



ET FÅTAL AF PH.D.- UDDANNEDE ARBEJDER I KOMMUNERNE



Notat

Udarbejdet af
Jonathan Salka, konsulent

Oktober 2025

Tænk tanken DEA
Fiolstræde 44
1171 København K
www.dea.nu

Indhold

Baggrund	6
Ph.d.-uddannede i danske kommuner – uudnyttet potentiale	6
Hovedkonklusioner	8
Implikationer	10
Analyse	12
Data og metode	25
Litteraturliste	28
Bilag	30

01

Baggrund

Baggrund

Ph.d.-uddannede i danske kommuner – uudnyttet potentiale

I de seneste år har der været et øget fokus på arbejdsmarkedet for ph.d.-uddannede uden for universitetet, og samtidig er der foregået en debat om, hvorvidt vi i passende grad formår at integrere forskning i vores velfærd (Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd, 2024). Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd påpeger alvorlige forskningshuller i kommunal velfærd, hvor hovedproblematikker inkluderer utilstrækkelig relevant forskning om kommunale velfærdsopgaver og manglende kapacitet til at implementere forskningsbaseret viden. Herudover ses der et markant vidensefterslæb ift. regionerne, hvor sundhedsforskning i gennemsnit udgør næsten 20 pct. af universiteternes forskningsbudget¹, og hvor der findes en systematisk pipeline for ph.d.-ansættelse i sundhedsvæsenet (Danske Regioner, 2023). Samtidig efterspørger KL og professionshøjskolerne midler til praksisbaseret forskning for at hæve kvaliteten af kommunale sundhedsopgaver (Kommunernes Landsforening, 2023b).

Blandt alle ph.d.-uddannede er ca. 27 pct. ansat i den offentlige sektor uden for universitetet (Dansk Industri, 2025). Hver sjette lønmodtager i Danmark arbejder i en kommune (Kommunernes Landsforening, 2023a), og akademikere tegner sig nu for 8 pct. af de kommunale lønudgifter (Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2024). Antallet af kommunalt ansatte er generelt faldet, samtidig med at antallet af akademikere er steget med 10.400 fuldtidsbeskæftigede mellem 2007 og 2023, svarende til en stigning på 80 pct. (Ibid.). Til trods for dette er der endnu ikke lavet en specifik opgørelse af, hvor udbredt det er at ansætte ph.d.-uddannede i danske kommuner.

Internationale erfaringer peger på, at forskningsbaseret kommunal praksis forbedrer borgerservice, ressourceudnyttelse og beslutningsgrundlag markant (Dam et al., 2023).

Med en stigende kompleksitet i velfærdsopgaverne repræsenterer ph.d.-uddannede et betydeligt potentiale til at få forskningen omsat til praksis i de danske kommuner (Danmarks Statistik, 2021; Kommunernes Landsforening, 2023a).

Dette notat undersøger, hvor udbredt det er at have ph.d.-uddannede i danske kommuner, og hvordan udviklingen ser ud over tid.

¹ Egne beregninger baseret på data fra Danmarks Statistik (FOUBUD1: *Finanslovens bevillinger til forskning og udvikling efter forskningsformål, sektor og bevillingstype*).

02

Hovedkonklusioner

Hovedkonklusioner

- Til trods for at antallet af ph.d.-uddannede ansat i kommuner er fordoblet fra 2010-2013, har dette fulgt en generel stigning i antallet af ph.d.-uddannede på arbejdsmarkedet, og kommunalt ansatte udgør således en stabil andel på 2,5 pct. af de ph.d.-uddannede på arbejdsmarkedet uden for universitetet.
- Humaniora og samfundsvidenskab er overrepræsenteret i kommunerne, relativt til fordelingen af ph.d.er, som uddannes fra universitetet i samme periode, men underrepræsenteret ift. fordelingen af hovedområder blandt kandidatuddannede i kommunerne.
- De kommunalt ansatte ph.d.-uddannede har typisk kortere ansættelser og større medarbejderomsætning, og de arbejder i højere grad med ledelsesarbejde.
- Lønnen for ph.d.-uddannede i kommuner er lavere end i andre sektorer uden for universitetet uanset faglighed, og lønnen falder, når ph.d.-uddannede skifter til et job i en kommune.

03

Implikationen

Implikationer

Ph.d.-uddannede arbejder sjældent i kommuner, og fastholdelsen ser ud til at halte bagefter andre dele af arbejdsmarkedet uden for universitetet. Hvis det skal lykkes at inkorporere mere forskningsbaseret viden i kommunale opgaver, kræver det, at der findes kanaler som fx personale i kommunerne, som kan omsætte forskningsviden til velfærdspraksis. Her udgør ph.d.-uddannede et oplagt potentiale.

Hvis ph.d.-uddannede i højere grad skal finde vej til kommunerne, kræver det givetvis ændringer – både i de kommunale forvaltninger og i de forskningsmiljøer ved universiteter, professionshøjskoler og øvrige forskningsinstitutioner, som potentielt kan tilbyde brugbar viden. Her kan der med fordel tænkes i både udbuds- og efterspørgselseffekter, hvordan kan der opdyrkes relevante forskere med viden om velfærdsområder, og hvordan kan disse kompetencer sættes i spil i kommunerne.

En anden mulighed, der f.eks. også kan overvejes, er professionshøjskolerne som udbyder uddannelser og udfører praksisnær og anvendelsesorienteret forskning og udvikling (FoU) med relevans for flere kommunale velfærdsområder. Siden 2013 har forskning været en formaliseret opgave for professionshøjskolerne. Opbygningen af forskningsmæssige kompetencer med viden om opgaver og udfordringer i kommunerne kan med fordel indgå i professionshøjskolernes fortsatte arbejde med langsigtet kapacitetsopbygning i form af forskningsmiljøer med fokus på praksisnær og anvendelsesorienteret FoU.

Et andet sted, hvor man med fordel kan drage inspiration fra, er det private arbejdsmarked, hvor der fra politisk hold bl.a. er lavet et system af GTS-institutter, som hjælper med at oversætte forskning til gavn for danske virksomheder. Dette kan især være relevant, da kapaciteten til at have ph.d.-uddannede ansat varierer meget, afhængigt af kommunens størrelse. Hvor regioner kan samle forskningsmiljøer med mange ph.d.-uddannede, vil der for kommuner formentlig være store forskelle mellem små og store kommuner mht. deres evne til at samle ph.d.-uddannede nok til at skabe et miljø, som både kan fastholde og tiltrække flere ansatte, end det er tilfældet i dag. Det kan derfor være nødvendigt at tænke i større nationale samarbejder eller organisationer med fokus på at omsætte forskning til brug i kommunerne.

Endelig kan der også hentes inspiration fra hospitalsvæsenet, hvor der findes en lang tradition for både evidensbaseret behandling og tæt integration med universiteter samt for at have mange forskere og ph.d.-uddannede ansat.

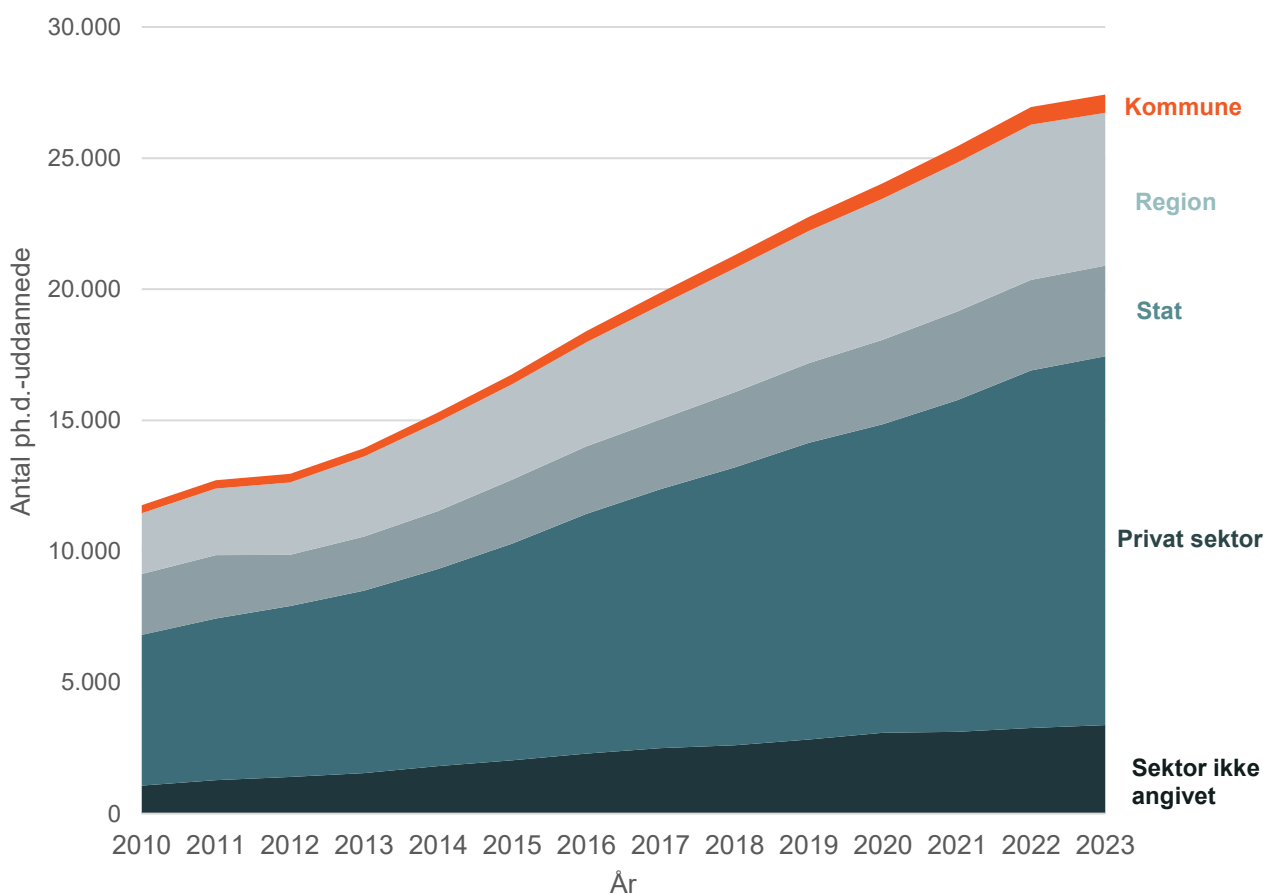
04

Analyse

Analyse

Der er generelt sket en markant stigning i antallet af ph.d.-uddannede personer, der arbejder uden for universiteterne, fra ca. 12.000 i 2010 til ca. 27.000 i 2023, jf. figur 1. Antallet af ph.d.-uddannede, der arbejder i kommunerne, er, til trods for at antallet er blevet fordoblet siden 2010, stadig relativt begrænset med ca. 700 ansatte med ph.d.-baggrund i 2023.

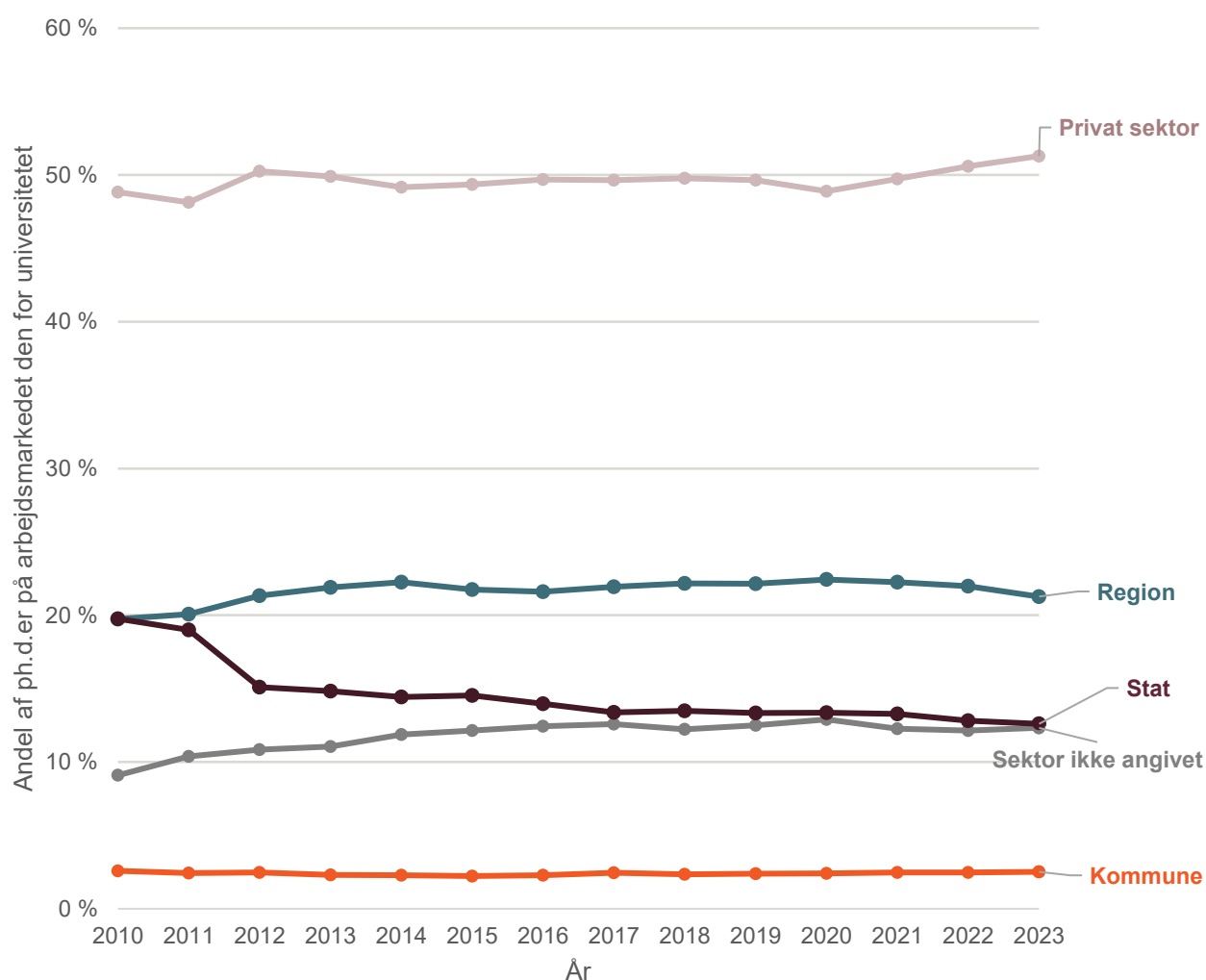
Figur 1 // Antal ph.d.-uddannede på arbejdsmarkedet uden for universitetet, 2010-2023.
Opdelt på sektorer



Kilde: egne beregninger baseret på data fra Danmarks Statistik

Andelen af ph.d.-uddannede, som er ansat i kommuner, udgør en begrænset, men meget stabil andel på ca. 2,5 pct. af alle ph.d.-uddannede, der arbejder uden for universiteterne, jf. figur 2. Fordoblingen i antallet af kommunalt ansatte ph.d.-uddannede følger altså blot en generel tendens med flere ph.d.-uddannede på tværs af arbejdsmarkedet uden for universitetet. Dette tal medregner ikke de ph.d.-uddannede som arbejder på universiteterne. Hvis de universitets-ansatte tælles med, udgør kommunalt ansatte 2 pct. af alle ph.d.-uddannede i 2023, hvilket er en lille stigning fra 1,8 pct. i 2010.

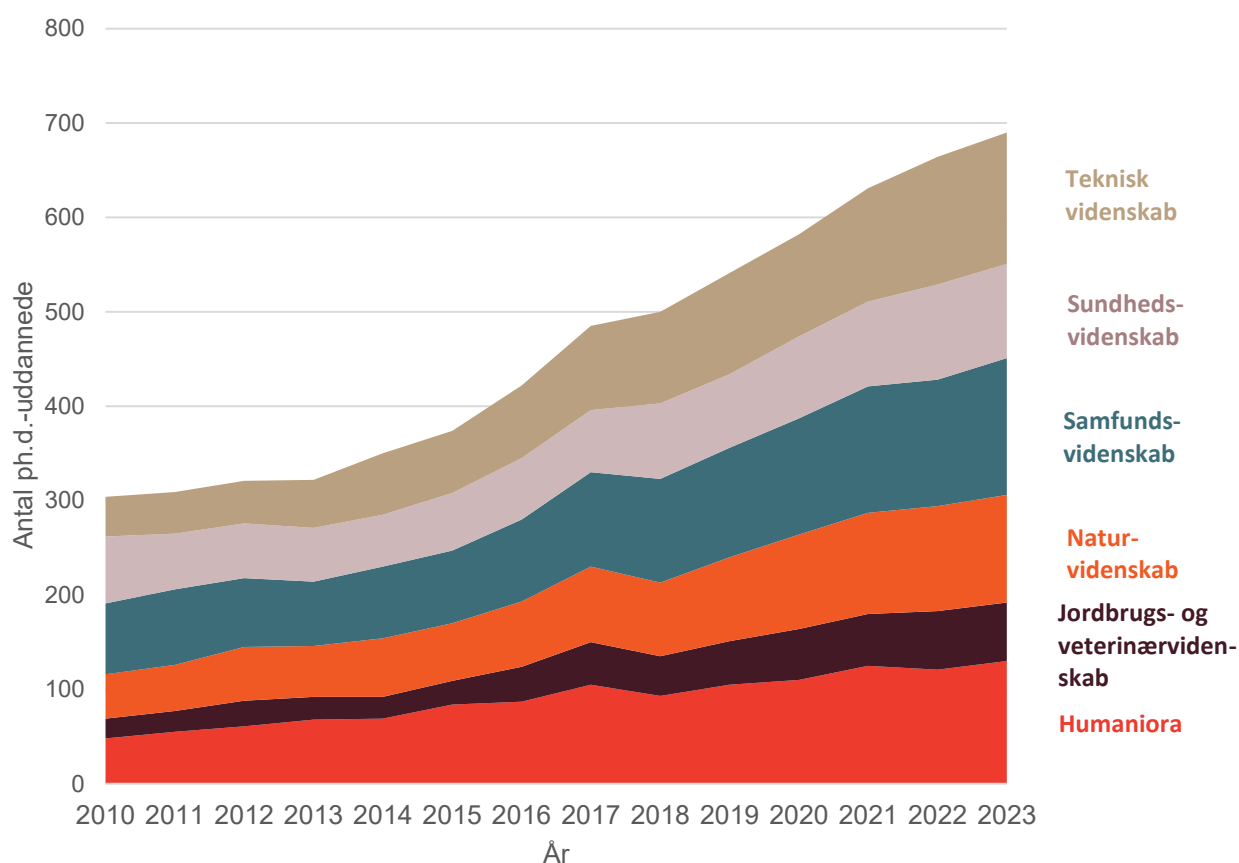
Figur 2 // Andel af ph.d.-uddannede på arbejdsmarkedet uden for universitetet som arbejder i forskellige sektorer fra år 2010-2023.



Kilde: egne beregninger pba. data fra Danmarks Statistik

Det største faglige hovedområde for ph.d.-uddannede, som arbejder i kommunerne, er de samfunds-faglige ph.d.-uddannede, tæt efterfulgt af tekniske videnskaber og dernæst humaniora, jf. figur 3, dog uden en entydig overvægt af en særlig faglighed.

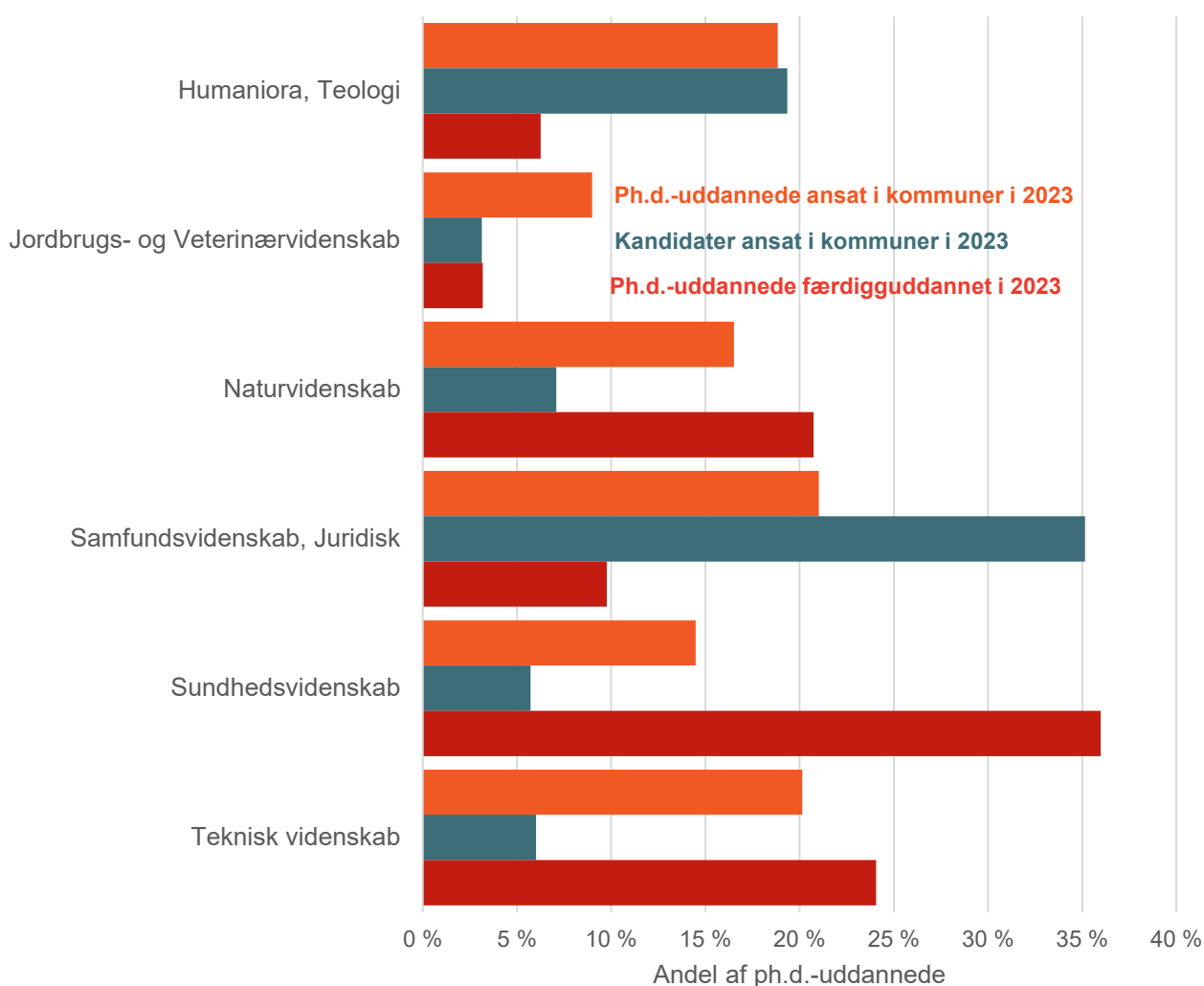
Figur 3 // Faglighed for ph.d.-uddannede i kommuner, 2010-2023



Kilde: egne beregninger pba. data fra Danmarks Statistik

Denne faglige sammensætning afviger dog relativt meget fra den faglige sammensætning af hhv. kandidatuddannede ansat i kommuner og nyuddannede ph.d'er fra universitetet, som vist i figur 4. Især de samfundsvidenskabelige og humanistiske ph.d.-uddannede er overrepræsenterede i kommunerne sammenlignet med nyuddannede ph.d'er, men underrepræsenterede sammenlignet med kandidatuddannede, som er ansat i kommuner. Et omvendt mønster gør sig gældende for Sundhedsvidenskab og Teknisk videnskab, som er mest udbredt blandt de nyuddannede ph.d'er, mindst udbredt blandt kandidater i kommuner.

Figur 4 // Ph.d.-uddannede i kommuner kommer i højere grad fra SAMF/HUM end den nyeste ph.d.-årgang, men i mindre grad end kommunalt ansatte kandidater



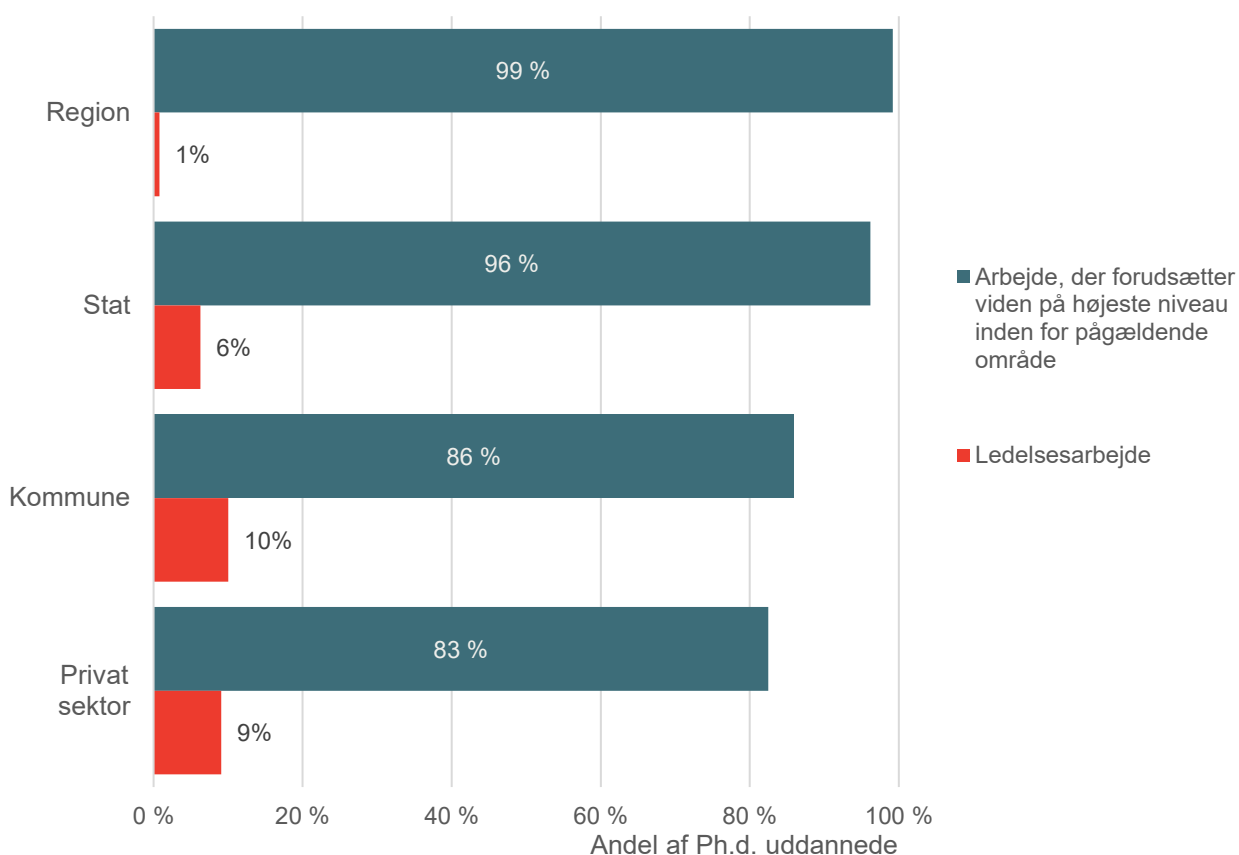
Kilde: egne beregninger pba. data fra Danmarks Statistik. Data om nyuddannede ph.d'er stammer fra UFM's datavarehus

Anm.: Fordeling af faglige hovedområde for ph.d.-uddannede ansat i kommuner i 2023, kandidat-uddannede ansat i kommuner i 2023 og ph.d.-uddannede, som er færdiggjuddannede i 2023. Procentandelene for "Kandidater ansat i kommuner i 2023" summer ikke til 100 pct., da visse fagligheder kun findes blandt kandidater og ikke blandt ph.d.-uddannede.

De kommunalt ansatte ph.d.-uddannede laver generelt mere ledelsesarbejde end andre ph.d.-uddannede, der er ansat uden for universiteterne, jf. figur 5. Hver tiende ph.d.-uddannede arbejder således med ledelse blandt de kommunalt ansatte, mens det samme fx gør sig gældende for 6 pct. af ph.d.-uddannede i staten og 9 pct. af dem, der er ansat i den private sektor.

Langt de fleste ph.d.-uddannede arbejder dog inden for kategorien *Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau inden for pågældende område*, hvor særligt ph.d.-uddannede i regionerne befinder sig.

Figur 5 // Kommunalt ansatte ph.d.-uddannede laver mere ledelsesarbejde end andre, men mindre arbejde på højeste vidensniveau

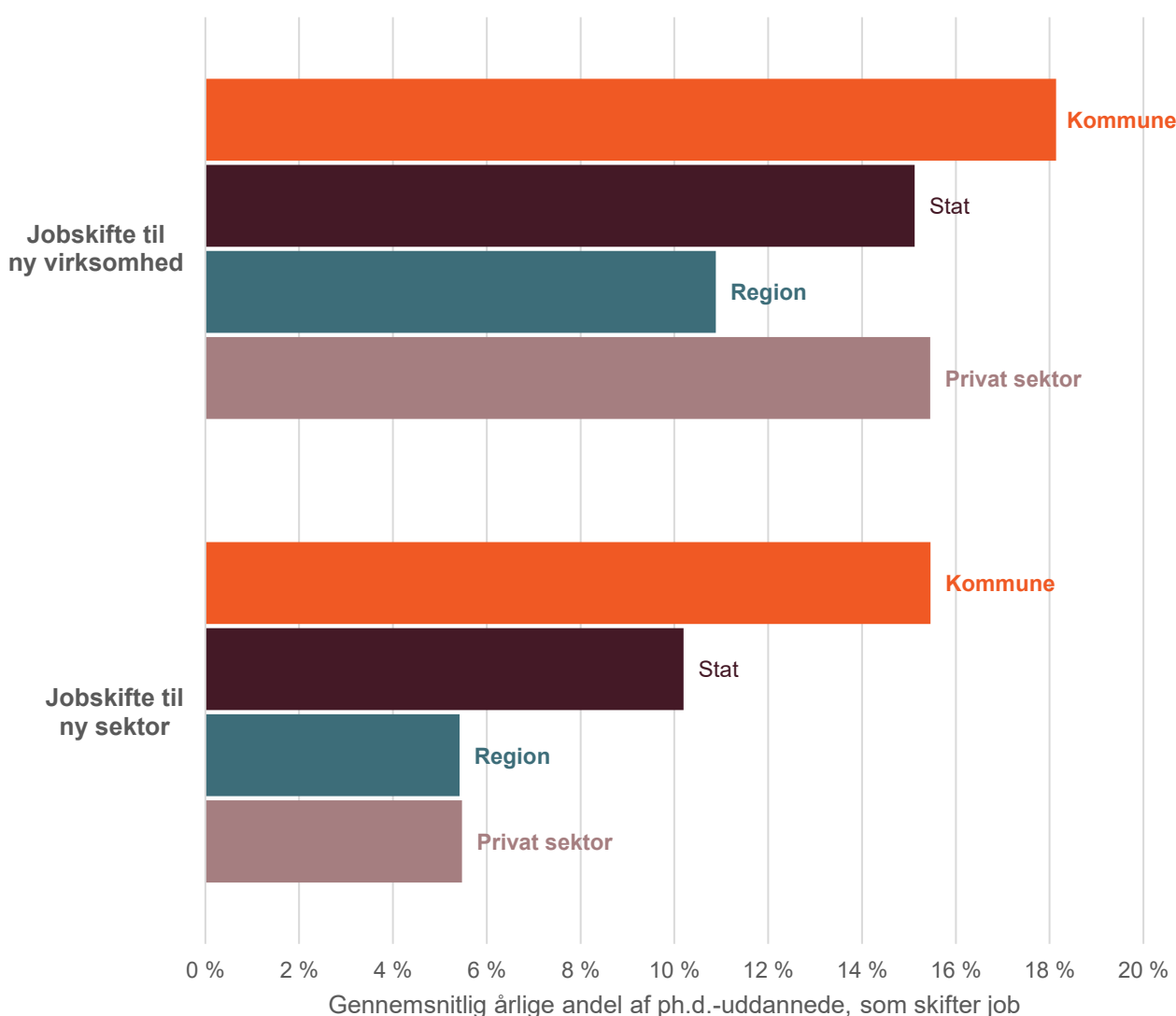


Kilde: egne beregninger pba. data fra Danmarks Statistik

Anm.: Andel af ph.d.-uddannede som arbejder med DISCO-koderne 'Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau inden for pågældende område' samt 'Ledelsesarbejde'.

Blandt ph.d.-uddannede i kommunerne er personaleomsætningen også større end blandt ph.d.-uddannede i andre sektorer. Ca. 18 pct. af ph.d.-uddannede ansat i kommuner vil i gennemsnit skifte stilling til et andet job året efter mens 15 pct. vil skifte til en anden sektor, som vist i figur 6. Denne forskel kunne tænkes at skyldes, at den kommunale sektor blot er den mindste sektor, således at tilfældige jobskifter i højere grad vil gå til sektorer uden for kommunen. Det er dog ikke tilfældet, da kommuner også har den største personaleomsætning, når vi kun ser på jobskifter, uanset om der skiftes sektor eller ej.

Figur 6 // Kommuner har den højeste omsætning af ph.d.-ansatte – ca. 18 pct. skifter job i et givent år

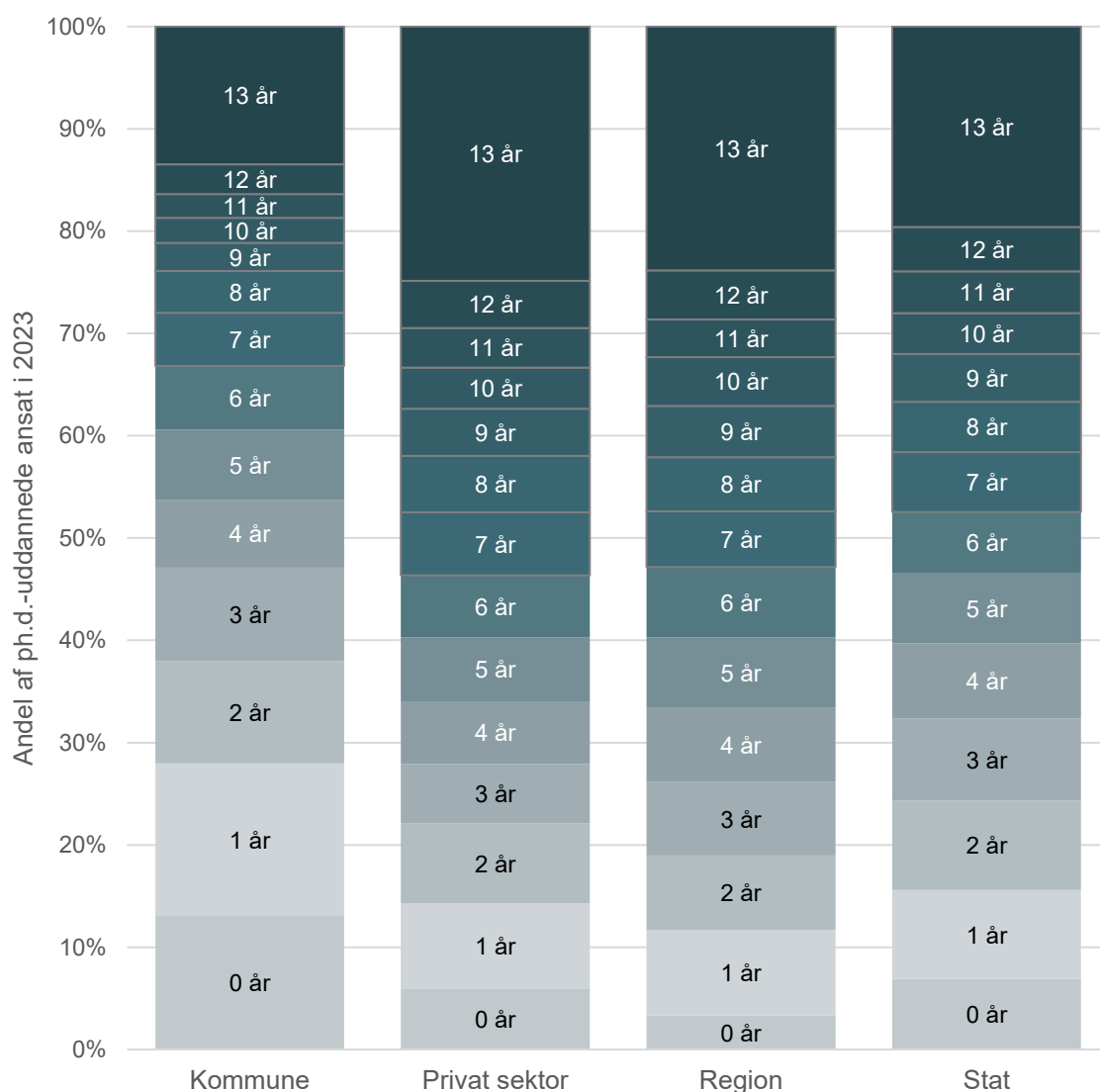


Kilde: egne beregninger pba. data fra Danmarks Statistik

Anm.: Figuren viser den gennemsnitlige andel af ph.d.-uddannede i forskellige sektorer, som hvert år skifter job, samt andelen, som skifter til en ny sektor. Jobskifte til ny virksomhed tæller alle ph.d.-uddannede, som får en stilling i en enhed med et nyt CVR-nr. året efter, Jobskifte til ny sektor tæller alle ph.d.-uddannede, som får en stilling i en enhed med anden overordnet sektorkode året efter. Se Tabel 2 for overblik over sektorkoder.

Det betyder også, at en væsentlig større andel af de ph.d.-uddannede i kommunerne har været ansat der i relativt kort tid, sammenlignet med ph.d.-uddannede i både regioner og stat, jf. figur 6. 13 pct. af de kommunalt ansatte har kun været ansat der i et år, mens det samme gælder for under 7 pct. af ph.d.-uddannede i staten og lidt over 3 pct. af ph.d.-uddannede i regionerne. Desuden er det næsten halvdelen af de ph.d.-uddannede, der har været i kommunerne i under fem år, mens det fx kun er ca. en tredjedel i staten og en fjerdedel i regionerne og den private sektor. Det skal noteres, at der er stor forskel på de institutionelle rammer på tværs af sektorer – især for regionerne er der en tæt integration mellem ph.d.-uddannelser, forskning og karrieremuligheder inden for hospitalsvæsenet – så det kan derfor være svært at sammenligne forhold i regionerne direkte med kommunerne og staten.

Figur 7 // Hvor stor en andel af ph.d.-uddannede ansat uden for universitetet i 2023, har arbejdet i deres nuværende sektor i 0 år, 1 år, 2 år osv., målt mellem år 2010-2022

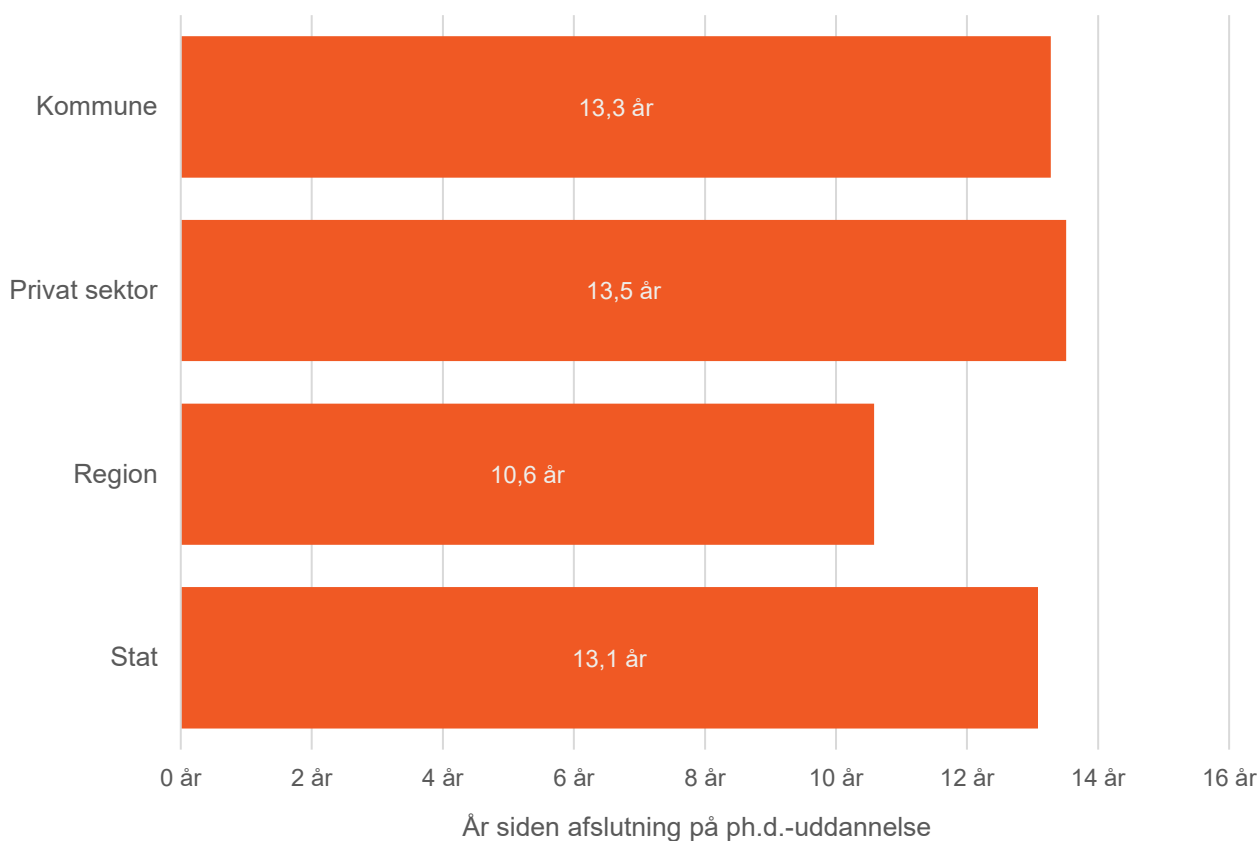


Kilde: egne beregninger pba. data fra Danmarks Statistik

Anm.: Figuren viser, hvor mange år ph.d.-uddannede har været ansat i en given sektor, for de personer, som er ansat i 2023. Der tælles, hvor mange år vi kan observere personer i en given sektor på tværs af dataperioden fra 2010-2023. Personer kan således godt have tidligere erfaring fra andre sektorer end den, de er ansat i i 2023, som dermed ikke tælles med.

At kommunalt ansatte ph.d.-uddannede har været ansat i færre år, er dog ikke ensbetydende med, at de nødvendigvis mangler erfaring, jf. figur 7. Ph.d.-uddannede i kommunerne har ca. 13 års erfaring efter afslutningen på deres ph.d., mens ph.d.-uddannede i regioner har ca. ti og et halvt års erfaring. På den måde har de kommunalt ansatte ph.d.-uddannede været ansat i kommunerne i relativt kort tid, men har samtidig nogenlunde det samme antal år som færdig ph.d. som i de øvrige sektorer uden for universiteterne.

Figur 8 // Hvor mange år er der i gennemsnit gået siden ph.d.-uddannede ansat i 2023, blev færdig-uddannede

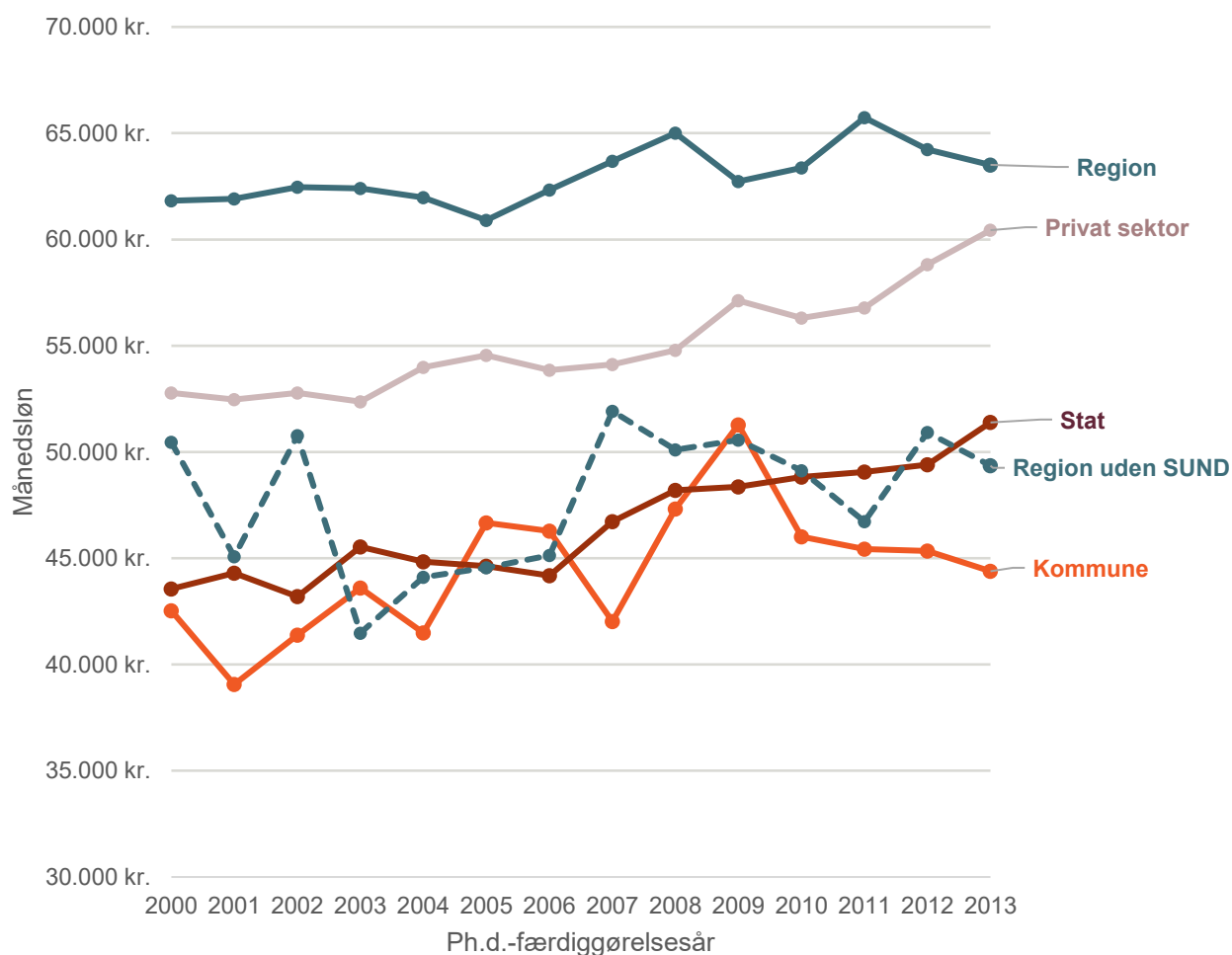


Kilde: egne beregninger pba. data fra Danmarks Statistik

Kommunalt ansatte ph.d.-uddannede får i gennemsnit lavere løn end ph.d.-uddannede i regioner og den private sektor, men sammenligneligt med ph.d.-uddannede i staten, jf. figur 9. Da regioner adskiller sig meget fra resten af den offentlige sektor, viser figuren også den gennemsnitlige løn for ph.d.-uddannede ansat i regioner, som *ikke* er fra et sundhedsvidenskabeligt hovedområde (den stiplede linje i figur 9). I denne gruppe forsvinder det store løngab mellem region og kommune/stat.

Der kontrolleres ikke for faktorer såsom tidligere arbejdserfaring, hovedområde og selektionseffekter. Ikke desto mindre kan dette også være en del af forklaringen på den lille andel af ph.d.-uddannede i kommuner, da en given person i en anden sektor vil se lavere lønninger for ph.d.-uddannede i kommuner fra samme årgang og med samme antal års erfaring.

Figur 9 // Kommunalt ansatte tjener mindre end ansatte i regioner og den private sektor



Kilde: egne beregninger pba. data fra Danmarks Statistik

anm: Lønudvikling for ph.d.-uddannede 10 år efter endt ph.d.-uddannelse, opdelt på sektorer. Grafen viser den gennemsnitlige månedsløn korrigeret for arbejdstid. De 5 pct. højeste indkomster er sorteret fra da data indeholder outliers.

Denne lønforskel kan ikke udelukkende tilskrives forskel på karakteristika ved de ph.d.-uddannede, som arbejder i forskellige sektorer. Ved jobskifte mellem forskellige sektorer, hvor der måles på lønforskellen for den samme person fra et år til det næste, er den gennemsnitlige lønforskel *negativ* ved jobskifte *til* en kommune (som ses i første søjle af Tabel 1) og *positiv* ved jobskifte *fra* en kommune (som ses i første række af Tabel 1).

Tabel 1 // Gennemsnitlig procentvis lønforskel ved jobskifte til ny sektor

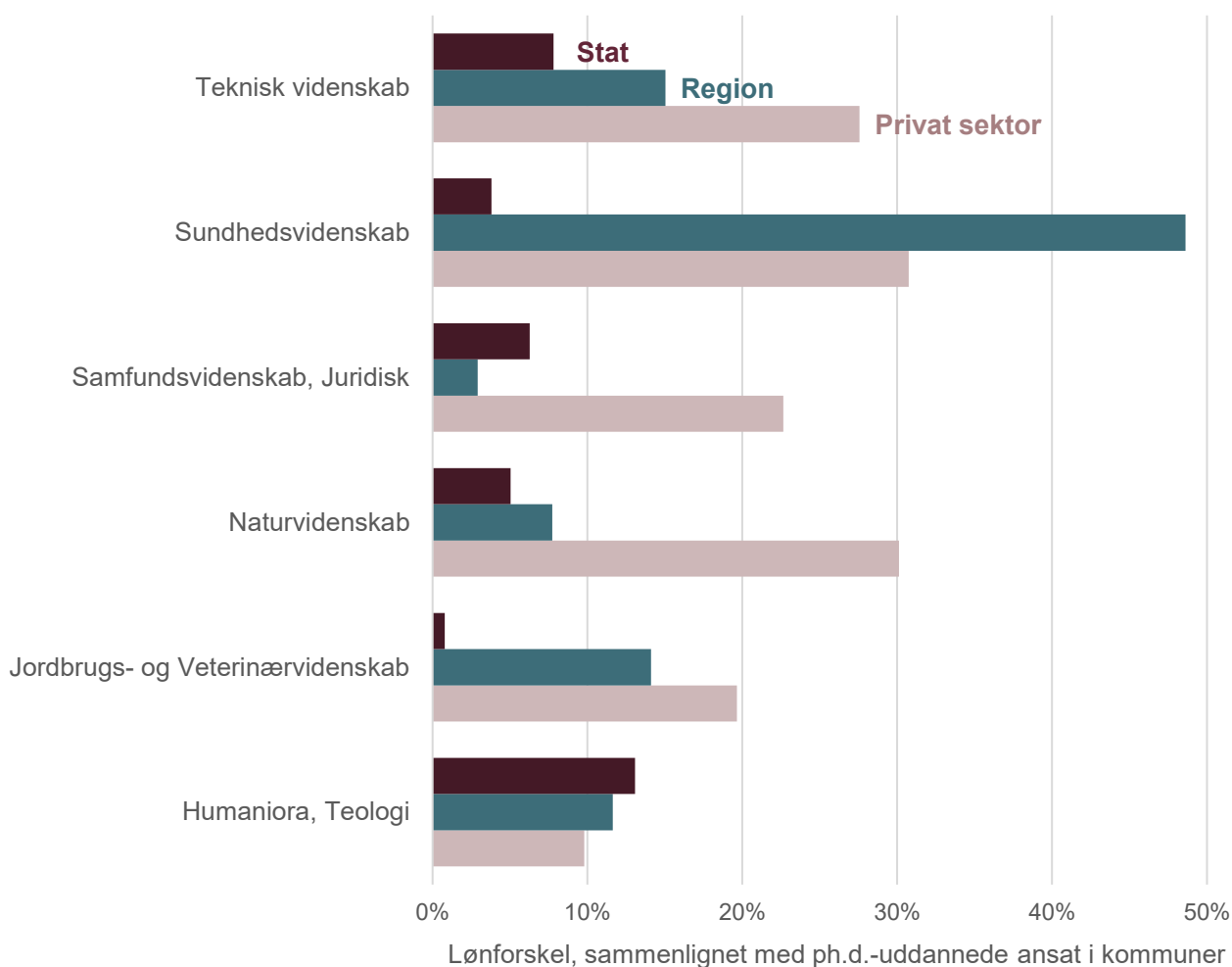
		Sektor, som skiftes til			
		Kommune	Privat sektor	Region	Stat
Sektor, der skiftes fra	Kommune	2,6%	6,0%	0,3%	2,4%
	Privat sektor	-8,0%	3,9%	-2,2%	-4,4%
	Region	-4,3%	8,4%	2,3%	-3,5%
	Stat	-5,8%	4,3%	5,1%	2,5%

Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Note: Tabellen viser den gennemsnitlige absolutte og procentvise lønforskel ved jobskifte mellem forskellige sektorer. Fx viser feltet i første række, anden søjle (Kommune → Privat sektor), at når en ph.d. skifter fra at arbejde i en kommune til at arbejde i den private sektor, er ændringen i vedkommendes løn i gennemsnit en lønstigning på 6 pct. Diagonalen viser den gennemsnitlige lønfremgangen år til år for dem som forbliver i en sektor. Lønnen er justeret for arbejdstid, så alle observationers løn svarer til fuld-tid. De 5 pct. højeste indkomster er sorteret fra da data indeholder outliers.

Ligeledes består løngabet mellem kommuner og andre sektorer, når der kun sammenlignes løn for ens fagligheder, som vist i figur 10. Inden for hver faggruppe tjener de kommunalt ansatte ph.d.-uddannede altså mindre end samme faggruppe, med samme antal års erfaring, som er ansat i andre sektorer.

Figur 10 // Gennemsnitlig procentvis lønforskel 10 år efter afslutning på ph.d.-uddannelse, opdelt på videnskabeligt hovedområde.

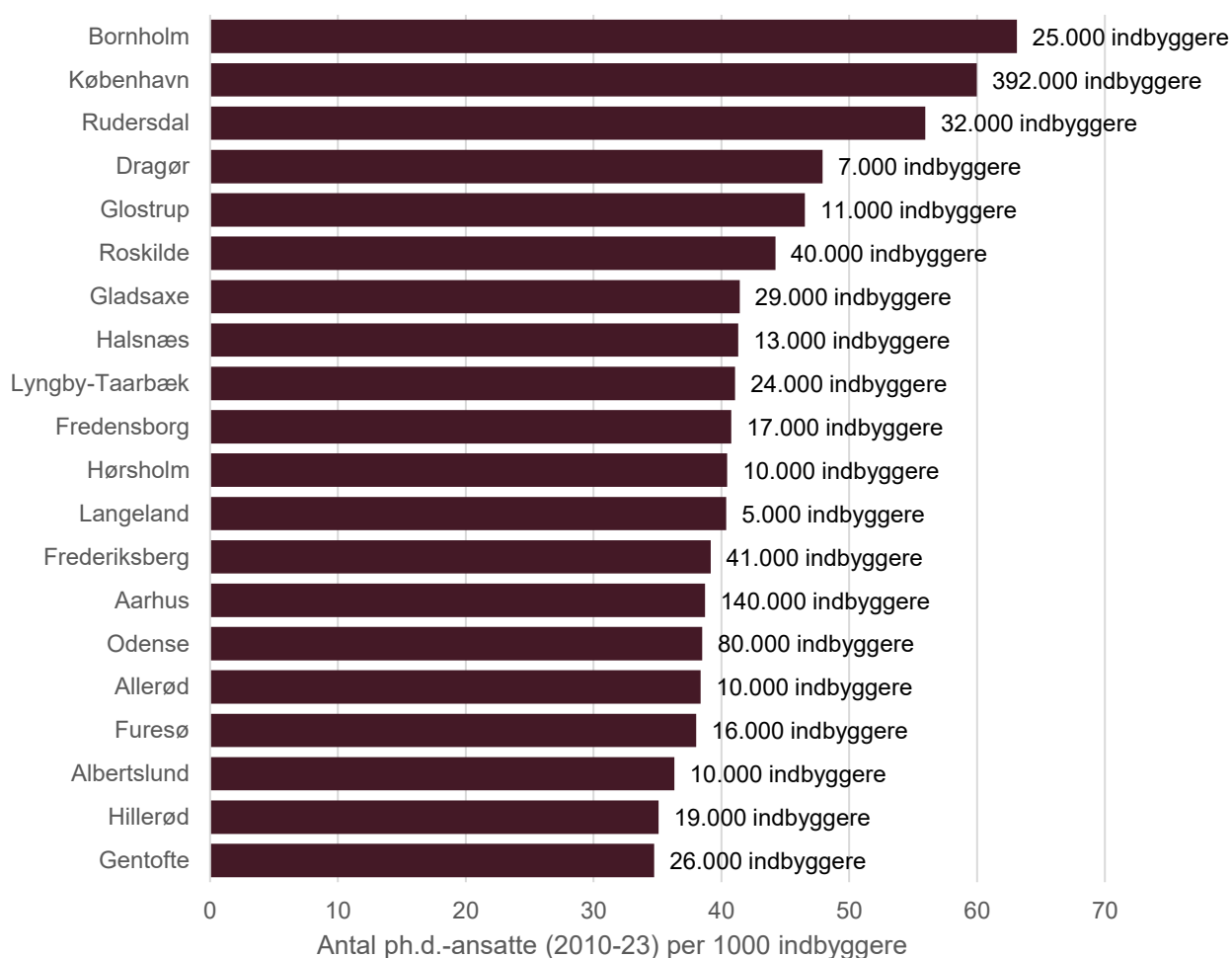


Kilde: egne beregninger pba. data fra Danmarks Statistik

Anm: Hver søjle angiver den procentvise forskel på den gennemsnitlige løn for ph.d.-uddannede med en given faglighed ansat i regioner/staten/den private sektor, relativt til den gennemsnitlige løn for ph.d.-uddannede med samme faglighed ansat i en kommune. De 5 pct. højeste indkomster er sorteret fra da data indeholder outliers.

Der er desuden stor forskel på, hvor udbredt det er at ansætte ph.d.-uddannede i forskellige kommuner. Især Bornholm, København og Rudersdal har haft et højt antal ph.d.-uddannede ansat relativt til antallet af beboere i kommunen, som vist i figur 11. Generelt er der stor forskel på størrelsen af de kommuner som har flest ph.d.-uddannede ansat per indbygger, men fælles for dem, er at de fleste befinder sig på Sjælland og ellers er store bykommuner. Det skal noteres at figur 11 tæller alle ph.d.-uddannede som har været ansat mellem år 2010-2023. Antallet af ph.d.-uddannede ansat i et givent år er derfor lavere.

Figur 11 // Antal ph.d.-uddannede ansat per indbygger i forskellige kommuner, 2010-2023.



Kilde: egne beregninger pba. data fra Danmarks Statistik

Anm: Figuren viser antal unikke ph.d.-uddannede som har været ansat mellem 2010-2023 per 1000 indbyggere i kommunen (målt i 2023). Figuren viser de 20 højest rangerede kommuner. Desuden vises ud for hver bar også antal indbyggere i hver kommune, målt i 2023.

05

Data og metode

Data og metode

Rapporten bygger på registerdata fra Danmarks Statistik. Datagrundlaget er baseret på den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS) fra 2010-2023 og ph.d.-uddannede personer er identificeret via ph.d.-registret fra 2022.

Da RAS omfatter en punktmåling af alle personer i arbejdsstyrken ultimo november hvert år, medtages alle personer i RAS som 1. har færdiggjort en ph.d.-grad før november det givne år, 2. er på arbejdsmarkedet (har primær status-kode = 1²), og 3. som arbejder uden for universiteterne.

Hvorvidt ph.d.-uddannede arbejder uden for universiteterne, er identificeret via data om universitetsansatte, baseret på et særtræk fra Danmarks Statistiks lønstrukturstatistik, som omfatter alle ansatte på danske universiteter (AU, ITU, CBS, RUC, KU, AAU, SDU og DTU) i perioden 2010-2022. Det vil også sige, at ph.d.-uddannede, som arbejder i staten, ikke inkluderer universitetsansatte.

Opdelingen af arbejdspladser som hhv. tilhørende Kommune, Region og Stat er sket ved at kode sektorkoder efter kategorierne vist i Tabel 2. Alle andre sektorkoder end dem vist i Tabel 2 er kodet som *Privat sektor*. Et fuldt overblik over alle sektorkoder kan findes i det ErhvervsStatistiske Register³

Tabel 2 // Sektorkoder for Kommune, Region og Stat

Kommune	Region	Stat
Kommunale ikke-finansielle kvasiselskaber	Regionernes ikke-finansielle kvasiselskaber	Statslige ikke-finansielle kvasiselskaber
Kommunalt ejede ikke-finansielle selskaber	Regionsejede ikke-finansielle selskaber	Statsligt ejede ikke-finansielle selskaber
Kommunal forvaltning og service – integrerede enheder	Regionernes forvaltning og service – integrerede enheder	Statslig forvaltning og service – integrerede enheder
Kommunal forvaltning og service – ikke-integrerede enheder	Regionernes forvaltning og service – ikke-integrerede enheder	Statslig forvaltning og service – ikke-integrerede enheder

Bemærk at sektorkoderne for Kommune, Region og Stat ikke matcher komplet med sektorklassifikationen af *Offentlig forvaltning og service* i det ErhvervsStatistiske Register. Specifikt er *Sociale kasser og fonde* i denne rapport grupperet under *Privat sektor*, da de ikke entydigt hører under en specifik del af den offentlige sektor. Desuden er kommunale, regionale og statslige ikke-finansielle selskaber og kvasiselskaber medtaget som en del af hhv. kommuner, regioner og staten, hvor de normalt hører under virksomheder og organisationer. Langt størstedelen af ph.d.-uddannede ansat i det offentlige arbejder dog med forvaltning og service, jf. figur 12 og figur 13 (se bilag).

Endelig kan visse arbejdspladser også være statslige arbejdspladser i udlandet, såsom EU, danske

² <https://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/Times/Moduldata-for-Arbejdsmarked/PRIMAER-STATUS-KODE>

³ <https://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/nomenklaturer/esa2010?id=0a3217e6-2089-4ca7-bc7d-1ee76efc8628>

ambassader og andre internationale politiske organisationer, grupperet under sektorkoden 91 (*Udlandet – herunder internationale organisationer, fx EU-institutioner og udenlandske ambassader i Danmark*), men da denne kategori ikke udelukkende indeholder statslige arbejdspladser, er den grupperet under *Privat sektor*. Denne sektor udgør dog 0 pct. af de ph.d.-uddannede, som er ansat i den private sektor i 2023, jf. figur 13.

06

Litteraturliste

Litteraturliste

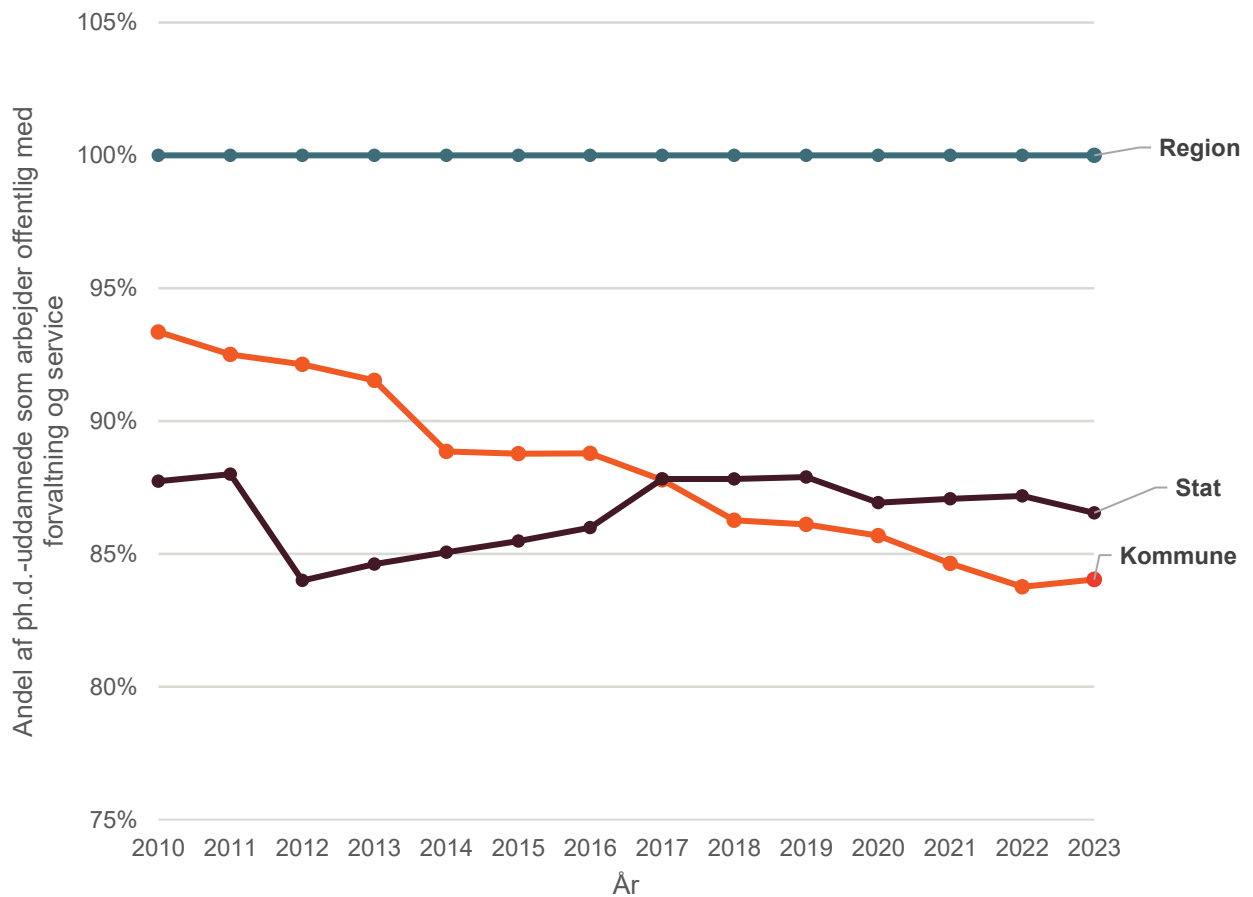
- Arbejderbevægelsens Erhvervsråd. (2024). Stor stigning i akademikere i kommuner og regioner. <https://www.ae.dk/analyse/2024-04-stor-stigning-i-akademikere-i-kommuner-og-regioner>
- Armstrong, R., Waters, E., Moore, L., Dobbins, M., Pettman, T., Burns, C., Swinburn, B., Anderson, L., & Petticrew, M. (2014). "Understanding evidence: A statewide survey to explore evidence-informed public health decision-making in a local government setting". *Implementation Science* 9, artikel 188. <https://doi.org/10.1186/s13012-014-0188-7>
- Dam, J. L., Nagorka-Smith, P., Waddell, A., & Brownson, R. C. (2023). "Research evidence use in local government-led public health interventions: A systematic review". *Health Research Policy and Systems* 21, artikel 67. <https://doi.org/10.1186/s12961-023-01009-2>
- Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd. (2024). "Forskningsinformeret velfærdsinnovation i kommunerne". Uddannelses- og Forskningsministeriet. <https://ufm.dk/forskning-og-innovation/rad-og-udvalg/danmarks-forsknings-og-innovationspolitiske-rad/projekter/forskningsinformeret-velfaerdsinnovation-i-kommunerne>
- Danmarks Statistik. (2021). "Kommuner og regioner står for tre fjerdedele af det offentlige forbrug". <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/bagtal/2021/2021-18-10-Kom-og-reg-andel-off-forbrug>
- Danske Regioner. (2023, februar). "Nyt udspil: Flere danskere skal have glade af sundhedsforskning". <https://www.regioner.dk/services/nyheder/2023/februar/nyt-udspil-flere-danskere-skal-have-glaede-af-sundhedsforskning>
- Hardy, A. K., Nevin-Woods, C., Proud, S., & Brownson, R. C. (2015). "Promoting evidence-based decision making in a local health department, Pueblo City–County, Colorado". *Preventing Chronic Disease* 12, artikel 140507. <https://doi.org/10.5888/pcd12.140507>
- Kommunernes Landsforening. (2023a, juni). "Ny rapport: Kommunerne er den største offentlige arbejdsgiver". <https://www.kl.dk/forsidenyheder/2023/juni/ny-rapport-kommunerne-er-den-stoerste-offentlige-arbejdsgiver>
- Kommunernes Landsforening. (2023b, oktober). "KL og Danske Professionshøjskoler: Styrk den praksisnære forskning i de kommunale sundhedsopgaver". <https://www.kl.dk/forsidenyheder/2023/oktober/kl-og-danske-professionshoejskoler-styrk-den-praksisnaere-forskning-i-de-kommunale-sundhedsopgaver>
- PMC9892206. (2023). Research full report: *Practices among local public health agencies to support evidence-based decision making: A qualitative study*. PubMed Central. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36240510/>
- Uddannelses- og Forskningsministeriet. (u.å.). "Analyse af ph.d.-området". <https://ufm.dk/uddannelse/videregaende-uddannelse/overblik-over-det-videregaende-uddannelsessystem/ph-d-uddannelse/analyse-af-phd-omraadet>

07

Bilag

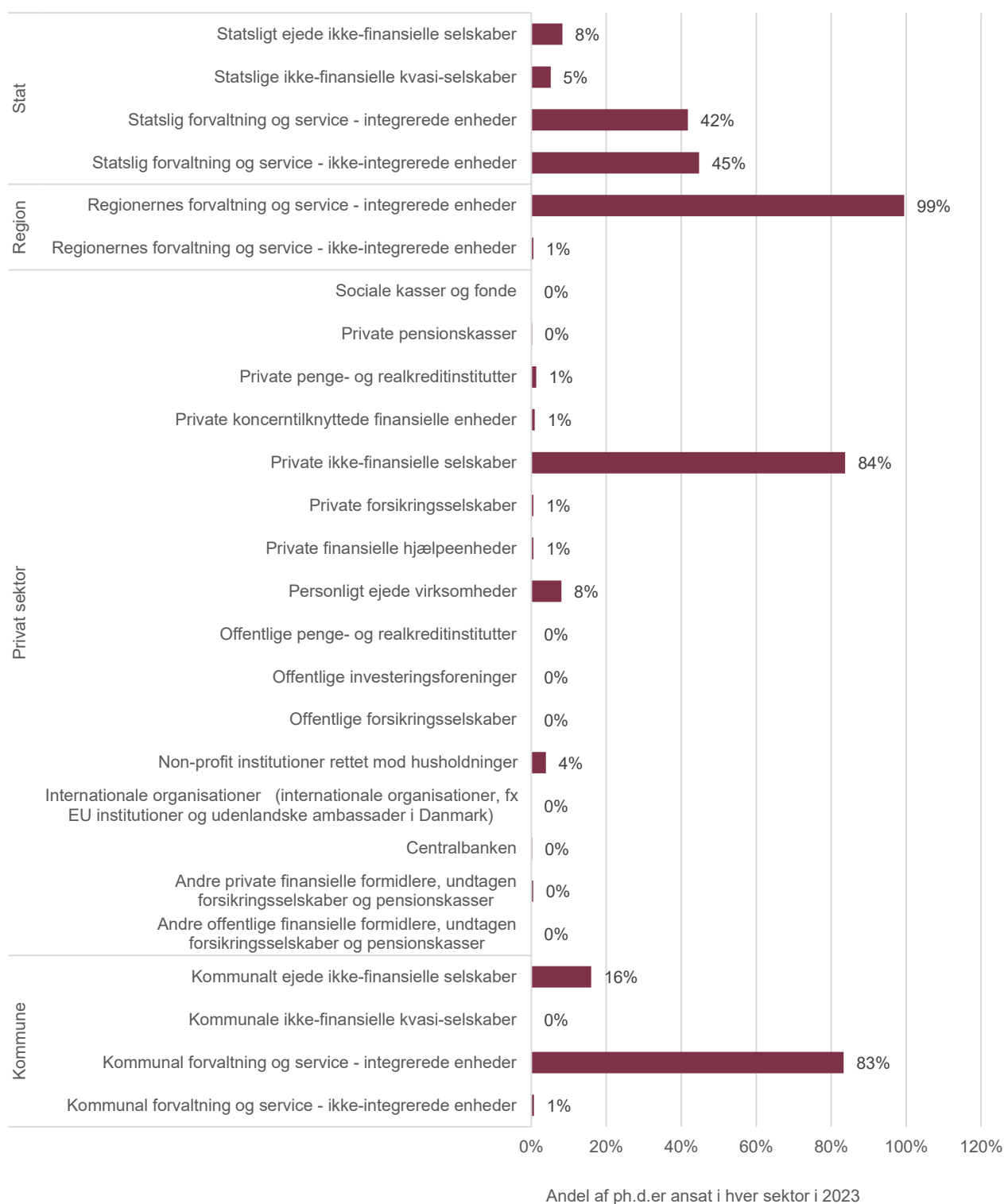
Bilag

Figur 12 // Andel af ph.d.-uddannede, som arbejder med offentlig forvaltning og service (både integrerede og ikke-integrerede enheder)



Kilde: egne beregninger pba. data fra Danmarks Statistik

Figur 13 // Sektorkoder for ph.d.-uddannede ansat uden for universitetet i 2023



Kilde: egne beregninger pba. data fra Danmarks Statistik

Anm: Procenterne i hver overkategori (Kommune, Region, Stat og Privat Sektor) tæller fordelingen af sektorkoder blandt ph.d.-uddannede ansat inden for hver den givne sektor i år 2023.



Tænketanken DEA
Fiolstræde 44
1171 København K
www.dea.nu