

KL

› DET KOMMUNALE ARBEJDSMARKED

JUNI 2021

NØGLETAL



DET KOMMUNALE ARBEJDSMARKED I TAL 2020

INDHOLD

FORORD	4	05 / KØNSFORDELING	26
LÆSEVEJLEDNING	4	06 / ANSATTE I ARBEJDSMARKEDS- POLITISKE ORDNINGER	30
SAMMENFATNING	5	07 / ELEVER OG STUDERENDE	33
01 / ANTAL ANSATTE	7	08 / ETNICITET	38
02 / ALDER	10	09 / UDDANNELSESBAGGRUND	41
03 / UGENTLIG ARBEJDSSTID	16	DATA OG METODE	45
04 / SYGEFRAVÆR	21		

FORORD

På det kommunale arbejdsmarked er der ansat over en halv million medarbejdere med en samlet årlig lønsum på 183 mia. kr. De er ansat på én af de over 100 overenskomster, som KL forhandler med de faglige organisationer ved hver overenskomstfornyelse.

Kommunalt ansatte udgør knapt en femtedel af det danske arbejdsmarked og over halvdelen af det offentlige arbejdsmarked. Udviklingen på det kommunale arbejdsmarked har derfor en væsentlig samfundsøkonomisk betydning – både lokalt i kommunerne og nationalt ift. hele det danske arbejdsmarked.

Samfundet har fra 2020 været påvirket af COVID-19-pandemien. Det har først og fremmest betydet, at medarbejdere har skulle varetage opgaverne på en anden måde end sædvanligt og nogle har varetaget helt andre opgaver end de plejer. For at løfte opgaver i relation til COVID-19 har det endvidere været nødvendigt at foretage nyrekrutteringer, fx for at kunne stille det nødvendige antal hænder til rådighed.

Det afspejler sig naturligvis også i statistikken. Her ses nogle ændringer fra 2019 til 2020, der muligvis kan skyldes ekstraordinære forhold på det kommunale arbejdsmarked som følge af COVID-19, fx er

- Sygefraværet for ansatte på overenskomsten, administration og IT, er 1,5 dagsværk lavere, mens sygefraværet for ansatte på SOSU-overenskomsten er steget med 0,8 dagsværk.
- Antallet af kommunalt ansatte er steget med 4.700 personer – det samme er antallet af pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter.
- Gennemsnitsalderen for kommunalt ansatte er faldet med 0,3 år. Det er især drevet af en stigning i antal ansatte fra 19 til 21 år. For pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er gennemsnitsalderen faldet med 2 år.

Læs med om det kommunale arbejdsmarked fra 2011 til 2020.

Rigtig god læselyst.

LÆSEVEJLEDNING

Det kommunale arbejdsmarked i tal 2020 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 2020. Derefter følger ni kapitler, der går i dybden med hver deres emne;

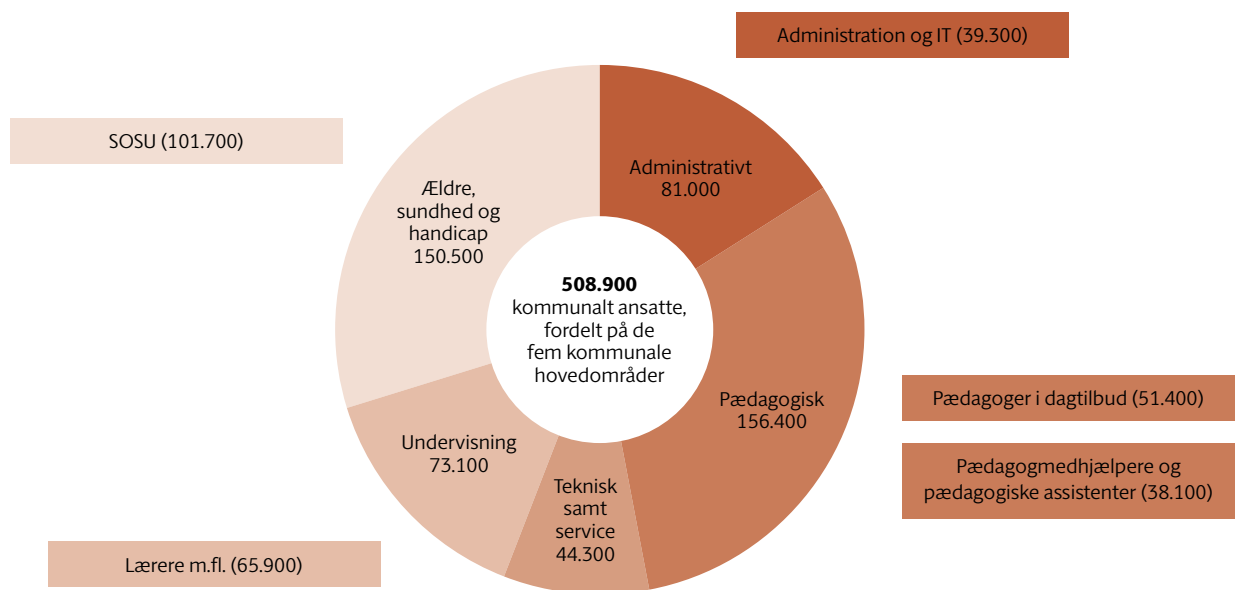
Antal ansatte, alder, ugentlig arbejdstid, sygefravær, kønsfordeling, ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger, elever og studerende, etnicitet og uddannelsesbaggrund. Hvert kapitel undersøger udviklingen for ansatte inden for fem kommunale hovedområder og på de fem største kommunale overenskomster; social- og sundhedspersonale (SOSU), lærere m.fl. i folkeskolen mv., pædagoger i dagtilbud, ansatte inden for administration og IT, samt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter.

SAMMENFATNING

Det kommunale arbejdsmarked består i 2020 af 508.900 ansatte og en samlet lønsum på 183 mia. kr.

› Figur: De fem største overenskomster udgør 59 pct. af det kommunale arbejdsmarked

Antal ansatte, områdefordelt, udvalgte overenskomster, november 2020



Anm.: De fem største overenskomster er angivet i firkanterne uden for cirkeldiagrammet.

Kilde: KRL

Kapitel 1 om antal ansatte viser at:

- Kommunerne er den største offentlige arbejdsgiver, og knap hver femte lønmodtager i Danmark er ansat i en kommune.
- Fra 2011 til 2020 er antallet faldet med 5.200 ansatte. Antallet af ansatte er ligeledes faldet på fire ud af de fem største overenskomster.
- Undtagelsen er ansatte på overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter. Antallet er steget med 5.500 ansatte fra 2011 til 2020.
- SOSU-overenskomsten er den største kommunale overenskomst med 101.700 medarbejdere. Det største hovedområde er det pædagogiske med 156.400 ansatte.

Kapitel 2 om alder viser at:

- Gennemsnitsalderen er 44,7 år for kommunalt ansatte i 2020. Det er gennemsnitligt 0,4 år ældre end i 2011.
- Ansatte inden for hovedområdet teknisk samt service har den højeste gennemsnitsalder på 49,7 år, mens ansatte inden for det pædagogiske hovedområde har den laveste gennemsnitsalder på 42,0 år.
- Kommunerne har den ældste aldersprofil sammenlignet med de øvrige sektorer, idet 27 pct. af medarbejderne i den kommunale sektor er 55 år eller ældre.
- Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder blandt kommunale medarbejdere er steget fra 62,4 år i 2010 til 64,6 år i 2019. Den kommunale sektor er dog stadig den sektor, hvor medarbejdere gennemsnitligt trækker sig tidligst tilbage fra arbejdsmarkedet.

Kapitel 3 om aftalt ugentlig arbejdstid viser at:

- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 29,9 timer i 2020. Det er et fald på 39 minutter siden 2011, men en stigning på 8 minutter siden 2019.
- I 2020 arbejder 47 pct. af kommunalt ansatte på fuldtid, mens 41 pct. arbejder deltid. Tre ud af fire af de deltidsansatte arbejder mindst 28 timer om ugen.
- 30 pct. af administration og IT-ansatte arbejder på deltid, mens 63 pct. af ansatte på SOSU-overenskomsten arbejder på deltid.

Kapitel 4 om sygefravær viser at:

- Det kommunale sygefravær udgør 12,2 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i 2020, hvilket er 0,4 dagsværk mindre end i 2011.
- Blandt de fem største overenskomster har social- og sundhedspersonalet det højeste sygefravær på 17,1 sygefraværsgagsværk. Administration og IT-ansatte har det laveste på 7,4 sygefraværsgagsværk.

Kapitel 5 om kønsfordelingen viser at:

- 77 pct. af alle kommunalt ansatte er kvinder. Det er en større andel end i de andre sektorer (private, regioner og stat). I den private sektor er 39 pct. kvinder.
- Kønsfordelingen i kommunerne er stort set konstant fra 2011 til 2020.
- De fem største overenskomster er kvindedominerede. Kønsfordelingen varierer fra 41 pct. kvinder inden for teknisk samt service til 91 pct. kvinder ansat inden for ældre, sundhed og handicap.
- Knap hver femte kommunaldirektør i 2020 er kvinde. Det er dobbelt så mange som i 2011.

Kapitel 6 om arbejdsmarkedspolitiske ordninger viser at:

- I alt er godt 22.500 ansatte i en arbejdsmarkedspolitisk ordning i 2020. Det svarer til godt 4 pct. af alle kommunalt ansatte. Den mest anvendte ordning på tværs af det kommunale arbejdsmarked er fleksjobordningen.
- Andelen af kommunalt ansatte i en arbejdsmarkedspolitisk ordning er faldet siden 2011. Faldet udgøres i høj grad af et fald i ekstraordinært ansatte, mens andelen af fleksjobbere er steget lidt.

Kapitel 7 om elever og studerende viser at:

- Der er 18.300 elever og studerende blandt de kommunalt ansatte, hvilket svarer til 3,6 pct. af de ansatte i 2020.
- Den største gruppe er SOSU-eleverne med 11.400 elever. Det svarer til 62 pct. af alle lønnede elever og studerende i kommunerne. Den næststørste gruppe er pædagogstuderende med 3.400 studerende.
- I en årrække har elevtallet blandt social- og sundhedspersonalet været faldende, men fra 2017 til 2020 er der en stigning på 5.400 SOSU-elever.

Kapitel 8 om etnicitet viser at:

- Knap 90 pct. af de kommunalt ansatte er af etnisk dansk herkomst, mens godt 8 pct. har ikke-vestlig baggrund. Kommunerne har den højeste andel af ansatte med ikke-vestlig baggrund i den offentlige sektor.
- Andelen af ansatte med ikke-vestlig baggrund er steget blandt de fem største overenskomster siden 2011. SOSU-overenskomsten har højest andel ansatte med ikke-vestlig baggrund med 16,8 pct.

Kapitel 9 om uddannelsesbaggrund viser at:

- Andelen af ufaglærte er faldet siden 2010, mens andelen af personer med en lang videregående uddannelse er steget.
- Der er markante forskelle i uddannelsesniveauer på tværs af de forskellige medarbejdergrupper i kommunerne. 61 pct. af de 30-34-årige har enten en lang eller mellemlang videregående uddannelse. Blandt de 60-64-årige er tallet 40 pct.

01 / ANTAL ANSATTE

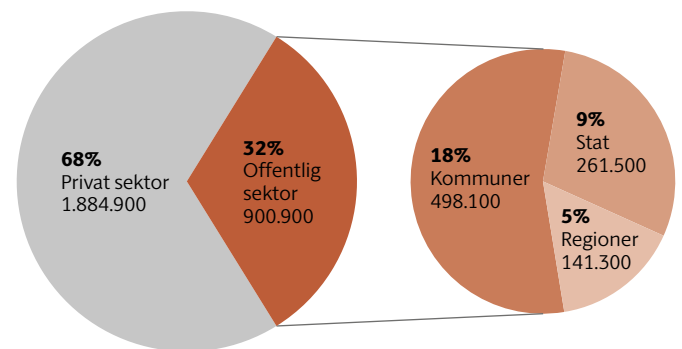
Den kommunale sektor beskæftiger over 500.000 medarbejdere i alt, og er det største offentlige arbejdsmarked med en lønsum på godt 183 mia. kr. i 2020. De kommunale medarbejdere er ansat på mere end 100 forskellige kommunale overenskomster. Dog omfatter de fem største overenskomster over halvdelen (59 pct.) af det kommunale arbejdsmarked.

› KAPITLET VISER AT

- › Kommunerne er den største offentlige arbejdsgiver, og knap hver femte lønmodtager i Danmark er ansat i en kommune.
- › Der er 508.900 kommunalt ansatte i 2020. Det svarer til 408.300 fuldtidsbeskæftigede.
- › Fra 2011 til 2020 er antallet af kommunalt ansatte faldet med 5.200 ansatte.
- › Antallet af ansatte er faldet på fire ud af de fem største overenskomster, hvor undtagelsen er pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, der er steget med 5.500 ansatte fra 2011 til 2020.
- › 101.700 medarbejdere er ansat på SOSU-overenskomsten, som dermed er den største kommunale overenskomst.
- › 59 pct. af de kommunalt ansatte er ansat på én af de fem største overenskomster (SOSU, lærere m.fl., pædagoger i dagtilbud, administration og IT, samt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter).
- › Der er 156.400 ansatte inden for det pædagogiske hovedområde, der således er det største hovedområde i 2020.

› Figur 1.1: Den kommunale sektor er den største offentlige arbejdsgiver

Andel ansatte fordelt på privat og offentlige sektorer, antal personer, november 2020

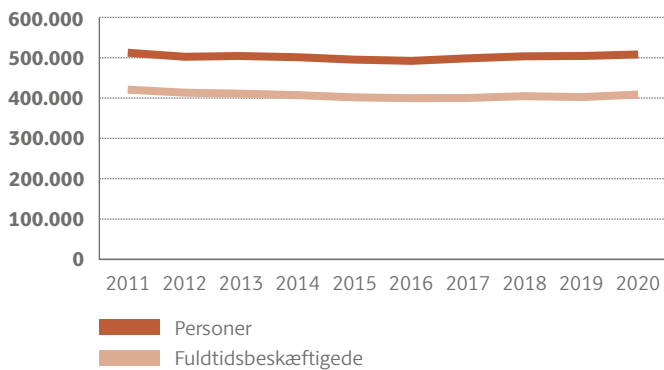


Anm.: Stat er inkl. sociale kasser og fonde samt offentlige virksomheder. Forskellen på antal kommunalt ansatte i figur 1.1 og 1.2 skyldes forskellige kilder. Figur 1.1 er baseret på data fra Danmarks Statistik, mens figur 1.2 er baseret på data fra Kommunerne og Regionernes Løndatakontor (KRL). KRL er den primære kilde til data ved overenskomstforhandlinger.
Kilde: Danmarks Statistik (LBESK21)

Det danske arbejdsmarked består af 2,8 mio. lønmodtagere, hvoraf omkring en tredjedel er ansat i den offentlige sektor. Kommunerne har lidt flere ansatte end regionerne og staten tilsammen, og er således den største offentlige arbejdsgiver. Knap én ud af fem danske lønmodtagere er kommunalt ansat i 2020.

› **Figur 1.2: Der er over en halv million kommunalt ansatte i Danmark**

Udviklingen i antal hhv. personer og fuldtidsbeskæftigede, november 2011-2020



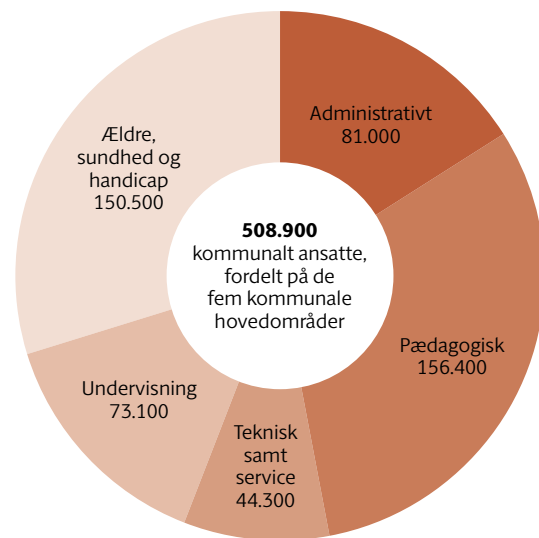
Kilde: KRL

Der er 508.900 kommunalt ansatte svarende til 408.300 fuldtidsbeskæftigede i 2020. Siden kommunalreformen i 2007 er antallet af kommunalt ansatte faldet. Antal ansatte toppede i 2009 med 537.000 personer og var på sit laveste niveau i 2016. Dette er uanset, om der måles i antal personer eller fuldtidsbeskæftigede.

Fra 2011 til 2016 er antallet af kommunale medarbejdere faldet med 20.400 personer eller 22.400 målt i fuldtidsbeskæftigede. Fra 2016 til 2020 er antallet af medarbejdere steget med 15.200 personer eller 9.100 målt i fuldtidsbeskæftigede. Den aktuelle tendens de seneste år er derfor en lille stigning af kommunalt ansatte.

› **Figur 1.3: De fem største overenskomster omfatter 59 pct. af det kommunale arbejdsmarked**

Antal ansatte, områdefordelt, udvalgte overenskomster, november 2020



Kilde: KRL

De kommunale overenskomster er fordelt på fem hovedområder, der er defineret efter hvilken type arbejde, medarbejderen er ansat til.

Det største hovedområde er det pædagogiske med 156.400 kommunalt ansatte. Herunder hører to ud af de fem største kommunale overenskomster til; Pædagoger i dagtilbud med 51.400 ansatte samt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter med 38.100 ansatte.

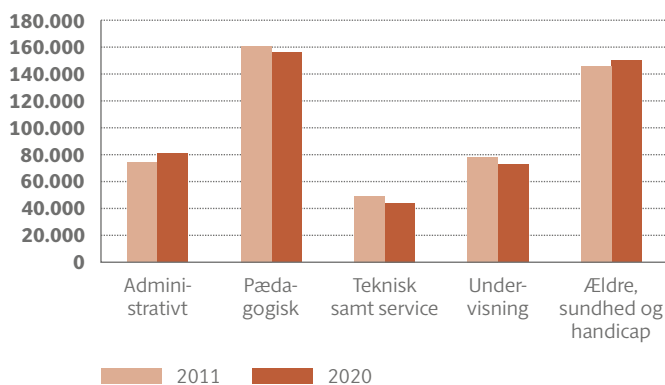
Den største kommunale overenskomst er for social- og sundhedspersonale (SOSU) med 101.700 ansatte. Den tilhører hovedområdet for ældre, sundhed og handicap. Det betyder, at hver femte kommunalt ansat i 2020 arbejder på SOSU-overenskomsten.

Inden for hovedområdet teknisk samt service er den største overenskomst teknisk service, som omfatter 11.900 ansatte. Hovedområdet teknisk samt service er præget af flere mindre overenskomster ift. fx undervisningsområdet, hvor 90 pct. er ansat på overenskomsten for lærere m.fl. i folkeskolen mv.

I alt er der 299.300 ansatte på de fem største kommunale overenskomster, som dermed dækker 59 pct. af alle kommunalt ansatte. Denne andel er 2 procentpoint højere end i 2019 og er hovedsageligt drevet af flere ansatte på overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter samt lidt flere ansatte på social- og sundhedsoverenskomsten.

› **Figur 1.4: Administrativt samt ældre, sundhed og handicapområderne bliver større**

Antal ansatte fordelt på hovedområder, november 2011 og 2020



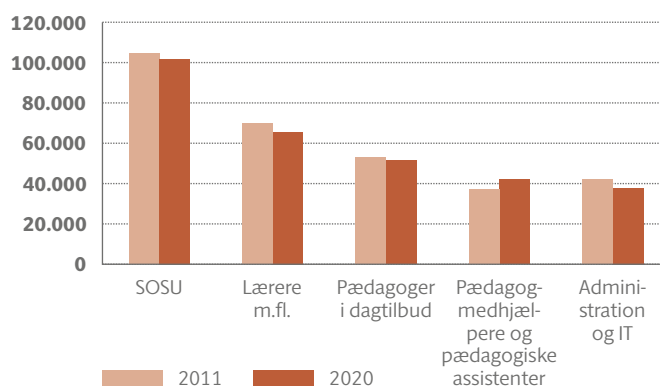
Kilde: KRL

Fra 2011 til 2020 er antallet af kommunalt ansatte faldet fra 514.100 til 508.900.

Hovedområderne pædagogisk, undervisning og teknisk samt service har oplevet et fald i antal ansatte fra 2011 til 2020. Det største fald er på teknisk- samt serviceområdet, hvor antallet af kommunalt ansatte er faldet med 5.400 fra 2011 til 2020. Hovedområdet for ældre, sundhed og handicap er imidlertid steget med 4.100 ansatte. På det administrative hovedområde er antallet af ansatte steget med 6.900 fra 2011 til 2020.

› **Figur 1.5: 5.500 flere pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter**

Antal ansatte på udvalgte overenskomster, november 2011 og 2020



Kilde: KRL

Antallet af ansatte er faldet på fire ud af de fem største overenskomster, hvor undtagelsen er pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, der er steget med 5.500 ansatte fra 2011 til 2020. Nævneværdigt er antallet steget med 4.700 pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter fra 2019 til 2020.

For de fire andre overenskomster er det samlede antal ansatte faldet med 12.200 ansatte. Faldet svarer til mere end det dobbelte af kommunernes samlede fald i antal ansatte fra 2011 til 2020. Der er således kommet flere medarbejdere på resten af de kommunale overenskomster.

02 / ALDER

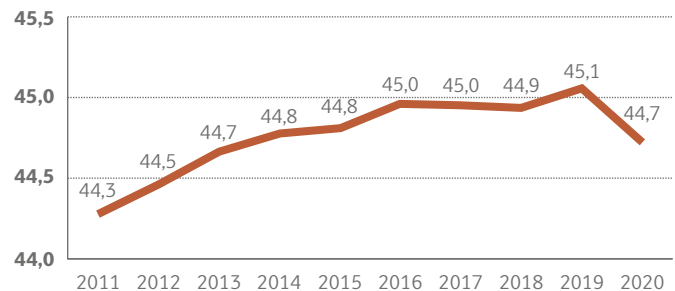
Gennemsnitsalderen er stigende på det kommunale arbejdsmarked. En tendens, der ses særligt tydeligt hos bestemte grupper. Dog ses der i 2020 et fald i gennemsnitsalderen.

› KAPITLET VISER AT

- › Gennemsnitsalderen er 44,7 år for kommunalt ansatte i 2020. Det er 0,4 år ældre end i 2011. Gennemsnitsalderen er steget kontinuert fra 2011-2019, hvorefter der ses et fald i 2020.
- › Aldersprofilen har rykket sig de sidste 10 år. For 2020 ses særligt en større andel helt unge ansatte og flere ansatte, der er 60+.
- › Gennemsnitsalderen for ansatte inden for hovedområdet teknisk samt service er 49,7 år og er dermed i gennemsnit den ældste gruppe på det kommunale arbejdsmarked.
- › De yngste er ansat inden for det pædagogiske hovedområde, hvor gennemsnitsalderen er 42,0 år.
- › Administration og IT-ansatte er i gennemsnit 48,7 år, og er dermed de ældste blandt de fem største overenskomster.
- › Kommunerne har den ældste aldersprofil sammenlignet med de øvrige sektorer. 27 pct. af medarbejderne i den kommunale sektor er 55 år eller derover.
- › Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder blandt kommunale medarbejdere er steget fra 62,4 år i 2010 til 64,6 år i 2019. Den kommunale sektor er dog stadig den sektor, hvor medarbejdere gennemsnitligt trækker sig tidligst tilbage fra arbejdsmarkedet.

› Figur 2.1: Gennemsnitsalderen er stigende – men 2020 skiller sig ud

Udvikling i gennemsnitsalder for kommunalt ansatte, november 2011-2020

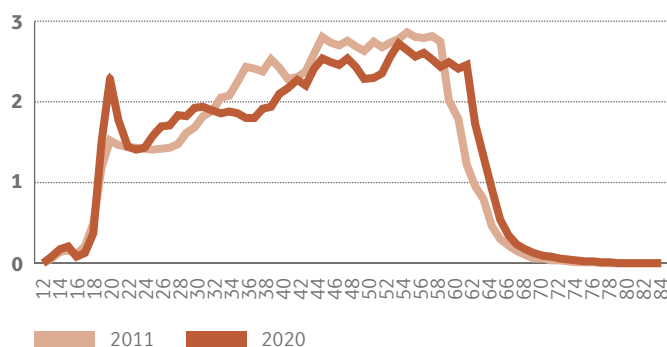


Kilde: KRL

Kommunalt ansatte har en gennemsnitsalder på 44,7 år i 2020. Det er 0,4 år ældre end i 2011. Gennemsnitsalderen er steget fra 2011 til 2019 med 0,8 år, men er faldet fra 2019 til 2020 med 0,4 år.

› **Figur 2.2: Aldersprofilen har rykket sig**

Andel kommunalt ansatte fordelt på alder, pct., november 2011 og 2020

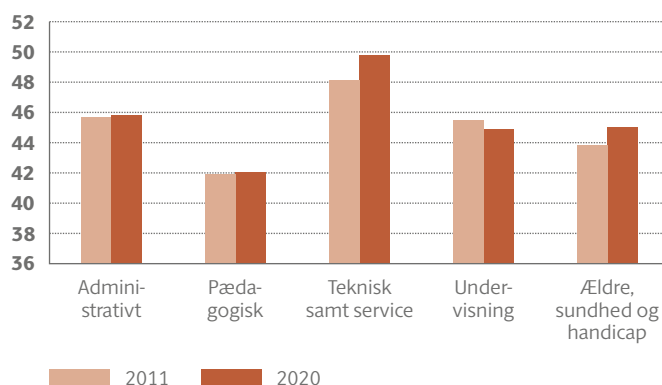


Kilde: KRL

Figur 2.2 viser aldersprofilen for de kommunalt ansatte for hhv. 2011 og 2020. Her ses en stigning i andelen af de helt unge samt stigning i andelen af ansatte der er 60+. Aldersprofilerne for hhv. 2011 og 2020 viser, at de kommunale medarbejdere forlader det kommunale arbejdsmarked i en senere alder end tidligere.

› **Figur 2.3: Kun ansatte på undervisningsområdet er blevet yngre**

Gennemsnitsalder for kommunalt ansatte, fordelt på hovedområder, 2011 og 2020



Kilde: KRL

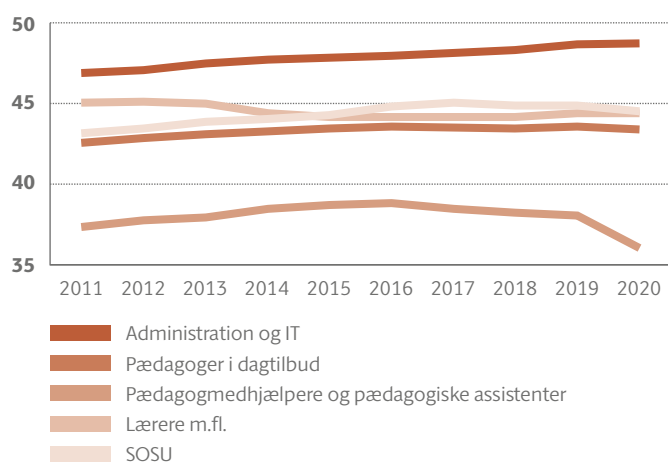
I 2020 har ansatte på hovedområdet teknisk samt service den højeste gennemsnitsalder på 49,7 år, mens ansatte på det pædagogiske område har den laveste gennemsnitsalder på 42 år. Gennemsnittet på det pædagogiske område bliver dog trukket væsentligt ned af en øget andel pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, samt at gruppen af pædagogstuderende også indgår.

Gennemsnitsalderen er steget for fire ud af fem af hovedområderne, hvor undervisningsområdet er undtagelsen med et fald på 0,6 år fra 2011 til 2020. Gennemsnitsalderen er steget mest inden for teknisk samt service, hvor de ansatte i gennemsnit er 2,2 år ældre end i 2011.



› **Figur 2.4: Stigende alder for fire ud af de fem største overenskomster**

Gennemsnitsalder for de fem største overenskomster, 2011-2020



Kilde: KRL

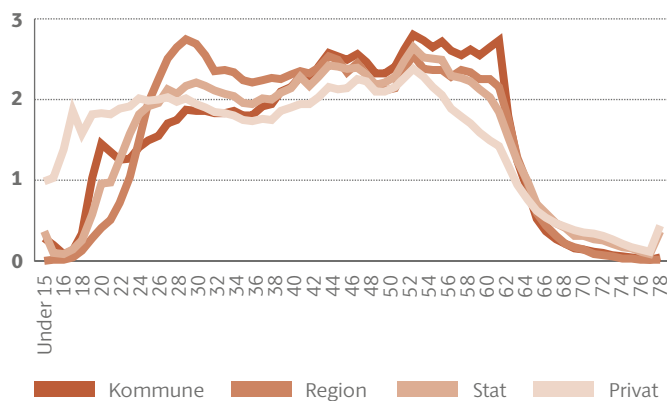
I 2020 er gennemsnitsalderen for ansatte på overenskomsten for administration og IT 48,7 år, der dermed er ældre i gennemsnit end ansatte på de fire andre største kommunale overenskomster. Gennemsnitsalderen for overenskomsten for Administration og IT-ansatte er steget med 1,8 år siden 2011.

Gennemsnitsalderen for ansatte på SOSU-overenskomsten er steget med 1,4 år siden 2011, så de er 44,5 år i gennemsnit i 2020. Gennemsnitsalderen for ansatte på overenskomsten for pædagoger i dagtilbud er steget med 0,8 år, så de i gennemsnit er 43,4 år i 2020.

I overenskomsterne for lærere m.fl. samt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er gennemsnitsalderen faldet. I 2020 er lærere m.fl. i gennemsnit 44,4 år, hvilket er 0,3 år yngre end i 2011. For pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er gennemsnitsalderen faldet til 36 år, hvilket er 1,3 år yngre end i 2011. Her ses særligt et fald fra 2019 til 2020.

› **Figur 2.5: Mange kommunale medarbejdere nærmer sig pensionsalderen**

Andel ansatte fordelt på alder, sektorfordelt, pct., november 2020

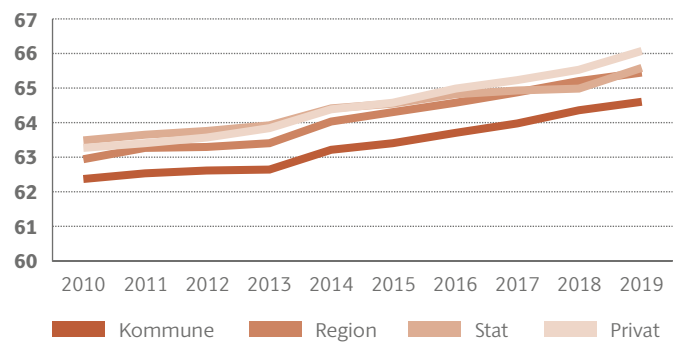


Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik (RAS)

Aldersprofilen på det kommunale arbejdsmarked er gennemsnitligt ældre end arbejdsmarkedets øvrige sektorer. 27 pct. af de kommunalt ansatte er 55 år eller derover. Det gælder for 26 pct. af medarbejderne i staten, 25 pct. af medarbejderne i regionerne og 22 pct. af medarbejderne på det private arbejdsmarked.

› **Figur 2.6: Kommunale medarbejdere trækker sig tidligst tilbage**

Gennemsnitlig tilbagetrækningsalder fordelt på sektor, 2010-2019



Anm.: Opgørelsesmetoden er ændret siden udgivelsen "Det kommunale arbejdsmarked i tal 2019.". 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. Førtidspensionister er ikke inkluderet.

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

Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder for kommunalt ansatte er steget fra 62,4 år til 64,6 år fra 2010 til 2019. Generelt ligger tilbagetrækningsalderen for den private sektor højest på 66,1 år i 2019. Tilbagetrækningsalderen er dog steget i alle sektorer siden 2010.

› DEN DEMOGRAFISKE UDFORDRING

I 2030 er der 150.500 flere borgere over 80 år

I Danmark stiger den forventede levetid for hver generation, så børn kan forvente at blive ældre end deres forældre. Det betyder også, at der forholdsvis bliver flere ældre borgere i Danmark. Frem mod 2025 forventer Danmarks Statistik at der bliver 90.400 flere danske borgere set ift. 4. kvartal 2020 – heraf er 62.100 borgere 80 år eller ældre. Frem mod 2030 er tallet 150.500 flere 80+ årige borgere.

Inden for få år vil store årgange derfor nå en alder, hvor de vil efterspørge flere kommunale omsorgs- og sundhedsydelse. Efterspørgslen leveres af især de kommunalt ansatte på SOSU-overenskomsten. Til den tid har mange af de kommunalt ansatte SOSU'ere imidlertid en alder, hvor det er forventeligt, at de snart trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

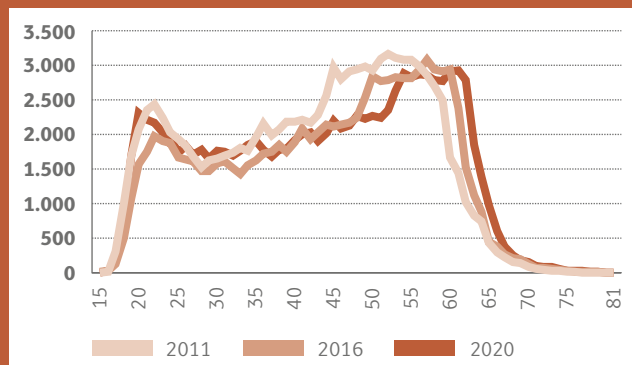
Kilde: Danmarks Statistik (FOLK1A, FRDK121)

› REKRUTTERINGSUDFORDRINGER PÅ ÆLDREOMRÅDET

Der er 7.600 flere 55+ årige SOSU-ansatte siden 2011

Andelen af SOSU-ansatte, der er 55 år eller ældre, er steget fra 20 pct. i 2011 til 28 pct. i 2020. Der ses dog et lille fald på 1 pct. fra 2019, hvor andelen var 29 pct. Ansatte på under 25 år udgør 14 pct. i 2011 – en andel, der er faldet til 13 pct. i 2020.

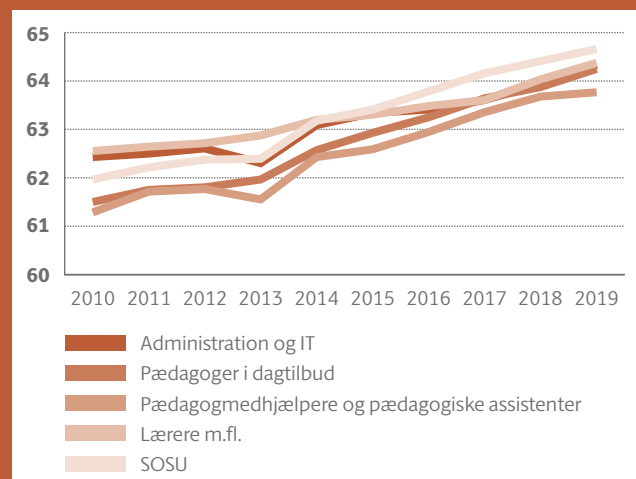
› **Figur: Antal ansatte på SOSU-overenskomsten fordelt på alder, november 2011, 2016 og 2020**



SOSU-ansattes gennemsnitlige tilbagetrækningsalder er 64,7 år

Tilbagetrækningsalderen er stigende i hele perioden fra 2010 til 2019 for både SOSU-ansatte isoleret set og kommunalt ansatte samlet set. Fra og med 2014 udskyder tilbagetrækningsreformen tilbagetrækningsalderen for både efterløn og folkepension. Effekten fremgår af nedenstående figur, hvor der ses en kraftigere stigning i tilbagetrækningsalder fra 2014-2019 end fra 2010-2013.

› **Figur: Tilbagetrækningsalder for kommunalt ansatte, alder i år, 2010-2019**



Anm.: Opgørelsesmetoden er ændret siden udgivelsen "Det kommunale arbejdsmarked i tal 2019". 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. Fortidspensionister ikke inkluderet.

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

› FLERE HÆNDER I SUNDHEDS- OG ÆLDRESEKTOREN



Én af de væsentligste velfærdsdagsordener nu og i de kommende år er kommunernes store udfordringer med at rekruttere nok medarbejdere til sundheds- og ældreområdet.

Det skyldes blandt andet, at der kommer flere plejekrævende ældre samtidig med, at en stor gruppe medarbejdere snart går på pension, og der omvendt ses et relativt lavt optag på social- og sundhedsuddannelserne. Ydermere stiller udviklingen i det nære sundhedsvæsen stadig større krav til kvalitet og behandling af borgere i eget hjem.

I 2018 lancerede KL en handleplan med 38 konkrete initiativer, der adresserer rekrutteringsudfordringerne på ældre- og sundhedsområdet. Handleplanen har fokus på bl.a. rekruttering til faget, mindsket frafald

og styrket praktikvejledning. Efterfølgende har KL i samarbejde med en række kommuner lanceret en konkret materialepakke med gode eksempler på frafaldsinitiativer, der skal understøtte det lokale arbejde med at få elever til at gennemføre sundhedsuddannelserne.

I 2020 kom regeringen, KL og Danske Regioner med Task forcen 'Veje til flere hænder', som peger på en række anbefalinger, der skal sikre flere ansatte på ældre- og sundhedsområdet. KL's fokus i Task forcen har været signalet om kommunernes komplekse og ressourcerekrævende uddannelsesansvar i lyset af udviklingen af det nære sundhedsvæsen, stigende volumen af elever, og at andelen af særligt udfordrede elever stiger.

KL bragte de kommunale rekrutteringsudfordringerne på sundheds- og ældreområdet samt Task forcen 'Veje til flere hænder's anbefalinger med ind i trepartsforhandlingerne i 2020. [Læs mere i boksen på side 34.](#)

KL har fortsat fuldt fokus på rekrutteringsudfordringerne på sundheds- og ældreområdet. Det kræver langsigtede indsatser. Det er fortsat et stort fokus både ind i overenskomstforhandlingerne og fremadrettet.

Link til KL's arbejde med flere hænder: www.kl.dk/arbejdsgiver/arbejdsgiverpolitik/flere-haender-i-sundheds-og-aeldresektoren/

› KL'S SENIORPOLITIK



Hver fjerde kommunalt ansatte er over 55 år. Alene frem mod 2030 vil knap 100.000 kommunale medarbejdere gå på pension. For SOSU alene gælder det 19.000 medarbejdere de næste ti år. Det er en alvorlig udfordring på de kommunale arbejdspladser.

Derfor skal kommunerne arbejde mere målrettet med at få de ældre, erfarne medarbejdere til at blive længere i jobbet. I KL's

SENIORPOLITIK gives en række konkrete anbefalinger til kommunerne og arbejdsmarkedets øvrige parter.

Politikken består af 22 konkrete anbefalinger, som kan styrke kommunernes fokus på de erfarne medarbejdere. Initiativerne beskæftiger sig med seks forskellige temaer, som samlet og hver for sig kan gøre en forskel i kommunerne og på den enkelte arbejdsplads. Der skal større fokus på den enkelte medarbejder, ligesom erfaring skal italesættes som en klar værdi for organisationen.

Link til KL seniorpolitik: www.kl.dk/media/21287/kl-seniorpolitik.pdf

03 / UGENTLIG ARBEJDSTID

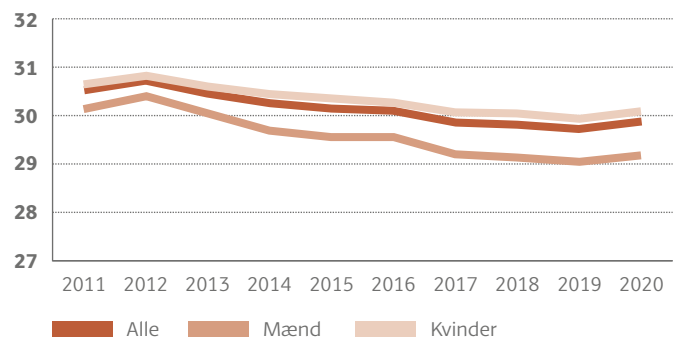
Der er som nævnt 508.900 kommunalt ansatte i 2020. Det svarer til 408.300 fuldtidsbeskæftigede. Forskellen på antal kommunalt ansatte i antal og fuldtidsbeskæftigede skal findes i den aftalte ugentlige arbejdstid.

› KAPITLET VISER AT

- › Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 29,9 timer i 2020. Det er et fald på 39 minutter siden 2011, men en stigning på 8 minutter siden 2019.
- › 47 pct. af kommunalt ansatte arbejder på fuldtid, mens 41 pct. arbejder på deltid.
- › Tre ud af fire deltidsansatte arbejder mindst 28 timer om ugen.
- › Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er faldet på fire ud af de fem hovedområder siden 2011. Det største fald er på 2 timer og 18 minutter på teknisk- samt serviceområdet.
- › I 2020 er den aftalte arbejdstid højest for administration og IT-ansatte, der arbejder 32,1 timer om ugen i gennemsnit, mens den aftalte arbejdstid er lavest for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, der arbejder 24,1 timer om ugen i gennemsnit.
- › 30 pct. af administration og IT-ansatte arbejder på deltid.
- › 63 pct. af ansatte på SOSU-overenskomsten arbejder på deltid.

› Figur 3.1: Den ugentlige arbejdstid er i gennemsnit faldet med 39 minutter

Kommunalt ansattes gennemsnitlige aftalte ugentlige arbejdstid, november 2011-2020



Kilde: KRL

Den gennemsnitlige aftalte ugentlige arbejdstid for en kommunalt ansat er 29,9 timer i 2020. Den ugentlige arbejdstid er gennemsnitligt faldet siden 2011 – med undtagelse af en lille stigning i 2012, hvor arbejdstiden var 30,7 timer om ugen. Det betyder, at den aftalte ugentlige arbejdstid for kommunalt ansatte, er 39 minutter lavere i 2020 end i 2011. I praksis svarer det til, at kommunalt ansatte arbejder omkring 4 arbejdsdage mindre om året i 2020 end i 2011.

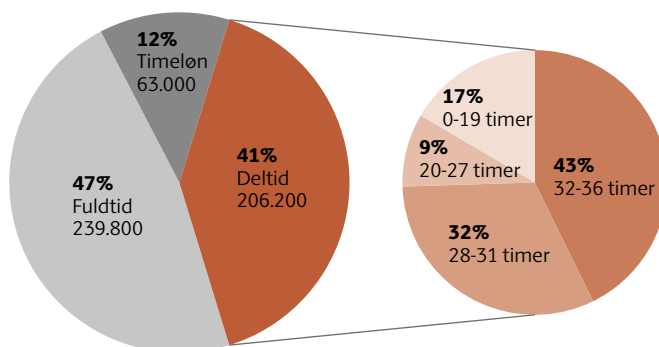
Den gennemsnitlige arbejdstid er faldet mere for mænd end for kvinder fra 2011 til 2020. Mens kvinder har en aftalt arbejdstid på gennemsnitligt 30,1 timer om ugen i 2020, har mænd en aftalt arbejdstid på gennemsnitligt 29,2 timer om ugen. Det skyldes især, at deltidsansatte mænd arbejder et lavere timeantal ugentligt end kvinder, selvom en større andel kvinder end mænd arbejder på deltid.

Arbejdstiden er for første gang siden 2012 steget fra 2019 til 2020. I gennemsnit er arbejdstiden steget med 8 minutter mere om ugen.



› **Figur 3.2: Tre ud af fire deltidsbeskæftigede arbejder mindst 28 timer om ugen**

Gennemsnitlig aftalt ugentlig arbejdstid, antal og andel ansatte, november 2020



Kilde: KRL

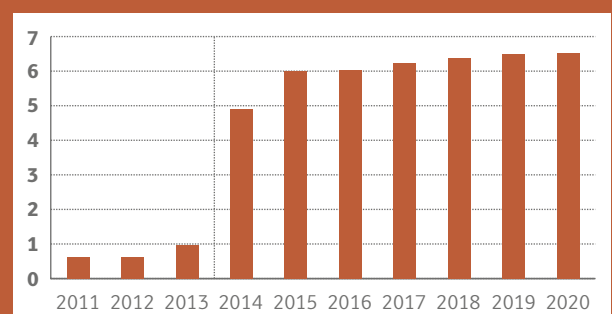
47 pct. af kommunalt ansatte arbejder på fuldtid, mens 41 pct. arbejder på deltid. Af de deltidsansatte, er godt fire ud af ti ansat på 32-36 timer om ugen, mens ca. en tredjedel er ansat til 28-31 timer om ugen. Det betyder, at 75 pct. er ansat med en relativ høj deltidsbeskæftigelse på mindst 28 timer om ugen.

Timelønnede er ansatte, som er ansat til højst én måneds beskæftigelse. De udgør 12 pct., eller 63.000 ansatte i 2020.

› **8-TIMERS GRÆNSEN**

I august 2014 blev 8-timers grænsen fjernet, hvilket medførte et databrud i definitionen af timelønnede. Det betyder at ansatte, der er ansat til mere end én måneds beskæftigelse fra og med august 2014, er defineret som månedslønnede uanset hvilket timetal, de er ansat med. Derfor ses en stigning i andelen af de små deltidsansættelser på 0-7 timer om ugen i 2014.

› **Figur: Andel deltidsansatte med en aftalt ugentlig arbejdstid på 0-7 timer, november 2011-2020**

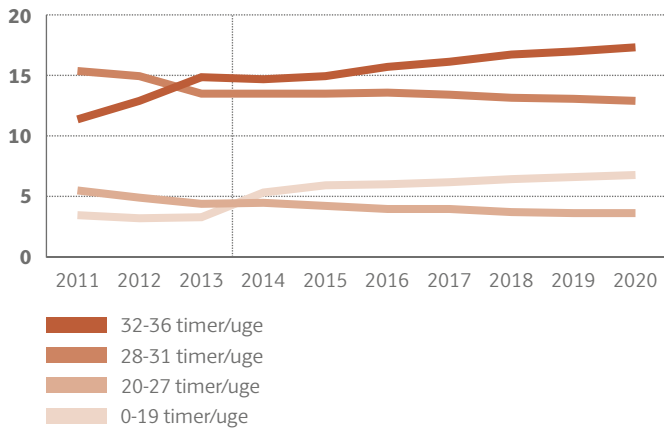


Anm.: Databrud i 2014 ved fjernelse af 8-timers grænsen.

Kilde: KRL

› **Figur 3.3: Højt timetal blandt deltidsansatte**

Andel deltidsansatte fordelt på aftalt ugentlig arbejdstid, pct., november 2011-2020

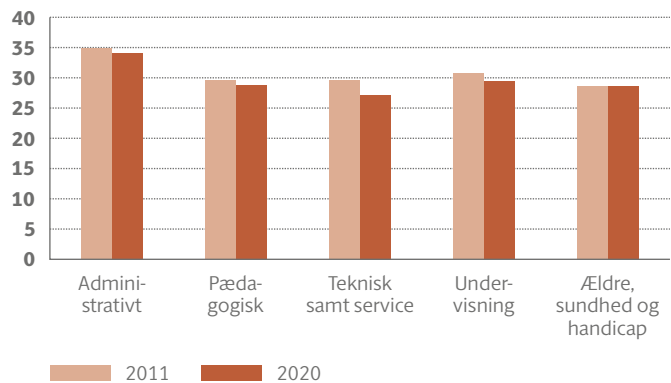


Anm.: Databrud i 2014 pga. fjernelse af 8-timers grænsen.
Kilde: KRL

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid afspejles i fordelingen af ansatte på de forskellige deltidsintervaller. Andelen af deltidsansatte med færrest timer (0-19) og flest (32-36) er steget, mens andelen for de resterende intervaller er faldet. Stigningen i andelen af deltidsansatte med færrest timer (0-19) fra 2013 til 2014 skyldes formentlig afskaffelsen af 8-timers grænsen.

› **Figur 3.4: Arbejdstiden er faldet på 4 ud af 5 hovedområder**

Gennemsnitlig aftalt ugentlig arbejdstid fordelt på hovedområder, november 2011 og 2020

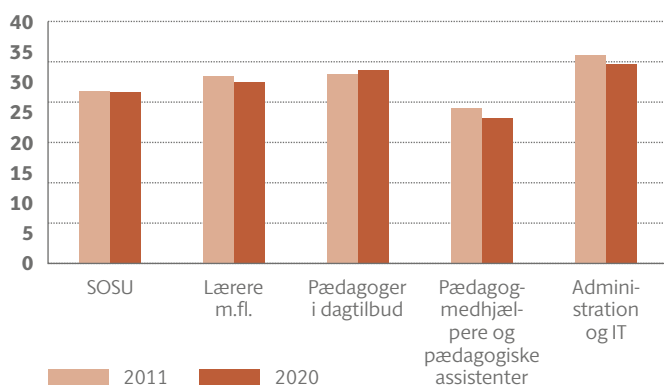


Kilde: KRL

Den gennemsnitlige aftalte ugentlige arbejdstid er faldet fra 30,5 timer i 2011 til 29,9 timer i 2020. Et fald der ses på tværs af både kommunale hovedområder og de fem største overenskomster. Undtagelsen for hovedområderne er ældre, sundhed og handicap, hvor arbejdstiden er steget marginalt 2,4 minutter om ugen. Den aftalte ugentlige arbejdstid blandt hovedområderne er højest på det administrative hovedområde med 34,2 timer, og lavest på teknisk- samt servicehovedområdet med 27,2 timer, hvor den gennemsnitlige arbejdstid er faldet med 2 timer og 18 minutter om ugen fra 2011 til 2020.

› **Figur 3.5: Pædagoger i dagtilbud arbejder 38 minutter mere om ugen**

Gennemsnitlig aftalt ugentlig arbejdstid fordelt på overenskomst, november 2011 og 2020



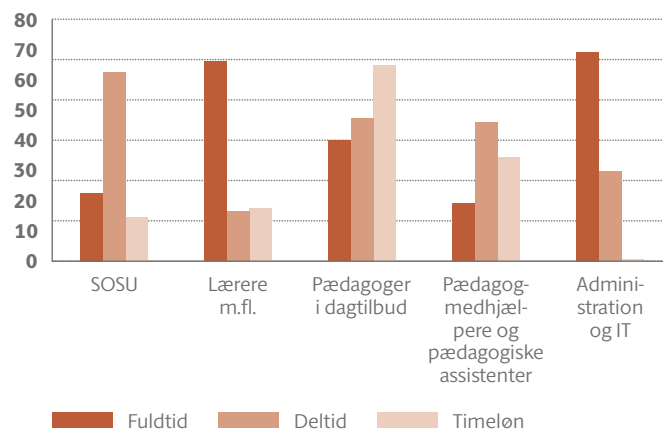
Kilde: KRL

Arbejdstiden er faldet på fire af de fem største overenskomster. Det største fald er på overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, hvor arbejdstiden er faldet med 1 time og 43 minutter siden 2011. Dog er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for pædagoger i dagtilbud steget med 38 minutter fra 2011 til 2020.

I 2020 er den gennemsnitlige arbejdstid højest blandt ansatte på overenskomsten for administration og IT med 32,9 timer om ugen og lavest blandt pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter med 24,1 timer om ugen.

› **Figur 3.6: Knap 1 ud af 4 SOSU-ansatte arbejder på fuldtid**

Andel ansatte fordelt på beskæftigelsesomfang i de fem største overenskomster, pct., november 2020



Kilde: KRL

Andelen af ansatte på hhv. fuldtid, deltid og timeløn varierer på tværs af de fem største overenskomster. På overenskomsten for administration og IT er 69 pct. ansat på fuldtid, mens det samme gælder for 19 pct. af pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter. Timelønnede udgør 35 pct. af pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, mens det gælder for 1 pct. af administrations- og IT-ansatte.

Den største andel deltidsansatte er på SOSU-overenskomsten, hvor 63 pct. er på deltid. Den laveste andel deltidsansatte er blandt lærere m.fl., hvor 16 pct. er ansat på deltid.

› **EN FREMTID MED FULDTID – EN AMBITIØS
 INDSATS FOR AT FÅ FLERE KOMMUNALE
 MEDARBEJDERE OP I TID ELLER PÅ FULDTID**

Fire ud af ti medarbejdere i den kommunale sektor arbejder i dag på deltid. For nogle grupper er det særligt udbredt. Det gælder blandt andet i ældre- og sundhedssektoren, børneområdet samt andre overvejende kvindefag som fx rengøring.

Deltid har længe været udbredt for disse grupper og arbejdspladser – det gælder unge såvel som ældre medarbejdere. Den mangeårige tradition for deltid på arbejdspladserne, hos både arbejdsgivere og medarbejderne, vil de centrale parter i fællesskab gerne udfordre og finde løsninger på i samarbejde med de lokale parter i kommunerne.

Flere medarbejdere på fuldtid i kommunerne har både samfundsmæssige og ligestillingspolitiske fordele, og er samtidig en central løsningsbrik på den aktuelle og fremtidige arbejdskraftmangel.

Kommunerne er udfordret af den demografiske udvikling – der kommer flere småbørn og flere ældre – og der opleves allerede nu et pres på de større velfærdsområder i forhold til rekruttering. Medarbejderen opnår også selv fordele ved at gå op i tid – fx en højere livsindkomst og pensionsopsparing

Fuldtidsindsatsen handler i høj grad om at finde løsninger på de barrierer, der opleves på de enkelte kommunale arbejdspladser for at flere medarbejdere går op i tid eller på fuldtid. Det kan være barrierer for den enkelte medarbejder i forhold til at balancere arbejdsliv og privatliv eller barrierer i forhold til at sikre den rette vagtplanlægning. Udviklingen kræver ændringer af praksis og kultur på begge sider samt en vilje til at afprøve nye veje.

26 nøglekommuner er nu en del af indsatsen "En fremtid med fuldtid" og sammen med de centrale parter, vil de udvikle løsninger og afprøve redskaber, der skal få flere medarbejdere op i tid. Det sker ved inddragelse af de konkrete arbejdspladser, hvor ledere og medarbejdere lokalt finder løsninger på, hvordan flere medarbejdere kan komme op i tid eller på fuldtid.

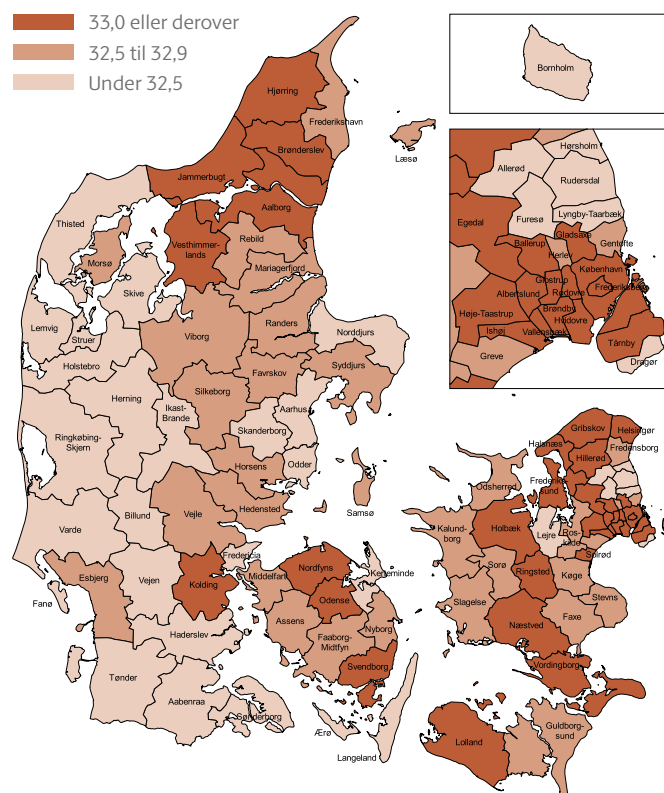
Indsatsen i de 26 nøglekommuner er igangsat og forløber i resten af 2021 og i 2022.

De løsninger, som parterne og nøglekommuner finder i fællesskab, vil løbende blive delt med resten af landets kommuner.

I kan læse mere om parternes fælles indsats og om nøglekommunernes arbejde på www.fuldtid.dk

› **Figur 3.7: Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på tværs af Danmark**

Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, november 2020



Kilde: KRL (særkørsel)

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er højest blandt kommunalt ansatte i Nordjylland med 30,8 timer og lavest blandt kommunalt ansatte i Midtjylland med 29,2 timer. Det svarer til en forskel på 1 time og 38 minutter om ugen. Der er således geografiske forskelle på den aftalte ugentlige arbejdstid for kommunalt ansatte.



04 / SYGEFRAVÆR

I det følgende beskrives sygefraværet i den kommunale sektor. Sygefraværet i kommunerne – og på resten af arbejdsmarkedet – er med stor sandsynlighed påvirket af covid-19 pandemien. Det kommunale sygefravær er højere end i arbejdsmarkedets andre sektorer. Sygefraværet er dog ikke ligeligt fordelt henover overenskomstgrupper, køn eller geografi.

› KAPITLET VISER AT

- › Det kommunale sygefravær udgør 12,2 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i 2020, hvilket er 0,4 dagsværk mindre end i 2011.
- › Sygefraværet er højest på ældre-, sundheds- og handicapområdet (15 dagsværk), samt det pædagogiske område (14,1 dagsværk).
- › Blandt de fem største overenskomster har social- og sundhedspersonalet det højeste sygefravær på 17,1 sygefraværsgdagsværk. Administration og IT-ansatte har det laveste på 7,4.
- › Sygefraværet varierer geografisk. Sygefraværet er lavest i Midtjylland og blandt kommuner langs den jyske vestkyst.

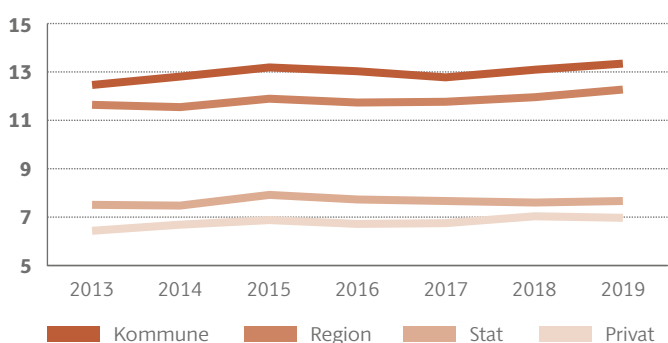
› DATAKVALITETEN I DET PRIVATE SYGEFRAVÆR

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 10 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 standardberegnete lønindeks.

› **Figur 4.1: Flest sygedage i den offentlige sektor**

Sygefraværsdagsværk på tværs af sektorer, 2013-2019



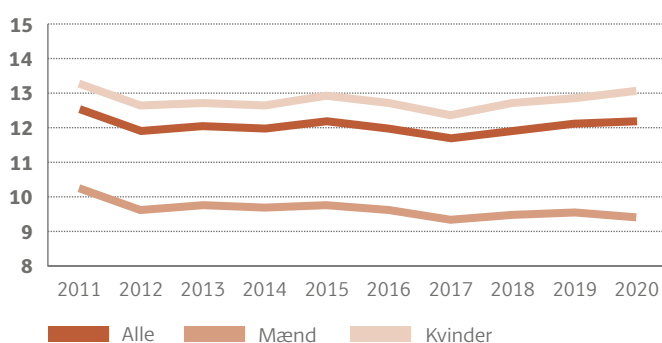
Anm.: Opgjort i fraværsdagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede (egen sygdom og arbejdsulykker).

Kilde: Danmarks Statistik (FRA024)

Sygefraværet varierer på tværs af arbejdsmarkedets sektorer. Kommunerne og regionerne har det højeste sygefravær, mens staten og det private arbejdsmarked har det laveste. For alle sektorer har der været en stigning i sygefraværet siden 2013. Fælles for alle sektorerne er, at mængden af fraværsdagsværk steg frem til år 2015, hvor niveauet var højest, hvorefter alle sektorer har haft held med at nedbringe sygefraværet en anelse frem til 2017. Mellem 2017 og 2019 er sygefraværet dog steget en smule igen. Sygefraværet er steget mest i kommunerne (0,9 dagsværk) og mindst i staten (0,2 dagsværk) over hele perioden.

› **Figur 4.2: Sygefraværet er faldet 0,4 dagsværk siden 2011**

Gennemsnitlige sygefraværsdagsværk, fordelt på køn, 2011-2020



Anm.: Opgjort i fraværsdagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede. Tallene inkluderer ikke sygefravær blandt timelønnede.

Kilde: KRL

Det kommunale sygefravær udgør i 2020 12,2 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede, hvilket er et fald på 0,4 dagsværk siden 2011. Siden 2017 er sygefraværet dog steget med 0,5 dagsværk per fuldtidsbeskæftiget.

Sygefraværet varierer mellem kønnene. De kommunalt ansatte kvinder har med 13 dagsværk et højere sygefravær end mændene, hvis sygefravær ligger på 9,4 dagsværk. Kvinderne har også oplevet et lavere fald end mændene i perioden 2011-2020. Da der er 3 gange flere kvinder ansat i kommunerne end mænd, ligger det gennemsnitlige sygefravær på tværs af køn tættere på sygefraværet for kvinder end for mænd.

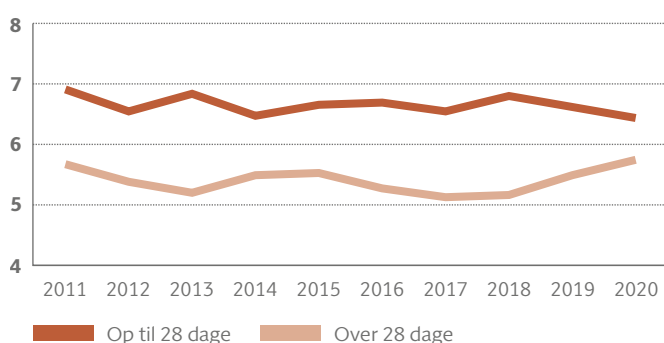
› SYGEFRAVÆRSFORUM

I efteråret 2020 holdt KL første kickoff-møde i Sygefraværforum virtuelt. Med Sygefraværforum vil KL understøtte og inspirere kommunerne i deres allerede ambitiøse arbejde med nedbringelse af sygefraværet på temaer som fx drypvist sygefravær, kommunen som både arbejdsgiver og myndighed og bedre brug af data.

Læs mere og hold jer orienteret om Sygefraværforum her:
www.kl.dk/arbejdsgiver/arbejdsgiverpolitik-og-analyse/sygefravaer/sygefravaersforum/

› **Figur 4.3: Fald i kort sygefravær, men lille stigning i langt sygefravær siden 2011**

Gennemsnitlige sygefraværsdagsværk, opdelt på fraværslængde, 2011-2020



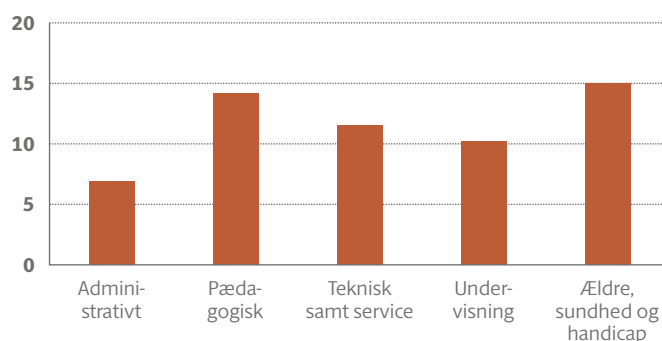
Anm.: Opgjort i fraværsdagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede. Periodelængde opgjort i kalenderdage. Tallene inkluderer ikke sygefravær blandt timelønnede.
Kilde: KRL

Deles fraværet op på perioder af op til 4 ugers varighed og over 4 ugers varighed ses, at det korte fravær er faldet med et halvt dagsværk siden 2011. Samtidig er det lange fravær steget en anelse svarende til 0,1 dagsværk.

Udviklingerne har ikke været konstante henover perioden, ligesom det korte og lange sygefravær ikke altid følger den samme tendens. Den samlede stigning i sygefravær mellem 2019 og 2020 udgøres udelukkende af en stigning i de lange sygefraværperioder (0,3 dagsværk). I samme periode er det korte sygefravær faldet 0,2 dagsværk.

› **Figur 4.4: Højest sygefravær på området for ældre, sundhed og handicap**

Gennemsnitlige sygefraværsdagsværk, fordelt på hovedområder, 2020



Anm.: Opgjort i sygefraværsdagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede. Tallene inkluderer ikke sygefravær blandt timelønnede.
Kilde: KRL

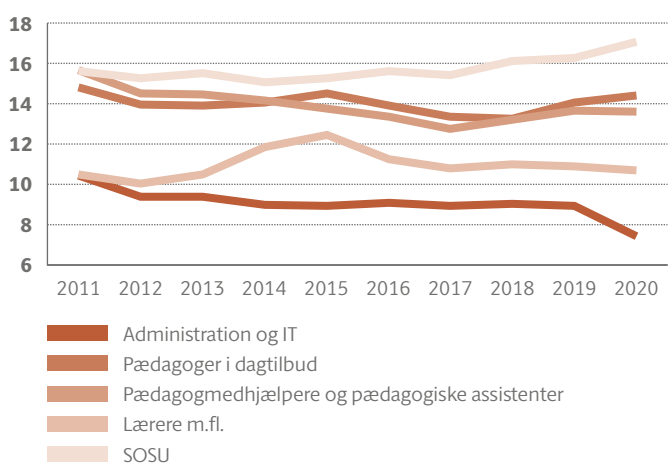
Sygefraværet er højest blandt de ansatte på området for ældre, sundhed og handicap i 2020. Det gennemsnitlige sygefravær er 15 dagsværk, hvilket er knap 8 dagsværk højere end på det administrative område, der har det laveste sygefravær blandt hovedområderne med 6,9 dagsværk.

Både teknisk- samt serviceområdet og undervisningsområdet har sygefravær, der ligger under det kommunale gennemsnit på henholdsvis 11,6 og 10,2 dagsværk per fuldtidsbeskæftigede.



› Figur 4.5: SOSU har højeste sygefravær på 17,1 dagsværk

Gennemsnitlige sygefraværsdagsværk blandt de fem største kommunale overenskomster, 2011-2020



Anm.: Opgjort i sygefraværsdagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede. Tallene inkluderer ikke sygefravær blandt timelønnede.

Kilde: KRL

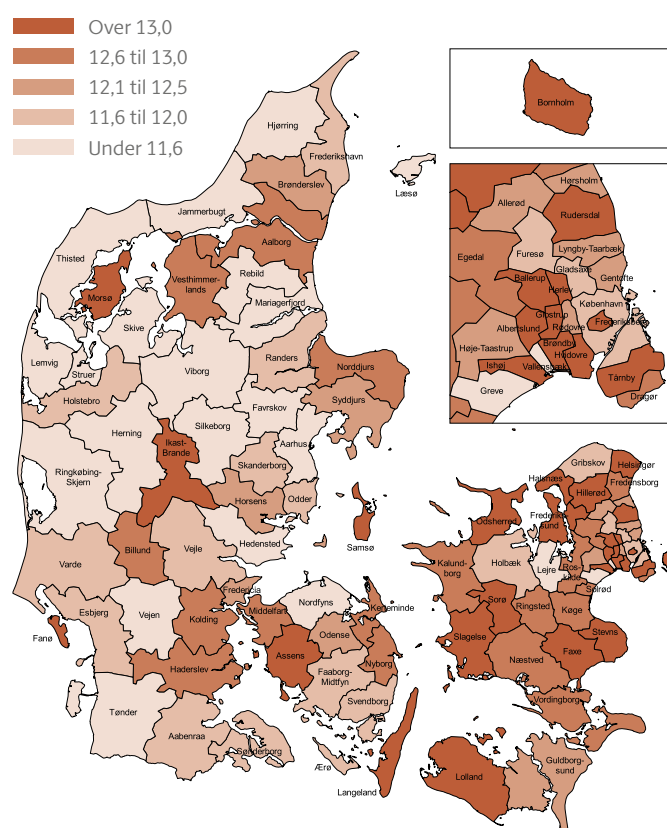
Forskellen i sygefravær mellem områderne kommer også til udtryk, når der kigges på de enkelte overenskomster.

I 2020 har SOSU-personalet det højeste sygefravær med 17,1 sygefraværsdagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede, mens det administrative personale har haft det laveste med 7,4 dagsværk.

Udviklingen i sygefraværet varierer mellem overenskomsterne i perioden. Pædagoger i dagtilbud har haft et fald på 0,4 dagsværk mellem 2011 og 2020. Faldet var dog mest markant i perioden 2015-2018, hvorefter gruppen har oplevet en stigning i fraværet. Ansatte på overenskomsten for lærere m.fl. har haft en stigning på 0,3 dagsværk i perioden. Denne stigning var dog størst i perioden indtil 2015, hvorefter sygefraværet for lærerne generelt har været faldende. For SOSU'erne faldt sygefraværet indtil 2014, hvorefter det næsten uafbrudt har været stigende. Administration og IT-personalet har i perioden, og i særlig grad i 2020, oplevet et fald i sygefravær.

› Figur 4.6: Lavere sygefravær langs vestkysten

Gennemsnitlige sygefraværsdagsværk, kommunefordelt, 2020



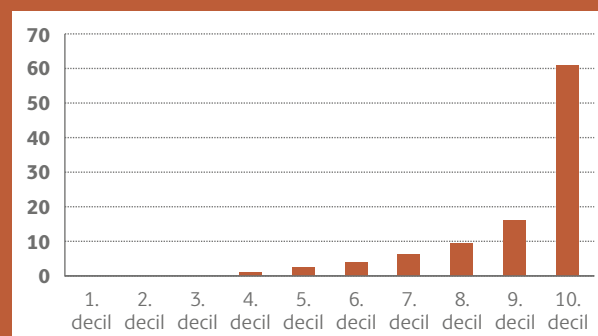
Anm.: Opgjort i dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede. Tallene inkluderer ikke sygefravær blandt timelønnede.

Kilde: KRL

Sygefraværet varierer markant på tværs af landets kommuner. Generelt tegner sig et billede af lavt sygefravær blandt de kommunalt ansatte i Vest-, og Midtjylland. De fynske kommunalt ansatte ligger generelt tæt på, eller svagt over landsgennemsnittet. De kommunalt ansatte i hovedstaden, Sydsjælland, og Lolland-Falster har et højere sygefravær end mange af landets andre kommuner. Generelt tegner der sig et billede af, at kommunalt ansatte har et lavere sygefravær i Jylland ift. Sjælland og øerne.

› SYGEFRAVÆRET ER SKÆVT FORDELT

Det kommunale sygefravær er ikke ens fordelt mellem medarbejderne. Nogle medarbejdere har meget sygefravær, mens andre slet ikke har noget. I 2020 stod de 10 pct. mest syge kommunale medarbejdere således for 61 pct. af sygefraværet, mens 30 pct. af de ansatte slet ikke havde sygefravær.

› Figur: Sygefravær blandt kommunalt ansatte, fordelt på deciler, 2020

Anm.: Opgjort i sygefraværsdagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede.

Tallene inkluderer ikke sygefravær blandt timelønnede.

Kilde: KRL (særkørsel)

05 / KØNSFORDELING

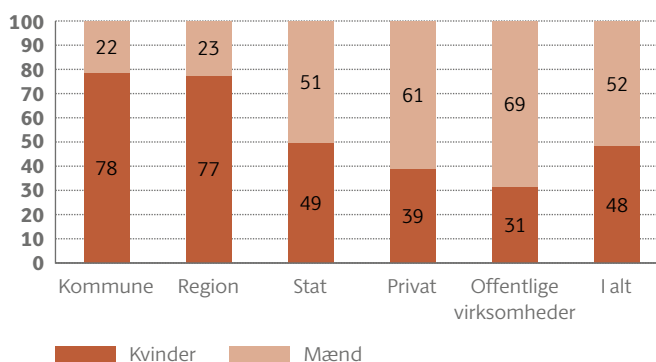
På det kommunale arbejdsmarked er tre ud af fire medarbejdere kvinder. Det afspejler sig i de fem største overenskomster, der alle er kvindedominerede. Kønsfordelingen varierer dog på tværs af hovedområder. Selvom kønsfordelingen overordnet ikke er ændret fra 2011 til 2020, er der dobbelt så mange kvindelige kommunaldirektører i 2020 som i 2011.

› KAPITLET VISER AT

- › 77 pct. af alle kommunalt ansatte er kvinder. Det er en større andel end i de andre sektorer (private, regioner og stat). I den private sektor er 39 pct. kvinder.
- › Der er 41 pct. kvinder ansat inden for hovedområdet teknisk samt service, mens der er 91 pct. inden for ældre, sundhed og handicap.
- › De fem største overenskomster er kvindedominerede: 67 pct. af lærere m.fl. er kvinder og 91 pct. af SOSU-ansatte er kvinder.
- › Knap hver femte kommunaldirektør i 2020 er kvinde. Det er dobbelt så mange som i 2011.
- › 38 pct. af forvaltningscheferne i 2020 er kvinder.
- › Kvindeandelen er lavere (under 77 pct.) blandt kommunalt ansatte i storby- og omegnskommunerne og højere blandt kommunerne på Vestkysten og i Nordjylland.

› Figur 5.1: Det danske arbejdsmarked er kønsopdelt

Andel kvinder og mænd, sektorfordelt, pct., 3. kvartal 2020.



Anm.: Stat er inkl. sociale kasser og fonde

Kilde: Danmarks Statistik (LBESK67)

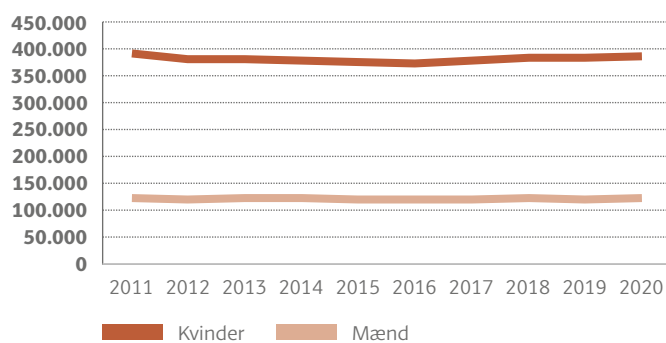
Kønsfordelingen varierer markant på tværs af sektorer på det danske arbejdsmarked. Mens 48 pct. af den samlede danske arbejdsstyrke er kvinder, er 77 pct. af medarbejderne i den kommunale sektor kvinder. Denne tendens er stort set uændret i perioden 2011-2020.

Der er 1,4 mio. mænd på det danske arbejdsmarked, hvoraf kun 20 pct. arbejder i den offentlige sektor (inkl. offentlige virksomheder) mens 80 pct. arbejder i den private sektor. Der er 1,3 mio. kvinder på arbejdsmarkedet, hvoraf 46 pct. arbejder i den offentlige sektor og 54 pct. arbejder i den private sektor.

Det danske arbejdsmarked er dermed kendetegnet ved at være kønsopdelt på tværs af sektorer.

› **Figur 5.2: Tre ud af fire kommunalt ansatte er kvinder**

Udvikling i antal personer fordelt på køn, november 2011-2020



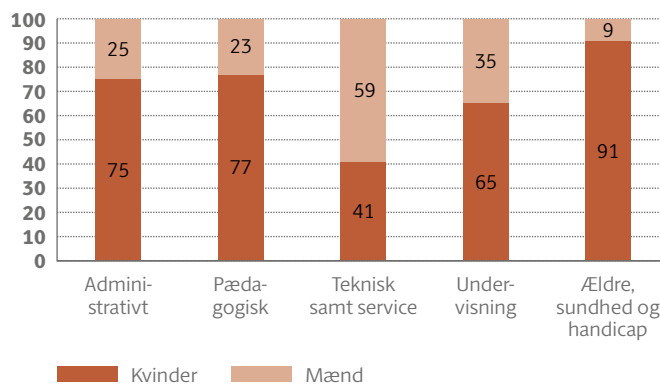
Kilde: KRL

Der er 387.000 kvindelige ansatte på det kommunale arbejdsmarked. Det er 76 pct. af alle ansatte – en andel, der er tilnærmelsesvis konstant fra 2011 til 2020.

Siden 2016 er der kommet 15.200 flere ansatte på det kommunale arbejdsmarked. Heraf er 88 pct. kvinder. Det tegner et billede af et kvindedomineret kommunalt arbejdsmarked, der for nuværende ikke ændrer sig.

› **Figur 5.3: Kønsfordelingen varierer på tværs af hovedområder**

Andel kvinder og mænd fordelt på kommunalt hovedområde, pct., november 2020

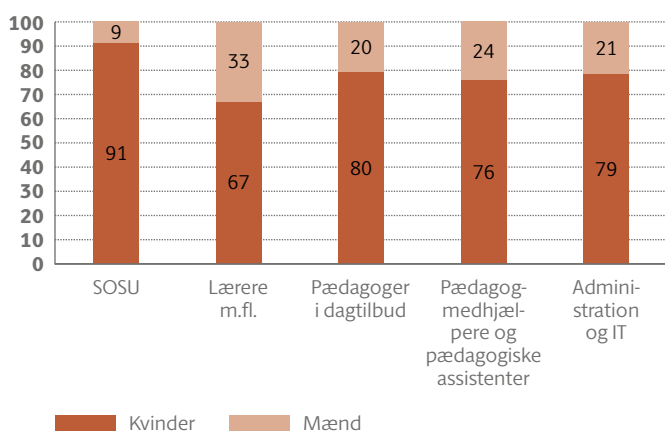


Kilde: KRL

Udover variationen på tværs af arbejdsmarkedets sektorer, varierer kønsfordelingen også på tværs af kommunale hovedområder. Der er 59 pct. mænd ansat på hovedområdet teknisk samt service, mens der er 9 pct. mænd ansat på hovedområdet ældre, sundhed og handicap. Denne tendens er også stort set uændret i perioden 2011-2020.

› **Figur 5.4: De fem største overenskomster er kvindedominerede**

Andel kvinder og mænd fordelt på de fem største overenskomster, pct., november 2020

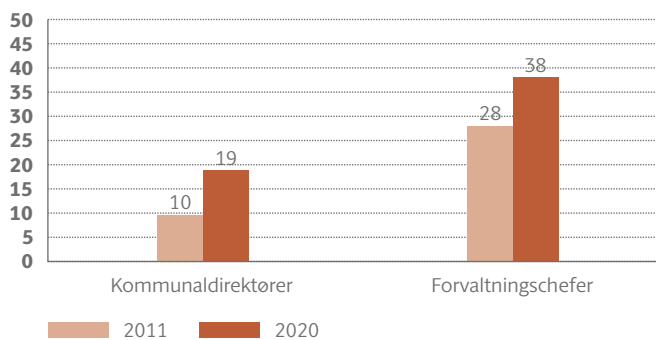


Kilde: KRL

Der er flere kvinder end mænd ansat på de fem største overenskomster. Den højeste andel kvinder er på overenskomsten for social- og sundhedspersonale, hvor 91 pct. af de ansatte er kvinder. Den laveste andel kvinder blandt de fem største overenskomster er lærere m.fl., hvor 67 pct. er kvinder. Selvom 24 pct. af alle kommunalt ansatte er mænd, har tre af de fem største overenskomster en lavere andel af mænd, end for den samlede kommunale arbejdsstyrke.

› **Figur 5.5: Flere kvinder i den kommunale topledelse**

Andel kvinder fordelt på stillinger, pct., november 2011 og 2020



Anm.: Københavns Kommune har sig egen chefoverenskomst, derfor er kommunaldirektører i Københavns Kommune defineret ved løntrin 54 og derover, og forvaltningschefer er defineret ved løntrin 52 eller 53 der samtidig modtager direktions- eller topledertillæg à §4 stk. 2 i overenskomsten.
Kilde: KRL (særtræk)

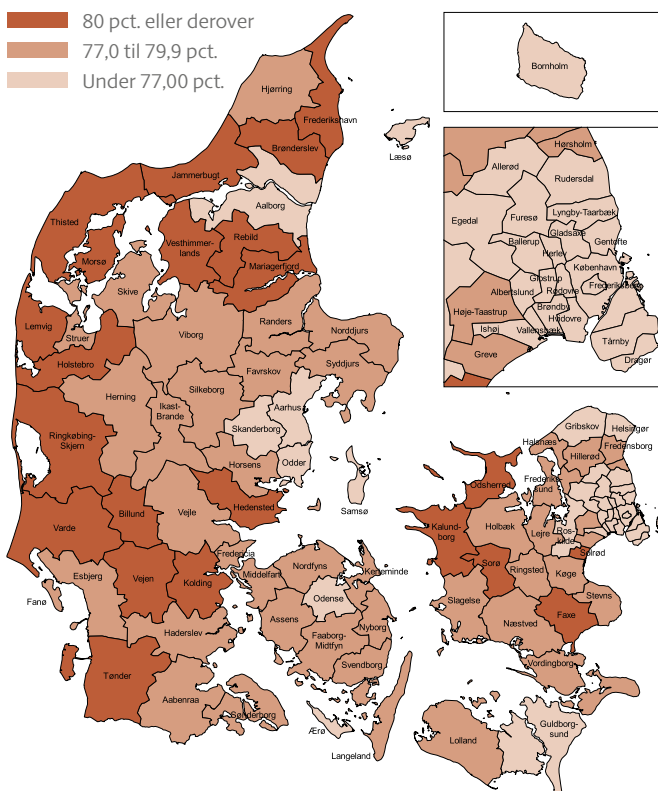
Den øverste ledelse i kommunerne består af kommunaldirektører og deres forvaltningschefer. I 2011 var der 10 kvindelige kommunaldirektører – i 2020 er der 20. Der er dermed dobbelt så mange kvindelige kommunaldirektører i 2020 som i 2011. Andelen af kvindelige kommunaldirektører er dermed steget fra hver tiende til knap hver femte i 2020.

Andelen af kvindelige forvaltningschefer er steget fra 28 pct. i 2011 til 38 pct. i 2020. Denne udvikling er i høj grad drevet af et fald i antallet af forvaltningschefer i perioden. Fra 2011 til 2020 faldt antallet af forvaltningschefer fra 384 til 306 ansatte. Heraf er antallet faldet med 88 mænd, mens det er steget med 10 kvinder.



› **Figur 5.6: Lavere andel kvinder i storby- og omegnskommunerne**

Andel kvinder, kommunalfordelt, november 2020



Blandt kommunerne i hovedstaden er andelen af kvindelige ansatte under 77 pct. Det samme billede ses i Odense, Aarhus og Aalborg. I Nordjylland og langs vestkysten er kvindeandelen over 80 pct. af alle ansatte. Det tegner et billede af, at kønsfordelingen blandt kommunalt ansatte varierer geografisk på tværs af kommunerne i Danmark.

Kilde: KRL

06 / ANSATTE I ARBEJDS- MARKEDSPOLITISKE ORDNINGER

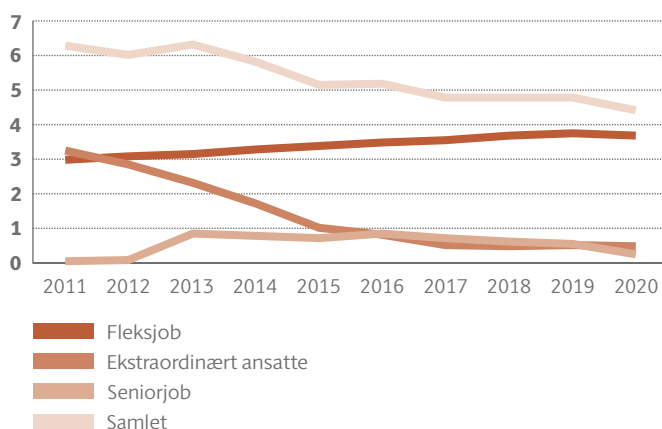
Det kommunale arbejdsmarked rummer, ud over de ordinært ansatte (overenskomstansatte og tjenestemænd), også en række ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger. De arbejdsmarkedspolitiske ordninger kan groft inddeles i tre kategorier; fleksjobbere, seniorjobbere og ekstraordinært ansatte. De ekstraordinært ansatte er ansat i en række forskellige ordninger (fx jobtræning, skånejob, revalidering, m.fl.), der alle har det til fælles, at staten yder lønrefusion til kommunerne for denne gruppe ansatte.

› KAPITLET VISER AT

- › I alt er godt 22.500 ansatte i en arbejdsmarkedspolitisk ordning i 2020. Det svarer til godt 4 pct. af alle kommunalt ansatte.
- › Brugen af arbejdsmarkedspolitiske ordninger varierer på tværs af kommunernes hovedområder. Områderne med den største andel i arbejdsmarkedspolitiske ordninger er teknisk- samt serviceområdet, hvor lidt mindre end 17 pct. af alle ansatte er ansat på en arbejdsmarkedspolitisk ordning. Området med den mindste andel er undervisningsområdet, hvor godt 1 pct. af alle ansatte er ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning.
- › Den mest anvendte ordning på tværs af det kommunale arbejdsmarked er fleksjobordningen. Knap 4 pct. af de kommunalt ansatte er ansat i et fleksjob.
- › Andelen af kommunalt ansatte i en arbejdsmarkedspolitisk ordning er faldet siden 2011. Faldet udgøres i høj grad af et fald i ekstraordinært ansatte, mens andelen af fleksjobbere er steget en smule.

› **Figur 6.1: Andelen af fleksjobbere er steget**

Andel ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger, pct., november 2011-2020

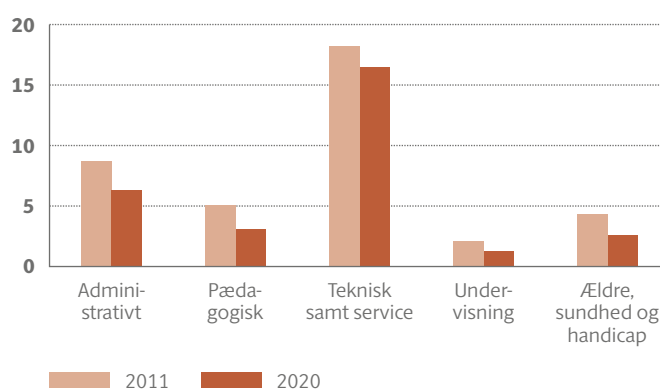


Kilde: KRL

Fra 2011 til 2020 er andelen af ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger faldet med 2 procentpoint. Faldet kan forklares med et generelt fald i ekstraordinære ansættelser, der er faldet med 3 procentpoint. Andelen af seniorjobbere er lav frem til 2012, hvor en udvidelse af ordningen i perioden januar til og med juni 2013 fører til en stigning. Niveaueet af seniorjobbere har været nogenlunde stabilt siden 2012 dog med et lille fald fra 2016.

› **Figur 6.2: Stor variation i andelen af ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger på tværs af områder**

Andel ansatte i hhv. fleksjob, ekstraordinær ansættelse eller seniorjob, pct., november 2011 og 2020



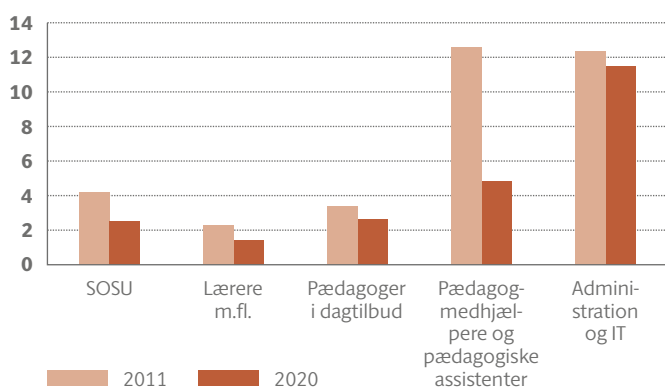
Data: KRL

Der er stor variation mellem hovedområderne i andelen af ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger. 17 pct. af de ansatte indenfor teknisk samt service er ansat på en arbejdsmarkedspolitisk ordning. Til sammenligning er det 1 pct. af de ansatte på undervisningsområdet. Historisk set har teknisk samt service haft den højeste andel af ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger, mens undervisningsområdet har den laveste andel. Der er et fald i andelen af ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger indenfor alle områder.

Fleksjobordningen er den mest anvendte arbejdsmarkedspolitiske ordning på tværs af alle områder i 2020.

› **Figur 6.3: Administration og IT har flest ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger**

Andel ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordning i de fem største overenskomster, pct., november 2011 og 2020



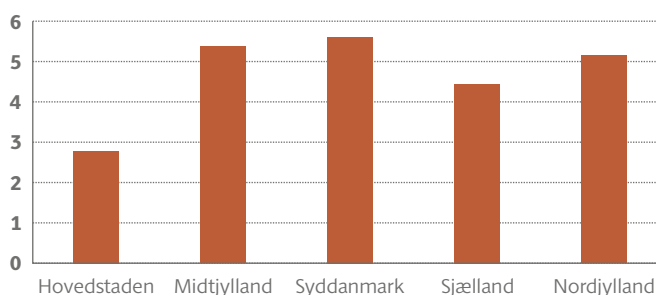
Kilde: KRL

Lidt mere end 50 pct. af alle ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger er ansat på en af de fem største overenskomster. Der er stor variation i brugen af arbejdsmarkedspolitiske ordninger på tværs af overenskomsterne. Kommunerne anvender oftest arbejdsmarkedspolitiske ordninger på overenskomsten for administration og IT, hvor andelen er 11 pct. Til sammenligning er 1 pct. af de ansatte på overenskomsten for lærere m.fl. ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning.

Brugen af arbejdsmarkedspolitiske ordninger er faldet for alle de 5 største overenskomster. Det er især brugen af ekstraordinære ansættelser, der er faldet, hvilket er det samme billede som på tværs af alle kommunalt ansatte. Brugen af fleksjob er derimod steget en smule for alle de 5 største overenskomster. Den eneste undtagelse er på overenskomsten for lærere m.fl., hvor antallet af fleksjobbere er faldet.

› **Figur 6.4: Forskellig anvendelsesgrad af arbejdsmarkedspolitiske ordninger på tværs af landet**

Andel ansatte i arbejdsgiverpolitiske ordninger, regionalt fordelt, pct., november 2020



Kilde: KRL

Regionalt er der forskel på brugen af arbejdsmarkedspolitiske ordninger. Syddanmark har den største andel ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger med 5,6 pct., mens kommunerne i hovedstaden har den mindste andel med 2,8 pct.

Generelt følger udviklingen i antallet af ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger den samlede trend for det kommunale arbejdsmarked. Siden 2011 har antallet været faldende, ligesom det samlede antal ansatte i kommunerne har været det.

07 / ELEVER OG STUDERENDE

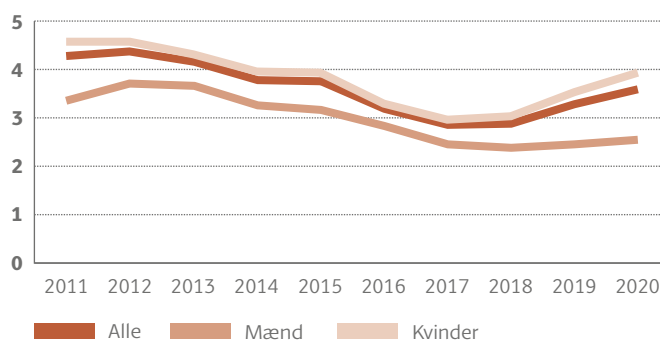
I 2020 har kommunerne 18.300 elever og studerende ansat enten i forbindelse med en erhvervsuddannelse eller en professionsbacheloruddannelse. Elever på social- og sundhedsuddannelserne udgør langt den største gruppe.

› KAPITLET VISER AT

- › I 2020 er der 18.300 elever og studerende blandt de kommunalt ansatte, hvilket svarer til 3,6 pct. af de ansatte.
- › Blandt elever og studerende i kommunerne er den største gruppe elever på SOSU-overenskomsten med 11.400 elever i 2020. Det svarer til 62 pct. af alle kommunale lønnede elever og studerende.
- › I en årrække har elevtallet blandt social- og sundhedspersonalet været faldende, men mellem 2017 og 2020 er der en stigning på 5.400 SOSU-elever.
- › Blandt elever og studerende i kommunerne er den næststørste gruppe i 2020 pædagogstuderende med 3.400 studerende.

› Figur 7.1: Andelen af elever og studerende i praktik stiger igen

Andel elever af alle kommunalt ansatte, pct., november 2011-2020



Kilde: KRL

I 2020 er der 18.300 elever og studerende blandt de kommunalt ansatte, hvilket svarer til 3,6 pct. af alle kommunalt ansatte. Mellem 2012 og 2017 var andelen af elever og studerende i kommunerne stødt faldende, både blandt de mandlige og kvindelige ansatte. Siden er andelen steget blandt kvindelige ansatte, hvilket påvirker den samlede andel af elever og studerende i kommunerne. Blandt mændene er der fra 2018 til 2020 en lille stigning i andelen af elever og studerende.

› TREPARTSAFTALER OM UDDANNELSE I 2020

I 2020 har KL indgået trepartsaftaler, der vedrører uddannelse i kommunerne. Trepartsaftalerne følger op på en række af de anbefalinger, som kom med KL, Danske Regioner og regeringens Task Force, 'Veje til flere hænder', fra maj 2020.

Her blev der bl.a. aftalt følgende initiativer:

- › Fra 1. juli 2021 forpligter kommunerne sig på at ansætte voksne elever på 25 år. På social- og sundhedsassistentuddannelsen gælder dette allerede fra begyndelsen af grundforløbs 2. del.
- › Eleverne skal opfylde de gældende adgangskrav, og der skal være en løbende forventningsafstemning i forhold til kvaliteten af grundforløbs 2 del for SOSU-assistenten om skolerne og elevernes forståelse af disse krav og de kommunale arbejdsgivers konkrete forventninger til eleverne.
- › En ny minimumsdimensionering for de to social- og sundhedsuddannelser skal aftales fra 2022. Aftaleperioden skal være 5-årig.

Trepartsaftale, maj 2020

Den 28. maj 2020 indgik KL en Trepartsaftale om "Ekstraordinær hjælp til elever og lærlinge samt virksomheder (håndtering af ubalance i Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag)", som udmonter opsparingen i Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB), og hvor der blev tilbageført 600 mio. kr. til kommunerne i 2020.

Læs mere her:

Trepartsaftale om ekstraordinær hjælp til elever og lærlinge samt virksomheder (håndtering af ubalance i Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag) [[trepartsaftale-om-ekstraordinaer-hjaelp-til-elever-og-laerlinge-samt-virksomheder-aub.pdf \(kl.dk\)](#)]

Trepartsaftaler, november 2020

Den 21. november 2020 indgik regeringen, FH, DA, Danske Regioner og KL nye Trepartsaftaler om flere lærepladser og entydigt ansvar og styrket rekruttering til det offentlige arbejdsmarked. Aftalerne indeholder blandt andet initiativer, som skal være med til at rekruttere og fastholde SOSU-assistentelever. Trepartsaftalerne er en opfølgning på forårets Trepartsaftale, som er beskrevet ovenfor.

Læs mere her: Trepartsaftale om styrket rekruttering til det offentlige arbejdsmarked

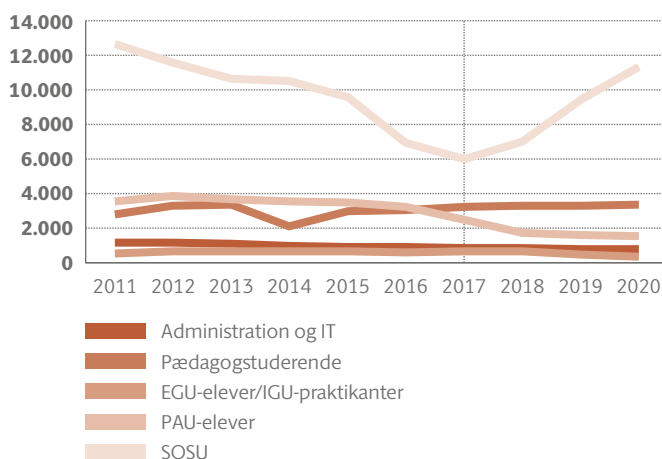
[[endelig-trepartsaftale-om-styrket-rekruttering-til-det-offentlige-arbejdsmarked.pdf \(kl.dk\)](#)]

Trepartsaftale om flere lærepladser og entydigt ansvar

[[endelig-trepartsaftale-om-flere-laerepladser-og-entydigt-ansvar.pdf \(kl.dk\)](#)]

› Figur 7.2: Stor stigning i SOSU-elever siden omlægning af uddannelse

Antal elever/studerende blandt de fem største elevoverenskomster, november 2011-2020



Anm.: Den stiplede linje angiver, at SOSU-uddannelsen i 2017 blev omlagt til to særskilte uddannelser: En hjælper- og en assistentuddannelse.

Kilde: KRL

De fem største grupper af elever og studerende i kommunerne er SOSU¹, pædagogstuderende, PAU-elever, elever på overenskomsten for administration og IT² samt EGU-elever/IGU-praktikanter. SOSU-eleverne er den klart største gruppe, idet de udgør 62 pct. af alle kommunale elever og studerende i lønnet praktik. Dette er over tre gange så mange som de pædagogstuderende, der er den næststørste gruppe.

- 1 SOSU-overenskomsten dækker både over social- og sundhedsassistentelever og -hjælpelever.
- 2 Denne gruppe består primært af kontorelever.



Elevantallet på SOSU-overenskomsten har gennemgået den største udvikling mellem 2011 og 2020. Frem til 2017 faldt elevtallet med 6.600, hvilket svarer til over halvdelen af elevtallet i 2011. Siden adskillelsen af social- og sundhedsuddannelsen i 2017 er elevtallet begyndt at stige igen, således at antallet er på sit højeste siden 2012. Blandt den næststørste gruppe, de pædagogstuderende, har der siden 2011 været en stigning på 600 studerende, så der i dag er 3.400 pædagogstuderende i kommunerne. Det svarer til en stigning på 20 pct. siden 2011.

Blandt de pædagogiske assistentelever er udviklingen omvendt. Der er i denne gruppe sket et fald fra 3.600 elever i 2011 til 1.500 elever i 2020.

Både elever under overenskomsten for Administration og IT samt EGU-elever/IGU-praktikanter har oplevet et fald på omkring en tredjedel af elevantallet siden 2011.

› 5-ÅRIG LÆRERPLADSÅFТАLE OM SOCIAL- OG SUNDHEDSUDDANNELSERNE FOR 2022-2026

KL indgik i juni 2021 en aftale med regeringen, FOA og Danske Regioner om en 5-årig lærepladsaftale for social- og sundhedsuddannelserne. Aftalen er en opfølgning på regeringen, KL og Danske Regions Task Force – Veje til Flere hænder fra juni 2020 samt Trepartsaftale om rekruttering til det offentlige arbejdsmarked, fra november 2020.

Den nye aftale indebærer, at kommunerne forpligter sig til at skaffe lærepladser til samtlige kvalificerede elever på SOSU-assistentuddannelsen, der optages på uddannelserne i 2021 og 2022.

I den øvrige del af aftaleperioden (dvs. til 2026) fastholdes dimensioneringen på minimum 6.000 for assistentelever og 3.000 hjælpeelever.

Ud over dimensioneringen, indeholder aftalen også vigtige kommunale aftryk på de udfordringer, som kommunerne står overfor ift. at sikre kvalitet i uddannelserne, bl.a.:

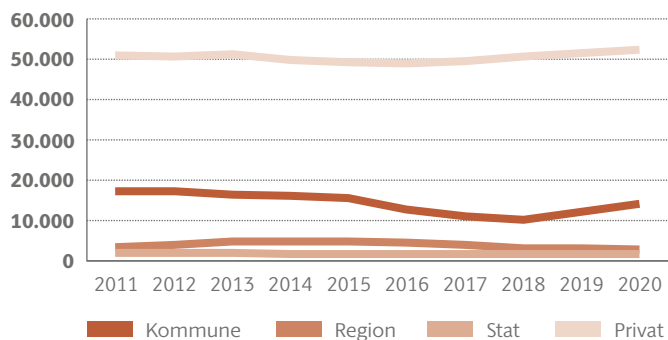
- › Sikring af den nødvendige fleksibilitet i tilrettelæggelsen af uddannelsen, særligt på social- og psykiatriområdet
- › Måltal for frafald
- › Et styrket fokus på de sprogligt udfordrede elever
- › Et spor om de unge elever
- › En klar ambition om at øge antallet af SOSU-EUX-forløb

Dertil igangsættes et arbejde med at styrke en systematisk forberedelse af elever forud for praktik samt for særlig støtte og samarbejde om de fagligt, sprogligt og socialt udfordrede elever medhenblik på nedbringe frafaldet.

Læs mere her: 5-årig lærepladsaftale om uddannelserne til social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistent for 2022-2026 [[Ny aftale sikrer ekstraordinær indsats for lærepladser på social- og sundhedsuddannelserne \(kl.dk\)](#)]

› **Figur 7.3: Kommunerne har flest erhvervsskoleelever blandt offentlige arbejdsgivere**

Antal praktikårselever fordelt på sektor, 2011-2020



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

Kilde: Uddannelsesstatistik.dk

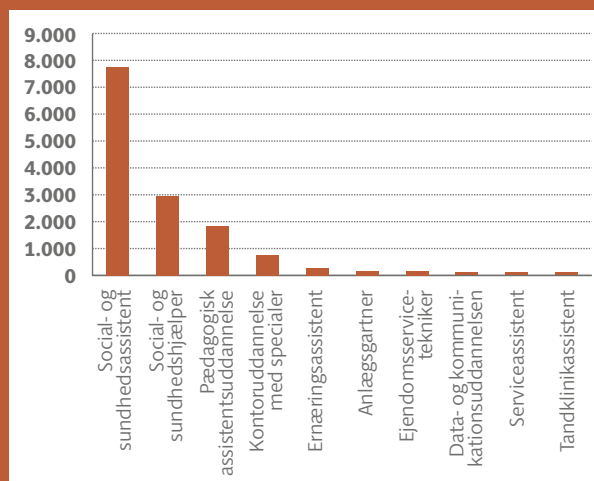
Ligesom det generelt forholder sig på arbejdsmarkedet, er den private sektor den største sektor, når det kommer til erhvervsskoleelever. Kommunerne er den største offentlige arbejdsgiver for erhvervsskoleelever. Frem til 2016 oplevede den private sektor et lille fald i antallet af elever, hvorefter elevtallet er steget igen til 52.300 i 2020.

I kommunerne faldt erhvervsskoleelevtallet frem til 2018. I både 2019 og 2020 er elevtallet siden begyndt at stige igen, så der i 2020 er 14.200 praktikårselever i kommunerne.

› **KOMMUNERNE HAR ELEVER FRA MANGE FORSKELLIGE ERHVERVSUDDANNELSER**

En kommunal overenskomst kan have elever fra forskellige erhvervsuddannelser. 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. Men kommunerne har også elever på en række andre erhvervsuddannelser, herunder kontoruddannelsen, ernæringsassistent, anlægsgartner, med flere.

› **Figur: Antal praktikårselever i kommunerne fordelt på 10 største uddannelser, 2020**



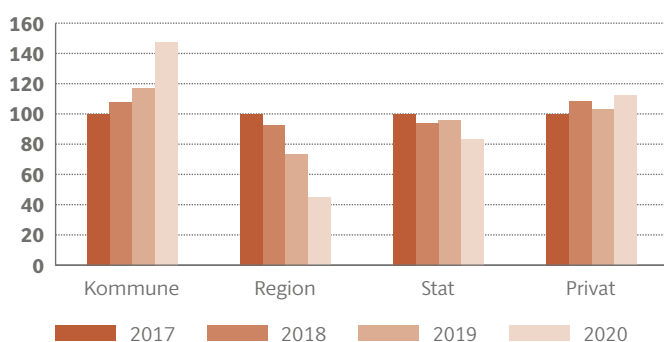
Anm.: Praktikårselever angiver hvor mange fuldtidshelårselever, der har været ansat i praktik i løbet af et år. Fx tæller en elev, der har været ansat i praktik på fuld tid i et halvt år som en halv praktikårselev.

Kilde: Uddannelsesstatistik.dk



› **Figur 7.4: Kommunerne har oplevet største stigning i indgåede lærepladsaftaler siden 2017**

Andel indgåede lærepladsaftaler ift. 2017, 2017=100 pct., fordelt på sektor, 2017-2020



Anm.: På grund af adskillelsen af social- og sundhedsuddannelsen i 2017 er det ikke muligt at sammenligne antallet indgåede lærepladsaftaler før 2017 med 2017 og frem. 2017 er derfor valgt som basisår. Stat inkluderer sociale kasser og fonde.

Kilde: Uddannelsesstatistik.dk

Siden 2017 er antallet af indgåede lærepladsaftaler steget i kommunerne og den private sektor. I regionerne og staten er antallet faldet siden 2017. Stigningen er procentvis størst i kommunerne, idet der i 2020 er indgået 47 pct. flere lærepladsaftaler end i 2017. I den private sektor er antal indgåede lærepladser steget med 12 pct. siden 2017.

Kommunerne har fra 2020 overtaget det fulde arbejdsgiveransvar for social- og sundhedsassistentelever, som tidligere var delt mellem kommuner og regioner. En del af den kommunale stigning i antal indgåede lærepladser kan derfor tilskrives kommunernes nye arbejdsgiveransvar. Faldet i antal regionale social- og sundhedsassistentelever fra 2019 til 2020 svarer til en femtedel af den totale kommunale stigning i lærepladsaftaler fra 2017-2020.

08 / ETNICITET

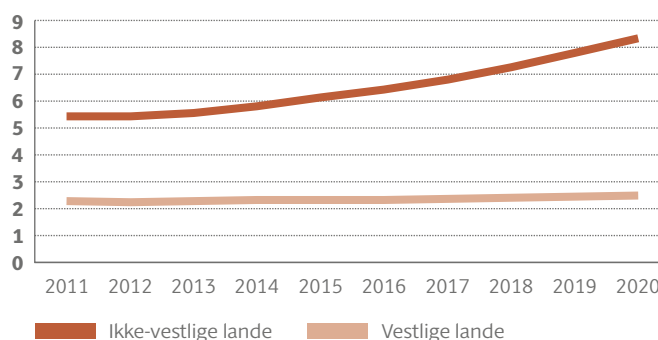
Etnicitet er opgjort efter Danmarks Statistiks definitioner³, hvor der tages udgangspunkt i oprindelseslande, der opdeles som enten vestlige eller ikke-vestlige lande. Vestlige lande omfatter EU lande, småstater i EU, Storbritannien, Norge, Island, Schweiz, Canada, USA, Australien og New Zealand. Ikke-vestlig etnicitet er derfor defineret ved oprindelse fra alle øvrige lande inkl. statsløse.

› KAPITLET VISER AT

- › I 2020 er knap 90 pct. af de kommunalt ansatte af etnisk dansk herkomst, mens godt 8 pct. har ikke-vestlig baggrund.
- › Andelen af kommunalt ansatte med ikke-vestlig baggrund er steget på tværs af alle kommunale hovedområder siden 2011. Teknisk- samt serviceområdet har højest andel ansatte med ikke-vestlig baggrund med 16,1 pct.
- › Andelen af ansatte med ikke-vestlig baggrund er steget blandt de fem største overenskomster siden 2011. SOSU-overenskomsten har højest andel ansatte med ikke-vestlig baggrund med 16,8 pct.
- › Der er højest andel ansatte med ikke-vestlig baggrund blandt kommunalt ansatte i hovedstaden med 14,5 pct. og færrest i Nordjylland med 4,2 pct.
- › Der er forholdsvis mest ansatte med ikke-vestlig baggrund i den private sektor, hvor 8,1 pct. af de ansatte i 2019 har en ikke-vestlig baggrund. Kommunerne har den højeste andel af ansatte med ikke-vestlig baggrund i den offentlige sektor med 7,3 pct.⁴

› Figur 8.1: 11 pct. kommunalt ansatte har anden etnisk baggrund end dansk

Andel kommunalt ansatte med anden etnisk baggrund end dansk, pct., september 2011-2020



Kilde: KRL (særkørsel) samt Danmarks Statistik

I 2020 er knap 90 pct. af de kommunalt ansatte af etnisk dansk herkomst. 8 pct. af de kommunalt ansatte har ikke-vestlig baggrund, mens lidt under 2,5 pct. har en anden vestlig baggrund end dansk.

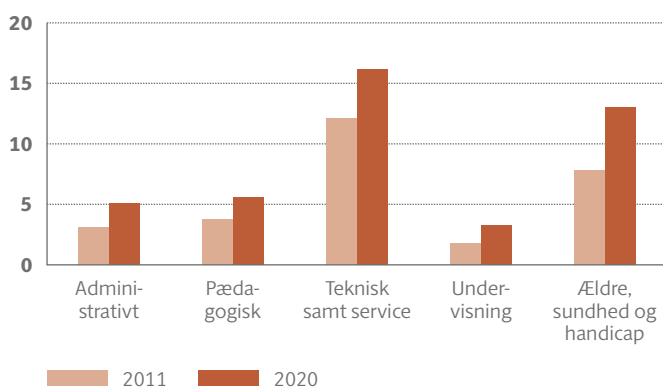
Fra 2011 til 2020 er andelen af kommunalt ansatte med ikke-vestlig baggrund steget 2,9 procentpoint, mens andelen af ansatte med vestlig baggrund nærmest er uforandret.

³ Danmarks Statistik, Invandrere og efterkommere: www.dst.dk/da/Statistik/emner/befolkning-og-valg/indvandrere-og-efterkommere/indvandrere-og-efterkommere

⁴ Datakilden til sektorsammenligning er Danmarks Statistik, mens datakilden til øvrige figurer på det kommunale arbejdsmarked er Kommunerne- og Regionernes Løndatakontor (KRL). Opgørelsesmetoderne er forskellige, hvorfor totalerne afviger fra hinanden. Se evt. metodenotat.

› **Figur 8.2: Højest andel med ikke-vestlig baggrund på teknisk- samt serviceområdet**

Andel ansatte med ikke-vestlig baggrund, områdefordelt, pct., september 2011 og 2020



Kilde: KRL (særkørsel) samt Danmarks Statistik

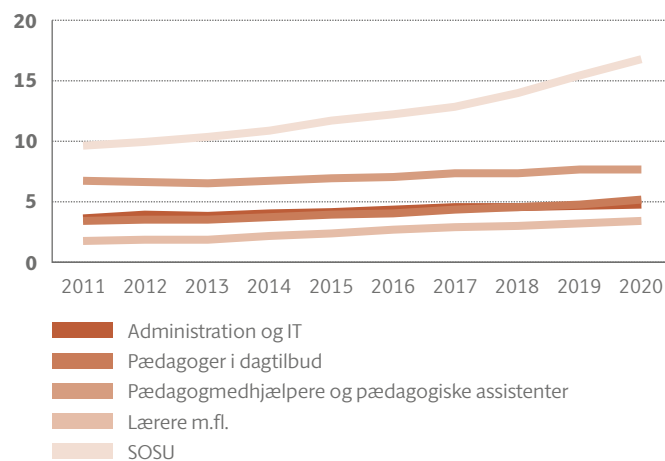
Der er stor forskel på fordelingen af ansatte med ikke-vestlige baggrund på tværs af hovedområderne. Generelt ses den største andel med ikke-vestlig baggrund på teknisk samt service med 16 pct. efterfulgt af ældre, sundhed og handicap med 13 pct.

Det pædagogiske område har lige omkring 6 pct. ansatte med ikke-vestlig baggrund mens det administrative område har 5 pct. Hovedområdet med den laveste andel er undervisningsområdet, der i 2020 har 3 pct. med ikke-vestlig baggrund ansat.

Andelen af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund er steget i alle kommunale hovedområder mellem 2011 og 2020.

› **Figur 8.3: Flest med ikke-vestlig baggrund blandt SOSU'erne**

Andel kommunalt ansatte med ikke-vestlig baggrund i de fem største overenskomster, pct., september 2011-2020



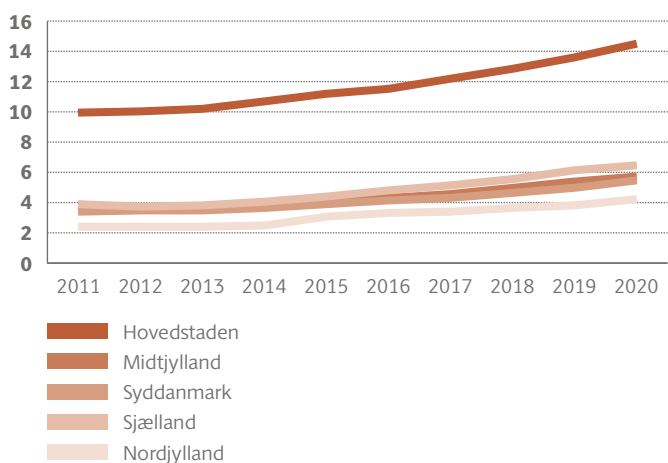
Kilde: KRL (særkørsel) samt Danmarks Statistik

Den største andel af ansatte med ikke-vestlig baggrund i 2020 er ansat på SOSU-overenskomsten med 17 pct. Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter har den næsthøjeste andel med 8 pct. Både pædagoger i dagtilbud og administration og IT har en andel på omkring 5 pct. ansatte med ikke-vestlig baggrund. Lærere m.fl. har den laveste andel, hvor 3 pct. af de ansatte har ikke-vestlig baggrund.

Indenfor de fem største overenskomster er andelen af ansatte med ikke-vestlig baggrund steget siden 2011. SOSU-overenskomsten skiller sig ud med en stigning på syv procentpoint i perioden. Andel ansatte med ikke-vestlig baggrund er fra 2011 til 2020 steget med knap 2 procentpoint på overenskomsterne for hhv. lærere m.fl. og pædagoger i dagtilbud. De laveste stigninger er blandt overenskomsterne for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter samt administration og IT, hvor andelen fra 2011 til 2020 er steget med hhv. godt ét og knapt ét procentpoint.

› **Figur 8.4: Størst andel kommunalt ansatte med ikke-vestlig baggrund i kommunerne i hovedstaden**

Andel ikke-vestlig kommunalt ansatte, regionalfordelt, pct., september 2011-2020



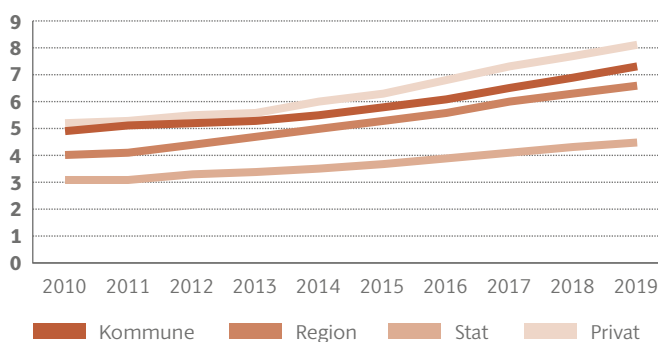
Kilde: KRL (særkørsel) samt Danmarks Statistik

I 2020 er der størst andel med ikke-vestlig baggrund blandt kommunalt ansatte i hovedstaden med 14 pct. Den laveste andel findes i Nordjylland med 4 pct. Der har været en stigning i alle regioner siden 2011.

Den regionale fordeling afspejler den generelle forskel i andelen af arbejdsstyrken med ikke-vestlige baggrund på tværs af landet.

› **Figur 8.5: Kommunerne har flest ansatte med ikke-vestlig baggrund i den offentlige sektor**

Andel ansatte med ikke-vestlig baggrund fordelt på sektor, pct., november 2010-2019



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

I 2019 har over hvert 15. ansatte i kommunerne ikke-vestlig baggrund med 7,3 pct. Den private sektor har den højeste andel af ansatte med ikke-vestlig baggrund med 8,1 pct. I regionerne er andelen lidt lavere med 6,6 pct., mens staten har den laveste andel af ansatte med ikke-vestlig baggrund med 4,5 pct.

Fælles for alle arbejdsmarkedets sektorer er, at andelen af ansatte med ikke-vestlig baggrund er steget i perioden 2010 til 2019. Den største stigning er sket på det private arbejdsmarked på 2,9 procentpoint. Regionerne har en stigning på 2,6 procentpoint, mens andelen af ansatte med ikke-vestlig baggrund i kommunerne er steget med 2,4 procentpoint i perioden. Staten har den laveste andel på tværs af hele perioden samt den mindste stigning på 1,4 procentpoint.

09 / UDDANNELSES- BAGGRUND

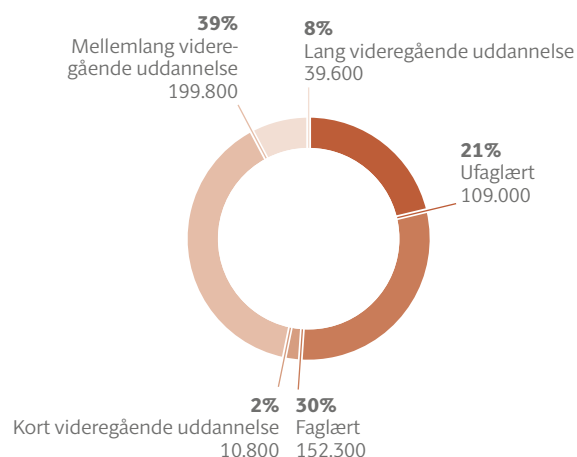
Det kommunale arbejdsmarked er kendetegnet ved, at mange ansatte har en mellemlang videregående uddannelse. Siden 2010 er der kommet flere kommunalt ansatte med en lang videregående uddannelse og færre ufaglærte.

› KAPITLET VISER AT

- › 39 pct. af de kommunalt ansatte har en mellemlang videregående uddannelse.
- › Andelen af ufaglærte er faldet siden 2010, mens andelen af personer med en mellemlang- og lang videregående uddannelse er steget.
- › Der er en større andel ufaglærte blandt de mandlige ansatte sammenlignet med andelen blandt kvindelige ansatte. Der er flest med en mellemlang videregående uddannelse blandt de kvindelige ansatte sammenlignet med andelen blandt mandlige ansatte.
- › Der er markante forskelle i uddannelsesniveauer på tværs af de forskellige medarbejdergrupper i kommunerne. 61 pct. af de 30-34-årige har enten en lang eller mellemlang videregående uddannelse. Blandt de 60-64-årige er tallet 40 pct.
- › Der er flest ufaglærte og ansatte med en lang videregående uddannelse blandt kommunalt ansatte i hovedstadsområdet.

› **Figur 9.1: Næsten 4 ud af 10 har en mellemlang videregående uddannelse**

De kommunalt ansattes uddannelsesniveau, november 2019

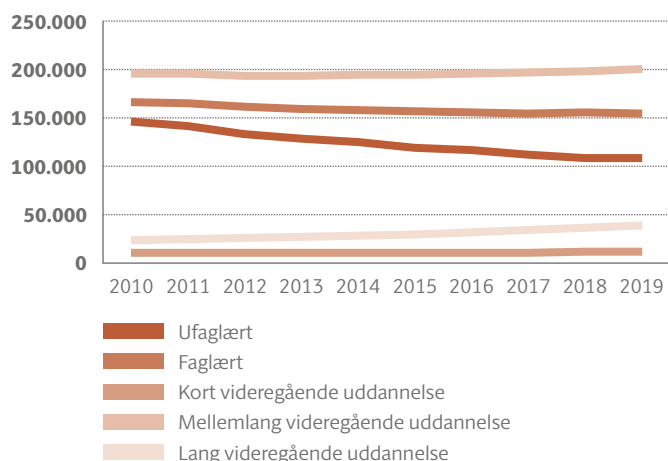


Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik (RAS, UDDA)

Størstedelen af de kommunalt ansatte har en mellemlang videregående uddannelse i 2019. Den næststørste gruppe er de faglærte, der udgør lidt mindre end hver tredje kommunalt ansatte. Der er færrest kommunalt ansatte med en kort videregående uddannelse. De udgør godt 2 pct. af de ansatte i alt.

› **Figur 9.2: 38.000 færre ufaglærte kommunalt ansatte**

Antal kommunalt ansatte fordelt på uddannelsesniveau, november 2010-2019

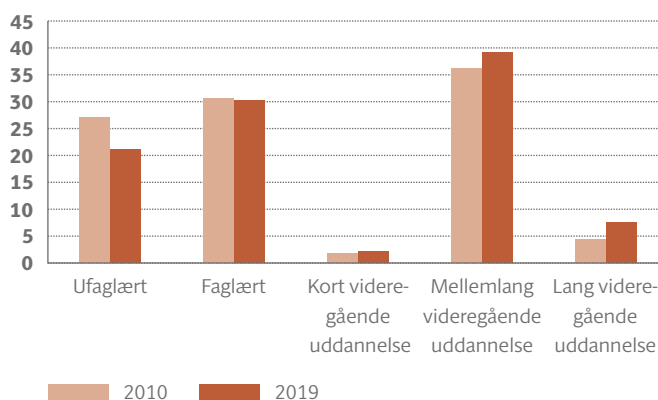


Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik (RAS, UDDA)

Mellem 2010 og 2019 er antallet af ufaglærte faldet med lidt mere end 38.000 personer, hvilket svarer til et fald på 26 pct. Antallet af ansatte med en lang videregående uddannelse er steget med lidt mindre end 14.700 personer, hvilket svarer til 62 pct. I perioden er antallet af faglærte faldet med omkring 11.300 personer. Det svarer til lidt mindre end 7 pct. For ansatte med korte- og mellemlange videregående uddannelser er antallet steget med henholdsvis 1.100 og 4.700 personer. Det svarer til stigninger på hhv. 12 og 2 pct..

› **Figur 9.3: Færre ufaglærte – flere med lange uddannelser**

Andel kommunalt ansatte fordelt på uddannelsesniveau, november 2010 og 2019



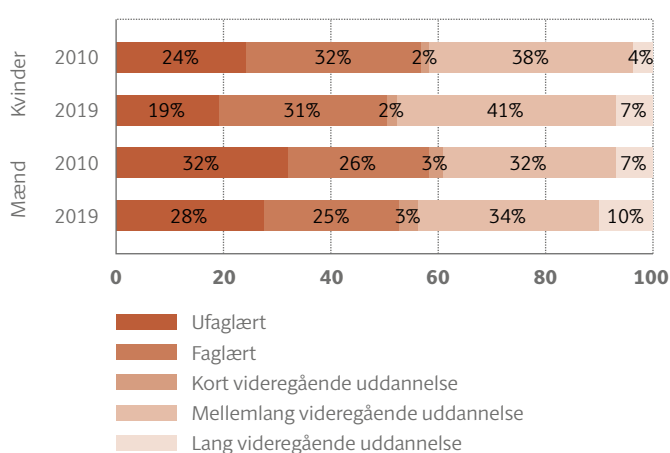
Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik (RAS, UDDA)

Faldet i antallet af ufaglærte ansatte betyder, at de ufaglærte udgør 6 procentpoint mindre af de ansatte i alt i 2019 sammenlignet med i 2010. Samtidig er der sket en stigning i antallet af ansatte med mellemlange- og lange videregående uddannelser, så andelen af disse er steget med 3 procentpoint fra 2010 til 2019.



› **Figur 9.4: Kommunalt ansatte har typisk en mellemlang uddannelse**

Andel kommunalt ansatte fordelt på hhv. køn og uddannelsesniveau, november 2010 og 2019

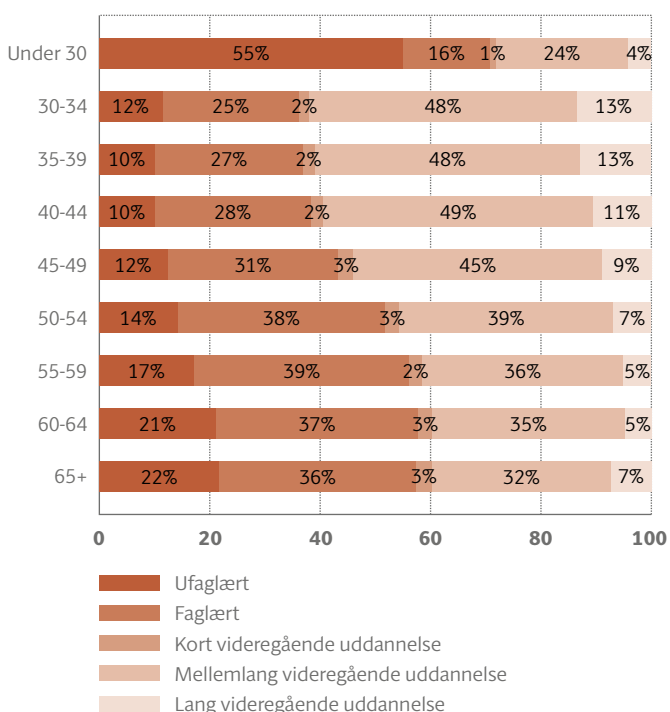


For både mænd og kvinder er andelen af ufaglærte faldet i perioden 2010 til 2019. Der er flest ansatte med en mellemlang videregående uddannelse og næstflest ufaglærte blandt mændene. Blandt kvinder er der flest ansatte med en mellemlang videregående uddannelse og næstflest faglærte. Fælles for både de mandlige og kvindelige ansatte er, at andelen af ufaglærte falder, mens andelen med en mellemlang- og lang videregående uddannelse stiger.

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

› **Figur 9.5: Hver femte er ufaglært blandt 65+-årige – hver niende er ufaglært blandt 30-34-årige**

Andel kommunalt ansattes uddannelsesniveau fordelt på alder, november 2019



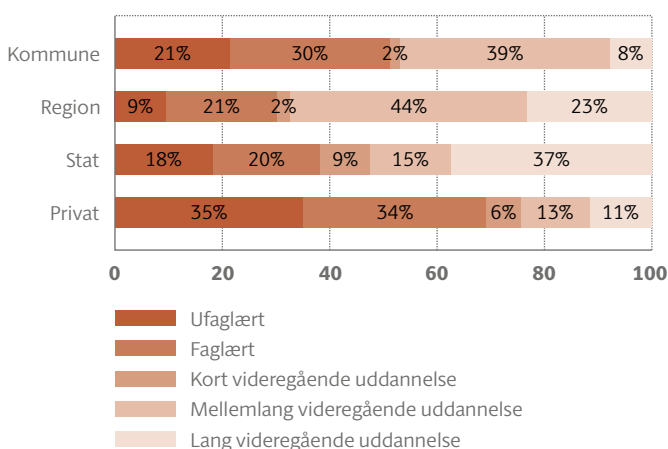
Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik (RAS, UDDA, BEF)

Uddannelsesniveau er i vid udstrækning korreleret med alder. Jo ældre medarbejdergruppen er, jo lavere er det gennemsnitlige uddannelsesniveau indenfor gruppen. Omvendt gælder det, at det ofte forudsætter en vis alder at færdiggøre sin uddannelse. Derfor vil de yngste medarbejdergruppers uddannelsesniveau til en vis grad være udtryk for, at personerne i denne gruppe ikke er færdiguddannede på nedslagspunktet.

Udover gruppen under 30 år, er der flest ufaglærte blandt de 60-64-årige og 65+-årige. Der er flest faglærte blandt de 50-54-årige og 55-59-årige. Til sammenligning er der en større andel af de 30-34-årige og 35-39-årige med en lang videregående uddannelse. Relativt set er der flest med en mellemlang videregående uddannelse blandt de 40-44-årige. Der er omtrent lige mange med en kort videregående uddannelse i alle grupperne.

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

Ansattes højest fuldførte uddannelse fordelt på sektor, november 2019



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

Der er stor variation i uddannelsesbaggrunden blandt de ansatte i de forskellige sektorer. Andelen af ufaglærte ansatte spænder mellem 35 pct. i det private og 9 pct. i regionerne. Der er flest medarbejdere med en lang videregående uddannelse i den statslige sektor, hvor andelen er 36 pct. Kommunerne har den laveste andel ansatte med lang videregående uddannelse med 8 pct. Regionerne har den højeste andel ansatte med en mellemlang videregående uddannelse med 44 pct., mens kommunerne har den næsthøjeste andel med 39 pct.

DATA OG METODE

Data fra KRL trækkes primært via SIRKA (<https://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 angives i kilden, at data er indhentet via en særkørsel. Enkelte personalegrupper inkluderes ikke, da KRL ikke modtager indberetninger om grupperne fra kommunerne. Personalegrupperne opfanges i stedet via en spørgeskemaundersøgelse blandt kommunerne i forbindelse med overenskomstforhandlinger, og inkluderer f.eks. privatbaner og manuelle personaleregistreringer i børnehaver, mv. Det reelle medarbejderantal i kommunerne samt lønsummen er således underrapporteret i denne rapport (ca. 8.000 medarbejdere og ca. 3 mia. i lønsum).

Analysen på baggrund af KRL-data omfatter både ordinært ansatte (overenskomstansatte og tjenestemænd) samt elever, personer i fleksjob og ekstraordinært ansatte (ansatte, som ikke er overenskomstdækkede, hvor kommunerne modtager lønrefusion fra staten – f.eks. ansatte i skånejob, jobtræning, revalidering, m.fl.), medmindre andet bemærkes.

Datamaterialet fra Danmarks Statistik er enten trukket via Statistikbanken (www.statistikbanken.dk) eller udregnet via Danmarks Statistiks forskerordning. Bemærk, at Danmarks Statistik og KRL opgør arbejdsmarkedsektorerne forskelligt: KRL tæller alle ansatte på kommunale overenskomster som ansatte i den kommunale sektor, mens Danmarks Statistik opgør sektor efter organisatorisk kontrol over den daglige drift⁵. 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 nærværende rapport kommer dette f.eks. til udtryk i opgørelser af sygefravær.

I kapitel 7. Elever og studerende er der yderligere opgørelser, der baserer sig på Børne- og Undervisningsministeriets datavarehus (<https://uddannelsesstatistik.dk>).

Størstedelen af analyserne tager udgangspunkt i november måned fra 2011 til 2020. November vælges fordi Danmarks Statistiks registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS) opgøres i november, og november måned regnes for en normmåned, hvad angår ferie, helligdage mv. For nogle af analyserne, der er baseret på registerdata fra Danmarks Statistik, vil datagrundlaget være anderledes pga. forsinkelser eller begrænsninger i den tilgængelige data. I kapitel 4. Sygefravær er der tale om helårsopgørelser, både i opgørelser baseret på KRL-data og Danmarks Statistik-data. Dette gør sig også gældende for opgørelser, der baserer sig på data fra Børne- og Undervisningsministeriets datavarehus.

Analysen baseres som hovedregel på antal ansættelsesforhold med undtagelse af kapitel 4 om sygefravær, hvor antal fuldtids-beskæftigede bruges i stedet, samt de opgørelser, der baserer sig på Børne- og Undervisningsministeriets datavarehus. Rapporten følger KRL og antager, at et ansættelsesforhold svarer til en person til trods for, at en person kan være ansat i flere ansættelsesforhold i kommunerne⁶.

Opdelingen af hovedområder er foretaget med udgangspunkt i overenskomsterne, og kan findes vedlagt som bilag 1. Hovedområderne er: Administrativt område, Pædagogisk område, Teknisk område samt service, Undervisningsområdet og Ældre, sundhed og handicap.

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.) samt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter (Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter).

Når de kommunalt ansatte i SIRKA opgøres geografisk fordelt på regioner, optræder en mindre del af de ansatte i kategorien "øvrige", som indeholder de såkaldte serviceaftalevirksomheder og selvejende institutioner. Kategorien øvrige optræder ikke i opgørelserne, så ofte vil totalerne ikke summe til 100 pct.

Om sygdom som følge af COVID-19

I datagrundlaget for KRLs fraværstatistik er det muligt at fravælge fravær som følge af egen COVID19-sygdom. Vi inkluderer det imidlertid gennem hele kapitlet. Dette skyldes, at det kun er brugere af KMD, der har haft mulighed for at indberette COVID19-sygdom særskilt fra egen sygdom. For ikke at have forskelligt datagrundlag fra forskellige kommuner er COVID19-sygdom altså inkluderet i kapitlets datagrundlag.

5 <https://www.dst.dk/da/TilSalg/Forskningservice/Dokumentation/hoejkvalitetsvariable/beskaeftigelse-for-loenmodtagere---bfl/sekorkode>

6 <https://krl.dk/#/forum?room=1&post=602>

Administrativt område

- Administration og it mv., KL
- Administration og it mv., Regioner
- Akademikere, KL
- Akademikere, Regioner
- Bibliotekarere (tj.mænd) incl. ledere
- Bygningskonstruktører
- Chefer, KL
- Chefer, Regioner
- Fotografer og journalister
- Journalister, KL
- Laboratorie- og miljøpersonale, KL
- Lægeseekretærer
- Personale ved privatbanerne
- Personale ved teatre
- Psykologiske konsulenter
- Socialrådg./socialformidlere, KL
- Socialrådgivere, Regioner
- Tekniske designere m.fl., KL
- Tekniske designere m.fl., Regioner
- Vagtcentralpersonale, Regioner
- Vejledere/undervisere indenfor besk.omr.

Pædagogisk område

- Dagplejere
- Hjemmevejledere og pæd.pers., døgninst.
- 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.
- Pau-elever
- Personale ved teatre
- Pæd. pers. og husholdn.led. døgninst.
- 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
- Pædagogstuderende
- Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.
- Socialpædagogisk pers. ved døgninst. mv.
- Tilsynsførende ass., forsorgshjem
- Tilsynsførende ass., forsorgshjem, KL

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
- Brandpersonale, deltidsbeskæftiget
- Buschauffører m.v.
- Deltidsbeskæftiget brandpersonale
- Driftsassisterter, Kbh
- Ejendomsfunkt., flyvepladspersonale m.fl.
- Erhvervsudd. serviceassistenter mv., KL
- Erhvervsudd.serv.ass.-og elever, KL
- Erhvervsudd.serv.ass.-og elever, Regioner
- Flyvepladsledere og AFIS-operatører m.fl
- Forhandlingskartellets personale
- Fotografer og journalister
- Grafisk Personale, Regioner
- Husassistenter, KL
- Husassistenter, Regioner
- Håndværkere m.fl., Regioner
- Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL
- Ikke faglærte lønarb. ved rengøring m.v.
- Kantineledere/rengøringsledere/-chefer
- Kedel- maskin- og motorpassere
- Ledende Servicepersonale
- Maritimt personale
- Personale v. komm. forsyningsvirks. mv.
- Personale ved privatbanerne
- Personale ved teatre
- Piccoloer/piccoliner
- Professionsbachelorere, 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
- Tekniske mestre mv., Musikhuset i Århus
- TL, byggeri, miljø, energi og kultur, KL
- Tolke
- Trafikkontrollører/driftsassisterter

Undervisningsområdet

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

Ældre, sundhed og handicap

- Ambulanceuddannet personale, Regioner
- Ernærings- og hushold.økonomer, KL
- Ernærings- og hushold.økonomer, Regioner
- Ernæringsassistentelever
- Handicappedsagere
- Ikke-faglærte ansatte ved rengøring mv.
- Kommunallæger
- Ledende Servicepersonale
- Ledere/mellemlidere v. komm. ældreomsorg
- Læger, undervisning og foredrag
- Medicinstud. i underordnet lægestilling
- Neurofysiologiassistenter og -elever
- Operationsteknikerelever
- Overlæger m.v., Kbh
- Overlæger, lægelige chefer m.v.
- Overtandlæger/tandlæger, sygehuse m.v.
- Plejehjemsforstandere
- Social- og sundhedspersonale, KL
- Social- og sundhedspersonale, Regioner
- Speciallægekonsulenter
- Studenter, sygeplejevikarer/ventilatører
- Syge- og sundhedspers., ledere, KL
- Syge- og sundhedspers., ledere, Regioner
- Syge- og sundhedspersonale - basis, KL
- Syge- og sundhedspersonale, ikke ledende
- Sygehusapotekere
- Sygehuslæger (hon.løn)
- Sygehusportører
- Tandklinikassistenter, KL
- Tandlægekonsulenter
- Tandlæger
- Tilsynsførende ass., forsorgshjem
- Tilsynsførende læger, plejehjem
- Underordnede læger (reservelæger)

Øvrige

- Egu-elever, praktikaftale
- Egu-elever/Igu-Praktikanter, praktikaft.
- Øvrige
- Andre a-skatteydere/folkevalgte m.v.

KL

KL
Weidekampsgade 10
2300 København S
Tlf. 3370 3370
kl@kl.dk
www.kl.dk
 [@kommunerne](https://twitter.com/kommunerne)
 facebook.com/kommunerne

Produktionsnr. 830722
ISBN 978-87-93950-36-8-pdf