



Prognose for personalebehov for ansatte i kommuner og regioner 2018-2028

Stigende behov for personale frem mod 2028: Dette notat beskriver den forventede personaleafgang fra 2018-2028 for de største FOA-grupper. Samlet set viser notatet et behov for at tiltrække over 40.000 SOSU'er i kommunerne frem mod 2028.

Samtidig beregnes det, hvor stort et behov der er for flere ansatte frem mod 2028, som følge af stigende befolkningstal.

Notatet er samtidigt en opdateret udgave af et lignende [notat](#) der beskrev udviklingen fra 2016-2026.

Notatets hovedkonklusioner:

- **Pesonaleafgang:** For alle FOAs grupper forventes det, at mere end en fjerdedel er gået på pension i 2028. Tallene varierer dog mellem personalegrupperne. Blandt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter i kommunerne er der en beregnet personaleafgang på 16 % mens det for husassistenter er 45 %. Blandt SOSU'er i kommunerne er afgang beregnet til 27 procent frem mod 2028, svarende til ca. 20.000. Se tabel 1 og 2.
- **Stigende efterspørgsel:** Et stigende antal børn og ældre skaber et større behov for dagplejere, pædagogmedhjælpere og SOSU'er. For at opretholde den nuværende service skal der ansættes knap 21.000 nye SOSU'er i kommunerne frem mod 2028 fordi antallet af ældre stiger markant. Se tabel 1 og 3.
- **Stigende udgiftspres til velfærd:** De udgiftstunge grupper af børn og ældre vokser løbende frem mod 2028. Udgifterne til borgere over 65 år forventes at stige med knap 29 %, mens det for hele befolkningen er 8 %. Se tabel 4 og 5.

KONTAKT Notat udarbejdet af:
FOA Politik og Analyse

Presse/Fagbladet:

Politisk ansvarlig:

Johannes Flintholm
Tlf. 46 97 24 85
Kasper Manniche
Tlf. 46 97 24 15



- **Lokale kommunale forhold:** Et farveinddelt danmarkskort viser hvordan særligt de sjællandske udkantskommuner har et stigende behov for SOSU'er frem mod 2028. Samtidig viser tabel 6 et eksempel på det samlede personalebehov for én enkelt kommune. Se side 7 og tabel 6.

Samlet personalebehov for FOAs største grupper

Stigende behov for mere personale: Tabel 1 giver det samlede overblik over behovet på tværs af faggrupper frem mod 2028. Kollonnen *afgang* dækker over hvor mange ansatte der forventes at gå på pension frem mod 2028, mens kolonnen *efterspørgsel* dækker over hvordan en ændret demografisk sammensætning øger behovet for ansatte.

Tallet i parentes angiver hvor stor en del af det samlede antal ansatte i 2018 der bliver behov for at ansætte frem mod 2028 for at holde serviceniveauet konstant.

Tabel 1. Det samlede behov for ekstra FOA-ansatte frem mod 2028.

Overenskomstgruppe	Afgang 2018-2028	Efterspørgsel 2018-2028	Samlet behov 2028
Alle FOA-grupper i regioner og kommuner	42.537 (27 %)	30.173 (19 %)	72.710 (46 %)
FOA-grupper i kommuner	37.280 (26 %)	28.586 (20 %)	65.866 (47 %)
SOSU	20.113 (27 %)	20.888 (29 %)	41.001 (56 %)
Pædagogmedhj. og PA	3.491 (16 %)	4.279 (19 %)	7.770 (35 %)
Dagplejere	3.017 (31 %)	1.905 (19 %)	4.922 (50 %)
Omsorgsmedhjælper	1.763 (22 %)	624 (8 %)	2.387 (30 %)
Teknisk service	3.402 (42 %)	635 (8 %)	4.037 (50 %)
Husassistenter	1.433 (45 %)	254 (8 %)	1.687 (53 %)
FOA-grupper i regioner	5.257 (33 %)	1.587 (10 %)	6.844 (44 %)
SOSU, regionsansatte	2.995 (39 %)	786 (10 %)	3.781 (49 %)

Kilde: www.dst.dk, krl.dk samt beregning fra Økonomi- Indenrigsministeriet. For beregning se metodeafsnit
Anm: Efterspørgslen tager udgangspunkt i at udgifterne til offentlig service per indbygger holdes konstant over en periode på 10 år.



Tilbagetrækning af personale frem mod 2028: Tabel 2 viser antallet af personer der forventes at gå på pension frem mod 2028. Fremskrivningen tager udgangspunkt i de ændrede regler for efterløns- og pensionsalder, der løbende ændrer sig frem mod 2028.

Eksempelvis forventes det at ca. 20.000 SOSU-medarbejdere i kommunerne går af indenfor 10 år, samt næsten halvdelen af alle husassistenter.

Tabel 2. Prognose for personaleudvikling. Hele landet

Overenskomstgruppe	I alt 2018	Over 50 år 2018	Over 60 år 2018	Afgang som følge af alder 2018-2028
Alle FOA-grupper i regioner og kommuner	156.543	72.849 (47 %)	22.164 (14 %)	42.537 (27%)
FOA-grupper i kommuner	140.850	64.313 (46 %)	19.327 (14 %)	37.280 (26 %)
SOSU	73.149	34.584 (47 %)	10.090 (14 %)	20.113 (27 %)
Pædagogmedhj. og PA	22.061	6.488 (29 %)	1.602 (7 %)	3.491 (16 %)
Dagplejere	9.824	5.655 (58 %)	1.287 (13 %)	3.017 (31 %)
Omsorgsmedhjælper	7.872	3.103 (39 %)	930 (12 %)	1.763 (22 %)
Teknisk service	8.016	5.125 (64 %)	2.366 (30 %)	3.402 (42 %)
Husassistenter	3.209	2.066 (64 %)	960 (30 %)	1.433 (45 %)
FOA-grupper i regioner	15.693	8.536 (54 %)	2.837 (18 %)	5.257 (33 %)
SOSU, regionsansatte	7.772	4.482 (58 %)	1.761 (23 %)	2.995 (39 %)

Kilde: www.dst.dk & krl.dk. For beregning se metodeafsnit

Demografisk udvikling og offentligt udgiftspress

Stor spredning mellem aldersgrupper: Tabel 3 angiver befolkningsfremskrivningen, for de aldersgrupper der benytter sig mest af den offentlige service som FOAs personalegrupper udbyder. I løbet af en 10-årig periode vil antallet af børn og særligt ældre stige. Den ældste del af befolkningen på over 80 år vil stige med 58 % frem mod 2028.

Andelen af 6-16-årige er den eneste af de anførte grupper, der falder frem mod 2028. De tre andre grupper stiger markant mere end den generelle befolkningsvækst.



Tabel 3. Befolkningsfremskrivning for udvalgte aldersgrupper

	2018	2028	Udvikling 2018-2028
0-5 årige	361.271	431.344	70.073 (19 %)
6-16 år	734.094	703.566	-30.528 (-4 %)
65 år og derover	1.116.045	1.324.148	208.103 (19 %)
80 år og derover	256.694	406.721	150.027 (58 %)
Hele befolkningen	5.781.107	6.060.469	279.362 (5 %)

Kilde: www.dst.dk

Voksende udgifter til offentlig service: Som følge af den ændrede demografiske udvikling i Danmark, vil udgiftspreset efter offentlig service stige frem mod 2028.

Som det ses ved tabel 4, er stigningen i det kommunale udgiftspres for den ældste del af befolkningen mere end tre gange så højt som for hele befolkningen. Hvis den kommunale service per borger skal holdes uændret frem mod 2028, vil der være behov for at øge ressourcerne med 28,6 % procent på ældreområdet og 19,4 % procent på dagtilbudsområdet.

Tabel 4. Procentvis fremskrivning i det kommunale udgiftspres for udvalgte aldersgrupper.

	Udvikling 2018-2028
0-5 årige	19,4 %
6-16 år	-4,2 %
65 år og derover	28,6 %
Hele befolkningen	7,9 %

Kilde: www.dst.dk samt beregning fra Økonomi- og Indenrigsministeriet

Anm: Beregningen tager udgangspunkt i at udgifterne til offentlig service per indbygger holdes konstant over en periode på 10 år.

Tabel 5 angiver regionernes udgiftspres. Den procentvise stigning i de samlede udgifter for hele befolkningen frem mod 2028 er højere for regionerne end for kommunerne. For kommunerne er det 7,9 % mens det for regionerne er 10 %.



Årsagen til dette skyldes en relativt stor stigning i antallet af personer over 80 år.

Tabel 5. Fremskrivning af regionernes udgifter. Tal i mia. kr

	2018	2028	Udvikling 2018-2028
Hele befolkningen	88,9	97,9	9 (10 %)

Kilde: *www.dst.dk* samt beregning fra Økonomi- og Indenrigsministeriet

Beregning for enkelt kommune:

Eksempel med Aarhus Kommune: Tabel 6 beskriver behovet for personale for en enkelt kommune – i dette tilfælde Aarhus Kommune. Tabellen er bygget op på samme måde som tabel 1 med både personaleafgang og efterspørgsel i samme tabel.

Tallene der er anvendt i tabellen er baseret på tal udelukkende for Aarhus kommune. Det ses at der eksempelvis er et relativt højt samlet behov for dagplejere på 68 % sammenlignet med behovet på landsplan på 50 %. Der er lavet tilsvarende tabeller for alle 98 kommuner. Såfremt disse ønskes tilsendt, kontakt da Kasper Manniche.

Tabel 6. Det samlede behov for ekstra FOA-ansatte frem mod 2028 i Aarhus Kommune.

Overenskomstgruppe	Antal ansatte 2018	Afgang 2018-2028	Efterspørgsel 2018-2028	Samlet behov 2018-2028
SOSU-Assistenten	1.385	353 (26 %)	437 (32 %)	790 (57 %)
SOSU-Hjælper	1.498	366 (24 %)	472 (32 %)	838 (56 %)
Pædagogmedhj. og PA	1.348	122 (9 %)	388 (29 %)	510 (38 %)
Dagplejere	276	109 (40 %)	79 (29 %)	189 (68 %)
Omsorgsmedhjælper	194	30 (16 %)	25 (13 %)	55 (29 %)
Husassistenter	224	97 (43 %)	29 (13 %)	126 (56 %)
Teknisk service	335	150 (45 %)	43 (13 %)	194 (58 %)

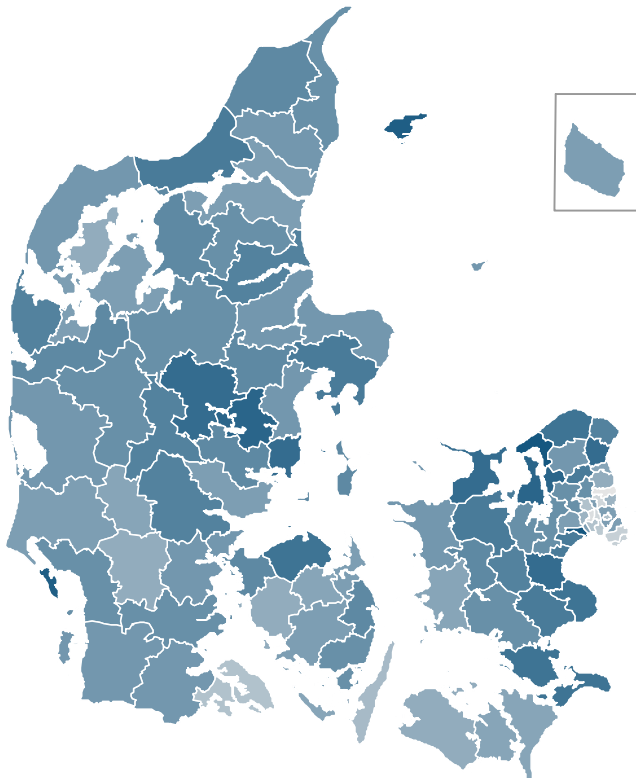
Kilde: *www.dst.dk* & *krl.dk*. For beregning se metodeafsnit

Grafisk fremstilling over behovet for SOSU'er:

Udkantskommuner mangler SOSU'er: På baggrund af antallet af SOSU'er, der går på pension, samt et stigende antal ældre er der lavet beregninger for, hvor stort behovet er for SOSU'er frem mod 2028 for alle 98 kommuner. Kortet er inddelt ved at des mørkere farve des større er behovet for SOSU'er frem mod 2028. En iøjnefaldende tendens er her at flere sjællandske kommuner har et stort behov for flere SOSU'er frem mod 2028. Samtidig er behovet relativt mindre i de større byer – særligt kommuner omkring København.

Behovet for SOSU'er frem mod 2028 i kommunerne – des mørkere farve des større behov

Bemærkning: For hele landet er det samlede behov 56 %





Metodeafsnit

Beregning for efterspørgslen efter offentlig service frem mod 2028.

Tabel 1 er en opsummering af afgang i personale samt ændringen i behovet for offentlig service. Efterspørgslen er lavet på baggrund af hvor stort det kommunale/regionale udgiftspres er for en specifik gruppe. Beregningen tager således højde for at nogle aldersgrupper kan have behov for større offentlig service end andre.

Det er kommunernes og regionernes aldersbetingede udgiftsopgørelser der benyttes til denne opgørelse. Denne opgørelse udsendes årligt af Økonomi- og Indenrigsministeriet og baseres på kommunernes budgetterede udgifter for de forskellige aldersgrupper.

For SOSU-gruppen er estimeret for efterspørgslen i 2028 baseret på, hvor stor den procentvise kommunale udgift til SOSU'er er steget i perioden 2018-2028. Det er antagelsen at det kun er de offentlige udgifter til borgere over 65 år, der er relevant for SOSU-gruppen.

For pædagoger og dagplejere tager beregningen udgangspunkt i det kommunale udgiftspres for 0-5 årige. For grupperne omsorgsmedhjælpere, teknisk service og husassistenter er stigningen i udgiftspres for hele befolkningen benyttet.

Eksempel på beregning:

Antal SOSU'er 2018: **73.149**

Stigning i kommunalt udgiftspres for ældre over 65 i perioden 2018-2028: **28,56 %**

Efterspørgsel efter SOSU'er frem mod 2028: $73.149 * 0,2856 =$ **20.888**

Det skal her bemærkes at udgifterne per borger til offentlig service er antaget at være konstant frem mod 2028. Dvs. at den offentlige udgift for en person på 80 år er den samme i 2028 som det er i 2018. Besparelser og effektiviseringer i løbet af perioden kan gøre at udgifterne per person vil falde. Dermed kan estimeret for efterspørgslen efter offentlig service være højt sat. Sundhedstilstanden kan også forbedres for de ældste. Det kan dog være problematisk at indregne forbedringer i sundheden, da man tilsvarende må forvente, at antallet af "dårlige" år blot udskydes til senere i livet.



Beregning for aldersafgang frem mod 2028

Modellens grundantagelse er at estimere de forskellige afgangseffekter ud fra år 2017 og 2018.

Disse afgangsestimater benyttes til at fremskrive personaleafgangen frem mod 2028.

Afgangsestimaterne måles ud fra hvordan udviklingen i det samlede antal ansatte har været mellem 2017 og 2018. Den afgang der måles antages at skyldes de pensionsregler der gælder for den pågældende årgang.

Eksemplet med farvekoder på næste side viser hvordan afgangseffekterne er beregnet fra 2017 til 2018. Farvekoderne i eksemplet viser hvordan de beregnede effekter er anvendt til at fremskrive overgangen for det nuværende antal ansatte frem til 2028.

Eksempel på beregning:

Antal 61-årige i 2017: 2.190

Antal 62-årige i 2018: 1.664

Effekt: Halvdelen af årgangen opnår efterløn

Overgang: $\frac{1.664}{2.190} = 69 \%$

Afgang: $1 - 0,69 = 31 \%$

Idet halvdelen af en årgang opnår efterløn, er der således 31 % af årgangen der forlader arbejdsmarkedet.

De øvrige pensionseffekter er udregnet på samme måde og kan ses på næste side.

Pensionsreglerne ændrer sig løbende i perioden 2018-2028. Modellen opfanger disse effekter ved at ændre afgangseffekterne i takt med dette. Konkret kan dette ses ved den røde farve på næste side.

Den røde farve indikerer hvornår de ansatte opnår pensionsalderen. I 2023 skal man eksempelvis være 67 år for at gå på pension i modsætning til 2018 hvor man kan gå på pension som 65-årig.

Det er endvidere antaget at afgangsestimatet for at opnå folkepension (47 %), ikke afhænger af personens alder. Dvs. at om en person er 65 eller 67 ændrer ikke på personens tilbøjelighed til at forlade arbejdsmarkedet ved opnåelse af pensionsalder.

Det er endvidere antaget at ingen personer forlader arbejdet inden de får muligheden for at gå på efterløn.

I nogle år er tallene kvadreret, hvilket skyldes at det i enkelte år kun er halvdelen af en årgang der opnår adgang til en given pensionsydelse.

En mulig fejlkilde i modellen er udsving i arbejdsstyrken som ikke skyldes pension. Det kan være folk der har fået et andet job, eller at arbejdsstyrken er blevet udvidet for den pågældende årgang. Det er dog antagelsen at disse udsving vil være udjævnet i den samlede model, og at dette derfor ikke giver anledning til større målefejl.



Den samlede model for personaleafgang

År/alder	60	61	62	63	64	65	66	67	68
2017	5.642	4.939	2.642	1.907	1.558	755	493	376	296
2018	5.379	5.681	3.411	2.135	1.695	826	537	363	304
2019	5.223	5.379	5.681	2.356	1.725	1.160	610	397	268
2020	4.988	5.223	5.379	2.710	1.538	1.533	726	450	293
2021	4.932	4.988	5.223	2.566	1.769	1.367	1.050	536	333
2022	4.784	4.932	4.988	3.607	1.675	1.573	1.209	657	396
2023	4.696	4.784	4.932	4.988	1.627	1.489	1.390	641	485
2024	4.717	4.696	4.784	4.932	1.554	1.446	1.316	737	473
2025	4.650	4.717	4.696	4.784	1.536	1.381	1.278	698	544
2026	4.753	4.650	4.717	4.696	1.490	1.365	1.221	678	515
2027	4.715	4.753	4.650	4.717	4.696	1.324	1.207	647	500
2028	4.249	4.715	4.753	4.650	4.717	1.463	1.171	640	478

Effekter	Afgang	Overgang	Forklaring
Alle opnår efterløn	0,523	0,477	Den kvaderede effekt af at halvdelen opnår efterløn.
Halvdelen opnår efterløn	0,309	0,691	Målt som: Afgang fra 61-62 år.
Alle får skattefri præmie	0,347	0,653	Den kvaderede effekt af at alle opnår skattefri præmie.
Halvdelen får skattefri præmie	0,192	0,808	Målt som: Afgang fra 62-63 år.
Alle får efterløn og alle får præmie	0,689	0,311	Den kombinerede afgang af de to effekter.
Halvdelen får efterløn + alle får præmie	0,549	0,451	Den kombinerede effekt af at halvdelen får efterløn og at alle får skattefri præmie.
1 år uden pensionsalder	0,111	0,889	Målt som: Afgang fra 63-64 år.
2 år uden pensionsalder	0,116	0,884	Dette estimat er hentet fra sidste års undersøgelse.
Halvdelen får pension, halvdelen på 2. år uden pension	0,315	0,685	Den kombinerede afgang af de to effekter kvadreret.
Halvdelen får pension, halvdelen på 0-5 år efter pension	0,374	0,626	Den kombinerede afgang af de to effekter kvadreret.
Alle får pension	0,470	0,530	Målt som: Afgang fra 64-65 år.
0-5 år efter pension	0,262	0,738	Målt som: gennemsnittet af den årlige afgang 0-5 år efter pension.
6 år efter pension eller mere	0,106	0,894	Målt som: gennemsnittet af den årlige afgang 6 år efter pension.



5-års intervaller for FOA-grupper i regioner

Gruppen af FOA-ansatte i regioner der ikke er SOSU'er er aldersfordelt på 5-årsintervaller frem for enkelte år. Denne gruppe dækker over husassistenter, servicemedarbejdere, serviceassistenter, sygehusportører, omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter.

Overgangen for 5-årsintervallerne for disse grupper er beregnet ud fra effekterne i den samlede model. I stedet for at benytte afgangseffekter mellem de enkelte år, benyttes et samlet afgangsestimat for hele perioden 2018-2028.

Dvs. for gruppen af 50-54 årige i 2018 ses der på hvor mange af disse personer der er tilbage i 2028 når de er 60-64 og har været igennem de forskellige afgangsestimater i modellen.

Beregning af forventet udgiftspres i regioner og kommuner

Tabel 4 og 5 beskriver de fremtidige udgifter til offentlig service. Denne udregning er baseret på en befolkningsfremskrivning fra www.dst.dk samt en beregning fra Økonomi- og Indenrigsministeriet om hvor meget de enkelte aldersgrupper koster for [kommuner](#) og [regioner](#).

Afgrænsning af ansatte

Ansættelsesformen tæller tjenestemænd og overenskomstansatte.

Opgørelsen er eksklusive elever, fleksjob og ekstraordinært ansatte.

Tallene er opgjort fra februar 2017 og februar 2018.

Sammenligning med tidligere undersøgelse

FOA har tidligere lavet en undersøgelse af [personalebehov for perioden 2016-2026](#).

Denne undersøgelse bygger på de samme antagelser som denne model. Resultaterne i denne undersøgelse for perioden 2018-2028 læner sig tæt op ad undersøgelsen fra 2016-2026 men er selvsagt en mere opdateret udgave.

Den samlede estimerede personaleafgang på grund af alder på 27,1 % er kun 0,8 procentpoint lavere end resultatet i 2016. Der er her to modsatrettede effekter som trækker i hver sin retning, men som samlet set ser ud til at være næsten lige store.

- Aldersgennemsnittet i 2018 er generelt højere end i 2016. Specielt antallet af 60+ årige er højere i 2018. Dette er med til at hæve antallet af ansatte der forlader arbejdsmarkedet.



- I perioden 2018-2028 er pensionsalderen generelt højere sammenlignet med perioden 2016-2026. Da modellen antager at de ændrede pensionsregler fuldt ud forskyder timingen for personaleafgang, sænker dette dermed antallet af ansatte der forlader arbejdsmarkedet.

Derudover er der ændret på den samlede model for personaleafgang. De estimater der benyttes for personaleafgang, er regnet ud fra det samlede antal personer i de respektive aldersgrupper. Dvs. der er lavet en samlet model for afgangsestimater der benyttes for alle personalegrupper. I den tidligere undersøgelse var afgangsestimaterne beregnet for hver enkelt gruppe. Det er vurderet at nogle personalegrupper er så små, at nogle afgangseffekter vil være præget af for stor usikkerhed. Denne ændring har dog ikke en væsentlig effekt på afgangsestimaterne.

Samtidig er der også ændret på efterspørgslen for SOSU'er i regionerne. I det nuværende notat opgøres efterspørgslen ud fra den procentvise udgiftsstigning for alle aldersgrupper. I det tidligere notat var det den procentvise udgiftsstigning for de 65+ årige der er benyttet. I det denne opgørelse ændres, falder efterspørgslen efter SOSU'er i regionen med 12 procentpoint.