



Det kommunale arbejdsmarked i tal 2024

Det kommunale arbejdsmarked i tal 2024

© KL

1. udgave, 1. oplag 2025

KL

Weidekampsgade 10
2300 København S

+45 3370 3370

kl@kl.dk

kl.dk

Produktion: Kommuneforlaget A/S

Design: e-Types

Foto: Colourbox

Produktionsnr. 831047

ISSN 2794-4824

ISSN 2794-4832-pdf

Indhold

Forord	4	6. Ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger .	38
Læsevejledning	4	7. Elever og studerende	41
Sammenfatning	5	8. Etnicitet	47
1. Antal ansatte	8	9. Uddannelsesbaggrund	50
2. Alder	14	Data og metode	54
3. Ordinært ansattes ugentlige arbejdstid	19		
4. Sygefravær	27		
5. Kønsfordeling	34		

Forord

Kommunerne beskæftiger over en halv million medarbejdere med en samlet årlig lønsum på 220 mia. kr. i 2024. De kommunalansatte udgør over halvdelen af de offentlige lønmodtagere og omtrent 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 over 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. Samtidig skal kommunerne håndtere en omfattende implementeringsopgave i de kommende år, hvor en række reformer på centrale velfærdsområder skal realiseres. Det kommunale arbejdsmarked i tal 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 2024 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 2024. 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,

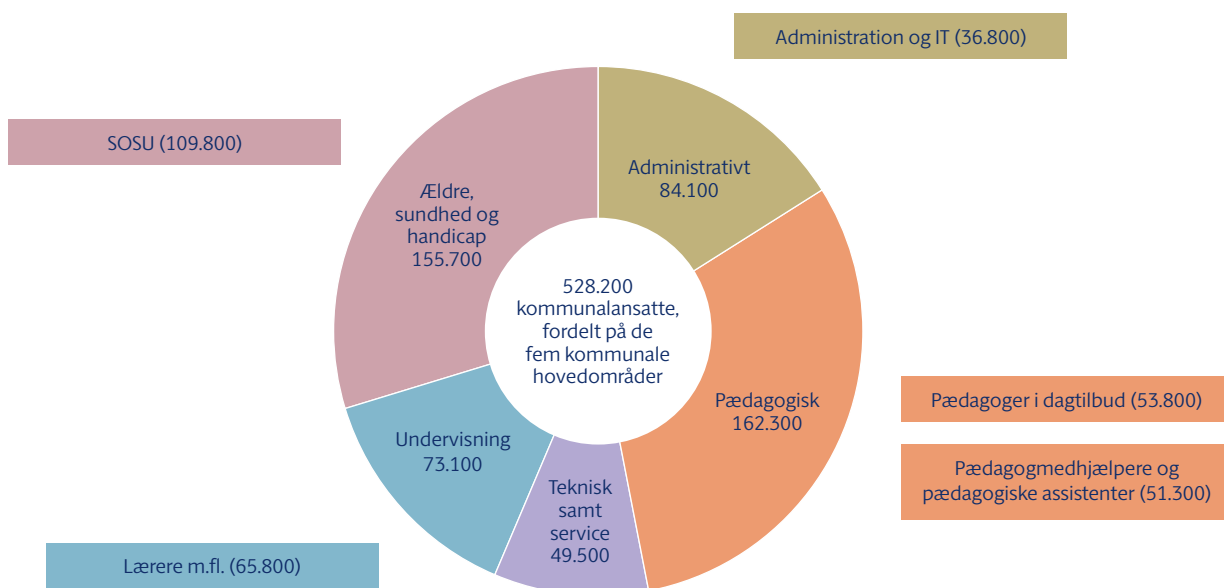
etnicitet og uddannelsesbaggrund. Hvert kapitel undersøger udviklingen for medarbejdere inden for fem kommunale hovedområder; administrativt område, pædagogisk område, teknisk samt serviceområdet, undervisningsområdet samt ældre-, sundheds- og handicapområdet, og på de fem største kommunale overenskomster;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

I rapporten findes derudover en række bokse, der sætter fokus på udvalgte, aktuelle temaer.

Sammenfatning

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

Antal medarbejdere fordelt på hovedområder inkl. de fem største overenskomster, november 2024



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

Kilde: KRL

Kapitel 1 om antal ansatte viser, at:

- Der er 528.200 kommunalansatte i 2024 svarende til 418.300 fuldtidsbeskæftigede, hvilket er en stigning på 31.300 medarbejdere, svarende til 15.800 fuldtidsbeskæftigede, siden 2015.
- Kommunerne er den største offentlige arbejdsgiver. En ud af seks lønmodtagere i Danmark er ansat i en kommune.
- 60 pct. af de kommunalansatte er ansat på en af de fem største overenskomster. 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 2015.
- Det største kommunale hovedområde er det pædagogiske område med 162.300 medarbejdere i 2024. Det næststørste er ældre, sundhed og handicapområdet med 155.700 medarbejdere.

Kapitel 2 om alder viser, at:

- Gennemsnitsalderen i kommunerne var i 2024 44,6 år, hvilket er lavere end i 2015. Selvom gennemsnitsalderen i 2024 er lavere end i 2015, er aldersprofilen anderledes i 2024, hvor der er flere medarbejdere i aldersgrupperne 60+ år og 18-21 år.
- Medarbejderne på teknisk samt serviceområdet har det højeste aldersgennemsnit på 49,9 år, hvilket er fire måneder ældre end i 2015. Medarbejderne på det pædagogiske område har med 41,2 år det laveste aldersgennemsnit.
- Kommunerne har den største andel af 55+-årige medarbejdere på tværs af sektorer (28 pct.). Selvom kommunerne har den største andel af 55+-årige, har de samtidigt den laveste andel af 60+-årige. Dette kan skyldes en lavere tilbagetrækningsalder i kommunerne end i de andre sektorer.
- I alle arbejdsmarkedets sektorer er tilbagetrækningsalderen fra 2014 til 2023 steget. Tilbagetrækningsalderen i kommunerne er steget knap et år mellem 2022 og 2023, men er fortsat 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 2015, mens den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for timelønnede er steget en halv time siden 2015. Samlet set er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for de ordinært ansatte (timelønnede og månedslønnede) i kommunerne faldet 22 minutter siden 2015.
- I 2024 har de mandlige kommunalansatte i gennemsnit en ugentlig arbejdstid, der er 46 minutter længere end de kvindelige kommunalansatte.
- Lidt over halvdelen af de månedslønnede ordinært ansatte kommunale medarbejdere er ansat på fuldtid, mens 21,8 pct. af alle ordinært ansatte kommunale medarbejdere har en aftalt ugentlig arbejdstid på 32-36 timer.
- 71 pct. af medarbejderne på overenskomsten for administration og IT er ansat på fuldtid. På SOSU-overenskomsten er det 17 pct., der er ansat på fuldtid.

Kapitel 4 om sygefravær viser at:

- Det kommunale sygefravær udgør 13,9 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2024. Dette er 1,7 dagsværk højere end i 2015.
- Sygefraværet er højest på ældre-, sundheds- og handicapområdet med 16,3 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2024. Det laveste fravær findes på det administrative område med 9,1 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2024.
- Blandt de fem største overenskomster har SOSU-overenskomsten det højeste sygefravær med 18,5 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2024. Det laveste findes blandt ansatte på overenskomsten for administration og IT, hvor sygefraværet udgør 9,4 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2024.
- 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 medarbejdere 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 omkring 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 66 pct. på overenskomsten for lærere m.fl. er kvinder.
- Andelen af kvinder har en tendens til at være lavere i storby- og omegnskommuner sammenlignet med resten af landet, mens den højeste andel kvinder findes blandt kommunerne i Vestjylland.

Kapitel 6 om ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger viser, at:

- I 2024 var omtrent 4,2 pct. af de kommunale medarbejdere ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning svarende til 22.400 medarbejdere. Fleksjobordningen er den mest anvendte ordning med 3,8 pct. af medarbejderne.
- Siden 2015 er andelen af medarbejdere ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning faldet med 0,9 procentpoint.
- På tværs af de kommunale hovedområder er der stor forskel i anvendelsen af arbejdsmarkedspolitiske ordninger i 2024. På teknisk samt serviceområdet er 14,4 pct. af medarbejderne ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning, mens det kun gælder for 1,3 pct. på undervisningsområdet.
- Blandt de fem største overenskomster har Overenskomst for administration og IT den største andel af medarbejdere i en arbejdsmarkedspolitisk ordning (10,9 pct.) i 2024. Dog er der sket et stort fald i andelen af medarbejdere i arbejdsmarkedspolitiske ordninger blandt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, der er gået fra 6,2 pct. i 2015 til 4,1 pct. i 2024.

Kapitel 7 om elever og studerende viser, at:

- I 2024 er der 20.200 elever og studerende i lønnet praktik ansat i kommunerne svarende til 3,8 pct. af de kommunale medarbejdere.
- Fra 2017 til 2023 steg andelen af elever og studerende i lønnet praktik i kommunerne. I 2024 er andelen faldet en smule igen til 3,8 pct.
- SOSU-eleverne er den største gruppe af elever og studerende i lønnet praktik i kommunerne med 14.200 elever i 2024. De udgør syv ud af ti elever og studerende i lønnet praktik i kommunerne.
- De næststørste grupper blandt elever og studerende i kommunerne er pædagogstuderende på overenskomsten for pædagoger i dagtilbud og pædagogisk assistentelever på overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter med hver 1.800 elever og studerende i 2024.



Kapitel 8 om etnicitet viser, at:

- I 2024 udgør personer med anden etnisk herkomst end dansk 13,3 pct. af de ansatte i kommunerne. 10,6 pct. har ikke-vestlig herkomst, og 2,7 pct. har en anden vestlig herkomst end dansk.
- Blandt de kommunale hovedområder har teknisk samt serviceområdet og ældre-, sundheds- og handicapområdet de højeste andele af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst, med hhv. 19 pct. og 18 pct. i 2024. Til sammenligning har undervisningsområdet den laveste andel med 4 pct..
- I perioden 2015-2024 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 12 pct. til 24 pct.
- På tværs af arbejdsmarkedets sektorer havde den private sektor og kommunerne den største andel af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst i 2023.

Kapitel 9 om uddannelsesbaggrund viser, at:

- Siden 2014 er der kommet færre ufaglærte og faglærte kommunalansatte, mens der er kommet flere medarbejdere med en lang videregående uddannelse. Antallet af medarbejdere med en lang videregående uddannelse er vokset med 51 pct. siden 2014.
- I 2023 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. Knap to ud af tre 30-34-årige kommunalansatte har en mellemlang eller lang videregående uddannelse, mens det gælder for 41 pct. af de 60-64-årige.
- Kommunerne har den laveste andel af medarbejdere med en lang videregående uddannelse på tværs af arbejdsmarkedets sektorer. Staten har den største andel af medarbejdere med en lang videregående uddannelse.

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. Seks ud af ti kommunale medarbejdere er ansat på en af de fem største overenskomster.

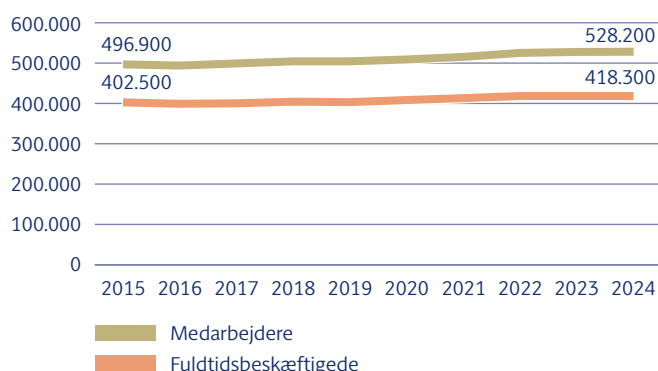
Kapitlet viser, at:

- Der er 528.200 kommunalansatte i 2024 svarende til 418.300 fuldtidsbeskæftigede.
- Antallet af kommunalansatte er steget med 31.300 medarbejdere, svarende til 15.800 fuldtidsbeskæftigede, siden 2015. Siden 2023 har der været en stigning i antallet af kommunalansatte på 700 medarbejdere, svarende til 100 fuldtidsbeskæftigede.
- Kommunerne er den største offentlige arbejdsgiver. En ud af seks lønmodtagere i Danmark er ansat i en kommune.
- 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 2015.
- SOSU-overenskomsten er den største kommunale overenskomst med 109.800 medarbejdere i 2024.
- 60 pct. af de kommunalansatte er ansat på en af de fem største overenskomster.
- Det største kommunale hovedområde er det pædagogiske område med 162.300 medarbejdere i 2024. Det næststørste er ældre-, sundheds- og handicapområdet med 155.700 medarbejdere.

Figur 1.1

Stigende antal kommunalansatte

Antal medarbejdere og fuldtidsbeskæftigede, november 2015-2024



Kilde: KRL

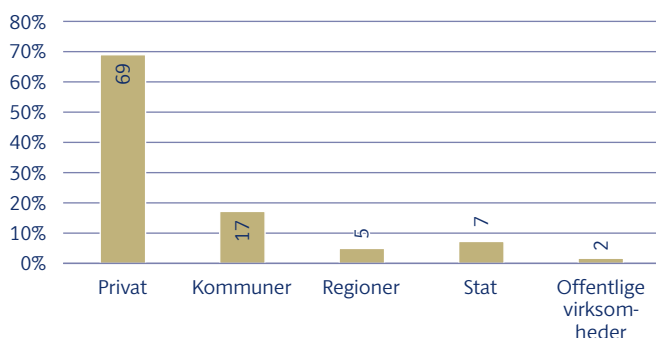
I 2024 er der 528.200 kommunalansatte, svarende til 418.300 fuldtidsbeskæftigede. Siden 2015 er antallet af kommunalansatte vokset med 31.300 medarbejdere. Opgjort i fuldtidsbeskæftigede er den kommunale arbejdsstyrke vokset med 15.800 i perioden 2015-2024. I perioden 2023-2024 er antallet af kommunalansatte vokset med 700 medarbejdere, svarende til 100 fuldtidsbeskæftigede.

Antallet af kommunalansatte var på sit laveste niveau i 2016. Siden er både antallet af medarbejdere og fuldtidsbeskæftigede steget. Antallet af medarbejdere er således steget med 34.500 siden 2016, mens antallet af fuldtidsbeskæftigede er steget med 19.000 siden 2016.

Figur 1.2

Kommunerne er den største offentlige arbejdsgiver

Andel medarbejdere fordelt på sektor, 4. kvartal 2024



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

Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

Det danske arbejdsmarked består af omtrent 3,0 mio. lønmodtagere i 2024, hvoraf knap hver tredje er ansat i den offentlige sektor. Over halvdelen af de offentlige lønmodtagere er ansat på en kommunal arbejdsplads, svarende til hver sjette danske lønmodtager. Det kommunale arbejdsmarked er dermed større end det statslige og regionale arbejdsmarked tilsammen.

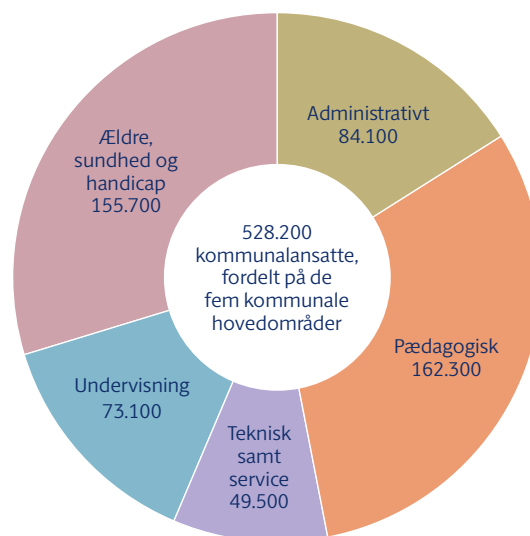
Antallet af lønmodtagere på det danske arbejdsmarked er vokset 16 pct. - fra omtrent 2,6 mio. lønmodtagere i 2015 til omtrent 3,0 mio. lønmodtagere i 2024. På tværs af arbejdsmarkedssektorer er den største udvikling i antallet af medarbejdere sket i den private sektor, hvor der i 2024 er 21 pct. flere lønmodtagere, svarende til 359.700 lønmodtagere, end i 2015. I den regionale sektor er antallet af lønmodtagere steget 12 pct. og i den statslige sektor er stigningen 10 pct. I den kommunale sektor er antallet af lønmodtagere steget 4 pct., svarende til 20.800 i perioden 2015-2024¹.

1 Forskellen mellem figur 1.1 og 1.2 skyldes, at figurene har forskellige datakilder.

Figur 1.3

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

Antal medarbejdere fordelt på hovedområder, november 2024.



Kilde: KRL

Det kommunale arbejdsmarked kan inddeles i 5 hovedområder efter overenskomsternes primære arbejdsområde (se venligst medtebilaget for mere information).

Det pædagogiske område er det største hovedområde med 162.300 medarbejdere i 2024. 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. Disse to overenskomster udgør tilsammen knap to ud af tre medarbejdere på det pædagogiske område.

Ældre, sundhed og handicap er det næststørste hovedområde med 155.700 medarbejdere i 2024. Syv ud af ti medarbejdere på ældre-, sundheds og handicapområdet er ansat på SOSU-overenskomsten, der dermed er den største overenskomst på området.

Det administrative område beskæftiger 84.100 medarbejdere i 2024. Administration og IT er her den største overenskomst. Omtrent to ud af fem medarbejdere på det administrative område er ansat på denne overenskomst.

Undervisningsområdet beskæftiger 73.100 medarbejdere i 2024. Områdets største overenskomst er Overenskomst for lærere i folkeskolen mv. med 65.800 medarbejdere i 2024. 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 49.500 medarbejdere i 2024. Den største overenskomst på området er overenskomsten for teknisk service, der har 12.300 medarbejdere. Derudover består området af en lang række mindre overenskomster med få medarbejdere.

Ledere på det kommunale arbejdsmarked

Ledere på det kommunale arbejdsmarked dækker over en række forskellige lederniveauer - alt fra mellemlideren på plejehjemmet til kommunaldirektøren på rådhuset.

I 2024 er der

25.600

ledere på det
kommunale
arbejdsmarked



En kommunal leder er
i gennemsnit leder for

19,6

medarbejdere
(i 2024)



Anmærkning: Ledere er ansatte, der er i KRL's registre er registreret som topchef, chef, leder eller mellemlider.

Kilde: KRL SIRKA november 2024

De kommunale ledere udgør 5 pct. af de ansatte på det kommunale arbejdsmarked. I 2024 er der omtrent 25.600 ledere i kommunerne, hvilket er omtrent 2.800 færre end i 2015. Der er flest ledere ansat på det pædagogiske område, hvor der er knap 7.000 ledere. Teknisk samt serviceområdet har det laveste antal ledere med omtrent 3.900 ledere i 2024.

Den gennemsnitlige kommunale leder er i 2024 leder for 19,6 medarbejdere, hvilket er 19 pct. højere end i 2015. I 2015 var der 16,5 medarbejdere pr. leder. Antallet af medarbejdere pr. leder er steget i takt med der er kommet flere medarbejdere på det kommunale arbejdsmarked samtidigt med at antallet af ledere bliver mindre.

På tværs af de kommunale hovedområder i 2024 varierer antallet af medarbejdere pr. leder fra 11,6 medarbejdere pr. leder på teknisk samt serviceområdet til 32,4 medarbejdere pr. leder på ældre-, sundheds- og handicapområdet.

I gennemsnit er en kommunal leder

51,5

år



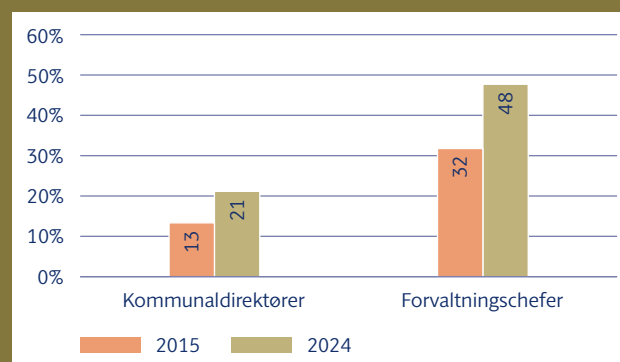
Anmærkning: Ledere er ansatte, der er i KRL's registre er registeret som topchef, chef, leder eller mellemleder.

Kilde: KRL SIRKA november 2024

Gennemsnitsalderen for de kommunale ledere er 51,5 år i 2024, og har været stabil siden 2015. Undervisningsområdet har i gennemsnit de yngste ledere med et aldersgennemsnit på 50,8 år i 2024 – skarpt efterfulgt af det pædagogiske område og ældre-, sundheds- og handicapområdet, hvor aldersgennemsnittet er 50,9 år. Teknisk samt serviceområdet har gennemsnitligt de ældste ledere med et aldersgennemsnit på 53,3 år.

Flere kvindelige forvaltningschefer og kommunaldirektører

Andel kvinder blandt forvaltningschefer og kommunaldirektører, november 2015 og 2024



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 á \$4 stk. 2 i overenskomsten.

Kilde: KRL (Særtræk).

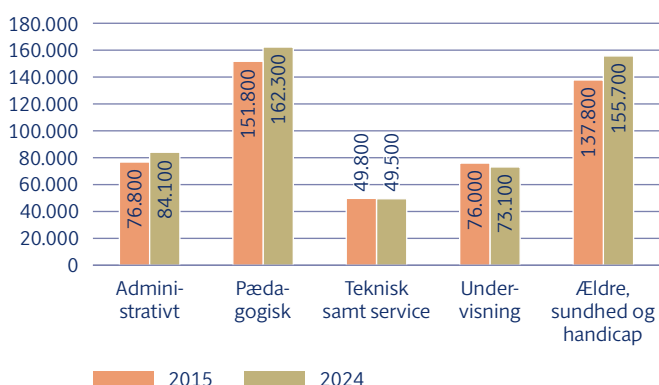
Den øverste ledelse i kommunerne består af kommunaldirektører og forvaltningschefer. Andelen af kvindelige topchefer er steget fra 27 pct. i 2015 til 41 pct. i 2024.

Både andelen af hhv. kvindelige kommunaldirektører og forvaltningschefer er steget mellem 2015 og 2024. I 2024 er 21 pct. af kommunaldirektørerne kvinder, hvilket er 8 procentpoint flere end i 2015. Andelen af kvindelige forvaltningschefer er steget fra 32 pct. i 2015 til 48 pct. i 2024.

Figur 1.4

Ældre, sundheds og handicapområdet er vokset 17.900 medarbejdere siden 2015

Antal medarbejdere fordelt på hovedområder, november 2015 og 2024



Kilde: KRL

Siden 2015 er ældre-, sundheds og handicapområdet vokset med 17.900 medarbejdere, svarende til en stigning på 13 pct. Stigningen er primært drevet af ikke-uddannet SOSU-personale, der i perioden er vokset med 10.300 medarbejdere.

Det pædagogiske område har oplevet den næststørste stigning i medarbejderantal fra 2015 til 2024. I 2015 var der således 151.800 medarbejdere på området, hvilket er steget til 162.300 i 2024. Denne stigning skyldes især, at der i perioden 2015-2024 er kommet 12.800 flere pædagogmedhjælpere.

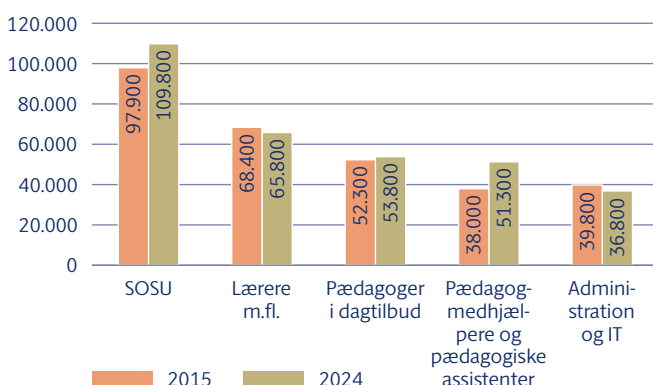
Det administrative område er steget med 10 pct. siden 2015. Målt i antal medarbejdere har stigningen været på 7.300.

Både teknisk samt serviceområdet og undervisningsområdet har oplevet fald i antallet af medarbejdere. På teknisk samt serviceområdet har faldet været småt – fra 49.800 i 2015 til 49.500 i 2024. Her er der bl.a. sket et fald i antallet af rengøringsassistenter i perioden 2015-2024. På undervisningsområdet har faldet været større – fra 76.000 i 2015 til 73.100 i 2024.

Figur 1.5

Flere SOSU'ere, pædagoger samt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter

Antal medarbejdere på de fem største overenskomster, november 2015 og 2024



Kilde: KRL

Seks ud af ti medarbejdere på det kommunale arbejdsmarked er i 2024 ansat på en af de fem største overenskomster.

På både SOSU-overenskomsten, overenskomsten for pædagoger i dagtilbud samt overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er der flere medarbejdere i 2024 end i 2015.

På overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er antallet af medarbejdere vokset med 13.300 i perioden 2015-2024. Dette svarer til en stigning i antal medarbejdere på 35 pct. Det er særligt siden 2019, at medarbejderantallet har været opadgående. I denne periode er antallet af medarbejdere på overenskomsten steget med 12.400 medarbejdere.

På SOSU-overenskomsten er der i 2024 11.900 flere medarbejdere end i 2015, svarende til en stigning på 12 pct. Efter et fald i antal medarbejdere på overenskomsten frem til 2017, steg antallet hvert år mellem 2018 og 2023. I 2024 er antallet af medarbejdere på SOSU-overenskomsten det samme som i 2023.



På overenskomsten for pædagoger i dagtilbud er der 53.800 medarbejdere i 2024, hvilket er en stigning på 1.500 medarbejdere siden 2015.

Overenskomsten for lærere m.fl. har færre medarbejdere i 2024 end i 2015. I 2015 var antallet af medarbejdere på overenskomsten 68.400, mens antallet i 2024 er 65.800 – et fald på 2.600 medarbejdere.

Af de fem største overenskomster har administration og IT oplevet det største fald i antal medarbejdere siden 2015. Her er antallet af medarbejdere 36.800 i 2024, hvilket er 3.000 færre end i 2015.

2. Alder

Den kommunale gennemsnitsalder har siden 2021 været stabil. De overordnede tal dækker over forskellige tendenser blandt forskellige medarbejdergrupper.

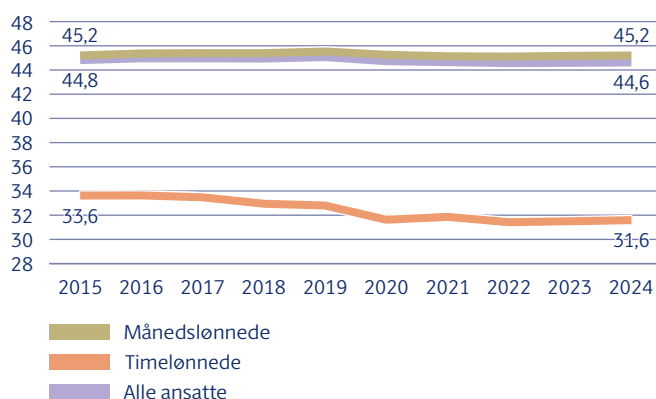
Kapitlet viser, at:

- Gennemsnitsalderen i kommunerne var i 2024 44,6 år, hvilket er lavere end i 2015. Efter en årrække med stigende gennemsnitsalder, har gennemsnitsalderen været faldende siden 2019, men har været stabil siden 2021.
- Selvom gennemsnitsalderen i 2024 er lavere end i 2015, er aldersprofilen anderledes i 2024. I 2024 er der flere medarbejdere i aldersgrupperne 60+ år og 18-21 år, end der var i 2015.
- Medarbejderne på teknisk samt serviceområdet har det højeste aldersgennemsnit på 49,9 år, hvilket er fem måneder ældre end i 2015. Medarbejderne på det pædagogiske område har med 41,2 år det laveste aldersgennemsnit.
- Blandt de fem største overenskomster har medarbejderne på Overenskomst for administration og IT det højeste aldersgennemsnit på 49,1 år. Pædagogmedhjælperne og de pædagogiske assistenter har det laveste aldersgennemsnit på 34,1 år.
- Kommunerne har den største andel af 55+-årige medarbejdere på tværs af sektorer (28 pct.). Selvom kommunerne har den største andel af 55+-årige, har de samtidigt den laveste andel af 60+-årige. Dette kan skyldes en lavere tilbagetrækningsalder i kommunerne end i de andre sektorer.
- I alle arbejdsmarkedets sektorer er tilbagetrækningsalderen fra 2014 til 2023 steget. Tilbagetrækningsalderen i kommunerne er steget knap et år mellem 2022 og 2023, men er fortsat den laveste på tværs af sektorer.
- Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder varierer på tværs af kommunerne. I perioden 2019-2023 har den været højest i hovedstadsområdet og lavest i Sønder-, Midt- og Vestjylland.

Figur 2.1

Gennemsnitsalderen er faldende, men har været stabil siden 2021

Gennemsnitsalder for kommunalansatte fordelt på aflønningsform, november 2015-2024



Kilde: KRL

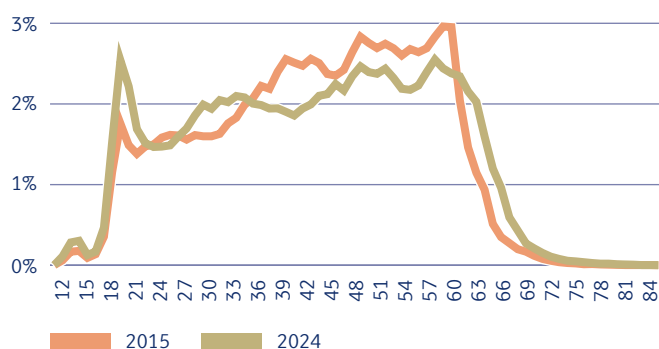
I 2024 var gennemsnitsalderen blandt de kommunale medarbejdere omkring 44,6 år, hvilket er lavere end i 2015. Frem til 2019 var gennemsnitsalderen generelt stigende. Dette er dog vendt, så gennemsnitsalderen har været faldende siden 2019, men stabil i perioden 2021-2024.

De månedslønnede kommunale medarbejdere i 2024 er i gennemsnit 45,2 år, hvilket er på samme niveau som i 2015. Omvendt er de timelønnede kommunale medarbejdere i 2024 cirka 2 år yngre end i 2015. Gennemsnitsalderen blandt de kommunale timelønnede var faldende i perioden 2016-2020.

Figur 2.2

Aldersprofilen har rykket sig

Andel kommunale medarbejdere fordelt på alder, november 2015 og 2024



Kilde: KRL

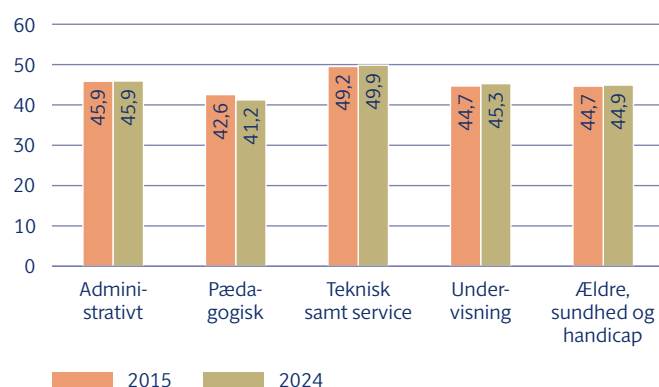
Selvom gennemsnitsalderen blandt de kommunale medarbejdere er tæt på hinanden i 2015 og 2024, er der forskelle i fordelingen af medarbejdernes alder. I 2024 er der flere medarbejdere i aldersgruppen 60+ år samt flere medarbejdere mellem 18 og 21 år.

Derudover fylder den midterste del af aldersprofilen mindre, end den gjorde tidligere. Figuren viser desuden, at de kommunalan-satte forlader det kommunale arbejdsmarked senere, end de har gjort tidligere.

Figur 2.3

Teknisk samt serviceområdet har den højeste gennemsnitsalder

Gennemsnitsalder for kommunalan-satte fordelt på hovedområ-der, 2015 og 2024



Kilde: KRL

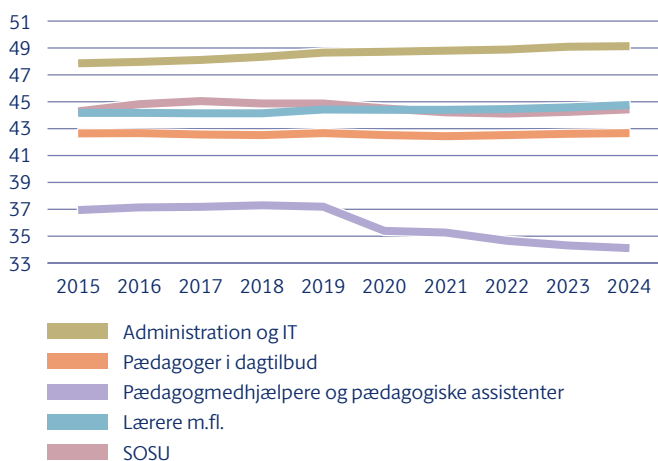
I 2024 har medarbejdere på teknisk samt serviceområdet den højeste gennemsnitsalder på 49,9 år, mens medarbejdere på det pædagogisk område har den laveste gennemsnitsalder på 41,2 år. Gennemsnitsalderen på det pædagogiske område trækkes ned af en stor andel af pædagogmedhjælpere og pædagogiske assisten-ter, der typisk er blandt de yngre medarbejdergrupper og ofte er timelønnede.

Gennemsnitsalderen på undervisningsområdet er steget syv må-neder i perioden 2015-2024. På teknisk samt serviceområdet er gennemsnitsalderen steget med fem måneder i samme periode. På det administrative område er gennemsnitsalderen næsten iden-tisk i 2015 og 2024. På det pædagogiske område er gennemsnitsal-deren faldet knap 1,5 år siden 2015.



Figur 2.4
Faldende gennemsnitsalder blandt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter

Gennemsnitsalder for de fem største overenskomster, november 2015-2024



Kilde: KRL

Blandt de fem største overenskomster har administration og IT-ansatte den højeste gennemsnitsalder på 49,1 år. Medarbejderne på denne overenskomst er i gennemsnit 14 måneder ældre end i 2015.

Gennemsnitsalderen blandt medarbejderne på SOSU-overenskomsten steg frem til 2017, hvorefter den faldt frem til 2022. I 2024 er aldersgennemsnittet på SOSU-overenskomsten steget til 44,4 år og er på samme niveau som i 2015. De månedslønnede medarbejdere på SOSU-overenskomsten er i gennemsnit 10 år ældre end de timelønnede medarbejdere.

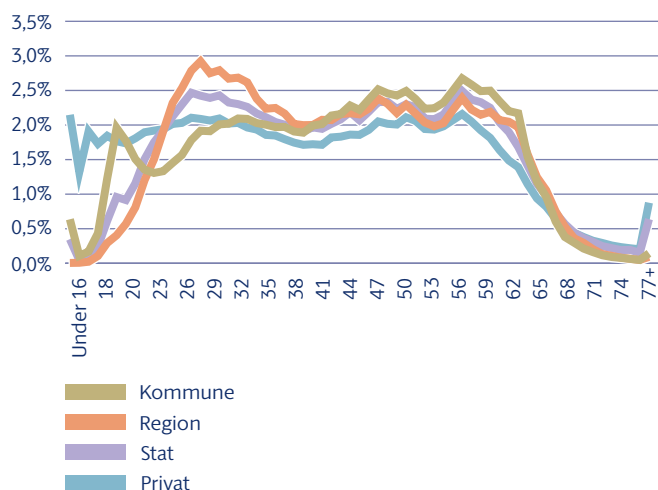
På overenskomsten for lærere m.fl. er gennemsnitsalderen i 2024 på 44,8 år – syv måneder ældre end i 2015. De timelønnede medarbejdere på læreroverenskomst er i gennemsnit cirka 18 år yngre end de månedslønnede. Blandt pædagoger i dagtilbud er gennemsnitsalderen næsten identisk i 2015 og i 2024.

Den laveste gennemsnitsalder findes blandt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, hvor gennemsnitsalderen i 2024 er 34,1 – knap 3 år yngre end i 2015. Gennemsnitsalderen på overenskomsten var stigende frem til 2019, men denne udvikling er vendt efter 2020. I 2024 er de timelønnede pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter i gennemsnit omtrent 12 år yngre end de månedslønnede.

Figur 2.5

Kommunerne har den største andel af 55+-årige medarbejdere

Andel medarbejdere fordelt på alder og sektor, november 2023



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

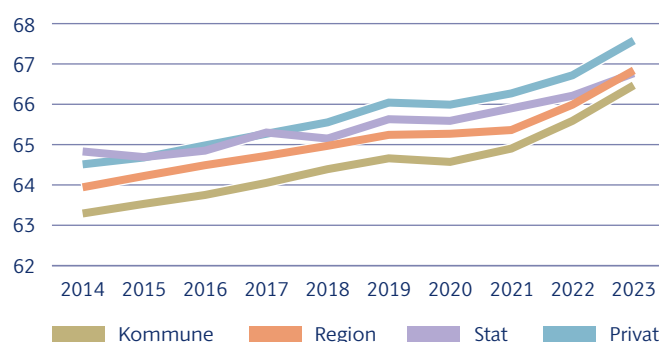
Aldersprofilerne varierer på tværs af arbejdsmarkedets sektorer. I kommunerne er 28 pct. af medarbejderne 55 år eller derover. I den private sektor gælder det for 24 pct. af medarbejderne, i staten for 27 pct. og i regionerne for 26 pct. af medarbejderne.

Selvom kommunerne har den største andel af 55+-årige på arbejdsmarkedet, har kommunerne den laveste andel af medarbejdere på 65 år eller derover (4,3 pct.). I regionerne er 5,0 pct. af medarbejderne 65 år eller derover, mens det gælder for 6,2 pct. af medarbejderne i hhv. staten og i den private sektor.

Figur 2.6

Kommunale medarbejdere trækker sig tilbage senere end tidligere, men fortsat tidligere end medarbejdere i andre sektorer

Gennemsnitlig tilbagetrækningsalder fordelt på sektor, 2014-2023



Anmærkning: En medarbejder, der er fyldt 59 år, regnes for tilbagetrukket, når medarbejderens beskæftigelse i en ubrudt periode på tre efterfølgende måneder er under 160,33 timer (svarende til en måneds fuldtidsbeskæftigelse) samtidigt med medarbejderen i periodens første måned modtager enten folkepension, tjenestemandspension, efterløn, fleksydelse, tidlig pension eller privat pension. Selvstændige, førtids- og seniorpensionister er ikke inkluderet.

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik

På tværs af arbejdsmarkedets sektorer er den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder steget med 3,3 år mellem 2014 og 2023. Kommunerne havde den laveste tilbagetrækningsalder på 66,6 år i 2023, mens den private sektor havde den højeste med 67,9 år i gennemsnit i 2023. I staten og regionerne var den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder hhv. 66,9 år og 67 år i 2023.

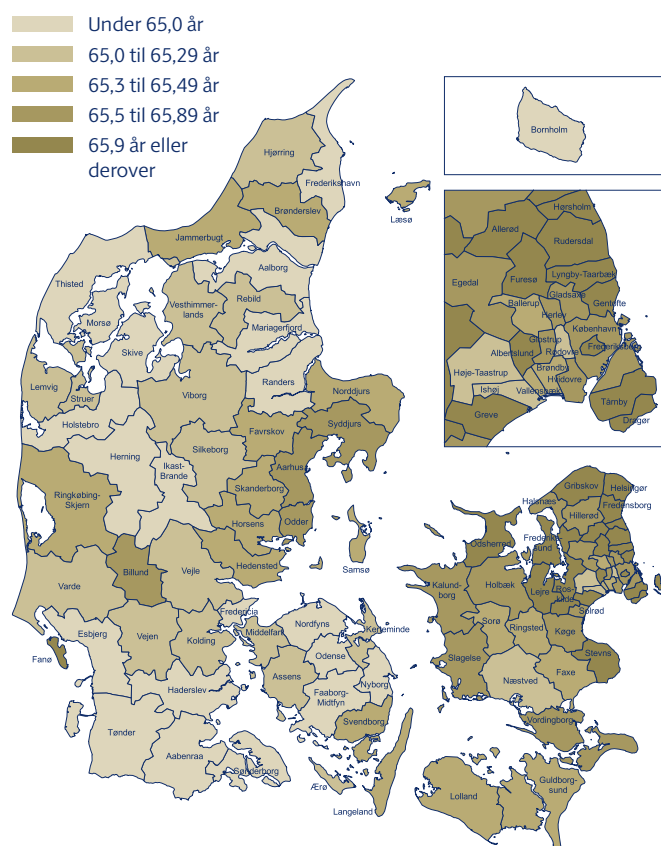
Mellem 2022 og 2023 er den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder i kommunerne steget knap et år. Den samme stigning ses også hos regionerne og i den private sektor. I staten er den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder steget syv måneder mellem 2022 og 2023.

Det er værd at bemærke, at 2023 var det første år siden 2018, hvor den lovbestemte folkepensionsalder ikke steg og en hel årgang dermed havde ret til at gå på folkepension. I 2019-2022 steg den lovbestemte folkepensionsalder et halvt år pr. 1 januar hvert år. Det betød, at ingen havde opnået ret til folkepension i den første halvdel af året i den periode.

Figur 2.7

Kommunalansatte i hovedstadsområdet trækker sig senest tilbage

Gennemsnitlig tilbagetrækningsalder fordelt på kommuner, 2019-2023



Tilbagetrækningsalderen blandt de kommunale medarbejdere varierer på tværs af landet. Forskellen mellem den laveste tilbagetrækningsalder og den højeste tilbagetrækningsalder på tværs af kommunerne er 2,1 år.

I perioden 2019-2023 var der en tendens til, at medarbejdere i hovedstadsområdet trækker sig senest tilbage. Medarbejdere i Sønder-, Midt- og Vestjylland har generelt den laveste gennemsnitlige tilbagetrækningsalder.

Anmærkning: En medarbejder, der er fyldt 59 år, regnes for tilbagetrukket, når medarbejderens beskæftigelse i en ubrudt periode på tre efterfølgende måneder er under 160,33 timer (svarende til en måneds fuldtidsbeskæftigelse) samtidigt med medarbejderen i periodens første måned modtager enten folkepension, tjenestemandspension, efterløn, fleksydelse, tidlig pension eller privat pension. Selvstændige, førtids- og seniorpensionister er ikke inkluderet.

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik

3. Ordinært ansattes ugentlige arbejdstid

Det kommunale arbejdsmarked er kendetegnet ved en høj andel ansat på deltid. Der er dog en stor variation mellem de enkelte kommunale områder. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid har været stabil for det månedslønnede personale i perioden 2015-2024².

² I dette kapitel fokuseres der på kommunalansatte, der er overenskomstansatte eller tjenestemandsansatte, 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.

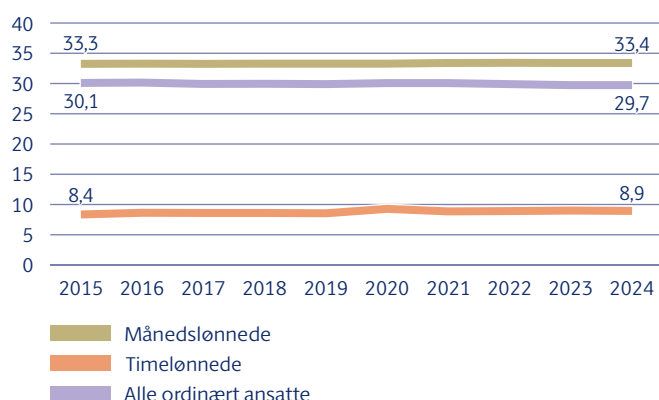
Kapitlet viser, at:

- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for de månedslønnede har været stabil siden 2015, mens den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for timelønnede er steget en halv time siden 2015.
- Samlet set er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for de ordinært ansatte (timelønnede og månedslønnede) i kommunerne faldet 22 minutter siden 2015.
- I 2024 har de mandlige kommunalansatte i gennemsnit en ugentlig arbejdstid, der er 46 minutter længere end de kvindelige kommunalansatte.
- Antallet af timelønnede er steget siden 2015. I 2024 er der 14.500 flere timelønnede end i 2015, svarende til 4.400 flere fuldtidsbeskæftigede.
- Lidt over halvdelen af de månedslønnede ordinært ansatte kommunale medarbejdere er ansat på fuldtid, mens 21,8 pct. af alle 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 2024 er 23 minutter kortere end i 2015.
- 71 pct. af medarbejderne på overenskomsten for administration og IT er ansat på fuldtid. På SOSU-overenskomsten er det 17 pct., der er ansat på fuldtid.
- De månedslønnede ordinært ansattes gennemsnitlige ugentlige arbejdstid varierer på tværs af Danmark. Den højeste gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er i Hovedstaden og på Sjælland, hvor den er 33,5 timer om ugen.

Figur 3.1

De månedslønnedes ugentlige arbejdstid har været stabil siden 2015, mens de timelønnedes ugentlige arbejdstid har været stigende

Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid for ordinært ansatte kommunale medarbejdere fordelt på aflønningsform, november 2015-2024



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

Kilde: KRL

I 2024 er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid blandt alle ordinært ansatte kommunale medarbejdere 29,7 timer om ugen, hvilket er 22 minutter lavere end i 2015, hvor den i gennemsnit var 30,1 timer om ugen. Den samlede gennemsnitlige arbejdstid blandt ordinært ansatte kommunale medarbejdere (månedslønnede og timelønnede) har været svagt faldende siden 2015. Det skyldes, at andelen af timelønnede på det kommunale arbejdsmarked er steget siden 2015.

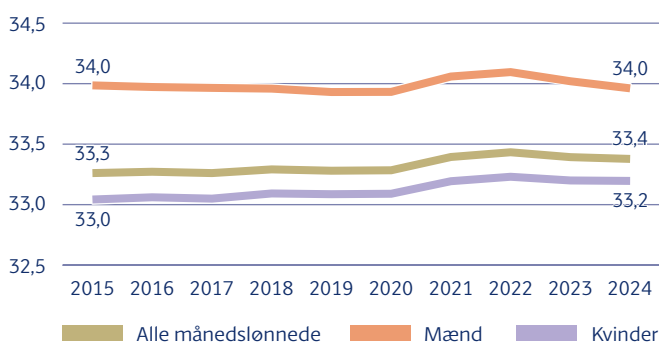
Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid blandt månedslønnede medarbejdere har været stabil siden 2015. I 2024 er den gennemsnitlige arbejdstid blandt månedslønnede således 33,4 timer om ugen, mens den var 33,3 timer om ugen i 2015, en stigning på 7 minutter om ugen.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid blandt timelønnede er steget fra 8,4 timer om ugen i 2015 til 8,9 timer om ugen i 2024.

Figur 3.2

Mændenes ugentlige arbejdstid er 46 minutter længere end kvindernes

Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid for ordinært ansatte månedslønnede kommunale medarbejdere fordelt på køn, november 2015-2024



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

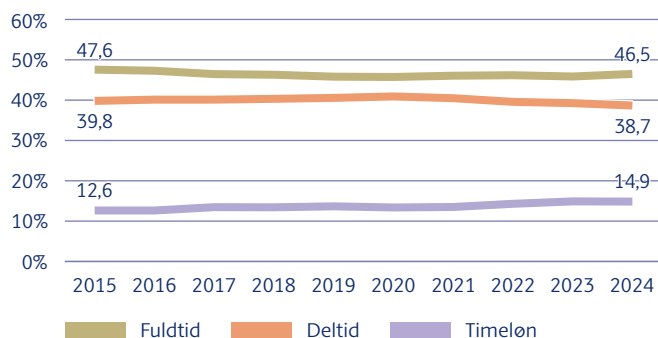
Kilde: KRL

De månedslønnede mandlige kommunale medarbejdere har en højere gennemsnitlig ugentlig arbejdstid end de kvindelige. I 2024 arbejder de mandlige medarbejdere i gennemsnit 34,0 timer om ugen, hvilket er 46 minutter mere end de kvindelige medarbejderes arbejdstid på 33,2 timer om ugen.

De månedslønnede mænds gennemsnitlige ugentlige arbejdstid steg mellem 2020 og 2022, men er sidenhen faldet, så de i 2024 har den samme gennemsnitlige ugentlige arbejdstid som i 2015. Kvindelige månedslønnedes gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ligger i 2024 9 minutter højere end i 2015.

Figur 3.3**Andelen af timelønnede er steget siden 2015**

Andel ordinært ansatte medarbejdere fordelt på beskæftigelsesgrad, november 2015-2024



Anmærkning: Data omfatter kun overenskomstansatte og tjenestemandsansatte i kommunerne.

Kilde: KRL

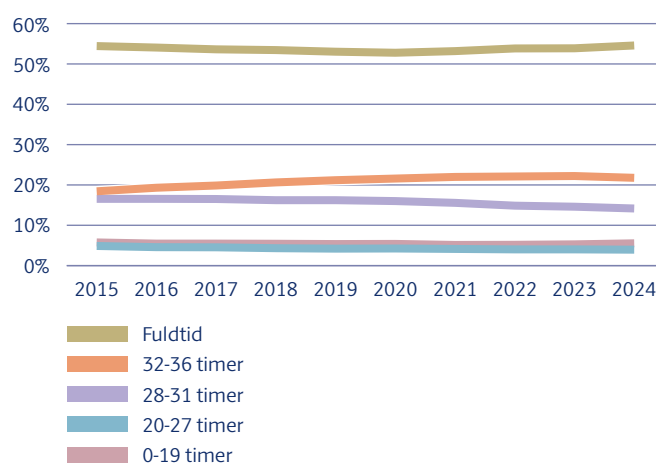
I 2024 er 14,9 pct. af de ordinært ansatte kommunale medarbejdere ansat på timeløn. Dette er 2,3 procentpoint flere end i 2015, svarende til 14.500 flere timelønnede. Opgjort i antal fuldtidsbeskæftigede svarer stigningen i antal timelønnede til 4.400. Stigning i antallet af timelønnede er især sket efter 2020, hvor stigningen har været 1,5 procentpoint svarende til knap 9.400 flere timelønnede.

Generelt set er der flere medarbejdere på det kommunale arbejdsmarked i 2024, end der var i 2015. Da stigningen i antallet af timelønnede har været større end stigningen i medarbejdere på hhv. fuldtid og deltid, er andelen af ordinært ansatte kommunale medarbejdere ansat på fuldtid 1,1 procentpoint lavere i 2024 end i 2015. Faldet i andelen af medarbejdere på fuldtid sker, selvom der i samme periode er kommet 8.900 flere kommunalansatte på fuldtid. Alene fra 2023-2024 er antallet af medarbejdere på fuldtid steget med 3.800.

Andelen af de ordinært ansatte, der er ansat på deltid, er i 2024 lavere end i 2015. I 2024 er deltidsandelen 38,7 pct., mens den var 39,8 pct. i 2015. Antallet af medarbejdere på deltid er steget med 6.300 i perioden 2015-2024. Dog har der været et fald på 4.000 medarbejdere på deltid siden 2020. Set ift. 2023 er der i 2024 2.100 færre ordinært ansatte på deltid på det kommunale arbejdsmarked.

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

Andel månedslønnede ordinært ansatte fordelt på aftalt ugentlig arbejdstid, november 2015-2024



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

Kilde: KRL

Lidt over halvdelen af de månedslønnede ordinært ansatte har en aftalt ugentlig arbejdstid på mindst 37 timer om ugen. I perioden 2015-2020 var der et generelt fald i andelen af medarbejderne, der var ansat på fuldtid. Siden er andelen steget, så den i 2024 er en anelse højere end i 2015.

Et kendetegn ved de kommunale medarbejdere på deltid er, at mange er ansat på høje deltidsintervaller. 21,8 pct. af de månedslønnede har en aftalt arbejdstid på 32-36 timer om ugen i 2024. Samtidigt er 14,2 pct. ansat med en arbejdstid på 28-31 timer om ugen.

I perioden 2015-2024 har der været en generel tendens til, at andelen af deltidsansatte med en aftalt ugentlig arbejdstid på 32-36 timer er steget. Fra 2015-2024 er andelen steget med 3,4 procentpoint. Andelen af ordinært ansatte kommunale medarbejdere med en aftalt ugentlig arbejdstid på 28-31 timer er 2,3 procentpoint lavere i 2024 end den var i 2015.

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

Flere på fuldtid giver flere timer til velfærden

Manglen på medarbejdere i de borgernære velfærdsområder er en af kommunernes største udfordringer. Et vigtigt indsatsområde er at få flere på fuldtid, da det – sammen med andre tiltag – kan øge arbejdsudbuddet markant. Siden 2018 har KL og de faglige organisationer samarbejdet med kommuner om indsatsen En fremtid med fuldtid. Indsatsen tilbyder bl.a. workshops på arbejdspladser, oplæg for MED, ledere og TRIO'er samt strategisk sparring. Indtil nu har 53 kommuner og over 300 arbejdspladser deltaget.

Trepartsaftalen fra december 2023 har øget fokus på fuldtid gennem krav om, at alle kommunale stillinger i sundheds-, ældre-, dagtilbuds- og socialområdet skal opslås som fuldtid, og at eksisterende kommunale deltidsansatte på de pågældende områder, der anmoder om fuldtid og ikke er ansat i en tidsbegrænset stilling, gives et tilbud om fuldtid i 2024, 2027 og 2030.

Erfaringer fra indsatsen viser, at der findes forskellige løsninger på at få flere på fuldtid. Nogle arbejdspladser arbejder med større fleksibilitet, fx drømmeskemaer og længere vagter, som både styrker kontinuiteten for borgerne og giver medarbejdere mere sammenhængende frihed. Arbejdspladserne vælger selv de løsninger, der fungerer bedst lokalt.

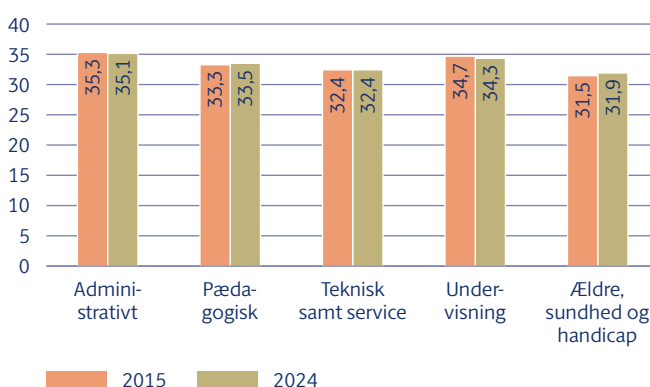
Flere på fuldtid giver gevinster: mere kendt personale for borgerne, bedre arbejdsmiljø og færre sygedage – og dermed mindre brug for vikarer. For medarbejderne betyder det også højere løn og pension.

Gode erfaringer og kontaktoplysninger deles løbende på www.fuldtid.dk og på LinkedIn under En fremtid med fuldtid.

Figur 3.5

De månedslønnedes arbejdstid er overordnet stabil på tværs af hovedområderne

Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid for månedslønnede ordinært ansatte fordelt på hovedområder, november 2015-2024



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

Kilde: KRL

De gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er faldet på to ud af fem hovedområder mellem 2015 og 2024.

Undervisningsområdet har oplevet det største fald. Her er den ugentlige arbejdstid 23 minutter kortere i 2024 end i 2015. På det administrative område er den ugentlige arbejdstid 10 minutter kortere i 2024 end i 2015.

På både ældre-, sundheds og handicapområdet samt det pædagogiske område er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid højere i 2024 end i 2015. På ældre-, sundheds og handicapområdet er arbejdstiden steget fra 31,5 timer om ugen i 2015 til 31,9 timer om ugen i 2024. I gennemsnit arbejder de ansatte på området 26 minutter mere om ugen, end de gjorde i 2015.

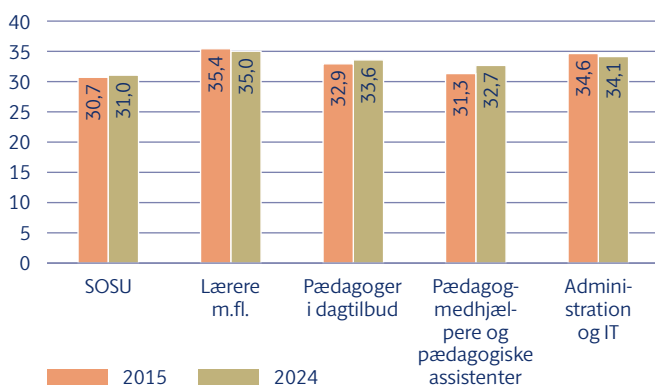
På det pædagogiske område er arbejdstiden i gennemsnit steget med 14 minutter om ugen, fra 33,3 timer om ugen i 2015 til 33,5 timer om ugen i 2024.

På teknisk samt serviceområdet er den ugentlige arbejdstid på samme niveau i 2024 som i 2015.



Figur 3.6
Stigende arbejdstid blandt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter

Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid for månedslønnede ordinært ansatte på de fem største overenskomster, november 2015-2024



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

Kilde: KRL

I perioden 2015-2024 er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid blandt månedslønnede ordinært ansatte steget på tre ud af de fem største overenskomster.

Den største stigning er sket på overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter. Hvor arbejdstiden i gennemsnit var 31,3 timer om ugen i 2015, er den i 2024 steget til 32,7 timer om ugen.

På overenskomsten for pædagoger i dagtilbud er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid steget fra 32,9 timer om ugen i 2015 til 33,6 timer om ugen i 2024. På SOSU-overenskomsten er arbejdstiden steget med 21 minutter om ugen, fra 30,7 timer om ugen i 2015 til 31,0 timer om ugen i 2024.

De største fald i arbejdstid blandt de fem største overenskomster er sket på overenskomsten for administration og IT. Her er den gennemsnitlige arbejdstid gået fra 34,6 timer om ugen i 2015 til 34,1 timer om ugen i 2024. Faldet svarer til at ansatte på overenskomsten arbejder 30 minutter mindre om ugen i 2024, end de gjorde i 2015.

På overenskomsten for lærere m.fl. er arbejdstiden faldet fra 35,4 timer om ugen i 2015 til 35 timer om ugen i 2024, svarende til 25 færre minutter om ugen. Blandt de fem største overenskomster har ansatte på overenskomsten for lærere dog stadig den højeste ugentlige arbejdstid.

Forskel i hvor meget af arbejdstiden, der ligger på skæve tidspunkter, blandt grupper på det døgndækkede område

En stor del af den kommunale service foregår på områder og i institutioner, der er åbne døgnet rundt. Der skal være personale til stede alle døgnets timer på bl.a. plejehjem og døgningstutioner, og en del af personalets arbejdstid foregår dermed både om aftenen, natten og i weekenden.

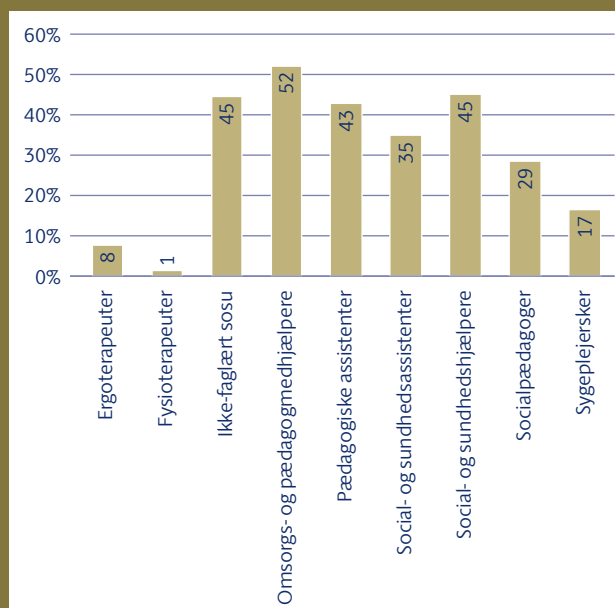
Der er imidlertid forskel på hvor stor en andel af de døgndækkede personalegruppers arbejdstid, der ligger udenfor normal dagsarbejdstid dvs. i weekenden, om aftenen eller om natten. Omsorgs- og pædagogmedhjælpere har den største andel af arbejdstiden, der ligger på skæve tidspunkter. I 2023 var det således hele 52 pct. af gruppens arbejdstid, der lå på et skævt tidspunkt.

Den næsthøjeste andel af arbejdstid, der ligger på skæve tidspunkter, findes blandt social- og sundhedshjælpere og ikke-faglært social- og sundhedspersonale. For begge grupper lå 45 pct. af arbejdstiden på et skævt tidspunkt i 2023.

Pædagogiske assistenter, social- og sundhedsassistenter og socialpædagoger har ligeledes en høj andel af arbejdstiden, der ligger udenfor almindelig dagsarbejdstid. I 2023 arbejdede de pædagogiske assistenter således på et skævt tidspunkt i 43 pct. af arbejdstiden, mens de tilsvarende andele for social- og sundhedsassistenter og socialpædagoger var hhv. 35 pct. og 29 pct.

I den anden ende af spektret ligger ergoterapeuter, fysioterapeuter og sygeplejersker. I 2023 var 17 pct. af de kommunale sygeplejerskers arbejdstid på et skævt tidspunkt. Ergoterapeuter arbejdede på skæve tidspunkter i 8 pct. af deres arbejdstid, mens fysioterapeuter næsten udelukkende arbejder indenfor normal dagsarbejdstid, idet kun 1 pct. af deres arbejdstid lå på et skævt tidspunkt i 2023.

Andel af arbejdstid, der ligger på skæve tidspunkter, 2023



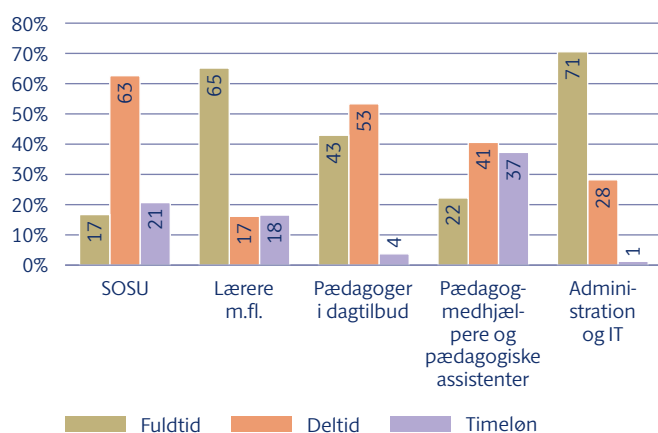
Anmærkning: Skæve arbejdstider er defineret som arbejde, der ligger i tidsrummet 17-06 samt lørdag og søndag. Figuren indeholder kun data for kommuner, der har Silkeborg Data som lønssystemudbyder.

Kilde: KRL (Særtræk)

Figur 3.7

Fuldtid mest udbredt blandt lærere og ansatte på administration og IT

Andel ordinært ansatte medarbejdere på de fem største overenskomster fordelt på beskæftigelsesgrad, november 2024



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 65 pct. af medarbejderne på overenskomsten for lærere m.fl. er ansat på fuldtid.

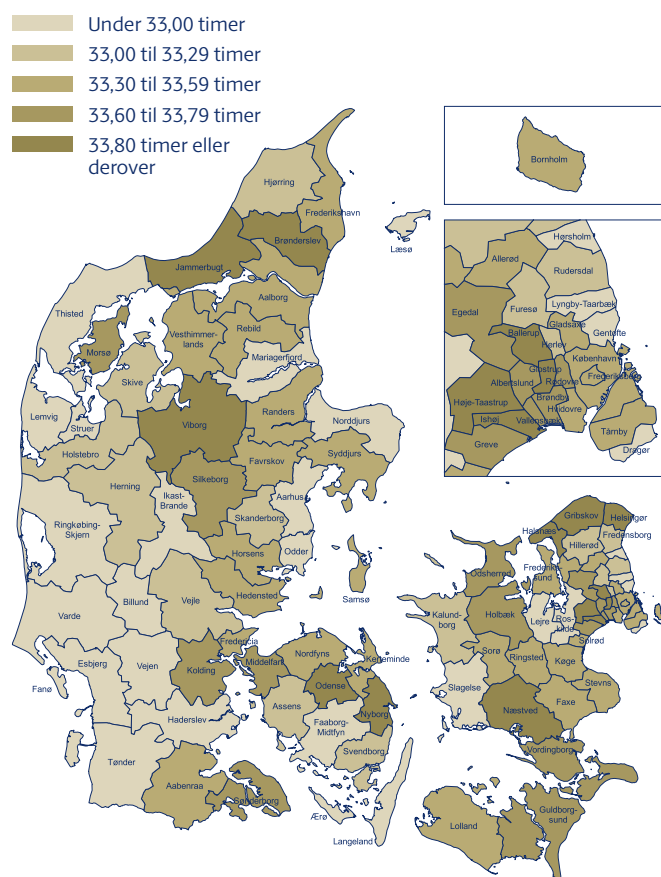
Fuldtidsansættelse er derimod knap så udbredt blandt medarbejderne på SOSU-overenskomsten samt overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter. På SOSU-overenskomsten er 17 pct. af medarbejderne ansat på fuldtid, mens 22 pct. af medarbejderne på overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er ansat på fuldtid. På begge overenskomster er andelen af medarbejderne, der arbejder fuldtid, dog steget med 2 procentpoint siden 2023.

På SOSU-overenskomsten er deltidsansættelse mere udbredt. Her er 63 pct. af medarbejderne ansat i en deltidsstilling. Lige over halvdelen af medarbejderne på overenskomsten for pædagoger i dagtilbud er ansat på deltid.

Blandt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er det omtrent to ud af fem, der er ansat på deltid.

Overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er den overenskomst, hvor flest er ansat på timeløn. Her er 37 pct. af medarbejderne timelønnet.

Figur 3.8
Den gennemsnitlige ugentlig arbejdstid blandt de månedslønnede ordinært ansatte varierer 2 timer og 39 minutter på tværs af kommunerne
 Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid for månedslønnede ordinært ansatte fordelt på kommuner, november 2024



Der er kommunale forskelle i, hvor mange timer de ordinært ansatte månedslønnede 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 39 minutter.

Opdeles kommunerne efter den region, de er placeret i, er forskellen i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid mindre. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er højest blandt kommunerne i Hovedstaden og på Sjælland. Her arbejder de ordinært ansatte månedslønnede medarbejdere i gennemsnit 33,5 timer om ugen i 2024. Medarbejderne i Midtjylland har den laveste arbejdstid med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 33,1 timer i 2024.

I kommunerne i Syddanmark arbejder de månedslønnede ordinært ansatte medarbejdere i gennemsnit 33,3 timer om ugen i 2024, mens medarbejderne i Nordjylland i gennemsnit arbejder 33,4 timer om ugen.

Anmærkning: Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inkluderer merarbejde, men ikke overarbejde. Data omfatter kun månedslønnede overenskomstansatte og tjenestemandsansatte i kommunerne.
 Kilde: KRL (Sætræk).



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 13,9 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2024. Dette er 1,7 dagsværk højere end i 2015.
- Sygefraværet er højest på ældre-, sundheds- og handicappområdet med 16,3 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2024. Det laveste fravær findes på det administrative område med 9,1 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2024.
- Blandt de fem største overenskomster har SOSU-overenskomsten det højeste sygefravær med 18,5 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2024. Det laveste findes blandt ansatte på overenskomsten for administration og IT, hvor sygefraværet udgør 9,4 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2024.
- 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.

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

I 2022 var sygefraværet kraftigt påvirket af covid-19-pandemien og sygefraværet var således højt i alle arbejdsmarkedets sektorer. I 2023 faldt sygefraværet igen. Det var dog stadig højere end før covid-19 i alle sektorer.

I kommunerne er sygefraværet faldet fra 17,4 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2022 til 16,4 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2023. Det kommunale sygefravær var i 2023 3,6 dagsværk højere end i 2014, hvor det var 12,8 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget. I regionerne er sygefraværet faldet med 1,2 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget fra 2022 til 2023 – fra 15,8 dagsværk til 14,6 dagsværk. Sygefraværet var 3 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget højere i 2023 end i 2014.

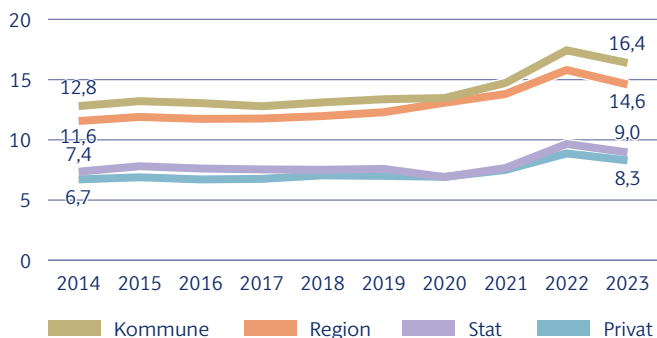
Staten har oplevet et fald i sygefraværet på 0,7 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget fra 2022 til 2023. I 2023 var det statslige sygefravær således på 9 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget. Det statslige sygefravær var 1,6 dagsværk højere i 2023 end i 2014.

I den private sektor er sygefraværet faldet fra 8,9 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2022 til 8,3 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2023. Ligesom i staten var sygefraværet i den private sektor 1,6 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget højere i 2023 end i 2014.

Figur 4.1

Flest sygefraværsdage i den offentlige sektor

Sygefraværdsdagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget fordelt på sektor, 2014-2023



Anmærkning: Sygefravær er opgjort som egen sygdom og arbejdsulykker.

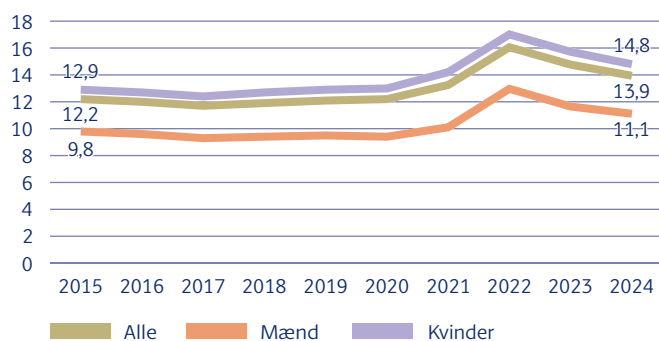
Stat er inklusiv sociale kasser og fonde.

Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

Figur 4.2

Fortsat fald i sygefravær på det kommunale arbejdsmarked

Kommunale sygefraværsværk pr. fuldtidsbeskæftiget fordelt på køn, 2015-2024



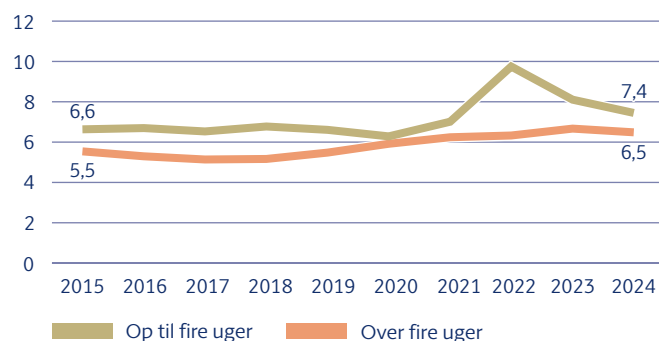
Anmærkning: Sygefravær er opgjort som egen sygdom og arbejdsulykker.
Kilde: KRL

I perioden 2015-2024 er det gennemsnitlige antal sygefraværsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i kommunerne steget fra 12,2 til 13,9³. Stigningen var særligt markant mellem 2021 og 2022, hvor sygefraværet steg med 2,9 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget. Siden 2022 er det gennemsnitlige sygefravær i kommunerne faldet med 2,2 dagsværk.

Figur 4.3

Fald i det korte sygefravær siden 2022

Kommunale sygefraværsværk pr. fuldtidsbeskæftiget fordelt på periodelængde, 2015-2024



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

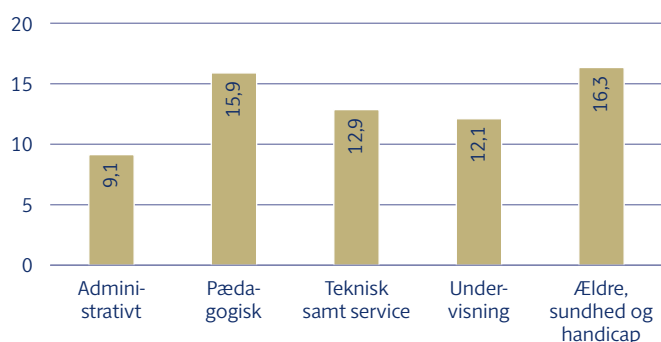
Deles det kommunale sygefravær op på fraværperioder af hhv. op til fire ugers varighed og perioder over fire ugers varighed ses det, at det korte fravær er højere end det lange. I 2024 udgør det korte fravær 7,4 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget, mens det lange fravær udgør 6,5 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget.

Både det korte og det lange sygefravær er højere i 2024 end det var i 2015. Det korte fravær steg især i 2022, hvorefter det er faldet igen i både 2023 og 2024. Det ligger dog stadig højere end før 2022. Det lange fravær steg uafbrudt i perioden 2018 til 2023. I perioden 2023-2024 er det lange fravær faldet med 0,2 dagsværk.

3 Forskellen mellem figur 4.1 og 4.2 skyldes, at figurene har forskellige datakilder.

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

Sygefraværsværk pr. fuldtidsbeskæftiget fordelt på hovedområde, 2024



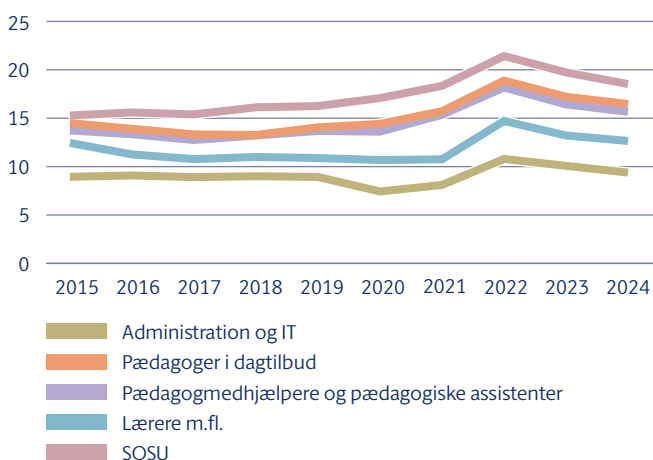
Kilde: KRL

Der er stor forskel på omfanget af sygefravær på de kommunale hovedområder. Området for ældre, sundhed og handicap har det højeste sygefravær med 16,3 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2024 efterfulgt af det pædagogiske område, hvor sygefraværet er på 15,9 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2024.

De resterende tre hovedområder ligger alle lavere end det kommunale gennemsnit på 13,9 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget. På teknisk samt serviceområdet er sygefraværet 12,9 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2024. På undervisningsområdet er sygefraværet 12,1 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget, mens det administrative område har det laveste sygefravær med 9,1 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2024.

Figur 4.5
Fortsat fald i sygefravær på alle fem største overenskomster i 2024

Sygefraværsværk pr. fuldtidsbeskæftiget fordelt på fem største overenskomster, 2015-2024



Kilde: KRL

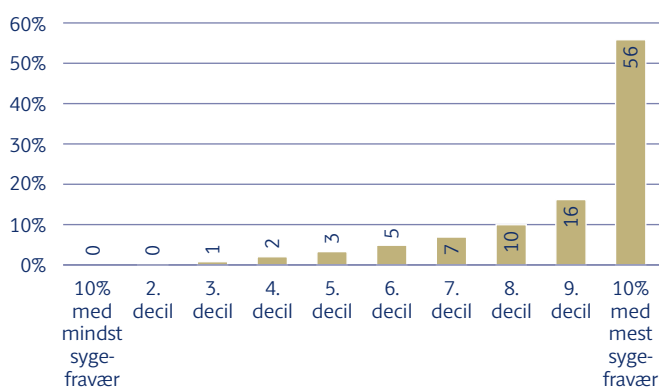
Ansatte på SOSU-overenskomsten har det højeste sygefravær blandt de fem største overenskomster med 18,5 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2024. Omvendt har ansatte på overenskomsten for administration og IT det laveste med 9,4 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2024.

I 2022 skete der en stor stigning i sygefraværet på alle af de fem største overenskomster. Siden er sygefraværet faldet på alle fem overenskomster. På alle fem overenskomster ligger sygefraværet dog fortsat højere i 2024 end før covid-19.

Figur 4.6

Sygefraværet er skævt fordelt

Sygefravær blandt kommunalansatte, fordelt på deciler, 2024



Kilde: KRL (Særtræk)

Det kommunale sygefravær er ikke ens fordelt mellem medarbejderne. Nogle medarbejdere har meget sygefravær, mens andre slet ikke har noget. I 2024 står de 10 pct. mest syge kommunale medarbejdere således for 56 pct. af sygefraværet, mens 21 pct. af medarbejderne slet ikke har sygefravær. Det kommunale sygefravær er mere skævt fordelt end det var i 2022, hvor 15 pct. af medarbejderne ikke havde noget sygefravær. Sygefraværet er dog stadig mindre skævt fordelt end før covid-19-pandemien.

Ny podcastserie: Få inspiration til stærke sygefraværsindsatser

Hvordan skaber vi arbejdspladser med mindre sygefravær igennem god forebyggelse og håndtering? Det spørgsmål stiller vi skarp på i en ny podcastserie, som KL og FOA har udviklet i samarbejde forskere inden for feltet og tre engagerede kommunale arbejdspladser. Serien bygger videre på en rapport om forankrede og vellykkede sygefraværsindsatser på ældreområdet og giver konkrete bud på, hvad der virker i praksis.

Gennem fire episoder får du indblik i både hovedresultaterne fra rapporten samt inspiration til at arbejde med centrale temaer i sygefraværsindsatsen, såsom psykologisk tryghed, ledelse og fleksibilitet i arbejdet – alt sammen formidlet i samtale mellem ledere, medarbejdere og eksperter. Podcasten henvender sig til ledere, medarbejdere og konsulenter, der ønsker at styrke deres sygefraværsindsats.

Til serien har vi udviklet dialogkort, der gør det let at omsætte podcastens pointer til refleksion og handling på egen arbejdsplads – fx til brug på personalemøder.

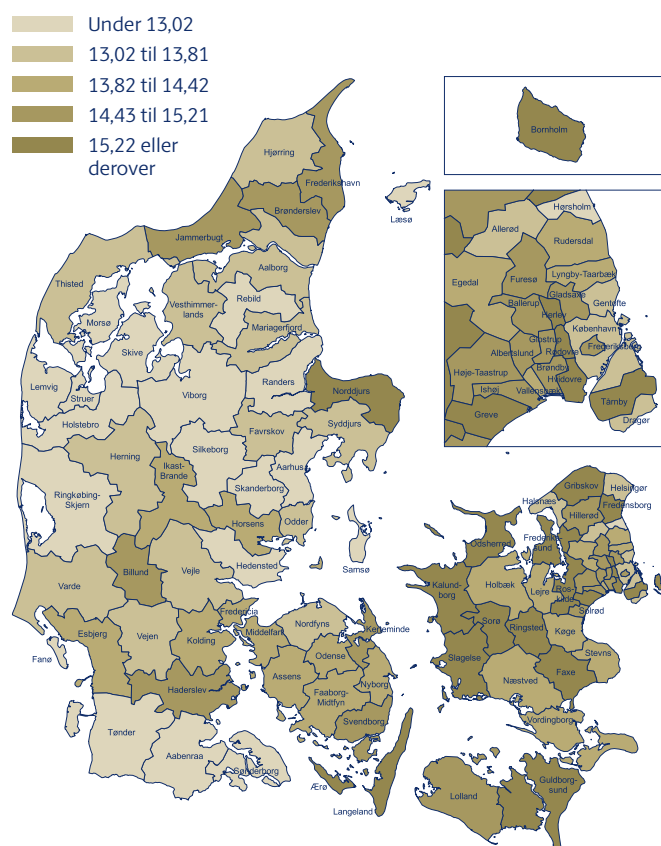
Lyt med – og få nye perspektiver på, hvordan I kan styrke arbejdet med sygefravær på jeres arbejdsplads!

I finder link til podcasts, samt mere om projektet her:
<https://vpt.dk/ses-i-morgen>

Figur 4.7

Lavere sygefravær langs vestkysten

Gennemsnitlige sygefraværsdagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget, fordelt på kommune, 2024



Der er stor forskel på, hvor højt sygefraværet er blandt kommunerne, hvor sygefraværet varierer med 5,8 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. Sygefraværet er generelt lavt i kommunerne i Midtjylland, mens kommunerne øst for Storebælt generelt har et højere sygefravær end gennemsnittet.

Kilde: KRL



5. Kønsfordeling

Tre ud af fire medarbejdere 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 geografi.

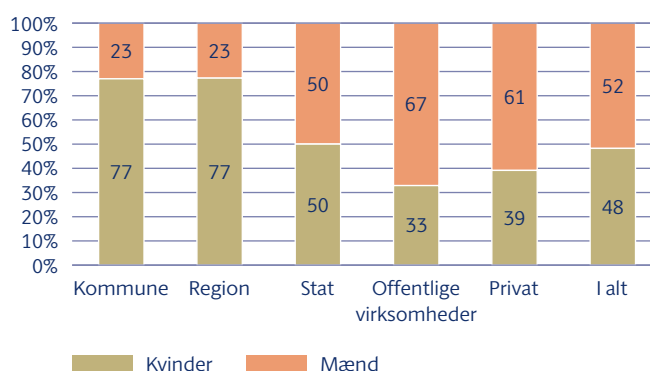
Kapitlet viser, at:

- Kommuner og regioner udgør sektorerne med de højeste andele af kvindelige medarbejdere 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 omkring 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 medarbejdere. På SOSU-overenskomsten er 89 pct. af de ansatte kvinder, mens 66 pct. på overenskomsten for lærere m.fl. er kvinder.
- Andelen af kvinder har en tendens til at være lavere i storby- og omegnskommuner sammenlignet med resten af landet, mens den højeste andel kvinder findes blandt kommunerne i Vestjylland.

Figur 5.1

Fordelingen af køn på det danske arbejdsmarked

Andel kvinder og mænd fordelt på sektor, 3. kvartal 2024



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.

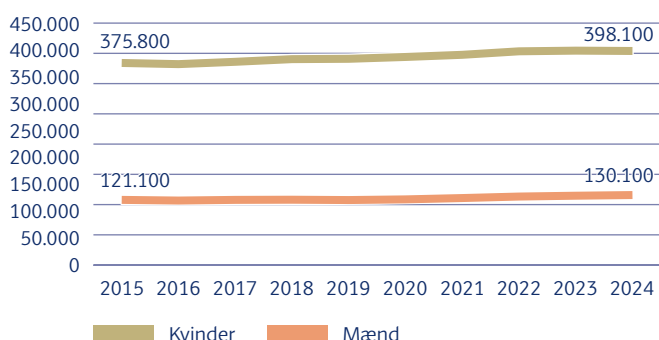
Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

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 medarbejdere er kvinder. På det private arbejdsmarked er der derimod en overvægt af mænd med 61 pct. i 2024.

Figur 5.2

Tre ud af fire kommunalansatte er kvinder

Antal kommunalansatte medarbejdere fordelt på køn, november 2015-2024



Kilde: KRL

I 2024 er 398.100 kvinder og 130.100 mænd ansat i kommunerne, hvilket betyder, at kvinder udgør 75 pct. af de kommunalansatte⁴. Denne andel har været næsten konstant i perioden 2015-2024.

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

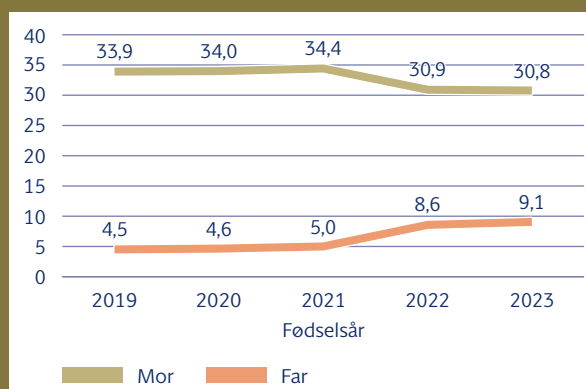
Ny barselslov ændrer på forældres afholdelse af barsel

I august 2022 trådte en ny barselslov med ligedeling 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 øremærkede 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 med ca. 3,5 uger. Mødre til børn født i august-december 2022 holdt i gennemsnit 30,9 ugers barsel med dagpenge, mens mødre til børn født i perioden august-december 2023 i gennemsnit holdt 30,8 ugers barsel med dagpenge.

Blandt fædre har der været en stigning i antallet af afholdte barselsuger. Fædre til børn født i perioden august-december 2022 holdt i gennemsnit 8,6 ugers barsel med dagpenge. I 2023 er det tal steget til 9,1 ugers barselsdagpenge. I årene før den nye lov trådte i kraft afholdt fædre i gennemsnit 4,5 til 5 ugers orlov. Den nye barselslov har altså medført en stigning i fædrebarsel på 3,5 til 4,5 uger.

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



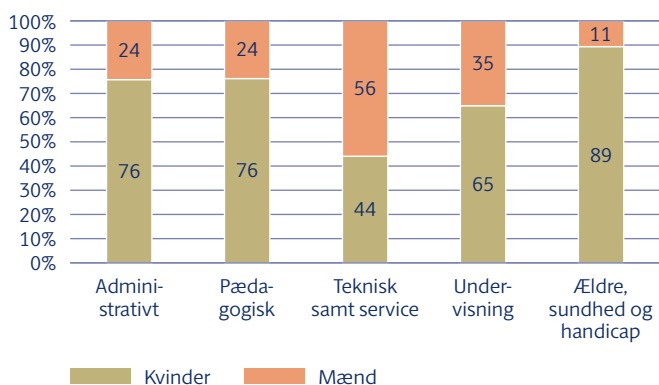
Anmærkning: Figuren indeholder kun tal for børn født i perioden 2. august-31. december hvert år. Afgrænsningen er foretaget for at have sammenlignelige perioder før og efter den nye lov er trådt i kraft. Alle forældrepar, uanset deres arbejdsmarkedstilknytning og om de har været berettiget til dagpenge eller ej, er medregnet.

Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik

Figur 5.3

Overvægt af kvinder på fire ud af fem hovedområder

Andel kvinder og mænd fordelt på hovedområder, november 2024



Kilde: KRL

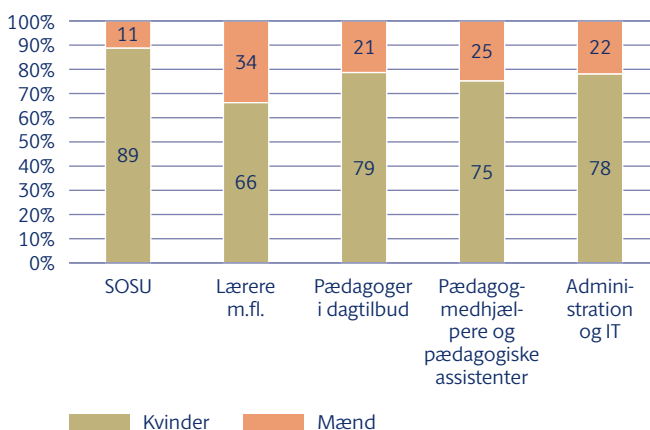
Selvom det kommunale arbejdsmarked generelt har en overvægt af kvinder, varierer kønsfordelingen mellem de forskellige hovedområder betydeligt.

På ældre-, sundheds- og handicapområdet er 89 pct. af medarbejderne kvinder i 2024. På det administrative område og det pædagogiske område er andelen af kvinder 76 pct., hvilket er på niveau med hele det kommunale arbejdsmarked. På undervisningsområdet er andelen af kvinder 65 pct. i 2024. Teknisk samt serviceområdet er det eneste kommunale hovedområde med en overvægt af mænd. Her er 44 pct. af medarbejderne kvinder i 2024.

Figur 5.4

Flere kvinder end mænd på de største overenskomster

Kønsfordeling på de fem største overenskomster, november 2024



Kilde: KRL

På hver af de fem største overenskomster er der flere kvinder end mænd ansat. SOSU-overenskomsten har den højeste andel af kvinder med 89 pct. i 2024. Den laveste andel af kvinder blandt de fem største overenskomster findes på overenskomsten for lærere m.fl., hvor 66 pct. er kvinder.

På overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter udgør kvinder 75 pct. af medarbejderne. På overenskomsten for administration og IT er 78 pct. af medarbejderne kvinder, mens kvinder udgør 79 pct. af medarbejderne på overenskomsten for pædagoger i dagtilbud.

Bedre kønsbalance på uddannelser og arbejdspladser

Det danske arbejdsmarked er generelt præget af en markant kønsopdeling, der blandt andet skyldes, at unges uddannelsesvalg fortsat er stærkt kønsopdelt og kulturbestemt. Dette fører generelt til en skæv kønsfordeling på arbejdsmarkedet og en ubalance mellem det offentlige og private arbejdsmarked.

KL er sammen med Dansk Arbejdsgiverforening, Fagbevægelsens Hovedorganisation, Danske Regioner og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen gået sammen i et partnerskab, der har som formål at medvirke til en ændring af de kulturer, der skaber det kønsopdelte arbejdsmarked.

Partnerskabet har i starten af 2025 udgivet en casesamling med læringer på tværs af arbejdspladser og brancher samt inspirationscases for udbedring af kønsbalancen på udvalgte arbejdspladser på tværs af sektorer. Her er bl.a. cases fra tre kommuner, der har arbejdet med kønsdiversitet ift. rekruttering og fastholdelse.

Partnerskabet har også tidligere udgivet en række anbefalinger, der kan være med til at skabe de nødvendige ændringer: www.kl.dk/media/wgfnje4g/en-bedre-koensbalance-gennem-kulturforandring.pdf

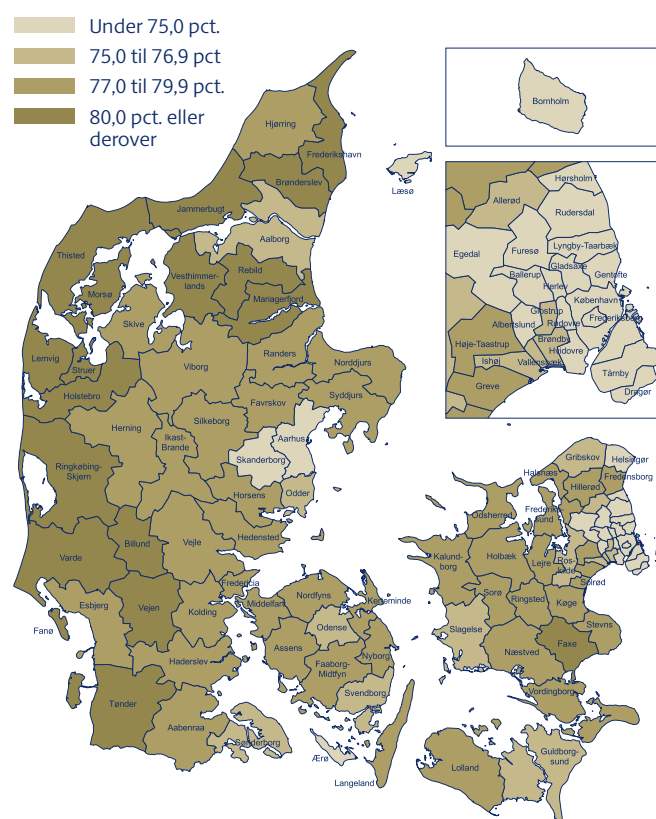
Læs mere her:

www.kl.dk/arbejdsgiver/arbejdsgiverpolitik-og-analyse/betre-koensbalance-paa-uddannelser-og-arbejdspladser

Figur 5.5

Lavere andel kommunalansatte kvinder i storby- og omegnskommuner

Andel kommunalansatte kvinder fordelt på kommuner, november 2024



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.

6. Ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger

Det kommunale arbejdsmarked inkluderer medarbejdere 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 medarbejderen.

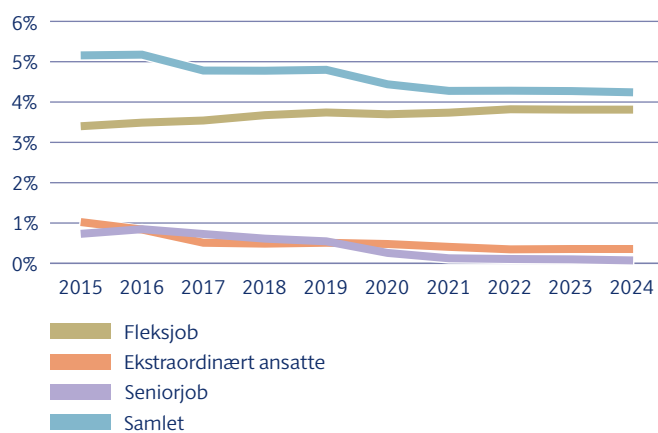
Kapitlet viser, at:

- I 2024 var omtrent 4,2 pct. af de kommunale medarbejdere ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning svarende til 22.400 medarbejdere.
- Fleksjobordningen er den mest anvendte ordning med 3,8 pct. af medarbejderne.
- Siden 2015 er andelen af medarbejdere ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning faldet med 0,9 procentpoint.
- På tværs af de kommunale hovedområder er der stor forskel i anvendelsen af arbejdsmarkedspolitiske ordninger i 2024. På teknisk samt serviceområdet er 14,4 pct. af medarbejderne ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning, mens det kun gælder for 1,3 pct. på undervisningsområdet.
- Blandt de fem største overenskomster har Overenskomst for administration og IT den største andel af medarbejdere i en arbejdsmarkedspolitisk ordning (10,9 pct.) i 2024. Dog er der sket et stort fald i andelen af medarbejdere i arbejdsmarkedspolitiske ordninger blandt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, der er gået fra 6,2 pct. i 2015 til 4,1 pct. i 2024.

Figur 6.1

Færre kommunalansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger

Andel medarbejdere i arbejdsmarkedspolitiske ordninger, november 2015-2024



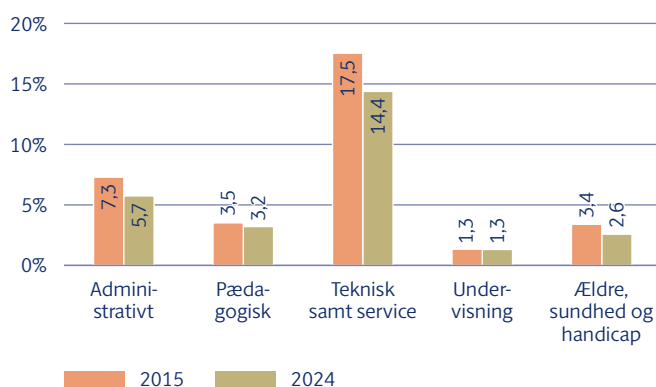
Kilde: KRL

I 2024 var der 22.400 medarbejdere ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning. Siden 2015 er andelen af kommunalansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger faldet fra 5,2 pct. til 4,2 pct i 2024. Nedgangen skyldes et fald i ekstraordinært ansatte og seniorjobbere, der begge er faldet med 0,6 procentpoint, svarende til omtrent 3.200 medarbejdere for hver gruppe. Siden 2016 er andelen af seniorjobbere faldet, så der i 2024 kun findes få seniorjobbere i Danmark. I perioden 2015 til 2024 er andelen af fleksjobbere steget fra 3,4 pct. til 3,8 pct..

Figur 6.2

Teknisk samt serviceområdet har oplevet det største fald i arbejdsmarkedspolitiske ordninger

Andel medarbejdere i arbejdsmarkedspolitiske ordninger fordelt på hovedområder, november 2015 og 2024



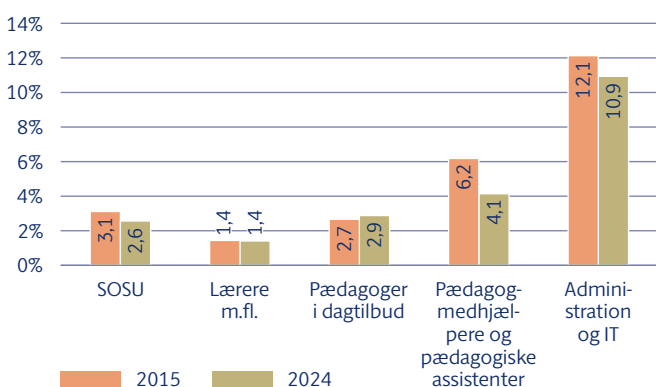
Kilde: KRL

Der er stor variation mellem hovedområderne i andelen af medarbejdere ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning. På teknisk samt serviceområdet er 14,4 pct. af medarbejderne en del af sådanne ordninger i 2024, mens det kun er 1,3 pct. på undervisningsområdet.

Andelen af medarbejdere ansat i arbejdsmarkedspolitiske ordninger er faldet på fire ud af fem hovedområder mellem 2015 og 2024. Det største fald ses på teknisk samt serviceområdet, som er faldet med 3,1 procentpoint i perioden, mens andelen på undervisningsområdet har været stabil i perioden.

Figur 6.3
Fald i kommunalansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger
blandt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter

Andel medarbejdere i arbejdsmarkedspolitiske ordning på de fem største overenskomster, november 2015 og 2024



Kilde: KRL

I 2024 er halvdelen af medarbejderne i arbejdsmarkedspolitiske ordninger ansat på en af de fem største overenskomster. Dog varierer andelen af ansatte i disse ordninger på tværs af overenskomsterne.

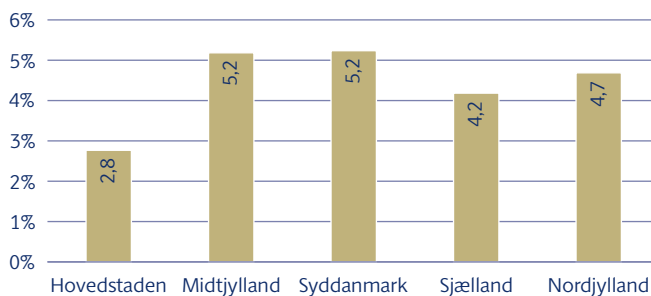
Den største andel af medarbejdere ansat i fleksjob, ekstraordinært ansættelser eller seniorjob findes på overenskomsten for administration og IT med 10,9 pct. i 2024. Medarbejderne i arbejdsmarkedspolitiske ordninger på overenskomsten for administration og IT er ofte ansat i stillinger som fx kontorassistenter, assistenter eller specialister. Til sammenligning findes den mindste andel på lærere m.fl. med 1,4 procent af medarbejderne.

De fleste 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 6,2 pct. i 2015 til 4,1 pct. i 2024. Til gengæld ses der en stigning på overenskomsten for pædagoger i dagtilbud, hvor andelen er steget fra 2,7 pct. til 2,9 pct i perioden.

På alle fem overenskomster er der sket et fald i andelen af seniorjobbere mellem 2015 og 2024. Andelen af ekstraordinært ansatte er ligeledes faldet på alle de største overenskomster - undtagen administration og IT, der er steget 0,1 procentpoint. Til gengæld er andelen af fleksjobbere steget på alle overenskomster undtagen pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter.

Figur 6.4
Højere andel af arbejdsmarkedspolitiske ordninger vest for Storebælt

Andel medarbejdere i arbejdsgiverpolitiske ordninger fordelt på regioner, november 2024



Kilde: KRL

Når kommunerne opdeles 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 regionerne Syddanmark og Midtjylland har den højeste andel med 5,2 pct. kommunalansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger.

7. Elever og studerende

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

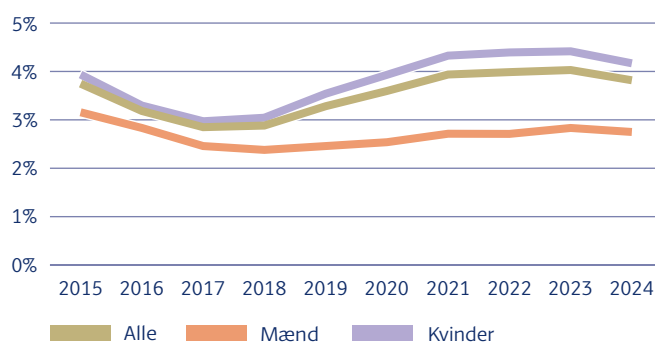
Kapitlet viser, at:

- I 2024 er der 20.200 elever og studerende i lønnet praktik ansat i kommunerne svarende til 3,8 pct. af de kommunale medarbejdere.
- Fra 2017 til 2023 steg andelen af elever og studerende i lønnet praktik i kommunerne. I 2024 er andelen faldet en smule igen.
- SOSU-eleverne er den største gruppe af elever og studerende i lønnet praktik i kommunerne med 14.200 elever i 2024. De udgør syv ud af ti elever og studerende i lønnet praktik i kommunerne.
- De næststørste grupper blandt elever og studerende i kommunerne er pædagogstuderende på overenskomsten for pædagoger i dagtilbud og pædagogisk assistenter på overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter med hver 1.800 elever og studerende i 2024.

Figur 7.1

Andelen af elever og studerende stigende siden 2017

Andel elever og studerende i lønnet praktik af alle kommunalansatte, november 2015-2024



Kilde: KRL

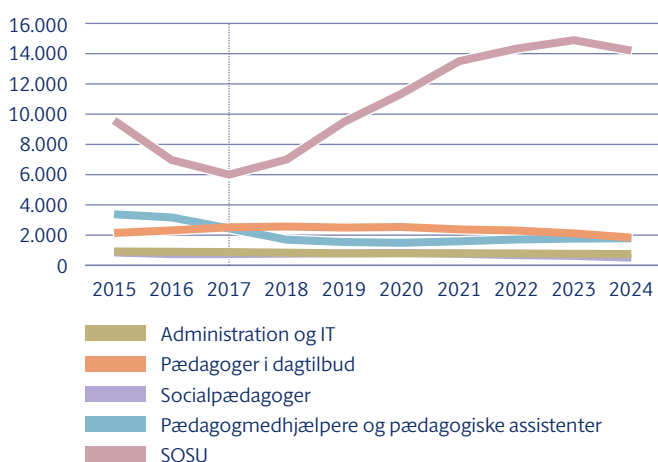
I 2024 udgør elever og studerende i lønnet praktik i kommunerne 3,8 pct. af det samlede antal medarbejdere, svarende til 20.200 medarbejdere. Mellem 2015 og 2017 faldt andelen af elever og studerende i lønnet praktik i kommunerne fra 3,7 pct. til 2,8 pct. af de kommunalansatte. Frem til 2023 steg andelen til 4,0 pct., men den er det seneste år faldet en smule igen til 3,8 pct.

I 2024 udgør elever og studerende i lønnet praktik 4,2 pct. af de kvindelige medarbejdere, mens det tilsvarende tal for de mandlige elever er 2,7 pct. Siden 2017 har stigningen i andelen af elever og studerende i lønnet praktik været større blandt kvinder end blandt mænd. Dog har faldet i elevandelen mellem 2023 og 2024 været større blandt kvinder end mænd.

Figur 7.2

Lille fald i SOSU-elever i 2024

Antal elever og studerende i lønnet praktik på de fem største overenskomster, november 2015-2024



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

Kilde: KRL

SOSU⁵-elever udgør 70 pct. af alle elever og studerende i lønnet praktik i kommunerne og er dermed den største gruppe blandt elever og studerende i lønnet praktik i kommunerne. Pædagoger i dagtilbud, pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter⁶, administration og IT samt socialpædagoger⁷ udgør de øvrige fire største grupper af kommunale elever og studerende.

Fra 2015 til 2017 faldt antallet af elever på SOSU-overenskomsten fra 9.600 til 6.000. Siden er antallet af elever på SOSU-overenskomsten vokset markant. I 2024 er der 14.200 elever ansat på SOSU-overenskomsten. Antallet er lavere end i 2023, hvor der var 14.900 elever ansat på SOSU-overenskomsten.

De næststørste grupper af elever og studerende i kommuner findes på overenskomsten for pædagoger i dagtilbud og overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter. På begge overenskomster er der 1.800 elever og studerende i lønnet praktik ansat i 2024. Begge overenskomster har oplevet et fald i antallet af elever og studerende i lønnet praktik siden 2015. På overenskomsten for pædagoger i dagtilbud var der i alt 400 flere studerende i lønnet praktik i 2015, mens der var 1.600 flere elever ansat på overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter i 2015, end der er i 2024. Overenskomsten har dermed oplevet den største nedgang i antallet af elever og studerende blandt de kommunale overenskomster.

Antallet af elever på overenskomsten for administration og IT er faldet fra 900 elever i 2015 til 800 elever i 2024. På overenskomsten for socialpædagoger er antallet af studerende i lønnet praktik faldet fra 900 i 2015 til 500 i 2024.

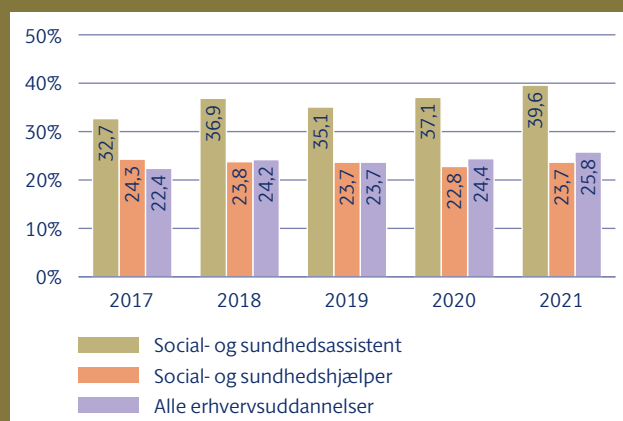
- 5 SOSU-overenskomsten dækker både over social- og sundhedsassistent-elever og -hjælperelever.
- 6 Pædagogiske assistentelever kan ansættes på tre forskellige overenskomster i kommunerne: Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter samt dagplejeroverenskomsten.
- 7 Pædagogstuderende i lønnet praktik ansættes enten på overenskomsten for pædagoger i dagtilbud eller socialpædagogoverenskomsten i forbindelse med deres kommunale praktikforløb.

Højt frafald på social- og sundhedsassistentuddannelsens hovedforløb

Hovedforløbsfrafaldet er højt på uddannelsen til social- og sundhedsassistent og det har været stigende de seneste år. Blandt elever, der startede på social- og sundhedsassistentuddannelsens hovedforløb i 2017, var 32,7 pct. faldet fra efter 3 år. Dette tal er steget til 39,6 pct. blandt elever, der startede på uddannelsens hovedforløb i 2021.

På social- og sundhedshjælperuddannelsen har hovedforløbsfrafaldet ligget omkring gennemsnittet på alle erhvervsuddannelserne for alle årgange mellem 2017 og 2021. Blandt social- og sundhedshjælperelever, der påbegyndte hovedforløbet i 2021, var 23,7 pct faldet fra efter 3 år. Blandt alle erhvervsuddannelseselever, der startede på et hovedforløb i 2021 er tallet 25,8 pct.

Andel elever, der er faldet fra 3 år efter start på hovedforløbet



Kilde: Uddannelsesstatistik.dk

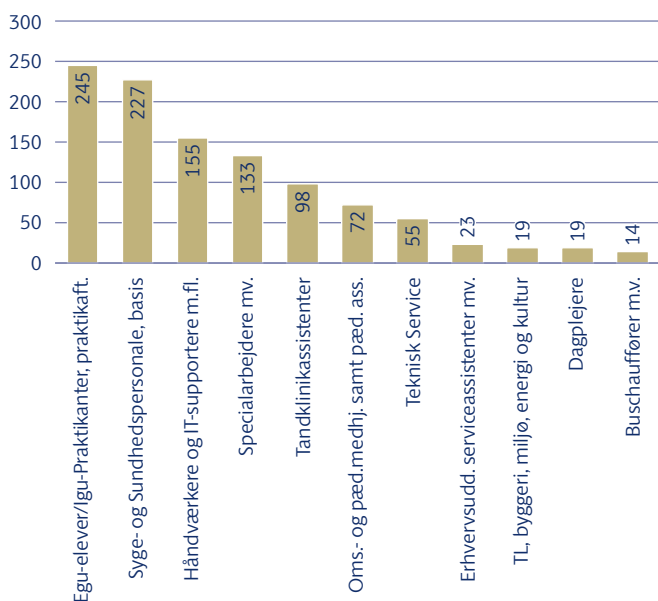
KL har fokus på at nedbringe frafaldet på SOSU-uddannelserne. Derfor har KL sammen med de øvrige parter i det faglige udvalg for SOSU-uddannelserne (FOA og Danske Regioner) og i samarbejde med Danske SOSU-skoler i 2024 igangsat en række aktiviteter. Eksempler på aktiviteter er bl.a.:

- Kortlægning af virksomme indsatser, der kan øge gennemførelsen og reducere frafaldet på social- og sundhedsuddannelsernes hovedforløb (Rambøll, marts 2024) www.sevu.dk/fevu/seks-indsatser-der-oeger-gennemfoerslen
- SOSU-Topmøde: Sådan øger vi gennemførelsen på social- og sundhedsuddannelserne (maj 2024) www.sevu.dk/sosu-topmoede-2024
- Kernelementer i frafaldsindsatser med tilhørende materiale og redskaber (april 2025) www.sevu.dk/kerneelementer/kerneelementsmodellen
- Hjemmeside der samler viden og værktøjer www.sevu.dk/kerneelementer

Figur 7.3

Kommunerne har elever på mange overenskomster

Antal elever på udvalgte overenskomster, november 2024



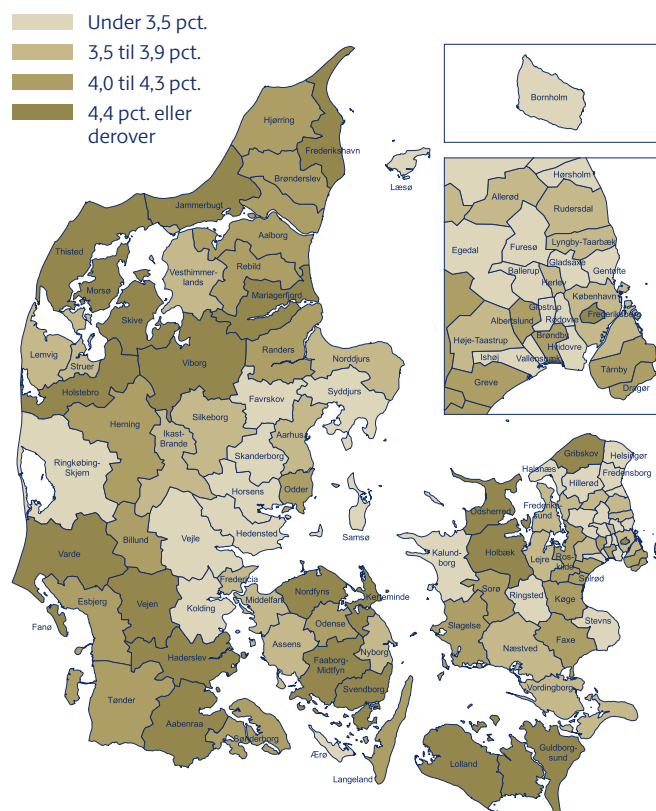
Kilde: KRL

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 flere forskellige uddannelser.

Figur 7.4

Forskel i elevandel på tværs af landet

Andel elever fordelt på kommuner, november 2024



Kilde: KRL

Kommunerne i Nord- og Sydjylland 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.

Stor stigning i vokselever blandt kommunale social- og sundhedslever

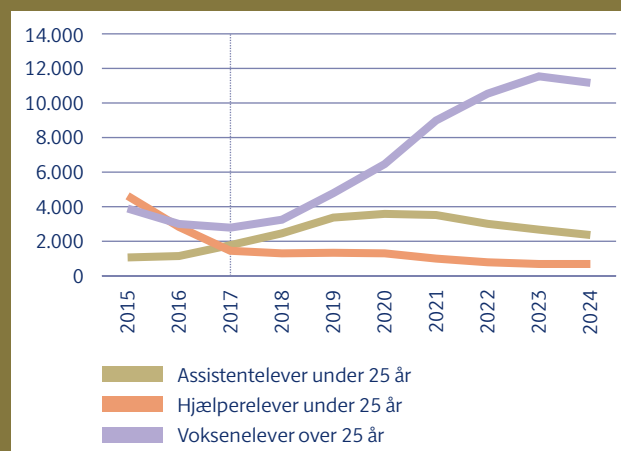
Elever på overenskomsten for social- og sundhedspersonale består af tre grupper: assistentelever under 25 år, hjælpelever under 25 år og 25+ -årige vokselever, der kan komme fra både assistentuddannelsen og hjælperuddannelsen.

I 2024 er der flere elever ansat på overenskomsten, end der var i 2015. Der er dog forskel på udviklingen inden for overenskomstens tre elevgrupper.

Mellem 2015 og 2017 faldt antallet af hjælpelever og vokselever, hvorimod antallet af assistentelever stiger. Antallet af hjælpelever er fortsat med at falde, så der i 2024 er 700 hjælpelever under 25 år ansat i kommunerne - 3.900 færre end i 2015. Antallet af assistentelever under 25 år fortsatte med at stige frem til 2020, hvorefter antallet er faldet igen. I alt er der 1.300 flere assistentelever under 25 år ansat i 2024, end der var i 2015.

Størstedelen af stigningen i elever på overenskomsten for social- og sundhedspersonale er således sket blandt vokselever. I 2024 er der 11.200 vokselever ansat på overenskomsten, hvilket er 7.300 flere end i 2015, hvor der var 3.900.

Antal elever på overenskomsten for social- og sundhedspersonale fordelt på stilling, november 2015-2024



Anmærkning: Grundet afrunding til nærmeste hundrede kan summen af de tre stillingskategorier være forskellig fra figur 7.2. Den stiplede linje angiver, at SOSU-uddannelsen i 2017 blev omlagt til to særskilte uddannelser: En hjælper- og en assistentuddannelse.

Kilde: KRL



8. Etnicitet

Gennem årene er andelen af kommunalansatte med ikke-vestlig herkomst steget. I 2015 udgjorde denne gruppe 6,1 pct. af de kommunalansatte, mens den i 2024 er steget til 10,6 pct.

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

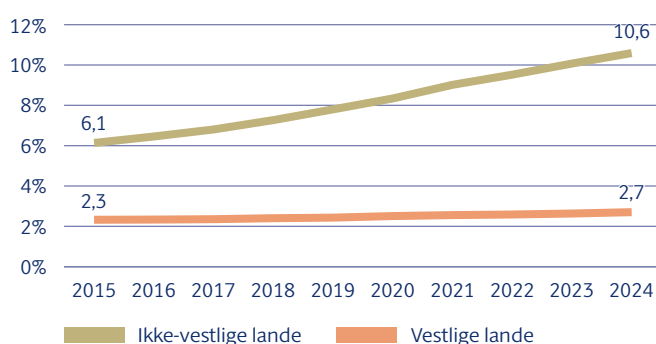
Kapitlet viser, at:

- I 2024 udgør personer med anden etnisk herkomst end dansk 13,3 pct. af de ansatte i kommunerne. 10,6 pct. har ikke-vestlig herkomst, og 2,7 pct. har en anden vestlig herkomst end dansk.
- Andelen af personer med ikke-vestlig herkomst er steget hvert år siden 2015, mens andelen med vestlig herkomst er steget en anelse 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 hhv. 19 pct. og 18 pct. i 2024. Til sammenligning har undervisningsområdet den laveste andel med 4 pct.
- I perioden 2015-2024 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 12 pct. til 24 pct.
- På tværs af arbejdsmarkedets sektorer havde den private sektor og kommunerne den største andel af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst i 2023.

Figur 8.1

I 2024 har 13 pct. af de kommunalansatte anden etnisk herkomst end dansk

Andel kommunalansatte med anden etnisk herkomst end dansk, september 2015-2024



Kilde: KRL og Danmarks Statistik (Særtræk)

I 2024 har 13,3 pct. af de kommunalansatte en anden etnisk herkomst end dansk. 10,6 pct. af medarbejderne har ikke-vestlig herkomst, mens 2,7 pct. af medarbejderne har anden vestlig herkomst end dansk.

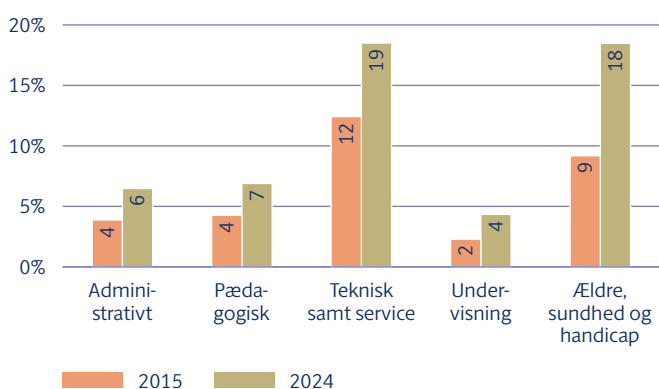
Andelen af kommunalansatte med vestlig herkomst er steget en smule i perioden 2015-2024, mens andelen af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst er steget med 4,5 procentpoint i samme periode.

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

Figur 8.2

Andelen af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst på ældre-, sundheds- og handicapområdet er fordoblet siden 2015

Andel kommunalansatte med ikke-vestlig herkomst fordelt på hovedområder, september 2015 og 2024



Kilde: KRL og Danmarks Statistik (Særtræk)

Andelen af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst varierer betydeligt på tværs af de kommunale hovedområder.

I 2024 har teknisk samt serviceområdet den største andel af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst med 19 pct., efterfulgt af ældre-, sundheds- og handicapområdet med 18 pct. Ældre-, sundheds- og handicapområdet har oplevet den største stigning i andelen af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst, idet andelen er fordoblet fra 2015 til 2024.

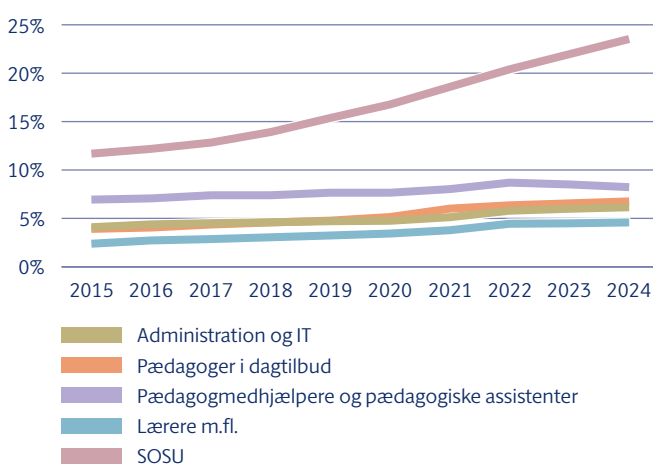
På det pædagogiske område har 7 pct. af medarbejderne ikke-vestlig herkomst, administrativt område har en andel på 6 pct., og undervisningsområdet har en andel på 4 pct.

I perioden 2015-2024 er andelen af kommunalansatte med ikke-vestlig herkomst steget på alle fem hovedområder.

Figur 8.3

Fordobling af andelen med ikke-vestlig herkomst blandt medarbejdere på SOSU-overenskomsten

Andel kommunalansatte med ikke-vestlig herkomst på de fem største overenskomster, september 2015-2024



Kilde: KRL og Danmarks Statistik (Særtræk)

Blandt de fem største overenskomster har SOSU-overenskomsten den største andel af medarbejderne med ikke-vestlig herkomst. I 2024 udgør disse medarbejdere 24 pct. af overenskomsten. SOSU-overenskomsten har også oplevet den største stigning i andelen af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst. Fra 2015 til 2024 er andelen steget med 12 procentpoint, svarende til en fordobling.

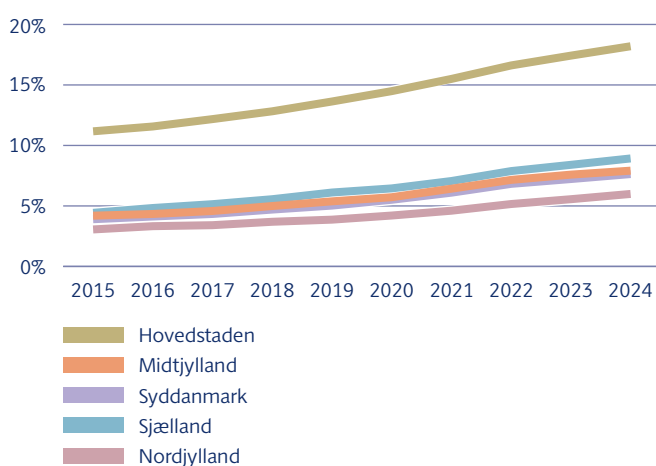
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter har den næsthøjeste andel af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst med 8 pct. Andelen er faldet en anelse siden 2022.

På overenskomsten for pædagoger i dagtilbud har 7 pct. af medarbejderne ikke-vestlig herkomst. På administration og IT har 6 pct. ikke-vestlig herkomst, mens 5 pct. af medarbejderne på overenskomsten for lærere m.fl. har ikke-vestlig herkomst.

Figur 8.4

Hovedstaden har den største andel af kommunale medarbejdere med ikke-vestlige herkomst

Andel kommunalansatte med ikke-vestlig herkomst fordelt på region, september 2015-2024



Kilde: KRL og Danmarks Statistik (Særtræk)

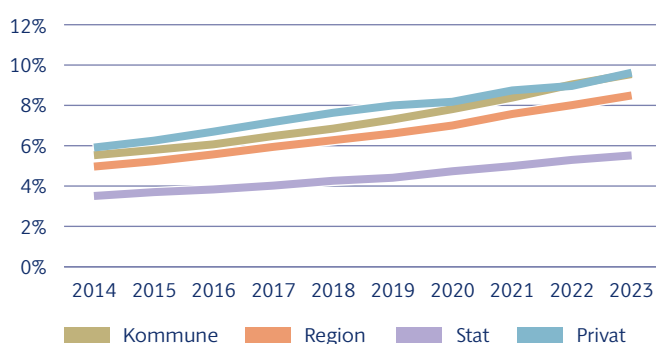
Den største andel af kommunalansatte med ikke-vestlige herkomst findes i Hovedstaden, hvor de udgør 18 pct. af medarbejderne i 2024. Den laveste andel findes i Nordjylland, hvor 6 pct. af de kommunalansatte har ikke-vestlig herkomst.

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

Figur 8.5

Størst andel med ikke-vestlig herkomst i kommuner og den private sektor

Andel medarbejdere med ikke-vestlig herkomst fordelt på sektor, 2014-2023



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.

På det danske arbejdsmarked udgør medarbejdere med ikke-vestlig herkomst 9,2 pct. i 2023. Andelen af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst er vokset 3,6 procentpoint siden 2014.⁹

Kommunerne og den private sektor har de største andele af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst på det danske arbejdsmarked. I 2023 udgjorde medarbejdere med ikke-vestlig herkomst 9,6 pct. i de to sektorer – lidt over andelen på hele det danske arbejdsmarked. Siden 2014 er andelen steget med 4,1 procentpoint i kommunerne og 3,7 procentpoint i den private sektor.

Regionerne har den næstlaveste andel medarbejdere med ikke-vestlig herkomst med 8,5 pct., mens staten har den laveste andel med 5,5 pct. i 2023. Andelen af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst er steget i alle sektorer mellem 2014 og 2023.

9 Forskellen mellem figur 8.5 og de andre figurer i kapitlet skyldes, at figurerne har forskellige datakilder.

9. Uddannelsesbaggrund

Det kommunale arbejdsmarked er kendetegnet ved at have en stor andel af medarbejdere med en mellemlang videregående uddannelse. Siden 2014 er der sket en stigning i andelen med en lang videregående uddannelse og et fald i andelen af ufaglærte og faglærte medarbejdere.

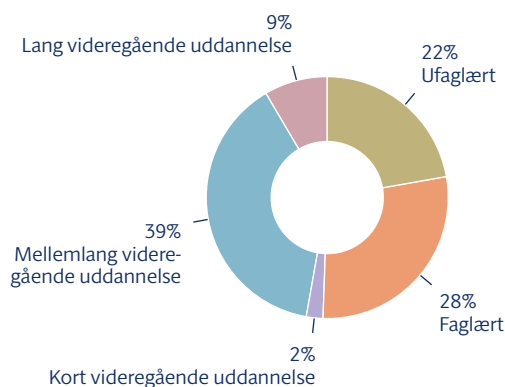
Kapitlet viser, at:

- 39 pct. af de kommunalansatte har en mellemlang videregående uddannelse.
- Siden 2014 er der kommet færre ufaglærte og faglærte kommunalansatte, mens der er kommet flere medarbejdere med en lang videregående uddannelse. Antallet af medarbejdere med en lang videregående uddannelse er vokset med 51 pct. siden 2014.
- I 2023 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.
- Uddannelsesniveautet varierer på tværs af de kommunalansattes alder. Knap to ud af tre 30-34-årige kommunalansatte har en mellemlang eller lang videregående uddannelse, mens det gælder for 41 pct. af de 60-64-årige.
- Kommunerne har den laveste andel af medarbejdere med en lang videregående uddannelse på tværs af arbejdsmarkedets sektorer. Staten har den største andel af medarbejdere med en lang videregående uddannelse.

Figur 9.1

Næsten fire ud af ti har en mellemlang videregående uddannelse

Andel kommunalansatte fordelt på højest gennemførte uddannelsesniveau, november 2023

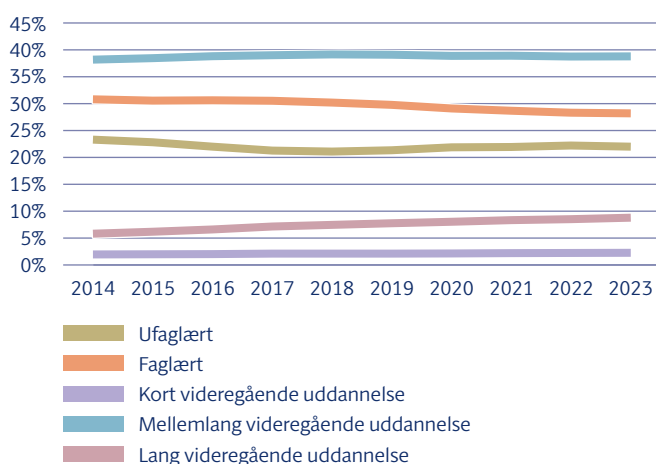


Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

Medarbejdere med en mellemlang videregående uddannelse er den største uddannelsesgruppe blandt de kommunalansatte. I 2023 udgør de 39 pct. af den kommunale arbejdsstyrke. Den næststørste gruppe er faglærte, der udgør 28 pct., efterfulgt af ufaglærte med 22 pct. Ansatte med en lang videregående uddannelse udgør 9 pct. Ansatte med en kort videregående uddannelse udgør de sidste 2 pct. af de kommunale medarbejdere.

Figur 9.2**Flere kommunalansatte med mellemlang og lang videregående uddannelse**

Andel kommunalansatte fordelt på uddannelsesniveau, november 2014-2023



Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

Gruppen af ufaglærte og faglærte udgør en mindre andel af de kommunalansatte i 2023 end i 2014, mens medarbejdere med enten en mellemlang eller lang videregående uddannelse udgør en større andel.

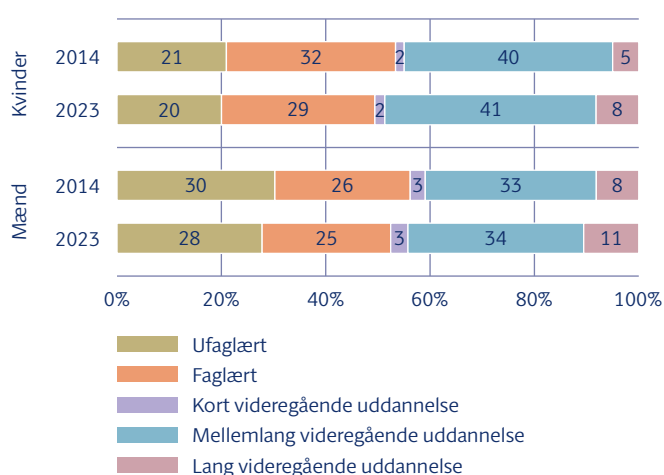
Ufaglærte er gået fra at udgøre 23 pct. af medarbejderne i 2014 til at udgøre 22 pct. i 2023. Andelen af ufaglærte var lavest i perioden 2017-2019 og er sidenhen steget lidt. Andelen ligger stadig under niveauet i 2014.

Den største uddannelsesgruppe, medarbejdere med en mellemlang videregående uddannelse, er steget fra 38 pct. i 2014 til 39 pct. af medarbejderne i 2023. Andelen af faglærte er faldet fra 31 pct. til 28 pct. i perioden. Medarbejdere med en kort videregående uddannelse udgør den samme andel i 2023 som i 2014, nemlig 2 pct.

Medarbejdere med en lang videregående uddannelse er den gruppe, der har udviklet sig mest. Gruppen er gået fra at udgøre 6 pct. i 2014 til at udgøre 9 pct. i 2023 – en stigning på 3 procentpoint.

Figur 9.3**Flere kvinder er faglærte eller har en mellemlang videregående uddannelse end mænd**

Andel kommunalansatte fordelt på køn og uddannelsesniveau, november 2014 og 2023



Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

Flere kvinder end mænd har en faglært eller mellemlang videregående uddannelse i 2023. Til gengæld er der en større andel ufaglærte blandt mænd i kommunerne end blandt kvinder, ligesom lange videregående uddannelser også optræder oftere blandt mænd end kvinder i kommunerne.

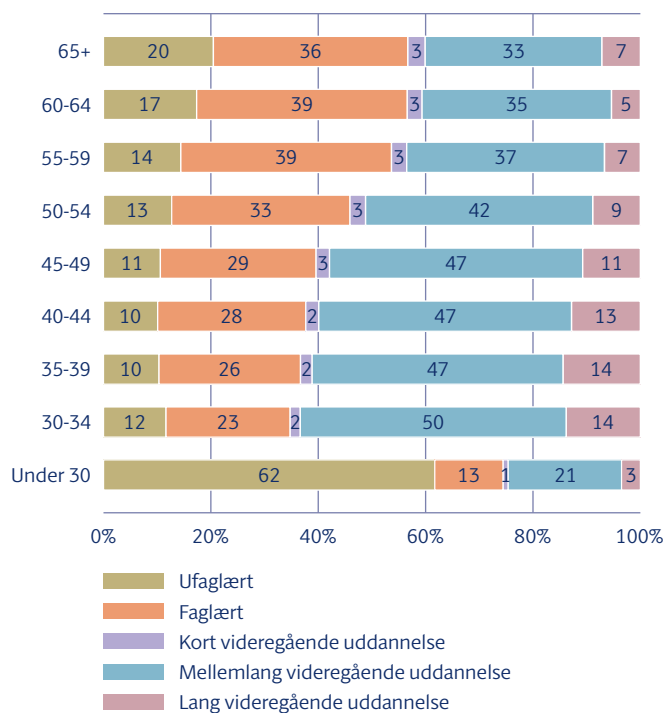
På tværs af begge køn er der sket et fald i andelen af ufaglærte og faglærte samt en stigning i andelen af ansatte med en mellemlang eller lang videregående uddannelse fra 2014 til 2023.



Figur 9.4

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

Andel kommunalansatte fordelt på uddannelsesniveau og aldersgruppe, november 2023



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

Udover i aldersgruppen under 30 år, findes den største andel ufaglærte blandt medarbejdere på 60+ år. Hver femte 65+-årige og hver sjette 60-64-årige er ufaglært, mens hver tiende i aldersgruppen 35-44-årige er ufaglært.

Den største andel faglærte findes blandt de 55-64-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 (14 pct.).

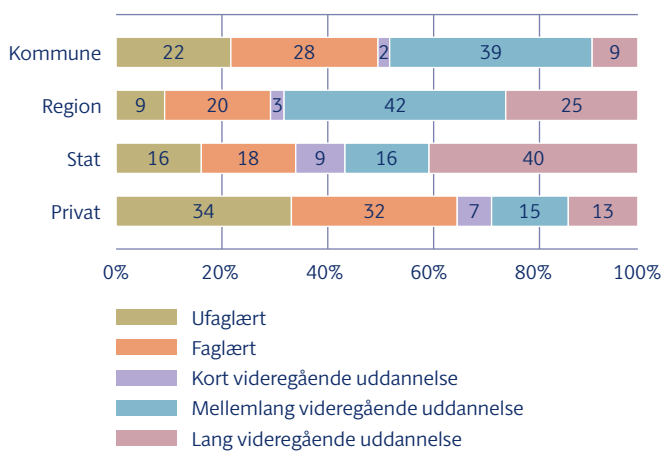
På tværs af aldersgrupper er der den samme andel med en kort videregående uddannelse.

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

Figur 9.5

Stor variation i uddannelsesniveauer på tværs af sektorer

Andel ansatte fordelt på uddannelsesniveau og sektor, november 2023



Der er stor variation i uddannelsesniveau blandt medarbejderne på tværs af arbejdsmarkedets sektorer. Ufaglærte og faglærte udgør omkring to tredjedele af den private sektor, mens kommuner og regioner er kendetegnet ved mange medarbejdere med en mellemlang videregående uddannelse, hhv. 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 2023. Til sammenligning har 9 pct. af de kommunale medarbejdere en lang videregående uddannelse.

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.

Data og metode

Datakilder

Data fra KRL trækkes primært via KRL's statistikdatabase SIRKA (www.krl.dk), 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 underrapporteret i denne rapport (forskellen er ca. 8.000 fuldtidsbeskæftigede).

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 tjenestemandsansatte. 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. Et opmærksomhedspunkt vedrørende tal fra hhv. Danmarks Statistik og KRL er, at de opgør arbejdsmarkedssektorer forskelligt. KRL tæller alle medarbejdere på de kommunale overenskomster som ansatte i den kommunale sektor, mens Danmarks Statistik opgør sektor efter organisatorisk kontrol over den daglige drift¹⁰. I de statistikker, der er beregnet via Danmarks Statistiks forskerord-

ning, 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 hhv. 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 2015-2024. Tidsserier, der baserer sig på data fra Danmarks Statistik, tager udgangspunkt i årene 2014-2023, da 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 figurerne med KRL (særtræk) baseret på kommunalansatte i september måned.

10 <https://www.dst.dk/da/TilSalg/data-til-forskning/generelt-om-data/dokumentation-af-data/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 kommunerne¹¹. I opgørelser, baseret på Danmarks Statistiks RAS-register og typisk ved sektorsammenligninger, er antal medarbejdere baseret på unikke personer. I kapitel 4 om sygefravær opgøres på baggrund af 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. Af denne årsag fremgår nogle kommunale områder ikke selvstændigt, fx det kommunale socialområde, der består af medarbejdere fra overenskomster på både det pædagogiske område og ældre-, sundheds- og handicapområdet.

Hovedområderne er:

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

En oversigt over hvilke overenskomster, der indgår i hvert hovedområde, findes til sidst i dette kapitel.

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 geografiske 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.

11 Se venligst "Datagrundlaget for KRLs løn- og personalestatistik", side 5 under ansatte. Publikationen kan hentes via dette link: www.krl.dk/common/sails/upload/get/2419

Stillinger under de fem største overenskomster

Social- og sundhedspersonale

- Afdelingsledere
- Assistenten, aften/nat
- Beskæftigelsesvejledere
- Elever, assistent-
- Elever, hjælper-
- Elever, vokselevløn
- Hjemmehjælper
- Ledende beskæftigelsesvejledere
- Personer i offentlige arbejdstilbud
- Plejehjemsassistenter
- Plejemedhjælper
- Plejere
- Plejere og sosu-assistenten, 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.

Pædagogmedhjælper og pædagogiske assistenter

- Pau-elever
- Personer i offentlige arbejdstilbud
- Pædagogiske assistenter
- Pædagogmedhjælper
- Øvr. Pædagog- og støttemedhjælper

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
- Multimediedesignere
- Overassistenter, Frb
- Overassistenter, lukket gruppe, ex. Frb
- Personer i offentlige arbejdstilbud
- Professionsbachelor
- Serviceøkonomer
- Socialformidlere, Gentofte
- Specialister
- Specialister, it-personale, ex. Frb
- Studerende
- Sundhedsservicesekretærer
- Tandklinikassistenter, Gentofte+FrB
- Typografer og Litografer, lukket gruppe
- Øvrigt kontor- og it-personale

Hovedområder

Administrativt område

- Administration og it mv., KL
- Akademikere, KL
- Bibliotekarere (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 samt serviceområdet

- Arbejds-, vej- og gartnerformænd
- Assistenten, 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-, sundheds- og handicapområdet

- 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
- Selvudpegede hjælpere
- 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

Produktionsnr. 831047
ISSN 2794-4824
ISSN 2794-4832-pdf

