

KL

› DET KOMMUNALE ARBEJDSMARKED
JULI 2022

NØGLETAL



DET KOMMUNALE ARBEJDSMARKED I TAL 2021

INDHOLD

FORORD	4	05 / KØNSFORDELING	25
LÆSEVEJLEDNING	4	06 / ANSATTE I ARBEJDSMARKEDS- POLITISKE ORDNINGER	29
SAMMENFATNING	5	07 / ELEVER OG STUDERENDE	32
01 / ANTAL ANSATTE	7	08 / ETNICITET	37
02 / ALDER	10	09 / UDDANNELSESBAGGRUND	40
03 / UGENTLIG ARBEJDSSTID	15	DATA OG METODE	44
04 / SYGEFRAVÆR	20		

FORORD

Det kommunale arbejdsmarked består af over en halv million ansatte med en samlet årlig lønsum på 193 mia. kr. i 2021. De ansatte er ansat på én af de i alt over 100 overenskomster, KL forhandler med de faglige organisationer under overenskomstforhandlingerne, senest i starten af 2021.

De kommunalansatte udgør over halvdelen af de offentlige lønmodtagere og godt en sjettedel af det samlede danske arbejdsmarked. De kommunalansattes arbejdsområder spænder bredt fra de store velfærdsområder som f.eks. ældrepleje, børnepasning og folkeskolen til beskæftigelsesindsatsen, rengøring samt mange andre områder. Udviklingen på det kommunale arbejdsmarked har dermed både stor betydning for samfundsøkonomien og den enkelte borger i Danmark.

Siden starten af 2020 har samfundet været præget af covid-19-pandemien. Dette har også gjort sig gældende i 2021. Mange kommunalansatte har været nødt til at arbejde på en anden måde eller måske med andre opgaver, end de plejer, ligesom nogle kommunale arbejdsopgaver har været prioriteret højere end andre i lyset af pandemien. Det må derfor forventes, at pandemien har haft indflydelse på statistikken, og rapporten skal derfor læses med dette forbehold.

Rigtig god læselyst.

LÆSEVEJLEDNING

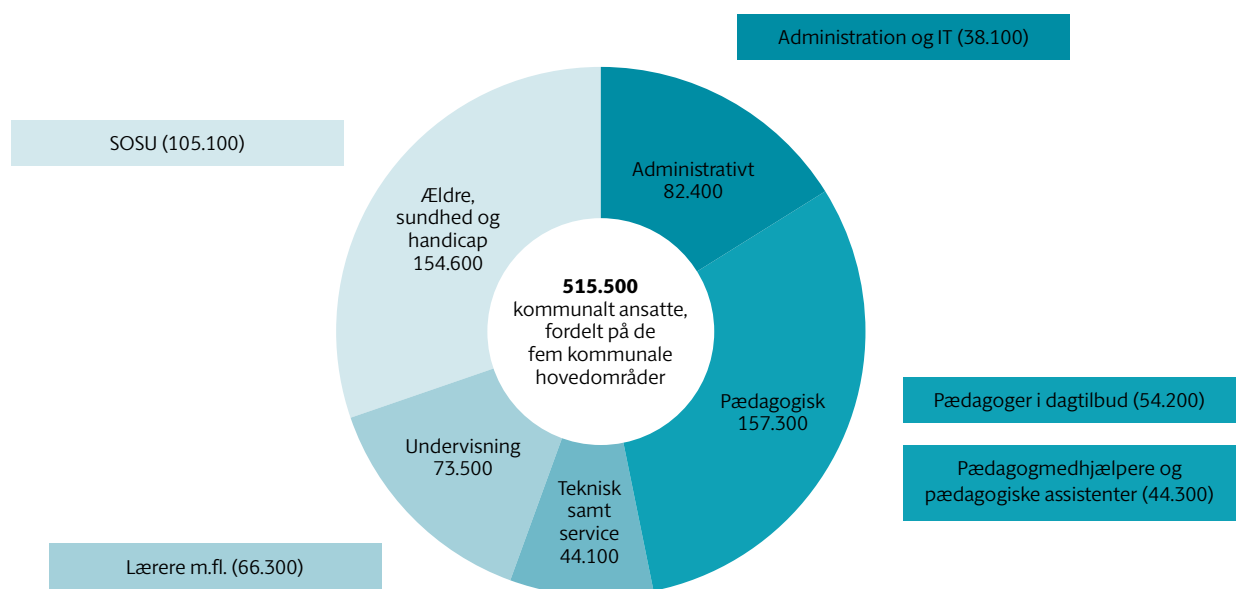
Det kommunale arbejdsmarked i tal 2021 giver et indblik i de seneste tal og fakta på det kommunale arbejdsmarked. Rapporten er skrevet med henblik på, at den kan bruges som et opslagsværk og til hurtigt at skabe et overblik på det område, der måtte have interesse.

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; administrativt område, pædagogisk område, teknisk- samt serviceområdet, undervisningsområdet samt ældre- sundhed og handikapområdet og på de fem største kommunale overenskomster; social- og sundhedspersonale (SOSU), lærere m.fl., pædagoger i dagtilbud, ansatte inden for administration og IT, samt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter.

SAMMENFATNING

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

Antal ansatte, områdefordelt, inkl. de fem største overenskomster, november 2021



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

Kilde: KRL

Kapitel 1 om antal ansatte viser, at:

- Kommunerne er den største offentlige arbejdsgiver. Godt hver sjette lønmodtager i Danmark er ansat i en kommune.
- Antallet af kommunalansatte er steget med 13.400 ansatte siden 2012.
- Antallet af ansatte er faldet på tre ud af de fem største overenskomster. På SOSU-overenskomsten og overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter har der dog været en stigning i antallet af ansatte.
- SOSU-overenskomsten er den største kommunale overenskomst med 105.100 ansatte i 2021.

Kapitel 2 om alder viser, at:

- Gennemsnitsalderen blandt kommunalansatte er 44,6 år i 2021. Efter at have været stigende i en årrække er gennemsnitsalderen faldet siden 2019, hvor den var på sit højeste niveau.
- Aldersprofilen har rykket sig siden 2012. Der er især kommet flere ansatte i alderen 60+, men også flere unge under 33.
- Blandt de fem største overenskomster har ansatte på administration og IT det højeste aldersgennemsnit på 48,8 år i 2021. Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter har det laveste aldersgennemsnit på 35,3 år.
- Tilbagetrækningsalderen er steget i alle arbejdsmarkedets sektorer fra 2011 til 2020.

Kapitel 3 om arbejdstid viser, at:

- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid blandt kommunalansatte er 29,9 timer om ugen i 2021. Dette svarer til et fald på 52 minutter siden 2012.
- 47 pct. af de kommunalansatte er fuldtidsansatte, mens 40 pct. er deltidsansatte. De resterende 12 pct. af de kommunalansatte er timelønsansatte.
- Den gennemsnitlige arbejdstid er faldet på fire ud af fem hovedområder fra 2012 til 2021. På området for ældre, sundhed og handicap er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid den samme i 2021 som i 2012.
- Blandt de fem største overenskomster har ansatte på administration og IT den højeste gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 32,7 timer. Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter har den laveste gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 24,4 timer.

Kapitel 4 om sygefravær viser, at:

- Det kommunale sygefravær udgør 13,2 dagsvæk pr. fuldtidsbeskæftigede i 2021, hvilket er 1,4 dagsvæk højere end i 2012.
- Sygefraværet er højest på ældre, sundhed og handicap-området med 16,2 dagsvæk pr. fuldtidsbeskæftigede i 2021. Det laveste fravær findes på det administrative område med 7,8 dagsvæk pr. fuldtidsbeskæftigede i 2021.
- Blandt de fem største overenskomster har SOSU-personalet det højeste sygefravær med 18,3 dagsvæk pr. fuldtidsbeskæftigede i 2021. Det laveste findes blandt ansatte på overenskomsten for administration og IT, hvor sygefraværet udgør 8,1 dagsvæk pr. fuldtidsbeskæftigede.
- Sygefraværet varierer geografisk. Det laveste sygefravær findes i Midtjylland og langs den jyske vestkyst.

Kapitel 5 om kønsfordelingen viser, at:

- Kommuner og regioner har de højeste kvindeandele blandt arbejdsmarkedets sektorer. Lidt over tre fjerdedele af de ansatte i de to sektorer er kvinder. I den private sektor gælder det for 39 pct. af de ansatte.
- Blandt de kommunale hovedområder har området for ældre, sundhed og handicap den højeste kvindeandel (90 pct.) mens teknisk- samt serviceområdet har den laveste (40 pct.)
- De fem største overenskomster er alle kvindedominerede. 67 pct. af ansatte på overenskomsten for lærere, m.fl. er kvinder og 91 pct. af SOSU-ansatte er kvinder.
- Andelen af kvindelige kommunaldirektører er steget fra 10 pct. i 2012 til 21 pct. i 2021.

Kapitel 6 om arbejdsmarkedspolitiske ordninger viser, at:

- I 2021 er 22.000 kommunalansatte ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning. Dette svarer til godt 4 pct. af de ansatte.
- Den mest anvendte ordning på tværs af kommuner er fleksjobordningen, som 3,7 pct. af de ansatte er ansat under.
- Andelen af de kommunalansatte, der er ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning, er generelt faldet siden 2012, hvor den var på 6,0 pct.
- Der er forskel i anvendelsen af arbejdsmarkedspolitiske ordninger på tværs af de kommunale hovedområder. Teknisk- samt serviceområdet har den højeste andel med 16,0 pct. i 2021. Den laveste andel findes på undervisningsområdet, hvor kun 1,3 pct. af de ansatte er ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning.

Kapitel 7 om elever og studerende viser, at:

- I 2021 er der 20.300 elever og studerende blandt de kommunalansatte, svarende til 3,9 pct. af de ansatte.
- Andelen af elever og studerende blandt de kommunalansatte har i en årrække været faldende. Siden 2017 er denne udvikling dog vendt, så der i 2021 er den største andel elever og studerende siden 2013.
- Den største gruppe af elever og studerende i kommunerne er elever på SOSU-overenskomsten med 13.500 elever i 2021.
- Siden omlægningen af SOSU-uddannelsen i 2017 har kommunerne haft den største stigning i indgåede blandt arbejdsmarkedets sektorer. Således blev der i kommunerne indgået 56 pct. flere lærepladsaftaler i 2021 end i 2017. Den private sektor har i samme periode haft en stigning på 12 pct.

Kapitel 8 om etnicitet viser, at:

- I 2021 har 11,6 pct. af de kommunalansatte anden etnisk herkomst end dansk. 2,6 pct. har anden vestlig herkomst end dansk, og 9,0 pct. har ikke-vestlig herkomst.
- Andelen af ansatte med ikke-vestlig herkomst er steget på alle af de fem største overenskomster fra 2012 til 2021. SOSU-overenskomsten har oplevet den største stigning fra 10 pct. til 19 pct. i perioden.

Kapitel 9 om uddannelsesbaggrund viser, at:

- Der er kommet færre ufaglærte og faglærte ansatte i kommunerne siden 2011, mens der er kommet flere ansatte med en mellemlang eller lang videregående uddannelse.
- 39 pct. af de kommunalansatte har en mellemlang videregående uddannelse.
- Der er i 2020 en større andel af de mandlige ansatte, der er ufaglærte eller har en lang videregående uddannelse end blandt kvindelige ansatte. Omvendt er der en større andel af de kvindelige ansatte, der er faglærte eller har en mellemlang videregående uddannelse end blandt mændene.
- Uddannelsesniveaut varierer på tværs af de kommunalansattes alder. 63 pct. af de 30-34-årige har en mellemlang eller lang videregående uddannelse, mens det kun gælder for 40 pct. af de 60-64-årige.

01 / ANTAL ANSATTE

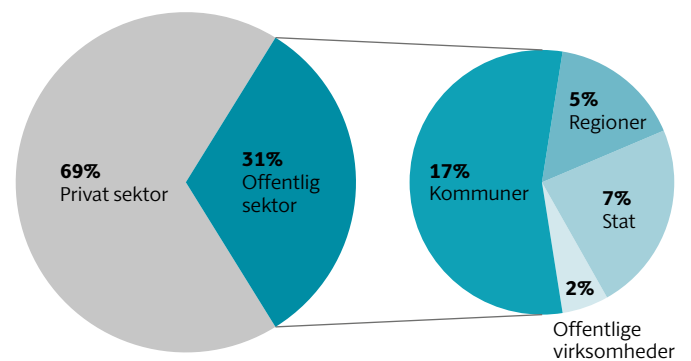
De danske kommuner beskæftiger over 500.000 ansatte og er den største offentlige arbejdsgiver. De kommunalansatte er ansat på mere end 100 forskellige overenskomster. Dog omfatter de fem største overenskomster 60 pct. af de kommunalansatte.

› KAPITLET VISER, AT

- › Kommunerne er den største offentlige arbejdsgiver. Godt hver sjette lønmodtager i Danmark er ansat i en kommune.
- › Der er 515.500 kommunalansatte i 2021 svarende til 413.200 fuldtidsbeskæftigede
- › Antallet af kommunalansatte er steget med 13.400 ansatte siden 2012.
- › Antallet af ansatte er faldet på tre ud af de fem største overenskomster. På SOSU-overenskomsten og overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter har der dog været en stigning i antallet af ansatte.
- › SOSU-overenskomsten er den største kommunale overenskomst med 105.100 ansatte i 2021.
- › 60 pct. af de kommunalansatte ansat på en af de fem største overenskomster.
- › Det største kommunale hovedområde er det pædagogiske område med 157.300 ansatte i 2021. Det næststørste er ældre, sundhed og handicapområdet med 154.600 ansatte.

› Figur 1.1: Kommunerne er den største offentlige arbejdsgiver

Ansatte fordelt på privat og offentlige sektorer, pct., november 2021

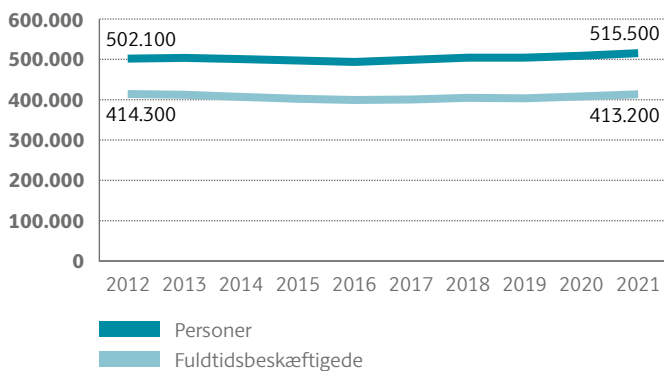


Anm: Offentlige virksomheder dækker over både statslige-, kommunale- og regionale virksomheder. En del af de ansatte i offentlige virksomheder vil være ansat på kommunale overenskomster. Stat er inkl. sociale kasser og fonde.
Kilde: Danmarks Statistik (LBESK21).

Det danske arbejdsmarked består af 2,9 mio. lønmodtagere, hvoraf knap hver tredje er ansat i den offentlige sektor. Kommunerne beskæftiger lidt over halvdelen af de offentlige ansatte og dermed flere end staten og regionerne tilsammen. Over hver sjette danske lønmodtager er dermed ansat i en kommune.

› **Figur 1.2: Højeste antal kommunalansatte i 10 år**

Udviklingen i antal ansatte og fuldtidsbeskæftigede, november 2012-2021



Kilde: KRL

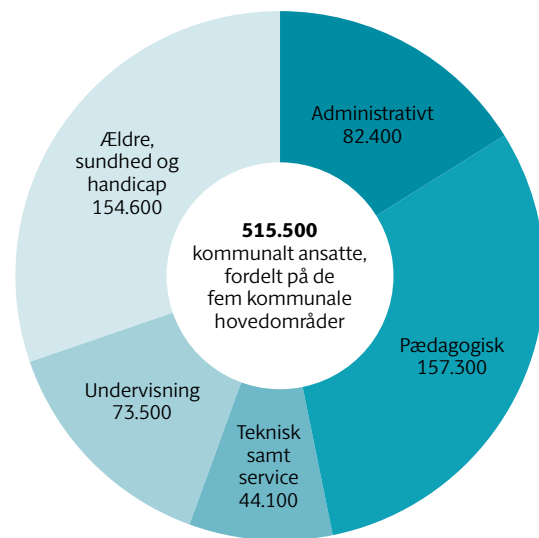
I 2021 er der 515.500¹ kommunalansatte svarende til 413.200 fuldtidsbeskæftigede. Målt i antal ansatte svarer dette til en stigning på 13.400 siden 2012. Antallet af fuldtidsbeskæftigede i 2021 ligger en smule lavere end i 2012, hvor der var 414.300 fuldtidsbeskæftigede i kommunerne.

Generelt sås et lille fald i både antal ansatte og fuldtidsbeskæftigede frem til 2016, hvorefter begge har været stigende.

1 Forskellen i antallet af kommunaltansatte i figur 1.1 og 1.2 skyldes forskellige datakilder. Se evt. data- og metodebilaget.

› **Figur 1.3: Det pædagogiske område samt området for ældre, sundhed og handicap er de største kommunale hovedområder**

Antal ansatte fordelt på hovedområder, november 2021.



Kilde: KRL

Som nævnt er de kommunalansatte ansat på over 100 forskellige overenskomster. På figur 1.3 er de ansatte på det kommunale arbejdsmarked inddelt på fem hovedområder efter overenskomsternes primære arbejdsområde².

Det største hovedområde er det pædagogiske område, der beskæftiger 157.300 ansatte i 2021. De to største overenskomster på det pædagogiske område er pædagoger i dagtilbud samt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, der tilsammen udgør mere end seks ud af ti ansatte på hovedområdet.

Det næststørste hovedområde er området for ældre, sundhed og handicap med 154.600 ansatte. Den største overenskomst på dette hovedområde er SOSU-overenskomsten, der alene udgør omkring to tredjedele af området.

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

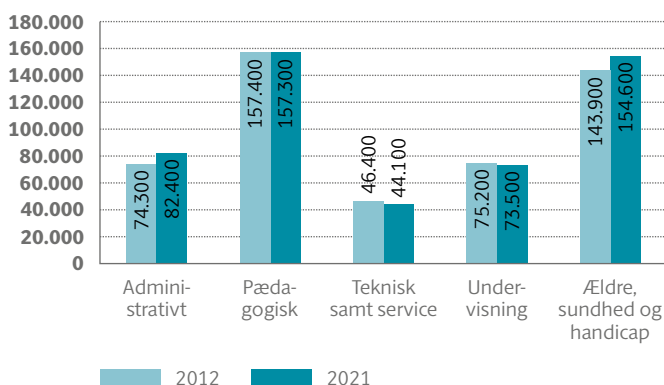
Undervisningsområdet har 73.500 ansatte. Den største overenskomst på undervisningsområdet er overenskomsten for lærere i folkeskolen mv., hvor 66.300 er ansat, svarende til 90 pct. af de ansatte på området.

Det administrative område udgøres af 82.400 ansatte svarende til 16 pct. af de kommunalansatte. Den største overenskomst på området er administration og IT, som udgør knap halvdelen af området.

Det mindste kommunale hovedområde er teknisk- samt serviceområdet med 44.100 ansatte. Den største overenskomst på området er teknisk service, der har 11.900 ansatte. Derudover består området af en lang række mindre overenskomster med få ansatte.

› **Figur 1.4: Administrativt område samt området for ældre, sundhed og handicap bliver større**

Antal ansatte fordelt på hovedområder, november 2012 og 2021

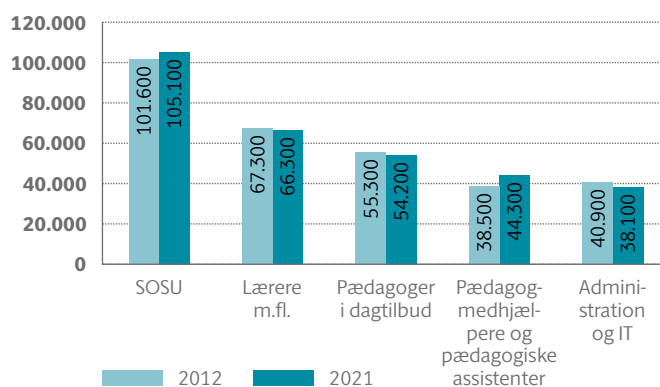


Kilde: KRL

Siden 2012 er det administrative område samt området for ældre, sundhed og handicap vokset. Det administrative område er steget med 8.100 ansatte, svarende til 11 pct., mens ældre, sundhed og handicapområdet er steget med 10.700 ansatte, svarende til 7 pct. Modsvarende er der sket et fald på 2.500 ansatte på teknisk- samt serviceområdet, svarende til 5 pct., og et fald på 1.700 ansatte på undervisningsområdet, svarende til 2 pct. Det pædagogiske område har næsten det samme antal ansatte i 2021 som i 2012.

› **Figur 1.5: Flere SOSU'er samt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter**

Antal ansatte på de fem største overenskomster, november 2012 og 2021



Kilde: KRL

På tre af de fem største overenskomster er der færre ansatte i 2021, end der var i 2012. På overenskomst for lærere m.fl. er der 66.300 ansatte i 2021 – et fald på 1.000 siden 2012. På overenskomsten for pædagoger i dagtilbud er der 54.200 ansatte i 2021, hvilket er et fald på 1.200³ siden 2012. Til sidst er der på overenskomsten for administration og IT sket et fald på 2.800 ansatte – fra 40.900 i 2012 til 38.100 i 2021.

Modsvarende er der sket en stigning i antallet af ansatte på SOSU-overenskomsten og overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter. SOSU-overenskomsten er gået fra 101.600 ansatte i 2012 til 105.100 ansatte i 2021. Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er gået fra 38.500 i 2012 til 44.300 i 2021.

Samlet set er 60 pct. af de kommunalansatte ansat på en af de fem største overenskomster i 2021.

3 Tallet svarer ikke til figuren grundet afrundinger til nærmeste hundrede.

02 / ALDER

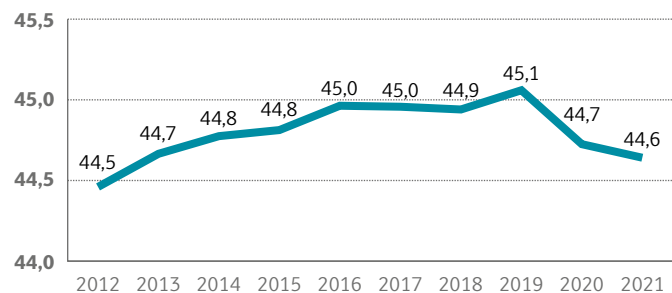
Gennem en længere årrække har gennemsnitsalderen blandt kommunalansatte været stigende. I de seneste to år er gennemsnitsalderen imidlertid faldet igen, så den nu er på det næstlaveste niveau siden 2012. De overordnede tal dækker over forskellige tendenser blandt forskellige medarbejdergrupper.

› KAPITLET VISER, AT

- › Gennemsnitsalderen blandt kommunalansatte er 44,6 år i 2021. Efter at have været stigende i en årrække er gennemsnitsalderen faldet siden 2019, hvor den var på sit højeste niveau.
- › Aldersprofilen har rykket sig siden 2012. Der er især kommet flere ansatte i alderen 60+, men også flere unge under 33.
- › Blandt hovedområderne har ansatte på teknisk samt serviceområdet det højeste aldersgennemsnit på 49,8 år. Det yngste hovedområde er det pædagogiske område med en gennemsnitsalder på 41,8.
- › Blandt de fem største overenskomster har ansatte på administration og IT det højeste aldersgennemsnit på 48,8 år i 2021. Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter har det laveste aldersgennemsnit på 35,3 år.
- › Med 27 pct. har kommunerne den største andel 55+ årige blandt arbejdsmarkedets sektorer i 2021. Samtidigt har kommunerne den laveste andel 60+ årige, hvilket skyldes en lavere tilbagetrækningsalder i kommunerne sammenlignet med de andre sektorer.
- › Tilbagetrækningsalderen er steget i alle arbejdsmarkedets sektorer fra 2011 til 2020.

› Figur 2.1: Gennemsnitsalderen er begyndt at falde

Udvikling i gennemsnitsalderen for kommunalansatte, november 2012-2021

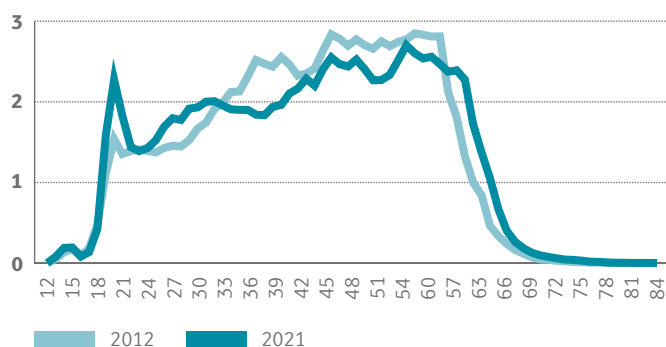


Kilde: KRL

I 2021 var gennemsnitsalderen blandt kommunalansatte 44,6 år. Frem til 2019 var gennemsnitsalderen generelt stigende. Dette er dog vendt, således at gennemsnitsalderen faldt både i 2020 og 2021.

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

Kommunalansatte fordelt på alder, pct., november 2012 og 2021

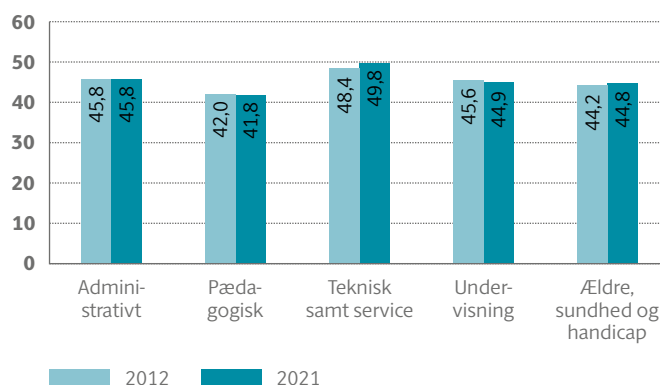


Kilde: KRL

Selvom gennemsnitsalderen i 2021 næsten er identisk med 2012, dækker de over forskelle i fordelingen af de ansattes alder. I 2021 er der sket en stigning i ansatte på 60+ samt en stor stigning blandt de helt unge mellem 19 og 21 år. Tilsvarende fylder den midterste del af aldersprofilen mindre, end den gjorde tidligere. Figuren viser bl.a., at de kommunalansatte forlader det kommunale arbejdsmarked senere end de har gjort tidligere.

› **Figur 2.3: Ansatte på det pædagogiske område samt undervisningsområdet er blevet yngre**

Gennemsnitsalderen for kommunalansatte fordelt på hovedområder, november 2012 og 2021



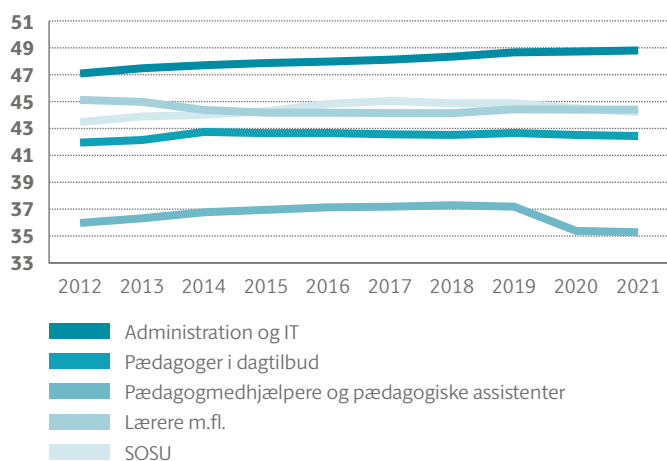
Kilde: KRL

Ansatte på teknisk- samt serviceområdet har den højeste gennemsnitsalder i 2021 på 49,8 år, mens ansatte på det pædagogiske område har den laveste gennemsnitsalder på 41,8 år. Gennemsnitsalderen på det pædagogisk område trækkes ned af den store andel af pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, der typisk er blandt de yngre medarbejdergrupper.

Gennemsnitsalderen er steget på teknisk- samt serviceområdet og på ældre, sundhed og handicapområdet siden 2012. Gennemsnitsalderen er faldet på pædagogisk område samt undervisningsområdet. På administrativt område er gennemsnitsalderen den samme i 2012 og 2021.

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

Gennemsnitsalderen for de fem største overenskomster, november 2012-2021



Kilde: KRL

Blandt de fem største overenskomster har administration og IT-ansatte den højeste gennemsnitsalder på 48,8 år. Overenskomsten har oplevet en stigning i gennemsnitsalderen på 1,7 år siden 2012.

SOSU-overenskomsten oplevede en stigning i alder frem til 2017, hvorefter den lå stabilt indtil 2019. I både 2020 og 2021 er gennemsnitsalderen faldet, så den nu er på 44,2 år. På overenskomsten for lærere m.fl. er gennemsnitsalderen i 2021 på 44,4 år – 0,7 år yngre end i 2012. Der har dog været en lille stigning siden 2018. Blandt pædagoger i dagtilbud har der været en lille stigning i gennemsnitsalderen – fra 41,9 år i 2012 til 42,4 år i 2021.

Blandt de fem største overenskomster har pædagogmedhjælper og pædagogiske assistenter den laveste gennemsnitsalder. Frem til 2019 var gennemsnitsalderen blandt ansatte på overenskomsten stigende. Dette er dog vendt i 2020 og 2021 så den nu er 35,3 år.

› DEN DEMOGRAFISKE UDFORDRING

Frem mod 2030 vil der være knap 150.000 flere 80+-årige borgere i Danmark. En stor andel af disse vil efterspørge kommunale omsorgs- og sundhedsydelser. Derfor forventes efterspørgslen efter især ansatte på SOSU-overenskomsten at stige de kommende år.

KL har lavet analyser der peger på, at der i 2030 kan mangle omkring 16.000 SOSU-uddannede, hvis vi gerne vil opretholde det nuværende serviceniveau.

Læs analysen her: www.kl.dk/nyheder/momentum/2022/2022-2/om-bare-8-aar-kan-vi-mangle-16000-sosu-er/

› SENIORPARTNERSKABET

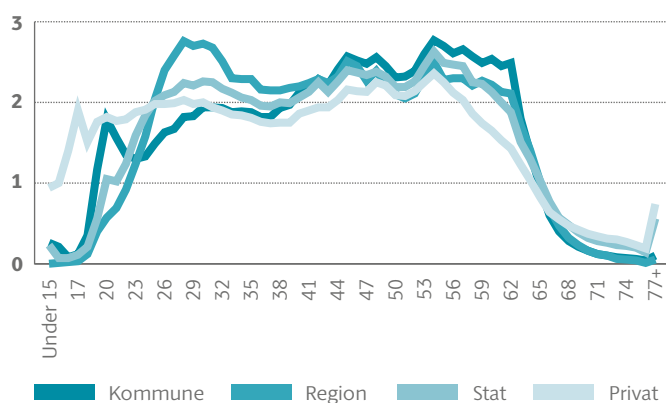
Kommunerne har en stor andel medarbejdere, der inden for de kommende år vil trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Deres kompetencer og erfaring spiller en vigtig rolle i løsningen af kerneopgaven i kommunerne. Derfor vil en senere tilbagetrækning have en stor betydning ude på de kommunale arbejdspladser og være et vigtigt bidrag til fremtidens velfærd.

KL og Forhandlingsfællesskabet er enige om, at der er behov for en fornyet og styrket seniorpolitisk indsats, der kan bidrage med nye perspektiver og muligheder for både arbejdsgiver og medarbejder. Derfor inviteres alle interesserede kommuner til at indgå i Seniorpartnerskabet, hvor vi sammen skal finde nye løsninger, der skal bidrage til, at flere seniorer i kommunerne får lyst til og mulighed for at blive længere tid på arbejdspladsen.

Læs mere om Seniorpartnerskabet på: <https://vpt.dk/seniorpartnerskabet>.

› **Figur 2.5: Mange kommunalansatte nær pensionsalderen**

Ansatte fordelt på alder, sektorfordelt, pct., november 2020



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

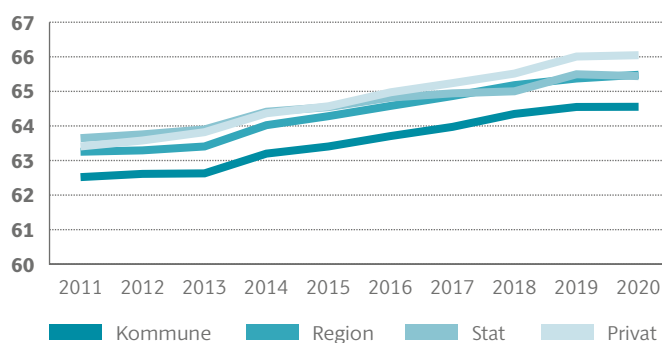
Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik (RAS)

Der er generelt varierende aldersprofiler i arbejdsmarkedets forskellige sektorer. I kommunerne er 27 pct. af de ansatte 55 år eller derover. I den private sektor gælder det for 23 pct. af de ansatte, i staten for 26 pct. og i regionerne for 24 pct. af de ansatte.

På trods af at kommunerne har den største andel af 55+ årige på arbejdsmarkedet, er det også den sektor, der har den laveste andel ansatte på 65+ med 3,2 pct. I regionerne er 3,3 pct. af de ansatte 65+ år, mens det gælder for 5,5 pct. af de ansatte i staten og 5,7 pct. af de ansatte i den private sektor.

› **Figur 2.6: Kommunalansatte trækker sig tidligst tilbage**

Gennemsnitlig tilbagetrækningsalder fordelt på sektor, 2010-2020



Anm.: En medarbejder regnes for tilbagetrukket første gang denne modtager enten folkepension, tjenestemandspension, efterløn eller fleksydelse og ikke i det efterfølgende kvartal har, hvad der svarer til sammenlagt én måneds fuldtidsbeskæftigelse som lønmodtager. Førtids- og seniorpensionister er ikke inkluderet. Stat er inklusiv sociale kasser og fonde. Offentlige virksomheder er placeret under den sektor, der har ejerskab over virksomheden. Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik (ILME, BFL, BEF, DREAM)

På tværs af arbejdsmarkedets sektorer er den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder steget med lidt over 2 år mellem 2011 og 2020. Kommunerne har den laveste tilbagetrækningsalder på 64,6 år i 2020, mens den private sektor har den højeste med 66 år i gennemsnit i 2020. I staten er den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder på 65,4 år i 2020, mens den i regionerne er 65,5 år.

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

› FLERE HÆNDER TIL ÆLDRE- OG SUNDHEDSOMRÅDET 2.0.



En af de væsentligste udfordringer for velfærdssamfundet nu og i de kommende år er de store udfordringer med at rekruttere nok medarbejdere til sundheds- og ældreområdet. Det skyldes blandt andet, at der kommer flere plejkrævende ældre samtidig med, at en stor gruppe medarbejdere snart går på pension. Omvendt ses et relativt lavt optag på social- og sundhedsuddannelserne samt et højt frafald. 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 og kommunerne er kommet langt siden 2018 og lanceringen af handleplanen. Flere af initiativerne er allerede gennemført, mens andre er i fuld gang. Samtidig arbejder kommunerne løbende med at iværksætte indsatser, der skal bidrage til øget rekruttering og fastholdelse lokalt.

Men der er stadig et stykke vej til mål. I 2021 lancerede KL derfor "Flere hænder til ældre- og sundhedsområdet 2.0.", der skal være med til at give svar på nogle af de centrale spørgsmål, der trænger sig på i forhold til fortsat at finde løsninger på rekrutteringsudfordringen:

- › Hvordan bliver vi ved med at øge kvaliteten på social- og sundhedsuddannelserne og praktikforløbene i kommunerne?
- › Hvordan sikrer vi fortsat attraktive arbejdspladser for allerede ansatte og de nye generationer af medarbejdere på sundheds- og ældreområdet?
- › Hvordan kan digitale løsninger og velfærdsteknologi understøtte, at der er tilstrækkeligt med hænder til at varetage kerneopgaven i ældreplejen?

Handlingsplanen har tre overordnede temaer: Rekruttering til uddannelse, motiverede medarbejdere med de rette kompetencer, og digital velfærd og teknologi.

Læs handleplan 2.0 fra 2021 her: www.kl.dk/media/28808/flere-haender-til-aeldre-og-sundhedsomraadet-20.pdf

Læs handleplan fra 2018 her: www.kl.dk/media/16539/flere-haender-i-aeldre-og-sundhedssektoren.pdf

› CASEBANK BIDRAGER TIL VIDENDELING OM GODE REKRUTTERINGS- OG FASTHOLDELSINITIATIVER PÅ ÆLDRE- OG SUNDHEDSOMRÅDET

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

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

Casebanken indeholder mange forskellige initiativer lige fra fuldtidspraktikvejledere på social- og sundhedsuddannelserne til supervision for fast personale samt nye måder at lægge vagtplaner på.

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

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

03 / UGENTLIG ARBEJDSTID

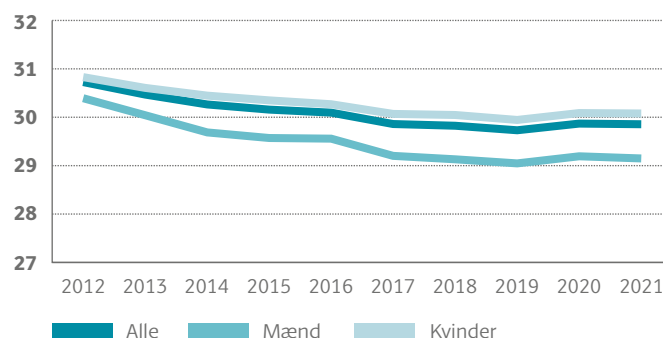
Som nævnt er der 515.500 kommunalansatte i 2021 svarende til 413.200 fuldtidsbeskæftigede. Forskellen på antallet af ansatte og antallet af fuldtidsbeskæftigede skal findes i den ugentlige arbejdstid.

› KAPITLET VISER, AT

- › Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid blandt kommunalansatte er 29,9 timer om ugen i 2021. Dette svarer til et fald på 52 minutter siden 2012.
- › 47 pct. af de kommunalansatte er fuldtidsansatte, mens 40 pct. er deltidsansatte. De resterende 12 pct. af de kommunalansatte er timelønsansatte.
- › Tre fjerdedele af de deltidsansatte er ansat med en ugentlig arbejdstid på mindst 28 timer om ugen.
- › Den gennemsnitlige arbejdstid er faldet på fire ud af fem hovedområder fra 2012 til 2021. På området for ældre, sundhed og handicap er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid den samme i 2021 som i 2012.
- › Blandt de fem største overenskomster har ansatte på administration og IT den højeste gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 32,7 timer. Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter har den laveste gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 24,4 timer.
- › Blandt de fem største overenskomster har administration og IT den højeste andel ansatte på fuldtid med 69 pct. i 2021. Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter har den laveste andel ansatte på fuldtid med 23 pct.

› Figur 3.1: Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er faldet 52 minutter

Kommunalansattes gennemsnitlige ugentlige arbejdstid samlet og opdelt på køn, november 2012-2021



Anm.: Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inkluderer merarbejde, men ikke overarbejde.

Kilde: KRL

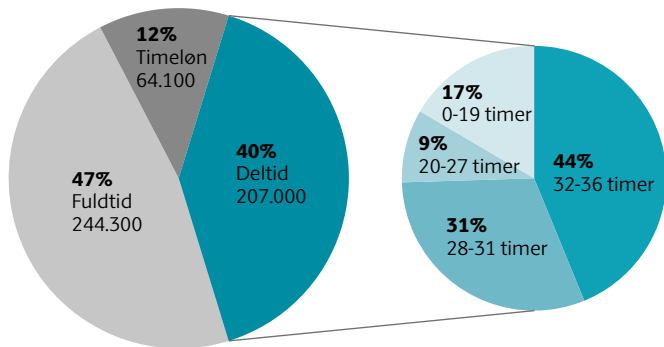
Den gennemsnitlige arbejdstid blandt kommunalansatte er 29,9 timer om ugen i 2021. Dette svarer til et fald på knap én time om ugen siden 2012, hvor arbejdstiden var 30,7 timer om ugen i gennemsnit.

Arbejdstiden er faldet mere blandt mandlige ansatte end blandt kvindelige ansatte. I 2012 arbejdede kommunalansatte mænd i gennemsnit 30,4 timer om ugen. Dette er i 2021 faldet til 29,1 timer om ugen. Den gennemsnitlige arbejdstid blandt kvindelige ansatte er faldet fra 30,8 timer om ugen i 2012 til 30,1 timer om ugen i 2021.

Trods det generelle fald i arbejdstid i perioden har der været en lille stigning siden 2019, hvor arbejdstiden i gennemsnit lå på 29,7 timer om ugen.

› **Figur 3.2: Tre ud af fire deltidsbeskæftigede har en aftalt ugentlig arbejdstid på mindst 28 timer**

Aftalt ugentlig arbejdstid, antal og pct., november 2021



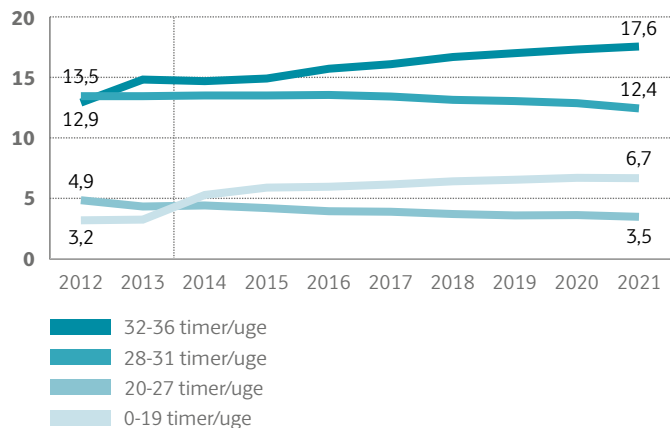
Anm.: Den aftalte arbejdstid inkluderer hverken mer- eller overarbejde. Figuren summer ikke til 100 pct. pga. afrundinger.

Kilde: KRL

47 pct. af de kommunalansatte arbejder på fuldtid mens 40 pct. arbejder på deltid og 12 pct. er timelønnede. De deltidsansatte er generelt kendetegnede ved at være ansat på høje deltidsintervaller. Således er 44 pct. af de deltidsansatte – svarende til 18 pct. af alle ansatte – ansat med en arbejdstid på minimum 32 timer om ugen. Yderligere er 31 pct. af de deltidsansatte ansat med en arbejdstid på mellem 28 og 31 timer om ugen.

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

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



Anm.: Aftalt ugentlig arbejdstid inkluderer ikke mer- og overarbejde. Der er et databrud i 2014, da 8-timers-grænsen blev fjernet, hvilket betød at ansatte, der er ansat til mere end én måneds beskæftigelse fra og med august 2014, er defineret som månedslønnede uanset hvilket timetal, de er ansat med.

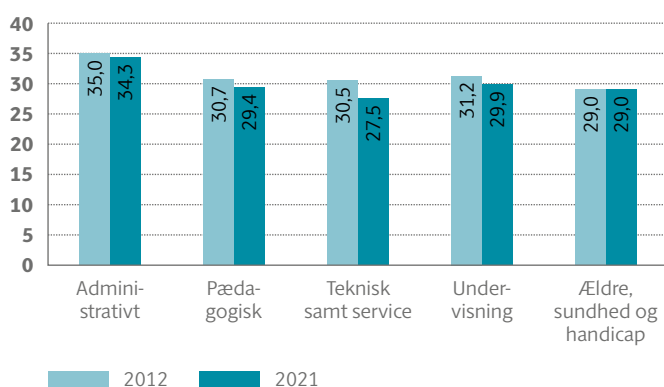
Kilde: KRL

Siden 2012 er der generelt sket en stigning i andelen af kommunalansatte på de høje deltidsintervaller samt deltidsansatte med en aftalt ugentlig arbejdstid under 20 timer. For intervallerne 20-27 timer og 28-31 timer er der sket et fald siden 2012. Stigningen i andelen af deltidsansatte med en aftalt arbejdstid under 20 timer om ugen kan formentligt forklares af afskaffelsen af 8-timergrænsen.



› **Figur 3.4: Arbejdstiden er faldet på fire ud af fem hovedområder**

Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid fordelt på hovedområder, november 2012-2021



Anm.: Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inkluderer merarbejde, men ikke overarbejde.

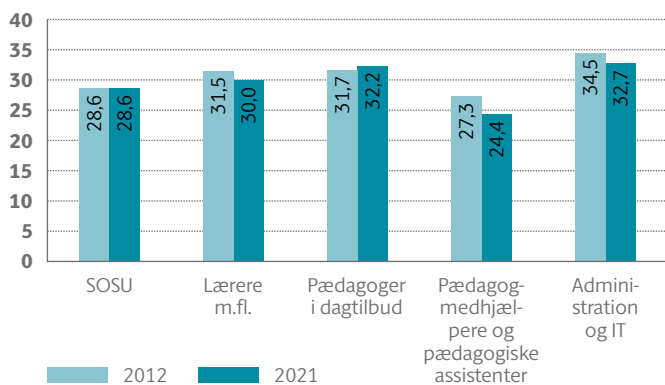
Kilde: KRL

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er faldet på fire ud af fem hovedområder. Undtagelsen er området for ældre, sundhed og handicap, hvor den ugentlige arbejdstid var den samme i 2012 som i 2021.

Det største fald i arbejdstid er sket på teknisk- samt serviceområdet, der er gået fra en ugentlig arbejdstid på 30,5 timer i 2012 til 27,5 timer i 2021. Teknisk- samt serviceområdet er samtidigt det hovedområde, der har den laveste ugentlige arbejdstid. Det administrative hovedområde har den højeste ugentlige arbejdstid på 34,3 timer om ugen i 2021.

› **Figur 3.5: Pædagoger i dagtilbud arbejder 34 minutter mere om ugen end i 2012**

Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på de fem største overenskomster, november 2012 og 2021



Anm.: Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inkluderer merarbejde, men ikke overarbejde.

Kilde: KRL

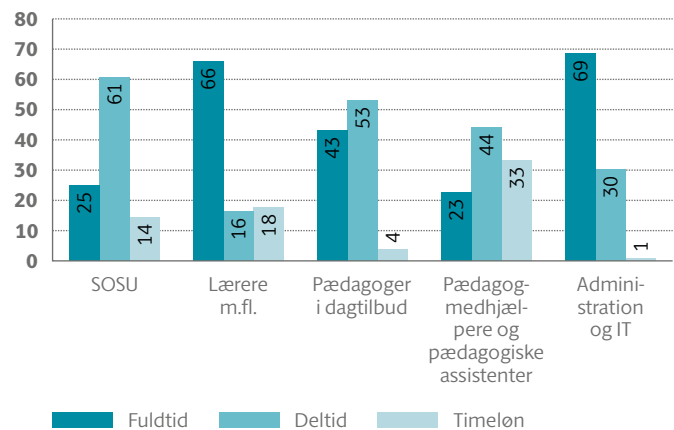
På tre ud af de fem største overenskomster er arbejdstiden faldet fra 2012 og frem til 2021. Blandt lærere m.fl. er arbejdstiden faldet fra 31,5 timer om ugen til 30 timer om ugen. Blandt ansatte på overenskomsten for administration og IT er arbejdstiden faldet fra 34,5 timer om ugen til 32,7 timer om ugen. Det største fald i arbejdstid er sket blandt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter. I 2012 var den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på overenskomsten 27,3 timer. I 2021 er denne faldet til 24,4 timer.

Blandt SOSU-personale er arbejdstiden den samme i 2021 som den var i 2012, 28,6 timer om ugen.

Pædagoger i dagtilbud har i modsætning til de andre overenskomster øget arbejdstiden mellem 2012 og 2021. I 2012 var arbejdstiden blandt ansatte på overenskomsten i gennemsnit 31,7 timer om ugen. I 2021 er denne steget til 32,2 timer om ugen.

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

Ansatte på de fem største overenskomster fordelt på beskæftigelsesgrad, pct., november 2021



Kilde: KRL

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

På overenskomsten for administration og IT arbejder 69 pct. på fuldtid. Til sammenligning er det kun 23 pct. af de ansatte på overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, der arbejder fuldtid. Til gengæld er en tredjedel af pædagogmedhjælperne og de pædagogiske assistenter ansat på timeløn. Dette gælder kun for 1 pct. af de ansatte på administration og IT.

Deltidsansættelser er i højest grad udbredt på SOSU-overenskomsten. Her arbejder 61 pct. på deltid, mens 25 pct. er ansat på fuldtid. Den laveste andel deltidsansatte findes på overenskomsten for lærere m.fl. med 16 pct.

› 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 fag med overvejende kvindelige ansatte som fx rengøring.

Flere medarbejdere på fuldtid i kommunerne har både samfundsmæssige og ligestillingspolitiske fordele og er samtidig en central løsningsbrik på den aktuelle og fremtidige arbejdskraftmangel. Medarbejderen opnår også selv fordele ved at gå op i tid – fx en højere livsindkomst og pensionsopsparring

De centrale parter vil i fællesskab og i samarbejde med de lokale parter i kommunerne gerne udfordre og finde løsninger på den udbredte brug af deltid på arbejdspladserne.

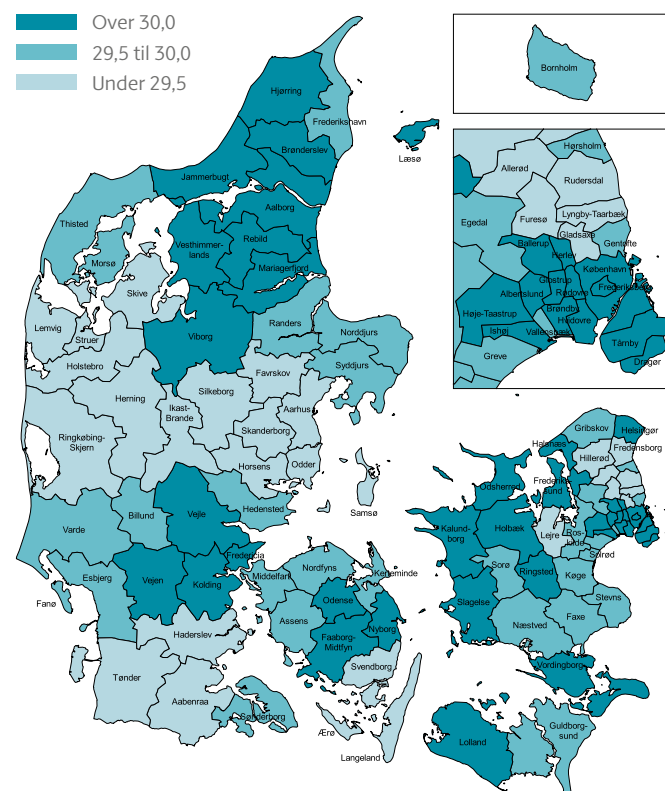
26 nøglekommuner er en del af indsatsen "En fremtid med fuldtid" og sammen med KL og Forhandlingsfællesskabet, vil de udvikle løsninger og afprøve redskaber, der skal få flere medarbejdere op i tid. Det sker ved inddragelse af de konkrete arbejdspladser, hvor ledere og medarbejdere lokalt finder løsninger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

Derudover deles erfaringer, løsninger og inspirerende cases løbende på www.fuldtid.dk, hvor I bl.a. kan gense webinaret "Sådan starter I en fuldtidsindsats", se hvor mange millioner du kan tjene ved at gå på fuldtid eller læse om Plejecenteret Kastanjehaven på Frederiksberg, hvor tre medarbejdere har testet, hvordan det er at være på fuldtid i en prøveperiode – og efterfølgende har besluttet sig for at blive på 37 timer.

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

› Figur 3.7: Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på tværs af Danmark

Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid fordelt på kommuner, november 2021



Anm.: Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inkluderer merarbejde, men ikke overarbejde.

Kilde: KRL (særkørsel)

Der er forskel på hvor mange timer de ansatte arbejder mellem kommunerne. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er højest blandt kommuner i Nordjylland, hvor de ansatte i gennemsnit arbejder 30,7 timer om ugen i 2021. Den laveste arbejdstid findes i Midtjylland, hvor den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 29,2 timer om ugen i 2021. Forskellen mellem kommunerne i de to regioner er således på 1 time og 32 minutter.



04 / SYGEFRAVÆR

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

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

› KAPITLET VISER, AT

- › Det kommunale sygefravær udgør 13,2 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i 2021. Dette er 1,4 dagsværk højere end i 2012.
- › Sygefraværet er højest på ældre, sundhed og handicapområdet med 16,2 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i 2021. Det laveste fravær findes på det administrative område med 7,8 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i 2021.
- › Blandt de fem største overenskomster har SOSU-personalet det højeste sygefravær med 18,3 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i 2021. Det laveste findes blandt ansatte på overenskomsten for administration og IT, hvor sygefraværet udgør 8,1 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede.
- › Sygefraværet varierer geografisk. Det laveste sygefravær findes i Midtjylland og langs den jyske vestkyst.

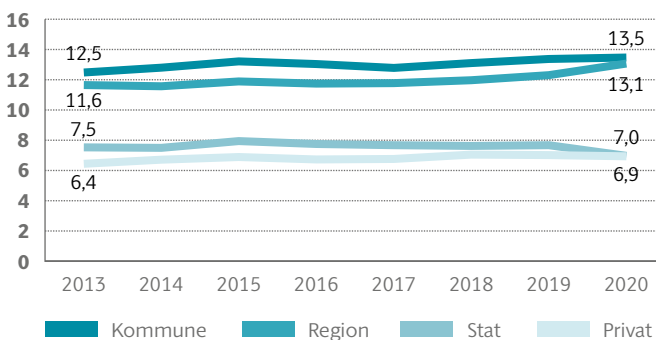
› DATAKVALITETEN I DET PRIVATE SYGEFRAVÆR

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 standardbereggede lønindeks.

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

Sygefraværsdagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede fordelt på sektor, 2013-2020



Anm.: Sygefravær er opgjort som egen sygdom og arbejdsulykker. Stat er inklusiv sociale kasser og fonde.

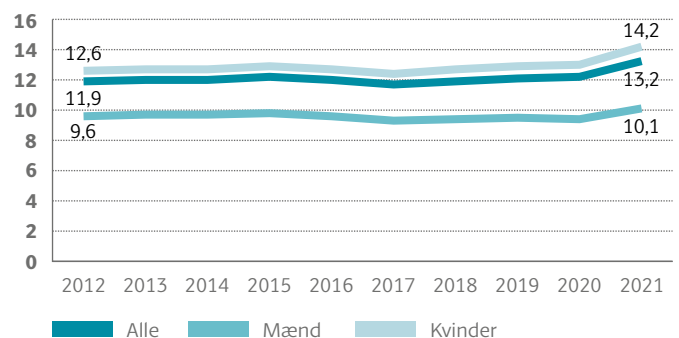
Kilde: Danmarks Statistik (FRA020).

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

Der har været en stigning i sygefraværet i kommuner, regioner og den private sektor i perioden 2013-2020, mens sygefraværet er faldet i staten. Stigningen har været højest i regioner, der er gået fra 11,6 sygefraværsdagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i 2013 til 13,1 i 2020. I kommunerne er sygefraværet steget fra 12,5 sygefraværsdagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede til 13,5. I den private sektor har der været en mindre stigning på 0,5 sygefraværsdagsværk så sygefraværet i 2020 lå på 6,9 sygefraværsdagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede. I staten steg sygefraværet en smule frem til 2019, men et fald i 2020 gør, at sygefraværet i sektoren i 2020 lå 0,5 dagsværk lavere end i 2013.

› **Figur 4.2: Stigning i det kommunale sygefravær blandt både mænd og kvinder**

Gennemsnitlige sygefraværsdagsværk fordelt på køn, 2012-2021



Anm.: Sygefravær er opgjort som egen sygdom og arbejdsulykker.

Kilde: KRL

I perioden 2012-2021 er det gennemsnitlige antal sygefraværsdagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i kommunerne steget fra 11,9 til 13,2⁴. Stigningen har særligt været markant mellem 2020 og 2021, hvor den har været på et helt dagsværk.

De kommunalansatte kvinder har et højere sygefravær end mændene. I 2021 har kommunalansatte kvinder 14 sygefraværsdagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede, mens mændenes sygefravær i gennemsnit ligger på 10,1. Kvinderne har også oplevet en større stigning i sygefraværet end mændene siden 2012. Således er fraværet blandt kvinderne steget med 1,6 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i perioden mens den tilsvarende stigning blandt mænd har været på 0,5 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede.

4 Tallene for det kommunale sygefravær i Figur 4.1 og 4.2 er forskellige af da de baserer sig på 2 forskellige datakilder. Dertil er der større forsinkelse på Danmarks Statistiks sygefraværsstatistik, hvorfor figur 4.1 kun går frem til 2020.

› SYGEFRAVÆRSFORUM

Sygefraværforum er et kommunalt netværk, der har til formål at understøtte viden- og erfaringsudvekslinger på tværs af kommunerne. På møderne vil vi lægge vægt på, at kommunerne får mulighed for at dele erfaringer, idéer og overvejelser ind på sygefraværsdagsordenen, samt få relevante input udefra.

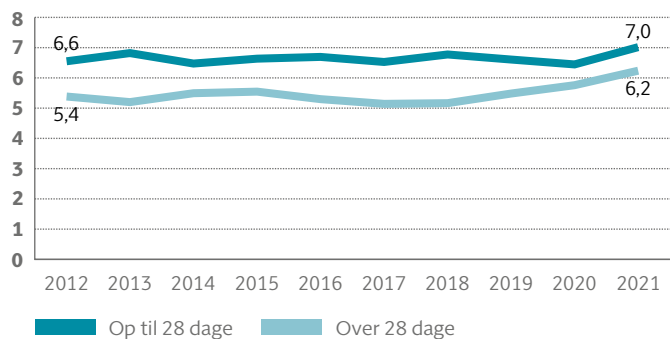
Hvert møde har et tema, som søges belyst med vidensoplæg, spændende cases fra kommuner, der arbejder aktivt med netop det tema samt gennem god tid til drøftelse og dialog. På seneste møde i Sygefraværforum havde vi fx temaet Bedre brug af data i sygefraværsindsatsen.

Næste sygefraværforum afholdes d. 27. oktober 2022. Her stiller vi spørgsmålet: hvilken rolle har arbejdspladsen i at fremme ansattes mentale og fysiske sundhed?

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

› Figur 4.3: Stigning i både langt og kort fravær i 2021

Kommunale sygefraværsværk pr. fuldtidsbeskæftigede fordelt på fraværslængde, 2012-2021



Anm.: Sygefravær er opgjort som egen sygdom og arbejdsulykker. Periode-længde er opgjort i kalenderdage.

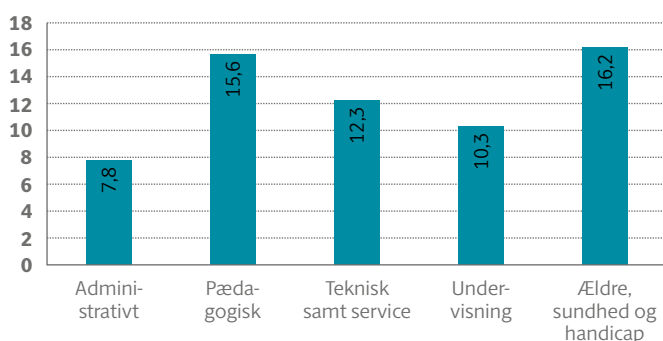
Kilde: KRL

Deles det kommunale sygefravær op på fraværperioder af op til 4 ugers varighed og perioder over 4 ugers varighed ses det, at det korte fravær udgør en større andel af fraværet end det lange fravær gør. I 2021 udgør det korte fravær 7,0 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede, mens det lange fravær udgør 6,2 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede.

Siden 2012 er der sket en stigning i både det korte og det lange sygefravær. Det korte sygefravær er i gennemsnit steget med 0,4 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede, mens det lange fravær i gennemsnit er steget med 0,8 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede.

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

Sygefraværsdagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede fordelt på hovedområde, 2021



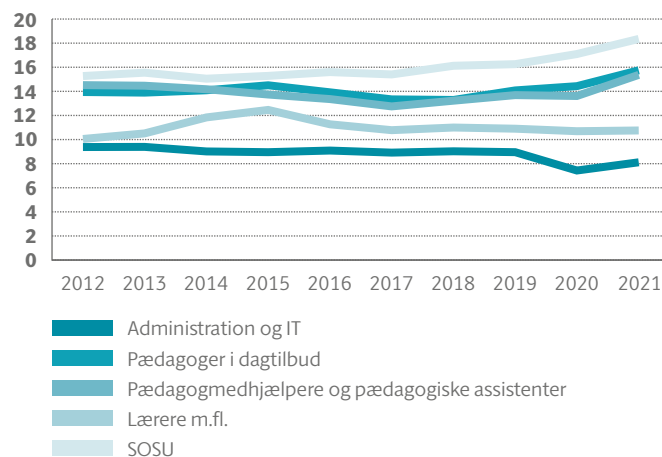
Anm.: Sygefravær er opgjort som egen sygdom og arbejdsulykker.
Kilde: KRL

Der er stor forskel i omfanget af sygefravær på de kommunale hovedområder. Området for ældre, sundhed og handicappede har det højeste sygefravær med 16,2 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i 2021 efterfulgt af det pædagogiske område, hvor sygefraværet er på 15,6 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i 2021.

De resterende tre hovedområder ligger alle lavere end det kommunale gennemsnit. På teknisk- samt serviceområdet er sygefraværet 12,3 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i 2021. På undervisningsområdet er sygefraværet 10,3 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i 2021. Det administrative område har det laveste sygefravær med 7,8 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i 2021.

› **Figur 4.5: SOSU'er har højest sygefravær blandt største overenskomster**

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



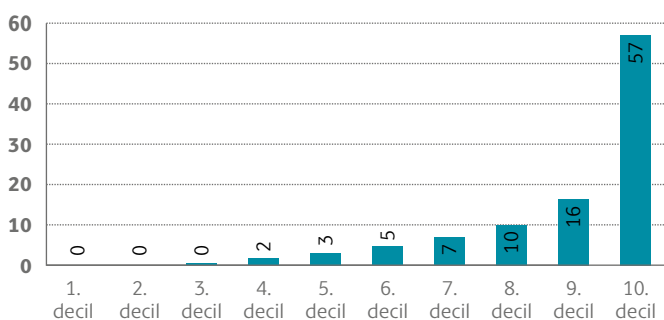
Anm.: Sygefravær er opgjort som egen sygdom og arbejdsulykker.
Kilde: KRL

Ansatte på SOSU-overenskomsten har det højeste sygefravær blandt de fem største overenskomster med 18,3 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i 2021. Ansatte på overenskomsten for administration og IT har det laveste med 8,1 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i 2021.

Bortset fra Administration og IT har alle overenskomsterne et højere fravær i 2021 end de havde i 2012. Særligt SOSU-ansatte har oplevet en stor stigning med et fravær, der i 2021 er 3 dagsværk højere end i 2012. Pædagoger i dagtilbud havde et lille fald i sygefravær frem til 2018, hvorefter det er steget igen. Også pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter har de seneste år oplevet en stigning i sygefraværet efter et fald. Mellem 2012 og 2017 faldt sygefraværet på overenskomsten således fra 14,5 dagsværk til 12,7 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede. Siden, og især i 2021, er sygefraværet på overenskomsten dog steget igen, så det nu ligger på 15,4 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget. Medarbejdere på overenskomsten for lærere, m.fl. havde en stigning i sygefravær frem til 2015, hvorefter det er faldet igen.

› **Figur 4.6: Sygefraværet er skævt fordelt**

Andel af sygefravær blandt kommunalt ansatte, fordelt på deciler, pct., 2021



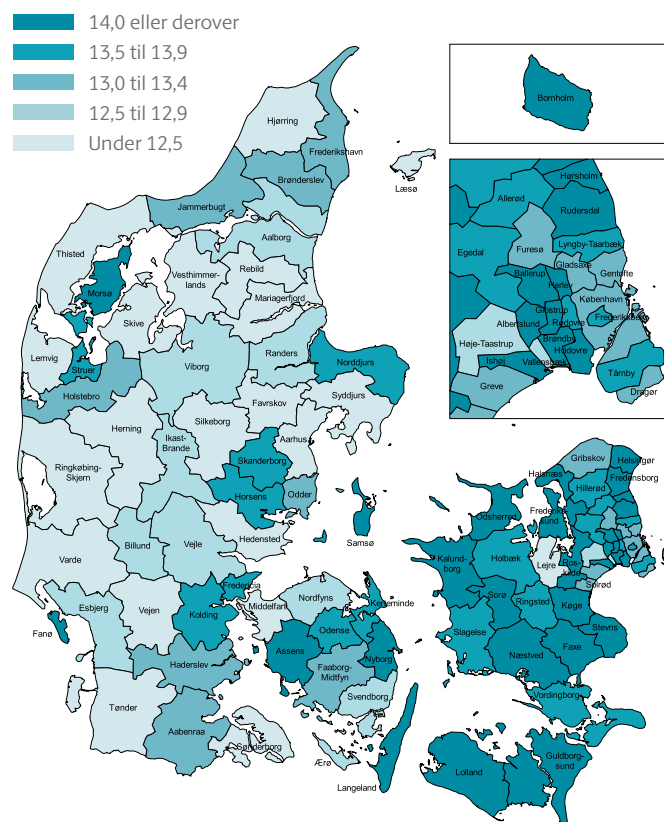
Anm.: Sygefravær er opgjort som egen sygdom og arbejdsulykker.

Kilde: KRL (Særtræk)

Det kommunale sygefravær er ikke ens fordelt mellem de ansatte. Nogle ansatte har meget sygefravær, mens andre slet ikke har noget. I 2021 stod de 10 pct. mest syge kommunalansatte således for 57 pct. af sygefraværet, mens 24 pct. af de ansatte slet ikke havde sygefravær.

› **Figur 4.7: Lavere sygefravær langs vestkysten**

Gennemsnitlige sygefraværsdagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede, kommune-fordelt, 2021



Anm.: Sygefravær er opgjort som egen sygdom og arbejdsulykker.

Kilde: KRL

Der er stor forskel på hvor højt sygefraværet er blandt kommunerne. Generelt tegner der sig et billede af, at sygefraværet er lavere i Vestdanmark og højest i øst. Især langs den jyske vestkyst er sygefraværet lavt, mens kommunerne øst for Storebælt generelt har et højere sygefravær end gennemsnittet.

05 / KØNSFORDELING

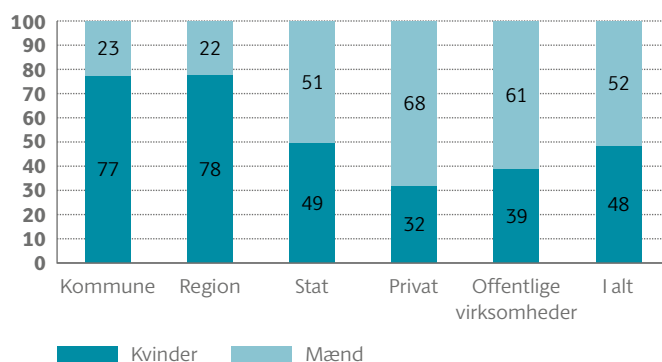
Omkring tre fjerdedele af de kommunalansatte er kvinder. Dette afspejles i de fem største overenskomster, der alle har en overvægt af kvinder. Kønsfordelingen varierer dog imellem hovedområder og der er ligeledes kommet flere kvinder i den kommunale topledelse.

› KAPITLET VISER, AT

- › Kommuner og regioner har de højeste kvindeandele blandt arbejdsmarkedets sektorer. Lidt over tre fjerdedele af de ansatte i de to sektorer er kvinder. I den private sektor gælder det for 39 pct. af de ansatte.
- › Blandt de kommunale hovedområder har området for ældre, sundhed og handicap den højeste kvindeandel (90 pct.), mens teknisk- samt serviceområdet har den laveste (40 pct.).
- › De fem største overenskomster er alle kvindedominerede. 67 pct. af ansatte på overenskomsten for lærere, m.fl. er kvinder og 91 pct. af SOSU-ansatte er kvinder.
- › Andelen af kvindelige kommunaldirektører er steget fra 10 pct. i 2012 til 21 pct. i 2021.
- › Andelen af kvindelige forvaltningschefer er steget fra 29 pct. i 2012 til 40 pct. i 2021.
- › Kvindeandelen er lavere i storby- og omegnskommuner end resten af landet, mens den er højest blandt vestjyske kommuner.

› Figur 5.1: Det danske arbejdsmarked er kønsopdelt

Kvinder og mænd, sektorfordelt, pct., 3. kvartal 2021



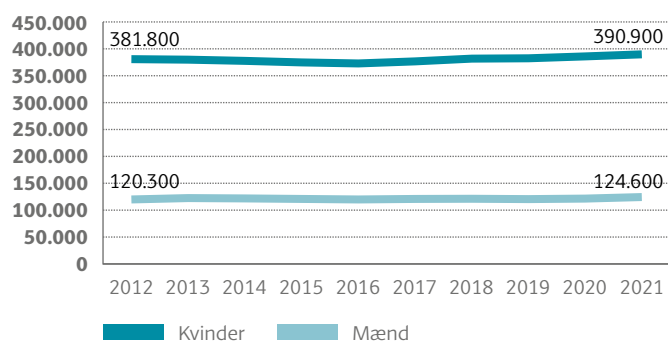
Anm: Stat er inkl. sociale kasser og fonde. Offentlige virksomheder dækker over både statslige-, kommunale- og regionale virksomheder. En del af de ansatte i offentlige virksomheder vil være ansat på kommunale overenskomster.

Kilde: Danmarks Statistik (LBESK67).

Kønsfordelingen varierer markant på tværs af sektorer på det danske arbejdsmarked. På det samlede danske arbejdsmarked er 48 pct. af lønmodtagerne kvinder. På det kommunale arbejdsmarked er hele 77 pct. kvinder. Denne fordeling er næsten identisk i regionerne, hvor 78 pct. er kvinder. Kønsfordelingen i staten afspejler i højere grad arbejdsmarkedet som helhed, idet 49 pct. af de statslige lønmodtagere er kvinder. På det private arbejdsmarked er der derimod en overvægt af mænd med 61 pct.

› **Figur 5.2: Tre ud af fire kommunalansatte er kvinder**

Udvikling i kommunalansatte, personer fordelt på køn, november 2012-2021

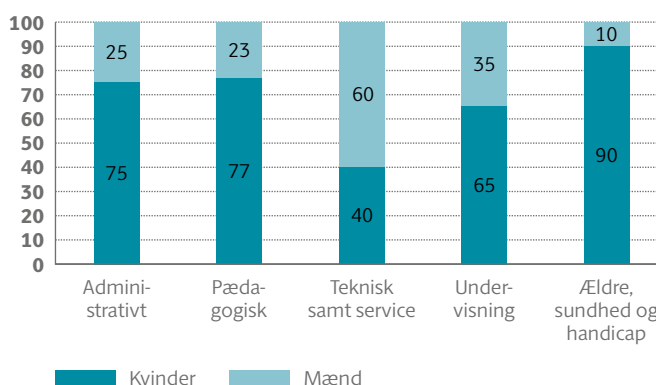


Kilde: KRL

I 2021 er der 390.900 kvinder og 124.600 mænd ansat i kommunerne. Det vil sige, at 76 pct. af de kommunalansatte er kvinder. Denne andel har tilnærmelsesvis været konstant i perioden 2012-2021.

› **Figur 5.3: Kønsfordelingen varierer imellem hovedområde**

Kønsfordeling fordelt på hovedområder, pct., november 2021

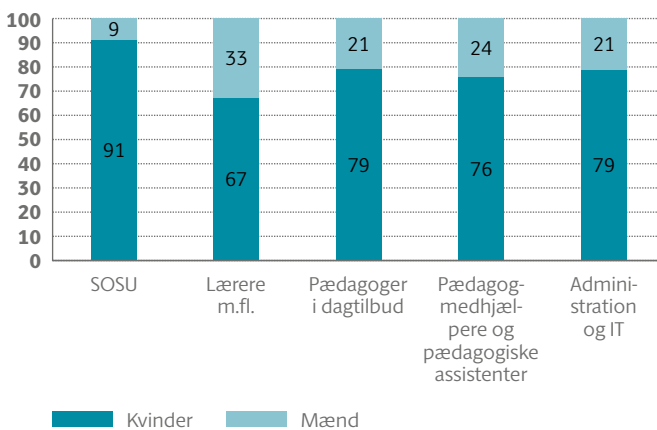


Kilde: KRL

Selvom det kommunale arbejdsmarked er kvindedomineret, er der forskel i kvindeandelen mellem hovedområder. På ældre-, sundhed- og handicapområdet er 90 pct. af de ansatte i 2021 kvinder. På det administrative område (75 pct.) og det pædagogiske område (77 pct.) ligger kvindeandelen på omtrent det kommunale gennemsnit. På undervisningsområdet er kvindeandelen 65 pct. i 2021. Teknisk- samt serviceområdet er det eneste kommunale hovedområde med en overvægt af mænd. I 2021 var der således kun 40 pct. kvinder på området.

› Figur 5.4: De største overenskomster er kvindedominerede

Kønsfordeling på de fem største overenskomster, pct., november 2021

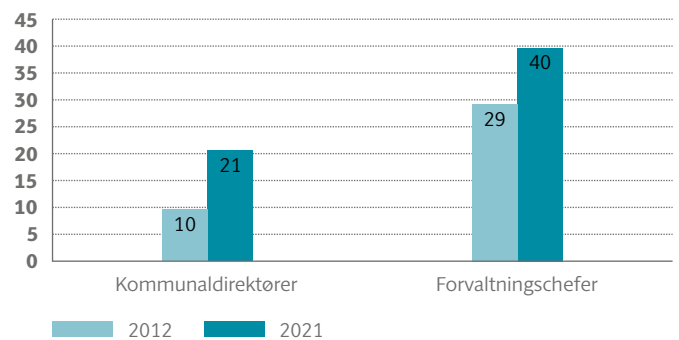


Kilde: KRL

På hver af de fem største overenskomster er der flere kvinder end mænd ansat. Den højeste andel er på SOSU-overenskomsten med 91 pct. kvinder, mens den laveste andel er på overenskomsten for lærere, m.fl. hvor 67 pct. er kvinder. På overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er kvindeandelen 76 pct. Blandt både pædagoger i dagtilbud, samt administration og IT er der 79 pct. kvinder ansat.

› Figur 5.5: Flere kvindelige forvaltningschefer og kommunaldirektører

Kvinder blandt forvaltningschefer og kommunaldirektører, pct., november 2012 og 2021



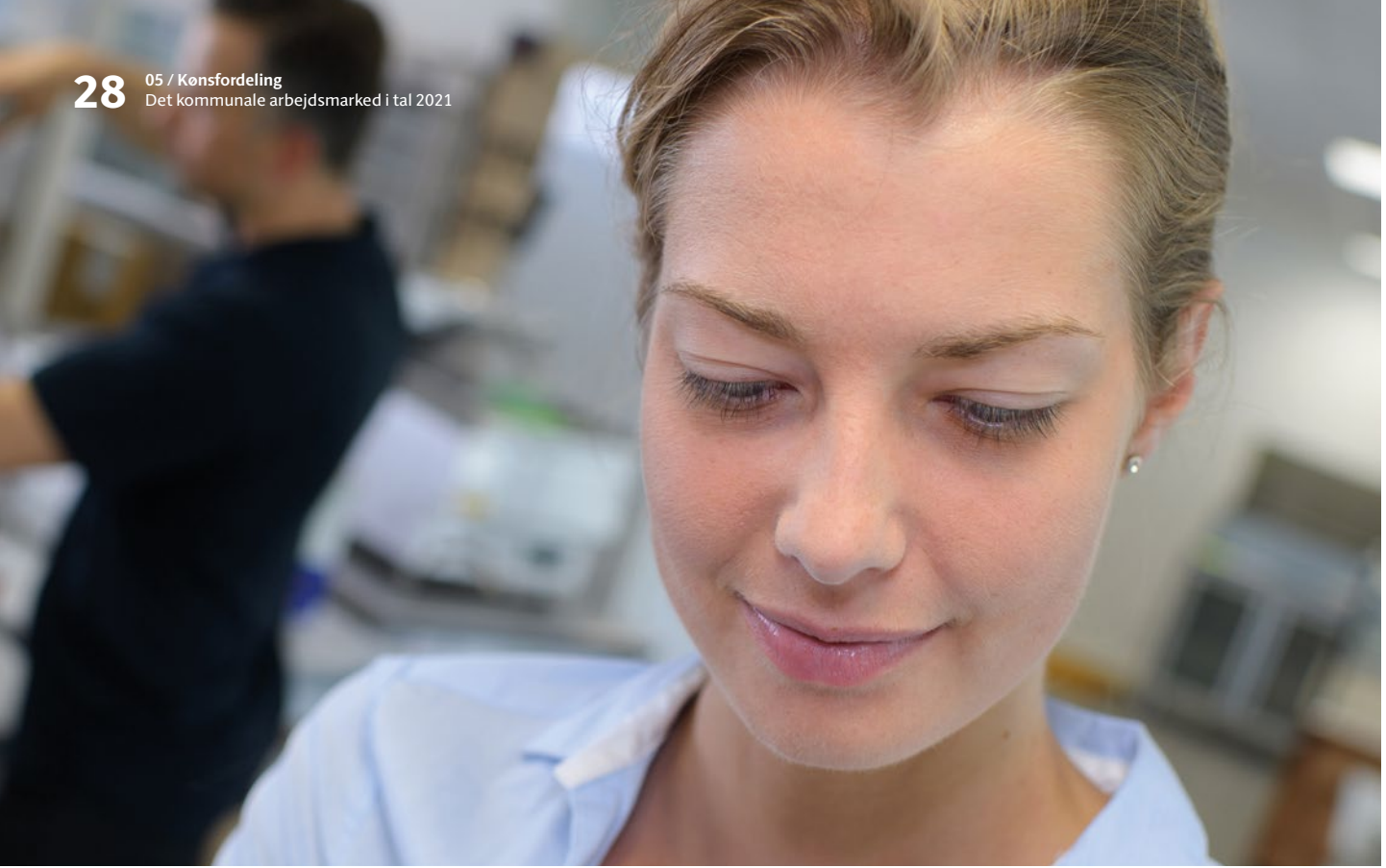
Anm.: Københavns Kommune har sin egen chefoverenskomst. Derfor er kommunaldirektører i Københavns Kommune defineret ved løntrin 54 og derover. Forvaltningschefer i Københavns kommune er defineret ved løntrin 52 og 53, der samtidigt modtager direktions- eller topledertillæg á §4 stk. 2 i overenskomsten.

Kilde: KRL (Særtræk).

Den øverste ledelse i kommunerne består af kommunaldirektører og forvaltningschefer. Mellem 2012 og 2021 er der sket over en fordobling af kvindelige kommunaldirektører, så de nu udgør 21 pct.

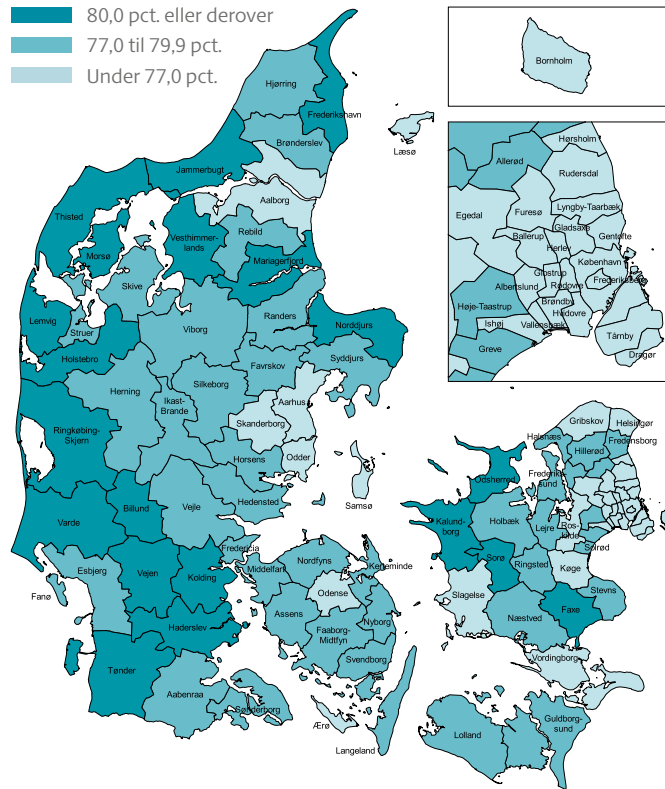
Blandt forvaltningscheferne har der ligeledes været en stigning i andelen af kvinder. I 2012 var 29 pct. af forvaltningscheferne kvinder. Denne andel er steget til 40 pct. i 2021.

Samlet set er andelen af kvinder i den kommunale topledelse gået fra 25 pct. i 2012 til 35 pct. i 2021.



» **Figur 5.6: Lavere andel kvinder i storby- og omegnskommuner**

Andel kvinder, kommunefordelt, november 2021



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

06 / ANSATTE I ARBEJDS- MARKEDSPOLITISKE ORDNINGER

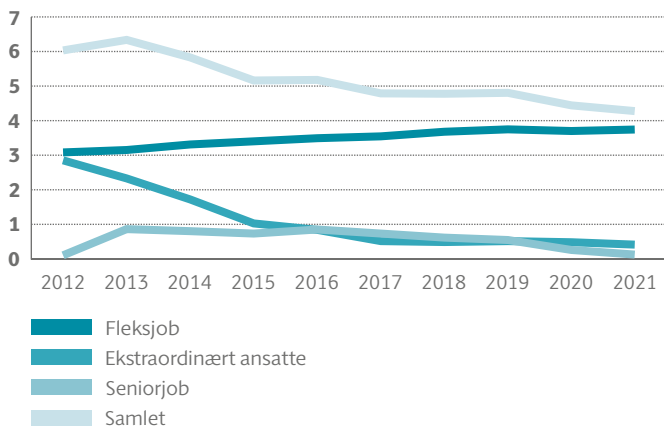
Udover ordinært ansatte (overenskomstansatte og tjenestemænd) rummer det kommunale arbejdsmarked ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger. Groft sagt kan de arbejdsmarkedspolitiske ordninger inddeles i tre kategorier: Fleksjob, ekstraordinær ansættelse og seniorjob. De ekstraordinært ansatte er ansat i en række forskellige ordninger (f.eks. jobtræning, skånejob, revalidering, mv.), der alle har det til fælles, at staten yder lønrefusion til kommunerne for den ansatte.

› KAPITLET VISER, AT

- › I 2021 er 22.000 kommunalansatte ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning. Dette svarer til godt 4 pct. af de ansatte.
- › Den mest anvendte ordning på tværs af kommuner er fleksjobordningen, som 3,7 pct. af de ansatte er ansat under.
- › Andelen af de kommunalansatte, der er ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning, er generelt faldet siden 2012, hvor den var på 6,0 pct.
- › Der er forskel i anvendelsen af arbejdsmarkedspolitiske ordninger på tværs af de kommunale hovedområder. Teknisk- samt serviceområdet har den højeste andel med 16,0 pct. i 2021. Den laveste andel findes på undervisningsområdet, hvor kun 1,3 pct. af de ansatte er ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning.

› **Figur 6.1: Generelt fald i kommunalansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger**

Ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger, pct., november 2012-2021



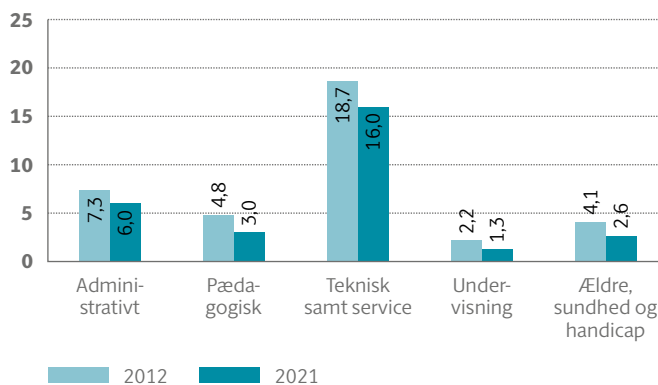
Kilde: KRL

Fra 2012 til 2021 er andelen af kommunalansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger faldet fra 6,0 pct. til 4,3 pct. Faldet udgøres af et stort fald i ekstraordinære ansættelser, der er gået fra 2,9 pct. af de ansatte til 0,4 pct. i perioden. I samme periode er andelen af fleksjobbere på det kommunale arbejdsmarked steget fra 3,1 pct. til 3,7 pct.

Andelen af seniorjobbere oplevede en markant stigning fra 2012 til 2013 pga. en udvidelse af ordningen. Frem til 2016 lå niveauet nogenlunde stabilt, men er sidenhen faldet, så der nu kun er få seniorjobbere tilbage.

› **Figur 6.2: Stor andel kommunalansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger på teknisk samt service-området**

Ansatte i hhv. fleksjob, ekstraordinær ansættelse eller seniorjob, pct., november 2012 og 2021

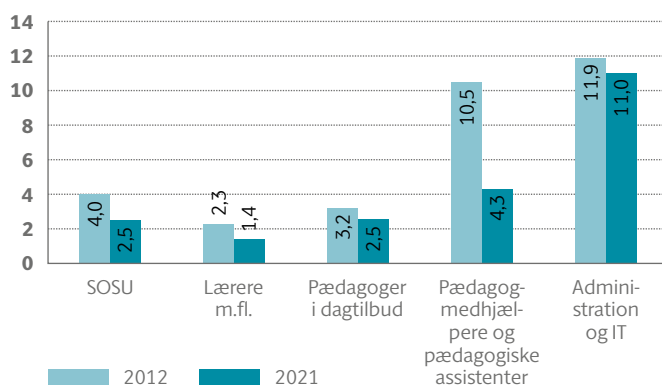


Data: KRL

Der er stor variation mellem hovedområderne i andelen af ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger. På området teknisk samt service er det 16,0 pct. af de ansatte, der er ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning i 2021. På undervisningsområdet er det kun 1,3 pct.

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

Ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger på de fem største overenskomster, pct., november 2012 og 2021



Kilde: KRL

Halvdelen af de ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger er ansat på en af de fem største overenskomster. Imellem de fem største overenskomster er der stor variation i andelen af ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger.

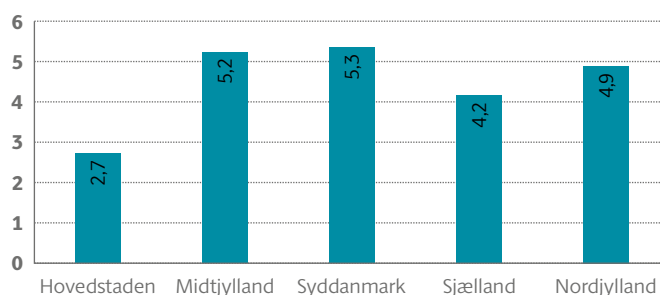
På administration og IT er 11,0 pct. af de ansatte enten ansat i fleksjob, ekstraordinær ansættelse eller seniorjob. På overenskomsten for lærere m.fl. er det til sammenligning kun 1,4 pct. af de ansatte der er ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning.

Alle fem overenskomster har oplevet et fald i anvendelsen af arbejdsmarkedspolitiske ordninger. Faldet har været særligt stort blandt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, der er gået fra 10,5 pct. i 2012 til 4,3 pct. i 2021.

På alle fem overenskomster er der sket et fald i andelen af ekstraordinært ansatte mellem 2012 og 2021. For fleksjobbere er andelen steget på alle overenskomster undtagen lærere m.fl.

› **Figur 6.4: Lavest andel af kommunalansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger i Østdanmark**

Ansatte i arbejdsgiverpolitiske ordninger, regionalt fordelt, pct., november 2021



Kilde: KRL

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

Generelt ses det, at der er en højere andel ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger i kommuner i Syd- og Vestdanmark, mens kommunerne i Østdanmark har en lavere anvendelsesgrad.



07 / ELEVER OG STUDERENDE

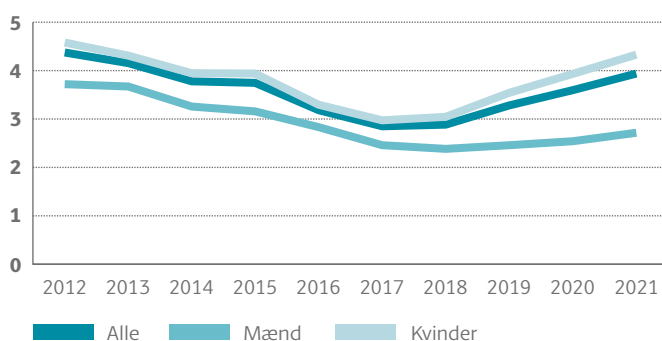
Udover ordinært ansatte og ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger har kommunerne en række elever og studerende fra enten erhvervsuddannelser eller professionsbacheloruddannelser ansat. Kommunerne bidrager dermed til at uddanne fremtidens ansatte. Elever på social- og sundhedsuddannelserne udgør den langt største gruppe, men kommunerne har også elever og studerende fra en række andre uddannelser.

› KAPITLET VISER, AT

- › I 2021 er der 20.300 elever og studerende blandt de kommunalansatte, svarende til 3,9 pct. af de ansatte.
- › Andelen af elever og studerende blandt de kommunalansatte har i en årrække været faldende. Siden 2017 er denne udvikling dog vendt, så der nu er den største andel elever og studerende siden 2013.
- › Den største gruppe blandt elever og studerende i kommunerne er elever på SOSU-overenskomsten med 13.500 elever i 2021.
- › Den næststørste gruppe er pædagogstuderende på overenskomsten for pædagoger i dagtilbud med 2.400 studerende i 2021.
- › Siden omlægningen af SOSU-uddannelsen i 2017 har kommunerne haft den største stigning i indgåede blandt arbejdsmarkedets sektorer. Således blev der i kommunerne indgået 56 pct. flere lærepladsaftaler i 2021 end i 2017. Den private sektor har i samme periode haft en stigning på 12 pct.

› **Figur 7.1: Andelen af elever og studerende stigende siden 2017**

Elever og studerende af alle kommunalansatte, pct., november 2012-2021



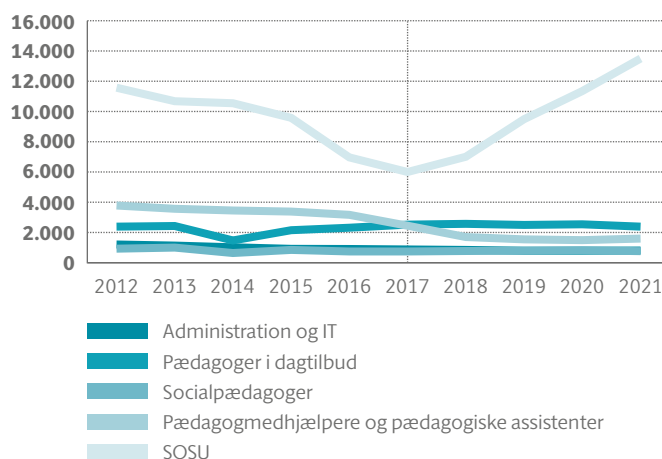
Kilde: KRL

I 2021 er der 20.300 kommunalansatte elever og studerende svarende til 3,9 pct. af de ansatte. Frem til 2017 faldt andelen af elever og studerende i kommunerne fra 4,4 pct. til 2,8 pct. af de kommunalansatte. Siden er andelen steget til 3,9 pct. – kun lidt under niveauet i 2012.

Blandt de kvindelige ansatte er en større andel ansat som elever og studerende end tilfældet er for de mandlige ansatte. Således er 4,3 pct. af de kvindelige ansatte ansat som elev eller studerende, mens det gælder for 2,7 pct. af mændene i 2021. Stigningen i andelen af elever og studerende siden 2017 har da også være størst blandt kvinder, omend der også har været en lille stigning blandt mændene.

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

Antal elever og studerende på de fem største overenskomster blandt elever/studerende, november 2012-2021



Anm.: Nogle overenskomster kan have elever/studerende fra flere uddannelser. Dette gælder bl.a. SOSU samt administration og IT. Der er dog også uddannelser, hvor eleverne/de studerende kan ansættes på forskellige overenskomster. Dette gælder bl.a. for pædagogstuderende og pædagogiske assistentelever. 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 SOSU⁵, pædagoger i dagtilbud, pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter⁶, administration og IT samt socialpædagoger⁷. SOSU-eleverne er den klart største gruppe idet de udgør 67 pct. af alle elever og studerende i lønnet praktik i kommunerne. Mellem 2012 og 2017 blev gruppens størrelse næsten halveret, men siden omlæggelsen af den gamle social- og sundhedsuddannelse til to separate uddannelser i 2017 er gruppen vokset betydeligt, så den med 13.500 elever i 2021 er større end i 2012, hvor der var 11.600 elever ansat på overenskomsten.

Den næststørste gruppe er pædagogstuderende på overenskomsten for pædagoger i dagtilbud, hvor 2.400 studerende er ansat i 2021. Dette er på niveau med 2012. Den overenskomst, der har oplevet den største nedgang i antallet af elever i årene 2012-2021, er overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, der er gået fra 3.800 elever i 2012 til 1.600 i 2021.

Elevantallet på overenskomsten for administration og IT er faldet fra 1.200 i 2012 til 800 i 2021, mens der er sket et lille fald på overenskomsten for socialpædagoger fra 900 i 2012 til 800 i 2021.

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

› 5-ÅRIG LÆRERPLADSAFТАLE 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 Regioners Task force – Veje til flere hænder fra maj 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 uddannelsen i 2021 og 2022.

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

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

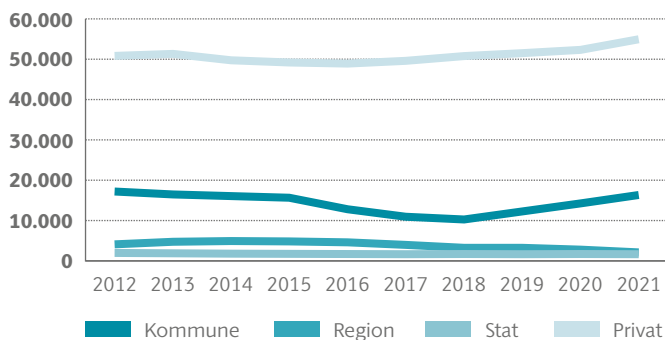
- › Sikring af den nødvendige fleksibilitet i tilrettelæggelsen af uddannelsen, særligt på social- og psykiatriområdet
- › Måltal for frafald
- › Et styrket fokus på de sprogligt udfordrede elever
- › Et spor om de unge elever
- › En klar ambition om at øge antallet af SOSU-EUX-forløb

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 med henblik på at nedbringe frafaldet.

Læs mere her: www.kl.dk/arbejdsgiver/trepartsforhandlinger/femaarig-laerepladsaftale-for-sosu-uddannelserne/

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

Antal praktikårselever fordelt på sektor, 2012-2021



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 er inklusiv sociale kasser og fonde.

Kilde: Uddannelsesstatistik.dk

Ligesom på arbejdsmarkedet generelt er den private sektor den største angående erhvervsskoleelever. I 2021 havde den private sektor 54.900 praktikårselever i lærepladsansættelse. Den private sektor har oplevet en stigning i praktikårselever på 4.100 siden 2012.

Blandt de offentlige arbejdsgivere er kommunerne den største sektor, også når det kommer til erhvervsskoleelever. Fra 2012 til 2018 oplevede kommunerne imidlertid en nedgang i erhvervsskoleelever fra 17.200 til 10.200. Siden da er der dog sket en stor stigning, så antallet i 2021 lå på 16.300.

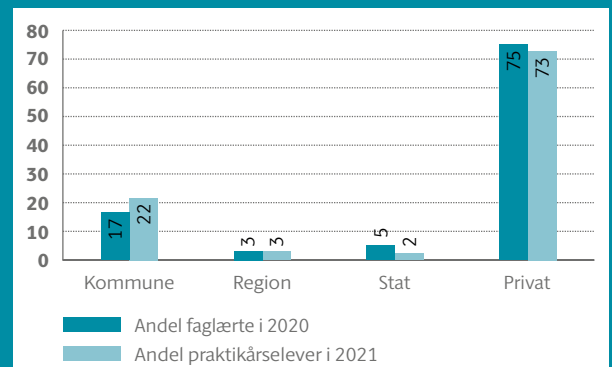
› **KOMMUNERNE HAR EN STØRRE ANDEL PRAKTIKÅRSELEVER END DERES TRÆK PÅ FAGLÆRT ARBEJDSKRAFT**

Kommunerne har en større andel erhvervsskoleelever end deres træk på faglært arbejdskraft. I 2020 beskæftigede kommunerne således 17 pct. af de faglærte i arbejde, mens deres andel af praktikårselever i 2021 var på 22 pct. Kommunerne tager altså et stort ansvar for at uddannede fremtidens arbejdskraft.

Blandt de andre offentlige arbejdsgivere var der i 2020 i staten et højere træk på faglært arbejdskraft end deres andel af erhvervsskoleelever i 2021. I regionerne er andelen lige store.

I den private sektor er andelen af erhvervsskoleelever i 2020 stort set på niveau med trækket på faglært arbejdskraft i 2021.

› **Figur: Andel af faglærte i arbejde i november 2020 og andel af praktikårselever i 2021, fordelt på sektor, pct.**

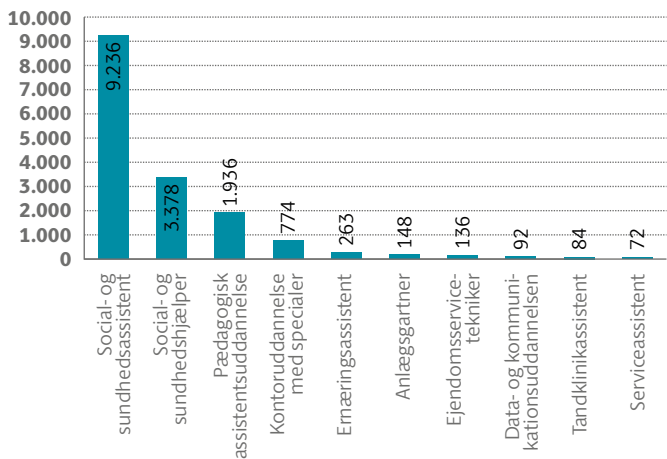


Anm.: Da der er forskellige forsinkelser på data i de to datakilder, sammenlignes arbejdsstyrke i 2020 med praktikårselever i 2021.

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

› **Figur 7.4: Kommunerne har mange SOSU-elever, men også elever fra mange andre erhvervsuddannelser**

Antal praktikårselever i kommunerne fordelt på 10 største uddannelser, 2021



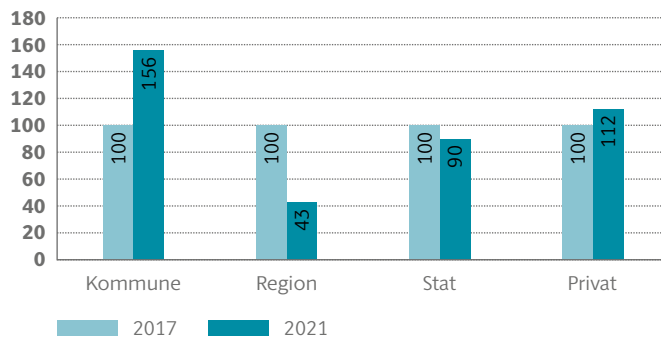
Anm.: Praktikårselever angiver hvor mange fuldtidshelårselever, der har været ansat i praktik i løbet af et år. Fx tæller en elev, der har været ansat i praktik på fuld tid i et halvt år, som en halv praktikårselev.

Kilde: Uddannelsesstatistik.dk

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, anlægsgartnere, med flere.

› **Figur 7.5: Kommunerne har haft største stigning i indgåede lærepladsaftaler siden 2017**

Indgåede lærepladsaftaler fordelt på sektor 2017-2021, indeks (2017=100)



Anm.: På grund af omlægningen 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 er inklusiv sociale kasser og fonde

Kilde: Uddannelsesstatistik.dk

Siden 2017 er antallet af indgåede lærepladsaftaler steget markant i kommunerne. Således blev der i 2021 indgået 56 pct. flere lærepladsaftaler end i 2017. Den private sektor har oplevet en stigning på 12 pct. i samme periode. I både staten og regionerne er der sket et fald.

Tidligere var arbejdsgiveransvaret for social- og sundhedsassistentelever delt mellem kommuner og regioner, men i 2020 overtog kommunerne det fulde arbejdsgiveransvar. En del af stigningen i kommunale lærepladsaftaler samt faldet i regionale frem til og med 2020 kan dermed tilskrives kommunernes nu fulde 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

Over en årrække har andelen af kommunalansatte med ikke-vestlig herkomst været stigende. I 2012 havde 5,4 pct. af de kommunalansatte ikke-vestlig herkomst. I 2021 er dette steget til 9,0 pct.

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

› KAPITLET VISER AT

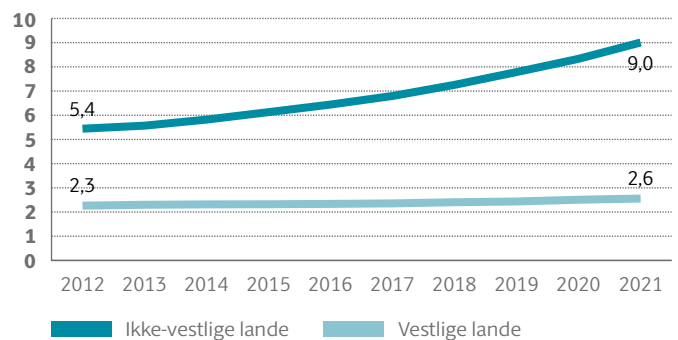
- › I 2021 har 11,6 pct. af de kommunalansatte anden etnisk herkomst end dansk. 2,6 pct. har anden vestlig herkomst end dansk, og 9,0 pct. har ikke-vestlig herkomst.
- › Hvor andelen med vestlig herkomst har været tæt på konstant, er andelen med ikke-vestlig herkomst steget jævnt siden 2012.
- › Blandt de kommunale hovedområder har teknisk- samt serviceområdet den højeste andel af ansatte med ikke-vestlig herkomst med 17 pct. i 2021. Hovedområdet med den laveste andel er undervisningsområdet med 4 pct.
- › Andelen af ansatte med ikke-vestlig herkomst er steget på alle af de fem største overenskomster fra 2012 til 2021. SOSU-overenskomsten har oplevet den største stigning fra 10 pct. til 19 pct. i perioden.
- › Blandt arbejdsmarkedets sektorer har den private sektor den højeste andel af ansatte med ikke-vestlig herkomst med 8,2 pct. i 2020 efterfulgt af kommunerne med 7,8 pct.⁹

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

9 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. data- og metodebilaget.

› Figur 8.1: 12 pct. af de kommunalansatte har anden etnisk herkomst end dansk

Ansatte med anden etnisk herkomst end dansk, pct., september 2012-2021



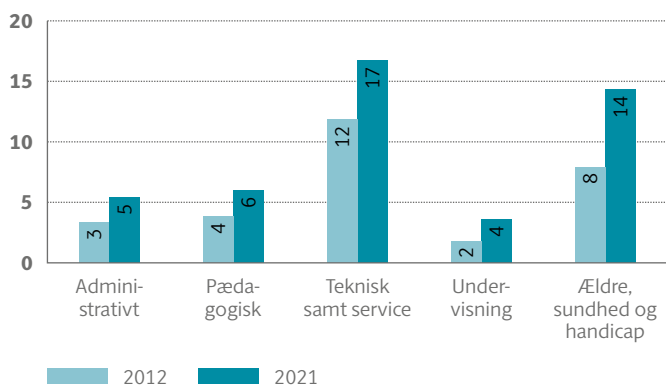
Kilde: KRL (Særtræk) og Danmarks Statistik

I 2021 har knap 12 pct. af de kommunalansatte anden etnisk herkomst end dansk. 2,6 pct. af disse har vestlig herkomst, mens 9 pct. har ikke-vestlig herkomst.

Siden 2012 er andelen af kommunalansatte med vestlig herkomst næsten uforandret. Andelen af ansatte med ikke-vestlig herkomst er til gengæld steget 3,6 procentpoint.

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

Ansatte med ikke-vestlig baggrund fordelt på hovedområder, pct., september 2012 og 2021



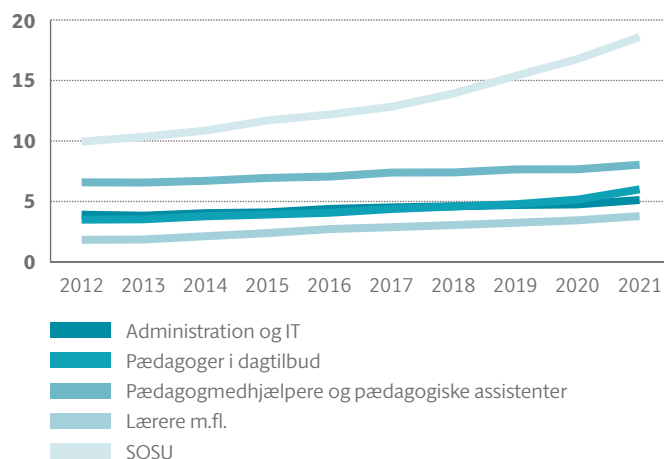
Kilde: KRL (Særtræk) og Danmarks Statistik

Der er stor forskel på andelen af ansatte med ikke-vestlig herkomst på de forskellige kommunale hovedområder. I 2021 er området med den største andel af ansatte med ikke-vestlig herkomst teknisk samt service med 17 pct. efterfulgt af ældre-, sundhed- og handicapområdet med 14 pct. af de ansatte. Herefter følger pædagogisk område med 6 pct., administrativt område med 5 pct. og undervisningsområdet med 4 pct.

Andelen af ansatte med ikke-vestlig herkomst har været stigende på alle hovedområder i perioden 2012-2021.

› **Figur 8.3: Stor stigning i andelen med ikke-vestlig herkomst blandt SOSU'er**

Ansatte med ikke-vestlig baggrund på de fem største overenskomster, pct., september 2012-2021



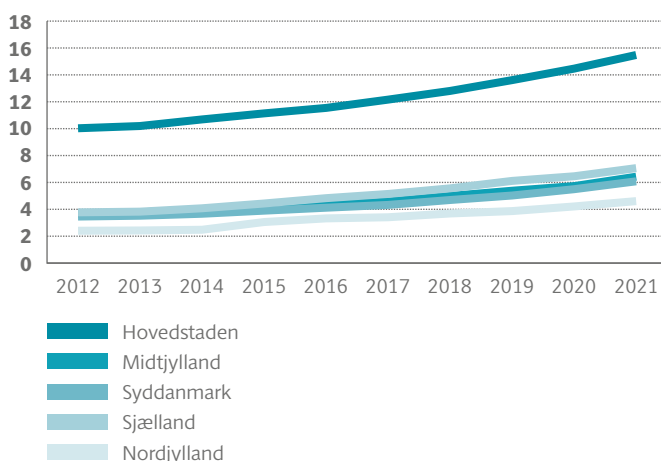
Kilde: KRL (Særtræk) og Danmarks Statistik

Blandt de fem største overenskomster er den største andel af ansatte med ikke-vestlig herkomst blandt SOSU'er. I 2021 er det 19 pct. af overenskomstens ansatte, der har ikke-vestlig herkomst. SOSU-overenskomsten har også oplevet den største stigning i andelen med ikke-vestlig herkomst. Siden 2012 er andelen steget med 9 procentpoint.

Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter har den næsthøjeste andel af ikke-vestlig herkomst med 8 pct. Pædagoger i dagtilbud har 6 pct., administration og IT har 5 pct. mens lærere m.fl. har 4 pct.

› **Figur 8.4: Størst andel med ikke-vestlig herkomst i hovedstaden**

Ansatte med ikke-vestlig herkomst fordelt på region, pct., september 2012-2021



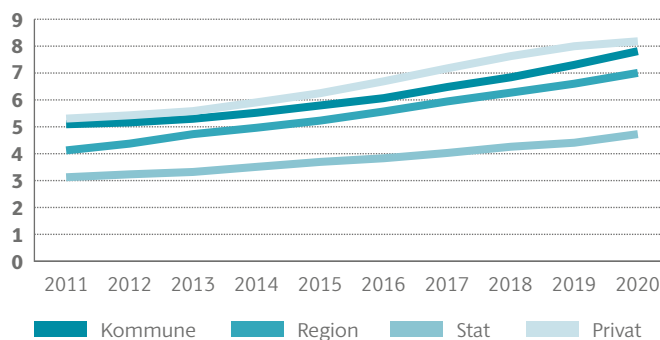
Kilde: KRL (Særtræk) og Danmarks Statistik

Der er højest andel af ansatte med ikke-vestlig baggrund blandt kommunalansatte i hovedstaden med 15 pct. Den laveste andel findes i Nordjylland, hvor 5 pct. af de ansatte har ikke-vestlig herkomst i 2021.

Den regionale fordeling af ansatte med ikke-vestlig baggrund afspejler forskellen i arbejdsstyrken på tværs af landet.

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

Ansatte med ikke-vestlig herkomst, sektorfordelt, pct., 2011-2020



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

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

Den private sektor er den sektor på det danske arbejdsmarked, der har den største andel af ansatte med ikke-vestlig herkomst. I 2020 havde 8,2 pct. i den private sektor således ikke-vestlig herkomst. Dette er en stigning på 2,9 procentpoint siden 2011.

Blandt de offentlige sektorer har kommunerne den største andel med ikke-vestlig herkomst med 7,8 pct. i 2020. Regionerne har næstflest ansatte med ikke-vestlig herkomst med 7,0 pct., mens staten har den laveste med 4,7 pct. i 2020. Andelen er steget i alle offentlige sektorer over perioden.

09 / UDDANNELSES- BAGGRUND

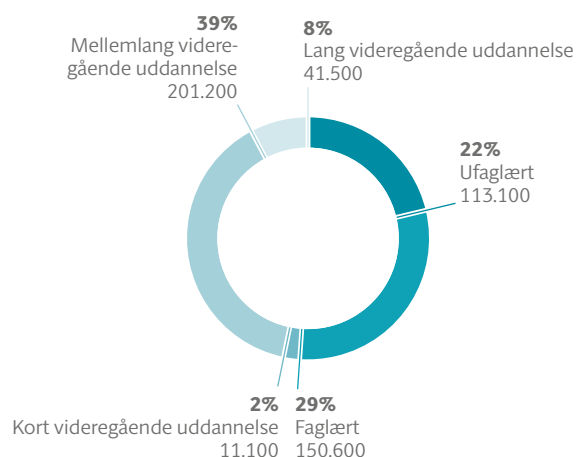
Det kommunale arbejdsmarked er kendetegnet ved en stor andel ansatte med en mellemlang videregående uddannelse. Siden 2011 er der sket en stigning i andelen med en lang videregående uddannelse og et fald i ufaglærte og faglærte.

› KAPITLET VISER AT

- › Der er kommet færre ufaglærte og faglærte ansatte i kommunerne siden 2012, mens der er kommet flere ansatte med en mellemlang eller lang videregående uddannelse.
- › 39 pct. af de kommunalansatte har en mellemlang videregående uddannelse.
- › Der er i 2020 en større andel af de mandlige ansatte, der er ufaglærte eller har en lang videregående uddannelse end blandt kvindelige ansatte. Omvendt er der en større andel af de kvindelige ansatte, der er faglærte eller har en mellemlang videregående uddannelse end blandt mændene.
- › Uddannelsesniveauer varierer på tværs af de kommunalansattes alder. 63 pct. af de 30-34-årige har en mellemlang eller lang videregående uddannelse, mens det kun gælder for 40 pct. af de 60-64-årige.

› Figur 9.1: Næsten fire ud af ti har en mellemlang videregående uddannelse

Højest gennemførte uddannelsesniveau blandt kommunalansatte, antal og pct., november 2020

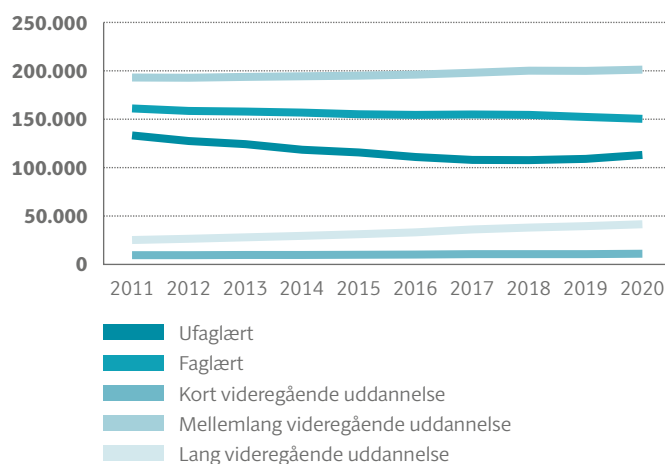


Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik (RAS, UDDA)

Ansatte med en mellemlang videregående uddannelse er den største uddannelsesgruppe blandt kommunalansatte. I 2020 udgør de 39 pct. af den kommunale arbejdsstyrke. Den næststørste gruppe er faglærte, der udgør 29 pct., efterfulgt af ufaglærte med 22 pct. og ansatte med en lang videregående uddannelse med 8 pct. Ansatte med en kort videregående uddannelse fylder kun 2 pct. på det kommunale arbejdsmarked.

› **Figur 9.2: 20.000 færre ufaglærte i kommunerne**

Antal ansatte fordelt på uddannelsesniveau, november 2011-2020



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

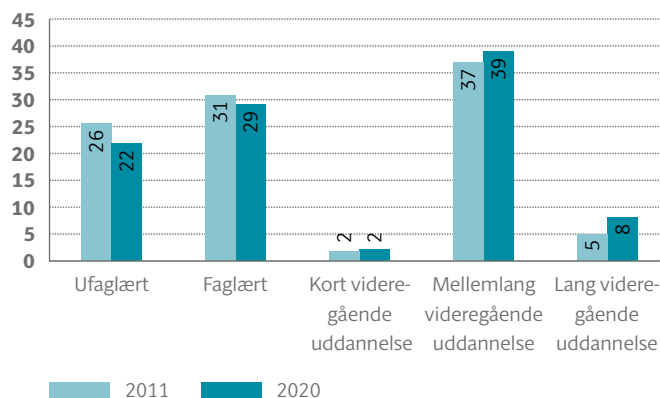
Mellem 2011 og 2020 er antallet af ufaglærte i kommunerne faldet med over 20.000 personer. Der skete dog en stigning på 4.100 fra 2019 til 2020.

Den gruppe, der har oplevet den største udvikling, både i antal og procent, er ansatte med en lang videregående uddannelse. Mellem 2011 og 2020 er gruppen steget med 16.200 – fra 25.300 til 41.500. Dette svarer til en stigning på 64 pct.

Den største uddannelsesgruppe, mellemlang videregående uddannelse, er steget fra 193.100 i 2011 til 201.200 i 2020. Gruppen af faglærte er faldet fra 161.200 i 2012 til 150.600 i 2020. Den mindste gruppe, kort videregående uddannelse, er steget en smule fra 9.700 i 2012 til 11.100 i 2020.

› **Figur 9.3: Kommunalansatte med mellemlang- og lang videregående uddannelse fylder mere**

Ansatte fordelt på uddannelsesniveau, pct., november 2011 og 2020



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

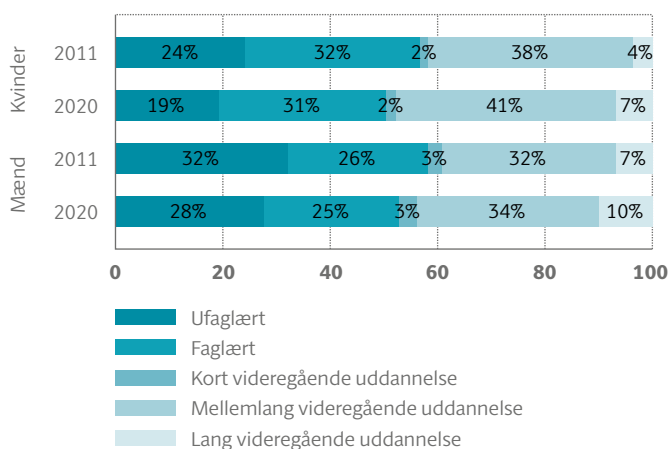
Ufaglærte og faglærte udgør en mindre andel af de kommunalansatte i 2020 end i 2012, mens ansatte med en videregående uddannelse udgør en større andel.

Ufaglærte er gået fra at udgøre 26 pct. af de ansatte til at udgøre 22 pct. Faglærte er gået fra 31 pct. til 29 pct. Andelen af ansatte med en mellemlang videregående uddannelse er steget fra 37 pct. til 39 pct. mens andelen med en lang videregående uddannelse er steget fra 5 pct. til 8 pct. Ansatte med en kort videregående uddannelse udgør 2 pct. i 2020, ligesom de gjorde i 2011.



› **Figur 9.4: Højere andel af både ufaglærte og LVU'ere blandt mænd end kvinder**

Ansatte fordelt på køn og uddannelsesniveau, pct., november 2011 og 2020



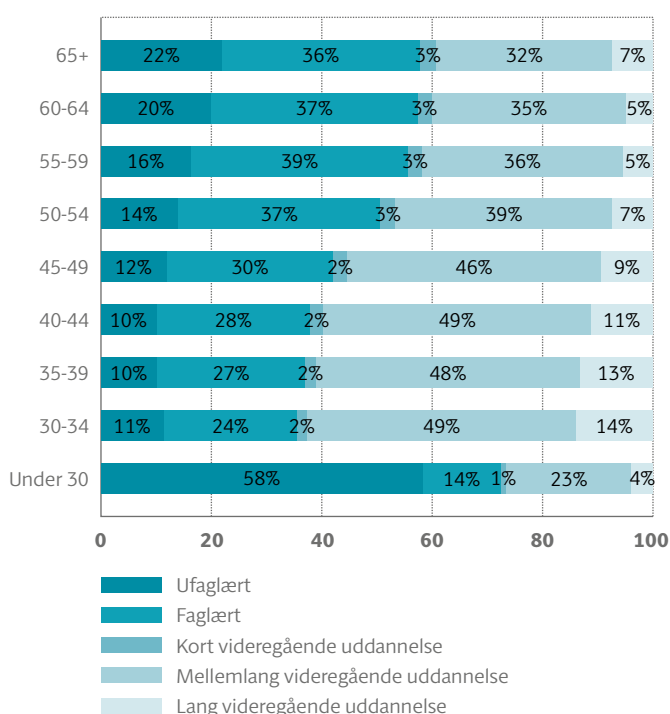
Der er en større andel ufaglærte blandt mænd i kommunerne end blandt kvinder, ligesom lange videregående uddannelser også optræder oftere blandt mænd end kvinder i kommunerne. Til gengæld er der en større andel faglærte og ansatte med en mellemlang videregående uddannelse blandt kvinderne.

For begge køn har der været en nedgang i andelen af ufaglærte og faglærte mellem 2011 og 2020 og en stigning i andelen af ansatte med en mellemlang eller lang videregående uddannelse.

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

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

Ansatte fordelt på uddannelsesniveau og aldersgruppe, pct., november 2020



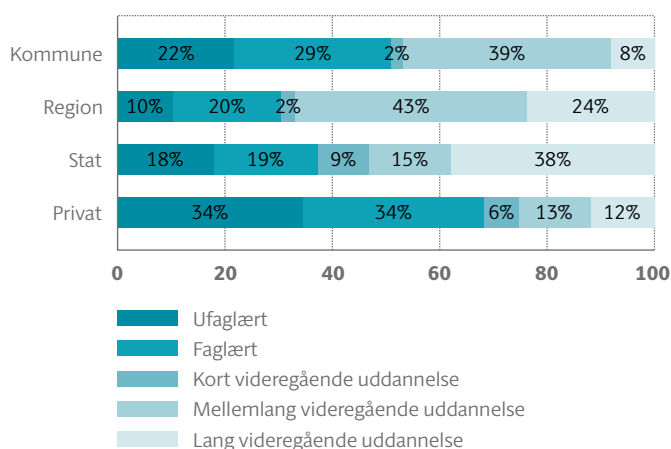
Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik (RAS, UDDA, BEF)

Der er en høj grad af sammenhæng mellem uddannelsesniveau og alder på det kommunale arbejdsmarked. Generelt forholder det sig sådan, at de yngre generationer er højere uddannet end de ældre generationer. Dog gælder det også, at det tager nogle år at færdiggøre en uddannelse. Af denne grund ses en meget stor andel ufaglærte blandt gruppen af ansatte under 30.

Udover de helt unge, er der størst andel ufaglærte blandt ansatte over 60 år. Den største andel faglærte findes blandt de 55-59-årige, mens der er flest med en mellemlang videregående uddannelse blandt de ansatte i alderen 30-44 år. Der er flest ansatte med en lang videregående uddannelse i aldersgruppen 30-39 år. Der er omtrent lige stor andel med en kort videregående uddannelse i alle aldersgrupper.

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

Højest fuldførte uddannelsesniveauer fordelt på sektor, pct., november 2020



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

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

Der er stor variation i uddannelsesniveau blandt ansatte i arbejdsmarkedets sektorer. Ufaglærte og faglærte fylder godt to tredjedele af den private sektor, mens kommuner og regioner er kendetegnet ved mange ansatte med en mellemlang videregående uddannelse – hhv. 39 pct. og 43 pct. Den statslige sektor er kendetegnet ved en meget høj andel af ansatte med en lang videregående uddannelse, i 2020 38 pct. Til sammenligning har kun 8 pct. af de kommunalansatte en lang videregående uddannelse.

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 det i kilden, at data er indhentet via et særtræk. 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 ansatte og godt 3 mia. i lønsum).

Analysen på baggrund af KRL-data omfatter både ordinært ansatte (overenskomstsansatte og tjenestemænd) samt elever, ansatte i fleksjob og ekstraordinært ansatte (ansatte, som ikke er overenskomstdækkede, hvor kommunerne modtager lønrefusion fra staten – 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 via Danmarks Statistiks forskerordning. Ved hver figur angives hvilke konkrete registre, der er anvendt. Bemærk, at Danmarks Statistik og KRL opgør arbejdsmarkedssektorerne 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 drift¹⁰. I de statistikker, der er udregnet via Danmarks Statistiks forskerordning, er offentlige virksomheder placeret under de sektorer, der ejer virksomheden således, at kommunalt ejede virksomheder hører under kommunen, statsejede under staten og regionalt ejede under regioner.

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

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

Størstedelen af analyserne tager udgangspunkt i november måned fra 2012 til 2021. En stor del af de analyser, der baserer sig på data fra Danmarks Statistik, tager udgangspunkt i årene 2011-2020, idet der er større forsinkelse på opdateringer af Danmarks Statistiks registre, end der er i KRL. November vælges fordi Danmarks Statistiks registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS) opgøres i november, og november måned notorisk 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. I kapitel 8. Etnicitet er der figurer med KRL (særtræk) baseret på kommunalansatte i september måned.

Analysen baseres som hovedregel på antal ansættelsesforhold med undtagelse af kapitel 4 om sygefravær, hvor antal fuldtidsbeskæftigede bruges i stedet, samt de opgørelser, der baserer sig på Børne- og Undervisningsministeriets datavarehus.

Opdelingen af hovedområder er foretaget med udgangspunkt i overenskomsterne og kan findes sidst i dette kapitel. Hovedområderne er: administrativt område, pædagogisk område, teknisk samt serviceområdet, undervisningsområdet og ældre-, sundhed- og handicapområdet.

Opdelingen i de største medarbejdergrupper følger ligeledes overenskomsterne (i parentes i det følgende). Inden for hver overenskomst kan der indgå flere forskellige stillingsbetegnelser. De fem største medarbejdergrupper er SOSU (Overenskomst for social- og sundhedspersonale), lærere m.fl. (Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne), pædagoger i dagtilbud (Overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber, mv.), administration og IT (Overenskomst for administration og IT mv.) samt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter (Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter).

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

KRL har siden udgivelsen af Det kommunale arbejdsmarked i tal 2020 ændret, hvordan pædagogstuderende og pædagogiske assistentelever optræder i statistikken. De to grupper kan begge ansættes på mere end én overenskomst. Tidligere samlede KRL eleverne fra de forskellige overenskomster og placerede dem i samlede overenskomstgrupper. Denne praksis er siden ændret, så eleverne nu optræder under den overenskomst, de er ansat under. I denne rapport følges nu den nye opgørelsesmetode, også rettet bagud i tid, for at skabe konsistens både ift. KRL's opgørelsesmetode og rapportens øvrige opbygning, hvor overenskomsterne er i fokus. Ændringen i opgørelsesmetode bevirker, at nogle tal for overenskomsterne pædagoger i dagtilbud samt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter har ændret sig ift. sidste års rapport.

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 totalerne vil ikke altid summe til 100 pct.

Om sygdom som følge af COVID-19

I datagrundlaget for KRL's fraværstatistik er det muligt at fravælge fravær som følge af egen COVID19-sygdom. Vi inkluderer det imidlertid gennem hele kapitel 4. Dette skyldes, at det kun er brugere af KMD, der har haft mulighed for at indberette COVID19-sygdom særskilt fra egen sygdom, ligesom der kan være en usikkerhed om, hvorvidt sygefravær som følge af covid-19 indberettes som almindeligt sygefravær eller covid-10-fravær. For ikke at have forskelligt datagrundlag fra forskellige kommuner samt at reducere usikkerhed ved indberetningerne, er COVID19-sygdom altså inkluderet i kapitlets datagrundlag.

STILLINGER UNDER DE FEM STØRSTE OVERENSKOMSTER

Social- og sundhedspersonale

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

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

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

Pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber, mv.

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

Administration og IT mv.

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

Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter

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

HOVEDOMRÅDER

Administrativt område

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

Pædagogisk område

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

Teknisk område samt service

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

Undervisningsområdet

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

Ældre, sundhed og handicap-området

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

Øvrige

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



KL
Weidekampsgade 10
2300 København S
Tlf. 3370 3370
kl@kl.dk
www.kl.dk
 @kommunerne

Produktionsnr. 830827
ISBN 978-87-93950-72-6
ISBN 978-87-93950-73-3-pdf