

# Personalepolitisk Redegørelse 2024

---



# Indhold

---

	Side
■ Introduktion	3
■ Læsevejledning til delrapporter	4
■ Delrapport 1 – Nøgletal for ansatte ved Københavns Kommune	6
■ Delrapport 2 – Udmøntning af midler til fastholdelse og rekruttering	9
■ Delrapport 3 – Evaluering af lønpuljer	11
■ Delrapport 4 – Rekrutteringsfremskrivning på velfærdsområderne	13

# Introduktion

---

## **Personalepolitisk Redegørelse 2024 giver et opdateret billede af fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer for Københavns Kommune som arbejdsgiver**

Københavns Kommune oplever ligesom mange andre kommuner udfordringer med at fastholde og rekruttere personale til de store velfærdsområder. Disse udfordringer har kun udsigt til at blive større i de kommende år.

På denne baggrund har Økonomiforvaltningen årligt siden 2022 udarbejdet Personalepolitisk Redegørelse, som giver et billede af den aktuelle fastholdelses- og rekrutteringssituation på kerneområder for Københavns Kommunes drift.

Som en del af redegørelsen udgives en nøgletalsrapport, der giver et overblik over Københavns Kommunes personalesammensætning, med et særligt fokus på fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer (**delrapport 1**). Ligesom sidste år indeholder rapporten både nøgletal om medarbejdere og ledere.

Hertil gøres der status på udmøntningen af de puljemidler til fastholdelse og rekruttering, som blev afsat i Budget 2022, Budget 2023 og Budget 2024 (**delrapport 2**).

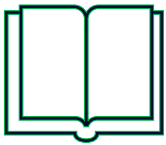
Desuden udgives en evaluering af udvalgte løninitiativer til fastholdelse, som er blevet udmøntet ifm. med puljemidlerne fra Budget 2022 (**delrapport 3**).

Endelig indgår Københavns Kommunes rekrutteringsfremskrivning på velfærdsområderne. Fremskrivningen estimerer manglen på arbejdskraft på de store velfærdsområder frem mod 2035 specifikt for Københavns Kommune som arbejdsgiver (**delrapport 4**).

## **Hovedrapporten er en læsevejledning til de delrapporter, som indgår i årets redegørelse**

Hovedrapporten fungerer som en læsevejledning, der skitserer baggrund, formål og analysespørgsmål for hver af de fire delrapporter, som indgår i årets Personalepolitisk Redegørelse. Hovedrapporten opridser dertil de væsentligste hovedkonklusioner fra hver delrapport.

Uddybende resultater og nærmere detaljer om opgørelsesmetoder mv. findes i de enkelte delrapporter.



# Læsevejledning

---

Hovedrapporten skitserer baggrund, formål og analysespørgsmål for hver af de fire delrapporter, som indgår i årets Personalepolitisk Redegørelse. I dette afsnit gives en kort introduktion til de fire delrapporters indhold og formål.

## **Delrapport 1. Nøgletalsrapporten giver et overblik over Københavns Kommunes personalesammensætning, med særligt fokus på fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer**

Formålet med nøgletalsrapporten er at give et overblik over væsentlige nøgletal for udvalgte faggrupper og stillingskategorier indenfor de 15 største overenskomstområder hos Københavns Kommune som arbejdsgiver. Nøgletallene belyser bl.a. personalesammensætning, personaleomsætning og rekrutteringssituationen som den er i dag.

Nøgletalsrapporten tegner således et tværgående billede af, hvad der kendetegner Københavns Kommunes ansatte på tværs af alder, arbejdstid og køn, hvordan sygefraværet ser ud og udvikler sig blandt nuværende ansatte, hvordan den konkrete rekrutteringssituation ser ud, og hvor der især opleves udfordringer med rekruttering og fastholdelse.

Der redegøres også for lønniveauer, og hvordan Københavns Kommune her er indplaceret i forhold til landets øvrige kommuner.

## **Delrapport 2. Opgørelsen af puljemidler gør status på udmøntningen af midlerne afsat til fastholdelse og rekruttering i Budget 2022, Budget 2023 og Budget 2024**

Delrapporten giver et overblik over anvendelsen og udmøntningen af puljemidler afsat til at imødegå fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer hos Københavns Kommune som arbejdsgiver i de seneste tre budgetaftaler.

Opgørelsen er udformet på baggrund af inputs fra forvaltningerne, og fordeler sig på forvaltningsniveau og budgetår ved hhv. Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF), Socialforvaltningen (SOF) og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF).

Opgørelsen afgrænser sig alene til udmøntningen af de afsatte puljemidler, og gør derfor ikke status på øvrige fastholdelses- og rekrutteringsindsatser hos Københavns Kommunes forvaltninger.

### **Delrapport 3. Lønpuljeevalueringen undersøger virkningen af udvalgte løninitiativer til fastholdelse, som er blevet udmøntet med Budget 2022**

Evalueringen undersøger, hvorvidt udvalgte løninitiativer, som blev indført med fastholdelses- og rekrutteringspuljerne i 2022, har haft en positiv virkning i form af øget fastholdelse for de omfattede medarbejdergrupper.

Det undersøges, hvordan fastholdelsesraten har ændret sig efter indførelsen af løninitiativerne – dvs. hvor mange flere medarbejdere, der fastholdes hos Københavns Kommune som arbejdsgiver.

Lønpuljeevalueringen er afgrænset til fem fastholdelsestillæg, der tildeles for kontinuitet i ansættelsen til henholdsvis SOSU-personale og sygeplejersker i SUF, socialpædagoger og SOSU-personale i SOF og pædagoger i BUF.

Evalueringen er udført som en før- og eftermåling, der sammenligner fastholdelsen for de omfattede medarbejdergrupper før og efter løninitiativernes indførelse. Desuden undersøges det, om tillæggene øger fastholdelsen hhv. blandt medarbejdere, som lige akkurat opnåede berettigelse i det første år ("belønningsmekanisme") og blandt medarbejdere, som kunne se frem til at opnå berettigelse til tillægget ét år senere ("forventningsmekanisme").

Tillæggene evalueres i den form, de havde i 2022. For flere af de evaluerede fastholdelsestillæg er der siden indført ændringer af fx beløb og anciennitetskrav. Det er uvist om disse ændringer kan have styrket virkningen af tillæggene efterfølgende.

### **Delrapport 4. Rekrutteringsfremskrivning på velfærdsområderne estimerer manglen på arbejdskraft frem mod 2035 for Københavns Kommune som arbejdsgiver**

Et centralt værktøj til at løse fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer på de store velfærdsområder i fremtiden er at afdække, hvor stort et arbejdsudbud og hvor høj en efterspørgsel på arbejdskraft Københavns Kommune kan forvente.

Formålet med fremskrivningen er at kvantificere den fremtidige mangel på arbejdskraft på velfærdsområderne. Rekrutteringsfremskrivningen anvendes til at estimere, hvor mange ansatte Københavns Kommune kan forvente at mangle i 2035 indenfor de store faggrupper på velfærdsområderne.

I Rekrutteringsfremskrivningen fremskrives et forventet udbud og en forventet efterspørgsel efter arbejdskraft indenfor ni faggrupper på velfærdsområderne. Fremskrivningen tager ikke højde for, om der allerede i dag er mangel på arbejdskraft indenfor faggrupperne.

I modsætning til eksisterende modeller – heriblandt de nationale fremskrivninger og den fremskrivning som Københavns Kommune fik udarbejdet af Damvad ifm. Personalepolitisk Redegørelse 2022 – har Rekrutteringsfremskrivningen bl.a. den fordel, at fremskrivningen er specifik for Københavns Kommune som arbejdsgiver.

I forbindelse med kommende års Personalepolitiske Redegørelser vil det være muligt at justere Rekrutteringsfremskrivningens antagelser og videreudvikle modellen, så fremskrivningen fortsat afspejler den virkelighed, som former efterspørgslen og udbuddet af arbejdskraft i Københavns Kommune. Det vil ligeledes være muligt at opdatere og forlænge fremskrivningen med nye år i takt med, at nye data bliver tilgængelige.



# Delrapport 1 – Nøgletal for ansatte i Københavns Kommune

Nøgletalsrapporten giver et opdateret overblik over personalesammensætningen hos Københavns Kommune som arbejdsgiver, med et særligt fokus på fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer. Nøgletallene viser, hvordan Københavns Kommunes ansatte kendetegnes ift. bl.a. alder, arbejdstid og sygefravær, og hvordan den aktuelle rekrutteringssituation ser ud. Som noget nyt i år, suppleres der i udvalgte afsnit med kønsopdelte nøgletal.

## Antallet af elever er steget i 2023

Det samlede antal elever hos Københavns Kommune som arbejdsgiver er i 2023 steget med 33 procent sammenlignet med 2022. Det er ikke en tendens, som ses i omegnskommunerne, 6-byerne eller de resterende kommuner i landet, og dermed ikke en tværgående tendens. Der ses især en stor tilgang af elever fra social- og sundhedsuddannelserne.

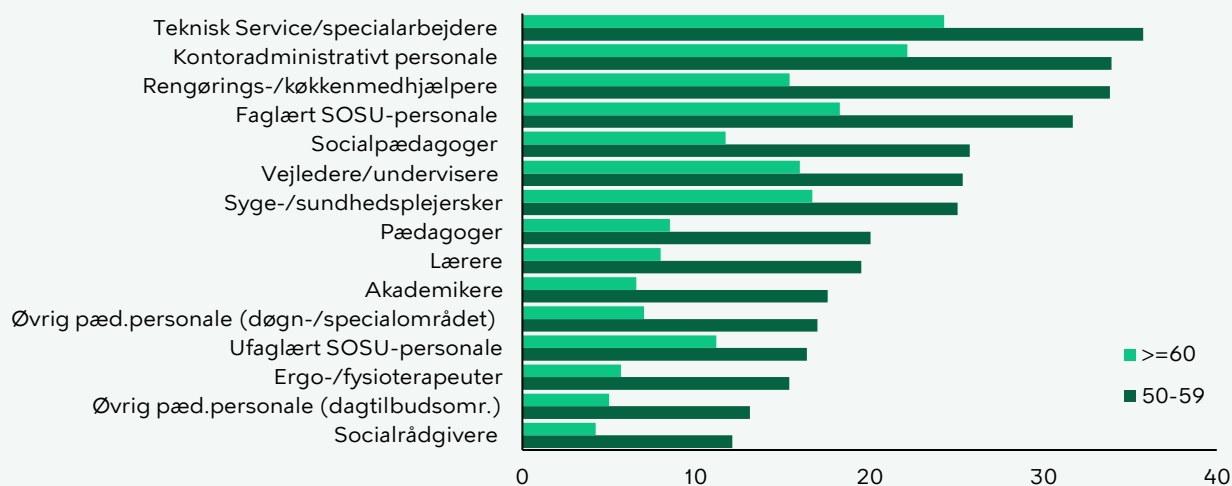
Den øgede tilgang af elever skyldes især, at Københavns Kommune er begyndt at tilbyde alle SOSU-elever, der er fyldt 25 år ved ansættelse, løn efter overenskomst for voksnelever, idet der dispenseres fra overenskomstens beskæftigelseskrav om mindst ét års tidligere erhvervs erfaring. Voksenelevlønnen er væsentligt højere end den ordinære elevløn og giver bedre vilkår for at gennemføre en uddannelse for voksne elever, der ellers kan have svært ved at klare sig for en elevløn. Forsøg med at udvide gruppen på voksnelevlønnen har i 2022-2023 vist positive effekter som forøget søgning, bedre gennemførelse og en større andel, der efterfølgende bliver ansat i kommunen.

Uddannelse København har desuden i 2023 generelt ansat flere SOSU-elever, end kommunen er forpligtet til gennem dimensioneringen, for at kompensere for den høje frafaldsrate på især SOSU-uddannelsens grundforløb. Dermed udnyttes vejlederkapaciteten på oplæringsstederne bedre, og flere af eleverne færdiggør uddannelsen.

## En høj andel af ansatte forventes at forlade arbejdsmarkedet indenfor 10-15 år

Nøgletal for ansatte hos Københavns Kommune som arbejdsgiver viser, at den samlede aldersprofil har ændret sig fra 2014 til 2023. Der er især sket en stigning i antallet af unge mellem 28-35 år, samt ældre over 60 år. I 2023 udgjorde ansatte over 50 år 37 procent af det samlede antal ansatte.

Inden for flere faggrupper ses en relativ høj andel af 50+ og 60+ årige, der på kort og mellemlangt sigt kan forventes at forlade arbejdsmarkedet (jf. figur på næste side). Dette gør sig særligt gældende indenfor faggrupperne teknisk service /specialarbejdere, kontoradministrativt personale, faglært SOSU-personale samt rengørings- /køkkenmedhjælpere.

**Andelen af ansatte mellem 50-59 år samt over 60 år for udvalgte faggrupper. Procent**

Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. Timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. Sep. 2023

Blandt teknisk service/specialarbejdere og kontoradministrativt personale er hhv. 24 og 22 procent over 60 år.

### En høj andel af deltidsansatte på sundheds- og ældreområdet

Der ses fortsat samme fordeling mellem fuld- og deltidsansatte som i sidste års Personalepolitisk Redegørelse. 63 procent af ansatte i Københavns Kommune arbejder i 2023 på fuldtid, og af de 37 procent som arbejder deltid, har tre ud af fire en relativ høj deltidsbeskæftigelse.

På tværs af faggrupperne er der en stor forskel på både andelen af ansatte på deltid samt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Sundheds- og ældreområdet har generelt en høj andel af deltidsansatte på tværs af køn. Både ufaglært social- og sundhedspersonale, rengørings- og køkkenmedhjælpere, samt faglært social- og sundhedspersonale har over 70 procent ansatte på deltid i 2023, med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på hhv. 23 timer, 29 timer og 32 timer. Dog ligger den gennemsnitlig ugentlige arbejdstid for social- og sundhedspersonalet samt rengørings- og køkkenpersonalet på niveau

med tilsvarende faggrupper i omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.

### Københavns Kommune aflønner de store faggrupper indenfor velfærdsområderne på niveau med eller højere end i omegnskommunerne

I nøgletalsrapporten sammenlignes lønniveauet i 2023 for udvalgte faggrupper i Københavns Kommune med lønniveauet i omegnskommunerne, 6-byerne\* og hele landet.

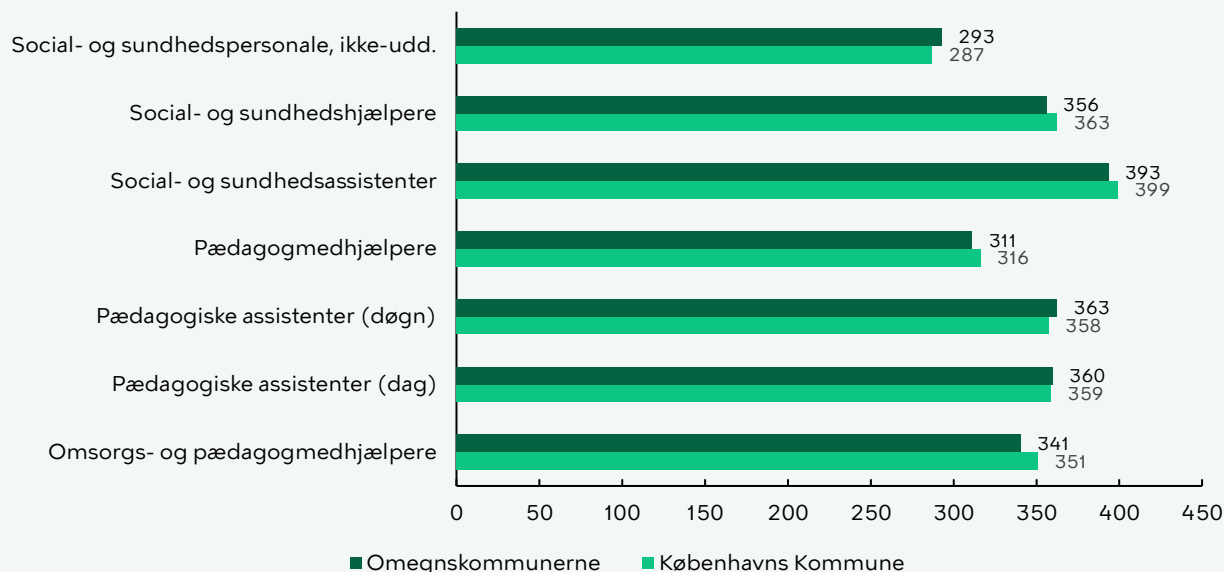
Redegørelsen viser, at Københavns Kommune aflønner de store faggrupper indenfor velfærdsområderne på niveau med eller højere end i omegnskommunerne (se figur på næste side).

Samlet set er gennemsnitslønnen for alle de store faggrupper indenfor velfærdsområderne højere hos Københavns Kommune end hos de øvrige kommuner i hele landet og i 6-byerne.

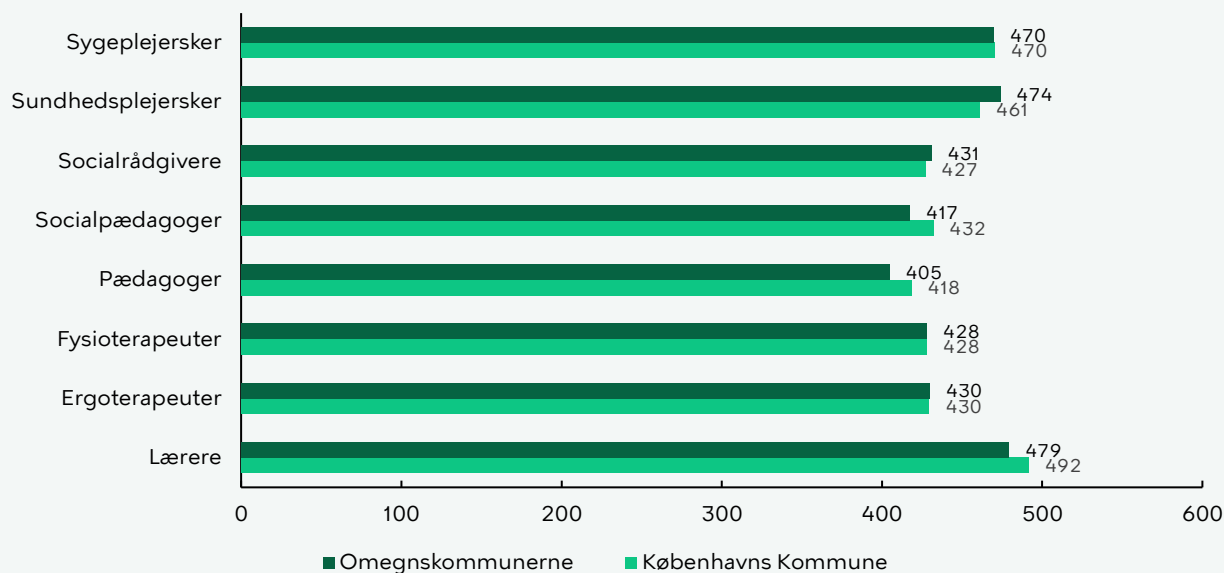
Københavns Kommune er generelt lønførende på det pædagogiske område og på undervisningsområdet.

\*I sammenligningen af løn mellem Københavns Kommune og omegnskommunerne, hele landet samt 6-byerne, er der ikke korrigeret for forskelle i områdetillæg. Områdetillægget er imidlertid det samme i Københavns Kommune og omegnskommunerne, og har derfor ikke betydning for forskellen i gennemsnitsløn. Områdetillægget udgør en forholdsvis lille del af lønnen i kommuner og regioner. Områdetillæggets andel af lønnen er størst for ansatte i kommuner i Storkøbenhavnområdet. I Københavns Kommune udgjorde områdetillæg for alle ordinært ansatte pr. januar 2024 ca. 2% af den samlede løn ekskl. særydelser og pension. Områdetillæggenes størrelse og andel af den samlede løn varierer mellem de forskellige medarbejdergrupper.

**Figuren viser lønnen for udvalgte ufaglærte faggrupper og faggrupper med erhvervsfaglig uddannelse i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne. Gennemsnitlig årlig nettoløn (1.000 kr.) i 2023.**



**Figuren viser lønnen for udvalgte faggrupper med mellemlang uddannelse i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne. Gennemsnitlig årlig nettoløn (1.000 kr.) i 2023.**



**Note:** Lønstatistikken viser gennemsnitsnettølønnen (løn ekskl. pension, særydelser og overarbejde) for de enkelte stillingskategorier sammenholdt med de tilsvarende gennemsnitslønnings i omegnskommunerne. I den samlede gennemsnitsløn er der ikke taget højde for forskelle i erfaring (anciennitet). I opgørelsen korrigeres ikke for forskelle i områdetillæg\*.

**Kilde:** Delrapport 1 - Nøgletal for ansatte i Københavns Kommune.





## Delrapport 2 - Udmøntning af midler til fastholdelse og rekruttering

Delrapport 2 gør status på udmøntningen af puljemidler til fastholdelse og rekruttering, som blev afsat til udvalgte velfærdsområder hos Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF), Socialforvaltningen (SOF) og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF) i Budget 2022, Budget 2023 og Budget 2024.

### Seneste tre budgetaftaler har afsat puljemidler til fastholdelse og rekruttering på velfærdsområderne

For at imødegå fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer på udvalgte velfærdsområder, har forhandlingsparterne i de seneste tre budgetaftaler afsat særskilte puljemidler hertil:

- **Budget 2022:** Parterne afsatte 75 mio. kr. årligt i perioden 2022-2025.
- **Budget 2023:** Parterne afsatte 69 mio. kr. i 2023 og 80 mio. kr. årligt i perioden 2024-2026
- **Budget 2024:** Parterne afsatte i alt 137,8 mio. kr. i perioden 2024-2027, svarende til ca. 34 mio. kr. årligt.

Puljemidlerne er udmøntet via udvalgene på udvalgte velfærdsområder hos BUF, SOF og SUF, herunder bl.a. sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere, pædagoger, socialpædagoger og folkeskolelærere.

Opgørelsen i delrapport 2 begrænser sig alene til udmøntningen af puljemidlerne, og kortlægger derfor ikke øvrige fastholdelses- og rekrutteringsindsatser, som ikke finansieres herigennem.

### Senere afsatte puljemidler anvendes til konkrete fastholdelses- og rekrutteringsindsatser frem for løn

Det fremgår af statusopgørelsen, at puljemidlerne fra Budget 2022 overvejende udmøntes som løntillæg til udvalgte medarbejdergrupper. Som en del af dette års Personalepolitisk Redegørelse, evalueres der på udvalgte løntillæg herfra i delrapport 3.

Puljemidlerne fra Budget 2023 og Budget 2024 anvendes primært anvendes til konkrete fastholdelses- og rekrutteringsindsatser, som bl.a. tager form af opkvalificeringstiltag, bedre onboarding, understøttelse af rekrutteringsindsatser, styrket ledelse og seniorrettede fastholdelsestiltag.

Med puljemidlerne fra Budget 2024, har BUF fokuseret på de vigtigste årsager til, at medarbejdere forlader og fastholdes arbejdspladsen, samt på kompetenceudvikling af medarbejdere. Der er derfor afsat midler til opkvalificering af medarbejdere, samt til at forebygge og afhjælpe udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø, og hertil tilføjet ekstra kræfter til HR-taskforcen til at styrke det tværgående samarbejde.

SOF har med puljemidlerne fra Budget 2024 prioriteret indsats, som vurderes at have størst strategisk sigte, og som direkte relaterer sig til udfordringer med fastholdelse og rekruttering. De prioriterede indsats er samtidig i forlængelse af indsats, som blev

igangsat med puljemidlerne fra Budget 2023.

Hos SUF har man med midlerne fra Budget 2024 prioriteret indsats, der styrker elevområdet og sikrer mindre frafald på uddannelserne. Derudover er der prioriteret flere indsats inden for rekruttering og styrket introduktion, samt indsats, der skal øge fastholdelsen af forvaltningens medarbejdere ved at sikre gode udviklingsmuligheder og bedre arbejdsmiljø.

Detaljeret opgørelse fra alle tre budgetår ses i delrapporten.

**Tabellen viser udmøntning af puljemidler til fastholdelse og rekruttering fra Budget 2022 hos BUF, SOF og SUF, hvilket primært udmøntes som løn. Angivet i mio. kr.**

	Indsats	2022	2023	2024
BUF 36 mio. kr. årligt	Bonus til nyuddannede pædagoger	1,96	2,48	2,31
	Bonus til pædagoger med lang ansættelse*	31,79	23,17	35,90
	Seniortiltag	0,26	1,76	1,91
	Fastholdelsesbonus til institutionsledere og pædagogiske ledere	-	8,33	-
SOF 16,5 mio. kr. årligt	Fastholdelsestillæg til socialpædagoger*	8,59	8,33	10,02
	Fastholdelsestillæg til SOSU-personale*	4,26	2,5	3
	Øvrige fastholdelsestillæg	1,87	1,78	1,7
	Tillæg til SOSU-praktikvejledere	-	1,2	0,63
	Funktionstillæg til faste SOSU-nattevagter	-	0,65	0,73
	Seniorordning til socialpædagoger	-	1,35	1,9
	Grupp supervision til sygeplejersker	0,04	0,02	0,04
	Engangstillæg til socialpædagoger (restpulje)	1,63	1,32	-
SUF 22,5 mio. kr. årligt	Fastholdelsestillæg*	22,33	2,25	2,25
	Tillæg til oplæringsvejledere og kliniske vejledere	-	6,33	5,59
	Tillæg til aften- og nattevagter	-	14,65	14,65

**Note:** Beløb angivet for 2024 er prognoser. En mere detaljeret oversigt af puljemidlerne kan findes i delrapport 2. Hos SOF ydes øvrige fastholdelsestillæg til sygeplejersker og nyuddannede socialpædagoger. Hos SUF anvendes alle midler til løntillæg til sygeplejersker, SOSU-medhjælpere og SOSU-assisterenter.

\*Indsatsen evalueres som led i delrapport 3.



## Delrapport 3 - Evaluering af lønpuljer

Lønpuljeevalueringen undersøger virkningen af fem udvalgte løninitiativer til fastholdelse, som er blevet udmøntet med Budget 2022. Evalueringen peger samlet set på, at løntillæg af denne type ikke kan stå alene som redskab til fastholdelse. For to af de fem udvalgte løntillæg viser evalueringen en let øget fastholdelse efter løninitiativernes indførelse. For de øvrige tre løntillæg viser evalueringen ingen ændring i fastholdelsen.

### Lønpuljeinitiativerne har i udbetalingsårene løftet lønnen for de omfattede faggrupper i Københavns Kommune

Nøgletal viser, at de faggrupper i Københavns Kommune, som er omfattet af løntillæggene, har haft en højere stigning i den gennemsnitlige årlige aflønning end i omegnskommunerne i de år, hvor puljerne er blevet udbetalt (2022 og 2023).

Den relative lønforskel mellem Københavns Kommune og omegnskommunerne efter lønpuljernes indførelse er mest markant for socialpædagogerne, men også betydelig for pædagoger, SOSU-hjælpere og SOSU-assistenter, mens den relative lønforskel er mindre for sygeplejersker.

### Efter nærvædet to år var omkring otte ud af ti af tillægsmottagerne fortsat ansat i Københavns Kommune

I det første udbetalingsår modtog over 5.500 medarbejdere ét af de udvalgte fem fastholdelsestillæg, som ydes for kontinuitet i ansættelsen. Ni ud af ti (89 procent) af de medarbejdere, som modtog tillægget i 2022 var stadig ansat i Københavns Kommune ét år efter udbetalingen.

Efter nærvædet to år var omkring otte ud af ti (81 procent) fortsat ansat.

Den femtedel (19 procent) af tillægsmottagerne, som forlod deres stilling i Københavns Kommune i løbet af opfølgingsperioden, fratrådte ikke lige efter udbetalingen, men forblev i gennemsnit ansat i 11 måneder.

### Evalueringen peger samlet set på, at fastholdelsen ikke er øget blandt de omfattede medarbejdergrupper efter løninitiativernes indførelse

For de medarbejdere i Københavns Kommune, som fik udbetalt ét af de fem løntillæg i 2022, finder evalueringen samlet set – på tværs af de fem udvalgte tillæg – ikke indikation for øget fastholdelse efter løntillæggenes indførelse, dvs. når vi sammenligner med en lignende medarbejdergruppe i 2019.

Der er imidlertid nogen indikation for, at virkningen på fastholdelsen er større blandt de medarbejdere, der lige akkurat opnåede et fastholdelsestillæg, end blandt de medarbejdere, der lå langt over anciennitetskravet og altså allerede havde været ansat i Københavns Kommune i mange år, før lønpuljerne blev indført.

Dog viser evalueringen også, at der er forskel på virkningen imellem de fem evaluerede fastholdelsestillæg.

### **For to ud af fem tillæg, er der tendens til en let øget fastholdelse**

Før- og eftermålingen viser for to af de fem evaluerede fastholdelsestillæg en tendens til en øget fastholdelse af de omfattede medarbejdergrupper. For de øvrige tre tillæg viser før- og eftermålingen ikke nogen ændring i fastholdelsen efter løninitiativernes indførelse.

For tillægget til socialpædagoger i SOF viser evalueringen en let øget fastholdelsesrate efter lønpuljernes indførelse. Konkret er fastholdelsen efter ét år øget med 5 procentpoint, når man sammenligner før og efter lønpuljernes indførelse. Denne forskel er signifikant. Efter to år er fastholdelsen fortsat øget med 4 procentpoint, men forskellen er ikke længere signifikant.

For tillægget til SOSU-personale i SOF viser evalueringen en let øget fastholdelsesrate efter lønpuljernes indførelse. Konkret er fastholdelsen efter ét år øget med 3 procentpoint, når man sammenligner før og efter lønpuljernes indførelse. Denne forskel er dog ikke signifikant. Efter to år er fastholdelsen øget med 5 procentpoint, og forskellen er her signifikant.

For tillæggene til hhv. SOSU-personale i SUF, sygeplejersker i SUF og pædagoger i BUF viser evalueringen ingen observerbar forskel i fastholdelsesraten, når man sammenligner før og efter lønpuljernes indførelse.

### **Evalueringen viser generelt nogen indikation for en "belønningsmekanisme"**

Løntillæggene kan tænkes at have en positiv virkning på fastholdelsen af de omfattede medarbejdere på to måder:

- 1) At modtage et løntillæg kan tænkes at skabe øget motivation for at blive på arbejdspladsen blandt de medarbejdere, som lige akkurat opnåede berettigelse til at få udbetalt tillægget i det første udbetalingsår ("belønningsmekanisme").
- 2) For de medarbejdere, som først kunne se frem til at opnå berettigelse til tillægget ét år senere, kan tillægsordningen tænkes at skabe øget motivation for at forblive ansat frem mod udbetalingen ("forventningsmekanisme").

Samlet set viser evalueringen nogen indikation for en belønningsmekanisme (dog er resultaterne ikke signifikante).

Omvendt viser evalueringen samlet set ingen indikation for en forventningsmekanisme.

### **Evalueringen peger på, at løntillæg ikke kan stå alene som redskab til fastholdelse**

Evalueringens resultater peger overordnet set på, at løntillæg i denne form (dvs. éngangsløntillæg, der ydes for kontinuitet i ansættelsen) ikke kan stå alene som redskab til fastholdelse.

Det har med afsæt i Københavns Kommunes egne forretningsdata været vanskeligt at etablere en præcis sammenligningsgruppe i før- og eftermålingen. Det betyder, at der må tages forbehold for evalueringens resultater om tillæggenes virkning.



## Delrapport 4 - Rekrutteringsfremskrivning på velfærdsområderne

Københavns Kommunes Rekrutteringsfremskrivning estimerer den forventede mangel på arbejdskraft på de store velfærdsområder for Københavns Kommune som arbejdsgiver. Fremskrivningen peger overordnet set på, at der i 2035 vil være betydelig mangel på arbejdskraft indenfor de store velfærdsfaggrupper.

### For seks ud af de ni faggrupper, der indgår i analysen, forventes udbuddet af arbejdskraft ikke at dække efterspørgslen i Københavns Kommune i 2035

Rekrutteringsfremskrivningen giver en pejling på, hvorvidt der i 2035 vil være mangel på arbejdskraft indenfor de udvalgte faggrupper, og hvilken størrelsesorden en eventuel mangel vil have.

Tabellen nedenfor viser resultaterne af fremskrivningen.

Baseret på fremskrivningen forventes det, at der i 2035 vil være mangel på faglært arbejdskraft indenfor faggrupperne SOSU-hjælpere, pædagoger/socialpædagoger, SOSU-assistent, lærere, sundhedsplejersker og sygeplejersker.

Fremskrivningen tager ikke højde for, om der allerede i dag er mangel på arbejdskraft indenfor faggrupperne, så hvis der er det, fx indikeret af en høj forgæves rekrutteringsrate, skal dette indregnes i forventningerne.

**Tabellen opsummerer Rekrutteringsfremskrivningens resultater angående det forventede udbud, den forventede efterspørgsel og den forventede mangel på arbejdskraft (i antal personer og relative termer) i Københavns Kommune i 2035.**

Faggruppe	Forventet udbud	Forventet efterspørgsel	Forventet balance	Balance relativ til efterspørgsel. Procent.
SOSU-hjælper	1.150	2.300	-1.150	-50
Pædagog/Socialpædagog	7.150	8.250	-1.100	-13
SOSU-assistent	1.350	2.200	-850	-39
Sygeplejerske	1.050	1.400	-350	-25
Lærer	3.050	3.250	-200	-6
Sundhedsplejerske	200	250	-50	-20
Pædagogisk assistent	800	800	0	0
Ergo- og fysioterapeut	950	900	50	6
Socialrådgiver	800	650	150	23

Note: Tallene er afrundet til nærmeste 50.

### **I absolutte tal er den forventede mangel på arbejdskraft størst blandt SOSU-hjælpere, pædagoger/socialpædagoger og SOSU-assistenten**

Hvis Københavns Kommune i 2035 skal imødekomme den forventede efterspørgsel, kommer der til at mangle:

- 1.150 SOSU-hjælpere
- 1.100 pædagoger/socialpædagoger
- 850 SOSU-assistenten
- 350 sygeplejersker
- 200 lærere
- 50 sundhedsplejersker.

### **Relativt til efterspørgslen er manglen på arbejdskraft størst blandt SOSU-hjælpere og SOSU-assistenten**

I 2035 vil Københavns Kommune mangle omtrent halvdelen af de efterspurgte SOSU-hjælpere. Der vil mangle fire ud af ti af de efterspurgte SOSU-assistenten. Blandt sygeplejersker vil hver fjerde mangle og blandt sundhedsplejersker hver femte. Der vil mangle én ud af otte pædagoger/socialpædagoger og én ud af 16 lærere.

### **Der er øget efterspørgsel efter arbejdskraft i 2035 for alle ni faggrupper**

Årsagen til arbejdskraftmanglen skal findes i en stigende efterspørgsel, som ikke mødes af et tilsvarende udbud af arbejdskraft. Den stigende efterspørgsel er et resultat af, at befolkningssammensætning i Københavns Kommune ændrer sig.

Befolkningen i Københavns Kommune forventes at vokse med omkring 57.000 borgere fra 2024 til 2035. Når antallet af borgere vokser, øges behovet for velfærd og de ansatte, som leverer den.

Det individuelle forbrug af velfærd er generelt højere blandt børn og blandt ældre end blandt borgere i den erhvervsaktive alder.

Frem mod 2035 forventes det, at:

- Antallet af borgere i kommunen over 70 år vil vokse med omkring 14.000 (28 procent).
- Gruppen af børn på 0 til 5 år vil vokse med omkring 9.000 børn (20 procent).

Som følge heraf øges efterspørgslen på arbejdskraft særligt blandt de faggrupper, som leverer omsorg, pleje og sundhed til den voksende ældrebefolkning (dvs. SOSU-personale og sygeplejersker) samt til de faggrupper, som arbejder i dagtilbud til mindre børn (dvs. pædagoger).

### **Udbuddet blandt nogle af faggrupperne falder frem mod 2035**

Samtidig med den stigende efterspørgsel forventes udbuddet at falde fra 2021 frem mod 2035 blandt SOSU-personale, pædagoger/socialpædagoger og lærere.

En del af forklaringen på et fald i udbuddet blandt disse faggrupper skal findes i aldersprofilen blandt de nuværende ansatte indenfor faggrupperne, hvor den forventede afgang fra arbejdsstyrken ikke forventes at blive mødt af en tilsvarende tilgang fra uddannelserne i fremtiden.

Blandt de ansatte i Københavns Kommune i 2021 er fire ud af ti blandt SOSU-personalet og knap hver tredje blandt lærere og pædagoger/socialpædagoger over 50 år. I 2035 forventes en større del af disse ansatte at have trukket sig fra arbejdsmarkedet.

Antallet af personer med en erhvervsuddannelse indenfor omsorg, sundhed og pædagogik som højest fuldførte uddannelse forventes at falde med knap 20 procent fra 2021 til 2035 (jf. DREAM, 2023). Det påvirker særligt udbuddet af SOSU-personale i 2035 negativt. Antallet med en professionsbachelor indenfor pædagogik som højest fuldførte uddannelse (lærere og pædagoger) forventes at være konstant fra 2021 til 2035.

## Rekrutteringsfremskrivningens anvendelse

Analysen kvantificerer den forventede balance mellem udbuddet af og efterspørgslen efter uddannet arbejdskraft på velfærdsområderne og kan bruges til at vise, hvordan rekrutterings- og fastholdelsessituationen vil være i fremtiden, hvis folk bliver ved med at uddanne sig, arbejde og trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, som de har gjort hidtil.

Ændringer i rekrutterings- og fastholdelsessituationen skal derfor også være vedholdende over tid, før de vil slå igennem i fremskrivningens resultater.

Fremskrivningen er et godt redskab til at monitorere den samlede indsats for rekruttering og fastholdelse over tid, men den egner sig ikke til at evaluere effekten af enkeltstående rekrutterings- og fastholdelsesindsatser.

## Forbehold og antagelser

Rekrutteringsfremskrivningen baserer sig på en række centrale antagelser, herunder præsenteres de væsentligste:

- Fremskrivningen tager ikke højde for eventuelle produktivetsforbedringer
- Fremskrivningen tager ikke højde for, om der i 2021 allerede er mangel på arbejdskraft indenfor faggrupperne.

Ligesom andre fremskrivninger er tallene om den forventede arbejdskraftmangel i fremtiden behæftet med usikkerhed.