



Antallet af ældre borgere pr. social- og sundhedsmedarbejder stiger

I 2016 var der 13,6 borgere på 65 og derover pr. social og sundhedsmedarbejder. I 2026 er dette tal steget til 15 borgere pr. ansat. Dette skyldes at væksten i antal ansatte social- og sundhedsmedarbejdere ikke følger med væksten i antallet af ældre. Hvis man tager højde for at fx en 85-årig er mere udgiftstung og plejekrævende end en 65-årig, så øges udfordringen. Ved en såkaldt ækvivalering med udgiftsbehov pr. aldersgruppe var niveauet i 2016 17,9 ældre borgere pr. ansat, mens det i 2026 var steget til 20,4 borgere pr. ansat.

Antallet af ældre borgere stiger mere end antallet af social- og sundhedsmedarbejdere

Der er blevet ansat flere social- og sundhedsmedarbejdere i kommunerne i perioden 2016-2026. I 2016 var der ifølge Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) ca. 63.000 fuldtidsomregnede medarbejdere. Dette tal var steget til knap 67.000 fuldtidspersoner i 2026.

Da KRL ikke medtager privatansatte social- og sundhedsmedarbejdere, har vi foretaget en opregning på baggrund af kommunale nøgletal fra Indenrigsministeriet, hvor der publiceres en Indikator for konkurrenceudsættelse (IKU). Indikatoren er incl. de opgaver, der er udbudt, men derefter blevet i kommunen. Dette har dog lille betydning på social- og ældreområdet. Den er dannet som en procentsats pr. år, for hvor meget, der er konkurrenceudsat i gennemsnit i kommunerne. Denne bruger vi til at opregne antallet af ansatte med. Den er desværre ikke lavet ned på enkelte velfærdsområder. Dens mest detaljerede niveau er på hovedkontoniveau, hvor vi har valgt konto 5, hvorunder ældreområdet befinder sig¹. Der er endnu ikke lavet officielle nøgletal for IKU for årene 2025 & 2026. Derfor har vi mekanisk anvendt seneste år med IKU i 2024 for disse år. Der er således tale om en grov opregning, som et bedste bud på omfanget af privatansatte velfærdsmedarbejdere, der ikke er særlig godt datadækket jf. også nedenfor om kommunespecifikke problemer

Opregnes der med IKU er antallet af fuldtidsmedarbejdere steget fra ca. 79.200 i 2016 til ca. 85.000 i 2026. En stigning på ca. 5.800 fuldtidsmedarbejdere. Til sammenligning er antallet af ældre på 65 år eller derover steget med ca. 196.500 i samme periode. Det resulterer i at antallet af ældre borgere pr. social- og sundhedsmedarbejder i kommunerne er steget fra 13,6 borgere pr. ansat i 2016 til 15 borgere pr. ansat i 2026.

På hovedtallet har vi også foretaget en såkaldt ækvivalering, som tager højde for, at fx en 85-årig typisk er mere plejekrævende end en 65-årig. For at vurdere, hvor meget mere en 85-årig skal tælle ift.

¹ <https://www.budregn.im.dk/budget-og-regnskabssystem-for-kommuner/3-4-den-autoriserede-kontoplan-and-konteringsregler>

KONTAKT

Notat udarbejdet af:
FOA Politik og Analyse

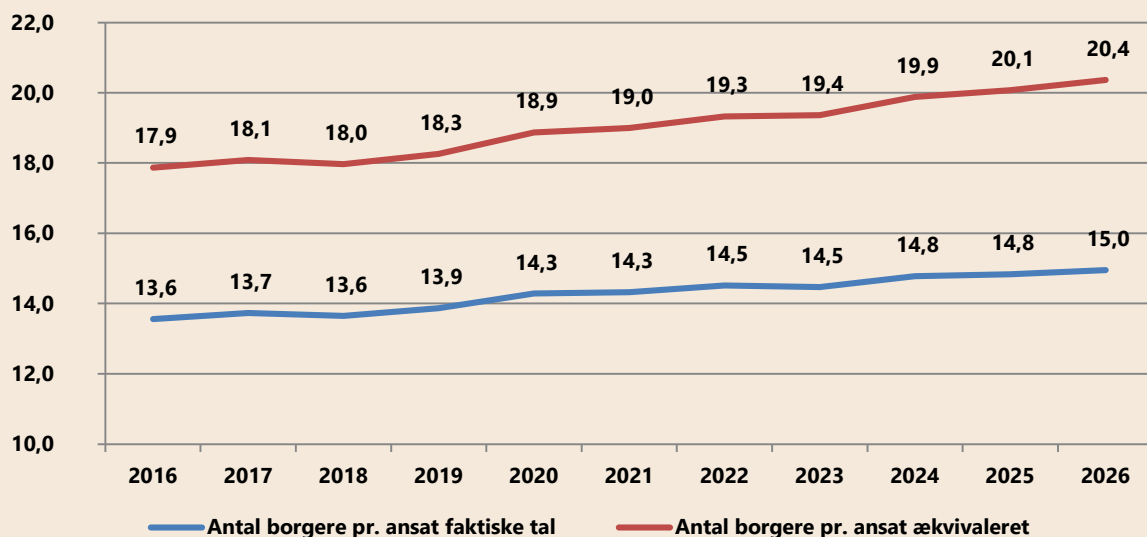
Presse/Fagbladet:

Politisk ansvarlig:

en 65-årig, har vi i lighed med NB Økonomi² anvendt Indenrigsministeriets opgørelse af det aldersbestemte udgiftsbehov for 2026³. Ifølge disse tal så tæller 75-84-årige 1,23 gange så meget som de 65-74-årige, og personer 85 år eller ældre tæller 3,25 gange så meget. Med ækvivalering, så er der sket en stigning fra 17,9 ansatte pr. borgere i 2016 til 20,4 ansatte pr. borgere i 2025.

Uagtet hvilken metode man anvender, så er antallet af ældre borgere pr. ansat stigende, dog mest når man ved ækvivalering tager højde for at stigningen er større blandt de ældste ældre end blandt gruppen af 65-74-årige, som er mindre plejkrævende, og dermed udgiftstunge.

Figur 1. Antal ældre borgere pr. social- og sundhedsmedarbejder i kommunerne 2016-2026



Kilder og anmærkninger: Data fra KRL. Marts måned alle år. Ekskl. elever, fleksjobbere og ekstraordinært ansatte. Der er anvendt antal fuldtidspersoner, dvs. antallet af ansatte er omregnet til fuldtid. Tallet for antal fuldtidsansatte er opregnet med procenten fra Indikator for Konkurrenceudsættelse (IKU) som er udgivet af Indenrigsministeriet. Der er anvendt IKU på hovedkonto 5. Denne er senest opgjort for 2024 med 27,1 pct. 2024-niveauet er også anvendt for årene 2025 og 2026, hvor der endnu ikke er publiceret en IKU. Befolkningsdata er pba. Danmarks Statistik tabel FOLK1A. Ækvivalering af antallet af ældre, er foretaget pba. de aldersbetingede udgiftsbehov, som de er fremlagt i Kommunal udligning og generelle tilskud 2026 af Indenrigs- og Sundhedsministeriet. I praksis er udgiftsbehovet for 65-74-årige 44.266 kr. pr. borger. For 75-84-årige er udgiftsbehovet 54.810 kr. pr. borger, mens det for borgere 85 år eller ældre er på 144.066 kr. pr. borger. Udgiftsbehovet for 75-84-årige er således 1,23 gange større end for 65-74-årige, mens det for 85 år eller ældre er 3,25 gange så stort som for 65-74-årige. Man ganger således antallet af 75-84-årige op med ca. 1,23 og antallet af 85 år eller ældre op med ca. 3,25.

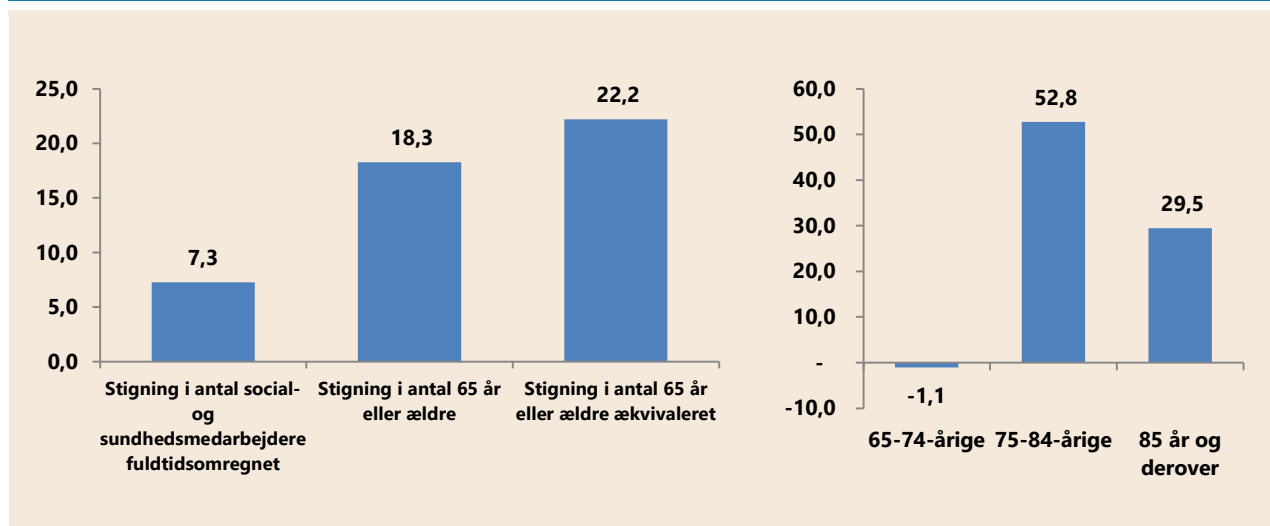
Ser man på den procentvise stigning, så kan man se, at antallet af fuldtidsmedarbejdere, opregnet med IKU, er steget med 7,3 pct. fra 2016-2026. Til sammenligning er antallet af borgere 65 år eller ældre steget med 18,3 pct. i samme periode. Ækvivalerer man og tager højde for plejetungde og udgifter på de forskellige aldersgrupper blandt de ældre, så er tallet steget med 22,2 pct. Dette er et udtryk for at stigningen blandt de 65 år eller ældre er størst i de ældste aldersgrupper. Befolkningsstatistikken viser således, at antallet af 65-74-årige i perioden 2016-2026 er faldet med -1,1

² <https://www.nb-okonomi.dk/2026/04/27/udgifterne-til-aeldreomraadet-stiger-i-naesten-alle-kommuner>

³ https://www.ism.dk/Media/639039931769753840/Kommunerne_2026.pdf

pct. Blandt de 75-84-årige er der i samme periode sket en stigning på 52,8 pct., og for gruppen af 85 år eller ældre har stigningen været 29,5 pct.

Figur 2. Stigning i antal social- og sundhedsmedarbejdere sammenholdt med udviklingen i forskellige aldersgrupper 2016-2026.



Kilder og anmærkninger: Data fra KRL. Marts måned alle år. Ekskl. elever, fleksjobbere og ekstraordinært ansatte. Der er anvendt antal fuldtidspersoner, dvs. antallet af ansatte er omregnet til fuldtid. Tallet for antal fuldtidsansatte er opregnet med procenten fra Indikator for Konkurrenceudsættelse (IKU) som er udgivet af Indenrigsministeriet. Der er anvendt IKU på hovedkonto 5. Denne er senest opgjort for 2024 med 27,1 pct. 2024-niveauet er også anvendt for årene 2025 og 2026, hvor der endnu ikke er publiceret en IKU.

Befolkningsdata er pba. Danmarks Statistik tabel FOLK1A.

Ækvivalering af antallet af ældre, er foretaget pba. de aldersbetingede udgiftsbehov, som de er fremlagt i Kommunal udligning og generelle tilskud 2026 af Indenrigs- og Sundhedsministeriet. I praksis er udgiftsbehovet for 65-74-årige 44.266 kr. pr. borger. For 75-84-årige er udgiftsbehovet 54.810 kr. pr. borger, mens det for borgere 85 år eller ældre er på 144.066 kr. pr. borger.

Udgiftsbehovet for 75-84-årige er således 1,23 gange større end for 65-74-årige, mens det for 85 år eller ældre er 3,25 gange så stort som for 65-74-årige. Man ganger således antallet af 75-84-årige op med ca. 1,23 og antallet af 85 år eller ældre op med ca. 3,25.

Markante forskelle mellem kommuner både på niveau og udvikling i antal ældre pr. social- og sundhedsmedarbejdere

Selv om der samlet set er sket en stigning i antallet af ældre pr. kommunalt ansatte social- og sundhedsmedarbejdere, så er der også en gruppe af kommuner, der har haft et fald i antal ældre pr. ansat. 23 kommuner har således haft et fald i antal ældre pr. ansat. Det betyder også, at det overvejende flertal af kommuner, nemlig 75, har haft en stigning i antallet af ældre pr. ansat.

Den kommune, der har haft den største stigning i antal ældre pr. ansat er Rebild kommune med 6,4 flere ældre pr. ansat i 2026 sammenlignet med 2016. Derefter kommer Samsø med 6 flere ældre pr. ansat. Samsø er dog en lille ø-kommune, hvor små ændringer kan resultere i drastiske udsving. På de efterfølgende pladser kommer Vesthimmerland med 4,2 flere ældre pr. ansat og Helsingør med 4,1 flere ældre pr. ansat.

De kommuner, der har haft det største fald er Gribskov, der har haft et fald på -18 ældre pr. ansatte. Men særligt for Gribskov er der stor usikkerhed om udviklingen som følge af en ekstraordinær



udliciteringsgrad, der endda har ændret sig markant i perioden. Greve kommune har haft et fald på - 7,2 ældre pr. ansat, Vallensbæk har haft et fald på -5,1 ældre pr. ansat og Solrød har haft et fald på -4,2 ældre pr. ansat. Også for de kommuner kan stor udliciteringsgrader spille ind i opgørelsen.

Ser man på hvilke kommuner, der i 2026 har det højeste antal ældre pr. ansat, så er Gribskov som nævnt fortsat den kommune, der har klart flest ældre pr. ansat med 23,1 ældre pr. ansat. Derefter kommer Frederiksberg med 19,5 ældre pr. ansat og Halsnæs med 19,2 ældre pr. ansat. De kommuner, der i 2026 har færrest ældre pr. ansat Glostrup med 10,5 ældre pr. ansat. Derefter kommer Albertslund med 11,3 ældre pr. ansat og Jammerbugt med 11,6 ældre pr. ansat.

Tabel 1. Udviklingen i antal ældre pr. social- og sundhedsmedarbejder 2016-2026 i kommunerne

Kommune	Antal ældre pr. ansat 2016	Antal ældre pr. ansat 2026	Ændring
Aabenraa	14,1	15,7	1,6
Aalborg	12,2	14,1	1,9
Albertslund	14,6	11,3	-3,3
Allerød	16,3	15,7	-0,6
Assens	12,7	15,2	2,5
Ballerup	13,2	11,8	-1,4
Billund	12,6	14,9	2,3
Bornholm	13,3	13,1	-0,2
Brøndby	11,6	13,2	1,6
Brønderslev	11,9	12,7	0,8
Dragør	14,8	16,8	2
Egedal	18,5	15,6	-2,9
Esbjerg	12,3	14,0	1,7
Faaborg-Midtfyn	14,3	15,6	1,3
Fanø	16,3	18,4	2,1
Favrskov	14,9	16,8	1,9
Faxe	12,7	13,1	0,4
Fredensborg	16,3	17,7	1,4
Fredericia	12,9	14,7	1,8
Frederiksberg	23,3	19,5	-3,8
Frederikshavn	11,8	14,1	2,3
Frederikssund	15,2	16,2	1,0
Furesø	21,0	18,7	-2,3
Gentofte	14,0	15,4	1,4
Gladsaxe	11,5	12,4	0,9



Glostrup	11,5	10,5	-1
Greve	24,3	17,1	-7,2
Gribskov	41,1	23,1	-18,0
Guldborgsund	13,6	15,0	1,4
Haderslev	13,8	16,2	2,4
Halsnæs	15,6	19,2	3,6
Hedensted	14,0	16,0	2,0
Helsingør	14,6	18,7	4,1
Herlev	16,5	13,2	-3,3
Herning	16,3	18,5	2,2
Hillerød	12,4	13,3	0,9
Hjørring	11,8	13,0	1,2
Holbæk	14,8	17,1	2,3
Holstebro	14,1	17,6	3,5
Horsens	14,5	15,2	0,7
Hvidovre	14,3	14,6	0,3
Høje-Taastrup	13,9	12,3	-1,6
Hørsholm	14,8	18,2	3,4
Ikast-Brande	15,4	18,0	2,6
Ishøj	13,1	12,0	-1,1
Jammerbugt	13,8	11,6	-2,2
Kalundborg	14,2	15,2	1,0
Kerteminde	13,3	15,4	2,1
Kolding	13,3	16,6	3,3
København	10,5	12,8	2,3
Køge	15,4	14,2	-1,2
Langeland	11,4	13,0	1,6
Lejre	14,2	16,0	1,8
Lemvig	12,8	14,8	2,0
Lolland	12,9	14,9	2,0
Lyngby-Taarbæk	11,7	14,8	3,1
Læsø	11,7	14,0	2,3
Mariagerfjord	12,2	13,9	1,7
Middelfart	13,5	15,8	2,3
Morsø	10,2	11,9	1,7
Norddjurs	12,1	13,4	1,3
Nordfyn	11,8	15,7	3,9
Nyborg	14,4	14,1	-0,3



Næstved	15,3	14,0	-1,3
Odder	14,9	18,1	3,2
Odense	14,5	14,8	0,3
Odsherred	15,5	17,2	1,7
Randers	12,1	13,7	1,6
Rebild	12,3	18,7	6,4
Ringkjøbing-Skjern	17,2	18,1	0,9
Ringsted	14,3	13,4	-0,9
Roskilde	14,3	15,3	1,0
Rudersdal	12,8	16,5	3,7
Rødovre	12,3	12,2	-0,1
Samsø	11,1	17,1	6,0
Silkeborg	14,4	17,1	2,7
Skanderborg	13,6	15,8	2,2
Skive	12,2	15,0	2,8
Slagelse	14,1	15,7	1,6
Solrød	20,8	16,6	-4,2
Sorø	10,6	11,8	1,2
Stevns	16,9	15,6	-1,3
Struer	15,6	18,6	3,0
Svendborg	11,1	12,9	1,8
Syddjurs	15,4	17,4	2,0
Sønderborg	14,5	15,0	0,5
Thisted	10,9	14,2	3,3
Tårnby	12,7	13,5	0,8
Tønder	12,0	13,8	1,8
Vallensbæk	19,9	14,8	-5,1
Varde	12,3	13,6	1,3
Vejen	13,4	12,5	-0,9
Vejle	14,4	15,0	0,6
Vesthimmerland	9,9	14,1	4,2
Viborg	14,9	18,6	3,7
Vordingborg	13,2	15,8	2,6
Århus	14,4	16,0	1,6
Ærø	13,2	15,9	2,7

Kilder og anmærkninger: Data fra KRL. Marts måned alle år. Ekskl. elever, fleksjobbere og ekstraordinært ansatte. Der er anvendt antal fuldtidspersoner, dvs. antallet af ansatte er omregnet til fuldtid. Tallet for antal fuldtidsansatte er opregnet med procenten fra Indikator for Konkurrenceudsættelse (IKU) som er udgivet af Indenrigsministeriet. Der er anvendt IKU på



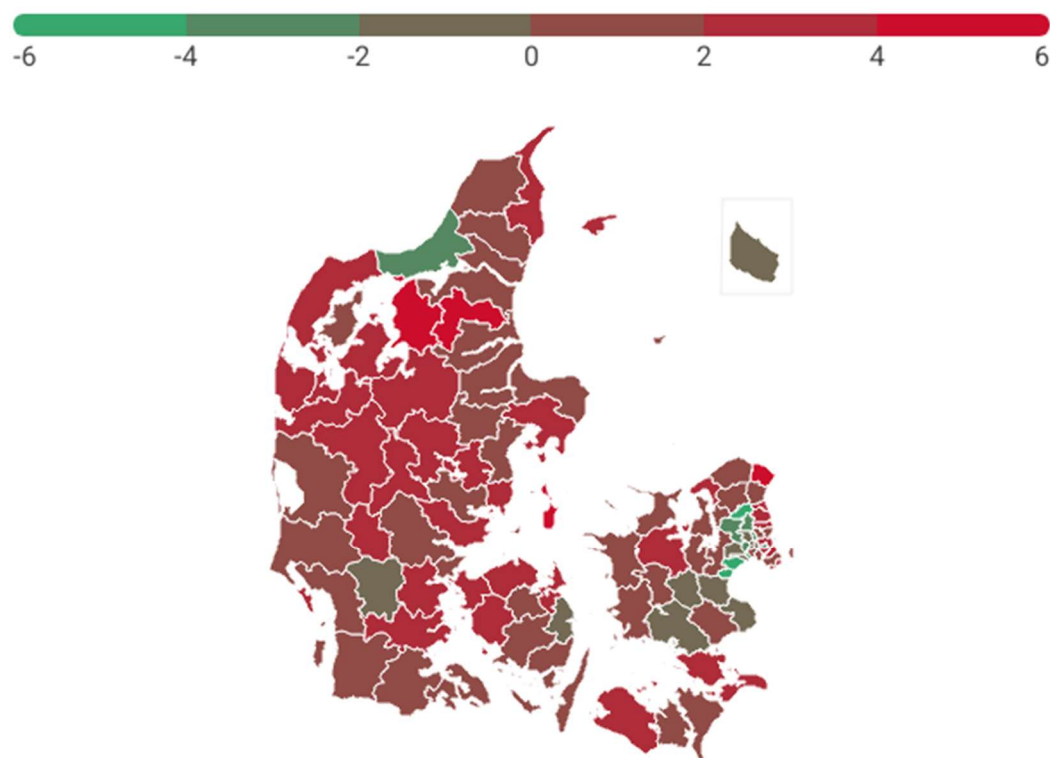
hovedkonto 5. Denne er senest opgjort for 2024 med 27,1 pct. 2024-niveauet er også anvendt for årene 2025 og 2026, hvor der endnu ikke er publiceret en IKU. Befolkningsdata er pba. Danmarks Statistik tabel FOLK1A. Summeringer der ikke stemmer skyldes afrundinger.

Ved sammenligning mellem kommunerne skal man være opmærksom på, at flere faktorer kan spille ind:

1. Opgørelsen omfatter alene social- og sundhedspersonale (assistenter, hjælpere eller ufaglærte ansat efter denne overenskomst) Konvertering af stillinger med andre personalegrupper (sundhedsfagligt personale eller andet) kan have betydning.
2. Opgørelsen omfatter hele hovedkonto 5, hvilket også omfatter fx socialområdet. Forskelle i opgavefordeling og prioriteringer på dette område kan give udsving mellem kommunerne.
3. Som nævnt er der samlet set en endnu større udvikling, hvis man korrigerer for udviklingen i aldersfordelingen for befolkningen over 65 år, herunder andel af +80-årige. Denne udvikling varierer en del mellem kommunerne.
4. Udviklingen i ældres plejebehov kan være forskelligt mellem kommunerne, blandt andet som følge af forskelle i sociale vilkår. Tilsvarende spille den generelle udvikling i "sund aldring" selvfølgelig en rolle for et faldende personalebehov.

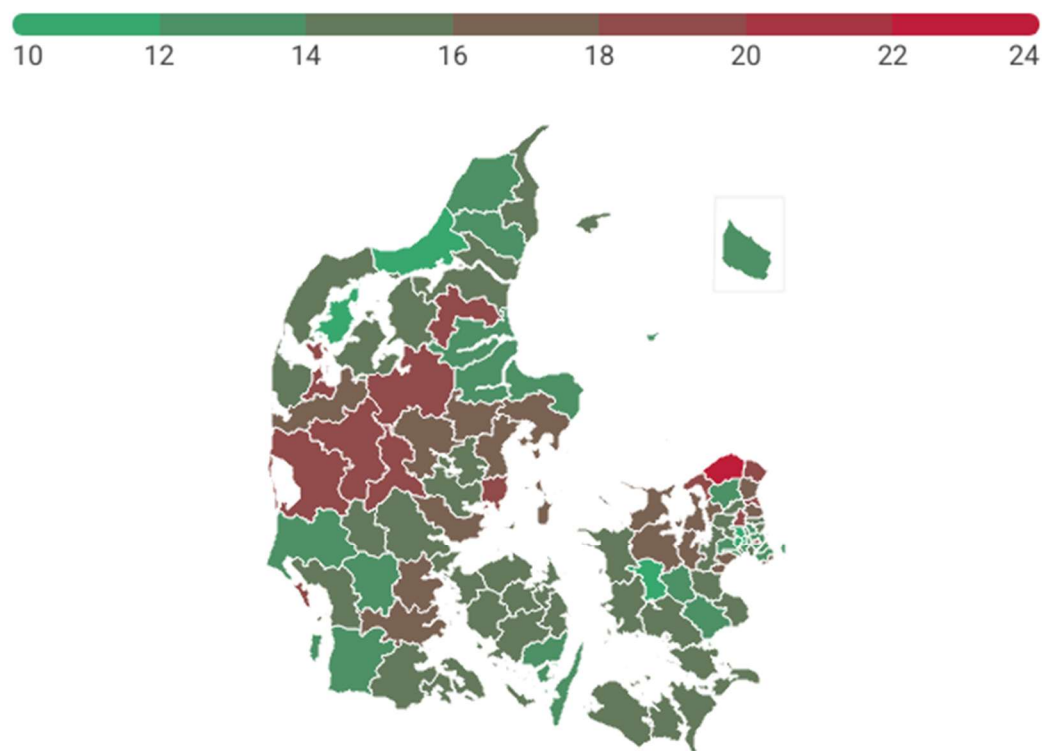
Med forbehold for disse baggrundsfaktorer, afspejler et stigende antal ældre pr. medarbejder – alt andet lige - et markant fald i serviceniveauet i takt med, at der kommer flere ældre.

Nedenfor kan udviklingen fra 2016-2026 ses på et Danmarkskort. Gribskov er sat til værdien 0, da det er en ekstrem outlier, der ellers ville gøre af kortet svært at tolke.

Figur 3. Danmarkskort over ændringen i antal ældre pr. ansat 2016-2026


Kilder og anmærkninger: Data fra KRL. Marts måned alle år. Ekskl. elever, fleksjobbere og ekstraordinært ansatte. Der er anvendt antal fuldtidspersoner, dvs. antallet af ansatte er omregnet til fuldtid. Tallet for antal fuldtidsansatte er opregnet med procenten fra Indikator for Konkurrenceudsættelse (IKU) som er udgivet af Indenrigsministeriet. Der er anvendt IKU på hovedkonto 5. Denne er senest opgjort for 2024 med 27,1 pct. 2024-niveauet er også anvendt for årene 2025 og 2026, hvor der endnu ikke er publiceret en IKU. Befolkningsdata er pba. Danmarks Statistik tabel FOLK1A. Gribskov kommune er sat til værdien 0, da det med et fald på -18 pct. er en ekstrem outlier, der ville trække skalaen for hele kortet, så det blev svært at tolke for alle andre kommuner.

Nedenfor er et Danmarkskort over niveauet i 2026 for hvor mange ældre pr. ansat, der er i de forskellige kommuner.

Figur 4. Danmarks kort for antal ældre pr. ansat i 2026


Kilder og anmærkninger: Data fra KRL. Marts måned alle år. Ekskl. elever, fleksjobbere og ekstraordinært ansatte. Der er anvendt antal fuldtidspersoner, dvs. antallet af ansatte er omregnet til fuldtid. Tallet for antal fuldtidsansatte er opregnet med procenten fra Indikator for Konkurrenceudsættelse (IKU) som er udgivet af Indenrigsministeriet. Der er anvendt IKU på hovedkonto 5. Denne er senest opgjort for 2024 med 27,1 pct. 2024-niveauet er også anvendt for årene 2025 og 2026, hvor der endnu ikke er publiceret en IKU. Befolkningsdata er pba. Danmarks Statistik tabel FOLK1A.

Hvad kræver det at komme tilbage til 2016-niveau i antal medarbejdere og økonomi?

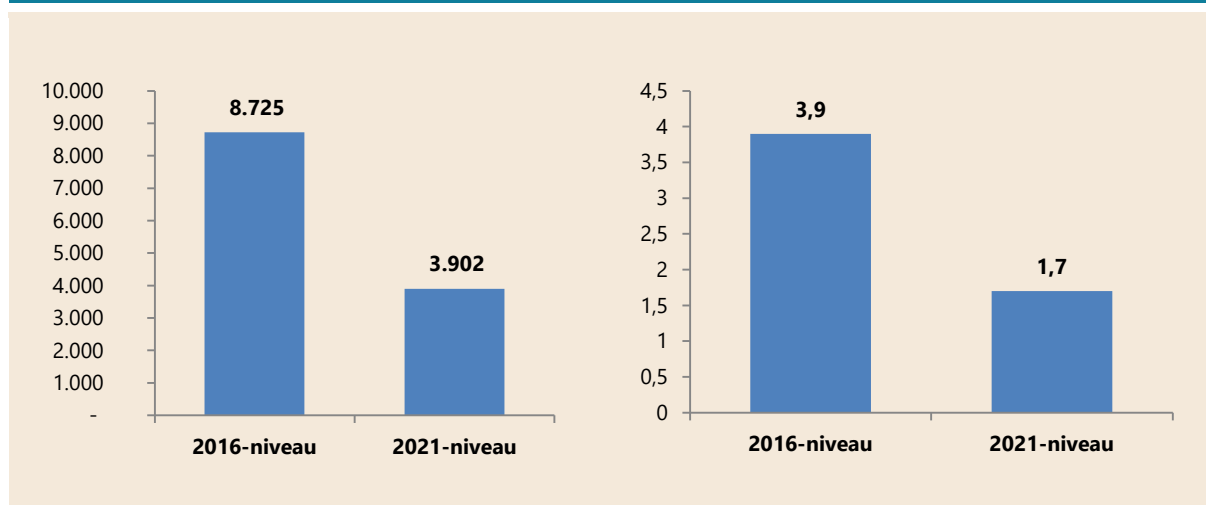
Som nævnt ovenfor, så er antallet af ansatte social- og sundhedsmedarbejdere steget fra 2016 til 2026, men ikke i samme hastighed som antallet af ældre. Derfor kræver det også et markant løft af antallet af ansatte, hvis man med den nuværende befolkning af 65 år eller ældre.

Beregninger viser, at hvis man skal tilbage til 2016-niveauet for antal ældre pr. ansat, dvs. fra de nuværende 15 ældre pr. ansat og ned til 13,6 ældre pr. ansat fra 2016, så skal man øge antallet af fuldtidsansatte social- og sundhedsmedarbejdere med ca. 8.700. På baggrund af løndata fra KRL i marts 2026, har vi skønnet over en udgift baseret på nettoløn og pension. På baggrund af dette kan vi se, at en social- og sundhedsmedarbejder i kommunerne i gennemsnit tjener ca. 445.300 kr. om året.

Ganger man det med ca. 8.700 ekstra ansatte bliver den totale lønudgift ca. 3,9 mia. kr. Dertil kommer udgifter til øget indkøb samt overheadudgifter ved et stigende antal medarbejdere.

Hvis man er lidt mindre ambitiøs og i stedet for 10 år tilbage i tiden, nøjes med at gå 5 år tilbage i tiden, så skal man sænke antallet af ældre pr. ansat fra 15 til 14,3, som var niveauet i 2021. Det vil kræve ca. 3.900 ekstra ansatte. Den samlede lønudgift vil her blive på ca. 1,7 mia. kr.

Figur 5. Hvor mange ansatte, og hvor stor en udgift (mia. kr.) kræver det at komme tilbage til 2016- eller 2021-niveau i antallet af ældre pr. ansat



Kilder og anmærkninger: Data fra KRL. Marts måned alle år. Ekskl. elever, fleksjobbere og ekstraordinært ansatte. Der er anvendt antal fuldtidspersoner, dvs. antallet af ansatte er omregnet til fuldtid. Tallet for antal fuldtidsansatte er opregnet med procenten fra Indikator for Konkurrenceudsættelse (IKU) som er udgivet af Indenrigsministeriet. Der er anvendt IKU på hovedkonto 5. Denne er senest opgjort for 2024 med 27,1 pct. 2024-niveauet er også anvendt for årene 2025 og 2026, hvor der endnu ikke er publiceret en IKU. Befolkningsdata er pba. Danmarks Statistik tabel FOLK1A. Løndata er tillige fra KRL marts måned 2026. Der er tale om nettoløn og pension men uden særydelser, særlig feriegodtgørelse og supplerende pension.

Metode

Opjustering af antal ansatte med privatansatte social- og sundhedsmedarbejdere

Data for antal ansatte på social- og sundhedsområdet i kommunerne kommer fra KRL marts måned alle år og opgjort som fuldtidspersoner. Dette registrerer de ansatte som bliver aflønnet direkte af kommunen. Data indeholder dog ikke social- og sundhedsmedarbejdere, der arbejder for private leverandører af kommunal velfærd. Der er således et betydeligt potentielt mørketal ift. den samlede gruppe af ansatte social- og sundhedsmedarbejdere, der yder service for de ældre borgere.

Desværre er der ingen tilgængelig statistik over antallet af privatansatte velfærdsmedarbejdere. Derfor er den bedst mulige metode at anvende Indikator for Konkurrenceudsættelse (IKU) fra Indenrigsministeriets kommunale nøgletal. IKU produceres desværre ikke ned på de enkelte velfærdsområder. Den laves aggregeret på hovedkontoniveau. Man kan således ikke finde en IKU på

ældreområdet isoleret, men kun på hovedkonto 5 som også indeholder fx børneområdet og det specialiserede socialområde. Når IKU på hovedkonto 5 hedder 27,1 pct. i 2024, så kan det dække over fx højere tal på ældreområdet og specialiseret socialområde og et lavere tal på børneområdet.

Derudover har ministeriet ikke opdateret IKU siden 2024. Derfor har vi for årene 2025 og 2026 anvendt 2024 IKU som det senest tilgængelige dataår. Der er således væsentlige usikkerhed på vores opjustering af antallet af ansatte fra KRL med IKU'en. Det er dog umiddelbart den eneste måde at foretage opjusteringen på i mangel af bedre, og forekommer stadig mere retvisende end at helt se bort fra privatansatte i vores analyser. I praksis foregår opjusteringen ved at vi tillægger IKU'en, som opgøres som en procent der konkurrenceudsættes, til det antal ansatte vi har fundet i KRL. I 2024 var IKU'en på landsplan 27,1 pct. Derfor ganger vi antal ansatte fra KRL med 1,271.

Samme øvelse har vi foretaget på kommuner. Det er klart, at usikkerheden øges når vi går ned på mindre enheder, idet IKU'en kan slå mere igennem i enkelte kommuner end på landsplan. Det nævnte forhold, at man kun kan finde IKU på hovedkonto 5 kan medføre over- eller undervurdering af antal ansatte fra private velfærdsleverandører. Har en kommune fx en samlet IKU på 45 pct. men har udliciteret stort set hele ældreplejen, så justerer vi antal ansatte fra KRL op 1,45, hvilket kan vise sig at være for lavt. Igen har vi gjort det for at der er konsistens og fordi det ville være mere forkert ikke at medtage privatansatte end at medtage dem trods usikkerhed.

På grund af usikkerhederne, så er der heller ikke fuld overensstemmelse mellem antallet af ansatte på landsplan opjusteret med nationalt gennemsnit for IKU, og så summen af alle kommuners antal ansatte opjusteret med kommunale IKU'ere. For 2016 var der ca. 2.200 for få ansatte i den kommunale sum, og ca. 2.600 i 2026. Svarende til hhv. 2,7 pct. og 3,1 pct. afvigelse. Vi har for at reducere denne inkongruens fordelt de 2.200 i 2016 og 2.600 i 2026 ud fra de enkelte kommuners andel af alle ansatte i KRL-data i de gældende år. Vi ender således med blot at have en forskel i antal ansatte på hhv. 53 og 76 i 2016 og 2026 svarende til 0,1 pct. afvigelse i begge pr.

Befolkningsdata

Data for antallet af ældre er dannet på baggrund af Danmarks Statistiks tabel FOLK1A, som dækker 1. kvartal i alle år. Også her er der en lille forskel mellem de aggregerede landstal for 65-årige eller ældre og så summen af kommunernes 65-årige eller ældre befolkning. Forskellen i 2016 og 2026 er +/- 1.500-1.600 personer. Det giver små afvigelser på 0,1/-0,1 pct. i de to år altså beskedent.

Ækvivalering af antallet af ældre

På landstallet, men ikke de kommunale tal, har vi foretaget en ækvivalering. Ækvivaleringen tager højde for, at de ældste blandt de plus 65-årige er mere plejekrævende, og dermed udgiftstunge, end de yngste. For at vurdere, hvor meget mere en 85-årig skal tælle ift. en 65-årig, har vi i lighed med NB Økonomi anvendt Indenrigsministeriets opgørelse af det aldersbestemte udgiftsbehov for 2026.

For de 65-74-årige er enhedsbeløbet pr. borger 44.266 kr. Dette er vores baseline i ækvivaleringen.



For de 75-84-årige er enhedsbeløbet pr. borger 54.810 kr. $54.810/44.266=1,23$ svarende til den vægt denne aldersgruppe tillægges i ækvivaleringen.

For de 85-årige eller ældre er enhedsbeløbet pr. borger 144.066 kr. $144.066/44.266=3,25$ svarende til den vægt denne aldersgruppe tillægges i ækvivaleringen.

Vi ganger således den faktiske befolkning op med den vægt vi har udregnet på baggrund af ovenstående beregning pba. udgiftsbehovet. Det betyder således at man justerer befolkningen op blandt de ældste svarende til deres større udgiftstyngde, som vi tager som en ret klar proxy for deres plejetyngde.

Med ækvivaleringen vokser befolkningen således, og det medfører også, at antallet af ældre pr. ansat vokser. Dette fordi dem der er 85 år eller ældre kræver mere end 3 gange så meget pleje som dem på 65 år.

Beregning af behov for flere ansatte og mere økonomi ved fastholdelse af tidligere års niveau

Da vi kender antallet af ældre pr. ansat i hhv. 2016 og 2021, og vi kender det faktiske antal 65 år eller ældre i 2026, så opstilles en simpel ligning, hvor vi finder behovet for ekstra ansatte ved at dividere antallet af ældre i 2026 med antal ansatte pr. ældre i 2016 og 2021, dvs. hhv. 13,6 og 14,3. Det resulterer i et samlet behov på hhv. 93.696 v. 2016-niveau og 88.872 v. 2021-niveau. For at finde antal ekstra ansatte, trækker vi antallet af ansatte i 2026 fra som er 84.971. Det resulterer i at der mangler 8.725 fuldtidsansatte hvis man vil tilbage på 2016-niveau og 3.902 fuldtidsansatte hvis man vil tilbage på 2021-niveau.

For at skønne over udgiften ved denne ekstraallokering, har vi taget løndata fra KRL-marts for social- og sundhedsmedarbejdere. Der er tale om nettoløn og pension men uden særydelser, særlig feriegodtgørelse og supplerende pension. På månedsplan tjener faggruppen i gennemsnit 31.989 kr. i nettoløn og får 5.120 kr. i pension. I alt 37.109 kr. Ganger man det med 12 måneder får man en årsløn med pension på 445.303 kr.

Ganger man det med 8.725 ansatte der skal til for at honorere 2016-niveau, så er den udgiften afrundet på 3,9 mia. kr.

Ganger man det med 3.902 ansatte der skal til for at honorere 2021-niveau, så er udgiften afrundet på 1,7 mia. kr.