



MEDARBEJDER- OG
KOMPETENCESTYRELSEN

Statens Arbejdsmarked i Tal

2023

December 2024



Indhold

1. Ansatte i staten	4
1.1 Ansatte og årsværk i staten	5
1.1 Den samlede lønsum i staten	6
1.2 Kønsfordeling i staten	6
1.3 Fuldtid og deltid i staten	7
1.4 Ansættelsesformer i staten	9
1.5 De største personalekategorier i staten	10
1.6 Personaleomsætning i staten	11
2. Alder i staten	13
2.1 Aldersudvikling i staten	13
2.2 Udvikling i statsansatte, som er fyldt 55 år	15
TEMA Akademikere i staten	17
3. Sygefravær i staten	23
4. Ledelse i staten	26
4.1 Ledere og chefer i staten	26
4.2 Kønsfordeling af ledere og chefer i staten	28
5. Data og metode	31
5.1 Datagrundlag	31
5.2 Metode	32

Ansatte i staten

1. Ansatte i staten

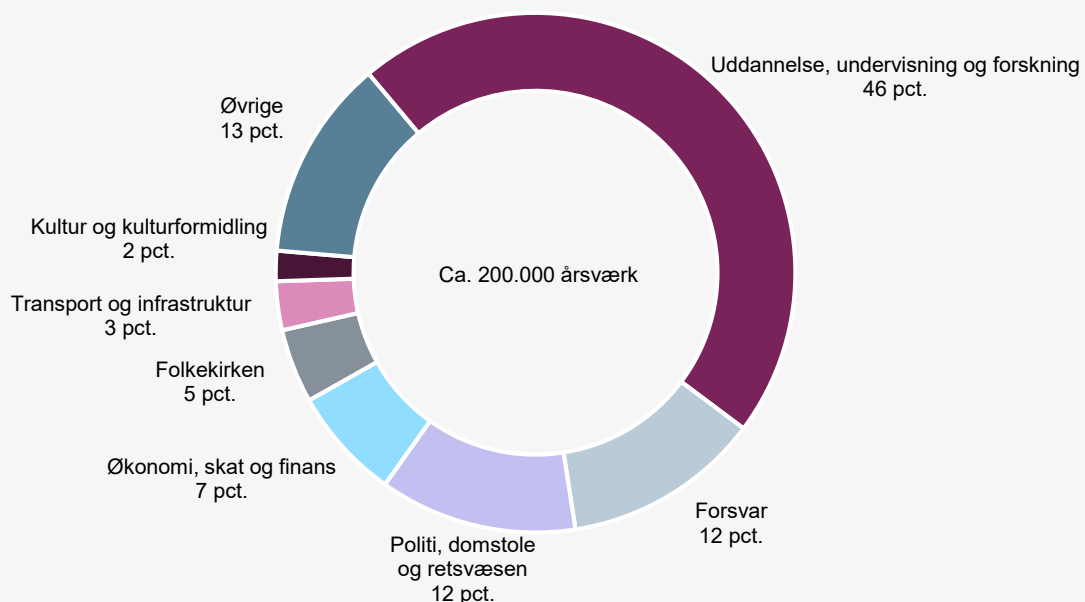
Hvem er de statsligt ansatte? Hvor mange er de? Hvor mange arbejder deltid? Og hvad er kønsfordelingen? I dette kapitel dykker vi ned i nøgletal om de statsansatte.

Staten varetager opgaver inden for en række områder. Det absolut største arbejdsområde i staten er *uddannelse, undervisning og forskning*, der beskæftiger næsten halvdelen af årsværkene i staten. *Uddannelse, undervisning og forskning* dækker bl.a. over universiteter, professionshøjskoler, gymnasier, erhvervsskoler mv. En mindre andel af *uddannelse, undervisning og forskning* udgøres af styrelser og departementer, der beskæftiger sig med området, jf. figur 1.1.

De to næststørste arbejdsområder er *politi, domstole og retsvæsen* samt *forsvar*, der hver især beskæftiger 12 pct. af statens årsværk. Tilsammen udgør de tre arbejdsområder 71 pct. af statens arbejde.

Øvrige dækker over en række andre områder, herunder sundhedsområdet, erhverv, energi og klima, landbrug og fødevarer mv.

Figur 1.1
Statsansatte fordelt på arbejdsområder i 2023 (pct.)



Anm.: Opgørelsen baseres på antal årsværk. ISOLA standardpopulation og ISOLA standard-lønbegreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge. Afgrænsning af arbejdsområder beskrives under afsnit 5. Data og metode.

Kilde: Statens BI – ISOLA, 4. kv. 2023.

1.1 Årsværk og ansættelsesforhold i staten

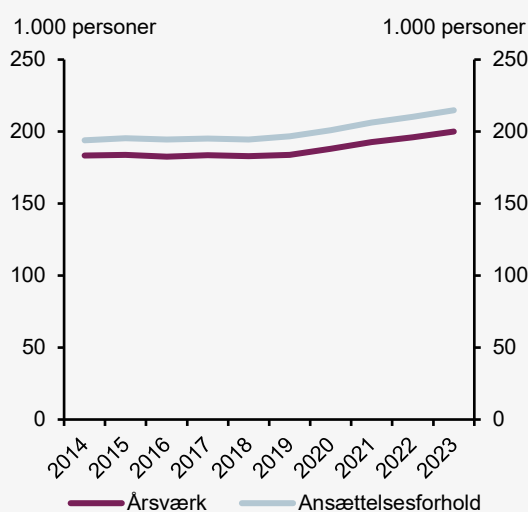
I perioden 2014 til 2023 er antallet af årsværk i staten steget fra ca. 183.000 til ca. 200.000. Opgjort som andel af den samlede beskæftigelse, er staten derfor blevet en smule mindre i perioden.

Det statslige arbejdsmarked beskæftiger i 2023 omkring 200.000 årsværk fordelt på ca. 215.000 ansættelsesforhold. Mellem 2014 og 2023 kom der ca. 17.000 flere årsværk svarende til en stigning på 9,1 pct., *jf. figur 1.1.1*.

Der er omtrent 2,5 mio. årsværk i beskæftigelse på det danske arbejdsmarked i 2023, og der har i den seneste tiårige periode været en stigning på ca. 343.000 årsværk.

Fra 2014 til udgangen af 2023 steg den private sektors andel af det danske arbejdsmarked med 3,6 pct.-point fra 63,9 pct. til 67,5 pct. Statens andel af den samlede beskæftigelse faldt i samme periode med 0,3 pct.-point fra 8,1 pct. til 7,8 pct., *jf. figur 1.1.2*.

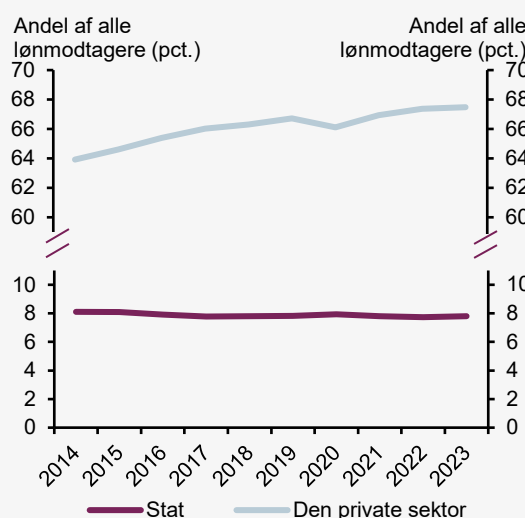
Figur 1.1.1
Årsværk og ansættelsesforhold i staten



Anm.: ISOLA standardpopulation og ISOLA standard-løn-begreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2014-2023.

Figur 1.1.2
Statens andel af det samlede arbejdsmarked (pct.)



Anm.: Opgørelsen er baseret på aggregeret og bearbejdet data fra Danmarks Statistik. Opgørelsen baseres på antal fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere. Staten er inkl. sociale kasser og fonde. Den private sektor består af ”private virksomheder” og ”private nonprofit-organisationer”.

Kilde: Danmarks Statistik (LBESK23).

Årsværk og ansættelsesforhold

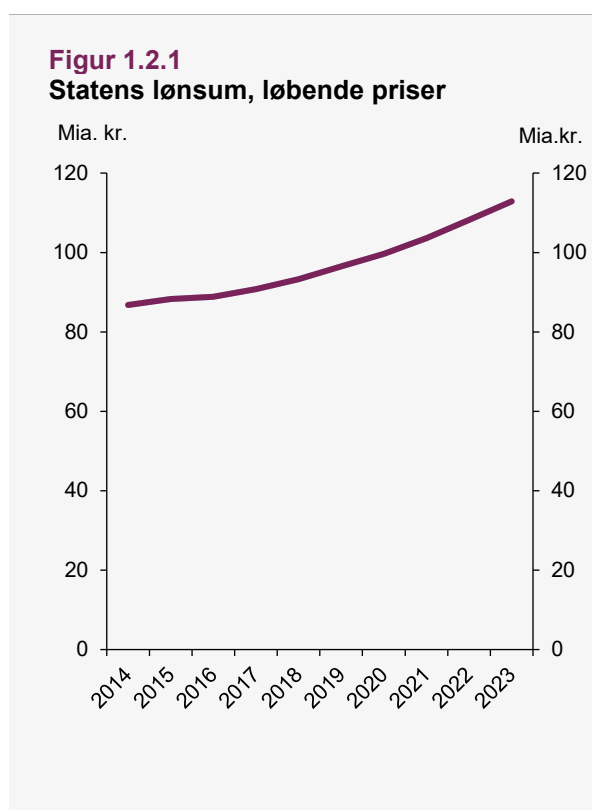
Opgørelsen af ansættelsesforhold dækker over, hvor mange ansættelsesforhold der er på de statslige arbejdspladser. Der kan være ansatte, der har flere ansættelsesforhold. Opgørelsen af ansættelsesforhold vægter deltidsansatte og fuldtidsansatte ens. Antallet af ansættelsesforhold fortæller derfor ikke noget om, hvor mange timer medarbejderne arbejder.

I opgørelsen af årsværk omregnes ansættelsesforhold til antal fuldtidsbeskæftigede. En fuldtidsbeskæftiget svarer til, at en ansat arbejder 1.924 timer årligt.

1.2 Den samlede lønsum i staten

Den samlede statslige lønsum er siden 2014 vokset med 26,1 mia. kr. til 112,9 mia. kroner i 2023, jf. figur 1.2.1.

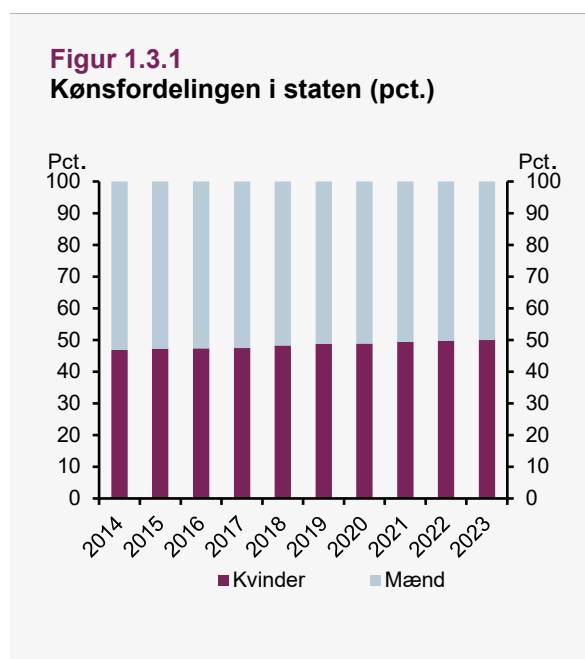
Statens samlede lønsum er de samlede udgifter til statsansattes løn. Udviklingen i lønsummen kan både afspejle, at antallet af årsværk i staten er steget, de centralt og lokalt aftalte lønforbedringer for perioden, samt at medarbejdersammensætningen har ændret sig.



Anm.: Opgørelsen er i løbende priser, og udviklingen udgøres således af aftalte lønforbedringer, lønregulering og væksten i antallet af årsværk. ISOLA standardpopulation og ISOLA standard-lønbegreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge.
Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2014-2023.

1.3 Kønsfordeling i staten

Mellem 2014 og 2023 er kønsfordelingen blevet mere lige i staten. Således var kønsfordelingen i 2023 ligeligt fordelt med, at 50 pct. af de statsansatte var kvinder i 2023 mod 47 pct. i 2014, jf. figur 1.3.1.



Anm.: Opgørelsen baseres på antal årsværk. ISOLA standardpopulation og ISOLA standard-lønbegreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2014-2023.

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

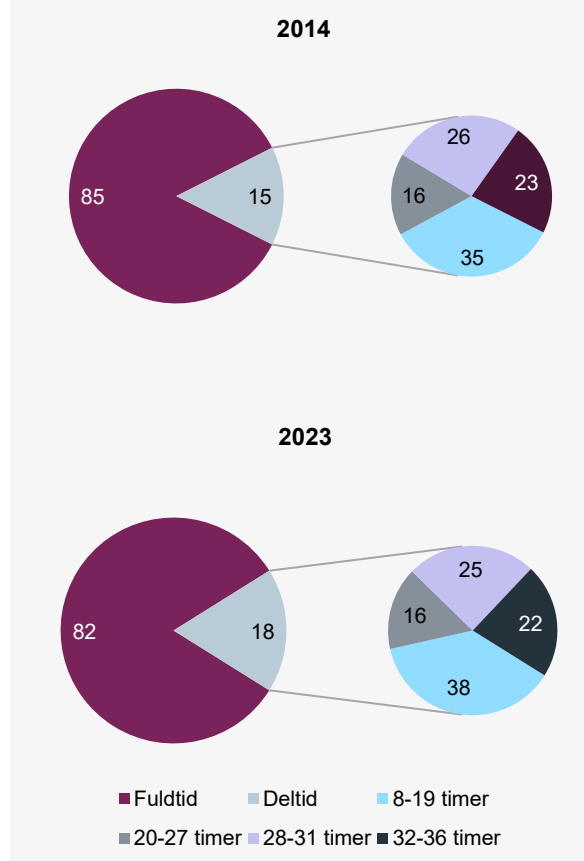
Langt de fleste statsansatte arbejder på fuldtid, omend der i perioden 2014-2023 er sket et mindre fald i andelen af fuldtidsansatte i staten. Således arbejder 82 pct. af de statsansatte på fuldtid, og 18 pct. arbejder på deltid i 2023, *jf. figur 1.4.1.*

Den største gruppe af deltidsansatte i 2023 arbejder 8 til 19 timer om ugen og udgør 38 pct. I denne gruppe findes eksempelvis studentermedhjælpere, eksterne lektorer og kliniske professorer.

Derudover arbejder 16 pct. af de deltidsansatte mellem 20 og 27 timer om ugen, mens andelen, der arbejder 28 til 31 timer om ugen udgør 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.

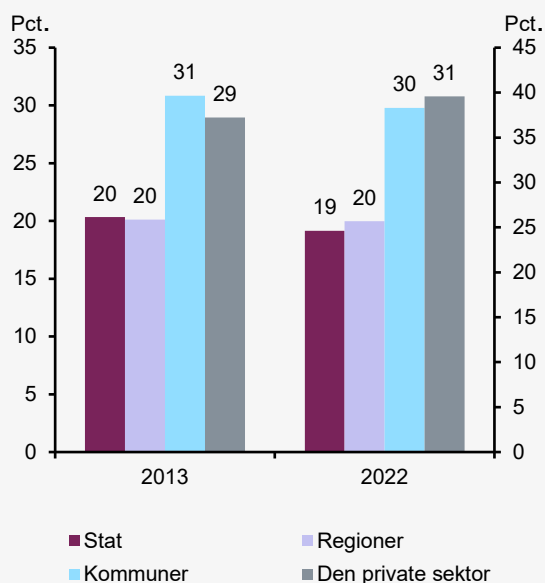
Figur 1.4.1
Fuldtids- og deltidsansatte i staten(pct.)



Anm.: Opgørelsen baseres på antal ansættelsesforhold. ISOLA standardpopulation og ISOLA standard-løn-begreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2014 og 2023.

Figur 1.4.2
Deltidsansatte pr. sektor (pct.)



Anm.: Opgørelsen er baseret på aggregeret og bearbejdet data fra Danmarks Statistik. Opgørelsen er baseret på antal beskæftigede lønmodtager. Staten er inkl. sociale kasser og fonde. Den private sektor består af ”private virksomheder” og ”private nonprofit-organisationer”.

Kilde: Danmarks Statistik (RAS305), 2013-2022.

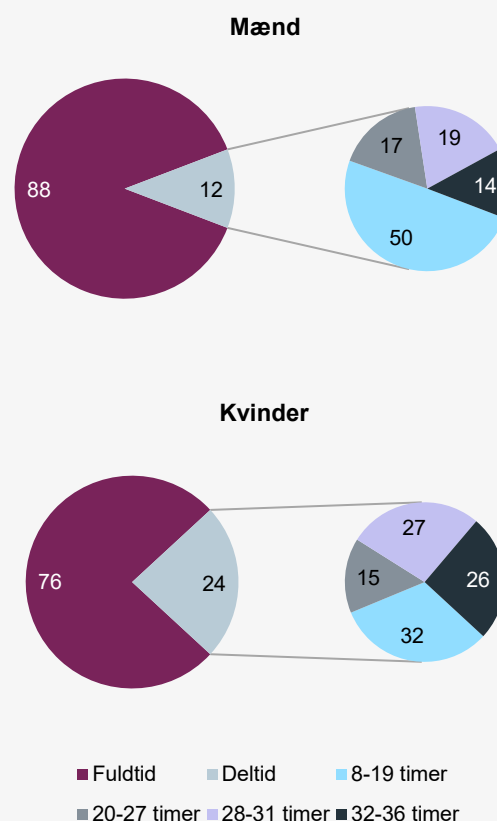
I 2022 har den private sektor flest deltidsansatte. Det er 31 pct. af den private sektors ansatte, som arbejder deltid. Kommuners andel af deltidsansatte udgør 30 pct., mens 20 pct. af regionernes ansatte arbejder deltid. Den statslige sektor har den mindste andel af deltidsansatte med 19 pct. i 2022 *jf. figur 1.4.2*.

Der er generelt flere kvinder end mænd, der er deltidsansatte i staten. Hvor 12 pct. af mændene arbejder deltid i 2023, arbejder ca. 24 pct. af kvinderne deltid *jf. figur 1.4.4*.

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 omkring en tredjedel. Halvdelen af de mænd, der arbejder på deltid, arbejder 8 til 19 timer om ugen.

Figur 1.4.3
Fuldtids- og deltidsansatte i staten i 2023 (pct.)



Anm.: Opgørelsen baseres på antal ansættelsesforhold. ISOLA standardpopulation og ISOLA standard-løn-begreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2023.

1.5 Ansættelsesformer i staten

Overenskomstansættelsesforhold er den mest udbredte ansættelsesform i staten, og andelen af overenskomstansatte er fortsat stigende.

Dette skyldes, at flere tjenestemandsgupper 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 staten (pt. Finansministeriet) og en eller flere (central-)organisationer.

Tjenestemandsansatte

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.,

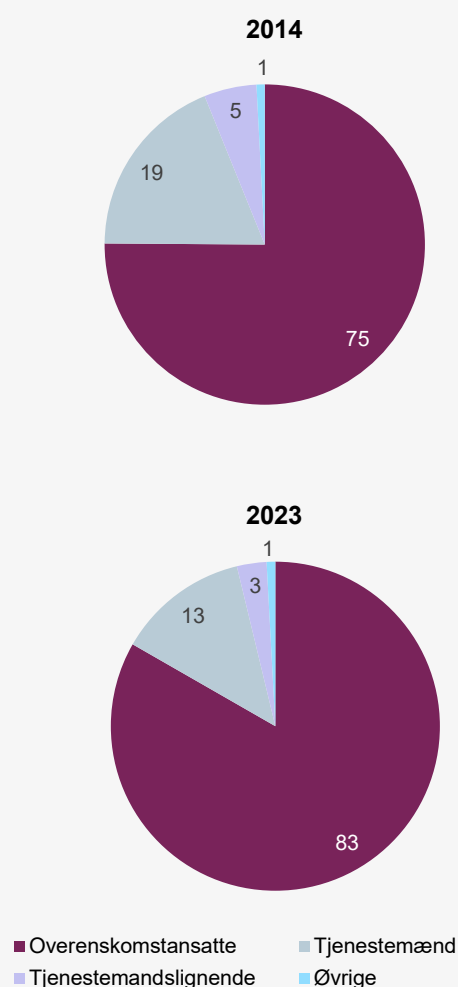
- at tjenestemænd har ret til rådighedsløn, hvis tjenestemandens stilling nedlægges,
- at tjenestemænd ikke har strejkeret og ikke kan omfattes af lockout, og
- en lovbestemt tjenestemandspension, som på væsentlige punkter adskiller sig fra almindelige arbejdsmarkedspensioner.

Tjenestemandslignende ansatte

Det kan variere i hvilken grad, at tjenestemandslignendes ansættelsesvilkår ligner tjenestemandsansattes vilkår. Nogle tjenestemandslignende ansattes løn er fastsat efter tjenestemændenes lønsystem. Andre tjenestemandslignende ansatte har en pensionsordning, der svarer til pensionsordningen for tjenestemænd.

Andelen af tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte er over tid faldet. I 2014 udgjorde gruppen ca. 24 pct. af de statsansatte imod 16 pct. i 2023, *jf. figur 1.5.1.*

Figur 1.5.1
Ansættelsesformer i staten(pct.)



Anm.: Opgørelsen baseres på antal årsværk. ISOLA standardpopulation og ISOLA standard-lønbegreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge.

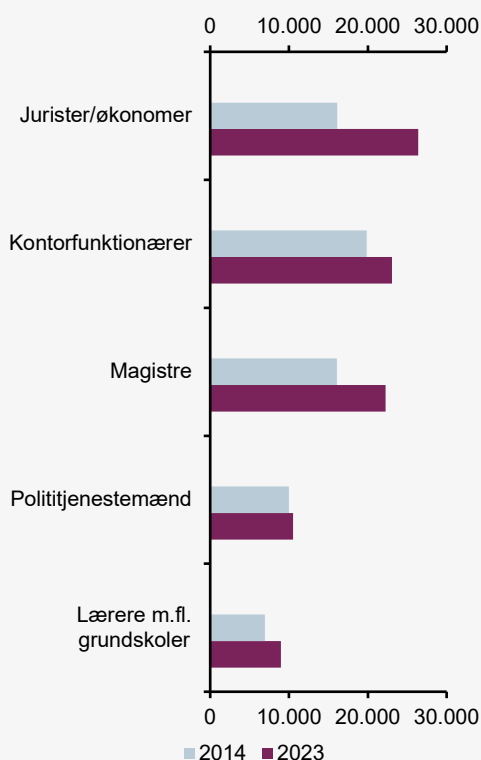
Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2014-2023.

1.6 De største personalekategorier i staten

De fem største personalekategorier er i 2023 de samme som i 2014 på trods af, at der i løbet af det seneste årti har været forandringer i medarbejdersammensætningen i staten.

Antallet af polititjenestemænd har været stabilt i perioden, hvorimod de øvrige personalekategorier har oplevet en stigning i antal årsværk i perioden. Særligt jurister/økonomer er steget betragteligt, jf. figur 1.6.1.

Figur 1.6.1
De største personalekategorier i staten



Anm.: Opgørelsen baseres på antal årsværk. ISOLA standardpopulation og ISOLA standard-lønbegreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2014-2023.

Personalekategorier og stillinger

I statens løn- og personalestatistik kan statens ansatte inddeles i personalegrupper ved at anvende personalekategori og stilling.

Personalekategori

Personalekategori kan ofte underinddeles i klasser og trin. Kombinationen af personalekategori, klasse og trin henviser til det aftalemæssige ansættelsesgrundlag. Fx løntrin i overenskomster. Personalekategori, klasse og trin registreres ved de enkelte HR-afdelinger, hvor registreringspraksis kan variere.

Stilling

Stilling er den ansattes titel. Fx er hyppigt anvendte stillinger for ansatte med personalekategorien "Jurister/økonomer" fuldmægtig og kontorchef.

De enkelte HR-afdelinger registrerer medarbejdernes stillingsbetegnelser. Den lokale registrering varierer, hvorfor nogle personer kan have forskellige stillingsbetegnelser, selvom de arbejder med samme type opgaver.

Datakvalitet

I vurderingen af datakvaliteten for variable i statens løn- og personalestatistik skelnes der ofte mellem variable med betydning for den udbetalte løn og variable uden betydning for den udbetalte løn. Datakvaliteten vurderes som højere for variable, der har direkte betydning for udbetalingen af korrekt løn, da det forventes, at medarbejder eller arbejdsgiver formentlig opdager og retter disse fejl.

Personalekategorier har som udgangspunkt direkte betydning for den udbetalte løn, mens stillingsbetegnelser som udgangspunkt ikke har betydning for den udbetalte løn. Der er derfor generelt større datamæssig usikkerhed i opgørelser baseret på stillinger end ved opgørelser baseret på personalekategorier.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen gør opmærksom på, at hverken stilling eller personalekategori beskriver den ansattes uddannelse, uddannelsesniveau, fagforeningsmedlemskab eller indholdet i den ansattes opgaver. Fx er det ikke muligt at adskille tiden, som en leder bruger på personaleledelse, fra tidsforbrug på lovforberedende arbejde.

Statens løn- og personalestatistik indeholder ikke pålidelig information om indholdet i den ansattes opgaver.

1.7 Personaleomsætning i staten

Mellem 2014 og 2023 har personaleomsætningen i staten ligget nogenlunde stabilt på omkring 12-15 pct., *jf. figur 1.7.1*.

I 2020 ses et dyk i personaleomsætningen med et efterfølgende opsving. Denne udvikling er formentlig relateret til Covid-19-pandemien. I starten af pandemien var både arbejdsmarkedet og verdensøkonomien præget af stor usikkerhed, hvilket kan have haft betydningen for jobsøgninger og ansættelsesrunder.

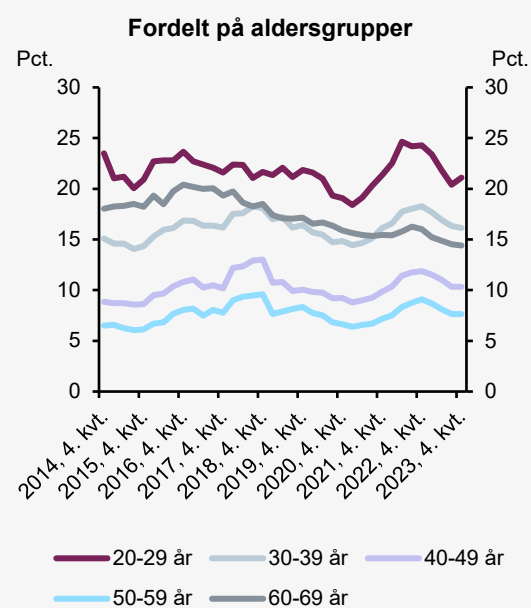
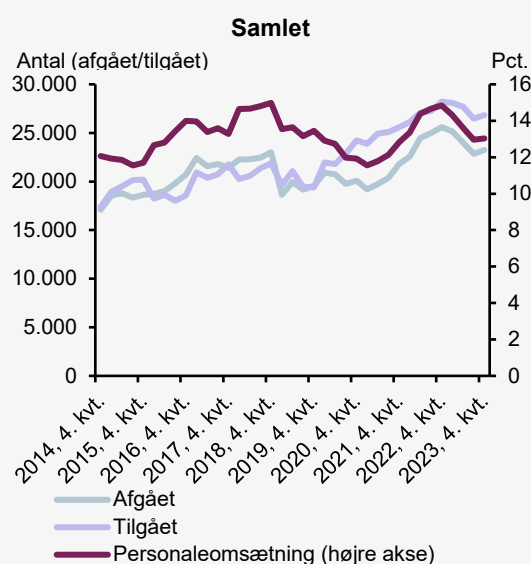
I perioden efter pandemien har Danmark været præget af højkonjunktur og stor efterspørgsel på arbejdskraft. Det har fået flere til at søge nye jobs. Samtidig blev flere midlertidige stillinger relateret til Covid-19 nedlagt.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsens analyser viser, at udviklingen i personaleomsætningen i staten historisk set har fulgt den overordnede udvikling i ledigheden. Når ledigheden er lav, er personaleomsætningen høj og omvendt.

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, mens gruppen af 50-59-årige generelt har den laveste personaleomsætning sammenlignet med de andre grupper.

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 5.000 kr. (typisk i forbindelse med barsel). Personaleomsætningstallene har faste afgrænsninger, men bliver også ad hoc-korrigeret fx pga. ressortomlægninger mv. ISOLA standardpopulation er anvendt.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kvrt. 2014-2023.

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 2014 og 2023. Dette kan bl.a. tilskrives størrelserne på generationerne på arbejdsmarkedet, således at der både er kommet flere yngre og ældre ansatte i staten.

44,7 år

Gennemsnitsalderen for en statsansat var i 2023

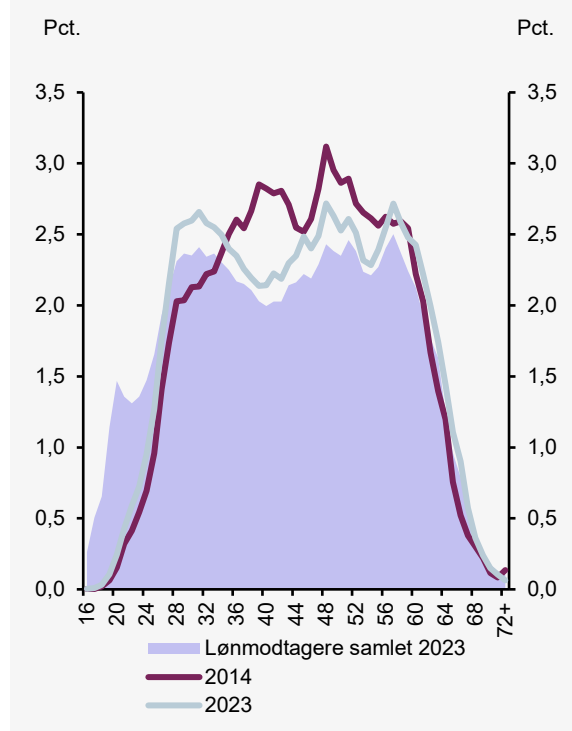
44,7 år.

I 2023 var gennemsnitsalderen for de kommunale og regionale ansatte henholdsvis 44,6 og 44,3 år.¹

Aldersprofilen for statsansatte er rykket imod flere 25-30-årige og personer, som er fyldt 60 år. Samtidig er der mellem 2014 og 2023 kommet færre 35-40-årige, jf. figur 2.1.1.

De statsansatte er i gennemsnit ældre end danske lønmodtagere generelt. Det skyldes bl.a., at der er flere unge på det private arbejdsmarked, hvor der findes mere ufaglært arbejde og flere fritidsjobs, fx i detailbranchen.

Figur 2.1.1
Aldersprofil for statsansatte samt alle danske lønmodtagere (pct.)



Anm.: Angivet i pct. af samlede antal lønmodtagere og opgjort pba. årsværk. Personer, der er 72+ år gamle, er lagt sammen. ISOLA standardpopulation og ISOLA standard-lønbegreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge. Opgørelsen er bl.a. baseret på aggregeret og bearbejdet data fra Danmarks Statistik.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2014-2023 og Danmarks Statistik (LBESK60), 4. kv. 2023.

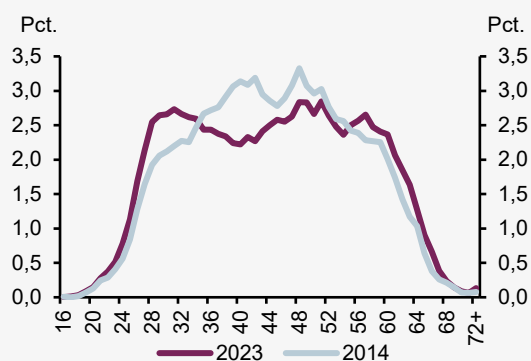
¹ Kilde: SIKRA, november 2023.

Aldersfordeling og køn

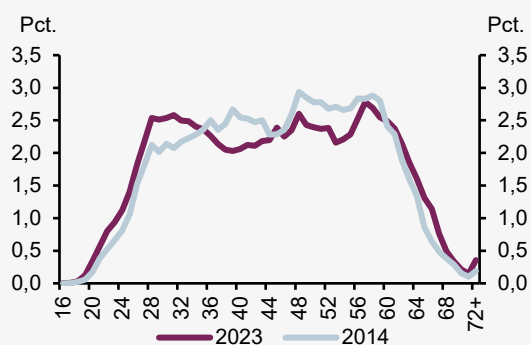
Udviklingen i aldersprofilen for statsansatte er forskellig for kvinder og mænd. Aldersprofilen for kvinder har ændret sig meget mellem 2014 og 2023.

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 2.1.2*. Mændene er ligeledes blevet yngre *jf. figur 2.1.3*. Der har dog ikke været ændringer i samme størrelsesorden som for kvinderne.

Figur 2.1.2
Aldersprofil for statsansatte kvinder (pct)



Figur 2.1.3
Aldersprofil for statsansatte mænd (pct.)



Anm.: Opgørelsen baseres på antal årsværk. Personer, der er 72+ år gamle, er lagt sammen. ISOLA standard-population og ISOLA standard-lønbegreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge.

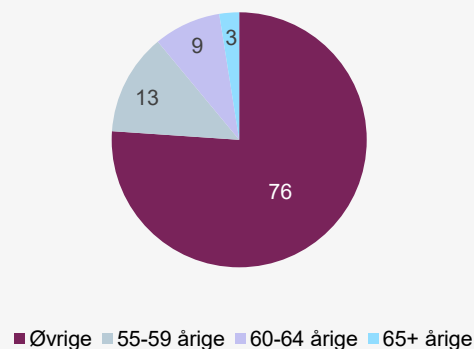
Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2014-2023.

Aldersfordeling og årsværk

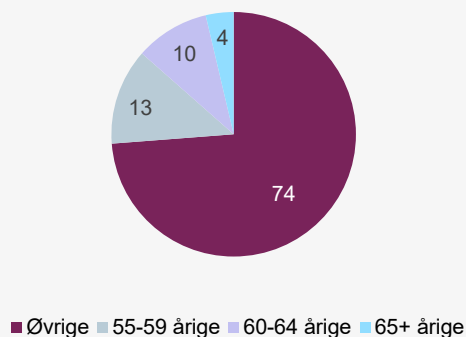
76 pct. af de ansatte i staten var under 55 år i 2014, *jf. figur 2.1.4*.

I 2023 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 hvert steget med 1 pct.-point til hhv. 10 pct. og 4 pct. Andelen af 55-59-årige er fortsat 13 pct. i 2023.

Figur 2.1.4
Aldersprofil for statsansatte i 2014 (pct.)



Figur 2.1.5
Aldersprofil for statsansatte i 2023 (pct.)



Anm.: Opgørelsen baseres på antal årsværk. Personer, der er 72+ år gamle, er lagt sammen. ISOLA standard-population og ISOLA standard-lønbegreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2014-2023.

2.2 Udvikling i statsansatte, som er fyldt 55 år

Andelen af statsansatte, der er fyldt 55 år, er steget fra 24 pct. i 2014 til 26 pct. i 2023, *jf. figur 2.2.1*. Dette skyldes både en stigning i andelen af 55-64-årige samt en stigning i andelen af ansatte, som er fyldt 65 år.

Senior- og retræteordninger

Ved de statslige overenskomstforhandlinger i 2021 blev Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og centralorganisationerne enige om et styrket fokus på seniorområdet.

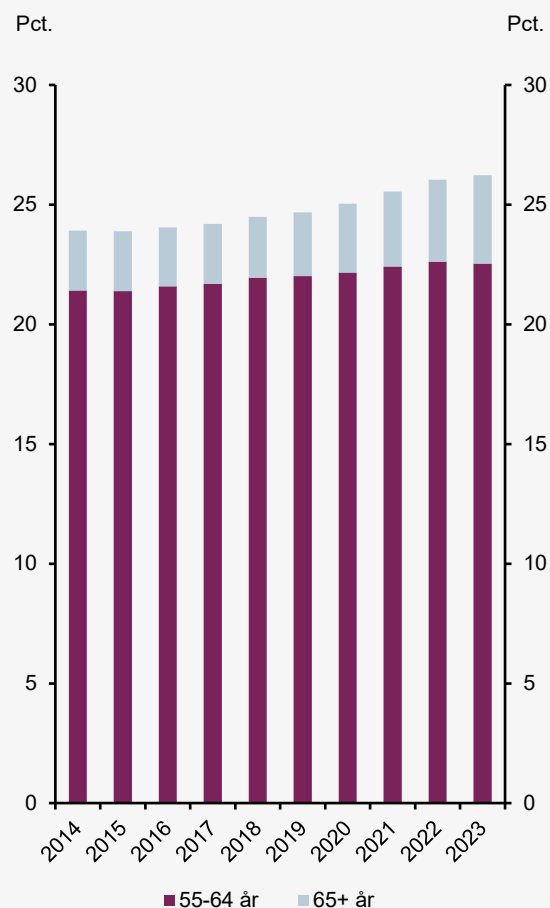
Formålet med seniorindsatsen er at understøtte et godt seniorarbejdsliv for ældre medarbejdere, så de finder det attraktivt at fortsætte i beskæftigelse, og det understøttes, at de fortsat er en aktiv, kvalificeret, fleksibel og efterspurgt arbejdskraft.

Derudover blev rammeaftalen om seniorordninger revideret. Der kan efter rammeaftalen lokalt indgås aftale om en seniorordning, der på forskellig vis bidrager til, at seniorer fortsat har lyst til at blive i arbejde.

Ansatte, der er fyldt 60 år, skal i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen have tilbuddet om at drøfte seniorperspektiver. Der er lokalt rum til at prioritere de indsatser og de redskaber, der bedst understøtter de lokale behov, og seniorordninger aftales derfor lokalt mellem den enkelte leder og medarbejder.

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

Figur 2.2.1
Statsansatte, der er fyldt 55 år (pct.)



Anm.: Opgørelsen baseres på antal årsværk. ISOLA standardpopulation og ISOLA standard-lønbegreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2014-2023.

TEMA

Akademikere i staten

TEMA Akademikere i staten

I ”Statens Arbejdsmarked i Tal 2023” er de akademiske medarbejdergrupper udvalgt som tema. Akademikerne udgør ca. 45 pct. af statens årsværk og udfører en bred vifte af opgaver. Men hvad karakteriserer dem? Hvilken rolle spiller de på det statslige arbejdsmarked? I temaafsnittet sætter vi akademikerne under luppen, hvor vi først vil gennemgå akademikernes generelle karakteristika, inden vi sætter fokus på fuldmægtige og specialkonsulenter.

Hvem er akademikerne i staten?

I 2023 kan langt de fleste akademikere findes indenfor otte personalegrupper. Over halvdelen af akademikerne er enten videnskabeligt personale ved uddannelses- og forskningsinstitutioner, fuldmægtige eller gymnasielærere, jf. *temafigur 1*.

Omkring en fjerdedel af akademikerne er videnskabeligt personale. Videnskabeligt personale er en samlebetegnelse for fx lektorer, ph.d.-studerende, adjunkter og professorer, der arbejder på uddannelses- og

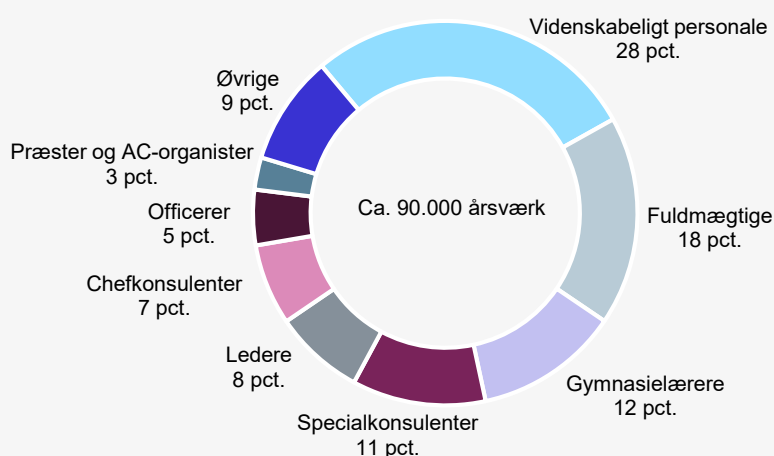
forskningsinstitutionerne, fx universiteter og professionshøjskoler.

Den næststørste personalegruppe er fuldmægtige, som udgør 18 pct. af de akademiske medarbejdere i staten. Der sættes fokus på fuldmægtige senere i temaet.

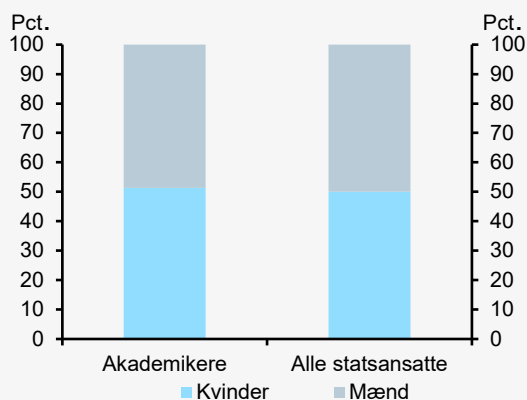
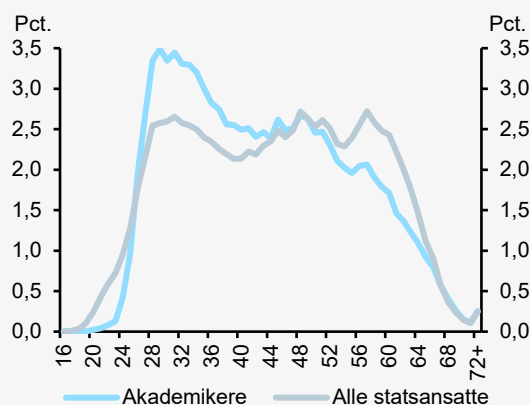
Den tredjestørste personalegruppe er gymnasielærere, der udgør 12 pct. af akademikerne i staten. De arbejder fx ved almene og erhvervsgymnasier.

Temafigur 1

Akademikere fordelt på personalegrupper i 2023 (pct. af årsværk)



Anm.: ISOLA standardpopulation og ISOLA standard-lønbegreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge samt centralorganisationen AC. Inddeling i personalegrupper beskrives under afsnit 5. Data og metode. Kilde: Statens BI – ISOLA, 4. kv. 2023

Temafigur 2**Kønsfordelingen for akademikere og alle statsansatte i 2023 (pct.)****Temafigur 3****Aldersfordelingen for akademikere og alle statsansatte i 2023 (pct.)**

Anm.: Opgørelsen baseres på antal årsværk. ISOLA standardpopulation og ISOLA standard-lønbegreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge og med centralorganisationen AC.

Kilde: Statens BI – ISOLA, 4. kv. 2023

Køn

Der var omtrent lige mange mandlige og kvindelige akademikere i staten i 2023, hvor 52 pct. er kvinder og 48 pct. er mænd. Det er stort set den samme fordeling som for alle medarbejdere på statens område, *jf. temafigur 2*.

Alder

Akademikerne i staten er generelt yngre end gennemsnittet i staten. Særligt mellem 27-47 år er andelen af akademikere større end andelen af alle statsansatte, mens andelen af akademikere er mindre i aldersgruppen over 50 år, *jf. temafigur 3*.

43,2 år

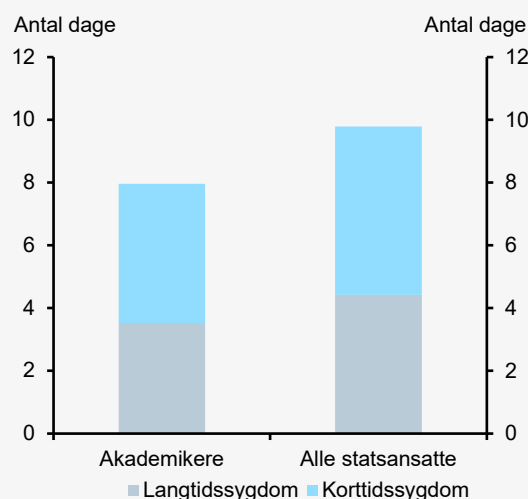
Gennemsnitsalderen for en akademiker i staten var i 2023 43,2 år.

For en statsansat var gennemsnitsalderen 44,7 år i 2023.

Sygefravær

Det gennemsnitlige sygefravær for akademikere i staten er lavere end det gennemsnitlige sygefravær for hele staten. Akademikernes gennemsnitlige sygefravær er fordelt på 4,4 dages korttidssygd og 3,5 dages langtids-

sygdom. Akademikernes gennemsnitlige sygefravær er 0,9 dage kortere end gennemsnittet for staten, *jf. temafigur 4*.

Temafigur 4**Gennemsnitlige sygefraværsgene for akademikere og alle statsansatte i 2023**

Anm.: Opgørelsen inkluderer ikke personer i beskyttet stilling eller ansat i en beskæftigelsesordning. Sygefraværet er opgjort som gennemsnitlige standardsygefraværsgene pr. årsværk. Se afsnit 3. Sygefravær i staten for beskrivelser af fraværstyper og gennemsnitlige standardsygefraværsgene pr. årsværk.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2023

Fuldmægtige og specialkonsulenter

Resten af temasiderne sætter fokus på udviklingen for fuldmægtige og specialkonsulenter i staten. Over en fjerdedel af akademikerne i staten er fuldmægtige eller specialkonsulenter, *jf. temafigur 1*. Stillingen som fuldmægtig og specialkonsulent kan fx dække over teknisk-administrativt personale på et universitet, anklagere ved Politiet og domstole, jurister og økonomer i departementer, ingeniører ved Banedanmark eller psykologer ved Familieretshuset. Fælles for dem er, at de bidrager med ekspertise og færdigheder, der er afgørende for, at staten kan levere højt kvalificerede og effektive løsninger.

Over de sidste 10 år er der blevet omtrent 25 pct. flere akademikere i staten. Dette skyldes bl.a. en stigende efterspørgsmål på højtuddannede kompetencer og at akademikeroverenskomstens dækningsområde blev udvidet i 2021, så fysioterapeuter, ergoterapeuter, bygningskonstruktører og jordemødre opgøres som Akademikere fra 2021. Udviklingen kan også ses i lyset af den generelle udvikling i befolkningens uddannelsesniveau. Andelen af befolkningen med en lang videregående eller ph.d.-uddannelse er steget fra 9 pct. i perioden 2014 til 13 pct. i 2023³.

Ansættelsesvilkår for fuldmægtige og specialkonsulenter

Akademikere, som er ansat til at udføre akademisk arbejde i staten, ansættes i henhold til overenskomst for akademikere i staten, der kan findes på: <https://cirkulære.medst.dk/cirkulaerer/050-21-akademikere-i-staten/>

Fuldmægtige

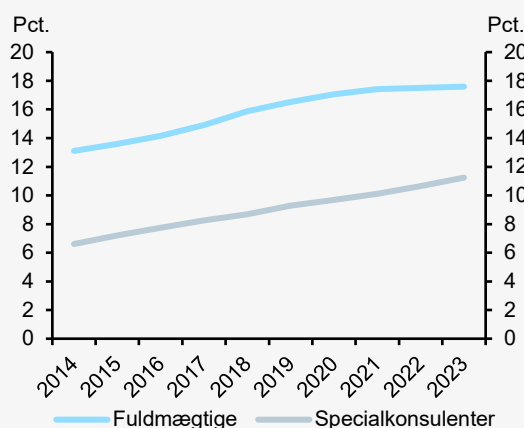
Fuldmægtige ansættes på et basislønsforløb med fire trin. Derudover er der mulighed for yderligere at forhandle kvalifikations- og funktionstillæg, engangsvederlag og resultatløn. Fuldmægtige modtager desuden et rådighedsstillæg for at påtage sig en rådighedsforpligtelse og forpligtelse til merarbejde på indtil 20 timer pr. kvartal².

Specialkonsulenter

Akademikere kan udnævnes til specialkonsulenter. Specialkonsulenter aflønnes inden for et løninterval med mulighed for yderligere at forhandle kvalifikations- og funktionstillæg, engangsvederlag og resultatløn. I modsætningen til fuldmægtige er specialkonsulenter ikke omfattet af reglerne om merarbejde, og modtager derfor ikke merarbejdsbetaling eller afspadsering. Specialkonsulenter kan få engangsvederlag fx som honorering af særlig indsats eller honorering af merarbejde.

² For ansatte på gammelt lønsystem er forpligtelsen på indtil 35 timer pr. kvartal.

Temafigur 5
Fuldmægtige og specialkonsulenter i staten (pct. af alle akademikere i staten)



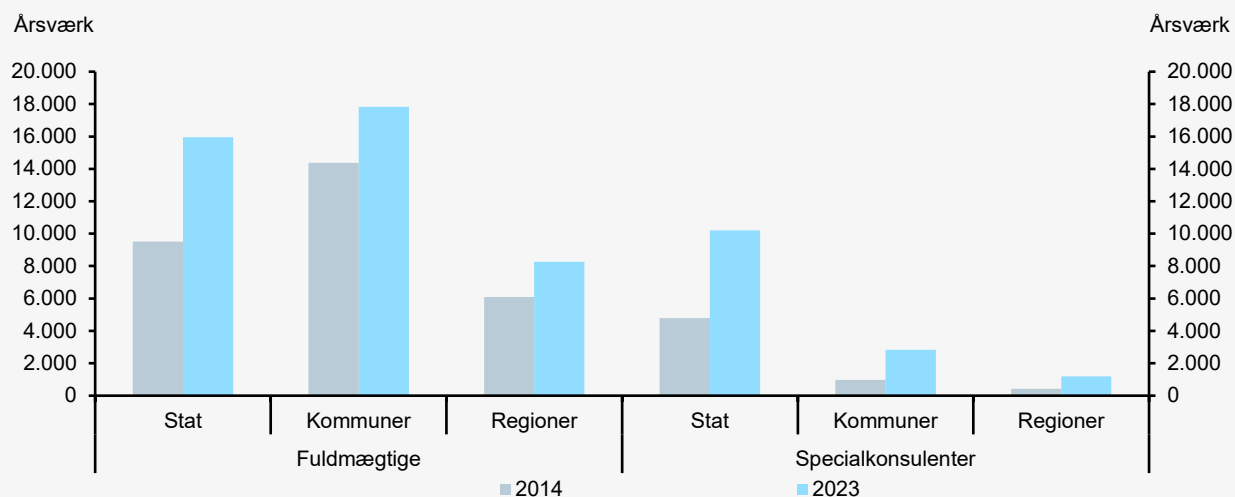
Anm.: Opgørelsen baseres på antal årsværk. ISOLA standardpopulation og ISOLA standard-lønbegreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge og med centralorganisationen AC.

Kilde: Statens BI – ISOLA, 4. kv. 2014-2023

Stigningen i antallet af fuldmægtige og specialkonsulenter har været større, end stigningen blandt alle akademikere i staten. Fuldmægtige udgjorde 13,1 pct. af alle akademikere i 2014, og 17,6 pct. i 2023. Specialkonsulenter udgjorde 6,6 pct. af alle akademikere i 2014, og 11,2 pct. i 2023., *jf. temafigur 5*.

Udviklingen i antallet af fuldmægtige og specialkonsulenter går igen på tværs af den offentlige sektor fra 2014 til 2023, *jf. temafigur 6*.

³ Opgørelsen er baseret på aggregeret og bearbejdet data fra Danmarks Statistik (HFUD11) 2014 og 2023.

Temafigur 6**Fuldmægtige og specialkonsulenter fordelt på stat, kommuner og regioner i 2014 og 2023**

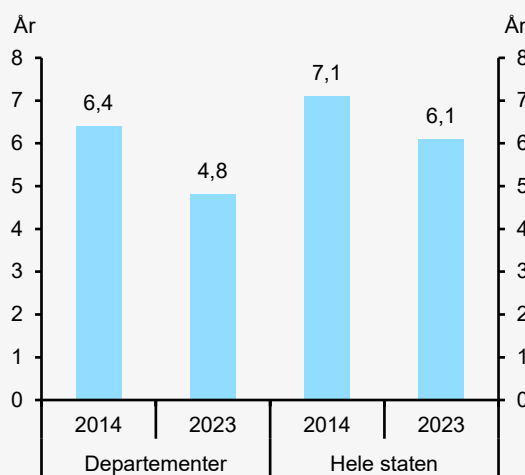
Anm.: Opgørelsen baseres på antal årsværk. Til opgørelsen af de statslige tal er ISOLA standardpopulation og ISOLA standard-lønbegreb anvendt og data indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge og med centralorganisationen AC. Inddelingen i personalegrupper beskrives under afsnit 5. Data og metode.

Kilde: Statens BI – ISOLA, 4. kv. 2014-2023 og SIRKA, november 2014-2023

I staten er fuldmægtige steget med 68 pct. fra 2014 til 2023, mens de i kommuner og regioner er steget med hhv. 24 og 36 pct. I samme periode er specialkonsulenter mere end fordoblet i staten, mens de er næsten tredoblet i kommuner og regioner, *jf. temafigur 6.*

Den gennemsnitlige anciennitet for fuldmægtige ved udnævnelse er en indikator for karriere- og kompetenceudviklingen for akademikere i staten og kan give indsigt i både karriereforløb og tempo. En mulig årsag til, at antallet af specialkonsulenter stiger hurtigere end antallet af fuldmægtige, kan være, at fuldmægtige udnævnes hurtigere end tidligere til specialkonsulenter.

I staten er fuldmægtiges gennemsnitlige anciennitet ved udnævnelse til specialkonsulent faldet fra 7,1 års anciennitet i 2014 til 6,1 år i 2023. For fuldmægtige i departementerne er den gennemsnitlige anciennitet ved udnævnelse faldet fra 6,4 år i 2014 til 4,8 år i 2023, *jf. temafigur 7.*

Temafigur 7**Fuldmægtiges gennemsnitlige anciennitet i staten ved udnævnelse til specialkonsulent**

Anm.: ISOLA standardpopulation og ISOLA standard-lønbegreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge og med centralorganisationen AC. Ancienniteten er opgjort over en periode på 15 år før udnævnelsesåret. Beregningsmetoden beskrives under afsnit 5. Data og metode.

Kilde: Statens BI – ISOLA, 4. kv. 2014-2023

Sygefravær i staten

3. Sygefravær i staten

Hvor meget af sygefraværet i staten skyldes langtidssygdom? Og hvordan er sygefraværet i resten af den offentlige sektor? I dette kapitel beskrives sygefravær i staten og udviklingen i dette.

Sygefraværet i staten har ligget jævnt mellem 2014 og 2020. I 2020 var det samlede sygefravær på det laveste niveau for perioden, mens det samlede sygefravær i fjerde kvartal i 2022 var på det højeste niveau.

Sygefravær er her defineret som statsansattes egen sygdom, delvist nedsat tid grundet sygdom samt fravær relateret til arbejdsulykker. Hermed indgår både lang- og korttidssygdom for de ansatte. 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.

Fraværstyper

Langtids- og korttidssygefravær

Langtidssygdom er ubrudte sygefraværshændelser af mere end 30 kalenderdages varighed.

Korttidssygdom er sygefraværshændelser af mindre end 30 kalenderdages varighed.

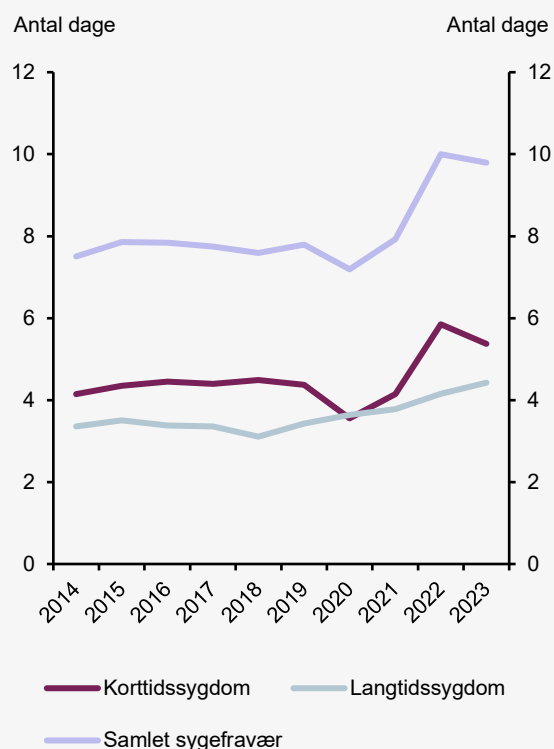
Gennemsnitlige standardsygefraværsdage pr. årsværk

For at skabe sammenlignelighed på tværs af registreringspraksis 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, søgnehelldage, grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag medregnes ikke.

En stor del af årsagen til udsvingene i sygefraværet fra 2020 til 2022 kan givetvis tilskrives Covid-19-pandemien og den efterfølgende

genåbning. Gennem 2023 var det gennemsnitlige sygefravær pr. ansat 9,8 dage. Det gennemsnitlige sygefravær var fordelt på 4,4 dages langtids- og 5,4 dages korttidssygefravær, jf. figur 3.1.1.

Figur 3.1.1
Gennemsnitlige sygefraværsdage i staten



Anm.: Opgørelsen inkluderer ikke personer i beskyttet stilling eller ansat i en beskæftigelsesordning. Sygefraværet er opgjort som gennemsnitlige standardsygefraværsdage pr. årsværk.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2014-2023.

Sygefraværet i den statslige sektor ligger under det gennemsnitlige antal sygefraværsdage for sektorerne i alt. Staten og den private sektors gennemsnitlige antal sygefraværsdage pr. fuldtidsansat var i 2022 på henholdsvis 9,7 og 8,8 dage, hvilket udgår en forskel på en dag. Kommunerne har i 2022 det højeste sygefravær med gennemsnitlig 17,2 fraværsdage pr. fuldtidsansat, *jf. figur 3.1.2*.

Der skal gøres opmærksom på, at der er en smule forskel på statens sygefravær i figur 3.1.1 og 3.1.2. Det skyldes, at figurene er opgjort med forskellige datagrundlag. De nyeste fraværstal for alle sektorer er 2022.

Samarbejdssekretariatet

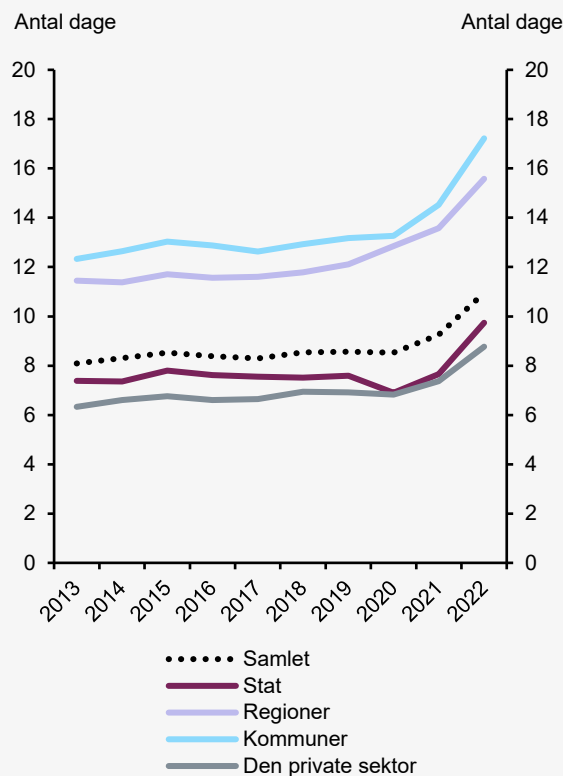
Samarbejdssekretariatet har til formål at støtte dialog-baseret samarbejde mellem ledelse og medarbejdere i de lokale samarbejdsudvalg (SU).

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.

Figur 3.1.2
Gennemsnitlige fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat



Anm.: Opgørelsen er baseret på aggregeret og bearbejdet data fra Danmarks Statistik. Opgørelsen omfatter både kort- og langtidssygefravær. I opgørelsen indgår kun fraværstypen "Egen sygdom". I opgørelsen sættes fraværet i forhold til de ansattes arbejdsomfang og opgøres således i fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat. Staten er inkl. sociale kasser og fonde.

Kilde: Danmarks Statistik (FRA020), 2013-2022.

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

God personaleledelse er en vigtig forudsætning for at skabe attraktive arbejdspladser, hvor medarbejdere trives og yder deres bedste. Ledere og chefer løfter ansvaret for at lede og fordele arbejdet. Anerkendende og professionel ledelse forener arbejdspladsens behov for, at hver enkelt medarbejder yder sit bedst mulige, og medarbejdernes forventninger om at blive set, hørt og udvikle sine talenter.

I kapitlet er en leder eller chef afgrænset til ansatte med ledelsesansvar.

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 der 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*.

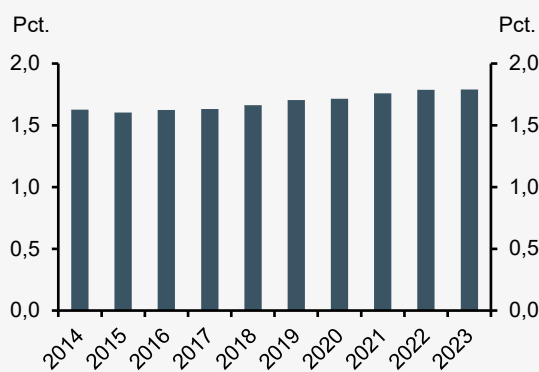
Kategoriseringen i ledere og chefer er udelukkende inkluderet for at give et overblik over de forskellige ledelseslag og lønrammer i staten og hænger ikke sammen med fx overenskomster.

8.154

8.154 årsværk af ledere og chefer er der i staten i 2023, når alle ledelsesniveauer inkluderes.

Der har i perioden 2014-2023 været en mindre stigning i andelen af statsansatte chefer. I 2014 udgjorde chefer omtrent 1,6 pct. af ansatte i den statslige sektor, mens de i 2023 udgjorde 1,8 pct., *jf. figur 4.1.1*.

Figur 4.1.1
Chefer i staten (pct.)



Anm.: Opgørelsen baseres på antal årsværk. 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 og ISOLA standard-lønbegreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2014-2023.

Program for Ledelsesudvikling i Staten

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

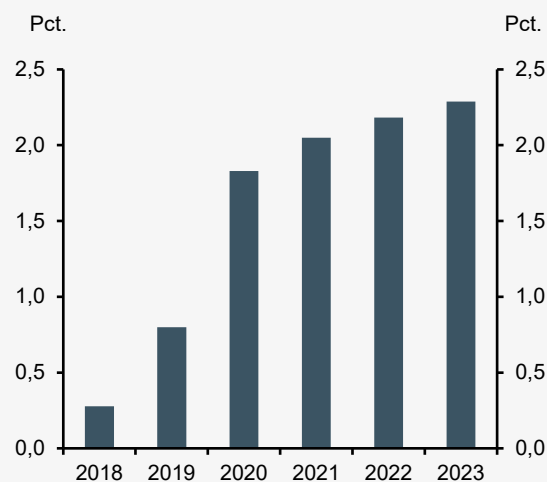
Pr. 15. marts 2023 har 1.680 ledere og chefer deltaget på et længerevarende PLUS-forløb. Udover de fem ledelsesudviklingsforløb indeholder PLUS-programmet også det statslige topledernetværk, videnscaféer om offentlig ledelse og masterclasses.

Registrering af ledere i lønramme 35 og 36 indebærer et databrud

De statslige ledere i lønramme 35 og 36 er svære data-mæssigt 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.

Andelen af ledere eksklusiv chefer er steget i perioden 2018 til 2023, jf. figur 4.1.2. Det stigende antal ledere i lønramme 35 og 36 afspejler i høj grad ændring i registreringspraksis, hvor eksisterende ledere placeres i den nye lederkategori. Stigningen er dermed ikke nødvendigvis et udtryk for, at der er kommet flere ledere i lønramme 35 og 36. Stigningen kan derimod være et udtryk for, at ansatte med ledelsesansvar først nu registreres som ledere.

Figur 4.1.2
Ledere i lønramme 35 og 36 (pct.)



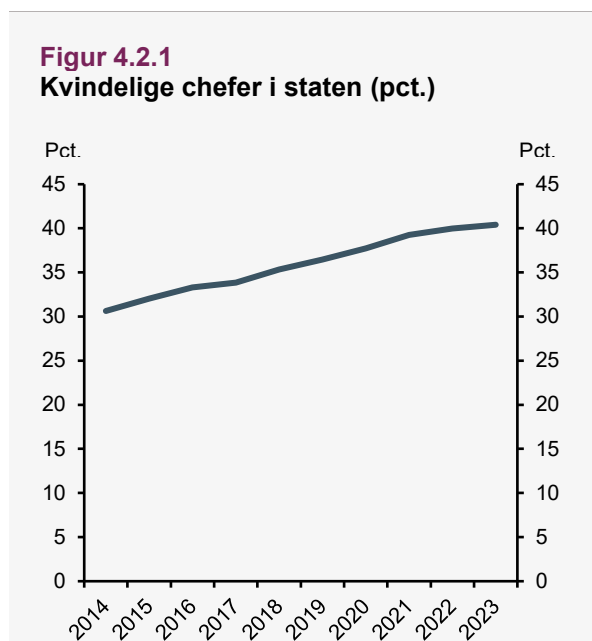
Anm.: Opgørelsen baseres på antal årsværk. Andelen af ledere er beregnet ud fra det samlede antal ansatte i staten. Ledere er afgrænset til personer i lønramme 35-36 med ledelsesansvar. En lønramme er et fastlagt interval inden for, hvilken lønnen for en given statslig stillingstype normalt ligger. ISOLA standardpopulation og ISOLA standard-lønbegreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge.

Kilde: Statens BI-ISOLA, 4. kv. 2018-2023.

4.2 Kønsfordeling af ledere og chefer i staten

Alle statslige virksomheder og institutioner uanset størrelse udarbejder måltal for ledelsens kønsfordeling. Yderligere skal statslige virksomheder og institutioner med 50 eller flere medarbejdere udarbejde en politik for kønsligheden i ledelseslagene. Disse tiltag blev vedtaget i Folketinget i 2022.

Andelen af kvindelige chefer er steget betydeligt mellem 2014 og 2023, *jf. figur 4.2.1*. For det statslige arbejdsmarked som helhed udgør kvindelige chefer i 2023 40 pct. af cheferne i staten, mens de i 2014 udgjorde 31 pct.



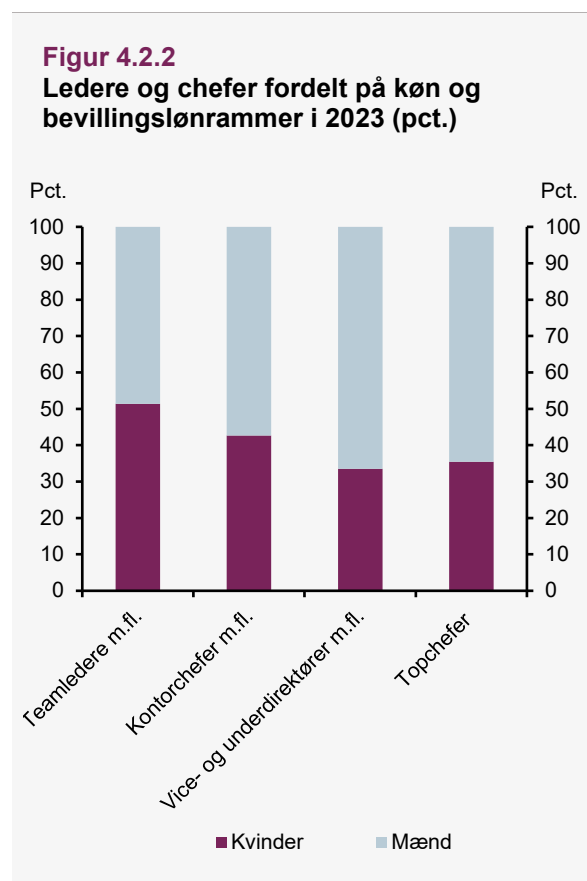
Anm: Opgørelsen baseres på antal årsværk. Andelen af chefer er beregnet ud fra det samlede antal ansatte i staten. Chefer er afgrænset til personer i lønramme 37-42 med ledelsesansvar. En lønramme er et fastlagt interval inden for, hvilken lønnen for en given statslig stillingstype normalt ligger. ISOLA standardpopulation og ISOLA standard-lønbegreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2014-2023.

Kønsfordeling og ledelsesniveau i staten

Kvinder udgør 51 pct. af teamlederne m.fl., der er indplaceret i bevillingslønsramme 35 og 36 i staten i 2023. Her er også fx uddannelsesledere og vicerektorer indplaceret.

Generelt falder andelen af kvindelige ledere og chefer i takt med, at bevillingslønsrammen – og typisk ledelsesniveauet – stiger, *jf. figur 4.2.2*.



Anm: Opgørelsen baseres på antal årsværk. Andelen af kvindelige ledere og chefer er beregnet ud fra det samlede antal ledere inden for samme bevillingslønsrammer. Teamledere m.fl. er i bevillingslønsramme 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 og ISOLA standard-lønbegreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge.

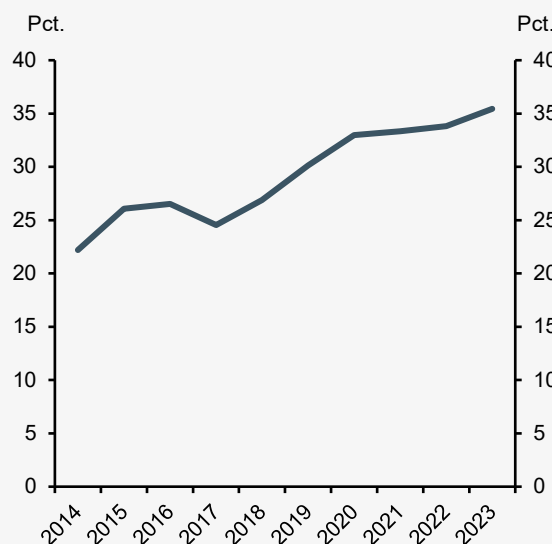
Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2023.

I bevillingslønramme 37, der fx omfatter kontorchefer, institutledere og oberstløjtnanter, er 43 pct. kvinder, mens 34 pct. i bevillingslønramme 38 er kvinder. Bevillingslønramme 38 omfatter fx vice- og underdirektører og andre chefer.

Ca. 35 pct. af topchefer i staten, der bl.a. inkluderer departementschefer, direktører og afdelingschefer, er kvinder.

Andelen af kvindelige topchefer er steget over de seneste ti år, *jf. figur 4.2.3*. Således udgjorde kvindelige topchefer ca. 20 pct. i 2014 og 35 pct. i 2023. Stigningen er navnlig sket fra 2017 til 2021.

Figur 4.2.3
Kvindelige topchefer (pct.)



Anm.: Opgørelsen baseres på antal årsværk. 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, Rigspolitichefen og Rigsadvokaten. ISOLA standardpopulation og ISOLA standard-lønbegreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge.

Kilde: Statens BI-ISOLA, 4. kv. 2014-2023.

Data og metode

5. Data og metode

I dette kapitel dykker vi ned i datagrundlaget for Statens Arbejdsmarked i Tal 2023 og gennemgår udvalgte afgrænsningsmetoder.

5.1 Datagrundlag

Den primære datakilde i Statens Arbejdsmarked i Tal 2023 er Statens BI – ISOLA.

Statens BI – ISOLA (Information System Om Løn- og Ansættelsesvilkår) er en samling af nøgletal og statistikker om de statslige arbejdspladser. Økonomistyrelsen har det overordnede ansvar for at udvikle og vedligeholde ISOLA. ISOLA indeholder tværstatslige løn- og personalestatistikker til brug for bl.a. lønstyring, lokale lønforhandlinger og ledelsesinformation i statslige institutioner såvel som centrale tværstatslige analyser.

Økonomistyrelsen gør opmærksom på, at tallene i ISOLA er tilpasset for bedst muligt at kunne bruges til robuste analyser på tværs af statslige områder, personalegrupper og tid. ISOLAs statistikgrundlag kan i visse tilfælde afvige i forhold til kildesystemerne (lønanvisningssystemer, tidsregistreringssystemer mv.) både med hensyn til specifikke registreringer og med hensyn til metoder eller kategorisering. Dette er således ikke nødvendigvis udtryk for fejl, hverken i kildesystemet eller ISOLA, men oftest et udtryk for, at tallene er behandlet for at opnå de bedst mulige forudsætninger for meningsfulde analyser og tværgående sammenligninger.

Du kan finde uddybende information om Statens BI – ISOLA på:

- <https://oes.dk/kompetenceudvikling/kurser/kursuskatalog/rapportering/isola/>

Datamaterialet fra Danmarks Statistik (DST) er trukket via Statistikbanken:

<https://www.statistikbanken.dk>. Ved hver figur angives hvilke konkrete registre, der er anvendt.

SIRKA (Statistisk Information om det Regionale og Kommunale Arbejdsmarked) anvendes også som datakilde for data angående det kommunale og regionale arbejdsmarked. Datamaterialet fra SIRKA er trukket via <https://www.krl.dk/#/sirka>.

SIRKA er et rapportværktøj, der kan producere en lang række rapporter over personale, løn og fravær i den kommunale og regionale sektor. SIRKA udvikles og vedligeholdes af Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

Der gøres opmærksom på, at data i SIRKA er underlagt en undergrænse på 5. Der kan derfor være et mindre antal af individer eller årsværk, som ikke vil fremgå af data grundet dette diskretionshensyn.

De forskellige definitioner og afgrænsninger i henholdsvis ISOLA, SIRKA og DST data gør, at opgørelser af de samme forhold kan være forskellige alt efter datakilden.

5.2 Metode

Afgrænsning af arbejdsområde

De statslige arbejdsområder i figur 1.1 er afgrænset ud fra ministerområder samt hovedkonti:

- *Kultur og kulturformidling* er afgrænset til Kulturministeriets område.
- *Politi, domstole og retsvæsen* er afgrænset til Justitsministeriets område.
- *Forsvar* er afgrænset til Forsvarsministeriets område.
- *Uddannelse, undervisning og forskning* er afgrænset til Uddannelses- og forskningsministeriet, Børne- og undervisningsministeriet samt ministerområdet ”§55 – Skoler, Folkekirken m.v.” uden hovedkontoen for Folkekirken.
- *Økonomi, skat og finans* er afgrænset til Økonomiministeriets, Skatteministeriets og Finansministeriets områder. Spilmyndigheden under Skatteministeriets område er ikke inkluderet.
- *Transport og infrastruktur* er afgrænset til Omdannelse af Naviair, Havarikommissionen for Civil Luftfart og Jernbane, Vejdirektoratet, Færdselsstyrelsen, Trafikstyrelsen, Lufthavnsdrift, Banedanmark og Bygningsstyrelsen under Transportministeriet samt Forsyningstilsynet og Styrelsen for Dataforsyning og Infrastruktur under Klima-, Energi- og Forsyningsministeriet.
- *Folkekirken* er afgrænset til By-, Land- og Kirkeministeriets departement og Folkekirken under ministerområdet ”§55 – Skoler, Folkekirken m.v.”.

Afgrænsning af personalegrupper i temaet Personalegrupperne i temafigur 1 i temaet er afgrænset til årsværk med centralorganisationen AC og ved følgende metoder:

- *Officerer* er afgrænset til personalekategorierne:
 - 188 – Officerer.
 - 189 – Mil.tjenestemænd.
 - 267 – Kadetter.
 - 272 – Officerer På Kontr.
 - 643 – Officerer m.fl. OK.
- *Ledere* er afgrænset til Ledere i ledelsesvariablen i ISOLA, hvor *Officerer* er frasorteret.
- *Gymnasielærere* er afgrænset til nedenstående personalekategorier, hvor *Ledere* er frasorteret:
 - 88 – Lærere ved Gymnasieskoler.
 - 89 – Magistre.
Personalekategori 89 dækker over magistre, der underviser på erhvervsgymnasier.
- *Præster og AC-organister* er afgrænset til nedenstående personalekategorier, hvor *Ledere* er frasorteret:
 - 23 – Hjælpepræster.
 - 254 – Præster.
 - 9998 – Organister DOKS OK.
 - 201 – Tjenestemænd med stillingen Organist.
- *Fuldmægtige* er opgjort ved en optælling af årsværk, der modtager et rådighedstillæg. I opgørelsen af fuldmægtige er ovenstående personalegrupper samt personalekategori 64 – Dyrslæger frasorteret.

- *Videnskabeligt personale* er afgrænset til de 66 nedenstående stillinger, hvor ovenstående personalegrupper er frasortet:
 - 13 stillinger begyndende med ”Lektor”
 - 10 stillinger begyndende med ”Adjunkt”
 - Fem stillinger for Post Doc.
 - Fem stillinger for forsker
 - Fem stillinger for videnskabelige, undervisnings, forsknings og kliniske assistenter
 - Fire stillinger begyndende med ”Ph.d.”
 - Tre stillinger begyndende med ”Professor”
 - Tre stillinger for studieadjunkter
 - To stillinger for Tenure Track
 - To stillinger for tandlæger
 - To stillinger for forskningsprofessor
 - To stillinger for klinisk lærer
 - Docent ph.d.
 - Ekstern Lektor
 - Forskerstuderende
 - Gæstelektor
 - Gæsteprofessor
 - Klinisk Lærestolsprofessor
 - Klinisk Professor
 - Seminarielektor
 - Studielektor
 - Undervisningsadjunkt
- *Specialkonsulenter* er afgrænset til ansatte med trin 19, hvor ovenstående personalegrupper er frasortet.
- *Chefkonsulenter* er afgrænset til ansatte med trin 20, hvor ovenstående personalegrupper er frasortet.
- *Øvrige* er summen af alle årsværk med AC som centralorganisation, hvor ovenstående personalegrupper er frasortet.

Fuldmægtige og specialkonsulenter er opgjort med samme metode i temafigur 5 og 6.

Afgrænsning af fuldmægtige og specialkonsulenter i kommuner og regioner
Kommunale og regionale specialkonsulenter og fuldmægtige i temafigur 6 er i SIKRA afgrænset overenskomstområderne ”Akademikere, KL” og ”Akademikere, Regioner”.

Derudover er specialkonsulenterne afgrænset til stillingen ”Specialkonsulenter”, mens fuldmægtige er afgrænset til følgende stillinger:

- Jurister og økonomer
- Farmaceuter
- Magistre
- Musikterapeuter
- Agronomer/hortonomer m.fl.
- Arkitekter
- Akademiingeniører
- Landinspektører
- Teknikumingeniører
- Forstkandidater
- Dyrslæger
- Handelsjurister m.fl.
- Civilingeniører
- Bibliotekarere
- Diplomingeniører
- Bachelorer m.fl.
- Civiløkonomer
- Kiropraktorer
- Psykologer
- Øvr. akademikere
- Medarb. m. 1-årig akad. overbygningsudd.
- Trin 1-2,4-5,7
- Trin 1-2,4-6
- Trin 4-6,8

Beregning af gennemsnitlig anciennitet

Der eksisterer ikke en anciennitetsvariabel i ISOLA. Den gennemsnitlige anciennitet ved udnævnelse i temafigur 7 opgøres derfor på baggrund af egne beregninger af tilgængelige data i ISOLA.

Opgørelsen af den gennemsnitlige anciennitet i staten for fuldmægtig før udnævnelse til specialkonsulent følger en metodisk tilgang, der kan opdeles i to trin:

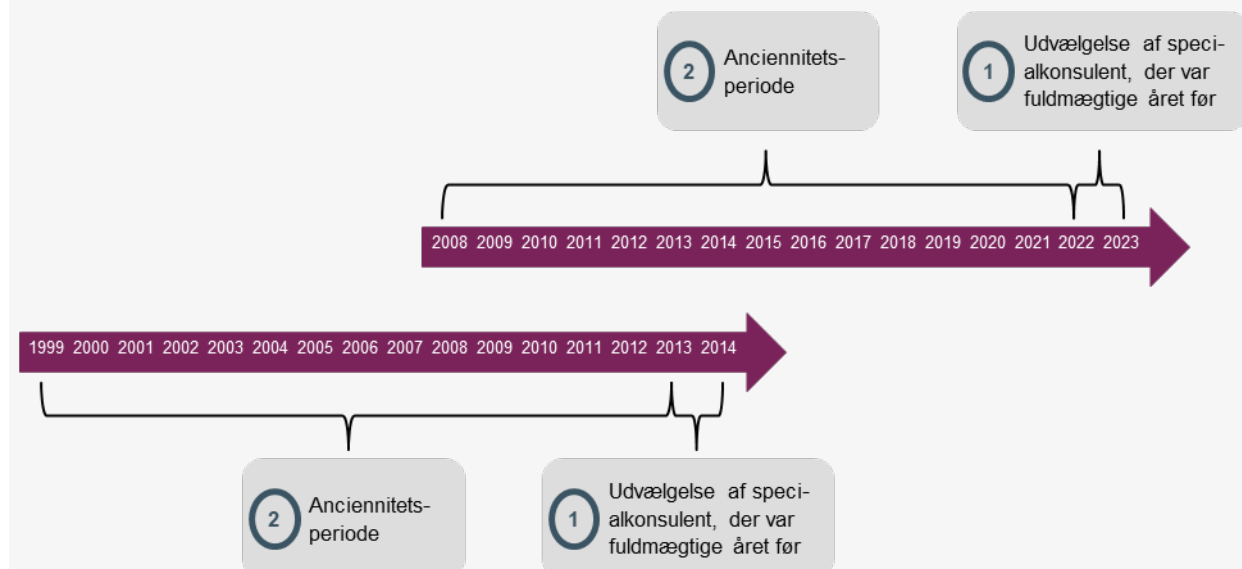
Først identificeres de personer, der var ansat som specialkonsulenter i staten i henholdsvis 2023 og 2014, men som året før var ansat som fuldmægtige i staten.

Dernæst foretages beregninger på individniveau over, hvor lang tid disse personer har været ansat i staten med centralorganisationen AC. Ancienniteten beregnes over en periode på 15 år før udnævnelsen, hvilket illustreres i figur 5.2.1.

Opgørelsesmetoden for fuldmægtige og specialkonsulenter afviger fra metoden anvendt til temafigur 1, 5 og 6. Forskellene består i, at afgrænsningen af fuldmægtige kan indeholde gymnasielærere, præster og AC-organister, mens afgrænsningen af specialkonsulenter kan indeholde officerer, videnskabeligt personale, gymnasielærere, præster og AC-organister.

Figur 5.2.1

Metode for opgørelse af fuldmægtiges anciennitet før udnævnelse til specialkonsulent



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

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal desuden understøtte 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