

# **Kønsmainstreaming af generelle aftaler for KL og Forhandlingsfællesskabet – kvantitativ del**

**Mona Larsen, SFI og Flemming Pedersen og Karen Albertsen, Team-  
Arbejdsliv**

**September 2015**

## 1. Indledning

I henhold til ligestillingslovgivningen skal kommunerne indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning og har herunder pligt til kønsmainstreaming af kommunens interne forhold og til at fremme kønsligestilling i forhold til medarbejderne. Kønsmainstreaming er et redskab til at analysere, hvilke konsekvenser en bestemt politik/indsats/aftale har for henholdsvis mænd og kvinder.

En række aftaler indgået mellem KL og lønmodtagerorganisationerne i Forhandlingsfællesskabet udstikker rammerne for kommunernes varetagelse af arbejdsgiverrollen og samarbejdet om løn- og personalepolitikken. Disse aftaler er i udgangspunktet tænkt som værende kønsneutrale.

KL og Forhandlingsfællesskabet ønsker at undersøge, hvordan tre generelle aftaler i praksis anvendes i forhold til mænd og kvinder på det kommunale område. De tre generelle aftaler er:

- Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse
- Aftale om kompetenceudvikling, herunder indgåede overenskomstprotokollater om kompetenceudvikling
- Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne

Vi undersøger, om aftalerne har ”blinde vinkler”, der medfører utilsigtede kønsskæve konsekvenser, og om den lokale forhandlingsproces utilsigtet modvirker ligestilling mellem kønnene. Vi tilvejebringer dermed en fælles viden om konsekvenserne af aftalerne for henholdsvis mænd og kvinder til gavn for parterne og kommunerne.

Vores arbejde med kønsmainstreaming af aftalerne foregår i to dele: En kvantitativ del, der med kønsopdelt statistik danner udgangspunkt for en vurdering af, om anvendelsen af aftalerne har forskellig betydning for kvinder og mænd og en kvalitativ del, som undersøger hvilke procedurer, politikker og fremgangsmåder, der karakteriserer anvendelsen af aftalerne lokalt. Dette notat indeholder den kvantitative del.

Notatet indeholder – udover det statistiske materiale – en beskrivelse af det anvendte datagrundlag samt en vejledning til, hvordan de enkelte tabeller skal læses.

## 2. Medindflydelse og medbestemmelse

Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse skal sikre, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse. Der skal være et sammenhængende system for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i den enkelte kommune, men der kræves ikke ensartethed i de enkelte enheder af kommunen (Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, O.13).

Med det formål at danne udgangspunkt for en vurdering af, om anvendelsen af rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse har forskellig betydning for kvinder og mænd, viser vi i tabel 1 tal for kvinders andel af hhv. tillids-, fællestillids- og arbejdsmiljørepræsentanter samt repræsentanter i hoved- og lokal-MEDudvalg. De faglige organisationer har bidraget med oplysninger om repræsentanternes kønsfordeling i det omfang, de har haft disse oplysninger til rådighed. Med det formål at få et billede af, om en given kvindeandel kan betragtes som stor eller lille, har vi medtaget oplysninger om kvinders andel af de ansatte på de relevante overenskomstområder. Disse tal, der stammer fra Det særlige beregningsgrundlag – SBG 15, er udtrukket og leveret af Forhandlingsfællesskabet.

Tabel 1 skal læses på følgende måde: De to første kolonner viser tal for ansatte. Den første kolonne indeholder tal for antal ansatte i alt inden for det enkelte overenskomstområde, mens den anden kolonne viser, hvor stor en andel af disse ansatte, der er kvinder. De resterende otte kolonner viser, hvor stor en andel af de forskellige typer af repræsentanter, der er kvinder. Der er en del blanke felter i denne del af tabellen, hvilket skyldes, at ikke alle organisationer har været i stand til at oplyse om alle typer af repræsentanter. Desuden har nogle organisationer leveret samlede tal for hhv. tillids- og fællesrepræsentanter og repræsentanter i hoved- og lokal-MEDudvalg.

Som eksempler på fortolkning af resultaterne i tabel 1 kan nævnes, at kvinder inden for 3F i KL som helhed er underrepræsenteret, når det gælder tillids-, fællestillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, mens deres repræsentation i MEDudvalg er på niveau med deres andel af de ansatte på området. Et andet eksempel er DJØF, hvor kvinder er underrepræsenteret blandt tillids- og fællesrepræsentanter, mens de er en smule overrepræsenteret, når det gælder tillidsrepræsentantsuppleanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Endelig kan Dansk Sygeplejeråd nævnes som et eksempel på et område, hvor kvinders repræsentation svarer til deres andel af de ansatte.

**Tabel 1. Antal kommunalt ansatte i alt og kvinders andel (i procent) af alle ansatte, af tillidsrepræsentanter (TR), tillidsrepræsentant-suppleanter (TR-S), fællestillidsrepræsentanter (FTR) og arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) samt af repræsentanter i hoved- og lokalMed-udvalg.**

	Ansatte <sup>1</sup>		Kvinders andel af repræsentanter							
	I alt	Kvinder	TR	TR-S	FTR	TR+ FTR	AMR	Hoved- MED- udvalg	Lokal- MED- udvalg	Hoved- og lokal-MED- udvalg
OAO/LO	108.566	67,9%						66%		
Socialpædagogernes Landsforbund <sup>2</sup>	29.079	73,9%	65%		57%		71%		66%	
BUPL	60.478	80,2%	81%		80%		86%			
3F, hele KL	29.333	49,0%	25%		10%		26%			48%
3F, Specialarbejdere, gartnere, KL	9.855	14,6%	10%		3%		11%			25%
3F, Døgninstitutions- og omsorgsmedhjælper, KL	5.825	62,6%	63%				50%			50%
FOA, i alt <sup>3</sup>	190.076	80,7%	81%	85%	84%		85%			84%
- Social- og sundhedspersonale	96.21	92,1%	95%	96%	96%		94%			95%
- Dagplejere	11.521	98,5%	98%	99%	100%		100%			99%
- Pædagogmedhjælper og pædagogiske assistenter	32.509	75,1%	83%	84%	86%		87%			81%
- Husassistenter og ikke-faglærte lønarbejdere ved rengøring mv.	8.770	84,5%	88%	78%	70%		94%			91%
- Teknisk service	10.221	19,0%	8%	12%	0%		14%			8%
HK Kommunal	45.862	79,8%				84%	81%			
Dansk Metal	1.847	10,5%	0%		0%		0%			0%
DJØF <sup>4</sup>	6.445	56,1%		62%		45%	61%			
Dansk Magisterforening <sup>5</sup>	5.330	65,6%	58%		0%		67%			
Ergoterapeutforeningen	4.916	94,8%	93%		100%		92%			
Fysioterapeutforeningen	4.084	85,7%	86%		100%		83%			
Kost- og Ernæringsforbundet <sup>6</sup>	5.623	95,9%	99%		100%		100%			100%
Tandplejere	479	98,3%	100%	100%			89%			
Dansk Sygeplejeråd <sup>7</sup> :	14.776	97,0%	97%	96%	97%		98%			
Forsorg - Øvrige Forsorg			100%	100%			100%			
Primær sundhedstjeneste:										
- Andet			100%	100%			100%			
- Den kommunale forvaltning			98%	100%	100%		100%			
- Kommunale ordninger			98%	96%	96%		97%			
- Psykiatriske dag- og døgnforanstaltninger			94%	100%			86%			
- Psykiatriske plejehjem			100%	50%			100%			
- Selvstændige dag- og døgnforanstaltninger for ældre			100%	100%			100%			
- Selvstændig hjemmesygepleje			94%	100%	100%		98%			
- Selvstændig sundhedspleje			100%	97%	100%		100%			
- Selvstændige plejehjem			93%	100%			100%			
- Udliciteret ordning							100%			

Kilde: Data fra Det særlige beregningsgrundlag – SBG 15 – udtrykket og leveret november 2014 af Forhandlingsfællesskabet og talmateriale leveret af organisationerne september-november 2014.

<sup>1</sup> Opgørelsen af antal ansatte og kvinders andel heraf omfatter alle ansatte på det kommunale område ekskl. ekstraordinært ansatte.

<sup>2</sup> Opgørelse omfatter ikke ansatte på selvejende institutioner med kommunal driftsoverenskomst.

<sup>3</sup> Antal ansatte henført til FOA i alt er samtlige de KRL-stillingsgrupper, som FOA har indgået overenskomst for, herunder en række overenskomster, som også andre organisationer er part i. Kvindeandelen blandt repræsentanter i FOA er opgjort for medlemmer med en kommune eller en selvejende institution som arbejdsgiver. Et medlem, der fx både er AMR og TR, tæller med begge steder.

<sup>4</sup> Omfatter medlemmer af overenskomstforeningen. Medlemmer, der både er TR/TR-S og AMR tæller med begge steder. Opgørelse af AMR er forbundet med en vis usikkerhed.

<sup>5</sup> Omfatter udover KL's område dem, der følger KL OK og dem, der har tilknyttet OK til KL. Personer, der har flere tillidshverv, er kun talt med én gang. Opgørelse af TR omfatter tillidsrepræsentanter både med og uden bemyndigelse.

<sup>6</sup> Omfatter centralkøkkener, folkeskoler, plejecentre, plejehjem, vuggestuer og børnehaver. Tal for TR og FTR inkluderer suppleanter.

<sup>7</sup> Vi har ikke tal til rådighed for antal ansatte og kvinders andel heraf for undergrupperne under Dansk Sygeplejeråd.

### 3. Kompetenceudvikling

Formålet med aftalen om kompetenceudvikling er at forpligte ledelse og medarbejdere på kompetenceudvikling. Der skal blandt andet i dialog mellem medarbejder og ledelse opstilles kompetencemål for hver medarbejder (Aftale om kompetenceudvikling, O.13).

Med det formål at danne udgangspunkt for en vurdering af, om anvendelsen af aftalen om kompetenceudvikling har forskellig betydning for kvinder og mænd, medtager vi her to typer af oplysninger om kompetenceudvikling: Af tabel 2 fremgår, i hvor høj grad hhv. kvinder og mænd ansat i den kommunale sektor har deltaget i efteruddannelse i deres aktuelle job inden for de seneste 3 år, mens tabel 3 viser, i hvor høj grad kvinder har modtaget midler fra Den Kommunale Kompetencefond.

**Tabel 2. Personalegrupper i den kommunale sektor fordelt efter, om de har deltaget i efteruddannelse i deres aktuelle job inden for de seneste 3 år. Procent.**

	AC'ere i administrationen		Kontor- og IT-personale		Pædagogisk personale i dagtilbud		Pædagogisk personale i døgntilbud	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Nej, ingen efteruddannelse	20%	22%	37%	28%	32%	43%	35%	27%
Kun korte kurser af 1-2 dages varighed	29%	30%	34%	39%	23%	25%	32%	29%
Forløb af 3-10 dages varighed	20%	23%	8%	17%	21%	14%	16%	20%
Forløb af mere end 10 dages varighed	31%	25%	21%	15%	24%	18%	17%	24%
I alt	100%	100%	100%	99%	100%	100%	100%	100%
Antal observationer	91	96	90	74	162	128	131	121
	Social- og sundhedspersonale		Syge- og sundhedspersonale		Teknisk personale og rengøring		Lærere i grundskolen*	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Nej, ingen efteruddannelse	42%	43%	26%	24%	56%	44%	21%	32%
Kun korte kurser af 1-2 dages varighed	26%	31%	29%	33%	16%	23%	27%	28%
Forløb af 3-10 dages varighed	20%	18%	22%	22%	18%	22%	25%	14%
Forløb af mere end 10 dages varighed	11%	8%	22%	21%	10%	10%	26%	25%
I alt	99%	100%	99%	100%	100%	99%	99%	99%
Antal observationer	135	108	58	45	73	91	169	145

Kilde: Spørgeskemaet anvendt i Madsen m.fl. (2010).

Anm.: Kolonner summer ikke til 100 pga. afrunding til hele tal. Forskellen mellem kvinder og mænd er testet med en chi<sup>2</sup>-test, hvor \* indikerer signifikans på et 10 procents-niveau.

Oplysningerne i tabel 2 er hentet fra et spørgeskema anvendt i Madsen m.fl. (2010).<sup>1</sup> Mens Madsen m.fl. (2010) vedrører den offentlige sektor som helhed, har vi her afgrænset materialet til kun at omfatte de af de offentligt ansatte, der er ansat som ledere eller medarbejdere i den kommunale sektor. Datamaterialet er indsamlet omkring årsskiftet 2009/2010. I Madsen m.fl. (2010) er defineret 13 jobområder, der tilsammen dækker mere end 80 pct. af det samlede antal årsværk i den offentlige sektor. Vi medtager her oplysninger om de af de 13 jobområder, hvor datagrundlaget er tilstrækkeligt til at vise resultater alene for den kommunale sektor. Det drejer sig om i alt 8 jobområder, se tabel 2. For nærmere beskrivelse af disse jobområder og datamaterialet i øvrigt, se Madsen m.fl. (2010).

I tabel 2 er kvinder og mænd opdelt efter, om de i deres aktuelle job inden for de seneste 3 år slet ikke har deltaget i efteruddannelse, om de kun har deltaget i korte kurser af 1-2 dages varighed, om de haft forløb af 3-10 dages varighed eller om de har haft forløb af mere end 10 dages varighed. Som eksempler på resultater kan nævnes, at mænd ser ud til at deltage mere i efteruddannelse end kvinder, når det gælder pædagogisk personale i døgntilbud, mens det omvendte er tilfældet, når det gælder lærere i grundskolen. Det anvendte datamateriale dækker ikke hele populationen af kommunalt ansatte på de definerede jobområder, men kun er en mindre stikprøve. Det er derfor relevant at anvende en statistik test for at undersøge, om der er nævneværdig forskel på kvinders og mænds deltagelse i efteruddannelse på de enkelte jobområder. Testen viser, at der kun er nævneværdig kønsforskelle, når det gælder lærere i grundskolen, hvor kvinder som nævnt får mere efteruddannelse end mænd.<sup>2</sup>

Oplysningerne i tabel 3, der som nævnt vedrører modtagelse af midler fra Den Kommunale Kompetencefond, er leveret af KL. Ligesom det var tilfældet i tabel 1, indeholder tabel 3 også oplysninger om kvinders andel af de ansatte på de relevante overenskomstområder – tal, der som nævnt stammer fra Det særlige beregningsgrundlag – SBG 15.

Tabel 3 skal læses på følgende måde: Den første kolonne viser tal for antal ansatte i alt inden for de enkelte overenskomstområder. De næste kolonner viser dels, hvor mange fra det pågældende område, der har deltaget i uddannelse eller kurser finansieret af Den Kommunale Kompetencefond og hvor mange penge, overenskomstområdet i alt har fået tildelt fra fonden. De sidste tre kolonner viser, hvor stor en andel kvinder inden for det enkelte overenskomstområde udgør af hhv. antal ansatte i alt på overenskomstområdet og antal deltagere i uddannelse eller kurser finansieret af kompetencefonden, samt hvor stor en andel af de uddelte midler, der er tildelt kvinderne. Udover tal for de enkelte overenskomstområder som helhed indeholder tabellen også tal for overenskomstområderne underopdelt på uddannelses-/kursustype.

---

<sup>1</sup> Madsen, M.B., Holt, H., Jonassen, A.B. & Schademan, H.K. (2010): *Kvinder og mænd i den offentlige sektor. Karrieremønstre, lederønsker og ledermuligheder*. København: SFI 10:09.

<sup>2</sup> Dette udelukker dog ikke, at der kan være tale om nævneværdige kønsforskelle, fx når det gælder det nævnte resultat for pædagogisk personale i døgntilbud – et større datamateriale ville kunne vise, om dette er tilfældet.

**Tabel 3. Antal kommunalt ansatte i alt, antal deltagere og uddelte beløb fra den Kommunale Kompetencefond samt kvinders andel (i procent) af hhv. alle ansatte og deltagere og beløb. Opgjort særskilt for omfattede organisationer og underopdelt efter uddannelses-/kursustype.**

	Antal		Kr. Beløb	Kvinders andel (i procent) af		
	Ansatte <sup>1</sup>	Deltagere		Ansatte	Deltagere	Beløb
<b>3F</b>	<b>29.333</b>	<b>205</b>	<b>821.086</b>	<b>49,0%</b>	<b>24,4%</b>	<b>21,7%</b>
Anden kompetencegivende uddannelse		105	625.547		17,1%	17,3%
Arbejdsmarkedsuddannelse		94	145.893		29,8%	32,2%
Erhvervsuddannelse / GUV-forløb		2	6.396			
Individuel kompetencevurdering		1	1.850			
Masteruddannelse		1	25.00			
Videregående voksenuddannelse		2	16.400			
<b>BUPL</b>	<b>60.478</b>	<b>808</b>	<b>11.159.177</b>	<b>80,2%</b>	<b>88,7%</b>	<b>88,2%</b>
Akademiuddannelse		46	668.005		56,5%	56,9%
Anden kompetencegivende uddannelse		432	6.345.248		88,7%	89,0%
Diplomuddannelse		302	3.693.169		93,7%	92,7%
Fagspecifikt kursus		17	244.101		94,1%	89,8%
Masteruddannelse		9	181.831		94,1%	89,8%
Kandidatuddannelse		2	26.823			
<b>Dansk Socialrådgiverforening</b>	<b>10.283</b>	<b>152</b>	<b>1.697.753</b>	<b>87,2%</b>	<b>90,1%</b>	<b>92,3%</b>
Akademiuddannelse		1	6.800			
Anden kompetencegivende uddannelse		112	1.287.736		90,2%	92,5%
Diplomuddannelse		37	373.217		89,2%	91,0%
Masteruddannelse		2	30.000			
<b>FOA</b>	<b>191.229</b>	<b>1.938</b>	<b>13.097.720</b>	<b>82,0%</b>	<b>90,0%</b>	<b>89,6%</b>
Anden kompetencegivende uddannelse		1.471	9.933.463		90,5%	89,8%
Arbejdsmarkedsuddannelse		224	491.972		87,9%	88,0%
Diplomuddannelse		144	1.505.745		91,0%	92,2%
Erhvervsuddannelse / GUV-forløb		15	130.955		100,0%	100,0%
Masteruddannelse		10	165.440		90,0%	94,1%
Voksenunderviseruddannelse		6	64.534		50,0%	41,1%
Videregående voksenuddannelse		68	805.611		85,3%	85,2%
<b>Forhandlingskartellet<sup>2</sup></b>	<b>3.898</b>	<b>51</b>	<b>641.187</b>	<b>51,4%</b>	<b>27,5%</b>	<b>26,9%</b>
Anden kompetencegivende uddannelse		42	502.236		23,8%	26,5%
Diplomuddannelse		5	44.751		80,0%	87,0%
Masteruddannelse		4	94.200			
<b>HK-Kommunal</b>	<b>45.862</b>	<b>1.776</b>	<b>21.157.016</b>	<b>79,8%</b>	<b>88,3%</b>	<b>87,8%</b>
Akademiuddannelse		210	1.726.606		90,5%	90,4%
Anden kompetencegivende uddannelse		827	10.513.803		87,8%	87,0%
Diplomuddannelse		459	5.076.687		87,1%	87,1%
Kommunomuddannelse		186	2.584.767		93,0%	93,8%
Masteruddannelse		26	504.522		76,9%	74,8%
<b>Håndværkerorganisationerne<sup>3 4</sup></b>	<b>223.580</b>	<b>7</b>	<b>88.490</b>	<b>76,9%</b>	<b>14,3%</b>	<b>16,4%</b>

	Antal		Kr. Beløb	Kvindens andel (i procent) af		
	Ansatte <sup>1</sup>	Deltagere		Ansatte	Deltagere	Beløb
<b>Socialpædagogernes Landsforbund</b>	<b>29.079</b>	<b>510</b>	<b>6.746.344</b>	<b>73,9%</b>	<b>82,2%</b>	<b>82,3%</b>
Anden kompetencegivende uddannelse		261	3.705.692		82,0%	82,6%
Diplomuddannelse		236	2.773.621		83,5%	83,5%
Kandidatuddannelse		2	39.319			
Masteruddannelse		11	227.712		63,6%	65,2%
<b>Teknisk Landsforbund</b>	<b>1.547</b>	<b>42</b>	<b>459.537</b>	<b>50,4%</b>	<b>64,3%</b>	<b>52,8%</b>
Anden kompetencegivende uddannelse		35	355.063		65,7%	56,7%
Diplomuddannelse		5	68.834		60,0%	44,3%
Kommunomuddannelse		1	10.640			
Masteruddannelse		1	25.000			

Kilde: Data fra Det særlige beregningsgrundlag – SBG 15 – udtrykket og leveret november 2014 af Forhandlingsfællesskabet og data fra Den Kommunale Kompetencefond leveret oktober 2014 af KL.

Anm.: Kvinders andel af hhv. deltagere og uddelt beløb er kun beregnet i de tilfælde, hvor mindst 5 personer har deltaget.

<sup>1</sup> Opgørelsen af antal ansatte og kvinders andel heraf omfatter alle ansatte på det kommunale område ekskl. ekstraordinært ansatte.

<sup>2</sup> Der står 12 organisationer bag Forhandlingskartellet, nemlig Dansk Musiker Forbund, Danske Skov- og Landskabsingeniører og Have- og Parkingeniører, Det Offentlige Beredskabs Landsforbund, Søfartens Ledere, Frederiksberg Kommunalforening, Gentofte Kommunalforening, HI Organisation for ledende medarbejdere i Idræts- Kultur- og Fritidssektoren, Konstruktørforeningen, Kort- og Landmålingsteknikernes Forening, Københavns Kommunes Embedsmandsforening, LederForum og Maskinmestrenes Forening.

<sup>3</sup> Følgende organisationer er omfattet af håndværkeroverenskomsten i kommunerne: Dansk Metal, 3F, Blik og rør, Dansk El, Malerforbundet, Serviceforbundet, FOA og Gentofte Kommunalforening.

<sup>4</sup> Alle har deltaget i anden kompetencegivende uddannelse.

Som eksempler på fortolkning af resultaterne kan nævnes, at på områder som 3F og Forhandlingskartellet<sup>3</sup>, hvor der er en nogenlunde ligelig kønsfordeling, er kvinder underrepræsenteret, både når det gælder antallet af deltagere og de udbetalte beløb. Kvinderne inden for 3F er underrepræsenterede, når det gælder både anden kompetencegivende uddannelse og arbejdsmarkedsuddannelse, mens kvindernes underrepræsentation på Forhandlingskartellets område udelukkende kan tilskrives underrepræsentation af kvinder, når det gælder anden kompetencegivende uddannelse. Kvinderne på dette område er således overrepræsenterede, når det gælder diplomuddannelse.

På kvindedominerede områder som fx BUPL, FOA, HK-Kommunal og Socialpædagogernes Landsforbund er kvinder omvendt lidt overrepræsenterede, både når det gælder andelen af kvindelige deltagere og kvinders andel af de udbetalte midler. Endelig er Teknisk Landsforbund et eksempel på et område, hvor kvinder ganske vist er overrepræsenteret, når det gælder deres andel af deltagerne, men deres andel af de udbetalte midler svarer stort set til deres andel af de ansatte. Med andre ord overstiger kvinders andel af deltagerne deres andel af de udbetalte midler, dvs. at de udbetalte mid-

<sup>3</sup> Der står 12 organisationer bag Forhandlingskartellet, nemlig Dansk Musiker Forbund, Danske Skov- og Landskabsingeniører og Have- og Parkingeniører, Det Offentlige Beredskabs Landsforbund, Søfartens Ledere, Frederiksberg Kommunalforening, Gentofte Kommunalforening, HI Organisation for ledende medarbejdere i Idræts- Kultur- og Fritidssektoren, Konstruktørforeningen, Kort- og Landmålingsteknikernes Forening, Københavns Kommunes Embedsmandsforening, LederForum og Maskinmestrenes Forening.



ler pr. kvindelig deltager i gennemsnit er mindre end de udbetalte midler pr. mandlig deltager – dette gælder både samlet set og for både anden kompetencegivende uddannelse og diplomuddannelse.

#### **4. Trivsel og sundhed**

Formålet med aftalen om trivsel og sundhed er at skabe et grundlag for forbedring og udvikling af de ansattes trivsel og sundhed på arbejdspladsen. Aftalen dækker blandt andet trivselsmålinger, sygefravær, APV, arbejdsbetinget stress samt vold, mobning og chikane.

Med det formål at danne udgangspunkt for en vurdering af, om anvendelsen af aftalen om trivsel og sundhed har forskellig betydning for kvinder og mænd, følger her en analyse af kvinders og mænds vurdering af en række arbejdsmiljøfaktorer og arbejdsmiljøkonsekvenser.

Analysen baseres på udvalgte branchegrupper (Daginstitutioner, Døgninstitutioner og hjemmepleje, Undervisning, IT og telekommunikation og Kontor) i Arbejdsmiljø og helbred 2012. I branchegrupperne indgår både respondenter, som er ansat i det offentlige og i det private område.

Analyserne er foretaget på data fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, som i 2012 gennemførte en landsdækkende og repræsentativ undersøgelse; Arbejdsmiljø og helbred 2012. Undersøgelsen omfatter svar fra 16.300 personer i arbejde i alderen fra 18 til 64 år. I alt godt 50 % besvarede spørgeskemaet. Joboplysningerne er baseret på den såkaldte DIS-CO-08 kode, hvilket er Danmarks Statistiks fagklassifikation. Da denne klassifikation er meget detaljeret, har NFA af praktiske grunde samlet job i 71 jobgrupper og i 36 brancheområder. I denne gennemgang har vi alene medtaget de 6 brancheområder, som kan anses for at være de mest relevante for den aktuelle undersøgelse. Svarprocenten svinger fra 33 til 71 imellem de forskellige jobgrupper. Den er højest blandt offentligt ansatte og jobgrupper med længere uddannelse, mens den er lavest blandt håndværkere og ufaglærte grupper.

Der analyseres for følgende arbejdsmiljøfaktorer: Arbejdsmængde (for lidt tid), Arbejdstempo (arbejde hurtigt), Følelsesmæssige krav, Indflydelse, Vold og trusler og Mobning.

Og for følgende arbejdsmiljøkonsekvenser: Engagement i arbejdet, Selvvurderet helbred, Selvvurderet arbejdsevne, Stress og Smerter.

Den nøjagtige spørgsmålsformulering og svarmulighederne for de enkelte spørgsmål og skalaer findes på NFA's hjemmeside:

<http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/arbejdsmiljoedata/arbejdsmiljoe-og-helbred-20/arbejdsmiljo-og-helbred-2012/arbejdsmiljoeet-i-tal/sammenligning-af-jobgrupper>

Sammenligner man mænds og kvinders besvarelser i den samlede undersøgelse, finder man i.f.t. de udvalgte parametre, at kvinder rapporterer:

Negativt:

- Højere kvantitative krav (tidspres og tempo)
- Højere følelsesmæssige krav (stillingtagen til borgeres problemer og følelsesmæssigt berørt af arbejdet)

- Højere grad af udsættelse for krænkende adfærd (vold, trusler og mobning)
- Mindre indflydelse på, hvordan deres arbejdsopgaver løses
- Dårligere fysisk og psykisk arbejdsevne
- Dårligere selv vurderet helbred
- Flere smerter
- Mere stress

Positivt:

- Højere engagement (inspirerende opgaver og oplevelse af at arbejdet er vigtigt ud over lønnen)
- Højere grad af indflydelse på hvornår deres arbejdsopgaver løses

Analyserne af de enkelte branchegrupper er gennemført i Arbejdsmiljødatabanken:

<http://data.arbejdsmiljoforskning.dk/webview/>, som muliggør simple krydstabuleringer og korrelationsanalyser. Alle tabeller over svarfordelingen for mænd og kvinder på de forskellige variable samt signifikanstests udført på baggrund af korrelationsanalyser, fremgår af bilag 1.

Nedenfor følger for hver af branchegrupperne en gennemgang af de områder, hvor der er en signifikant korrelation mellem køn og den pågældende variabel, svarende til, at køn er med til at forklare en signifikant del af svarfordelingen i den pågældende variabel. Det er ikke ensbetydende med, at der nødvendigvis er signifikant forskel på de procentsatser, der angives i gennemgangen nedenfor eller i illustrationerne efterfølgende. De er fremkommet ved, at svarene fra flere forskellige svar kategorier er lagt sammen, men afspejler ikke den samlede svarfordeling for variabelen. Der er forskel på, hvor mange respondenter, og hvor mange respondenter af hvert køn, der indgår i de forskellige branchegrupper. Det betyder, at der alene af den grund vil være flere signifikante sammenhænge i nogle af branchegrupperne end i andre. Da der er foretaget et stort antal test, er signifikansniveauet (på nær for gruppen omfattende vand, kloak og affald) sat til  $p < 0.01$ .

### **Daginstitutioner**

Inden for området daginstitutioner, er der i alt 1050 respondenter, fordelt på 907 kvinder og 143 mænd. Mænd og kvinder adskiller sig signifikant fra hinanden med hensyn til rapporteringen af:

*Følelsesmæssige krav i arbejdet.* Hvor 52% af kvinderne svarer, at de altid eller ofte føler sig følelsesmæssigt berørt af deres arbejde, er der 40 % af mændene, der rapporterer det samme.

*Smerter.* Hvor 41% af kvinderne rapporterer om smerter dagligt eller flere gange om ugen, gælder dette for 28% af mændene.

Kvinderne ansat inden for området daginstitutioner oplever således både højere følelsesmæssige krav i arbejdet og flere smerter end mændene.

## **Døgninstitutioner og hjemmepleje**

Inden for området døgninstitutioner og hjemmepleje er der i alt 939 respondenter fordelt på 833 kvinder og 106 mænd. Mænd og kvinder adskiller sig signifikant fra hinanden med hensyn til rapporteringen af:

*Krænkende adfærd.* Hvor 44% af mændene har været udsat for fysisk vold inden for de sidste 12 måneder gælder det 31% af kvinderne. Hvor 52% af mændene har været udsat for trusler om vold, gælder det 35% af kvinderne.

*Arbejdsevne.* Fjorten procent af kvinderne og tre procent af mændene vurderer deres arbejdsevne som dårlig eller nogenlunde i forhold til de fysiske krav i arbejdet. Elleve procent af kvinderne og syv procent af mændene vurderer deres arbejdsevne som dårlig eller nogenlunde i forhold til de psykiske krav i arbejdet.

Inden for brancheområdet døgninstitutioner og hjemmepleje tegnes et billede, hvor mændene i højere grad udsættes for krænkende adfærd end kvinderne, men samtidig oplever deres arbejdsevne som bedre end kvindernes både fysisk og psykisk. Det er sandsynligt, at relativt flere mænd er ansat på områder med større risiko for vold og trusler fra borgere.

## **Undervisning**

Inden for området undervisning, er der i alt 1434 respondenter, fordelt på 943 kvinder og 491 mænd. Mænd og kvinder adskiller sig signifikant fra hinanden med hensyn til rapporteringen af:

*Kvantitative krav i arbejdet.* Hvor 20% af kvinderne oplever, at de sjældent eller aldrig har tid nok til deres arbejdsopgaver, er det tilsvarende tal for mændene 14%. Hvor 67% af kvinderne oplever, at det altid eller ofte er nødvendigt at holde et højt arbejdstempo, gælder det tilsvarende for 55% af mændene.

*Følelsesmæssige krav i arbejdet.* Hvor 54% af kvinderne svarer, at de altid eller ofte føler sig følelsesmæssigt berørt af deres arbejde, er der 46% af mændene, der rapporterer det samme.

*Smerter.* Hvor 31% af kvinderne rapporterer om smerter dagligt eller flere gange om ugen, gælder dette for 23% af mændene.

*Stress.* Hvor 18% af kvinderne rapporterer stress hele tiden eller ofte, er det tilsvarende tal for mændene 11%.

Tilsammen tegnes et billede af, at kvinderne inden for brancheområdet undervisning oplever større belastninger i arbejdet og dårligere trivsel end mændene.

## **IT og telekommunikation**

Inden for området IT og telekommunikation, er der i alt 390 respondenter, fordelt på 112 kvinder og 278 mænd. Mænd og kvinder adskiller sig signifikant fra hinanden med hensyn til rapporteringen af:

*Krænkende adfærd.* Fem procent af kvinderne rapporterer, at de har været udsat for trusler om vold, mod nul procent af mændene. Ti procent af kvinderne rapporterer, at de inden for de seneste 12 måneder har været udsat for mobning på arbejdspladsen, mod 5% af mændene.

*Engagement.* 83% af kvinderne oplever, at deres arbejde i høj eller i meget høj grad er vigtigt for dem, ud over indkomsten, mod 69% af mændene.

*Arbejdsevne.* 12 % af kvinderne og seks procent af mændene vurderer deres arbejdsevne som dårlig eller nogenlunde i forhold til de psykiske krav i arbejdet.

Det er bemærkelsesværdigt, at kvinderne inden for dette område i højere grad end mændene oplever sig udsat for krænkende adfærd. Det kan muligvis skyldes, at en større andel af kvinderne er ansat i stillinger med direkte kundekontakt. Kvinderne er samtidig mere engagerede i deres arbejde, men flere oplever dårlig psykisk arbejdsevne.

## **Kontor**

Inden for området Kontor, er der i alt 2389 respondenter, fordelt på 1320 kvinder og 1069 mænd. På grund af det høje antal respondenter i denne gruppe, både blandt mænd og kvinder, er der relativt flere signifikante sammenhænge i denne gruppe end i de andre. En del af forskellene mellem mænd og kvinder er dog ikke procentuelt særligt stærke. Mænd og kvinder adskiller sig signifikant fra hinanden med hensyn til rapporteringen af:

*Kvantitative krav i arbejdet.* Hvor 73% af kvinderne oplever, at det altid eller ofte er nødvendigt at holde et højt arbejdstempo, gælder det tilsvarende for 70% af mændene.

*Følelsesmæssige krav i arbejdet.* Hvor 66% af kvinderne svarer, at de altid, ofte eller sommetider føler sig følelsesmæssigt berørt af deres arbejde, er der 59 % af mændene, der rapporterer det samme.

*Indflydelse.* Hvor 46% af kvinderne oplever, at de altid har indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver, gælder det 54% af mændene. Der er dog samtidig flere kvinder end mænd, der ofte oplever at have indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver, 45% mod 37%.

*Krænkende adfærd.* 8% af kvinderne rapporterer, at de har været udsat for trusler om vold, mod fem procent af mændene. 12% af kvinderne rapporterer, at de inden for de seneste 12 måneder har været udsat for mobning på arbejdspladsen, mod 8% af mændene.

*Engagement.* 66% af kvinderne og 70% af mændene rapporterer, at deres arbejdsopgaver i høj eller i meget høj grad er interessante og inspirerende.

*Arbejdsevne.* 5% af kvinderne og 4% af mændene vurderer deres arbejdsevne som dårlig eller nogenlunde i forhold til de fysiske krav i arbejdet. 9% af kvinderne og 6% af mændene vurderer deres arbejdsevne som dårlig eller nogenlunde i forhold til de psykiske krav i arbejdet.

*Smerter.* Hvor 32% af kvinderne rapporterer om smerter dagligt eller flere gange om ugen, gælder dette for 23% af mændene.

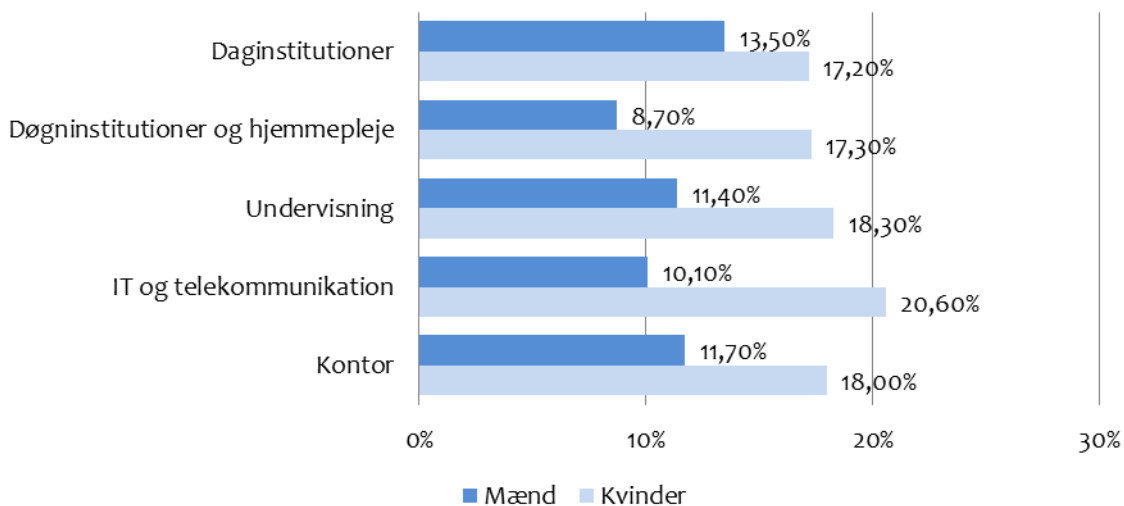
*Stress.* Hvor 18% af kvinderne rapporterer stress hele tiden eller ofte, er det tilsvarende tal for mændene 12%.

Selvom de procentuelle forskelle for mænd og kvinder i en del tilfælde er relativt små, tegner der sig tilsammen et billede, hvor mænd ansat inden for brancheområdet kontor oplever bedre psykisk arbejdsmiljø, mindre krænkende adfærd og bedre trivsel end kvinderne. Det er sandsynligt, at mænd

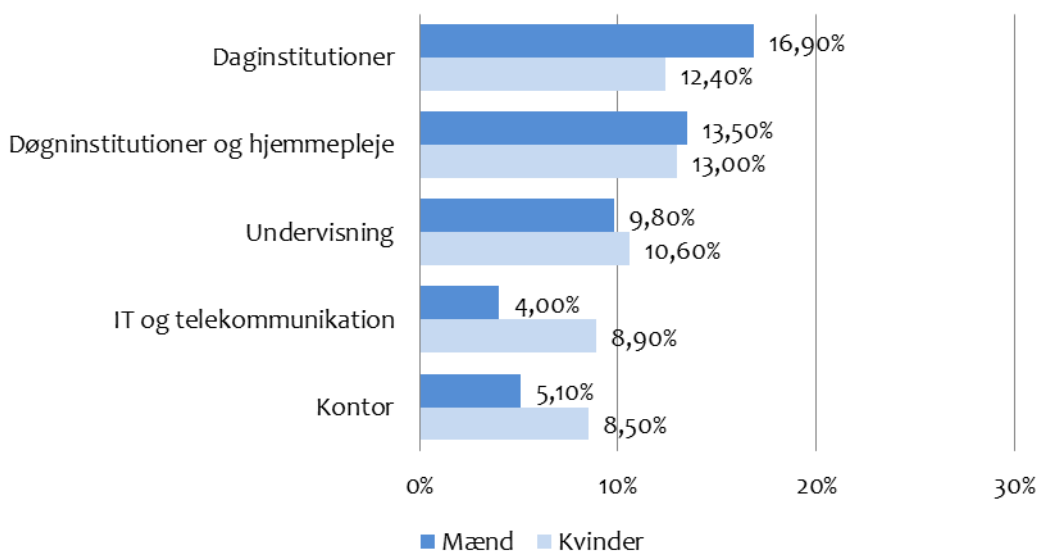
og kvinder er ansat i forskellige stillinger inden for området, og at mændene oftere er ansat i mere overordnede stillinger.

### Illustrationer af sammenlignende analyser mellem kønnene for udvalgte variable

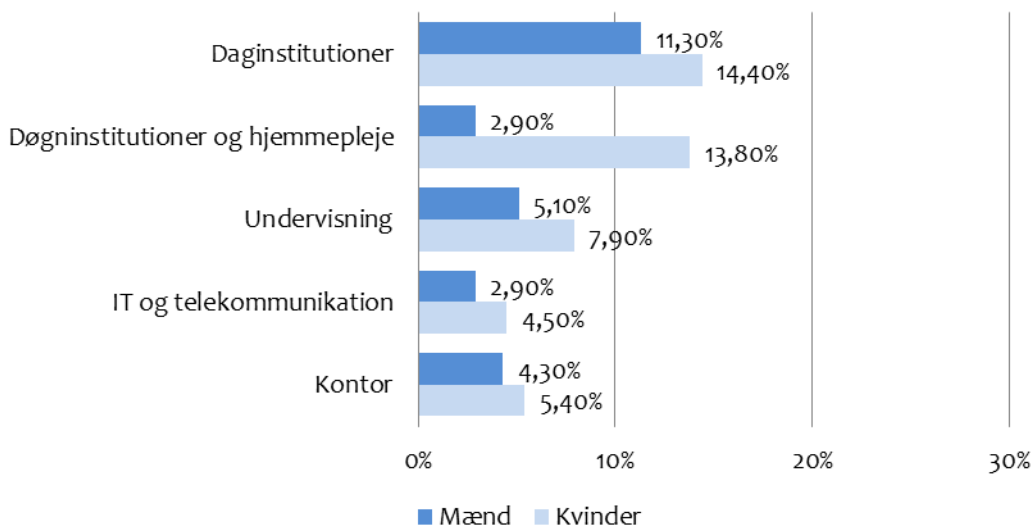
Procentdel der indenfor de sidste 2 uger har følt sig stressede hele tiden eller ofte



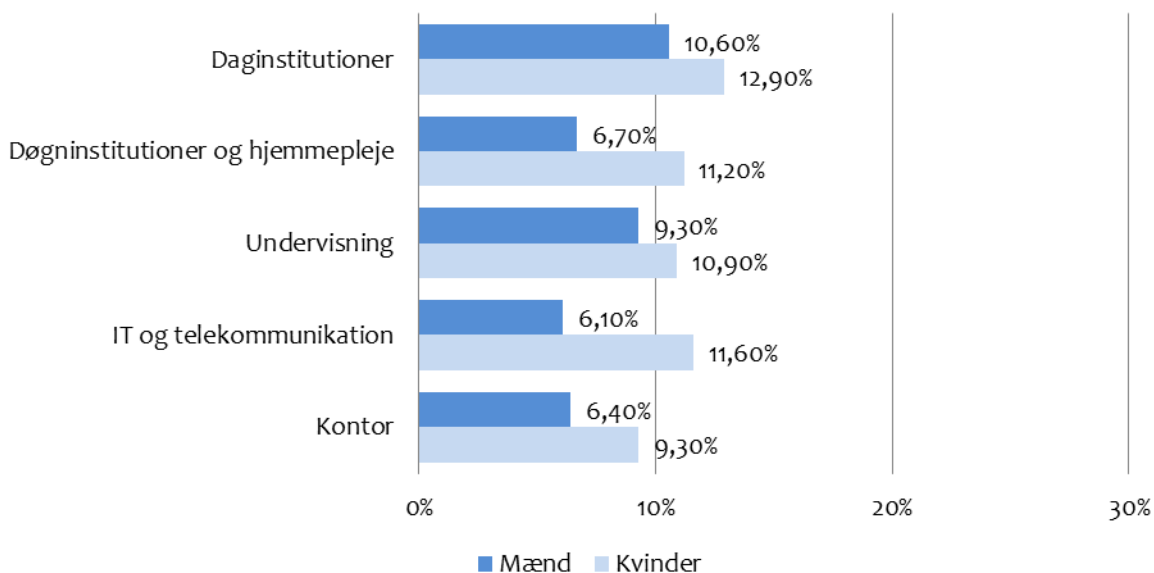
Procentdel der alt i alt vurderer deres helbred til at være dårligt eller mindre godt



Procentdel der vurderer deres nuværende  
arbejdsevne i forhold til de fysiske krav i arbejdet til  
at være dårlig eller nogenlunde



Procentdel der vurderer deres nuværende arbejdsevne i  
forhold til de psykiske krav i arbejdet til at være dårlig eller  
nogenlunde



### **Personaleomsætning og fravær**

Som mål for trivsel og sundhed medtager vi også oplysninger om personaleomsætning (tabel 4) og fravær (tabel 5). Disse tal stammer fra en særkørsel gennemført af Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL). KRL's data omfatter hele det kommunale område. Vi har her valgt at afgrænse opgørelserne af personaleomsætning og fravær til de dele af den kommunale sektor, der er i fokus i den kvalitative undersøgelse. Der drejer sig om følgende kommunale arbejdspladser:

- Administrativ afdeling (central)
- IT-afdeling (central)
- Jobcenter
- Teknisk forvaltning
- Vej og park
- Hjemmepleje
- Plejehjem
- Socialpsykiatri
- Dageinstitution
- Døgninstitution

Til brug for den kvantitative del er nogle af disse arbejdspladstyper lagt sammen, fordi de ikke kan adskilles i de anvendte data fra KRL. Desuden er præciseret, at Administrativ afdeling (central) omfatter løn og personale. Arbejdspladstyperne er identificeret på følgende måde:

Arbejdspladstyper	Identifikation via kontoplan / institutionsregister
Løn og personale	Kontoplan: 645-51 Sekretariat og forvaltninger
IT-afdeling <sup>4</sup>	Institutionsregistret – findes i 83 kommuner
Jobcenter	Institutionsregistret – findes i 74 kommuner
Teknisk forvaltning, vej og park	Kontoplan: 1xx Forsyningsvirksomheder Kontoplan: 228 Kommunale veje Kontoplan: 222 Fællesfunktioner for transport og infrastruktur
Hjemmepleje og plejehjem	Kontoplan: 532 Tilbud til ældre og plejehjem
Socialpsykiatri og døgninstitution	Kontoplan: 538 Tilbud til voksne med særlige behov Kontoplan: 528 Tilbud til børn og unge med særlige behov
Daginstitution	Kontoplan: 525 Dagtilbud til børn og unge

I forlængelse heraf er valgt 25 stillingsgrupper baseret på 5-cifrede stillingskoder, der repræsenterer større stillingsgrupper på de valgte arbejdspladstyper. De valgte stillingsgrupper er følgende:

- Assistentter
- Dagplejere, 4 fuldtidsbørn
- Ergoterapeuter
- Ernæringsassistenter
- Fysioterapeuter
- Hjemmevejledere
- Husassistenter
- Jurister og økonomer
- Ledende sygeplejersker
- Ledere
- Ledere/mellemledere
- Magistre
- Omsorgs- og pædagogmedhjælpere
- Pædagoger
- Pædagogiske assistenter
- Pædagogmedhjælpere
- Social- og sundhedsassistenter
- Social- og sundhedshjælpere
- Social- og sundhedspersonale, ikke-uddannet
- Socialpædagoger
- Socialrådgivere
- Specialarbejdere
- Specialister
- Sygehjælpere
- Sygeplejersker

---

<sup>4</sup> Identifikationen af ”IT-afdeling” vurderes at være mindre dækkende, men vi har valgt alligevel at medtage talmateriale for denne arbejdspladstype.



Tabellerne med oplysninger om personaleomsætning og fravær indeholder oplysninger om hver af disse 25 stillingsgrupper i alt og underopdelt efter (relevante) arbejdspladstyper. Udover de nævnte arbejdspladstyper er medtaget tal for de resterende ansatte, der er ansat på andre arbejdspladstyper. I tabellerne er disse ansatte samlet i én kategori kaldet ”øvrige områder”. Tabellerne omfatter oplysninger om ordinært ansatte (overenskomstansatte og tjenestemænd), der er månedslønnede. Dvs. at der ikke er medtaget oplysninger om elever og ekstraordinært ansatte. Det skal endvidere bemærkes, at der er en del tomme celler i tabel 4 og 5. De tomme celler skyldes, at der enten er for få personer, dvs. mindre end 5, eller at nævneren er 0 ved beregning af andel.

Tabel 4 indeholder som nævnt oplysninger om personaleomsætning, der er opgjort for perioden juni 2013-juni 2014. I tabellen er først anført, hvor mange ansatte, der er inden for den enkelte stillingsgruppe i juni 2014 (første kolonne) og hvor stor en andel af disse ansatte, der er kvinder (anden kolonne). I de resterende kolonner er anført, hvor stor en andel af de ansatte kvinder og de ansatte mænd, der hhv. tilgår, skifter inden for samme stilling fra anden kommune, skifter fra anden stilling og afgang.

Som eksempel på, hvordan tabel 4, skal læses, tager vi udgangspunkt i stillingen Assistent. Tabellen viser, at kvinder udgør langt hovedparten af de ansatte i denne stilling, nemlig 92 pct. Det fremgår af tredje og fjerde kolonne, at tilgangen af mænd inden for det seneste år er relativt større end tilgangen af kvinder. Med andre ord er der relativt flere nyansatte blandt de mandlige ansatte, end det er tilfældet blandt de kvindelige ansatte. Denne kønsforskel gælder assistenter både indenfor løn og personale, på jobcentre og inden for hjemmepleje og plejehjem.

Femte og sjette kolonne viser, at de ansatte mænd desuden har været lidt mere tilbøjelige end ansatte kvinder til at skifte til jobbet som assistent fra samme stilling i en anden kommune. Denne kønsforskel kan dog udelukkende tilskrives ansatte inden for ”øvrige områder”, dvs. andre arbejdspladstyper end dem, der er i fokus i denne undersøgelse. For fx jobcentre gælder således omvendt, at de ansatte kvindelige assistenter i relativt større omfang er tilgået fra samme stilling i en anden kommune end de ansatte mandlige assistenter.

Af syvende og ottende kolonne fremgår, at andelen af kvinder ansat juni 2014, der er tilgået jobbet som assistent inden for det seneste år fra en anden stilling, er større end den tilsvarende andel blandt de mandlige assistenter. Denne kønsforskel gælder også på tværs af arbejdspladstyper bortset fra IT-afdelinger, hvor beregningsgrundlaget er begrænset.

Endelig fremgår af de sidste to kolonner, at mænd i relativt større udtrækning end kvinder har forladt jobbet som assistent inden for det seneste år. Denne kønsforskel gælder på tværs af de arbejdspladstyper, hvor beregningsgrundlaget er tilstrækkeligt.

Resultaterne for assistenternes personaleomsætning tegner samlet set et billede af, at personaleomsætningen er større for mænd end for kvinder. Kvinder er dog mere tilbøjelige til at skifte til stillingen som assistent fra en anden stilling end mænd.

Oplysninger om fravær finder vi som nævnt i tabel 5, der er opgjort for året 2013. Fravær omfatter her helt korte, korte og lange fraværsperioder. Helt korte fravær handler om fravær under en dags varighed, hvor man forlader arbejdspladsen i løbet af dagen pga. sygdom. Korte og lange fravær er fravær på hhv. mindre end 4 ugers og mindst 4 ugers varighed, der skyldes enten egen sygdom eller arbejdsskade.

**Tabel 4. Kommunalt ansatte i alt (antal) og kvinders andel heraf (procent), juni 2014, tilgang, skift inden for samme stilling fra anden kommune, skift fra anden stilling og afgang som andel af antal ansatte opgjort særskilt for kvinder og mænd (procent), juni 2013-juni 2014. Opdelte på udvalgte stillingsgrupper og underopdelte på arbejdspladstyper.**

Stillingsgruppe og arbejdspladstype	Ansatte		Tilgang		Skift inden for samme stilling fra anden kommune		Skift fra anden stilling		Afgang	
	I alt	Kvinder	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
<b>Assistenter</b>	<b>7.547</b>	<b>91,81%</b>	<b>13,23%</b>	<b>20,23%</b>	<b>0,81%</b>	<b>1,13%</b>	<b>5,15%</b>	<b>3,40%</b>	<b>9,42%</b>	<b>12,46%</b>
Løn og personale	3.163	90,26%	13,87%	21,10%	0,63%		6,13%	3,90%	8,55%	11,36%
IT afdelinger	22	54,55%			0,00%	0,00%	0,00%	0,00%		
Jobcentre	498	90,76%	16,15%	19,57%	1,11%	0,00%	5,97%		8,41%	13,04%
Teknisk forvaltning, vej og park	112	86,61%	8,25%		0,00%	0,00%	6,19%	0,00%	14,43%	
Hjemmepleje og plejehjem	594	94,95%	13,48%	26,67%	0,00%	0,00%	3,55%		8,51%	
Socialpsykiatri og døgninstitution	379	93,93%	10,67%		0,00%	0,00%	2,81%		10,96%	
Daginstitution	192	93,23%	8,38%		0,00%	0,00%	5,03%	0,00%	8,94%	
Øvrige områder	2.587	93,31%	12,80%	21,39%	1,28%	2,89%	4,56%	2,89%	10,48%	15,61%
<b>Dagplejere. 4 fuldtidsbørn</b>	<b>11.749</b>	<b>98,45%</b>	<b>2,43%</b>	<b>6,04%</b>		<b>0,00%</b>	<b>1,72%</b>		<b>12,57%</b>	<b>17,03%</b>
Løn og personale	2	100,00%	0,00%		0,00%		0,00%			
Daginstitution	11.745	98,45%	2,41%	6,04%		0,00%	1,72%		12,56%	17,03%
Øvrige områder	2	100,00%			0,00%		0,00%			
<b>Ergoterapeuter</b>	<b>4.458</b>	<b>95,00%</b>	<b>14,83%</b>	<b>19,28%</b>	<b>4,96%</b>	<b>4,04%</b>	<b>0,24%</b>		<b>8,64%</b>	<b>8,07%</b>
Løn og personale	492	95,73%	8,28%		6,16%	0,00%	0,00%	0,00%	5,94%	0,00%
Jobcentre	22	90,91%	0,00%	0,00%		0,00%	0,00%	0,00%		0,00%
Hjemmepleje og plejehjem	1.327	95,18%	19,56%	17,19%	4,67%			0,00%	9,50%	10,94%
Socialpsykiatri og døgninstitution	625	90,56%	16,08%	15,25%	3,71%			0,00%	11,84%	11,86%
Daginstitution	52	96,15%	18,00%			0,00%		0,00%	20,00%	0,00%
Øvrige områder	1.940	96,13%	12,98%	24,00%	5,25%		0,32%		7,51%	
<b>Ernæringsassistenter</b>	<b>3.048</b>	<b>96,98%</b>	<b>12,75%</b>	<b>31,52%</b>	<b>1,83%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,24%</b>		<b>11,64%</b>	<b>28,26%</b>
Løn og personale	156	95,51%	10,07%		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	8,72%	
IT afdelinger	1	100,00%	0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	
Jobcentre	7	100,00%	0,00%				0,00%		0,00%	
Teknisk forvaltning, vej og park	1	100,00%	0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	
Hjemmepleje og plejehjem	2.332	97,21%	11,51%	32,31%	2,12%	0,00%	0,22%		10,94%	30,77%
Socialpsykiatri og døgninstitution	206	96,12%	14,65%			0,00%		0,00%	9,09%	
Daginstitution	158	97,47%	28,57%			0,00%		0,00%	25,97%	
Øvrige områder	187	95,72%	15,64%			0,00%	0,00%	0,00%	13,97%	0,00%
<b>Fysioterapeuter</b>	<b>3.578</b>	<b>84,99%</b>	<b>14,86%</b>	<b>28,31%</b>	<b>3,39%</b>	<b>4,10%</b>	<b>0,26%</b>		<b>8,45%</b>	<b>9,12%</b>
Løn og personale	145	86,21%	12,00%				0,00%	0,00%	8,80%	0,00%
Jobcentre	19	78,95%				0,00%	0,00%	0,00%		
Teknisk forvaltning, vej og park	1	100,00%	0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	
Hjemmepleje og plejehjem	492	85,16%	22,43%	38,36%	3,82%			0,00%	9,07%	
Socialpsykiatri og døgninstitution	151	76,82%	18,97%	22,86%	4,31%		0,00%	0,00%	14,66%	
Daginstitution	96	93,75%	13,33%			0,00%	0,00%	0,00%	10,00%	0,00%

Stillingsgruppe og arbejdspladstype	Ansatte		Tilgang		Skift inden for samme stilling fra anden kommune		Skift fra anden stilling		Afgang	
	I alt	Kvinder	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Øvrige områder	2.674	85,08%	13,45%	27,32%	3,30%	4,01%	0,26%		7,91%	10,78%
<b>Hjemmevejledere</b>	<b>2.768</b>	<b>81,43%</b>	<b>4,88%</b>	<b>5,64%</b>	<b>0,27%</b>		<b>3,33%</b>	<b>3,89%</b>	<b>7,14%</b>	<b>9,73%</b>
Løn og personale	7	85,71%	0,00%		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%		0,00%
Jobcentre	19	89,47%		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
Teknisk forvaltning, vej og park	1	100,00%	0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	
Hjemmepleje og plejehjem	1.273	82,09%	4,11%	5,70%			2,97%	4,39%	6,99%	8,77%
Socialpsykiatri og døgninstitution	1.440	80,83%	5,41%	5,07%	0,43%	0,00%	3,78%	3,26%	7,39%	9,78%
Øvrige områder	28	75,00%			0,00%	0,00%	0,00%			
<b>Husassistenter</b>	<b>2.973</b>	<b>94,32%</b>	<b>19,51%</b>	<b>34,32%</b>		<b>0,00%</b>	<b>1,28%</b>	<b>4,14%</b>	<b>18,33%</b>	<b>23,67%</b>
Løn og personale	165	91,52%	20,53%	42,86%	0,00%	0,00%		0,00%	18,54%	
Jobcentre	4	100,00%	0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	
Teknisk forvaltning, vej og park	2	100,00%	0,00%		0,00%				0,00%	
Hjemmepleje og plejehjem	1.795	93,93%	16,79%	33,03%		0,00%	1,13%		17,56%	21,10%
Socialpsykiatri og døgninstitution	314	93,63%	15,65%	35,00%	0,00%	0,00%			16,67%	
Daginstitution	344	97,67%	24,40%			0,00%	2,08%		20,24%	0,00%
Øvrige områder	349	94,84%	31,72%	38,89%		0,00%			22,05%	50,00%
<b>Jurister og økonomer</b>	<b>3.824</b>	<b>60,30%</b>	<b>20,51%</b>	<b>18,77%</b>	<b>2,17%</b>	<b>3,23%</b>	<b>0,65%</b>	<b>0,66%</b>	<b>14,57%</b>	<b>15,68%</b>
Løn og personale	2.620	59,85%	20,47%	18,25%	2,04%	2,95%	0,45%	0,67%	15,43%	15,78%
IT afdelinger	14	71,43%			0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
Jobcentre	133	65,41%	21,84%	21,74%				0,00%	8,05%	17,39%
Teknisk forvaltning, vej og park	80	57,50%	26,09%	23,53%	0,00%		0,00%			
Hjemmepleje og plejehjem	96	61,46%	20,34%	18,92%		0,00%	0,00%	0,00%	18,64%	13,51%
Socialpsykiatri og døgninstitution	84	73,81%	22,58%	22,73%				0,00%	8,06%	
Daginstitution	18	77,78%	35,71%		0,00%	0,00%		0,00%		
Øvrige områder	779	59,05%	18,91%	18,50%	2,39%	4,70%	1,09%		15,00%	15,67%
<b>Ledende sygeplejersker</b>	<b>1.986</b>	<b>94,66%</b>	<b>5,85%</b>	<b>7,55%</b>	<b>3,35%</b>		<b>3,46%</b>		<b>9,84%</b>	<b>8,49%</b>
Løn og personale	89	92,13%		0,00%		0,00%		0,00%	18,29%	
Hjemmepleje og plejehjem	1.573	95,10%	5,48%	6,49%	3,41%		3,74%		9,09%	7,79%
Socialpsykiatri og døgninstitution	135	87,41%	5,08%			0,00%		0,00%	14,41%	
Daginstitution	5	100,00%					0,00%			
Øvrige områder	184	97,28%	10,61%		2,79%	0,00%	2,79%	0,00%	8,94%	0,00%
<b>Ledere</b>	<b>6.668</b>	<b>74,87%</b>	<b>4,17%</b>	<b>5,37%</b>	<b>1,18%</b>	<b>1,55%</b>	<b>2,34%</b>	<b>2,15%</b>	<b>8,03%</b>	<b>10,62%</b>
Løn og personale	48	70,83%		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	14,71%	
Jobcentre	3	33,33%	0,00%		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Teknisk forvaltning, vej og park	2	100,00%	0,00%		0,00%		0,00%			
Hjemmepleje og plejehjem	178	66,85%	10,08%	10,17%					10,08%	8,47%
Socialpsykiatri og døgninstitution	672	59,23%	7,29%	6,93%	1,51%		1,51%	1,82%	10,30%	13,50%
Daginstitution	4.147	83,22%	3,65%	5,75%	1,22%	2,01%	2,52%	1,29%	7,48%	9,77%
Øvrige områder	1.618	61,00%	4,05%	3,80%	0,91%	1,27%	2,13%	3,01%	8,51%	10,62%

Stillingsgruppe og arbejdspladstype	Ansatte		Tilgang		Skift inden for samme stilling fra anden kommune		Skift fra anden stilling		Afgang	
	I alt	Kvinder	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
<b>Ledere/mellemedere</b>	<b>1.259</b>	<b>94,20%</b>	<b>2,36%</b>	<b>17,81%</b>	<b>1,10%</b>		<b>3,96%</b>		<b>5,56%</b>	<b>20,55%</b>
Løn og personale	17	100,00%	0,00%		0,00%		0,00%			
IT afdelinger	1	100,00%	0,00%		0,00%				0,00%	
Hjemmepleje og plejehjem	1.170	94,53%	2,35%	17,19%	1,18%		3,89%		5,79%	23,44%
Socialpsykiatri og døgninstitution	31	87,10%	0,00%		0,00%	0,00%		0,00%		0,00%
Øvrige områder	40	87,50%			0,00%	0,00%		0,00%	0,00%	0,00%
<b>Magistre</b>	<b>4.599</b>	<b>66,97%</b>	<b>20,19%</b>	<b>17,64%</b>	<b>2,63%</b>	<b>2,90%</b>	<b>0,75%</b>	<b>0,72%</b>	<b>12,34%</b>	<b>11,85%</b>
Løn og personale	1.886	66,65%	16,87%	17,17%	2,63%	2,70%	1,03%		11,06%	11,76%
IT afdelinger	12	33,33%			0,00%		0,00%	0,00%		
Jobcentre	112	80,36%	16,67%		7,78%				8,89%	40,91%
Teknisk forvaltning, vej og park	90	56,67%	27,45%	28,21%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	19,61%	12,82%
Hjemmepleje og plejehjem	130	79,23%	34,95%	25,93%		0,00%			12,62%	
Socialpsykiatri og døgninstitution	189	71,43%	22,96%	14,81%				0,00%	19,26%	9,26%
Daginstitution	72	77,78%	23,21%					0,00%	12,50%	0,00%
Øvrige områder	2.108	65,65%	21,68%	17,68%	2,46%	3,04%	0,43%	0,83%	12,72%	11,46%
<b>Omsorgs- og pædagogmedhjælpere</b>	<b>6.354</b>	<b>58,36%</b>	<b>23,54%</b>	<b>26,00%</b>	<b>0,30%</b>	<b>0,79%</b>	<b>3,13%</b>	<b>1,85%</b>	<b>22,46%</b>	<b>23,62%</b>
Løn og personale	27	59,26%			0,00%	0,00%		0,00%	31,25%	
Jobcentre	2	50,00%		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Teknisk forvaltning, vej og park	3	33,33%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Hjemmepleje og plejehjem	1.238	61,39%	25,79%	26,15%			2,63%	1,05%	26,05%	19,87%
Socialpsykiatri og døgninstitution	4.845	57,67%	23,01%	26,08%	0,32%	0,88%	3,04%	1,90%	21,80%	24,62%
Daginstitution	10	70,00%	0,00%		0,00%	0,00%		0,00%		
Øvrige områder	229	56,33%	22,48%	24,00%			6,98%	5,00%	13,18%	19,00%
<b>Pædagoger</b>	<b>41.138</b>	<b>84,97%</b>	<b>10,82%</b>	<b>12,58%</b>	<b>1,83%</b>	<b>2,30%</b>	<b>0,97%</b>	<b>1,47%</b>	<b>10,91%</b>	<b>9,25%</b>
Løn og personale	99	85,86%	20,00%		0,00%	0,00%		0,00%	11,76%	
Hjemmepleje og plejehjem	43	93,02%			0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	12,50%	
Socialpsykiatri og døgninstitution	100	68,00%	16,18%	0,00%	0,00%	0,00%			13,24%	
Daginstitution	26.482	90,91%	10,34%	14,09%	1,91%	2,66%	0,91%	1,75%	10,87%	9,81%
Øvrige områder	14.414	74,14%	11,81%	11,72%	1,69%	2,09%	1,09%	1,29%	10,95%	8,80%
<b>Pædagogiske assistenter</b>	<b>3.504</b>	<b>84,85%</b>	<b>19,27%</b>	<b>33,52%</b>	<b>0,50%</b>	<b>0,94%</b>	<b>0,84%</b>	<b>1,13%</b>	<b>12,45%</b>	<b>19,21%</b>
Løn og personale	8	87,50%		0,00%	0,00%	0,00%		0,00%		0,00%
Teknisk forvaltning, vej og park	1	100,00%			0,00%		0,00%		0,00%	
Hjemmepleje og plejehjem	3	100,00%			0,00%		0,00%			
Socialpsykiatri og døgninstitution	7	85,71%		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%		0,00%
Daginstitution	2.586	89,64%	18,38%	30,97%	0,43%		0,86%		10,74%	17,54%
Øvrige områder	899	70,97%	22,10%	36,40%	0,78%			1,92%	18,18%	20,69%
<b>Pædagogmedhjælpere</b>	<b>18.693</b>	<b>75,79%</b>	<b>23,67%</b>	<b>37,75%</b>	<b>0,58%</b>	<b>0,99%</b>	<b>1,99%</b>	<b>1,94%</b>	<b>25,70%</b>	<b>39,60%</b>
Løn og personale	39	76,92%	50,00%		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	36,67%	
Hjemmepleje og plejehjem	5	100,00%	0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	

Stillingsgruppe og arbejdspladstype	Ansatte		Tilgang		Skift inden for samme stilling fra anden kommune		Skift fra anden stilling		Afgang	
	I alt	Kvinder	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Socialpsykiatri og døgninstitution	30	63,33%	31,58%	54,55%		0,00%	0,00%		26,32%	
Daginstitution	13.477	81,50%	22,92%	37,71%	0,56%	1,08%	2,03%	1,85%	25,52%	39,71%
Øvrige områder	5.142	60,87%	26,07%	37,77%	0,64%	0,89%	1,88%	2,04%	26,23%	39,51%
<b>Social- og sundhedsassistenter</b>	<b>24.036</b>	<b>95,31%</b>	<b>16,26%</b>	<b>21,03%</b>	<b>3,80%</b>	<b>5,32%</b>	<b>0,45%</b>		<b>10,40%</b>	<b>12,60%</b>
Løn og personale	118	97,46%	13,04%	0,00%	4,35%	0,00%	0,00%	0,00%	4,35%	0,00%
Jobcentre	4	100,00%			0,00%		0,00%		0,00%	
Hjemmepleje og plejehjem	20.747	95,65%	17,04%	22,92%	3,95%	5,32%	0,43%		10,61%	12,40%
Socialpsykiatri og døgninstitution	2.609	92,22%	10,85%	12,81%	2,74%	4,93%	0,58%		9,52%	13,30%
Øvrige områder	558	96,77%	12,59%		2,96%			0,00%	7,59%	
<b>Social- og sundhedshjælpere</b>	<b>35.524</b>	<b>93,17%</b>	<b>12,70%</b>	<b>20,18%</b>	<b>1,17%</b>	<b>2,06%</b>	<b>0,40%</b>	<b>0,74%</b>	<b>13,70%</b>	<b>16,93%</b>
Løn og personale	41	95,12%	23,08%	0,00%		0,00%		0,00%	17,95%	0,00%
Hjemmepleje og plejehjem	34.691	93,22%	12,53%	19,98%	1,16%	2,08%	0,37%	0,64%	13,71%	16,79%
Socialpsykiatri og døgninstitution	612	91,01%	19,21%	25,45%	1,80%		1,44%		14,90%	25,45%
Daginstitution	2	100,00%			0,00%		0,00%		0,00%	
Øvrige områder	178	89,33%	22,01%	31,58%		0,00%		0,00%	5,66%	
<b>Social- og sundhedspersonale, ikke-uddannet</b>	<b>3.586</b>	<b>81,93%</b>	<b>45,68%</b>	<b>37,96%</b>	<b>0,37%</b>		<b>4,02%</b>	<b>3,86%</b>	<b>52,55%</b>	<b>48,77%</b>
Løn og personale	46	71,74%	15,15%	61,54%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	45,45%	
Jobcentre	3	33,33%	0,00%		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
Hjemmepleje og plejehjem	3.278	83,25%	46,50%	38,62%	0,37%		3,96%	4,37%	53,68%	52,28%
Socialpsykiatri og døgninstitution	147	63,27%	33,33%	27,78%		0,00%	7,53%		33,33%	29,63%
Daginstitution	1	100,00%	0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	
Øvrige områder	111	72,97%	45,68%	33,33%	0,00%	0,00%		0,00%	40,74%	26,67%
<b>Socialpædagoger</b>	<b>16.601</b>	<b>75,45%</b>	<b>12,20%</b>	<b>12,61%</b>	<b>1,50%</b>	<b>1,99%</b>	<b>1,73%</b>	<b>2,01%</b>	<b>10,91%</b>	<b>10,87%</b>
Løn og personale	78	62,82%							16,33%	
Jobcentre	10	70,00%	0,00%		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%		
Teknisk forvaltning, vej og park	4	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
Hjemmepleje og plejehjem	3.793	80,67%	13,27%	13,51%	1,50%	0,95%	1,27%	1,77%	9,44%	8,59%
Socialpsykiatri og døgninstitution	12.123	74,35%	11,87%	12,60%	1,53%	2,28%	1,82%	1,99%	11,36%	11,45%
Daginstitution	75	90,67%					7,35%	0,00%		0,00%
Øvrige områder	518	63,13%	14,98%	9,42%			2,45%	3,14%	11,62%	10,47%
<b>Socialrådgivere</b>	<b>9.295</b>	<b>88,10%</b>	<b>14,93%</b>	<b>14,47%</b>	<b>6,75%</b>	<b>5,42%</b>	<b>0,18%</b>	<b>0,63%</b>	<b>9,70%</b>	<b>9,86%</b>
Løn og personale	2.221	90,41%	16,14%	10,80%	7,92%	6,10%	0,25%		9,66%	11,27%
IT afdelinger	2	100,00%	0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	
Jobcentre	1.989	88,29%	17,26%	18,45%	5,98%	3,00%			7,74%	7,73%
Hjemmepleje og plejehjem	195	70,77%	11,59%	8,77%				0,00%	10,87%	
Socialpsykiatri og døgninstitution	1.339	83,20%	10,05%	13,78%	5,57%	3,56%			10,95%	8,00%
Daginstitution	11	72,73%	0,00%	0,00%		0,00%	0,00%	0,00%		0,00%
Øvrige områder	3.538	89,40%	14,80%	15,47%	7,08%	8,00%			10,31%	12,00%

Stillingsgruppe og arbejdspladstype	Ansatte		Tilgang		Skift inden for samme stilling fra anden kommune		Skift fra anden stilling		Afgang	
	I alt	Kvinder	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
<b>Specialarbejdere</b>	<b>6.951</b>	<b>9,55%</b>	<b>15,06%</b>	<b>11,58%</b>	<b>0,90%</b>	<b>0,94%</b>	<b>0,90%</b>	<b>0,16%</b>	<b>18,98%</b>	<b>13,22%</b>
Løn og personale	377	10,34%	23,08%	15,09%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%		8,58%
Jobcentre	6	16,67%			0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
Teknisk forvaltning, vej og park	4.844	9,15%	11,96%	10,34%		1,20%		0,11%	20,09%	12,82%
Hjemmepleje og plejehjem	72	12,50%		26,98%	0,00%	0,00%		0,00%		20,63%
Socialpsykiatri og døgninstitution	143	9,79%	35,71%	15,50%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%		25,58%
Daginstitution	170	4,12%	0,00%	7,36%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%		16,56%
Øvrige områder	1.339	11,28%	20,53%	14,48%		0,51%		0,42%	19,21%	13,80%
<b>Specialister</b>	<b>18.059</b>	<b>78,91%</b>	<b>5,67%</b>	<b>9,74%</b>	<b>0,89%</b>	<b>1,05%</b>	<b>0,55%</b>	<b>0,37%</b>	<b>8,63%</b>	<b>11,50%</b>
Løn og personale	8.558	80,68%	4,24%	7,56%	0,61%	0,79%	0,35%	0,42%	7,28%	10,34%
IT afdelinger	410	23,90%		6,73%			0,00%	0,00%	6,12%	7,05%
Jobcentre	1.871	75,04%	9,19%	16,06%	1,85%	1,93%	1,92%		10,47%	15,42%
Teknisk forvaltning, vej og park	322	76,40%	6,91%	11,84%			0,00%	0,00%	11,79%	9,21%
Hjemmepleje og plejehjem	707	89,53%	7,11%	9,46%		0,00%		0,00%	10,27%	17,57%
Socialpsykiatri og døgninstitution	644	85,71%	5,62%	10,87%		0,00%		0,00%	9,42%	8,70%
Daginstitution	225	94,22%	8,96%			0,00%		0,00%	9,91%	
Øvrige områder	5.322	78,92%	6,43%	10,96%	1,10%	1,43%	0,48%		9,69%	12,75%
<b>Sygehjælpere</b>	<b>4.719</b>	<b>97,44%</b>	<b>3,15%</b>	<b>5,79%</b>	<b>0,57%</b>		<b>0,26%</b>	<b>0,00%</b>	<b>13,51%</b>	<b>14,88%</b>
Løn og personale	10	100,00%	0,00%		0,00%		0,00%			
Hjemmepleje og plejehjem	4.499	97,53%	3,05%	4,50%	0,52%		0,27%	0,00%	13,47%	13,51%
Socialpsykiatri og døgninstitution	133	94,74%	3,97%				0,00%	0,00%	16,67%	
Øvrige områder	77	96,10%	8,11%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	10,81%	
<b>Sygeplejersker</b>	<b>10.032</b>	<b>97,11%</b>	<b>16,81%</b>	<b>13,10%</b>	<b>3,33%</b>	<b>3,45%</b>	<b>1,08%</b>		<b>11,50%</b>	<b>13,10%</b>
Løn og personale	441	95,92%	5,67%	0,00%	1,42%		1,65%		7,57%	
IT afdelinger	5	100,00%	0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	
Jobcentre	7	100,00%			0,00%		0,00%			
Hjemmepleje og plejehjem	8.236	97,46%	17,67%	14,35%	3,54%	2,87%	1,05%		11,72%	15,31%
Socialpsykiatri og døgninstitution	600	92,00%	15,58%	14,58%	2,72%			0,00%	15,58%	10,42%
Øvrige områder	743	97,98%	14,56%		2,61%	0,00%	1,37%	0,00%	8,24%	0,00%

Kilde: Særkørsel gennemført af KRL.

Anm.: Tomme celler skyldes enten for få personer (mindre end 5) eller at nævneren er 0 ved beregning af andel.

I tabel 5 er først anført, hvor mange årsværk den enkelte stillingsgruppe har i 2013 (første kolonne) og hvor stor en andel af disse årsværk, kvinderne repræsenterer (anden kolonne). I de seks næste kolonner er vist, hvor stor en andel hhv. helt korte, korte og lange fraværsperioder udgør af kvinders og mænds samlede årsværk i den enkelte stillingsgruppe. Endelig viser de seks sidste kolonner, hvor mange helt korte, korte og lange fraværsperioder hhv. kvinder og mænd har i gennemsnit.

Som eksempel på, hvordan tabel 5 skal læses, tager vi igen udgangspunkt i stillingsgruppen Assistenten. Tabellen viser først, at kvinderne står for 92 pct. af det samlede antal årsværk for assistenter. Det fremgår dernæst, at mens kvinders helt korte fravær, altså fravær, hvor de forlader arbejdspladsen i løbet af dagen pga. sygdom, udgør 0,04 pct. af kvinders samlede årsværk, er det tilsvarende tal for mænd kun 0,02 pct. En tilsvarende kønsforskel tegner sig, når vi ser på hhv. korte (mindre end 4 uger) og lange (mindst 4 uger) fraværsperioder. Set i forhold til, hvor mange timer hhv. kvindelige og mandlige assistenter er ansat, har kvinder således mere omfattende fravær end mænd. Samme billede tegner sig, når vi ser på assistenternes gennemsnitlige antal fraværsperioder. Kvinder har således også et større antal fraværsperioder i gennemsnit end mænd – dette gælder uanset, om vi ser på de helt korte, de korte eller de lange fraværsperioder.

Billedet er imidlertid mindre entydigt, når vi ser på assistenternes fravær underopdelt på arbejdspladstyper. Som eksempel kan nævnes, at blandt assistenter ansat inden for teknisk forvaltning, vej og park udgør mænds helt korte og korte fravær en større andel af deres samlede årsværk, end det er tilfældet for kvinder. Endvidere er det gennemsnitlige antal korte og lange fraværsperioder større for mænd end for kvinder for denne personalegruppe. Et andet eksempel er assistenter ansat i daginstitutioner, hvor mænds fravær generelt er mere omfattende opgjort som andel af antal årsværk, og hvor de i gennemsnit har både flere helt korte og flere lange fraværsperioder end kvinder.

Resultaterne vedr. assistenters fravær viser således, at kvinder helt overordnet har mere fravær end mænd, men at der tegner sig et mere broget billede, når fraværet er underopdelt på arbejdspladstyper.



**Tabel 5. Kommunale årsværk i alt (antal), og kvinders andel heraf (procent) samt helt korte, korte og lange fravær, som andel af antal årsværk (procent) og gennemsnitligt antal fraværperioder opgjort særskilt for kvinder og mænd. Opdelt på udvalgte stillingsgrupper og underopdelt på arbejdspladstyper, 2013.**

Stillingsgruppe og arbejdspladstype	Årsværk		Andel af årsværk						Gennemsnitligt antal fraværperioder					
	I alt	Kvinder	Helt korte		Korte		Lange		Helt korte		Korte		Lange	
			Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
<b>Assistenter</b>	<b>6.555</b>	<b>91,7%</b>	<b>0,04%</b>	<b>0,02%</b>	<b>2,75%</b>	<b>2,52%</b>	<b>1,26%</b>	<b>0,83%</b>	<b>0,08</b>	<b>0,05</b>	<b>1,53</b>	<b>1,31</b>	<b>0,05</b>	<b>0,03</b>
Løn og personale	2.913	90,4%	0,04%	0,02%	2,99%	2,45%	1,51%	0,22%	0,08	0,04	1,56	1,26	0,05	0,01
IT afdelinger	21	56,0%	0,02%	0,00%	3,68%	2,67%	4,15%	0,00%	0,07	0,00	1,67	1,82	0,07	0,00
Jobcentre	424	90,1%	0,03%	0,01%	3,08%	2,59%	0,75%	2,22%	0,07	0,03	1,63	1,35	0,04	0,07
Teknisk forvaltning, vej og park	106	86,6%	0,02%	0,09%	2,54%	2,86%	1,00%	0,99%	0,06	0,20	1,30	1,60	0,04	0,07
Hjemmepleje og plejehjem	491	95,2%	0,04%	0,02%	2,10%	1,68%	1,36%	0,00%	0,10	0,03	1,20	0,82	0,04	0,00
Socialpsykiatri og døgninstitution	311	93,5%	0,04%	0,07%	2,64%	1,62%	1,28%	0,00%	0,08	0,15	1,35	0,93	0,05	0,00
Daginstitution	147	93,2%	0,01%	0,02%	2,07%	2,26%	0,47%	4,78%	0,03	0,07	1,17	1,07	0,02	0,13
Øvrige områder	2.144	93,3%	0,03%	0,02%	2,57%	2,90%	1,04%	1,63%	0,06	0,03	1,36	1,22	0,04	0,05
<b>Dagplejere. 4 fuldtidsbørn</b>	<b>12.833</b>	<b>98,4%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>2,44%</b>	<b>1,63%</b>	<b>2,43%</b>	<b>1,00%</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,32</b>	<b>0,95</b>	<b>0,10</b>	<b>0,06</b>
Løn og personale	3	100,0%												
Socialpsykiatri og døgninstitution	0	100,0%												
Daginstitution	12.829	98,4%	0,00%	0,00%	2,44%	1,63%	2,43%	1,00%	0,00	0,00	1,32	0,95	0,10	0,06
Øvrige områder	1	100,0%	0,00%		0,00%		0,00%		0,00		0,00		0,00	
<b>Ergoterapeuter</b>	<b>3.777</b>	<b>94,9%</b>	<b>0,04%</b>	<b>0,03%</b>	<b>2,72%</b>	<b>2,64%</b>	<b>1,22%</b>	<b>1,13%</b>	<b>0,08</b>	<b>0,07</b>	<b>1,70</b>	<b>1,63</b>	<b>0,05</b>	<b>0,04</b>
Løn og personale	419	96,5%	0,03%	0,00%	2,58%	1,96%	1,00%	0,81%	0,07	0,00	1,50	1,05	0,04	0,05
Jobcentre	19	89,6%	0,08%		2,38%		0,77%		0,21		1,50		0,04	
Teknisk forvaltning, vej og park	0	0,0%												
Hjemmepleje og plejehjem	1.091	94,9%	0,04%	0,02%	2,70%	2,35%	1,56%	0,18%	0,06	0,06	1,44	1,44	0,06	0,01
Socialpsykiatri og døgninstitution	539	89,5%	0,03%	0,02%	3,08%	2,43%	1,48%	2,65%	0,08	0,07	1,62	1,28	0,05	0,05
Daginstitution	44	98,8%	0,01%		2,49%		0,55%		0,01		1,29		0,04	
Øvrige områder	1.664	96,2%	0,04%	0,04%	2,67%	3,25%	1,01%	0,74%	0,08	0,09	1,59	1,71	0,04	0,03
<b>Ernæringsassistenter</b>	<b>2.652</b>	<b>96,9%</b>	<b>0,03%</b>	<b>0,03%</b>	<b>2,35%</b>	<b>2,72%</b>	<b>1,73%</b>	<b>1,87%</b>	<b>0,07</b>	<b>0,07</b>	<b>1,30</b>	<b>1,45</b>	<b>0,07</b>	<b>0,06</b>
Løn og personale	147	96,1%	0,01%	0,00%	2,00%	2,90%	1,70%	8,15%	0,03	0,00	0,98	1,30	0,07	0,10
IT afdelinger	1	100,0%												
Jobcentre	7	100,0%	0,00%		2,48%		0,00%		0,00		1,57		0,00	
Teknisk forvaltning, vej og park	1	100,0%												
Hjemmepleje og plejehjem	2.058	97,2%	0,03%	0,04%	2,37%	2,78%	1,57%	1,59%	0,07	0,08	1,31	1,44	0,07	0,06
Socialpsykiatri og døgninstitution	174	94,6%	0,02%	0,03%	2,19%	1,42%	1,57%	1,56%	0,06	0,09	1,20	1,09	0,08	0,09
Daginstitution	115	96,9%	0,03%	0,00%	2,74%	5,95%	3,96%	0,00%	0,04	0,00	1,21	1,89	0,09	0,00
Øvrige områder	149	96,3%	0,07%	0,06%	2,37%	2,06%	2,53%	0,00%	0,11	0,13	1,23	1,38	0,08	0,00
<b>Fysioterapeuter</b>	<b>2.946</b>	<b>86,3%</b>	<b>0,04%</b>	<b>0,02%</b>	<b>2,55%</b>	<b>2,39%</b>	<b>1,03%</b>	<b>0,64%</b>	<b>0,08</b>	<b>0,05</b>	<b>1,63</b>	<b>1,51</b>	<b>0,05</b>	<b>0,03</b>
Løn og personale	123	85,6%	0,05%	0,00%	2,22%	1,87%	0,80%	0,00%	0,07	0,00	1,25	0,92	0,03	0,00
Jobcentre	17	82,4%	0,08%	0,00%	1,85%	1,66%	0,00%	3,62%	0,27	0,00	1,60	0,60	0,00	0,20
Teknisk forvaltning, vej og park	1	100,0%												

Stillingsgruppe og arbejdspladstype	Årsværk		Andel af årsværk						Gennemsnitligt antal fraværperioder					
	I alt	Kvinder	Helt korte		Korte		Lange		Helt korte		Korte		Lange	
			Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Hjemmepleje og plejehjem	350	87,4%	0,03%	0,00%	2,46%	2,14%	1,32%	0,04%	0,06	0,01	1,31	1,16	0,05	0,01
Socialpsykiatri og døgninstitution	120	79,4%	0,07%	0,01%	3,00%	2,22%	2,83%	0,47%	0,14	0,07	1,57	1,63	0,07	0,03
Daginstitution	75	96,1%	0,01%		2,34%		0,58%		0,02		1,37		0,03	
Øvrige områder	2.261	86,2%	0,04%	0,02%	2,57%	2,44%	0,93%	0,75%	0,08	0,06	1,63	1,50	0,05	0,03
<b>Hjemmevejledere</b>	<b>2.611</b>	<b>80,9%</b>	<b>0,03%</b>	<b>0,02%</b>	<b>3,02%</b>	<b>2,58%</b>	<b>2,28%</b>	<b>1,51%</b>	<b>0,07</b>	<b>0,05</b>	<b>1,66</b>	<b>1,46</b>	<b>0,10</b>	<b>0,06</b>
Løn og personale	12	90,7%	0,00%	0,00%	3,42%	2,77%	0,90%	0,00%	0,00	0,00	0,75	0,40	0,07	0,00
Jobcentre	4	86,4%	0,00%		2,98%		0,00%		0,00		0,60		0,00	
Teknisk forvaltning, vej og park	1	100,0%												
Hjemmepleje og plejehjem	1.219	81,8%	0,04%	0,02%	2,93%	2,37%	2,40%	1,15%	0,08	0,05	1,53	1,30	0,10	0,05
Socialpsykiatri og døgninstitution	1.347	80,0%	0,02%	0,01%	3,10%	2,73%	2,18%	1,47%	0,05	0,03	1,58	1,42	0,09	0,06
Øvrige områder	28	76,0%	0,03%	0,11%	3,00%	3,40%	3,01%	15,23%	0,06	0,13	0,88	0,87	0,06	0,13
<b>Husassistenter</b>	<b>2.307</b>	<b>95,2%</b>	<b>0,02%</b>	<b>0,02%</b>	<b>2,84%</b>	<b>2,90%</b>	<b>2,29%</b>	<b>2,65%</b>	<b>0,05</b>	<b>0,04</b>	<b>1,30</b>	<b>0,95</b>	<b>0,08</b>	<b>0,07</b>
Løn og personale	127	91,7%	0,01%	0,00%	2,61%	5,81%	2,19%	1,97%	0,03	0,00	1,05	1,16	0,07	0,11
Jobcentre	3	100,0%												
Teknisk forvaltning, vej og park	1	100,0%												
Hjemmepleje og plejehjem	1.437	95,3%	0,02%	0,03%	2,67%	2,88%	2,17%	1,66%	0,06	0,04	1,28	1,00	0,09	0,04
Socialpsykiatri og døgninstitution	257	95,1%	0,02%	0,00%	3,00%	2,40%	2,79%	0,00%	0,05	0,00	1,38	0,96	0,10	0,00
Daginstitution	231	98,1%	0,01%	0,09%	3,67%	0,77%	2,71%	3,98%	0,02	0,09	1,37	0,36	0,08	0,09
Øvrige områder	249	93,7%	0,03%	0,01%	2,98%	2,02%	2,08%	9,10%	0,04	0,03	1,02	0,65	0,06	0,18
<b>Jurister og økonomer</b>	<b>3.457</b>	<b>59,4%</b>	<b>0,03%</b>	<b>0,01%</b>	<b>1,81%</b>	<b>1,44%</b>	<b>0,69%</b>	<b>0,40%</b>	<b>0,05</b>	<b>0,04</b>	<b>1,20</b>	<b>1,04</b>	<b>0,03</b>	<b>0,02</b>
Løn og personale	2.476	58,7%	0,02%	0,01%	1,76%	1,42%	0,74%	0,32%	0,05	0,03	1,15	0,98	0,03	0,02
IT afdelinger	9	72,1%	0,00%		2,51%		1,16%		0,00		1,38		0,13	
Jobcentre	116	63,5%	0,02%	0,00%	2,00%	1,85%	0,17%	0,37%	0,06	0,00	1,17	1,18	0,01	0,04
Teknisk forvaltning, vej og park	41	56,2%	0,00%	0,01%	2,40%	1,95%	0,00%	0,00%	0,00	0,05	1,22	1,36	0,00	0,00
Hjemmepleje og plejehjem	89	60,5%	0,21%	0,00%	1,89%	1,48%	0,95%	0,34%	0,12	0,00	0,99	0,92	0,03	0,02
Socialpsykiatri og døgninstitution	66	75,3%	0,02%	0,01%	1,62%	1,91%	0,00%	7,47%	0,05	0,04	0,94	1,04	0,00	0,17
Daginstitution	14	59,9%	0,02%	0,00%	1,37%	1,06%	0,00%	0,00%	0,08	0,00	0,92	0,67	0,00	0,00
Øvrige områder	644	59,4%	0,02%	0,02%	1,93%	1,40%	0,70%	0,29%	0,04	0,04	1,08	0,92	0,03	0,01
<b>Ledende sygeplejersker</b>	<b>2.012</b>	<b>94,9%</b>	<b>0,01%</b>	<b>0,01%</b>	<b>1,28%</b>	<b>1,57%</b>	<b>0,94%</b>	<b>0,31%</b>	<b>0,02</b>	<b>0,02</b>	<b>0,83</b>	<b>0,94</b>	<b>0,04</b>	<b>0,03</b>
Løn og personale	100	92,4%	0,00%	0,00%	1,77%	1,64%	0,80%	0,00%	0,01	0,00	0,87	0,73	0,02	0,00
Hjemmepleje og plejehjem	1.584	95,3%	0,01%	0,01%	1,21%	1,66%	0,93%	0,19%	0,02	0,02	0,77	0,98	0,04	0,01
Socialpsykiatri og døgninstitution	142	88,6%	0,01%	0,00%	1,63%	1,15%	1,47%	1,10%	0,02	0,00	0,99	0,67	0,06	0,10
Daginstitution	5	100,0%	0,00%		0,76%		2,01%		0,00		1,00		0,17	
Øvrige områder	182	98,2%	0,00%	0,00%	1,41%	1,50%	0,71%	0,00%	0,01	0,00	0,88	0,43	0,04	0,00
<b>Ledere</b>	<b>6.834</b>	<b>74,7%</b>	<b>0,01%</b>	<b>0,01%</b>	<b>1,50%</b>	<b>1,44%</b>	<b>1,52%</b>	<b>1,21%</b>	<b>0,02</b>	<b>0,01</b>	<b>0,99</b>	<b>0,89</b>	<b>0,07</b>	<b>0,05</b>
Løn og personale	49	69,6%	0,01%	0,00%	0,70%	2,61%	3,14%	0,00%	0,02	0,00	0,49	0,74	0,07	0,00
Jobcentre	2	50,0%												
Teknisk forvaltning, vej og park	3	100,0%												

Stillingsgruppe og arbejdspladstype	Årsværk		Andel af årsværk						Gennemsnitligt antal fraværsperioder					
	I alt	Kvinder	Helt korte		Korte		Lange		Helt korte		Korte		Lange	
			Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Hjemmepleje og plejehjem	178	66,2%	0,00%	0,00%	1,32%	0,97%	0,85%	0,32%	0,02	0,01	0,76	0,58	0,04	0,03
Socialpsykiatri og døgninstitution	688	58,4%	0,01%	0,00%	1,20%	1,45%	0,67%	1,04%	0,02	0,02	0,81	0,88	0,03	0,05
Daginstitution	4.255	83,1%	0,01%	0,01%	1,47%	1,32%	1,57%	1,49%	0,02	0,01	0,97	0,81	0,07	0,06
Øvrige områder	1.660	61,1%	0,01%	0,00%	1,77%	1,59%	1,66%	1,08%	0,01	0,01	1,11	0,94	0,07	0,05
<b>Ledere/mellemledere</b>	<b>1.269</b>	<b>94,1%</b>	<b>0,01%</b>	<b>0,00%</b>	<b>1,16%</b>	<b>1,31%</b>	<b>0,97%</b>	<b>1,34%</b>	<b>0,02</b>	<b>0,01</b>	<b>0,77</b>	<b>0,74</b>	<b>0,04</b>	<b>0,06</b>
Løn og personale	19	100,0%	0,00%		2,26%		0,05%		0,00		0,97		0,03	
IT afdelinger	1	100,0%												
Hjemmepleje og plejehjem	1.182	94,3%	0,01%	0,00%	1,12%	1,24%	1,00%	1,49%	0,02	0,01	0,73	0,70	0,04	0,06
Socialpsykiatri og døgninstitution	31	89,5%	0,00%		1,15%		0,76%		0,00		0,81		0,03	
Øvrige områder	37	88,0%	0,00%	0,00%	1,78%	2,81%	0,89%	0,00%	0,00	0,00	1,02	1,40	0,02	0,00
<b>Magistre</b>	<b>4.011</b>	<b>66,2%</b>	<b>0,02%</b>	<b>0,01%</b>	<b>1,96%</b>	<b>1,62%</b>	<b>0,81%</b>	<b>0,27%</b>	<b>0,04</b>	<b>0,03</b>	<b>1,27</b>	<b>1,10</b>	<b>0,03</b>	<b>0,01</b>
Løn og personale	1.741	65,9%	0,02%	0,01%	1,87%	1,50%	0,56%	0,32%	0,05	0,03	1,20	1,02	0,02	0,01
IT afdelinger	13	34,7%	0,00%	0,00%	1,98%	4,74%	9,56%	0,00%	0,00	0,00	1,60	1,90	0,20	0,00
Jobcentre	102	73,7%	0,02%	0,03%	2,47%	1,68%	0,19%	0,48%	0,05	0,06	1,27	1,09	0,02	0,03
Teknisk forvaltning, vej og park	52	62,6%	0,01%	0,01%	2,04%	0,93%	1,14%	0,00%	0,02	0,04	1,33	0,64	0,05	0,00
Hjemmepleje og plejehjem	99	76,7%	0,01%	0,02%	2,34%	0,95%	1,97%	1,26%	0,03	0,06	0,98	0,59	0,04	0,06
Socialpsykiatri og døgninstitution	169	69,5%	0,01%	0,00%	1,95%	1,13%	2,08%	0,00%	0,02	0,00	1,10	0,78	0,05	0,00
Daginstitution	58	77,0%	0,01%	0,00%	1,52%	2,90%	1,32%	0,00%	0,03	0,00	0,89	1,05	0,03	0,00
Øvrige områder	1.777	65,1%	0,02%	0,01%	2,00%	1,76%	0,84%	0,22%	0,04	0,02	1,20	1,07	0,03	0,01
<b>Omsorgs- og pædagogmedhjælpere</b>	<b>5.086</b>	<b>57,8%</b>	<b>0,02%</b>	<b>0,02%</b>	<b>3,74%</b>	<b>3,32%</b>	<b>2,78%</b>	<b>1,82%</b>	<b>0,05</b>	<b>0,04</b>	<b>1,48</b>	<b>1,35</b>	<b>0,09</b>	<b>0,06</b>
Løn og personale	36	65,3%	0,02%	0,02%	2,34%	2,97%	8,90%	2,57%	0,03	0,02	0,66	0,73	0,07	0,04
Jobcentre	1	0,0%												
Teknisk forvaltning, vej og park	5	16,6%		0,00%		5,67%		2,55%		0,00		1,00		0,14
Hjemmepleje og plejehjem	964	62,6%	0,02%	0,01%	3,49%	3,12%	2,46%	1,34%	0,04	0,03	1,24	1,23	0,07	0,04
Socialpsykiatri og døgninstitution	3.892	56,8%	0,03%	0,02%	3,84%	3,41%	2,82%	1,94%	0,05	0,04	1,48	1,31	0,09	0,06
Daginstitution	10	70,2%	0,00%		2,64%		0,00%		0,00		1,21		0,00	
Øvrige områder	178	53,3%	0,02%	0,01%	3,35%	2,46%	2,47%	1,29%	0,04	0,02	1,30	1,07	0,07	0,05
<b>Pædagoger</b>	<b>36.976</b>	<b>84,7%</b>	<b>0,02%</b>	<b>0,01%</b>	<b>3,40%</b>	<b>3,38%</b>	<b>2,17%</b>	<b>1,42%</b>	<b>0,04</b>	<b>0,03</b>	<b>1,88</b>	<b>1,87</b>	<b>0,09</b>	<b>0,06</b>
Løn og personale	82	83,2%	0,00%	0,00%	2,52%	1,29%	0,89%	0,00%	0,01	0,00	0,67	0,50	0,03	0,00
Hjemmepleje og plejehjem	41	93,7%	0,00%		2,85%		0,94%		0,02		1,57		0,04	
Socialpsykiatri og døgninstitution	89	63,6%	0,00%	0,00%	2,46%	3,16%	1,60%	0,00%	0,00	0,00	1,34	1,54	0,04	0,00
Daginstitution	23.932	90,9%	0,02%	0,01%	3,37%	3,33%	2,24%	1,50%	0,04	0,03	1,84	1,77	0,09	0,06
Øvrige områder	12.832	73,3%	0,02%	0,02%	3,51%	3,42%	2,04%	1,39%	0,03	0,03	1,86	1,86	0,08	0,06
<b>Pædagogiske assistenter</b>	<b>2.810</b>	<b>86,4%</b>	<b>0,02%</b>	<b>0,02%</b>	<b>3,76%</b>	<b>3,94%</b>	<b>2,47%</b>	<b>2,06%</b>	<b>0,03</b>	<b>0,03</b>	<b>1,86</b>	<b>1,73</b>	<b>0,09</b>	<b>0,06</b>
Løn og personale	8	85,5%	0,00%		4,62%		0,00%		0,00		1,22		0,00	
Hjemmepleje og plejehjem	2	76,3%												
Socialpsykiatri og døgninstitution	6	82,9%	0,00%		2,93%		2,43%		0,00		1,20		0,10	
Daginstitution	2.138	90,5%	0,02%	0,03%	3,72%	3,99%	2,58%	2,31%	0,04	0,05	1,84	1,67	0,09	0,05

Stillingsgruppe og arbejdspladstype	Årsværk		Andel af årsværk						Gennemsnitligt antal fraværsperioder					
	I alt	Kvinder	Helt korte		Korte		Lange		Helt korte		Korte		Lange	
			Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Øvrige områder	656	73,2%	0,01%	0,01%	3,91%	3,90%	2,03%	1,68%	0,02	0,02	1,81	1,74	0,10	0,06
<b>Pædagogmedhjælpere</b>	<b>15.591</b>	<b>76,5%</b>	<b>0,02%</b>	<b>0,02%</b>	<b>3,61%</b>	<b>3,75%</b>	<b>2,00%</b>	<b>1,16%</b>	<b>0,03</b>	<b>0,03</b>	<b>1,61</b>	<b>1,52</b>	<b>0,07</b>	<b>0,04</b>
Løn og personale	29	72,9%	0,04%	0,05%	2,22%	3,90%	5,75%	3,06%	0,07	0,07	0,80	1,27	0,11	0,07
Jobcentre	0	100,0%												
Hjemmepleje og plejehjem	6	77,1%	0,00%	0,00%	3,64%	8,56%	3,88%	7,15%	0,00	0,00	1,63	2,00	0,13	0,20
Socialpsykiatri og døgninstitution	20	73,8%	0,00%	0,00%	4,43%	1,67%	5,79%	1,61%	0,00	0,00	1,00	0,44	0,12	0,06
Daginstitution	11.783	81,5%	0,02%	0,02%	3,63%	3,91%	2,04%	1,23%	0,03	0,03	1,62	1,59	0,07	0,04
Øvrige områder	3.753	60,9%	0,02%	0,01%	3,52%	3,50%	1,78%	1,04%	0,02	0,01	1,48	1,38	0,06	0,03
<b>Social- og sundhedsassistenter</b>	<b>19.367</b>	<b>95,3%</b>	<b>0,03%</b>	<b>0,02%</b>	<b>3,66%</b>	<b>3,42%</b>	<b>2,59%</b>	<b>2,12%</b>	<b>0,06</b>	<b>0,05</b>	<b>1,88</b>	<b>1,72</b>	<b>0,11</b>	<b>0,07</b>
Løn og personale	88	95,9%	0,03%	0,07%	2,93%	3,11%	2,14%	0,00%	0,04	0,17	1,20	1,33	0,05	0,00
Jobcentre	2	100,0%												
Hjemmepleje og plejehjem	16.493	95,8%	0,03%	0,02%	3,69%	3,53%	2,61%	2,05%	0,06	0,05	1,84	1,69	0,11	0,07
Socialpsykiatri og døgninstitution	2.320	91,8%	0,02%	0,03%	3,57%	2,94%	2,49%	2,52%	0,04	0,06	1,71	1,51	0,09	0,08
Daginstitution	0	100,0%												
Øvrige områder	463	96,9%	0,04%	0,00%	3,22%	4,83%	2,52%	0,54%	0,08	0,04	1,59	1,33	0,10	0,04
<b>Social- og sundhedshjælpere</b>	<b>29.482</b>	<b>93,4%</b>	<b>0,03%</b>	<b>0,02%</b>	<b>3,69%</b>	<b>3,67%</b>	<b>2,59%</b>	<b>2,05%</b>	<b>0,06</b>	<b>0,04</b>	<b>1,83</b>	<b>1,68</b>	<b>0,11</b>	<b>0,08</b>
Løn og personale	21	97,0%	0,11%	0,00%	2,18%	0,00%	2,39%	0,00%	0,05	0,00	0,75	0,00	0,05	0,00
Hjemmepleje og plejehjem	28.849	93,5%	0,03%	0,02%	3,69%	3,68%	2,59%	2,06%	0,06	0,05	1,83	1,69	0,11	0,08
Socialpsykiatri og døgninstitution	485	90,5%	0,03%	0,01%	4,30%	3,34%	2,68%	1,70%	0,06	0,01	1,76	1,19	0,09	0,06
Daginstitution	1	100,0%												
Øvrige områder	126	90,4%	0,02%	0,00%	2,97%	3,57%	1,23%	1,02%	0,04	0,00	1,44	1,14	0,06	0,05
<b>Social- og sundhedspersonale, ikke-uddannet</b>	<b>2.631</b>	<b>80,8%</b>	<b>0,03%</b>	<b>0,02%</b>	<b>3,51%</b>	<b>3,13%</b>	<b>2,48%</b>	<b>1,18%</b>	<b>0,04</b>	<b>0,04</b>	<b>1,09</b>	<b>1,03</b>	<b>0,06</b>	<b>0,04</b>
Løn og personale	29	80,1%	0,05%	0,00%	1,78%	1,61%	0,78%	0,00%	0,02	0,00	0,53	0,37	0,02	0,00
Jobcentre	2	5,9%												
Hjemmepleje og plejehjem	2.412	82,0%	0,03%	0,02%	3,54%	3,23%	2,52%	1,27%	0,04	0,04	1,10	1,03	0,06	0,04
Socialpsykiatri og døgninstitution	118	57,9%	0,02%	0,01%	3,77%	2,61%	2,61%	0,54%	0,02	0,03	1,14	1,04	0,06	0,02
Daginstitution	1	100,0%												
Øvrige områder	70	77,1%	0,02%	0,00%	3,08%	2,64%	1,86%	1,47%	0,01	0,00	0,76	0,58	0,06	0,05
<b>Socialpædagoger</b>	<b>15.088</b>	<b>74,8%</b>	<b>0,03%</b>	<b>0,02%</b>	<b>3,57%</b>	<b>3,23%</b>	<b>2,51%</b>	<b>1,92%</b>	<b>0,07</b>	<b>0,05</b>	<b>1,86</b>	<b>1,69</b>	<b>0,10</b>	<b>0,08</b>
Løn og personale	84	75,4%	0,03%	0,00%	3,05%	1,92%	5,19%	1,49%	0,05	0,02	0,93	0,76	0,10	0,04
Jobcentre	12	72,1%	0,03%		1,75%		7,81%		0,08		0,77		0,15	
Teknisk forvaltning, vej og park	4	40,4%												
Hjemmepleje og plejehjem	3.361	80,0%	0,04%	0,03%	3,42%	2,94%	2,58%	1,66%	0,07	0,06	1,63	1,41	0,09	0,06
Socialpsykiatri og døgninstitution	11.074	73,7%	0,03%	0,02%	3,65%	3,33%	2,53%	2,03%	0,07	0,05	1,82	1,66	0,10	0,08
Daginstitution	71	92,0%	0,01%	0,00%	2,94%	3,21%	1,00%	0,00%	0,02	0,00	1,49	2,33	0,02	0,00
Øvrige områder	481	61,6%	0,01%	0,03%	2,94%	2,82%	1,15%	1,40%	0,02	0,06	1,52	1,51	0,05	0,06
<b>Socialrådgivere</b>	<b>8.497</b>	<b>87,8%</b>	<b>0,04%</b>	<b>0,03%</b>	<b>2,98%</b>	<b>2,60%</b>	<b>1,60%</b>	<b>1,18%</b>	<b>0,08</b>	<b>0,06</b>	<b>1,81</b>	<b>1,58</b>	<b>0,07</b>	<b>0,05</b>
Løn og personale	2.064	89,5%	0,04%	0,02%	3,13%	2,38%	1,71%	1,62%	0,08	0,06	1,54	1,27	0,07	0,05

Stillingsgruppe og arbejdspladstype	Årsværk		Andel af årsværk						Gennemsnitligt antal fraværperioder					
	I alt	Kvinder	Helt korte		Korte		Lange		Helt korte		Korte		Lange	
			Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
IT afdelinger	1	100,0%												
Jobcentre	1.723	88,3%	0,04%	0,02%	2,86%	2,60%	1,49%	0,50%	0,09	0,05	1,69	1,48	0,06	0,02
Hjemmepleje og plejehjem	195	70,9%	0,03%	0,01%	3,05%	2,86%	1,62%	0,88%	0,08	0,01	1,48	1,69	0,06	0,06
Socialpsykiatri og døgninstitution	1.248	83,3%	0,03%	0,03%	2,96%	2,70%	1,90%	0,47%	0,06	0,05	1,62	1,52	0,07	0,02
Daginstitution	12	78,1%	0,00%		3,50%		2,58%		0,00		1,43		0,07	
Øvrige områder	3.256	89,3%	0,03%	0,04%	2,94%	2,65%	1,47%	1,68%	0,07	0,07	1,64	1,43	0,06	0,06
<b>Specialarbejdere</b>	<b>6.095</b>	<b>8,7%</b>	<b>0,04%</b>	<b>0,01%</b>	<b>3,60%</b>	<b>2,99%</b>	<b>2,83%</b>	<b>1,76%</b>	<b>0,05</b>	<b>0,04</b>	<b>1,44</b>	<b>1,35</b>	<b>0,09</b>	<b>0,07</b>
Løn og personale	290	8,7%	0,04%	0,02%	2,25%	2,33%	0,98%	1,22%	0,08	0,04	0,80	0,92	0,05	0,04
IT afdelinger	0	0,0%												
Jobcentre	4	0,0%		0,00%		4,83%		4,54%		0,00		1,17		0,17
Teknisk forvaltning, vej og park	4.264	8,2%	0,04%	0,01%	3,80%	2,95%	3,09%	1,78%	0,06	0,04	1,56	1,36	0,10	0,07
Hjemmepleje og plejehjem	54	10,5%	0,00%	0,01%	1,77%	2,41%	2,88%	0,72%	0,00	0,03	1,20	0,94	0,20	0,04
Socialpsykiatri og døgninstitution	133	7,7%	0,08%	0,03%	3,16%	2,90%	0,00%	1,75%	0,11	0,05	1,06	1,20	0,00	0,08
Daginstitution	159	4,5%	0,00%	0,02%	2,87%	3,03%	8,76%	3,10%	0,00	0,04	1,18	1,34	0,36	0,11
Øvrige områder	1.190	11,0%	0,02%	0,01%	3,47%	3,30%	2,37%	1,67%	0,03	0,03	1,12	1,28	0,05	0,07
<b>Specialister</b>	<b>17.410</b>	<b>78,8%</b>	<b>0,03%</b>	<b>0,02%</b>	<b>2,29%</b>	<b>2,06%</b>	<b>1,00%</b>	<b>0,84%</b>	<b>0,06</b>	<b>0,04</b>	<b>1,44</b>	<b>1,29</b>	<b>0,05</b>	<b>0,03</b>
Løn og personale	8.573	80,4%	0,02%	0,01%	2,24%	1,95%	0,87%	0,58%	0,05	0,04	1,37	1,19	0,04	0,02
IT afdelinger	413	23,8%	0,02%	0,01%	2,16%	2,14%	1,40%	0,59%	0,05	0,03	1,37	1,39	0,04	0,02
Jobcentre	1.795	75,1%	0,02%	0,01%	2,84%	2,20%	1,45%	1,54%	0,06	0,04	1,60	1,32	0,06	0,05
Teknisk forvaltning, vej og park	228	78,1%	0,01%	0,01%	2,41%	1,37%	1,11%	0,99%	0,04	0,02	1,33	0,96	0,03	0,04
Hjemmepleje og plejehjem	680	89,2%	0,05%	0,05%	1,89%	1,87%	1,15%	0,49%	0,08	0,05	1,14	1,00	0,05	0,02
Socialpsykiatri og døgninstitution	575	86,1%	0,04%	0,01%	2,24%	2,18%	1,45%	0,08%	0,08	0,02	1,30	1,12	0,06	0,01
Daginstitution	190	93,0%	0,02%	0,00%	2,03%	0,91%	1,29%	2,49%	0,05	0,00	1,20	0,53	0,05	0,05
Øvrige områder	4.956	79,1%	0,02%	0,02%	2,26%	2,21%	0,96%	1,09%	0,05	0,04	1,34	1,23	0,04	0,04
<b>Sygehjælpere</b>	<b>4.198</b>	<b>97,5%</b>	<b>0,02%</b>	<b>0,01%</b>	<b>3,24%</b>	<b>3,41%</b>	<b>2,55%</b>	<b>3,12%</b>	<b>0,04</b>	<b>0,01</b>	<b>1,63</b>	<b>1,49</b>	<b>0,11</b>	<b>0,11</b>
Løn og personale	7	100,0%	0,00%		1,50%		3,67%		0,00		0,53		0,11	
Hjemmepleje og plejehjem	4.005	97,6%	0,02%	0,01%	3,24%	3,46%	2,54%	3,24%	0,04	0,02	1,62	1,53	0,11	0,12
Socialpsykiatri og døgninstitution	119	95,8%	0,00%	0,00%	3,36%	2,46%	3,50%	2,48%	0,01	0,00	1,46	0,75	0,14	0,13
Øvrige områder	66	96,1%	0,13%	0,00%	2,99%	3,24%	1,71%	0,00%	0,16	0,00	1,57	1,00	0,08	0,00
<b>Sygeplejersker</b>	<b>8.196</b>	<b>96,8%</b>	<b>0,02%</b>	<b>0,01%</b>	<b>3,00%</b>	<b>3,41%</b>	<b>1,86%</b>	<b>1,59%</b>	<b>0,05</b>	<b>0,03</b>	<b>1,59</b>	<b>1,65</b>	<b>0,08</b>	<b>0,07</b>
Løn og personale	430	95,9%	0,02%	0,03%	2,61%	1,86%	1,48%	1,00%	0,05	0,09	1,36	1,05	0,04	0,05
IT afdelinger	4	100,0%	0,00%		0,30%		0,00%		0,00		0,40		0,00	
Jobcentre	4	100,0%	0,00%		2,77%		0,00%		0,00		1,20		0,00	
Hjemmepleje og plejehjem	6.584	97,2%	0,02%	0,01%	3,03%	3,52%	1,90%	1,54%	0,04	0,02	1,56	1,62	0,08	0,07
Socialpsykiatri og døgninstitution	539	91,6%	0,03%	0,02%	3,36%	4,14%	2,30%	2,45%	0,06	0,05	1,62	1,93	0,09	0,09
Øvrige områder	634	98,0%	0,02%	0,00%	2,61%	1,34%	1,28%	0,00%	0,04	0,00	1,38	0,67	0,05	0,00

Kilde: Særkørsel gennemført af KRL.

Anm.: Tomme celler skyldes enten for få personer (mindre end 5) eller at nævneren er 0 ved beregning af andel.