



Det kommunale arbejdsmarked i tal 2025

Det kommunale arbejdsmarked i tal 2025

© KL

1. udgave, 1. oplag 2026

KL

Weidekampsgade 10
2300 København S

+45 3370 3370

kl@kl.dk

kl.dk

Produktion: Kommuneforlaget A/S

Design: e-Types

Foto: Colourbox

Produktionsnr. 831129

ISSN 2794-4824

ISSN 2794-4832-pdf

Indhold

Forord	4	6. Ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger .	38
Læsevejledning	4	7. Elever og studerende	41
Sammenfatning	5	8. Etnicitet	47
1. Antal ansatte	8	9. Uddannelsesbaggrund	50
2. Alder	14	Data og metode	54
3. Ordinært ansattes ugentlige arbejdstid	19		
4. Sygefravær	27		
5. Kønsfordeling	34		

Forord

Kommunerne beskæftiger over en halv million medarbejdere med en samlet årlig lønsum på 230 mia. kr. i 2025. De kommunalansatte udgør over halvdelen af de offentlige lønmodtagere og omtrent en sjettedel af det samlede danske arbejdsmarked. Medarbejderne er ansat på én af de i alt over 100 overenskomster og aftaler, KL indgår med de faglige organisationer under overenskomstforhandlingerne – senest i starten af 2026.

De kommunalansattes arbejdsområder spænder bredt over de store velfærdsområder som fx ældrepleje, børnepasning og folkeskolen til ansatte på jobcentre, bygningskonstruktører, rengøringspersonale samt mange andre grupper. Udviklingen på det kommunale arbejdsmarked har dermed både stor betydning for samfundsøkonomien og den enkelte borger i Danmark.

Det kommunale arbejdsmarked står overfor udfordringer med at tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft i en tid, hvor der er høje forventninger til at kommunerne leverer borgernær velfærd af høj kvalitet. Sideløbende skal kommune fortsat implementere en række velfærdsreformer, der blev igangsat af den nu tidligere regering. Det kommunale arbejdsmarked i tal giver et indblik i de væsentligste tendenser på det kommunale arbejdsmarked og bidrager til at belyse udvalgte aktuelle emner.

Rigtig god læselyst!

Læsevejledning

Det kommunale arbejdsmarked i tal 2025 giver et indblik i de seneste tal og fakta på det kommunale arbejdsmarked. Rapporten er skrevet med henblik på, at den kan bruges som et opslagsværk og til hurtigt at skabe et overblik på det område, der måtte have interesse.

Rapporten indledes med en sammenfatning af tendenserne på det kommunale arbejdsmarked i 2025. Derefter følger ni kapitler, der går i dybden med hver deres emne; antal ansatte, alder, ordinært ansattes ugentlige arbejdstid, sygefravær, kønsfordeling, ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger, elever og studerende,

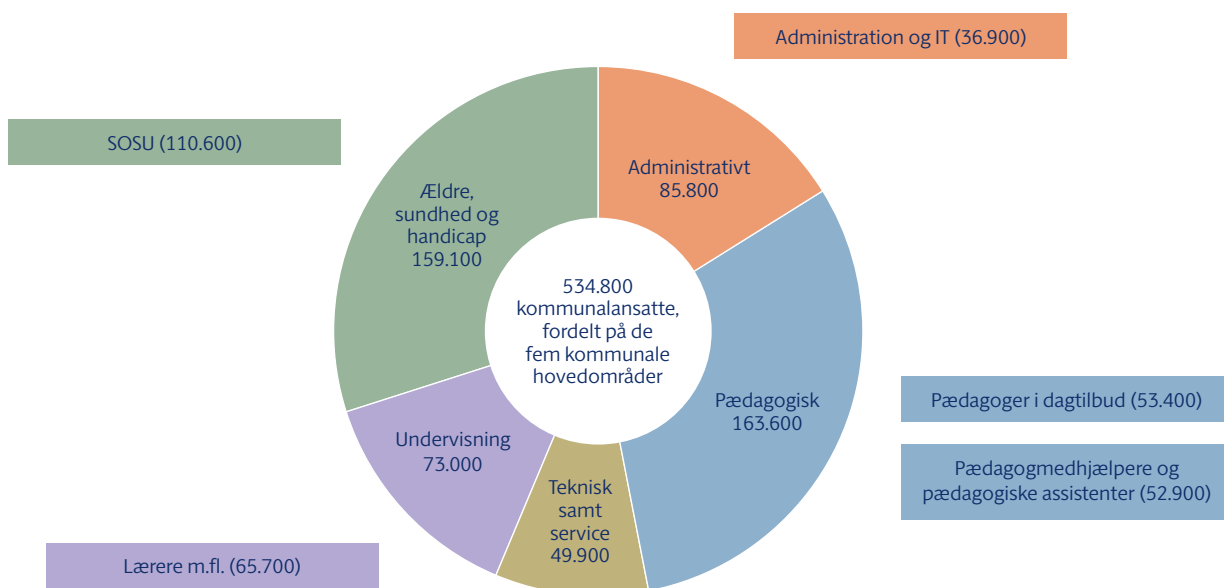
etnicitet og uddannelsesbaggrund. Hvert kapitel undersøger udviklingen for medarbejdere inden for fem kommunale hovedområder; administrativt område, pædagogisk område, teknisk samt serviceområdet, undervisningsområdet samt ældre-, sundheds- og handicapområdet, og på de fem største kommunale overenskomster; social- og sundhedspersonale (SOSU), lærere m.fl., pædagoger i dagtilbud, medarbejdere på overenskomsterne administration og IT samt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter.

I rapporten findes derudover en række bokse, der sætter fokus på udvalgte, aktuelle temaer.

Sammenfatning

De fem største overenskomster udgør 60 pct. af det kommunale arbejdsmarked

Antal medarbejdere fordelt på hovedområder inkl. de fem største overenskomster, november 2025



Anmærkning: De fem største overenskomster er angivet i firkanter uden for cirkeldiagrammet.

Kilde: KRL

Kapitel 1 om antal ansatte viser, at:

- Der er 534.800 kommunale medarbejdere i 2025, svarende til 422.200 fuldtidsbeskæftigede, hvilket er en stigning på 41.100 medarbejdere, svarende til 22.900 fuldtidsbeskæftigede, siden 2016.
- Antallet af medarbejdere er steget på tre ud af de fem største overenskomster. Både SOSU-overenskomsten, overenskomsten for pædagoger i dagtilbud samt overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter har oplevet en stigning i antal medarbejdere siden 2016.
- SOSU-overenskomsten er den største kommunale overenskomst med 110.600 medarbejdere i 2025.
- Det største kommunale hovedområde er det pædagogiske område med 163.600 medarbejdere i 2025. Det næststørste er ældre, sundhed og handicapområdet med 159.100 medarbejdere.

Kapitel 2 om alder viser, at:

- Gennemsnitsalderen i kommunerne er i 2025 44,6 år, hvilket er en anelse lavere end i 2016. Efter en årrække med stigende gennemsnitsalder, falder gennemsnitsalderen i perioden 2019-2020. Siden 2021 har udviklingen i gennemsnitsalderen været nogenlunde stabil.
- Blandt de fem største overenskomster har medarbejderne på Overenskomst for administration og IT det højeste aldersgennemsnit på 49,2 år. Pædagogmedhjælperne og de pædagogiske assistenter har det laveste aldersgennemsnit på 33,7 år.
- Kommunerne har den største andel af 55+-årige medarbejdere på tværs af sektorer (28 pct.). Kommunerne har samtidigt den laveste andel af 65+-årige. Dette kan skyldes en lavere tilbagetrækningsalder i kommunerne end i de andre sektorer.
- I alle arbejdsmarkedets sektorer er tilbagetrækningsalderen fra 2015 til 2024 steget. Tilbagetrækningsalderen i kommunerne er steget 2,5 år i denne periode, men er fortsat den laveste på tværs af sektorer.

Kapitel 3 om ordinært ansattes ugentlige arbejdstid viser, at:

- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for de månedslønnede har været stabil siden 2016, mens den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for timelønnede er steget 16 minutter siden 2016.
- Samlet set er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for de ordinært ansatte (timelønnede og månedslønnede) i kommunerne faldet en halv time siden 2016.
- Lidt over halvdelen af de månedslønnede ordinært ansatte kommunale medarbejdere er ansat på fuldtid, mens 21,1 pct. af alle ordinært ansatte kommunale medarbejdere har en aftalt ugentlig arbejdstid på 32-36 timer.
- 69 pct. af medarbejderne på overenskomsten for administration og IT er ansat på fuldtid. På SOSU-overenskomsten er 18 pct. ansat på fuldtid.

Kapitel 4 om sygefravær viser, at:

- Det kommunale sygefravær udgør i gennemsnit 14,0 dagsvæk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2025. Dette er 2 dagsvæk højere end i 2016.
- Sygefraværet er højest på ældre-, sundheds- og handicapområdet med 16,5 dagsvæk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2025. Det laveste fravær findes på det administrative område med 9,3 dagsvæk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2025.
- Blandt de fem største overenskomster har SOSU-overenskomsten det højeste sygefravær med 18,9 dagsvæk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2025. Det laveste findes blandt ansatte på overenskomsten for administration og IT, hvor sygefraværet udgør 9,5 dagsvæk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2025.
- Sygefraværet varierer geografisk. Generelt er der lavere sygefravær i Vestdanmark end i Østdanmark.

Kapitel 5 om kønsfordeling viser, at:

- Kommuner og regioner udgør sektorerne med de højeste andele af kvindelige medarbejdere på tværs af arbejdsmarkedet. 77 pct. af medarbejderne i både kommuner og regioner er kvinder. I den private sektor er 39 pct. af medarbejderne kvinder.
- På ældre-, sundheds- og handicapområdet udgør kvinderne omkring ni ud af ti medarbejdere. Teknisk samt serviceområdet er det eneste kommunale hovedområde med en overvægt af mænd.
- De fem største kommunale overenskomster har alle en overvægt af kvindelige ansatte. På SOSU-overenskomsten er 88 pct. af de ansatte kvinder, mens 66 pct. på overenskomsten for lærere m.fl. er kvinder.
- Siden 2016 er andelen af kvinder i den kommunale topledelse samlet steget fra 29 pct. til 42 pct. i 2025.

Kapitel 6 om ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger viser, at:

- I 2025 er 4,1 pct. af de kommunale medarbejdere ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning svarende til 21.700 medarbejdere.
- Fleksjobordningen er den mest anvendte ordning med 3,8 pct. af de kommunale medarbejdere.
- Andelen af medarbejdere ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning er faldet med 1,1 procentpoint siden 2016. Nedgangen skyldes et fald i ekstraordinært ansatte og seniorjobbere.
- På tværs af de kommunale hovedområder er der stor forskel i anvendelsen af arbejdsmarkedspolitiske ordninger i 2025. På teknisk samt serviceområdet er 14,1 pct. af medarbejderne ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning, mens det kun gælder for 1,3 pct. på undervisningsområdet.

Kapitel 7 om elever og studerende viser, at:

- I 2025 er der 19.800 elever og studerende i lønnet praktik ansat i kommunerne svarende til 3,7 pct. af de kommunale medarbejdere.
- Fra 2017 til 2023 steg andelen af elever og studerende i lønnet praktik i kommunerne. Siden er andelen faldet en smule igen til 3,7 pct.
- SOSU-eleverne er den største gruppe af elever og studerende i lønnet praktik i kommunerne med 14.000 elever i 2025. De udgør syv ud af ti elever og studerende i lønnet praktik i kommunerne.
- De næststørste grupper blandt elever og studerende i kommunerne er pædagogiske assistentelever på overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter med 1.900 elever og pædagogstuderende på overenskomsten for pædagoger i dagtilbud med 1.600 studerende i 2025.



Kapitel 8 om etnicitet viser, at:

- I 2025 udgør personer med anden etnisk herkomst end dansk 14 pct. af medarbejderne i kommunerne. 11,2 pct. har ikke-vestlig herkomst, og 2,8 pct. har en anden vestlig herkomst end dansk.
- Blandt de kommunale hovedområder har ældre-, sundheds- og handicapområdet og teknisk samt serviceområdet de højeste andele af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst, med hhv. 20 pct. og 19 pct. i 2025. Til sammenligning har undervisningsområdet den laveste andel med 5 pct.
- I perioden 2016-2025 har alle de fem største overenskomster oplevet en stigning i andelen af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst. Den største stigning er sket på SOSU-overenskomsten, hvor andelen er steget fra 12 pct. til 25 pct.
- På tværs af arbejdsmarkedets sektorer havde den private sektor og kommunerne den største andel af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst i 2024.

Kapitel 9 om uddannelsesbaggrund viser, at:

- 39 pct. af de kommunalansatte har en mellemlang videregående uddannelse i 2024.
- Siden 2015 er andelen af ufaglærte og faglærte kommunalansatte faldet, mens andelen af medarbejdere med en lang videregående uddannelse er steget.
- Uddannelsesniveaut varierer på tværs af de kommunalansattes alder. Knap to ud af tre 30-34-årige kommunalansatte har en mellemlang eller lang videregående uddannelse, mens det gælder for 41 pct. af de 60-64-årige.
- Kommunerne har den laveste andel af medarbejdere med en lang videregående uddannelse på tværs af arbejdsmarkedets sektorer. Staten har den største andel af medarbejdere med en lang videregående uddannelse.

1. Antal ansatte

Kommunerne er den største offentlige arbejdsgiver og beskæftiger over 500.000 medarbejdere. På det kommunale arbejdsmarked findes der mere end 100 forskellige overenskomster og aftaler. Seks ud af ti kommunale medarbejdere er ansat på én af de fem største overenskomster.

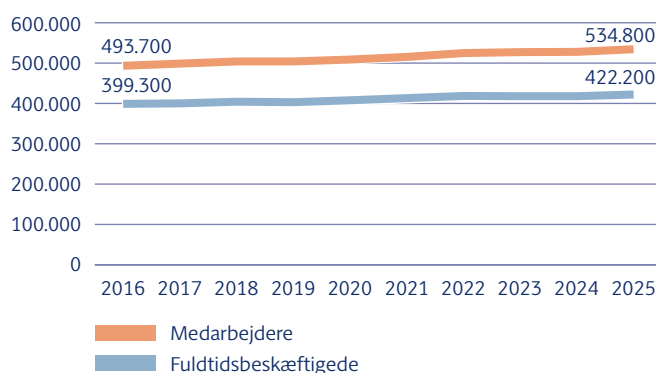
Kapitlet viser, at:

- Der er 534.800 kommunale medarbejdere i 2025, svarende til 422.200 fuldtidsbeskæftigede.
- Antallet af kommunalansatte er steget med 41.100 medarbejdere, svarende til 22.900 fuldtidsbeskæftigede, siden 2016. Siden 2024 er antallet af kommunale medarbejdere steget med 6.600 medarbejdere, svarende til 3.900 fuldtidsbeskæftigede. Stigningen er især sket på ældre-, sundheds- og handicapområdet.
- Kommunerne er den største offentlige arbejdsgiver. En ud af seks lønmodtagere i Danmark er ansat i en kommune.
- Antallet af medarbejdere er steget på tre ud af de fem største overenskomster. Både SOSU-overenskomsten, overenskomsten for pædagoger i dagtilbud samt overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter har oplevet en stigning i antal medarbejdere siden 2016.
- SOSU-overenskomsten er den største kommunale overenskomst med 110.600 medarbejdere i 2025.
- 60 pct. af de kommunalansatte er ansat på en af de fem største overenskomster.
- Det største kommunale hovedområde er det pædagogiske område med 163.600 medarbejdere i 2025. Det næststørste er ældre-, sundheds- og handicapområdet med 159.100 medarbejdere.

Figur 1.1

Stigende antal kommunalansatte

Antal medarbejdere og fuldtidsbeskæftigede, november 2016-2025



Kilde: KRL

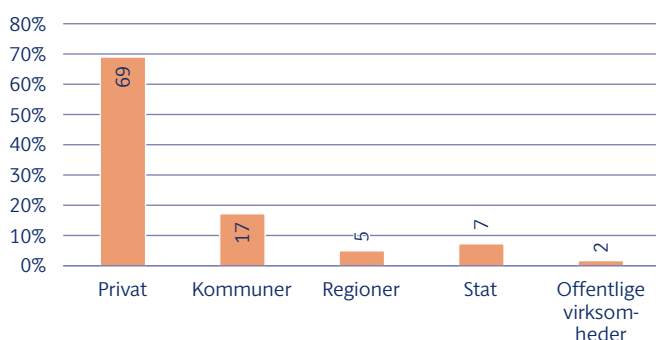
I 2025 er der 534.800 kommunale medarbejdere, svarende til 422.200 fuldtidsbeskæftigede. Siden 2016 er den kommunale arbejdsstyrke vokset med 8 pct., svarende til en stigning på 41.100 medarbejdere eller 22.900 fuldtidsbeskæftigede.

Væksten i antallet af kommunale medarbejdere er især sket efter 2019, hvor der i perioden frem til 2025 er ansat 30.600 kommunale medarbejdere, svarende til 19.100 fuldtidsbeskæftigede. Det seneste år er antallet af kommunale medarbejdere vokset med 6.600 medarbejdere, svarende til 3.900 fuldtidsbeskæftigede.

Figur 1.2

Kommunerne er den største offentlige arbejdsgiver

Andel medarbejdere fordelt på privat og offentlig sektor, 4. kvartal 2025



Anmærkning: Offentlige virksomheder dækker over både statslige, kommunale og regionale virksomheder. En del af de ansatte i offentlige virksomheder vil være ansat på kommunale overenskomster. Stat er inkl. sociale kasser og fonde.

Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

Det danske arbejdsmarked består af cirka 3,1 mio. lønmodtagere i 2025, hvoraf knap hver tredje er ansat i den offentlige sektor. Over halvdelen af de offentlige lønmodtagere er ansat på en kommunal arbejdsplads, svarende til hver sjette danske lønmodtager. Det kommunale arbejdsmarked er, med andre ord, større end staten og regionerne tilsammen.

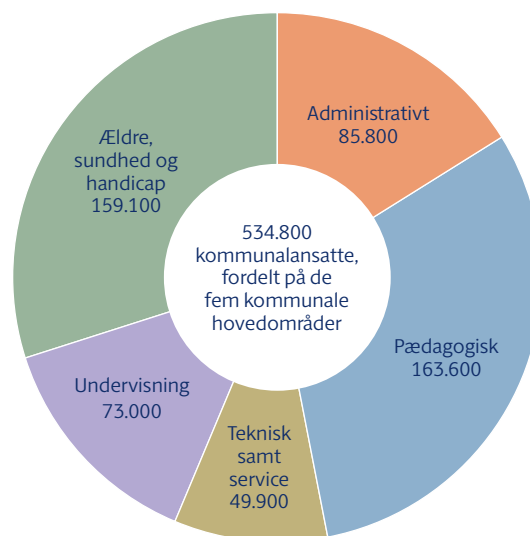
Antallet af lønmodtagere på det danske arbejdsmarked er vokset 15 pct. – fra cirka 2,7 mio. lønmodtagere i 2016 til cirka 3,1 mio. lønmodtagere i 2025. På tværs af arbejdsmarkedssektorer er den største udvikling i antallet af medarbejdere sket i den private sektor, hvor der i 2025 er 19 pct. flere lønmodtagere, svarende til 338.800 lønmodtagere, end i 2016. I den regionale sektor er antallet af lønmodtagere steget 12 pct., og i den statslige sektor er stigningen 13 pct. I den kommunale sektor er antallet af lønmodtagere steget 6 pct. 2016-2025¹.

1 Forskellen mellem figur 1.1 og 1.2 skyldes, at figurene har forskellige datakilder.

Figur 1.3

Det pædagogiske område samt området for ældre, sundhed og handicap er de største kommunale hovedområder

Antal medarbejdere fordelt på hovedområder, november 2025



Kilde: KRL

Det kommunale arbejdsmarked kan inddeles i fem hovedområder efter overenskomsternes primære arbejdsområde.

Det pædagogiske område er det største hovedområde med 163.600 medarbejdere i 2025. Knap hver tredje kommunale medarbejder er ansat på det pædagogiske område. De to største overenskomster er Overenskomst for pædagoger i dagtilbud samt Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter. De udgør tilsammen knap to ud af tre medarbejdere på det pædagogiske område.

Ældre, sundhed og handicap er det næststørste hovedområde med 159.100 medarbejdere i 2025. Syv ud af ti medarbejdere på ældre-, sundheds- og handicapområdet er ansat på SOSU-overenskomsten, hvilket gør den til den største overenskomst på området.

Det administrative område beskæftiger 85.800 medarbejdere i 2025. Administration og IT er her den største overenskomst, hvor cirka to ud af fem medarbejdere på det administrative område er ansat.

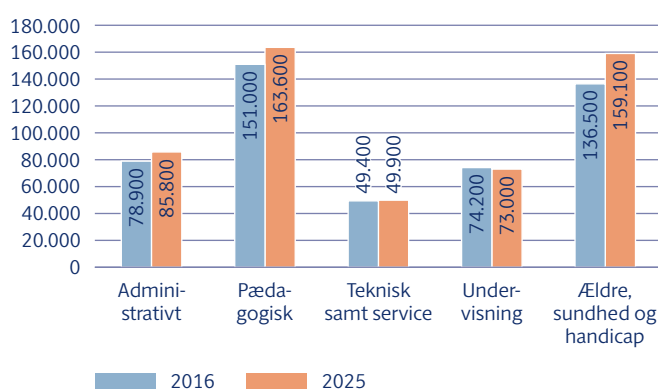
Undervisningsområdet beskæftiger 73.000 medarbejdere i 2025. Områdets største overenskomst er Overenskomst for lærere i folkeskolen m.fl. med 65.700 medarbejdere i 2025. Med andre ord, ni ud af ti medarbejdere på undervisningsområdet er ansat på overenskomsten for lærere i folkeskolen mv.

Teknisk samt serviceområdet er det mindste kommunale hovedområde med 49.900 medarbejdere i 2025. Den største overenskomst på området er Overenskomst for teknisk service, der har 12.200 medarbejdere. Derudover består området af en lang række mindre overenskomster med få medarbejdere.

Figur 1.4

Ældre-, sundheds- og handicapområdet er vokset 22.600 medarbejdere siden 2016

Antal medarbejdere fordelt på hovedområder, november 2016 og 2025



Kilde: KRL

Ældre-, sundheds- og handicapområdet er vokset med 22.600 medarbejdere, svarende til en stigning på 17 pct. siden 2016. Stigningen er primært drevet af ikke-uddannet SOSU-personale, der i perioden er vokset med 10.700 medarbejdere.

Det pædagogiske område har oplevet den næststørste stigning i medarbejderantal fra 2016 til 2025. I 2016 var der 151.000 medarbejdere på området, hvilket er steget til 163.600 i 2025. Denne stigning skyldes især, at der i perioden 2016-2025 er kommet 14.200 flere pædagogmedhjælpere.

Det administrative område er steget 6.900 medarbejdere, svarende til 9 pct. siden 2016. Stigningen skyldes bl.a., at der er 3.700 flere socialrådgivere i 2025 end i 2016. Antallet af medarbejdere på teknisk samt serviceområdet er nogenlunde det samme i 2025 som i 2016.

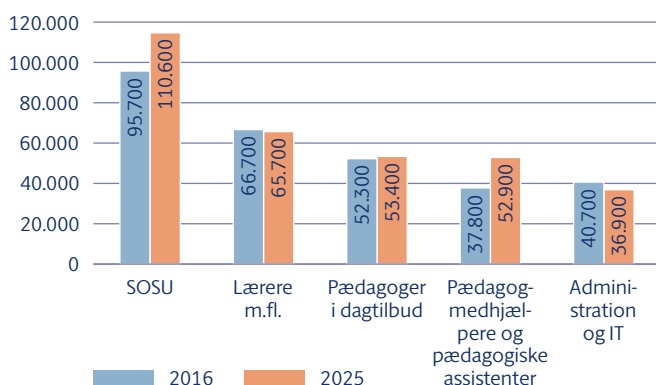
Undervisningsområdet har 1.200 færre medarbejdere i 2025 end i 2016. Antallet af medarbejdere på dette område er faldet næsten hvert år siden 2017.



Figur 1.5

15.100 flere pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter

Antal medarbejdere på de fem største overenskomster, november 2016 og 2025



Kilde: KRL

Seks ud af ti medarbejdere på det kommunale arbejdsmarked er i 2025 ansat på en af de fem største overenskomster. På tre ud af fem overenskomster er der flere medarbejdere i 2025 end i 2016.

I perioden 2016-2025 er antallet af medarbejdere på overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter vokset med 15.100 medarbejdere, hvilket svarer til en stigning på 40 pct. Stigningen i antallet af medarbejdere er især sket efter 2019. Siden 2019 er antallet af medarbejdere på overenskomsten steget 36 pct., svarende til 14.000 medarbejdere.

På SOSU-overenskomsten er der i 2025 14.900 flere medarbejdere end i 2016, svarende til en stigning på 16 pct. Efter et fald i antal medarbejdere i 2017 er antallet steget hvert år frem til 2023. I 2025 er der 800 flere medarbejdere på SOSU-overenskomsten end i 2023. Foruden stigningen i antallet af ikke-uddannet SOSU-personale er udviklingen i antallet af medarbejdere på SOSU-overenskomsten drevet af en stigning i antallet af voksne elever, der er næsten tredoblet siden 2017².

På overenskomsten for pædagoger i dagtilbud er der 53.400 medarbejdere i 2025, hvilket er en stigning på 1.100 medarbejdere siden 2016.

Overenskomsten for lærere m.fl. har 1.000 færre medarbejdere i 2025 end i 2016. I 2016 var antallet af medarbejdere på overenskomsten 66.700, mens antallet i 2025 er 65.700 medarbejdere.

Af de fem største overenskomster har administration og IT oplevet det største fald i antal medarbejdere siden 2016. Her er antallet af medarbejdere 36.900 i 2025, hvilket er 3.800 færre end i 2016.

2 En del af stigningen i antallet af medarbejdere på SOSU-overenskomsten skyldes, at kommunerne overtog arbejdsgiveransvaret for elever på social- og sundhedsuddannelserne fra regionerne i 2020.

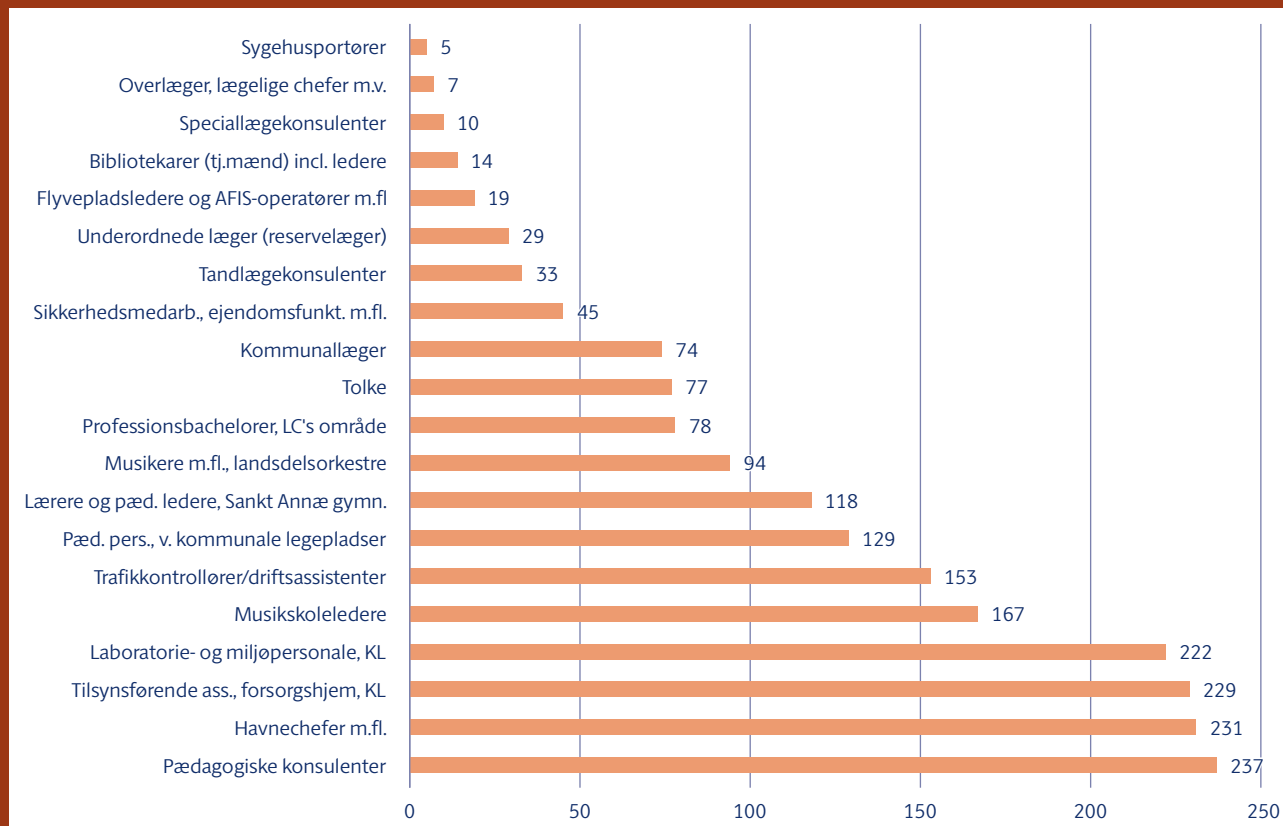
Små overenskomster

Det kommunale arbejdsmarked rummer mange forskellige medarbejdergrupper fordelt på mere end 100 overenskomster og aftaler. Fire ud af ti medarbejdere er ansat på en anden overenskomst end en af de fem største overenskomster, og det kommunale arbejdsmarked indeholder dermed en lang række overenskomster med kun få ansatte.

De tyve mindste kommunale overenskomstområder udgør 0,37 pct. af det samlede kommunale arbejdsmarked og dækker over en række forskellige medarbejdergrupper.

Nogle overenskomster dækker tjenstemandsansatte, der over tid bliver udskiftet med overenskomstansat personale, fx tjenstemandsansatte bibliotekarer. Andre af de små overenskomster dækker arbejdsområder, der kun findes i nogle kommuner, fx flyvepladsledere og musikere i landsdelsorkestre. I den nedenstående figur er der overenskomster, hvor medarbejderen er ansat i det kommunale, fx en socialinstitution eller en forvaltning, men følger løn og ansættelsesvilkår fra en regional overenskomst, da der ikke findes en tilsvarende kommunal overenskomst.

Antal ansatte på de 20 mindste kommunale overenskomstområder



Anmærkning: Kun overenskomster med minimum 5 ansatte er medtaget i figuren.

Kilde: KRL, november 2025



2. Alder

Den kommunale gennemsnitsalder har siden 2021 været stabil. De overordnede tal dækker over forskellige tendenser blandt forskellige medarbejdergrupper.

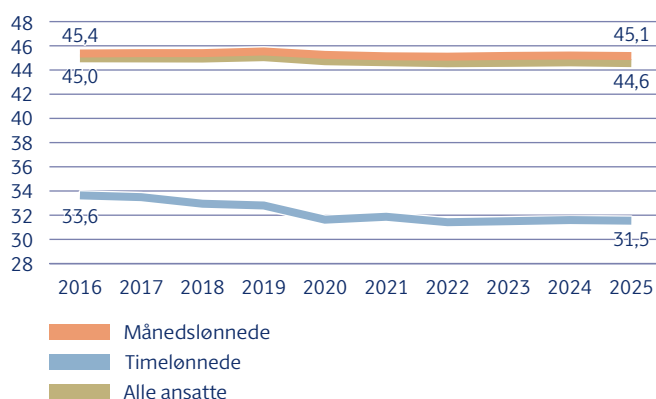
Kapitlet viser, at:

- Gennemsnitsalderen i kommunerne er i 2025 44,6 år, hvilket er en anelse lavere end i 2016. Efter en årrække med stigende gennemsnitsalder falder gennemsnitsalderen i perioden 2019-2020. Siden 2021 har udviklingen i gennemsnitsalderen været nogenlunde stabil.
- Selvom gennemsnitsalderen i 2025 næsten er identisk med den fra 2016, er aldersprofilen anderledes i 2025. I 2025 er der flere medarbejdere i aldersgrupperne 60+ år og 18-21 år end i 2016.
- Medarbejderne på teknisk samt serviceområdet har det højeste aldersgennemsnit på 49,7 år, hvilket er det samme niveau som i 2016. Medarbejderne på det pædagogiske område har med 41,0 år det laveste aldersgennemsnit.
- Blandt de fem største overenskomster har medarbejderne på Overenskomst for administration og IT det højeste aldersgennemsnit på 49,2 år. Pædagogmedhjælperne og de pædagogiske assistenter har det laveste aldersgennemsnit på 33,7 år.
- Kommunerne har den største andel af 55+-årige medarbejdere på tværs af sektorer (28 pct.). Kommunerne har samtidigt den laveste andel af 65+-årige. Dette kan skyldes en lavere tilbagetrækningsalder i kommunerne end i de andre sektorer.
- I alle arbejdsmarkedets sektorer er tilbagetrækningsalderen fra 2015 til 2024 steget. Tilbagetrækningsalderen i kommunerne er steget 2,5 år i denne periode, men er fortsat den laveste på tværs af sektorer.
- Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder varierer på tværs af kommunerne. I perioden 2020-2024 har den været højest i hovedstadsområdet og lavest i Syd- og Vestjylland.

Figur 2.1

Gennemsnitsalderen er stabil

Gennemsnitsalder for kommunalansatte fordelt på aflønningsform, november 2016-2025



Kilde: KRL

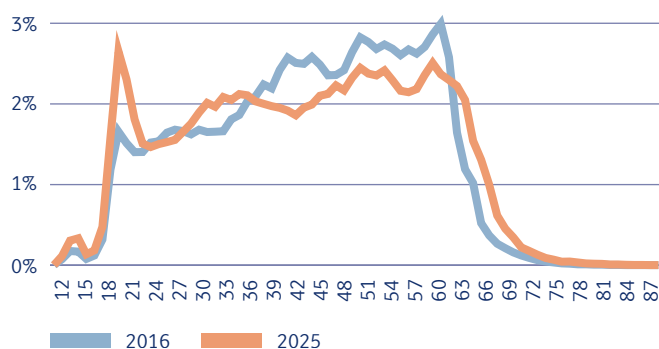
I 2025 er gennemsnitsalderen blandt de kommunale medarbejdere omkring 44,6 år, hvilket er fem måneder yngre end i 2016. Gennemsnitsalderen er stabil i perioden 2021-2025 efter et fald mellem 2019 og 2020.

De månedslønnede kommunale medarbejdere i 2025 er i gennemsnit 45,1 år, hvilket er tre måneder yngre end i 2016. De timelønnede kommunale medarbejdere i 2025 er cirka 2 år yngre end i 2016. Gennemsnitsalderen blandt de kommunale timelønnede var faldende i perioden 2016-2020, men nogenlunde stabil fra 2023 til 2025.

Figur 2.2

Aldersprofilen har rykket sig

Andel kommunale medarbejdere fordelt på alder, november 2016 og 2025



Kilde: KRL

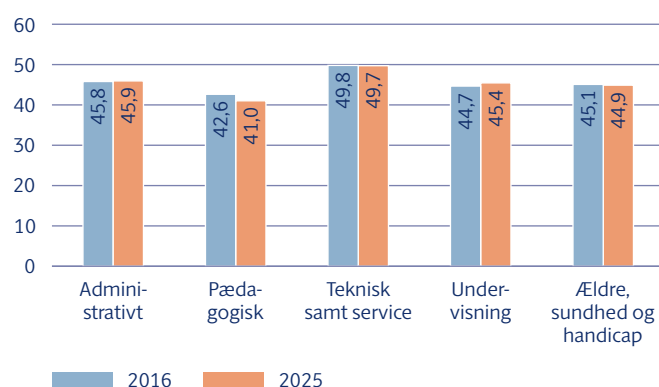
Selvom gennemsnitsalderen blandt de kommunale medarbejdere er tæt på hinanden i 2016 og 2025, er der forskelle i fordelingen af medarbejdernes alder. I 2025 er der flere medarbejdere i aldersgruppen 60+ år samt flere medarbejdere mellem 18 og 21 år.

Derudover fylder den midterste del af aldersprofilen mindre, end den gjorde tidligere. Figuren viser desuden, at de kommunalan-satte forlader det kommunale arbejdsmarked senere, end de har gjort tidligere.

Figur 2.3

Den laveste gennemsnitsalder findes på det pædagogiske område

Gennemsnitsalder for kommunalan-satte fordelt på hovedområ-der, november 2016 og 2025



Kilde: KRL

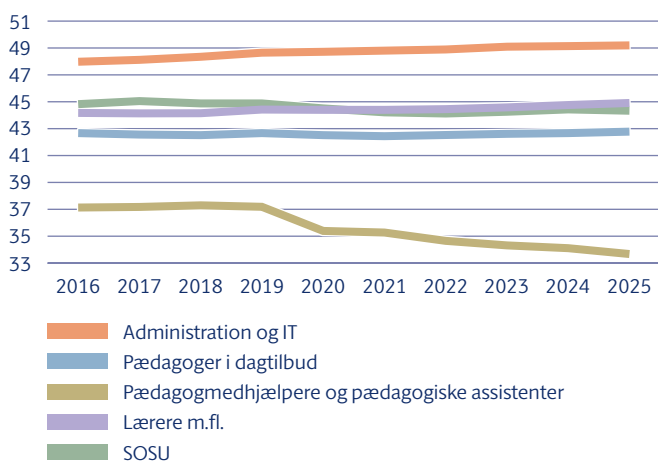
I 2025 findes den højeste gennemsnitsalder på teknisk samt serviceområdet, hvor gennemsnitsalderen er 49,7 år, mens medarbejdere på det pædagogiske område har den laveste gennemsnitsalder på 41,0 år. Gennemsnitsalderen på det pædagogiske område trækkes ned af en stor andel af pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, der typisk er blandt de yngre medarbejdergrupper og ofte er timelønnede.

Gennemsnitsalderen på undervisningsområdet er steget otte måneder i perioden 2016-2025. På teknisk samt serviceområdet og det administrative område er gennemsnitsalderen næsten identisk i 2016 og 2025. På det pædagogiske område er gennemsnitsalderen faldet 1,6 år siden 2016.



Figur 2.4
Faldende gennemsnitsalder blandt pædagogmedhjælpere
og pædagogiske assistenter

Gennemsnitsalder for de fem største overenskomster, november 2016-2025



Kilde: KRL

Blandt de fem største overenskomster har administration og IT-ansatte den højeste gennemsnitsalder på 49,2 år. Medarbejderne på denne overenskomst er i gennemsnit 14 måneder ældre end i 2016.

Gennemsnitsalderen blandt medarbejderne på SOSU-overenskomsten er stabil i perioden 2016-2019, hvorefter den falder frem til 2022. I 2025 er medarbejderne på SOSU-overenskomsten i gennemsnit 44,3 år og er seks måneder yngre end i 2016. De månedslønnede medarbejdere på SOSU-overenskomsten er i gennemsnit 10,6 år ældre end de timelønnede medarbejdere.

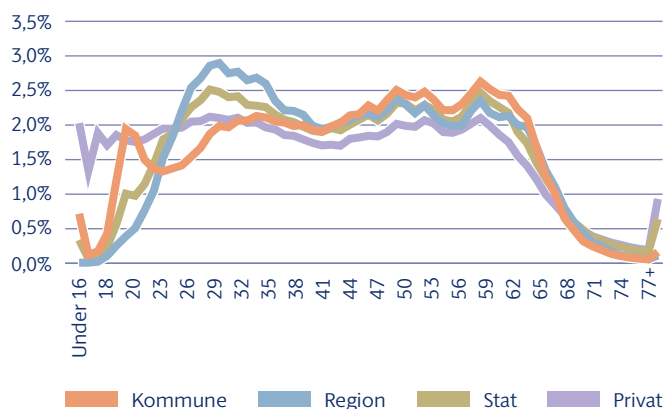
På overenskomsten for lærere m.fl. er gennemsnitsalderen i 2025 på 44,9 år – otte måneder ældre end i 2016. De timelønnede medarbejdere på læreroverenskomsten er i gennemsnit 18,4 år yngre end de månedslønnede. Blandt pædagoger i dagtilbud er gennemsnitsalderen i 2025 næsten identisk med 2016.

Den laveste gennemsnitsalder findes blandt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, hvor gennemsnitsalderen i 2025 er 33,7 – næsten 3,5 år yngre end i 2016. Gennemsnitsalderen på overenskomsten er nogenlunde stabil frem til 2019, hvorefter den falder næsten hvert år frem til 2025. I 2025 er de timelønnede pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter i gennemsnit 12 år yngre end de månedslønnede.

Figur 2.5

Kommunerne har den største andel af 55+-årige medarbejdere

Andel medarbejdere fordelt på alder og sektor, november 2024



Anmærkning: Offentlige virksomheder er placeret under den sektor, der har ejerskab over virksomheden. Stat er inklusiv sociale kasser og fonde.

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik

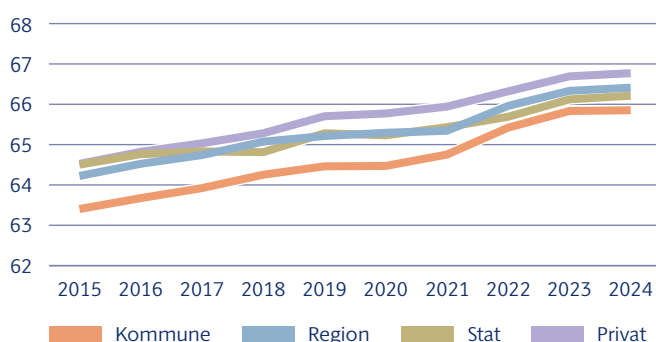
Aldersprofilerne varierer på tværs af arbejdsmarkedets sektorer. I kommunerne er 28 pct. af medarbejderne 55 år eller derover. I den private sektor gælder det for 24 pct. af medarbejderne, i staten for 27 pct. og i regionerne for 26 pct. af medarbejderne. For hele det danske arbejdsmarked er hver fjerde medarbejder 55 år eller derover.

Selvom kommunerne har den største andel af 55+-årige på arbejdsmarkedet, har kommunerne den laveste andel af medarbejdere på 65 år eller derover (4,8 pct.). I regionerne er 5,4 pct. af medarbejderne 65 år eller derover, mens det i staten er 6,5 pct. og i den private sektor 6,4 pct.

Figur 2.6

Kommunale medarbejdere trækker sig tilbage senere end tidligere, men fortsat tidligere end medarbejdere i andre sektorer

Gennemsnitlig tilbagetrækningsalder fordelt på sektor, 2015-2024



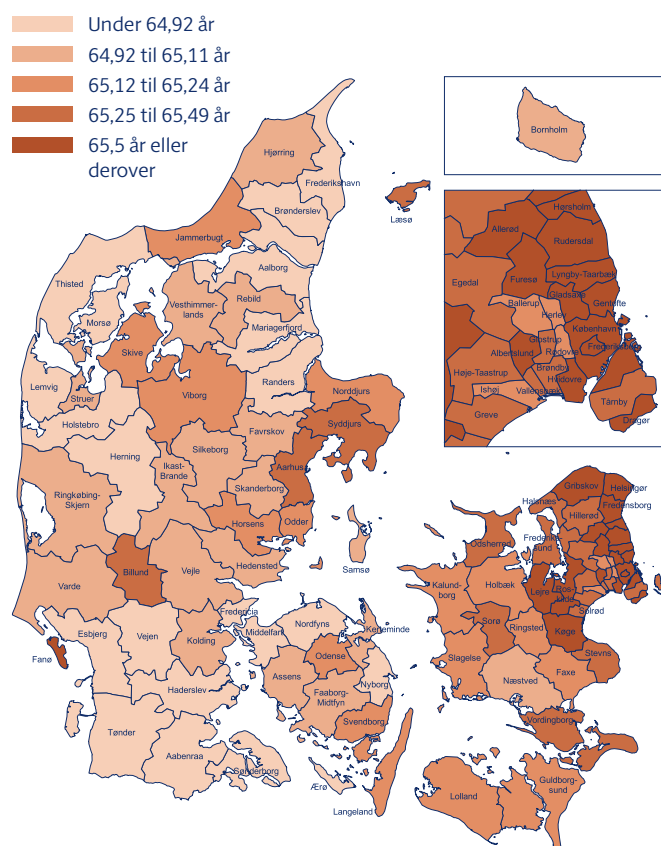
Anmærkning: En medarbejder, der er fyldt 59 år, regnes for tilbagetrukket, når medarbejderens beskæftigelse i en ubrudt periode på tre efterfølgende måneder er under 160,33 timer (svarende til en måneds fuldtidsbeskæftigelse) samtidigt med medarbejderen i periodens første måned modtager enten folkepension, tjenestemandspension, efterløn, fleksydelse, tidlig pension eller privat pension. Selvstændige, førtids- og seniorenpensionister er ikke inkluderet.

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik

På tværs af arbejdsmarkedets sektorer er den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder steget med 2,3 år mellem 2015 og 2024. I kommunerne er tilbagetrækningsalderen steget 2,5 år i denne periode. Kommunerne har den laveste tilbagetrækningsalder på 65,9 år i 2024, mens den private sektor har den højeste med 66,8 år i gennemsnit i 2024. I staten og regionerne er den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder hhv. 66,2 år og 66,4 år i 2024.

Det er værd at bemærke, at 2023 var det første år siden 2018, hvor den lovbestemte folkepensionsalder ikke steg og en hel årgang dermed havde ret til at gå på folkepension. I 2019-2022 steg den lovbestemte folkepensionsalder et halvt år pr. 1 januar hvert år. Det betød, at ingen havde opnået ret til folkepension i den første halvdel i den årrække. Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder på tværs af sektorer er stabil mellem 2023 og 2024.

Figur 2.7
Kommunalansatte i hovedstadsområdet trækker sig senest tilbage
 Gennemsnitlig tilbagetrækningsalder fordelt på kommuner, 2020-2024



Tilbagetrækningsalderen blandt de kommunale medarbejdere varierer på tværs af landet. Forskellen mellem den laveste tilbagetrækningsalder og den højeste tilbagetrækningsalder på tværs af kommunerne er 1,8 år.

I perioden 2020-2024 var der en tendens til, at medarbejdere i hovedstadsområdet trækker sig senest tilbage. Medarbejdere i Sønder- og Nordvestjylland har generelt den laveste gennemsnitlige tilbagetrækningsalder.

Anmærkning: En medarbejder, der er fyldt 59 år, regnes for tilbagetrukket, når medarbejderens beskæftigelse i en ubrudt periode på tre efterfølgende måneder er under 160,33 timer (svarende til en måneds fuldtidsbeskæftigelse) samtidigt med medarbejderen i periodens første måned modtager enten folkepension, tjenestemandspension, efterløn, fleksydelse, tidlig pension eller privat pension. Selvstændige, førtids- og seniorpensionister er ikke inkluderet.

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik

3. Ordinært ansattes ugentlige arbejdstid

Det kommunale arbejdsmarked er kendetegnet ved en høj andel ansat på deltid. Der er dog en stor variation mellem de enkelte kommunale områder. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid har været stabil for det månedslønnede personale i perioden 2016-2025³.

³ I dette kapitel fokuseres der på kommunale medarbejdere, der er overenskomstansatte eller tjenestemandsansatte, og hvordan deres ugentlige arbejdstid ser ud. Ekstraordinært ansatte, elever og fleksjobbere er ikke medtaget i dette kapitels datagrundlag, da disse gruppers ugentlige arbejdstid er fastlagt af enten lovgivning eller en lægefaglig vurdering.

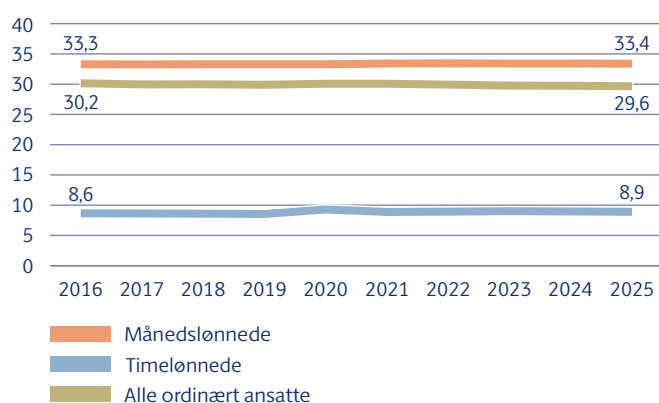
Kapitlet viser, at:

- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for de månedslønnede har været stabil siden 2016, mens den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for timelønnede er steget 16 minutter siden 2016.
- Udviklingen dækker over flere forskydninger indenfor hovedområderne. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for månedslønnede ordinært ansatte er steget på tre ud af fem hovedområder. Den største stigning er blandt medarbejderne på det pædagogiske område, hvor arbejdstiden i 2025 er 18 minutter længere end i 2016.
- Samlet set er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for de ordinært ansatte (timelønnede og månedslønnede) i kommunerne faldet en halv time siden 2016.
- Antallet af timelønnede er steget siden 2016. I 2025 er der 16.800 flere timelønnede end i 2016, svarende til 4.500 flere fuldtidsbeskæftigede.
- Lidt over halvdelen af de månedslønnede ordinært ansatte kommunale medarbejdere er ansat på fuldtid, mens 21,1 pct. af alle ordinært ansatte kommunale medarbejdere har en aftalt ugentlig arbejdstid på 32-36 timer.
- 69 pct. af medarbejderne på overenskomsten for administration og IT er ansat på fuldtid. På SOSU-overenskomsten er 18 pct. ansat på fuldtid.
- I 2025 har de mandlige kommunalansatte i gennemsnit en ugentlig arbejdstid, der er 42 minutter længere end de kvindelige kommunalansatte.
- De månedslønnede ordinært ansattes gennemsnitlige ugentlige arbejdstid varierer på tværs af Danmark. Den højeste gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er i kommunerne på Sjælland, hvor den er 33,5 timer om ugen.

Figur 3.1

De månedslønnedes ugentlige arbejdstid har været stabil siden 2016, mens de timelønnedes ugentlige arbejdstid er stigende

Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid for ordinært ansatte kommunale medarbejdere fordelt på aflønningsform, november 2016-2025



Anmærkning: Den ugentlige arbejdstid inkluderer merarbejde, men ikke overarbejde. Data omfatter kun overenskomstansatte og tjenestemandsansatte i kommunerne.

Kilde: KRL

I 2025 er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid blandt alle ordinært ansatte kommunale medarbejdere 29,6 timer om ugen, hvilket er 30 minutter mindre end i 2016. Den samlede gennemsnitlige arbejdstid blandt ordinært ansatte kommunale medarbejdere (månedslønnede og timelønnede) er faldet svagt siden 2016. Det skyldes, at andelen af timelønnede på det kommunale arbejdsmarked er steget siden 2016.

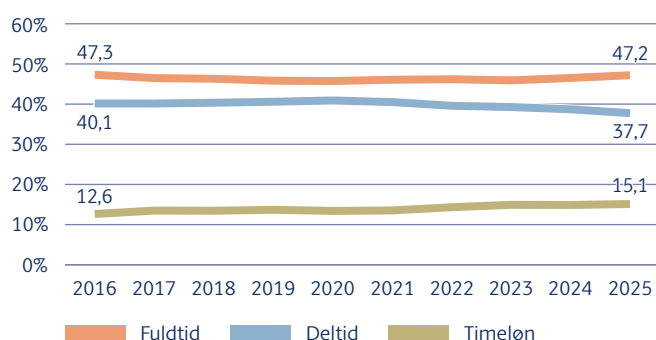
Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid blandt månedslønnede medarbejdere er stabil i perioden 2016-2025. I 2025 er den gennemsnitlige arbejdstid blandt månedslønnede 33,4 timer om ugen, mens den var 33,3 timer om ugen i 2016, en stigning på 5 minutter om ugen.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid blandt timelønnede er steget fra 8,6 timer om ugen i 2016 til 8,9 timer om ugen i 2025, svarende til 16 minutter.

Figur 3.2

Andelen af medarbejdere ansat på fuldtid er stabil i perioden 2016-2025

Andel ordinært ansatte medarbejdere fordelt på beskæftigelsesgrad, november 2016-2025



Anmærkning: Data omfatter kun overenskomstansatte og tjenestemandsansatte i kommunerne.

Kilde: KRL

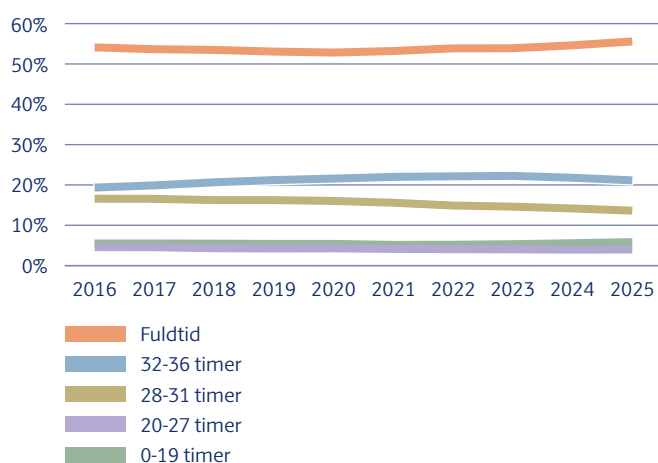
I 2025 er 15,1 pct. af de ordinært ansatte kommunale medarbejdere ansat på timeløn. Dette er 2,5 procentpoint flere end i 2016, svarende til 16.800 flere timelønnede. Stigning i antallet af timelønnede er især sket efter 2020, hvor stigningen er 1,7 procentpoint.

Generelt set er der flere ansatte på det kommunale arbejdsmarked i 2025 end i 2016. Andelen af ordinært ansatte kommunale medarbejdere ansat på fuldtid i 2025 er næsten ens med andelen i 2016 – til trods for en stor stigning i antallet af timelønnede. I 2025 er der 17.000 flere ordinært ansatte medarbejdere ansat på fuldtid end i 2016, hvoraf 7.000 er kommet til mellem 2024 og 2025.

Andelen af de ordinært ansatte ansat på deltid er i 2025 2,4 procentpoint lavere end i 2016 – selvom antallet er steget med 3.100 medarbejdere i perioden. I 2025 er deltidsandelen 37,7 pct., mens den er 40,1 pct. i 2016. Antallet af medarbejdere ansat på deltid er faldet støt siden 2020. Mellem 2024 og 2025 er antallet af medarbejdere på deltid faldet med 1.600 medarbejdere.

Figur 3.3**De månedslønnede ordinært ansatte på deltid har et højt timeantal**

Andel månedslønnede ordinært ansatte fordelt på aftalt ugentlig arbejdstid, november 2016-2025



Anmærkning: Aftalt ugentlig arbejdstid inkluderer ikke mer- og overarbejde. Data omfatter kun månedslønnede overenskomstansatte og tjenestemandsansatte i kommunerne.

Kilde: KRL

Lidt over halvdelen af de månedslønnede ordinært ansatte i 2025 har en aftalt ugentlig arbejdstid på mindst 37 timer om ugen. Frem til 2020 sker der et fald i andelen af medarbejderne ansat på fuldtid. Efter 2020 stiger andelen, så den i 2025 er 1,5 procentpoint højere end i 2016.

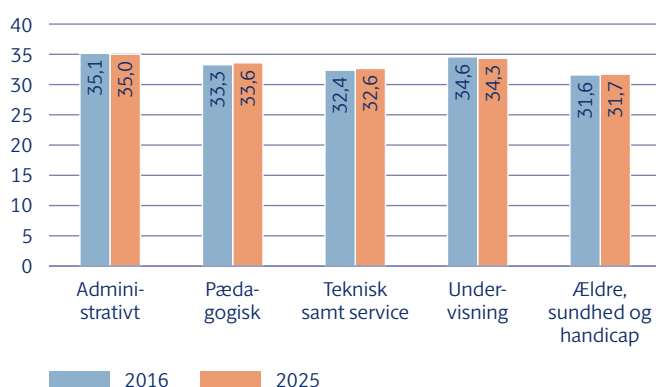
Et kendetegn ved de kommunale medarbejdere på deltid er, at mange er ansat på høje deltidintervaller. 21,1 pct. af de månedslønnede har en aftalt arbejdstid på 32-36 timer om ugen. Samtidigt er 13,6 pct. ansat med en arbejdstid på 28-31 timer om ugen.

Andelen af deltidsansatte med en aftalt ugentlig arbejdstid på 32-36 timer er generelt set steget i perioden 2016-2025, hvor der er 1,8 procentpoint flere i 2025 end i 2016. Andelen af ordinært ansatte kommunale medarbejdere med en aftalt ugentlig arbejdstid på 28-31 timer er 3,0 procentpoint lavere i 2025 end i 2016.

Knap 10 pct. af de månedslønnede kommunale medarbejdere er ansat til en ugentlig arbejdstid under 28 timer.

Figur 3.4**De månedslønnedes arbejdstid er overordnet stabil på tværs af hovedområderne**

Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid for månedslønnede ordinært ansatte fordelt på hovedområder, november 2016-2025



Anmærkning: Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inkluderer merarbejde, men ikke overarbejde. Data omfatter kun månedslønnede overenskomstansatte og tjenestemandsansatte i kommunerne.

Kilde: KRL

De månedslønnedes gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er steget på tre ud af fem hovedområder mellem 2016 og 2025.

På både det pædagogiske område og teknisk samt serviceområdet er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid højere i 2025 end i 2016. På det pædagogiske område er arbejdstiden steget fra 33,3 timer om ugen i 2016 til 33,6 timer om ugen i 2025, hvilket svarer til en stigning på 18 minutter. På teknisk samt serviceområdet arbejder de månedslønnede i gennemsnit 17 minutter længere om ugen i 2025 end i 2016.

På undervisningsområdet er den ugentlige arbejdstid 14 minutter kortere i 2025 sammenlignet med 2016. På det administrative område er den ugentlige arbejdstid 7 minutter kortere i 2025 end i 2016.

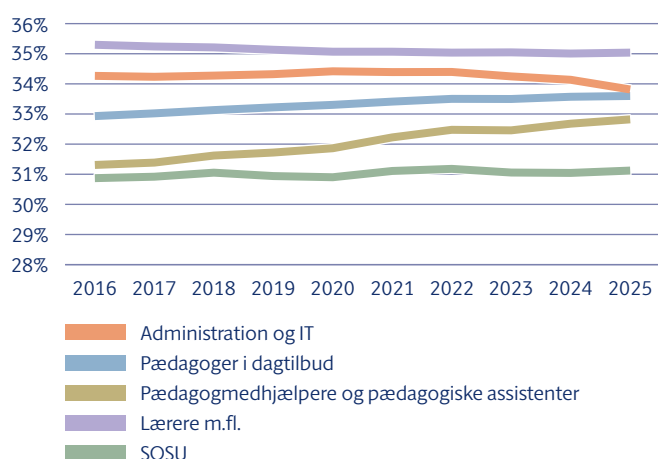
På ældre-, sundheds- og handicapområdet er arbejdstiden steget fra 31,6 timer om ugen i 2016 til 31,7 timer om ugen i 2025. I gennemsnit arbejder de ansatte på området 8 minutter mere om ugen i 2025 end i 2016.



Figur 3.5

Stigende arbejdstid blandt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter

Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid for månedslønnede ordinært ansatte på de fem største overenskomster, november 2016-2025



Anmærkning: Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inkluderer merarbejde, men ikke overarbejde. Data omfatter kun månedslønnede overenskomstansatte og tjenestemandsansatte i kommunerne.

Kilde: KRL

I perioden 2016-2025 er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid blandt månedslønnede ordinært ansatte steget på tre ud af de fem største overenskomster.

Den største stigning er sket på overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, hvor de i gennemsnit arbejder omtrent 1,5 time længere i 2025 end i 2016. Stigningen er især sket efter 2020, hvor den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid stiger næsten en time.

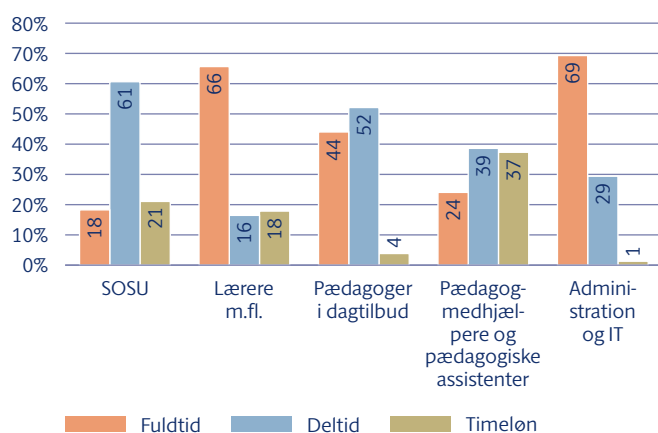
På overenskomsten for pædagoger i dagtilbud er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid steget fra 32,9 timer om ugen i 2016 til 33,6 timer om ugen i 2025. På SOSU-overenskomsten er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid steget 15 minutter, fra 30,9 timer om ugen i 2016 til 31,1 timer om ugen i 2025.

Det største fald i arbejdstid blandt de fem største overenskomster er sket på overenskomsten for administration og IT. Her arbejder de månedslønnede 27 minutter mindre om ugen i 2025 end de gjorde i 2016.

På overenskomsten for lærere m.fl. er arbejdstiden faldet fra 35,3 timer om ugen i 2016 til 35,0 timer om ugen i 2025, svarende til 16 minutter mindre om ugen. Blandt de fem største overenskomster har ansatte på overenskomsten for lærere dog stadig den højeste ugentlige arbejdstid.

Figur 3.6
Fuldtid mest udbredt blandt lærere og ansatte på administration og IT

Andel ordinært ansatte medarbejdere på de fem største overenskomster fordelt på beskæftigelsesgrad, november 2025



Anmærkning: Den ugentlige arbejdstid inkluderer merarbejde, men ikke overarbejde. Data omfatter kun månedslønnede overenskomstansatte og tjenestemandsansatte i kommunerne.

Kilde: KRL

Der er en stor variation på tværs af de fem største overenskomster ift. fordelingen af fuldtidsansatte, deltidsansatte og timelønnede.

Fuldtid er mest udbredt på overenskomsterne administration og IT samt lærere m.fl. På overenskomsten for administration og IT er 69 pct. ansat på fuldtid, mens 66 pct. af medarbejderne på overenskomsten for lærere m.fl. er ansat på fuldtid.

Fuldtidsansættelse er derimod mindre udbredt blandt medarbejderne på SOSU-overenskomsten samt overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter. På SOSU-overenskomsten er 18 pct. af medarbejderne ansat på fuldtid, mens 24 pct. af medarbejderne på overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er ansat på fuldtid. Fælles for begge overenskomster er, at andelen af medarbejdere ansat på fuldtid er steget 3-4 procentpoint siden 2023.

På SOSU-overenskomsten er deltidsansættelse mere udbredt, hvor 61 pct. af medarbejderne er ansat i en deltidsstilling. Lidt mere end hver anden medarbejder på overenskomsten for pædagoger i dagtilbud er ansat på deltid. Blandt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er det omtrent to ud af fem, der er ansat på deltid.

Overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er den overenskomst, hvor flest er ansat på timeløn. 37 pct. af medarbejderne er timelønnede på denne overenskomst.

Flere på fuldtid giver flere timer til velfærden

Manglen på medarbejdere i de borgernære velfærdsområder er en af kommunernes største udfordringer. Et vigtigt indsatsområde er at få flere på fuldtid, da det – sammen med andre tiltag – kan øge arbejdsudbuddet.

Siden 2018 har KL og de faglige organisationer samarbejdet med kommuner om indsatsen *En fremtid med fuldtid*. Indsatsen tilbyder bl.a. workshops på arbejdspladser, oplæg for MED, ledere og TRIO'er samt strategisk sparring. Indtil nu har 56 kommuner og over 400 arbejdspladser deltaget.

Trepartsaftalen fra december 2023 har øget fokus på fuldtid gennem aftale om, at alle stillinger i ældre-, dagtilbuds- og socialområdet skal opslås som fuldtid, og at deltidsansatte skal have tilbudt fuldtid i 2024, 2027 og 2030.

Parterne har i forbindelse med OK26 besluttet at videreføre indsatsen i overenskomstperioden. Samtidig skrues der op for tiltag, der understøtter den strategiske og kulturelle forankring i praksis og styrker opbakningen gennem hele ledelseskæden. Desuden øges fokus på at understøtte de lokale ledere i kulturforandring og nye måder at arbejdstidsplanlægge og organisere opgaverne på, der kan understøtte fuldtid.

Erfaringer viser, at vejen til fuldtid er forskellig. Nogle arbejdspladser arbejder med større fleksibilitet, fx drømmeskemaer og længere vagter, som både styrker kontinuiteten for borgerne og giver medarbejdere mere sammenhængende frihed. Andre arbejdspladser arbejder med ny organisering af opgaver eller flere faglige udfordringer som en motivation for medarbejderne til at arbejde flere timer. Arbejdspladserne vælger selv de løsninger, der fungerer bedst lokalt.

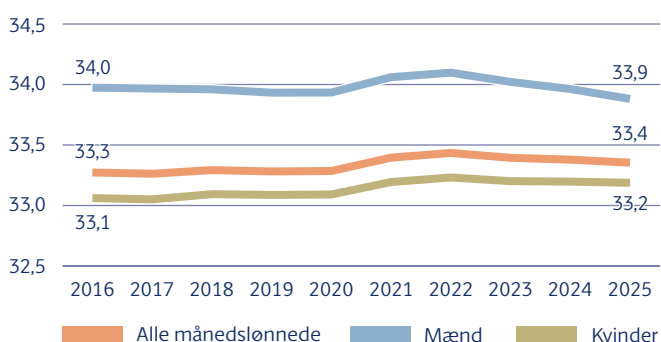
Flere på fuldtid giver gevinster: Mere kendt personale for borgerne, bedre arbejdsmiljø og færre sygedage – og dermed mindre brug for vikarer. For medarbejderne betyder det også højere løn og pension.

Gode erfaringer og kontaktoplysninger deles løbende på www.fuldtid.dk og på LinkedIn under *En fremtid med fuldtid*.

Figur 3.7

Mændenes ugentlige arbejdstid er 42 minutter længere end kvindernes

Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid for ordinært ansatte månedslønnede kommunale medarbejdere fordelt på køn, november 2016-2025



Anmærkning: Data omfatter kun overenskomstansatte og tjenestemandansatte i kommunerne.

Kilde: KRL

De månedslønnede mandlige kommunale medarbejders gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er højere end de kvindelige. I 2025 arbejder de mandlige medarbejdere i gennemsnit 33,9 timer om ugen, mens de kvindelige medarbejders arbejdstid er på 33,2 timer om ugen. Det er en forskel på 42 minutter.

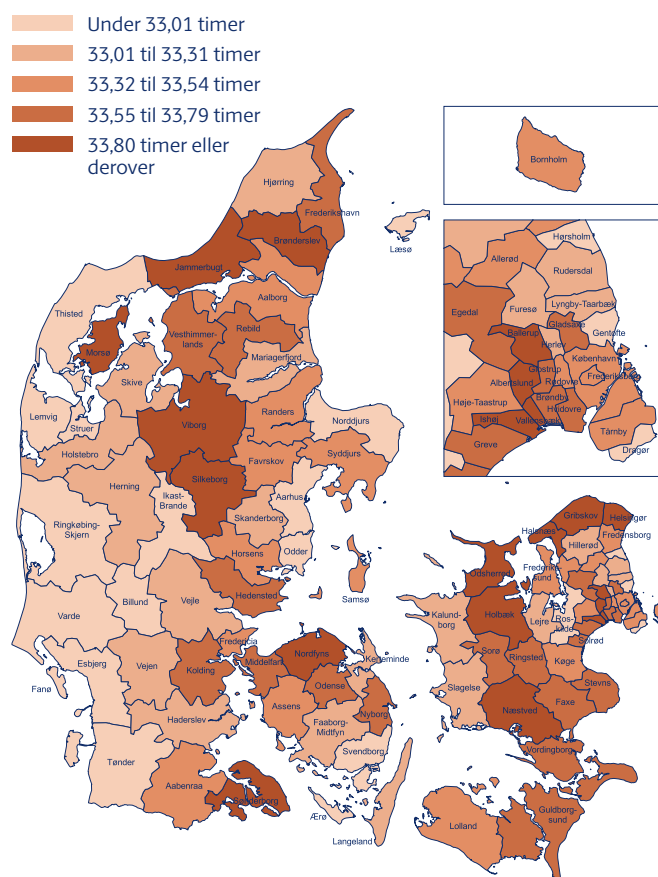
De månedslønnede kvinders gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 8 minutter højere i 2025 end i 2016. Stigningen sker i perioden 2020-2025.

De månedslønnede mænds gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i 2025 er 6 minutter lavere end i 2016. Efter den stiger i perioden 2020-2022, falder den frem til 2025.

Figur 3.8

Den gennemsnitlige ugentlig arbejdstid blandt de månedslønnede ordinært ansatte varierer 2 timer og 35 minutter på tværs af kommunerne

Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid for månedslønnede ordinært ansatte fordelt på kommuner, november 2025



Anmærkning: Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inkluderer merarbejde, men ikke overarbejde. Data omfatter kun månedslønnede overenskomstansatte og tjenestemandsansatte i kommunerne.

Kilde: KRL (Særtræk).

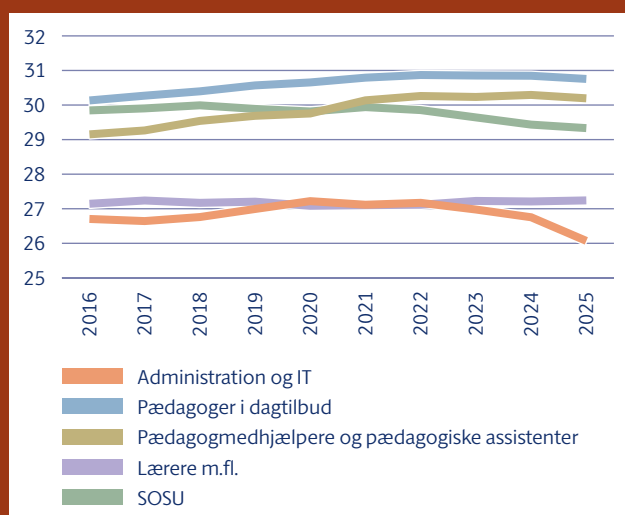
Der er kommunale forskelle i, hvor mange timer de ordinært ansatte medarbejdere arbejder. På tværs af kommunerne er forskellen mellem den kommune med den højeste gennemsnitlige ugentlige arbejdstid og kommunen med den laveste gennemsnitlige ugentlige arbejdstid 2 timer og 35 minutter.

Opdeles kommunerne efter den region, de er placeret i, er forskellen i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid mindre. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er højest blandt kommunerne på Sjælland, hvor de ordinært ansatte månedslønnede medarbejdere i gennemsnit arbejder 33,5 timer om ugen i 2025. Medarbejderne i Midtjylland har den laveste arbejdstid med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 33,2 timer i 2025.

I kommunerne i Syddanmark arbejder de månedslønnede ordinært ansatte medarbejdere i gennemsnit 33,3 timer om ugen i 2025, mens medarbejderne i Nordjylland og Hovedstaden i gennemsnit arbejder 33,4 timer om ugen.

Deltidsansattes gennemsnitlige ugentlige arbejdstid

Udvikling i deltidsansattes ugentlige arbejdstid, november 2016-2025



Anmærkning: Data omfatter kun månedslønnede overenskomstansatte og tjenestemandsansatte på deltid.

Kilde: KRL

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid hos deltidsansatte kommunale medarbejdere er 28,8 timer om ugen i 2025, hvilket er det samme niveau som i 2016. Fordelt på de fem største overenskomster er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid steget på tre ud af fem overenskomster.

På overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter har stigningen været størst, hvor den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for deltidsansatte er steget cirka 1 time – fra 29,2 timer om ugen i 2016 til 30,2 timer om ugen i 2025. Stigningen skyldes en stor stigning i antallet af medarbejdere på denne overenskomst, men også en fordobling i antallet af medarbejdere ansat på fuldtid.

Deltidsansatte på overenskomsten for pædagoger i dagtilbud arbejder i gennemsnit 37 minutter længere i 2025 end de gjorde i 2016, mens den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for deltidsansatte på overenskomsten for lærere m.fl. er steget 6 minutter i samme periode.

Deltidsansattes gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på SOSU-overenskomsten er 31 minutter kortere i 2025 end i 2016. Denne udvikling skal ses i lyset af, at der på SOSU-overenskomsten er kommet flere ansatte på fuldtid og færre på deltid.

På overenskomsten for administration og IT arbejder de deltidsansatte 38 minutter mindre i 2025 end de gjorde i 2016.



4. Sygefravær

Sygefraværet er højere i kommunerne end i resten af arbejdsmarkedets sektorer. Men sygefraværet i kommunerne er ikke fordelt ligeligt på tværs af overenskomster, køn eller geografi.

Kapitlet viser, at:

- Det kommunale sygefravær udgør i gennemsnit 14,0 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2025. Dette er 2 dagsværk højere end i 2016.
- Sygefraværet er højest på ældre-, sundheds- og handicappområdet med 16,5 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2025. Det laveste fravær findes på det administrative område med 9,3 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2025.
- Blandt de fem største overenskomster har SOSU-overenskomsten det højeste sygefravær med 18,9 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2025. Det laveste findes blandt ansatte på overenskomsten for administration og IT, hvor sygefraværet udgør 9,5 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2025.
- Sygefraværet varierer geografisk. Generelt er der lavere sygefravær i Vestdanmark end i Østdanmark.

Datakvaliteten i det private sygefravær

Fraværet i de tre offentlige sektorer (kommuner, regioner og stat) er baseret på totaltællinger. I den private sektor er sygefraværet baseret på en stikprøve af virksomheder med minimum ti ansatte. Resultaterne af stikprøven opregnes derefter til hele den private sektor.

Incitamentet til at registrere sygefraværet i det private er generelt lavere, da oplysningen alene tjener statistiske formål, og mange indberetninger er enten af dårlig kvalitet eller manglende. Danmarks Statistik har derfor ikke inkluderet fraværsoplysninger i deres standardberegnete lønindeks.

Sygefraværet varierer på tværs af arbejdsmarkedets sektorer. Sygefraværet er højest i kommuner og regioner og lavest i staten og den private sektor.

I 2022 var sygefraværet kraftigt påvirket af covid-19-pandemien og sygefraværet var således højt i alle arbejdsmarkedets sektorer. I 2023 og 2024 faldt sygefraværet igen. Det var dog stadig højere end før covid-19 i alle sektorer.

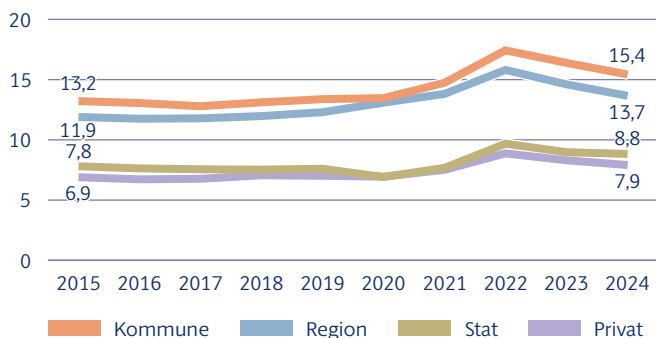
I kommunerne steg sygefraværet frem til 2022, hvor det toppede med 17,4 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget. Sygefraværet er siden faldet med 2,0 dagsværk frem til 2024. Det er dog forsat på et højere niveau end tidligere.

Staten har oplevet et fald i sygefraværet på 0,9 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget fra 2022 til 2024. I 2022 var det statslige sygefravær således 9,7 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget, mens det i 2024 var faldet til 8,8 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget. Det statslige sygefravær var 1,0 dagsværk højere i 2024 end i 2015.

I den private sektor er sygefraværet faldet fra 8,9 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2022 til 7,9 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2024. Ligesom i staten var sygefraværet i den private sektor 1,0 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget højere i 2024 end i 2015.

Figur 4.1
Flest sygefraværsdage i den offentlige sektor

Sygefraværtsdagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget fordelt på sektor, 2015-2024



Anmærkning: Sygefravær er opgjort som egen sygdom og arbejdsulykker.

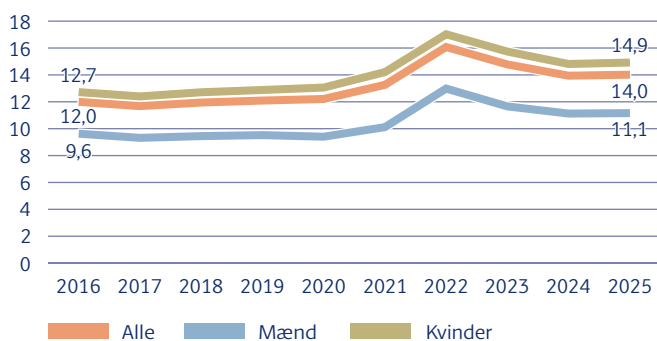
Stat er inklusiv sociale kasser og fonde.

Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

Figur 4.2

Stagnering i sygefraværet på det kommunale arbejdsmarked i 2025

Kommunale sygefraværsværk pr. fuldtidsbeskæftiget fordelt på køn, 2016-2025



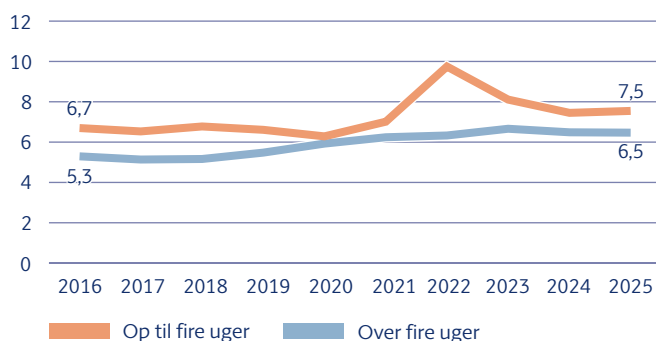
Anmærkning: Sygefravær er opgjort som egen sygdom og arbejdsulykker.
Kilde: KRL

I perioden 2016-2025 er det gennemsnitlige antal sygefraværsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i kommunerne steget fra 12,0 til 14,0⁴. Stigningen var særligt markant mellem 2021 og 2022, hvor sygefraværet steg med 2,9 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget. Siden 2022 er det gennemsnitlige sygefravær i kommunerne faldet med 2,1 dagsværk. Dog er sygefraværet steget en smule med 0,1 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2025.

Figur 4.3

Lille stigning i det korte sygefravær i 2025

Kommunale sygefraværsværk pr. fuldtidsbeskæftiget fordelt på periodelængde, 2016-2025



Anmærkning: Sygefravær er opgjort som egen sygdom og arbejdsulykker.
Periodelængde er opgjort i kalenderdage.
Kilde: KRL

Deles det kommunale sygefravær op på fraværperioder af hhv. op til fire ugers varighed og perioder over fire ugers varighed ses det, at det korte fravær er højere end det lange. I 2025 udgør det korte fravær 7,5 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget, mens det lange fravær udgør 6,5 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget.

Både det korte og det lange sygefravær er højere i 2025 end det var i 2016. Det korte fravær steg især i 2022, hvorefter det er faldet igen frem til 2024. I 2025 har der været en lille stigning i det korte sygefravær, og det ligger stadig højere end før 2022. Det lange fravær steg uafbrudt i perioden 2018 til 2023. I perioden 2023-2025 er det lange fravær faldet med 0,2 dagsværk.

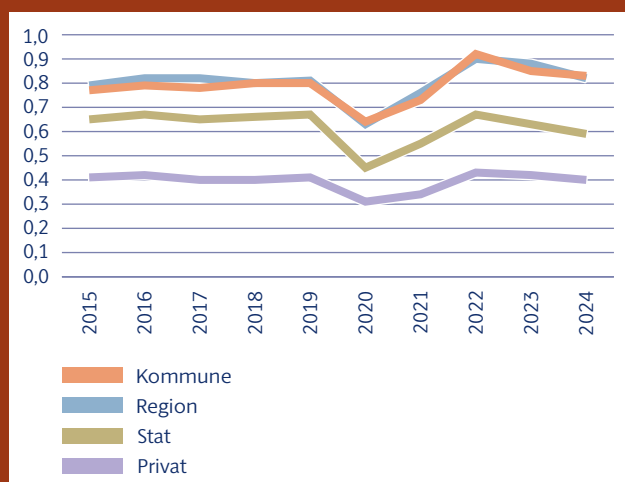
Generelt er det lange sygefravær steget mere end det korte sygefravær i perioden 2016 til 2025.

4 Forskellen mellem figur 4.1 og 4.2 skyldes, at figurene har forskellige datakilder.

Mere fravær ved barns sygdom i den offentlige sektor

Ved både de private overenskomstforhandlinger i 2025 og de offentlige overenskomstforhandlinger i 2026 er der aftalt udvidede muligheder for at medarbejdere kan holde fri, når deres børn bliver syge. Frem til 2024 er der en generel tendens til at medarbejdere i de offentlige sektorer, især kommuner og regioner, holder mere fri pga. barns sygdom end medarbejdere i den private sektor. Således var kommunale og regionale medarbejdere i gennemsnit fraværende pga. barns sygdom 0,8 dage i 2024, mens statslige medarbejdere i gennemsnit var fraværende i 0,6 dage og privatansatte medarbejdere var fraværende i 0,4 dage.

Fravær pga. barns sygdom fordelt på sektor – 2016-2024

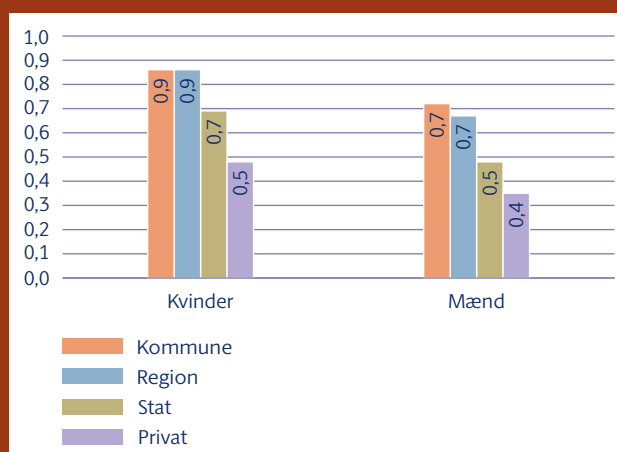


Anmærkning: Fravær opgjort som dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget. Stat er inkl. sociale kasser og fonde.

Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

Forskellene i fravær ved barns sygdom på tværs af sektorer holder, selvom der opdeles på køn. I 2024 gjaldt således, at for både kvinder og mænd var kommunale og regionale medarbejdere mest fraværende pga. barns sygdom, mens privatansatte medarbejdere var mindst fraværende.

Fravær pga. barns sygdom opdelt på sektor og køn – 2024



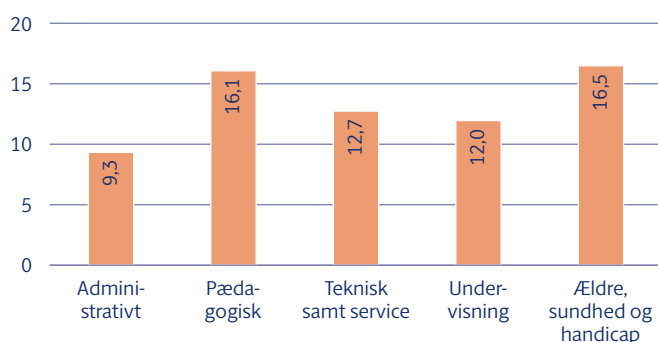
Anmærkning: Fravær opgjort som dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget. Stat er inkl. sociale kasser og fonde.

Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

Figur 4.4

Højt sygefravær på ældre-, sundheds- og handicapområdet samt det pædagogiske område

Sygefraværsdagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget fordelt på hovedområde, 2025



Kilde: KRL

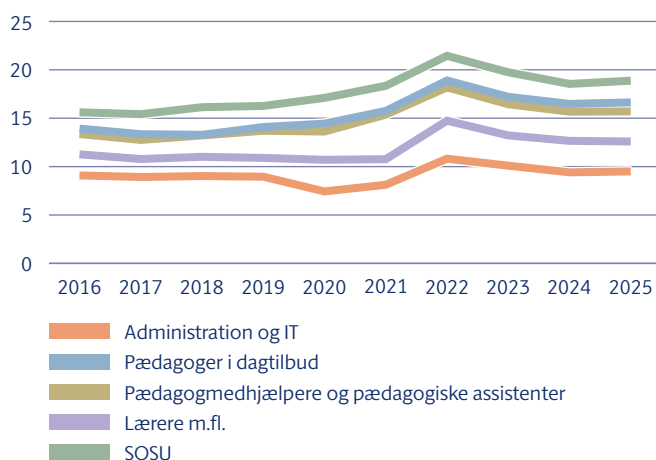
Der er stor forskel på omfanget af sygefravær på de kommunale hovedområder. Området for ældre, sundhed og handicap har det højeste sygefravær med 16,5 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2025 efterfulgt af det pædagogiske område, hvor sygefraværet er på 16,1 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2025.

De resterende tre hovedområder ligger alle lavere end det kommunale gennemsnit på 14,0 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget. På teknisk samt serviceområdet er sygefraværet 12,7 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2025. På undervisningsområdet er sygefraværet 12,0 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget, mens det administrative område har det laveste sygefravær med 9,3 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2025.

Figur 4.5

Stigning i sygefraværet på SOSU-overenskomsten i 2025

Sygefraværsdagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget fordelt på fem største overenskomster, 2016-2025



Kilde: KRL

Ansatte på SOSU-overenskomsten har det højeste sygefravær blandt de fem største overenskomster med 18,9 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2025. Omvendt har ansatte på overenskomsten for administration og IT det laveste med 9,5 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2025.

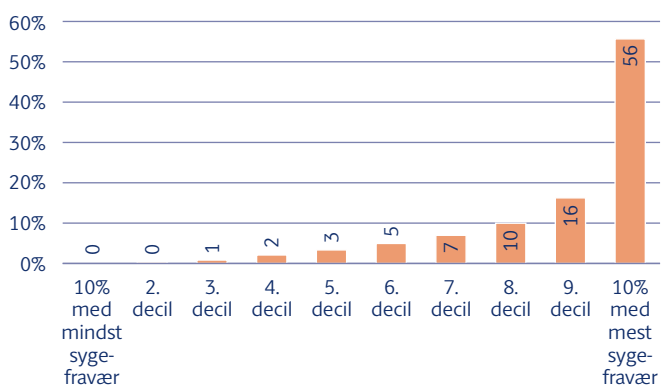
På hver af de fem største overenskomster skete der en stor stigning i sygefraværet i 2022. Siden er sygefraværet faldet på alle fem overenskomster, som dog alle fortsat har et højere sygefravær end de havde i 2016. På overenskomsterne for SOSU-personale, pædagoger i dagtilbud og administration og IT har der været en stigning i sygefraværet i 2025. På overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er sygefraværet ens i 2024 og 2025, mens sygefraværet er faldet på overenskomsten for lærere m.fl. i 2025.



Figur 4.6

Sygefraværet er skævt fordelt

Sygefravær blandt kommunalansatte, fordelt på deciler, 2025



Kilde: KRL (Særtræk)

Det kommunale sygefravær er ikke ens fordelt mellem medarbejderne. Nogle medarbejdere har meget sygefravær, mens andre slet ikke har noget. I 2025 står de 10 pct. af de kommunale medarbejdere med mest sygefravær således for 56 pct. af sygefraværet, mens 21 pct. af medarbejderne slet ikke har sygefravær. Det kommunale sygefravær er mere skævt fordelt, end det var i 2022, hvor 15 pct. af medarbejderne ikke havde noget sygefravær. Sygefraværet er dog stadig mindre skævt fordelt end før covid-19-pandemien.

Sygefraværforum

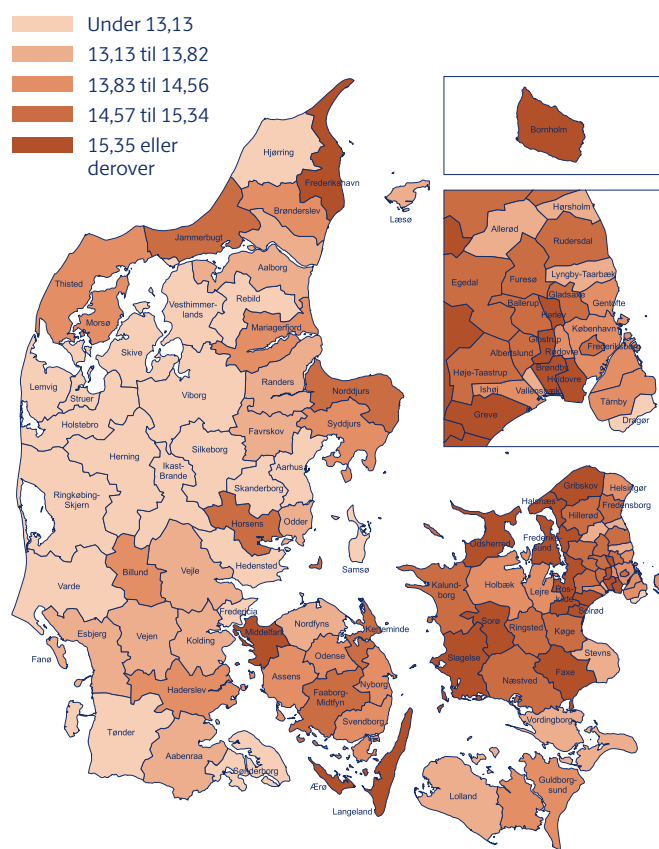
KL afholder to gange årligt Sygefraværforum. Sygefraværforum har til formål at facilitere drøftelser med og mellem kommunerne om veje til nedbringelse af sygefraværet. På Sygefraværforum mødes kommunale nøglepersoner for sygefraværsindsatsen til en dag, hvor der dykkes ned i konkrete tematikker inden for sygefraværet i kommunerne. På møderne i Sygefraværforum lægges der vægt på, at kommunerne får mulighed for at dele erfaringer, idéer og overvejelser ind på sygefraværsskemaet samt får relevante inputs fra eksterne videnspersoner.

Hvert møde i Sygefraværforum har et tema, som søges belyst med vidensoplæg, spændende cases fra kommuner, der arbejder aktivt med netop det tema samt gennem god drøftelse og dialog. Der har været temaer som fx bedre brug af data i sygefraværsindsatsen, hvilken rolle arbejdspladserne har i medarbejdernes mentale og fysiske sundhed samt fokus på sundheds- og ældre området.

Næste sygefraværforum afholdes den 22. oktober 2026, hvor der sættes fokus på bedre brug af data.

I kan læse mere om Sygefraværforum, tilmelding og kommende møder her: www.kl.dk/arbejdsgiver/arbejdsgiverpolitik-og-analyse/sygefravaer/sygefravaersforum/

Lavere sygefravær langs vestkysten



Der er stor forskel på, hvor højt sygefraværet er blandt kommunerne. Sygefraværet varierer således med 7,5 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget mellem kommunen med det laveste sygefravær og kommunen med det højeste. Generelt tegner der sig et billede af, at sygefraværet er lavest i Vestdanmark og højest i Østdanmark. Sygefraværet er generelt lavt i kommunerne i Midtjylland, mens kommunerne øst for Storebælt generelt har et højere sygefravær end gennemsnittet.

5. Kønsfordeling

Tre ud af fire af de ansatte i kommunerne er kvinder, hvilket også afspejles i de fem største overenskomster, der alle har en overvægt af kvinder. Dog varierer kønsfordelingen på tværs af hovedområder og geografi.

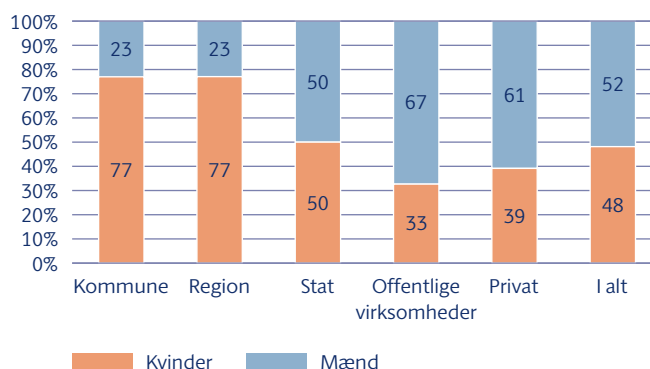
Kapitlet viser, at:

- Kommuner og regioner udgør sektorerne med de højeste andele af kvindelige medarbejdere på tværs af arbejdsmarkedet. 77 pct. af medarbejderne i både kommuner og regioner er kvinder. I den private sektor er 39 pct. af medarbejderne kvinder.
- På ældre-, sundheds- og handicapområdet udgør kvinderne omkring ni ud af ti medarbejdere. Teknisk samt serviceområdet er det eneste kommunale hovedområde med en overvægt af mænd.
- De fem største kommunale overenskomster har alle en overvægt af kvindelige ansatte. På SOSU-overenskomsten er 88 pct. af de ansatte kvinder, mens 66 pct. på overenskomsten for lærere m.fl. er kvinder.
- Siden 2016 er andelen af kvinder i den kommunale topledning samlet steget fra 29 pct. til 42 pct. i 2025.
- Andelen af kvinder har en tendens til at være lavere i storby- og omegnskommuner end i resten af landet. Den højeste andel kvinder findes blandt kommunerne i Vestjylland.

Figur 5.1

Fordelingen af køn på det danske arbejdsmarked

Andel kvinder og mænd fordelt på sektor, 3. kvartal 2025



Anmærkning: Stat er inkl. sociale kasser og fonde. Offentlige virksomheder dækker over både statslige, kommunale og regionale virksomheder. En del af de ansatte i offentlige virksomheder vil være ansat på kommunale overenskomster.

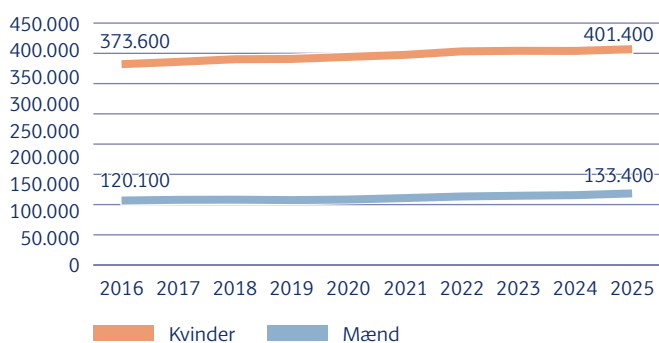
Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

Kønsfordelingen varierer betydeligt på tværs af sektorer på det danske arbejdsmarked. Mens 48 pct. af lønmodtagerne på det samlede danske arbejdsmarked er kvinder, udgør kvinder 77 pct. af medarbejderne i både kommunerne og regionerne. I staten afspejler kønsfordelingen i højere grad arbejdsmarkedets sammensætning som helhed, da 50 pct. af de statslige medarbejdere er kvinder. På det private arbejdsmarked er der derimod en overvægt af mænd med 61 pct. i 2025.

Figur 5.2

Tre ud af fire kommunalansatte er kvinder

Antal kommunalansatte medarbejdere fordelt på køn, november 2016-2025



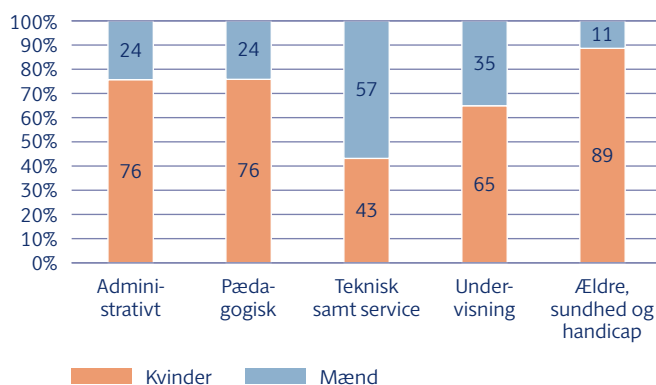
Kilde: KRL

I 2025 er 401.400 kvinder og 133.400 mænd ansat i kommunerne, hvilket betyder, at kvinder udgør 75 pct. af de kommunalansatte⁵. Denne andel har været tæt på konstant i perioden 2016-2025.

Figur 5.3

Overvægt af kvinder på fire ud af fem hovedområder

Andel kvinder og mænd fordelt på hovedområder, november 2025



Kilde: KRL

Selvom det kommunale arbejdsmarked generelt har en overvægt af kvinder, varierer kønsfordelingen mellem de forskellige hovedområder betydeligt.

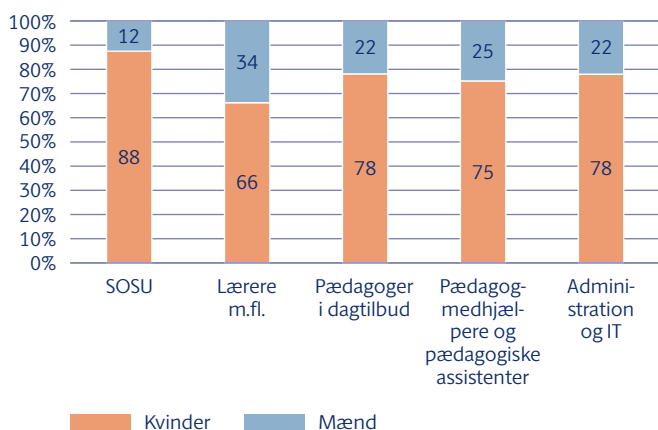
På ældre-, sundheds- og handicapområdet er 89 pct. af medarbejderne kvinder i 2025. På det administrative område og det pædagogiske område er andelen af kvinder 76 pct., hvilket nogenlunde er på niveau med det kommunale arbejdsmarked samlet set. På undervisningsområdet er 65 pct. af medarbejderne kvinder i 2025. Teknisk samt serviceområdet er det eneste kommunale hovedområde med en overvægt af mænd. Her er 43 pct. af medarbejderne kvinder i 2025.

5 Forskellen mellem figur 5.1 og 5.2 skyldes, at figurerne har forskellige datakilder.

Figur 5.4

Flere kvinder end mænd på de største overenskomster

Kønsfordeling på de fem største overenskomster, november 2025



Kilde: KRL

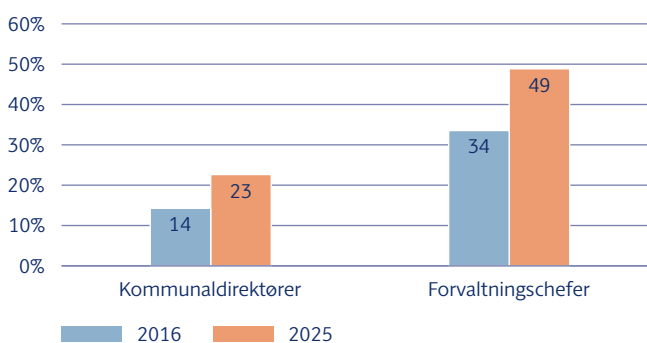
På hver af de fem største overenskomster er der flere kvinder end mænd ansat. SOSU-overenskomsten har den højeste andel af kvinder med 88 pct. i 2025. Siden 2016 er andelen af mænd på SOSU-overenskomsten steget med 4 procentpoint. Den laveste andel af kvinder blandt de fem største overenskomster findes på overenskomsten for lærere m.fl., hvor 66 pct. er kvinder i 2025.

På overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter udgør kvinder 75 pct. af medarbejderne. På både overenskomsten for administration og IT og overenskomsten for pædagoger i dagtilbud udgør kvinder 78 pct. af medarbejderne.

Figur 5.5

Flere kvinder i den kommunale topledelse

Andel kvinder blandt forvaltningschefer og kommunaldirektører, november 2016 og 2025



Anmærkning: Københavns Kommune har sin egen chefoverenskomst. Derfor er kommunaldirektører i Københavns Kommune defineret ved løntrin 54 og derover. Forvaltningschefer i Københavns kommune er defineret ved løntrin 52 og 53, der samtidigt modtager direktions- eller topledertillæg à §4 stk. 2 i overenskomsten.

Kilde: KRL (Sætræk).

Den øverste ledelse i kommunerne består af kommunaldirektører og forvaltningschefer. Samlet set er andelen af kvinder i den kommunale topledelse steget fra 2016 til 2025. Hvor der i 2016 var 29 pct. kvinder, er der i 2025 42 pct. kvinder i den kommunale topledelse.

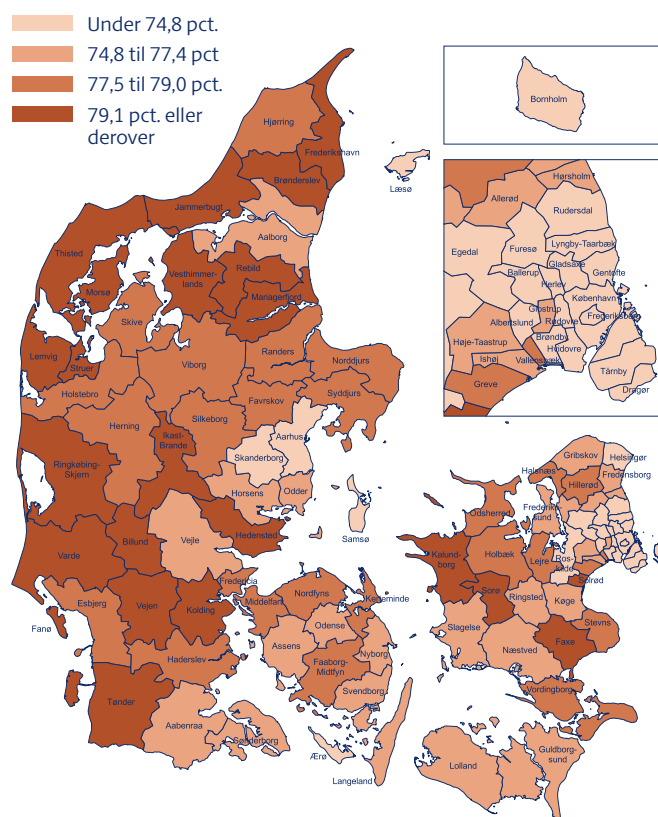
Blandt kommunaldirektørerne har der været en stigning i andelen af kvinder. I 2016 udgjorde kvinder således 14 pct. af kommunaldirektørerne, mens de udgør 23 pct. i 2025.

Der har ligeledes været en stigning i andelen af kvinder blandt de kommunale forvaltningschefer. Hvor kvinder i 2016 udgjorde 34 pct. af forvaltningscheferne, udgør kvinder 49 pct. i 2025.

Figur 5.6

Lavere andel kommunalansatte kvinder i storby- og omegns-kommuner

Andel kommunalansatte kvinder fordelt på kommuner, november 2025



Kilde: KRL.

Generelt tegner der sig et billede af, at de største kommuner i landet samt kommunerne i Københavns omegn har en lavere andel af kvinder end resten af landet. I kommunerne langs den jyske vestkyst er andelen af kommunalansatte kvinder generelt på 79 pct. eller derover.

Statistikudvalget på det offentlige område

I trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår blev det aftalt at nedsætte et statistikudvalg på det offentlige område. Udvalget har til opgave at følge den offentlige løndannelse og -udvikling samt forhold på det offentlige arbejdsmarked som fx arbejdstid, rekrutteringssituationen mm.

Statistikudvalget består af repræsentanter fra Finansministeriet (formand), Økonomi- og Indenrigsministeriet, Beskæftigelsesministeriet, Kommunernes Landsforening, Danske Regioner, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, Fagbevægelsens Hovedorganisation og Akademikerne. Som observatører deltager repræsentanter fra Forhandlingsfællesskabet, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, Dansk Arbejdsgiverforening, Danmarks Nationalbank og Danmarks Statistik.

Udvalget afreporterer én gang årligt og den første rapport udkom i november 2025. Rapporten og datagrundlaget bag kan findes på: <https://fm.dk/udgivelser/2025/november/statistikudvalget-paa-det-offentlige-omraade/>

6. Ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger

Det kommunale arbejdsmarked inkluderer ansatte i en række arbejdsmarkedspolitiske ordninger. De arbejdsmarkedspolitiske ordninger kan i en forsimplet version inddeles i tre grupper: fleksjob, ekstraordinær ansættelse og seniorjob. De ekstraordinært ansatte er ansat i en række forskellige ordninger, fx jobtræning, skånejob, revalidering mv., der alle har det til fælles, at staten yder lønrefusion til kommunerne for den ansatte.

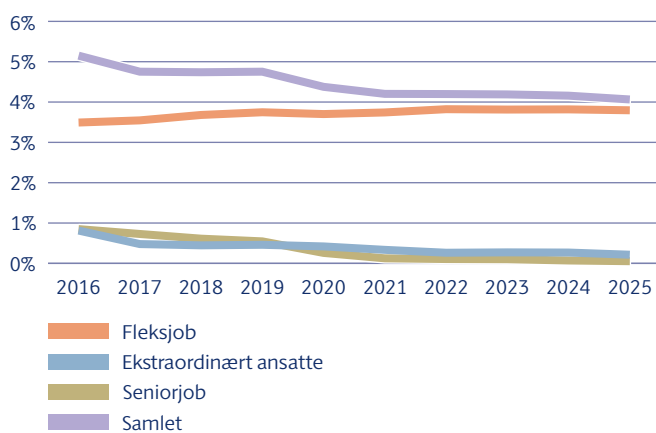
Kapitlet viser, at:

- I 2025 er 4,1 pct. af de kommunale medarbejdere ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning svarende til 21.700 medarbejdere.
- Fleksjobordningen er den mest anvendte ordning med 3,8 pct. af de kommunale medarbejdere.
- Andelen af medarbejdere ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning er faldet med 1,1 procentpoint siden 2016. Nedgangen skyldes et fald i ekstraordinært ansatte og seniorjobbere.
- På tværs af de kommunale hovedområder er der stor forskel i anvendelsen af arbejdsmarkedspolitiske ordninger i 2025. På teknisk samt serviceområdet er 14,1 pct. af medarbejderne ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning, mens det kun gælder for 1,3 pct. på undervisningsområdet.
- Blandt de fem største overenskomster har Overenskomst for administration og IT den største andel af medarbejdere i en arbejdsmarkedspolitisk ordning (9,4 pct.) i 2025.

Figur 6.1

Færre kommunalt ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger

Andel medarbejdere i arbejdsmarkedspolitiske ordninger, november 2016-2025



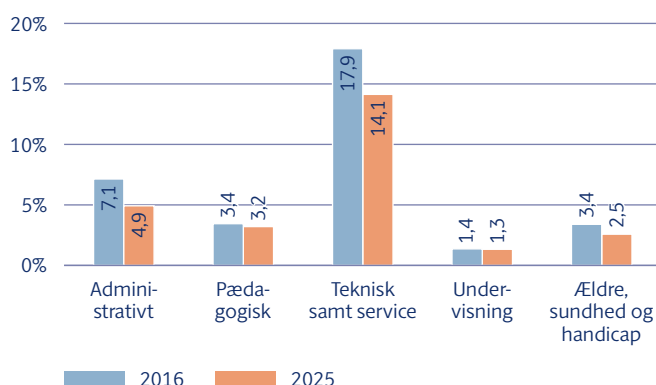
Kilde: KRL

I 2025 er der 21.700 medarbejdere ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning. Siden 2016 er andelen af kommunale medarbejdere i arbejdsmarkedspolitiske ordninger faldet fra 5,2 pct. til 4,1 pct. i 2025. Nedgangen skyldes et fald i ekstraordinært ansatte og seniorjobbere. Andelen af ekstraordinært ansatte falder med 0,6 procentpoint, svarende til omtrent 2.900 medarbejdere. Siden 2016 er andelen af seniorjobbere faldet med 0,7 procentpoint, svarende til 3.900 medarbejdere, så der i 2025 findes få seniorjobbere i det kommunale Danmark. I perioden 2016 til 2025 er andelen af fleksjobbere, som den eneste gruppe på det kommunale arbejdsmarked, steget fra 3,5 pct. til 3,8 pct.

Figur 6.2

Teknisk samt serviceområdet har oplevet det største fald i arbejdsmarkedspolitiske ordninger

Andel medarbejdere i hhv. fleksjob, ekstraordinær ansættelse eller seniorjob, november 2016 og 2025



Kilde: KRL

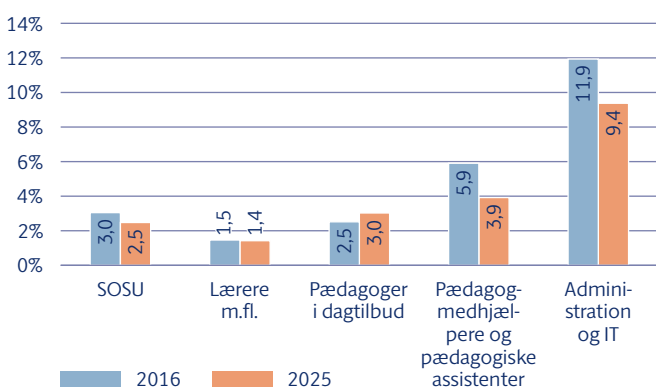
Der er stor variation mellem hovedområderne i andelen af medarbejdere ansat i en arbejdsmarkedspolitisk ordning. På teknisk samt serviceområdet er 14,1 pct. af medarbejderne ansat i en sådan ordning i 2025, mens det drejer sig om 1,3 pct. på undervisningsområdet.

Andelen af medarbejdere ansat i arbejdsmarkedspolitiske ordninger er faldet på alle hovedområder mellem 2016 og 2025. Det største fald ses på teknisk samt serviceområdet, der falder med 3,8 procentpoint i perioden, mens andelen på undervisningsområdet er nogenlunde stabil i perioden.

Figur 6.3

Fald i kommunale medarbejdere i arbejdsmarkedspolitiske ordninger på fire ud af de fem største overenskomster

Andel medarbejdere i arbejdsmarkedspolitiske ordninger på de fem største overenskomster, november 2016 og 2025



Kilde: KRL

I 2025 er omtrent halvdelen af medarbejderne i arbejdsmarkedspolitiske ordninger ansat på en af de fem største overenskomster. Dog varierer andelen af ansatte i disse ordninger på tværs af overenskomsterne.

Den største andel af medarbejdere ansat i fleksjob, ekstraordinær ansættelse eller seniorjob findes på overenskomsten for administration og IT med 9,4 pct. i 2025. Medarbejderne i arbejdsmarkedspolitiske ordninger på overenskomsten for administration og IT er ofte ansat i stillinger som fx kontorassistenter, assistenter eller specialister. Til sammenligning findes den mindste andel på lærere m.fl. med 1,4 pct. af medarbejdere på overenskomsten.

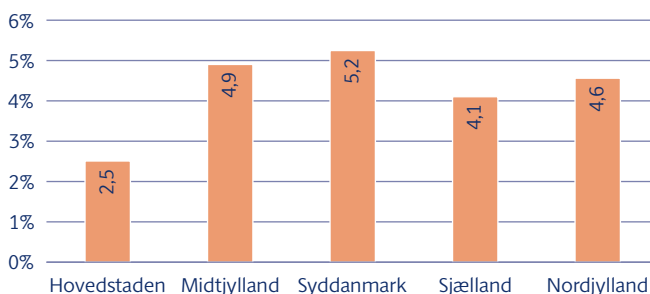
På de fleste overenskomster er andelen af ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger faldet i perioden 2016-2025. Det største fald er blandt medarbejderne på overenskomsten for administration og IT, der er gået fra 11,9 pct. i 2016 til 9,4 pct. i 2025. Som den eneste overenskomst stiger andelen på overenskomsten for pædagoger i dagtilbud fra 2,5 pct. til 3,0 pct. i perioden.

På alle fem overenskomster er andelen af seniorjobbere og ekstraordinært ansatte faldet mellem 2016 og 2025. Til gengæld er andelen af fleksjobbere steget på alle overenskomster undtagen pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter.

Figur 6.4

Højere andel af arbejdsmarkedspolitiske ordninger vest for Storebælt

Andel medarbejdere i arbejdsmarkedspolitiske ordninger, fordelt på regioner, november 2025



Kilde: KRL

Når kommunerne opdeles efter den region, de er placeret i, ses en geografisk variation i andelen af medarbejdere ansat i arbejdsmarkedspolitiske ordninger. Hovedstaden har den laveste andel med 2,5 pct., mens kommunerne i Syddanmark har den højeste andel med 5,2 pct. kommunale medarbejdere i arbejdsmarkedspolitiske ordninger.

7. Elever og studerende

Foruden de ordinært ansatte og ansatte i arbejdsmarkedspolitiske ordninger har kommunerne en række elever og studerende fra enten erhvervsuddannelser eller professionsbacheloruddannelser ansat. Kommunerne bidrager dermed til at uddanne fremtidens arbejdskraft. Den største gruppe af elever kommer fra social- og sundhedsuddannelserne, men kommunerne har også elever og studerende fra en række andre uddannelser ansat.

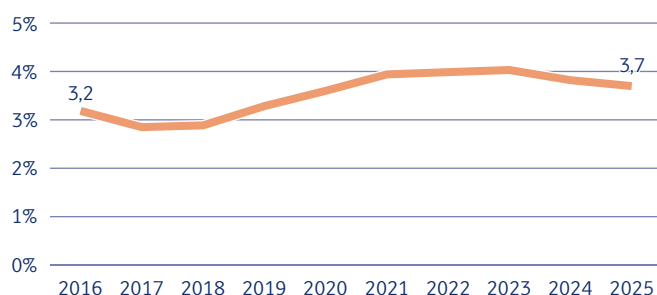
Kapitlet viser, at:

- I 2025 er der 19.800 elever og studerende i lønnet praktik ansat i kommunerne svarende til 3,7 pct. af de kommunale medarbejdere.
- Fra 2017 til 2023 steg andelen af elever og studerende i lønnet praktik i kommunerne. Siden er andelen faldet en smule til 3,7 pct.
- SOSU-eleverne er den største gruppe af elever og studerende i lønnet praktik i kommunerne med 14.000 elever i 2025. De udgør syv ud af ti elever og studerende i lønnet praktik i kommunerne.
- De næststørste grupper blandt elever og studerende i kommunerne er pædagogiske assistentelever på overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter med 1.900 elever og pædagogstuderende på overenskomsten for pædagoger i dagtilbud med 1.600 studerende i 2025.

Figur 7.1

Fald i andelen af elever og studerende siden 2023

Andel elever og studerende i lønnet praktik af alle kommunalansatte, november 2016-2025



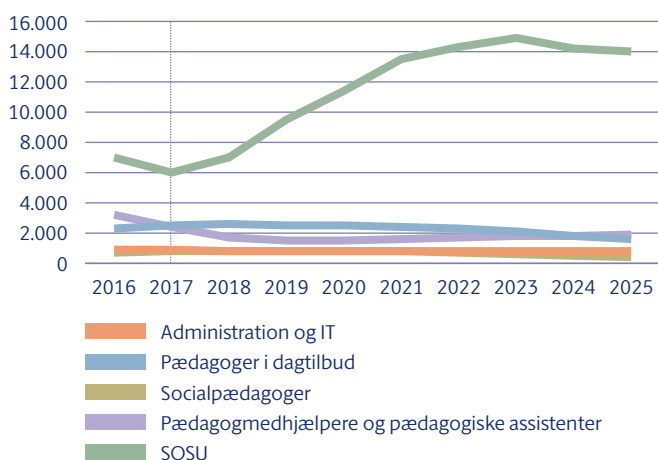
Kilde: KRL

I 2025 udgør elever og studerende i lønnet praktik i kommunerne 3,7 pct. af det samlede antal medarbejdere, svarende til 19.800 medarbejdere. I perioden 2017 til 2023 steg andelen af elever og studerende markant fra 2,8 pct. af medarbejderne til 4,0 pct. I både 2024 og 2025 er der dog sket et lille fald i andelen, så den i 2025 er på 3,7 pct.

Figur 7.2

Lille fald i SOSU-elever i 2025

Antal elever og studerende i lønnet praktik på de fem største overenskomster, november 2016-2025



Anmærkning: Nogle overenskomster kan have elever/studerende fra flere uddannelser. Dette gælder bl.a. SOSU samt administration og IT. Der er dog også uddannelser, hvor eleverne/de studerende kan ansættes på forskellige overenskomster. Dette gælder bl.a. for pædagoger og pædagogiske assistenter. Den stiplede linje angiver, at SOSU-uddannelsen i 2017 blev omlagt til to særskilte uddannelser: En hjælper- og en assistentuddannelse.

Kilde: KRL

SOSU⁶-elever udgør 71 pct. af alle elever og studerende i lønnet praktik i kommunerne og er dermed den største gruppe blandt elever og studerende i lønnet praktik i kommunerne. Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter⁷, pædagoger i dagtilbud, administration og IT samt socialpædagoger⁸ udgør de øvrige fire største grupper af kommunale elever og studerende.

Fra 2017 til 2023 steg antallet af elever på SOSU-overenskomsten kraftigt fra 6.000 til 14.900. Siden er der sket et fald på 900 elever, så der i 2025 er 14.000 elever ansat på SOSU-overenskomsten.

De næststørste grupper af elever og studerende i kommuner findes på overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter med 1.900 elever og overenskomsten for pædagoger i dagtilbud med 1.600 studerende i 2025. På overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter blev elevantallet halveret i perioden 2016 til 2020. Siden er elevantallet steget hvert år. På overenskomsten for pædagoger i dagtilbud har antallet af studerende været faldende hvert år siden 2020.

Antallet af elever på overenskomsten for administration og IT er faldet fra 900 elever i 2016 til 800 elever i 2025. På overenskomsten for socialpædagoger er antallet af studerende i lønnet praktik faldet fra 700 i 2016 til 400 i 2025.

- 6 SOSU-overenskomsten dækker både over social- og sundhedsassistent-elever og -hjælperelever.
- 7 Pædagogiske assistentelever kan ansættes på tre forskellige overenskomster i kommunerne: Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter samt dagplejeroverenskomsten.
- 8 Pædagogstuderende i lønnet praktik ansættes enten på overenskomsten for pædagoger i dagtilbud eller socialpædagogoverenskomsten i forbindelse med deres kommunale praktikforløb.



Ny trepartsaftale om lærepladser på ældreområdet og det pædagogiske område

I december 2025 indgik KL sammen med Regeringen, Danske Regioner, FH og FOA en trepartsaftale, der bl.a. skal styrke rekrutteringen til den kommunale ældrepleje og sikre mere pædagogisk uddannet personale.

Flere lærepladser

Med aftalen hæves minimumsdimensioneringen på social- og sundhedshjælperuddannelsen fra 3.000 til 4.500 årlige lærepladser, mens minimumsdimensioneringen hæves fra 6.000 til 6.500 på social- og sundhedsassistentuddannelsen. Aftalen er 5-årig og gælder for perioden 2027-2031.

Herudover forpligter kommunerne sig til at oprette minimum 2.000 lærepladser på den pædagogiske assistentuddannelse årligt i perioden 2027-2029. Det omfatter både ordinære elever og egne medhjælpere, der videreuddannes.

Løn under uddannelse

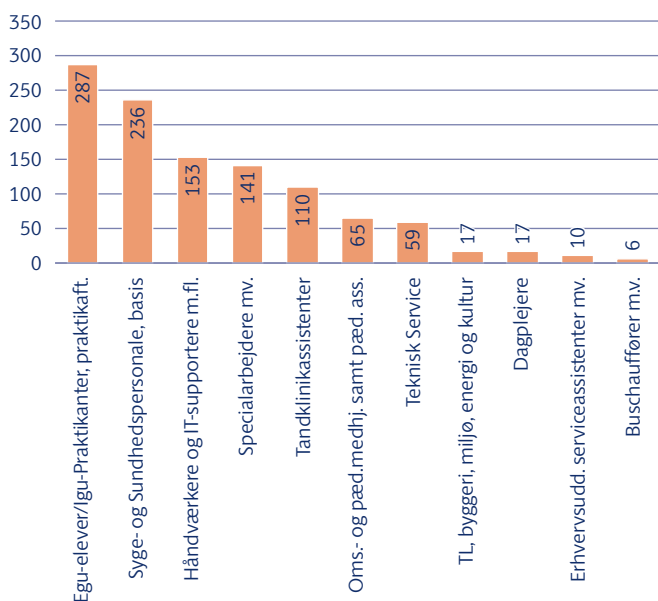
Som et midlertidigt og ekstraordinært tiltag forpligter kommunerne sig med aftalen til at ansætte elever på 25 år eller derover på social- og sundhedshjælperuddannelsen allerede fra uddannelsens grundforløb 2. Tiltaget gælder i perioden d. 1. januar 2027 til og med d. 31. december 2029.

Læs mere om aftalen på Børne- og Undervisningsministeriets hjemmeside:
<https://uvm.dk/aktuelt/nyheder/2025/december/ny-trepartsaftale-skal-sikre-mere-uddannet-personale-i-landets-dagtilbud-aeldrepleje-og-sygehuse/>

Figur 7.3

Kommunerne har elever på mange overenskomster

Antal elever på udvalgte overenskomster, november 2025



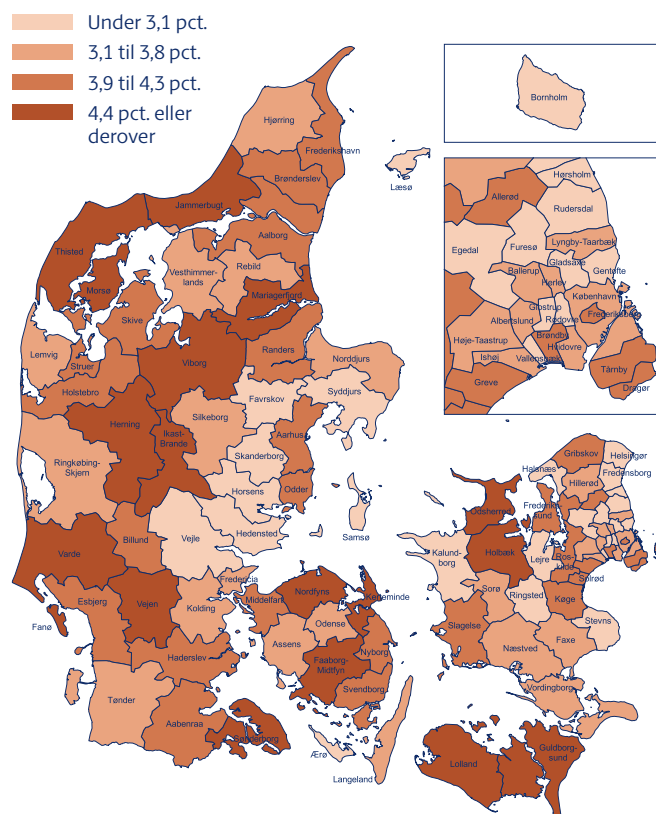
Kilde: KRL

Udover de nævnte overenskomster i figur 7.2 har kommunerne elever på en række andre overenskomster. På nogle overenskomster som fx syge- og sundhedspersonale kommer alle eleverne fra den samme uddannelse (her ernæringsassistentuddannelsen). På andre overenskomster, fx overenskomsten for håndværkere og IT-supportere, kommer eleverne fra flere forskellige uddannelser.

Figur 7.4

Forskel i elevandel på tværs af landet

Andel elever fordelt på kommuner, november 2024



Kilde: KRL

Kommunerne i Nord- og Sydjylland ligger generelt i den høje ende, når det kommer til andelen af medarbejdere, der er elever og studerende i lønnet praktik. Ligeledes ligger kommunerne på Fyn samt Lolland og Falster også i den høje ende. Kommunerne i Østjylland og hovedstadsområdet ligger generelt i den lavere ende, men billedet er ikke entydigt.

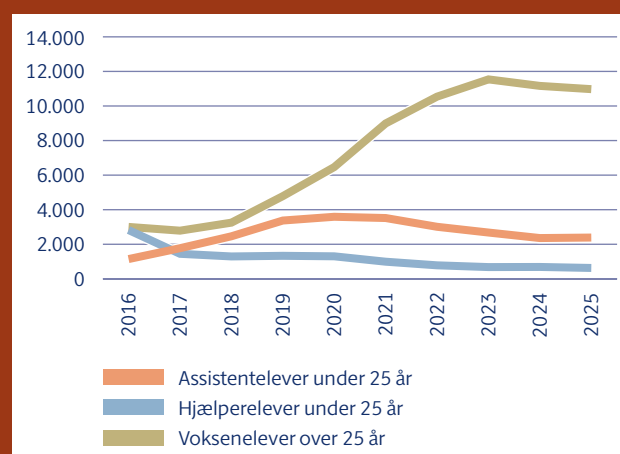
Stor stigning i vokselever på social- og sundhedsuddannelserne

I perioden 2016-2025 har der været en stor stigning i antallet af vokselever fra de to social- og sundhedsuddannelser. Mens det samlede antal elever på SOSU-overenskomsten er steget med 7.000 elever fra 2016 til 2025, er antallet af vokselever steget med hele 8.000 i perioden. Vokselever dækker over elever fra hhv. social- og sundhedsassistentuddannelsen og social- og sundhedshjælperuddannelsen, der er fyldt 25 år ved start på uddannelsen.

Blandt de unge elever har der været modsatrettede tendenser på de to uddannelser. Mens antallet af unge elever fra social- og sundhedsassistentuddannelsen er steget fra 1.100 i 2016 til 2.400 i 2025, er antallet af elever fra social- og sundhedshjælperuddannelsen faldet fra 2.800 elever i 2016 til 600 i 2025.

Udviklingen bevirker, at hvor vokselever udgjorde 43 pct. af eleverne på SOSU-overenskomsten i 2016, udgør de i 2025 78 pct. af eleverne på overenskomsten.

Antal elever på overenskomsten for social- og sundhedspersonale fordelt på stilling, november 2016-2025



Anmærkning: Vokseleverne opgøres som en samlet gruppe, da det i KRL-data ikke er muligt entydigt at opdele vokseleverne på de to uddannelser i hele opgørelsesperioden. Grundet afrundinger til nærmeste hundrede kan summen af de tre stillingskategorier være forskellig fra figur 7.2.
Kilde: KRL



8. Etnicitet

Gennem årene er andelen af kommunalansatte med ikke-vestlig herkomst steget. I 2016 udgjorde denne gruppe 6,4 pct. af de kommunalansatte, mens den i 2025 er steget til 11,2 pct.

Etnicitet er opgjort efter Danmarks Statistiks definitioner⁹, hvor der tages udgangspunkt i oprindelseslande, der opdeles som enten vestlige eller ikke-vestlige.

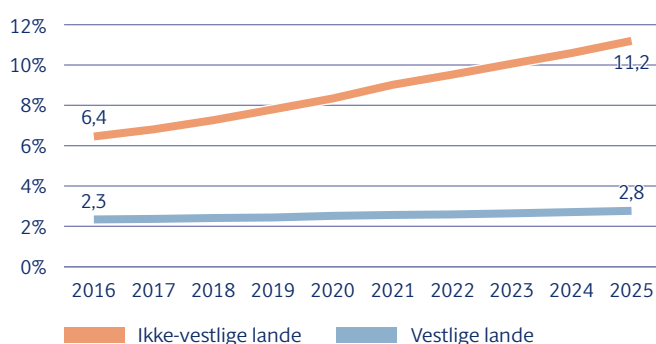
Kapitlet viser, at:

- I 2025 udgør personer med anden etnisk herkomst end dansk 14 pct. af medarbejderne i kommunerne. 11,2 pct. har ikke-vestlig herkomst, og 2,8 pct. har en anden vestlig herkomst end dansk.
- Andelen af personer med ikke-vestlig herkomst er steget hvert år siden 2016, mens andelen med vestlig herkomst er steget en anelse i samme periode.
- Blandt de kommunale hovedområder har ældre-, sundheds- og handicapområdet og teknisk samt serviceområdet de højeste andele af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst, med hhv. 20 pct. og 19 pct. i 2025. Til sammenligning har undervisningsområdet den laveste andel med 5 pct.
- I perioden 2016-2025 har alle de fem største overenskomster oplevet en stigning i andelen af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst. Den største stigning er sket på SOSU-overenskomsten, hvor andelen er steget fra 12 pct. til 25 pct.
- På tværs af arbejdsmarkedets sektorer havde den private sektor og kommunerne den største andel af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst i 2024.

Figur 8.1

I 2025 har 14 pct. af de kommunalansatte anden etnisk herkomst end dansk

Andel kommunalansatte med anden etnisk herkomst end dansk, september 2016-2025



Kilde: KRL og Danmarks Statistik (Særtræk)

I 2025 har 14 pct. af de kommunalansatte en anden etnisk herkomst end dansk. 11,2 pct. af medarbejderne har ikke-vestlig herkomst, mens 2,8 pct. af medarbejderne har anden vestlig herkomst end dansk.

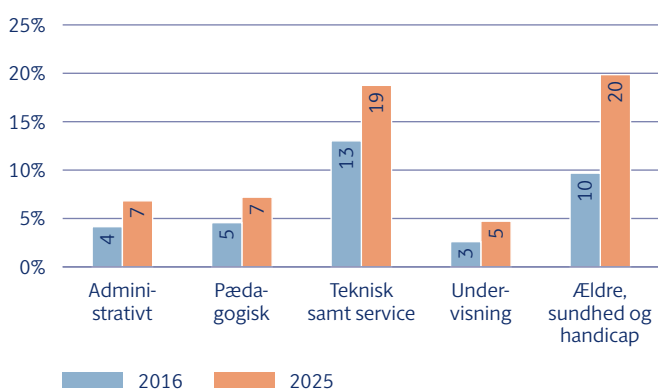
Andelen af kommunalansatte med vestlig herkomst er steget et halvt procentpoint i perioden 2016-2025, mens andelen af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst er steget med 4,8 procentpoint i perioden.

9 Danmarks Statistik, Indvandrere og efterkommere: www.dst.dk/da/Statistik/emner/befolkning-og-valg/indvandrere-og-efterkommere/indvandrere-og-efterkommere

Figur 8.2

Andelen af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst på ældre-, sundheds- og handicapområdet er fordoblet siden 2016

Andel kommunalansatte med ikke-vestlig herkomst fordelt på hovedområder, september 2016 og 2025



Kilde: KRL og Danmarks Statistik (Særtræk)

Andelen af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst varierer betydeligt på tværs af de kommunale hovedområder.

I 2025 har ældre-, sundheds- og handicapområdet den største andel af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst med 20 pct., efterfulgt af teknisk samt serviceområdet med 19 pct. Ældre-, sundheds- og handicapområdet har oplevet den største stigning i andelen af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst, idet andelen er fordoblet fra 2016 til 2025.

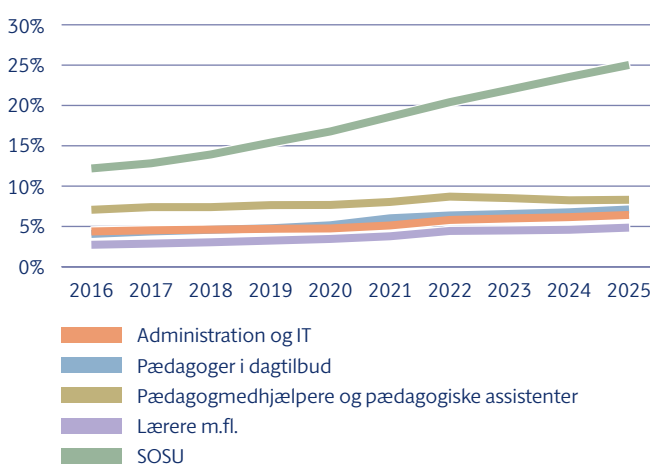
På det pædagogiske område og det administrative område har 7 pct. af medarbejderne ikke-vestlig herkomst. På undervisningsområdet har 4 pct. af medarbejderne ikke-vestlig herkomst.

Andelen af kommunalansatte med ikke-vestlig herkomst er steget på alle fem hovedområder i perioden 2016-2025.

Figur 8.3

Fordobling af andelen med ikke-vestlig herkomst blandt medarbejdere på SOSU-overenskomsten

Andel kommunalansatte med ikke-vestlig herkomst på de fem største overenskomster, september 2016-2025



Kilde: KRL og Danmarks Statistik (Særtræk)

Blandt de fem største overenskomster har SOSU-overenskomsten den største andel af medarbejderne med ikke-vestlig herkomst. I 2025 udgør disse medarbejdere 25 pct. af overenskomsten. SOSU-overenskomsten har også oplevet den største stigning i andelen af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst. Fra 2016 til 2025 er andelen steget med 13 procentpoint, svarende til en fordobling.

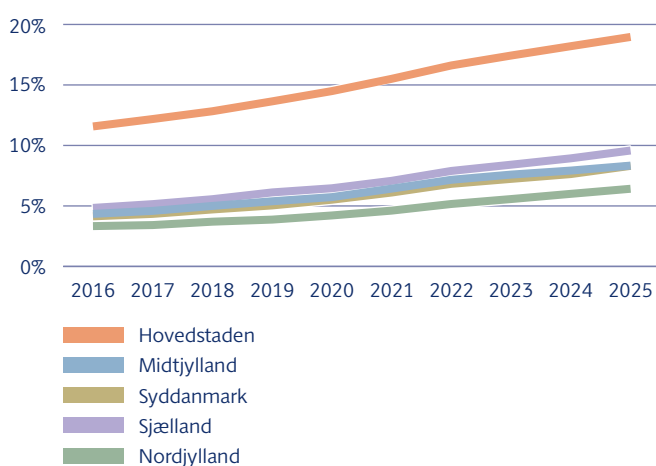
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter har den næsthøjeste andel af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst med 8 pct. Andelen er faldet en anelse siden 2022, men er stadig lidt højere end den var i 2016.

På overenskomsten for pædagoger i dagtilbud har 7 pct. af medarbejderne ikke-vestlig herkomst. På administration og IT-overenskomsten har 6 pct. ikke-vestlig herkomst, mens 5 pct. af medarbejderne på overenskomsten for lærere m.fl. har ikke-vestlig herkomst.

Figur 8.4

Hovedstaden har den største andel af kommunale ansatte med ikke-vestlig herkomst

Andel kommunalansatte med ikke-vestlig herkomst fordelt på region, september 2016-2025



Kilde: KRL og Danmarks Statistik (Særtræk)

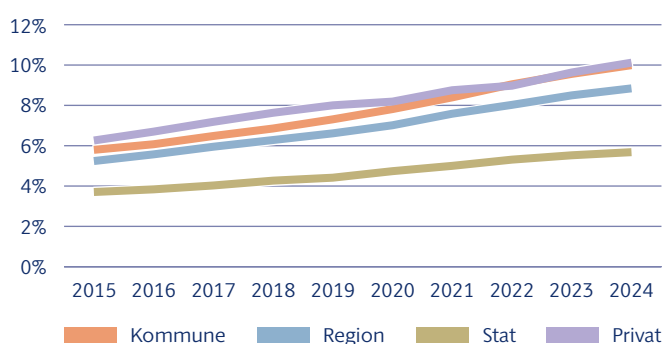
Hovedstaden har den største andel af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst med 19 pct. i 2025. Den laveste andel findes i Nordjylland, hvor 6 pct. af de kommunalansatte har ikke-vestlig herkomst.

Den geografiske fordeling af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst afspejler forskellene i den samlede arbejdsstyrke på tværs af regionerne i Danmark.

Figur 8.5

Størst andel med ikke-vestlig herkomst i kommuner og den private sektor

Andel medarbejdere med ikke-vestlig herkomst fordelt på sektor, 2015-2024



Anmærkning: Stat er inklusiv sociale kasser og fonde. Offentlige virksomheder er placeret under den sektor, der har ejerskab over virksomheden

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik

På det danske arbejdsmarked udgør medarbejdere med ikke-vestlig herkomst 9,7 pct. i 2024. Andelen af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst er vokset 3,8 procentpoint siden 2015¹⁰.

Kommunerne og den private sektor har de største andele af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst på det danske arbejdsmarked. I den private sektor udgjorde medarbejdere med ikke-vestlig herkomst 10,1 pct. i 2024, mens 10,0 pct. af de kommunale medarbejdere havde ikke-vestlig herkomst i 2024. Siden 2015 er andelen steget med 4,2 procentpoint i kommunerne og 3,8 procentpoint i den private sektor.

Regionerne har den næstlaveste andel medarbejdere med ikke-vestlig herkomst med 8,8 pct. i 2024, mens staten har den laveste andel med 5,7 pct. i 2024. Andelen af medarbejdere med ikke-vestlig herkomst er steget i alle sektorer mellem 2015 og 2024.

10 Forskellen mellem figur 8.5 og de andre figurer i kapitlet skyldes, at figurerne har forskellige datakilder.

9. Uddannelsesbaggrund

Det kommunale arbejdsmarked er kendetegnet ved at have en stor andel af medarbejdere med en mellemlang videregående uddannelse. Siden 2015 er der sket en stigning i andelen med en lang videregående uddannelse og et fald i andelen af ufaglærte og faglærte medarbejdere.

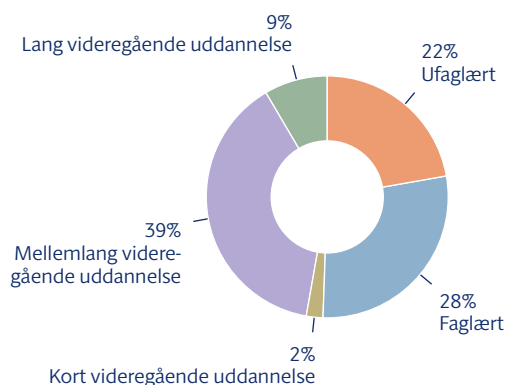
Kapitlet viser, at:

- 39 pct. af de kommunalansatte har en mellemlang videregående uddannelse i 2024.
- Siden 2015 er andelen af ufaglærte og faglærte kommunalansatte faldet, mens andelen af medarbejdere med en lang videregående uddannelse er steget.
- I 2024 er der en større andel, der enten er ufaglærte eller har en lang videregående uddannelse i kommunerne blandt mandlige medarbejdere end blandt kvindelige medarbejdere. Blandt kvinderne er der til gengæld en større andel, der enten er faglærte eller har en mellemlang videregående uddannelse end blandt mændene.
- Uddannelsesniveautet varierer på tværs af de kommunalansattes alder. Knap to ud af tre 30-34-årige kommunalansatte har en mellemlang eller lang videregående uddannelse, mens det gælder for 41 pct. af de 60-64-årige.
- Kommunerne har den laveste andel af medarbejdere med en lang videregående uddannelse på tværs af arbejdsmarkedets sektorer. Staten har den største andel af medarbejdere med en lang videregående uddannelse.

Figur 9.1

Næsten fire ud af ti kommunalansatte har en mellemlang videregående uddannelse

Andel kommunalansatte fordelt på uddannelsesniveau, november 2024

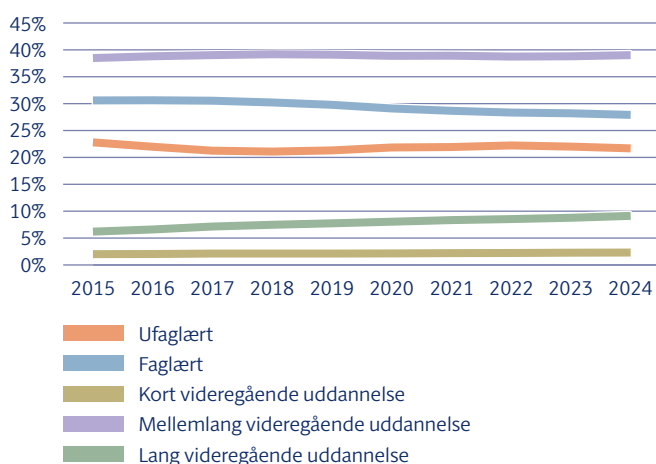


Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

Medarbejdere med en mellemlang videregående uddannelse er den største uddannelsesgruppe blandt de kommunalansatte. I 2024 udgør de 39 pct. af den kommunale arbejdsstyrke. Den næststørste gruppe er faglærte, der udgør 28 pct., efterfulgt af ufaglærte med 22 pct. Ansatte med en lang videregående uddannelse udgør 9 pct. Ansatte med en kort videregående uddannelse udgør de sidste 2 pct. af de kommunale medarbejdere.

Figur 9.2**Flere kommunalansatte med mellemlang og lang videregående uddannelse**

Andel kommunalansatte fordelt på uddannelsesniveau, november 2015-2024



Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

Gruppen af ufaglærte og faglærte udgør en mindre andel af de kommunalansatte i 2024 end de gjorde i 2015, mens medarbejdere med enten en mellemlang eller lang videregående uddannelse udgør en større andel.

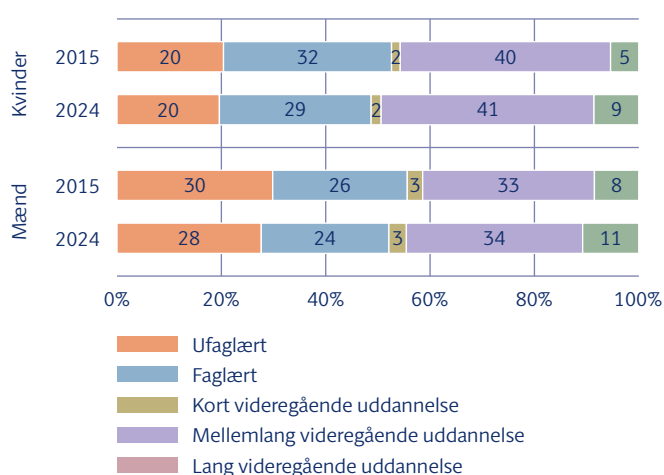
Ufaglærte er gået fra at udgøre 23 pct. af medarbejderne i 2015 til at udgøre 22 pct. i 2024. Andelen af ufaglærte var lavest i perioden 2017-2019, steg lidt frem til 2022, hvorefter der er sket et lille fald. Andelen ligger stadig lidt under niveauet i 2015.

Andelen af medarbejdere med en mellemlang videregående uddannelse er steget fra 38 pct. i 2015 til 39 pct. i 2024. Gruppen udgør den største andel af de kommunalansatte. Andelen af faglærte er faldet fra 31 pct. til 28 pct. fra 2015 til 2024. Medarbejdere med en kort videregående uddannelse udgør den samme andel i 2024 som i 2015, nemlig 2 pct.

Medarbejdere med en lang videregående uddannelse er den gruppe, der har udviklet sig mest. Gruppen er gået fra at udgøre 6 pct. i 2015 til at udgøre 9 pct. i 2024 – en stigning på 3 procentpoint.

Figur 9.3**Flere kvinder er faglærte eller har en mellemlang videregående uddannelse end mænd**

Andel kommunalansatte fordelt på køn og uddannelsesniveau, november 2015 og 2024



Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

Flere kvinder end mænd har en faglært eller en mellemlang videregående uddannelse i 2024. Til gengæld er der en større andel ufaglærte blandt mænd end blandt kvinder i kommunerne, ligesom lange videregående uddannelser også optræder oftere blandt mænd end kvinder.

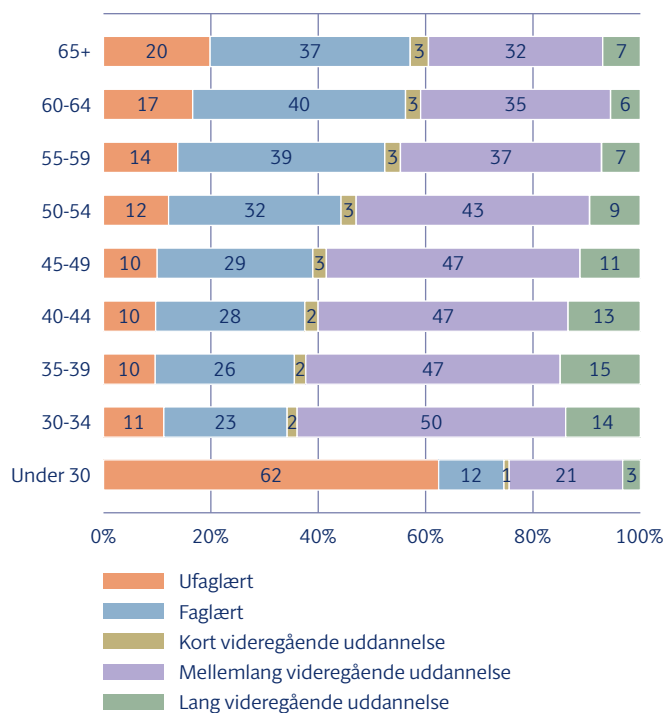
På tværs af begge køn er der sket et fald i andelen af ufaglærte og faglærte samt en stigning i andelen af ansatte med en mellemlang eller lang videregående uddannelse fra 2015 til 2024.



Figur 9.4

Flere ufaglærte og faglærte blandt ældre generationer – flere med videregående uddannelse blandt yngre generationer

Andel kommunalansatte fordelt på uddannelsesniveau og aldersgruppe, november 2024



Der er en sammenhæng mellem uddannelsesniveau og alder på det kommunale arbejdsmarked. Der er en tendens til, at de yngre generationer har længere uddannelser end de ældre generationer. Det er værd at bemærke, at det tager tid at færdiggøre en uddannelse. Derfor er der en meget stor andel af ufaglærte blandt medarbejderne under 30 år.

Udover i aldersgruppen under 30 år, findes den største andel ufaglærte blandt medarbejdere på 60+ år. 20 pct. af de 65+-årige og 17 pct. af de 60-64-årige er ufaglærte, mens 10 pct. i aldersgruppen 35-49-årige er ufaglærte.

Den største andel faglærte findes blandt de 55-64-årige, mens den største andel med en mellemlang videregående uddannelse findes blandt medarbejderne i alderen 30-49 år, hvor knap halvdelen har en mellemlang videregående uddannelse. Medarbejdere i alderen 30-39 år har den største andel med en lang videregående uddannelse blandt de kommunalansatte med 14 pct.

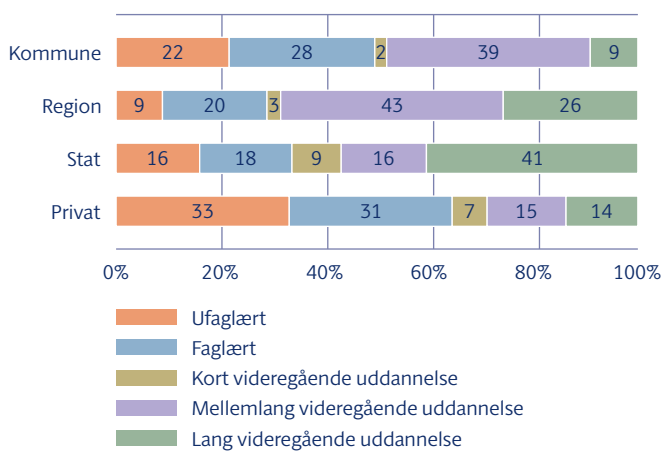
På tværs af aldersgrupper er der tæt på den samme andel med en kort videregående uddannelse.

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

Figur 9.5

Stor variation i uddannelsesniveauer på tværs af sektorer

Andel ansatte fordelt på uddannelsesniveau og sektor, november 2024



Der er stor variation i uddannelsesniveau blandt medarbejderne på tværs af arbejdsmarkedets sektorer. Ufaglærte og faglærte udgør knap to tredjedele af medarbejderne i den private sektor, mens kommuner og regioner er kendetegnet ved mange medarbejdere med en mellemlang videregående uddannelse, hhv. 39 pct. og 43 pct. Den statslige sektor er kendetegnet ved en meget høj andel af medarbejdere med en lang videregående uddannelse – 41 pct. i 2024. Til sammenligning har 9 pct. af de kommunale medarbejdere en lang videregående uddannelse.

Anmærkning: Stat er inklusiv sociale kasser og fonde. Offentlige virksomheder er placeret under den sektor, der har ejerskab over virksomheden.

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

Data og metode

Datakilder

Data fra KRL trækkes primært via KRL's statistikdatabase SIRKA (www.krl.dk), der rummer data for størstedelen af det kommunale arbejdsmarked. Nogle af opgørelserne i rapporten, der baserer sig på data fra KRL, er ikke offentligt tilgængelige i SIRKA. I disse tilfælde er det angivet i kildeteksten, at data er indhentet via et særtræk fra KRL.

Der er enkelte personalegrupper på det kommunale arbejdsmarked, som KRL ikke modtager løbende indberetninger om fra kommunerne. Data om disse personalegrupper indsamles af KRL via en spørgeskemaundersøgelse blandt kommunerne i forbindelse med overenskomststatistikken, og inkluderer fx privatbaner og manuelle personaleregistreringer i børnehaver mv. Derfor er det reelle medarbejderantal i kommunerne underrapporteret i denne rapport (forskellen er cirka 8.000 fuldtidsbeskæftigede).

Tal baseret på KRL-data omfatter som hovedregel både ordinært ansatte (overenskomstansatte og tjenestemænd) samt elever, ansatte i fleksjob og ekstraordinært ansatte (ansatte, som ikke er overenskomstdækkede, hvor kommunerne modtager lønrefusion fra staten, fx ansatte i skånejob, jobtræning, revalidering, m.fl.). Kapitel 3 er en undtagelse, da kapitlet udelukkende indeholder tal for overenskomstansatte og tjenestemandsansatte. Generelt i rapporten angives det, hvis ikke alle ansættelsesformer er medtaget.

Tal fra Danmarks Statistik er enten trukket via Statistikbanken (www.statistikbanken.dk) eller via Danmarks Statistiks forskerordning. Et opmærksomhedspunkt vedrørende tal fra hhv. Danmarks Statistik og KRL er, at de opgør arbejdsmarkedssektorer forskelligt. KRL tæller alle medarbejdere på de kommunale overenskomster som ansatte i den kommunale sektor, mens Danmarks Statistik opgør sektor efter organisatorisk kontrol over den daglige drift¹¹. I de statistikker, der er beregnet via Danmarks Statistiks forskerord-

ning, er offentlige virksomheder placeret under de sektorer, der ejer virksomheden. Det betyder, at kommunalt ejede virksomheder hører under kommuner, statsejede under staten og regionalt ejede under regioner.

De forskellige definitioner og afgrænsninger i hhv. KRL- og Danmarks Statistik-data gør, at opgørelser af de samme forhold kan være forskellige, alt efter om man baserer sig på KRL-data eller Danmarks Statistik-data.

I kapitel 7. *Elever og studerende* er der yderligere en opgørelse, der baserer sig på Børne- og Undervisningsministeriets datavarehus (www.uddannelsesstatistik.dk).

Statustidspunkter

Tallene i denne rapport er som udgangspunkt baseret på november måned i et givet år. November måned er valgt som udgangspunkt, da måneden anses for at være en normmåned, hvad angår ferie, helligdage mv. Dertil opgøres Danmarks Statistiks registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS) i november, hvilket er endnu en årsag til at november måned anvendes som referencemåned. Tidsserierne i denne rapport inkluderer som udgangspunkt årene 2016-2025. Tidsserier, der baserer sig på data fra Danmarks Statistik, tager udgangspunkt i årene 2015-2024, da data fra Danmarks Statistik offentliggøres 15 måneder efter afslutningen på et givent år.

I kapitel 4. *Sygefravær* er der tale om helårsopgørelser både i de opgørelser, der baseres på KRL-data og dem, der baseres på Danmarks Statistik-data. Dette gælder også opgørelsen, der baseres på data fra Børne- og Undervisningsministeriets datavarehus i kapitel 7.

I kapitel 8. *Etnicitet* er figurerne med KRL (særtræk) baseret på kommunalansatte i september måned.

11 <https://www.dst.dk/da/TilSalg/data-til-forskning/generelt-om-data/dokumentation-af-data/hoekvalitetsvariable/beskaeftigelse-for-loenmodtagere--bfl/sektorkode>

Definitioner

Rapportens tal baseres som hovedregel på antal ansættelsesforhold, hvilket betyder, at unikke personer kan fremgå flere gange, hvis de har flere ansættelsesforhold i kommunerne¹². I opgørelser, baseret på Danmarks Statistiks RAS-register og typisk ved sektorsammenligninger, er antal medarbejdere baseret på unikke personer. I kapitel 4 om sygefravær opgøres der på baggrund af fuldtids-beskæftigede. Tal, baseret på Børne- og Undervisningsministeriets datavarehus, anvender antal elever som måleenhed.

Der er steder i rapporten, hvor tallene bliver opdelt på hovedområder og de største medarbejdergrupper på det kommunale arbejdsmarked. Der kan være medarbejdere i kommunerne, der tidligere har været ansat i regionerne og derfor har bibeholdt deres ansættelsesvilkår fra regionerne. Derfor vil de i overenskomstoversigterne stå under en regional overenskomst, selvom de arbejder i kommunerne.

Opdelingen af hovedområder er foretaget med udgangspunkt i de kommunale overenskomster. Af denne årsag fremgår nogle kommunale områder ikke selvstændigt, fx det kommunale socialområde, der består af medarbejdere fra overenskomster på både det pædagogiske område og ældre-, sundheds- og handicapområdet.

Hovedområderne er:

- Administrativt område
- Pædagogisk område
- Teknisk samt serviceområdet
- Undervisningsområdet
- Ældre-, sundheds- og handicapområdet

En oversigt over hvilke overenskomster, der indgår i hvert hovedområde, findes til sidst i dette kapitel.

Opdelingen i de største medarbejdergrupper følger ligeledes overenskomsterne (i parentes i det følgende). Inden for hver overenskomst kan der indgå flere forskellige stillingsbetegnelser. De fem største medarbejdergrupper er:

- SOSU (Overenskomst for social- og sundhedspersonale)
- Lærere m.fl. (Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne)
- Pædagoger i dagtilbud (Overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber, mv.)
- Administration og IT (Overenskomst for administration og IT mv.)
- Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter (Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter)

I den geografiske opgørelse af de kommunalansatte i SIRKA optræder en mindre del af de ansatte i kategorien Øvrige, der består af serviceaftalevirksomheder og selvejende institutioner. Kategorien "Øvrige" optræder ikke i opgørelserne, hvorfor totalerne ikke altid vil summe til 100 pct.

Om sygdom som følge af covid-19

I datagrundlaget for KRL's fraværstatistik er det muligt at fravælge fravær som følge af egen covid-19-sygdom. Denne rapport inkluderer det imidlertid gennem hele kapitel 4. Dette skyldes, at det kun er brugere af KMD, der i hele opgørelsesperioden har haft mulighed for at indberette covid-19-sygdom særskilt fra egen sygdom, ligesom der kan være en usikkerhed om, hvorvidt sygefravær som følge af covid-19 indberettes som almindeligt sygefravær eller covid-19-fravær. For ikke at have forskelligt datagrundlag fra forskellige kommuner samt at reducere usikkerhed ved indberetningerne, er covid-19-sygdom inkluderet i kapitlets datagrundlag.

12 Se venligst "Datagrundlaget for KRLs løn- og personalestatistik", side 5 under ansatte. Publikationen kan hentes via dette link: www.krl.dk/common/sails/upload/get/2419

Stillinger under de fem største overenskomster

Social- og sundhedspersonale

- Afdelingsledere
- Assistent, aften/nat
- Beskæftigelsesvejledere
- Elever, assistent-
- Elever, hjælper-
- Elever, vokselevløn
- Hjemmehjælper
- Ledende beskæftigelsesvejledere
- Personer i offentlige arbejdstilbud
- Plejehjemsassistenter
- Plejemedhjælper
- Plejere
- Plejere og sosu-assistent, trin 26-30
- Praksisnær udviklingsstilling
- Pædagogiske assistenter
- Social- og sundhedsassistenter
- Social- og sundhedshjælper
- Social- og sundhedspers., vikarkorps, Kbh
- Social- og sundhedspersonale, ikke-udd.
- Sundhedsmedhjælper
- Sygehjælper
- Unge u. 18 år i inspirationsansættelse
- Øvr. social- og sundhedspersonale

Lærere m.fl. i folkeskole og ved specialundervisning for voksne

- Børnehaveklasseledere, grundløn
- Børnehaveklasseledere, komb.løn
- Konsulenter, UUV, grundløn
- Lærere, grundløn
- Lærere, komb.løn
- Lærere, personlig ordning
- Skolekonsulenter, grundløn
- Skolepsykologer
- Timelønnede lærere
- Vejledere, UUV, grundløn
- Vejledere, UUV, komb.løn
- Øvrige lærere mv.

Pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber, mv.

- Klubassistenter/skolepæd., ikke-udd.
- Mellemledere
- Pædagoger
- Pædagogstuderende
- Stedfortrædere
- Støttepædagoger
- Øvr. pæd. personale, daginst.

Pædagogmedhjælper og pædagogiske assistenter

- Pau-elever
- Personer i offentlige arbejdstilbud
- Pædagogiske assistenter
- Pædagogmedhjælper
- Øvr. Pædagog- og støttemedhjælper

Administration og IT mv.

- 1. Tandklinikassistenter, Frb+Gentofte
- Administrationsøkonomer
- Assisterter
- Billetpersonale, Gentofte
- Datamatikere/Datanomer/AU'ere
- Edb-assisterter, lukket gruppe
- Edb-medarbejdere, Kbh, lukket gruppe
- Eventkoordinatorer
- Financial controller
- Finansøkonomer
- Fuldmægtige, Frb
- Grafiske teknikere, ex. Frb+Gentofte
- Informatikassistenter, ex. Frb
- It-medarbejdere, ex. Frb
- Jobkonsulenter/Vejledere m.fl.
- Kontorassistenter
- Kontorelever
- Kontorfunktionærer, Fkka+FrB+Gentofte
- Kontorserviceuddannede
- Ledere
- Ledere ved forsorghjem/krisecentre
- Markedsføringsøkonomer
- Mediegrafikere, ex. Frb+Gentofte
- Multimediedesignere
- Overassistenter, Frb
- Overassistenter, lukket gruppe, ex. Frb
- Personer i offentlige arbejdstilbud
- Professionsbachelor
- Serviceøkonomer
- Socialformidlere, Gentofte
- Specialister
- Specialister, it-personale, ex. Frb
- Studerende
- Sundhedsservicesekretærer
- Tandklinikassistenter, Gentofte+FrB
- Typografer og Litografer, lukket gruppe
- Øvrigt kontor- og it-personale

Hovedområder

Administrativt område

- Administration og it mv., KL
- Akademikere, KL
- Bibliotekarere (tj.mænd) inkl. ledere
- Bygningskonstruktører
- Chefer, KL
- Journalister, KL
- Laboratorie- og miljøpersonale, KL
- Socialrådg./socialformidlere, KL
- Vejledere/undervisere indenfor besk.omr.

Pædagogisk område

- Dagplejere
- Led, værkst.pers. mv., klientv., KL
- Musikere m.fl., landsdelsorkestre
- Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL
- Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.
- Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.
- Pæd. pers., særlige stillinger
- Pæd. pers., v. kommunale legepladser
- Pædagogisk personale i dagplejeordninger
- Pædagogisk uddannede ledere
- Pædagogiske konsulenter
- Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter
- Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst. mv.

Teknisk samt serviceområdet

- Arbejds-, vej- og gartnerformænd
- Assistenten, mestre og driftsledere m.fl.
- Beredskabs- og ambulancepersonale, KL
- Beredskabspers., i chef- & lederstillinger
- Buschauffører m.v.
- Deltidsbeskæftiget brandpersonale
- Erhvervsudd. serviceassistenter mv., KL
- Flyvepladsledere og AFIS-operatører m.fl.
- Forhandlingskartellets personale
- Havnechefer m.fl.
- Husassistenter, KL
- Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL
- Ikke-faglærte ansatte ved rengøring mv.
- Kantineledere/rengøringsledere/-chefer
- Maritimt personale
- Rengøringsassistenter, KL
- Sikkerhedsmedarb., ejendomsfunkt. m.fl.
- Specialarbejdere mv., KL
- Teknisk Service
- TL, byggeri, miljø, energi og kultur, KL
- Tolke
- Trafikkontrollører/driftsassistenter

Undervisningsområdet

- Ledere m.fl., undervisningsområdet
- Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.
- Lærere og pæd. ledere, Sankt Annæ gymn.
- Musikskoleledere
- Musikskolelærere
- Professionsbachelor, LC's område

Ældre-, sundheds- og handicapområdet

- Ergo-, Fysio- og Jordemødre, basis KL
- Ergo-, Fysio- og Jordemødre, ledere KL
- Handicapledsagere
- Kommunallæger
- Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg
- Medicinstud. i underordnet lægestilling
- Overlæger, lægelige chefer m.v.
- Plejehjemsforstandere
- Selvudpegede hjælpere
- Social- og sundhedspersonale, KL
- Speciallægekonsulenter
- Syge- og Sundhedspersonale, basis KL
- Syge- og Sundhedspersonale, ledere KL
- Sygehuslæger (hon.løn)
- Sygehusportører
- Tandklinikassistenter, KL
- Tandlægekonsulenter
- Tandlæger, KL
- Tilsynsførende ass., forsorgshjem, KL
- Underordnede læger (reservelæger)

Øvrige

- Egu-elever/Igu-Praktikanter, praktikaft.
- Øvrige

KL
Weidekampsgade 10
2300 København S

+45 3370 3370
kl@kl.dk
kl.dk

Produktionsnr. 831129
ISSN 2794-4824
ISSN 2794-4832-pdf

