



Det kommunale arbejdsmarked i tal 2023

Det kommunale arbejdsmarked i tal 2023

© KL

1. udgave, 1. oplag 2024

KL
Weidekampsgade 10
2300 København S

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

 @kommunerne

 KL

Produktion: Kommuneforlaget A/S

Design: e-Types

Foto: Colourbox

Produktionsnr. 831005

ISSN 2794-4824

ISSN 2794-4832-pdf

Indhold

Forord	4	5. Kønsfordeling	30
Læsevejledning	4	6. Ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger ..	34
Sammenfatning	5	7. Elever og studerende	37
1. Antal ansatte	8	8. Etnicitet	41
2. Alder	12	9. Uddannelsesbaggrund	44
3. Ordinært ansattes ugentlige arbejdstid	17	Data og metode	48
4. Sygefravær	24		

Forord

Kommunerne beskæftiger over en halv million medarbejdere med en samlet årlig lønsum på 207 mia. kr. i 2023. De kommunalansatte udgør over halvdelen af de offentlige lønmodtagere og godt en sjettedel af det samlede danske arbejdsmarked. Medarbejderne er ansat på én af de i alt over 100 overenskomster, KL indgår med de faglige organisationer under overenskomstforhandlingerne – senest i starten af 2024.

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

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

Det kommunale arbejdsmarked står overfor betydelige udfordringer med at tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft så den borgernære velfærd kan opretholdes. Det kommunale arbejdsmarked i tal 2023 giver et indblik i de væsentligste tendenser på det kommunale arbejdsmarked og bidrager til at belyse udvalgte aktuelle emner.

Rigtig god læselyst!

Læsevejledning

Det kommunale arbejdsmarked i tal 2023 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.

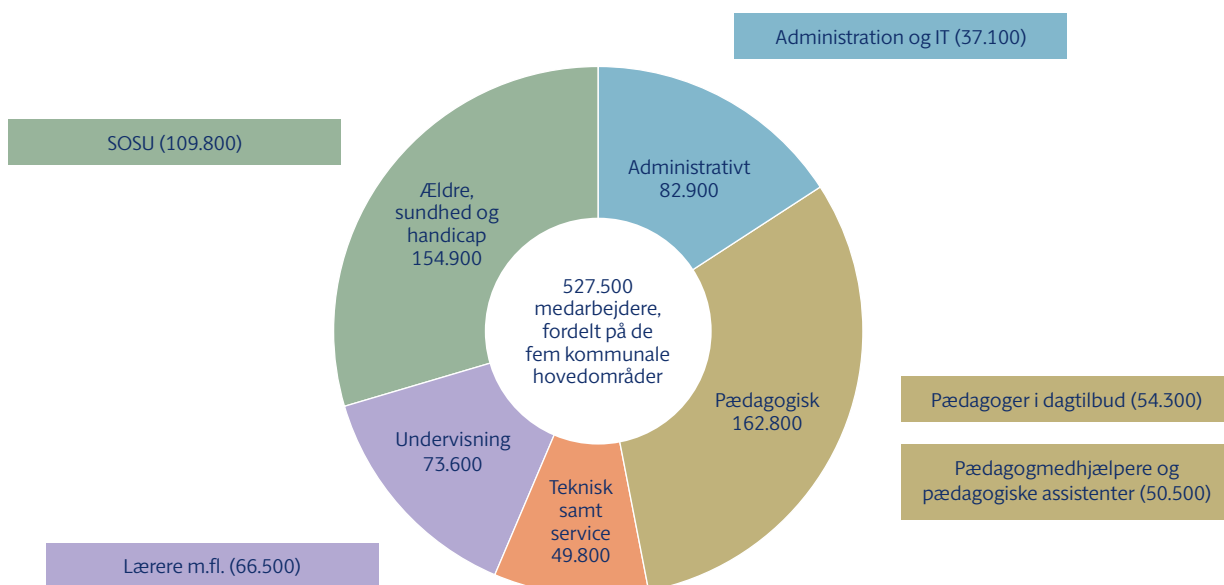
Rapporten indledes med en sammenfatning af tendenserne på det kommunale arbejdsmarked i 2023. Derefter følger ni kapitler, der går i dybden med hver deres emne: antal ansatte, alder, ordinært ansattes ugentlige arbejdstid, sygefravær, kønsfordeling, ansatte i

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

Sammenfatning

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

Antal ansatte fordelt på hovedområder inkl. de fem største overenskomster, november 2023



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

Kilde: KRL

Kapitel 1 om antal ansatte viser, at:

- Kommunerne er den største offentlige arbejdsgiver. En ud af seks lønmodtagere i Danmark er ansat i en kommune.
- Antallet af kommunalansatte er steget med 26.600 medarbejdere, svarende til 11.200 fuldtidsbeskæftigede, siden 2014.
- 60 pct. af de kommunalansatte er ansat på en af de fem største overenskomster, hvoraf SOSU-overenskomsten er den største kommunale overenskomst med 109.800 medarbejdere i 2023.
- Det største kommunale hovedområde er det pædagogiske område med 162.800 medarbejdere i 2023. Det næststørste er ældre, sundhed og handicapområdet med 154.900 medarbejdere.

Kapitel 2 om alder viser, at:

- Gennemsnitsalderen i 2023 var 44,6 år, hvilket er en anelse lavere end i 2014. Efter en årrække med stigende gennemsnitsalder, har gennemsnitsalderen været faldende siden 2019.
- Selvom gennemsnitsalderen i 2023 næsten er identisk med den fra 2014, er aldersprofilen anderledes i 2023. I 2023 er der flere medarbejdere i aldersgrupperne 60+ år og 18-21 år, end der var i 2014.
- Blandt de fem største overenskomster har medarbejderne på overenskomsten for administration og IT det højeste aldersgennemsnit på 49,1 år. Pædagogmedhjælperne og de pædagogiske assistenter har det laveste aldersgennemsnit på 34,3 år.
- I alle arbejdsmarkedets sektorer er tilbagetrækningsalderen fra 2013 til 2022 steget. Tilbagetrækningsalderen i kommunerne er steget et år mellem 2021 og 2022, men er forsat den laveste på tværs af sektorer.

Kapitel 3 om ordinært ansattes ugentlige arbejdstid viser, at:

- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for de månedslønnede har været stabil siden 2014, mens den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for timelønnede er steget en time siden 2014.
- Antallet af timelønnede er steget siden 2014, så der i 2023 var godt 13.700 flere timelønnede end i 2014.
- Lidt over halvdelen af de månedslønnede ordinært ansatte kommunale medarbejdere er ansat på fuldtid, mens 22,2 pct. af alle månedslønnede ordinært ansatte kommunale medarbejdere har en aftalt ugentlig arbejdstid på 32-36 timer.
- Syv ud af ti medarbejdere på overenskomsten for administration og IT er ansat på fuldtid, men på SOSU-overenskomsten er det godt en ud af ti, der er ansat på fuldtid.

Kapitel 4 om sygefravær viser at:

- Det kommunale sygefravær udgør 14,8 dagsvæk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2023. Dette er 2,8 dagsvæk højere end i 2014.
- Sygefraværet er højest på ældre, sundhed og handicapområdet med 17,5 dagsvæk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2023. Det laveste fravær findes på det administrative område med 9,8 dagsvæk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2023.
- Blandt de fem største overenskomster har SOSU-overenskomsten det højeste sygefravær med 19,7 dagsvæk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2023. Det laveste findes blandt ansatte på overenskomsten for administration og IT, hvor sygefraværet udgør 10,1 dagsvæk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2023.
- Sygefraværet varierer geografisk. Generelt er der lavere sygefravær i Vestdanmark end i Østdanmark.

Kapitel 5 om kønsfordeling viser, at:

- Kommuner og regioner udgør sektorerne med de højeste andele af kvindelige ansatte på tværs af arbejdsmarkedet. 77 pct. af medarbejderne i både kommuner og regioner er kvinder. I den private sektor er 39 pct. af medarbejderne kvinder.
- På ældre-, sundheds- og handicapområdet udgør kvinderne ni ud af ti medarbejdere, mens omkring fire ud af ti medarbejdere på det tekniske område er kvinder.
- De fem største kommunale overenskomster har alle en overvægt af kvindelige ansatte. På SOSU-overenskomsten er 89 pct. af de ansatte kvinder, mens 67 pct. på overenskomsten for lærere m.fl. er kvinder.
- Andelen af kvinder i ledelsesstillinger i kommunerne viser en stigning fra 2014 til 2023, hvor andelen af kvindelige kommunaldirektører er steget fra 14 pct. til 20 pct., og andelen af kvindelige forvaltningschefer er steget fra 32 pct. til 46 pct.

Kapitel 6 om ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger viser, at:

- I 2022 var godt fire pct. af de kommunale medarbejdere ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning svarende til 22.500 medarbejdere.
- Fleksjobordningen er den mest anvendte ordning med 3,8 pct. af de kommunale medarbejdere.
- Siden 2014 er andelen af medarbejdere ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning faldet med 1,6 procentpoint.
- På tværs af de kommunale hovedområder er der stor forskel i anvendelsen af arbejdsmarkedspolitiske ordninger. På teknisk samt serviceområdet er 14,6 pct. af medarbejderne ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning, mens det kun gælder for 1,3 pct. på undervisningsområdet.

Kapitel 7 om elever og studerende viser, at:

- I 2023 er der 21.300 elever og studerende i lønnet praktik ansat i kommunerne svarende til fire procent af de kommunale medarbejdere.
- Efter en årrække med et fald er andelen af elever og studerende i lønnet praktik steget siden 2017. I 2023 er andelen af elever og studerende i lønnet praktik blandt kommunalansatte en anelse højere end niveauet fra 2014.
- SOSU-eleverne er den største gruppe af elever og studerende i lønnet praktik i kommunerne med 14.900 elever i 2023. De udgør godt syv ud af ti elever og studerende i lønnet praktik i kommunerne.
- Den næststørste gruppe blandt elever og studerende i lønnet praktik i kommunerne er pædagogstuderende på overenskomsten for pædagoger i dagtilbud med 2.100 studerende i 2023.



Kapitel 8 om etnicitet viser, at:

- I 2023 udgør personer med anden etnisk herkomst end dansk 13,1 pct. af de ansatte i kommunerne. 10,4 pct. har ikke-vestlig herkomst, og 2,7 pct. har en anden vestlig herkomst end dansk.
- Andelen af personer med ikke-vestlig herkomst har været stigende hvert år siden 2014, mens andelen med vestlig herkomst har været nogenlunde stabil i samme periode.
- I perioden 2014-2023 har alle de fem største overenskomster oplevet en stigning i andelen af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst. Den største stigning er sket på SOSU-overenskomsten, hvor andelen er steget fra 11 pct. til 22 pct. i perioden.
- På tværs af arbejdsmarkedets sektorer har den private sektor og kommunerne den største andel af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst i 2022.

Kapitel 9 om uddannelsesbaggrund viser, at:

- 39 pct. af de kommunalansatte har en mellemlang videregående uddannelse.
- Siden 2013 er der kommet færre ufaglærte og faglærte kommunalansatte, mens der er kommet flere medarbejdere med en lang videregående uddannelse. Andelen af medarbejdere med en lang videregående uddannelse er vokset med 56 pct. siden 2013.
- I 2022 er der større andel blandt mandlige medarbejdere, der enten er ufaglærte eller har en lang videregående uddannelse sammenlignet med de kvindelige. Blandt kvinderne er der til gengæld en større andel, der enten er faglærte eller har en mellemlang videregående uddannelse end mændene.
- Kommunerne har den laveste andel af medarbejdere med en lang videregående uddannelse på tværs af arbejdsmarkedets sektorer. Staten har den største andel af medarbejdere med en lang videregående uddannelse.

1. Antal ansatte

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

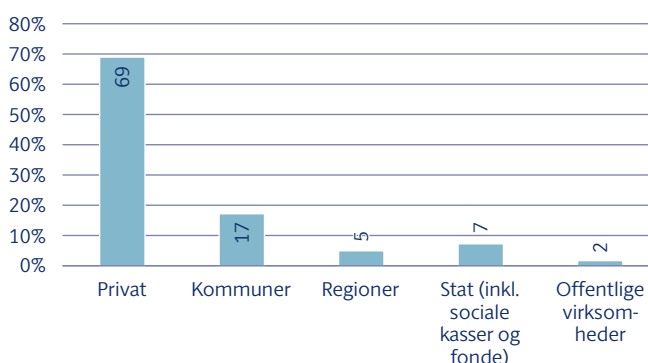
Kapitlet viser, at:

- Kommunerne er den største offentlige arbejdsgiver. En ud af seks lønmodtagere i Danmark er ansat i en kommune.
- Der var 527.500 kommunalansatte i 2023 svarende til 418.200 fuldtidsbeskæftigede. Det er knap 2.500 flere kommunalansatte end i 2022.
- Antallet af kommunalansatte er steget med 26.600 medarbejdere, svarende til 11.200 fuldtidsbeskæftigede, siden 2014.
- Antallet af medarbejdere er steget på tre ud af de fem største overenskomster. Både SOSU-overenskomsten, overenskomsten for pædagoger i dagtilbud samt overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter har oplevet en stigning i antal medarbejdere siden 2014.
- SOSU-overenskomsten er den største kommunale overenskomst med 109.800 medarbejdere i 2023.
- 60 pct. af de kommunalansatte er ansat på en af de fem største overenskomster.
- Det største kommunale hovedområde er det pædagogiske område med 162.800 medarbejdere i 2023. Det næststørste er ældre, sundhed og handicapområdet med 154.900 medarbejdere.

Figur 1.1

Kommunerne er den største offentlige arbejdsgiver

Andel medarbejdere fordelt på privat og offentlig sektor, november 2023



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

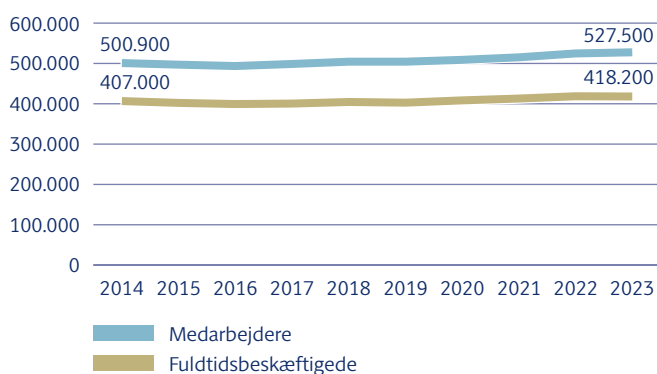
Kilde: Danmarks Statistik (Statistikbanken.dk/LBESK21).

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

Figur 1.2

Højeste antal kommunalansatte i 10 år

Antal medarbejdere og fuldtidsbeskæftigede, november 2014-2023



Kilde: KRL

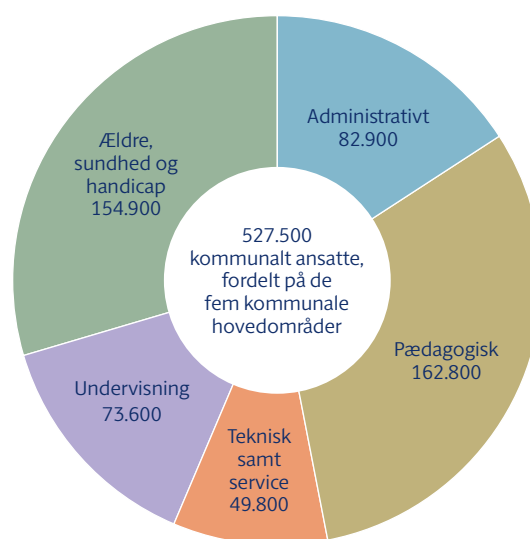
I 2023 er der 527.500 kommunalansatte, svarende til 418.200 fuldtidsbeskæftigede, hvilket er det højeste antal beskæftigede i kommunerne siden 2014. Siden 2014 er der kommet 26.600 flere kommunalansatte svarende til 11.200 flere fuldtidsbeskæftigede i kommunerne.

I perioden 2014-2016 var der generelt set et fald i både antal medarbejdere og fuldtidsbeskæftigede. Siden har begge været stigende. Målt i antal medarbejdere svarer dette til en stigning på 33.800 siden 2016, mens antallet af fuldtidsbeskæftigede er steget med 19.000 siden 2016. Mellem 2022 og 2023 er der kommet knap 2.500 flere kommunalansatte, men 200 færre fuldtidsbeskæftigede. Dette skyldes, at der er kommet flere ansatte på et lavere timetal.

Figur 1.3

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

Antal medarbejdere fordelt på hovedområder, november 2023.



Kilde: KRL

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

Det pædagogiske område er det største hovedområde med 162.800 medarbejdere i 2023. Knap hver tredje kommunale medarbejder er ansat inden for det pædagogiske område. De to største overenskomster på dette hovedområde er Overenskomst for pædagoger i dagtilbud samt Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, der tilsammen udgør knap to ud af tre medarbejdere på det pædagogiske område.

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

Ældre, sundhed og handicap er det næststørste hovedområde med 154.900 medarbejdere i 2023. Syv ud af ti medarbejdere på ældre-, sundhed- og handicapområdet er ansat på SOSU-overenskomsten, der dermed er den største overenskomst på området.

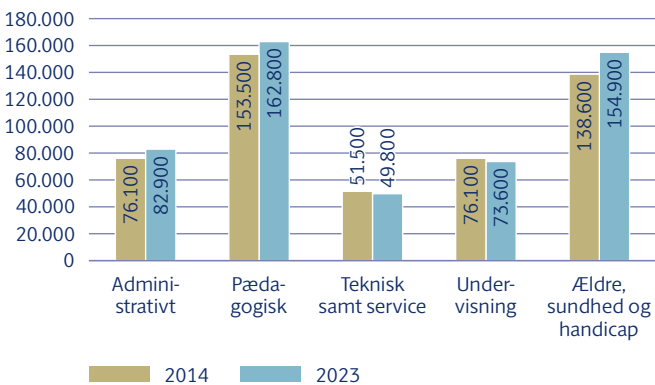
Det administrative område beskæftiger 82.900 medarbejdere i 2023. Overenskomsten for administration og IT er her den største overenskomst. Knap hver anden medarbejder inden for det administrative område er ansat på denne overenskomst.

Undervisningsområdet beskæftiger 73.600 medarbejdere, hvor Overenskomst for lærere i folkeskolen mv. er den største med 66.500 medarbejdere. Det svarer til, at ni ud af ti medarbejdere på undervisningsområdet er ansat på overenskomsten for lærere i folkeskolen mv.

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

Figur 1.4
Ældre, sundhed- og handicapområdet er vokset 16.300 medarbejdere på 10 år

Antal medarbejdere fordelt på hovedområder, november 2014 og 2023



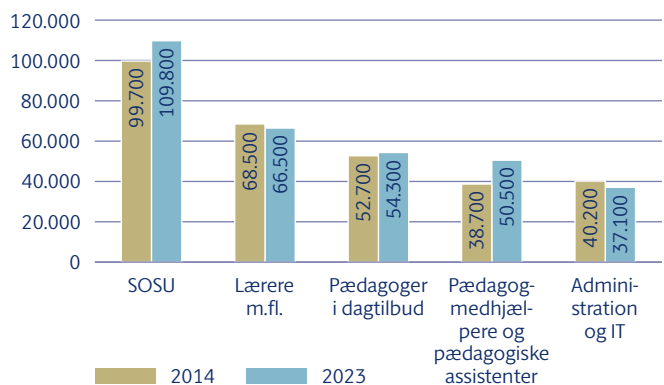
Kilde: KRL

Ældre-, sundhed- og handicapområdet er vokset med 16.300 medarbejdere sammenlignet med 2014 svarende til en stigning på 12 pct. Der er især sket en stigning i antallet af medarbejdere siden 2020, hvor der er kommet knap 9.900 flere medarbejdere på dette område.

Det administrative område er steget med 9 pct., svarende til 6.800 medarbejdere, siden 2014. Stigningen er især sket i 2021 og 2022, hvor der er kommet 2.100 flere medarbejdere end der var i 2020. I 2023 er der godt 200 færre medarbejdere ansat på det administrative område end i 2022.

Figur 1.5
Flere SOSU'ere, pædagoger samt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter

Antal medarbejdere på de fem største overenskomster, november 2014 og 2023



Kilde: KRL

Seks ud af ti medarbejdere på det kommunale arbejdsmarked i 2023 er ansat på en af de fem største overenskomster.

På tre ud af de fem største overenskomster er der flere medarbejdere i 2023 end i 2014. Det drejer sig om SOSU-overenskomsten, overenskomsten for pædagoger i dagtilbud samt overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter.



Overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er vokset med 11.800 medarbejdere, svarende til 30 pct., på en tiårig periode. I perioden 2021-2023 er antallet af pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter steget med 6.200 medarbejdere, hvoraf 2.000 er kommet til det seneste år.

På SOSU-overenskomsten er der i 2023 10.100 flere medarbejdere end i 2014, svarende til en stigning på 10 pct. Stigningen i antal medarbejdere på SOSU-overenskomsten er især sket i perioden 2020-2023, hvor der er kommet 8.000 medarbejdere til overenskomsten. I 2023 er der 1.800 flere ansatte på SOSU-overenskomsten sammenlignet med 2022.

Overenskomsten for lærere m.fl. har færre medarbejdere i 2023 end i 2014. I 2014 var antallet af medarbejdere på overenskomsten 68.500, mens antallet i 2023 er 66.500 – et fald på 2.000 medarbejdere.

På overenskomsten for pædagoger i dagtilbud er der 54.300 medarbejdere i 2023, hvilket er en stigning på 1.600 medarbejdere sammenlignet med 2014.

Den overenskomst, der har oplevet det største fald i antal medarbejdere siden 2014, er administration og IT. Her er antallet af medarbejdere 37.100 i 2023, hvilket er 3.000 færre end i 2014.

2. Alder

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

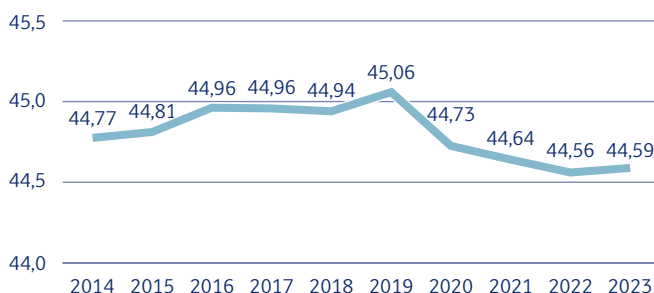
Kapitlet viser, at:

- Gennemsnitsalderen i 2023 er 44,6 år, hvilket er en anelse lavere end i 2014. Efter en årrække med stigende gennemsnitsalder, har gennemsnitsalderen været faldende siden 2019.
- Selvom gennemsnitsalderen i 2023 næsten er identisk med den fra 2014, er aldersprofilen anderledes i 2023. I 2023 er der flere medarbejdere i aldersgrupperne 60+ år og 18-21 år, end der var i 2014.
- Medarbejderne på teknisk samt serviceområdet har det højeste aldersgennemsnit på 49,8 år, hvilket er syv måneder ældre end i 2014. Medarbejderne på det pædagogiske område har med 41,3 år det laveste aldersgennemsnit.
- Blandt de fem største overenskomster har medarbejderne på overenskomsten for administration og IT det højeste aldersgennemsnit på 49,1 år. Pædagogmedhjælperne og de pædagogiske assistenter har det laveste aldersgennemsnit på 34,3 år.
- Kommunerne har den største andel af 55+-årige medarbejdere på tværs af sektorer (27 pct.). Selvom kommunerne har den største andel af 55+-årige, har de samtidigt den laveste andel af 60+-årige. Dette skyldes en lavere tilbagetrækningsalder i kommunerne end i de andre sektorer.
- I alle arbejdsmarkedets sektorer er tilbagetrækningsalderen fra 2013 til 2022 steget. Tilbagetrækningsalderen i kommunerne er steget et år mellem 2021 og 2022, men er forsat den laveste på tværs af sektorer.
- Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder varierer på tværs af kommunerne. I perioden 2018-2022 har den været højest i hovedstadsområdet og lavest i Syd- og Vestjylland.

Figur 2.1

Gennemsnitsalderen er faldende, men har været stabil siden 2021

Gennemsnitsalder for kommunalansatte, november 2014-2023

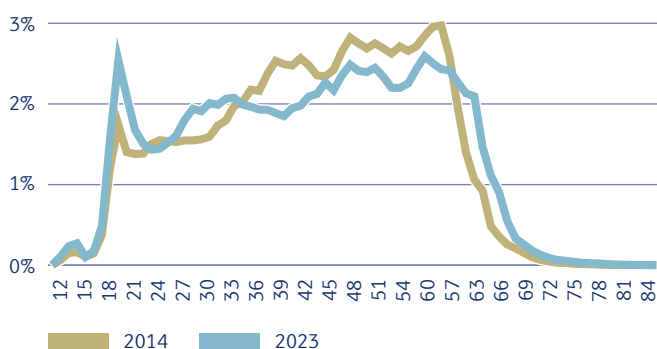


Kilde: KRL

I 2023 er gennemsnitsalderen blandt de kommunale medarbejdere omkring 44,6 år, hvilket er lavere end i 2014. Frem til 2019 var gennemsnitsalderen generelt stigende. Dette er dog vendt, så gennemsnitsalderen har været faldende siden 2019, men stabil i perioden 2021-2023.

Figur 2.2
Aldersprofilen har rykket sig

Andel kommunale medarbejdere fordelt på alder, november 2014 og 2023



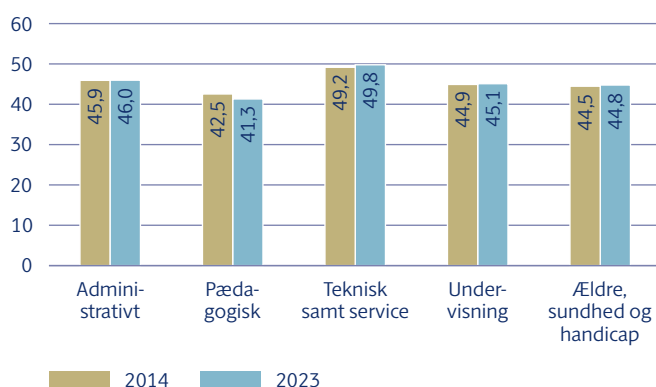
Kilde: KRL

Selvom gennemsnitsalderen blandt kommunalansatte er tæt på hinanden i 2014 og 2023, er der forskelle i fordelingen af medarbejdernes alder. I 2023 er der flere medarbejdere i aldersgruppen 60+ år samt flere medarbejdere mellem 18 og 21 år.

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

Figur 2.3
De yngste medarbejdere findes på det pædagogiske hovedområde

Gennemsnitsalder for kommunalansatte fordelt på hovedområder, november 2014 og 2023



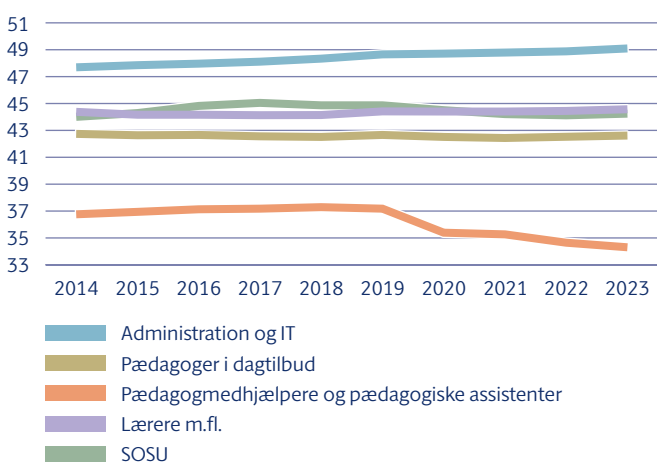
Kilde: KRL

I 2023 har medarbejdere på teknisk samt serviceområdet den højeste gennemsnitsalder på 49,8 år, mens medarbejdere på det pædagogiske område havde den laveste gennemsnitsalder på 41,3 år. Gennemsnitsalderen på det pædagogiske område trækkes ned af en stor andel af pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, der typisk er blandt de yngre medarbejdergrupper.

Siden 2014 er gennemsnitsalderen steget med syv måneder på teknisk samt serviceområdet. På administrativt område og undervisningsområdet er gennemsnitsalderen næsten identisk i 2014 og 2023. På det pædagogiske område er gennemsnitsalderen faldet med lidt over et år siden 2014.

Figur 2.4
Faldende aldersgennemsnit blandt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter

Gennemsnitsalder for de fem største overenskomster, november 2014-2023



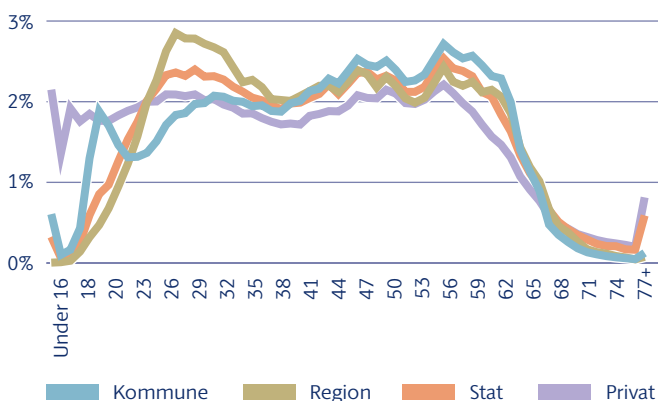
Kilde: KRL

Blandt de fem største overenskomster har overenskomsten for administration og IT-ansatte den højeste gennemsnitsalder på 49,1 år. Medarbejderne på denne overenskomst er i gennemsnit 17 måneder ældre end i 2014.

SOSU-overenskomsten oplevede et stigende aldersgennemsnit frem til 2017, hvorefter den faldt frem til 2022. I 2023 er aldersgennemsnittet på SOSU-overenskomsten steget til 44,3 år. På overenskomsten for lærere m.fl. er gennemsnitsalderen i 2023 på 44,6 år – to måneder ældre end i 2014. Blandt pædagoger i dagtilbud er gennemsnitsalderen næsten identisk i 2014 og i 2023.

Blandt de fem største overenskomster har pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter den laveste gennemsnitsalder. Gennemsnitsalderen på overenskomsten var på sit højeste i 2018 med 37,3 år. Dette er dog vendt, så gennemsnitsalderen i 2023 er 34,3 år – tre år yngre end i 2018.

Figur 2.5
Kommunerne har den største andel af 55+-årige medarbejdere
 Andel medarbejdere fordelt på alder og sektor, november 2022



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

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

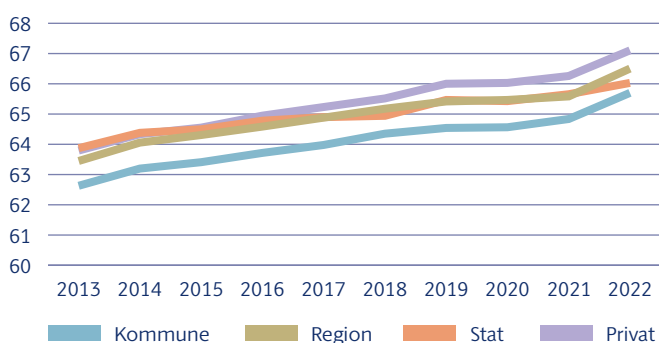
Der er generelt varierende aldersprofiler i arbejdsmarkedets sektorer. I kommunerne er 27 pct. af medarbejderne 55 år eller derover. I den private sektor gælder det for 23 pct. af medarbejderne, i staten for 27 pct. og i regionerne for 26 pct. af medarbejderne.

På trods af, at kommunerne har den største andel af 55+-årige på arbejdsmarkedet, er det også den sektor, der har den laveste andel af medarbejdere på 65 år eller derover (3,9 pct.). I regionerne er 4,7 pct. af medarbejderne 65 år eller derover, mens det gælder for 5,9 pct. af medarbejderne i hhv. staten og i den private sektor.

Figur 2.6

Kommunalansatte trækker sig tidligst tilbage, men trækker sig senere end tidligere

Gennemsnitlig tilbagetrækningsalder fordelt på sektor, 2013-2022



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)

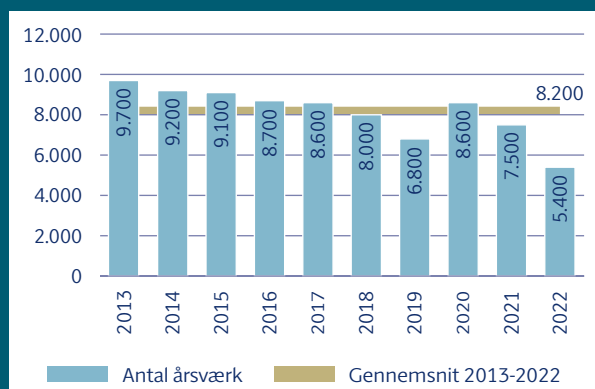
På tværs af arbejdsmarkedets sektorer er den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder steget med 3,1 år mellem 2013 og 2022. Kommunerne har den laveste tilbagetrækningsalder på 65,7 år i 2022, mens den private sektor har den højeste med 67,1 år i gennemsnit i 2022. I staten er den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder 66,0 år i 2022, mens den i regionerne er 66,5 år. Tilbagetrækningsalderen i kommunerne er steget næsten et år mellem 2021 og 2022.

Det er værd at bemærke, at tilbagetrækningsalderen i 2022 var påvirket af, at folkepensionsalderen steg fra 66,5 til 67 år pr. 1. januar 2022. Dette bevirker, at ingen har opnået folkepensionsalderen i første halvdel af 2022. I første halvdel af 2022 var der således kun personer, der enten går på pension før eller efter folkepensionsalderen.

8.200 ekstra årsværk i gennemsnit, hvis pensionerede kommunale medarbejdere arbejdede i et år længere

Der er mangel på arbejdskraft flere steder på det kommunale arbejdsmarked. En måde at øge arbejdsudbuddet på er gennem senere tilbagetrækning for de kommunale medarbejdere. Et eksempel kunne være, hvis de pensionerede medarbejdere arbejdede et år længere end deres nuværende tilbagetrækningsalder.

Antal årsværk, hvis pensionerede kommunale medarbejdere arbejder et år længere end deres nuværende tilbagetrækningsalder, 2013-2022

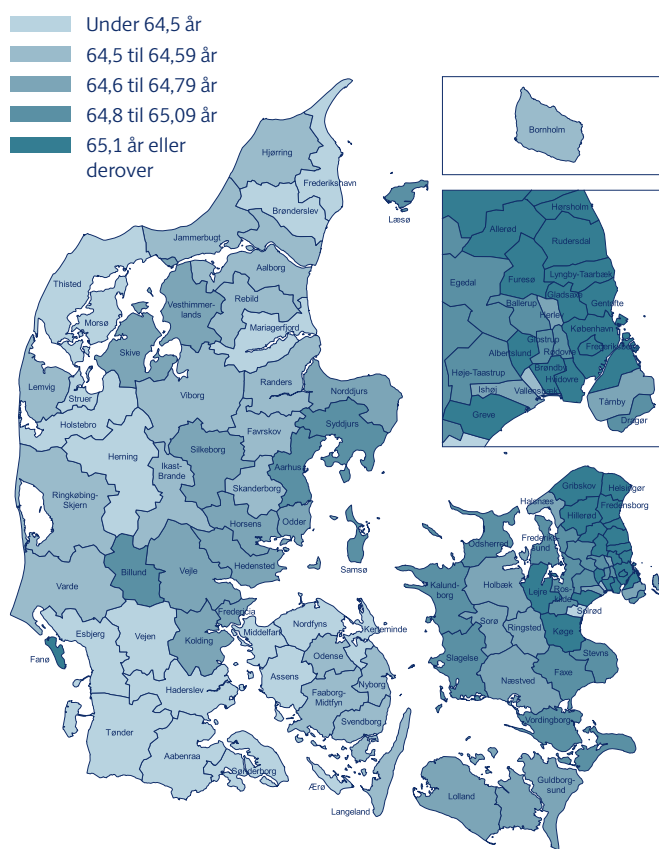


Anmærkning: Årsværk er beregnet ved at kigge på den månedlige arbejdstid de 12 måneder før vedkommende er gået på pension. En medarbejder regnes for tilbagetrukket første gang denne modtager enten folkepension, tjenestemandspension, efterløn eller fleksydelse og ikke i det efterfølgende kvartal har, hvad der svarer til sammenlagt én måneds fuldtidsbeskæftigelse som lønmodtager. Førtids- og seniorpensionister er ikke inkluderet.

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik

Hvis de kommunale medarbejdere, der gik på pension, tjenestemandspension, fleksydelser eller efterløn i perioden 2013-2022, arbejdede et år længere, estimeres det at give 8.200 ekstra årsværk i gennemsnit på det kommunale arbejdsmarked. Det vil være et potentiale for 1.300 ekstra fuldtidsbeskæftigede SOSU'ere, 1.100 ekstra fuldtidsbeskæftigede lærere og 600 ekstra fuldtidsbeskæftigede pædagoger.

Figur 2.7
Kommunalansatte i hovedstadsområdet trækker sig senest tilbage
 Gennemsnitlig tilbagetrækningsalder fordelt på kommuner, 2018-2022



Tilbagetrækningsalderen blandt kommunalansatte varierer på tværs af landet. Forskellen mellem den laveste tilbagetrækningsalder og den højeste tilbagetrækningsalder på tværs af kommunerne er 1,9 år.

I perioden 2018-2022 var der en tendens til, at medarbejdere i hovedstadsområdet trak sig senest tilbage. Medarbejdere i Syd- og Vestjylland har generelt den laveste gennemsnitlige tilbagetrækningsalder.

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 seniorpensioner er ikke inkluderet.

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

3. Ordinært ansattes ugentlige arbejdstid

Det kommunale arbejdsmarked er kendetegnet ved en høj andel ansat på deltid. Der ses dog en stor variation mellem de enkelte kommunale hovedområder. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid har været stabil for det månedslønnede personale i perioden 2014-2023.²

² I dette kapitel fokuseres der på kommunalansatte, der er overenskomstansatte eller tjenestemandansatte og hvordan deres ugentlige arbejdstid ser ud. Ekstraordinært ansatte, elever og fleksjobbere er ikke medtaget i dette kapitels datagrundlag, da disse gruppers ugentlige arbejdstid er fastlagt af enten lovgivning eller en lægefaglig vurdering.

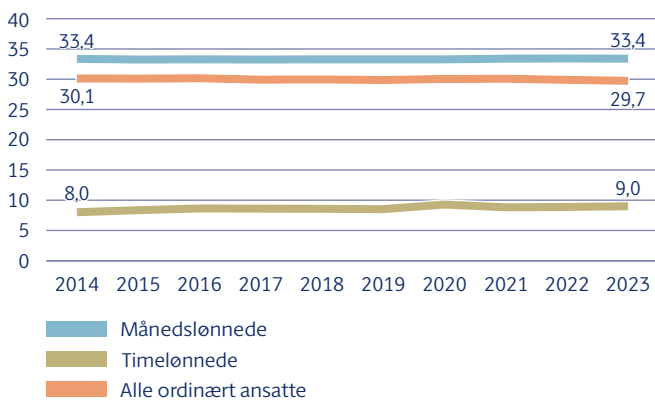
Kapitlet viser, at:

- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for de månedslønnede har været stabil siden 2014, mens den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for timelønnede er steget en time siden 2014.
- Samlet set er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for de ordinært ansatte (timelønnede og månedslønnede) i kommunerne faldet 23 minutter siden 2014.
- Der er en forskel på 49 minutter i den ugentlige arbejdstid mellem mandlige kommunalansattes og kvindelige kommunalansatte.
- Antallet af timelønnede er steget siden 2014, så der i 2023 var 13.700 flere timelønnede end i 2014.
- Lidt over halvdelen af de månedslønnede ordinært ansatte kommunale medarbejdere er ansat på fuldtid, mens 22,2 pct. af alle månedslønnede ordinært ansatte kommunale medarbejdere har en aftalt ugentlig arbejdstid på 32-36 timer.
- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for månedslønnede ordinært ansatte er faldet på to ud af fem hovedområder. Det største fald er blandt medarbejderne på undervisningsområdet, hvor arbejdstiden i 2023 er 36 minutter kortere end i 2014.
- Syv ud af ti medarbejdere på overenskomsten for administration og IT er ansat på fuldtid, men på SOSU-overenskomsten er det godt en ud af ti, der er ansat på fuldtid.
- De månedslønnede ordinært ansattes gennemsnitlige ugentlige arbejdstid varierer på tværs af Danmark. Den højeste gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er i hovedstadsområdet, hvor den er 33,6 timer om ugen.

Figur 3.1

De månedslønnedes ugentlige arbejdstid har været stabil siden 2014, mens de timelønnedes ugentlige arbejdstid har været stigende

Ordinært ansatte kommunale medarbejders gennemsnitlige ugentlige arbejdstid fordelt på aflønningsform, november 2014-2023



Anmærkning: Den ugentlige arbejdstid inkluderer merarbejde, men ikke overarbejde. Data omfatter kun overenskomstansatte og tjenestemandsansatte i kommunerne.

Kilde: KRL

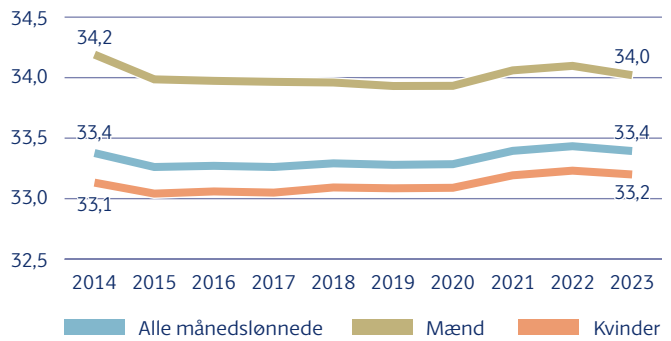
Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er i 2023 på sit hidtil laveste niveau siden 2014. I 2023 er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid blandt de ordinært ansatte kommunale medarbejdere (inkl. timelønnede) 29,7 timer om ugen, hvilket er 23 minutter lavere end i 2014, hvor den i gennemsnit var 30,1 timer om ugen.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid blandt månedslønnede medarbejdere har været stabil siden 2014, mens den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid blandt timelønnede er steget fra 8,0 timer om ugen i 2014 til 9,0 timer om ugen i 2023. Faldet i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid blandt de ordinært ansatte kommunale medarbejdere skyldes, at andelen af timelønnede på det kommunale arbejdsmarked er steget siden 2014.

Figur 3.2

Mændenes ugentlige arbejdstid er 49 minutter længere end kvindernes

Månedslønnede kommunale ordinært ansatte medarbejders gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, november 2014-2023



Anmærkning: Den ugentlige arbejdstid inkluderer merarbejde, men ikke overarbejde. Data omfatter kun månedslønnede overenskomstansatte og tjenestemandsansatte i kommunerne.

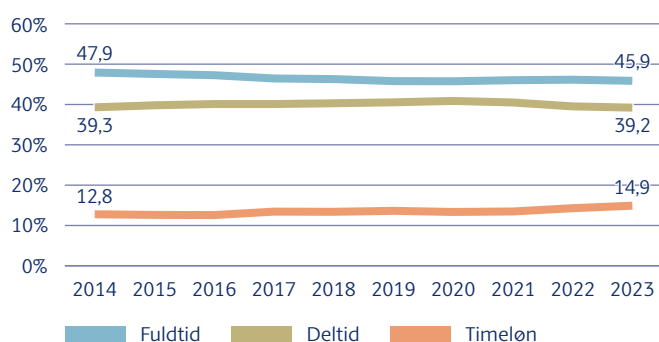
Kilde: KRL

De månedslønnede mandlige kommunale medarbejdere har en højere ugentlig arbejdstid end de kvindelige. I 2023 arbejdede de mandlige medarbejdere i gennemsnit 34,0 timer om ugen, hvilket er 49 minutter mere end de kvindelige medarbejders ugentlige arbejdstid på 33,2 timer om ugen.

Sammenlignet med 2014 arbejder mændene i 2023 10 minutter mindre om ugen, mens kvinderne arbejder 4 minutter mere.

Figur 3.3**Andelen af timelønnede er steget siden 2014**

Andel ordinært ansatte medarbejdere fordelt på beskæftigelsesgrad, november 2014-2023



Anmærkning: Data omfatter kun overenskomstansatte og tjenestemandansatte i kommunerne.

Kilde: KRL

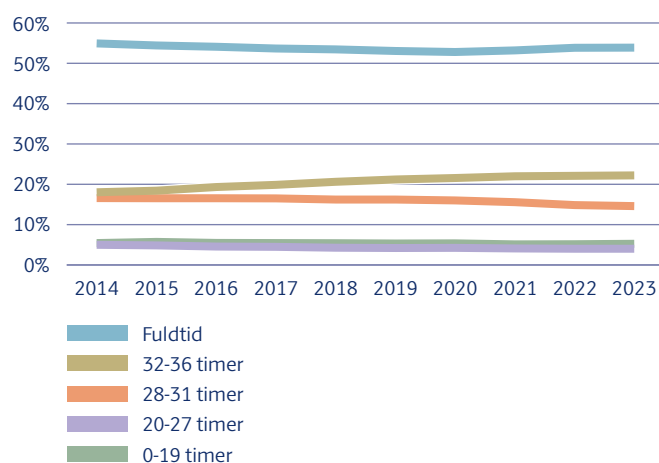
I 2023 er 14,9 pct. af de ordinært ansatte kommunale medarbejdere timelønnede. Dette er 2,1 procentpoint flere end i 2014, svarende til 13.700 flere timelønnede. Stigning i antallet af timelønnede er især sket efter 2020, hvor stigningen har været 1,5 procentpoint svarende til knap 9.400 flere timelønnede. Det kan ikke afvises, at covid-19 har haft en indflydelse på antallet af timelønnede i kommunerne.

Generelt set er der flere ansatte på det kommunale arbejdsmarked i 2023 end i 2014, men stigningen i antallet af timelønnede har været større end stigningen i ansatte på hhv. fuldtid og deltid. Som en konsekvens heraf, er andelen af ordinært ansatte kommunale medarbejdere ansat på fuldtid 2 procentpoint lavere i 2023 end i 2014. Faldet i andelen af fuldtidsansatte sker, selvom der i samme periode er kommet godt 3.200 flere kommunalansatte på fuldtid. I 2023 er 45,9 pct. af de ordinært ansatte kommunale medarbejdere ansat på fuldtid, mens 47,9 pct. af de ordinært ansatte var ansat på fuldtid i 2014.

Andelen af de ordinært ansatte, der er ansat på deltid, er i 2023 næsten den samme som i 2014. Antallet af ansatte på deltid er steget med godt 10.400 i perioden 2014-2023.

Figur 3.4**De månedslønnede ordinært ansatte på deltid har et højt timeantal**

Andel månedslønnede ordinært ansatte fordelt på aftalt ugentlig arbejdstid, november 2014-2023



Anmærkning: Aftalt ugentlig arbejdstid inkluderer ikke mer- og overarbejde. Data omfatter kun månedslønnede overenskomstansatte og tjenestemandansatte i kommunerne.

Kilde: KRL

Lidt over halvdelen af de månedslønnede ordinært ansatte har en aftalt ugentlig arbejdstid på mindst 37 timer om ugen. Udviklingen i andelen af månedslønnede ansat på fuldtid har været stabil siden 2014.

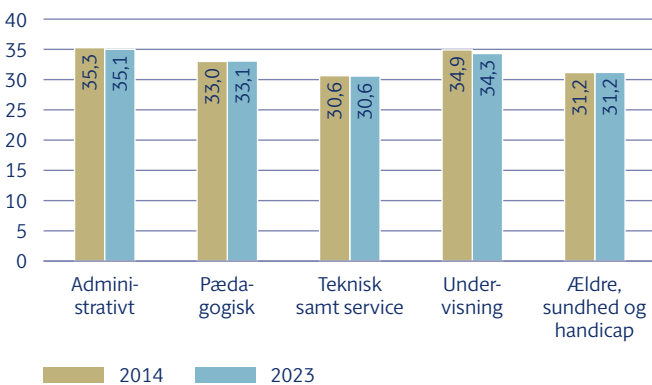
Et kendetegn ved de deltidsansatte er, at de er ansat på høje deltidsintervaller. 22,2 pct. af de månedslønnede har en aftalt arbejdstid på 32-36 timer om ugen. Samtidigt er 14,6 pct. ansat med en arbejdstid på 28-31 timer om ugen.

I perioden 2014-2023 har der været en generel tendens til stigning i andelen af deltidsansatte med en aftalt ugentlig arbejdstid på 32-36 timer. Andelen er i perioden steget med 4,2 procentpoint. Andelen af månedslønnede ordinært ansatte kommunale medarbejdere med en aftalt ugentlig arbejdstid på 20-31 timer er i 2023 2 procentpoint lavere end i 2014.

Under 10 pct. af de månedslønnede kommunale medarbejdere er ansat med en ugentlig arbejdstid under 28 timer.

Figur 3.5
De månedslønnedes arbejdstid er overordnet stabil på tværs af hovedområderne

Månedslønnede ordinært ansattes gennemsnitlige ugentlige arbejdstid fordelt på hovedområder, november 2014-2023



Anmærkning: Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inkluderer merarbejde, men ikke overarbejde. Data omfatter kun månedslønnede overenskomstansatte og tjenestemandansatte i kommunerne.

Kilde: KRL

På to ud af fem hovedområder er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid blandt de månedslønnede faldet siden 2014.

Det største fald er på undervisningsområdet, hvor den ugentlige arbejdstid i 2023 er 36 minutter kortere end i 2014. Den ugentlige arbejdstid på det administrative område er i 2023 10 minutter kortere end i 2014.

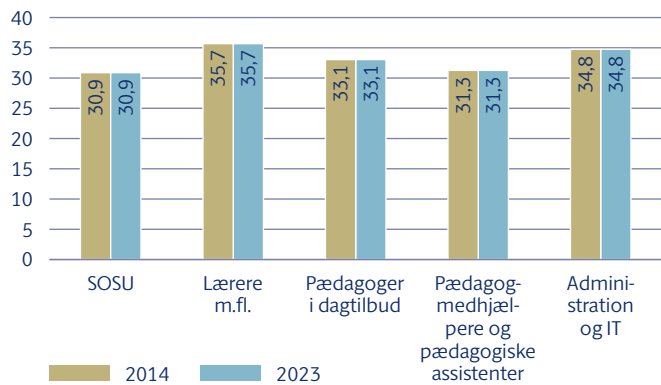
På hhv. teknisk samt serviceområdet og ældre-, sundheds- og handicapområdet er den ugentlige arbejdstid i 2023 på samme niveau som i 2014.

Den ugentlige arbejdstid på det pædagogiske område var i 2023 2 minutter længere end i 2014.³

³ Grundet afrunding til en decimal i figuren ser forskellen mellem 2014 og 2023 større ud end hvad den reelt er.

Figur 3.6
Arbejdstiden for de månedslønnede ordinært ansatte er stabil på de fem største overenskomster

Månedslønnede ordinært ansattes gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på de fem største overenskomster, november 2014 og 2023



Anmærkning: Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inkluderer merarbejde, men ikke overarbejde. Data omfatter kun månedslønnede overenskomstansatte og tjenestemandansatte i kommunerne.

Kilde: KRL

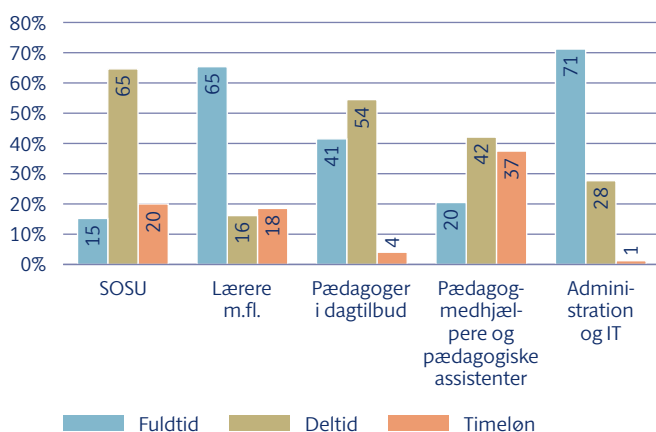
Blandt de fem største overenskomster findes den højeste ugentlige arbejdstid blandt de månedslønnede på overenskomsten for lærere m.fl., hvor den er 35,7 timer om ugen. Omvendt findes den laveste på SOSU-overenskomsten, hvor den er 30,9 timer om ugen. Forskellen mellem de to overenskomster er 4,8 timer.

På alle de fem største overenskomster er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ens i 2014 og 2023.



Figur 3.7
Cirka én ud af fem pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er ansat på fuldtid

Andel ordinært ansatte medarbejdere på de fem største overenskomster fordelt på beskæftigelsesgrad, november 2023



Anmærkning: Data omfatter kun overenskomstansatte og tjenestemandsansatte i kommunerne.

Kilde: KRL

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

Fuldtid er mest udbredt på overenskomsterne administration og IT samt lærere m.fl. På overenskomsten for administration og IT er 71 pct. ansat på fuldtid, mens to ud af tre på overenskomsten for lærere m.fl. er ansat på fuldtid.

Fuldtidsansættelse er derimod knap så udbredt blandt medarbejderne på SOSU-overenskomsten samt overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter. På SOSU-overenskomsten er knap hver syvende medarbejder ansat på fuldtid, mens hver femte medarbejder på overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er ansat på fuldtid.

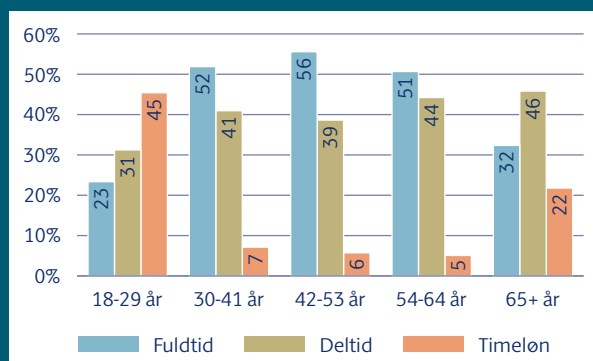
Til gengæld er deltidsansættelse mere udbredt på SOSU-overenskomsten, hvor to ud af tre medarbejdere er deltidsansat. Godt hver anden medarbejder på overenskomsten for pædagoger i dagtilbud er ansat på deltid. Blandt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er det godt to ud af fem, der er ansat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

Blandt de 30-53-årige kommunale medarbejdere arbejder flertallet på fuldtid

Der er en tendens til, at beskæftigelsesgrad hænger sammen med de kommunale medarbejders livsfaser. Fuldtid er mest udbredt blandt de 30-53-årige kommunale medarbejdere, hvor 54 pct. er ansat på fuldtid. På tværs af aldersgrupper er det især de 42-53-årige, der er ansat på fuldtid (56 pct.). Deltid bliver mere udbredt, jo ældre den kommunale medarbejder er. 46 pct. af de 65+-årige og 44 pct. af de 54-64-årige er ansat på deltid. 41 pct. af de 30-41-årige er ligeledes ansat på deltid.

Timeløn er mest udbredt blandt de kommunale medarbejdere under 30 år, hvor 45 pct. er timelønsansat. Dette kan hænge sammen med mange under 30 år har et sabbatår eller er studerende, hvor denne ansættelsesform passer ind i deres hverdag.

Andel ordinært ansatte medarbejdere over 18 år fordelt på beskæftigelsesgrad og aldersgruppe, november 2023



Anmærking: Data omfatter kun ordinært ansatte (overenskomstansatte og tjenestemandsansatte) i kommunerne, der er fyldt 18 år.

Kilde: KRL

Flere på fuldtid giver flere hænder til velfærden

Manglen på hænder på de borgernære velfærdsområder er en af de største udfordringer kommunerne står overfor nu og i fremtiden. At få flere på fuldtid er et af de tiltag der skal lykkes, fordi det - sammen med andre indsatser - rummer et stort potentiale for at skabe et større arbejdsudbud. Det er en kompleks dagsorden og udbredelsen af deltidsstillinger på det kommunale arbejdsmarked hviler i høj grad på en fastgroet kultur hos både ledere og medarbejdere. Den er der brug for at blive gjort op med.

Der blev i Trepartsaftalen om løn og ansættelsesvilkår fra december 2023 sat ekstra fokus på dagsordenen, bl.a. gennem en politisk erklæring om at slå alle stillinger på ældre-, dagtilbud- og socialområdet op på fuldtid, ligesom alle allerede ansatte i hhv. 2024, 2026 og 2030 på de pågældende områder skal have et tilbud om at komme på fuldtid.

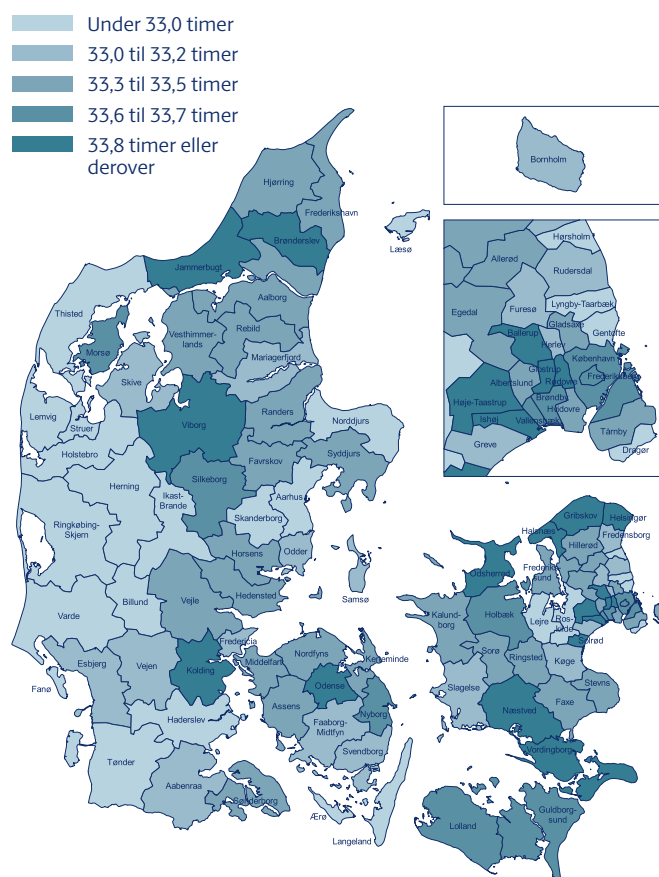
Hvis det skal lykkes at få flere på fuldtid, er der brug for andet og mere end blot at slå stillinger op på fuldtid. Der er behov for, at der lokalt i kommunerne skabes en kulturforandring og arbejdes med at gøre fuldtid både attraktivt og muligt for både medarbejderne og arbejdspladserne. Det handler blandt andet om fleksibilitet, vagtplanlægning, vagtlængder og samarbejde på tværs af institutioner. Derudover handler det også om understøttelse af en svær ledelsesopgave, hvor kerneopgaven, vagtplanlægning, medarbejdernes ønsker og institutionens økonomi skal gå op.

KL har sammen med de faglige organisationer siden 2018 arbejdet sammen om dagsordenen i det fælles projekt En fremtid med fuldtid. Her understøtter parterne kommunerne i deres arbejde for at få flere på fuldtid bl.a. gennem workshopforløb med enkelte arbejdspladser, oplæg for MED, leder, TR, TRIO eller lignende og sparring ift. det strategiske arbejde med flere på fuldtid.

De gode erfaringer fra de deltagende arbejdspladser deles løbende på www.fuldtid.dk, hvor alle landets kommuner kan blive inspirerede til at arbejde med at få flere på fuldtid. Indsatsen kan også følges på LinkedIn (www.linkedin.com/showcase/en-fremtid-med-fuldtid).

Figur 3.8
Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid blandt de månedslønnede ordinært ansatte varierer 2 timer og 40 minutter på tværs af kommunerne

Månedslønnede ordinært ansattes gennemsnitlige ugentlige arbejdstid fordelt på kommuner, november 2023



Anmærkning: Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inkluderer merarbejde, men ikke overarbejde. Data omfatter kun månedslønnede overenskomstansatte og tjenestemandansatte i kommunerne.

Kilde: KRL (Særtræk).

Der er kommunale forskelle i, hvor mange timer de månedslønnede ordinært ansatte medarbejdere arbejder. På tværs af kommunerne er forskellen mellem den kommune med den højeste gennemsnitlige ugentlige arbejdstid og kommunen med den laveste gennemsnitlige ugentlige arbejdstid 2 timer og 40 minutter.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er højest blandt kommunerne i hovedstadsområdet, hvor medarbejderne i gennemsnit arbejder 33,6 timer om ugen i 2023. Den laveste arbejdstid er i Midtjylland, hvor den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid blandt de månedslønnede ordinært ansatte medarbejdere er 33,1 timer om ugen i 2023.

I kommunerne i hhv. Sjælland og i Nordjylland er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid blandt de månedslønnede ordinært ansatte medarbejdere 33,5 timer i 2023. De månedslønnede ordinært ansatte medarbejdere i kommunerne på Syddanmark arbejder i gennemsnit 33,3 timer om ugen i 2023.



4. Sygefravær

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

Kapitlet viser, at:

- Det kommunale sygefravær udgør 14,8 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2023. Dette er 2,8 dagsværk højere end i 2014.
- Sygefraværet er højest på ældre, sundhed og handicapområdet med 17,5 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2023. Det laveste fravær findes på det administrative område med 9,8 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2023.
- Blandt de fem største overenskomster har SOSU-overenskomsten det højeste sygefravær med 19,7 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2023. Det laveste findes blandt ansatte på overenskomsten for administration og IT, hvor sygefraværet udgør 10,1 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2023.
- Sygefraværet varierer geografisk. Generelt er der lavere sygefravær i Vestdanmark end i Østdanmark.

Datakvaliteten i det private sygefravær

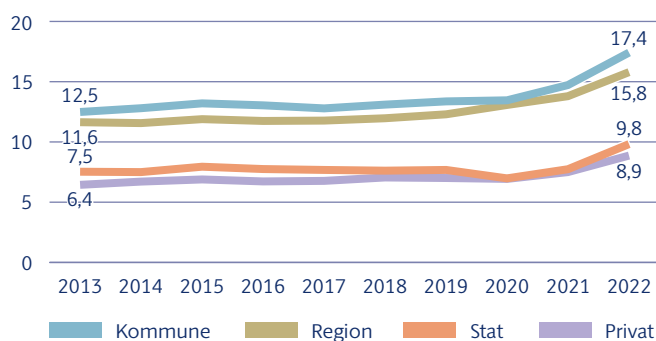
Fraværet i de tre offentlige sektorer (kommuner, regioner og stat) er baseret på totaltællinger. I den private sektor er sygefraværet baseret på en stikprøve af virksomheder med minimum ti ansatte. Resultaterne af stikprøven opregnes derefter til hele den private sektor.

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

Figur 4.1

Flest sygefraværsgage i kommuner og regioner

Sygefraværsgagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget fordelt på sektor, 2013-2022



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

Kilde: Danmarks Statistik (FRA020).

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

Der har været en stigning i sygefraværet i alle sektorer i perioden 2013-2022. I kommunerne er sygefraværet steget med 4,9 dagsværk, mens det er steget med 4,2 dagsværk i regionerne. I kommunerne er sygefraværet således steget fra 12,5 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2013 til 17,4 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2022. I regionerne er sygefraværet steget fra 11,6 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2013 til 15,8 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2022.

I den private sektor har der siden 2013 været en stigning på 2,5 sygefraværsgagsværk, da sygefraværet i 2022 lå på 8,9 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget. I staten er sygefraværet i 2022 steget til 9,8 dagsværk – en stigning på 2,3 dagsværk siden 2013.

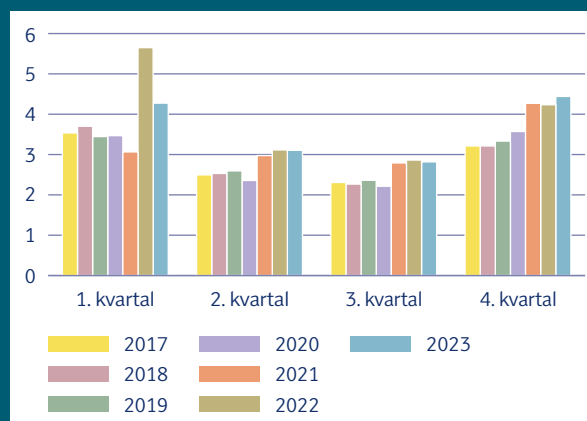
Særligt højt sygefravær i første kvartal af 2022

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

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

I 2023 var sygefraværet fortsat højere end før covid-19-pandemien. 2.-3. kvartal ligger på samme niveau med fraværet i 2021 og 2022, mens 1. kvartal ligger lavere end 2022, men højere end før covid-19.

Sygefraværsgagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget opdelt på kvartaler og år

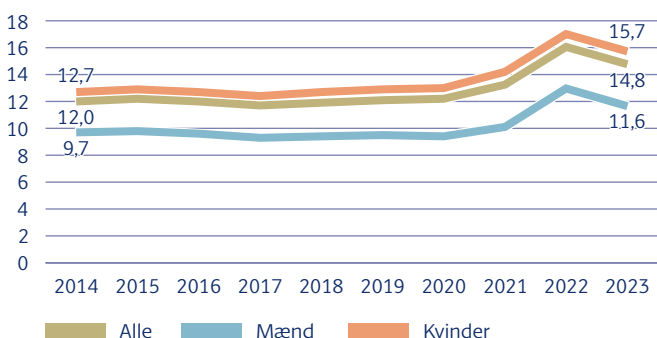


Anm.: Sygefravær er opgjort som egen sygdom og arbejdsulykker. Kilde: KRL

Figur 4.2

Sygefraværet er faldet blandt både mænd og kvinder, men er fortsat højere end før covid-19

Kommunale sygefraværsdagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget fordelt på køn, 2014-2023



Anmærkning: Sygefravær er opgjort som egen sygdom og arbejdsulykker.

Kilde: KRL

I perioden 2014-2023 er det gennemsnitlige antal sygefraværsdagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i kommunerne steget fra 12,0 til 14,8⁴. Stigningen var særligt markant mellem 2021 og 2022, hvor det gennemsnitlige antal sygefraværsdagsværk steg med 2,8. Fra 2022 til 2023 faldt det gennemsnitlige sygefravær i kommunerne med 1,3 dagsværk.

De kommunalansatte kvinder har et højere sygefravær end mændene. I 2023 har kommunalansatte kvinder 15,7 sygefraværsdagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget, mens mændenes sygefravær i gennemsnit ligger på 11,6 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget. Kvinderne har desuden oplevet en større stigning i sygefraværet end mændene siden 2014. Således er fraværet blandt kvinderne steget med 3,0 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i perioden, mens den tilsvarende stigning blandt mænd har været på 1,9 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget. Blandt både mænd og kvinder har der været et fald på 1,3 dagsværk fra 2022 til 2023.

4 Tallene for det kommunale sygefravær i Figur 4.1 og 4.2 er forskellige, da de baserer sig på to forskellige datakilder. Dertil udgives Danmarks Statistiks sygefraværsstatistik for et givent år senere end KRL's sygefraværsstatistik, hvorfor figur 4.1 kun går frem til 2022.

Forhøjet sygefravær koster kommunerne 2,2 mia. kr. i 2023

I 2023 var det kommunale sygefravær på 14,8 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget svarende til 6,5 pct. af den mulige arbejdstid. I 2019 lå det kommunale sygefravær på 12,1 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget, svarende til 5,3 pct. af den mulige arbejdstid. Forskellen i sygefravær mellem 2019 og 2023 svarer til, at kommunerne går glip af 4.700 årsværk pga. forhøjet sygefravær. I kroner svarer det tabte arbejdsudbud til en pris på 2,2 mia. kr.

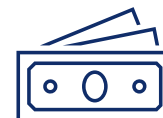
Det er især på de store velfærdsområder, kommunerne mister arbejdskraft pga. sygefravær. Alene blandt social- og sundhedspersonale gik kommunerne glip af 1.200 årsværk – svarende til 491 mio. kr. - i 2023 pga. forhøjet sygefravær. Blandt pædagoger i dagtilbud gik kommunerne glip af 650 årsværk, svarende til 294 mio. kr., i 2023 pga. forhøjet sygefravær.

Tabt arbejdsværdi pga. forhøjet sygefravær i 2023

4.700 årsværk



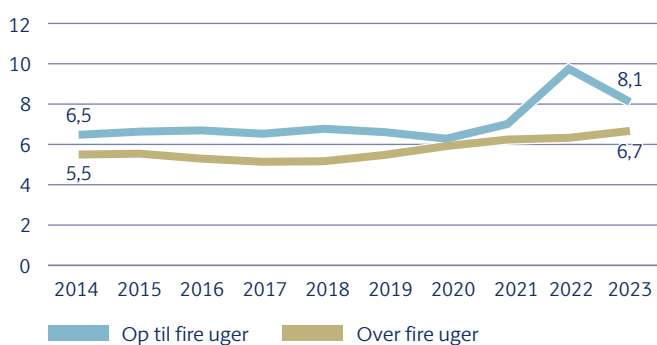
2,2 mia. kr.



Kilde: Egne beregninger på data fra KRL

Figur 4.3
Stigning i det lange sygefravær

Kommunale sygefraværsdagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget fordelt på periodelængde, 2014-2023



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

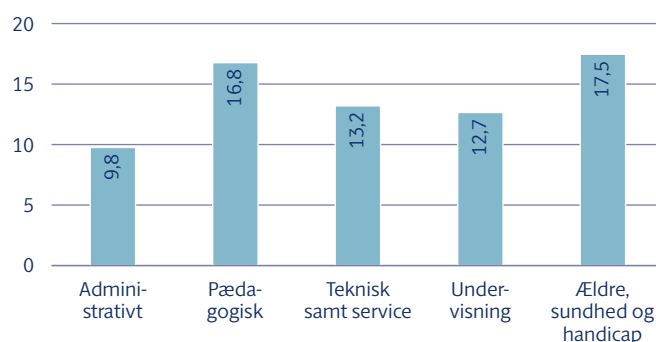
Kilde: KRL

Deles det kommunale sygefravær op på fraværsperioder af henholdsvis op til fire ugers varighed og perioder over fire ugers varighed ses det, at det korte fravær udgør en større andel af fraværet end det lange fravær gør. I 2023 udgør det korte fravær 8,1 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget, mens det lange fravær udgør 6,7 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget.

Siden 2014 er der sket en stigning i både det korte og det lange sygefravær. Det korte fravær steg især i 2022, hvorefter det i 2023 er faldet igen. Det ligger dog stadig højere end før 2022. Det lange fravær har været stigende uafbrudt siden 2018.

Figur 4.4
Højt sygefravær på ældre-, sundhed- og handicapområdet samt det pædagogiske område

Sygefraværsdagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget fordelt på hovedområde, 2023



Kilde: KRL

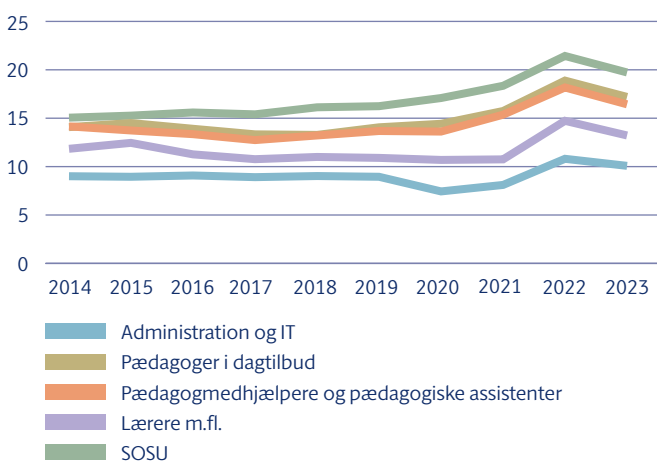
Der er stor forskel på omfanget af sygefravær på de kommunale hovedområder. Området for ældre, sundhed og handicap har det højeste sygefravær med 17,5 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2023 efterfulgt af det pædagogiske område, hvor sygefraværet er på 16,8 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2023.

De resterende tre hovedområder ligger alle lavere end det kommunale gennemsnit på 14,8 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget. På teknisk samt serviceområdet er sygefraværet 13,2 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2023. På undervisningsområdet er sygefraværet 12,7 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2023. Det administrative område har det laveste sygefravær med 9,8 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2023.

Figur 4.5

Fald i sygefravær på alle fem største overenskomster i 2023

Sygefraværsværk pr. fuldtidsbeskæftiget fordelt på fem største overenskomster, 2014-2023



Kilde: KRL

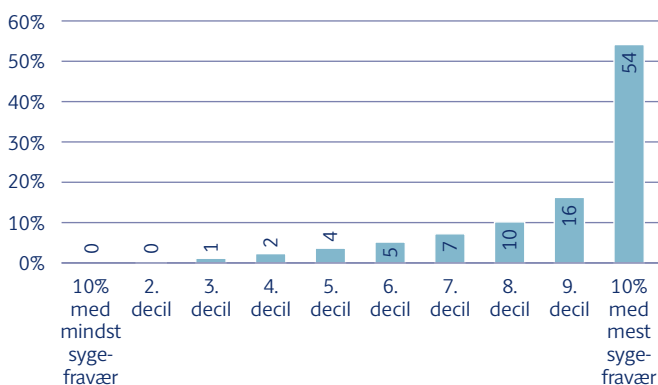
Ansatte på SOSU-overenskomsten har det højeste sygefravær blandt de fem største overenskomster med 19,7 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2023. Omvendt har ansatte på overenskomsten for administration og IT det laveste med 10,1 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2023.

Alle af de fem største overenskomster har oplevet en stor stigning i sygefraværet i 2022 efterfulgt af et fald i 2023. På alle fem overenskomster ligger sygefraværet dog fortsat højere i 2023 end før covid-19.

Figur 4.6

Sygefraværet er skævt fordelt

Sygefravær blandt kommunalansatte, fordelt på deciler, 2023



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 2023 står de 10 pct. mest syge kommunale ansatte således for 54 pct. af sygefraværet, mens 19 pct. af medarbejderne slet ikke har sygefravær. Fordelingen af sygefravær er mere skæv end den var i 2022, hvor 15 pct. af medarbejderne ikke havde noget sygefravær. Sygefraværet er dog stadig mindre skævt fordelt end før covid-19-pandemien.

Sygefraværforum

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

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

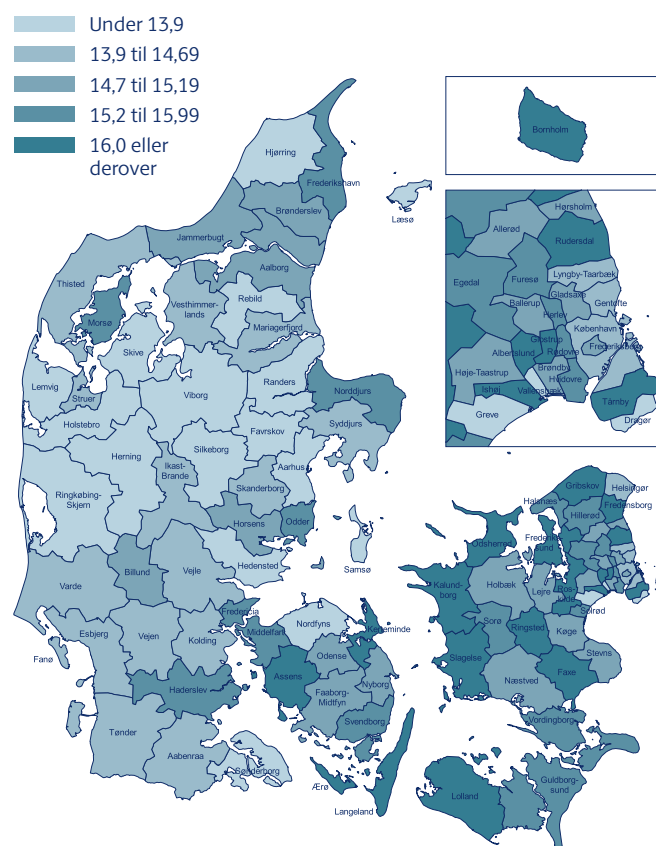
Næste sygefraværforum afholdes den 23. oktober 2024, hvor der sættes fokus på bedre brug af data.

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

Figur 4.7

Lavere sygefravær langs den vestlige del af Jylland

Gennemsnitlige sygefraværdsdagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget, fordelt på kommune, 2023



Kilde: KRL

Der er stor forskel på, hvor højt sygefraværet er blandt kommunerne, hvor sygefraværet varierer med 8,6 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget mellem kommunen med det laveste sygefravær og kommunen med det højeste. Generelt tegner der sig et billede af, at sygefraværet er lavest i Vestdanmark og højest i Østdanmark. Især i den vestlige del af Jylland er sygefraværet lavere end gennemsnittet, mens kommunerne øst for Storebælt generelt har et højere sygefravær end gennemsnittet.

5. Kønsfordeling

Omkring tre ud af fire af de ansatte i kommunerne er kvinder, hvilket også afspejles i de fem største overenskomster, der alle har en overvægt af kvinder. Dog varierer kønsfordelingen på tværs af hovedområder og geografisk. Siden 2014 er der kommet flere kvinder i den kommunale topledelse.

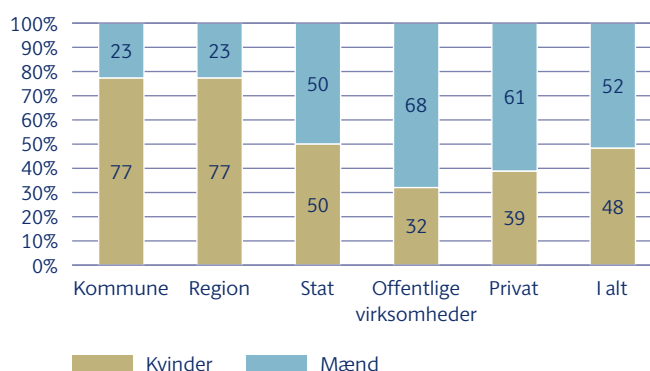
Kapitlet viser, at:

- Kommuner og regioner udgør sektorerne med de højeste andele af kvindelige ansatte på tværs af arbejdsmarkedet. 77 pct. af medarbejderne i både kommuner og regioner er kvinder. I den private sektor er 39 pct. af medarbejderne kvinder.
- På ældre-, sundheds- og handicapområdet udgør kvinderne ni ud af ti medarbejdere, mens omkring fire ud af ti medarbejdere på teknisk samt serviceområdet er kvinder.
- De fem største kommunale overenskomster har alle en overvægt af kvindelige ansatte. På SOSU-overenskomsten er 89 pct. af de ansatte kvinder, mens 67 pct. på overenskomsten for lærere m.fl. er kvinder.
- Andelen af kvinder i ledelsesstillinger i kommunerne viser en stigning fra 2014 til 2023, hvor andelen af kvindelige kommunaldirektører er steget fra 14 pct. til 20 pct., og andelen af kvindelige forvaltningschefer er steget fra 32 pct. til 46 pct.
- Andelen af kvinder har en tendens til at være lavere i storby- og omegnskommuner sammenlignet med resten af landet, mens den er højest blandt kommunerne i Vestjylland.

Figur 5.1

Flere kvinder i kommuner og regioner

Andel kvinder og mænd fordelt på sektor, 3. kvartal 2023



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

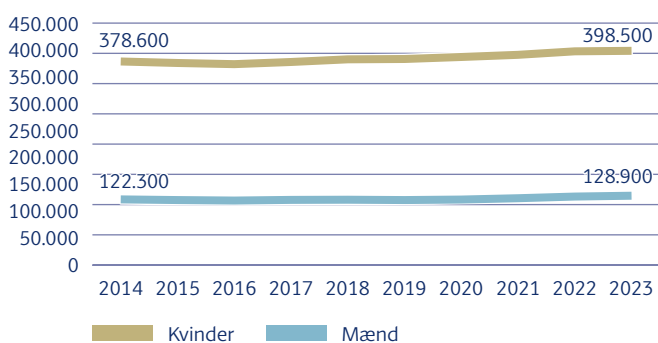
Kilde: Danmarks Statistik (LBESK67).

Kønsfordelingen varierer betydeligt på tværs af sektorer på det danske arbejdsmarked. Mens 48 pct. af lønmodtagerne på det samlede danske arbejdsmarked er kvinder, udgør kvinder 77 pct. af medarbejderne i både kommunerne og regionerne. I staten afspejler kønsfordelingen i højere grad arbejdsmarkedets sammensætning som helhed, da 50 pct. af de statslige lønmodtagere er kvinder. På det private arbejdsmarked er der derimod en overvægt af mænd med 61 pct.

Figur 5.2

Tre ud af fire kommunalansatte er kvinder

Udvikling i kommunalansatte medarbejdere fordelt på køn, november 2014-2023



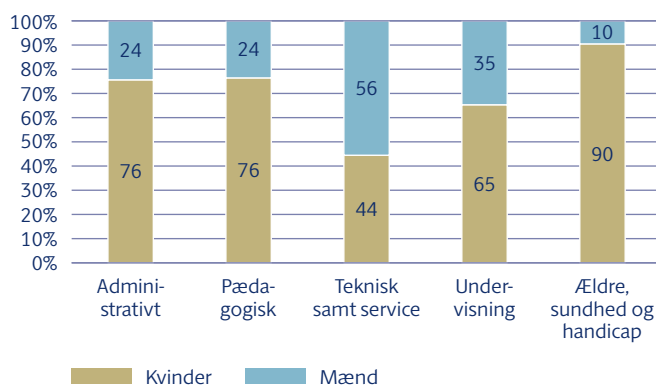
Kilde: KRL

I 2023 er der 398.500 kvinder og 128.900 mænd ansat i kommunerne, hvilket betyder, at kvinder udgør 76 pct. af de kommunalansatte⁵. Denne andel har været næsten konstant i perioden 2014-2023.

Figur 5.3

Kønsfordelingen varierer imellem hovedområder

Andel kvinder og mænd fordelt på hovedområder, november 2023

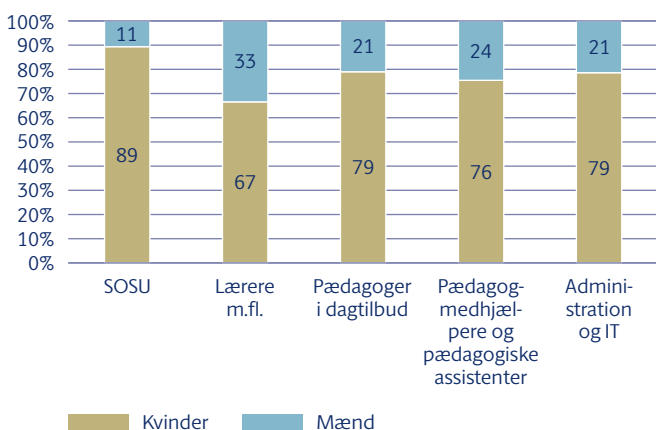


Kilde: KRL

Selvom det kommunale arbejdsmarked generelt har en overvægt af kvinder, varierer kønsfordelingen mellem de forskellige hovedområder betydeligt. På ældre-, sundheds- og handicapområdet udgør kvinder 90 pct. af medarbejderne i 2023. På det administrative område og det pædagogiske område ligger andelen af kvinder på samme niveau som det kommunale gennemsnit. På undervisningsområdet er andelen af kvinder 65 pct. i 2023. Teknisk samt serviceområdet er det eneste kommunale hovedområde med en overvægt af mænd, hvor kvinder udgør 44 pct. af medarbejderne i 2023.

5 Forskellen mellem figur 5.1 og 5.2 skyldes, at figurene har forskellige datakilder.

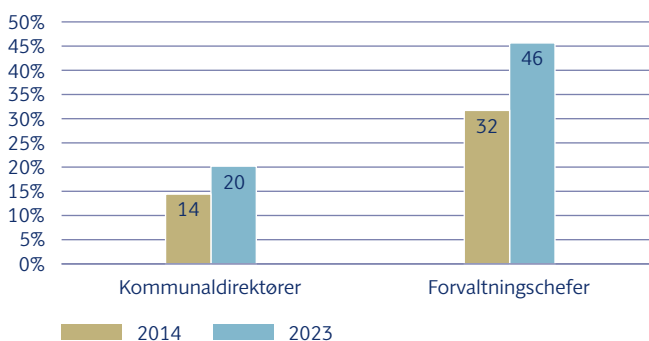
Figur 5.4
Flere kvinder end mænd på de største overenskomster
 Kønsfordeling på de fem største overenskomster, november 2023



Kilde: KRL

På hver af de fem største overenskomster er der flere kvinder end mænd ansat. Den højeste andel findes på SOSU-overenskomsten, hvor 89 pct. af de ansatte er kvinder, mens den laveste andel ses på overenskomsten for lærere m.fl., hvor 67 pct. er kvinder. På overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter udgør kvinder 76 pct. På både overenskomsten for pædagoger i dagtilbud og overenskomsten for administration og IT er 79 pct. af medarbejderne kvinder.

Figur 5.5
Flere kvindelige forvaltningschefer og kommunaldirektører
 Andel kvinder blandt forvaltningschefer og kommunaldirektører, november 2014 og 2023



Anmærkning: 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 à \$4 stk. 2 i overenskomsten.

Kilde: KRL (Særtræk).

Den øverste ledelse i kommunerne består af kommunaldirektører og forvaltningschefer. Samlet set er andelen af kvinder i den kommunale topledelse gået fra 29 pct. i 2014 til 41 pct. i 2023.

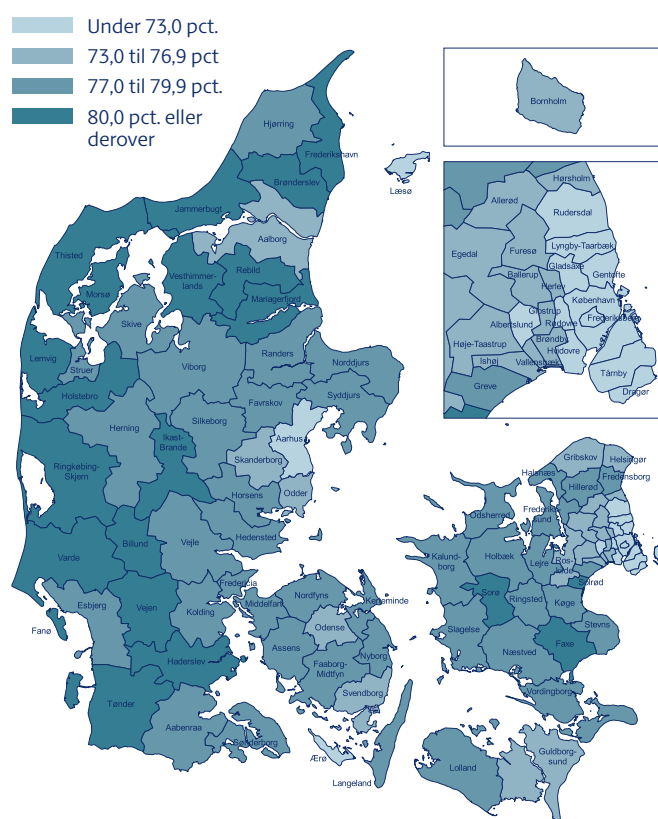
Mellem 2014 og 2023 er andelen af kvindelige kommunaldirektører steget fra 14 pct. til 20 pct. Dog er andelen faldet en smule siden 2021, hvor den var 21 pct.

Blandt forvaltningscheferne har der ligeledes været en stigning i andelen af kvinder. I 2014 udgjorde kvinder 32 pct. af forvaltningscheferne, en andel, der er steget til 46 pct. i 2023.

Figur 5.6

Lavere andel kommunalansatte kvinder i storby- og omegnskommuner

Andel kommunalansatte kvinder fordelt på kommuner, november 2023



Kilde: KRL.

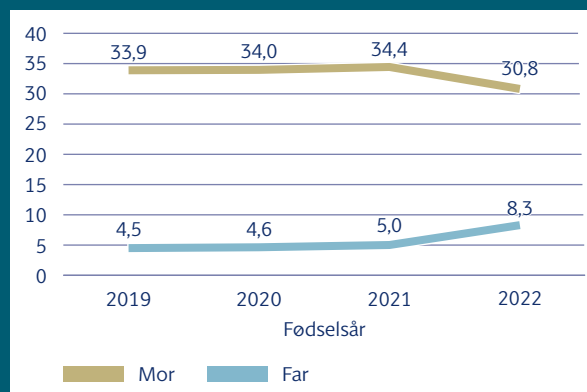
Generelt tegner der sig et billede af, at de største kommuner i landet samt kommunerne i Københavns omegn har en lavere andel af kvinder end resten af landet. I kommunerne langs den jyske vestkyst er andelen af kommunalansatte kvinder generelt på 80 pct. eller derover.

Ny barselslov ændrer på forældres afholdelse af barsel

I august 2022 trådte en ny barselslov med lighedeling af barsel mellem forældrene i kraft. Forældre til børn født fra 2. august 2022 får nu hver især tildelt 24 ugers barselsdagpenge, hvoraf 11 af ugerne er øremærket den enkelte forælder og 13 uger kan overføres mellem forældrene.

Den nye barselslov har allerede haft en effekt på fordelingen af barsel mellem forældrene. Således afholdt mødre inden den nye lov trådte i kraft omkring 34 uger i gennemsnit. For mødre til børn født efter den nye lov er trådt i kraft er den gennemsnitlige afholdelse faldet til 30,8 uger. Fædre til børn født under den nye lov har i gennemsnit afholdt 8,3 ugers barsel. I årene før den nye lov trådte i kraft afholdt fædrene i gennemsnit 4,5 til 5 ugers orlov.

Afholdelse af barselsorlov blandt mødre og fædre til børn født i perioden 2. august-31. december fordelt på forælder og årgang



Anmærkning: Figuren indeholder kun tal for børn født i perioden 2. august – 31. december hvert år. Afgrænsningen er foretaget for at have sammenlignelige perioder før og efter den nye lov er trådt i kraft.

Kilde: Danmarks Statistik (Statistikbanken.dk/barlov1).

6. Ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger

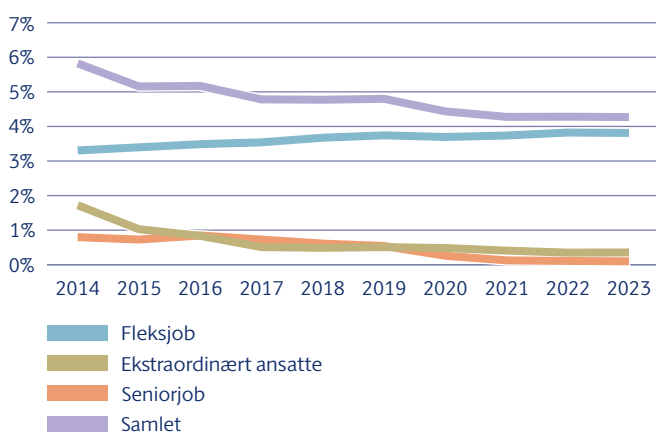
Det kommunale arbejdsmarked rummer ansatte i en række arbejdsmarkedspolitiske ordninger. De arbejdsmarkedspolitiske ordninger kan i en forsimplet version inddeles i tre grupper: Fleksjob, ekstraordinær ansættelse og seniorjob. De ekstraordinært ansatte er ansat i en række forskellige ordninger, fx jobtræning,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

Kapitlet viser, at:

- I 2023 er godt fire pct. af de kommunale medarbejdere ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning svarende til 22.500 medarbejdere.
- Fleksjobordningen er den mest anvendte ordning med 3,8 pct. af de kommunale medarbejdere.
- Siden 2014 er andelen af medarbejdere ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning faldet med 1,6 procentpoint.
- På tværs af de kommunale hovedområder er der stor forskel i anvendelsen af arbejdsmarkedspolitiske ordninger. På teknisk samt serviceområdet er 14,6 pct. af medarbejderne ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning, mens det kun gælder for 1,3 pct. på undervisningsområdet.
- Blandt de fem største overenskomster har overenskomsten for administration og IT den største andel af medarbejdere i en arbejdsmarkedspolitisk ordning (11,2 pct.).
- Der er sket et stort fald i andelen af medarbejdere i arbejdsmarkedspolitiske ordninger blandt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, der er gået fra 7,9 pct. i 2014 til 4,1 pct. i 2023.

Figur 6.1
Generelt fald i kommunalansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger

Andel medarbejdere i arbejdsmarkedspolitiske ordninger, november 2014-2023



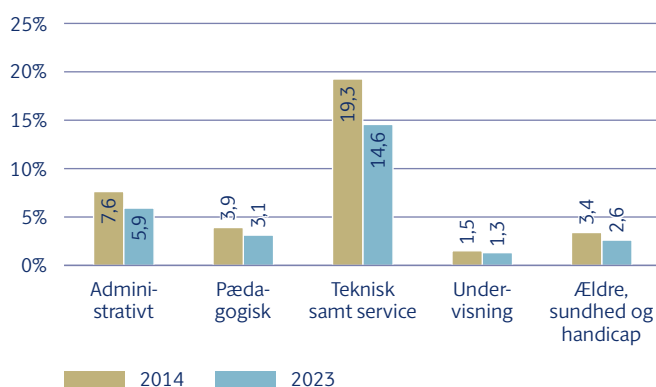
Kilde: KRL

I 2023 er der 22.500 medarbejdere ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning. Siden 2014 er andelen af kommunalansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger faldet fra 5,8 pct. til 4,3 pct i 2023. Faldet skyldes primært et fald i ekstraordinært ansatte, der er faldet fra 1,7 pct. til 0,4 pct. af medarbejderne. I perioden er andelen af fleksjobbere, som den eneste arbejdsmarkedspolitiske ordning, steget fra 3,3 pct. til 3,8 pct.

Fra 2014 til 2017 lå andelen af seniorjobbere nogenlunde stabilt. Andelen er sidenhen faldet, så der nu kun er få seniorjobbere tilbage.

Figur 6.2
Teknisk samt serviceområdet har den største andel kommunalansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger

Andel medarbejdere i hhv. fleksjob, ekstraordinær ansættelse eller seniorjob, november 2014 og 2023



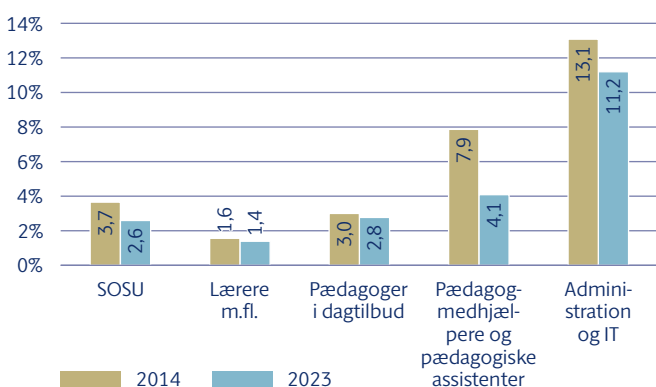
Kilde: KRL

Der er stor variation mellem hovedområderne i andelen af medarbejdere ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning. På teknisk samt serviceområdet er 14,6 pct. af medarbejderne en del af sådanne ordninger i 2023, mens det kun er 1,3 pct på undervisningsområdet.

Andelen af medarbejdere ansat i arbejdsmarkedspolitiske ordninger er faldet på alle fem hovedområder mellem 2014 og 2023.

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

Andel medarbejdere i arbejdsmarkedspolitiske ordninger på de fem største overenskomster, november 2014 og 2023



Kilde: KRL

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

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

Alle fem overenskomster har oplevet et fald i andelen af ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger. Det største fald har været blandt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, der er gået fra 7,9 pct. i 2014 til 4,1 pct. i 2023.

På alle fem overenskomster er der sket et fald i andelen af ekstraordinært ansatte mellem 2014 og 2023. Til gengæld er andelen af fleksjobbere steget på alle overenskomster undtagen lærere m.fl.

Figur 6.4
Arbejdsmarkedspolitiske ordninger er mest udbredt vest for Storebælt

Andel medarbejdere i arbejdsgiverpolitiske ordninger, fordelt på regioner, november 2023



Kilde: KRL

Når kommunerne inddeles efter den region, de er placeret i, ses en geografisk variation i andelen af medarbejdere ansat i arbejdsmarkedspolitiske ordninger. Hovedstaden har den laveste andel med 2,8 pct., mens Syddanmark og Midtjylland med 5,2 pct. er regionerne med den højeste andel kommunalansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger.

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

7. Elever og studerende

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

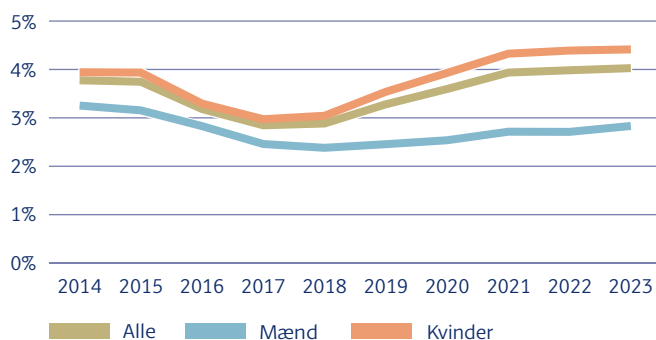
Kapitlet viser, at:

- I 2023 er der 21.300 elever og studerende i lønnet praktik ansat i kommunerne svarende til fire procent af de kommunale medarbejdere.
- Efter en årrække med et fald er andelen af elever og studerende i lønnet praktik steget siden 2017. I 2023 er andelen af elever og studerende blandt kommunalansatte en anelse højere end niveauet fra 2014.
- SOSU-eleverne er den største gruppe af elever og studerende i lønnet praktik i kommunerne med 14.900 elever i 2023. De udgør godt syv ud af ti elever og studerende i lønnet praktik i kommunerne.
- Den næststørste gruppe blandt elever og studerende i kommunerne er pædagogstuderende på overenskomsten for pædagoger i dagtilbud med 2.100 studerende i 2023.

Figur 7.1

Andelen af elever og studerende stigende siden 2017

Andel elever og studerende i lønnet praktik af alle kommunalansatte, november 2014-2023



Kilde: KRL

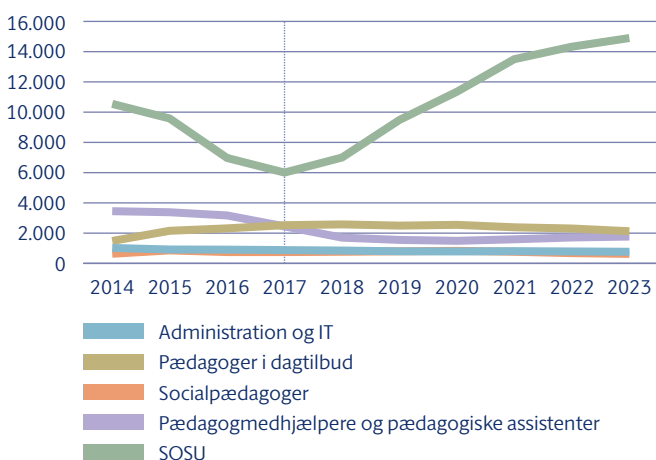
I 2023 udgør elever og studerende i lønnet praktik i kommunerne 4,0 pct. af det samlede antal medarbejdere, svarende til 21.300 medarbejdere. Mellem 2014 og 2017 faldt andelen af elever og studerende i lønnet praktik i kommunerne fra 3,8 pct. til 2,8 pct. af de kommunalansatte. Siden er andelen steget til 4,0 pct., hvilket er en smule højere end i 2014.

I 2023 udgør kvindelige elever og studerende i lønnet praktik 4,4 pct. af de kvindelige medarbejdere, mens det tilsvarende tal for de mandlige elever er 2,8 pct. Siden 2017 har stigningen i andelen af elever og studerende i lønnet praktik været større blandt kvinder end blandt mænd. Der skete dog en større stigning blandt mænd end kvinder fra 2022 til 2023.

Figur 7.2

Stor stigning i SOSU-elever siden omlægning af uddannelsen

Antal elever og studerende i lønnet praktik på de fem største overenskomster, november 2014-2023



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

Kilde: KRL

SOSU⁶-elever udgør den største gruppe blandt elever og studerende i lønnet praktik i kommunerne, idet de udgør 70 pct. af alle elever og studerende i lønnet lære/praktik. Pædagoger i dagtilbud, pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter⁷, administration og IT samt socialpædagoger⁸ udgør de øvrige fire største grupper af elever og studerende i lønnet praktik.

Fra 2014 til 2017 blev antallet af elever på SOSU-overenskomsten næsten halveret. Siden 2017 er antallet af elever på SOSU-overenskomsten vokset markant. I 2023 er der 14.900 SOSU-elever ansat på overenskomsten, hvilket er 4.300⁹ flere end i 2014, hvor der var 10.500 SOSU-elever ansat.

Den næststørste gruppe udgøres af pædagogstuderende i lønnet praktik på overenskomsten for pædagoger i dagtilbud, hvor 2.100 studerende er ansat i 2023 – 600 flere end i 2014. Antallet af pædagogstuderende på overenskomsten for pædagoger i dagtilbud var på sit højeste i 2018, hvor der var 2.600 pædagogstuderende.

Den største nedgang i elevantal i perioden 2014-2023 er sket på overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, hvor antallet er faldet fra 3.500 elever i 2014 til 1.800 elever i 2023. Antallet har dog været stigende siden 2020.

Antallet af elever på overenskomsten for administration og IT er faldet fra 1.000 elever i 2014 til 800 elever i 2023. På overenskomsten for socialpædagoger er der det samme antal elever i 2023 som i 2014.

6 SOSU-overenskomsten dækker både over social- og sundhedsassistentelever og -hjælperelever.

7 Pædagogiske assistentelever kan ansættes på tre forskellige overenskomster i kommunerne: Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter samt dagplejeroverenskomsten.

8 Pædagogstuderende i lønnet praktik ansættes enten på overenskomsten for pædagoger i dagtilbud eller socialpædagogoverenskomsten i forbindelse med deres kommunale praktikforløb.

9 Grundet afrunding til nærmeste hundrede ser forskellen mellem 2014 og 2023 større ud end den er.

Faldende overgangsfrafald på social- og sundhedsuddannelserne

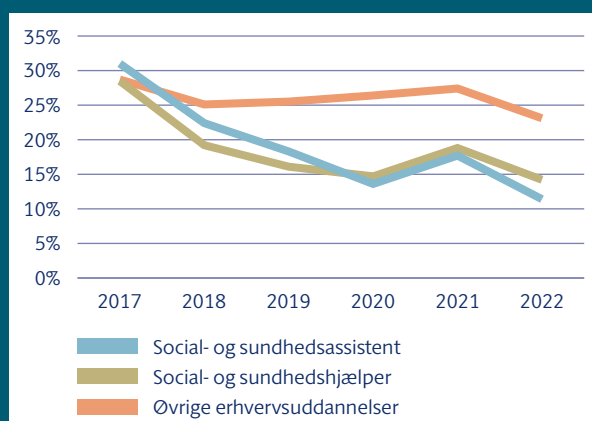
Blandt elever, der i 2017 færdiggjorde grundforløb 2 på en af de to social- og sundhedsuddannelser, faldt ca. 3 ud 10 elever fra i overgangen til hovedforløbet. Samme billede gjorde sig gældende for de øvrige erhvervsuddannelser.

Siden har overgangsfrafaldet været faldende på både erhvervsuddannelsesområdet generelt samt på social- og sundhedsuddannelserne.

Blandt social- og sundhedsassistenteleverne, der færdiggjorde grundforløb 2 i 2022, var frafaldet således faldet til 11,4 pct. På social- og sundhedshjælperuddannelsen faldt 14,2 pct. af eleverne fra i overgangen mellem grundforløb 2 og hovedforløbet i 2022.

På det øvrige erhvervsuddannelsesområde har der også været et fald, dog ikke i samme størrelsesorden som på social- og sundhedsuddannelserne. Blandt elever, der færdiggjorde grundforløb 2 på de øvrige erhvervsuddannelser i 2022, faldt 23,1 pct. fra.

Andel elever, der ikke er overgået til hovedforløb 6 måneder efter færdiggjort grundforløb 2

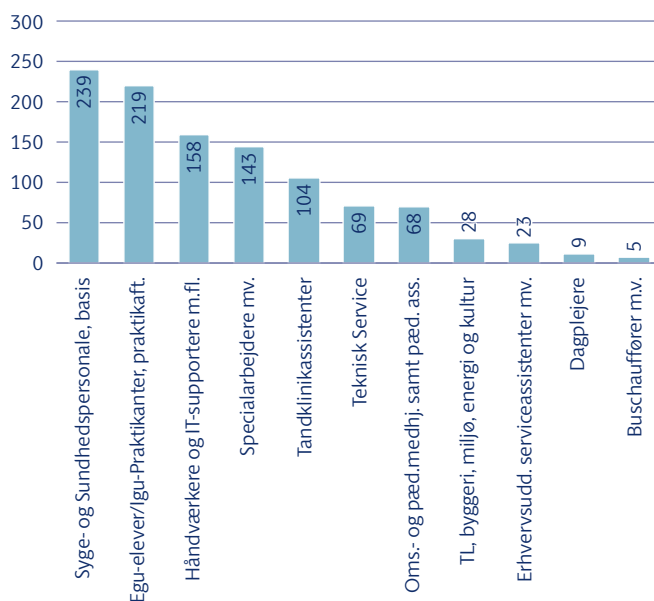


Kilde: Uddannelsesstatistik.dk

Figur 7.3

Kommunerne har elever på mange overenskomster

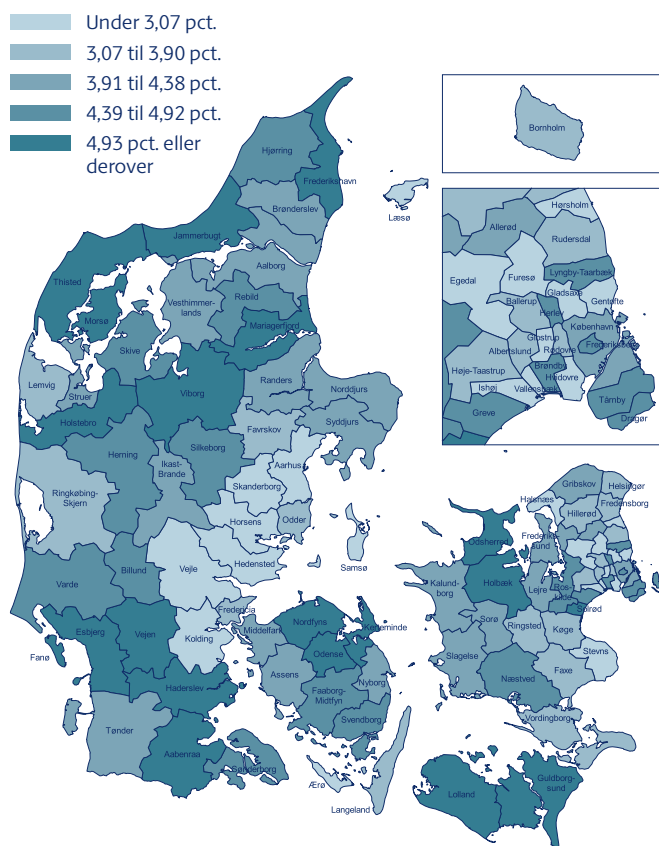
Antal elever på udvalgte overenskomster, november 2023



Kilde: KRL

Udover de nævnte overenskomster i figur 7.2 har kommunerne elever på en række andre overenskomster. På nogle overenskomster som fx syge- og sundhedspersonale kommer alle eleverne fra den samme uddannelse (her ernæringsassistentuddannelsen). På andre overenskomster, fx overenskomsten for håndværkere og IT-supportere, kommer eleverne fra forskellige uddannelser.

Figur 7.4
Forskel i elevandel på tværs af landet
 Elevandel fordelt på kommuner, november 2023



Kommunerne i Nord- og Syddjylland ligger generelt i den høje ende, når det kommer til andelen af medarbejdere, der er elever og studerende i lønnet praktik. Ligeledes ligger kommunerne på Fyn samt Lolland og Falster også i den høje ende. Kommunerne i Østjylland og hovedstadsområdet ligger generelt i den lavere ende, men billedet er ikke entydigt.

Kilde: KRL

8. Etnicitet

Gennem årene er andelen af kommunalansatte med ikke-vestlig herkomst steget. I 2014 udgjorde denne gruppe 5,8 pct. af de kommunalansatte, mens den i 2023 er steget til 10,4 pct.

Etnicitet er opgjort efter Danmarks Statistiks definitioner¹⁰, hvor der tages udgangspunkt i oprindelseslande, der opdeles som enten vestlige eller ikke-vestlige.

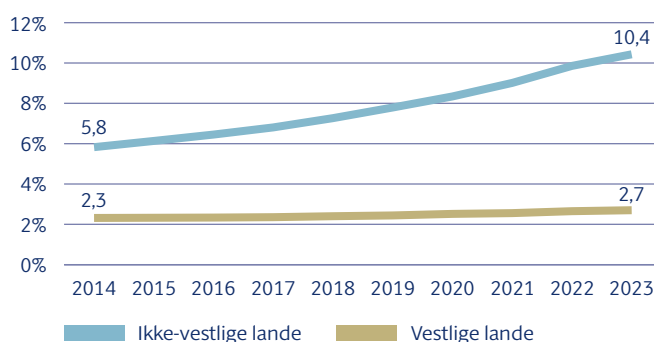
Kapitlet viser, at:

- I 2023 udgør personer med anden etnisk herkomst end dansk 13,1 pct. af de ansatte i kommunerne. 10,4 pct. har ikke-vestlig herkomst, og 2,7 pct. har en anden vestlig herkomst end dansk.
- Andelen af personer med ikke-vestlig herkomst har været stigende hvert år siden 2014, mens andelen med vestlig herkomst har været nogenlunde stabil i samme periode.
- Blandt de kommunale hovedområder har teknisk samt serviceområdet og ældre-, sundheds- og handicapområdet de højeste andele af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst, med henholdsvis 18 pct. og 17 pct. i 2023. Til sammenligning har undervisningsområdet den laveste andel med 4 procent.
- I perioden 2014-2023 har alle de fem største overenskomster oplevet en stigning i andelen af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst. Den største stigning er sket på SOSU-overenskomsten, hvor andelen er steget fra 11 pct. til 22 pct. i perioden.
- På tværs af arbejdsmarkedets sektorer har den private sektor og kommunerne den største andel af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst i 2022.

Figur 8.1

I 2023 har knap hver ottende kommunalansat anden etnisk herkomst end dansk

Andel kommunalansatte med anden etnisk herkomst end dansk, september 2014-2023



Kilde: KRL og Danmarks Statistik (Særtræk)

I 2023 udgør medarbejdere med anden etnisk herkomst end dansk 13,1 pct. af de kommunalansatte, hvoraf 2,7 pct. har vestlig herkomst, og 10,4 pct. har ikke-vestlig herkomst.

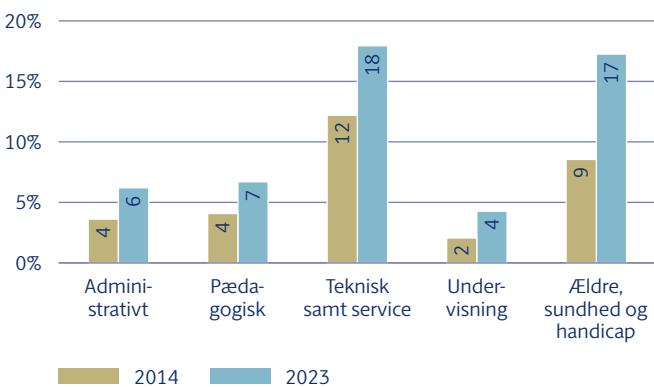
Andelen af kommunalansatte med vestlig herkomst har forholdt sig relativt stabil siden 2014, mens andelen af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst er steget med 4,6 procentpoint i samme periode.

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

Figur 8.2

Andelen af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst på ældre-, sundheds- og handicapområdet er næsten fordoblet siden 2014

Andel kommunalansatte med ikke-vestlig herkomst fordelt på hovedområder, september 2014 og 2023



Kilde: KRL og Danmarks Statistik (Særtræk)

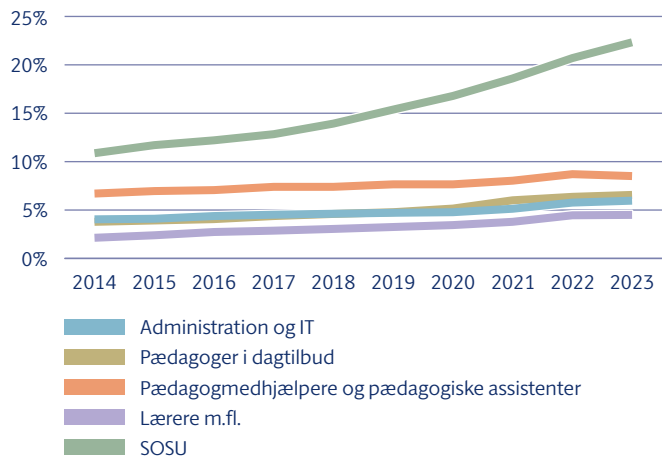
Andelen af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst varierer betydeligt på tværs af de kommunale hovedområder. I 2023 har teknisk samt serviceområdet den største andel af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst med 18 pct., efterfulgt af ældre-, sundheds- og handicapområdet med 17 pct. Pædagogisk område har en andel på 7 pct., administrativt område har 6 pct., og undervisningsområdet har 4 pct.

I perioden fra 2014 til 2023 er andelen af kommunalansatte med ikke-vestlig herkomst steget på alle fem hovedområder.

Figur 8.3

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

Andel kommunalansatte med ikke-vestlig herkomst på de fem største overenskomster, september 2014-2023



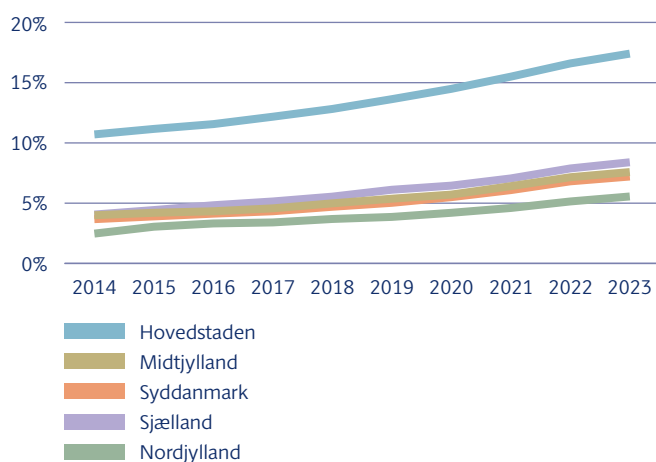
Kilde: KRL og Danmarks Statistik (Særtræk)

Blandt de fem største overenskomster er SOSU-overenskomsten den overenskomst, hvor den største andel af medarbejderne har ikke-vestlig herkomst. I 2023 udgør disse medarbejdere 22 pct. af overenskomsten. SOSU-overenskomsten har også oplevet den største stigning i andelen af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst. Fra 2014 til 2023 er andelen steget med 11 procentpoint.

Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter har den næsthøjeste andel af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst med 8 pct., efterfulgt af pædagoger i dagtilbud, der har 7 pct. Administration og IT har 6 pct., mens lærere m.fl. har den laveste andel på 4 pct.

Figur 8.4
Hovedstadsområdet har den største andel af kommunalansatte med ikke-vestlig herkomst

Andel kommunalansatte med ikke-vestlig herkomst fordelt på region, september 2014-2023



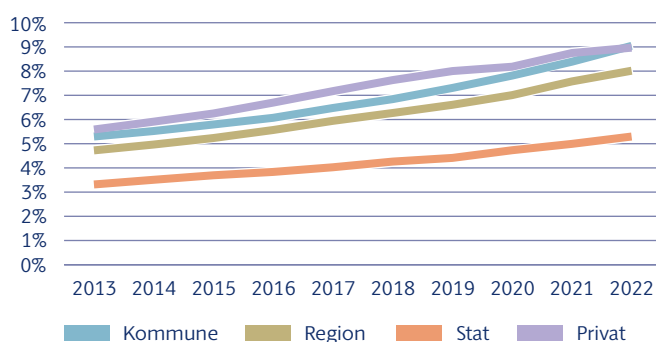
Kilde: KRL og Danmarks Statistik (Særtræk)

Den største andel af kommunalansatte med ikke-vestlig herkomst findes i hovedstadsområdet, hvor de udgør 17 pct. af medarbejderne i 2023. Den laveste andel findes i Nordjylland, hvor 6 pct. af de kommunalansatte har ikke-vestlig herkomst.

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

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

Andel medarbejdere med ikke-vestlig herkomst fordelt på sektor, november 2013-2022



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

Andelen af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst er højest i den private sektor og kommunerne på det danske arbejdsmarked. I 2022 udgør medarbejdere med ikke-vestlig herkomst 9,0 pct i de to sektorer. Dette er en stigning på henholdsvis 3,4 og 3,7 procentpoint siden 2013.¹¹

Regionerne har den næstlaveste andel medarbejdere med ikke-vestlig herkomst med 8,0 pct, mens staten har den laveste andel med 5,3 pct. i 2022. Andelen af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst er steget i alle sektorer over perioden.

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

9. Uddannelsesbaggrund

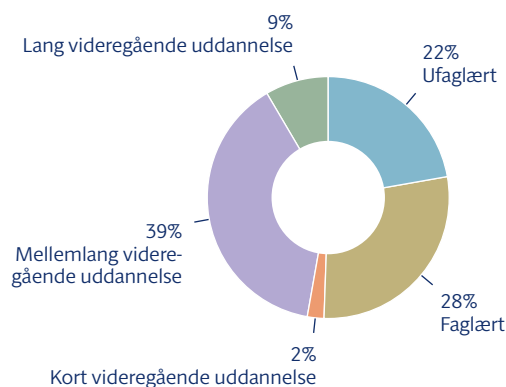
Det kommunale arbejdsmarked er kendetegnet ved at have en stor andel af medarbejdere med en mellemlang videregående uddannelse. Siden 2013 er der sket en stigning i andelen med en lang videregående uddannelse og et fald i andelen af ufaglærte og faglærte medarbejdere.

Kapitlet viser, at:

- 39 pct. af de kommunalansatte har en mellemlang videregående uddannelse.
- Siden 2013 er der kommet færre ufaglærte og faglærte kommunalansatte, mens der er kommet flere medarbejdere med en lang videregående uddannelse. Andelen af medarbejdere med en lang videregående uddannelse er vokset med 56 pct. siden 2013.
- I 2022 er der større andel blandt mandlige medarbejdere, der enten er ufaglærte eller har en lang videregående uddannelse sammenlignet med de kvindelige. Blandt kvinderne er der til gengæld en større andel, der enten er faglærte eller har en mellemlang videregående uddannelse end mændene.
- Uddannelsesniveaut varierer på tværs af de kommunalansattes alder. 63 pct. af de 30-34-årige kommunalansatte har en mellemlang eller lang videregående uddannelse, mens det gælder for 40 pct. af de 60-64-årige.
- Kommunerne har den laveste andel af medarbejdere med en lang videregående uddannelse på tværs af arbejdsmarkedets sektorer. Staten har den største andel af medarbejdere med en lang videregående uddannelse.

Figur 9.1

Næsten fire ud af ti har en mellemlang videregående uddannelse
Højest gennemførte uddannelsesniveau blandt kommunalansatte, pct., november 2022

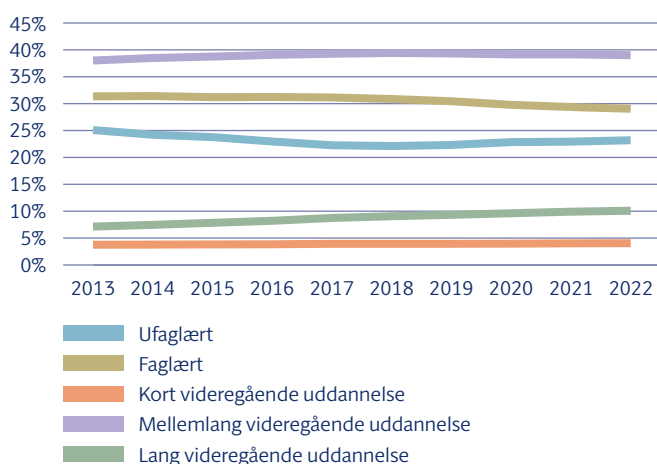


Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik (RAS, UDDA).

Medarbejdere med en mellemlang videregående uddannelse er den største uddannelsesgruppe blandt de kommunalansatte. I 2022 udgjorde de 39 pct. af den kommunale arbejdsstyrke. Den næststørste gruppe er faglærte, der udgør 28 pct. efterfulgt af ufaglærte med 22 pct. og ansatte med en lang videregående uddannelse med 9 pct. Ansatte med en kort videregående uddannelse udgør kun 2 pct. af de kommunale medarbejdere.

Figur 9.2
Kommunalansatte med mellemlang og lang videregående uddannelse fylder mere

Andel kommunalansatte fordelt på uddannelsesniveau, november 2013-2022



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

Ufaglærte og faglærte udgjorde en mindre andel af de kommunalansatte i 2022 end i 2013, mens medarbejdere med enten en mellemlang eller lang videregående uddannelse udgjorde en større andel.

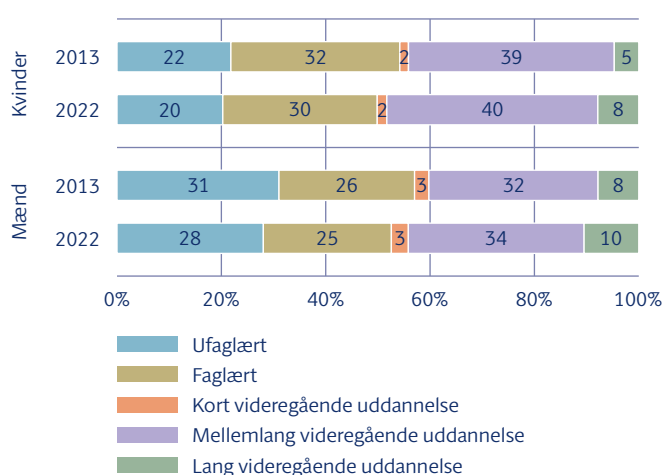
I 2022 var der 2 procentpoint færre ufaglærte medarbejdere i kommunerne end i 2013. Ufaglærte er gået fra at udgøre 24 pct. af medarbejderne til at udgøre 22 pct. Andelen af ufaglærte var lavest i perioden 2017-2019 og er sidenhen steget lidt. Andelen ligger stadig under niveauet i 2013.

Den gruppe, der har oplevet den største udvikling, er medarbejdere med en lang videregående uddannelse. Fra 2013 til 2022 er gruppen steget 4 procentpoint – fra 5 pct. i 2013 til 9 pct. i 2022. Dette svarer til en stigning på 56 pct.¹²

Den største uddannelsesgruppe, medarbejdere med en mellemlang videregående uddannelse, er steget fra 38 pct. i 2013 til 39 pct. medarbejdere i 2022. Andelen af faglærte er faldet fra 31 pct. til 28 pct. i perioden. Medarbejdere med en kort videregående uddannelse udgør den samme andel i 2022 som i 2013, nemlig 2 pct.

Figur 9.3
Højere andel af både ufaglærte og medarbejdere med en lang videregående uddannelse blandt mænd end kvinder

Andel kommunalansatte fordelt på henholdsvis køn og uddannelsesniveau, november 2013 og 2022



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

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

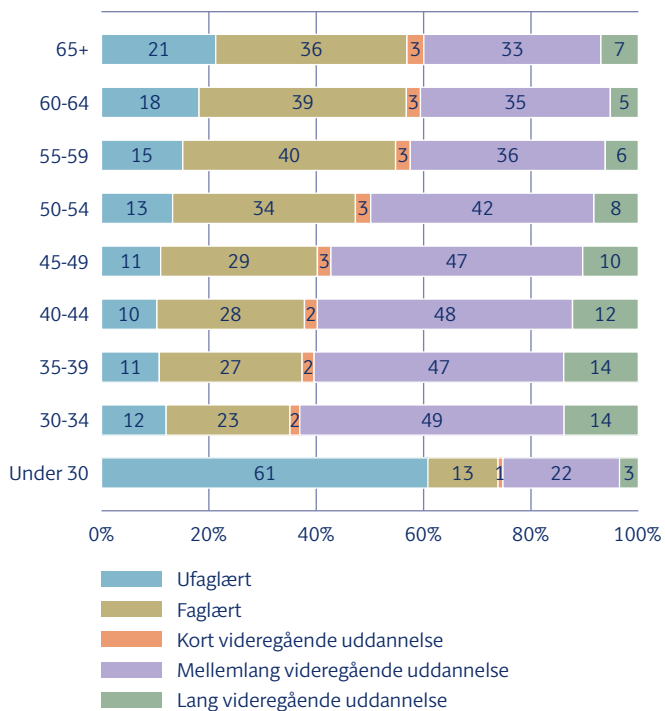
For begge køn er der sket et fald i andelen af ufaglærte og faglærte samt en stigning i andelen af ansatte med en mellemlang eller lang videregående uddannelse fra 2013 til 2022.

12 Grundet afrunding i figuren ser udviklingen mellem 2014 og 2023 større ud end hvad den reelt er.



Figur 9.4
Flere ufaglærte og faglærte blandt ældre generationer – flere med videregående uddannelse blandt yngre generationer

Andel kommunalansatte fordelt på uddannelsesnivea og aldersgruppe, november 2022

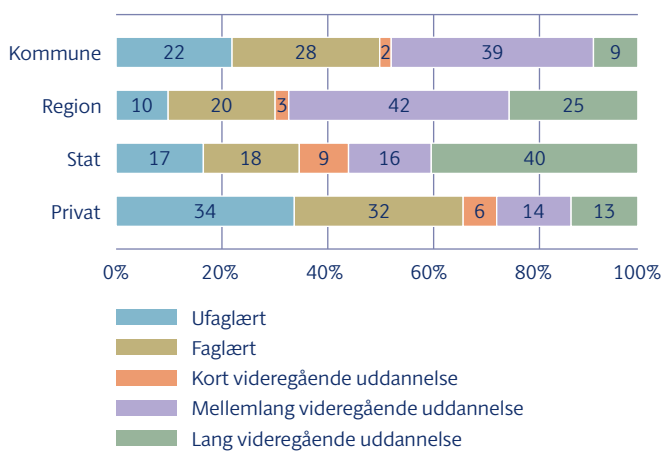


Der er en sammenhæng mellem uddannelsesniveau og alder på det kommunale arbejdsmarked. Generelt forholder det sig sådan, at de yngre generationer har længere uddannelser end de ældre generationer. Det er dog værd at bemærke, at det tager tid at færdiggøre en uddannelse. Derfor er der en meget stor andel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

Udover i aldersgruppen under 30 år, findes den største andel ufaglærte blandt medarbejdere på 60+ år. Den største andel faglærte findes blandt de 55-59-årige, mens den største andel med en mellemlang videregående uddannelse er blandt medarbejderne i alderen 30-49 år. Medarbejdere i alderen 30-39 år har den største andel med en lang videregående uddannelse blandt de kommunalansatte. Der er omtrent lige stor andel med en kort videregående uddannelse i alle aldersgrupper.

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

Figur 9.5
Stor variation i uddannelsesniveauer på tværs af sektorer
 Højest fuldførte uddannelsesniveau fordelt på sektor, pct., november 2022



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

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

Der er stor variation i uddannelsesniveau blandt medarbejderne på tværs af arbejdsmarkedets sektorer. Ufaglærte og faglærte fylder omtrent to tredjedele af den private sektor, mens kommuner og regioner er kendetegnet ved mange medarbejdere med en mellemlang videregående uddannelse, henholdsvis 39 pct. og 42 pct. Den statslige sektor er kendetegnet ved en meget høj andel af medarbejdere med en lang videregående uddannelse – 40 pct. i 2022. Til sammenligning har kun 9 pct. af de kommunale medarbejdere en lang videregående uddannelse.

Data og metode

Datakilder

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

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

Tal baseret på KRL-data omfatter som hovedregel både ordinært ansatte (overenskomstansatte og tjenestemænd) samt elever, ansatte i fleksjob og ekstraordinært ansatte (ansatte, som ikke er overenskomstdækkede, hvor kommunerne modtager lønrefusion fra staten, fx ansatte i skånejob, jobtræning, revalidering, m.fl.). Kapitel 3 er en undtagelse, da kapitlet udelukkende indeholder tal for overenskomstansatte og tjenestemandansatte. Generelt i rapporten angives det, hvis ikke alle ansættelsesformer er medtaget.

Tal fra Danmarks Statistik er enten trukket via Statistikbanken (www.statistikbanken.dk) eller via Danmarks Statistiks forskerordning. Ved hver figur angives hvilke konkrete registre, der er anvendt. Et opmærksomhedspunkt vedrørende tal fra henholdsvis Danmarks Statistik og KRL er, at de opgør arbejdsmarkedssektorer forskelligt. KRL tæller alle medarbejdere på de kommunale overenskomster som ansatte i den kommunale sektor, mens Danmarks Statistik opgør sektor efter organisatorisk kontrol over den daglige

drift¹³. I de statistikker, der er beregnet via Danmarks Statistiks forskerordning, er offentlige virksomheder placeret under de sektorer, der ejer virksomheden. Det betyder, at kommunalt ejede virksomheder hører under kommuner, statsejede under staten og regionalt ejede under regioner.

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

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

Statustidspunkter

Tallene i denne rapport er som udgangspunkt baseret på november måned i et givet år. November måned er valgt som udgangspunkt, da måneden anses for at være en normmåned, hvad angår ferie, helligdage mv. Dertil opgøres Danmarks Statistiks registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS) i november, hvilket er endnu en årsag til at november måned anvendes som referencemåned. Tidsserierne i denne rapport inkluderer som udgangspunkt årene 2014-2023. Tidsserier, der baserer sig på data fra Danmarks Statistik, tager udgangspunkt i årene 2013-2022, idet data fra Danmarks Statistik offentliggøres 15 måneder efter afslutningen på et givent år.

I kapitel 4. Sygefravær er der tale om helårsopgørelser både i de opgørelser, der baseres på KRL-data og dem, der baseres på Danmarks Statistik-data. Dette gælder også opgørelsen, der baseres på data fra Børne- og Undervisningsministeriets datavarehus i kapitel 7.

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

13 www.dst.dk/da/TilSalg/Forskningsservice/Dokumentation/hoekvalitetsvariable/beskaeftigelse-for-loenmodtagere--bfl/sektorkode

Definitioner

Rapportens tal baseres som hovedregel på antal ansættelsesforhold, hvilket betyder, at unikke personer kan fremgå flere gange, hvis de har flere ansættelsesforhold i kommunerne¹⁴. I opgørelser, baseret på Danmarks Statistiks RAS-register og typisk ved sektorsammenligninger, er antal medarbejdere baseret på unikke personer. I kapitel 4 om sygefravær opgøres på baggrund af fuldtidsbeskæftigede. Tal, baseret på Børne- og Undervisningsministeriets datavarehus, anvender antal elever som måleenhed.

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

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

Hovedområderne er:

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

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

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

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

Om sygdom som følge af covid-19

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

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

Stillinger under de fem største overenskomster

Social- og sundhedspersonale

- Afdelingsledere
- Assistent, aften/nat
- Beskæftigelsesvejledere
- Elever, assistent-
- Elever, hjælper-
- Elever, vokselevløn
- Hjemmehjælper
- Ledende beskæftigelsesvejledere
- Personer i offentlige arbejdstilbud
- Plejehjemsassistenter
- Plejemedhjælper
- Plejere
- Plejere og sosu-assistent, trin 26-30
- Praksisnær udviklingsstilling
- Pædagogiske assistenter
- Social- og sundhedsassistenter
- Social- og sundhedshjælper
- Social- og sundhedspers., vikarkorps, Kbh
- Social- og sundhedspersonale, ikke-udd.
- Sundhedsmedhjælper
- Sygehjælper
- Unge u. 18 år i inspirationsansættelse
- 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.

- 1. Tandklinikassistenter, Frb+Gentofte
- Administrationsøkonomer
- Assisterter
- Billetpersonale, Gentofte
- Datamatikere/Datanomer/AU'ere
- Edb-assisterter, lukket gruppe
- Edb-medarbejdere, Kbh, lukket gruppe
- Eventkoordinatorer
- Financial controller
- Finansøkonomer
- Fuldmægtige, Frb
- Grafiske teknikere, ex. Frb+Gentofte
- Informatikassistenter, ex. Frb
- It-medarbejdere, ex. Frb
- Jobkonsulenter/Vejledere m.fl.
- Kontorassistenter
- Kontorelever
- Kontorfunktionærer, Fkka+FrB+Gentofte
- Kontorserviceuddannede
- Ledere
- Ledere ved forsorghjem/krisecentre
- Markedsføringsøkonomer
- Mediegrafikere, ex. Frb+Gentofte
- Multimediadesignere
- Overassistenter, Frb
- Overassistenter, lukket gruppe, ex. Frb
- Personer i offentlige arbejdstilbud
- Professionsbachelorer
- Serviceøkonomer
- Socialformidlere, Gentofte
- Specialister
- Specialister, it-personale, ex. Frb
- 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
- Øvr. Pædagog- og støttemedhjælper

Hovedområder

Administrativt område

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

Pædagogisk område

- Dagplejere
- Led, værkst.pers. mv., klientv., KL
- Musikere m.fl., landsdelsorkestre
- Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL
- 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.

Teknisk område samt service

- Arbejds-, vej- og gartnerformænd
- Assisterter, mestre og driftsledere m.fl
- Beredskabs- og ambulancepersonale, KL
- Beredskabspers, i chef- & lederstillinger
- Buschauffører m.v.
- Deltidsbeskæftiget brandpersonale
- Erhvervsudd. serviceassistenter mv., KL
- Flyvepladsledere og AFIS-operatører m.fl
- Forhandlingskartellets personale
- Havnechefer m.fl.
- Husassistenter, KL
- Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL
- Ikke-faglærte ansatte ved rengøring mv.
- Kantineledere/rengøringsledere/-chefer
- Maritimt personale
- Rengøringsassistenter, KL
- Sikkerhedsmedarb., ejendomsfunkt. m.fl.
- Specialarbejdere mv., KL
- Teknisk Service
- 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.
- Musikskoleledere
- Musikskolelærere
- Professionsbachelor, LC's område

Ældre, sundhed og handicap-området

- Ergo-, Fysio- og Jordemødre, basis KL
- Ergo-, Fysio- og Jordemødre, ledere KL
- Handicapledsagere
- Kommunallæger
- Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg
- Medicinstud. i underordnet lægestilling
- Overlæger, lægelige chefer m.v.
- Plejehjemsforstandere
- Social- og sundhedspersonale, KL
- Speciallægekonsulenter
- Syge- og Sundhedspersonale, basis KL
- Syge- og Sundhedspersonale, ledere KL
- Sygehuslæger (hon.løn)
- Sygehusportører
- Tandklinikassistenter, KL
- Tandlægekonsulenter
- Tandlæger, KL
- Tilsynsførende ass., forsorgshjem, KL
- Underordnede læger (reservelæger)

Øvrige

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

KL
Weidekampsgade 10
2300 København S

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

✂ @kommunerne
📺 KL

Produktionsnr. 831005
ISSN 2794-4824
ISSN 2794-4832-pdf

KL