

# Statistikudvalget på det offentlige område

Statusrapport 2025



Statistikudvalget på det offentlige område  
Statusrapport 2025

November 2025

I tabeller kan afrunding medføre,  
at tallene ikke summerer til totalen.

Henvendelse om publikationen  
kan i øvrigt ske til:  
Finansministeriet  
Makropolitisk Center  
Christiansborg Slotsplads 1  
1218 København K  
Telefon 33 92 33 33

Elektronisk publikation  
Produktion: Aliro Docs  
ISBN: 97887-85402-03-5

Publikationen kan hentes på  
Finansministeriets hjemmeside  
fm.dk

# Indhold

---

<b>1. Sammenfatning af statusrapporten</b>	<b>5</b>
<b>2. Statistikudvalgets kommissorium og datagrundlag</b>	<b>9</b>
<b>3. Løn på det offentlige arbejdsmarked</b>	<b>13</b>
3.1 Aftalte økonomiske rammer for offentlig lønudvikling	13
3.2 Lønniveauer for offentlige personalegrupper	16
3.3 Lønudviklingen i den offentlige og private sektor	22
3.4 Supplerende lønopgørelser og trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår	27
<b>Appendiks 3A. Lønniveauer for offentlige personalegrupper i 2019-2024</b>	<b>37</b>
<b>Appendiks 3B. Beregnede lønstigningstakter på ISOLA og SIRKA</b>	<b>41</b>
<b>4. Beskæftigelse i den offentlige sektor</b>	<b>49</b>
4.1 Personalesammensætning i den offentlige sektor	49
4.2 Jobomsætning og rekruttering	52
4.3 Arbejdstid og fravær	55
<b>5. Mekanisk fremskrivning af udbud og efterspørgsel for udvalgte uddannelsesgrupper</b>	<b>59</b>
5.1 Status på uddannelsesgrupper omfattet af trepartsaftalen	62
5.2 Efterspørgsel efter udvalgte uddannelsesgrupper	64
5.3 Udbud af udvalgte uddannelsesgrupper	66
<b>Appendiks 5A. Uddannelsesgrupper anvendt i mekanisk fremskrivning</b>	<b>71</b>

---



# 1. Sammenfatning af statusrapporten

---

Med denne rapport afrapporterer statistikudvalget på det offentlige område for første gang. Indholdet i statusrapporten har ophæng i kommissoriet for udvalgets arbejde, idet ikke alle elementer behandles i denne første rapport. Udvalget vil arbejde videre med udvikling af relevant statistik til beskrivelse af løn og beskæftigelse i den offentlige sektor i kommende statusrapporter.<sup>1</sup>

## *Løn på det offentlige arbejdsmarked*

Danmarks Statistik har udarbejdet en ny opgørelse af lønstrukturstatistikken, hvor hovedresultater præsenteres i denne rapport. Statistikken belyser timelønninger for 65 offentlige personalegrupper for perioden 2019-2024. Afgrænsningen af personalegrupper tager udgangspunkt i Lønstrukturkomiteens arbejde, hvortil 15 yderligere grupper bl.a. er tilføjet. Danmarks Statistik vil med inddragelse af faglige input og spørgsmål fra de faglige organisationer, de offentlige arbejdsgivere og øvrige medlemmer af statistikudvalget efterse og kvalitetssikre afgrænsningen af personalegrupper med henblik på at gøre opgørelsen til en officiel del af lønstrukturstatistikken i 2026.

Opgørelserne viser en gennemsnitlig timeløn på 295 kr. i den offentlige sektor i 2024 opgjort ved den standardberegneede timefortjeneste og 369 kr. opgjort ved fortjeneste pr. præsteret time. Statistikken belyser forskelle i timelønningerne på tværs af personalegrupper i den offentlige sektor, men indeholder endnu ikke den fulde effekt af trepartsaftalen aftalt ved OK24, der også har virkning i 2025 og 2026.

Lønudviklingen i den offentlige sektor siden 2. kvartal 2024 skal både ses i lyset af OK24 samt *Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår* (december 2023) mv., herunder forskelle på tværs af sektorerne i den tidsmæssige udmøntning af indholdet i aftalerne. Opgjort efter det standardberegneede lønindeks var årslønstigningstakten i 1. kvartal 2025 6,7 pct. i den offentlige sektor og 4,0 pct. i den private sektor. For det offentlige dækker dette over 6,2 pct. i staten, 6,5 pct. i kommunerne og 8,0 pct. i regionerne. I 2. kvartal 2025 var årslønstigningstakten 4,4 pct. i den offentlige sektor efter det standardberegneede lønindeks og 2,9 pct. i den private sektor. For det offentlige dækker dette over 1,9 pct. i staten, 5,0 pct. i kommunerne og 6,6 pct. i regionerne.

---

<sup>1</sup> I rapporten anvendes forskellige definitioner af de samme personalegrupper til brug for opgørelser af bl.a. lønniveauer, lønudviklinger samt forgæves rekrutteringer mv. Det afspejler, at de enkelte forhold vedrørende løn- og rekrutteringsforhold belyses ved hjælp af forskellige statistikker.

Supplerende lønopgørelser baseret på tal fra Løn- og Personalestatistik for staten (ISOLA) og Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) viser, at lønstigningstakten i den foreløbige OK24-periode (dvs. her 2. kvartal 2024 til 3. kvartal 2025) i gennemsnit har været højere for udvalgte grupper omfattet af trepartsaftalen end for øvrige grupper. På statens område var den gennemsnitlige årslønstignings-takt for trepartsgrupperne 10,4 pct. i 2. kvartal 2024 til 3. kvartal 2025 og 5,1 pct. for øvrige grupper, i kommunerne 6,6 pct. for trepartsgrupper og 5,0 pct. for øvrige grupper og i regionerne 8,1 pct. for trepartsgrupper og 4,9 pct. for øvrige grupper.

#### *Beskæftigelse i den offentlige sektor*

Opgjort på fuldtidsbasis var der i 2. kvartal 2025 200.000 beskæftigede i staten, 438.000 i kommunerne og 133.000 i regionerne. I 2. kvartal 2024 til 2. kvartal 2025 er beskæftigelsen steget med henholdsvis 1.800 i staten, 1.200 i kommunerne og 1.300 i regionerne, når denne opgøres i antal fuldtidspersoner. I 2. kvartal 2025 var 29 pct. af alle lønmodtagere ansat i den offentlige sektor, hvilket er den laveste andel siden 2008.

Der var i 2. kvartal 2025 en jobomsætning på 50.000 nye jobmatches i den offentlige sektor, svarende til 5,6 pct. af lønmodtagerbeskæftigelsen i det offentlige.

Opgjort ved gennemsnitlige præsterede timer pr. beskæftiget var den årlige arbejdstid i 2023 henholdsvis 1.374 timer pr. beskæftiget i staten, 1.249 timer pr. beskæftiget i kommunerne og 1.293 timer pr. beskæftiget i regionerne. I 2023 var den gennemsnitlige andel på fuldtid 81 pct. i staten, 53 pct. i kommuner og 67 pct. i regionerne opgjort på baggrund af betalte løntimer. Andelen på fuldtid kan dække over betydelig variation inden for sektoren opdelt på bl.a. arbejdsfunktion eller stilling mv.

#### *Mekanisk fremskrivning af udbud og efterspørgsel for udvalgte uddannelsesgrupper*

Finansministeriets mekaniske fremskrivning af ændringer i udbud og efterspørgsel for 19 udvalgte uddannelsesgrupper (svarende til ca. 510.000 beskæftigede i 2023) i perioden 2023 til 2035 er indeholdt i statusrapporten som et særskilt kapitel. Fremskrivningen udgives alene under Finansministeriets ansvar og er ikke et fælles produkt fra statistikudvalget.

Fremskrivningen viser, at demografiske forskydninger på lidt længere sigt kan øge efterspørgslen efter plejeydelser mere end udbuddet af plejepersonale. Dermed peger analysen på en forværring af rekrutteringssituationen frem mod 2035 særligt for SOSU-hjælpere og -assistenter.

Statistikudvalget noterer sig Finansministeriets forbehold ved fremskrivningerne, herunder bl.a. at der ikke tages højde for evt. rekrutteringsudfordringer i udgangsåret 2023 og at fremskrivningerne ikke indeholder alle offentlige personalegrupper, ligesom der ikke indregnes virkninger fra bl.a. trepartsaftalen. Dertil kommer en række øvrige forhold forbundet med aktuel rekruttering, som ikke er indeholdt i analysen, herunder bl.a. geografiske forskelle samt lokale eller individuelle behov mv. Resultaterne skal således tolkes med forsigtighed. Udvalget indstiller, at analysen læses i lyset af disse forbehold.

**Redaktionen er afsluttet den 27. november 2025**





## 2. Statistikudvalgets kommissorium og datagrundlag

---

Som led i trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår fra december 2023 blev det aftalt at nedsætte et statistikudvalg på det offentlige område, der ”*har til formål at følge med i den offentlige løndannelse og lønudvikling samt forholdene på det offentlige arbejdsmarked, herunder arbejdstid, rekruttering, fastholdelse, personalesammensætning og -omsætning*”.

### Formål

Statistikudvalgets formål er at belyse udviklingen på det offentlige arbejdsmarked, herunder lønforhold og rekrutteringssituationen mv. Udvalgets arbejde tilrettelægges med henblik på at give et årligt overblik over forholdene på det offentlige arbejdsmarked. Statistikudvalget bidrager dermed til et fælles vidensgrundlag bl.a. til brug for de offentlige overenskomstparter, *jf. boks 2.1*.

#### Boks 2.1

##### Indhold i statistikudvalgets arbejde

Udvalgets opgave vil være at kortlægge og analysere udviklingen på det offentlige arbejdsmarked, herunder rekrutteringssituationen på kort og langt sigt på tværs af delsektorer og personalegrupper i den offentlige sektor samt faktorer af betydning herfor. Arbejdet vil som udgangspunkt belyse bl.a.:

- Lønforholdene for personalegrupper i den offentlige sektor, herunder sammensætning af lønelementer.
- Lønudviklingen i de offentlige delsektorer på et overordnet niveau, herunder reallønsudviklingen, samt set i forhold til udviklingen på det private område.
- Personalesammensætningen i den offentlige sektor.
- Omfang af lokalt aftalt løn mv. til at belyse decentral løndannelse.
- Udviklingen i arbejdstid for personalegrupper, herunder omfang af deltid og betalt fravær.
- Rekrutteringssituationen i de offentlige delsektorer, herunder fastholdelse og medarbejderomsætning. Rekrutteringssituationen på det offentlige arbejdsmarked på mellemlang sigt belyses som udgangspunkt for udvalgte personalegrupper på baggrund af mekaniske fremskrivninger af udbud og efterspørgsel, som udarbejdes og opdateres af Finansministeriet.

### Datagrundlag

Til at belyse lønforholdene for personalegrupper i de offentlige delsektorer vurderes det nødvendigt at basere opgørelserne på detaljerede mikrodata. De detaljerede opgørelser af lønforholdene for personalegrupper vil tage afsæt i et statistisk grundlag baseret på registerdata, som udarbejdes og opdateres af Danmarks Statistik med afsæt i Lønstrukturkomitéens personalegrupper.

Timelønsopgørelser på baggrund af de detaljerede data fra Danmarks Statistik tager som udgangspunkt afsæt i henholdsvis fortjenesten pr. præsteret time samt standardberegnet timefortjeneste, herunder opdelt på underkomponenter. Sammenligninger af lønniveauer mellem den offentlige og private sektor sker på baggrund af lønbegrebet fortjeneste pr. præsteret time samt den standardberegnete timefortjeneste.

De detaljerede registerdataopgørelser er som udgangspunkt to år 'bagud' grundet tilvejebringelse af data. Der er således risiko for, at den aktuelle overenskomst kun i begrænset omfang dækkes af den detaljerede databeskrivelse. For at tage højde for dette vilkår suppleres statusrapporten med nyere datakilder for at belyse udviklingen siden den seneste overenskomstaftale.

#### *Rapporter*

Statistikudvalget afrapporterer som udgangspunkt i form af en årlig statusrapport af statistisk karakter, der foreligger i 3. kvartal hvert år. Indholdet i de årlige rapporter aftales mellem aftaleparterne på baggrund af et oplæg fra sekretariatet.

#### *Medlemmer*

Udvalget består af repræsentanter på embedsmandsniveau fra Finansministeriet (formand), Økonomiministeriet, Beskæftigelsesministeriet, Kommunernes Landsforening, Danske Regioner, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, Fagbevægelsens Hovedorganisation og Akademikerne.

Hver organisation har én plads i statistikudvalget. Til understøttelse af udvalgets arbejde nedsættes derudover en teknikergruppe bestående af én repræsentant udpeget af hver organisation. Medlemmer af teknikergruppen kan også deltage i møder i statistikudvalget.

#### *Observatører*

Som observatører deltager Forhandlingsfællesskabet, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, Dansk Arbejdsgiverforening, Danmarks Nationalbank og Danmarks Statistik. Hver observatør har én plads i henholdsvis statistikudvalget samt teknikergruppen.

#### *Sekretariat*

Udvalget sekretariatsbetjenes af Finansministeriet og Økonomiministeriet.





## 3. Løn på det offentlige arbejdsmarked

---

I dette kapitel belyses den offentlige lønudvikling, idet der benyttes en række forskellige statistikker og datakilder til at beskrive løndannelsen for bl.a. personalegrupper og overenskomstområder samt for lønniveauer og lønudviklingen.

### 3.1 Aftalte økonomiske rammer for offentlig lønudvikling

I den offentlige sektor er alle medarbejdere dækket af en overenskomst, som løbende fornyes mellem arbejdsmarkedets parter på det offentlige område. Løndannelsen på det offentlige område tager hensyn til den overordnede samfundsøkonomiske udvikling, hvor det i udgangspunkt er den private lønudvikling (de konkurrenceudsatte erhverv), der sætter den overordnede økonomiske ramme for lønudviklingen i den offentlige sektor.

I den offentlige sektor har der siden 1984 været aftalt tilpasningsmekanismer mellem den offentlige og private lønudvikling. Ordningerne aftales løbende i hver af de tre offentlige delsektorer (staten, kommunerne og regionerne) fra overenskomstperiode til overenskomstperiode og er blevet ændret ad flere omgange. Reguleringsordningerne har til formål at sikre parallelitet mellem den offentlige og private lønudvikling. Således udligner reguleringsordningen med forsinkelse 80 pct. af forskellen mellem den gennemsnitlige statslige og private lønudvikling årligt.

#### Økonomien i de offentlige overenskomstforlig fra 2024

I foråret 2024 blev der indgået et toårigt overenskomstforlig (OK24) på alle tre offentlige områder, som dækker perioden fra 1. april 2024 til 31. marts 2026. På forligstidspunktet blev der aftalt en samlet økonomisk ramme på forventet 8,8 pct. af lønsummen inkl. skøn for udmøntning fra reguleringsordningerne og et teknisk skøn for den såkaldte 'reststigning' på de respektive områder, *jf. tabel 3.1*.

Reststigningen er et teknisk begreb, der betegner den udvikling i den gennemsnitlige timeløn, der kommer fra andre kilder end overenskomstforliget. Reststigningen beskriver forskellen på den faktisk opgjorte lønudvikling og den lønudvikling, der følger direkte af de centrale overenskomstforlig. Dermed afspejler reststigningen forhold som lokal løndannelse, anciennitetsbestemte lønstigninger og ændringer i personalesammensætningen mv.

De faktiske udmøntninger fra reguleringsordningerne afhænger af den private og offentlige lønudvikling. Værdien af den samlede faktiske ramme kan dermed ændre sig over perioden.

**Tabel 3.1****Den økonomiske ramme ved OK24-forligene på tværs af de offentlige delsektorer**

Pct.	Stat	Kommuner	Regioner
Generelle lønstigninger (1)	6,30	4,44	4,45
Midler til andre formål (2)	1,00	2,09	2,07
Forventet udmøntning fra reguleringsordningen (3)	1,10	2,07	2,08
<i>Delsum (1)+(2)+(3)</i>	<i>8,40</i>	<i>8,60</i>	<i>8,60</i>
Skøn for reststigningen (4)	0,40	0,20	0,20
<b>I alt (1)+(2)+(3)+(4)</b>	<b>8,80</b>	<b>8,80</b>	<b>8,80</b>

Anm.: Midler til andre formål er møntet på strategiske prioriteringer og organisationsforhandlinger. De forventede udmøntninger fra reguleringsordningen i staten dækker de samlede udmøntninger 1. april 2024 og 1. april 2025. De samlede, faktiske udmøntninger i staten var 0,28 pct. De forventede udmøntninger fra reguleringsordningen i kommuner og regioner dækker de samlede udmøntninger pr. 1. oktober 2024 og 1. oktober 2025. De samlede, faktiske udmøntninger i kommunerne og regionerne var henholdsvis 1,37 pct. og 1,57 pct.

Kilde: De offentlige overenskomstforlig ved OK24 (februar 2024).

Selvom den overordnede ramme ved OK24 er ens på tværs af de offentlige områder, er der forskel på, hvordan rammerne udmøntes. På det statslige område blev 6,30 pct. udmøntet til generelle lønstigninger, mens der på det kommunale og regionale område blev udmøntet henholdsvis 4,44 pct. og 4,45 pct. til generelle lønstigninger. På det statslige område blev der udmøntet 1,00 pct. til andre formål, mens der på det kommunale og regionale område blev udmøntet henholdsvis 2,09 pct. og 2,07 pct. til andre formål, *jf. også tabel 3.1.*

Foruden den økonomiske ramme i tabel 3.1 blev der ved OK24 desuden aftalt en ekstra forhandling i slutningen af overenskomstperioden (også betegnet som 'ultimoforhandling'). For stat, kommuner og regioner indebærer resultatet af forhandlingerne, at lønnen stiger med 1,11 pct. i staten pr. 1. november 2025 – foruden øvrige aftalte lønstigninger – og henholdsvis 0,54 pct. i kommunerne og 0,51 pct. i regionerne.

### Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår (december 2023)

I december 2023 blev Regeringen, FH, KL, Danske Regioner og Akademikerne enige om en ekstraordinær ramme til løn og arbejdsvilkår på 1,9 mia. kr. i 2024, stigende til 6,8 mia. kr. varigt fra 2026, *jf. Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår (december 2023).*

Af den samlede ramme er 1 mia. kr. afsat til bæredygtig og fleksibel løndannelse i kommuner og regioner, som udmøntes ved OK26, mens de resterende 5,8 mia. kr. af den samlede ramme blev udmøntet ved OK24. Den ekstraordinære ramme skal bidrage til at opfylde fem målsætninger, herunder øge omfanget af kvalificeret arbejdskraft i sundheds- og ældreplejen samt understøtte trygge rammer for børn, unge og de sårbare borgere.

Aftalen øger lønniveauet for en række personalegrupper, herunder social- og sundhedspersonale, pædagoger og sygeplejersker, *jf. nedenfor*. På det statslige område blev der indgået en særskilt aftale om at løfte lønnen for bl.a. fængselsbetjente, *jf. Trepartsaftale om ekstraordinært lønloft til fængselsbetjente, værkemestre og transportbetjente i kriminalforsorgen* (december 2023).

Det er aftalt at holde virkningen af lønloftet i medfør af trepartsaftalen uden for reguleringsordningerne. Det betyder, at de offentlige lønstigninger indeholder et tillæg svarende til isolerede lønforbedringer fra trepartsaftalen på i alt 1,7 pct. i 2026 opgjort ift. lønsummen i den offentlige sektor i 2024. Virkningen af trepartsaftalens ekstraordinære ramme til løn og arbejdsvilkår på reguleringsordningerne neutraliseres ved OK24 og frem mod 2030, såfremt overenskomstparterne aftaler at videreføre reguleringsordningerne.

#### *Lønforbedrende tiltag på det statslige område i trepartsaftalen*

På det statslige område er der aftalt en varig finansiering på 60 mio. kr. (2024-pl) årligt til forbedringer af løn- og arbejdsvilkår i Kriminalforsorgen. Den statslige trepartsaftale indebærer, at der pr. 1. april 2024 udmøntedes 30 mio. kr. som et ikke-pensionsgivende basisløntillæg til fængselsbetjente, værkemestre og transportbetjente. Yderligere 30 mio. kr. blev aftalt decentralt målrettet til institutioner med de største rekrutteringsudfordringer for at sikre fleksibilitet og lokal løntilpasning til fængselsbetjente og værkemestre.

#### *Lønforbedrende tiltag på det kommunale område i trepartsaftalen*

På det kommunale område er der aftalt en varig finansiering på 4.230 mio. kr. (2024-pl) årligt til forbedringer af løn og arbejdsvilkår. De 3.580 mio. kr. udmøntes i løbet af OK24-perioden, *jf. tabel 3.2*, mens 650 mio. kr. målrettet bæredygtig og fleksibel løndannelse udmøntes i OK26-perioden. Foruden lønforbedringer indeholder trepartsaftalen en række øvrige initiativer og forpligtelser.

**Tabel 3.2**

**Varige lønforbedrende tiltag ved OK24 for kommunalt ansatte i trepartsaftalen, mio. kr., 2024-pl**

Beskrivelse	2024	2025	2026	I alt
Lønforbedringer på SOSU-området	500	250	350	1.100
Lønforbedringer på det pædagogiske dag- og socialpædagogiske område	500	250	750	1.500
Bedre honorering af vagtarbejde på døgnområdet i den kommunale sundheds- og ældrepleje		500	150	650
Bedre honorering af vagtarbejde på det socialpædagogiske døgnområde		260		260
Midler til håndtering af uforudsete konsekvenser	70			70
<b>I alt</b>	<b>1.070</b>	<b>1.260</b>	<b>1.250</b>	<b>3.580</b>

Kilde: *Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår* (december 2023).

### Lønforbedrende tiltag på det regionale område i trepartsaftalen

På det regionale område er der aftalt en varig finansiering på 2.530 mio. kr. (2024-pl) årligt til forbedringer af løn og arbejdsvilkår. De 2.180 mio. kr. udmøntes i løbet af OK24-perioden, mens 350 mio. kr. målrettet bæredygtig og fleksibel løndannelse udmøntes i den efterfølgende overenskomstperiode. Foruden lønforbedringer indeholder trepartsaftalen en række øvrige initiativer og forpligtelser. Midlernes konkrete udmøntning på det regionale område ved OK24 fremgår nedenfor, *jf. tabel 3.3.*

**Tabel 3.3**  
**Varige lønforbedrende tiltag ved OK24 for regionalt ansatte i trepartsaftalen, mio. kr., 2024-pl**

Beskrivelse	2024	2025	2026	I alt
Lønforbedringer på SOSU-området	50	100		150
Lønforbedringer på det socialpædagogiske område	50	35		85
Anciennitetstillæg til sygeplejersker og jordemødre		600	110	710
Midler til håndtering af uforudsete konsekvenser	30			30
Bedre honorering af vagtarbejde ved hospitalernes plejeområde	530	220	250	1.000
Bedre honorering af vagtarbejde på det socialpædagogiske døgnområde		55		55
Lokallønsmidler til særlige udfordringer	150 <sup>1)</sup>			150 <sup>1)</sup>
<b>I alt</b>	<b>810<sup>1)</sup></b>	<b>1.010<sup>1)</sup></b>	<b>360</b>	<b>2.180<sup>1)</sup></b>

1) Der udmøntes desuden 120 mio. kr. som engangsbetrag i både 2024 og 2025.

Kilde: *Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår* (december 2023).

## 3.2 Lønniveauer for offentlige personalegrupper

I det følgende opgøres gennemsnitlige timelønsniveauer for offentlige personalegrupper i 2024 på baggrund af Danmarks Statistiks lønstrukturstatistik. En opgørelse af lønniveauerne for personalegrupperne i alle årene fra 2019 til 2024 fremgår af appendiks 3A.

### Afgrænsning af personalegrupper og anvendte lønbegreber

Lønstrukturstatistikken har til formål at give oplysninger om lønniveauer og lønsammensætning på tværs af bl.a. lønkomponenter og sektorer på det danske arbejdsmarked. Statistikken er ikke umiddelbart velegnet til at belyse lønudviklingen, idet ændringer i lønniveauer for enkelte medarbejdergrupper også indeholder virkning af ændret medarbejdersammensætning mv.

Afgrænsningen af offentlige personalegrupper i statistikken er udarbejdet af Danmarks Statistik med afsæt i Lønstrukturkomitéens arbejde, *jf. boks 3.1*. Der er ikke tidligere udarbejdet beregninger for offentlige personalegrupper på dette datagrundlag, som dækker perioden frem til og med 2024.

Statistikudvalget noterer sig, at Danmarks Statistik vil efterse afgrænsningen af offentlige personalegrupper frem mod næste statusrapport med henblik på at kvalitets sikre opgørelsen og gøre den til en officiel del af lønstrukturstatistikken i



Statistikbanken i 2026. Danmarks Statistik vil inddrage faglige input og spørgsmål fra de faglige organisationer, de offentlige arbejdsgivere og øvrige medlemmer af statistikudvalget i arbejdet med eftersynet. Den anvendte afgrænsning af personalegrupper i indeværende rapport kan derfor ændre sig frem mod næste rapport fra udvalget.

Danmarks Statistik vil gøre den nye opgørelse af lønniveauer for offentlige personalegrupper tilgængelig for alle i Statistikbanken, i første omgang med en note om, at grupperne vil blive gennemset i 2026 og opgørelsen derfor kan ændre sig. For en samlet beskrivelse af de enkelte personalegrupper og det underliggende datagrundlag henvises til [Danmarks Statistiks hjemmeside](#). Her er det bl.a. muligt at opdele timelønningerne efter de enkelte delkomponenter, på tværs af de offentlige delsektorer og for basispersonale samt ledere mv.

### Boks 3.1

#### Afgrænsning af offentlige personalegrupper i lønstrukturstatistikken

Afgrænsningen af offentlige personalegrupper opgjort på Danmarks Statistiks lønstrukturstatistik udarbejdes og opdateres af Danmarks Statistik. I opgørelsen af offentlige personalegrupper har Danmarks Statistik bygget videre på Lønstrukturkomitéens omfattende arbejde (afrapportering i juni 2023). Lønstrukturkomitéen har selv arbejdet ud fra den daværende Lønkommissions arbejde, der blev offentliggjort i 2010.

I praksis er det ikke muligt at inkludere samtlige personalegrupper i den offentlige sektor i den anvendte afgrænsning, herunder som følge af små medarbejdergrupper mv. I opgørelsen indgår derfor en 'restgruppe' i de enkelte delsektorer. I staten dækker denne restgruppe 29 pct. af de beskæftigede i 2024, 9 pct. i kommunerne og 7 pct. i regionerne.

De anvendte timelønsbegreber i lønstrukturstatistikken er standardberegnet timefortjeneste samt fortjeneste pr. præsteret time. De to begreber belyser forskellige timelønsaspekter og supplerer dermed hinanden, *jf. boks 3.2*. Fortjenesten består bl.a. af basisfortjeneste, pensionsbidrag og genetillæg, om end sammensætningen af den samlede aflønning varierer på tværs af personalegrupperne, *jf. nedenfor*.

Timelønsopgørelserne skal tolkes med forsigtighed særligt for medarbejdergrupper, hvor der er større usikkerhed forbundet med at opgøre det faktiske timetal nøjagtigt set i forhold til fortjenesten. Det dækker bl.a. medarbejdergrupper, hvor den aftalte faste arbejdstid typisk er 37 timer, mens den faktiske arbejdstid kan være væsentligt højere, uden at dette opfanges i de præsterede timer.

Det kan bl.a. være personalegrupper med fx rådighedsvagter, hvor det reelle timetal er højere end de registrerede arbejdstimer, eller grupper uden særskilt registrering af merarbejde men med en betydelig mængde overarbejde. På den baggrund vurderes timelønsopgørelserne at skulle tolkes med forsigtighed for bl.a. overlæger, offentlige chefer samt militært personel mv.

**Boks 3.2****Anvendte lønbegreber i Danmarks Statistiks lønstrukturstatistik**

**Standardberegnet timefortjeneste:** Er et tilnærmet mål for lønmodtagerens fortjeneste pr. betalt time ekskl. overarbejdstimer. Det omfatter timefortjenesten for de timer, der er afregnet til normal sats (1:1). Det har derfor ingen betydning, om lønmodtageren har fravær eller får overarbejde honoreret til en højere sats. I opgørelsen kan der dog være en mindre påvirkning fra pension af overarbejds- og fraværsmønstre. For timelønnede, hvor der kan være andre forhold for betaling af fravær, kan fravær have en mindre påvirkning på den standardberegnete timefortjeneste.

**Fortjeneste pr. præsteret time:** Er et tilnærmet mål for lønmodtagerens gennemsnitlige fortjeneste pr. arbejdet time. Opgørelsen omfatter timefortjenesten for alle timer (inkl. rådighedstimer) og alle underliggende løn- og ansættelsesvilkår, der indberettes til lønstatistikken. Fravær i forbindelse med fx ferie, sygdom, barsel mv. afspejles her ved en højere fortjeneste pr. præsteret time (fordi antallet af præsterede timer er lavere for en given løn). Opgørelsen indeholder ikke uregistreret merarbejde eller arbejdede timer under fx rådighedsvagter, som ikke indberettes.

Den primære forskel på de to lønbegreber er hvilke timer, der indgår i beregningen. Fortjeneste pr. præsteret time indeholder de timer, hvor lønmodtageren faktisk har været på arbejde (dvs. hvis de indberettes til statistikken), mens den standardberegnete timefortjeneste omfatter alle timer ekskl. overarbejdstimer, hvortil der er knyttet en betaling i lønstatistikken, uanset om lønmodtageren har været på arbejde eller ej. Derfor afspejler forskellen mellem de to lønbegreber primært betalt fravær og overarbejde. Det bemærkes, at håndtering af bl.a. tjenestemandspension mv. her følger Danmarks Statistiks sædvanlige metoder.

Kilde: Beskrivelsen tager afsæt i boks 1.2 i *Lønstrukturkomitéens hovedrapport* (juni 2023).

**Timelønsopgørelser for personalegrupper i 2024**

Opgjort ved den standardberegnete timefortjeneste var den gennemsnitlige timeløn 295 kr. pr. time i den offentlige sektor i 2024 og 369 kr. pr. time efter fortjenesten pr. præsteret time, *jf. figur 3.1 og figur 3.2*. Det bemærkes, at opgørelserne ikke indeholder de lønforbedringer fra trepartsaftalen, som først udmøntes i løbet af 2025 og 2026, men kun den del, der har virkning i løbet af 2024.

Der er betydelig variation i timelønningerne mellem de offentlige personalegrupper opgjort ved både den standardberegnete timefortjeneste samt fortjenesten pr. præsteret time. Der er også lønspredning inden for grupperne, som ikke fremgår af gennemsnittene i figurerne. Efter begge begreber var timelønningerne i 2024 højest for overlæger samt offentlige chefer, hvor timelønningerne som nævnt også skal tolkes med forsigtighed. Omvendt var timelønningerne lavest for pædagogmedhjælper samt rengørings- og husassistenter.

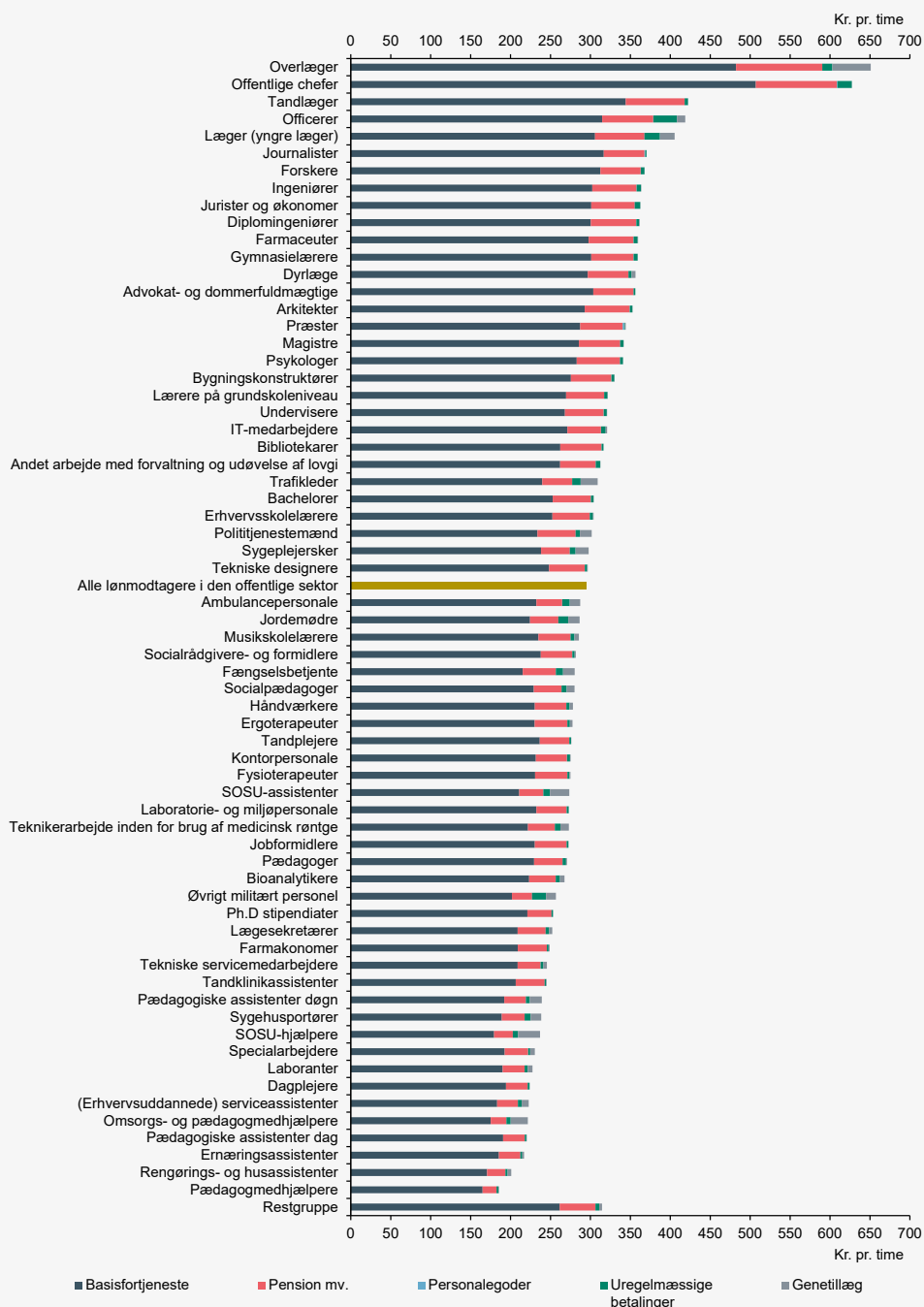
Det fremgår desuden af opgørelserne, at sammensætningen af lønelementerne varierer mellem personalegrupperne. Den standardberegnete timefortjeneste påvirkes som udgangspunkt ikke af fravær samt overarbejde, dvs. timelønningerne her ikke indeholder en virkning fra betalt fravær samt overtidsbetalinger, *jf. også ovenfor*.

Basisfortjeneste består af grundløn, kvalifikations- og funktionstillæg mv. samt ferie- og søgnehellidagsbetalinger, særlig feriegødtgørelse, bruttotræk og fritvalgsordning og udgør langt den største del af fortjenesten. Herefter kommer pensionsbidrag, der typisk udgør en fast andel af lønnen for offentlige personalegrupper. For nogle grupper bl.a. på det døgndækkede område udgør genetillæg en

væsentlig del af aflønningen, fx som følge af arbejde på skæve tider af døgnet mv. Andre grupper kan også have denne kompensation indbygget i grund-, kvalifikations- og funktionstillæg som en del af overenskomsterne.

Det bemærkes, at timelønningerne i figur 3.1 og figur 3.2 dækker personalegrupperne som helhed og dermed kan være følsomme over for sammensætningen *inden* for de enkelte grupper, herunder fra forskelle i anciennitet mv. De viste opgørelser dækker over bl.a. basispersonale, ledere samt specialister mv. og er opgjort på tværs af stat, kommuner og regioner.

**Figur 3.1**  
**Standardberegnet timefortjeneste for personalegrupper i offentlig forvaltning og service, gennemsnit, 2024**

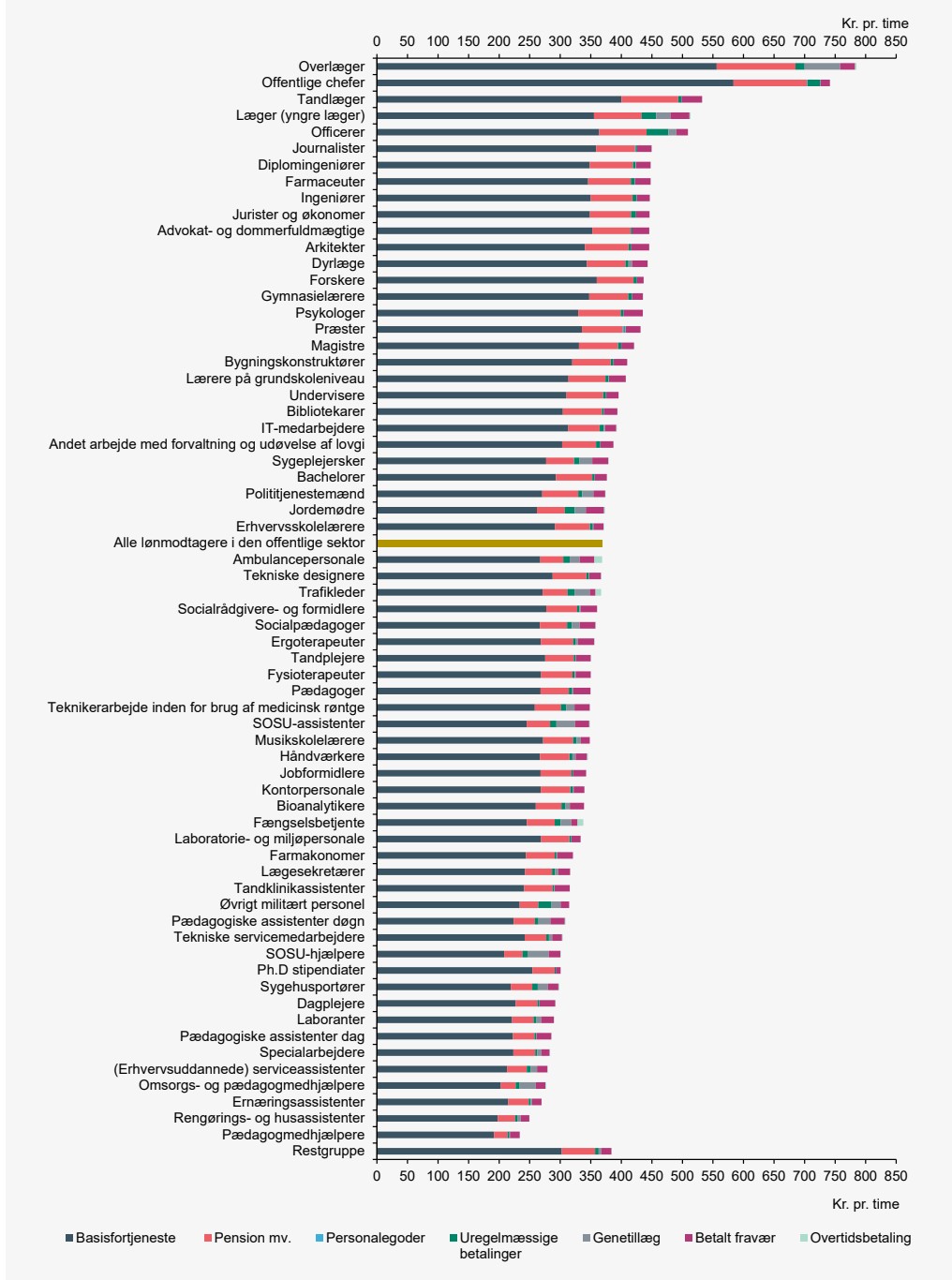


Anm.: Figuren viser gennemsnit på tværs af stat, kommuner og regioner og er ikke opdelt efter bl.a. basispersonale, ledere samt specialister mv. Opgjort ekskl. elever og unge under 18 år.

Kilde: Danmarks Statistik.

**Figur 3.2**

**Fortjeneste pr. præsteret time for personalegrupper i offentlig forvaltning og service, gennemsnit, 2024**



Anm.: Figuren viser gennemsnit på tværs af stat, kommuner og regioner og er ikke opdelt efter bl.a. basispersonale, ledere samt specialister mv. Opgjort ekskl. elever og unge under 18 år.

Kilde: Danmarks Statistik.

### 3.3 Lønudviklingen i den offentlige og private sektor

I det følgende belyses lønudviklingen i den offentlige sektor (dvs. offentlig forvaltning og service), herunder sammenlignet med den private sektor. For at kunne foretage denne sammenligning benyttes her lønindeks, der er tilgængelige for både det offentlige og det private, dvs. Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks og implicitte lønindeks.

Det bemærkes, at der også findes lønindeks til opgørelse af den private lønudvikling for virksomheder på DA-området, jf. DA's KonjunkturStatistik og StrukturStatistik. For yderligere information om lønudviklingen på DA-området ifølge DA's lønindeks henvises til seneste statusrapport fra statistikudvalget på det private område.<sup>2</sup>

Opgjort efter det standardberegnete lønindeks var årslønssstigningstakten i 2. kvartal 2025 4,4 pct. i den offentlige sektor og 2,9 pct. i den private sektor. For det offentlige dækker dette over 1,9 pct. i staten, 5,0 pct. i kommunerne og 6,6 pct. i regionerne, jf. tabel 3.4.

I den foreløbige periode for OK24 (dvs. her 2. kvartal 2024 til 2. kvartal 2025) var den gennemsnitlige lønstigningstakt 4,2 pct. i den private sektor og 5,7 pct. i den offentlige sektor ifølge det standardberegnete lønindeks.

**Tabel 3.4**

**Årlig procentvis stigning i timefortjeneste ifølge det standardberegnete lønindeks**

Pct. (å/å)	2023				2024				2025		Gns. 24K2-25K2
	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	1. kv.	2. kv.	
Privat sektor	3,6	3,5	4,9	4,6	4,3	5,3	4,4	4,2	4,0	2,9	4,2
<b>Offentlig sektor</b>	<b>2,9</b>	<b>2,6</b>	<b>2,7</b>	<b>1,6</b>	<b>1,5</b>	<b>5,2</b>	<b>5,8</b>	<b>6,3</b>	<b>6,7</b>	<b>4,4</b>	<b>5,7</b>
<i>Herunder delsektorer</i>											
Stat mv.	2,7	2,2	2,4	2,2	2,3	6,5	6,5	6,3	6,2	1,9	5,5
Kommuner	3,2	2,9	2,9	1,6	1,7	5,1	5,7	5,8	6,5	5,0	5,6
Regioner	2,4	2,4	2,5	0,8	-0,1	3,7	4,9	7,3	8,0	6,6	6,1

Anm.: Privat sektor dækker virksomheder og organisationer, mens offentlig sektor dækker offentlig forvaltning og service. *Stat mv.* inkluderer også sociale kasser og fonde.

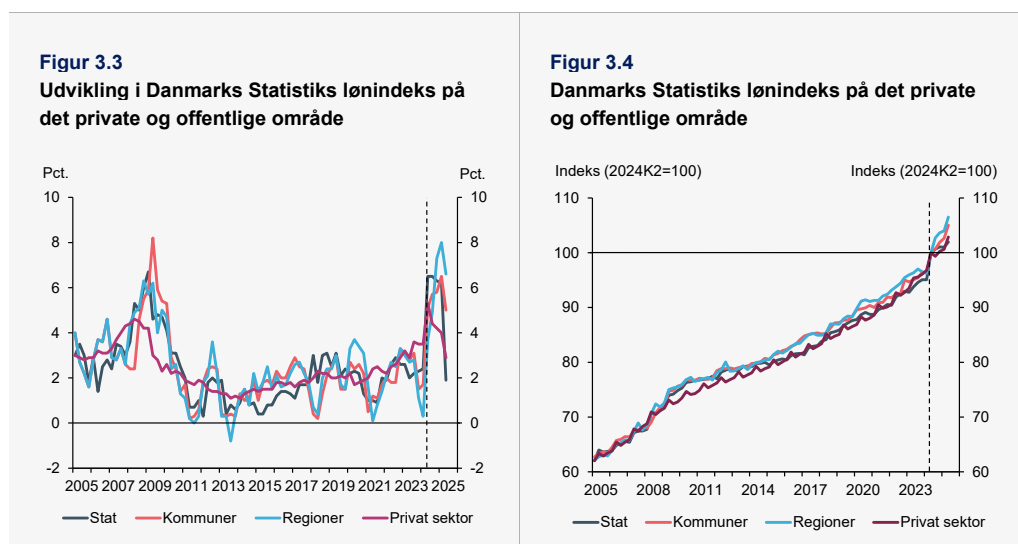
Kilde: Danmarks Statistik.

Profilen for den offentlige lønudvikling i indeværende overenskomstperiode følger i høj grad de aftalte lønstigningstakter ved OK24 samt *Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår* (december 2023).

<sup>2</sup> <https://oem.dk/publikationer/2025/september/statistikudvalgets-statusrapport-3-kvartal-2025/>

Det bemærkes, at der kan forekomme væsentlige forskelle mellem de opgjorte enkelte kvartalsvise lønstigningstakter for offentlig og privat sektor, *jf. figur 3.3*. I den private sektor ligger de lokale lønreguleringer typisk i 2. kvartal, hvilket afspejles i lønindeksets kvartalsvise profil. Opgjort ved de af Danmarks Statistiks lønindek, som har udgjort udgangspunktet for reguleringsordningerne, er de offentlige og private lønninger steget i omtrent samme tempo set over en længere årrække, *jf. figur 3.4*.

Opgørelsen skal tolkes med forsigtighed og afspejler de anvendte lønindek og periodeafgrænsninger, der ligger til grund for beregningerne. Det er aftalt i OK24, at datagrundlaget for reguleringsordningerne ændres for reguleringerne i 2025, så reguleringsordningerne her baserer sig på Danmarks Statistiks standardberegne lønindek frem for det implicitte lønindek som tidligere.



Anm.: Den lodrette, stiplede linje i figurerne markerer et databrud, idet der er vist udviklingen i det implicitte lønindek frem til og med 1. kvartal 2024 og udviklingen i det standardberegne lønindek fra 2. kvartal 2024 og frem. I figur 3.3 er der for kommuner og regioner før 2008 anvendt kvartalsvise årsstigningstakter fra det implicitte lønindek for kommuner og regioner set under ét. I figur 3.4 er der før 2007 for kommuner og regioner anvendt det implicitte lønindek for regioner og kommuner set under ét. Det sammensatte indeks er re-indeksert til 2024K2=100.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

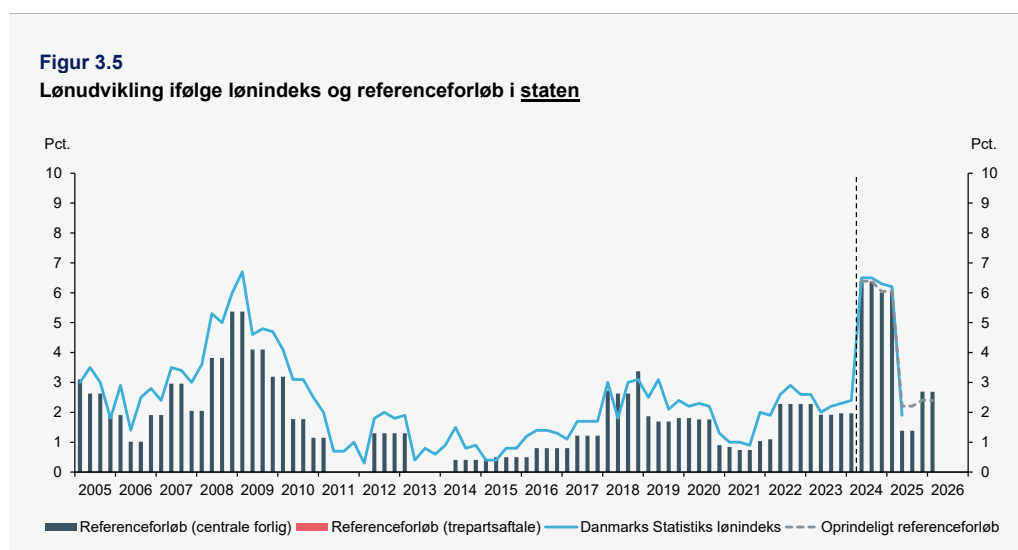
### Den overenskomstmæssige lønudvikling på det offentlige område

Referenceforløbene angiver et skøn over den aftalte forventede lønudvikling på det offentlige område på baggrund af de generelle lønreguleringer og puljer mv., som indgår i overenskomstaftalerne på det statslige, kommunale og regionale område. Referenceforløbene afviger fra det lønbegreb, som anvendes i Danmarks Statistiks standardberegne lønindek. Den faktiske lønudvikling kan afvige fra referenceforløbene af flere årsager, herunder ændringer i personalesætningen, lokal løndannelse samt efterimplementering af aftaleelementer med tilbagevirkende kraft mv.

For så vidt angår OK24 indeholder referenceforløbene både de lønstigninger, der blev aftalt som del af overenskomstforhandlingerne i 2024, samt de lønstigninger, der blev aftalt med *Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår* i december 2023 (bortset fra trepartsmidlerne målrettet bæredygtig og fleksibel løndannelse, som udmøntes i forbindelse med OK26).

Udmøntninger fra reguleringsordningerne indgår i referenceforløbene. Referenceforløbene opdateres løbende – dels når Danmarks Statistik offentliggør nye oplysninger for den faktiske lønudvikling, der slår igennem på de faktiske reguleringer, og dels, når der kommer nye skøn for den private lønudvikling i forbindelse med *Økonomisk Redegørelse*, der indvirker på fremadrettede skøn for reguleringsordningen.

Den årlige lønstigningstakt (dvs. stigningstakten i forhold til samme kvartal året før) i staten var 1,9 pct. i 2. kvartal 2025 ifølge det standardberegnete lønindeks. Dermed var reststigningen ca. 0,5 pct.-point, *jf. figur 3.5*. Reststigningen kan variere fra kvartal til kvartal. I den aktuelle overenskomstperiode har reststigningen i staten til og med 2. kvartal 2025 været gennemsnitligt ca. 0,2 pct.-point efter det standardberegnete lønindeks.



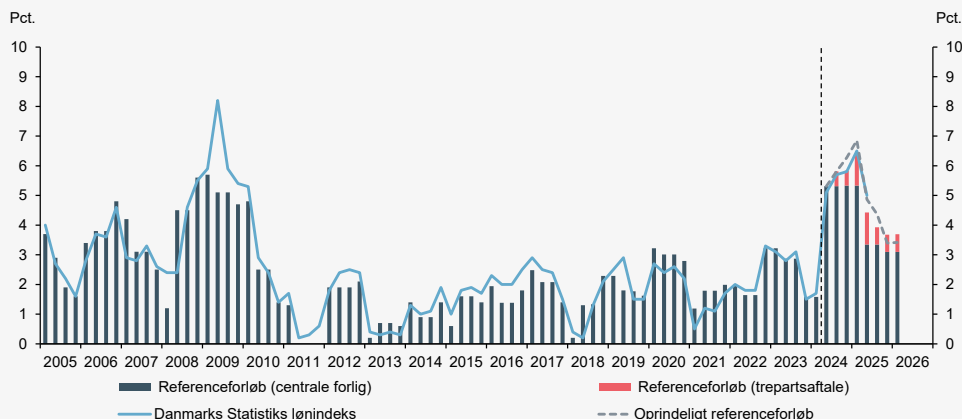
Anm.: Referenceforløbet er baseret på den samlede aftalte overenskomststramme i staten (Finansministeriet og Skatteministeriet/CFU). I staten har trepartsmidlerne virkning pr. hhv. 1. april 2024 og 1. januar 2025. Det bemærkes, at trepartsmidlerne i 2024 har budgetvirkning med tilbagevirkende kraft til 1. januar 2024, selvom deres udmøntning blev aftalt i forbindelse med OK24, som trådte i kraft pr. 1. april 2024. *Danmarks Statistiks lønindeks* viser det implicite lønindeks til og med 1. kvartal 2024 og derefter det standardberegnete lønindeks. *Oprindeligt referenceforløb* udtrykker for hvert kvartal den skønnede årsstigningstakt på forligsindgåelsestidspunktet (inkl. trepartsmidler).

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

I kommunerne var den årlige lønstigningstakt 5,0 pct. i 2. kvartal 2025 efter det standardberegnete lønindeks. Det svarer til en reststigning på ca. 0,5 pct.-point, *jf. figur 3.6*. I den aktuelle overenskomstperiode har reststigningen i kommunerne til og med 2. kvartal 2025 været gennemsnitligt ca. 0,1 pct.-point efter det standardberegnete lønindeks.



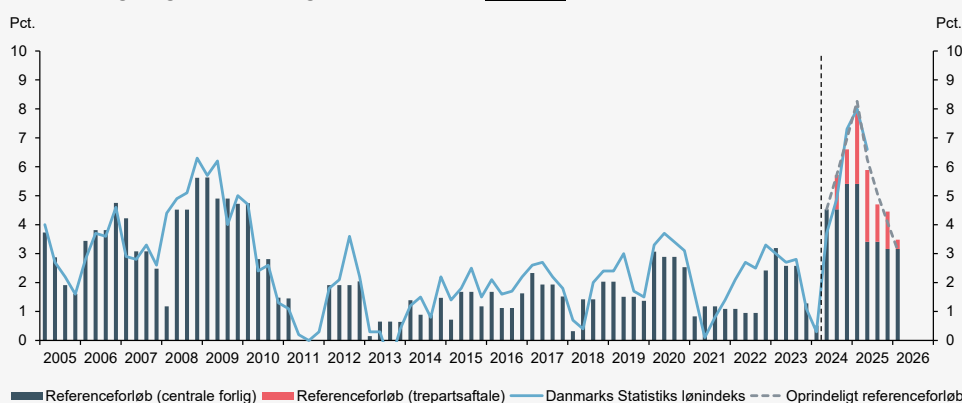
**Figur 3.6**  
Lønudvikling ifølge lønindeks og referenceforløb i kommuner



Anm.: Referenceforløbet er baseret på aftalerne på det kommunale område KL/Forhandlingsfællesskabet. Trepartsmidlerne er indsat, så de har virkning fra 3. kvartal i 2024 og 1. kvartal i 2025. Hermed flugter periodiseringen med de kommunale parterers håndtering af trepartsmidlerne i reguleringsordningen bortset fra 1. kvartal 2026, hvor håndteringen først fastlægges ved OK26, og de opgjorte tal er foreløbige tekniske beregninger. En del af trepartsmidlerne i 2026 er udmøntet ifm. OK24, mens de resterende trepartsmidler i 2026 til bæredygtig og fleksibel løndannelse først udmøntes ifm. OK26. Trepartsmidlerne i 2024 har budgetvirkning med tilbagevirkende kraft til 1. januar 2024, selvom deres udmøntning blev aftalt i forbindelse med OK24, som trådte i kraft pr. 1. april 2024. *Danmarks Statistiks lønindeks* viser det implicite lønindeks til og med 1. kvartal 2024 og derefter det standardberegnete lønindeks. *Oprindeligt referenceforløb* udtrykker for hvert kvartal den skønnede årsstigningstakt på forligsindgåelsestidspunktet (inkl. trepartsmidler).

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

**Figur 3.7**  
Lønudvikling ifølge lønindeks og referenceforløb i regioner



Anm.: Referenceforløbet er baseret på aftalerne på det regionale område Danske Regioner/Forhandlingsfællesskabet. Trepartsmidlerne er indsat, så de har virkning fra 3. kvartal i 2024 og 1. kvartal i 2025. Hermed flugter periodiseringen med de regionale parterers håndtering af trepartsmidlerne i reguleringsordningen bortset fra 1. kvartal 2026, hvor håndteringen først fastlægges ved OK26, og de opgjorte tal er foreløbige tekniske beregninger. En del af trepartsmidlerne i 2026 er udmøntet ifm. OK24, mens de resterende trepartsmidler i 2026 til bæredygtig og fleksibel løndannelse først udmøntes ifm. OK26. Trepartsmidlerne i 2024 har budgetvirkning med tilbagevirkende kraft til 1. januar 2024, selvom deres udmøntning blev aftalt i forbindelse med OK24, som træder i kraft pr. 1. april 2024. *Danmarks Statistiks lønindeks* viser det implicite lønindeks til og med 1. kvartal 2024 og derefter det standardberegnete lønindeks. *Oprindeligt referenceforløb* udtrykker for hvert kvartal den skønnede årsstigningstakt på forligsindgåelsestidspunktet (inkl. trepartsmidler).

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

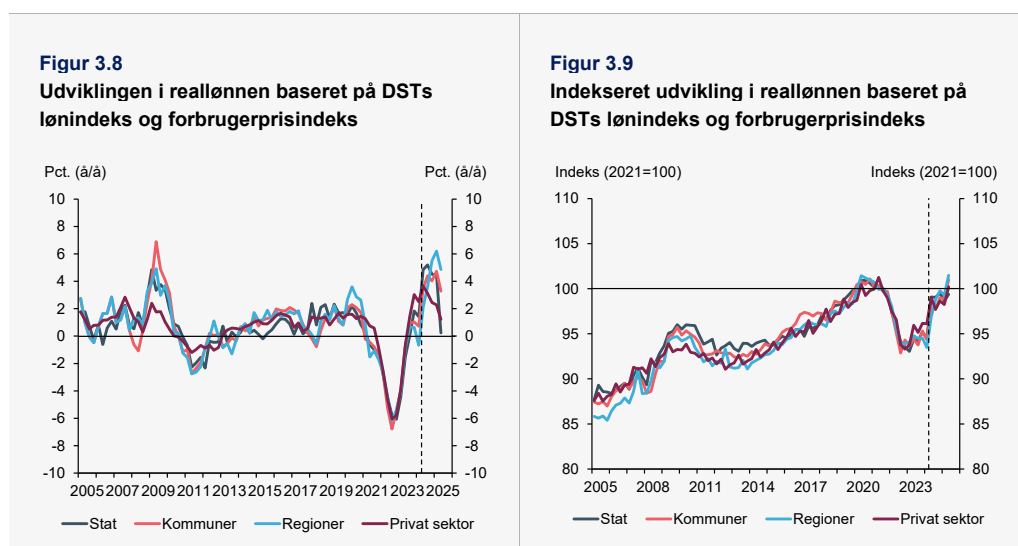
I regionerne var den årlige lønstigningstakt 6,6 pct. i 2. kvartal 2025 efter det standardberegnete lønindeks. Det svarer til en reststigning på ca. 0,6 pct.-point, *jf. figur 3.7*. I den aktuelle overenskomstperiode har reststigningen i regionerne til og med 2. kvartal 2025 været gennemsnitligt ca. 0,0 pct.-point efter det standardberegnete lønindeks.

### Reallønsudviklingen

Opgjort ved det standardberegnete lønindeks steg den gennemsnitlige realløn i 2. kvartal 2025 med 0,2 pct. i staten, 3,3 pct. i kommunerne og 4,9 pct. i regionerne i forhold til 2. kvartal 2024, *jf. figur 3.8*. Reallønnen faldt betragteligt igennem 2022, hvor der var en periode med ekstraordinært høje prisstigninger.

Der kan forekomme væsentlige udsving i de kvartalsvise årsstigningstakter for reallønnen blandt andet som følge af overenskomstprofilerne, efterreguleringer og udsving i forbrugerprisindekset mv. Derfor skal ændringer i reallønnen fra kvartal til kvartal fortolkes med varsomhed.

Den seneste reallønsudvikling i den offentlige sektor skal også ses i lyset af de aftalte trepartsmidler, som alt andet lige øger reallønsudviklingen for udvalgte personalegrupper, *jf. også afsnit 3.4*. Inklusiv de aftalte trepartsmidler var reallønnen i den offentlige sektor som helhed i 2. kvartal 2025 knap tilbage på niveau med perioden inden de ekstraordinært høje prisstigninger i 2022, *jf. figur 3.9*. Reallønsudviklingen er her målt med udgangspunkt i de lønindeks, der ligger til grund for reguleringsordningerne, hvilket påvirker den opgjorte reallønsudvikling. Andre opgørelser kan derfor vise en anden reallønsudvikling på tværs sektorerne.



Anm.: I begge figurer markerer den lodrette, stiplede linje et databrud. Reallønnen er beregnet ud fra Danmarks Statistiks kvartalsvise implicitte lønindeks frem til og med 1. kvartal 2024 samt det kvartalsvise standardberegnete lønindeks fra 2. kvartal 2024. I figur 3.8 er for kommuner og regioner for 2008 anvendt kvartalsvise årsstigningstakter fra det implicitte lønindeks for kommuner og regioner set under ét, mens der i figur 3.9 for kommuner og regioner for 2007 er anvendt det implicitte lønindeks for regioner og kommuner set under ét.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

### 3.4 Supplerende lønopgørelser og trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår

De årlige lønopgørelser for offentlige personalegrupper på Danmarks Statistiks lønstrukturstatistik dækker aktuelt perioden frem til 2024, *jf. afsnit 3.2*. For at få en indikation af den seneste udvikling for enkeltgrupper efter 2024 – herunder grupper, der fik del i midlerne udmøntet ved OK24 som følge af *Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår* (december 2023) – er der behov for at inddrage supplerende datakilder.

I det følgende opgøres (tilnærmede) beregninger af lønudviklingen for enkeltgrupper fra 1. kvartal 2018 til 3. kvartal 2025. Detaljerede lønopgørelser for personalekategorier i staten og overenskomstområder i kommuner og regioner fremgår af appendiks 3B.

#### Datagrundlag

På statens område anvendes data fra Statens Løn- og Personalestatistik (ISOLA) og på kommunernes og regionernes område benyttes data fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL).<sup>3</sup>

Det bemærkes, at der er en række forskelle i datagrundlaget mellem de anvendte datakilder på det kommunale/regionale område i forhold til staten. Resultaterne skal dermed også tolkes med forsigtighed, herunder særligt ved sammenligning mellem de offentlige delsektorer. Sektoraftgrænsningen i datakilderne adskiller sig desuden fra Danmarks Statistiks sædvanlige opdeling.

Den anvendte metode til udarbejdelse af de supplerende lønopgørelser tager afsæt i samme grundlæggende metodetilgang, som Danmarks Statistik benytter ved konstruktion af det standardberegnete lønindeks, *jf. boks 3.3*. Enkeltgrupperne kan ikke sammenlignes én-til-én med afgrænsningen af offentlige personalegrupper på data fra Danmarks Statistiks lønstrukturstatistik.

På statens område opgøres lønudviklingen i de supplerende datakilder på baggrund af *personalekategori*, mens der for kommuner/regioner tages afsæt i *overenskomstområde*.<sup>4</sup> Overenskomstområde er en bred betegnelse, der indeholder en række forskellige arbejdsfunktioner og stillinger mv. Afgrænsningen er dermed som udgangspunkt også bredere defineret end afgrænsningen efter personalekategori, der benyttes på statens område.

---

<sup>3</sup> På statens område er der kun medtaget personer registreret med mindst 8 timer pr. uge og ekskl. personer under 18 år samt lærlinge og praktikanter, mens der for kommuner/regioner er set bort fra elever og personer under 18 år. Det har ikke været muligt fuldstændigt at ekskludere alle lærlinge og praktikanter fra opgørelserne i staten, hvilket dog vurderes at have en meget begrænset effekt (om nogen) på opgørelsen af lønudviklingen. Afgrænsningen af staten svarer til ISOLA's standardpopulation ekskl. hovedkonti for Folketinget, Folketingets ombudsmand, statsrevisorerne og rigsombudsmanden på Færøerne.

<sup>4</sup> Personalekategori-vARIABLEN på statens område er konstrueret til en overenskomstmæssig kategorisering af medarbejdere, hvor medarbejdergrupper er opdelt efter bl.a. uddannelse og aftalegrundlag.

Det bør understreges, at de supplerende opgørelser af lønudviklingen ikke afspejler egentlige lønindeks i gængs forstand. Det betyder også, at resultaterne skal tolkes med forsigtighed. Opgørelserne vil bl.a. være følsomme over for ændret personale-sammensætning inden for de enkelte personalekategorier eller overenskomst-områder – fx fra forskelle i anciennitet mv., der i sig selv kan påvirke den gennemsnitlige lønudvikling, *jf. også boks 3.3.*

### Boks 3.3

#### Metodebeskrivelse til udarbejdelse af supplerende lønopgørelser

De supplerende lønopgørelser tager afsæt i samme grundlæggende metodetilgang, som Danmarks Statistik anvender ved udarbejdelsen af det standardberegne lønindeks. På en række områder adskiller beregningerne sig dog, herunder ved forskelle i datavalidering og -behandling mv. Resultaterne skal derfor også tolkes med forsigtighed og kan ikke sammenlignes én-til-én med lønstigningstakterne i Danmarks Statistiks standardberegne lønindeks.

I opgørelsen benyttes metoden med faste vægte for at tage højde for sammensætningseffekter i lønudviklingen mellem enkeltgrupper over tid. På statens område opgøres lønudviklingen først på personalekategoriniveau, mens der benyttes overenskomstområde for kommuner/regioner. I afgrænsningen af grupper omfattet af trepartsaftalen suppleres personalekategori og overenskomstområde desuden med stillingskategori, *jf. også nedenfor.* Det bemærkes, at den anvendte metode *ikke* tager højde for ændret medarbejdersammensætning inden for de enkelte personalekategorier/overenskomstområder, fx fra forskelle i anciennitet mv., der kan påvirke gennemsnitslønnen. Særligt de mindre medarbejdergrupper vil være følsomme over for ændret personalesammensætning i lønudviklingen.

I beregningerne anvendes lønniveauer for de enkelte grupper til at udregne lønstigningstakter, idet der tages afsæt i gennemsnitslønninger i den midterste måned i kvartalet. Det er til forskel fra det standardberegne lønindeks, som anvender timeløn. Lønningerne korrigeres bl.a., så fx en ændring i andelen på fuldtid ikke i sig selv påvirker gennemsnitslønnen. Ved at opgøre lønstigningstakterne i forhold til samme kvartal året før tages højde for sæsonmønstre i løbet af året.

De beregnede årsstigningstakter for de enkelte grupper sammenvejes efterfølgende til et aggregeret niveau, hvor lønsummen for de enkelte grupper benyttes som vægtgrundlag i sammenejningen. I de aggregerede lønopgørelser fastholdes gruppernes relative størrelse i fire kvartaler ad gangen med udgangspunkt i lønsumsvægtene. De anvendte vægte udskiftes én gang årligt i 3. kvartal (svarende til metoden i det standardberegne lønindeks).

I de anvendte datakilder indgår forskellige løndele på tværs af staten og kommuner/regioner. Nogle af løndelene overlapper, mens andre løndele kun findes i enkelte delsektorer. Derfor vil lønbegrebet i de supplerende lønudviklingsopgørelser ikke være identisk på tværs af sektorer. For staten tages afsæt i fortjenesten ekskl. engangsvederglag, genetillæg, særlig feriegodtgørelse og andre uregelmæssige tillæg, mens der for kommuner/regioner benyttes fortjenesten ekskl. engangstillæg, resultatløn, særlig feriegodtgørelse og overarbejdsbetaling.

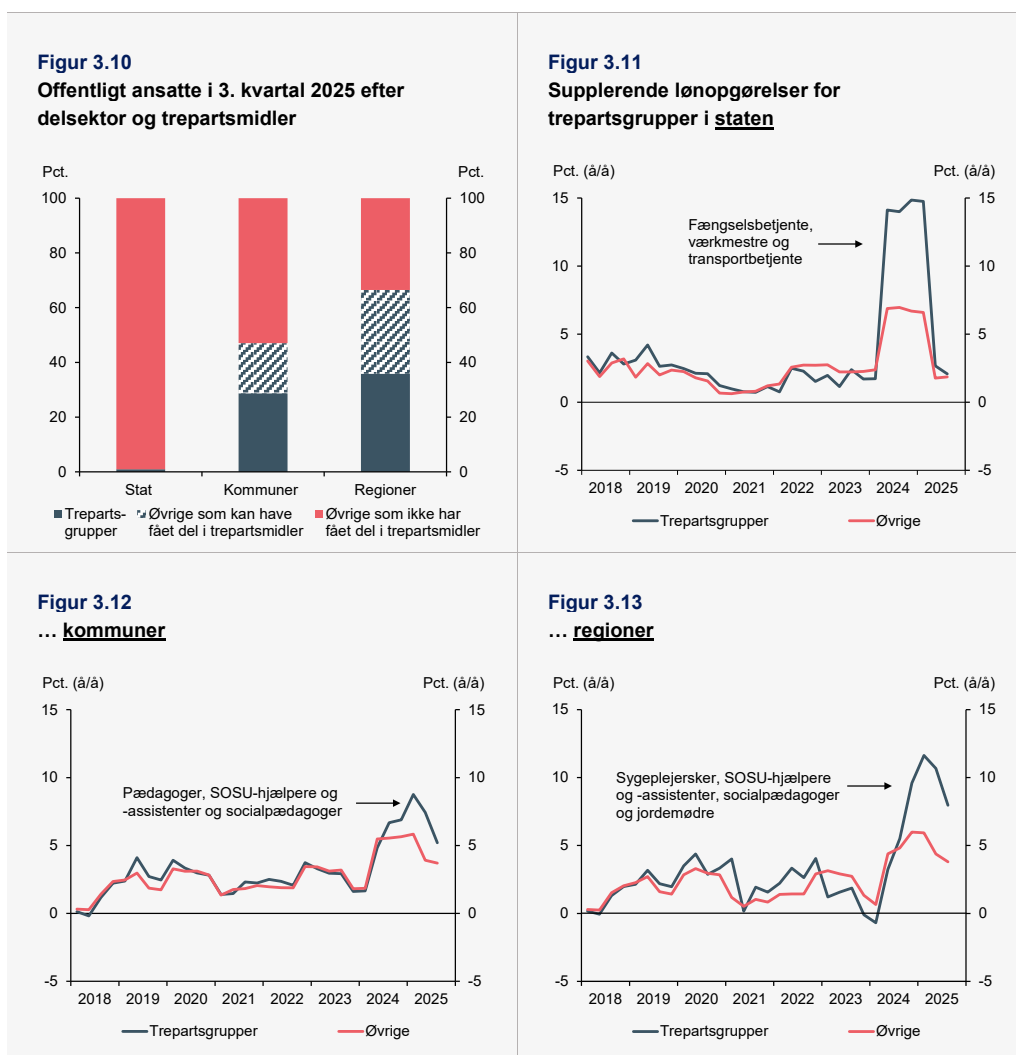
### Supplerende lønudviklingsopgørelser for grupper omfattet af trepartsaftalen

I det følgende fokuseres på lønopgørelser for de medarbejdergrupper, som eksplicit er nævnt i trepartsaftalen og samtidig har modtaget et målrettet lønløft i forlængelse af aftalen (enten via et grundlønstillæg eller forhøjelse af basislønnen).<sup>5</sup> Disse omtales i det følgende som *trepartsgrupper* i henholdsvis stat, kommuner og regioner.

I staten dækker trepartsgrupperne fængselsbetjente, værkemestre og transportbetjente, i kommunerne dækker gruppen pædagoger, SOSU-hjælpere og -assistenter

<sup>5</sup> Med trepartsaftalen refereres her til personalegrupper nævnt i enten *Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår* (december 2023) eller *Trepartsaftale om ekstraordinært lønløft til fængselsbetjente, værkemestre og transportbetjente i kriminalforsorgen* (december 2023).

samt socialpædagoger og i regionerne sygeplejersker, SOSU-hjælpere og -assistenter, socialpædagoger og jordemødre. Der er betydelig forskel på størrelsen på trepartsgrupperne. På statens område dækker grupperne ca. 1 pct. af de beskæftigede i sektoren, mens gruppen dækker 29 pct. i kommunerne og 36 pct. i regionerne, *jf. figur 3.10.*



Anm.: Se anmærkning til figur 3.14 for afgrænsning af trepartsgrupper. *Øvrige som kan have fået del i trepartsmidler* omfatter øvrige grupper, som kan have fået del i trepartsmidler via vagt (76 pct. af det blåskraverede område i kommunerne og 95 pct. i regionerne) og/eller ved et målrettet lønløft (11 pct. af det blåskraverede område i kommunerne og 5 pct. i regionerne) samt gennem pulje til utilsigtede konsekvenser (13 pct. af det blåskraverede område i kommunerne). Der er betydelig usikkerhed forbundet med opgørelse af gruppen, som kan have fået del i trepartsmidler via vagt.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af ISOLA og KRL.

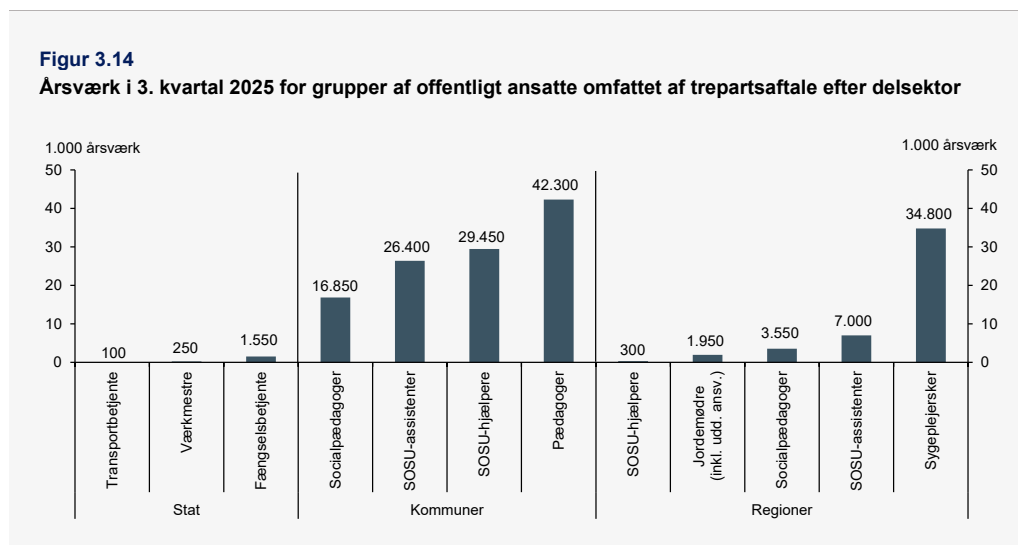
Trepartsgrupperne her dækker *ikke* samtlige medarbejdere, som kan have fået del i trepartsmidlerne. Fx er der medarbejdergrupper i kommuner og regioner på samme arbejdstidsaftale, hvor øvrige medarbejdere kan have fået del i trepartsmidlerne ved fx øget vagtarbejde. Derudover omfatter *Øvrige som kan have fået del i trepartsmidler* i kommunerne bl.a. enkelte grupper af pædagoger, som er omfattet af det målrettede lønløft, men ikke indgår i den brede pædagogoverenskomst. Det indebærer, at

pædagoggruppen i trepartsafgrænsningen er opgjort lavere end det faktiske omfang, *jf. også anmærkning til figur 3.10.*

Den øvrige gruppe kan samtidig ikke afgrænses én-til-én i det anvendte datagrundlag, dvs. afgrænsningen i figur 3.10 vurderes at afspejle et overkantsskøn set i forhold til det faktiske antal. Opgørelsen er dermed forbundet med betydelig usikkerhed. Det understreges samtidig, at det i praksis vurderes kun at være et mindretal i denne gruppe, som reelt har fået del i trepartsmidlerne gennem øget vagtarbejde.

De supplerende lønopgørelser viser, at trepartsgrupperne set under ét i gennemsnit har haft højere lønstigningstakter i løbet af 2. halvår 2024 og til dels 2025 i forhold til øvrige medarbejdergrupper, *jf. figur 3.11-figur 3.13.*<sup>6</sup>

Størrelsen på de enkelte trepartsgrupper fremgår nedenfor, *jf. figur 3.14.* På det kommunale område er der større medarbejdergrupper som SOSU'ere og pædagoger, der har fået del i trepartsmidlerne, mens det i regionerne bl.a. omfatter den større gruppe af sygeplejersker. På statens område omfatter aftalen de forholdsvis små grupper af fængselsbetjente, værk mestre og transportbetjente.



Anm.: Fængselsbetjente og værk mestre er afgrænset ved personalekategori 127, klasse/lønramme 65 samt tilhørende stillingskategori. Transportbetjente er afgrænset ved personalekategori 138 og trin 2. I kommuner og regioner er grupperne afgrænset ved en kombination af overenskomstområde og tilhørende stillingskategori. I kommunerne er pædagoger dækket af overenskomstområdet *Pæd. pers, daginst./klub/skolefr.*, SOSU-hjælpere og -assistenter er dækket af *Social- og sundhedspersonale, KL*, mens socialpædagoger er dækket af *Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.* I regionerne er SOSU-hjælpere og -assistenter dækket af *Social- og sundhedspersonale, Regioner*, jordemødre er dækket af *Ergo-Fysio- og Jordemødre, basis Reg.* og socialpædagoger er dækket af *Socialpædagogisk pers. ved døgninst. mv.* Opgørelsen dækker ikke samtlige offentligt ansatte, der har fået del i trepartsmidlerne udmøntet ved OK24, herunder fx grupper af pædagoger i kommunerne, *jf. også anmærkning til figur 3.10.* Tal over søjlerne angiver årsværk afrundet til nærmeste 50.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af ISOLA og KRL.

<sup>6</sup> Lønudviklingen for samtlige overenskomstområder i kommuner og regioner og de 50 største personalekategorier i staten (svarende til ca. 90 pct. af de beskæftigede i staten) fremgår af appendiks 3B.

I perioden 2. kvartal 2024 til 3. kvartal 2025 (herefter betegnet som den foreløbige OK24-periode) var den årlige lønstigningstakt i staten i gennemsnit 10,5 pct. for fængselsbetjente, 9,6 pct. for værk mestre og 10,5 pct. for transportbetjente ifølge de supplerende lønopgørelser, *jf. tabel 3.5*.

For trepartsgrupperne under ét i staten var lønstigningstakten i gennemsnit 10,4 pct. i den foreløbige OK24-periode. For den øvrige gruppe i staten var den gennemsnitlige lønstigningstakt 5,1 pct. i samme periode.

Den gennemsnitlige lønstigningstakt for trepartsgrupperne i perioden 1. kvartal 2018 til 1. kvartal 2024 var 2,1 pct., *jf. også tabel 3.5*. For den øvrige medarbejdergruppe i staten var lønstigningstakten 2,0 pct. i samme periode.

**Tabel 3.5**

**Supplerende lønopgørelser for trepartsgrupper i staten**

Stilling	År-til-år lønstigningstakt (pct.)						Gns. (pct., å/å)		Årsværk
	2. kvrt. 2024	3. kvrt. 2024	4. kvrt. 2024	1. kvrt. 2025	2. kvrt. 2025	3. kvrt. 2025	18K1- 24K1	24K2- 25K3	3. kvrt. 2025
Fængselsbetjente (1)	14,3	14,3	15,3	15,1	2,4	1,8	2,1	10,5	1.550
Værkmestre (2)	13,4	12,7	12,7	13,1	2,9	3,0	1,9	9,6	250
Transportbetjente (3)	12,3	11,9	13,0	14,3	6,4	5,2	2,3	10,5	100
<b>Trepartsgrupper (1)+(2)+(3)</b>	<b>14,1</b>	<b>14,0</b>	<b>14,8</b>	<b>14,8</b>	<b>2,7</b>	<b>2,1</b>	<b>2,1</b>	<b>10,4</b>	<b>1.850</b>
<b>Øvrige</b>	<b>6,9</b>	<b>7,0</b>	<b>6,7</b>	<b>6,6</b>	<b>1,8</b>	<b>1,9</b>	<b>2,0</b>	<b>5,1</b>	<b>198.900</b>
<i>DSTs standardberegnet lønindeks opgjort i staten</i>	6,5	6,5	6,3	6,2	1,9		2,1	5,5 <sup>1)</sup>	

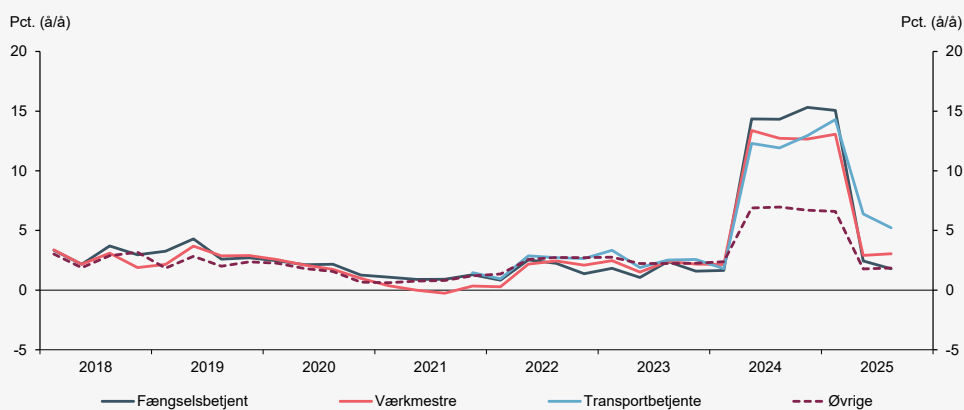
Anm.: Se anmærkning til figur 3.14 for afgrænsning af trepartsgrupperne. I 2018 blev den to-årige uddannelse til transportbetjent oprettet, hvorfor transportbetjente først fremgår i statistikken fra 2020. De gennemsnitlige lønstigningstakter er år-til-år stigningstakter (dvs. ikke akkumulerede lønstigninger i perioden). Det standardberegnete lønindeks er inkl. sociale kasser og fonde. Årsværk er afrundet til nærmeste 50.

1) Den gennemsnitlige stigningstakt dækker her perioden 2. kvartal 2024 til 2. kvartal 2025.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af Statens Løn- og Personalestatistik (ISOLA).

Lønstigningstakten for trepartsgrupperne i staten opgjort i de enkelte kvartaler fra 1. kvartal 2018 til 3. kvartal 2025 fremgår nedenfor, *jf. figur 3.15*. Fra 1. kvartal 2018 indtil udmøntning af trepartsmidlerne i 2. kvartal 2024 i staten var lønstigningstakten for trepartsgrupperne tæt på udviklingen for den øvrige medarbejdergruppe.

**Figur 3.15**  
**Supplerende lønopgørelser for trepartsgrupper i staten**



Anm.: Se anmærkning til figur 3.14 for afgrænsning af trepartsgrupperne.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af Statens Løn- og Personalestatistik (ISOLA).

I den foreløbige OK24-periode var den årlige lønstigningstakt i kommunerne i gennemsnit 6,1 pct. for pædagoger, 7,2 pct. for SOSU-hjælpere, 6,8 pct. for SOSU-assisterter og 6,8 pct. for socialpædagoger, *jf. tabel 3.6*. For trepartsgrupperne under ét i kommunerne var lønstigningstakten i gennemsnit 6,6 pct. i den foreløbige OK24-periode. For den øvrige gruppe i kommunerne var den gennemsnitlige lønstigningstakt 5,0 pct. i samme periode.

Den gennemsnitlige lønstigningstakt for trepartsgrupperne i kommunerne i 1. kvartal 2018 til 1. kvartal 2024 var 2,3 pct., *jf. også tabel 3.6*. For den øvrige medarbejdergruppe i kommunerne var lønstigningstakten 2,2 pct. i samme periode.

**Tabel 3.6**  
**Supplerende lønopgørelser for trepartsgrupper i kommunerne**

Stilling	År-til-år lønstigningstakt (pct.)						Gns. (pct., å/å)		Årsværk 3. kvrt. 2025
	2. kvrt. 2024	3. kvrt. 2024	4. kvrt. 2024	1. kvrt. 2025	2. kvrt. 2025	3. kvrt. 2025	18K1- 24K1	24K2- 25K3	
	Pædagoger (1)	5,4	6,9	6,9	7,6	5,6	4,1	2,0	
SOSU-hjælpere (2)	4,0	6,6	7,2	9,8	9,7	6,1	2,4	7,2	29.450
SOSU-assisterter (3)	4,4	6,4	6,8	9,3	8,3	5,6	2,9	6,8	26.400
Socialpædagoger (4)	5,5	6,7	6,6	9,1	6,9	5,8	2,2	6,8	16.850
<b>Trepartsgrupper (1)+(2)+(3)+(4)</b>	<b>4,8</b>	<b>6,7</b>	<b>6,9</b>	<b>8,8</b>	<b>7,4</b>	<b>5,2</b>	<b>2,3</b>	<b>6,6</b>	<b>115.000</b>
<b>Øvrige</b>	<b>5,5</b>	<b>5,6</b>	<b>5,6</b>	<b>5,8</b>	<b>3,9</b>	<b>3,7</b>	<b>2,2</b>	<b>5,0</b>	<b>285.200</b>
<i>DSTs standardberegnete lønindeks i kommunerne</i>	<i>5,1</i>	<i>5,7</i>	<i>5,8</i>	<i>6,5</i>	<i>5,0</i>		<i>2,0</i>	<i>5,6<sup>1)</sup></i>	

Anm.: Se anmærkning til figur 3.14 for afgrænsning af trepartsgrupperne. De gennemsnitlige lønstigningstakter er år-til-år stigningstakter (dvs. ikke akkumulerede lønstigninger i perioden). Årsværk er afrundet til nærmeste 50.

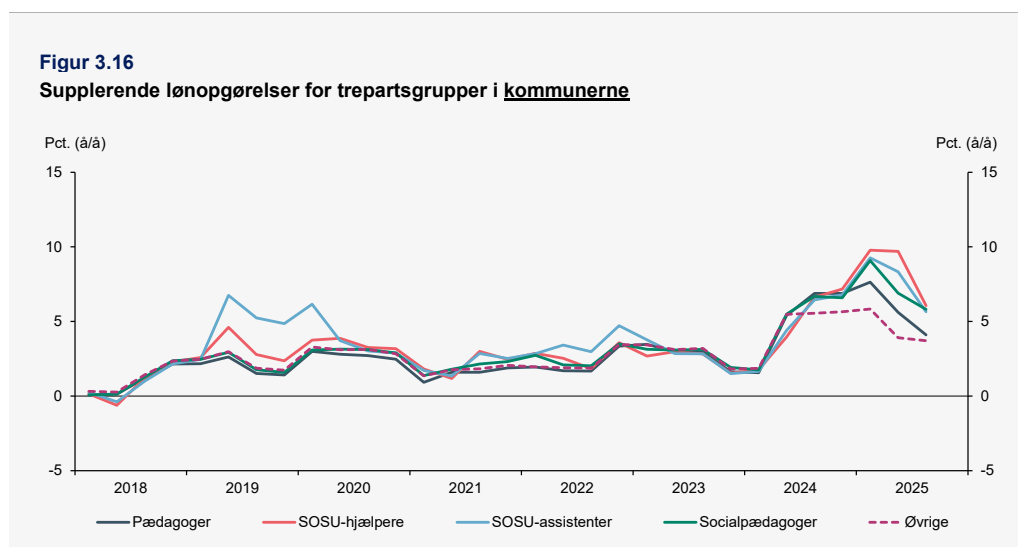
1) Den gennemsnitlige stigningstakt dækker her perioden 2. kvartal 2024 til 2. kvartal 2025.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af KRLs Løn- og Personalestatistik (SIRKA).



Lønstigningstakten for trepartsgrupperne i kommuner opgjort i de enkelte kvartaler fra 1. kvartal 2018 til 3. kvartal 2025 fremgår nedenfor, *jf. figur 3.16*. Fra 1. kvartal 2018 til udmøntning af trepartsmidlerne i 3. kvartal 2024 i kommunerne var lønstigningstakten for trepartsgrupperne generelt tæt på den gennemsnitlige lønstigningstakt for den øvrige medarbejdergruppe, idet gruppen af social- og sundhedspersonale til dels skiller sig ud i løbet af perioden, *jf. også jf. figur 3.16*.

Gruppen af SOSU-assistenter og til dels SOSU-hjælpere havde en højere lønstigningstakt end den øvrige medarbejdergruppe fra ca. 2. kvartal 2019 til 3. kvartal 2020. Det vurderes at afspejle den aftalte rekrutteringspulje på ca. 440 mio. kr., som blev afsat på FOA's område i forbindelse med OK18. Udviklingen i løbet af 2022 skal også ses i lyset af den særskilte rekrutteringspulje til SOSU'ere, som blev aftalt i OK21 og udmøntet 1. april 2022.



Anm.: Se anmærkning til figur 3.14 for afgrænsning af trepartsgrupperne.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af KRLs Løn- og Personalestatistik (SIRKA).

I den foreløbige OK24-periode var den årlige lønstigningstakt i regionerne i gennemsnit 7,7 pct. for sygeplejersker, 10,2 pct. for SOSU-assistenter, 8,7 pct. for socialpædagoger, 7,4 pct. for jordemødre og 9,4 pct. for SOSU-hjælpere, *jf. tabel 3.7*.

For trepartsgrupperne under ét i regionerne var lønstigningstakten i gennemsnit 8,1 pct. i den foreløbige OK24-periode. For den øvrige gruppe i regionerne var den gennemsnitlige lønstigningstakt 4,9 pct. i samme periode.

Tabel 3.7

Supplerende lønøpgørelser for trepartsgrupper i regionerne

Stilling	År-til-år lønstigningstakt (pct.)						Gns. (pct., å/å)		Årsværk
	2. kv. 2024	3. kv. 2024	4. kv. 2024	1. kv. 2025	2. kv. 2025	3. kv. 2025	18K1-24K1	24K2-25K3	
	Sygeplejersker (1)	3,0	4,9	8,7	11,1	10,3	8,0	2,1	7,7
SOSU-assistenten (2)	4,1	7,7	14,4	13,9	12,8	8,1	1,8	10,2	7.000
Socialpædagoger (3)	5,0	7,7	8,9	12,3	10,5	7,5	1,9	8,7	3.550
Jordemødre (4)	2,2	3,8	8,5	12,0	9,4	8,4	2,1	7,4	1.950
SOSU-hjælpere (5)	5,0	9,0	12,6	12,6	10,5	6,7	1,7	9,4	300
<b>Trepartsgrupper (1)+(2)+(3)+(4)+(5)</b>	<b>3,2</b>	<b>5,5</b>	<b>9,6</b>	<b>11,6</b>	<b>10,7</b>	<b>8,0</b>	<b>2,0</b>	<b>8,1</b>	<b>47.600</b>
<b>Øvrige</b>	<b>4,4</b>	<b>4,8</b>	<b>6,0</b>	<b>5,9</b>	<b>4,4</b>	<b>3,8</b>	<b>1,8</b>	<b>4,9</b>	<b>84.950</b>
<i>DSTs standardberegnete lønindeks i regionerne</i>	3,7	4,9	7,3	8,0	6,6		1,8	6,1 <sup>1)</sup>	

Anm.: Se anmærkning til figur 3.14 for afgrænsning af trepartsgrupperne. De gennemsnitlige lønstigningstakter er år-til-år stigningstakter (dvs. ikke akkumulerede lønstigninger i perioden). Jordemødre er opgjort inkl. uddannelsesansvarlige. Årsværk er afrundet til nærmeste 50.

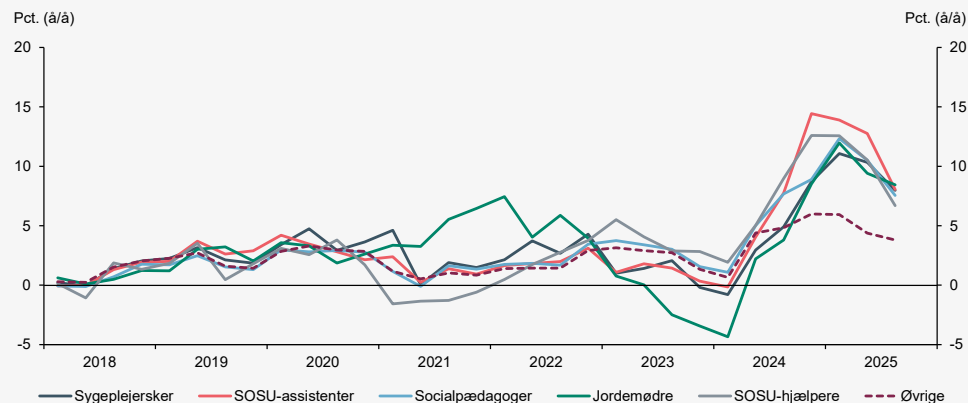
1) Den gennemsnitlige stigningstakt dækker her perioden 2. kvartal 2024 til 2. kvartal 2025.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af KRLs Løn- og Personalestatistik (SIRKA).

Den gennemsnitlige lønstigningstakt for trepartsgrupperne i regionerne i 1. kvartal 2018 til 1. kvartal 2024 var 2,0 pct., *jf. også tabel 3.7*. For den øvrige medarbejdergruppe i regionerne var den gennemsnitlige lønstigningstakt 1,8 pct. i perioden.

Lønstigningstakten for trepartsgrupperne i regionerne opgjort i de enkelte kvartaler fra 1. kvartal 2018 til 3. kvartal 2025 fremgår nedenfor, *jf. figur 3.17*. Navnlig lønudviklingen for jordemødre samt SOSU-hjælperen adskiller sig til dels i 2021-2023 fra gruppen af øvrige medarbejdere.

Figur 3.17

Supplerende lønøpgørelser for trepartsgrupper i regionerne

Anm.: Se anmærkning til figur 3.14 for afgrænsning af trepartsgrupperne.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra KRLs Løn- og Personalestatistik (SIRKA).

For så vidt angår jordemødre indikerer de supplerende lønopgørelser en højere lønstigningstakt i løbet af 2021 i forhold til den øvrige gruppe afløst af negative lønstigningstakter i 2023. Det vurderes at afspejle flere forhold.

*For det første* vurderes udviklingen i 2021-2022 at være påvirket af forhold relateret til coronapandemien, hvor en større del af vagtplanen blev dækket af 'frivilligt ekstra arbejde (FEA)'. Idet FEA-vagter honoreres med en højere timeløn end sædvanlige vagter, øges gennemsnitslønnen, når FEA-vagter erstatter almindelige vagter. I den efterfølgende periode blev omfanget af FEA-vagter begrænset igen, hvilket omvendt gav en nedadgående virkning på gennemsnitslønnen. *For det andet* kan udviklingen i 2023 dels være drevet af en stigning i antal nyuddannede i beskæftigelse. Nyuddannede vil typisk have en lavere løn end gennemsnittet, dvs. flere nyuddannede som udgangspunkt giver en nedadgående virkning på gennemsnitslønnen.

Lønstigningstakten for SOSU-hjælpere var negativ i løbet af 2021 ifølge de supplerende lønopgørelser, *jf. også figur 3.17*. Det skal formentlig også ses i lyset af, at gruppen af SOSU-hjælpere i regionerne er en meget lille gruppe, dvs. eventuel udskiftning i personalesammensætning for gruppen i perioden kan påvirke gennemsnitslønnen.



## Appendiks 3A. Lønniveauer for offentlige personalegrupper i 2019-2024

---

Nedenfor fremgår en opgørelse af gennemsnitlige timelønninger opgjort ved standardberegnet timefortjeneste og fortjeneste pr. præsteret time for offentlige personalegrupper i 2019-2024 opgjort på Danmarks Statistiks lønstrukturstatistik, *jf. tabel 3A.1 og tabel 3A.2*. Opgørelsen af personalegrupperne udarbejdes og vedligeholdes af Danmarks Statistik, *jf. også ovenfor*.

Det viste gennemsnit dækker over bl.a. basispersonale, ledere og specialister mv. og er opgjort på tværs af stat, kommuner og regioner.

Det understreges, at ændringer i lønniveauerne i de enkelte år for personalegrupperne både afspejler lønforbedringer mv. samt ændret medarbejdersammensætning mv. inden for personalegrupperne. Opgørelsen er dermed ikke velegnet til at belyse *lønudviklingen* for den enkelte i beskæftigelse inden for personalegrupperne eller for gruppen som helhed.

**Tabel 3A.1**
**Standardberegnet timefortjeneste fordelt på personalegrupper i offentlig forvaltning og service, kr. pr. time, gennemsnit, 2019-2024**

Personalegruppe	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Personalegruppe	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Personalegruppe	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Overlæger	586	606	608	622	632	651	Bibliotekarere	274	281	286	293	301	316	Jobformidlere	236	243	247	254	261	273
Offentlige chefer	539	553	571	586	597	627	Andet arbejde med forvaltning og udøvelse af lovgivning	271	275	275	283	291	313	Pædagoger	233	240	242	249	256	271
Tandlæger	371	383	387	397	409	422	Trafikleder	248	252	254	265	282	309	Bioanalytikere	234	241	245	255	255	268
Officerer	378	378	380	394	402	419	Bachelorere	267	275	275	286	292	304	Øvrigt militært personel	233	234	234	249	250	257
Læger (yngre læger)	354	385	367	388	394	405	Erhvervsskolelærere	276	277	277	282	289	304	Ph.d.-stipendiater	225	229	231	236	240	253
Journalister	319	324	330	335	350	371	Polititjenestemænd	278	278	279	284	290	302	Lægeseekretærer	220	228	231	241	241	252
Forskere	323	329	334	342	349	368	Sygeplejersker	258	268	273	286	287	298	Farmakonome	222	228	229	232	238	249
Ingeniører	319	326	328	336	345	364	Tekniske designere	253	262	267	273	283	297	Tekniske servicemedarbejdere	211	219	222	228	234	245
Jurister og økonomer	317	324	327	335	344	363	Ambulancepersonale	247	253	263	278	282	287	Tandklinikassistenter	212	219	222	227	235	245
Diplomingeniører	316	326	329	336	345	362	Jordemødre	249	259	272	293	282	286	Pædagogiske assistenter døgn	205	213	215	221	228	239
Farmaceuter	317	326	324	332	339	360	Musikskolelærere	249	255	260	266	273	285	Sygehusportører	214	219	222	229	228	238
Gymnasielærere	320	325	328	334	341	359	Socialrådgivere- og formidlere	244	252	255	262	269	282	SOSU-hjælpere	204	211	211	217	222	237
Dyrlæge	319	322	326	330	336	356	Fængselsbetjente	237	239	243	251	265	280	Specialarbejdere	202	207	209	215	219	230
Advokat- og dommer fuldmægtige	302	312	327	334	352	356	Socialpædagoger	238	246	250	257	264	280	Laboranter	207	209	201	211	218	227
Arkitekter	309	318	322	329	337	353	Håndværkere	240	247	250	257	265	278	Dagplejere	194	197	201	209	214	224
Præster	315	318	320	324	331	344	Ergoterapeuter	243	251	253	260	265	278	(Erhvervsuddannede) serviceassistenter	193	200	204	213	213	223
Magistre	304	310	312	317	325	342	Tandplejere	234	242	244	253	262	276	Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	193	200	201	206	212	222
Psykologer	300	308	309	316	326	341	Kontorpersonale	238	245	248	255	261	275	Pædagogiske assistenter dag	193	198	200	205	211	220
Bygningskonstruktører	287	294	299	307	315	330	Fysioterapeuter	240	248	250	256	262	275	Ernæringsassistenter	199	205	197	203	208	217
Lærere på grundskoleniveau	281	290	293	300	308	322	SOSU-assistenter	229	239	243	254	258	274	Rengørings- og husassistenter	176	181	182	188	192	201
Undervisere	284	286	288	298	305	321	Laboratorie- og miljøpersonale	237	243	246	252	257	273	Pædagogmedhjælpere	167	170	169	173	178	186
IT-medarbejdere	271	278	284	294	302	321	Teknikerarbejde inden for brug af medicinsk røntgenudstyr mv.	234	243	246	260	260	273	Restgruppe	274	281	284	290	298	314

Anm.: Tabellen viser gennemsnit på tværs af stat, kommuner og regioner og er ikke opdelt efter bl.a. basispersonale, ledere samt specialister mv. Det bemærkes, at ændringer i lønniveauerne mellem de enkelte år for personalegrupperne foruden lønforbedringer mv. bl.a. også afspejler virkning af ændret medarbejdersammensætning inden for de enkelte personalegrupper. Opgjort ekskl. elever og unge under 18 år.

Kilde: Danmarks Statistik.

**Tabel 3A.2**

**Fortjeneste pr. præsteret time fordelt på personalegrupper i offentlig forvaltning og service, kr. pr. time, gennemsnit, 2019-2024**

Personalegruppe	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Personalegruppe	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Personalegruppe	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Overlæger	725	725	729	752	762	785	IT-medarbejdere	337	337	345	362	370	393	Bioanalytikere	303	303	309	325	325	339
Offentlige chefer	652	652	673	695	706	742	Andet arbejde med forvaltning og udøvelse af lovgivning	338	338	337	351	361	387	Fængselsbetjente	288	288	294	305	320	338
Tandlæger	475	475	484	499	515	532	Sygeplejersker	339	339	347	367	367	380	Laboratorie- og miljøpersonale	297	297	302	313	317	334
Læger (yngre læger)	483	483	465	497	499	513	Bachelorer	337	337	338	354	362	376	Farmakonomer	288	288	289	298	310	321
Officerer	455	455	456	480	489	509	Polititjenestemænd	343	343	344	355	360	374	Lægeseekretærer	284	284	288	303	305	317
Journalister	393	393	397	415	435	450	Jordemødre	334	334	352	382	372	373	Tandklinikassistenter	279	279	283	292	301	316
Diplomingeniører	396	396	402	414	427	448	Erhvervsskolelærere	337	337	339	348	355	372	Øvrigt militært personel	285	285	285	306	307	315
Farmaceuter	403	403	400	418	426	448	Ambulancepersonale	323	323	330	353	358	369	Pædagogiske assistenter døgn	272	272	279	287	296	309
Ingeniører	394	394	398	414	425	447	Tekniske designere	321	321	329	341	351	367	Tekniske servicemedarbejdere	268	268	273	283	290	304
Jurister og økonomer	395	395	401	415	425	446	Trafikledere	302	302	306	327	338	367	SOSU-hjælpere	266	266	267	277	284	301
Advokat- og dommer-fuldmægtige	388	388	408	420	442	446	Socialrådgivere- og formidlere	320	320	325	338	347	361	Ph.d.-stipendiater	278	278	280	287	287	301
Arkitekter	395	395	402	414	428	446	Socialpædagoger	314	314	319	331	340	359	Sygehusportører	273	273	276	288	286	298
Dyrlæge	396	396	405	414	424	444	Ergoterapeuter	318	318	322	335	341	356	Dagplejere	253	253	259	273	280	292
Forskere	392	392	398	411	416	436	Tandplejere	307	307	313	327	337	350	Laboranter	261	261	252	271	279	290
Gymnasielærere	394	394	396	408	416	436	Fysioterapeuter	314	314	318	330	335	350	Pædagogiske assistenter dag	252	252	257	266	274	285
Psykologer	391	391	391	406	416	435	Pædagoger	305	305	312	322	332	349	Specialarbejdere (Erhvervsuddannede) serviceassistenter	253	253	255	264	270	283
Præster	386	386	386	391	402	431	Teknikerarbejde inden for brug af medicinsk røntgenudstyr mv.	307	307	311	333	332	349	Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	247	247	250	259	266	277
Magistre	381	381	384	395	402	421	SOSU-assistenter	303	303	309	325	330	349	Ernæringsassistenter	254	254	246	254	260	270
Bygningskonstruktører	361	361	370	384	393	410	Musikskolelærere	311	311	317	327	333	348	Rengørings- og husassistenter	224	224	226	235	239	250
Lærere på grundskoleniveau	363	363	367	381	390	408	Håndværkere	303	303	308	321	330	345	Pædagogmedhjælpere	212	212	212	219	225	234
Undervisere	350	350	353	371	379	396	Jobformidlere	302	302	309	321	330	342	Restgruppe	334	341	345	356	365	384
Bibliotekarere	347	347	353	367	377	394	Kontorpersonale	299	299	304	316	324	340							

Anm.: Tabellen viser gennemsnit på tværs af stat, kommuner og regioner og er ikke opdelt efter bl.a. basispersonale, ledere samt specialister mv. Det bemærkes, at ændringer i lønniveauerne mellem de enkelte år for personalegrupperne foruden lønforbedringer mv. bl.a. også afspejler virkning af ændret medarbejdersammensætning inden for de enkelte personalegrupper. Opgjort ekskl. elever og unge under 18 år.

Kilde: Danmarks Statistik.





## Appendiks 3B. Beregnede lønstigningstakter på ISOLA og SIRKA

Nedenfor fremgår opgjorte årslønsstigninger efter metoden som beskrevet i boks 3.3. Definitionen af grupperne afviger fra personalegrupperne i appendiks 3A. For staten er vist de 50 største personalekategorier, mens der for kommuner og regioner er vist overenskomstområder med mindst 50 årsværk.

**Tabel 3B.1**

**Beregnet lønstigningstakt opgjort på baggrund af ISOLA, staten**

	Årstigningstakt (pct. å/å)						Gns. (pct., å/å)		Årsværk
	2. kv. 2024	3. kv. 2024	4. kv. 2024	1. kv. 2025	2. kv. 2025	3. kv. 2025	18K1-24K1	24K2-25K3	3. kv. 2025
<b>DSTs standardberegnete lønindeks for stat mv.</b>	6,5	6,5	6,3	6,2	1,9		2,1	5,5 <sup>1)</sup>	
<b>Personalekategorier</b>									
22 - Civiløkonomer	7,7	8,4	7,6	7,1	2,1	1,9	1,8	5,8	950
39 - Erhvervss.kandidater	8,0	7,7	7,5	7,3	2,4	2,7	2,8	5,9	800
43 - Arkitekter	6,7	7,2	6,6	6,1	1,5	1,3	1,7	4,9	650
44 - Ingeniører	6,6	6,3	6,1	5,9	0,9	1,2	1,9	4,5	8.400
46 - Jurister/økonomer	7,0	6,9	6,8	6,6	1,9	2,1	2,0	5,2	27.300
49 - Magistre (DM/DP)	6,7	6,7	6,5	6,6	1,8	1,8	1,7	5,0	23.350
64 - Dyrlæger	6,9	6,9	6,2	5,8	1,5	1,3	1,6	4,8	850
84 - Farmaceuter	7,1	6,3	6,0	5,3	1,0	1,3	1,5	4,5	850
86 - Jordbrugsakademikere	7,4	7,3	6,4	6,0	1,1	1,5	1,3	5,0	1.250
88 - Lærere ved Gymnasieskoler	6,6	6,4	6,2	6,1	1,7	1,9	2,1	4,8	8.600
89 – Magistre (Gymnasielærere på erhvervsskoler)	6,8	6,6	6,2	6,0	1,2	1,4	2,2	4,7	2.250
127 - Tjenestemænd (Kriminalforsorgen)	12,8	12,9	13,6	13,4	2,8	2,2	2,2	9,6	2.100
139 - Gartnere og gartneriarbejdere	6,5	6,9	6,9	7,4	0,9	0,9	1,9	4,9	1.500
171 - Stampers.Tjm. HKKF	7,8	9,4	7,2	6,8	2,4	1,9	2,0	5,9	700
173 - Undervisere	6,8	7,3	7,0	6,7	1,6	1,7	0,8	5,2	900
179 - Håndværkere og Teknikere	7,4	8,4	8,1	7,4	2,7	1,9	1,4	6,0	1.050
188 - Officerer	8,0	8,0	7,6	7,6	2,1	2,4	3,2	6,0	2.300
193 - Socialrådgivere	6,7	6,7	6,3	5,8	1,8	1,8	2,0	4,9	900
200 - Spec.Arb (3F)	7,2	7,8	8,1	7,7	1,6	2,5	2,6	5,8	700
201 - Tjenestemænd	8,5	8,1	8,2	8,5	3,1	3,7	3,2	6,7	2.750
206 - Tjenestemandslignende	6,4	6,4	6,1	6,0	0,9	0,7	0,7	4,4	4.900
208 - Stampers.Tjm. CS	7,4	7,2	6,8	6,4	1,9	2,1	1,9	5,3	2.800
216 - Stampersonel HKKF	6,3	10,0	11,4	5,7	2,2	1,9	1,8	6,3	3.500

Tabel 3B.1 (fortsat)

Beregnet lønstigningstakt opgjort på baggrund af ISOLA, staten

	Årstigningstakt (pct. å/å)						Gns. (pct., å/å)		Årsværk
	2. kv. 2024	3. kv. 2024	4. kv. 2024	1. kv. 2025	2. kv. 2025	3. kv. 2025	18K1- 24K1	24K2- 25K3	
228 - Faglærte Arbejdere	6,6	6,6	7,1	6,8	1,5	6,4	2,3	5,8	750
236 - Laboratorie- funktionærer	7,4	7,8	7,1	7,3	2,2	2,3	2,1	5,7	1.350
237 - Lærere m.fl. grundskoler	6,2	6,2	5,8	5,8	2,1	2,1	2,1	4,7	9.350
238 - IT-medarbejdere (HK)	7,6	7,9	8,1	7,8	2,4	2,0	2,6	6,0	2.850
239 - IT-medarbejdere (PROSA)	7,6	7,2	6,8	6,8	2,1	2,6	2,0	5,5	1.400
240 - Kontorfunktionærer	7,4	7,8	7,6	7,5	2,5	2,3	2,3	5,8	21.850
241 - Lærere/ledere v. efterskoler	7,2	7,2	6,8	6,8	2,0	2,0	1,5	5,4	4.000
243 - Tjenestemænd (SKAT)	8,2	8,3	7,9	7,9	2,7	2,6	3,0	6,3	750
247 - Rengøringsassistenter	5,5	7,0	7,7	8,2	2,6	2,7	2,3	5,6	650
248 - Specialarbejdere m.fl.	7,9	8,1	7,2	7,2	2,5	2,5	2,6	5,9	1.200
254 - Præster	6,8	7,1	6,6	6,1	1,3	1,1	2,1	4,8	1.650
257 - Fuldmægtige m.fl.	6,8	7,2	6,7	6,6	1,4	1,1	2,4	5,0	1.200
268 - Stampersonel (OK- CS)	8,0	9,0	8,3	7,1	2,1	2,0	3,0	6,1	4.100
303 - Polititjenestemænd	6,0	5,8	5,5	5,9	0,9	1,2	1,5	4,2	10.000
553 - Ph.d. Stipendiater	6,4	6,3	5,8	5,8	1,0	1,1	2,3	4,4	5.050
575 - Chefer, UVM (Akademikerne)	6,4	6,4	5,8	5,9	0,3	0,8	1,1	4,3	1.050
578 - Ledere ved frie grundskoler mv	7,2	7,2	6,8	6,8	1,0	1,0	0,9	5,0	1.600
607 - Ledere og Lærere SOSU (LC)	6,7	6,6	6,4	6,1	1,5	1,7	2,0	4,8	900
619 - Lærere ved FGU	6,9	6,9	6,7	6,4	1,3	1,2	1,2	4,9	1.500
643 - Officerer m.fl. OK, HOD	8,9	7,5	7,6	7,4	2,0	2,7	2,6	6,0	1.500
961 - Kontor- og IT Personale	9,5	10,2	8,6	8,2	2,7	1,6	2,1	6,8	700
993 - Gravermedhjælpere	0,9	2,6	4,3	7,4	7,9	4,6	3,9	4,6	950
9801 - DSB, DJ-tjenestemænd ny løn	7,7	7,4	6,6	6,3	1,6	1,3	2,7	5,2	650
9995 - Kordegn OK	8,1	7,7	7,2	6,4	1,3	1,8	2,4	5,4	800
9996 - Kirketjener OK	7,0	7,6	6,8	6,7	2,3	1,8	2,3	5,4	850
9997 - Graver OK	7,1	7,1	6,7	6,8	1,3	1,3	2,4	5,1	1.000
<b>Øvrige</b>									<b>23.650</b>

Anm.: Opgørelsen indeholder de 50 største personalekategorier i staten (ca. 177.000 årsværk), svarende til ca 90 pct. af de statslige beskæftigede. De gennemsnitlige lønstigningstakter er år-til-år stigningstakter (dvs. ikke akkumulerede lønstigninger i perioden). Det standardberegnete lønindeks er inkl. sociale kasser og fonde. Årsværk er afrundet til nærmeste 50.

1) Den gennemsnitlige stigningstakt dækker her perioden 2. kvartal 2024 til 2. kvartal 2025.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af Statens Løn- og Personalestatistik (ISOLA).

Tabel 3B.2

Beregnet lønstigningstakt opgjort på baggrund af SIRKA for overenskomstområder, kommuner

	Årsstigningstakt (pct. å/å)						Gns. (pct., å/å)		Årsværk 3. kv. 2025
	2. kv. 2024	3. kv. 2024	4. kv. 2024	1. kv. 2025	2. kv. 2025	3. kv. 2025	18K1- 24K1	24K2- 25K3	
<b>DSTs standardberegne lønindeks for kommuner</b>	5,1	5,7	5,8	6,5	5,0		2,0	5,6 <sup>1)</sup>	
<b>Overenskomstområder</b>									
Administration og it mv., KL	5,9	5,8	5,8	5,8	3,7	3,7	2,5	5,1	31.250
Akademikere, KL	5,7	5,6	5,7	5,5	3,5	3,6	2,2	4,9	24.950
Arbejds-, vej- og gartnerformænd	6,0	5,1	6,3	6,9	4,9	5,2	2,6	5,7	350
Assistenten, mestre og driftsledere m.fl.	4,7	4,1	4,2	4,8	3,4	3,4	2,6	4,1	400
Beredskabs- og ambulancepersonale, KL	4,5	4,8	4,7	4,5	4,4	4,4	1,8	4,6	1.000
Beredskabspers. i chef-& lederstillinger	4,9	6,4	4,5	3,0	0,3	6,5	2,7	4,3	400
Buschauffører m.v.	3,2	3,5	4,4	5,0	2,2	1,9	2,1	3,4	600
Bygningskonstruktører	5,6	5,5	5,9	5,4	3,4	4,0	2,3	5,0	1.100
Chefer, KL	5,6	5,9	5,9	6,1	4,3	3,8	2,6	5,3	2.350
Dagplejere	5,4	6,0	4,9	4,8	3,7	2,5	2,2	4,5	6.200
Deltidsbeskæftiget brandpersonale	3,4	12,1	5,1	1,5	6,9	0,5	2,4	4,9	150
Egu-elever/Igu-Praktikanter, praktikaft.	11,1	11,4	5,8	6,6	4,9	2,7	4,4	7,1	100
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	5,5	5,5	5,7	5,7	3,5	3,7	2,2	4,9	10.500
Ergo- Fysio- og Jordemødre, ledere KL	5,3	6,1	6,7	6,3	4,5	3,6	2,5	5,4	700
Erhvervsudd. serviceassistenter mv., KL	5,5	5,5	5,4	5,4	3,8	3,8	2,3	4,9	1.250
Forhandlingskartellets personale	5,5	5,5	5,0	5,0	2,2	2,5	2,3	4,3	850
Handicapedslagere	3,7	5,0	5,2	6,8	4,5	4,2	2,7	4,9	400
Havnechefer m.fl.	5,6	4,7	5,3	5,5	3,0	4,6	2,3	4,8	200
Husassistenter, KL	5,5	5,6	5,7	5,8	3,7	3,7	2,3	5,0	3.450
Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL	5,4	5,7	5,6	5,6	4,6	3,3	2,4	5,0	2.600
Ikke-faglærte ansatte ved rengøring mv.	5,5	5,6	5,7	5,6	3,6	3,4	2,1	4,9	3.500
Journalister, KL	4,6	5,1	3,4	5,3	2,8	3,5	2,4	4,1	300
Kantineledere/rengøringsledere/ chefer	5,9	5,7	5,3	5,7	4,0	4,1	2,9	5,1	300
Laboratorie- og miljøpersonale, KL	5,5	5,4	5,3	5,3	4,1	4,2	2,6	5,0	200
Led. værkst.pers. mv., klientv., KL	5,2	5,1	5,3	5,6	3,7	3,9	1,9	4,8	550
Ledere m.fl., undervisningsområdet	5,6	5,5	5,4	5,7	4,0	3,6	2,3	5,0	4.050
Ledere/mellemedere v. komm. ældreomsorg	6,1	7,8	7,4	7,5	0,0	4,6	2,9	6,6	1.200
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	5,4	5,3	5,5	5,5	3,0	2,9	2,0	4,6	50.850
Lærere og pæd. ledere, Sankt Annæ gymn.	5,8	3,7	5,3	4,8	7,8	3,6	2,4	5,2	100
Maritimt personale	5,2	6,8	7,0	7,7	5,0	3,6	2,4	5,9	350

Tabel 3B.2 (fortsat)

Beregnet lønstigningstakt opgjort på baggrund af SIRKA for overenskomstområder, kommuner

	Årsstigningstakt (pct. å/å)						Gns. (pct., å/å)		Årsværk
	2. kv.	3. kv.	4. kv.	1. kv.	2. kv.	3. kv.	18K1-	24K2-	3. kv.
	2024	2024	2024	2025	2025	2025	24K1	25K3	2025
Musikere m.fl., landsdelsorkestre	3,2	5,3	4,2	4,2	5,4	1,8	2,1	4,0	50
Musikskoleledere	6,4	6,2	6,0	5,1	3,0	3,4	2,4	5,0	150
Musikskolelærere	6,2	5,6	5,8	5,8	2,8	3,8	2,0	5,0	1.250
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	4,9	5,1	5,4	8,4	7,0	6,8	2,2	6,3	10.350
Professionsbachelorer, LC's område	5,9	6,3	5,7	5,6	5,6	5,7	3,2	5,8	50
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	5,4	6,8	6,8	7,6	5,5	4,1	2,0	6,0	44.750
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	5,3	6,8	6,7	7,3	5,3	3,9	2,2	5,9	2.700
Pæd. pers., særlige stillinger	6,4	7,3	7,4	8,7	6,6	5,3	2,3	6,9	950
Pæd. pers., v. kommunale legepladser	4,7	4,3	4,9	5,3	5,3	4,0	1,8	4,8	100
Pædagogisk personale i dagplejeordninger	5,3	6,7	6,6	7,6	7,9	5,7	2,2	6,7	300
Pædagogisk uddannede ledere	5,9	6,8	6,9	6,8	5,5	4,7	2,3	6,1	5.650
Pædagogiske konsulenter	5,2	5,4	5,6	5,3	2,8	2,9	1,7	4,6	200
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	5,4	5,3	5,5	5,6	3,6	3,3	1,7	4,8	29.400
Rengøringsassistenter, KL	5,4	5,3	5,1	5,2	3,3	3,5	2,2	4,6	3.550
Social- og sundhedspersonale, KL	4,4	6,5	6,9	9,3	9,0	5,9	2,2	7,0	70.900
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	5,4	6,6	6,5	8,8	6,7	5,6	2,2	6,6	19.150
Socialrådg./socialformidlere, KL	5,3	5,3	5,3	5,4	3,7	3,7	2,1	4,8	16.550
Specialarbejdere mv., KL	5,3	5,3	5,4	5,2	3,5	3,7	2,5	4,7	8.450
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	5,5	5,3	5,6	6,1	4,3	4,2	2,6	5,2	19.300
Syge- og Sundhedspersonale, ledere KL	5,7	6,6	6,8	6,8	4,5	3,6	2,5	5,7	2.500
Tandklinikassistenter, KL	5,3	5,2	5,4	5,5	4,1	4,2	2,2	4,9	1.900
Tandlæger, KL	5,5	5,3	4,9	4,9	1,8	2,7	2,3	4,2	950
Teknisk Service	5,7	5,8	6,0	6,1	3,9	3,9	2,6	5,2	7.750
Tilsynsførende ass., forsorgshjem, KL	5,8	5,0	4,4	7,5	6,2	6,0	1,8	5,8	100
TL, byggeri, miljø, energi og kultur, KL	5,6	5,4	6,0	5,7	3,9	4,0	2,7	5,1	800
Trafikkontrollører/driftsassistenter	3,9	6,8	5,2	4,2	3,9	1,5	1,5	4,2	150
Vejledere/undervisere indenfor besk.omr.	5,8	5,7	5,5	5,5	3,1	3,6	2,1	4,9	900
<b>Øvrige</b>									<b>900</b>

Anm.: Overenskomstområder på under 50 årsværk er frasorteret. De gennemsnitlige lønstigningstakter er år-til-år stigningstakter (dvs. ikke akkumulerede lønstigninger i perioden). Afrundet til nærmeste 50 årsværk.

1) Den gennemsnitlige stigningstakt dækker her perioden 2. kvartal 2024 til 2. kvartal 2025.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af Kommuner og Regionernes Løndatakontor (KRI).

Tabel 3B.3

Beregnet lønstigningstakt opgjort på baggrund af SIRKA for overenskomstområder, regioner

	Årsstigningstakt (pct. å/å)						Gns. (pct., å/å)		Årsværk 3. kv. 2025
	2. kv. 2024	3. kv. 2024	4. kv. 2024	1. kv. 2025	2. kv. 2025	3. kv. 2025	18K1- 24K1	24K2- 25K3	
<b>DSTs standardberegne- de lønindeks for regioner</b>	3,7	4,9	7,3	8,0	6,6		1,8	6,1 <sup>1)</sup>	
<b>Overenskomstområder</b>									
Administration og it mv., Regioner	4,9	5,0	6,0	6,2	3,7	3,6	2,2	4,9	6.450
Akademikere, Regioner	5,0	4,9	5,8	5,4	3,2	3,4	1,5	4,5	10.850
Ambulanceuddannet personale, Regioner	0,9	1,0	2,9	4,0	3,7	3,3	0,4	3,0	1.950
Audiologiassistenter og -elever	4,8	5,1	5,7	6,4	2,6	2,6	1,5	4,5	150
Chefer, Regioner	4,4	4,8	5,1	5,6	4,3	3,8	1,6	4,7	750
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis Reg.	4,6	5,2	7,9	8,7	6,3	5,7	1,9	6,8	5.600
Ergo- Fysio- og Jordemødre, ledere Reg.	5,2	5,4	7,9	7,4	4,5	4,2	2,2	5,9	250
Erhvervsudd. serviceassistenter mv., Reg	5,1	5,7	9,4	7,7	6,1	5,6	1,8	6,9	3.200
Husassistenter, Regioner	5,0	5,9	7,2	7,6	5,5	4,6	1,9	6,1	2.100
Håndværkere m.fl., Regioner	4,7	4,7	5,6	5,2	3,8	4,0	2,1	4,6	1.900
Journalister og fotografer	3,3	3,7	3,5	4,0	3,7	2,4	2,7	3,5	150
Led. værkst.pers. mv., klientv.,Regioner	4,7	4,8	5,8	6,4	4,1	2,8	1,4	4,8	50
Ledende Service- og plejepersonale	5,2	5,0	6,4	7,2	4,8	4,9	2,2	5,7	350
Lærere, specialunderv. f. børn og voksne	5,1	4,1	4,8	5,0	3,6	4,2	1,4	4,3	450
Medicinstud. i underordnet lægestilling	3,8	6,4	4,6	4,2	5,7	1,3	2,4	4,4	200
Neurofysiologiassistenter og -elever	4,0	3,8	5,2	6,3	3,8	3,6	2,0	4,5	100
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., Reg.	4,5	5,2	6,0	8,1	6,9	6,6	1,5	6,5	2.550
Overlæger, lægelige chefer mv.	3,4	4,1	4,6	4,9	3,9	2,4	1,6	4,0	6.650
Professionsbachelorer, teknisk område	4,5	4,4	6,5	6,0	3,6	3,6	1,4	4,8	250
Regions- og skolebetjente m.fl.	6,1	11,4	14,7	13,9	13,0	8,5	1,7	12,3	200
Rengøringsassistenter, Regioner	4,3	5,1	7,7	7,5	5,4	5,0	1,6	6,1	1.950
Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse	4,5	5,5	9,6	7,3	5,2	4,7	2,3	6,4	400
Social- og sundhedspersonale, Regioner	4,5	8,3	14,4	13,6	12,5	7,8	1,5	11,3	8.500
Socialpædagogisk pers. ved døgninst. mv.	5,2	7,6	8,6	11,6	9,8	7,1	1,9	9,0	3.950
Socialrådgivere, Regioner	4,5	4,9	6,0	5,7	4,1	3,7	1,5	4,9	800
Specialarbejdere mv., Regioner	5,4	5,4	6,3	6,1	4,1	3,8	1,9	5,1	800
Studenter, sygeplejevikarer/ ventilatorer	-0,6	5,1	6,1	3,2	15,5	4,6	2,0	6,9	200

Tabel 3B.3 (fortsat)

Beregnet lønstigningstakt opgjort på baggrund af SIRKA for overenskomstområder, regioner

	Årsstigningstakt (pct. å/å)						Gns. (pct., å/å)		Årsværk
	2. kv.	3. kv.	4. kv.	1. kv.	2. kv.	3. kv.	18K1-	24K2-	3. kv.
	2024	2024	2024	2025	2025	2025	24K1	25K3	2025
Sundhedsadministrativt personale	4,6	5,0	6,5	6,5	4,6	4,1	1,9	5,4	6.950
Syge- og Sundhedspersonale, basis Reg.	3,4	5,1	8,3	10,1	9,0	7,1	2,0	7,9	46.000
Syge- og Sundhedspersonale, ledere Reg.	5,3	6,4	7,9	7,3	5,1	4,1	2,3	6,2	2.500
Sygehusportører	4,5	5,6	7,4	6,4	4,0	3,6	1,4	5,4	2.050
Tandlæger, Regioner	3,5	3,7	6,9	8,9	7,3	3,3	1,3	6,0	100
TL, byggeri, miljø og energi, Regioner	5,9	8,3	9,5	11,8	8,3	6,7	2,1	8,9	100
Underordnede læger (reservelæger)	4,1	4,5	5,1	5,3	4,4	4,0	1,8	4,6	13.600
Vagtcentralpersonale, Regioner	2,6	4,4	7,4	6,2	5,5	3,7	2,2	5,5	150
<b>Øvrige</b>									<b>200</b>

Anm.: Overenskomstområder på under 50 årsværk er frasorteret. De gennemsnitlige lønstigningstakter er år-til-år stigningstakter (dvs. ikke akkumulerede lønstigninger i perioden). Afrundet til nærmeste 50 årsværk.

1) Den gennemsnitlige stigningstakt dækker her perioden 2. kvartal 2024 til 2. kvartal 2025.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af Kommuner og Regionernes Løndatakontor (KRL).





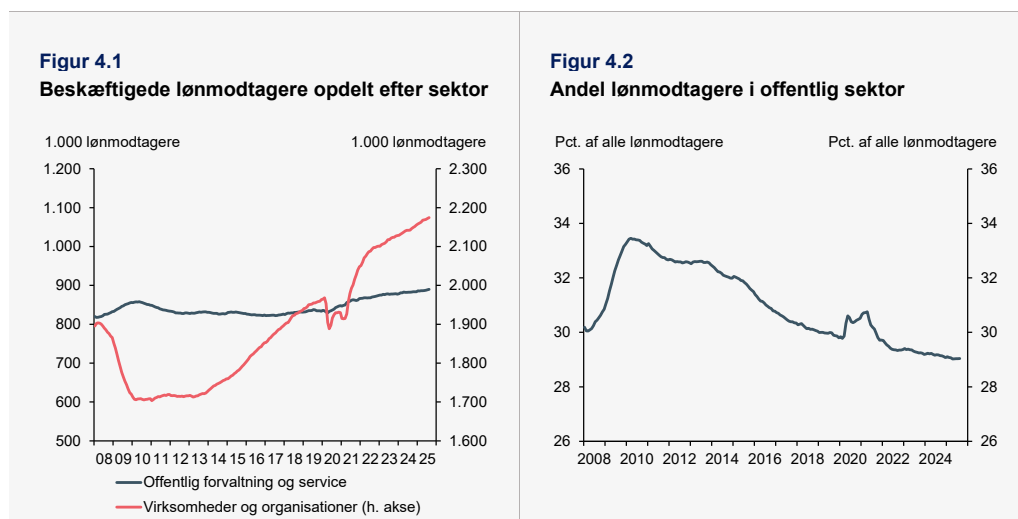


## 4. Beskæftigelse i den offentlige sektor

I dette kapitel belyses udvalgte elementer til at beskrive beskæftigelsen i den offentlige sektor, herunder personalesammensætningen i den offentlige sektor på et overordnet niveau samt jobomsætning, rekruttering, arbejdstid, fuldtidsbeskæftigelse og fravær. Udvalget vil arbejde videre med elementer til beskrivelse af beskæftigelsen i den offentlige sektor i kommende statusrapporter.

### 4.1 Personalesammensætning i den offentlige sektor

I august 2025 var der ca. 890.000 lønmodtagere i den offentlige sektor, *jf. figur 4.1*. Det er en stigning på 7.100 i indeværende overenskomstperiode siden april 2024. I samme periode er antallet af lønmodtagere i den private sektor steget med ca. 36.900 personer. I august 2025 var 29 pct. af alle lønmodtagere ansat i den offentlige sektor, hvilket er den laveste andel i perioden siden 2008, *jf. figur 4.2*.



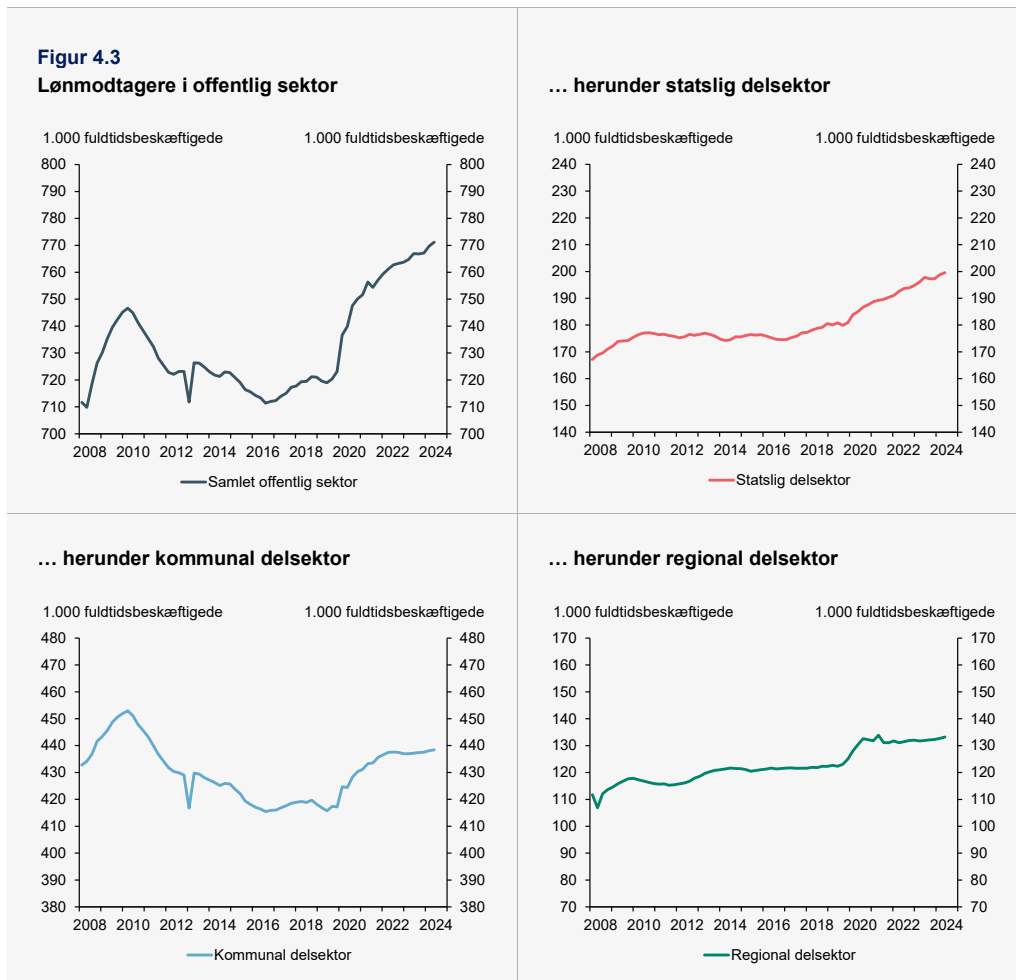
Anm.: Sæsonkorrigeret opgørelse i figur 4.1. Beskæftigede i den offentlige sektor er alle lønmodtagere. I 2024 var der ca. 174.000 selvstændige i den private sektor ifølge nationalregnskabet, som dermed ikke indgår i figurene.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

I 2. kvartal 2025 var der 200.000 beskæftigede i staten opgjort i fuldtidspersoner, 438.000 i kommunerne og 133.000 i regionerne, *jf. figur 4.3*. I forhold til perioden før coronapandemien i 1. kvartal 2020 og frem til 2. kvartal 2025 er beskæftigelsen steget med 18.700 i staten, 22.700 i kommunerne og 10.900 i regionerne. I samme periode er der kommet 187.500 flere beskæftigede i den private sektor.

I løbet af indeværende overenskomstperiode fra 2. kvartal 2024 til 2. kvartal 2025 er beskæftigelsen steget med henholdsvis 1.800 i staten, 1.200 i kommunerne og 1.300

i regionerne, *jf. også figur 4.3*. I samme periode er der kommet 21.000 flere beskæftigede i den private sektor.



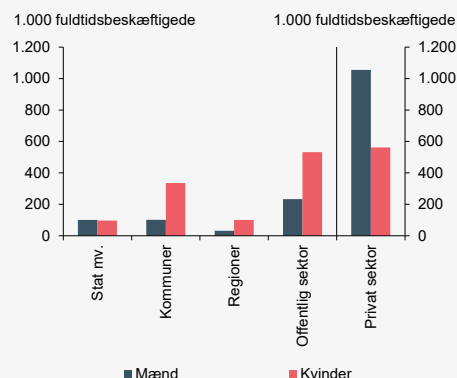
Anm.: Sæsonkorrigeret antal fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere på baggrund LBESK23. Statslig delsektor inkl. sociale kasser og fonde.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

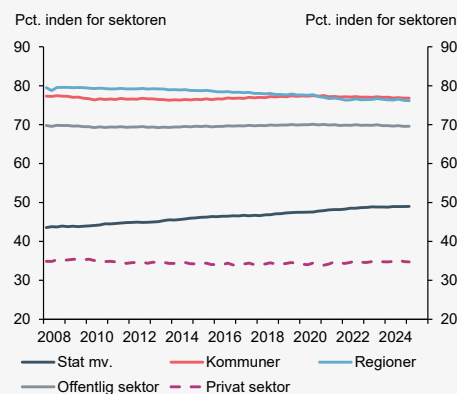
Opgjort i fuldtidspersoner var der i 1. kvartal 2025 henholdsvis 96.000 beskæftigede kvindelige lønmodtagere i staten, 335.000 i kommunerne og 100.000 i regionerne, *jf. figur 4.4*.

Det samlede antal kvindelige lønmodtagere i det offentlige og det private er nogenlunde ens, men andelen af kvindelige lønmodtagere er betydeligt højere i det offentlige end i det private, *jf. figur 4.4 og figur 4.5*. I perioden 1. kvartal 2008 til 1. kvartal 2025 er der ikke sket betydelige forskydninger i andelen af kvinder inden for kommunerne og i det private. I regionerne er andelen af kvinder faldet med 3,4 pct.-point i samme periode, mens den er steget med 5,4 pct.-point i staten, *jf. også figur 4.5*.

**Figur 4.4**  
Kønssammensætning for lønmodtagere efter delsektorer, 1. kvartal 2025



**Figur 4.5**  
Andel kvindelige lønmodtagere efter delsektorer

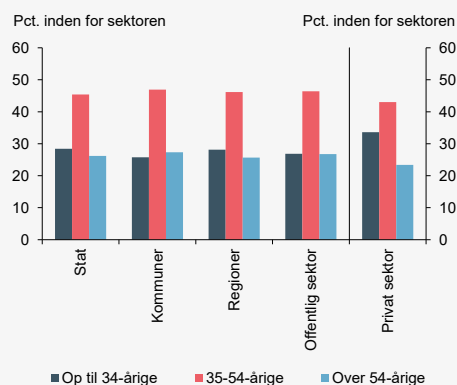


Anm.: Opgørelserne dækker beskæftigede lønmodtagere opgjort i fuldtidspersoner (ikke sæsonkorrigeret). *Stat mv.* er inkl. sociale kasser og fonde.

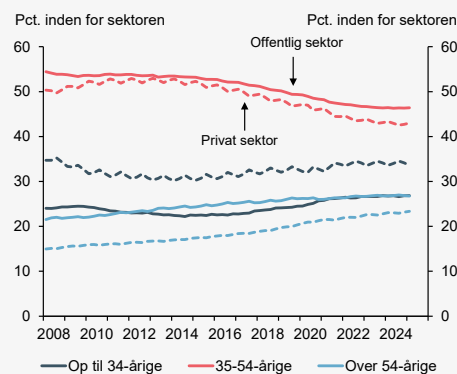
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Der er ikke stor forskel på alderssammensætningen inden for de offentlige delsektorer. For den offentlige sektor som helhed var 27 pct. under 35 år i 1. kvartal 2025, mens 46 pct. var 35-54 år og 27 pct. over 54 år, *jf. figur 4.6*. I den private sektor var 34 pct. under 35 år, 43 pct. var 35-54 år og 23 pct. over 54 år.

**Figur 4.6**  
Alderssammensætning for lønmodtagere efter delsektorer, 1. kvartal 2025



**Figur 4.7**  
Alderssammensætning for lønmodtagere opdelt efter sektor



Anm.: Opgørelserne dækker beskæftigede lønmodtagere opgjort i fuldtidspersoner (ikke sæsonkorrigeret). I figur 4.7 dækker fuldt optrukne linjer offentlig sektor, mens stiplede linjer angiver privat sektor. *Stat mv.* er inkl. sociale kasser og fonde.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

I både den offentlige og private sektor er der løbende kommet en større andel over 54-årige i perioden fra 1. kvartal 2008 til 1. kvartal 2025, *jf. figur 4.7*. Det skal også ses i lyset af de løbende forhøjelser af efterløns- og folkepensionsalderen mv.

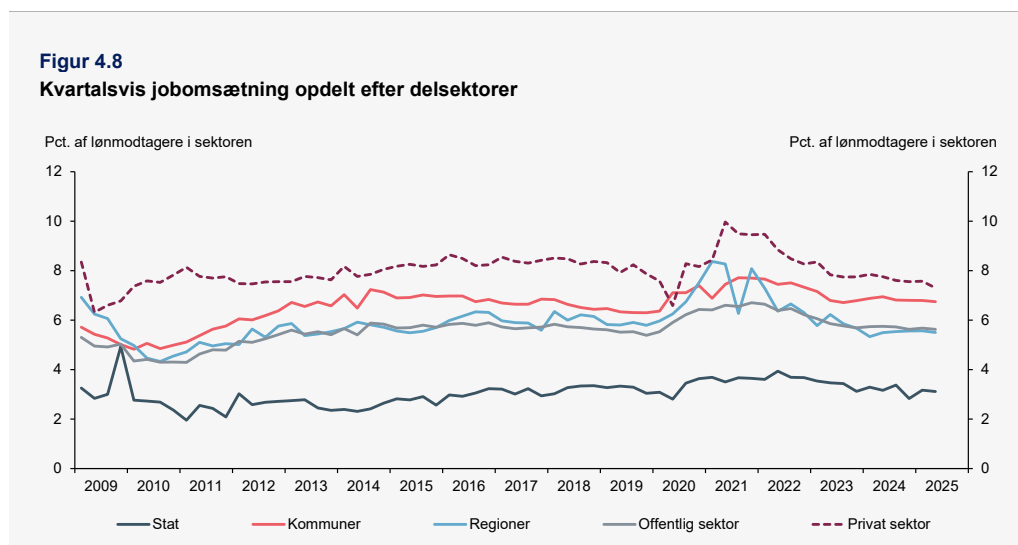
## 4.2 Jobomsætning og rekruttering

Jobomsætningen angiver det løbende antal nye jobmatches på arbejdsmarkedet, hver gang en person starter i et nyt job. Den samme person kan påbegynde nyt job flere gange i løbet af måleperioden og dermed tælle med i jobomsætningen flere gange. Personen kan komme fra et andet job, fra ledighed eller træde ind i arbejdsstyrken og beskæftigelse samtidig.

Jobomsætningen kan belyses med data fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR). Et jobmatch afspejler her en situation, hvor en person har modtaget løn fra en virksomhed i minimum to måneder i træk med en beskæftigelsesgrad på minimum 25 procent pr. måned svarende til minimum 40 timer pr. måned. Der er i opgørelsen korrigeret for sammenlægninger, overtagelser og administrative flytninger af lønudbetalinger mv. for virksomheder med mere end 10 ansatte.

Der var i 2. kvartal 2025 en jobomsætning på 50.000 nye jobmatches i den offentlige sektor svarende til 5,6 pct. af lønmodtagerbeskæftigelsen i det offentlige, *jf. figur 4.8*. Jobomsætningen var højest i kommunerne og lavest i staten.

Jobomsætningen er generelt højere i den private sektor end i det offentlige, *jf. også figur 4.8*. Forskelle i jobomsætning mellem delsektorerne afspejler også forskelle i sammensætningen af arbejdskraften i forhold til bl.a. alder og andelen af ufaglært arbejdskraft mv. Den overordnede jobomsætning i delsektorerne kan dække over betydelig variation inden for sektoren, herunder opdelt på stillingsbetegnelser mv.



Anm.: Figuren er beregnet på månedsvise jobomsætningstal fra Jobindsats summeret til kvartaler (egen sæsonkorrektion). Delt med sæsonkorrigeret antal lønmodtagere fra Danmarks Statistik. Sektorafrænsningen følger Jobindsats, idet lønmodtagere i offentlige og private virksomheder samt private nonprofit-organisationer fra Danmarks Statistik indgår i privat sektor.

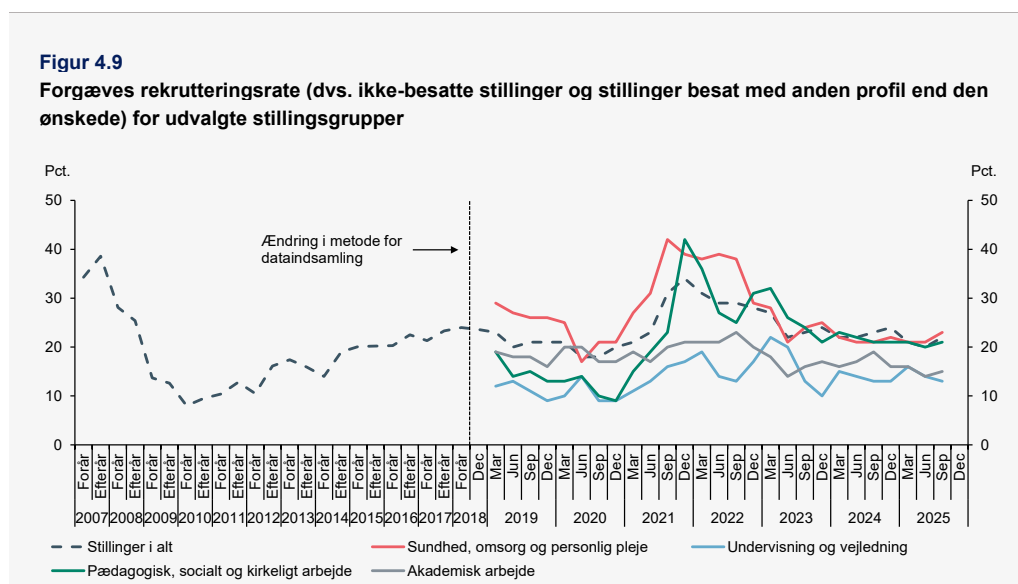
Kilde: Jobindsats samt Danmarks Statistik og egne beregninger.

### Omfang af forgæves rekrutteringer (forgæves rekrutteringsrate)

Den forgæves rekrutteringsrate på data fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) kan bidrage til at belyse den aktuelle rekrutteringssituation. Resultaterne er baseret på spørgeskemainsamling og bør tolkes med forsigtighed. Indsamlingen af rekrutteringsforsøg foretages for både job i den offentlige og private sektor. Dermed er det ikke umiddelbart muligt at sondre mellem offentlig og privat sektor for de enkelte stillingsgrupper.

Den forgæves rekrutteringsrate dækker både ikke-besatte rekrutteringsforsøg samt rekrutteringsforsøg, der blev besat med en anden profil end den ønskede. For nogle stillingsgrupper vil der være bedre mulighed for at substituere mellem arbejdskraften, herunder områder med en større andel ufaglært arbejdskraft mv.

Den samlede forgæves rekrutteringsrate var i september 2025 på 22 pct., *jf. figur 4.9*. I indeværende overenskomstperiode (dvs. her juni 2024-september 2025) har den samlede forgæves rekrutteringsrate været 22 pct. opgjort ved et simpelt gennemsnit.



Anm.: Forgæves rekrutteringer dækker rekrutteringsforsøg, hvor stillingen enten ikke blev besat eller blev besat med en anden profil end den ønskede. Ikke opdelt efter sektor, dvs. rekrutteringsforsøg kan både dække rekrutteringsforsøg i det offentlige og den private sektor. Dataindsamlingsmetoden er ændret fra efteråret 2018 (lodret stiplede linje i figuren).

Kilde: STAR's rekrutteringssurvey.

For et billede på den aktuelle rekrutteringssituation i den offentlige sektor ses i det følgende på udvalgte stillinger, der særligt vurderes at være målrettet den offentlige sektor eller som har et betydeligt omfang af offentligt ansatte. Blandt de udvalgte stillinger har den forgæves rekrutteringsrate i gennemsnit været højest for tandplejere og lavest for undervisere på social- og sundhedsskoler, *jf. tabel 4.1*.

Det bemærkes, at der er centrale faggrupper, der kun er ansat i den offentlige sektor, men som ikke fremgår af tabel 4.1. Det gælder fx særligt forsvaret samt politi og fængselsvæsenet, hvor der aktuelt ikke findes data for forgæves rekrutteringer.

Tabel 4.1

Forgæves rekrutteringsrate (dvs. ikke-besatte stillinger og stillinger besat med anden profil end den ønskede) og jobopslag for udvalgte stillingsgrupper, juni 2024-september 2025

Stilling	Ikke besatte	Rekruttering besat	Forgæves	Jobopslag	Stilling	Ikke besatte	Rekruttering besat	Forgæves	Jobopslag
	rekrutteringer	med anden profil	rekrutteringsrate			rekrutteringer	med anden profil	rekrutteringsrate	
	Pct.	Pct.	Pct.	Antal		Pct.	Pct.	Pct.	Antal
Tandplejer	30	16	46	150	Præst	15	0	15	250
Kordegner	7	35	42	100	Ph.d.	8	7	15	850
Dagplejer	37	3	40	350	Pædagogmedhjælper	5	10	14	3.150
Tandlæge	16	19	35	300	Fuldmægtig	7	7	14	2.150
SOSU-hjælper	18	13	31	2.900	Kontorarbejde	6	8	14	2.000
Psykolog	14	16	30	950	Ergoterapeut	3	11	14	850
Handicaphjælper	9	18	27	1.600	HR-konsulent	4	10	13	450
Rengøringsassistent	12	16	27	2.400	Musiklærer	7	5	13	150
Farmakonom	19	7	27	150	Folkeskolelærer	7	6	12	3.450
Overlæge	20	3	24	800	Klubmedarbejder og skolepædagog	10	2	12	600
Jurist	14	9	23	1.250	Pædagogisk assistent	5	7	12	500
Kirketjener	3	20	23	200	Socialrådgiver	5	6	12	1.950
Tandklinikassistent	7	16	23	300	Job- og virksomhedskonsulent	1	11	12	500
Sproglærer	15	8	23	100	Læge	9	2	11	1.450
Pædagog	15	7	21	9.800	Kontorchef	3	8	11	300
Sagsbehandler	7	14	20	800	Daglig leder, institution	7	4	11	150
Sygeplejerske	11	9	20	5.750	Adjunkt	5	5	10	300
Lægeseekretær	10	9	19	650	Sekretær	3	7	10	1.150
Socialpædagog	14	5	19	1.700	Pædagogisk konsulent	5	5	10	150
IT-arbejde	7	11	18	3.850	Viceskoleleder	2	8	10	150
Erhvervsskolelærer	6	11	17	200	Speciallærer	8	0	8	100
Økonom	4	12	16	350	Bibliotekar	1	7	8	150
Ernærings- og sundhedskonsulent	9	7	16	350	Socialarbejder	3	4	7	150
SOSU-assistent	11	5	16	5.800	Uddannelsesleder	2	3	5	100
Gymnasielærer	7	9	16	200	Jordemoder	2	1	4	150
Fysioterapeut	5	11	15	850	Underviser, SOSU-skoler	0	2	2	50

Anm.: Forgæves rekrutteringer dækker rekrutteringsforsøg, hvor stillingen enten ikke blev besat eller blev besat med en anden profil end den ønskede. Ikke opdelt efter sektor, dvs. rekrutteringsforsøg både kan dække rekrutteringsforsøg i den offentlige og private sektor. *Adjunkt* og *Ph.d.* dækker professionshøjskole, naturvidenskab og teknik, sundhedsvidenskab, humaniora, samfundsvidenskab, teologi og kunstakademi. *Sekretær* dækker studiesekretær, direktionssekretær og sekretær. *Kontorarbejde* dækker kontorfuldmægtig og kontormedhjælper. *IT-arbejde* dækker IT-tekniker, -support, -projektleder, -ingeniør, -arkitekt, -konsulent og -kvalitetsmedarbejder samt webudvikler, programmør og systemudvikler, softwareudvikler, backend og systemadministrator. Rekrutteringsraterne er et vægtet gennemsnit efter rekrutteringsforsøg. Jobopslag er opgjøret ved gennemsnit og afrundet til nærmeste 50.

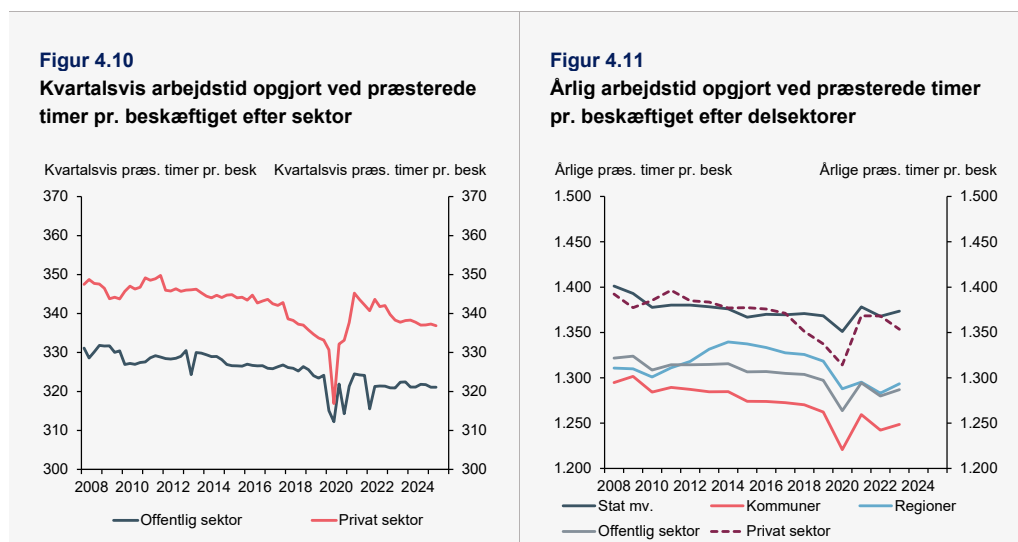
Kilde: STARs rekrutteringssurvey og egne beregninger.

### 4.3 Arbejdstid og fravær

Der er flere metoder til at opgøre arbejdstiden for beskæftigede, og forskellige metoder kan give anledning til forskellige resultater. Overordnet kan der skelnes mellem aftalt arbejdstid, betalt arbejdstid og præsteret arbejdstid for den enkelte. Statistikudvalget vil arbejde videre med opgørelser af arbejdstid i kommende statusrapporter.

I det følgende opgøres arbejdstiden ved præsterede timer pr. beskæftiget i Danmarks Statistiks arbejdstidsregnskab, der kan ses som udtryk for den 'effektive arbejdstid'. Opgørelsen påvirkes fx af omfanget af deltids- og bibeskæftigelse, ændringer i den sædvanlige arbejdstid samt ændringer i sygefravær mv. Det bemærkes, at bl.a. betalte spisepauser opfattes som rådighedstimer og dermed indgår i de præsterede timer, mens der ikke tages højde for ubetalte overarbejdstimer mv.

I 2. kvartal 2025 var den kvartalsvise præsterede arbejdstid i gennemsnit 321 timer pr. beskæftiget i den offentlige sektor og 337 timer pr. beskæftiget i det private, *jf. figur 4.10*.



Anm.: Figur 4.10 på baggrund af sæsonkorrigeret kvartalsvis arbejdstidsregnskab (ATR114). Figur 4.11 er opgjort på årsniveau på baggrund af en særkørsel på arbejdstidsregnskabet fra Danmarks Statistik. *Staten mv.* dækker stat samt sociale kasser og fonde. Offentlig sektor dækker offentlig forvaltning og service, mens privat sektor dækker virksomheder og organisationer. Omfatter alle beskæftigede, dvs. inkl. selvstændige.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

En række faktorer bidrager til at forklare forskellen i arbejdstid mellem det offentlige og det private, herunder fx forskelle i opgaveløsningen, ansættelsesvilkår samt omfanget af deltidsbeskæftigelse mv.

I den offentlige sektor var de gennemsnitlige årlige præsterede arbejdstimer i 2023 lavest inden for kommunerne på 1.249 timer pr. beskæftiget, *jf. figur 4.11*. Det

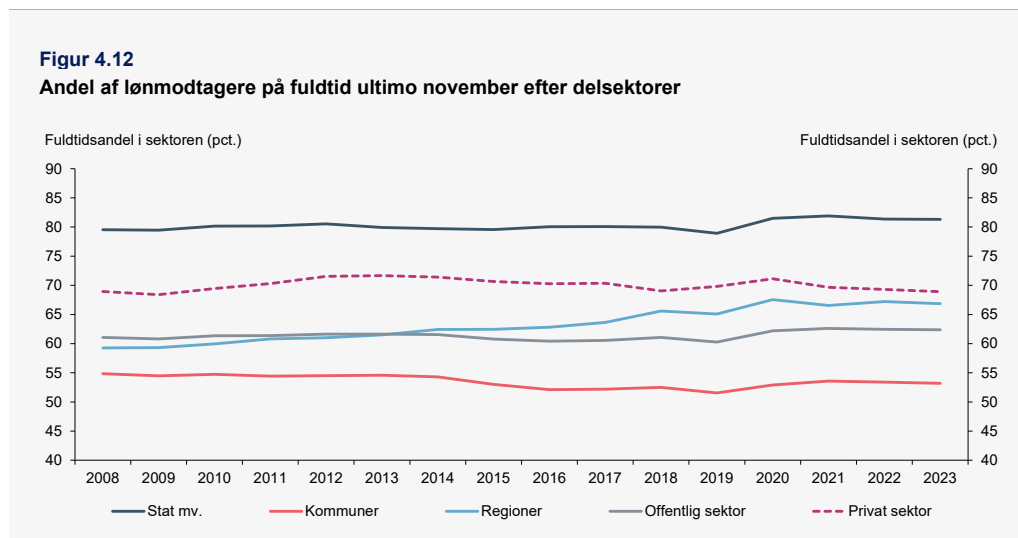
bemærkes, at de samlede opgørelser på sektorniveau kan dække over betydelige forskelle inden for sektoren, herunder opdelt på arbejdsfunktion og stilling mv.

### Fuldtidsbeskæftigelse

Fuldtidsbeskæftigelse defineres som udgangspunkt som en aftalt arbejdstid på 37 timer pr. uge.<sup>7</sup> I det følgende opgøres omfanget af fuldtid på baggrund af betalte løntimer i Danmarks Statistiks registre, dvs. svarende til normale timer inkl. betalte overarbejdstimer. Af beregningstekniske hensyn defineres fuldtid som mindst 36 timer pr. uge.<sup>8</sup> I opgørelsen tages ikke højde for bl.a. ubetalte overarbejdstimer mv.

I 2023 var den gennemsnitlige andel på fuldtid 81 pct. i staten, 53 pct. i kommuner og 67 pct. i regionerne, *jf. figur 4.12*. Det bemærkes, at andelen på fuldtid kan dække over betydelig variation inden for sektoren opdelt på bl.a. arbejdsfunktion eller stilling og forskellige gruppers fuldtidsandel kan udvikle sig forskelligt.

Samtidig kan der også ske ændringer, der ikke slår igennem på fuldtidsandelen, eksempelvis hvis medarbejdere går fra at arbejde 30 til 32 timer om ugen. Beregninger foretaget af KL indikerer, at andelen af fuldtidsansatte på det kommunale ældre- og sundhedsområde er steget fra 2017 til 2025.<sup>9</sup>



Anm.: Egne beregninger på baggrund af Arbejdsmarkedsregnskabet (AMRUN), idet sektorafgrænsning er opgjort efter primær beskæftigelse i den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS). Fuldtid er beregningsteknisk opgjort som mindst 36 timer om ugen. Arbejdsomfang er beregnet på baggrund af de summerede løntimer for personer i lønmodtagerjob ultimo november. Midlertidigt syge- og barselsfravær fra beskæftigelse indgår i de summerede løntimer. Lønmodtagere er eksklusive personer under 18 år samt beskæftigede studerende. *Stat mv.* omfatter sociale kasser og fonde.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

<sup>7</sup> For nogle grupper, der fx er omfattet af natarbejde mv., kan en fuldtidsnorm være mindre end 37 timer.

<sup>8</sup> Opgørelsen skal tolkes med forsigtighed, herunder særligt ved sammenligning mellem offentlig og privat sektor. Det afspejler, at timelønnede altovervejende er ansat i den private sektor og som udgangspunkt aflønnes gennem feriekonto i perioder med afholdelse af ferie (dvs. ikke indgår i opgørelsen af løntimer i ferieperioder).

<sup>9</sup> <https://www.kl.dk/momentum/arkiv/2025/21-flere-og-flere-arbejder-nu-paa-fuldtid-i-aeldreplejen>

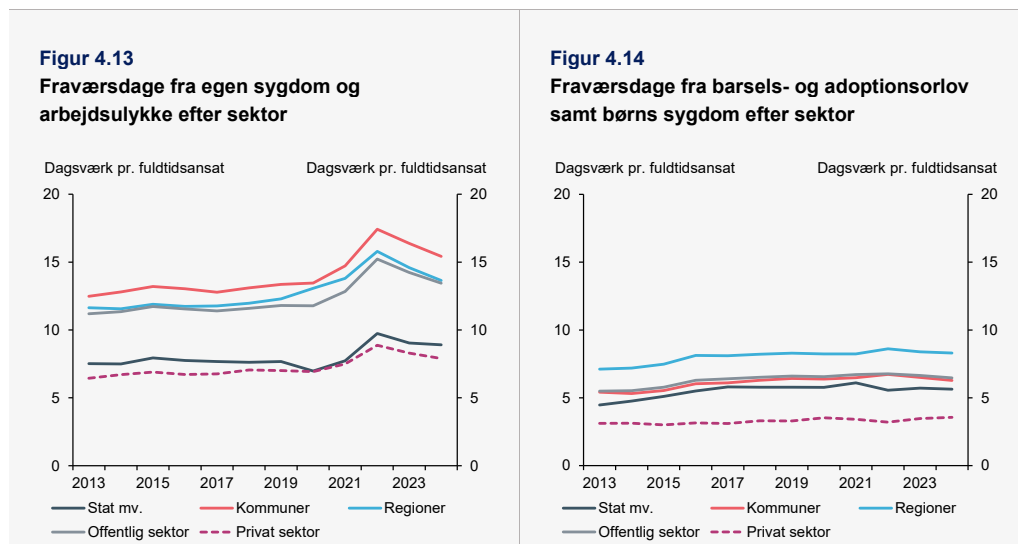


Datagrundlaget her dækker perioden frem til 2023, dvs. afspejler ikke evt. virkninger af *Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår* (december 2023). En del af hensigten med trepartsaftalen var bl.a. at øge andelen, der arbejder på fuldtid. Det fremgår af trepartsaftalen, at kommunerne i 2024, 2027 og 2030 vil give allerede deltidsansatte inden for sundheds- og ældreområdet, socialområdet samt på dagtilbudsområdet, som anmoder om det og som ikke er ansat i en tidsbegrænset stilling, et tilbud om at komme på fuldtid. Statistikudvalget vil arbejde videre mod at belyse ordningen i kommende statusrapporter med udgangspunkt i data tilvejebragt af KL.

## Fravær

Danmarks Statistiks fraværstatistik belyser den arbejdsindsats, der bortfalder på grund af betalt fravær. Opgørelsen fordeles på egen sygdom, børns sygdom, arbejdsulykke samt barsels- og adoptionsorlov.

Medarbejdere i den offentlige sektor havde i gennemsnit 13,5 fraværsdage pr. fuldtidsansat fra egen sygdom og arbejdsulykke i 2024, *jf. figur 4.13*. Fraværet var henholdsvis ca. 9 dagsværk på pr. fuldtidsansat i staten, 15 i kommunerne og 14 i regionerne. I den private sektor var fraværet ca. 8 dagsværk pr. fuldtidsansat. Fraværet fra egen sygdom og arbejdsulykke var lavere i 2024 i forhold til 2022 og 2023 i både det offentlige og den private sektor som helhed, men højere end perioden før coronapandemien.



Anm.: Personer i fleksjob mv. indgår ikke i opgørelsen. *Stat mv.* indeholder sociale kasser og fonde. *Offentlig sektor* dækker offentlig forvaltning og service. *Privat sektor* dækker virksomheder og organisationer.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Fraværsdage fra barsels- og adoptionsorlov samt børns sygdom var ca. 6 dagsværk pr. fuldtidsansat i den offentlige sektor i 2024 og 4 dagsværk pr. fuldtidsansat i den private sektor, *jf. figur 4.14*. Fraværet var ca. 6 dagsværk på pr. fuldtidsansat i staten, 6 i kommunerne og 8 i regionerne. Opgørelsen skal også ses i lyset af forskelle i bl.a. overenskomstvilkår mellem det offentlige og private, herunder i forhold til barsel mv. samt evt. sammensætningseffekter fra forskelle i jobfunktioner mv.



## 5. Mekanisk fremskrivning af udbud og efterspørgsel for udvalgte uddannelsesgrupper

---

I dette kapitel præsenteres en opdateret udgave af Finansministeriets mekaniske fremskrivninger af ændringer i udbud og efterspørgsel for udvalgte uddannelsesgrupper. Analysen er udarbejdet af Finansministeriet. Øvrige parter i det offentlige statistikudvalg er ikke ansvarlige for analysen.

De mekaniske fremskrivninger kan benyttes som pejlemærke for udviklingen i rekrutteringssituationen på længere sigt, aktuelt frem mod 2035, for udvalgte uddannelsesgrupper. Resultaterne afspejler ikke, om der i udgangsåret 2023 fx var rekrutteringsudfordringer eller knaphed på beskæftigelsesmuligheder blandt nogle uddannelsesgrupper. Fremskrivningerne måler alene *ændringen* i rekrutteringssituationen i 2035 set i forhold til 2023. Der er ikke taget højde for evt. virkninger, der allerede kan være indtruffet i perioden siden 2023.

Resultaterne skal tolkes med betydelig forsigtighed. Fremskrivningerne er ikke udtryk for en egentlig prognose og resultaterne skal ses på baggrund af en række beregningsantagelser, *jf. også nedenfor*. I de mekaniske fremskrivninger indregnes bl.a. ikke bidrag fra løbende produktivitetsforbedringer i den offentlige sektor, ligesom der ikke indregnes ændringer i bl.a. andelen på fuldtid mv. for grupperne.

I den mekaniske fremskrivning indregnes ikke en særskilt virkning fra *Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår*, der i sig selv løfter lønnen for en række grupper af offentligt ansatte. Datagrundlaget for analysen inkluderer dermed ikke evt. adfærdseffekter fra disse lønændringer. Det kan bl.a. betyde, at uddannelsessøgningen samt rekruttering og fastholdelse til flere af velfærdsfagene i de kommende år er forudsat for lavt i fremskrivningen, *jf. også nedenfor*.

Beregningerne beror som udgangspunkt på samme uddannelsesgrupper som anvendt i analysen *Rekruttering af velfærdsmedarbejdere nu og i fremtiden* (Finansministeriet, september 2023), idet denne analyse herudover er suppleret med uddannelserne sundhedsadministrativ koordinator samt ambulancebehandler.<sup>10</sup> Det er dermed ikke samtlige uddannelsesgrupper, der er omfattet af analysen. De 19 grupper udgør samlet ca. 510.000 beskæftigede opgjort i 2023.

---

<sup>10</sup> Uddannelsen som sundhedsadministrativ koordinator har eksisteret siden 2021 og har afløst den tidligere lægesekretæruddannelse.

I analysen tages afsæt i senest fuldførte uddannelse, idet dette vurderes bedst at afspejle det faktisk tilgængelige arbejdsudbud. Tidligere opgørelser har været baseret på personers højst fuldførte uddannelse.

Resultaterne af de mekaniske fremskrivninger fremgår af tabel 5.1 og uddybes nedenfor. Det bemærkes, at der er betydelig usikkerhed forbundet med resultaterne. Hovedkonklusionerne i analysen er bl.a., at:

- I perioden 2023-2035 ventes gruppen af over 70-årige at stige med 203.000 personer, hvilket indebærer en øget mekanisk efterspørgsel efter særligt plejeydelser (dvs. plejehjem og hjemmehjælp mv.). Hertil kommer behov for bl.a. sundhedsrelaterede ydelser fra flere ældre i befolkningen.
- Stigningen i efterspørgslen på SOSU-personale (dvs. hjælpere og assistenter under ét) ventes at overstige ændringen i udbuddet i 2023-2035 med 23.800 personer. Dermed forværres rekrutteringssituationen blandt SOSU-personale fra 2023 til 2035 ifølge den mekaniske fremskrivning.
- Der indregnes ikke en særskilt virkning fra *Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår* (december 2023) i opgørelsen af udbuddet frem mod 2035. Det kan betyde, at søgningen mod flere af velfærdsfagene i de kommende år isoleret set undervurderes i fremskrivningerne, herunder for SOSU-personale.
- Der fremskrives udbud og efterspørgsel i antal personer under forudsætning om en uændret arbejdstid. For flere grupper, herunder SOSU-personale, kan en stigning i det effektive arbejdsudbud frem mod 2035 til dels imødekommes ved en større andel på fuldtid mv., som ligeledes var et sigte med *Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår* (december 2023).
- I 2023-2035 ventes gruppen af 0-5-årige at stige med 22.000 personer. Ændringen i efterspørgslen af pædagoger i 2023-2035 ventes at overstige ændringen i udbuddet med 3.800 svarende til 3 pct. af de beskæftigede pædagoger i 2023. For lærere ventes ændringen i efterspørgslen at overstige udbuddet med 900 personer i samme periode svarende til 1 pct. af de beskæftigede.
- For socialrådgivere ventes ændringen i udbuddet at overstige efterspørgslen med 9.100 i 2023-2035. Der indregnes ikke en særskilt virkning af bl.a. *Aftale om reform af beskæftigelsesindsatsen* (april 2025) i efterspørgselsfremskrivningen. Det kan betyde, at efterspørgslen efter socialrådgivere isoleret set overvurderes i fremskrivningerne.
- For læger ventes ændringen i udbuddet at overstige efterspørgslen med 8.000 i 2023-2035, svarende til 23 pct. af de beskæftigede læger i 2023.

Tabel 5.1

Mekanisk fremskrivning af ændringer i udbud og efterspørgsel for udvalgte uddannelsesgrupper i 2035 målt i forhold til 2023

Uddannelse	Udbud	Efterspørgsel	Udbud ift. efterspørgsel	
	Antal	Antal	Antal	Pct. af beskæftigede i 2023
SOSU-hjælper	-1.200	12.800	-14.000	28
SOSU-assistent	1.500	11.300	-9.800	18
Ernæringsassistent	-3.300	1.000	-4.300	40
Pædagog mv. <sup>1)</sup>	800	4.600	-3.800	3
Sundhedsadministrativ koordinator	-900	700	-1.600	15
Lærer	-1.900	-1.000	-900	1
Fængselsbetjent mv.	0	100	-100	3
Bioanalytiker	1.100	400	700	11
Radiograf	1.000	200	800	32
Ambulancebehandler	1.000	100	900	32
Jordemoder	1.300	200	1.100	42
Serviceassistent	2.000	400	1.600	24
Pædagogisk assistent (PAU) <sup>1)</sup>	2.600	700	1.900	14
Sygeplejerske	9.200	6.600	2.600	4
Politibetjent mv.	3.300	400	3.000	24
Ergo- og fysioterapeut	6.000	2.000	4.000	17
Psykolog	4.600	500	4.200	41
Læge	10.000	2.000	8.000	23
Socialrådgiver	9.600	600	9.100	44

Anm.: Den mekaniske fremskrivning afspejler ikke en prognose, men er alene en mekanisk beregning givet en række antagelser om adfærd og personalesammensætning inden for de enkelte brancher mv. Resultaterne skal tolkes med betydelig forsigtighed. Den anvendte befolkningsfremskrivning i fremskrivning af efterspørgslen er opgjort ekskl. ukrainere på særlov og inkl. virkning af den supplerende beløbsordning. Beregningerne beror på senest fuldførte uddannelse for de enkelte uddannelsesgrupper. Der er ikke indregnet en særskilt virkning af *Aftale om reform af beskæftigelsesindsatsen* (april 2025) i efterspørgselsfremskrivningen. Afrundet til nærmeste 100, dvs. summen kan afvige fra enkeltelementerne.

1) Der er indregnet et særskilt bidrag til ændring i efterspørgslen fra 2023 til 2035 fra lovkrav om minimumsnormeringer i vuggestuer og børnehaver. Beregningsteknisk indebærer dette et øget pædagogisk mepersonalebehov i børnehaver og vuggestuer på samlet ca. 2.000 personer. Heri er indregnet særskilt virkning fra, at pædagogiske ledere ikke indgår i normeringsopgørelsen som aftalt på FL26. Givet antagelse om uændret sammensætning af pædagogisk personale i fremskrivningerne er der indregnet en opjustering af efterspørgslen på pædagoger på 1.200 i 2023-2035 og 200 for pædagogisk assistentuddannelsen (PAU).

Kilde: Danmarks Statistik, Uddannelses- og Forskningsministeriet, Børne- og Undervisningsministeriet og egne beregninger.

## 5.1 Status på uddannelsesgrupper omfattet af trepartsaftalen

*Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår* (december 2023) havde bl.a. fokus på rekrutteringsudfordringer i velfærdsfagene i den offentlige sektor, herunder i takt med at der efterhånden kommer flere ældre og børn.<sup>11</sup> Blandt grupperne omfattet af aftalen var social- og sundhedspersonale, pædagoger, fængselsbetjente, jordemødre og sygeplejersker, som indgår i de mekaniske fremskrivninger i indeværende kapitel, *jf. også kapitel 3 ovenfor*.

Virksomheder af trepartsaftalen på udbud og efterspørgsel efter uddannelsesgrupperne er ikke indarbejdet i fremskrivningen. Det afspejler dels, at fremskrivningen tager afsæt i 2023 og historisk data – hvor aftalen ikke havde virkning – og dels, at det ikke vurderes muligt at skønne konkret over virkninger af aftalen på udbud og efterspørgsel.

Uden virkningerne af trepartsaftalen peger den mekaniske fremskrivning på en forværret rekrutteringssituation i 2023-2035 for særligt SOSU-hjælpere og SOSU-assisterer, *jf. tabel 5.1*. For pædagoger er der udsigt til en lidt større stigning i efterspørgslen sammenlignet med udbuddet. Forskellen på 3.800 personer udgør imidlertid kun 3 pct. af beskæftigede pædagoger i 2023, dvs. der er tegn på en lille forværring i rekrutteringssituation for pædagoger i perioden.

For fængselsbetjente følges ændring i udbud og efterspørgsel omtrent ad i fremskrivningen. Endelig peger fremskrivningen på en større stigning i udbuddet end efterspørgslen for jordemødre og sygeplejersker, om end forskellen for sygeplejersker udgør 4 pct. af den samlede beskæftigelse i 2023 (dvs. en lille forbedring i rekrutteringssituationen). Det skal understreges, at fremskrivningen ikke tager højde for mulige rekrutteringsudfordringer i udgangspunktet. Der kan således have været mangel på jordemødre og sygeplejersker i 2023, som indebærer, at et øget udbud bidrager til at skabe bedre balance frem mod 2035.

Trepartsaftalen løfter isoleret set lønnen varigt for de omfattede personalegrupper set i forhold til andre grupper og det private arbejdsmarked. Det kan have betydning for søgningen til uddannelserne samt rekruttering og fastholdelse. Hvis optaget på fx SOSU-uddannelserne stiger med udsigt til højere løn, vil det alt andet lige øge udbuddet og bidrage til at reducere de mulige rekrutteringsproblemer indikeret i den mekaniske fremskrivning.

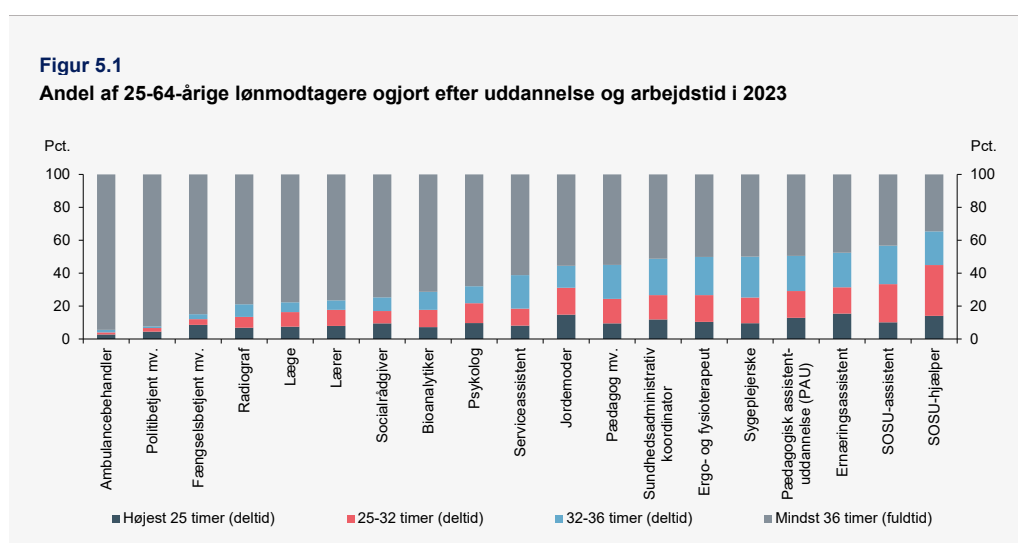
Samtidig indeholder trepartsaftalen en række tiltag, som bl.a. skal bidrage til at øge udbuddet af kvalificeret arbejdskraft og få flere på fuldtid, *jf. også kapitel 3*. Disse tiltag kan også bidrage til at øge udbuddet mere end forudsat i den mekaniske fremskrivning.

---

<sup>11</sup> <https://fm.dk/media/cvdlhib1t/trepartsaftale-om-loen-og-arbejdsvilkaar-a.pdf>

Det lægges implicit til grund i de mekaniske fremskrivninger, at der ikke sker ændringer i arbejdstiden for uddannelsesgrupperne i 2023-2035. Dermed fastholdes arbejdstiden som udgangspunkt svarende til udgangspunktet i 2023 i alle årene frem mod 2035. En større andel på fuldtid mv. vil derfor medføre en stigning i det 'effektive arbejdsudbud', som ikke er afspejlet i fremskrivningen.

Der er betydelig forskel på, hvor stor en andel som arbejder på fuldtid på tværs af uddannelsesgrupperne. Eksempelvis arbejdede 35 pct. på fuldtid blandt SOSU-hjælperne i 2023 og 43 pct. for SOSU-assistenten, *jf. figur 5.1*. Omvendt arbejdede mere end 90 pct. af uddannede politibetjente på fuldtid.



Anm.: Fuldtid er beregningsteknisk opgjort som mindst 36 timer om ugen. Beregnet på summerede løntimer for personer i lønmodtagerjob ultimo november. Midlertidigt syge- og barselsfravær fra beskæftigelse indgår i de summerede løntimer. Personer er opgjort ved senest fuldførte uddannelse, dvs. der er ikke afgrænset efter hvilke jobfunktioner, den enkelte i beskæftigelse i praksis udfører.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

På kommunernes område peger foreløbige erfaringer på, at en større andel af fx SOSU-personale og sygeplejersker arbejder på fuldtid i 2025 set i forhold til 2023.<sup>12</sup> Det kan indikere, at ændringen i det effektive arbejdsudbud i 2023-2035 potentielt undervurderes for nogle grupper alene baseret på den mekaniske fremskrivning.

Der er også andre potentielle veje til at øge det effektive arbejdsudbud, som ikke er indregnet i de mekaniske fremskrivninger, herunder alder ved gennemførelse af uddannelse, alder ved tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet samt omfanget af sygefravær mv., *jf. også kapitel 2 i Rekruttering af velfærdsmedarbejdere nu og i fremtiden* (Finansministeriet, september 2023). Der er samtidig ikke indregnet potentielle gennem øget brug af bl.a. udenlandsk arbejdskraft.

<sup>12</sup> <https://www.kl.dk/momentum/arkiv/2025/21-flere-og-flere-arbejder-nu-paa-fuldtid-i-aeldreplejen>

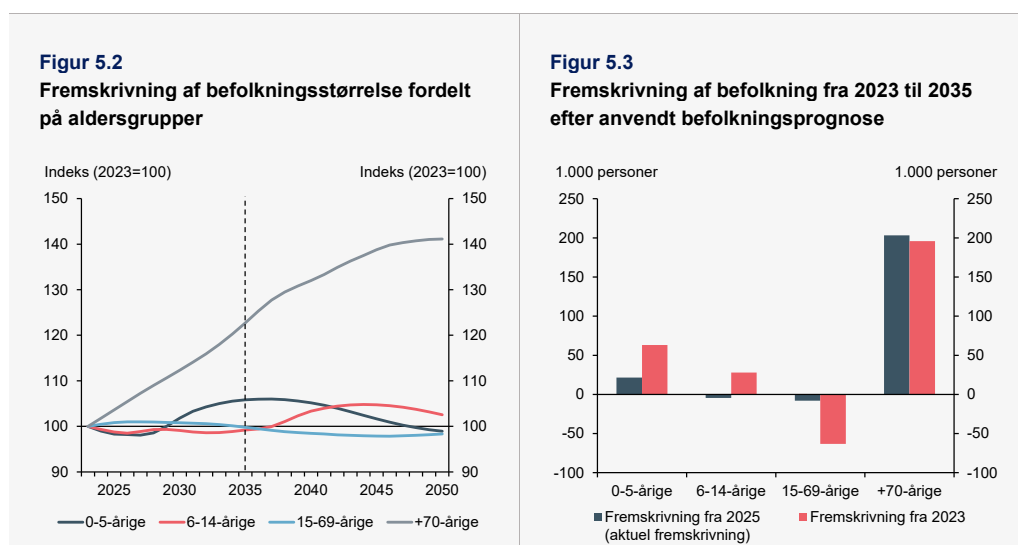
## 5.2 Efterspørgsel efter udvalgte uddannelsesgrupper

Efterspørgslen efter udvalgte uddannelsesgrupper i de mekaniske fremskrivninger opgøres med afsæt i det (ikke-velstandskorrigerede) demografiske træk og personalesammensætningen i 2023 for de grupper, der indgår i analysen. Metoden er dermed velegnet til at fremskrive efterspørgslen for grupper, hvor der er en tæt sammenhæng mellem demografiske ændringer og det umiddelbare personalebehov, men skal for andre grupper tolkes med større forsigtighed.

Det demografiske træk er et beregningsteknisk mål til at opgøre den mekaniske virkning på det offentlige forbrug, når befolkningens størrelse og alderssammensætning i sig selv ændrer sig (korrigeret for delvis sund aldring). Beregningen af det demografiske træk skal fortolkes med varsomhed og kan ikke sammenlignes med direkte behov for et øget offentligt forbrug.

Det lægges til grund for fremskrivning af efterspørgslen, at fordelingen af uddannede i beskæftigelse inden for de enkelte underbrancher fastholdes fra 2023 og frem. Det indebærer, at hvis udgifterne til fx dagtilbud ventes at stige med 10 pct. frem mod 2035 som følge af flere børn i befolkningsprognosen, så vil efterspørgslen efter personale ansat i dagtilbud (dvs. primært pædagoger og pædagogiske assistenter mv.) ligeledes stige med 10 pct. Beregningerne viser en mekanisk virkning og der er dermed ikke taget stilling til evt. finansiering mv.

Fra 2023 og frem mod 2035 og 2050 er det i særlig grad gruppen af over 70-årige, der ventes at stige i befolkningen, mens der i sammenligning ventes mindre bevægelser for den øvrige befolkning. Fra 2023 til 2035 ventes gruppen af over 70-årige at stige med 23 pct. svarende til 203.000 personer. I samme periode ventes gruppen af 0-5-årige at stige med 6 pct. svarende til 22.000 personer, jf. figur 5.2 og figur 5.3.



Anm.: I figur 5.3 angiver *Fremskrivning fra 2023* befolkningsprognosen, der blev anvendt i analysen *Rekruttering af velfærdsmedarbejdere nu og i fremtiden* (Finansministeriet, september 2023).

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

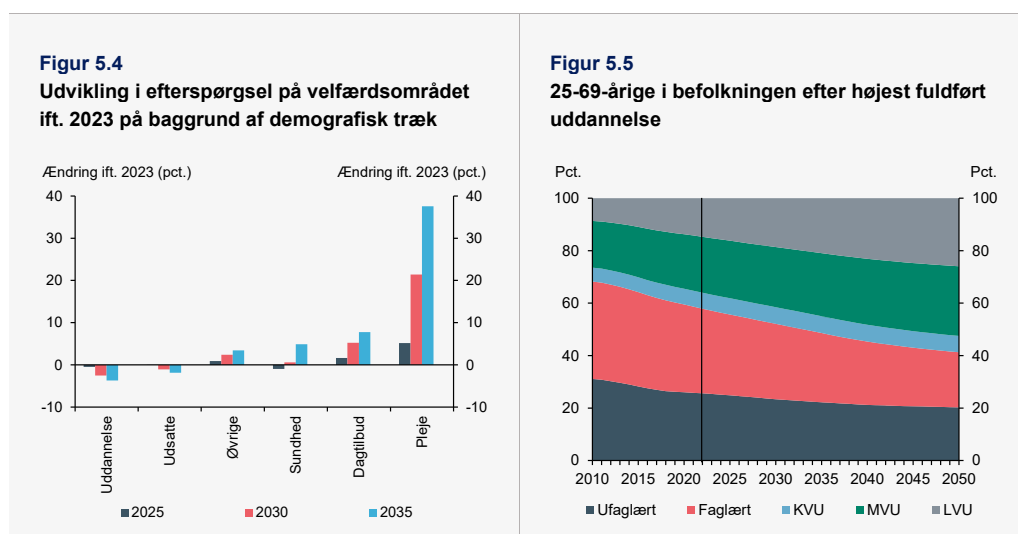


Befolkningsudviklingen er et centralt element i efterspørgselsfremskrivningen, idet den udgør grundlaget for at skønne over det fremtidige behov for fx personale i daginstitutioner og på plejehjem mv.

Med den seneste befolkningsfremskrivning ventes overordnet set mindre ændringer fra 2023 til 2035 for de under 70-årige i forhold til analysen *Rekruttering af velfærdsmedarbejdere nu og i fremtiden* (Finansministeriet, september 2023), jf. også figur 5.3. Befolkningsprognoserne udarbejdes af DREAM og Danmarks Statistik. Resultaterne bør fortolkes varsomt, herunder som følge af den betydelige usikkerhed ved bl.a. at fremskrive antallet af nyfødte i fremtiden.

Den markante stigning i særligt gruppen af over 70-årige fra 2023 til 2035 indebærer også en øget mekanisk efterspørgsel efter pleje- og sundhedsrelaterede ydelser. De gennemsnitlige individuelle forbrugsudgifter til særligt pleje (dvs. plejehjem, hjemmehjælp og praktisk hjemmehjælp mv.) stiger markant fra omkring 80-årsalderen.

Opgjort ved det (mekaniske) demografiske træk ventes plejeudgifterne at stige med 38 pct. fra 2023 til 2035 og dagtilbud og sundhed med henholdsvis 8 pct. og 5 pct., jf. figur 5.4. Det afspejler særligt stigningen i de over 70-årige i befolkningen frem mod 2035, men også flere i aldersgruppen af 0-5-årige.



Anm.: Se anmærkning til tabel 5.1. I figur 5.4 består *Sundhed* af hospital og sygesikring (medicintilskud er udeladt). *Udsatte* består af udgifter til udsatte børn og voksne samt handicappede, mens *pleje* dækker udgifter til hjemmehjælp og plejehjem. Under *Øvrige* indgår bl.a. udgifter til den aktive beskæftigelsesindsats, asyl og kollektivt forbrug samt ikke-individualiserbare udgifter (fritid og kultur mv. er udeladt). Figur 5.5 er opgjort efter højest fuldført uddannelse. Fremskrivning efter 2022.

Kilde: Danmarks Statistik, DREAM og egne beregninger.

På nogle områder varetages en betydelig del af den offentlige opgaveløsning i dag også af ufaglært arbejdskraft, herunder bl.a. inden for ældreplejen mv. Når efterspørgslen efter fx plejeydelser stiger, vil det dermed som udgangspunkt både indebære en øget efterspørgsel på SOSU-personale samt ufaglært arbejdskraft i de mekaniske fremskrivninger for et uændret serviceniveau, jf. også kapitel 4 i *Rekruttering af velfærdsmedarbejdere nu og i fremtiden* (Finansministeriet, september 2023).

Det indebærer bl.a. også, at hvis flere jobfunktioner, der aktuelt varetages af ufaglærte, i fremtiden skal varetages af uddannet arbejdskraft, vil de mekaniske efterspørgselsfremskrivninger isoleret set undervurdere behovet for fx SOSU-personale i fremtiden. Det skal samtidig ses i lyset af det forhold, at andelen af ufaglærte i arbejdsstyrken gradvis er faldet over en årrække, i takt med at uddannelsesniveaet i befolkningen er steget. Denne udvikling ventes at fortsætte også i en årrække fremover, jf. figur 5.5.

Det bemærkes, at der i fremskrivning af efterspørgslen er indregnet et særskilt bidrag i 2023-2035 fra lovkrav om minimumsnormeringer i vuggestuer og børnehaver, der trådte i kraft 1. januar 2024. Beregningsteknisk indebærer dette et øget pædagogisk merpersonalebehov i børnehaver og vuggestuer på samlet ca. 2.000 personer. Heri er indregnet særskilt virkning fra, at pædagogiske ledere ikke indgår i normeringsopgørelsen som aftalt i finansloven for 2026, hvilket isoleret set skønnes at øge merpersonalebehovet på ca. 1.350 personer.

Givet en antagelse om uændret sammensætning af pædagogisk personale i fremskrivningerne er der indregnet en opjustering af efterspørgslen på pædagoger på 1.200 i 2023-2035 og 200 for pædagogiske assistenter fra lovkrav om minimumsnormeringer.

I efterspørgslen er der ikke indregnet en særskilt virkning fra *Aftale om reform af beskæftigelsesindsatsen* (april 2025), idet aftalen ikke medfører lovgivningsmæssige krav, som forpligter kommunerne i forhold til antallet af stillinger eller lignende, herunder i forhold specifikke medarbejdergrupper. Det kan isoleret set betyde, at efterspørgslen efter socialrådgivere fremskrives for højt i beregningerne.

Det understreges, at der *ikke* er tale om en egentlig prognose for efterspørgslen for udvalgte uddannelsesgrupper, men udelukkende en mekanisk fremskrivning givet en række beregningsantagelser mv. Der er således en række forhold, som ikke tages højde for i fremskrivning af efterspørgslen, herunder bl.a. geografiske forskelle på tværs af landet mv.

### 5.3 Udbud af udvalgte uddannelsesgrupper

Den mekaniske udvikling i efterspørgslen efter velfærdsmedarbejdere fra 2023 til 2035 kan holdes op imod en mekanisk ændring i udbuddet i samme periode. Dermed er det muligt at opnå en pejling for den samlede ændring i rekrutteringssituationen for de enkelte uddannelsesgrupper fra 2023 til 2035.

Fremskrivningen af udbuddet for de enkelte uddannelsesgrupper foretages grundlæggende i to trin: I første trin opgøres et skønnet antal med uddannelsen i fremskrivningsårene, herunder antal med uddannelsen i beskæftigelse i 2023. I andet trin benyttes ændringen i skønnede beskæftigelsesfrekvenser i 2023-2035 (opdelt på køn og alder) fra Finansministeriets befolkningsregnskab.

På den måde opgøres et samlet antal i beskæftigelse med uddannelsen frem mod 2035 for de enkelte grupper (dvs. det forventede arbejdsudbud i beskæftigelse). Ved at benytte den skønnede udvikling i beskæftigelsesfrekvenser fra befolkningsregnskabet tages bl.a. højde for forhøjelser i pensionsaldrene samt øvrige reformer mv., der påvirker arbejdsudbuddet generelt.

Antallet af personer med uddannelsen foretages i en fremskrivning ét år ad gangen på baggrund af en forventet alder- og kønsfordelt tilgang (fra nyuddannede samt nyindvandrede med uddannelsen) og en forventet alder- og kønsfordelt afgang (til anden uddannelse, udvandring eller død).

Det bemærkes, at der i opgørelsen af udbuddet ikke skelnes mellem beskæftigede i det private og det offentlige, dvs. det antages, at hele ændringen i udbuddet i beskæftigelse fra 2023 til 2035 for gruppen i princippet står til rådighed for den offentlige sektor. Den konkrete søgning på arbejdsmarkedet afhænger af en række forhold, herunder forskelle i løn og øvrige arbejdsvilkår mellem brancher og sektorer mv.

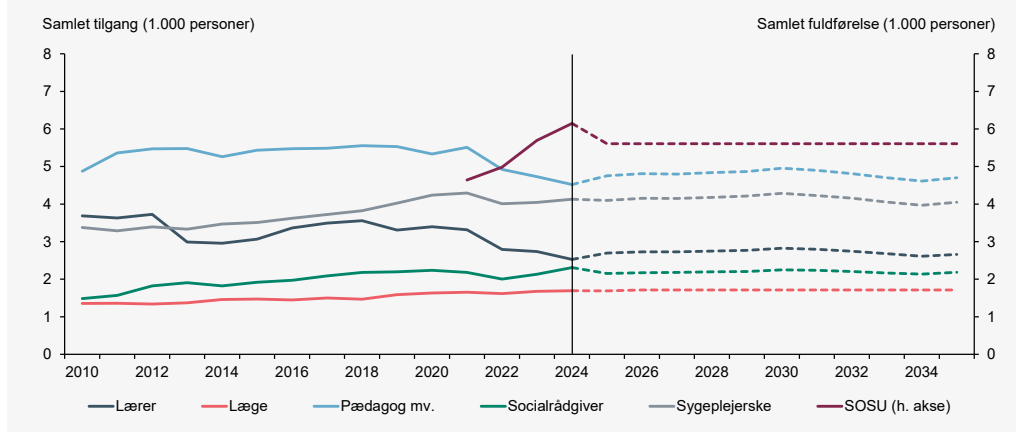
På linje med efterspørgselsfremskrivningen opgøres udbuddet for uddannelsesgrupperne på baggrund af *senest* fuldførte uddannelse. Dermed vil en person med fx en erhvervsuddannelse, som vælger at tage en ny uddannelse som SOSU-hjælper, indgå i udbuddet af SOSU-hjælpere i analysen. Det adskiller sig fra tidligere opgørelser, hvor personers højest fuldførte uddannelse har været anvendt.

I fremskrivningen af tilgangen på de enkelte uddannelser indregnes også udviklingen i de senere års optag. Udviklingen dækker den samlede tilgang på uddannelserne, dvs. inkl. virkning af efteroptag mv. i forhold til Den Koordinerede Tilmelding (KOT).

I årene siden 2021 har der generelt været en faldende tilgang på bl.a. pædagog- og læreruddannelserne, *jf. figur 5.6*. Den lavere tilgang bidrager isoleret set til at forværre rekrutteringssituationen for pædagog- og læreruddannelserne frem mod 2035.

Figur 5.6

## Samlet tilgang og fuldførelse for udvalgte uddannelsesgrupper



Anm.: Opgørelsen dækker den samlede tilgang opgjort pr. 30. september på uddannelserne, dvs. den samlede virkning inkl. efteroptag samt tidligt frafald på uddannelserne mv. *Sygeplejerske*, *Socialrådgiver*, *Pædagog mv.* og *Lærer* afspejler tilgang på professionsbacheloruddannelser, mens *Læge* er tilgang på medicin-bacheloruddannelsen. SOSU dækker både hjælper- og assistentuddannelserne. Fuldførelse for SOSU'ere er kun vist fra 2021 som følge af omlægningen af social- og sundhedsuddannelsen i 2017 til to selvstændige uddannelser. Stiplede linjer angiver fremskrivning. For SOSU-personale tages i fremskrivningen af nyuddannede afsæt i et gennemsnit af seneste tre historiske år for fuldførelse i stedet for tilgang til uddannelsen. Tilsvarende gør sig gældende for de øvrige erhvervsuddannelser samt politi- og fængselsbetjente mv.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet.





## Appendiks 5A. Uddannelsesgrupper anvendt i mekanisk fremskrivning

De mekaniske fremskrivninger er opgjort for udvalgte uddannelsesgrupper. I beregningerne tages afsæt i senest fuldførte uddannelse. De anvendte uddannelseskoder til at afgrænse grupperne i den mekaniske fremskrivning fremgår nedenfor, *jf. tabel 5A.1.*

**Tabel 5A.1**

**Afgrænsning af uddannelsesgrupper i mekanisk fremskrivning**

Uddannelse	Uddannelseskode	Uddannelse	Uddannelseskode
Læge	0690, 3477, 3478, 7170, 7180, 7491, 7613, 7735	Ergo- og fysioterapeut	5151, 5153, 5154
Lærer	5440, 5441, 8440, 8445	Pædagogisk assistent-uddannelse (PAU)	4782, 5142, 5443, 9468
Psykolog	3476, 6049, 6140, 6920, 7151, 7154, 7155, 7160, 7490, 7612, 7734	SOSU-hjælper	4780, 5147, 9467
Pædagog mv. <sup>13</sup>	0520, 0815, 0816, 3186, 3187, 3282, 5111, 5112, 5113, 5115, 5116, 5117, 5120, 5444, 5445, 5447, 8447, 8503	SOSU-assistent	4728, 4781, 5146, 5148, 5149, 5152
Sygeplejerske	3209, 5166, 5167, 5168, 5169, 5170, 5171, 5172, 5178, 5179, 8634, 8640, 8641, 8642, 8643, 8644, 8645, 8646, 9477	Serviceassistent	4372, 4373, 4374, 4375, 4381, 4402
Jordemoder	5173, 5175	Ernæringsassistent	2419, 4098, 4430, 4431, 4449, 4477
Socialrådgiver	5127, 5128, 8446	Politibetjent mv. <sup>14</sup>	5021, 5198
Radiograf	3182, 3183, 3284, 5158	Fængselsbetjent mv. <sup>15</sup>	4999, 5196, 5197, 5199
Bioanalytiker	5159	Ambulancebehandler	4574, 4663, 4683, 4724
Sundhedsadministrativ koordinator	4189, 4990, 5099		

<sup>13</sup> Pædagog mv. dækker over pædagoger og socialpædagoger mv.

<sup>14</sup> Politibetjent mv. dækker over politibetjente og politikadetter.

<sup>15</sup> Fængselsbetjent mv. dækker over fængselsbetjente, værk mestre og transportbetjente mv.

fm.dk