NOVEMBER 2018
KKR MIDTJYLLAND OG REGION MIDTJYLLAND

BEHOVET FOR VELFÆRDSUDDANNEDE I MIDTJYLLAND

RAPPORT

COWI

INDHOLD

1	Indledning	3
1.1	Baggrund og formål	3
1.2	Metode og datagrundlag	5
1.3	Opdeling på landsdele	9
1.4	Forbehold	10
1.5	Styregruppe	11
1.6	Rapportens opbygning	12
2	Resumé	13
2.1	Kort om beregningsmetoden	13
2.2	Samlet billede	14
2.3	Social- og sundhedsområdet	16
2.4	Pædagog- og lærerområdet	27
3	Overordnede udviklingstendenser	31
3.1	Indledning	31
3.2	Opsummering	43
4	Social- og sundhedsområdet	44
4.1	Indledning	44
4.2	Læsevejledning	45
4.3	Bioanalytikere	46
4.4	Ergoterapeuter	55
4.5	Ernæring og sundhed	64
4.6	Fysioterapeuter	71
4.7	Hospitalsserviceassistenter	80
4.8	Jordemødre	87
4.9	Lægesekretærer	95
4.10	Radiografer	101
4.11	Social- og sundhedshjælpere	107
4.12	Social- og sundhedsassistenter	116

4.13 Socialrådgivere 125
4.14 Sygeplejersker 132

5 Pædagog- og lærerområdet 141
5.1 Indledning 141
5.2 Læsevejledning 142
5.3 Folkeskolelærere 143
5.4 Pædagoger 151
5.5 Pædagogiske assistenter 159

1 Indledning

Indhold

Denne rapport indeholder resultaterne af en kvantitativ analyse af behovet for velfærdsuddannede i Midtjylland i perioden 2018 til 2028.

Analysen er igangsat af KKR Midtjylland og Region Midtjylland i samarbejde med AMK Midt-Nord, VIA UC, LO Midtjylland, SOSU-skolerne i Midtjylland, BUPL og FTF. Opdragsgiverne har fulgt analysens tilblivelse gennem deltagelse i en styregruppe, jf. afsnit 1.5 nedenfor.

Analyseperiode

Analysen er gennemført af COWI A/S i perioden juli-november 2018.

1.1 Baggrund og formål

Baggrund

COWI gennemførte i 2012 en analyse af behovet for velfærdsuddannede i Region Midtjylland frem til 2022. Siden er der sket en række ændringer i både udbuddet og efterspørgslen efter de enkelte faggrupper og i de rammebetingelser, som påvirker såvel udbuddet som efterspørgslen efter de enkelte faggrupper. Nogle af de væsentligste årsager hertil er bl.a. den demografiske udvikling, tilbagetrækningsreformen, ændrede tilgangsmønstre til de enkelte uddannelser samt ændringer i de økonomiske, organisatoriske og styringsmæssige rammebetingelser, som de offentlige arbejdspladser er underlagt.

Mål

Med det mål at opnå et opdateret vidensgrundlag for drøftelserne af de offentlige arbejdsgivere (kommuner og region) i region Midtjylland muligheder for at kunne rekruttere det nødvendige antal medarbejdere i fremtiden, har KKR Midtjylland og Region Midtjylland bedt COWI om at gennemføre en analyse af behovet for følgende velfærdsuddannede i Region Midtjylland i perioden frem til 2028:

Social- og sundhedsområdet	Det pædagogiske område og undervisningsområdet
Bioanalytikere	Folkeskolelærere
Ergoterapeuter	Pædagoger
Ernæring og sundhed	Pædagogiske assistenter
Fysioterapeuter	Socialrådgivere
Hospitalsserviceassistenter	
Jordemødre	
Lægesekretærer	
Radiografer	
Social- og sundhedshjælpere	
Social- og sundhedsassistenter	
Sygeplejersker	

Formål

Konkret ønsker KKR Midtjylland og Region Midtjylland at få udarbejdet en ny fremskrivning af behovet for de velfærdsuddannede i de kommende 10 år, hvor

der tages højde for de målbare ændringer i såvel efterspørgslen (behovet) som udbuddet, der er sket, siden COWI udarbejdede den seneste analyse af det fremtidige behov for velfærdsuddannede i 2012.

Målgruppe

Målgruppen for analysen er de offentlige arbejdsgivere (region og kommuner), uddannelsesinstitutionerne, arbejdsmarkedsmyndighederne og arbejdstageorganisationerne og dermed både de institutioner, som efterspørger arbejdskraften, og de forskellige institutioner og organisationer, der sikrer tilgangen og fastholdelsen af udbuddet af arbejdskraften, herunder sikrer, at arbejdskraften har de kompetencer, der efterspørges.

Arbejdsmarkedet for de udvalgte faggrupper i dag

I dag er omfanget af såvel udbuddet af (arbejdsstyrken) som efterspørgslen (antal arbejdspladser) efter de enkelte faggrupper meget forskelligt, jf. tabellen neden for.

Tabel 1-1 Det samlede udbud og efterspørgsel efter de udvalgte faggrupper i Midtjylland i 2017

	Arbejdsstyrken	Antal arbejdspladser (Beskæftigede med arbejdssted i Midtjylland)	Antal beskæftigede med **bopæl i Midtjylland**	Ændring i antal arbejdspladser	
				2009-17	2014-17
Bioanalytiker	1.630	1.507	1.582	- 1 %	0 %
Ergoterapeut	2.341	2.199	2.227	19 %	10 %
Ernæring og sundhed	354	285	305	261[1] %	25 %
Folkeskolelærer	18.142	17.345	17.358	-5 %	-2 %
Fysioterapeut	2.232	2.048	2.101	34 %	14 %
Hospitalsserviceassistent	560	545	545	142[2] %	26 %
Jordemoder	465	480	452	45 %	19 %
Lægesekretær	1.649	1.610	1.607	38 %	9 %
Pædagog	24.996	23.535	23.763	4 %	2 %
Pædagogisk assistent	2.332	2.000	2.023	28 %	18 %
Radiograf	358	395	351	87 %	20 %
Social- og sundhedsass.	9.460	8.886	8.996	-2 %	2 %
Social- og sundhedshjlp.	10.042	9.251	9.265	-2 %	7 %
Socialrådgiver	4.032	3.865	3.887	29 %	15 %
Sygeplejerske	15.023	14.456	14.760	7 %	5 %

Kilde: Danmarks Statistik, Den registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik (RAS) og Uddannelsesregistret.

1: Den høje procentvise stigning skyldes, at der er tale om små absolutte tal.

2: Den høje procentvise stigning dækker over, at der er tale om relative små absolutte tal.

Pædagoger, folkeskolelærere og sygeplejersker udgør i denne henseende de tre største faggrupper, mens faggrupperne ernæring og sundhed, radiografer og

jordemødre udgør de tre mindste, jf. Tabel 1-1 ovenfor. Der er samtidig stor forskel på udviklingen i antallet af arbejdspladser og dermed i efterspørgslen efter de enkelte faggrupper. Hovedparten har oplevet vækst. Det gælder især de mindre faggrupper, hvor små ændringer giver anledning til store procentvise ændringer.

De enkelte begreber i Tabel 1-1 ovenfor er defineret på følgende måde:

- Arbejdsstyrken dækker over det samlede antal personer med **bopæl** i Midtjylland, som har en af de udvalgte uddannelser (opgjort som højeste fuldførte), og som står til rådighed for arbejdsmarkedet, dvs. de enten er beskæftigede eller ledige.

- Antal arbejdspladser dækker over det samlede antal beskæftigede med **arbejdssted** i Midtjylland, som har en af de udvalgte uddannelser, dvs. samtlige beskæftigede uanset om de er beskæftiget på det private eller offentlige arbejdsmarked.

- Antal beskæftigede dækker over det samlede antal personer med **bopæl** i Region Midtjylland, som har en af de udvalgte uddannelser, og som er i beskæftigelse. De kan både være beskæftigede inden for regionen og i andre regioner.

1.2 Metode og datagrundlag

Analysen er gennemført på grundlag af følgende to delanalyser:

Delanalyse 1: Analyse af den historiske udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter velfærdsuddannede i Region Midtjylland

Delanalyse 2: Fremskrivning af udbud og efterspørgsel efter velfærdsuddannede i Region Midtjylland.

1.2.1 **Delanalyse 1**: Analyse af den historiske udvikling

Formål

Formålet med denne delanalyse er at give et detaljeret indblik i den historiske udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter de udvalgte faggrupper i perioden fra 2009 til 2017. Analysen indeholder desuden en beskrivelse af udviklingen i en række af de faktorer, som har betydning for det fremtidige udbud af de enkelte faggrupper, herunder udviklingen i tilgangen til uddannelsen og i de beskæftigedes fordeling på alder. Sidstnævnte siger noget om, hvor stor afgangen som følge af alder vil være i de kommende år, og om hvorvidt den modsvares af en tilsvarende gruppe af yngre medarbejdere.

Metode

Analysen omfatter en kvantitativ beskrivelse af:

- Antallet af arbejdspladser i regionen, dvs. antallet af beskæftigede med arbejdssted i regionen
- Antallet af beskæftigede med bopæl i regionen

- Det samlede udbud af arbejdskraft, dvs. det samlede antal, som har den pågældende uddannelse, og som enten er ledige eller beskæftigede (arbejdsstyrken)
- Ledighedsprocenten, dvs. andelen af de personer, der befinder sig i arbejdsstyrken, som er ledige
- Erhvervsfrekvensen, dvs. andelen af den enkelte faggruppe, som enten er i beskæftigelse eller ledige, dvs. i arbejdsstyrken, og som er mellem 16 og 66 år
- Aldersfordelingen blandt de beskæftigede
- Tilgangen til uddannelsen, dvs. antallet, der hvert år starter på de enkelte uddannelser
- Nettoindpendling, dvs. antallet af indpendlere fratrukket antallet af udpendlere.

Endelig indeholder den historiske analyse en analyse af, hvilke brancher de enkelte faggrupper er ansat i. Denne viden anvendes bl.a. til at udforme det vægtede branchescenarie, se afsnit 1.2.2 om fremskrivningen af efterspørgslen nedenfor.

Datagrundlag

Analysen af den historiske udvikling er baseret på registerdata fra Danmarks Statistik og Undervisningsministeriets databank samt data fra Region Midtjylland og de uddannelsesinstitutioner i Region Midtjylland, der uddanner henholdsvis lægesekretærer og hospitalsserviceassistenter.

Resultat

Resultatet af denne delanalyse indgår i kapitel 4 og 5 i form af faktaark og tekst for hver faggruppe.

1.2.2 **Delanalyse 2**: Fremskrivning af udbud og efterspørgsel efter velfærdsuddannede

Formål

Formålet med denne delanalyse er at give et billede af, hvordan udbuddet og efterspørgslen efter velfærdsuddannede i Region Midtjylland vil udvikle sig i perioden 2018-2028, givet en række konkrete antagelser om tilgangen til uddannelserne, fuldførelsesprocenter, uddannelsesfrekvenser, nettoindpendling, tilbagetrækningsmønstre samt forskellige antagelser om udviklingen i efterspørgslen.

Metode - overordnet

Fremskrivningen af udbud og efterspørgsel efter de enkelte faggrupper foretages på grundlag af samme metode, som blev anvendt i forbindelse med analysen fra 2012 og dermed på grundlag af COWIs fremskrivningsmodel FREMAD.

Fordelen ved modellen er, at den kan fremskrive både udbuddet og efterspørgslen efter arbejdskraft på faggruppeniveau og dermed fange de potentielle ubalancer i form af enten mangel eller overskud, som skyldes, at udbuddet enten vokser eller falder mere end efterspørgslen eller omvendt.

En stigning i efterspørgslen eller et fald i udbuddet af en faggruppe er således ikke nødvendigvis ensbetydende med, at der opstår mangel på faggruppen. Mangelsituationen opstår kun, hvis efterspørgslen over tid stiger mere end udbuddet, eller udbuddet over tid falder mere end efterspørgslen. Hvis udbuddet

omvendt stiger mere end efterspørgslen over tid, eller efterspørgslen falder mere end udbuddet, er der derimod risiko for, at der opstår et overskud af den pågældende faggruppe. Derfor er det nødvendigt at belyse udviklingen i begge størrelser, hvis der skal opnås et billede af, om der fremover er risiko for mangel eller overskud.

Fremskrivningerne har karakter af tekniske fremskrivninger, der viser, hvordan udbud og efterspørgsel ville udvikle sig frem til 2028 under de anvendte forudsætninger og givet, at udbud og efterspørgsel udvikler sig uafhængigt af hinanden. Beregningerne er alene baseret på kendt og/eller kvantificerbar viden, jf. afsnit 1.4 neden for om forbehold.

Fremskrivningen af udbuddet

Fremskrivningen af udbuddet af de enkelte faggrupper bygger på:

- De 16-66-åriges aldersudvikling i Region Midtjylland de næste 10 år. De aldersgrupper, der indgår i denne fremskrivning, er allerede født i dag. Derfor er usikkerheden på befolkningsprognosen for denne gruppe de næste ti år meget lille. Datagrundlaget er her Danmarks Statistiks befolkningsprognose.

- Befolkningens uddannelsesfrekvenser, dvs. andelen af befolkningen i hver aldersgruppe (etårs intervaller), der har fuldført de pågældende uddannelser. Her anvendes Danmarks Statistiks opgørelser over højeste fuldførte uddannelse for befolkningen i Midtjylland[1].

- Udviklingen i tilgangen til uddannelserne og fuldførelsesprocenter for uddannelserne. Tilgangen til uddannelserne er kendt frem til 2017, og det antages, at tilgangen i de efterfølgende år svarer til niveauet i 2017. Tallene er baseret på Undervisningsministeriets tal for tilgang og fuldførelsesprocenter, bortset fra lægesekretærer og hospitalsserviceassistenter, hvor vi har fået tallene fra henholdsvis de enkelte uddannelsesinstitutioner og Region Midtjylland.

- De forventede effekter af efterløns- og pensionsreformen. Effekterne af indfasningen og implementeringen af tilbagetrækningsreformen er indarbejdet i fremskrivningen, idet der dog ikke er taget højde for, hvor mange *flere* der vil forlade arbejdsmarkedet før tid pga. af kritisk sygdom eller lignende end i dag.

Der er regnet på forskellige scenarier for udviklingen i udbuddet af arbejdskraft.

- Fuld implementering af tilbagetrækningsreformen. I dette scenarie antages det, at de enkelte faggrupper bliver lige så længe på arbejdsmarkedet, som de skal ifølge tilbagetrækningsreformen i de kommende ti år.

[1] Vi tager således udgangspunkt i den højeste fuldførte uddannelse for hver enkelt person. Det betyder, at såfremt en person først har taget en uddannelse som social- og sundhedshjælper og dernæst en uddannelse som social- og sundhedsassistent, er det uddannelsen, som social- og sundhedsassistent, der tæller i analysen.

- Nulstilling af tilbagetrækningsreformen fremadrettet. I dette scenarie antages det, at de enkelte faggrupper i de kommende år trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet, som de gjorde før implementeringen af tilbagetrækningsreformen. Det vil sige, at vi ikke tilpasser erhvervsfrekvenser til fremtidige ændringer i tilbagetrækningsreformen. De faktiske erhvervsfrekvenser frem til og med 2017 vil dog afspejle, at tilbagetrækningsreformen allerede har udskudt tilbagetrækningen til en vis grad. Dette bibeholdes.

- Alternativt scenarie. I dette scenarie antages tilgangen til uddannelsen at svare til det år, hvor tilgangen var lavest. Dette scenarie er kun udarbejdet for ergoterapeuter og fysioterapeuter[2].

De tre forskellige scenarier udgør forskellige mulige udviklingsmønstre for udbuddet af den enkelte faggruppe, og afgrænser dermed et sandsynligt udfaldsrum. Sagt med andre ord udgør området mellem de enkelte scenarier det sandsynlige udfaldsrum for udviklingen i udbuddet af de enkelte faggrupper, givet de anvendte forudsætninger.

Fremskrivningen af efterspørgslen

Fremskrivningen af efterspørgslen efter arbejdskraft frem til 2028 er foretaget på baggrund af tre forskellige scenarier:

- Et vægtet branchescenarie
- Et historisk scenarie
- Et behovsscenarie (kun jordemødre, folkeskolelærere, pædagoger og pædagogiske assistenter).

De tre scenarier giver mulighed for at få et indblik i, hvordan efterspørgslen vil udvikle sig, *hvis* efterspørgslen og dermed antallet af beskæftigede med arbejdssted i Midtjylland

- udvikler sig som den forventede udvikling i antallet af beskæftigede inden for de brancher, hvor de enkelte faggrupper er ansat i dag[3] (det vægtede branchescenarie).

- udvikler sig med samme gennemsnitlige vækstrate som i perioden 2009-2017 (det historiske scenarie).

[2] Det var meningen, at der også skulle udarbejdes et tilsvarende scenarie for uddannelsen ernæring og sundhed, men det viste sig, at det år hvor tilgangen var lavest var i 2017, som er det år modellen i forvejen anvender til fremskrivningen.

[3] Dette scenarie udarbejdes på baggrund af oplysninger om, hvilke brancher faggruppen er ansat inden for i dag (De Registerbaserede Arbejdsstyrke Statistik (RAS)) og ADAM modellens fremskrivninger af antallet af beskæftigede inden for disse brancher. Her anvendes den seneste ADAM kørsel, som inkluderer regeringens seneste konjunkturvurdering og forventning til udvikling i landets økonomi. For mere viden om ADAM modellen henvises til: https://www.dst.dk/da/Statistik/ADAM/Modellen-ADAM.

- følger udviklingen i antallet af personer i den brugergruppe, som faggruppen 'servicerer' (behovsscenariet).

De tre forskellige scenarier vil udgøre tre forskellige mulige udviklingsmønstre og dermed afgrænse et sandsynligt udfaldsrum.

Det skal her pointeres, at det vægtede branchescenarie tager højde for den demografiske udvikling.

Datagrundlag

Datagrundlaget for denne delanalyse er en ADAM-kørsel fra Danmarks Statistik[4], som følger regeringens konvergensprogram fra august 2017, samt egne beregninger på grundlag af registerdata fra Danmarks Statistik samt Danmarks Statistiks befolkningsfremskrivning fordelt på aldersgrupper.

Resultat

Resultatet af denne delanalyse er beskrevet i kapitel 4 og 5. Resultaterne af fremskrivningen af hver enkelt faggruppe er her beskrevet enkeltvis.

1.3 Opdeling på landsdele

Med det mål at opnå et billede af, hvordan det fremtidige behov for velfærdsuddannede ser ud i henholdsvis den østlige og den vestlige del af regionen, er der gennemført fremskrivninger af behovet i henholdsvis Østjylland og Vestjylland.

Tabel 1-2 nedenfor viser, hvordan de enkelte kommuner fordeler sig på de to geografiske områder.

Tabel 1-2 Landsopdeling af de enkelte kommuner i Region Midtjylland

Østjylland	Vestjylland
Favrskov	Herning
Hedensted	Holstebro
Horsens	Ikast-Brande
Norddjurs	Lemvig
Odder	Ringkøbing-Skjern
Randers	Skive
Samsø	Struer
Silkeborg	
Skanderborg	
Syddjurs	
Aarhus	
Viborg	

[4] For mere viden om ADAM modellen henvises til: https://www.dst.dk/da/Statistik/ADAM/Modellen-ADAM

Oprindelig hørte Viborg med i Vestjylland, men hører i dag til i Landsdel Øst i forbindelse med opdelingen på Business Regions[5] samt i Arbejdsmarkedsbalancen[6]. Derfor er det valgt, at Viborg i denne analyse hører med til Østjylland.

1.4 Forbehold

Tekniske fremskrivninger, ikke prognoser

For det første skal det slås fast, at de fremskrivninger, der er udarbejdet og præsenteret i indeværende rapport, har karakter af tekniske fremskrivninger, som viser, hvad der vil ske under en række konkrete antagelser om udviklingen udbuddet og efterspørgslen efter de enkelte faggrupper. Fremskrivningerne giver således et billede af en mulig udvikling givet en række konkrete forudsætninger og antagelser om bl.a. tilgangen til uddannelserne, fuldførelsesprocenter, erhvervsfrekvenser, tilbagetrækningsmønstre og nettoindpendling samt om udviklingen i efterspørgslen.

Fremskrivningerne kan således opfattes som redskaber til at belyse, hvordan behovet for velfærdsuddannede vil udvikle sig under forskellige antagelser om, 'hvad nu hvis'. Hermed opnås et grundlag for at sætte aktivt ind, så de potentielle, fremskrevne ubalancer ikke bliver en realitet.

Udbud og efterspørgsel antages at være uafhængige af hinanden

I fremskrivningerne antages udbuddet og efterspørgslen at udvikle sig uafhængigt af hinanden. Der er således ikke taget højde for, at øget udbud af en faggruppe kan føre til øget efterspørgsel, eller at øget efterspørgsel kan føre til et øget udbud.

Der er ikke taget hensyn til substitutionseffekter

I forbindelse med fremskrivningerne er der ikke taget hensyn til substitutionseffekter og dermed det forhold, at mangel på en faggruppe kan føre til, at arbejdsgiverne efterspørger andre, beslægtede faggrupper.

Fremskrivninger af udviklingen i efterspørgslen efter og udbuddet af arbejdskraft vil altid være forbundet med usikkerhed, idet udviklingen i begge størrelser vil blive påvirket af en række forskellige faktorer, hvoraf nogle er kendte i dag, mens andre ikke er det, og nogle er kvantificerbare, mens andre ikke er det.

Nogle af de ting, som det ikke er muligt at tage højde for, er eksempelvis fremtidige politiske beslutninger om at ændre de økonomiske-, organisatoriske - og styringsmæssige rammer, som regionerne, kommunerne og uddannelsesinstitutionerne er underlagt.

Det samme gælder potentielle ændringer i arbejds- og opgavedelingen mellem stat, region, kommuner og patienter/deres pårørende, samt mellem de enkelte faggrupper. Vi ved, at der i de senere år allerede er sket en mærkbar opgaveflytning både mellem regioner, kommuner og patienter samt mellem de forskellige faggrupper inden for sundhedsvæsenet. Disse ændringer vil alt andet lige

[5] Viborg hører til Business Region Aarhus.

[6] Arbejdsmarkedsbalancen er Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings "Job- og rekrutteringsbarometer". Balancen opdateres halvårligt og viser jobmuligheder og virksomhedernes rekrutteringssituation i de otte regionale arbejdsmarkedsområder.

være indeholdt i den historiske udvikling i efterspørgslen efter de enkelte faggrupper. Men spørgsmålet er, om mønstret vil fortsætte og i bekræftende fald med hvilken styrke.

Endelig er det heller ikke muligt at tage højde for fremtidige ændringer i adgangskravene til de enkelte uddannelser og/eller i indholdet af de enkelte uddannelser. Også på dette område er der sket mærkbare ændringer i de senere år med erhvervsskolereformen og reformen af social- og sundhedsuddannelserne, som trådte i kraft henholdsvis i august 2015 og januar 2017, jf. kapitel 3. Begge dele har påvirket både tilgangen til og afgangen fra de enkelte erhvervsuddannelser og social- og sundhedsuddannelserne. I det omfang disse ændringer allerede er slået igennem i de seneste tal for tilgangen og afgangen, er der taget højde herfor i fremskrivningerne.

Det er vigtigt at være opmærksom på disse potentielle ændringer og på, hvilke konsekvenser de vil have for udbuddet og efterspørgslen efter de enkelte faggrupper, når fremskrivningerne vurderes. De tekniske fremskrivninger giver, som understreget, alene et muligt udfaldsrum og ikke et endeligt facit. I denne henseende er de økonomiske rammer en af de parametre, som det er væsentligst at have med i vurderingerne.

1.5 Styregruppe

Arbejdet med at gennemføre fremskrivningerne og udarbejde indeværende rapport er blevet fulgt af en styregruppe.

Styregruppen omfatter følgende personer:

- Lars Møller, Kommunaldirektør, Holstebro, formand
- Ditte Hughes, Afdelingschef, Region Midtjylland, formand
- Kim Kofoed, Udviklingsdirektør, Region Midtjylland
- Marianne Wolf, Vicekontorchef, Region Midtjylland
- Jonna Holm, KKR Sekretariat
- Karl Schmidt, Arbejdsmarkedsdirektør, Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord
- Kenneth Kofoed, Velfærdsdirektør, Norddjurs Kommune
- Ole Pedersen, Direktør for familie og kultur, Lemvig Kommune
- Aase Lydiksen, Direktør for Sundhed, VIA UC
- Erik Hygum, Direktør for VIA Pædagogik og Samfund
- Lene Hartmann, Afdelingsformand, LO Midtjylland
- Britta Jensen Raaballe, Direktør, SOSU Herning
- Jakob From Høeg, Direktør, SOSU Skive-Thisted-Viborg
- Annette Schmidt Laursen, Direktør, SOSU Randers
- Jonna Uhre, Faglig sekretær BUPL og FTF
- Bente Rasmussen, Regionsformand i Midt FTF.

Styregruppen har deltaget i et opstartsmøde i juli måned, hvor fremskrivningsmetoden blev præsenteret og valget af faggrupper og scenarier drøftet. Herudover har styregruppen deltaget i et møde primo oktober, hvor resultaterne af

fremskrivningerne for de enkelte faggrupper blev præsenteret og drøftet. Endelig har styregruppen deltaget i et afsluttende møde medio november, hvor udkastet til den endelige rapport er blevet drøftet og kommenteret.

Der har ud over styregruppemøderne været afholdt separate møde med henholdsvis Social- og Sundhedsskolerne og med VIA UC. Møderne har været af teknisk karakter, og formålet med møderne har været at give COWI et mere dybdegående billede af de velfærdsuddannelser, der udbydes af de pågældende uddannelsesinstitutioner, herunder uddannelsesindhold, elevgrundlag, frafald og andre forhold, der påvirker efterspørgslen og udbuddet af de pågældende uddannelser. Møderne har desuden haft fokus på at drøfte ændringer i vilkår og betingelser for uddannelserne, siden den seneste rapport blev udarbejdet i 2012.

1.6 Rapportens opbygning

Rapporten består foruden dette kapitel af i alt fire kapitler:

Kapitel 2 indeholder et resumé af rapportens hovedkonklusioner og resultater.

Kapitel 3 indeholder en beskrivelse af de overordnede udviklingstendenser i Region Midtjylland.

Kapitel 4 indeholder resultaterne af fremskrivningerne for faggrupperne inden for social- og sundhedsområdet.

Kapitel 5 indeholder resultaterne af fremskrivningerne for faggrupperne inden for lærer- og pædagogområdet.

2 Resumé

Dette afsnit indeholder en opsamling af de vigtigste konklusioner vedrørende den fremtidige efterspørgsel efter de enkelte faggrupper, herunder en udpegning af de faggrupper, hvor der er størst risiko for, at der kan opstå rekrutteringsproblemer eller mangel.

2.1 Kort om beregningsmetoden

Beregningsmetode

Den fremtidige efterspørgsel efter velfærdsuddannede i Midtjylland vil afhænge af en lang række faktorer, hvoraf nogle er kendte og andre ukendte, og nogle er målbare og andre ikke.

De fremskrivninger, som er foretaget i denne analyse, har karakter af tekniske fremskrivninger baseret på kendt og målbar viden. De giver et billede af, hvordan udbuddet og efterspørgslen efter de enkelte faggrupper vil udvikle sig under en række konkrete antagelser. Antagelserne har karakter af scenarier, der siger noget om, hvordan enten efterspørgslen eller udbuddet vil udvikle sig, hvis:

- Antallet af beskæftigede med arbejdssted i Midtjylland (efterspørgslen) udvikler med samme gennemsnitlige årlige stigningstakt, som den har gjort i perioden 2009-2017 (historisk scenarie).
- Antallet af beskæftigede med arbejdssted i Midtjylland (efterspørgslen) følger ADAM-modellens[7] forventninger til udviklingen i antal beskæftigede inden for de brancher, hvor faggruppen i dag er ansat (vægtet branchescenarie).
- Antallet af beskæftigede med arbejdssted i Midtjylland (efterspørgslen) følger udviklingen i en bestemt aldersgruppe (behovsscenarie). (0-årige for jordemødre, 0-6-årige for pædagoger og pædagogiske assistenter, samt 6-15-årige for folkeskolelærere).

- Arbejdsstyrken (udbuddet) trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet, som de ville gøre, hvis tilbagetrækningsreformen[8] ikke implementeres i de kommende år (nulstilling af tilbagetrækningsreformen).

[7] ADAM (Annual Danish Aggregate Model) er en makroøkonomisk model af dansk økonomi, som udvikles af Modelgruppen i Danmarks Statistik, og som bruges af bl.a. Finansministeriet. Modellen giver en forenklet matematisk beskrivelse af den danske økonomis virkemåde og kan bl.a. benyttes til at forudsige økonomiske udviklingstendenser og beregne effekter af f.eks. økonomisk-politiske indgreb. Modellen indeholder regeringens seneste konjunkturvurdering og forventninger til udviklingen i landets økonomi. Jf. https://www.dst.dk/da/Statistik/ADAM/Modellen-ADAM og https://www.fm.dk/publikationer/2018/danmarks-konvergensprogram.

[8] Tilbagetrækningsreformen betyder, at efterlønsalderen blev øget med et halvt år om året fra 2014 til 2017, og at folkepensionsalderen sættes op med et halvt år om året fra 2019 til 2022. Samtidigt forkortes efterlønsperioden fra fem til tre år i perioden 2018 til 2023. Reformen omfatter personer født efter 1. januar 1954 og betyder, at denne gruppe skal blive længere på arbejdsmarkedet, medmindre man er berettiget til seniorførtidspension.

- Arbejdsstyrken (udbuddet) bliver på arbejdsmarkedet lige så lang tid, som de skal ifølge tilbagetrækningsreformen[9] i de kommende år (fuld implementering af tilbagetrækningsreformen).

Endelig er der i to tilfælde regnet på betydningen af at ændre tilgangen til uddannelserne (fysioterapeuter og ergoterapeuter) og på, hvilken betydning det ville have, hvis sygeplejerskernes beskæftigelsesgrad var 100 %.

I resuméet har vi af hensyn til overskueligheden valgt alene at præsentere et udbudsscenarie. Scenariet repræsenterer den situation, hvor tilbagetrækningsreformen ikke er fuldt implementeret, men hvor faggrupperne bliver på arbejdsmarkedet lidt længere end i dag. Der er således tale om en situation, som ligger midt imellem de to udbudsscenarier, der er præsenteret i resten af rapporten.

For at have en operationel ramme inden for hvilken resultaterne af fremskrivningerne kan vurderes, anvendes følgende tre begreber:

- **Mangel på arbejdskraft**[10] – dækker over den situation, hvor udbuddet af arbejdskraft er lig med eller mindre end efterspørgslen.
- **Rekrutteringsproblemer** – dækker over den situation, hvor overskuddet af arbejdskraft er mindre end 5 % af det samlede udbud af den enkelte faggruppe, og dermed arbejdsstyrken.
- **Overskud af arbejdskraft –** dækker over den situation, hvor udbuddet af arbejdskraft er større end efterspørgslen og udgøre mere end 5 % af det samlede udbud.

For hver faggruppe er der således taget stilling til, om de enkelte scenarier fører til, at der enten opstår overskud, rekrutteringsproblemer eller mangel.

I det følgende præsenteres resultaterne af fremskrivningerne. Faggrupperne præsenteres en for en.

Først præsenteres en samlet oversigt, der giver et billede af, hvilke faggrupper der har størst risiko for at få rekrutteringsproblemer og mangel, og hvilke faggrupper der har risiko for at få overskud af arbejdskraft.

2.2 Samlet billede

De offentlige arbejdsgiveres muligheder for fortsat at kunne rekruttere den nødvendige arbejdskraft inden for velfærdsområdet i de kommende år vil afhænge

Jf. https://bm.dk/arbejdsomraader/politiske-aftaler-reformer/politiske-aftaler/2011/aftale-om-en-tilbagetraekningsreform/

[9] Se fodnoten ovenfor.

[10] Den definition på *mangel på arbejdskraft*, vi bruger, adskiller sig fra den definition, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) anvender i forbindelse med udarbejdelsen af de halvårlige arbejdsmarkedsbalancer. STAR definerer mangel som den situation, hvor "*…virksomhederne har problemer med at rekruttere medarbejdere til stillingen samtidig med, at ledigheden er lav for stillingen.* ", Jf. http://arbejdsmarkedsbalancen.dk/. De kombinerer således virksomhedernes egne udsagn om, hvorvidt de har oplevet rekrutteringsproblemer med oplysninger om antallet af ledige inden for faggruppen.

af udviklingen i både udbuddet og efterspørgslen efter de enkelte faggrupper, herunder af tilgangen til uddannelserne, antallet der fuldfører, tilbagetrækningstidspunktet, substitutionsmulighederne i forhold til andre faggrupper, den demografiske og teknologiske udvikling, de styringsmæssige, økonomiske og organisatoriske rammer mv. Der er således mange faktorer, der har betydning for de fremtidige rekrutteringsmuligheder. I de fremskrivninger, der er gennemført i forbindelse med denne analyse, har vi forsøgt at tage højde for en del af disse gennem brugen af forskellige scenarier for udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter de enkelte faggrupper.

Tabel 2-1 nedenfor giver et samlet billede af den forventede, fremtidige rekrutteringssituation, samt af hvilke scenarier, det er, der resulterer i den konkrete rekrutteringssituation. Placeringen i de enkelte risikokategorier afhænger af, hvor stor sandsynligheden er for, at der opstår rekrutteringsproblemer og/eller mangel.

Tabel 2-1 Samlet overblik over den forventede rekrutteringssituation i de kommende år fordelt på faggrupper

Faggruppe	**Stor risiko** for rekrutteringsproblemer og mangel	**Risiko** for rekrutteringsproblemer og mangel	Risiko for overskud
Bioanalytikere		X (Vægtet scenarie)	X (Historisk scenarie)
Ergoterapeuter			X (Vægtet og historisk)
Ernæring og sundhed		X (Historisk scenarie)	X (Vægtet scenarie)
Fysioterapeuter		X (Historisk scenarie)	X (Vægtet scenarie)
Hospitalsserviceass.	X (Vægtet og historisk)		
Jordemødre	X (Historisk scenarie)	X (Behovsscenarie)	X (Vægtet scenarie)
Lægesekretærer	X (Vægtet og historisk)		
Radiografer	X (Vægtet og historisk)		
Social- og sundhedshj.		X (Vægtet og historisk)	
Social- og sundhedsass.	X (Vægtet og historisk)		
Socialrådgivere		X (Historisk scenarie)	X (Vægtet scenarie)
Sygeplejersker	X (Vægtet og historisk)		
Folkeskolelærere	X (Vægtet scenarie)		X (Historisk og behov)
Pædagogiske ass.	X (Historisk, vægtet og behov)		
Pædagoger	X (Vægtet og historisk)	X (Behovsscenarie)	

Hvis scenariet forudser rekrutteringsproblemer/mangel i hele eller det meste af perioden, kategoriseres det som "stor risiko for rekrutteringsproblemer og mangel". Hvis scenariet forudser rekrutteringsproblemer/mangel i halvdelen eller godt halvdelen af perioden, kategoriseres det som "risiko for rekrutteringsproblemer og mangel". Hvis scenariet forudser overskud af arbejdskraft i halvdelen eller godt halvdelen af perioden, kategoriseres det som "risiko for overskud".

2.3 Social- og sundhedsområdet

2.3.1 Bioanalytikere

Situationen i dag

I dag (2017) er der ca. 1.500 bioanalytikere ansat på arbejdspladser i Midtjylland og ca. 1.630 i arbejdsstyrken. I perioden fra 2009 til 2017 faldt både antallet af beskæftigede bioanalytikere på arbejdspladser i Midtjylland (efterspørgslen) og antallet af bioanalytikere i arbejdsstyrken (udbuddet) svagt. Antallet af beskæftigede faldt således en smule mere end antallet af personer i arbejdsstyrken. Der er relativt få ledige (<50), men virksomhederne oplever ifølge Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings seneste arbejdsmarkedsbalance (arbejdsmarkedsbalance.dk) ingen problemer med at rekruttere bioanalytikere. Arbejdsmarkedet for bioanalytikere er således i balance i dag.

Fremskrivninger

Fremskrivningerne af udbuddet og efterspørgslen efter bioanalytikerne tyder på, at der også i de kommende år vil være et mindre overskud af bioanalytikere, medmindre efterspørgslen begynder at stige relativt kraftigt, som forudset i det vægtede branchescenarie, eller bioanalytikerne trækker sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet, end tilbagetrækningsreformen forudsætter. Sidstnævnte risiko skal ses i sammenhæng med, at 46 % af de beskæftigede bioanalytikere i dag er 50 år og derover.

Der er større risiko for, at der kan opstå rekrutteringsproblemer og egentlig mangel på bioanalytikere i Østjylland end i Vestjylland og regionen som helhed, og at de vil indtræffe tidligere her.

Tabel 2-2 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	Mangel/overskud i 2028
Historisk scenarie												120
Vægtet branchescenarie												-150

Overskud
Rekrutteringsproblemer
Mangel

Den forventede kraftige stigning i efterspørgslen efter bioanalytikere i forbindelse med det vægtede branchescenarie skyldes bl.a., at ADAM-modellen forudsiger en øget beskæftigelse inden for sundhedsvæsenet som følge af den demografiske udvikling.

Der er således behov for at holde øje med såvel udviklingen i efterspørgslen efter bioanalytikere i de kommende år som bioanalytikernes tilbagetrækningsmønster.

2.3.2 Ergoterapeuter

Situationen i dag

Såvel antallet af arbejdspladser besat af ergoterapeuter (efterspørgslen) som antallet af personer i arbejdsstyrken med en højest fuldført uddannelse som ergoterapeut (udbuddet) er steget stort set uafbrudt siden 2009, med et lille dyk i 2011. I dag er der ca. 2.200 ergoterapeuter ansat på arbejdspladser i Midtjylland og ca. 2.350 i arbejdsstyrken, samt ca. 100 ledige. Til trods for det relativt lille antal ledige ergoterapeuter har virksomhederne i følge Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings arbejdsmarkedsbalance fra andet halvår 2018 ingen problemer med at rekruttere ergoterapeuter i Midtjylland[11]. Tallene tyder således på, at arbejdsmarkedet for ergoterapeuter i dag overordnet betragtet er i balance.

Fremskrivninger

Fremskrivningerne af udbuddet og efterspørgslen efter ergoterapeuter tyder på, at såvel udbuddet (arbejdsstyrken) som efterspørgslen (beskæftigede med arbejdssted i Midtjylland) vil fortsætte med at stige i de kommende år, men med nogenlunde samme styrke. Fremskrivningerne peger således på, at der fortsat vil være et overskud af ergoterapeuter. Dog er der risiko for, at der kan opstå rekrutteringsproblemer omkring 2025, hvis efterspørgslen følger den historiske udvikling. Rekrutteringsproblemerne kan i denne situation opstå tidligere og udvikle sig til egentlig mangel, hvis tilgangen til uddannelsen sænkes fra det nuværende niveau på 193 (2017) til 155, som det var i det år, hvor tilgangen var lavest i den belyste periode.

Der er i denne henseende større risiko for at rekrutteringsproblemerne vil opstå i Østjylland end i Vestjylland og regionen som helhed.

Tabel 2-3 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	Mangel/overskud i 2028
Historisk scenarie												90
Vægtet branchescenarie												438

Overskud
Rekrutteringsproblemer
Mangel

Der er også her behov for at følge udviklingen i efterspørgslen i de kommende år og ergoterapeuternes tilbagetrækningsmønstre. Andelen på 50 år og derover blandt de beskæftigede er dog 'kun' 28 %, men har været stigende, mens andelen af 16-34 år har været faldende.

[11] http://arbejdsmarkedsbalancen.dk/

2.3.3 Ernæring og sundhed

Situationen i dag

I dag (2017) er der ansat i alt 285 med en professionsbachelor inden for ernæring og sundhed på arbejdspladser i Midtjylland[12]. Arbejdsstyrken, og dermed det samlede udbud, udgør 354, og er således noget større end antallet af beskæftigede med arbejdssted i Midtjylland (efterspørgslen). Såvel arbejdsstyrken som antallet af beskæftigede med arbejdssted i Midtjylland er steget relativt meget siden 2009. I 2009 var der således henholdsvis 79 beskæftigede og 88 i arbejdsstyrken. Selvom både udbuddet og efterspørgslen er steget relativt meget, er der i dag en relativt høj ledighed blandt gruppen svarende til ca. 14 % (andelen af ledige i forhold til arbejdsstyrken).

Fremskrivninger

Fremskrivningerne tyder på, at der fortsat i de kommende år vil være et overskud af faggruppen, medmindre at efterspørgslen vokser ekstraordinært meget som forudset i det historiske scenarie. Det skal dog pointeres, at det historiske scenarie forudsiger, at efterspørgslen vil vokse eksponentielt, hvilket vurderes at være usandsynligt og alene et resultat af, at den gennemsnitlige, årlige vækstrate i perioden 2009-2017 har været høj og antallet af beskæftigede relativt lav.

Tabel 2-4 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	Mangel/overskud i 2028
Historisk scenarie												-1190
Vægtet branchescenarie												166

Overskud
Rekrutteringsproblemer
Mangel

Dimensioneringen til uddannelsen er ledighedsbaseret. Da uddannelsen over en årrække har haft en overledighed, vil den 'automatisk' blive reguleret.

2.3.4 Fysioterapeuter

Situationen i dag

I dag (2017) er der i alt ansat ca. 2.050 fysioterapeuter på arbejdspladser i Midtjylland. Arbejdsstyrken og dermed det samlede udbud af fysioterapeuter tæller i alt 2.230. I perioden fra 2009 til 2017 steg antallet af beskæftigede fysioterapeuter med arbejdssted i Midtjylland med 520 og udbuddet af fysioterapeuter med 595, svarende til stigninger på henholdsvis 34 % og 36 %. Sagt med andre ord er såvel efterspørgslen som udbuddet af fysioterapeuter steget meget i de sidste knap 10 år.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings seneste tal for rekrutteringssituationen[13], der dækker andet halvår 2018, viser, at virksomhederne i dag ikke har

[12] Antallet dækker det samlede antal beskæftigede og ikke kun dem, der er beskæftiget på offentlige arbejdspladser.
[13] Arbejdsmarkedsbalancen.dk

problemer med at rekruttere det ønskede antal fysioterapeuter, men at ledigheden er lav. Arbejdsmarkedet for fysioterapeuter er således i dag overordnet betragtet i balance.

Fremskrivninger

Fremskrivningerne af udbuddet og efterspørgslen efter fysioterapeuter indikerer, at der heller ikke i de førstkommende år vil være risiko for, at der opstår rekrutteringsproblemer.

Men fortsætter udviklingen i efterspørgslen med at stige med samme gennemsnitlige årlige vækstrate som i perioden fra 2009 til 2017, er der risiko for, at der kan opstå rekrutteringsproblemer i starten af 2020'erne og egentlig mangel omkring 2025. Det samme er gældende, hvis tilgangen til uddannelsen sænkes til det niveau, som var gældende i 2010, hvor tilgangen var 207 mod 244 i 2017. Der er i den henseende risiko for, at såvel rekrutteringsproblemerne som manglen vil vise sig tidligere i Østjylland end i Vestjylland.

Følger efterspørgslen det vægtede branchescenarie og dermed ADAM-modellens forventninger til udviklingen i beskæftigelsen inden for de brancher, hvor fysioterapeuterne er ansat i dag, er der udsigt til, at der vil være et overskud af fysioterapeuter i hele perioden. Det gælder både i regionen som helhed som i Østjylland og Vestjylland.

Tabel 2-5 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	Mangel/overskud i 2028
Historisk scenarie												-240
Vægtet branchescenarie												490

Overskud
Rekrutteringsproblemer
Mangel

Billedet af den fremtidige rekrutteringssituation er således ikke fuldstændig entydigt, hvorfor det er nødvendigt at holde øje med udviklingen i efterspørgslen og tilgangen til uddannelsen i de kommende år.

2.3.5 Hospitalsserviceassistenter

Situationen i dag

I perioden fra 2009 til 2017 er såvel antallet af beskæftigede med arbejdssted i Midtjylland (efterspørgslen) som antallet af personer i arbejdsstyrken (udbuddet) steget relativt meget og med nogenlunde med samme styrke. I 2017 var der i alt 545 arbejdspladser i Region Midtjylland, som var besat med en hospitalsserviceassistent, og 560 hospitalsserviceassistenter i arbejdsstyrken. Andelen af ledige var 2,8 %.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings arbejdsmarkedsbalance for andet halvår[14] viser, at virksomhederne i dag ikke har problemer med at rekruttere hospitalsserviceassistenter, hverken i Østjylland eller i Vestjylland, til trods for den relativt lave ledighed. Det skal nævnes, at Region Midtjylland selv uddanner

[14] Arbejdsmarkedsbalancen.dk

de hospitalsserviceassistenter, de ansætter, og at udbuddet derfor alt andet lige følger efterspørgslen.

Fremskrivninger

Fremskrivningerne tyder på, at efterspørgslen efter hospitalsserviceassistenter vil udvikle sig meget forskelligt, alt efter om efterspørgslen følger den historiske udvikling eller det vægtede branchescenarie. Den kraftige stigning i efterspørgslen, som det historiske scenarie forudsiger, skyldes dels, at der er tale om en relativt lille faggruppe, dels at der er sket en stor stigning i efterspørgslen efter faggruppen de sidste knap 10 år. Det er dog ikke realistisk, at efterspørgslen fortsætter med at stige med samme gennemsnitlige, årlige vækstrate som i perioden 2009-2017, da efterspørgslen da vil udvikle sig eksponentielt.

Men selv ved en mindre stigning i efterspørgslen, som forudsagt i det vægtede branchescenarie, vil der være risiko for, at der opstår mangel på hospitalsserviceassistenter. Manglen kan allerede være en realitet i starten af 2020'erne. I årene op til vil der være risiko for rekrutteringsproblemer.

Tabel 2-6 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	Mangel/overskud i 2028
Historisk scenarie												-1.300
Vægtet branchescenarie												-87

Overskud
Rekrutteringsproblemer
Mangel

Godt halvdelen af de beskæftigede hospitalsserviceassistenter er i dag 50 år og derover (54 %), hvorfor der i de kommende år er brug for at have fokus på gruppens tilbagetrækningsmønster.

2.3.6 Jordemødre

Situationen i dag

Både antallet af beskæftigede jordemødre med arbejdssted i Midtjylland (efterspørgslen) og antallet af jordemødre i arbejdsstyrken (udbuddet) steg i perioden fra 2009 til 2017. Antallet af beskæftigede jordemødre er i denne henseende steget lidt mere (45 %) end antallet af jordemødre i arbejdsstyrken (38 %). I 2017 var der i alt 480 arbejdspladser i Midtjylland, som var besat med jordemødre og 465 jordemødre i arbejdsstyrken. Ledigheden var på 2,8 % (målt som andel ledige i arbejdsstyrken).

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings arbejdsmarkedsbalance for andet halvår 2018[15] viser, at virksomhederne ikke har problemer med at rekruttere jordemødre i dag, hverken i Østjylland eller i Vestjylland. Det tyder således på, at arbejdsmarkedet for jordemødre i dag overordnet set er i balance.

Fremskrivninger

Fremskrivningerne indikerer imidlertid, at der er risiko for, at der på kort sigt kan opstå rekrutteringsproblemer, men at arbejdsmarkedet vil vende tilbage til

[15] Arbejdsmarkedsbalancen.dk

en situation, hvor der er rimelig balance mellem udbuddet og efterspørgslen efter jordemødre (vægtet branchescenarie og behovsscenarie). Hvis efterspørgslen følger den forventede udvikling i antallet af 0-årige, er det dog først omkring 2024, at der er udsigt til, at rekrutteringsproblemerne afløses af overskud af jordemødre.

Hvis efterspørgslen efter jordemødre fortsætter med at stige med samme takt som i perioden fra 2009 til 2017 er der imidlertid risiko for, at der vil være mangel på jordemødre i hele perioden.

Tabel 2-7 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	Mangel/overskud i 2028
Historisk scenarie												-176
Vægtet branchescenarie												61
Behovsscenarie												73

Overskud
Rekrutteringsproblemer
Mangel

Den forventede stigning i antallet af 0-årige betyder, at der er behov for at holde særligt øje med udviklingen i behovet for jordemødre i de kommende år.

2.3.7 Lægesekretærer

Situationen i dag

I dag (2017) er der i alt 1.610 beskæftigede lægesekretærer med arbejdssted i Midtjylland og 1.649 lægesekretærer i arbejdsstyrken. I perioden fra 2009 til 2017 steg både antallet af beskæftigede lægesekretærer med arbejdssted i Midtjylland (efterspørgslen) og antallet af lægesekretærer i arbejdsstyrken (udbuddet). Konkret var der i 2017 440 flere beskæftigede og 443 flere lægesekretærer i arbejdsstyrken end i 2009, svarende til en stigning på henholdsvis 38 % og 37 %. Andelen af ledige lægesekretærer var i 2017 2,6 %.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings arbejdsmarkedsbalance for andet halvår 2018 viser, at virksomhederne i Østjylland eller Vestjylland ikke har problemer med at rekruttere lægesekretærer i dag[16]. Det tyder således på, at arbejdsmarkedet for lægesekretærer i dag overordnet betragtet er i balance.

Fremskrivninger

Fremskrivningerne indikerer, at efterspørgslen efter lægesekretærer vil fortsætte med at stige i de kommende år, mens arbejdsstyrken og dermed udbuddet af arbejdskraft modsat vil falde. Sidstnævnte aspekt hænger bl.a. sammen med, at andelen af beskæftigede over 50 år vil stige i de kommende år. Det betyder, at der er risiko for, at der vil opstå mangel på lægesekretærer og eventuelt allerede inden for den nærmeste fremtid.

[16] Jf. http://arbejdsmarkedsbalancen.dk

Tabel 2-8 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	Mangel/overskud i 2028
Historisk scenarie												-1.050
Vægtet branchescenarie												-435

Overskud
Rekrutteringsproblemer
Mangel

I øjeblikket ansættes og uddannes det antal, der er behov for, hvorfor der løbende holdes tæt øje med behovet. Der er i øjeblikket overvejelser om at oprette ny uddannelse til lægesekretær, hvorfor det er muligt at såvel indholdet af som efterspørgslen efter faggruppen ændres fremadrettet.

2.3.8 Radiografer

Situationen i dag

I perioden fra 2009 til 2017 steg såvel antallet af beskæftigede radiografer med arbejdssted i Midtjylland som antallet af radiografer i arbejdsstyrken. Der er mere konkret blevet 184 flere beskæftigede og 165 flere i arbejdsstyrken, svarende til stigninger på henholdsvis 87 % og 61 %. Antallet af beskæftigede med arbejdssted i Midtjylland (efterspørgslen) er således steget mere end arbejdsstyrken (udbuddet). I tråd hermed er andelen af ledige (målt i forhold til arbejdsstyrken) faldet fra 4 % i 2009 til 2 % i 2017. I dag (2017) er der beskæftiget i alt 395 radiografer på arbejdspladser i Midtjylland og ca. 360 radiografer i arbejdsstyrken.

Tal fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings arbejdsmarkedsbalance fra andet halvår 2018[17] viser, at de virksomheder, der indgår i datagrundlaget for arbejdsmarkedsbalancen angiver, at de ikke har problemer med at rekruttere radiografer hverken i Østjylland eller i Vestjylland.

Fremskrivninger

Fremskrivningerne indikerer imidlertid, at der er risiko for, at der vil være en stigende mangel på radiografer i de kommende år. Årsagen hertil er, at der er udsigt til, at efterspørgslen også i de kommende år vil vokse mere end udbuddet. Det gælder især, hvis efterspørgslen fortsætter med at stige med samme gennemsnitlige, årlige vækstrate som i perioden fra 2009 til 2017. Det vil betyde, at efterspørgslen i 2028 vil være 2,5 gange så stor som i dag. At den stiger så meget i forbindelse med dette scenarie skyldes, at der er tale om relativt små tal, og at væksten i perioden 2009-2017 var relativt stor.

[17] Arbejdsmarkedsbalancen.dk

Tabel 2-9 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	Mangel/overskud i 2028
Historisk scenarie												-507
Vægtet branchescenarie												-37

Overskud
Rekrutteringsproblemer
Mangel

Fremskrivningerne indikerer alt andet lige, at der er behov for at have stor fokus på området i de kommende år.

2.3.9 Social- og sundhedshjælpere

Situationen i dag

Det samlede antal beskæftigede social- og sundhedshjælpere med arbejdssted i Midtjylland (efterspørgslen) faldt i perioden 2009 til 2017. Konkret blev der knap 150 færre beskæftigede, svarende til et fald på 2 %. I samme periode steg antallet af social- og sundhedshjælpere i arbejdsstyrken (inkl. plejere og hjemmehjælpere) med 163 personer, svarende til en stigning på 2 %. Udviklingen i antallet af beskæftigede dækker over et fald frem til 2013 og en stigning fra 2014 til 2017. Stigningen var særlig stor fra 2016 til 2017.

Ifølge Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings arbejdsmarkedsbalance for andet halvår 2018 er der i dag mangel på social- og sundhedshjælpere i Østjylland (inkl. Viborg) og ingen rekrutteringsproblemer i Vestjylland. Samtidig er andelen af forsikrede ledige social- og sundhedshjælpere relativt lav (2,8 %).

Fremskrivninger

Fremskrivningerne indikerer, at der er risiko for, at der kan opstå generelle rekrutteringsproblemer og egentlig mangel på social- og sundhedshjælpere i den kommende tiårs periode, og det lidt tidligere i Østjylland end i Vestjylland.

Hvornår det sker, afhænger i høj grad af, hvornår social- og sundhedshjælperne trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet, og af om efterspørgslen fortsætter med den stigningstakt, som har været en realitet i de sidste tre til fire år, eller om den igen begynder at falde, som det var tilfældet i perioden 2010-2013. Det afhænger også af, hvilken effekt ændringerne af dels indholdet af uddannelsen, dels dimensioneringen vil få for det fremtidige udbud af social- og sundhedshjælpere.

Efterspørgslen efter social- og sundhedshjælperne vil endvidere afhænge af kommunernes muligheder for at rekruttere det nødvendige antal social- og sundhedsassistenter, herunder af den øgede dimensionering af assistentuddannelsen.

Tabel 2-10 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	Mangel/overskud i 2028
Historisk scenarie												-95
Vægtet branchescenarie												-1.020

Overskud
Rekrutteringsproblemer
Mangel

Sagt med andre ord er det lidt uklart, hvornår og med hvilken styrke en eventuel mangel vil slå igennem, hvorfor det også er et område, der må holdes særligt øje med. Det skal i denne sammenhæng nævnes, at 41 % af de beskæftigede i Midtjylland i dag er 50 år eller derover i dag, og at denne andel forventes at stige i de kommende år, hvorfor social- og sundhedshjælpernes tilbagetrækningsmønstre bør være et særligt fokusområde.

2.3.10 Social- og sundhedsassistenter

Situationen i dag

I dag (2017) er der beskæftiget i alt 8.890 social- og sundhedsassistenter på arbejdspladser i beliggende i Midtjylland. Den samlede arbejdsstyrke tæller i alt 9.460 personer med en højest fuldført uddannelse som social- og sundhedsassistent.

I perioden fra 2009 til 2017 er såvel antallet af beskæftigede social- og sundhedsassistenter med arbejdssted i Midtjylland (efterspørgslen) som antallet af social- og sundhedsassistenter i arbejdsstyrken (udbuddet) faldet en smule. Konkret er antallet af beskæftigede faldet med 215 (-2 %) og antallet af social- og sundhedsassistenter i arbejdsstyrken med 106 (-1 %).

Ifølge Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings arbejdsmarkedsbalance for andet halvår 2018, oplever virksomhederne i dag problemer med at rekruttere det nødvendige antal social- og sundhedsassistenter i både Østjylland (inkl. Viborg) og Vestjylland[18]. Andelen af forsikrede ledige social- og sundhedsassistenter er samtidig forsvindende lav (1,2 % i juni 2018) [19].

Fremskrivninger

Fremskrivningerne underbygger, at arbejdsmarkedet for social- og sundhedsassistenter i høj grad er presset, og at der er risiko for, at situationen forværres i de kommende år, jf. Tabel 2-11 nedenfor. Dog ser det ikke ud til, at Vestjylland bliver lige så hårdt ramt som Østjylland. I Vestjylland vil der således først opstå egentlig mangel i 2021 og der vil være rekrutteringsproblemer indtil da.

Årsagen til, at der er risiko for, at der vil opstå mangel på social- og sundhedsassistenter er bl.a., at arbejdsstyrken ifølge fremskrivningerne vil falde relativt kraftigt i de kommende år som følge af dels det forholdsmæssige store fald i tilgangen i 2016, dels som følge af at over halvdelen af de beskæftigede social- og

[18] Jf. http://arbejdsmarkedsbalancen.dk

[19] Jf. https://www.foa.dk/forbund/om-foa/medlemmer-i-tal/ledighedstal

sundhedsassistenter i dag er over 50 år (54 %). Faldet i tilgangen i 2016 skyldes bl.a. implementeringen af erhvervsskolereformen. Tilgangen steg dog igen fra 2016 til 2017, men kom ikke op på det niveauet fra før 2016.

Med dimensioneringsaftalen fra 2016[20] er der taget initiativ til at øge dimensioneringen af assistentuddannelsen, men det er ikke slået igennem endnu på de tal, der indgår i fremskrivningerne i denne rapport. Omlægningen af uddannelsen med virkning fra 1. januar 2017 har imidlertid ifølge SOSU-skolerne samtidig betydet, at langt flere falder fra uddannelsen end før grundet de skærpede faglige krav. Endelig er der ifølge skolerne flere og flere, der vælger at læse videre til sygeplejerske. Det er p.t. uvist, hvordan de forskellige faktorer vil påvirke udbuddet fremadrettet.

Tabel 2-11 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	Mangel/overskud i 2028
Historisk scenarie												-3.340
Vægtet branchescenarie												-4.400

Overskud
Rekrutteringsproblemer
Mangel

Uanset udfaldet peger resultaterne af fremskrivningerne på, at der i høj grad er brug for at kigge nærmere på udviklingen i tilgangen til og frafaldet fra uddannelsen med det formål at sikre, at udbuddet ikke falder så kraftigt som her forudsagt.

2.3.11 Socialrådgivere

Situationen i dag

I dag (2017) er der beskæftiget i alt 3.865 socialrådgivere på arbejdspladser beliggende i Midtjylland. Arbejdsstyrken og dermed det samlede udbud af socialrådgivere i Midtjylland udgør 4.030 personer.

Såvel antallet af beskæftigede socialrådgivere med arbejdssted i Midtjylland (efterspørgslen) som antallet af socialrådgivere i arbejdsstyrken (udbuddet) steg i perioden fra 2009 til 2017. I 2017 var der således 866 flere beskæftigede og 875 flere i arbejdsstyrken, svarende til stigninger på henholdsvis 29 % og 28 %.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings arbejdsmarkedsbalance for andet halvår 2018[21] viser, at virksomhederne ikke har problemer med at rekruttere det ønskede antal socialrådgivere i dag. Men ledigheden er relativt lav og udgør ifølge Danmarks Statistik 3,6 % (andel ledige i forhold til arbejdsstyrken).

Fremskrivninger

Fremskrivningerne viser, at der er risiko for, at den nuværende rekrutteringssituation vil udvikle sig til først en situation med rekrutteringsproblemer og senere en situation med egentlig mangel, hvis efterspørgslen fortsætter med at stige

[20] Jf. http://www.passinfo.dk/PASS-for-professionelle/For-praktiksteder-SOSU-PAU/Vejledninger-fra-PASS/Dimensionering

[21] Arbejdsmarkedsbalancen.dk

med samme gennemsnitlige, årlige stigningstakt som i perioden fra 2009 til 2017 (historisk scenarie), jf. Tabel 2-12 nedenfor.

Hvis efterspørgslen i stedet følger ADAM-modellens forventninger til udviklingen i antallet af beskæftigede inden for de brancher, hvor socialrådgiverne er ansat i dag (det vægtede branchescenarie), er der omvendt risiko for, at der vil komme et stigende overskud af socialrådgivere.

Uanset hvordan efterspørgslen udvikler sig, ser det ud til, at der er større sandsynlighed for, at der vil opstå rekrutteringsproblemer og mangel i Vestjylland end i Østjylland.

Tabel 2-12 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	Mangel/overskud i 2028
Historisk scenarie												-460
Vægtet branchescenarie												670

Overskud
Rekrutteringsproblemer
Mangel

Billedet af den fremtidige rekrutteringssituation er således ikke entydigt, hvorfor det er vigtigt, at der holdes øje med udviklingen i såvel efterspørgslen som udbuddet i de kommende år, især i Vestjylland.

2.3.12 Sygeplejersker

Situationen i dag

I dag (2017) er der beskæftiget i alt 14.456 sygeplejersker på midtjyske arbejdspladser, mens udbuddet og dermed arbejdsstyrken udgør 15.025 sygeplejersker.

I perioden fra 2009 til 2017 steg såvel antallet af beskæftigede sygeplejersker med arbejdssted i Midtjylland (efterspørgslen) som udbuddet af sygeplejersker (arbejdsstyrken). Fra 2009 til 2017 steg antallet af arbejdspladser med 957 og arbejdsstyrken med 944 personer, svarende til en stigning på 7 % i begge størrelser. Stigningen var særligt stor fra 2012 til 2017. I samme periode faldt andelen af ledige i arbejdsstyrken fra 2,9 % til 1,8 %.

Den meget lave ledighed betyder, at virksomhederne i dag oplever omfattende problemer med at rekruttere det ønskede antal sygeplejersker i både Østjylland og Vestjylland[22].

Fremskrivninger

Fremskrivningerne tyder på, at såvel efterspørgslen som udbuddet vil fortsætte med at stige i de kommende år, og at der også i de kommende år vil være rekrutteringsproblemer og lav ledighed blandt sygeplejerskerne. Der er risiko for, at rekrutteringsproblemerne kan udvikle sig til egentlig mangel i starten af 2020'erne. Risikoen herfor er størst i den situation, hvor efterspørgslen følger

[22] Arbejdsmarkedsbalancen.dk

det vægtede branchescenarie og dermed ADAM-modellens forventninger til udviklingen i beskæftigelsen inden for primært sundhedsvæsen og sociale institutioner i de kommende år, jf. Tabel 2-13 nedenfor. Hvis sygeplejerskerne trækker sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet, end de skal ifølge tilbagetrækningsreformen, er der sandsynlighed for, at manglen vil opstå tidligere og være større.

Der er samtidig større sandsynlighed for, at der vil opstå mangel i Østjylland end i Vestjylland.

Tabel 2-13 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	Mangel/overskud i 2028
Historisk scenarie												36
Vægtet branchescenarie												-805

Overskud
Rekrutteringsproblemer
Mangel

I forbindelse med fremskrivningerne er der regnet på, hvad det ville betyde, hvis sygeplejerskernes beskæftigelsesgrad var 100 mod i dag 90. Denne beregning viser, at der i denne situation ville være et overskud af sygeplejersker i hele perioden.

Der er således fortsat god grund til at have stor fokus på udviklingen i såvel udbuddet som efterspørgslen efter sygeplejersker i de kommende år, især i Østjylland.

2.4 Pædagog- og lærerområdet

2.4.1 Folkeskolelærere

Situationen i dag

I dag (2017) beskæftiger de midtjyske arbejdspladser i alt 17.345 folkeskolelærere, og det samlede udbud (arbejdsstyrken) tæller i alt 18.142 folkeskolelærere.

I perioden fra 2009 til 2017 faldt såvel antallet af beskæftigede med arbejdssted i Midtjylland (efterspørgslen) som arbejdsstyrken (udbuddet). Konkret faldt antallet af beskæftigede med 842 og arbejdsstyrken med 858, svarende til et fald på 5 % i begge størrelser. Andelen af ledige målt i forhold til antallet af personer i arbejdsstyrken faldt fra 4,9 % i 2009 til 4,3 % i 2017 og var dermed relativt konstant i hele perioden.

Virksomhederne i både Østjylland og Vestjylland oplever i dag omfattende problemer med at rekruttere folkeskolelærere ifølge den seneste arbejdsmarkedsbalance[23] fra andet halvår 2018.

[23] Arbejdsmarkedsbalancen.dk

Fremskrivninger

Fremskrivningerne tyder på, at der er risiko for, at situationen med rekrutteringsproblemer fortsætter i de kommende år, hvis efterspørgslen efter folkeskolelærere følger det vægtede branchescenarie, og/eller hvis folkeskolelærerne trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet i samme omfang, som før implementeringen af tilbagetrækningsreformen.

Sandsynligheden for, at der vil opstå mangel på folkeskolelærere, er en smule større i Vestjylland end i Østjylland, i den situation hvor efterspørgslen følger det vægtede branchescenarie.

Følger efterspørgslen i stedet den historiske udvikling (historisk scenarie) eller den forventede udvikling i antallet af 6-15-årige (behovsscenarie), er der risiko for, at der i de kommende år vil være et stigende overskud af folkeskolelærere. Baggrunden herfor er, at efterspørgslen i forbindelse med disse to scenarier forventes at falde, mens udbuddet omvendt forventes at stige, givet at folkeskolelærerne bliver lige så længe på arbejdsmarkedet, som tilbagetrækningsreformen forudsætter.

Tabel 2-14 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	Mangel/overskud i 2028
Historisk scenarie												2.060
Vægtet branchescenarie												-1120
Behovsscenarie												2.070

Overskud
Rekrutteringsproblemer
Mangel

Resultaterne af de tekniske fremskrivninger er således ikke fuldstændig entydige, men indikerer, at det fortsat er vigtigt at holde øje med udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter folkeskolelærere, herunder folkeskolelærernes tilbagetrækningsmønstre.

2.4.2 Pædagoger

Situationen i dag

I dag (2017) er der beskæftiget i alt 23.500 pædagoger på de midtjyske arbejdspladser, mens der er ca. 25.000 pædagoger i arbejdsstyrken.

I perioden fra 2009 til 2017 steg antallet af arbejdspladser besat med pædagoger med ca. 800 svarende til en stigning på 4 %. I samme periode steg antallet af pædagoger i arbejdsstyrken med knap 1.400, svarende til en stigning på 6 %. Udbuddet af pædagoger er således steget mere end antallet af arbejdspladser besat med pædagoger (efterspørgslen). I sammenhæng hermed steg andelen af ledige fra 3,8 % til 4,9 % i samme periode.

Virksomhederne i Østjylland oplever ifølge den seneste arbejdsmarkedsbalance[24] fra andet halvår 2018 problemer med at rekruttere det ønskede antal pædagoger, mens virksomhederne i Vestjylland ikke har samme problemer.

[24] Arbejdsmarkedsbalancen.dk

Fremskrivninger

Fremskrivningerne indikerer, at der i de førstkommende år vil være et overskud af pædagoger, uanset hvilket scenarie udviklingen i efterspørgslen følger, jf. Tabel 2-15 nedenfor. Situationen med overskud vil vare længst, hvis efterspørgslen efter pædagoger følger udviklingen i 0-6-årige[25] (behovsscenariet) og kortest, hvis efterspørgslen følger den historiske udvikling. Overskuddet vil indsnævres over tid og resultere i først rekrutteringsproblemer og senere mangel. Manglen vil opstå i perioden 2024-2026 alt efter udviklingen i efterspørgslen.

Der er samtidig større sandsynlighed for, at der vil opstå rekrutteringsproblemer og mangel i Østjylland end i Vestjylland, hvis efterspørgslen følger behovsscenariet.

Hvis pædagogerne fortsætter samme tilbagetrækningsmønster som hidtil, og dermed ikke bliver lige så længe på arbejdsmarkedet, som tilbagetrækningsreformen forudsætter, i de kommende år, kan såvel rekrutteringsproblemerne som manglen opstå tidligere, uanset hvilket scenarie efterspørgslen følger. Årsagen hertil er, at der vil være et stigende antal plus 50-årige pædagoger i de kommende 10 år. Tilbagetrækningsreformen har dermed relativt stor betydning for udbuddet af pædagoger i de kommende ti år.

Tabel 2-15 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	Mangel/overskud i 2028
Historisk scenarie												-283
Vægtet branchescenarie												-935
Behovsscenarie												-780

Overskud
Rekrutteringsproblemer
Mangel

Der er således behov for at have fokus på pædagogernes tilbagetrækningsmønster i de kommende år samt på efterspørgslen efter pædagoger.

2.4.3 Pædagogiske assistenter

Situationen i dag

I dag (2017) er der beskæftiget i alt 2.000 pædagogiske assistenter (PAU'er) på midtjyske arbejdspladser. Antallet af pædagogiske assistenter i arbejdsstyrken er 2.335.

I gennem de seneste knapt 10 år (2009-2017) er både antallet af arbejdspladser besat med pædagogiske assistenter (efterspørgslen) og antallet af pædagogiske assistenter i arbejdsstyrken (udbuddet) steget. Konkret er der blevet 442 flere arbejdspladser og 626 flere i arbejdsstyrken, svarende til stigninger på henholdsvis 28 % og 37 %. Arbejdsstyrken er således vokset noget mere end antallet af arbejdspladser besat med pædagogiske assistenter. I samme periode er

[25] I behovsscenariet følger 2/3 af efterspørgslen efter pædagoger Danmarks Statistiks fremskrivning for udviklingen i antallet af 0-6-årige i Region Midtjylland. Den sidste tredjedel følger udviklingen i antallet af udviklingshæmmede.

andelen af ledige steget fra 8,7 til 13,3 %. Disse tal vidner om, at arbejdsmarkedet ikke kan absorbere det antal pædagogiske assistenter, der uddannes.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings arbejdsmarkedsbalance for andet halvår 2018[26] viser i tråd hermed, at faggruppen er præget af høj ledighed og høj jobomsætning i både Østjylland og Vestjylland.

Fremskrivninger

De tekniske fremskrivninger viser imidlertid, at der er risiko for, at der kan opstå rekrutteringsproblemer og mangel på faggruppen i de kommende år, jf. Tabel 2-16 nedenfor.

Årsagen til, at der kan opstå rekrutteringsproblemer og mangel på pædagogiske assistenter i de kommende år, er bl.a., at tilgangen til uddannelsen faldt relativt meget fra 2015 til 2016, og at tilgangen endnu ikke har genvundet sit tidligere niveau, selv om tilgangen steg fra 2016 il 2017. Faldet i tilgangen skal bl.a. ses i lyset af implementeringen af erhvervsskolereformen, der har betydet, at eleverne først specialiserer sig senere, og at kravene for at starte på uddannelsen er skærpet.

Tabel 2-16 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	Mangel/overskud i 2028
Historisk scenarie												-1.535
Vægtet branchescenarie												-885
Behovsscenarie												-855

Overskud
Rekrutteringsproblemer
Mangel

Effekterne af det faldende udbud vil bl.a. afhænge af udviklingen i efterspørgslen efter pædagogiske assistenter i de kommende år, herunder af i hvilket omfang de pædagogiske assistenter vil erstatte de ikke-faglærte på daginstitutionsområdet.

Det er således også god grund til at holde tæt øje med denne faggruppe i de kommende år.

[26] Arbejdsmarkedbalancen.dk

3 Overordnede udviklingstendenser

3.1 Indledning

Indhold

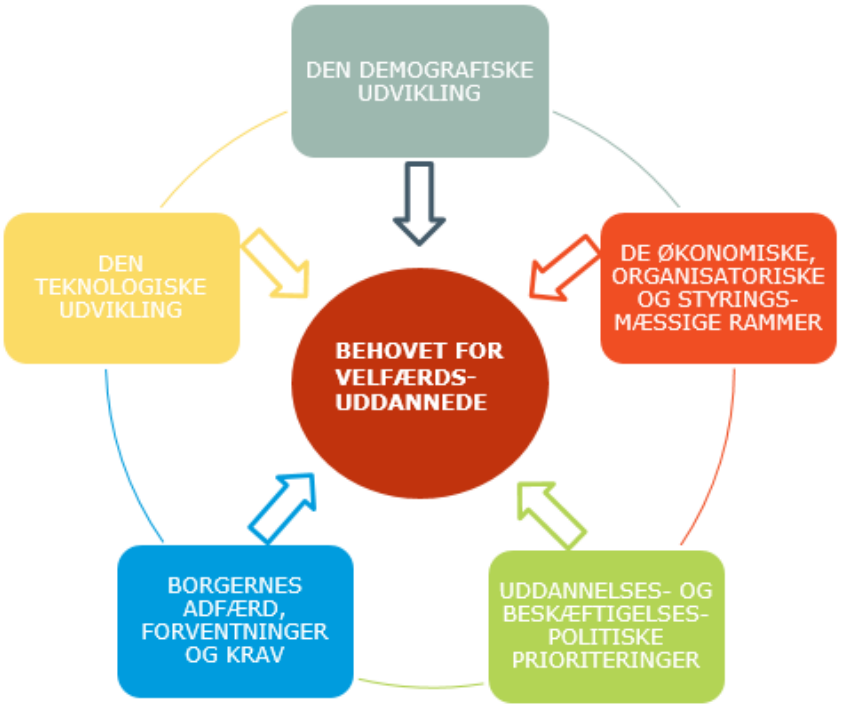
Dette kapitel indeholder en kort beskrivelse af nogle af de udviklingstendenser og faktorer, som forventes at ville komme til at påvirke udbuddet og efterspørgslen efter velfærdsuddannede i Region Midtjylland i de kommende år.

Præcis hvilken betydning disse udviklingstendenser og faktorer vil have for udviklingen i behovet for velfærdsuddannede i de kommende år, er det ikke muligt at give et entydigt svar på. Nogle vil påvirke *både* udbuddet *og* efterspørgslen, mens andre alene vil påvirke *enten* udbuddet *eller* efterspørgslen. Nogle vil have karakter af generelle, overordnede udviklingstendenser, mens andre vil have karakter af konkrete, politiske beslutninger.

De politiske beslutninger kan endvidere både have betydning for de overordnede økonomiske, organisatoriske og styringsmæssige rammebetingelser, som regionen, kommunerne og uddannelsesinstitutionerne er underlagt, og for såvel tilgangen til de enkelte uddannelser som for de enkelte faggruppers afgang fra arbejdsmarkedet og/eller deres fag.

Uanset om der er tale om overordnede udviklingstendenser eller konkrete politiske beslutninger, er det, som påpeget i kapitel 1, vigtigt at have disse forskellige tendenser og potentielle påvirkningsfaktorer i mente, når de enkelte fremskrivninger vurderes.

I det følgende vil vi, ligesom i analysen af behovet for velfærdsuddannede fra 2012, kort sætte fokus på betydningen af følgende overordnede udviklingstendenser og potentielle påvirkningsfaktorer:



Der vil ikke være tale om en tilbundsgående analyse af de enkelte udviklingstendenser og påvirkningsfaktorer, men alene en kort omtale af, hvilken betydning de potentielt kan have for behovet for velfærdsuddannede i Midtjylland i de kommende år.

Datagrundlag

Datagrundlaget består dels af eksisterende litteratur, dels af Danmarks Statistiks befolkningsfremskrivninger samt viden og input fra styregruppen.

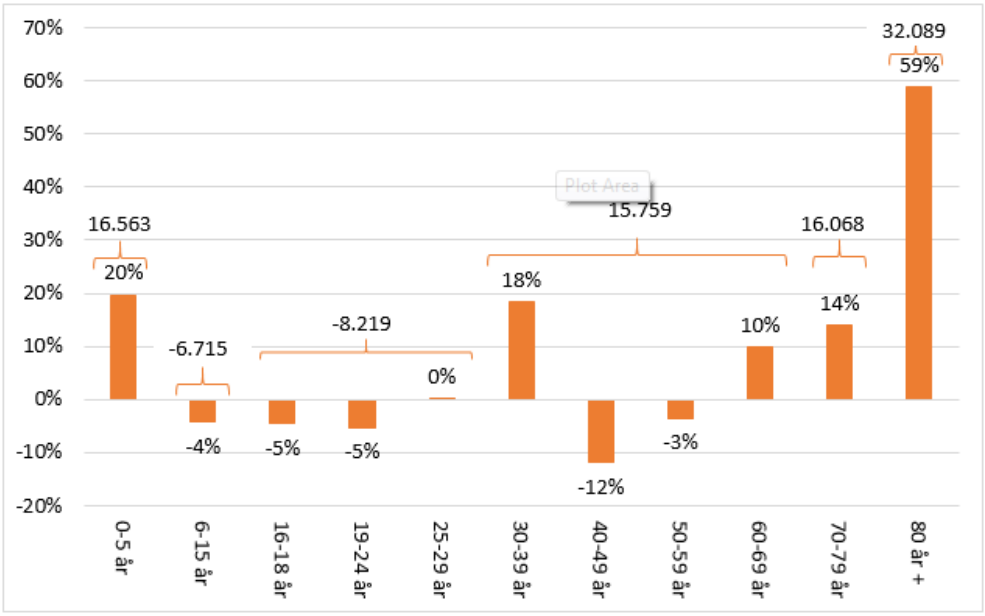
3.1.1 Den demografiske udvikling

En af de udviklingstendenser, som vil få stor betydning for udviklingen i både udbuddet og efterspørgslen efter velfærdsuddannede i de kommende ti år, er den demografiske udvikling.

Generelt forventes antallet af borgere i Region Midtjylland at vokse i de kommende ti år. Konkret forventes der at blive godt 66.000 flere borgere i regionen i perioden 2018-2028, svarende til en stigning på 5 %.

Stigningen dækker over en række underliggende forskydninger i antallet af borgere inden for de enkelte aldersgrupper, jf. Figur 3-1 nedenfor.

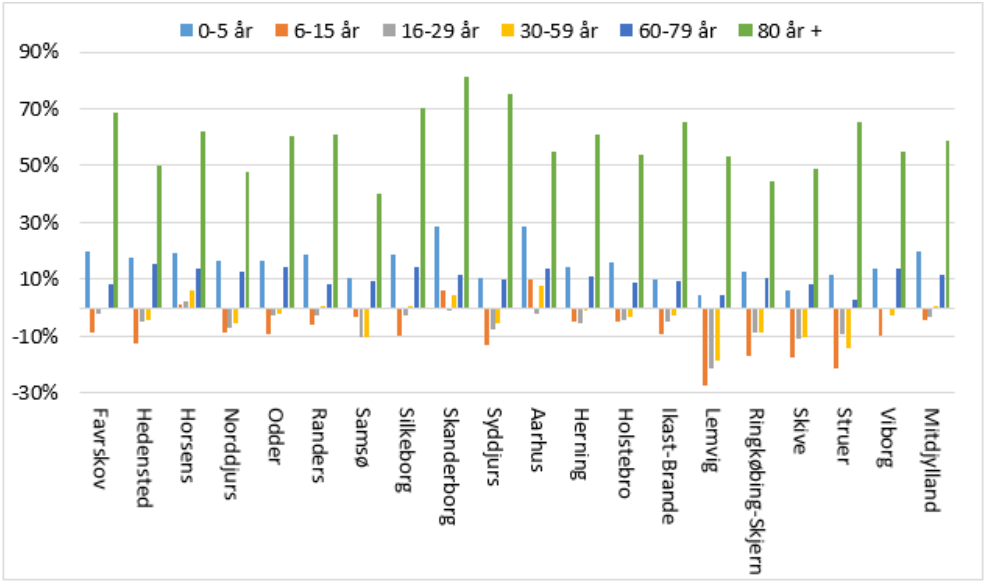
Figur 3-1 *Den forventede udvikling i antallet af borgere i Region Midtjylland fordelt på aldersgrupper. 2018-2028*



Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken (FRKM118)

Forskydningerne i antallet af borgere inden for de enkelte aldersgrupper er forskellige i de enkelte kommuner. Nogle kommuner har oplevet særlig store stigninger i antallet af eksempelvis 0-5-årige, mens andre har oplevet mere moderate stigninger, jf. Figur 3-2 nedenfor.

Figur 3-2 *Den forventede udvikling i antallet af borgere i Region Midtjylland fordelt på aldersgrupper og kommuner. 2018-2028*



Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken (FRKM118)

Af særlig betydning for udviklingen i behovet for velfærdsuddannede er udviklingen i antallet af

- 0-årige
- 0-5-årige
- 6-15-årige
- 80+-årige.

Godt 2500 flere 0-årige

Hvad angår de 0-årige, forventes der at blive godt 2.500 flere i de kommende ti år, svarende til en stigning på 17 %. Det vil alt andet lige have betydning for efterspørgslen efter jordemødre, som må forventes at stige, givet at efterspørgslen følger udviklingen i antallet af 0-årige.

Stigningen forventes at blive størst i Aarhus (27 %), Horsens (25 %) og Skanderborg (20 %) og mindst i Struer (1 %), Syddjurs (4 %) og Skive (5 %). På Samsø og i Lemvig forventes der omvendt at ske et fald i antallet af 0-årige på henholdsvis 14 % og 3 % i de kommende ti år.

Knap 17.000 flere 0-5-årige

I modsætning til den seneste analyse af behovet for velfærdsuddannede forventes antallet af 0-5-årige ligeledes at stige. Konkret forventes der i de kommende ti år at blive knap 17.000 flere børn i denne aldersgruppe, svarende til en stigning på 20 %. Hvis efterspørgslen efter pædagoger og pædagogiske assistenter følger udviklingen i de 0-5-årige, ville den således alt andet lige stige.

De største stigninger forventes at ske i Aarhus (29 %), Skanderborg (29 %) og Favrskov (20 %) og de mindste i Lemvig (5 %), Skive (6 %) og Ikast-Brande (10 %).

Knap 7.000 færre 6-15-årige

Det omvendte gør sig gældende for de 6-15-årige, som der forventes at blive knap 7.000 færre af i de kommende ti år, svarende til et fald på 4 %. Hvis efterspørgslen efter folkeskolelærere alene afhang af udviklingen i antallet af 6-15-årige, ville efterspørgslen efter folkeskolelærere i kommende ti år falde.

Knap 33.000 flere 80+-årige

Den aldersgruppe, der forventes at stige allermest, er fortsat de plus 80-årige. I de kommende ti år forudses denne gruppe at vokse med knap 33.000, svarende til en stigning på 59 %. Det betyder, at der alt andet lige, bliver behov for flere hænder på sundheds- og plejeområdet. Det omfatter i denne kontekst social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, ergoterapeuter, fysioterapeuter, lægesekretærer, hospitalsserviceassistenter og sygeplejersker.

De kommuner, der kan imødese de største stigninger i de plus 80-årige, er Skanderborg (80 %), Syddjurs (75 %) og Silkeborg (70 %). De kommuner, der omvendt kan imødese de mindste stigninger, er Samsø (40 %), Ringkøbing-Skjern (45 %) og Norddjurs (48 %).

Der er ikke nødvendigvis en en-til-en udvikling i den demografiske udvikling og efterspørgslen

Den demografiske udvikling ser således ud til at ville afstedkomme en øget efterspørgsel efter et stort antal af de faggrupper, som er i fokus i denne analyse, og et mindre fald i efterspørgslen efter folkeskolelærere. Hvor meget efterspørgslen efter de enkelte faggrupper vil komme til at stige eller falde, og om stigningen/faldet kommer til at resultere i en egentlig mangelsituation eller en situation med overskud af den pågældende faggruppe, afhænger imidlertid af en lang række andre faktorer ud over udviklingen i antallet af borgere i de relevante aldersgrupper, jf. afsnittene nedenfor.

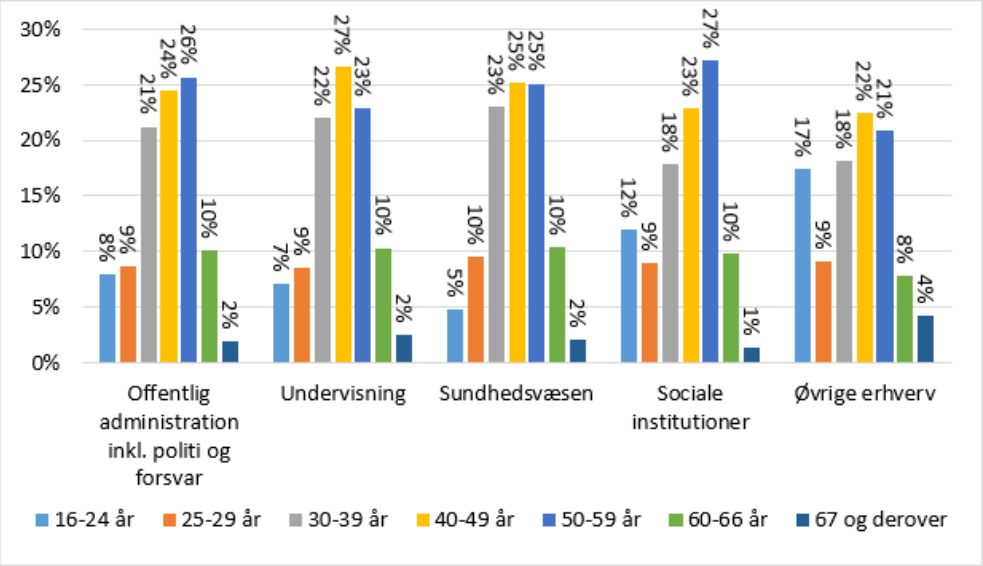
Den demografiske udvikling har også betydning for udbuddet af de enkelte faggrupper

Af selvstændig betydning for om den potentielle, ændrede efterspørgsel vil medføre et øget behov for de enkelte faggrupper eller ej, er udviklingen i udbuddet af de pågældende faggrupper. Her spiller den demografiske udvikling også en central rolle, idet det ikke alene er gennemsnitsalderen blandt de borgere, der har ret til at modtage offentlige serviceydelser, der stiger, men også gennemsnitsalderen blandt de personer, der skal levere serviceydelserne. Det betyder, at de faggrupper, hvor der er relativt mange over 50-55 år, kan forvente en relativ stor afgang fra arbejdsmarkedet i de kommende år som følge af alder. Såfremt der ikke kommer et tilsvarende antal nye ind på arbejdsmarkedet i form af nyuddannede, vil udbuddet af de enkelte faggrupper falde.

Tilbagetrækningsreformen udskyder tilbagetrækningen

I dag er mellem 36 og 38 % af de beskæftigede inden for de brancher, som de velfærdsuddannede typisk arbejder inden for, over 50 år og cirka 12 % 60 år og derover, se Figur 3-3 neden for. En del af disse vil forlade arbejdsmarkedet i de kommende år. Tilbagetrækningsreformen (jf. Bilag A), der blev vedtaget i maj 2011 og påbegyndt indfaset i 2014, vil imidlertid betyde, at flere vil blive længere tid på arbejdsmarkedet i de kommende år. Det gælder især den store gruppe af de 50-59-årige, som i de kommende ti år vil bevæge sig ind i gruppen af 60-69-årige og dermed den aldersgruppe, hvor tilbagetrækningen typisk sker.

Figur 3-3 *Aldersfordelingen blandt de beskæftigede på arbejdspladser inden for brancherne offentlig administration, inkl. forsvar og politi, undervisning, sundhedsvæsen og sociale institutioner samt øvrige erhverv i Region Midtjylland. 2016*



Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken.dk (RAS301)

Anm.: Øvrige erhverv er samtlige øvrige brancher ud over offentlig administration, undervisning, sundhedsvæsen og sociale institutioner.

Tilbagetrækningsreformen vil således få relativt stor betydning for udbuddet af arbejdskraft inden for de brancher, hvor de velfærdsuddannede arbejder.

Der tages højde for den demografiske udvikling og tilbagetrækningsreformen

Der er i forbindelse med fremskrivningerne både regnet på den demografiske udviklings betydning for efterspørgslen efter pædagoger, pædagogiske assistenter, folkeskolelærere og jordemødre og på betydningen af den demografiske udvikling og tilbagetrækningsreformen for udviklingen i udbuddet af de enkelte faggrupper.

3.1.2 Den teknologiske udvikling

En anden væsentlig faktor, som også spiller ind på det fremtidige behov for velfærdsuddannede, er den teknologiske udvikling og i sammenhæng hermed den øgede digitalisering af såvel arbejdsprocesser som kommunikationsformer samt opsamling og lagring af data.

Den teknologiske udvikling og digitaliseringen har især betydning for kompetencekravene, men også for opgavefordelingen

Den teknologiske udvikling og digitaliseringen har således både været med til at effektivisere og ændre den måde, arbejdsopgaver og processer udføres på inden for velfærdsområdet, og den måde kommunikationen og interaktionen mellem de velfærdsuddannede og borgerne og mellem de forskellige faggrupper inden for og på tværs af sektorerne foregår på. Det har samtidig været med til helt at overflødiggøre opgaver og kommunikationsformer. Det har imidlertid endnu ikke betydet, at behovet for velfærdsuddannede samlet set er blevet væsentlig ændret. Det er til gengæld de opgaver, som de enkelte faggrupper varetager, og/eller den måde, de varetages på, og dermed også kompetencekravene til de enkelte faggrupper.

Aalborg Universitet peger i denne henseende i en ny analyse af fremtidens kompetencer i sundhed[27] konkret på, at "*nye teknologier betyder, at rutineprægede og manuelle opgaver vil blive automatiseret, mens kognitive, sociale og kommunikative kompetencer i højere grad vil blive efterspurgt*". Analysen peger således på, at der fremover i stigende omfang bliver behov for relationelle kompetencer.

Der kan dog ikke kan ses bort fra, at den opgaveflytning og –overdragelse, som den teknologiske udvikling og digitaliseringen har muliggjort, også har været med til og vil fortsætte med at ændre efterspørgslen efter nogle faggrupper på bekostning af andre faggrupper. Det gælder især inden for sundhedsvæsenet, hvor opgaveflytningen endvidere er blevet understøttet af struktur- og styringsreformer samt produktivitetskrav og ændrede finansieringsmodeller. Det centrale i denne analyse er i denne henseende ikke, om opgaverne flytter fra regionerne til kommunerne eller fra en faggruppe til en anden, men om flytningen og/eller opgaveoverdragelsen ændrer **det samlede behov** for de enkelte faggrupper. Og i bekræftende fald om det, der driver denne udvikling, kan forventes at fortsætte i de kommende år.

Den sundheds- og bioteknologiske udvikling har øget antallet af patienter, der kan behandles, men udskudt tidspunktet for behovet

Den sundheds- og bioteknologiske udvikling har endvidere betydet, at antallet af patienter og antallet af sygdomme, der kan behandles er steget, og dermed alt andet lige, efterspørgslen efter og udgifterne til serviceydelser inden for sundheds- og plejesektoren[28]. Diagnosticeringen er samtidig blevet mere præcis, og behandlingerne i højere grad tilpasset den enkelte patient og sygdom. Samlet har det betydet, at middellevetiden og antallet af ældre med en eller flere kroniske sygdomme og demens er steget. De nye behandlingsmetoder og det generelt øgede fokus på sundhed og sundhedsfremme har imidlertid samtidig betydet, at flere borgere lever længere, inden de bliver ramt af funktionsnedsættende sygdomme. Den sundheds- og bioteknologiske udvikling har således på den ene side været med til at øge antallet af borgere, der kan behandles, men på den anden side også udskudt tidspunktet, hvor de har brug for behandling, pleje og praktisk hjælp. Stigningen i middellevetiden har imidlertid samtidig betydet, at de sygdomme, som de ældre rammes af, typisk er mere komplekse og flere, da sandsynligheden for at få en række sygdomme stiger med alderen. Det er sandsynligt, at denne udvikling vil fortsætte i de kommende år og have betydning for efterspørgslen efter faggrupper inden for sundheds- og plejeområdet. Hidtil har udviklingen været medvirkende til, at efterspørgslen efter social- og sundhedsassistenter og sygeplejersker er steget, og det især i den kommunale sektor.

[27] Aalborg Universitet, 2018: *Fremtidens kompetencer i sundhed. Et litteraturstudie og interviewundersøgelse ved AAU, CHR, Region Hovedstaden.* Udarbejdet for Region Hovedstaden og udgivet i maj 2018.

[28] Danske Regioner (2015): *Pres på sundhedsvæsenet Derfor stiger sygehusudgifterne – sådan holder vi væksten nede*

Øget brug af telemedicin og selvmonitoreringsværktøjer, kunstig intelligens og robotter

Den teknologiske udvikling og digitaliseringen har samtidig været medvirkende til, at stadig flere patienter selv kan monitorere deres sygdom og blive behandlet og tilset uden at blive indlagt på et hospital. En udvikling, som forventes at fortsætte med øget styrke i de kommende år, i takt med implementeringen af den digitale strategi på sundhedsområdet[29]. Der er samtidig en forventning om, at robotter og kunstig intelligens vil blive introduceret i stigende omfang og på stadig flere områder inden for sundhedsvæsenet og dermed yderligere ændre såvel måden som omfanget af de opgaver, sundhedsvæsenet kan løse fremover. Det vil samtidig have stor betydning for opgavefordelingen mellem regionerne og kommunerne og for de kompetencer, som sundhedspersonalet skal besidde fremover. Om det får betydning for det samlede behov for sundhedspersonale og præcis, hvilke faggrupper der bliver henholdsvis stigende og faldende efterspørgsel efter, er svært at sige noget specifikt om på nuværende tidspunkt. Det hænger i høj grad også sammen med de økonomiske, organisatoriske og styringsmæssige rammer, se 3.1.3 nedenfor.

Den teknologiske udvikling og digitaliseringen kan således trække i mange retninger, men vil helt sikkert fortsat få stor betydning for efterspørgslen efter kompetencer og sandsynligvis også for omfanget af efterspørgslen efter de enkelte faggrupper i de kommende ti år, herunder især for opgavefordelingen mellem de enkelte faggrupper.

3.1.3 De økonomiske, organisatoriske og styringsmæssige rammer

De økonomiske, organisatoriske og styringsmæssige rammer har stor betydning for efterspørgslen efter velfærdsuddannede. Det gælder især de økonomiske rammer.

De økonomiske, organisatoriske og styringsmæssige rammer er ændret i de senere år

Alle tre parametre har gennemgået relative store forandringer i de senere år. Målet med forandringerne har som udgangspunkt været at sikre et nært og sammenhængende sundhedsvæsen med lige adgang for alle under hensyntagen til, at de offentlige udgifter til sundhedsvæsenet ikke løber løbsk i takt med, at antallet af ældre og antallet af sygdomme, der kan behandles, stiger.

Særligt strukturreformen har ændret de organisatoriske ramme

Nogle af de største ændringer er sket i forbindelse med implementeringen af strukturreformen, der trådte i kraft i 2007. Strukturreformen har bl.a. betydet, at kommunerne har fået hovedansvaret for forebyggelse og sundhedsfremme, herunder den forebyggelse, pleje og genoptræning, der ikke foregår under indlæggelse, i hjemmesygeplejen og i behandlingen af alkohol- og stofmisbrug[30]. Kommunerne har samtidig fået ansvaret for indsatsen over for såvel de ikke-forsikrede som de forsikrede ledige.

[29] Sundheds- og Ældreministeriet, Danske Regioner, KL og Finansministeriet (2018): *Ét sikkert og sammenhængende sundhedsnetværk for alle. STRATEGI FOR DIGITAL SUNDHED 2018 –2022. Januar 2018*

[30] https://oim.dk/media/17088/kommunernes-nye-opgaver-pr-1-januar-2007.pdf

Med flytningen af dele af ansvaret for sundhedsindsatsen har regionerne fået ansvaret for et stadigt mere specialiseret sygehusvæsen og for praksissektoren. Udviklingen har betydet, at behandlingen på sygehusene i stigende omfang er omlagt fra stationær til ambulant behandling og til accelererende patientforløb.

De økonomiske rammer og de bagvedliggende incitamenter ændres fra januar 2019

I kølvandet på implementeringen af strukturreformen og visionen om et nært og sammenhængende sundhedsvæsen samt det tidligere produktivitetskrav til de offentlige sygehuse om at levere 2 % flere ydelser årligt er et stigende antal opgaver i de senere år blevet flyttet fra regionerne til kommunerne og fra hospitalerne til almen praksis. Denne udvikling forventes at fortsætte i de kommende år med realiseringen af bl.a. nærhedsfinansieringsprincippet, som fra 1. januar 2019 træder i stedet for produktivitetskravet. Nærhedsfinansiering giver således regionerne et økonomisk incitament for at flytte behandlingen ud fra sygehusene og tættere på borgerne og betyder blandt andet, at regionerne skal arbejde for mere brug af telemedicin, samling af ambulante besøg på færre dage, færre akutte genindlæggelser og flere behandlinger, der rykker tættere på borgerne[31].

Det centrale er her, om flytningen af opgaver mellem sektorerne også fører til flytning af opgaver mellem de enkelte faggrupper og/eller en samlet øget efterspørgsel efter den enkelte faggruppe og det uafhængigt af opgaveflytningen. Hidtil har vi set, at flytningen af opgaver fra hospitalerne til kommunerne har øget efterspørgslen efter sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter i kommunerne og reduceret efterspørgslen efter social- og sundhedsassistenter på hospitalerne. En udvikling, som også har været påvirket af stigningen i middellevetiden og forekomsten af mere komplekse sygdomme hos de ældre. Det er i denne henseende indtrykket, at den samlede efterspørgsel efter disse to faggrupper er blevet større. Men om denne udvikling fortsætter og med hvilken styrke er uvist, herunder om den øgede brug af telemedicin og selvmonitoreringsværktøjer trækker i den ene eller anden retning.

3.1.4 Borgernes adfærd, forventninger og krav

Borgernes adfærd, forventninger og krav er ligeledes faktorer, som har betydning for efterspørgslen efter offentlige serviceydelser.

Det øgede fokus på kost og motion vil alt andet lige reducere forekomsten af livstilssygdomme

Hvad angår borgernes adfærd, betyder borgernes øgede fokus på kost og motion og en sund livsstil alt andet lige, at flere borgere lever længere, og at færre rammes af livsstilssygdomme i fremtiden. Dog ser det i øjeblikket ud til af gå den forkerte vej i Midtjylland, hvad angår udviklingen i andelen af fysisk inaktive, andelen med et usundt kostmønster og i andelen af svært overvægtige[32], mens det omvendt går i den rigtige retning hvad angår andelen af daglige rygere og andelen med et højrisikoforbrug af alkohol. Der er samtidigt fortsat en social slagside i hvem der udvikler livsstilssygdomme, idet det fortsat i højere grad er personer med kun grundskolen som højeste opnåede uddannelse end

[31] https://www.regioner.dk/services/nyheder/2018/juni/aftale-flere-penge-og-ny-styring

[32] Region Midtjylland, 2018: "Hvordan har du det?" 2017. Sundhedsprofil for Region og kommuner. Bind 1. Udarbejdet af Defactum.

personer med en videregående uddannelse, der fortsat ryger dagligt, har et dårligt fysisk helbred, har et usundt kostmønster og ikke lever op til WHO's minimumsanbefaling for fysisk aktivitet[33] [34] (150 minutters intensiv eller moderat fysisk aktivitet om ugen eller mindst 75 minutters hård aktivitet om ugen). Der vil således også fremover være behov for at sætte fokus på den forebyggende og sundhedsfremmende indsats i kommunerne samt på at behandle livsstilssygdomme.

Øgede forventninger og krav til behandling og inddragelse heri

Hvad angår borgernes forventninger og krav, peger KORA i en rapport fra 2017[35] på, at der her er to centrale tendenser: "Den første tendens er, at fremtidens borgere har *øgede forventninger til sundhedsvæsenet*, dels i forhold til hvad de kan forvente af behandling, dels i forhold til at blive informeret og inddraget. Dette vil stille *nye krav til sundhedspersonalet* – ikke mindst i forhold til kommunikative færdigheder. Den anden tendens er, at borgere og patienter i fremtidens sundhedsvæsen vil blive aktive medspillere". Den generelle digitalisering af samfundet og implementeringen af strategi for digital sundhed 2018-2022 understøtter denne udvikling. Strategien er, via apps og andre digitale værktøjer, at give borgerne større mulighed for at tage del i egen behandling og opnå lettere adgang til information om eget behandlingsforløb[36].

Hvorvidt de øgede krav og forventninger vil øge eller reducere behovet for velfærdsuddannede er uklart. I det omfang forventningerne og kravene kan imødekommes og samtidig understøtter øget medinddragelse og medvirken, kan det være med til at frigive ressourcer til andre formål. På den anden side kan utilfredse og krævende borgere lægge beslag på ressourcer og dermed være med til at øge behovet.

3.1.5 Uddannelsespolitiske prioriteringer

De uddannelses- og beskæftigelsespolitiske prioriteringer har stor betydning for udbuddet af velfærdsuddannede, herunder beslutningerne om dimensioneringerne af de enkelte uddannelser.

Ændret dimensionering af SOSU-uddannelserne og PAU i 2017 og 2018

For de uddannelser, der er i fokus i indeværende analyse, er det regionen og kommunalbestyrelserne, der planlægger dimensioneringen af social- og sundhedsuddannelserne og den pædagogiske assistentuddannelse på baggrund af central udmeldte rammer. Det indebærer, at de forpligter sig til at tilvejebringe praktikpladser svarende til behovet for færdiguddannede i området.

---

[33] Sundheds- og Ældreministeriet, Danske Regioner, KL og Finansministeriet (2017): Danskernes sundhed. Den nationale sundhedsprofil 2017.

[34] Region Midtjylland, 2018: "Hvordan har du det?" 2017. Sundhedsprofil for Region og kommuner. Bind 1. Udarbejdet af Defactum.

[35] KORA, 2017: *Fem megatrends der udfordrer fremtidens sundhedsvæsen*. Udarbejdet af Betina Højgaard og Jakob Kjellberg og udgivet i april 2017.

[36] Sundhedsstyrelsen (2018): *Ét sikkert og sammenhængende sundhedsnetværk for alle STRATEGI FOR DIGITAL SUNDHED 2018-2022*.

I den seneste dimensioneringsaftale fra 2016, som omfatter årene 2017 og 2018, blev det besluttet, at der på landsplan samlet skal uddannes 5.000 social- og sundhedsassistenter og 2.200 social- og sundhedshjælpere samt 700 pædagogiske assistenter årligt i de to år[37]. Aftalen afspejler, at kommunerne efterspørger flere social- og sundhedsassistenter og færre social- og sundhedshjælpere og pædagogiske assistenter, mens regionerne modsat kommunerne efterspørger færre social- og sundhedsassistenter.

Sammenholdt med den seneste aftale, som dækkede årene 2007-2015, og som blev fastlagt via trepartsaftalen, er der tale om en stigning på godt 1.000 social- og sundhedsassistenter om året, og omvendt godt 5.000 færre social- og sundhedshjælpere årligt på landsplan. Der er således tale om en betydelig reduktion af udbuddet af social- og sundhedshjælpere.

SOSU-uddannelserne er blevet ændret og delt i to selvstændige uddannelser

Ud over ændret dimensionering er social- og sundhedsuddannelserne med virkning fra 1. januar 2017 endvidere blevet opdelt i to selvstændige uddannelser, henholdsvis social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistent. Ændringerne er sket efter ønske fra parterne (KL, Regionerne og LO) og med det mål at skabe et fagligt løft og en mere tydelig profil for begge uddannelser. Opdelingen betyder, at det ikke længere er nødvendigt først at tage uddannelsen som social- og sundhedshjælper for at kunne starte på uddannelsen som social- og sundhedsassistent.

Ændringerne af de to uddannelser betyder bl.a., at især kravene til assistentuddannelsen er skærpet. Især den metodiske tilgang til sygeplejen er i fokus, og kompetencer inden for tværsektorielt samarbejde og kvalitetssikring er øget væsentligt[38].

Det forhold, at det nu er muligt at søge direkte ind på assistentuddannelsen uden først at have gennemført hjælperuddannelsen, har ifølge Social- og sundhedsskolerne øget frafaldet fra uddannelsen betydeligt.

Erhvervsskolereformen har ændret adgangskravene til de erhvervsfaglige uddannelser

Ud over ændringerne af social- og sundhedsuddannelserne vil udbuddet af de erhvervsfaglige velfærdsuddannelser endvidere være påvirket af erhvervsskolereformen, som trådte i kraft i 1. august 2015.

Reformen har bl.a. betydet, at adgangskravene til erhvervsuddannelserne er blevet ændret. Fra 1. august 2015 kræver optagelse på erhvervsuddannelserne mindst 02 i dansk og matematik. Det er hermed blevet sværere at blive optaget på en erhvervsuddannelse.

Samtidigt er antallet af indgange til uddannelserne ændret, så der i dag kun er fire fælleshovedindgange mod tidligere 12. De fire fællesindgange er:

---

[37] Kommunernes Landsforening (KL), Danske Regioner og LO, 2016: *To-årig dimensioneringsaftale om offentlige praktikpladser på uddannelserne til social- og sundhedshjælper, social- og sundhedsassistent samt pædagogisk assistent. August 2016*

[38] http://www.passinfo.dk/PASS-for-professionelle/For-praktiksteder-SOSU-PAU/Vejledninger-fra-PASS/SOSU-uddannelserne-2017/Ny-SOSU-assistentuddannelse

- Omsorg, sundhed og pædagogik
- Kontor, handel og forretningsservice
- Fødevarer, jordbrug og oplevelser
- Teknologi, byggeri og transport.

Med reformen er grundforløbet endvidere opdelt i to dele på 20 skoleuger hver og med hver deres målgruppe. Grundforløb 1 er forbeholdt de elever, der kommer fra 9. og 10. klasse. Desuden kan elever, der inden for et år efter afsluttet 9. eller 10. klasse søger erhvervsuddannelse, starte på grundforløb 1[39]. Grundforløb 2 er forbeholdt øvrige ansøgere under 25 år.

Grundforløbets første del sigter mod at give eleverne almene og generelle erhvervsfaglige kompetencer samt kendskab til forskellige fagområder og deres praktik- og beskæftigelsesmuligheder. Herefter fortsætter eleverne i grundforløbets anden del, som er specifikt målrettet en af de 107 erhvervsuddannelser[13]. Der sker således en gradvis specialisering frem mod valg af hovedforløb og praktik. Målet hermed har været at kvalificere elevernes uddannelsesvalg og minimere frafaldet.

Grundforløb 1 kan kun påbegyndes en gang, mens grundforløb 2 kan påbegyndes maksimalt tre gange. Tidligere var det muligt at tilmelde sig et ubegrænset antal grundforløb 2.

Målet med reformen har bl.a. været at sikre, at flere unge vælger og fuldfører en erhvervsuddannelse. Den første evaluering af status på implementeringen af erhvervsskolereformen[40] viser imidlertid, at det fortsat kun er godt 18 % af en 9.-10.-klasses årgang, der vælger erhvervsskolen som første prioritet, samt at der fortsat er et relativt stort frafald fra erhvervsuddannelserne. Reformen har således endnu ikke haft den ønskede effekt.

Reformen har betydet, at der er færre voksne og personer med anden etnisk baggrund, der starter på SOSU-uddannelserne

I forhold til de faggrupper, der er i fokus i indeværende analyse, har erhvervsskolereformen især haft betydning for SOSU-uddannelserne, og her betydet, at der er færre voksne og personer med anden etnisk baggrund, der søger uddannelserne, og dermed færre blandt nogle af de grupper, der tidligere har udgjort et vigtigt rekrutteringsgrundlag. Det skyldes bl.a., at man skal være på SU på grundforløbet, hvilket er en barriere for de grupper af potentielle ansøgere, der er voksne på ansøgningstidspunktet. For personer med en anden etnisk baggrund end dansk er det en udfordring, at det ikke længere er muligt at ændre varigheden af grundforløbet ud over de 20 uger, da de ofte har brug for et længere forløb.

[39] Jf. "*Aftale om Bedre og mere attraktive erhvervsuddannelser 24. februar 2014*". Indgået af regeringen (Socialdemokraterne og Radikale Venstre), Venstre, Dansk Folkeparti, Socialistisk Folkeparti, Konservative Folkeparti og Liberal Alliance.

[40] Undervisningsministeriet, 2017: Statusredegørelse for implementering af erhvervsuddannelsesreformen for skoleåret 2015/2016. Januar 2017

3.2 Opsummering

De forskellige overordnede udviklingstendenser kan trække såvel efterspørgslen som udbuddet af de velfærdsuddannede i forskellige retninger.

Den demografiske udvikling vil alt andet lige betyde stigende efterspørgsel efter en stor gruppe af de faggrupper, der er i fokus i denne rapport. Det gælder især inden for sundhedsområdet, men også inden for pædagog- og folkeskolelærer-området.

Om og i bekræftende fald i hvilket omfang efterspørgslen efter de enkelte faggrupper ender med at stige, vil blandt andet afhænge af de økonomiske-, organisatoriske- og styringsmæssige rammer og den teknologiske udvikling, samt og ikke mindst af de afledte effekter, heraf i form af bl.a. opgaveflytning og –overdragelse.

I det omfang efterspørgslen ender med at stige, er det imidlertid ikke givet, at det betyder, at der opstår rekrutteringsproblemer eller mangel på faggruppen. Det vil afhænge af udviklingen i udbuddet af arbejdskraft og her bl.a. af tilgangen til og frafaldet fra de enkelte uddannelser samt af mulighederne for at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Politiske beslutninger om at ændre dimensioneringen af de enkelte uddannelser og/eller optagelseskravene til de enkelte uddannelser og/eller indholdet af de enkelte uddannelser kan således have stor betydning for udviklingen i udbuddet af de enkelte faggrupper. Det samme gælder politiske beslutninger om at ændre mulighederne for at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

I de to følgende kapitler præsenteres resultaterne af de tekniske fremskrivninger for hver enkelt faggruppe. I den forbindelse vil vi for hver faggruppe helt kort gøre rede for, hvilke faktorer der kan komme til at påvirke det fremtidige behov for de enkelte faggrupper.

4 Social- og sundhedsområdet

4.1 Indledning

Resultaterne af fremskrivningerne

Dette kapitel præsenterer **resultaterne af fremskrivningerne** af udbuddet og efterspørgslen efter hver enkelt af de udvalgte faggrupper inden for social- og sundhedsområdet frem til 2028:

- Bioanalytikere
- Ergoterapeuter
- Ernæring og sundhed
- Fysioterapeuter
- Hospitalsserviceassistenter
- Jordemødre
- Lægesekretærer
- Radiografer
- Social- og sundhedshjælpere
- Social- og sundhedsassistenter
- Sygeplejersker.

I forbindelse med vurderingen af den fremtidige balance mellem udbud og efterspørgsel og dermed af den fremtidige rekrutteringssituation, opereres der med følgende tre begreber:

- **Mangel på arbejdskraft**[41] – dækker over den situation, hvor udbuddet af arbejdskraft er mindre end efterspørgslen.
- **Rekrutteringsproblemer** – dækker over den situation, hvor overskuddet af arbejdskraft er mindre end 5 % af det samlede udbud af den enkelte faggruppe, og dermed arbejdsstyrken.
- **Overskud af arbejdskraft –** dækker over den situation, hvor udbuddet af arbejdskraft er større end efterspørgslen og udgør mere end 5 % af det samlede udbud.

Den historiske udvikling

Beskrivelsen af den enkelte faggruppe afsluttes med en række figurer, som illustrerer den historiske udvikling i en række centrale arbejdsmarkedsforhold, såsom:

- **Udviklingen i antal arbejdspladser** i Region Midtjylland, der beskæftiger de enkelte faggrupper (efterspørgslen)
- **Udviklingen i antallet af beskæftigede** med bopæl i Region Midtjylland blandt de enkelte faggrupper
- **Udviklingen i antallet af personer i arbejdsstyrken** blandt de enkelte faggrupper (udbuddet)

[41] Den definition på *mangel på arbejdskraft*, vi bruger, adskiller sig fra den definition Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) anvender i forbindelse med udarbejdelsen af de halvårlige arbejdsmarkedsbalancer. STAR anvender følgende definition: *"Stillinger i denne kategori er kendetegnet ved, at virksomhederne har problemer med at rekruttere medarbejdere til stillingen samtidig med, at ledigheden er lav for stillingen. "*, jf. http://arbejdsmarkedsbalancen.dk/

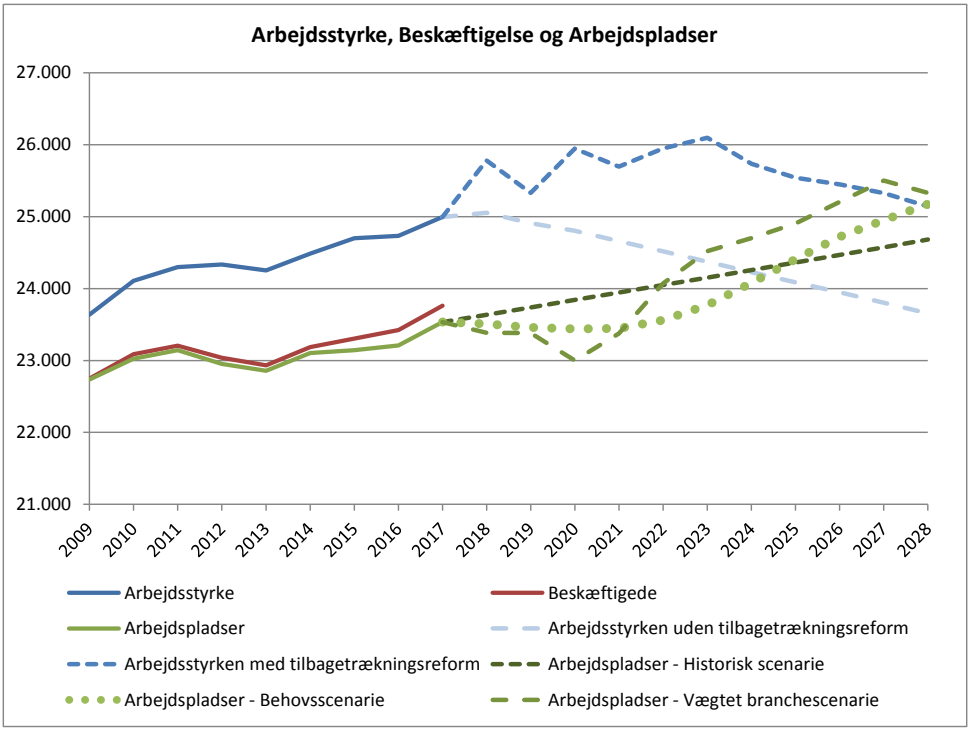
- **Udviklingen i andelen af ledige** blandt de enkelte faggrupper
- **Udviklingen i nettoindpendlingen** blandt de enkelte faggrupper
- **Udviklingen i tilgangen til de enkelte uddannelser**.

Afsnittene er bygget ens op

Kapitlet er udarbejdet sådan, at der er **mulighed for at læse de enkelte afsnit uafhængigt af hinanden**. For de personer, der vælger at læse samtlige afsnit i kapitlet, vil der være en del gentagelser i sprogbrug mv.

4.2 Læsevejledning

Resultaterne af fremskrivningerne af udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter de enkelte faggrupper er illustreret i en figur, svarende til den, der er vist nedenfor.



Figuren indeholder for det første tal for den historiske udvikling (2009-2017) i

- arbejdsstyrken (udbuddet) (den blå ubrudte linje)
- antallet af arbejdspladser (efterspørgslen) (den grønne ubrudte linje)
- antallet af beskæftigede med bopæl i Region Midtjylland (den røde ubrudte linje).

Figuren indeholder endvidere tal for fremskrivningerne af udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter den pågældende faggruppe. Fremskrivningerne er udarbejdet som scenarier. De forskellige scenarier udgør forskellige mulige udviklingsmønstre (udfaldsrum) baseret på de forskellige antagelser om den fremtidige udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter de enkelte faggrupper i Region Midtjylland:

- – – – viser udviklingen i **udbuddet**, hvis faggruppen trækker sig tilbage, som tilbagetrækningsreformen foreskriver i de kommende år.
- – – – viser udviklingen i **udbuddet**, hvis faggruppen trækker sig tilbage, som før tilbagetrækningsreformen blev implementeret.
- – – – viser, hvordan **efterspørgslen** vil udvikle sig, hvis den udvikler sig med samme gennemsnitlige, årlige vækstrate, som i perioden 2009-2017 (historisk scenarie).
- – – – viser, hvordan **efterspørgslen** vil udvikle sig, hvis den følger ADAM-modellens forventninger til udviklingen i beskæftigelsen inden for de brancher, hvor faggruppen er ansat i dag (vægtet branchescenarie).
- • • • • viser, hvordan **efterspørgslen** vil udvikle sig, hvis den følger udviklingen i antallet af personer inden for den brugergruppe, som faggruppen er relateret til (0-årige for jordemødre, 0-5-årige for pædagoger og pædagogiske assistenter, 6-15-årige for folkeskolelærere) (behovsscenarie).

OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER

Der gøres **opmærksom** på, at det historiske scenarie i nogle tilfælde giver sig udslag i en meget kraftig stigning i efterspørgslen. Det gælder i de tilfælde, hvor efterspørgslen er steget særligt meget i perioden 2009-2017, og hvor antallet af arbejdspladser inden for faggruppen er relativt lille. I de tilfælde skal det historiske scenarie vurderes med stor forsigtighed, da det som hovedregel ikke er realistisk, at efterspørgslen vil vokse så kraftigt.

Der gøres endvidere **opmærksom** på, at det i enkelte tilfælde ikke har været muligt at udarbejde fremskrivninger fordelt på alle fire geografiske områder, idet datagrundlaget i de enkelte geografiske områder har været for lille. Det gælder bl.a. for jordemødre og radiografer og dermed uddannelser, hvor der ikke findes uddannelsesinstitutioner i Midtjylland. I begge tilfælde er fremskrivningerne for Vestjylland uden Viborg udeladt, og fremskrivningerne for Vestjylland, inklusive Viborg skal tolkes med forsigtighed.

Endelig gøres der **opmærksom** på at erhvervsskolereformen fra august 2015 har betydet, at der er sket en gradvis specialisering og senere uddannelsesvalg. Konkret giver det sig udtryk ved et markant fald i tilgangen i 2016, som rettes delvis op i 2017. Der er tale om en engangsudsættelse, men den har betydning for udviklingen i udbuddet, som niveauforskydes en smule.

4.3 Bioanalytikere

Uddannelsen

Uddannelsen til bioanalytiker er en professionsbacheloruddannelse, der tager 3½ år.

Uddannelsen udbydes i Aarhus, Esbjerg, Odense, København og Næstved. I Region Midtjylland (Aarhus) er det VIA University College (VIA UC), der udbyder

uddannelsen. Uddannelsen udbydes ikke i Nordjylland, hvorfor det må forventes, at en del af dem, der bliver uddannet i Midtjylland, efterfølgende bliver beskæftiget i Nordjylland. De bioanalytikere, der uddannes på VIA UC i Aarhus, kommer således også i praktik på hospitaler i både Region Midtjylland og Region Nordjylland.

Arbejdssteder

Bioanalytikere er i dag typisk beskæftigede på landets hospitaler, i almen praksis og sundhedscentre, fertilitetsklinikker, specialiserede laboratorier, men kan også være beskæftigede inden for medicinal- og biotekindustrien. I Midtjylland er der endvidere ansat en del bioanalytikere på Aarhus Universitet.

Langt størstedelen af de beskæftigede bioanalytikere med bopæl i Region Midtjylland arbejder inden for sundhedsvæsnet (82 %). Herudover er en mindre andel beskæftiget inden for undervisning (5 %), handel (3 %) og sociale institutioner (1,3 %) eller føde-, drikke- og tobaksvareindustri (1,3 %), jf. Figur 4-4 i afsnit 4.3.5 om den historiske udvikling.

Rekrutteringssituationen i dag

Ifølge Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings Arbejdsmarkedsbalance fra andet halvår 2018 har virksomhederne i dag ingen problemer med at rekruttere bioanalytikere i Midtjylland[42] hverken i Østjylland Vestjylland eller Nordjylland. Ledigheden er dog meget lav.

Ifølge Din Sundhedsfaglige A-kasse (DSA) var der i september 2018 39 forsikrede, ledige bioanalytikere (27 fuldtidspersoner) i Region Midtjylland, svarende til en ledighedsprocent på 2,7 % (1,9 % fuldtidsledighed)[43]. Sammenlignet med samme måned året før er der tale om en lille stigning på ni personer.

Fremtid - kvalitativt

Den fremtidige efterspørgsel efter denne faggruppe vil, som påpeget i den seneste rapport fra 2012[44], i høj grad afhænge af både den demografiske og den teknologiske udvikling samt mulighederne for og omfanget af opgaveflytning mellem de enkelte faggrupper på sundhedsområdet.

Den demografiske udvikling og udviklingen af nye behandlings- og analysemetoder vil alt andet lige betyde, at der er flere, der skal have taget blodprøver, gennemført diagnostiske undersøgelser og/eller analyseret andre typer af prøver, hvilket vil betyde en stigning i efterspørgslen efter bioanalytikere. I samme retning trækker etableringen af lokale sundhedscentre og især, hvis de har egne diagnostiske enheder. VIA UC peger i den forbindelse på, at de oplever en stigende efterspørgsel efter bioanalytikere fra kommunernes side.

Danske bioanalytikere Midtjylland nævner, at det er vigtigt at være opmærksom på, at der i forbindelsen med oprettelsen af et Nationalt Genom Center ses på behovet for bioanalytikere og efter-videreuddannelse af bioanalytikere i forbin-

[42] http://arbejdsmarkedsbalancen.dk/

[43] http://www.dsa.dk/OmDSA/DSA-statistik.aspx

[44] Region Midtjylland, KKR Midtjylland og Beskæftigelsesregion Midtjylland, 2012: Behovet for velfærdsuddannede i Midtjylland. Udgivet i januar 2013 og udarbejdet af COWI

delse med præcisionsmedicinens indtog i det danske sundhedsvæsen. Der er således mulighed for, at der fremover kommer øget efterspørgsel efter bioanalytikere i forhold til at løfte opgaver i dette regi.

Den øgede automatisering af laboratorier, og de analysemetoder, som bioanalytikerne anvender i deres arbejde samt ibrugtagningen af de nye supersygehuse kan trække i den anden retning. Danske Bioanalytikere Midtjylland (dbio) peger på, at det klinisk-biokemiske laboratoriespeciale, som er det laboratoriespeciale med langt flest bioanalytikere ansat, i dag har fuldautomatisering af over 90 % af alle analyserne, men at denne automatisering ikke har betydet, at behovet for bioanalytikere er blevet mindre. Betydningen af automatiseringen er således ikke entydig.

Automatiseringen kan endvidere betyde, at der er opgaver, som helt kan overdrages til andre faggrupper. Samtidig kan der være andre opgaver, som bioanalytikerne kan overtage fra andre faggrupper.

De forskellige faktorer trækker således i forskellig retning, og det er dermed ikke muligt at give en entydig vurdering af effekten af de forskellige eksterne faktorer.

Neden for præsenteres resultaterne af først de tekniske fremskrivninger af udbuddet og efterspørgslen efter bioanalytikere, dernæst af den historiske analyse af nogle af de faktorer, der har indflydelse på den fremtidige udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter bioanalytikere.

4.3.1 Hovedresultater

Historiske udvikling

Såvel antallet af arbejdspladser besat af bioanalytikere (efterspørgslen) som antallet af personer i arbejdsstyrken med en højest fuldført uddannelse som bioanalytiker (udbuddet) er faldet svagt fra 2009 til 2017, men antallet af arbejdspladser er i Region Midtjylland er faldet en smule mere end arbejdsstyrken. I dag er der ca. 1.500 bioanalytikere ansat på arbejdspladser i Region Midtjylland og 1.630 i arbejdsstyrken, samt ca. 50 ledige (arbejdsstyrke - beskæftigede). Endelig er der knap 70 flere, der pendler ud af regionen, end der pendler ind.

Fremskrivninger

Fremskrivningerne indikerer, at udviklingen i såvel antallet af arbejdspladser som i arbejdsstyrken vil være forskellig i de kommende år, alt efter hvilket scenarie vi kigger på.

Hovedresultater

Fremskrivningen tyder på, at der vil være et mindre **overskud af bioanalytikere** i det meste af perioden, givet at den historiske udvikling i efterspørgslen efter bioanalytikere fortsætter i de kommende år. Hvis bioanalytikerne trækker sig tilbage tidligere, end de skal ifølge tilbagetrækningsreformen, er der risiko for, at der kan opstå rekrutteringsproblemer i slutningen af perioden, jf. Tabel 4-10 nedenfor.

Der er risiko for, at rekrutteringsproblemerne kan indtræffe tidligere og udvikle sig til en egentlig mangelsituation, hvis efterspørgslen følger ADAM-modellens

forventninger til udviklingen i antallet af arbejdspladser inden for de brancher, hvor bioanalytikerne typisk er ansat i dag (vægtet branchescenarie). Hvis bioanalytikerne samtidig trækker sig tilbage tidligere end foreskrevet i tilbagetrækningsreformen, vil såvel rekrutteringsproblemerne som mangelsituationen optræde før og med større kraft, end hvis de trækker sig tilbage, som reformen tilsiger, jf. tabellen nedenfor.

Tabel 4-1 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	Udbudsscenarier	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Historisk scenarie	Med tilbagetrækningsreform											
	Uden tilbagetrækningsreform											
Vægtet branchescenarie	Med tilbagetrækningsreform											
	Uden tilbagetrækningsreform											

Anm. Det skal bemærkes, at den definition på rekrutteringsproblemer og mangel, der her er anvendt, er forskellig fra den Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) anvender.

Overskud
Rekrutteringsproblemer
Mangel

Fremskrivningerne giver således **ikke et entydigt billede af det fremtidige behov** for bioanalytikere. Det er dog umiddelbart vores vurdering, at arbejdsmarkedet for bioanalytikere er i balance, og at det vil fortsætte med at være det i de førstkommende år. Der er imidlertid vigtigt, at der i de følgende år er opmærksomhed på, i hvilken retning efterspørgslen efter bioanalytikere udvikler sig, herunder hvilken betydning den demografiske udvikling og automatiseringen vil få på efterspørgslen. Det skal i denne sammenhæng nævnes, at det vægtede branchescenarie tager højde for den det stigende antal ældre og betydningen heraf for antallet af beskæftigede inden for sundhedsvæsen.

De to næste afsnit indeholder en mere detaljeret beskrivelse af resultaterne af fremskrivningerne og af den historiske analyse, herunder af resultaterne af fremskrivningerne fordelt på Vest- og Østjylland.

4.3.2 Den fremtidige udvikling

Fremskrivning – kvantitativ

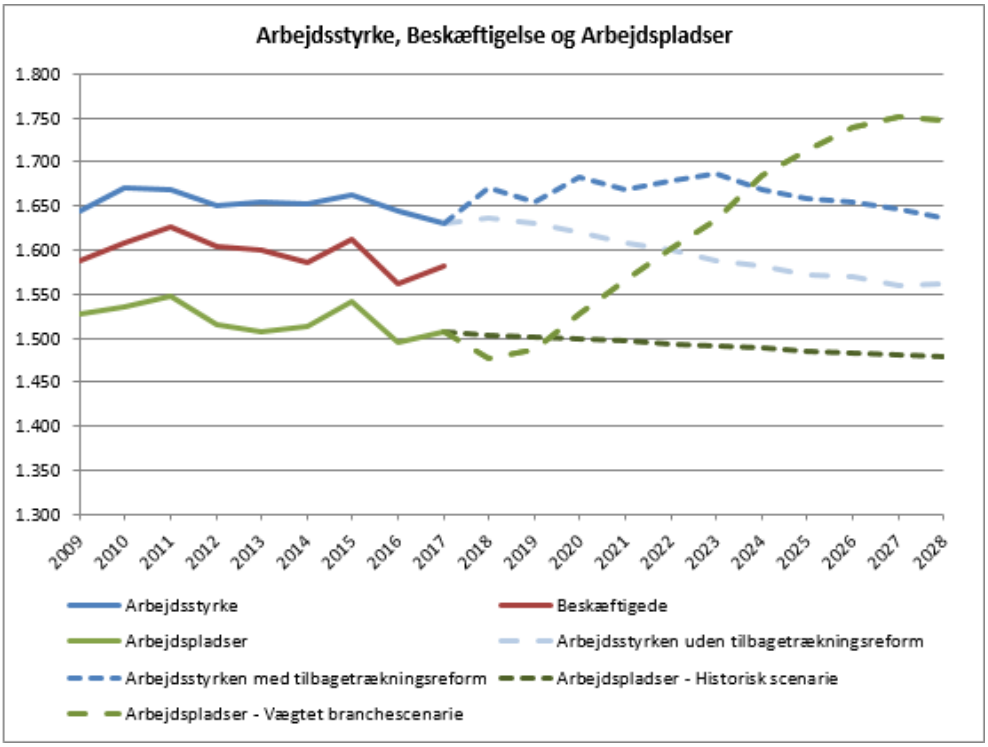
Den fremtidige rekrutteringssituation afhænger af udviklingen i både udbuddet og efterspørgslen efter bioanalytikere. Når billedet af den fremtidige rekrutteringssituation er relativt uklart, skyldes det primært, at de to efterspørgselsscenarier giver anledning til to forskellige udviklingsmønstre, samt at bioanalytikernes tilbagetrækningsmønster har relativt stor betydning for udbuddet af bioanalytikere i de kommende år. Sidstnævnte forhold skyldes, at der er relativt mange over 50 år blandt de beskæftigede bioanalytikere på de midtjyske arbejdspladser (46 %).

Historisk scenarie

Givet at den historiske udvikling i efterspørgslen fortsætter i de kommende år (historisk scenarie) med samme årlige vækstrate som i perioden 2009 til 2017, vil der være **overskud af bioanalytikere i hele perioden**. Overskuddet vil være gradvis stigende frem til 2023 for derefter at indsnævres en smule, givet at bioanalytikerne trækker sig tilbage, som tilbagetrækningsreformen tilskriver.

I denne situation forventes overskuddet i 2028 at være godt 150 personer og dermed lidt større end i dag. Trækker bioanalytikerne sig tilbage før, er der imidlertid risiko for, at der kan opstå rekrutteringsproblemer i den sidste del af perioden startende fra ca. 2025. I 2028 vil der i denne situation være ca. 80 ledige bioanalytikere i hele regionen.

*Figur 4-1. Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter bioanalytikere frem til 2028 i **Midtjylland i alt***



Vægtet branchescenarie

Såfremt efterspørgslen i stedet følger ADAM-modellens forventninger til udviklingen i antallet af arbejdspladser inden for de brancher, hvor bioanalytikerne er ansat i dag, og bioanalytikerne trækker sig tilbage, som tilbagetrækningsreformen tilskriver, er der risiko for, at der vil opstå rekrutteringsproblemer omkring 2022 og egentlig mangel på bioanalytikere i 2024. Herefter vil manglen være stigende og i 2028 udgøre ca. 110 personer.

Trækker bioanalytikerne sig tilbage, som før implementeringen af tilbagetrækningsreformen, er der risiko for, at der allerede opstår rekrutteringsproblemer i 2021 og mangel i 2022. Manglen i 2028 vil udgøre ca. 190 personer.

Alt efter hvordan bioanalytikerne vælger at trække sig tilbage, vil der mangle mellem ca. 100 og 200 bioanalytikere i 2028, givet at efterspørgslen følger det vægtede branchescenarie.

De følgende to afsnit præsenterer resultaterne af fremskrivningen på landsdelsniveau. I fremskrivningerne er der taget højde for den situation, hvor Viborg tilhører Vestjylland og den situation, hvor Viborg tilhører landsdel øst.

4.3.3 Fremskrivning for den østlige del af Midtjylland

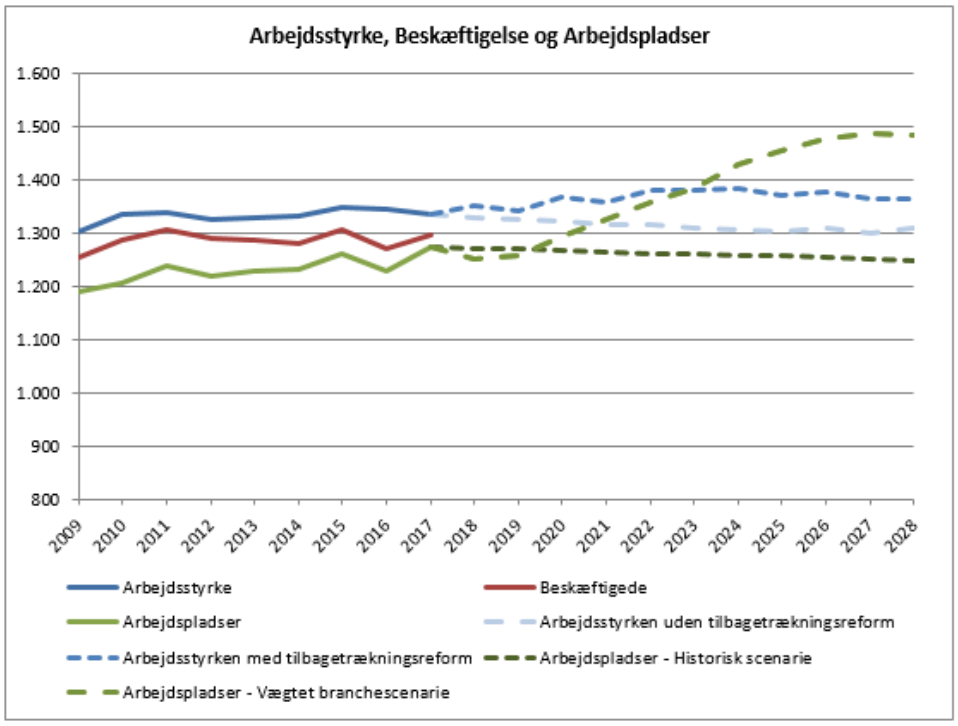
Østjylland

Fremskrivningen for Østjylland dækker følgende kommuner: Favrskov, Hedensted Horsens, Norddjurs, Odder, Randers, Samsø, Silkeborg, Skanderborg, Syddjurs, Viborg og Aarhus, jf. Figur 4-2.

Generelt ligner fremskrivningerne af udbuddet og efterspørgslen efter bioanalytikere i den østlige del af Midtjylland til forveksling billedet for regionen som helhed. Dog vil de potentielle rekrutteringsproblemer slå tidligere igennem i den østlige del end i regionen som helhed, ligesom der vil være risiko for rekrutteringsproblemer i hele perioden, givet efterspørgslen følger den historiske udvikling, og bioanalytikerne fra 2018 og frem trækker sig tilbage, som før tilbagetrækningsreformen trådte i kraft.

Overskuddet vil være på mellem ca. 60 og 120 (historisk scenarie) og manglen på mellem 120 og 175 (vægtet branchescenarie).

*Figur 4-2. Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter bioanalytikere frem til 2028 i **Østjylland***



4.3.4 Fremskrivning for den vestlige del af Midtjylland

Vestjylland

Fremskrivningen for Vestjylland dækker følgende kommuner: Herning, Holstebro, Ikast-Brande, Lemvig, Ringkøbing-Skjern, Skive og Struer, jf. Figur 4-3.

Den fremtidige rekrutteringssituation ser noget anderledes ud end i den østlige del af regionen, idet der både er færre arbejdspladser for bioanalytikere og tilsvarende et mindre udbud i Vestjylland. Hertil kommer, at andelen af bioanalytikere på 50 år og derover her er større end i Østjylland og i Region Midtjylland, hvilket har betydning for det fremtidige udbud af bioanalytikere.

Den fremtidige rekrutteringssituation vil her afhænge af, hvordan efterspørgslen udvikler sig og af bioanalytikernes tilbagetrækningsmønster.

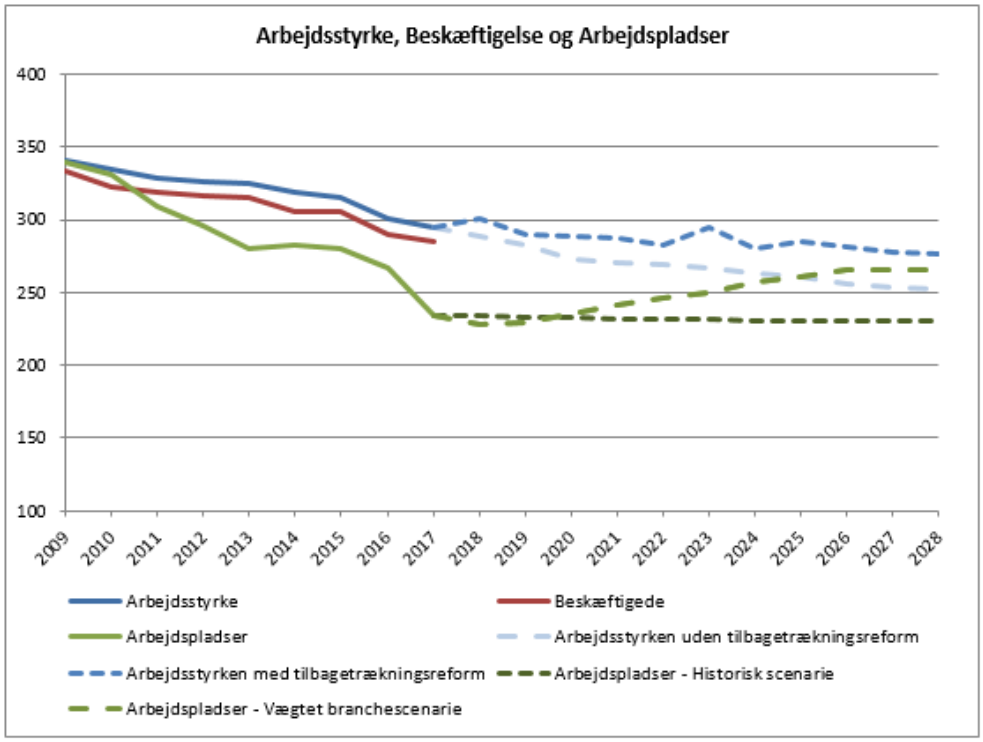
Historisk scenarie

Hvis efterspørgslen følger det historiske scenarie, vil der være et overskud i hele perioden og overskuddet i 2028 være på mellem 20 og 50 bioanalytikere.

Vægtet branchescenarie

Hvis efterspørgslen følger det vægtede branchescenarie er der risiko for, at der opstår rekrutteringsproblemer omkring 2024, hvis bioanalytikerne trækker sig tidligere tilbage, end tilbagetrækningsreformen forudsætter. Rekrutteringsproblemerne kan udvikle sig til egentlig mangel omkring 2026. Hvis bioanalytikerne bliver lige så længe, som de skal ifølge tilbagetrækningsreformen, vil risikoen for rekrutteringsproblemer først opstå i 2027. Der vil dog ikke være den store forskel på ubalancen i 2028, da denne vil ligge i spændet -10 til +10.

*Figur 4-3. Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter bioanalytikere frem til 2028 i **Vestjylland***



4.3.5 Den historiske udvikling

Historisk udvikling

Figur 4-4 nedenfor viser den historiske udvikling i en række centrale arbejdsmarkedsforhold for bioanalytikere[45].

Overordnet giver tallene nedenfor et billede af et relativt stabilt arbejdsmarked for bioanalytikerne.

[45] Data stammer fra COWIs analyser baseret på RAS - Danmarks Statistiks registerbaserede arbejdsstyrkestatistik samt Undervisningsministeriets databank.

Som det fremgår af Figur 4-4, er såvel arbejdsstyrken, beskæftigelsen som antallet af arbejdspladser faldet svagt fra 2009 til 2017, men antallet af arbejdspladser i Midtjylland er faldet en smule mere end arbejdsstyrken.

Ledighedsprocenten (målt som andelen af ledige i forhold til andelen i arbejdsstyrken) er i samme periode faldet marginalt fra 3,4 % i 2009 til 3 % i 2017, dog med et stort udsving i 2016, hvor ledigheden nåede op på 5,1 %

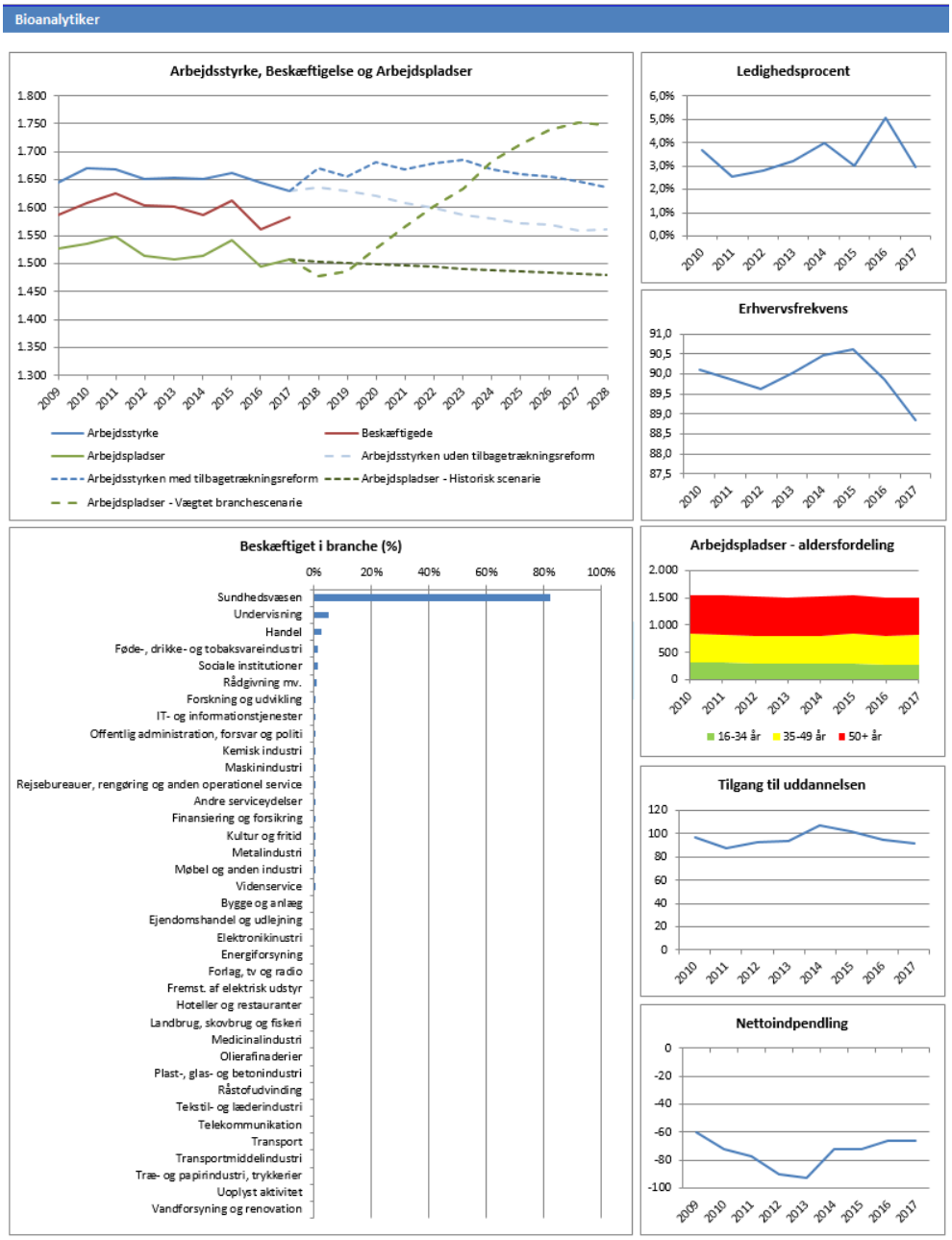
Erhvervsfrekvensen og dermed andelen af bioanalytikere, der står til rådighed på arbejdsmarkedet, er faldet en smule fra 90,1 til 88,8 fra 2010 til 2017.

Aldersfordelingen blandt de beskæftigede bioanalytikere på arbejdspladserne i Midtjylland har været relativt konstant i hele perioden med en andel på 44-45 % over 50 år. I hele perioden har der således været færre 16-34-årige end 50+-årige.

Fra 2010 til 2017 er der sket et lille fald i tilgangen til uddannelsen, der ellers var stigende fra 2011 til 2014, men generelt har ligget på et relativt stabilt niveau på mellem 91 og 107.

Nettoindpendlingen har været negativ i hele perioden, hvilket betyder, at der pendler flere ud af regionen, end der pendler ind. Fra 2009 til 2013 var der et stigende antal bioanalytikere, der pendlede ud end ind. Fra 2013 og frem er der fortsat flere, der pendler ud end ind, men forskellen er indsnævret.

Figur 4-4. Udviklingen for bioanalytikere i Midtjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, nettoindpendling samt tilgang til uddannelsen



Kilde: Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik og Undervisningsministeriets databank.

Anm-1: Enheden i figuren er antal personer - bortset fra ledighedsprocenten og erhvervsfrekvensen, hvor enheden er %.

Anm-2: Ledighedsprocenten er her opgjort som antallet af ledige i forhold til antallet af personer i arbejdsstyrken og kan dermed ikke direkte sammenlignes med ledighedsprocenten for de forsikrede ledige.

4.4 Ergoterapeuter

Uddannelsen

Uddannelsen til ergoterapeut er en professionsbacheloruddannelse, som tager 3½ år. Uddannelsen udbydes i København, Næstved, Odense, Esbjerg, Holstebro, Aarhus og Aalborg. I Region Midtjylland udbydes uddannelsen af VIA University College (VIA UC) i både Holstebro og Aarhus.

Arbejdssteder

Ergoterapeuter arbejder primært på hospitaler, sundhedscentre, i ældre-/hjemmeplejen, plejecentre, genoptræningscentre, rehabiliteringscentre, socialcentre, børneinstitutioner og hos arbejdstilsynet, samt i psykiatrien[46].

Størstedelen af de ergoterapeuter, der har bopæl i Region Midtjylland, er i dag beskæftigede inden for sociale institutioner (50 %) og sundhedsvæsenet (35 %). Herudover er et mindre antal ansat inden for undervisning (3 %), handel (2 %) og rejsebureauer, rengøring og anden operationel service (1,5 %), jf. afsnit 4.4.5 om den historiske udvikling.

Rekrutteringssituationen i dag

Ifølge Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings arbejdsmarkedsbalance fra andet halvår 2018 har virksomhederne i dag ingen problemer med at rekruttere ergoterapeuter i Midtjylland[47]. Ledigheden er dog meget lav. Ifølge Din Sundhedsfaglige A-kasse (DSA) var der i september 2018 105 forsikrede ledige ergoterapeuter (69 fuldtidsledige) i Region Midtjylland, svarende til en ledighedsprocent på 4,37 % (2,42 % (fuldtidsledighed))[48]. Sammenlignet med samme måned året før er der tale om et lille fald på 17 personer.

Fremtid - kvalitativt

Det fremtidige behov for ergoterapeuter vil bl.a. afhænge af udviklingen i antallet af ældre og personer med funktionsnedsættelser og nedsættelser i den fysiske funktionsevne. Stigningen i antallet af ældre og i den gennemsnitlige levetid blandt både ældre og personer med funktionsnedsættelser og/eller kroniske sygdomme vil alt andet lige betyde en stigning i efterspørgslen efter ergoterapeuter. Det forhold at en stor del af de kommende ældre bliver mere funktionsdygtige trækker derimod i den anden retning.

I de senere år har efterspørgslen efter ergoterapeuter været påvirket af overflytningen af genoptræningsopgaverne fra hospitalerne til kommunerne og af det øgede fokus på forebyggelse og rehabilitering i kommunerne i kølvandet på strukturreformen samt af de kortere indlæggelsestider. Det har betydet, at kommunerne i stigende omfang har efterspurgt ergoterapeuter i de senere år, mens regionerne omvendt har efterspurgt færre. I hvilket omfang denne udvikling fortsætter i de kommende år er uvist, omend det må formodes, at arbejdsdelingen her nu godt ti år efter implementeringen af strukturreformen har fundet et nogenlunde stabilt leje.

Det er i denne henseende dog indtrykket, ifølge VIA UC, at ergoterapeuterne i dag bruges i mindre grad på plejehjemmene/ældreboligerne, idet de ældre er

[46] https://www.via.dk/uddannelser/sundhed-og-omsorg/ergoterapeut

[47] http://arbejdsmarkedsbalancen.dk/

[48] http://www.dsa.dk/OmDSA/DSA-statistik.aspx

meget svage, når de først kommer her. Der er omvendt en forventning om, at psykiatrien i de kommende år vil efterspørge flere ergoterapeuter.

På udbudssiden kan omfanget af ergoterapeuter blive påvirket af den nye studieordning og her især af de nye krav til matematik. VIA UC oplever i den henseende, at frafaldet fra uddannelsen er øget.

De forskellige faktorer trækker således i forskellig retning.

Neden for præsenteres resultaterne af først de kvantitative, tekniske fremskrivninger af udbuddet og efterspørgslen efter ergoterapeuter, dernæst af den historiske analyse af nogle af de faktorer, der har indflydelse på den fremtidige udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter ergoterapeuter.

4.4.1 Hovedresultater

Historisk udvikling

Såvel antallet af arbejdspladser besat af ergoterapeuter (efterspørgslen) som antallet af personer i arbejdsstyrken med en højest fuldført uddannelse som ergoterapeut (udbuddet) er steget stort set uafbrudt siden 2009, med et lille dyk i 2011. I dag er der ca. 2.200 ergoterapeuter ansat på arbejdspladser i Region Midtjylland og ca. 2.350 i arbejdsstyrken, samt ca. 115 ledige (arbejdsstyrkebeskæftigede). Endelig er der ca. 30 flere, der pendler ud af regionen, end der pendler ind.

Fremskrivninger

Fremskrivningerne indikerer, at såvel væksten i antal arbejdspladser som i antallet af personer i arbejdsstyrken vil fortsætte med at stige i de kommende år, men med forskellig styrke alt efter, hvilket scenarie vi kigger på, og dermed også med forskellige resultater, hvad angår den fremtidige rekrutteringssituation.

Mere konkret tyder fremskrivningerne på, at der bliver **overskud af ergoterapeuter** i hele perioden, givet at efterspørgslen følger ADAM-modellens forventninger til udviklingen i de brancher, hvor ergoterapeuterne er ansat i dag (vægtet branchescenarie), og det uanset om ergoterapeuterne trækker sig tilbage, som de skal ifølge tilbagetrækningsreformen eller ej, og uanset om tilgangen til uddannelsen sænkes til det niveau, hvor det var lavest i perioden 2010-17 (155) eller fastholdes på niveauet i 2017 (193), jf. Tabel 4-2 nedenfor.

Følger efterspørgslen den historiske udvikling i efterspørgslen i perioden 2009 til 2017 (historisk scenarie), vil der under de givne beregningsforudsætninger ligeledes være overskud i det meste af perioden, hvis ergoterapeuterne bliver på arbejdsmarkedet lige så længe, som tilbagetrækningsreformen tilsiger. Trækker ergoterapeuterne sig tilbage tidligere og i lige så stort omfang som før implementeringen af tilbagetrækningsreformen, kan der opstå rekrutteringsvanskeligheder allerede i 2023 og mangel i 2028. Sænkes tilgangen til uddannelsen, kan rekrutteringsproblemerne og manglen opstå tidligere, jf. Tabel 4-2 nedenfor.

Tabel 4-2 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	Udbudsscenarier	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Historisk scenarie	Med tilbagetrækningsreform											
	Uden tilbagetrækningsreform											
	Med tilbagetrækningsreform og tilgang som i 2013											
	Uden tilbagetrækningsreform og tilgang som i 2013											
Vægtet branchescenarie	Med tilbagetrækningsreform											
	Uden tilbagetrækningsreform											
	Med tilbagetrækningsreform og tilgang som i 2013											
	Uden tilbagetrækningsreform og tilgang som i 2013											

Anm. Det skal bemærkes, at den definition på rekrutteringsproblemer og mangel, der her er anvendt, er forskellig fra den, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) anvender.

Overskud
Rekrutteringsproblemer
Mangel

Fremskrivningerne er ikke helt entydige, men peger mest i retning af et arbejdsmarked i balance og et arbejdsmarked, hvor der ikke vil opstå problemer med at rekruttere ergoterapeuter i de førstkommende år, medmindre ergoterapeuterne begynder at trække sig tidligere tilbage, og/eller tilgangen til uddannelsen sænkes. Det store spørgsmål er i denne henseende, om den udvikling, vi har set hidtil, bl.a. i forbindelse med implementeringen af strukturreformen, vil fortsætte, herunder om de økonomiske, organisatoriske og styringsmæssige rammer vil skabe rum herfor?

De to næste afsnit indeholder en mere detaljeret beskrivelse af resultaterne af fremskrivningerne og den historiske analyse.

4.4.2 Den fremtidige udvikling

Fremskrivning – kvantitativ

Fremskrivningen af efterspørgslen efter ergoterapeuter i de kommende ti år tager udgangspunkt i to scenarier for udviklingen i efterspørgslen (historisk scenarie og vægtet branchescenarie) og fire scenarier for udviklingen i udbuddet af arbejdskraft, hvor der tages højde for, dels om ergoterapeuterne trækker sig tilbage, som tilbagetrækningsreformen tilskriver eller ej, dels for niveauet for tilgangen til uddannelsen. Hvad angår tilgangen til uddannelsen, regnes der både på, hvordan udbuddet vil udvikle sig, hvis tilgangen til uddannelsen fortsætter på samme niveau som i 2017 i alle årene frem til 2028, og på, hvad der sker, hvis tilgangen sænkes til det niveau, hvor det var lavest i perioden 2010 til 2017. Det år, hvor tilgangen var lavest, var i 2013. Her var tilgangen ifølge elevregistret 155 mod 193 personer i 2017.

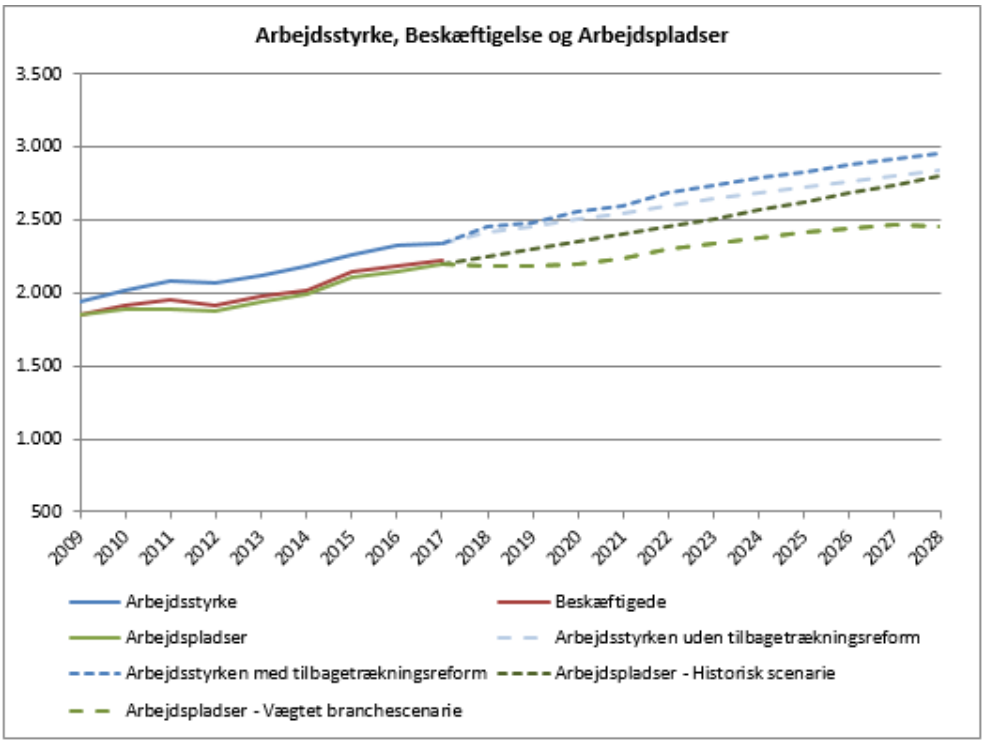
Historisk scenarie

Hvis efterspørgslen efter ergoterapeuter fortsætter med samme gennemsnitlige, årlige vækstrate som i perioden 2009-2017, vil udbuddet af ergoterapeuter fortsat være højere end efterspørgslen i hele perioden, men der vil være risiko for rekrutteringsproblemer i 2028, hvis ergoterapeuterne bliver på arbejdsmarkedet lige så længe, som de skal ifølge tilbagetrækningsreformen, jf. Figur 4-5. På det tidspunkt vil overskuddet være på knap 150. Trækker de sig imidlertid tilbage i samme omfang som før implementeringen af tilbagetrækningsreformen, er der

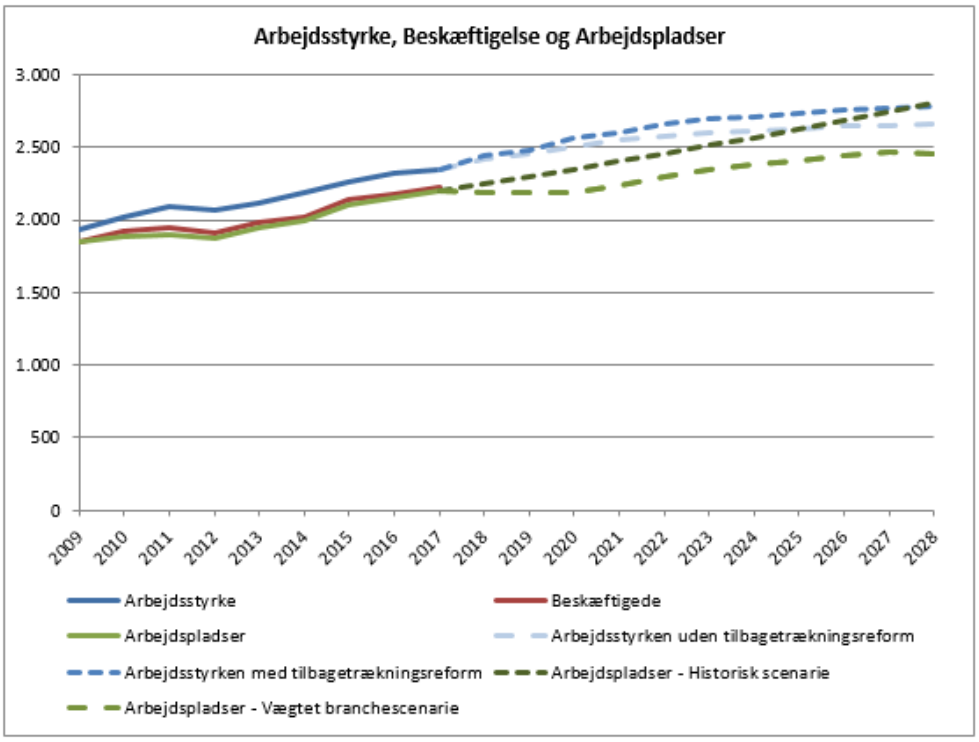
risiko for, at der opstår rekrutteringsproblemer allerede i 2023 og mangel i 2028, hvor der kun vil være ca. 30 ledige ergoterapeuter.

Sænkes tilgangen til niveauet i 2013, hvor det var lavest i den seneste knap ti-årige periode, er der risiko for, at der opstår rekrutteringsproblemer i 2024 og mangel i 2027, givet at ergoterapeuterne følger det tilbagetrækningsmønster, som tilbagetrækningsreformen indebærer, jf. Figur 4-6. I 2028 vil der mangle omkring knap 25 personer. Trækker de sig tilbage, som de gjorde før implementeringen af reformen, er der risiko for, at der opstår rekrutteringsproblemer allerede i 2022 og mangel i 2025. Manglen vil i denne situation være på ca. 140.

Figur 4-5 *Den forventede udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter ergoterapeuter i **Midtjylland i alt**. Tilgangen til uddannelsen er fastholdt på niveauet i **2017** (193)*



Figur 4-6 *Den forventede udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter ergoterapeuter. Tilgangen til uddannelsen er fastholdt på niveauet i **2013** (155)*



Vægtet branchescenarie

Hvis efterspørgslen følger det vægtede branchescenarie, og dermed ADAM-modellen forventninger til udviklingen i efterspørgslen efter arbejdskraft inden for de brancher, hvor ergoterapeuterne er ansat i dag, vil der være overskud i hele perioden. Dette vil være uafhængigt af, om ergoterapeuterne trækker sig tilbage, som tilbagetrækningsreformen tilskriver, eller som de gjorde før, den blev aktuel, og uafhængigt af om tilgangen sænkes til niveauet i 2013. Overskuddet vil være 38 personer sammenlignet med i dag. Hvis tilgangen til uddannelsen fastholdes som i 2017, vil overskuddet være mellem 380 og 500, alt efter ergoterapeuternes tilbagetrækningsmønstre. Sænkes tilgangen til niveauet i 2013 og fastholdes i hele perioden, vil overskuddet være mellem 200 og godt 300, alt efter ergoterapeuternes tilbagetrækningsmønstre.

4.4.3 Fremskrivning for den østlige del af Midtjylland

Østjylland

Fremskrivningen for Østjylland dækker følgende kommuner: Favrskov, Hedensted Horsens, Norddjurs, Odder, Randers, Samsø, Silkeborg, Skanderborg, Syddjurs, Viborg og Aarhus, jf. Figur 4-7.

Overordnet betragtet følger fremskrivningerne af udbuddet og efterspørgslen efter ergoterapeuter i den østlige del af Midtjylland mønstret for regionen som helhed. Der er dog større risiko for rekrutteringsproblemer og mangel end i regionen.

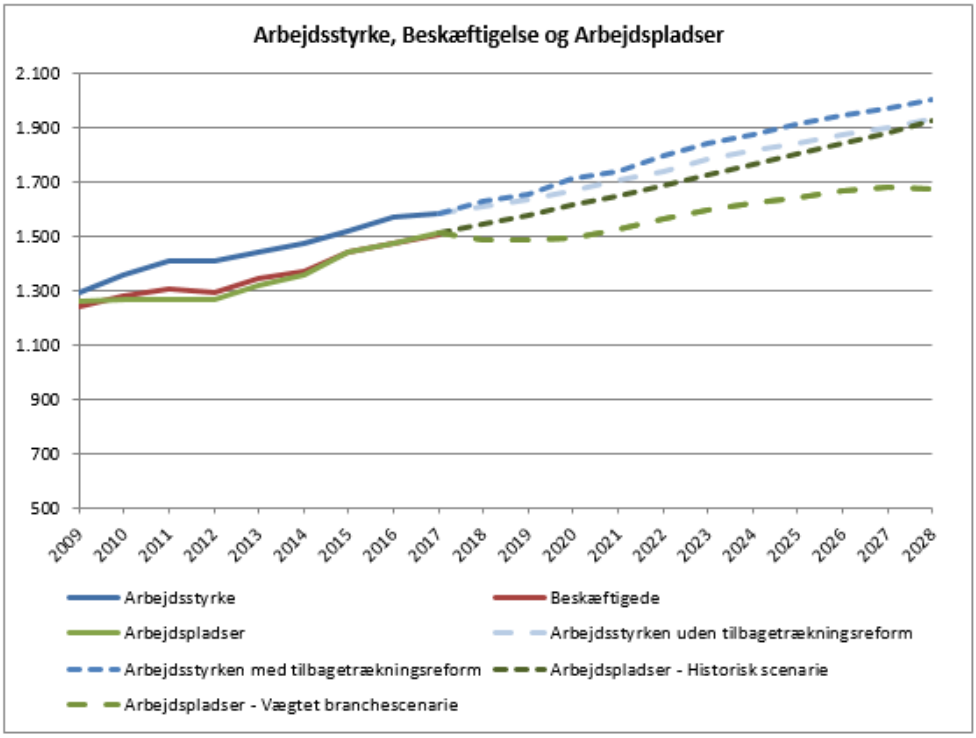
Historisk scenarie

Følger efterspørgslen den historiske udvikling, vil der være rekrutteringsproblemer i stort set hele perioden, men størst hvis ergoterapeuterne trækker sig tilbage i samme omfang som før implementeringen af tilbagetrækningsreformen. Overskuddet vil være på mellem 10 og 80 og dermed relativt lille.

Vægtet branchescenarie

Hvis efterspørgslen følger det vægtede branchescenarie, vil der være overskud af ergoterapeuter i hele perioden. Overskuddet vil være på mellem ca. 260 og 330 i 2028.

*Figur 4-7. Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter ergoterapeuter frem til 2028 i **Østjylland***



4.4.4 Fremskrivning for den vestlige del af Midtjylland

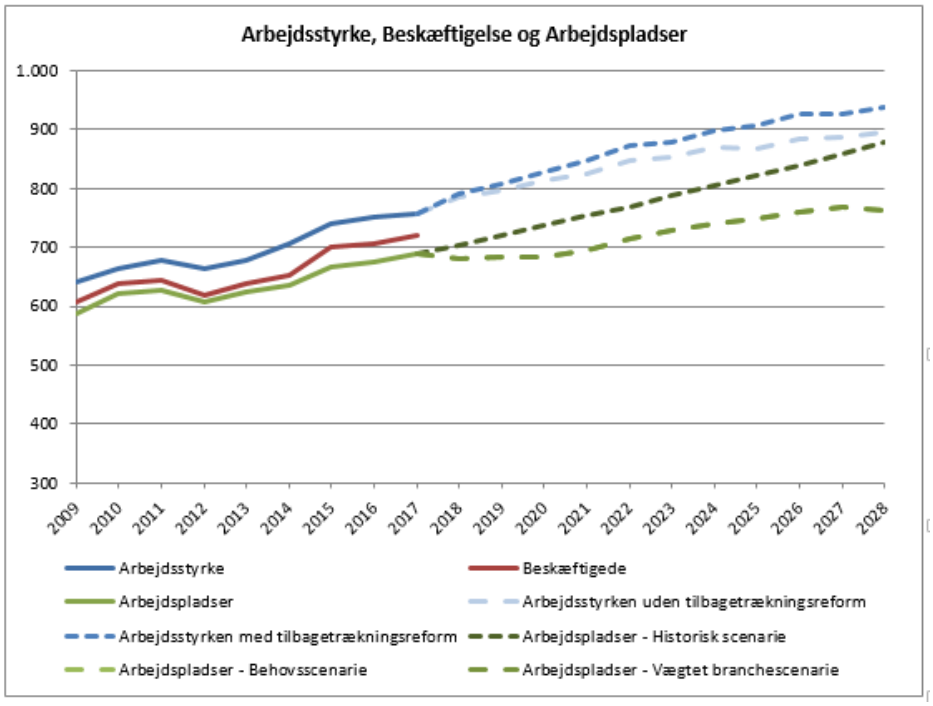
Vestjylland

Fremskrivningen for Vestjylland dækker følgende kommuner: Herning, Holstebro, Ikast-Brande, Lemvig, Ringkøbing-Skjern, Skive og Struer, jf. Figur 4-8.

I den vestlige del af regionen er der både færre arbejdspladser og et mindre udbud af ergoterapeuter end i den østlige del.

Der vil være overskud i hele perioden, uanset om efterspørgslen følger den historiske udvikling eller ADAM-modellens forventninger til udviklingen i antallet af arbejdspladser inden for de brancher, hvor ergoterapeuterne er ansat i dag og uanset ergoterapeuternes tilbagetrækningsmønstre. Overskuddet vil være størst, hvis efterspørgslen følger det vægtede branchescenarie. Overskuddet vil i dette tilfælde være mellem 130 og 175 i 2028. Følger efterspørgslen det historiske scenarie, vil overskuddet være mellem 20 og 60 i 2028. I begge tilfælde vil overskuddet være størst, hvis ergoterapeuterne følger tilbagetrækningsreformens tilbagetrækningskrav.

*Figur 4-8. Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter ergoterapeuter frem til 2028 i **Vestjylland***



4.4.5 Den historiske udvikling

Historisk udvikling

Figur 4-9 nedenfor viser den historiske udvikling i en række centrale arbejdsmarkedsforhold for ergoterapeuter i Region Midtjylland i perioden 2009/2010 til 2017[49].

Såvel arbejdsstyrken som antallet af arbejdspladser samt antallet af beskæftigede med bopæl i Region Midtjylland er steget i hele perioden fra 2009 til 2017 bortset fra et lille dyk fra 2011 til 2012. Arbejdsstyrken er steget lidt mere end antallet af arbejdspladser i regionen. Dette har betydet, at overskuddet af ergoterapeuter er steget i perioden.

Samtidig er andelen af ledige (antal ledige i forhold til antallet af personer i arbejdsstyrken) faldet fra 5,2 % i 2009 til 4,9 % i 2017. I den mellemliggende periode svinger andelen af ledige en del fra år til år og når i 2012 op på 7,8 %, hvorefter den falder igen for så at stige til 7,5 % i 2014. I 2015 falder den igen og når et niveau på 5,5 % og 6,1 % i 2016.

Erhvervsfrekvensen og dermed andelen i befolkningen, der står til rådighed på arbejdsmarkedet, er faldet fra 92 i 2010 til 88 i 2017.

Aldersfordelingen blandt de beskæftigede ergoterapeuter på arbejdspladserne i Region Midtjylland har været relativt konstant i hele perioden, om end andelen

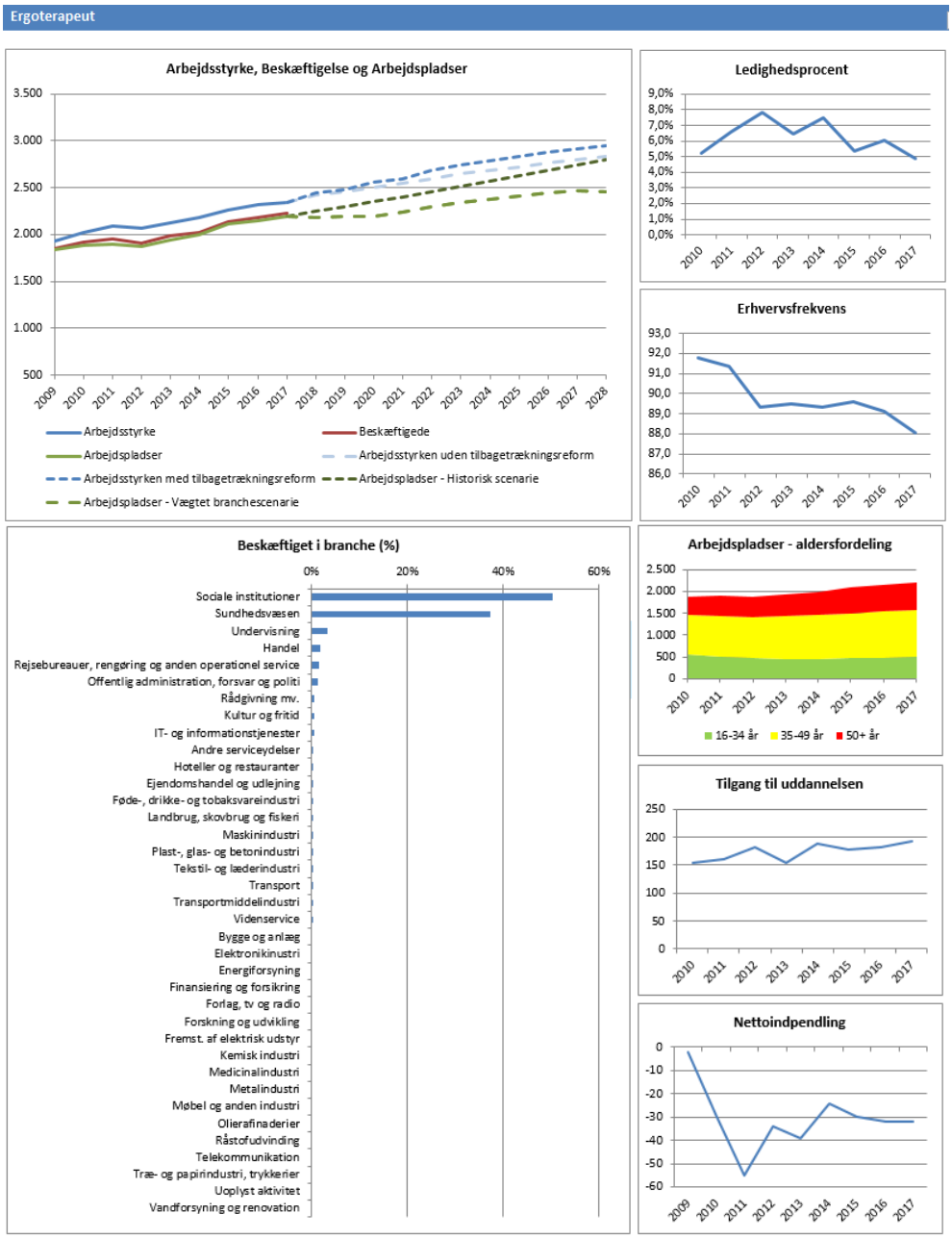
[49] Data stammer fra COWIs analyser baseret på RAS - Danmarks Statistiks registerbaserede arbejdsstyrkestatistik samt Undervisningsministeriets databank.

af 50+-årige er steget fra 22 % i 2009 til 28 % i 2017, mens andelen af 16-34-årige er faldet fra 29 % til 22 %. Sagt med andre ord fylder de 50 +-årige i dag mere blandt de beskæftigede på de midtjyske arbejdspladser for ergoterapeuter end for syv år siden, mens de 16-34-årige fylder mindre.

Tilgangen til uddannelsen er steget fra 155 til 193 fra 2010 til 2017, og der er dermed grundlag for at øge andelen af unge i de kommende år blandt de beskæftigede.

Endelig er nettoindpendlingen steget. I 2009 pendlede der stort set lige så mange ud af regionen, som der pendlede ind. Fra 2009 til 2015 steg nettoindpendlingen til -55, hvilket betyder, at der i 2015 var 55 flere, der pendlede ud som pendlede ind. I 2017 var nettoindpendlingen -30 og dermed mindre end i 2015, hvor det var højest, men større end i 2009, hvor den var lavest.

Figur 4-9. Udviklingen for ergoterapeuter i Midtjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, nettoindpendling samt tilgang til uddannelsen



Kilde: Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik og Undervisningsministeriets databank.
Anm-1: Enheden i figuren er antal personer - bortset fra ledighedsprocenten og erhvervsfrekvensen, hvor enheden er %.
Anm-2: Ledighedsprocenten er her opgjort som antallet af ledige i forhold til antallet af personer i arbejdsstyrken og kan dermed ikke direkte sammenlignes med ledighedsprocenten for de forsikrede ledige.

4.5 Ernæring og sundhed

Uddannelsen

Uddannelsen i ernæring og sundhed er en professionsbacheloruddannelse, som tager 3½ år. Uddannelsen udbydes i København, Sorø, Aarhus og Haderslev.

I Region Midtjylland (Aarhus) udbydes uddannelsen af VIA University College (VIA VC). Uddannelsen udbydes ikke i Nordjylland, hvorfor en del af de der uddannes i Midtjylland sandsynligvis senere vil finde beskæftigelse i Nordjylland.

Uddannelsen indeholder tre studieretninger: Fødevarer og Ledelse, Sundhedsfremme og Diætetik, samt Klinisk Diætetik[50].

Dimensioneringen til uddannelsen er ledighedsbaseret, grundet at uddannelsen over en årrække har haft en overledighed. Det betyder, at der siden 2015 har været loft på tilgangen til uddannelsen. Loftet beregnes ud fra uddannelsernes gennemsnitlige tilgang de seneste fem år. Den gennemsnitlige tilgang reduceres med 10, 20 eller 30 % afhængigt af, hvor høj overledigheden har været de seneste fem år[51].

Arbejdssteder

Professionsbachelorer i ernæring og sundhed arbejder ofte på sygehuse, plejehjem, skoler, daginstitutioner eller sociale institutioner. Men kan også findes i private kantiner, cateringvirksomheder, fødevarekontrollen, fødevareindustrien eller som underviser på social- og sundhedsuddannelserne eller på de tekniske skoler[52].

Tal fra Danmarks Statistik viser, at hovedparten i 2017 var beskæftiget inden for sociale institutioner (26 %), sundhedsvæsen (17 %), undervisning (15 %), handel (9 %), hotel og restauration (6 %), føde-, drikke- og tobaksvareindustrien (5 %), rejsebureauer, rengøring og anden operationel service (4 %), kultur og fritid (4 %), rådgivning (4 %), andre serviceydelser (2,5 %), offentlig administration, forsvar og politi (2,5 %) og forskning og udvikling (2 %).

Spredningen på brancher vidner om, at der er tale om en relativt bred uddannelse, som kan anvendes mange steder.

Rekrutteringssituationen i dag

Ifølge Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings Arbejdsmarkedsbalance[53] for andet halvår 2018 er der ingen rekrutteringsproblemer, hvad angår stillingsbetegnelsen "Ernærings- og sundhedskonsulent" og relativt lav ledighed for faggruppen i Vestjylland, men overskud og høj ledighed i Østjylland. Om den pågældende stillingsbetegnelse dækker alle professionsbachelorer i ernæring og sundhed er usikkert.

---

[50] Jf. Uddannelsesguiden: https://www.ug.dk/uddannelser/professionsbacheloruddannelser/socialogsundhedsuddannelser/ernaering-og-sundhed

[51] Jf. https://ufm.dk/uddannelse/videregaende-uddannelse/dimensionering/ledighedsbaseret-dimensionering/modelbeskrivelse

[52] Jf. https://www.ug.dk/uddannelser/professionsbacheloruddannelser/socialogsundhedsuddannelser/ernaering-og-sundhed

[53] http://arbejdsmarkedsbalancen.dk

Fremtid – kvalitativt

Det fremtidige behov for professionsbachelorer i ernæring og sundhed, vil bl.a. være påvirket af udviklingen i antallet af ældre og i befolkningens og kommunernes fokus på sundhedsfremme og forebyggelse samt udviklingen i livsstilssygdomme og fedme. Herudover spiller befolkningens og de private virksomheders villighed til at betale for rådgivning om kost og sundhed en rolle.

Alt andet lige peger disse faktorer i retning af en øget efterspørgsel efter professionsbachelorer i ernæring og sundhed.

I den anden retning trækker den øgede centralisering på køkken og serviceområdet og på sygehusområdet.

Neden for præsenteres resultaterne af først de kvantitative, tekniske fremskrivninger af udbuddet og efterspørgslen efter professionsbachelorer i ernæring og sundhed, dernæst af den historiske analyse af nogle af de faktorer, der har indflydelse på den fremtidige udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter professionsbachelorer i ernæring og sundhed.

4.5.1 Hovedresultater

Historisk udvikling

Såvel antallet af beskæftigede på arbejdspladser i Midtjylland (efterspørgslen) som antallet af personer med en professionsbachelor i ernæring og sundhed i arbejdsstyrken (udbuddet) er steget i perioden 2009 til 2017. Konkret er antallet af arbejdspladser steget med 206, svarende til en stigning på 261 %, og arbejdsstyrken med 266, svarende til en stigning på 302 %. I dag er der i alt 285 arbejdspladser, som er besat af med personer med en professionsbachelor i ernærings- og sundhedsuddannelse, og i alt 354 personer i arbejdsstyrken.

Selvom antallet af arbejdspladser er steget meget i de senere år, tyder andelen af ledige på, at efterspørgslen ikke helt er fulgt med udbuddet. Således var ledighedsprocenten (ledige i forhold til arbejdsstyrken) i 2017 på 13,48 %. I absolutte tal er der dog kun tale om 49 personer.

Fremskrivninger

Fremskrivningerne, der omfatter både det private og det offentlige arbejdsmarked, viser forskellige udviklingsmønstre, alt efter om efterspørgslen efter professionsbachelorer i ernæring og sundhed forsætter med at stige med samme årlige stigningstakt som i perioden 2009 til 2017, eller om den følger ADAM-modellens forventninger til udviklingen i antallet af arbejdspladser inden for de brancher, hvor faggruppen i dag er ansat (vægtet branchescenarie).

Følger efterspørgslen den historiske udvikling, er der risiko for, at der vil opstå mangel allerede i 2019, og at manglen vil vokse i de kommende år. Det skal dog i denne henseende understreges, at det ikke umiddelbart er realistisk, at efterspørgslen vil stige så kraftigt som forudset i det historiske scenarie. Udviklingen udvikler sig eksponentielt på grund af niveauet og vækstratens størrelse.

Følger efterspørgslen i stedet udviklingen i det vægtede branchescenarie, er der omvendt udsigt til, at der fortsat vil være overskud af faggruppen i de kommende år, og til, at overskuddet vil vokse, jf. Tabel 4-3 nedenfor.

Tabel 4-3 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	Udbudsscenarier	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Historisk scenarie	Med tilbagetrækningsreform											
	Uden tilbagetrækningsreform											
Vægtet branchescenarie	Med tilbagetrækningsreform											
	Uden tilbagetrækningsreform											

Anm. Det skal bemærkes, at den definition på rekrutteringsproblemer og mangel, der her er anvendt, er forskellig fra den, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) anvender.

Overskud
Rekrutteringsproblemer
Mangel

Når der ikke er forskel på de to udbudsscenarier, skyldes det, at der stort set ingen er i aldersgruppen over 50 år, hvorfor tilbagetrækningsreformen endnu ikke har nogen betydning for denne faggruppe.

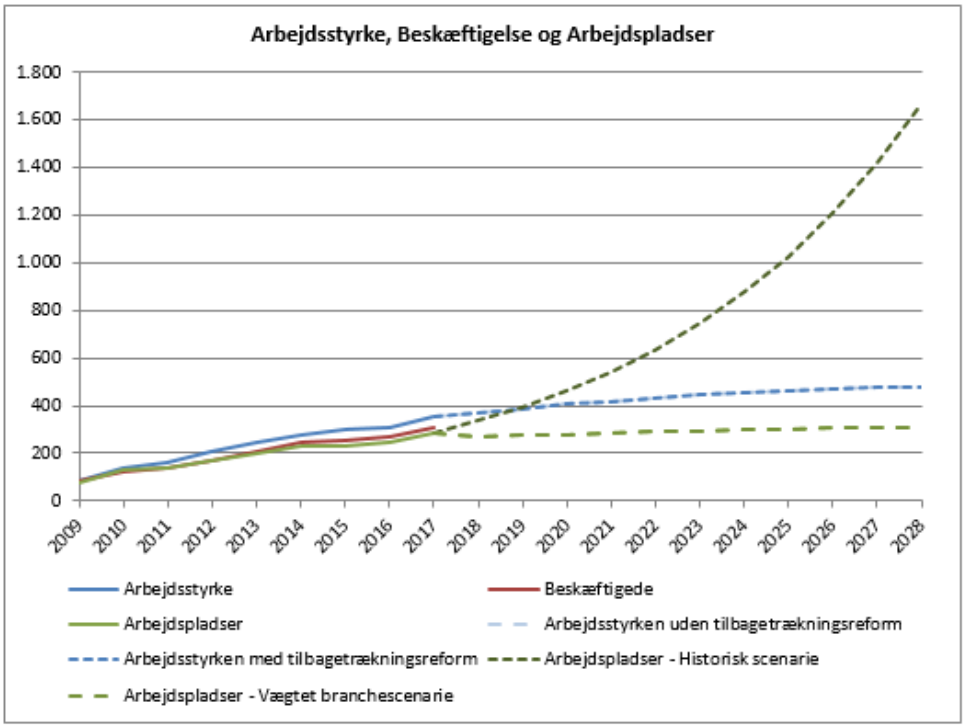
De to næste afsnit indeholder en mere detaljeret beskrivelse af resultaterne af fremskrivningerne og den historiske analyse.

4.5.2 Den fremtidige udvikling

Fremskrivninger

Fremskrivningerne viser, at det fremtidige behov for professionsbachelorer i ernæring og sundhed i høj grad vil afhænge af udviklingen i efterspørgslen, jf. Figur 4-10 nedenfor.

Figur 4-10 Den forventede udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter professionsbachelorer i ernæring og sundhed i ***Midtjylland i alt***



Historisk scenarie

Fortsætter den historiske udvikling i efterspørgslen, vil antallet af arbejdspladser i 2028 være steget til 1.663 mod 285 i 2017. Det svarer til en stigning på 484 %. Stigningen skyldes, som nævnt ovenfor, beregningsmetoden og det forhold, at udgangsniveauet var relativt lavt og den årlige stigningstakt i sammenhæng hermed relativ høj. Stigningen er langt kraftigere end stigningen i udbuddet og ville, hvis den blev en realitet, resultere i en voksende mangel på faggruppen. Det er dog, som også nævnt, ikke et realistisk scenarie.

Vægtet branchescenarie

Hvis efterspørgslen i de kommende år i stedet følger ADAM-modellens forventninger til udviklingen i antallet af arbejdspladser inden for de brancher, hvor faggruppen er ansat i dag, vil antallet af arbejdspladser udvikle sig relativt konstant i de kommende år og kun stige med 25 i perioden 2017 til 2028, svarende til en stigning på 9 %.

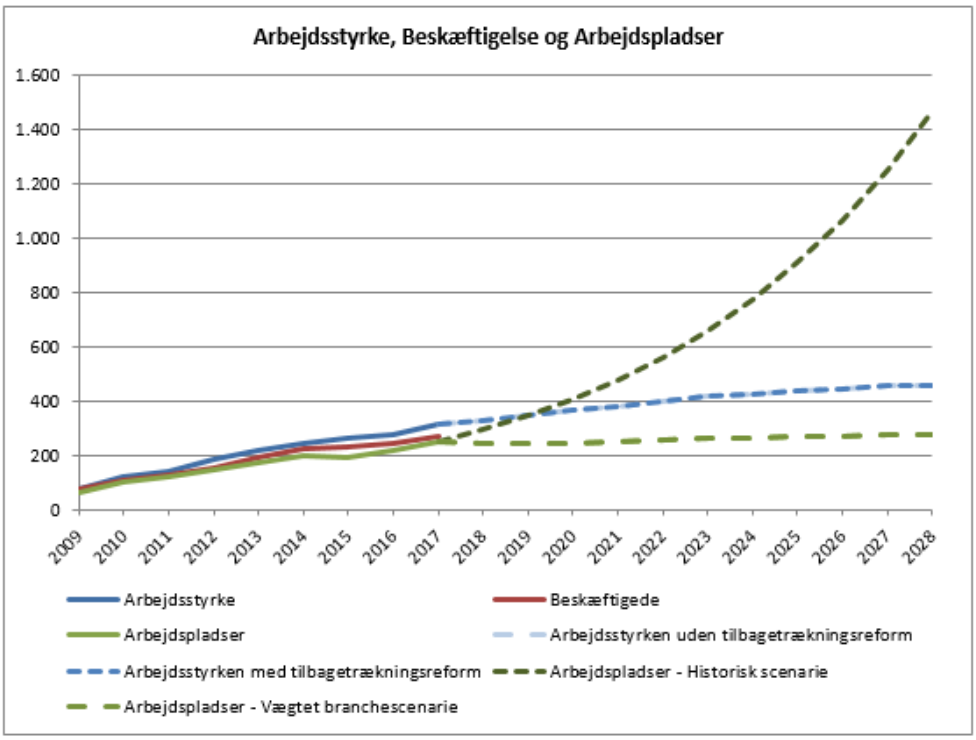
Udbuddet forventes at være svagt stigende og det mere end efterspørgslen. Det betyder, at overskuddet alt andet lige vil vokse i de kommende år, og i 2028 være omkring 166 personer, hvis tilgangen fastholdes på niveauet i 2017, hvor det var på 75 personer.

4.5.3 Fremskrivning for den østlige del af Midtjylland

Østjylland

Fremskrivningen for Østjylland dækker følgende kommuner: Favrskov, Hedensted Horsens, Norddjurs, Odder, Randers, Samsø, Silkeborg, Skanderborg, Syddjurs, Viborg og Aarhus, jf. Figur 4-11.

*Figur 4-11. Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter professionsbachelorer i ernæring og sundhed frem til 2028 i **Østjylland***



Fremskrivningerne for Østjylland ligner til forveksling fremskrivningen for regionen som helhed.

Vægtet branchescenarie

Vi vil her nøjes med at kommentere på det vægtede branchescenarie, som viser, at der er risiko for, at overskuddet af faggruppen vil fortsætte med at vokse i hele perioden. I 2028 vil overskuddet være på 187.

4.5.4 Fremskrivning for den vestlige del af Midtjylland

Vestjylland

Fremskrivningen for Vestjylland dækker følgende kommuner: Herning, Holstebro, Ikast-Brande, Lemvig, Ringkøbing-Skjern, Skive, og Struer, jf.

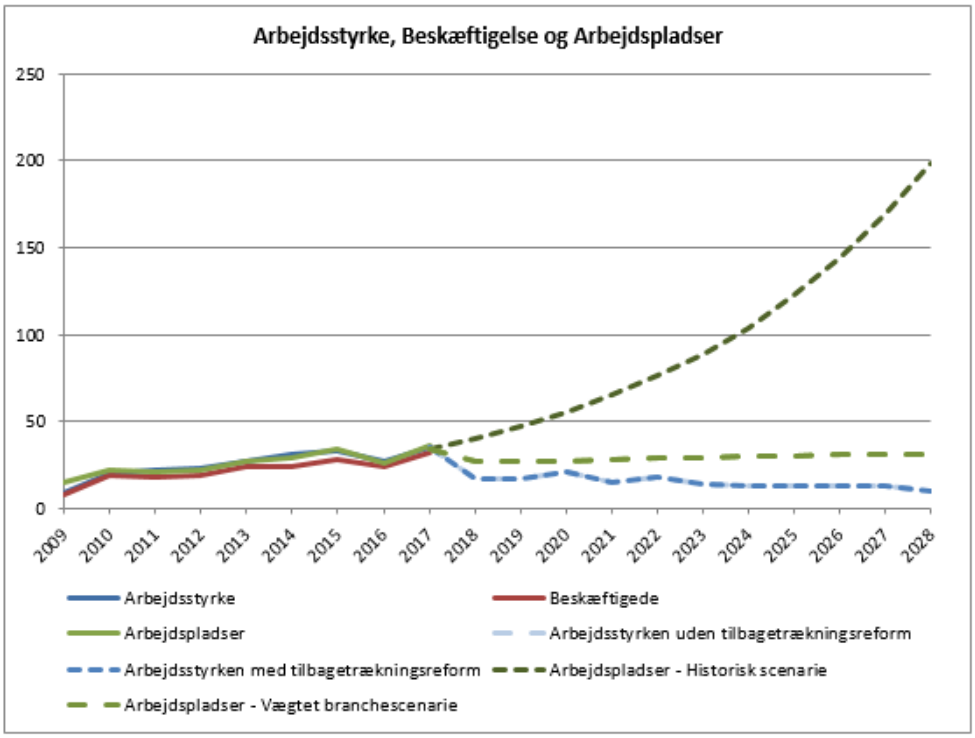
.

I den vestlige del af regionen er der både færre arbejdspladser og et mindre udbud af professionsbachelorer i ernæring og sundhed end i den østlige del.

Vægtet branchescenarie

Også her vil vi koncentrere os om det vægtede branchescenarie. Scenariet viser, at der er risiko for, at der vil være mangel i hele perioden. Manglen vil i 2028 være på 21 personer og dermed ikke voldsom i absolutte tal, men da der kun vil være ca. 34 arbejdspladser, er det en relativt stor mangel.

*Figur 4-12. Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter professionsbachelorer inden for ernæring og sundhed frem til 2028 i **Vestjylland***



4.5.5 Den historiske udvikling

Figur 4-13 viser den historiske udvikling i en række centrale arbejdsmarkedsforhold for ernærings- og sundhedsuddannede[54].

Som det fremgår af figuren er antallet af arbejdspladser, beskæftigelsen og arbejdsstyrken steget i perioden fra 2010 til 2017. Arbejdsstyrken er steget med 153 % fra 2010 til 2017, mens antallet af arbejdspladser er steget med omkring 124 % i samme periode. Arbejdsstyrken er dermed steget mere end antallet af arbejdspladser.

Ledighedsprocenten, målt som antallet af ledige i forhold til antallet af personer i arbejdsstyrken, er i perioden steget fra 10 % i 2010 til 14 % i 2017. Ledighedsprocenten var højest i 2012, hvor den var 19 %,

Erhvervsfrekvensen er i perioden faldet fra 87,1 i 2010 til 84,3 i 2017.

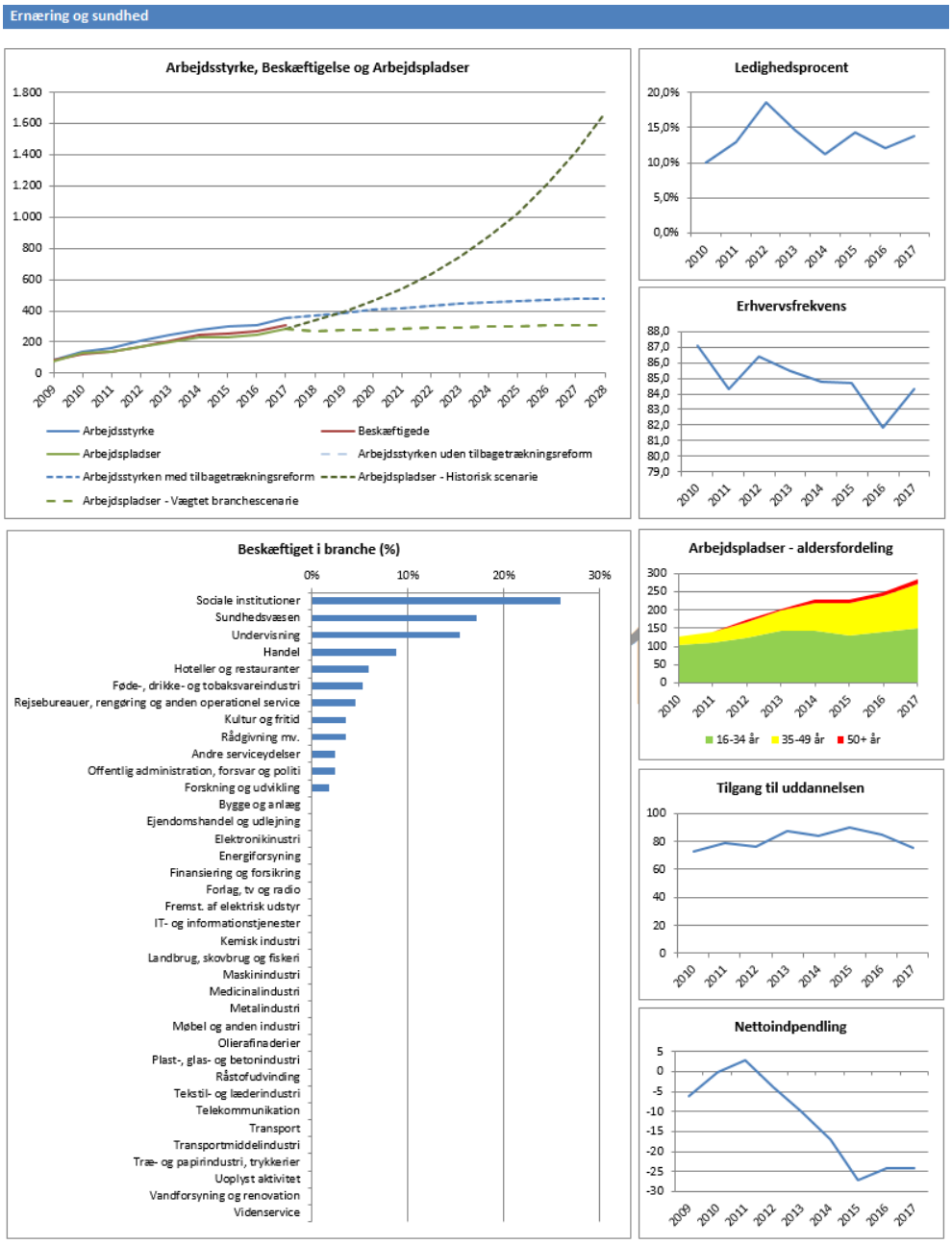
Aldersfordelingen blandt de beskæftigede på arbejdspladser i Region Midtjylland har ændret sig en del i perioden 2010 til 2017. Andelen af 16-34-årige er således faldet fra 82 % i 2010 til 52 % i 2017. De 35-49-årige er omvendt vokset og udgør i dag 42 % af det samlede antal arbejdspladser mod 18 % i 2010. Endelig udgør gruppen 50 +-årige i dag knap 5 % af det samlede antal beskæftigede på arbejdspladser i Region Midtjylland mod ingen i 2010 og 2011.

Fra 2010 til 2015 steg tilgangen til uddannelsen fra 73 til 90 personer, men faldt herefter igen til 75 i 2017.

Nettoindpendlingen var i 2011 positiv med tre personer, hvilket betyder, at der i 2011 var flere ernærings- og sundhedsuddannede, som pendlede til Midtjylland, end som pendlede ud af Midtjylland. Nettoindpendlingen faldt dog igen fra 2011 til 2015, hvor flere pendler fra Midtjylland end til Midtjylland. Fra 2015 til 2017 steg nettoindpendlingen en smule igen, men den er stadig negativ.

[54] Data stammer fra COWIs analyser baseret på RAS - Danmarks Statistiks registerbaserede arbejdsstyrkestatistik samt Undervisningsministeriets databank

Figur 4-13. Udviklingen inden for ernæring og sundhed i Midtjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, nettoindpendling, samt tilgang til uddannelsen.



Kilde: Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik og Undervisningsministeriets databank.

Anm-1: Enheden i figuren er antal personer - bortset fra ledighedsprocenten og erhvervsfrekvensen, hvor enheden er %.

Anm-2: Ledighedsprocenten er her opgjort som antallet af ledige i forhold til antallet af personer i arbejdsstyrken og kan dermed ikke direkte sammenlignes med ledighedsprocenten for de forsikrede ledige.

4.6 Fysioterapeuter

Uddannelsen

Uddannelsen til fysioterapeut er en professionsbacheloruddannelse, som tager 3½ år. Uddannelsen udbydes i København, Hillerød, Roskilde, Odense, Esbjerg, Haderslev, Holstebro, Aarhus og Aalborg. I Midtjylland udbydes uddannelsen af VIA University College.

Arbejdssteder

Fysioterapeuter arbejder ifølge Uddannelsesguiden (UG.dk) typisk på sygehusenes fysiurgiske afdelinger, på offentlige og private klinikker for fysioterapi i kommunerne, på plejehjem, psykiatriske institutioner og specialcentre for handicappede[55]. De kan endvidere være ansat i træningscentre og på hjælpemiddelcentraler, på idrætsklinikker og i idrætsorganisationer, samt på egne fysioterapiklinikker. Ifølge Uddannelsesguiden arbejder ca. 30 % af fysioterapeuterne på egne klinikker.

Tal fra Den Registerbaserede Arbejdsmarkedsstatistik (RAS) viser, at hovedparten af de beskæftigede fysioterapeuter med bopæl i Region Midtjylland i dag er beskæftigede inden for sundhedsvæsenet (57 %), sociale institutioner (27 %) og undervisning (5 %), jf. afsnit 4.6.5 om den historiske udvikling.

Rekrutteringssituationen i dag

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings arbejdsmarkedsbalance for andet halvår 2018 viser, at virksomhederne i dag ikke har problemer med at rekruttere fysioterapeuter[56] til trods for en relativ lav ledighed. Ifølge Din Sundhedsfaglige A-kasse (DSA) var der i september 2018 146 forsikrede ledige fysioterapeuter (87 fuldtidsledige) i Region Midtjylland, svarende til en ledighedsprocent på 5,3 % (3,2 fuldtidsledighedsprocent)[57]. Sammenlignet med samme måned året før er antallet af forsikrede ledige faldet med 10 personer fra 156 i september 2018 til 146 i september 2017.

Fremtid – kvalitativt

Det fremtidige behov for fysioterapeuter vil bl.a. afhænge af, i hvilket omfang det stigende antal ældre og stigningen i den gennemsnitlige levetid blandt såvel ældre, personer med funktionsnedsættelser som kroniske syge samt om det øgede fokus på forebyggelse og rehabilitering vil øge efterspørgslen efter fysioterapeuter. Det vil i høj grad afhænge af de økonomiske-, organisatoriske og styringsmæssige rammer for den offentlige sektor, herunder af opgaveoverdragelsen mellem regioner og kommuner og mellem faggrupper, men også af borgernes villighed til at betale for fysioterapi behandling i privat regi fremover.

Der er således flere faktorer, der peger i retning af en fortsat stigende efterspørgsel efter fysioterapeuter fremover. Spørgsmålet er i den henseende, om stigningen fortsætter med samme styrke som tidligere, og om udbuddet vil følge med?

[55] Jf. https://www.ug.dk/job/erhverv-og-job/sundhedomsorgogpleje/behandgenoptrarb/fysioterapeut

[56] http://arbejdsmarkedsbalancen.dk/

[57] http://www.dsa.dk/OmDSA/DSA-statistik.aspx

VIA UC fortæller, at studiet er meget populært, og at der er foretaget en opnormering for et par år siden.

Neden for præsenteres resultaterne af først de kvantitative, tekniske fremskrivninger af udbuddet og efterspørgslen efter fysioterapeuter, dernæst af den historiske analyse af nogle af de faktorer, der har indflydelse på den fremtidige udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter fysioterapeuter.

4.6.1 Hovedresultater

Historisk udvikling

Antallet af arbejdspladser besat med fysioterapeuter i Region Midtjylland (efterspørgslen) og antallet af personer med en højest fuldført uddannelse som fysioterapeut i arbejdsstyrken (udbuddet) er steget stort set uafbrudt fra 2009 og frem til 2017. I 2017 var antallet af arbejdspladser ca. 2.050 og antallet af fysioterapeuter i arbejdsstyrken ca. 2.230. Der var ca. 60 flere fysioterapeuter, der pendlede ind i regionen, end der pendlede ud, og ca. 130 ledige fysioterapeuter, svarende til en ledighedsprocent på knap 6 %.

Fremskrivninger

Fremskrivningerne indikerer, at såvel udbuddet som efterspørgslen efter fysioterapeuter vil fortsætte med at stige i de kommende år, men med forskellig styrke alt efter, hvilket scenarie vi antager, udbuddet og efterspørgslen vil følge i de kommende år. Den fremtidige rekrutteringssituation ser således også forskellig ud alt efter, hvilket scenarie vi kigger på.

Fremskrivningen tyder på, at der bliver **overskud af fysioterapeuter** i hele perioden, givet at efterspørgslen følger ADAM-modellens forventninger til udviklingen i de brancher, hvor fysioterapeuterne er ansat i dag (vægtet branchescenarie), uanset om fysioterapeuterne trækker sig tilbage, som de skal ifølge tilbagetrækningsreformen eller ej, og uanset om tilgangen til uddannelsen sænkes til det niveau, hvor det var lavest i perioden 2010-17 (2010: 207) eller fastholdes på niveauet i 2017 (244), jf. tabellen neden for.

Tabel 4-4 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	Udbudsscenarier	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Historisk scenarie	Med tilbagetrækningsreform											
	Uden tilbagetrækningsreform											
	Med tilbagetrækningsreform og tilgang som i 2010											
	Uden tilbagetrækningsreform og tilgang som i 2010											
Vægtet branchescenarie	Med tilbagetrækningsreform											
	Uden tilbagetrækningsreform											
	Med tilbagetrækningsreform og tilgang som i 2010											
	Uden tilbagetrækningsreform og tilgang som i 2010											

Anm. Det skal bemærkes, at den definition på rekrutteringsproblemer og mangel, der her er anvendt, er forskellig fra den, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) anvender.

Overskud
Rekrutteringsproblemer
Mangel

Fortsætter væksten i efterspørgslen med samme gennemsnitlige, årlige vækstrate som i perioden 2009 til 2017 (historisk scenarie), er der derimod risiko for,

at der kan opstå rekrutteringsproblemer i 2021 og mangel i 2023, hvis fysioterapeuterne samtidig trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet på samme måde, som de gjorde før implementeringen af tilbagetrækningsreformen. Hvis de vælger at blive på arbejdsmarkedet lige så længe, som de skal ifølge reformen, vil mangelsituationen først opstå i 2024 eller 2025 alt efter niveauet af tilgangen til uddannelsen.

Fremskrivningerne er således ikke helt entydige og vil især være påvirkede af den fremtidige udvikling i efterspørgslen. Spørgsmålet er, om den udvikling, vi har set hidtil bl.a. i forbindelse med implementeringen af strukturreformen, vil fortsætte, herunder om de økonomiske, organisatoriske og styringsmæssige rammer vil skabe rum herfor, og om borgerne fortsat vil efterspørge privat finansieret fysioterapi i samme omfang som hidtil.

De to næste afsnit indeholder en mere detaljeret beskrivelse af resultaterne af fremskrivningerne og af den historiske analyse, herunder af resultaterne af fremskrivningerne fordelt på landsdele.

4.6.2 Den fremtidige udvikling

Fremskrivning – kvantitativ

Fremskrivningen af efterspørgslen efter fysioterapeuter i de kommende ti år tager, som nævnt ovenfor, udgangspunkt i to scenarier for udviklingen i efterspørgslen (historisk scenarie og vægtet branchescenarie) og fire scenarier for udviklingen i udbuddet af arbejdskraft, hvor der tages højde for, dels om fysioterapeuterne trækker sig tilbage som tilbagetrækningsreformen tilskriver eller ej, dels for niveauet for tilgangen til uddannelsen. Hvad angår tilgangen til uddannelsen, regnes der både på, hvordan udbuddet vil udvikle sig, hvis tilgangen til uddannelsen fortsatte på samme niveau som i 2017 i alle årene frem til 2028, og på, hvad der sker, hvis tilgangen sænkes til det niveau, hvor det var lavest i perioden 2010 til 2017. Det år, hvor tilgangen var lavest, var i 2010. Her var tilgangen ifølge elevregistret 207 mod 244 personer i 2017.

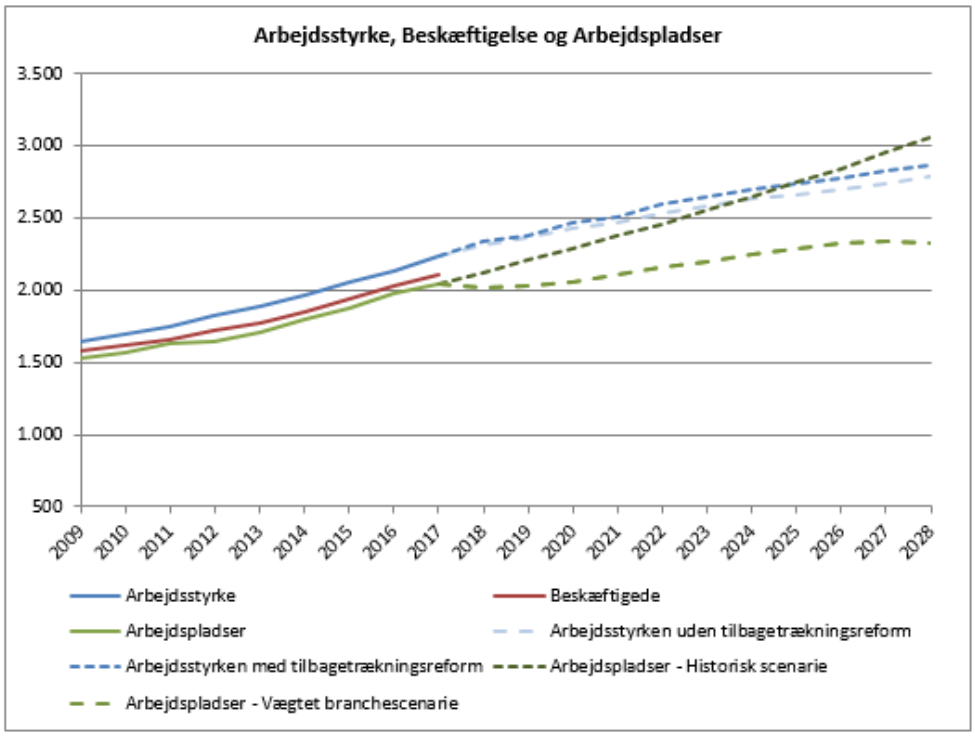
Historisk scenarie

Hvis efterspørgslen efter fysioterapeuter fortsætter med samme gennemsnitlige, årlige vækstrate som i perioden 2009-2017, er der risiko for, at der opstår først rekrutteringsproblemer og senere egentlig mangel på fysioterapeuter, jf. Figur 4-14 og Figur 4-15. Årsagen hertil er, at efterspørgslen i dette scenarie vil vokse mere end udbuddet, og det gælder især, hvis fysioterapeuterne trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet i samme omfang, som de gjorde før implementeringen af tilbagetrækningsreformen. Rekrutteringsproblemerne starter allerede i 2021 og udvikler sig, under de givne beregningsforudsætninger, til mangel i 2023, hvis fysioterapeuterne trækker sig tilbage som før tilbagetrækningsreformen trådte i kraft, og det uafhængigt af om omfanget af tilgangen sænkes til niveauet i 2010 eller bibeholdes på niveauet i 2017 i hele fremskrivningsperioden.

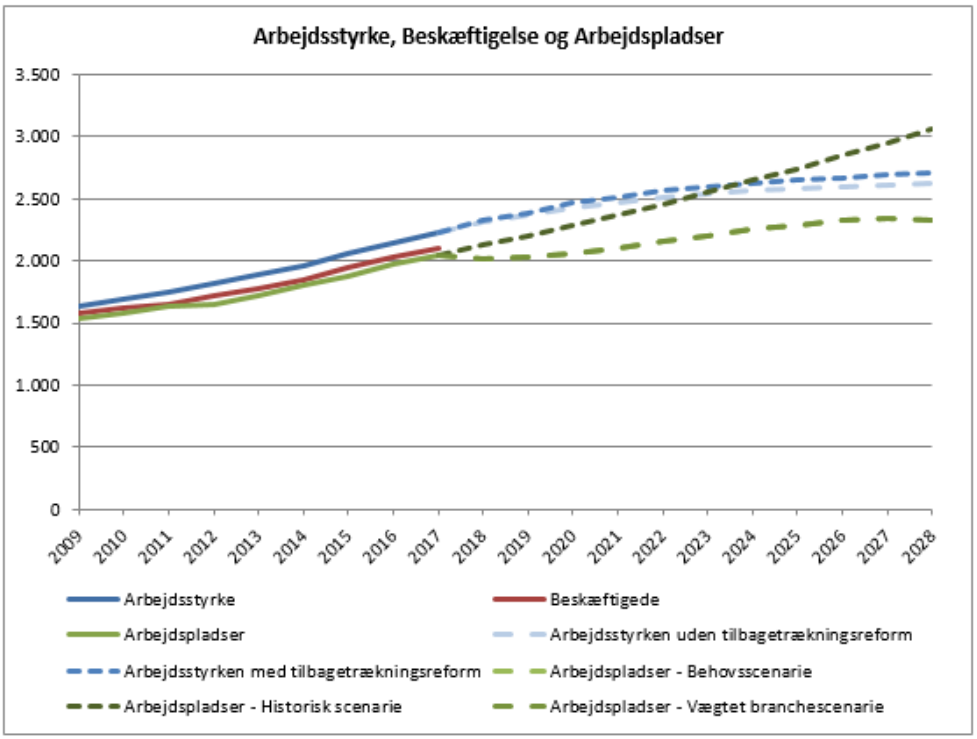
Hvis fysioterapeuterne trækker sig tilbage som forventet i tilbagetrækningsreformen, vil der mangle mellem 200 og 350 i 2028, alt efter om tilgangen sænkes til niveauet i 2010 eller bibeholdes på niveauet i 2017.

Trækker fysioterapeuterne sig tilbage i samme omfang, som før implementeringen af tilbagetrækningsreformen, vil der mangle mellem 280 og 430 i 2028, alt efter om tilgangen sænkes til niveauet i 2010 eller bibeholdes på niveauet i 2017.

Figur 4-14 *Den forventede fremtidige udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter fysioterapeuter i **Midtjylland i alt**. Tilgangen til uddannelsen antages at ligge på samme niveau som i 2017 i hele fremskrivningsperioden (244)*



Figur 4-15 *Den forventede fremtidige udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter fysioterapeuter i **Midtjylland i alt**. Tilgangen til uddannelsen antages at ligge på samme niveau som i **2010** i hele fremskrivningsperioden (207)*



Det vægtede branchescenarie

Hvis efterspørgslen alternativt følger ADAM-modellens forventninger til udviklingen i antallet af arbejdspladser inden for de brancher, hvor fysioterapeuterne er ansat i dag, forventes antallet af arbejdspladser at vokse mindre end udbuddet i de kommende år, og være en smule lavere i 2028 end i 2017, jf. Figur 4-14 og Figur 4-15. I denne situation vil der være overskud af fysioterapeuter i hele perioden, uanset hvordan fysioterapeuterne trækker sig tilbage, og om tilgangen til uddannelsen sænkes til niveauet i 2010 eller fastholdes på niveauet i 2017.

Hvis fysioterapeuterne trækker sig tilbage som forventet i tilbagetrækningsreformen, vil overskuddet i 2028 være på mellem 380 og 530, alt efter om tilgangen sænkes til niveauet i 2010 eller bibeholdes på niveauet i 2017.

Trækker fysioterapeuterne sig tilbage i samme omfang som før implementeringen af tilbagetrækningsreformen, vil overskuddet i 2028 være på mellem 300 og 450 i 2028, alt efter om tilgangen sænkes til niveauet i 2010 eller bibeholdes på niveauet i 2017.

4.6.3 Fremskrivning for den østlige del af Midtjylland

Østjylland

Fremskrivningen for Østjylland dækker følgende kommuner: Favrskov, Hedensted Horsens, Norddjurs, Odder, Randers, Samsø, Silkeborg, Skanderborg, Syddjurs, Viborg og Aarhus jf. Figur 4-16.

Overordnet betragtet følger fremskrivningerne af udbuddet og efterspørgslen efter fysioterapeuter i den østlige del af Midtjylland mønstret for regionen som helhed.

Den fremtidige rekrutteringssituation vil afhænge af, hvordan efterspørgslen udvikler sig i de kommende år og af fysioterapeuternes tilbagetrækningsmønster.

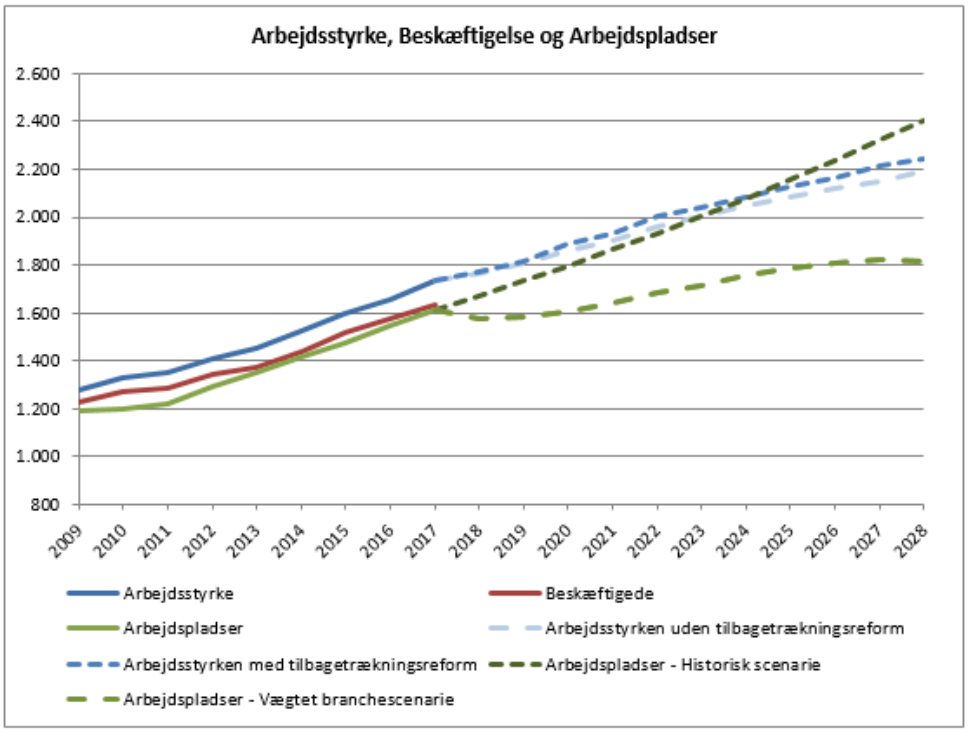
Historisk scenarie

Følger efterspørgslen den historiske udvikling, vil der allerede opstå rekrutteringsproblemer i 2019. Rekrutteringsproblemerne vil udvikle sig til mangel i begge områder i 2024, hvis fysioterapeuterne trækker sig tilbage som forventet i tilbagetrækningsreformen, og allerede 2023 eller 2024, hvis fysioterapeuterne trækker sig tilbage som før reformen. Manglen vil i 2028 være på mellem 160 og 215 afhængig af fysioterapeuternes tilbagetrækningsmønster.

Vægtet branchescenarie

Givet at efterspørgslen følger det vægtede branchescenarie, vil der være overskud af fysioterapeuter i hele perioden. Overskuddet vil i 2028 være på mellem 375 og 430 afhængig af fysioterapeuternes tilbagetrækningsmønster.

*Figur 4-16. Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter fysioterapeuter frem til 2028 i **Østjylland***



4.6.4 Fremskrivning for den vestlige del af Midtjylland

Vestjylland

Fremskrivningen for Vestjylland dækker følgende kommuner: Herning, Holstebro, Ikast-Brande, Lemvig, Ringkøbing-Skjern, Skive og Struer, jf. Figur 4-17.

I den vestlige del af regionen er der både færre arbejdspladser og et mindre udbud af fysioterapeuter end i den østlige del.

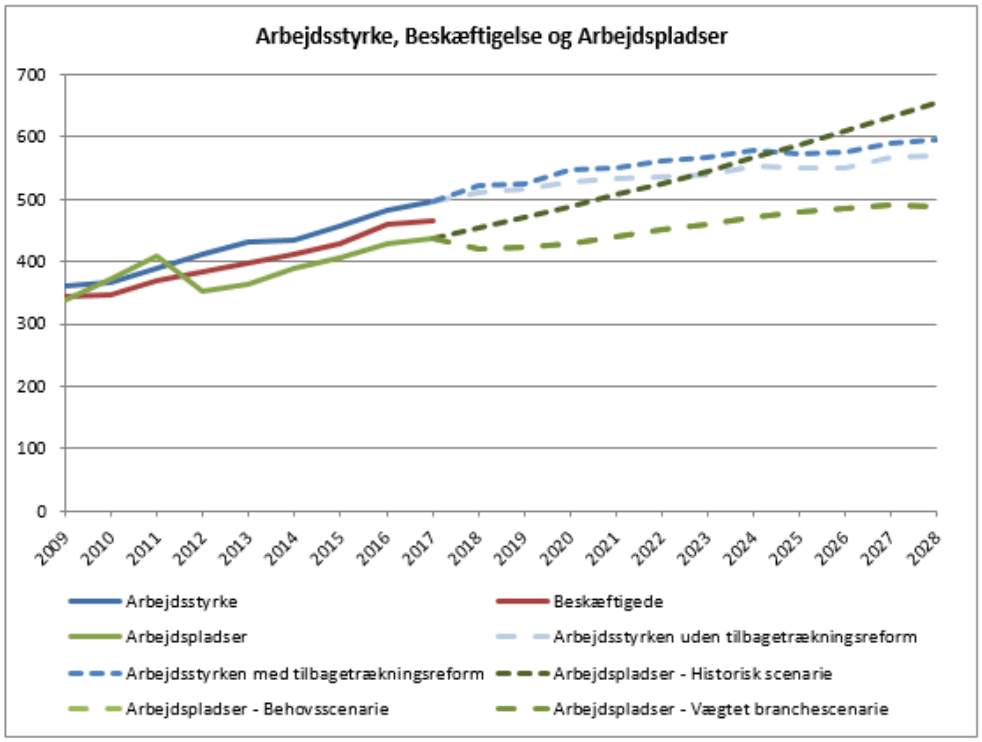
Historisk scenarie

Hvis efterspørgslen følger det historiske scenarie, er der risiko for, at der opstår rekrutteringsproblemer i 2021-2023 og mangel i 2024-2025 alt efter, hvornår fysioterapeuterne trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Manglen vil i 2028 være på mellem 60 og 85 personer afhængig af fysioterapeuternes tilbagetrækningstidspunkt.

Vægtet branchescenarie

Hvis efterspørgslen følger det vægtede branchescenarie, vil der ligesom i regionen som helhed og i den østlige del være overskud af fysioterapeuter i hele perioden. Overskuddet vil dog være mindre end i den østlige del. Overskuddet i 2028 vil være på mellem 80 og 110 afhængig af fysioterapeuternes tilbagetrækningsmønster.

Figur 4-17. Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter fysioterapeuter frem til 2028 i ***Vestjylland.***



4.6.5 Den historiske udvikling

Historisk udvikling

Figur 4-18 viser den historiske udvikling i en række centrale arbejdsmarkedsforhold for fysioterapeuter[58].

Antallet af arbejdspladser, beskæftigelsen og arbejdsstyrken er steget fra 2009 til 2017. Arbejdsstyrken er steget en smule mere end antallet af arbejdspladser. Mere konkret er antallet af arbejdspladser besat med fysioterapeuter steget med

[58] Data stammer fra COWIs analyser baseret på RAS - Danmarks Statistiks registerbaserede arbejdsstyrkestatistik samt Undervisningsministeriets databank.

520, svarende til en stigning på 34 %. Antallet af fysioterapeuter i arbejdsstyrken er i samme periode steget med 595, svarende til en stigning på 36 %.

I samme periode og i sammenhæng hermed er andelen af ledige (ledige i forhold til antallet af fysioterapeuter i arbejdsstyrken) steget fra 4,3 % i 2010 til 5,9 % i 2017. Inden for det seneste år er der sket en stigning fra 4,7 % i 2016 til de 5,9 % i 2017.

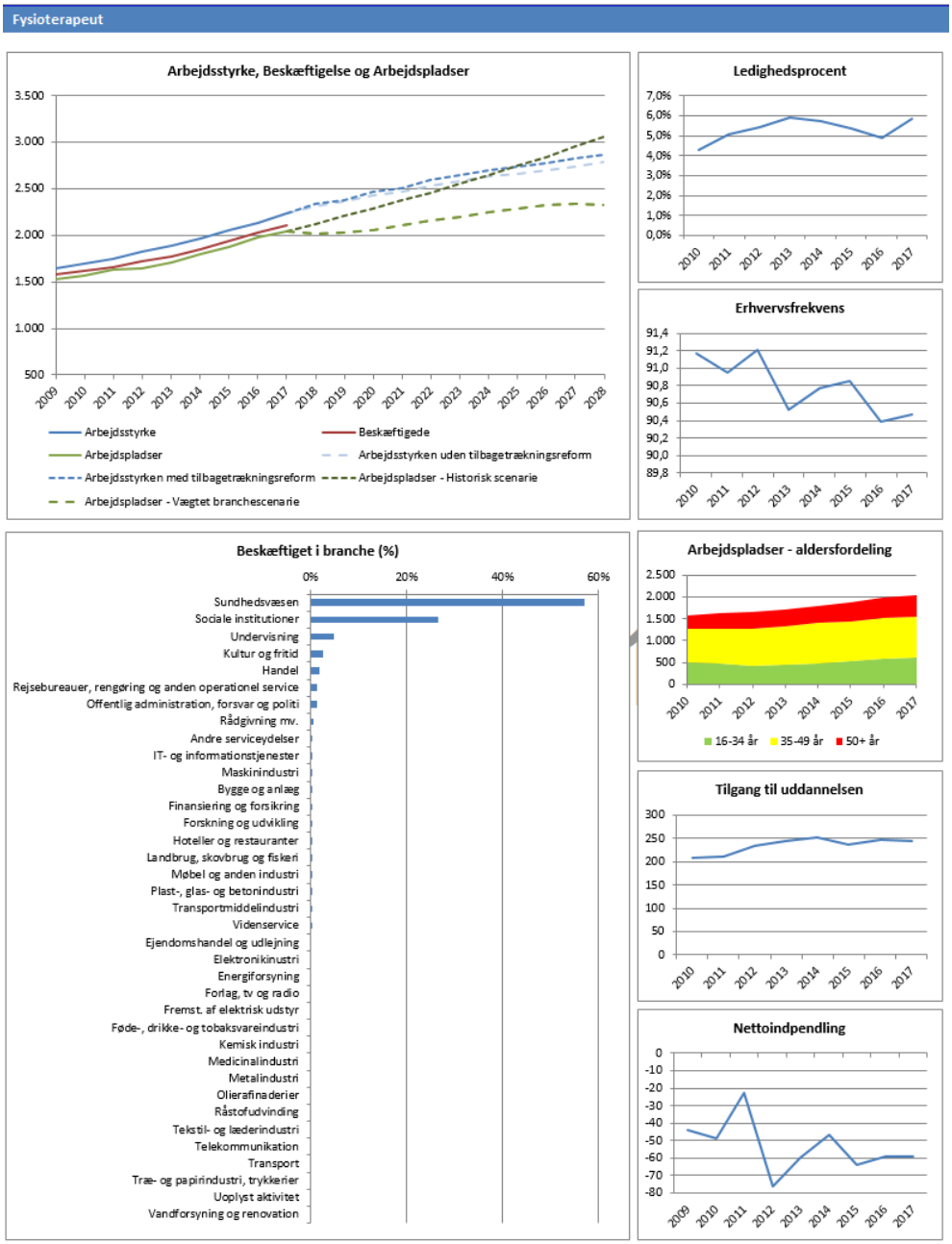
Erhvervsfrekvensen er derimod faldet fra 91,2 i 2010 til 90,5 i 2017, men er fortsat relativt høj.

Hvad angår aldersfordelingen blandt de beskæftigede fysioterapeuter på de midtjyske arbejdspladser, så fylder gruppen 50 år+ en smule mere i dag (23 %) end i 2010 (20 %). Omvendt fylder gruppen af 16-34 årige mindre i dag (30 %) end i 2010 (32%). Der er således ikke tale om markante forskydninger, og de unge udgør samtidig og fortsat en større andel end de 50+-årige.

Der er sket en stigning i tilgangen til uddannelsen på 18 % fra 2010 til 2017. Mere konkret er tilgangen steget fra et niveau på 207 i 2010 til 244 i 2017. I 2014 var tilgangen helt oppe på 255.

Nettoindpendlingen er steget relativt meget fra i 2009 at være –44 til i 2017 at være -59, hvilket betyder, at der er en stigende tendens til, at flere fysioterapeuter pendler fra Midtjylland end til Midtjylland. I 2017 udgjorde nettoudpendlingen 2,6 % af arbejdsstyrken.

Figur 4-18. Udviklingen for fysioterapeuter i Midtjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, nettoindpendling samt tilgang til uddannelsen.



Kilde: Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik og Undervisningsministeriets databank.
Anm-1: Enheden i figuren er antal personer - bortset fra ledighedsprocenten og erhvervsfrekvensen, hvor enheden er %.
Anm-2: Ledighedsprocenten er her opgjort som antallet af ledige i forhold til antallet af personer i arbejdsstyrken og kan dermed ikke direkte sammenlignes med ledighedsprocenten for de forsikrede ledige.

4.7 Hospitalsserviceassistenter

Uddannelsen

Uddannelsen til hospitalsserviceassistent er en erhvervsuddannelse, som tager to år og seks måneder[59]. Uddannelsen kan tages to steder i Region Midtjylland, dels på Skive College, dels på Aarhus Tech.

Hospitalsserviceassistent er en specialisering, som det er muligt at vælge, når man uddanner sig til serviceassistent. Der er endvidere mulighed for at specialisere sig inden for virksomhedsservice, men hovedparten af eleverne i Region Midtjylland vælger ifølge skolerne specialiseringen som hospitalsserviceassistent.

Serviceassistentuddannelsen blev i sin tid etableret med baggrund i tre faggrupper inden for køkken-, rengørings- og portørstillinger[60]. Hospitalsserviceassistenterne udfører i tråd hermed en bred vifte af opgaver omfattende både rengøring af stuer og gange, skift af sengelinned, anretning og servering af mad og drikke, transport af patienter mellem afdelinger, flytning af patienter fra senge til toilet og baderum mv.[61] Hospitalsserviceassistenternes opgaver er således typisk bredere end portørernes.

Arbejdssteder

Hospitalsserviceassistenter arbejder typisk på hospitaler og plejehjem.

I tråd hermed viser tal fra Danmarks Statistik, at hovedparten hospitalsserviceassistenterne i dag er beskæftiget inden for sundhedsvæsen (83 %) og sociale institutioner (7 %), samt rejsebureauer, rengøring og anden operationel service (2 %), jf. den historiske analyse.

Rekrutteringssituationen i dag

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings arbejdsmarkedsbalance for andet halvår viser, at virksomhederne i dag ikke har problemer med at rekruttere hospitalsserviceassistenter, hverken i Østjylland eller i Vestjylland. Ledigheden er dog relativt lav. FOA's landstal fra juni 2018 viser, at der på det tidspunkt i gennemsnit var 43,1 ledige medlemmer af FOA's A-kasse, svarende til en ledighedsprocent på 2,4 %[62].

Fremtid - kvalitativt

Behovet hospitalsserviceassistenter vil i høj grad afhænge af den demografiske udvikling fremover og assistenternes tilbagetrækningsmønstre. Den demografiske udvikling vil således både påvirke efterspørgslen efter og udbuddet af hospitalsserviceassistenter, idet der både bliver flere ældre fremover og et stigende antal hospitalsserviceassistenter, som vil forlade arbejdsmarkedet som følge af alder. Sidstnævnte forhold skyldes, at aldersgennemsnittet blandt hospitalsserviceassistenterne er relativt højt. Alt andet lige betyder det, at efterspørgslen vil stige.

[59] Jf. https://www.ug.dk/uddannelser/erhvervsuddannelser/teknologibyggeriogtransport/serviceassistent

[60] FOA: Serviceassistenten i Fokus.

[61] Jf. https://aarhustech.dk/serviceassistent

[62] Jf. https://www.foa.dk/forbund/om-foa/medlemmer-i-tal/ledighedstal

Efterspørgslen efter hospitalsserviceassistenter kan endvidere blive påvirket af opgaveflytningen mellem faggrupper, herunder substitutionen mellem faggrupper. Aarhus Tech nævner i denne henseende, at de oplever, at Aarhus Kommune i stigende omfang efterspørger hospitalsserviceassistenter, fordi de ikke kan rekruttere det nødvendige antal social- og sundhedshjælpere. Der kan samtidigt foregå substitution mellem ernæringsassistenter og hospitalsserviceassistenter.

Endelig kan centraliseringen af sygehusfunktionerne i form af ibrugtagningen af supersygehusene få konsekvenser for efterspørgslen efter hospitalsserviceassistenter. Umiddelbart vurderet vil det trække efterspørgslen i den modsatte retning.

Meget tyder således - alt andet lige – på, at behovet for hospitalsserviceassistenter vil stige i de kommende år. Hvor meget vil i høj grad afhænge af faggruppens tilbagetrækningsmønster og af, i hvilket omfang hospitalsserviceassistenterne vil overtage andre faggruppers arbejde i de kommende år.

Neden for præsenteres resultaterne af først de kvantitative, tekniske fremskrivninger af udbuddet og efterspørgslen efter hospitalsserviceassistenter, dernæst af den historiske analyse af nogle af de faktorer, der har indflydelse på den fremtidige udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter hospitalsserviceassistenter.

4.7.1 Hovedresultater

Historisk analyse

Der er sket en stigning i både antallet af arbejdspladser besat med hospitalsserviceassistenter (efterspørgslen) og i antallet af personer i arbejdsstyrken (udbuddet) i perioden fra 2009 til 2017. Antallet af arbejdspladser og dermed efterspørgslen er dog vokset lidt mere end antallet af hospitalsserviceassistenter i arbejdsstyrken. I 2017 var der i alt 545 arbejdspladser i Region Midtjylland, som var besat med en hospitalsserviceassistenter, og 560 hospitalsserviceassistenter i arbejdsstyrken. Nettoindpendlingen var på fem personer og antallet af ledige 88, svarende til en ledighedsprocent på 2,8 %.

Fremskrivninger

Fremskrivningerne tyder på, at efterspørgslen efter hospitalsserviceassistenter vil udvikle sig meget forskelligt, alt efter om efterspørgslen følger den historiske udvikling eller det vægtede branchescenarie, mens udbuddet vil udvise en faldende tendens. Den kraftige stigning i efterspørgslen, som det historiske scenarie indebærer, skyldes dels, at der er tale om en relativt lille faggruppe, dels at der er sket en stor stigning i efterspørgslen efter faggruppen i de sidste knap 10 år. Det er nok ikke realistisk, at efterspørgslen fortsætter med samme styrke fremover. Den fremtidige rekrutteringssituation ser således også forskellig ud alt efter, hvilket scenarie vi kigger på.

Uanset hvilket scenarie der ses på, ser det dog ud til, at der er risiko for, at der opstår **mangel på hospitalsserviceassistenter** i de kommende år, jf. Tabel 4-5 nedenfor.

Tabel 4-5 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	Udbudsscenarier	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Historisk scenarie	Med tilbagetrækningsreform											
	Uden tilbagetrækningsreform											
Vægtet branchescenarie	Med tilbagetrækningsreform											
	Uden tilbagetrækningsreform											

Anm. Det skal bemærkes, at den definition på rekrutteringsproblemer og mangel, der her er anvendt, er forskellig fra den, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) anvender.

Overskud
Rekrutteringsproblemer
Mangel

Givet at efterspørgslen følger den historiske udvikling, er der risiko for, at manglen allerede opstår i 2019 og dermed næste år, uanset om hospitalsserviceassistenterne trækker sig tilbage, som tilbagetrækningsreformen giver mulighed for, eller om de trækker sig tilbage som før reformens ikrafttræden.

Følger efterspørgslen alternativt udviklingen i det vægtede branchescenarie er der risiko for, at der opstår rekrutteringsvanskeligheder enten allerede i 2019 eller i 2021 alt efter hospitalsserviceassistenternes tilbagetrækningsmønster. Hvis de trækker sig tilbage, som de ville gøre, hvis tilbagetrækningsreformen ikke blev implementeret, er der risiko for, at der opstår mangel allerede i 2021, bliver de derimod på arbejdsmarkedet, indtil de har ret til at trække sig tilbage ifølge tilbagetrækningsreformen, ser det ud til, at manglen først opstår i 2024.

Selvom det kun tager godt 2,6 år at uddanne hospitalsserviceassistenter, er der alt mulig grund til at være meget opmærksomme på udviklingen i behovet for faggruppen i de kommende år, herunder på dens tilbagetrækningsmønstre.

De to næste afsnit indeholder en mere detaljeret beskrivelse af resultaterne af fremskrivningerne og af den historiske analyse, herunder af resultaterne af fremskrivningerne fordelt på landsdele.

4.7.2 Den fremtidige udvikling

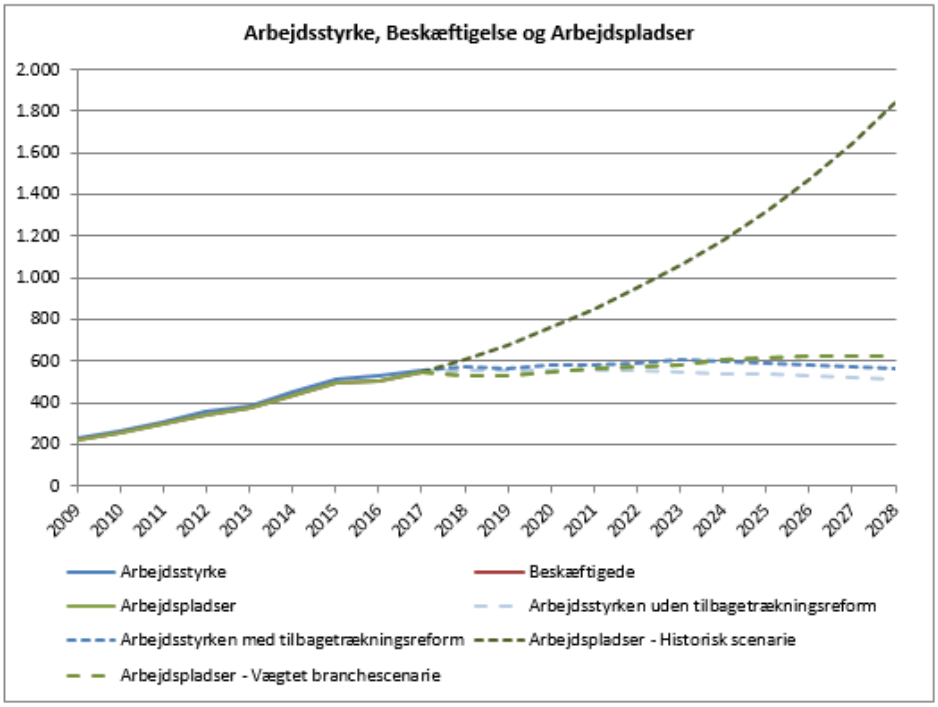
Fremskrivning – kvantitativ

I dag er der stort set fuldstændig overensstemmelse mellem udbuddet og efterspørgslen efter hospitalsserviceassistenter.

Vægtet branchescenarie

Da efterspørgslen følger det vægtede branchescenarie, og dermed ADAM-modellens forventninger til udviklingen i antallet af arbejdspladser inden for de brancher, hvor hospitalsserviceassistenterne er ansat i dag, ser det ud til, at denne sammenhæng fortsætter i de kommende år, jf. Figur 4-19 nedenfor. Dog forventes efterspørgslen at vokse mere end udbuddet, der i den belyste periode udviser en faldende tendens. Det er årsagen til, at der er risiko for, at der kan opstå først rekrutteringsproblemer og dernæst en egentlig mangelsituation.

Figur 4-19 Den forventede fremtidige udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter hospitalsserviceassistenter i ***Midtjylland i alt***



Faldet i arbejdsstyrken skyldes dels, at tilgangen til uddannelsen er faldet, dels at over halvdelen af de beskæftigede hospitalsserviceassistenter i dag er over 50 år, og en stor del af disse derfor begynder at forlade arbejdsmarkedet i de kommende år.

Manglen vil i 2028 være på mellem 60 og 114, alt efter om hospitalsserviceassistenterne trækker sig tilbage i samme omfang, som de gjorde før tilbagetrækningsreformen, eller om de bliver til, de skal ifølge den gældende reform.

Historisk scenarie

Den historiske, gennemsnitlige årlige vækst i efterspørgslen efter hospitalsserviceassistenter i perioden 2009-2017 har været relativt høj. Såfremt denne udvikling fortsætter i de kommende år, vil det give anledning til en eksponentielt stigende efterspørgsel, givet vores beregningsmetode. Det vurderes umiddelbart ikke at være realistisk. Dermed ikke sagt, at det ikke er realistisk at efterspørgslen vil stige, men at den med stor sandsynlighed ikke vil stige i det omfang, dette scenarie forudser. Såfremt det historiske scenarie skulle blive en realitet, vil der i 2028 mangle mellem 1.275 og 1.325 hospitalsserviceassistenter, alt efter faggruppens tilbagetrækningsmønster.

4.7.3 Fremskrivning for den østlige del af Midtjylland

Østjylland

Fremskrivningen for Østjylland dækker følgende kommuner: Favrskov, Hedensted Horsens, Norddjurs, Odder, Randers, Samsø, Silkeborg, Skanderborg, Syddjurs, Viborg og Aarhus, jf. Figur 4-20.

Den forventede udvikling i udbuddet og efterspørgslen i Østjylland ligner langt hen ad vejen den forventede udvikling for regionen som helhed. Dog ser det ud

til, at udbuddet her vil falde mere end i regionen som helhed og samtidig mere end efterspørgslen. Den potentielle mangel bliver således større her.

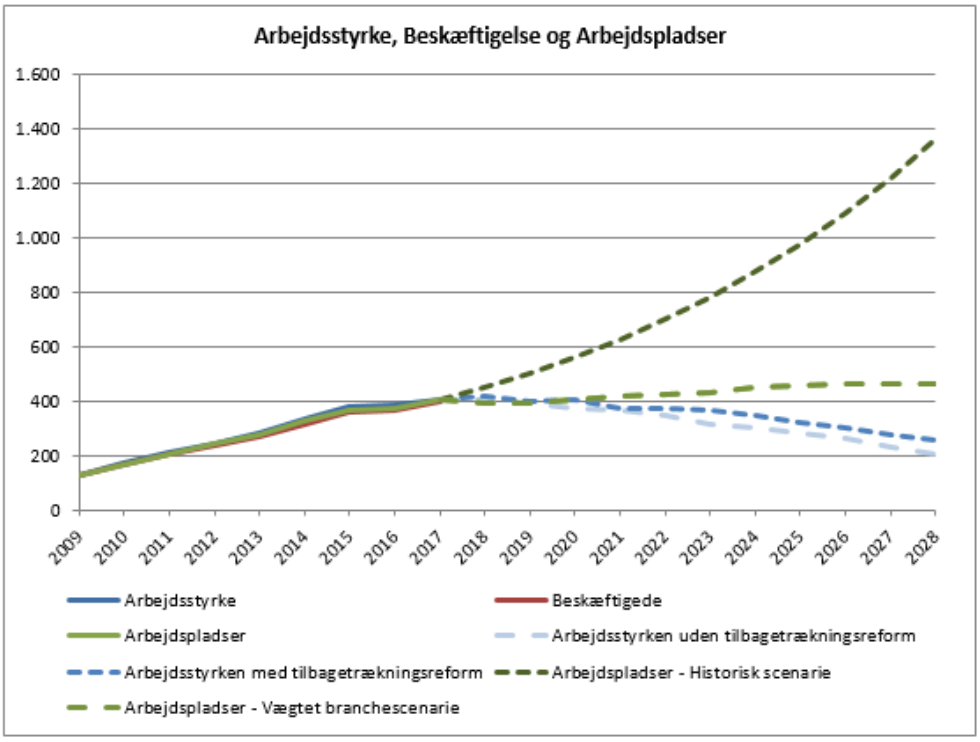
Vægtet branchescenarie

Hvis efterspørgslen følger det vægtede branchescenarie, er der risiko for, at der opstår rekrutteringsvanskeligheder i 2019 og stigende mangel i de efterfølgende år. Alt efter hospitalsserviceassistenternes tilbagetrækningsmønster vil manglen i 2028 udgøre mellem 200 og 260. Manglen vil være størst, hvis hospitalsserviceassistenterne trækker sig tilbage, som de gjorde før tilbagetrækningsreformens ikrafttræden.

Historisk scenarie

Hvis efterspørgslen følger den historiske udvikling i efterspørgslen, og således udvikler sig med den samme gennemsnitlige, årlige vækstrate som i perioden fra 2009 til 2017, vil der være en mangelsituation i hele perioden, og manglen vil være støt stigende. I 2028 vil der mangle mellem 1.100 og 1.150 hospitalsserviceassistenter.

*Figur 4-20. Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter hospitalsserviceassistenter frem til 2028 i **Østjylland***



4.7.4 Fremskrivning for den vestlige del af Midtjylland

Vestjylland

Fremskrivningen for Vestjylland dækker følgende kommuner: Herning, Holstebro, Ikast-Brande, Lemvig, Ringkøbing-Skjern, Skive og Struer, jf. Figur 4-21.

I den vestlige del af regionen er antallet af arbejdspladser og udbuddet af hospitalsserviceassistenter lidt mindre end i den østlige del.

Uanset om efterspørgslen følger den historiske udvikling eller den udvikling, som ADAM-modellen forventer (vægtet branchescenarie), og uanset, hvordan hospitalsserviceassistenterne trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet, er der risiko for, at der vil være mangel på hospitalsserviceassistenter i hele perioden. Manglen vil være stigende hen over perioden.

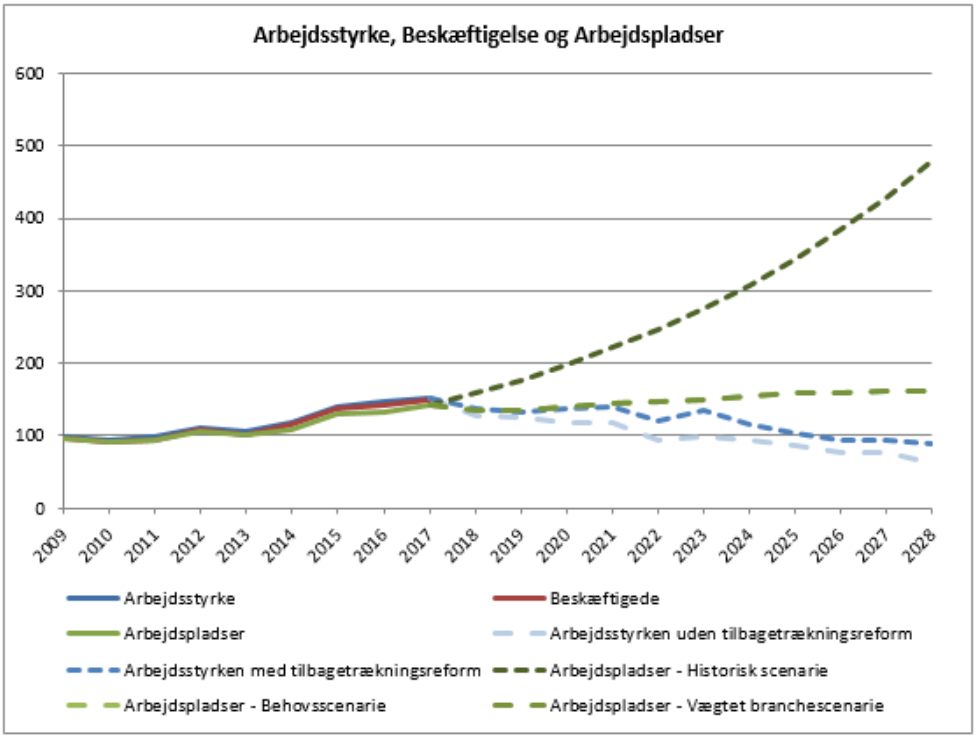
Vægtet branchescenarie

Hvis efterspørgslen følger det vægtede branchescenarie, vil der mangle mellem 70 og 100 i 2028. Omfanget vil afhænge af hospitalsassistenternes tilbagetrækningsmønster.

Historisk scenarie

Hvis efterspørgslen følger den historiske udvikling, vil manglen i 2028 være på mellem 390 og 420.

*Figur 4-21. Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter hospitalsserviceassistenter frem til 2028 i **Vestjylland.***



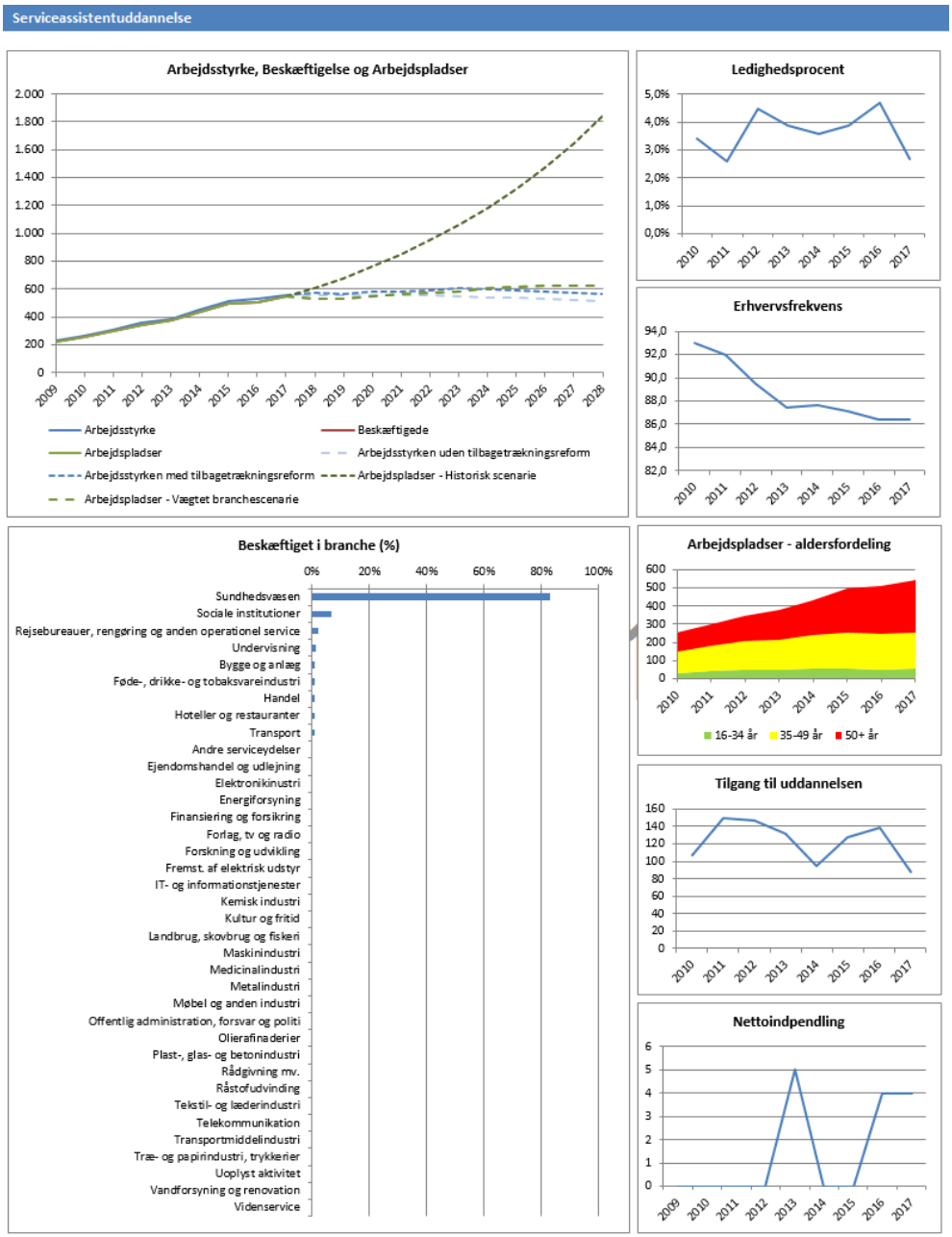
4.7.5 Den historiske udvikling

Historisk udvikling

Figur 4-22 viser den historiske udvikling i en række centrale arbejdsmarkedsforhold for hospitalsserviceassistenter[63].

[63] Data stammer fra COWIs analyser baseret på RAS - Danmarks Statistiks registerbaserede arbejdsstyrkestatistik samt Undervisningsministeriets databank.

Figur 4-22. Udviklingen for hospitalsserviceassistenter i Midtjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, nettoindpendling samt tilgang til uddannelsen.



Kilde: Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik og Undervisningsministeriets databank.
Anm-1: Enheden i figuren er antal personer - bortset fra ledighedsprocenten og erhvervsfrekvensen, hvor enheden er %.
Anm-2: Ledighedsprocenten er her opgjort som antallet af ledige i forhold til antallet af personer i arbejdsstyrken og kan dermed ikke direkte sammenlignes med ledighedsprocenten for de forsikrede ledige.

Antallet af arbejdspladser, beskæftigelsen og arbejdsstyrken er steget markant fra 2009 til 2017, svarende til en stigning på godt 140 %. Stigningen har været

særlig stor frem til 2015 og er aftaget lidt derefter. En del af stigningen skyldes, at der har været iværksat særlige uddannelsesindsatser for at øge udbuddet af hospitalsserviceassistenter. Bl.a. har der været igangsat jobrotationsprojekter, hvor ledige har været vikarer for allerede ansatte, som har været i gang med skoleforløb.

Andelen af ledige har svinget mellem 2,6 % i 2011, hvor den var lavest, og 4,7 % i 2016, hvor den var højest. I 2017 var andelen af ledige 2,7 %.

Erhvervsfrekvensen er faldet fra 93 i 2010 til 86,4 i 2017. Faldet i erhvervsfrekvenserne har været særlig udtalt frem til 2014, hvor tilbagetrækningsreformen trådte i kraft, hvorefter faldet er fladet ud.

Antallet af arbejdspladser med hospitalsserviceassistenter over 50 år er steget fra 40 % af det samlede antal arbejdspladser besat med hospitalsserviceassistenter i 2010 i Midtjylland, til hele 54 % i 2017. Samtidig er antallet af arbejdspladser, som er besat med personer mellem 16 og 34 år faldet fra 12 % i 2010 til 10 % i 2017. Andelen af unge er således marginal sammenholdt med gruppen over 34 år.

Omfanget af nettoindpendlingen er nærmest ikkeeksisterende. I store dele af perioden har nettoindpendlingen således været 0. I 2013 sneg den sig op på fem personer, og på fire i 2016 og 2017.

4.8 Jordemødre

Uddannelsen

Jordemoderuddannelsen er en professionsbacheloruddannelse, som tager 3½ år. Uddannelsen udbydes kun i København, Esbjerg og Aalborg og dermed ikke i Midtjylland. Midtjylland er således afhængig af produktionen af jordemødre i henholdsvis Region Nordjylland, Region Syddanmark og Region Hovedstaden.

Arbejdssteder

Jordemødre arbejder typisk på hospitalernes fødeafdelinger, i jordemodercentre eller som undervisere på en jordemoderskole[64].

Tal fra Danmarks Statistiks viser, at 93 % af jordemødrene i Region Midtjylland arbejder inden for sundhedsvæsenet, 3 % inden for sociale institutioner og 1,5 % inden for undervisning, jf. den historiske analyse i afsnit 4.8.5.

Nuværende rekrutteringssituation

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings arbejdsmarkedsbalance for andet halvår 2018 viser, at virksomhederne ikke har problemer med at rekruttere jordemødre, hverken i Østjylland eller i Vestjylland. Ledigheden er dog relativt lav.

Tal fra Din Sundhedsfaglige A-kasse viser i den henseende, at der i september 2018 kun var 13 ledige forsikrede jordemødre (fem fuldtidspersoner), svarende til en ledighedsprocent på 2,6 % (0,9 % fuldtidsledighedsprocent)[65]. Selvom der

[64] Jf. http://www.ug.dk/uddannelser/professionsbacheloruddannelser/socialogsundheds-uddannelser/jordemoder.aspx#fold8

[65] http://www.dsa.dk/OmDSA/DSA-statistik.aspx

ikke er direkte mangel på jordemødre her og nu, er arbejdsmarkedet for jordemødre således relativt presset.

Fremtid – kvalitativt

Den fremtidige rekrutteringssituation vil primært afhænge af udviklingen i antallet af 0-årige og i udbuddet af jordemødre samt i de økonomiske, organisatoriske og styringsmæssige rammer, som især hospitalerne er underlagt. Herudover kan borgernes forventninger og krav til serviceniveauet i forbindelse med graviditet og fødsler samt borgernes muligheder for selv at tilkøbe serviceydelser endvidere have betydning for de kommende års efterspørgsel efter jordemødre.

Hvad angår udviklingen i antallet af 0-årige, forventes der at blive godt 2.500 flere i de kommende ti år, svarende til en stigning på 17 %, jf. kapitel 3. Det vil alt andet lige betyde, at efterspørgslen efter jordemødre stiger i de kommende år. I de kvantitative fremskrivninger er udarbejdet et scenarie, hvor efterspørgslen følger udviklingen i antallet af 0-årige.

Der er ligeledes taget højde for udviklingen i jordemødrenes tilbagetrækningsmønstre.

Det er svært at sætte tal på de øvrige faktorer. Her vil især de økonomiske rammer have betydning for hospitalernes muligheder for at imødekomme det stigende behov for jordemødre i de kommende år.

Nedenfor præsenteres resultaterne af først de kvantitative, tekniske fremskrivninger af udbuddet og efterspørgslen efter jordemødre, dernæst af den historiske analyse af nogle af de faktorer, der har indflydelse på den fremtidige udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter jordemødre.

4.8.1 Hovedresultater

Historisk analyse

Både antallet af arbejdspladser (efterspørgslen) og personer i arbejdsstyrken (udbuddet) er steget i perioden fra 2009 til 2017. Antallet af arbejdspladser steg lidt mere end antallet af jordemødre i arbejdsstyrken. I 2017 var der i alt 480 arbejdspladser i Region Midtjylland, som var besat med jordemødre, og 465 jordemødre i arbejdsstyrken. Nettoindpendlingen var på 25 personer, og antallet af ledige 13 (arbejdsstyrkebeskæftigede), svarende til en ledighedsprocent på 2,8 %.

Fremskrivninger

Fremskrivningerne tyder på, at stigningen i antallet af arbejdspladser og i antallet af jordemødre i arbejdsstyrken vil fortsætte, men med forskellig styrke, alt efter om den historiske udvikling (historisk scenarie) fortsætter, eller om væksten i antallet af arbejdspladser følger ADAM-modellens forventninger til udviklingen i de brancher, hvor jordemødrene er ansat i dag (vægtet branchescenarie), eller om efterspørgslen følger udviklingen i antallet af 0-årige (behovsscenarie).

Det historiske scenarie forudser en noget kraftigere vækst i efterspørgslen efter jordemødre end de andre scenarier og viser, at der er risiko for mangel på jor-

demødre i hele perioden, jf. Tabel 4-6 nedenfor. Behovsscenariet viser tilsvarende risiko for mangel, men kun i 2018 og 2019, dog efterfulgt af et antal år med rekrutteringsproblemer. Varigheden af rekrutteringsproblemerne afhænger af jordemødrenes tilbagetrækningsmønster. Trækker de sig tilbage, som de gjorde før tilbagetrækningsreformen, er der risiko for rekrutteringsproblemer fra 2020 til 2026. Hvis de bliver, som reformen forudsætter, er der kun risiko for rekrutteringsproblemer i 2020 og 2021. Hvis efterspørgslen alternativt følger det vægtede branchescenarie, er der risiko for rekrutteringsproblemer i 2018 og 2019, hvis jordemødrene bliver på arbejdsmarkedet, som tilbagetrækningsreformen forudsætter. Trækker de sig tilbage som før reformen, er der risiko for mangel i 2018 og rekrutteringsproblemer fra 2019 til 2026, jf. Tabel 4-6 nedenfor.

Tabel 4-6 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	Udbudsscenarier	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Historisk scenarie	Med tilbagetrækningsreform											
	Uden tilbagetrækningsreform											
Vægtet branchescenarie	Med tilbagetrækningsreform											
	Uden tilbagetrækningsreform											
Behovsscenarie	Med tilbagetrækningsreform											
	Uden tilbagetrækningsreform											

Anm. Det skal bemærkes, at den definition på rekrutteringsproblemer og mangel, der her er anvendt, er forskellig fra den, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) anvender.

Overskud
Rekrutteringsproblemer
Mangel

Fremskrivningerne giver således ikke et entydigt billede, men indikerer, at der er risiko for, at der kan opstå rekrutteringsproblemer i de kommende år og egentlig mangel, hvis efterspørgslen stiger mere end forudsat i ADAM-modellen. Der er derfor brug for, at der holdes øje med området på årlig basis.

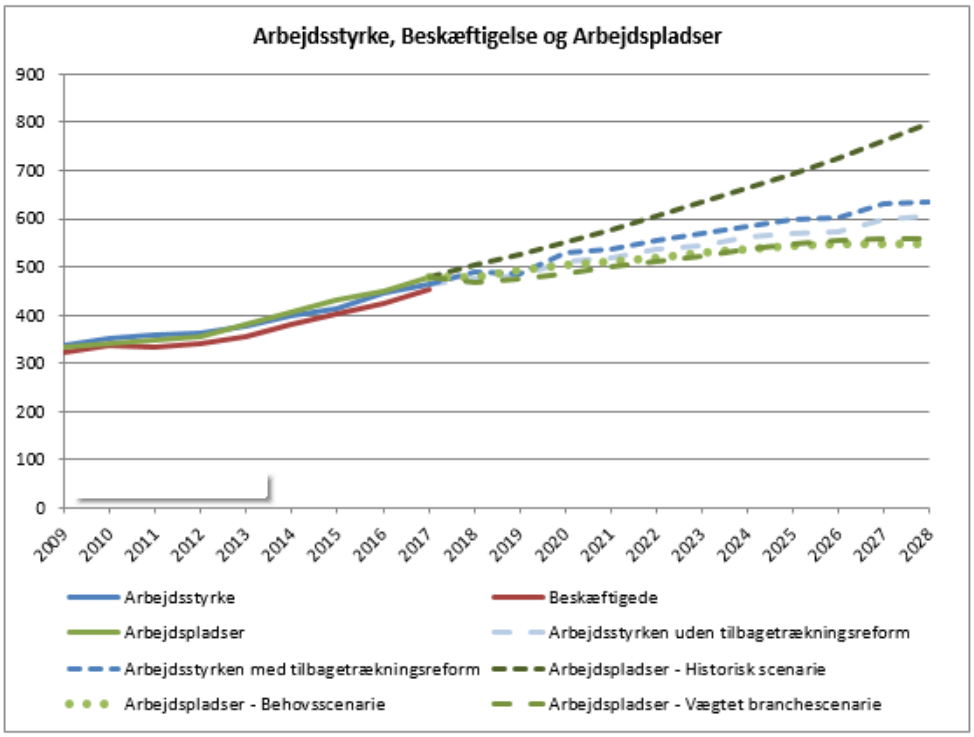
De to næste afsnit indeholder en mere detaljeret beskrivelse af resultaterne af fremskrivningerne og af den historiske analyse, herunder af resultaterne af fremskrivningerne fordelt på landsdele.

4.8.2 Den fremtidige udvikling

Fremskrivning – kvantitativ

Fremskrivningerne viser, at det fremtidige behov for jordemødre især vil afhænge af udviklingen i efterspørgslen efter jordemødre, jf. Figur 4-23 nedenfor.

Figur 4-23 *Den forventede fremtidige udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter jordemødre i* ***Midtjylland i alt***



Historisk scenarie

Fortsætter den historiske udvikling i efterspørgslen, vil antallet af arbejdspladser i 2028 være steget til knap 800 mod 480 i 2017. Det svarer til en stigning på 66 %. Stigningen i efterspørgslen vil i denne situation være langt kraftigere end stigningen i udbuddet af arbejdskraft og resultere i, at der bliver mangel på jordemødre, jf. ovenfor. Manglen vil i 2028 være mellem 160 og 190 alt efter jordemødrenes tilbagetrækningsmønster. Men som påpeget, er det vurderingen, at det som udgangspunkt ikke realistisk, at efterspørgslen efter jordemødre vil stige så meget, som det historiske scenarie forudser.

Branchescenarie

Følger efterspørgslen efter jordemødre ADAM-modellens forventninger til udviklingen i antallet af arbejdspladser inden for de brancher, hvor jordemødrene er ansat i dag, og dermed primært inden for sundhedsvæsenet, forventes antallet af arbejdspladser besat med jordemødre at stige til 560 i 2028 mod 480 i dag. Det svarer til en stigning på ca. 17 % svarende til den forventede stigning i antallet af 0-årige.

Udviklingen i udbuddet af arbejdskraft forventes de første år stort set at svare til efterspørgslen, men vil over tid vokse lidt mere end efterspørgslen. Det gælder især, hvis jordemødrene bliver lige så lang tid på arbejdsmarkedet, som tilbagetrækningsreformen tilsiger.

Den forskellige udvikling i udbuddet og efterspørgslen betyder, at der, som nævnt ovenfor, vil være risiko for, at der opstår rekrutteringsproblemer i 2019. Varigheden af rekrutteringsproblemerne vil afhænge af jordemødrenes tilbagetrækningsmønstre. Hvis de trækker sig tilbage som før tilbagetrækningsrefor-

men, er der risiko for, at rekrutteringsproblemerne alt andet lige vil være langvarige. Bliver de derimod lige så længe, som reformen forudsætter, vil arbejdsmarkedet derimod hurtigt finde tilbage til en situation med et overskud af jordemødre.

I 2028 vil der i dette scenarie være et overskud på mellem 50 og 75 jordemødre.

Behovsscenariet

Følger efterspørgslen udviklingen i antallet af 0-årige, vil efterspørgslen følge stort set samme udvikling, som i branchescenariet og tilsvarende resultere i en stigning på 17 % i antallet af arbejdspladser fra 2017 til 2028.

Behovsscenariet indikerer imidlertid, at der er risiko for, at der kan opstå mangel i 2019 og rekrutteringsproblemer i 2020 og 2021. Trækker jordemødrene sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet, end tilbagetrækningsreformen tilsiger, kan rekrutteringsproblemerne vare ved i en årrække.

I 2028 forventes der at være et overskud på jordemødre på mellem 60 og 90 jordemødre.

4.8.3 Fremskrivning for den østlige del af Midtjylland

Østjylland

Fremskrivningen for Østjylland dækker følgende kommuner: Favrskov, Hedensted Horsens, Norddjurs, Odder, Randers, Samsø, Silkeborg, Skanderborg, Syddjurs, Viborg og Aarhus, jf. Figur 4-26.

Fremskrivningen af udbuddet og efterspørgslen efter jordemødre i Østjylland ligner fremskrivningerne for hele regionen. Dog ser det ud til, at risikoen for, at der kan opstå mangel på jordemødre her, er mindre end i regionen som helhed.

Historisk scenarie

Hvis efterspørgslen følger det historiske scenarie, er der risiko for, at der vil være mangel i hele perioden, og at manglen vil vokse over tid. Manglen vil i 2028 være på mellem 85 og 110 jordemødre alt efter tilbagetrækningsmønster.

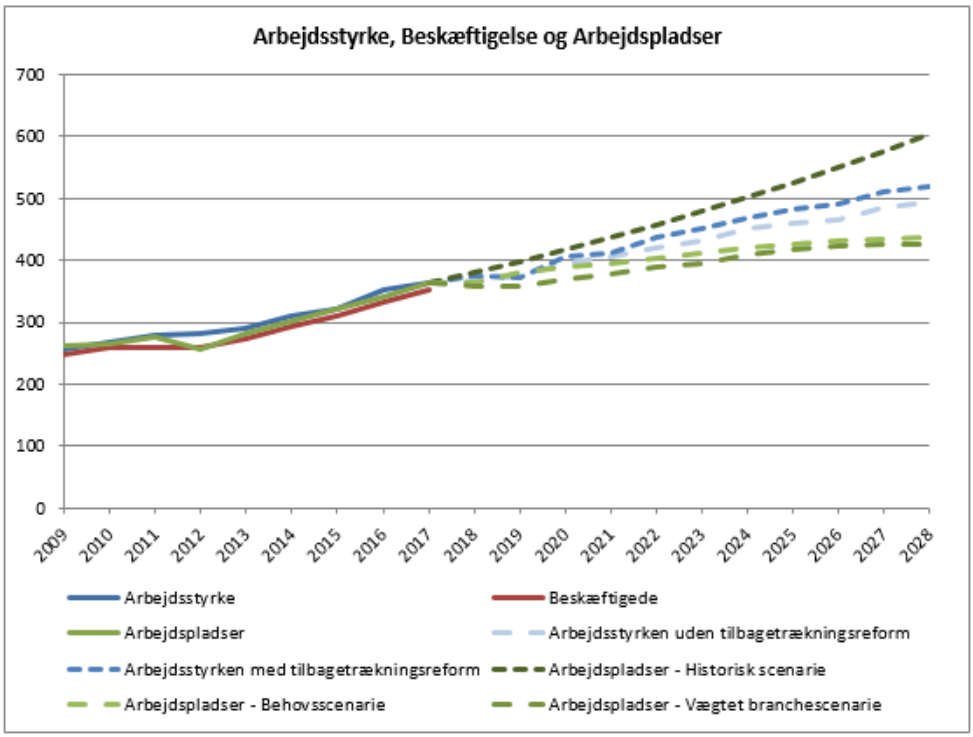
Vægtet branchescenarie

Hvis efterspørgslen følger det vægtede branchescenarie, vil der være risiko for rekrutteringsproblemer i de to første år og overskud i de resterende år. Overskuddet vil i 2028 være 70 og 95.

Behovsscenarie

Hvis efterspørgslen følger udviklingen i antallet af 0-årige, vil der være risiko for mangel i starten af perioden og rekrutteringsproblemer i perioden 2020-2023. Varigheden af rekrutteringsproblemerne vil afhænge af, hvornår jordemødrene trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Overskuddet vil i 2028 være på mellem 60 og 85 jordemødre.

Figur 4-24. Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter jordemødre frem til 2028 i ***Østjylland***



4.8.4 Fremskrivning for den vestlige del af Midtjylland

Vestjylland

I den vestlige del af regionen er antallet af arbejdspladser og udbuddet af jordemødre mindre end i den østlige del. Det samme gælder tilgangen til uddannelsen, som er beliggende uden for regionen. Tilgangen af personer, som bor i den vestlige del, varierer samtidig meget fra år til år. Det betyder, at det ikke giver mening at udarbejde en fremskrivning for Vestjylland. Fremskrivningen vil på ingen måde give et retvisende billede og er derfor udeladt.

4.8.5 Den historiske udvikling

Historisk udvikling

Figur 4-25 viser den historiske udvikling i en række centrale arbejdsmarkedsforhold for jordemødre[66].

Som det fremgår af Figur 4-25, er antallet af arbejdspladser, arbejdsstyrken og beskæftigelsen steget fra 2009 til 2017. Arbejdsstyrken er steget med 38 %, mens antallet af arbejdspladser er steget med 45 %, og dermed noget mere end arbejdsstyrken. I 2017 var der 480 arbejdspladser i Region Midtjylland, som var besat med jordemødre og 465 jordemødre i arbejdsstyrken.

Fra 2010 til 2012 steg andelen af ledige jordemødre (ledige i forhold til arbejdsstyrken) fra 4,2 % til 6,6 %, hvorefter den i 2015 faldt til 3,1 %. I 2017 lå den

[66] Data stammer fra COWIs analyser baseret på RAS - Danmarks Statistiks registerbaserede arbejdsstyrkestatistik samt Undervisningsministeriets databank.

på 2,8 %. Ledighedsprocenten er således faldet med 1,36 %-point i perioden fra 2011 til 2017.

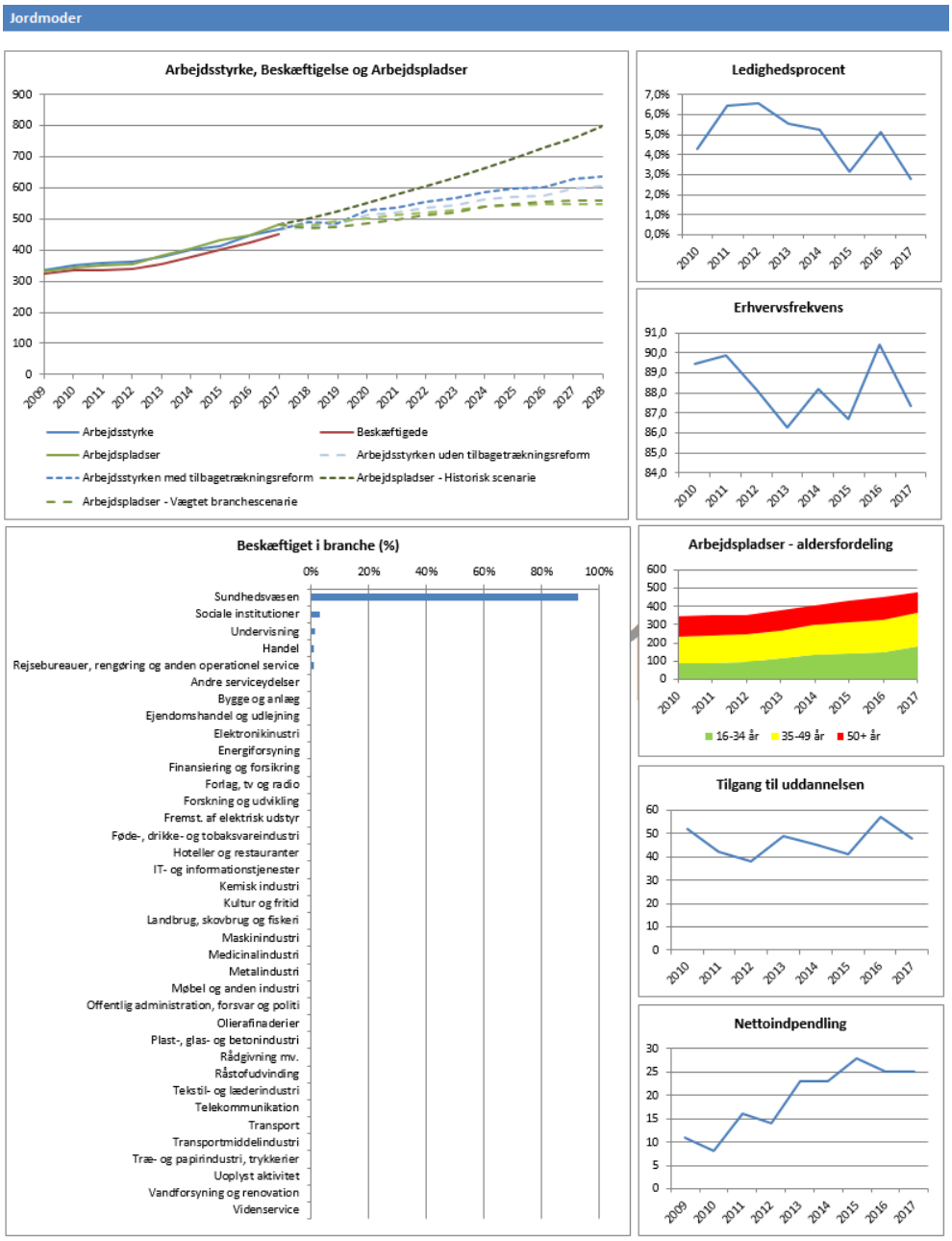
Erhvervsfrekvensen for jordemødre er faldet fra 89,5 i 2011 til 87,3 i 2017. Der ses dog store udsving for erhvervsfrekvensen i perioden 2011 til 2017, hvor den højeste erhvervsfrekvens var 90,4 % i 2016 og den laveste erhvervsfrekvens 86,3 % i 2013.

Tilgangen til uddannelsen har været faldende i perioden fra 2010 til 2012 og igen fra 2013 til 2015 og fra 2016 til 2017, men stigende mellem disse perioder. Sammenholdes tilgangen i 2010 med tilgangen i 2017, er den næsten uændret. I 2010 var tilgangen 48 personer, mens den var 52 i 2017.

Hvad angår aldersfordelingen, har antallet af arbejdspladser, som er besat med jordemødre i aldersgruppen 16-34 år, været stigende, mens andelen, der er besat med jordemødre over 50 år, omvendt har været faldende. I 2010 var 26 % mellem 16 og 34 år mod 37 % i 2017. Tallene for de 50+-årige var 31 % i 2010 og 24 % i 2017.

Nettoindpendlingen er positiv for jordemødre, hvilket betyder, at der er flere jordemødre, der pendler til Midtjylland end fra Midtjylland. Nettoindpendlingen steg over hele perioden fra 11 i 2010 til 25 i 2017.

Figur 4-25. Udviklingen for jordemødre i Midtjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, nettoindpendling samt tilgang til uddannelsen.



Kilde: Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik og Undervisningsministeriets databank.

Anm-1: Enheden i figuren er antal personer - bortset fra ledighedsprocenten og erhvervsfrekvensen, hvor enheden er %.

Anm-2: Ledighedsprocenten er her opgjort som antallet af ledige i forhold til antallet af personer i arbejdsstyrken og kan dermed ikke direkte sammenlignes med ledighedsprocenten for de forsikrede ledige.

4.9 Lægesekretærer

Uddannelsen

Uddannelsen til lægesekretær er en erhvervsuddannelse (kontoruddannelse med speciale), som tager fire år. I Midtjylland udbydes uddannelsen af Handelsfagskolen i Odder/Højbjerg, Aarhus Business College og Mercantec i Viborg.

Der er i øjeblikket overvejelser om at oprette en ny uddannelse til lægesekretær. Fremskrivningerne i dette afsnit omhandler alene den eksisterende uddannelse.

Arbejdssteder

Lægesekretærer arbejder typisk på sygehuse og i private lægekonsultationer.

Tal fra Danmarks Statistik viser i tråd hermed, at hovedparten af lægesekretærerne i Midtjylland er beskæftiget inden for sundhedsvæsen (90 %). De to næststørste brancher er sociale institutioner og offentlig administration, forsvar og politi, som hver beskæftiger 2 % af lægesekretærerne.

Rekrutteringssituationen i dag

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings arbejdsmarkedsbalance for andet halvår 2018 viser, at der i øjeblikket er gode muligheder for at få job som lægesekretær både i Øst- og Vestjylland[67]. Det betyder samtidig, at virksomhederne ikke har rekrutteringsproblemer, men at ledigheden er lav.

Fremtid

Lægesekretærjobbet er under forandring i disse år i takt med, at brugen af itløsninger i stigende omfang bliver en integreret del af hovedparten af det sundhedsfaglige personales arbejdsprocesser på sygehusene og i lægekonsultationerne og i takt med, at patientjournaler er blevet elektroniske.

Fremover vil behovet for lægesekretærer fortsat være påvirket af digitaliseringen og af det øgede fokus på at sikre et nært sammenhængende sundhedsvæsen. I forhold til sidstnævnte vil der i stigende omfang være brug for personale, som kan være med til at sikre koordinationen mellem de forskellige afdelinger, og faggrupper samt på tværs af sektorer. Her kan lægesekretærerne have en funktion.

Det er ikke klart, hvilken betydning de forskellige faktorer har på det fremtidige behov.

Neden for præsenteres resultaterne af først de kvantitative, tekniske fremskrivninger af udbuddet og efterspørgslen efter lægesekretærer, dernæst af den historiske analyse af nogle af de faktorer, der har indflydelse på den fremtidige udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter lægesekretærer.

4.9.1 Hovedresultater

Historisk analyse

I perioden 2009 til 2017 er både antallet af arbejdspladser besat med lægesekretærer og antallet af lægesekretærer i arbejdsstyrken steget. Konkret var der i 2017 440 flere arbejdspladser og 443 flere lægesekretærer i arbejdsstyrken end i 2009, svarende til en vækst på henholdsvis 38 og 37 %. I 2017 var der i alt

[67] Jf. http://arbejdsmarkedsbalancen.dk

1.610 arbejdspladser og 1.649 personer i arbejdsstyrken, samt ca. godt 40 ledige, svarende til en ledighedsprocent på 2,6 %.

Til trods for den øgede digitalisering, er efterspørgslen efter lægesekretærer steget i gennem de sidste knap 10 år, og udbuddet af lægesekretærer har fulgt med.

Fremskrivninger

Fremskrivningerne indikerer, at efterspørgslen efter lægesekretærer vil fortsætte med at stige i de kommende år, mens arbejdsstyrken og dermed udbuddet af arbejdskraft, modsat vil falde i de kommende år. Det betyder, at der er risiko for, at der vil opstå mangel på lægesekretærer i de kommende år.

Tabel 4-7 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	Udbudsscenarier	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Historisk scenarie	Med tilbagetrækningsreform											
	Uden tilbagetrækningsreform											
Vægtet branchescenarie	Med tilbagetrækningsreform											
	Uden tilbagetrækningsreform											

Anm. Det skal bemærkes, at den definition på rekrutteringsproblemer og mangel, der her er anvendt, er forskellig fra den Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) anvender.

Overskud
Rekrutteringsproblemer
Mangel

Hvis efterspørgslen følger det historiske scenarie, er der risiko for, at der vil være mangel på lægesekretærer i hele perioden. Hvis efterspørgslen i stedet følger det vægtede branchescenarie, er der risiko for, at der vil være rekrutteringsproblemer i de først år og egentlig mangel fra omkring 2021, givet de forudsætninger, der ligger til grund for fremskrivningerne.

Der er således god grund til at holde ekstra øje med udviklingen i behovet for lægesekretærer fremover, herunder betydningen af den øgede digitalisering samt alderssammensætningen blandt lægesekretærerne. I dag er hver tredje af lægesekretærerne på de midtjyske arbejdspladser over 50 år.

De to næste afsnit indeholder en mere detaljeret beskrivelse af resultaterne af fremskrivningerne og af den historiske analyse, herunder af resultaterne af fremskrivningerne fordelt på landsdele.

4.9.2 Den fremtidige udvikling

Fremskrivning – kvantitativ

Det fremtidige behov for lægesekretærer afhænger af udviklingen i både udbuddet af og efterspørgslen efter lægesekretærer i de kommende år. I lægesekretærernes tilfælde ser det som sagt ud til, at efterspørgslen vil vokse mere end udbuddet i de kommende år, og især, hvis efterspørgslen følger den historiske udvikling.

Historisk scenarie

I det tilfælde forventes efterspørgslen at vokse med knap 900 arbejdspladser, svarende til en stigning på 55 %. I samme periode forventes arbejdsstyrken at

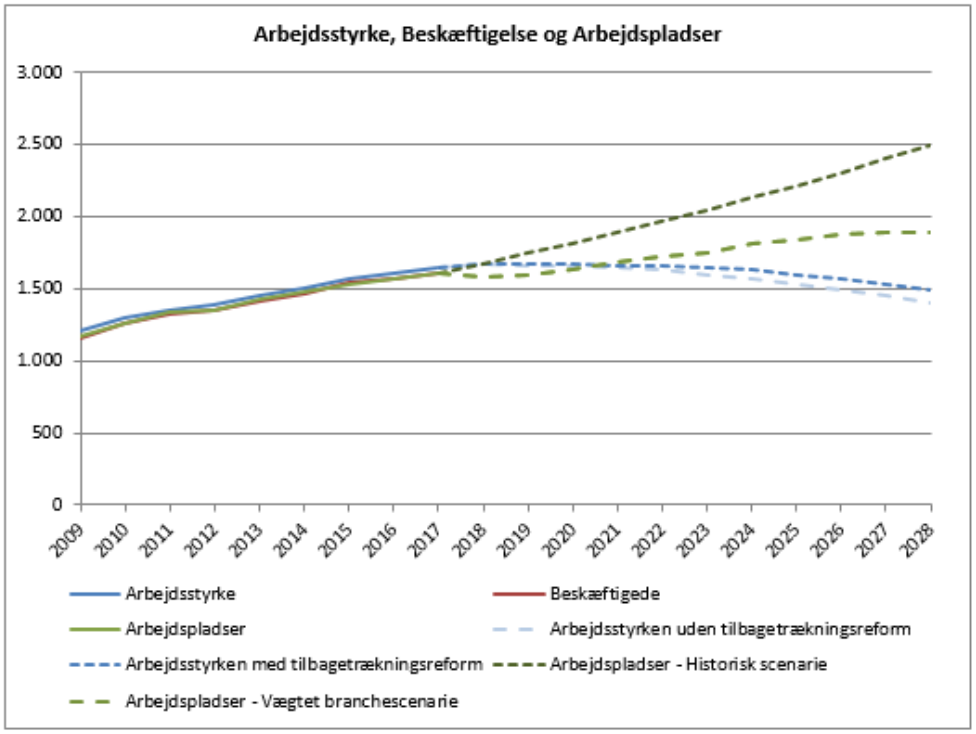
falde med mellem 150 og 250 personer, svarende til fald på mellem 10 og 14 %. Det betyder, at der er risiko for, at der vil opstå mangel på lægesekretærer, og at manglen vil stige over tid. I 2028 vil manglen under de givne beregningsforudsætninger være mellem 1000 og 1100.

Vægtet branchescenarie

Hvis efterspørgslen følger ADAM-modellens forventninger til udviklingen i antallet af arbejdspladser inden for de brancher, hvor lægesekretærerne er ansat i dag, er der også risiko for, at der opstår mangel på lægesekretærer. I de tre første år vil der, som nævnt ovenfor, være risiko for rekrutteringsproblemer. I disse år vil udbuddet af lægesekretærer være lidt højere end efterspørgslen. Manglen vil i 2028 være på mellem 390 og 480, alt efter om lægesekretærerne trækker sig tilbage som før tilbagetrækningsreformen eller bliver lige så længe, som reformen forudsætter.

Udviklingen i dette scenarie er primært genereret af ADAM-modellens forventninger til udviklingen i sundhedsvæsenet og dermed også til udviklingen i antallet af ældre. Det er uvist, om denne udvikling vil påvirke efterspørgslen i lige så høj grad som andre faggrupper.

Figur 4-26 *Den forventede fremtidige udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter lægesekretærer i* ***Midtjylland i alt***



4.9.3 Fremskrivning for den østlige del af Midtjylland

Østjylland

Fremskrivningen for Østjylland dækker følgende kommuner: Favrskov, Hedensted Horsens, Norddjurs, Odder, Randers, Samsø, Silkeborg, Skanderborg, Syddjurs, Viborg og Aarhus, jf. Figur 4-27.

Resultaterne af fremskrivningerne for Østjylland ligner i høj grad mønstret for hele regionen. Der er imidlertid risiko for, at mangelsituationen vil indtræffe et år før i forbindelse med det vægtede branchescenarie, og at den vil være større.

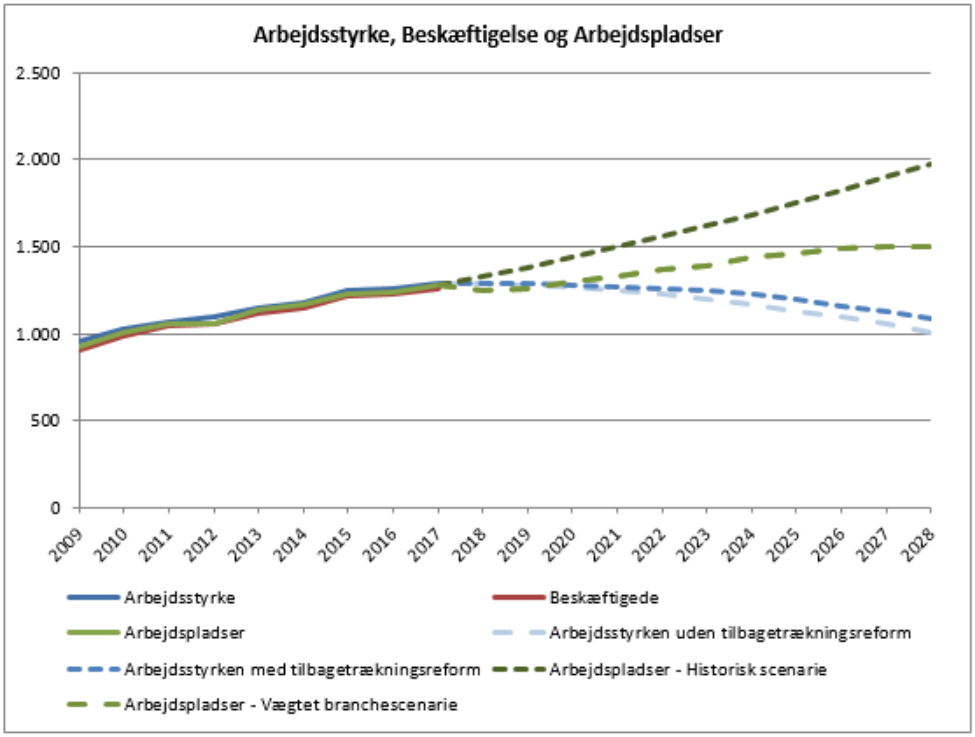
Vægtet scenarie

Hvis efterspørgslen følger det vægtede branchescenarie, vil der i 2028 mangle mellem 410 og 485 lægesekretærer.

Historisk scenarie

Hvis efterspørgslen følger udviklingen i det historiske scenarie, vil manglen i 2028 være mellem 890 og 970.

*Figur 4-27. Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter lægesekretærer frem til 2028 i **Østjylland***



4.9.4 Fremskrivning for den vestlige del af Midtjylland

Vestjylland

Fremskrivningen for Vestjylland dækker følgende kommuner: Herning, Holstebro, Ikast-Brande, Lemvig, Ringkøbing-Skjern, Skive og Struer, jf. Figur 4-28

I den vestlige del af regionen er der både færre arbejdspladser og et mindre udbud af lægesekretærer end i den østlige del.

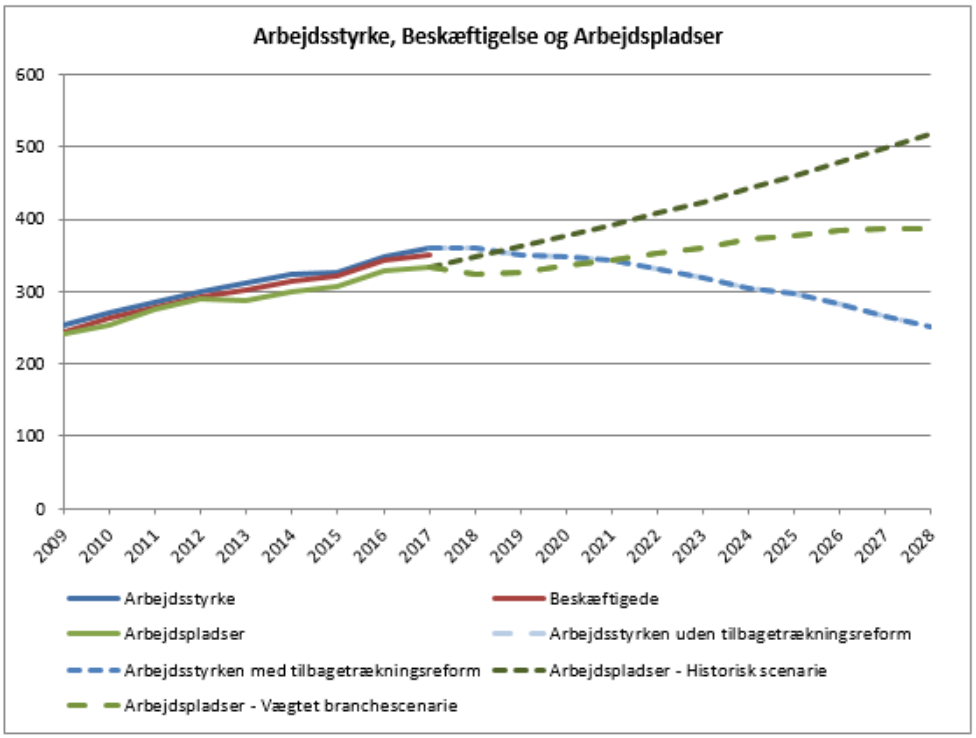
Historisk scenarie

Hvis efterspørgslen følger det historiske scenarie, vil der være risiko for rekrutteringsproblemer i 2018 og mangel i resten af perioden. Manglen vil i 2028 være på ca. 270.

Vægtet branchescenarie

Hvis efterspørgslen følger det vægtede branchescenarie, vil mangelsituationen indtræffe i 2021. Manglen vil være omkring 140.

*Figur 4-28. Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter lægesekretærer frem til 2028 i **Vestjylland***



4.9.5 Den historiske udvikling

Historisk udvikling

Figur 4-29 viser den historiske udvikling i en række centrale arbejdsmarkedsforhold for lægesekretærer[68].

Af Figur 4-29 fremgår det, at antallet af arbejdspladser, beskæftigelsen og arbejdsstyrken steget er fra 2009 til 2017. Konkret er der blevet 440 flere arbejdspladser og 443 flere i arbejdsstyrken, svarende til stigninger på henholdsvis 38 og 37 %. Udviklingen i udbuddet af lægesekretærer har således historisk fulgt udviklingen i efterspørgslen.

Andelen af ledige har i samme periode og i tråd hermed udvist en faldende tendens. I 2017 var ledighedsprocenten 2,6 mod 3,5 i 2009. Andelen af ledige er dermed relativt lav og vidner om et arbejdsmarked i balance.

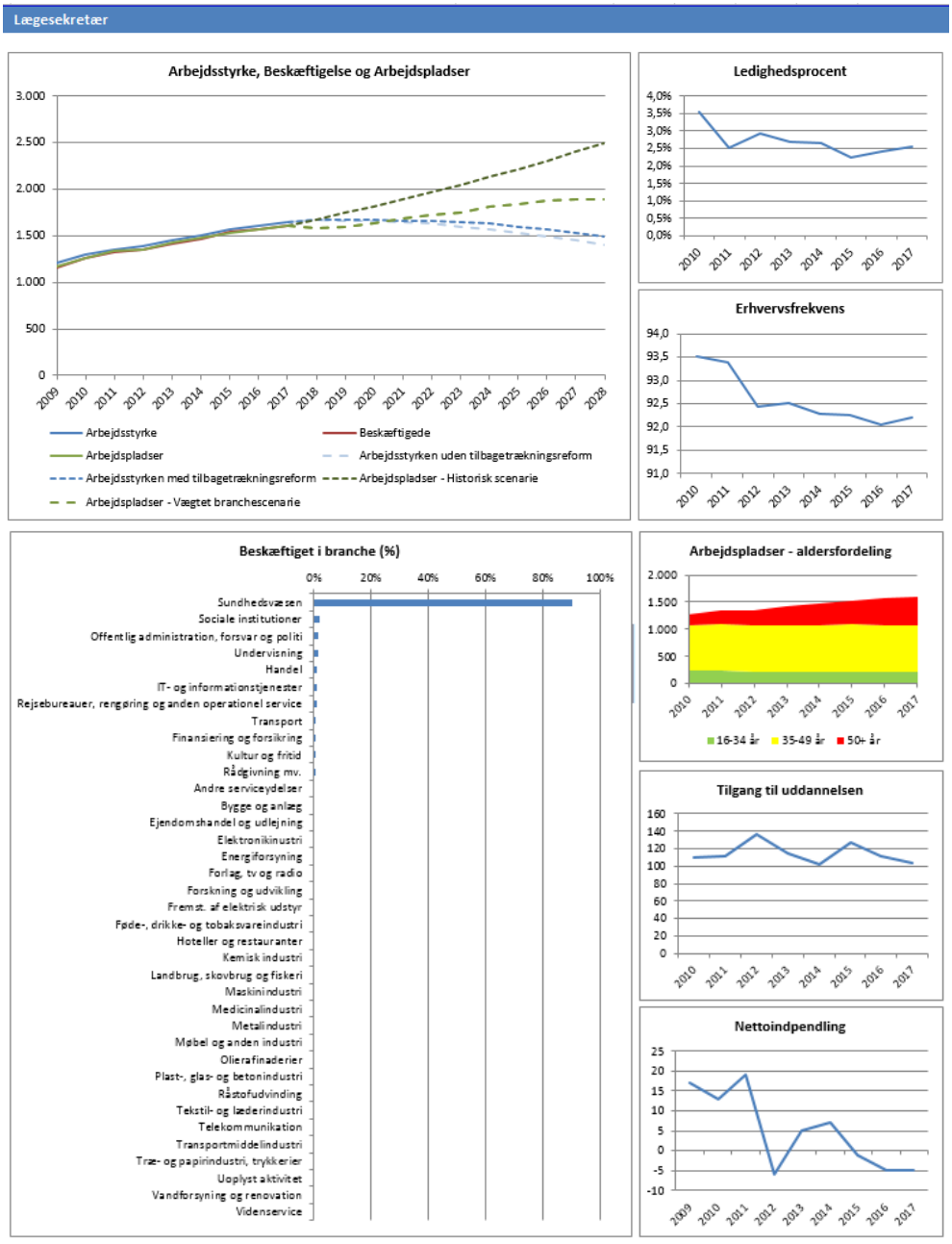
Erhvervsfrekvensen er ligeledes faldet i den belyste periode. Om end marginalt. I 2010 var den 94 og i 2017 92. Erhvervsdeltagelsen for lægesekretærer er således relativt høj.

Hvad angår aldersfordelingen blandt de beskæftigede lægesekretærer på arbejdspladserne i Region Midtjylland, er andelen af ældre steget fra 16 % i 2010 til 34 % i 2017. Andelen af unge er omvendt faldet. Denne gruppe udgjorde 20

[68] Data stammer fra COWIs analyser baseret på RAS - Danmarks Statistiks registerbaserede arbejdsstyrkestatistik samt Undervisningsministeriets databank.

% i 2010 mod kun 13 % i 2017. Der er således færre unge til at overtage opgaverne, når de ældre forlader arbejdsmarkedet.

Figur 4-29. Udviklingen for lægesekretærer i Midtjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, nettoindpendling samt tilgang til uddannelsen



Kilde: Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik og Undervisningsministeriets databank.
Anm-1: Enheden i figuren er antal personer - bortset fra ledighedsprocenten og erhvervsfrekvensen, hvor enheden er %.
Anm-2: Ledighedsprocenten er her opgjort som antallet af ledige i forhold til antallet af personer i arbejdsstyrken og kan dermed ikke direkte sammenlignes med ledighedsprocenten for de forsikrede ledige.

Tilgangen til uddannelsen har ligget relativt stabilt i hele perioden med udsving i 2012 og 2015, hvor den nåede op på henholdsvis 136 og 127. I 2017 var tilgangen på 104, hvilket var seks færre end i 2010. I 2018 var tilgangen på 81 og dermed endnu lavere.

Nettoindpendlingen og dermed forskellen mellem antallet af lægesekretærer, der pendler ind, og antallet, der pendler ud, har svinget meget i perioden. I 2010 og 2011 og i 2013 og 2014 var den positiv, men i den resterende periode var den negativ, men relativt lav. I 2017 var der fem mere, der pendlede ud, end der pendlede ind i regionen.

4.10 Radiografer

Uddannelsen

Uddannelsen til radiograf er en professionsbacheloruddannelse, som tager 3½ år. Uddannelsen udbydes i Aalborg, København og Odense og dermed ikke i Midtjylland.

Arbejdssteder

Radiografer arbejder typisk på sygehuse og klinikker med billeddiagnostiske og nuklearmedicinske afdelinger eller på stråleterapiafdelinger. Nogle radiografer arbejder også som konsulenter inden for det private erhvervsliv[69].

Tal fra Danmarks Statistik viser, at hovedparten af radiograferne i 2017 var beskæftigede inden for sundhedsvæsenet (95 %).

Rekrutteringssituationen i dag

Tal fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings arbejdsmarkedsbalance fra andet halvår 2018 viser, at der i dag er gode beskæftigelsesmuligheder inden for faget i både Østjylland (inkl. Viborg) og Vestjylland. Det betyder, at virksomhederne ikke har problemer med at rekruttere radiografer, men at ledigheden er lav.

Tal fra Din Sundhedsfaglige A-kasse vidner om, at ledigheden er lav. Ifølge deres seneste ledighedsstatistik var der i september 2018 kun to forsikrede ledige medlemmer af deres A-kasse i Region Midtjylland, svarende til en ledighedsprocent på 0,67 % (antallet af fuldtidsledige er også to).

Fremtid – kvalitativt

Det fremtidige behov for radiografer vil bl.a. afhænge af den demografiske udvikling, udviklingen af nye behandlings-og undersøgelsesmuligheder, og af den medicinsk-teknologiske udvikling. I sammenhæng hermed vil det ligeledes have betydning, i hvilket omfang det bliver muligt for andre faggrupper at varetage de funktioner, radiografer varetager i dag, og i hvilket omfang det bliver muligt for radiograferne at overtage dele af andre faggruppers arbejde. Herudover vil regionernes økonomiske rammer på sundhedsområdet og de sundhedspolitiske prioriteringer i form af investeringer i nye scannere og strålekanoner og andet relevant apparatur ligeledes have betydning for det fremtidige behov for radiografer.

[69] Jf. https://www.ug.dk/uddannelser/professionsbacheloruddannelser/socialogsundheds-uddannelser/radiograf

Der er således flere forskellige faktorer, der trækker i forskellig retning.

4.10.1 Hovedresultater

Historisk udvikling

I perioden 2009 til 2017 er såvel antallet af arbejdspladser besat af radiografer som arbejdsstyrken steget. Der er blevet 184 flere arbejdspladser og 165 flere i arbejdsstyrken, svarende til stigninger på henholdsvis 87 % og 61 %. Antallet af arbejdspladser (efterspørgslen) er således steget mere end arbejdsstyrken (udbuddet). I tråd hermed er andelen af ledige faldet fra 4 % i 2009 til 2 % i 2017.

Fremskrivninger

Fremskrivningerne viser, at der er risiko for, at der vil blive stigende mangel på radiografer i de kommende år, jf. Tabel 4-8 nedenfor.

Tabel 4-8 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	Udbudsscenarier	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Historisk scenarie	Med tilbagetrækningsreform											
	Uden tilbagetrækningsreform											
Vægtet branchescenarie	Med tilbagetrækningsreform											
	Uden tilbagetrækningsreform											

Anm. Det skal bemærkes, at den definition på rekrutteringsproblemer og mangel, der her er anvendt, er forskellig fra den, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) anvender.

Overskud
Rekrutteringsproblemer
Mangel

Manglen vil være særlig stor, hvis efterspørgslen i de kommende år følger den historiske udvikling, og mere moderat, hvis efterspørgslen følger ADAM-modellens forventninger til udviklingen, primært i sundhedsvæsenet.

I denne sammenhæng skal det huskes, at udviklingen i behovet for radiografer ikke kun afhænger af udviklingen i antallet af patienter, men også af andre forhold, såsom den teknologiske udvikling og overdragelsen af opgaver mellem faggrupper.

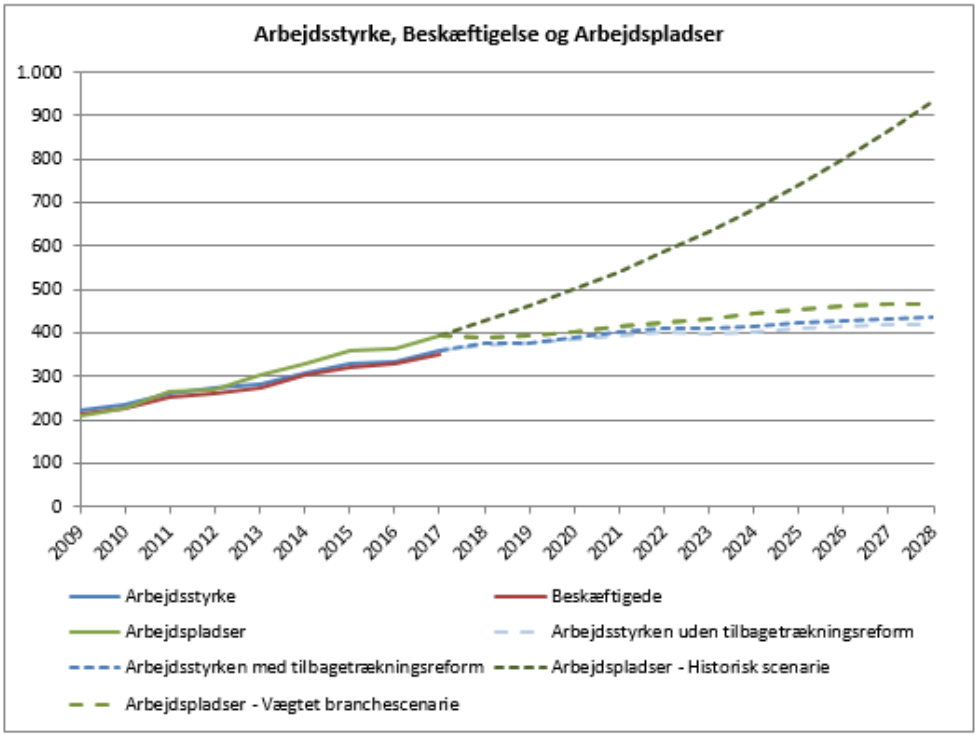
I de to næste afsnit redegøres mere detaljeret for resultaterne af fremskrivningerne, herunder for betydningen for de to landsdele, og for resultaterne af den historiske analyse.

4.10.2 Den fremtidige udvikling

Fremskrivninger – kvantitativt

Fremskrivningerne tyder på, at den historiske udvikling i retning af, at antallet af arbejdspladser stiger mere end arbejdsstyrken, vil fortsætte i de kommende år, men med forskellig styrke alt efter om efterspørgslen i de kommende år følger den historiske udvikling eller ADAM-modellens forventninger til udviklingen af antallet af arbejdspladser inden for de brancher, hvor radiograferne i dag er ansat.

*Figur 4-30 Den forventede fremtidige udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter radiografer i **Midtjylland i alt***



Historisk scenarie

Hvis efterspørgslen vokser med samme årlige gennemsnitlige vækstrate som i perioden fra 2009 til 2017, vil antallet af arbejdspladser stige med knap 550, svarende til en stigning på 136 %. Dette scenarie vil medføre, at der i 2028 vil mangle mellem 500 og 516 radiografer alt efterradiografernes tilbagetrækningsmønstre.

Vægtet branchescenarie

Hvis efterspørgslen i stedet følger det vægtede branchescenarie, vil efterspørgslen stige med 70, svarende til en stigning på 18 % og dermed være mindre end i perioden fra 2009 til 2017. I denne situation vil der i 2028 mangle mellem 28 og 46 radiografer.

4.10.3 Fremskrivning for den østlige del af Midtjylland

Østjylland

Fremskrivningen for Østjylland dækker følgende kommuner: Favrskov, Hedensted Horsens, Norddjurs, Odder, Randers, Samsø, Silkeborg, Skanderborg, Syddjurs, Viborg og Aarhus, jf. Figur 4-31.

Fremskrivningen af udbuddet og efterspørgslen efter radiografer i Østjylland giver samme resultat som fremskrivningen for hele regionen.

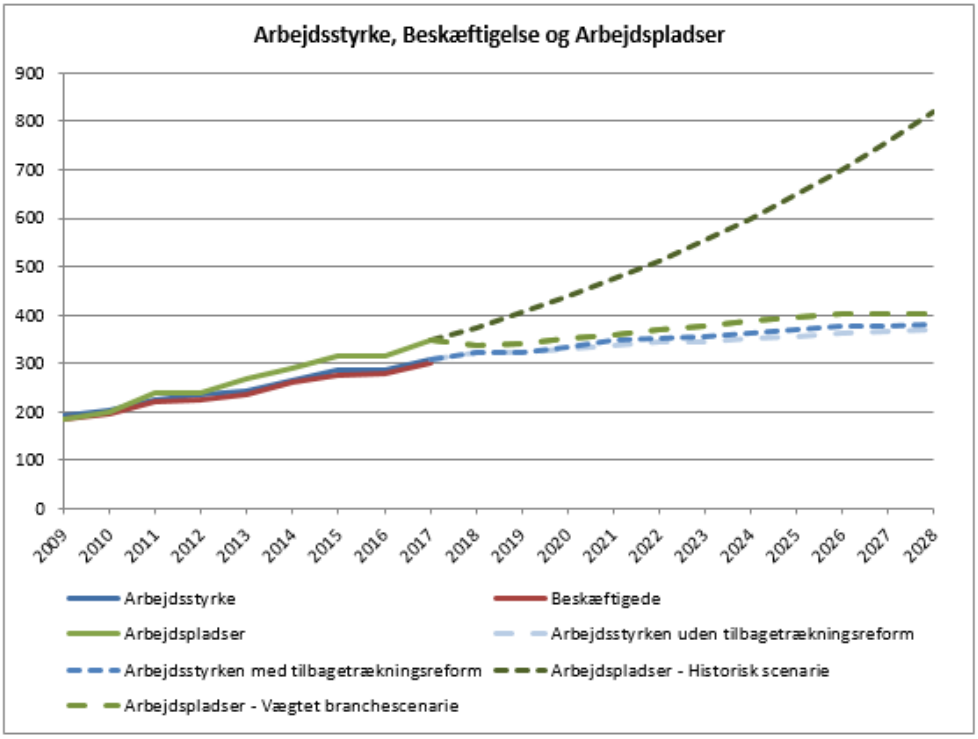
Historisk scenarie

Hvis efterspørgslen følger det historiske scenarie, vil der mangle mellem 435 og 450 radiografer i 2028.

Vægtet branchescenarie

Hvis efterspørgslen følger det vægtede branchescenarie, vil der mangle mellem 22 og 36 radiografer i 2028.

Figur 4-31. Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter radiografer frem til 2028 i ***Østjylland***



4.10.4 Fremskrivning for den vestlige del af Midtjylland

Vestjylland

I den vestlige del af regionen er antallet af arbejdspladser og udbuddet af radiografer mindre end i den østlige del. Det samme gælder tilgangen til uddannelsen, som er beliggende uden for regionen. Tilgangen til uddannelsen af personer, som bor i den vestlige del, varierer samtidig meget fra år til. Det betyder, at det ikke giver mening at udarbejde en fremskrivning for Vestjylland uden Viborg. Fremskrivningen vil på ingen måde give et retvisende billede og er derfor udeladt.

4.10.5 Den historiske udvikling

Historisk udvikling

Figur 4-32 viser den historiske udvikling i en række centrale arbejdsmarkedsforhold for radiografer i regionen[70].

Arbejdsstyrken, antallet af arbejdspladser og beskæftigelsen er steget i perioden fra 2009 til 2017. Antallet af arbejdspladser er dog steget lidt mere end arbejdsstyrken fra 2012 og frem, hvor disse indtil da lå på nogenlunde samme niveau.

Ledighedsprocenten faldt fra 2010 til 2017, og var i 2017 relativt lav (2 %). I 2012 var andelen af ledige højest med 5,1 %.

[70] Data stammer fra COWIs analyser baseret på RAS - Danmarks Statistiks registerbaserede arbejdsstyrkestatistik samt Undervisningsministeriets databank.

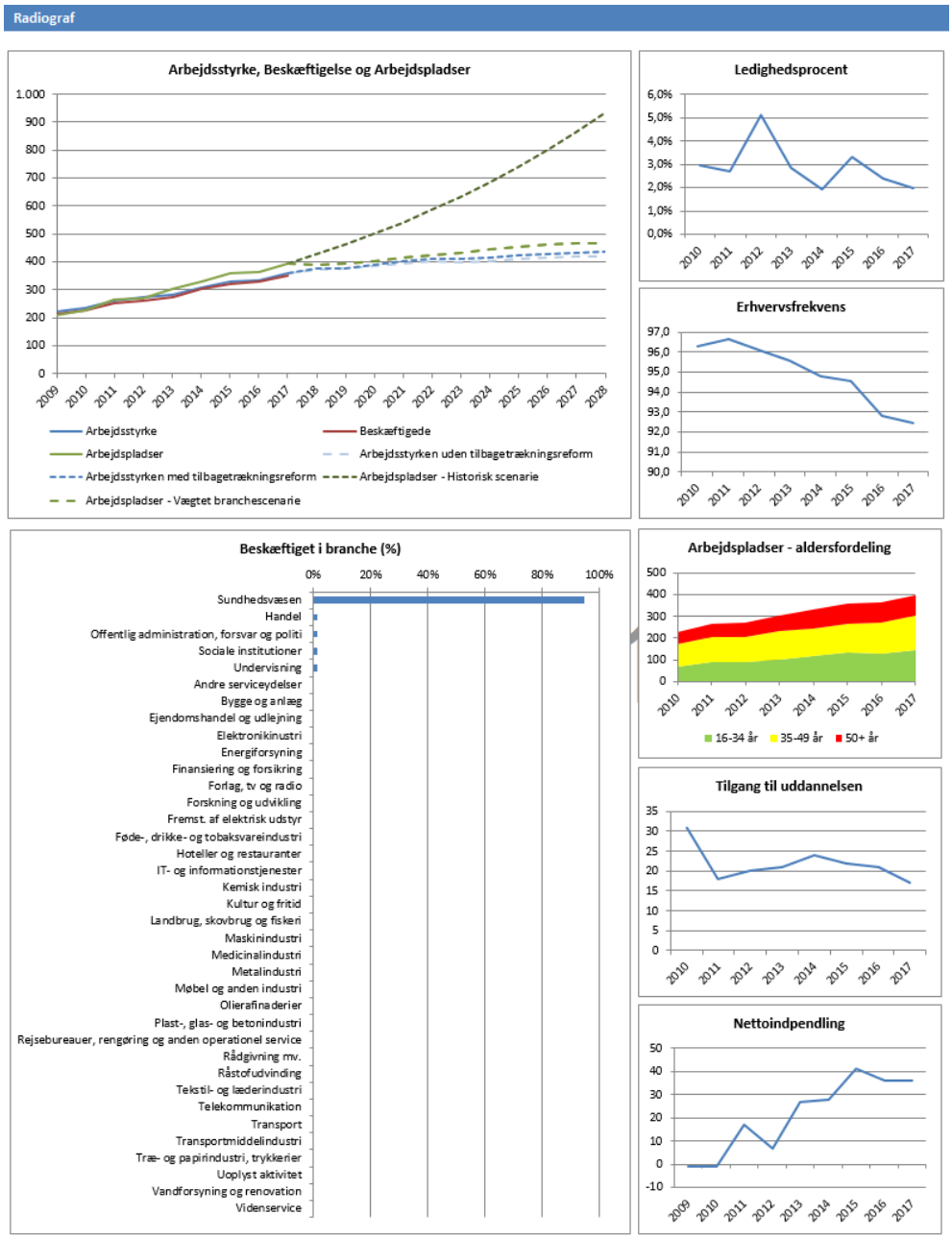
Erhvervsfrekvensen faldt fra 96,3 % i 2011 til i 92,5 % i 2017, hvilket er et relativt stort fald. Dog ligger erhvervsfrekvensen stadig i den relativt høje ende.

Tilgangen til uddannelsen faldt fra 31 i 2010 til 17 i 2017, hvilket næsten er en halvering.

Aldersfordelingen blandt radiograferne på de midtjyske arbejdspladser har været rimelig konstant gennem hele perioden. Andelen af 16-34-årige er dog steget, mens andelen af 35-49-årige og 50+-årige er faldet.

Nettoindpendlingen har derimod været stigende og var i perioden 2011-2017 positiv, hvilket betyder, at der er flere radiografer, der pendler til Midtjylland end ud af Midtjylland.

Figur 4-32. Udviklingen for radiografer i Midtjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, nettoindpendling samt tilgang til uddannelsen.



Kilde: Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik og Undervisningsministeriets databank.

Anm-1: Enheden i figuren er antal personer - bortset fra ledighedsprocenten og erhvervsfrekvensen, hvor enheden er %.

Anm-2: Ledighedsprocenten er her opgjort som antallet af ledige i forhold til antallet af personer i arbejdsstyrken og kan dermed ikke direkte sammenlignes med ledighedsprocenten for de forsikrede ledige.

4.11 Social- og sundhedshjælpere

Uddannelsen

Uddannelsen til social- og sundhedshjælper er en erhvervsuddannelse. Uddannelsen blev ændret med virkning fra 1. januar 2017 og er nu en selvstændig uddannelse. Tidligere var uddannelsen første trin i den trindelte social- og sundhedsuddannelse, jf. kapitel 3.

Uddannelsen er opdelt i to grundforløb på 20 uger hver og ét hovedforløb (1 år og 2 måneder). Grundforløb 1 er henvendt til de elever, der enten lige har afsluttet en 9. eller 10. klasse eller har afsluttet den inden for det seneste år. Grundforløb 2 er for de elever, der har afsluttet en 9. eller 10. klasse for mere end et år siden. Ændringerne af uddannelsen har endvidere betydet, at de faglige krav er blevet skærpet. Erhvervsskolereformen, der trådte i kraft august 2015, har herudover betydet, at adgangskravene også er blevet skærpet, så det i dag er en forudsætning, at eleverne mindst har fået karakteren 02 i dansk og matematik. Samtidigt er grundforløbet blevet en obligatorisk del af erhvervsuddannelserne. Ændringerne af uddannelsen i 2017 og erhvervsskolereformen er således to vigtige milepæle for uddannelsen, som ifølge skolerne i Midtjylland både har haft betydning for tilgangen og frafaldet, herunder hvem det er, der søger uddannelsen.

Antallet af elever på social- og sundhedsskolerne er først og fremmest afhængig af kommunernes og regionens oprettelse af uddannelsespladser. Med trepartsaftalen mellem regeringen, Danske Regioner, KL og LO fra 2016[71] er antallet, som nævnt i kapitel 3, lagt fast for 2017 og 2018 samt 2019. I forbindelse med aftalen er dimensioneringen af social- og sundhedshjælperuddannelsen blevet væsentligt reduceret grundet mindre efterspørgsel efter gruppen fra kommunernes side. Dimensioneringen af social- og sundhedshjælperne er på 481 elever i alle tre år i Region Midtjylland.

Uddannelsessteder

I Region Midtjylland udbydes uddannelsen af social og sundhedsskolerne i Randers, Grenå, Aarhus, Silkeborg, Skanderborg, Skive, Horsens, Holstebro, Viborg og Herning.

Arbejdssteder

Social- og sundhedshjælpere er typisk ansat i inden for den kommunale ældrepleje eller hos private udbydere af praktisk hjælp.

Tal fra Danmarks Statistik viser, at hovedparten af social- og sundhedshjælperne i 2017 var beskæftiget inden for sociale institutioner (78 %), sundhedsvæsen (7 %) og rejsebureauer, rengøring og operationel service (4 %), jf. den historiske analyse i afsnit 4.11.5. Hovedparten af social- og sundhedshjælperne er således beskæftiget inden for det fagområde, de er uddannet til.

Rekrutteringssituationen i dag

Ifølge Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings arbejdsmarkedsbalance for andet halvår 2018 er der i dag mangel på social- og sundhedshjælpere i Østjylland (inkl. Viborg) og ingen rekrutteringsproblemer i Vestjylland[72]. Ledigheden

[71] Jf. http://www.passinfo.dk/PASS-for-professionelle/For-praktiksteder-SOSU-PAU/Vejledninger-fra-PASS/Dimensionering

[72] Jf. http://arbejdsmarkedsbalancen.dk

blandt social- og sundhedshjælperne i Vestjylland er imidlertid meget lav. Mangel defineres i denne henseende som en situation med rekrutteringsproblemer og lav ledighed.

I juni 2018 var andelen af ledige blandt de forsikrede social- og sundhedshjælpere 2,4 %[73].

Fremtid – kvalitativt

Det fremtidige behov for social- og sundhedshjælpere vil afhænge af udviklingen i efterspørgslen efter og udbuddet af social- og sundhedshjælpere.

Udbuddet vil alt andet lige falde i de kommende år som følge af den ændrede dimensionering og en forventning om stigende afgang fra faget som følge af alder i de kommende år. Disse to forhold er der taget højde for i fremskrivningerne. Udbuddet kan endvidere blive påvirket af andelen, som fuldfører uddannelsen. Her er der i beregningerne taget udgangspunkt i den gennemsnitlige fuldførelsesprocent i den belyste periode, som er 67 %. Stiger frafaldet som følge af de stigende faglige krav, kan det have en negativ betydning for det samlede udbud fremover.

Efterspørgslen vil især blive påvirket af udviklingen i antallet af ældre og af de økonomiske, organisatoriske og styringsmæssige rammebetingelser, som sundheds- og plejeområdet er underlagt, herunder af opgaveoverdragelsen og -delingen mellem regionerne og kommunerne og mellem de enkelte faggrupper inden for sundheds- og plejeområdet. På den ene side vil stigningen i antallet af ældre, og her især i antallet af 80+-årige, betyde, at efterspørgslen efter social- og sundhedshjælpere stiger. På den anden side har dels den øgede forekomst af multisygdomme og mere komplekse sygdomme blandt de ældre, dels den øgede vægt på at afkorte indlæggelsestiden på sygehuse betydet, at kommunerne i stigende omfang har efterspurgt social- og sundhedsassistenter og sygeplejersker, og det i et vist omfang på bekostning af social- og sundhedshjælperne. Det er uvist, om denne udvikling vil fortsætte.

Det ændrede indhold af hjælperuddannelsen vil måske medføre, at flere opgaver igen lægges over til hjælperne. Hertil kommer, at de tre uddannelser i et vist omfang er forbundne kar, således forstået, at hvis der mangler sygeplejersker, kompenseres der herfor ved, at der i stedet ansættes social- og sundhedsassistenter. Mangler der assistenter, vil mange kommuner tilsvarende kompensere herfor ved at ansætte hjælpere. Mangler der hjælpere, ansættes der typisk i stedet ikke-faglærte eller hospitalsserviceassistenter. Dermed også sagt at den øgede dimensionering af assistentuddannelsen kan få betydning for det fremtidige behov for hjælpere, jf. afsnit 4.12 om social- og sundhedsassistenter.

Dermed er det også meget svært at vurdere efterspørgslen efter de enkelte faggrupper på sundhedsområdet isoleret set. Ikke mindst når det samtidig tages i betragtning, at social- og sundhedshjælperuddannelsen er fødekæde til social- og sundhedsassistentuddannelsen, der igen er fødekæde til sygeplejerskeuddannelsen.

[73] Jf. https://www.foa.dk/forbund/om-foa/medlemmer-i-tal/ledighedstal

Endelig vil efterspørgslen efter social- og sundhedshjælpere være påvirket af omfanget af deltidsbeskæftigelse blandt hjælperne. Jo flere der arbejder på deltid, jo flere skal der til for at dække behovet for hjælpere. I august 2018 var den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for alle social- og sundhedshjælpere ansat i henholdsvis kommunerne og regionerne 29,8 og 26,1 timer ifølge Kommunernes- og Regionernes Løndatakontor (KRL)[74]. Tallene fra KRL viser endvidere, at 85 % af alle landets social- og sundhedshjælpere var på deltid i august 2018.

Billedet af udviklingen i det fremtidige behov for social- og sundhedshjælpere er således ikke entydigt, og slet ikke når det tages i betragtning, at efterspørgslen efter de enkelte faggrupper, som påpeget, ikke kan anskues isoleret.

4.11.1 Hovedresultater

Historisk udvikling

Det samlede antal arbejdspladser besat med social- og sundhedshjælpere i Region Midtjylland (efterspørgslen) faldt i perioden fra 2009 til 2017. Mere konkret er der blevet knap 150 færre arbejdspladser, svarende til et fald på 2 %. I samme periode steg antallet af personer i arbejdsstyrken med en højst fuldført uddannelse som social- og sundhedshjælper (inkl. plejere og hjemmehjælpere) med 163 personer, svarende til en stigning på 2 %. Udviklingen i antallet af arbejdspladser dækker over et fald frem til 2013 og en stigning fra 2014 til 2017. Stigningen har været særlig stor fra 2016 til 2017.

I samme periode er andelen af ledige (antal ledige i forhold til antal i arbejdsstyrken) steget fra 5,8 % i 2010 til 7,7 % i 2017. Det er en relativt høj andel sammenlignet med andre faggrupper. I 2016 var den 9,1 %.

Fremskrivninger

Fremskrivningerne af udbuddet og efterspørgslen efter social-og sundhedshjælpere viser, at der er risiko for, at der kan opstå generelle rekrutteringsproblemer og mangel på social- og sundhedshjælpere i de kommende år, jf. Tabel 4-9 nedenfor.

Om rekrutteringsproblemerne og manglen bliver en realitet og i bekræftende fald, hvilket omfang de vil få, afhænger bl.a. af udviklingen i efterspørgslen og social- og sundhedshjælpernes tilbagetrækningsmønster i de kommende år.

Hvis efterspørgslen følger den historiske udvikling (historisk scenarie), er der risiko for, at der kan opstå egentlige rekrutteringsproblemer allerede i 2020 og mangel fra 2024, hvis social- og sundhedshjælperne trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet i samme omfang, som de gjorde før implementeringen af tilbagetrækningsreformen. Bliver social- og sundhedshjælperne på arbejdsmarkedet lige så længe, som de skal ifølge reformen, er der risiko for, at der fortsat vil være et overskud af hjælpere frem til 2025. I 2026 er der imidlertid risiko for, at der kan opstå rekrutteringsproblemer, og at disse vil fortsætte i de to efterfølgende år, jf. Tabel 4-9 nedenfor.

[74] Jf. www.krl.dk

Tabel 4-9 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	Udbudsscenarier	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Historisk scenarie	Med tilbagetrækningsreform											
	Uden tilbagetrækningsreform											
Vægtet branchescenarie	Med tilbagetrækningsreform											
	Uden tilbagetrækningsreform											

Anm. Det skal bemærkes, at den definition på rekrutteringsproblemer og mangel, der her er anvendt, er forskellig fra den Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) anvender.

Overskud
Rekrutteringsproblemer
Mangel

Hvis efterspørgslen alternativt følger udviklingen i ADAM-modellens forventninger til udviklingen i antallet af arbejdspladser inden for de brancher, hvor social- og sundhedshjælperne er ansat i dag (vægtet branchescenarie), er der risiko for, at der kan opstå rekrutteringsproblemer i 2021 eller 2022, alt efter hvornår social- og sundshjælperne trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Trækker de sig tilbage som før implementeringen af reformen, er der risiko for, at rekrutteringsproblemerne allerede indtræffer i 2021 og bliver afløst af mangel i 2022. Trækker de sig tilbage, som reformen forudsætter, vil rekrutteringsproblemerne først optræde et år senere og manglen først i 2024.

Selvom konklusionerne ikke er 100 % entydige, indikerer fremskrivningerne, at de rekrutteringsproblemer, der i øjeblikket opleves i nogle geografiske områder, kan blive forværret i de kommende år og udvikle sig til en egentlig mangelsituation. Der er dog mange forhold, der afgør, om situationen forværres, herunder både fuldførelsesprocenterne, omfanget af deltid, opgaveoverdragelse mellem de enkelte faggrupper og udbuddet af sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter, samt ikke mindst dimensioneringen af uddannelsen og kommunerne og regionernes økonomiske rammer.

Nedenfor følger en mere detaljeret beskrivelse af fremskrivningerne af udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter social- og sundhedshjælpere, herunder på geografiske delområder, og af den historiske udvikling.

4.11.2 Den fremtidige udvikling

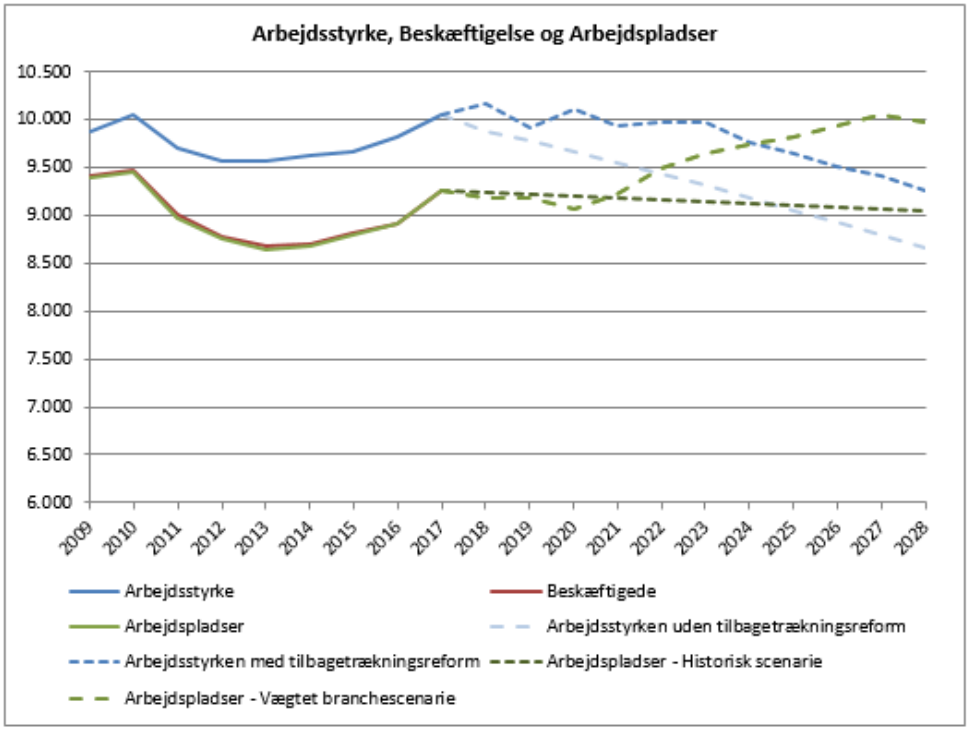
Fremskrivning

Arbejdsstyrken (udbuddet) voksede som nævnt ovenfor mere end antallet af arbejdspladser (efterspørgslen) i perioden 2009 til 2017. Det mønster ser ifølge fremskrivningerne ikke ud til at komme til at gælde i de næste år.

Den relativt store andel af ældre blandt social- og sundhedshjælperne (inkl. plejere og hjemmehjælpere) medfører, at arbejdsstyrken vil falde i de kommende år, i takt med at de trækker sig tilbage, og i højere grad og tidligere givet, at hjælperne trækker sig tilbage i samme omfang, som de gjorde før implementeringen af tilbagetrækningsreformen. Hvis de bliver lige så længe, som de skal

ifølge reformen, vil arbejdsstyrken falde med knap 800 personer fra 2017 til 2028. Trækker de sig tilbage, som de gjorde tidligere, vil arbejdsstyrken falde med ca. 1.400 personer.

Figur 4-33 Den forventede fremtidige udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter social- og sundhedshjælpere i ***Midtjylland i alt***



Historisk scenarie

Hvis efterspørgslen følger den historiske udvikling, vil efterspørgslen ligeledes falde, men ikke helt så meget som udbuddet, jf. Figur 4-33 nedenfor. Det er baggrunden for, at der er risiko for, at der kan opstå rekrutteringsproblemer enten allerede i 2020-2021, hvis hjælperne trækker sig tilbage i samme omfang som før reformen. Hvis de ikke gør det, opstår problemet først senere.

Der er i denne situation risiko for, at der enten vil være et overskud på 200 eller mangel på ca. 400 i 2028. Med et overskud på 200 vil der være rekrutteringsproblemer. Til sammenligning var overskuddet i 2017 på næsten 800.

Vægtet branchescenarie

Hvis efterspørgslen følger det vægtede branchescenarie, vil efterspørgslen omvendt stige, dog først fra 2020 og frem. Kombinationen af faldende udbud og stigende efterspørgsel er forklaringen på, at sandsynligheden for, at der opstår rekrutteringsproblemer og mangel her, er større end i forbindelse med det historiske scenarie. Såvel rekrutteringsproblemerne som manglen vil opstå tidligere og med større styrke, hvis social- og sundhedshjælperne trækker sig tidligere tilbage end forudsat i tilbagetrækningsreformen. I 2028 vil manglen være mellem 700 og 1.300 alt efter social- og sundhedshjælpernes tilbagetrækningsmønster.

4.11.3 Fremskrivning for den østlige del af Midtjylland

Østjylland

Fremskrivningen for Østjylland dækker følgende kommuner: Favrskov, Hedensted Horsens, Norddjurs, Odder, Randers, Samsø, Silkeborg, Skanderborg, Syddjurs, Viborg og Aarhus, jf. Figur 4-34

Resultaterne af fremskrivningerne for Østjylland ligner i høj grad mønstret for hele regionen. Der er dog større sandsynlighed for, at der vil opstå rekrutteringsproblemer i Østjylland end i regionen som helhed og det gælder især i det omfang social- og sundhedshjælperne fortsætter med at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, som de hidtil har gjort.

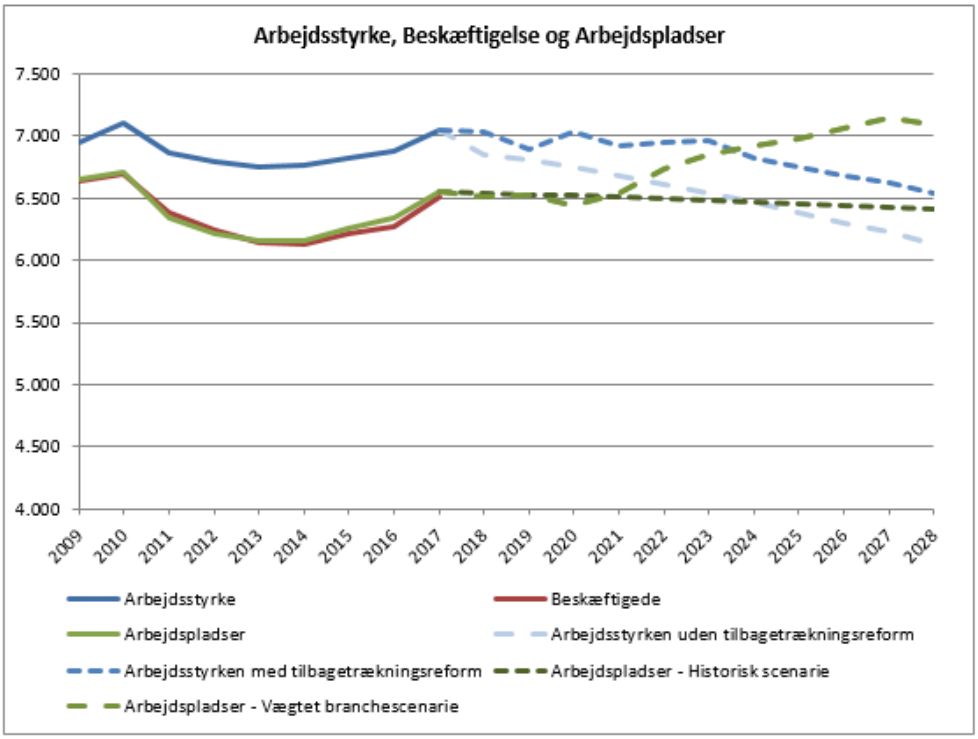
Vægtet scenarie

Hvad angår omfanget af rekrutteringsproblemerne, vil der i 2028 mangle mellem 550 og 960 hjælpere, hvis efterspørgslen følger det vægtede branchescenarie.

Historisk scenarie

Hvis efterspørgslen følger udviklingen i det historiske scenarie, vil ubalancen i 2028 være på mellem 120 og 285.

*Figur 4-34. Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter social- og sundhedshjælpere frem til 2028 i **Østjylland***



4.11.4 Fremskrivning for den vestlige del af Midtjylland

Vestjylland

Fremskrivningen for Vestjylland dækker følgende kommuner: Herning, Holstebro, Ikast-Brande, Lemvig, Ringkøbing-Skjern, Skive og Struer, jf. Figur 4-35.

I den vestlige del af regionen er der både færre arbejdspladser og et mindre udbud af social- og sundhedshjælpere end i den østlige del. Generelt er sandsynligheden for, at der opstår rekrutteringsproblemer og mangel stort set den

samme som for regionen, og også nogenlunde på samme tidspunkt. Dog vil rekrutteringsproblemerne typisk først være synlige ca. et år senere i Vestjylland end i regionen som helhed.

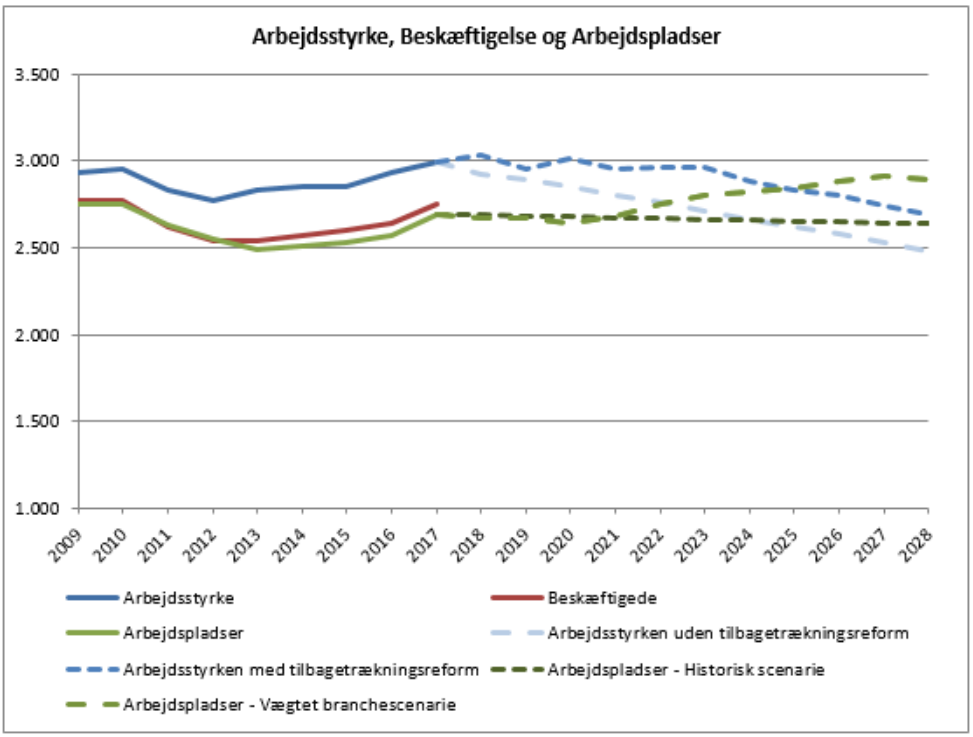
Vægtet branchescenarie

Hvis efterspørgslen følger det vægtede branchescenarie, vil der under de givne beregningsforudsætninger mangle mellem 290 og 550 hjælpere i 2028.

Historisk scenarie

Hvis efterspørgslen følger det historiske scenarie, vil ubalancen i 2028 være på mellem 28 og -230.

*Figur 4-35. Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter social- og sundhedshjælpere frem til 2028 i **Vestjylland***



4.11.5 Den historiske udvikling

Historisk udvikling

Figur 4-36 viser den historiske udvikling i en række centrale arbejdsmarkedsforhold for social- og sundhedshjælpere i regionen[75].

Som det fremgår af figuren, faldt både antallet af arbejdspladser, beskæftigelsen og arbejdsstyrken i perioden 2013-2014, hvorefter de igen steg, så de i 2017 var på nogenlunde samme niveau som i 2010. Samlet betragtet er antallet af arbejdspladser og dermed efterspørgslen faldet, mens arbejdsstyrken og dermed udbuddet er steget. Antallet af arbejdspladser er faldet med 147 (-2 %), mens arbejdsstyrken er steget med 163 (2 %).

[75] Data stammer fra COWIs analyser baseret på RAS - Danmarks Statistiks registerbaserede arbejdsstyrkestatistik samt Undervisningsministeriets databank.

I perioden fra 2010 til 2017 er ledighedsprocenten i tråd hermed steget fra 4,7 % til 7,7 % med den højeste ledighed i 2014 på 9,7 %.

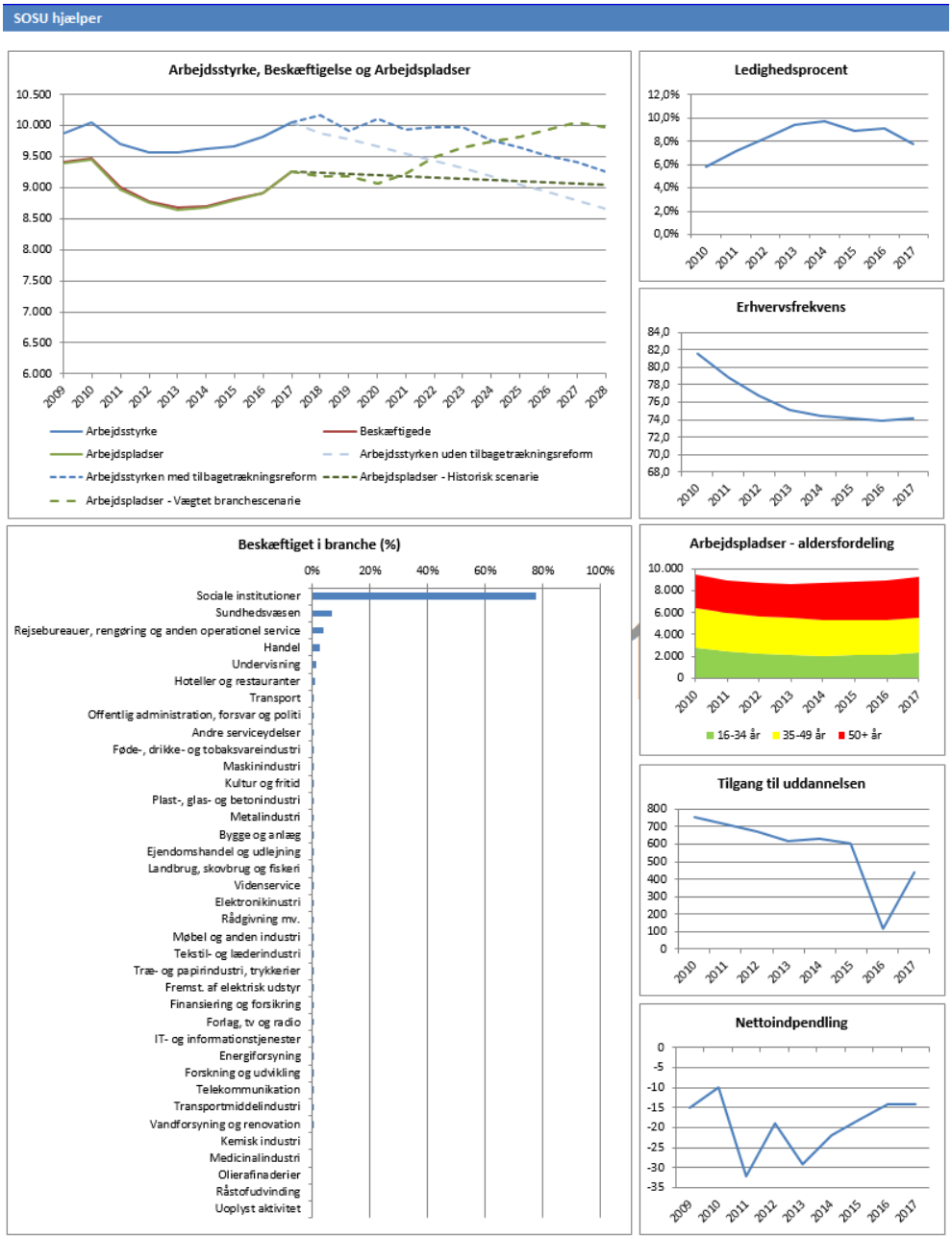
Erhvervsfrekvensen har siden 2010 været faldende og lå i 2017 på 74,2, hvilket er relativt lavt. Hver fjerde social- og sundhedshjælper (inkl. plejere og hjemmehjælpere) befinder sig således uden for arbejdsmarkedet.

Antallet af arbejdspladser med social- og sundhedshjælpere på over 50 år ansat er steget relativt meget (24 %). I 2017 udgjorde gruppen 41 % mod 32 % i 2010. Andelen af arbejdspladser med social- og sundhedshjælpere i aldersgruppen 16-34 år i er omvendt faldet med 18 %. I 2010 udgjorde de 30 % og i 2017 25 %.

Tilgangen til uddannelsen faldt fra 753 i 2011 til 441 i 2017, hvilket også har medført en faldende arbejdsstyrke og en nedgang i antallet af arbejdspladser besat med yngre.

Nettoindpendlingen for social og sundhedshjælpere var i perioden fra 2009 til 2017 negativ, hvilket betyder, at flere pendler fra Midtjylland end til Midtjylland. Nettoindpendlingen var især lav i 2011 (-32) og i 2013 (-29).

Figur 4-36. Udviklingen for social- og sundhedshjælpere i Midtjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, nettoindpendling samt tilgang til uddannelsen.



Kilde: Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik og Undervisningsministeriets databank.
Anm-1: Enheden i figuren er antal personer - bortset fra ledighedsprocenten og erhvervsfrekvensen, hvor enheden er %.
Anm-2: Ledighedsprocenten er her opgjort som antallet af ledige i forhold til antallet af personer i arbejdsstyrken og kan dermed ikke direkte sammenlignes med ledighedsprocenten for de forsikrede ledige.

4.12 Social- og sundhedsassistenter

Uddannelsen

Uddannelsen til social- og sundhedsassistent er en erhvervsuddannelse, som tager 3 år og 10 måneder.

Uddannelsen er blevet ændret med virkning fra 1. januar 2017 og er nu en selvstændig uddannelse. Tidligere var uddannelsen andet trin i den trindelte social- og sundhedsuddannelse, jf. kapitel 3 og afsnit 4.11 ovenfor om social- og sundhedshjælpere).

Uddannelsen er opdelt i to grundforløb på 20 uger hver og et hovedforløb (2 år og 10 måneder). Grundforløb 1 henvender sig til de elever, der enten lige har afsluttet en 9. eller 10. klasse eller har afsluttet den inden for det seneste år. Grundforløb 2 er for de elever, der har afsluttet en 9. eller 10. klasse for mere end et år siden.

Ændringerne af uddannelsen har endvidere betydet, at de faglige krav er blevet skærpet og dermed også social- og sundhedsassistenternes kompetenceområde. Med erhvervsskolereformen, der trådte i kraft i august 2015, blev adgangskravene, endvidere blevet skærpet, så det i dag er en forudsætning, at eleverne mindst har fået karakteren 02 i dansk og matematik. Samtidig er grundforløbet blevet en obligatorisk del af erhvervsuddannelserne. Ændringen af uddannelsen i 2017 og erhvervsskolereformen er to centrale ændringer for såvel-social- og sundhedshjælper- som social- og sundhedsassistentuddannelsen. Ifølge skolerne i Midtjylland har ændringerne både haft betydning for tilgangen og sammensætningen af eleverne, for frafaldet og for, hvor mange der vælger at læse videre til sygeplejerske. Det øgede frafald skyldes ifølge skolerne, at det langt hen ad vejen er de samme grupper af unge, der søger ind på uddannelsen. En del af disse har svært ved at klare de nye og højere faglige krav og falder derfor fra. Samtidig er der en højere andel af dem, der klarer uddannelsen, der ønsker at læse videre til sygeplejerske.

Antallet af elever på social- og sundhedsuddannelserne er først og fremmest afhængig af kommunernes og regionens oprettelse af uddannelsespladser. Med trepartsaftalen mellem regeringen, Danske Regioner, KL og LO fra 201676 er antallet, som nævnt i kapitel 3, lagt fast for 2017 og 2018 samt 2019. I forbindelse med aftalen er dimensioneringen af social- og sundhedsassistentuddannelsen blevet øget, men dimensioneringen af social- og sundhedshjælper uddannelsen til gengæld er blevet reduceret. Baggrunden herfor, er som nævnt i kapitel 3, at kommunerne oplever en stigende efterspørgsel efter social- og sundhedsassistenter og faldende efterspørgsel efter social- og sundhedshjælper. Dimensioneringen af social- og sundhedsassistenter er på 702 elever i alle tre år i Region Midtjylland.

[76] Jf. http://www.passinfo.dk/PASS-for-professionelle/For-praktiksteder-SOSU-PAU/Vejledninger-fra-PASS/Dimensionering

Uddannelsessted	I Region Midtjylland udbydes uddannelsen af social- og sundhedsskolerne i Randers, Grenå, Aarhus, Silkeborg, Skanderborg, Skive, Horsens, Holstebro, Herning og Viborg.
Arbejdssted	Social- og sundhedsassistenterne arbejder typisk på plejehjem, hospitaler eller institutioner for psykisk eller fysisk handicappede. De kan også arbejde i den kommunale hjemmepleje[77]. Tal fra Danmarks Statistik viser, at hovedparten af social- og sundhedsassistenterne arbejder inden for følgende brancher: sociale institutioner (73 %), sundhedsvæsen (15 %) og rejsebureauer, rengøring og operationel service (4 %). Hovedparten af social- og sundhedsassistenterne arbejder således inden for det fagområde, de er uddannet til.
Rekrutteringssituationen i dag	Ifølge Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings arbejdsmarkedsbalance for andet halvår 2018 er der i dag mangel på social- og sundhedsassistenter i både Østjylland (inkl. Viborg) og Vestjylland[78]. Det betyder, at virksomhederne oplever rekrutteringsproblemer, og at ledigheden er lav. I juni 2018 var ledighedsprocenten blandt de forsikrede ledige i FOA's A-kasse 1,2 for social- og sundhedsassistenter, 1,2 for sygehjælpere og 0,5 for plejehjemsassistenter[79]. Alle tre grupper indgår i arbejdsstyrken i vores fremskrivninger. Antallet af ledige social- og sundhedsassistenter er således forsvindende lille, og vidner sammen med tallene for den nuværende rekrutteringssituation om, at arbejdsmarkedet for social- og sundhedsassistenter er presset.
Fremtid – kvalitativt	Det fremtidige behov for social- og sundhedsassistenter vil afhænge af stort set de samme faktorer som for social- og sundhedshjælpernes vedkommende. En af de væsentligste faktorer er i denne sammenhæng udviklingen i antallet af borgere med pleje- og behandlingsbehov, herunder både ældre og borgere med fysiske og psykiske funktionsnedsættelser. En anden væsentlig faktor er udviklingen i de økonomiske, organisatoriske og styringsmæssige rammer, herunder bl.a. den fortsatte realisering af visionen om et nært og sammenhængende sundhedsvæsen. I takt hermed skal endnu flere pleje- og behandlingsopgaver løses tæt på borgerne. Begge faktorer vil alt andet lige øge efterspørgslen efter social- og sundhedsassistenter, ikke mindst i de kommende år, når de nye og kompetencemæssigt bredere funderede assistenter bliver færdige. Men hvor efterspørgslen efter social- og sundhedshjælpere i høj grad er forbundet med kommunernes muligheder for at rekruttere et tilstrækkeligt antal social- og sundhedsassistenter, er efterspørgslen efter assistenter forbundet med kommunernes muligheder for at rekruttere sygeplejersker. Efterspørgslen efter social- og sundhedsassistenter vil således fortsat være påvirket rekrutteringssituationen blandt sygeplejerskerne. Men det forhold, at social- og sundhedsassistenterne fremover får et højere kompetenceniveau med implementeringen af den

[77] Jf. Uddannesesguiden.dk: https://www.ug.dk/uddannelser/erhvervsuddannelser/omsorgsundhedogpaedagogik/social-og-sundhedsassistent

[78] Jf. http://arbejdsmarkedsbalancen.dk

[79] Jf. https://www.foa.dk/forbund/om-foa/medlemmer-i-tal/ledighedstal

nye uddannelse, kan betyde, at efterspørgslen efter social- og sundhedsassistenterne bliver mere uafhængig af mulighederne for at rekruttere sygeplejersker.

Hertil kommer det selvstændige aspekt, som har betydning for udbuddet af social- og sundhedsassistenter, at en del af assistenterne vælger at læse videre til sygeplejerske. Idet vi i denne analyse opererer med højeste fuldførte uddannelse, vil de social- og sundhedsassistenter, der har valgt at læse videre og har opnået en sygeplejerskeuddannelse, ikke indgå i udbuddet af social- og sundhedsassistenter.

En anden faktor, som har betydning for udbuddet af social- og sundhedsassistenter, er omfanget af deltidsansatte. Det gælder også social- og sundhedsassistenterne, som ifølge tal fra Kommunernes- og Regionernes Løndatakontor (KRL) for august 2018 i gennemsnit arbejder 30 timer om ugen[80].

Billedet af udviklingen i det fremtidige behov for social- og sundhedsassistenter tyder på, at der fremover vil være et stigende behov for social- og sundhedsassistenter.

4.12.1 Hovedresultater

Historisk udvikling

I perioden fra 2009 til 2017 faldt såvel antallet af arbejdspladser besat med social- og sundhedsassistenter (efterspørgslen) som arbejdsstyrken (udbuddet) en smule. Antallet af arbejdspladser er i den henseende faldet lidt mere end arbejdsstyrken. Konkret er der i den pågældende periode blevet 215 færre arbejdspladser og 106 færre personer med en højst fuldført uddannelse som social- og sundhedsassistent (inkl. sygehjælpere og plejehjemsassistenter), svarende til et fald på henholdsvis 2 % og 1 %.

Fremskrivninger

Fremskrivningerne underbygger, at arbejdsmarkedet for social- og sundhedsassistenter i høj grad er presset, og at der er risiko for, at situationen forværres i de kommende år, jf. Tabel 4-10 nedenfor.

Fremskrivningerne viser således, at der er stor risiko for, at der opstår mangel på social- og sundhedsassistenter, og at manglen vil stige i de kommende år, hvis der ikke gribes ind.

[80] https://ww2.krl.dk

Tabel 4-10 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	Udbudsscenarier	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Historisk scenarie	Med tilbagetrækningsreform											
	Uden tilbagetrækningsreform											
Vægtet branchescenarie	Med tilbagetrækningsreform											
	Uden tilbagetrækningsreform											

Anm. Det skal bemærkes, at den definition på rekrutteringsproblemer og mangel, der her er anvendt, er forskellig fra den, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) anvender.

Overskud
Rekrutteringsproblemer
Mangel

Risikoen for den øgede mangel på social- og sundhedsassistenter skyldes dels, at en relativt stor andel af social- og sundhedsassistenterne vil trække sig tilbage som følge af alder i de kommende år, dels at der har været et stort fald i tilgangen til uddannelsen efter implementeringen af i første omgang erhvervsskolereformen og dernæst ændringerne af social- og sundhedsuddannelserne i 2017. Om udbuddet falder helt så meget, som beregningerne her viser, afhænger af flere faktorer; om det fald i tilgangen, der har været i 2016, indhentes igen, og af, hvordan fuldførelsesprocenterne udvikler sig i de kommende år, og endelig af, hvor mange der vælger at læse videre. Under alle omstændigheder er der god grund til at holde skarpt øje med omfanget af tilgangen til uddannelsen og frafaldet i de kommende år med det formål at sikre, at udbuddet ikke falder, så meget som fremskrivningerne her viser.

I denne analyse er der anvendt gennemsnitlige fuldførelsesprocenter for perioden 2009 til 2017. Den ligger for social- og sundhedsassistenterne på 75 %. Ifølge Social- og sundhedsskolerne i Midtjylland er frafaldsprocenterne steget væsentligt siden uddannelsen er blevet ændret. Fortsætter det, er der risiko for, at det får væsentlig betyd

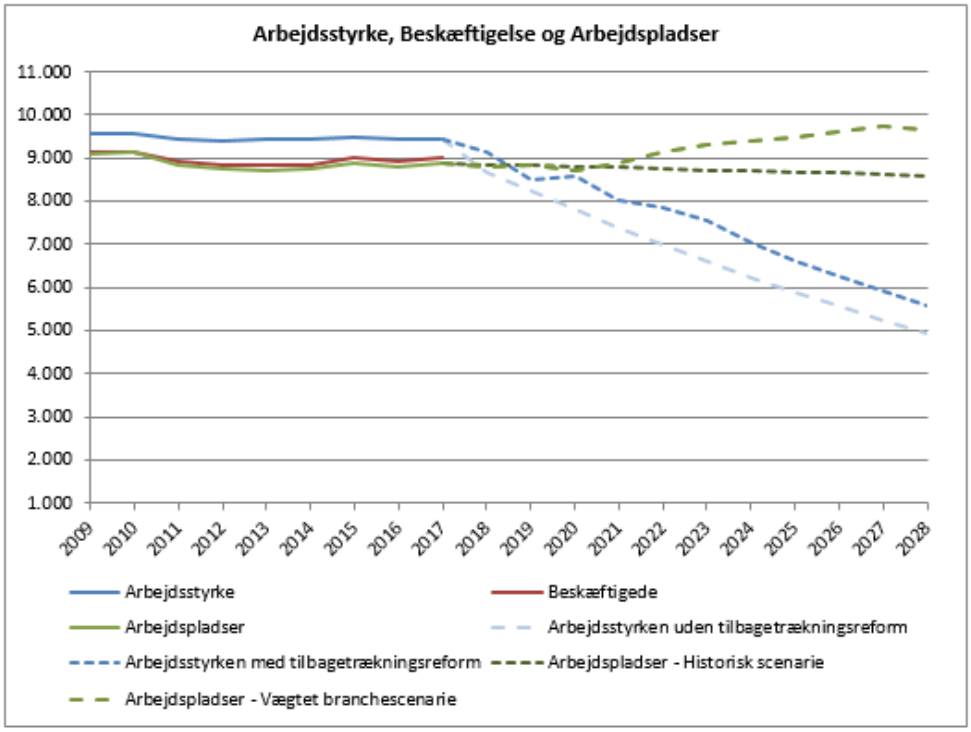
De to næste afsnit indeholder en mere detaljeret beskrivelse af resultaterne af fremskrivningerne, herunder konsekvenserne for henholdsvis Østjylland og Vestjylland, og af den historiske analyse.

4.12.2 Den fremtidige udvikling

Fremskrivning – kvantitativ

I de kommende år er der udsigt til, at udbuddet af social- og sundhedsassistenter vil falde relativt meget og mere end den forventede udvikling i efterspørgslen, som afspejlet i Figur 4-37 nedenfor. Hermed er der, som sagt, stor risiko for, at den nuværende rekrutteringssituation udvikler sig til en egentlig mangelsituation allerede i det kommende år og for, at manglen vil stige i de kommende år, hvis der ikke gøres noget aktivt for at forhindre det.

Figur 4-37 Den forventede fremtidige udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter social- og sundhedsassistenter i ***Midtjylland i alt***



Det vægtede branchescenarie

Manglen vil blive særlig stor i det tilfælde, hvor social-og sundhedsassistenterne trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet i samme omfang som før tilbagetrækningsreformens ikrafttræden, og efterspørgslen samtidig følger ADAM-modellens forventninger til udviklingen i antal arbejdspladser inden for de brancher, hvor assistenterne er ansat i dag. I den situation er der risiko for, at manglen vil blive på knap 5.000 personer i 2028, givet de anvendte beregningsforudsætninger. Hvis social- og sundhedsassistenterne bliver på arbejdsmarkedet lige så lang tid, som tilbagetrækningsreformen forudsætter, vil manglen i 2028 'kun' blive på ca. 4.000.

Hvis efterspørgslen i stedet følger den historiske udvikling, vil manglen i 2028 blive på mellem 3.000 og 3.600, alt efter assistenternes tilbagetrækningsmønstre, og givet at udviklingen får lov til at fortsætte uden, at der gribes ind.

4.12.3 Fremskrivning for den østlige del af Midtjylland

Østjylland

Fremskrivningen for Østjylland dækker følgende kommuner: Favrskov, Hedensted Horsens, Norddjurs, Odder, Randers, Samsø, Silkeborg, Skanderborg, Syddjurs, Viborg og Aarhus, jf. Figur 4-38.

Resultaterne af fremskrivningerne for Østjylland viser stort set samme udviklingsmønster som i regionen som helhed, og der er i tråd hermed også udsigt til mangel på social- og sundhedsassistenter i hele perioden. Manglen er forholdsmæssigt større i Østjylland end i regionen som helhed.

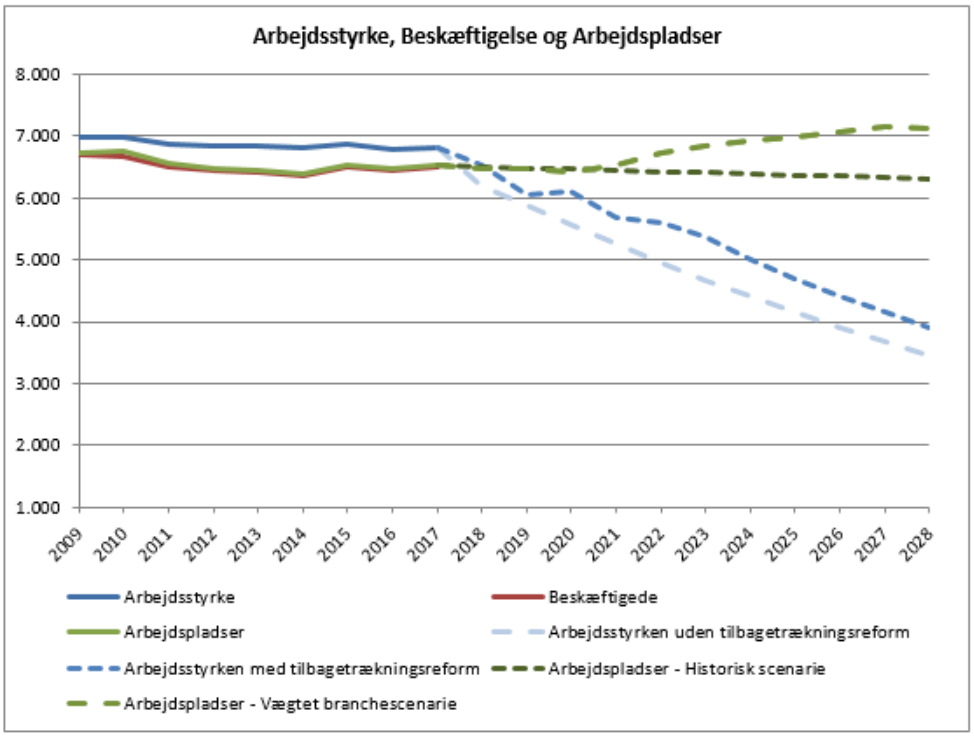
Vægtet scenarie

Hvis efterspørgslen følger ADAM-modellens forventninger til udviklingen i antallet af arbejdspladser inden for de brancher, hvor social-og sundhedsassistenterne er ansat i dag, vil manglen i perioden vokse til mellem 3.200 til 3.700 i 2028.

Historisk scenarie

Hvis efterspørgslen følger udviklingen i det historiske scenarie, vil der i 2028 mangle mellem 2.400 og 2.850 assistenter.

*Figur 4-38. Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter social- og sundhedsassistenter frem til 2028 i **Østjylland***



4.12.4 Fremskrivning for den vestlige del af Midtjylland

Vestjylland

Fremskrivningen for Vestjylland dækker følgende kommuner: Herning, Holstebro, Ikast-Brande, Lemvig, Ringkøbing-Skjern, Skive og Struer, jf. Figur 4-39.

I den vestlige del af regionen er der både færre arbejdspladser og færre i arbejdsstyrken end i den østlige del af regionen. Den fremtidige rekrutteringssituation vil her se marginalt anderledes ud, idet mangelsituationen først vil indtræffe et til to år senere end i den østlige del og i regionen som helhed.

Den absolutte størrelse af manglen afhænger af, hvilke scenarier udbuddet og efterspørgslen følger i de kommende år.

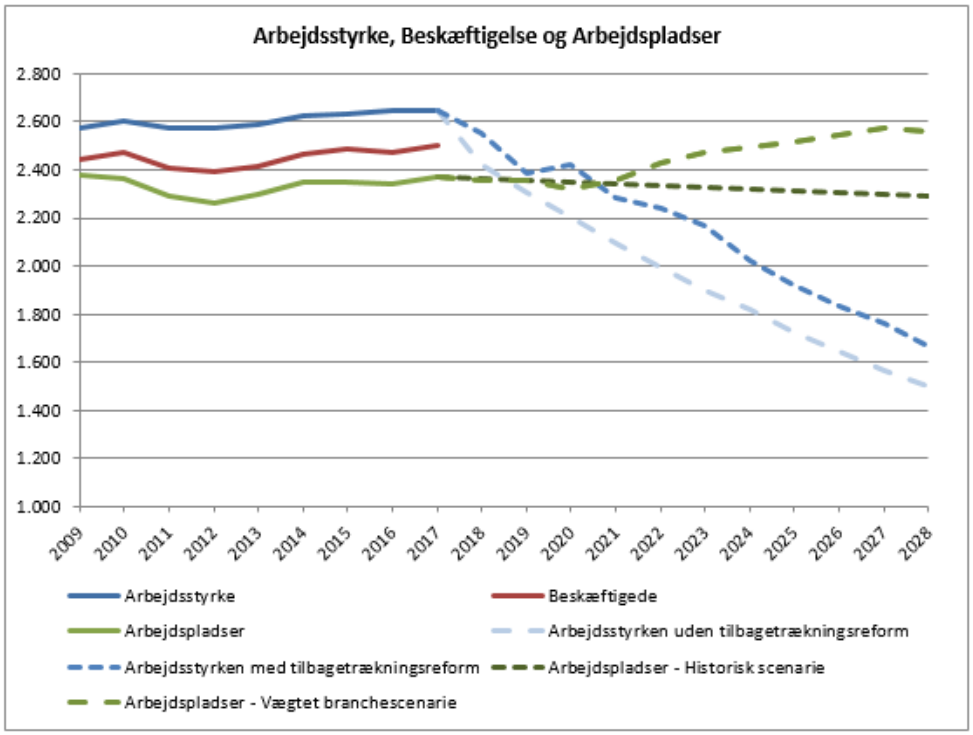
Vægtet branchescenarie

Hvis efterspørgslen følger det vægtede branchescenarie, vil der under de givne beregningsforudsætninger mangle mellem 900 og 1.100 assistenter i 2028.

Historisk scenarie

Hvis efterspørgslen følger det historiske scenarie, vil manglen være på mellem 600 og 800 i 2028.

*Figur 4-39. Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter social- og sundhedsassistenter frem til 2028 i **Vestjylland***



4.12.5 Den historiske udvikling

Historisk udvikling

Figur 4-40 viser den historiske udvikling i en række centrale arbejdsmarkedsforhold for social- og sundhedsassistenter i regionen[81].

Antallet af arbejdspladser og arbejdsstyrken faldt svagt fra 2009 til 2012, hvorefter de stagnerede. Konkret faldt antallet af arbejdspladser med 215 i perioden fra 2009 til 2017 med 2 %. I samme periode faldt arbejdsstyrken med 106 personer, svarende til et fald på 1 %. Efterspørgslen faldt således marginalt mere end udbuddet i den belyste periode.

Ledighedsprocenten steget fra 2010 til 2014, hvorefter den igen faldt. I 2017 var ledighedsprocenten på 4,9 % mod 4,6 % i 2009.

Erhvervsfrekvensen faldt også fra 79,1 i 2010 til 78,4 i 2017. Faldet dækker over et relativt stort fald fra 2010 til 2014, hvor tilbagetrækningsreformen trådte i kraft. På dette tidspunkt var erhvervsfrekvensen 77,7. Det ser således ud til, at tilbagetrækningsreformen har haft en positiv effekt på social- og sundhedsassistenternes arbejdsmarkedsdeltagelse.

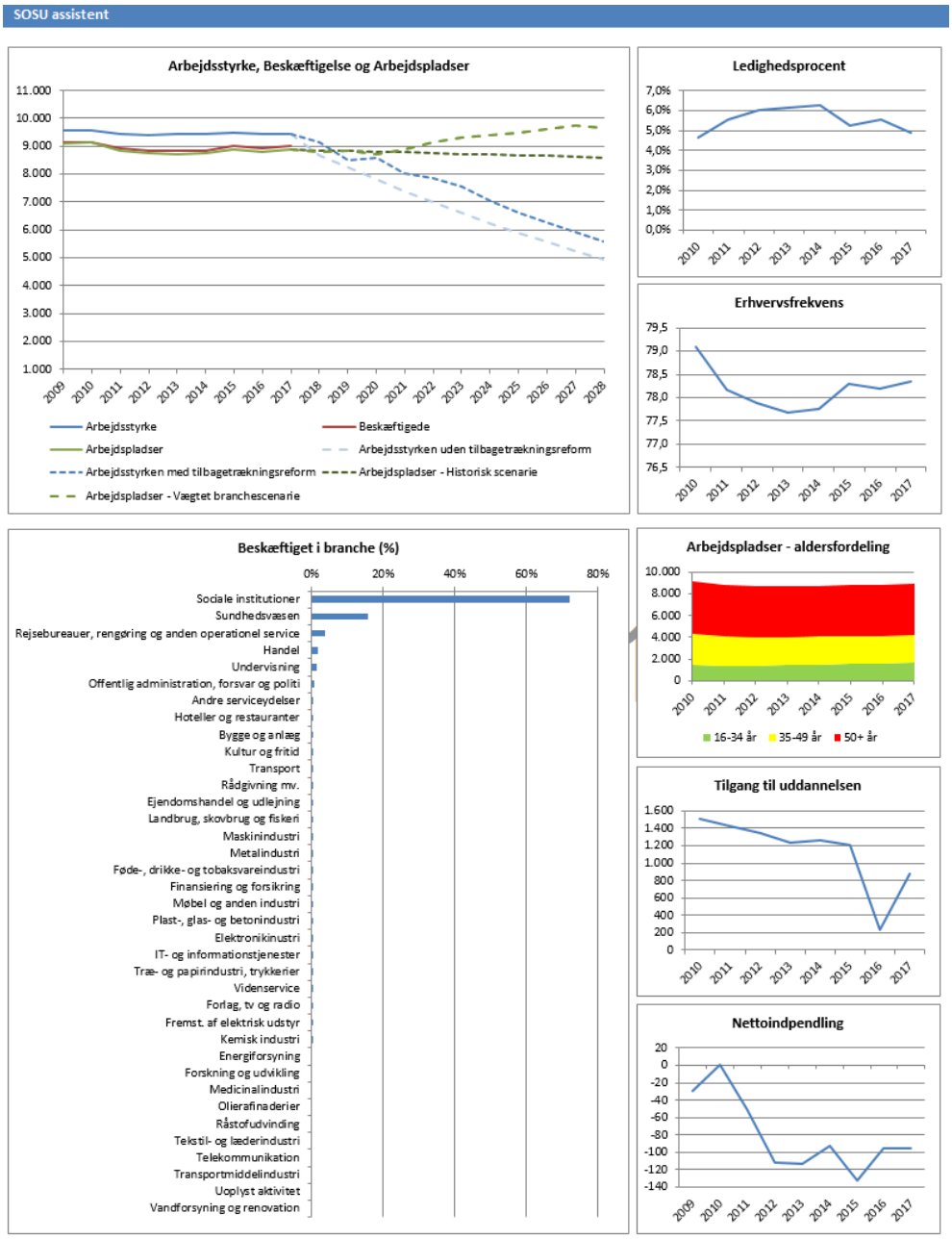
[81] Data stammer fra COWIs analyser baseret på RAS - Danmarks Statistiks registerbaserede arbejdsstyrkestatistik samt Undervisningsministeriets databank.

Aldersfordelingen blandt de beskæftigede på arbejdspladser i Midtjylland viser, at over halvdelen af social- og sundhedsassistenterne er over 50 år (53 %). Andelen af 16-34-årige er steget en smule i perioden fra 2010 til 2017, mens andelen af 35-49-årige er faldet en smule.

Tilgangen til uddannelsen var faldende indtil 2016, hvorefter tilgangen i 2017 steg til 882. Det kraftige fald fra 2015 til 2016 skyldes erhvervsskolereformen.

Nettoindpendlingen for social- og sundhedsassistenter i perioden 2009 til 2017 har været negativ, hvilket betyder, at flere social- og sundhedsassistenter pendler til Midtjylland end fra Midtjylland. Nettoindpendlingen faldt også fra 2009 til 2017.

Figur 4-40. Udviklingen for social- og sundhedsassistenter i Midtjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, nettoindpendling samt tilgang til uddannelsen.



Kilde: Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik og Undervisningsministeriets databank.

Anm-1: Enheden i figuren er antal personer - bortset fra ledighedsprocenten og erhvervsfrekvensen, hvor enheden er %.

Anm-2: Ledighedsprocenten er her opgjort som antallet af ledige i forhold til antallet af personer i arbejdsstyrken og kan dermed ikke direkte sammenlignes med ledighedsprocenten for de forsikrede ledige.

4.13 Socialrådgivere

Uddannelsen

Uddannelsen til socialrådgiver er en professionsbacheloruddannelse, som tager 3½ år. Uddannelsen udbydes i Region Midtjylland af VIA-UC og kan tages både i Aarhus og i Holstebro. Der findes endvidere net baserede uddannelser til socialrådgiver i både Øst- og Vestjylland, som muliggør, at uddannelsen kan tages som fjernstudie.

I 2018 blev der optaget i alt 498 elever på uddannelsen. 370 i Aarhus og 128 i Holstebro[82]. VIA UC fortæller, at der er stor søgning til uddannelsen, og at de søger at øge dimensioneringen, men at der er begrænsninger på antal praktikpladser.

Arbejdssteder

De fleste socialrådgivere er ifølge Dansk Socialrådgiverforening ansat i kommunernes forvaltninger, projekter og institutioner (83 %). Herudover er der også en del, der arbejder i regionerne – enten på sygehusene eller regionens forvaltninger eller på døgninstitutioner. Dernæst arbejder der også socialrådgivere i de forskellige interesseorganisationer og arbejdstagerorganisationer samt i kriminalforsorgen, der er den største statslige arbejdsplads for socialrådgivere[83]. Endelig arbejder flere socialrådgivere som selvstændige rådgivere i det private.

Tal fra Danmarks Statistik viser, at hovedparten af socialrådgiverne i 2017 var beskæftigede inden for sociale institutioner (36 %), offentlig administration, forsvar og politi (30 %), rejsebureauer, rengøring og anden operationel service (24 %) og sundhedsvæsen (5 %), samt undervisning (3 %), jf. den historiske analyse i afsnit 4.13.5.

Rekrutteringssituationen i dag

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings arbejdsmarkedsbalance for andet halvår 2018 viser, at der er gode beskæftigelsesmuligheder inden for faget, hvilket betyder, at der ikke er rekrutteringsproblemer, men lav ledighed. Det gælder både i Østjylland og i Vestjylland.

Andelen af ledige socialrådgivere udgør 3,6 % ifølge registerdata fra Danmarks Statistik, jf. den historiske analyse i afsnit 4.13.5.

Fremtid – kvalitativt

Det fremtidige behov for socialrådgivere vil bl.a. være bestemt af udviklingen på beskæftigelses-, social- og børne og unge-området i kommunerne, herunder de økonomiske rammer og politiske prioriteringer af indsatserne på disse områder.

Det store politiske fokus på at sikre, at flest mulige kommer i beskæftigelse, og på, at udsatte børn og unge tilbydes en forebyggende indsats så tidligt som muligt, vil alt andet lige være med til at fastholde eller øge efterspørgslen efter socialrådgivere.

Realiseringen af visionen om et nært og sammenhængende sundhedsvæsen vil eventuelt også betyde øget efterspørgsel efter socialrådgivere for at sikre, at der

[82] https://www.ug.dk/KOT-tal

[83] Jf. https://www.socialraadgiverne.dk/faggruppe/studerende/hvor-arbejder-socialraadgivere/

tages hånd om de eventuelle sociale og beskæftigelsesmæssige problemer, borgere med kroniske og/eller komplekse sygdomme og/eller dødelige sygdomme kan have.

Flere forhold peger således på en stigende efterspørgsel efter socialrådgivere i de kommende år. Om en eventuelt stigende efterspørgsel samtidig betyder, at der bliver behov for at uddanne flere, afhænger i høj grad af udviklingen i udbuddet af socialrådgivere.

4.13.1 Hovedresultater

Historiske analyse

Såvel antallet af arbejdspladser besat med socialrådgivere som antallet af socialrådgivere i arbejdsstyrken steg i perioden fra 2009 til 2017. I 2017 var der således 866 flere arbejdspladser og 875 flere i arbejdsstyrken, svarende til stigninger på henholdsvis 29 % og 28 %. I samme periode faldt andelen af ledige fra 4,5 % i 2009 til 3,6 % i 2017, jf. den historiske analyse i afsnit 4.13.5 nedenfor.

Den fremtidige udvikling

De tekniske fremskrivninger af udbuddet og efterspørgslen forudser, at denne udvikling fortsætter, givet at efterspørgslen i de kommende år fortsætter den historiske stigningstakt. I denne situation er der risiko for, at den nuværende rekrutteringssituation udvikler sig til først en situation med rekrutteringsproblemer og senere en situation med egentlig mangel. Mangelsituationen forventes at indtræffe allerede i 2020-2021 alt efter socialrådgivernes tilbagetrækningsmønster. Hvis de trækker sig tilbage før det tidspunkt, som er forudsat i tilbagetrækningsreformen, er der risiko for, at manglen vil opstå tidligere, end hvis de bliver på arbejdsmarkedet lige så længe, som de skal ifølge reformen, jf. Tabel 4-8 nedenfor.

Tabel 4-11 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	Udbudsscenarier	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Historisk scenarie	Med tilbagetrækningsreform											
	Uden tilbagetrækningsreform											
Vægtet branchescenarie	Med tilbagetrækningsreform											
	Uden tilbagetrækningsreform											

Anm. Det skal bemærkes, at den definition på rekrutteringsproblemer og mangel, der her er anvendt, er forskellig fra den Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) anvender.

Overskud
Rekrutteringsproblemer
Mangel

Hvis efterspørgslen i stedet følger ADAM-modellens forventninger til udviklingen i antallet af arbejdspladser inden for de brancher, hvor socialrådgiverne er ansat i dag (det vægtede branchescenarie), er der omvendt risiko for, at der vil være et stigende overskud af socialrådgivere.

Så det centrale spørgsmål er, om vi tror på, at efterspørgslen vil fortsætte den stigning, som der er set i de seneste syv år, eller om efterspørgslen vil aftage, som forudset i det vægtede branchescenarie. Det er sandsynligt, at efterspørgs-

len nok vil finde et leje mellem de to scenarier. Er det tilfældet, kan der også opstå rekrutteringsproblemer i de kommende år, hvorfor det er vigtigt løbende at holde øje med udviklingen.

4.13.2 Den fremtidige udvikling

Fremtid – kvantitativ

Baggrunden for den forventede fremtidige udvikling i behovet for socialrådgivere er, som antydet ovenfor, og som det fremgår af Figur 4-41 nedenfor, at efterspørgslen enten vokser mere end udbuddet, som det er tilfældet i det historiske scenarie, eller at udbuddet vokser mere end efterspørgslen, som det er tilfældet i det vægtede branchescenarie.

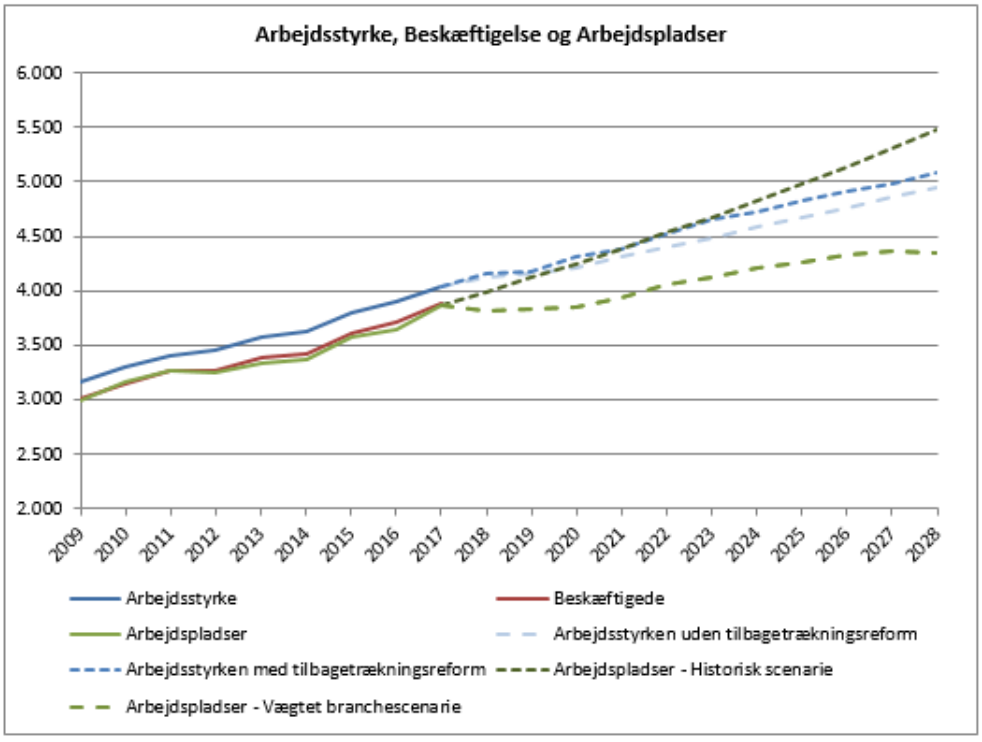
Historisk scenarie

Hvis efterspørgslen følger det historiske scenarie, vil der opstå mangel i 2020-2021, og manglen vil herefter vokse sig større. I 2028 vil der i denne situation mangle mellem 390 og 530 socialrådgivere, svarende til en hel årgang af nystartede socialrådgivere.

Vægtet branchescenarie

Hvis efterspørgslen i stedet følger det vægtede branchescenarie, vil overskuddet øges over tid og i 2028 udgøre mellem 600 og 740.

Figur 4-41 *Den forventede udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter socialrådgivere i perioden 2018 til 2028 i* ***Midtjylland i alt***



4.13.3 Fremskrivning for den østlige del af Midtjylland

Østjylland

Fremskrivningen for Østjylland dækker følgende kommuner: Favrskov, Hedensted Horsens, Norddjurs, Odder, Randers, Samsø, Silkeborg, Skanderborg, Syddjurs, Viborg og Aarhus, jf. Figur 4-42.

Billedet af den fremtidige rekrutteringssituation ligner stort set det mønster, som er gældende for hele regionen.

Størrelsen af ubalancen i 2028 vil være forskellig, alt efter hvilket scenarie efterspørgslen følger.

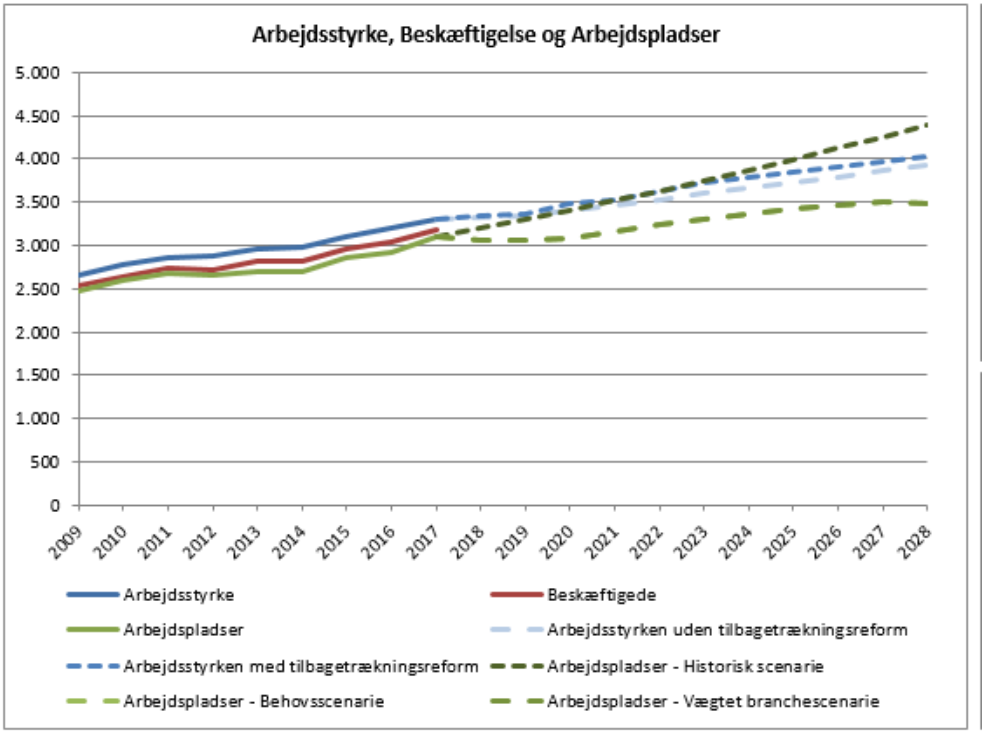
Vægtet scenarie

Hvis efterspørgslen følger ADAM-modellens forventninger til udviklingen i antallet af arbejdspladser inden for de brancher, hvor socialrådgiverne er ansat i dag, vil overskuddet i 2028 være mellem 440 og 550.

Historisk scenarie

Hvis efterspørgslen følger udviklingen i det historiske scenarie, vil der i 2028 mangle mellem 360 og 470.

*Figur 4-42. Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter socialrådgivere frem til 2028 i **Østjylland.***



4.13.4 Fremskrivning for den vestlige del af Midtjylland

Vestjylland

Fremskrivningen for Vestjylland dækker følgende kommuner: Herning, Holstebro, Ikast-Brande, Lemvig, Ringkøbing-Skjern, Skive og Struer, jf. Figur 4-43.

I den vestlige del af regionen er der både færre arbejdspladser og færre i arbejdsstyrken end i den østlige del af regionen. Den fremtidige rekrutteringssituation vil her se noget anderledes ud, idet sandsynligheden for, at der kan opstå mangel her er noget større end i både Østjylland og regionen som helhed.

Der vil således være risiko for, at der opstår mangel på socialrådgivere i hele perioden, hvis efterspørgslen følger den historiske udvikling, og fra 2018 og frem til omkring 2021-2022, hvis efterspørgslen følger det vægtede branchescenarie.

Den absolutte størrelse af manglen afhænger af, hvilke scenarier udbuddet og efterspørgslen følger i de kommende år.

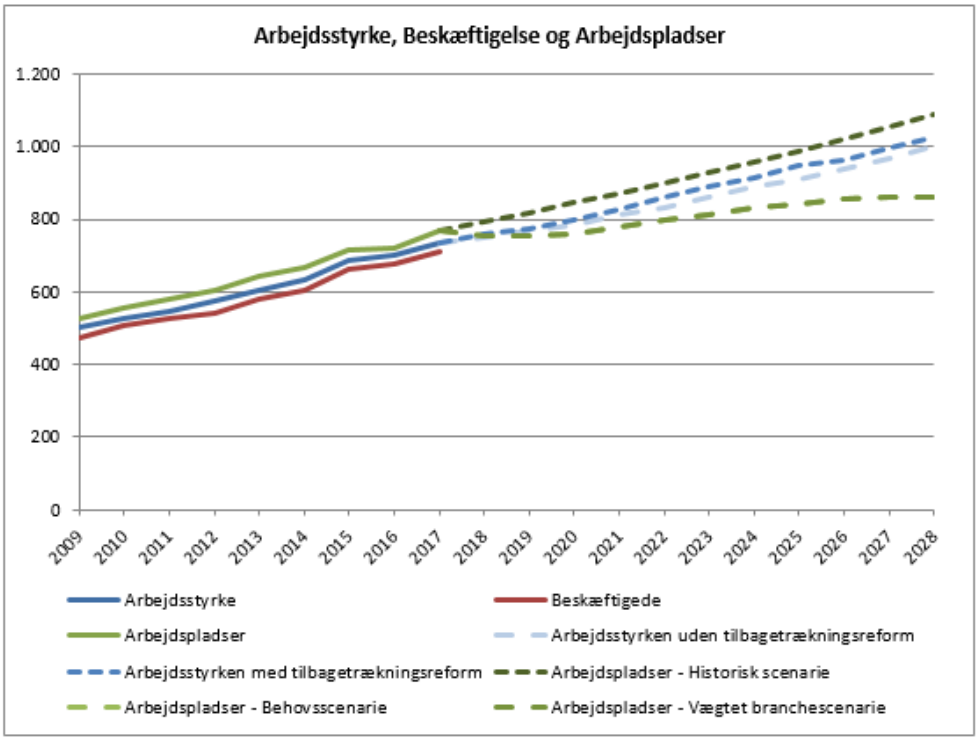
Vægtet branchescenarie

Hvis efterspørgslen følger det vægtede branchescenarie, vil der under de givne beregningsforudsætninger være et overskud på 140 og 165 i 2028.

Historisk scenarie

Hvis efterspørgslen følger det historiske scenarie, vil der i 2028 mangle mellem 60 og 90 i 2028.

*Figur 4-43. Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter socialrådgivere frem til 2028 i **Vestjylland***



4.13.5 Den historiske udvikling

Historisk udvikling

Figur 4-44 viser den historiske udvikling i en række centrale arbejdsmarkedsforhold for socialrådgivere i regionen[84].

Både antallet af arbejdspladser og arbejdsstyrken steg fra 2009 til 2017. Konkret steg antallet af arbejdspladser med 866 i perioden 2009 til 2017, svarende til en stigning på 29 %. I samme periode steg arbejdsstyrken med 875, svarende til en stigning på 28 %. Udbuddet af socialrådgivere er således fulgt med efterspørgslen de seneste syv år.

Ledighedsprocenten faldt fra 4,5 % 2010 til 3,6 % i 2017.

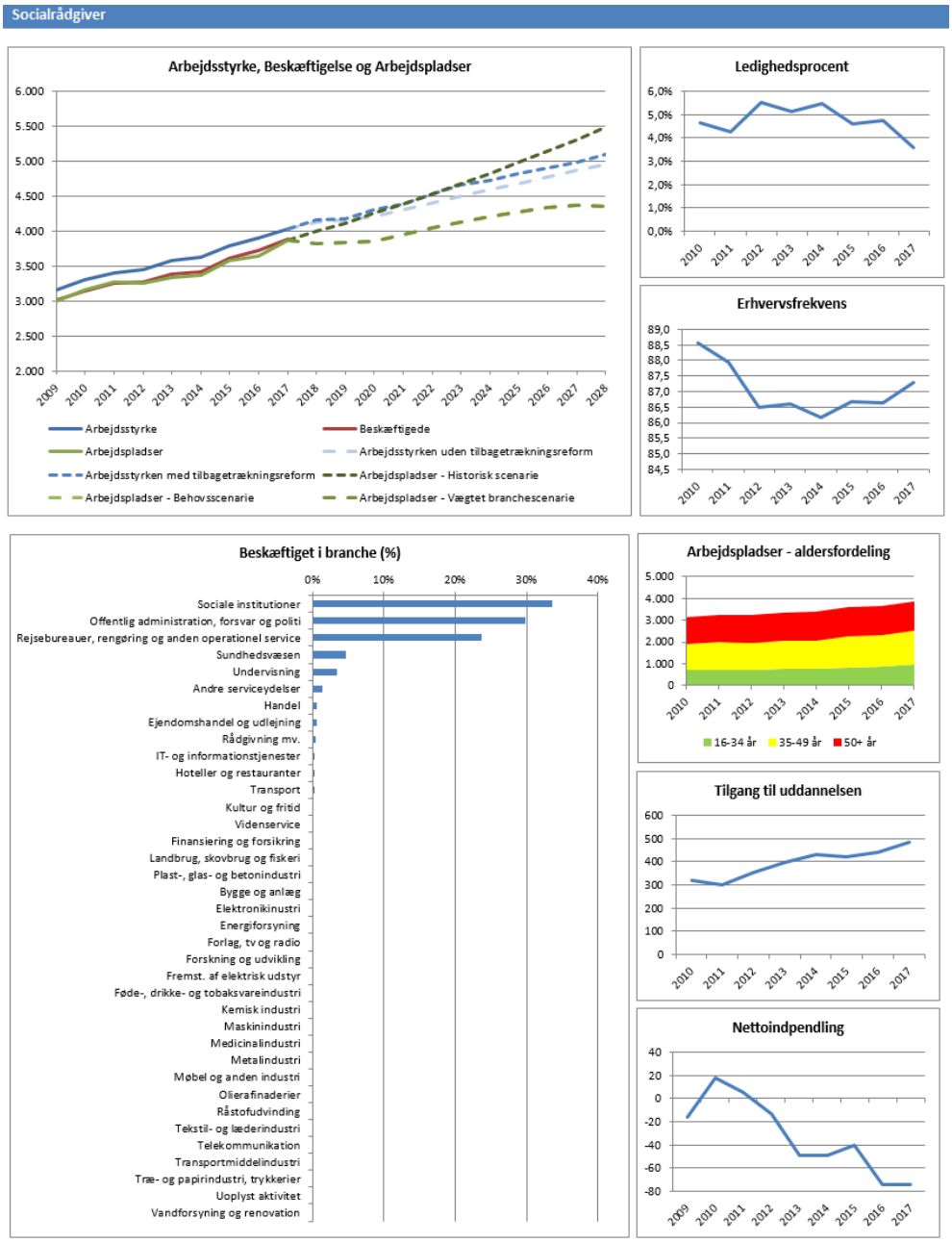
[84] Data stammer fra COWIs analyser baseret på RAS - Danmarks Statistiks registerbaserede arbejdsstyrkestatistik samt Undervisningsministeriets databank.

Erhvervsfrekvensen faldt også fra 88,5 i 2010 til 87,3 i 2017. Faldet dækker over et relativt stort fald fra 2010 til 2014, hvor tilbagetrækningsreformen trådte i kraft. Herefter er erhvervsfrekvensen steget igen. Det ser således ud til, at tilbagetrækningsreformen har haft en positiv effekt på socialrådgivernes arbejdsmarkedsdeltagelse.

Aldersfordelingen blandt de beskæftigede på arbejdspladser i Midtjylland viser, at godt hver tredje af socialrådgiverne er over 50 år (35 %). Andelen er faldet siden 2010. Andelen af 16-34-årige og 35-49-årige er samtidig steget en smule. Tilgangen til uddannelsen steg fra 321 i 2010 til 485 i 2017.

Nettoindpendlingen har været negativ i det meste af perioden. Det betyder, at der er flere, der pendler ind, end der pendler ud. Denne forskel er steget fra 2010 til 2017.

Figur 4-44. Udviklingen for socialrådgivere i Midtjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, pendling ind og ud af regionen samt tilgang til uddannelsen.



Kilde: Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik og Undervisningsministeriets databank.
Anm-1: Enheden i figuren er antal personer - bortset fra ledighedsprocenten og erhvervsfrekvensen, hvor enheden er %.
Anm-2: Ledighedsprocenten er her opgjort som antallet af ledige i forhold til antallet af personer i arbejdsstyrken og kan dermed ikke direkte sammenlignes med ledighedsprocenten for de forsikrede ledige.

4.14 Sygeplejersker

Uddannelsen

Uddannelsen til sygeplejerske er en professionsbacheloruddannelse, som tager 3½ år. Uddannelsen udbydes i region Midtjylland af VIA-UC og kan tages i Aarhus, Randers, Viborg, Holstebro, Silkeborg og Horsens. Uddannelsen udbydes desuden net baseret, hvilket muliggør at uddannelsen kan tages som fjernstudie.

Arbejdssteder

Sygeplejersker arbejder typisk på hospitaler, i psykiatrien, på plejehjem og i kommunernes hjemmepleje og ældrecentre eller hos de praktiserende læger[85]. Herudover kan sygeplejersker også være ansat i humanitære organisationer.

Tal fra Danmarks Statistik viser, at hovedparten af sygeplejerskerne i dag arbejder inden for enten sundhedsvæsen (76 %) eller sociale institutioner (18 %). Det gælder således 94 % af samtlige beskæftigede borgere i Region Midtjylland med en højst fuldført uddannelse som sygeplejerske, jf. afsnit 4.14.5 om den historiske analyse. 9 ud af 10 af de uddannede sygeplejersker arbejder således inden for det område, de er uddannet til, hvilket en analyse fra Dansk Sygeplejeråd fra juni 2017 ligeledes bekræfter.[86]

Rekrutteringssituationen i dag

Tal fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings arbejdsmarkedsbalance for andet halvår 2018 viser, at der i dag er omfattende mangel på sygeplejersker i både Østjylland og Vestjylland og dermed i hele regionen.

I tråd hermed er andelen af ledige således også forsvindende lille. Tal fra Din Sundhedsfaglige A-kasse, at der i juni 2018 kun var 140 forsikrede ledige sygeplejersker, svarende til 73 fuldtidsledige. Målt i forhold til det samlede antal forsikrede sygeplejersker i Din Sundhedsfaglige A-kasse, udgør andelen af ledige 0,96 %. Måles ledighedsprocenten som andelen af ledige i forhold til antallet i arbejdsstyrken, var ledighedsprocenten i 2017 1,8 %, jf. nedenfor.

Der er således tale om et meget presset arbejdsmarked. Konkret har det bl.a. givet sig udslag i, at knap tre fjerdedele af 1.188 adspurgte sygeplejersker inden for den seneste måned (17.- 26.december 2017) har oplevet, at der har været for få sygeplejersker på arbejde til at løse opgaverne[87], da det bl.a. ikke har været muligt at rekruttere det nødvendige antal vikarer.

Fremtid – kvalitativt

Det fremtidige behov for sygeplejersker vil lige som de øvrige faggrupper inden for sundhedsområdet være særligt påvirket af dels den demografiske udvikling dels den teknologiske udvikling, herunder både den medicinteknologiske og den velfærdsteknologiske udvikling, dels udviklingen i de økonomiske, organisatoriske og styringsmæssige rammer, som regionerne og kommunerne er underlagt.

---

[85] Jf. https://www.ug.dk/uddannelser/professionsbacheloruddannelser/socialogsundhedsuddannelser/sygeplejerske

[86] DSR analyse, 2017: EKSTERNT NOTAT. Sygeplejersker beskæftiget i og uden for sygeplejefaget 2002-2016. Udgivet juli 2017

[87] DSR analyse og Megafon, 2017. Spørgeskemaundersøgelse blandt DSR's medlemspanel i perioden 17.-26. januar 2018. Undersøgelsen blev udsendt til 4 165 og besvaret af 58 procent.

Den demografiske udvikling og udviklingen af flere behandlingsmuligheder betyder på den ene side, at der bliver flere ældre, og at middellevetiden blandt borgere med funktionsnedsættelser og/eller kroniske sygdomme øges, og på den anden side, at andelen af ældre med flere og mere komplekse sygdomme stiger. Faktorer som alt andet lige betyder, at efterspørgslen efter sygeplejersker stiger. Effekten heraf ses allerede i dag.

Samtidigt vil realiseringen af visionen om et nært og sammenhængende sundhedsvæsen betyde, at efterspørgslen efter sygeplejersker sandsynligvis stiger yderligere i kommunerne alt efter, hvordan opgaverne fordeles mellem regionerne og kommunerne fremover. En tendens, som vi allerede har set i forbindelse med implementeringen af strukturreformen og regionernes strategi om accelererende patientforløb og kortest mulig indlæggelsestid.

Herudover er efterspørgslen efter sygeplejersker påvirket af opgaveoverdragelsen fra og til andre faggrupper, herunder fra lægerne og til social- og sundhedsassistenterne. Overdragelsen af opgaver fra lægerne hænger bl.a. sammen med rekrutteringssituationen blandt lægerne. Manglen på læger løses således bl.a. gennem øget brug af sygeplejersker. Antallet af sygeplejersker i almen praksis steg i sammenhæng hermed med 7 % fra 2011 til 2017, mens andelen af læger faldt med 3 %[88].

Endelig har sygeplejerskernes beskæftigelsesgrad betydning for udbuddet af sygeplejersker. Tal fra Region Midtjylland viser, at det gennemsnitlige ugentlige timetal for basissygeplejersker (ikke ledende) i Region Midtjylland var 33,4 timer i juli 2018, og 34,2 timer, hvis man kun ser på de månedslønnede. I sammenhæng hermed skal det nævnes, at andelen af basissygeplejersker på deltid i Region Midtjylland (44 %) er mindre end andelen på landsplan (50 %). I forbindelse med fremskrivningerne er der gennemført beregninger af effekten af, at alle sygeplejersker arbejder fuld tid. Et tiltag, som har været drøftet intenst i medierne i oktober måned. Det skal det nævnes, at Danske Regioners bestyrelse med virkning fra 1. januar 2014 vedtaget en politik om fuldtid med det mål at sikre, at kun to ud af ti arbejder på deltid i 2021[89]. Baggrunden for beslutningen er bl.a. at sikre, at der også i fremtiden kan skaffes kvalificeret arbejdskraft. Målet søges bl.a. nået ved, at alle stillinger i udgangspunktet slås op som fuldtidsstillinger, og ved at medarbejdere på deltid så vidt muligt tilbydes flere timer, hvis der er ledige timer[90]. Tal fra Region Midtjylland viser konkret, at andelen af fuldtidsbeskæftigede på regionens hospitaler og psykiatriske og sociale enheder steg fra 59,9 % i november 2007 til 64,5 % i november 2017. Målet bevæger sig således i den rigtige retning, men der er nogen vej endnu.

I en ny rapport fra VIVE[91] peges der på, at omfanget af deltid blandt sygeplejersker bl.a. hænger sammen med arbejdsbelastningen, herunder omfanget af

[88] DSR analyse, 2018: NOTAT Personale ansat i almen praksis. Juli 2018

[89] Region Midtjylland, 2018: Personaleredegørelse 2017

[90] VIVE, 2018: Fem regionale HR-ledere om atypiske ansættelser på regionale arbejdspladser. Udarbejdet af Helle Holt

[91] VIVE, 2018: Fem regionale HR-ledere om atypiske ansættelser på regionale arbejdspladser. Udarbejdet af Helle Holt

dag- og nattevagter og ledernes muligheder for at få vagtplanerne til at gå op og samtidig overholde 11 timers-reglen, og i sammenhæng hermed mulighederne for at pålægge sygeplejerskerne merarbejde og/eller frivilligt overarbejde. Hertil kommer, at sygeplejerskerne ofte selv ønsker deltidsansættelse af hensyn til den fleksibilitet, det giver i forhold til familielivet.

De forskellige faktorer peger i forskellig retning, men mange peger på, at der fortsat fremover vil være et stigende behov for sygeplejersker.

4.14.1 Hovedresultater

Historisk udvikling

I perioden 2009 til 2017 steg såvel antallet af arbejdspladser besat med sygeplejersker (efterspørgslen) som udbuddet af sygeplejersker (arbejdsstyrken). Fra 2009 til 2017 steg antallet af arbejdspladser mere konkret med 957 og arbejdsstyrken med 944 personer, svarende til en stigning på 7 % i begge størrelser. Stigningen var særlig stor i perioden fra 2012 til 2017. I samme periode faldt andelen af ledige i arbejdsstyrken fra 2,9 % til 1,8 %.

Fremskrivninger

Fremskrivningerne tyder på, at såvel efterspørgslen som udbuddet vil fortsætte med at stige i de kommende år, og at der også i de kommende år vil være rekrutteringsproblemer og lav ledighed blandt sygeplejerskerne. Der er i den henseende risiko for, at rekrutteringsproblemerne kan udvikle sig til egentlig mangel i begyndelsen af 2020'erne og dermed inden for kortere tid, end det tager at uddanne nye sygeplejersker. Risikoen for, at der opstår en situation, hvor efterspørgslen er større end udbuddet, er størst, hvis sygeplejerskerne trækker sig tilbage, som de gjorde før tilbagetrækningsreformen, jf. Tabel 4-12 nedenfor.

Tabel 4-12 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	Udbudsscenarier	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Historisk scenarie	Med tilbagetrækningsreform											
	Uden tilbagetrækningsreform											
Vægtet branchescenarie	Med tilbagetrækningsreform											
	Uden tilbagetrækningsreform											

Anm. Det skal bemærkes, at den definition på rekrutteringsproblemer og mangel, der her er anvendt, er forskellig fra den, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) anvender.

Overskud
Rekrutteringsproblemer
Mangel

Det er i den henseende vigtigt, at understrege, at den definition, der anvendes i denne analyse på mangel, er forskellig fra den, STAR anvender til deres arbejdsmarkedsbalance, som angivet i noten under Tabel 4-12. I arbejdsmarkedsbalancen defineres mangel, som en situation, hvor der er rekrutteringsproblemer og lav ledighed i det belyste område. Omfattende mangel, som en situation, hvor der er rekrutteringsproblemer og lav ledighed i hele landet. Fortolket på den måde vil der være mangel i hele perioden bortset fra, hvis efterspørgslen udvikler sig, som ADAM-modellen forventer, og sygeplejerskerne samtidig bliver på arbejdsmarkedet lige så længe, som tilbagetrækningsreformen tilsiger. I den si-

tuation vil der være overskud i starten, idet udbuddet her til vokse, mens efterspørgslen forventes at falde. Det er umiddelbart ikke vores vurdering, at det er sandsynligt, at efterspørgslen vil falde i de førstkommende år, og dermed heller ikke, at der bliver et overskud af sygeplejersker, som illustreret ved de tre "grønne kasser".

I forbindelse med fremskrivningerne er der regnet på, hvad det vil betyde, hvis sygeplejerskernes beskæftigelsesgrad øges til 100 mod i dag 90. Denne beregning viser, at der så ville være et overskud af sygeplejersker i hele perioden.

De næste afsnit indeholder en mere detaljeret beskrivelse af resultaterne af fremskrivningerne, herunder opgjort på Øst- og Vestjylland.

4.14.2 Den fremtidige udvikling

Det fremtidige behov for sygeplejersker afhænger af udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter sygeplejersker.

Som det fremgår af Figur 4-45 så indikerer fremskrivningerne, at efterspørgslen efter sygeplejersker vil vokse mere end udbuddet af sygeplejersker i de kommende år og det primært efter 2020. Det har den konsekvens, at de rekrutteringsproblemer, der eksisterer i dag, fortsætter og forværres, hvis der ikke gribes ind.

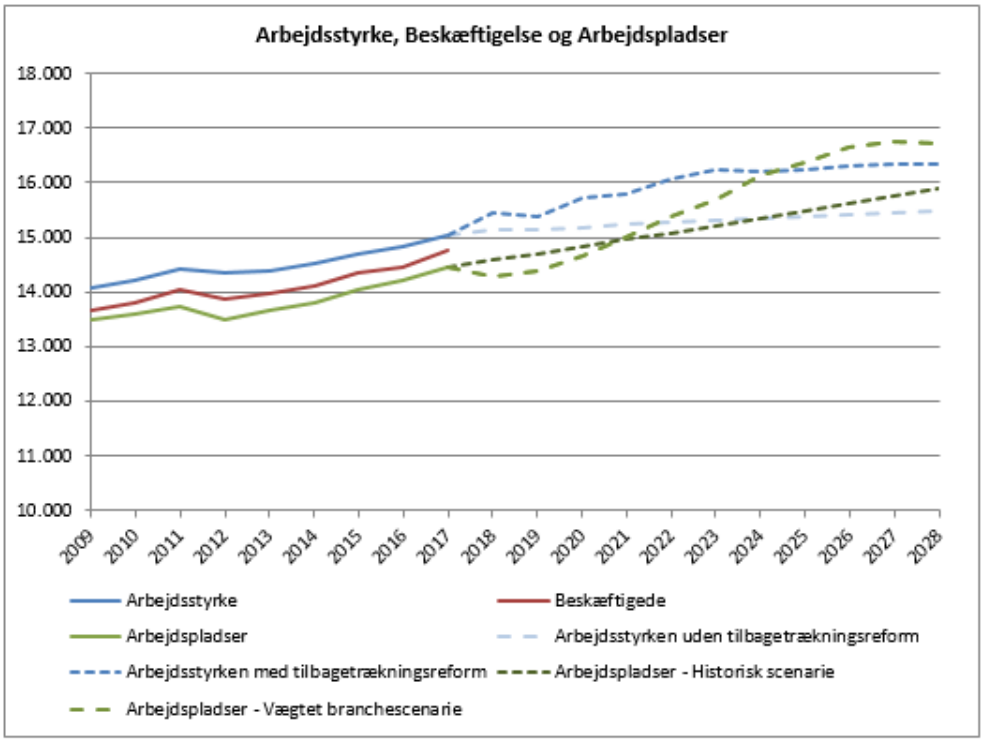
Det vægtede branchescenarie

Hvis efterspørgslen følger det vægtede branchescenarie, vil efterspørgslen overstige udbuddet allerede i 2022, hvis sygeplejerskerne trækker sig tilbage i samme omfang som før tilbagetrækningsreformen. Venter de med at trække sig tilbage, vil efterspørgslen først overstige udbuddet omkring 2024 og der give anledning til mangel. Manglen vil i 2028 være 380 og 1.230, alt efter sygeplejerskernes tilbagetrækningsmønster.

Det historiske scenarie

Hvis efterspørgslen følger den historiske udvikling, vil forskellen mellem udbuddet og efterspørgslen indsnæres over tid. Hvis sygeplejerskerne trækker sig tilbage før tid, vil efterspørgslen i dette scenarie overstige udbuddet i 2022-2023 og give anledning til mangel. Hvis sygeplejerskerne bliver længere på arbejdsmarkedet, vil forskellen mellem udbuddet og efterspørgslen være så lille, at der vil være rekrutteringsproblemer i hele perioden. Ubalancen vil i 2028 være på mellem -385 og 460.

*Figur 4-45 Den forventede fremtidige udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter sygeplejersker i **Midtjylland i alt***



4.14.3 Fremskrivning for den østlige del af Midtjylland

Østjylland

Fremskrivningen for Østjylland dækker følgende kommuner: Favrskov, Hedensted Horsens, Norddjurs, Odder, Randers, Samsø, Silkeborg, Skanderborg, Syddjurs, Viborg og Aarhus, jf. Figur 4-46.

Resultaterne af fremskrivningerne for Østjylland viser stort set samme udviklingsmønster som i regionen som helhed. Sandsynligheden for såvel rekrutteringsproblemer som mangel vil imidlertid være større.

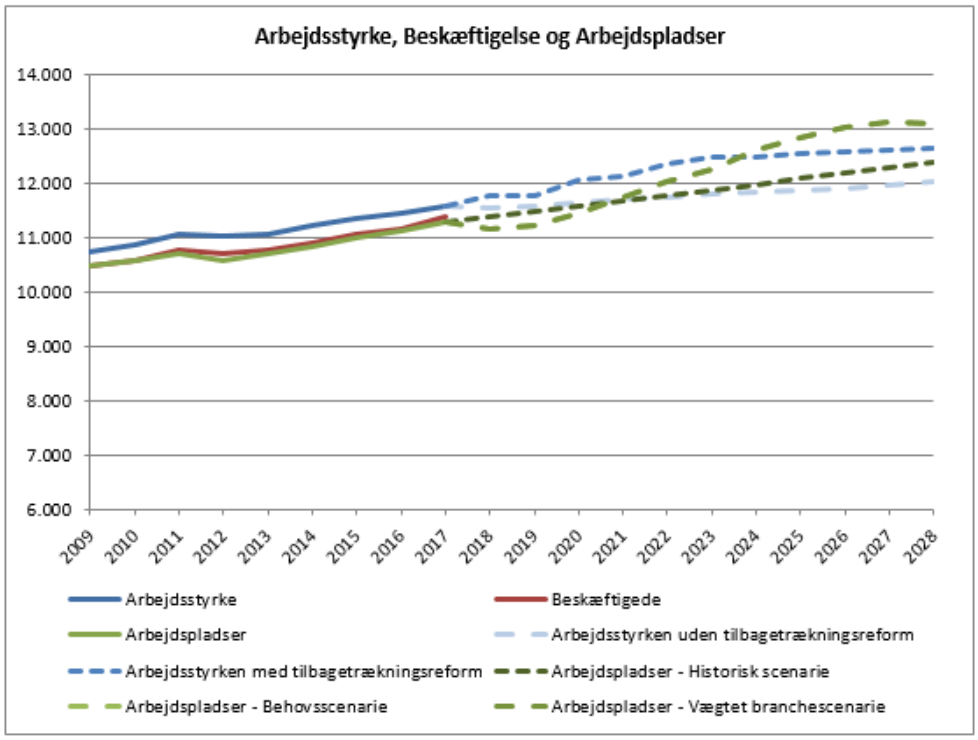
Vægtet branchescenarie

Hvis efterspørgslen følger ADAM-modellens forventninger til udviklingen i antallet af arbejdspladser, vil manglen i 2028 være på mellem 440 og 1.080.

Historisk scenarie

Hvis efterspørgslen følger udviklingen i det historiske scenarie, vil der i 2028 vil ubalancen være på mellem 250 og -380.

*Figur 4-46. Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter sygeplejersker frem til 2028 i **Østjylland***



4.14.4 Fremskrivning for den vestlige del af Midtjylland

Vestjylland

Fremskrivningen for Vestjylland dækker følgende kommuner: Herning, Holstebro, Ikast-Brande, Lemvig, Ringkøbing-Skjern, Skive og Struer, jf. Figur 4-47.

I den vestlige del af regionen er der både færre arbejdspladser og færre i arbejdsstyrken end i den østlige del af regionen.

Fremskrivningerne her tyder på, at risikoen for rekrutteringsproblemer og mangel vil indtræffe senere end både i regionen som helhed og i øst. Den absolutte størrelse af manglen afhænger af, hvilke scenarier udbuddet og efterspørgslen følger i de kommende år.

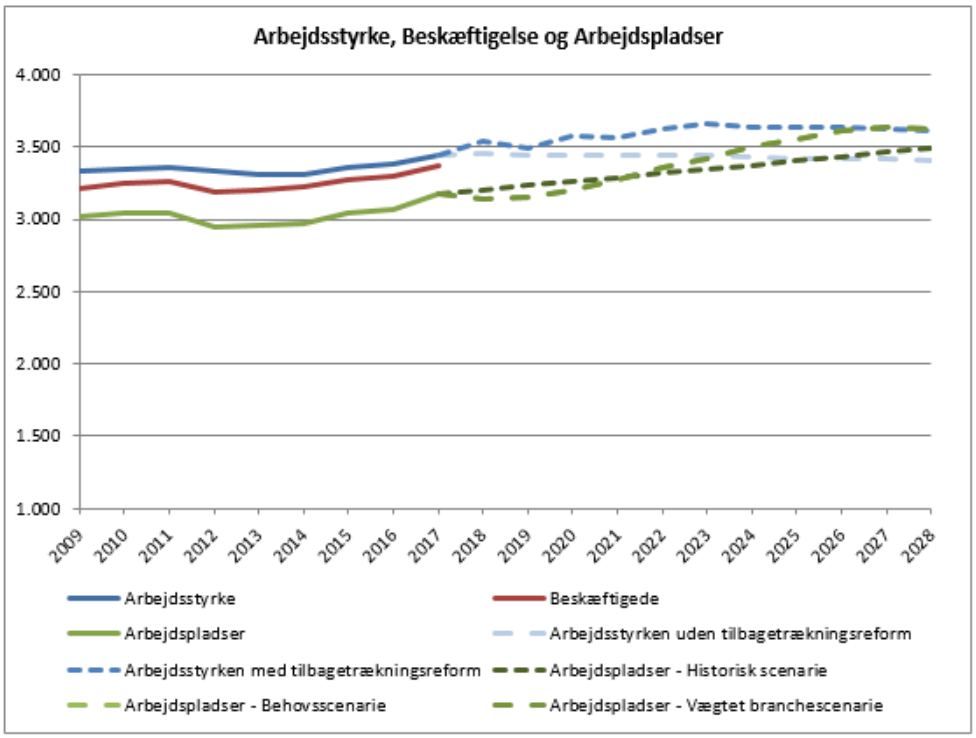
Vægtet branchescenarie

Hvis efterspørgslen følger det vægtede branchescenarie, vil der under de givne beregningsforudsætninger mangle mellem 11 og 220 sygeplejersker i 2028.

Historisk scenarie

Hvis efterspørgslen følger det historiske scenarie, vil ubalancen være på mellem -90 og 120 i 2028.

*Figur 4-47. Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter sygeplejersker frem til 2028 i **Vestjylland.***



4.14.5 Den historiske udvikling

Historisk udvikling

Figur 4-48 viser den historiske udvikling i en række centrale arbejdsmarkedsforhold for sygeplejersker i regionen[92].

Af figuren fremgår det, at både antallet af arbejdspladser, antallet af beskæftigede og arbejdsstyrken steg i perioden 2009 til 2017 og især fra 2012. Der er blevet 957 flere arbejdspladser og 944 flere personer i arbejdsstyrken, svarende til en stigning for begge størrelsers vedkommende på 7 %.

Andelen af ledige er i samme periode faldet fra 2,8 % til 1,8 % og er således meget lav i udgangsåret.

[92] Data stammer fra COWIs analyser baseret på RAS - Danmarks Statistiks registerbaserede arbejdsstyrkestatistik samt Undervisningsministeriets databank

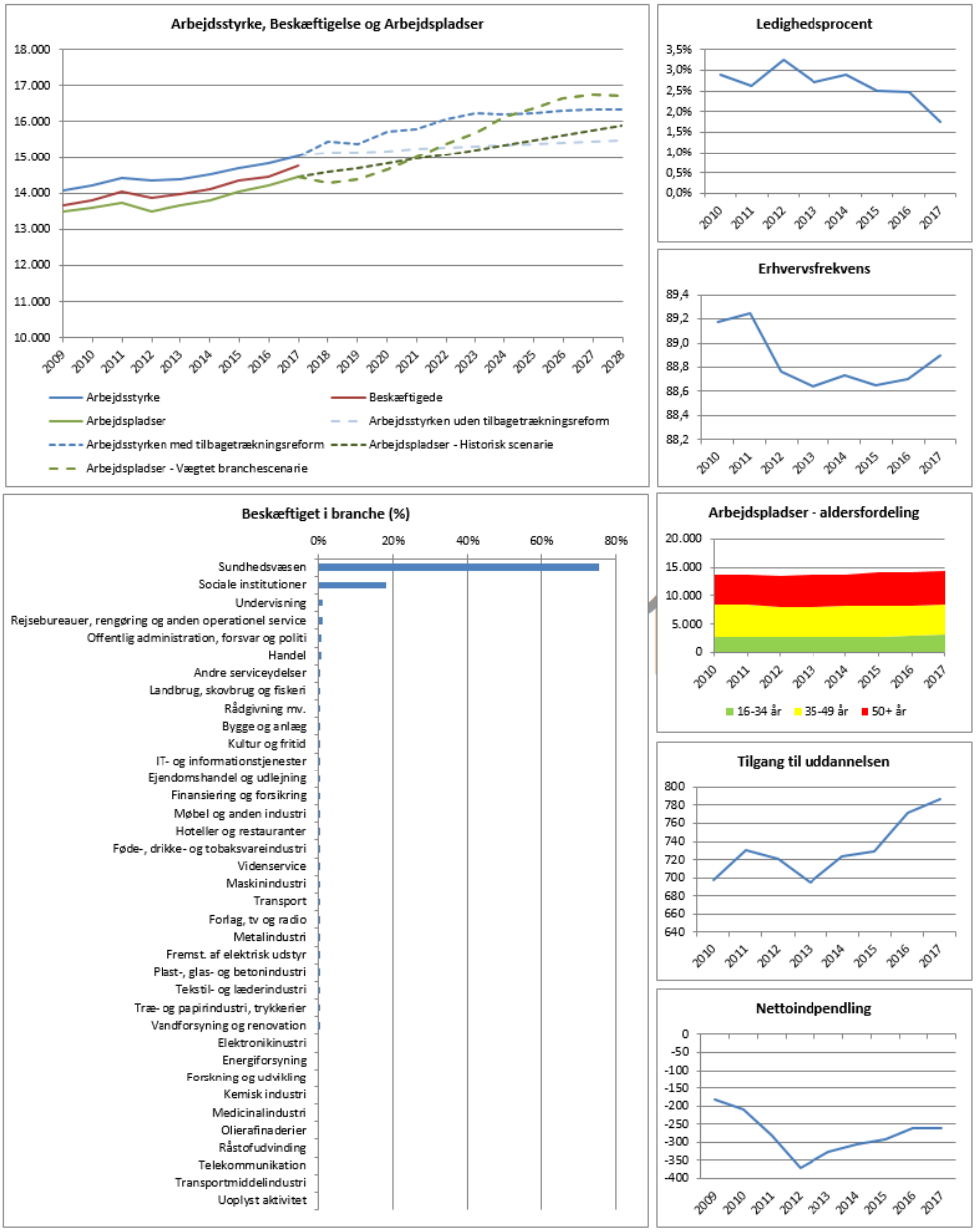
Erhvervsfrekvensen faldt marginalt fra 89,2 i 2010 til 88,9 i 2017. I 2013 lå erhvervsfrekvensen på 88, 6, og den er således steget en smule efter implementeringen af tilbagetrækningsreformen.

Aldersfordelingen har været relativt stabil i perioden 2010 til 2017. Dog er der sket en mindre stigning i gruppen over 50 år, som i 2017 udgjorde 41 % mod 38 % i 2010.

Tilgangen til uddannelsen blev øget med 89 personer fra 698 i 2010 til 787 i 2017, svarende til en stigning på 13 %. Stigningen var særlig stor fra 2013 til 2017 og dermed i den periode, hvor tilbagetrækningsreformen er blev indfaset. Begge faktorer er med til at forklare det stigende udbud af sygeplejersker.

Endelig har der i hele perioden været flere sygeplejersker, der pendler ud af regionen, end der pendler ind. Siden 2012, hvor antallet af arbejdspladser er steget særligt meget i Midtjylland, er forskellen mellem antallet, der pendler ud, og andelen der pendler ind blevet mindre.

Figur 4-48. Udviklingen for sygeplejersker i Midtjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, pendling ind og ud af regionen samt tilgang til og fuldførelse af uddannelsen.



Kilde: Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik og Undervisningsministeriets databank.

Anm-1: Enheden i figuren er antal personer - bortset fra ledighedsprocenten og erhvervsfrekvensen, hvor enheden er %.

Anm-2: Ledighedsprocenten er her opgjort som antallet af ledige i forhold til antallet af personer i arbejdsstyrken og kan dermed ikke direkte sammenlignes med ledighedsprocenten for de forsikrede ledige.

5 Pædagog- og lærerområdet

5.1 Indledning

Indhold

Dette kapitel indeholder en præsentation af resultaterne af fremskrivningen af udbuddet og efterspørgslen efter følgende tre faggrupper:

- Folkeskolelærer
- Pædagoger
- Pædagogiske assistenter.

I forbindelse med vurderingen af den fremtidige balance mellem udbud og efterspørgsel og dermed af den fremtidige rekrutteringssituation, opereres der med følgende tre begreber:

- **Mangel på arbejdskraft**[93] – dækker over den situation, hvor udbuddet af arbejdskraft er mindre end efterspørgslen.
- **Rekrutteringsproblemer** – dækker over den situation, hvor overskuddet af arbejdskraft er mindre end 5 % af det samlede udbud af den enkelte faggruppe, og dermed arbejdsstyrken.
- **Overskud af arbejdskraft –** dækker over den situation, hvor udbuddet af arbejdskraft er større end efterspørgslen og udgør mere end 5 % af det samlede udbud.

Den historiske udvikling

Beskrivelsen af den enkelte faggruppe afsluttes med en række figurer, som illustrerer den historiske udvikling i en række centrale arbejdsmarkedsforhold, såsom:

- **Udviklingen i antal beskæftigede på arbejdspladser beliggende i Midtjylland** (efterspørgslen)
- **Udviklingen i antallet af beskæftigede** med bopæl i Region Midtjylland blandt de enkelte faggrupper.
- **Udviklingen i antallet af personer i arbejdsstyrken** blandt de enkelte faggrupper (udbuddet).
- **Udviklingen i andelen af ledige** blandt de enkelte faggrupper.
- **Udviklingen i nettoindpendlingen** blandt de enkelte faggrupper.
- **Udviklingen i tilgangen til de enkelte uddannelser**.

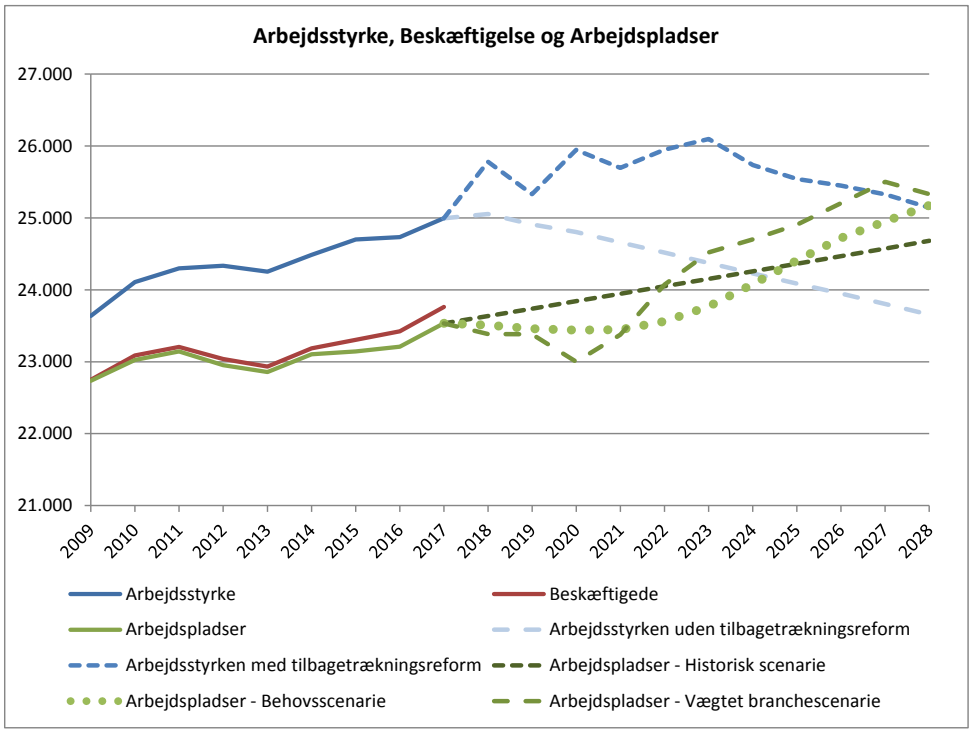
Afsnittene er bygget ens op

Kapitlet er udarbejdet sådan, at der er **mulighed for at læse de enkelte afsnit uafhængigt af hinanden**. For de personer, der vælger at læse samtlige afsnit i kapitlet, vil der være en del gentagelser i sprogbrug mv.

[93] Den definition på *mangel på arbejdskraft*, vi bruger, adskiller sig fra den definition, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) anvender i forbindelse med udarbejdelsen af de halvårlige arbejdsmarkedsbalancer. STAR anvender følgende definition: *"Stillinger i denne kategori er kendetegnet ved, at virksomhederne har problemer med at rekruttere medarbejdere til stillingen samtidig med, at ledigheden er lav for stillingen. "*, jf. http://arbejdsmarkedsbalancen.dk/

5.2 Læsevejledning

Resultaterne af fremskrivningerne af udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter de enkelte faggrupper er illustreret i en figur, svarende til den, der er vist nedenfor.



Figuren indeholder for det første tal for den historiske udvikling (2009-2017) i

- arbejdsstyrken (udbuddet) (den blå ubrudte linje)
- antallet af arbejdspladser (efterspørgslen) (den grønne ubrudte linje)
- antallet af beskæftigede med bopæl i Region Midtjylland (den røde ubrudte linje).

Figuren indeholder endvidere tal for fremskrivningerne af udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter den pågældende faggruppe. Fremskrivningerne er udarbejdet som scenarier. De forskellige scenarier udgør forskellige mulige udviklingsmønstre (udfaldsrum) baseret på de forskellige antagelser om den fremtidige udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter de enkelte faggrupper i Region Midtjylland:

- – – – viser udviklingen i **udbuddet**, hvis faggruppen trækker sig tilbage, som tilbagetrækningsreformen foreskriver i de kommende år.
- – – – viser udviklingen i **udbuddet**, hvis faggruppen trækker sig tilbage, som før tilbagetrækningsreformen blev implementeret.
- – – – viser, hvordan **efterspørgslen** vil udvikle sig, hvis den udvikler sig med samme gennemsnitlige, årlige vækstrate, som i perioden 2009-2017 (historisk scenarie).

- – – – viser, hvordan **efterspørgslen** vil udvikle sig, hvis den følger ADAM-modellens forventninger til udviklingen i beskæftigelsen inden for de brancher, hvor faggruppen er ansat i dag (vægtet branchescenarie).

- • • • • viser, hvordan **efterspørgslen** vil udvikle sig, hvis den følger udviklingen i antallet af personer inden for den brugergruppe, som faggruppen er relateret til (0-årige for jordemødre, 0-5-årige for pædagoger og pædagogiske assistenter, 6-15-årige for folkeskolelærere) (behovsscenarie).

OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER

Der gøres **opmærksom** på, at det historiske scenarie i nogle tilfælde giver sig udslag i en meget kraftig stigning i efterspørgslen. Det gælder i de tilfælde, hvor efterspørgslen er steget særligt meget i perioden 2009-2017, og hvor antallet af arbejdspladser inden for faggruppen er relativt lille. I de tilfælde skal det historiske scenarie vurderes med stor forsigtighed, da det som hovedregel ikke er realistisk, at efterspørgslen vil vokse så kraftigt.

Endelig gøres der **opmærksom** på at erhvervsskolereformen fra august 2015 har betydet, at der er sket en gradvis specialisering og senere uddannelsesvalg. Konkret giver det sig udtryk ved et markant fald i tilgangen i 2016, som rettes delvis op i 2017. Der er tale om en engangsudsættelse, men den har betydning for udviklingen i udbuddet, som niveauforskydes en smule.

5.3 Folkeskolelærere

Uddannelsen

Uddannelsen til folkeskolelærer er en professionsbacheloruddannelse, som tager 4 år. Uddannelsen udbydes i Region Midtjylland af VIA-UC og kan tages i Aarhus, Skive, Silkeborg og Nørre Nissum. Der findes endvidere en net baseret uddannelse til folkeskolelærer, som muliggør, at uddannelsen kan tages som fjernstudie. Endelig udbyder læreruddannelsen i VIA-UC uddannelsesstationer i hhv. Randers og Holstebro for at tilgodese behovet for uddannede lærere i regionen. På en uddannelsesstation kan de studerende tage hele første studieår, alle praktikker og en stor del af resten af uddannelsen. Den resterende del af uddannelsen, herunder 2. og 3. undervisningsfag, kan tages som fjernstudie eller på den ordinære læreruddannelse i Nr. Nissum.

Arbejdssteder

Folkeskolelærere arbejder primært i den danske folkeskole eller på private skoler.

Tal fra Danmarks Statistik viser, at hovedparten af folkeskolelærerne i Midtjylland arbejder inden for branchen undervisning (88 %) og sociale institutioner (4 %). Størstedelen af folkeskolelærerne arbejder således inden for den sektor, som de er uddannet til.

Rekrutteringssituationen i dag

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings arbejdsmarkedsbalance for andet halvår 2018 viser, at der i dag er omfattende mangel på folkeskolelærere i både Vestjylland og Østjylland. Det betyder, at skolerne i hele landet har problemer med at rekruttere det ønskede antal folkeskolelærere, og at ledigheden samtidig er meget lav.

Ifølge foreløbige opgørelser af fuldtidsledighedsprocenten for september måned 2018 blandt medlemmerne af Lærernes A-kasse var ledighedsprocenten for hele Midtjylland 2,3 og henholdsvis 2,6 og 1,7 i Landsdel Øst- og Vestjylland (inkl. Viborg).

Beregnes andelen af ledige i forhold til antallet af folkeskolelærere i arbejdsstyrken i Midtjylland, var ledighedsprocenten 4,3 % i 2017, jf. den historiske analyse i afsnit 5.4.5.

Fremtid – kvalitativt

Det fremtidige behov for folkeskolelærere vil bl.a. afhænge af udviklingen i antallet af 6-15-årige og i kravet til omfanget af undervisningstimer pr. lærer samt normeringerne på de enkelte klassetrin. Behovet vil endvidere blive påvirket af udbuddet af folkeskolelærere og dermed af dels tilgangen af nyuddannede, dels af hvor mange der vælger at forlade arbejdsmarkedet som følge af alder.

I forbindelse med fremskrivningerne i indeværende analyse er der taget højde for udviklingen i antallet af 6-15-årige og for tilbagetrækningsreformen. Tilgangen til uddannelsen er fastholdt på niveauet for 2017.

Siden vi gennemførte den seneste fremskrivning af behovet for folkeskolelærere i forbindelse med den tidligere analyse i 2012, er folkeskolereformen blevet implementeret. Reformen trådte i kraft i august 2014, og dermed også reformens krav om længere skoledage og flere timer i bl.a. dansk og matematik, fremmedsprog, natur/teknik og praktiske-musiske fag samt idræt/motion. Reformen har sandsynligvis været medvirkende til, at nogle folkeskolelærere har valgt at træde tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet, end de ellers ville have gjort, hvilket alt andet lige kan have påvirket det samlede udbud af folkeskolelærere efterfølgende. Størstedelen af denne effekt er sikkert allerede en realitet. I hvilket omfang reformen vil påvirke tilbagetrækningen fremadrettet er uvist, herunder om der er mange, der vil gå på seniorførtidspension som følge af nedslidning. Noget af denne effekt vil blive opfanget af det scenarie, hvor vi nulstiller tilbagetrækningsreformen fremadrettet og antager, at folkeskolelærerne trækker sig tilbage, som de ville have gjort før tilbagetrækningsreformen.

En kommune peger endvidere på, at de nye krav til lærernes undervisningskompetence i specifikke fag (tidligere linjefag), og det efteruddannelsesbehov det afstedkommer, kan få betydning for den fremtidige efterspørgsel efter folkeskolelærer i form af en øget efterspørgsel.

5.3.1 Hovedresultater

Historisk udvikling

I perioden fra 2009 til 2017 faldt såvel antallet af arbejdspladser som arbejdsstyrken. Mere konkret faldt antallet af arbejdspladser med 842 og arbejdsstyrken med 858, svarende til et fald på 5 % i begge størrelser. I dag er der ca. 17.350 folkeskolelærere ansat på arbejdspladser i Midtjylland og 18.150 i arbejdsstyrken. Andelen af ledige, målt i forhold til antallet af personer med en højst fuldført uddannelse som folkeskolelærer i arbejdsstyrken, er faldet fra 4,9 % i 2009 til 4,3 % i 2017 og har dermed været relativt konstant i hele perioden. Siden 2013 er tilgangen til uddannelsen steget.

Fremskrivninger

Fremskrivningerne tyder på, at der er risiko for, at situationen med rekrutteringsproblemer fortsætter i de kommende år, hvis folkeskolelærerne trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet i samme omfang, som de gjorde før tilbagetrækningsreformen trådte i kraft, jf. Tabel 5-1 nedenfor. Bliver de lige så længe som de skal, ser det omvendt ud til, at der vil komme et overskud af folkeskolelærere i de kommende par år. Om overskuddet fortsætter, afhænger af udviklingen i efterspørgslen.

Hvis efterspørgslen følger enten det historiske scenarie eller behovsscenariet og dermed udviklingen i antallet af 6-15-årige, og folkeskolelærerne bliver på arbejdsmarkedet lige så længe, som de skal ifølge tilbagetrækningsreformen, vil der være et overskud af folkeskolelærere i hele perioden.

Hvis efterspørgslen følger det vægtede branchescenarie, og dermed ADAM-modellens forventninger til udviklingen i antallet af arbejdspladser inden for de brancher, hvor folkeskolelærerne i dag er ansat, er der derimod risiko for, at der opstår mangel omkring 2022-2024. Hvornår manglen opstår, vil bl.a. afhænge af folkeskolelærernes tilbagetrækningsmønstre.

Tabel 5-1 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	Udbudsscenarier	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Historisk scenarie	Med tilbagetrækningsreform											
	Uden tilbagetrækningsreform											
Vægtet branchescenarie	Med tilbagetrækningsreform											
	Uden tilbagetrækningsreform											
Behovsscenarie	Med tilbagetrækningsreform											
	Uden tilbagetrækningsreform											

Anm. Det skal bemærkes, at den definition på rekrutteringsproblemer og mangel, der her er anvendt, er forskellig fra den, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) anvender.

Overskud
Rekrutteringsproblemer
Mangel

Resultaterne af de tekniske fremskrivninger er ikke fuldstændigt entydige, men indikerer, at det i de kommende år er vigtigt at holde øje med folkeskolelærernes tilbagetrækningsmønstre. Samtidigt tyder resultaterne på, at der på den lidt længere bane er sandsynlighed for, at der bliver et overskud af folkeskolelærere, uafhængigt af folkeskolelærernes tilbagetrækning, givet at efterspørgslen følger udviklingen i antallet af 6-15-årige og/eller den historiske udvikling.

VIA-UC har opnormeret med 100 pladser i 2018. Det kan være med til at forebygge, at der opstår rekrutteringsproblemer, hvis folkeskolelærerne trækker sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet, og hvis efterspørgslen kommer til at stige mere end det historiske scenarie og behovsscenariet forudsiger.

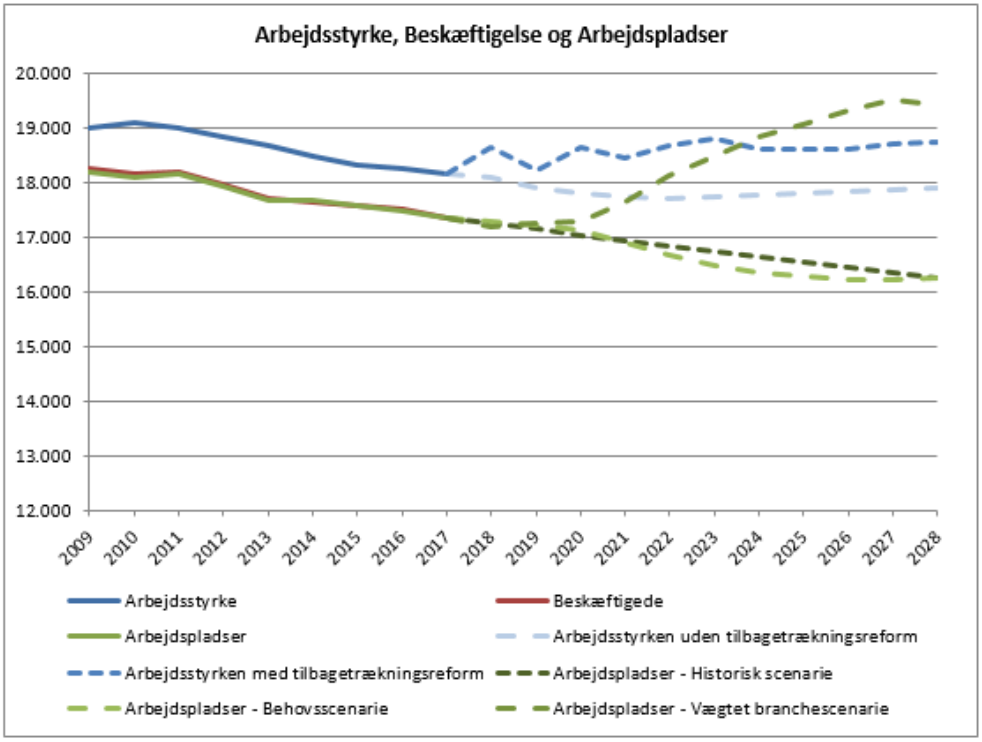
Nedenfor følger en mere detaljeret beskrivelse af den forventede udvikling i udbuddet og efterspørgslen samt af størrelsen af den potentielle ubalance i 2028.

5.3.2 Den fremtidige udvikling

Fremskrivninger – kvantitativ

De tekniske fremskrivninger af udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter folkeskolelærere indikerer, at efterspørgslen efter folkeskolelærere i de kommende år vil fortsætte med at falde og også mere end udbuddet, der til gengæld vil udvise en stigende tendens, hvis folkeskolelærerne vælger at blive lige så længe, som tilbagetrækningsreformen forudsætter. Det er denne forskellige udvikling i udbuddet og efterspørgslen, der ligger bag udsigten til et stigende overskud af folkeskolelærere i de kommende år. Trækker de sig tilbage tidligere, som fortalt ovenfor, vil de nuværende rekrutteringsproblemer fortsætte i nogle år, men blive afløst af overskud omkring 2022-2023.

Figur 5-1 *Den forventede udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter folkeskolelærere i de kommende ti år i **Midtjylland i alt***



Historisk scenarie

Hvis efterspørgslen følger den historiske udvikling i efterspørgslen eller udviklingen i antallet af 6-15-årige vil der alt andet lige i 2028 være et overskud på mellem 1.650 og 2.400 folkeskolelærere.

Vægtet branchescenarie

Hvis efterspørgslen i stedet følger det mere optimistisk vægtede branchescenarie, vil er i 2028 mangle mellem 700 og 1.500 folkeskolelærere.

5.3.3 Fremskrivning for den østlige del af Midtjylland

Østjylland

Fremskrivningen for Østjylland dækker følgende kommuner: Favrskov, Hedensted Horsens, Norddjurs, Odder, Randers, Samsø, Silkeborg, Skanderborg, Syddjurs, Viborg og Aarhus, jf. Figur 5-2.

Resultaterne af fremskrivningerne for Østjylland viser stort set samme udviklingsmønster som i regionen som helhed. Dog ser det ud til, at der er større

sandsynlighed for, at der kan opstå rekrutteringsproblemer og mangel på folkeskolelærere i Østjylland, hvis efterspørgslen følger enten udviklingen i antallet af 6-15-årige eller det vægtede branchescenarie, især i det tilfælde hvor folkeskolelærerne trækker sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet end tilbagetrækningsreformen tilsiger. Baggrunden for, at der er større sandsynlighed for rekrutteringsproblemer og mangel i Østjylland end i regionen som helhed skyldes, at antallet af 6-15-årige her forventes at stige.

Omfanget af ubalancen i 2028 vil være forskelligt alt efter, hvordan efterspørgslen udvikler sig i de kommende år.

Hvis efterspørgslen følger ADAM-modellens forventninger til udviklingen i antallet af arbejdspladser inden for de brancher, hvor folkeskolelærere er ansat i dag, vil der mangle mellem 520 og 1.100 i 2028.

Historisk scenarie

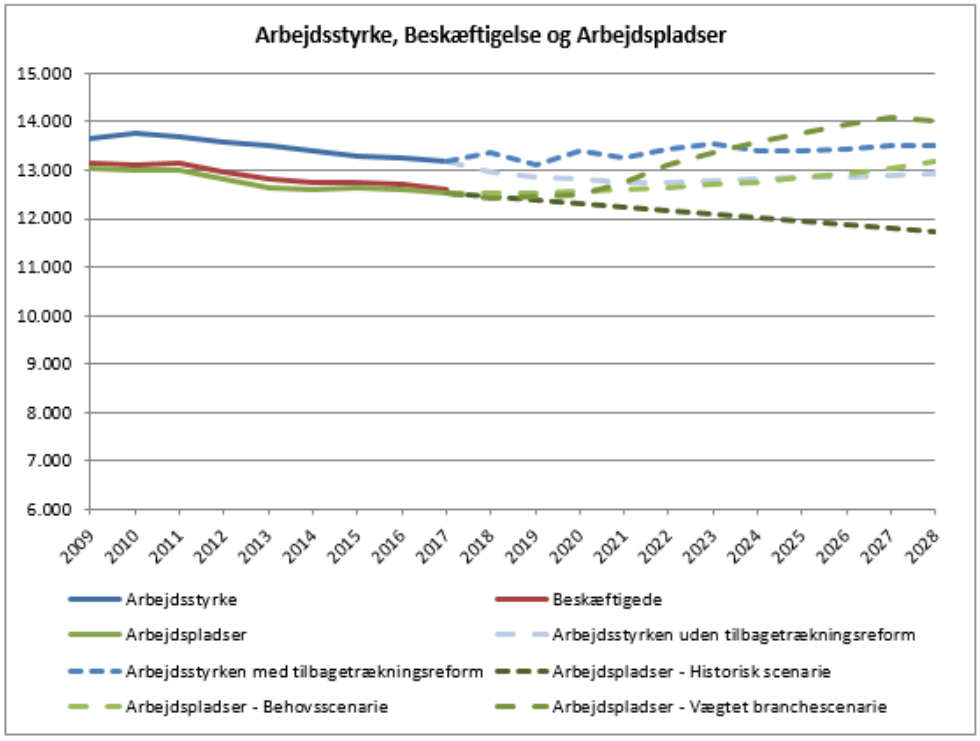
Hvis efterspørgslen følger udviklingen i det historiske scenarie, vil der i 2028 være et overskud på mellem 1.200 og 1.800.

Behovsscenarie

Hvis efterspørgslen følger udviklingen i behovsscenariet, vil der i 2028 være en ubalance på mellem -240 og 340.

*Figur 5-2. Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter folkeskolelærere frem til 2028 i **Østjylland***

Vægtet branchescenarie



5.3.4 Fremskrivning for den vestlige del af Midtjylland

Vestjylland

Fremskrivningen for Vestjylland dækker følgende kommuner: Herning, Holstebro, Ikast-Brande, Lemvig, Ringkøbing-Skjern, Skive og Struer, jf. Figur 5-3.

I den vestlige del af regionen er der både færre arbejdspladser og færre i arbejdsstyrken end i den østlige del af regionen, men mønstret i udviklingen ligner regionen som helhed. Her er der ligeledes en forventning om, at antallet af 6-15-årige falder.

Den absolutte størrelse af manglen afhænger af, hvilke scenarier udbuddet og efterspørgslen følger i de kommende år.

Vægtet branchescenarie

Hvis efterspørgslen følger det vægtede branchescenarie, vil der mangle mellem 265 og 525 i 2028.

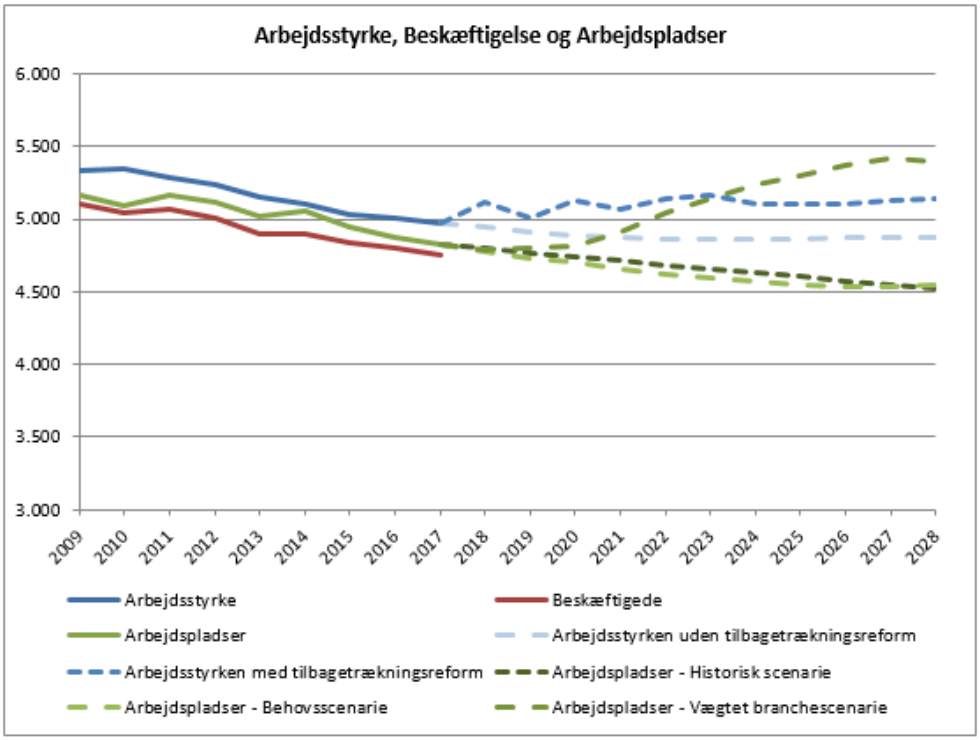
Historisk scenarie

Hvis efterspørgslen følger det historiske scenarie, vil der være et overskud på mellem 350 og 600 i 2028.

Behovsscenarie

Hvis efterspørgslen følger behovsscenariet, vil der være et overskud på mellem 330 og 600 i 2028.

*Figur 5-3. Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter folkeskolelærere frem til 2028 i **Vestjylland***



5.3.5 Den historiske udvikling

Historisk udvikling

Figur 5-4 viser den historiske udvikling i en række centrale arbejdsmarkedsforhold for folkeskolelærere i regionen[94].

Af Figur 5-4 fremgår det, at antallet af arbejdspladser, antallet af beskæftigede og arbejdsstyrken i regionen faldt i perioden fra 2009 til 2017. Konkret faldt antallet af arbejdspladser og arbejdsstyrken med henholdsvis 842 og 858, svarende et fald på 5 % i begge størrelser.

Andelen af ledige faldt marginalt fra 4,9 % i 2010 til 4,3 % i 2017.

Erhvervsfrekvensen steg fra 85,8 til 86 fra 2010 til 2017. Inden for denne periode har erhvervsfrekvensen været faldende fra 2010 til 2015, hvorefter den igen er steget.

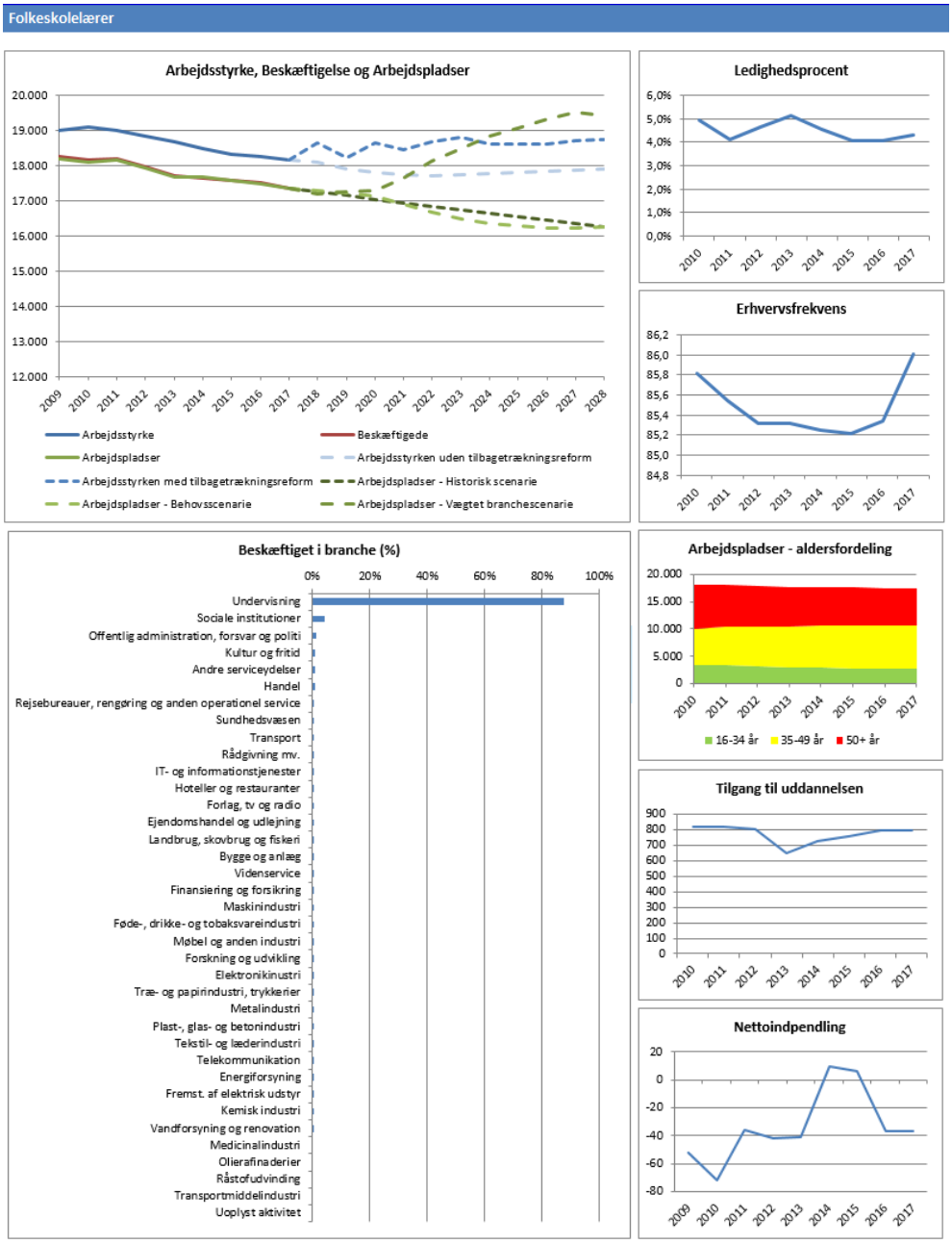
Tilgangen til uddannelsen er, når perioden betragtes samlet faldet fra 2010 (821) til 2017 (794). Siden 2013 har tilgangen imidlertid været stigende.

Andelen af såvel 16-34-årige som 50+-årige blandt de beskæftigede folkeskolelærere på arbejdspladser i Midtjylland faldt fra 2010 til 2017, mens andelen af 35-49-årige steg.

Nettoindpendlingen var negativ i det meste perioden på nær i 2014 og 2015. I 2016 og 2017 var der 17 flere, der pendlede ud, end der pendlede ind.

[94] Data stammer fra COWIs analyser baseret på RAS - Danmarks Statistiks registerbaserede arbejdsstyrkestatistik samt Undervisningsministeriets databank

Figur 5-4. Udviklingen for folkeskolelærere i Midtjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, pendling ind og ud af regionen samt tilgang til og fuldførelse af uddannelsen.



Kilde: Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik og Undervisningsministeriets databank.

Anm-1: Enheden i figuren er antal personer - bortset fra ledighedsprocenten og erhvervsfrekvensen, hvor enheden er %.

Anm-2: Ledighedsprocenten er her opgjort som antallet af ledige i forhold til antallet af personer i arbejdsstyrken og kan dermed ikke direkte sammenlignes med ledighedsprocenten for de forsikrede ledige.

5.4 Pædagoger

Uddannelsen

Uddannelsen til pædagog er en professionsbacheloruddannelse, som tager 3½ år. Uddannelsen udbydes af VIA-UC og kan tages i Aarhus, Randers, Grenå, Viborg, Ikast, Holstebro og Horsens. Uddannelsen udbydes endvidere net baseret, hvilket muliggør, at uddannelsen kan tages som fjernstudie.

Arbejdssteder

Pædagoger arbejder typisk i offentlige og private institutioner såsom i børnehaver, SFO'er, fritidshjem eller døgninstitutioner, bosteder og væresteder[95].

Tal fra Danmarks Statistik viser, at hovedparten arbejder inden for sociale institutioner (77 %) og undervisning (13 %). Størstedelen af pædagogerne arbejder således inden for de fagområder, hvor de er uddannet.

Rekrutteringssituationen i dag

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings arbejdsmarkedsbalance for andet halvår 2018[96] viser, at der er mangel på pædagoger i Østjylland, mens der ikke er rekrutteringsproblemer i Vestjylland.

I september 2018 var der ifølge Danmarks Statistik[97], 3,5 % fuldtidsledige blandt medlemmerne af BUPL's A-kasse i Midtjylland. I Østjylland var tallet 3,2 %, mens det var 4,4 % i Vestjylland (inkl. Viborg).

Fremtid – kvalitativt

Det fremtidige behov for pædagoger vil bl.a. afhænge af udviklingen i antallet af 0-6-årige. Danmarks Statistiks befolkningsprognose[98] viser, at antallet af børn i denne aldersgruppe forventes at stige med 18 % i de kommende 10 år i Midtjylland, og med henholdsvis 22 % i Østjylland og 11 p% i Vestjylland (inkl. Viborg). Alt andet lige betyder det, at efterspørgslen efter pædagoger vil stige i de kommende år.

I samme retning trækker den øgede vægt på indlæring på daginstitutionsområdet og på inkluderende læringsmiljøer i grundskolen samt det øgede fokus på tidlig opsporing og forebyggelse.

Endelig kan det forhold, at flere og flere unge får en diagnose og anbringes på socialpædagogiske bo- og/eller opholdssteder være med til at øge efterspørgslen efter pædagoger i de kommende år.

Alt i alt er der flere forhold, der peger i retning af en øget efterspørgsel efter pædagoger. Om det giver sig udslag i et øget behov, afhænger af udviklingen i udbuddet af pædagoger, herunder tilgangen til uddannelsen og afgangen fra arbejdsmarkedet som følge af alder.

[95] Jf. https://www.ug.dk/job/erhverv-og-job/paedagogiskkirkeligtogsocialtarbejde/paedagogiskarb/paedagog

[96] Arbedjsmarkedsbalancen.dk

[97] Statistikbanken.dk (AUP03)

[98] Statistikbanken.dk (FRM118)

5.4.1 Hovedresultater

Historisk analyse

I perioden 2009 til 2017 var der ca. 800 flere arbejdspladser, som blev besat med pædagoger i Midtjylland, svarende til en stigning på 4 %. I samme periode steg antallet af pædagoger i arbejdsstyrken med knap 1.400, svarende til en stigning på 6 %. Udbuddet af pædagoger steg således mere end antallet af beskæftigede pædagoger på de midtjyske arbejdspladser (efterspørgslen) fra 2009 til 2017. I sammenhæng hermed steg andelen af ledige fra 3,8 % til 4,9 % i samme periode.

I dag (2017) er der i alt 23.500 arbejdspladser i Midtjylland, som er besat med pædagoger og ca. 25.000 i arbejdsstyrken, som har en højest fuldført uddannelse som pædagog.

Fremskrivninger

Fremskrivningerne viser, at det fremtidige behov for pædagoger i Midtjylland i høj grad afhænger af udviklingen i efterspørgslen i de kommende år og i særdeleshed af tilbagetrækningsmønstret blandt de beskæftigede pædagoger. Årsagen hertil er, at der kommer et stigende antal plus 60-årige pædagoger i de næste 10 år. Tilbagetrækningsreformen har dermed stor betydning for udbuddet af pædagoger i de kommende ti år.

Bliver pædagogerne på arbejdsmarkedet lige så lang tid, som de skal i henhold til tilbagetrækningsreformen, kan der forudses et overskud af pædagoger i de kommende år. Overskuddet indsnævres over tid, og der er risiko for, at der kan opstå rekrutteringsproblemer omkring 2024-2025. Følger efterspørgslen det vægtede branchescenarie eller behovsscenariet[99], er der endvidere risiko for, at der kan opstå en mangelsituation i slutningen af perioden.

Trækker pædagogerne sig tilbage, som de gjorde før implementeringen af tilbagetrækningsreformen, er der risiko for, at rekrutteringsproblemerne indtræffer tidligere, og at der opstår mangel på pædagoger allerede omkring 2023-2025. Manglen vil vokse i de efterfølgende år.

[99] I behovsscenariet følger 2/3 af efterspørgslen efter pædagoger Danmarks Statistiks fremskrivning af udviklingen i antallet af 0-6-årige i Region Midtjylland. Den sidste tredjedel følge udviklingen i antallet af udviklingshæmmede.

Tabel 5-2 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	Udbudsscenarier	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Historisk scenarie	Med tilbagetrækningsreform											
	Uden tilbagetrækningsreform											
Vægtet branchescenarie	Med tilbagetrækningsreform											
	Uden tilbagetrækningsreform											
Behovsscenarie	Med tilbagetrækningsreform											
	Uden tilbagetrækningsreform											

Anm. Det skal bemærkes, at den definition på rekrutteringsproblemer og mangel, der her er anvendt, er forskellig fra den, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) anvender.

Overskud
Rekrutteringsproblemer
Mangel

Resultaterne indikerer, at det er vigtigt at have særlig fokus på pædagogernes tilbagetrækningsmønstre i de kommende år. Mange inden for denne gruppe er nedslidte og ønsker derfor typisk at trække sig tilbage tidligere end tilbagetrækningsreformen forudsætter, hvis de har mulighed herfor.

I det næste afsnit redegøres mere detaljeret for den forventerede udvikling i udbuddet og efterspørgslen i de kommende ti år, herunder for omfanget af en potentiel ubalance.

5.4.2 Den fremtidige udvikling

Kvantitativ fremskrivning

Den beskrevne potentielle fremtidige rekrutteringssituation er et resultat af, at udbuddet og efterspørgslen udvikler sig forskelligt i de kommende år. I starten af perioden vokser udbuddet mere end efterspørgslen i den situation, hvor pædagogerne bliver lige så længe på arbejdsmarkedet, som de skal ifølge tilbagetrækningsreformen, jf. Figur 5-5 neden for. Omkring 2023 aftager væksten i udbuddet, som begynder at falde, mens efterspørgslen, alt efter hvilket scenarie der kigges på, begynder at stige kraftigere, hvorved forskellen indsnævres og der opstår risiko for først rekrutteringsproblemer og dernæst mangel.

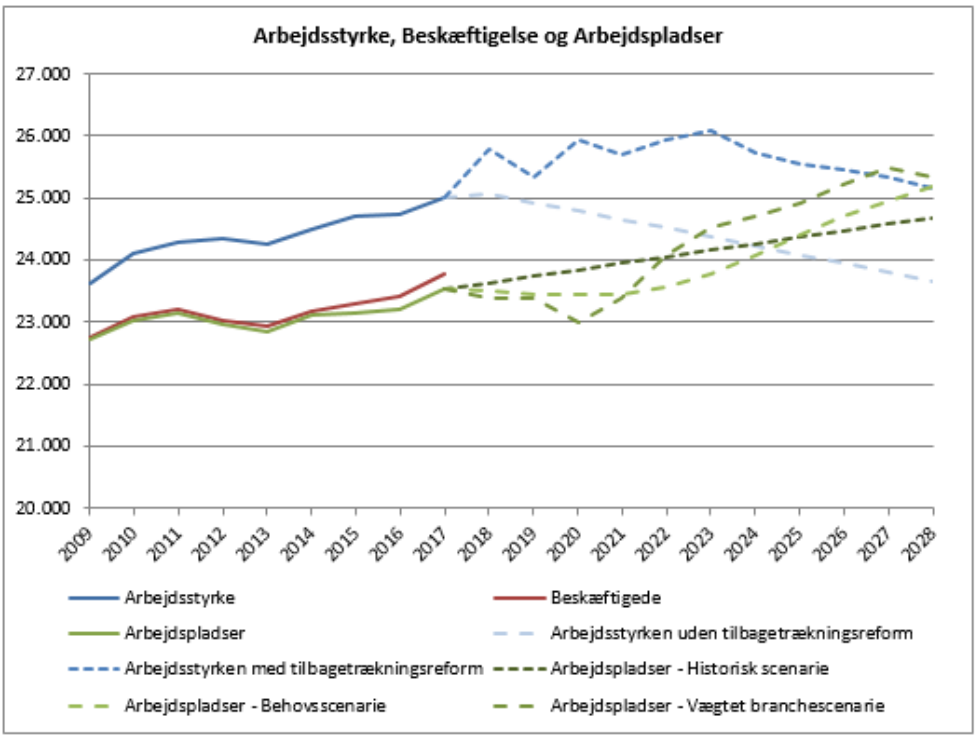
Trækker pædagogerne sig tilbage tidligere, vil udbuddet falde gennem hele perioden, og der er dermed risiko for, at rekrutteringsproblemerne og manglen opstår tidligere.

Det er svært at sige præcist, hvornår de potentielle rekrutteringsproblemer og en eventuel mangel opstår, men der er en risiko for, at det kan ske allerede i starten af 2020'erne, hvorfor der kan være behov for allerede nu at overveje, om der skal uddannes flere af hensyn til 'produktionstiden'.

Omfang af ubalance

Givet de anvendte forudsætninger er der risiko for, at der i 2028 vil mangle mellem 200 og 1700 pædagoger, hvis efterspørgslen følger det vægtede branchescenarie, og mellem 30 og 1500, hvis efterspørgslen følger behovsscenariet. Hvis efterspørgslen følger det historiske scenarie, vil ubalancen være mellem 460 og -1.030.

Figur 5-5 Den forventede udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter pædagoger i ***Midtjylland i alt***



5.4.3 Fremskrivning for den østlige del af Midtjylland

Østjylland

Fremskrivningen for Østjylland dækker følgende kommuner: Favrskov, Hedensted Horsens, Norddjurs, Odder, Randers, Samsø, Silkeborg, Skanderborg, Syddjurs, Viborg og Aarhus, jf. Figur 5-4.

Resultaterne af fremskrivningerne for Østjylland ligner meget fremskrivningerne for i regionen som helhed, både hvad angår udviklingsmønster og tidspunktet for, hvornår der er risiko for, at der opstår rekrutteringsproblemer eller mangel. Dog er der risiko for, at der kan opstå rekrutteringsproblemer tidligere end i regionen som helhed, hvis efterspørgslen følger behovsscenariet og dermed udviklingen i 0-6-årige og i antallet af udviklingshæmmede. Det gælder især, hvis pædagogerne trækker sig tilbage tidligere, end tilbagetrækningsreformen forudsætter.

Omfanget af ubalancen i 2028 vil være forskelligt alt efter, hvordan udbuddet og efterspørgslen udvikler sig i de kommende år.

Vægtet branchescenarie

Hvis efterspørgslen følger det vægtede branchescenarie, vil der mangle mellem 300 og 1.400 pædagoger i 2028.

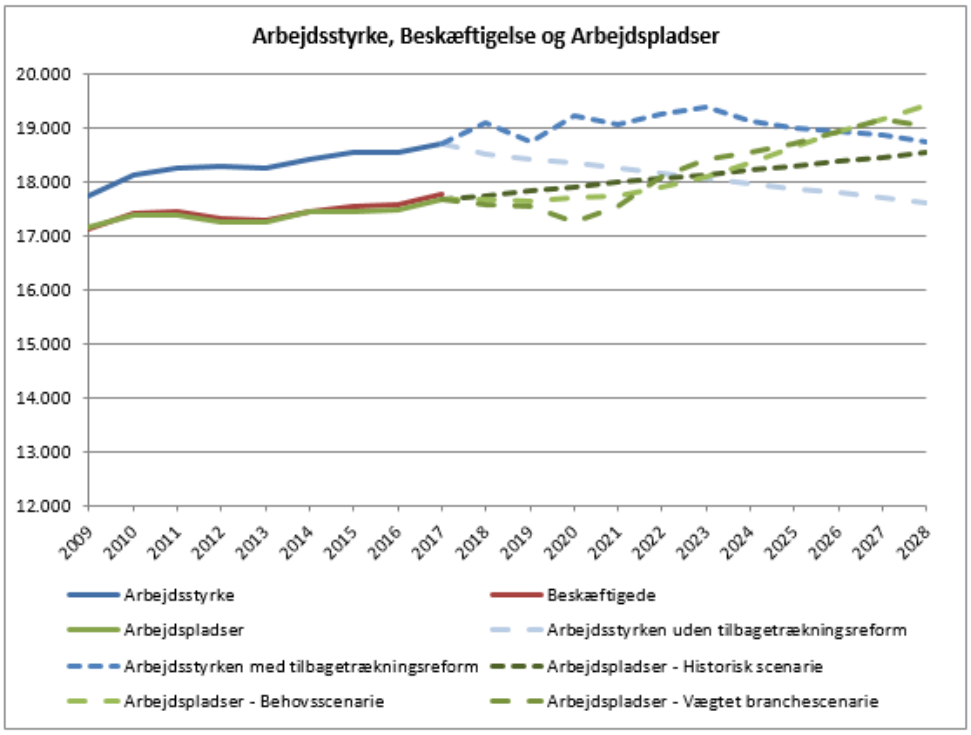
Historisk scenarie

Hvis efterspørgslen følger udviklingen i det historiske scenarie, vil der i 2028 være en ubalance på mellem 200 og -950.

Behovsscenarie

Hvis efterspørgslen følger udviklingen i behovsscenariet, vil der i 2028 mangle mellem 690 og 1800.

Figur 5-6. Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter pædagoger frem til 2028 i ***Østjylland***



5.4.4 Fremskrivning for den vestlige del af Midtjylland

Vestjylland

Fremskrivningen for Vestjylland dækker følgende kommuner: Herning, Holstebro, Ikast-Brande, Lemvig, Ringkøbing-Skjern, Skive og Struer, jf. Figur 5-7.

I den vestlige del af regionen er der både færre arbejdspladser og færre i arbejdsstyrken end i den østlige del af regionen.

Fremskrivningerne i behovsscenariet tyder på, at risikoen for, at der opstår rekrutteringsproblemer, vil opstå senere end i regionen som helhed og i Østjylland.

Den absolutte størrelse af manglen afhænger af, hvilke scenarier udbuddet og efterspørgslen følger i de kommende år.

Vægtet branchescenarie

Hvis efterspørgslen følger det vægtede branchescenarie, vil der mangle mellem 5 og 390 pædagoger i 2028.

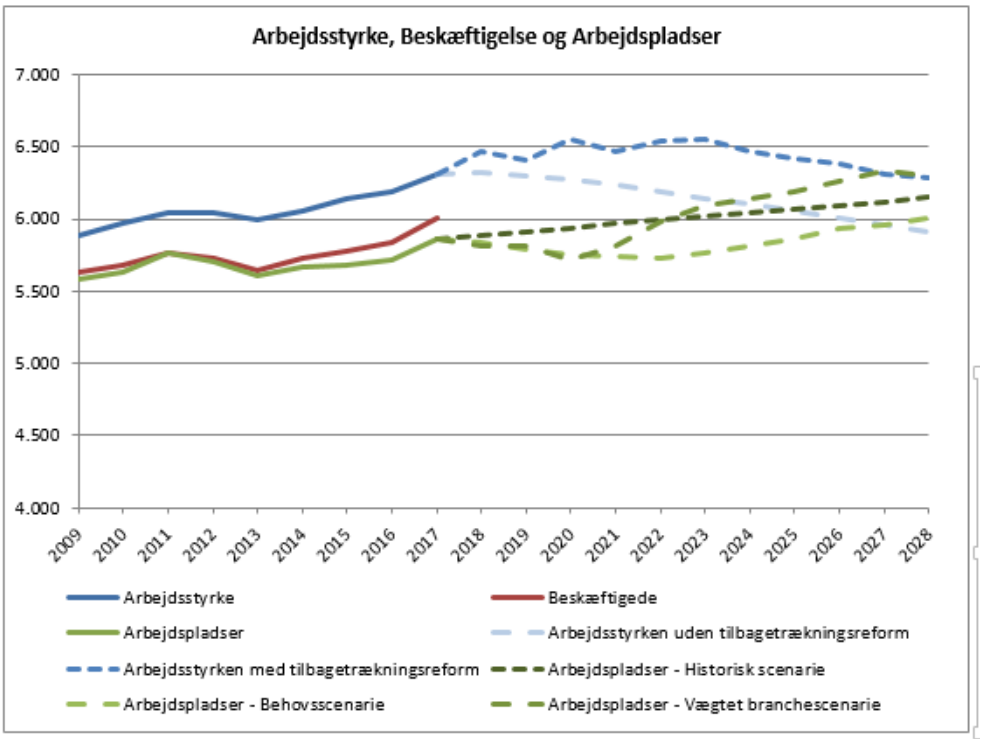
Historisk scenarie

Hvis efterspørgslen følger det historiske scenarie, vil der være en ubalance på mellem -240 og 140 i 2028.

Behovsscenarie

Hvis efterspørgslen følger behovsscenariet vil der være en ubalance på mellem -100 og 290 i 2028.

Figur 5-7. Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter pædagoger frem til 2028 i ***Vestjylland***



5.4.5 Den historiske udvikling

Historisk udvikling

Figur 5-8 viser den historiske udvikling i en række centrale arbejdsmarkedsforhold for pædagoger i regionen[100].

Af Figur 5-8 fremgår det, at såvel antallet af arbejdspladser, antallet af beskæftigede som arbejdsstyrken steg i perioden fra 2009 til 2017. Konkret voksede antallet af arbejdspladser med 800 (4 %) og arbejdsstyrken med knap 1.400 (6 %). Arbejdsstyrken voksede således mere end antallet af arbejdspladser i den pågældende periode.

Andelen af ledige steg samtidig fra 3,8 % i 2010 til 4,9 % i 2017.

Erhvervsfrekvensen er ligeledes faldet til trods for tilbagetrækningsreformen. I 2010 befandt 86,4 % af pædagogerne sig i arbejdsstyrken mod 82,7 % i 2017. I forbindelse med implementeringen af tilbagetrækningsreformen er faldet i erhvervsfrekvensen dog fladet lidt ud.

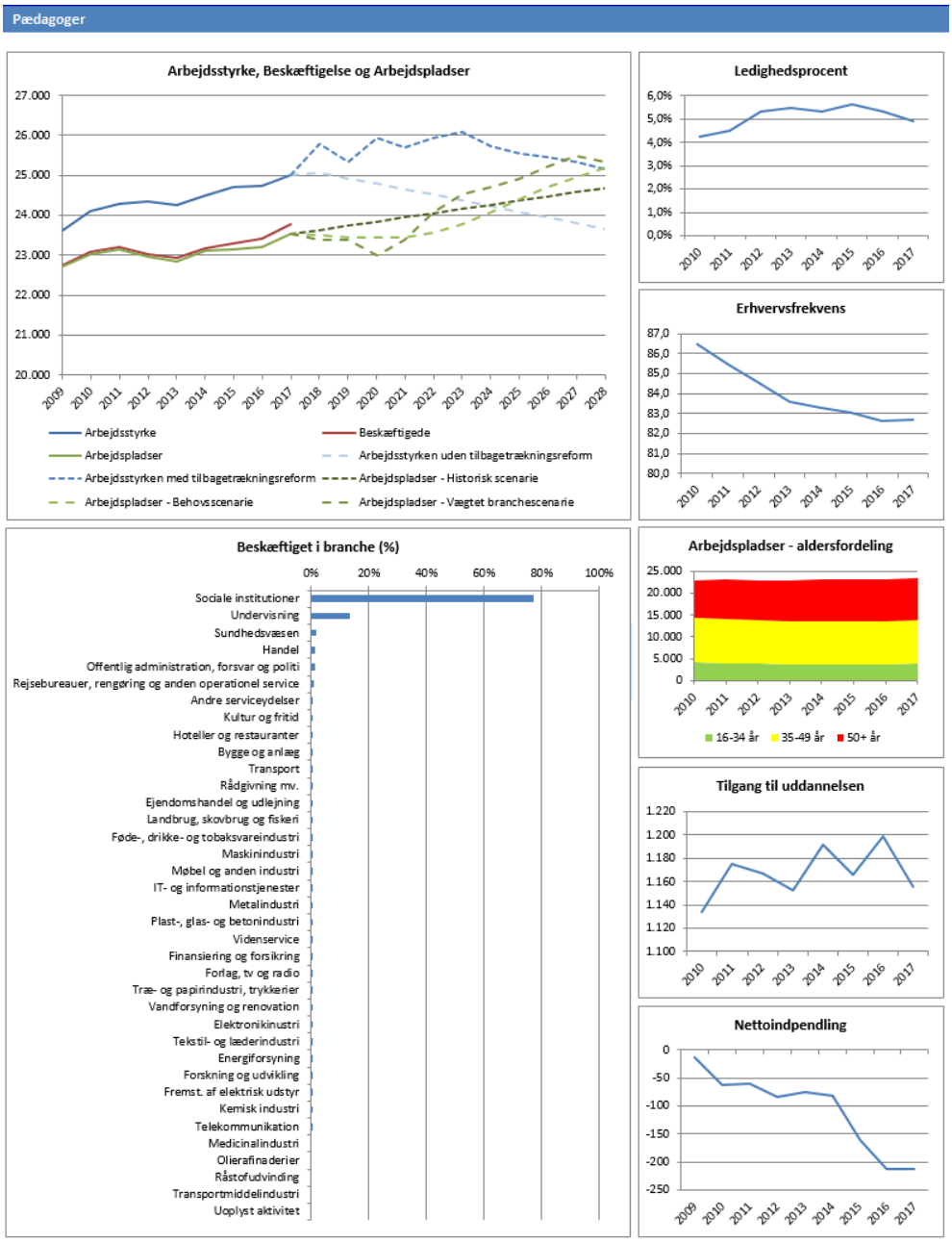
[100] Data stammer fra COWIs analyser baseret på RAS - Danmarks Statistiks arbejdsstyrkestatistik samt Undervisningsministeriets databank

Antallet af arbejdspladser med pædagoger over 50 år er steget siden 2010 og udgør i dag 43 % mod 38 % i 2010.

Tilgangen til uddannelsen steg en smule fra 1.134 i 2010 til 1.156 i 2017.

Der har i hele perioden været et voksende antal, som pendlede ud af regionen for at arbejde sammenholdt med det antal, som pendlede ind i regionen.

Figur 5-8. Udviklingen for pædagoger i Midtjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, pendling ind og ud af regionen samt tilgang til uddannelsen.



Kilde: Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik og Undervisningsministeriets databank.

Anm-1: Enheden i figuren er antal personer - bortset fra ledighedsprocenten og erhvervsfrekvensen, hvor enheden er %.

Anm-2: Ledighedsprocenten er her opgjort som antallet af ledige i forhold til antallet af personer i arbejdsstyrken og kan dermed ikke direkte sammenlignes med ledighedsprocenten for de forsikrede ledige.

5.5 Pædagogiske assistenter

Uddannelsen

Uddannelsen til pædagogisk assistent er en erhvervsuddannelse, som tager 3 år og 1½ mdr. Uddannelsen udbydes i Region Midtjylland af både VIA UC i Horsens og Viborg samt af Social- og sundhedsskolerne i Randers, Grenå, Århus, Herning, Holstebro, Silkeborg og Skive.

Uddannelsen er opdelt i to grundforløb på 20 uger hver og ét hovedforløb (2 år og 1½ måned). Grundforløb 1 er henvendt til de elever, der enten lige har afsluttet en 9. eller 10. klasse eller senest har afsluttet det inden for et år. Grundforløb 2 er for de elever, der har afsluttet en 9. eller 10. klasse for mere end et år siden. Med Erhvervsskolereformen, som trådte i kraft i august 2015, er adgangskravene blevet skærpet således, at det i dag er en forudsætning, at eleverne har mindst 02 i dansk og matematik. Samtidigt er grundforløbet blevet en obligatorisk del af erhvervsuddannelserne. Ændringen af uddannelsen har endvidere betydet, at de faglige krav er blevet skærpet, især inden for borger med psykisk og fysisk funktionsnedsættelse.

Antallet af elever på uddannelsen er afhængig af kommunernes og regionernes oprettelse af uddannelsespladser. Med trepartsaftalen mellem Regeringen, Danske Regioner, KL og LO fra 2016[101] er antallet af uddannelsespladser lagt fast for 2017, 2018 og 2019. I forbindelse hermed er dimensioneringen af PAU uddannelsen blevet reduceret. Baggrunden herfor er, at kommunerne oplever et faldende behov for pædagogiske assistenter. Dimensioneringen af uddannelsen i Midtjylland var i 2017 163, hvilket er væsentligt lavere end under den seneste trepartsaftale.

Arbejdssteder

Pædagogiske assistenter arbejder typisk i børnehaver, på skoler og i fritidsklubber, som dagplejer i eget hjem eller i botilbud for voksne handicappede[102].

Ifølge tal fra Danmarks Statistik er hovedparten af de pædagogiske assistenter i Midtjylland beskæftiget inden for sociale institutioner (61 %), undervisning (10%), handel (6 %), rejsebureauer, rengøring og anden operationel service (4 %) og hoteller og restauranter (3 %), samt sundhedsvæsen (2 %). Hovedparten arbejder således inden for det fagområde, hvor de er uddannet.

Rekrutteringssituationen i dag

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings arbejdsmarkedsbalance for andet halvår 2018 viser, at faggruppen er præget af høj ledighed og høj jobomsætning i både Østjylland og Vestjylland[103].

FOA a-kasse oplyser, at der i september 2018 var 273 ledighedsberørte pædagogiske assistenter svarende til en ledighedsprocent på 11,8. I september 2017

[101] http://www.passinfo.dk/PASS-for-professionelle/For-praktiksteder-SOSU-PAU/Vejledninger-fra-PASS/Dimensionering

[102] https://www.ug.dk/uddannelser/erhvervsuddannelser/omsorgsundhedogpaedagogik/den-paedagogiske-assistentuddannelse

[103] https://www.foa.dk/forbund/om-foa/medlemmer-i-tal/ledighedstal

var ledighedsprocenten 15,1, så der er sket et fald i andelen af forsikrede ledige pædagogiske assistenter det seneste år.

Fremtid – kvalitativt

Det fremtidige behov for pædagogiske assistenter vil ligesom pædagogerne afhænge af udviklingen i antallet af 0-6-årige. Denne gruppe forventes at stige med 18 % i de kommende ti år, og væsentlig mere i Østjylland (22 %) end i Vestjylland (11 %). Alt andet lige peger dette i retning af en øget efterspørgsel.

Efterspørgslen vil sandsynligvis også blive påvirket af de øgede krav til indlæring inden for daginstitutionsområdet og dermed af de øgede krav til pædagogisk faglighed i daginstitutionerne. Det kan betyde, at der i de kommende år vil blive ansat flere pædagogiske assistenter på bekostning af de ikke-faglærte pædagogmedhjælpere. COWIs analyse fra 2012 viste, at der på det tidspunkt var ca. 14.000 ikke-faglærte inden for pædagogområdet i Midtjylland. FOA a-kasse oplyser i tilknytning hertil, at *"..i vores jobformidling bliver en jobordre på en pædagogmedhjælper ofte til en pædagogisk assistent, når arbejdsgiverne hører, hvad de kan byde på, og hvor lille lønforskellen er*".

Efterspørgslen efter pædagogiske assistenter vil endvidere være påvirket af mulighederne for at rekruttere pædagoger. I det omfang der er mangel på pædagoger, vil efterspørgslen efter pædagogiske assistenter alt andet lige stige.

Endelig skal det nævnes, at ca. 40 % af de pædagogiske assistenter i dag, ifølge Social- og sundhedsskolerne i Midtjylland, vælger at læse videre til pædagog. Det fremtidige udbud af pædagogiske assistenter vil således være påvirket heraf.

Flere faktorer peger således på, at efterspørgslen efter denne gruppe vil stige i fremtiden.

5.5.1 Hovedresultater

Historisk analyse

Såvel antallet af arbejdspladser besat med pædagogiske assistenter som antallet af pædagogiske assistenter i arbejdsstyrken steg i perioden fra 2009 til 2017. Konkret er der blevet 442 flere arbejdspladser og 626 flere i arbejdsstyrken, svarende til stigninger på henholdsvis 28 % og 37 %. Arbejdsstyrken er således vokset noget mere end antallet af arbejdspladser og dermed efterspørgslen. I samme periode er andelen af ledige steget fra 8,7 % til 13,3 %. Disse tal vidner om, at arbejdsmarkedet ikke kan absorbere det antal pædagogiske assistenter, der uddannes i dag.

Grundet erhvervsskolereformen er optaget på PAU-uddannelsen i 2016 meget lavt. Det faldt fra et niveau på 431 i 2015 til et niveau på 147 i 2016. I 2017 var dimensioneringen i Midtjylland på 163. Det er det tal, der her er anvendt for tilgangen til uddannelsen.

Fremskrivninger

De tekniske fremskrivninger viser, at der givet bl.a. det reducerede optag på uddannelsen er risiko for, at der opstår rekrutteringsproblemer og mangel på faggruppen i de kommende år. De lavere optag betyder således, at arbejdsstyrken falder mere end efterspørgslen.

Der er risiko for rekrutteringsproblemer i perioden 2019-2021 og mangel i perioden 2020 og frem, jf. Tabel 5-5-3 nedenfor. Såvel rekrutteringsproblemerne som manglen vil optræde tidligere, hvis efterspørgslen følger det historiske scenarie og dermed den vækst, der har været i antallet af arbejdspladser besat med pædagogiske assistenter fra 2009 til 2017, jf. Tabel 5-5-3 nedenfor.

Tabel 5-5-3 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	Udbudsscenarier	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Historisk scenarie	Med tilbagetrækningsreform											
	Uden tilbagetrækningsreform											
Vægtet branchescenarie	Med tilbagetrækningsreform											
	Uden tilbagetrækningsreform											
Behovsscenarie	Med tilbagetrækningsreform											
	Uden tilbagetrækningsreform											

Anm. Det skal bemærkes, at den definition på rekrutteringsproblemer og mangel, der her er anvendt, er forskellig fra den Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) anvender.

Overskud
Rekrutteringsproblemer
Mangel

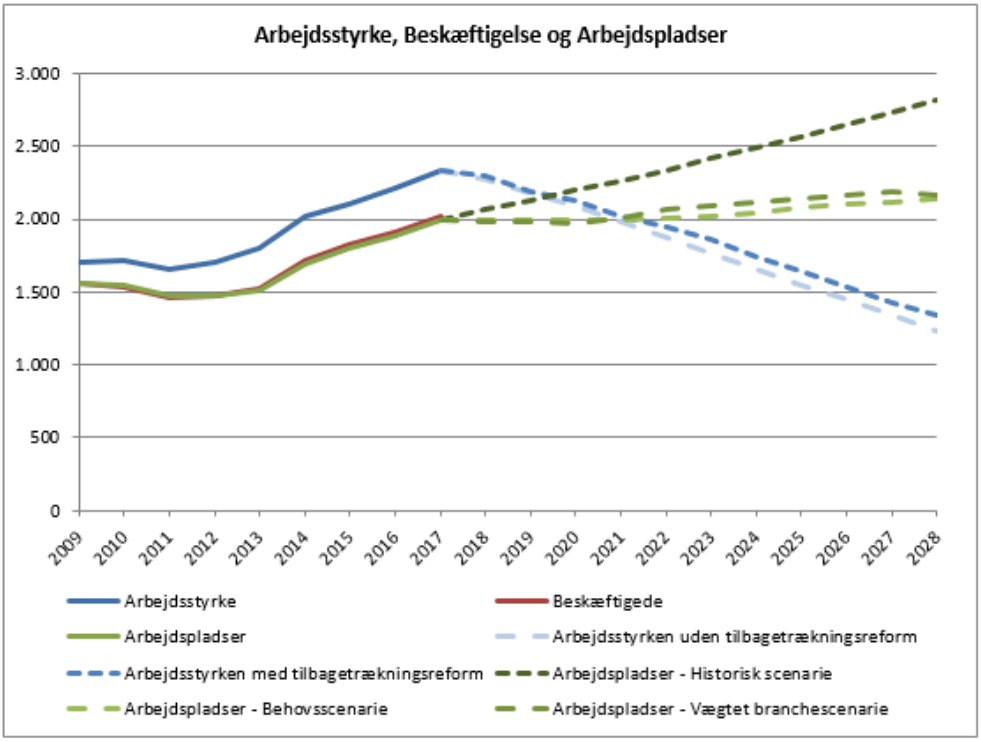
De tekniske fremskrivninger indikerer, at rekrutteringssituationen vil blive væsentligt ændret i de kommende år sammenlignet med tidligere. Om dette bliver en realitet er uvist, men det er vigtigt, at der bliver holdt ekstra øje med uddannelsen i de førstkommende år.

5.5.2 Den fremtidige udvikling

Fremskrivning – kvantitativ

Den fremtidige behov for pædagogiske assistenter vil afhænge af udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efterpædagogiske assistenter. Som nævnt ovenfor, er der udsigt til, at udbuddet vil falde relativt drastisk i de kommende år, hvis tilgangen forbliver på niveauet for 2016 og 2017. Samtidig er der en forventning om, at efterspørgslen vil stige, især hvis efterspørgslen følger den historiske udvikling i perioden 2009-2017, jf. Figur 5-9 nedenfor.

Figur 5-9 *Den forventede udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter pædagogiske assistenter frem til 2028 i* ***Midtjylland i alt***



De modsatrettede udviklingstræk er årsagen til, at der potentielt kan opstå mangel på pædagogiske assistenter i de kommende år.

Historisk scenarie

Hvis efterspørgslen følger det historiske scenarie, vil der i 2028 mangle mellem 1.500 og 1.600 pædagogiske assistenter.

Det vægtede branchescenarie og behovsscenariet

Hvis efterspørgslen i stedet følger enten det vægtede branchescenarie eller behovsscenariet,[104] vil der i 2028 mangle mellem 800 og 940 og dermed knap halvt så mange, som hvis efterspørgslen fulgte det historiske scenarie.

5.5.3 Fremskrivning for den østlige del af Midtjylland

Østjylland

Fremskrivningen for Østjylland dækker følgende kommuner: Favrskov, Hedensted Horsens, Norddjurs, Odder, Randers, Samsø, Silkeborg, Skanderborg, Syddjurs, Viborg og Aarhus, jf. Figur 5-10.

Resultaterne af fremskrivningerne for Østjylland ligner til forveksling resultaterne af fremskrivningerne for regionen som helhed.

Omfanget af ubalancen i 2028 vil være forskelligt alt efter, hvordan udbuddet og efterspørgslen udvikler sig i de kommende år.

[104] 2/3 af udviklingen fremskrives på grundlag af den fremskrevne udvikling i antallet af børn under syv år. 1/3 af udviklingen fremskrives på grundlag af en fremskrivning af antallet af udviklingshæmmede.

Vægtet branchescenarie

Hvis efterspørgslen følger det vægtede branchescenarie, vil der mangle mellem 480 og 560 pædagogiske assistenter i 2028.

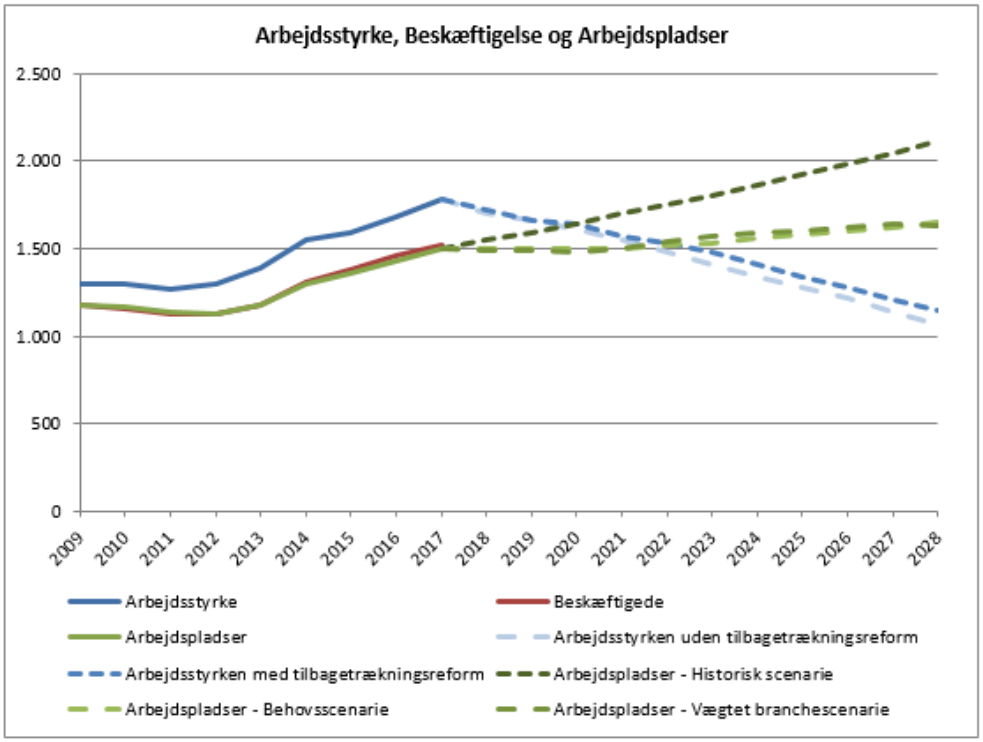
Historisk scenarie

Hvis efterspørgslen følger udviklingen i det historiske scenarie, vil der i 2028 mangle 960 og 1040.

Behovsscenarie

Hvis efterspørgslen følger udviklingen i behovsscenariet, vil der i 2028 mangle mellem 500 og 580.

*Figur 5-10. Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter pædagogiske assistenter frem til 2028 i **Østjylland.***



5.5.4 Fremskrivning for den vestlige del af Midtjylland

Vestjylland

Fremskrivningen for Vestjylland dækker følgende kommuner: Herning, Holstebro, Ikast-Brande, Lemvig, Ringkøbing-Skjern, Skive og Struer, jf. figur 5-11.

I den vestlige del af regionen er der både færre arbejdspladser og færre i arbejdsstyrken end i den østlige del af regionen. Fremskrivningerne tyder på, at der er risiko for, at de potentielle rekrutteringsproblemer og især mangelsituationen vil opstå før her end i Østjylland og i regionen som helhed.

Den absolutte størrelse af manglen afhænger af, hvilke scenarier udbuddet og efterspørgslen følger i de kommende år.

Vægtet branchescenarie

Hvis efterspørgslen følger det vægtede branchescenarie, vil der mangle mellem 380 og 400 pædagogiske assistenter i 2028.

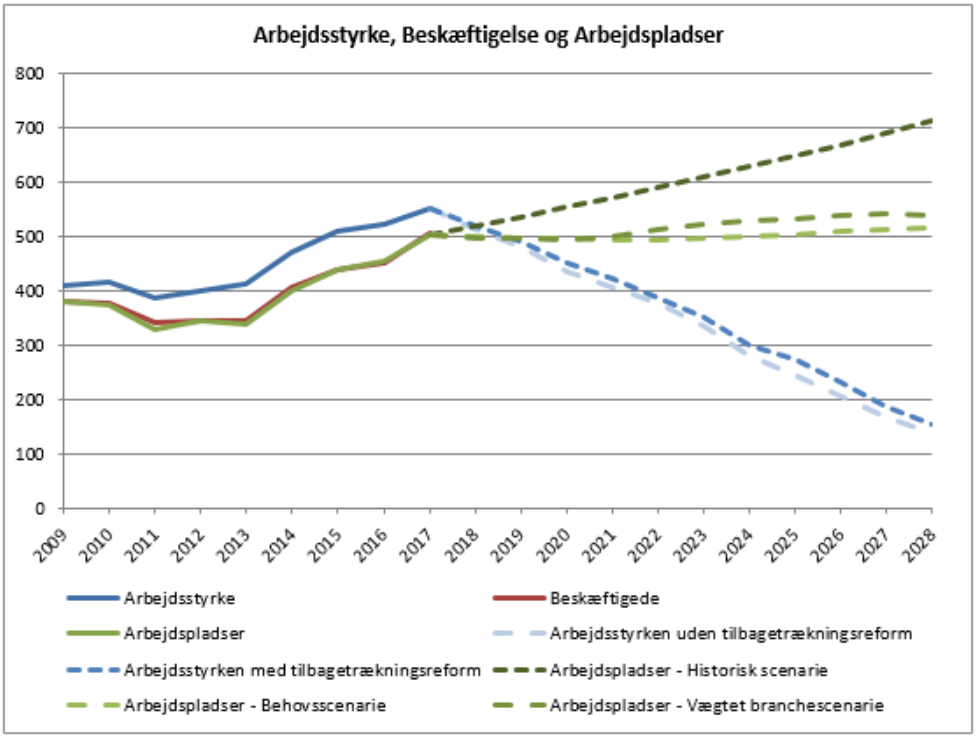
Historisk scenarie

Hvis efterspørgslen følger det historiske scenarie, vil der i 2028 mangle mellem 560 og 570.

Behovsscenarie

Hvis efterspørgslen følger behovsscenariet, vil der mangle mellem 360 og 380 i 2028.

*Figur 5-11. Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter pædagogiske assistenter frem til 2028 i **Vestjylland***



5.5.5 Den historiske udvikling

Historisk udvikling

Figur 5-12 viser den historiske udvikling i en række centrale arbejdsmarkedsforhold for pædagogiske assistenter i regionen[105].

Af figuren fremgår det, at antallet af arbejdspladser, antallet af beskæftigede og arbejdsstyrken steg i perioden fra 2009 til 2017. Antallet af arbejdspladser er

[105] Data stammer fra COWIs analyser baseret på RAS - Danmarks Statistiks registerbaserede arbejdsstyrkestatistik samt Undervisningsministeriets databank

steget med 442, svarende til en stigning på 28 %, mens arbejdsstyrken er steget med 626, svarende til en stigning på 37 %. I de sidste syv år er udbuddet af pædagogiske assistenter således steget mere end efterspørgslen.

Det afspejles endvidere i andelen af ledige (i forhold til arbejdsstyrken), som i 2017 var på 13,2 % mod 8,7 % i 2010.

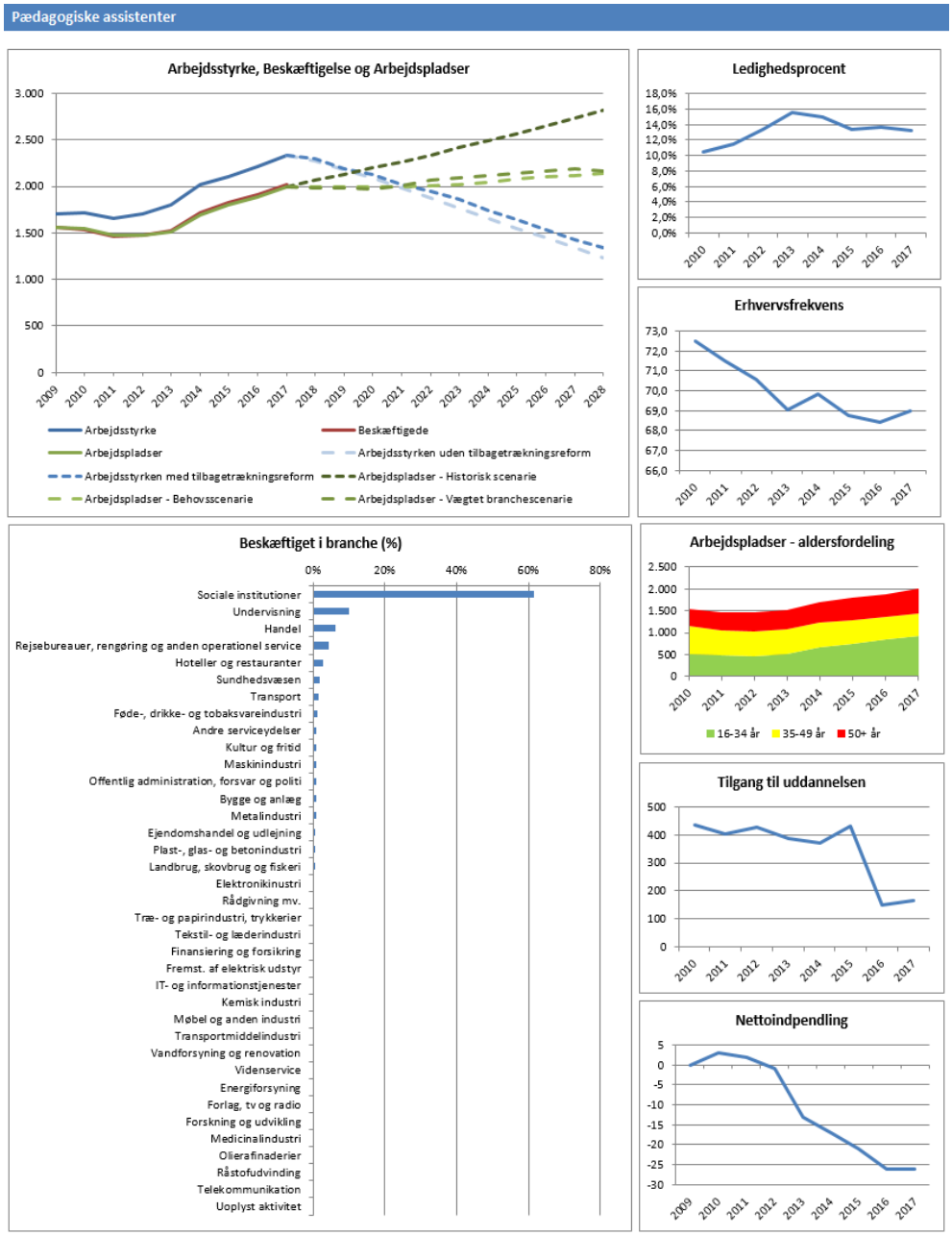
De pædagogiske assistenters erhvervsfrekvens er ligeledes faldet. Den lå i 2010 på 72,5 og var 2017 faldet til 69, hvilket er relativt lavt. Knap hver tredje med en højest fuldført uddannelse som pædagogisk assistent befinder sig således uden for arbejdsmarkedet.

Hvad angår aldersfordelingen blandt de beskæftigede pædagogiske assistenter på arbejdspladser i Midtjylland, er andelen af 16-34-årige steget fra 34 % i 2010 til 47 % i 2017 og dermed knap halvdelen af de beskæftigede med arbejdssted i Midtjylland. Andelen af 35-49-årige er samtidig faldet fra 41 % i 2010 til 26 % i 2017, mens de 50+-årige udgjorde en relativt stabil andel af de beskæftigede i hele perioden.

Tilgangen til uddannelsen er faldet ret kraftigt, efter erhvervsskolereformen trådte i kraft og efter den seneste dimensionering af uddannelsen. Sammenlignet med 2009 er tilgangen faldet med 63 %, fra et niveau på 437 i 2009 til 163 i 2017. Den ændrede tilgang er den primære årsag til forventningen om faldende udbud i de kommende år.

Udpendlingen er nogenlunde på niveau med indpendlingen til regionen. Nettoudpendlingen udgjorde kun ca. fem personer i 2011.

Figur 5-12. Udviklingen for pædagogiske assistenter i Midtjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, pendling ind og ud af regionen samt tilgang til og fuldførelse af uddannelsen.



Kilde: Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik og Undervisningsministeriets databank.
Anm-1: Enheden i figuren er antal personer - bortset fra ledighedsprocenten og erhvervsfrekvensen, hvor enheden er %.
Anm-2: Ledighedsprocenten er her opgjort som antallet af ledige i forhold til antallet af personer i arbejdsstyrken og kan dermed ikke direkte sammenlignes med ledighedsprocenten for de forsikrede ledige.

Bilag A Tilbagetrækningsreformen

Tilbagetrækningsreformen blev vedtaget af folketinget den 21. december 2011.

Hovedelementerne i reformen er disse:

- Efterlønsalderen hæves med et halvt år om året fra 2014 til 2017. Efterlønsalderen vil være 62 år i 2017, 63 år i 2020 og 64 år i 2023.
- Folkepensionsalderen hæves med et halvt år om året fra 2019 til 2022. Folkepensionsalderen vil være 67 år i 2022.
- Efterlønsperioden nedsættes fra fem år til tre år i løbet af 2018 til 2023.
- Der indføres en seniorførtidspension for nedslidte.

Betydningen for den enkelte afhænger af, hvornår vedkommende er født. For de personer, der er født før 1. januar 1954, gælder de gældende regler for overgang til efterløn og folkepension. For personer født senere end 1. januar 1954 gælder følgende regler:

Fødselsdato	Minimums-alder ved overgang til efterløn	Folke-pensionsalder	Længden af efterløns-perioden
Før 1. januar 1954	60 år	65 år	5 år
1. jan. - 30. juni 1954	60,5 år	65,5 år	5 år
1. juli - 31. dec. 1954	61 år	66 år	5 år
1. jan. - 30. juni 1955	61,5 år	66,5 år	5 år
1. juli - 31. dec. 1955	62 år	67 år	5 år
1. jan. - 30. juni 1956	62,5 år	67 år	4,5 år
1. juli 1956 - 31. dec. 1958	63 år	67 år	4 år
1. jan. - 30. juni 1959	63,5 år	67 år	3,5 år
1. juli 1959 - 31. dec. 1962	64 år	67 år	3 år
1. jan. 1963 - 31. dec. 1966[1]	65 år	68 år	3 år
1. jan. 1967 eller senere[1]	66 år	69 år	3 år

Kilde: Finansministeriet, 2011: Oversigt over faktaark

1) Efterløns- og folkepensionsalderen indekseres i forhold til levetiden for de personer der er født efter 1963. Tabellen viser de forventede aldre.