



Beskæftigelses-
ministeriet

Status på arbejdsmarkedet

Tema om balance mellem
arbejds- og familieliv



Juni 2025

Status på arbejdsmarkedet

Tema om balance mellem arbejds- og familieliv

Juni 2025

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K
Tlf.: +45 72 20 50 00
E-mail: bm@bm.dk

ISBN 87-91892-63-5 (digital version)
ISBN 87-91892-64-3 (trykt version)

Redaktionen er afsluttet den 3. juni 2025
Publikationen er offentliggjort på www.bm.dk

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



Beskæftigelses-
ministeriet

Status på arbejdsmarkedet

Tema om balance mellem
arbejds- og familieliv

Juni 2025

Forord

Næsten hver femte lønmodtager oplever, at de inden for de seneste to uger har følt sig stresset. Over halvdelen angiver, at deres arbejde er den væsentligste kilde til det, mens hver tredje oplever, at det er en kombination af arbejdsliv og privatliv.

Det er bekymrende og alvorligt, at så mange mennesker har stress tæt inde på livet. For den enkelte, for familien og for samfundet. Stress må ikke blive et grundvilkår i vores moderne arbejdsliv. I dette nummer dykker vi ned i tallene. Vi kan blandt andet se, at stress oftere rammer kvinder end mænd og oftere unge end ældre. Det giver stof til eftertanke.

Stress er i dag så indgribende, at vi ikke kun kan se på det som et individuelt problem. Det er også et stort samfundsproblem og udtryk for nogle strukturelle udfordringer, som kræver et bredt fokus fra alle sider af samfundet. Politisk har vi også et ansvar for, at vi bliver bedre til at italesætte stress, og hvordan vi kan indrette vores samfund, vores arbejdspladser og vores arbejdsliv på en måde, så vi undgår, at stressen rammer.

Jeg glæder mig over, at beskæftigelsen bliver ved med at stige på trods af den usikkerhed, verden står i. Noget af forklaringen er, at flere pensionister vælger at blive på arbejdsmarkedet. Seks ud af ti, der arbejder op til folkepensionsalderen, vælger at fortsætte med at arbejde.

Vi har efter mange år overhalet vores svenske og norske naboer, og vi kan nu kalde os nordiske mestre i folk, der arbejder efter pensionsalderen. Jeg er sikker på, at det blandt andet skyldes, at regeringen har ændret modregningsreglerne, så man nu kan arbejde, uden at det bliver modregnet i folkepensionen. Men det ændrer ikke på, at der fortsat er alt for mange seniorer, som oplever, at de bliver valgt fra, fordi alderen er for høj. Det er et vedvarende problem, at mange seniorer går ledige i længere tid sammenlignet med yngre aldersgrupper.

God læselyst.



Ane Halsboe-Jørgensen

Beskæftigelsesminister

Indhold

Forord	3
1. Sammenfatning	7
1.1. Balance mellem arbejds- og familieliv	11
2. Det aktuelle arbejdsmarked	19
2.1. Fortsat vækst i beskæftigelsen	19
2.2. Efterspørgslen efter arbejdskraft er aftaget	22
2.3. Lav ledighed	23
3. Balancen mellem ledige og virksomheders rekrutteringer	29
3.1. Hvert tiende stillingsopslag bliver ikke besat	29
3.2. Balance mellem udbud og efterspørgsel af arbejdskraft	31
3.3. Stillingsopslag der besættes med anden profil efterspørger ofte <i>Cloud Platforms</i> og <i>EL-teknik</i>	34
4. Bevægelser på arbejdsmarkedet	39
4.1. Bevægelser på ydelsesområdet	39
4.2. Beskæftigede over folkepensionsalderen	46
5. Tema om balance mellem arbejds- og familieliv	57
5.1. Udvikling i arbejdstiden	59
5.2. Hvad har påvirket den gennemsnitlige arbejdstid?	61
5.3. Arbejde og familieliv	65
5.4. Flere lønmodtagere føler sig stressede	77
6. Bilag om arbejdstid	91
7. Bilag	98
7.1. Bilagstabeller	98
7.2. Bilagsfigurer	105

Sammenfatning

1

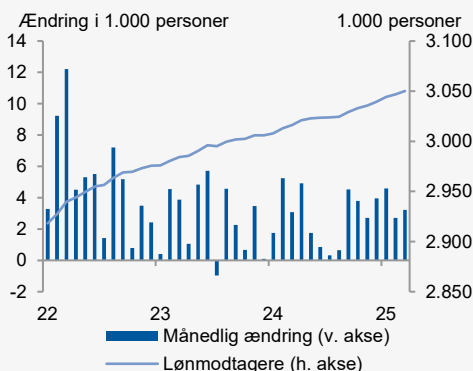
1. Sammenfatning

Det danske arbejdsmarked er fortsat stærkt i de første måneder af 2025 med en historisk høj lønmodtagerbeskæftigelse og en lav ledighed. Der ses generelt et lidt mindre pres på arbejdsmarkedet, og rekrutteringssituationen er en smule forbedret. Der er samtidig tegn på et mere balanceret forhold mellem virksomhedernes rekrutteringer og antallet af ledige.

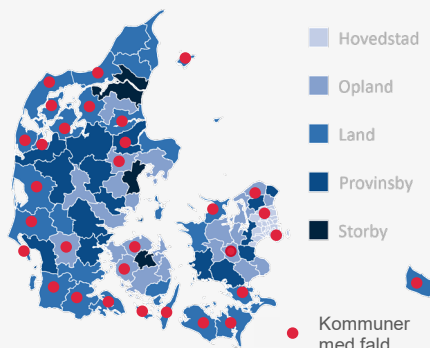
Antallet af beskæftigede lønmodtagere er fortsat med at stige i 2025, *jf. figur 1.1*. Den månedlige vækst i beskæftigelsen ligger stabilt omkring gennemsnittet for de seneste tre år. Tilsvarende er stigningen i antal lønmodtagere i de første tre måneder af 2025 omtrunt på niveau med de tilsvarende måneder året før.

Væksten i beskæftigelsen kan ses på tværs af landet, hvor flere kommuner oplever en stigende lønmodtagerbeskæftigelse. Dog har en tredjedel af kommunerne oplevet et fald i lønmodtagerbeskæftigelsen over det seneste år. Det ses særligt i landkommunerne, hvor godt 70 pct. af alle landkommuner har oplevet et fald, *jf. figur 1.2*. Det skal bemærkes, at det i flere af kommunerne er relativt små fald.

Figur 1.1
Fortsat stigning i lønmodtagerbeskæftigelsen



Figur 1.2
Fald i antal beskæftigede i mere end 70 pct. af landkommunerne



Anm.: Se anmærkning til figur 2.1 og 2.3 i kapitel 2.

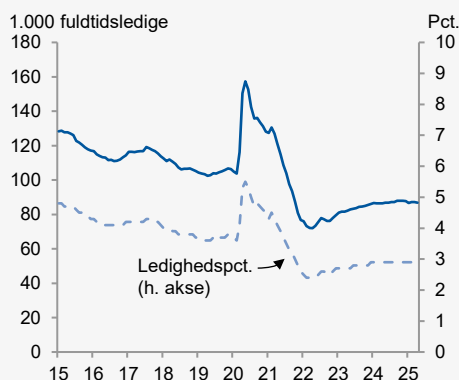
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Stabiliseret ledighed

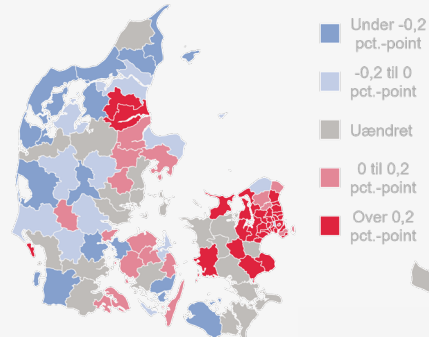
Antallet af ledige har været stabilt det seneste år med en lille stigning på 350 fuldtidsledige i perioden fra april 2024 til april 2025. Den stabiliserede ledighed afspejler sig også ved, at ledighedsprocenten har været uændret på 2,9 pct. i halvandet år, *jf. figur 1.3*.

Ledigheden har dog udviklet sig forskelligt på tværs af landet. Det er særligt i hovedstadsområdet, at der ses stigninger i, hvor stor en andel af arbejdsstyrken, som er ledige (ledighedsprocenten), *jf. figur 1.4*. Modsat er ledighedsprocenten faldet i store dele af Jylland, hvor de største fald ses i Nordjylland.

Figur 1.3
Uændret ledighedsprocent i halvandet år



Figur 1.4
Det er særligt i hovedstadsområdet, at ledighedsprocenten er steget det seneste år



Anm.: Se anmærkning til figur 2.9 og 2.13 i kapitel 2.

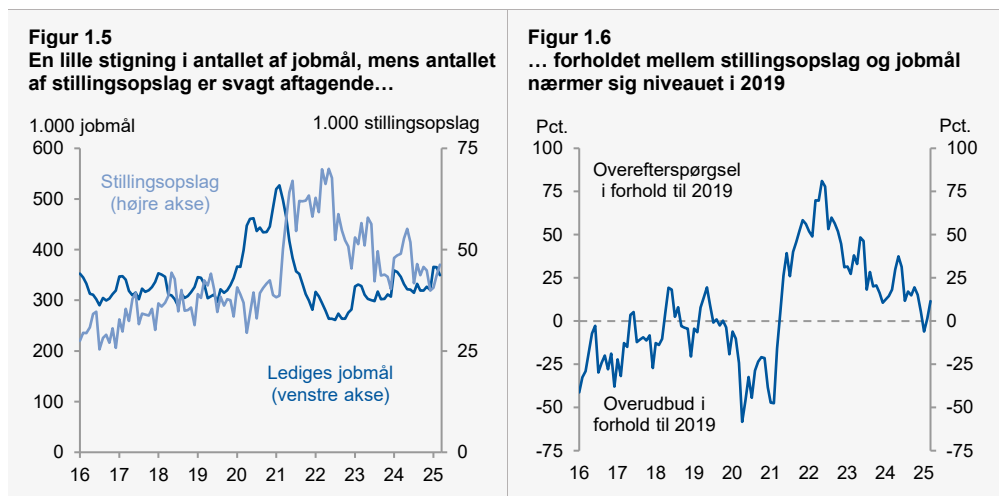
Kilde: Danmarks Statistik, Jobindsats.dk og egne beregninger.

Mere balanceret forhold mellem udbud og efterspørgsel af arbejdskraft

Efter en længere periode med en relativt uændret rekrutteringssituation, oplever virksomhederne nu, at rekrutteringssituationen er en smule forbedret. Det er dog fortsat knap hvert tiende stillingsopslag, der ikke besættes. De små forbedringer i rekrutteringsudfordringerne kan ses på tværs af hele landet, på nær i Region Sjælland, hvor mere end hver syvende opslåede stilling ikke besættes.

Samtidig peger den seneste udvikling på, at arbejdsmarkedet nærmer sig et mere balanceret forhold mellem udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft. Det ses ved, at der har været en mindre stigning i antallet af jobsøgende, mens antallet af opslåede stillinger er svagt aftagende, *jf. figur 1.5*. Forholdet mellem antallet af stillingsopslag og antallet af jobmål (jobsøgende) udgør knaphedsindekset. Knaphedsindekset vidner om, at der fortsat er overefterspørgsel efter arbejdskraft, men niveauet begynder at nærme sig det samme niveau som i 2019, hvor økonomien var omtrent konjunkturneutral, *jf. figur 1.6*.

Dog vurderes arbejdsmarkedet som helhed ikke at befinde sig i en konjunkturneutral situation på nuværende tidspunkt, *jf. Økonomisk Redegørelse, maj 2025*.



Anm.: Se anmærkning til figur 3.4 og 3.5 i kapitel 3.

Kilde: Jobnet's CV database og egne beregninger.

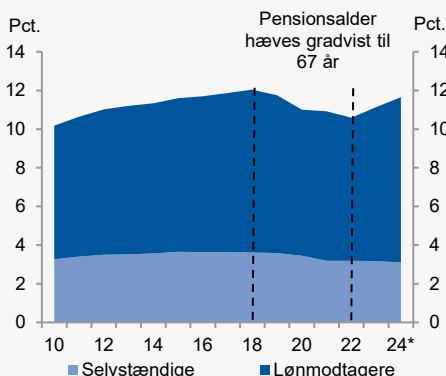
Flere seniorer i beskæftigelse efter folkepensionsalderen

Flere og flere vælger i dag at fortsætte med at arbejde, efter de når folkepensionsalderen. Med en aldrende befolkning og derigennem øget pres på de offentlige finanser, har der længe været fokus på holdbare offentlige finanser på langt sigt. Det har bl.a. betydet, at folkepensionsalderen gradvist er steget fra 65 til 67 år, og der har været fokus på at gøre det attraktivt for seniorer at blive længere på arbejdsmarkedet. Skattefri seniorpræmie og afskaffelsen af modregningen som følge af partners arbejdsindkomst i folke-, senior- og førtidspensionen samt modregningen for egen arbejdsindkomst i folkepensionens grundbeløb og pensionstillæg, er blandt de initiativer, der er blevet indført.

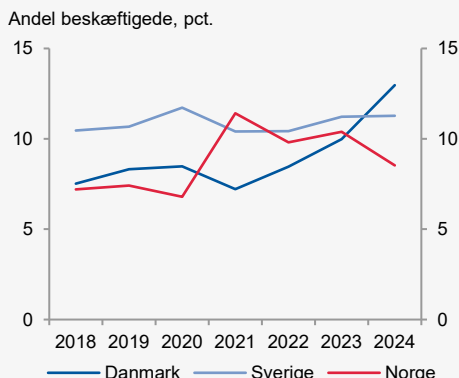
At flere og flere seniorer vælger at fortsætte ses også ved andelen af personer over folkepensionsalderen, der er i arbejde, *jf. figur 1.7*. Andelen er steget siden 2022, og særligt andelen af lønmodtagere, der arbejder efter folkepensionsalderen, er steget.

Udviklingen betyder også, at danske seniorer nu har overhalet de nordiske naboer. Blandt 70-74-årige har danskerne nu en beskæftigelsesfrekvens, der er højere end både svenske og norske seniorer i samme aldersgruppe. Siden 2021 er beskæftigelsesfrekvensen for 70-74-årige danskere steget fra 7,5 pct. til 13 pct., *jf. figur 1.8*.

Figur 1.7
Andelen af beskæftigede over pensionsalderen har været stigende siden 2022



Figur 1.8
70-74-årige danskere arbejder i højere grad end svenske og norske 70-74-årige



Anm.: Se anmærkning til figur 4.16 og figur 4.15 i kapitel 4.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik, Eurostat og egne beregninger.

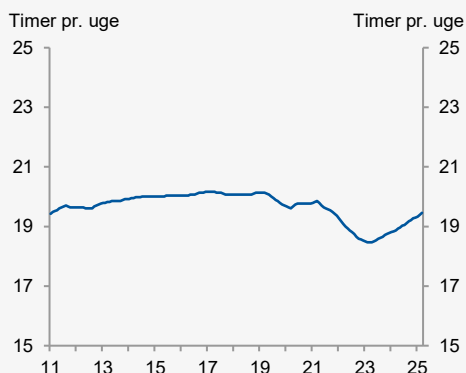
Arbejdstiden for lønmodtagere over folkepensionsalderen er ligeledes steget med ca. en time pr. uge siden 2023, *jf. figur 1.9*. Det tyder på, at de indførte tiltag ikke kun har øget antallet af seniorer, der fortsat er beskæftiget efter folkepensionsalderen, men også at seniorerne arbejder flere timer.

Det er langt fra alle, der fortsætter med at arbejde helt frem til, at de når folkepensionsalderen. I årene op til folkepensionsalderen vil en del have forladt arbejdsmarkedet, typisk via en af de tidlige tilbagetrækningsordninger eller førtidspension, mens en mindre del har selvfinansieret deres tidlige tilbagetrækning. Blandt dem, der er blevet i deres lønmodtagerjob helt frem til folkepensionsalderen, vælger 6 ud af 10 at fortsætte året efter, *jf. figur 1.10*. Ser man på hele befolkningen året efter, at de har nået folkepensionsalderen, er det derimod 23 pct., der er i et lønmodtagerjob¹. Det skal ses i lyset af, at der er en vis grad af selektion ud af arbejdsstyrken for borgere længere væk fra arbejdsmarkedet, hvorfor det er de mest etablerede i arbejdsstyrken, der vil stå tilbage i en sen alder.

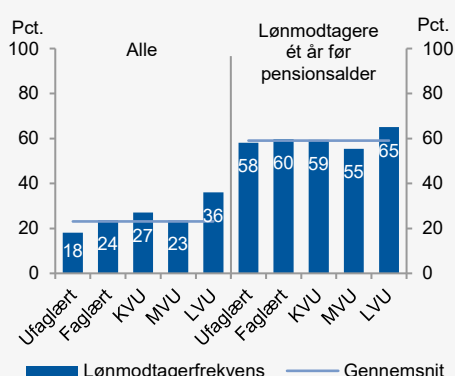
Mere end halvdelen af både mænd og kvinder vælger at fortsætte i lønmodtagerjobs efter folkepensionsalderen, hvis de arbejder frem til folkepensionsalderen. Det gælder tilsvarende på tværs af alle uddannelsesniveauer, *jf. figur 1.10*. Det vidner om, at hvis man er blevet på arbejdsmarkedet helt frem til pensionsalderen, er der en klar tendens til, at lønmodtagere i højere grad vælger at fortsætte, uagtet hvilken uddannelsesbaggrund de har.

¹ Der er ligeledes mange selvstændige, der fortsætter med at arbejde efter folkepensionsalderen. Samlet set er hver tredje person enten lønmodtager eller selvstændig ved folkepensionsalderen (67 år) i 2024.

Figur 1.9
Lønmodtagere over folkepensionsalderen har arbejdet mere siden 2023



Figur 1.10
Blandt dem, der arbejder helt frem til folkepensionsalderen, fortsætter 6 ud af 10



Anm.: Se anmærkning til figur 4.20 og figur 4.23 i kapitel 4.

Kilde: Jobindsats.dk, Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

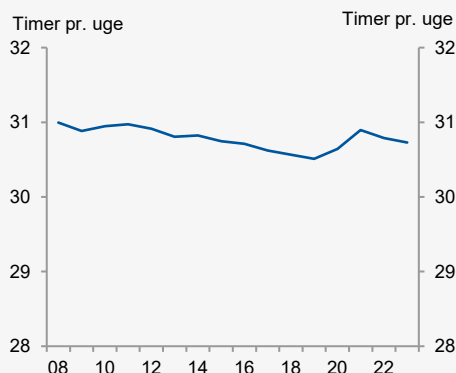
1.1. Balance mellem arbejds- og familieliv

Igennem livet er det vigtigt for ens generelle trivsel at have en balance mellem arbejde og familieliv. Hvordan man bevarer denne balance afhænger af individuelle præferencer og ens livssituation, fx om man er nyuddannet, har børn eller er tæt på pensionsalderen. En balance mellem arbejde og familieliv har betydning for både den individuelle trivsel og for samfundet. Ubalancer kan føre til stress eller andre sundhedsproblemer, som ikke kun påvirker den enkelte, men også kan have konsekvenser for samfundet, fx gennem lavere produktivitet og højere sundhedsudgifter.

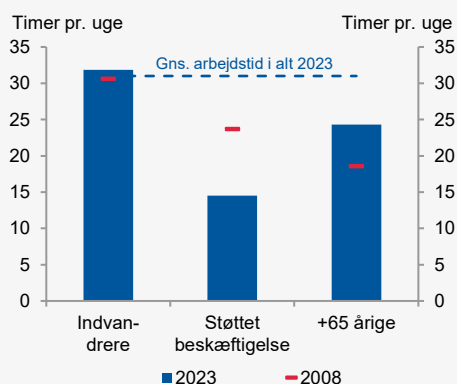
Temakapitlet stiller denne gang skarpt på balancen mellem arbejdsliv og familieliv. Kapitlet undersøger blandt andet udviklingen i den generelle arbejdstid og hvilke faktorer, der har påvirket den gennemsnitlige arbejdstid. Kapitlet kigger også på, hvordan arbejdstiden for kvinder og mænd påvirkes, når man bliver forældre for første gang, herunder fordelingen af huslige pligter, og hvor meget fravær forældrene har som følge af syge børn. Til sidst er der fokus på, om lønmodtagere er blevet mere stressede over tid, og om det særligt er nogle grupper, der er blevet mere stressede.

Ser man over de seneste 15 år, har arbejdstiden stort set været uændret og er i dag omkring 31 timer om ugen i gennemsnit, jf. figur 1.11. Den gennemsnitlige arbejdstid dækker over forskelle på tværs af køn, alder og herkomst mv. Fx har unge lønmodtagere og seniorer en lavere gennemsnitlig arbejdstid, som kan ses i lyset af, at mange unge studerende har et studiejob ved siden af deres uddannelse, og at flere seniorer har deltidsbeskæftigelse ved siden af deres folkepension.

Figur 1.11
Stort set uændret arbejdstid blandt
lønmodtagere de sidste 15 år...



Figur 1.12
... hvilket bl.a. dækker over modsatrettede
ændringer på arbejdsmarkedet



Anm.: Se anmærkning til figur 5.3, 5.5 og 5.7 i kapitel 5.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Selvom der ikke er de store udsving i den gennemsnitlige arbejdstid for lønmodtagere set under et, så har der i perioden været flere modsatrettede ændringer på arbejdsmarkedet. Dels er arbejdstiden steget for indvandrere fra 2008 til 2023, så den nu er højere end blandt personer med dansk oprindelse. Dette er særligt drevet af en stor tilgang af udenlandsk arbejdskraft, som har en relativt høj arbejdstid. Samtidig udgør indvandrere en betydelig større andel af lønmodtagerne, hvilket bidrager positivt til den gennemsnitlige arbejdstid, *jf. figur 1.12*.

På den anden side har udviklingen for personer i støttet beskæftigelse medvirket til at reducere den gennemsnitlige arbejdstid, hvilket skal ses i lyset af reformen af førtidspension og fleksjob fra 2013. Med reformen blev det muligt at oprette fleksjob med få timer om ugen, så flere med nedsat arbejdsevne fik mulighed for at deltage på arbejdsmarkedet. Andelen af personer i støttet beskæftigelse er samtidig steget siden 2008, hvilket også har bidraget til en lavere gennemsnitlig arbejdstid. Arbejdstiden er omvendt steget for personer i ordinær beskæftigelse, hvilket har bidraget positivt til udviklingen i den gennemsnitlige arbejdstid.

Seniørernes arbejdstid er steget med knap 6 timer om ugen fra 2008 til 2023, hvilket bl.a. skal ses i lyset af højere efterløns- og folkepensionsalder og stærkere økonomiske incitamenter til at blive på arbejdsmarkedet efter folkepensionsalderen. På trods af stigningen i arbejdstiden blandt seniorerne er den gennemsnitlige arbejdstid fortsat under arbejdstiden for alle lønmodtagere, og seniorer bidrager derfor samlet set negativt til udviklingen i den gennemsnitlige arbejdstid.

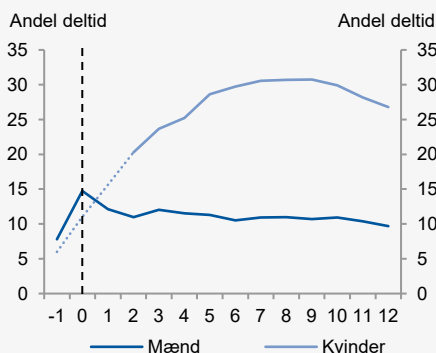
Hver tredje nybagt mor går på deltid efter første barn

Planlægning af ens arbejdstid, herunder valget mellem fuldtid og deltid, kan afhænge af ens jobtype, arbejdsevne og familiemæssige situation. Ens præferencer kan også ændre sig gennem livet i forhold til, hvor man står. Fx kan småbørnsfamilier have et ønske om at arbejde færre timer i en periode, og seniorer kan have et ønske om at arbejde efter folkepensionsalderen, men færre timer end tidligere.

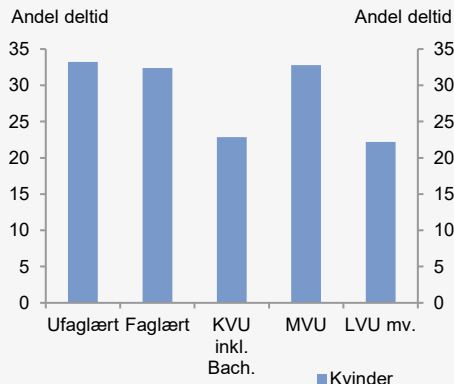
Temakapitlet finder, at efter det første barn sker et skift i arbejdstiden for mænd og kvinder. Kvinders arbejdstid falder i gennemsnit, mens mænds arbejdstid gradvist stiger. Faldet i kvindernes arbejdstid hænger i høj grad sammen med, at mange kvinder vælger at gå på deltid efter, de har fået børn. Fem år efter fødslen af ens første barn arbejder knap 30 pct. af kvinderne, som før første barn arbejdede fuldtid, nu deltid. Mange forsætter med at arbejde deltid, og 12 år efter første barn er 27 pct. på deltid. Blandt mænd er det kun ca. 11 pct., som går fra fuldtid til deltid efter første barn, hvilket er stort set konstant, jf. figur 1.13.

Tendensen ses på tværs af flere uddannelsesniveauer, og både for ufaglærte, faglærte og kvinder med en mellemlang videregående uddannelse går mere end hver tredje ned i arbejdstid efter første barn, jf. figur 1.14.

Figur 1.13
Hver tredje kvinde er gået på deltid fem år efter første barn...



Figur 1.14
... og det er bredt funderet på tværs af uddannelsesniveau



Anm.: Se anmærkning til figur 5.15 og 5.16 i kapitel 5.

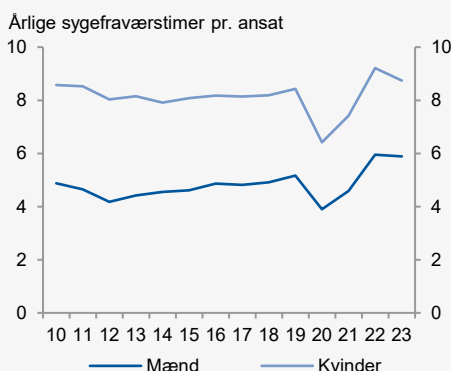
Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Udover at det påvirker kvinders lønindkomst, har det også betydning for kvinders fremtidige pensionsopsparing, at de går ned i arbejdstid. Hvis en kvinde fx arbejder deltid 12 år efter første barn, falder hendes pensionsopsparing med ca. 350.000 kr., når hun når

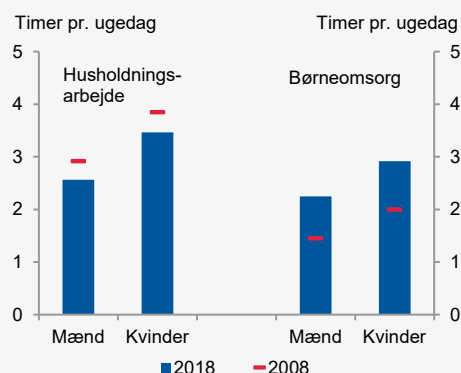
folkepensionsalderen. Det stiger til ca. 1,2 mio. kr., hvis hun arbejder deltid resten af arbejdslivet. Faldet i pensionsopsparingen skal ses i lyset af, at folkepensionen er med til delvist at udligne forskellen mellem kvinder og mænds pensionsopsparinger. Kvinder får dog stadig mindre pensionsudbetalinger end mænd.

Kvinder har også i højere grad fravær forbundet med børns sygdom end mænd. Det er en tendens, som ikke har ændret sig over tid, *jf. figur 1.15*. Antallet af børns sygedage afhænger af ens vilkår på arbejdspladsen og de arbejdsopgaver, man har. Analysen viser, at både kvinder og mænd i den offentlige sektor har mere registreret fravær forbundet med børns sygdom end kvinder og mænd i den private sektor. Derudover viser en analyse fra Rockwool Fonden, at der er et mindre fald i antal timer, man bruger på hushellige pligter, og en stigning i antal timer brugt på børneomsorg. I forhold til begge dele bruger kvinder fortsat mere tid end mænd, *jf. figur 1.16*.

Figur 1.15
Mødre har stadig flere fraværstimer forbundet med børns sygdom end fædre



Figur 1.16
Stigning i forældres brug af tid på børneomsorg, men kvinder bruger stadig mere tid end mænd



Anm.: Se anmærkning til figur 5.20, 5.21 og 5.22 i kapitel 5.

Kilde: Rockwool Fondens Forskningsenhed. Hvordan bruger danskerne tiden? (2018) (tabel 3.3 og 5.7), samt Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

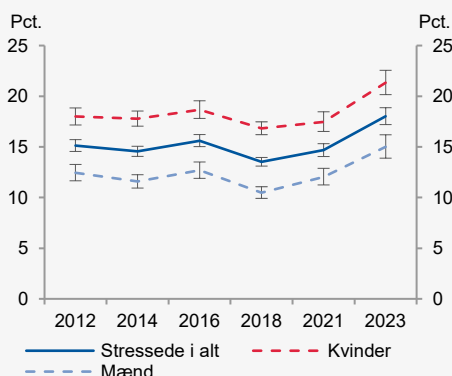
Flere lønmodtagere føler sig stressede

Stress kan have mange årsager og kan opstå både som følge af arbejdsrelaterede faktorer, herunder høje krav og stor arbejdsmængde, samt personlige forhold, fx sociale, familiære eller helbredsrelaterede udfordringer. Risikoen for stress hænger derfor både sammen med arbejdsmiljø, personlige forhold og samspillet mellem arbejdsliv og familielever.

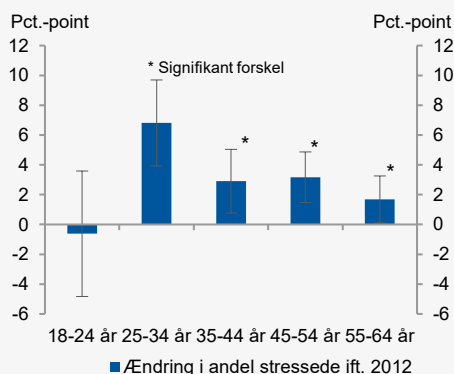
I 2023 var det knap hver femte lønmodtager, der ofte eller hele tiden følte sig stresset inden for de seneste to uger, *jf. figur 1.17*. Det er det højeste niveau i 10 år. Det er lidt

ofte kvinder end mænd, der føler sig stressede. Det viser en spørgeskemaundersøgelse af lønmodtagernes arbejdsmiljø. Respondenterne angiver, at de primære årsager hertil er arbejdslivet eller en kombination af arbejds- og privatliv. Privatlivet er sjældent den eneste kilde til at føle sig stresset blandt lønmodtagere. Analysen viser også, at personer, der har følt sig stressede, oftere modtager sygedagpenge og har længere sygedagpengeforløb sammenlignet med lønmodtagere, der ikke har følt sig stressede.

Figur 1.17
Knap hver femte lønmodtager har følt sig stresset inden for de seneste to uger



Figur 1.18
Særligt 25-34-årige i 2023 føler sig oftere stressede sammenlignet med 2012



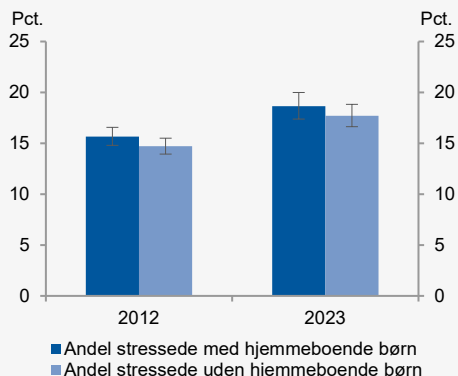
Anm.: Se anmærkning til figur 5.26 og 5.30 i kapitel 5.

Kilde: Arbejdstilsynet. National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere (NOA-L) indsamlet af DST Survey, Danmarkst Statistik for Arbejdstilsynet, spørgeskemaundersøgelsen Arbejdsmiljø og Helbred og egne beregninger.

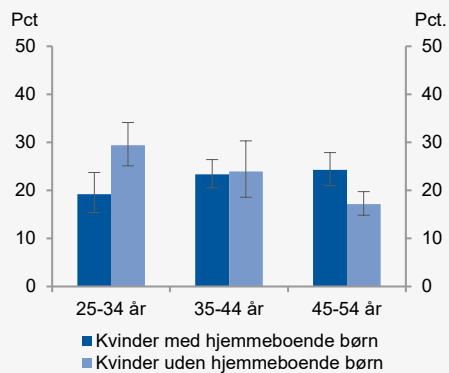
Det er de 25-34-årige lønmodtagere, som oftest føler sig stressede, og samtidig også den gruppe, hvor andelen af stressede er steget mest siden 2012, *jf. figur 1.18*. Denne gruppe er fortsat i begyndelsen af deres arbejdsliv og består både af en gruppe nyuddannede, der skal falde på plads i det nye arbejdsliv, og nybagte forældre, der skal finde en ny balance mellem arbejds- og familieliv.

Der er ikke noget, der tyder på, at lønmodtagere med børn generelt er mere stressede end lønmodtagere uden børn, *jf. figur 1.19*. Det dækker dog over modsatrettede tendenser på tværs af aldersgrupper. Fx er 25-34-årige kvinder *uden* børn oftere stressede (29 pct.) end jævnaldrende kvinder *med* børn (19 pct.), *jf. figur 1.20*. Omvendt gælder det for kvinder i aldersgruppen 45-54 år, hvor der blandt kvinder *med* børn er 24 pct., der har følt sig stressede. Det er flere end jævnaldrende kvinder *uden* børn (17 pct.).

Figur 1.19
Lønmodtagere med børn er ikke mere stressede end lønmodtagere uden børn...



Figur 1.20
...det dækker over modsatrettede tendenser på tværs af aldersgrupper for kvinder



Anm.: Se anmærkning til figur 5.34 og 5.38 i kapitel 5.

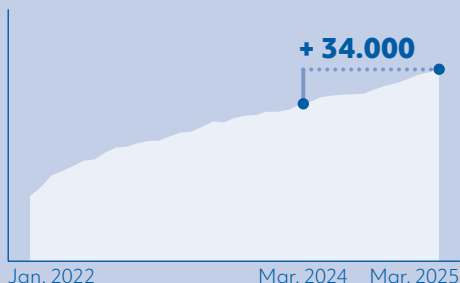
Kilde: Arbejdstilsynet. National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere (NOA-L) indsamlet af DST Survey, Danmarkst Statistik for Arbejdstilsynet, spørgeskemaundersøgelsen Arbejdsmiljø og Helbred og egne beregninger.

Det aktuelle arbejdsmarked

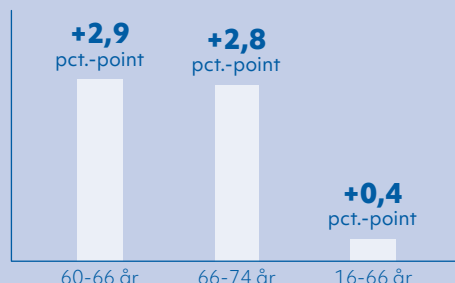
2

Kapitel 2 Nøgletal

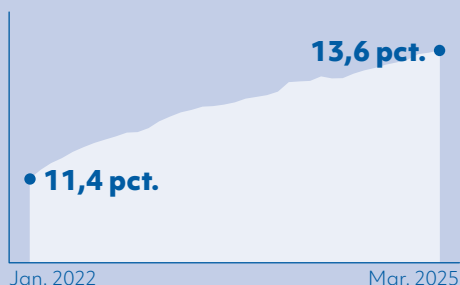
➔ Fortsat stigning i lønmodtager-beskæftigelsen



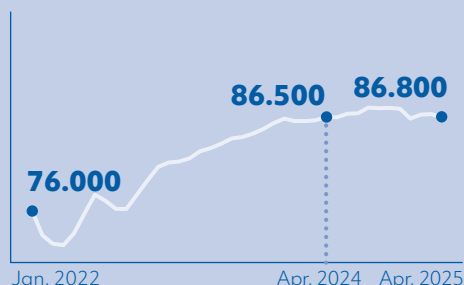
➔ Særligt for seniorer er lønmodtagerfrekvensen steget siden 2022



➔ Udenlandsk arbejdskraft udgør stigende andel af beskæftigelsen



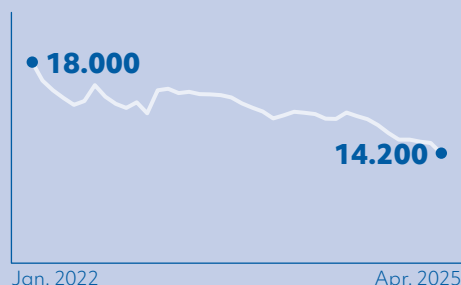
➔ Tæt på uændret ledighed det seneste år



➔ Færre ledige i Frederikshavn og flere ledige i Brøndby siden 2024



➔ Faldende tendens i antallet af dimittendledige



2. Det aktuelle arbejdsmarked

Det danske arbejdsmarked er i de første måneder af 2025 fortsat stærkt med en historisk høj lønmodtagerbeskæftigelse og en lav ledighed. Lønmodtagerbeskæftigelsen steg i hele 2024, og tendensen er fortsat ind i 2025. Væksten i beskæftigelsen ses i store dele af landet. Dog har knap hver tredje kommune oplevet et fald i beskæftigelsen i det seneste år, hvoraf en stor del er landkommuner.

En stigende beskæftigelse vil oftest betyde, at ledigheden bevæger sig i modsat retning. Det har dog ikke været tilfældet det seneste år, hvilket afspejler, at væksten i beskæftigelsen det seneste år primært er drevet af en udvidelse af arbejdsstyrken.

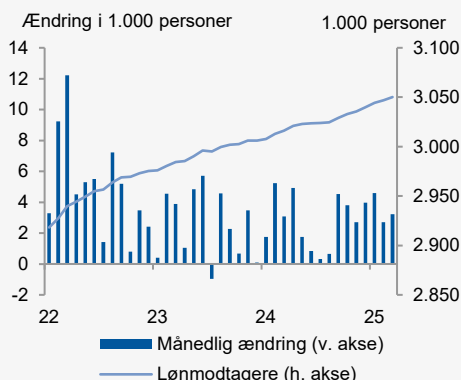
2.1. Fortsat vækst i beskæftigelsen

Lønmodtagerbeskæftigelsen er fortsat med at stige det seneste år, *jf. figur 2.1*. I løbet af de seneste 12 måneder er der kommet 34.000 flere lønmodtagere i beskæftigelse. Stigningen i lønmodtagerbeskæftigelsen har været på omtrent det samme niveau de seneste par år. Tilsvarende har den månedlige stigning i antal lønmodtagere i de første tre måneder af 2025 været på omtrent samme niveau sammenlignet med de samme måneder året før.

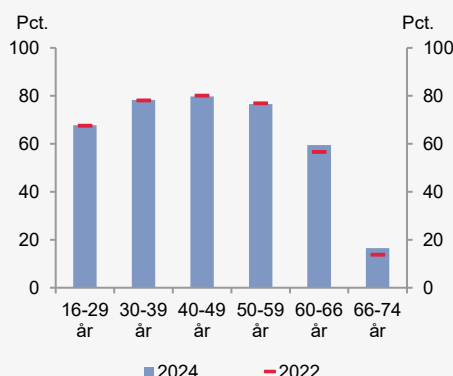
Stigningen i lønmodtagerbeskæftigelsen siden 2022 ses også ved en stigning i andelen af personer, som er i beskæftigelse (lønmodtagerfrekvensen). Lønmodtagerfrekvensen er primært steget for seniorerne siden 2022, *jf. figur 2.2*. Siden 2022 er lønmodtagerfrekvensen blandt personer mellem 60 og 74 år steget med næsten 3 pct.-point. Til sammenligning har lønmodtagerfrekvensen blandt de andre aldersgrupper ændret sig mindre end 1 pct.-point over samme periode.

Personer over 60 år har dog fortsat en betydelig lavere lønmodtagerfrekvens end de yngre aldersgrupper. Det skyldes blandt andet, at der for personer tæt på folkepensionsalderen vil være forskellige muligheder for at kunne trække sig fra arbejdsmarkedet før gældende folkepensionsalder.

Figur 2.1
Fortsat stigning i lønmodtagerbeskæftigelsen



Figur 2.2
Stigning i lønmodtagerfrekvens blandt personer over 60 år



Anm.: Figur 2.1 viser udviklingen i det samlede antal lønmodtagere på månedsniveau, samt ændringen fra måned til måned. Seneste observation er marts 2025. Figur 2.2 viser udviklingen i lønmodtagerfrekvensen fordelt på aldersgrupper i hhv. 4. kv. 2022 og 4. kv. 2024.

Kilde: Danmarks Statistik, Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

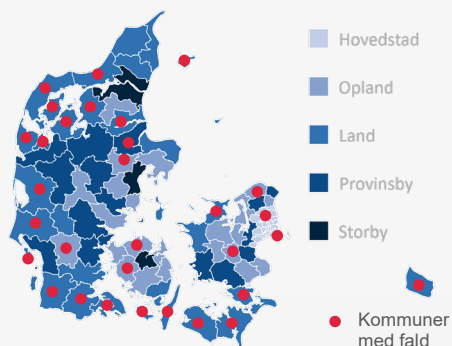
Væksten i beskæftigelsen ses på tværs af landet, hvor flere kommuner oplever en stigende lønmodtagerbeskæftigelse. Der er dog 31 kommuner, som har oplevet et fald i lønmodtagerbeskæftigelsen over det seneste år, *jf. figur 2.3*. Det største fald ses i Vordingborg Kommune, hvor lønmodtagerbeskæftigelsen er faldet med næsten 400 personer over det seneste år, svarende til et fald på omtrent 2 pct. En stor del af de kommuner, som har oplevet et fald i beskæftigelsen, er landkommuner. Ud af alle landkommuner har over 70 pct. oplevet et fald i lønmodtagerbeskæftigelsen det seneste år. Til sammenligning gælder det kun 25 pct. af oplandskommunerne og 8 pct. af hovedstadskommunerne². Det skal bemærkes, at der er tale om relativt små fald i kommunerne.

At den enkelte kommune oplever et fald i beskæftigelsen betyder ikke nødvendigvis, at ledigheden i kommunen vil stige. Et fald i beskæftigelsen kan fx afspejle, at der er borgere, der ikke længere indgår i kommunens arbejdsstyrke, bl.a. hvis de ikke længere er i den arbejdsdygtige alder eller flytter fra kommunen. Samtidig kan ændringer i alderssammensætningen i befolkningen i den arbejdsdygtige alder også påvirke andelen i beskæftigelse, hvis fx en større andel i kommunen er unge eller seniorer. Det er derfor også relevant at se på lønmodtagerfrekvensen i de enkelte kommuner. Der ses et fald i lønmodtagerfrekvensen i 25 kommuner, *jf. figur 2.4*. Det gælder dog ikke særligt for landkommuner, men i højere grad provinsbyer og oplandskommuner. Det betyder, at selvom mange landkommuner oplever et fald i antallet af beskæftigede, oplever de samtidig, at

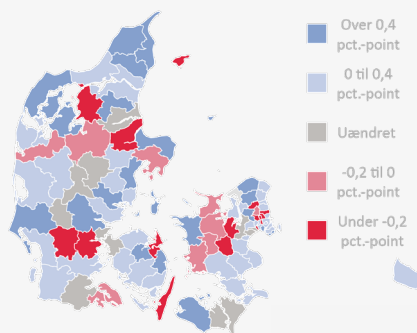
² Se bilagstabel B.1.

antallet af personer i den arbejdsdygtige alder falder, så lønmodtagerfrekvensen forbliver uændret eller ligefrem stiger.

Figur 2.3
Fald i antal beskæftigede i mere end 70 pct. af landkommunerne...



Figur 2.4
... dog er det ikke særligt landkommuner, der oplever fald i lønmodtagerfrekvensen



Anm.: Figur 2.3 viser udviklingen i lønmodtagerbeskæftigelsen fra 4. kvartal 2023 til 4. kvartal 2024 fordelt på kommuner, opdelt på typen af kommune. Det mindste fald er på 9 personer (Ærø Kommune). De resterende kommuner med fald har et fald på mere end 15 personer. De røde prikker angiver kommuner med fald i lønmodtagerbeskæftigelsen. Figur 2.4 viser udviklingen i lønmodtagerfrekvensen i den enkelte kommune fra 4. kv. 2023 til 4. kv. 2024. Lønmodtagerfrekvensen er opgjort for personer i alderen 16-66 år.

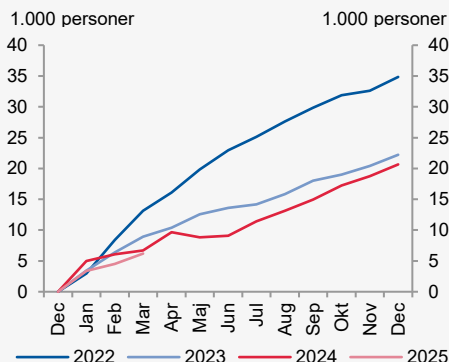
Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Fortsat vækst i udenlandsk beskæftigelse

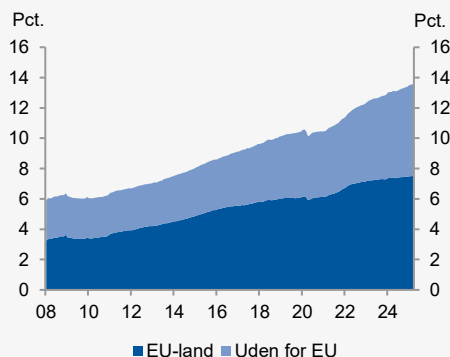
Der har i en lang periode været en høj vækst i omfanget af udenlandsk arbejdskraft. Væksten i de første måneder af 2025 er på omtrent samme niveau som de tilsvarende måneder i 2023 og 2024, *jf. figur 2.5*.

Væksten i udenlandsk arbejdskraft er fortsat relativt højere end blandt lønmodtagere med dansk statsborgerskab. Udenlandsk arbejdskraft udgør dermed en stigende andel af den samlede lønmodtagerbeskæftigelse, *jf. figur 2.6*. Konkret udgjorde udenlandske lønmodtagere 13,6 pct. af den samlede lønmodtagerbeskæftigelse i marts 2025. Stigningen i udenlandsk arbejdskraft ses særligt blandt personer fra lande uden for EU. Over det seneste år, har der været en stigning på 13.000 beskæftigede fra lande uden for EU, mens der er 7.000 flere beskæftigede fra EU-lande.

Figur 2.5
Vækst i udenlandsk arbejdskraft også i første kvartal af 2025



Figur 2.6
Udenlandsk arbejdskraft udgør 13,6 pct. af den samlede lønmodtagerbeskæftigelse



Anm.: Figur 2.5 viser den årlige udvikling i antallet af udenlandske arbejdstagere. Figur 2.6 viser, hvor stor en andel udenlandsk arbejdskraft udgør af den samlede lønmodtagerbeskæftigelse opdelt på EU-lande og lande uden for EU. Udenlandsk arbejdskraft er opgjort pba. statsborgerskab og på månedsbasis. Egen sæsonkorrektion.

Kilde: Jobindsats.dk, Danmarks Statistik og egne beregninger.

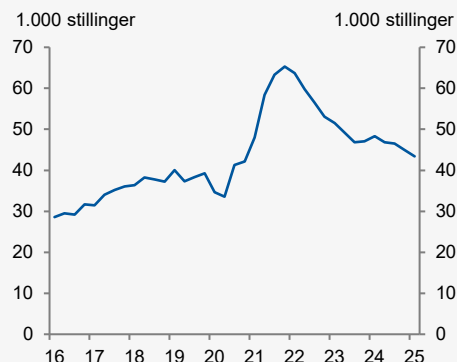
2.2. Efterspørgslen efter arbejdskraft er aftaget

Der har med de seneste års højkonjunktur været et øget pres på rekrutteringssituationen på arbejdsmarkedet. Særligt i 2022 var antallet af stillingsopslag ekstraordinært højt. I de seneste to år har der været en svagt aftagende tendens i antal opslåede stillinger, *jf. figur 2.7*. Set over de seneste tre måneder (februar – april 2025) har der i gennemsnit været 45.200 stillingsopslag, hvilket er omtrent 5.000 færre end i de tilsvarende måneder året før.

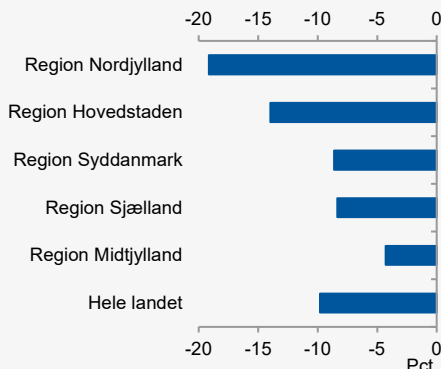
Når virksomheder opslår færre stillinger, signalerer det et mindre behov for at øge deres medarbejderstab. Det lidt lavere niveau i antallet af stillingsopslag tyder dermed på, at efterspørgslen efter arbejdskraft er aftaget en smule.

Det mindre fald i antallet af opslåede stillinger ses også på tværs af landet, *jf. figur 2.8*. Der ses et fald i det gennemsnitlige antal opslåede stillinger i alle regioner, når man sammenligner de seneste tre måneder (februar – april 2025) med samme måneder året før. Det største procentvise fald ses i Region Nordjylland med et fald på 19 pct. det seneste år.

Figur 2.7
Svagt aftagende tendens i antallet af opslåede stillinger



Figur 2.8
Fald i antal stillingsopslag i alle regioner i de seneste tre måneder ift. samme periode året før



Anm.: Figur 2.7 viser udviklingen antal opslåede stillinger på jobnet, opgjort som et tre-måneders-gennemsnit i de enkelte år. Egen sæsonkorrektur. Som følge af at Jobnet.dk i december 2024 blev omlagt til et nyt it-system, er der usikkerhed om tallene for stillingsopslag i december 2024 og januar 2025, som er et underestimat, da ikke alle aktive stillingsopslag blev overført ved omlæggelsen til det nye it-system. Figur 2.8 viser den procentvise ændring i antal stillingsopslag opdelt på regioner. Ændringen er beregnet som gennemsnittet af opslåede stillinger i februar, marts og april i 2024 ift. samme måneder i 2025.

Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger.

2.3. Lav ledighed

Antallet af ledige har været relativt stabilt det seneste år med en lille stigning på 350 fuldtidsledige i perioden fra april 2024 til april 2025, *jf. figur 2.9*. Den stabile udvikling i ledigheden afspejler sig også ved, at ledighedsprocenten, som angiver, hvor stor en del af arbejdsstyrken, der er ledige, har været uændret på 2,9 pct. siden december 2023, *jf. figur 2.9*.

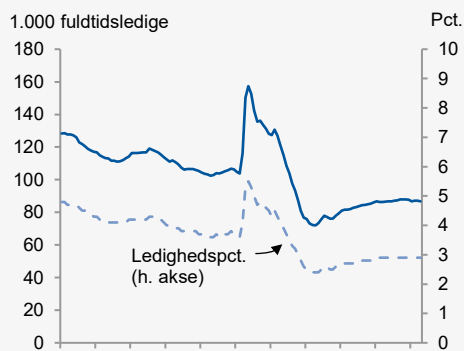
Det bemærkes, at beskæftigelsen og ledigheden typisk bevæger sig i modsat retning. Da antallet af ledige stort set har været uændret det seneste år, tyder det dermed på, at det seneste års vækst i beskæftigelsen primært er drevet af en udvidelse af arbejdsstyrken.

Sammenfaldende med den lave ledighed er antallet af langtidsledige og dimittendledige også fortsat på et lavt niveau, *jf. figur 2.10*. Udviklingen i antal langtidsledige følger udviklingen i den samlede ledighed, og der ses tilsvarende en svag stigning siden 2023. Udviklingen i langtidsledigheden vil ske med en vis forsinkelse ift. den samlede ledighed, da den forudsætter, at man har været ledig i 80 pct. af tiden i de seneste 12 måneder.

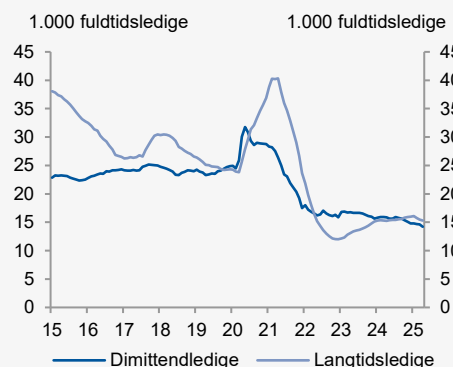
Når den samlede ledighed stiger, vil det typisk betyde, at nyuddannede får sværere ved at komme ind på arbejdsmarkedet. Det skyldes, at når ledigheden stiger, vil udbuddet af

ledig arbejdskraft øges, hvor ledige med tidligere erhvervserfaring kan have lettere ved at komme i job end nyuddannede. Det er dog ikke tilfældet på det aktuelle arbejdsmarked, hvor der ses en svagt faldende tendens i antallet af dimittendledige, *jf. figur 2.10*. Over det seneste år er antallet af dimittendledige faldet med godt 1.600 fuldtidspersoner. Faldet i antallet af dimittendledige skal ses i lyset af, at der i 2023 blev indført en række tiltag, herunder blev dagpengeperioden forkortet fra to til ét år, samt at dimittendledige uden forsørgerstatus får en lavere sats efter tre måneders ledighed. I 2015 blev der desuden indført ledighedsbaseret dimensionering, så uddannelser med høj dimittendledighed fik fastsat en maksimal tilgang af studerende.

Figur 2.9
Svagt stigende tendens i ledigheden de seneste par år...



Figur 2.10
... samme tendens ses for langtidsledigheden, men ikke blandt dimittendledige



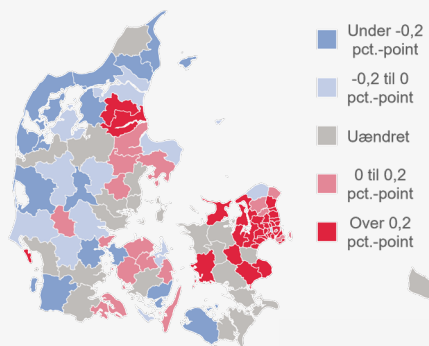
Anm.: Figur 2.9 viser udviklingen i antal fuldtidsledige og ledighedsprocenten (andelen af arbejdsstyrken, som er ledige). Figur 2.10 viser udviklingen i antallet af langtidsledige og dimittendledige (fuldtidspersoner). Egen sæsonkorrektur.

Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger.

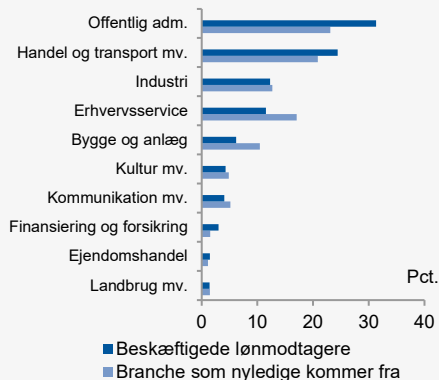
Der er generelt en lav ledighed, og det gælder også på tværs af kommuner, hvor de fleste har en ledighedsprocent under 3 pct. Selvom ledighedsprocenten er uændret på landsplan, har 50 kommuner oplevet en svag stigning i ledighedsprocenten det seneste år, *jf. figur 2.11*. Der ses særligt en stigning i hovedstadsområdet. Ledighedsprocenten er derimod faldet i store dele af Jylland det seneste år.

Tilsvarende er der forskel på, hvilke brancher, der oplever en høj afgang til ledighed, *jf. figur 2.12*. Typisk vil der være en høj andel af nyledige, som kommer fra sæsonafhængige brancher. Det er særligt branchen *Bygge og Anlæg*, som er sæsonpåvirket, og dermed typisk er præget af mange jobskifte med korte ledighedsperioder. Konkret kommer 10 pct. af de nyledige fra *Bygge og Anlæg*, mens branchen til sammenligning udgør omkring 6 pct. af alle lønmodtagere. Det betyder, at der er en overrepræsentation af nyledige fra *Bygge og Anlægs*-branchen.

Figur 2.11
Ledighedsprocenten er særligt steget i
hovedstadsområdet det seneste år



Figur 2.12
Overrepræsentation af nyledige i
sæsonpåvirkede brancher



Anm.: Figur 2.11 viser udviklingen i ledighedsprocenten fra marts 2024 til marts 2025. Figur 2.12 viser andelen af lønmodtagerbeskæftigede og nyledige i perioden 1. kv. til 4. kv. 2024. En nyledig er defineret som en person, der har været i lønmodtagerbeskæftigelse i mindst fire sammenhængende uger efterfulgt af mindst to sammenhængende uger med dagpenge eller kontanthjælp, uddannelseshjælp eller SHO-ydelse som enten jobparat eller åbenlyst uddannelsesparat. Figuren viser kun nyledige, der kommer fra lønmodtagerbeskæftigelse. Nyledige, der kommer fra fx SU eller anden offentlig forsørgelse, er således ikke medtaget.

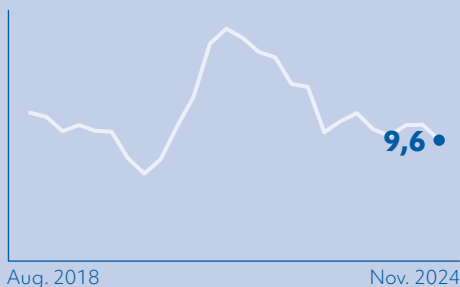
Kilde: Danmarks Statistik, Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Balancen mellem ledige og virksomheders rekrutteringer

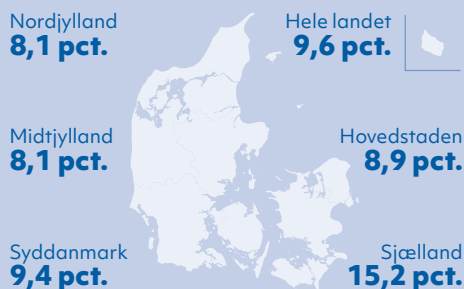
3

Kapitel 3 Nøgletal

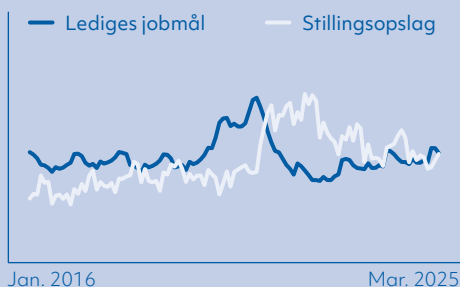
➔ Stabil andel ubesatte stillinger de seneste 2 år



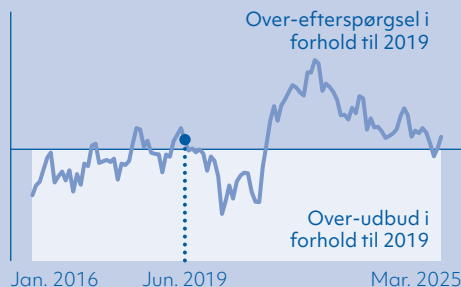
➔ Flest ubesatte stillinger i Region Sjælland



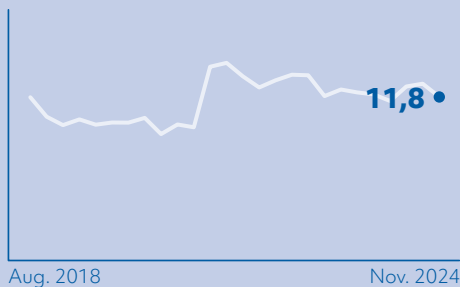
➔ Svagt fald i stillingsopslag og svag stigning i jobmål



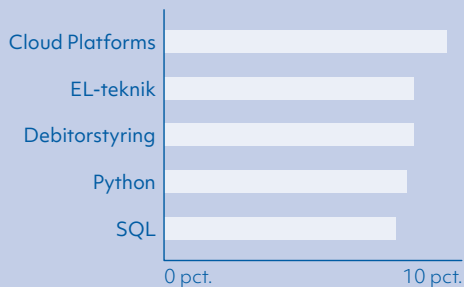
➔ Bedre balance mellem efterspørgsel og ledige



➔ Stabil andel stillinger, der besættes med en anden profil



➔ Der ansættes uden kvalifikationer inden for fx Cloud Platforms



3. Balancen mellem ledige og virksomheders rekrutteringer

Efter en længere periode med en relativt uændret rekrutteringssituation, oplever virksomhederne nu, at rekrutteringssituationen er en smule forbedret, og at de oftere kan finde en kandidat til deres stillinger. Det er dog fortsat omkring hvert tiende stillingsopslag, der ikke besættes. De små forbedringer i rekrutteringsudfordringerne kan ses på tværs af hele landet, på nær i Region Sjælland, hvor mere end hver syvende opslåede stilling ikke besættes.

Der er tegn på, at arbejdsmarkedet nærmer sig et balanceret forhold mellem udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft. Forholdet mellem antallet af stillingsopslag og ledige, der kan varetage stillingerne, nærmer sig således niveauet før COVID-19-krisen.

Ved hvert ottende rekrutteringsforsøg ansætter virksomhederne en kandidat, der ikke har alle efterspurgte kompetencer. Når en kandidat ikke har alle de efterspurgte kompetencer, er det ofte til stillingsopslag, som efterspørger kompetencer inden for *Cloud Platforms* eller *EL-teknik*. Dette kan indikere, at virksomhederne er villige til at ansætte kandidater med en grundviden eller relaterede kompetencer, da arbejdsgivere vurderer, at det er muligt at oplære medarbejderen i de kompetencer, som kræves i stillingen. F.eks. at man ansætter en programmør, som ikke har lært *Cloud Platforms*, men vurderes at kunne lære det efter ansættelse.

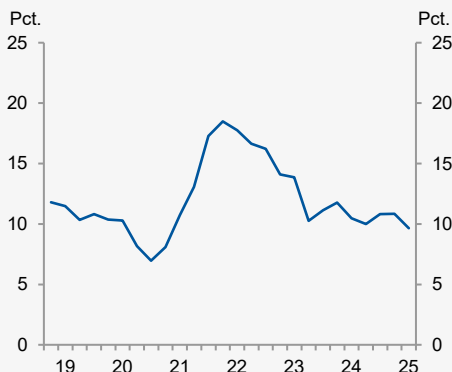
3.1. Hvert tiende stillingsopslag bliver ikke besat

Den stabile vækst i beskæftigelsen og generelt lave ledighed de seneste to år, afspejler sig i virksomhedernes rekrutteringssituation. Danske virksomheder har siden starten af 2023 oplevet, at hvert tiende rekrutteringsforsøg er endt uden ansættelse. Det er samme niveau som før COVID-19-krisen. Den seneste survey af virksomhedernes rekrutteringer fra marts 2025 viser, at denne tendens er fortsat, men med et lille fald i andelen af ikke besatte stillinger, jf. figur 3.1. Ved den seneste survey endte ca. 10 pct. af virksomhedernes stillingsopslag uden en ansættelse. Surveyen fra marts er baseret på stillingsopslag slået op i perioden juni til november 2024.

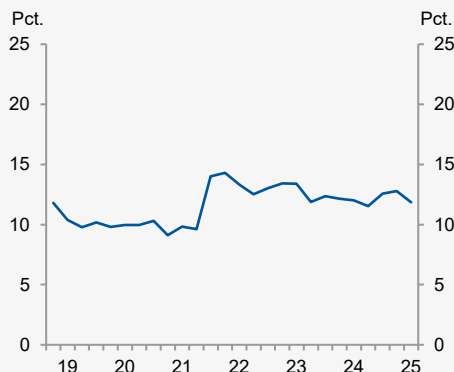
Danske virksomheder er i nogle tilfælde villige til at gå på kompromis med en potentiel kandidats profil og kompetencer og ansætte en kandidat, der ikke har alle de efterspurgte kompetencer. Siden midten af 2021 har 13 pct. af de adspurgte virksomheder i Rekrutteringssurveyen i gennemsnit ansat en kandidat med en anden profil end den oprindeligt efterspurgte profil. I den seneste rekrutteringssurvey, er andelen af rekrutteringsforsøg, hvor en kandidat med anden profil ansættes, en smule lavere end

gennemsnittet for de seneste år, *jf. figur 3.2*. Blandt stillingsopslagene i juni 2024 til november 2024, var det 12 pct. af stillingsopslagene, der blev besat med en kandidat med en anden profil end den efterspurgte. Senere i afsnit 3.3 undersøges det, hvilke kompetencer, der oftest efterspørges, når virksomheder ansætter en kandidat med anden profil end den efterspurgte.

Figur 3.1
Andelen af stillingsopslag, som *ikke* besættes, har været stabil de seneste to år...



Figur 3.2
... og andelen, som besættes med anden profil, har været stabil de sidste fire år



Anm.: Den seneste rekrutteringssurvey fra marts 2025 dækker stillingsopslag i perioden juni 2024 til november 2024. 'Besat med en anden profil' dækker over virksomheder, som har svaret, at personen, de ansatte, ikke havde alle de ønskede kvalifikationer.

Kilde: Rekrutteringssurvey fra Styrelsen for Arbejdsmarkedet og Rekruttering og egne beregninger.

Virksomhedernes rekrutteringsudfordringer måles via STAR's rekrutteringssurvey, som giver et billede af rekrutteringssituationen på det danske arbejdsmarked, *jf. boks 3.1*.

Boks 3.1

Fakta om rekrutteringssurvey fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

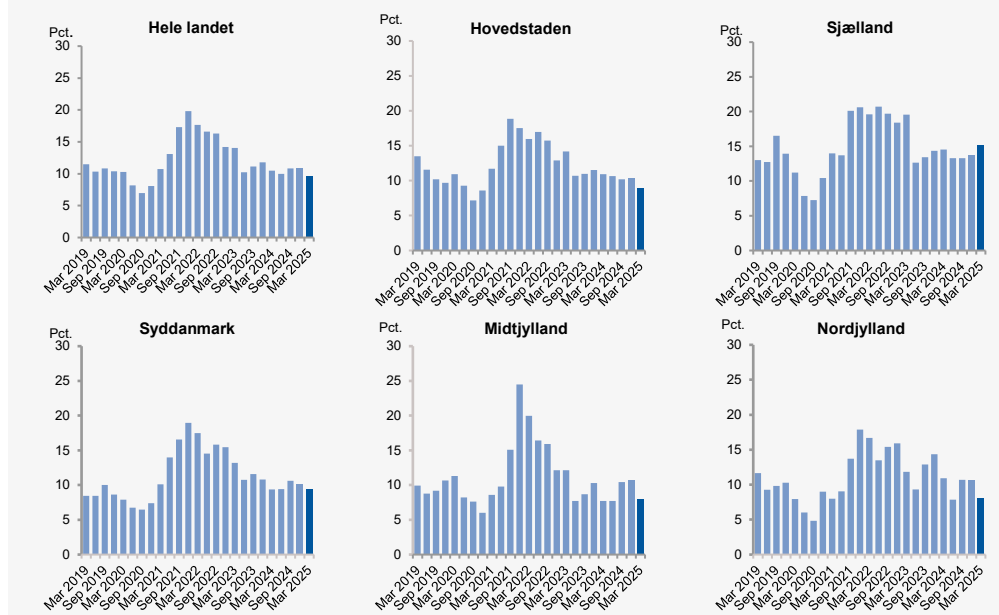
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) gennemfører hvert kvartal en rekrutteringssurvey, som indsamler information om rekrutteringsudfordringer blandt virksomheder, der over en seks måneders periode har haft stillinger opslået på Jobnet.dk eller Jobindex.dk. Den seneste survey dækker over stillingsopslag fra juni 2024 til og med november 2024. Rekrutteringssurveyen måler bl.a. andelen af rekrutteringsforsøg, hvor arbejdsgiver enten ikke kan besætte de ledige stillinger, eller ikke kan besætte stillingerne med kandidater, der besidder alle de ønskede kvalifikationer til den udbudte løn. Rekrutteringsforsøg, hvor ingen ansættes, betegnes som *ingen ansat*, mens rekrutteringsforsøg, hvor kandidaten, der blev ansat, mangler de ønskede kvalifikationer betegnes som *besat med anden profil*.

Største rekrutteringsudfordringer i Region Sjælland

De regionale arbejdsmarkeder følger generelt den samme tendens for forgæves rekrutteringer, som det samlede arbejdsmarked i Danmark. Andelen af stillingsopslag, der ender uden ansættelse er faldet i fire ud af fem regioner i den seneste survey. Region Sjælland skiller sig ud ved, som den eneste region, at have en stigning i andelen af rekrutteringsforsøg uden ansættelse. I Region Sjælland ender hele 15 pct. af rekrutteringsforsøgene uden en ansættelse, *jf. figur 3.3*. Mens de resterende fire regioner har samme niveau på omkring 9 pct., som er en smule lavere end niveauet på landsplan. Yderligere ender 11 pct. af rekrutteringsforsøgene i Region Sjælland med en ansættelse af en kandidat, der har en anden profil end den efterspurgte.

Figur 3.3

Flest stillingsopslag ender uden ansættelse i Region Sjælland



Anm.: Figur 3.3 viser andelen af stillingsopslag, som ikke besættes i de forskellige regioner fra november 2018 til november 2024. Den seneste rekrutteringssurvey dækker stillingsopslag i perioden juni 2024 til november 2024.

Kilde: Rekrutteringssurvey fra Styrelsen for Arbejdsmarkedet og Rekruttering og egne beregninger.

3.2. Balance mellem udbud og efterspørgsel af arbejdskraft

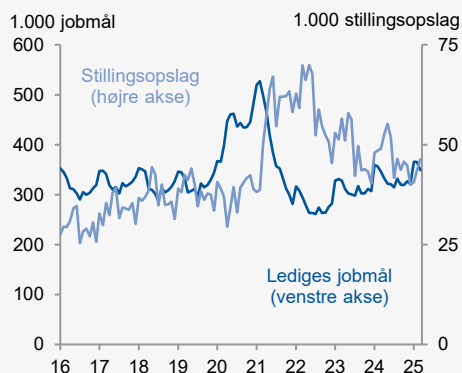
Selvom virksomhederne de seneste to år ikke har oplevet store ændringer i deres rekrutteringsudfordringer, har der været et fald i antallet af stillingsopslag i forhold til antallet af jobsøgende. Dette afspejler sig i det såkaldte knaphedsindeks, der kan benyttes som en

indikator for balancen mellem udbuddet og efterspørgslen efter arbejdskraft. Knaphedsindekset beskriver forholdet mellem antallet af stillingsopslag og antallet af ledige, der angiver, at de leder efter job inden for de opslåede stillingsopslag, også kaldet lediges jobmål.

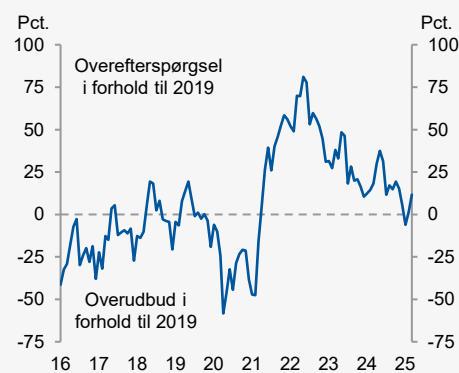
Det senest opgjorte knaphedsindeks indikerer, at der begynder at være et mere ligeligt forhold mellem efterspørgsel efter arbejdskraft og antallet af ledige. For mere om metoden bag knaphedsindekset se *boks 3.2*.

I marts 2025 var der omtrent 46.000 stillingsopslag, mens det samlede antal jobmål var 349.000, *jf. figur 3.4*. Det resulterer i et knaphedsindeks i marts 2025 på 11,6 pct., *jf. figur 3.5*. Forholdet mellem antallet af stillingsopslag og antal jobmål indikerer fortsat overefterspørgsel efter arbejdskraft, men begynder at nærme sig det samme niveau som i 2019, hvor økonomien var omtrent konjunkturneutral. Dog vurderes arbejdsmarkedet som helhed ikke at befinde sig i en konjunkturneutral situation på nuværende tidspunkt, *jf. Økonomisk Redegørelse, maj 2025*.

Figur 3.4
En lille stigning antallet af jobmål, og et lille fald i antallet af stillingsopslag ...



Figur 3.5
... forholdet mellem stillingsopslag og jobmål nærmer sig niveauet i 2019



Anm.: Tallene er ikke sæsonkorrigerede. Data går fra januar 2016 til marts 2025. Antal jobmål i figur 3.4 er defineret som alle de jobmål, hvor ledige har trykket "Jeg søger job som ..." på jobnet.dk. De ledige vil typisk have flere jobmål. Indekset i figur 3.5 er defineret, som angivet i boks 3.2. Pct.-tallene på y-aksen er log-points. Som følge af, at Jobnet.dk den 6. december 2024 blev omlagt til et nyt it-system, er der usikkerhed om tallene for stillingsopslag i december 2024 og januar 2025. Stillingsopslagene for december 2024 og januar 2025 er et underestimat, da ikke alle aktive stillingsopslag blev overført ved omlæggelsen til det nye it-system.

Kilde: Jobnet's CV database og egne beregninger.

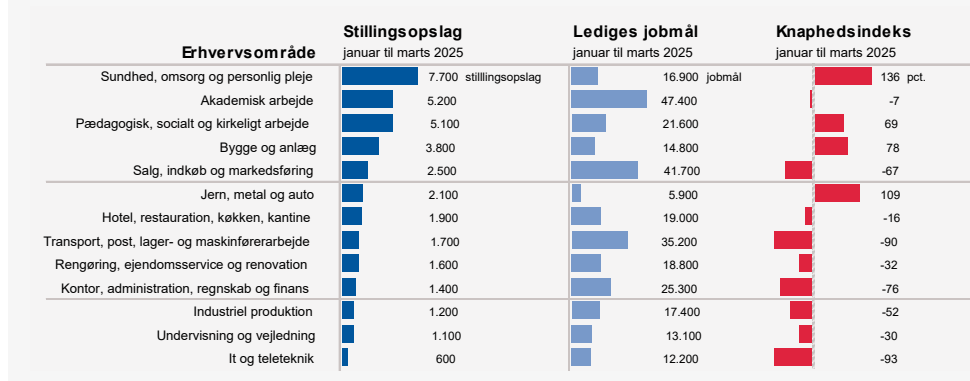
Selvom knaphedsindekset bevæger sig imod en større balance mellem antallet af stillingsopslag og jobmål, er der stor variation imellem erhvervsområder.

Erhvervsområderne med størst overefterspørgsel efter arbejdskraft er *Sundhed, omsorg og personlig pleje* (136 pct.), *Jern, metal og auto* (109 pct.), *Bygge og anlæg* (78 pct.) og *Pædagogisk, socialt og kirkeligt arbejde* (69 pct.), jf. figur 3.6. Dette har været tilfældet for alle fire erhvervsområder de seneste to år.

I perioden januar til marts 2025, var der en nogenlunde balance mellem stillingsopslag og lediges jobmål inden for *akademisk arbejde*, mens der for de resterende otte erhvervsområder var indikationer på overudbud af arbejdskraft. Dette var særligt tilfældet for erhvervsområderne *It og teleteknik* (-93 pct.), *Transport, post, lager- og maskinførerarbejde* (-90 pct.) og *Kontor, administration og finans* (-76 pct.), der har det mest udtalte overudbud.

Figur 3.6

Størst overefterspørgsel efter arbejdskraft inden for sundhed, omsorg og personlig pleje samt jern, metal og auto



Anm.: Opgørelsen er et gennemsnit over antal aktive opslåede stillinger og ledige jobmål fra januar 2025 til marts 2025. Det bemærkes, at knaphedsindekset sammenligner hvert erhvervsområde med gennemsnittet for hele arbejdsmarkedet i 2019. De enkelte erhvervsområder var således ikke nødvendigvis konjunkturneutrale i 2019.

Kilde: Jobnet's CV database og egne beregninger.

Boks 3.2**Knaphedsindeks**

Beskæftigelsesministeriet benytter et knaphedsindeks som mål for, om der er knaphed af arbejdskraft på arbejdsmarkedet. Knaphed betyder, at virksomhederne slår mange stillinger op set i forhold til antallet af lediges jobmål (dvs. hvilke stillinger ledige angiver, at de søger indenfor). Høje værdier af knaphedsindekset indikerer, at der er mange opslåede stillinger til få ledige, mens lave værdier af knaphedsindekset tyder på få opslåede stillinger til mange ledige. På den måde er knaphedsindekset en indikator for balancen mellem udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft på arbejdsmarkedet.

Der er forskellige måder at danne knaphedsindekset på, som afhænger af, hvilken situation man ønsker at beskrive. I denne analyse er knaphedsindekset defineret som en afvigelse fra en normalværdi, som knaphedsindekset vil være på, hvis økonomien er omtrent konjunkturneutral. Indekset viser således, om der er overudbud eller overefterspørgsel på arbejdsmarkedet i forhold til en konjunkturneutral situation. Det er antaget, at økonomien samlet set var konjunkturneutral i 2019, jf. *Økonomisk Redegørelse december 2024*. Udgangspunktet for knaphedsindekset er derfor beregnet som den gennemsnitlige knaphed i 2019. Knaphedsindeksets afvigelse fra nul er forskellen i log-pct. fra det samlede arbejdsmarked i 2019.

Ved at basere knaphedsindekset på de lediges jobmål er det også muligt at konstruere indekset for de enkelte stillingsbetegnelser. I Jobnets stillingsopslag angiver arbejdsgiverne, om de fx søger en kemiker, en barista eller en svejser. De ledige skal angive jobmål på Jobnet blandt de samme stillingsbetegnelser. På den måde er det muligt at opgøre, hvor mange stillingsopslag der fx er på en svejser i forhold til, hvor mange ledige der har svejser som jobmål. Indekset kan også aggregeres til erhvervsgrupper, som forholdet mellem stillingsopslag og jobmål inden for eksempel *Jern, metal og auto* (hvor svejser hører til).

En vigtig forskel på stillingsopslag og de lediges jobmål er, at hvor arbejdsgiveren kun kan angive én stillingsbetegnelse, vil den ledige typisk have flere jobmål, de søger job indenfor. Fordi hver ledig har flere jobmål, og fordi mange rekrutteringsforsøg sker uden brug af elektroniske stillingsopslag, er der samlet for det danske arbejdsmarked markant flere jobmål for de ledige, end der er stillingsopslag. I 2019, et omtrentligt konjunktur neutralt år, var der samlet omkring 0,1 stillingsopslag per lediges jobmål (eller ni jobmål for hvert stillingsopslag).

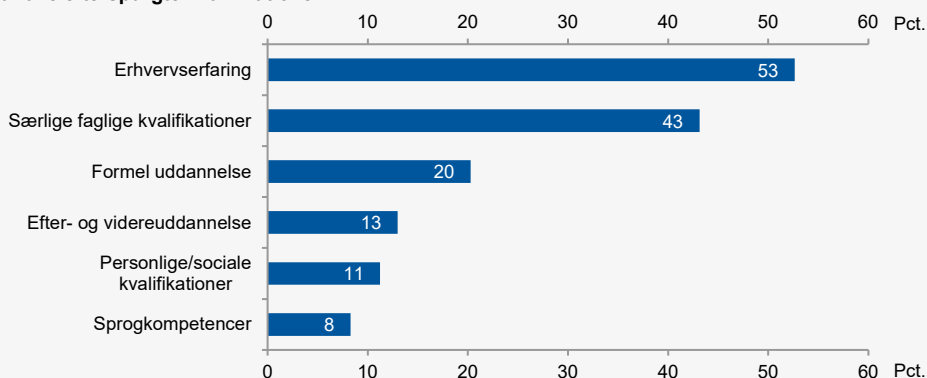
For flere detaljer om udregning af knaphedsindekset se *Status på arbejdsmarkedet, oktober 2023*.

3.3. Stillingsopslag der besættes med anden profil efterspørger ofte *Cloud Platforms* og *EL-teknik*

I rekrutteringssurveyen kan arbejdsgivere svare, at stillingen blev besat, men at den ansatte medarbejder ikke havde alle ønskede kvalifikationer. Når en arbejdsgiver ansætter en medarbejder, som ikke havde alle ønskede kvalifikationer, er det oftest *erhvervs erfaring* (53 pct.) og *særlige faglige kvalifikationer* (43 pct.), den nye medarbejder mangler, jf. figur 3.7.

Figur 3.7

Det er oftest manglende erhvervserfaring arbejdsgiveren går på kompromis med, når kandidaten ikke har alle efterspurgte kvalifikationer



Anm.: Figuren viser arbejdsgivernes angivelser af, hvilke kvalifikationer den nyligt ansatte medarbejder manglede, hvis stillingen blev besat med en anden profil end den oprindeligt efterspurgte. Da en ny medarbejder kan mangle flere kvalifikationer, kan arbejdsgivere angive mere end en manglende kvalifikation per rekruttering i Rekrutteringssurveyen.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af STAR's rekrutteringssurvey.

Arbejdsgivere, der angav, at den nyansatte medarbejder manglede relevant formel uddannelse, efter- og videreuddannelse og/eller faglige kvalifikationer, efterspurgte ofte kompetencer inden for *Cloud Platforms* og *EL-teknik mm.*, jf. figur 3.8.

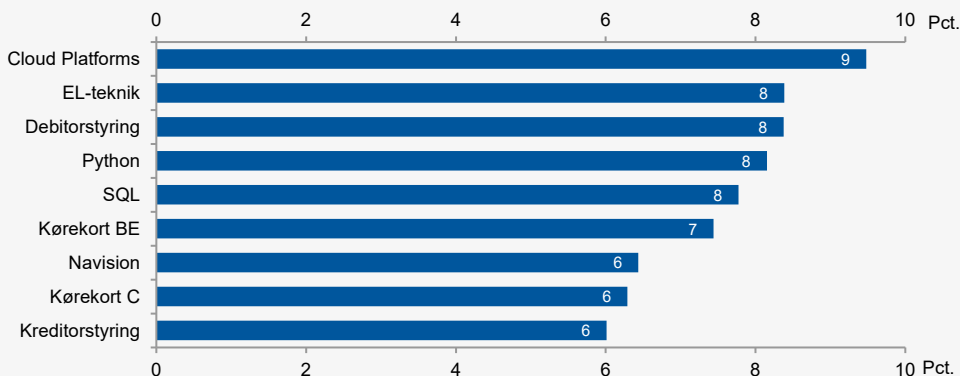
Dette kan indikere områder, hvor der er mangel på en efterspurgt uddannelse, men hvor der kan ansættes medarbejdere med en grundviden eller med relaterede kompetencer, og hvor arbejdsgivere vurderer, at det er muligt at oplære medarbejderen i de kompetencer, som kræves i stillingen.

Cloud Platforms, *Python* og *SQL* er ofte efterspurgt inden for IT. Ikke kun for tekniske back-end udviklere, men også for mere relationelle stillingsbetegnelser som projektlejere. Når en arbejdsgiver går på kompromis med disse kompetencer, kan det indikere, at medarbejderen endnu ikke har uddannet sig i en ny teknologi som *Cloud Platforms*, eller de har tilstrækkelig grundviden til at kunne lære kompetencer som *SQL*.

EL-teknik efterspørges ofte i stillingsopslag til elektrikere, elinstallatører, serviceteknikere og lignende. En elektriker kan både udføre opgaver, som kræver en elektrikerautorisation og andre el-tekniske opgaver, som ikke kræver autorisation, så som kabeltræk. Resultatet kan indikere, at arbejdsgivere ofte gerne vil ansætte en autoriseret elektriker, men i stedet ansætter en anden profil, som kan udføre de el-tekniske opgaver uden autorisationskrav. Typisk med en autoriseret elektrikers endelige godkendelse. En tilsvarende løsning af mangel på arbejdskraft, såkaldt "delegering af opgaver", er velkendt på sundhedsområdet.

Figur 3.8

Stillingsopslag hvor der ofte ansættes en person med mindre uddannelse eller faglighed end ideelt ønsket



Anm.: Figuren viser, hvilke stillingsopslag med en kompetence, som har haft den største andel, hvor den nyansatte enten manglede uddannelse, efteruddannelse eller faglighed ud af alle nyansatte. Stillingsopslagene er fra jobindex.dk og jobnet.dk fra 2024. Surveysvar er vægtet på kompetence, efter andel af kompetencen i alle stillingsopslag i perioden. Andele vises, når der har været flere end 100 svar, og en minimum fejlmargen på +/- 5 procentpoint i et konfidensinterval på 95 pct. Samme surveysvar kan indgå i flere kompetencer, da hvert stillingsopslag efterspørger flere kompetencer.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af STAR's kompetenceværktøj og rekrutteringssurvey.

Andre eksempler på kompetencer, som efterspørges, men hvor arbejdsgivere ofte bliver nødt til at gå på kompromis er *Debitorstyring*, *Kreditorstyring*, *Navision* og *Lønadministration*, jf. figur 3.8. Disse kompetencer er hyppigt efterspurgt for bogholdere og bogholderiassistenter. I de tilfælde, hvor det ikke har været muligt at rekruttere en uddannet bogholder, tyder det på, at virksomhederne er gået på kompromis og evt. ansat en person med enkelte kurser i bogholderi.

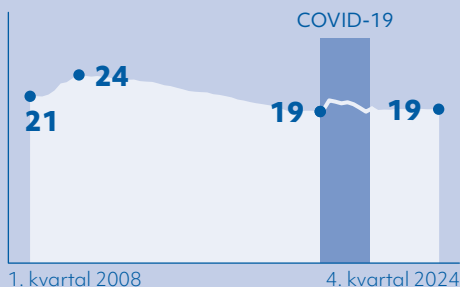
Kørekort BE og *C* er også eksempler på kompetencer, der efterspørges, men hvor arbejdsgivere nogle gange må gå på kompromis. Kørekort er bl.a. efterspurgt i stillinger som chauffør. Når stillingerne i nogle tilfælde alligevel besættes, på trods af, at kandidaten ikke har de efterspurgte kompetencer, kan det indikere, at der efteruddannes i kørekortene. Mangel på personer med de relevante kørekort tyder på, at arbejdsgivere er villige til at investere i en motiveret nyansat og sikre, at de får det fornødne kørekort og derved de fornødne kompetencer til at kunne udføre arbejdet.

Bevægelser på arbejdsmarkedet

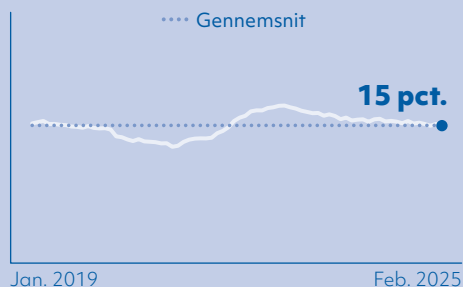
4

Kapitel 4 Nøgletal

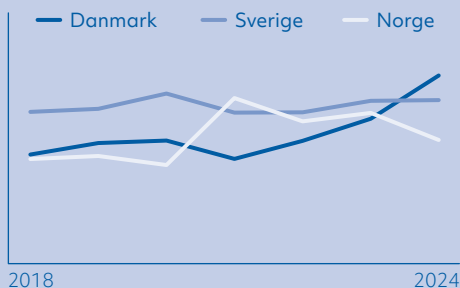
➔ Uændret andel af ydelsesmodtagere siden COVID-19



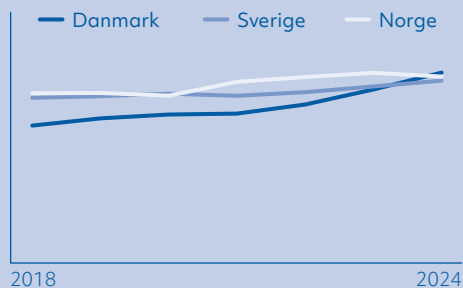
➔ 15 pct. af dagpengemodtagerne kommer i job hver måned



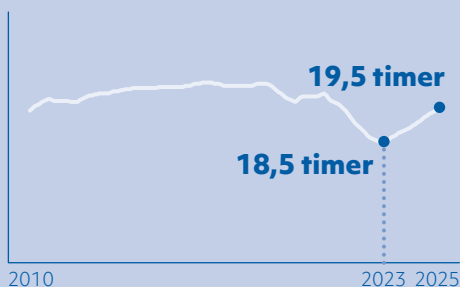
➔ 70-74-årige danskere arbejder oftere end i Sverige og Norge



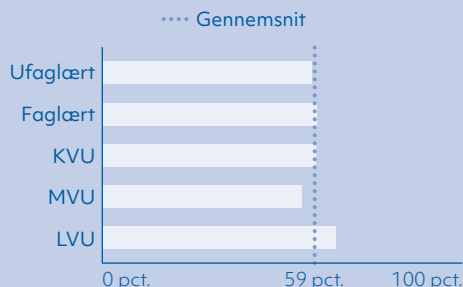
➔ 60-74 årige danskere arbejder lidt mere end Sverige og Norge



➔ Arbejdstid blandt lønmodtagere over FP-alderen er steget en time



➔ 60 pct. fortsætter i arbejde, hvis de arbejdede ved FP-alderen



4. Bevægelser på arbejdsmarkedet

Arbejdsmarkedet har i de seneste år været præget af både høj beskæftigelse og efterspørgsel efter arbejdskraft. I kapitlet dykkes der ned i de bagvedliggende bevægelser, der beskriver udviklingen på arbejdsmarkedet. Der dykkes blandt andet ned i bevægelserne på ydelsesområdet med et særligt fokus på borgere, der bevæger sig ind og ud af ydelsessystemet. Mens den samlede andel af offentligt forsørgede i den arbejdsdygtige alder har været uændret i de seneste mange år, har sammensætningen af ydelsesgrupperne ændret sig. Fx er der sket et fald i antallet af kontanthjælpsmodtagere, mens flere personer modtager førtidspension.

Stigningen i beskæftigelsen de seneste par år kan i høj grad tilskrives udenlandsk arbejdskraft, men i særdeleshed også seniorer, der bliver længere på arbejdsmarkedet - også efter de når folkepensionsalderen. Sidstnævnte er steget i de seneste år, og i 2024 er ca. hver tredje person enten lønmodtager eller selvstændig ved folkepensionsalderen (67 år).

Ser man udelukkende på lønmodtagere, der fortsætter med at arbejde frem til folkepensionsalderen, vælger 60 pct. at fortsætte på arbejdsmarkedet efter folkepensionsalderen. Samtidig er der ikke de store forskelle på tværs af uddannelsesgrupper. Inden for alle uddannelsesgrupper er det mere end halvdelen, der fortsætter i lønmodtagerjobs, hvis de har været i arbejde op til deres folkepensionsalder. Det gælder også på tværs af brancher. Der er altså en klar tendens til, at lønmodtagere, der arbejder helt frem til folkepensionsalderen, i højere grad vælger at fortsætte, uagtet hvilken branche de arbejder i, eller hvilken uddannelsesbaggrund de har.

Danske seniorer har i mange år haft en markant lavere arbejdsmarkedstilknytning end de svenske og norske seniorer, men i 2024 indhentede de danske seniorer deres nordiske naboer. Det tyder på, at det er lykkedes at gøre det mere attraktivt for seniorer at blive på arbejdsmarkedet efter folkepensionsalderen.

4.1. Bevægelser på ydelsesområdet

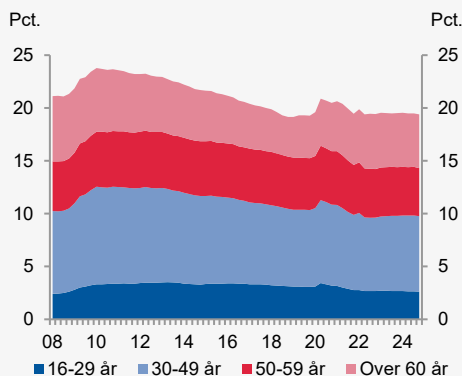
Lidt under hver femte person i den arbejdsdygtige alder har siden COVID-19-krisen modtaget en offentlig forsørgelsesydelse, *jf. figur 4.1*. Aldersfordelingen blandt modtagere af offentlige ydelser har tilsvarende været omtrent uændret. Ser man tilbage til 2008, viser udviklingen en tydelig tendens til, at udsving i andelen af modtagere af offentlige forsørgelsesydelser sker på tværs af alle aldersgrupper og rammer næsten alle aldersgrupper

ens. De yngste ser dog ud til at være mindre påvirkede af udsvingene end de resterende aldersgrupper, men de udgør også den mindste gruppe.

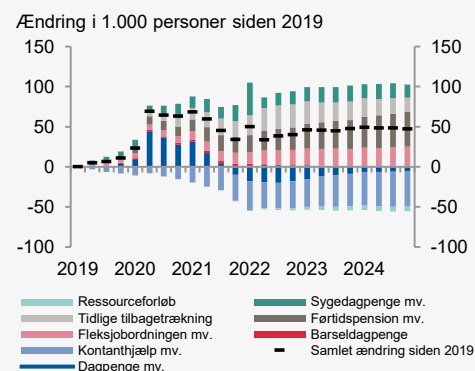
Selvom ydelsesmodtagere har udgjort den samme andel af befolkningen i den arbejdsdygtige alder i de seneste år, er antallet af ydelsesmodtagere steget med ca. 47.100 fuldtidspersoner fra 1. kvartal 2019 til 4. kvartal 2024, *jf. figur 4.2*. Det skal bl.a. ses i lyset af en stigende folkepensionsalder i perioden. Stigningen i antallet på en offentlig ydelse er dog ikke ligeligt fordelt på tværs af ydelsesgrupperne. Mens modtagere af fleksjobydelsen er øget med knap 25.000 fuldtidspersoner, og antallet af førtidspensionister er steget med 43.600 fuldtidspersoner, er disse stigninger bl.a. modsvaret af knap 44.000 færre fuldtidspersoner i kontanthjælpssystemet.

Stigningen i antallet af førtidspensionister de seneste år skal ses i lyset af en stigning i tilgangen til ordningen over det seneste årti. Den øgede tilgang til førtidspension kan blandt andet tilskrives demografiske ændringer, herunder en større andel af ældre borgere i befolkningen, stigninger i folkepensionsalderen og eftervirkninger af reformen af førtidspension i 2013.

Figur 4.1
Uændret andel, der modtager offentlige
forsørgelsesydelse siden COVID-19-krisen



Figur 4.2
Stigningen i førtidspensionister siden 2019
modsvares af fald i kontanthjælpsmodtagere



Anm.: Figur 4.1 viser andelen af befolkningen i den arbejdsdygtige alder, der modtager offentlige forsørgelsesydelse fordelt på alder. Modtagere af offentlige forsørgelsesydelse er opgjort i fuldtidspersoner. Figur 4.2 viser ændringen i antallet af fuldtidspersoner på en ydelse i forhold til antallet af fuldtidspersoner på ydelsen i 1. kvartal 2019. Kontanthjælp mv. dækker over modtagere af kontanthjælp, uddannelseshjælp, SHO-ydelse/integrationsydelse og revalidering. Barsel er barseldagpenge og orlov til børnepasning. Sygedagpenge mv. dækker over sygedagpenge og jobafklaringsforløb. Fleksjobordningen mv. dækker over ledighedsydelse, fleksjob og voksenlærling. Tidlig tilbagetrækningsordninger dækker over efterløn, fleksydelse, seniorpension og tidlig pension. Seneste observation er 4. kvartal 2024.

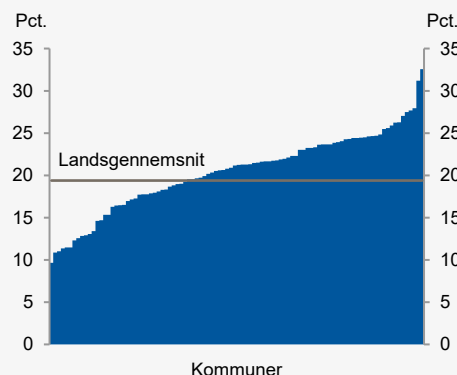
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Selvom der er modtagere af offentlige forsørgelsesydelse i hele landet, er der stor forskel på andelen af offentligt forsørgede på tværs af kommuner, *jf. figur 4.3*. I gennemsnit modtager 11 pct. af befolkningen i den arbejdsdygtige alder offentlige forsørgelsesydelse i de fem kommuner, hvor andelen af offentligt forsørgede er lavest. Det drejer sig om de nordsjællandske kommuner, *Gentofte, Lyngby-Taarbæk, Rudersdal, Hørsholm og Allerød*. I den anden ende af fordelingen er kommunerne *Lolland, Langeland, Morsø, Odsherred og Bornholm*, hvor 29,4 pct. af befolkningen i den arbejdsdygtige alder modtager offentlige forsørgelsesydelse.

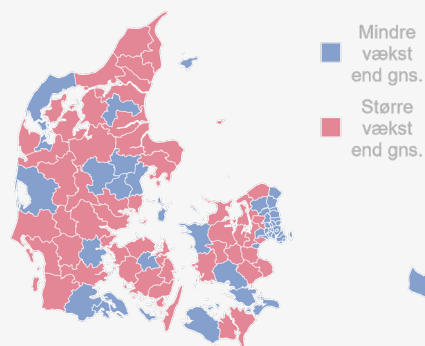
Kommunernes andel af offentligt forsørgede er i høj grad påvirket af de lokale arbejdsmarkedsforhold og befolkningssammensætningen. Fx er der stor forskel på modtagere af førtidspension som andel af befolkningen i den arbejdsdygtige alder på tværs af kommuner, *jf. Status på arbejdsmarkedet, februar 2024*.

Tilsvarende har udviklingen i andelen på offentlig forsørgelse i kommunerne varieret på trods af, at den gennemsnitlige udvikling siden 2019 næsten er uændret (med en stigning på 0,1 pct.-point). Det er særligt i kommunerne i og omkring storbyerne, at ændringen har været mindre end den gennemsnitlige udvikling, eller er faldet siden 2019, *jf. figur 4.4*.

Figur 4.3
Stor variation i andelen af offentligt forsørgede på tværs af kommuner i 4. kvartal 2024



Figur 4.4
Særligt i og omkring storbyer, er væksten mindre end den gennemsnitlige udvikling



Anm.: Figur 4.3 viser andelen af offentligt forsørgede blandt befolkningen i den arbejdsdygtige alder, på tværs af kommuner i 4. kvartal 2024. Figur 4.4 viser i hvilke kommuner, væksten i offentligt forsørgede som andel af befolkningen i den arbejdsdygtige alder, er hhv. mindre end eller større end den gennemsnitlige vækst på tværs af kommuner på 0,1 pct.-point. Væksten i andelen af personer på offentlige forsørgelsesydelse er opgjort fra 4. kvartal 2019 til 4. kvartal 2024.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

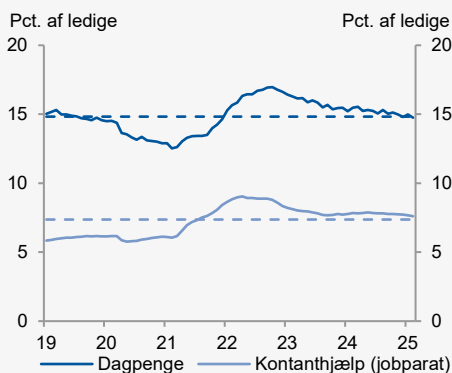
Ydelsesmodtagerne finder fortsat beskæftigelse

Selvom udviklingen på arbejdsmarkedet i de seneste par år har været mere afdæmpet med stort set uændret ledighed og lavere vækst i beskæftigelsen end i årene lige efter COVID-19-krisen, er forholdene fortsat gunstige. Det afspejles også ved, at der fortsat er en stor andel af ledige, der finder beskæftigelse hver måned. Omkring 15 pct. af dagpengemodtagerne kommer i beskæftigelse hver måned i starten af 2025, *jf. figur 4.5*.

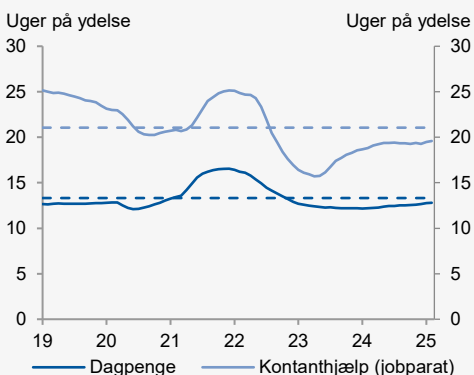
Selvom andelen af dagpengemodtagere, der finder beskæftigelse hver måned, er faldet fra 17 pct. i andet halvår af 2022, ligger andelen på gennemsnittet siden 2019, *jf. figur 4.5*. Andelen af jobparate kontanthjælpsmodtagere, der månedligt er kommet i beskæftigelse, har været omtrent uændret siden udgangen af 2022 og udgør 8 pct.

Dagpengemodtagere, der er kommet i beskæftigelse i løbet af 2024, har i gennemsnit været på dagpenge i knap 13 uger, hvilket er lige under gennemsnittet siden 2019, *jf. figur 4.6*. Ydelsesancienniteten for dagpengemodtagere, der kommer i beskæftigelse har været tæt på uændret siden 2019, og kun i forbindelse med COVID-19-krisen og de medfølgende midlertidige ordninger på bl.a. dagpengeområdet, har ydelsesancienniteten kortvarigt været højere.

Figur 4.5
Andelen af dagpengemodtagere, der kommer i beskæftigelse er faldet siden starten af 2023



Figur 4.6
For jobparate på kontanthjælp, der kommer i job, er ydelsesforløbet kortere i dag end i 2019

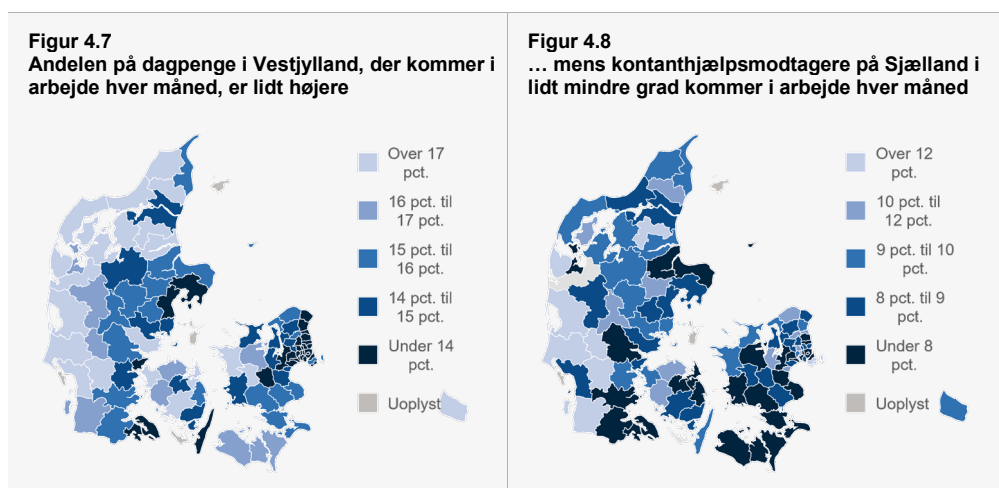


Anm.: Figur 4.5 viser 12-måneders glidende gennemsnit for bevægelser fra hhv. A-dagpengemodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere til beskæftigelse. Hvert datapunkt viser således gennemsnittet af de seneste 12 måneder. I begge figurer omfatter kontanthjælp både jobparate kontanthjælpsmodtagere, modtagere af SHO-ydelse og åbenlyst uddannelsesparate uddannelseshjælpsmodtagere. Seneste observation er februar 2025. Figur 4.6 viser det gennemsnitlige antal uger i forløb med enten dagpenge eller jobparat kontanthjælp efter, at vedkommende er afgået til beskæftigelse i perioden fra januar 2019 til februar 2025. Gennemsnittet er opgjort som et 12-måneders glidende gennemsnit. Hvert datapunkt viser således gennemsnittet af de seneste 12 måneder. Et forløb tælles som afsluttet, når der er mindst to uger med beskæftigelse.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Billedet ser derimod anderledes ud for jobparate kontanthjælpsmodtagere, der kommer i beskæftigelse, *jf. figur 4.6*. Generelt har der været større udsving i ydelsesancienniteten for kontanthjælpsmodtagere, der kommer i beskæftigelse. Men overordnet set er ydelsesancienniteten lavere i dag sammenlignet med 2019.

Der er ikke stor forskel på, hvor mange dagpengemodtagere, der kommer i beskæftigelse hver måned på tværs af landets kommuner i 2024. Der er dog en tendens til, at dagpengemodtagere, særligt i og omkring de større byer, i lidt lavere grad kommer i beskæftigelse hver måned sammenlignet med fx kommunerne langs Jyllands vestkyst, *jf. figur 4.7*. Tendensen er mere uklar, når man retter blikket mod de jobparate kontanthjælpsmodtagere. Særligt i store dele af Sjælland og Lolland-Falster kommer en lavere andel af de jobparate kontanthjælpsmodtagere i beskæftigelse hver måned i 2024, *jf. figur 4.8*.



Anm.: Figur 4.7 og 4.8 viser andelen af hhv. dagpenge- og jobparate kontanthjælpsmodtagere, der er afgået til beskæftigelse i gennemsnit hver måned i perioden marts 2024 til februar 2025, på tværs af kommuner. Et forløb tælles som afsluttet, når der er mindst 2 uger med beskæftigelse. Forløbene er fordelt på kommunerne ved forløbets start. Bilagstabel B.4 viser baggrundsdata for figurerne.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

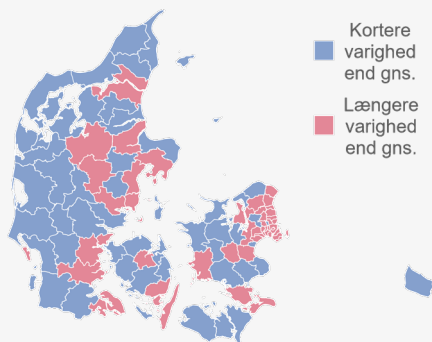
Den gennemsnitlige ydelsesanciennitet for dagpengemodtagere, der kommer i beskæftigelse varierer fra 8 uger i Læsø Kommune til knap 17 uger i Rødovre Kommune i 2024, *jf. figur 4.9*. Særligt i og omkring storbykommunerne er borgerne længere tid på dagpenge, inden de afgår til beskæftigelse sammenlignet med gennemsnittet på tværs af kommuner. Dagpengemodtagerne i yderkommunerne er derimod kortere tid på ydelsen, før de kommer i beskæftigelse.

Der er stor forskel på kommunernes rammevilkår og befolkningssammensætning. Kommunernes rammevilkår afhænger bl.a. af borgernes uddannelse og sociale baggrund,

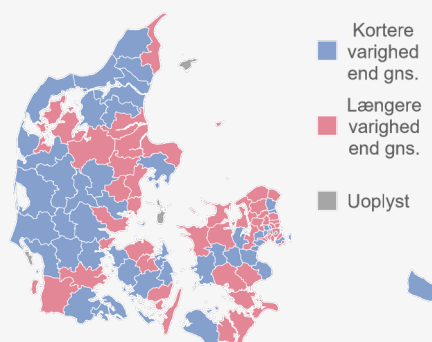
samt hvordan det lokale jobmarked ser ud.³ Fx har kommuner tæt på de store byer mange dimittender, hvilket både kan være en forklaring på den lavere andel af dagpengemodtagere, der kommer i arbejde, og hvorfor dagpengemodtagerne i disse områder er længere tid på ydelsen, før de kommer i arbejde.

Ligeledes gælder det, at kontanthjælpsmodtagere bosat i og omkring storbyerne i gennemsnit er længere tid på ydelsen, inden de kommer i beskæftigelse sammenlignet med gennemsnittet på tværs af kommuner, *jf. figur 4.10*.

Figur 4.9
Varigheden af dagpengeforløbene er særligt længere i og omkring storbyerne



Figur 4.10
Varigheden af kontanthjælpsforløbene varierer på tværs af landet



Anm.: Figur 4.9 og 4.10 viser, hvorvidt det gennemsnitlige antal uger i forløb med hhv. dagpenge og jobparat kontanthjælp efter, at vedkommende er afgået til beskæftigelse i perioden fra marts 2024 til februar 2025, er længere eller kortere end gennemsnittet på tværs af kommuner. Et forløb tælles som afsluttet, når der er mindst to uger med beskæftigelse. Forløbene er fordelt på kommunerne ved forløbets start.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Længere tid i ydelsessystemet betyder også flere ydelses- og indsatsskift

På trods af, at en stor del af dem, der modtager offentlige forsørgelsesydelse, vender retur til arbejdsmarkedet, gælder det langt fra alle ydelsesgrupperne. Det er særligt dagpengemodtagerne, der kommer i arbejde, mens andre ydelsesgrupper i mindre grad kommer i arbejde. Tilsvarende kommer en stor andel af borgere på ledighedsydelse i beskæftigelse (fleksjob), *jf. figur 4.11*.

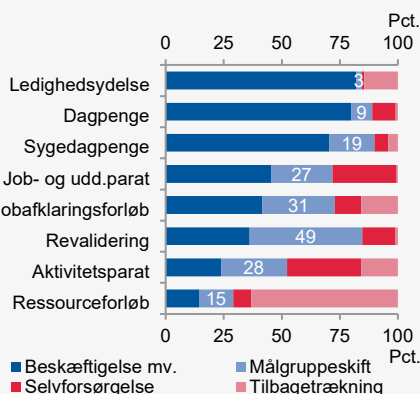
Blandt borgere i jobafklaringsforløb skifter knap hver tredje til en anden ydelsesgruppe, *jf. figur 4.11*. Det kan bl.a. afspejle, at nogle ydelser fungerer som forløb forud for andre indsatser. Dertil kan det hænge sammen med, at borgere oplever flere indsats- eller ydelsesskift, jo længere tid de tilbringer i ydelsessystemet – uanset hvilken indsats eller

³ VIVE – Kommunernes rammevilkår for beskæftigelsesindsatsen, 2018

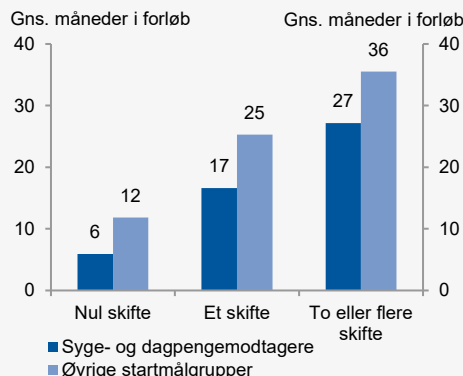
ydelse de starter på. Ydelsesmodtagere, der modtager andre ydelser end sygedagpenge og dagpenge, og som har oplevet et ydelsesskift, har i gennemsnit været i ydelsessystemet i lidt over to år, mens dem, der har oplevet to skifte eller mere, har været i systemet i tre år, *jf. figur 4.12*.

Borgere, der starter med at modtage dagpenge eller sygedagpenge, har kortere forløb i ydelsessystemet sammenlignet med borgere, der starter på andre ydelser. Sammenhængen kan skyldes flere årsager. Nogle ydelser er tidsbestemte bl.a. dagpenge og sygedagpenge, hvorfor ledige vil overgå til en ny ydelse, hvis de fortsat ikke har fundet arbejde eller er blevet selvforsørgende. Det kan også skyldes, at sagsbehandlere vurderer, at borgere har brug for en anden indsats, jo længere væk borgeren er fra arbejdsmarkedet.

Figur 4.11
Status efter et afsluttet ydelseforløb



Figur 4.12
Jo længere tid på en ydelse, jo flere ydelses- og indsatskift oplever borgeren



Anm.: Figur 4.11 viser borgerens arbejdsmarkedsstatus efter afsluttet forløb, opgjort som senest 4 uger efter afgang fra startmålgruppen. Beskæftigelse mv. består af beskæftigelse, fleksjob, SU og barsel, og tilbagetrækning består af pension og tilbagetrækningsydelse. Job- og udd.parat er inkl. de åbenlyst uddannelsesparate. Opgørelsen er baseret på forløb i perioden fra 2019 til 2024. Figur 4.12 viser sammenhængen mellem antallet af målgruppeskift i et forløb og den samlede ydelsesanciennitet for både afsluttede og ikke-afsluttede forløb. Forløbene er opdelt i to kategorier: forløb, der starter med sygedagpenge eller dagpenge, og forløb, der starter med en anden ydelse. Opgørelsen omfatter både afsluttede og igangværende forløb ved udgangen af 2024. I figur 4.12 indgår pensions- og tilbagetrækningsydelse hverken som målgruppeskift eller som en del af ancienniteten. I begge figurer er startmålgruppen defineret som den målgruppe, som borgeren starter i, når de indtræder i et forløb efter fire ugers beskæftigelse, barsel eller selvforsørgelse. Kontanthjælps-uddannelseshjælps og SHO-modtagere er grupperet efter indsats. Sygedagpengeforløb i opgørelsen er forløb, der varer længere end otte uger.

Kilde: STARs ydelses- og visitationsdata og egne beregninger.

I juni 2024 afsluttede ekspertgruppen sit arbejde med at levere anbefalinger til et nyt beskæftigelsessystem, der skal sætte den enkelte borger i centrum ved at nytænke og reformere beskæftigelsesindsatsen, samtidig med, at udgifter skulle målrettes og

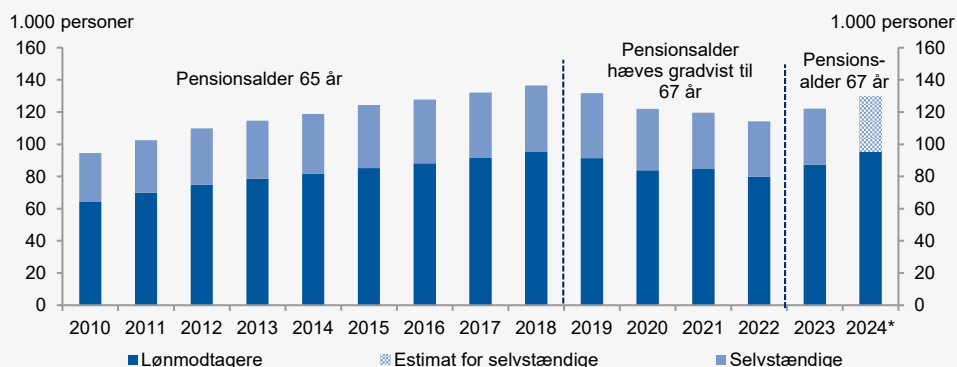
prioriteres, så de reduceres med 3 mia. kr. i 2030. I april 2025 blev der indgået en politisk aftale på baggrund af ekspertgruppens anbefalinger, og første del af reformen forventes at træde i kraft i starten af 2026. En af ekspertgruppens seks hovedanbefalinger lød på at forenkle målgruppestrukturen bl.a. ved at mindske antallet af målgrupper i beskæftigelsessystemet. Det betyder, at når beskæftigelsesreformen er implementeret, vil antallet af målgrupper i Lov om aktiv beskæftigelsesindsats blive reduceret fra 13 målgrupper til i alt 5 forskellige målgrupper.

De færre målgrupper har det formål at forenkle beskæftigelsesindsatsen og lette administrationsbyrden i kommunerne. Foruden at flere målgrupper bliver slået sammen, afskaffes nogle målgrupper helt. Det vil alt andet lige betyde, at andelen af målgruppeskift mindskes.

4.2. Beskæftigede over folkepensionsalderen

Flere vælger i dag at fortsætte med at arbejde efter at have nået folkepensionsalderen sammenlignet med starten af 10'erne. Det gælder på trods af, at folkepensionsalderen i dag er to år højere, end den var før 2019. Antallet af lønmodtagere over folkepensionsalderen steg i perioden fra 2010 til 2018 med 27.000 personer, mens antallet af selvstændige over folkepensionsalderen steg med 10.000, *jf. figur 4.13*. I perioden fra 2019 til 2022 blev folkepensionsalderen gradvist hævet fra 65 til 67 år, hvilket betød, at antallet af beskæftigede over folkepensionsalderen faldt en smule.

Figur 4.13
Flere beskæftigede over folkepensionsalderen på trods af stigende pensionsalder



Anm.: Figur 4.13 viser antallet af beskæftigede over folkepensionsalderen i november måned fra 2010 til 2024. Lønmodtagerne opgøres i november 2024, mens selvstændige i 2024 er et estimat baseret på det gennemsnitlige antal selvstændige i de forgange to år. Tabellen tager højde for gradvis øget folkepensionsalder fra 65 til 67 år i 2019-2022.

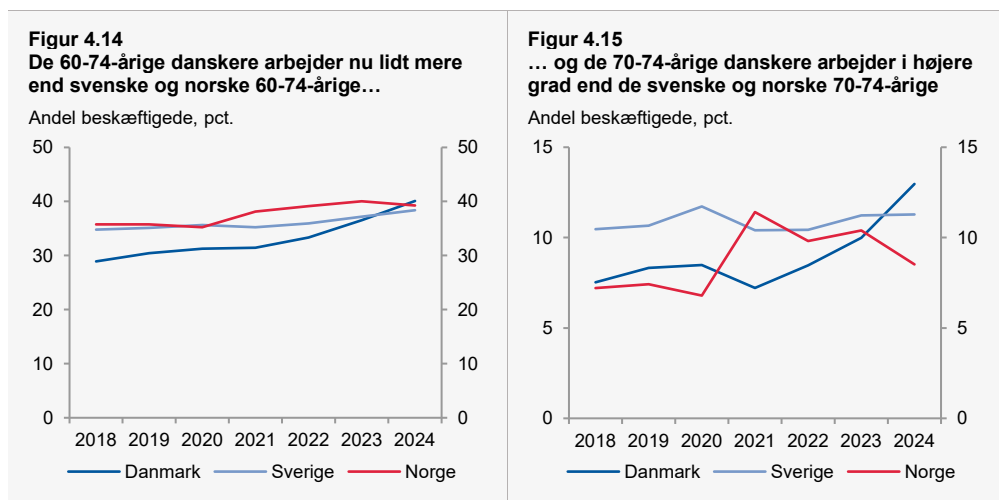
Kilde: Jobindsats.dk, Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Med udsigterne til en aldrende befolkning og et større demografisk træk på de offentlige finanser, har der længe været et stort fokus på holdbare offentlige finanser på langt sigt,

så samfundet kan imødekomme udfordringerne. Foruden den gradvist øgede folkepensionsalder har skiftende regeringer indført en række tiltag for at gøre det mere attraktivt for seniorer at blive længere på arbejdsmarkedet.

Med aftale om finansloven for 2019 blev der indført en skattefri seniorpræmie, der består af en skattefri udbetaling, som gives til personer, der arbejder i det første og andet år efter folkepensionsalderen. Pr. 1. januar 2023 blev modregningen som følge af partners arbejdsindkomst i folke-, senior- og førtidspensionen samt modregning for egen arbejdsindkomst i folkepensionens grundbeløb og pensionstillæg afskaffet. Dertil er der oprettet Videnscenter for Fastholdelse af Seniorer på Arbejdsmarkedet, og det er besluttet at indføre et ekstra beskæftigelsesfradrag for seniorer fra 2026, der har to år eller mindre tilbage til folkepensionsalderen.

Flere og flere seniorer bliver længere på arbejdsmarkedet, og de danske seniorer har nu indhentet deres nordiske naboer. Blandt de danske 60-74-årige er beskæftigelsesfrekvensen steget med 11 pct.-point siden 2018. Det er en markant højere stigning end i de tilsvarende aldersgrupper i Norge og Sverige og betyder, at andelen nu er lidt højere end i Sverige og Norge, *jf. figur 4.14*.



Anm.: Figur 4.14 viser udviklingen i andelen af beskæftigede 60-74-årige i perioden fra 2018 til 2024 i Danmark, Sverige og Norge. Figur 4.15 viser udviklingen i andelen af beskæftigede 70-74-årige i perioden fra 2018 til 2024 i Danmark, Sverige og Norge.

Kilde: Eurostat og egne beregninger.

Retter man udelukkende blikket mod de 70-74-årige, har danskerne overhalet både de svenske og norske seniorer i aldersgruppen. Danske seniorer i aldersgruppen er således gået fra en beskæftigelsesfrekvens på 7,5 pct. i 2018 til 13 pct. i 2024, *jf. figur 4.15*. Det tyder altså på, at det er lykkedes at gøre det mere attraktivt for seniorer at blive på

arbejdsmarkedet efter folkepensionsalderen, da flere og flere vælger at fortsætte med at arbejde.

Pensionssystemet i Norge og Sverige svarer ikke til det danske system. I Norge og Sverige foregår en større del af pensionsopsparingen i det offentlige system, mens pensionsopsparingen i Danmark i højere grad består af fx arbejdsmarkedspensioner, *jf. boks 4.1*. Fælles for alle tre lande er dog, at der er politisk fokus på at gennemføre tiltag med henblik på at fastholde seniorer i arbejde.

Boks 4.1 **Pensionsregler i de nordiske lande**

Norge

Alderspensionen er Norges offentlige pensionsordning, der udgøres dels af indtjeningspensionen, hvor 18,1 pct. af den pensionsgivende indtægt indbetales til en personlig pensionsbeholdning, og dels af garantipensionen, der tildeles til personer med lav eller ingen pensionsgivende indtægt. I modsætning til Danmark, er der ikke én entydig alder for, hvornår man kan begynde at modtage alderspension. Dog er 67 år den 'normale' pensionsalder, da det også er fra denne alder, at garantipensionen kan udbetales. Alderspensionen kan derimod påbegyndes fra man er 62 år til 75 år. Såfremt man vælger at få udbetalt alderspensionen, fra man er 62 år, spreder man sin udbetaling over flere år, og man får dermed udbetalt mindre hvert år. Siden 2008 er alderspensionen ikke blevet modregnet ved arbejdsindkomst.

Sverige

Allmän pensionen er Sveriges offentlige pensionsordning, hvor 18,5 pct. af pensionsgivende indtægter indbetales til. Borgere, der har haft lave pensionsindbetalinger kan modtage garantipensionen, der sikrer pensionister en minimumsindkomst. Fra 2026 indføres en Riktålder på 67 år, der er en anbefalet pensionsalder, som fastsættes årligt. Fra 2026 kan man tidligst modtage allmän pension 3 år før riktålder, og garantipension når man når riktålder. Der er ingen grænse for, hvornår man senest skal begynde udbetalingen. Der er ingen modregning i allmän pensionen som følge af arbejdsindkomst. Ydermere har personer, der er 65 år eller derover, et større skattefradrag (hhv. jobskattefradrag og forhøjet grundfradrag) ligesom arbejdsgivere betaler en mindre arbejdsgiverafgift for seniorarbejdskraft.

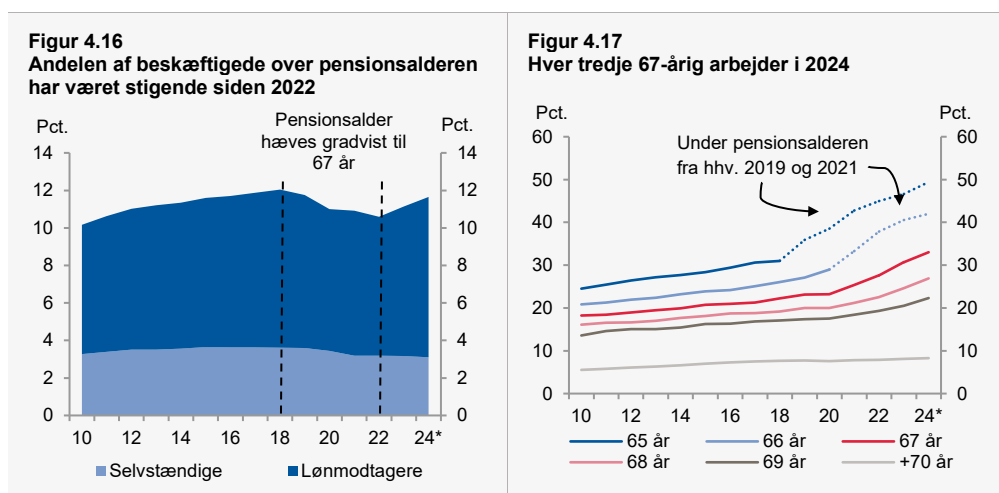
Kilde: OECD (2023): *Pensions at a Glance 2023*, Pensionsmyndigheten og Arbeids- og velferdsetaten (NAV).

Andelen af personer over folkepensionsalderen, der fortsat er i beskæftigelse, har generelt været stigende de seneste godt 15 år med undtagelse af perioden 2019-2022, hvor folkepensionsalderen gradvist blev hævet fra 65 til 67 år, *jf. figur 4.16*. Siden 2022 er andelen igen steget, og i 2024 er knap 12 pct. af alle personer over folkepensionsalderen i beskæftigelse.

Ændringerne i folkepensionsalderen ser ud til at påvirke lønmodtagerne i højere grad end selvstændige. Mens andelen af selvstændige over folkepensionsalderen har været tæt på uændret siden 2010, har andelen af lønmodtagere over folkepensionsalderen svinget mellem ca. 7 pct. og knap 9 pct., *jf. figur 4.16*.

Der er flest seniorer i beskæftigelse lige ved folkepensionsalderen, og derefter falder andelen gradvist. De seneste tal for 2024 viser, at ca. hver tredje person enten er lønmodtager eller selvstændig ved folkepensionsalderen (67 år), *jf. figur 4.17*. Alle aldersgrupper over folkepensionsalderen har hvert år øget deres beskæftigelsesfrekvens fra 2010 til 2024. De yngre seniorer har den højeste lønmodtagerfrekvens. Det betyder samtidig, at den samlede lønmodtagerfrekvens blandt personer over folkepensionsalderen falder i de år, hvor folkepensionsalderen stiger, da de 65- og 66-årige gradvist ikke længere indgår som personer over folkepensionsalderen.

Beskæftigelsesstigningerne er især drevet af de yngste over folkepensionsalderen, *jf. figur 4.17*. Siden 2010 er lønmodtagerfrekvensen steget med mellem 9 og 15 pct.-point blandt de 67-69-årige, mens stigningen er knap 3 pct.-point for personer på 70 år eller ældre.

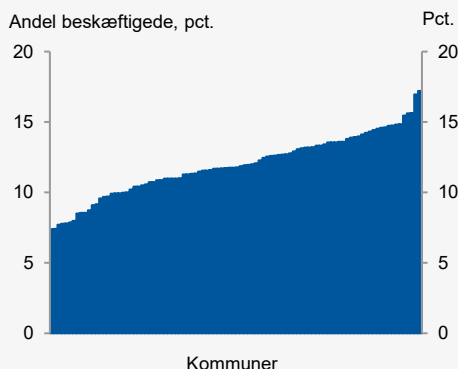


Anm.: Figur 4.16 viser andel personer over folkepensionsalderen, der er beskæftigede i november måned fra 2010 til 2024. Figur 4.17 viser beskæftigelsesfrekvensen for aldersgrupper over folkepensionsalderen opgjort i november måned i de enkelte år. I begge figurer opgøres lønmodtagerne til og med november 2024, mens selvstændige i 2024 er et estimat baseret på det gennemsnitlige antal selvstændige i de forgange to år. Figurene tager højde for gradvis øget folkepensionsalder fra 65 til 67 år i 2019-2022. Bemærk, at 65 og 66-årige gradvist er under folkepensionsalderen pga. stigende pensionsalder. Dette er markeret med stiplede linje. Kilde: Jobindsats.dk, Danmarks Statistik og egne beregninger.

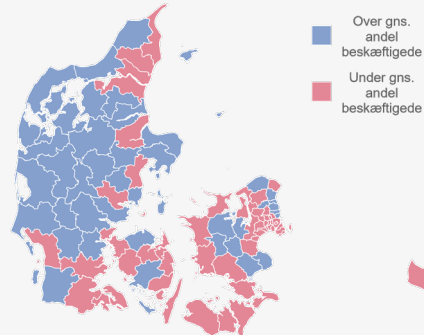
På tværs af kommuner er der stor variation i, hvor stor en andel af befolkningen over folkepensionsalderen, der fortsat arbejder, *jf. figur 4.18*. Andelen spænder fra ca. 7 pct. i Brøndby Kommune til ca. 17 pct. i Gentofte Kommune. Samlet set, er der dog en klar tendens til, at andelen af beskæftigede over folkepensionsalderen er højere i Jylland sammenlignet med gennemsnittet, *jf. figur 4.19*.

De kommunale forskelle kan bl.a. hænge sammen med, at selvstændige fylder mere i beskæftigelsen blandt seniorer end i resten af befolkningen. Dertil er andelen af selvstændige stigende i takt med alderen over folkepensionsalderen. Fx udgør selvstændige 12 pct. af beskæftigelsen blandt de 67-årige, mens hver tredje beskæftiget over 70 år er selvstændig, *jf. bilagsfigur B.1*. Særligt inden for fx *Landbruget* består en stor del af beskæftigelsen af selvstændigt erhvervsdrivende, hvilket samtidig er en branche, der fylder relativt mere i beskæftigelsen i store dele af Jylland og Region Sjælland, sammenlignet med landsgennemsnittet.

Figur 4.18
Stor variation i andelen, der arbejder efter pensionsalderen på tværs af kommuner



Figur 4.19
Særligt i store dele af Jylland arbejder flere efter pensionsalderen



Anm.: Figurene viser andel personer over folkepensionsalderen (67 år), der er beskæftigede i november måned i 2024, fordelt på kommuner. I begge figurer opgøres lønmodtagerne i november 2024, mens selvstændige er et estimat, baseret på det gennemsnitlige antal selvstændige over folkepensionsalderen i kommunen i de forgange to år. Bilagstabel B.5 viser tallene bag figur 4.18 og 4.19.

Kilde: Jobindsats.dk, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Udvikling i arbejdstid peger på en positiv effekt af nye modregningsregler

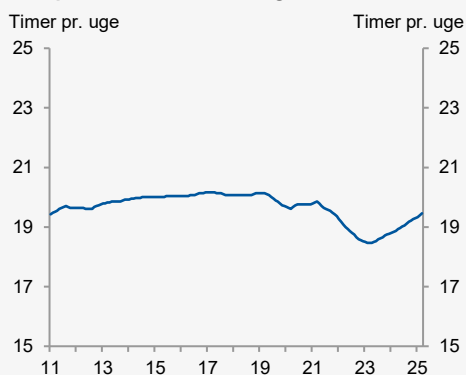
Blandt de tiltag, der er blevet indført for at gøre det mere attraktivt for seniorer at blive på arbejdsmarkedet, efter de når folkepensionsalderen, er afskaffelsen af modregning i folkepensionen på baggrund af både egen og ægtefælles/samlevers arbejdsindkomst. Afskaffelsen gjaldt fra januar 2023, men afskaffelsen af modregning på baggrund af egen arbejdsindkomst trådte først i kraft i januar 2024 med tilbagevirkende kraft fra januar 2023⁴.

⁴Afskaffelsen af modregning af ægtefælles/samlevers arbejdsindtægt trådte i kraft og havde virkning fra januar 2023. Afskaffelsen af modregning af egen arbejdsindtægt trådte i kraft i januar 2024 med tilbagevirkende kraft fra januar 2023. Ændringen blev endeligt vedtaget i juni 2023, og folkepensionister har derfor først haft garanti for ændringen fra dette tidspunkt.

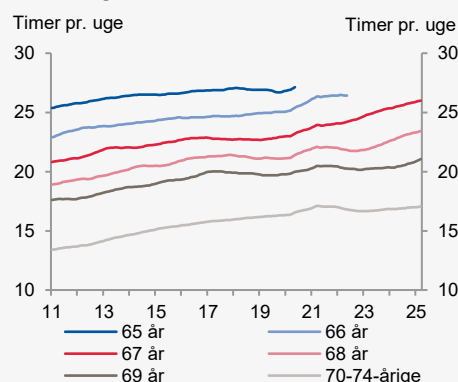
Udviklingen i den ugentlige arbejdstid for lønmodtagere over folkepensionsalderen peger på, at de ændrede modregningsregler har haft en positiv effekt på arbejdstiden. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er steget med knap en time på bare to år, *jf. figur 4.20*.

Stigningen i arbejdstiden for lønmodtagere, der arbejder efter folkepensionsalderen, er fælles for alle aldersgrupper. Særligt for de 67- og 68-årige er arbejdstiden steget de seneste to år. Begge grupper arbejder i gennemsnit omkring 1,5 time mere om ugen end for to år siden, *jf. figur 4.21*. I takt med at alderen stiger, falder den ugentlige arbejdstid generelt for lønmodtagere.

Figur 4.20
Arbejdstiden for lønmodtagere over folkepensionsalderen er steget de seneste to år



Figur 4.21
Arbejdstiden er steget mest for 67- og 68-årige lønmodtagere de seneste to år



Anm.: Figur 4.20 viser udviklingen i beskæftigelsesgraden opgjort i timer pr. uge for lønmodtagere over folkepensionsalderen som et 12-måneders glidende gennemsnit. Hvert datapunkt viser således gennemsnittet af de seneste 12 måneder. Figur 4.21 viser udviklingen i beskæftigelsesgraden for lønmodtagere over folkepensionsalderen, fordelt på alder, som et 12-måneders glidende gennemsnit. I begge figurer er seneste observation fra marts 2025.

Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger.

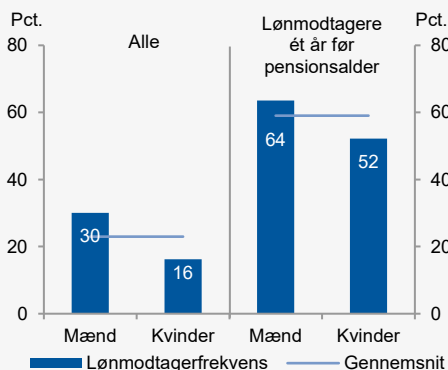
Hvem fortsætter med at arbejde efter folkepensionsalderen?

I årene op til folkepensionsalderen har en del allerede forladt arbejdsmarkedet. Det er typisk gennem førtidspension eller en af de tidlige tilbagetrækningsordninger, efterløn, seniorpension eller tidlig pension, mens en mindre del har selvfinansieret deres tidlige tilbagetrækning. Andre fortsætter i deres lønmodtagerjobs frem til, at de når folkepensionsalderen og forlader derefter arbejdsmarkedet. Dette afsnit ser på, hvem der vælger at fortsætte på arbejdsmarkedet efter pensionsalderen, og om det særligt gælder i nogle bestemte brancher eller uddannelsesgrupper.

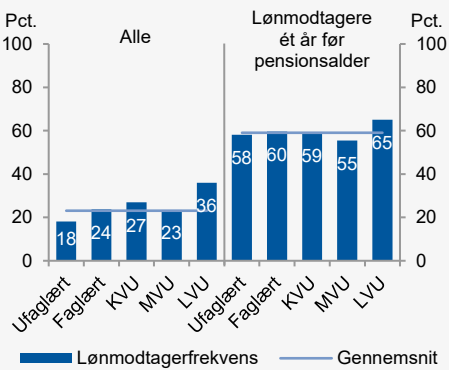
Ser man på alle personer året efter, at de har nået folkepensionsalderen, er 23 pct. i et lønmodtagerjob. Og det er dobbelt så ofte mænd, der arbejder året efter, som kvinder, *jf. figur 4.22*. Ser man derimod udelukkende på dem, der fortsætter med at være lønmodtagere helt frem til folkepensionsalderen, er ca. 60 pct. fortsat på arbejdsmarkedet året efter, de har nået folkepensionsalderen, *jf. figur 4.22*. Mænd vælger også i højere grad at fortsætte på arbejdsmarkedet end kvinder. Forskellen er dog markant mindre sammenlignet med hele befolkningen i året efter folkepensionsalderen. For mænd, der har lønmodtagerjobs op til deres folkepensionsalder, fortsætter knap to ud af tre med at arbejde efter folkepensionsalderen, *jf. figur 4.22*. Det gælder for ca. halvdelen af kvinderne.

Det viser, at hvis man som lønmodtager fortsat er i arbejde frem til pensionsalderen, fortsætter majoriteten med at arbejde, selv efter de har muligheden for at gå fra. Det skal også ses i lyset af, at der er en vis grad af selektion ud af arbejdsstyrken for borgere længere væk fra arbejdsmarkedet, hvorfor det er de mest etablerede i arbejdsstyrken, der vil stå tilbage og arbejde helt frem til folkepensionsalderen.

Figur 4.22
Mænd fortsætter i højere grad med at arbejde året efter de når folkepensionsalderen



Figur 4.23
Flere med en lang videregående uddannelse er i arbejde året efter folkepensionsalderen



Anm.: Figur 4.22 viser andelen af mænd og kvinder, der nåede folkepensionsalderen i 2023 (67 år), og som er lønmodtagere i november måned 2024. Figuren er yderligere opdelt på, hvorvidt de betragtede personer var lønmodtagere i november måned året før, de rammer folkepensionsalderen, samt hele populationen, herunder inkl. personer på tidlige tilbagetrækningsordninger og ledige. Figur 4.23 viser samme andel, opdelt på uddannelsesniveau.

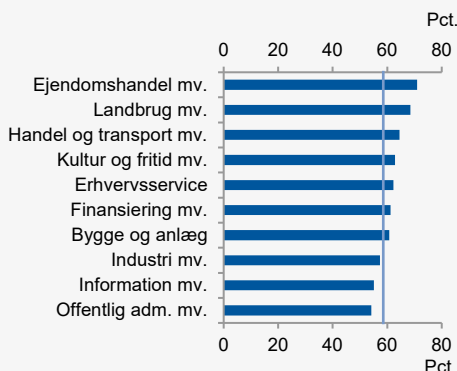
Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Der er forskelle på, hvor mange, der er i lønmodtagerbeskæftigelse efter folkepensionsalderen, når man ser på tværs af uddannelsesgrupper. Fx er 18 pct. af alle ufaglærte i et lønmodtagerjob i året efter folkepensionsalderen, mens det er dobbelt så mange blandt personer med en lang videregående uddannelse, *jf. figur 4.23*. Ser man kun på personer med et lønmodtagerjob helt frem til folkepensionsalderen, er forskellen mindre på tværs

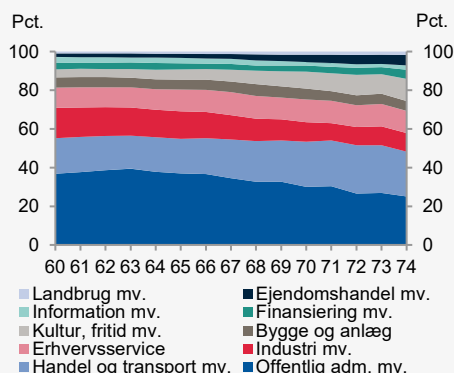
af uddannelsesgrupper. Blandt lønmodtagere med en lang videregående uddannelse fortsætter 65 pct. med at arbejde efter, at de har nået folkepensionsalderen. Det gælder for 58 pct. af de ufaglærte.

Der er heller ikke de store forskelle på tværs af brancher, når man ser på personer med et lønmodtagerjob helt frem til folkepensionsalderen. Mere end halvdelen af lønmodtagerne fortsætter med at arbejde efter folkepensionsalderen inden for samtlige brancher, jf. figur 4.24. Særligt lønmodtagere inden for brancherne *Ejendomshandel mv.* og *Landbruget* er fortsat i arbejde året efter, de når folkepensionsalderen, jf. figur 4.24.

Figur 4.24
Mere end to ud af tre fortsætter med at arbejde i *Landbruget* og inden for *Ejendomshandel mv.*



Figur 4.25
Andelen af lønmodtagere inden for *Offentlig administration mv.* falder med alderen



Anm.: Figur 4.24 viser andelen af personer, der var i beskæftigelse i november 2022, og som nåede folkepensionsalderen i 2023, der fortsætter med at arbejde et år efter folkepensionsalderen (opgjort i november 2024), fordelt på branche. Den lyseblå linje angiver i alt (59 pct.). Figur 4.25 viser lønmodtagere opdelt på brancher og alderstrin ultimo november 2023.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

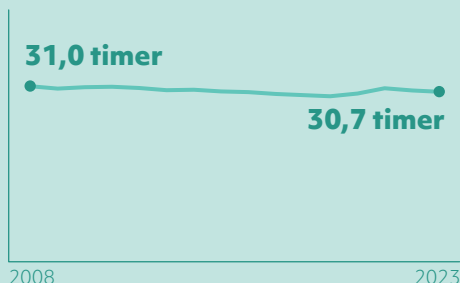
Derimod er der nogle brancheforskydninger, når man sammenligner yngre og ældre seniorer med et lønmodtagerjob. Andelen af offentligt ansatte topper blandt seniorer i alderen lige op til folkepensionsalderen, jf. figur 4.25. Blandt lønmodtagere i aldersgruppen 60 til 65 år arbejder 38 pct. inden for *Offentlig administration mv.*, der bl.a. dækker over ansatte i sundhedssektoren, sociale institutioner og inden for undervisning. Andelen af lønmodtagere ansat inden for *Offentlig administration mv.* falder betydeligt blandt seniorer efter pensionsalderen på 67 år. Omvendt stiger andelen af lønmodtagere ansat inden for *Handel og transport mv.* og *Kultur og fritid*. Da der er tale om et tværsnit i 2023, kan aldersmønstrene skyldes specifikke årganges tilbøjelighed til at arbejde i hhv. den offentlige og den private sektor frem for bevægelser mellem de to sektorer sent i livet for den enkelte.

Balance mellem arbejds- og familieliv

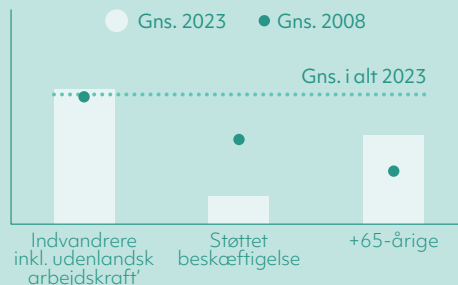
5

Kapitel 5 Nøgletal

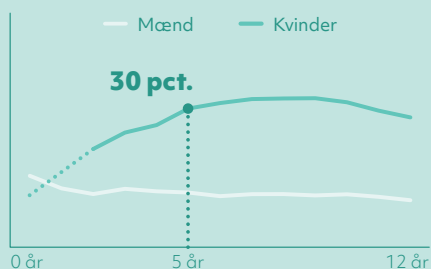
➔ Arbejdstiden har stort set været uændret de seneste 15 år



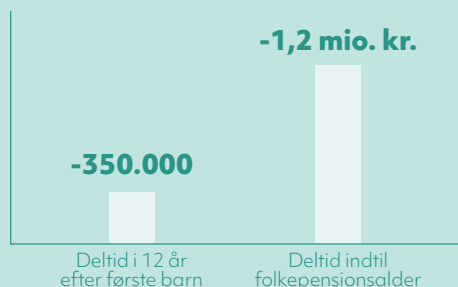
➔ Arbejdstiden påvirkes i forskellige retninger



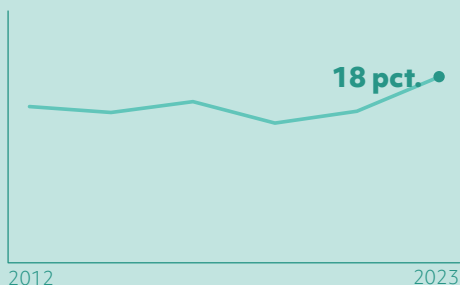
➔ Knap hver tredje kvinde er gået på deltid efter første barn



➔ Kvinders pensionsopsparing falder, hvis de går på deltid



➔ Knap hver femte lønmodtager har følt sig stresset i 2023



➔ Andelen af stressede er steget mest for de 25-34-årige siden '12



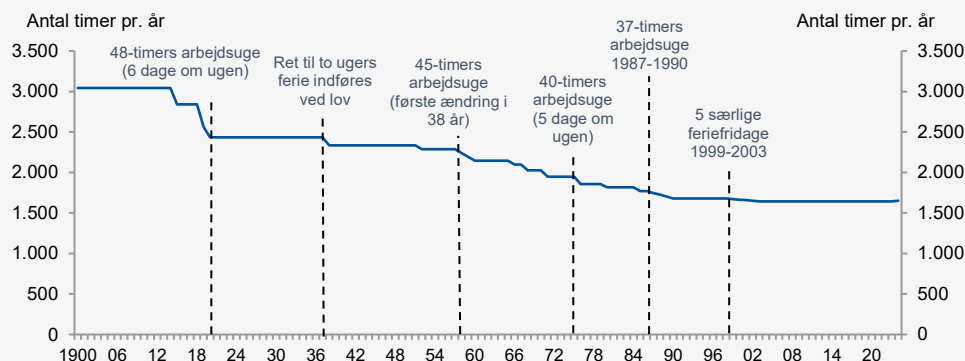
5. Tema om balance mellem arbejds- og familieliv

Set over en lang periode er arbejdstiden gradvist faldet i både Danmark og de fleste andre udviklede lande i form af kortere arbejdsuger og mere ferie. Nedgangen i arbejdstiden hænger bl.a. sammen med velstandsudviklingen og et ønske om mere fritid. Øget produktivitet er således historisk både blevet omsat til højere indkomst og lavere arbejdstid.

I Danmark har der været mange ændringer i den aftalte arbejdstid siden 1900, og den er primært blevet reduceret i 1910'erne og fra 1950'erne til slutningen 1980'erne, *jf. figur 5.1*. Den seneste nedsættelse af arbejdstiden til de nuværende 37 timer om ugen blev indfaset i overenskomsterne fra 1987 til 1990, mens den sjette ferieuge med 5 feriefri-dage blev indfaset fra 1999 til 2003. De seneste 20 år har den aftalte arbejdstid stort set været uændret. Afskaffelsen af store bededag som helligdag indebærer dog en marginal stigning i den aftalte arbejdstid fra 1. januar 2024.

Figur 5.1

Den aftalte arbejdstid er løbende faldet, særligt i 1910'erne og fra 1950-1990



Anm.: Den aftalte arbejdstid er opgjort fraregnet ferie og helligdage. Det er antaget, at der i gennemsnit er 9 helligdage, der falder på hverdage i perioden 1900-1918, 8 helligdage på hverdage i perioden 1919-2023 og 7 helligdage på hverdage i 2024. Der er antaget en 5 dages arbejdsuge fra 1976.

Kilde: Danmarks Statistik, FAOS og egne beregninger.

Der er generelt et stort fokus på at sikre en balance mellem ens arbejdsliv og familieliv. Den rette balance har betydning for både den individuelle trivsel og for samfundet. Ubalance kan føre til stress eller andre sundhedsproblemer, som ikke kun påvirker den

enkelte, men også kan have konsekvenser for samfundet, fx gennem lavere produktivitet og højere sundhedsudgifter.

Arbejdsomfanget og fleksibiliteten i arbejdslivet kan have betydning for denne balance, ligesom præferencer for ens arbejdsliv kan ændre sig i takt med, at ens livssituation ændrer sig. For eksempel kan unge have behov for at arbejde deltid, mens de studerer, småbørnsforældre kan i en periode have behov for mere fleksible arbejdstider, mens nyuddannede, familier uden børn og familier med større børn kan have andre præferencer i forhold til arbejdstid.

Temakapitlet ser nærmere på, hvordan den faktiske arbejdstid generelt har udviklet sig, og om der er forskellige tendenser for grupper på arbejdsmarkedet og ved forskellige arbejdsformer mv. Kapitlet ser også på, hvordan arbejdslivet spiller sammen med familielivet samt arbejdsfordelingen i hjemmet. Til sidst undersøges udviklingen i, hvor mange lønmodtagere, der føler sig stressede, og om det særligt gælder bestemte grupper på arbejdsmarkedet.

Kapitlet viser, at den gennemsnitlige arbejdstid for lønmodtagere stort set har været uændret siden 2008. Dette dækker dog over forskellige tendenser på tværs af grupper, der har trukket arbejdstiden i hver sin retning. Der er fx flere unge, der uddanner sig, flere seniorer på arbejdsmarkedet, og en stigning i antal fleksjobbere, der har en lav gennemsnitlig arbejdstid. Der har dog også været en stigning af udenlandsk arbejdskraft, som har en relativt høj gennemsnitlig arbejdstid.

Der er forskelle på, hvordan mænd og kvinder vælger at tilrettelægge deres arbejdstid, når de får deres første barn. Hvor kvinders arbejdstid falder, så stiger mænds arbejdstid gradvist efter fødslen af det første barn. Analysen viser, at hver tredje kvinde, som før første barn arbejdede fuldtid, er på deltid fem år efter fødslen. Det påvirker både kvinders lønindkomst og kvinders fremtidige pensionsopsparing. Hvis en kvinde fx arbejder deltid 12 år efter første barn, falder hendes pensionsopsparing med ca. 350.000 kr., når hun når folkepensionsalderen. Det stiger til ca. 1,2 mio. kr., hvis hun fortsætter med at arbejde deltid resten af sit arbejdsliv. Kvinder har også i højere grad fravær forbundet med børns sygdom end mænd. Det er en tendens, som ikke har ændret sig over tid.

En analyse fra Rockwool Fonden viser, at der er en svag faldende tendens i antallet af timer, der bruges på huslige pligter og en stigning i antal timer, der bruges på børneomsorg, og at kvinder fortsat bruger mest tid på begge dele. Det peger på, at der er kommet nogle ændringer i, hvordan særligt børnefamilier vælger at bruge deres tid.

Til sidst viser analysen, at flere lønmodtagere føler sig stressede i dag end set over de seneste 10 år. Knap 20 pct. af lønmodtagerne har i 2023 angivet, at de 'ofte' eller 'hele tiden' har følt sig stressede inden for de seneste to uger. Kvinder føler sig oftere stressede end mænd. I 2023 har 21 pct. af kvindelige lønmodtagere og 15 pct. af mandlige

lønmottagere angivet, at de har følt sig stressede. Det er også i høj grad i starten af arbejdslivet, at lønmottagere oplever mest stress (25-34-år). Der er ikke noget, der tyder på, at børnefamilier overordnet set er mere stressede end personer uden børn. Det dækker dog over modsatrettede tendenser på tværs af aldersgrupper. For unge kvinder (25-34-år) er kvindelige lønmottagere *uden* børn oftere stressede (29 pct.) end jævnaldrende med børn (19 pct.). Omvendt gælder det for kvinder i aldersgruppen 45-54 år, hvor der blandt kvinder *med* børn er 24 pct., der har følt sig stressede. Det er flere end jævnaldrende kvinder *uden* børn (17 pct.).

5.1. Udvikling i arbejdstiden

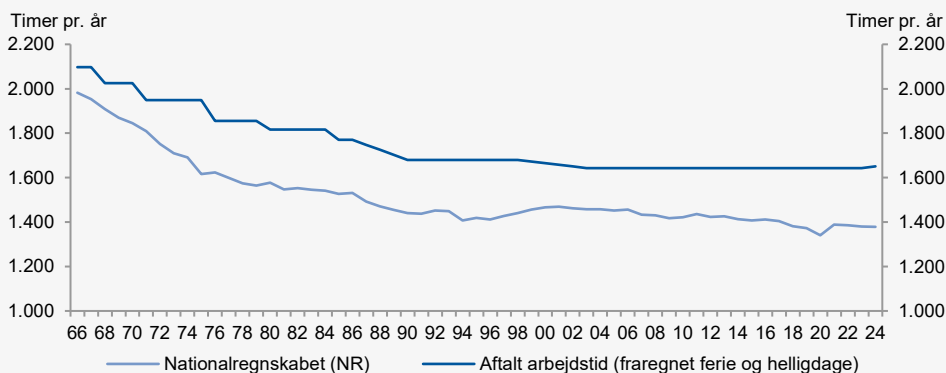
Der kan være forskellige præferencer for, hvor mange timer man gerne vil arbejde.

Nogle personer ønsker at arbejde mere eller mindre end den aftalte arbejdstid, og der vil derfor være forskelle mellem den faktiske og den aftalte arbejdstid. I praksis har den faktiske arbejdstid generelt været lavere end den aftalte arbejdstid, da en betydelig del af de beskæftigede arbejder deltid, *jf. figur 5.2*.

Udviklingen i den faktiske arbejdstid har i store træk fulgt udviklingen i den aftalte arbejdstid, dog med afvigelser som følge af ændringer i arbejdsstyrken, konjunkturudsving mv. I forbindelse med at flere kvinder trådte ind på arbejdsmarkedet i 1960'erne og 70'erne faldt den faktiske arbejdstid eksempelvis betydeligt mere end den aftalte, hvilket skal ses i lyset af, at mange af kvinderne arbejdede deltid.

Figur 5.2

Aftalt og faktisk ugentlig arbejdstid har i store træk fulgt hinanden



Anm.: Se figur 5.1.

Kilde: Danmarks Statistik, FAOS og egne beregninger.

Der er flere forskellige kilder til opgørelser af den gennemsnitlige arbejdstid, som varierer i formål og opgørelsesmetoder. De primære er Nationalregnskabet (NR), Arbejdstidsregnskabet (ATR) og registeret Beskæftigelse for lønmottagere (BFL). Definitionen af

arbejdstid varierer på tværs af de tre kilder. I NR opgøres antallet af arbejdstimer, der bidrager til BNP, ATR angiver de faktiske præsterede arbejdstimer, og BFL angiver de faktiske arbejdstimer blandt lønmodtagere, som arbejdsgiveren udbetaler løn for, *jf. boks 5.1*.

Boks 5.1

Danmarks Statistiks registerbaserede opgørelser af arbejdstid

Arbejdstidsregnskabet (ATR) er en aggregeret opgørelse over bl.a. beskæftigelse og arbejdstid for forskellige grupper på arbejdsmarkedet, der bygger på Arbejdsmarkedsregnskabet (AMR) og Beskæftigelse for Lønmodtagere (BFL). Opgørelserne foreligger på aggregeret niveau for hhv. lønmodtagere og selvstændige tilbage til 2008, samt opdelt på en række variable som eksempelvis køn, alder og branche. Arbejdstiden i ATR omfatter arbejdsgiverbetalte præsterede timer (inklusive betalte overarbejdstimer og eksklusiv betalte fraværstimer). ATR måler således de faktiske timer, der er blevet udført og registreret af arbejdsgiver på det ordinære arbejdsmarked.

Nationalregnskabet (NR) er en sammenhængende beskrivelse af samfundsøkonomien, hvori der også indgår en opgørelse af de samlede præsterede arbejdstimer i hele økonomien tilbage til 1966. Der er tale om en aggregeret opgørelse for lønmodtagere og selvstændige under ét, der alene kan opdeles efter sektor. Arbejdstiden indeholder i tillæg til ATR-opgørelsen skøn over sort arbejde mv. og ubetalt overarbejde, da opgørelsen beskriver den samlede arbejdsomfang, der bidrager til den samlede værdiskabelse i økonomien, dvs. BNP. Tillægget fra ubetalte timer og sort arbejde mv. foretages ved en korrektion, som blandt andet tager udgangspunkt i arbejdskraftundersøgelsen (AKU), der er en stikprøvebaseret undersøgelse af arbejdsmarkedet. Sådanne skøn er forbundet med en vis usikkerhed.

Arbejdstiden kan desuden opgøres ud fra Danmarks Statistiks BFL-register, der indeholder individoplysninger om alle lønmodtagere, herunder lønmodtagernes arbejdstid. Arbejdstiden opgøres som de faktiske arbejdsgiverbetalte arbejdstimer inkl. registreret overarbejde og betalt fravær. Den væsentligste forskel til ATR er således, at betalt fravær indgår i opgørelsen, hvilket alt andet lige øger arbejdstiden. Registeret er baseret på e-indkomst og er tilgængelig fra 2008.

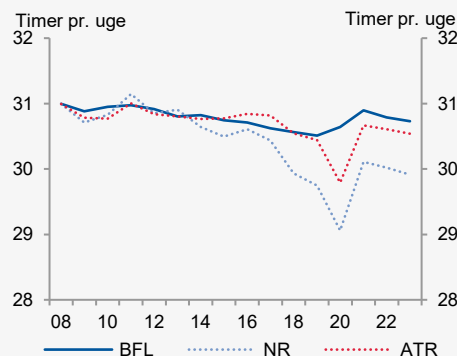
Definitionen af arbejdstiden varierer således på tværs af de tre kilder. NR opgør antallet af arbejdstimer, der bidrager til opgørelsen af BNP, ATR angiver de faktiske præsterede timer på det ordinære arbejdsmarked, mens BFL angiver de faktiske arbejdstimer blandt lønmodtagere, som arbejdsgiveren udbetaler løn for.

De forskellige kilder til at opgøre arbejdstiden har vist forskellige tendenser siden 2008 og særligt siden 2013. Ser man på udviklingen siden 2008, har den gennemsnitlige arbejdstid for lønmodtagerne stort set været uændret i BFL og ATR, når der ses bort fra udsvingene under COVID-19-krisen i 2020, *jf. figur 5.3*. Den gennemsnitlige arbejdstid i NR er derimod fortsat med at falde frem til 2023. Det skal ses i lyset af, at NR indeholder opgørelser af arbejdstiden for selvstændige og medtager skøn for sort arbejde mv. og ubetalte overarbejdstimer i opgørelsen af arbejdstiden. Forhold som alle har bidraget negativt til udviklingen i den gennemsnitlige arbejdstid i perioden.

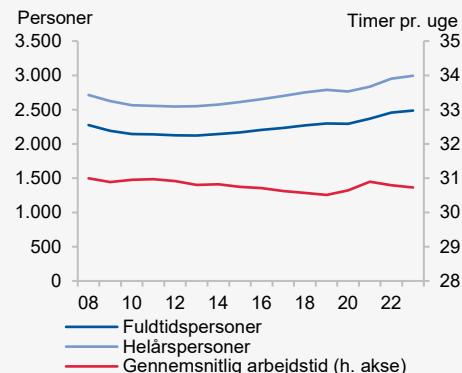
I denne analyse undersøges arbejdstiden alene for lønmodtagere, idet der ofte gør sig særlige forhold gældende for selvstændiges arbejdstid. Opgørelserne tager

udgangspunkt i BFL-registret, der indeholder individoplysninger om alle lønmodtageres beskæftigelse og faktiske arbejdstid siden 2008, hvilket giver mulighed for mere detaljerede analyser end de aggregerede opgørelser for lønmodtagere i ATR. Hermed måles arbejdstiden ud fra den faktiske arbejdstid, som arbejdsgiveren udbetaler løn for, dvs. inkl. betalt overarbejde og fravær. Det anvendte arbejdstidsbegreb er således også det, der lægger sig tættest op af aftalt arbejdstid, da betalt fravær indgår. Opgørelsen viser, at arbejdstiden stort set er uændret de sidste 15 år, *jf. figur 5.3*.

Figur 5.3
Stort set uændret arbejdstid blandt lønmodtagere de sidste 15 år



Figur 5.4
Det samlede antal arbejdstimer er derfor drevet af øget beskæftigelse



Anm.: I figur 5.3 er NR og ATR indekseret med BFL i 2008. Figur 5.4 viser udviklingen i beskæftigelse, samlet arbejdstid (beskæftigelse i fuldtidspersoner) og den gennemsnitlige arbejdstid i BFL. En helårsperson svarer til, at en eller flere personer i alt er beskæftiget et helt år, uanset arbejdstiden, mens en fuldtidsperson svarer til, at en eller flere personer er beskæftiget i alt 1.924 timer, fx 37 timer om ugen i 52 uger.

Kilde: Danmarks Statistik, Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Den gennemsnitlige arbejdstid pr. beskæftiget bestemmer sammen med antallet af beskæftigede, det samlede antal arbejdstimer på arbejdsmarkedet. Flere arbejdstimer kan således afspejle, at flere er i beskæftigelse, eller at de beskæftigede i gennemsnit arbejder flere timer.

I perioden 2008 til 2023 er det samlede antal arbejdstimer steget svarende til 214.000 fuldtidspersoner, *jf. figur 5.4*. Da den gennemsnitlige arbejdstid samtidig har ligget relativt stabilt omkring 31 timer om ugen, er stigningen i antallet af fuldtidspersoner drevet af, at beskæftigelsen er steget med 281.000 helårspersoner. Det svarer til, at 281.000 flere har været beskæftiget hele året.

5.2. Hvad har påvirket den gennemsnitlige arbejdstid?

Selvom den gennemsnitlige arbejdstid stort set har været uændret de seneste 15 år, kan udviklingen dække over forskellige tendenser for forskellige grupper på arbejdsmarkedet

og forskellige arbejdsformer. Eksempelvis har ændringer af fleksjobordningen betydet, at flere personer i fleksjob arbejder relativt få timer om ugen.

Ændringer i alderssammensætningen af lønmodtagere vil også påvirke den gennemsnitlige arbejdstid afhængig af arbejdstiden i de enkelte aldersgrupper. Fx vil flere seniorer med en relativt lav arbejdstid bidrage til at reducere den gennemsnitlige arbejdstid.

Udenlandsk arbejdskraft har bidraget positivt til den gennemsnitlige arbejdstid

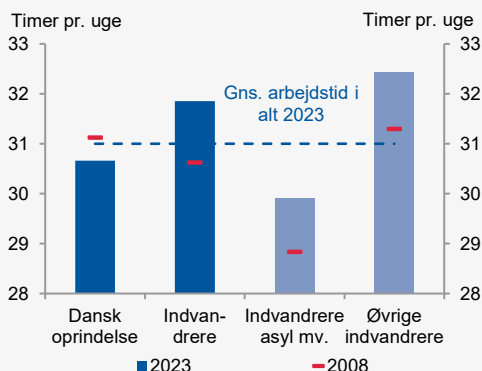
Indvandrere er blandt de grupper på arbejdsmarkedet, der har haft en stigning i den gennemsnitlige arbejdstid siden 2008. Fra 2008 til 2023 steg arbejdstiden med 1,2 timer for indvandrere, mens den faldt med 0,5 timer blandt danskere, *jf. figur 5.5*. Indvandrere udgør også en betydelig større andel af lønmodtagerne i dag, hvilket bidrager positivt til den gennemsnitlige arbejdstid, *jf. figur 5.6*.

Udviklingen blandt indvandrere er drevet af en stor tilgang af udenlandsk arbejdskraft. Opdelers man indvandrere i personer, der er kommet til Danmark med et oprindeligt ophold til asyl, familiesammenføring til asyl mv. og øvrige indvandrere, er den gennemsnitlige arbejdstid steget for begge grupper. Den gennemsnitlige arbejdstid for indvandrere med asyl mv. er dog fortsat betydeligt lavere end blandt øvrige indvandrere.

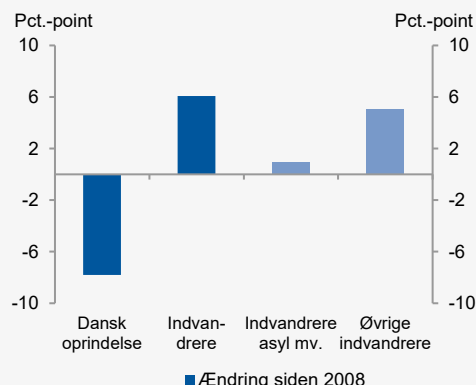
Kombinationen af, at øvrige indvandrere har en relativt høj arbejdstid og udgør en voksende andel af lønmodtagerne indebærer, at øvrige indvandrere har bidraget positivt til udviklingen i den gennemsnitlige arbejdstid. På trods af, at arbejdstiden er steget for indvandrere med asyl-baggrund, er arbejdstiden fortsat under gennemsnittet for alle lønmodtagere.

Det bemærkes, at udviklingen i lønmodtagerbeskæftigelsen blandt personer med dansk oprindelse og indvandrere skal ses i sammenhæng med den demografiske udvikling. Antallet af indvandrere i den arbejdsdygtige alder er steget med ca. 80 pct. fra 2008 til 2023, mens der samtidig har været et fald på ca. 5 pct. i antallet af danskere i den arbejdsdygtige alder.

Figur 5.5
Indvandrere har haft en stigning i den gennemsnitlige arbejdstid...



Figur 5.6
...og udgør samtidig en større andel af lønmodtagerne



Anm.: Figur 5.5 viser den gennemsnitlige arbejdstid for personer med dansk oprindelse og indvandrere i hhv. 2008 og 2023. Figur 5.6 viser ændringen i andelen grupperne udgør af alle lønmodtagere siden 2008. 'Indvandrere asyl mv.' er indvandrere, hvor opholdsgrundlaget oprindeligt er asyl, familiesammenføring til asylansøgere, Ukraine særlov, ophold til asyl sfa. krig i Jugoslavien. 'Øvrige indvandrere' er alle andre indvandrere.

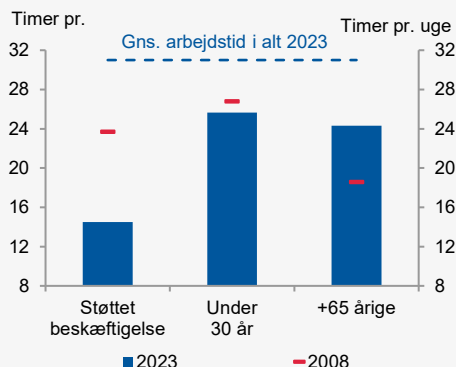
Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Flere i støttet beskæftigelse, flere unge og seniorer har bidraget negativt

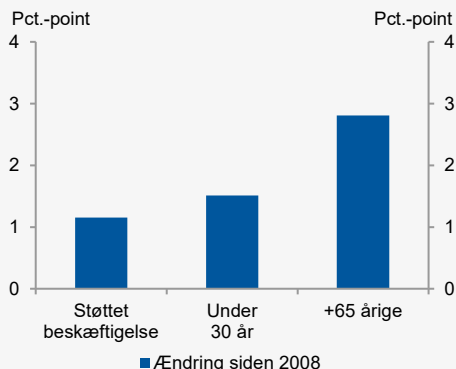
Der er også tendenser, der har trukket den gennemsnitlige arbejdstid ned siden 2008. Der er blandt andet sket et fald i den gennemsnitlige arbejdstid blandt personer i støttet beskæftigelse fra godt 23 til 14,5 timer om ugen, *jf. figur 5.7*. Støttet beskæftigelse dækker i opgørelsen over lønmodtagere i fleksjob, skånejob, løntilskud, voksenlærlinge og jobrotationsvikariat, og består især af personer i fleksjob, som udgjorde omkring 60-80 pct. i perioden 2008-2023.

Faldet i den gennemsnitlige arbejdstid blandt personer i støttet beskæftigelse skal ses i lyset af reformen af førtidspension og fleksjob fra 2013. Med reformen blev det muligt at oprette fleksjob med få timer om ugen, så flere med nedsat arbejdsevne får mulighed for at deltage på arbejdsmarkedet. Andelen af personer i støttet beskæftigelse er samtidig steget siden 2008, hvilket også har bidraget til en lavere gennemsnitlig arbejdstid. Arbejdstiden er derimod steget for personer i ordinær beskæftigelse, hvilket har bidraget positivt til udviklingen i den gennemsnitlige arbejdstid.

Figur 5.7
Personer i støttet beskæftigelse har haft et fald i den gennemsnitlige arbejdstid...



Figur 5.8
...og udgør samtidig en større andel af lønmodtagerne



Anm.: Figur 5.7 viser den gennemsnitlige arbejdstid for personer i støttet beskæftigelse, personer under 30 år og +65-årige. Figur 5.8 viser ændringen i andelen grupperne udgør af alle lønmodtagere siden 2008. Støttet beskæftigelse er lønmodtagere i fleksjob, skånejob, løntilskud, voksenlærlinge eller jobrotationsvikariat.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Ændringer i alderssammensætning og tilbagetrækningsreformer har også været med til at påvirke den gennemsnitlige arbejdstid. Den gennemsnitlige arbejdstid er faldet med 1,5 timer blandt unge under 30 år siden 2008, *jf. figur 5.8*. Faldet skal ses i lyset af, at flere unge vælger at uddanne sig. I samme periode er andelen af unge under 30 år på arbejdsmarkedet steget, hvilket påvirker den gennemsnitlige arbejdstid negativt.

Ser man derimod på aldersgruppen på 65 år og derover, er arbejdstiden steget med knap 6 timer om ugen siden 2008. Stigningen sker blandt andet som følge af højere efterløns- og folkepensionsalder og stærkere økonomiske incitamenter til at blive på arbejdsmarkedet efter folkepensionsalderen. Aldersgruppen udgør 3 pct.-point mere af alle lønmodtagere siden 2008. På trods af stigningen i arbejdstiden for personer på 65 år og derover, er den gennemsnitlige arbejdstid fortsat under arbejdstiden for alle lønmodtagere, og seniorer bidrager derfor samlet set negativt til den gennemsnitlige arbejdstid.

Når den gennemsnitlige arbejdstid samlet set er faldet en anelse fra 2008 til 2023 skal det altså ses i lyset af, at flere der tidligere stod helt uden for arbejdsmarkedet nu bidrager på arbejdsmarkedet med en relativt lav arbejdstid, fx personer i fleksjob og seniorer. I bilag 6 er der en mere detaljeret gennemgang af, hvad der har påvirket den gennemsnitlige arbejdstid over tid.

5.3. Arbejde og familieliv

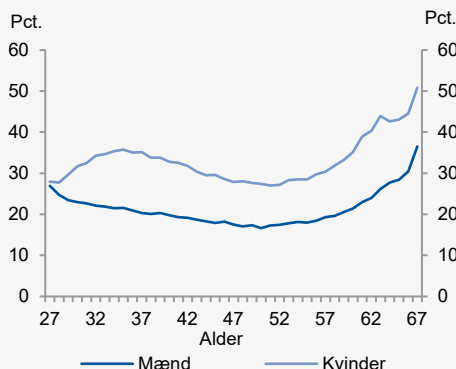
Præferencer for arbejdstid kan ændre sig i løbet af livet, og særligt efter man begynder at stifte familie. Som småbørnsfamilie kan der være behov for mere fleksible arbejdstider eller at arbejde færre timer i en periode for at få de mange huslige pligter udført og for at sikre en god balance mellem familie- og arbejdslivet. Flere vælger også at passe sine børn hjemme, mens de er små. Dog har langt de fleste børnefamilier deres børn i dagtilbud.

Småbørnsfamilier rammes oftere af sygdom, og under sygeforløbet kan forældre tage sygefravær med barnet. I gennemsnit tager kvinder flest sygedage med børn, men det afhænger også af, om forældrene er ansat i den private eller offentlige sektor. I den offentlige sektor er der generelt bedre overenskomstvilkår for forældre til at tage børns sygedage. Overenskomstvilkårene i den private sektor er netop blevet forbedret ved de seneste overenskomstforhandlinger (OK25), hvor fleksibilitet, balance mellem familie- og arbejdsliv og fritvalgsordninger var i fokus. Et af resultaterne ved overenskomstforhandlingerne var, at medarbejdere bl.a. nu har mulighed for at holde barnets tredje sygedag.

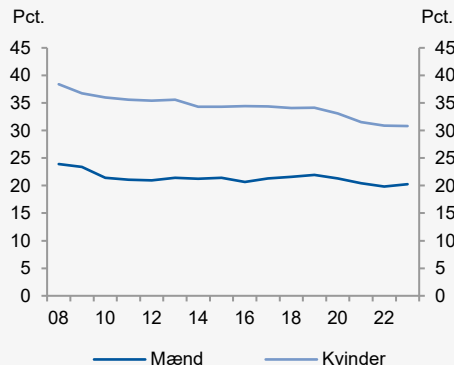
Kvinder med små børn arbejder færrest timer

Der er forskel på hvor stor en andel af mænd og kvinder, der arbejder deltid i løbet af livet. Mænd arbejder generelt flere timer end kvinder, og der er flere kvinder, som arbejder deltid. Blandt kvinder mellem 30 og 39 år arbejder 34 pct. deltid, mens det for mænd er 21 pct. i samme aldersgruppe, *jf. figur 5.9*. Det er også i de år, hvor mange typisk har små børn i hjemmet. Andelen på deltid falder igen for kvinder mellem 40 og 59 år til ca. 29 pct., hvor børnene typisk flytter hjemmefra, og stiger igen frem mod folkepensionsalderen. Siden 2008 er der færre både mænd og kvinder mellem 25 og 59 år, som arbejder deltid, *jf. figur 5.10*. Andelen er faldet mest for kvinder fra 38 pct. i 2008 til 31 pct. i 2023.

Figur 5.9
Flere kvinder arbejder deltid mellem 30 og 39 år, hvor mange har små børn i hjemmet



Figur 5.10
Kvinder arbejder i mindre grad deltid end tidligere



Anm.: Begge figurer er opgjort uden studerende, personer i støttet beskæftigelse og på anden offentlig forsørgelse. Deltid er afgrænset til personer, som arbejder under 34 timer om ugen. Figur 5.9 er opgjort i 2023. I figur 5.10 er afgrænset til personer mellem 25 og 59 år.

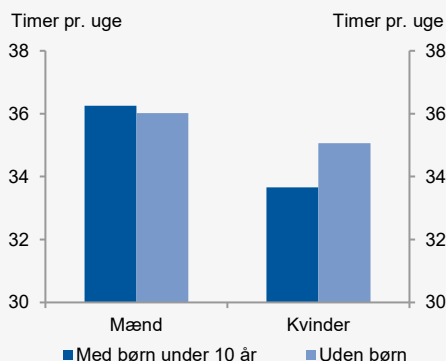
Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Der kan være andre præferencer for arbejdstid og deling af arbejdstimer mellem forældre, når man har børn under 18 år. Der kan dels være større økonomiske forpligtelser, og dels et ønske om at arbejde færre timer og bruge mere tid i hjemmet. Kvinder med børn under 10 år arbejder i gennemsnit 33,7 timer om ugen, mens mænd med små børn arbejder 36,3 timer om ugen, *jf. figur 5.11*.

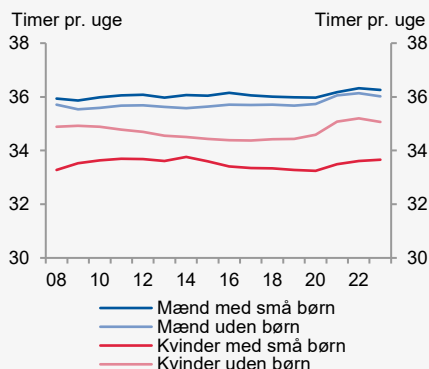
Når man sammenligner mænd med og uden små børn, arbejder mænd med børn kun ca. 14 minutter mere om ugen end mænd uden børn. Kvinder med små børn arbejder derimod ca. 1,5 time mindre om ugen end kvinder uden børn. Forskellen blandt kvinder kan skyldes selektion eller kønsroller, som bliver tydeligere, når man har børn.

Over tid har forskellen mellem mænd med og uden små børn været nogenlunde konstant, og kun i de seneste fire år er forskellen blevet en anelse mindre, *jf. figur 5.12*. For kvinder har forskellen varieret en del mere siden 2008. I de seneste fire år er arbejdstiden steget for både kvinder med og uden små børn. For kvinder uden børn er arbejdstiden steget med godt en halv time om ugen.

Figur 5.11
Kvinder uden børn arbejder ca. 1,5 time mere hver uge end kvinder med børn under 10 år



Figur 5.12
Forskelle i arbejdstid for mænd har været nogenlunde konstant over tid



Anm.: Begge figurer er opgjort for personer mellem 25 og 39 år og er uden studerende, personer i støttet beskæftigelse og på anden offentlig forsørgelse. For personer med børn ses der kun på forældre, hvis yngste barn er under 10 år. Forældre med børn mellem 10 og 17 år er således udeladt af figurene. Personer, hvis yngste barn er over 18 år, indgår i opgørelsen af "uden børn" i begge figurer.

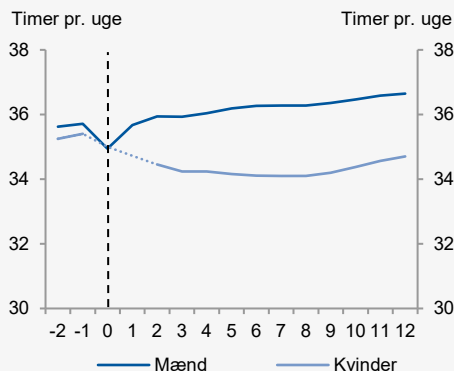
Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Lavere arbejdstid for kvinder efter første barn

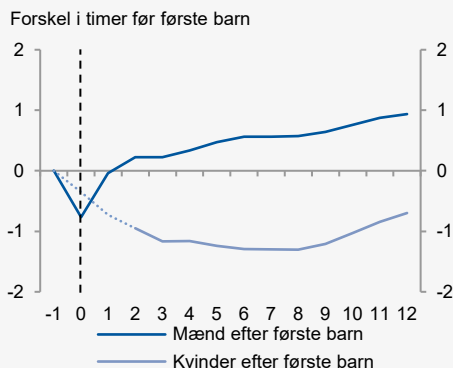
Mænd og kvinder arbejder stort set det samme antal timer før, de får første barn. Et år efter barnet er født, arbejder kvinder ca. halvanden time mindre om ugen end mænd, hvilket stiger til knap to timers forskel 12 år efter første barn, *jf. figur 5.13*. Sammenligner man arbejdstid før og efter første barn for mænd og kvinder, øger mænd deres arbejdstid med ca. én time om ugen 12 år efter første barn. Omvendt falder kvinders arbejdstid med godt en halv time om ugen, *jf. figur 5.14*. Forskellen i arbejdstiden for kvinder er størst 6 til 8 år efter første barn, hvor de arbejder 1,3 timer mindre hver uge end før.

I den økonomiske litteratur har man også undersøgt, hvordan mænd og kvinders arbejdstid ændrer sig efter, at man får børn. Her finder man ligeledes, at kvinders arbejdstid falder markant efter første barn, og at arbejdstiden er næsten 10 pct. lavere end mænds efter 10 år, *jf. boks 5.2*.

Figur 5.13
Større forskel i arbejdstid mellem mænd og kvinder efter første barn



Figur 5.14
Mænd øger deres arbejdstid efter første barn, mens kvinder har lavere arbejdstid



Anm.: I figurene ses på forældre, som har fået første barn i perioden 2010 til 2012, og som er mellem 25 og 39 år, når de får første barn. Studerende, personer i støttet beskæftigelse eller på anden ydelse (inkl. barselsdagpenge) er udeladt af figuren. Arbejdstiden mellem 0 og 2 år efter første barn for kvinder er skraveret, pga. få observationer, da mange i denne periode er på barselsdagpenge og således ikke har nogen arbejdstimer. I figur 5.14 sammenlignes arbejdstimer ét år før første barn.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Boks 5.2

Litteratur om udvikling i arbejdstid efter første barn

Kleven et al. lavede i 2019 studiet 'Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark', hvor de vha. registerdata fra Danmark viser, hvordan det at få børn skaber vedvarende forskelle i indkomst og arbejdstimer mellem mænd og kvinder; det de kalder 'the child penalty'.

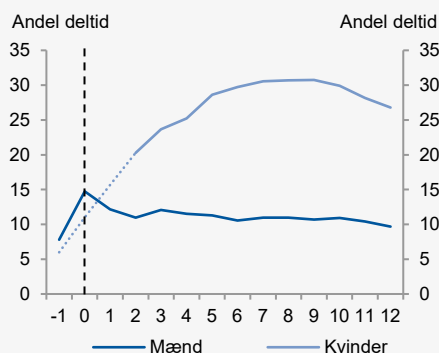
Her finder de, at kvinders arbejdstid falder markant efter første barn, mens mænds arbejdstimer ikke påvirkes negativt. 10 år efter er kvinders arbejdstid næsten 10 pct. lavere end før, og 20 år efter er arbejdstiden omkring 6,5 pct. lavere. Kvinders lønninger falder omkring 20 pct. relativt til mænds efter første barn, og forbliver 20 pct. lavere selv 20 år efter.

Ser man i stedet på, hvor mange der efter første barn begynder at arbejde mindre end 34 timer om ugen, og som før første barn arbejdede fuldtid, er det 20 pct., der går fra fuldtid til deltid to år efter første barn, jf. figur 5.15. Blandt mænd, som arbejdede fuldtid før første barn, er det kun 11 pct., som går ned i arbejdstid. Andelen af kvinder, som går ned i arbejdstid, stiger til knap 30 pct. efter fem år, og falder gradvist til 27 pct. 12 år efter første barn. Den højere andel efter seks år kan skyldes, at kvinderne får flere børn efterfølgende. Andelen af mænd, som går ned i tid, er stort set konstant.

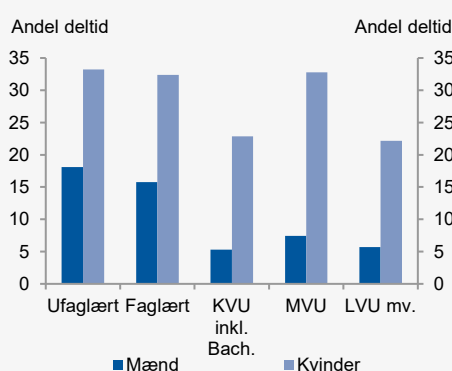
Det har stor betydning for kvinders nuværende lønindkomst at gå ned i arbejdstid, og det betyder også, at de opsparer mindre i pension. Hvis en kvinde vælger at gå fra fuldtid til deltid efter første barn og arbejder deltid i 12 år, kan det potentielt føre til en pensionsformue, der er ca. 350.000 kr. (2024-niveau) mindre, når de når pensionsalderen, end hvis de var fortsat på fuldtid, *jf. boks 5.3*. Faldet i pensionsopsparingen stiger til ca. 1,2 mio. kr., hvis hun arbejder deltid resten af arbejdslivet.

Folkepensionen udligner delvist forskellen mellem kvinder og mænds pensionsopsparinger. Som folkepensionister modtager kvinder i gennemsnit mere i folkepension end mænd, da kvinder har mindre udbetalinger fra egne pensionsopsparinger end mænd. Trods en delvis udligning er mænds samlede pensionsudbetalinger stadig større end kvinders, *jf. Kvinder og Mænd på arbejdsmarkedet, 2025*.

Figur 5.15
Hver tredje kvinde vælger at gå fra fuldtid til deltid efter første barn



Figur 5.16
Færre kvinder med en lang videregående uddannelse arbejder deltid efter første barn



Anm.: I figurene ses på forældre, som har fået første barn i perioden 2010 til 2012, og som er mellem 25 og 39 år, når de får første barn. Der ses kun på personer, som arbejder fuldtid to år før første barn. Studerende, personer i støttet beskæftigelse eller på anden ydelse (inkl. barseldagpenge) er udeladt af figuren. Deltid er afgrænset til personer, som arbejder mindre end 34 timer om ugen. I figur 5.15 er andelen på deltid mellem 0 og 2 år efter første barn for kvinder skraveret, pga. få observationer, da mange i denne periode er på barseldagpenge og således ikke har nogen arbejdstimer. I figur 5.16 ses andelen på deltid 5 år efter første barn.

Uddannelsesniveau er opgjort ét år før første barn.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

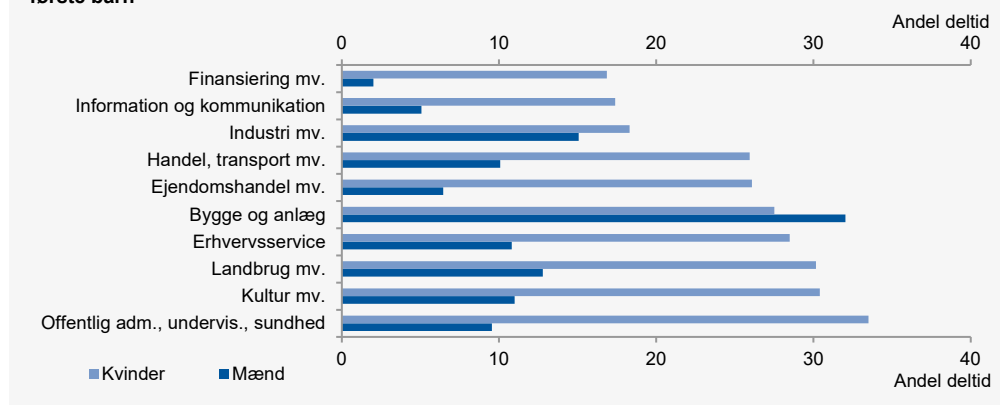
På tværs af uddannelsesniveau er der forskel på, hvor mange der går ned i arbejdstid efter første barn. For kvinder og mænd, som er ufaglærte ét år før første barn, er hhv. 33 pct. og 18 pct. gået ned i arbejdstid fem år efter første barn, *jf. figur 5.16*. I den anden ende er personer med en lang videregående uddannelse, hvor både færre kvinder og mænd går ned i tid. Der er størst forskel mellem mænd og kvinder, som går på deltid efter første barn, for dem, som har en mellemlang videregående uddannelse. Her går hver

tredje kvinde ned i arbejdstid fem år efter første barn, mens det kun er hver fjortende mand. Mellemlange videregående uddannelser dækker over store kønsopdelte uddannelser, fx jordemoder, sygeplejerske og diplomingeniører inden for teknologi.

Der er flest kvinder, som går fra fuldtid til deltid fem år efter første barn, når de arbejder inden for *offentlig administration, undervisning og sundhed*, jf. figur 5.17. Her er der mange, som typisk arbejder deltid, fx SOSU-hjælpere, -assistenter og sygeplejersker, og som alle er kvindedominerede fag. Inden for bygge- og anlægsbranchen er der flere mænd end kvinder, som efter fem år arbejder deltid.

Figur 5.17

Kvinder inden for offentlig administration, undervisning og sundhed går mest fra fuldtid til deltid efter første barn



Anm.: I figuren ses på forældre, som har fået første barn i perioden 2010 til 2012, og som er mellem 25 og 39 år, når de får første barn. Der ses kun på personer, som arbejder fuldtid to år før første barn. Studerende, personer i støttet beskæftigelse eller på anden ydelse (inkl. barselsdagpenge) er udeladt af figuren. Deltid er afgrænset til personer, som arbejder mindre end 34 timer om ugen. Der ses på andelen på deltid 5 år efter første barn.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Boks 5.3
Beregning af potentielt fald i pensionsopsparing for kvinder som følge af deltid efter første barn

I beregning af konsekvenser for pensionsformuen ved, at en kvinde efter første barn går fra fuldtid til deltid, tages der udgangspunkt i samme population som i figur 5.15-5.17. Der ses på forældre, som får første barn i perioden 2010 til 2012, og som er mellem 25 og 39 år. Der ses på forældre, der arbejder fuldtid (mere end 34 timer) to år før første barn. Studerende, personer i støttet beskæftigelse eller på anden ydelse (inkl. barselsdagpenge) er udeladt.

Lønforskel mellem deltids- og fuldtidsansatte efter første barn
Lønindkomsten for kvinder, der arbejder deltid, opgøres i hvert år 12 år efter første barn. Der beregnes en alternativ fuldtidsløn for de deltidsansatte ved at tage udgangspunkt i deres lønindkomst to år før første barn og fremskrive denne med lønudviklingen for de fuldtidsansatte. Dette gøres for at tage højde for, at dem, som går ned i arbejdstid, har en lavere løn før første barn end dem, som fortsætter på fuldtid. Den samlede lønforskel i alle 12 år mellem deltidsansatte og den beregnede løn, hvis de arbejdede fuldtid, er 1.700.000 kr. (2024-niveau). I beregningen af nedgang i pensionsopsparingen, hvis en kvinde arbejder deltid resten af arbejdslivet, tages der udgangspunkt i forskellen i pensionsindbetalingen 12 år efter første barn.

Konsekvenser for pensionsformue
Det antages, at indbetalingsprocenten til pension er 12 pct.*, og at årlige administrationsomkostninger udgør 0,88 pct.**, og omkostninger til forsikringer til pensionsselskabet udgør 15 pct. af indbetalingerne. Det antages, at det årlige afkast er 5 pct., hvilket er beregnet på baggrund af de langsigtede afkastforventninger til aktier og obligationer fastsat af Rådet for Afkastforventninger (2. halvår 2025). Typisk ændrer risikoprofilen sig i løbet af opsparingsperioden fra høj risiko til lav risiko. I denne beregning er der antaget en simpel investeringsfordeling igennem hele opsparingsperioden, hvilket giver et sammenvejet pensionsafkast på 5 pct. Der er antaget en årlig inflation på 2 pct***. Det betyder samlet set, at hvis en kvinde får sit første barn som 30-årig, vil pensionsformuen være 350.000 kr. før skat (2024-niveau) mindre, når hun går på pension som 73,5-årig (forventet folkepensionsalder).

Tabel A5.1 Beregning af potentielt fald i pensionsformue for kvinder ved at gå deltid efter første barn		
Lavere lønindtægt i 12 år efter første barn (inkl. pension)	-1.700.000	DKK
Lavere pensionsindbetaling i 12 år efter første barn (efter AMB og årlige omkostninger)	-160.000	DKK
Sammenvejet afkast på pensionsformue	5,0	pct.
Reelt afkast på pensionsformue efter PAL-skat og inflation	2,2	pct.
Fald i pensionsformue (før skat)	-350.000	DKK
Efter skat (antaget indkomstskat 40 pct.)	-210.000	DKK

Anm.: *Indbetalingsprocenten er højere for nogle grupper, hvilket betyder, at konsekvensen af at gå ned i tid er større for dem. **ATP Faktum nr. 199 "For høje omkostninger kan koste en tredjedel af pensionen". *** Langsigtede inflationsforventning fastsat af Rådet for Afkastforventninger, 2. halvår 2025. Afrunding i tabellen kan betyde, at totaler ikke summer.

Flere børn bliver passet hjemme, inden de starter i skole
I nogle børnefamilier vælger man, at den ene forælder skal passe børnene hjemme, mens de er helt små. I de seneste år har flere kommuner gjort det muligt at få tilskud til

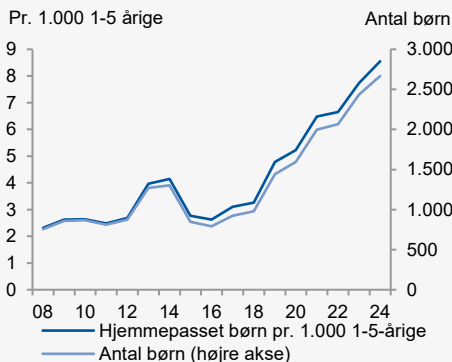
at passe sine egne børn. I 2016 gav 37 kommuner tilskud til hjemmepasning. Det er steget til 81 kommuner i 2024⁵. Der er forskel på, om kommunerne giver tilskud til pasning af alle børn under 6 år, og hvor meget de giver i tilskud til forældrene, *jf. boks 5.4*.

Siden 2016 er der således sket en stigning i antallet af børn, hvor forældrene får tilskud til at passe dem hjemme. I 2016 blev 2,6 børn pr. 1.000 børn mellem 1 og 5 år passet hjemme, mens det er 8,6 børn i 2024, *jf. figur 5.18*. Det svarer til 790 børn i 2016 og 2.670 børn i 2024. Langt de fleste børn bliver dog fortsat passet i dagtilbud.

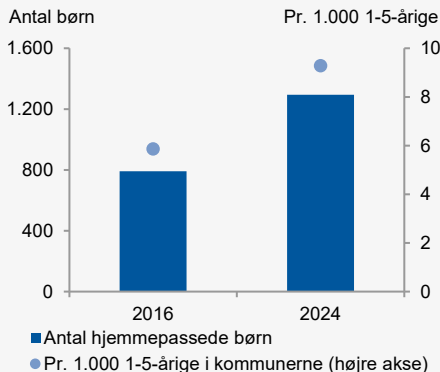
I perioden er der sket mere end en fordobling i antallet af kommuner, som giver tilskud til hjemmepasning. Ser man kun på de kommuner, som gav tilskud til pasning af egne børn i både 2016 og 2024, er der stadig sket en stigning i både antallet og andelen af børn, som bliver passet hjemme med tilskud fra kommunen. I disse kommuner blev knap 800 børn passet hjemme i 2016, hvilket er steget til 1.300 børn i 2024, *jf. figur 5.19*. Den stigende tendens kan bl.a. være et udtryk for et større fokus på fleksibilitet mellem arbejde og familieliv samt ændrede præferencer for, hvor meget tid forældre ønsker at bruge med deres børn.

Figur 5.18

Flere børn bliver passet hjemme af egne forældre

**Figur 5.19**

Samme tendens ses i kommuner som både havde tilskud til hjemmepasning i 2016 og 2024



Anm.: I figurene ses på antallet af børn, som bliver passet hjemme, og hvor forældrene modtager tilskud fra kommunen til pasning af egne børn. Der kan således være familier, hvor børnene bliver passet hjemme, men som ikke modtager tilskud fra kommunen. I figur 5.19 ses udelukkende på kommuner, som havde tilskud til pasning af egne børn i både 2016 og 2024. Det er 37 kommuner i alt. Københavns Kommune stopper med at yde tilskud til hjemmepasning i 2015, hvilket kan forklare faldet i andelen af børn, som bliver passet hjemme med tilskud fra kommunen, fra 2014 til 2015. Den høje andel i 2013 og 2014 skyldes primært en fordobling af antallet af tilskud i Københavns Kommune, som i disse to år udbetalte 65 pct. af alle tilskud.⁶

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

⁵ Børne- og undervisningsministeriet: <https://www.dr.dk/nyheder/politik/konservative-passer-du-dit-barn-hjemme-skal-du-kunne-tjene-penge-ved-siden-af>

⁶ Se rapport fra Børne- og undervisningsministeriet (2018): <https://www.uvm.dk/-/media/filer/uvm/publikationer/2018/nov/181112-kort-fortalt-tilskud-til-pasning-af-egne-boern-t.pdf>

Boks 5.4**Tilskud til pasning af egne børn**

Det er op til kommunalbestyrelsen i den enkelte kommune at beslutte, om forældre kan få tilskud til pasning af egne børn. De fastsætter samtidig tilskuddets størrelse, og om tilskuddet kun skal gælde for børn i en bestemt aldersgruppe. Tilskuddet kan højst udgøre 85 pct. af den billigste nettodriftsudgift for et dagtilbud til samme aldersgruppe i kommunen. Kommunen har mulighed for at give tilskud til pasning af egne børn mellem 24 uger og indtil skolestart.

Der er en række krav til forældrene for, at de kan få tilskud til pasning af egne børn:

- har tilstrækkelige danskundskaber til at kunne udvikle barnets dansksproglige kompetencer,
- ikke samtidig modtager offentlig overførselsindkomst eller har en arbejdsindtægt,
- ikke er omfattet af § 13, stk. 10, og § 13 f, stk. 1-4, jf. § 26, stk. 4-10, i lov om aktiv socialpolitik, hvilket betyder, at man ikke kan modtage tilskuddet, hvis ens ægtefælle modtager integrationsydelse, uddannelseshjælp eller kontanthjælp, og enten frivilligt er blevet hjemmegående, og derfor ikke får hjælp efter aktivloven, eller har mistet retten til hjælp på grund af 225 timers reglen, og
- har opholdt sig her i riget i 7 ud af de seneste 8 år.

I 2024 gav 28 kommuner kun tilskud til pasning af 0-2-årige børn, mens de øvrige kommuner gav tilskud til både 0-2-årige og 3-5-årige. I nogle kommuner er det heller ikke muligt at få tilskud til hjemmepasning, hvis man er bosat i bestemte områder i kommunen.

Kvinder bruger mere tid på de huslige pligter i hjemmet

Der er stor forskel på, hvordan forældre deler de huslige pligter. Flere forskellige undersøgelser har kortlagt, hvad danske mænd og kvinder bruger deres tid på i løbet af en typisk ugedag. I Rockwool Fondens studie om danskernes tidsanvendelse fra 2018 kortlægges, hvor meget tid danskere bruger på husholdningsarbejde, herunder hvor meget tid forældre bruger på børneomsorg. De sammenligner med lignende undersøgelser, der er lavet i 2001 og 2008.⁷

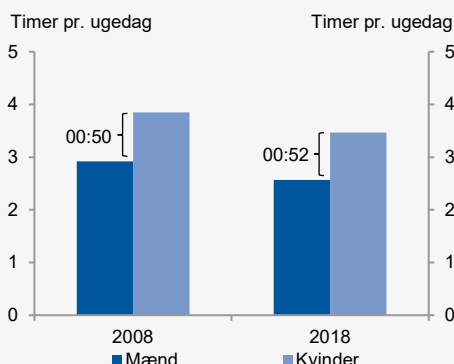
Generelt bruger danskere lidt mindre tid på husholdningsarbejde i 2018 end i 2008, hvilket gælder både kvinder og mænd. I gennemsnit bruger danskere 22 minutter mindre på huslige pligter hver dag, jf. figur 5.20. Det kan skyldes, at man gerne vil spare tid på de mere kedelige huslige pligter og fx købe dagligvarer ind online eller købe måltidskasser, og i stedet bruge tid med sin familie og fritidsinteresser.

Kvinder bruger stadig mere tid på huslige pligter end mænd. I gennemsnit bruger kvinder 52 minutter mere om dagen på husholdningsarbejde i 2018, hvilket er stort set det samme som i 2008, jf. figur 5.20. Det svarer til seks timer mere om ugen. At kvinder

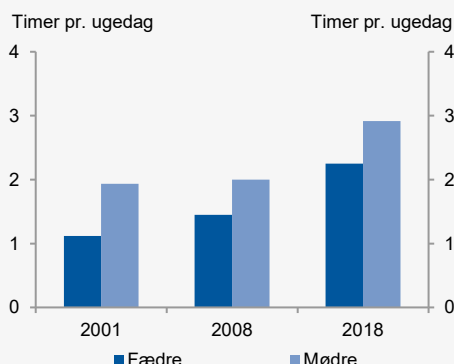
⁷ Rockwool Fondens Forskningsenhed. Hvordan bruger danskerne tiden? (2018). Undersøgelserne i 2001, 2008 og 2018 er kun sammenlignelige på udvalgte grupperinger. De to seneste undersøgelser er mere sammenlignelige end tidligere undersøgelser (der er lavet tidsanvendelsesundersøgelser i 1964, 1975, 1987 og 2001), fordi de nyere undersøgelser bygger på interviews for hele året.

bruger mere tid på husholdningsarbejde hænger sammen med, at kvinder i gennemsnit bruger mindre tid på arbejde på arbejdsmarkedet. Der er således en substitution mellem arbejde på arbejdsmarkedet og i hjemmet. Arbejdstiden har især betydning for, hvor meget husholdningsarbejde kvinder laver, og jo flere arbejdstimer de har, jo mindre tid bruger de på husholdningsarbejde. Der er ikke samme sammenhæng for mænd.

Figur 5.20
Danskere bruger lidt mindre tid på huslige pligter, dog bruger kvinder stadig mere tid end mænd



Figur 5.21
Både kvinder og mænd bruger mere tid på børneomsorg



Anm.: I figur 5.20 er forskellen i husholdningsarbejde mellem mænd og kvinder i 2008 og 2018 kontrolleret for civilstand, antal børn, uddannelse og alder for at tage hensyn til, at der er forskel i andelen af enlige mænd og kvinder, antallet af hjemmeboende børn, uddannelse og alder. Husholdningsarbejde inkluderer indkøb, husarbejde, gør-det-selv-arbejde og børneomsorg. I figur 5.21 ses kun på forældre og kun på dage, hvor forældrene bruger tid på børnene (aktive omsorgsdage). I begge figurer er tiderne over hver søjle angivet som "timer:minutter".

Kilde: Rockwool Fondens Forskningsenhed. Hvordan bruger danskerne tiden? (2018). Tabel 3.3 og 5.7.

Forældre bruger mere tid på børneomsorg end tidligere. Børneomsorg omfatter at bringe og hente børn, børnepasning og -pleje, læse, lege og tale med sine børn. I 2001 brugte mødre og fædre hhv. knap to timer og ca. en time på børneomsorg, jf. figur 5.21. Det er steget med ca. én time for både mødre og fædre i 2018. Kvinder bruger stadig mere tid på børneomsorg end mænd.

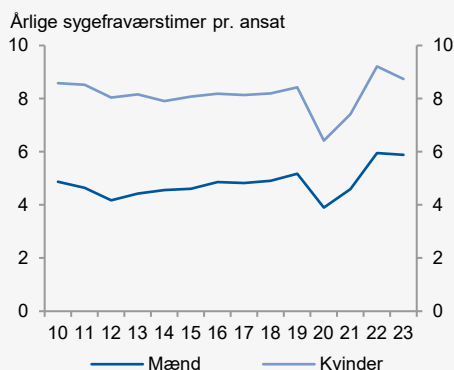
Fra august 2022 fik mænd yderligere ni ugers øremærket orlov, hvilket potentielt kan påvirke fordelingen af huslige pligter mellem fædre og mødre fremover. Forskellig litteratur har vist, at en stigende brug af orlov blandt fædre både kan have en positiv virkning på tilknytningen til barnet og ligestilling i hjemmet. Eksempelvis kan farens øgede samvær med barnet medvirke til, at faren bliver mere tilbøjelig til at tage del i børnepasningen og arbejdet i hjemmet (Kotsadam & Finseraas, 2011, Marshall & Rieck, 2012).

Kvinder og mænd i den offentlige sektor tager flere af barnets sygedage

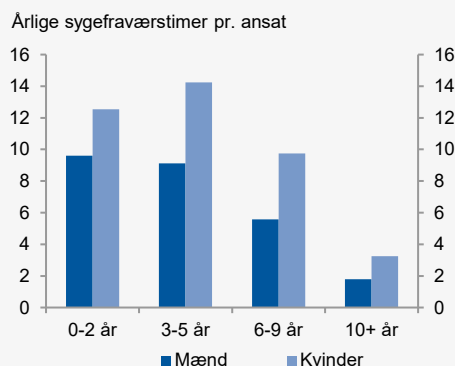
Kvinder har i højere grad fravær forbundet med børns sygdom end mænd. I 2023 har fædre i gennemsnit 5,9 fraværstimer forbundet med børns sygdom, mens mødre tilsvarende har 8,7 fraværstimer, *jf. figur 5.22*. Der er stor forskel på, hvor mange fraværstimer hver forælder har på grund af syge børn, når man ser på alderen af det yngste barn. Småbørnsforældre, som har børn under 5 år, har flere fraværstimer forbundet med børns sygdom end forældre med børn over 10 år, *jf. figur 5.23*. Kvinder med et barn under 2 år har 12,5 fraværstimer om året forbundet med børns sygdom, mens kvinder med et barn på mere end 10 år har 3,2 fraværstimer.

Figur 5.22

Mødre har stadig flere fraværstimer forbundet med børns sygdom end fædre

**Figur 5.23**

Flere fraværstimer blandt småbørnsforældre



Anm.: I figurene ses udelukkende på personer, som har mindst et barn under 18 år i året. Figur 5.23 viser antallet af fraværstimer fordelt på alderen for det yngste barn i 2023. Opgørelsen af sygefravær pga. barn syg er for personer ansat i den private sektor baseret på en spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder med mere end 9 fuldtidsbeskæftigede. I opgørelsen vægtes privat ansatte, så det er sammenligneligt med alle privat ansatte. Der er sygefraværdsdata for alle offentligt ansatte.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Både mænd og kvinder, som arbejder i den offentlige sektor, har flere fraværstimer forbundet med børns sygdom end dem, som arbejder i den private sektor. Mænd, der arbejder i den offentlige sektor, har 9,7 fraværstimer om året som følge af børns sygdom, hvilket er mere end både mænd og kvinder i den private sektor, som har hhv. 5 og 6,3 fraværstimer om året, *jf. figur 5.24*.

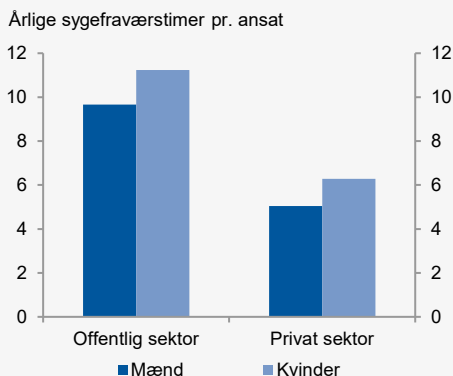
I Danmark er der generelt bedre vilkår for ansatte i den offentlige sektor, når det kommer til fravær fra arbejde, hvis deres barn bliver syg. Dette skyldes typisk stærkere aftaler og overenskomster, der sikrer retten til omsorgsdage og fleksibilitet i forhold til familielivet. I modsætning hertil kan vilkårene i den private sektor afhænge af individuelle arbejdsgiveres personalepolitikker, hvis medarbejderne ikke er omfattet af en overenskomst, der

regulerer lignende vilkår. I den seneste overenskomstaftale på Industriens område (Industriens overenskomst 2025-28) har parterne aftalt, at medarbejdere omfattet af overenskomsten har ret til frihed i særlige familiemæssige situationer, hvilket omfatter ret til frihed på barnets tredje sygedag og omsorgsdage til bedsteforældre, *jf. boks 5.5*.

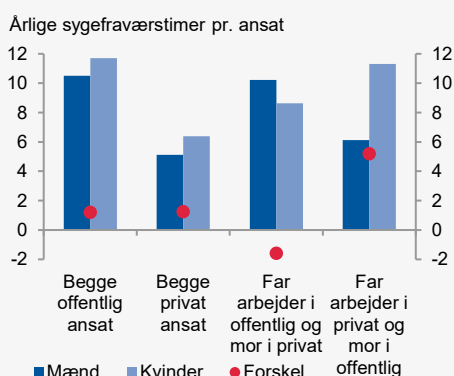
Antallet af sygedage med sit barn kan også afhænge af de arbejdsopgaver, man har. Eksempelvis har mange i omsorgsfag, faglært arbejde og produktion samt ansatte i service- og kundevendte stillinger ikke mulighed for at arbejde hjemme, mens man passer et sygt barn, fordi arbejdsopgaverne kræver, at man møder op på arbejde. På den anden side kan flere kontorstillinger i både den private og offentlige sektor give mulighed for dette.

I et par med to forældre er der forskel på, hvor mange fraværstimer forbundet med børns sygdom mor og far har afhængigt af, om de begge er enten offentligt eller privat ansat, eller om de arbejder i hver sin sektor. Hvis begge forældre er enten offentligt eller privat ansat, har moren flere fraværstimer som følge af børns sygdom end faren. Forskellen er dog stort set den samme og ca. 1,2 timer mere om året, *jf. figur 5.25*. Hvis mor derimod arbejder i den private sektor og far i den offentlige, så har faren flere fraværstimer med barn syg.

Figur 5.24
Både kvinder og mænd i den offentlige sektor har flere børns sygedage



Figur 5.25
Manden har flere børns sygedage, når han arbejder i det offentlige og kvinden i den private



Anm.: I figurene ses udelukkende på personer, som har mindst ét barn under 18 år i 2023. I figur 5.25 kan hhv. mor og far dække over både mænd og kvinder. Det skyldes, at partneren til enten en mand eller kvinde ikke er betinget på køn. Fx kan en mand, som arbejder i den private sektor, sagtens have en mandlig partner, og det vil således være den mandlige partner, som fx arbejder i den offentlige sektor, selvom der i teksten står "mor".

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Boks 5.5**Ret til frihed under barnets sygdom**

Alle lønmodtagere har ret til at holde fri fra arbejdet, hvis ens barn bliver akut syg, og det er tvingende nødvendigt at være tilstede. Det fremgår af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager. Det er ikke nærmere bestemt, hvad akut opstået sygdom dækker over, men skal normalt forstås som sygdom af kort varighed.

I de fleste overenskomster og virksomheder (enten i ansættelseskontrakter eller personalehåndbog) har man ret til barnets første sygedag. På mange arbejdspladser har man ret til både barnets første og anden sygedag. Det fremgår ligeledes ens overenskomst, personalehåndbog eller ansættelseskontrakt, om man har ret til løn på barnets sygedage.

I seneste overenskomstaftale mellem CO-industri og Dansk Industri har parterne aftalt ret til frihed i 'særlige familiemæssige situationer'. Medarbejdere får ret til:

- At afholde barns tredje sygedag (uden løn).
- At afholde to dages frihed om året til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Man kan få yderligere fem dages frihed om året i forbindelse med ledsagelse af nærtstående ved kritisk sygdom eller udredning af det førnævnte.
- Yderligere fravær kan aftales mellem medarbejderen og virksomheden om at bedsteforældre kan afholde to børnebørns-omsorgsdage.
- Fridagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgskontoen, som stiger med to procentpoint fra 9 til 11 procent.
- Der bliver lagt ét procentpoint på i 2026 og ét procentpoint i 2027.

Kilde: Aftalen mellem CO-industri og Dansk Industri.

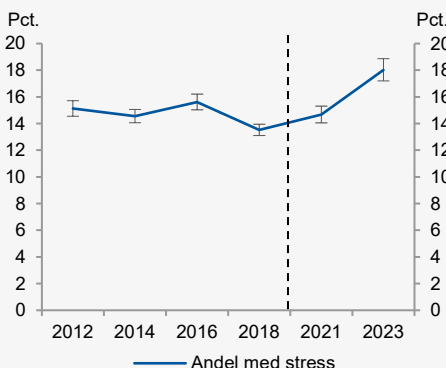
5.4. Flere lønmodtagere føler sig stressede

En god balance mellem arbejds- og familieliv spiller en rolle i personers fysiske og psykiske trivsel. En længerevarende ubalance mellem arbejde og familieliv kan øge risikoen for stress. Der kan være mange årsager til, at man føler sig stresset, og det kan opstå både som følge af arbejdsrelaterede faktorer, fx stor arbejdsmængde og tidspres og høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker, samt personlige forhold, fx sociale, familiære eller helbredsmæssige udfordringer samt en kombination heraf. Risikoen for stress hænger derfor både sammen med arbejdsmiljø, personlige forhold og samspillet mellem arbejdsliv og familieliv.

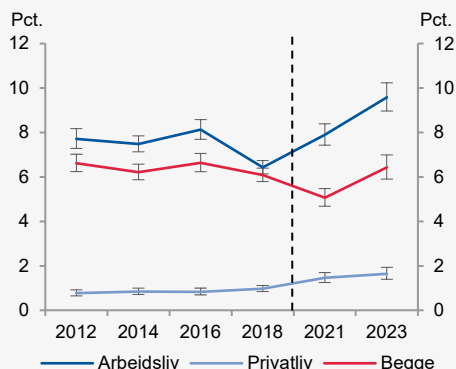
I følgende afsnit undersøges, hvor mange lønmodtagere, der har følt sig stressede. Der dykkes ned i, om der er særlige grupper af lønmodtagere, som oftere føler sig stressede end andre ved bl.a. at se på deres familiesammensætning og arbejdsliv, herunder arbejdstid. Der tages udgangspunkt i et stressmål, hvor lønmodtagere bliver adspurgt, om de har følt sig stressede inden for de seneste to uger, *jf. boks 5.6*. Det er ikke skelnet mellem, hvilke årsager, der har medført følelsen af stress.

Lønmodtagere føler sig oftere stressede i dag end tidligere. I dag er det 18 pct. af lønmodtagere, der angiver, at de har følt sig stressede inden for de seneste to uger. Det er det højeste niveau i de seneste 10 år, og er godt 3 pct.-point højere end i 2021, *jf. figur 5.26*. Det bemærkes, at tallene for 2021 er indsamlet under COVID-19-krisen.

Figur 5.26
18 pct. af lønmodtagerne har oplevet stress inden for de seneste to uger



Figur 5.27
Arbejdet eller kombinationen af arbejds- og privatliv er den hyppigste kilde til stress



Anm.: Figurene er opgjort for 18-64-årige lønmodtagere. Figur 5.27 viser fordelingen af den vigtigste kilde til stress. Hvis en person ikke har angivet en kilde, indgår personen ikke i populationen. De stiplede linjer angiver databrud sfa. skift mellem to spørgeskemaer (se boks 5.6 for mere information). Konfidensintervallerne er vist i figurene. Alle besvarelserne er vægtet op til populationen.

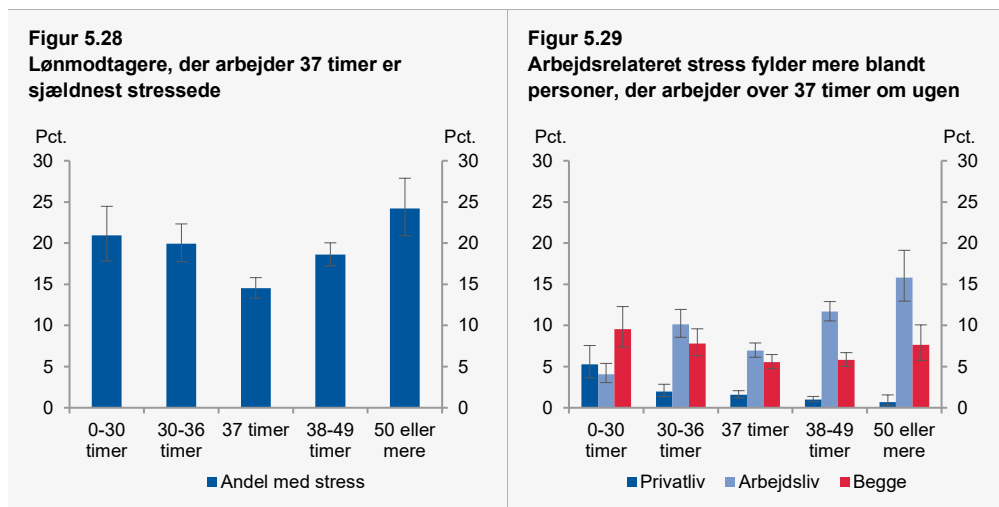
Kilde: Arbejdstilsynet. National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere (NOA-L) indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet, spørgeskemaundersøgelsen Arbejdsmiljø og Helbred og egne beregninger.

Der kan være mange forskellige årsager til, at man føler sig stresset. Det kan både relatere sig til ens arbejdsliv, omstændigheder i ens privatliv eller en kombination heraf. I 2023 er arbejdet den primære kilde til stress blandt lønmodtagere, *jf. figur 5.27*. Knap 10 pct. af alle lønmodtagere rapporterer, at arbejdet er den vigtigste kilde til stress, hvilket svarer til mere end halvdelen af alle, som har oplevet stress. Hver tredje oplever, at det er en kombination af arbejds- og privatliv. I løbet af alle årene er det også arbejdslivet, der har fyldt mest sammen med en kombination af arbejds- og privatliv. Det er sjældnere, at privatlivet er den vigtigste kilde til, at man føler sig stresset (1,6 pct. af lønmodtagere i 2023). Stigningen i andelen af lønmodtagere, der er stressede fra 2021 til 2023, er både drevet af en stigning i personer, der føler sig stressede som følge af arbejdsliv og kombinationen af arbejdsliv og privatliv.

Stress relateret til arbejdet kan fx opstå som følge af et vedvarende pres på arbejdet. Arbejdsrelateret stress kan bl.a. skyldes konflikter med kollegaer, krav om at arbejde i et højt tempo, krænkende handlinger på arbejdet eller øget digitalisering. Stress kan også

opstå som følge af samspillet mellem arbejds- og familieliv. Det bemærkes, at det dog kan være svært selv at vurdere den vigtigste kilde til, at man føler sig stresset.

Andelen af lønmodtagere, der har følt sig stressede, varierer, når man ser på deres ugentlige arbejdstid. Personer, der arbejder 37 timer om ugen, er mindst stressede, *jf. figur 5.28*. Det er særligt personer, der arbejder under 30 timer om ugen eller over 50 timer om ugen, der føler sig stressede. Det er én ud af fire lønmodtagere, som arbejder mere end 50 timer om ugen, som har følt sig stressede. Det bemærkes, at der er færre personer, der arbejder hhv. under 30 timer eller over 50 timer om ugen end personer, der arbejder 37 timer om ugen.



Anm.: Figur 5.28 og 5.29 angiver den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i ens primære og sekundære arbejde. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er selv vurderet p.b.a. spørgsmålet 'Hvor mange timer arbejder du i gennemsnit om ugen i dit primære arbejde?' og 'Hvor mange timer arbejder du i gennemsnit om ugen i dit sekundære arbejde'. Se boks 5.6 for nærmere beskrivelse af stressmål. Opgørelserne er lavet i 2023 for 18-64-årige. Konfidensintervallerne er vist i figurene. Alle besvarelserne er vægtet op til populationen.

Kilde: Arbejdstilsynet. National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere (NOA-L) indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet, spørgeskemaundersøgelsen Arbejdsmiljø og Helbred og egne beregninger.

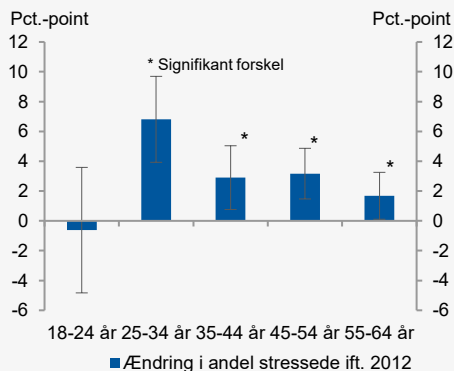
Tilfælde, hvor privatlivet er årsagen til stress, fylder mere blandt lønmodtagere, der arbejder under 30 timer om ugen, *jf. figur 5.29*. Andelen, der føler sig stressede som følge af privatlivet, falder i takt med, at antallet af arbejdstimer om ugen stiger, *jf. figur 5.29*. Tilsvarende stiger andelen, der angiver, at arbejde er den primære kilde til stress, jo flere timer, man arbejder om ugen. Det bemærkes, at personer med fritidsjob og studerende indgår i opgørelsen, hvilket kan have betydning for, hvilken kilde der angives til, at man føler sig stresset.

Det er ikke muligt at sige ud fra tallene, om man arbejder mindre, fordi man føler sig stresset, eller at man bliver stresset af at arbejde færre timer, fordi man føler, at man skal nå samme arbejdsmængde. Tilsvarende kan det også være, at man arbejder over 37 timer om ugen, fordi man netop har for mange arbejdsopgaver inden for aftalt arbejdstid. Der kan også være andre faktorer, fx branche eller stillingsbetegnelse, som har betydning for, hvor meget man arbejder.

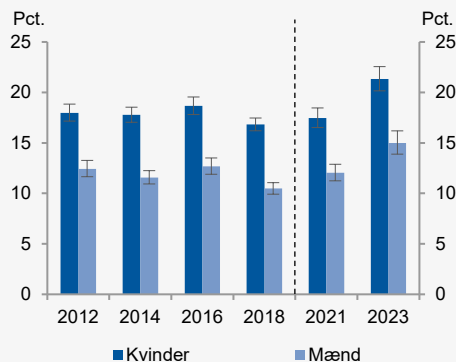
Hvem bliver stressede?

Ser man over tid er alle aldersgrupper over 25 år blevet mere stressede, *jf. figur 5.30*. Ændringen er størst for de 25-34-årige, hvor andelen, der angiver, at de er stressede, er steget med knap 7 pct.-point siden 2012. Denne aldersgruppe kan bl.a. omfatte nyuddannede, der kan være nye på arbejdsmarkedet, og nybagte forældre, som skal balancere arbejds- og familielivet. Tilsvarende er andelen af de helt unge lønmodtagere, der føler sig stressede, faldet en smule. Denne ændring er dog ikke signifikant.

Figur 5.30
Særligt 25-34-årige i 2023 oplever oftere stress sammenlignet med 2012



Figur 5.31
Flere kvindelige lønmodtagere oplever stress sammenlignet med mandlige



Anm.: I figur 5.30 vises forskellen mellem andelen, der har angivet, at de føler sig stressede inden for aldersgruppen mellem 2012 og 2023. Der er angivet i figuren, om forskellen mellem 2012 og 2023 er signifikant. I figur 5.31 angiver den stiplede linje databrud sfa. skift mellem to spørgeskemaer (se boks 5.6 for mere information). Konfidensintervallerne er vist i figurene. Alle besvarelserne er vægtet op til populationen.

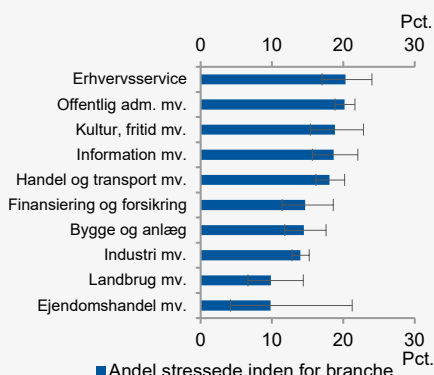
Kilde: Arbejdstilsynet. National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere (NOA-L) indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet, spørgeskemaundersøgelsen Arbejdsmiljø og Helbred og egne beregninger.

I hvert år er kvinder oftere stressede end mænd, og i 2023 har knap 21 pct. af alle kvindelige lønmodtagere følt sig stressede. Det samme gør sig gældende for 15 pct. af de mandlige lønmodtagere, *jf. figur 5.31*.

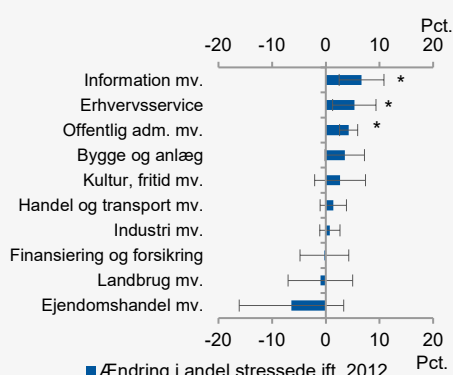
Overordnet set er der ikke store forskelle på, hvor stor en andel lønmodtagere, der føler sig stressede på tværs af brancher. Der er dog enkelte brancher, hvor der er signifikante

forskelle i andelen af lønmodtagere, der føler sig stressede. Inden for brancherne *Erhvervsservice* og *Offentlig administration, undervisning og sundhed* har hver femte lønmodtager følt sig stresset i 2023, jf. figur 5.32. Der er signifikant flere stressede i branchen *Offentlig administration mv.* end i brancherne *Landbrug mv.* (knap 10 pct.) og *Industri mv.* (14 pct.). Det skal også ses i lyset af kønsforskelle på tværs af brancher. Brancherne med færrest stressede har generelt en større andel af mænd, hvorimod der er flere kvinder i *Offentlig administration mv.*

Figur 5.32
Der er nærmest ikke forskel i andel stressede på tværs af brancher...



Figur 5.33
... men andelen af stressede inden for bl.a. *Offentlig administration mv.* er steget siden 2012



Anm.: I figur 5.32 vises andelen af personer som har følt sig stressede inden for hver branche. I figur 5.33 vises forskellen mellem andelen, der har angivet, at de føler sig stressede inden for branchen mellem 2012 og 2023. Der er angivet i figuren om forskellen mellem 2012 og 2023 er signifikante. Konfidensintervallerne er vist i figurerne. Alle besvarelsener er vægtet op til populationen.

Kilde: Arbejdstilsynet. National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere (NOA-L) indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet, spørgeskemaundersøgelsen Arbejdsmiljø og Helbred og egne beregninger.

Andelen af lønmodtagere, der føler sig stressede, i branchen *Offentlig administration mv.* er steget med omkring 4 pct.-point siden 2012, jf. figur 5.33. Tilsvarende er andelen også steget i branchen *Information og kommunikation* (7 pct.-point) og i branchen *Erhvervsservice* (5 pct.-point). Der er ingen signifikante ændringer siden 2012 i andre brancher.

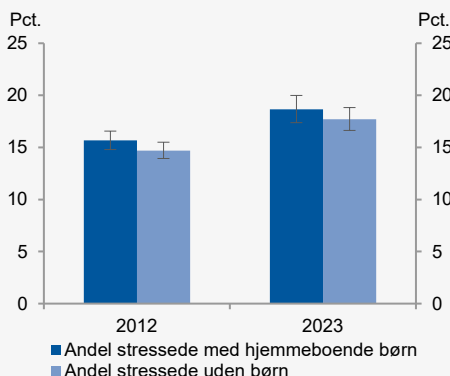
Forældre er ikke mere stressede end lønmodtagere uden børn

Der findes mange forskellige familiekonstellationer, som potentielt kan have indflydelse på, om man føler sig stresset. Det kan fx både være lønmodtagere med og uden børn, eller om man er enlig eller i et par. Der er dog ikke noget, der peger på, at børnefamilier generelt er mere stressede end lønmodtagere uden børn. Ser man udelukkende på kvinder i forskellige aldersgrupper, så er der dog forskel på, hvor ofte man føler sig stresset ift. om man har børn eller ej.

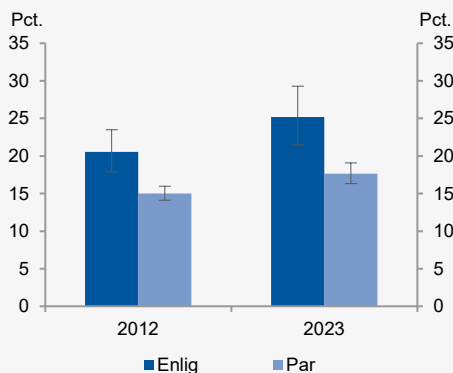
Sammenligner man lønmodtagere med og uden børn, så er stress ikke mere udbredt blandt lønmodtagere med hjemmeboende børn, *jf. figur 5.34*. Andelen af lønmodtagere, der har angivet, at de har følt sig stressede, er en smule højere blandt personer med hjemmeboende børn, men forskellene er ikke statistisk signifikante. Stigningen i andelen, der føler sig stressede fra 2012 til 2023, er synlig for både lønmodtagere med- og uden hjemmeboende børn.

Enlige med hjemmeboende børn angiver, at de er mere stressede end par med hjemmeboende børn (knap 8 pct.-point forskel), *jf. figur 5.35*. Siden 2012 er andelen af lønmodtagere i par, der føler sig stressede, steget en smule. Andelen af stressede er også steget for enlige siden 2012, men stigningen er ikke signifikant.

Figur 5.34
Lønmodtagere med børn er ikke mere stressede end lønmodtagere uden børn



Figur 5.35
Enlige med børn er mere stressede end par med børn



Anm.: I figur 5.34 angiver 'uden hjemmeboende børn', at man enten ikke har børn eller ikke har hjemmeboende børn under 18 år. At have børn er defineret som enten at have hjemmeboende børn på adressen under 18 år, eller være forældre til børn under 18 år, som har primær adresse hos den anden forælder. I figur 5.35 er der kun taget udgangspunkt i personer, der har børn (hjemmeboende). Konfidensintervallerne er vist i figurene. Alle besvarelsener er vægtet op til populationen.

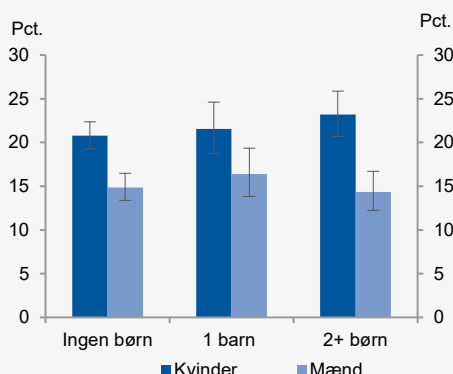
Kilde: Arbejdstilsynet. National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere (NOA-L) indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet, spørgeskemaundersøgelsen Arbejdsmiljø og Helbred og egne beregninger.

Selvom der ikke er tegn på, at lønmodtagere med børn oftere føler sig stressede end lønmodtagere uden børn, kan der være forskelle på tværs af børnefamilier. Fx kan antallet af børn eller børnenes alder spille en rolle. Lige så vel som forældrenes arbejde også kan have betydning for deres fleksibilitet i hverdagen som børnefamilie.

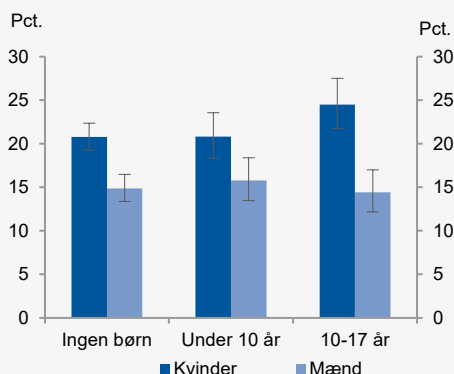
Det tyder dog ikke på, at antallet af hjemmeboende børn har betydning for andelen af lønmodtagere, der føler sig stressede, når man ser på mænd og kvinder hver for sig. Der

er i hvert fald ingen signifikante forskelle på, om man har ingen, ét eller to eller flere hjemmeboende børn, *jf. figur 5.36*. Dog føler kvinder sig oftere stressede sammenlignet med mænd, hvis de enten ikke har børn, eller to eller flere børn.

Figur 5.36
Kvinder er mere stressede end mænd uanset antallet af børn...



Figur 5.37
... også uanset alderen på ens yngste barn



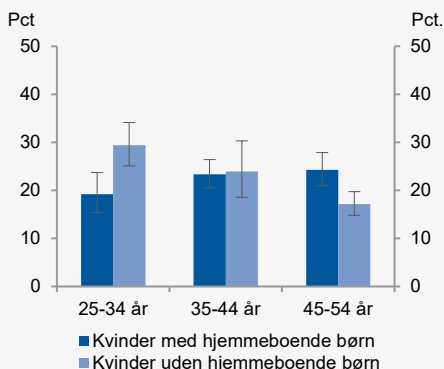
Anm.: At have børn er defineret som enten at have hjemmeboende børn på adressen under 18 år eller at være forældre til børn under 18 år, som har primær adresse hos den anden forælder. I figurene angiver 'ingen børn', at man enten ikke har børn eller ikke har hjemmeboende børn. I figur 5.37 er der fordelt på alderen på ens yngste barn uanset, hvor mange børn man har. Konfidensintervallerne er vist i figurene. Alle besvarelsener er vægtet op til populationen.

Kilde: Arbejdstilsynet. National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere (NOA-L) indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet, spørgeskemaundersøgelsen Arbejdsmiljø og Helbred og egne beregninger.

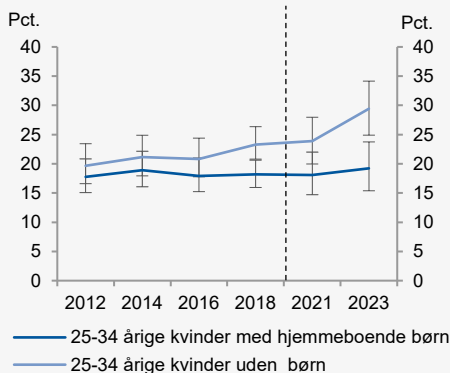
Der er heller ikke forskel på andelen af hhv. mænd, der føler sig stressede, og kvinder, der føler sig stressede, når man ser på alderen på yngste barn, *jf. figur 5.37*. For kvindelige lønmodtagere er andelen, der føler sig stressede, en smule højere for kvinder med børn over 10 år, men forskellene er ikke signifikante. Der er dog forskelle mellem mænd og kvinder. Knap 25 pct. af kvindelige lønmodtagere med børn i aldersgruppen 10-17 år har angivet, at de føler sig stressede. Det er omkring 10 pct.-point mere end for mænd med børn i samme aldersgruppe.

Ser man udelukkende på kvinder i forskellige aldersgrupper, er der dog forskel på, hvor ofte man føler sig stresset i forhold til, om man har børn eller ej. Kvinder i aldersgruppen 25-34 år uden børn føler sig oftere stressede end kvinder med børn, *jf. figur 5.38*. Knap 30 pct. af 25-34-årige kvinder uden børn har følt sig stressede, hvilket er godt 10 pct.-point højere end jævnaldrende med børn. Omvendt gælder det for kvinder i aldersgruppen 45-54 år, hvor kvinder med børn oftere føler sig stressede end jævnaldrende kvinder uden børn.

Figur 5.38
25-34-årige kvinder uden børn er mere stressede end jævnaldrende med børn...



Figur 5.39
... og andelen, der er stressede i aldersgruppen 25-34 år uden børn er steget over tid

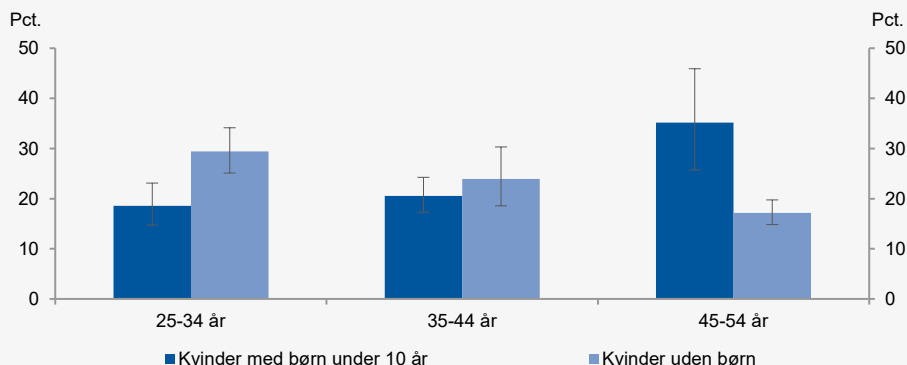


Anm.: At have børn er defineret som enten at have hjemmeboende børn på adressen under 18 år, eller være forælder til børn under 18 år, som har primær adresse hos den anden forælder. I figurene angiver 'uden børn', at man enten ikke har børn eller ikke har hjemmeboende børn under 18 år. Konfidensintervallerne er vist i figurene. Den stiplede linje i figur 5.39 angiver databrud sfa. skift mellem to spørgeskemaundersøgelser (se boks 5.6 for mere information). Alle besvarelsene er vægtet op til populationen. Samme opgørelser for mænd er vist i bilagsfigur B.2 og B.3.

Kilde: Arbejdstilsynet. National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere (NOA-L) indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet, spørgeskemaundersøgelsen Arbejdsmiljø og Helbred og egne beregninger.

Forskellen på andelen af stressede 25-34-årige kvinder med og uden børn er blevet større over årene, jf. figur 5.39. Andelen af kvinder uden børn, der føler sig stressede, er steget fra 2016 og frem, hvorimod andelen er uændret for kvinder med børn. Der kan være mange årsager til dette.

Ser man udelukkende på kvinder i småbørnsfamilier stiger andelen af stressede blandt kvinder over 45 år. Blandt kvinder i aldersgruppen 45-54 år med børn under 10 år har 35 pct. angivet, at de har følt sig stressede. Andelen af stressede for denne gruppe er både højere end hos jævnaldrende kvinder, og også højere for kvinder i andre aldersgrupper med børn under 10 år, jf. figur 5.40.

Figur 5.40**Kvinder over 45 år med børn under 10 år er oftere stressede end deres jævnaldrende**

Anm.: At have børn er defineret som enten at have hjemmeboende børn på adressen under 10 år, eller være forælder til børn under 10 år, som har primær adresse hos den anden forælder. I figuren angiver 'ingen børn', at man enten ikke har børn eller ikke har hjemmeboende børn under 18 år.

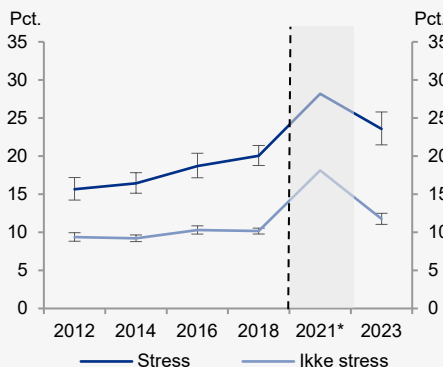
Kilde: Arbejdstilsynet. National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere (NOA-L) indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet, spørgeskemaundersøgelsen Arbejdsmiljø og Helbred og egne beregninger.

Lønmodtagere, der er stressede, er oftere på sygedagpenge

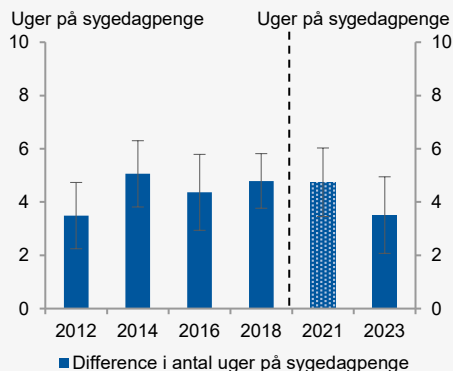
Personer, der har følt sig stressede, har oftere været på sygedagpenge i 2023 sammenlignet med tidligere år. I 2023 har knap hver fjerde lønmodtager, der har følt sig stresset, modtaget sygedagpenge i mindst én uge, *jf. figur 5.41*. Til sammenligning var det knap 16 pct. i 2012.

Lønmodtagere, der har følt sig stressede, har også oftere modtaget sygedagpenge end lønmodtagere, der ikke har følt sig stressede. I 2023 er der knap 12 pct.-point forskel på andelen af lønmodtagere, der har modtaget sygedagpenge i mindst én uge i løbet af året, *jf. figur 5.41*. Forskellen på andelen af sygedagpengemodtagere mellem stressede og ikke-stressede er blevet større i 2023 sammenlignet med tidligere år.

Figur 5.41
Personer, der har følt sig stressede modtager
ofte sygedagpenge...



Figur 5.42
... og de har i gennemsnit længere
sygedagpengeforløb



Anm.: Figurene er opgjort for 18-64-årige. I figurene er der taget udgangspunkt i lønmodtagere, der har modtaget sygedagpenge i mindst én uge i det pågældende år. I figurene angiver den stiplede linje databrud sfa. skift mellem to spørgeskemaer (se boks 5.6 for mere information). Data for året 2021 er sløret i begge figurer, idet der i forbindelse med COVID-19-krisen var midlertidige lovændringer på sygedagpengeområdet, som har medført et øget antal sygedagpengemodtagere. Derfor ses der bort fra tallene i denne analyse. Figur 5.42 viser forskellen i det gennemsnitlige antal uger på sygedagpenge mellem lønmodtagere, der har og ikke har følt sig stressede, som har modtaget sygedagpenge i året. Konfidensintervallerne er vist i figurene. Alle besvarelserne er vægtet op til populationen.

Kilde: Arbejdstilsynet. National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere (NOA-L) indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet, spørgeskemaundersøgelsen Arbejdsmiljø og Helbred og egne beregninger.

Lønmodtagere, der angiver, at de har følt sig stressede, har også flere uger på sygedagpenge end personer, der ikke har været stressede. Ser man på personer, der har modtaget sygedagpenge på et tidspunkt i løbet af 2023, så har stressede lønmodtagere i gennemsnit haft 3,5 uger mere på sygedagpenge end lønmodtagere, der ikke har følt sig stressede. Samme tendens ses i alle årene, *jf. figur 5.42*.

Boks 5.6**Anvendt stressmål og spørgeskemaundersøgelser**

I afsnittet opgøres personer, der har haft stress, som de lønmodtagere, der har svaret 'Ofte' eller 'Hele tiden' til spørgsmålet: 'Hvor ofte har du følt dig stresset i de sidste to uger?' Spørgsmålet er det samme i begge de anvendte spørgeskemaundersøgelser.

I afsnittet om stress tages der udgangspunkt i de to spørgeskemaundersøgelser National Overvågning af Arbejds miljøet (NOA-L) i årene 2021-2023 og Arbejds miljø og Helbred (AH) i årene 2012-2018.

NOA-L og AH har begge til formål at indsamle viden om, hvordan lønmodtagere i Danmark oplever deres fysiske og psykiske arbejdsmiljø samt at belyse udbredelsen og udviklingen i væsentlige negative og positive faktorer i arbejdsmiljøet. NFA har udviklet AH-spørgeskemaerne og Arbejdstilsynet har udviklet NOA-L på baggrund af AH.

Der er nogle parametre, hvorpå de to spørgeskemaundersøgelser adskiller sig fra hinanden. Det kan derfor være vanskeligt at sammenligne udviklingen i lønmodtagere, der angiver, at de har følt sig stressede over tid.

Forskellene omfatter følgende:

- Der er foretaget justeringer i spørgeskemaet, både i forhold til måden der spørges på og emner, der spørges ind til.
- Der er sket ændringer i populationsafgrænsningen.
- Stikprøverne er udtrukket med forskellige metoder. AH indeholder både en tilfældig stikprøve blandt lønmodtagere, en virksomhedsstikprøve i 2012 og 2016, og en kohorte fra 2012, som er blevet inviteret til at besvare spørgeskemaet i de efterfølgende spørgeskemaundersøgelser. NOA-L er stratificeret i tilfældige stikprøver i 38 branchegrupper. I AH vægtes der efter sandsynligheden for at blive udtrukket til spørgeskemaundersøgelsen og for at besvare spørgeskemaet, mens der i NOA-L vægtes op til den afgrænsede population af lønmodtagere.

Ved sammenligning af resultater mellem 2021 og 2023 må der tages forbehold for, at NOA-L 2021 blev gennemført under COVID-19-epidemien, hvor restriktioner og virksomheders hjemsendelse af medarbejdere kan have haft væsentlig betydning for arbejdsmiljøet afhængig af branche og job.

Kilde: Beskæftigelsesministeret.

Bilag

6

6. Bilag om arbejdstid

Selvom den gennemsnitlige arbejdstid stort set har været uændret de seneste 15 år, kan udviklingen dække over forskellige tendenser for forskellige grupper på arbejdsmarkedet og forskellige arbejdsformer. Eksempelvis har ændringer af fleksjobordningen betydet, at flere personer i fleksjob arbejder relativt få timer om ugen.

Ændringer i sammensætningen af lønmodtagere vil desuden påvirke den gennemsnitlige arbejdstid afhængig af arbejdstiden i de enkelte lønmodtagergrupper. Flere personer med en relativt høj arbejdstid, som fx udenlandsk arbejdskraft, vil således bidrage til at øge arbejdstiden, mens flere personer med en relativt lav arbejdstid, som personer i fleksjob, vil reducere den gennemsnitlige arbejdstid.

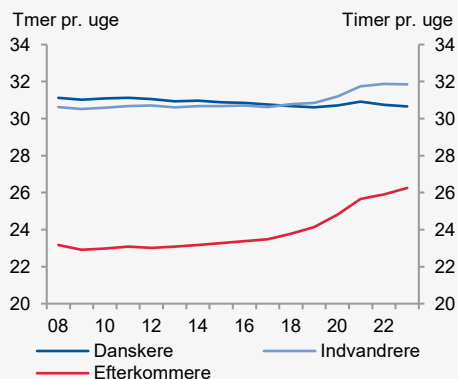
Højere gennemsnitlig arbejdstid blandt indvandrere og efterkommere

Indvandrere er en af de grupper, der har bidraget positivt til den gennemsnitlige arbejdstid. Fra 2008 til 2023 steg arbejdstiden med 1,2 timer for indvandrere og med 3,1 timer for efterkommere, mens den faldt med 0,5 timer blandt danskere, *jf. figur 6.1*. Udviklingen indebærer, at indvandrere i 2023 havde en højere arbejdstid end danskere, mens efterkommere fortsat har en betydeligt lavere arbejdstid, hvilket skal ses i lyset af, at de er relativt unge.

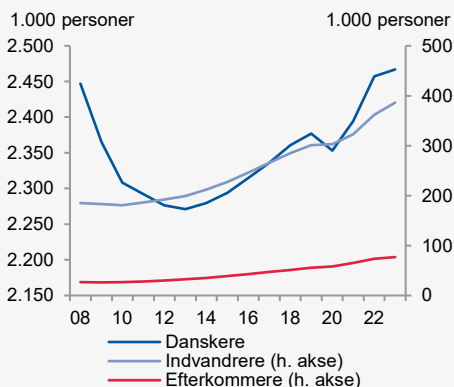
Lønmodtagerbeskæftigelsen blandt indvandrere er samtidig steget med godt 200.000 personer, svarende til en stigning på 109 pct., mens beskæftigelsen for personer med dansk oprindelse alene er steget med 20.000 personer, *jf. figur 6.2*. Indvandrere har således både bidraget positivt til den gennemsnitlige arbejdstid gennem en stigning i deres arbejdstid og ved en markant stigning i beskæftigelsen. Omvendt har efterkommerne, på trods af en markant stigning i deres gennemsnitlige arbejdstid, bidraget negativt til den gennemsnitlige arbejdstid, da de udgør en større andel af lønmodtagerne i 2023 og fortsat har en relativt lav arbejdstid.

Udviklingen i lønmodtagerbeskæftigelsen skal ses i sammenhæng med den demografiske udvikling, idet antallet af indvandrere i den arbejdsdygtige alder er steget med ca. 80 pct. fra 2008 til 2023, mens der samtidig har været et fald på ca. 5 pct. i antallet af danskere i den arbejdsdygtige alder.

Figur 6.1
Højere gennemsnitlig arbejdstid blandt
indvandrere og efterkommere...



Figur 6.2
...og flere indvandrere og efterkommere i
beskæftigelse



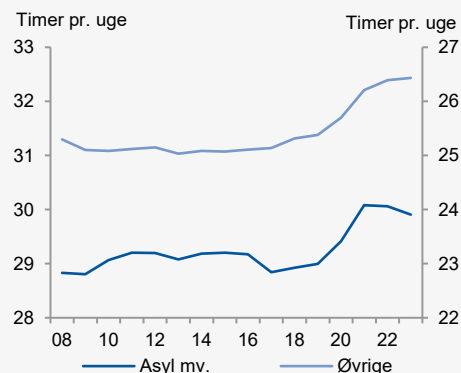
Anm.: Figur 6.1 og 6.2 opgør den gennemsnitlige arbejdstid og antallet af lønmodtagere for hhv. personer med dansk oprindelse, indvandrere og efterkommere.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

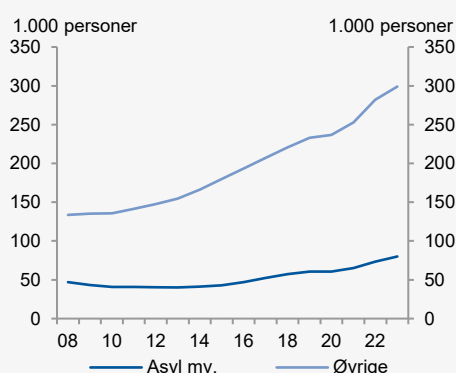
Indvandrere kan komme til Danmark af mange forskellige årsager, og kan derfor have forskellige tilknytninger til arbejdsmarkedet. Særligt indvandrere, der er kommet til landet som asylansøgere, har historisk haft en svagere tilknytning til arbejdsmarkedet. Den gennemsnitlige arbejdstid for indvandrere i beskæftigelse er således også mindre for indvandrere med asyl mv. som oprindeligt opholdsgrundlag end for øvrige indvandrere, herunder indvandrere med et oprindeligt ophold til en af erhvervsordningerne samt indvandrere fra et EU/EØS-land, *jf. figur 6.3*. Siden 2008 er den gennemsnitlige arbejdstid for begge grupper af indvandrere dog steget med ca. 1,1 timer om ugen.

Antallet af lønmodtagere er ligeledes steget i begge grupper, dog primært blandt øvrige indvandrere, *jf. figur 6.4*. Det skal ses i lyset af en stigende efterspørgsel efter udenlandsk arbejdskraft. Kombinationen af, at øvrige indvandrere har en relativt høj arbejdstid og udgør en voksende andel af lønmodtagerne indebærer, at øvrige indvandrere har bidraget positivt til udviklingen i den gennemsnitlige arbejdstid, mens indvandrere med asyl-baggrund samlet set hverken bidrager positivt eller negativt.

Figur 6.3
Stigning i arbejdstiden for både indvandrere med asyl-baggrund og øvrige indvandrere



Figur 6.4
Antallet af lønmodtagere blandt øvrige indvandrere er mere end fordoblet siden 2008



Anm.: 'Asyl mv.' er indvandrere, hvor opholdsgrundlaget oprindeligt er asyl, familiesammenføring til asylansøgere, Ukraine særlov, ophold til asyl sfa. krig i Jugoslavien. 'Øvrige' er alle andre indvandrere.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Flere personer i støttet beskæftigelse har bidraget til lavere arbejdstid

Støttet beskæftigelse er ansættelsesordninger, hvor arbejdsgiveren eller lønmodtageren modtager et økonomisk tilskud til lønnen for at tilskynde virksomhederne til at ansatte personer på særlige vilkår eller i bestemte ordninger. Nedenfor er støttet beskæftigelse afgrænset til lønmodtagere i fleksjob, skånejob, løntilskud, voksenlærlinge og jobrotationsvikariater, og består især af personer i fleksjob, som udgjorde omkring 60-80 pct. i perioden 2008-2023.

Med reformen af førtidspension og fleksjob fra 2013 blev det muligt at oprette fleksjob med få timer om ugen, så flere med nedsat arbejdsevne får mulighed for at deltage på arbejdsmarkedet. Regelændringen har efterfølgende bidraget til, at den gennemsnitlige arbejdstid blandt personer i fleksjob er faldet betydeligt, fordi personer længere fra arbejdsmarkedet er kommet i fleksjob med få timer om ugen.

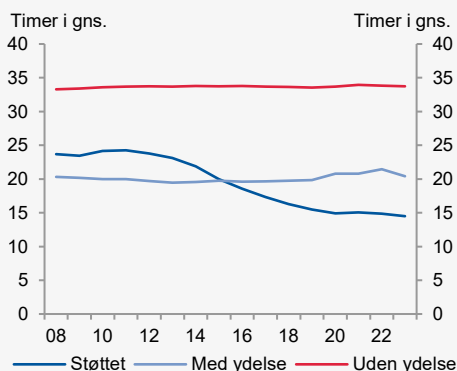
Arbejdstiden blandt alle personer i støttet beskæftigelse er faldet med 9,2 timer om ugen over de seneste 15 år til 14,5 timer om ugen i 2023, *jf. figur 6.5*. Til sammenligning har arbejdstiden for personer, der arbejder ved siden af en forsørgelsesydelse, været omkring 20-21 timer om ugen siden 2008. Det kan fx være personer, der modtager SU eller har ordinære timer ved siden af folkepension. Arbejdstiden for personer i ordinær beskæftigelse uden ydelse har været omkring 33-34 timer om ugen.

Isoleret set har den lavere arbejdstid blandt personer i støttet beskæftigelse bidraget til at reducere den gennemsnitlige arbejdstid med 0,23 timer om ugen, mens udviklingen i

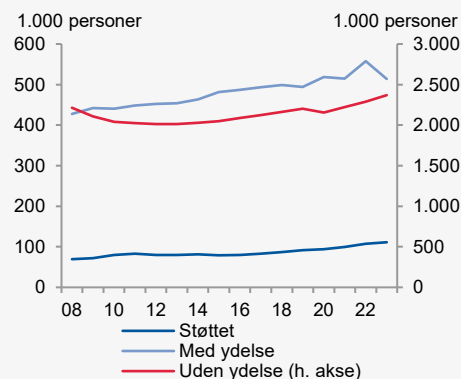
arbejdstiden blandt personer i ordinær beskæftigelse (med og uden ydelse) isoleret set har bidraget til at øge den gennemsnitlige arbejdstid med 0,38 timer om ugen.

En stigende andel af personer i hhv. støttet beskæftigelse og ordinær beskæftigelse ved siden af en ydelse siden 2008 har desuden givet et negativt bidrag til den gennemsnitlige arbejdstid, da begge grupper har en relativt lav arbejdstid.

Figur 6.5
Faldende arbejdstid blandt personer i støttet beskæftigelse



Figur 6.6
Flere arbejder i støttet beskæftigelse og udstøttet beskæftigelse ved siden af ydelsen



Anm.: Støttet beskæftigelse er lønmodtagere i fleksjob, skånejob, løntilskud, voksenlærlinge eller jobrotationsvikariat. 'Med ydelse' er lønmodtagere i ordinær beskæftigelse, der samtidig modtager en offentlig ydelse, fx SU, folkepension, kontanthjælp eller supplerende dagpenge. 'Uden ydelse' er lønmodtagere i ordinær beskæftigelse, der ikke modtager ydelser i ansættelsesperioden.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Alderssammensætning og tilbagetrækningsreformer har påvirket arbejdstiden

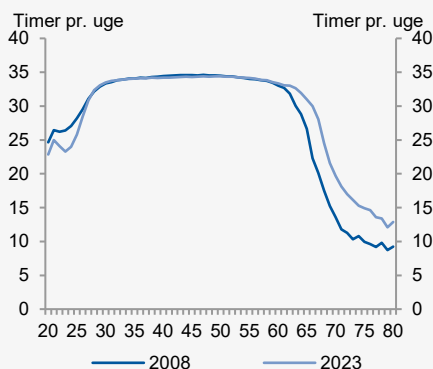
Ændringer i befolkningens alderssammensætning kan ligeledes påvirke den gennemsnitlige arbejdstid, da lønmodtagerne har forskellige behov, muligheder og præferencer for arbejde gennem livet. Ligeledes kan ændrede præferencer for fx at gennemføre en uddannelse eller for at blive længere på arbejdsmarkedet påvirke den gennemsnitlige arbejdstid.

Arbejdstiden er højest for personer i alderen 30-59 år, der typisk har en gennemsnitlig arbejdstid omkring 34 timer om ugen, mens arbejdstiden for unge og seniorer er betydeligt lavere, jf. figur 6.7. Det skal ses i lyset, at mange unge er under uddannelse, mens seniorer, der fortsætter med at arbejde efter folkepensionsalderen, typisk vælger at arbejde mindre.

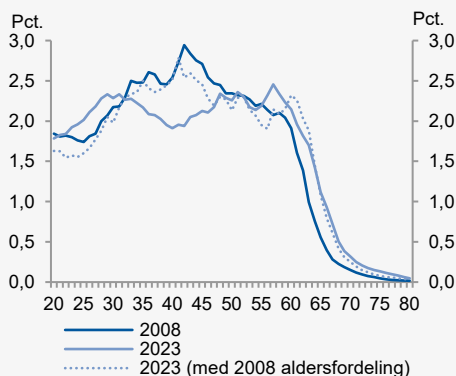
Mens lønmodtagere i alderen 30-59 år stort set har samme arbejdstid i 2023 som i 2008, er arbejdstiden faldet blandt unge, hvilket bl.a. skal ses i lyset af, at en større andel af de unge er under uddannelse, *jf. figur 6.7*. Arbejdstiden for seniorerne er derimod steget relativt meget som følge af højere efterløns- og folkepensionsalder samt stærkere økonomiske incitamenters til at blive på arbejdsmarkedet efter folkepensionsalderen. Siden den 1. juli 2019 har det eksempelvis været muligt at optjene en skattefri seniorpræmie for personer, der arbejder efter folkepensionsalderen. Fra 1. januar 2023 modregnes arbejdsindkomst desuden ikke i folkepensionen, hvilket skønnes at berøre 130.000 personer.

Den stigende arbejdstid blandt seniorerne bidrager isoleret set til en højere gennemsnitlig arbejdstid, men opvejer ikke helt faldet i arbejdstiden blandt resten af lønmodtagerne. Desuden bidrager den demografiske udvikling til, at der i 2023 er flere unge lønmodtagere, der typisk har en relativt lav arbejdstid, og færre lønmodtagere i aldersgruppen 35-49 år, som typisk har en relativt høj arbejdstid. Hvis befolkningens aldersfordeling havde været uændret fra 2008 til 2023, ville andelen af unge lønmodtagere således ikke være steget, og der ville alene have været et mindre fald i andelen af lønmodtagere i alderen 35-49 år, *jf. figur 6.8*.

Figur 6.7
Arbejdstiden påvirkes af, at flere unge er under uddannelse og senere tilbagetrækning



Figur 6.8
Større andel unge og ældre lønmodtagere og mindre andel 35-49-årige



Anm.: Den stiplede linje i figur 6.8 viser aldersfordelingen blandt lønmodtagere, når aldersfordelingen i befolkningen holdes konstant på 2008-niveau.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Flere arbejder fuldtid og deltidsansatte arbejder færre timer

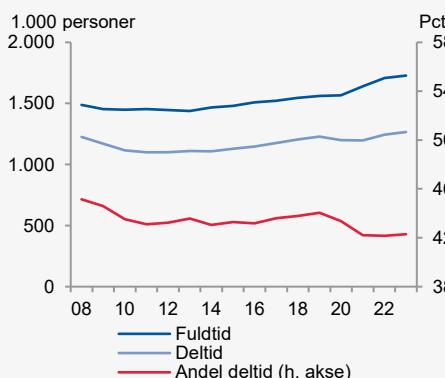
Den relativt stabile udvikling i den gennemsnitlige arbejdstid siden 2008 skal også ses i lyset af, at flere arbejder fuldtid, defineret som mindst 34 timer om ugen, samtidig med at arbejdstiden blandt deltidsansatte er faldet betydeligt.

Antallet af deltidsbeskæftigede lønmodtagere faldt med 125.000 personer i kølvandet på finanskrisen, men er efterfølgende steget, så der i 2023 var 41.000 deltidsbeskæftigede flere sammenlignet med 2008, *jf. figur 6.9*. Til sammenligning er beskæftigede i fuldtids-job steget med 240.000 i samme periode. Udviklingen indebærer, at andelen af deltidsbeskæftigede er faldet med 2,9 pct.-point siden 2008.

Den gennemsnitlige arbejdstid blandt personer i deltidsbeskæftigelse er samtidig faldet, *jf. figur 6.10*. Det betyder samlet set, at selvom *flere* arbejder fuldtid, er den gennemsnitlige arbejdstid omtrent uændret, da deltidsansatte arbejder *færre* timer.

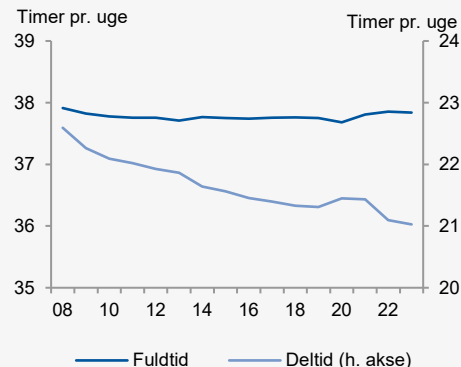
Figur 6.9

En mindre andel af lønmodtagerne arbejder deltid...



Figur 6.10

...og deltidsbeskæftigede arbejder færre timer



Anm.: Deltid er defineret som en arbejdstid på under 34 timer om ugen.

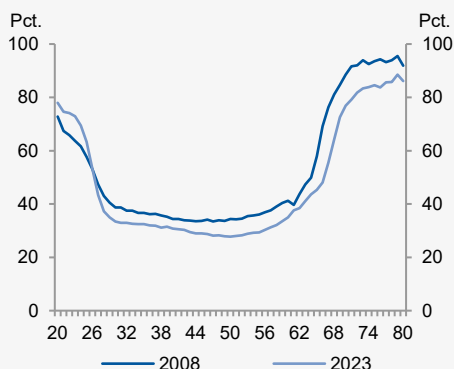
Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Faldet i andelen af deltidsbeskæftigede er bredt funderet på tværs af aldersgrupper. For personer i alderen 30-59 år er andelen af deltidsbeskæftigede faldet med 4-7 pct.-point fra 2008 til 2023, mens andelen blandt seniorerne er faldet med 5-21 pct.-point, *jf. figur 6.11*. Blandt unge under 25 år er andelen af deltidsbeskæftigede derimod steget med 5-9 pct.-point, hvilket skal ses i lyset af, at flere unge er under uddannelse i 2023 end i 2008.

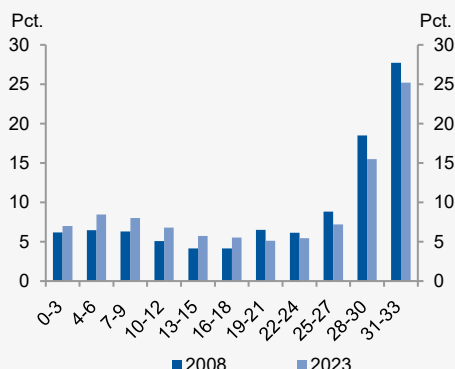
Den lavere arbejdstid blandt deltidsbeskæftigede skyldes, at en betydeligt større andel af de deltidsbeskæftigede arbejder under 20 timer i 2023 end i 2008, mens især andelen, der arbejder 28-33 timer er faldet, *jf. figur 6.12*. Udviklingen afspejler bl.a., at der er

væsentligt flere studerende i 2023, der typisk arbejder under 20 timer om ugen og flere personer med få timer i støttet beskæftigelse eller med supplerende beskæftigelse ved siden af offentlige ydelser.

Figur 6.11
Faldet i andelen af deltidsbeskæftigede er bredt funderet på tværs af alder



Figur 6.12
Flere deltidsbeskæftigede med under 20 timer om ugen



Anm.: Figur 6.11 viser andelen lønmodtagere, der arbejder deltid, der er defineret som en arbejdstid under 34 timer om ugen, fordelt på alder. Figur 6.12 viser fordelingen af arbejdstiden blandt lønmodtagere, der arbejder deltid.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

7. Bilag

7.1. Bilagstabeller

B.1	Udvikling i antal lønmodtagere mellem 4. kvartal 2023 og 4. kvartal 2024	99
B.2	Ændring i lønmodtagerfrekvensen fra 4. kv. 2023 til 4. kv. 2024	100
B.3	Ændring i ledighedsprocenten fra marts 2024 til marts 2025	101
B.4	Andel dagpenge- og jobparate kontanthjælpsmodtagere, der kommer i beskæftigelse, marts 2024 – februar 2025	102
B.5	Andel personer over folkepensionsalderen, der er i beskæftigelse, november 2024	104

Tabel B.1
Udvikling i antal lønmodtagere mellem 4. kvartal 2023 og 4. kvartal 2024

	Antal kommuner i gruppen med fald i beskæftigelse	Antal kommuner i gruppen	Andel kommuner med fald i gruppen (pct.)
Antal			
Hovedstadskommuner	2	24	8,3
Landkommuner	22	31	71,0
Oplandskommuner	6	24	25,0
Provinsbykommuner	1	16	6,3
Storbykommuner	0	3	0,0
I alt	31	98	32

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger

Tabel B.2 Ændring i lønmodtagerfrekvensen fra 4. kv. 2023 til 4. kv. 2024					
Kommune	Pct.-point	Kommune	Pct.-point	Kommune	Pct.-point
Albertslund	0,1	Hillerød	0,4	Rebild	0,7
Allerød	-0,4	Hjørring	0,7	Ringkøbing-Skjern	0,4
Assens	0,2	Holbæk	-0,1	Ringsted	-1,1
Ballerup	-0,3	Holstebro	-0,1	Roskilde	0,0
Billund	0,0	Horsens	0,4	Rudersdal	0,2
Bornholm	0,3	Hvidovre	0,4	Rødovre	-0,2
Brøndby	0,3	Høje-Taastrup	0,1	Samsø	1,1
Brønderslev	0,8	Hørsholm	0,3	Silkeborg	0,0
Dragør	0,7	Ikast-Brande	0,0	Skanderborg	0,1
Egedal	0,5	Ishøj	0,0	Skive	0,6
Esbjerg	0,3	Jammerbugt	0,3	Slagelse	-0,2
Fanø	1,3	Kalundborg	0,9	Solrød	0,2
Favrskov	0,1	Kerteminde	-0,2	Sorø	-0,2
Faxe	0,1	Kolding	-0,5	Stevns	0,1
Fredensborg	0,3	København	0,2	Struer	0,2
Fredericia	0,0	Køge	0,1	Svendborg	0,1
Frederiksberg	0,1	Langeland	-0,3	Syddjurs	-0,1
Frederikshavn	0,8	Lejre	-0,5	Sønderborg	-0,1
Frederikssund	0,1	Lemvig	0,3	Thisted	0,7
Furesø	-0,1	Lolland	0,7	Tønder	0,1
Faaborg-Midtfyn	0,1	Lyngby-Taarbæk	-0,3	Tårnby	0,1
Gentofte	0,3	Læsø	-1,2	Vallensbæk	-0,9
Gladsaxe	-0,2	Mariagerfjord	0,0	Varde	0,7
Glostrup	0,2	Middelfart	0,0	Vejen	-0,2
Greve	0,0	Morsø	1,0	Vejle	0,5
Gribskov	0,4	Norddjurs	0,5	Vesthimmerlands	-0,3
Guldborgsund	0,0	Nordfyns	0,1	Viborg	-0,1
Haderslev	0,1	Nyborg	0,5	Vordingborg	0,1
Halsnæs	0,0	Næstved	0,1	Ærø	0,2
Hedensted	0,2	Odder	0,1	Aabenraa	0,0
Helsingør	0,3	Odense	0,5	Aalborg	0,3
Herlev	-0,4	Odsherred	-0,1	Aarhus	0,4
Herning	0,2	Randers	-0,4		

Tabel B.3**Ændring i ledighedsprocenten fra marts 2024 til marts 2025**

Kommune	Pct.-point	Kommune	Pct.-point	Kommune	Pct.-point
Albertslund	0,6	Hillerød	0,1	Rebild	0,2
Allerød	0,1	Hjørring	0,0	Ringkøbing-Skjern	-0,4
Assens	0,1	Holbæk	0,0	Ringsted	0,6
Ballerup	0,4	Holstebro	0,0	Roskilde	0,3
Billund	0,1	Horsens	0,0	Rudersdal	0,2
Bornholm	0,0	Hvidovre	0,2	Rødovre	-0,1
Brøndby	0,8	Høje-Taastrup	0,2	Samsø	0,0
Brønderslev	-0,4	Hørsholm	0,3	Silkeborg	-0,1
Dragør	0,2	Ikast-Brande	-0,4	Skanderborg	0,1
Egedal	0,2	Ishøj	0,2	Skive	-0,2
Esbjerg	0,0	Jammerbugt	-0,5	Slagelse	0,2
Fanø	0,5	Kalundborg	0,0	Solrød	0,2
Favrskov	0,1	Kerteminde	-0,2	Sorø	0,0
Faxe	0,2	Kolding	-0,3	Stevns	0,4
Fredensborg	0,3	København	0,2	Struer	-0,3
Fredericia	0,1	Køge	0,0	Svendborg	-0,3
Frederiksberg	0,1	Langeland	0,1	Syddjurs	0,1
Frederikshavn	-0,4	Lejre	0,2	Sønderborg	0,1
Frederikssund	0,2	Lemvig	-0,3	Thisted	-0,3
Furesø	0,3	Lolland	-0,5	Tønder	-0,3
Faaborg-Midtfyn	0,0	Lyngby-Taarbæk	0,2	Tårnby	0,1
Gentofte	0,2	Læsø	-0,3	Vallensbæk	0,3
Gladsaxe	0,2	Mariagerfjord	0,2	Varde	-0,1
Glostrup	0,3	Middelfart	-0,3	Vejen	-0,2
Greve	0,2	Morsø	-0,6	Vejle	-0,1
Gribskov	-0,1	Norddjurs	-0,1	Vesthimmerlands	-0,3
Guldborgsund	0,0	Nordfyns	0,1	Viborg	0,0
Haderslev	0,0	Nyborg	0,1	Vordingborg	0,0
Halsnæs	0,2	Næstved	0,0	Ærø	-0,2
Hedensted	0,0	Odder	0,0	Aabenraa	0,0
Helsingør	0,1	Odense	0,1	Aalborg	-0,1
Herlev	0,7	Odsherred	0,2	Aarhus	0,0
Herning	-0,2	Randers	0,1		

Tabel B.4
Andel dagpenge- og jobparate kontanthjælpsmodtagere, der kommer i beskæftigelse i gennemsnit hver måned, marts 2024 - februar 2025

Kommune	Andel dagpen- gemodtagere til beskæftigelse	Andel jobpa- rate kontant- hjælpsmodta- gere til be- skæftigelse	Kommune	Andel dagpen- gemodtagere til beskæftigelse	Andel jobpa- rate kontant- hjælpsmodta- gere til be- skæftigelse
Albertslund	11,0	9,7	Herlev	13,4	8,1
Allerød	15,0	11,8	Herning	16,5	8,8
Assens	16,2	10,7	Hillerød	14,4	8,8
Ballerup	14,0	10,5	Hjørring	18,4	9,1
Billund	16,3	14,8	Holbæk	16,1	7,2
Bornholm	19,7	9,6	Holstebro	18,3	9,1
Brøndby	10,7	6,4	Horsens	14,9	9,4
Brønderslev	17,4	11,6	Hvidovre	13,1	8,5
Dragør	13,5	15,4	Høje-Taastrup	11,4	6,9
Egedal	14,7	8,3	Hørsholm	11,8	10,5
Esbjerg	17,6	8,7	Ikast-Brande	15,9	10,7
Fanø	Uoplyst	Uoplyst	Ishøj	10,2	6,2
Favrskov	15,4	11,4	Jammerbugt	17,8	8,9
Faxe	15,6	9,0	Kalundborg	18,2	9,4
Fredensborg	13,5	9,0	Kerteminde	19,3	6,9
Fredericia	13,8	8,9	Kolding	14,9	9,2
Frederiksberg	13,5	7,8	København	13,6	7,3
Frederikshavn	15,5	9,4	Køge	14,9	7,5
Frederikssund	14,1	8,0	Langeland	13,9	9,7
Furesø	13,0	8,1	Lejre	14,3	10,5
Faaborg-Midtfyn	17,6	9,0	Lemvig	19,4	20,4
Gentofte	11,5	8,5	Lolland	16,8	7,1
Gladsaxe	13,0	8,4	Lyngby-Taarbæk	13,2	7,8
Glostrup	11,5	11,6	Læsø	Uoplyst	Uoplyst
Greve	13,5	8,5	Mariagerfjord	17,1	9,7
Gribskov	16,0	10,4	Middelfart	18,2	9,3
Guldborgsund	16,2	6,1	Morsø	18,6	11,3
Haderslev	15,0	6,4	Norddjurs	15,5	7,8
Halsnæs	15,0	9,9	Nordfyns	16,8	11,5
Hedensted	18,3	8,9	Nyborg	15,5	6,4
Helsingør	12,6	8,4	Næstved	15,3	6,4

Tabel B.4 fortsat

Andel dagpenge- og jobparate kontanthjælpsmodtagere, der kommer i beskæftigelse i gennemsnit hver måned, marts 2024 - februar 2025

Kommune	Andel dagpen- gemodtagere til beskæftigelse	Andel jobpa- rate kontant- hjælpsmodta- gere til be- skæftigelse	Kommune	Andel dagpen- gemodtagere til beskæftigelse	Andel jobpa- rate kontant- hjælpsmodta- gere til be- skæftigelse
Odder	14,8	9,6	Struer	16,8	7,8
Odense	14,4	6,0	Svendborg	14,4	8,7
Odsherred	14,8	9,6	Syddjurs	13,7	8,5
Randers	15,1	6,9	Sønderborg	13,9	6,9
Rebild	18,4	13,5	Thisted	21,0	9,5
Ringkøbing-Skjern	18,7	14,3	Tønder	16,1	12,0
Ringsted	13,8	8,5	Tårnby	15,3	13,7
Roskilde	14,0	6,6	Vallensbæk	11,8	12,9
Rudersdal	12,0	7,0	Varde	17,9	13,6
Rødovre	12,0	7,9	Vejen	19,9	13,7
Samsø	Uoplyst	Uoplyst	Vejle	15,6	7,5
Silkeborg	15,3	9,0	Vesthimmerlands	18,0	9,9
Skanderborg	16,0	8,2	Viborg	15,0	9,1
Skive	21,6	9,9	Vordingborg	15,5	7,1
Slagelse	14,8	7,5	Ærø	Uoplyst	Uoplyst
Solrød	14,2	11,9	Aabenraa	15,7	5,9
Sorø	17,1	8,9	Aalborg	14,9	8,2
Stevns	15,2	5,7	Aarhus	13,9	8,5

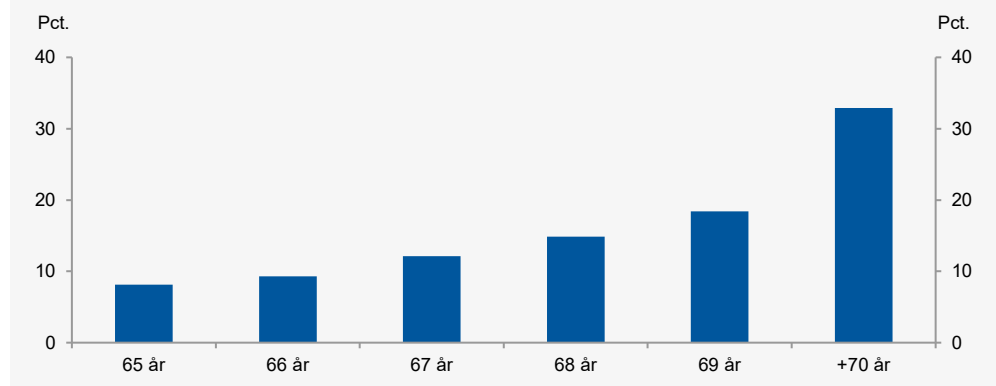
Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Tabel B.5
Andel personer over folkepensionsalderen, der er i beskæftigelse, november 2024

Kommune	Pct.	Kommune	Pct.	Kommune	Pct.
Albertslund	7,9	Hillerød	11,7	Rebild	14,6
Allerød	12,0	Hjørring	12,7	Ringkøbing-Skjern	14,7
Assens	11,7	Holbæk	12,6	Ringsted	12,5
Ballerup	7,4	Holstebro	12,0	Roskilde	11,0
Billund	14,3	Horsens	10,9	Rudersdal	14,6
Bornholm	10,2	Hvidovre	8,6	Rødovre	7,8
Brøndby	7,4	Høje-Taastrup	9,7	Samsø	15,5
Brønderslev	11,8	Hørsholm	14,5	Silkeborg	13,1
Dragør	11,9	Ikast-Brande	13,6	Skanderborg	13,3
Egedal	10,6	Ishøj	7,8	Skive	13,2
Esbjerg	11,0	Jammerbugt	12,8	Slagelse	10,4
Fanø	14,1	Kalundborg	11,7	Solrød	11,0
Favrskov	13,5	Kerteminde	9,9	Sorø	13,2
Faxe	12,9	Kolding	11,9	Stevns	13,3
Fredensborg	13,6	København	11,5	Struer	12,1
Fredericia	8,5	Køge	10,5	Svendborg	11,3
Frederiksberg	11,3	Langeland	11,6	Syddjurs	14,8
Frederikshavn	10,0	Lejre	14,8	Sønderborg	8,6
Frederikssund	10,7	Lemvig	14,2	Thisted	14,8
Furesø	11,6	Lolland	9,2	Tønder	13,5
Faaborg-Midtfyn	12,7	Lyngby-Taarbæk	12,7	Tårnby	8,0
Gentofte	17,2	Læsø	17,0	Vallensbæk	9,9
Gldsaxe	9,9	Mariagerfjord	13,9	Varde	15,6
Glostrup	7,7	Middelfart	11,3	Vejen	14,4
Greve	9,7	Morsø	13,6	Vejle	12,3
Gribskov	13,9	Norddjurs	13,8	Vesthimmerlands	13,4
Guldborgsund	10,7	Nordfyns	12,6	Viborg	14,0
Haderslev	11,0	Nyborg	10,0	Vordingborg	11,8
Halsnæs	11,0	Næstved	11,3	Ærø	12,6
Hedensted	15,6	Odder	13,2	Aabenraa	10,9
Helsingør	11,8	Odense	9,1	Aalborg	9,6
Herlev	8,7	Odsherred	11,7	Aarhus	11,5
Herning	13,2	Randers	10,4		

7.2. Bilagsfigurer

B.1	Andel selvstændige fordelt på alderstrin	106
B.2	Mandlige lønmodtagere føler sig lige stressede uanset om de har børn eller ej	107
B.3	Der er heller ingen forskel i andelen af stressede mænd over tid for 25-34-årige med og uden børn	107

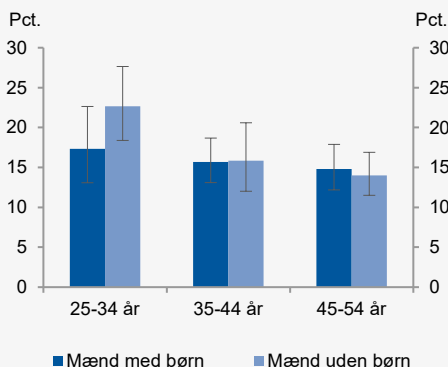
Figur B.1**Andel selvstændige fordelt på alderstrin**

Anm.: Opgørelsen af selvstændige er et estimat baseret på det gennemsnitlige antal selvstændige i 2022 og 2023.

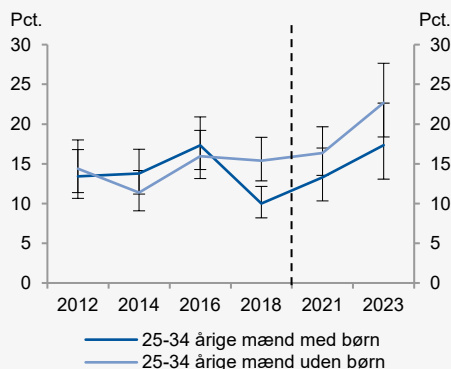
Kilde: Jobindsats.dk, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Figur B.2

Mandlige lønmodtagere føler sig lige stressede uanset om de har børn eller ej

**Figur B.3**

Der er heller ingen forskel i andelen af stressede mænd over tid for 25-34-årige med og uden børn



Anm.: At have børn er defineret som enten at have hjemmeboende børn på adressen under 18 år, eller være forælder til børn under 18 år, som har primær adresse hos den anden forælder. I figurerne angiver 'uden børn', at man enten ikke har børn eller ikke har hjemmeboende børn under 18 år. Konfidensintervallerne er vist i figurerne. Den stiplede linje i figur B.3 angiver databrud sfa. skift mellem to spørgeskemaundersøgelser (se boks 5.6 for mere information). Alle besvarelserne er vægtet op til populationen.

Kilde: Arbejdstilsynet. National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere (NOA-L) indsamlet af DST Survey, Danmarkst Statistik for Arbejdstilsynet, spørgeskemaundersøgelsen Arbejdsmiljø og Helbred og egne beregninger.

Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20
1060 København K
Tlf.: +45 72 20 50 00
E-mail: bm@bm.dk