

Region Midtjylland og KKR Midtjylland

Udbud af og efterspørgsel efter lærere,
pædagoger og socialrådgivere i den midtjyske
region

Rapport

Indhold

1.	Indledning	1
2.	Resumé	3
2.1	Lærere	3
2.2	Pædagoger	4
2.3	Socialrådgivere	5
3.	Hvordan kan udbud og efterspørgsel påvirkes?	6
3.1	Øge udbuddet ved at tiltrække nye arbejdskraftressourcer	7
3.2	Fastholde og optimere de eksisterende ressourcer	10
3.3	Reducere efterspørgslen efter lærere, pædagoger og socialrådgivere	11
3.4	Sammenfatning	12
4.	Lærere	14
4.1	Den aktuelle beskæftigelsessituation for lærere	14
4.2	Udbud	18
4.2.1	Nyuddannede	18
4.2.2	Videreuddannelse	21
4.2.3	Mobilitet	22
4.2.4	Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet	24
4.2.5	Arbejdstid og fravær	28
4.2.6	Samlet prognose for udbud af lærere	29
4.3	Efterspørgsel	31
4.3.1	Arbejdsgivernes forventninger til efterspørgslen	31
4.3.2	Elevtal og elev/lærer-ratio	33
4.3.3	Efterspørgsel uden for undervisningssektoren	35
4.3.4	Andre faktorer	36
4.3.5	Samlet prognose for efterspørgsel efter lærere	37
4.4	Sammenfatning: Match mellem udbud og efterspørgsel	38
5.	Pædagoger	41
5.1	Den aktuelle beskæftigelsessituation for pædagoger	41
5.2	Udbud	45
5.2.1	Nyuddannede	45
5.2.2	Videreuddannelse	48
5.2.3	Mobilitet	49
5.2.4	Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet	51

5.2.5	Arbejdstid og fravær	55
5.2.6	Samlet prognose for udbud af pædagoger	56
5.3	Efterspørgsel	58
5.3.1	Arbejdsgivernes forventninger til efterspørgslen	59
5.3.2	Børnetal, dækningsgrad og dagplejeandel	61
5.3.3	Efterspørgsel uden for daginstitutionsområdet	63
5.3.4	Andre faktorer	65
5.3.5	Samlet prognose for efterspørgsel efter pædagoger	66
5.4	Sammenfatning: Match mellem udbud og efterspørgsel	67
6.	Socialrådgivere og –formidlere	71
6.1	Den aktuelle beskæftigelsessituation for socialrådgivere	71
6.2	Udbud	75
6.2.1	Nyuddannede	75
6.2.2	Videreuddannelse	77
6.2.3	Mobilitet	78
6.2.4	Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet	80
6.2.5	Arbejdstid og fravær	84
6.2.6	Samlet prognose for udbud af socialrådgivere	85
6.3	Efterspørgsel	86
6.3.1	Arbejdsgivernes forventninger til efterspørgslen	87
6.3.2	Dækningsgrad inden for offentlig administration, sociale institutioner og sundhedsvæsen	88
6.3.3	Efterspørgsel uden for brancherne offentlig administration, sociale institutioner og sundhedsvæsen	90
6.3.4	Samlet prognose for efterspørgsel efter socialrådgivere	91
6.4	Sammenfatning: Match mellem udbud og efterspørgsel	92
7.	Hvor mange skal uddannes for at opnå balance mellem udbud og efterspørgsel?	95
7.1	Optag på uddannelserne	95
7.2	Målsætning om, at 50 pct. af en ungdomsårgang skal tage en videregående uddannelse	96
8.	Undersøgelsesdesign og metode	98
8.1	Undersøgelsesdesign	98
8.2	Metode	100
8.2.1	Registeranalyser	100
8.2.2	Survey blandt arbejdsgivere	100
8.2.3	Fokusgruppeinterview	101
8.3	Geografisk opdeling	102
Bilag		103
Bilag A - fokusgruppedeltagere		104
Bilag B – medlemmer af styre- og følgegruppe		106

1. Indledning

Baggrund

Antallet af uddannede folkeskolelærere, pædagoger og socialrådgivere/socialformidlere er vokset meget markant i den midtjyske region¹ siden starten af 1980'erne. Størst har væksten været blandt pædagogerne med en tredobling af antallet fra 1982 til 2007, men også antallet af lærere og socialrådgivere er vokset markant med henholdsvis ca. 30 pct. og ca. 100 pct. i perioden. Til trods for denne meget kraftige stigning i antallet af personer med en af de tre nævnte uddannelser, er der i dag en rekordlav ledighed blandt grupperne og reelt mangel på arbejdskraft. Samtidig er der de senere år sket et betydeligt fald i optaget til lærer- og pædagoguddannelserne. Derfor melder spørgsmålet sig om, hvorvidt – og hvordan – arbejdsgivernes behov for lærere, pædagoger og socialrådgivere kan opfyldes i de kommende år?

Formål

Region Midtjylland og KKR Midtjylland har derfor i fællesskab besluttet at tilvejebringe et analysegrundlag, der giver et samlet og nuanceret billede af udbud af og efterspørgsel efter lærere, pædagoger og socialrådgivere i de kommende 20 år. Udover at se på udbuddet og efterspørgslen samlet set undersøges, hvordan udbuddet og efterspørgslen fordeler sig geografisk i regionen. Til det formål er området opdelt i en vestlig og en østlig del (se afsnit 8.3). Endelig vil analysen bidrage med forslag til, hvilke tiltag der kan medvirke til at sikre, at det nødvendige antal lærere, pædagoger og socialrådgivere er til rådighed i de kommende år.

Analysen skal i øvrigt sammenholdes med en tilsvarende analyse af de mellemlange videregående sundhedsuddannelser, som gennemføres af Beskæftigelsesregion Midtjylland i samarbejde med Region Midtjylland.

¹ Betegnelsen “den midtjyske region” anvendes om det geografiske område, der udgør Region Midtjylland. Betegnelsen anvendes for at skelne mellem det geografiske område og Region Midtjylland som organisation/arbejdsgiver.

**Capacent Epinion og
TrendEduc**

Analysen er gennemført af Capacent Epinion og TrendEduc. Capacent Epinion har indgående kendskab til både uddannelses- og arbejdsmarkedsområdet, herunder specifikt kendskab til de tre faggrupper, som analysen omhandler. TrendEduc, der har gennemført registeranalyserne, er specialiseret i registerbaserede fremskrivninger og modellering på uddannelses- og arbejdsmarkedsområdet.

Læsevejledning

Kapitel 2 umiddelbart herefter giver en kort sammenfatning af rapportens væsentligste konklusioner. I kapitel 3 diskuteres forskellige forslag til, hvordan man i fremtiden sikrer, udbuddet af arbejdskraft med lærer-, pædagog- og socialrådgiveruddannelse dækker efterspørgslen. Dernæst præsenteres selve analyserne for henholdsvis lærere (kapitel 4), pædagoger (kapitel 5) og socialrådgivere (kapitel 6). Hvert af de tre kapitler er opbygget i afsnit om henholdsvis den aktuelle beskæftigelsessituation, prognose for udbud, prognose for efterspørgsel og en samlet vurdering af matchet mellem udbud og efterspørgsel. I kapitel 7 analyseres kort, hvor stort optaget til de tre uddannelser skulle være for at opnå balance mellem udbud og efterspørgsel. Endelig redegøres i kapitel 8 for de anvendte analysemetoder.

2. Resumé

I denne rapport analyseres udbud af og efterspørgsel efter folkeskolelærere, pædagoger og socialrådgivere/socialformidlere i den midtjyske region - både aktuelt og i perioden frem til 2030.

**Periodisk mangel inden
for alle tre områder**

Rapporten dokumenterer, at der forventes periodisk mangel inden for alle tre professioner i kortere eller længere perioder. Dette understreger behovet for enten at øge arbejdskraftudbuddet eller reducere efterspørgslen. I rapportens kapitel 3 diskuteres derfor, hvilke mulige 'håndtag', man kan dreje på for at undgå mangel på lærere, pædagoger og socialrådgivere.

Helt overordnet kan de forskellige muligheder for at påvirke udbud og efterspørgsel rubriceres i tre kategorier, nemlig:

- Øge udbuddet ved at tiltrække nye arbejdskraftressourcer.
- Fastholde og optimere de eksisterende arbejdskraftressourcer.
- Reducere efterspørgslen på arbejdskraft med de pågældende uddannelsesbaggrunde.

Nedenfor uddybes prognosernes resultater vedrørende henholdsvis lærere, pædagoger og socialrådgivere.

2.1 Lærere

**Aktuelt mangler ca. 110
lærere**

Den aktuelle beskæftigelsessituation blandt lærere er karakteriseret ved fuld beskæftigelse, visse moderate rekrutteringsproblemer og en mindre mangel på lærere. Det vurderes, at der mangler ca. 110 lærere i regionen for at opfylde arbejdsgivernes aktuelle efterspørgsel.

**Fortsat - og stigende -
lærermangel indtil 2018**

Fra cirka 2010 og fremefter forventes en stigning i antallet af lærere, der forlader arbejdsmarkedet for at gå på efterløn eller pension. Samtidig falder

antallet af nyuddannede lærere som følge af de seneste års lave optagelsestal på læreruddannelsen. Samlet set vil antallet af lærere i arbejdsstyrken være faldende i en årrække. Selvom efterspørgslen efter lærere også forventes at falde en anelse – primært som følge af faldende elevtal - forventes en stigende mangel på lærere.

Især mangel i øst

Lærermanglen vil primært forekomme i den østlige del af den midtjyske region. I 2018 forventes at mangle op imod 700 lærere i Østjylland. Samtidig er der dog et mindre 'overskud' af lærere i den vestlige del af regionen.

Måske overskud på længere sigt

Efter cirka 2018 tyder prognosen på, at udbuddet af lærere igen vil stige, hvilket skyldes, at de årgange af lærere, der opnår efterløn- og pensionsalder i disse år, er relativt små. På længere sigt forventes lærermanglen derfor at blive afhjulpet og kan blive ændret til et betydeligt 'overskud' af lærere. De langsigtede prognoser bør dog fortolkes med varsomhed.

2.2 Pædagoger

Aktuelt mangler ca. 90 pædagoger

Den aktuelle beskæftigelsessituation blandt pædagoger er ligeledes karakteriseret ved fuld beskæftigelse, visse moderate rekrutteringsproblemer og en mindre mangel på pædagoger. Det vurderes, at der mangler ca. 90 pædagoger i regionen for at opfylde arbejdsgivernes aktuelle efterspørgsel.

Faldende udbud fra 2012

Antallet af pædagoger er mere end tredoblet siden begyndelsen af 1980'erne. Der er således tale om en profession, der er vant til en meget stor vækst i udbuddet. Udbuddet forventes da også at vokse nogle få år endnu, men fra cirka 2012 og fremefter forventes et mindre fald i antallet af pædagoger. Dette skyldes hovedsagligt de historisk lave optagelsestal på pædagoguddannelsen i de senere år.

Stigende efterspørgsel

Efterspørgslen efter pædagoger forventes derimod at fortsætte med at stige. Stigningen vil blandt andet afhænge af, i hvor høj grad eksisterende dagplejepladser erstattes af daginstitutionspladser.

Ingen mangel på kort og mellemlangt sigt

På kort og mellemlangt sigt forventer vi, at efterspørgslen efter pædagoger i regionen samlet set kan imødekommes. Først efter ca. 2022 kan der opstå en betydelig pædagogmangel. Som nævnt ovenfor skal prognoserne dog fortolkes varsomt på så langt sigt.

Risiko for mangel i den østlige del af regionen

Ifølge prognoserne vil den vestlige del af regionen have et mindre overskud af pædagoger i hele perioden. I den østlige del forventes mangel på pædagoger efter ca. 2016.

2.3 Socialrådgivere

**Aktuelt mangler ca. 90
socialrådgivere**

Socialrådgiverne/socialformidlerne adskiller sig fra de to øvrige faggrupper på en række områder. Den aktuelle beskæftigelsessituation er – ligesom for lærere og pædagoger – karakteriseret ved meget lav ledighed. Mange arbejdsgivere, der skal rekruttere socialrådgivere, oplever relativt store rekrutteringsproblemer, og den aktuelle mangel på socialrådgivere er forholdsomt større end manglen på både lærere og pædagoger. Det vurderes, at der mangler ca. 90 socialrådgivere i regionen for at opfylde arbejdsgivernes aktuelle efterspørgsel.

**Stigende udbud og
efterspørgsel**

Til gengæld har socialrådgiveruddannelsen i modsætning til lærer- og pædagoguddannelserne ikke oplevet et fald i tilgangen i de senere år. Dette medvirker da også til, at antallet af socialrådgivere i regionen forventes at fortsætte med at vokse år for år.

Samtidig forventes efterspørgslen efter socialrådgivere dog også fortsat at stige.

Mangel frem til ca. 2020

Samlet set forventer vi, at der fortsat vil være en vis mangel på socialrådgivere frem til ca. 2020 i både den vestlige og østlige del af regionen. Mangelsituationen forventes dog ikke at blive væsentligt forværret i forhold til det nuværende niveau, og ser vi længere ud i fremtiden, vurderer vi, at efterspørgslen efter socialrådgivere bliver dækket af udbuddet. Igen skal det understreges, at prognosen er behæftet med usikkerhed på så lang sigt.

3. Hvordan kan udbud og efterspørgsel påvirkes?

Analyserne i denne rapport viser, at der inden for den midtjyske region kan imødeses periodisk mangel på arbejdskraft inden for de tre professioner. Dette taler altså for, at det inden for alle tre områder bliver nødvendigt at iværksætte tiltag eller handlinger, der enten øger arbejdskraftudbuddet eller reducerer efterspørgslen. Dette kapitel har til formål at diskutere, hvilke mulige 'håndtag', man kan dreje på for at undgå mangel på lærere, pædagoger og socialrådgivere. Kapitlet fokuserer især på, hvilke muligheder Region Midtjylland, kommunerne i den midtjyske region samt VIA University College har for at påvirke udbud og efterspørgsel.

Som analyserne demonstrerer, er der en lang række forhold, der har betydning for enten udbud eller efterspørgsel. I princippet kan man påvirke udbud og efterspørgsel gennem alle disse forhold – men nogle forhold er lettere at ændre end andre, og nogle har større betydning for udbud og efterspørgsel end andre.

Tre håndtag

I diskussion af, hvordan udbud og efterspørgsel kan påvirkes, vil vi inddele de forskellige muligheder i tre kategorier, nemlig:

- Øge udbuddet ved at tiltrække nye arbejdskraftressourcer.
- Fastholde og optimere de eksisterende arbejdskraftressourcer.
- Reducere efterspørgslen på arbejdskraft med de pågældende uddannelsesbaggrunde.

Tiltag inden for de tre hovedkategorier er basalt set komplementære i den forstand, at de ofte vil kunne fungere sideløbende og således supplere hinanden.

3.1 Øge udbuddet ved at tiltrække nye arbejdskraftressourcer

Når det gælder om at øge nyrekrutteringen til de tre professioner, er det primært et spørgsmål om at få uddannet flere lærere, pædagoger og socialrådgivere inden for regionen ud fra den betragtning, at de uddannede i væsentligt omfang vil være tilbøjelige til at søge job lokalt/regionalt, hvis jobmulighederne er der.

Søgning til uddannelse

Mulighederne for at uddanne (og ansætte) er i den nuværende uddannelsesadfærdsmæssige situation i høj grad et spørgsmål om, hvorvidt den underliggende søgning til de relevante uddannelser er tilstrækkelig. Her stiller situationen for de tre uddannelser sig forskelligt – både regionalt og for landet som helhed. Søgningen (og optaget) til socialrådgiveruddannelsen er som nævnt stort set eneste lyspunkt blandt de større 'velfærdsrettede' professionsbacheloruddannelser i 2008. Derimod fortsatte søgningen til læreruddannelsen med at falde og endnu værre for pædagoguddannelsen, hvor søgningsfaldet nærmest har været rekordagtigt i 2008.

Anden undersøgelse

Capacent Epinion har for Undervisningsministeriet netop kortlagt og analyseret dette års søgningsfald for professionsbacheloruddannelserne med særlig fokus på bl.a. uddannelserne til lærer og pædagog². Den bærende del af opdraget har været at identificere årsagerne til det fortsatte søgningsfald og komme med bud på, hvordan udviklingen kan vendes.

Manglende status

En væsentlig konklusion fra denne undersøgelse er, at den *altoverskyggende barriere for det at vælge en professionsbacheloruddannelse er den manglende prestige og anerkendelse*, som de potentielle studerende oplever, præger disse uddannelser. Professionsbacheloruddannelserne mangler generelt status, både hvad angår uddannelsernes indhold og de tilhørende professioner og deraf forventede karrieremuligheder. I den forbindelse spiller den ofte massive negative medieomtale af f.eks. lærer- og pædagogprofessionen en helt afgørende rolle. Det påvirker i høj grad de unges – og de unges omgangskreds' – indtryk af uddannelserne i en negativ retning, og mindsker deres interesse for at søge ind på uddannelserne betydeligt.

Der er ingen grund til at formode, at denne konklusion har hverken mere eller mindre relevans for den midtjyske region end resten af landet, og for at vende udviklingen er det helt afgørende at få fortalt den positive historie om både selve uddannelsen og især professionen og de indbyggede karrieremuligheder.

Men spørgsmålet er, hvad der kan gøres særskilt i den midtjyske region, som kan forventes at have en betydelig effekt på uddannelsernes og

² Analyse af den faldende søgning til professionsbacheloruddannelserne, Capacent Epinion (2008)

professionernes image. Her er det formentlig relevant at sondre mellem massekommunikation og kommunikation målrettet enkeltpersoner eller udvalgte grupper.

Markedsføring

I forhold til markedsføring via massemedier, vil effekten af en regionalt forankret medie- og markedsføringsindsats formentlig blive begrænset af, at de potentielle studerende i høj grad orienterer sig og påvirkes gennem landsdækkende medier.

Når det drejer sig om at orientere om og markedsføre uddannelserne gennem f.eks. uddannelses- og studievejledning, studiemesser, uddannelsesdage og informationsmateriale om de lokale og/eller regionale uddannelsesmuligheder, har de regionale aktører derimod en væsentlig rolle at spille. Følgegruppen for analysen drøftede mulighederne for at markedsføre uddannelserne gennem en fælles indsats mellem kommuner, regionen og de relevante fagforbund og uddannelsesinstitutioner. En sådan samlet indsats må formodes at have større effekt end separate og ukoordinerede initiativer.

Positiv diskurs

En forbedring af professionernes anseelse og image afhænger samtidig naturligvis af langt mere end markedsføring. Ifølge professor Jørgen Goul Andersen er det afgørende at skabe en mere positiv diskurs omkring 'velfærds-professionerne'. Han vurderer, at det er afgørende at få drejet fokus væk fra lønspørgsmålet og mere over på jobsikkerhed og selve jobindholdet, herunder ikke mindst de sociale og menneskelige aspekter i jobbet.

Uddannelsessteders placering

Uddannelsesstedernes placering er en vigtig parameter, når unge foretager deres uddannelsesvalg. Især to hensyn spiller for mange unge en betydelig rolle ved valg af uddannelsessted. For det første forbinder mange unge studietiden med livet i en større by med mange andre unge studerende og de muligheder, der følger deraf. Søgningen til uddannelserne er blandt andet af denne årsag, derfor ofte størst i de større byer. For det andet foretrækker mange unge en uddannelse i det område, hvor de er opvokset. Dette taler for, at der opnås det største rekrutteringsgrundlag ved at have uddannelsessteder fordelt ud over hele regionen. Spørgsmålet er naturligvis, om der kan rekrutteres et tilstrækkeligt stor antal unge til nye uddannelsessteder til at opnå et godt og bæredygtigt studiemiljø. Etablering af uddannelsessteder uden for de større byer i regionen, har også betydning for udbuddet af arbejdskraft i udkanten af regionen, da mange bliver boende i det samme område efter endt uddannelse.

I forlængelse af diskussionen om uddannelsesstedernes placering, må det også nævnes, at det kan tænkes at have betydning, om flere uddannelser samles på samme sted. Det blev i fokusgruppeinterviewene fremhævet som en styrke for både studiemiljøet og de unges interesse, at flere af professionsbacheloruddannelserne er blevet samlet i større campus-prægede-miljøer.

Universitetsstudie?

Det fremføres med jævne mellemrum, at 'ophøjelsen' af læreruddannelsen til et *universitetsstudie* kunne være en løftestang for uddannelsens kvalitet, image og anseelse. Egentlig dokumentationen for dette udestår, men det er

en i denne sammenhæng interessant hypotese. Hvorvidt det samtidig vil medføre øget søgning, er et åbent spørgsmål – det ville formentlig tiltrække nogen og afskrække andre. Under alle omstændigheder er det hverken et lokalt eller regionalt relevant anliggende at overveje – endsige implementere – tiltag på dette niveau.

**Videreuddannelses- og
karrieremuligheder**

Et andet forhold, der må formodes, at have betydning for unges studievalg, er videreuddannelses- og karrieremulighederne. I fokusgruppeinterviewene blev det påpeget, at en del unge fravælger bl.a. lærer- og pædagoguddannelserne, fordi de frygter at blive "låst fast" i en profession uden muligheder for karriereskifte. *Bedre videreuddannelses- og karrieremuligheder* er ikke umiddelbart oplagte at fremme i en lokal/regional kontekst. Større videreuddannelsesprogrammer – f.eks. en 'professionsmaster' – er et anliggende på nationalt niveau, og 'historien' om karrieremuligheder vil mest naturligt skulle kobles til en generel oprustning af uddannelsernes image og anseelse.

Gennemførelsesprocent

Antallet af nyuddannede kan ikke alene øges ved at tiltrække flere unge til de pågældende uddannelser. En anden løsning vil være at *forhøje gennemførelsesprocenterne*. Her spiller uddannelsesinstitutionerne naturligvis en helt afgørende rolle, men også bl.a. arbejdsgiverne har indflydelse.

Såfremt der ikke er kvalificeret klarhed over, hvilke forhold er centrale for at øge fastholdelsen af de studerende, bør dette indledningsvis kortlægges. Udfordringen er naturligvis at øge gennemførelsesprocenten uden at slække på kravene til de færdiguddannede. Studiemiljøet har givetvis en ganske betydelig indflydelse, og det kunne overvejes, om der kunne laves en samlet slagkraftig indsats for regionalt at promovere arbejdsmiljøet – målrettet de professionsuddannede og potentielle studerende – og studiemiljøet målrettet både nuværende (fastholdelse) og potentielle (nyrekruttering) studerende. Praktikperioderne må også formodes at have stor betydning for, om de studerende falder fra uddannelsen eller ej, herunder om der er en god sammenhæng mellem teorien i uddannelserne og praksis på praktikstedet. Endelig har vejledning og studenterrådgivning betydning for gennemførelsesprocenterne.

**Unge studerende
foretrakkes**

En anden måde at optimere det eksisterende studentergrundlag på er at få de potentielle studerende *tidligere i gang uden at forøge studietiden*, så der på den led opnås en lavere gennemsnitsalder blandt de færdiguddannede, som betyder, at de alt andet lige kan lægge flere år på arbejdsmarkedet. Denne opgave skal i givet fald løftes i fællesskab af de ungdomsuddannelsesinstitutioner – herunder den regionale studievejledning – som leverer de unge til uddannelser på videregående niveau samt de(n) relevante professionshøjskole(r), hvor den videregående uddannelse finder sted. Igen vil der her være reelle muligheder for at gennemføre lokale/regionale initiativer.

**Tiltrække medarbejdere
fra andre områder**

Udover at øge antallet af nyuddannede kan arbejdskraftudbuddet også øges ved at *tiltrække medarbejdere fra andre (især tilgrænsende) regioner eller personer uden for arbejdsmarkedet*. Også her kan en række faktorer tænkes at spille ind.

En parameter i 'konkurrencen' om at tiltrække medarbejdere er naturligvis løn- og ansættelsesvilkårene. Mulighederne for at skruer på løn- og ansættelsesvilkår lider dog i praksis under, at det næppe er hensigtsmæssigt – eller realistisk – for de offentlige arbejdsgivere (kommunen og regionen) at starte en 'priskrig', der risikerer at blive omkostningsfuld og uden effekt.

En aktiv og kreativ/innovativ indsats i forhold til arbejdsmiljøet kunne være en mulighed for at promovere sig overfor lærere, pædagoger og socialrådgivere i andre regioner. Her vil det være afgørende at få opmærksomhed i de rette fora omkring arbejdsmiljøfremmende tiltag – f.eks. via fagblade, medlemsblade og den almindelige mediedækning.

Anvende medarbejdere,
der er gået på efterløn
eller pension

En anden gruppe som kunne bidrage til at udvide arbejdsstyrken på området er personer med de rette kvalifikationer, som har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet – typisk på efterløn eller pension. I visse kommuner er f.eks. indført en 'skoleassistent ordning', hvor pensionerede lærere på fleksibel vis assisterer i undervisningen og 'håndteringen' af særligt opmærksomhedskrævende børn.

Tiltrækning af andre medarbejdergrupper end lærere, pædagoger og socialrådgivere til at 'erstatte' disse grupper drøftes i afsnit 3.3.

3.2 Fastholde og optimere de eksisterende ressourcer

Den eksisterende
arbejdsstyrke

En anden og komplementær vej at gå for at øge arbejdskraftudbuddet er at få mere ud af de eksisterende ressourcer og potentialer. Her vil der ofte være flere oplagte muligheder for at skruer på 'lokale og regionale administrative knapper'. Nedenfor ridses nogle af disse muligheder op, og deres potentiale diskuteres kort.

Der findes flere velkendte muligheder at øge kapaciteten inden for den eksisterende arbejdsstyrke:

Fastholde medarbejdere

Øget fastholdelse af medarbejdere inden for professionen.

Påvirkningsmulighederne her har til formål dels at opnå en senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, og dels at reducere afgang fra professionen til andre brancher/beskæftigelsestyper. Det formodes, at den væsentligste faktor i forhold til at fastholde medarbejdere er at skabe 'attraktive arbejdspladser' i bred forstand. Hertil hører både økonomiske incitamenter, karriere- og uddannelsesmuligheder, øget fleksibilitet (f.eks. forbedrede muligheder for at arbejde på deltid) og ikke mindst 'bløde' værdier som anerkendelse, et godt arbejdsmiljø og indflydelse på eget arbejde kan medvirke til at fastholde medarbejdere længere tid på arbejdspladsen. Særligt i forhold til de medarbejdere, der nærmer sig efterløns- eller pensionsalderen kan der være behov for en ekstraordinær indsats for at fastholde dem længere på arbejdsmarkedet. Ifølge professor Jørgen Goul Andersen er det vigtigt, at arbejdsgiverne tidligt tager initiativ til at drøfte eventuelle seniorordninger eller lign. med den enkelte medarbejder – men det allervigtigste er, at medarbejderen oplever en

anerkendelse af sit arbejde. Endelig har bl.a. flere fokusgruppedeltagere nævnt, at for meget kontrol, dokumentation og administration ofte er en væsentlig årsag til at visse medarbejdere forlader kerneområderne for lærere, pædagoger og socialrådgivere.

Øget arbejdstid

Øget gennemsnitlig arbejdstid ved f.eks. at opgradere deltidsstillinger til fuldtid. Beslægtet med denne tankegang er konceptet med at *øge personressourceforbruget på kerneopgaverne* (f.eks. konfrontationstid for lærerne og sagsbehandlingstid for socialrådgiverne) på bekostning af rent administrative og mødelignende/koordinerende aktiviteter.

Sygefravær

Nedbringelse af (syge)fraværet blandt de ansatte og generel sikring af *et arbejdsmiljø som reducerer risikoen for nedslidning, stress, førtidspensionering og lignende*. Dette vil kunne bidrage til at øge den effektive arbejdsstyrke og således forebygge mangel på både kort og længere sigt.

3.3 Reducere efterspørgslen efter lærere, pædagoger og socialrådgivere

En tredje – og endnu engang komplementær – vej at gå for at sikre fremtidigt match mellem udbud af og efterspørgsel efter lærere, pædagoger og socialrådgivere er ved at reducere efterspørgslen. En reduktion af efterspørgslen efter lærere, pædagoger og socialrådgivere vil typisk enten medføre nedskæringer/serviceforringelser eller betyde, at andre personalegrupper overtager dele af lærernes, pædagogernes eller socialrådgivernes arbejde.

Nedskæringer

Nedskæringer kan gennemføres på forskellige måder inden for disse områder. Ulempen ved disse løsninger er naturligvis, at de ofte vil medføre en serviceforringelse for borgerne.

- Indførelse af *højere klassekvotienter og/eller højere elev/lærer-ratio i skolerne* er en velkendt måde at imødegå lærermangel på. Det kan ske på den enkelte skole eller ved f.eks. at nedlægge skoler (typisk de mindre) med lav gennemsnitlig klassekvotient og/eller lav gennemsnitlig elev/lærer-ratio.
- Reduktion i normeringen så der kommer *færre pædagoger pr. barn* i dag- og døgninstitutionerne. Udover at nedsætte normeringen generelt kan dette f.eks. ske ved at nedlægge/sammenlægge mindre institutioner med ekstraordinær høj personalenormering. En beslægtet og velkendt spareøvelse er at indføre en *lavere pædagog/medhjælper-ratio*.
- *Kortere åbningstider* i dag- og fritidsinstitutioner - herunder øget brug af deltidspladser og/eller modulbaseret pasning samt *flere lukkedage* indgår også som potentielle efterspørgselsreducerende tiltag.

Substitution

Som nævnt kan efterspørgslen også reduceres ved at 'substituere' de pågældende medarbejdergrupper med medarbejdere med en anden uddannelsesmæssig baggrund. I forhold til lærere kan der for eksempel være tale om pædagoger, socialrådgivere, 'skoleassistenter' eller personer uden en specifik uddannelse (uuddannede). I forhold til pædagoger er de mest oplagte 'substitutter' pædagogmedhjælpere (uuddannede), pædagogiske assistenter og dagplejere, men også sosu-assistenter og ergoterapeuter kan i visse sammenhænge erstatte pædagoger. Endelig er der i forhold til socialrådgivere en lang række andre professioner, der kan 'overtage' dele af socialrådgivernes opgaver, fx professionsbachelor i offentlig administration, jurister, HK'ere/kommunomer og socialpædagoger

Fælles for alle områderne er imidlertid, at det kun er realistisk at reducere efterspørgslen ved at substituere med personalegrupper, hvor der er 'overskud' af medarbejdere, dvs. ledighed. På nuværende tidspunkt gælder det kun et fåtal af de ovennævnte grupper. Aktuelt er det umiddelbart mest oplagt at rette fokus mod ledige akademikere som potentielle undervisere og sagsbehandlere, samt kontorphonale (HK'ere) som vil kunne udføre administrative opgaver og dermed i højere grad frigøre det professionsuddannede personale til kerneopgaverne.³

Forebyggelse

Som en sidste mulig vej til at reducere efterspørgslen efter lærere, pædagoger og socialrådgivere kan nævnes *bedre forebyggelse* i forhold specialpædagogisk bistand, specialundervisning og sociale sager, hvilket kan tænkes at bidrage til en nettoreduktion i arbejdsbyrden på længere sigt. Sammenhængene her er dog meget komplekse, da det vil kræve en betydelig ekstrainsats i nogle led for at realisere besparelser i andre.

3.4 Sammenfatning

Som opsummering på kapitlet kan det konkluderes, at der findes en lang række forskellige muligheder for at påvirke enten udbuddet af eller efterspørgslen efter lærere, pædagoger og socialrådgivere, så der på længere sigt sikres et tilstrækkeligt stort rekrutteringsgrundlag til at opfylde efterspørgslen. De forskellige 'håndtag' er i vid udstrækning komplementære, så det må formodes, at de mest effektive resultater opnås ved en flerstrengt indsats i et fællesskab mellem stat, regioner, kommuner, fagforbund og uddannelsesinstitutioner.

De væsentligste faktorer for at øge udbuddet vil være:

- Tiltrække flere studerende til uddannelserne
- Øge gennemførelsesprocenten

³ Ifølge Arbejdsmarkedsstyrelsen og Beskæftigelsesregionerne er netop akademikere og kontormedhjælpere de uddannelsesgrupper, der har den største ledighed i Region Midtjylland i 2. halvår 2008, jf. "Arbejdsmarkedsoverblik".

- Tiltrække medarbejdere fra andre regioner
- Fastholde medarbejdere længere tid på arbejdsmarkedet
- Øge arbejdstiden
- Nedbringe (syge)fraværet

Hvis det ikke i kraft af ovenstående initiativer lykkes at øge arbejdskraftudbuddet tilstrækkeligt er eneste udvej en reduktion i efterspørgslen efter lærere, pædagoger og socialrådgivere – enten ved nedskæringer/serviceforringelser eller ved at erstatte de pågældende faggrupper med medarbejdere med en anden uddannelsesmæssig baggrund.

4. Lærere

Definition af lærere

Lærere er i analysen defineret som alle personer, der har gennemført læreruddannelsen - herunder også meritlæreruddannelsen. Personer, der udover at have gennemført læreruddannelser har gennemført en længerevarende uddannelse, regnes dog ikke som lærere.

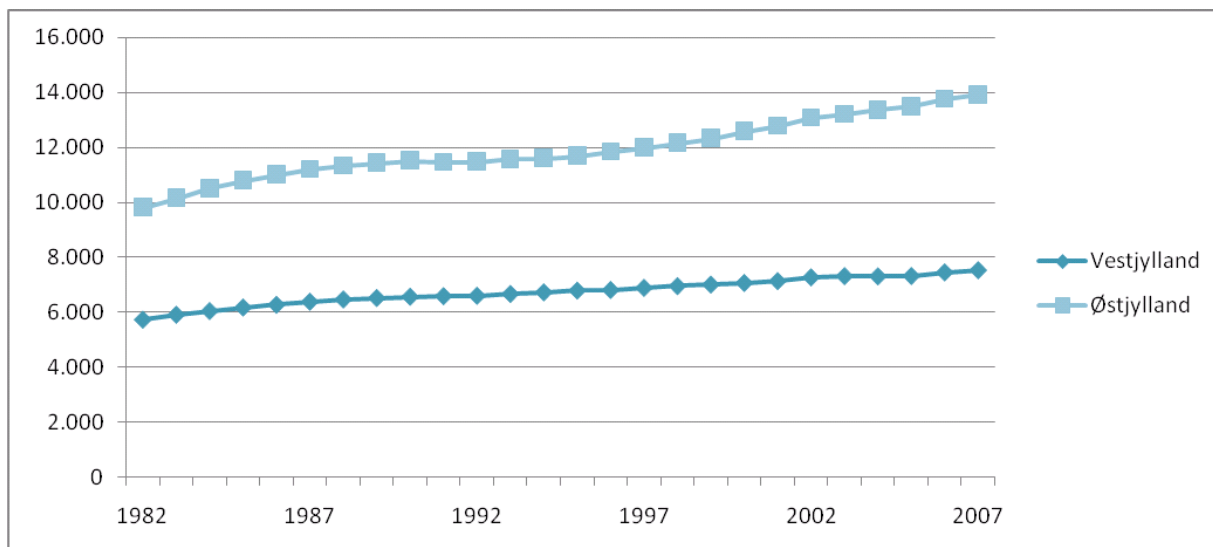
I afsnit 4.1 undersøges den aktuelle beskæftigelsessituation for lærere. Dernæst redegøres for de faktorer, der forventes at have en betydning for henholdsvis udbud (afsnit 4.2) og efterspørgsel (afsnit 4.3) efter lærere i de kommende år. Afslutningsvist vurderes den samlede rekrutteringssituation ved at sammenfatte prognoserne for udbud og efterspørgsel i afsnit 4.4.

4.1 Den aktuelle beskæftigelsessituation for lærere

Antal læreruddannede

I 2007 boede der i alt ca. 21.500 uddannede folkeskolelærere i den midtjyske region, heraf 14.000 i Østjylland og 7.500 i Vestjylland. Med et samlet indbyggertal i området på 1.227.428 i 2007 udgør lærerne knap 2 pct. af befolkningen i regionen.

Antallet af lærere i regionen er steget jævnt igennem mange årtier. Siden begyndelsen af 1980'erne er antallet steget med ca. 42 pct. i den østlige del af regionen (ca. 4.100 personer) og ca. 31 pct. i den vestlige del af regionen (ca. 1.800 personer), jf. Figur 1. Den gennemsnitlige årlige stigning i antallet af læreruddannede siden 1982 er således 1,4 pct. for øst og 1,0 pct. for vest.

Figur 1: Antal folkeskolelærere i den midtjyske region. Til og med 64 år. 1982-2007

Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse.

Arbejdsstyrken

Ovennævnte tal omfatter alle læreruddannede til og med 64 år uanset arbejdsmarkedstilknytning. I 2007 var 11,4 pct. af de læreruddannede i regionen uden for arbejdsstyrken. Arbejdsstyrken – og dermed udbuddet af arbejdskraft – udgør således 88,6 pct. af de læreruddannede, svarende til ca. 19.000 personer. Heraf var 1,4 pct. ledige og de resterende 98,6 pct. i beskæftigelse. En ledighed på 1,4 pct. af arbejdsstyrken må betegnes som meget lav, og dermed som *fuld beskæftigelse*.⁴

Beskæftigelsesregion Midtjylland betegner i 2. halvår 2008 folkeskolelærere som en stillingskategori med mangel på arbejdskraft, hvilket er kendetegnet ved lav ledighed og vanskeligheder med at besætte ledige stillinger.⁵

Arbejdsgivernes oplevelse

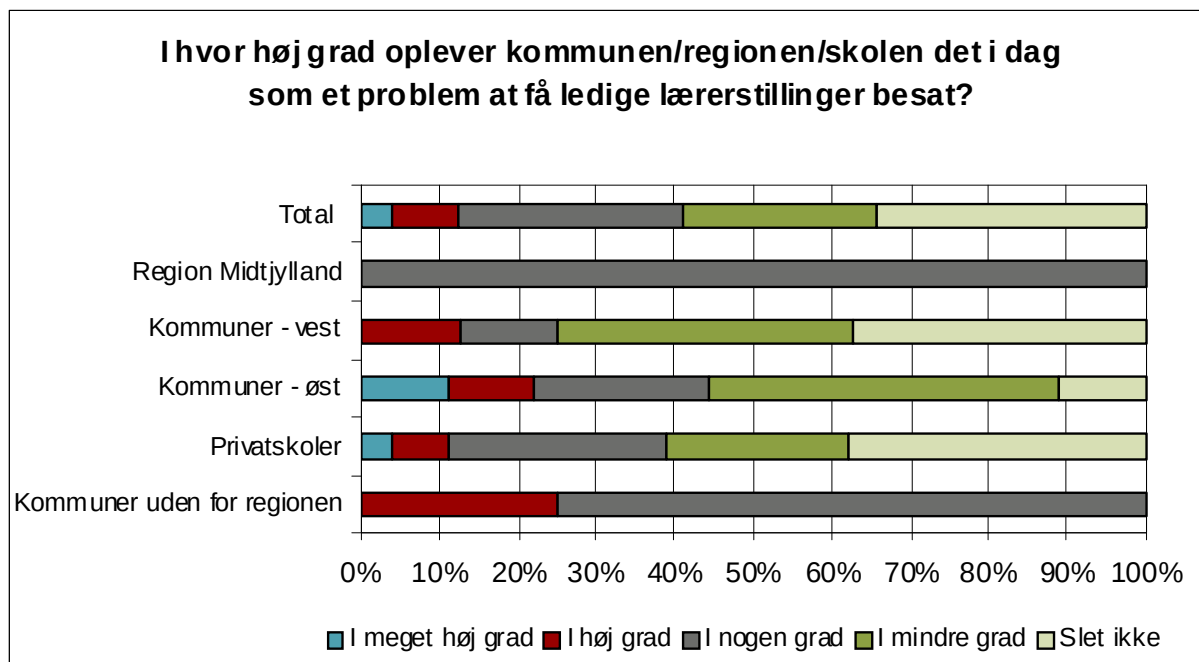
Arbejdsgiverne for folkeskolelærere blev via survey-analysen bedt om at angive, i hvor høj grad de i dag oplever det som et problem at få ledige lærerstillinger besat. 4 pct. oplever det ”i meget høj grad” som et problem at få stillinger besat, mens 8 pct. ”i høj grad” oplever det som et problem. 29 pct. svarer, at det ”i nogen grad” er et problem, mens 25 pct. svarer ”i mindre grad”. 34 pct. oplever det ”slet ikke” som et problem.

⁴ Der vil altid være en vis ledighed, f.eks. personer, der er kortvarigt ledige mellem to job.

⁵ Beskæftigelsesregion Midtjylland (2008),
<http://www.brmidtjylland.dk/sw6043.asp>

Rekrutteringssituationen opleves især som problematisk i de østlige kommuner i regionen.

Figur 2: Arbejdsgivernes oplevelse af rekrutteringssituationen



Kilde: Capacent Epinion, survey, nov/dec 2008

Når der dernæst spørges til, om det særligt er svært at få ansat lærere inden for visse fagområder, svarer arbejdsgiverne, at det især er de naturvidenskabelige fag samt tysk- og musikundervisningen, som volder besværligheder.

Tabel 1 viser, om arbejdsgiverne inden for de seneste to måneder forgæves havde forsøgt at rekruttere nye lærere. Præcis halvdelen af arbejdsgiverne har ikke haft behov for at rekruttere lærere. Blandt de resterende har langt flertallet (77 pct.) fået de ledige stillinger besat, mens 16 pct. har søgt forgæves, og 3 pct. på forhånd har opgivet at søge.

Tabel 1: Har arbejdsgiverne forgæves forsøgt at rekruttere?

Kategori	Har kommunen/regionen/skolen inden for de seneste to måneder <u>forgæves</u> forsøgt at rekruttere nye lærere?					
	Ja	Nej, har ikke forsøgt	Nej, har fået stillinger besat	Nej, har på forhånd opgivet	Véd ikke	Total
Region Midtjylland	0	0	1	0	0	1
Kommuner – øst	2	0	6	0	1	9
Kommuner – vest	2	1	5	0	0	8
Kommuner – uden for regionen	1	0	2	0	1	4
Privatskoler	5	60	33	2	0	100
Total	10	61	47	2	2	122

Kilde: Capacent Epinion, survey, nov/dec 2008

Arbejdsgiverne blev også bedt om at angive, hvorvidt de pr. 1. september 2008 havde ubesatte lærerstillinger eller stillinger besat af andre faggrupper, hvor de ville have foretrukket at ansætte en læreruddannet.

Tabel 2 viser, at de arbejdsgivere, der har deltaget i surveyundersøgelsen, tilsammen har 23 ubesatte lærerstillinger og 76 stillinger, der er besat af andre medarbejdere end lærere, selvom man havde foretrukket en læreruddannet. Resultaterne underbygger, at der aktuelt er tale om en vis lærermangel i regionen, men de viser samtidig, at manglen er relativ beskeden set i forhold til det samlede antal lærere. De arbejdsgivere, der har deltaget i surveyen, beskæftiger tilsammen 17.300 lærere. De ubesatte stillinger og stillinger besat af andre faggrupper udgør dermed blot 0,6 pct. af alle lærerstillinger. Det ses, at det er privatskolerne, der oplever den største mangel på lærere.

Tabel 2: Ubesatte stillinger og stillinger besat af andre faggrupper

Kategori	Antal ubesatte stillinger	Ubesatte lærerstillinger i pct. af antal lærere ansat	Antal stillinger besat af andre, hvor man ville have foretrukket en lærer	Stillinger besat af andre faggrupper i pct. af antal lærere ansat
Region Midtjylland	0	0 %	0	0 %
Kommuner – vest	0	0 %	14	0,3 %
Kommuner – øst	7	0,0 %	24	0,3 %
Kommuner – uden for regionen	8	0,3 %	11	0,3 %
Privatskoler	8	0,6 %	27	2,2 %
Total	23	0,1 %	76	0,4 %

Kilde: Capacent Epinion, survey, nov/dec 2008

Underskud af lærere

De arbejdsgivere, der har deltaget i surveyen beskæftiger 75 pct. af alle beskæftigede lærere i den midtjyske region.⁶ Hvis det antages, at de arbejdsgivere, der ikke er repræsenteret i surveyen, mangler forholdsmæssigt lige så mange lærere, udgør det aktuelle "underskud" af lærere i den midtjyske region ca. 110 personer.

4.2 Udbud

I dette afsnit analyseres den forventede udvikling i udbuddet af lærere i den midtjyske region frem til 2030. Resultaterne er sammenfattet sidst i afsnittet.

4.2.1 Nyuddannede

Antallet af nyuddannede kandidater vil naturligvis påvirke arbejdskraftudbuddet. Antallet af færdiguddannede vil blandt andet afhænge af udviklingen i antallet af ansøgere, det faktiske optag på uddannelsen, samt gennemførelsesprocenten.

De seneste tre år er antallet af personer, der søger ind på og påbegynder folkeskolelæreruddannelsen i den midtjyske region, blevet reduceret fra 828 i 2006 til 686 i 2008 - svarende til et fald på ca. 17 pct.⁷ Der er altså tale om et ganske betydeligt fald i tilgangen, som dog i et historisk perspektiv ikke kan måle sig med søgningsfaldet i slutningen af 1970'erne og starten af 1980'erne. Her faldt antallet af ansøgere fra ca. 4.000 i 1979 til ca. 3.000 i 1980, og derefter faldt det med ca. 500 om året til et lavpunkt med blot 1.250 ansøgere i 1984. Dengang skete søgningsfaldet dog på en noget anderledes baggrund end i dag, da der var faldende børnetal og prognoser, der viste kommende massearbejdsløshed. Vi mener derfor ikke, at der er grund til at forvente et lige så stort søgningsfald på nuværende tidspunkt (se nedenfor).

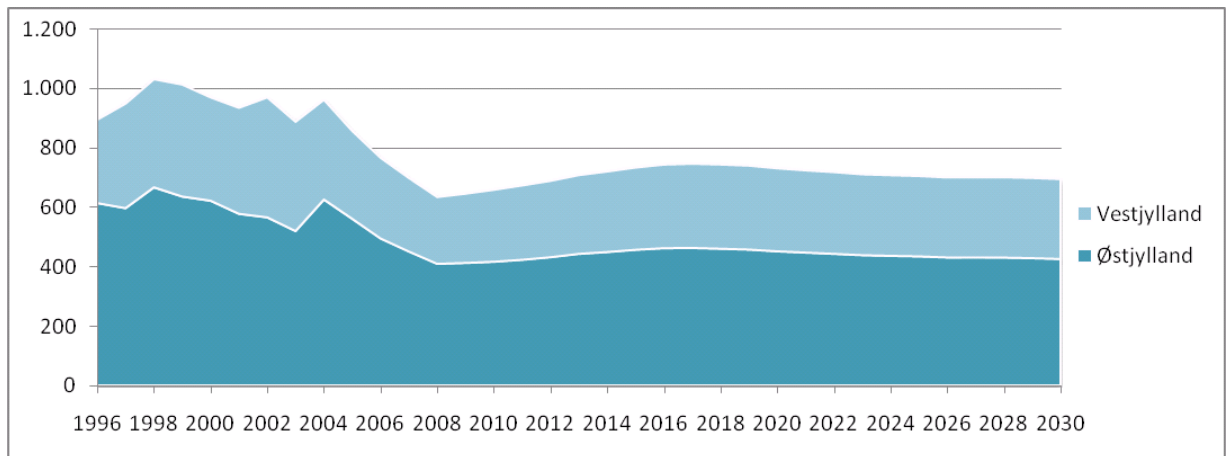
**Tilgang til
læreruddannelsen**

Udviklingen i den faktiske tilgang til læreruddannelsen frem til 2006 samt en prognose for tilgangen til uddannelsen i perioden 2007-2030 er afbildet i Figur 3. Figuren viser, at optaget på folkeskolelæreruddannelsen har været nogenlunde stabilt fra 1996 til 2004, men er faldet betragteligt siden.

⁶ Her ses bort fra besvarelser fra kommuner uden for den midtjyske region.

⁷ Data fra Den Koordinerede Tilmelding 2006-8. Optag pr. 28. juli (30. juli 2008).

**Figur 3: Tilgang til folkeskolelæreruddannelsen i Region Midtjylland.
Grundscenarium, 1996-2030**



Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse og Den Koordinerede Tilmelding.

Note: Tilgangen 2007-2008 er estimeret på baggrund af KOT-optagelsestal.

Antagelse om uændret optag (relativt)

Prognosen for tilgang bygger på historiske tilgangs- og optagelsestal indekseret med udgangspunkt i antallet af 20-24-årige i Danmarks Statistiks befolkningsprognose for kommunerne i den østlige og vestlige del af Region Midtjylland. Det vil sige, at det antages, at den procentdel af de 20-24-årige, der påbegynder læreruddannelsen, vil være uændret i forhold til 2008.

Som det fremgår af figuren medfører denne antagelse, at vi som følge af et stigende antal 20-24-årige forventer en svag stigning i antallet af personer, der optages på læreruddannelsen. Antagelsen medfører altså en forventning om, at de seneste års kraftige nedgang i ansøgertallet ikke vil fortsætte. Det er naturligvis et åbent spørgsmål, om bunden er nået i 2008 med hensyn til optaget på læreruddannelsen, men vi har valgt denne metode – som også typisk anvendes i prognoser udarbejdet af Undervisnings- og Videnskabministeriet – da vi vurderer, at optaget i de kommende år lige så vel kan stige som falde yderligere. Hvis det i stedet antages, at optaget falder med yderligere 10 pct. vil det reducere tilgangen til arbejdsmarkedet med ca. 60-70 personer årligt – svarende til ca. 1.100-1.200 færre lærere i den midtjyske region i 2030.

Gennemførelsesparametre

Et andet forhold, som har betydning for prognosen er gennemførelsesprocenten på uddannelsen. På fokusgruppeinterviewet blev det diskuteret, om man forventede at se ændringer i gennemførelsesparametrene på læreruddannelsen. Deltagerne påpegede, at fuldførelsesprocenten de seneste mange år havde været faldende, hvilket blandt andet skyldes, at adgangskravene er blevet sænket. Der var dog bred enighed om, at man forventede stort set uændrede adfærdsmønstre i fremtiden, når man sammenligner med i dag. Derfor ligger nedenstående gennemførelsesparametre fra 2006 til grund for prognoserne.

Tabel 3: Gennemførelsesparametre for læreruddannelserne i Region Midtjylland, 2006

Fuldførelsesprocent – Østjylland	74 %
Fuldførelsesprocent – Vestjylland	61 %

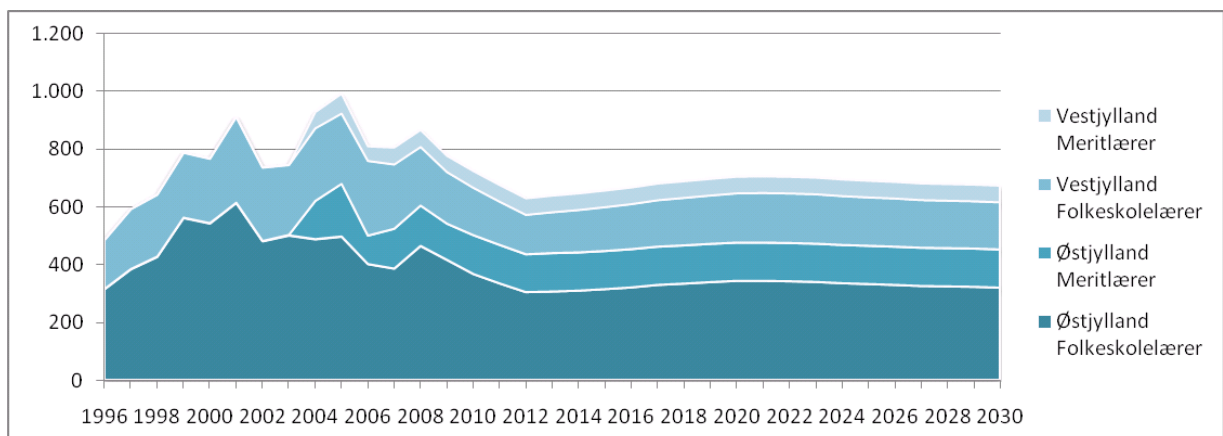
Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse.

Meritlærere

I tillæg til læreruddannede fra fuldtidsuddannelsessystemet er der de seneste år begyndt at komme mange nye lærere fra det åbne uddannelsessystem; de såkaldte meritlærere. For meritlærerne findes alene central registrering af antallet af færdiguddannede. Ved forholdsmæssig fordeling i overensstemmelse med hvor mange ordinære lærere, der bliver uddannet i landsdelene, er den nye tilgang af meritlærere i den østlige og vestlige del af regionen således blevet estimeret. Dog betyder den relativt markante nedgang fra 2005 til 2006, at vi vil være forsigtige med ikke at overvurdere antallet af meritlærere. Tilgangen af meritlærere i den midtjyske region vurderer vi til at være på godt 200 nyuddannede om året.

Antallet af fuldførte kandidater

I løbet af de seneste 10 år er stigningen i antallet af nyuddannede folkeskolelærere i den midtjyske region toppet. Som Figur 4 viser, toppede antallet af fuldførte kandidater på læreruddannelserne i den midtjyske region i 2001. Figuren afslører imidlertid også, at det er Østjylland, der har oplevet de største udsving i produktionen - med en stærk stigning frem til 2001 efterfulgt af et lige så kraftigt fald. Vestjylland har oplevet en afdæmpet stigning i antallet af nyuddannede lærere i perioden siden 1996.

Figur 4: Antal nye folkeskolelærere og meritlærere. Grundscenarium, 1996-2030

Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse.

Nye lærere

I Figur 4 ovenfor ses det forventede antal færdiguddannede lærere i øst og vest frem til 2030, når meritlærerne lægges til de ordinært læreruddannede. Figuren viser, at den nuværende lave tilgang til læreruddannelserne i den midtjyske region betyder, at der i 2012 bliver 'produceret' færre lærere end på noget andet tidspunkt siden 1998. Efter 2012 stiger lærerproduktionen

igen en anelse, hvilket skyldes et øget antal unge i regionen. Størrelsesordenen af den fremtidige lærerproduktion forventes således at stabilisere sig på niveauet, som var gældende omkring 1998.

Ny organisering af uddannelser

Endelig blev det under fokusgruppeinterviewet drøftet, om nye måder at organisere uddannelserne på - herunder f.eks. delvist netbaserede uddannelser og samling af mellemlange videregående uddannelser i større campus-universitetsprægede-miljøer - kunne få betydning for ansøgertallet og dermed antallet af færdiguddannede i de kommende år. Fokusgruppedeltagerne vurderede, at dette muligvis kunne være tilfældet, men den eventuelle effekt er præget af så stor usikkerhed, at den ikke er indregnet i prognoserne.

4.2.2 Videreuddannelse

Effekter af videreuddannelse

Videreuddannelse kan påvirke udbuddet på flere måder. For det første står de lærere, der vælger at videreuddanne sig, ofte ikke til rådighed som lærere under uddannelsen. Dette er dog en midlertidig og begrænset effekt. For det andet medfører videreuddannelse ofte, at personen skifter profession, dvs. ikke længere står til rådighed for arbejdsmarkedet som lærer. Der er dog også lærere, der videreuddanner sig, men derefter fortsætter med at arbejde som lærer. Et tredje forhold, flere fokusgruppedeltagere peger på, er, at mulighederne for videreuddannelse også har betydning for søgningen til læreruddannelsen, da mange unge ønsker en uddannelse med mange forskellige karrieremuligheder. Videreuddannelse kan således også *indirekte* have en positiv effekt for arbejdskraftudbuddet.

Tidligere undersøgelse

Det er i en undersøgelse, foretaget for Region Midtjylland, blevet undersøgt, hvor mange af de, der har gennemført en professionsbacheloruddannelse (herunder folkeskolelæreruddannelsen) i den midtjyske region, der vælger at påbegynde en lang videregående uddannelse inden for ti år. Omfanget heraf var ca. 5,7 pct. Derudover påbegynder 3,7 pct. en anden mellemlang videregående uddannelse.⁸ Det fremgår ikke, hvor mange heraf der gennemfører uddannelsen.

Af Tabel 4 fremgår det, at det kun er en relativt lille andel af de færdiguddannede i Vestjylland, der træffer et omvalg inden for 27 måneder efter kandidattidspunktet. I Østjylland er andelen, der videreuddanner sig, næsten dobbelt så stor. Især andelen, der vælger en lang videregående uddannelse (LVU), er markant højere i den østlige end vestlige del af regionen.

⁸ Uni-C Statistik og Analyse (2007), *Uddannelse i Region Midtjylland*.

Tabel 4: Andel færdiguddannede lærere i Region Midtjylland, der 0-27 måneder efter kandidattidspunkt er påbegyndt anden uddannelse. Nyuddannede i 2004.

	Ny uddannelse				
	EUD	KVU	MVU	LVU	I alt
Østjylland	0,2 %	0,2 %	1,0 %	2,7 %	4,1 %
Vestjylland	0,1 %	0,4 %	0,7 %	1,1 %	2,3 %

Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse.

De viste tal omfatter alene de, der vælger at videreuddanne sig inden for 27 måneder efter endt læreruddannelse. Hertil kommer cirka lige så mange, der påbegynder videreuddannelse senere i karrieren. Disse vil være en del af udbuddet af lærere i en periode for derefter at skifte profession.

Videreuddannelse mindsker udbuddet

Det er vanskeligt at forudsige, hvor mange lærere, der vil vælge at videreuddanne sig i fremtiden, og hvor stor en del, der efterfølgende ikke længere vil stå til rådighed for arbejdsmarkedet som lærere. Baseret på de historiske tal antages i denne analyse, at 8 pct. af lærerne i øst og 4 pct. af lærerne i vest på grund af videreuddannelse *ikke* bliver en del af lærerarbejdsstyrken. I absolutte tal er der tale om, at 30-40 lærere i øst og op imod 10 lærere i vest årligt frem til 2030 'forsvinder' til videreuddannelse frem for at blive en del af udbuddet af lærere.

4.2.3 Mobilitet

Inden for alle uddannelsesgrupper sker der mange flytninger hos færdiguddannede. I særdeleshed oplever de store uddannelsesbyer, at nyuddannede flytter tilbage til deres oprindelige hjemegn efter endt uddannelse. Nedenfor vises diagrammer over nettoflytninger af folkeskolelærere mellem Vest- og Østjylland og landets andre regioner.

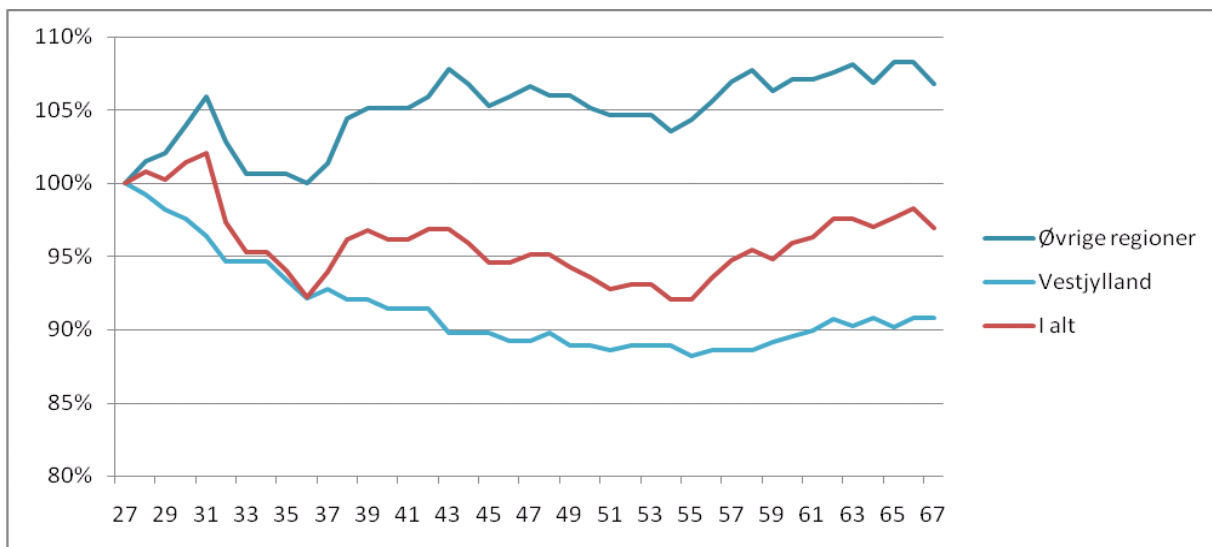
Diagram-forklaring

Diagrammerne viser 'overlevelseskurven' i det geografiske område for en befolkning af nyuddannede. Når kurven rammer 100 pct., betyder det, at der er balance mellem ud- og indflytninger. En kurve, der ligger over 100 pct., indikerer, at tilflytningen til landsdelen er større end fraflytningen. Et niveau på 110 pct. betyder således, at der i befolkningen er 10 pct. flere uddannede personer, end tilfældet havde været, hvis der ikke havde været nogen flytninger.

Østjylland som uddannelsescentrum

Østjylland bærer præg af at være uddannelsescentrum i regionen. De østjyske kommuner afgiver således uddannede lærere til Vestjylland. Samtidig sker der dog væsentlige flytninger til Østjylland fra resten af landet, hvilket betyder, at "kun" ca. 5 pct. af de uddannede lærere flytter fra Østjylland (netto).

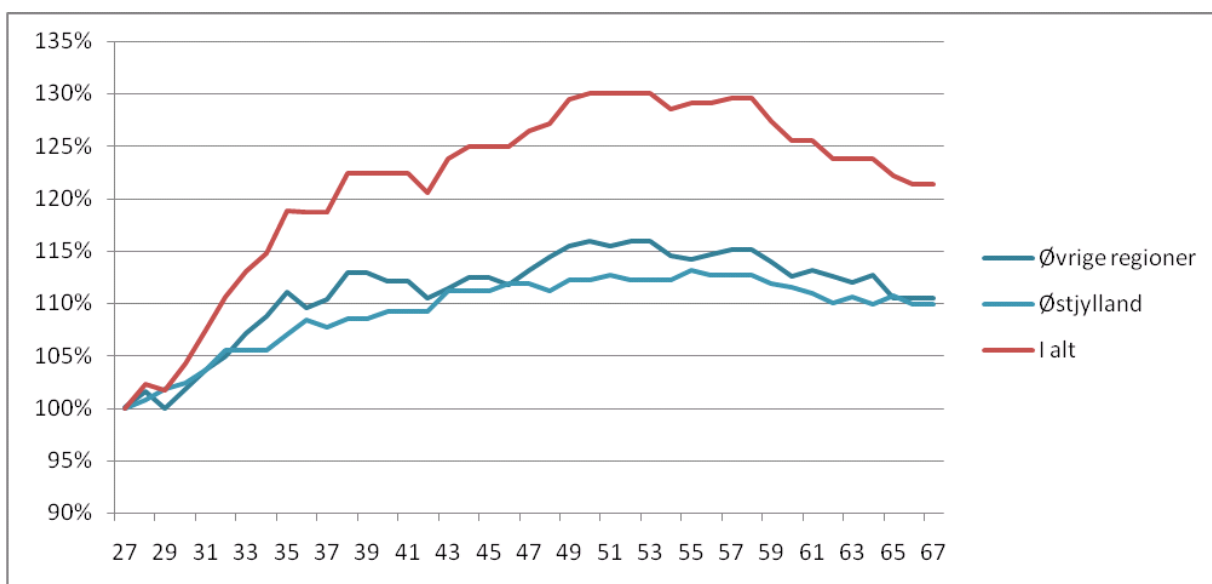
Figur 5: "Overlevelseskurve" for nettoflytninger hos uddannede lærere til/fra Østjylland. 2006-7.



Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse.

Vestjylland oplever, at der er en absolut nettotilflytning af uddannede lærere. Lærerne kommer fra Østjylland og fra andre steder i landet. Tilflytningen betyder, at der er 30 pct. flere 50-årige lærere bosat i landsdelen, end tilfældet havde været, hvis Vestjylland selv skulle uddanne alle sine lærere.

Figur 6: "Overlevelseskurve" for nettoflytninger hos uddannede lærere til/fra Vestjylland. 2006-7



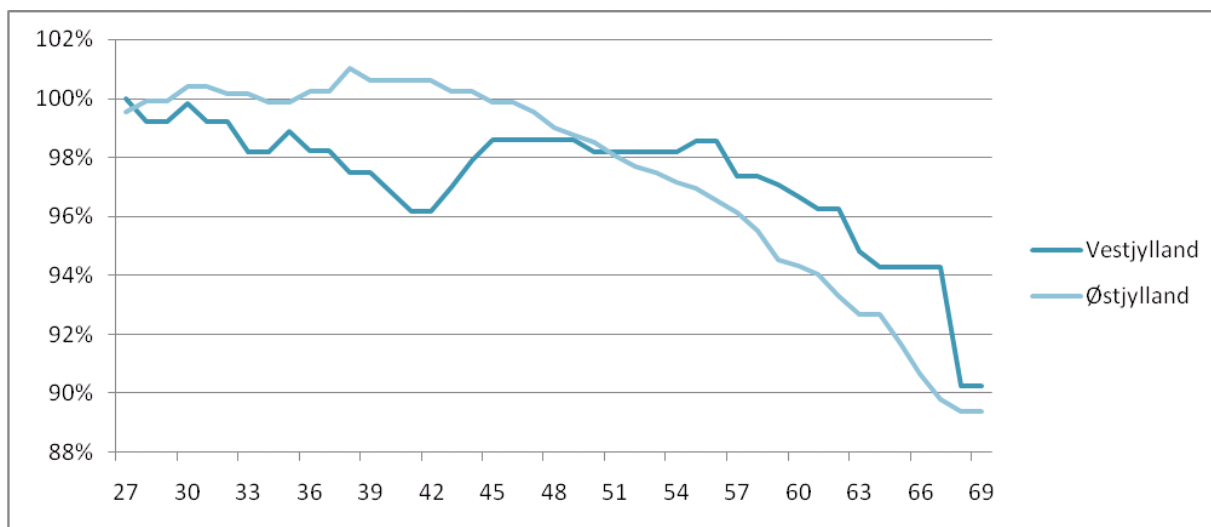
Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse.

**Samlet betydning af
mobilitet**

I personer er der tale om, at der i Østjylland hvert år frem til 2030 fragår ca. 30 lærere fra arbejdsstyrken som følge af mobilitet, mens Vestjyllands lærerarbejdsstyrke hvert år øges med ca. 40 personer som følge af geografisk mobilitet hos de læreruddannede.

Foruden mobilitet mellem landsdele og regioner i Danmark, er der nogen udveksling med udlandet, hvortil uddannede lærere rejser eller kommer fra.

Figur 7: "Overlevelseskurve" for folkeskolelærere i befolkningen i Midtjylland (udlandsmigration og dødsfald), 2006-7



Kilde: TrendEduc. Data fra Danmarks Statistik.

**Dødelighed og
udlandsmobilitet**

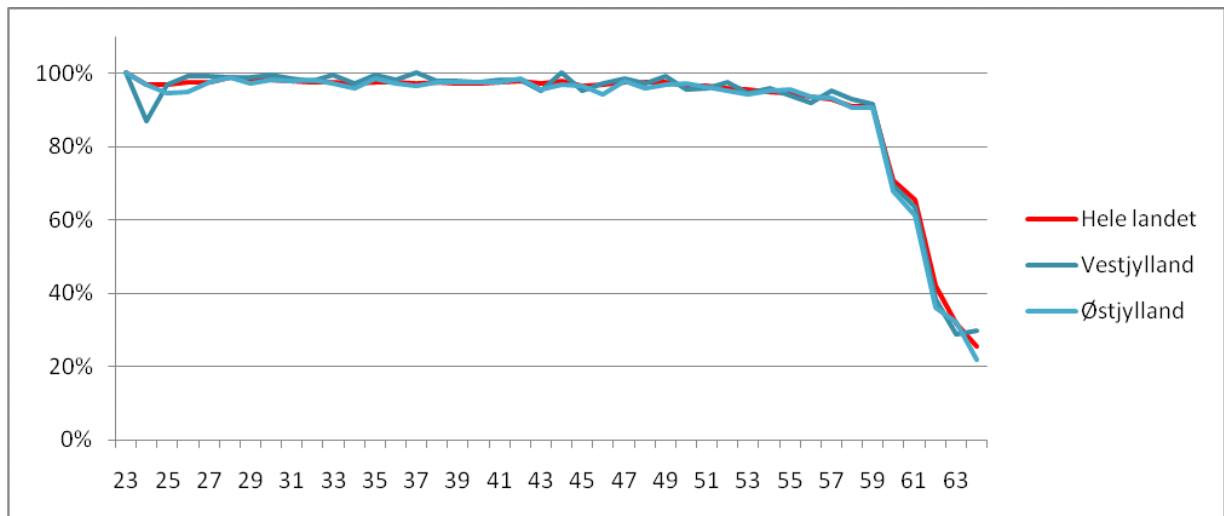
Sammen med dødeligheden blandt lærerne betyder udlandsmobiliteten en ikke uvæsentlig reduktion af antallet af uddannede lærere i Vestjylland. I Østjylland øges antallet af unge lærere modsat af indrejse fra udlandet. Dødeligheden betyder, at antallet af lærere i begge landsdele reduceres med ca. 10 pct. frem til pensionsalderen.

4.2.4 Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet

Erhvervsfrekvens

Lærerne i Region Midtjylland har, som lærere i hele landet, meget høj erhvervsdeltagelse. Lige indtil lærerne fylder 60 år, er erhvervsfrekvensen over 90 pct. Til gengæld benytter rigtig mange lærere sig af efterløn til at forlade arbejdsmarkedet som 60-årige. Mens over 90 pct. af de 59-årige er på arbejdsmarkedet, gælder det samme kun for mindre end 70 pct. af de 60-årige. Ca. tre-fjerdedel af alle 64-årige lærere har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Figur 8 nedenfor viser, at lidt flere 64-årige lærere i 2007 forblev erhvervsaktive i Vestjylland, end tilfældet var i Østjylland.

Figur 8: Erhvervsfrekvenser for folkeskolelærere i Region Midtjylland og hele landet, 2007



Kilde: TrendEduc. Data fra Danmarks Statistik.

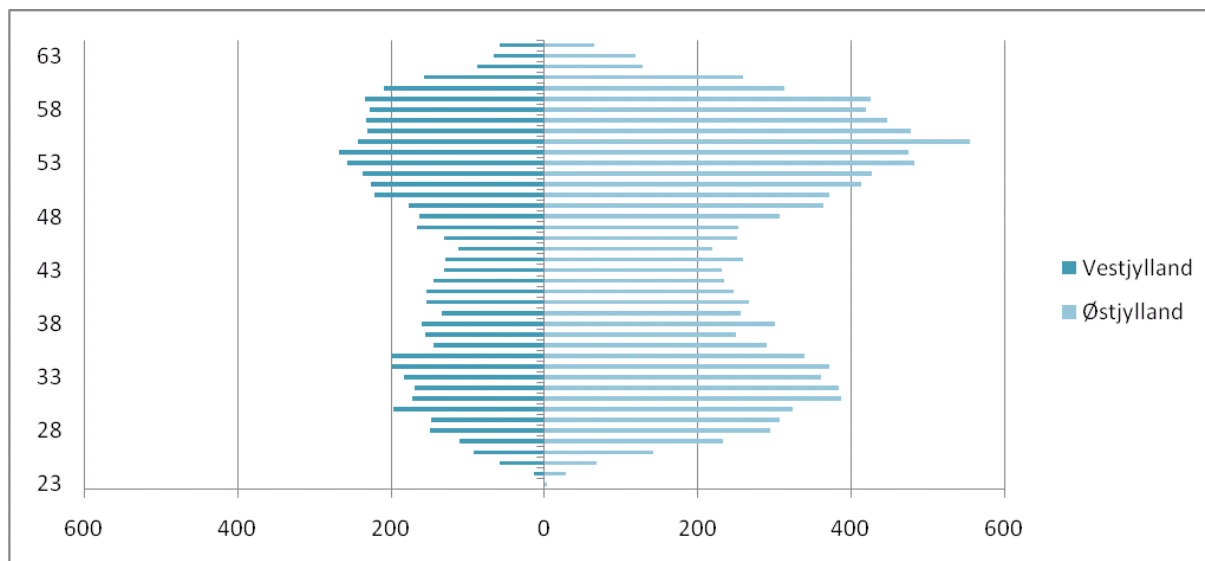
Tilbagetrækningsalderen kan beregnes på baggrund af de aldersbetingede erhvervsfrekvenser.⁹ I Vestjylland er lærernes gennemsnitlige tilbagetrækningsalder 61,6 år, og i Østjylland er den 61,5 år. Disse tal skal holdes op mod en landsgennemsnitlig tilbagetrækningsalder på 61,7 år for lærere.

Aldersfordeling

Nedenfor i Figur 9 ses aldersfordelingen for lærere i arbejdsstyrken i hhv. Øst- og Vestjylland i 2007. På aldersfordelingen ses de tydelige spor af søgningsnedgangen i slutningen af 1970'erne og første halvdel af 1980'erne. Der er således påfaldende få lærere i alderen 40-49 år. Til gengæld er der mange 50-59-årige lærere, hvoraf en stor procentdel må formodes at forlade arbejdsmarkedet i de kommende ti år.

⁹ Vi beregner tilbagetrækningsalderen som den alder, hvor halvdelen af de erhvervsaktive 50-årige i 2007 vil have trukket sig tilbage, hvis erhvervsfrekvenserne for de 50-64-årige holdes konstante svarende til deres niveau i 2007.

Figur 9: Aldersfordelingen for arbejdsstyrken af folkeskolelærere i Region Midtjylland, 2007



Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse, Danmarks Statistik og KOT.

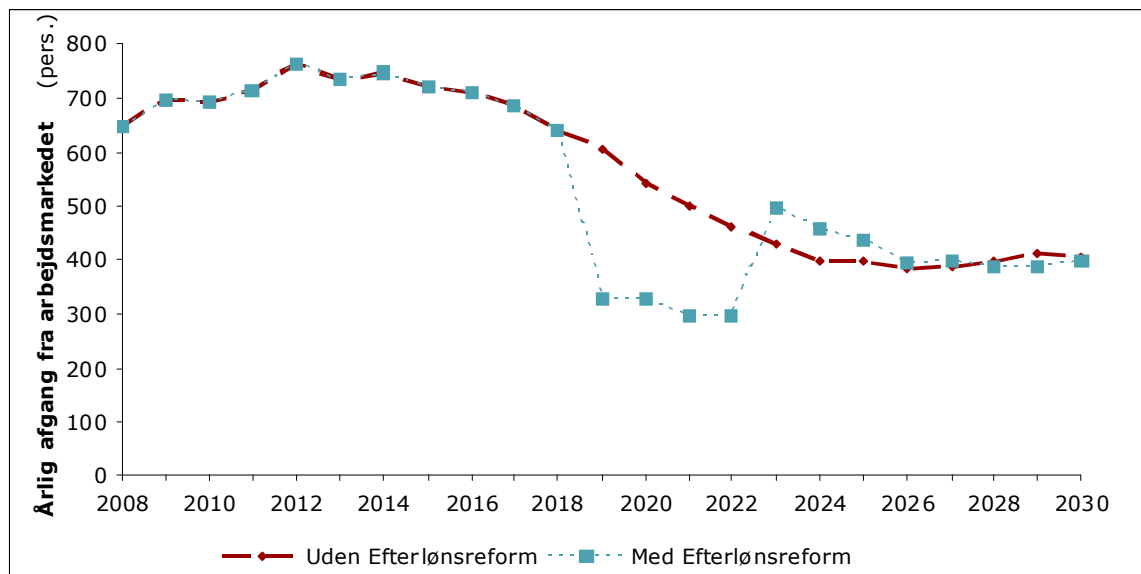
Efterløn

Professor Michael Svarer mener, at de ændrede efterlønsregler, der blev vedtaget i forbindelse med Velfærdsaftalen i 2006, kan få stor betydning for tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet. Det er blevet politisk besluttet, at efterlønsalderen skal sættes op i takt med den stigende gennemsnitlige levetid. Denne nye efterlønsordning vil dog først få effekt fra 2019 og fremefter. Ordningen er progressiv, og efterlønsalderen vil stige med et halvt år i årene 2019, 2020, 2021 og 2022 og dernæst fastholdes på 62 år fra 2022 og frem. Folkepensionsalderen hæves tilsvarende.

Afgang fra arbejdsmarkedet

Nedenfor er angivet to forskellige scenarier for tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet. I det ene scenario antages, at erhvervsfrekvensen fordelt på alderstrin (f.eks. de 60-årige) vil være uændret frem til 2030. Det vil sige, at der ikke er taget højde for de forventede effekter af Efterlønsreformen, og at tilbagetrækningsalderen derfor forbliver uændret. I det andet scenario indregnes de forventede effekter af Efterlønsreformen, dvs. at det antages, at tilbagetrækningsalderen stiger med et halvt år i hvert af årene fra 2019 til 2022. I resten af perioden antages, at erhvervsfrekvensen er konstant.

Figur 10: Forventet årlig afgang fra arbejdsmarkedet. Med og uden den forventede effekt af Efterlønsreformen. 2008-2030. Prognose

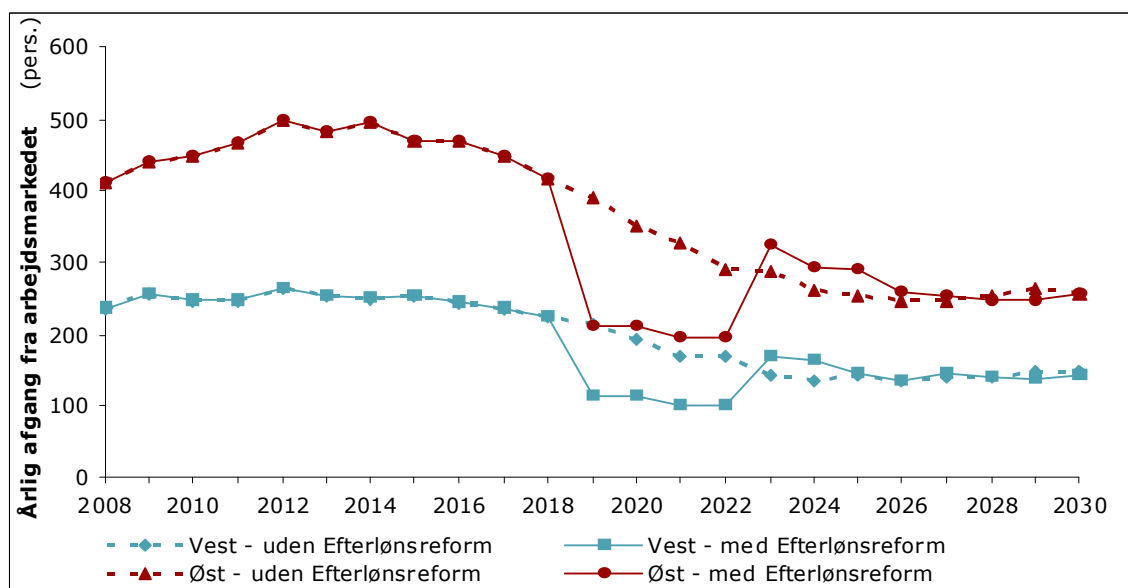


Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse, Danmarks Statistik og KOT.

Det fremgår, at den årlige afgang af lærere fra arbejdsmarkedet forventes at toppe omkring 2012-2014. Herefter falder tilbagetrækningen gradvist fra ca. 760 til knap 400 pr. år. I årene 2019-2022 har det naturligvis stor betydning, om de forventede effekter af Efterlønsreformen indregnes eller ej. Hvis tilbagetrækningsalderen stiger med to år som følge af Efterlønsreformen, vil det betyde, at der i alt er ca. 700-800 flere lærere på arbejdsmarkedet i den midtjyske region efter 2022 end der ellers ville have været.

Nedenfor er den forventede tilbagetrækning afbilledet for henholdsvis den vestlige og den østlige del af regionen. Det ses, at den årlige afgang vil være mere konstant i den vestlige end østlige del af regionen. Især den østlige del vil således opleve en relativt stor tilbagetrækning i årene fra 2011 til 2016.

Figur 11: Forventet årlig afgang fra arbejdsmarkedet. Med og uden den forventede effekt af Efterlønsreformen. Fordelt på vest og øst. 2008-2030. Prognose



Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse, Danmarks Statistik og KOT.

4.2.5 Arbejdstid og fravær

I denne analyse opgøres udbud og efterspørgsel i antal personer. Hvis den effektive arbejdstid ændrer sig, vil det imidlertid få betydning for arbejdskraftudbuddet. For eksempel vil en stigning i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på én time medføre en stigning i arbejdskraftudbuddet svarende til over 500 fuldtidsstillinger.¹⁰

Regeringens målsætning for arbejdstid

Det er imidlertid meget vanskeligt at forudsige, hvordan arbejdstiden blandt lærere vil udvikle sig i de kommende 20 år. Ifølge Danmarks Statistik er den årligt 'præsterede' tid blandt beskæftigede i folkeskolen (herunder primært lærere) øget med ca. 3 pct. fra 2000 til 2007.¹¹ Det er Regeringens målsætning, at arbejdstiden skal stige yderligere, men det er et åbent spørgsmål, om dette vil ske. Et stigende antal ferie- og fridage samt forbedrede barselsvilkår taler i den modsatte retning.

Sygefravær

Endelig spiller sygefravær naturligvis også en rolle for den samlede effektive arbejdstid. Professor Michael Svarer påpegede, at der fra

¹⁰ Beregnet ved at dividere antal lærere beskæftiget i den midtjyske region med 37.

¹¹ Statistikbanken ATR1.

Regeringens side er iværksat en ambitiøs aftale med arbejdsmarkedets parter omkring nedbringelse af sygefraværet.¹²

Fokusgruppedeltagerne vurderede imidlertid ikke, at sygefraværet ville ændre sig betydeligt. Lærerne har, ifølge fokusgruppedeltagerne, i forvejen mindre korttidssygdom end den gennemsnitlige beskæftigede dansker. Samtidig vil det formentlig være svært at reducere sygefraværet blandt lærere i en periode med mange lærere, der nærmer sig pensionsalderen.

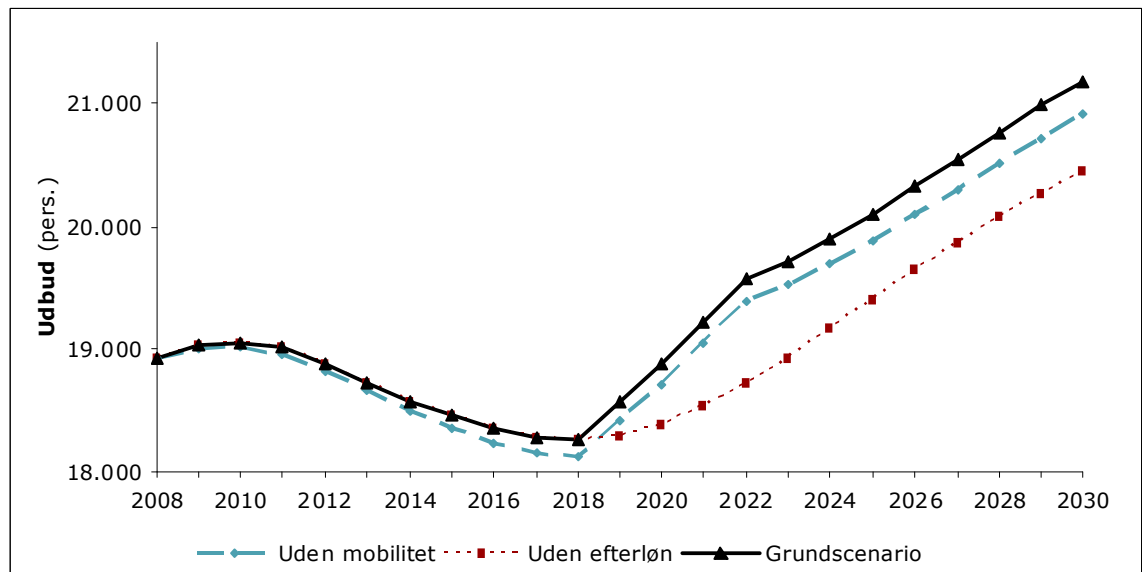
4.2.6 Samlet prognose for udbud af lærere

Ovenfor er redegjort for, hvordan henholdsvis antal nyuddannede, videreuddannelse, geografisk mobilitet og tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet forventes at bidrage til udbuddet af lærere i de kommende ca. 20 år. I dette afsnit sammenfattes de enkelte bidrag til en samlet prognose for udviklingen i udbuddet af lærere. Der præsenteres tre forskellige scenarier. Grundscenariet tager højde for antal nyuddannede, videreuddannelse, geografisk mobilitet samt tilbagetrækning, hvor effekterne af efterlønsreformen er medregnet. I scenario 1 ses der bort fra effekterne af geografisk mobilitet¹³ og i scenario 2 ses der bort fra effekterne af Efterlønsreformen. Udbuddet i udgangsåret (2007) er sat lig med antallet af beskæftigede lærere, da det antages, at det ikke er muligt at nedbringe ledigheden under det nuværende niveau.

¹² Beskæftigelsesministeriets hjemmeside: <http://bm.dk/sw29856.asp>

¹³ Scenario 1 (uden mobilitetseffekter) er medtaget for at muliggøre en direkte sammenligning med Beskæftigelsesregionens analyse af udbud og efterspørgsel på sundhedsområdet, hvor der ikke tages højde for mobilitet.

Figur 12: Forventet udbud af lærere i den midtjyske region. Tre scenarier. 2008-2030. Prognose



Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse, Danmarks Statistik og KOT.

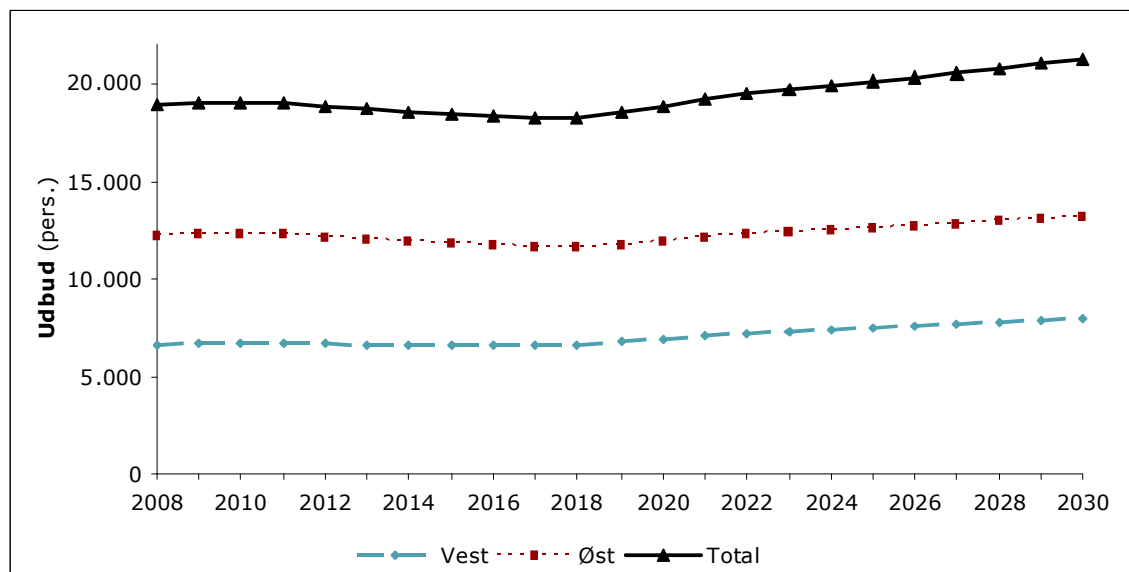
Det ses, at ændringerne i udbuddet i løbet af perioden vil være forholdsvis små i forhold til det samlede antal lærere. Det forventes, at vi når det mindste udbud omkring 2018 med lidt over 18.000 lærere. I 2030 forventer vi, at udbuddet af lærere i regionen vil udgøre ca. 21.000.

Det ses også, at effekten af nettotilflytning er forholdsvis begrænset. Arbejdskraftudbuddet bliver alt i alt lidt større, når der tages højde for mobilitet. Det har derimod forholdsvis stor betydning for prognosen efter 2019, om der tages højde for effekterne af Efterlønsreformen eller ej. Efterlønsreformen forventes samlet set at forøge udbuddet af lærere med ca. 700 personer efter 2022. Selv uden at tage højde for Efterlønsreformen, forventes dog et stigende udbud efter 2019.

Forventning til det samlede udbud

Figur 13 nedenfor viser, hvordan udbuddet af lærere forventes at udvikle sig i henholdsvis den vestlige og østlige del af regionen. Figuren viser grundscenariet, hvor de forventede effekter af mobilitet og Efterlønsreformen er indregnet. I den vestlige del af regionen forventer vi et næsten konstant udbud i de kommende ca. ti år. Først efter 2018 forventes udbuddet af lærere at stige i vest. I den østlige del forventer vi et svagt fald i udbuddet af lærere indtil 2018, og derefter et stigende udbud.

Figur 13: Forventet udbud af lærere i den vestlige og østlige del af regionen. Grundskenario. 2008-2030. Prognose



Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse, Danmarks Statistik og KOT.

4.3 Efterspørgsel

I dette afsnit analyseres den forventede udvikling i efterspørgslen efter lærere i den midtjyske region frem til 2030. Udviklingen i efterspørgslen estimeres ved hjælp af to forskellige metoder for henholdsvis de lærere, der er beskæftiget inden for branchen "undervisning", og de lærere, der er beskæftiget i øvrige brancher. Resultaterne er sammenfattet sidst i afsnittet. Indledningsvist redegøres imidlertid for arbejdsgivernes forventninger til efterspørgslen.

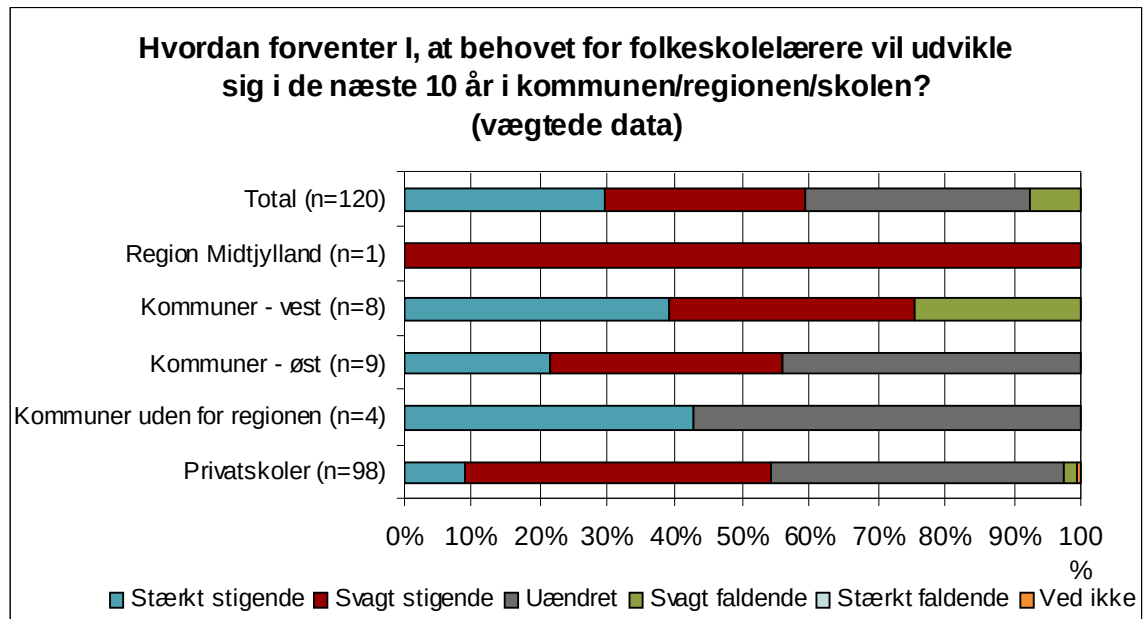
4.3.1 Arbejdsgivernes forventninger til efterspørgslen

Arbejdsgivernes forventninger til den fremtidige efterspørgsel er en meget vigtig indikator for udviklingen, da det er arbejdsgiverne, der 'afgør' efterspørgslen. Emnet er derfor belyst ved hjælp af spørgeskemaundersøgelsen.

Arbejdsgivernes behov i de kommende ti år

Arbejdsgiverne blev i spørgeskemaet bedt om at angive, om de forventede et stigende, uændret eller faldende behov for folkeskolelærere i de kommende ti år? Svarene er vist i Figur 14.

Figur 14: Arbejdsgivernes forventning til behovet for lærere



Kilde: Capacent Epinion, survey, nov/dec 2008

Stigende behov

Besvarelsenerne er vægtede, således at arbejdsgivere, der beskæftiger mange folkeskolelærere, vejer tungere end arbejdsgivere, der beskæftiger få folkeskolelærere. Total set svarer 30 pct. af arbejdsgiverne¹⁴, at de forventer et stærkt stigende behov for lærere. Yderligere 30 pct. af arbejdsgiverne svarer, at de forventer et svagt stigende behov, mens 33 pct. af arbejdsgiverne angiver, at de forventer et uændret behov. På den anden side forventer 8 pct. af arbejdsgiverne et svagt faldende behov.

Spørgeskemaundersøgelsen tegner ikke noget entydigt billede af, om efterspørgslen vil stige mest i den østlige eller vestlige del af regionen eller i de tilstødende kommuner. Privatskolerne er en anelse mindre tilbøjelige til at forvente et stærkt stigende behov end de offentlige arbejdsgivere.

Færre elever

Arbejdsgiverne blev derudover bedt om at svare på, hvorfor de forventer et stigende eller faldende behov. De to kommuner, som forventer en svagt faldende efterspørgsel, begrundet det begge med en forventning om færre elever. Ser vi derimod på dem, der forventer et stigende behov, nævner alle arbejdsgiverne stort set, at forventningen skyldes, at en stor andel af de nuværende ansatte er sidst i 50'erne og således forventes at gå på efterløn eller pension inden for de kommende år. Dette betyder, at resultaterne må fortolkes således, at arbejdsgiverne kommer til at mangle nye medarbejdere, der skal erstatte medarbejdere, der går på pension, men at der ikke

Lærere sidst i 50'erne

¹⁴ Eftersom data er vægtede svarer dette til arbejdsgivere, der samlet set beskæftiger 30 pct. af folkeskolelærerne.

nødvendigtvis er tale om en egentlig øget efterspørgsel. Enkelte arbejdsgivere begrundet forventningen om et stigende behov med, at de forventer et højere elevtal i fremtiden. Sammenfattende må vi derfor konkludere, efterspørgslen formentlig ikke vil stige så drastisk, som figuren viser tegn på. Vi forventer på den baggrund en uændret eller svagt stigende efterspørgsel efter lærere.

4.3.2 Elevtal og elev/lærer-ratio

Cirka 86 pct. af alle lærere er beskæftiget inden for branchen "undervisning". Udviklingen i efterspørgslen inden for denne branche har derfor meget stor betydning for den samlede efterspørgsel efter lærere.

Langt størstedelen af de lærere, der er beskæftiget inden for undervisningssektoren, arbejder med elever i grundskolen, dvs. børn og unge i alderen 7-16 år. Udviklingen i antallet af børn og unge i den skolesøgende alder har derfor stor betydning for efterspørgslen efter lærere.

7-16-årige

Tabel 5 nedenfor viser, at antallet af børn og unge i alderen 7-16 år i den vestlige del af den midtjyske region ifølge Danmarks Statistiks prognose forventes at falde med ca. 9 pct. frem til 2020 og derefter falde en anelse yderligere frem til 2030. I den østlige del af regionen forventes antallet af 7-16-årige at være nogenlunde stabilt i hele perioden.

Tabel 5: Indekseret befolkningsfremskrivning for 7-16-årige i den midtjyske region. 2008 = 100. Prognose

Aldersgruppe	2008	2020	2030
Vest	100	91	88
Øst	100	98	101
Total	100	95	96

Kilde: Statistikbanken PROG108

Det er dog ikke elevtallet alene, der afgør, hvor stor efterspørgslen efter lærere vil blive. Strukturelle forhold såsom antal undervisningstimer, klassekvotienter og elev/lærer-ratioen har ligeledes betydning.

Undervisningstimer

Hvis det gennemsnitlige antal undervisningstimer i folkeskolen enten stiger eller falder i de kommende år, må det formodes at påvirke efterspørgslen efter lærere (medmindre den procentdel af arbejdstiden, som lærerne anvender til undervisning, ændrer sig, jf. afsnit 4.3.4). Ifølge deltagerne i fokusgruppen på lærerområdet er der ikke grundlag for at forvente, at det gennemsnitlige antal undervisningstimer om ugen vil ændre sig markant i de kommende år. Det blev understreget, at hvis antallet af undervisningstimer stiger - f.eks. som følge af flere heldagsskoler - forventes den øgede efterspørgsel primært at blive dækket af andre personalegrupper end lærere, f.eks. pædagoger.

Elever pr. lærer

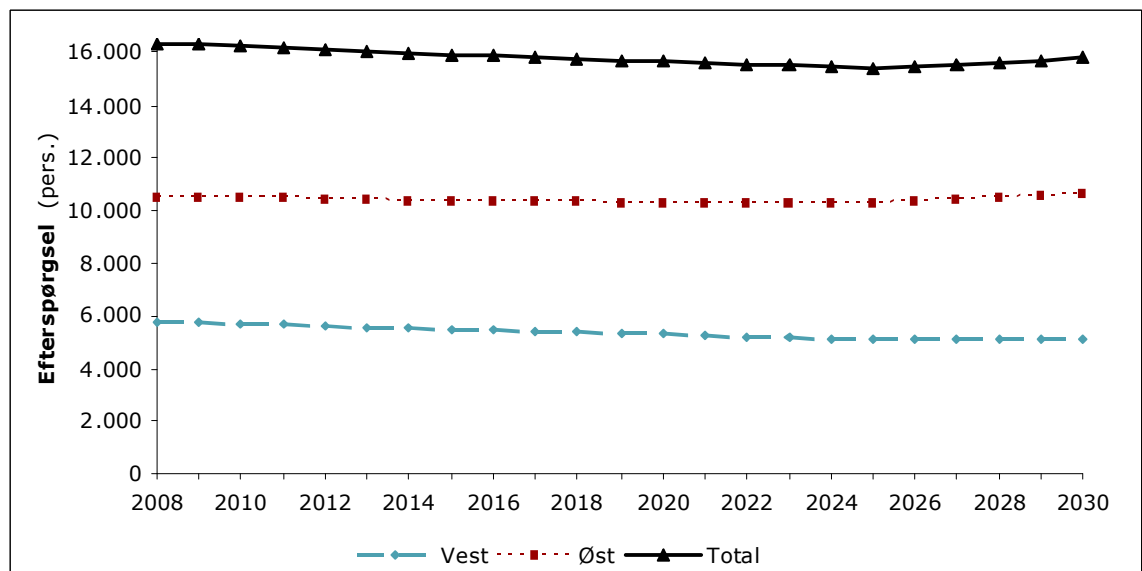
Ifølge Velfærdsministeriets kommunale nøgletal er antallet af skoler i den midtjyske region faldet med ca. 6 pct. fra 2001 til 2008. Dette har medført, at den gennemsnitlige skolestørrelse er vokset med over 12 pct., og at den gennemsnitlige klassekvotient er vokset med ca. 7 pct.

Spørgsmålet er imidlertid, om en stigende klassekvotient også medfører, at der i gennemsnit bliver flere elever pr. lærer? Dette lader ikke til at være tilfældet. Ifølge UNI•C¹⁵ har elev/lærer-ratioen været stort set uændret fra 2003/04 til 2006/07.

Prognose

På baggrund af ovenstående forudsættes i denne analyse, at antallet af elever pr. lærer vil være konstant frem til 2030. Efterspørgslen efter lærere til undervisning antages derfor at følge den demografiske udvikling i antallet af 7-16-årige børn. Derfor forventes et fald i efterspørgslen efter lærere til undervisning i den vestlige del af regionen, mens efterspørgslen vil være stort set konstant i den østlige del af regionen.

Figur 15: Forventet efterspørgsel efter lærere inden for branchen "undervisning". 2008-2030. Prognose



Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse, Danmarks Statistik og KOT.

¹⁵ Lars Ebsen Boldt, "Pædagogisk personale i grundskolen og elev/lærer-ratio 2003/04-2006/07", april 2008: UNI•C Statistik & Analyse.

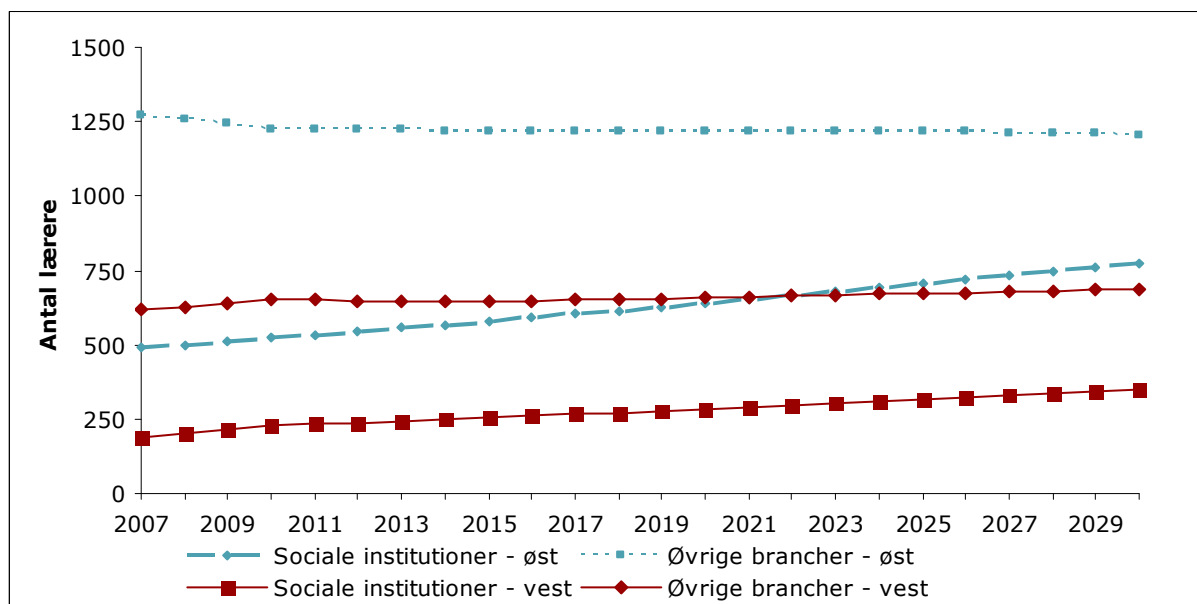
4.3.3 Efterspørgsel uden for undervisningssektoren

Som nævnt ovenfor viser brancheopgørelser, at ca. 86 pct. af lærerne i 2007 var beskæftiget med undervisning. Yderligere ca. 9 pct. var beskæftiget med andre offentlige og personlige tjenester, f.eks. inden for sociale institutioner og offentlig administration. Tilbage er således ca. 5 pct. af lærerne, der er beskæftiget i umiddelbart mere atypiske brancher for folkeskolelærere, f.eks. forretningsservice, handel, hotel og restauration eller i industrien. Selvom der er tale om 'atypiske' brancher, kan det dog ikke konkluderes, at de ikke anvender de kompetencer, de har erhvervet som lærere.

Til beregning af efterspørgslen efter lærere i alle andre brancher end undervisningssektoren, bruger vi den makroøkonomiske markedsandelsmetode, hvor udviklingen i lærernes markedsandel af en branches beskæftigelse vurderes på baggrund af fortidig udvikling, og hvor Finansministeriets makroøkonomiske modelresultater bruges som estimer for forventede brancheudviklinger og glidninger. Antagelsen er, at hvis en branche forventes at vokse, vil antallet af lærere beskæftiget inden for denne branche også vokse.

Nedenstående figur viser efterspørgslen efter lærere fra sociale institutioner og øvrige brancher.

Figur 16: Efterspørgsel efter lærere uden for undervisningssektoren. 2007-2030. Prognose



Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse, Danmarks Statistik og KOT.

Som det ses, forventes der i forhold til sociale institutioner en stigende efterspørgsel efter lærere i både den østlige del og den vestlige del af regionen. Samlet set forventes der ikke store ændringer i efterspørgslen efter

lærere fra øvrige brancher, hvor det især er foreninger, kultur og renovation samt offentlig administration, der fylder en del.

Brancheskift

I afsnit 4.2.2 blev antallet af lærere, der vælger videreuddannelse undersøgt. Som nævnt regnes personer, der videreuddanner sig, ikke længere som en del af arbejdskraftudbuddet for lærere. Der kan imidlertid være andre årsager til at skifte branche end videreuddannelse.

Fokusgruppedeltagerne vurderer, at relativt få lærere skifter branche. De forventede ikke, at et stigende antal lærere ville vælge 'atypiske' brancher i fremtiden. Det bør også nævnes, at man må forvente flere brancheskift, hvis arbejdsløsheden er høj, da et brancheskift i sådan en situation kan være en 'nødløsning'. Da ledigheden blandt lærere aktuelt er meget lav, jf. afsnit 4.1, er der ikke grund til at antage, at antallet af lærere, der skifter branche, vil stige væsentligt.

4.3.4 Andre faktorer

På fokusgruppeinterviewet blev drøftet en række andre forhold, der kan tænkes at få betydning for efterspørgslen efter lærere i de kommende år.

Økonomi

Den måske mest afgørende faktor er kommunernes (og regionens) økonomi. Fokusgruppedeltagerne forventede en fortsat meget stram økonomisk styring af kommunerne og deraf følgende risiko for besparelser, bl.a. inden for skoleområdet. Dette er dog meget vanskeligt at forudsige. Den forventede udvikling i de offentlige budgetter indgår som en parameter i den makroøkonomiske model, der anvendes til at estimere efterspørgslen uden for undervisningssektoren, jf. afsnit 4.3.3. Dermed er den økonomiske begrænsning indarbejdet som faktor i prognosen. I forhold til undervisningssektoren antages som nævnt, at elev/lærer-ratioen bevares uændret, således at udgiften pr. elev vil være nogenlunde konstant.

Andre faggrupper

Et andet forhold, der kan få betydning for efterspørgslen efter lærere, er, om andre faggrupper vil overtage visse af lærernes arbejdsområder/opgaver – helt eller delvist. Fokusgruppedeltagerne forventede ikke, at dette vil være tilfældet i større omfang. Kerneopgaven – undervisning – vil fortsat blive varetaget af uddannede lærere. Når f.eks. pædagoger og socialrådgivere bliver ansat på skoler, erstatter de ifølge fokusgruppedeltagerne ikke lærerne, men supplerer dem og løser andre arbejdsopgaver.

I den aktuelle situation med lærermangel vælger nogle arbejdsgivere at ansætte lærervikarer. Fokusgruppedeltagerne pegede dog på, at ansættelse af lærervikarer som oftest er en nødløsning. Hvis det er muligt at ansætte en lærer, vil det derfor blive foretrukket.

Frigørelse af tid

I Finland anvendes skoleassistenter, der assisterer lærerne med praktiske ting. Denne model blev omtalt på fokusgruppemødet og drøftet som en mulig løsning på at rekruttere den nødvendige arbejdskraft, da skoleassistenter vil medføre, at lærerne kan bruge mere tid på undervisning. Tilsvarende nævnte fokusgruppedeltagerne, at ansættelse af

kontormedhjælpere og digitalisering ligeledes er løsningsforslag, der kan medvirke til at 'frigøre' mere tid til egentlig undervisning.

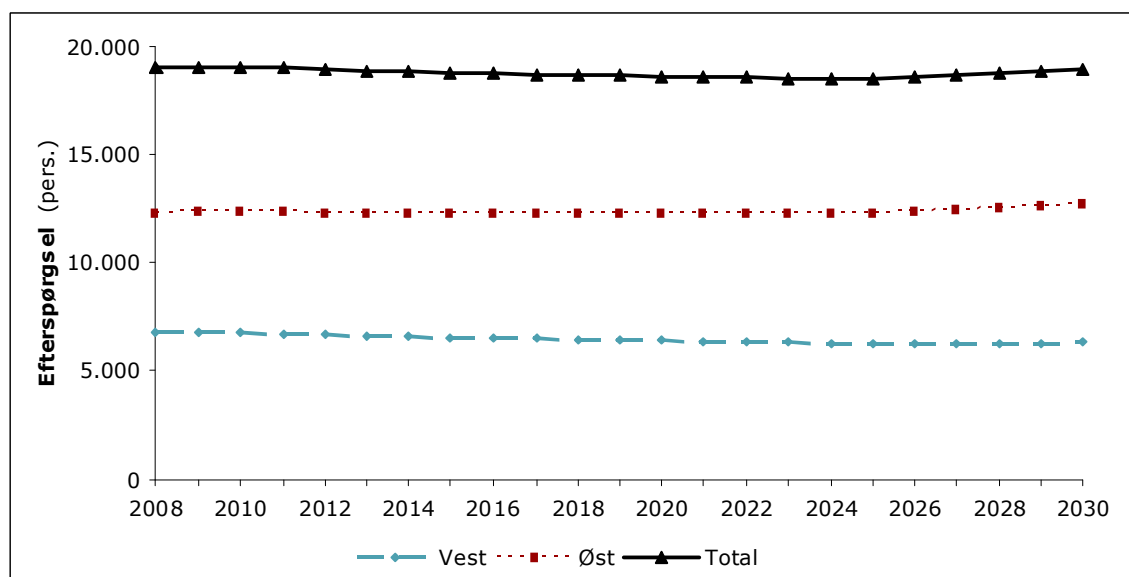
Specialundervisning

Som et sidste forhold af betydning for efterspørgslen efter lærere, der blev drøftet af fokusgruppen, skal specialundervisningen nævnes. Siden starten af 1990'erne er ressourcerne til og antallet af børn og unge, der modtager specialundervisning – herunder også vidtgående specialundervisning – vokset markant. Det er dog forbundet med stor usikkerhed, om der fortsat vil ske en stigning i ressourcerne til specialundervisningsområdet. Det vil i meget høj grad afhænge af økonomien i den offentlige sektor, som omtalt ovenfor. Der er derfor i prognosen ikke taget særlig højde for en eventuel stigning inden for specialundervisningsområdet.

4.3.5 Samlet prognose for efterspørgsel efter lærere

Figur 17 nedenfor viser den samlede forventning til udviklingen i efterspørgslen efter lærere i henholdsvis den vestlige og østlige del af regionen og for hele den midtjyske region samlet set. Der er ikke tale om ret store udsving fra år til år. Fra 2011 til 2025 forventes et svagt fald i efterspørgslen, som primært forventes at påvirke den vestlige del af regionen. Fra 2026 og fremefter forventes en stigende efterspørgsel, især i den østlige del af regionen. Prognosen for efterspørgslen på så langt sigt bør dog fortolkes med varsomhed. Samlet set medfører disse ændringer en forventning om en nogenlunde konstant efterspørgsel efter lærere i hele perioden, dog med et svagt fald i den vestlige del og en svag stigning i den østlige del.

Figur 17: Efterspørgsel efter lærere. 2008-2030. Prognose

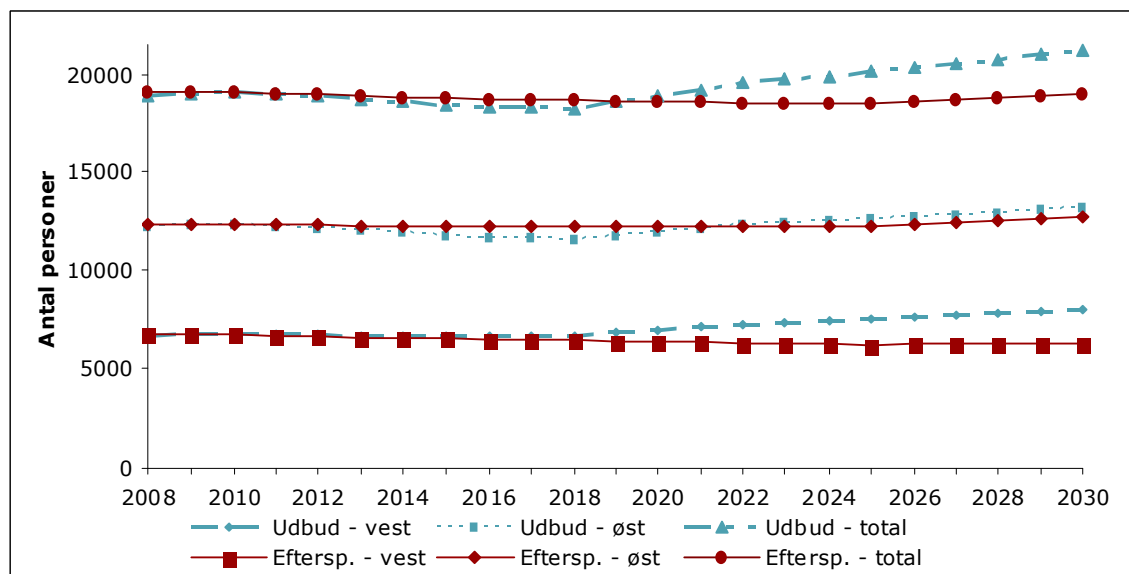


Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse, Danmarks Statistik og KOT.

4.4 Sammenfatning: Match mellem udbud og efterspørgsel

I dette afsnit sammenholdes prognosen for udbuddet med prognosen for efterspørgslen efter lærere. Den samlede forventning til udbud af og efterspørgsel efter lærere (grundscenariet) i henholdsvis den vestlige og østlige del af regionen er vist i Figur 18.

Figur 18. Udbud af og efterspørgsel efter lærere. Grundscenariet. 2008-2030. Prognose



Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse, Danmarks Statistik og KOT.

Det ses, at arbejdskraftudbuddet forventes at falde lidt mere end efterspørgslen frem til 2018, hvilket vil medføre en stigende mangel på lærere i de kommende cirka ti år. Det bliver specielt den østlige del af regionen, der må forvente en stigende mangel på lærere, hvorimod prognosen tyder på et forholdsvis godt match mellem udbud og efterspørgsel i den vestlige del af regionen. På længere sigt – dvs. efter 2019 – forventes arbejdskraftudbuddet igen at stige, hvilket medfører et forventet 'overskud' af lærere hen imod slutningen af perioden. På så langt sigt er prognosen dog behæftet med en betydelig usikkerhed og bør fortolkes med varsomhed.

For at tydeliggøre eventuelle underskud eller overskud af lærere er forskellen ('gappet') mellem udbud og efterspørgsel illustreret i Figur 19 nedenfor.¹⁶ Figuren viser – som nævnt ovenfor – at det relativt stærke fald i

¹⁶ Den aktuelle mangelsituation er indregnet i prognosen ved at efterspørgselskurven i 2008 ligger ca. 110 personer højere end udbudskurven.

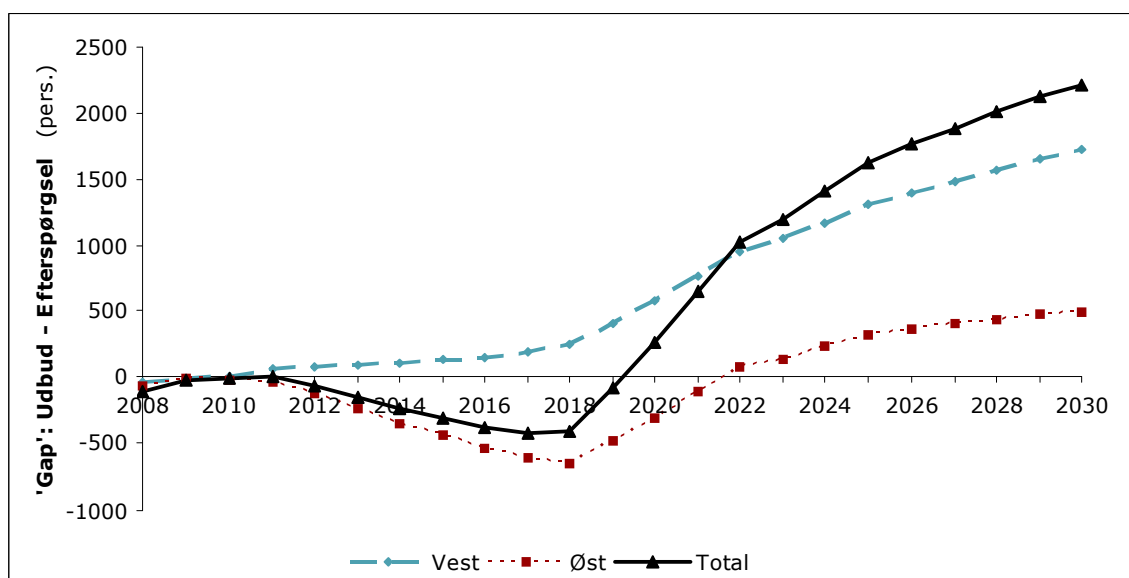
søgningen efter 2004 bevirker, at mangelsituationen er svær at afhjælpe på kort og mellemlang sigt. Helt frem til 2019 er der risiko for mangel. Situationen accentueres også af, at store årgange af lærere de næste 10 år når tilbagetrækningsalderen og træder ud af arbejdsstyrken.

Balanceberegninger viser, at der forventes at mangle op imod 700 lærere i Østjylland i 2018. Samtidig er der dog et mindre overskud af lærere i den vestlige del af regionen.

Tegn på overskud efter 2019

Alt andet lige vil der efter 2019 være tendens til at, lærermanglen afløses af et overskud – bl.a. som følge af efterlønsreformen, der har en betydelig effekt i årene 2019-2022. Overskuddet vil, hvis de unge i den vestlige del af regionen vedbliver at søge læreruddannelsen på trods af stigende ledighed, nå op over 2.000 personer. Den langsigtede prognose (efter 2020) er dog behæftet med en betydelig usikkerhed, da meget kan ændre sig i løbet af 10 år eller mere. Desuden har læreruddannede tidligere vist stor fleksibilitet på arbejdsmarkedet, og unge vil næppe vedblive at søge professionsrettede uddannelser, hvis jobmarkedet er varigt ugunstigt, så risikoen for massearbejdsløshed blandt lærerne på længere sigt skal formentlig ikke overvurderes.

Figur 19: Forskel mellem udbud og efterspørgsel. Grundscenarior. 2008-2030. Prognose



Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse, Danmarks Statistik og KOT.

Sammenfatning

Sammenfattende kan det konkluderes, at både registeranalyserne, spørgeskemaundersøgelsen og fokusgruppeinterviewet tyder på, at der i de kommende år vil være en (stigende) tendens til lærermangel i regionen.

Som nævnt tyder spørgeskemaundersøgelsen på en uændret eller svagt stigende efterspørgsel efter lærere. Fokusgruppedeltagerne er også af den overbevisning, at efterspørgslen efter lærere vil stige svagt, primært som følge af et stigende behov for specialundervisning. Om efterspørgslen efter lærere reelt vil stige afhænger dog – ifølge deltagerne – af, om det vil være muligt at besætte ledige lærerstillinger. Alternativt vil arbejdsgivere forsøge at dække efterspørgslen med medarbejdere fra andre faggrupper (eksempelvis pædagoger, socialrådgivere og evt. skoleassistenter) eller med uddannet arbejdskraft. Registeranalyser tyder på en stort set uændret efterspørgsel efter lærere.

Både registeranalyser og fokusgruppeinterviewet peger på et faldende udbud af lærere i de kommende år, primært som følge af, at mange lærere vil forlade arbejdsmarkedet.

Både fokusgruppeinterviewet og spørgeskemaundersøgelsen peger på, at der især er behov for at uddanne flere lærere med linjefag inden for det naturvidenskabelig område, samt behov for at tiltrække flere mænd til læreruddannelsen.

5. Pædagoger

Definition af pædagoger

Pædagoger er i analysen defineret som alle personer, der har gennemført pædagoguddannelsen, herunder også meritpædagoguddannelsen. Personer, der udover at have gennemført pædagoguddannelsen også har gennemført en længerevarende uddannelse, regnes dog ikke som pædagoger.

I afsnit 5.1 undersøges den aktuelle beskæftigelsessituation for pædagoger. Dernæst redegøres for de faktorer, der forventes at have en betydning for henholdsvis udbud (afsnit 5.2) og efterspørgsel (afsnit 5.3) efter pædagoger i de kommende år. Afslutningsvist vurderes den samlede rekrutteringssituation ved at sammenfatte prognoserne for udbud og efterspørgsel i afsnit 5.4.

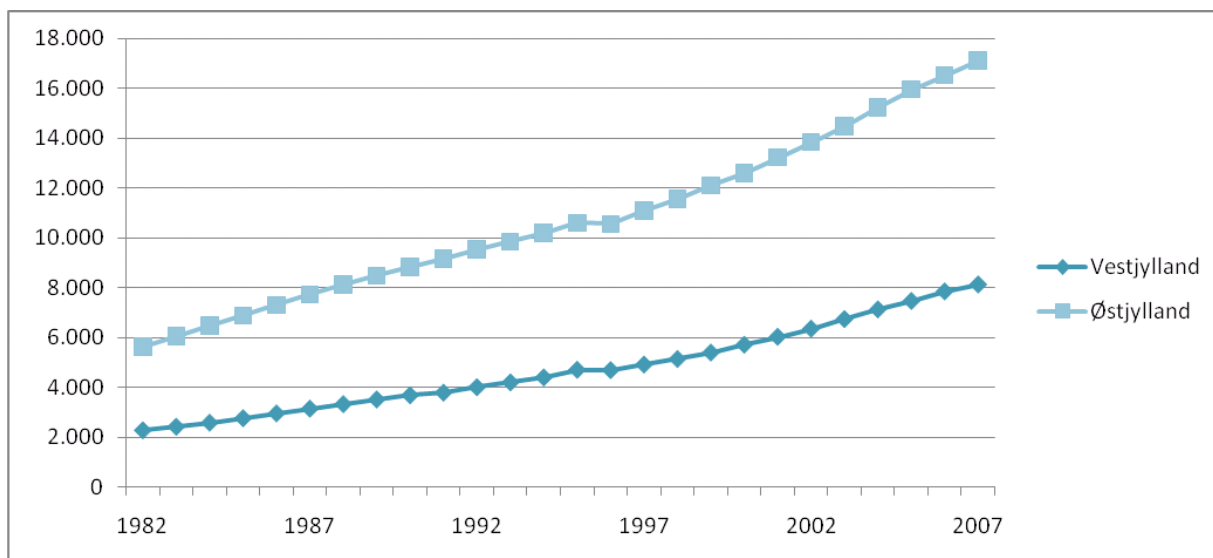
5.1 Den aktuelle beskæftigelsessituation for pædagoger

I alt knap 25.000 uddannede pædagoger havde i 2007 deres bopæl i den midtjyske region. Heraf boede ca. 16.500 i den østlige og ca. 8.100 i den vestlige del af regionen. Med et indbyggertal i regionen på 1.227.428 i 2007 udgør pædagoger dermed ca. 2 pct. af befolkningen.

Antal pædagoger

De seneste 20-30 år er antallet af pædagoguddannede flerdoblet i den midtjyske region. Siden begyndelsen af 1980'erne er der i øst sket en tredobling af antallet af pædagoger, mens forøgelsen i vest er endnu større, jf. Figur 20. Særligt siden midten af 1990'erne har væksten været stor. Den gennemsnitlige årlige stigning siden 1982 i antallet af pædagoguddannede er for den østlige del af regionen 4,6 pct. og for den vestlige del 5,2 pct.

Figur 20: Antal pædagoger i Region Midtjylland. Til og med 64 år. 1982-2007



Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse.

Arbejdsstyrken

Ovennævnte tal omfatter alle pædagoguddannede til og med 64 år uanset arbejdsmarkedstilknytning. I 2007 var 10,8 pct. af de pædagoguddannede i regionen uden for arbejdsstyrken. Arbejdsstyrken – og dermed arbejdskraft-udbuddet – udgør dermed 89,2 pct. af de pædagoguddannede, svarende til ca. 22.400 personer. Heraf var 2,2 pct. ledige og de resterende 97,8 pct. i beskæftigelse. En ledighed på 2,2 pct. af arbejdsstyrken må betegnes som lav, og dermed som noget nær *fuld beskæftigelse*.¹⁷

Mangel på arbejdskraft

Beskæftigelsesregion Midtjylland betegner i 2. halvår 2008 pædagoger som en stillingskategori med tværgående og strukturel mangel på arbejdskraft, hvilket er kendetegnet ved, at virksomhederne har særligt omfangsrige problemer med at rekruttere medarbejdere, og at ledigheden er ekstraordinær lav.¹⁸

Arbejdsgivernes oplevelse

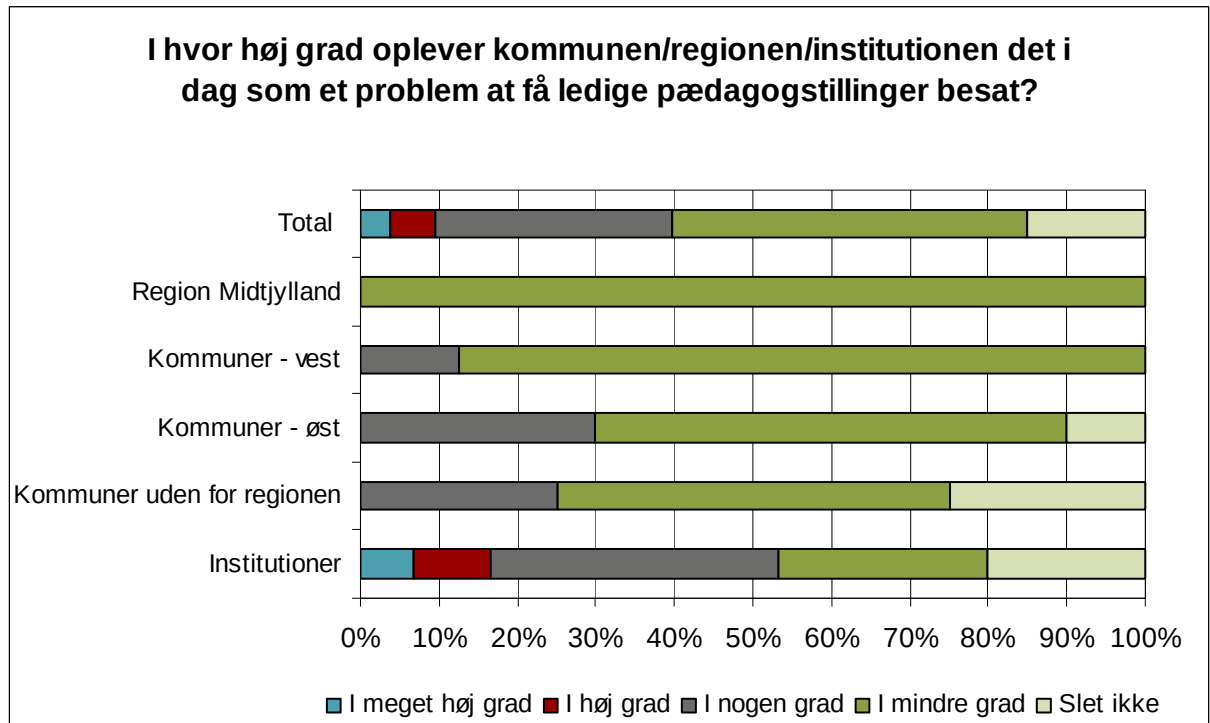
I spørgeskemaundersøgelsen blev der spurgt til, om arbejdsgiverne oplevede det som et problem at få ledige stillinger besat. Som det fremgår af Figur 21, svarede 4 pct. af arbejdsgiverne, at de ”i meget høj grad” oplevede rekruttering som et problem. Derudover svarede 6 pct., at de ”i høj grad” oplevede det som et problem, mens 30 pct. svarede ”i nogen grad”. 45 pct.

¹⁷ Der vil altid være en vis ledighed - f.eks. som følge af personer, der er kortvarigt ledige mellem to job.

¹⁸ Beskæftigelsesregion Midtjylland (2008),
<http://www.brmidtjylland.dk/sw6043.asp>

svarede, at de "i mindre grad" oplevede det som et problem, og 15 pct. svarede, at de "slet ikke" så det som et problem.

Figur 21: Arbejdsgivernes oplevelse af rekrutteringssituationen



Kilde: Capacent Epinion, survey, nov/dec 2008

Samlet set må det konkluderes, at flertallet af arbejdsgiverne ikke oplever det som et stort problem at få ledige stillinger besat. Under 10 pct. af arbejdsgiverne oplever det som et stort problem. Det er udelukkende de private og selvejende institutioner inden for det social- og specialpædagogiske område¹⁹, der i meget høj eller høj grad ser det som et problem at få ledige stillinger besat. Flertallet af kommunerne oplever det i nogen eller mindre grad som et problem - dvs. et moderat problem.

Især svært på
døgninstitutioner

Spørger der til, om det særligt er inden for bestemte arbejdsområder eller funktioner, man oplever problemer, svarer de fleste, at det især er svært på døgninstitutionsområdet, og at man mangler ansøgere med specialpædagogiske kompetencer - herunder på det psykiatriske område. En enkelt svarede specifikt, at man mangler mandlige ansøgere til døgninstitutioner.

¹⁹ Private og selvejende institutioner inden for det social- og specialpædagogiske område, der ifølge Tilbudsportalen har mere end fem medarbejdere ansat til "pædagogisk arbejde og omsorg for handicappede", har deltaget i surveyen.

I spørgeskemaet blev der, ligesom på lærerområdet, også spurgt til, om arbejdsgiverne inden for de seneste to måneder forgæves havde forsøgt at rekruttere nye pædagoger. Svarfordelingerne er vist nedenfor.

Tabel 6: Har arbejdsgiverne forgæves forsøgt at rekruttere?

Kategori	Har kommunen/regionen/institutionen inden for de seneste to måneder <u>forgæves</u> forsøgt at rekruttere nye pædagoger?					
	Ja	Nej, har ikke forsøgt	Nej, har fået stillinger besat	Nej, har på forhånd opgivet	Véd ikke	Total
Region Midtjylland	0	0	0	0	1	1
Kommuner – øst	1	2	7	0	0	10
Kommuner – vest	0	2	5	0	1	8
Kommuner – uden for regionen	0	0	4	0	0	4
Private/selvejende institutioner	3	14	13	0	0	30
Total	4	18	29	0	2	53

Kilde: Capacent Epinion, survey, nov/dec 2008

Figuren bekræfter, at pædagogmangel ikke er særligt udbredt. Ud af de 33 arbejdsgivere, der har søgt efter pædagoger, har de 29 (svarende til 88 pct.) fået alle de ledige stillinger besat. Ingen svarer, at de på forhånd har opgivet at finde egnede kandidater. Igen ses en tendens til, at de private arbejdsgivere i højere grad end de offentlige oplever rekrutteringsproblemer.

Endeligt har surveyanalysen afdækket manglen på pædagoger opgjort som enten ubesatte pædagogstillinger eller stillinger besat af andre faggrupper, hvor arbejdsgiveren havde foretrukket en uddannet pædagog.

Tabel 7: Ubesatte stillinger og stillinger besat af andre faggrupper

Kategori	Antal ubesatte stillinger	Ubesatte pædagogstillinger i pct. af antal pædagoger ansat	Antal stillinger besat af andre, hvor man ville have foretrukket en pædagog	Stillinger besat af andre faggrupper i pct. af antal pædagoger ansat
Region Midtjylland	0	0 %	0	0 %
Kommuner – vest	0	0 %	0	0 %
Kommuner – øst	15	0,2 %	0	0 %
Kommuner – uden for regionen	0	0 %	0	0 %
Private/selvejende institutioner	16	3,4 %	18	3,9 %
Total	31	0,2 %	18	0,1 %

Kilde: Capacent Epinion, survey, nov/dec 2008

Det fremgår af Tabel 7, at de deltagende arbejdsgivere pr. 1. september 2008 samlet set havde 31 ubesatte pædagogstillinger og 18 stillinger besat af andre, selvom man ville have foretrukket en uddannet pædagog. Dette

skal ses i forhold til, at de arbejdsgivere, der har besvaret spørgeskemaet, beskæftiger over 13.800 pædagoger. Det er således kun ca. 0,3 pct. af alle pædagogerstillinger, der ikke er besat af en pædagog.

Forholdsmæssigt er det de private og selvejende institutioner, der oplever den klart største mangel på pædagoger. Også en enkelt kommune i den østlige del af regionen har ubesatte stillinger.

Underskud af pædagoger

Ser man bort fra kommunerne uden for den midtjyske region, udgør 'manglen' 0,4 pct. af det samlede antal beskæftigede pædagoger. De deltagende arbejdsgivere fra den midtjyske region beskæftiger 56 pct. af alle beskæftigede pædagoger i regionen. Hvis det antages, at de arbejdsgivere, der ikke er repræsenteret i surveyen, mangler forholdsmæssigt lige så mange pædagoger, udgør det aktuelle 'underskud' af pædagoger i den midtjyske region ca. 90 personer.

5.2 Udbud

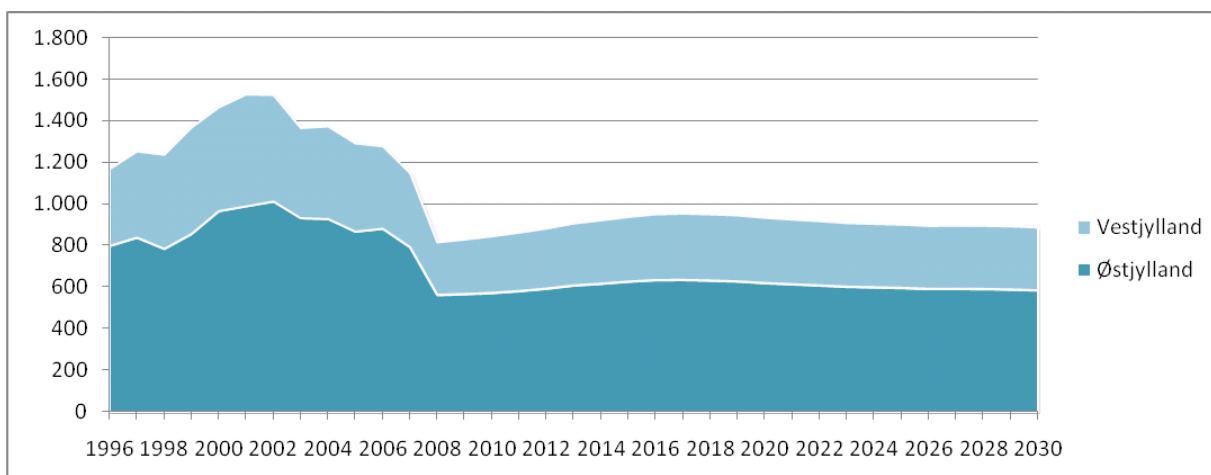
I dette afsnit redegøres for de faktorer, der forventes at have en betydning for udbuddet. Afsnittet afsluttes med en samlet prognose for udbuddet af pædagoger.

5.2.1 Nyuddannede

Tilgang til uddannelsen

Fra 2006 til 2008 er antallet af personer optaget på pædagoguddannelsen i Region Midtjylland blevet reduceret med ca. 400 - svarende til 36 pct. Med nedgangen i søgningen til uddannelsen når pædagoguddannelserne i den midtjyske region nogenlunde samme niveau, som de havde i midten af 1990'erne. I Figur 22 ses den historiske tilgang til pædagoguddannelserne i Region Midtjylland frem til 2006, samt en prognose for hvorledes tilgangen til uddannelsen vil udvikle sig frem til 2030, hvis søgningsnedgangen i 2008 er udtryk for et varigt forhold.

**Figur 22: Tilgang til pædagoguddannelsen i Region Midtjylland.
Grundscenarior. 1996-2030**



Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse og Den Koordinerede tilmelding.

Note: Tilgangen 2007-2008 er estimeret på baggrund af KOT-optagelsestallene.

Antagelse om uændret optag (relativt)

Prognosen for tilgang bygger på historiske tilgangs- og optagelsestallene indekseret med udgangspunkt i antallet af 20-24-årige i Danmarks Statistiks befolkningsprognose for kommunerne i den østlige og vestlige del af Region Midtjylland. Det vil sige, at det antages, at den procentdel af de 20-24-årige, der påbegynder pædagoguddannelsen, vil være uændret i forhold til 2008.

Som det fremgår af figuren medfører denne antagelse, at vi som følge af et stigende antal 20-24-årige forventer en svag stigning i antallet af personer, der optages på pædagoguddannelsen. Antagelsen medfører altså en forventning om, at de seneste års kraftige nedgang i ansøgertallet ikke vil fortsætte, men erstattes af en periode med svagt stigende optag. Det er naturligvis et åbent spørgsmål, om bunden er nået i 2008 med hensyn til optaget på pædagoguddannelsen, men vi har valgt denne metode – som også typisk anvendes i prognoser udarbejdet af Undervisnings- og Videnskabministeriet – da vi vurderer, at optaget i de kommende år lige så vel kan stige som falde yderligere. Hvis det i stedet antages, at optaget falder med yderligere 10 pct. vil det reducere tilgangen til arbejdsmarkedet med ca. 70 personer årligt – svarende til ca. 1.200-1.300 færre pædagoger i den midtjyske region i 2030.

På fokusgruppeinterviewet blev det drastiske fald i antallet af ansøgere til pædagoguddannelsen naturligvis også diskuteret. Deltagerne havde en forventning om, at bunden nu er nået, og at man i fremtiden vil få flere ansøgere. Dette begrundes dels med en forventning om, at en forestående lavkonjunktur kan få flere til at søge imod beskæftigelsesmæssigt sikrere fag i den offentlige sektor, herunder pædagoguddannelsen, og dels at pædagogfagets popularitet og anseelse igen forventes at stige. Det blev

derudover nævnt, at gennemsnitsalderen på ansøgere inden for de seneste år er faldet.

Prognosen er desuden baseret på en antagelse om, at gennemførelsesparametrene fra 2006 – der fremgår af nedenstående tabel – forbliver uændrede.

Tabel 8: Gennemførelsesparametre for pædagoguddannelserne i Region Midtjylland, 2006

Fuldførelsesprocent - Østjylland	82 %
Fuldførelsesprocent - Vestjylland	77 %

Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse.

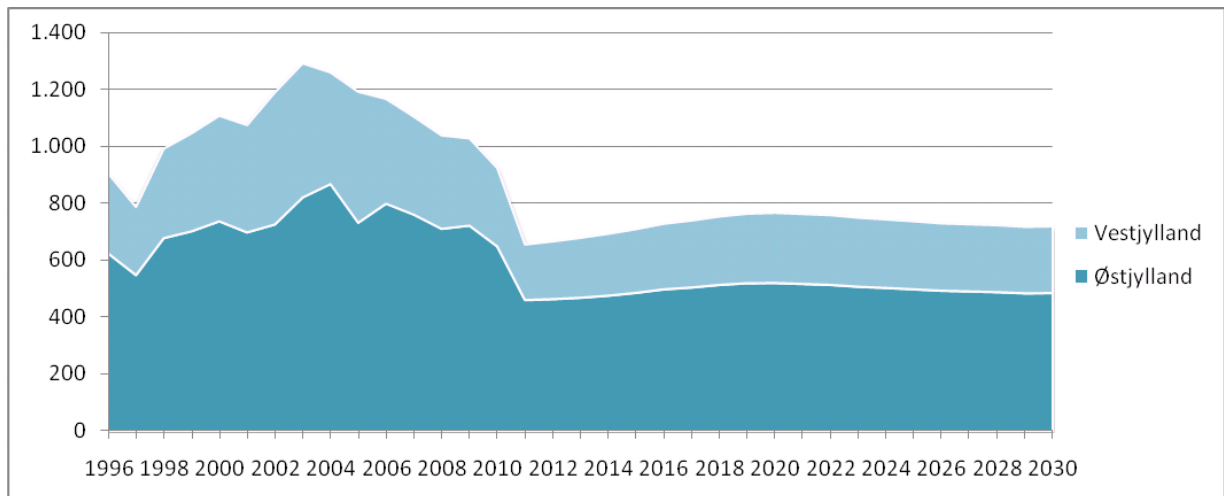
I Figur 23 nedenfor vises faktiske og forventede antal nyuddannede pædagoger i Region Midtjylland for perioden 1996-2030. Figuren omfatter både nyuddannede fra den ordinære uddannelse og meritpædagogerne. I Tabel 12 nedenfor vises antallet af meritpædagoger uddannet i hhv. Øst- og Vestjylland i perioden 2001-2006. Det fremgår, at antallet har været kraftigt faldende siden 2003, så meritpædagogerne forventes kun at udgøre en meget beskeden del af det samlede antal nyuddannede pædagoger.

Tabel 12: Antal nyuddannede meritpædagoger i Region Midtjylland. 2001-2006

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Østjylland	32	61	120	116	69	38
Vestjylland	12	51	55	35	49	9

Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse.

Figur 23: Antal nyuddannede pædagoger. 1996-2030



Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse.

'Produktion' af nye pædagoger

Som følge af den nuværende søgningsnedgang vil 'produktionen' af nye pædagoger aftage i de kommende år. Hvis søgningsfaldet fra 2008 er udtryk for en varig tendens i de unges uddannelses- og erhvervsvalg, vil der i perioden 2012- 2030 blive uddannet ca. 650-720 pædagoger om året i den midtjyske region. Dette er ca. to-tredjedele af niveauet for årene 2000-2004.

5.2.2 Videreuddannelse

Ganske få pædagoger i Vestjylland og lidt flere pædagoger i Østjylland videreuddanner sig inden for 27 måneder efter afsluttet professionsbacheloruddannelse. I Østjylland er det knap 3 pct., mens kun godt 1 pct. af de vestjyske pædagoger videreuddanner sig. I Tabel 13 ses, hvorledes videreuddannelseshyppighederne fordeler sig på uddannelsesniveauer.

Tabel 13: Andel færdiguddannede pædagoger i Region Midtjylland, der 0-27 måneder efter kandidattidspunkt er påbegyndt anden uddannelse. Nyuddannede i 2004.

	Ny uddannelse				
	EUD	KVU	MVU	LVU	I alt
Østjylland	0,4 %	0,2 %	0,8 %	1,5 %	2,8 %
Vestjylland	0,2 %	0,0 %	0,4 %	0,4 %	1,2 %

Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse.

Som det er tilfældet blandt lærerne, er der blandt de færdiguddannede pædagoger i Østjylland en tendens til, at forholdsvis mange videreuddanner sig med en lang videregående uddannelse.

**Videreuddannelse
minsker udbuddet**

Tallene i Tabel 13 omfatter alene videreuddannelsesfrekvensen inden for 27 måneder efter endt pædagoguddannelse. Hertil kommer ca. lige så mange, der påbegynder videreuddannelse senere i karrieren. I udbudsprognosen antages, at 5,6 pct. af de nyuddannede i øst og 2,4 pct. af de nyuddannede i vest forsvinder til videreuddannelser og således ikke bliver del af den kommende arbejdsstyrke. Dette er baseret på et groft skøn, der er forbundet med en vis usikkerhed, men det skal understreges, at der skal ske markante ændringer, hvis det skal ændre væsentligt ved den samlede prognose for udbuddet. Modellen er således forholdsvis robust i forhold til ændringer i videreuddannelsesfrekvensen.

I absolutte tal er der tale om, at ca. 40 personer hvert år 'forsvinder' til videreuddannelse i Østjylland frem til 2010, hvorefter dette antal falder til ca. 25 frem mod 2030. I Vestjylland fragår 5-7 personer hvert år til anden uddannelse.

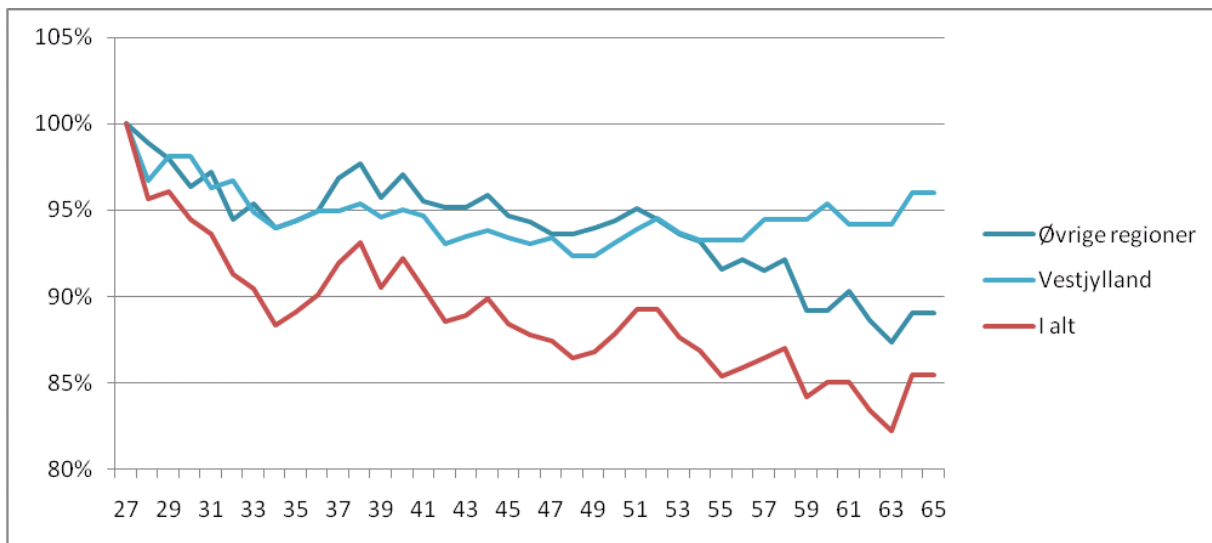
5.2.3 Mobilitet

Nedenstående diagrammer viser nettotilflytning af pædagoger til henholdsvis den østlige og den vestlige del af regionen. Når kurven rammer 100 pct., betyder det, at der er balance mellem ud- og indflytninger. En kurve, der ligger over 100 pct., indikerer, at tilflytningen til landsdelen er større end fraflytningen. Et niveau på 110 pct. betyder således, at der i befolkningen er 10 pct. flere uddannede personer, end tilfældet havde været, hvis der ikke havde været nogen flytninger.

**Østjylland som
uddannelsescentrum**

Østjylland bærer også for pædagogernes vedkommende præg af at være uddannelsescentrum i regionen. De østjyske kommuner afgiver uddannede pædagoger til både Vestjylland og til resten af landet. Set i gennemsnit over alle alderskategorier er der ca. 10 pct. færre pædagoger bosat i Østjylland, end tilfældet havde været, hvis der ikke var nogen flytninger.

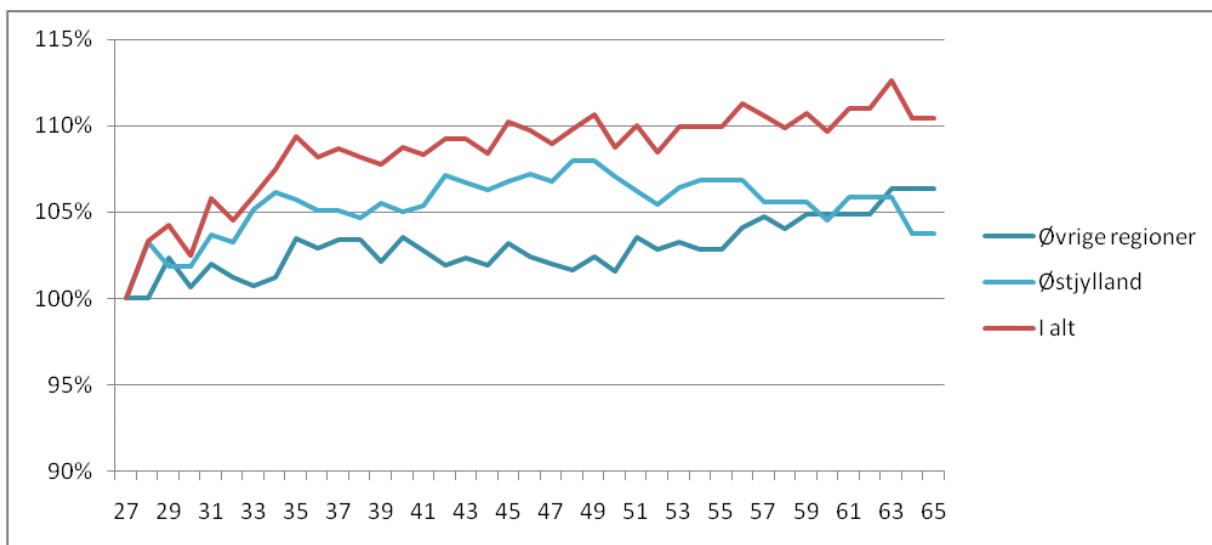
Figur 24: "Overlevelseskurve" for nettoflytninger hos uddannede pædagoger til/fra Østjylland. 2006-7



Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse.

Vestjylland oplever til gengæld en nettotilflytning af uddannede pædagoger svarende til ca. 10 pct. af de pædagoger, som uddannes i landsdelen, jf. Figur 25 To-tredjedele af disse kommer fra Østjylland, de øvrige fra andre regioner i Danmark.

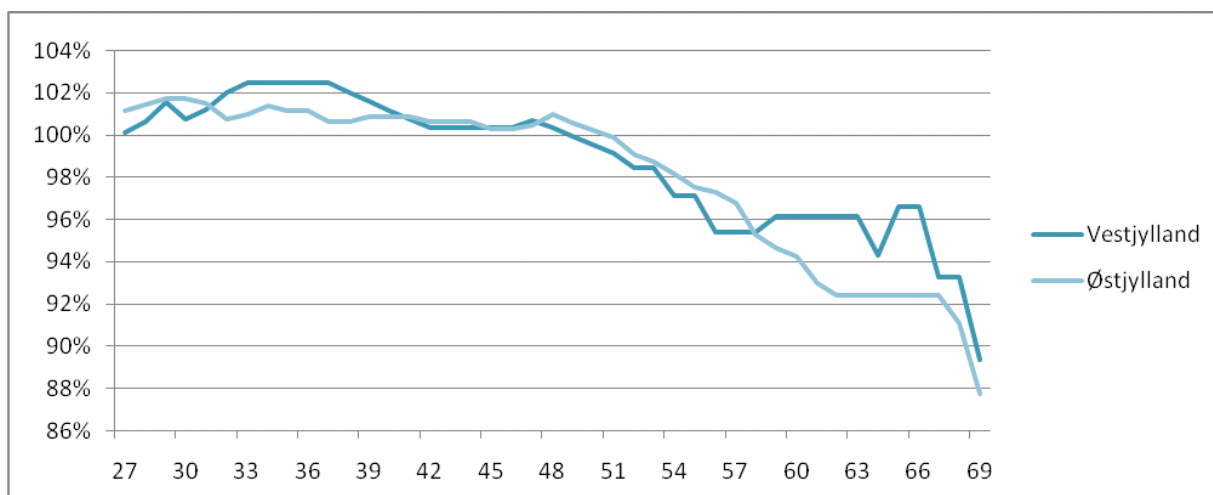
Figur 26: "Overlevelseskurve" for nettoflytninger hos uddannede pædagoger mellem Vestjylland og hhv. Østjylland og andre steder i Danmark. 2006-7



Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse.

Omregnet til personer er der tale om, at der i Østjylland hvert år frem til 2030 fragår ca. 30 pædagoger årligt fra arbejdsstyrken som følge af mobilitet, mens Vestjyllands pædagogarbejdsstyrke hvert år øges med ca. 40 personer som følge af geografisk mobilitet hos de pædagoguddannede.

Figur 26: "Overlevelseskurve" for pædagoger i befolkningen i Midtjylland (udlandsmigration og dødsfald). 2006-7



Kilde: TrendEduc. Data fra Danmarks Statistik.

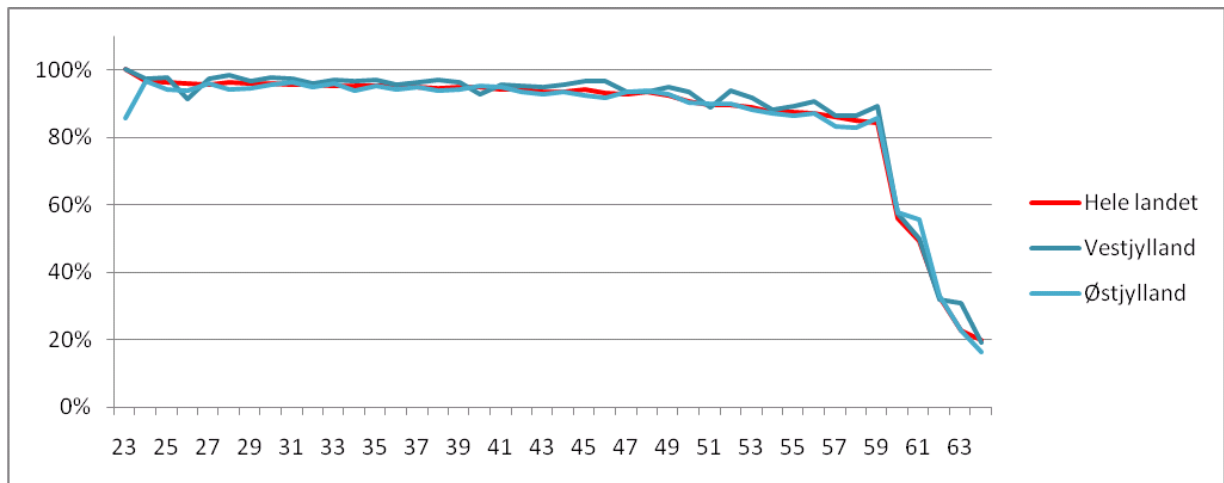
Både Øst- og Vestjylland lukrerer på, at uddannede pædagoger flytter "hjem" fra udlandet. Der er altså tale om, at pædagoger uddanner sig andre steder i landet (primært Hovedstadsregionen) og efter endt uddannelse flytter via udlandet til Region Midtjylland. Når pædagogerne når 50-årsalderen, begynder dødsfald i gruppen at kunne ses på 'overlevelseskurven'. Når pædagogerne når 69 år, er over 10 pct. faldet bort ad denne vej.

5.2.4 Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet

Erhvervsfrekvens

Overordnet set ligner pædagogernes tilbagetrækningsmønstre lærernes, men erhvervsfrekvenserne er generelt lidt lavere. Mens det samlet set er over 90 pct. af alle lærere, der er i arbejdsstyrken som 59-årige, og 70 pct., der ikke har trukket sig tilbage som 60-årige, så er det hos pædagogerne under 90 pct., der er erhvervsaktive som 59-årige og under 60 pct., der er erhvervsaktive som 60-årige. Som 62-årige er 42 pct. af lærerne stadigvæk erhvervsaktive på landsplan, mens det tilsvarende tal blandt pædagoger er ca. hver tredje. Pædagogerne benytter sig således i særdeles høj grad af mulighederne for tidlig pension eller efterløn.

Figur 27: Erhvervsfrekvenser for pædagoger i Region Midtjylland og hele landet. 2007



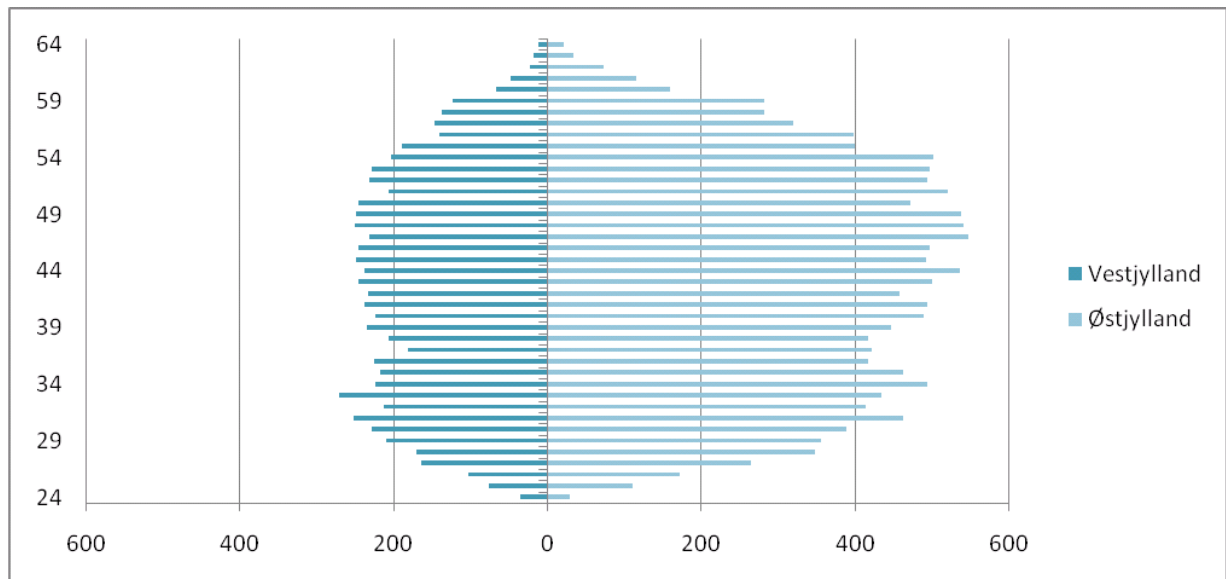
Kilde: TrendEduc. Data fra Danmarks Statistik.

Tilbagetrækningsalderen,²⁰ der beregnes med udgangspunkt i de erhvervsaktive 50-åriges forventede mønstre for tilbagetrækning, viser, at pædagogerne i Vestjylland har den landsgennemsnitlige tilbagetrækningsalder på 61,2 år. I Østjylland er den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder lidt højere - nemlig 61,5 år.

I Figur 28 ses aldersfordelingen for pædagoger i arbejdsstyrken i henholdsvis den østlige og vestlige del af regionen i 2007. Det ses, at der er relativt få pædagoger over 50 år i arbejdsstyrken, men til gengæld mange 40-50-årige.

²⁰ Vi beregner tilbagetrækningsalderen som den alder, hvor halvdelen af de erhvervsaktive 50-årige i 2007 vil have trukket sig tilbage, hvis erhvervsfrekvenserne for de 50-64-årige holdes konstante svarende til deres niveau i 2007.

Figur 28: Aldersfordelingen for arbejdsstyrken af pædagoger i Region Midtjylland. 2007



Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse, Danmarks Statistik og KOT.

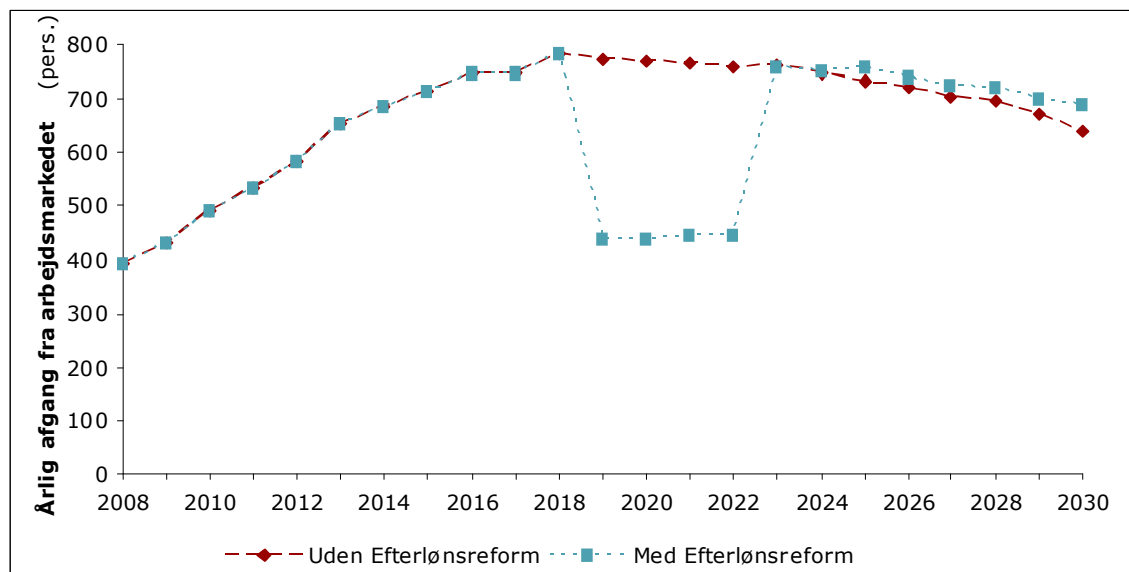
Efterlønsreform

Som nævnt i afsnit 4.2.4 vedr. lærere, betyder Efterlønsreformen, at efterlønsalderen vil stige gradvist med et halvt år pr. år i årene 2019, 2020, 2021 og 2022 for derefter at forblive på 62 år fra 2022 og fremefter. Folkepensionsalderen hæves tilsvarende.

Afgang fra arbejdsmarkedet

Nedenfor er angivet to forskellige scenarier for tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet. I det ene scenario antages, at erhvervsfrekvensen fordelt på alderstrin (f.eks. de 60-årige) vil være uændret frem til 2030. Det vil sige, at der ikke er taget højde for de forventede effekter af Efterlønsreformen, og at tilbagetrækningsalderen derfor forbliver uændret. I det andet scenario indregnes de forventede effekter af Efterlønsreformen, dvs. at det antages, at tilbagetrækningsalderen stiger med et halvt år i hvert af årene fra 2019 til 2022. I resten af perioden antages, at erhvervsfrekvensen er konstant.

Figur 29: Forventet årlig afgang fra arbejdsmarkedet. Med og uden den forventede effekt af Efterlønsreformen. 2008-2030. Prognose

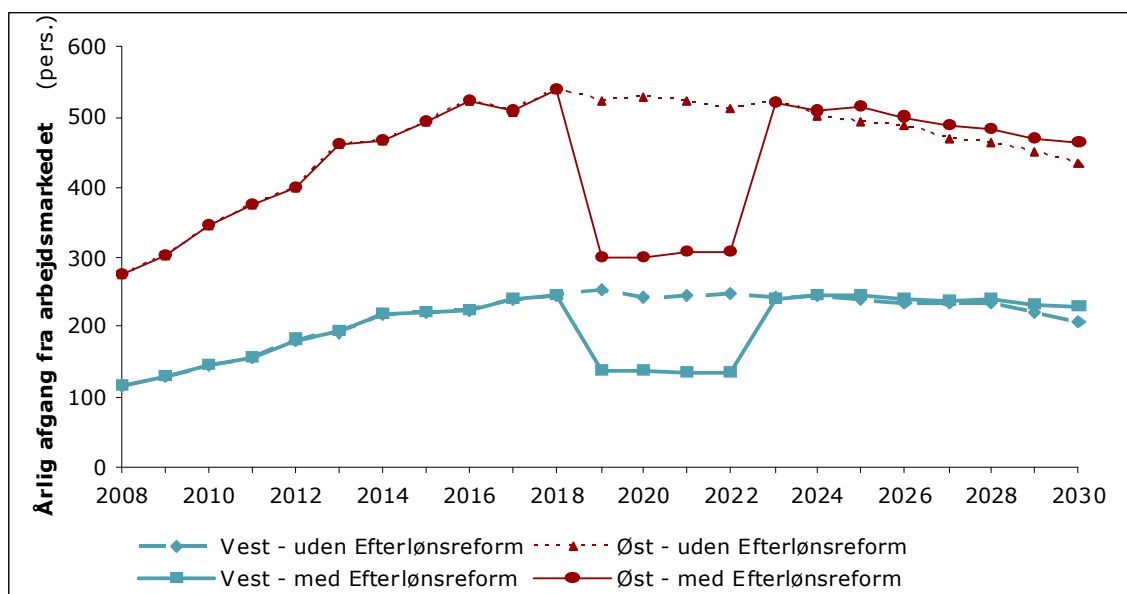


Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse, Danmarks Statistik og KOT.

Det fremgår, at der i de kommende år forventes en kraftig stigning i antallet af pædagoger, der hvert år forlader arbejdsmarkedet fra det nuværende niveau på omkring 400 personer til knap 800 personer årligt omkring 2018. Herefter forventes tilbagetrækningen at falde igen – uanset om der tages højde for de forventede effekter af Efterlønsreformen eller ej. Hvis der tages højde for Efterlønsreformen, forventes en væsentlig mindre afgang fra arbejdsmarkedet i perioden 2019-2022, hvorefter afgangenen igen vender tilbage til sit 'normale' leje. Hvis tilbagetrækningsalderen stiger med to år som følge af Efterlønsreformen, vil det betyde, at der i alt er ca. 1.100-1.300 flere pædagoger på arbejdsmarkedet i den midtjyske region efter 2022, end der ellers ville have været.

Nedenfor er den forventede tilbagetrækning afbilledet for henholdsvis den vestlige og den østlige del af regionen. Det ses, at afgangsmønstrene er næsten identiske for den vestlige og østlige del af regionen, dvs. stigende årlig afgang frem til ca. 2018 for derefter at stagne.

Figur 30: Forventet årlig afgang fra arbejdsmarkedet. Med og uden den forventede effekt af Efterlønsreformen. Fordelt på vest og øst. 2008-2030. Prognose



Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse, Danmarks Statistik og KOT.

5.2.5 Arbejdstid og fravær

I denne analyse opgøres udbud og efterspørgsel i antal personer. Hvis den effektive arbejdstid ændrer sig, vil det imidlertid få betydning for arbejdskraftudbuddet. For eksempel vil en stigning i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på én time medføre en stigning i arbejdskraftudbuddet svarende til ca. 600 fuldtidsstillinger.²¹

Det er imidlertid meget vanskeligt at forudsige, hvordan arbejdstiden blandt pædagoger vil udvikle sig i de kommende 20 år. Ifølge Danmarks Statistik er den årligt 'præsterede' tid blandt beskæftigede i branchen 'sociale institutioner' øget med ca. 2 pct. fra 2000 til 2007.²² Det er Regeringens målsætning, at arbejdstiden skal stige yderligere, men det er et åbent spørgsmål, om dette vil ske. Et stigende antal ferie- og fridage samt forbedrede barselsvilkår taler i den modsatte retning.

Forventninger til
arbejdstid

²¹ Beregnet ved at dividere antal pædagoger beskæftiget i den midtjyske region med 37.

²² Statistikbanken ATR1.

Sygefravær

Endelig spiller sygefravær naturligvis også en rolle for den samlede effektive arbejdstid. Professor Michael Svarer påpegede, at der fra Regeringens side er iværksat en ambitiøs aftale med arbejdsmarkedets parter omkring nedbringelse af sygefraværet.²³

Fokusgruppedeltagerne forventede modsatrettede effekter i forhold til sygefraværet. På den ene side forventes et øget fokus på sygefravær at kunne bidrage til at nedbringe især korttidssygefraværet. På den anden side frygtes en stigning i langtidssygefraværet og antallet af pædagoger, der forlader arbejdsmarkedet tidligt, som følge af nedslidning - blandt andet fordi antallet af pædagoger over 50 år vil stige i de kommende år.

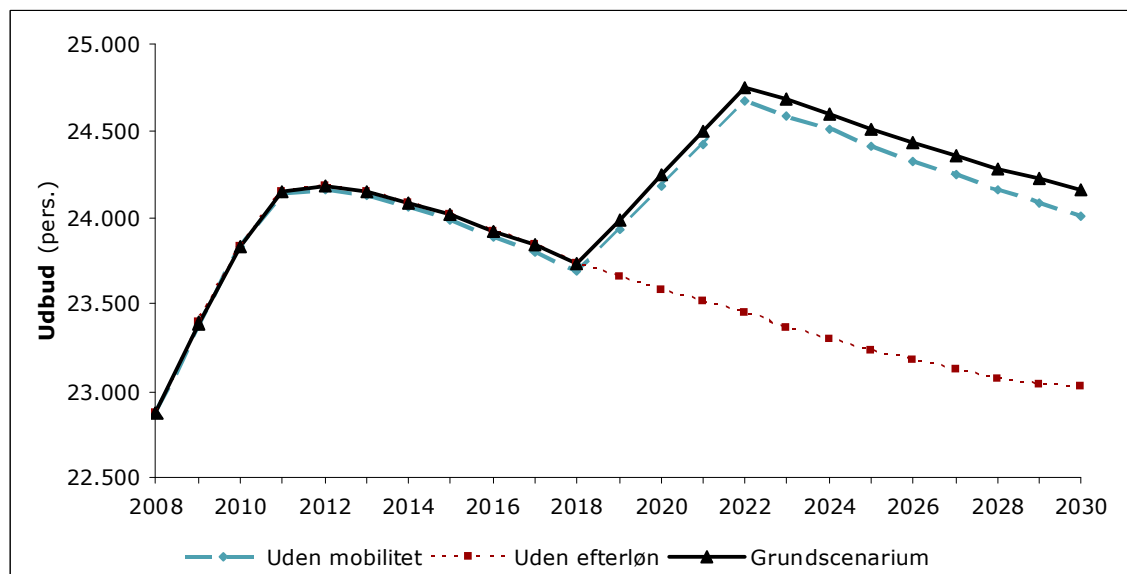
5.2.6 Samlet prognose for udbud af pædagoger

Ovenfor er redegjort for, hvordan henholdsvis antal nyuddannede, videreuddannelse, geografisk mobilitet og tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet forventes at bidrage til udbuddet af lærere i de kommende ca. 20 år. I dette afsnit sammenfattes de enkelte bidrag til en samlet prognose for udviklingen i udbuddet af lærere. Der præsenteres tre forskellige scenarier. Grundscenariet tager højde for antal nyuddannede, videreuddannelse, geografisk mobilitet samt tilbagetrækning, hvor effekterne af efterlønsreformen er medregnet. I scenario 1 ses der bort fra effekterne af geografisk mobilitet²⁴ og i scenario 2 ses der bort fra de forventede effekter af Efterlønsreformen. Udbuddet i udgangsåret (2007) er sat lig med antallet af beskæftigede pædagoger, da det antages, at det ikke er muligt at nedbringe ledigheden under det nuværende niveau.

²³ Beskæftigelsesministeriets hjemmeside: <http://bm.dk/sw29856.asp>

²⁴ Scenario 1 (uden mobilitetseffekter) er medtaget for at muliggøre en direkte sammenligning med Beskæftigelsesregionens analyse af udbud og efterspørgsel på sundhedsområdet, hvor der ikke tages højde for mobilitet.

Figur 31: Forventet udbud af pædagoger i den midtjyske region. Tre scenarier. 2008-2030. Prognose.



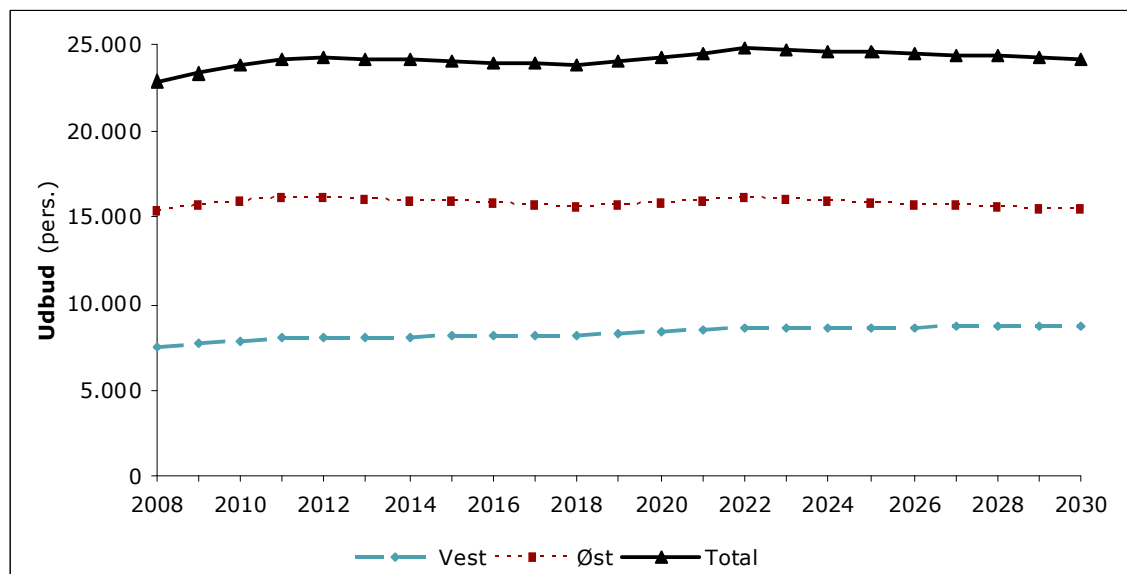
Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse, Danmarks Statistik og KOT.

Som nævnt er antallet af pædagoger vokset markant igennem en årrække. Denne vækst, forventer vi, vil forsætte indtil ca. 2010. Derefter forventes et svagt fald i udbuddet, som skyldes en kombination af stigende afgang og faldende tilgang, hvis søgningen til pædagoguddannelserne – som antaget – vil forblive på det nuværende (lave) niveau. Efter 2019 har det stor betydning for prognosen, om der tages højde for de forventede effekter af Efterlønsreformen eller ej. Hvis Efterlønsreformen, som forventet, medfører en stigende tilbagetrækningsalder, vil det have en gunstig effekt for arbejdskraftudbuddet fra 2019-2022. Efterlønsreformen forventes samlet set at forøge udbuddet af pædagoger med ca. 1.100-1.300 personer efter 2022.

Flytninger til og fra regionen har samlet set kun en meget begrænset effekt.

Figur 32 nedenfor viser, hvordan udbuddet af pædagoger forventes at udvikle sig i henholdsvis den vestlige og østlige del af regionen. Figuren viser grundscenariet, hvor de forventede effekter af mobilitet og Efterlønsreformen er indregnet. I den østlige del forventes arbejdskraftudbuddet at være nogenlunde konstant over hele perioden, mens det i den vestlige del forventes at være svagt stigende.

Figur 32: Forventet udbud af pædagoger i den vestlige og østlige del af regionen. Grundscenarior. 2008-2030. Prognose.



Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse, Danmarks Statistik og KOT.

5.3 Efterspørgsel

Efterspørgslen efter pædagoger afhænger af en lang række politiske, økonomiske og demografiske faktorer, hvoraf flere er vanskelige at forudsige præcist, når vi ser mange år frem i tiden. Prognosen for efterspørgslen er således forbundet med større usikkerhed end prognosen for udbuddet af pædagoger. Særligt efterspørgslen på længere sigt bør derfor fortolkes med varsomhed.

Daginstitutionsområdet er centralt

Det største arbejdsområde for pædagoger er daginstitutionsområdet. Vi forventer derfor, at udviklingen på dette område har den største betydning for den fremtidige efterspørgsel efter pædagoger. På daginstitutionsområdet forventes særligt tre faktorer at have stor betydning, nemlig børnetal, dækningsgrad (herunder andelen af børn, der er indskrevet i henholdsvis daginstitution og dagpleje) og personalenormeringer (herunder fordelingen mellem uddannede pædagoger og pædagogmedhjælpere).

Andre områder

Efterspørgslen efter pædagoger på andre områder end daginstitutionsområdet vil imidlertid også have væsentlig betydning for efterspørgslen efter pædagoger. Dette dækker over en lang række forskellige arbejdsområder (f.eks. handicappede børn og voksne, børn og voksne med sociale problemer, hjemløse, stofmisbrugere, flygtninge, ældre, mv.) samt mere 'atypiske' brancher for pædagoger. Der er således tale om at efterspørgslen påvirkes af mange forskellige faktorer.

Disse faktorer analyseres og diskuteres i dette afsnit. Først undersøges dog arbejdsgivernes forventning til udviklingen i efterspørgslen.

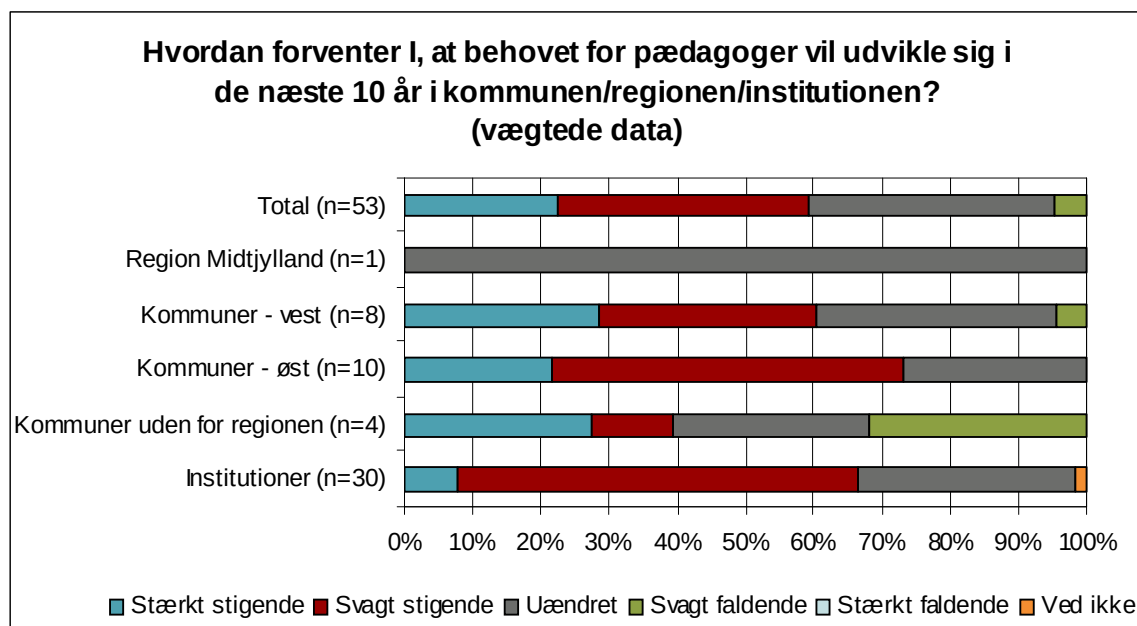
5.3.1 Arbejdsgivernes forventninger til efterspørgslen

I forbindelse med spørgeskemaundersøgelsen er arbejdsgiverne blevet spurgt, om de forventer at beskæftige flere, færre eller et uændret antal pædagoger i løbet af de kommende ti år.

Vægtede beregninger

I Figur 33 er arbejdsgivernes forventninger til efterspørgslen i de kommende 10 år 'vægtet' efter, hvor mange pædagoger den pågældende arbejdsgiver har ansat. Det vil for eksempel sige, at forventningerne til udviklingen i en stor kommune har større betydning for det samlede resultat end forventningerne til udviklingen i en lille kommune. Dette skyldes naturligvis, at de store arbejdsgivere har større betydning for den samlede efterspørgsel end de små arbejdsgivere.

Figur 33: Arbejdsgivernes forventninger til behovet for pædagoger



Kilde: Capacent Epinion, survey, nov/dec 2008

Arbejdsgiverne forventer et stigende behov

Figuren viser, at 59 pct. af arbejdsgiverne²⁵ forventer enten stærkt eller svagt stigende efterspørgsel efter pædagoger, 36 pct. forventer uændret efterspørgsel og 5 pct. forventer svagt faldende efterspørgsel. For hver gang én arbejdsgiver forventer faldende efterspørgsel, er der altså ca. 12

²⁵ Da resultaterne er 'vægtede', svarer dette til arbejdsgivere, der beskæftiger 59 pct. af pædagogerne.

arbejdsgivere, der forventer stigende efterspørgsel. Arbejdsgiverne tegner således et forholdsvist entydigt billede af en forventet stigende efterspørgsel i de kommende år.

Spørgeskemaundersøgelsen tyder desuden på, at det især er blandt de kommunale arbejdsgivere inden for den midtjyske region – både i den østlige og vestlige del - at der forventes stigende efterspørgsel. I de tilstødende kommuner forventes en svagere vækst. Dette resultat er dog baseret på relativt få besvarelser og derfor forbundet med en vis usikkerhed.

**Hvad skyldes
forventningerne?**

Arbejdsgiverne er også blevet spurgt, hvorfor de forventer en faldende eller stigende efterspørgsel. De få arbejdsgivere, der forventer en faldende efterspørgsel, begrundet det entydigt med faldende børnetal i kommunen. Omvendt er der flere forskellige forklaringer på, at efterspørgslen forventes at stige - herunder:

- Stigende børnetal.
- Flere – og mere ressourcekrævende - børn med særlige behov.
- Færre pladser i dagpleje - bl.a. fordi det er svært at rekruttere dagplejere.
- Flere pædagoger i forhold til pædagogmedhjælpere.
- Pædagoger overtager arbejdsopgaver fra andre personalegrupper.
- Færre børn pr. pædagog (højere personalenormering).
- Øget specialisering – behov for uddannet personale.
- Flere pladser i de private og selvejende institutioner.

**Nuværende
medarbejdere som
forlader arbejdsmarkedet**

I tillæg hertil angiver flere arbejdsgivere, at de forventer, at behovet for pædagoger vil stige i de kommende ti år, fordi mange af de nuværende pædagoger vil forlade arbejdsmarkedet. Dette er dog ikke udtryk for en egentlig stigning i efterspørgslen, men snarere et behov for at erstatte nuværende medarbejdere med nye medarbejdere. Dette taler for, at figuren 'overvurderer' stigningen i efterspørgslen en anelse. Der er dog ingen tvivl om, at der fortsat er langt flere arbejdsgivere, der forventer stigende end faldende efterspørgsel, selvom der ses bort fra, at nuværende medarbejdere forlader arbejdsmarkedet.

Strukturreformen

Flytning af arbejdsopgaver fra de tidligere amter til kommunerne i forbindelse med Strukturreformen bør ikke påvirke resultaterne, da disse ændringer allerede er indregnet i kommunernes nuværende antal pædagoger. Der er da heller ingen arbejdsgivere, der angiver dette som årsag til en forventet stigende efterspørgsel.

Sammenfattende tyder arbejdsgivernes forventninger på en svagt stigende efterspørgsel efter pædagoger i den midtjyske region i de kommende 10 år. Det er dog ikke muligt på baggrund af spørgeskemaundersøgelsen at estimere, hvor stor denne stigning vil være. Det vil derimod ske i de næste afsnit.

5.3.2 Børnetal, dækningsgrad og dagplejeandel

Som tidligere nævnt er daginstitutionsområdet det største arbejdsområde for pædagoger. Udviklingen i antal børn i førskolealderen har derfor stor betydning for efterspørgslen efter pædagoger.

0-6-årige

Ifølge Danmarks Statistiks befolkningsprognoser vil antallet af 0-6-årige børn falde drastisk i den vestlige del af regionen frem til 2020 for derefter at stige lidt igen, jf. Tabel 14. Der vil dog fortsat være færre 0-6-årige i den vestlige del af regionen i 2030 i forhold til i dag. Omvendt forventes antallet af 0-6-årige at være en anelse højere i den østlige del af regionen i 2020 i forhold til i dag, hvorefter der sker en kraftigere vækst, så der vil være ca. 12 pct. flere 0-6-årige i den østlige del af regionen i 2030 end i dag.

Tabel 14: Indekseret befolkningsfremskrivning for 0-6-årige i den midtjyske region. 2008 = 100. Prognose

Aldersgruppe	2008	2020	2030
Vest	100	92	98
Øst	100	102	112
Total	100	98	108

Kilde: Statistikbanken PROG108

Efterspørgslen efter pædagoger på daginstitutionsområdet afhænger dog ikke direkte af antallet af børn, men derimod af antallet af børn, der er indskrevet i en daginstitution. Tabel 15 viser, hvor stor en procentdel af alle børn i den midtjyske region i alderen 0-6 år, der var indskrevet i enten dagpleje eller daginstitution i henholdsvis 2004, 2005 og 2006. Det fremgår, at den procentdel af alle 0-6-årige børn, der passes i dagpleje, er stort set konstant. Til gengæld stiger procentdelen af børn, der passes i en daginstitution, med ét procentpoint fra 2004 til 2005. Dermed falder dagplejens andel af pladserne en anelse. Der er dog tale om et meget beskedent fald.

Tabel 15: Procent af alle 0-6-årige børn i den midtjyske region indskrevet i enten dagpleje eller daginstitution. 2004-2006.

Dagtilbud	2004	2005	2006
Dagpleje	14,6 %	14,8 %	14,8 %
Daginstitution	42,8 %	43,8 %	43,8 %
Total	57,3 %	58,6 %	58,6 %

Kilde: Statistikbanken PAS1 og BEF1A

Dækningsgrad

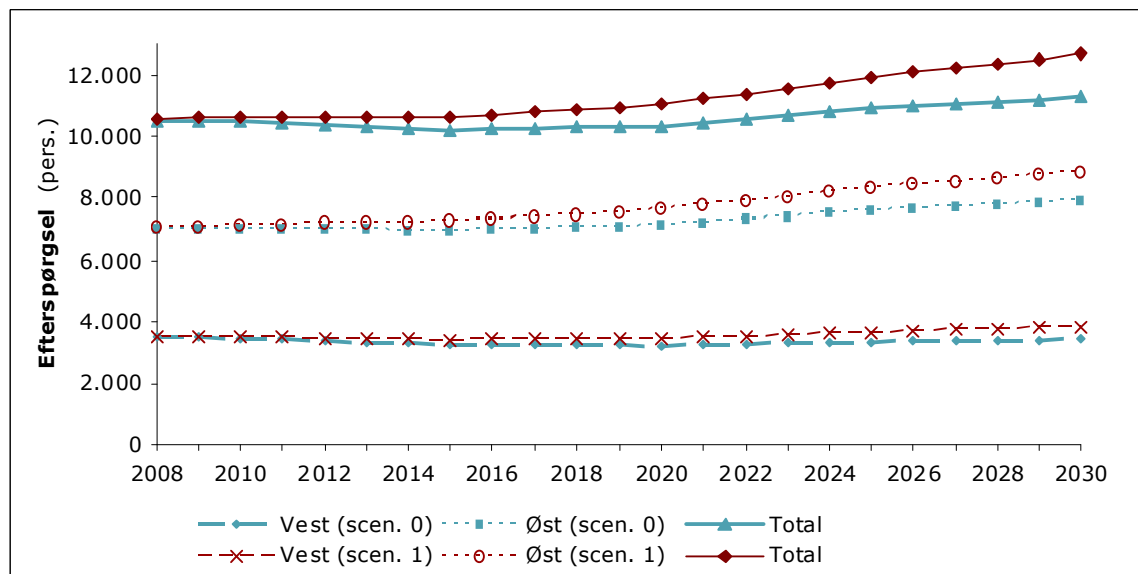
Deltagerne i fokusgruppen på pædagogområdet forventede, at dækningsgraden - dvs. procentdelen af børn der er indskrevet i et dagtilbud (enten dagpleje eller daginstitution) - vil være nogenlunde konstant i de kommende år. På den ene side er dækningsgraden steget over tid, og denne tendens kan tænkes at fortsætte - herunder især blandt de 0-2-årige børn. Fokusgruppedeltagerne forventer, at dagplejens andel af dagtilbudspladserne vil fortsætte med at falde - bl.a. fordi det er vanskeligt

at rekruttere dagplejere, og fordi mange forældre foretrækker en daginstitutionsplads. På den anden side kan en stigende ledighed inden for mange brancher i de kommende år tænkes at medføre, at flere vælger at blive dagplejer.

To scenarier

Da den fremtidige udvikling i dækningsgraden og dagplejeandelen er behæftet med en vis usikkerhed, har vi valgt at præsentere to forskellige scenarier for udviklingen i efterspørgslen. I grundscenariet (scenario 0) antages, at procentdelen af 0-6-årige børn, der er indskrevet i en daginstitution, vil være uændret i forhold til 2006. I scenario 1 antages derimod, at procentdelen af 0-6-årige børn, der er indskrevet i en daginstitution, stiger med 0,5 procentpoint hvert år - svarende til at 50,8 pct. af alle børn er indskrevet i en daginstitution i 2020, og 55,8 pct. er indskrevet i en daginstitution i 2030.

Figur 34: Forventet efterspørgsel efter pædagoger inden for branchen "småbørnsinstitutioner". To delscenarier. 2008-2030. Prognose



Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse, Danmarks Statistik og KOT.

Note: Scenario 0 = samme procentdel af alle 0-6-årige børn er indskrevet i en daginstitution som i 2006. Scenario 1 = procentdelen af alle 0-6-årige børn, der er indskrevet i en daginstitution, vokser med 0,5 procentpoint om året.

I den vestlige del af regionen forventes en svagt faldende efterspørgsel efter pædagoger på daginstitutionsområdet, hvis den nuværende dækningsgrad bevares (scenario 0). Hvis procentdelen af børn, der passes i en daginstitution, derimod stiger, forventes en lille stigning i efterspørgslen (scenario 1). Scenario 1 er således bedst i overensstemmelse med arbejdsgivernes forventninger til udviklingen i efterspørgslen.

I den østlige del af regionen forventes en stigende efterspørgsel i begge scenarier, da børnetallet vil stige i denne del af regionen. I scenario 0 forventes en stigning i efterspørgslen på ca. 12 pct. fra 2008 til 2030. I scenario 1 forventes derimod en stigning i efterspørgslen på hele 25 pct.

5.3.3 Efterspørgsel uden for daginstitutionsområdet

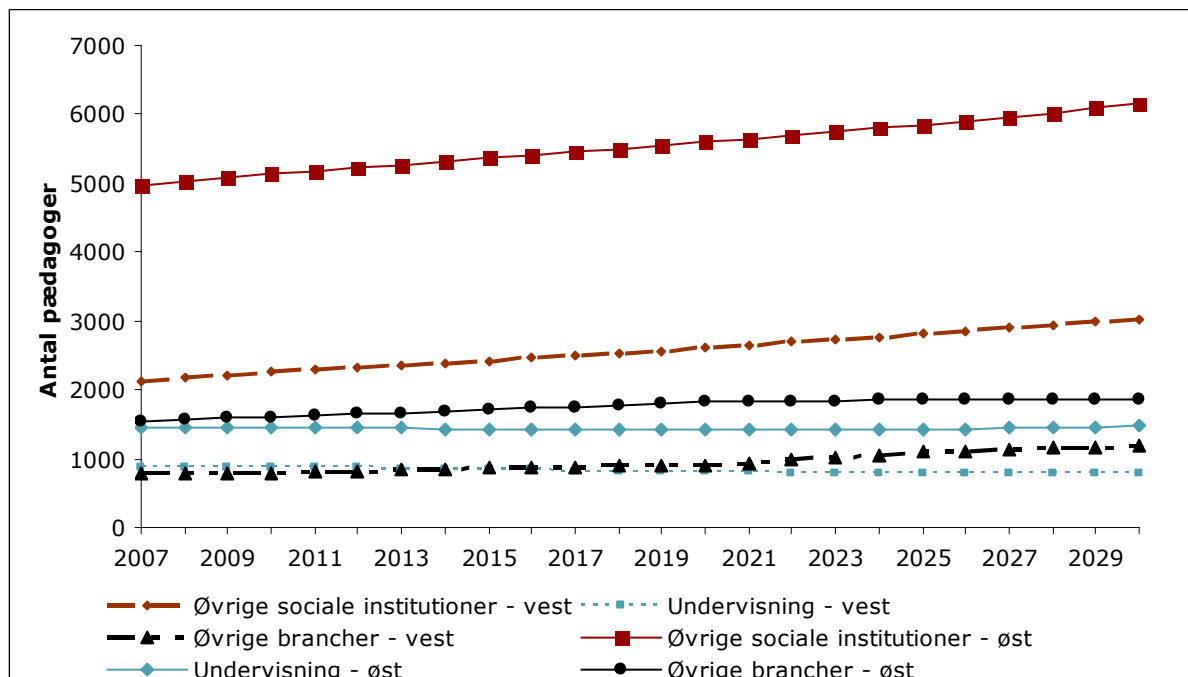
Pædagoger arbejder, som nævnt, primært inden for daginstitutionsområdet,²⁶ men øvrige sociale institutioner og undervisningssektoren beskæftiger også forholdsvis mange pædagoger. I 2007 arbejdede 47 pct. af regionens 22.257 pædagoger således på daginstitutionsområdet, mens 32 pct. arbejdede med øvrige sociale institutioner. Knap 10 pct. arbejdede i undervisningssektoren.

Brancheopgørelse

Brancheopgørelserne giver også et indtryk af, i hvor stort omfang pædagoger finder beskæftigelse inden for 'atypiske' brancher. I 2007 arbejdede knap 94 pct. af pædagogerne med offentlige eller personlige tjenester (inkl. daginstitutioner, øvrige sociale institutioner og undervisning). 2 pct. af pædagogerne arbejdede med finansiering og forretningsservice, og ligeledes 2 pct. var beskæftiget inden for handel, hotel og restauration. Det er således en ret beskedent andel af pædagogerne, der er beskæftiget inden for 'atypiske' erhverv. På fokusgruppemødet var opfattelsen også, at få pædagoger skifter til brancher uden for det pædagogiske område. En enkelt deltager påpegede dog, at private arbejdsgivere i stigende grad efterspørger de kompetencer, pædagogerne besidder.

Til beregning af efterspørgslen efter pædagoger på andre områder end daginstitutionsområdet, anvendes den makroøkonomiske markedsandelsmetode, hvor udviklingen i pædagogernes markedsandel af beskæftigelsen inden for en branche vurderes på baggrund af den historiske udvikling, og hvor Finansministeriets makroøkonomiske modelresultater bruges som estimater for forventede brancheudviklinger og glidninger. Resultaterne er vist i nedenstående figur.

²⁶ Branchen betegnes i Danmarks Statistiks brancheopgørelse som "småbørnsinstitutioner".

**Figur 35: Forventet efterspørgsel efter pædagoger uden for branchen
"småbørnsinstitutioner". 2007-2030. Prognose**

Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse, Danmarks Statistik og KOT.

Øvrige sociale institutioner

Det ses, at øvrige sociale institutioner forventes at opleve fremgang, hvilket betyder, at der vil være brug for flere pædagoger her.

Undervisningsbranchen forventes at opleve en mindre tilbagegang, hvilket betyder, at man får brug for færre pædagoger, hvis situationen fortsætter, som den er nu. Det skal dog her nævnes, at strukturelle ændringer i retning af f.eks. heldags-/helhedsskoler, rullende skolestart mv. kan medføre, at pædagogernes andel af samtlige beskæftigede på skoleområdet vil stige – en mulighed fokusgruppedeltagerne også pegede på. Udgangspunktet for prognosen er som nævnt, at pædagogernes 'markedsandel' vil være uændret.

Brancheskift og konjunktur

Ifølge professor Michael Svarer vil antallet af brancheskift typisk følge konjunktoren i samfundsøkonomien. I en periode med forventet stigende ledighed i samfundet generelt og lav ledighed blandt pædagoger, må man forvente, at forholdsvist få pædagoger skifter typer pædagogbrancher ud med andre brancher. Dette skyldes kombinationen af gode beskæftigelsesmuligheder inden for de traditionelle pædagogiske arbejdsområder og mindre gunstige beskæftigelsesmuligheder i de fleste 'atypiske' brancher.

5.3.4 Andre faktorer

Udover de allerede nævnte faktorer forventes en række andre forhold at spille en rolle for den fremtidige efterspørgsel efter pædagoger - herunder bl.a.:

- Arbejdsgivernes (primært kommunernes og regionens) økonomi og prioriteringer
- Behovet for specialpædagogisk bistand
- Nye eller voksende arbejdsområder/-opgaver samt substitution mellem pædagoger og andre personalegrupper
- Strukturelle ændringer

Økonomi

I lighed med fokusgruppeinterviewet på lærerområdet, forventer deltagerne på pædagogområdet en stram økonomisk styring af både det almenpædagogiske og det special- og socialpædagogiske område i de kommende år. Dette vil i høj grad virke som en begrænsende faktor i forhold til efterspørgslen efter pædagoger. Det forventede samlede makroøkonomiske 'råderum' er indarbejdet i prognosen i form af Finansministeriets modelberegninger for branchernes udvikling, men derudover er der ikke taget særlig højde for kommunernes (og regionens) økonomiske udvikling og prioriteringer.

SU-finansiering under praktikperioden

Et helt særligt spørgsmål, der kan få betydning for den økonomiske ramme på daginstitutionsområdet, er en eventuel overgang fra lønnet praktik til SU-finansiering under praktikperioden. Det fremgår således af en aftale omkring Kvalitetsreformen mellem regeringen, KL, Danske Regioner og FTF, at "... Regeringen vil søge tilslutning til, at de lønnede praktikperioder i pædagoguddannelsen fra og med 1. august 2009 overgår til at være SU-finansierede". Effekten af en sådan ændring vil i høj grad afhænge af den nærmere økonomiske aftale mellem Regeringen og kommunerne. En mulig konsekvens vil være, at kommunerne får råd til at ansætte flere færdiguddannede pædagoger, hvis de ikke længere skal udbetale løn til praktikanter.

Det sociale område

På fokusgruppemødet blev det ligeledes diskuteret, om pædagoger i stigende grad vil blive mere efterspurgt på områder, hvor de tidligere ikke har fyldt så meget. Der bliver således ifølge fokusgruppedeltagerne et større og større behov for pædagoger inden for f.eks. ældre-, psykiatri- og socialområdet. Fokusgruppedeltagerne forudsiger ligeledes en stigende efterspørgsel efter pædagoger inden for det social- og specialpædagogiske område – ikke mindst fordi der vil blive stadigt flere *meget* ressourcekrævende børn og unge (bl.a. domfældte).

Som nævnt i afsnit 5.3.3 er der indregnet en forholdsvis stor vækst i antallet af pædagoger beskæftiget inden for branchen "sociale institutioner" (ekskl. daginstitutionsområdet), der for en stor del omfatter de tre nævnte områder. Det forventes således, at antallet af pædagoger vil stige med op imod 100 personer om året på disse områder.

Andre faggrupper

Substitution mellem pædagoger og andre faggrupper kan få en vis betydning for efterspørgslen efter pædagoger. Der kan for eksempel være tale om, at antallet af uddannede pædagoger i forhold til pædagogiske assistenter (tidl. PGU) og ikke-uddannede pædagogmedhjælpere ændrer sig. Også sosu-assistenter kan i et vist omfang 'erstatte' pædagoger – eller omvendt.

Ifølge BUPL er pædagogernes procentdel af personalet i daginstitutionerne steget fra 60 pct. i 2001 til ca. 64 pct. i 2004 i gennemsnit for alle institutionstyper.²⁷ Hvis denne udvikling fortsætter, vil det medføre en større stigning i efterspørgslen efter pædagoger end ellers antaget. Det er dog usikkert, om udviklingen vil fortsætte.

Ifølge fokusgruppedeltagerne foretrækker arbejdsgiverne ofte en pædagog frem for f.eks. en pædagogisk assistent eller pædagogmedhjælper, men kan pga. mangel på uddannede pædagoger være 'nødt' til at ansætte en assistent eller medhjælper. De forventer altså ikke, at antallet af pædagoger i forhold til de to øvrige personalegrupper vil fortsætte med at stige, da det ikke er muligt for arbejdsgiverne at rekruttere pædagoger i tilstrækkeligt omfang. Som nævnt antages det i prognosen, at pædagogernes 'markedsandel' vil være uændret.²⁸

Strukturelle ændringer

Et sidste forhold, der skal nævnes i forhold til efterspørgslen efter pædagoger, er mulige strukturelle ændringer på det pædagogiske område. De senere år har flere kommuner valgt dels at sammenlægge og/eller nedlægge små daginstitutioner og dels at indføre såkaldt modulbaseret pasning. Vi vurderer dog, at disse strukturelle ændringer ikke vil ændre på den samlede økonomiske ramme, der er til rådighed inden for det pædagogiske område, men alene 'omfordele' personaleresourcerne. Sådanne ændringer vurderes derfor ikke at påvirke efterspørgslen efter pædagoger samlet set.

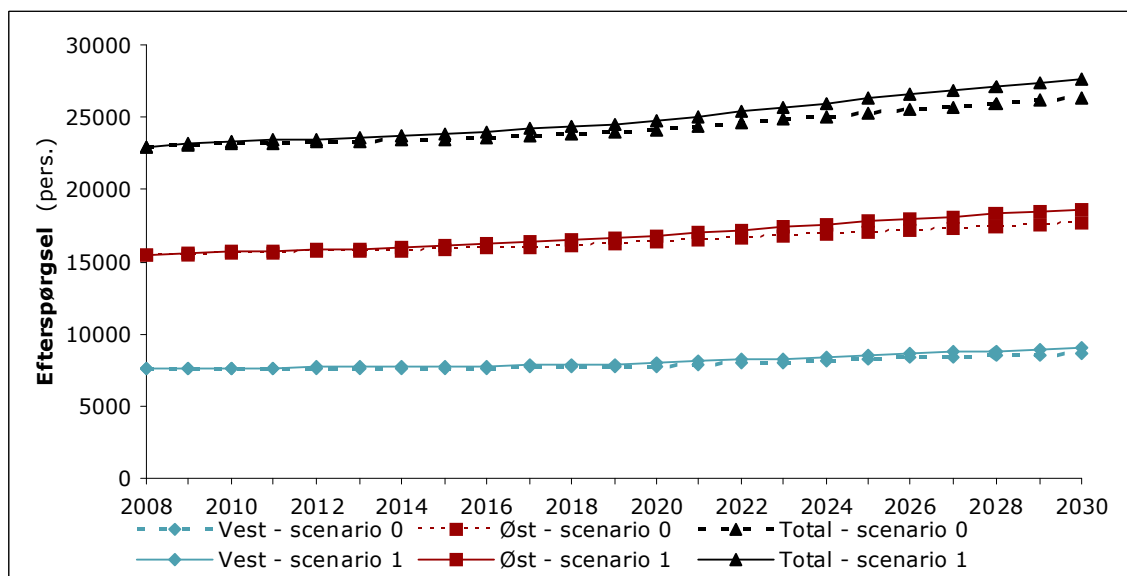
5.3.5 Samlet prognose for efterspørgsel efter pædagoger

Figur 36 viser den forventede udvikling i efterspørgslen efter pædagoger i henholdsvis den vestlige og østlige del af regionen samt for regionen som helhed. Der er vist to forskellige scenarier, nemlig scenario 0, hvor det antages, at procentdelen af 0-6-årige børn, der er indskrevet i en daginstitution, vil være konstant fra 2006 og fremefter; og scenario 1, hvor procentdelen af 0-6-årige børn, der er indskrevet i en daginstitution, forventes at stige med 0,5 procentpoint pr. år.

²⁷ BUPL, *Pædagogprofessionen i tal*, 2006. Tallene vedrører alene personale i "direkte arbejde med børn".

²⁸ Dog antages i scenario 1, at antallet af pædagoger i forhold til dagplejere vil stige.

**Figur 36: Forventet efterspørgsel efter pædagoger. To scenarier. 2008-2030.
Prognose**



Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse, Danmarks Statistik og KOT.

Note: Scenario 0 = samme procentdel af alle 0-6-årige børn er indskrevet i en daginstitution som i 2006. Scenario 1 = procentdelen af alle 0-6-årige børn, der er indskrevet i en daginstitution, vokser med 0,5 procentpoint om året.

I begge scenarier forventes efterspørgslen at udvise en stabil vækst i hele perioden – blot med en lidt større stigningstakt i scenario 1 end i scenario 0. Der er tale om en forholdsvis beskeden vækst i efterspørgslen frem til ca. 2020 og derefter en noget større vækst. Efter 2020 forventes efterspørgslen efter pædagoger således at stige med ca. 300 personer om året i scenario 1.

Den samlede efterspørgsel i 2030 forventes at være godt og vel 26.000 personer i scenario 0 og knap 28.000 personer i scenario 1. Til sammenligning er efterspørgslen i 2008 estimeret til knap 23.000 personer. Vi forventer altså, at der bliver behov for ca. 3.000-5.000 flere pædagoger i regionen i løbet af de kommende ca. 20 år.

5.4 Sammenfatning: Match mellem udbud og efterspørgsel

Afslutningsvist vurderes prognosen for udviklingen i udbuddet i forhold til prognosen for efterspørgslen for at undersøge, om der opstår 'underskud' eller 'overskud' af pædagoger i perioden frem til 2030.

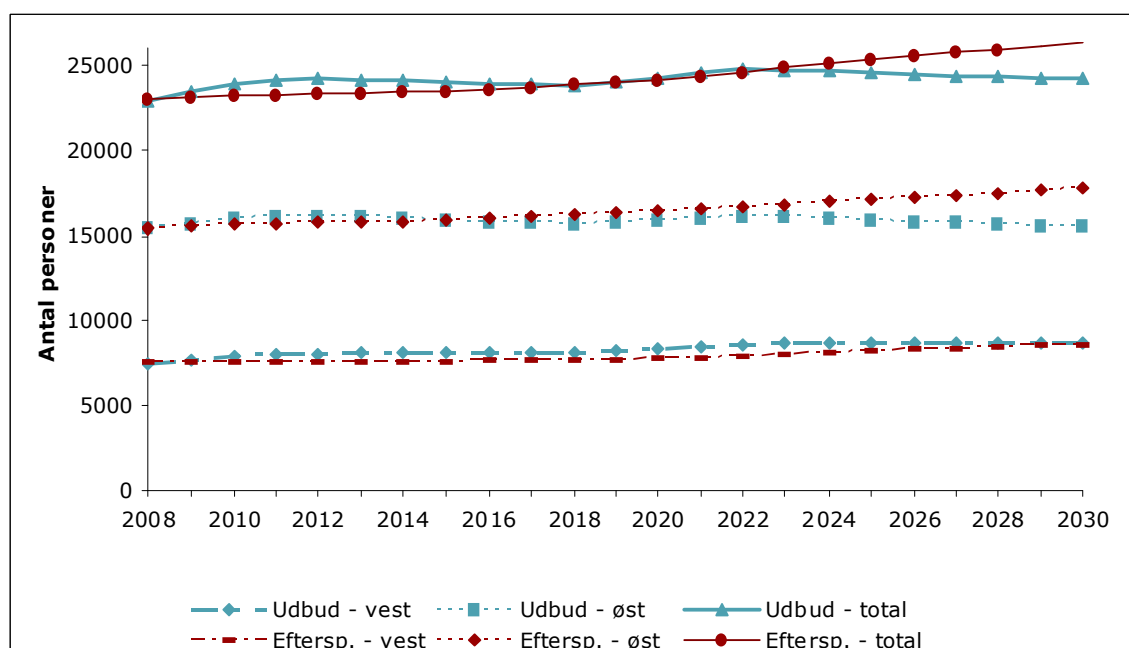
Historisk set

Pædagogerne har haft stort set samme bevægelser som lærerne historisk set. Der var tendens til 'overproduktion' i 1980'erne. Trods et stigende antal

færdiguddannede pædagoger i 1990'erne blev beskæftigelsessituationen bedre og bedre frem til den nuværende beskæftigelsessituation med aktuel mangel på pædagoger.²⁹

Den samlede prognose (grundscenariet) for både udbud og efterspørgsel i den vestlige og østlige del af regionen er vist i Figur 37. Det fremgår, at udbuddet forventes at stige frem til ca. 2012, hvorefter det stagnerer og falder en anelse igen. Til gengæld forventes efterspørgslen at stige i hele perioden.

Figur 37: Udbud af og efterspørgsel efter pædagoger. Grundscenario. 2008-2030. Prognose



Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse, Danmarks Statistik og KOT.

For at tydeliggøre eventuelle underskud eller overskud af pædagoger er forskellen ('gappet') mellem udbud og efterspørgsel illustreret i Figur 38.

Lille overskud i vest

Det ses, at der til trods for antagelsen om et uændret optag på pædagoguddannelserne i forhold til det historisk lave optag i 2008, forventes et mindre 'overskud' af pædagoger i den vestlige del af regionen i hele perioden. Der er dog tale om noget nær 'match' mellem udbud og efterspørgsel.

²⁹ Den aktuelle mangelsituation er indregnet i prognosen ved at efterspørgselskurven i 2008 ligger ca. 90 personer højere end udbudskurven.

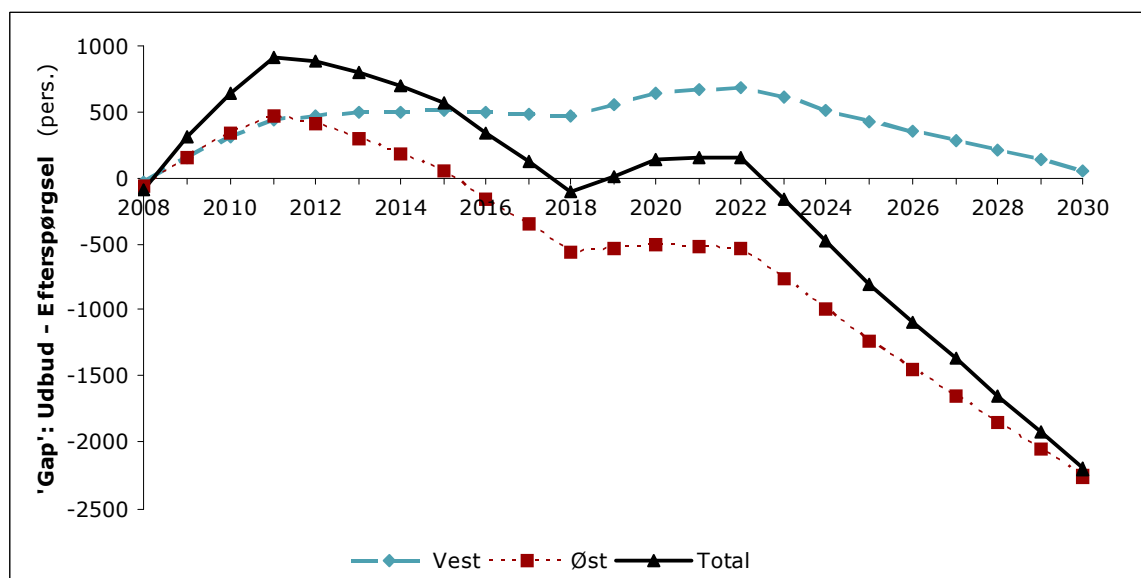
Mangel i øst efter 2015

I den østlige del af regionen forventes et lille 'overskud' af pædagoger frem til ca. 2015. Igen er der dog tale om en situation, hvor forskellen mellem udbud og efterspørgsel er så lille, at det må betegnes som noget nær et 'match'. Efter 2015 forventes igen et mindre 'underskud' af pædagoger, og efter 2022 ændres situationen hurtigt til en udpræget mangel på pædagoger. Dette til trods for, at der er taget højde for de forventede positive effekter af Efterlønsreformen i grundscenariet. Medmindret optaget på pædagoguddannelserne på sigt øges, forventes en mangel på over 2.000 pædagoger i den østlige del af regionen i 2030. På så langt sigt skal prognoserne dog fortolkes med stor forsigtighed, da meget kan ændre sig i mellemtiden.

Ingen mangel før efter ca. 2022 samlet set

Samlet set viser prognosen (grundscenariet), at der frem til ca. 2022 vil være et tilstrækkeligt antal pædagoger til rådighed i regionen. På længere sigt kan der dog med uændret fertilitet opstå mangel. Samtidig med at meget store årgange - især i den østlige del af regionen - kommer i den fødedygtige alder, hvormed småbørnsantallet vil stige relativt drastisk, vil store årgange af pædagoger på arbejdsmarkedet nå pensionsalderen. Fra ca. 2012 vil arbejdsstyrken i vest således stagnere, og i øst vil arbejdsstyrken i en årrække reduceres med omkring 100 personer hvert år.

Figur 38: Forskel mellem udbud og efterspørgsel. Grundscenario. 2008-2030. Prognose



Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse, Danmarks Statistik og KOT.

Overensstemmelse mellem registeranalyser, survey og fokusgruppeinterview

På efterspørgselssiden er der fuld overensstemmelse mellem registeranalyserne, spørgeskemaundersøgelsen og fokusgruppeinterviewet. I alle tre tilfælde forventes en svagt stigende efterspørgsel efter pædagoger i de kommende år.

På udbudssiden tyder registeranalyserne på, at antallet af pædagoger vil stige i nogle få år endnu - indtil ca. 2010 – for derefter at falde svagt i en periode. Fokusgruppedeltagerne forventede et faldende udbud, da de forventede at antallet af nyuddannede vil falde.

6. Socialrådgivere og –formidlere

Socialrådgivere og socialformidlere betragtes som en samlet profession i denne undersøgelse. Betegnelsen "socialrådgivere" henviser altså både til socialrådgivere og socialformidlere.

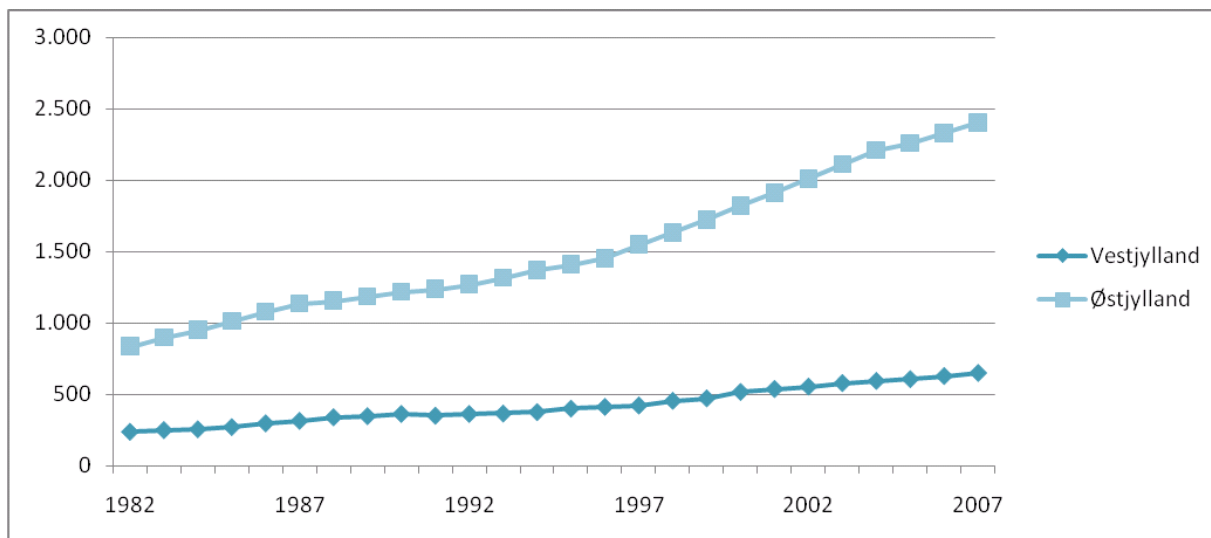
I afsnit 6.1 undersøges den aktuelle beskæftigelsessituation for socialrådgivere/socialformidlere. Dernæst redegøres for de faktorer, der forventes at have en betydning for henholdsvis udbud (afsnit 6.2) og efterspørgsel (afsnit 6.3) efter socialrådgivere/socialformidlere i de kommende år. Afslutningsvist vurderes den samlede rekrutteringssituation ved at sammenfatte prognoserne for udbud og efterspørgsel i afsnit 6.4.

6.1 Den aktuelle beskæftigelsessituation for socialrådgivere

Der er væsentligt færre socialrådgivere i den midtjyske region, end der er lærere og pædagoger. I alt godt 3.000 personer med bopæl i regionen var i 2007 uddannede socialrådgivere. Dermed udgør socialrådgivere 2,5 promille af befolkningen. Der boede i 2007 ca. 2.400 socialrådgivere i den østlige del af Region Midtjylland og ca. 650 i den vestlige. Som vi vil se, er der i forhold til befolkningstallet relativt få socialrådgivere bosat i Vestjylland.

Men det mindre absolutte antal ændrer ikke ved, at også socialrådgiverprofessionen har oplevet stor vækst. Siden 1982 er der tale om knap en tredobling i antallet af socialrådgivere i både i Østjylland og Vestjylland, jf. Figur 39. Den gennemsnitlige årlige stigning i antallet af socialrådgivere er for Østjylland 4,3 pct. og for Vestjylland 4,0 pct. i perioden 1982-2007.

Vækst i professionen

Figur 39: Antal socialrådgivere i Øst- og Vestjylland. Til og med 64 år. 1982-2007

Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse.

Arbejdsstyrken

Ovennævnte tal omfatter alle socialrådgivere til og med 64 år uanset arbejdsmarkedstilknæytning. I 2007 var 9,7 pct. af socialrådgiverne i regionen uden for arbejdsstyrken. Arbejdsstyrken – og dermed arbejdskraftudbuddet – udgør dermed 90,3 pct. af socialrådgiverne, svarende til ca. 2.750 personer. Heraf var 1,7 pct. ledige og de resterende 98,3 pct. i beskæftigelse. En ledighed på 1,7 pct. af arbejdsstyrken må betegnes som meget lav, og dermed som *fuld beskæftigelse*.³⁰

Mangel på arbejdskraft

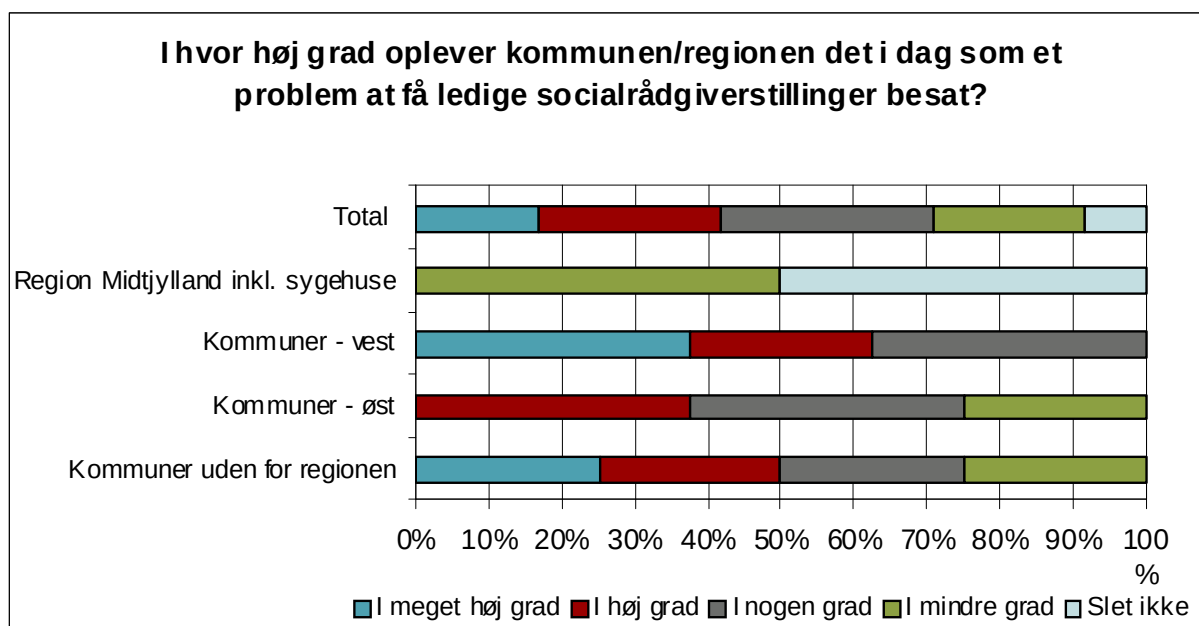
Beskæftigelsesregion Midtjylland betegner i 2. halvår 2008 socialrådgivere og socialformidlere som stillingskategorier med tværgående og strukturel mangel på arbejdskraft, hvilket er kendetegnet ved, at virksomhederne har særligt omfangsrige problemer med at rekruttere medarbejdere, og at ledigheden er ekstraordinær lav.³¹

Surveyen har afdækket, i hvor høj grad arbejdsgiverne oplever det som et problem at få ledige stillinger besat. Nedenstående figur præsenterer resultaterne.

³⁰ Der vil altid være en vis ledighed, f.eks. personer, der er kortvarigt ledige mellem to job.

³¹ Beskæftigelsesregion Midtjylland (2008),
<http://www.brmidtjylland.dk/sw6043.asp>

Figur 40: Arbejdsgivernes oplevelse af rekrutteringssituationen



Kilde: Capacent Epinion, survey, nov/dec 2008

Rekruttering opleves
som et stort problem

Som figuren viser, svarer 17 pct. af arbejdsgiverne, at de "i meget høj grad" oplever det som et problem at få ledige stillinger besat, mens 25 pct. svarer "i høj grad". 29 pct. svarer, at de "i nogen grad" oplever det som et problem, mens 21 pct. svarer "i mindre grad". Kun 8 pct. svarer, at de "slet ikke" oplever det som et problem. I forhold til både lærere og pædagoger opleves det således som et noget større problem at rekruttere socialrådgivere.

De vestlige kommuner oplever i endnu højere grad end de øvrige arbejdsgivere problemer med at rekruttere socialrådgivere. Region Midtjylland (inkl. sygehusene) oplever det i mindre grad eller slet ikke som et problem. Dette kan hænge sammen med, at regionen beskæftiger socialrådgivere inden for andre områder end kommunerne.

Arbejdsgiverne oplyser, at det især er svært at få kvalificerede ansøgere nok til stillinger i jobcentre samt på børne- og ungeområdet.

Forgæves forsøg på at
rekruttere

I spørgeskemaet spurgte man ligeledes til, om arbejdsgiverne inden for de seneste to måneder forgæves har forsøgt at rekruttere nye socialrådgivere. Som det fremgår af nedenstående tabel, har halvdelen (10 ud af 20) af de arbejdsgivere, der har søgt efter socialrådgivere, ikke fået alle ledige stillinger besat. Igen er det især de vestlige kommuner, som oplever problemer, mens de østlige kommuner sjældnere oplever problemer.

Tabel 16: Har arbejdsgivere forgæves forsøgt at rekruttere?

Kategori	Har kommunen/regionen/skolen inden for de seneste to måneder <u>forgæves</u> forsøgt at rekruttere nye socialrådgivere?					
	Ja	Nej, har ikke forsøgt	Nej, har fået stillinger besat	Nej, har på forhånd opgivet	Véd ikke	Total
Region Midtjylland inkl. sygehuse	0	3	1	0	0	4
Kommuner – øst	2	0	6	0	0	8
Kommuner – vest	6	0	2	0	0	8
Kommuner – uden for regionen	2	1	1	0	0	4
Total	10	4	10	0	0	24

Kilde: Capacent Epinion, survey, nov/dec 2008

Endelig er arbejdsgiverne blevet bedt om at angive, om de pr. 1. september 2008 havde ubesatte socialrådgiverstillinger eller stillinger besat af andre faggrupper, selvom man ville have foretrukket en socialrådgiver. Resultaterne fremgår af Tabel 17.

Tabel 17: Ubesatte stillinger og stillinger besat af andre faggrupper

Kategori	Antal ubesatte stillinger	Ubesatte socialrådgiverstillinger i pct. af antal pædagoger ansat	Antal stillinger besat af andre, hvor man ville have foretrukket en socialrådgiver	Stillinger besat af andre faggrupper i pct. af antal socialrådgivere ansat
Region Midtjylland inkl. hospitaler	0	0 %	0	0 %
Kommuner – vest	17	3,2 %	28	5,3 %
Kommuner – øst	13	0,9 %	11	0,8 %
Kommuner – uden for regionen	3	1,6 %	12	6,3 %
Total	33	1,4 %	51	2,2 %

Kilde: Capacent Epinion, survey, nov/dec 2008

Det ses, at arbejdsgiverne har 33 ubesatte stillinger og 51 stillinger besat af andre medarbejdere, hvor arbejdsgiveren havde foretrukket en socialrådgiver. Dette skal ses i forhold til, at de deltagende arbejdsgivere samlet set beskæftiger ca. 2.300 socialrådgivere i alt. 'Manglen' udgør således ca. 3,7 pct. af alle socialrådgiverstillinger. Dette er en markant højere andel end for både lærere og pædagoger.

Især i de vestjyske kommuner og i kommunerne uden for regionen udgør de ledige stillinger en forholdsmeæssig stor andel.

Ser man bort fra kommunerne uden for den midtjyske region, udgør 'manglen' ca. 3,3 pct. af de faktiske antal beskæftigede socialrådgivere. Hvis det antages, at denne procentdel ledige stillinger er repræsentativ for alle arbejdsgivere i regionen, udgør den aktuelle mangel på socialrådgivere i den midtjyske region ca. 90 stillinger.

Stor mangel

Sammenfattende kan det således konkluderes, at der i øjeblikket er en udpræget mangel på socialrådgivere i den midtjyske region – især i den vestlige del af regionen.

6.2 Udbud

I dette afsnit belyses de centrale faktorer for udbuddet af socialrådgivere. Afsnittet afsluttes med en samlet prognose for udbuddet af socialrådgivere.

6.2.1 Nyuddannede

Tilgang til uddannelsen

Socialrådgiveruddannelsen var blandt professionsbacheloruddannelserne noget nær det eneste lyspunkt i årets søgning og optag via den Koordinerede Tilmelding. I den midtjyske region blev optaget fra de historisk store år i 2006 og 2007 overgået med ca. 10 pct.

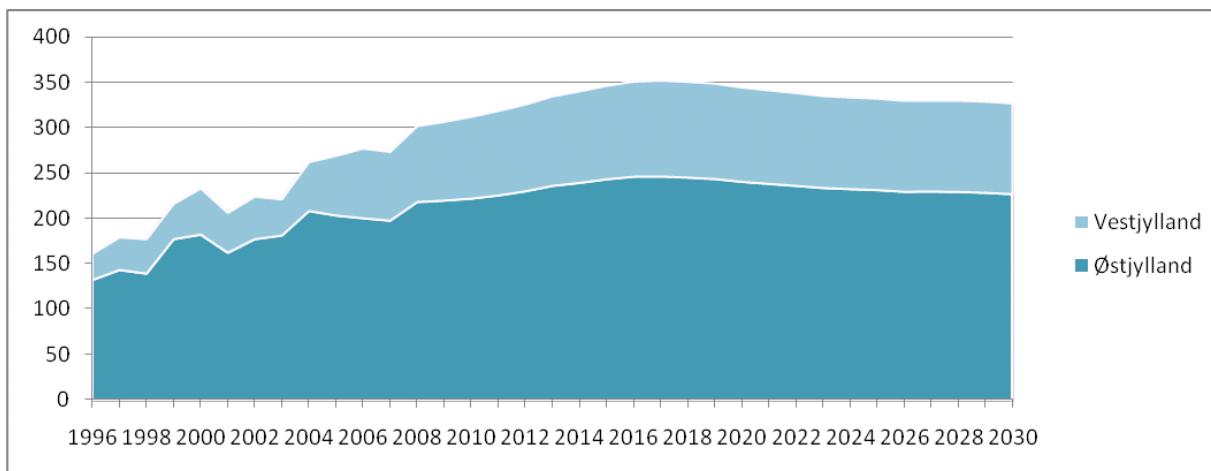
Tabel 18: Optag på socialrådgiveruddannelserne i den midtjyske region, 2006-2008

	2006	2007	2008
Optag	302	298	329

Kilde: TrendEduc. Data fra Den Koordinerede Tilmelding 2006-8. Optag pr. 28. juli (30. juli 2008)

Ved at basere beregninger på disse historisk høje optagelsesrater samt de senere års tilgange, der viser, at også unge i Vestjylland i dag søger socialrådgiveruddannelsen, har vi beregnet, at tilgangen til socialrådgiveruddannelser hos unge i hhv. Vest- og Østjylland vil følge niveauet vist i Figur 41.

**Figur 41: Tilgang til socialrådgiveruddannelsen i Region Midtjylland.
Grundscenarium, 1996-2030**



Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse og Den Koordinerede tilmelding.

Note: Tilgangen 2007-2008 er estimeret på baggrund af KOT optagelsestal.

Prognosen for tilgang bygger på historiske tilgangs- og optagssandsynligheder hos 20-24-årige samt Danmarks Statistiks befolkningsprognose for kommunerne i Øst- og Vestjylland. Det antages, at den procentdel af de 20-24-årige, der påbegynder socialrådgiveruddannelsen, vil være uændret i forhold til 2008.³² Dette medfører en forventet fortsat stigning i den absolutte tilgang (antal nye studerende), fordi antallet af 20-24-årige i regionen stiger.

Gennemførelsesparametre

Udover antallet af studerende, der optages på socialrådgiveruddannelserne, har gennemførelsesprocenten naturligvis betydning for antallet af færdiguddannede socialrådgivere. Prognosen for antallene af fuldførte socialrådgivere er baseret på en fuldførelsesprocent på 65, hvilket svarer til niveauet i 2006.

På fokusgruppemødet nævnte deltagerne også, at man på socialrådgiveruddannelserne ikke var blevet ramt ligeså hårdt af de mindre årgange som undersøgelsens øvrige to uddannelser. Man understregede dog, at alle, som har søgt, også er kommet ind på uddannelsen, og at man forventede flere ansøgere i fremtiden. Man mente også, at fremtidige IT-baserede uddannelser ville kunne medvirke til at øge rekrutteringen. Ifølge fokusgruppedeltagerne er det således ikke urealistisk at fortsætte de historisk høje optagelsestal fra 2008.

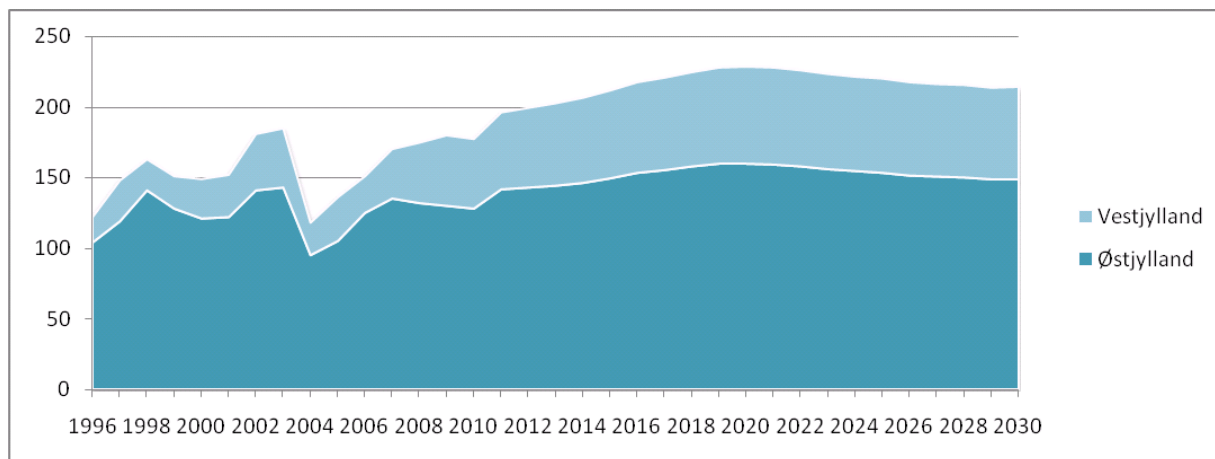
Prognose for antallet af nyuddannede

I Figur 42 nedenfor vises de faktiske og forventede antal nyuddannede socialrådgivere i den midtjyske region for perioden 1996-2030. Det

³² For en diskussion af denne antagelse se afsnit 4.2.1 vedr. nyuddannede lærere.

fremgår, at vi forventer ca. 200-230 nyuddannede socialrådgivere hvert år fra 2012 og fremefter.

Figur 42: Antal nye socialrådgivere. Grundskenarium, 1996-2030



Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse.

6.2.2 Videreuddannelse

Som for de øvrige professionsbacheloruddannelser i denne analyse gør det sig gældende, at færre vestjyske socialrådgivere videreuddanner sig, end tilfældet er for de østjyske socialrådgivere. Kun 1,2 pct. af vestjyderne påbegynder således en ny uddannelse inden for 27 måneder efter afslutning af socialrådgiveruddannelsen. Til sammenligning videreuddanner 3,3 pct. af de østjyske socialrådgivere sig inden for 27 måneder efter uddannelsens afslutning. Én i denne sammenhæng væsentlig forskel er også, at det alene er unge fra Østjylland, der søger lange videregående uddannelser efter endt socialrådgiveruddannelse.

Tabel 19: Andel færdiguddannede socialrådgivere i Region Midtjylland, der 0-27 måneder efter kandidattidspunkt er påbegyndt anden uddannelse. Nyuddannede i 2004

	Ny uddannelse				
	EUD	KVU	MVU	LVU	I alt
Østjylland	0,0 %	0,0 %	1,6 %	1,7 %	3,3 %
Vestjylland	0,0 %	0,5 %	0,7 %	0,0 %	1,2 %

Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse.

Tallene i Tabel 19 omfatter alene videreuddannelsesfrekvensen inden for 27 måneder efter endt pædagoguddannelse. Hertil kommer cirka lige så mange, der påbegynder videreuddannelse senere i karrieren.

Videreuddannelse mindsker udbuddet

Baseret på ovenstående historiske data antages, at der hvert år vil 'forsvinde' knap 10 socialrådgivere fra arbejdsstyrken i Østjylland, mens der i Vestjylland blot fragår ca. én person årligt.

Blandt fokusgruppedeltagerne mente man, at en sidegevinst ved bedre videreuddannelsesmuligheder var, at det blev lettere at tiltrække studerende til grunduddannelsen. Man nævnte derudover, at man mente, at diplomuddannede ofte bliver inden for socialrådgiverfeltet, mens kandidatuddannede i højere grad bevæger sig væk fra området.

6.2.3 Mobilitet

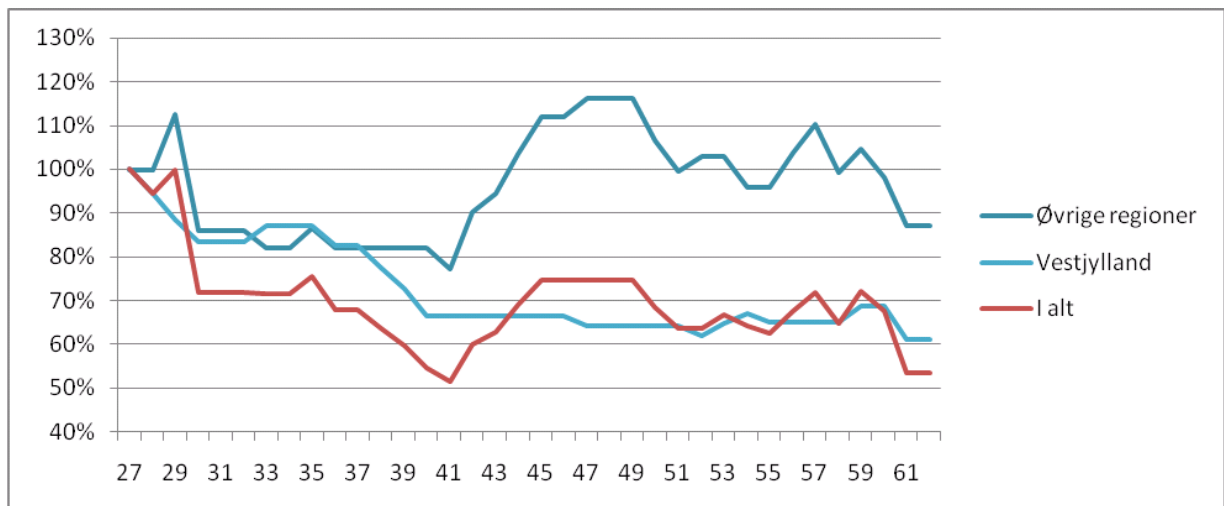
Figur 43 og 44 viser "overlevelsesskurverne" for befolkningen af nyuddannede socialrådgivere i hhv. den østlige og vestlige del af regionen.

Diagram-forklaring

Når kurven rammer 100 pct., betyder det, at der er balance mellem ud- og indflytninger. En kurve, der ligger over 100 pct., indikerer, at tilflytningen til landsdelen er større end fraflytningen. Et niveau på 110 pct. betyder således, at der i befolkningen er 10 pct. flere uddannede personer, end tilfældet havde været, hvis der ikke havde været nogen flytninger.

I forhold til landets øvrige regioner er der for Østjylland tale om, at der afgives nogle unge socialrådgivere, mens et mindre antal socialrådgivere over 40 flytter den anden vej, dvs. 'tilbage' til Østjylland. Set over hele arbejdslivet 'beholder' Østjylland omkring 70 pct. af de socialrådgivere, der uddannes fra landsdelen.

Figur 43: "Overlevelsesskurve" for nettoflytninger hos uddannede socialrådgivere til/fra Østjylland. 2006-7



Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse.

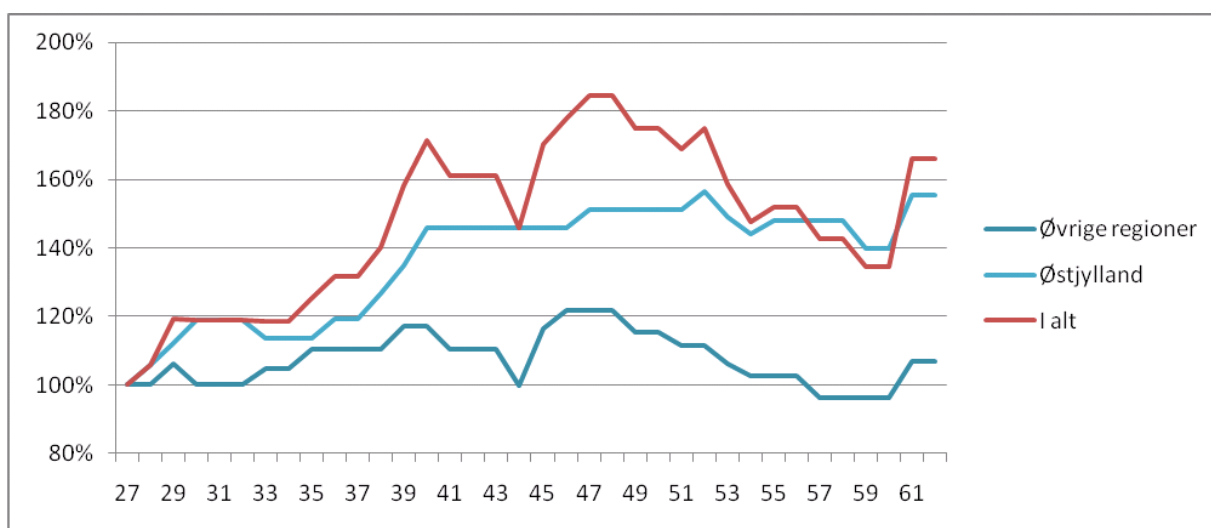
Fra øst til vest

Omvendt vinder Vestjylland socialrådgivere ved mobilitet hos den uddannede befolkning. Især flytter mange socialrådgivere fra Østjylland til

Vestjylland. Alt i alt er der tale om, at antallet af uddannede socialrådgivere i Vestjylland øges med 50 pct. ved mobilitet hos uddannede socialrådgivere. Denne tendens må formodes at ændre sig med tiden, efterhånden som flere socialrådgivere bliver færdiguddannet i Vestjylland (Holstebro), men med den aktuelle mangel på socialrådgivere i Vestjylland er der intet, der taler for, at udviklingen vil vende på kort sigt.

I modellen er der taget højde for, at flytningerne fra øst til vest må formodes at aftage, hvis udbuddet stiger mere i den vestlige del af regionen end i den østlige del. Mens kun godt 20 pct. af det samlede antal socialrådgivere i den midtjyske region i dag bor i den vestlige del, regner vi med at denne andel vil stige til knapt 30 pct. inden 2030. Når socialrådgiverne udgør en lige så stor del af befolkningen i vest som i øst, antages nettotilflytningen til Vestjylland fra Østjylland at aftage.³³

Figur 44: "Overlevelseskurve" for nettotilflytninger hos uddannede socialrådgivere til/fra Vestjylland. 2006-7

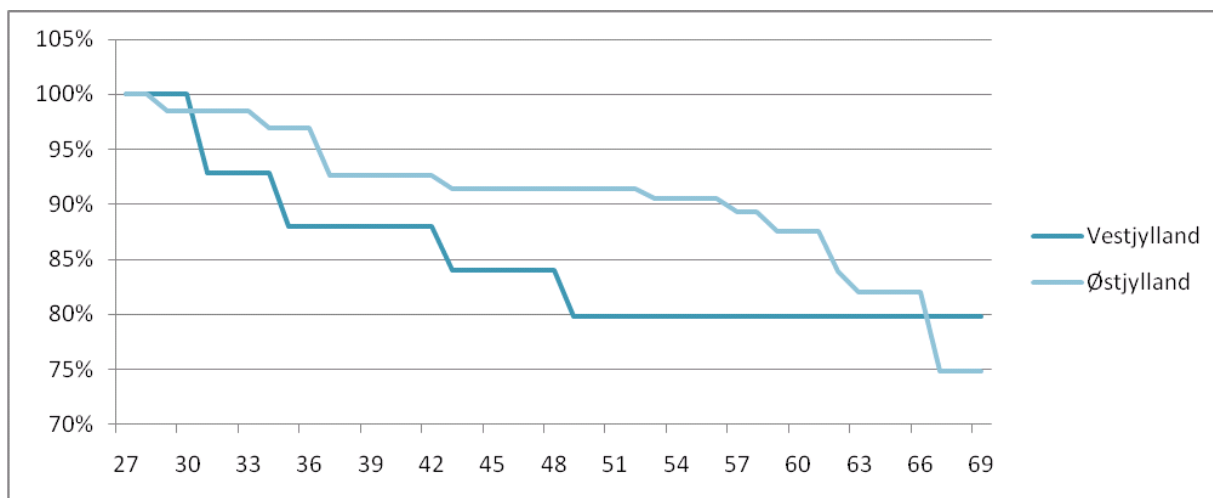


Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse.

I personer er der p.t. tale om, at der i den østlige del af regionen årligt fragår ca. 8 socialrådgivere fra arbejdsstyrken som følge af mobilitet, mens arbejdsstyrken af socialrådgivere i den vestlige del af regionen øges med et tilsvarende antal personer.

³³ De årlige nettomobilitetstal er regnet ud som ændringen i arbejdsstyrken. De er således rensset for effekter af erhvervsinaktivitet, død og udlandsmobilitet.

Figur 45: "Overlevelseskurve" for socialrådgivere i befolkningen i Midtjylland (udlandsmigration og dødsfald). 2006-7



Kilde: TrendEduc. Data fra Danmarks Statistik.

Udlandsmobilitet

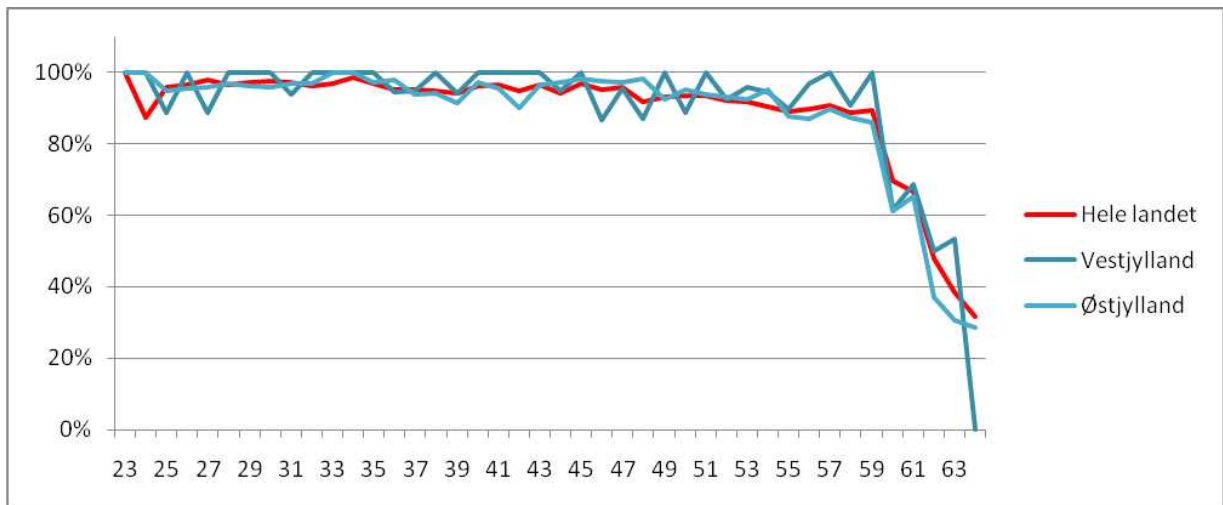
Fra både den østlige og vestlige del af Region Midtjylland flytter en del nyuddannede socialrådgivere til udlandet. I Vestjylland var der i 2006-7 tale om, at så relativt mange før de fyldte 50 år forlod Vestjylland for at bo i udlandet, at det svarer til, at hver femte nyuddannede socialrådgiver ville være flyttet til udlandet, før personen fyldte 50 år. I øst ville på tilsvarende vis hver tiende socialrådgiver flytte til udlandet før personen fyldte 50 år.

Det negative nettoresultat for udlandsmobilitet kommer sig blandt af, at uddannelsesinstitutionerne flere steder i landet i de senere år har valgt at udbyde uddannelser, der retter sig helt eller delvist mod et udenlandsk jobmarked. Det er forventeligt, at nettoresultatet for udlandsmobilitet vil bedres i årene fremover, når flere danske socialrådgivere, der er bosat i udlandet, begynder at vende hjem til Danmark. Til gengæld er det usikkert, om socialrådgivere, der vender hjem, vil bosætte sig i de samme geografiske områder, som de flyttede fra. I modelberegningen af det kommende udbud har vi derfor valgt at anvende de nuværende aldersbetingede nettoflyttesandsynligheder for udlandsmobiliteten.

6.2.4 Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet

Erhvervsfrekvens

Socialrådgiverne har ligesom lærerne og pædagogerne høj erhvervsdeltagelse, men udnytter samtidig i udstrakt grad mulighederne for tidlig pension og/eller efterløn. Som hos de to øvrige grupper af professionsbachelorere er ca. 90 pct. af alle socialrådgivere erhvervsaktive som 59-årige og under 70 pct. som 60-årige. Hos de 62- og 63-årige socialrådgivere er ca. halvdelen fortsat erhvervsaktive i Vestjylland, mens det samme kun gælder for ca. hver tredje i Østjylland.

Figur 46: Erhvervsfrekvenser for socialrådgivere i den midtjyske region og hele landet, 2007

Kilde: TrendEduc. Data fra Danmarks Statistik.

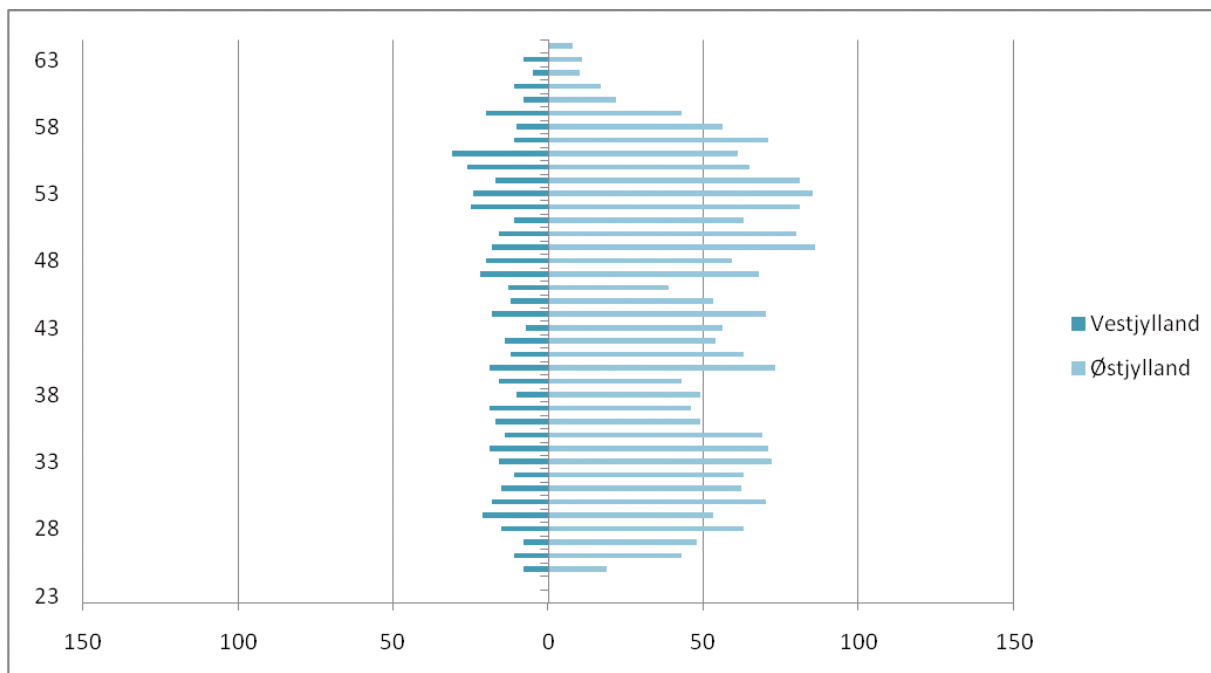
Der er ikke så mange socialrådgivere i den midtjyske region - og særligt i Vestjylland er der så få - at erhvervsfrekvensberegningerne bliver noget usikre. Men i det store hele følger erhvervsfrekvensen for socialrådgivere i den midtjyske region professionens erhvervsfrekvenser i landet som helhed.

Tilbagetrækningsalderen³⁴ viser således også, at socialrådgiverne i Vestjylland har en gennemsnitlig tilbagetrækningsalder på 61,2 år. I Østjylland er den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder lidt højere, nemlig 61,5 år. På landsplan er den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder til sammenligning 61,7 år.

I Figur 47 ses aldersfordelingen for socialrådgivere i arbejdsstyrken i hhv. Øst- og Vestjylland i 2007. Det fremgår med stor tydelighed, at der i Vestjylland er meget få socialrådgivere sammenlignet med Østjylland. Skævdelingen mellem landsdelene er gældende i alle aldersgrupper.

³⁴ Vi beregner tilbagetrækningsalderen som den alder, hvor halvdelen af de erhvervsaktive 50-årige i 2007 vil have trukket sig tilbage, hvis erhvervsfrekvenserne for de 50-64-årige holdes konstante svarende til deres niveau i 2007.

Figur 47: Aldersfordelingen for arbejdsstyrken af socialrådgivere i den midtjyske region. 2007



Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse, Danmarks Statistik og KOT.

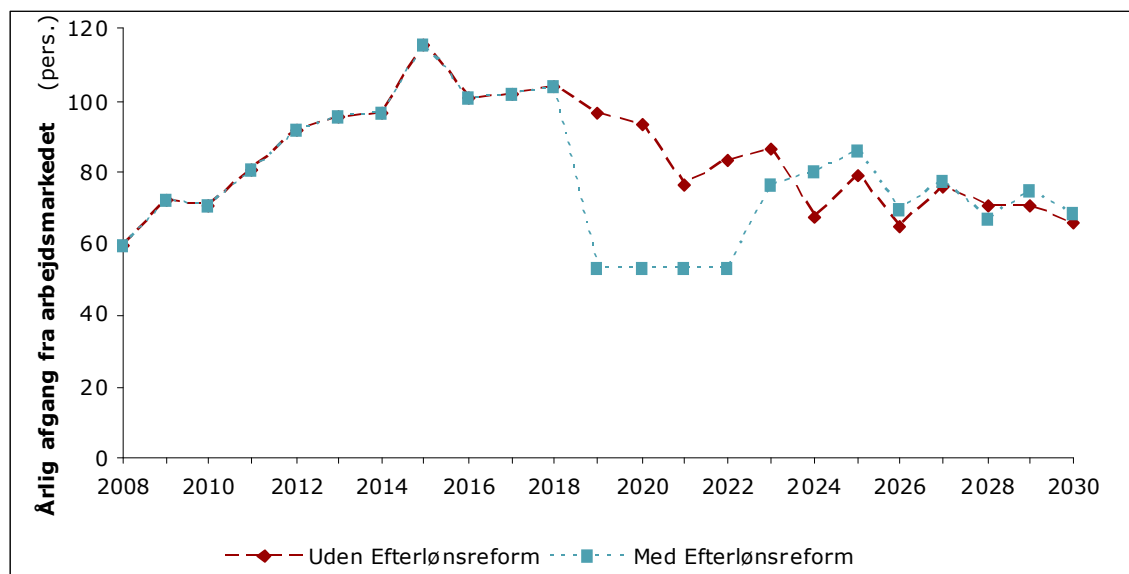
Efterlønsreform

Med udgangspunkt i ovenstående erhvervsfrekvenser og aldersfordeling estimeres antallet af socialrådgivere, der forventes at forlade arbejdsmarkedet hvert år frem til 2030. Som nævnt i afsnit 4.2.4 vedr. lærere, betyder Efterlønsreformen, at efterlønsalderen vil stige gradvist med et halvt år pr. år i årene 2019, 2020, 2021 og 2022 for derefter at forblive på 62 år fra 2022 og fremefter. Folkepensionsalderen hæves tilsvarende.

Afgang fra arbejdsmarkedet

Nedenfor er angivet to forskellige scenarier for tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet. I det ene scenario antages, at erhvervsfrekvensen fordelt på alderstrin (f.eks. de 60-årige) vil være uændret frem til 2030. Det vil sige, at der ikke er taget højde for de forventede effekter af Efterlønsreformen, og at tilbagetrækningsalderen derfor forbliver uændret. I det andet scenario indregnes de forventede effekter af Efterlønsreformen, dvs. at det antages, at tilbagetrækningsalderen stiger med et halvt år i hvert af årene fra 2019 til 2022. I resten af perioden antages, at erhvervsfrekvensen er konstant.

Figur 48: Forventet årlig afgang fra arbejdsmarkedet. Med og uden den foreventede effekt af Efterlønsreformen. 2008-2030. Prognose

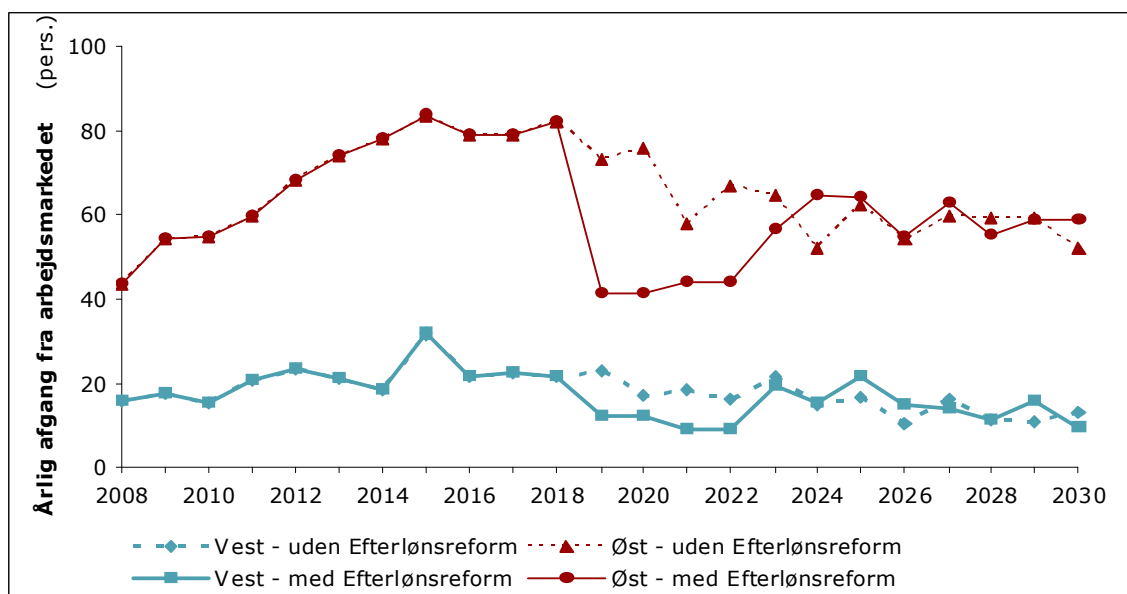


Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse, Danmarks Statistik og KOT.

Det ses, at antallet af socialrådgivere, der forventes at forlade arbejdsmarkedet, forventes at stige fra ca. 60 pr. år i 2008 til ca. 120 pr. år i 2015. Herefter forventes den årlige afgang at falde gradvist igen. Hvis der tages højde for de forventede effekter af Efterlønsreformen, vil afgang fra arbejdsmarkedet blive reduceret betydeligt i perioden 2019-2022. Hvis tilbagetrækningsalderen som forventet stiger med to år som følge af Efterlønsreformen, vil det betyde, at der i alt er ca. 100-150 flere socialrådgivere på arbejdsmarkedet i den midtjyske region efter 2022, end der ellers ville have været.

Nedenfor er den forventede tilbagetrækning vist for henholdsvis den vestlige og den østlige del af regionen. Det ses, at det primært er den østlige del af regionen, der vil opleve en stigende afgang fra arbejdsmarkedet frem til ca. 2018. I den vestlige del vil afgang være nogenlunde konstant – og lille.

Figur 49: Forventet årlig afgang fra arbejdsmarkedet. Med og uden den foreventede effekt af Efterlønsreformen. Fordelt på vest og øst. 2008-2030. Prognose



Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse, Danmarks Statistik og KOT.

6.2.5 Arbejdstid og fravær

I denne analyse opgøres udbud og efterspørgsel i antal personer. Hvis den effektive arbejdstid ændrer sig, vil det imidlertid få betydning for arbejdskraftudbuddet. For eksempel vil en stigning i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på én time medføre en stigning i arbejdskraftudbuddet svarende til ca. 75 fuldtidsstillinger.³⁵

Arbejdstid

Det er imidlertid meget vanskeligt at forudsige, hvordan arbejdstiden blandt socialrådgivere vil udvikle sig i de kommende 20 år. Ifølge Danmarks Statistik er den årligt 'præsterede' tid blandt beskæftigede i branchen 'sociale institutioner' øget med ca. 2 pct. fra 2000 til 2007.³⁶ Det er Regeringens målsætning, at arbejdstiden skal stige yderligere, men det er et åbent spørgsmål, om dette vil ske. Et stigende antal ferie- og fridage samt forbedrede barselsvilkår taler i den modsatte retning.

³⁵ Beregnet ved at dividere antal socialrådgivere beskæftiget i den midtjyske region med 37.

³⁶ Statistikbanken ATR1.

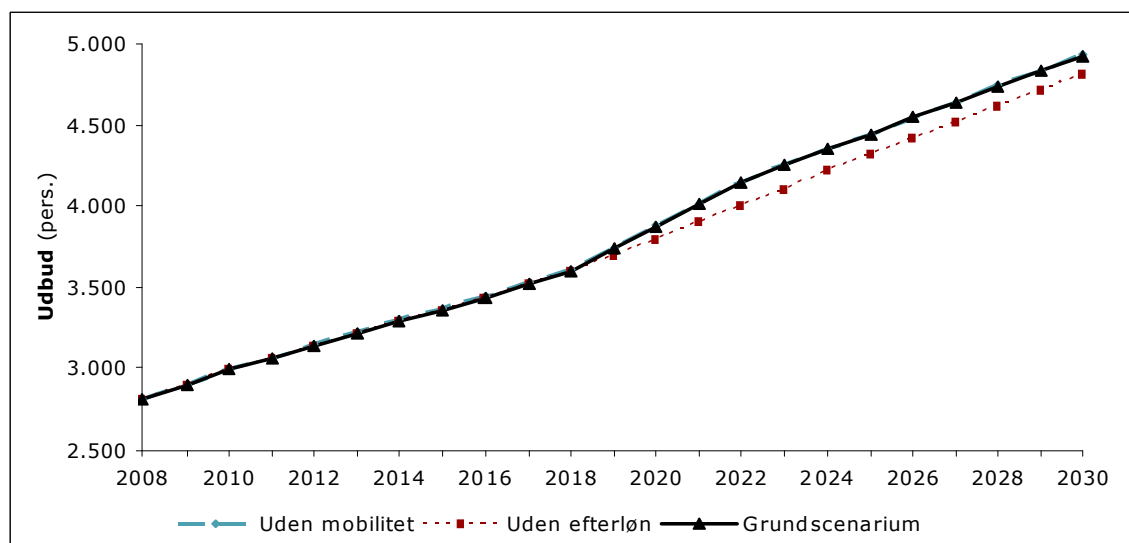
Sygefravær

Endelig spiller sygefravær naturligvis også en rolle for den samlede effektive arbejdstid. Professor Michael Svarer påpegede, at der fra regeringens side er sat en ambitiøs aftale i værk med arbejdsmarkedets parter med henblik på at nedbringe sygefraværet i samfundet. Hvis sygefraværet blandt socialrådgivere nedbringes, vil det bidrage positivt til arbejdskraftudbuddet.

6.2.6 Samlet prognose for udbud af socialrådgivere

Ovenfor er redegjort for, hvordan henholdsvis antal nyuddannede, videreuddannelse, geografisk mobilitet og tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet forventes at bidrage til udbuddet af socialrådgivere i de kommende ca. 20 år. I dette afsnit sammenfattes de enkelte bidrag til en samlet prognose for udviklingen i udbuddet af socialrådgivere. Der præsenteres tre forskellige scenarier. Grundscenariet tager højde for antal nyuddannede, videreuddannelse, geografisk mobilitet samt tilbagetrækning, hvor effekterne af Efterlønsreformen er medregnet. I scenario 1 ses der bort fra effekterne af geografisk mobilitet³⁷ og i scenario 2 ses der bort fra effekterne af Efterlønsreformen. Udbuddet i udgangsåret (2007) er sat lige med antallet af beskæftigede socialrådgivere, da det antages, at det ikke er muligt at nedbringe ledigheden under det nuværende niveau.

Figur 50: Forventet udbud af socialrådgivere i den midtjyske region. Tre scenarier. 2008-2030. Prognose



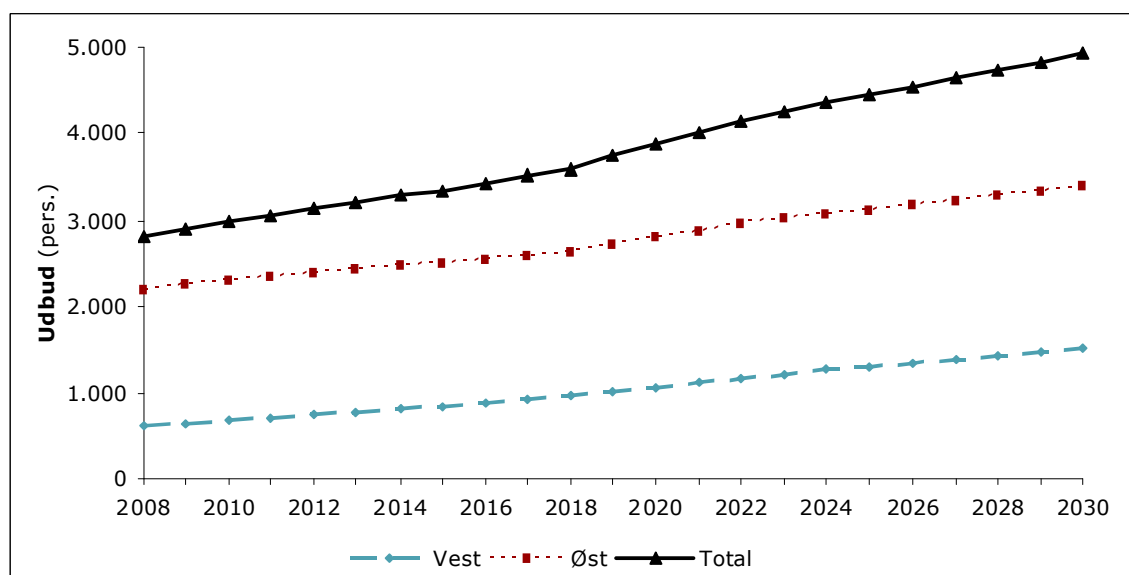
Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse, Danmarks Statistik og KOT.

³⁷ Scenario 1 (uden mobilitetseffekter) er medtaget for at muliggøre en direkte sammenligning med Beskæftigelsesregionens analyse af udbud og efterspørgsel på sundhedsområdet, hvor der ikke tages højde for mobilitet.

Figuren viser, at det for regionen samlet set næsten ikke spiller nogen rolle, om effekterne af til- og fraflytninger indregnes eller ej. Efterlønsreformen har også kun en mindre effekt på udbuddet af socialrådgivere efter 2019. Fælles for alle tre scenarier er således, at der forventes et jævnt stigende udbud af socialrådgivere i hele perioden.

Figuren nedenfor viser, hvordan udbuddet af socialrådgivere forventes at udvikle sig i henholdsvis den vestlige og østlige del af regionen. Figuren viser grundscenariet, hvor de forventede effekter af mobilitet og Efterlønsreformen er indregnet. Det ses, at der forventes nogenlunde parallelle udviklinger i den vestlige og østlige del af regionen med et gradvist stigende arbejdskraftudbud. Stigningen dog relativt større i vest end i øst med en vækst på ca. 150 pct. fra 2008 til 2030 i vest imod ca. 50 pct. i øst.

Figur 51: Forventet udbud af socialrådgivere i den vestlige og østlige del af regionen. Grundscenario. 2008-2030. Prognose



Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse, Danmarks Statistik og KOT.

6.3 Efterspørgsel

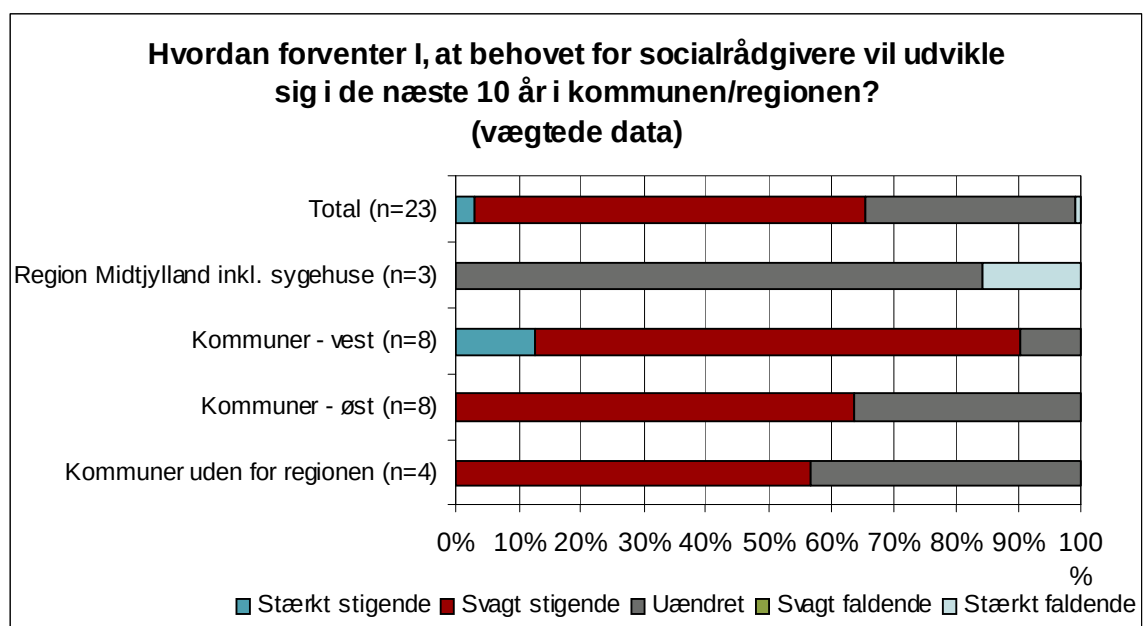
I dette afsnit analyseres den forventede efterspørgsel efter socialrådgivere i den midtjyske region frem til 2030. Som på de to øvrige områder anvendes dels en demografisk og dels en makroøkonomisk model til at estimere den forventede efterspørgsel efter socialrådgivere. Da socialrådgiverne imidlertid ikke på samme måde som lærere og pædagoger har et dominerende kerneområde (hhv. undervisning i grundskolen og daginstitutionsområdet) anvendes en lidt anden demografisk model end på de to øvrige områder. Antagelsen er, at antallet af socialrådgivere pr. 10.000

indbyggere i 2020 vil svare til det nuværende landsgennemsnit. Modellen antager altså, at 'dækningsgraden' vil blive harmoniseret på landsplan. Den makroøkonomiske model er den samme som for de to øvrige professioner - nemlig den såkaldte markedsandelsmetode (se afsnit 6.3.3).

6.3.1 Arbejdsgivernes forventninger til efterspørgslen

Arbejdsgiverne blev via spørgeskemaundersøgelsen bedt om at angive, hvorvidt de forventer, at behovet for socialrådgivere/socialformidlere i de kommende ti år vil være faldende, uændret eller stigende. Svarene fordelte sig som illustreret i Figur 52.

Figur 52: Arbejdsgivernes forventninger til efterspørgslen.



Kilde: Capacent Epinion, survey, nov/dec 2008

Vægtede data

I figuren er besvarelsene vægtede efter størrelse, således at en arbejdsgiver, der beskæftiger mange socialrådgivere 'vejer tungere' end en arbejdsgiver, der beskæftiger få socialrådgivere. Det ses, at arbejdsgivere, der samlet set beskæftiger ca. 63 pct. af socialrådgiverne, forventer et svagt stigende behov, mens 34 pct. forventer, at behovet ikke vil ændre sig. Arbejdsgivere, der beskæftiger 3 pct. af socialrådgiverne, forventer tilmed et stærkt stigende behov. To hospitaler har svaret, at de forventer et stærkt faldende behov. Disse hospitaler repræsenterer imidlertid blot knap 1 pct. af de ansatte socialrådgivere.

Samlet set tyder besvarelsene således på en svagt stigende efterspørgsel efter socialrådgivere i de kommende år.

Det ses desuden, at det især er de vestlige kommuner, der forventer et stigende behov for socialrådgivere, mens forventningerne i kommunerne uden for regionen er en anelse mere afdæmpede.

**Hvad baseres
forventningerne på?**

På tilsvarende vis som for de to andre faggrupper havde arbejdsgiverne mulighed for at svare på, hvorfor de forventer et stigende, uændret eller faldende behov. Hertil svarede stort set alle, at de forventer et stigende antal sager – bl.a. fordi man forventer flere familiesager vedrørende udsatte børn og unge. Flere arbejdsgivere peger også på, at socialrådgivernes sager forventes at blive mere fagligt komplekse i fremtiden. Derudover nævner enkelte, at en stor andel af socialrådgiverne er midaldrende, og man forventer, at mange vil trække sig tilbage inden for de kommende ti år. Sidstnævnte faktor bør dog i princippet ikke opfattes som en stigning i efterspørgslen, eftersom der er tale om at erstatte de medarbejdere, der forlader arbejdsmarkedet, med nye medarbejdere.

6.3.2 Dækningsgrad inden for offentlig administration, sociale institutioner og sundhedsvæsen

Højere dækningsgrad

De senere år er der i hele landet kommet mange nye socialrådgivere på arbejdsmarkedet, hvilket løbende øger antallet af socialrådgivere per indbygger. I den østlige del af regionen er dækningsgraden øget fra 34 til 40 pr. 10.000 indbyggere fra 2002 til 2004. I den vestlige del af regionen har forøgelsen været lidt mere behersket - nemlig fra 19 til 22. I første del af perioden har der således i øst været en årlig stigning i dækningen på 3,3 pct. og i sidste del af perioden på 2,8 pct. I vest har stigningen været på henholdsvis 1,9 pct. og 2,3 pct. På landsplan var der fra 2002 til 2004 en årlig forøgelse på 2,6 pct. og fra 2004 til 2007 på 2,4 pct.

Dækningsgraden i den vestlige del af den midtjyske region er desuden meget lav i forhold til tallene for hele landet.

Tre største brancher

I efterspørgselsscenarioet for socialrådgivere inden for de tre kernebrancher - offentlig administration, sociale institutioner og sundhedsvæsen - antager vi, at dækningsgraden i den vestlige del af regionen vil nå op på landsgennemsnittet i 2020, alt imens at dækningsgraden i alle regioner fortsat øges med 2,2 pct. hvert år frem til 2030. Hermed forventer vi også, at den årlige stigning i dækningsgraden i den østlige del af regionen snarligt falder til et niveau på 2,2 pct. Den forventede stigning i dækningsgraden svarer til, at vi for 2030 forventer, at der på landsplan vil være 50 socialrådgivere for hver 10.000 indbyggere.

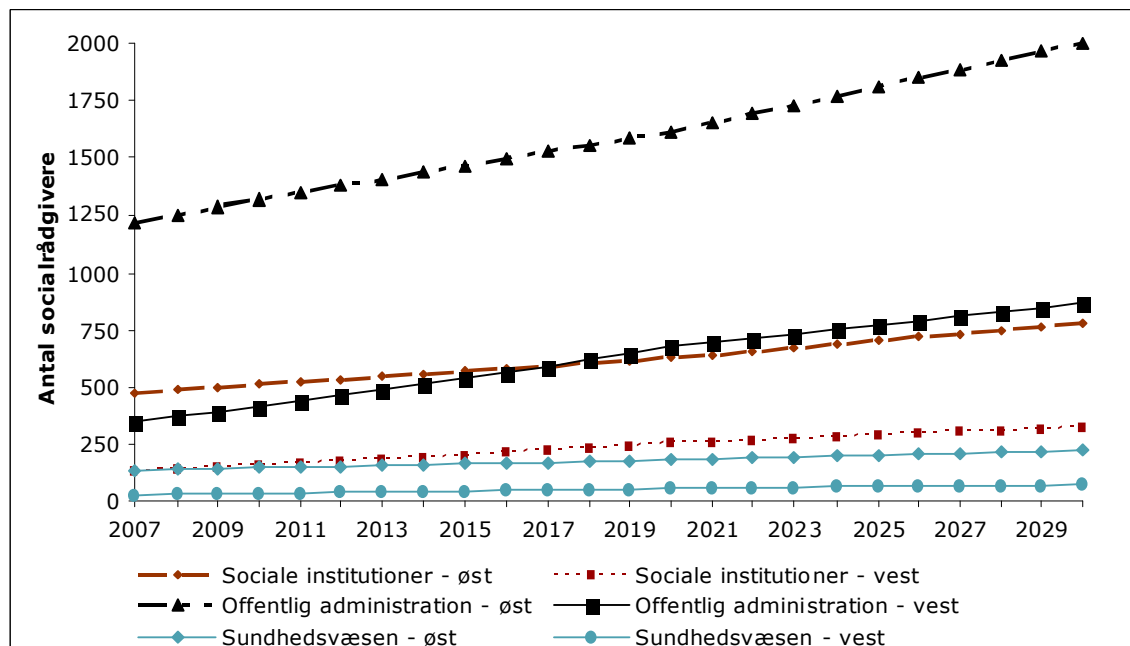
Tabel 20: Antal socialrådgivere pr. 10.000 indbyggere, 2002-2007

	2002	2004	2007
Vestjylland	19	20	22
Østjylland	34	37	40
Midtjylland	29	31	34
Nordjylland	30	31	33
Hovedstaden	27	28	29
Sjælland	18	19	21
Syddanmark	34	36	40
Hele Danmark	28	30	32

Kilde: Danmarks Statistik

Når ovennævnte antagelser omkring udviklingen i dækningsgraden kombineres med befolkningsprognosen for den midtjyske region, bliver udviklingen i efterspørgslen efter socialrådgivere inden for de tre brancher, som vist i Figur 53 nedenfor. Det ses, at der forventes en stigning i efterspørgslen inden for alle tre brancher i såvel øst som vest. Størst – både relativt og absolut – er stigningen inden for offentlig administration.

I hele regionen forventes efterspørgslen at stige med knap 2.000 personer for de tre brancher i perioden 2007-2030. Dette svarer til en stigning på godt og vel 80 pct.

Figur 53: Efterspørgsel efter socialrådgivere inden for de tre største brancher. 2007-2030. Prognose

Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse, Danmarks Statistik og KOT.

6.3.3 Efterspørgsel uden for brancherne offentlig administration, sociale institutioner og sundhedsvæsen

De fleste af regionens socialrådgivere arbejder med offentlig administration (57 pct.), på sociale institutioner (22 pct.) eller inden for sundhedssektoren (6 pct.). Disse tre brancher udgør således de største arbejdsområder for socialrådgivere.

Socialrådgiverne er imidlertid i højere grad end både lærere og pædagoger fordelt på flere brancher. I 2007 var 4,5 pct. af socialrådgiverne således ansat med undervisning; 3,7 pct. var beskæftiget med forretningsservice; 3,4 pct. var beskæftiget med foreninger, kultur og renovation; mens 1,2 pct. var beskæftiget inden for handel, hotel og restauration. Dette er formentlig mere et udtryk for, at 'socialrådgiverjob' findes inden for mange forskellige erhverv, end at mange socialrådgivere slet ikke arbejder med arbejdsopgaver, hvor de anvender deres kernekompetencer som socialrådgiver.

For efterspørgslen efter socialrådgivere i alle øvrige brancher bruger vi den makroøkonomiske markedsandelsmetode, hvor udviklingen i socialrådgivernes markedsandel af en branches beskæftigelse vurderes på baggrund af tidligere udvikling, og hvor Finansministeriets

'Definition' af
socialrådgiverjob

makroøkonomiske modelresultater bruges som estimater for forventede brancheudviklinger og -glidninger.

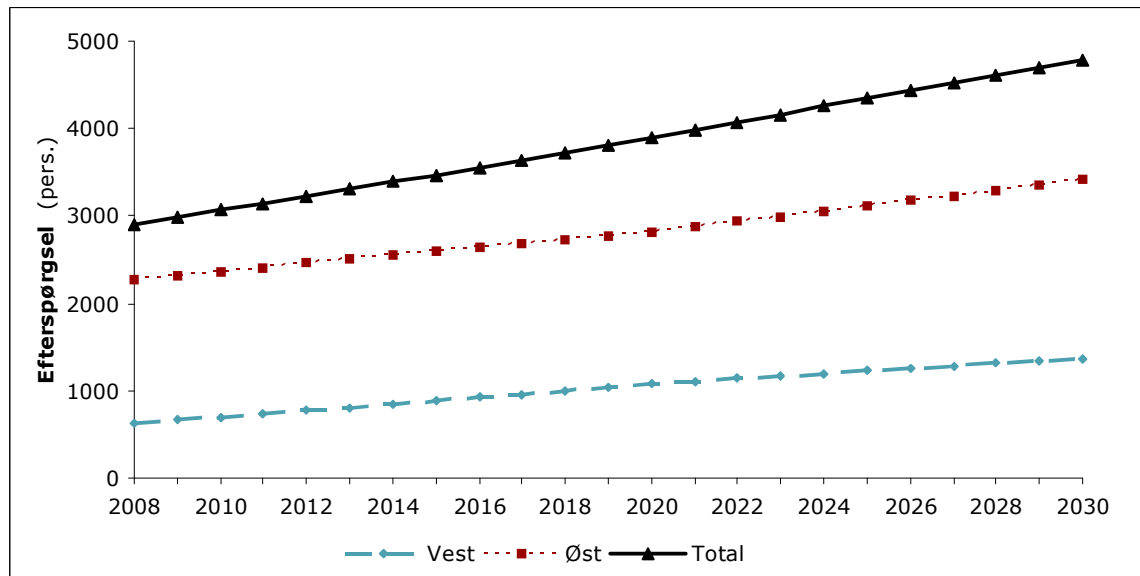
Udviklingen uden for kerneområderne offentlig administration, sociale institutioner og sundhedsvæsen har kun en marginal betydning for den samlede efterspørgsel efter socialrådgivere. Således forventes efterspørgslen inden for de øvrige brancher blot at medføre en årlig ændring i efterspørgslen efter socialrådgivere på 0-2 personer.

6.3.4 Samlet prognose for efterspørgsel efter socialrådgivere

Figur 54 nedenfor viser den samlede forventning til udviklingen i efterspørgslen efter socialrådgivere i henholdsvis den vestlige og østlige del af regionen og for hele den midtjyske region samlet set. Det fremgår, at der forventes en jævnt stigende efterspørgsel i både vest og øst gennem hele perioden. Samlet set forventes efterspørgslen at stige med mellem 80 og 90 personer om året – svarende til en samlet stigning i efterspørgslen fra 2008 til 2030 på næsten 2.000 personer.

Frem til 2020 forventes den vestlige del af regionen at opleve næsten lige så stor absolut fremgang i efterspørgslen som den østlige del af regionen. Det skyldes, at vi antager, at Vestjylland gradvist vil 'indhente' resten af regionen – og resten af landet – med hensyn til antallet af socialrådgivere pr. 10.000 indbyggere. Fra 2020 forventes Vestjylland at have samme dækningsgrad som resten af landet. Herefter forventes efterspørgslen at stige mere i den østlige del af regionen, da befolkningsgrundlaget er større i øst end i vest. Det er naturligvis forbundet med væsentlig usikkerhed om – og i så fald hvornår – Vestjylland vil opnå samme dækningsgrad som Østjylland. Resultaterne opdelt på delregionerne bør derfor fortolkes med varsomhed.

Figur 54: Efterspørgsel efter socialrådgivere. 2008-2030. Prognose



Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse, Danmarks Statistik og KOT.

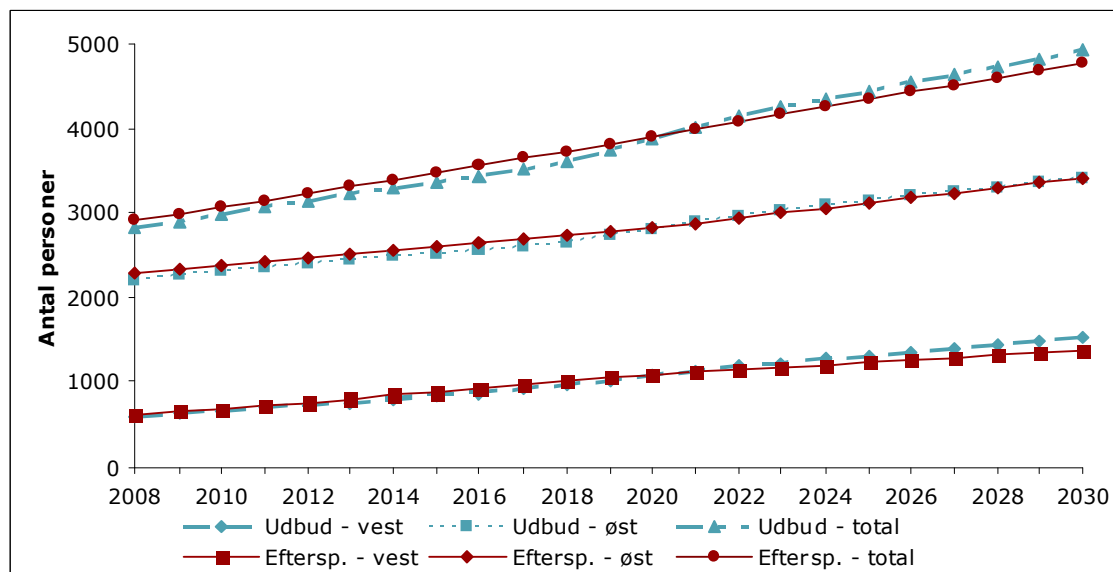
6.4 Sammenfatning: Match mellem udbud og efterspørgsel

I dette afsnit sammenholdes prognosen for udbuddet med prognosen for efterspørgslen efter socialrådgivere.

Socialrådgiverne har aldrig haft samme tendens til store fluktuationer i søgning og ledighed som lærere og pædagoger. Igennem en lang periode var der tendens til en mindre ledighed, men man har i stigende grad set ikke blot fuld beskæftigelse, men egentlig mangel på socialrådgivere.

Udgangspunktet for prognosen er således, at der aktuelt efterspørges ca. 90 socialrådgivere mere, end der faktisk er til rådighed (udbuddet). Ellers tyder prognoserne på, at udbuddet af og efterspørgslen efter socialrådgivere vil udvikle sig nogenlunde i takt, jf. Figur 55. Man lægger desuden mærke til, at der generelt er tale om et område i kraftig vækst – såvel udbud som efterspørgsel er stigende i hele perioden.

Figur 55: Udbud af og efterspørgsel efter socialrådgivere. Grundscenarior. 2008-2030. Prognose



Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse, Danmarks Statistik og KOT.

'Gap' mellem udbud og efterspørgsel

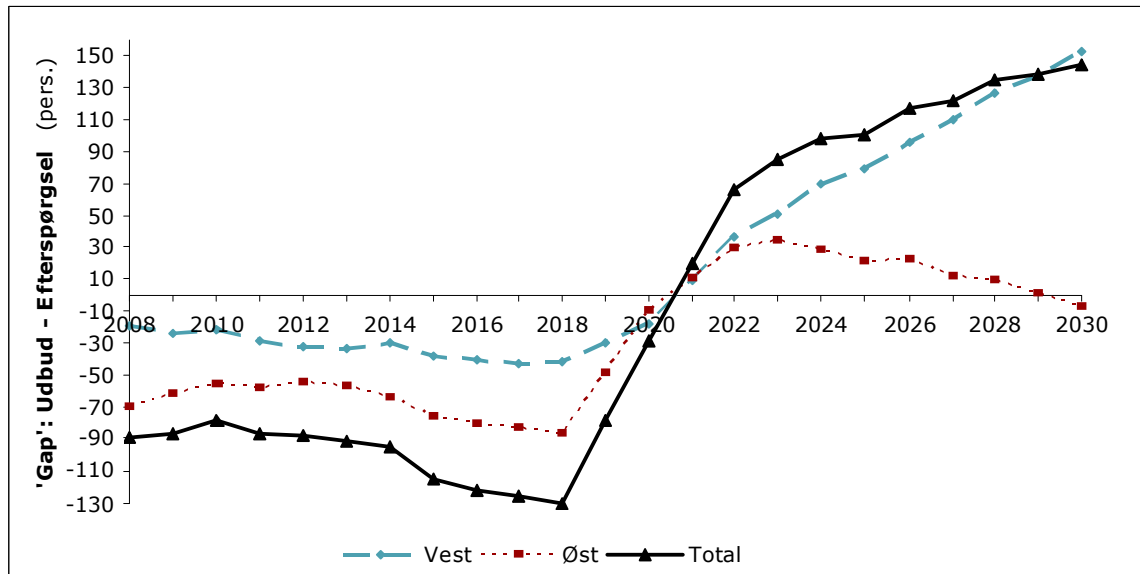
For at tydeliggøre eventuelle underskud eller overskud af socialrådgivere er forskellen ('gabet') mellem udbud og efterspørgsel illustreret i Figur 56 nedenfor. Vi forventer, at der helt frem til cirka 2020 vil være en vis mangel på socialrådgivere samlet set.

Vestjylland versus Østjylland

Da vi antager, at den vestlige del af regionen allerede i 2020 ville have 'indhentet' den østlige del med hensyn til antal socialrådgivere pr. 10.000 indbyggere inden for kernebrancherne, forventes en kraftig stigning i efterspørgslen i vest frem til 2020 med mangel på socialrådgivere til følge. Efter cirka 2020 forventer vi et begyndende 'overskud' af socialrådgivere både i den vestlige og østlige del af regionen. Overskuddet i øst skyldes dog mest Efterlønsreformen og ser således ud til at være af midlertidig karakter. Det skal igen understreges, at prognoserne på så langt sigt er behæftet med en vis usikkerhed, da meget kan ændre sig i mellemtiden.

Hvis vi havde valgt at antage, at Vestjylland først 'indhenter' Østjylland med hensyn til dækningsgraden i f.eks. 2030, ville prognosen vise et mindre underskud i vest frem til 2020, men til gengæld et fortsat lille underskud derefter. Tages det i betragtning, at det formentlig fortsat vil være vanskeligt at rekruttere et tilstrækkeligt antal socialrådgivere en del år frem, er det overvejende sandsynligt, at det vil tage mere end 12 år, før Vestjylland har tilsvarende mange socialrådgivere pr. indbygger som resten af landet.

**Figur 56: Forskel mellem udbud og efterspørgsel. Grundscenarior. 2008-2030.
Prognose**



Kilde: TrendEduc. Data fra UNI-C Statistik & Analyse, Danmarks Statistik og KOT.

Registeranalyserne tyder altså på, at både udbuddet af og efterspørgslen efter socialrådgivere vil stige i de kommende år. Fokusgruppemeddeltagerne vurderede derimod, at udbuddet vil være nogenlunde konstant i de kommende år. Antallet af nyuddannede har i en årrække været stigende, men ifølge fokusgruppemeddeltagerne kan det blive vanskeligt at tiltrække et tilstrækkeligt stort antal ansøgere til socialrådgiveruddannelsen i de kommende år.

På efterspørgselsiden tyder både registeranalyser, spørgeskemaundersøgelse og fokusgruppeinterview entydigt på en stigende efterspørgsel. Fokusgruppemeddeltagerne mente blandt andet, at efterspørgslen vil stige inden for beskæftigelsesområdet, børne- og unge-/familieområdet og handicapområdet.

7. Hvor mange skal uddannes for at opnå balance mellem udbud og efterspørgsel?

7.1 Optag på uddannelserne

Analyserne i denne rapport er baseret på en antagelse om, at optaget på henholdsvis lærer-, pædagog- og socialrådgiveruddannelsen vil være på samme niveau som i 2008. Med dette udgangspunkt beregnes, om der forventes 'overskud' eller 'underskud' af lærere, pædagoger og socialrådgivere.

Men spørgsmålet kan også vendes på hovedet. Hvor mange unge skal optages på de tre uddannelser for at undgå mangelsituationer? Dette spørgsmål søges besvaret i dette afsnit. Der tages udgangspunkt i grundscenariet, dvs. at der tages højde for de forventede effekter af såvel mobilitet som Efterlønsreformen.

**Ændret optag får
betydning fra 2013 og
fremefter**

Det antages, at det i gennemsnit tager cirka fire år at gennemføre hver af de tre uddannelser. Derfor får en ændring af optaget i 2009 først betydning for udbuddet fra 2013 og fremefter.

**Optag på
læreruddannelsen**

I forhold til antallet af lærere tyder prognoserne på et 'underskud' på ca. 150 personer i 2013. Det vil kræve et ekstraordinært optag på cirka 220 studerende at 'lukke hullet'. Fra 2009 til 2014 vil et årligt optag på ca. 1.000 studerende skabe balance mellem udbud og efterspørgsel, dvs. et optag på linje med tilgangen i slutningen af 1990'erne. Efter 2018 viser prognosen – som nævnt i afsnit 4.4 – at lærermanglen ændres til et 'overskud' af lærere. Derfor kan man forudse, at der blive behov for at optage færre studerende

på læreruddannelsen fra ca. 2015 og fremefter. Derefter vil et årligt optag på ca. 600-700 studerende formentlig dække efterspørgslen.

**Optag på
pædagoguddannelsen**

Hvis man i forhold til behovet for at uddanne pædagoger tager udgangspunkt i efterspørgselsscenario 0, dvs. at procentdelen af 0-6-årige børn, der er indskrevet i en daginstitution, vil være uændret i forhold til 2006, viser prognoserne, at der i 2013 er et 'overskud' på ca. 800 pædagoger i regionen. Hvis det forudsættes, at disse pædagoger ikke har søgt over i andre brancher – dvs. at de stadig står til rådighed i forhold til arbejdsgivernes efterspørgsel på pædagoger – medfører dette overskud, at man ikke behøver at uddanne helt så mange pædagoger i de kommende år.

Fra 2011 og fremefter forventes efterspørgslen efter pædagoger at vokse hurtigere end udbuddet, hvis ikke antallet af unge, der optages på pædagoguddannelsen, stiger i forhold til 2008. For at dække den stigende efterspørgsel er der behov for et optag på ca. 1.300 studerende om året, hvis der ses bort fra det ovennævnte 'overskud' i 2013. Omkring 2019 kan det endda blive nødvendigt at øge optaget yderligere til ca. 1.600 om året. På så langt sigt er beregningerne dog behæftet med stor usikkerhed.

**Optag på
socialrådgiveruddan-
nelsen**

I 2013 mangler der ifølge prognosen knap 100 socialrådgivere i regionen. Det vil kræve et ekstraordinært optag på cirka 140 studerende at lukke dette 'hul'. Når først hullet er lukket, forventes et stabilt optag på ca. 250-300 studerende om året at dække efterspørgslen efter socialrådgivere.

**Sammenhæng mellem
optag på det
pædagogisk-
socialfaglige område og
sundhedsområdet?**

Spørgsmålet er imidlertid, om det er muligt at tiltrække et tilstrækkeligt stort antal ansøgere til uddannelserne til at øge optaget (se kapitel 3)? Et andet spørgsmål er, hvordan et eventuelt øget optag på disse tre professionsbacheloruddannelser påvirker ansøgertallet til andre uddannelser. Ifølge de foreløbige oplysninger om resultaterne af Beskæftigelsesregionens tidligere omtalte analyse af udbud og efterspørgsel på sundhedsområdet, forventes mangel på både sygeplejersker, radiografer, social- og sundhedsassistenter og social- og sundhedshjælpere i de kommende år. Det kan derfor ikke forventes, at et øget optag på professionsuddannelserne inden for det pædagogiske og socialfaglige område, må ske på bekostning af optaget på sundhedsuddannelserne. Det er dog også et åbent spørgsmål, hvorvidt ændrede adgangskrav til de pædagogiske og socialfaglige uddannelser påvirker ansøgertallet til de sundhedsfaglige uddannelser og vice versa.

7.2 Målsætning om, at 50 pct. af en ungdomsårgang skal tage en videregående uddannelse

**48 pct. får en
videregående
uddannelse i Midtjylland**

Det er Regeringens målsætning, at 50 pct. af en ungdomsårgang skal gennemføre en videregående uddannelse i 2015. Den midtjyske region er nået længere end landsgennemsnittet i forhold til at opfylde dette mål. Som det fremgår af Tabel 21 kunne 48,0 pct. af en ungdomsårgang i Midtjylland i 2006 forventes at få en videregående uddannelse, før de fyldte 40 år. I hele

landet var det kun 47,3 pct. Det viser beregninger i Undervisningsministeriets Profilmodel, der på baggrund af uddannelsesadfærd hos befolkningen i et givent år, prognosticerer en ny ungdomsårgangs uddannelsesveje frem til de fylder 40 år.

Tabel 21: Procentdel af en ungdomsårgang, der opnår videregående uddannelse i 2006. Midtjylland og hele landet

	KVU	MVU	LVU	I alt
Hele landet	7,8	23,7	15,8	47,3
Midtjylland	8,6	22,9	16,5	48,0

Kilde: TrendEduc. Data Profilmodelen 2006, UNI-C Statistik & Analyse

Fald fra 2002 til 2006

Men i perioden 2002 til 2006 kunne man som vist i tabel samtidig registrere en stagnation i andelen af unge, der tog en videregående uddannelse. I 2002 var denne andel 48,3 pct. og faldt – som nævnt - til 48,0 pct. i 2006. De mellemlange videregående uddannelser (MVU) faldt med hele 1,5 procentpoint fra 24,4 til 22,9.

Tabel 22: Procentdel af en ungdomsårgang, der opnår hhv. en kort, mellemlang og lang videregående uddannelse i den midtjyske region i perioden 2002-2006

	2002	2003	2004	2005	2006
Videregående udd. I alt	48,3	47,0	46,5	46,9	48,0
KVU	8,4	7,1	7,7	7,9	8,6
MVU	24,4	24,3	23,9	23,7	22,9
LVU	15,5	15,6	14,9	15,3	16,5

Kilde: Trendeduc. Data Profilmodelen 2006, UNI-C Statistik & Analyse

Alle videregående uddannelser skal optage 4 pct. flere

Hvis det forudsættes, at alle videregående uddannelser skal bidrage lige meget til opfyldelsen af det uddannelsespolitiske mål om, at 50 pct. af en ungdomsårgang skal gennemføre en videregående uddannelse, medfører dette, at optaget på alle uddannelser skal stige med ca. 4 pct. i forhold til 2006-niveauet. Dette vil for de tre professionsbacheloruddannelser, der behandles i denne rapport, svare til et årligt optag på ca. 860 på læreruddannelsen, ca. 1170 på pædagoguddannelsen og ca. 315 på socialrådgiveruddannelsen.

8. Undersøgellesdesign og metode

8.1 Undersøgellesdesign

Sammenhæng mellem udbud og efterspørgsel

Analysen beskæftiger sig med henholdsvis udbud af og efterspørgsel efter folkeskolelærere, pædagoger og socialrådgivere/socialformidlere i den midtjyske region. Udbud og efterspørgsel analyseres separat, selvom der i praksis er en vis sammenhæng mellem udviklingen i udbud og efterspørgsel, f.eks. fordi mangel på arbejdskraft (lille udbud) kan medføre, at andre faggrupper overtager visse arbejdsopgaver (faldende efterspørgsel).

Udbud

Udbuddet af arbejdskraft defineres i analysen som alle personer i arbejdsstyrken, der har en uddannelse som henholdsvis folkeskolelærer, pædagog eller socialrådgiver/-formidler. Personer, der udover den nævnte uddannelse også har gennemført en uddannelse af længere varighed, regnes dog ikke som en del af udbuddet.

Udbuddet afhænger i høj grad af demografiske faktorer, og analyseres derfor primært ved hjælp af registeranalyser. Disse er dog suppleret med kvalitative input fra fokusgruppe- og forskerinterview. Den anvendte udbudsmodel er illustreret i Figur 57.

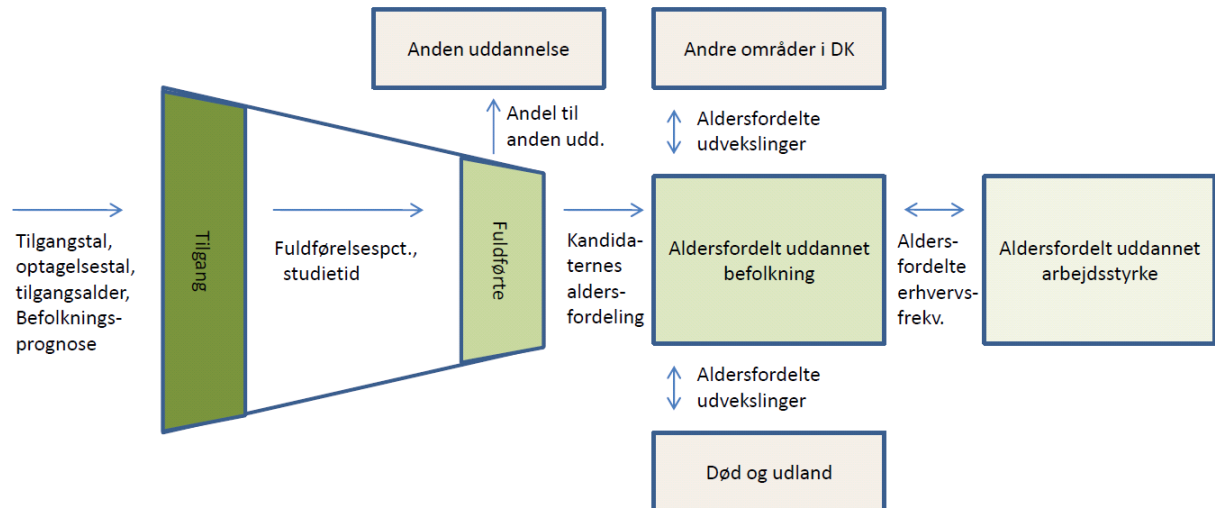
Efterspørgsel

Efterspørgslen efter arbejdskraft fra de tre professionsgrupper inkluderer både de stillinger, der faktisk er besat af en lærer, pædagog eller socialrådgiver, og ubesatte stillinger og stillinger besat af andre faggrupper, hvis det foretrukne valg havde været en lærer, pædagog eller socialrådgiver. Efterspørgslen kan således være større end udbuddet, hvilket resulterer i mangel på arbejdskraft. Efterspørgslen er ikke begrænset til bestemte områder eller brancher, men omfatter alle steder, hvor lærer-, pædagog- og socialrådgiveruddannede finder beskæftigelse.

Prognosen for efterspørgslen er forbundet med større usikkerhed end udbuddet, da efterspørgslen afhænger af et komplekst samspil af bl.a. politiske, økonomiske og demografiske faktorer. Derfor analyseres

efterspørgselssiden ved en kombination af register-, survey- og kvalitative analysemetoder (metodetriangulering). Disse er beskrevet nedenfor.

Figur 57: Udbudsmodellen



Der er i forbindelse med analysen nedsat dels en styregruppe med repræsentanter for Region Midtjylland og KKR Midtjylland/kommunerne i den midtjyske region og dels en følgegruppe med repræsentanter for Region Midtjylland, kommunerne, relevante fagforbund og uddannelsesinstitutioner (VIA University College) samt Beskæftigelsesregion Midtjylland. Capacent Epinion har i hele forløbet været i tæt dialog med styregruppen, der blandt andet har været inddraget som sparringspartner i forhold til undersøgelsesdesign og alle skriftlige materialer. Følgegruppen har bl.a. været inddraget i forhold til kvalitetssikring af spørgeskemaer og interviewguides, udpegelse af nøglepersoner til fokusgruppeinterview samt drøftelse af forudsætningerne for analyserne og de foreløbige resultater. Relevante aktører inden for de tre fagområder har således været inddraget i forløbet med henblik på at validere og kvalificere analysens forudsætninger og konklusioner.

Styregruppens og følgegruppens deltagere fremgår af appendiks B.

8.2 Metode

8.2.1 Registeranalyser

Registeranalyserne er primært gennemført af TrendEduc.

Specialkørsel fra DS

Med udgangspunkt i en specialkørsel fra Danmarks Statistik for 2007 og de nyeste optagelsestal fra 2008, er arbejdsstyrken for de tre uddannelseskategorier fremskrevet til 2030.

Forudsætninger og antagelser

Analyserne er baseret på en række forudsætninger og antagelser om udviklingen i de kommende år. Der redegøres og argumenteres løbende for de enkelte modelforudsætninger, så læseren selv kan vurdere grundlaget for rapportens konklusioner.

8.2.2 Survey blandt arbejdsgivere

Capacent Epinion har gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt offentlige og private arbejdsgivere inden for hvert af de tre fagområder.

Dataindsamlingsmetode

Dataindsamlingen, der er foregået i perioden 12. november – 19. december, er gennemført således:

- Alle respondenter har modtaget en email med et link til et webbaseret spørgeskema samt en email med en påmindelse, hvis de ikke havde besvaret spørgeskemaet ved svarfristens udløb.
- Da besvarelsenerne fra de offentlige arbejdsgivere i den midtjyske region (kommunerne og Region Midtjylland) var af særlig stor interesse, har disse arbejdsgivere desuden modtaget et brev med spørgeskema i papirformat, som kunne besvares postalt. De er desuden blevet kontaktet telefonisk, hvis de ikke havde besvaret spørgeskemaet.

Svarprocent

Nedenstående tabel viser antallet af besvarelser samt svarprocenten blandt arbejdsgiverne inden for de tre faggrupper. Det ses, at svarprocenterne blandt kommunerne i den midtjyske region er meget høje (84-95 % på de forskellige områder). Region Midtjylland har i alle tre tilfælde besvaret spørgeskemaet, dog har visse hospitaler undladt at svare. Blandt de private arbejdsgivere er svarprocenten væsentligt lavere, hvilket samlet set trækker svarprocenten ned.

Tabel 23: Antal besvarelser og svarprocenter

Kategori	Lærere		Pædagoger		Socialrådgivere	
	Besvarelser	Svarprocent	Besvarelser	Svarprocent	Besvarelser	Svarprocent
Region Midtjylland	1	100 %	1	100 %	4	57 %
Kommuner – øst	9	82 %	10	91 %	8	73 %
Kommuner – vest	8	100 %	8	100 %	8	100 %
Kommuner – uden for regionen	4	57 %	4	57 %	4	57 %
Privatskoler	100	53 %	-		-	
Private/selvejende institutioner	-		30	45 %	-	
Total	122	57 %	53	57 %	24	73 %

Kilde: Capacent Epinion, survey, nov/dec 2008

Note: I forhold til socialrådgiverområdet blev der udsendt separate spørgeskemaer til Regionskontoret i Region Midtjylland og alle hospitalsenheder. Privatskoler omfatter også fri- og efterskoler. Private/selvejende institutioner er dag- og døgninstitutioner inden for det social- og specialpædagogiske område, der ifølge Tilbudsportalen har mere end fem medarbejdere ansat til ”pædagogisk arbejde og omsorg for handicappede”.

8.2.3 Fokusgruppeinterview

Tre kvalitative fokusgruppeinterview

Capacent Epinion har ligeledes gennemført tre kvalitative fokusgruppeinterview blandt relevante aktører inden for hvert af de tre fagområder. I hver fokusgruppe deltog 6-8 eksperter inden for det pågældende område, herunder:

- 2 repræsentanter for kommunerne
- 1-2 repræsentanter for Region Midtjylland
- 1 repræsentant for uddannelsessektoren (VIA University College)
- 1-2 repræsentanter for det/de største fagforbund på området
- 1 repræsentant for de private/selvejende arbejdsgivere

Deltagerne i de enkelte fokusgruppeinterview fremgår af appendiks A.

Personlige interview

For også at få et bredere samfundsmæssigt perspektiv på spørgsmålene, er der tillige gennemført personlige interview med to professorer inden for arbejdsmarkedsområdet, nemlig Michael Svarer, Institut for Økonomi ved Aarhus Universitet, og Jørgen Goul Andersen, Institut for Økonomi, Politik og Forvaltning ved Aalborg Universitet.

8.3 Geografisk opdeling

Undersøgelsen omhandler udbud og efterspørgsel på arbejdsmarkedet i den midtjyske region. Da udbud og efterspørgsel i de kommuner, der grænser op til Region Midtjylland, har stor betydning for rekrutteringssituationen i den midtjyske region, er disse kommuner dog også inddraget i surveyen.

Udover at se på udbuddet og efterspørgslen samlet set i regionen undersøges, hvordan udbud og efterspørgsel fordeler sig geografisk i regionen. Til det formål er regionen opdelt i en vestlig og en østlig del, jf. Tabel 24. Opdelingen følger Danmarks Statistiks gængse opdeling.

Tabel 24: Geografisk opdeling af regionens kommuner inkl. tilstødende kommuner

VEST	ØST	NORD/SYD (tilstødende kommuner)
☐ Herning Kommune ☐ Holstebro Kommune ☐ Ikast-Brandø Kommune ☐ Lemvig Kommune ☐ Ringkøbing-Skjern Kommune ☐ Skive Kommune ☐ Struer Kommune ☐ Viborg Kommune	☐ Favrskov Kommune ☐ Hedensted Kommune ☐ Horsens Kommune ☐ Norddjurs Kommune ☐ Odder Kommune ☐ Randers Kommune ☐ Samsø Kommune ☐ Silkeborg Kommune ☐ Skanderborg Kommune ☐ Syddjurs Kommune ☐ Århus Kommune	☐ Billund Kommune ☐ Mariager Fjord Kommune ☐ Morsø Kommune ☐ Thisted Kommune ☐ Varde Kommune ☐ Vejle Kommune ☐ Vesthimmerlands Kommune
Samlet indbyggertal: 424.668	Samlet indbyggertal: 812.373	Samlet indbyggertal: 329.823

Kilde: Statistikbanken, BEF1A07

Bilag

Bilag A – Fokusgruppemedtagere

Bilag B – Medlemmer af styre- og følgegruppe

Bilag A - fokusgruppedeltagere

Nedenfor er angivet en oversigt over deltagerne i de tre fokusgruppeinterview vedrørende udbud og efterspørgsel efter henholdsvis lærere, pædagoger og socialrådgivere.

Lærere:

- Flemming Lauritsen, Ringkøbing-Skjern Kommune
- Margit Winther, Hatting Skole, Horsens Kommune
- Marie Hultberg, Region Midtjylland
- Peter Lykke-Olesen, VIA University College
- Helen Sørensen, Danmarks Lærerforening
- Kirsten Vase, Kornmod Realskole, Silkeborg

Pædagoger:

- Jørgen Thomsen, Struer Kommune
- Lotte Rekly, Hedensted Kommune
- Frank Grønbæk, Region Midtjylland
- Erling Prang, Outstruplund, Region Midtjylland
- Peter Møller Pedersen, VIA University College
- Ivan Holck Jensen, BUPL
- Peter Sandkvist, Socialpædagogernes Landsforbund
- Benny Madsen, Børnehjemmet Toften, Herning

Socialrådgivere:

- Carsten Lagoni, Herning Kommune
- Anton Rasmussen, Ikast-Brande Kommune
- Petra Hornung-Nissen, Region Midtjylland
- Karen Jeppensen, VIA University College
- Søren Jul Andersen, Dansk Socialrådgiverforening
- Ulrik Lauritsen, Vikarbureauet Fredberg & Lauritsen A/S

Bilag B – medlemmer af styre- og følgegruppe

Nedenfor er angivet en oversigt over deltagerne i styregruppe og følgegruppe vedrørende undersøgelsen.

Styregruppe:

- Direktør for Familie og Kultur Ole Pedersen, Lemvig Kommune
- KKR-konsulent Jonna Holm Pedersen, KKR Midtjylland
- Sygeplejefaglig chef Birgitte Sandahl Bogner, Randers Kommune
- Udviklingskonsulent Per Christensen, Regional Udvikling, Region Midtjylland
- Pædagogisk chef Inger Thyrrø Sørensen, Århus Kommune
- Kontorchef Bodil Primis, Regional Udvikling, Region Midtjylland

Følgegruppe:

- HR-konsulent Erling Guldborg Rasmussen, Århus Kommune
- Fagchef for undervisning Flemming Lauritsen, Ringkøbing-Skjern Kommune
- Kredsformand Helen Sørensen, DLF
- Faglig sekretær Jonna Uhre, BUPL
- Børne- og Familiedirektør Per Nors, Skive Kommune
- Studierektor Peter Lykke-Olesen, VIA UC
- Faglig sekretær Peter Sandqvist, SL
- Specialkonsulent Steinar Stefansson, Beskæftigelsesregion Midtjylland
- Regionsformand Søren Jul Andersen, Dansk Socialrådgiverforening

- Regionsformand Thor Jensen, FTF region Midtjylland
- Fuldmægtig Tina Bak-Møller, Psykiatri- og Socialstaben, Region Midtjylland
- AC-medarbejder Vibeke Jørgensen, VIA UC