

# Nøgletal for ansatte i Københavns Kommune

## Delrapport 1



# Indholdsfortegnelse

	Side
■ Introduktion	3
■ Hovedbudskaber	4
■ Antal ansatte	7
■ Alder	12
■ Personaleomsætning	22
■ Arbejdstid	32
■ Sygefravær	45
■ Rekrutteringer	49
■ Elever	54
■ Løn	59
■ Metode, data og målgrupper	65

# Introduktion

## Formål

Formålet med denne delrapport af Personalepolitisk Redegørelse 2024 er at give et overordnet overblik over væsentlige nøgletal for udvalgte faggrupper og stillingskategorier indenfor de 15 største overenskomstområder i Københavns Kommune som arbejdsgiver. Derudover præsenteres nøgletal for udvalgte ledergrupperinger.

Delrapporten belyser bl.a. personalesammensætningen, personaleomsætning og rekrutteringssituationen, som den er i dag.

Delrapporten tegner et tværgående billede af, hvordan Københavns Kommunes ansatte er kendetegnet i forhold til bl.a. alder og arbejdstid, hvordan sygefravær er blandt nuværende ansatte, hvordan den konkrete rekrutteringssituation ser ud, og hvor der især ses udfordringer med rekruttering og fastholdelse.

Delrapporten redegør også for lønniveauer for herigennem at bidrage til forståelsen af, hvordan Københavns Kommune som arbejdsgiver på dette område er placeret særligt set i forhold til andre kommuner.

## Hovedbudskaber (1)

### Alder

**Den samlede aldersprofil for ansatte i Københavns Kommune har ændret sig i perioden 2014-2023. Der er kommet forholdsvis flere seniorer (50+ årige) og flere yngre ansatte. Ændringen af den samlede aldersprofil dækker over store forskelle i aldersprofilen mellem faggrupper.**

- Flere faggrupper har en forholdsvis høj andel seniorer, der på kort og mellemlangt sigt kan forventes at forlade arbejdsmarkedet. Dette gælder særligt for ansatte indenfor social- og sundhedsområdet, teknisk serviceområdet og det kontoradministrative område.
- 42 procent af social- og sundhedsassistenterne er 50+ år og af dem udgør 14 procent 60+ år. Tilsvarende er 54 procent af social- og sundhedshjælperne 50+ år og heraf er 18 procent 60+ år.
- Enkelte faggrupper i Københavns Kommune har en yngre aldersprofil. Det gælder bl.a. lærere og pædagoger, hvor næsten halvdelen af alle ansatte er under 40 år. Lærerne adskiller sig derudover med en markant yngre aldersprofil sammenlignet med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.
- Blandt ledergrupperinger er der højest andel seniorer blandt klyngeledere, skoleledere samt indenfor ledelse på ældreområdet. Blandt forstandere mv. på ældreområdet er 35 procent 60+ år.

### Personaleomsætning

**Den årlige eksterne personaleomsætning i 2023 (andel ansatte, der fratræder en stilling i Københavns Kommune) var 20 procent.**

- Der er stor forskel på den eksterne personaleomsætning mellem faggrupper. Social- og sundhedsområdet og det pædagogiske område har den højeste eksterne personaleomsætning.
- Deltidsansatte fratræder i højere grad Københavns Kommune end fuldtidsansatte – hhv. 26 procent af de deltidsansatte og 16 procent af de fuldtidsansatte fratrådte i 2023.
- 66 procent arbejder fortsat i deres stilling i Københavns Kommune efter første ansættelsesår. Efter tre år er 36 procent fortsat ansat i kommunen.
- Københavns Kommune som arbejdsgiver ligger samlet set på niveau med omegnskommunerne i ekstern personaleomsætning.
- Intern personaleomsætning (jobskifte indenfor kommunen) er i perioden 2018-2023 steget fra 1,8 til 2,0 procent.
- Der er store forskelle i personaleomsætning mellem ledergrupperinger. Højest personaleomsætning i 2023 ses for ledere i drift-/servicefunktioner (19 procent) og afdelingsledere mv. i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (18 procent). Lavest personaleomsætning i 2023 ses for klyngeledere i Børne- og Ungdomsforvaltningen (5 procent), samt skoleledere i Børne- og Ungdomsforvaltningen (6 procent).

## Hovedbudskaber (2)

### Arbejdstid

**I Københavns Kommune som arbejdsgiver er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for alle ansatte steget med ca. 20 minutter per ansat i perioden 2015-2023.**

- I Københavns Kommune arbejder 63 procent af alle fastansatte på fuld tid.
- Ansatte på deltid har generelt en høj ugentlig arbejdstid på 28,4 timer i gennemsnit.
- Der er på tværs af faggrupper stor forskel på andelen af ansatte på deltid samt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.
- Sundheds- og ældreområdet samt daginstitutionsområdet har generelt en høj andel af deltidsansatte. Andelen af ansatte på deltid udgør 70 procent for faglært social- og sundhedspersonale og 50 procent for pædagoger på daginstitutionsområdet.
- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for alle ansatte i Københavns Kommune er en time og 24 minutter lavere ugentlig for de 60+ årige sammenholdt med gennemsnittet for de 50-59 årige.
- For de største faggrupper indenfor sundheds- og ældreområdet er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid højere i Socialforvaltningen end i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen.
- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for de største faggrupper i Københavns Kommune indenfor velfærdsområderne svarer nogenlunde til den tilsvarende gennemsnitlige arbejdstid i omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.

### Sygefravær

**Det årlige sygefravær i Københavns Kommune er i perioden 2022 til 2023 faldet med 1,1 fraværsdagsværk til 14,4 i gennemsnit per fuldtidsansat. Sammenlignet med årene før corona har Københavns Kommune stadig et højt sygefravær.**

- Sygefraværet i Københavns Kommune som arbejdsgiver er faldet for næsten alle udvalgte faggrupper fra 2022 til 2023.
- Med undtagelse af enkelte områder, var sygefraværet i Københavns Kommune lavere end eller på niveau med omegnskommunerne i 2023.
- Sammenlignet med hele landet og 6-byerne var forskellene i sygefraværet i 2023 afhængig af faggrupperne. Ufaglært pædagogisk personale på dagtilbudsområdet havde markant højere sygefravær i Københavns Kommune. Modsat var sygefraværet blandt ufaglært SOSU-personale i 2023 betydelig lavere end for hele landet og 6- byerne.

Note: Opgørelsesmetoden af sygefravær adskiller sig fra opgørelsen i rapporten *Årsresultat for sygefravær i Københavns Kommune 2023*, hvilket medfører mindre forskelle i resultaterne. Dette skyldes bl.a., at elever ikke indgår opgørelsen af sygefravær i Personalepolitisk Redegørelse 2024. Opgørelsen af sygefravær i Personalepolitisk Redegørelse 2024 er dertil alene baseret på data fra KRL.

## Hovedbudskaber (3)

### Rekrutteringer

#### Stigende antal ansøgere til stillinger i Københavns Kommune

- I 2023 var der 29 ansøgere i gennemsnit pr. jobopslag i Københavns Kommune. Dette er et fald på 27 procent i forhold til 2018, men en stigning på 36 procent i forhold til 2022.
- Laveste gennemsnit pr. jobopslag i 2023 havde syge- og sundhedsplejerskestillinger med 5,6 ansøgere, stillinger for faglært SOSU-personale med 12,4 ansøgere og pædagogstillinger med 10,5 ansøgere.
- 23 procent af jobopslag i Københavns Kommune i 2023 resulterede ikke i en ansættelse.
- Højest andel jobopslag som ikke resulterede i en ansættelse i 2023 var pædagogstillinger med 40 procent, syge-/sundhedsplejersker med 33 procent og faglært SOSU-personale med 30 procent.
- Til lederstillinger var der i 2023 lavest gennemsnit pr. jobopslag til stillinger for afdelingsledere mv. i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen med 7,4 ansøgere, fulgt af tre ledelsesgrupperinger indenfor Børne- og Ungdomsforvaltningen, pædagogiske ledere med 8,7 ansøgere, KKFO-ledere med 9,8 ansøgere og skoleledere med 10,6 ansøgere.
- Generelt var der en stor andel opslag til lederstillinger i Børne- og Ungdomsforvaltningen, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen og Socialforvaltningen som ikke resulterede i en ansættelse i 2023. Højest andel opslag uden ansættelse havde Afdelingsledere mv. i Socialforvaltningen med 26 procent og Afdelingsledere mv. i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen med 26 procent.

### Elever

#### Andelen af elever i Københavns Kommune udgør 3,4 procent af alle ansatte.

- Andelen af elever i Københavns Kommune er steget markant fra 2022 til 2023. Stigningen ses især blandt SOSU-eleverne. 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 vokselever.
- I Københavns Kommune udgør elever indenfor social- og sundhedsområdet klart den største elevgruppe.
- Omkring halvdelen af dem, der gennemfører en SOSU-uddannelse i Københavns Kommune, bliver efterfølgende ansat i kommunen

### Løn

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

- Gennemsnitslønnen for alle de store faggrupper indenfor velfærdsområderne er højere i Københavns Kommune end i hele landet og 6-byerne samlet set.
- Københavns Kommune er generelt lønførende på undervisningsområdet og det pædagogiske område.
- Den gennemsnitlige nettoårsløn for lærere ved folkeskolen i Københavns Kommune er 12.300 kr. højere årligt end i omegnskommunerne samlet set.
- Den gennemsnitlige nettoårsløn for pædagoger i Københavns Kommune er 13.900 kr. højere årligt end i omegnskommunerne samlet set.

# Antal ansatte

# Introduktion til ansatte i Københavns Kommune

## Antal ansatte i Københavns Kommune

Der er 48.988 ansatte i Københavns Kommune (per september 2023), svarende til 39.793 årsværk.

Heraf udgør:

- Timelønnede 6.498 personer (1.760 årsværk)
- Fleksjob 933 personer (416 årsværk)
- Ekstraordinært ansatte 498 personer (221 årsværk)
- Elever 1.959 personer (1.900 årsværk)

Ansatte fordelt blandt kommunens 7 forvaltninger:

- Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen 2.108 ansatte (1.993 årsværk)
- Børne- og Ungdomsforvaltningen 19.987 ansatte (15.822 årsværk)
- Kultur- og Fritidsforvaltningen 1.783 ansatte (1.410 årsværk)
- Socialforvaltningen 8.284 ansatte (6.752 årsværk)
- Sundhedsforvaltningen- og Omsorgsforvaltningen 10.832 ansatte (8.438 årsværk)
- Teknik- og Miljøforvaltningen 2.512 ansatte (2.318 årsværk)
- Økonomiforvaltningen 3.449 ansatte (3.028 årsværk)

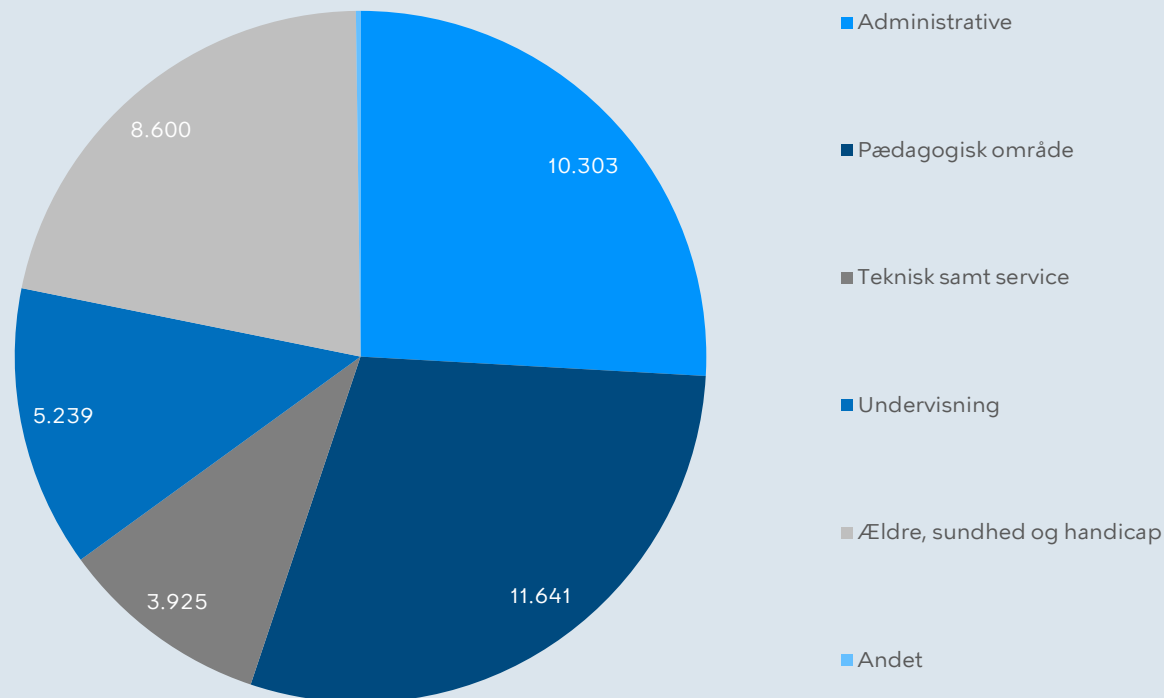
De ansatte er yderligere kendetegnet ved, at:

- 69 procent er kvinder
- 31 procent er mænd
- Gennemsnitsalderen er 44,3 år
- 19,5 procent fratrådte deres stilling i Københavns Kommune i 2023



## Fordeling af ansatte på hovedområder

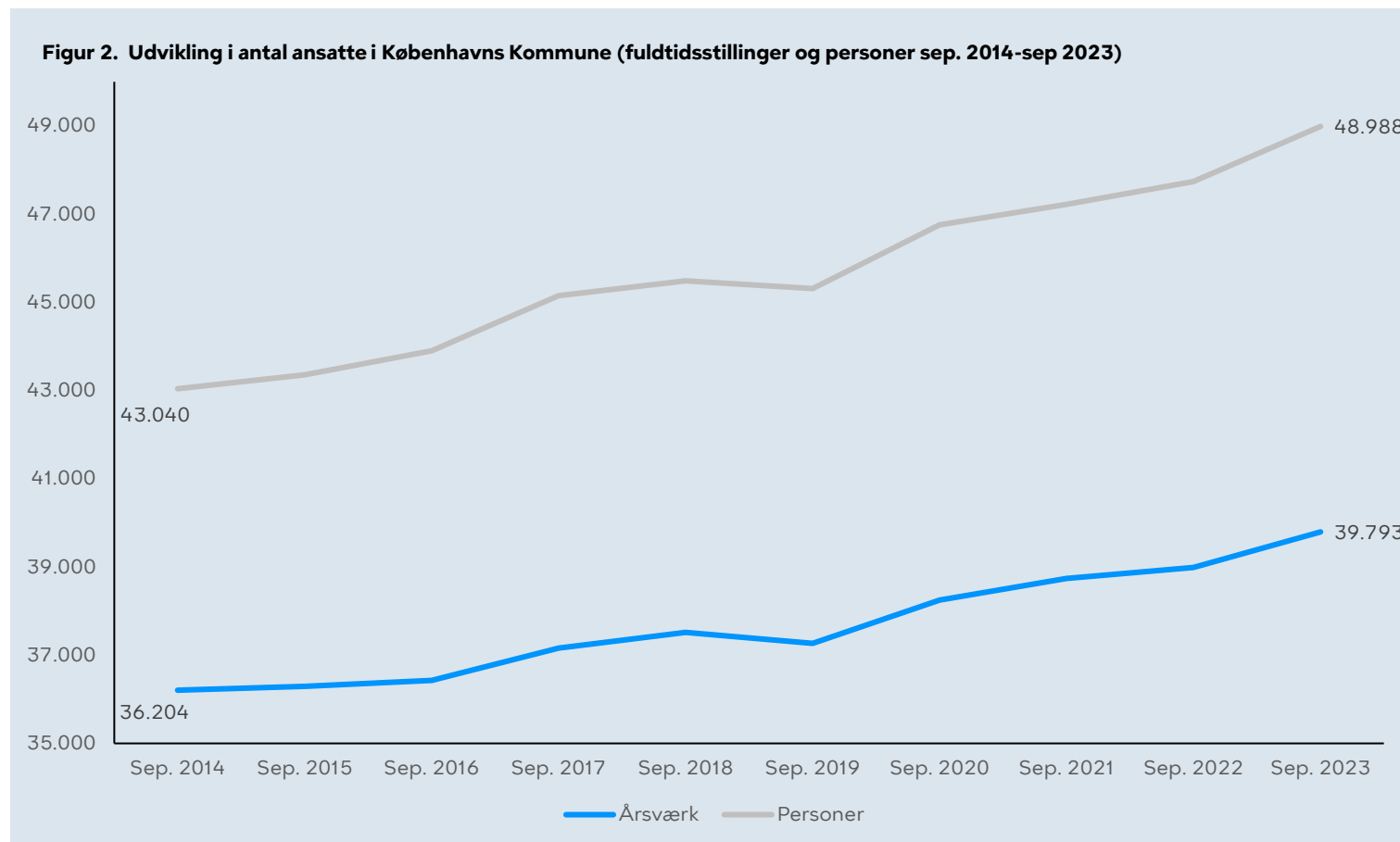
Figur 1. Ansatte i Københavns Kommune fordelt på hovedfunktion. Antal årsværk.



### Områdefordelingen af ansatte i Københavns Kommune

- Det pædagogiske område er det største hovedområde og udgør samlet set 11.641 årsværk. Indenfor området er pædagoger (3.937 årsværk) og pædagogmedhjælpere (3.048 årsværk) de største faggrupper.
- Indenfor ældre-, sundheds- og handicapområdet er det social- og sundhedspersonale (social- og sundhedsassistenter, -hjælpere mv.), der udgør den største faggruppe med 5.682 årsværk.
- Største faggruppe indenfor undervisningsområdet er lærere i folkeskolen og specialskoler med 3.567 årsværk.
- Indenfor det administrative område er akademikere og kontoradministrativt personale de største faggrupper med 4.348 og 2.701 årsværk hhv.
- Største faggruppe indenfor teknisk serviceområdet er rengørings-/køkkenmedhjælpere med 1.787 årsværk.

## Udvikling i antal ansatte i Københavns Kommune



### Stigende antal ansatte i Københavns Kommune

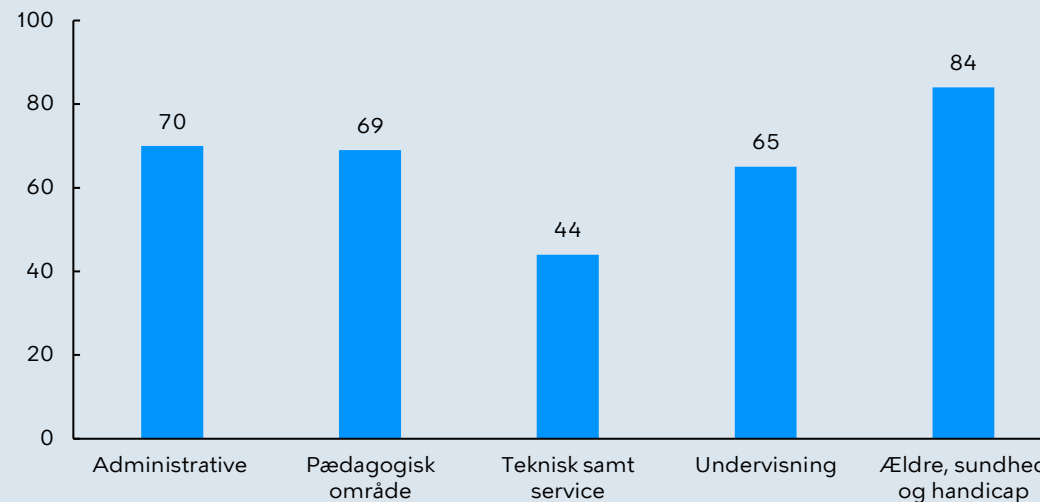
- I perioden 2014-2023 er der samlet set sket en stigning i antallet af ansatte i Københavns Kommune på 5.948 personer svarende til 3.589 årsværk.
- Det er en stigning i antallet af ansatte på 13,8 procent eller 9,9 procent opgjort i årsværk.

## Udvikling i kønsfordeling indenfor de fem hovedområder

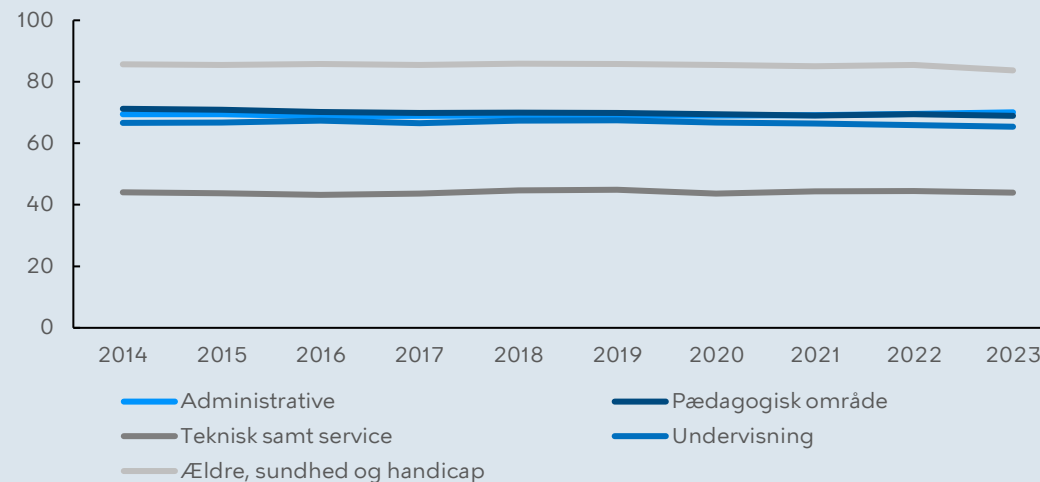
### Kønsfordelingen i Københavns Kommune har været konstant

- Indenfor alle hovedområder, undtagen Teknisk service, er der klart flest kvindelige ansatte.
- I Københavns Kommune som arbejdsgiver har udviklingen i kønsfordelingen indenfor de fem hovedområder overordnet set været konstant siden 2014.
- Dog er der i perioden 2014-2023 kommet lidt flere mandlige ansatte indenfor ældre, sundhed og handicap, det pædagogiske område og undervisningsområdet.

**Figur 3. Andel kvindelige ansatte indenfor de fem hovedområder i Københavns Kommune i 2023. Procent**



**Figur 4. Udviklingen i andel kvindelige ansatte indenfor de fem hovedområder i Københavns Kommune i perioden 2014-2023. Procent**



# Alder

## Aldersfordeling i Københavns Kommune

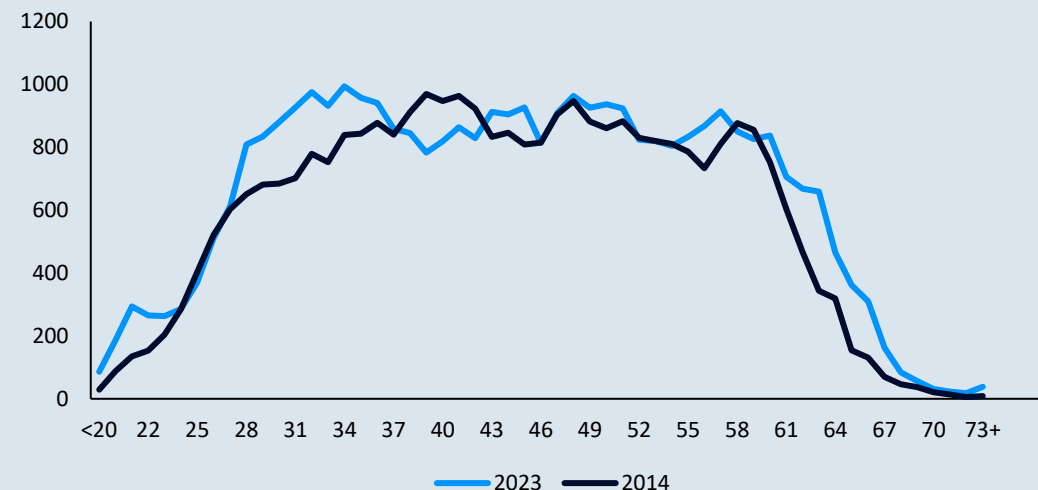
### Flere yngre og flere ældre ansatte i Københavns Kommune

- Aldersprofilen for ansatte i Københavns Kommune har rykket sig i perioden 2014-2023.
- I perioden er der sket en stigning i andelen af yngre ansatte, ligesom der er sket en stigning i andelen af seniorer (i denne nøgletalsrapport omfatter seniorerne 50-59-årige og 60+ årige).

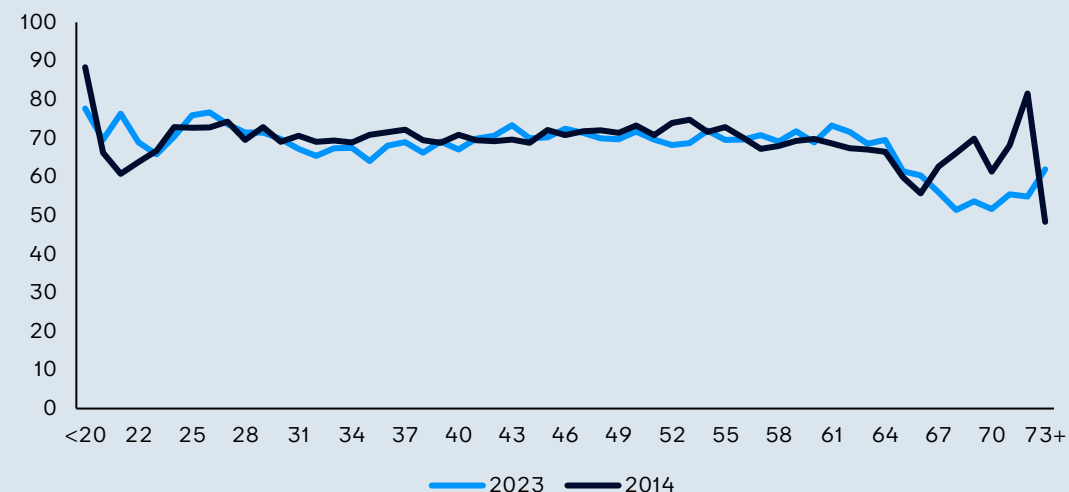
### Forholdet mellem mænd og kvinder er stabil på tværs af aldersgrupper

- Forholdet mellem kvindelige og mandlige ansatte er i 2023 sammenligneligt med 2014 niveauet.
- Kønsfordelingen er stabil og påvirkes meget lidt af alder.

**Figur 5. Udvikling i aldersfordeling for alle ansatte i Københavns Kommune. Antal årsværk**



**Figur 6. Udvikling i andel af kvinder ansat i Københavns Kommune fordelt på alder. Procent**

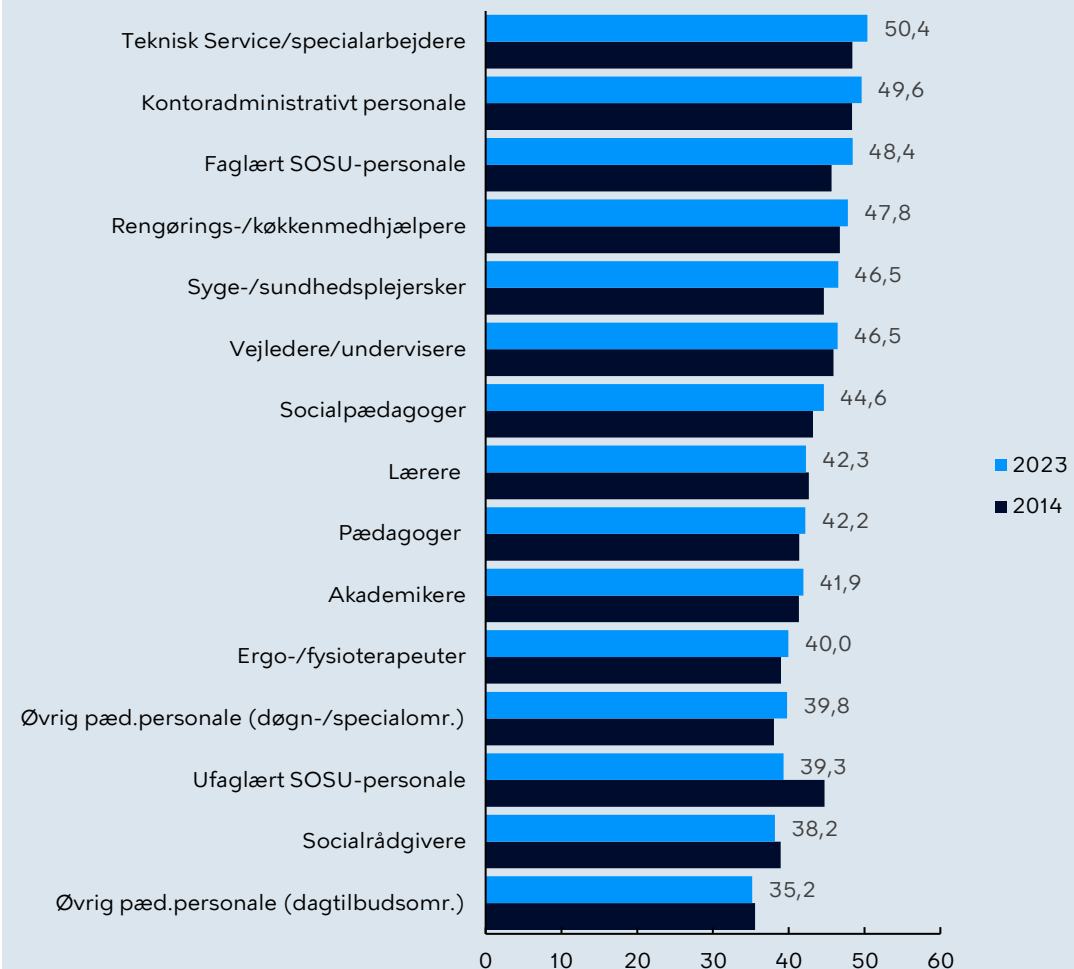


## Aldersfordeling for udvalgte grupper

### Stigende gennemsnitsalder i Københavns Kommune

- Gennemsnitsalderen har over en 10-årig periode været stigende for de fleste medarbejdergrupper i Københavns Kommune.
- Gennemsnitsalderen i Københavns Kommune som arbejdsgiver er 44 år.
- Gennemsnitsalderen er forholdsvis høj for en række ansatte i Københavns Kommune. Fx er gennemsnitsalderen for kontoradministrativt personale og teknisk Service/specialarbejdere 50 år, social- og sundhedspersonale 48 år og 48 år for rengørings- og køkkenmedhjælpere mv.

Figur 7. Udvikling i gennemsnitsalder for udvalgte faggrupper. Alder.



## Pensionsudfordring på kort og mellemlang sigt

### Forskel i andel ansatte over 50 år mellem faggrupper

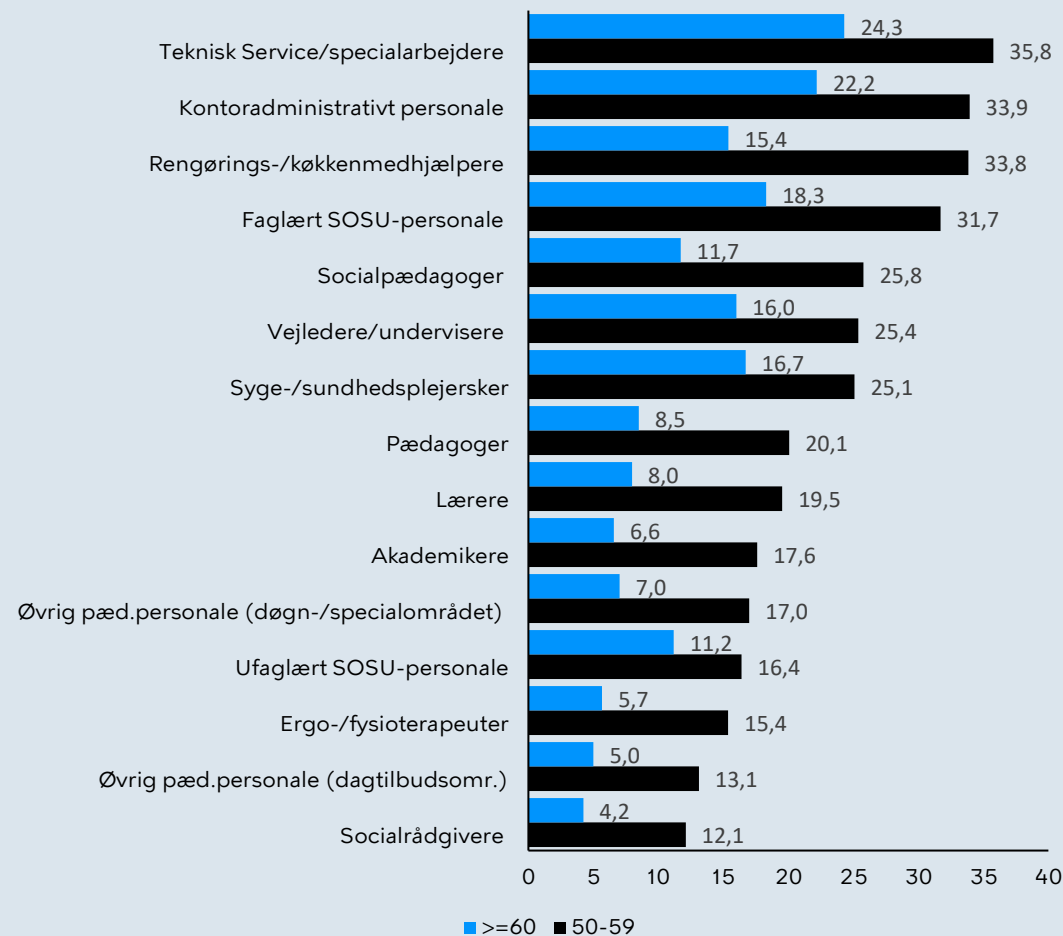
- Det er særligt indenfor faggrupperne teknisk service/specialarbejdere, kontoradministrativt personale, faglært SOSU-personale samt rengørings-/køkkenmedhjælpere en stor andel af ansatte, der står overfor at gå på pension på kort og mellemlangt sigt.
- Blandt faglært SOSU-personale er 50 procent 50+ år.
- Blandt lærere og pædagoger er hhv. 28 og 29 procent 50+ år.

### Udfordringer på kort sigt

- Blandt teknisk Service/specialarbejdere er 24 procent 60+ år.
- Blandt kontoradministrativt personale er 22 procent 60+ år.
- Blandt faglært SOSU-personale er 18 procent 60+ år.

På de følgende slides uddybes alderssammensætningen for udvalgte faggrupper.

Figur 8. Andelen af ansatte mellem 50-59 år samt over 60 år for udvalgte faggrupper. Procent



## Seniorer på social- og sundhedsområdet

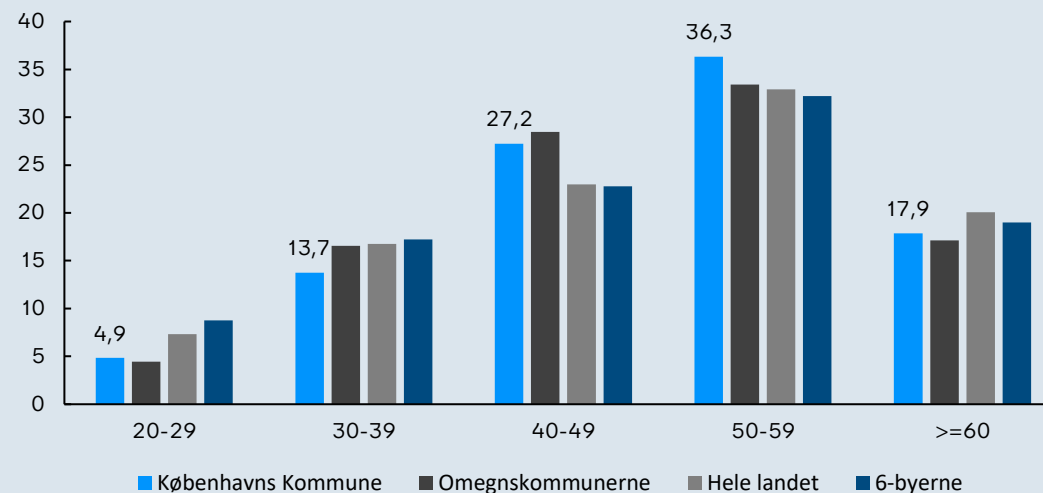
### Blandt social- og sundhedshjælpere i Københavns Kommune:

- 54 procent er 50+ år, hvoraf 18 procent er 60+ år. Det er lidt lavere end i kommunerne under et, hvor 20 procent er 60+.
- 19 procent er under 40 år. I omegnskommunerne er det 21 procent.

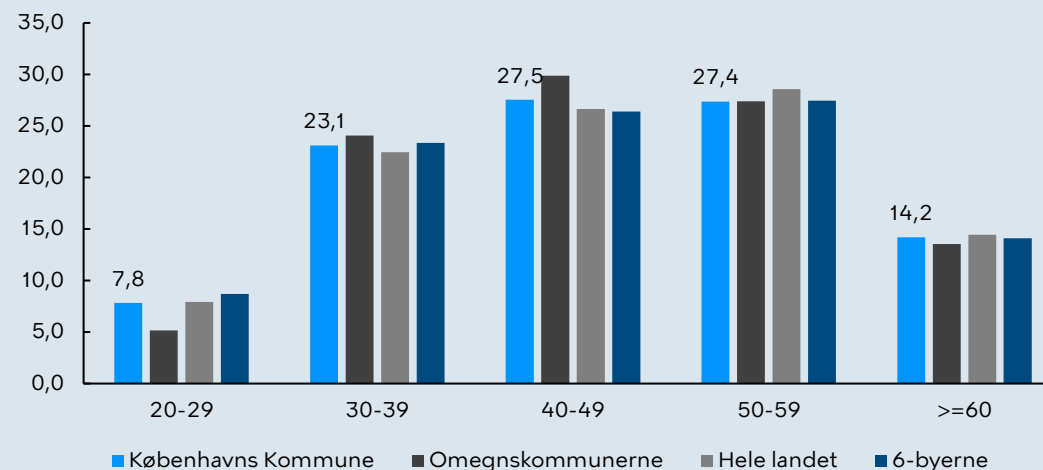
### Blandt social- og sundhedsassistenterne i Københavns Kommune:

- 42 procent er 50+ år.
- 14 procent er 60+ år.
- 31 procent er under 40 år.
- Aldersprofilen er nogenlunde tilsvarende aldersprofilerne i omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.

**Figur 9. Aldersprofil for social- og sundhedshjælpere i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Procent**



**Figur 10. Aldersprofil for social- og sundhedsassistenter i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Procent**





## Aldersprofil på børne- og ungeområdet

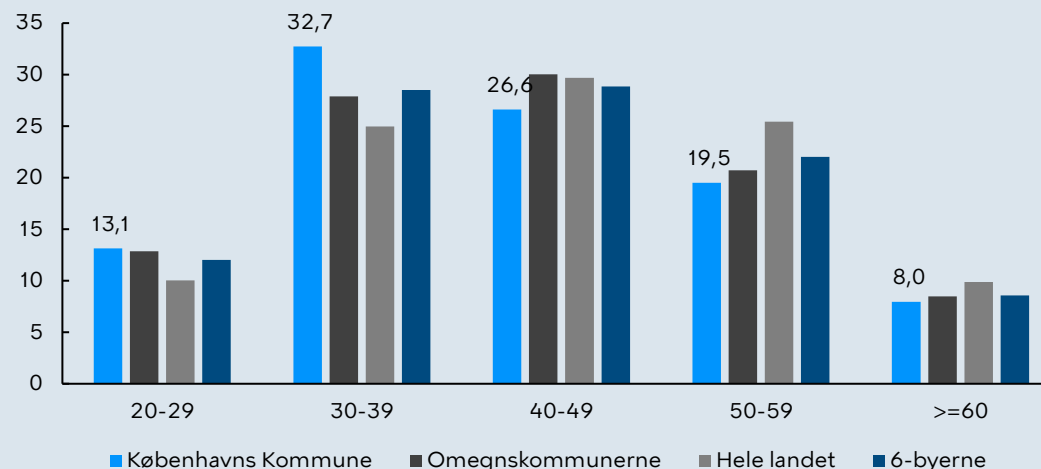
### Blandt lærerne i Københavns Kommune:

- 46 procent er under 40 år.
- 28 procent er 50+ år.
- Aldersprofilen er markant yngre sammenlignet med omegnskommunerne, øvrige kommuner og 6-byerne. Blandt alle kommuner under ét er 35 procent under 40 år mod 46 procent i København. Tilsvarende er 35 procent af lærerne i hele landet 50+ år, men kun 28 procent i København.

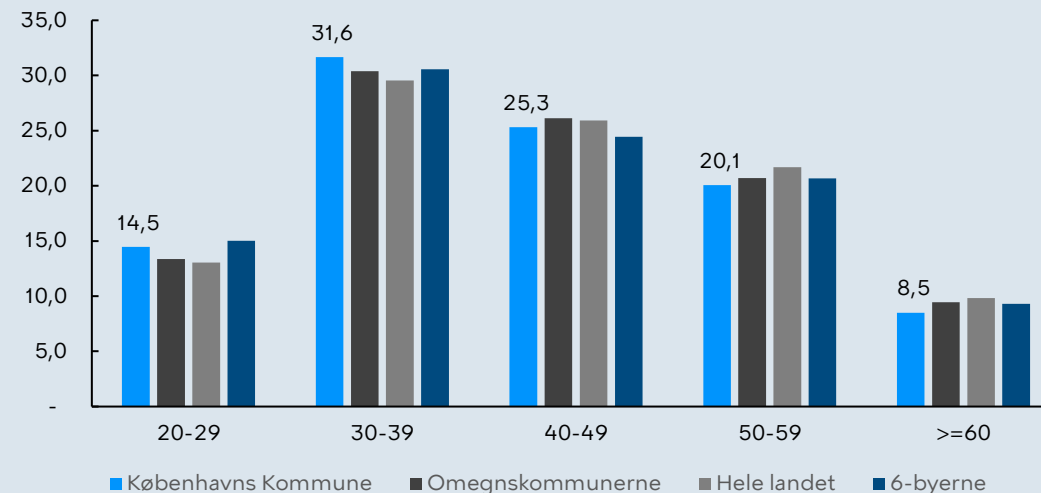
### Blandt pædagogerne i Københavns Kommune:

- 46 procent er under 40 år. Det er en højere andel end i de øvrige kommuner, hvor 43 procent er under 40 år.
- 29 procent er 50+ år. Det er 3 procentpoint lavere end aldersprofilen for de øvrige kommuner under ét.

**Figur 11. Aldersprofil for lærere ved folkeskoler og specialskoler i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Procent.**



**Figur 12. Aldersprofil for pædagoger i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Procent**



## Aldersprofil for teknisk servicemedarbejdere og specialarbejdere

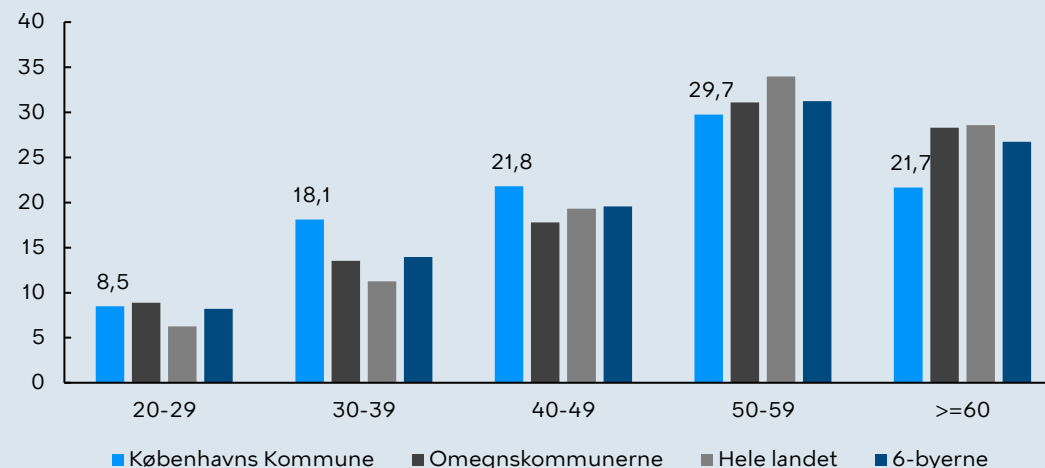
### Blandt teknisk Servicemedarbejdere i Københavns Kommune:

- 51 er procent 50+ år.
- 27 er procent under 40 år.
- Aldersprofilen er markant yngre sammenlignet med omegnskommunerne, øvrige kommuner og 6-byerne. Blandt alle kommuner under ét er 18 procent under 40 år mod 27 procent i København. Tilsvarende er 59 procent af teknisk servicemedarbejderne i hele landet over 50 år, mod 51 procent i København.

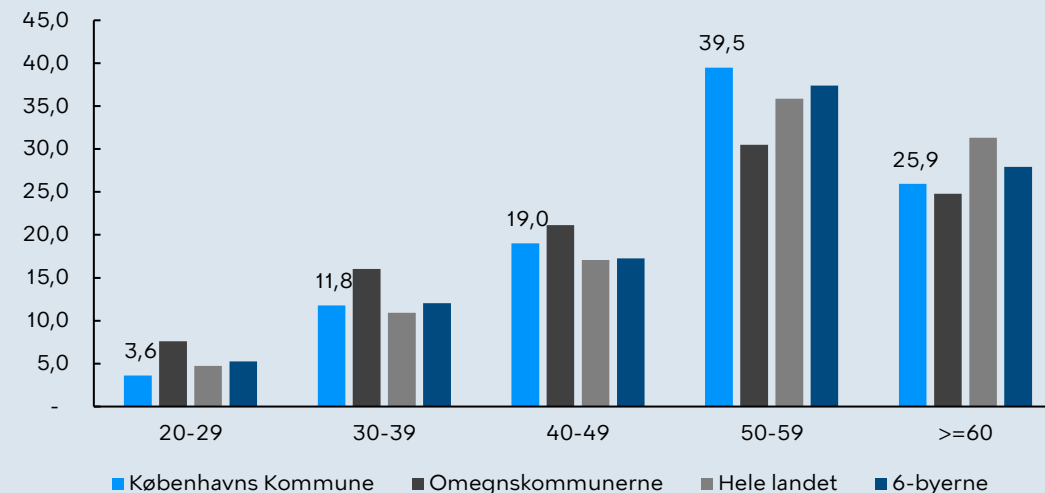
### Blandt specialarbejdere i Københavns Kommune:

- 65 procent er 50+ år.
- 15 procent er under 40 år. Det er på niveau med hele landet, men markant lavere end omegnskommunerne på 24 procent.

**Figur 13. Aldersprofil for tekniske servicemedarbejdere i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Procent**



**Figur 14. Aldersprofil for specialarbejdere i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Procent**



## Aldersprofil for rengørings-/køkkenmedhjælpere samt kontoradministrativt personale

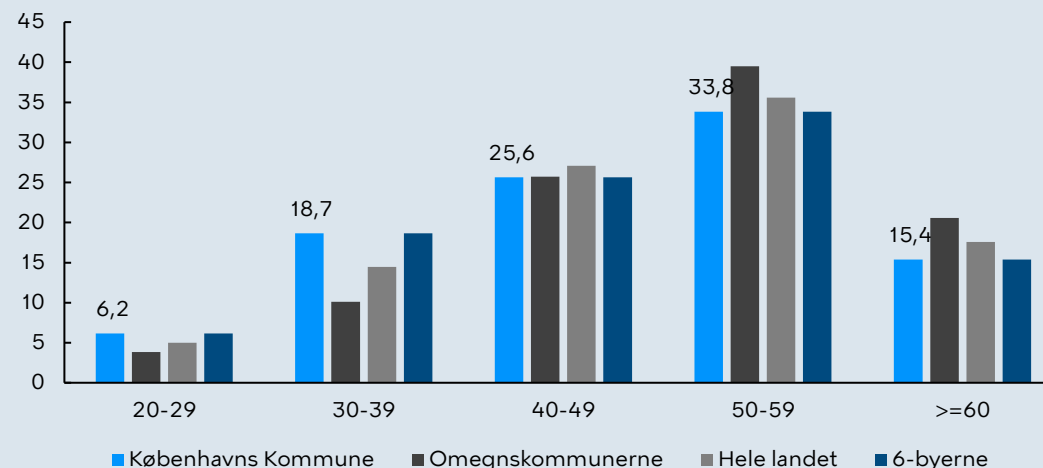
### Blandt rengørings-/køkkenmedhjælpere i Københavns Kommune:

- 49 procent er 50+ år.
- 25 procent er under 40 år.

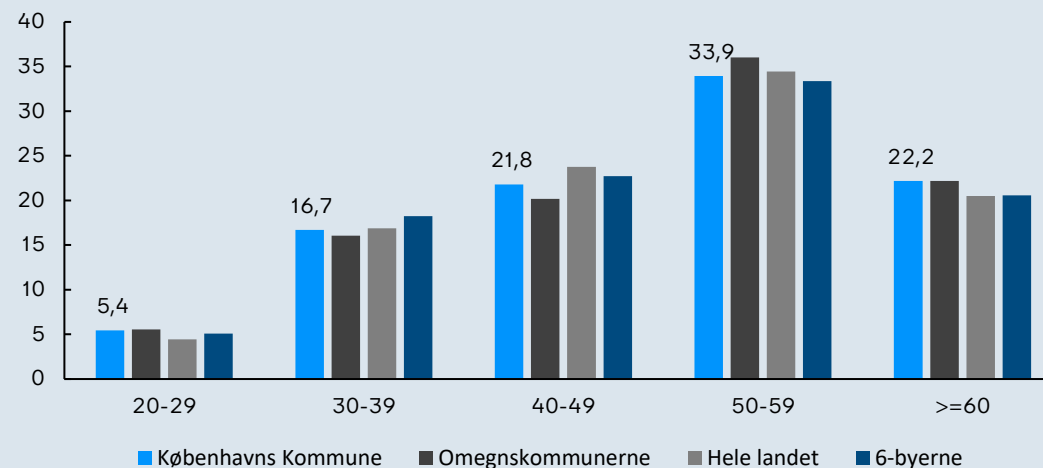
### Blandt kontoradministrativt personale i Københavns Kommune:

- 56 procent er 50+ år. Tilsvarende er 55 procent 50+ år i hele landet.
- 22 procent er under 40 år. Det er på niveau med hele landet.

**Figur 15. Aldersprofil for Rengørings-/køkkenmedhjælpere i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Procent.**



**Figur 16. Aldersprofil for kontoradministrativt personale i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Procent**



## Aldersprofil ledere (1)

### Indenfor Børne- og Ungdomsforvaltningen:

- 81 procent af klyngelederne og 74 procent af skolelederne er 50+ år.
- 28 procent af klyngelederne og 21 procent af skolelederne er 60+ år.

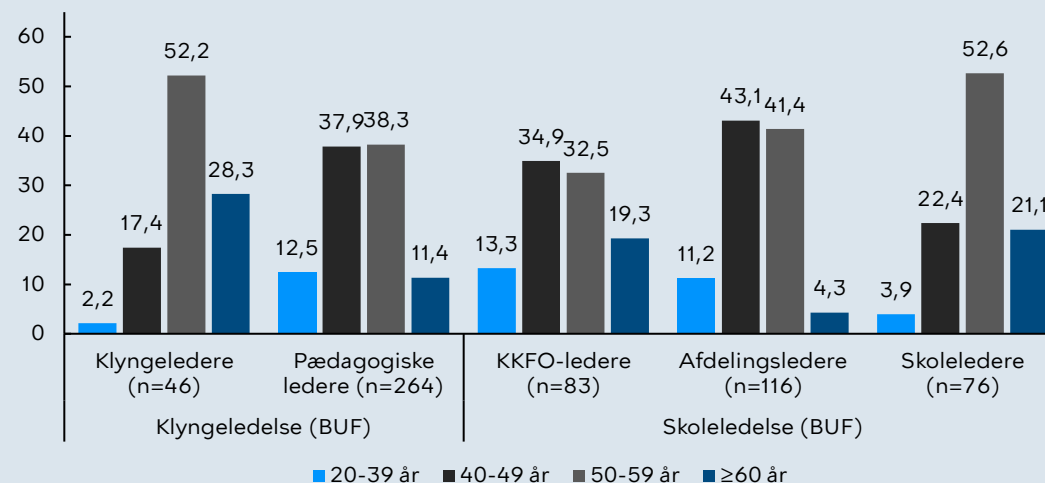
### Indenfor Socialforvaltningen:

- Afdelingsledere mv. er den ledergruppering i Københavns Kommune med den yngste aldersprofil. 24 procent er under 40 år og 41 procent er 50+ år.

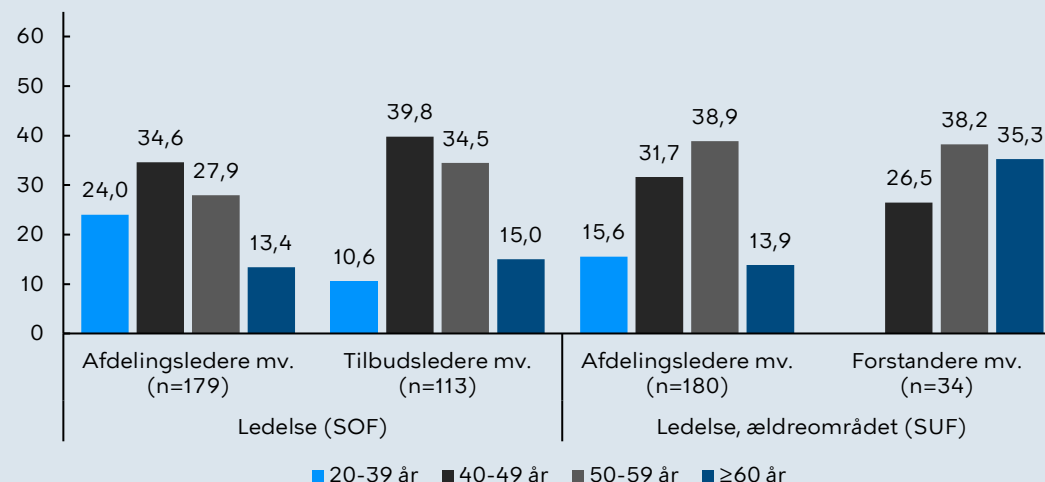
### Indenfor Sundhed- og Omsorgsforvaltningen:

- 74 procent af forstandere mv. og 53 procent af afdelingsledere mv. på ældreområdet er 50+ år.
- 35 procent af forstandere mv. på ældreområdet er 60+ år. Dette er den højeste andel 60+ årige blandt ledergrupperingerne i Københavns Kommune.
- 14 procent af afdelingsledere mv. er 60+ år.

Figur 17. Aldersprofil indenfor ledelse i Børne- og ungdomsforvaltningen. Procent



Figur 18. Aldersprofil indenfor ledelse i Socialforvaltningen og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen. Procent



Note: I omegnen af ca. 50 afdelingsledere indenfor skoleledelse mangler i datagrundlaget, som følge af fejlagtig indplacering i kkgorg. Uddybende beskrivelse af ledergrupperingerne fremgår af side 71-74.  
Kilde: Opus Løn og Personale. April 2024

## Aldersprofil ledere (2)

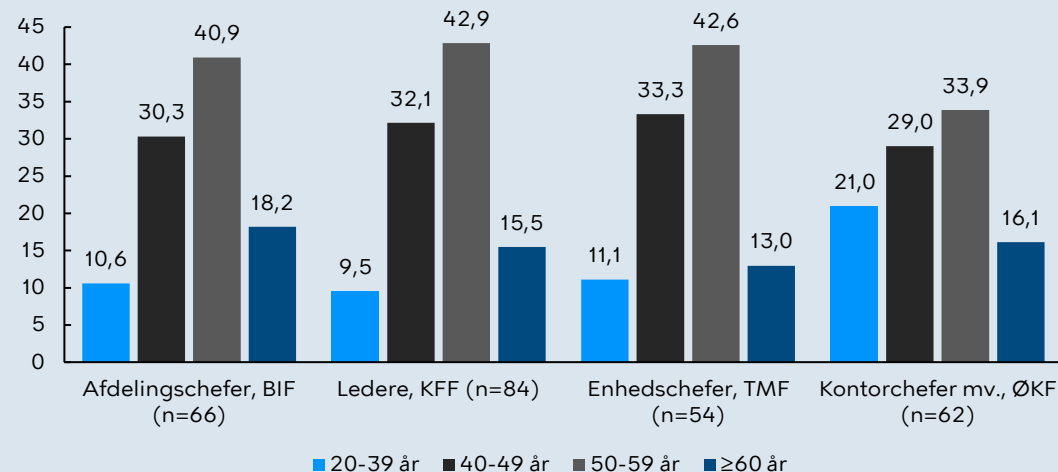
### Indenfor Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, Kultur- og Fritidsforvaltningen, Teknik- og Miljøforvaltningen og Økonomiforvaltningen:

- Der er små forskelle i aldersprofil. Omkring halvdelen af lederne er 50+ år.
- Kontorchefer mv. i Økonomiforvaltningen er den ledergruppering i Københavns Kommune med den næstnyeste aldersprofil. 21 procent er under 40 år og 50 procent er 50+ år.

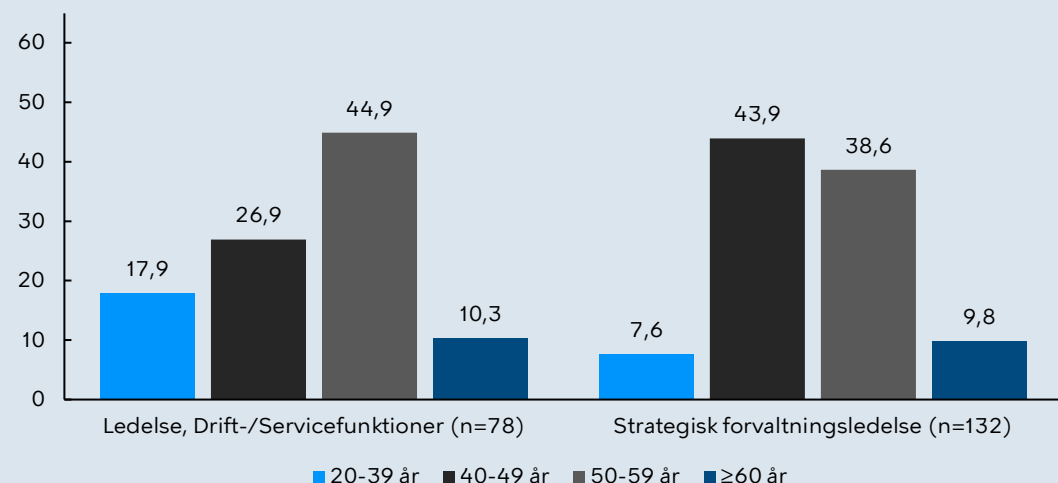
### Indenfor tværgående ledelsesgrupperinger:

- 55 procent af lederne indenfor drift-/servicefunktioner er 50+ år.
- 48 procent af lederne indenfor strategisk forvaltningsledelse er 50+ år. Dette er den tredje laveste andel indenfor ledergrupperingerne.

**Figur 19. Aldersprofil indenfor ledelse i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, Kultur- og Fritidsforvaltningen, Teknik- og Miljøforvaltningen og Økonomiforvaltningen. Procent**



**Figur 20. Aldersprofil indenfor ledelse af drift-/servicefunktioner og strategisk forvaltningsledelse. Procent**



# Personaleomsætning

## Ekstern personaleomsætning i perioden 2018-2023

Ekstern personaleomsætning er andel ansatte, der fratræder stillinger i Københavns Kommune. Intern personaleomsætning er jobskifte indenfor kommunen, hvor den ansatte aktivt har søgt en stilling.

### Ekstern personaleomsætning

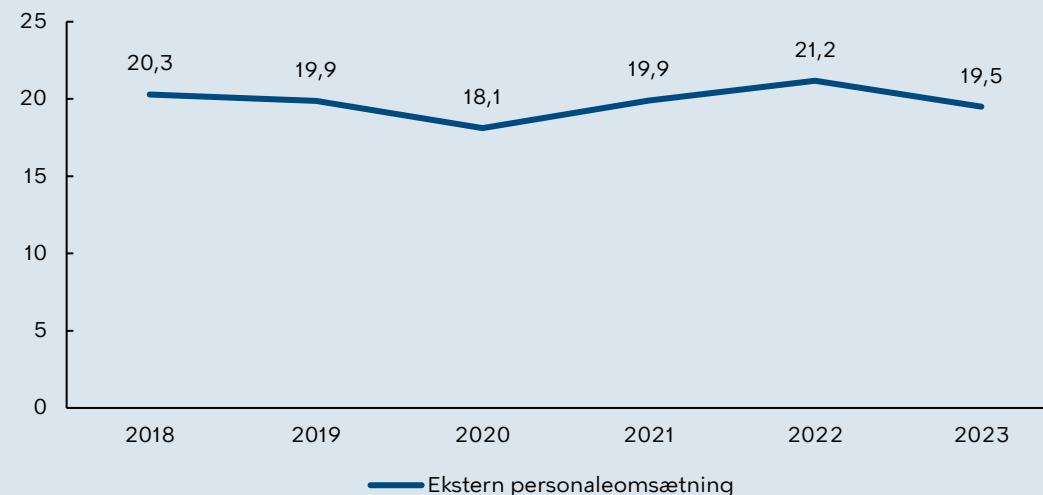
- Den eksterne personaleomsætning i 2023 var 20 procent.
- Den eksterne personaleomsætning faldt i perioden 2018-2020, men har i efterfølgende periode været stigende op til 21 procent i 2022.
- Den eksterne personaleomsætning er fra 2022 til 2023 faldet fra 21 procent til 20 procent.

### Alder og ekstern personaleomsætning

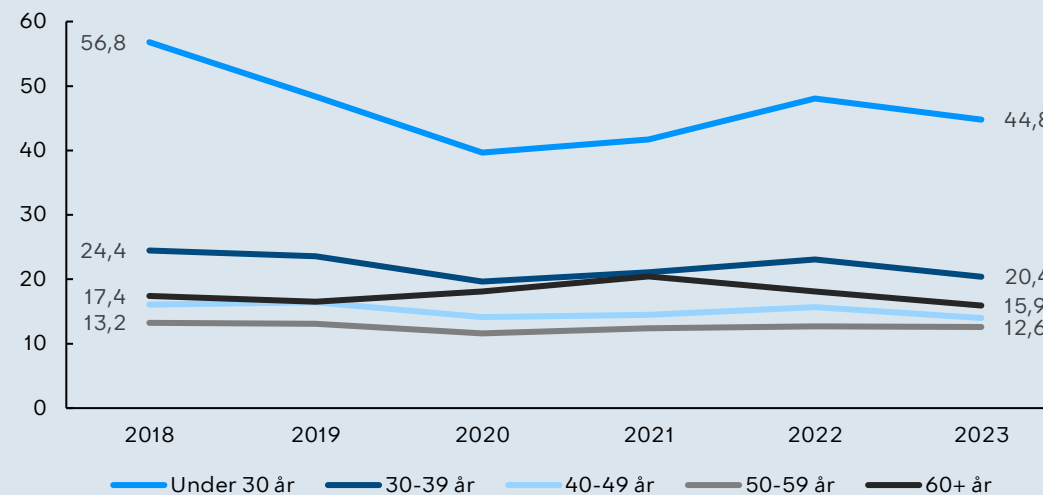
- Den eksterne personaleomsætning for ansatte under 30 år var 45 procent i 2023. Det er markant højere end for øvrige aldersgrupper.
- Den høje eksterne personaleomsætning blandt ansatte under 30 år skal ses i lyset af, at aldersgruppen har en høj andel ufaglærte stillinger, hvor personaleomsætningen generelt er høj.
- De 50-59 årige havde i perioden 2018-2023 den laveste personaleomsætning. I 2023 var ekstern personaleomsætning 13 procent.

Kilde: Opus Løn og Personale. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever.

Figur 21. Ekstern personaleomsætning for ansatte i Københavns Kommune 2018-2023. Procent.



Figur 22. Ekstern personaleomsætning fordelt på alder for ansatte i Københavns Kommune 2018-2023. Procent.



## Forskelle i ekstern personaleomsætning mellem faggrupper

### Høj ekstern personaleomsætning indenfor social-, sundheds-, og børneområdet

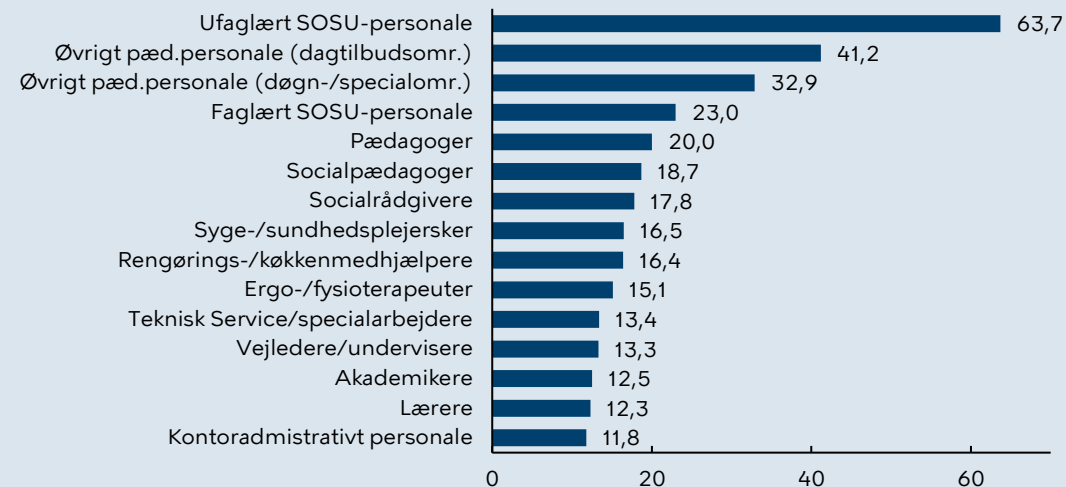
- Den højeste eksterne personaleomsætning ses generelt blandt ufaglærte ansatte inden for de store velfærdsområder.
- Ufaglærte ansatte indenfor sundheds- og ældreområdet, havde i 2023 fortsat høj ekstern personaleomsætning på 64 procent.
- Den eksterne personaleomsætning for øvrigt pædagogisk personale på henholdsvis døgn- og daginstitutionsområdet var 33 procent og 41 procent i 2023.
- Faglærte grupper som social- og sundhedspersonale havde en personaleomsætning i 2023 på 23 procent, der var over gennemsnittet på 21 procent.

### Deltidsansatte skifter i højere grad job

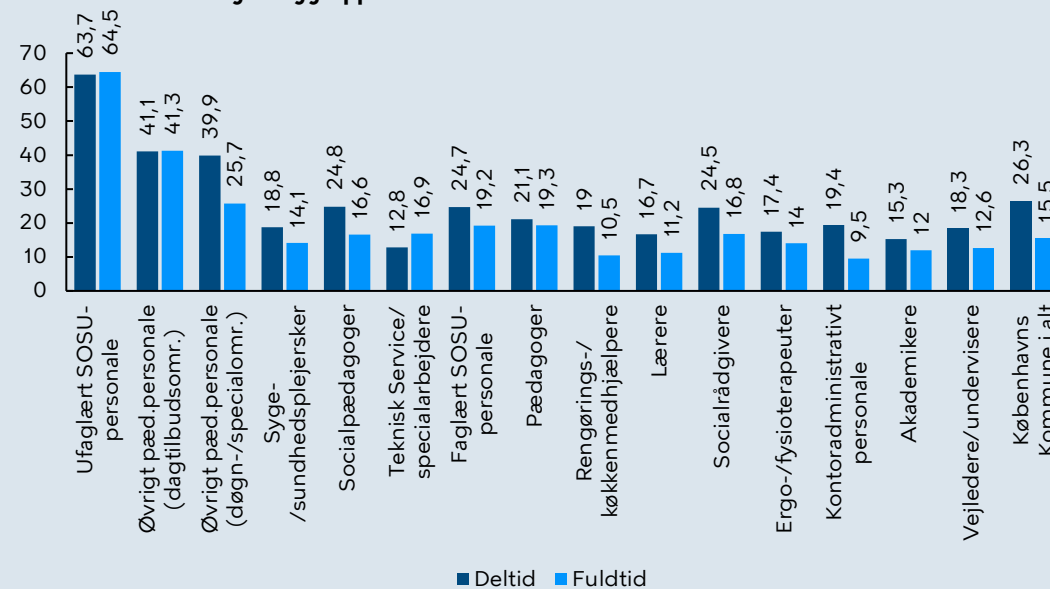
- Den eksterne personaleomsætning var betydelig højere blandt deltidsansatte (26 procent) end fuldtidsansatte (16 procent).
- På tværs af faggrupper var ekstern personaleomsætning højere for deltidsansatte, hvor tendensen særligt ses for de ufaglærte grupper.

Kilde: Opus Løn og Personale. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever.

Figur 23. Ekstern personaleomsætning for ansatte inden for udvalgte faggrupper i 2023. Procent.

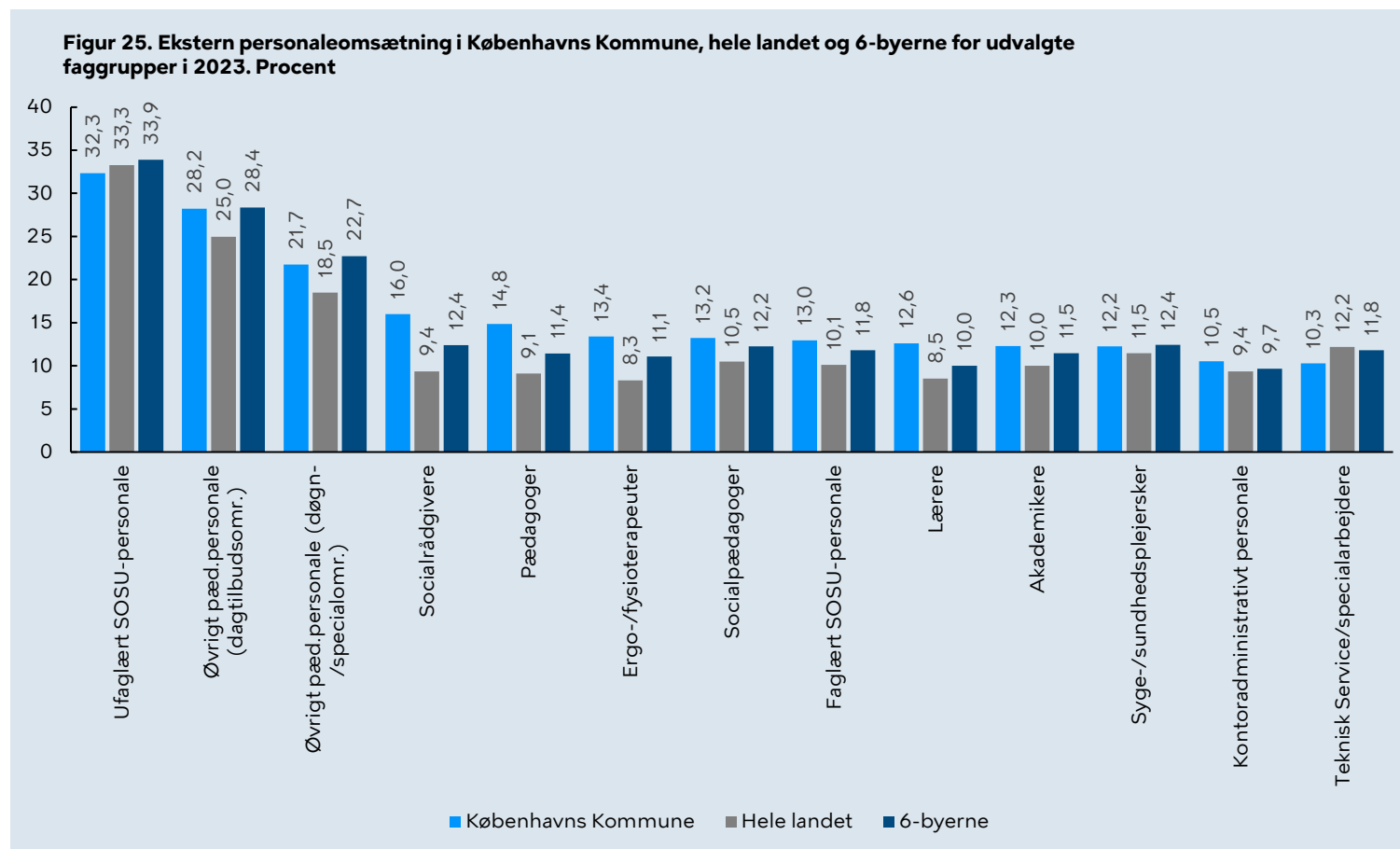


Figur 24. Ekstern personaleomsætning fordelt på deltid- og fuldtidsansatte inden for udvalgte faggrupper i 2023. Procent.





## Ekstern personaleomsætning sammenlignet med hele landet og 6-byerne



### Højest ekstern personaleomsætning i Københavns Kommune sammenlignet med hele landet og 6-byerne

- Den eksterne personaleomsætning i Københavns Kommune var højere end hele landet for 11 ud af 13 faggrupper, og højere end 6-byerne for otte ud af 13 faggrupper.
- Ufaglært SOSU-personale var eneste faggruppe, som havde en lavere personaleomsætning i 2023 i Københavns Kommune sammenlignet med hele landet og 6-byerne.

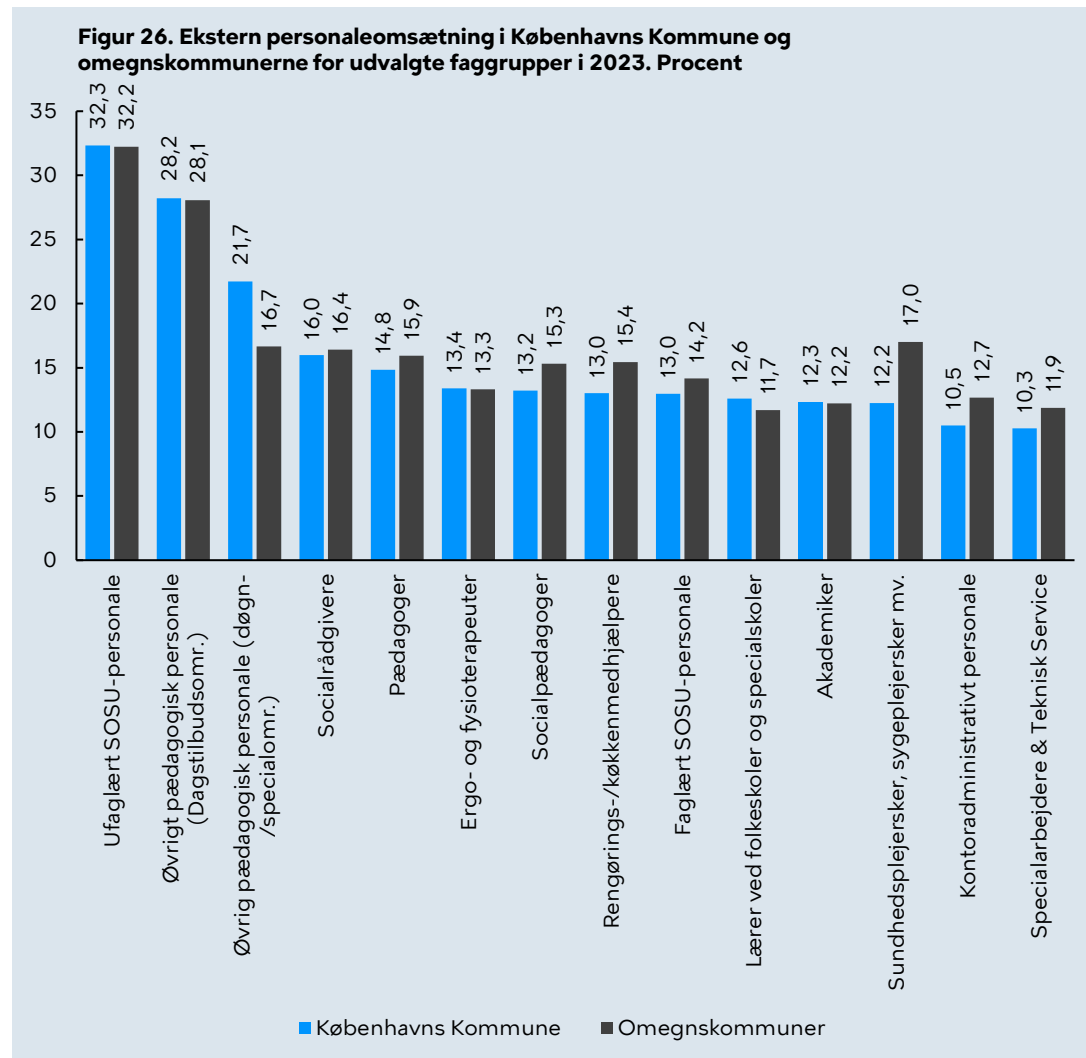
Note: KRL har en anden opgørelsesmetode end Københavns Kommune for personaleomsætning. Tallene for Københavns Kommune, på nærværende slide, afviger derfor fra tal for personaleomsætning hvor data stammer fra Opus Løn og Personale. Faggruppen Vejledere/undervisere udgår, da denne kun anvendes i Københavns Kommune. Tilsvarende udgår faggruppen "Rengørings-/køkkenmedhjælpere", da denne stort set kun anvendes i Københavns kommune og omegnskommunerne.

Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever.

## Ekstern personaleomsætning sammenlignet med omegnskommunerne

### Lavere ekstern personaleomsætning end omegnskommunerne

- Der var en lavere ekstern personaleomsætning i Københavns Kommune som arbejdsgiver i 2023 end i omegnskommunerne for 9 ud af 14 faggrupper.
- Den eksterne personaleomsætning i Københavns Kommune var i 2023 4,8 procentpoint lavere for Sundheds- og sygeplejersker sammenlignet med omegnskommunerne.
- Den eksterne personaleomsætning i Københavns Kommune var i 2023 5 procentpoint højere for faggruppen øvrigt pædagogisk personale på døgntilbud sammenlignet med omegnskommunerne.



Note: KRL har en anden opgørelsesmetode end Københavns Kommune for personaleomsætning. Tallene for Københavns Kommune, på nærværende slide, afviger derfor fra tal for personaleomsætning hvor data stammer fra Opus Løn og Personale. Faggruppen Vejledere/undervisere udgår, da denne kun anvendes i Københavns Kommune. Tilsvarende udgår faggruppen, Rengørings-/køkkenmedhjælpere, da denne stort set kun anvendes i Københavns kommune og omegnskommunerne.

Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever.

## Andel som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-3 år efter tiltrædelse

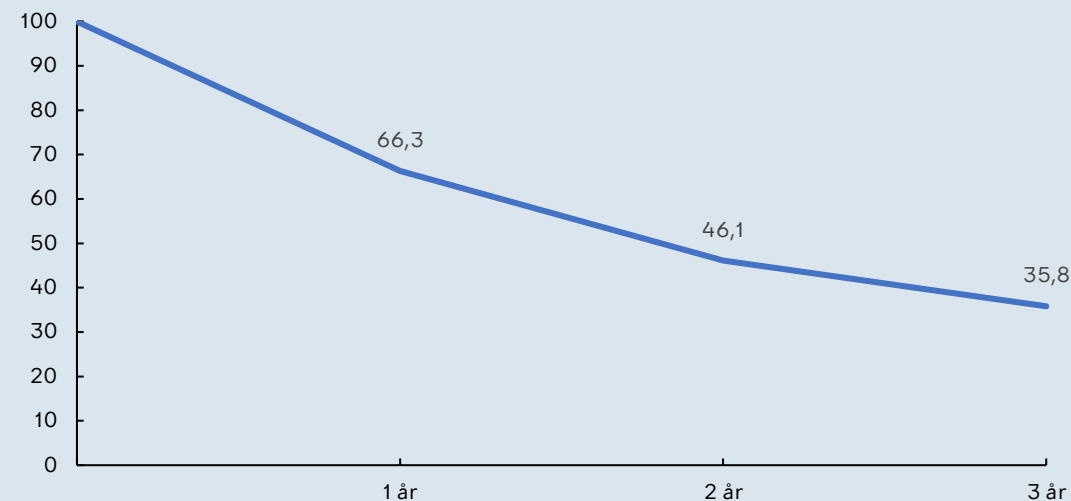
### I Københavns Kommune sker de fleste fratrædelser indenfor de første to år efter tiltrædelse

- 66 procent af de nyansatte i 2020, arbejdede fortsat i Københavns Kommune efter det første ansættelses år.
- Blandt nyansatte i 2020 var det 36 procent, som fortsat arbejdede i Københavns Kommune tre år efter tiltrædelsen.

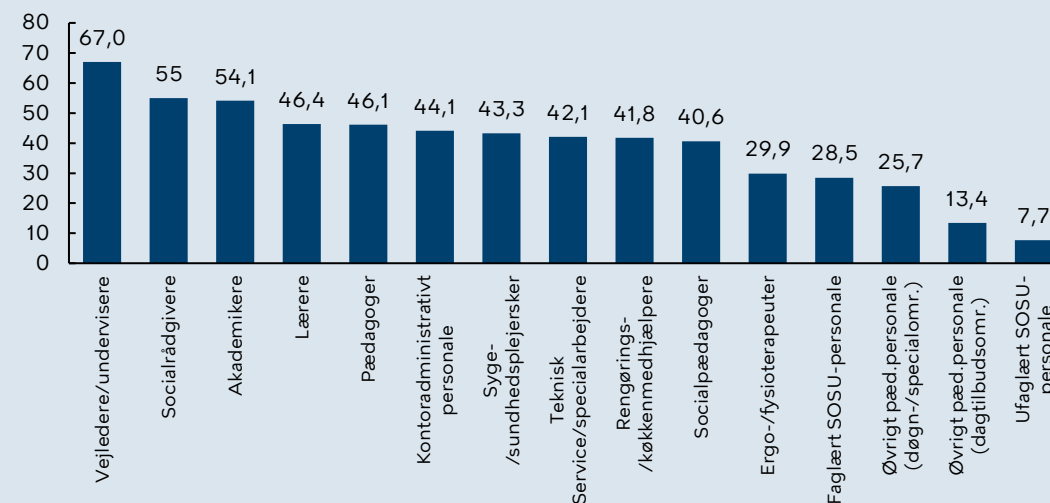
### Fratrædelsesmønstre varierer mellem faggrupper

- Vejledere/undervisere er den faggruppe, hvor den højeste andel (67 procent) fortsat arbejder i Københavns Kommune tre år efter tiltrædelse.
- Ergo-/fysioterapeuter og faglært SOSU-personale har markant lavere andel end øvrige faglærte grupper, som fortsat er ansat i Københavns Kommune tre år efter tiltrædelse, henholdsvis 30 og 28 procent.
- Ufaglærte faggrupper har generelt lavere andele, som fortsat er ansat i Københavns Kommune tre år efter tiltrædelse. For øvrigt pædagogisk personale på specialområdet, øvrigt pædagogisk personale på dagtilbudsområdet, samt ufaglært SOSU-personale er tallene henholdsvis 26, 13 og 8 procent. Det er samtidig disse tre faggrupper, der har størst eksternt personaleomsætning.

Figur 27. Andelen af ansatte som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-3 år efter tiltrædelse. Procent



Figur 28. Andelen af ansatte inden for udvalgte faggrupper som fortsat arbejder i Københavns Kommune tre år efter tiltrædelse. Procent



## Andel som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-3 år efter tiltrædelse

### Lav afgang det første år for pædagoger og socialpædagoger

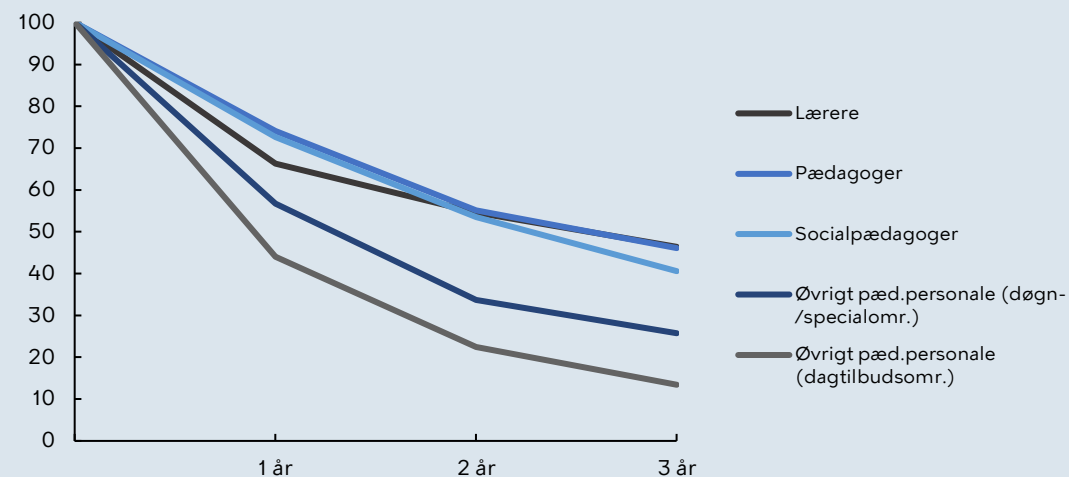
- Socialpædagoger og pædagoger har den laveste afgang indenfor det første år sammenlignet med de resterende faggrupper, hvorefter afgangsraten falder til samme niveau som lærerne. Efter tre år er 46 procent af pædagoger fortsat ansat, mens det for socialpædagoger er 41 procent og 46 procent for lærere.
- Ufaglært pædagogisk personale har en højere afgang på dagtilbudsområdet end på specialområdet det første år, med hhv. 44 procent og 57 procent.

### Høj afgang det første år for syge-/sundhedsplejersker og faglært SOSU-personale

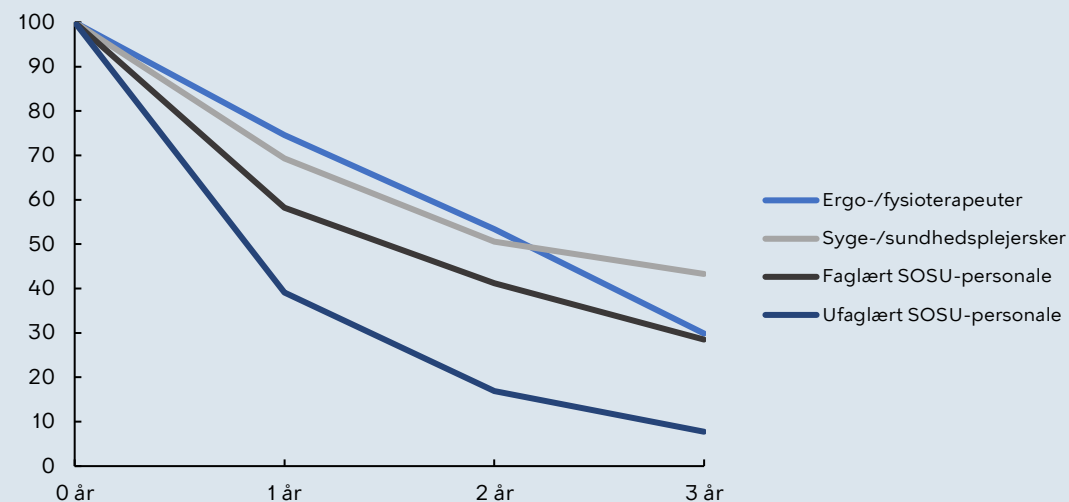
- Næsten hver tredje syge/sundhedsplejerske har skiftet job indenfor det første år, svarende til 31 procent. Efter tre år er 43 procent fortsat ansat i Københavns Kommune.
- Blandt faglært SOSU-personale har 42 procent skiftet job indenfor det første år. Efter tre år er 29 procent fortsat ansat i Københavns Kommune.
- Ufaglært SOSU-personale er den faggruppe med lavest andel ansatte som fortsat arbejder i Københavns Kommune efter 3 år. 39 procent er fortsat ansat efter et år, og 8 procent er ansat efter tre år.

Kilde: Opus Løn og Personale. Alle nyansatte 2020-2022 ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever.

Figur 29. Andelen af ansatte som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-3 år efter tiltrædelse inden for det pædagogiske område og undervisningsområdet. Procent



Figur 30. Andelen af ansatte som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-3 år efter tiltrædelse inden for sundheds- og ældreområdet. Procent



## Andel som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-3 år efter tiltrædelse

### Små forskelle i fratrædelser mellem faggrupper på det administrative område det første år

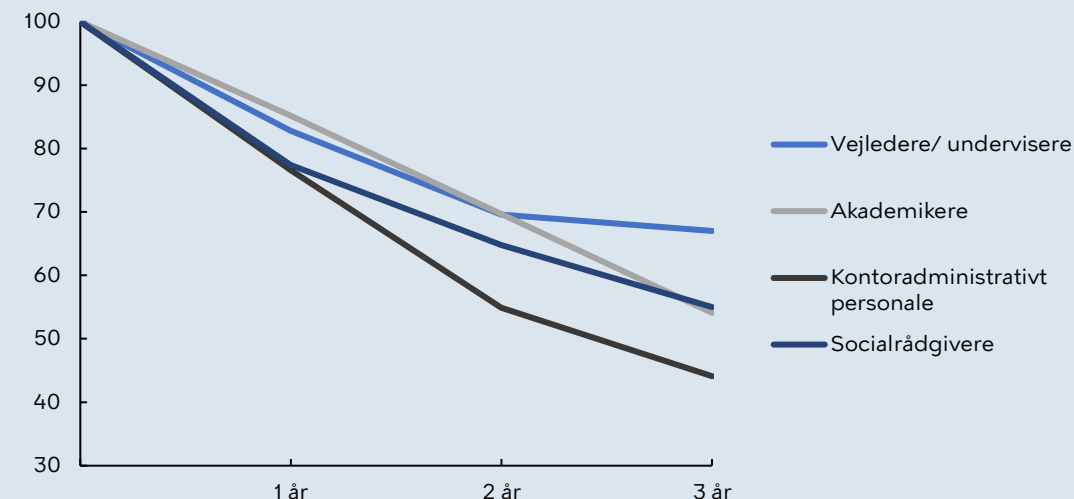
- Indenfor det første år er der mindre forskelle mellem de fire faggrupper på det administrative område.
- I løbet af 2. og 3. år efter ansættelsen er der færre fratrædelser blandt vejledere/undervisere end de øvrige tre faggrupper.

### Omkring halvdelen er fortsat ansat tre år efter tiltrædelse indenfor teknisk serviceområdet

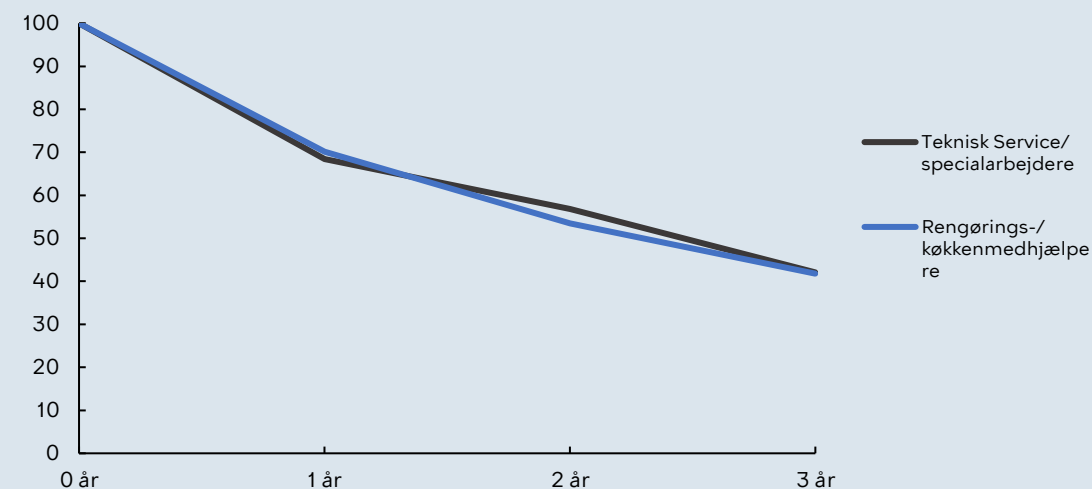
- For teknisk Service/specialarbejdere er 42 procent fortsat ansat efter tre år.
- Blandt rengørings-/køkkenmedhjælpere er 42 procent fortsat ansat efter tre år.

Kilde: Opus Løn og Personale. Alle nyansatte 2020-2022 ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever.

Figur 31. Andel ansatte som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-3 år efter tiltrædelse indenfor det administrative område. Procent



Figur 32. Andel ansatte som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-3 år efter tiltrædelse indenfor teknisk serviceområdet. Procent



## Intern personaleomsætning 2018-2023

### Stigning i intern personaleomsætning

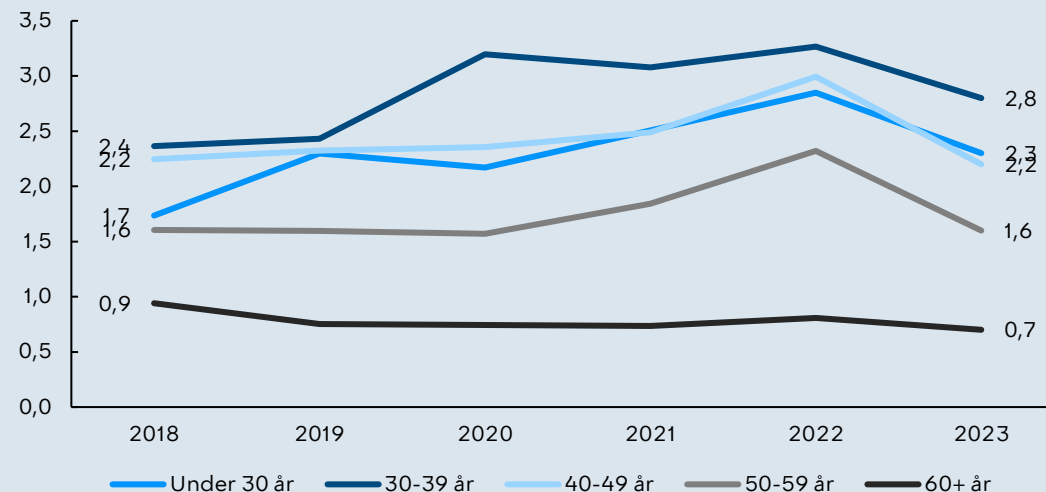
- I perioden 2018-2023 er intern personaleomsætning blandt ansatte i Københavns Kommune steget fra 1,8 procent til 2,0 procent.
- Stigningen ses på tværs af køn, arbejdstid og alder. Tilsvarende ses en stigning i intern personaleomsætning fra 2022 til 2023 indenfor 12 ud af 15 faggrupper.
- Aldersgruppen 60+ år er en undtagelse. Den interne personaleomsætning ligger betydelig lavere for 60+ end de øvrige aldersgrupper, samt at den interne personaleomsætning har ligget på samme niveau i perioden 2018-2023.
- Alle aldersgrupper har haft et fald i den interne personaleomsætning fra 2022 til 2023.

### Store forskelle i intern personaleomsætning mellem faggrupper

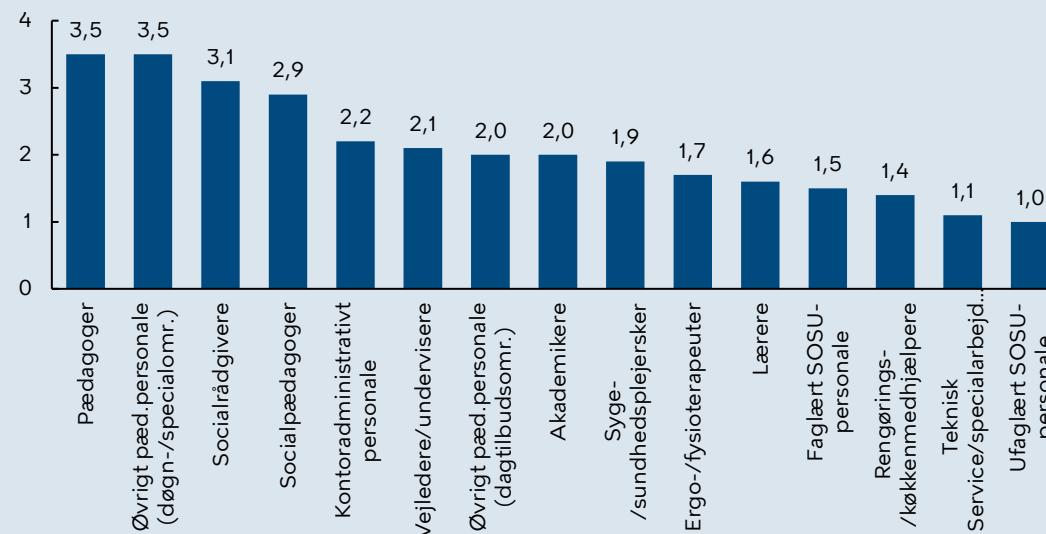
- Størst intern personaleomsætning ses hos pædagoger, øvrig pædagogisk personale på specialområdet, socialrådgiverne samt socialpædagogerne.
- Syge-/sundhedsplejersker har næsten halveret (-1,6 procentpoint) intern personaleomsætning fra 2022 til 2023.

Note: Ansatte som skifter stilling til selvejende institutioner i BUF, SOF og SUF fremgår som ekstern personaleomsætning i data, men vil i praksis anses som intern.  
 Kilde: Opus Løn og Personale. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever.

Figur 33. Intern personaleomsætning fordelt på aldersgrupper for ansatte i Københavns Kommune i perioden 2018-2023



Figur 33. Intern personaleomsætning for faggrupper i Københavns Kommune i 2022. Procent

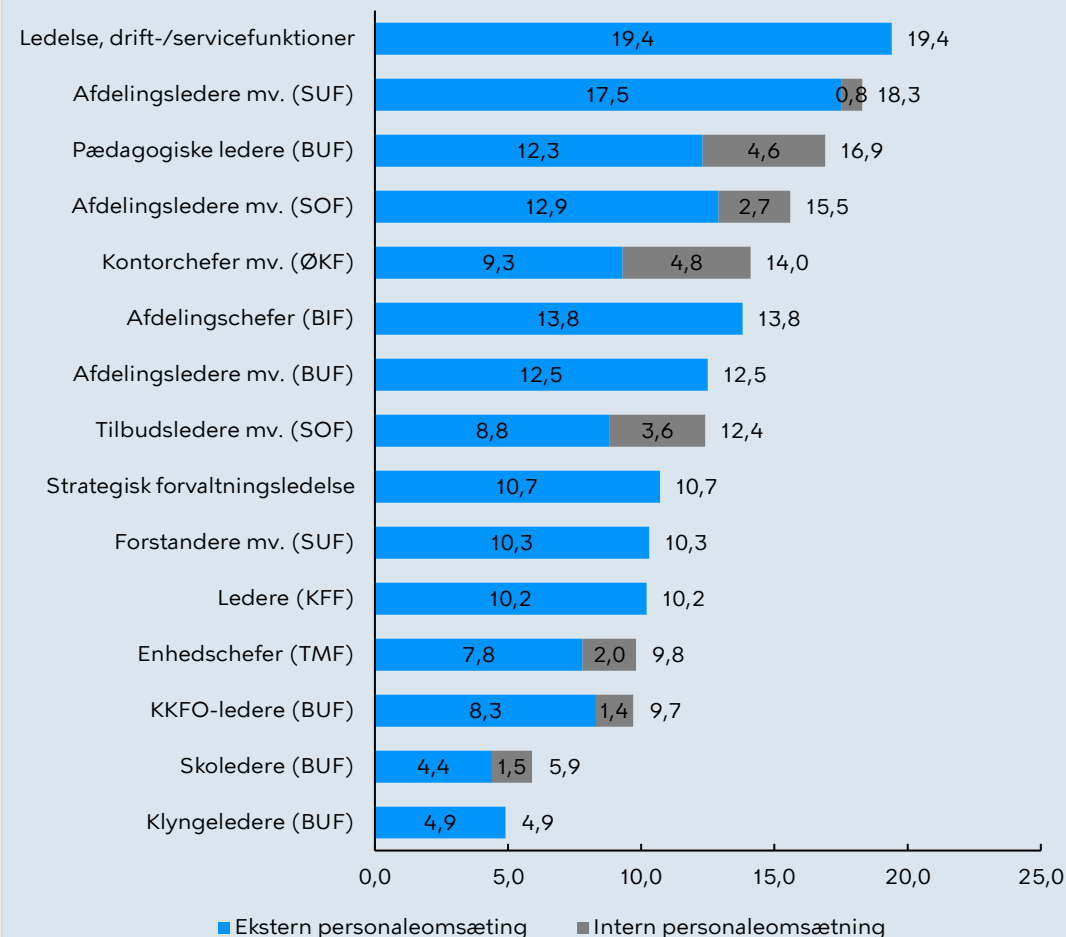


## Personaleomsætning indenfor udvalgte ledelsesgrupper i Københavns kommune

### Store forskelle i personaleomsætning mellem ledergrupperinger

- Højeste personaleomsætning ses for ledere i drift-/servicefunktioner (19 procent) og afdelingsledere mv. i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (18 procent).
- Klyngeledere og Skoleledere i Børne- og Ungdomsforvaltningen er de ledergrupper med lavest personaleomsætning i 2023.
- Pædagogiske ledere i Børne- og Ungdomsforvaltningen (5 procent) og Kontorchefer i Økonomiforvaltningen (5 procent) har højere intern personaleomsætning end øvrige ledergrupperinger.
- 8 ud af 15 ledergrupperinger har ledere der har skiftet til et andet job i Københavns Kommune i 2023.

Figur 35. Personaleomsætning inden for udvalgte ledergrupperinger i Københavns Kommune. Procent



Note: Uddybende beskrivelse af ledergrupperingerne fremgår af side 71-74. Ledere som skifter til stilling til selvejende institutioner i BUF, SOF og SUF fremgår som ekstern personaleomsætning i data, men vil i praksis anses som intern.

Kilde: Opus Løn og Personale. Marts 2023 - februar 2024

# Arbejdstid



## Arbejdstid

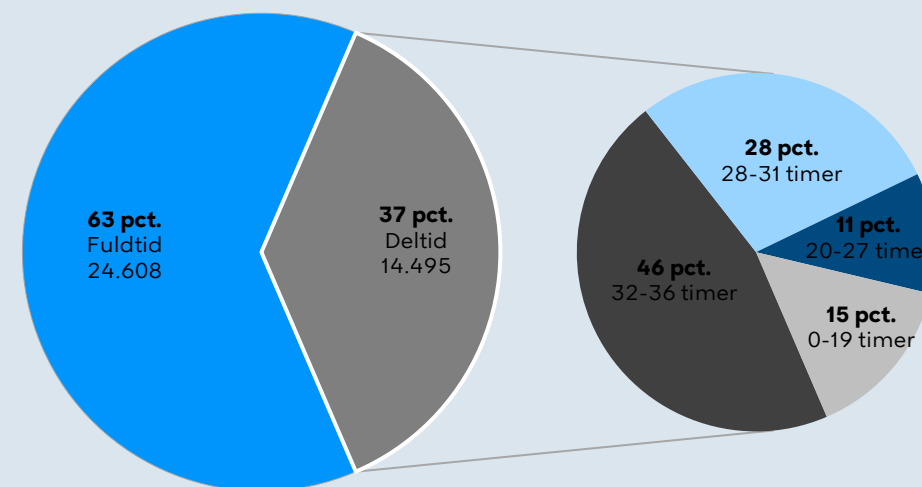
### 1 ud af 3 fastansatte i Københavns Kommune arbejder på deltid

- 63 procent af de ansatte i Københavns Kommune arbejder på fuldtid, mens 37 procent arbejder på deltid.

### 3 ud af 4 deltidsansatte har en relativ høj deltidsbeskæftigelse

- Af de deltidsansatte er næsten halvdelen ansat på 32-36 timer om ugen, mens 28 procent er ansat på 28-31 timer per uge.
- Ansatte på deltid har dermed generelt en høj ugentlig arbejdstid på 28,4 timer i gennemsnit.
- Der er stor forskel på, hvor stor en andel af de enkelte faggrupper, der arbejder på deltid.

Figur 36. Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, antal (personer) og andel ansatte Københavns Kommune i 2023



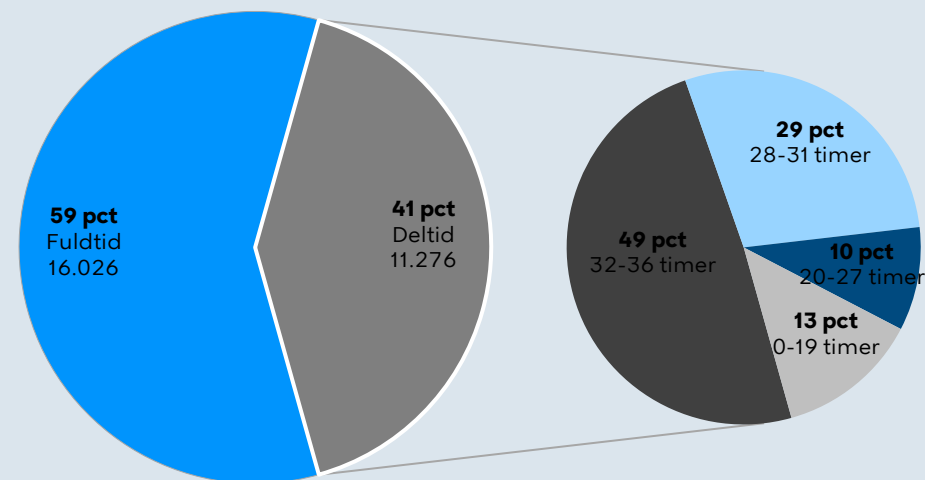
Note: Andelen af deltidsansatte samt andelen af deltidsansatte fordelt på timetal er baseret på ansættelsesbrøken i ansættelsesbrevet. En fuldtidsstilling er på 37 timer ugentlig.  
 Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. Sep. 2023.

## Arbejdstid fordelt for køn

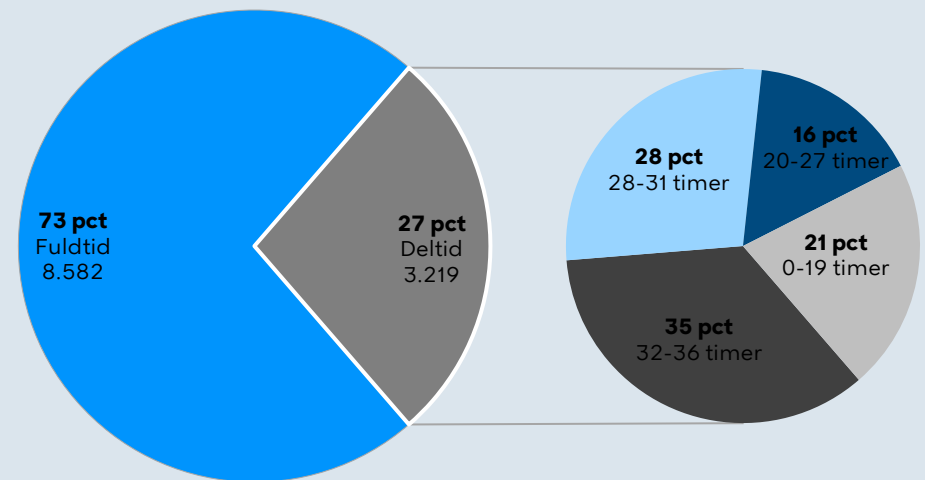
### Deltidsansatte kvinder arbejder flere timer end deltidsansatte mænd

- 59 procent af kvinderne er på fuldtid mod 73 procent af mændene.
- Halvdelen af kvinderne på deltid har en ansættelse på mellem 32-36 timer, mens det kun gælder for lidt over en tredjedel af mændene.
- Andelen af ansatte, der arbejder under 28 timer ugentligt, er markant højere blandt deltidsansatte mænd (37 procent) end blandt kvinderne (23 procent).

Figur 37. Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, antal (personer) og andel for kvindelige ansatte Københavns Kommune i 2023

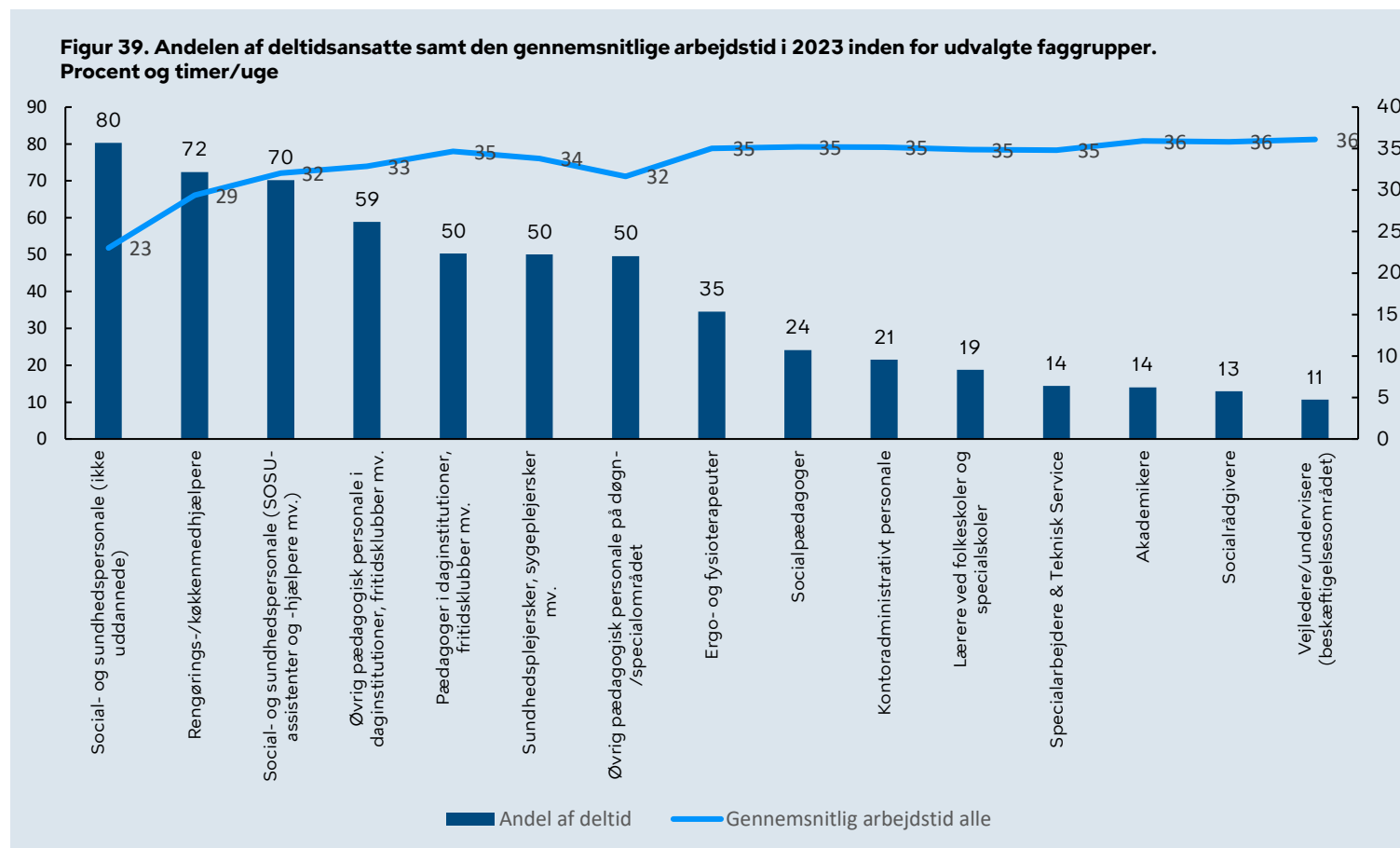


Figur 38. Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, antal (personer) og andel for mandlige ansatte Københavns Kommune i 2023



Note: Andelen af deltidsansatte samt andelen af deltidsansatte fordelt på timetal er baseret på ansættelsesbrøken i ansættelsesbrevet. En fuldtidsstilling er på 37 timer ugentlig.  
 Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. Sep. 2023.

## Deltidsansatte har en høj gennemsnitlig ugentlig arbejdstid



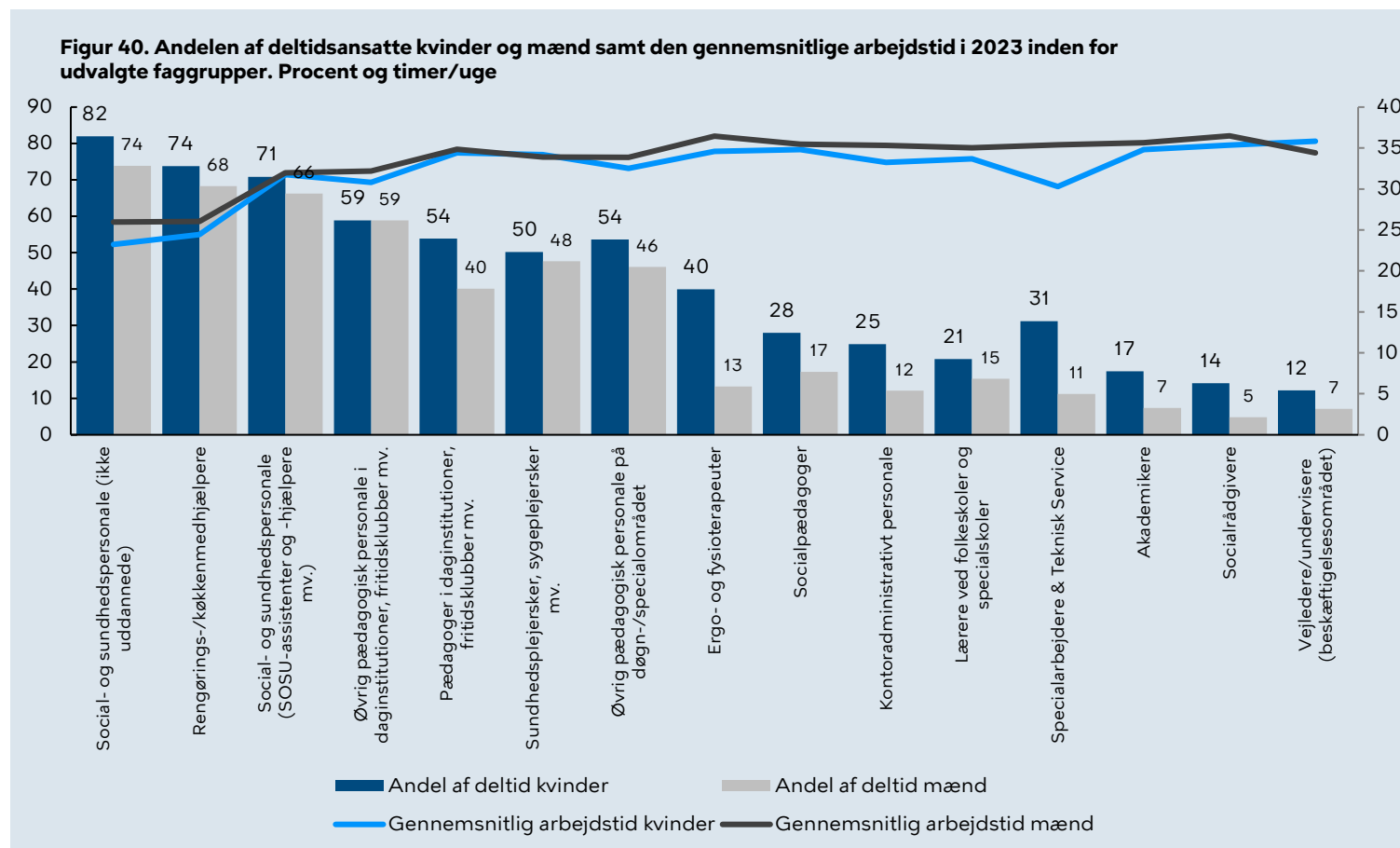
### Sundheds- og ældreområdet samt pædagoger har en høj andel af ansatte på deltid

- Der er en høj andel af deltidsansatte indenfor sundheds- og ældreområdet samt det pædagogiske område. Andelen på deltid udgør 70 procent for faglært SOSU-personale og 50 procent for pædagoger.
- I perioden 2022 til 2023 er andelen af deltidsansatte indenfor ufaglært SOSU-personale steget fra 75 til 80 procent. Samtidig er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid blandt de deltidsansatte faldet fra 25 til 23 timer.
- Blandt kontoradministrativt personale, teknisk service/specialarbejdere samt lærere er der generelt en lavere andel af deltidsansatte. Andelen på deltid udgør 19 procent for lærere, 21 procent for kontoradministrativt personale og 14 procent for teknisk Service/specialarbejdere.

Note: Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er inklusive eventuelt merarbejde i perioden. Andelen af deltidsansatte samt andelen af deltidsansatte fordelt på timetal er baseret på ansættelsesbrøken i ansættelsesbrevet.

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

## Andelen af deltidsansatte er højere for kvinder end mænd



### Andelen af deltidsansatte er højere for kvindelige end for mandlige ansatte

- Den gennemsnitlige arbejdstid for deltidsansatte mænd og kvinder er sammenlignelig med undtagelse af faggrupperne: ufaglært SOSU-personale samt teknisk Service og specialarbejdere, hvor den gennemsnitlige arbejdstid for kvinderne er lavere.

Note: Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er inklusive eventuelt merarbejde i perioden. Andelen af deltidsansatte samt andelen af deltidsansatte fordelt på timetal er baseret på ansættelsesbrøken i ansættelsesbrevet.

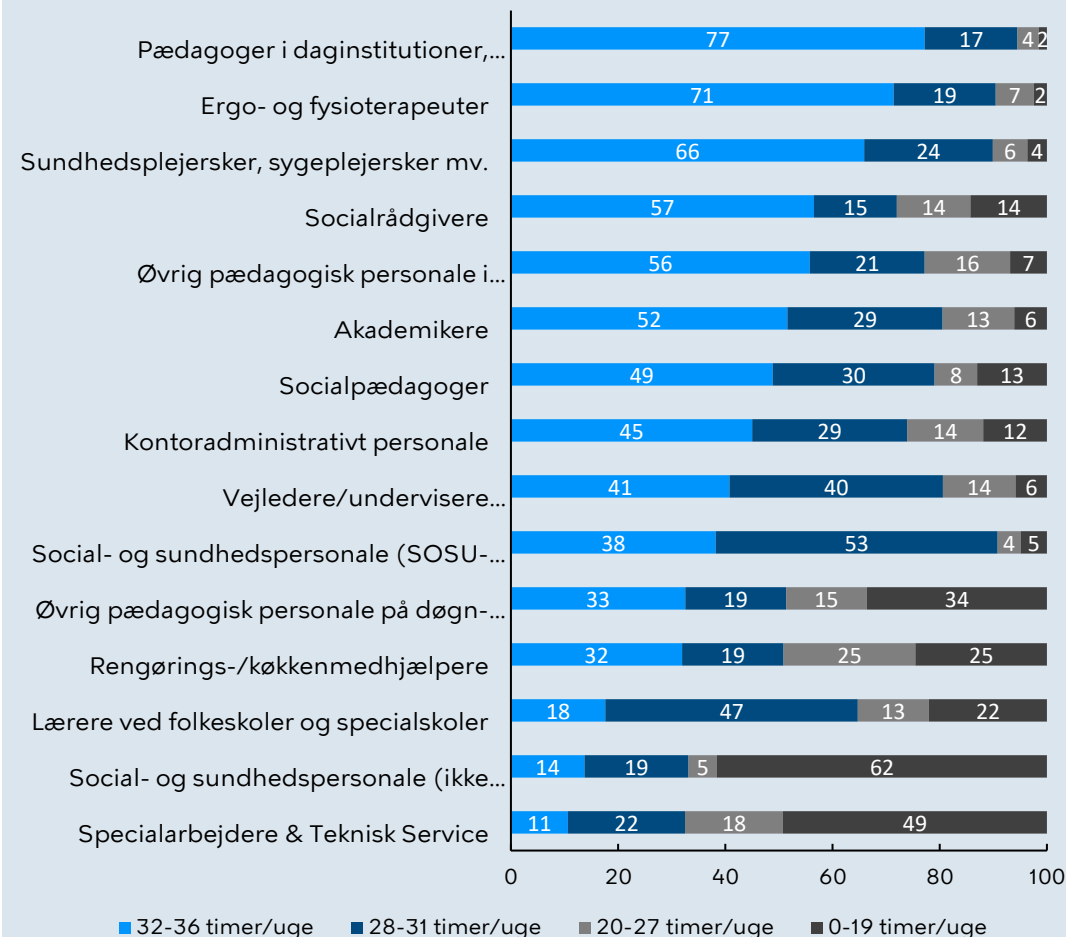
Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. Sep. 2023

## Deltidsansatte har en gennemsnitlig høj ugentlig arbejdstid

Hovedparten af de deltidsansatte har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mellem 28-36 timer.

- 95 procent af de deltidsansatte pædagoger har en ugentlig arbejdstid på 28-36 timer. Det samme gør sig gældende for 91 procent af deltidsansat faglært SOSU-personale og for 90 procent af syge-/sundhedsplejersker på deltid.
- For ufaglært SOSU-personale har 62 procent en ugentlig arbejdstid på under 20 timer. Samtidig er faggruppen den med højest andel ansat på deltid med 80 procent.

Figur 41. Fordeling af den gennemsnitlige arb. tid for deltidsansatte i 2023 indenfor udvalgte grupper i KK. Procent

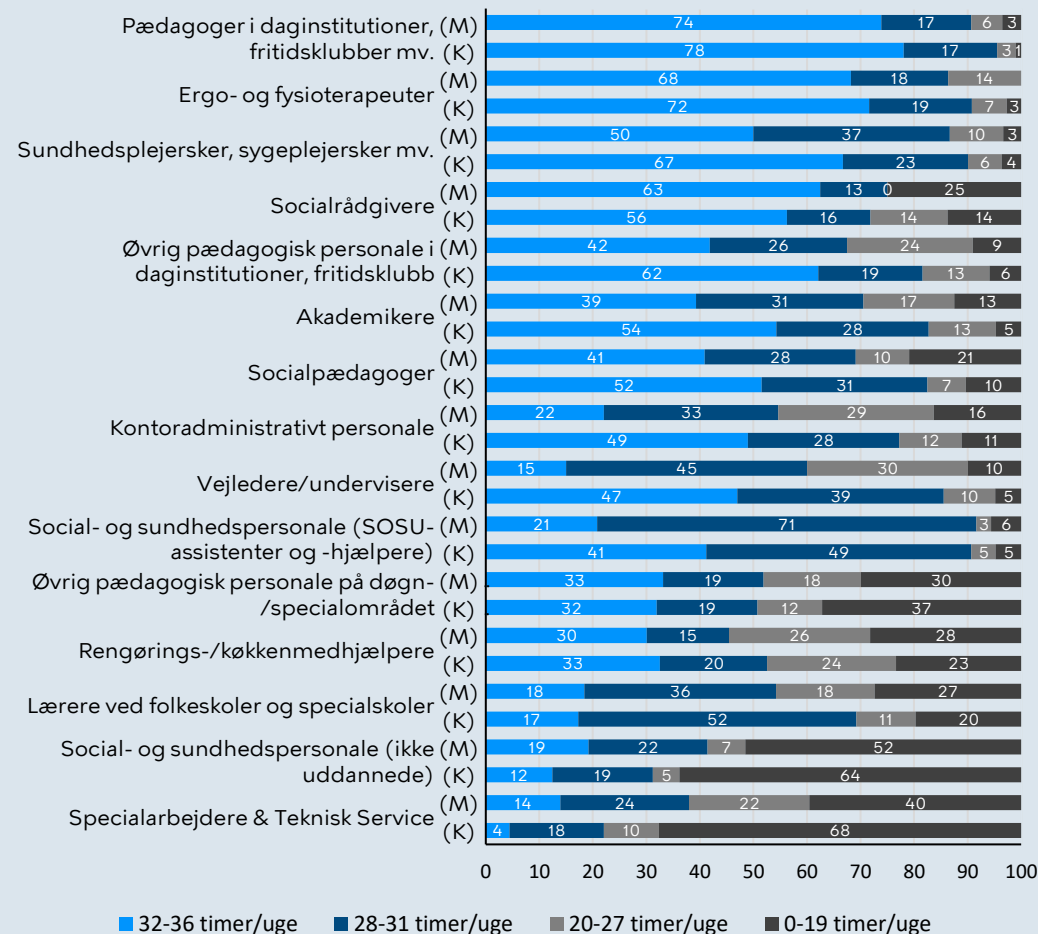


Note: Andelen af deltidsansatte samt andelen af deltidsansatte fordelt på timetal er baseret på ansættelsesbrøken i ansættelsesbrevet.  
 Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. Sep. 2023.

## Fordelingen af deltidsansattes timer opgjort på faggrupper og køn

- Blandt kvindelige deltidsansatte er det kun medarbejdere ansat indenfor grupperne Specialarbejdere & Teknisk Service samt Social- og sundhedspersonale (ikke uddannede), hvor mere end halvdelen af medarbejderne er beskæftiget under 28 timer.
- Blandt mandlige deltidsansatte er det kun medarbejdere ansat indenfor grupperne Specialarbejdere & Teknisk Service, Social- og sundhedspersonale (ikke uddannede) og Rengørings-/køkkenmedhjælpere, hvor mere end halvdelen af medarbejderne er beskæftiget under 28 timer.
- Flere kvindelige deltidsansatte kontoradministrative (77 procent) er ansat med mere end 27 timer ugentlig end deres mandlige kollegaer (55 procent). Det gør sig ligeledes gældende indenfor beskæftigelsesområdet, hvor andelen af kvindelige Vejledere/undervisere (86 procent) der har mere end 27 timer ugentlig er højere end deres mandlige kollegaer (60 procent).

Figur 42. Fordeling af den gennemsnitlige arb. tid for deltidsansatte fordelt på køn i 2023 indenfor udvalgte grupper i KK. Procent



Note: Andelen af deltidsansatte samt andelen af deltidsansatte fordelt på timetal er baseret på ansættelsesbrøken i ansættelsesbrevet. Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. Sep. 2023.

## Deltidsansatte har en gennemsnitlig høj ugentlig arbejdstid

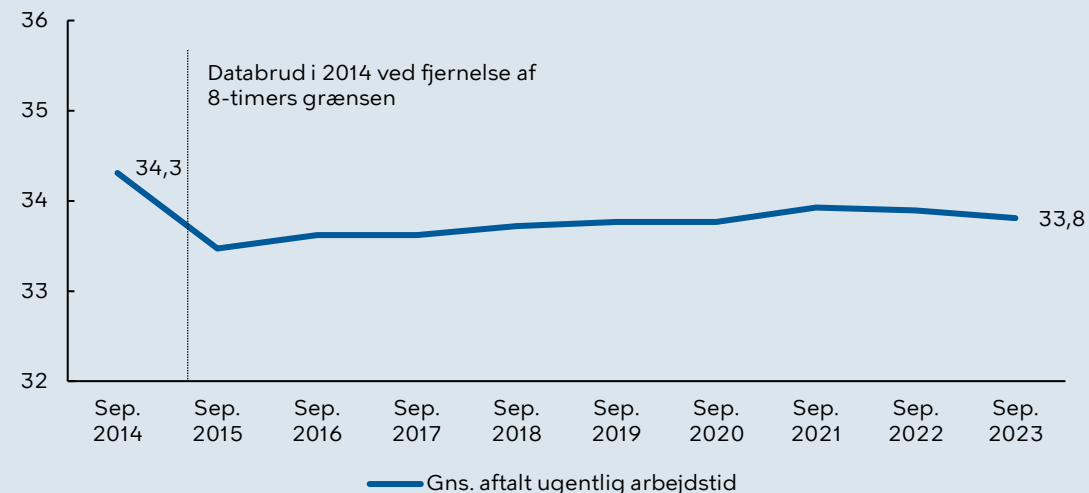
### Stigning i gennemsnitlig arbejdstid i Københavns Kommune

- Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid i Københavns Kommune som arbejdsgiver var 33,8 timer i 2023, et fald på 0,1 timer fra 2022.
- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i Københavns Kommune er steget med ca. 20 minutter per ansat i perioden 2015-2023. Det svarer til ca. 2 arbejdsdage mere per ansat om året i 2023 end i 2015.

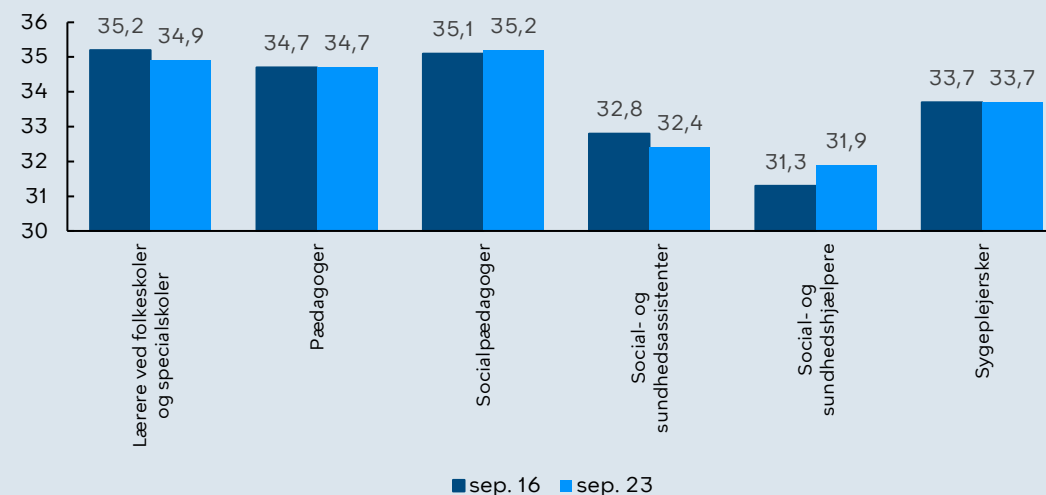
### Arbejdstiden er faldet for social- og sundhedsassistenter samt lærere og steget for social- og Sundhedshjælpere

- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for Social- og sundhedsassistenter er faldet med 0,4 time per ansat i perioden 2016-2023.
- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for lærere er faldet med 0,3 time per ansat i perioden 2016-2022.

Figur 43. Udviklingen i gennemsnitlig ugentlig arbejdstid for alle ansatte i Københavns Kommune. Timer



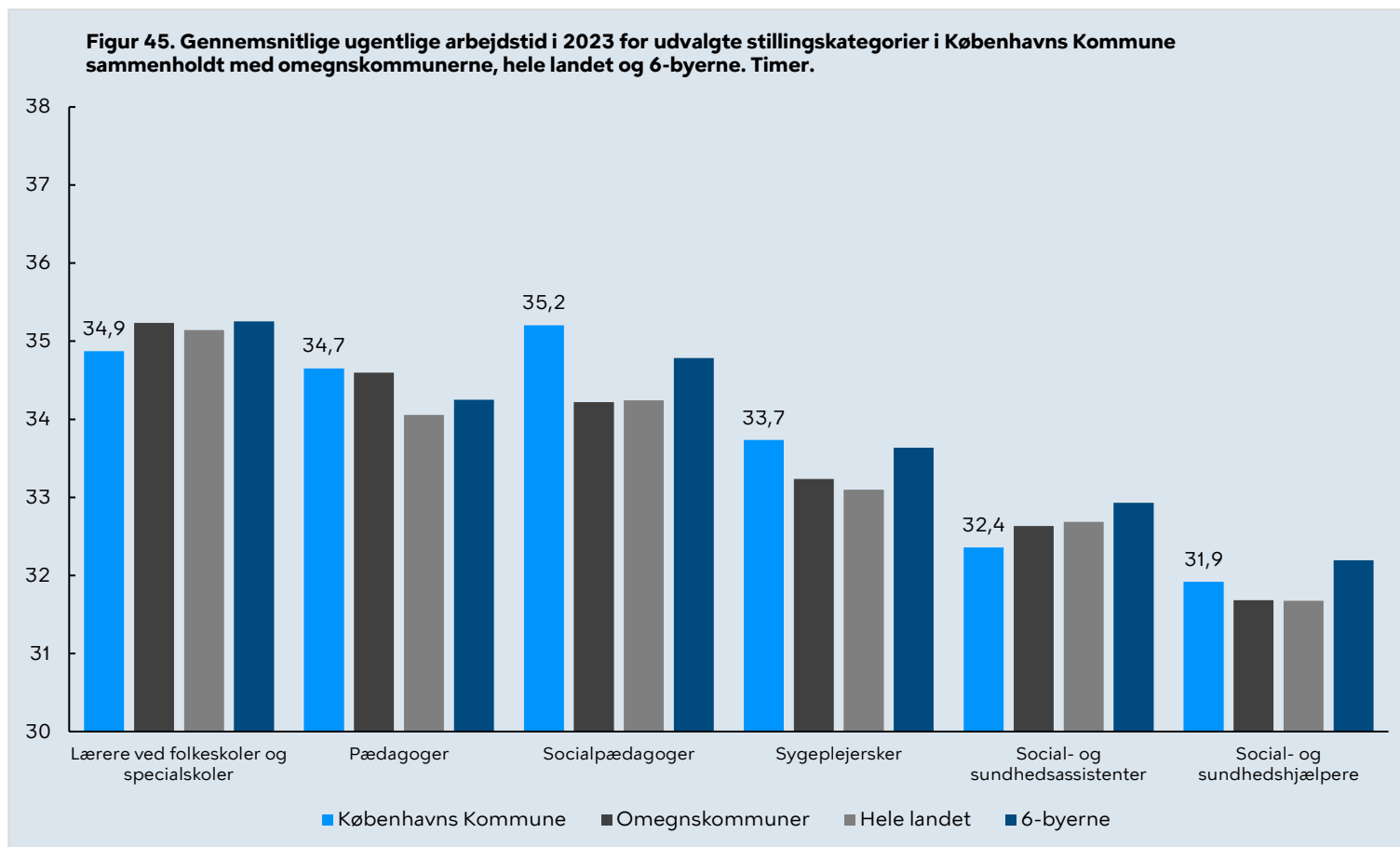
Figur 44. Udvikling i gennemsnitlig arbejdstid for udvalgte stillingskategorier i perioden 2016-2023. Timer



Note Figur 43: I august 2014 blev 8-timers grænsen fjernet, hvilket medførte en ændring i definitionen af timelønnede. Det betyder at ansatte, der er ansat til mere end én måneds beskæftigelse fra og med august 2014, er defineret som månedslønnede uanset hvilket timetal, de er ansat på. Derfor ses et fald fra 2014 til 2015 i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er inkl. evt. merarbejde i perioden.

Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. Årsgrundlag sep. 2014-2023

## Gennemsnitlig arbejdstid indenfor velfærdsområderne sammenlignet med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne



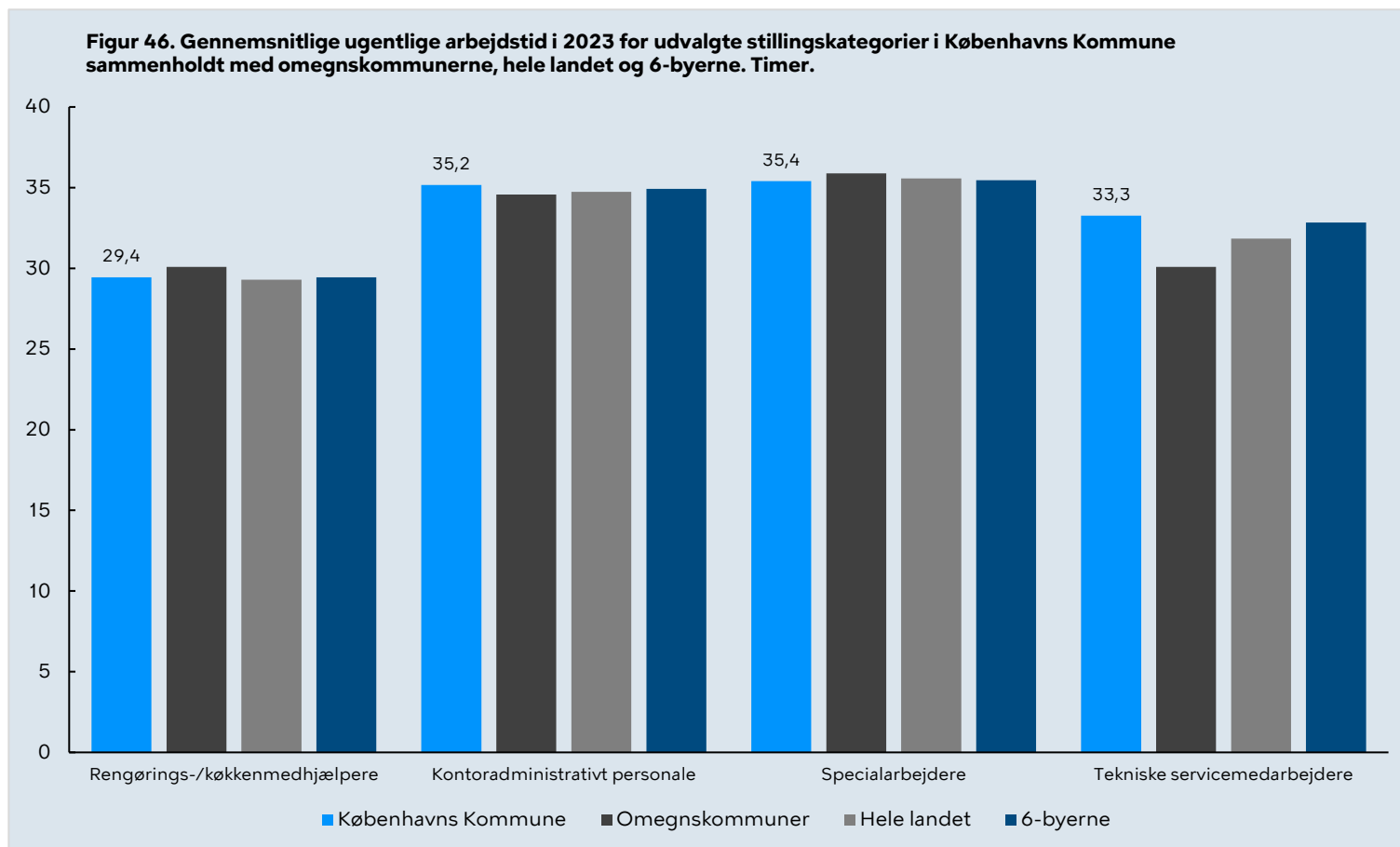
### Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for stillingskategorier indenfor velfærdsområderne er forholdsvis ens på tværs af det kommunale landskab

- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for udvalgte stillingskategorier i Københavns Kommune indenfor velfærdsområderne svarer nogenlunde til den tilsvarende gennemsnitlige arbejdstid i omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.
- I Københavns Kommune har Social- og sundhedsassistenterne en gennemsnitlig arbejdsuge, der er ca. 20 minutter kortere end på det kommunale område samlet set.
- I Københavns Kommune har socialpædagogerne en gennemsnitlig arbejdsuge, der mere end 1 time længere end i omegnskommunerne.
- I Københavns Kommune har pædagoger en gennemsnitlig arbejdsuge, der er ca. 36 minutter længere end på det kommunale område samlet set.

Note: Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid er aftalt arbejdstid inkl. merarbejde  
 Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. Sep. 2023.



## Gennemsnitlig arbejdstid indenfor udvalgte stillingskategorier og grupperinger sammenlignet med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne



### Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for stillingskategorier indenfor velfærdsområderne er forholdsvis ens på tværs af det kommunale landskab

- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for udvalgte stillingskategorier og grupperinger i Københavns Kommune svarer nogenlunde til den tilsvarende gennemsnitlige arbejdstid i omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.
- I Københavns Kommune har rengørings-/køkkenmedhjælpere en gennemsnitlig arbejdsuge, der er ca. 40 minutter kortere end i omegnskommunerne.
- I Københavns Kommune har tekniske servicemedarbejdere en gennemsnitlig arbejdsuge, der er ca. en time og 25 minutter længere end i det kommunale landskab samlet set.
- I Københavns Kommune har kontoradministrativt personale en gennemsnitlig arbejdsuge, der er ca. 36 minutter længere end i omegnskommunerne.

Note: Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid er aftalt arbejdstid inkl. merarbejde  
 Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. Sep. 2023.

## Forskel i gennemsnitlig arbejdstid på tværs af forvaltninger

### Forskel i andel ansatte på deltid mellem forvaltninger

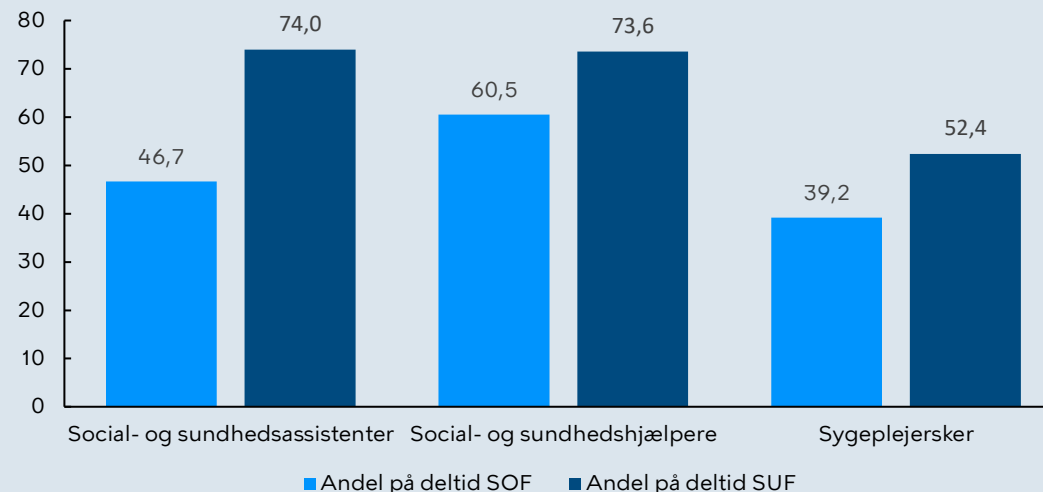
- Andelen af deltidsansatte for de største faggrupper indenfor sundheds- og ældreområdet er højere i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen end i Socialforvaltningen.
- 74 procent af alle social- og sundhedsassistenter i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er ansat på deltid. I Socialforvaltningen er andelen 47 procent.

### De største stillingskategorier indenfor sundheds- og ældreområdet arbejder i gennemsnit færre timer om ugen i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen end i Socialforvaltningen.

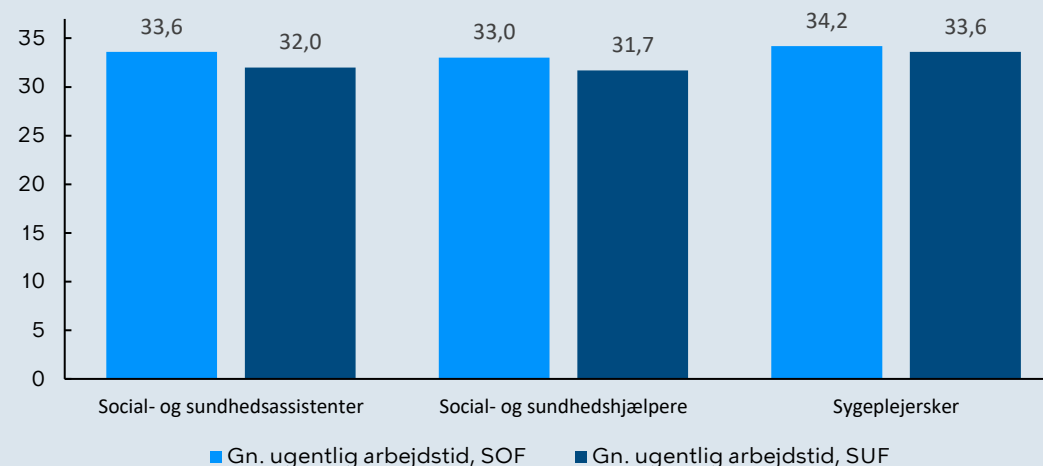
- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere samt sygeplejersker er højere i Socialforvaltningen end i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen.
- Social- og sundhedsassistenter arbejder i gennemsnit 1,6 timer mindre om ugen i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen end i Socialforvaltningen. Forskellen i arbejdstid mellem de to forvaltninger er dermed blevet mindre fra 2022 til 2023. I 2022 arbejdede social- og sundhedsassistenterne 1,7 mindre i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen end i Socialforvaltningen.

Note figur 47: Andelen af deltidsansatte samt andelen af deltidsansatte fordelt på timetal er baseret på ansættelsesbrøken i ansættelsesbrevet. Deltidsansatte omfatter derfor de, som er ansat til under 37 timer om ugen. Dette gælder også for ansatte, der arbejder aften- og/eller nattevagter, for hvem ansættelsen i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen ofte vil være på 28 timer. Note figur 48: Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er inklusive eventuelt merarbejde.  
Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. Sep. 2023.

Figur 47. Forskellen i andelen af deltidsansatte i hhv. SUF og SOF for udvalgte stillingskategorier indenfor sundheds- og ældreområdet. Procent.

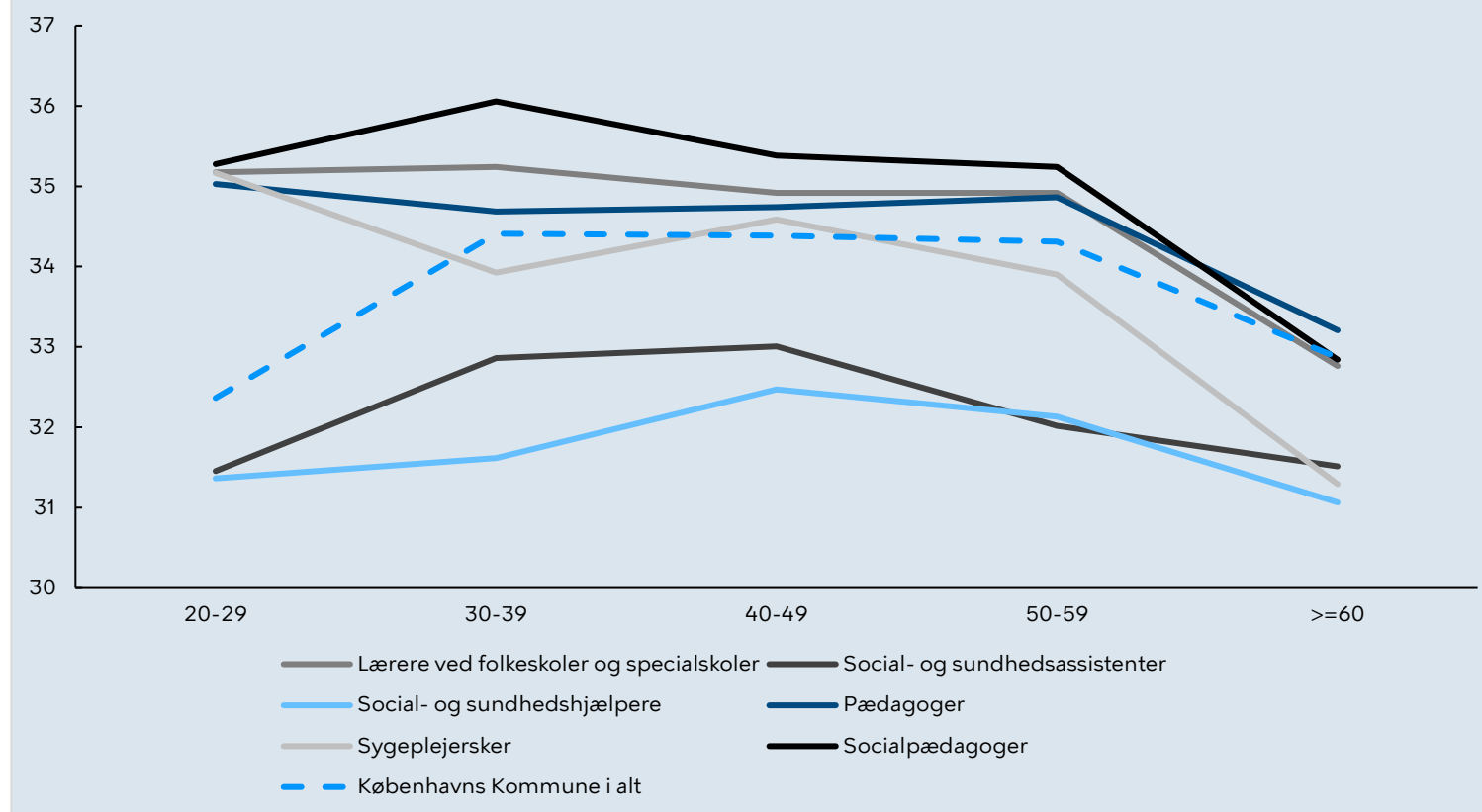


Figur 48. Forskellen i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for deltidsansatte i hhv. SUF og SOF for udvalgte stillingskategorier indenfor sundheds- og ældreområdet. Procent.



## Alder og gennemsnitlig arbejdstid indenfor velfærdsområderne

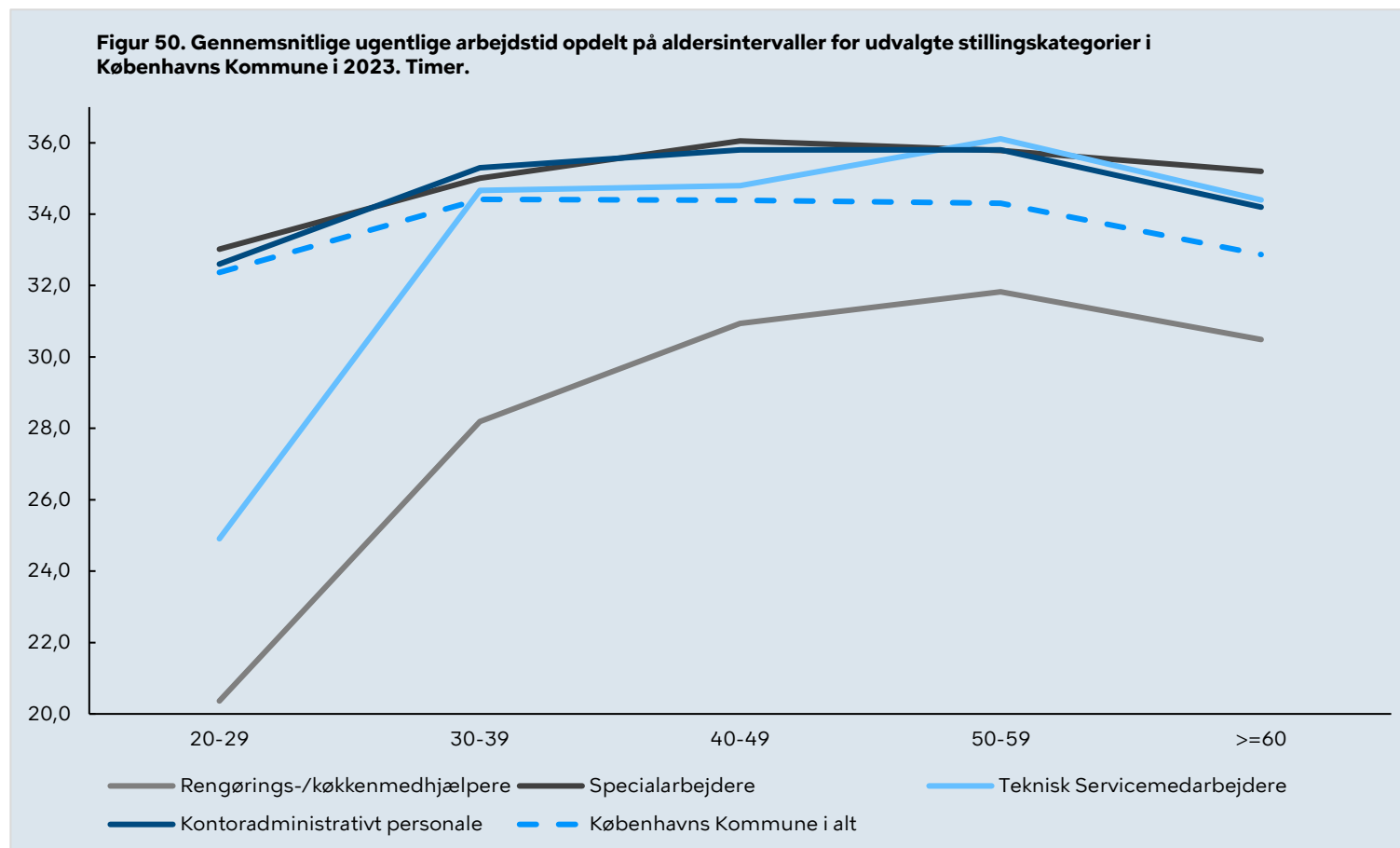
Figur 49. Gennemsnitlige ugentlige arbejdstid opdelt på aldersintervaller for udvalgte stillingskategorier i Københavns Kommune i 2023. Timer.



### Seniorer har lavere gennemsnitlig arbejdstid

- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for udvalgte stillingskategorier i Københavns Kommune indenfor velfærdsområderne er lavere for seniorer.
- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for alle ansatte i Københavns Kommune er en time og 24 minutter lavere ugentlig for de 60+ årige sammenholdt med gennemsnittet for de 50-59 årige.
- Ved den nuværende sammenhæng mellem alder og gennemsnitlig arbejdstid vil en forøgelse af andelen af seniorer medføre en lavere gennemsnitlig arbejdstid.
- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for sygeplejersker falder markant for 60+ årige sygeplejersker.

## Alder og gennemsnitlig arbejdstid indenfor Teknisk Service, køkken/rengøring samt kontoradministrativt personale



### Nogle grupper af seniorer fastholder deres gennemsnitlige arbejdstid

- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for ansatte indenfor teknisk service, rengørings-/køkkenmedhjælpere samt kontoradministrativt personale falder ikke væsentligt for seniorer.
- Rengørings-/køkkenmedhjælpere har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, der er væsentligt lavere end gennemsnittet for alle ansatte i Københavns Kommune.

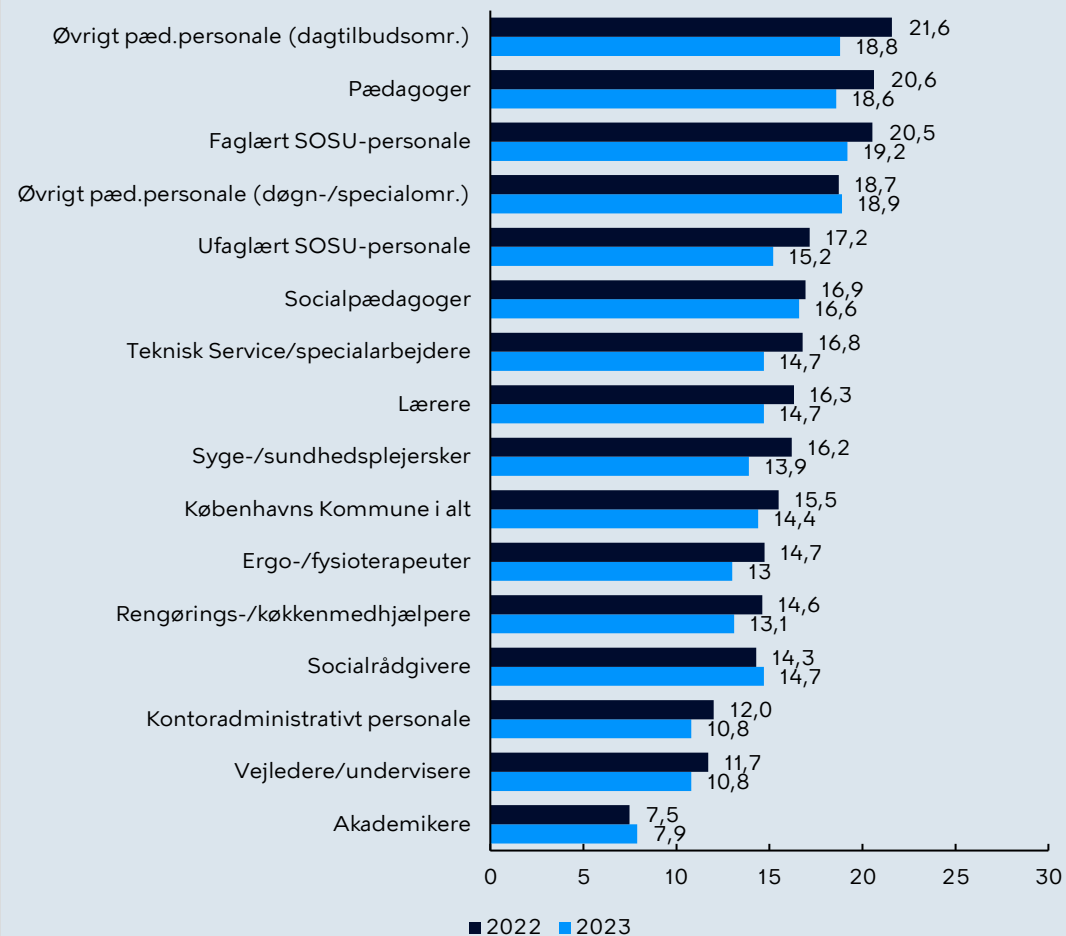
# Sygefravær

## Sygefraværet i Københavns Kommune

### Faldende sygefravær, men stadig højt i forhold til årene før corona

- I 2023 udgjorde sygefraværet i Københavns Kommune som arbejdsgiver 14,4 dagsværk i gennemsnit per fuldtidsansat. Det er et fald på 1,1 fraværsværk i forhold til 2022.
- Sygefraværet er næsten faldet for alle de udvalgte faggrupper fra 2022 til 2023.
- Faldet i sygefravær fra 2022 til 2023 skal ses i lyset af markante stigninger i sygefraværet i 2021 og 2022. I årene før corona lå sygefraværet i Københavns Kommune på ca. 12 dage.
- Faggrupper inden for det pædagogiske område og sundheds- og ældreområdet har højest sygefravær.
- Sygefraværet i 2022 og 2023 skal ses i lyset af covid-19 relateret fravær.

Figur 51. Sygefravær i 2022 og 2023 inden for udvalgte faggrupper i Københavns Kommune. Fraværsværk.



## Sygefraværet sammenlignet med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne

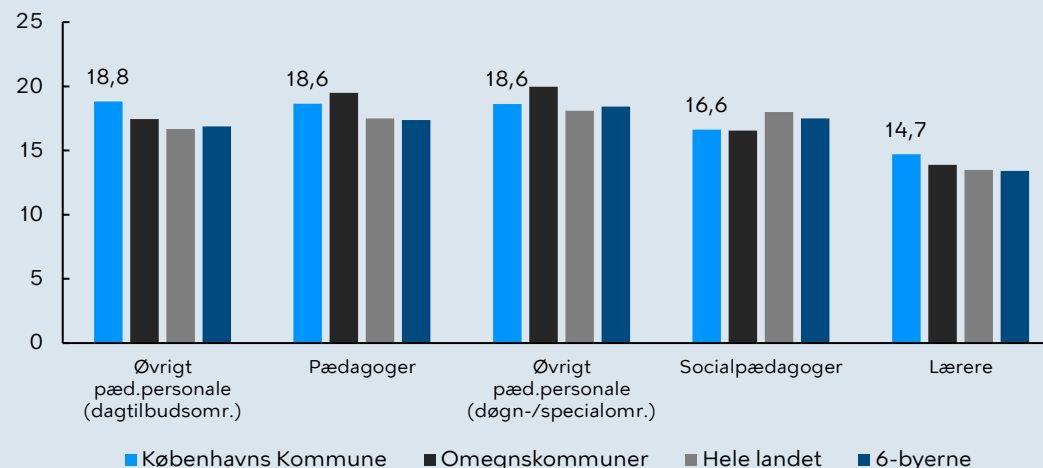
### Sygefraværet indenfor det pædagogiske område og undervisningsområdet

- Øvrig pædagogisk personale på dagtilbudsområdet og lærere havde et højere sygefravær end omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.
- Sygefraværet for pædagoger var i 2023 lavere i Københavns Kommune end omegnskommunerne, men lidt højere end hele landet og 6-byerne.
- Sygefraværet for socialpædagoger og øvrigt pædagogisk personale på døgn/specialområdet var i 2023 lavere eller på niveau med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.

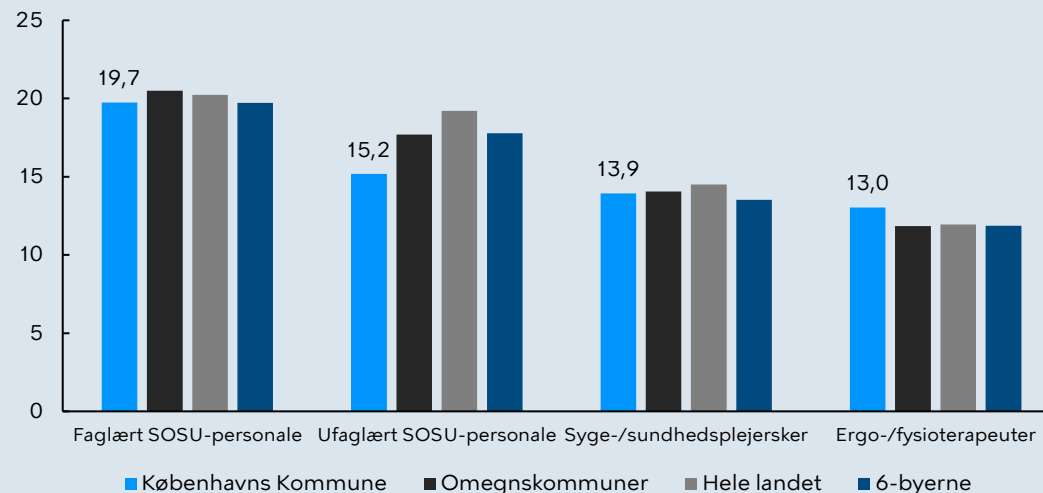
### Sygefraværet indenfor social- og ældreområdet

- Faglært SOSU-personale i Københavns Kommune havde i 2023 et sygefravær, der lå lidt under omegnskommunerne og hele landet, men var på niveau med 6-byerne.
- Blandt ufaglært SOSU-personale i Københavns Kommune var sygefraværet i 2023 markant lavere end omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.
- Sygefraværet blandt syge-/sundhedsplejersker i Københavns Kommune lå nogenlunde på niveau med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.
- Sygefraværet blandt ergo-/fysioterapeuter i Københavns Kommune lå i 2023 højere end omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.

Figur 52. Sygefravær i 2023 inden for det pædagogiske område og undervisningsområdet i Københavns Kommune, omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Fraværsværk.



Figur 53. Sygefravær i 2023 inden for social- og ældreområdet i Københavns Kommune, omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Fraværsværk.



## Sygefraværet sammenlignet med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne

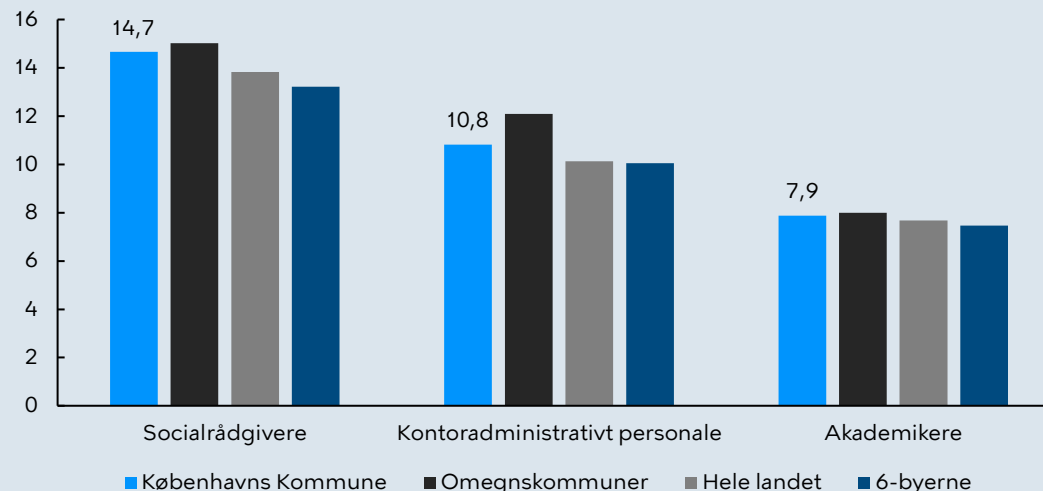
### Sygefraværet indenfor det administrative område

- Socialrådgivere og kontoradministrativt personale i Københavns Kommune havde i 2023 et sygefravær, som lå under omegnskommunerne, men over hele landet og 6-byerne.
- Akademikerne i Københavns Kommune havde i 2023 et sygefravær der lå på niveau med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.

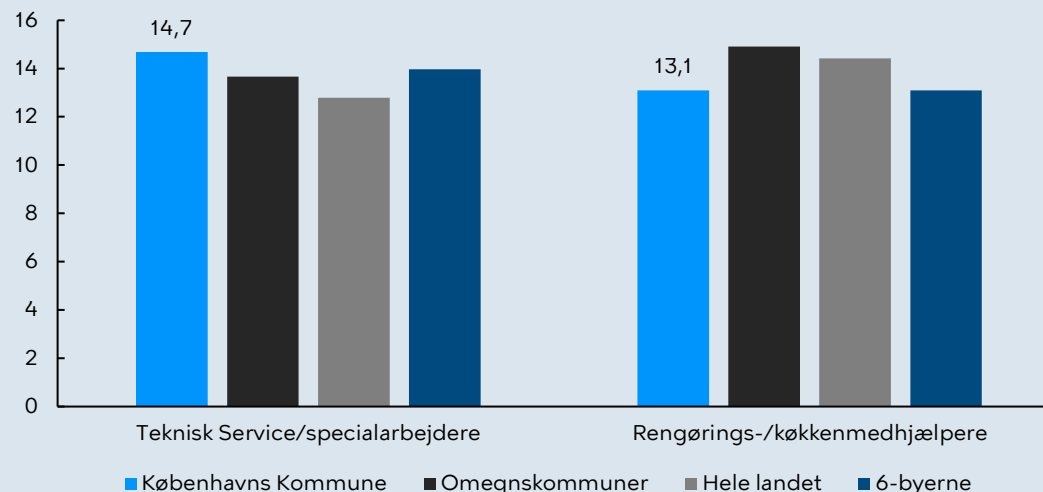
### Sygefraværet indenfor teknisk samt service området

- Teknisk Service/specialarbejdere i Københavns Kommune havde i 2023 et højere sygefravær end omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.
- Sygefraværet blandt Rengørings-/køkkenmedhjælpere i Københavns Kommune var i 2023 markant lavere end omegnskommunerne og hele landet, men på niveau med 6-byerne.

Figur 54. Sygefravær i 2023 inden for det administrative område i Københavns Kommune, omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Fraværksdagsværk.



Figur 55. Sygefravær i 2023 inden for teknisk serviceområdet i Københavns Kommune, omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne. Fraværksdagsværk.





# Rekrutteringer

## Udvikling i antal jobopslag og antal ansøgere 2018-2023

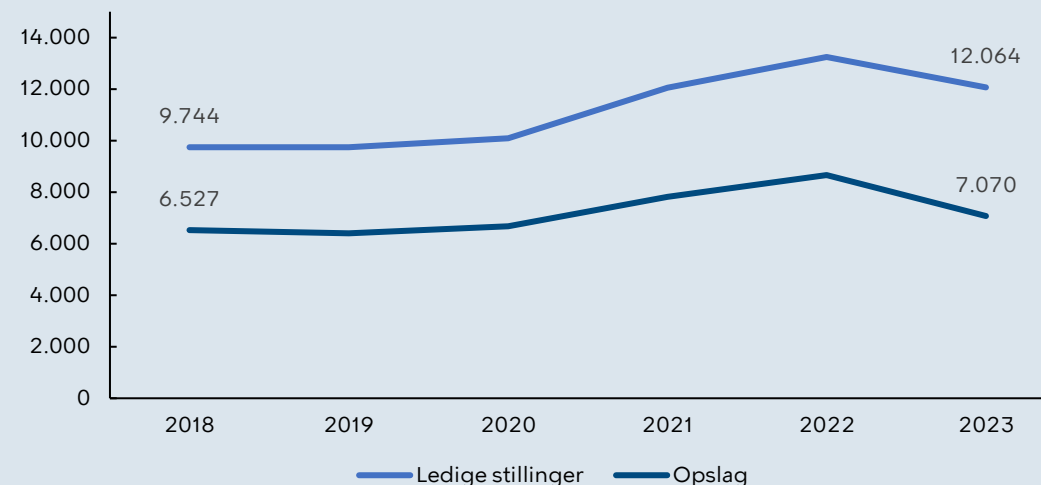
### Fald i antal jobopslag og antal ledige stillinger

- I perioden 2018-2022 steg antallet af jobopslag med 2.138 svarende til 33 procent. Fra 2022 til 2023 faldt antallet af jobopslag med 18 procent, hvilket er et markant fald sammenlignet med foregående periode.
- Antal ledige stillinger steg med 36 procent mellem 2018 og 2022, svarende til en stigning på 3.498 stillinger. Fra 2022 til 2023 falder andel opslag uden ansættelse med 24 procent.

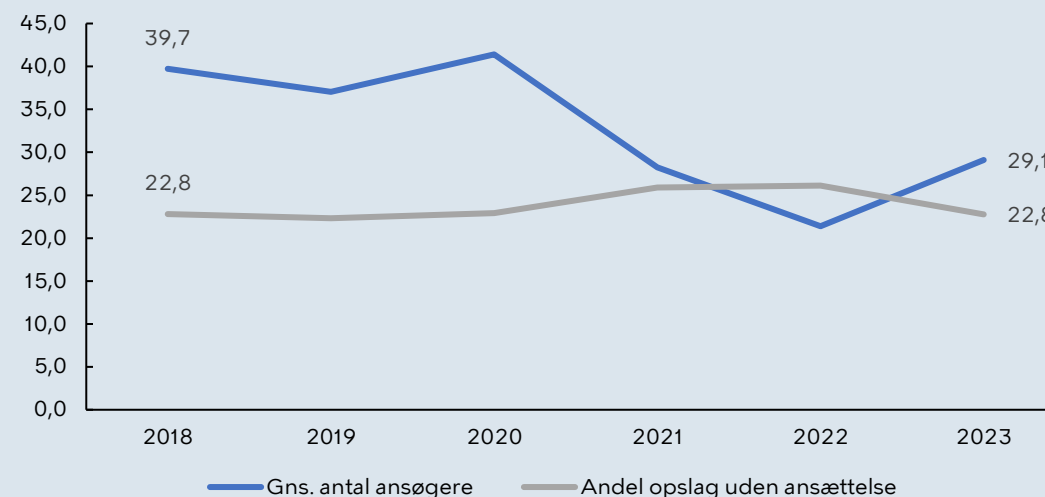
### Stigning i antal ansøgere og fald i jobopslag uden ansættelse

- I 2020 var der 41,4 ansøgere i gennemsnit per jobopslag. I 2023 var tallet faldet med 30 procent til 29,1 ansøgere i gennemsnit per jobopslag.
- Fra 2022 til 2023 steg det gennemsnitlige antal ansøgere med 36 procent.
- I 2023 er antallet af jobopslag der ikke resulterede i en ansættelse på niveau med 2018, svarende til 23 procent. Det er dog et fald på 13 procent sammenlignet med 2022.

Figur 56. Udvikling i antal jobopslag og ledige stillinger i Københavns Kommune 2018-2023. Antal.

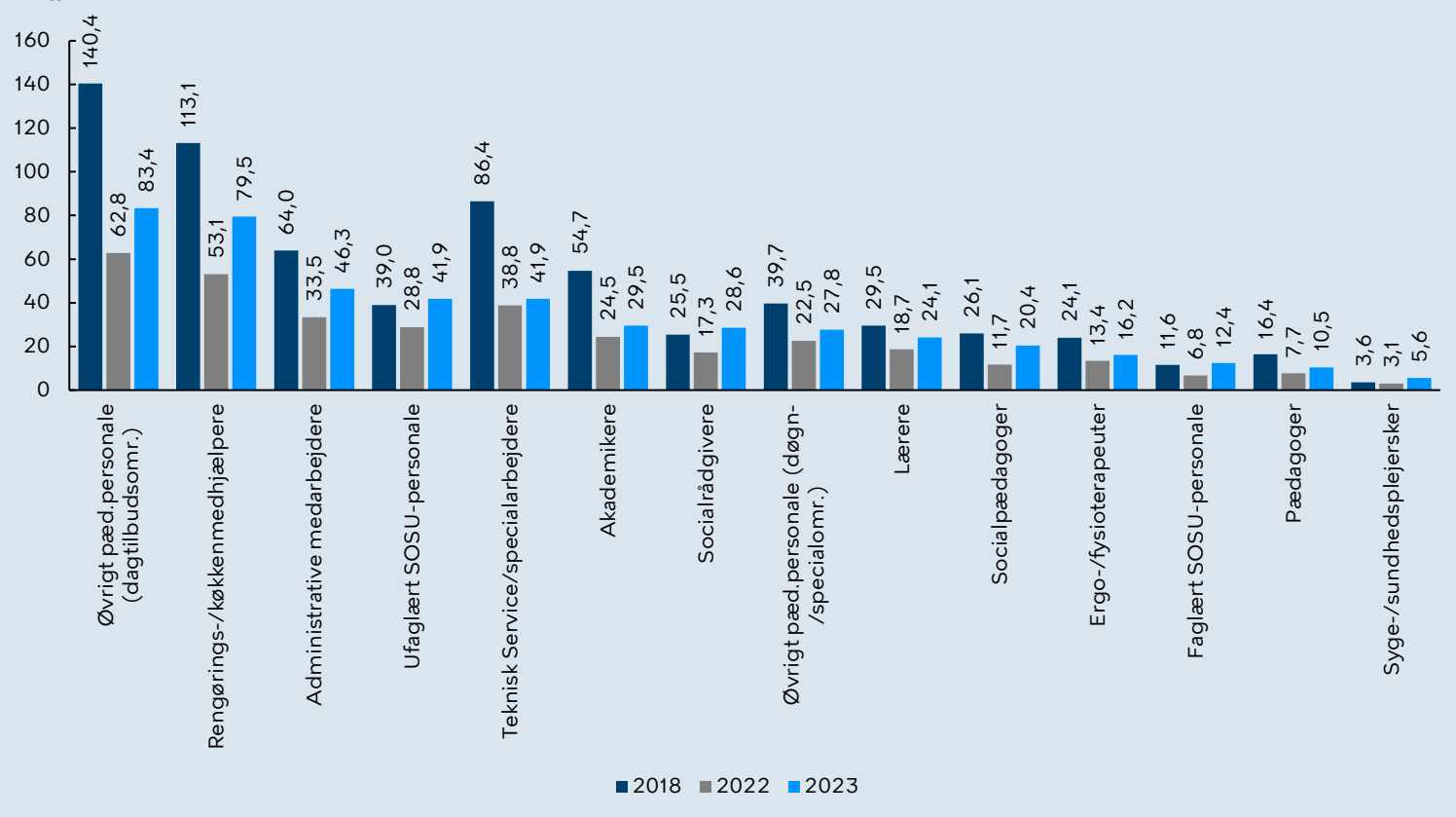


Figur 57. Udvikling i gennemsnitlig antal ansøgere per jobopslag og andel jobopslag i Københavns Kommune 2018-2023. Antal og procent.



## Antal ansøgere per jobopslag i 2018, 2022 og 2023 fordelt på faggrupper

Figur 58. Gennemsnitlig antal ansøgere per jobopslag inden for udvalgte faggrupper i 2018, 2022 og 2023. Antal



### Stigning i antal ansøgere per jobopslag

- Det gennemsnitlige antal ansøgere per jobopslag faldt for alle faggrupper i perioden 2018 til 2022, men herefter er tendensen stigende i 2023.
- For 9 ud af 14 faggrupper var faldet i gennemsnitlig antal ansøgere per opslag fra 2018 til 2023 på 20 procent eller mere.
- 9 faggrupper havde en stigning på over 30 procent eller mere i antal ansøgere per jobopslag fra 2022 til 2023. Største stigning ses for faglært SOSU-personale (84 procent) samt Syge-/sundhedsplejersker (80 procent).

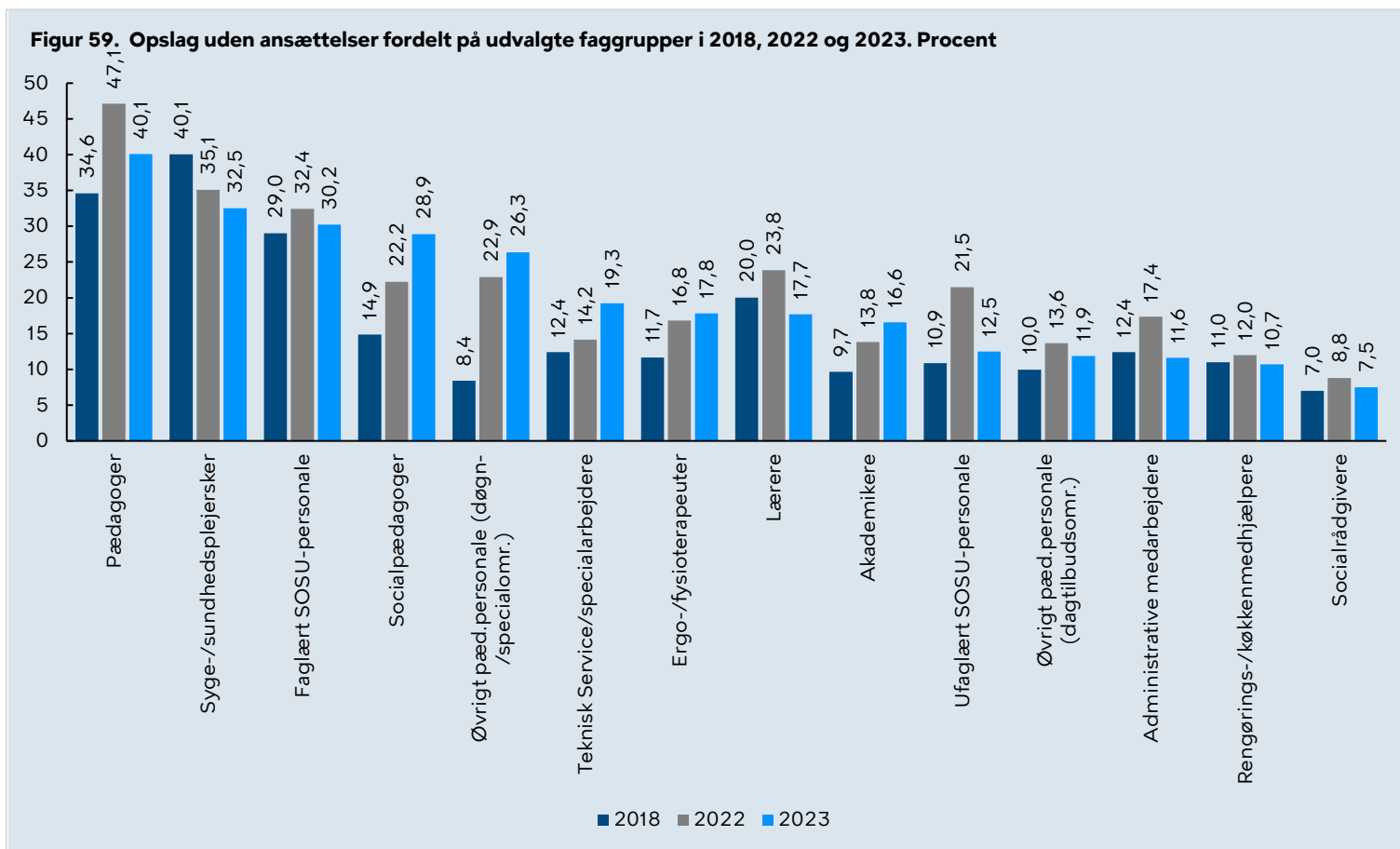
### Færrest antal ansøgere per jobopslag

- Jobopslag for pædagoger, faglært SOSU personale samt syge-/sundhedsplejersker havde gennemsnitlig færrest ansøgere både i 2018, 2022 og 2023.
- Jobopslag til syge-/sundhedsplejersker havde i 2023 5,6 ansøgere i gennemsnit.

Note: "Administrative medarbejdere" dækker over stillingsopslag for faggrupperne "Akademikere", "Kontoradministrativt personale" og "Vejledere/Undervisere". "Akademikere" dækker over stillingsopslag hvor "chefkonsulent", "specialkonsulent" og/eller "akademisk", "AC" eller lignede adresseres i projekttitlen.

Kilde: Talent Recruiter. Alle lukkede stillingsopslag ekskl. elevstillinger, stillinger til støttet beskæftigelse, plejefamilier/aflastningsfamilier, studentermedhjælperstillinger, fritidsjobs. 2018-2023.

## Andel jobopslag uden ansættelse i 2018, 2022 og 2023 fordelt på faggrupper



### Generelt fald i andelen af jobopslag, som ikke resulterer i ansættelse

- For 9 ud af 14 faggrupper var der et fald i andelen af jobopslag, der ikke resulterede i en ansættelse, fra 2022 til 2023.

### Højest andel jobopslag uden ansættelse

- Pædagoger, faglært SOSU-personale, syge-/sundhedsplejersker, og socialpædagoger havde i 2023 de højeste andele af jobopslag, som ikke resulterede i en ansættelse.
- 40 procent af jobopslag til pædagogstillinger resulterede ikke i en ansættelse i 2023.
- 33 procent af jobopslag til stillinger som syge-/sundhedsplejerskestillinger resulterede ikke i en ansættelse i 2023.
- 30 procent af jobopslag til stillinger som faglært SOSU-personale resulterede ikke i en ansættelse i 2023.

Note: "Administrative medarbejdere" dækker over stillingsopslag for faggrupperne "Akademikere", "Kontoradministrativt personale" og "Vejledere/Undervisere". "Akademikere" dækker over stillingsopslag hvor "chefkonsulent", "specialkonsulent" og/eller "akademisk", "AC" eller lignede adresseres i projekttitlen.

Kilde: Talent Recruiter. Alle lukkede stillingsopslag ekskl. elevstillinger, stillinger til støttet beskæftigelse, plejefamilier/aflastningsfamilier, studentermedhjælperstillinger, fritidsjobs. 2018-2023.

## Antal ansøgere og opslag uden ansættelse indenfor udvalgte ledelsesgrupperinger

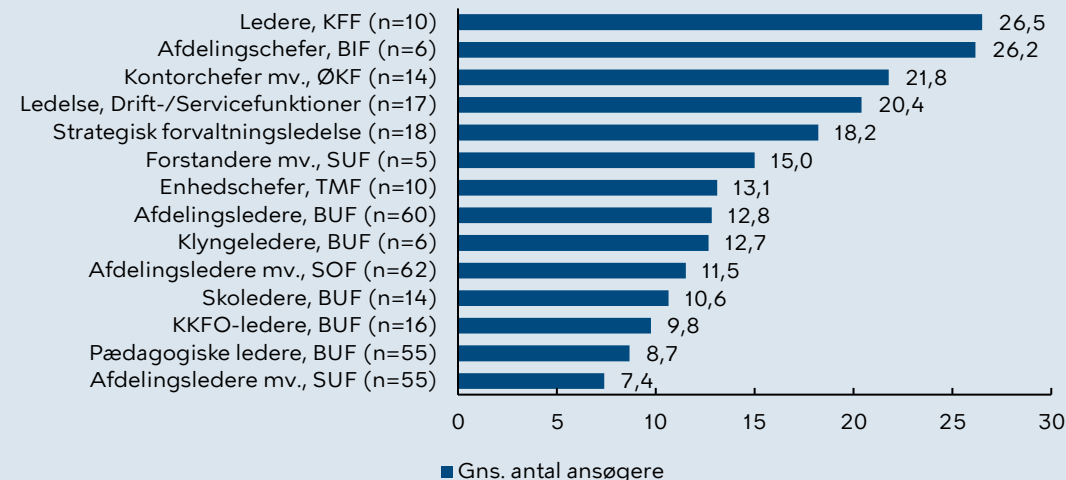
### Store forskelle i antal ansøgere mellem ledergrupperinger

- Færrest ansøgere per opslag i 2023 var der til stillinger for afdelingsledere mv. i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (7,4 ansøgere), efterfulgt af tre ledelsesgrupperinger indenfor Børne- og Ungdomsforvaltningen: Pædagogiske ledere (8,7 ansøgere), KKFO-ledere (9,8 ansøgere) og Skoleledere (10,6 ansøgere).
- Flest ansøgere per opslag i 2023 var der til stillinger for ledere i Kultur- og Fritidsforvaltningen (26,5 ansøgere) og Afdelingschefer i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (26,2 ansøgere).

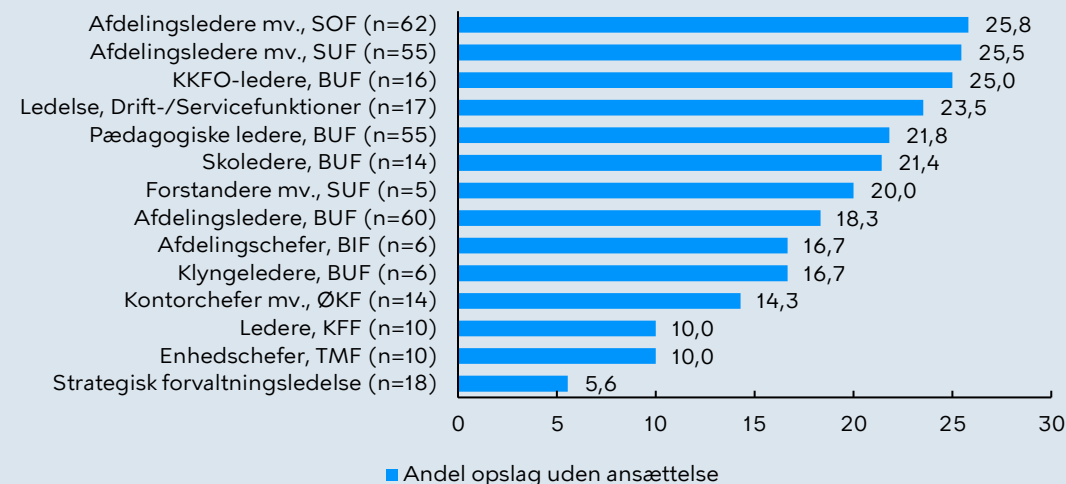
### Mange opslag uden ansættelse i Børne- og Ungdomsforvaltningen og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen

- Generelt var der en stor andel opslag til lederstillinger i Børne- og Ungdomsforvaltningen, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen og Socialforvaltningen, som ikke resulterede i en ansættelse i 2023.
- Højest andel opslag uden ansættelse i 2023 havde Afdelingsledere mv. i Socialforvaltningen (26 procent), Afdelingsledere mv. i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (26 procent) samt KKFO-ledere i Børne- og Ungdomsforvaltningen (25 procent).

Figur 60. Gennemsnitlig antal ansøgere indenfor udvalgte ledelsesgrupperinger i 2023. Antal



Figur 61. Andel opslag uden ansættelse indenfor udvalgte ledelsesgrupperinger i 2023. Procent



Note: Uddybende beskrivelse af ledergrupperingerne fremgår af side 71-74. (n=) efter navn på ledelsesgruppering indikerer antal opslag indenfor gruppering i 2023.

Kilde: Talent Recruiter. Alle lukkede stillingsopslag ekskl. elevstillinger, stillinger til støttet beskæftigelse, plejefamilier/aflastningsfamilier, studentermedhjælperstillinger, fritidsjobs. 2018-2023.

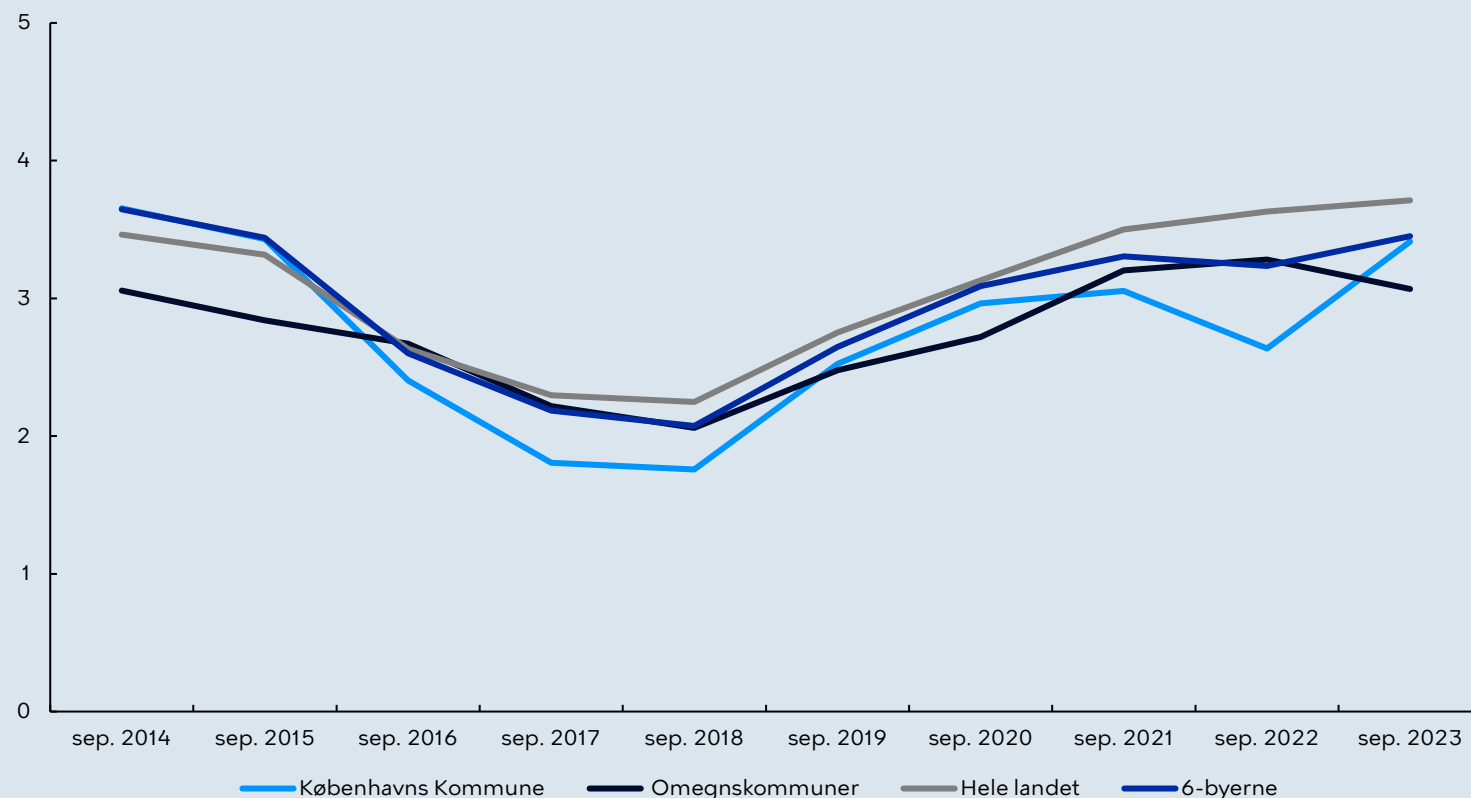
# Elever

## Erhvervsuddannelseselever i Københavns Kommune, omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne

### Stigning i antal elever i Københavns Kommune

- I september 2023 er der i Københavns Kommune ansat 1.671 elever fra erhvervsuddannelserne. Det svarer til 3,4 procent af det samlede antal ansatte.
- Der er sket en stigning på 33 procent i antallet af elever fra 2022 til 2023 i Københavns Kommune. Stigningen ses især blandt SOSU-eleverne. Samme tendens ses ikke i omegnskommunerne, hele landet eller 6-byerne.

Figuren 62. Andel elever af alle ansatte i Københavns Kommune, omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne, i perioden 2014-2023. Procent.



Note: Den største andel af eleverne er fra erhvervsuddannelserne social- og sundhedsassistent, social- og sundhedshjælper og pædagogisk assistent. De vigtigste andre erhvervsuddannelser er kontorassistent, ernæringsassistent, gartner, ejendomsservicetekniker og tandklinikassistent.

Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. overenskomstansatte, timelønnede, ekstraordinært ansatte og fleksjob. Sep. 2023

## Udvikling i ansættelser af erhvervsuddannelseselever i Københavns Kommune

### Hovedparten af erhvervsuddannelseseleverne er ansat indenfor sundheds- og ældreområdet

- Elever fra social- og sundhedsuddannelserne er den klart største gruppe af elever i Københavns Kommune. De udgjorde i 2023 over 88 procent af alle elevansættelser i kommunen.

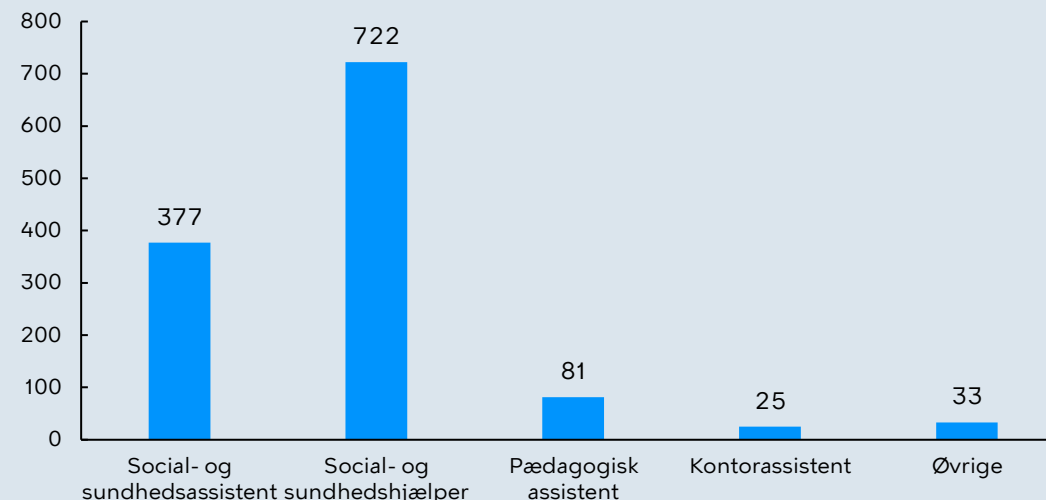
### Stigning i antallet af SOSU-elevansættelser

- Der ses en markant stigning i antallet af elevansættelser som social- og sundhedshjælper- og assistent fra 2022 til 2023.
- 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 vokselev, idet der dispenseres fra overenskomstens beskæftigelseskræver om mindst ét års tidligere erhvervserfaring. Vokselevlønnen er væsentlig 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 vokselevlønnen har i 2022-2023 vist positive effekter som forøget søgning, bedre gennemførelse og en større andel, der efterfølgende bliver ansat i kommunen.
- I 2023 har Uddannelse København ansat flere SOSU-elever, end kommunen er forpligtet til gennem dimensioneringen, for at kompensere for SOSU-elevernes frafald på uddannelsens grundforløb. Dermed udnyttes kapaciteten i oplæringen, og flere bliver færdiguddannede.

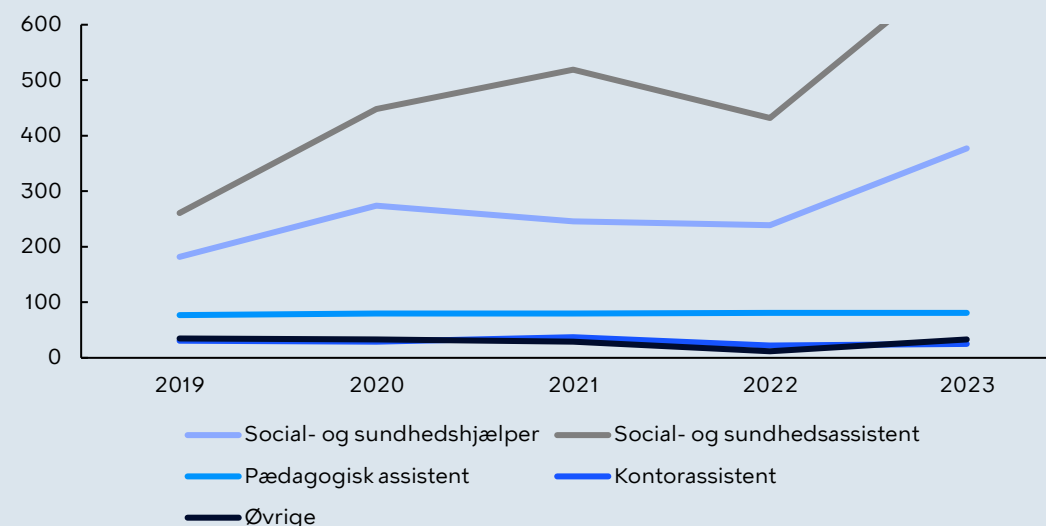
Note: Opgørelsen dækker elevansættelser i forvaltningerne, men er eksklusiv elevansættelser ifølge sociale klausuler i de kommunale selskaber. "Øvrige" er en samlebetegnelse for elever på erhvervsuddannelserne, som i Københavns Kommune er få i antal. \*I 2019 blev der afsat ekstra midler til elevansættelser på de ikke-dimensionerede uddannelser (dvs. ikke SOSU og PAU) i budgetaftalen.

Kilde: Uddannelse København

Figur 63. Elevansættelser i 2023 på erhvervsuddannelserne i Københavns Kommune. Antal.



Figur 64. Elevansættelser i Københavns Kommune i perioden 2019-2023. Antal.





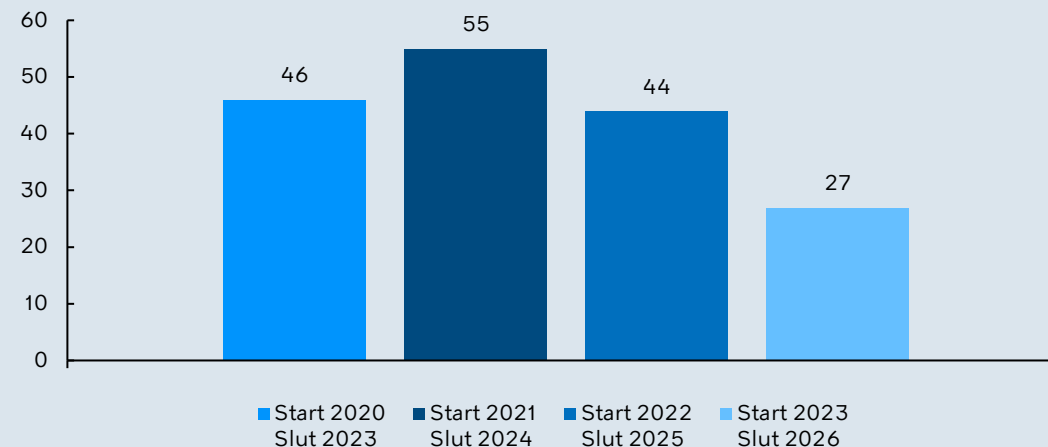
## Frafald af elever på Social- og sundhedsuddannelserne

### Stort frafald blandt elever fra Social- og sundhedsuddannelserne

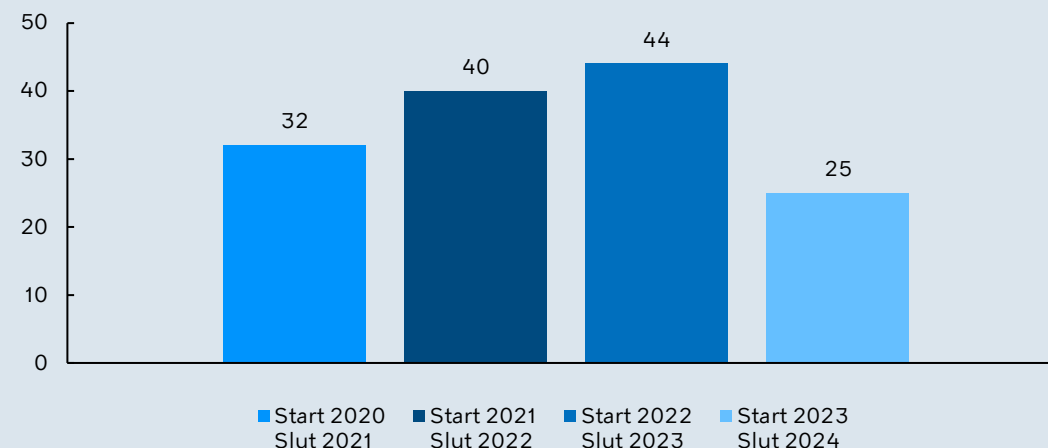
- Elevfrafaldet på social- og sundhedsuddannelserne er stigende frem til optaget 2021 og 2022.
- Uddannelsesårgange med slutdato 2023 er færdiguddannede, søjlen viser dermed frafaldet over hele uddannelsesperioden. Øvrige uddannelsesårgange er stadig under uddannelse, hvorfor det angivne frafald er en foreløbig opgørelse.
- Social- og sundhedshjælperuddannelsen varer 2 år og 2 måneder mens social- og sundhedsassistentuddannelsen varer 3 år og 10 måneder.
- Frafaldet er normalt størst inden for det første år af uddannelsen.
- Frafalddmønstret følges tæt.
- For social- og sundhedshjælpereleverne ses en stigende tendens.
- For social- og sundhedsassistentelever vil det, grundet uddannelsens længde, først om to år være muligt at se, om den nuværende faldende tendens holder

Note: "Start" og "slut" i fugerne refererer til uddannelsesstart og det år som eleven forventes at afslutte sin uddannelse (inden for normeret tid).  
Kilde: Uddannelse København

Figur 65. Frafall per årgang blandt Social- og sundhedsassistentelever i Københavns Kommune. Procent



Figur 66. Frafall per årgang blandt Social- og sundhedshjælperelever i Københavns Kommune. Procent

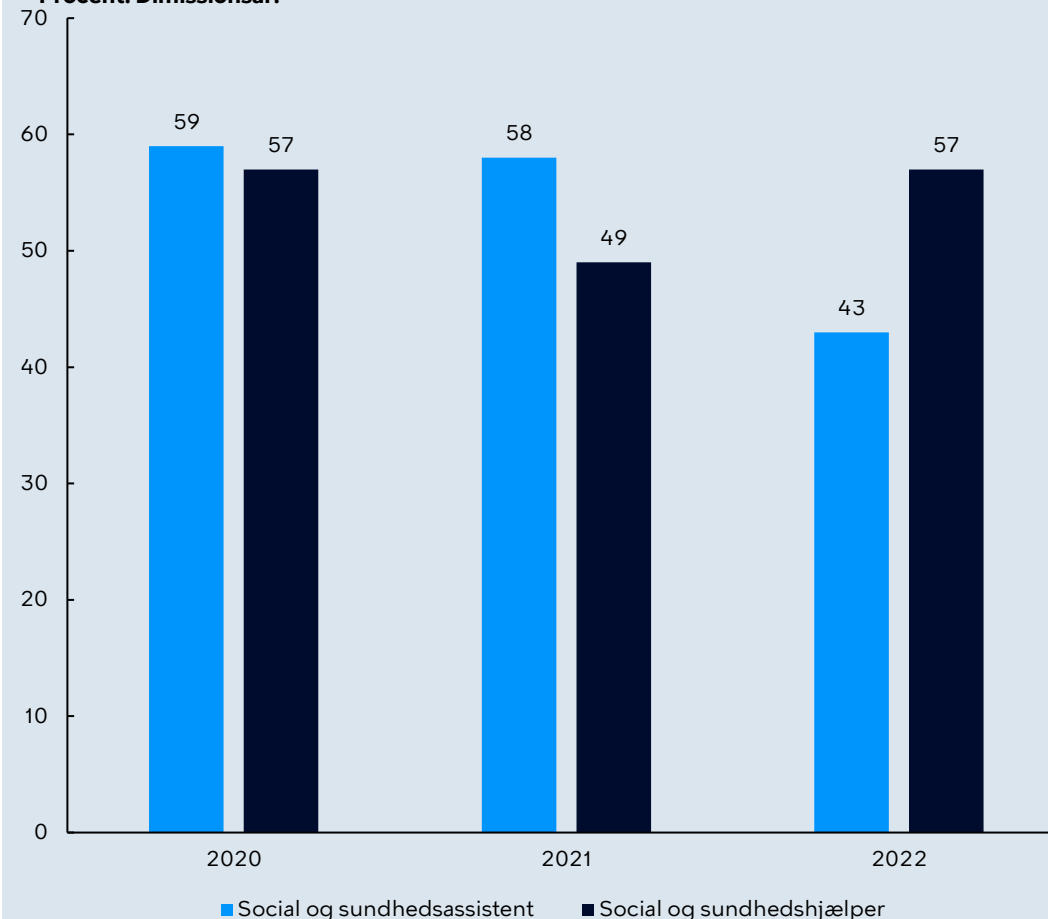


## Ansættelser af elever inden for Social og sundhedsuddannelserne efter endt uddannelse

### Omkring halvdelen af de, der gennemfører en SOSU-uddannelse i Københavns Kommune, bliver efterfølgende ansat i kommunen

- I 2022 blev 43 procent af de, som havde været social- og sundhedsassistentelever i Københavns Kommune efterfølgende ansat i kommunen ved færdiggjort uddannelse. Tilsvarende blev 57 procent af social- og sundhedshjælpereleverne ansat i kommunen.
- Det er 15 procentpoint færre assistenter og 8 procentpoint flere hjælpere i forhold til 2021.
- Der foreligger endnu ikke tal for, hvor stor en andel af eleverne, der blev udlært i 2023, der efterfølgende har fået ansættelse i Københavns Kommune.

Figur 67. Andel ansættelser efter endt uddannelse til social- og sundhedsassistent og social- og sundhedshjælper i Københavns Kommune. Procent. Dimissionsår.



# Løn

## Lønniveau for ufaglærte og faggrupper med erhvervsfaglig uddannelse

### Gennemsnitslønnen for social- og sundhedsassistenter og -hjælpere i Københavns Kommune er højere end i omegnskommunerne

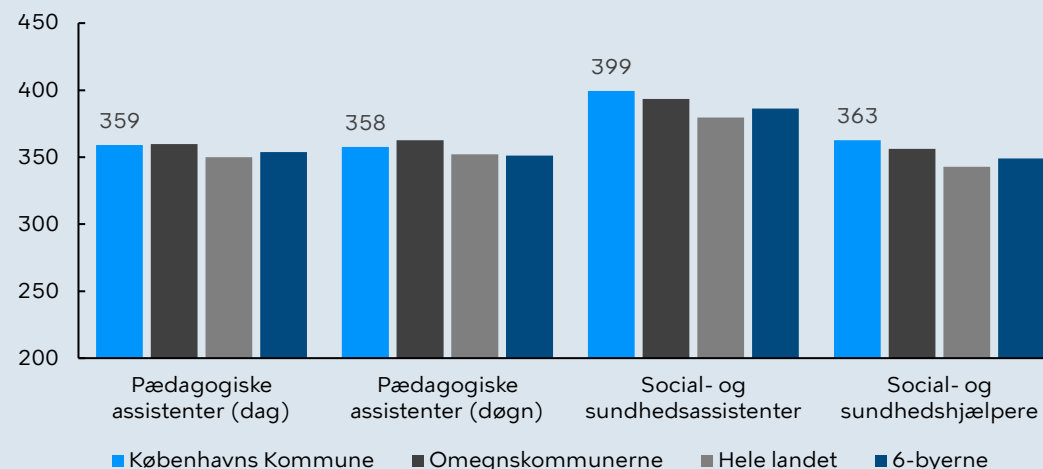
- Den gennemsnitlige årsløn for social- og sundhedsassistenter i Københavns Kommune er 5.900 kr. højere end i omegnskommunerne samlet set.
- Den gennemsnitlige årsløn for social- og sundhedshjælpere i Københavns Kommune er 6.500 kr. højere end i omegnskommunerne samlet set.
- Den gennemsnitlige årsløn for pædagogiske assistenter i Københavns Kommune ligger på niveau med omegnskommunerne.

### Gennemsnitslønnen for ufaglærte faggrupper indenfor velfærdsområderne i Københavns Kommune

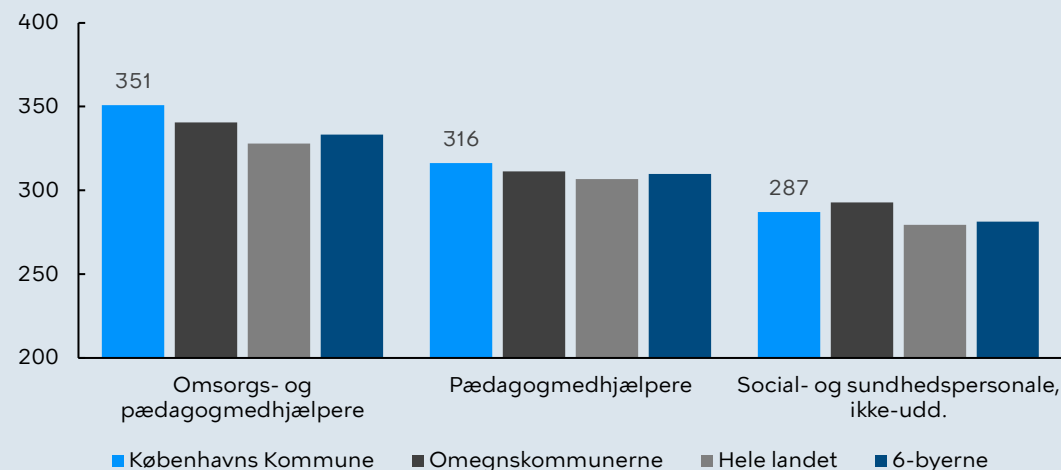
- Den gennemsnitlige årsløn i Københavns Kommune for ikke-uddannet social- og sundhedspersonale og pædagogmedhjælpere ligger på niveau med omegnskommunerne.
- Den gennemsnitlige årsløn for omsorgs- og pædagogmedhjælpere i Københavns Kommune er 10.300 kr. højere end i omegnskommunerne samlet set.

Note: Årsgrundlag 2023. Nettoløn (løn ekskl. pension og særydelser).  
Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever

**Figur 68. Gennemsnitlig årlig nettoløn (1.000 kr.) i 2023 for udvalgte stillingskategorier i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.**



**Figur 69. Gennemsnitlig årlig nettoløn (1.000 kr.) i 2023 for udvalgte stillingskategorier i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.**



## Lønniveau for de største faggrupper med mellemlang uddannelse

### Gennemsnitslønnen for lærere og pædagoger i Københavns Kommune er højere end i omegnskommunerne

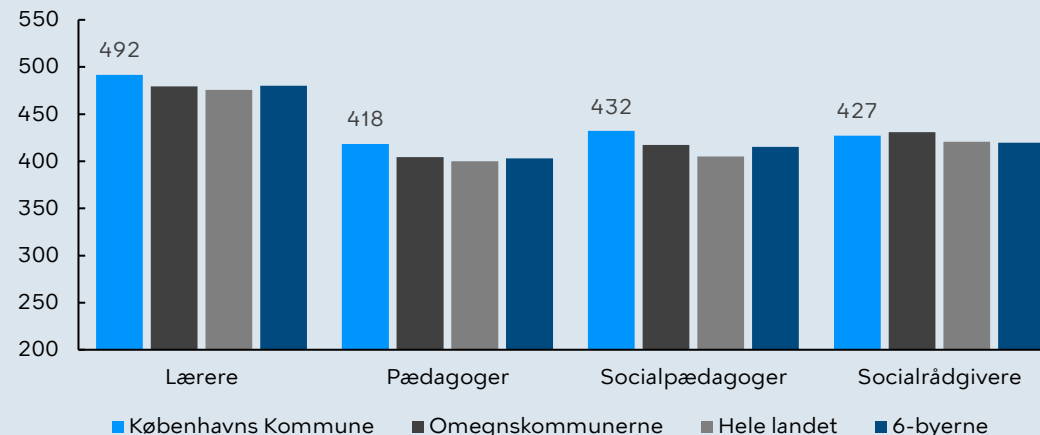
- Den gennemsnitlige årsløn for lærere i Københavns Kommune er 12.300 kr. højere end i omegnskommunerne samlet set.
- Den gennemsnitlige årsløn for pædagoger i Københavns Kommune er 13.900 kr. højere årligt end i omegnskommunerne samlet set.

I den samlede gennemsnitsløn er der ikke taget højde for forskel i anciennitet. Ansatte med høj anciennitet oppebærer gennemsnitligt en højere løn end ansatte med lav anciennitet. Andelen af henholdsvis nyuddannede og erfarne ansatte, vil derfor påvirke den samlede gennemsnitsløn. Sammenhæng mellem løn og anciennitet for udvalgte faggrupper vil fremgå i senere oversigt.

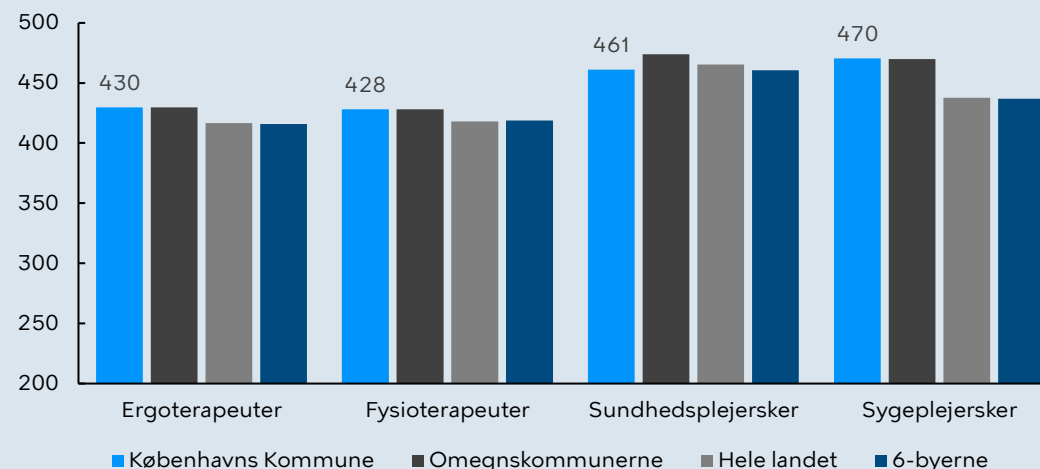
### Gennemsnitslønnen for sygeplejersker og fysio-/ergoterapeuter i Københavns Kommune er på niveau med omegnskommunerne

- Den gennemsnitlige årsløn for sygeplejersker og fysio-/ergoterapeuter i Københavns Kommune ligger på niveau med omegnskommunerne og højere end i hele landet og 6-byerne samlet set.
- Gennemsnitslønnen for sundhedsplejersker er lavere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne.

**Figur 70. Gennemsnitlig årlig nettoløn (1.000 kr.) i 2023 for udvalgte stillingskategorier i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.**



**Figur 71. Gennemsnitlig årlig nettoløn (1.000 kr.) i 2023 for udvalgte stillingskategorier i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.**



Note: Årsgrundlag 2023. Nettoløn (løn ekskl. pension og særydelser).  
 Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever

## Lønniveau for administrative faggrupper og teknisk samt service

### Gennemsnitslønnen for kontoradministrativt personale samt socialrådgivere i Københavns Kommune er på niveau med omegnskommunerne

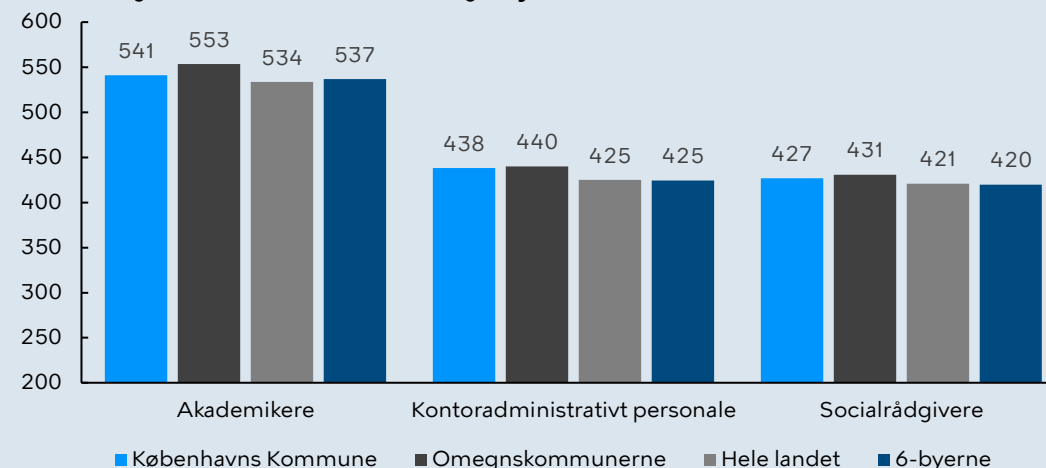
- Den gennemsnitlige årsløn for kontoradministrativt personale og Socialrådgivere i Københavns Kommune er på niveau med omegnskommunerne samlet set.
- Den gennemsnitlige årsløn for akademikere i Københavns Kommune er 12.200 kr. lavere årligt end i omegnskommunerne samlet set.

I den samlede gennemsnitsløn er der ikke taget højde for forskel i anciennitet. Ansatte med høj anciennitet oppebærer gennemsnitligt en højere løn end ansatte med lav anciennitet. En række ansatte akademikere er ledere, uden at det fremgår af lønstatistikken. Andelen af hhv. nyuddannede og erfarne ansatte samt andelen af ledere vil derfor påvirke den samlede gennemsnitsløn.

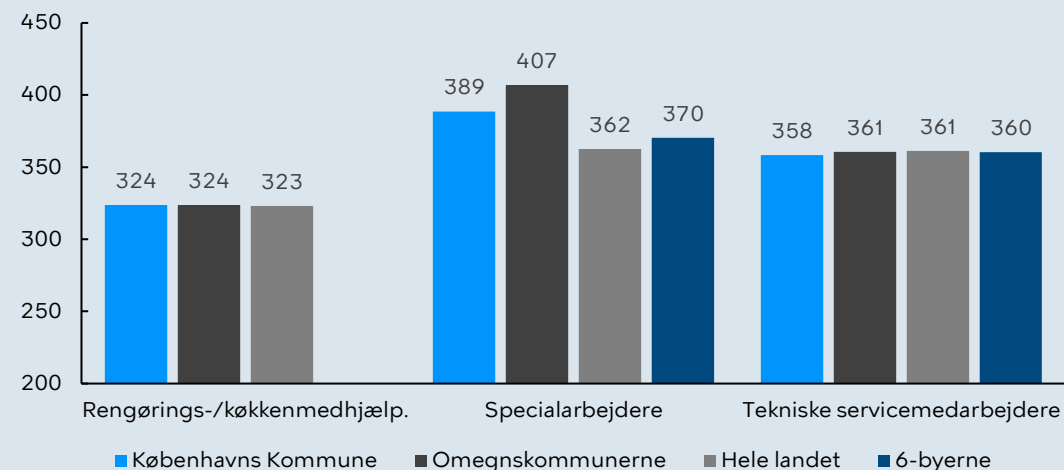
### Gennemsnitslønnen for rengørings-/køkkenmedhjælpere samt tekniske servicemedarbejdere i Københavns Kommune er på niveau med omegnskommunerne

- Gennemsnitslønnen for rengørings-/køkkenmedhjælpere samt tekniske servicemedarbejdere i Københavns Kommune er på niveau med omegnskommunerne og landet som helhed.
- Gennemsnitslønnen for specialarbejdere er 18.400 kr. lavere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne samlet set.

Figur 72. Gennemsnitlig årlig nettoløn (1.000 kr.) i 2023 for udvalgte stillingskategorier i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.



Figur 73. Gennemsnitlig årlig nettoløn (1.000 kr.) i 2023 for udvalgte stillingskategorier i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.



Note: Årsgrundlag 2023. Nettoløn (løn ekskl. pension og særydelser).  
Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever

## Lønniveau for sundhedspersonale opgjort efter anciennitetsintervaller

### Erfarne social- og sundhedsassistenter i Københavns Kommune har en gennemsnitlig højere løn end i omegnskommunerne

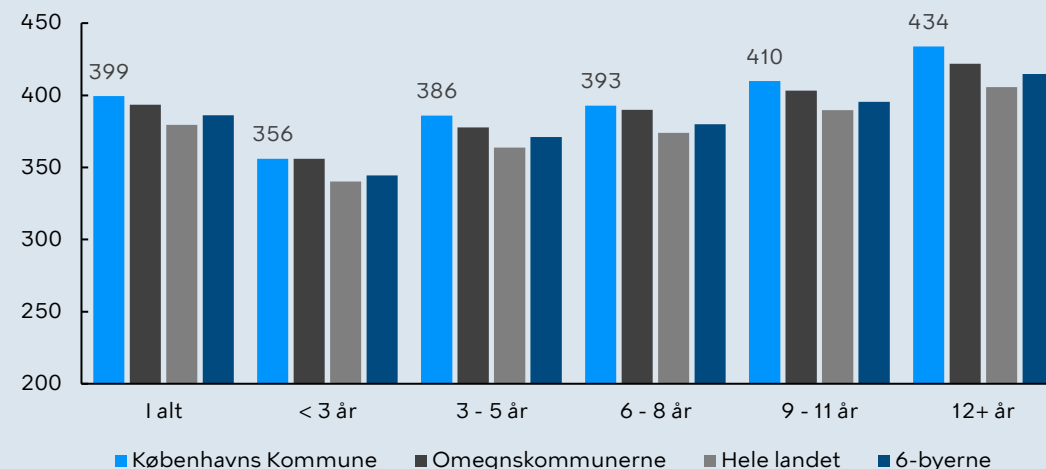
- Den gennemsnitlige årsløn for social- og sundhedsassistenter i Københavns Kommune med under tre års anciennitet (antal års ansættelse som social- og sundhedsassistent) er på niveau med omegnskommunerne.
- Den gennemsnitlige årsløn for social- og sundhedsassistenter med mere end 12 års anciennitet er 12.200 kr. højere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne.

### Sygeplejersker med samme anciennitet aflønnes højere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne samlet set

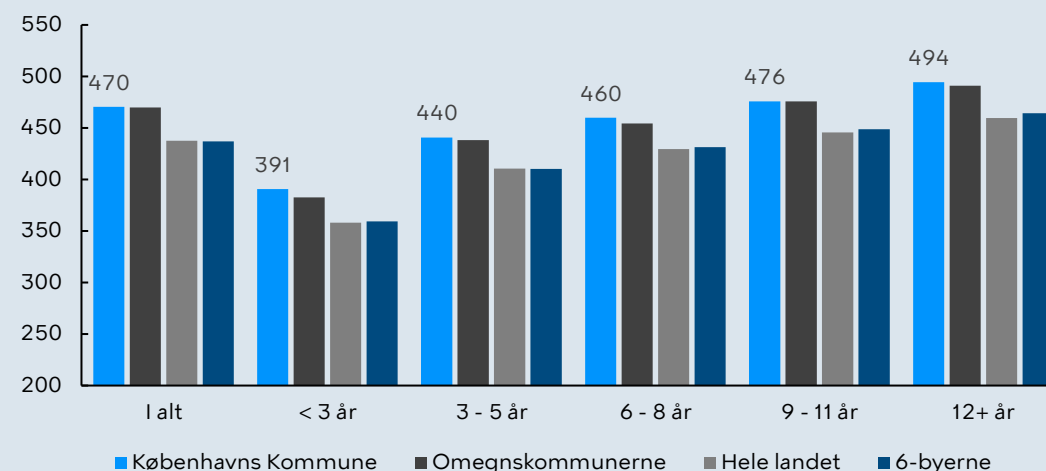
- Den gennemsnitlige årsløn for sygeplejersker med under tre års anciennitet er 8.200 kr. højere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne samlet set.
- Den gennemsnitlige årsløn for sygeplejersker i Københavns Kommune med mere end 3 års anciennitet er lidt højere end i omegnskommunerne samlet set.

Note: Årsgrundlag 2023. Nettoløn (løn ekskl. pension og særydelser). Opgjort efter anciennitet.  
Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever.

**Figur 74. Gennemsnitlig årlig nettoløn (1.000 kr.) for social- og sundhedsassistenter opdelt i anciennitetsintervaller sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.**



**Figur 75. Gennemsnitlig årlig nettoløn (1.000 kr.) for sygeplejersker opdelt i anciennitetsintervaller sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.**



## Lønniveau for lærere og pædagoger opgjort efter anciennitetsintervaller

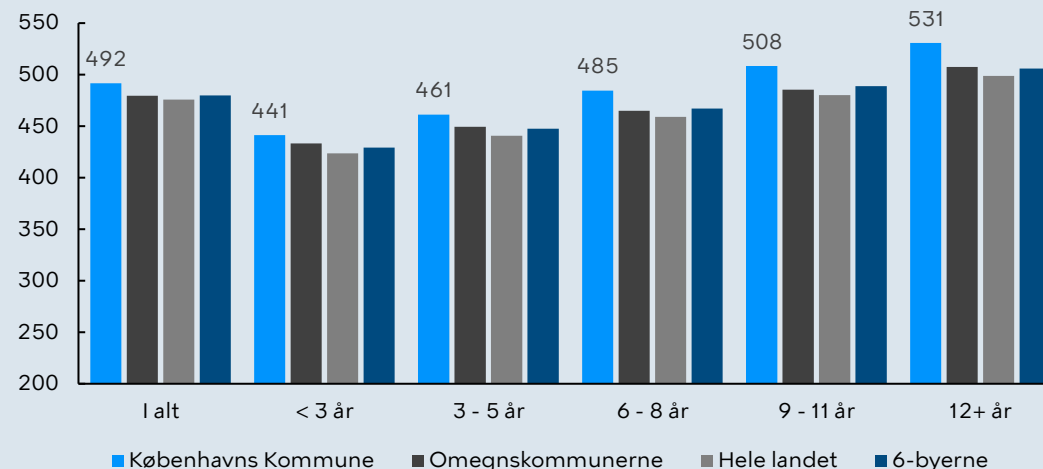
### Erfarne lærere aflønnes forholdsvis højere end nyuddannede lærere i Københavns Kommune sammenholdt med omegnskommunerne

- Den gennemsnitlige årsløn for lærere ved folkeskolen med under tre års anciennitet (antal års ansættelse som lærer) er 8.100 kr. højere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne.
- Forskellen i gennemsnitslønnen for lærere ved folkeskolen mellem Københavns Kommune og omegnskommunerne udgør over 23.100 kr. årligt for lærere med mere end otte års anciennitet.

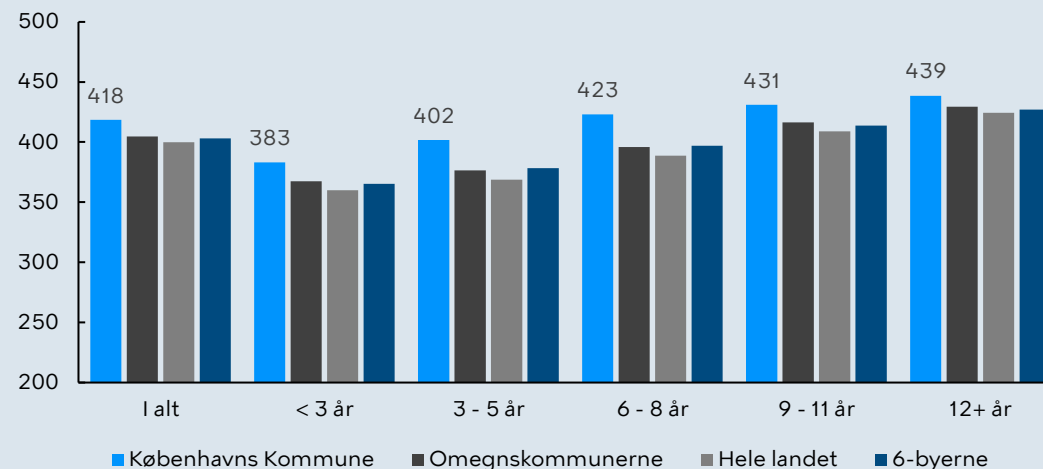
### Pædagoger med kort og mellemlang erfaring aflønnes forholdsvis højere i Københavns Kommune end pædagoger med lang erfaring

- Den gennemsnitlige årsløn for pædagoger på daginstitutionsområdet med under tre års anciennitet er 15.800 kr. højere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne.
- Den gennemsnitlige årsløn for pædagoger på daginstitutionsområdet med 3-8 års anciennitet er mere end 25.400 kr. højere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne.
- Den gennemsnitlige årsløn for pædagoger på daginstitutionsområdet med mere end 12 års anciennitet er 9.100 kr. højere i Københavns Kommune end i omegnskommunerne.

Figur 76. Gennemsnitlig årlig nettoløn (1.000 kr.) for lærere ved folkeskolen opdelt i anciennitetsintervaller sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.



Figur 77. Gennemsnitlig årlig nettoløn (1.000 kr.) for pædagoger (daginstitutioner) opdelt i anciennitetsintervaller sammenholdt med omegnskommunerne, hele landet og 6-byerne.



Note: Årsgrundlag 2023. Nettoløn (løn ekskl. pension og særydelser). Opgjort efter anciennitet. Kilde: KRL. Alle ansatte ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever.



# Metode, data og målgrupper

## Metode og data (1)

På de følgende sider præsenteres dataafgrænsninger, datagrundlag, definitioner og begrebsforklaringer samt målgruppeafgrænsning for nøgletalsrapporten i Personalepolitisk Redegørelse 2024.

### Datagrundlag

Den primære datakilde til udarbejdelsen af nøgletal for ansatte i Københavns Kommune til den Personalepolitiske Redegørelse 2024 bygger på:

- Lokale løndata fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL).
- Personaledata fra Opus Løn og Personale.
- Data fra kommunens rekrutteringssystem Talent Recruiter
- Data fra Uddannelse København mht. elevområdet.

Datagrundlaget er analyseret og bearbejdet for at kunne illustreres i de enkelte figurer.

Det gøres opmærksom på, at KRL's standardbenchmark anvendes for sammenligning med 6-byerne og hele landet, hvor tal for Københavns Kommune indgår i disse. Ansatte i Københavns Kommune udgør ca. 37 procent af ansatte i 6-byerne og ca. 10 procent af ansatte på det samlede kommunale område. (Ordinært ansatte månedslønnede). Københavns Kommune indgår ikke i gennemsnittet for omegnskommunerne.

I materialet sondres mellem alle ansatte i Københavns Kommune og udvalgte målgrupper (for definition af udvalgte målgrupper se side 69 og 70).

For de afsnit, der er med til at give et overordnet billede af alle ansatte i Københavns Kommune, er datagrundlaget KRL, alle ansatte.

For de afsnit, der er med til at give et billede af ansatte indenfor udvalgte faggrupper, er datagrundlaget alle ansatte, eksklusiv timelønnede, fleksjob, ekstraordinært ansatte og elever. Undtagelse herfor er afsnittet vedrørende elever, hvor datagrundlaget inkluderer elever.

De dele, der behandler rekrutteringssituationen og personaleomsætningen, er baseret på KRL, Talent Recruiter og Opus Løn og Personale.

De fleste data er baseret på tal for september 2023, samt tidsserier og historisk sammenligning med september fra tidligere år. Undtagelser herfor er:

- Lønredegørelsen, personaleomsætning blandt ansatte, rekrutteringsdata samt sygefravær er baseret på årsstatistik for 2023 samt tidsserier og historisk sammenligning med årsstatistik for tidligere år.
- Alderssammensætning blandt ledere er baseret på tal for april 2024.
- Personaleomsætning blandt ledere er baseret på tal for perioden marts 2023 til og med februar 2024 (12 mdr.).

I perioden 2020-2022 har hele verden, såvel som det danske samfund, været påvirket af covid-19. Dette har naturligt haft særlig stor indflydelse på tal for sygefravær. Derudover skal øvrige nøgletal i perioden 2020-2022 ses i lyset af den ekstraordinære situation.

## Metode og data (2)

### Datagrundlag rekrutteringer

Datagrundlag for rekrutteringer omfatter alle lukkede stillingsopslag i kommunes fælles rekrutteringssystem, Talent Recruiter, for perioden 2018-2023 (n=43.448).

Stillingsopslag vedrørende "elev og praktikjobs", "Integrations- og oplæringsjobs", "Studerterjob/fritidsjob" samt stillingsopslag til støttet beskæftigelse indgår ikke i datagrundlaget.

Der er et generelt forbehold mht. data fra Talent Recruiter, da varierende registreringspraksis i forvaltningerne udgør en generel fejlkilde i data.

Derudover er der følgende dataforbehold og opmærksomhedspunkter:

- Det er kun stillingsopslag som kan afgrænses til én konkret faggruppe, der indgår i faggruppekategoriene. Undtagelsen herfor er stillingsopslag for faggrupperne "akademikere", "kontoradministrativt personale" og "vejledere/undervisere", hvor disse er kategoriseret som "administrative medarbejdere".
- Ca. 9 procent af datagrundlaget er jobopslag indenfor social-, sundheds- eller det pædagogiske område, hvor opslaget ikke kan isoleres til én konkret faggruppe. Eksempler er jobopslag som søger efter "sundhedsfaglig medarbejder" eller "pædagog eller pædagogmedhjælper".

### Definitioner og begrebsforklaringer

#### Sygefravær

Sygefraværet opgøres i gennemsnitligt antal fraværsværk per fuldtidsansat. 2021 og 2022 er atypiske år, hvor covid-19 har medført, at fraværet har været højt.

Opgørelse af sygefravær i Personalepolitiske Redegørelse 2024 adskiller sig fra opgørelsen af sygefraværet i "Årsresultat for sygefravær i Københavns Kommune 2023", som er forelagt Økonomiudvalget. Det skyldes at:

- Opgørelsen af sygefraværet i Årsresultat for sygefravær i Københavns Kommune 2023 medtages elever i opgørelsen af sygefraværet. Elever indgår ikke i sygefraværet i Personalepolitisk Redegørelse 2024.
- Sygefraværet i Personalepolitisk Redegørelse 2024 er baseret på KRL-lokale løndata. Årsresultat for sygefravær i Københavns Kommune 2023 er baseret på fraværdata fra Opus Løn og Personale. Dette medfører en mindre forskel i opgørelsen af sygefraværet.
- Faggrupperne i Personalepolitisk Redegørelse 2024 vil i nogle tilfælde være forskellig fra faggrupperne, som fremgår af Årsresultat for sygefravær i Københavns Kommune 2023.

## Metode og data (3)

### Definitioner og begrebsforklaringer (fortsat)

#### *Benchmarkinggrundlag*

I det omfang, det er relevant, benchmarkes Københavns Kommune mod omegnskommuner, hele landet og 6-byerne.

Der forekommer enkelte undtagelser ifm. benchmarking:

- Rengørings-/køkkenmedhjælpere sammenlignes ikke med 6-byerne, da overenskomsten ikke omfatter kommuner udenfor hovedstadsområdet.
- Faggruppen vejledere/undervisere indgår ikke i sammenligningsgrundlag, da overenskomsten alene anvendes i Københavns Kommune.

#### *Beregningsmetode af andel ansatte, som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-3 år efter tiltrædelse*

Datagrundlaget for beregning af andel ansatte, som fortsat arbejder i Københavns Kommune 1-3 år efter tiltrædelse, er alle ordinært ansatte (ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever), som tiltrådte stillinger i Københavns Kommune i årene 2020-2022.

#### *Løn*

De viste gennemsnitslønninger er baseret på foreliggende lønstatistik i KRL. Gennemsnitslønningerne er baseret på årsstatistik for 2023. Herved tages højde for udsving i udbetalinger hen over året mv. (fx engangstillæg).

Sammenligningsgrundlaget er nettolønnen. Nettolønnen er fast løn samt engangstillæg/resultatløn ekskl. pension, arbejdstidsbestemte særydelser og overarbejde. I opgørelsen indgår månedslønnede ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever. Der er ikke korrigeret for forskel i stedtillægsområde/områdetillæg. Omegnskommunerne indgår i samme stedtillægsområde, hvorfor det ingen betydning har for sammenligningsgrundlaget for omegnskommuner.

Stillingskategorierne i Københavns Kommune, der sammenlignes med tilsvarende stillingskategorier i andre kommuner, er alene baseret på kategorisering efter overenskomst/lønklasse. Det betyder, at der ikke tages højde for forskelle i arbejdsområder mv.

#### *Begreber*

Årsværk: Antal arbejdstimer omregnet til fuldtidsstillinger. Et årsværk svarer til 1.924 timer per år. Det betyder, at en ansat på fuldtid er lig med et årsværk.

Ekstern personaleomsætning: Andel ansatte, der fratræder en stilling i Københavns Kommune.

Intern personaleomsætning: Intern personaleomsætning er jobskifte indenfor kommunen, hvor den ansatte aktivt har søgt en stilling.

## Faggrupper i Personalepolitisk redegørelse 2024 (1)

### Hvilke faggrupper omfattes af nøgletalsrapporten i Personalepolitiske Redegørelse 2024?

I nøgletallene redegøres for et bredt udsnit af faggrupper på tværs af Københavns Kommune. Faggrupperne er baseret på de væsentligste stillingskategorier indenfor de 15 største overenskomstområder. Dette svarer til ca. 86 procent af alle ansatte i Københavns Kommune.

Der indgår ansatte fra alle forvaltninger, og der er mulighed for at foretage nedslag i relevante stillingskategorier indenfor faggrupperne.

Faggrupperne er udvalgt efter input fra forvaltningerne i forhold til at fokusere på, hvor der i Københavns Kommune opleves de største rekrutteringsudfordringer. Målgruppen er afgrænset til ordinært ansatte med et supplement af nedslag på de vigtigste nøgletal for elever i Københavns Kommune.

Faggrupperne er de samme som var med i Personalepolitisk Redegørelse 2023. Faggruppeinddeling med kobling til overenskomstområder, stillingskategorier samt primær forvaltning fremgår af næste side.

Akademikere indgår som en samlet faggruppe. Tilsvarende indgår Kontoradministrativt personale som en samlet faggruppe.

Ansatte på selvejende tilbud/institutioner, der har driftsoverenskomst med Københavns Kommune og anvender lønsystemet i Københavns Kommune indgår i opgørelsen på Sundheds- og Omsorgsforvaltningens område.

Ansatte på selvejende tilbud/institutioner i Børne og Ungdomsforvaltningen (fx selvejende daginstitutioner) og Socialforvaltningen indgår ikke i datagrundlaget. Dog har der på nogle områder ikke været muligt at udskille den forholdsvis lille andel af ansatte på selvejende tilbud/institutioner i Socialforvaltningen, der anvender lønsystemet. Populationen er imidlertid så lille, at det ikke påvirker resultaterne.

Der er foretaget afgrænsning af lærere, så lærere ved ungdomsskoler, lærere ved sprogcentre, ungdomsskoler, specialundervisning for voksne samt lærere ved døgninstitutioner med intern skole (Socialforvaltningen) ikke indgår i datagrundlaget.

Alle stillingskategorier som direkte adresserer "ledelse" er frasorteret. Eventuelle ledere på andre stillingskategorier vil dog indgå, fx chefkonsulenter med ledelsesansvar.

## Faggrupper i Personalepolitisk redegørelse 2024 (2)

Gruppering/faggrupper	Overenskomstområde	Stillingskategori	Primær forvaltning
Akademikere	Akademikere, KL	Akademikere	Alle
Kontoradministrativt personale	Administration og it mv., KL	Kontoradministrativt personale	Alle
Rengørings-/køkkenmedhjælpere	Ikke-faglærte ansatte ved rengøring mv.	Rengørings-/køkkenmedhjælpere	Alle
Teknisk Service/specialarbejdere	Teknisk Service	Parkeringsvagter/kontrollører	Alle
	Specialarbejdere mv., KL	Tekniske servicemedarbejdere	
Vejledere/undervisere	Vejledere/undervisere indenfor besk.omr.	Specialarbejdere	Alle
Ergo-/fysioterapeuter	Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	Vejledere/undervisere	BIF
		Ergoterapeuter	
Lærere	Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	Fysioterapeuter	SUF, SOF
		Lærere, grundløn	BUF
Pædagoger	Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	Lærere, komb.løn	
		Pædagoger	BUF
Øvrigt pædagogisk personale (dagtilbudsmr.)	Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	Klubassistenter/skolepæd., ikke-udd.	BUF
		Pædagogiske assistenter	
Socialpædagoger	Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	Pædagogmedhjælpere	SOF
		Pædagogiske assistenter	
Øvrigt pædagogisk personale (døgn-/specialomr.)	Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	SOF
		Pædagogiske assistenter	
Socialrådgivere	Socialrådg./socialformidlere, KL	Socialrådgivere	SOF, BIF
Faglært SOSU-personale	Social- og sundhedspersonale, KL	Hjemmehjælpere	SUF
		Plekehjemsassistenter	
		Social- og sundhedsassistenter	
		Social- og sundhedshjælpere	
Ufaglært SOSU-personale	Social- og sundhedspersonale, KL	Sygehjælpere	SUF
		Social- og sundhedspersonale, ikke-udd.	
Syge-/sundhedsplejersker	Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	Sygeplejersker	SUF
		Sundhedsplejersker	

## Ledergrupperinger i Personalepolitisk redegørelse 2024 (1)

### Hvilke ledere omfattes af nøgletalsrapporten i Personalepolitiske Redegørelse 2024?

I nøgletallene redegøres for et bredt udsnit af ledergrupper på tværs af Københavns Kommune. Ledergrupperingerne er sammensat efter input fra forvaltningerne og svarer samlet til 80 procent af alle ledere i Københavns kommune per april 2024.

Uddybende beskrivelse af de 15 ledergrupperinger i Personalepolitisk Redegørelse 2024 fremgår af de næste to sider.

Forvaltning	Antal ledere i datagrundlag	Antal ledere i PPR 2023	Andel ledere i PPR 2023
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen	101	84	83%
Børne- og Ungdomsforvaltningen	738	613	83%
Kultur- og Fritidsforvaltningen	121	112	93%
Socialforvaltningen	365	310	85%
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen	314	234	75%
Teknik- og Miljøforvaltningen	102	80	78%
Økonomiforvaltningen	206	134	65%
<b>I alt</b>	<b>1.947</b>	<b>1.567</b>	<b>80%</b>

Note: Ledere udenfor forvaltningsstruktur (Borgerrådgivning og Intern Revision) indgår ikke i datagrundlaget.  
Kilde: Opus Løn og Personale. Marts 2023.

## Ledergrupperinger i Personalepolitisk redegørelse 2024 (2)

Ledelsesgruppering	Antal i datagrundlag	Beskrivelse af gruppering	Kriterie for udvælgelse
Strategisk forvaltningsledelse	132	Tværgående gruppering som dækker direktionsmedlemmer (administrerende direktører, fagdirektører mv.) samt det øverste, strategiske ledelsesniveau (vicedirektører, centerchefer, områdechefer, driftschefer mv.) i de forskellige forvaltninger.	Ledere på ledelsesniveau 1 og 2 indenfor alle forvaltninger.
Afdelingschefer (BIF)	66	Afdelingschefer (personaleledere) indenfor borgerrettede funktioner i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.	Indgår i grupperingen: Ledere på ledelsesniveau 4 indenfor 10 borgerrettede centre i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (Center for Kompetence og brobygning; Ungecentret; Arbejdsmarkedscenteret; Karrierecentret; Center for Beskæftigelse og integration; Københavns Erhvervshus; Ydelsesservice; Center for Afklaring og beskæftigelse; Center for Arbejdsfastholdelse; Center for Jobindsats).
			Indgår ikke i grupperingen: Ledere på ledelsesniveau 4 indenfor centralforvaltningsfunktioner i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (Center for Beskæftigelse- og Integrationspolitik; Center for Drift, Tilsyn og Jura; Center for Økonomi og Ejendomme; Kontor for Digitalisering; Kontor for HR; Ledelsessekretariatet).
Klyngeledere (BUF)	46	Klyngeledere er leder af pædagogiske ledere i dagtilbud og fritidscentre.	Indenfor Børne- og Ungdomsforvaltningen: Ledere med stillingsbetegnelsen "Klyngeleder".
Pædagogiske ledere (BUF)	264	Daglig personaleleder i vuggestuer, børnehaver og fritidscentre.	Indenfor Børne- og Ungdomsforvaltningen: Ledere med stillingsbetegnelsen "Pædagogisk leder".
KKFO-ledere (BUF)	83	Daglig personaleleder i Københavns Kommune fritidsordning. KKFO-ledere er en del af skoleledelsen.	Indenfor Børne- og Ungdomsforvaltningen: Ledere med stillingsbetegnelsen "KKFO-leder".
Afdelingsledere mv. (BUF)	116	Afdelingsledere indgår som en del af skoleledelsen, og har ledelsesansvar for faglig og pædagogisk udvikling i fx indskoling, mellemtrin eller udskoling. I omegnen af ca. 50 afdelingsledere indenfor skoleledelse mangler i datagrundlaget, som følge af fejlagtig indplacering i kkgorg.	Indgår i grupperingen: Ledere med stillingsbetegnelsen "Afdelingsleder" indenfor geografiske områder i Børne- og Ungdomsforvaltningen (Område Amager; Område Brønshøj/Vanløse; Område Indre By/Østerbro; Område Nørrebro/Bispebjerg; Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave).
			Indgår ikke i grupperingen: Ledere med stillingsbetegnelsen "Afdelingsleder" indenfor Administrativt Ressourcecenter og Fagligt Center i Børne- og Ungdomsforvaltningen.
Skoleledere (BUF)	76	Skoleleder er øverste leder på skoler, og er leder af afdelingsledere/souschefer, KKFO-ledere samt medarbejdere.	Indenfor Børne- og Ungdomsforvaltningen: Ledere med stillingsbetegnelsen "Skoleleder".



## Ledergrupperinger i Personalepolitisk redegørelse 2024 (3)

Ledelsesgruppering	Antal i datagrundlag	Beskrivelse af gruppering	Kriterie for udvælgelse
Ledere (KFF)	84	Ledere indenfor kultur-, fritids-, borgerservice- og myndighedsområdet. På kultur- og fritidsområdet dækker det biblioteker, kulturhuse, museer, idrætsfaciliteter mv. På borgerservice og myndighedsområdet dækker det borgerservice, huslejenævn, folkeregisteret, Vielseskontoret, Folkepension København, International House mv. Lederne er ledere for de enkelte myndighedsopgaver, bydele, institutioner eller tværgående opgaver.	Indgår i grupperingen: Ledere på ledelsesniveau 3 og 4 indenfor Center for Borgerservice og Myndighed og Center for Kultur- og Fritidsaktiviteter i Kultur- og Fritidsforvaltningen.
			Indgår ikke i grupperingen: Ledere på ledelsesniveau 3 og 4 indenfor centralforvaltningsfunktioner i Kultur- og Fritidsforvaltningen (Borgermester- og Direktionssekretariat; Center for Økonomi, Digitalisering og Organisation).
			Indgår ikke i grupperingen: Ledere ansat på overenskomsten Arbejds-, Vej- og Gartnerformænd (Indgår i tværgående gruppering "Ledelse - Drift-/Servicefunktioner")
Tilbudsledere mv. (SOF)	113	Leder af et tilbud med en række underliggende afdelinger/enheder på Socialforvaltningens udførerområde. Lederne i grupperingen er ledere af ledere (og evt. medarbejdere). Det bemærkes, at ledernes formelle titler kan variere.	Indgår i grupperingen: Ledere på lederniveau 4 indenfor borgercentre (ekskl. Stabsenheder) i Socialforvaltningen (Borgercenter Børn og Unge; Borgercenter Handicap; Borgercenter Voksne).
			Indgår ikke i grupperingen: Ledere på lederniveau 4 indenfor Stabsenheder i borgercentre i Socialforvaltningen (Borgercenter Børn og Unge; Borgercenter Handicap; Borgercenter Voksne).
Afdelingsledere mv. (SOF)	179	Leder af en afdeling/enhed på Socialforvaltningens myndigheds- eller udførerområde. Lederne i grupperingen er ledere af medarbejdere. Det bemærkes, at ledernes formelle titler kan variere.	Indgår i grupperingen: Ledere på lederniveau 5 indenfor borgercentre (ekskl. Stabsenheder) i Socialforvaltningen (Borgercenter Børn og Unge; Borgercenter Handicap; Borgercenter Voksne).
			Indgår ikke i grupperingen: Ledere på lederniveau 5 indenfor Stabsenheder i borgercentre i Socialforvaltningen (Borgercenter Børn og Unge; Borgercenter Handicap; Borgercenter Voksne).
Forstandere mv. (SUF)	34	Forstandere på plejehjem og midlertidige ophold, hjemmeplejeledere, visitationsledere samt enhedsledere af genoptræning, selvstændige aktivitetscentre, områdekontorer og Teknisk Service. Lederne i grupperingen er ledere af ledere (og evt. medarbejdere). Det bemærkes, at ledernes formelle titler kan variere.	Indgår i grupperingen: Ledere på ledelsesniveau 3 i Sundhed- og Omsorgsforvaltningen indenfor Sundhed og Ældre - Kbh Nord og Sundhed og Ældre - Kbh Syd.
			Indgår ikke i grupperingen: Ledere på ledelsesniveau 3 i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen indenfor Center for Administration; Center for Digitalisering; Center for HR og Uddannelse; Center for Økonomi og Kvalitet; Center for Forebyggelse og Folkesundhed; Center for Ledelse og Kommunikation; Center for Sundhed og Rehabilitering; Center for Ældre og Innovation.

## Ledergrupperinger i Personalepolitisk redegørelse 2024 (4)

Ledelsesgruppering	Antal i datagrundlag	Beskrivelse af gruppering	Kriterie for udvælgelse
Afdelingsledere mv. (SUF)	180	Afdelingsledere på plejehjem og midlertidige ophold, gruppeledere i hjemmeplejen, afdelingsledere i visitation, genoptræning og Teknisk Service. Lederne i grupperingen er ledere af medarbejdere. Det bemærkes, at ledernes formelle titler kan variere.	Indgår i grupperingen: Ledere på ledelsesniveau 4 i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen indenfor Sundhed og Ældre - Kbh Nord og Sundhed og Ældre - Kbh Syd
			Indgår ikke i grupperingen: Ledere på ledelsesniveau 4 i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen indenfor Center for Administration; Center for Digitalisering; Center for HR og Uddannelse; Center for Økonomi og Kvalitet; Center for Forebyggelse og Folkesundhed; Center for Ledelse og Kommunikation; Center for Sundhed og Rehabilitering; Center for Ældrelev og Innovation.
Enhedschefer (TMF)	54	Personaleledere af enheder med forvaltningsfaglige opgaver indenfor klima, myndighedsopgaver, byplanlægning, byudvikling, understøttelse af byens drift mv. i Teknik- og Miljøforvaltningen.	Indgår i grupperingen: Ledere på ledelsesniveau 4 i Teknik- og Miljøforvaltningen indenfor Bygge-, Parkerings- og Miljømyndighed; Klima og Byudvikling; Mobilitet, Klimatilpasning og Byvedligehold; Parker, Kirkegårde og Renhold (ekskl. Drift)
			Indgår ikke i grupperingen: Ledere på ledelsesniveau 4 i Teknik- og Miljøforvaltningen indenfor Stab og Drift (Parker, Kirkegårde og Renhold)
Kontorchefer mv. (ØKF)	62	Lederne i grupperingen er ledere af medarbejdere og/eller teamledere indenfor enheder som løser opgaver for kommunens syv forvaltninger, herunder finans, løn, indkøb, HR, personalejura, leverance og drift af IT-infrastruktur, udvikling af digitale løsninger, opgaver omkring Københavns Kommunes ejendomme, bygherreopgaver samt sekretariatsbetjeningen af Borgerrepræsentationen (BR), Økonomiudvalget (ØU) og Overborgmesteren (OB).	Ledere på ledelsesniveau 3 i Økonomiforvaltningen.
Ledelse, Drift-/Servicefunktioner	78	Tværgående gruppering som dækker ledere af medarbejdere indenfor drift- og servicefunktioner, herunder tekniske serviceledere, ledere indenfor køkken og rengøring, enhedschefer indenfor grøn drift, renhold mv., ledere indenfor drift af faciliteter på fritidsområdet mv.	Ledere på ledelsesniveau 4 og 5 ansat på overenskomsterne Arbejds-, vej- og gartnerformænd; Forhandlingskartellets personale; Kantineledere/rengøringsledere/ -chefer; Teknisk Service, samt ledere på ledelsesniveau 4 indenfor Drift, Parker, Kirkegårde og Renhold i Teknik- og Miljøforvaltningen.