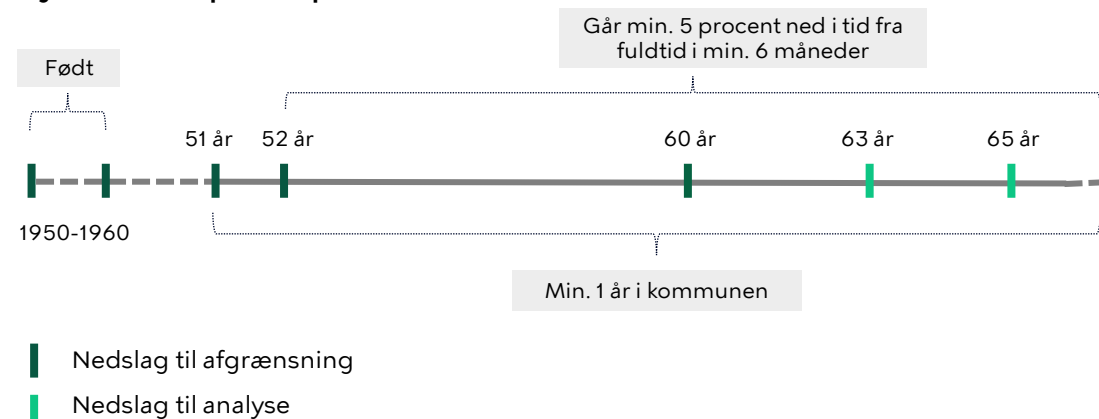
Inden for hver af de ni faggrupper, som indgår i analysen, sammenlignes seniorer på nedsat tid og seniorer på fuldtid.

En medarbejder defineres som værende gået ned i tid som senior, hvis personen:

- er født mellem 1950 til og med 1960. Det er personer, som i 2022 var 62-72 år
- har arbejdet fuldtid (34 timer eller derover) i 12 måneder i træk i samme kommune op til eller efter personens 52-års fødselsdag og
- derefter går ned i tid med 5 procent eller mere af det gennemsnitlige antal løntimer det seneste år i et halvt år eller mere i samme kommune.

Målgruppen afgrænses dermed ikke kun til medarbejdere, hvor der er indgået formel aftale om nedsat tid som seniorordning. Bilag 1.a uddyber målgruppens afgrænsning.

Figur 1. Definition på senior på nedsat tid



Analysedesign og metode

Analysedesign

Analysen gennemføres i to dele.

Første del kortlægger udbredelsen af nedsat tid blandt seniorer i Københavns Kommune, herunder udbredelsen inden for faggrupper sammenlignet med andre kommuner.

Anden del undersøger, om nedsat tid til seniorer har den ønskede fastholdelseeffekt, dvs. om nedsat tid får flere seniorer til at blive længere i jobbet. I anden del af analysen afdækkes bl.a., hvor længe seniorer på nedsat tid bliver i jobbet sammenlignet med seniorer på fuldtid, kontrolleret for relevante socioøkonomiske forhold, som eksempelvis uddannelsesniveau, helbred, anciennitet, alder, demografi (køn, familieforhold etc.) mv. I analysen af effekten af nedsat tid anvendes forskellige mål til at indfange, om der er en effekt af nedsat tid. Figuren herunder viser de forskellige mål, og hvilken viden de vil bidrage med.

Tabel 2. Effektmål som indgår i analysen

	Effektmål	Resultat
Fastholdelseeffekt	Fastholdelseskurver	Hvor stor en del af seniorer på hhv. nedsat tid og fuldtid er stadig i jobbet på et givet tidspunkt efter 60 år?
	Andel i arbejde efter x-antal år	Hvor stor en del af seniorerne på hhv. nedsat tid og fuldtid arbejder stadig efter fx tre eller fem år?
	Skifter job eller forlader arbejdsmarkedet	Hvor stor en del af seniorerne på hhv. nedsat tid og fuldtid skifter job, skifter til anden beskæftigelse og skifter ud af arbejdsstyrken?
Timeeffekt	Antal arbejdstimer i KK efter 60 år	Hvor mange arbejdstimer lægger seniorerne på hhv. nedsat tid og fuldtid efter deres 60 års fødselsdag?

Metode

Inden for hver faggruppe er der dannet sammenligningsgrupper til seniorer på nedsat tid. Det er gjort ved at matche seniorerne på nedsat tid med seniorer, der ikke er gået ned i tid, men som på relevante baggrundkarakteristika ligner de seniorer, der er gået ned i tid (se bilag 1.b for mere detaljeret forklaring).

Herefter sammenlignes grupperne ved at danne fastholdelseskurver for seniorer på nedsat tid og på fuldtid. Fastholdelseskurverne er en grafisk fremstilling af, hvor stor en del af seniorerne i hver gruppe, der stadig arbejder i kommunen på givne tidspunkter efter de fylder 60 år.

Derudover afdækkes fastholdelseeffekten af nedsat tid ved at måle, hvor stor en andel af de to sammenligningsgrupper, der arbejder i kommunen som 60-årige og stadig arbejder i kommunen hhv. tre og fem år efter. På samme vis afdækkes timeeffekten, som er forskellen på, hvor mange timer de to grupper i gennemsnit arbejder i kommunen efter de fylder 60 år.

Om tolkning af statistisk signifikans

Både fastholdelses- og timeeffekten er sammenlignet ved hjælp af en t-test, der viser, om de to grupper er signifikant forskellige fra hinanden. Hvis de er signifikant forskellige, betyder det, at det med mere end 95 pct. sikkerhed kan konkluderes, at der er forskel på, hvor længe seniorer på hhv. nedsat tid og fuldtid bliver i jobbet, samt hvor mange timer de arbejder. Resultater, der ikke er statistisk signifikante, beskriver resultater for de seniorer, som indgår i analysen, men kan ikke med tilstrækkelig sikkerhed generaliseres til andre grupper af seniorer.

I bilagene er de metodiske valg og fravalg udfoldet yderligere.

Data og forbehold

Data

I analysen anvendes registerdata fra Danmarks Statistik, som Københavns Kommune har til rådighed via Danmarks Statistiks Forskerservice.

Medarbejdere i hver faggruppe identificeres ved at koble uddannelseskategori og arbejdssted. Fx er lærere defineret som medarbejdere i branchen *folke- og specialskoler*, som er læreruddannede. En lærer, der ikke er uddannet lærer, indgår dermed ikke i faggruppen til trods for, at personen måske er ansat som lærer i Københavns Kommune (se bilag 1.c for uddybning).

Seniorerne på nedsat tid sammenlignes med seniorer på fuldtid, men som i øvrigt ligner dem på alle relevante baggrundvariable. BaggrundsvARIABLENE er opsummeret i kategorier herunder. For en detaljeret datamodel, herunder definition af samtlige analysevariable, henvises til bilag 1.d.

Tabel 3. Overordnet variabeliste

Informationstype	Variable	Kilde
Arbejdsmarkeds-tilknytning	Erhvervs erfaring, uddannelse	IDAP, UDDA
Jobsituation	Detaljeret branche	BFL
Baggrund og familie	Køn, antal børnebørn, civilstatus, alder mv.	BEF
Helbred	Antal hospitalsindlæggelser, lægebesøg, alvorlig sygdom	SSSY, LPR
Formue	Ækvivaleret familieformue	FORMGELD

Note: Variablene er opgjort pr. medarbejdernes 60-års fødselsdag

Forbehold

Der er en række vigtige forbehold knyttet til analysens resultater.

- 1) Størstedelen af målgrupperne er meget små. Det gør, at kun relativt store effekter findes signifikante. Et resultat, der ikke er statistisk signifikant, kan ikke med tilstrækkelig sikkerhed antages at gælde for seniorer i faggruppen, som ikke indgår i analysen.
- 2) I de mindste af målgrupperne er Københavns Kommunes medarbejder på nedsat tid enten matchet med ansatte i andre kommuner (øvrigt pædagogisk personale i dagtilbud, faglært og ufaglært SOSU-personale) eller ikke matchet (akademikere og øvrigt pæd.personale(døgn-/specialomr.)), men blot sammenlignet med kollegaer, der ikke er på nedsat tid. Dette forringer sammenligningsgrundlaget for grupperne.
- 3) I analysen har uddannelse stor betydning for, hvilken faggruppe de forskellige medarbejdere indgår i. Det betyder, at medarbejdere med uddannelser, der ikke er typisk for deres arbejde, kan indgå i en faggruppe i analysen, som de ikke nødvendigvis repræsenterer i deres arbejde.
- 4) Som altid når det gælder statistisk analyse, kan der ikke kontrolleres for uobserverbare faktorer. Det er fx ikke muligt at tage højde for, om seniorerne trives på deres arbejdsplads, hvilket kan have betydning for, hvor længe de vælger at blive.

Seniorer på nedsat tid

Kapitel 1

Analyse 1. Udbredelsen af nedsat tid blandt seniorer

Især lærere, syge-/sundhedsplejersker og øvrigt pæd.personale (døgn/specialomr.) går ned i tid som seniorer

Nedsat tid blandt seniorer er lige så udbredt i Københavns Kommune som i de øvrige 6-byer. Det er dog lidt mere udbredt i de resterende kommuner. I Københavns Kommune er 41 procent af seniorerne på nedsat tid, ligesom i de øvrige 6-byer. I de resterende kommuner er 44 procent af seniorerne på nedsat tid.

I Københavns Kommune er nedsat tid blandt seniorer særlig udbredt blandt lærere, syge- og sundhedsplejersker samt det øvrige pæd.personale (døgn/specialomr.).

I Københavns Kommune er knap hver anden senior blandt lærerne på nedsat tid, mens det kun er omkring hver tredje andre steder. Blandt syge- og sundhedsplejersker er mere end hver anden senior på nedsat tid i Københavns Kommune. Det er flere end i de øvrige 6-byer, men på niveau med de resterende kommuner.

Blandt SOSU-personalet (både faglært og ufaglært) og pædagoger er seniorer på nedsat tid markant mindre udbredt i Københavns Kommune end i både de øvrige 6-byer samt resterende kommuner.

I Københavns Kommune er det lidt mere end hver tredje senior blandt pædagogerne, som er på nedsat tid. Til sammenligning er det mere end hver anden senior blandt pædagogerne i de øvrige 6-byer og i de resterende kommuner, som er på nedsat tid.

Tabel 4. Andel seniorer på nedsat tid fordelt på faggrupper

Faggruppe	Andel seniorer på nedsat tid		
	Københavns Kommune	6-byerne (ekskl. KK)	Resterende kommuner (ekskl. 6-byerne)
Kontoradministrativt personale	35%	36%	41%
Lærere	47%	32%	39%
Pædagoger	38%	53%	53%
Faglært SOSU-personale	46%	54%	52%
Syge-/Sundhedsplejersker	56%	49%	57%
Øvrigt pæd.personale (døgn/specialomr.)	53%	40%	41%
Øvrigt pæd.personale (dagtilbudsomr)	34%	38%	38%
Ufaglært SOSU-personale	32%	37%	37%
Akademikere ansat i administrationen	44%	41%	43%
Faggrupper i alt	41%	41%	44%

Analyse 1. Udbredelsen af nedsat tid blandt seniorer

Seniorer er ældre, når de går ned i tid i Københavns Kommune end i de resterende kommuner

I Københavns Kommune er gennemsnitsalderen for seniorer, når de begynder at arbejde på nedsat tid, højere for samtlige faggrupper – med undtagelse af øvrigt pæd.personale (døgn/specialomr.) og akademikere – sammenlignet med gennemsnitsalderen for seniorer fra samme faggruppe i både de øvrige 6-byer og de resterende kommuner.

I seks ud af ni af faggrupperne er den gennemsnitlige arbejdstid blandt seniorer på nedsat tid højere i Københavns Kommune sammenlignet med de respektive faggrupper i både de øvrige 6-byer og de resterende kommuner.

Lærere på nedsat tid arbejder færre end 25 timer om ugen, hvilket er markant færre timer end for de øvrige faggrupper i Københavns Kommune og blandt både lærere og øvrige faggrupper i resten af landet. Tabel 4 på forrige side viser, at lærerne har en af de højeste andele af seniorer på nedsat tid i Københavns Kommune. Lærerne i Københavns Kommune er 61,6 år, når de går ned i tid. Det er omkring et halvt år ældre sammenlignet med lærerne i de øvrige 6-byer og i de resterende kommuner.

Nedsat tid hos seniorer blandt SOSU-personalet er markant mindre udbredt i Københavns Kommune end i de øvrige 6-byer og de resterende kommuner, jf. tabel 4 på forrige slide. SOSU-personalet (både faglært og ufaglært) i Københavns Kommune er et halvt til to år ældre, når de går ned i tid sammenlignet med SOSU-personalet i de øvrige 6-byer og de resterende kommuner.

Tabel 5. Gennemsnitlig alder ved starten af nedsat tid samt gennemsnitlig antal timer efter nedsat tid fordelt på faggrupper

Faggruppe	Gns. alder ved starten af nedsat tid			Gns. antal timer pr. uge efter nedsat tid		
	Københavns Kommune	6-byerne (ekskl. KK)	Resterende kommuner (ekskl. 6-byerne)	Københavns Kommune	6-byerne (ekskl. KK)	Resterende kommuner (ekskl. 6-byerne)
Kontoradministrativt personale	61,7	61,2	61,5	29,4	28,1	28,0
Lærere	61,6	60,9	61,2	24,7	27,2	26,6
Pædagoger	61,1	59,5	60,4	28,9	30,2	29,0
Faglært SOSU-personale	60,8	60,1	60,3	30,0	29,3	29,4
Syge-/Sundhedsplejersker	61,3	61,3	61,1	30,1	29,6	29,5
Øvrigt pæd.personale (døgn/specialomr.)	61,0	61,6	61,5	28,5	24,4	25,1
Øvrigt pæd.personale (dagtilbudsmr)	60,2	59,9	60,0	29,8	27,1	27,4
Ufaglært SOSU-personale	62,1	60,2	60,6	28,3	29,4	28,0
Akademikere ansat i administrationen	62,5	62,8	62,5	29,5	28,0	27,8
Faggrupper i alt	61,4	60,8	61,1	28,5	28,3	27,8

Effekten af nedsat tid for seniorer

Kapitel 2

Analyse 2. Fastholdelseeffekten af nedsat tid blandt seniorer

Opsummering af resultater

Langt de fleste seniorer, som går ned i tid, bliver længere tid i jobbet, end de ellers ville have gjort.

Analysen viser, at seniorer der går ned i tid, bliver flere år i kommunen. I alle faggrupperne er andelen af seniorer, der stadig arbejder i kommunen som 63-årige større blandt dem, der går ned i tid. Det er dog ikke alle faggrupper, hvor forskellene er signifikant forskellige fra hinanden. Det skyldes forventeligt, at de fleste faggrupper er meget små. Forskellen er da også signifikant i de to største faggrupper.

Den største forskel på seniorer, der går ned i tid og seniorer på fuldtid ses blandt ufaglært SOSU-personale. Det er dog en relativt lille gruppe. Af de større grupper, er den største forskel hos lærerne. Her er der 18 procentpoint flere seniorer på nedsat tid end på fuldtid, der stadig arbejder i kommunen som 63-årige.

Den mindste forskel ses hos syge-/sundhedsplejersker. Størstedelen af syge-/sundhedsplejersker på nedsat tid arbejder stadig i kommunen tre år efter de fylder 60. Det gælder både syge- og sundhedsplejerskerne på fuldtid og på nedsat tid.

Tabel 6. Udvalgte resultater fra analyse af nedsat tid blandt seniorer

Seniorer, der arbejder i kommunen 3 år efter de fylder 60 på tværs af faggrupper	Antal seniorer på nedsat tid	Nedsat tid	Fuldtid	Er målgrupperne signifikant forskellige?
Kontoradministrativt personale	157	74%	57%	**
Lærere	92	77 %	59 %	**
Pædagoger	80	74 %	62 %	(*)
Faglært SOSU-personale	59	76%	62%	(*)
Syge-/sundhedsplejersker	46	78 %	71 %	
Øvrigt pædagogisk personale (dagtilbud)	29	66%	57%	
Ufaglært SOSU-personale	24	71%	48%	(*)
<i>Øvrigt pæd.personale (døgn-/specialomr.)</i>	43	72%	63%	
<i>Akademikere ansat i administrationen</i>	40	88%	67%	*

Note: I tabellen er seniorerne på nedsat tid matchet med en kontrolgruppe bestående af lignende seniorer på fuldtid. Det er dog ikke tilfældet for de to nederste faggrupper (markeret med kursiv og gråt), da de ikke er store nok til matching. Her er alle seniorer på nedsat tid sammenlignet med resten af seniorerne inden for faggruppen. Resultatet er derfor rent deskriptivt og skal ses med det forbehold. Signifikansniveauer: *** p-værdi < 0,001; ** p-værdi < 0,01; * p-værdi < 0,05; (*) p-værdi < 0,1.

Kilde: Det Tværgående Analysekontor på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Analyse 3. Timeeffekten af nedsat tid blandt seniorer

Opsummering af resultater

For næsten alle faggrupperne (med undtagelse af pædagoger og ufaglært SOSU-personale) er der en tendens til, at seniorerne på nedsat tid arbejder mindst lige så mange timer, inden de forlader deres job i Københavns Kommune, som seniorer på fuldtid.

For alle faggrupper i analysen, med undtagelse af ufaglært SOSU-personale og pædagoger, har seniorerne på nedsat tid arbejdet flere timer end seniorerne på fuldtid, inden de har forladt deres job i Københavns Kommune. Resultaterne er ikke statistisk signifikante, men det peger på, at seniorerne på nedsat tid *som minimum* arbejder lige så mange timer som seniorer på fuldtid.

Tabel 7. Udvalgte resultater fra analyse af nedsat tid blandt seniorer

Arbejdstimer i alt fra senioren fylder 60 til stop i kommunen i gennemsnit	Antal seniorer på nedsat tid	Nedsat tid	Fuldtid	Er målgrupperne signifikant forskellige?
Kontoradministrativt personale	118	6.847	6.305	
Lærere	72	6.949	6.467	
Pædagoger	60	5.780	6.008	
Faglært SOSU-personale	40	6.310	6.239	
Syge-/sundhedsplejersker	40	6.899	6.895	
Øvrigt pædagogisk personale (dagtilbud)	21	5.389	5.336	
Ufaglært SOSU-personale	17	5.937	6.096	
<i>Øvrigt pæd.personale (døgn-/specialomr.)</i>	29	6.402	5.647	
<i>Akademikere ansat i administrationen</i>	25	7.788	7.241	

Note: I tabellen er seniorerne på nedsat tid matchet med en kontrolgruppe bestående af lignende seniorer på fuldtid. Det er dog ikke tilfældet for de to nederste faggrupper (markeret med kursiv og gråt), da de ikke er store nok til matching. Her er alle seniorer på nedsat tid sammenlignet med resten af seniorerne inden for faggruppen. Resultatet er derfor rent deskriptivt og skal ses med det forbehold. Signifikansniveauer: *** p-værdi < 0,001; ** p-værdi < 0,01; * p-værdi < 0,05; (*) p-værdi < 0,1.

Kilde: Det Tværgående Analysekontor på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

1. Kontoradministrativt personale

Kontoradministrativt personale på nedsat tid arbejder længere tid i kommunen

Tre ud af fire kontoradministrative medarbejdere, der går ned i tid, arbejder stadig i kommunen tre år efter, de fylder 60 år. Det er markant højere end blandt de medarbejdere, der ikke går ned i tid. Her er det lidt over halvdelen, der stadig arbejder i kommunen tre år efter. Når kontoradministrative medarbejdere fylder 65 år, er der ligeledes flere af dem på nedsat tid, der stadig arbejder i kommunen sammenlignet med dem, der ikke er på nedsat tid. Figur 2 (på næste side) viser den beskrevne udvikling i fastholdelsen over tid for seniorer på henholdsvis nedsat tid og fuldtid fra deres 60 års fødselsdag.

Blandt det kontoradministrativt personale, som har indgået i analysen, har seniorer på nedsat tid arbejdet ca. 500 timer (ca. tre måneders fuldtidsarbejde) mere i gennemsnit fra de fyldte 60 år til de stoppede i kommunen end seniorer på fuldtid. Forskellen mellem de to grupper er dog ikke statistisk signifikant, hvorfor resultatet ikke kan generaliseres kontoradministrativt personale uden for analysen.

Blandt det kontoradministrative personale på nedsat tid, er der lidt flere, som forlader arbejdsmarkedet, når de stopper i kommunen, end hvad der er tilfældet for dem, der ikke er på nedsat tid.

Tabel 8. Sammenligning af seniorer på nedsat og fuldtid

	Nedsat tid	Fuldtid	Er målgrupperne signifikant forskellige?
Seniorer, der arbejder i kommunen 3 år efter de fylder 60	74%	57%	**
Seniorer, der arbejder i kommunen 5 år efter de fylder 60	49%	35%	*
Arbejdstimer i alt fra senioren fylder 60 til stop i kommunen i gennemsnit	6.847	6.305	
Arbejdstimer i alt fra senioren fylder 60 til stop i kommunen (blandt seniorer, der forlader arbejdsmarkedet) i gennemsnit	5.196	4.977	
Seniorer, der forlader kommunen til et andet arbejde	13%	21%	
Seniorer, der forlader arbejdsmarkedet	87%	79%	

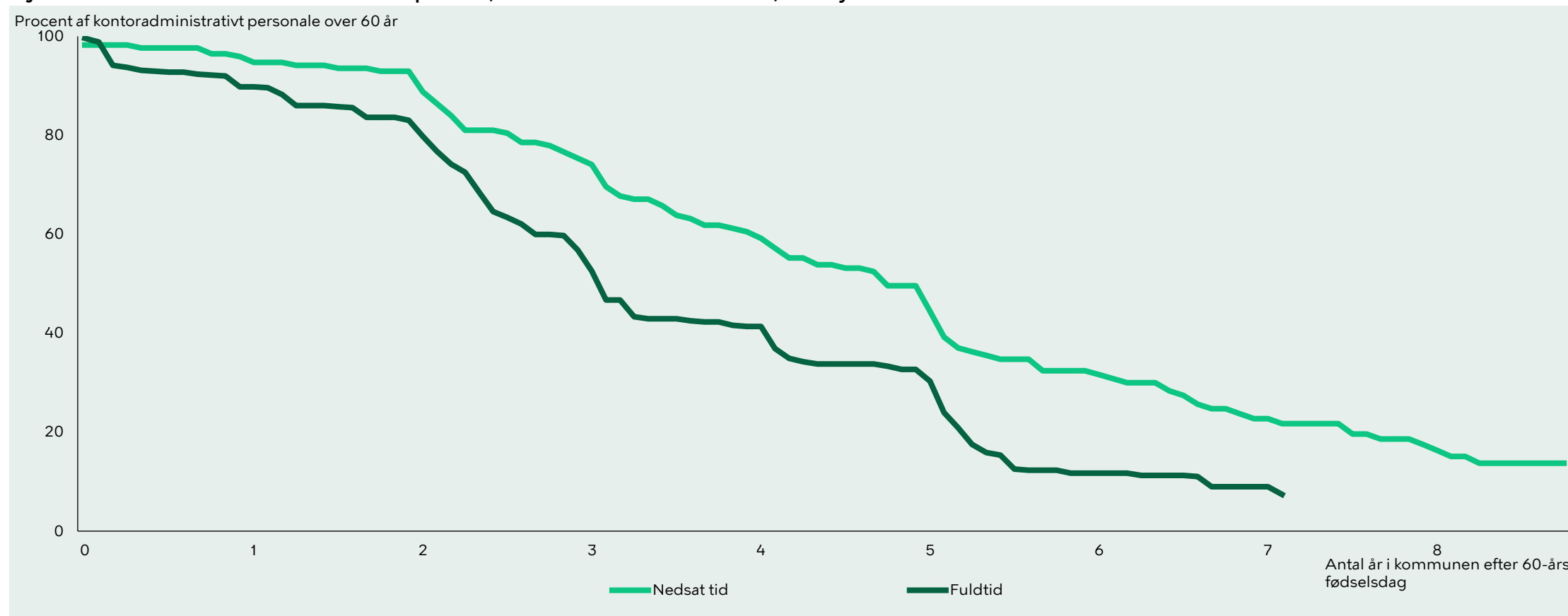
Note: Den samlede målgruppe Nedsat tid er på 157 personer og Fuldtid er på 151 personer. Antallet kan dog variere på tværs af rækker i tabellen. Eksempelvis er det ikke alle, der er fyldt 65 år i 2022 og er med i række 2, hvor det undersøges om de arbejder i kommunen som 65-årige. Målgrupperne er sat sammen med *propensity score-matching* (se bilag) og sammenlignet vha. en t-test. Signifikansniveauer: *** p-værdi < 0,001; ** p-værdi < 0,01; * p-værdi < 0,05; (*) p-værdi < 0,1. Kilde: Det Tværgående Analysekontor på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Effekten af nedsat tid for kontoradministrativt personale:

- ✓ Fastholdelseeffekt
- ✓ Timeeffekt (ikke signifikant)

1. Kontoradministrativt personale

Figur 2. Fastholdelseskurver for kontoradministrativt personale, der er ansat i Københavns Kommune, når de fylder 60.



Note: Fastholdelseskurven viser, hvor stor en andel af de to matchede målgrupper, der stadig arbejder i kommunen, et givet antal år efter de fylder 60. Ved kurvens start var der 170 medarbejdere på Nedsat tid og 162 på fuldtid. Medarbejdere, der stadig arbejder i kommunen er censurerede, dvs. at de er talt med i alle de år de arbejder i kommunen. Grundet diskretionshensyn udelades datapunkter, som dækker over færre end 5 medarbejdere.

Kilde: Det Tværgående Analysekontor på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

2. Lærere ved folke- og specialskoler

Halvdelen af (senior-)lærere på nedsat tid arbejder stadig i kommunen som 65-årige

Lærere, der som seniorer går ned i tid, arbejder i gennemsnit markant længere tid i Københavns Kommune, efter de er fyldt 60 år, end tilsvarende lærere, der ikke går ned i tid, *jf. tabel 9 og figur 3*. I gennemsnit er det næsten halvdelen af lærerne på nedsat tid, som stadig arbejder i Københavns Kommune efter fem år. Blandt lærere, der ikke er gået ned i tid, er det kun én ud af fire, som stadig arbejder i Københavns Kommune.

Blandt de lærere, som har indgået i analysen, har seniorer på nedsat tid arbejdet næsten 500 timer mere, fra de fylder 60 år til de stopper i kommunen, end seniorerne på fuldtid.

Blandt lærere, der forlader arbejdsmarkedet efter deres ansættelse i Københavns Kommune, har lærerne på nedsat tid arbejdet 3.700 timer (svarende til næsten to års fuldtidsarbejde) mere end lærerne, der ikke har været på nedsat tid. Lærere er den eneste faggruppe, hvor der er en signifikant positiv effekt af nedsat tid på antal arbejdstimer, blandt dem som forlader arbejdsmarkedet. Det viser, at udover at blive længere tid i kommunen, arbejder lærere, på nedsat tid også flere timer sammenlagt end de lærere, der ikke går ned i tid inden de forlader arbejdsmarkedet.

To ud af tre af de lærere, der stopper i Københavns Kommune forlader arbejdsmarkedet helt, mens den sidste tredjedel skifter job. Det gælder både for lærere på nedsat tid og for lærere, der ikke går ned i tid.

Tabel 9. Sammenligning af seniorer på nedsat og fuldtid

	Nedsat tid	Fuldtid	Er målgrupperne signifikant forskellige?
Seniorer, der arbejder i kommunen 3 år efter de fylder 60	77 %	59 %	**
Seniorer, der arbejder i kommunen 5 år efter de fylder 60	46 %	25 %	**
Arbejdstimer i alt fra senioren fylder 60 til stop i kommunen i gennemsnit	6.949	6.467	
Arbejdstimer i alt fra senioren fylder 60 til stop i kommunen (blandt seniorer, der forlader arbejdsmarkedet) i gennemsnit	9.593	5.897	**
Seniorer, der forlader kommunen til et andet arbejde	33 %	36 %	
Seniorer, der forlader arbejdsmarkedet	67 %	64 %	

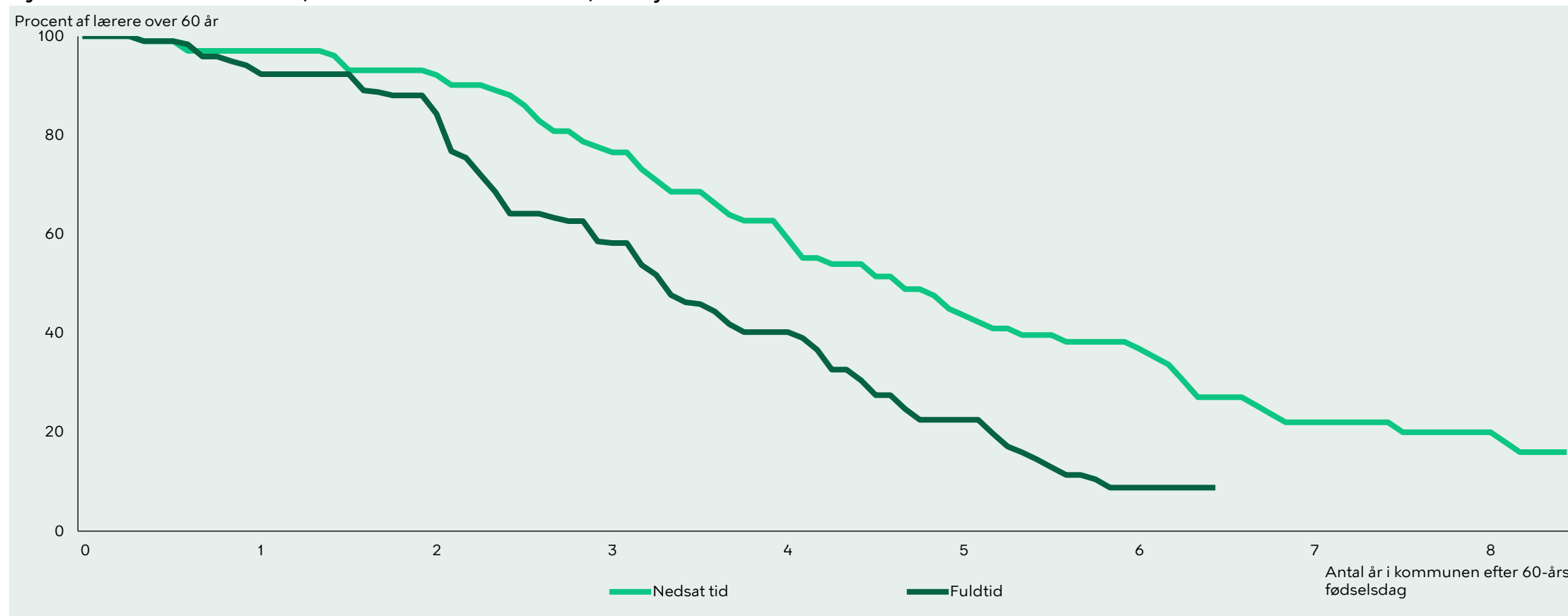
Note: Den samlede målgruppe Nedsat tid er på 92 personer og fuldtid er på 92 personer. Antallet kan dog variere på tværs af rækker i tabellen. Eksempelvis er det ikke alle, der er fyldt 65 år i 2022 og er med i række 2, hvor det undersøges om de arbejder i kommunen som 65-årige. Målgrupperne er sat sammen med *propensity score-matching* (se bilag) og sammenlignet vha. en t-test. Signifikansniveauer: *** p-værdi < 0,001; ** p-værdi < 0,01; * p-værdi < 0,05; (*) p-værdi < 0,1. Kilde: Det Tværgående Analysekontor på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Effekten af nedsat tid for lærere:

- ✓ Fastholdelseeffekt
- ✓ Timeeffekt (delvist signifikant)

2. Lærere ved folke- og specialskoler

Figur 3. Fastholdelseskurver for lærere, der er ansat i Københavns Kommune, når de fylder 60.



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

Kilde: Det Tværgående Analysekontor på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

3. Pædagoger i daginstitutioner mv.

Pædagoger på nedsat tid bliver længere i kommunen

Pædagoger, der som seniorer går ned i tid, arbejder i gennemsnit længere tid i Københavns Kommune, efter de er fyldt 60 år end tilsvarende pædagoger, der ikke går ned i tid. Figur 4 (på næste side) viser, at pædagoger på nedsat tid har større sandsynlighed for at blive i jobbet, efter de fylder 60 år end pædagoger, der ikke er på nedsat tid. I gennemsnit bliver omkring tre ud af fire pædagoger i kommunen tre år efter deres 60 års fødselsdag, hvis de går ned i tid. Blandt pædagoger, der er på fuldtid, arbejder ca. 60 procent stadig i Københavns Kommune, når de fylder 63.

Blandt pædagogerne, som har indgået i analysen, har seniorer på nedsat tid arbejdet ca. 200 timer færre, fra de fyldte 60 år til de stoppede i kommunen end seniorer på fuldtid. Ser man udelukkende på pædagoger, der forlader arbejdsmarkedet (og ikke skifter job), arbejdede pædagogerne på fuldtid omkring 1.500 timer mere end pædagoger på nedsat tid, før de forlod arbejdsmarkedet. For pædagogerne, der har indgået i analysen, er fastholdelseeffekten dermed neutraliseret af, at pædagogerne på nedsat tid har arbejdet færre timer, inden de forlod kommunen.

Forskellene mellem de to grupper er dog ikke statistisk signifikant, hvorfor timeeffekten ikke kan generaliseres til pædagoger uden for analysen.

Kun en ud af syv pædagoger over 60 år forlader kommunen til fordel for et andet arbejde, når de stopper i kommunen. Det gælder blandt både pædagoger på nedsat og fuldtid.

Tabel 10. Sammenligning af seniorer på nedsat og fuldtid

	Nedsat tid	Fuldtid	Er målgrupperne signifikant forskellige?
Seniorer, der arbejder i kommunen 3 år efter de fylder 60	74 %	62 %	(*)
Seniorer, der arbejder i kommunen 5 år efter de fylder 60	43 %	33 %	
Arbejdstimer i alt fra senioren fylder 60 til stop i kommunen i gennemsnit	5.780	6.008	
Arbejdstimer i alt fra senioren fylder 60 til stop i kommunen (blandt seniorer, der forlader arbejdsmarkedet) i gennemsnit	3.946	5.534	
Seniorer, der forlader kommunen til et andet arbejde	16 %	15 %	
Seniorer, der forlader arbejdsmarkedet	84 %	85 %	

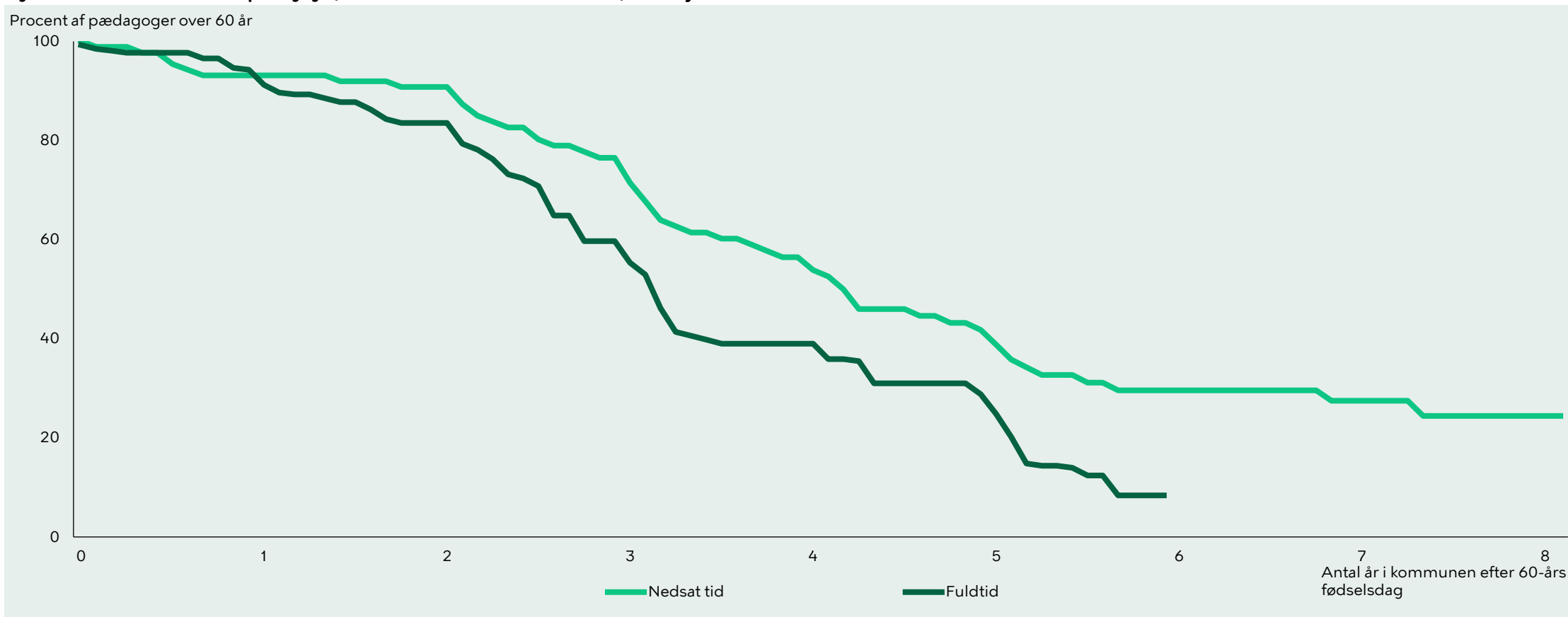
Note: Den samlede målgruppe Nedsat tid er på 80 personer og fuldtid er på 100 personer. Antallet kan dog variere på tværs af rækker i tabellen. Eksempelvis er det ikke alle, der er fyldt 65 år i 2022 og er med i række 2, hvor det undersøges om de arbejder i kommunen som 65-årige. Målgrupperne er sat sammen med *propensity score-matching* (se bilag) og sammenlignet vha. en t-test. Signifikansniveauer: *** p-værdi < 0,001; ** p-værdi < 0,01; * p-værdi < 0,05; (*) p-værdi < 0,1. Kilde: Det Tværgående Analysekontor på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Effekten af nedsat tid for pædagoger:

- ✓ Fastholdelseeffekt (ikke signifikant)
- ÷ Timeeffekt (ikke signifikant)

3. Pædagoger i daginstitutioner mv.

Figur 4. Fastholdelseskurver for pædagoger, der er ansat i Københavns Kommune, når de fylder 60.



Note: Fastholdelseskurven viser, hvor stor en andel af de to matchede målgrupper, der stadig arbejder i kommunen, et givet antal år efter de fylder 60. Ved kurvens start var der 87 medarbejdere på Nedsat tid og 106 på fuldtid. Medarbejdere, der stadig arbejder i kommunen er censurerede, dvs. at de er talt med i alle de år de arbejder i kommunen. Grundet diskretionshensyn udelades datapunkter, som dækker over færre end 5 medarbejdere.

Kilde: Det Tværgående Analysekontor på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

4. Faglært social- og sundhedspersonale

Over halvdelen af de faglærte SOSU'er på nedsat tid arbejder i kommunen fem år efter de fylder 60 år

Blandt det faglærte SOSU-personale er der en større del af gruppen på nedsat tid, som bliver lang tid i kommunen, efter de fylder 60 år end blandt dem, der ikke går ned i tid. Set over kortere tid, er der dog ikke stor forskel på de to grupper, jf. figur 5.

Blandt de faglærte SOSU'er, der arbejder i kommunen på deres 60-års fødselsdag, arbejder tre ud af fire også i kommunen som 63-årige. På deres 65-års fødselsdag arbejder ca. 60 procent af SOSU'er på nedsat tid stadig i kommunen, mens cirka 30 procent af SOSU'er, der ikke går ned i tid. Forskellen er signifikant.

Blandt de faglærte SOSU'er, som har indgået i analysen, har seniorer på nedsat tid arbejdet knap 100 timer mere, fra de fyldte 60 år til de stoppede i kommunen end seniorerne på fuldtid. Forskellen mellem de to grupper er dog ikke statistisk signifikant, hvorfor resultatet ikke kan generaliseres til social- og sundhedspersonale uden for analysen.

Tabel 11. Sammenligning af senior på nedsat og fuldtid.

	Nedsat tid	Fuldtid	Er målgrupperne signifikant forskellige?
Seniorer, der arbejder i kommunen 3 år efter de fylder 60	76%	62%	(*)
Seniorer, der arbejder i kommunen 5 år efter de fylder 60	58%	29%	**
Arbejdstimer i alt fra senioren fylder 60 til stop i kommunen i gennemsnit	6.310	6.239	

Note: Den samlede målgruppe Nedsat tid er på 59 personer og fuldtid er på 94 personer. Antallet kan dog variere på tværs af rækker i tabellen. Eksempelvis er det ikke alle, der er fyldt 65 år i 2022 og er med i række 2, hvor det undersøges om de arbejder i kommunen som 65-årige. Målgrupperne er sat sammen med *propensity score-matching* (se bilag) og sammenlignet vha. en t-test. En "-" betyder, at andelen er diskretioneret væk grundet for få observationer. Signifikansniveauer: *** p-værdi < 0,001; ** p-værdi < 0,01; * p-værdi < 0,05; (*) p-værdi < 0,1.

Kilde: Det Tværgående Analysekontor på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Effekten af nedsat tid for faglært SOSU-personale:

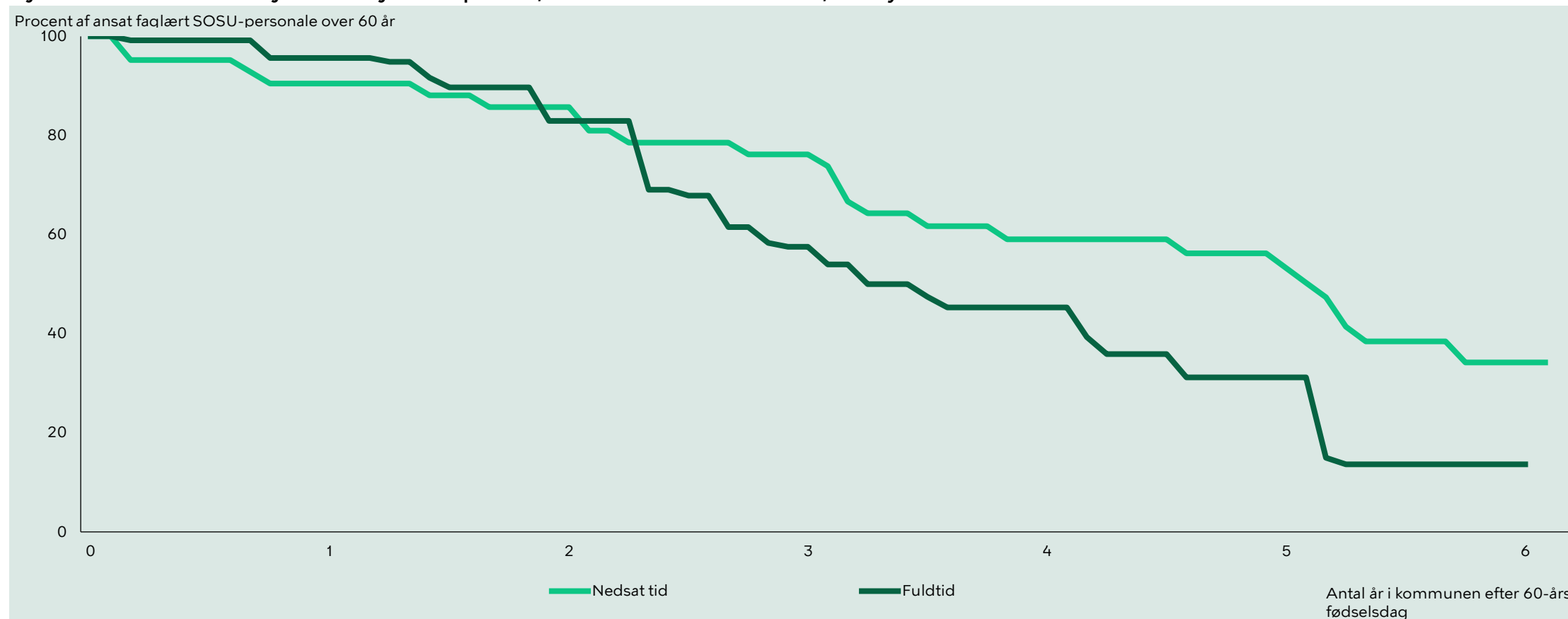
✓ Fastholdelseseffekt

Da denne målgruppe er lille matches medarbejdere i Københavns Kommune på nedsat tid her med en population af kollegaer fra andre kommuner, der ikke er på nedsat tid.

4. Faglært social- og sundhedspersonale

Da denne målgruppe er lille matches medarbejdere i Københavns Kommune på nedsat tid her med en population af kollegaer fra andre kommuner, der ikke er på nedsat tid.

Figur 5. Fastholdelseskurver for faglært social- og sundhedspersonale, der er ansat i Københavns Kommune, når de fylder 60.



Note: Fastholdelseskurven viser, hvor stor en andel af de to matchede målgrupper, der stadig arbejder i kommunen, et givet antal år efter de fylder 60. Ved kurvens start var der 42 medarbejdere på nedsat tid og 38 på fuldtid. Medarbejdere, der stadig arbejder i kommunen er censurerede, dvs. at de er talt med i alle de år de arbejder i kommunen. Grundet diskretionshensyn udelades datapunkter, som dækker over færre end 5 medarbejdere.

Kilde: Det Tværgående Analysekontor på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

5. Syge-/sundhedsplejersker

Fire ud af ti syge- og sundhedsplejersker på nedsat tid arbejder stadig i kommunen fem år efter de er fyldt 60 år

Blandt de syge- og sundhedsplejersker, som har indgået i analysen, arbejder seniorer på nedsat tid i kommunen i længere tid, efter de fylder 60 år, end syge- og sundhedsplejersker, der ikke går ned i tid.

Som figur 5 (på næste side) viser, opstår forskellen dog først efter syge- og sundhedsplejerskerne er fyldt 63 år. Når de er 65 år, arbejder ca. 40 procent af dem på nedsat tid stadig i Københavns Kommune sammenlignet med 28 procent af dem, der ikke er på nedsat tid.

Blandt syge- og sundhedsplejersker, som har indgået i analysen, har seniorer på nedsat tid arbejdet lige så mange timer samlet set, efter de fyldte 60 år, som dem der ikke er gået ned i tid. Dem på nedsat tid arbejdede dog ca. 1.200 timer mere, hvis der kun ses på de syge- og sundhedsplejersker, der forlader arbejdsmarkedet.

Forskellene mellem de to grupper er dog ikke statistisk signifikant, hvorfor fastholdelses- og timeeffekten ikke kan generaliseres til syge-/sundhedsplejersker uden for analysen.

Der er en markant større del af syge- og sundhedsplejerskerne på fuldtid, som forlader kommunen for et andet arbejde, end hvad der er tilfældet for syge- og sundhedsplejersker, der er på nedsat tid. Det kan tyde på, at muligheden for nedsat tid har en fastholdelseseffekt.

Tabel 12. Sammenligning af senior på nedsat og Fuldtid.

	Nedsat tid	Fuldtid	Er målgrupperne signifikant forskellige?
Seniorer, der arbejder i kommunen 3 år efter de fylder 60	78 %	71 %	
Seniorer, der arbejder i kommunen 5 år efter de fylder 60	43 %	28 %	
Arbejdstimer i alt fra senioren fylder 60 til stop i kommunen i gennemsnit	6.899	6.895	
Arbejdstimer i alt fra senioren fylder 60 til stop i kommunen (blandt seniorer, der forlader arbejdsmarkedet) i gennemsnit	7.542	6.327	
Seniorer, der forlader kommunen til et andet arbejde	19 %	45 %	*
Seniorer, der forlader arbejdsmarkedet	81 %	55 %	*

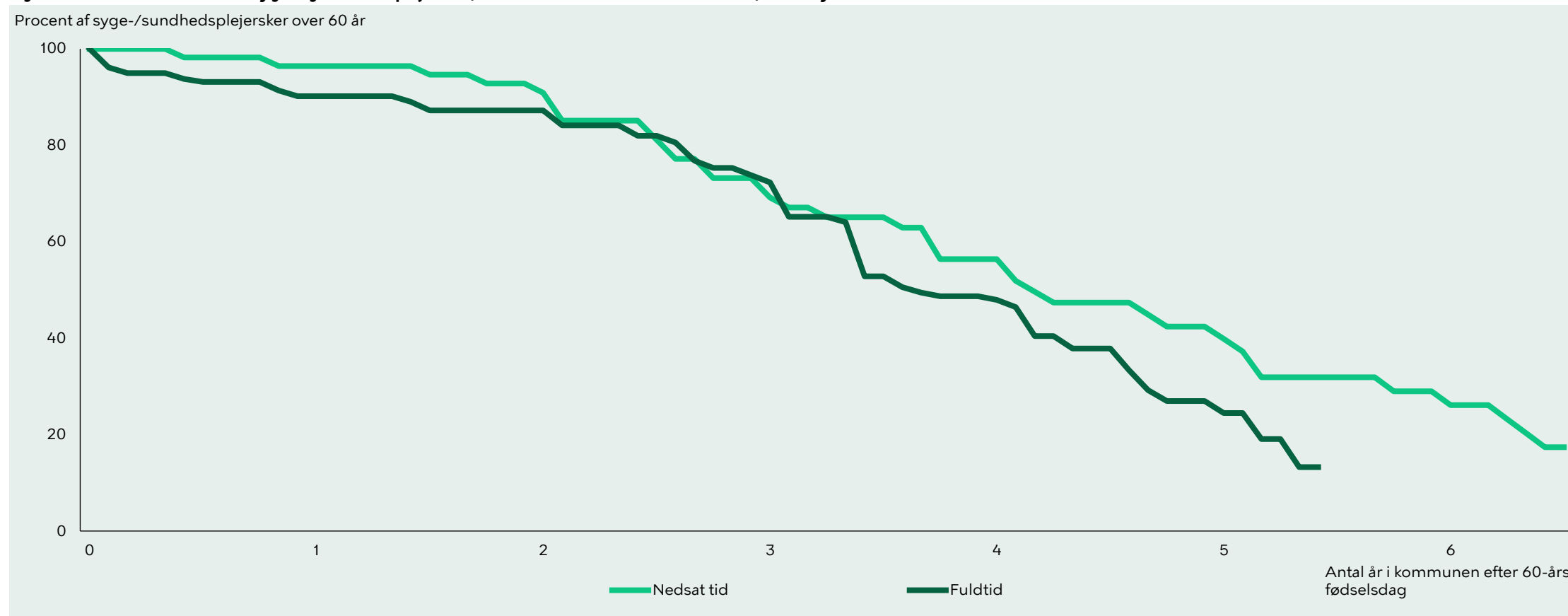
Note: Den samlede målgruppe Nedsat tid er på 80 personer og fuldtid er på 100 personer. Antallet kan dog variere på tværs af rækker i tabellen. Eksempelvis er det ikke alle, der er fyldt 65 år i 2022 og er med i række 2, hvor det undersøges om de arbejder i kommunen som 65-årige. Målgrupperne er sat sammen med *propensity score-matching* (se bilag) og sammenlignet vha. en t-test. Signifikansniveauer: *** p-værdi < 0,001; ** p-værdi < 0,01; * p-værdi < 0,05; (*) p-værdi < 0,1. Kilde: Det Tværgående Analysekontor på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Effekten af nedsat tid for syge-/sundhedsplejersker:

- ✓ Fastholdelseseffekt (ikke signifikant)
- ✓ Timeeffekt (ikke signifikant)
- ✓ Færre skifter job

5. Syge-/sundhedsplejersker

Figur 6. Fastholdelseskurver for syge- og sundhedsplejersker, der er ansat i Københavns Kommune, når de fylder 60.



Note: Fastholdelseskurven viser, hvor stor en andel af de to matchede målgrupper, der stadig arbejder i kommunen, et givet antal år efter de fylder 60. Ved kurvens start var der 56 medarbejdere på Nedsat tid og 60 på fuldtid. Medarbejdere, der stadig arbejder i kommunen er censurerede, dvs. at de er talt med i alle de år de arbejder i kommunen. Grundet diskretionshensyn udelades datapunkter, som dækker over færre end 5 medarbejdere.

Kilde: Det Tværgående Analysekontor på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

6. Øvrigt pædagogisk personale (dagtilbud)

Næsten halvdelen af det øvrige pædagogisk personale på nedsat tid arbejder i kommunen fem år efter de fylder 60 år

Blandt det øvrigt pædagogisk personale, som har indgået i analysen, arbejder seniorer der går ned i tid i gennemsnit længere tid i Københavns Kommune, efter de er fyldt 60 år, end tilsvarende øvrigt pæd.personale, der ikke går ned i tid.

Figur 6 (på næste side) viser, at øvrigt pæd.personale på nedsat tid, har større sandsynlighed for at blive i kommunen de første tre år efter, de fylder 60 år end tilsvarende øvrigt pæd.personale, der ikke er på nedsat tid. I gennemsnit arbejder næsten halvdelen af det øvrigt pæd.personale på nedsat tid stadig i Københavns Kommune fem år efter, de er fyldt 60 år. Blandt det øvrige pæd.personale, der ikke er gået ned i tid, er det kun hver femte, som stadig arbejder i Københavns Kommune efter fem år.

Øvrigt pæd.personale på hhv. nedsat tid og fuldtid, som har indgået i analysen, arbejder nogenlunde lige mange timer i kommunen fra de fylder 60 år, til de stopper i kommunen.

Forskellene mellem de to grupper er dog ikke statistisk signifikant, hvorfor fastholdelseeffekten ikke kan generaliseres til pædagogisk personale uden for analysen.

Tabel 13. Sammenligning af senior på nedsat og fuldtid.

	Nedsat tid	Fuldtid	Er målgrupperne signifikant forskellige?
Seniorer, der arbejder i kommunen 3 år efter de fylder 60	66%	57%	
Seniorer, der arbejder i kommunen 5 år efter de fylder 60	45%	21%	(*)
Arbejdstimer i alt fra senioren fylder 60 til stop i kommunen i gennemsnit	5.389	5.336	

Note: Den samlede målgruppe Nedsat tid er på 29 personer og fuldtid er på 40 personer. Antallet kan dog variere på tværs af rækker i tabellen. Eksempelvis er det ikke alle, der er fyldt 65 år i 2022 og er med i række 2, hvor det undersøges om de arbejder i kommunen som 65-årige. Målgrupperne er sat sammen med *propensity score-matching* (se bilag) og sammenlignet vha. en t-test. Signifikansniveauer: *** p-værdi < 0,001; ** p-værdi < 0,01; * p-værdi < 0,05; (*) p-værdi < 0,1. Kilde: Det Tværgående Analysekontor på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Effekten af nedsat tid for øvrigt pædagogisk personale (dagtilbud):

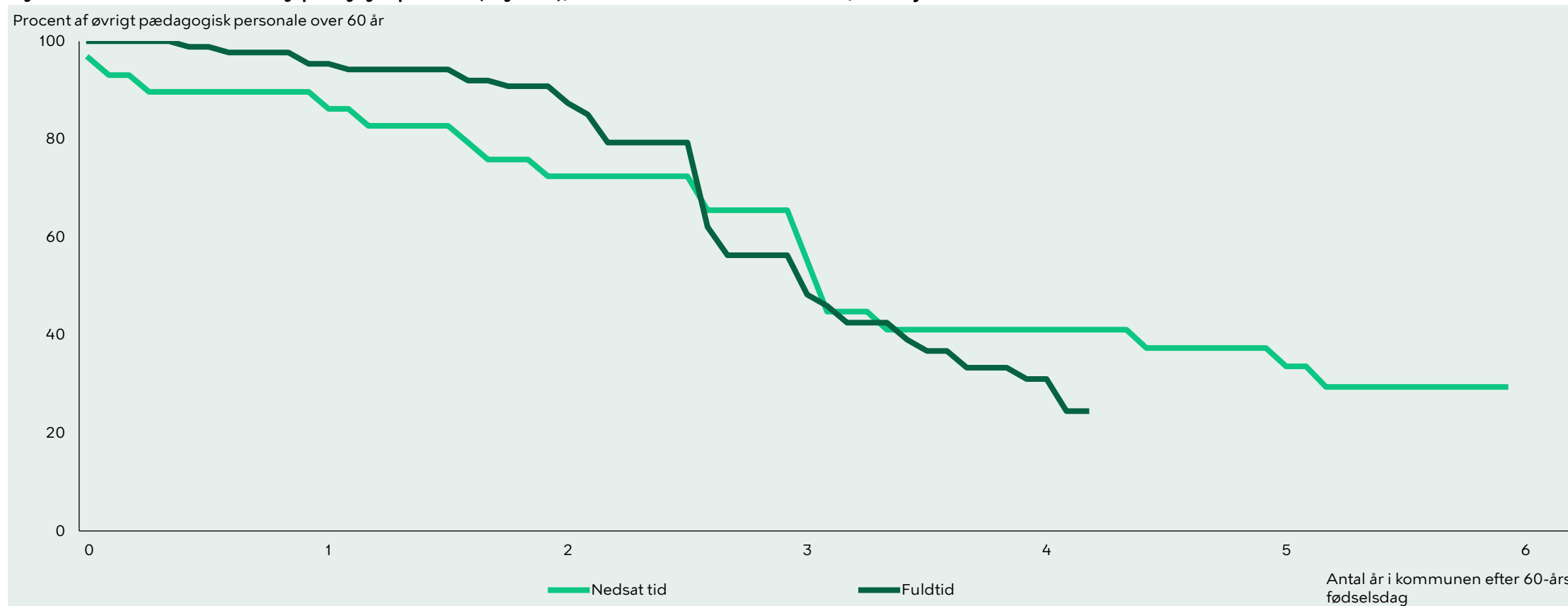
✓ Fastholdelseeffekt (ikke signifikant)

Da denne målgruppe er lille matches medarbejdere i Københavns Kommune på nedsat tid her med en population af kollegaer fra andre kommuner, der ikke er på nedsat tid.

6. Øvrigt pædagogisk personale (dagtilbud)

Da denne målgruppe er lille matches medarbejdere i Københavns Kommune på nedsat tid her med en population af kollegaer fra andre kommuner, der ikke er på nedsat tid.

Figur 7. Fastholdelseskurver for øvrigt pædagogisk personale (dagtilbud), der er ansat i Københavns Kommune, når de fylder 60.



Note: Fastholdelseskurven viser, hvor stor en andel af de to matchede målgrupper, der stadig arbejder i kommunen, et givet antal år efter de fylder 60. Ved kurvens start var der 29 medarbejdere på Nedsat tid og 41 på fuldtid. Medarbejdere, der stadig arbejder i kommunen er censurerede, dvs. at de er talt med i alle de år de arbejder i kommunen. Grundet diskretionshensyn udelades datapunkter, som dækker over færre end 5 medarbejdere.

Kilde: Det Tværgående Analysekontor på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

7. Ufaglært social- og sundhedspersonale

Kun få af det ufaglærte SOSU-personale, der ikke går ned i tid, bliver i kommunen efter de fylder 65 år

Blandt de ufaglærte SOSU-medarbejdere bliver markant flere af dem, der går ned i tid, i kommunen i årene efter de fylder 60 år end dem, der ikke går ned i tid.

Når de er 63 år arbejder 71 procent af de ufaglærte SOSU'er, der er gået ned i tid, stadig i kommunen, mens det kun gælder for ca. halvdelen af dem, der ikke er gået ned i tid. Når de er 65 år, arbejder to ud af tre af de ufaglærte SOSU'er, der er gået ned i tid stadig i kommunen, mens en tredjedel af dem på fuldtid er tilbage.

Blandt de ufaglærte SOSU'er, som har indgået i analysen, har seniorer på nedsat tid arbejdet 160 timer færre fra de fylder 60 år til de stopper i kommunen end seniorerne på fuldtid. Forskellen mellem de to grupper er dog ikke statistisk signifikant, hvorfor resultatet ikke kan generaliseres til ufaglært social- og sundhedspersonale uden for analysen.

Tabel 14. Sammenligning af senior på nedsat og fuldtid.

	Nedsat tid	Fuldtid	Er målgrupperne signifikant forskellige?
Seniorer, der arbejder i kommunen 3 år efter de fylder 60	71%	48%	(*)
Seniorer, der arbejder i kommunen 5 år efter de fylder 60	65%	35%	*
Arbejdstimer i alt fra senioren fylder 60 til stop i kommunen i gennemsnit	5.937	6.096	

Note: Den samlede målgruppe Nedsat tid er på 24 personer og fuldtid er på 38 personer. Antallet kan dog variere på tværs af rækker i tabellen. Eksempelvis er det ikke alle, der er fyldt 65 år i 2022 og er med i række 2, hvor det undersøges om de arbejder i kommunen som 65-årige. Målgrupperne er sat sammen med *propensity score-matching* (se bilag) og sammenlignet vha. en t-test. En "-" betyder, at andelen er diskretioneret væk grundet for få observationer. Signifikansniveauer: *** p-værdi < 0,001; ** p-værdi < 0,01; * p-værdi < 0,05; (*) p-værdi < 0,1.

Kilde: Det Tværgående Analysekontor på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

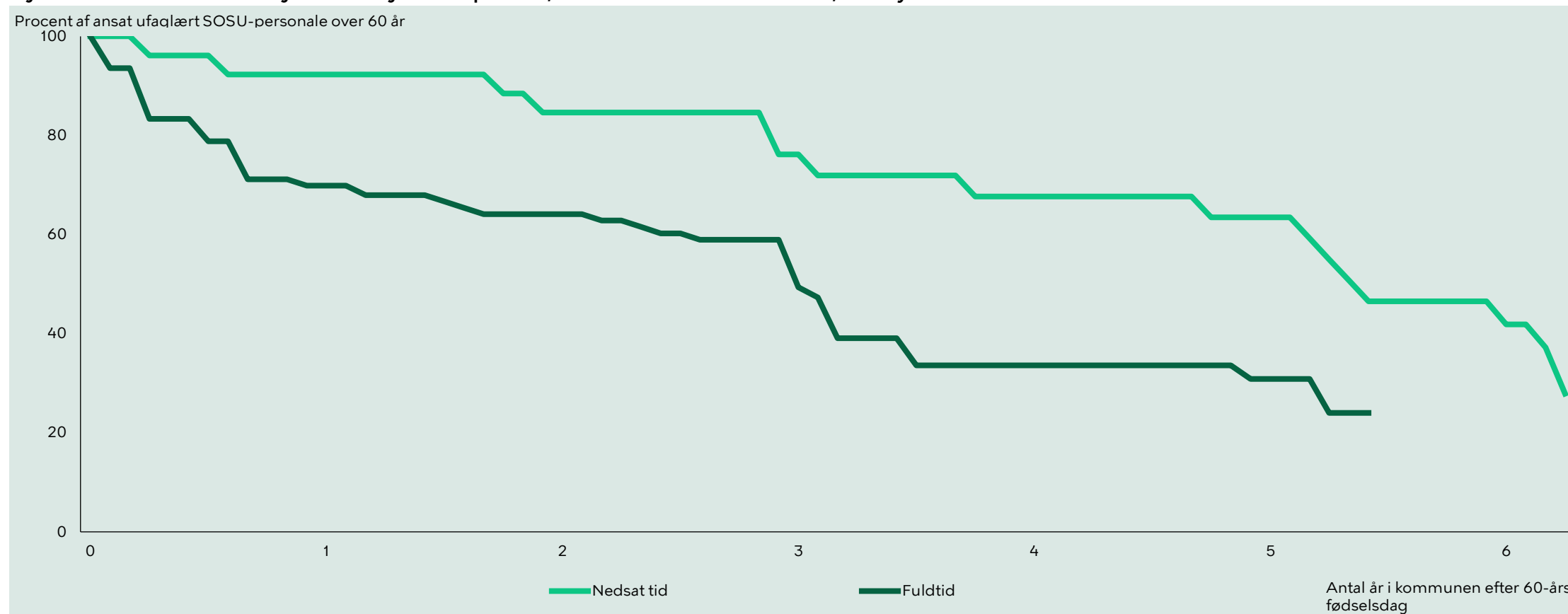
Effekten af nedsat tid for ufaglært SOSU-personale:

✓ Fastholdelseeffekt

Da denne målgruppe er lille matches medarbejdere i Københavns Kommune på nedsat tid her med en population af kollegaer fra andre kommuner, der ikke er på nedsat tid.

7. Ufaglært social- og sundhedspersonale

Figur 8. Fastholdelseskurver for ufaqlært social- og sundhedspersonale, der er ansat i Københavns Kommune, når de fylder 60.



Note: Fastholdelseskurven viser, hvor stor en andel af de to matchede målgrupper, der stadig arbejder i kommunen, et givet antal år efter de fylder 60. Ved kurvens start var der 26 medarbejdere på nedsat tid og 39 på fuldtid. Medarbejdere, der stadig arbejder i kommunen er censurerede, dvs. at de er talt med i alle de år de arbejder i kommunen. Grundet diskretionshensyn udelades datapunkter, som dækker over færre end 5 medarbejdere.

Kilde: Det Tværgående Analysekontor på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

8. Øvrigt pæd.personale (døgn-/specialomr.)

Mere end halvdelen af det øvrige pædagogiske personale (døgn-/specialomr.) på nedsat tid arbejder i kommunen 5 år efter de fylder 60

Blandt det øvrige pædagogiske personale (døgn-/specialomr.), som har indgået i analysen, arbejdede 72 procent af seniorer på nedsat tid stadig i kommunen tre år efter, de fyldte 60. Blandt dem, der ikke var gået ned i tid, er tallet 63 procent. Fem år efter deres 60 års fødselsdag, arbejdede 56 procent af dem på nedsat tid stadig i Københavns Kommune, mens 39 procent af dem på fuldtid stadig arbejdede i deres job (i en anden kommune).

Blandt det øvrige pædagogiske personale (døgn-/specialomr.), som har indgået i analysen, arbejdede seniorer på nedsat tid ca. 750 timer mere, fra de fyldte 60 år til de stoppede i kommunen, end seniorer der ikke gik ned i tid.

Forskellene mellem de to grupper er dog ikke statistisk signifikante, hvorfor fastholdelses- og timeeffekten ikke kan generaliseres til pædagogisk personale uden for analysen.

Der er ikke tilstrækkeligt antal personer i analysegruppen til, at der kan laves fastholdelseskurver med tilstrækkelig diskretion.

Tabel 15. Sammenligning af senior på nedsat og fuldtid.

	Nedsat tid	Fuldtid	Er målgrupperne signifikant forskellige?
Seniorer, der arbejder i kommunen 3 år efter de fylder 60	72%	63%	
Seniorer, der arbejder i kommunen 5 år efter de fylder 60	56%	39%	
Arbejdstimer i alt fra senioren fylder 60 til stop i kommunen i gennemsnit	6.402	5.647	

Note: Den samlede målgruppe Nedsat tid er på 43 personer og fuldtid er på 38 personer. Antallet kan dog variere på tværs af rækker i tabellen. Eksempelvis er det ikke alle, der er fyldt 65 år i 2022 og er med i række 2, hvor det undersøges om de arbejder i kommunen som 65-årige. Målgrupperne er sat sammen med *propensity score-matching* (se bilag) og sammenlignet vha. en t-test. Signifikansniveauer: *** p-værdi < 0,001; ** p-værdi < 0,01; * p-værdi < 0,05; (*) p-værdi < 0,1. Kilde: Det Tværgående Analysekontor på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Effekten af nedsat tid for øvrigt pæd.personale (døgn-/specialomr.):

- ✓ Fastholdelseseffekt (ikke signifikant)
- ✓ Timeeffekt (ikke signifikant)

*Da faggruppen ikke er stor nok, er de to grupper (nedsat og fuldtid) **ikke** matchede. Det betyder, at der ikke kan tages højde for forskelle i de to grupper. Hvis den ene gruppe er mere ressourcestærk end den anden, vil det derfor være et dårligt sammenligningsgrundlag. Resultaterne skal derfor ses med det forbehold.*

9. Akademikere ansat i administrationen

Ni ud af ti akademikere arbejder stadig i kommunen som 63-årige

Næsten ni ud af ti akademikere, der går ned i tid og arbejder i kommunen som 60-årige, arbejder stadig i kommunen som 63-årige. Blandt de akademikere, der ikke går ned i tid, er tallet lidt lavere. Her arbejder 67 procent stadig i kommunen som 63-årige.

Omkring to ud af tre akademikere på nedsat tid arbejder stadig i kommunen som 65-årige. Af de akademikere, der ikke går ned i tid, arbejder færre end halvdelen stadig i kommunen som 65-årige.

Blandt de akademikere, som har indgået i analysen, har seniorer på nedsat tid arbejdet ca. 500 timer mere fra de fyldte 60 år, til de stoppede i kommunen end seniorerne på fuldtid. Forskellen mellem grupperne er dog ikke statistisk signifikant, hvorfor resultatet ikke kan generaliseres til akademikere i administrationen uden for analysen.

Der er ikke tilstrækkeligt antal personer i analysegruppen til, at der kan laves fastholdelseskurver med tilstrækkelig diskretion.

Tabel 16. Sammenligning af senior på nedsat og fuldtid.

	Nedsat tid	Fuldtid	Er målgrupperne signifikant forskellige?
Seniorer, der arbejder i kommunen 3 år efter de fylder 60	88%	67%	*
Seniorer, der arbejder i kommunen 5 år efter de fylder 60	62%	45%	
Arbejdstimer i alt fra senioren fylder 60 til stop i kommunen i gennemsnit	7.788	7.241	

Note: Den samlede målgruppe Nedsat tid er på 40 personer og fuldtid er på 48 personer. Antallet kan dog variere på tværs af rækker i tabellen. Eksempelvis er det ikke alle, der er fyldt 65 år i 2022 og er med i række 2, hvor det undersøges om de arbejder i kommunen som 65-årige. Målgrupperne er sammenlignet vha. en t-test. Signifikansniveauer: *** p-værdi < 0,001; ** p-værdi < 0,01; * p-værdi < 0,05; (*) p-værdi < 0,1.

Kilde: Det Tværgående Analysekontor på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Effekten af nedsat tid for øvrigt pæd.personale (døgn-/specialomr.):

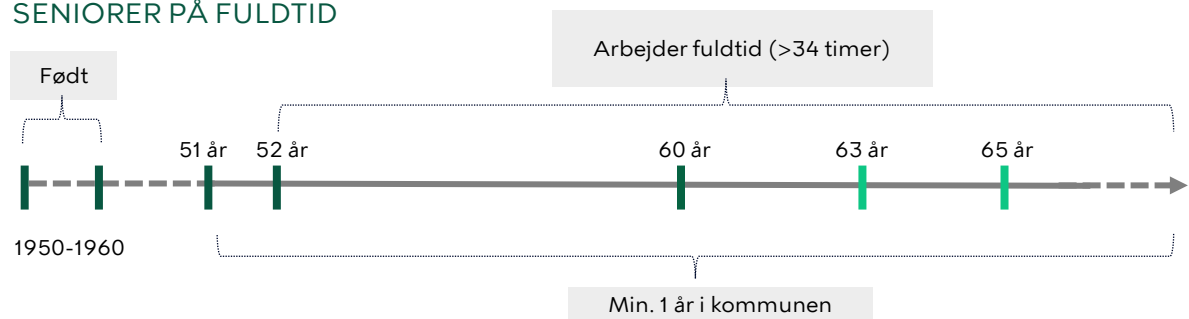
- ✓ Fastholdelseseffekt
- ✓ Timeeffekt (ikke signifikant)

*Da faggruppen ikke er stor nok, er de to grupper (nedsat og fuldtid) **ikke** matchede. Det betyder, at der ikke kan tages højde for forskelle i de to grupper. Hvis den ene gruppe er mere ressourcestærk end den anden, vil det være et dårligt sammenligningsgrundlag. Resultaterne skal derfor ses med det forbehold.*

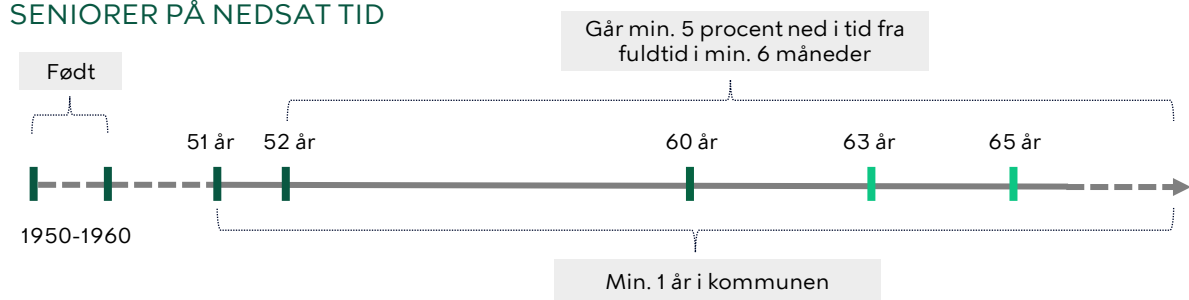
Bilag

Bilag 1.a - Målgruppeafgrænsning

SENIORER PÅ FULDTID



SENIORER PÅ NEDSAT TID



- Nedslag til afgrænsning
- Nedslag til analyse

Boks 1. Uddybende om målgruppeafgrænsning

Inden for hver af de ni faggrupper, som indgår i analysen, sammenlignes seniorer på nedsat tid og seniorer på fuldtid.

Definition af seniorer

Seniorer, som indgår i analysen er født i perioden 1950 til og med 1960. Det er personer, som i 2022 var 62-72 år. Målgruppen er afgrænset på den måde, så det er muligt at anvende registerdata til at følge seniorernes beskæftigelse og arbejdstid, indtil de forlader arbejdsmarkedet.

Seniorerne indgår i analysen, hvis de arbejdede fuldtid i Københavns Kommune minimum ét år forud for deres 52-års fødselsdag eller senere. Seniorer, der er gået ned i tid, inden de fyldte 52 år, indgår ikke i analysen, da behovet for nedsat tid i sådanne tilfælde kan tænkes at skyldes noget andet.

Definition af seniorer på fuldtid

Seniorer på fuldtid defineres som seniorer (med ovenstående definition), som har arbejdet 34 timer eller mere om ugen fra de er 52 år til de forlader kommunen eller arbejdsmarkedet. Hvis de i en kortere periode (under 6 måneder) har arbejdet med et reduceret timeantal, og derefter er kommet tilbage på fuldtid, indgår de stadig i gruppen af seniorer på fuldtid. 34 timer defineres som fuldtid, fordi analysen har vist, at det inden for nogle af faggrupperne er den typiske ugentlige arbejdstid uanset alder.

Definition af seniorer på nedsat tid

Seniorer på nedsat tid defineres som seniorer (med ovenstående definition), som fra de er fyldt 52 år er gået minimum 5 procent ned i tid fra fuldtid (34 timer) i længere end en periode på 6 måneder.

Medarbejdere kan få tilbud om nedsat tid som seniorordning, når de fylder 52 år. Det er dog ikke registreret om seniorerne i analysen er gået ned i tid som led i en egentlig seniorordning, eller om de blot er gået ned i tid, efter de er fyldt 52 år. Det forventes heller ikke at have betydning for effekten.

Der er ingen øvre aldersgrænse for, hvornår en medarbejder kan gå på nedsat tid. En medarbejder, der først går ned i tid som fx 65-årig vil dermed være på nedsat tid ud fra den i analysen anvendte definition.

Bilag 1.b - Metode

I analysedel 2 sammenlignes seniorer på nedsat tid med seniorer, der ikke er på fuldtid i forhold til forskellige mål. De forskellige mål er beskrevet under analysedesignet.

Metode

For at sandsynliggøre, at en observeret forskel i ansættelsesvarighed og timeantal mellem seniorer på nedsat tid og seniorer på fuldtid rent faktisk skyldes, at den ene gruppe har fået tilbudt og valgt nedsat tid *matches* grupperne.

Matching betyder, at seniorer på nedsat tid sammenlignes med en matchet kontrolgruppe af seniorer, der ikke er på nedsat tid.

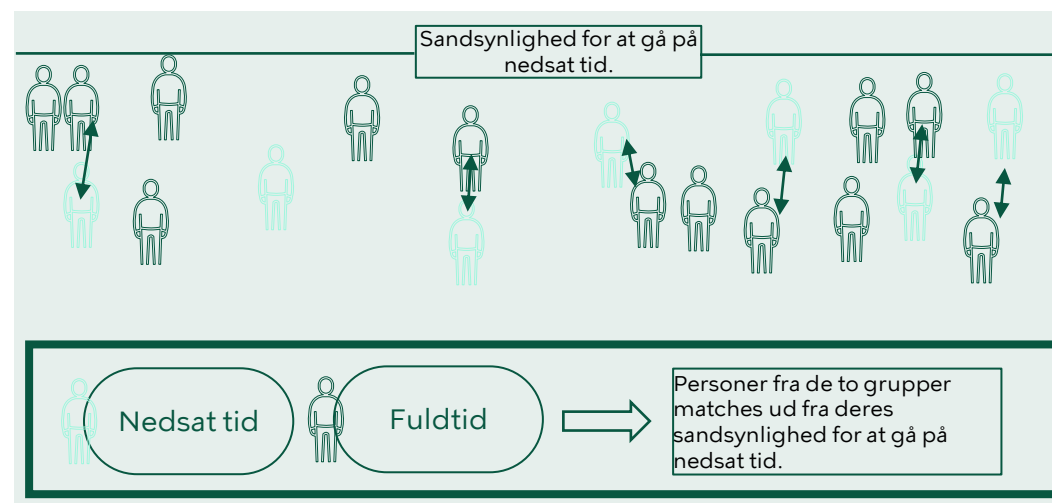
Den matchede kontrolgruppe er en gruppe, der ligner deltagerne på forskellige socioøkonomiske faktorer, fx seniorernes helbred, formue og familiære forhold. I bilag 1.d findes en komplet liste over, hvilke variable grupperne er matchet på.

Til selve matchingen anvendes metoden *propensity score matching* (PSM).

Med PSM estimeres seniorernes sandsynlighed for at være på nedsat tid ved hjælp af forskellige baggrunds variable (som fx socioøkonomi, helbredsforhold og familiære situation).

Det vil sige, at de seniorer, der statistisk set er typiske blandt gruppen på nedsat tid får en høj propensity score. Efter alle seniorers propensity scores er beregnet, matches en seniorer på nedsat tid med en seniorer med en lignende propensity score (illustreret med pilene i Figur 9). Man sammenligner dermed eksempelvis to pædagoger, der begge har børnebørn og lignende formuer, men hvor den ene er på nedsat tid og den anden ikke er. Metoden tager dermed højde for, at der kan være forskel på, hvor stor sandsynlighed for at vælge at gå på nedsat tid er for de forskellige medarbejdere.

Figur 9. Illustration af *propensity score-matching*



Der er ikke nødvendigvis lige mange medarbejdere i de to matchede grupper. Det skyldes de to følgende metodiske valg:

I analysen er der matchet én medarbejder på nedsat tid med de tre nærmeste "naboer". Altså de tre medarbejdere på fuldtid med de nærmeste *propensity scorere*. Naboerne er derefter vægtet efter, hvor tæt de er på medarbejderen på nedsat tid.

Det er også valgt at matche med *erstatning*, hvilket vil sige, at en medarbejder på fuldtid kan blive matchet med flere af sine kollegaer på nedsat tid.

Bilag 1.c - Datamodel

I analysedel 2 sammenlignes seniorer på nedsat tid med seniorer på fuldtid i forhold til forskellige mål. De forskellige mål er beskrevet under analysedesignet.

Metode

Medarbejdere, som indgår i analysen, er identificeret via e-indkomst data (BFL) fra Danmarks Statistiks forskerserver. Derfra kommer også data om antal løntimer, beskæftigelsessted mv. Faggrupperne er afgrænset ud fra medarbejdernes uddannelse og branchekategori. En pædagog er eksempelvis en uddannet pædagog, som arbejder inden for brancherne børnedagpleje (ekskl. dagplejemødre) eller undervisning. En medarbejder, der arbejder inden for disse brancher, men som ikke er pædagoguddannet vil fremgå i øvrigt pædagogisk personale (dagtilbud). Tabel 16. viser definition af de ni forskellige faggrupper.

Som tidligere nævnt er medarbejdere på nedsat tid matchet med medarbejdere på fuldtid. På næste side (Bilag 1.d) er der en komplet liste over de variable, der er matchet på.

Tabel 17. Oversigt over, hvordan faggrupperne er identificeret.

	Branche	Uddannelse
Kontoradministrativt personale	Alle brancher	Kontoruddannelser
Lærere	Folke- og specialskoler	Folkeskolelærer (MVU)
Pædagoger	Børnedagpleje (ekskl. Dagplejemødre), Undervisning	Pædagogiske uddannelser (KVU, MVU, LVU)
Syge-/Sundhedsplejersker	Sundhedsvæsen i øvrigt, institutionsophold, sociale foranstaltninger	Sygepleje og sundhedspleje (MVU), Sygeplejevidenskab, LVU, Ergo- og fysioterapeut (MVU)
Øvrigt pæd.personale (døgn/specialomr.)	Institutionsophold	IKKE Pædagogiske uddannelser (KVU, MVU, LVU)
Øvrigt pæd.personale (dagtilbudsomr.)	Børnedagpleje (ekskl. Dagplejemødre), Undervisning	IKKE Pædagogiske uddannelser (KVU, MVU, LVU)
Akademikere ansat i administrationen	Offentlig forvaltning, forsvar og socialsikring	LVU eller Ph.d.
Ufaglært SOSU-personale	Institutionsophold med sygepleje (fx plejehjem), Sociale foranstaltninger for ældre og handicappede uden institutionsophold	IKKE Social- og sundhedsassistent og social- og sundhedshjælper
Faglært SOSU-personale	Institutionsophold med sygepleje (fx plejehjem), Sociale foranstaltninger for ældre og handicappede uden institutionsophold	Social- og sundhedsassistent, social- og sundhedshjælper

Note: I ufaglært SOSU-personale er det også et kriterie, at medarbejderen skal have funktionen omsorgsarbejde, ud fra Danmarks Statistiks disco-koder.

Bilag 1.d - Variabelliste

Listen viser alle variable, som indgår i matching-modellen. En '*' betyder, at der er matchet exact på variabelen. Det vil sige, at de matchede skal være helt ens på disse variable, så der eksempelvis kun matches kvinder med kvinder. På de andre variable matches der kun på deres propensity score, så de matchede par ligner hinanden set over alle variablene, men ikke nødvendigvis er helt ens på alle baggrundsvariable (se Bilag 1.b – Metode).

Tema	Information	Definition	Kilde
Baggrund	Køn*	Medarbejderens køn	BEF
	Årgang*	Årstal medarbejderen fylder 60	BEF
	Indvandrettype	Om borgeren er hhv. indvandrer, efterkommer eller har dansk oprindelse	BEF
	Herkomst	Medarbejderens herkomst som hhv. dansk oprindelse, vestlig og ikke-vestlig	BEF
	Bopælskommune	Kommunen som medarbejderen bor i som 60-årig	BEF, BEFADR
Socioøkonomi	Uddannelsesniveau	Medarbejderens højest fuldførte uddannelse	UDDA
	Ækvivaleret familieformue	Ækvivaleret familieformue for året, hvor senioren fyldte 60	FORMGELD
Familieforhold	Civilstand	Om medarbejderen er gift eller ej som 60-årig	BEF
	Ægtefælles alder	Alder på ægtefælle ved medarbejderens, når medarbejderen er 60 år.	BEF
	Børnebørn	Antal børnebørn	BEF
Tidligere arbejdsmarkedstilknytning	Tidligere beskæftigelse	Borgerens beskæftigelsesgrad de sidste ti år før 60 års fødselsdag	IDAP
	Branche	Medarbejderens branche (6-cifret niveau)	IND
Helbred	Kontakter til almen længe	Hvor mange kontakter til almen læge inden for de seneste 5 år inden året medarbejderen fyldte 60.	SSSY
	Kontakter til speciallæge	Hvor mange kontakter til speciallæge inden for de seneste 5 år inden året medarbejderen fyldte 60.	SSSY
	Hospitalsindlæggelser	Hvor mange hospitalsindlæggelser inden for de seneste 5 år før 60-års fødselsdag	LPR_ADM
	Alvorlig sygdom*	Hvorvidt medarbejderen har været diagnosticeret med en sygdom, der indgår i Charlsons komorbiditetsindeks, inden for de seneste 10 år før 60-års fødselsdag	LPR