

Statens arbejdsmarked i tal

September 2023

2022

Indhold

1. Ansatte i staten	4
1.1 Ansatte og årsværk i staten	4
1.2 Den samlede lønsum i staten	5
1.3 Kønsfordeling i staten	5
1.4 Fuldtid og deltid i staten	6
1.5 Ansættelsesformer i staten	9
1.6 De største personalegrupper i staten	11
1.7 Personaleomsætning i staten	12
2. Alder i staten	15
2.1 Aldersudvikling i staten	15
2.2 Udvikling i statsansatte, som er fyldt 55 år	19
3. Sygefravær i staten	21
4. Ledelse i staten	24
4.1 Ledere og chefer i staten	24
4.2 Kønsfordeling af ledere og chefer i staten	26

Ansatte i Staten

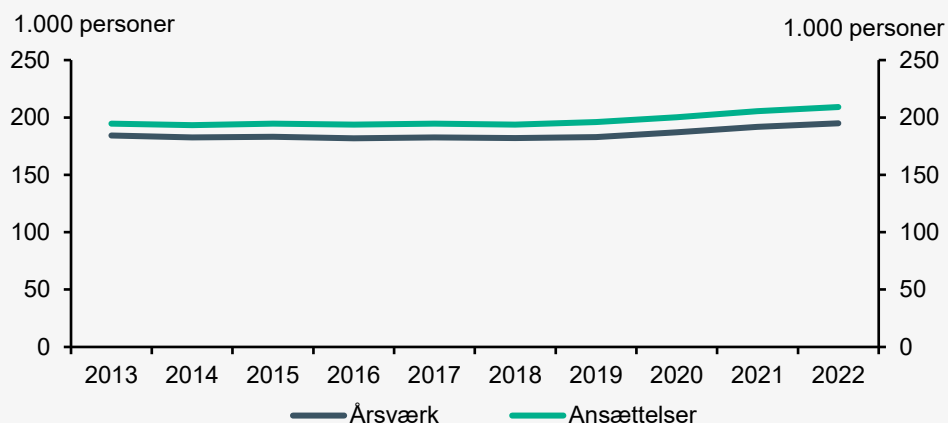
1. Ansatte i staten

Hvem er de statsligt ansatte? Hvor mange er de? Hvor mange arbejder deltid? Og hvad er kønsfordelingen? I dette kapitel dykker vi ned i nøgletal om de statsansatte.

1.1 Ansatte og årsværk i staten

Det statslige arbejdsmarked beskæftiger i 2022 omkring 195.000 årsværk fordelt på ca. 209.000 ansættelser. Mellem 2013 og 2022 kom der ca. 10.000 flere årsværk svarende til en stigning på 5,8 pct. Denne stigning skete navnlig i perioden 2019-2022.

Figur 1.1.1
Udvikling i antal årsværk og ansættelser i staten, 2013-2022



Anm.: ISOLA standardpopulation, ISOLA standard-lønbegreber samt det statslige forhandlingsområde er anvendt. Overenskomstansatte ved DSB indgår ikke opgørelsen fra 2018, da de her er overgået til private overenskomster forhandlet mellem DI og faglige organisationer på det private område. Indeholder kun ansættelser registreret med >8 timer/uge.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2013-2022.

Årsværk og ansættelser

Opgørelsen af *ansættelser* dækker over, hvor mange ansættelsesforhold der er på de statslige arbejdspladser. Opgørelsen af ansættelser vægter deltidsansatte og fuldtidsansatte ens. Antallet af ansættelser fortæller derfor ikke noget om, hvor mange timer medarbejderne arbejder.

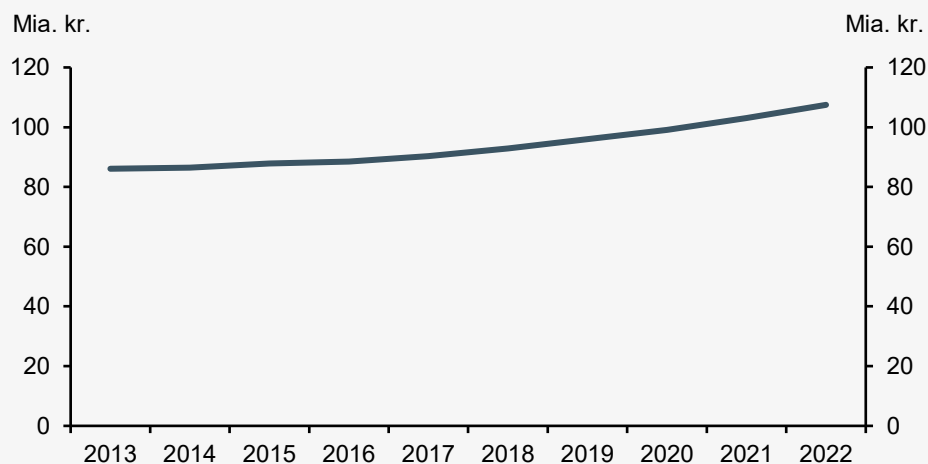
I stedet benyttes begrebet *årsværk*, som omregner ansættelser til antal fuldtidsbeskæftigede. En fuldtidsbeskæftiget svarer til, at en ansat arbejder 1.924 timer årligt.

Løser ansættelser og ansættelser på 8 timer eller mindre om ugen medregnes ikke i denne publikation.

1.2 Den samlede lønsum i staten

Den samlede statslige lønsum er siden 2013 vokset med 21,4 mia. kr. til 107,4 mia. kroner i 2022 svarende til en stigning på ca. 24,8 pct., *jf. figur 1.2.1*. Statens samlede lønsum er de samlede udgifter til statsansattes løn. Udviklingen i lønsummen afspejler dermed både, at antallet af årsværk i staten er forøget samt de centralt og lokalt aftalte lønforbedringer for perioden.

Figur 1.2.1
Udvikling i statens lønsum, løbende priser, 2013-2022



Anm.: Opgørelsen er i løbende priser, og udviklingen udgøres således af aftalte lønforbedringer, lønregulering og væksten i antallet af årsværk. ISOLA standardpopulation, ISOLA standard-lønbegreber samt det statslige forhandlingsområde er anvendt. Overenskomstansatte ved DSB indgår ikke opgørelsen fra 2018, da de her er overgået til private overenskomster forhandlet mellem DI og faglige organisationer på det private område. Indeholder kun ansættelser registreret med >8 timer/uge.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2013-2022.

1.3 Kønsfordeling i staten

Mellem 2013 og 2022 er kønsfordelingen blevet mere lige i staten. Således var knap 50 pct. af de statsansatte kvinder i 2022 mod 46 pct. i 2013, *jf. figur 1.3.1*.

Figur 1.3.1
Udvikling i årsværk i staten fordelt på køn, 2013-2022



Anm.: ISOLA standardpopulation, ISOLA standard-lønbegreber samt det statslige forhandlingsområde er anvendt. Overenskomstansatte ved DSB indgår ikke opgørelsen fra 2018, da de her er overgået til private overenskomster forhandlet mellem DI og faglige organisationer på det private område. Indeholder kun ansættelser registreret med >8 timer/uge.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2013-2022.

Det kønsopdelte arbejdsmarked

Danske kvinder har i en international sammenhæng en høj arbejdsmarkedsdeltagelse. Alligevel er det danske arbejdsmarked fortsat stærkt opdelt i kvinde- og mandsdominerede fag.

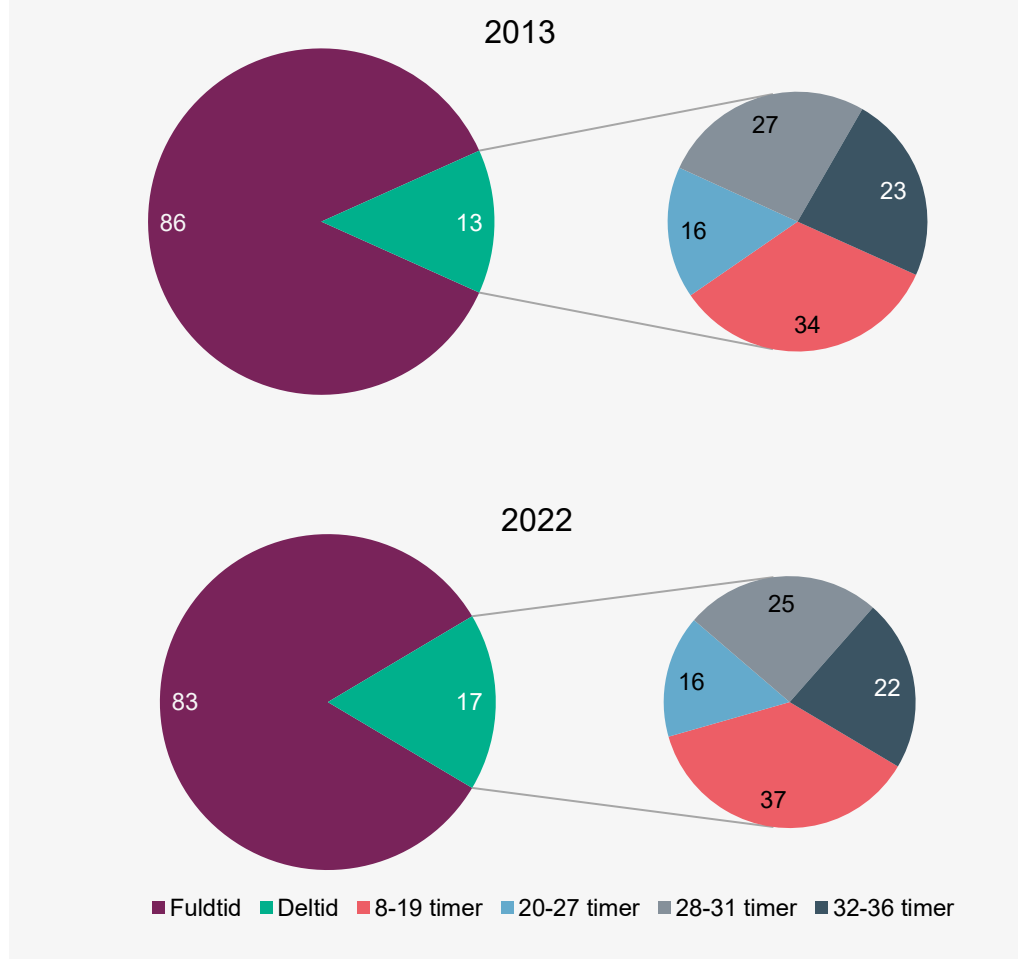
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen deltager sammen med KL, Danske Regioner, Dansk Arbejdsgiverforening og Fagbevægelsens Hovedorganisation i et partnerskab, der skal afdække årsager til det kønsopdelte arbejdsmarked.

1.4 Fuldtid og deltid i staten

Langt de fleste statsansatte arbejder på fuldtid, omend der i perioden 2013-2022 er sket et fald i andelen, der arbejder fuldtid. Således arbejder 83 pct. af de statsansatte på fuldtid, og 17 pct. arbejder på deltid i 2022, *jf. figur 1.4.1*. Dette er et fald siden 2013, hvor 86 pct. arbejdede fuldtid. Den største gruppe af deltidsansatte i 2022 arbejder 8 til 19 timer om ugen og udgør 37 pct. I denne gruppe findes eksempelvis eksterne lektorer og kliniske professorer.

Figur 1.4.1

Andel af statsansatte der arbejder på fuld- eller deltid, fordelt på timetal, 2013 og 2022 (pct.)



Anm.: Opgørelsen baseres på antal ansættelser. ISOLA standardpopulation, ISOLA standard-lønbegreber samt det statslige forhandlingsområde er anvendt. Overenskomstansatte ved DSB indgår ikke opgørelsen fra 2018, da de her er overgået til private overenskomster forhandlet mellem DI og faglige organisationer på det private område. Indeholder kun ansættelser registreret med >8 timer/uge.

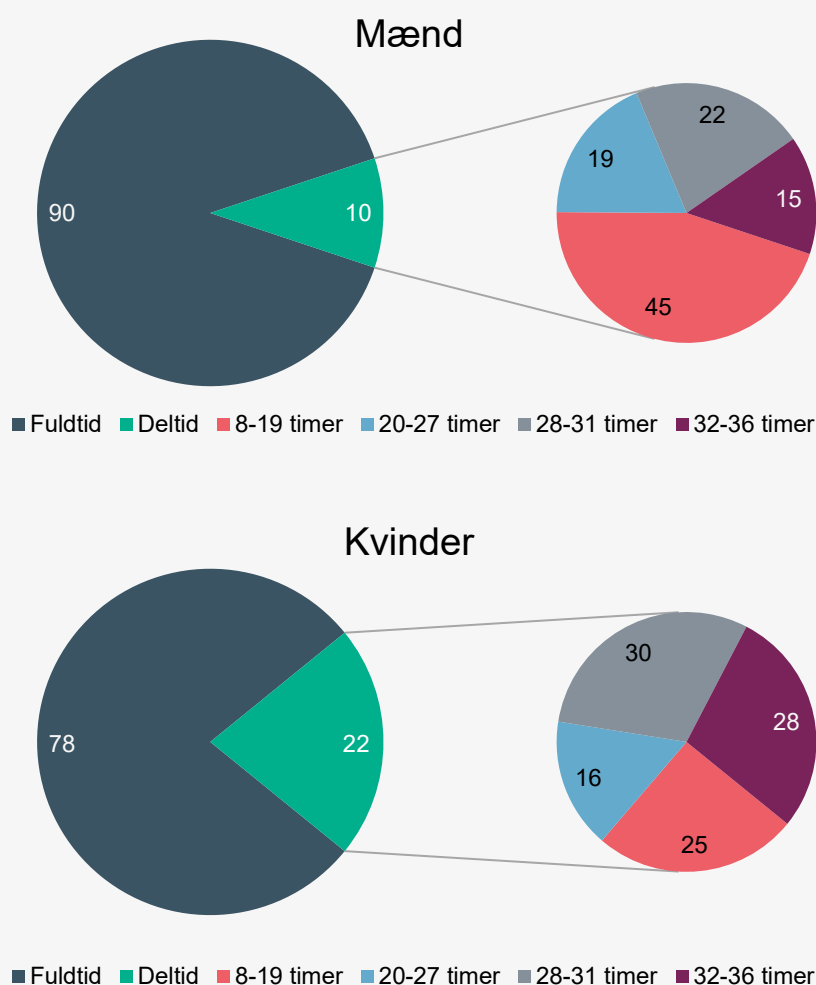
Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2013 og 2022.

Derudover arbejder 16 pct. af de deltidsansatte mellem 20 og 27 timer om ugen, mens andelen, der arbejder 28 til 31 timer om ugen, er 25 pct. Andelen, der arbejder mellem 32 og 36 timer om ugen, er 22 pct. Statsansatte, der arbejder mellem 20 og 31 timer om ugen, udgøres af især lærere og lektorer, mens hovedsageligt kontorfunktionærer og lærere udgør gruppen, der arbejder mellem 32 og 36 timer om ugen.

Der er generelt flere kvinder end mænd, der er deltidsansatte. Hvor knap 10 pct. af mændene arbejder på deltid i 2022, så arbejder ca. 22 pct. af kvinderne på deltid

jf. figur 1.4.2. nedenfor. Deltidsansatte kvinder arbejder på den anden side generelt flere timer end deltidsansatte mænd. Blandt de deltidsansatte kvinder er det over halvdelen, der arbejder mere end 28 timer om ugen. For de deltidsansatte mænd er det for omtrent en tredjedel. Næsten halvdelen af de mænd, der arbejder på deltid, arbejder 8 til 19 timer om ugen.

Figur 1.4.2
Andel af hhv. mandlige og kvindelige statsansatte der arbejder på fuld- eller deltid, fordelt på timetal, 2022 (pct.)



Anm.: ISOLA standardpopulation, ISOLA standard-lønbegreber samt det statslige forhandlingsområde er anvendt. Overenskomstansatte ved DSB indgår ikke opgørelsen fra 2018, da de her er overgået til private overenskomster forhandlet mellem DI og faglige organisationer på det private område. HK-studentmedhjælpere indgår ikke i opgørelsen. Indeholder kun ansættelser registreret med >8 timer/uge.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2013 og 2022.

1.5 Ansættelsesformer i staten

Overenskomstansættelser er den mest udbredte ansættelsesform i staten, og andelen af overenskomstansatte er fortsat stigende. Dette skyldes, at flere tjenestemandsgrepper gennem de seneste ti år er overgået til overenskomstansættelse.

Ansættelsesformer

Overenskomstansatte

Overenskomstansattes løn- og ansættelsesvilkår er hovedsageligt aftalebestemt. Det vil sige, at deres løn- og ansættelsesvilkår som oftest er aftalt i en overenskomst, der er indgået mellem ressortministeriet (pt. Finansministeriet) og en eller flere (central-)organisationer.

Tjenestemandsansættelser

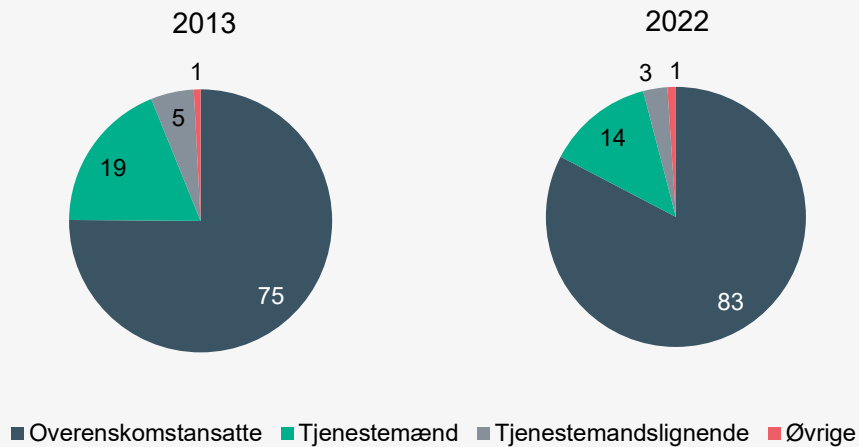
Tjenestemænds ansættelsesvilkår er i højere grad end overenskomstansatte lovbestemt. Løn og arbejdstid er aftalebestemt, ligesom det er tilfældet for overenskomstansatte, men de adskiller sig fra overenskomstansatte ved, at tjenestemænds ansættelses- og pensionsforhold i overvejende grad er lovreguleret. Lov om tjenestemænd og lov om tjenestemandspension fastsætter bl.a.,

- at tjenestemænd har ret til rådighedsløn, hvis tjenestemandens stilling nedlægges,
- at tjenestemænd ikke har strejkeret og ikke kan omfattes af lockout, og
- en lovbestemt tjenestemandspension, som på væsentlige punkter adskiller sig fra almindelige arbejdsmarkedspensioner.

Tjenestemandslignende ansættelser

Tjenestemandslignende ansættelser kan variere fra ansættelser, hvor de tjenestemandslignende elementer er begrænsede, fx at lønnen er fastsat efter tjenestemændenes lønsystem, til ansættelser der i det væsentlige svarer til tjenestemandsansættelse, fx med en pensionsordning, der svarer til den, der gælder for tjenestemænd.

Andelen af tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte er over tid faldet. I 2013 udgjorde gruppen ca. 25 pct. af de statsansatte imod 18 pct. i 2022, *jf. figur 1.5.1.*

Figur 1.5.1**Udviklingen i andelen af årsværk fordelt på ansættelsesform, 2013 og 2022 (pct.)**

Anm.: Øvrige dækker over regulativlønnede, individuelle ansættelsesforhold og andre ansættelsesforhold.

ISOLA standardpopulation, ISOLA standard-lønbegreber samt det statslige forhandlingsområde er anvendt. Overenskomstansatte ved DSB indgår ikke opgørelsen fra 2018, da de her er overgået til private overenskomster forhandlet mellem DI og faglige organisationer på det private område.

Indeholder kun ansættelser registreret med >8 timer/uge.

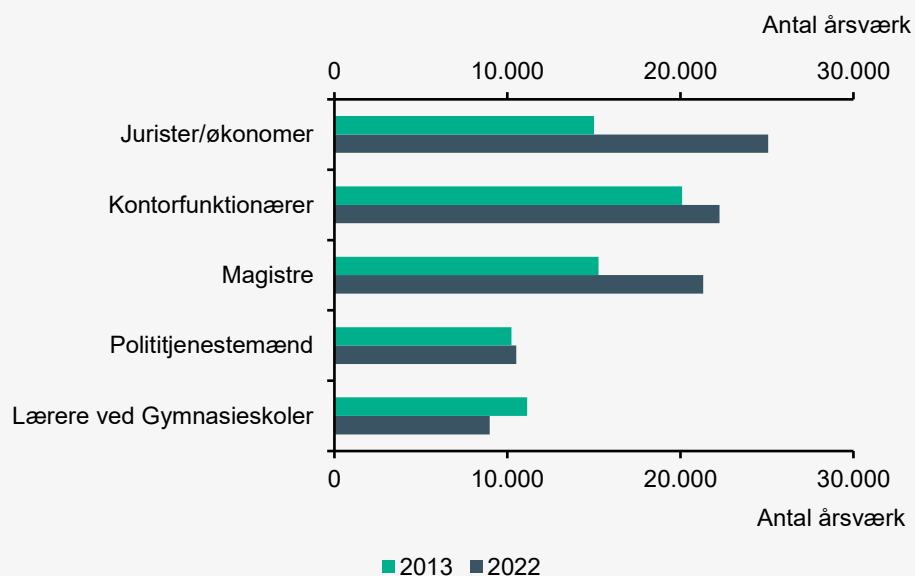
Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2013 og 2022.

1.6 De største personalegrupper i staten

De fem største personalegrupper er i 2022 de samme som i 2013 på trods af, at der i løbet af det seneste årti har været forandringer i medarbejdersammensætningen i staten. Hvor antallet af kontorfunktionærer og polititjenestemænd har været rimelig stabilt, er antallet af magistre og jurister/økonomer steget betragteligt, *jf. figur 1.6.1.*

Figur 1.6.1

De største personalegrupper i staten i årsværk, 2013 og 2022



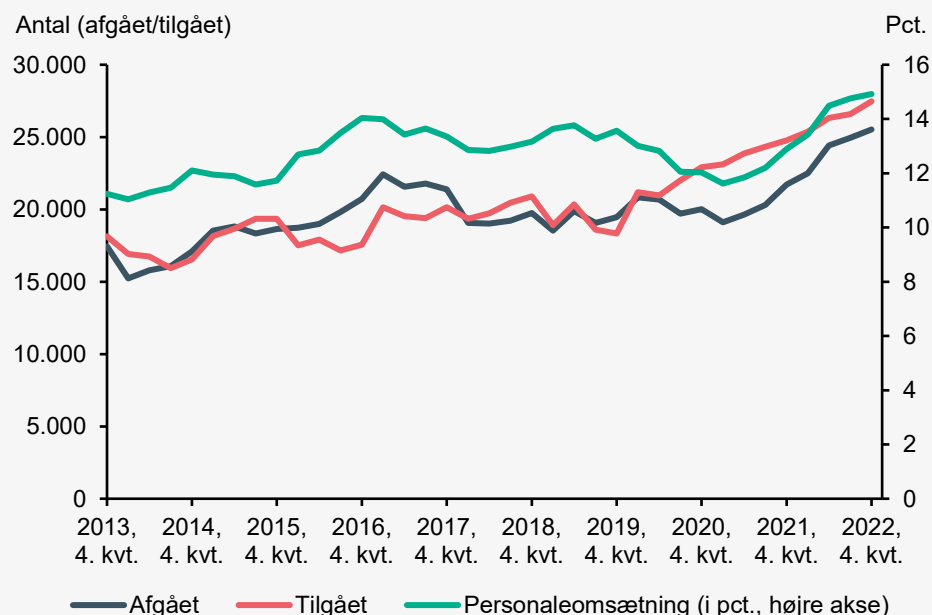
Anm.: Personalegrupperne er opgjort ud fra ISOLA's personalekategorier. Tallene er behæftet med en vis usikkerhed, idet personalekategorien indtastes lokalt af de enkelte HR-afdelinger, og der kan derfor være forskellige registreringspraksisser. ISOLA standardpopulation, ISOLA standard-lønbegreber samt det statslige forhandlingsområde er anvendt. Overenskomstansatte ved DSB indgår ikke opgørelsen fra 2018, da de her er overgået til private overenskomster forhandlet mellem DI og faglige organisationer på det private område. Indeholder kun ansættelser registreret med >8 timer/uge.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2013-2022.

1.7 Personaleomsætning i staten

Mellem 2013 og 2022 har personaleomsætningen i staten ligget nogenlunde stabilt omkring 11-15 pct. I 2020 ses der et dyk i personaleomsætningen med et efterfølgende opsving, og denne udvikling er formentlig relateret til Covid-19-pandemien. Under begyndelsen af pandemien blev arbejdsmarkedet og verdensøkonomien usikkert, hvilket kan bidrage til at forklare, hvorfor flere blev i deres daværende arbejde. Sidenhen opstod der en højkonjunktur, der skabte et ophedet arbejdsmarked med stor efterspørgsel på arbejdskraft, og det har fået flere til at søge nye jobs. Samtidig blev flere midlertidige stillinger relateret til Covid-19 nedlagt.

Figur 1.7.1
Personaleomsætning i staten

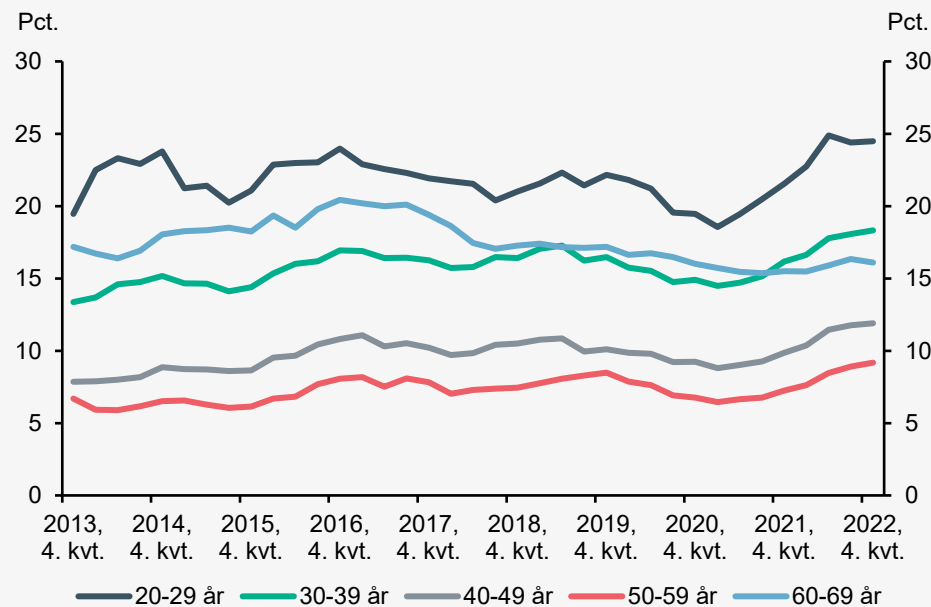


Anm.: Personaleomsætningsprocenten er udelukkende baseret på fast periodelønnede ansatte, og der medtages kun personer, der i kvartalets midterste måned har fået løn for mere end 8 timer/uge eller modtager pensionsfradrag på mere end 5000 kr. (typisk i forbindelse med barsel). Personaleomsætningstallene har faste afgrænsninger, men bliver også ad hoc-korrigeret fx pga. ressortomlægninger mv. ISOLA standardpopulation, ISOLA standard-lønbegreber samt det statslige forhandlingsområde er anvendt. Overenskomstansatte ved DSB indgår ikke opgørelsen fra 2018, da de her er overgået til private overenskomster forhandlet mellem DI og faglige organisationer på det private område. Indeholder kun ansættelser registreret med >8 timer/uge.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 2013-2022.

Opgøres personaleomsætningen fordelt på aldersgrupper ses det, at de fleste aldersgrupper følger nogenlunde samme mønster som den samlede personaleomsætning. Der ses dog variationer på tværs af aldersgrupperne. Især gruppen af 20-29-årige har en højere personaleomsætning, hvor gruppen af 60-69-årige siden 2020 adskiller sig ved mindre udsving end de andre grupper.

Figur 1.7.2
Personaleomsætning i staten fordelt på aldersgrupper, 2013-2022.



Anm.: Personaleomsætningsprocenten er udelukkende baseret på fast periodelønnede ansatte, og der medtages kun personer, der i kvartalets midterste måned har fået løn for mere end 8 timer/uge eller modtager pensionsfradrag på mere end 5000 kr. (typisk i forbindelse med barsel). Personaleomsætningstallene har faste afgrænsninger, men bliver også ad hoc-korrigeret fx pga. ressortomlægninger mv. ISOLA standardpopulation, ISOLA standard-lønbegreber samt det statslige forhandlingsområde er anvendt. Overenskomstansatte ved DSB indgår ikke opgørelsen fra 2018, da de her er overgået til private overenskomster forhandlet mellem DI og faglige organisationer på det private område. Indeholder kun ansættelser registreret med >8 timer/uge.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 2013-2022.

Alder i Staten

2. Alder i staten

Hvor gamle er de statsligt ansatte? Hvor mange er seniorer? Og hvor mange er unge? I dette kapitel dykker vi ned i nøgletal om de statsansattes alder og seniorområdet.

2.1 Aldersudvikling i staten

Gennemsnitsalderen for de statsansatte har været tilnærmelsesvis konstant mellem 2013 og 2022. Dette kan bl.a. tilskrives størrelserne på generationerne på arbejdsmarkedet, således at der både er kommet flere yngre og ældre ansatte i staten.

44,6 år

Gennemsnitsalderen for en statsansat var i 2022 44,6 år.

Senior- og retræteordninger

Ved de statslige overenskomstforhandlinger i 2021 blev Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og centralorganisationerne enige om et styrket fokus på seniorområdet. Formålet med seniorindsatsen er at understøtte et godt seniorarbejdsliv for ældre medarbejdere, så de finder det attraktivt at fortsætte i beskæftigelse, og det sikres, at de fortsat er en aktiv, kvalificeret, fleksibel og efterspurgt arbejdskraft.

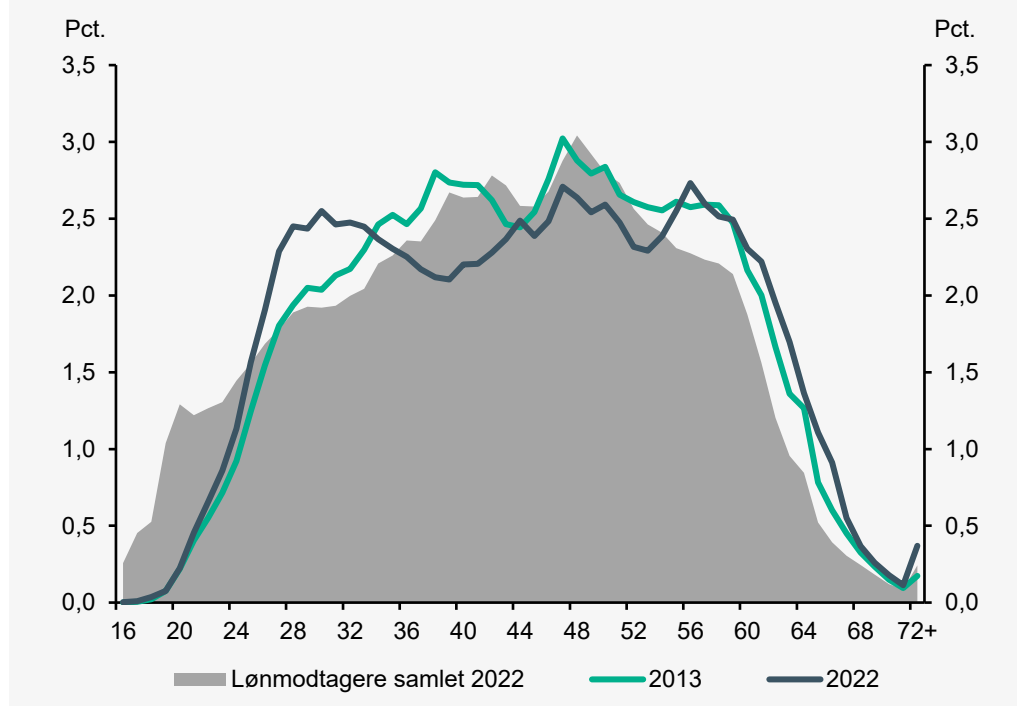
Derudover blev rammeaftalen om seniorordninger revideret. Der kan efter rammeaftalen lokalt indgås aftale om en seniorordning, der på forskellig vis sikrer, at seniorer fortsat har lyst til at blive i arbejde. Ansatte, der er fyldt 60 år, skal i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen have tilbud om at drøfte seniorperspektiver. Der er lokalt rum til at prioritere de indsats og de redskaber, der bedst understøtter de lokale behov, og seniorordninger aftales derfor lokalt mellem den enkelte leder og medarbejder.

Desuden blev der indgået aftale om seniorbonus, som statsansatte har ret til fra det år, de fylder 62 år.

Aldersprofilen for statsansatte er rykket imod flere 25-30-årige og personer, som er fyldt 60 år. Samtidig er der mellem 2013 og 2022 kommet færre 35-40-årige, jf. figur 2.1.1.

Figur 2.1.1

Aldersprofil for statsansatte i 2013 og 2022 og alle danske lønmodtagere i 2021



Anm.: Angivet i pct. af samlede antal lønmodtagere og opgjort pba. årsværk. Personer, der er 72+ år gamle, er summet sammen. ISOLA standardpopulation, ISOLA standard-lønbegreber samt det statslige forhandlingsområde er anvendt. Overenskomstansatte ved DSB indgår ikke opgørelsen fra 2018, da de her er overgået til private overenskomster forhandlet mellem DI og faglige organisationer på det private område. Indeholder kun ansættelser registreret med >8 timer/uge.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2013 og 2022 og Statistikbanken.dk (LBESK60), 3. kv. 2022.

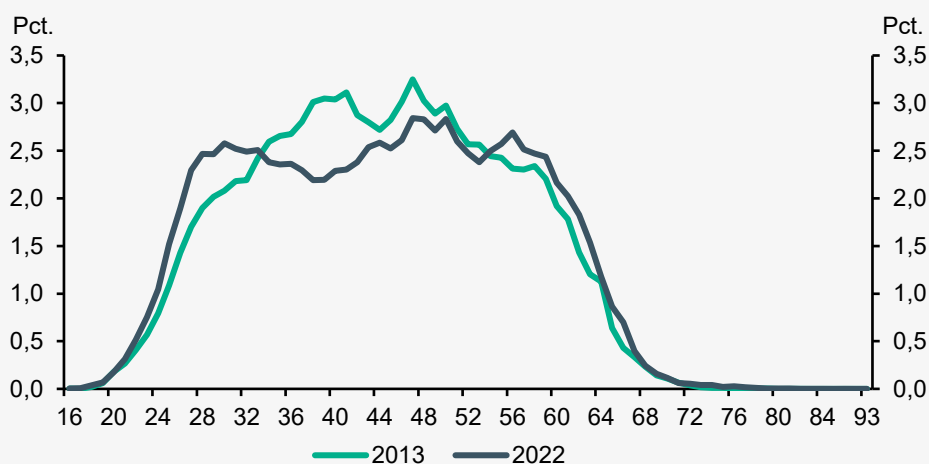
Sammenlignes aldersfordelingen i staten med de danske lønmodtagere generelt, fremgår det, at de statsansatte i gennemsnit er ældre. Dette skyldes bl.a., at der er forholdsvist mange unge på det private arbejdsmarked, hvor der findes flere fritidsjobs i f.eks. detailbranchen og mere ufaglært arbejde.

Aldersprofil fordelt på køn

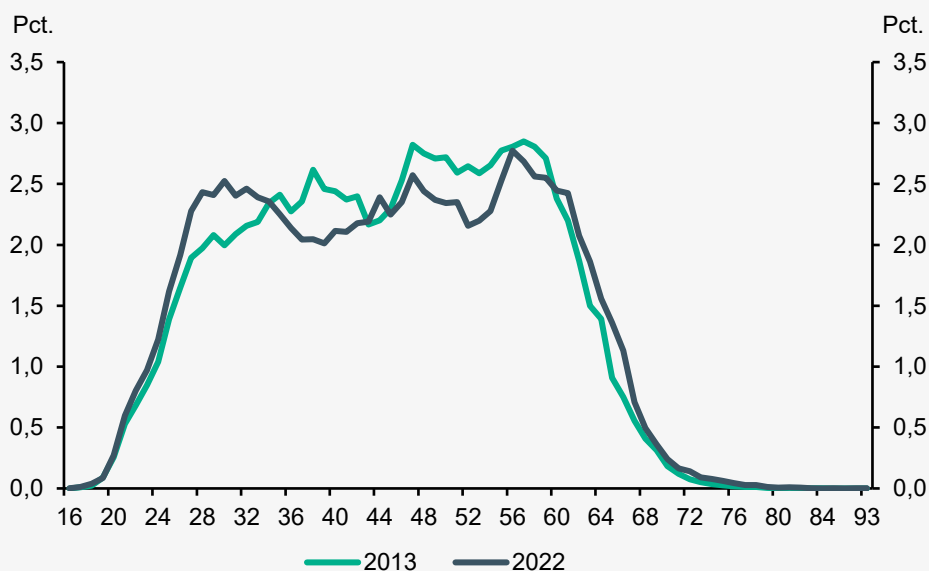
Udviklingen i aldersprofilen for statsansatte er forskellig for kvinder og mænd. Aldersprofilen for kvinder har ændret sig meget mellem 2013 og 2022. Der har i samme periode været en stigning i andelen af både de statsansatte kvinder, der er yngre end 30 år og ældre end 50 år, jf. figur 2.1.3. Af figur 2.1.4 fremgår det, at også

mændene er blevet yngre. Der har ikke været ændringer i samme størrelsesorden som for kvinderne.

Figur 2.1.3
Aldersprofil for statsansatte kvinder, 2013 og 2022



Figur 2.1.4
Aldersprofil for statsansatte mænd, 2013 og 2022



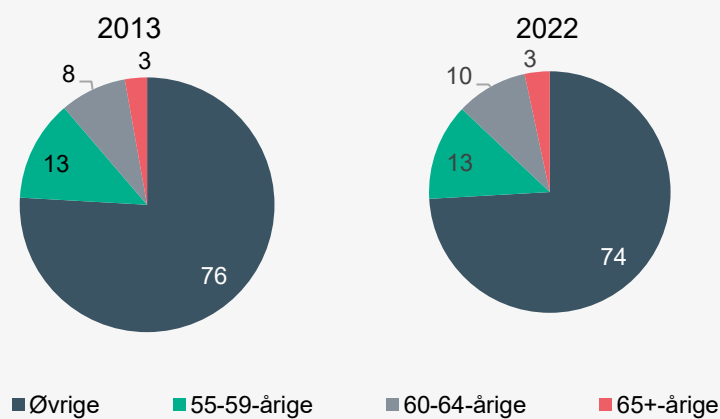
Anm.: Angivet i pct. af samlede antal lønmodtagere og opgjort pba. årsværk. Personer, der er 72+ år gamle, er summet sammen. ISOLA standardpopulation, ISOLA standard-lønbegreber samt det statslige forhandlingsområde er anvendt. Overenskomstansatte ved DSB indgår ikke opgørelsen fra 2018, da de her er overgået til private overenskomster forhandlet mellem DI og faglige organisationer på det private område. Indeholder kun ansættelser registreret med >8 timer/uge.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2013 og 2022.

Fordeling af årsværk

76 pct. af de ansatte i staten var under 55 år i 2013, *jf. figur 2.1.5*. I 2022 er andelen af ansatte i staten under 55 år faldet til 74 pct. Samtidig er andelen af 60-64-årige og ansatte ældre end 65 steget med hhv. 2 og 1 procentpoint til hhv. 10 pct. og 3 pct. Andelen af 55-59-årige er fortsat 13 pct. i 2022.

Figur 2.1.5
Aldersprofil for statsansatte i 2013 og 2022



Anm.: ISOLA standardpopulation, ISOLA standard-lønbegreber samt det statslige forhandlingsområde er anvendt. Overenskomstansatte ved DSB indgår ikke opgørelsen fra 2018, da de her er overgået til private overenskomster forhandlet mellem DI og faglige organisationer på det private område. Indeholder kun ansættelser registreret med >8 timer/uge.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2013 og 2022.

2.2 Udvikling i statsansatte, som er fyldt 55 år

Andelen af statsansatte, der er fyldt 55 år, er steget fra 24 pct. i 2013 til 26 pct. i 2022, *jf. figur 2.2.1*. Dette skyldes både en stigning i andelen 55-64-årige samt en stigning i andelen af ansatte, som er fyldt 65 år.

Figur 2.2.1

Andel af statsansatte, der er fyldt 55 år, 2013-2022



Anm.: ISOLA standardpopulation, ISOLA standard-lønbegreber samt det statslige forhandlingsområde er anvendt. Overenskomstansatte ved DSB indgår ikke opgørelsen fra 2018, da de her er overgået til private overenskomster forhandlet mellem DI og faglige organisationer på det private område. Indeholder kun ansættelser registreret med >8 timer/uge.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2013-2022.

Sygefravær i Staten

3. Sygefravær i staten

Hvor meget af sygefraværet i staten skyldes langtidssygdom? Og hvordan har Covid-19 påvirket sygefraværet? I dette kapitel beskrives sygefravær i staten og udviklingen i dette.

I dette kapitel er fravær opgjort som de statsansattes egen sygdom, delvist nedsat tid grundet sygdom og arbejdsulykker, hvormed både den ansattes lang- og kortidssygdom indgår. Det betyder, at eksempelvis børns sygedage ikke er talt med. Tallene for sygefravær bliver her opgjort kvartalsvis i såkaldte 'rullende år' og er således udtryk for sygefraværet i det forudgående år.

Sygefraværet har ligget jævnt mellem 2013 og 2020. I 2020 til 2021 var det samlede sygefravær på det laveste niveau for perioden, mens det samlede sygefravær i fjerde kvartal i 2022 var på det højeste niveau. Årsagen til udsvingene i kortidssygefraværet fra 2020 til 2022 er givetvis Covid-19-pandemien og den efterfølgende genåbning. Mange blev syge i januar og februar 2022, og i fjerde kvartal 2022 er det gennemsnitlige sygefravær pr. ansat over det seneste år 10,3 dage. Det gennemsnitlige sygefravær var fordelt på godt 4,4 dages langtidssygefravær og 5,9 dages kortidssygefravær, *jf. figur 3.1.1*.

Langtidssygefravær

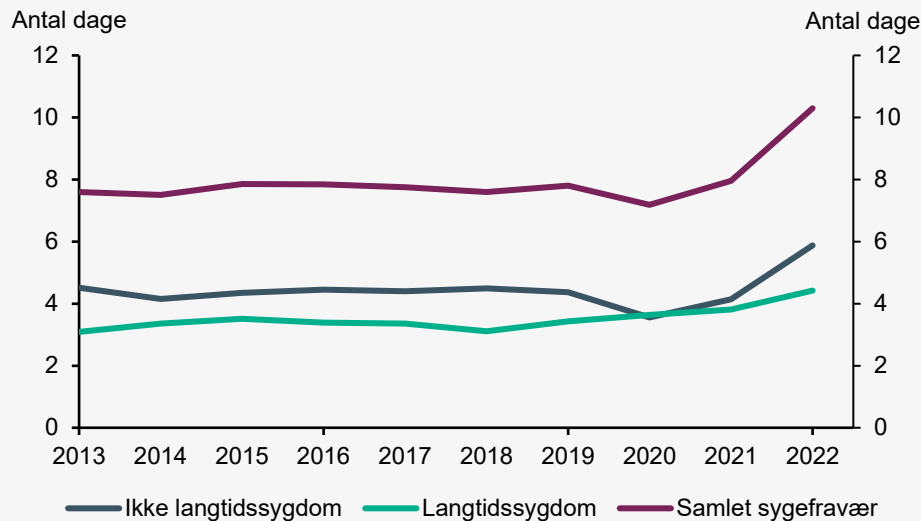
Langtidssygdom er ubrudte sygefraværshændelser af mere end 30 kalenderdages varighed.

Kortidssygefravær

Kortidssygdom er sygefraværshændelser af mindre end 30 kalenderdages varighed.

Gennemsnitlige standardsygefraværsdage pr. årsværk

For at skabe sammenlignelighed på tværs af registreringspraksisser opgøres sygefraværet som gennemsnitlige standardsygefraværsdage pr. årsværk. Dette beregnes ved, at det registrerede sygefravær omregnes til timer og sættes ift. den ansattes ansættelseskvote. Dette divideres med en standard arbejdsdag på 7,4 timer. Weekender, søgnehellidage, grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag medregnes ikke.

Figur 3.1.1**Antal gennemsnitlige sygefraværsdage i staten, 2013-2022**

Anm.: Opgørelsen inkluderer ikke personer i beskyttet stilling eller ansat i en beskæftigelsesordning. Sygefraværet er opgjort som gennemsnitlige standardsygefraværsdage pr. årsværk. ISOLA standardpopulation, ISOLA standard-lønbegreber samt det statslige forhandlingsområde er anvendt. Indeholder kun ansættelser registreret med >8 timer/uge.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2013-2022.

Samarbejdssekretariatet

Samarbejdssekretariatet har til formål at støtte dialogbaseret samarbejde mellem ledelse og medarbejdere i de lokale samarbejdsudvalg (SU). I SU samarbejder man om arbejds-, personale- og samarbejdsforhold, samt drøfter påtænkte ledelsesmæssige beslutninger inden for den lokale ledelsesret, inden sådanne træffes.

Samarbejdssekretariatet støtter bl.a. gennem partsneutral rådgivning og vejledning, kursusafholdelse samt bistand til at håndtere konflikter i arbejdet i samarbejdsudvalgene. Du kan læse mere om samarbejdssekretariatet på www.samarbejdssekretariatet.dk.

Ledelse i Staten

4. Ledelse i staten

Hvor mange ledere og chefer er der i staten? Hvordan er kønsfordelingen? I dette kapitel skildres udviklingen i andelen af ledere og chefer i staten samt kønsfordelingen af disse.

4.1 Ledere og chefer i staten

Ledere og chefer spiller en væsentlig rolle, da de leder og fordeler arbejdet. I kapitlet skal en leder eller chef forstås som en ansat med ledelsesansvar.

7.732

7.732 årsværk af ledere og chefer er der i staten i 2022, når alle ledelsesniveauer inkluderes.

Ledere og chefer i staten

Ledere og chefer i staten er placeret i lønrammer. Lønrammerne definerer et interval for lønnen for bestemte stillinger. I dette kapitel benyttes lønrammerne 35 til 42. Disse omfatter størstedelen af ledere og chefer i staten.

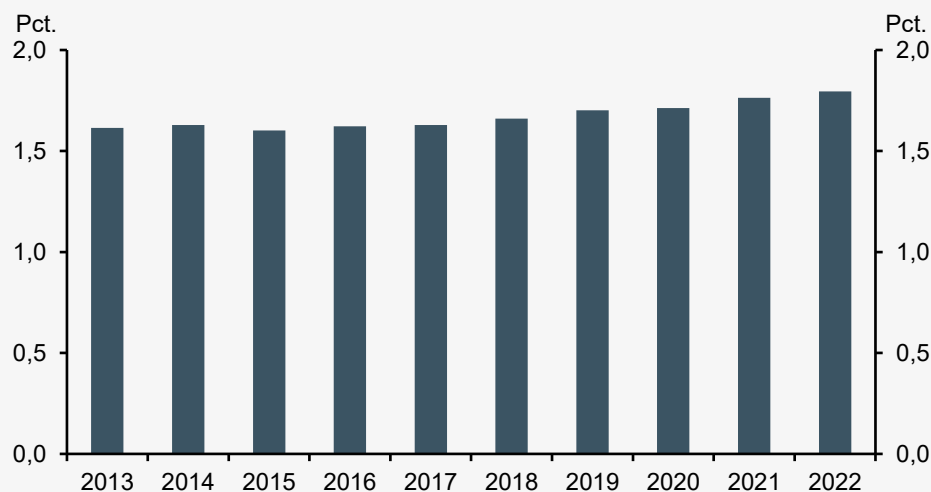
Ledere: I lønramme 35 og 36 findes bl.a. stillinger som chefkonsulenter med personaleledelse, teamledere mv. Disse bliver i dette kapitel omtalt som *ledere*.

Chefer: I lønramme 37 findes eksempelvis institutledere og kontorchefer. I lønrammerne over 37 findes i styrelser og departementer bl.a. styrelsesdirektører, afdelingschefer og departementschefer. Andre steder i staten findes fx brigadechefer, institutledere og rektorer i lønrammerne over 37. Ansatte i lønramme 37 til 42 bliver i dette kapitel omtalt som *chefer*.

Kategoriseringen i *ledere* og *chefer* er udelukkende inkluderet for at give et overblik over de forskellige ledelseslag og lønrammer i staten og hænger ikke sammen med fx overenskomster.

I perioden 2013 til 2022 ses en lille stigning i andelen af chefer eksklusiv ledere i staten, jf. figur 4.1.1 nedenfor. I 2013 var andelen af chefer 1,6 pct. af antal ansatte, og i 2022 er andelen 1,8 pct.

Figur 4.1.1
Andel chefer i staten, 2013-2022



Anm: Andelen af chefer er beregnet ud fra det samlede antal ansatte i staten. Chefer er afgrænset til personer i lønramme 37-42 med ledelsesansvar. En lønramme er et fastlagt interval, inden for hvilken lønnen for en given statslig stillingstype normalt ligger. ISOLA standardpopulation, ISOLA standard-lønbegreber samt det statslige forhandlingsområde er anvendt. Overenskomstansatte ved DSB indgår ikke opgørelsen fra 2018, da de her er overgået til private overenskomster forhandlet mellem DI og faglige organisationer på det private område. Indeholder kun ansættelser registreret med >8 timer/uge.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2013-2022.

Program for Ledelsesudvikling i Staten (PLUS)

Program for Ledelsesudvikling i Staten (PLUS) tilbyder udviklingsaktiviteter og udviklingsforløb til ledere på alle niveauer på tværs af staten. Med udgangspunkt i de fire pejlemærker; helhedsorientering, nytænkning, refleksion og handlekraft medvirker PLUS til at udvikle ledere i staten. Målet er at øge effekten af statslig ledelse og dermed styrke værdiskabelsen i staten. Brugertilfredsheden er høj, og lederne oplever stor effekt af kurserne.

Grundstammen i PLUS udgøres af fem ledelsesudviklingsforløb henvendt til ledere på forskellige ledelsesniveauer. De fem forløb er:

- Talent for ledelse
- Ny leder i staten
- Erfaren leder i staten
- Leder på direktionsniveau
- SPOT - Det statslige topledertalentforløb

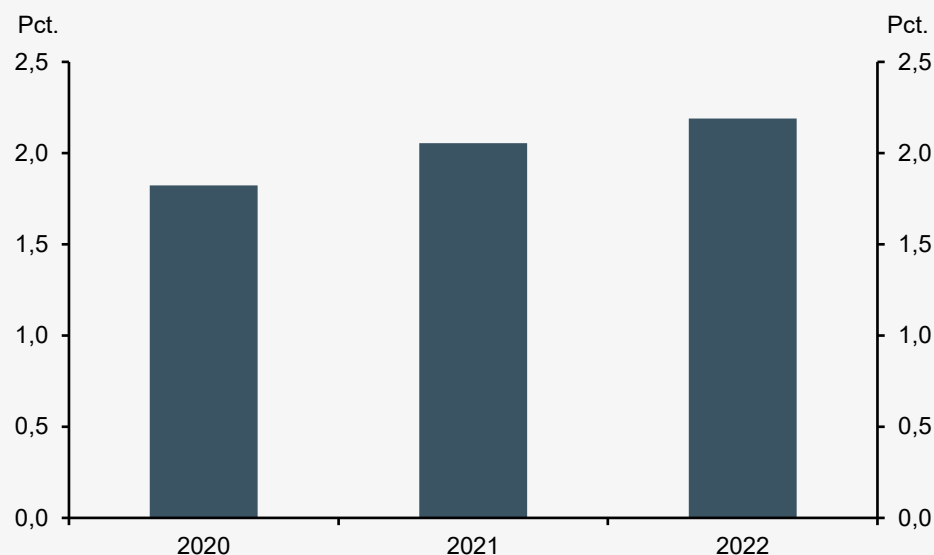
Pr. 15. marts 2023 har 1680 ledere og chefer deltaget på et længerevarende PLUS-forløb. Udover de fem ledelsesudviklingsforløb indeholder PLUS-programmet også det statslige topledernetværk, videnscaféer om offentlig ledelse og masterclasses.

Registrering af ledere i lønramme 35 og 36 indebærer et databrud

De statslige ledere i lønramme 35 og 36 er svære datamæssigt at afgrænse. Ved overenskomstforhandlingerne i 2018 blev der indført flere cheftaler, som gjorde det muligt at registrere og afgrænse flere allerede eksisterende ledere i lønramme 35 og 36. Eksempelvis blev kategorien chefkonsulenter med personaleledelse aftalt.

Figur 4.1.2 viser, at andelen af ledere eksklusiv chefer er steget i perioden 2020 til 2022. Det stigende antal ledere i lønramme 35 og 36 afspejler bl.a. den løbende registrering af eksisterende ledere fra deres tidligere kategorisering til den nye lederkategori. Stigningen er dermed ikke nødvendigvis et udtryk for, at der er kommet flere ledere i lønramme 35 og 36, men derimod at mange af disse ansatte, der givetvis har haft ledelsesansvar i den nuværende stilling, først registreres nu.

Figur 4.1.2
Andel ledere i lønramme 35 og 36, 2020-2022



Anm.: Andelen af ledere er beregnet ud fra det samlede antal ansatte i staten. Ledere er afgrænset til personer i lønramme 35-36 med ledelsesansvar. En lønramme er et fastlagt interval, inden for hvilken lønnen for en given statslig stillingstype normalt ligger. ISOLA standardpopulation, ISOLA standardlønbegreber samt det statslige forhandlingsområde er anvendt. Overenskomstansatte ved DSB indgår ikke opgørelsen fra 2018, da de her er overgået til private overenskomster forhandlet mellem DI og faglige organisationer på det private område. Indholder kun ansættelser registreret med >8 timer/uge.

Kilde: Statens BI-ISOLA, 4. kv. 2020-2022.

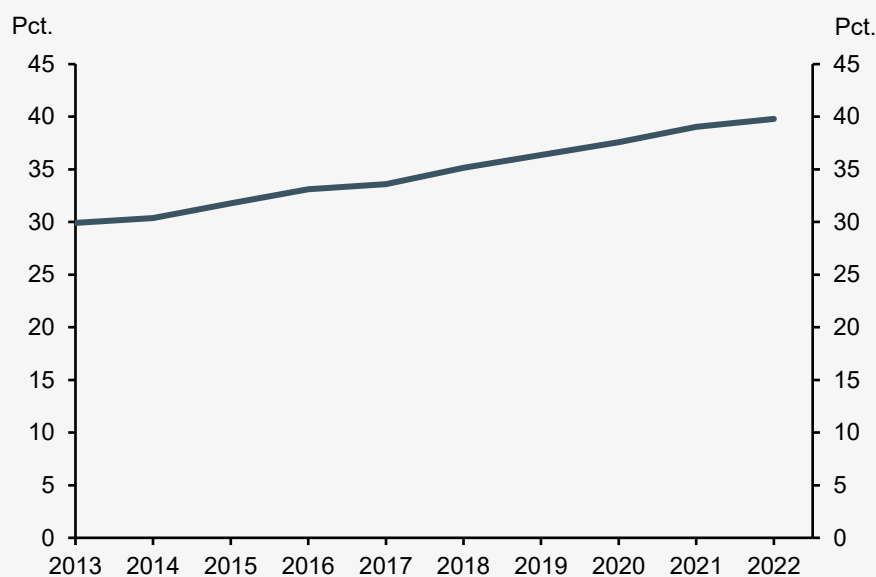
4.2 Kønsfordeling af ledere og chefer i staten

Det påhviler alle statslige virksomheder og institutioner uanset størrelse at udarbejde måltal for ledelsens kønsfordeling, jf. lov om ligestilling af kvinder og mænd. Yderligere skal statslige virksomheder og institutioner med 50 eller flere

medarbejdere udarbejde en politik for at få flere kvinder i ledelsen. Disse tiltag blev vedtaget i Folketinget i 2022, da man ændrede ligestillingsloven af 2007.

Andelen af kvindelige chefer eksklusiv ledere er steget betydeligt mellem 2013 og 2022, *jf. figur 4.2.1*. For det statslige arbejdsmarked som helhed udgør kvindelige chefer i 2022 40 pct. af cheferne i staten, mens de i 2013 udgjorde 30 pct.

Figur 4.2.1
Andel kvindelige chefer i staten, 2013-2022



Anm: Andelen af chefer er beregnet ud fra det samlede antal ansatte i staten. Chefer er afgrænset til personer i lønramme 37-42 med ledelsesansvar. En lønramme er et fastlagt interval, inden for hvilken lønnen for en given statslig stillingstype normalt ligger. ISOLA standardpopulation, ISOLA standard-lønbegreber samt det statslige forhandlingsområde er anvendt. Overenskomstsansatte ved DSB indgår ikke opgørelsen fra 2018, da de her er overgået til private overenskomster forhandlet mellem DI og faglige organisationer på det private område. Indeholder kun ansættelser registreret med >8 timer/uge.

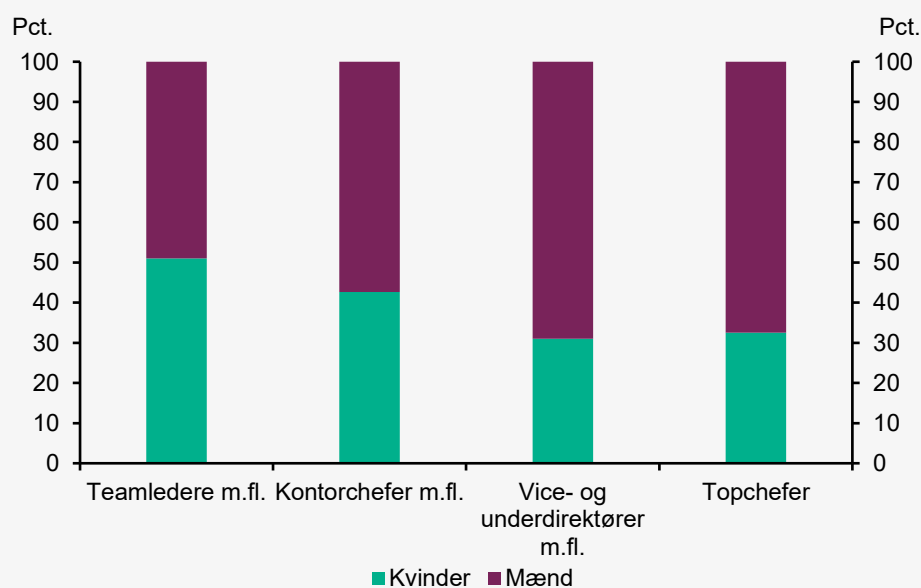
Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2013-2022.

Kønsfordeling og ledelsesniveau i staten

Kvinder udgør 51 pct. af teamlederne m.fl., der er indplaceret i bevillingslønramme 35 og 36 i staten i 2022. Her er også fx uddannelsesledere og vicerektorer indplaceret. Generelt falder andelen af kvindelige ledere og chefer i takt med, at bevillingslønrammen – og typisk ledelsesniveauet – stiger, *jf. figur 4.2.2*.

Figur 4.2.2

Ledere og chefer fordelt på køn og bevillingslønrammer, 2022



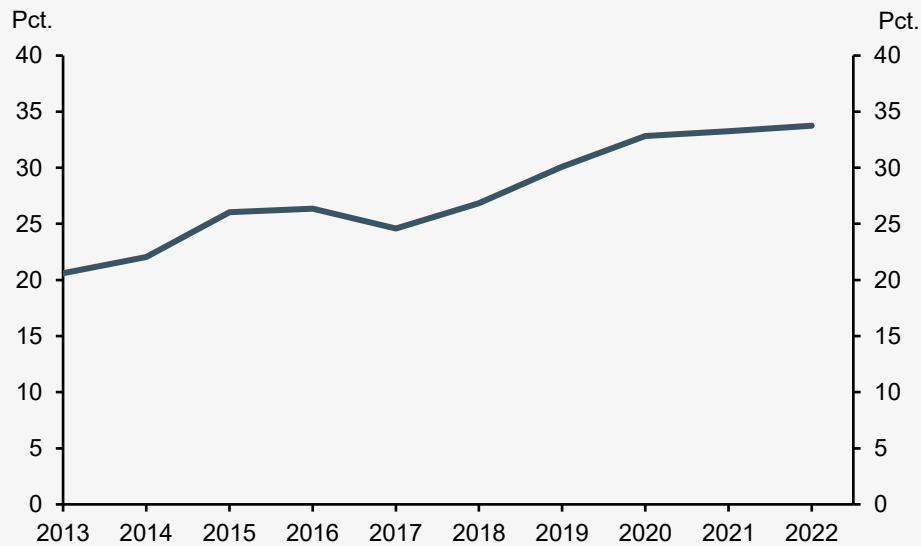
Anm: Andelen af kvindelige ledere og chefer er beregnet ud fra det samlede antal ledere inden for samme bevillingslønrammer. Teamledere m.fl. er i bevillingslønramme 35 og 36, kontorchefer m.fl. i 37, vice- og underdirektører m.fl. i 38 og afdelingschefer, styrelsesdirektører og departementschefer m.fl. i 39-42. ISOLA standardpopulation, ISOLA standard-lønbegreber samt det statslige forhandlingsområde er anvendt. Overenskomstansatte ved DSB indgår ikke opgørelsen fra 2018, da de her er overgået til private overenskomster forhandlet mellem DI og faglige organisationer på det private område. Indeholder kun ansættelser registreret med >8 timer/uge.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2022.

I bevillingslønramme 37, der fx er kontorchefer, institutledere og oberstløjtnanter, er 43 pct. kvinder, mens 32 pct. af fx vice- og underdirektører og andre chefer indplaceret i bevillingslønramme 38 er kvinder. Ca. 34 pct. af topchefer i staten, der bl.a. inkluderer departementschefer, direktører og afdelingschefer, er kvinder.

Andelen af kvindelige topchefer er dog steget over de seneste ti år, *jf. figur 4.3.2*. Således udgjorde kvindelige topchefer ca. 20 pct. i 2013 og 34 pct. i 2022. Stigningen er navnlig sket fra 2017 til 2021.

Figur 4.2.3
Andel kvindelige topchefer, 2022



Anm.: Andelen af kvindelige topchefer er beregnet ud fra det samlede antal topchefer i staten. Topchefer er defineret som chefer i lønramme 39 til 42 og er bl.a. afdelingschefer, styrelsesdirektører, departementschefer, Rigspolitehøved og Rigsadvokaten. ISOLA standardpopulation, ISOLA standardlønbegreber samt det statslige forhandlingsområde er anvendt. Overenskomstansatte ved DSB indgår ikke opgørelsen fra 2018, da de her er overgået til private overenskomster forhandlet mellem DI og faglige organisationer på det private område. Indholder kun ansættelser registreret med >8 timer/uge.

Kilde: Statens BI-ISOLA, 4. kv. 2013-2022.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsens opgave er at varetage statens arbejdsgiverfunktioner, herunder at forberede forhandlinger og indgå overenskomster og aftaler på det statslige område samt varetage opgaver i forhold til løn, ledelse og personale.

Styrelsen skal sikre samarbejde med og rådgivning af statens arbejdsgivere og understøtte et godt samarbejde med de faglige organisationer.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal desuden sikre gode rammebetingelser og udvikle ledelse og personale gennem tiltag og aktiviteter inden for ledelsesudvikling og HR, herunder kompetenceudvikling og rekruttering mv. Formålet er at understøtte arbejdsgivere, ledere og medarbejdere i deres arbejdsopgaver.

medst.dk