



MEDARBEJDER- OG
KOMPETENCESTYRELSEN

Statens Arbejdsmarked i Tal

2024

December 2025



Indhold

1. Ansatte i staten	4
1.1 Årsværk og ansættelsesforhold i staten	5
1.2 Den samlede lønsum i staten	6
1.3 Fuldtid og deltid i staten	6
1.4 Ansættelsesformer i staten	8
1.5 De største personalekategorier i staten	9
1.6 Personaleomsætning i staten	10
2. Alder i staten	12
2.1 Aldersudvikling i staten	12
2.2 Udviklingen i ansatte i staten, som er fyldt 55 år	14
TEMA Køn og ledelse i staten	16
3. Sygefravær i staten	25
3.1 Udviklingen i sygefraværet i staten	25
4. Ledelse i staten	28
4.1 Ledere og chefer i staten	28
5. Data og metode	31
5.1 Datagrundlag	31
5.2 Metode	32

Ansatte i staten

1. Ansatte i staten

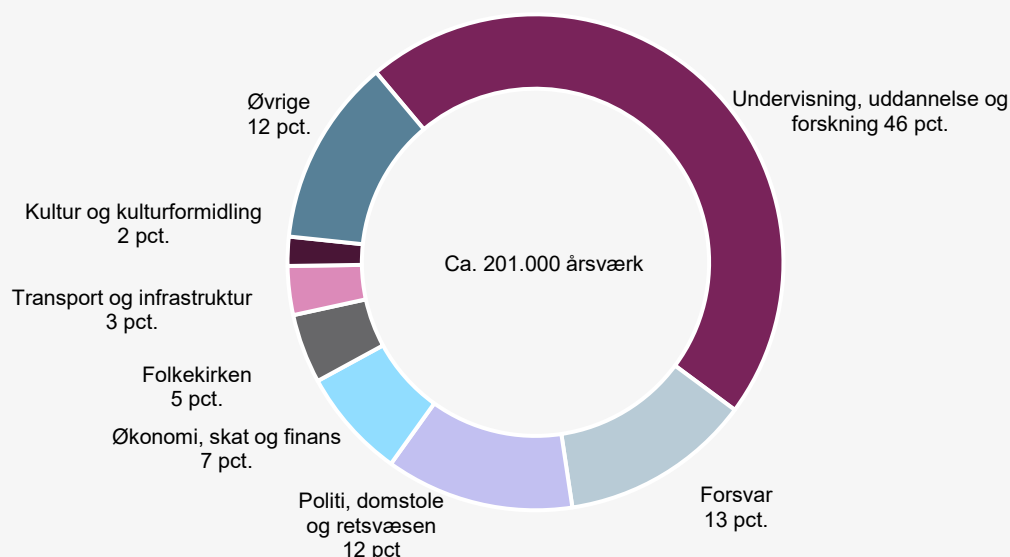
Det statslige arbejdsmarked rummer mange forskellige arbejdspladser med forskellige ansatte, men hvem er de egentlig? Hvad laver de, og hvor mange er de? I dette kapitel dykker vi ned i nøgletal om de ansatte i staten.

Staten varetager opgaver inden for en lang række områder. Det største af disse er *undervisning, uddannelse og forskning*, som beskæftiger næsten halvdelen af de ansatte i staten, jf. figur 1.1. *Undervisning, uddannelse og forskning* dækker bl.a. over universiteter, gymnasier og erhvervsskoler. En mindre andel af *undervisning, uddannelse og forskning* udgøres af styrelser og departementer, der beskæftiger sig med området.

De næststørste arbejdsområder i staten er *forsvar* samt *politi, domstole og retsvæsen*, der dækker hhv. 13 pct. og 12 pct. af statens årsværk. Tilsammen udgør disse to områder og *undervisning, uddannelse og forskning* 71 pct. af hele statens arbejde.

Øvrige dækker blandt andet over sundhedsområdet, erhverv, energi og klima, landbrug og fødevarer mv.

Figur 1.1
Ansatte i staten fordelt på arbejdsområder i 2024 (pct.)



Anm.: ISOLA standard-lønbegreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge. Afgrænsningen af staten svarer til ISOLA's standardpopulation ekskl. hovedkonti for folketinget, folketingets ombudsmand, statsrevisorerne, rigsrevisionen og rigsombudsmanden på Færøerne. Afgrænsning af arbejdsområder beskrives under afsnit 5. Data og metode.

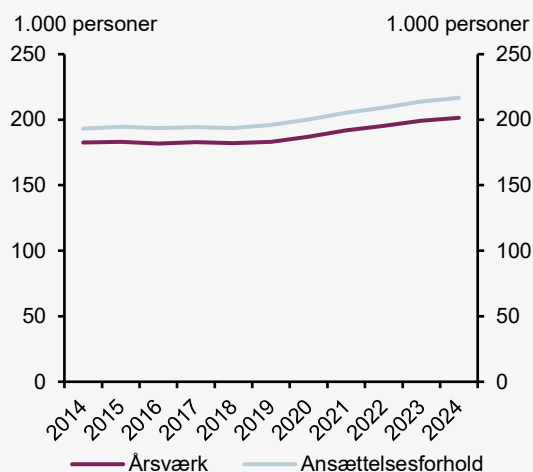
Kilde: Statens BI – ISOLA, 4. kv. 2024.

1.1 Årsværk og ansættelsesforhold i staten

I perioden 2014 til 2024 er antallet af årsværk i staten steget med ca. 19.000, svarende til 10,3 pct., jf. figur 1.1.1.

Det statslige arbejdsmarked beskæftiger i 2024 omkring 201.000 årsværk fordelt på ca. 217.000 ansættelsesforhold.

Figur 1.1.1
Årsværk og ansættelsesforhold i staten



Anm.: ISOLA standard-lønbegreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge. Afgrænsningen af staten svarer til ISOLA's standardpopulation ekskl. hovedkonti for folketinget, folketingets ombudsmand, statsrevisorerne, rigsrevisionen og rigsombudsmanden på Færøerne.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2014-2024.

Årsværk og ansættelsesforhold

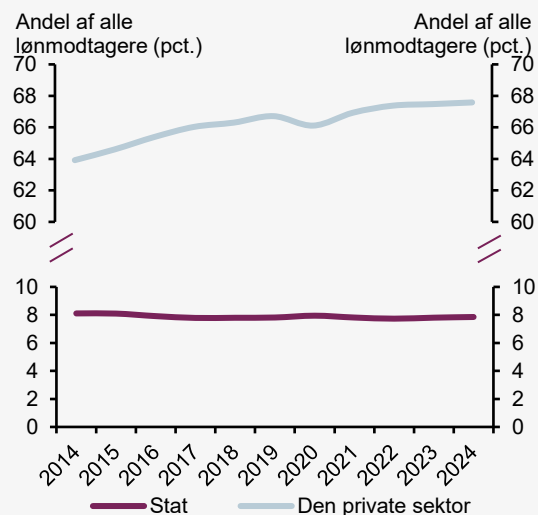
Opgørelsen af ansættelsesforhold dækker over, hvor mange ansættelsesforhold der er på de statslige arbejdspladser. Opgørelsen af ansættelsesforhold vægter deltidsansatte og fuldtidsansatte ens. Antallet af ansættelsesforhold fortæller derfor ikke noget om, hvor mange timer medarbejderne arbejder.

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

På hele det danske arbejdsmarked var der omkring 2,5 mio. årsværk i beskæftigelse i 2024. Fra 2014 til 2024 har der været en stigning på ca. 363.000 årsværk.

I samme periode steg den private sektors andel af det danske arbejdsmarked med 3,7 pct.-point fra 63,9 pct. til 67,6 pct. Statens andel af den samlede beskæftigelse faldt i perioden med 0,2 pct.-point fra 8,1 pct. til 7,9 pct., jf. figur 1.1.2. Opgjort som andel af den samlede beskæftigelse, er staten derfor blevet en smule mindre i perioden.

Figur 1.1.1
Statens andel af det samlede arbejdsmarked (pct.)



Anm.: Opgørelsen baseres på antal fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere. Staten er inkl. sociale kasser og fonde.

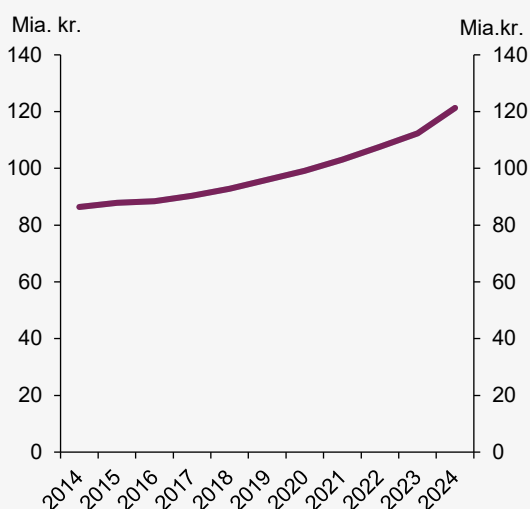
Kilde: Danmarks Statistik (LBESK23), 2014-2024.

1.2 Den samlede lønsum i staten

Statens samlede lønsum er de samlede udgifter til de ansatte i statens løn. Den samlede statslige lønsum er siden 2014 vokset med 34,9 mia. kr. til 121,3 mia. kr. i 2024, *jf. figur 1.2.1.*

Statens lønsum vokser løbende af en række årsager. Noget af det, der påvirker lønsummen er de overenskomstaftalte lønforbedringer, lokale lønforhandlinger og de bevillinger som der politisk afsættes til særlige indsatser. Desuden påvirker skift i medarbejdersammensætningen også statens lønsum.

Figur 1.2.1
Statens lønsum, løbende priser



Anm.: Opgørelsen er i løbende priser, og udviklingen udgøres således af aftalte lønforbedringer, lønregulering og væksten i antallet af årsværk. ISOLA standard-lønbegreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge. Afgrænsningen af staten svarer til ISOLA's standardpopulation ekskl. hovedkonti for folketinget, folketingets ombudsmand, statsrevisorerne, rigsrevisionen og rigsombudsmanden på Færøerne.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2014-2024.

1.3 Fuldtid og deltid i staten

Langt de fleste ansatte i staten arbejder fuldtid, både i 2014 og 2024. Dog er der sket et mindre fald i andelen af fuldtidsansatte i perioden, således at der i 2024 er 82 pct. fuldtidsansatte i staten, *jf. figur 1.3.1.*

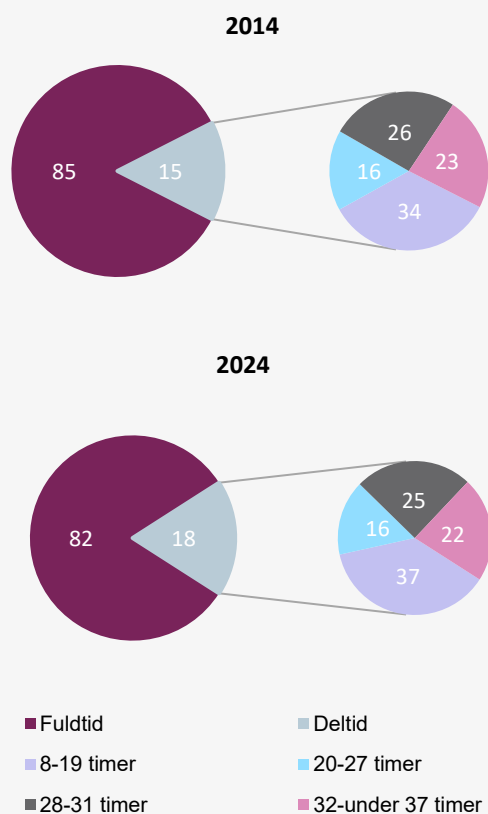
I 2024 arbejdede den største gruppe deltidsansatte mellem 8 og 19 timer om ugen. Denne gruppe udgjorde 37 pct. af alle deltidsansatte i staten. I denne gruppe findes eksempelvis studentermedhjælpere, eksterne lektorer og kliniske professorer.

Den næststørste gruppe deltidsansatte arbejdede mellem 20 og 31 timer om ugen i 2024, mens 22 pct. arbejdede mellem 32 og under 37 timer og 16 pct. af de deltidsansatte mellem 20 og 27 timer om ugen.

Ansatte i staten, der arbejder mellem 20 og 31 timer om ugen, udgøres især af lærere og lektorer, mens hovedsageligt kontorfunktionærer og lærere udgør gruppen, der arbejder mellem 32 og under 37 timer om ugen.

Vil du læse mere om fuldtids- og deltidsansættelse blandt kvinder og mænd? Så læs mere på side 18.

Figur 1.3.1
Fuldtids- og deltidsansatte i staten
(pct.)



Anm.: Opgørelsen baseres på antal ansættelsesforhold. ISOLA standard-lønbegreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge. Afgrænsningen af staten svarer til ISOLA's standardpopulation ekskl. hovedkonti for folketinget, folketingets ombudsmand, statsrevisorerne, rigsrevisionen og rigsombudsmanden på Færøerne. Grundet afrunding summerer andelen for deltidsansatte i 2014 til 99 fremfor 100 pct.

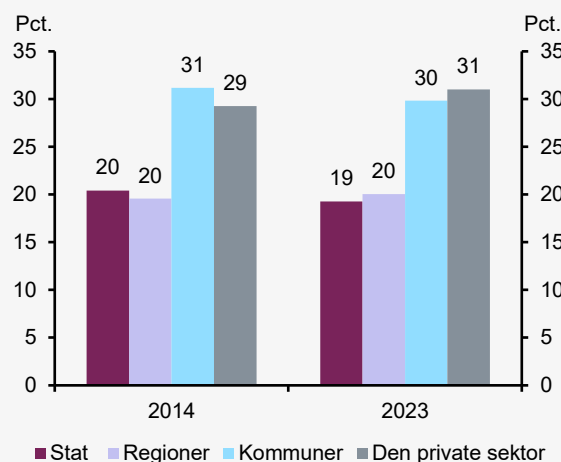
Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2014 og 2024.

Deltidsansatte pr. sektor

I 2023 arbejdede 31 pct. af de ansatte i den private sektor deltid, hvilket gør det til sektoren med den største andel deltidsansatte. I kommunerne var andelen af deltidsansatte næststørst, hvor 30 pct. var deltidsansatte. For regionerne var andelen 20 pct. Den statslige sektor har den mindste andel af deltidsansatte med 19 pct. i 2023, jf. figur 1.3.2. Udviklingen fra 2014 viser, at andelen af deltidsansatte – på tværs af sektorer – står relativt stille.

Der skal gøres opmærksom på, at der er en smule forskel på andele af deltidsansatte i staten i figur 1.3.1 og 1.3.2. Det skyldes, at figurerne er opgjort med forskellige datagrundlag.

Figur 1.3.2
Deltidsansatte pr. sektor (pct.)



Anm.: Opgørelsen er baseret på antal beskæftigede lønmodtager. Staten er inkl. sociale kasser og fonde. Bemærk, at der er anvendt data fra 2014 og 2023.

Kilde: Danmarks Statistik (RAS305), 2014 og 2023.

1.4 Ansættelsesformer i staten

I staten er overenskomstansættelse den mest udbredte ansættelsesform, og andelen af overenskomstansatte er fortsat stigende.

Dette skyldes, at flere tjenestemandsgupper gennem de seneste ti år er overgået til overenskomstansættelse.

Ansættelsesformer

Overenskomstansatte

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

Tjenestemandsansatte

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

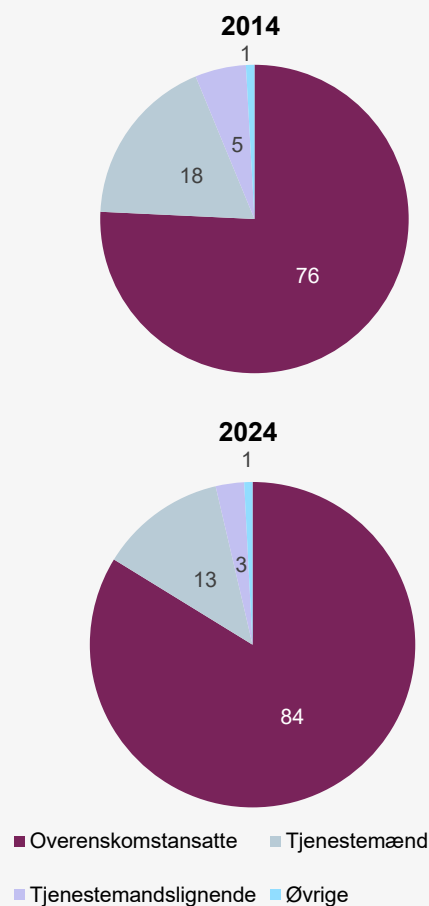
- at tjenestemænd har ret til rådighedsløn, hvis tjenestemandens stilling nedlægges,
- at tjenestemænd ikke har strejkeret og ikke kan omfattes af lockout, og
- en lovbestemt tjenestemandspension, som på væsentlige punkter adskiller sig fra almindelige arbejdsmarkedspensioner.

Tjenestemandslignende ansatte

Tjenestemandslignende ansatte er ikke ansat som tjenestemænd, men de kan have vilkår, der svarer til tjenestemændenes. Ansættelsesvilkårene kan variere for den enkelte tjenestemandslignende stilling, fx ved at lønnen er fastsat efter tjenestemændenes lønsystem eller ved at pensionsordningen svarer til den, der gælder for tjenestemænd.

Heraf er andelen af tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte faldet over tid. I 2014 udgjorde grupperne 23 pct. af de ansatte i staten, hvorimod de udgjorde 16 pct. i 2024, *jf. figur 1.4.1.*

Figur 1.4.1
Ansættelsesformer i staten (pct.)



Anm.: Opgørelsen baseres på antal årsværk. ISOLA standard-lønbegreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge. Afgrænsningen af staten svarer til ISOLA's standardpopulation ekskl. hovedkonti for folketinget, folketingets ombudsmand, statsrevisorerne, rigsrevisionen og rigsombudsmanden på Færøerne. Grundet afrunding summerer andelen for ansættelsesformer i 2024 til 101 fremfor 100 pct.

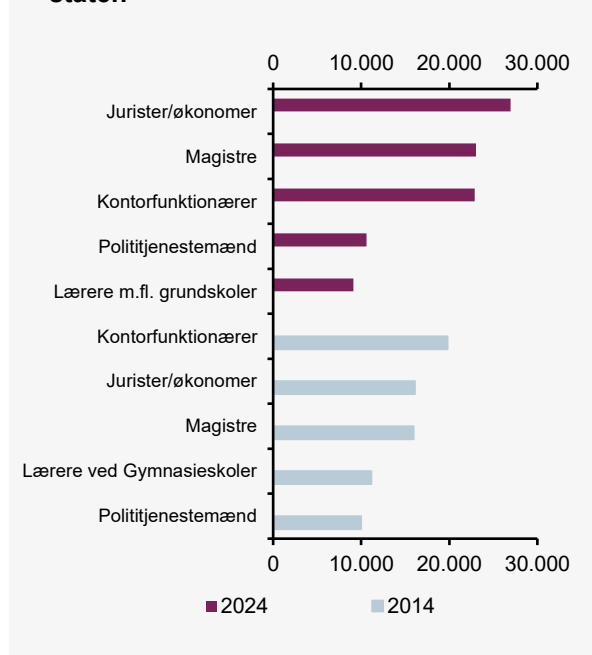
Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2014 og 2024.

1.5 De største personalekategorier i staten

De fem største personalekategorier er stort set de samme i 2014 og 2024 på trods af, at der i perioden har været forandringer i medarbejdersammensætningen i staten. I 2014 indgik gymnasielærere i de fem største personalekategorier, mens denne i 2024 er skiftet ud med lærere ved de frie grundskoler, *jf. figur 1.5.1*.

Fra 2014 til 2024 har de fem største personalekategorier byttet indbyrdes plads. Antallet af polititjenestemænd har været stabilt, mens de øvrige personalekategorier har oplevet en stigning i antal årsværk i perioden.

Figur 1.5.1
De fem største personalekategorier i staten



Anm.: Opgørelsen baseres på antal årsværk. ISOLA standard-løn-begreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge. Afgrænsningen af staten svarer til ISOLA's standardpopulation ekskl. hovedkonti for folketinget, folketingets ombudsmand, statsrevisorerne, rigsrevisionen og rigsombudsmanden på Færøerne.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kvrt. 2014 og 2024.

Personalekategorier og stillinger

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

Personalekategori

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

Stilling

Stilling er den ansattes titel. Fx er hyppigt anvendte stillinger for ansatte med personalekategorien "Jurister/økonomer" fuldmægtig og kontorchef. De enkelte HR-afdelinger registrerer medarbejdernes stillingsbetegnelser. Den lokale registrering varierer, hvorfor nogle personer kan have forskellige stillingsbetegnelser, selvom de arbejder med samme type opgaver.

Datakvalitet

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

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

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

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

1.6 Personaleomsætning i staten

Mellem 2014 og 2024 har personaleomsætningen i staten ligget nogenlunde stabilt på omkring 12-15 pct., *jf. figur 1.6.1*.

I 2020 ses et dyk i personaleomsætningen, efterfulgt af en stigning. Denne udvikling er formentlig relateret til Covid-19-pandemien. I pandemiens begyndelse var både arbejdsmarkedet og verdensøkonomien præget af stor usikkerhed, hvilket kan have påvirket både jobsøgninger og ansættelsesrunder.

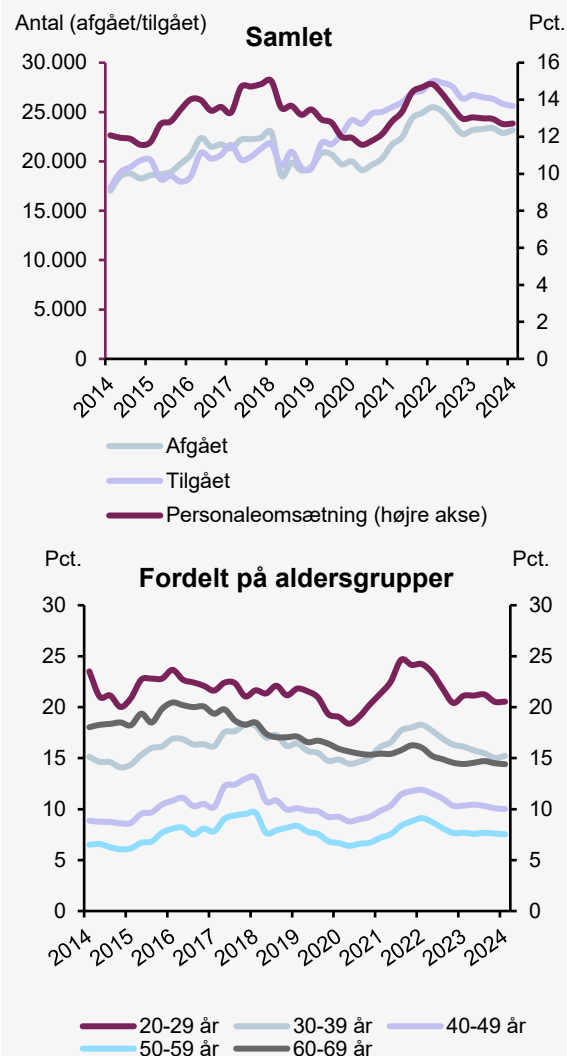
I tiden umiddelbart efter pandemien var Danmark præget af højkonjunktur og stor efterspørgsel på arbejdskraft, hvilket har medført, at flere har søgt nye stillinger. Samtidig blev der nedlagt flere af de midlertidige stillinger, som var relateret til Covid-19. Selvom personaleomsætningen steg efter pandemien, lå den i 2024 igen relativt lavt på 12,7 pct.

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

Opgøres personaleomsætningen fordelt på aldersgrupper ses det, at de fleste aldersgrupper følger nogenlunde samme mønster som den samlede personaleomsætning.

Dog er der variationer på tværs af aldersgrupperne. Der er en højere personaleomsætning blandt de 20-29-årige, mens gruppen af 50-59-årige generelt har den laveste personaleomsætning sammenlignet med de øvrige grupper, *jf. figur 1.6.1*.

Figur 1.6.1
Personaleomsætningen i staten (pct.)



Anm.: Personaleomsætningsprocenten er udelukkende baseret på fast periodelønnede ansatte, og der medtages kun personer, der i kvartalets midterste måned har fået løn for mere end 8 timer/uge eller modtager pensionsfradrag på mere end 5.000 kr. (typisk i forbindelse med barsel). Personaleomsætningsstallene har faste afgrænsninger, men bliver også ad hoc-korrigeret fx pga. ressortomlægninger mv. Afgrænsningen af staten svarer til ISOLA's standardpopulation ekskl. hovedkonti for folketinget, folketingets ombudsmand, statsrevisorerne, rigsrevisionen og rigsombudsmanden på Færøerne.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2014-2024.

Alder i staten

2. Alder i staten

Hvor gamle er de ansatte i staten – og hvordan har gennemsnitsalderen ændret sig over tid? Hvor mange er seniorer? I dette kapitel dykker vi ned i nøgletal om de ansatte i statens alder og seniorområdet.

2.1 Aldersudvikling i staten

Gennemsnitsalderen for de ansatte i staten har været tilnærmelsesvis konstant mellem 2014 og 2024. Dette skyldes bl.a. størrelserne på generationerne på arbejdsmarkedet, således at der både er kommet flere yngre og ældre ansatte i staten.

Således er en af forskellene i aldersprofilen for ansatte i staten fra 2014 til 2024, at der er kommet flere ansatte i alderen 25-35 år. Desuden er der kommet lidt flere ansatte over 60 år. Samtidig er der mellem 2014 og 2024 kommet færre i alderen midt 30'erne til midt 40'erne, jf. figur 2.1.1.

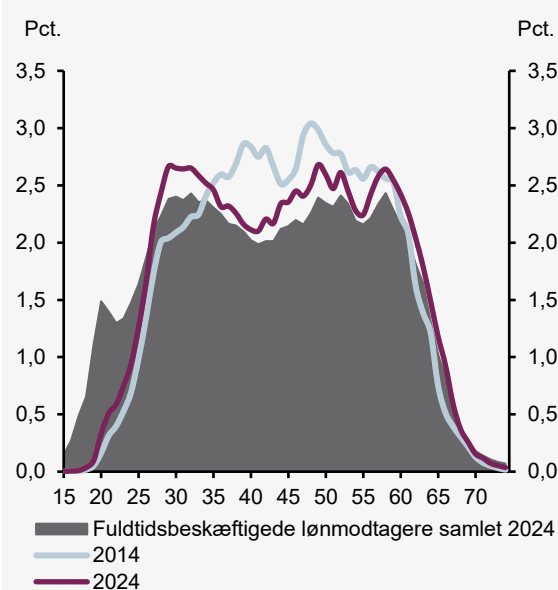
De ansatte i staten er i gennemsnit ældre end danske lønmodtagere generelt. Det skyldes bl.a., at der er flere unge på det private arbejdsmarked, hvor der findes mere ufaglært arbejde og flere fritidsjobs, fx i detailbranchen.

44,7 år

Gennemsnitsalderen for en ansat i staten var i 2024 44,7 år.

I 2024 var gennemsnitsalderen for de kommunale og regionale ansatte henholdsvis 44,6 og 44,4 år¹.

Figur 2.1.1
Aldersprofil for ansatte i staten samt alle danske lønmodtagere (pct.)



Anm.: Angivet i pct. af samlede antal lønmodtagere og opgjort pba. årsværk. ISOLA standard-lønbegreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge. Afgrænsningen af staten svarer til ISOLA's standardpopulation ekskl. hovedkonti for folketinget, folketingets ombudsmand, statsrevisorerne, rigsrevisionen og rigsombudsmanden på Færøerne.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2014 og 2024 og Danmarks Statistik (LBESK60), 4. kv. 2024.

¹ Kilde: SIRKA, november 2024.

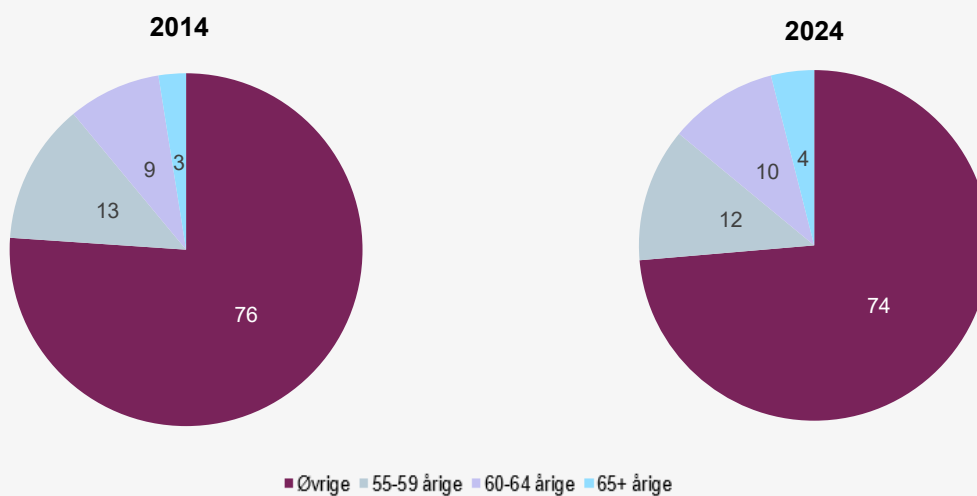
Aldersfordeling og årsværk

Fra 2014 til 2024 er andelen af ansatte i staten over 55 år steget fra 25 pct. til 26 pct., *jf. figur 2.1.2.*

Andelen af ansatte i alderen 60-64 år og 65 år og derover er steget i perioden, mens andelen af 55-59-årige er faldet fra 2014 til 2024.

Figur 2.1.2

Aldersprofil for ansatte i staten (pct.)



Anm.: Opgørelsen baseres på antal årsværk. ISOLA standard-lønbegreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge. Afgrænsningen af staten svarer til ISOLA's standardpopulation ekskl. hovedkonti for folketinget, folketingets ombudsmand, statsrevisorerne, rigsrevisionen og rigsombudsmanden på Færøerne. Grundet afrunding summerer andelen for aldersgrupper i 2014 til 101 fremfor 100 pct.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2014 og 2024.

2.2 Udviklingen i ansatte i staten, som er fyldt 55 år

Andelen af ansatte i staten, der er fyldt 55 år, er steget en smule fra 24 pct. i 2014 til 26 pct. i 2024, *jf. figur 2.2.1*. Dette skyldes både en stigning i andelen af 55-64-årige samt en stigning i andelen af ansatte, som er fyldt 65 år.

Senior- og retræteordninger

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

Formålet med seniorindsatsen er at understøtte et godt seniorarbejdsliv for ældre medarbejdere, så de finder det attraktivt at fortsætte i beskæftigelse, og det understøttes, at de fortsat er en aktiv, kvalificeret, fleksibel og efterspurgt arbejdskraft. Derudover blev rammeaftalen om seniorordninger revideret. Der kan efter rammeaftalen lokalt indgås aftale om en seniorordning, der på forskellig vis bidrager til, at seniorer fortsat har lyst til at blive i arbejde.

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

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

Figur 2.2.1
Ansatte i staten, der er fyldt 55 år (pct.)



Anm.: Opgørelsen baseres på antal årsværk. ISOLA standard-løn-begreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge. Afgrænsningen af staten svarer til ISOLA's standardpopulation ekskl. hovedkonti for folketinget, folketingets ombudsmand, statsrevisorerne, rigsrevisionen og rigsombudsmanden på Færøerne.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2014-2024.

TEMA

Køn og ledelse i staten

TEMA Køn og ledelse i staten

I dette års udgave af Statens Arbejdsmarked i Tal er temaet køn og ledelse i staten. Hvordan er kønsfordelingen i staten? Hvordan ser det ud med kønsfordelingen på ledelsesfronten, herunder blandt topledere? I temasideerne zoomer vi ind på køn og ledelse i staten, men først tegnes der et generelt billede af kønsfordelingen i staten.

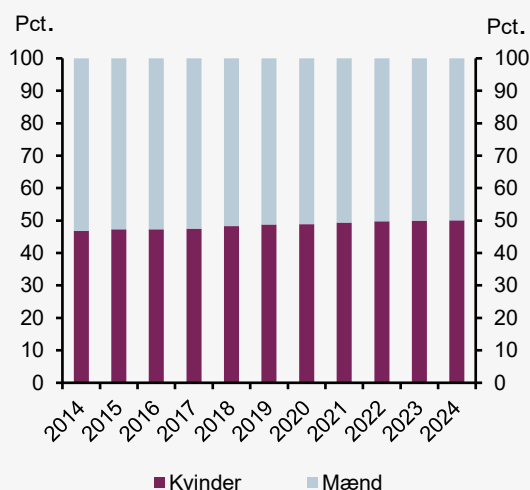
Kønsfordelingen i staten

Den første del af temasideerne omhandler kønsfordelingen i staten, herunder sammenlignet med resten af arbejdsmarkedet og fordelt på statslige arbejdsområder.

Høj grad af kønsbalance i staten

I perioden 2014-2024 er kønsfordelingen i staten blevet mere ligelig. I 2024 udgjorde kvinder og mænd hver 50 pct. af de ansatte i staten, mens 47 pct. af de ansatte i staten i 2014 var kvinder og 53 pct. mænd, *jf. temafigur 1*.

Temafigur 1
Kønsfordelingen i staten (pct.)

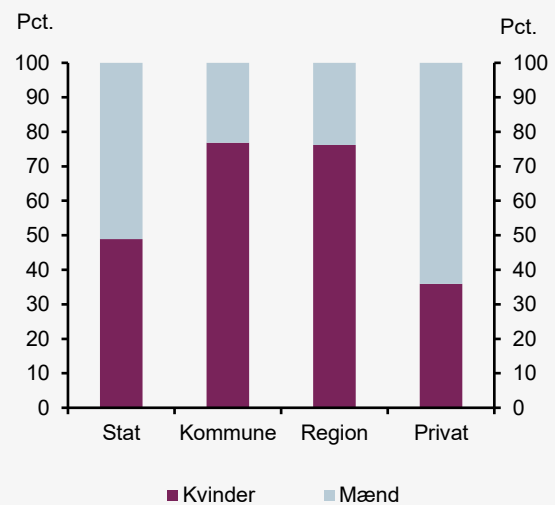


Anm.: Opgørelsen baseres på antal årsværk. ISOLA standard-lønbegreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge. Afgrænsningen af staten svarer til ISOLA's standardpopulation ekskl. hovedkonti for folketinget, folketingets ombudsmand, statsrevisorerne, rigsrevisionen og rigsombudsmanden på Færøerne.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2014-2024.

Sammenlignet med de øvrige sektorer på arbejdsmarkedet adskiller staten sig ved at have en omtrent balanceret kønsfordeling. I både kommuner og regioner var andelen af kvindelige ansatte i 2024 omtrent 77 pct., mens den i den private sektor var 36 pct., *jf. temafigur 2*.

Temafigur 2
Kønsfordelingen på arbejdsmarkedet i 2024 (pct.).



Anm.: Opgørelsen baseres på antal fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere.

Kilde: Danmarks Statistik (LBESK67), 4. kv. 2024.

Kønsfordelingen på statslige arbejdsområder
Andelen af kvinder og mænd varierer på tværs af de statslige arbejdsområder.

Andelen af kvinder var størst inden for arbejdsområderne *økonomi, skat og finans, folkekirken, undervisning, uddannelse og forskning, kultur og kulturformidling* og *øvrige* i 2024, jf. *temafigur 3*. Arbejdsområdet *øvrige* dækker blandt andet over sundhedsområdet, erhverv, energi og klima samt landbrug og fødevarer.

Andelen af mænd var størst inden for arbejdsområderne *politi, domstole og retsvæsen, transport og infrastruktur* og *forsvar* i 2024.

Forsvaret er det arbejdsområde i staten, hvor forskellen i andelen af kvinder og mænd er størst, idet 78 pct. af de ansatte i Forsvaret er mænd og 22 pct. er kvinder, jf. *temafigur 3*.

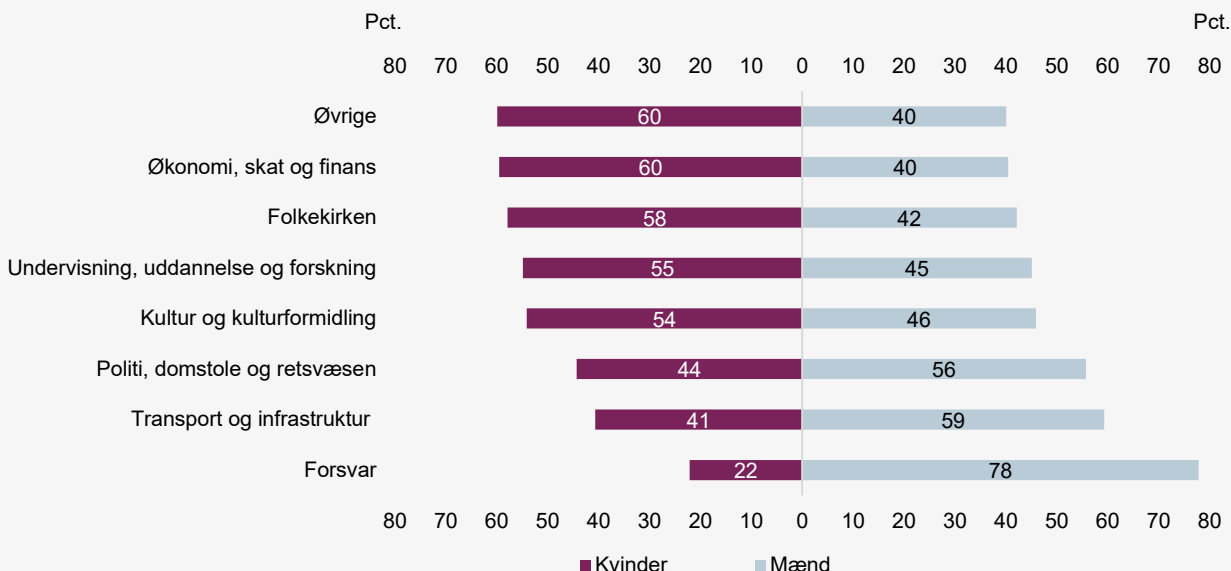
Med undtagelse af Forsvaret var kønsfordelingen relativt lige på tværs af arbejdsområderne med en andel af hhv. kvinder og mænd på mellem 40 og 60 pct. i 2024.

Det kønsopdelte arbejdsmarked

Danske kvinder har i en international sammenhæng en høj arbejdsmarkedsdeltagelse. Alligevel er det danske arbejdsmarked fortsat opdelt og præget af kvinde- og mandsdominerede fag. Medarbejder- og Kompetencestyrelsen deltager sammen med KL, Danske Regioner, Dansk Arbejdsgiverforening og Fagbevægelsens Hovedorganisation i et partnerskab, der skal afdække årsager til det kønsopdelte arbejdsmarked. Du kan læse mere om partnerskabets arbejde i [disse inspirationscases til udbedring af kønsbalancen](#).

Temafigur 3

Køn fordelt på arbejdsområder i 2024 (pct.)



Anm.: Opgørelsen baseres på antal årsværk. ISOLA standard-lønbegreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge. Afgrænsningen af staten svarer til ISOLA's standardpopulation ekskl. hovedkonti for folketinget, folketingets ombudsmand, statsrevisorerne, rigsrevisionen og rigsombudsmanden på Færøerne. Afgrænsning af arbejdsområder beskrives under afsnit 5. Data og metode.

Kilde: Statens BI – ISOLA, 4. kv. 2024.

Kvinder er oftere på deltid end mænd

82 pct. af de ansatte i staten arbejder fuldtid, mens 18 pct. arbejder deltid. Andelen af deltidsansatte i staten dækker over, at deltidsarbejde er væsentligt mere udbredt blandt kvinder end mænd.

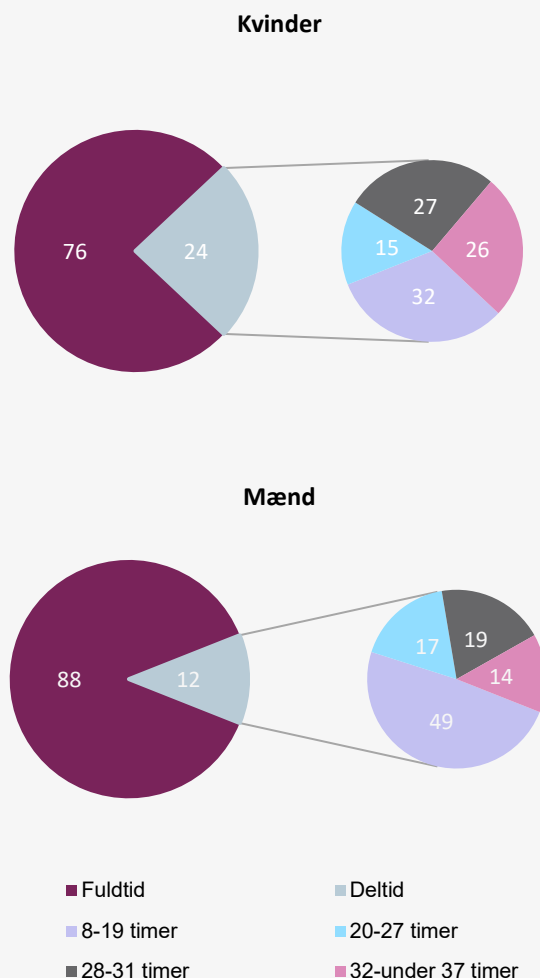
I 2024 arbejdede 24 pct. af kvinderne således på deltid, mens det gjaldt 12 pct. af mændene, *jf. temafigur 4*.

Blandt deltidsansatte har kvinder dog en højere gennemsnitlig ugentlig arbejdstid end mænd.

I 2024 arbejdede 26 pct. af de deltidsansatte kvinder mellem 32 og under 37 timer. For de deltidsansatte mænd var andelen 14 pct.

Den største andel af deltidsansatte mænd arbejdede 8-19 timer om ugen. Denne gruppe udgjorde 49 pct. af deltidsansatte mænd og 32 pct. af deltidsansatte kvinder.

Temafigur 4
Fuldtids- og deltidsansatte i staten i 2024 (pct.)



Anm.: Opgørelsen baseres på antal ansættelsesforhold. ISOLA standard-lønbegreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge. Afgrænsningen af staten svarer til ISOLA's standardpopulation ekskl. hovedkonti for folketinget, folketingets ombudsmand, statsrevisorerne, rigsrevisionen og rigsombudsmanden på Færøerne. Grundet afrunding summerer andelen for deltidsansatte mænd til 99 fremfor 100 pct.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2024.

Kønsfordelingen i de statslige ledelseslag

Resten af temasiderne sætter fokus på kvinder og mænd i ledelse. Kønsfordelingen er generelt lige i staten, *jf. temafigur 1*, men hvordan ser det ud på ledelsesområdet?

Andelen af kvinder i ledelse er steget betydeligt

I 2024 var 48 pct. af alle ledere og chefer i staten kvinder. Det er en stigning på 18 pct.-point fra 2014, hvor 30 pct. var kvinder, *jf. temafigur 5*. I samme periode er andelen af kvindelige topchefer i staten steget fra 21 til 37 pct.

Fødekæden til topledelse

En forudsætning for at blive topchef er som regel, at man har udmærket sig som leder eller chef på et lavere ledelsesniveau forinden. At få flere kvindelige topchefer kræver først og fremmest, at der kommer flere kvinder i de lavere ledelseslag.

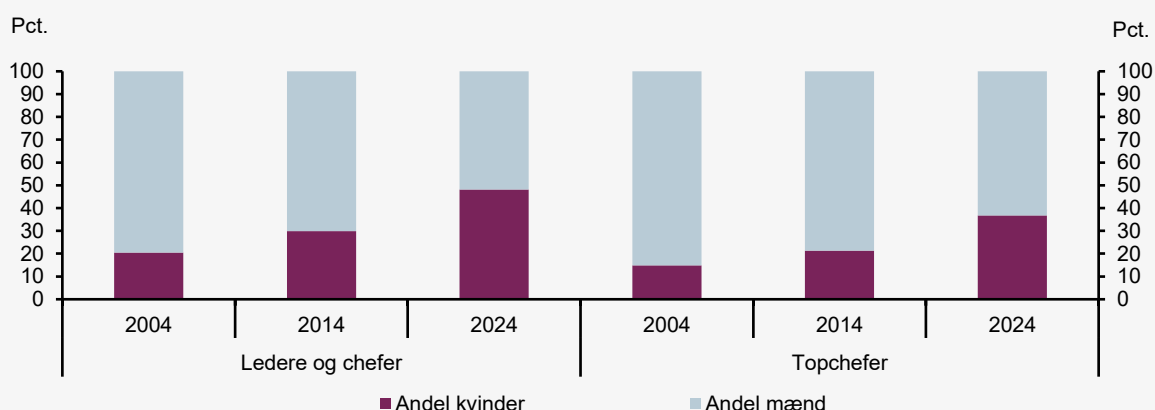
Det er derfor ikke overraskende, at der er en lavere andel af kvindelige topchefer sammenlignet med andelen af kvinder blandt alle ledere og chefer i 2024. Til gengæld er andelen af kvindelige topchefer steget i næsten samme tempo i perioden 2014-2024 som andelen af alle kvindelige ledere og chefer. Det kan være udtryk for en sund og velfungerende fødekæde til topledelse – uanset køn.

Lønstrukturkomitéen

I 2021 blev Lønstrukturkomitéen nedsat med opgaven at analysere lønstrukturen og -udviklingen samt at belyse muligheder for at udvikle løndannelsen i den offentlige sektor; herunder lønforskelle mellem kvinder og mænd. Medarbejder- og Kompetencestyrelsen bidrog, sammen med repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter, til komitéens arbejde og hovedrapport, som blev offentliggjort i juni 2023. Komitéen rapporterede blandt andet, at: "de overordnede lønforskelle mellem kønnene er således ikke umiddelbart forbundet med løndiskrimination baseret på det enkelte individs køn, men med en stærk tendens til, at kvinder i højere grad er beskæftigede i fag og brancher, hvor lønnen er lavere relativt til andre brancher." (Lønstrukturkomitéens hovedrapport s. 52). Find Lønstrukturkomitéens afrapportering [her](#).

Temafigur 5

Kønsfordelingen blandt ledere, chefer og topchefer i 2004, 2014 og 2024 (pct.)



Anm.: Opgørelsen baseres på antal årsværk. Andelen af kvindelige og mandlige ledere og chefer er beregnet ud fra det samlede antal ledere og chefer inden for samme lønramme. Ledere og chefer er i lønramme 36-42, mens topchefer er i lønramme 39-42. ISOLA standard-løn-begreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge. Afgrænsningen af staten svarer til ISOLA's standard-population ekskl. hovedkonti for folketinget, folketingets ombudsmand, statsrevisorerne, rigsrevisionen og rigsombudsmanden på Færøerne. Ifm. overenskomstforhandlingerne i 2018 blev registreringspraksis for indplacering af ledere i lønramme 36 ændret.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2004, 2014 og 2024.

Kønsfordelingen blandt ledere og chefer spejler medarbejdersammensætningen

Andelen af kvinder varierer på tværs af arbejdsområder – fra 22 pct. til 60 pct. kvinder, *jf. temafigur 3*. I det følgende stiller vi skarpt på andelen af kvindelige ledere og chefer på de samme arbejdsområder.

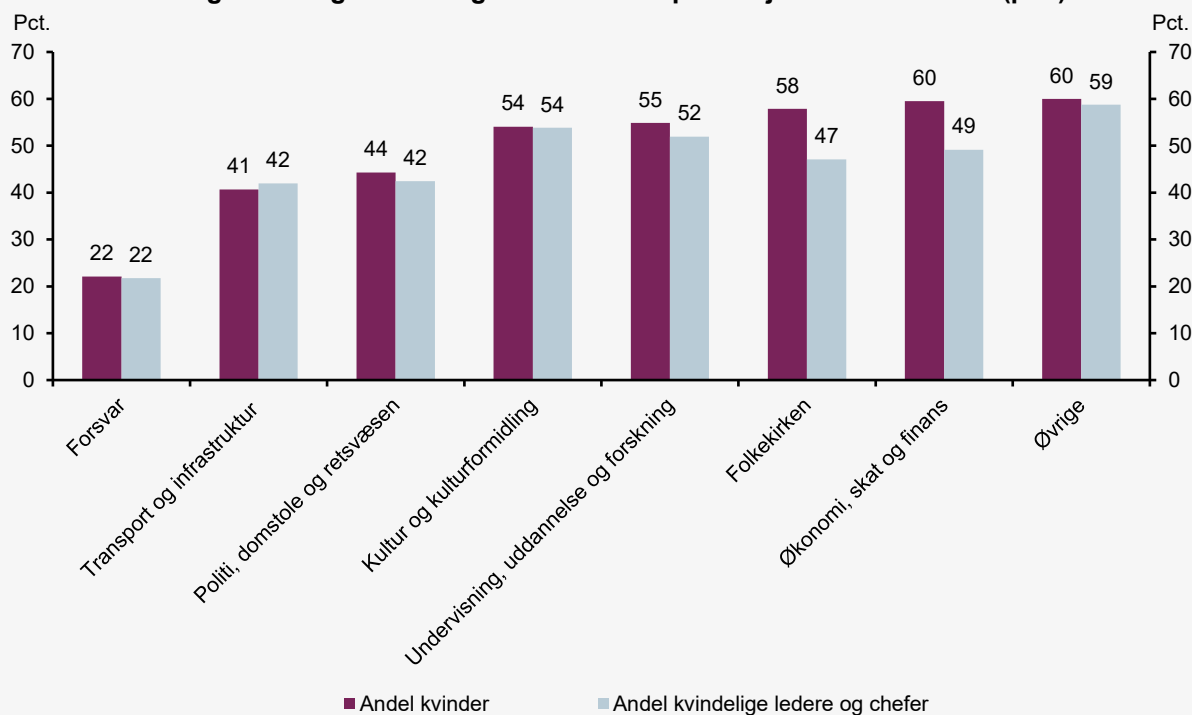
Kønsfordelingen blandt ledere og chefer på de statslige arbejdspladser var tilnærmelsesvist lige i 2024, hvor kvinder udgjorde 48 pct. af det samlede antal ledere, *jf. temafigur 5*.

Nedbrydes andelen af kvindelige ledere og chefer på arbejdsområder ses det, at andelen varierer mellem 22-59 pct., *jf. temafigur 6*. Andelen af kvindelige ledere og chefer følger i høj grad andelen af kvinder generelt inden for områderne.

Eksempelvis udgør kvinder 55 pct. af årsværk inden for *undervisning, uddannelse og forskning*, og andelen af kvindelige ledere og chefer er 52 pct. Omvendt er både andelen af kvinder og andelen af kvindelige ledere og chefer lavest i *Forsvaret*, hvor begge udgør 22 pct.

Temafigur 6

Andel kvinder og kvindelige ledere og chefer fordelt på arbejdsområder i 2024 (pct.)



Anm.: Opgørelsen baseres på antal årsværk. Ledere og chefer er i lønramme 36-42. ISOLA standard-lønbegreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge. Afgrænsningen af staten svarer til ISOLA's standardpopulation ekskl. hovedkonti for folketinget, folketingets ombudsmand, statsrevisorerne, rigsrevisionen og rigsombudsmanden på Færøerne. Afgrænsning af arbejdsområder beskrives under afsnit 5. Data og metode.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2024.

Kvindelige ledere og chefer er generelt yngre end deres mandlige kollegaer

Aldersfordelingen for kvindelige og mandlige ledere og chefer er meget lig hinanden. I *temafigur 7* vises det, hvor stor en andel af det samlede antal ledere og chefer, der er kvinder eller mænd i en given aldersgruppe. Fra 35-årsalderen til 54-årsalderen er der generelt flere kvinder i leder- og chefstillinger i staten, mens der fra 55-årsalderen er flere mænd. For både kvinder og mænd er andelen af ledere og chefer højest i aldersgruppen 50-54 år, hvorefter den falder igen.

Generelt er kvinder i leder- og chefstillinger i 2024 en smule yngre end deres mandlige kollegaer – de følges dog i højere grad ad aldermæssigt end tidligere.

49,8 år

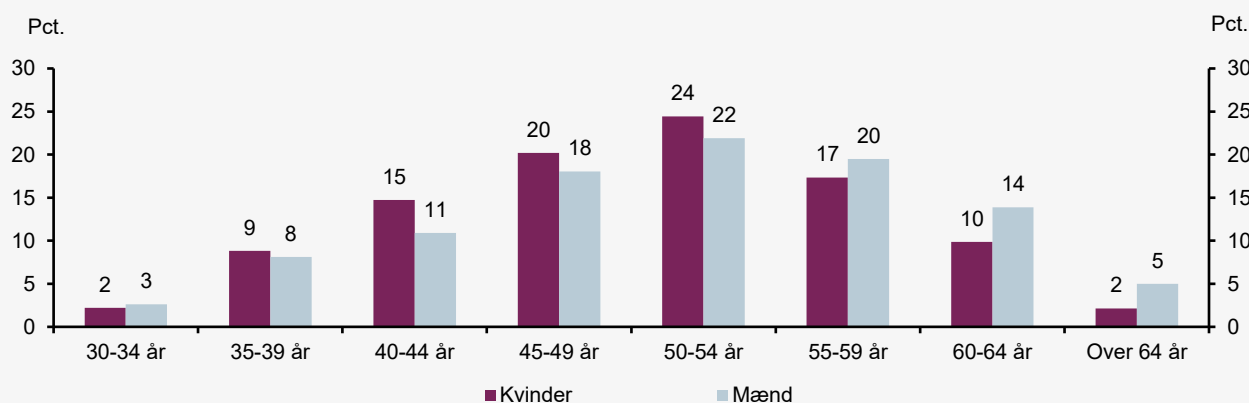
Gennemsnitsalderen for *kvindelige* ledere og chefer i staten var i 49,8 år i 2024.

51,4 år

Gennemsnitsalderen for *mandlige* ledere og chefer i staten var 51,4 år i 2024.

Temafigur 7

Aldersfordelingen for ledere og chefer fordelt på køn i 2024 (pct.)



Anm.: Opgørelsen baseres på antal årsværk. Ledere og chefer er i lønramme 36-42. ISOLA standard-lønbehold er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge. Afgrænsningen af staten svarer til ISOLA's standardpopulation ekskl. hovedkonti for folketinget, folketingets ombudsmand, statsrevisorerne, rigsrevisionen og rigsombudsmanden på Færøerne.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kvrt. 2024.

Sammenhængen mellem køn, alder og ledelse

Fra 2014 til 2024 er der sket en betydelig udvikling i sammenhængen mellem køn, alder og ledelse i staten. *Temafigur 8* viser andelen af hhv. kvindelige og mandlige ansatte i staten, som er ledere eller chefer (herefter ”lederandel”) fordelt på aldersgrupper.

I 2014 var mænds lederandel større end kvinders lederandel i alle aldersgrupper. Der var således større sandsynlighed for, at man var leder eller chef, hvis man var en mand, end hvis man var en kvinde. Fra og med 50-årsalderen var mænds lederandel ca. dobbelt så stor som kvinders.

I 2024 er lederandelen væsentligt mere lige for kvinder og mænd på tværs af aldersgrupper. Lederandelen er stort set identisk for kvinder og mænd i 30-39-årsalderen, mens kvinders lederandel er lidt større end mænds i 40-44-årsalderen. Fra og med 45-årsalderen havde mænd en lidt større lederandel end kvinder.

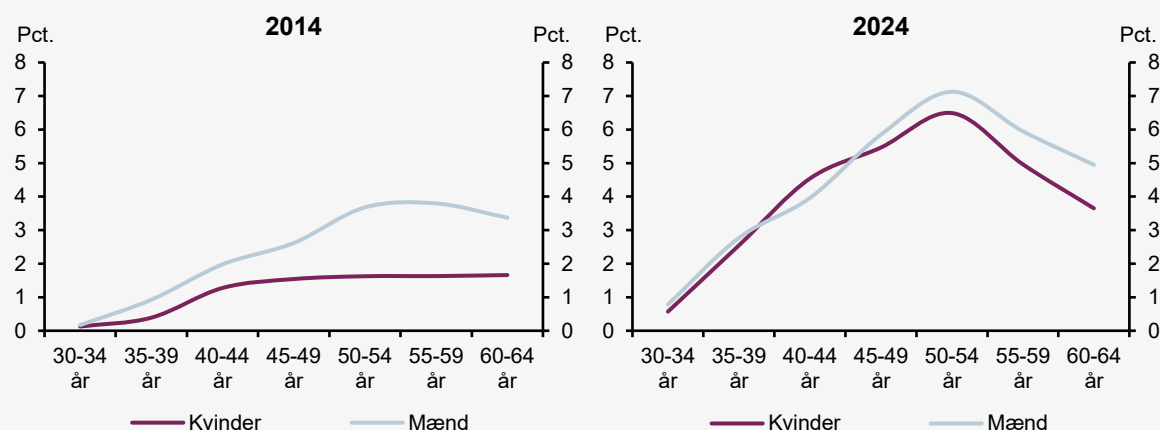
Lederandelen i 2014 var desuden generelt var stigende med alderen for både kvinder og mænd, dog med en stagnerende tendens fra 50-54-årsalderen, jf. *temafigur 8*. I 2024 var lederandelen klart størst blandt gruppen af 50-54-årige kvinder og mænd.

Registrering af ledere i lønramme 36 indebærer et dataseriebrud

En vigtig faktor at tage i betragtning, når det gælder stigningen i andelen af ledere og chefer i staten, er dataseriebruddet i registreringen af ledere i lønramme 36. Ved overenskomstforhandlingerne i 2018 blev der indført flere cheftaler. Disse gjorde det muligt at registrere og afgrænse flere allerede eksisterende ledere i lønramme 36. Du kan læse mere i faktaboksen: *Registrering af ledere i lønramme 36 indebærer et dataseriebrud* på side 28.

Temafigur 8

Andelen af kvinder og mænd, der er ledere eller chefer, fordelt på aldersgrupper (pct.)



Anm.: Opgørelsen baseres på antal årsværk. Andelen af hhv. kvindelige og mandlige ledere og chefer er beregnet ud fra det samlede antal årsværk i aldersgruppen. Ledere og chefer er i lønramme 36-42. ISOLA standard-lønbegreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge. Afgrænsningen af staten svarer til ISOLA's standardpopulation ekskl. hovedkonti for folketinget, folketingets ombudsmand, statsrevisorerne, rigsrevisionen og rigsombudsmanden på Færøerne. Ifm. overenskomstforhandlingerne i 2018 blev registreringspraksis for indplacering af ledere i lønramme 36 ændret.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2014 og 2024.

Sygefravær i staten

3. Sygefravær i staten

Hvordan er sygefraværet i staten – og staten overfor andre sektorer? Og hvor meget af sygefraværet i staten skyldes langtidssygdom? I dette kapitel beskrives sygefraværet i staten og udviklingen i dette.

3.1 Udviklingen i sygefraværet i staten

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

Sygefravær er her defineret som ansatte i statens egen sygdom, delvist nedsat tid grundet sygdom samt fravær relateret til arbejdsulykker. Hermed indgår både lang- og kortidssygdom for de ansatte. Det betyder, at eksempelvis børns sygedage ikke er medregnet i denne opgørelse. Tallene for sygefravær bliver her opgjort kvartalsvis i såkaldte 'rullende år' og er et udtryk for sygefraværet i det forudgående år.

Fraværstyper

Langtids- og kortidssygefravær

Langtidssygdom er ubrudte sygefraværshændelser af mere end 30 kalenderdages varighed.

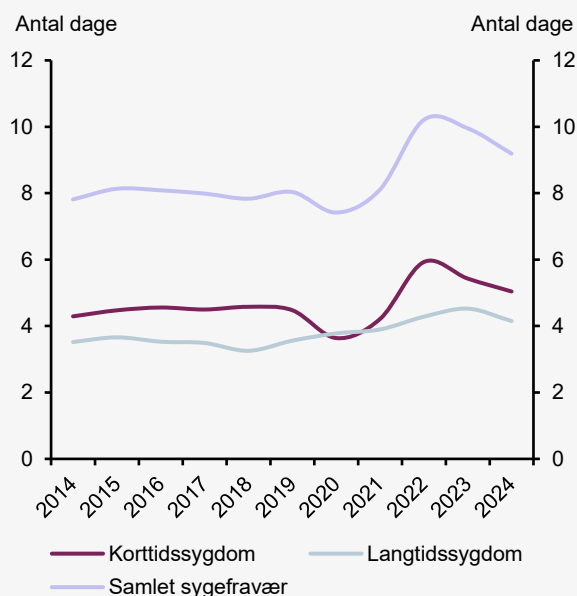
Kortidssygdom er sygefraværshændelser af mindre end 30 kalenderdages varighed.

Gennemsnitlige standardsygefraværskvoter pr. årsværk

For at skabe sammenlignelighed på tværs af registreringspraksis opgøres sygefraværet som gennemsnitlige standardsygefraværskvoter pr. årsværk. Dette beregnes ved, at det registrerede sygefravær omregnes til timer og sættes i forhold til den ansattes ansættelseskvote. Dette divideres med en standard arbejdsdag på 7,4 timer. Weekender, søgnehelldage, grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaften medregnes ikke.

En stor del af årsagen til udsvingene i sygefraværet fra 2020 til 2022 kan givetvis tilskrives Covid-19-pandemien og den efterfølgende genåbning af Danmark. Gennem 2024 var det gennemsnitlige sygefravær pr. ansat 9,2 dage. Det gennemsnitlige sygefravær var fordelt på 4,2 dages langtids- og 5,0 dages kortidssygefravær, jf. figur 3.1.1.

Figur 3.1.1
Gennemsnitlige sygefraværskvoter i staten



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

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2014-2024.

Sygefravær på tværs af sektorer

Sygefraværet i staten lå i 2023 under det gennemsnitlige antal sygefraværsdage for sektorerne i alt. Staten og den private sektors gennemsnitlige antal sygefraværsdage pr. fuldtidsansat var i 2023 på henholdsvis 9,0 og 8,2 dage. Kommunerne havde i 2023 det højeste sygefravær med gennemsnitlig 16,2 fraværsdage pr. fuldtidsansat, jf. figur 3.1.2.

Der skal gøres opmærksom på, at der er en smule forskel på statens sygefravær i figur 3.1.1 og 3.1.2. Det skyldes, at figurerne er opgjort med forskellige datagrundlag. De nyeste fraværstal for alle sektorer er 2023.

Samarbejdssekretariatet

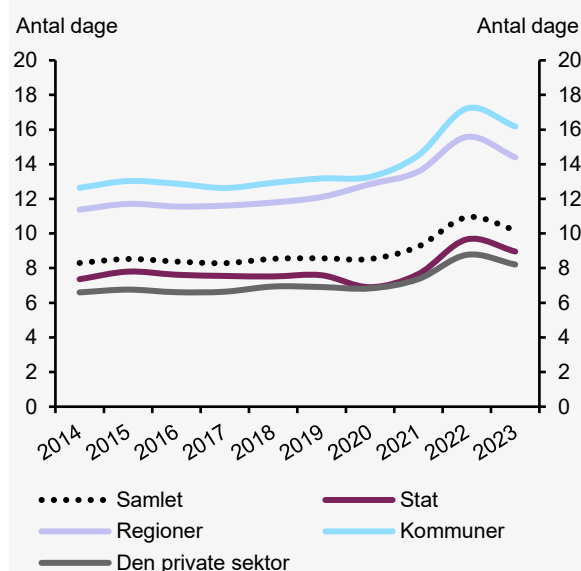
Samarbejdssekretariatet har til formål at støtte dialogbaseret samarbejde mellem ledelse og medarbejdere i de lokale samarbejdsudvalg (SU).

I SU samarbejder man om arbejds-, personale- og samarbejdsforhold samt drøfter påtænkte ledelsesmæssige beslutninger inden for den lokale ledelsesret, inden sådanne træffes.

Samarbejdssekretariatet støtter bl.a. gennem partsneutral rådgivning og vejledning, kursusafholdelse samt bistand til at håndtere konflikter i arbejdet i samarbejdsudvalgene.

Du kan læse mere om Samarbejdssekretariatet på www.samarbejdssekretariatet.dk.

Figur 3.1.2
Gennemsnitlige fraværsdage pr. fuldtidsansat



Anm.: Opgørelsen omfatter både kort- og langtidssygefravær. I opgørelsen indgår kun fraværstypen "Egen sygdom". I opgørelsen sættes fraværet i forhold til de ansattes arbejdsomfang og opgøres således i fraværsværk pr. fuldtidsansat. Staten er inkl. sociale kasser og fonde. Bemærk, at der er anvendt data fra 2014 til 2023.

Kilde: Danmarks Statistik (FRA020), 2014-2023.

Ledelse i staten

4. Ledelse i staten

Hvor mange ledere og chefer er der i staten? Udviklingen i andelen af ledere og chefer i staten skildres i dette kapitel. Har du interesse i kønsfordelingen for ledere og chefer, kan du med fordel læse temasideerne fra side 19.

4.1 Ledere og chefer i staten

Staten beskæftiger et stort antal mennesker indenfor vidt forskellige områder, med forskellige arbejdsopgaver og krav til medarbejdere såvel som til ledere. I det følgende kan du læse om, hvor mange ledere og chefer der er i staten. Du kan desuden få viden om, hvilke muligheder der er for at udvikle sig som leder i staten.

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

Ledere og chefer i staten

Ledere og chefer i staten er placeret i lønrammer. Lønrammerne definerer et interval for lønnen for bestemte stillinger. I dette kapitel benyttes lønrammerne 36 til 42. Disse omfatter størstedelen af ledere og chefer i staten.

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

Chefer: I lønramme 37 findes eksempelvis institutledere og kontorchefer. I lønrammerne over 37 findes der i styrelser og departementer bl.a. styrelsesdirektører, afdelingschefer og departementschefer. Ansatte i lønramme 37 til 42 bliver i dette kapitel omtalt som chefer.

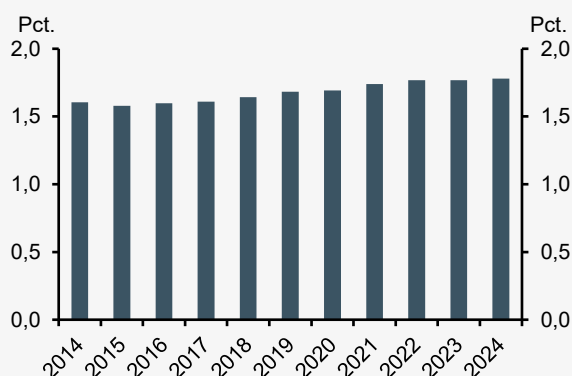
Kategoriseringen i ledere og chefer er udelukkende inkluderet for at give et overblik over de forskellige ledelseslag og lønrammer i staten og hænger ikke sammen med fx overenskomster.

7.339

I 2024 var der 7.339 ledere og chefer i staten.

I perioden 2014-2024 har der været en mindre stigning i andelen af chefer i staten. I 2014 udgjorde chefer 1,6 pct. af ansatte i staten, mens de i 2024 udgjorde ca. 1,8 pct., jf. figur 4.1.1.

Figur 4.1.1
Chefer i staten (pct.)



Anm.: Opgørelsen baseres på antal årsværk. Andelen af chefer er beregnet ud fra det samlede antal ansatte i staten. Chefer er afgrænset til personer i lønramme 37-42 med ledelsesansvar. ISOLA standard-lønbegreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge. Afgrænsningen af staten svarer til ISOLA's standardpopulation ekskl. hovedkonti for folketinget, folketingets ombudsmand, statsrevisorerne, rigsrevisionen og rigsombudsmanden på Færøerne.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2014-2024.

Program for Ledelsesudvikling i Staten

Program for Ledelsesudvikling i Staten (PLUS) tilbyder udviklingsaktiviteter og udviklingsforløb til ledere på alle niveauer på tværs af staten.

Med udgangspunkt i de fire pejlemærker *helhedsorientering*, *nytænkning*, *refleksion* og *handlekraft* medvirker PLUS til at udvikle ledere i staten. Målet er at øge effekten af statslig ledelse og dermed styrke værdiskabelsen i staten. Brugertilfredsheden er høj, og lederne oplever stor effekt af kurserne.

Grundstammen i PLUS udgøres af seks ledelsesudviklingsforløb henvendt til ledere på forskellige ledelsesniveauer.

De seks forløb er:

- Talent for ledelse
- Ny leder i staten
- Erfaren leder i staten
- Statslig ledelse på direktionsniveau
- SPOT - Det statslige topledertalentforløb
- Netværksforløb for styrelsesdirektører

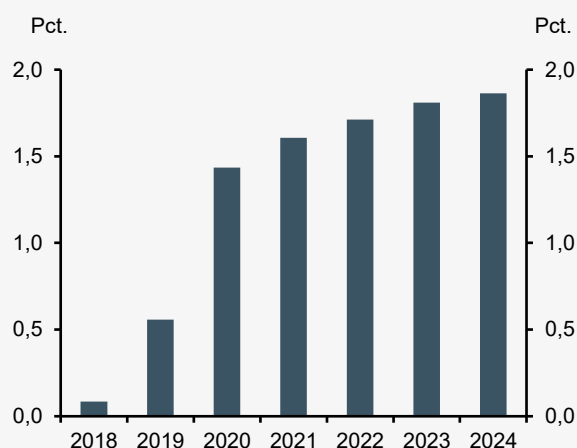
Pr. 1. december 2024 har 2.538 ledere deltaget på et længerevarende PLUS-forløb. Udover ledelsesudviklingsforløbene indeholder PLUS-programmet også det statslige topledernetværk, videnscaf er om offentlig ledelse og masterclasses.

Registrering af ledere i lønramme 36 indebærer et dataseriebrud

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

Andelen af ledere eksklusiv chefer er steget i perioden 2018 til 2024, jf. figur 4.1.2. Det stigende antal ledere i lønramme 36 afspejler i høj grad ændring i registreringspraksis, hvor eksisterende ledere placeres i den nye lederkategori. Stigningen er dermed ikke nødvendigvis et udtryk for, at der er kommet flere ledere, men kan også skyldes, at ansatte med ledelsesansvar først nu registreres som ledere.

Figur 4.1.2
Ledere i lønramme 36 i staten (pct.)



Anm.: Opgørelsen baseres på antal  rsv rk. Andelen af ledere er beregnet ud fra det samlede antal ansatte i staten. Ledere er afgrænset til personer i lønramme 36 med ledelsesansvar. ISOLA standard-lønbegreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge. Afgrænsningen af staten svarer til ISOLA's standardpopulation ekskl. hovedkonti for folketinget, folketingets ombudsmand, statsrevisorerne, rigsrevisionen og rigsombudsmanden på F roerne.

Kilde: Statens BI - ISOLA, 4. kv. 2018-2024.

Data og metode

5. Data og metode

I dette kapitel belyser vi datagrundlaget for Statens Arbejdsmarked i Tal 2024 og gennemgår udvalgte afgrænsningsmetoder.

5.1 Datagrundlag

Den primære datakilde i Statens Arbejdsmarked i Tal 2024 er Statens BI – ISOLA.

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

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

Du kan finde uddybende information om Statens BI – ISOLA på: <https://oes.dk/kompetenceudvikling/kurser/kursuskatalog/rapportering/isola/>

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

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

Der gøres opmærksom på, at data i SIRKA er underlagt en undergrænse på 5 grundet diskretionshensyn.

Der kan derfor være et mindre antal af individer eller årsværk, som ikke vil fremgå af data.

Datamaterialet fra Danmarks Statistik er trukket via Statistikbanken <https://www.statistikbanken.dk>. Ved hver figur angives hvilke registre, der er anvendt.

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

5.2 Metode

Afgrænsning af arbejdsområde

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

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

Beregning af deltidsansættelser

Metoden for afgrænsning af deltidsansatte i *figur 1.3.1* er justeret fra Statens Arbejdsmarked i Tal 2023, udgivet i december 2024. Afgrænsningen, der er anvendt i indeværende Statens Arbejdsmarked i Tal afspejler i højere grad

metoden, der anvendes i Statens BI – ISOLA. Det vil sige, at bevillingstimer over 1920 om året betragtes som fuldtid. Denne justering i opgørelsesmetoden har kun marginal betydning.

Beregning af gennemsnitsalder

I afsnit 2. Alder på side 12 og i temsiderne på side 21 er der beregnet en gennemsnitsalder for hhv. alle ansatte i staten samt kvindelige og mandlige ledere. Gennemsnitsalderen er årsværksvægtet, og herved ikke beregnet pba. antal ansatte.

Ledere i lønramme 35

Der er foretaget en ændring i forhold til Statens Arbejdsmarked i Tal 2023. Der er i indeværende udgave af Statens Arbejdsmarked i Tal valgt at udelade ledere i bevillingslønramme 35 fra hhv. temsiderne og afsnit 4. Ledelse. Dette skyldes, at der er relativt få ledere ansat i bevillingslønramme 35, samt at der på tværs af ministerområder er en uens praksis for, hvorvidt bevillingslønramme 35 anvendes til ledere. Lønrammen bliver hovedsageligt anvendt til ledere på nogle enkelte, særlige områder, blandt andet i selvejesektoren og politiet, hvilket gør den uegnet at inkludere i sammenligninger på tværs af staten.

medst.dk