



Det kommunale arbejdsmarked i tal 2022

Det kommunale arbejdsmarked i tal 2022

© KL

1. udgave, 1. oplag 2023

KL
Weidekampsgade 10
2300 København S

+45 3370 3370
kl@kl.dk
kl.dk

 @kommunerne

 KL

Produktion: Kommuneforlaget A/S

Design: e-Types

Illustration: Colourbox

Produktionsnr. 830925

ISBN 978-87-93950-97-9

ISBN 978-87-93950-98-6-pdf

Indhold

Forord	4	5. Kønsfordeling	29
Læsevejledning	4	6. Ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger ..	33
Sammenfatning	5	7. Elever og studerende	36
1. Antal ansatte	8	8. Etnicitet	41
2. Alder	12	9. Uddannelsesbaggrund	44
3. Ugentlig arbejdstid	17	Data og metode	49
4. Sygefravær	23		

Forord

Det kommunale arbejdsmarked består af over en halv million medarbejdere med en samlet årlig lønsum på 202 mia. kr. i 2022. De kommunalansatte udgør over halvdelen af de offentlige lønmodtagere og godt en sjettedel af det samlede danske arbejdsmarked. Medarbejderne er ansat på én af de i alt over 100 overenskomster, KL indgår med de faglige organisationer under overenskomstforhandlingerne – senest i starten af 2021.

De kommunalansattes arbejdsområder spænder bredt fra de store velfærdsområder som fx ældrepleje, børnepasning og folkeskolen til ansatte på jobcentre, bygningskonstruktører, rengøringspersonale samt mange andre grupper. Udviklingen på det kommunale

arbejdsmarked har dermed både stor betydning for samfundsøkonomien og den enkelte borger i Danmark.

Siden starten af 2020 har samfundet været præget af covid-19-pandemien. I 2022 var der især mange smittetilfælde i det første kvartal, hvilket tydeligt afspejles i sygefraværstatistikken. Udover sygefravær kan det ikke afvises, at covid-19 har haft indflydelse på andre områder indenfor den kommunale hverdag, og rapporten skal derfor læses med dette forbehold.

Rigtig god læselyst!

Læsevejledning

Det kommunale arbejdsmarked i tal 2022 giver et indblik i de seneste tal og fakta på det kommunale arbejdsmarked. Rapporten er skrevet med henblik på, at den kan bruges som et opslagsværk og til hurtigt at skabe et overblik på det område, der måtte have interesse.

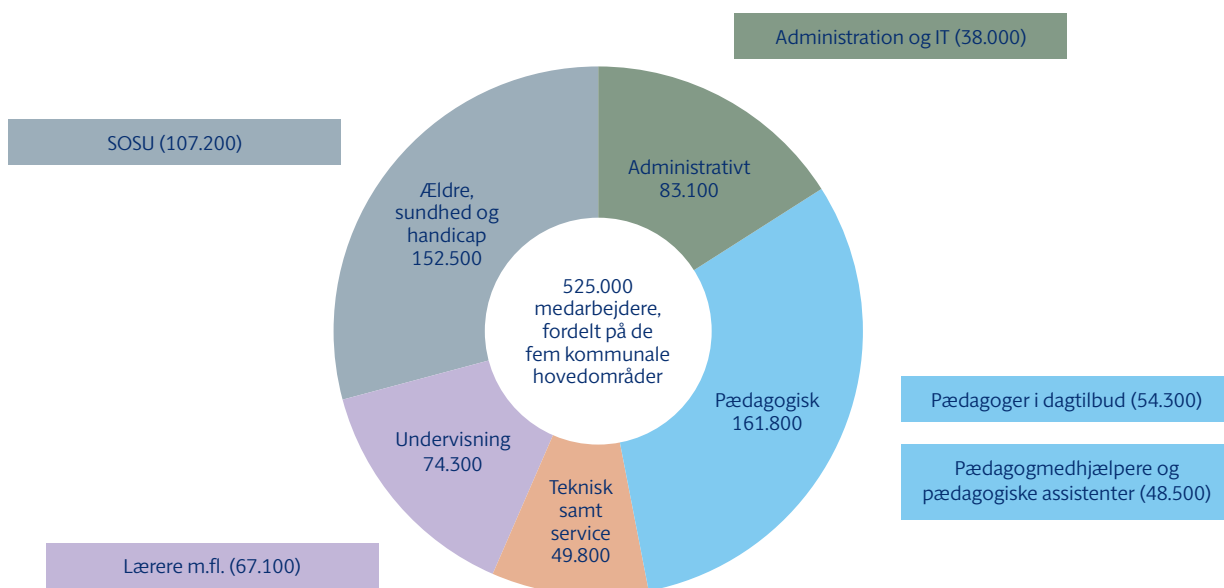
Rapporten indledes med en sammenfatning af tendenserne på det kommunale arbejdsmarked i 2022. Derefter følger ni kapitler, der går i dybden med hver deres emne: antal ansatte, alder, ugentlig arbejdstid, sygefravær, kønsfordeling, ansatte i arbejdsmarkeds-

politiske ordninger, elever og studerende, etnicitet og uddannelsesbaggrund. Hvert kapitel undersøger udviklingen for ansatte inden for fem kommunale hovedområder; administrativt område, pædagogisk område, teknisk samt serviceområdet, undervisningsområdet samt ældre- sundhed og handicapområdet og på de fem største kommunale overenskomster; social- og sundhedspersonale (SOSU), lærere m.fl., pædagoger i dagtilbud, ansatte inden for administration og IT samt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter.

Sammenfatning

De fem største overenskomster udgør 60 pct. af det kommunale arbejdsmarked

Antal ansatte, områdefordelt, inkl. de fem største overenskomster, november 2022



Anmærkning: De fem største overenskomster er angivet i firkanter uden for cirkeldiagrammet.

Kilde: KRL

Kapitel 1 om antal ansatte viser, at:

- Kommunerne er den største offentlige arbejdsgiver. Godt hver sjette lønmodtager i Danmark er ansat i en kommune.
- Antallet af kommunalansatte er steget med 21.500 medarbejdere, svarende til 6.400 fuldtidsbeskæftigede, siden 2013.
- Antallet af medarbejdere er steget på to ud af de fem største overenskomster. Både SOSU-overenskomsten og overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter har oplevet en stigning i antal medarbejdere siden 2013.
- SOSU-overenskomsten er den største kommunale overenskomst med 107.200 medarbejdere i 2022.

Kapitel 2 om alder viser, at:

- Gennemsnitsalderen i 2022 er 44,6 år, hvilket er en anelse lavere end i 2013. Efter en årrække med stigende gennemsnitsalder, har gennemsnitsalderen været faldende siden 2019.
- Selvom gennemsnitsalderen i 2022 næsten er identisk med den fra 2013, er aldersprofilen anderledes i 2022. I 2022 er der flere medarbejdere i aldersgrupperne 60+ år og 18-21 år, end der var i 2013.
- Blandt de fem største overenskomster har medarbejderne på overenskomsten for administration og IT det højeste aldersgennemsnit på 48,9 år. Pædagogmedhjælperne og de pædagogiske assistenter har det laveste aldersgennemsnit på 34,7 år.
- I alle arbejdsmarkedets sektorer er tilbagetrækningsalderen fra 2012 til 2021 steget.

Kapitel 3 om ugentlig arbejdstid viser, at:

- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i kommunerne er faldet med 48 minutter siden 2013. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er faldet mere blandt mænd end blandt kvinder.
- 47 pct. af de kommunalansatte arbejder på fuldtid, mens 40 pct. arbejder på deltid. 13 pct. af de kommunale medarbejdere er timelønnede.
- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er faldet på fire ud af fem hovedområder. Størst er faldet blandt medarbejderne på teknisk samt serviceområdet, hvor arbejdstiden er 2 timer og 34 minutter kortere end i 2013. Kun på ældre-, sundhed- og handicapområdet er arbejdstiden uændret sammenlignet med 2013.
- Pædagoger i dagtilbud arbejder 37 minutter mere end i 2013, mens pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter arbejder næsten to timer mindre end i 2013.

Kapitel 4 om sygefravær viser, at:

- Det kommunale sygefravær udgør 16,1 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i 2022. Dette er 4,1 dagsværk højere end i 2013.
- Sygefraværet er højest på ældre, sundhed og handicapområdet med 18,9 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i 2022. Det laveste fravær findes på det administrative område med 10,3 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede 2022.
- Blandt de fem største overenskomster har SOSU-personalet det højeste sygefravær med 21,4 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i 2022. Det laveste findes blandt ansatte på overenskomsten for administration og IT, hvor sygefraværet udgør 10,8 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede.
- Sygefraværet varierer geografisk. Generelt er der lavere sygefravær i Vestdanmark end i Østdanmark.

Kapitel 5 om kønsfordeling viser, at:

- Kommuner og regioner har de største andele af kvinder på tværs af arbejdsmarkedets sektorer. 77 pct. af medarbejderne i både kommuner og regioner er kvinder. I den private sektor er 39 pct. af medarbejderne kvinder.
- På ældre-, sundhed- og handicapområdet er ni ud af ti medarbejdere kvinder, mens fire ud af ti medarbejdere på teknisk samt serviceområdet er kvinder.
- De fem største kommunale overenskomster har alle en overvægt af kvinder. 90 pct. af de ansatte på SOSU-overenskomsten er kvinder, mens 67 pct. på overenskomsten for lærere m.fl. er kvinder.
- Andelen af kvindelige kommunaldirektører er steget fra 13 pct. i 2013 til 19 pct. i 2022.

Kapitel 6 om ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger viser, at:

- I 2022 er godt fire pct. af de kommunale medarbejdere ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning svarende til 22.500 medarbejdere.
- Fleksjobordningen er den mest anvendte ordning med 3,8 pct. af medarbejderne.
- Siden 2013 er andelen ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning faldet to procentpoint.
- På tværs af de kommunale hovedområder er der stor forskel i anvendelsen af arbejdsmarkedspolitiske ordninger. På teknisk samt serviceområde er 15 pct. af medarbejderne ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning, mens 1,3 pct. på undervisningsområdet er ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning.

Kapitel 7 om elever og studerende viser, at:

- I 2022 er der 20.900 elever og studerende ansat i kommunerne svarende til fire procent af de kommunale medarbejdere.
- Efter en årrække med et fald er andelen af elever og studerende steget siden 2017. I 2022 er andelen af elever og studerende blandt kommunalansatte tæt på niveauet fra 2013.
- SOSU-eleverne er den største gruppe af elever og studerende i kommunerne med 14.300 elever. De udgør godt syv ud af ti elever og studerende i lønnet praktik i kommunerne.
- Siden 2017 har kommunerne oplevet den største stigning i indgående lærepladsaftaler på tværs af arbejdsmarkedets sektorer. I kommunerne blev der i 2022 indgået 59 pct. flere lærepladsaftaler end i 2017. Den private sektor har i samme periode haft en stigning på 14 pct.



Kapitel 8 om etnicitet viser, at:

- 12,6 pct. af de kommunalansatte i 2022 har anden etnisk herkomst end dansk. 9,9 pct. har ikke-vestlig herkomst, og 2,7 pct. har en anden vestlig herkomst end dansk.
- Andelen med ikke-vestlig herkomst er steget hvert år siden 2013, mens udviklingen i andelen med vestlig herkomst har været nogenlunde stabil i samme periode.
- Blandt de kommunale hovedområder har teknisk samt serviceområdet og ældre-, sundhed- og handicapområdet de højeste andele af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst med henholdsvis 17 pct. og 16 pct. i 2022. Hovedområdet med den laveste andel er undervisningsområdet med to procent.
- I perioden 2013-2022 er andelen af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst steget på alle af de fem største overenskomster. Den største stigning er sket på SOSU-overenskomsten, der er steget fra 10 pct. til 21 pct. i perioden.

Kapitel 9 om uddannelsesbaggrund viser, at:

- 39 pct. af de kommunalansatte har en mellemlang videregående uddannelse.
- Siden 2012 er der kommet færre ufaglærte og faglærte kommunalansatte, mens der er kommet flere medarbejdere med en lang videregående uddannelse. Antallet af medarbejdere med en lang videregående uddannelse er vokset med 65 pct. siden 2012, mens antallet af ufaglærte er faldet med knap 13.000 i samme periode.
- I 2021 er der større andel blandt mandlige medarbejdere, der enten er ufaglærte eller har en lang videregående uddannelse sammenlignet med de kvindelige. Blandt kvinderne er der til gengæld en større andel, der enten er faglærte eller har en mellemlang videregående uddannelse end mændene.
- Uddannelsesniveaut varierer på tværs af de kommunalansattes alder. 63 pct. af de 30-34-årige kommunalansatte har en mellemlang eller lang videregående uddannelse, mens det gælder for 41 pct. af de 60-64-årige.

1. Antal ansatte

Kommunerne er den største offentlige arbejdsgiver og beskæftiger over 500.000 medarbejdere. På det kommunale arbejdsmarked findes der mere end 100 forskellige overenskomster, men de fem største overenskomster omfatter 60 pct. af alle kommunalansatte.

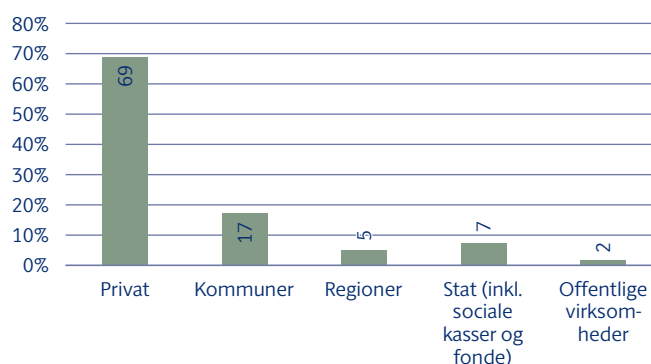
Kapitlet viser, at:

- Kommunerne er den største offentlige arbejdsgiver. Godt hver sjette lønmodtager i Danmark er ansat i en kommune.
- Der er 525.500 kommunalansatte i 2022 svarende til 418.500 fuldtidsbeskæftigede.
- Antallet af kommunalansatte er steget med 21.500 medarbejdere, svarende til 6.400 fuldtidsbeskæftigede, siden 2013.
- Antallet af medarbejdere er steget på to ud af de fem største overenskomster. Både SOSU-overenskomsten og overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter har oplevet en stigning i antal medarbejdere siden 2013.
- SOSU-overenskomsten er den største kommunale overenskomst med 107.200 medarbejdere i 2022.
- 60 pct. af de kommunalansatte er ansat på en af de fem største overenskomster.
- Det største kommunale hovedområde er det pædagogiske område med 161.800 medarbejdere i 2022. Det næststørste er ældre, sundhed og handicapområdet med 152.500 medarbejdere.

Figur 1.1

Kommunerne er den største offentlige arbejdsgiver

Andel medarbejdere fordelt på sektor, november 2022



Anmærkning: Offentlige virksomheder dækker over både statslige-, kommunale- og regionale virksomheder. En del af de ansatte i offentlige virksomheder vil være ansat på kommunale overenskomster. Stat er inkl. sociale kasser og fonde.

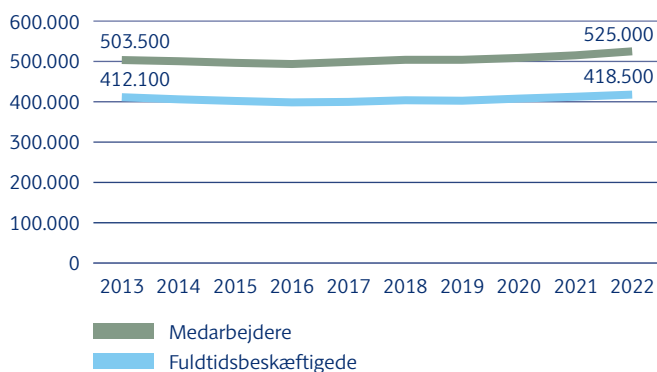
Kilde: Danmarks Statistik (Statistikbanken.dk/LBESK21).

Det danske arbejdsmarked består af knap 3,0 mio. lønmodtagere, hvoraf knap hver tredje er ansat i den offentlige sektor. Kommunerne beskæftiger lidt over halvdelen af de offentlige lønmodtagere og dermed flere end staten og regionerne tilsammen. Over hver sjette danske lønmodtager er dermed ansat i en kommune.

Figur 1.2

Højeste antal kommunalansatte i 10 år

Udviklingen i antal medarbejdere og fuldtidsbeskæftigede, november 2013-2022



Kilde: KRL

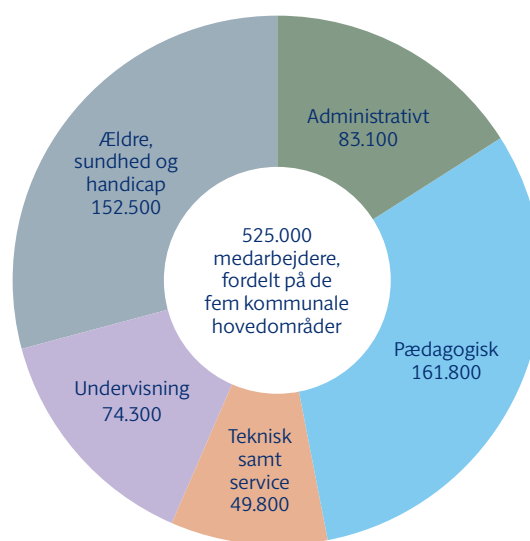
I 2022 er der 525.000 kommunalansatte svarende til 418.500 fuldtidsbeskæftigede, hvilket er det højeste antal beskæftigede i kommunerne siden 2013. Siden 2013 er der kommet 21.500 flere kommunalansatte svarende til 6.400 flere fuldtidsbeskæftigede i kommunerne.

I perioden 2013-2016 var der generelt set et fald i både antal medarbejdere og fuldtidsbeskæftigede. Siden har begge været stigende. Målt i antal medarbejdere svarer dette til en stigning på 31.300 siden 2016, mens antallet af fuldtidsbeskæftigede er steget med 19.200 siden 2016.

Figur 1.3

Det pædagogiske område samt området for ældre, sundhed og handicap er de største kommunale hovedområder

Antal medarbejdere fordelt på hovedområder, november 2022.



Kilde: KRL

Som nævnt i forordet er der mere end 100 forskellige overenskomster på det kommunale arbejdsmarked. Figur 1.3 viser medarbejderne på det kommunale arbejdsmarked inddelt på fem hovedområder efter overenskomsternes primære arbejdsområde¹.

Det pædagogiske område er det største hovedområde med 161.800 medarbejdere i 2022. Knap hver tredje kommunale medarbejder er ansat inden for det pædagogiske område. De to største overenskomster på dette hovedområde er Pædagoger i dagtilbud samt Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, der tilsammen udgør tre ud af fem medarbejdere på det pædagogiske område.

¹ En oversigt over, hvilke overenskomster hvert hovedområde består af, kan findes i metodebilaget. Stillingskategorier på de fem største overenskomster fremgår ligeledes af metodebilaget.

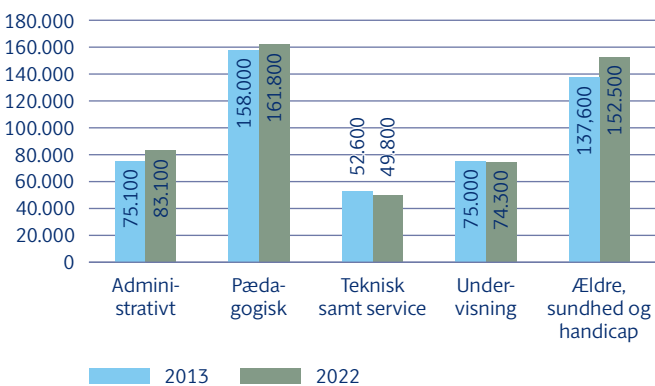
Ældre, sundhed og handicap er det næststørste hovedområde med 152.500 medarbejdere i 2022. Syv ud af ti medarbejdere på ældre-, sundhed- og handicapområdet er ansat på SOSU-overenskomsten, der dermed er den største overenskomst på området.

Det administrative område beskæftiger 83.100 medarbejdere i 2022. Administration og IT er her den største overenskomst. Hver anden medarbejder inden for det administrative område er ansat på denne overenskomst.

Undervisningsområdet beskæftiger 74.300 medarbejdere, hvor overenskomsten for lærere i folkeskolen mv. er den største med 67.100 medarbejdere. Det svarer til, at ni ud af ti medarbejdere på undervisningsområdet er ansat på overenskomsten for lærere i folkeskolen mv.

Teknisk samt serviceområdet er det mindste kommunale hovedområde med 49.800 medarbejdere. Den største overenskomst på området er Teknisk service, der har 12.100 medarbejdere. Derudover består området af en lang række mindre overenskomster med få medarbejdere.

Figur 1.4
Området for ældre, sundhed og handicap bliver større
Antal medarbejdere fordelt på hovedområder, november 2013 og 2022



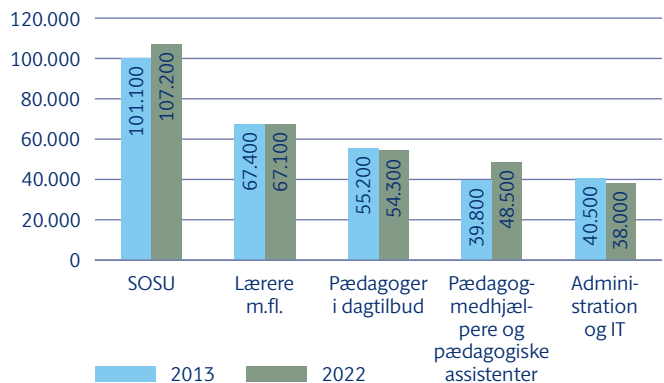
Kilde: KRL

Ældre-, sundhed- og handicapområdet er vokset med 14.800² medarbejdere sammenlignet med 2013 svarende til en stigning på 11 pct. Der er især sket en stigning i antallet af medarbejdere siden 2020, hvor der er kommet 7.400 flere medarbejdere på dette område.

Det administrative område er ligesom ældre-, sundhed- og handicapområdet steget med 11 pct. siden 2013. Siden 2013 er antallet af medarbejdere på det administrative område vokset med 8.000 medarbejdere, hvoraf stigningen især er sket de seneste to år, hvor der er kommet 2.100 flere medarbejdere.

Figur 1.5
Flere SOSU'ere samt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter

Antal medarbejdere på de fem største overenskomster, november 2013 og 2022



Kilde: KRL

Seks ud af ti medarbejdere på det kommunale arbejdsmarked i 2022 er ansat på en af de fem største overenskomster.

2 Forskellen fremgår anderledes på figuren pga. afrundinger.



På to ud af de fem største overenskomster er der flere medarbejdere i 2022 end i 2013. Det drejer sig om SOSU-overenskomsten samt overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter.

Overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er vokset med 8.700 medarbejdere, svarende til 22 pct., på en tiårig periode. Alene i perioden 2021-2022 er antallet af pædagogmedarbejdere og pædagogiske assistenter steget med 4.200 medarbejdere.

På SOSU-overenskomsten er der i 2022 7.100 flere medarbejdere end i 2013 svarende til en stigning på 7 pct. Stigningen i antal medarbejdere på SOSU-overenskomsten er især sket i perioden 2020-2022, hvor der er kommet 5.400 medarbejdere til overenskomsten.

Overenskomsten for lærere m.fl. har næsten det samme antal medarbejdere i 2022 som i 2013. I 2013 var antallet af lærere i kommunerne 67.400, mens antallet i 2022 er 67.100 – et fald på 300 medarbejdere.

På overenskomsten for pædagoger i dagtilbud er der 54.300 medarbejdere i 2022, hvilket er et fald på 900 medarbejdere sammenlignet med 2013.

Den overenskomst, der har oplevet det største fald i antal medarbejdere siden 2013, er administration og IT. Her er antallet af medarbejdere 38.000 i 2022, hvilket er 2.500 færre end i 2013.

2. Alder

Frem til 2019 var gennemsnitsalderen gennemgående stigende, men siden har gennemsnitsalderen været faldende. De overordnede tal dækker over forskellige tendenser blandt forskellige medarbejdergrupper.

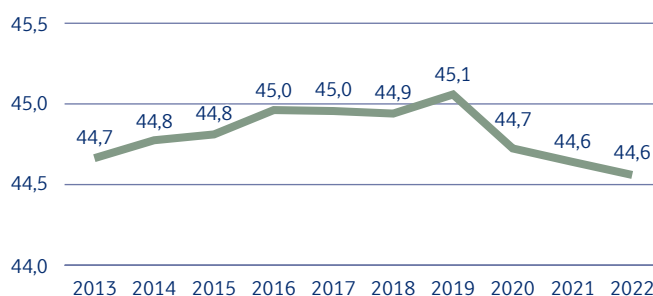
Kapitlet viser, at:

- Gennemsnitsalderen i 2022 er 44,6 år, hvilket er en anelse lavere end i 2013. Efter en årrække med stigende gennemsnitsalder, har gennemsnitsalderen været faldende siden 2019.
- Selvom gennemsnitsalderen i 2022 næsten er identisk med den fra 2013, er aldersprofilen anderledes i 2022. I 2022 er der flere medarbejdere i aldersgrupperne 60+ år og 18-21 år, end der var i 2013.
- Medarbejderne på teknisk samt serviceområdet har det højeste aldersgennemsnit på 49,8 år, hvilket er ét år ældre end i 2013. Medarbejderne på det pædagogiske område har med 41,5 år det laveste aldersgennemsnit.
- Blandt de fem største overenskomster har medarbejderne på overenskomsten for administration og IT det højeste aldersgennemsnit på 48,9 år. Pædagogmedhjælperne og de pædagogiske assistenter har det laveste aldersgennemsnit på 34,7 år.
- Kommunerne har den største andel af 55+-årige medarbejdere på tværs af sektorer (27 pct.). Selvom kommunerne har den største andel af 55+-årige, har de samtidigt den laveste andel af 60+-årige. Dette skyldes en lavere tilbagetrækningsalder i kommunerne end i de andre sektorer.
- I alle arbejdsmarkedets sektorer er tilbagetrækningsalderen fra 2012 til 2021 steget.
- Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder varierer på tværs af kommunerne. I perioden 2017-2021 har den været højest i hovedstadsområdet og lavest i Syd- og Vestjylland.

Figur 2.1

Gennemsnitsalder er faldende

Udvikling i gennemsnitsalder for kommunalansatte, november 2013-2022



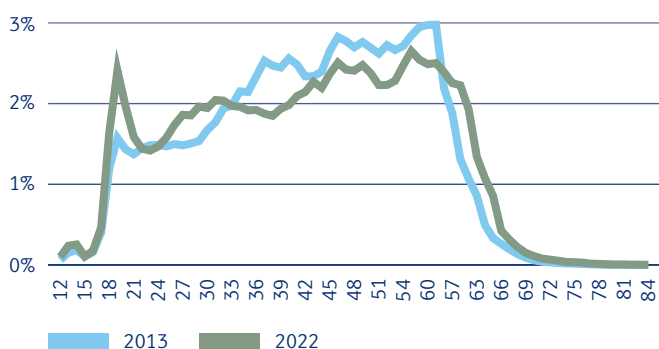
Anmærkning: Grundet afrundinger ser gennemsnitsalderen i 2021 og 2022 ens ud, men der er en forskel på 0,08

Kilde: KRL

I 2022 er gennemsnitsalderen blandt kommunalansatte 44,6 år. Frem til 2019 var gennemsnitsalderen generelt stigende. Dette er dog vendt, således at gennemsnitsalderen har været faldende siden 2019.

Figur 2.2
Aldersprofilen har rykket sig

Andel kommunalansatte fordelt på alder, november 2013 og 2022



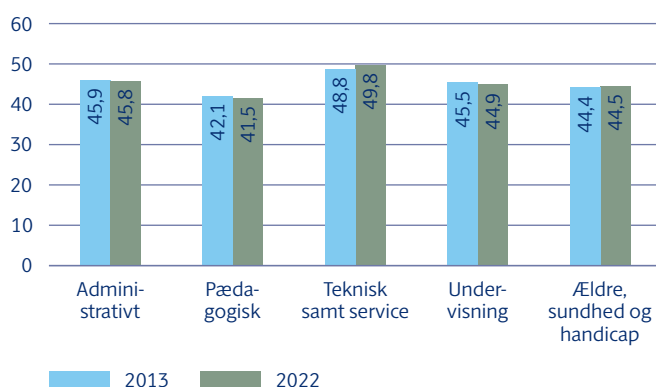
Kilde: KRL

Selvom gennemsnitsalderen blandt kommunalansatte er næsten identisk i 2013 og 2022, er der forskelle i fordelingen af medarbejdernes alder. I 2022 er der flere medarbejdere i aldersgruppen 60+ år samt flere medarbejdere mellem 18 og 21 år.

Derudover fylder den midterste del af aldersprofilen mindre, end den gjorde tidligere. Figur 2.2 viser bl.a., at de kommunalansatte forlader det kommunale arbejdsmarked senere, end de har gjort tidligere.

Figur 2.3
Medarbejdere på det pædagogiske område samt undervisningsområdet er blevet yngre

Gennemsnitsalder for kommunalansatte fordelt på hovedområder, 2013 og 2022



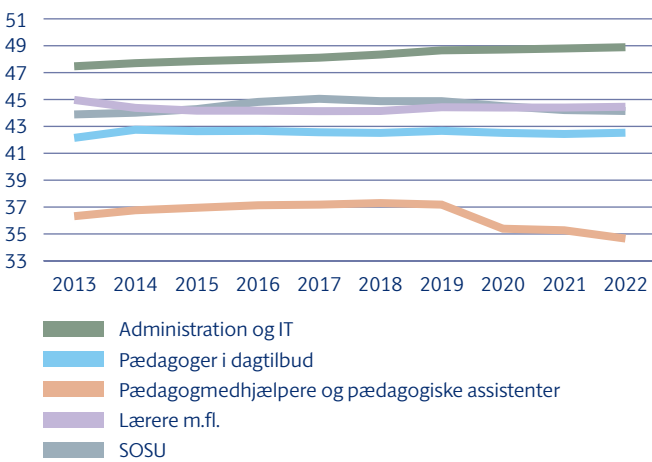
Kilde: KRL

I 2022 har medarbejdere på teknisk samt serviceområdet den højeste gennemsnitsalder på 49,8 år, mens medarbejdere på det pædagogiske område har den laveste gennemsnitsalder på 41,5 år. Gennemsnitsalderen på det pædagogiske område trækkes ned af en stor andel af pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, der typisk er blandt de yngre medarbejdergrupper.

Siden 2013 er gennemsnitsalderen steget med ét år på teknisk samt serviceområdet. På ældre, sundhed og handicapområdet og administrativt område er gennemsnitsalderen næsten identisk i 2013 og 2022. På det pædagogiske område samt undervisningsområdet er gennemsnitsalderen faldet med syv måneder siden 2013.

Figur 2.4
Faldende alder blandt lærere m.fl. samt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter

Gennemsnitsalder for de fem største overenskomster, november 2013-2022



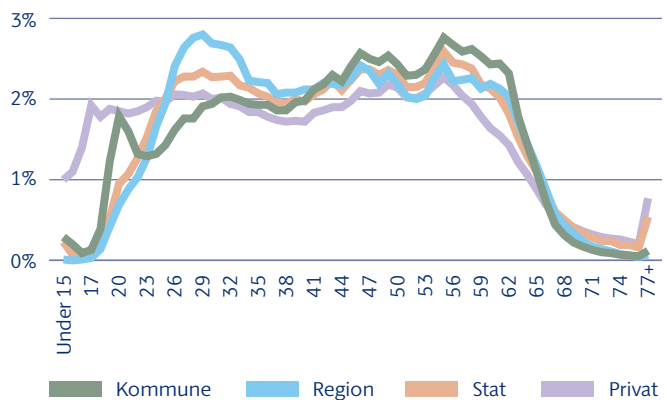
Kilde: KRL

Blandt de fem største overenskomster har administration og IT-ansatte den højeste gennemsnitsalder på 48,9 år. Medarbejderne på denne overenskomst er i gennemsnit 17 måneder ældre end i 2013.

SOSU-overenskomsten oplevede et stigende aldersgennemsnit frem til 2017. Siden er gennemsnitsalderen faldet, så den i 2022 er på 44,2 år. På overenskomsten for lærere m.fl. er gennemsnitsalderen i 2022 på 44,5 år – et halvt år yngre end i 2013. Der har dog været en stigning siden 2018. Blandt pædagoger i dagtilbud har der været en stigning i gennemsnitsalderen fra 42,1 i 2013 til 42,5 i 2022. Stigningen skete i 2014, hvorefter gennemsnitsalderen har været svagt faldende.

Blandt de fem største overenskomster har pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter den laveste gennemsnitsalder. Gennemsnitsalderen på overenskomsten var på sit højeste i 2018 med 37,3 år. Dette er dog vendt, så gennemsnitsalderen i 2022 er 34,7 år.

Figur 2.5
Kommunerne har størst andel af 55+-årige medarbejdere
 Andel medarbejdere fordelt på alder, sektorfordelt, november 2021



Anmærkning: Offentlige virksomheder er placeret under den sektor, der har ejerskab over virksomheden. Stat er inklusiv sociale kasser og fonde

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik (RAS)

Der er generelt varierende aldersprofiler i arbejdsmarkedets sektorer. I kommunerne er 27 pct. af medarbejderne 55 år eller derover. I den private sektor gælder det for 23 pct. af medarbejderne, i staten for 26 pct. og i regionerne for 25 pct. af medarbejderne.

På trods af, at kommunerne har den største andel af 55+-årige på arbejdsmarkedet, er det også den sektor, der har den laveste andel af medarbejdere på 65 år eller derover (3,6 pct.). I regionerne er 4,3 pct. af medarbejderne 65 år eller derover, mens det gælder for 5,6 pct. af medarbejderne i staten og 5,7 pct. af medarbejderne i den private sektor.

En styrket indsats med Seniorpartnerskabet

En styrket seniorindsats skal give flere ældre medarbejdere i kommunerne lyst til og mulighed for at blive længere i arbejde. Derfor har 43 kommuner, KL og Forhandlingsfælleskabet indgået et målrettet samarbejde gennem et partnerskab om en styrket seniorindsats, der skal bidrage til et godt og langt seniorarbejdslev for medarbejdere i kommunerne.

Partnerskabskommunerne deltager i et udviklingsforløb frem mod efteråret 2023, hvor der deles erfaringer, idéer og viden om, hvad der kan give flere seniormedarbejdere lyst til og mulighed for at blive længere i arbejde. Kommunernes erfaringer har bl.a. dannet baggrund for at udvikle en række værktøjer, der kan understøtte kommunerne i arbejdet med en styrket seniorindsats.

De fire værktøjer er:

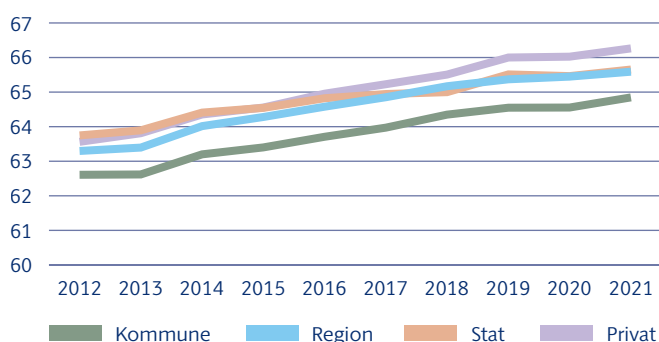
- Procesværktøj – en trin-for-trin arbejdsbog, der skal guide kommunen gennem de relevante trin, der er i alt fra udvikling af seniorpolitik til konkrete tiltag.
- Samtaleværktøj til seniorsamtalen – et værktøj, der skal guide medarbejder og leder i både forberedelse, afholdelse og opfølgning på seniorsamtalen.
- Inspirationskatalog – et katalog med eksempler på forskellige seniortiltag fra kommuner i hele landet.
- Kommunikationsværktøj – et værktøj der kan bruges til kommunens kommunikationsindsats om arbejdet med seniortiltag.

Se og download værktøjerne, læs meget mere om kommunernes arbejde med seniorindsatsen og se en række webinarer med forskellige relevante temaer i arbejdet med fastholdelse på Seniorpartnerskabets hjemmeside: <https://vpt.dk/seniorpartnerskabet>

Figur 2.6

Kommunalansatte trækker sig tidligst tilbage

Gennemsnitlig tilbagetrækningsalder fordelt på sektor, 2012-2021



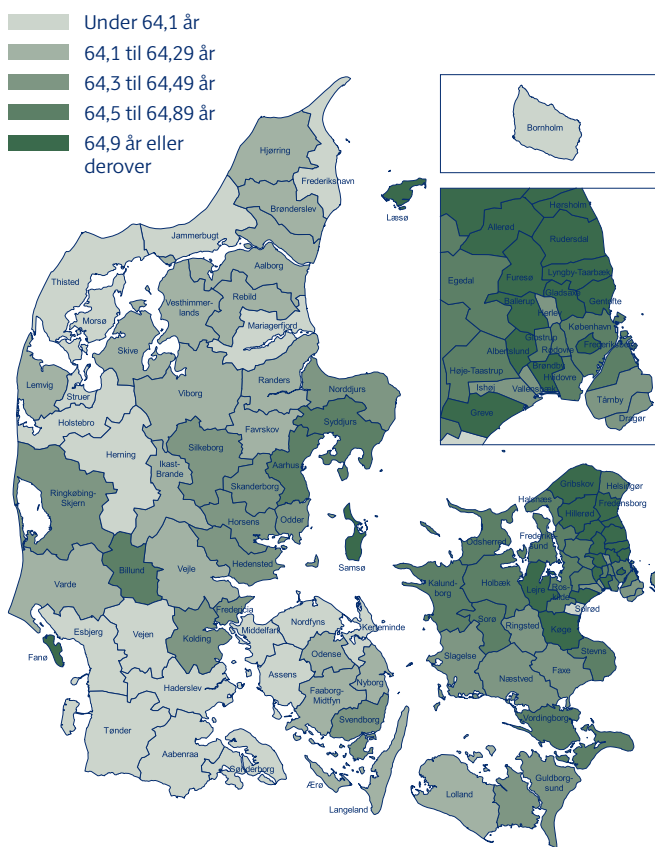
Anmærkning: En medarbejder regnes for tilbagetrukket første gang denne modtager enten folkepension, tjenestemandspension, efterløn eller fleksydelse og ikke i det efterfølgende kvartal har, hvad der svarer til sammenlagt én måneds fuldtidsbeskæftigelse som lønmodtager. Førtids- og seniorpensionister er ikke inkluderet. Stat er inklusiv sociale kasser og fonde. Offentlige virksomheder er placeret under den sektor, der har ejerskab over virksomheden.

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik (ILME, BFL, BEF, DREAM)

På tværs af arbejdsmarkedets sektorer er den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder steget med 2,4 år mellem 2012 og 2021. Kommunerne har den laveste tilbagetrækningsalder på 64,8 år i 2021, mens den private sektor har den højeste med 66,3 år i gennemsnit i 2021. I staten er den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder 65,7 år i 2021, mens den i regionerne er 65,6 år.

Det er værd at bemærke, at tilbagetrækningsalderen i 2020 er påvirket af, at folkepensionsalderen steg fra 65 til 65,5 år ved starten af året. Dette bevirker, at ingen har opnået folkepensionsalderen i første halvdel af 2020. I første halvdel af 2020 er der således kun personer, der enten går på pension før eller efter folkepensionsalderen.

Figur 2.7
Kommunalansatte i hovedstadsområdet trækker sig senest tilbage
 Gennemsnitlig tilbagetrækningsalder fordelt på kommune, 2017-2021



Anmærkning: En medarbejder regnes for tilbagetrukket første gang denne modtager enten folkepension, tjenestemandspension, efterløn eller fleksydelse og ikke i det efterfølgende kvartal har, hvad der svarer til sammenlagt én måneds fuldtidsbeskæftigelse som lønmodtager. Førtids- og seniorpensionister er ikke inkluderede.

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik (ILME, BFL, BEF, DREAM)

Tilbagetrækningsalderen blandt kommunalansatte varierer på tværs af landet. Forskellen mellem den laveste tilbagetrækningsalder og den højeste tilbagetrækningsalder på tværs af kommunerne er 1,8 år.

I perioden 2017-2021 er der en tendens til at medarbejdere i hovedstadsområdet trækker sig senest tilbage. Medarbejdere i Syd- og Vestjylland har generelt den laveste gennemsnitlige tilbagetrækningsalder.

Casebank bidrager til videndeling om gode rekrutterings- og fastholdelsesinitiativer på ældre- og sundhedsområdet

Som led i KL's handleplan, 'Flere hænder til ældre- og sundhedsområdet 2.0', fra 2021, lancerede KL i december 2021 en casebank med gode eksempler på, hvordan man kan arbejde med rekruttering og fastholdelse af medarbejdere på ældre- og sundhedsområdet.

Formålet med casebanken er at bidrage til videndeling og erfaringsudveksling mellem kommunerne. Via casebanken kan kommunerne inspirere hinanden og få mere viden om initiativer, der fungerer i andre kommuner.

Casebanken indeholder mange forskellige initiativer, der spænder bredt, fx indsatser til at få flere op i fuld tid, indsatser rettet mod reduceret frafald i praktikken og indsatser for at få seniorer til at blive længere i arbejde.

Der tilføjes stadig flere initiativer til casebanken. Initiativerne falder indenfor temaerne rekruttering, fastholdelse eller arbejdskraftbesparelser.

Læs mere om casebanken på www.kl.dk/casebank.

3. Ugentlig arbejdstid

Der er 525.500 kommunalansatte i 2022 svarende til 418.500 fuldtidsbeskæftigede. Forskellen på antallet af ansatte og antallet af fuldtidsbeskæftigede skal findes i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

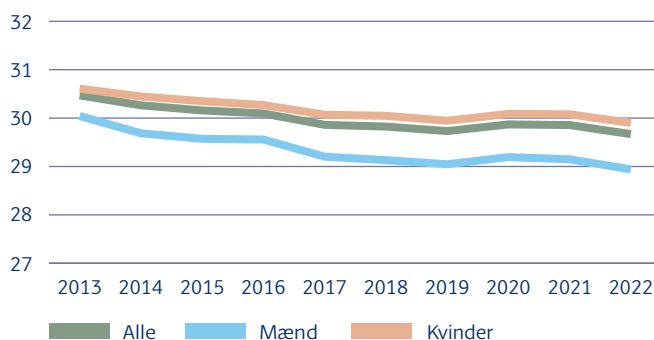
Kapitlet viser, at:

- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i kommunerne er faldet med 48 minutter siden 2013. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er faldet mere blandt mænd end blandt kvinder.
- 47 pct. af de kommunalansatte arbejder på fuldtid, mens 40 pct. arbejder på deltid. 13 pct af de kommunale medarbejdere er timelønnede.
- De kommunale deltidsansatte er kendetegnet ved at være ansat på høje deltidsintervaller. 17,5 pct. af alle kommunale medarbejdere har en aftalt ugentlig arbejdstid på 32-36 timer. Siden 2013 er denne medarbejdergruppe steget med 2,7 procentpoint.
- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er faldet på fire ud af fem hovedområder. Størst er faldet blandt medarbejderne på teknisk samt serviceområdet, hvor arbejdstiden er 2 timer og 34 minutter kortere end i 2013. Kun på ældre-, sundhed- og handicapområdet er arbejdstiden uændret sammenlignet med 2013.
- Pædagoger i dagtilbud arbejder 37 minutter mere end i 2013, mens pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter arbejder næsten to timer mindre end i 2013.
- To ud af tre på henholdsvis overenskomsten for lærere m.fl. og overenskomsten for administration og IT arbejder fuldtid. Godt hver fjerde medarbejder på SOSU-overenskomsten arbejder på fuldtid.
- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid varierer på tværs af Danmark. Den højeste gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er i Nordjylland, hvor den er 30,2 timer om ugen.

Figur 3.1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er faldet 48 minutter

Kommunalansattes gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, november 2013-2022



Anmærkning: Den ugentlige arbejdstid inkluderer merarbejde, men ikke overarbejde. Timelønnedes ugentlige arbejdstid indgår i tallene.

Kilde: KRL

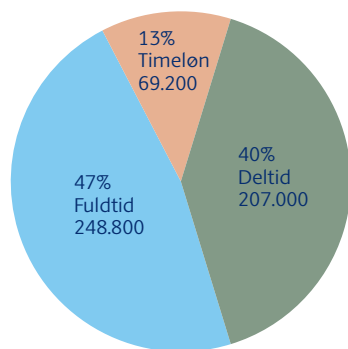
I 2022 er den gennemsnitlige arbejdstid blandt de kommunalansatte 29,7 timer om ugen. Siden 2013 er arbejdstiden faldet med næsten en time om ugen. I 2013 var den gennemsnitlige arbejdstid 30,5 timer om ugen. Arbejdstiden i 2022 er på samme niveau som i 2019, hvor den også var 29,7 timer om ugen.

Arbejdstiden er faldet mere blandt de mandlige end blandt de kvindelige medarbejdere. I 2022 arbejder mændene på det kommunale arbejdsmarked i gennemsnit 28,9 timer om ugen, hvilket er en time og 6 minutter mindre end i 2013. De kvindelige kommunalansattes arbejdstid er faldet fra 30,6 timer om ugen i 2013 til 29,9 timer om ugen i 2022. Det svarer til et fald på 42 minutter om ugen.

Figur 3.2

Knap halvdelen af de kommunalansatte arbejder fuldtid

Aftalt ugentlig arbejdstid, antal og andel medarbejdere, november 2022



Anmærkning: Den aftalte arbejdstid inkluderer hverken mer- eller overarbejde.

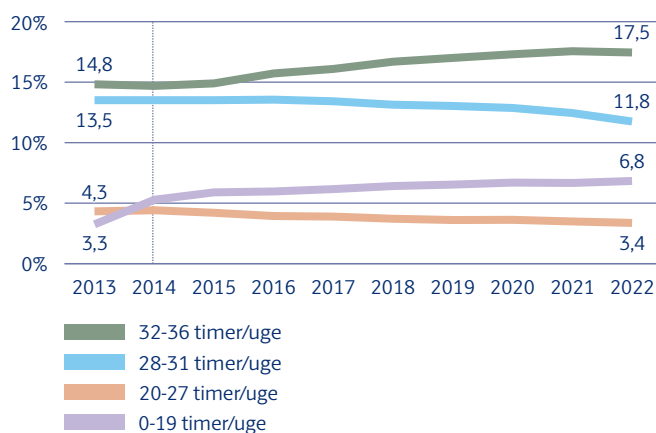
Kilde: KRL

Næsten hver anden kommunalansat arbejder på fuldtid. To ud af fem arbejder på deltid, og hver ottende kommunalansat er timelønnet.

Figur 3.3

De kommunale deltidsansatte har et højt timeantal

Deltidsansatte fordelt på aftalt ugentlig arbejdstid, pct. af alle medarbejdere, november 2013-2022



Anmærkning: Aftalt ugentlig arbejdstid inkluderer ikke mer- og overarbejde. Der er et databrud i 2014, da 8-timers-grænsen blev fjernet, hvilket betød 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 med.

Kilde: KRL

Et kendetegn ved de deltidsansatte er, at de er ansat på høje deltidsintervaller. 44 pct. af de deltidsansatte – svarende til 17,5 pct. af alle medarbejdere – har en aftalt arbejdstid på 32-36 timer om ugen. Samtidigt er godt hver tredje deltidsansat ansat med en arbejdstid på 28-31 timer om ugen.

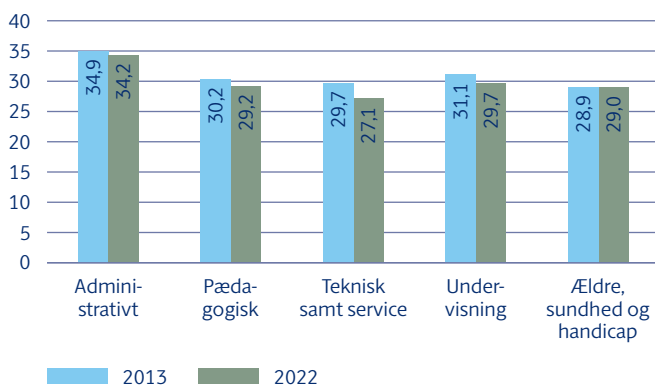
I perioden 2013-2022 er der en generel tendens til stigninger i andelen af kommunale deltidsansatte med en aftalt ugentlig arbejdstid på 32-36 timer samt deltidsansatte med en aftalt ugentlig arbejdstid under 20 timer. Stigningen i andelen af deltidsansatte med en aftalt arbejdstid under 20 timer om ugen kan til dels forklares af afskaffelsen af 8-timergrænsen i 2014.

Siden 2013 er der sket et fald i andelen af deltidsansatte med en aftalt ugentlig arbejdstid på 20-31 timer.



Figur 3.4
Arbejdstiden er faldet på fire ud af fem hovedområder

Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid fordelt på hovedområder, november 2013-2022



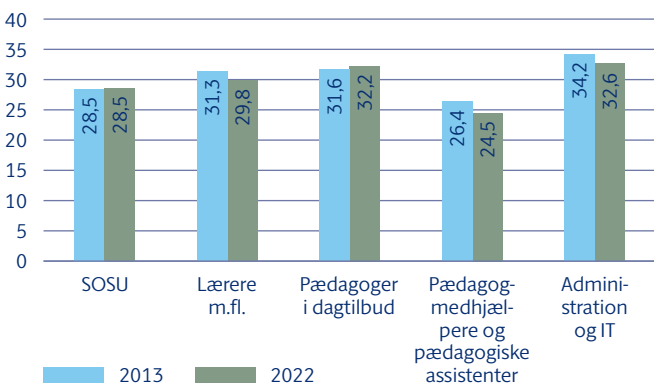
Anmærkning: Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inkluderer merarbejde, men ikke overarbejde. Timelønnedes ugentlige arbejdstid indgår i tallene.
 Kilde: KRL

På fire ud af fem hovedområder er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid faldet siden 2013. Kun på ældre-, sundhed- og handicapområdet er den ugentlige arbejdstid to minutter længere i 2022 end den var i 2013.

Teknisk samt serviceområdet har oplevet det største fald i arbejdstid. Her er arbejdstiden i 2022 2 timer og 34 minutter kortere end i 2013. Samtidigt er teknisk samt serviceområdet det hovedområde, hvor den ugentlige arbejdstid er lavest.

Figur 3.5
Pædagoger i dagtilbud arbejder
37 minutter mere om ugen end i 2013

Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på de fem største overenskomster, november 2013 og 2022



Anmærkning: Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inkluderer merarbejde, men ikke overarbejde. Timelønnedes ugentlige arbejdstid indgår i tallene.
 Kilde: KRL

I 2022 er arbejdstiden faldet på tre ud af de fem største kommunale overenskomster i sammenlignet med 2013. Det største fald i arbejdstid er sket på overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, hvor arbejdstiden er faldet med næsten to timer. I 2013 var den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid 26,4 timer, mens den i 2022 er 24,5 timer om ugen.

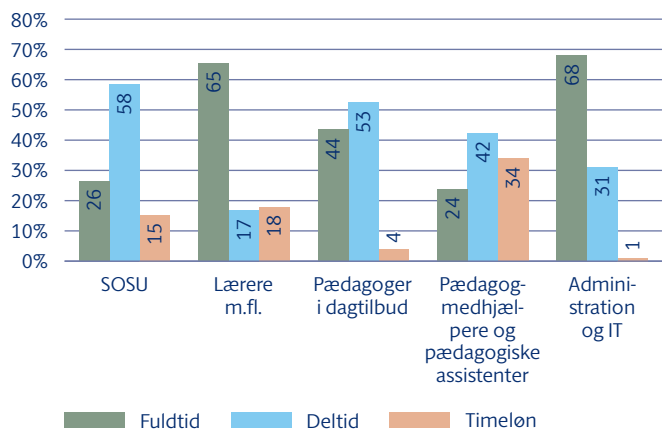
Blandt Lærere m.fl. er arbejdstiden 1 time og 32 minutter kortere i 2022 end i 2013. Blandt ansatte på overenskomsten for administration og IT er arbejdstiden ligeledes blevet 1 time og 36 minutter kortere i 2022 sammenlignet med 2013.

Blandt SOSU-personalet er arbejdstiden den samme i 2022 som den var i 2013: 28,5 timer om ugen.

I modsætning til de andre overenskomster er arbejdstiden blandt pædagoger i dagtilbud steget med 37 minutter siden 2013. I 2013 var arbejdstiden blandt ansatte på overenskomsten i gennemsnit 31,6 timer om ugen. I 2022 er denne steget til 32,2 timer om ugen.

Figur 3.6
Knap én ud af fire SOSU'er samt pædagogmedhjælpere
og pædagogiske assistenter arbejder fuldtid

Andel medarbejdere på de fem største overenskomster fordelt på beskæftigelsesgrad, november 2022



Kilde: KRL

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på de fem største overenskomster dækker over store forskelle i fordelingen af fuldtidsansatte, deltidsansatte og timelønnede.

To ud af tre medarbejdere på henholdsvis overenskomsten for administration og IT samt overenskomsten for lærere m.fl. arbejder på fuldtid. Omvendt er fuldtidsansættelse knap så udbredt blandt medarbejderne på henholdsvis SOSU-overenskomsten samt overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, hvor omkring hver fjerde arbejder på fuldtid.

Til gengæld er deltidsansættelse mere udbredt på SOSU-overenskomsten, hvor næsten tre ud af fem medarbejdere arbejder på deltid. Godt hver anden medarbejder på overenskomsten for pædagoger i dagtilbud arbejder på deltid. Blandt Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er det to ud af fem, der arbejder på deltid. Overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er den overenskomst, hvor flest er ansat på timeløn. Godt hver tredje medarbejder på denne overenskomst er ansat på timeløn.

En fremtid med fuldtid – en ambitiøs indsats for at få flere kommunale medarbejdere op i tid eller på fuldtid

Ved overenskomstforhandlingerne i 2018 igangsatte KL og Forhandlingsfællesskabet en ambitiøs indsats for at få flere kommunale medarbejdere op i tid eller på fuldtid. I første runde tilmeldte 26 kommuner sig indsatsen, og de har siden arbejdet intensivt for at finde løsninger på, hvordan man kan gøre det attraktivt og muligt for den enkelte at gå op i tid eller på fuldtid.

Sammen med parterne har de 26 tilmeldte nøglekommuner fundet en række forskellige løsninger, der har bidraget til at få flere medarbejdere på fuldtid. De løsninger, der er fundet, afhænger af hvilke barrierer for fuldtid, den enkelte arbejdsplads har identificeret. De løsninger, der går igen flere steder, er bl.a. følgende:

- Længere vagter: Flere kommuner har arbejdet med at indføre længere vagter. Ved at gøre brug af længere vagter, har medarbejderne kunne gå op i tid uden at skulle have flere (weekend)vagter, hvilket ofte er en barriere.
- Indflydelse på vagtskema: Flere kommuner har arbejdet med såkaldte drømmeskemaer eller ønskeskemaer. Her får medarbejderne mulighed for at lave deres egen ønskevagtplan, hvorefter vagtplanlæggeren samler medarbejdernes ønskeskemaer, og forsøger at få skemaerne til at gå op. Når medarbejderne får indflydelse på, hvor deres arbejdstid skal ligge, vil flere gerne op i tid eller på fuldtid.

- Opgaver og bemanning: Flere kommuner har arbejdet med at få bedre struktur på arbejdsdagen ved at kortlægge, hvilke opgaver der udføres i løbet af en dag/døgn, og herefter forsøge at rykke de opgaver, der kan rykkes, for at få en mere jævn arbejdsfordeling og undgå spidsbelastningstidspunkter. Det har medført at flere medarbejdere har fået lyst til at gå op i tid.

Alle løsninger er indført med udgangspunkt i kerneopgaven og borgernes behov. Erfaringerne viser, at hensynet til borgerne og hensynet til medarbejderne fint kan gå hånd i hånd.

På baggrund af de flotte resultater og gode erfaringer fra arbejdet med de 26 nøglekommuner, er indsatsen blevet forlænget. 17 nye kommuner og 6 gengangere fra første runde fortsætter nu arbejdet.

De gode erfaringer fra de deltagende arbejdspladser deles løbende på www.fuldtid.dk, hvor alle landets kommuner kan blive inspirerede til at arbejde med at få flere på fuldtid.

Indsatsen kan også følges på LinkedIn (www.linkedin.com/showcase/en-fremtid-med-fuldtid).

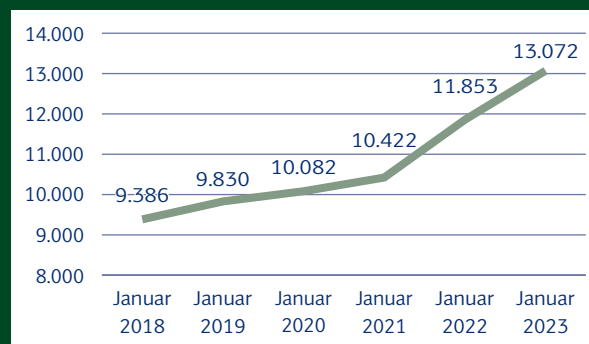
Flere social- og sundhedsmedarbejdere på fuldtid

I en tid, hvor der tales meget om arbejdskraftudfordringer, kan en mulig løsning på arbejdskraftudfordringer være at få flere til at arbejde på fuldtid.

I januar 2023 arbejder 3.686 flere social- og sundhedsmedarbejdere i kommunerne på fuldtid end i januar 2018. Det er ikke kun antallet, der arbejder på fuldtid, der er steget siden januar 2018. Siden 2018 er der 5.410 flere medarbejdere, der arbejder over 31 timer om ugen.

Læs analysen her: www.kl.dk/nyheder/momentum/2023/2023-9/flere-social-og-sundhedsmedarbejdere-i-kommunerne-arbejder-nu-paa-fuldtid/

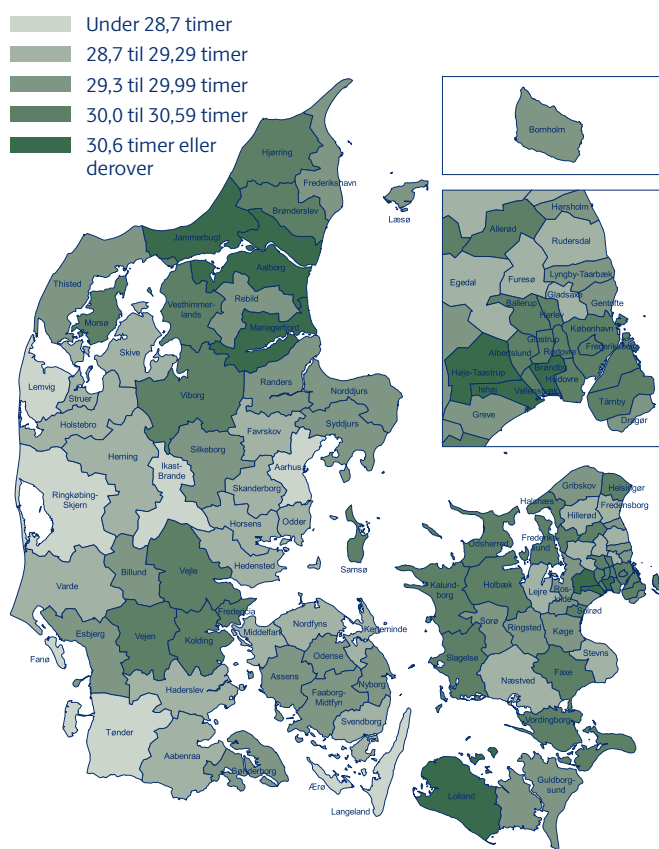
Udvikling i antal fuldtidsansatte på SOSU-området 2018-2023, antal personer



Anmærkning: Tallene omfatter stillingerne "Social- og sundhedsassistenter", "Social- og sundhedshjælpere", "Social- og sundhedspersonale, ikke-udd.". Kun ordinært ansatte og tjenestemandansatte er medtaget i figuren.

Kilde: Momentum. Egne beregninger på baggrund af KRL (SIRKA)

Figur 3.7
Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på tværs af Danmark
 Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid fordelt på kommuner, november 2022



Der er kommunale forskelle i, hvor mange timer medarbejderne arbejder. På tværs af kommunerne er forskellen mellem den højeste og den laveste gennemsnitlige ugentlige arbejdstid 3 timer og 13 minutter.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er højest blandt kommunerne i Nordjylland, hvor medarbejderne i gennemsnit arbejder 30,2 timer om ugen i 2022. Den laveste arbejdstid er i Midtjylland, hvor den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid var 29,2 timer om ugen i 2022.

I kommunerne i Hovedstadsområdet er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid 30 timer i 2022. Medarbejderne i kommunerne på Sjælland arbejder i gennemsnit 29,8 timer om ugen i 2022, mens timetallet for kommunale medarbejdere i Syddanmark er 29,3 timer om ugen.

Anmærkning: Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inkluderer merarbejde, men ikke overarbejde. Timelønnedes ugentlige arbejdstid indgår i tallene.
 Kilde: KRL (Særtræk).



4. Sygefravær

Sygefraværet er højere i kommunerne end i resten af arbejdsmarkedets sektorer. Men sygefraværet i kommunerne er ikke fordelt ligeligt på tværs af overenskomster, køn eller geografi.

Ligesom i 2020 og 2021 var sygefraværet i 2022 med stor sandsynlighed påvirket af covid-19-pandemien.

Kapitlet viser, at:

- Det kommunale sygefravær udgør 16,1 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i 2022. Dette er 4,1 dagsværk højere end i 2013.
- Sygefraværet er højest på ældre, sundhed og handicapområdet med 18,9 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i 2022. Det laveste fravær findes på det administrative område med 10,3 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede 2022.
- Blandt de fem største overenskomster har SOSU-personalet det højeste sygefravær med 21,4 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i 2022. Det laveste findes blandt ansatte på overenskomsten for administration og IT, hvor sygefraværet udgør 10,8 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede.
- Sygefraværet varierer geografisk. Generelt er der lavere sygefravær i Vestdanmark end i Østdanmark.

Datakvaliteten i det private sygefravær

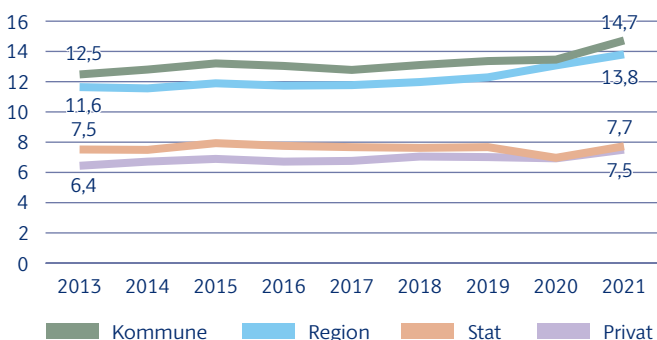
Fraværet i de tre offentlige sektorer (kommuner, regioner og stat) er baseret på totaltællinger. I den private sektor er sygefraværet baseret på en stikprøve af virksomheder med minimum ti ansatte. Resultaterne af stikprøven opregnes derefter til hele den private sektor.

Incitamentet til at registrere sygefraværet i det private er generelt lavere, da oplysningen alene tjener statistiske formål, og mange indberetninger er enten af dårlig kvalitet eller manglende. Danmarks Statistik har derfor ikke inkluderet fraværsoplysninger i deres standardbereggede lønindeks.

Figur 4.1

Flest sygefraværsdage i den offentlige sektor

Sygefraværsværk pr. fuldtidsbeskæftigede fordelt på sektor, 2013-2021



Anmærkning: Sygefravær er opgjort som egen sygdom og arbejdsulykker.

Stat er inklusiv sociale kasser og fonde.

Kilde: Danmarks Statistik (FRA020).

Sygefraværet varierer på tværs af arbejdsmarkedets sektorer. Sygefraværet er højest i kommuner og regioner og lavest i staten og den private sektor.

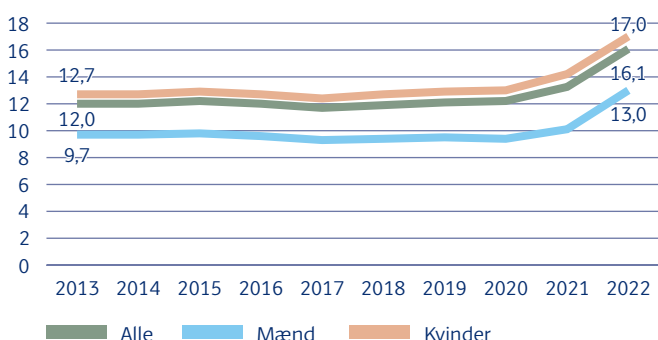
Der har været en stigning i sygefraværet i alle sektorer i perioden 2013-2021. I både kommuner og regioner er sygefraværet steget med 2,2 dagsværk. I kommunerne er sygefraværet således steget fra 12,5 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i 2013 til 14,7 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i 2021. I regionerne er sygefraværet steget fra 11,6 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede til 13,8 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede.

I den private sektor har der været en stigning på 1,1 sygefraværsværk, hvor sygefraværet i 2021 lå på 7,5 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede. I staten er sygefraværet i 2021 steget en anelse i forhold til niveauet i 2013 – fra 7,5 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede til 7,7 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede.

Figur 4.2

Stigning i det kommunale sygefravær blandt både mænd og kvinder

Kommunale sygefraværsværk pr. fuldtidsbeskæftigede fordelt på køn, 2013-2022



Anmærkning: Sygefravær er opgjort som egen sygdom og arbejdsulykker.

Kilde: KRL

I perioden 2013-2022 er det gennemsnitlige antal sygefraværsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i kommunerne steget fra 12,0 til 16,1³. Stigningen har særligt været markant mellem 2021 og 2022, hvor det gennemsnitlige antal sygefraværsværk er steget 2,9 dagsværk.

De kommunalansatte kvinder har et højere sygefravær end mændene. I 2022 har kommunalansatte kvinder 17 sygefraværsværk pr. fuldtidsbeskæftigede, mens mændenes sygefravær i gennemsnit ligger på 13 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede. Kvinderne har desuden oplevet en større stigning i sygefraværet end mændene siden 2013. Således er fraværet blandt kvinderne steget med 4,3 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i perioden, mens den tilsvarende stigning blandt mænd har været på 3,3 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede.

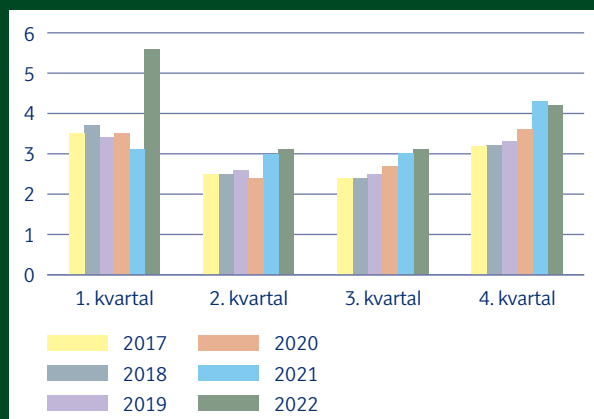
3 Tallene for det kommunale sygefravær i Figur 4.1 og 4.2 er forskellige, da de baserer sig på to forskellige datakilder. Dertil udgives Danmarks Statistiks sygefraværstatistik for et givent år senere end KRL's sygefraværstatistik, hvorfor figur 4.1 kun går frem til 2021.

Særligt højt sygefravær i første kvartal af 2022

I januar og februar 2022 var coronasmitten på sit højeste niveau i Danmark med daglige smittetal, der nogle dage oversteg 50.000.

Dette ses også med tydelighed i sygefraværstatistikken. Det høje sygefravær i kommunerne i 2022 skyldes således primært, at sygefraværet i 1. kvartal 2022 var markant højere end sædvanligt. Før covid-19 pandemien lå det kommunale sygefravær typisk omkring 3,5 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i løbet af årets første tre måneder. I 1. kvartal 2022 var der i alt 5,6 sygefraværsværk pr. fuldtidsbeskæftigede kommunalansat.

Kommunale sygefraværsværk pr. fuldtidsbeskæftigede opdelt på kvartaler og år



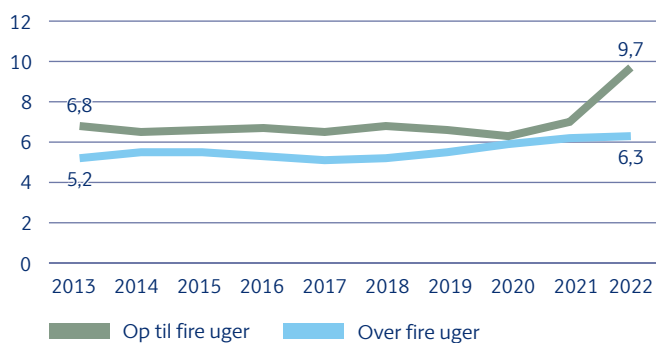
Anmærkning: Sygefravær er opgjort som egen sygdom og arbejdsulykker.

Kilde: KRL

Figur 4.3

Stor stigning i kort sygefravær i 2022

Kommunale sygefraværsværk pr. fuldtidsbeskæftigede fordelt på fraværslængde, 2013-2022



Anmærkning: Sygefravær er opgjort som egen sygdom og arbejdsulykker. Periodelængde er opgjort i kalenderdage.

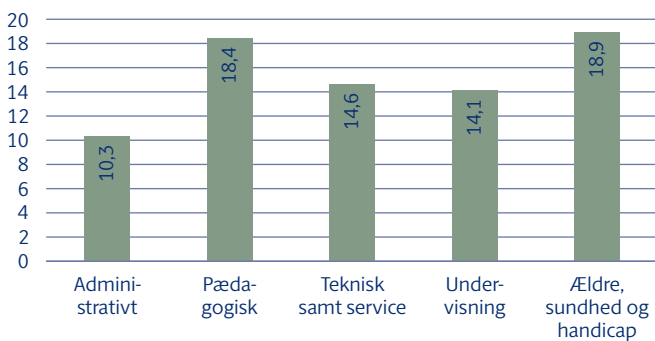
Kilde: KRL

Deles det kommunale sygefravær op på fraværperioder af henholdsvis op til fire ugers varighed og perioder over fire ugers varighed ses det, at det korte fravær udgør en større andel af fraværet end det lange fravær gør. I 2022 udgør det korte fravær 9,7 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede, mens det lange fravær udgør 6,3 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede.

Siden 2013 er der sket en stigning i både det korte og det lange sygefravær. Det korte fravær er især steget i 2022, mens det lange fravær i 2022 ligger på næsten samme niveau som i 2021. Således er det korte fravær steget fra 7,0 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i 2021 til 9,7 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i 2022.

Figur 4.4
Højt sygefravær på ældre, sundhed og handicap og pædagogisk område

Sygefraværsværk pr. fuldtidsbeskæftigede fordelt på hovedområde, 2022



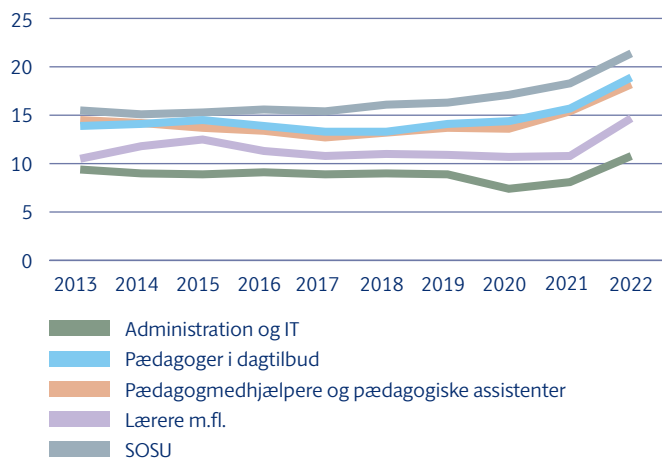
Kilde: KRL

Der er stor forskel i omfanget af sygefravær på de kommunale hovedområder. Området for ældre, sundhed og handicap har det højeste sygefravær med 18,9 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i 2022 efterfulgt af det pædagogiske område, hvor sygefraværet er på 18,4 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i 2022.

De resterende tre hovedområder ligger alle lavere end det kommunale gennemsnit. På teknisk samt serviceområdet er sygefraværet 14,6 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i 2022. På undervisningsområdet er sygefraværet 14,1 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i 2022. Det administrative område har det laveste sygefravær med 10,3 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i 2022.

Figur 4.5
Stigning i sygefravær på alle fem største overenskomster i 2022

Sygefraværsværk pr. fuldtidsbeskæftigede fordelt på fem største overenskomster, 2012-2021



Kilde: KRL

Ansatte på SOSU-overenskomsten har det højeste sygefravær blandt de fem største overenskomster med 21,4 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i 2022. Ansatte på overenskomsten for administration og IT har det laveste med 10,8 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i 2022.

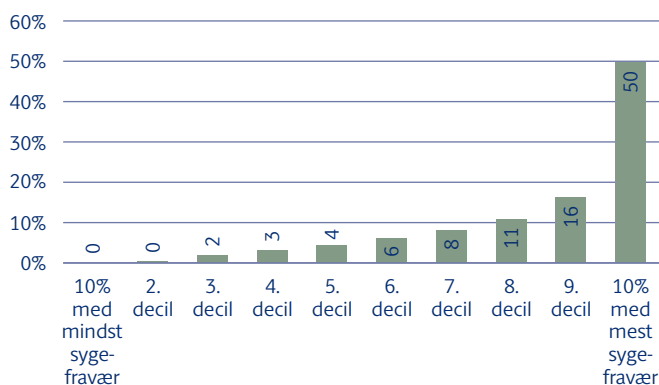
Alle af de fem største overenskomster har et højere sygefravær i 2022 end de havde i 2013. Særligt SOSU-ansatte har oplevet en stor stigning med et fravær, der i 2022 er 5,9 dagsværk højere end i 2013. Overenskomsterne for henholdsvis pædagoger i dagtilbud og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter havde et lille fald i sygefravær frem til henholdsvis 2018 og 2017, hvorefter det er steget igen. Siden 2017, og især i 2021 og 2022, er sygefraværet på overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter dog steget igen, hvor det nu ligger på 18,2 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede.

Medarbejdere på overenskomsten for lærere m.fl. havde en stigning i sygefravær frem til 2015, hvorefter det er faldet igen. I 2022 er sygefraværet blandt lærerne steget 3,9 sygefraværsværk pr. fuldtidsbeskæftigede ift. 2021.

Figur 4.6

Sygefraværet er skævt fordelt

Sygefravær blandt kommunalansatte, fordelt på deciler, 2022



Kilde: KRL (Særtræk)

Det kommunale sygefravær er ikke ens fordelt mellem de ansatte. Nogle ansatte har meget sygefravær, mens andre slet ikke har noget. I 2022 står de 10 pct. mest syge kommunale ansatte således for 50 pct. af sygefraværet, mens 15 pct. af medarbejderne slet ikke har sygefravær. Det skal bemærkes, at dette udgør en mindre skæv fordeling af sygefraværet end de forudgående år. Det er sandsynligt, at covid 19-pandemien, og det forhøjede sygefravær i især første kvartal af 2022, har haft en påvirkning.

Sygefraværforum

KL afholder to gange årligt Sygefraværforum. Sygefraværforum har til formål at facilitere drøftelser med og mellem kommunerne om veje til nedbringelse af sygefraværet. På Sygefraværforum mødes kommunale nøglepersoner for sygefraværindsatsen til en dag, hvor der dykkes ned i konkrete tematikker inden for sygefraværet i kommunerne. På møderne i Sygefraværforum lægges der vægt på, at kommunerne får mulighed for at dele erfaringer, idéer og overvejelser ind på sygefraværdsdagsordenen samt får relevante inputs fra eksterne videnspersoner.

Hvert møde i Sygefraværforum har et tema, som søges belyst med vidensoplæg, spændende cases fra kommuner, der arbejder aktivt med netop det tema samt gennem god drøftelse og dialog. Der har været temaer som fx bedre brug af data i sygefraværindsatsen, hvilken rolle arbejdspladserne har i medarbejdernes mentale og fysiske sundhed samt fokus på sundheds- og ældre området.

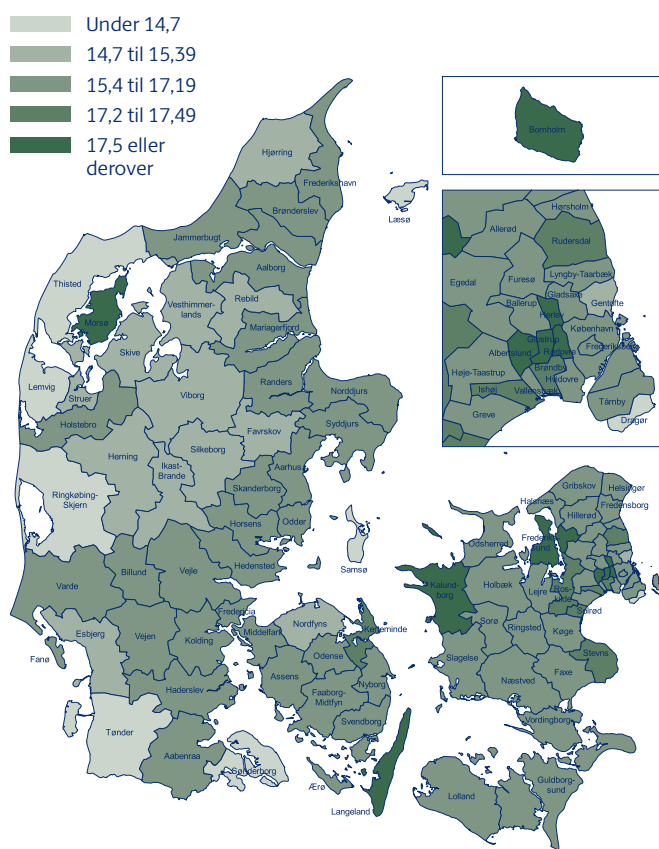
Næste sygefraværforum afholdes den 25. oktober 2023, hvor der sættes fokus på ledelsesrollen.

I kan læse mere om Sygefraværforum, tilmelding og kommende møder her: www.kl.dk/arbejdsgiver/arbejdsgiverpolitik-og-analyse/sygefravaer/sygefravaersforum/

Figur 4.7

Lavere sygefravær langs vestkysten

Gennemsnitlige sygefraværsdagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede, kommunefordelt, 2022



Kilde: KRL

Der er stor forskel på, hvor højt sygefraværet er blandt kommunerne, hvor sygefraværet varierer med 8,9 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede mellem kommunen med det laveste sygefravær og kommunen med det højeste. Generelt tegner der sig et billede af, at sygefraværet er lavere i Vestdanmark og højest i Østdanmark. Især i den vestlige del af Jylland er sygefraværet lavere end gennemsnittet, mens kommunerne øst for Storebælt generelt har et højere sygefravær end gennemsnittet.

5. Kønsfordeling

Omkring tre ud af fire kommunalansatte er kvinder. Dette afspejles i de fem største overenskomster, der alle har en overvægt af kvinder. Kønsfordelingen varierer dog på tværs af hovedområder, og der er kommet flere kvinder i den kommunale topledelse.

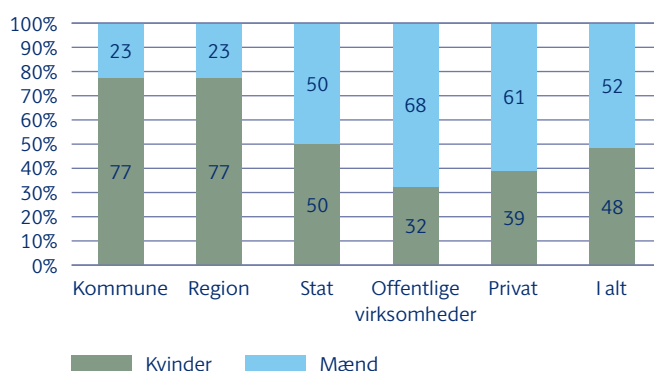
Kapitlet viser, at:

- Kommuner og regioner har de største andele af kvinder på tværs af arbejdsmarkedets sektorer. 77 pct. af medarbejderne i både kommuner og regioner er kvinder. I den private sektor er 39 pct. af medarbejderne kvinder.
- På ældre-, sundhed- og handicapområdet er ni ud af ti medarbejdere kvinder, mens fire ud af ti medarbejdere på teknisk samt serviceområdet er kvinder.
- De fem største kommunale overenskomster har alle en overvægt af kvinder. 90 pct. af de ansatte på SOSU-overenskomsten er kvinder, mens 67 pct. på overenskomsten for lærere m.fl. er kvinder.
- Andelen af kvindelige kommunaldirektører er steget fra 13 pct. i 2013 til 19 pct. i 2022.
- Andelen af kvindelige forvaltningschefer er steget fra 30 pct. i 2013 til 42 pct. i 2022.
- Der er en tendens til, at andelen af kvinder er lavere i storby- og omegnskommuner end i resten af landet, mens den er højest blandt de vestjyske kommuner.

Figur 5.1

Det danske arbejdsmarked er kønsopdelt

Andel kvinder og mænd, sektorfordelt, 3. kvartal 2022



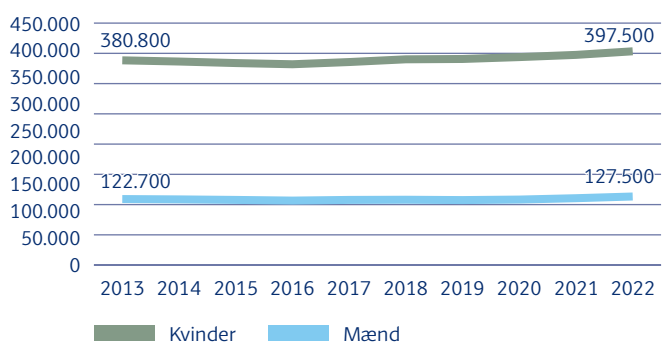
Anmærkning: Stat er inkl. sociale kasser og fonde. Offentlige virksomheder dækker over både statslige-, kommunale- og regionale virksomheder. En del af de ansatte i offentlige virksomheder vil være ansat på kommunale overenskomster.

Kilde: Danmarks Statistik (LBESK67).

Kønsfordelingen varierer markant på tværs af sektorer på det danske arbejdsmarked. 48 pct. af lønmodtagerne på det samlede danske arbejdsmarked er kvinder. På det kommunale arbejdsmarked er 77 pct. kvinder. Denne fordeling er identisk i regionerne, hvor også 77 pct. er kvinder. Kønsfordelingen i staten afspejler i højere grad arbejdsmarkedet som helhed, idet 50 pct. af de statslige lønmodtagere er kvinder. På det private arbejdsmarked er der derimod en overvægt af mænd med 61 pct.

Figur 5.2
Tre ud af fire kommunalansatte er kvinder

Udvikling i kommunalansatte, medarbejdere fordelt på køn, november 2013-2022

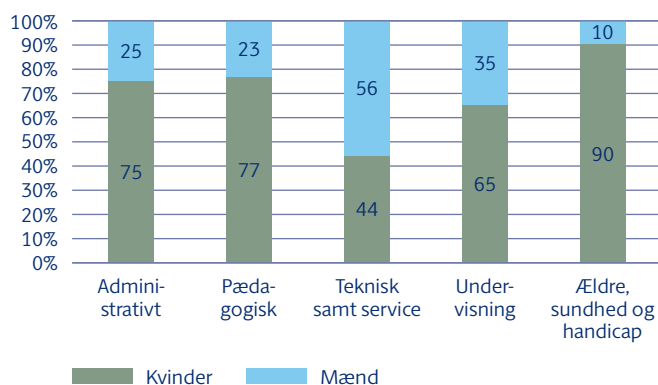


Kilde: KRL

I 2022 er der 397.500 kvinder og 127.500 mænd ansat i kommunerne. Det vil sige, at 76 pct. af de kommunalansatte er kvinder⁴. Denne andel har tilnærmelsesvis været konstant i perioden 2013-2022.

Figur 5.3
Kønsfordelingen varierer imellem hovedområder

Andel kvinder og mænd fordelt på hovedområder, november 2022



Kilde: KRL

Selvom det kommunale arbejdsmarked har en overvægt af kvinder, er der forskel i kønsfordelingen på de forskellige hovedområder. På ældre-, sundhed- og handicapområdet er 90 pct. af medarbejderne i 2022 kvinder. På det administrative område (75 pct.) og det pædagogiske område (77 pct.) ligger andelen af kvinder på omtrent det kommunale gennemsnit. På undervisningsområdet er andelen af kvinder 65 pct. i 2022. Teknisk samt serviceområdet er det eneste kommunale hovedområde med en overvægt af mænd. I 2022 var der således 44 pct. kvinder på området.

4 Forskellen mellem figur 5.1 og 5.2 skyldes, at figurerne har forskellige datakilder.

Partnerskab om det kønsopdelte arbejdsmarked

Det danske arbejdsmarked er i høj grad kønsopdelt. Kønsopdelingen er både en udfordring for samfundet og den enkelte. Samfundsmæssigt er det en udfordring, hvis ikke arbejdsgiverne kan tiltrække de dygtigste kandidater – uanset deres køn. For den enkelte er det u hensigtsmæssigt, hvis de afholder sig fra bestemte uddannelser og jobs af kønsmæssige årsager.

Derfor er arbejdsmarkedets parter gået sammen i et partnerskab med henblik på at finde løsninger på kønsopdelingen af arbejdsmarkedet. Udover KL består partnerskabet af Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Danske Regioner og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, der tilsammen repræsenterer både offentlige og private arbejdsgivere og lønmodtagere.

Partnerskabet har indtil videre fået udarbejdet en spørgeskemaundersøgelse om unges uddannelsesvalg af Epinion samt afholdt fire dialogmøder med udvalgte grupper med særlig indsigt i køn og uddannelsesvalg. I september 2023 afholder partnerskabet en konference, der skal sætte spot på netop det kønsopdelte arbejdsmarked.

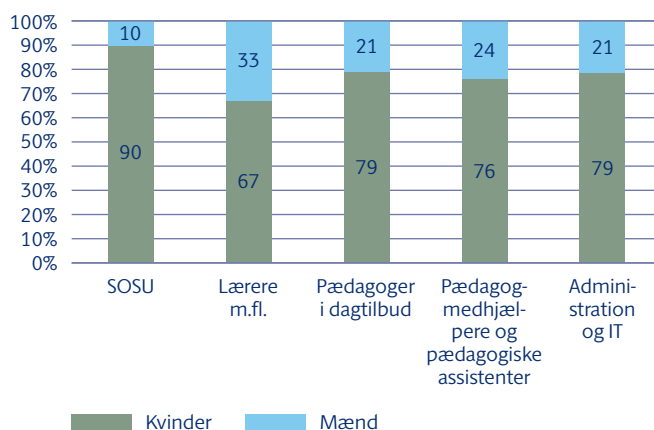
Der er ikke nogen hurtig løsning på det kønsopdelte arbejdsmarked. Derfor har partnerskabet forpligtet sig på at fortsætte samarbejdet flere år fremad, så det i fremtiden ikke er kønnet, men evner og interesser, der bestemmer valg af uddannelse og karriere.

Epinionundersøgelsen af unges uddannelsesvalg kan findes her: www.kl.dk/nyheder/momentum/2022/2022-15/koen-har-stadig-betydning-for-unges-uddannelsesvalg/

Figur 5.4

Flere kvinder end mænd på de største overenskomster

Kønsfordeling på de fem største overenskomster, november 2022



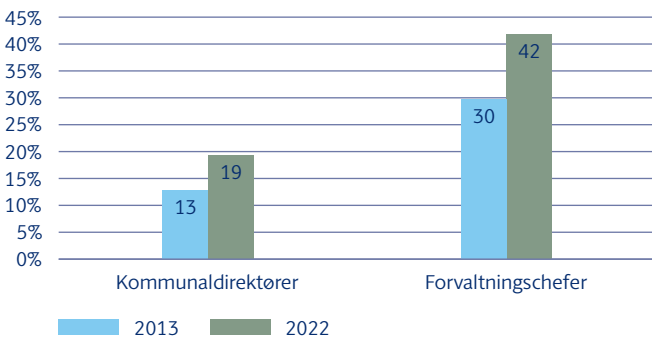
Kilde: KRL

På hver af de fem største overenskomster er der flere kvinder end mænd ansat. Den højeste andel er på SOSU-overenskomsten med 90 pct. kvinder, mens den laveste andel er på overenskomsten for lærere m.fl., hvor 67 pct. er kvinder. På overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er andelen af kvinder 76 pct. Blandt både Pædagoger i dagtilbud samt Administration og IT er 79 pct. af medarbejderne kvinder.

Figur 5.5

Flere kvindelige forvaltningschefer og kommunaldirektører

Andel kvinder blandt forvaltningschefer og kommunaldirektører, november 2013 og 2022



Anmærkning: Københavns Kommune har sin egen chefterenskomst. Derfor er kommunaldirektører i Københavns Kommune defineret ved løntrin 54 og derover. Forvaltningschefer i Københavns kommune er defineret ved løntrin 52 og 53, der samtidigt modtager direktions- eller topledertillæg å \$4 stk. 2 i overenskomsten.

Kilde: KRL (Særtræk).

Den øverste ledelse i kommunerne består af kommunaldirektører og forvaltningschefer. Samlet set er andelen af kvinder i den kommunale topledelse gået fra 26 pct. i 2013 til 36 pct. i 2022.

Mellem 2013 og 2022 er andelen af kvindelige kommunaldirektører steget fra 13 pct. til 19 pct. Andelen er dog faldet en smule siden 2021, hvor den var 21 pct.

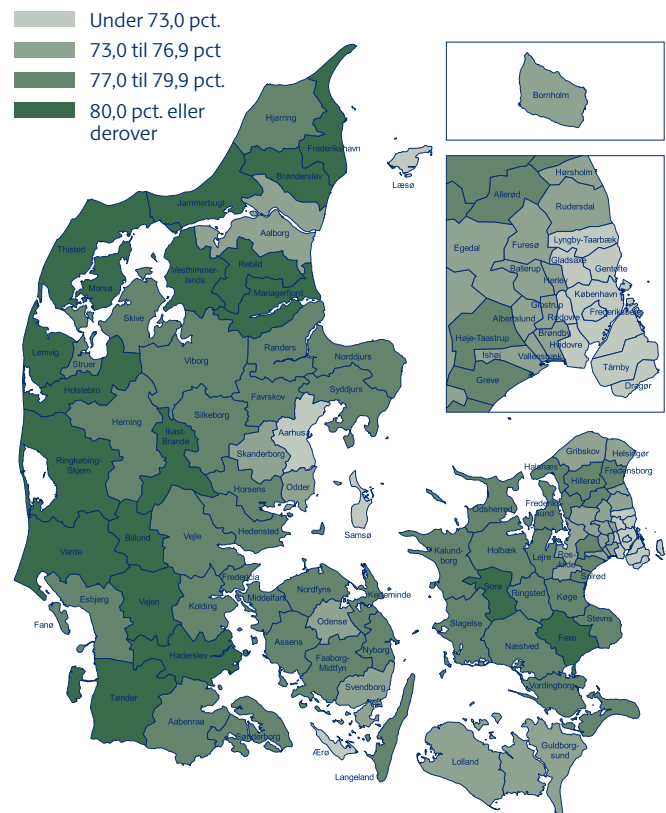
Blandt forvaltningscheferne har der ligeledes været en stigning i andelen af kvinder. I 2013 var 30 pct. af forvaltningscheferne kvinder. Denne andel er steget til 42 pct. i 2022.

Figur 5.6

Lavere andel kommunalansatte kvinder i storby- og omegnskommuner

Andel kommunalansatte kvinder, kommune fordelt, november 2022

Andel kommunalansatte kvinder, kommune fordelt, november 2022



Kilde: KRL.

Der tegner sig generelt et billede af, at landets største kommuner samt kommunerne i Københavns omegn har en lavere andel af kvinder end resten af landet. I kommunerne langs den jyske vestkyst er andelen af kommunalansatte kvinder generelt på 80 pct. eller derover.

6. Ansatte i arbejdsmarkeds-politiske ordninger

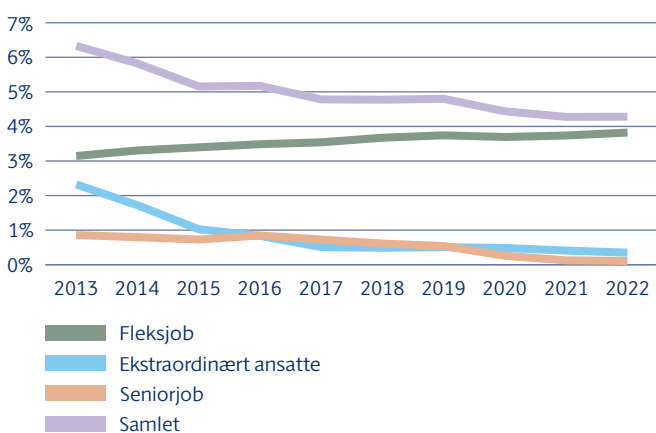
Udover ordinært ansatte (overenskomstansatte og tjenestemænd) rummer det kommunale arbejdsmarked ansatte i arbejdsmarkeds-politiske ordninger. De arbejdsmarkeds-politiske ordninger kan i en forsimplet version inddeles i tre grupper: Fleksjob, ekstraordinær ansættelse og seniorjob. De ekstraordinært ansatte er ansat i en række forskellige ordninger (fx jobtræning, skånejob, revalidering mv.), der alle har det til fælles, at staten yder lønrefusion til kommunerne for den ansatte.

Kapitlet viser, at:

- I 2022 er godt fire pct. af de kommunale medarbejdere ansat i en arbejdsmarkeds-politisk ordning svarende til 22.500 medarbejdere.
- Fleksjobordningen er den mest anvendte ordning med 3,8 pct. af medarbejderne.
- Siden 2013 er andelen ansat i en arbejdsmarkeds-politisk ordning faldet to procentpoint.
- På tværs af de kommunale hovedområder er der stor forskel i anvendelsen af arbejdsmarkeds-politiske ordninger. På teknisk samt serviceområdet er 15 pct. af medarbejderne ansat i en arbejdsmarkeds-politisk ordning, mens 1,3 pct. på undervisningsområdet er ansat i en arbejdsmarkeds-politisk ordning.
- Blandt de fem største overenskomster er det Administration og IT, der har den største andel af medarbejdere i en arbejdsmarkeds-politisk ordning (11,2 pct.). Dog er der sket et stort fald i andelen af medarbejdere i arbejdsmarkeds-politiske ordninger blandt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, der er gået fra 9,9 pct. i 2013 til 4,1 pct. i 2022.

Figur 6.1
Generelt fald i kommunalansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger

Andel medarbejdere i arbejdsmarkedspolitiske ordninger, november 2013-2022



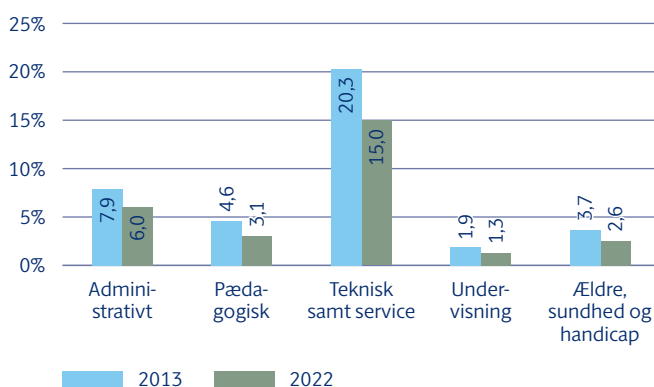
Kilde: KRL

I 2022 er der 22.500 medarbejdere ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning. Siden 2013 er andelen af kommunalansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger faldet fra 6,3 pct. til 4,3 pct i 2022. Faldet udgøres primært af et fald i ekstraordinært ansatte, der er faldet fra 2,3 pct. til 0,3 pct. af medarbejderne i perioden. I samme periode er andelen af fleksjobbere på det kommunale arbejdsmarked steget fra 3,1 pct. til 3,8 pct.

Fra 2013 til 2016 lå andelen af seniorjobbere nogenlunde stabilt. Andelen er sidenhen faldet, så der nu kun er få seniorjobbere tilbage.

Figur 6.2
Teknisk samt serviceområdet er det område med størst andel kommunalansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger

Andel medarbejdere i hhv. fleksjob, ekstraordinær ansættelse eller seniorjob, november 2013 og 2022



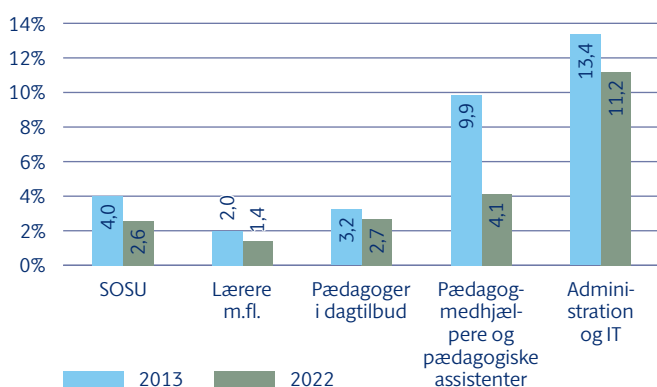
Kilde: KRL

Der er stor variation mellem hovedområderne i andelen af medarbejdere i arbejdsmarkedspolitiske ordninger. På teknisk samt serviceområdet er 15 pct. af medarbejderne ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning i 2022. På undervisningsområdet er det 1,3 pct.

Andelen af medarbejdere ansat i arbejdsmarkedspolitiske ordninger er faldet på alle fem hovedområder mellem 2013 og 2022.

Figur 6.3
Stort fald i kommunalansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger blandt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter

Andel medarbejdere i arbejdsmarkedspolitiske ordninger på de fem største overenskomster, november 2013 og 2022



Kilde: KRL

Halvdelen af medarbejderne i arbejdsmarkedspolitiske ordninger er ansat på en af de fem største overenskomster. På tværs af de fem største overenskomster varierer andelen af medarbejdere i arbejdsmarkedspolitiske ordninger imidlertid.

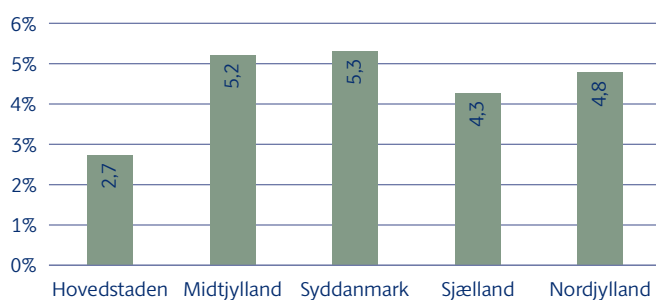
På Administration og IT er 11,2 pct. af medarbejderne enten ansat i fleksjob, ekstraordinær ansættelse eller seniorjob. På overenskomsten for lærere m.fl. er det til sammenligning kun 1,4 pct. af medarbejderne, der er ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning.

Alle fem overenskomster har oplevet et fald i anvendelsen af arbejdsmarkedspolitiske ordninger. Faldet har været særligt stort blandt Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, der er gået fra 9,9 pct. i 2013 til 4,1 pct. i 2022.

På alle fem overenskomster er der sket et fald i andelen af ekstraordinært ansatte mellem 2013 og 2022. Andelen af fleksjobbere er til gengæld steget på alle overenskomster undtagen Lærere m.fl.

Figur 6.4
Arbejdsmarkedspolitiske ordninger er mest udbredt vest for Storebælt

Andel medarbejdere i arbejdsmarkedspolitiske ordninger, regionalt fordelt, november 2022



Kilde: KRL

Inddeles kommunerne efter den region, de er placeret i, ses en geografisk variation i andelen af medarbejdere ansat i arbejdsmarkedspolitiske ordninger. Hovedstaden har den laveste andel af medarbejdere i arbejdsmarkedspolitiske ordninger med 2,7 pct., mens Syddanmark med 5,3 pct. er den region, der har den største andel kommunalansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger.

Generelt er der en højere andel ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger i kommuner i henholdsvis Syddanmark og Midtjylland, mens kommunerne øst for Storebælt har en lavere andel.



7. Elever og studerende

Foruden de ordinært ansatte og ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger har kommunerne en række elever og studerende fra enten erhvervsuddannelser eller professionsbacheloruddannelser ansat. Kommunerne bidrager dermed til at uddanne fremtidens arbejdskraft. Den langt største gruppe af elever er elever fra social- og sundhedsuddannelserne, men elever og studerende fra en række andre uddannelser er også ansat i kommunerne.

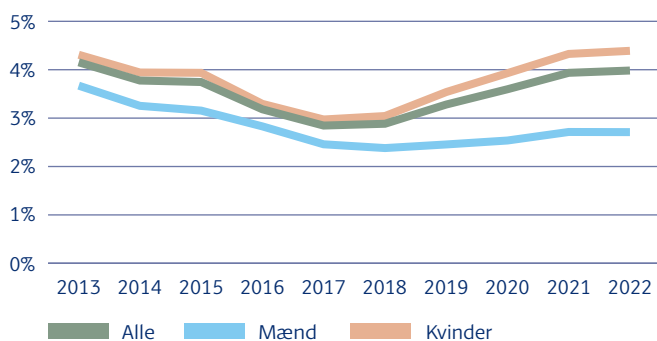
Kapitlet viser, at:

- I 2022 er der 20.900 elever og studerende ansat i kommunerne svarende til fire procent af de kommunale medarbejdere.
- Efter en årrække med et fald er andelen af elever og studerende steget siden 2017. I 2022 er andelen af elever og studerende blandt kommunalansatte tæt på niveauet fra 2013.
- SOSU-eleverne er den største gruppe af elever og studerende i kommunerne med 14.300 elever. De udgør godt syv ud af ti elever og studerende i lønnet praktik i kommunerne.
- Den næststørste gruppe blandt elever og studerende i kommunerne er pædagogstuderende på overenskomsten for pædagoger i dagtilbud med 2.300 studerende i 2022.
- Siden 2017 har kommunerne oplevet den største stigning i indgående lærepladsaftaler på tværs af arbejdsmarkedets sektorer. I kommunerne blev der i 2022 indgået 59 pct. flere lærepladsaftaler end i 2017. Den private sektor har i samme periode haft en stigning på 14 pct.

Figur 7.1

Andelen af elever og studerende stigende siden 2017

Andel elever og studerende af alle kommunalansatte, november 2013-2022



Kilde: KRL

I 2022 udgør elever og studerende i kommunerne 4,0 pct. af det samlede antal medarbejdere svarende til 20.900 medarbejdere. Frem til 2017 faldt andelen af elever og studerende i kommunerne fra 4,2 pct. til 2,8 pct. af de kommunalansatte. Siden er andelen steget til 4,0 pct., hvilket næsten er på samme niveau som i 2013.

I 2022 udgør kvindelige elever eller studerende 4,4 pct. af de kvindelige medarbejdere, mens det tilsvarende tal for mænd er 2,7 pct. Siden 2017 har stigningen i andelen af elever og studerende været større blandt kvinder end blandt mænd.

I mål med SOSU

Kommunerne står overfor en udfordring med at tiltrække tilstrækkeligt med kvalificerede medarbejdere inden for sundheds- og ældreområdet. Her spiller uddannelse af nye medarbejdere en vigtig rolle. Desværre gennemfører mange social- og sundhedselever ikke uddannelsen. For at der i fremtiden også kan leveres borgernær velfærd, er det nødvendigt, at flere social- og sundhedselever gennemfører deres uddannelse. Der er allerede fokus på at hjælpe eleverne igennem deres uddannelse hos landets kommuner og social- og sundhedsskoler. Men der er behov for, at kommunerne og SOSU-skolerne – sammen og hver for sig – arbejder for flere elever kommer godt igennem deres oplæringsperioder og kommer i mål med deres uddannelse.

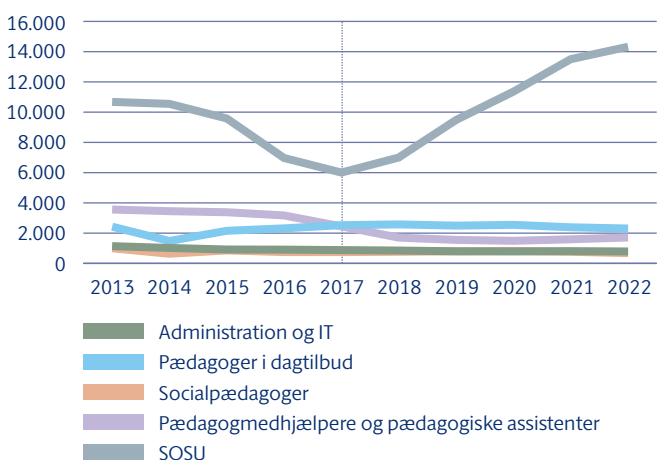
KL og Danske SOSU-skoler har derfor lanceret et online inspirationskatalog med tiltag til at få flere elever til at gennemføre en social- og sundhedsuddannelse.

Du kan læse mere på <https://imalmedsosu.dk/>

Figur 7.2

Stor stigning i SOSU-elever siden omlægning af uddannelsen

Antal elever og studerende på de fem største overenskomster blandt elever og studerende, november 2013-2022



Anmærkning: Nogle overenskomster kan have elever/studerende fra flere uddannelser. Dette gælder bl.a. SOSU samt administration og IT. Der er dog også uddannelser, hvor eleverne/de studerende kan ansættes på forskellige overenskomster. Dette gælder bl.a. for pædagoger og pædagogiske assistenter. Den stiplede linje angiver, at SOSU-uddannelsen i 2017 blev omlagt til to særskilte uddannelser: En hjælper- og en assistentuddannelse.

Kilde: KRL

SOSU⁵-elever udgør den største gruppe blandt elever og studerende i kommunerne, idet de udgør 69 pct. af alle elever og studerende i lønnet lære/praktik. Pædagoger i dagtilbud, Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter⁶, Administration og IT samt Socialpædagoger⁷ udgør de øvrige fire største grupper. Fra 2013 til 2017 blev antallet af elever på SOSU-overenskomsten næsten halveret. Siden 2017 er antallet af elever på SOSU-overenskomsten vokset markant. I 2022 var der 14.300 SOSU-elever ansat på overenskomsten, hvilket er 3.600 flere end i 2013, hvor der var 10.700 SOSU-elever ansat.

Den næststørste gruppe udgøres af pædagogstuderende ansat på overenskomsten for pædagoger i dagtilbud, hvor 2.300 studerende er ansat i 2022, der er lidt under antallet i 2013.

Den største nedgang i elevantallet i perioden 2013-2022 er sket på overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, hvor antallet er faldet fra 3.600 elever i 2013 til 1.700 elever i 2022.

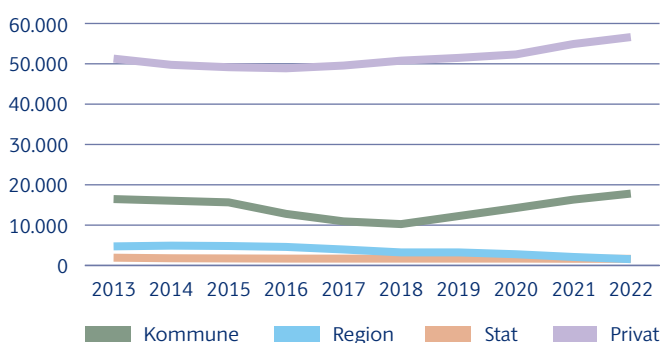
Antallet af elever på overenskomsten for administration og IT er faldet fra 1.100 elever i 2013 til 800 elever i 2022. På overenskomsten for socialpædagoger har der været et fald i antallet fra 1.000 elever i 2013 til 700 elever i 2022.

- 5 SOSU-overenskomsten dækker både over social- og sundhedsassistentelever og -hjælpelever.
- 6 Pædagogiske assistentelever kan ansættes på tre forskellige overenskomster i kommunerne: Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter samt dagplejeroverenskomsten.
- 7 Pædagogstuderende ansættes enten på overenskomsten for pædagoger i dagtilbud eller socialpædagogeroverenskomsten i forbindelse med deres kommunale praktikforløb.

Figur 7.3

Blandt offentlige arbejdsgivere har kommunerne flest erhvervsskoleelever

Antal praktikårselever fordelt på sektor, 2013-2022



Anmærkning: Praktikårselever angiver, hvor mange fuldtidshelårselever, der har været ansat i lære i løbet af et år. Fx tæller en elev, der har været ansat i lære på fuld tid i et halvt år, som en halv praktikårselev. Kun erhvervsskoleelever er inkluderet i figuren. Stat er inklusiv sociale kasser og fonde.

Kilde: Uddannelsesstatistik.dk

Ligesom på hele det danske arbejdsmarked er den private sektor den største arbejdsgiver for erhvervsskoleelever. I 2022 havde den private sektor 56.600 praktikårselever i lærepladsansættelse, hvilket er en stigning på 5.300 siden 2013.

Kommunerne er den største offentlige arbejdsgiver for erhvervsskoleelever. Fra 2013 til 2018 faldt antallet af elever fra 16.500 til 10.200. Siden har antallet været støt stigende og antallet af praktikårselever i 2022 er 17.800 elever.

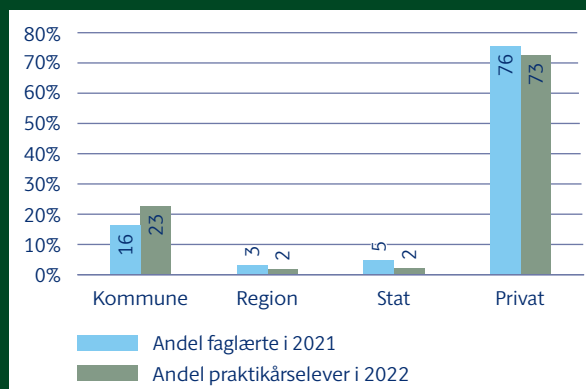
Kommunerne ansætter en større andel praktikårselever end faglært arbejdskraft

Kommunerne har en større andel erhvervsskoleelever end andelen af faglært arbejdskraft. I 2021 var 16 pct. af de faglærte i beskæftigelse således ansat i en kommune, mens kommunernes andel af praktikårselever i 2022 var på 23 pct. Dette viser, at kommunerne påtager sig et stort ansvar for at uddanne fremtidens arbejdskraft.

Blandt andre offentlige arbejdsgivere var der i 2021 en højere andel af faglært arbejdskraft end andelen af erhvervsskoleelever i 2022. Den største forskel findes i staten, hvor der var 5 pct. faglærte i 2021 og 2 pct. praktikårselever i 2022.

I den private sektor er andelen af erhvervsskoleelever i 2022 lidt lavere end trækket på faglært arbejdskraft i 2021.

Andel af faglærte i arbejde i november 2021 og andel af praktikårselever i 2022, fordelt på sektor



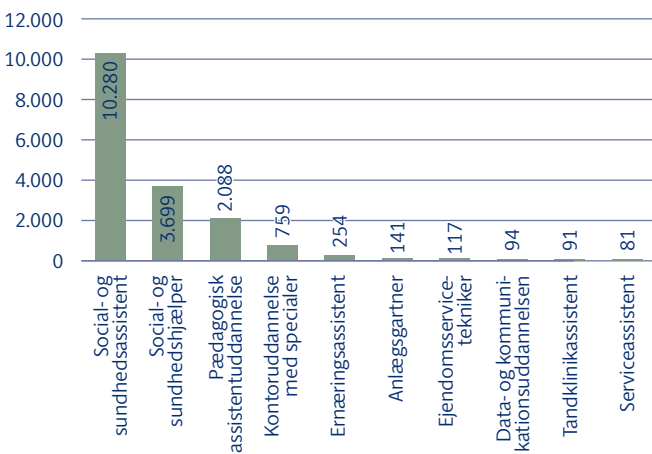
Anmærkning: Da der er forskellige produktionstid på data i de to datakilder, sammenlignes arbejdsstyrke i 2021 med praktikårselever i 2022.

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik og Uddannelsesstatistik.dk

Figur 7.4

Kommunerne har mange SOSU-elever, men også elever fra mange andre erhvervsuddannelser

Antal praktikårselever i kommunerne fordelt på ti største uddannelser, 2022



Anmærkning: Praktikårselever angiver, hvor mange fuldtidshælevere, der har været ansat i lære i løbet af et år. Fx tæller en elev, der har været ansat i lære på fuld tid i et halvt år, som en halv praktikårselev.

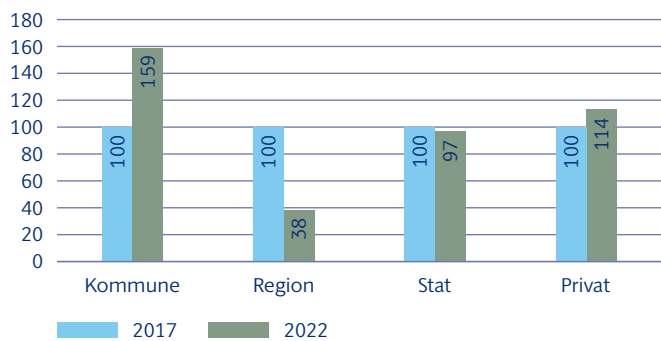
Kilde: Uddannelsesstatistik.dk

En kommunal overenskomst kan have elever fra forskellige erhvervsuddannelser ansat. Den største kommunale elevgruppe er elever på SOSU-overenskomsten, hvilket afspejles i, at de to største enkelte erhvervsuddannelser blandt kommunale elever er social- og sundhedsassistent samt social- og sundhedshjælper. Disse udgør tilsammen 79 pct. af de ti største erhvervsuddannelser i kommunerne. Kommunerne har også elever på en række andre erhvervsuddannelser herunder kontoruddannelsen, ernæringsassistent, anlægsgartner med flere.

Figur 7.5

Kommunerne har oplevet den største stigning i indgåede lærepladsaftaler siden 2017

Indgåede lærepladsaftaler fordelt på sektor 2017-2022, indeks (2017=100)



Anmærkning: Grundet omlægningen af social- og sundhedsuddannelsen i 2017 er det ikke muligt at sammenligne antallet indgåede lærepladsaftaler for 2017 med 2017 og frem. 2017 er derfor valgt som basisår. Stat er inklusiv sociale kasser og fonde

Kilde: Uddannelsesstatistik.dk

Siden 2017 er antallet af indgåede lærepladsaftaler steget markant i kommunerne. Således blev der i 2022 indgået 59 pct. flere lærepladsaftaler end i 2017. Den private sektor har oplevet en stigning på 14 pct. i samme periode. I både staten og regionerne er der sket et fald.

Tidligere var arbejdsgiveransvaret for social- og sundhedsassistentelever delt mellem kommuner og regioner, men i 2020 overtog kommunerne det fulde arbejdsgiveransvar. Dette kan delvist forklare stigningen i kommunale lærepladsaftaler og faldet i regionale lærepladsaftaler frem til 2020. Faldet i antallet af regionale social- og sundhedsassistentelever fra 2019 til 2020 svarer til en femtedel af den samlede stigning i kommunale lærepladsaftaler fra 2017 til 2020.

8. Etnicitet

Over en årrække har andelen af kommunalansatte med ikke-vestlig herkomst været stigende. I 2013 havde 5,5 pct. af de kommunalansatte ikke-vestlig herkomst. I 2022 er det steget til 9,9 pct.

Etnicitet er opgjort efter Danmarks Statistiks definitioner⁸, hvor der tages udgangspunkt i oprindelseslande, der opdeles som enten vestlige eller ikke-vestlige.

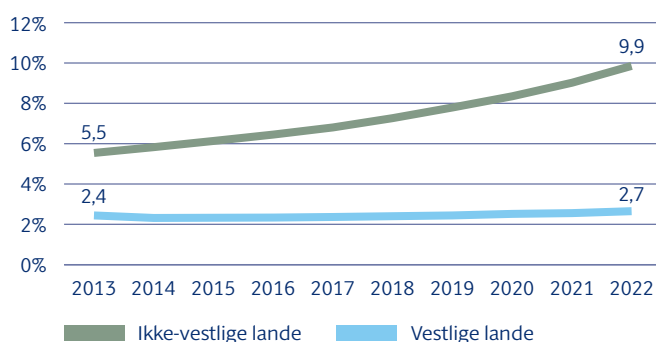
Kapitlet viser, at:

- 12,6 pct. af de kommunalansatte i 2022 har anden etnisk herkomst end dansk. 9,9 pct. har ikke-vestlig herkomst, og 2,7 pct. har en anden vestlig herkomst end dansk.
- Andelen med ikke-vestlig herkomst er steget hvert år siden 2013, mens udviklingen i andelen med vestlig herkomst har været nogenlunde stabil i samme periode.
- Blandt de kommunale hovedområder har teknisk samt serviceområdet og ældre-, sundhed- og handicapområdet de højeste andele af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst med henholdsvis 17 pct. og 16 pct. i 2022. Hovedområdet med den laveste andel er undervisningsområdet med to procent.
- I perioden 2013-2022 er andelen af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst steget på alle af de fem største overenskomster. Den største stigning er sket på SOSU-overenskomsten, der er steget fra 10 pct. til 21 pct. i perioden.
- På tværs af arbejdsmarkedets sektorer har den private sektor den største andel af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst i 2021. Kommunerne har den næststørste andel.

Figur 8.1

I 2022 har 13 pct. af de kommunalansatte anden etnisk herkomst end dansk

Andel kommunalansatte med anden etnisk herkomst end dansk, september 2013-2022



Kilde: KRL og Danmarks Statistik (Særtræk)

I 2022 udgør medarbejdere med anden etnisk herkomst end dansk knap 13 pct. af de kommunalansatte, hvoraf 2,7 pct. har vestlig herkomst, og 9,9 pct. har ikke-vestlig herkomst.

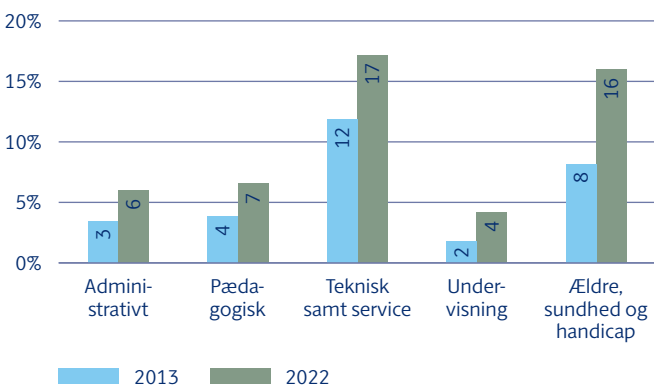
Andelen af kommunalansatte med vestlig herkomst har ændret sig en smule siden 2013, mens andelen af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst er steget med 4,4 procentpoint i samme periode.

8 Danmarks Statistik, Indvandrere og efterkommere: www.dst.dk/da/Statistik/emner/befolkning-og-valg/indvandrere-og-efterkommere/indvandrere-og-efterkommere

Figur 8.2

Andelen af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst på ældre-, sundheds- og handicapområdet er fordoblet siden 2013.

Andel kommunalansatte med ikke-vestlig baggrund fordelt på hovedområder, september 2013 og 2022



Kilde: KRL og Danmarks Statistik (Særtræk)

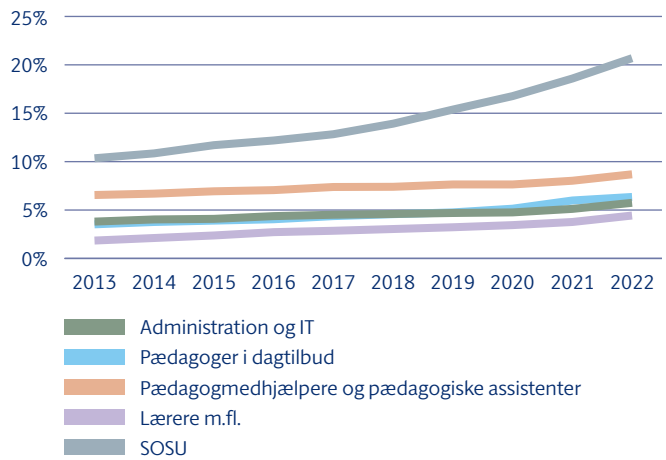
Andelen af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst varierer betydeligt på tværs af de kommunale hovedområder. I 2022 har teknisk samt serviceområdet den største andel af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst med 17 pct., efterfulgt af ældre-, sundheds- og handicapområdet med 16 pct. af medarbejderne. Pædagogisk område har 7 pct., administrativt område har 6 pct., og undervisningsområdet har 4 pct.

I kommunerne er andelen af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst er steget på alle fem hovedområder i perioden 2013-2022.

Figur 8.3

Stor stigning i andelen med ikke-vestlig herkomst blandt SOSU'er

Andel kommunalansatte med ikke-vestlig baggrund på de fem største overenskomster, september 2013-2022



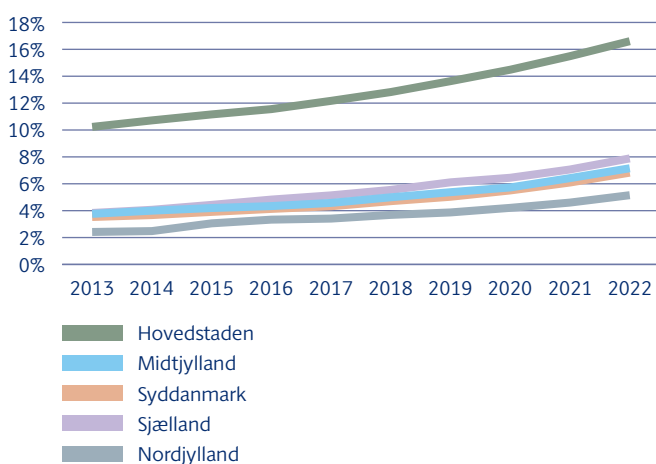
Kilde: KRL og Danmarks Statistik (Særtræk)

Blandt de fem største overenskomster er SOSU-overenskomsten den overenskomst, hvor den største andel af medarbejderne har ikke-vestlig herkomst. I 2022 udgør disse medarbejdere 21 pct. af overenskomstens medarbejdere. SOSU-overenskomsten har også oplevet den største stigning i andelen af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst. Fra 2013 til 2022 er andelen steget med 11 procentpoint.

Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter har den næsthøjeste andel af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst med 9 pct. Blandt både Pædagoger i dagtilbud og Administration og IT er andelen med ikke-vestlig herkomst 6 pct., mens Lærere m.fl. har den laveste andel på 4 pct.

Figur 8.4
Hovedstaden har den største andel af kommunale ansatte med ikke-vestlige herkomst

Andel kommunalansatte med ikke-vestlig herkomst fordelt på region, september 2013-2022



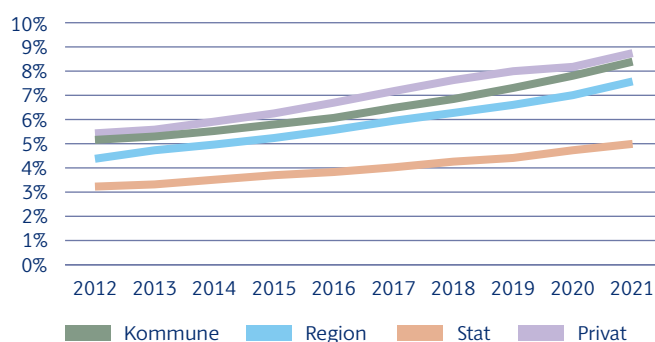
Kilde: KRL og Danmarks Statistik (Særtræk)

Den største andel af kommunalansatte med ikke-vestlige herkomst er i Hovedstaden, hvor det er 17 pct. af medarbejderne i 2022. Den laveste andel er i Nordjylland, hvor 5 pct. af de kommunalansatte har ikke-vestlig herkomst.

Den geografiske fordeling af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund afspejler forskellene i den samlede arbejdsstyrke på tværs af regionerne i Danmark.

Figur 8.5
Kommunerne har størst andel med ikke-vestlig baggrund blandt offentlige arbejdsgivere

Andel medarbejdere med ikke-vestlig herkomst, sektorfordelt, 2012-2021



Anmærkning: Stat er inklusiv sociale kasser og fonde. Offentlige virksomheder er placeret under den sektor, der har ejerskab over virksomheden
 Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik (BEF, RAS)

Andelen af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund er højest i den private sektor på det danske arbejdsmarked. I 2021 udgjorde medarbejdere med ikke-vestlig herkomst 8,7 pct i sektoren. Dette er en stigning på 3,3 procentpoint siden 2012.

Blandt de offentlige sektorer har kommunerne den største andel medarbejdere med ikke-vestlig herkomst med 8,4 pct. i 2021⁹. Regionerne har den næsthøjeste andel medarbejdere med ikke-vestlig herkomst med 7,6 pct. Staten har den laveste andel med 5,0 pct. i 2021. Andelen er steget i alle offentlige sektorer over perioden.

9 Datakilden til sektorsammenligning er Danmarks Statistik, mens datakilden til de øvrige figurer på det kommunale arbejdsmarked er Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL). Opgørelsesmetoderne er forskellige, hvorfor tallene afviger fra hinanden. Se data- og metodebilaget for en mere detaljeret beskrivelse.

9. Uddannelsesbaggrund

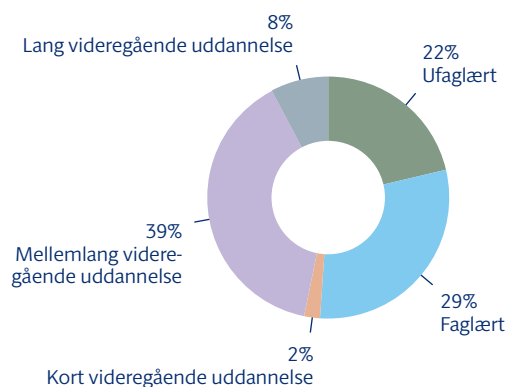
Det kommunale arbejdsmarked er kendetegnet ved at have en stor andel af medarbejdere med en mellemlang videregående uddannelse. Siden 2012 er der sket en stigning i andelen med en lang videregående uddannelse og et fald i andelen af ufaglærte og faglærte medarbejdere.

Kapitlet viser, at:

- 39 pct. af de kommunalansatte har en mellemlang videregående uddannelse.
- Siden 2012 er der kommet færre ufaglærte og faglærte kommunalansatte, mens der er kommet flere medarbejdere med en lang videregående uddannelse. Antallet af medarbejdere med en lang videregående uddannelse er vokset med 65 pct. siden 2012, mens antallet af ufaglærte er faldet med knap 13.000 i samme periode.
- I 2021 er der større andel blandt mandlige medarbejdere, der enten er ufaglærte eller har en lang videregående uddannelse sammenlignet med de kvindelige. Blandt kvinderne er der til gengæld en større andel, der enten er faglærte eller har en mellemlang videregående uddannelse end mændene.
- Uddannelsesniveaut varierer på tværs af de kommunalansattes alder. 63 pct. af de 30-34-årige kommunalansatte har en mellemlang eller lang videregående uddannelse, mens det gælder for 41 pct. af de 60-64-årige.
- Kommunerne har den laveste andel af medarbejdere med en lang videregående uddannelse på tværs af arbejdsmarkedets sektorer. Staten har den største andel af medarbejdere med en lang videregående uddannelse.

Figur 9.1

Næsten fire ud af ti har en mellemlang videregående uddannelse
Højest gennemførte uddannelsesniveau blandt kommunalansatte, november 2021

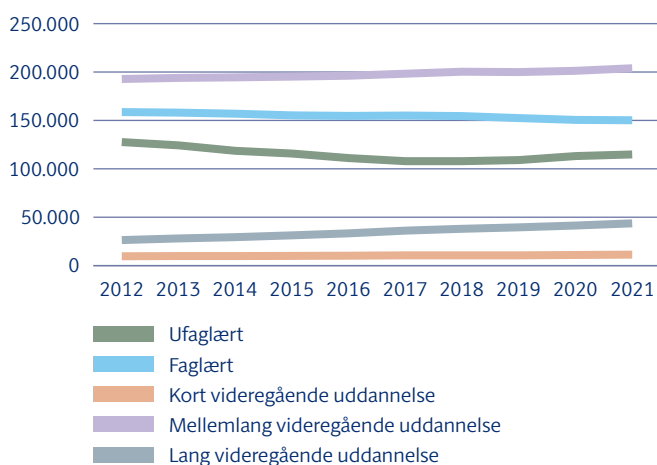


Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik (RAS, UDDA).

Medarbejdere med en mellemlang videregående uddannelse er den største uddannelsesgruppe blandt kommunalansatte. I 2021 udgør de 39 pct. af den kommunale arbejdsstyrke. Den næststørste gruppe er faglærte, der udgør 29 pct. efterfulgt af ufaglærte med 22 pct. og ansatte med en lang videregående uddannelse med 8 pct. Ansatte med en kort videregående uddannelse fylder kun 2 pct. på det kommunale arbejdsmarked.

Figur 9.2
13.000 færre ufaglærte i kommunerne

Antal kommunalansatte fordelt på uddannelsesniveau, november 2012-2021



Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik (RAS, UDDA).

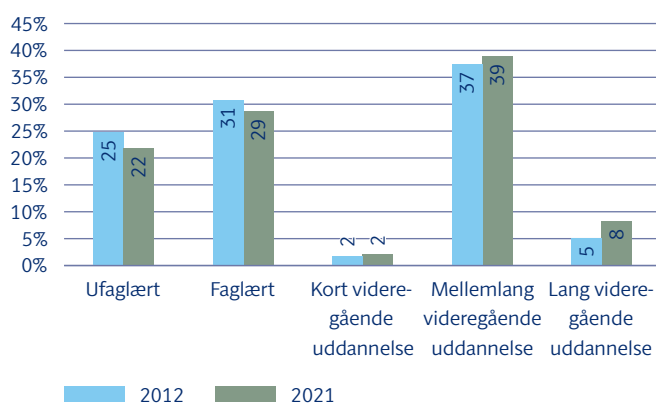
Fra 2012 til 2021 er antallet af ufaglærte i kommunerne faldet med knap 13.000 medarbejdere. Der skete dog en stigning på 5.800 medarbejdere fra 2019 til 2021.

Den gruppe, der har oplevet den største udvikling både i antal og procent, er medarbejdere med en lang videregående uddannelse. Fra 2012 til 2021 er gruppen steget med 17.100 medarbejdere – fra 26.500 medarbejdere til 43.600 medarbejdere. Dette svarer til en stigning på 65 pct.

Den største uddannelsesgruppe, medarbejdere med en mellemlang videregående uddannelse, er steget fra 192.800 medarbejdere i 2012 til 203.800 medarbejdere i 2021. Gruppen af faglærte er faldet fra 158.600 medarbejdere i 2012 til 150.200 medarbejdere i 2021. Den mindste gruppe, medarbejdere med en kort videregående uddannelse, er steget fra 9.600 medarbejdere i 2012 til 11.400 medarbejdere i 2021.

Figur 9.3
Kommunalansatte med mellemlang og lang videregående uddannelse fylder mere

Andel kommunalansatte fordelt på uddannelsesniveau, november 2012 og 2021



Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik (RAS, UDDA).

Ufaglærte og faglærte udgør en mindre andel af de kommunalansatte i 2021 end i 2012, mens medarbejdere med enten en mellemlang eller lang videregående uddannelse udgør en større andel.

Ufaglærte er gået fra at udgøre 25 pct. af medarbejderne til at udgøre 22 pct. Andelen af faglærte er faldet fra 31 pct. til 29 pct. Andelen af medarbejdere med en mellemlang videregående uddannelse er steget fra 37 pct. til 39 pct., mens andelen med en lang videregående uddannelse er steget fra 5 pct. til 8 pct. Medarbejdere med en kort videregående uddannelse udgør den samme andel i 2021 som i 2012 nemlig 2 pct.

Den Kommunale Kompetencefond

Den Kommunale Kompetencefond er etableret af KL og organisationerne BUPL, Dansk Socialrådgiverforening, FOA – Fag og Arbejde, Forhandlingskartellet, HK Kommunal, Dansk Metal/håndværkerorganisationerne, Socialpædagogernes Landsforbund, Teknisk Landsforbund, 3F – Fagligt Fælles Forbund og Akademikerne.

Formålet er at fremme og understøtte kommunernes kompetenceudviklingsindsats og sikre medarbejderne et øget kompetenceniveau til gavn for den kommunale opgaveløsning og medarbejdernes udviklingsmuligheder på arbejdsmarkedet. Fondens midler skal anvendes i sammenhæng med kommunernes strategiske kompetenceudviklingsaktiviteter, og understøtte en langsigtet vidensbaseret udvikling af praksis og dermed sikre høj faglig kvalitet. Fonden er et supplement til den indsats, som i øvrigt finder sted i kommunerne. Den Kommunale Kompetencefond yder tilskud til kurser, kursusmaterialer og transportudgifter.

Ufaglært til faglært-puljen

Ufaglært til faglært-puljen giver tilskud til medarbejdere på en FOA eller 3F overenskomst, der skal starte på en erhvervsuddannelse eller et forløb på-vej-til faglært. Puljen er målrettet

ufaglærte og kortuddannede medarbejdere inden for det kommunale område, som er over 25 år og har minimum 2 år anciennitet i kommunen. Der gives løntilskud, tilskud til vikardækning samt dækning af kursusafgifter, materialer og transport afhængigt af, hvilket forløb medarbejderen skal i gang med.

Bedre til ord, tal og IT-puljen

Indsatsen Bedre til ord, tal og IT blev igangsat i 2015 mellem FOA, 3F og KL. Indsatsen blev igangsat på baggrund af undersøgelser, der viste, at op mod halvdelen af medarbejderne på FOA og 3F's områder har udfordringer med grundlæggende færdigheder indenfor dansk, matematik og IT. Formålet med indsatsen er at styrke de grundlæggende færdigheder for målgrupperne via den særlige pulje. Bedre til ord, tal og IT er en arbejdspladsrettet indsats hvor alle medarbejdere screenes. Der ydes via indsatsen tilskud til vikardækning i forbindelse med screening samt deltagelse i FVU-kurser indenfor dansk, matematik og IT (forberedende voksenundervisning) og ordblindundervisning.

Læs mere på www.denkommunalekompetencefond.dk, hvor I kan læse mere om de forskellige tilskudsmuligheder og hvilke uddannelser, der gives tilskud til.

Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling

KL, FOA og 3F har sammen etableret Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling. Indsatsens konsulenter arbejder med udbredelse af relevant information og vejledning om efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling generelt i kommunerne for medarbejdere ansat på FOA eller 3F overenskomst.

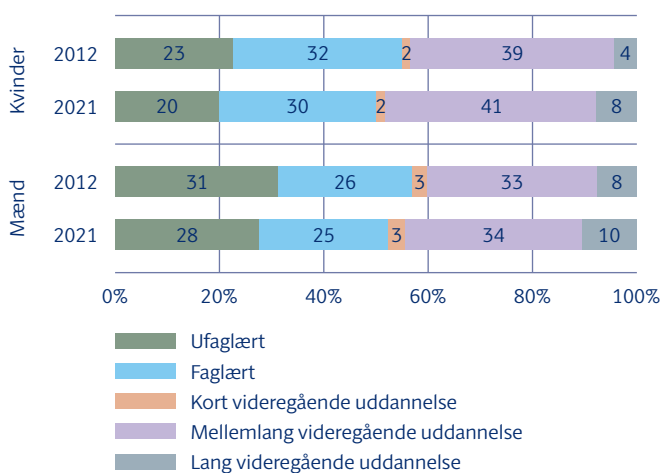
De vejleder om uddannelsesmuligheder samt de økonomiske vilkår og tilskudsmuligheder. Herunder vejleder de også om indsatsen Bedre til ord, tal og It og Ufaglært til Faglært-puljen samt andre indsatser under Den Kommunale Kompetencefond.

Desuden understøtter indsatsen kommunerne i planlægningsprocessen for kommende uddannelsesforløb og giver værktøjer til at arbejde med motivation, kultur og transfer.



Figur 9.4
Højere andel af både ufaglærte og medarbejdere med en lang videregående uddannelse blandt mænd end kvinder.

Andel kommunalansatte fordelt på henholdsvis køn og uddannelsesniveau, november 2012 og 2021



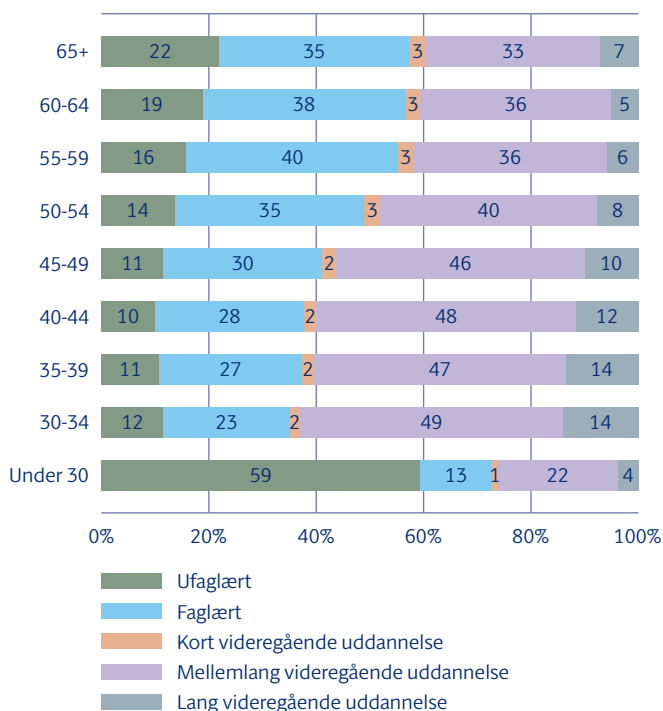
Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik (RAS, UDDA, BEF).

Der er en større andel ufaglærte blandt mænd i kommunerne end blandt kvinder, ligesom lange videregående uddannelser også optræder oftere blandt mænd end kvinder i kommunerne. Til gengæld er der en større andel faglærte og medarbejdere med en mellemlang videregående uddannelse blandt kvinderne.

For begge køn er der færre ufaglærte og faglærte samt en større andel medarbejdere med en mellemlang eller lang videregående uddannelse i 2021 end i 2012.

Figur 9.5**Flere ufaglærte og faglærte blandt ældre generationer – flere med videregående uddannelse blandt yngre generationer**

Andel kommunalansatte fordelt på uddannelsesniveaue og aldersgruppe, november 2021



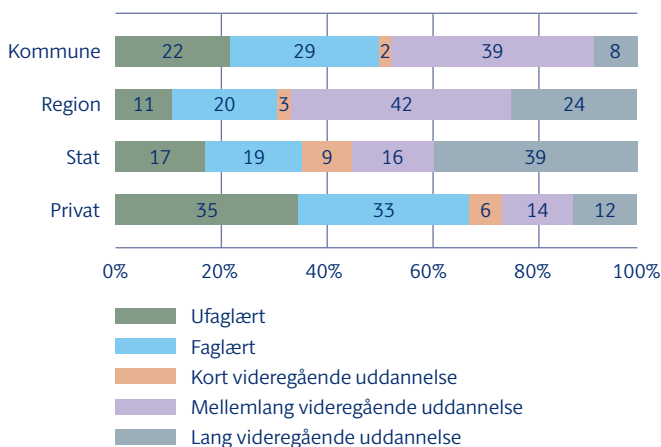
Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik (RAS, UDDA, BEF).

Der er en sammenhæng mellem uddannelsesniveaue og alder på det kommunale arbejdsmarked. Generelt forholder det sig sådan, at de yngre generationer har længere uddannelser end de ældre generationer. Det er værd at bemærke, at det tager tid at færdiggøre en uddannelse. Derfor er der en meget stor andel af ufaglærte blandt medarbejderne under 30 år.

Udover i aldersgruppen under 30 år, findes den største andel ufaglærte blandt medarbejdere over 60 år. Den største andel faglærte findes blandt de 55-59-årige, mens den største andel med en mellemlang videregående uddannelse er blandt medarbejderne i alderen 30-44 år. Medarbejdere i alderen 30-39 år har den største andel med en lang videregående uddannelse blandt de kommunalansatte. Der er omtrent lige stor andel med en kort videregående uddannelse i alle aldersgrupper.

Figur 9.6**Stor variation i uddannelsesniveauer på tværs af sektorer**

Højest fuldførte uddannelsesniveaue fordelt på sektor, november 2021



Anmærkning: Stat er inklusiv sociale kasser og fonde. Offentlige virksomheder er placeret under den sektor, der har ejerskab over virksomheden.

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik (RAS, UDDA, BEF).

Der er stor variation i uddannelsesniveaue blandt medarbejderne på tværs af arbejdsmarkedets sektorer. Ufaglærte og faglærte fylder godt to tredjedele af den private sektor, mens kommuner og regioner er kendetegnet ved mange medarbejdere med en mellemlang videregående uddannelse henholdsvis 39 pct. og 42 pct. Den statslige sektor er kendetegnet ved en meget høj andel af medarbejdere med en lang videregående uddannelse, som i 2021 er 39 pct. Til sammenligning har kun 8 pct. af de kommunale medarbejdere en lang videregående uddannelse.

Data og metode

Datakilder

Data fra KRL trækkes primært via KRL's statistikdatabase SIRKA (www.krl.dk/#/sirka), der rummer data for størstedelen af det kommunale arbejdsmarked. Nogle af opgørelserne i rapporten, der baserer sig på data fra KRL, er ikke offentligt tilgængelige i SIRKA. I disse tilfælde er det angivet i kildeteksten, at data er indhentet via et særtræk fra KRL.

Der er enkelte personalegrupper på det kommunale arbejdsmarked, hvor KRL ikke modtager indberetninger om grupperne fra kommunerne. Data på disse personalegrupper indsamles af KRL via en spørgeskemaundersøgelse blandt kommunerne i forbindelse med overenskomststatistikken, og inkluderer fx privatbaner og manuelle personaleregistreringer i børnehaver mv. Derfor er det reelle medarbejderantal i kommunerne samt lønsummen således underrapporteret i denne rapport (forskellen er ca. 8.000 ansatte og godt 3 mia. kr. i lønsum).

Tal baseret på KRL-data omfatter både ordinært ansatte (overenskomstsansatte og tjenestemænd) samt elever, ansatte i fleksjob og ekstraordinært ansatte (ansatte, som ikke er overenskomstdækkede, hvor kommunerne modtager lønrefusion fra staten, fx ansatte i skånejob, jobtræning, revalidering, m.fl.), medmindre andet bemærkes.

Tal fra Danmarks Statistik er enten trukket via Statistikbanken (www.statistikbanken.dk) eller via Danmarks Statistiks forskerordning. Ved hver figur angives hvilke konkrete registre, der er anvendt. Et opmærksomhedspunkt vedrørende tal fra henholdsvis Danmarks Statistik og KRL er, at de opgør arbejdsmarkedssektorer forskelligt. KRL tæller alle medarbejdere på de kommunale overenskomster som ansatte i den kommunale sektor, mens Danmarks Statistik opgør sektor efter organisatorisk kontrol over den daglige drift¹⁰. I de statistikker, der er beregnet via Danmarks Statistiks forskerordning, er offentlige virksomheder placeret under de sektorer, der ejer virksomheden. Det betyder, at kommunalt ejede virksomheder hører under kommuner, statsejede under staten og regionalt ejede under regioner. De forskellige definitioner og afgrænsninger

i henholdsvis KRL- og Danmarks Statistik-data gør, at opgørelser af de samme forhold kan være forskellige, alt efter om man baserer sig på KRL-data eller Danmarks Statistik-data.

I kapitel 7. Elever og studerende er der yderligere opgørelser, der baserer sig på Børne- og Undervisningsministeriets datavarehus (www.uddannelsesstatistik.dk).

Statustidspunkter

Tallene i denne rapport er som udgangspunkt baseret på november måned i et givet år. November måned er valgt som udgangspunkt, da måneden anses for at være en normmåned, hvad angår ferie, helligdage mv. Dertil opgøres Danmarks Statistiks registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS) i november, hvilket er endnu en årsag til at november måned anvendes som referencemåned. Tidsserierne i denne rapport inkluderer som udgangspunkt årene 2013-2022. Tidsserier, der baserer sig på data fra Danmarks Statistik, tager udgangspunkt i årene 2012-2021, idet data fra Danmarks Statistik offentliggøres 15 måneder efter afslutningen på et givent år.

I kapitel 4. Sygefravær er der tale om helårsopgørelser både i opgørelserne baseret på KRL-data og Danmarks Statistik-data. I opgørelser, der baserer sig på data fra Børne- og Undervisningsministeriets datavarehus, er data også baseret på helårsopgørelser.

I kapitel 8. Etnicitet er figurerne med KRL (særtræk) baseret på kommunalansatte i september måned.

Definitioner

Rapportens tal baseres som hovedregel på antal ansættelsesforhold, hvilket betyder, at unikke personer kan fremgå flere gange, hvis de har flere ansættelsesforhold i kommunerne¹¹. I opgørelser, baseret på Danmarks Statistiks RAS-register og typisk ved sektorsammenligninger, er antal medarbejdere baseret på unikke personer. I kapitel 4 om sygefravær opgøres på baggrund af fuldtids-beskæftigede. Tal, baseret på Børne- og Undervisningsministeriets datavarehus, anvender enten praktikårselever eller antal indgåede lærepladsaftaler som måleenhed.

10 www.dst.dk/da/TilSalg/Forskningservice/Dokumentation/hoekvalitetsvariable/beskaeftigelse-for-loenmodtagere--bfl/sektorkode

11 www.krl.dk/#/forum?room=1&post=602

Der er steder i rapporten, hvor tallene bliver opdelt på hovedområder og de største medarbejdergrupper på det kommunale arbejdsmarked. Der kan være medarbejdere i kommunerne, der tidligere har været ansat i regionerne og derfor har bibeholdt deres ansættelsesvilkår fra regionerne. Derfor vil de i overenskomstoversigterne stå under en regional overenskomst, selvom de arbejder i kommunerne.

Opdelingen af hovedområder er foretaget med udgangspunkt i de kommunale overenskomster, og kan findes i bilag 1.

Hovedområderne er:

- Administrativt område
- Pædagogisk område
- Teknisk samt serviceområdet
- Undervisningsområdet
- Ældre, sundhed og handicapområdet

Opdelingen i de største medarbejdergrupper følger ligeledes overenskomsterne (i parentes i det følgende). Inden for hver overenskomst kan der indgå flere forskellige stillingsbetegnelser. De fem største medarbejdergrupper er:

- SOSU (Overenskomst for social- og sundhedspersonale)
- Lærere m.fl. (Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne)
- Pædagoger i dagtilbud (Overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber, mv.)
- Administration og IT (Overenskomst for administration og IT mv.)
- Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter (Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter)

I den regionale opgørelse af de kommunalansatte i SIRKA optræder en mindre del af de ansatte i kategorien "øvrige", der består af serviceaftalevirksomheder og selvejende institutioner. Kategorien "Øvrige" optræder ikke i opgørelserne, hvorfor totalerne ikke altid vil summe til 100 pct.

Om sygdom som følge af covid-19

I datagrundlaget for KRL's fraværstatistik er det muligt at fravælge fravær som følge af egen covid-19-sygdom. Denne rapport inkluderer det imidlertid gennem hele kapitel 4. Dette skyldes, at det kun er brugere af KMD, der i hele opgørelsesperioden har haft mulighed for at indberette covid-19-sygdom særskilt fra egen sygdom, ligesom der kan være en usikkerhed om, hvorvidt sygefravær som følge af covid-19 indberettes som almindeligt sygefravær eller covid-19-fravær. For ikke at have forskelligt datagrundlag fra forskellige kommuner samt at reducere usikkerhed ved indberetningerne, er covid-19-sygdom altså inkluderet i kapitlets datagrundlag.

Stillinger under de fem største overenskomster

Social- og sundhedspersonale

- Afdelingsledere
- Assistent, aften/nat
- Beskæftigelsesvejledere
- Elever, assistent-
- Elever, hjælper-
- Elever, vokselevløn
- Hjemmehjælpere
- Ledende beskæftigelsesvejledere
- Personer i offentlige arbejdstilbud
- Plejhjemsassistenter
- Plejemedhjælpere
- Plejere
- Plejere og sosu-assistenter, trin 26-30
- Pædagogiske assistenter
- Social- og sundhedsassistenter
- Social- og sundhedshjælpere
- Social- og sundhedspers., vikarkorps, Kbh
- Social- og sundhedspersonale, ikke-udd.
- Sundhedsmedhjælpere
- Sygehjælpere
- Øvr. social- og sundhedspersonale

Lærere m.fl. i folkeskole og ved specialundervisning for voksne

- Børnehaveklasseledere, grundløn
- Børnehaveklasseledere, komb.løn
- Konsulenter, UUV, grundløn
- Lærere, grundløn
- Lærere, komb.løn
- Lærere, personlig ordning
- Skolekonsulenter, grundløn
- Skolepsykologer
- Timelønnede lærere
- Vejledere, UUV, grundløn
- Vejledere, UUV, komb.løn
- Øvrige lærere mv.

Pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber, mv.

- Klubassistenter/skolepæd., ikke-udd.
- Mellemledere
- Pædagoger
- Pædagogstuderende
- Stedfortrædere
- Støttepædagoger
- Øvr. pæd. personale, daginst.

Administration og IT mv.

- Tandklinikassistenter
- Administrationsøkonomer
- Assistenten
- Datamatikere/Datanomer/AU'ere
- Edb-assistenten, lukket gruppe
- Edb-medarbejdere, Kbh, lukket gruppe
- Financial controller
- Finansøkonomer
- Grafiske teknikere
- Informatikassistenter
- It-koordinatorer, lukket gruppe
- It-medarbejdere
- Jobkonsulenter/Vejledere m.fl.
- Kontorassistenter
- Kontorelever
- Kontorfunktionærer
- Kontorserviceuddannede
- Ledere
- Ledere ved forsorgshjem/krisecentre
- Lægeseekretærer
- Markedsføringsøkonomer
- Mediegrafikere
- Multimediedesignere
- Overassistenter, lukket gruppe
- Personer i offentlige arbejdstilbud
- Professionsbacheloror
- Serviceøkonomer
- Socialformidlere, Gentofte
- Specialister
- Specialister, it-personale
- Studerende
- Sundhedsservicesekretærer
- Tandklinikassistenter, Gentofte+Frb
- Typografer og Litografer (lukket gruppe)
- Øvrigt kontor- og it-personale

Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter

- Pau-elever
- Personer i offentlige arbejdstilbud
- Pædagogiske assistenter
- Pædagogmedhjælpere

Hovedområder

Administrativt område

- Administration og it mv., KL
- Administration og it mv., Regioner
- Akademikere, KL
- Akademikere, Regioner
- Bibliotekarer (tj,mænd) inkl. ledere
- Bygningskonstruktører
- Chefer, KL
- Chefer, Regioner
- Journalister, KL
- Laboratorie- og miljøpersonale, KL
- Lægeseekretærer m.fl.
- Socialrådg./socialformidlere, KL
- Socialrådgivere, Regioner
- Vagtcentralpersonale, Regioner
- Vejledere/undervisere indenfor besk,omr.

Pædagogisk område

- Dagplejere
- Led, værkst.pers. mv., klientv., KL
- Led, værkst.pers. mv., klientv., Regioner
- Musikere m.fl., landsdelsorkestre
- Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL
- Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., Reg.
- Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.
- Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.
- Pæd. pers., særlige stillinger
- Pæd. pers., v. kommunale legepladser
- Pædagogisk personale i dagplejeordninger
- Pædagogisk uddannede ledere
- Pædagogiske konsulenter
- Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter
- Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.
- Socialpædagogisk pers. ved døgninst. mv.

Teknisk område samt service

- Arbejds-, vej- og gartnerformænd
- Assisterter, mestre og driftsledere m.fl
- Audiologiassistenter og -elever
- Beredskabs- og ambulancepersonale, KL
- Beredskabspers, i chef-& lederstillinger
- Buschauffører m.v.
- Deltidsbeskæftiget brandpersonale
- Erhvervsudd. serviceassistenter mv., KL
- Erhvervsudd. serviceassistenter mv., Reg
- Flyvepladsledere og AFIS-operatører m.fl
- Forhandlingskartellets personale
- Grafisk Personale, Regioner (lukket gr.)
- Havnechefer m.fl.
- Husassistenter, KL
- Husassistenter, Regioner
- Håndværkere m.fl., Regioner
- Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL
- Ikke-faglærte ansatte ved rengøring mv.
- Journalister og fotografer
- Kantineledere/rengøringsledere/-chefer
- Ledende Servicepersonale og oldfrueass.
- Maritimt personale
- Piccoloer/piccoliner
- Professionsbachelorer, teknisk område
- Regions- og skolebetjente m.fl.
- Rengøringsassistenter, KL
- Rengøringsassistenter, Regioner
- Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse
- Sikkerhedsmedarb., ejendomsfunkt. m.fl.
- Specialarbejdere mv., KL
- Specialarbejdere mv., Regioner
- Teknisk Service
- TL, byggeri, miljø og energi, Regioner
- TL, byggeri, miljø, energi og kultur, KL
- Tolke
- Trafikkontrollører/driftsassisterter

Undervisningsområdet

- Ledere m.fl., undervisningsområdet
- Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.
- Lærere og pæd. ledere, Sankt Annæ gymn.
- Lærere, specialunderv. f. børn og voksne
- Musikskoleledere
- Musikskolelærere
- Professionsbachelor, LC's område

Ældre, sundhed og handicap-området



- Ambulanceuddannet personale, Regioner
- Ergo-, Fysio- og Jordemødre, basis KL
- Ergo-, Fysio- og Jordemødre, basis Reg.
- Ergo-, Fysio- og Jordemødre, ledere KL
- Ergo-, Fysio- og Jordemødre, ledere Reg.
- Ernæringsass./ernæringshjælperelever
- Handicappedsagere
- Kommunallæger
- Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg
- Medicinstud. i underordnet lægestilling
- Neurofysiologiassistenter og -elever
- Overlæger, lægelige chefer m.v.
- Overtandlæger/tandlæger, sygehuse m.v.
- Social- og sundhedspersonale, KL
- Social- og sundhedspersonale, Regioner
- Speciallægekonsulenter
- Studenter, sygeplejevikarer/ventilatører
- Syge- og Sundhedspersonale, basis KL
- Syge- og Sundhedspersonale, basis Reg.
- Syge- og Sundhedspersonale, ledere KL
- Syge- og Sundhedspersonale, ledere Reg.
- Sygehus-/hospitalsapotekere
- Sygehuslæger (hon.løn)
- Sygehusportører
- Tandklinikassistenter, KL
- Tandlægekonsulenter
- Tandlæger
- Tilsynsførende ass., forsorgshjem, KL
- Tilsynsførende ass., forsorgshjem, Reg.
- Underordnede læger (reservelæger)
- Unge u, 18 år i inspirationsansættelse

Øvrige

- Egu-elever/Igu-Praktikanter, praktikaft.
- Øvrige

KL
Weidekampsgade 10
2300 København S

+45 3370 3370
kl@kl.dk
www.kl.dk

 @kommunerne
 KL

Produktionsnr. 830925
ISBN 978-87-93950-97-9
ISBN 978-87-93950-98-6-pdf

KL