

JANUAR 2013
REGION MIDTJYLLAND, BESKÆFTIGELSESGREGION MIDTJYLLAND OG KKR
MIDTJYLLAND

BEHOVET FOR VELFÆRDSUDDANNEDE I MIDTJYLLAND

HOVEDRAPPORT

JANUAR 2013
REGION MIDTJYLLAND, BESKÆFTIGELSESGREGION MIDTJYLLAND OG KKR
MIDTJYLLAND

BEHOVET FOR VELFÆRDSUDDANNEDE I MIDTJYLLAND

HOVEDRAPPORT

PROJEKTNR. A030735
DOKUMENTNR. 1
VERSION c
UDGIVELSESDATO 7. januar 2013
UDARBEJDET hle/nan/pos
KONTROLLERET nan/shj
GODKENDT hle

INDHOLD

1	Indledning	7
1.1	Baggrund og formål	7
1.2	Metode og datagrundlag	9
1.3	Opdeling på landsdele	14
1.4	Forbehold	15
1.5	Styregruppe og arbejdsgruppe	16
1.6	Rapportens opbygning	17
2	Konklusioner	18
2.1	Overordnede konklusioner	18
2.2	Delkonklusioner: Social- og sundhedsområdet	21
2.3	Delkonklusioner: Pædagog- og lærerområdet	23
3	Overordnede udviklingstendenser	25
3.1	Indledning	25
3.2	Den demografiske udvikling	26
3.3	Den teknologiske udvikling	31
3.4	De økonomiske og politiske prioriteringer	33
3.5	Udviklingen i brugernes forventninger og krav	35
3.6	Uddannelsespolitiske prioriteringer	36
3.7	Andre forhold	37
4	Social- og sundhedsområdet	39
4.1	Indledning	39
4.2	Bioanalytikere	40
4.3	Ergoterapeuter	48
4.4	Ernæring og sundhed	55
4.5	Fysioterapeuter	61
4.6	Jordemødre	68
4.7	Radiografer	73
4.8	Social- og sundhedshjælpere	79

4.9	Social- og sundhedsassistenter	88
4.10	Socialrådgivere	96
4.11	Sygeplejersker	104
5	Pædagog- og lærerområdet	115
5.1	Indledning	115
5.2	Folkeskolelærere	116
5.3	Pædagoger	127
5.4	Pædagogiske assistenter	137

BILAG

Bilag A	Litteraturliste
Bilag B	Metode og datagrundlag
Bilag C	Omfang af sygefravær og deltidsbeskæftigelse
Bilag D	Tilbagetrækningsreformen

1 Indledning

Indhold	Denne rapport præsenterer resultaterne af en kvantitativ analyse af behovet for velfærdsuddannede i Midtjylland frem til 2022.
Målet	Målet med analysen er give et indblik i, hvordan udbuddet af og efterspørgslen efter velfærdsuddannede i Region Midtjylland vil udvikle sig i perioden frem til 2022 under forskellige antagelser. Resultaterne af analysen skal bruges som et af flere input i forbindelse med dimensioneringen af velfærdsuddannelserne i den midtjyske region, og dermed som et af inputtene til drøftelserne af, hvordan det muliggøres, at de offentlige arbejdsgivere på velfærdsområderne kan få den arbejdskraft og de kompetencer, de har brug for fremover, samt at der ikke uddannes folk til områder, hvor jobudsigterne er ringe.
Opdragsgiver og udfører	Analysen er igangsat af de 19 midtjyske kommune i form af KKR Midtjylland, Region Midtjylland og Beskæftigelsesregion Midtjylland i samarbejde med VIA UC, SOSU-skolerne, FTF og LO. Opdragsgiverne har fulgt tilblivelsen af analysen gennem repræsentation i en styregruppe, jf. nedenfor. Analysen er gennemført af COWI A/S i perioden august 2012 til og med december 2012.

1.1 Baggrund og formål

Baggrund	I 2008 gennemførtes flere analyser af udbud af og efterspørgsel efter medarbejdere inden for velfærdsuddannelserne i den midtjyske region ¹ . Siden da har betingelserne for udviklingen på velfærdsområdet imidlertid ændret sig, dels som konsekvens af den økonomiske og demografiske udvikling, og dels som konsekvens af mere langsigtede organisatoriske og teknologiske tendenser og politiske prioriteringer.
----------	--

¹ <http://www.kd-net.dk/grupper/uddannelsesområdet/relevante-analyser>

På den baggrund og med udgangspunkt i stigende krav om kvalitet i opgaveløsningen, stigende opgavemængde, pressede offentlige budgetter og demografiske udfordringer har Region Midtjylland, kommunerne, VIA og FTF i 2012 udarbejdet en strategi for velfærdsuddannelserne i den midtjyske region. Der er desuden igangsat kvalitativt orienterede projekter med fokus på den fremtidige løsning af opgaverne på de store velfærdsområder.

For at få et tidssvarende og retvisende billede af udviklingen i udbuddet af og efterspørgslen efter uddannede inden for velfærdsuddannelserne har KKR Midtjylland og Region Midtjylland i samarbejde med Beskæftigelsesregion Midtjylland, VIA UC, SOSU-skolerne, FTF og LO bedt COWI om at gennemføre en **kvantitativ** undersøgelse af følgende velfærdsuddannelser:

Social- og sundhedsområdet	Det pædagogiske område og undervisningsområdet
<ul style="list-style-type: none">• Bioanalytikere• Ergoterapeuter• Ernæring og sundhed• Fysioterapeuter• Jordemødre• Radiografer• Social- og sundhedshjælpere• Social- og sundhedsassistenter• Socialrådgivere• Sygeplejersker	<ul style="list-style-type: none">• Pædagoger• Pædagogiske assistenter• Folkeskolelærere

Formål

Formålet med analysen er mere konkret at belyse det fremtidige behov for velfærdsuddannede i region Midtjylland baseret på en teknisk fremskrivning af udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft inden for velfærdsuddannelserne i de kommende 10 år, dvs. frem til 2022.

Formålet med analysen er endvidere at belyse, hvilken effekt en række udvalgte tiltag såsom reduktion af sygefraværet og omfanget af deltid samt tilbagerekuttering af de personer, der har forladt faget, vil have på udbuddet af velfærdsuddannede, og dermed på eventuelle ubalancer mellem udbud og efterspørgsel.

Arbejdsmarkedet for de udvalgte faggrupper i dag

Tabellen nedenfor viser, hvordan det samlede udbud (arbejdsstyrken) og den samlede efterspørgsel efter de enkelte faggrupper (antal arbejdspladser i Region Midtjylland) ser ud **i dag**. Tabellen viser endvidere, hvor mange beskæftigede inden for de enkelte faggrupper, som bor i Midtjylland i dag ².

² Det samlede antal beskæftigede omfatter både dem, der arbejder i Midtjylland og de der arbejder på arbejdspladser uden for regionen. Fælles for gruppen er, at de har bopæl i Midtjylland.

Tabel 1.1 Det samlede udbud og efterspørgsel efter de udvalgte faggrupper i Midtjylland i 2011^A.

	Arbejdsstyrken	Antal arbejdspladser	Antal beskæftigede
Bioanalytiker	1.681	1.599	1.673
Ergoterapeut	2.074	1.959	2.023
Ernæring og sundhed	277	258	263
Folkeskolelærer	19.325	19.095	19.145
Fysioterapeut	2.483	2.424	2.455
Jordemoder	365	368	356
Pædagog ^B	23.898	23.451	23.499
Pædagogisk assistent ^B	1.210	1.154	1.160
Radiograf	259	269	259
Social- og sundhedsass.	6.470	6.309	6.339
Social- og sundhedshjlp.	12.676	12.311	12.325
Socialrådgiver	3.261	3.211	3.209
Sygeplejerske	14.593	14.270	14.515

Kilde: Danmarks Statistik, Den registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik og Uddannelsesregistret

A: Tallene for 2011 er opgjort i november 2010, og svarer til de tal, som vi i beskrivelserne af den historiske udvikling i kapitel 4 og 5 benævner november 2010.

B: Egne beregninger viser, at der udover de 23.451 pædagoger og 1.154 pædagogiske assistenter er ansat knap 14.000 ufaglærte inden for pædagog området.

1.2 Metode og datagrundlag

Analysen er baseret på følgende seks hovedaktiviteter:



Den anvendte metode, datagrundlaget for fremskrivningerne og beregningerne af effekten af udvalgte tiltag er beskrevet udførligt i Bilag B.

1.2.1 Desk research

Formål

Det primære formål med denne aktivitet har været at opnå en grundig indsigt i de udviklingstendenser, der kendetegner velfærdsuddannelserne generelt og de enkelte

faggrupper mere specifikt og dermed de forskellige faktorer, som vil komme til at påvirke udbuddet af og efterspørgslen efter velfærdsuddannede i fremtiden.

Datagrundlag	Desk researchen er baseret på en gennemgang af relevante publikationer, artikler mv. I Bilag A findes en oversigt over den litteratur, som er gennemgået i forbindelse med analysen.
Resultaterne	Resultaterne af desk researchen er videregivet i kapitel 3 og er anvendt som grundlag for interviewene med fagpersoner i Midtjylland, jf. næste afsnit, samt som input til fastlæggelsen af alternativscenariet for de enkelte faggrupper.

1.2.2 Interview med fagpersoner

Formål	Formålet med interviewene har været at indhente aktuel viden om de faktorer, som påvirker udviklingen i udbud og efterspørgsel efter velfærdsuddannet arbejdskraft i Midtjylland, herunder viden om de væsentligste udviklingstendenser og udfordringer, som de enkelte uddannelsesområder står over for. Fokus i interviewene har endvidere været på tendenser i søgningen til uddannelserne, ændringer i rekrutteringsbehov, arbejdskraftens fratrædelsesmønstre, udvikling i sygefravær mv.
Datagrundlag	Der er gennemført i alt seks gruppeinterview og 15 telefoninterview med repræsentanter for arbejdsgivere, uddannelsesinstitutioner og arbejdstagerorganisationer. I bilag B findes en detaljeret oversigt over interviewede personer.
Resultaterne	Resultaterne af interviewene har ligesom resultaterne af desk researchen indgået som input til fastlæggelsen af alternativscenariet for de enkelte faggrupper. Resultaterne af desk researchen og interviewene med fagpersonerne er afrapporteret i kapitel 3, som beskriver de overordnede udviklingstendenser, som vil komme til at præge udbuddet af og efterspørgslen efter velfærdsuddannede i de kommende år.

1.2.3 Analyse af den historiske udvikling

Formål	Formålet med analysen af den historiske udvikling har været at beskrive udviklingen i udbuddet af og efterspørgslen efter velfærdsuddannede frem til i dag, herunder udviklingen i aldersstrukturen blandt de beskæftigede og tilgangen af nyuddannede.
--------	---

Analysen beskriver for hver enkelt faggruppe den historiske udvikling i:

- > **Arbejdsstyrken**, dvs. det samlede udbud af arbejdskraft i regionen
- > **Antallet af beskæftigede** med bopæl i regionen
- > **Antallet af arbejdspladser** i regionen, dvs. antallet af beskæftigede med arbejdssted i regionen.
- > **Ind- og udpendling** til og fra regionen
- > **Antallet af ledige**
- > **Aldersstrukturen** blandt de beskæftigede i regionen

- > **Erhvervsfrekvensen**, dvs. andelen af den enkelte faggruppe, som enten er i beskæftigelse eller ledig, dvs. i arbejdsstyrken, og som er mellem 16-66 år
- > **Tilgangen til og fuldførelsen af den pågældende uddannelse.**

Datagrundlag

Analysen af den historiske udvikling er baseret på registerdata fra Danmarks Statistik, Undervisningsministeriets databank og Arbejdsmarkedsstyrelsens DREAM-database³.

De nyeste offentlige tilgængelige data fra Den Registerbaserede Arbejdsstyrke Statistik (RAS), som vi har adgang til via forskermaskinen, er fra november 2010 og offentliggøres som 2011 tal. For såvel kommuner som region gælder det, at effekten af besparelserne på personaleområdet først har vist sig i 2011 og 2012. Vi har derfor suppleret og korrigeret med data for årene 2011 og 2012 fra DREAM-databasen, således at den historiske udvikling afspejler udviklingen frem til i dag.

Resultat

Resultatet af denne aktivitet indgår i kapitel 4 og 5 i form af figurer og tekst og har endvidere indgået som **input i forbindelse med fastlæggelsen af alternativscenariet for de enkelte faggrupper.**

1.2.4 Fremskrivning af udbuddet af og efterspørgslen efter velfærdsuddannede

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

De fremskrivninger, der er foretaget i denne rapport, har karakter af tekniske fremskrivninger og er primært **baseret på kendt og/eller kvantificerbar viden**, jf. afsnittet nedenfor om forbehold.

Fremskrivningen af udbuddet af velfærdsuddannede

Hvad angår fremskrivningen af udbuddet af velfærdsuddannede, er hovedparten af de faktorer, som indgår i fremskrivningen, kendt i dag. De faktorer som indgår, er:

- > **De 16-66-åriges aldersudvikling de næste 10 år.** De aldersgrupper, der indgår i denne fremskrivning er allerede født i dag. Derfor er usikkerheden på befolkningsprognosen for denne gruppe de næste ti år meget lille. Den fremskrivning, der anvendes, er Danmarks Statistiks befolkningsfremskrivning for Midtjylland.
- > **Befolkningens uddannelsesfrekvenser**, dvs. andelen af befolkningen i hver aldersgruppe (et-års intervaller), der har fuldført de pågældende uddannelser.

³ DREAM-databasen er en forløbsdatabase baseret på data fra Beskæftigelses-, Velfærds- og Undervisningsministeriet, Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration samt AMFORA. Databasen omfatter i den version, der er anvendt her, hele den danske befolkning fra 2008 og frem. Arten af ydelse angives ugevis for hver enkelt person. Databasen ajourføres kvartalsvis tre måneder forskudt og er således hel unik med hensyn til aktualitet.

Her anvendes Danmarks Statistiks opgørelser over højeste fuldførte uddannelse for befolkningen i Midtjylland.

- > **Udviklingen i tilgangen til uddannelserne og fuldførelsesprocenterne for uddannelserne.** Tilgangen til uddannelserne er kendt frem til 2011, og det antages, at tilgangen i de efterfølgende år svarer til niveauet i 2011. Tallene er baseret på Undervisningsministeriets tal for tilgang og fuldførelsesprocenter.
- > **Befolkningens erhvervsfrekvenser,** dvs. hvor stor en andel af befolkningen med de pågældende uddannelser, der enten er beskæftiget eller ledig og dermed en del af den samlede arbejdsstyrke.
- > **De forventede effekter af efterløns- og pensionsreformen.** Effekterne af reformen er indarbejdet i fremskrivningen, idet der dog ikke er taget højde for, hvor mange *flere* der vil forlade arbejdsmarkedet før tid pga. af kritisk sygdom eller lignende end i dag.

I Bilag B findes en nærmere beskrivelse af, hvordan udbuddet fremskrives.

Fremskrivningen af efterspørgslen

For at få et så nuanceret billede af usikkerheden er der i fremskrivningen af efterspørgslen efter arbejdskraft taget udgangspunkt i **fire forskellige grundlæggende scenarier** samt et alternativt scenarie, som beskrives i et særskilt afsnit nedenfor.

- > Et behovsscenario
- > Et nulvækstscenarie
- > Et branchescenarie
- > Et uddannelsesscenarie

De fire grundlæggende scenarier er uddybet i boksen neden/for og yderligere uddybet i Bilag B.

De fire forskellige scenarier udgør fire forskellige mulige udviklingsmønstre, baseret på fire forskellige antagelser om den fremtidige udvikling i efterspørgslen efter velfærdsuddannede i Midtjylland. Sammen med alternativt scenariet afgrænser de fire scenarier et sandsynligt udfaldsrum for udviklingen i efterspørgslen efter velfærdsuddannede.

De fire scenarier giver mulighed for at få et indblik i, hvad der vil ske med behovet for de enkelte faggrupper under forskellige antagelser om, *hvad* der vil ske *hvis nu* efterspørgslen enten vil være som i dag (*nulvækstscenariet*), eller hvis efterspørgslen følger den generelle efterspørgsel efter arbejdskraft inden for den mest relevante branche⁴ (*branchescenariet*), eller hvis efterspørgslen følger udviklingen i efter-

⁴ Svarende til antallet af beskæftiget inden den mest relevante branche med arbejdssted i Midtjylland og dermed antallet af arbejdspladser inden for den mest relevante branche i Midtjylland.

spørgslen efter den overordnede uddannelsesgruppe eksempelvis alle med en mellemlang sundhedsuddannelse (*uddannelsesscenariet*), eller hvis efterspørgslen følger udviklingen i antallet af personer i den brugergruppe, som faggruppen 'service-rer', jf. boksen nedenfor

Et behovsscenario	I dette scenarie antages det, at udviklingen i efterspørgslen efter den enkelte faggruppe vil følge udviklingen i antallet af personer i den relevante brugergruppe. For folkeskolelærere vil det f.eks. sige udviklingen i antallet af børn i alderen 7-15 år.
Et nulvækstscenarie	I dette scenarie antages det, at udviklingen i efterspørgslen efter den enkelte faggruppe vil svare til efterspørgslen, som den tegner sig i dag, og dermed til antallet af arbejdspladser inden for den enkelte faggruppe i Midtjylland i dag.
Et branchescenarie	I dette scenarie antages det, at udviklingen i efterspørgslen efter den enkelte faggruppe vil følge den forventede udvikling i antallet af arbejdspladser inden for den mest relevante branche. For folkeskolelærere vil det f.eks. sige udviklingen i antallet af arbejdspladser inden for branchen undervisning ⁵ .
Et uddannelsesscenarie	I dette scenarie antages det, at efterspørgslen efter den enkelte faggruppe vil følge den forventede udvikling i antallet af arbejdspladser inden for den tilsvarende, overordnede uddannelsesgruppe. For sygeplejersker vil det f.eks. sige antallet af arbejdspladser besat af personer med en mellemlang videregående sundhedsuddannelse i Midtjylland.

Hvad angår den forventede udvikling i antallet af arbejdspladser inden for den mest relevante branche og den forventede udvikling i antallet af arbejdspladser inden for den mest relevante overordnede uddannelsesgruppe, har vi valgt at tage udgangspunkt i LINE-modellens fremskrivninger. LINE-modellen er en kommuneopdelt udgave af den makroøkonomiske model af dansk økonomi, kaldet ADAM (Annual Danish Aggregate Model)⁶. Den ADAM-fremskrivning der ligger til grund for den seneste regionaløkonomiske fremskrivning vil altid indeholde regeringens seneste konjunkturvurdering og forventning til udvikling i landets økonomi⁷. Ved koblin-

⁵ Udviklingen i branchen er fremskrevet på grundlag af regionernes og beskæftigelsesregionernes regionale analysemodel LINE. Se Bilag B for en nærmere beskrivelse af LINE-modellen.

⁶ ADAM (Annual Danish Aggregate Model) er en makroøkonomisk model, der udvikles af Modelgruppen i Danmarks Statistik. Modellen giver en forenklet matematisk beskrivelse af den danske økonomis virkemåde og kan bl.a. benyttes til at forudsige økonomiske udviklingstendenser og beregne effekter af fx økonomisk-politiske indgreb. ADAMs hovedbrugere er de økonomiske ministerier, herunder Finansministeriet. Jf. <http://www.dst.dk/da/TilSalg/ADAM.aspx>

⁷ Jf. <http://www.crt.dk/media/%C3%98konomiskforecast%20april%202012.pdf>

gen til ADAM-modellens nationale fremskrivninger sikres således konsistens på nationalt plan.

1.2.5 Udarbejdelse af alternativt scenarie

Formål	Formålet med at udarbejde et alternativt scenarie er at kunne tage højde for nogle, at de eksterne faktorer, som ikke fanges op af de fire grundlæggende scenarier, herunder mulige ændringer i de økonomiske vilkår og politiske prioriteringer.
Datagrundlag	Alternativscenariet for hver faggruppe er udformet i samarbejde med styregruppen på grundlag af de foretagne interview, viden fra desk research, den historiske udvikling og de øvrige scenarier. I Bilag B findes en samlet oversigt over, hvilke scenarier der tages udgangspunkt i for de enkelte faggrupper.
Resultat	Resultatet er et alternativscenarie for de fleste faggrupper.

1.2.6 Vurdering af effekten af udvalgte tiltag

Formål	Med det formål at få et indtryk af hvilken effekt konkrete tiltag vil have på udbuddet af arbejdskraft, er der for de faggrupper, hvor der er risiko for mangel på arbejdskraft, udarbejdet beregninger for, hvor stor en del af underskuddet der må forventes at kunne dækkes af følgende udvalgte tiltag:
--------	---

- > Øget tilgang til uddannelsen med 25 % i forhold til tilgangen i 2011
- > Tilbagekruttering af 25 % af de personer, der har forladt faget
- > Reduktion af sygefraværet i faggruppen med 25 %
- > Reduktion af omfanget af deltidsarbejde med 25 %.

Beregningerne af effekterne af disse tiltag er foretaget som en 'alt andet lige-analyse', hvor der varieres på en parameter ad gangen. Der er ikke taget højde for, om de enkelte tiltag kan implementeres i praksis, men alene foretaget kvantitative beregninger af effekten, såfremt det var muligt.

1.3 Opdeling på landsdele

For de største faggrupper præsenteres resultaterne af fremskrivningen opdelt på regionens to landsdele, jf. tabellen nedenfor:

Tabel 1.2 Den opdeling på landsdele, som ligger til grund for fremskrivningerne på landsdelesniveau

Landsdel Øst	Landsdel Vest
> Favrskov	> Herning
> Hedensted	> Holstebro
> Horsens	> Ikast-Brande
> Norddjurs	> Lemvig
> Odder	> Ringkøbing-Skjern
> Randers	> Skive
> Samsø	> Struer
> Silkeborg	> Viborg
> Skanderborg	
> Syddjurs	
> Aarhus	

1.4 Forbehold

Usikkerhed

Tekniske fremskrivninger af denne type må ikke opfattes som prognoser for den mest sandsynlige udvikling i Midtjylland, men alene som beregningstekniske redskaber, der viser, hvordan udbud og efterspørgsel ville udvikle sig frem til 2022 under de anvendte forudsætninger og givet, at udbud og efterspørgsel er uafhængige af hinanden.

Fremskrivningerne kan, som beskrevet ovenfor, opfattes som redskaber til at belyse, hvordan behovet for velfærdsuddannede i Midtjylland vil udvikle sig under forskellige antagelser om, 'hvad nu hvis'. Hermed opnås et grundlag for at sætte aktivt ind, så potentielle, fremskrevne ubalancer ikke bliver morgendagens realiteter.

Forhold, der ikke er taget højde for

Som også påpeget ovenfor, så er fremskrivningerne primært baseret på kendt og/eller kvantificerbar viden. Det betyder, at der vil være en række forhold, som fremskrivningerne ikke tager højde for.

Det drejer sig bl.a. om følgende forhold:

- > **Fremtidige ændringer af indholdet af de enkelte uddannelser** og dermed fremtidige ændringer af de enkelte faggruppers kompetencer. På nuværende tidspunkt er vi bekendt med, at der vil ske ændringer af flere af de belyste uddannelser, men konsekvenserne af disse er ikke indarbejdet i fremskrivningerne, idet det er svært at forudsige, hvilken betydning det vil have for efterspørgslen efter den enkelte faggruppe fremover, herunder for sammensætningen af medarbejdergrupperne inden for de enkelte fagområder.
- > **Omfanget af opgavemodtagelse og – overdragelse.** Der foregår løbende opgavemodtagelse og – overdragelse mellem de enkelte faggrupper. Denne udvikling vil sandsynligvis fortsætte fremover. Det er imidlertid ikke muligt at forudsige hverken omfang eller hvilke faggrupper, der vil blive berørt, hvorfor konsekvenserne heraf ikke er medtaget i fremskrivningerne.

- › **Betydningen af de ændrede krav til det samlede sundhedsvæsen.** På sundhedsområdet sker der generelt en konstant forandring og udvikling såvel fagligt som organisatorisk. Udviklingen ændrer kravene til det samlede sundhedsvæsen – ikke mindst det nære sundhedsvæsen, hvilket kan forventes at få betydning for de kompetencer, der efterspørges på sygehusene og i kommunerne fremover, og dermed for den samlede efterspørgsel efter de enkelte faggrupper på sundhedsområdet. Region Midtjylland har i regi af den tværsektorielle Task Force for Nære Sundhedstilbud og Sundhedsinnovation afsat 10 mio. kr. i 2012 til udvikling og afprøvning af nye og innovative løsninger i det nære sundhedsvæsen. Visionen er at finde nye og radikalt anderledes løsninger på de udfordringer, som både regioner og kommuner står overfor på sundhedsområdet⁸. Konsekvenserne af denne udviklingsproces og de projekter, der implementeres i regi af den tværsektorielle Task Force, er endnu ikke kendte og indgår derfor heller ikke i fremskrivningerne.
- › **Betydningen af Ny Nordisk Skole og den nye folkeskolereform.** Betydningen af Ny Nordisk Skole og den nye folkeskolereform for efterspørgslen efter de forskellige faggrupper på pædagog- og folkeskolelærer området er ikke kendte i dag og indgår derfor heller ikke i fremskrivningerne.
- › **Betydningen af digitaliseringsreformen.** Digitaliseringsreformen kan få betydning for de kompetencer, der efterspørges hos de velfærdsuddannede og for den samlede efterspørgsel efter de enkelte faggrupper, men det er uvis hvilke faggrupper, der vil blive berørt og i hvilket omfang, hvorfor der ikke er taget direkte højde herfor i fremskrivningerne.

Flere af beskrevne faktorer vil trække i forskellige retninger. Nogle vil betyde, at efterspørgslen efter den enkelte faggruppe alt andet lige vil stige, mens andre vil betyde, at efterspørgslen alt andet lige vil falde. Det endelige resultat er således svær at forudsige. Det er imidlertid vigtigt at være opmærksom på denne række af forhold, når det fremtidige behov for de enkelte faggrupper skal drøftes.

I kapitel 3 har vi beskrevet flere af de forskellige faktorer yderligere, og hvilken betydning de kan få for efterspørgslen efter velfærdsuddannede.

1.5 Styregruppe og arbejdsgruppe

Analysen er blevet fulgt af en styregruppe bestående af følgende personer:

⁸ Jf.

<http://www.regionmidtjylland.dk/sundhed/sundhedsinnovation+p%C3%A5+tv%C3%A6rs>

- › Lasse Jacobsen, Viborg Kommune, formand
- › Lars Hansson, Region Midtjylland, formand
- › Inglev Jensen, Skive Kommune
- › Ole Pedersen, Lemvig Kommune
- › Marianne Wolf, Region Midtjylland
- › Steinar Stefansson, Beskæftigelsesregionen
- › Thor Jensen, FTF Midtjylland
- › Birgit Otkjær, FOA
- › Britta Raaballe, SOSU Skolen Herning
- › Jens Kolstrup, SOSU Skolen STV
- › Bente Strager, SOSU Skolen Silkeborg
- › Leo F. Hansen, SOSU Skolen Århus
- › Vibeke Nielsen, SOSU skolen Randers
- › Erik Hygum VIA UC
- › Aase Lydiksen, VIA UC
- › Eva Glæsner, KKR sekretariatet
- › Inger Bojsen Nehm, kd-net sekretariatet, sekretær for styregruppen

Styregruppen har været involveret i tre møder:

- › **Et opstartsmøde**, hvor COWIs tilgang og metode blev præsenteret og drøftet.
- › **Et midtvejsmøde**, hvor resultaterne af desk researchen, interviewene og de fire grundlæggende scenarier blev præsenteret og drøftet, og hvor de alternative scenarier blev fastlagt.
- › **Et afsluttende møde**, hvor udkast til rapport er blevet drøftet.

Herudover har der været nedsat en arbejdsgruppe bestående af Inger Bojsen Nehm, Eva Glæsner, Marianne Wolf og Steinar Stefansson. Der har været afholdt ét møde i arbejdsgruppen. Mødet blev afholdt forud for midtvejsmødet med Styregruppen.

Herudover har der været afholdt et særskilt møde med repræsentanter for VIA-UC og med deltagelse af repræsentanter for arbejdsgruppen.

1.6 Rapportens opbygning

Rapporten består foruden dette kapitel af i alt fire kapitler foruden dette kapitel.

I **kapitel 2** præsenteres rapportens hovedkonklusioner og resultater.

Kapitel 3 indeholder en beskrivelse af de overordnede udviklingstendenser.

I **kapitel 3.1** præsenteres resultaterne af fremskrivningerne af faggrupperne inden for social- og sundhedsområdet.

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

2 Konklusioner

Indhold

Dette afsnit indeholder analysens overordnede konklusioner af fremskrivningerne af behovet for velfærdsuddannede i Region Midtjylland i perioden frem til 2022.

2.1 Overordnede konklusioner

Faggrupper med risiko for overskud

Resultaterne af fremskrivningerne tyder på, at der i de kommende år vil blive uddannet flere, end der er brug for blandt en del af de belyste faggrupper inden for velfærdsområdet i Region Midtjylland. Inden for social- og sundhedsområdet drejer det sig om **bioanalytikere**, **ergoterapeuter**, **ernæring og sundhed**, **fysioterapeuter**, **social- og sundhedshjælpere** og **social- og sundhedsassistenter**. Inden for pædagog- og folkeskolelærer området drejer det sig om pædagoger og pædagogiske assistenter.

For alle disse faggruppers vedkommende peger alle de analyserede scenarier for udviklingen i efterspørgslen efter de enkelte faggrupper eller alle på nær et scenarie således på, at der i perioden frem til 2022 vil blive overskud af den pågældende faggruppe, jf. tabellen nedenfor, der viser hvilke og hvor mange scenarier der forudser enten mangel, overskud eller rekrutteringsvanskeligheder⁹.

De enkelte scenarier viser, hvad der vil ske med udviklingen i efterspørgslen efter den enkelte faggruppe under forskellige antagelser, såsom hvis nu efterspørgslen eksempelvis følger den forventede udvikling i den generelle efterspørgsel efter arbejdskraft inden for den mest relevante sektor, dvs. udviklingen i antallet af arbejdspladser inden for den mest relevante sektor (*branchescenariet*), eller hvis nu efterspørgslen følger den forventede udvikling i den generelle efterspørgsel efter personer med en mellemlang videregående sundhedsuddannelse eller anden relevant uddannelse i Midtjylland (*uddannelsesscenariet*). Herudover er der udarbejdet tre yderligere scenarier. Det ene viser, hvordan efterspørgslen vil udvikle sig, hvis nu efterspørgslen efter den enkelte faggruppe ikke ændre sig i forhold til niveauet i dag (2012) (*nulvækstscenariet*). Det andet viser, hvordan efterspørgslen vil udvikle

⁹ Rekrutteringsvanskeligheder dækker her den situation, hvor overskuddet af arbejdskraft er mindre end 5 % af det samlede udbud af arbejdskraft.

sig, hvis efterspørgslen følger udviklingen i brugergruppen, eksempelvis udviklingen i antallet af børn i alderen 7-15 år, hvad angår folkeskolelærer (*behovsscenarioet*). Endelig er der udarbejdet et alternativt scenarie, som er fastlagt af styregruppen. For flere af sundhedsuddannelserne opereres der med et *alternativt scenarie*, der viser, hvordan efterspørgslen vil udvikle sig, hvis den følger udviklingen i antallet af 80+-årige vægtet med de 80+-åriges andel af sundhedsudgifterne¹⁰.

Tabel 2.1 De overordnede resultater af fremskrivningerne

	Mangel	Rekrutteringsvanskeligheder	Overskud
Bioanalytikere		Branchescenariet	De tre øvrige scenarier
Ergoterapeuter			Alle scenarierne
Ernæring og sundhed			Alle scenarierne
Fysioterapeuter			Alle scenarierne
Jordemødre	Branchescenariet	Behovs- og udd.scenariet	Nulvækstscenariet
Radiografer	Branche- og udd.scenariet	Behovs-, alternativ- og nulvækstscenariet	
SOSU-hjælpere	Branchescenariet		De fire øvrige scenarier
SOSU-assistentter			Alle scenarierne
Socialrådgivere	Udd.scenariet	Alternativscenariet	De tre øvrige scenarier
Sygeplejersker	Branche- og udd. scenariet		De tre øvrige scenarier
Folkeskolelærere	Nulvækstscenariet	Behovsscenarioet	Branche- og udd.scenariet
Pædagoger	Alternativscenariet		De tre øvrige scenarier
PAU'er			Alle scenarierne

Note: Den mørke orange farve angiver den rekrutteringssituation, som der er flest scenarier, der peger på.

Det forventede overskud af de pågældende faggrupper skal bl.a. ses i lyset af, at tilgangen til flertallet af uddannelserne har været stigende i de senere år, hvilket – alt andet lige – betyder, at antallet af nyuddannede vil stige i de kommende år. Tilbagetrækningsreformen vil samtidig betyde, at flere bliver længere tid på arbejds-

¹⁰ Der er her taget udgangspunkt i de aldersbestemte udgiftsbehov på sundhedsområdet for Region Midtjylland. Jf. http://www.sum.dk/Indenrigs/Komm-region-oeko/Regional-finansiering/~/_media/Filer-dokumenter-IN/Kommuner-regioner/Kommuner-regioners-oekonomi/Reg-finansiering/Bloktilskud-reg-2013/Generelle%20Tilskud%202013%20NET.ashx

markedet i de kommende år. Hermed vil det samlede udbud af de enkelte faggrupper stige, og det ofte mere end de forventede stigninger i efterspørgslen. Det betyder også, at selvom der kan forudses et øget behov for nogle af de belyste faggrupper, vil det ikke nødvendigvis give anledning til rekrutteringsvanskeligheder eller en situation med mangel på arbejdskraft, fordi udbuddet antages at stige mere end efterspørgslen.

Faggrupper med risiko for rekrutteringsvanskeligheder eller mangel på arbejdskraft

For nogle faggruppers vedkommende tyder fremskrivningerne imidlertid på, at der er risiko for, at der vil kunne opstå rekrutteringsvanskeligheder og/eller situationer med mangel på arbejdskraft i hele eller dele af den belyste periode.

For **bioanalytikernes, social- og sundhedshjælpernes og pædagogernes** vedkommende viser det ene af de analyserede scenarier således, at der vil kunne opstå enten rekrutteringsproblemer eller situationer med mangel på arbejdskraft i perioden frem til 2022. For bioanalytikernes og social- og sundhedshjælpernes vedkommende er risikoen størst i slutningen af den belyste periode, mens der omvendt er risiko for mangel på pædagoger i hele perioden, hvis hver fjerde af de knap 14.000 ufaglærte beskæftigede på pædagogområdet erstattes med uddannede pædagoger i Midtjylland.

For **jordmødrenes, radiografernes, socialrådgivernes, sygeplejerskernes og folkeskolelærernes** vedkommende peger mindst to af de analyserede scenarier på, at der kan opstå rekrutteringsvanskeligheder og/eller mangel på arbejdskraft. For radiografernes og jordmødrenes vedkommende peger henholdsvis alle og tre ud af fire af de belyste scenarier på, at der vil opstå enten rekrutteringsvanskeligheder eller mangel på arbejdskraft, mens det kun gælder to af scenarierne for socialrådgivernes og folkeskolelærernes vedkommende.

Effekten af konkrete tiltag

I forbindelse med analysen er der foretaget beregninger af effekten af en række tiltag rettet imod at reducere manglen på arbejdskraft inden for de faggrupper, hvor der er risiko for dette. Det drejer sig om følgende tiltag:

- > **Øget tilgang til uddannelsen** med 25 % i forhold til tilgangen i 2011
- > **Tilbagekruttering** af 25 % af de personer, der har forladt faget
- > **Reduktion af sygefraværet** i faggruppen med 25 %
- > **Reduktion af omfanget af deltidsarbejde** med 25 %.

Tiltagene vil have forskellig effekt på manglen på arbejdskraft i de forskellige faggrupper. Blandt de analyserede tiltag vil især en øget tilgang til uddannelserne have en stor effekt. For jordemødre, sygeplejersker og social- og sundhedshjælperne vil en reduktion af deltidsarbejdet også have en stor effekt. For sygeplejersker ser det også ud til, at en reduktion af omfanget af sygefravær vil have en mærkbar effekt.

Hvad angår en eventuel situation med mangel på folkeskolelærere, vil alle de fire analyserede tiltag kunne afhjælpe en sådan situation.

Der er i denne forbindelse ikke taget stilling til, om det er muligt at implementere de enkelte tiltag i praksis, men alene set på, hvilken effekt det vil have, hvis det var muligt.

2.2 Delkonklusioner: Social- og sundhedsområdet

Bioanalytikere	For bioanalytikere tyder fremskrivningen på, at der bliver overskud af arbejdskraft i løbet af perioden, svarende til mellem 100 og 300 personer i 2022. Både udbuddet af bioanalytikere (arbejdsstyrken) og efterspørgslen efter bioanalytikere (antallet af arbejdspladser i Midtjylland) forventes at vokse, men fremskrivningen tyder på, at udbuddet i hele perioden vil være større end efterspørgslen. Fremskrivningens resultater er dog ikke helt entydige, idet et af fremskrivningens scenarier tyder på, at der eventuelt kan opstå rekrutteringsproblemer sidst i perioden. Fremskrivningen viser endvidere, at overskuddet primært vil forekomme i Østjylland, mens der omvendt er risiko for, at der kan opstå mangel på bioanalytikere i Vestjylland.
Ergoterapeuter	Fremskrivningen tyder på, at der vil blive overskud af ergoterapeuter i løbet af perioden – og det først og fremmest, fordi det samlede udbud af ergoterapeuter forventes at vokse mere end efterspørgslen, givet det aktuelle (2011-niveauet) og relativt høje niveau for tilgangen til uddannelsen opretholdes. Dog vil der kunne opstå rekrutteringsproblemer i starten af perioden i Vestjylland. Med de anvendte forudsætninger tyder fremskrivningen på et overskud af arbejdskraft i størrelsesordenen 400-800 personer i hele regionen i slutningen af fremskrivningsperioden.
Ernæring og sundhed	Fremskrivningen tyder ligeledes på, at der bliver overskud af ernærings- og sundhedsuddannede i løbet af perioden selv i tilfælde af, at der sker en halvering af tilgangen til uddannelsen. Baggrunden herfor er, at udbuddet af personer med uddannelsen Ernæring og sundhed forventes at vokse betydeligt i de kommende år. Samtidig forventes der kun en beskedent stigning i efterspørgslen, og stigningen i udbuddet vil ifølge fremskrivningen være større end stigningen i efterspørgslen. Det fremskrevne overskud af ernærings- og sundhedsmedarbejdere vil - hvis det bliver en realitet - i 2022 udgøre mellem 300 og 370 ernærings- og sundhedsmedarbejdere, hvis tilgangen til uddannelsen fortsætter svarende til niveauet i 2011, og mellem 130 og 190 personer, hvis tilgangen halveres.
Fysioterapeuter	Også for fysioterapeuter tyder fremskrivningen på, at der bliver overskud af arbejdskraft i løbet af fremskrivningsperioden. Både udbuddet af fysioterapeuter og efterspørgslen forventes at vokse, men stigningen i udbuddet vil også i dette tilfælde ifølge fremskrivningen være større end stigningen i efterspørgslen. Den fremskrevne udvikling skal ses i lyset af en betydelig tilgang til uddannelsen i de senere år. Det fremskrevne overskud af fysioterapeuter vil, hvis det bliver en realitet, i 2022 udgøre mellem 500 og 1.300 personer, og være større i Østjylland end i Vestjylland.
Jordemødre	Fremskrivningen tyder på, at der kan være risiko for rekrutteringsproblemer eller direkte mangel på jordemødre i løbet af fremskrivningsperioden. To af de analyserede scenarier peger således på, at der kan opstå rekrutteringsproblemer i en del af perioden. Det fremskrevne overskud af jordemødre vil - hvis det bliver en realitet - i 2022 udgøre mellem 10 og 90 personer, svarende til mellem 3 % og 20 % af arbejdsstyrken, og dermed det samlede udbud af jordemødre. Blandt de analyserede tiltag vil specielt en øget tilgang til uddannelserne og en reduktion af omfanget af deltidsarbejde have stor effekt. Alle de analyserede tiltag vil dog kunne afhjælpe risikoen for mangel på jordemødre, hvis de gennemføres i fuldt omfang.

- Radiografer** Fremskrivningen tyder ligeledes på, at der kan være risiko for **rekrutteringsproblemer eller direkte mangel** på radiografer i løbet af fremskrivningsperioden. To af de analyserede scenarier peger på direkte mangel på radiografer i en del af eller hele perioden. Fastholdes efterspørgslen efter radiografer på det nuværende niveau (nulvækstscenariet) vil der i 2022 mangle cirka 25 radiografer i Midtjylland. Tre af de analyserede scenarier peger på, at der kan opstå rekrutteringsproblemer (dvs. at overskuddet af radiografer udgør mindre end 5 % af arbejdsstyrken). Blandt de analyserede tiltag vurderes specielt en øget tilgang til uddannelserne at have stor effekt.
- Social- og sundhedshjælpere** Fremskrivningen tyder på, at der vil blive et **overskud** af social- og sundhedshjælpere i hele perioden. Overskuddet vil i 2022 være mellem 800 og 1.400 personer. Resultaterne er dog ikke helt entydige, idet et af de analyserede scenarier - hvor efterspørgslen efter social- og sundhedshjælpere antages at stige i takt med antallet af arbejdspladser inden for sundhedsbranchen i Midtjylland (branchescenariet) - indebærer, at der opstår mangel på social- og sundhedshjælpere fra omkring 2017-2018. Situationen med direkte mangel på arbejdskraft forventes at kunne opstå tidligere i Vestjylland end i Østjylland, idet den forventes allerede at opstå i 2015 i Vestjylland mod først i 2019-2020 i Østjylland, givet efterspørgslen følger udviklingen i branchescenariet. I Vestjylland kan der endvidere forudses rekrutteringsproblemer i det meste af periode, såfremt efterspørgslen følger udviklingen i befolkningens gennemsnitsalder i Midtjylland (behovsscenariet). Blandt de analyserede tiltag til afhjælpning af risikoen for mangel på arbejdskraft vurderes specielt en øget tilgang til uddannelserne og en reduktion af omfanget af deltidsarbejde at have stor effekt.
- Social- og sundhedsassistenter** Fremskrivningen tyder også på, at der bliver **overskud** af social- og sundhedsassistenter i hele fremskrivningsperioden, og det også i det tilfælde, at efterspørgslen efter social- og sundhedshjælpere antages at stige med ca. 20 procent frem til 2022, som tilfældet er i branchescenariet. Dog kan der forekomme rekrutteringsproblemer i slutningen af perioden i Vestjylland, givet at efterspørgslen følger udviklingen i den samlede efterspørgsel inden for sundhedsbranchen i Vestjylland og dermed det samlede antal arbejdspladser inden for sundhedsbranchen i Vestjylland (branchescenariet). I alle scenarier bortset fra nulvækstscenariet og uddannelsesscenariet indebærer fremskrivningen en stigning i efterspørgslen efter social- og sundhedsassistenter, men udbuddet vil i hele perioden overstige efterspørgslen. Det fremskrevne overskud af social- og sundhedsassistenter vil, hvis det bliver en realitet, i 2022 udgøre mellem 500 og 1.700 personer.
- Socialrådgivere** Efterspørgselsscenariernes fremskrivning af efterspørgslen efter socialrådgivere giver et billede af to mulige udviklingstendenser. I to af scenarierne antages efterspørgslen efter socialrådgivere at stige nogenlunde i takt med arbejdsstyrken. I disse scenarier er resultatet mangel på socialrådgivere eller risiko for rekrutteringsproblemer. I de øvrige scenarier antages efterspørgslen efter socialrådgivere ikke at ændre sig nævneværdigt i fremskrivningsperioden, hvilket resulterer i overskud af socialrådgivere. **Resultaterne er således ikke entydige.**
- Sygeplejersker** For sygeplejersker tyder fremskrivningen på, at der kan være risiko for **rekrutteringsproblemer eller direkte mangel** på sygeplejersker i løbet af fremskrivningsperioden. To af de analyserede scenarier peger på direkte mangel på sygeple-

jersker i en del af eller hele perioden. I 2022 vil der mangle ca. 800 sygeplejersker, hvis efterspørgslen udvikler sig som forudsat under branchescenariet. Tre af de analyserede scenarier peger på, at der kan opstå rekrutteringsproblemer i starten af perioden (dvs. at overskuddet af sygeplejersker udgør mindre end 5 % af arbejdsstyrken). Senere i perioden vil rekrutteringsproblemerne erstattes af et overskud af sygeplejersker. Givet at efterspørgslen forudsættes uforandret i forhold til niveauet i dag, kan der forudses et overskud på godt 2.000 sygeplejersker i 2022. I Østjylland er det kun branchescenariet, der forudser direkte mangel på sygeplejersker, mens det i Vestjylland er både branche- og uddannelsesscenariet. Der forudses endvidere rekrutteringsproblemer i en længere del af perioden i Vestjylland end i Østjylland under behovsscenariet og det alternative scenarie. Blandt de analyserede tiltag vurderes både en øget tilgang til uddannelserne, en reduktion af omfanget af deltidsarbejde og lavere sygefravær hver især at kunne afhjælpe risikoen for mangel på sygeplejersker.

2.3 Delkonklusioner: Pædagog- og lærerområdet

Folkeskolelærere

Fremskrivningen tyder på, at der under visse forudsætninger kan opstå risiko for **mangel** på folkeskolelærere eller **rekrutteringsproblemer**. I nulvækstscenariet, hvor der tages udgangspunkt i, at antallet af arbejdspladser og dermed efterspørgslen efter folkeskolelærere i Midtjylland er konstant, opstår der således mangel på folkeskolelærere i starten af perioden. I behovsscenariet, hvor efterspørgslen efter folkeskolelærere følger udviklingen i antallet af børn i skolealderen, opstår der risiko for rekrutteringsproblemer i en del af perioden. Resultaterne er dog ikke helt entydige, idet de to øvrige scenarier indebærer overskud af folkeskolelærere. For at vurdere effekten af en lavere tilgang til uddannelsen er der udarbejdet en fremskrivning, hvor tilgangen fra og med 2012 svarer til tilgangen til uddannelsen i 2008 (alternativ scenarie). Dette resulterer i et lavere udbud af folkeskolelærere, og vil betyde, at den mangel på folkeskolelærere, der er risiko for i nulvækstscenariet – og de rekrutteringsproblemer, der er risiko for i behovsscenariet – forlænges. Mangel situationen i nulvækstscenariet er større og længerevarende i Vestjylland end i Østjylland, og i begge tilfælde større og længerevarende i det tilfælde tilgangen til uddannelsen svarer til niveauet i 2008 sammenlignet med den situation, hvor tilgangen svarer til niveauet i 2011. De analyserede tiltag forventes hver især at kunne afhjælpe risikoen for mangel på folkeskolelærere under nulvækstscenariet, hvis tiltagene gennemføres i samme størrelsesorden som antaget i analysen.

Pædagoger

For pædagoger indebærer alle de analyserede scenarier på nær et **overskud** af arbejdskraft i hele fremskrivningsperioden. Det er en følge af scenariernes forudsætninger om voksende udbud af pædagoger og faldende eller konstant efterspørgsel efter pædagoger - i behovsscenariet dog udtrykt ved et fald i efterspørgslen frem til 2017, der afløses af en stigning fra 2017 og resten af fremskrivningsperioden. Det alternative scenarie indebærer mangel på pædagoger. I scenariet antages det, at hver fjerde ikke-faglærte inden for det pædagogiske område erstattes af uddannede pædagoger samtidig med, at antallet af arbejdspladser inden for pædagogområdet er konstant. Mangelsituationen forventes at blive størst i Vestjylland, hvor der også kan forudses mangel i begyndelsen af perioden frem til 2016, givet efterspørgslen udvikler sig, som antaget i uddannelses- og nulvækstscenariet. En forøgelse af tilgangen til uddannelsen med 25 % eller en reduktion af sygefraværet

med 25 % eller en reduktion af deltidsarbejde vil hver især kunne afhjælpe en eventuel mangel situation.

Pædagogiske assistenter

Den pædagogiske assistentuddannelse er en ny uddannelse, og de første kandidater kom på arbejdsmarkedet i 2011. Analyserne bygger derfor på data vedrørende den pædagogiske grunduddannelse PGU og er i sagens natur forbundet med usikkerhed. Alle de analyserede scenarier peger i retning af **overskud** af arbejdskraft, hvilket primært hænger sammen med, at udbuddet af pædagogiske assistenter vil vokse betydeligt mere end efterspørgslen i de kommende år.

3 Overordnede udviklingstendenser

3.1 Indledning

Indhold	Dette kapitel indeholder en beskrivelse af de udviklingstendenser, som forventes at ville komme til at påvirke udbuddet og efterspørgslen efter velfærdsuddannede i de kommende år.
Udviklingstendenser	Overordnet betraget forventes behovet for velfærdsuddannede at blive påvirket af følgende faktorer: den demografiske udvikling, den teknologiske og organisatoriske udvikling, økonomiske og politiske prioriteringer, brugernes forventninger og krav og uddannelsespolitiske prioriteringer, jf. figuren neden for.

Figur 3-1 De overordnede faktorer, som forventes at ville påvirke efterspørgslen efter velfærdsuddannede fremover



De enkelte faktorer og deres forventede betydning for udbuddet og efterspørgslen efter velfærdsuddannede vil blive beskrevet nedenfor. I kapitel 4 og 5 beskrives betydningen af de enkelte faktorer for de faggrupper, der er i fokus i denne rapport.

Datagrundlag

Datagrundlaget består dels af eksisterende litteratur og dels af interview med fagpersoner.

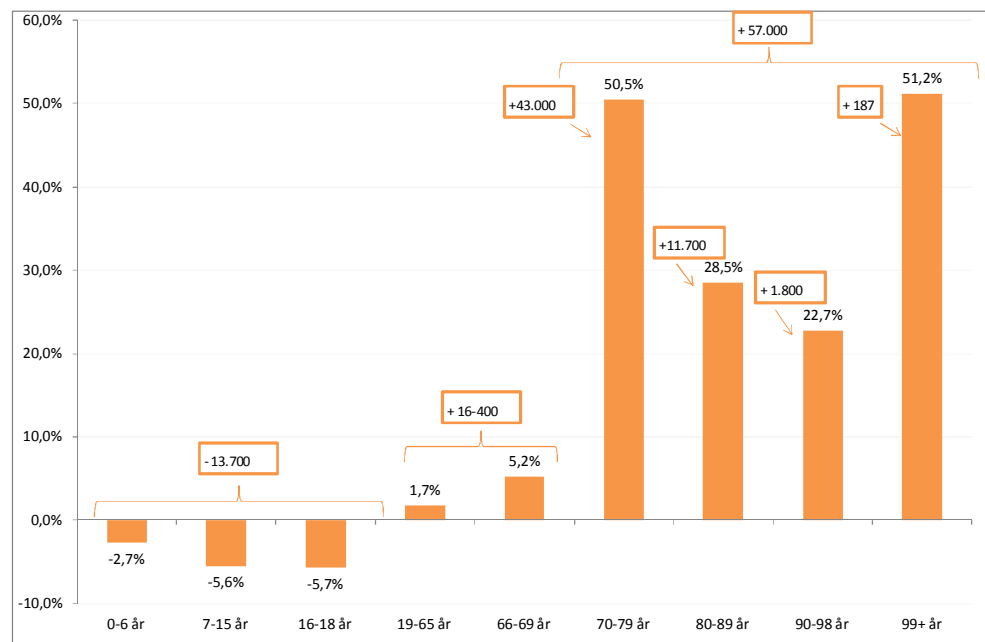
3.2 Den demografiske udvikling

En af de mest centrale udviklingstendenser, som vil komme til at præge både udbuddet og efterspørgslen efter velfærdsuddannede i de kommende ti år, er den demografiske udvikling.

Markant flere ældre over 70 år

I de kommende ti år forventes der at blive markant flere ældre over 70 år i Region Midtjylland, mens der omvendt forventes at blive færre unge i aldersgruppen 0-18 år, se figuren nedenfor. I 2022 vil der være 57.000 flere ældre over 70 år sammenlignet med i dag, svarende til en stigning på 42 %. Skanderborg, Favrskov, Syddjurs og Struer kommuner forventes i denne sammenhæng at kunne imødesæ særligt store stigninger i aldersgruppen over 70 år. I disse fire kommuner vil der blive mellem 50 og 64 % flere ældre over 70 år i de kommende ti år, jf. Figur 3-3.

Figur 3-2 Ændringen i antallet af borgere i Region Midtjylland fra 2012 til 2022 fordelt på aldersgrupper. Procent.



Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken (FRKM1112)

Stigning i antallet af 16-66-årige

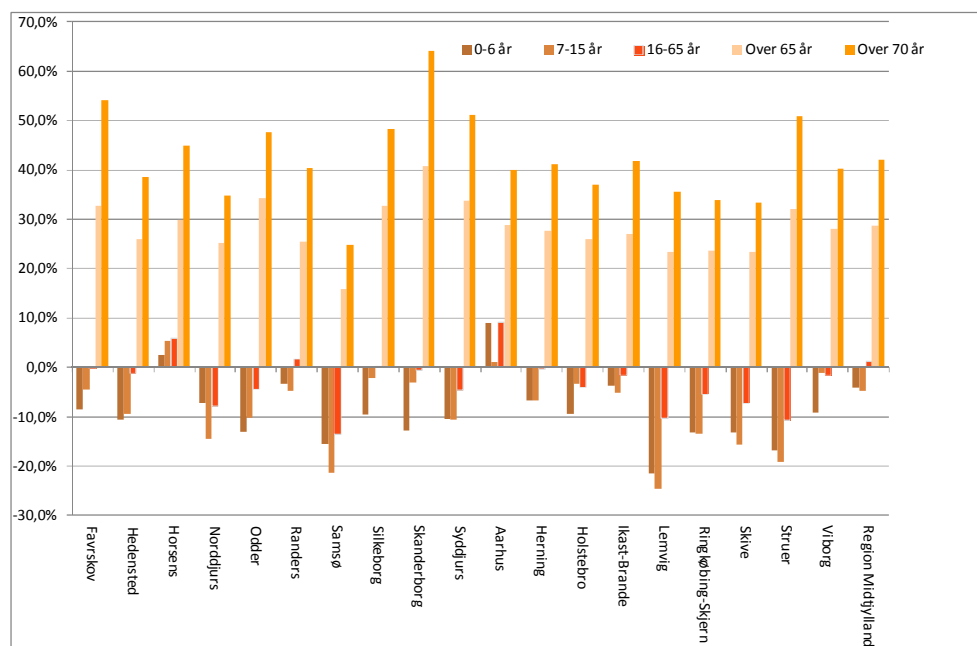
Til trods for den store stigning i antallet af ældre i de kommende år forventes befolkningen i den arbejdsdygtige alder samlet betragtet at stige i Region Midtjylland. Mere konkret forventes der at bliver ca. 10.000 flere borgere i aldersgruppen 16-66 år i de kommende ti år i Region Midtjylland. Stigningen beror imidlertid

primært på en stigning i antallet af 16-66-årige i Århus, Horsens og Randers, jf. figuren neden for. De øvrige kommuner kan imødesee et fald i antallet af 16-66-årige og dermed også et fald i det potentielle skattegrundlag.

Faldende antal 0-6-årige og 7-15-årige

Århus og Horsens kommuner er samtidig de to eneste kommuner i Midtjylland, der kan forvente en vækst i antallet af børn og unge i aldersgrupperne 0-6 år og 7-15 år i perioden 2012 til 2022 jf. figuren neden for. I de øvrige kommuner forventes der at blive færre 0-6-årige og 7-15-årige i 2022 end i 2012. Nedgangen forventes at blive størst i Samsø, Lemvig og Struer kommuner.

Figur 3-3 Ændringen i antallet af borgere i de enkelte kommuner i Region Midtjylland i perioden 2012 til 2022 fordelt på aldersgrupper. Procent.



Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken (FRKM1112)

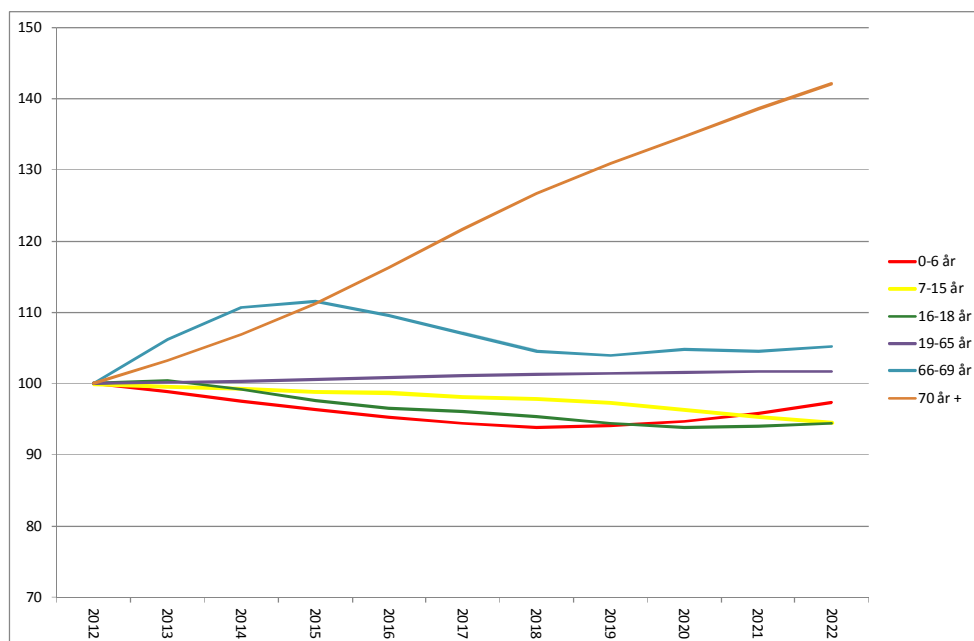
Antallet af 0-6-årige og 7-15-årige stiger igen på den lange bane

Udviklingen i de forskellige aldersgrupper dækker over forskellige udviklingsmønstre i perioden 2012 til 2022, jf. Figur 3-4.

Blandt andet vil udviklingen i antallet af 0-6-årige udvise en faldende tendens frem til 2018, hvorefter antallet igen begynder at stige. Fra 2012 til 2018 falder antallet af 0-6-årige med ca. 6.500 personer, svarende til et fald på 6 %. Fra 2018 til 2022 stiger antallet af børn i aldersgruppen 0-6 år med ca. 3.500, svarende til en stigning på 4 %. Antallet af 0-6-årige når dermed ikke op på niveauet i 2012 i den tiårige periode frem til 2022. Det sker først i 2023 ifølge Danmarks Statistiks befolkningsprognose.

Hvad angår aldersgruppen 7-15 år og dermed børn og unge i den skolepligtige alder, så falder antallet i denne aldersgruppe helt frem til 2027, hvorefter antallet igen forventes at begynde at stige. Fra 2012 til 2027 forventes der ifølge Danmarks Statistiks seneste befolkningsprognose (2012) at blive godt 12.000 færre børn i aldersgruppen 7-15 år, svarende til et fald på 9 %. Fra 2027 til 2030 forventes gruppen omvendt at stige med ca. 4.000 personer.

Figur 3-4 Udviklingen i antallet af borgere inden for specifikke aldersgrupper i Region Midtjylland i perioden. 2012-2022. Indeks: 2012=100.



Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken (FRKM1112)

Der ligger således her en klar udfordring i at få dimensioneret pædagog- og folkeskoleuddannelserne rigtigt i de kommende år. Ikke mindst taget i betragtning af at indholdet af begge uddannelser samtidigt vil undergå ændringer i de kommende år og dermed måske skabe grundlag for en ændret efterspørgsel efter de to faggruppers kompetencer fremover.

De kommende ældre vil have bedre sundhedstilstand

Udover at udgøre en større andel fremover vil de ældre på en lang række områder være forskellige i forhold til de ældre, vi kender i dag. Det gælder f.eks. i forhold til økonomi og funktionsevne.

De kommende ældre vil således i højere grad, end de ældre vi kender i dag, være i stand til og villige til at betale for serviceydelser, der giver livskvalitet, og derfor typisk også i højere grad stiller krav til både adgangen til serviceydelser og kvaliteten heraf.

Samtidig vil de kommende ældre have et bedre helbred og være mindre nedslidte og derfor alt andet lige have mindre behov for hjælp udefra. Mange vil imidlertid opleve funktionsnedsættelse i de sidste leveår i form af en eller flere kroniske sygdomme og demens. Det skyldes dels, at antallet af kroniske lidelser og sandsynligheden for at få demens stiger med alderen, dels at en del af de sygdomme, som tidligere var dødelige, i fremtiden får mere karakter af kroniske lidelser som en konsekvens af bedre behandlingsmuligheder. Herudover kan der imødeses en stigning i de livsstilsbetingede kroniske sygdomme, og det er især blandt de svagere grupper i befolkningen, disse sygdomme er mest udbredte (Region Midtjylland 2011).

Det tidspunkt, hvor ældre får behov for hjælp udefra, vil således som hovedregel opstå senere, end tilfældet er i dag for størstedelen af den fremtidige gruppe af æl-

dre. Til gengæld vil behovet for hjælp sandsynligvis have en anden karakter end i dag, idet antallet af kroniske sygdomme stiger med alderen og dermed kompleksiteten af de ældres sygdomme. I gruppen over 70 år har godt hver femte i dag mere end fire kroniske sygdomme (multisygdom) ifølge den pågældende undersøgelse (Region Midtjylland 2011).

Forekomsten af kroniske lidelser og livsstilssygdomme i fremtiden vil udover den demografiske udvikling bl.a. afhænge af udviklingen i befolkningens risikoadfærd, behandlingsmulighederne og omfanget af den forebyggende indsats samt rehabiliteringsindsatsen. Begge typer af indsatser varetages i dag primært i kommunerne, der dermed kan imødegå et stigende arbejdspress fremover, givet disse to typer af indsatser også i fremtiden prioriteres højt.

Aldersgennemsnittet blandt de ansatte er relativt højt og stigende

Den demografiske udvikling har ikke kun betydning for den fremtidige efterspørgsel efter serviceydelser, men også for antallet af personer, der kan levere serviceydelserne. I publikationen "Hvor er arbejdskraften til fremtidens velfærd" (KL 2010) påpeger KL, at kommunerne vil blive ramt særligt hårdt af konsekvenserne af den demografiske udvikling, da gennemsnitsalderen for ansatte i kommunerne er højere end for ansatte i den private sektor. Ifølge rapporten vil det nuværende fratrædelsesmønster¹¹ betyde, at 30 % af en lang række store faggrupper vil forlade kommunerne de næste fem til syv år.

Siden KL's rapport blev udarbejdet i 2010 har Folketinget vedtaget en tilbagetrækningsreform med betydning for såvel efterlønsalderen, længden af efterlønsperioden som pensionsalderen.

I dag er det muligt at opnå efterløn som 60-årig og oppebære den i fem år, hvorefter man kan gå på pension som 65-årig. Fra 2014 bliver efterlønsalderen gradvist forhøjet, indtil den i 2023 er 64 år. Efterlønsperioden bliver samtidigt gradvist forkortet fra fem til tre år i perioden 2018 til 2023. Endelig hæves folkepensionsalderen med et halvt år om året fra 2019 til 2022, hvor folkepensionsalderen dermed vil være 67 år. Samlet betyder det, at man i 2023 kan gå på efterløn som 64-årig og få efterløn i tre år for derefter at gå på pension som 67-årig, jf. Bilag D. Nedslidte har dog mulighed for at opnå seniorpension som 62-årige, hvis kommunen skønner, at de opfylder kravene herfor.

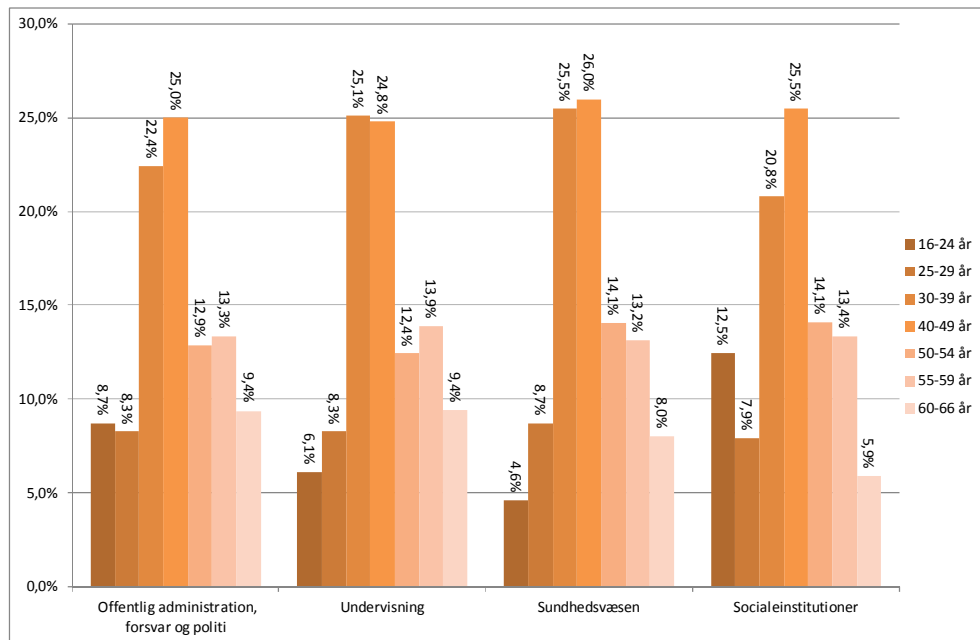
I dag er godt hver femte beskæftiget inden for offentlig administration, politi og forsvar, undervisning, sundhedsvæsen og sociale institutioner mellem 55 og 66 år og vil derfor kunne trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet i løbet af de kommende 10 år, jf. figuren neden for. Mellem 6 og 9 % – færrest inden for sociale institutioner – er i dag mellem 60 og 66 år og vil allerede i dag kunne trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

Hvor mange af de 55-59-årige, der venter med at trække sig tilbage til de når pensionsalderen, er svært at spå om på nuværende tidspunkt. Dog indikerer interview-

¹¹ De fleste går ifølge KL's rapport (2010): "KL's og kommunernes strategi for arbejdskraft. Hvor er arbejdskraften til fremtidens velfærd" på pension eller efterløn, når de er mellem 60 og 62 år.

ene med fagpersoner, at flere og flere venter med at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet i dag.

Figur 3-5 Aldersfordelingen blandt de beskæftigede på arbejdspladser inden for brancherne offentlig administration, forsvar og politi, undervisning, sundhedsvæsen og Sociale institutioner i Region Midtjylland. 2011



Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken (RASA1)

Samtidig peger flere undersøgelser på, at de, der vælger at gå tidligt på efterløn, ofte er personer med dårlig tilknytning til arbejdsmarkedet og/eller dårligt helbred. En undersøgelse foretaget af overlæge Johan Hviid Andersen på Arbejdsmedicinsk klinik i Region Midtjylland (Andersen 2011) kommer således frem til følgende resultat: ”De danske resultater vedrørende efterløn tyder på, at de der går som 60-årige i større grad går direkte fra andre overførsler, end de der går på efterløns senere, og at de i de fire år, der går forud for efterlønnen, har haft flere overførselsyndelser, begge dele indikerer et dårligere helbred som en væsentlig baggrund for at gå på efterløn som 60-årig”. Undersøgelsen viste, at en tredjedel af de 60-årige efterlønsmodtagere kom direkte fra ledighed (33 %), og hver femte (18 %) kom fra overgangsydelse, mens knap halvdelen kom direkte fra beskæftigelse. En anden undersøgelse viste, at det i højere grad er personer fra LO-området end fra FTF og AC, der går på efterløn direkte fra ledighed (Lund, T. m.fl. 2006).

Tilskyndet af tilbagetrækningsreformen og den generelle økonomiske situation, som dog sandsynligvis vil ændre sig i løbet af de kommende ti år, skønnes det, at det sandsynligvis kun er mellem 10 og 15 % af de beskæftigede velfærdsuddannede inden for det offentlige område, der vil trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet de kommende ti år. Der er tale om et meget overordnet skøn baseret på den antagelse, at alle der i dag er mellem 60 og 66 år vil trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet i løbet af de kommende ti år, hvilket svarer til mellem 6 og 9 % af de nuværende beskæftigede i aldersgruppen 16-66 år. Herudover forventes kun op mod halvdelen af de ca. 13 % af 55 til 59 årige at ville trække sig tilbage i løbet af de kommende ti år.

3.3 Den teknologiske udvikling

Den teknologiske udvikling går stærkt

Hvad angår den teknologiske udvikling, så sker der i disse år en stærk udvikling inden for informations- og kommunikationsteknologi (IKT) generelt og inden for velfærdsteknologi og inden for det sundheds- og bioteknologiske område mere specifikt.

Den sundheds- og bioteknologiske udvikling har bl.a. betydet, at det gennem de seneste årtier er blevet muligt at behandle stadig flere patienter, og at behandlingsmulighederne er blevet både flere og bedre, hvilket har været medvirkende til at øge både den generelle levetid og levetiden blandt personer med kroniske sygdomme, som også nævnt ovenfor.

Udviklingen inden for IKT-området har betydet, at såvel de professionelle inden for velfærdsområdet som borgerne har fået lettere og hurtigere adgang til informationer og til at visualisere informationer. Det giver på den ene side en række nye muligheder, men stiller på den anden side også en række nye krav til såvel personalet som til brugerne.

Udviklingen rummer bl.a. store potentialer for at øge effektiviteten og kvaliteten af serviceydelse på velfærdsområdet. Eksempelvis kan telemedicinløsninger medvirke til at undgå, at borgere skal besøge sygehuse for at få foretaget simple (men servicemæssigt ressourcekrævende) målinger og kontroller. IKT løsningerne forudsætter dog som hovedregel både organisatoriske ændringer og ændringer af arbejdsprocesser og kompetencer. Den teknologiske udvikling handler således både om nye tekniske og biotekniske løsninger, men i særdeleshed også om nye organisations- og kommunikationsformer samt nye kompetencer.

Digitalisering og velfærds løsninger skal understøtte udgiftspolitikken

Med det mål at forny og effektivisere den offentlige sektor samt sikre at de knappe ressourcer anvendes bedst muligt, har regeringen valgt at sætte særligt fokus på digitalisering og velfærdsteknologi i den offentlige sektor. Derfor arbejdes der på at udforme en digitaliseringsreform af velfærdsområderne, der kan indgå i økonomiforhandlingerne mellem staten, regionerne og kommunerne for 2014.

Digitaliseringsstrategien 2011-2015

Siden 2001 har der været udarbejdet egentlige digitaliseringsstrategier. Den seneste er for perioden 2011-2015 og har tre hovedspor (regeringen, KL og Danske Regioner 2011):

- > Slut med papirblanketter og brevpost
- > Ny digital velfærd
- > Tættere offentligt digitalt samarbejde.

Målet med det første spor er at sikre, at alt skriftlig kommunikation med det offentlige fremover skal foregå digitalt, hvilket stiller krav til både de ansatte i det offentlige og til borgerne og virksomhederne.

Hvad angår spor 2, så ligger der i strategien mål om, at der frem mod 2015 bl.a. skal investeres 1,5 mia. kr. i anvendelse af it i folkeskolen, herunder til indkøb af digitale læremidler. Samtidig skal de eksisterende velfærdsteknologiske løsninger udbredes og nye løsninger udvikles, så det bl.a. bliver muligt at rykke behandlin-

gen af bl.a. kronisk syge ud af hospitalerne og ind i eget hjem samt i øget omfang at engagere patienterne i deres egen behandling (patient empowerment). Telemedicin er i denne sammenhæng ifølge den Nationale handlingsplan for telemedicin en af nøglerne til at understøtte denne udvikling.

Hvad angår spor 3, er målet bl.a. at sikre en fælles digital infrastruktur på tværs af myndigheder samt understøtte et klarere og stærkere samarbejde på tværs af myndigheder.

Hvor stor en betydning, de forskellige indsatser får rent beskæftigelsesmæssigt og i sammenhæng hermed rent organisatorisk, er svært at spå om på nuværende tidspunkt.

Stor interesse for velfærdsteknologiske løsninger, men brugen er kun i sin vorden

Indtrykket fra interviewene med fagpersoner er, at brugen af velfærdsteknologiske løsninger og implementeringen af fælles digitale it løsninger kun er i sin vorden. Der er generelt stor interesse for området, og området afsøges i øjeblikket med det mål at finde frem til de løsninger, der giver størst værdi for kommunerne og sygehusene.

Der er imidlertid flere inden for sundhedsområdet, der er inde på det forhold, at de økonomiske incitamenter i dag ikke understøtter øget brug af velfærdsteknologiske løsninger. Argumentet er, at jo mere velfærdsteknologi, desto mindre DRG værdi og dermed færre penge til sygehusene.

Behov for nye kompetencer

Flere peger endvidere på det forhold, at der i dag eksisterer en række uddannelsesmæssige barrierer i forhold til at opnå et større udbytte af de nye teknologiske muligheder på velfærdsområdet i form af bl.a. mangel på tekniske og digitale kompetencer.

Den øgede brug af telemedicin forventes samtidig at betyde et øget behov for kommunikationskompetencer hos det personale, som skal instruere borgerne i brugen af de nye it løsninger og klæde borgerne på til i højere grad at tage vare på eget patientforløb.

Hvad angår folkeskolelærere og pædagogområdet, peges der også her på, at der bliver øget behov for it kompetencer fremover, og at kompetencerne blandt de beskæftigede i dag ofte ikke er tilstrækkelige til at udnytte det potentiale, der ligger i øget brug af it løsninger og læremidler.

Den teknologiske udvikling inden for velfærdsområdet giver således på den ene side en lang række nye muligheder for at udføre konkrete arbejdsfunktioner lettere og mere effektivt og for at behandle flere og flere sygdomme, men stiller på den anden side samtidigt nye krav til personalets kompetencer og viden, som det også er vigtigt at få adresseret i de kommende år, idet det vil få betydning for efterspørgslen efter de enkelte faggrupper, herunder mulighederne for at udnytte eventuelle knappe ressourcer mere effektivt.

3.4 De økonomiske og politiske prioriteringer

De økonomiske og politiske prioriteringer er afgørende for behovet for velfærdsuddannede fremover

På spørgsmålet om, hvilke udviklingstendenser der kommer til at præge behovet for velfærdsuddannede i de kommende år, nævner flertallet af de interviewede fagpersoner de økonomiske rammer og de politiske prioriteringer, som en af de vigtigste faktorer. Det skyldes sandsynligvis, at både regionerne og kommunerne i de senere år har været underlagt en meget stram økonomisk styring og udsigt til økonomiske sanktioner i de tilfælde, hvor de ikke overholdt de aftalte budgetter.

Hertil kommer, at regeringen i sin 2020 plan har lagt op til en realvækst på 0,8 % om året i det offentlige forbrug fra 2014 til 2020 samt en stigning i den offentlige beskæftigelse på ca. 20.000 personer. En realvækstrate på 0,8 % er ifølge økonomiprofessor Bo Sandemann Rasmussen fra Aarhus Universitet knap nok til at fastholde det nuværende velfærdsniveau¹². Ifølge de økonomiske vismænd vil hovedsageligt flere ældre belaste det offentlige forbrug med 0,9 % frem mod 2020, svarende til omkring 4 mia. kr. årligt¹³.

Ikke plads til serviceforbedringer i de kommende år

Regeringens 2020 plan betyder således, at der i de kommende år er plads til at øge det offentlige forbrug i størrelsesordenen 30 mia. kr. sammenlignet med en situation med nulvækst. Set i forhold til det stigende udgiftsbehov, som følger af den demografiske udvikling, er der således ikke plads til de store serviceforbedringer i de kommende år.

De senere års stramme budgetter og udsigten til fortsat lav vækst i det offentlige forbrug har betydet, at kommunerne i Region Midtjylland og Regionen allerede har foretaget en række tilpasninger i antallet af medarbejdere, og i den måde arbejdet er organiseret på. Flere eksperimenterer, som nævnt ovenfor, samtidigt med forskellige velfærdsteknologiske løsninger for ad den vej at kunne frigøre arbejdskraft. Enkelte er i forbindelse hermed inde på det forhold, at de i kraft af de besparelser og omstillinger, de har gennemført i dag, står godt rustet til at imødegå fremtidens udfordringer.

Tæt på nulvækst i det offentlige forbrug i 2013

På den korte bane er rammen for realvæksten i det offentlige forbrug i 2013 fastsat til kun 0,1 %, hvilket ligger noget under det gennemsnitlige mål om de 0,8 % i den såkaldte 2020-plan¹⁴.

Dog er der i den økonomiske aftale for 2013 mellem staten og kommunerne fundet plads til et løft på 500 mio. kr. til sikring af normeringerne og kvaliteten på dagtilbudsområdet og et løft på 300 mio. kr. til at styrke den forebyggende og sundheds-

¹² Jf. Artikel i Berlingske Tidende den 21. november 2012 på side 38: "Flere studerende og ældre presser V-plan"

¹³ Jf. Artikel i Berlingske Tidende den 21. november 2012 på side 38: "Flere studerende og ældre presser V-plan"

¹⁴ Den lave vækstramme i 2013 skyldes bl.a., at Danmark er underlagt en EU-henstilling om at gennemføre strukturelle budgetforbedringer på 1,5 pct. af BNP fra 2010 til 2013 med det mål at leve op til EU's konvergenskrav om, at underskuddet på det offentlige forbrug højst må udgøre 3 procent af BNP. De økonomiske rammer for kommunerne og regionerne er fastsat under hensyntagen til denne henstilling og af hensyntagen til behovet for at konsolidere de offentlige finanser.

fremmende indsats i kommunerne og dermed bl.a. til indsatsen i forhold til at forebygge u hensigtsmæssige indlæggelser (regeringen og KL 2012).

Den økonomiske aftale mellem staten og regionerne tager ligeledes afsæt i budgettet for 2012, idet der bl.a. samtidigt gives et løft på 673 mio. kr. til aktiviteter på sygehusområdet og 200 mio. kr. til udvidelse af kapaciteten på det psykiatriske område. Regionerne skal samtidigt forbedre produktiviteten med 2 %.

De to aftaler afspejler, at kommunernes og regionernes økonomi fortsat skal styres meget stramt i det kommende år, om end der er øremærket midler til at øge kvaliteten på dagtilbudsområdet og forebyggelsesområdet i kommunerne samt til at øge aktiviteterne på sygehusene og i psykiatrien. Herudover er der afsat særskilte midler til at understøtte konkrete initiativer i digitaliseringsstrategien og dermed til at understøtte udviklingen af teknologier og digitale løsninger, som kan frigøre arbejdskraft og øge koordineringen og samarbejdet på tværs af institutioner og myndigheder.

Hvordan dette kommer til at påvirke udbuddet af velfærdsydelser og -service i de kommende år er usikkert og vil bero på, hvor målrettet pengene kanaliseres til sundheds-, pædagog - og undervisningsområdet. Den demografiske udvikling taget i betragtning er der imidlertid ingen tvivl om, at der ikke kommer til at ske de store serviceforbedringer på det offentlige område i de kommende år. Vi vil snarere komme til at opleve en flytning af ressourcer fra børne- og ungeområdet til ældreområdet på den korte bane samt en større vægt på at udnytte de forskellige faggruppers ressourcer på tværs af både faggrænser, institutioner og myndigheder.

Kommunalreformen i 2007 har ændret arbejdsdelingen mellem kommunerne og sygehusene og almen praksis

I forhold til sidstnævnte aspekt så har kommunalreformen i 2007 betydet, at der er sket væsentlige ændringer i organiseringen af sundhedsopgaverne, herunder arbejdsdelingen mellem kommunerne, sygehusene og almen praksis. Regionerne har primært fået ansvaret for et stadig mere specialiseret sygehusvæsen og for praksissektoren. Samtidig har kommunerne fået et større medansvar for sundhedsvæsenet, for så vidt angår sundhedsfremme og forebyggelse, genoptræning og rehabilitering samt medfinansiering af sundhedsvæsenet¹⁵ (Danske Regioner 2010). Udviklingen har betydet, at behandlingen på sygehusene i stigende omfang er omlagt fra stationær til ambulans behandling, og at kommunerne i stigende grad løser flere, nye og mere komplekse pleje- og behandlingsopgaver. Det har betydning for dels hvilke typer af kompetencer, der efterspørges både på sygehusene og i kommunerne, og dermed også for hvilke faggrupper der vil opleve en stigende efterspørgsel fremover.

Flere af de interviewede fagpersoner giver i denne henseende udtryk for, at kommunerne i stigende omfang efterspørger især sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter og fysio- og ergoterapeuter, mens der på sygehusene bliver behov for færre social- og sundhedsassistenter, men til gengæld flere sygeplejersker, her-

¹⁵ Jf.

http://www.regioner.dk/Aktuelt/Nyheder/2010/September/~/_media/File/Sundhed/Vurdering%20af%20behov%20for%20efter%20og%20videreuddannelse%20inden%20for%20sygeplejen_2010.ashx

under flere sygeplejersker med specialist viden. Sidstnævnte hænger sammen med, at de patienter, der indlægges fremover, har mere komplekse sygdomme og generelt er mere syge sammenlignet med situationen i dag. Øget brug af telemedicin og etableringen af supersygehuse og sundhedscentre vil alt andet lige understøtte denne udvikling yderligere.

Prioritering af fuldtidskultur

Regionerne vil arbejde for at gå fra en deltidskultur og hen imod en fuldtidskultur på de regionale arbejdsmarkeder¹⁶. I overensstemmelse hermed forventer regionerne at ansætte langt de fleste medarbejdere på fuld tid fra 2014. I dag arbejder knap fire ud af ti af regionernes medarbejdere ifølge Danske Regioner på deltid, hvilket betyder, at der skal uddannes flere for at dække behovet for arbejdskraft.

3.5 Udviklingen i brugernes forventninger og krav

Borgerne stiller i stigende grad krav til den offentlige service

Hvad angår udviklingen i befolkningens efterspørgsel efter og krav til ydelser og service inden for velfærdsområdet, så opleves der en generel tendens til, at borgerne i stigende omfang stiller højere krav til de offentlige serviceydelser, og har klare forventninger om at blive involveret og hørt. Reaktionen herpå har bl.a. været øget brugerindflydelse og flere valgmuligheder enten mellem forskellige offentlige tilbud eller mellem offentlige og private alternativer.

De øgede krav og forventninger skyldes mange forskellige forhold, herunder at borgerne igennem de senere år er blevet mindre autoritetstro og mere fokuseret på egne behov og rettigheder. I det omfang de øgede krav og forventninger bunder i manglende tillid til, at det offentlige kan levere den ønskede service, kan det ifølge professor Jørgen Goul Andersen (Andersen G. J. 2000) underminere velfærdssamfundets legitimitet og borgernes betalingsvilje, og føre til en stigende søgning over mod private alternativer. En tendens som bl.a. har præget både folkeskole – og ældreområdet – og det i højere grad i de større byer end i de mindre.

Om opgaverne løses i privat eller offentlig regi har dog overordnet betragtet ingen betydning for den samlede efterspørgsel efter velfærdsuddannede.

De øgede krav og forventninger har derimod betydning for de velfærdsuddannedes kompetencer i form af øget behov for kommunikative færdigheder og robusthed. De velfærdsuddannede skal således i stigende omfang kunne gå i dialog med kritiske og ofte velinformerede borgere. Hvad angår sidstnævnte, så betyder adgangen til internettet, at borgerne i langt højere grad end tidligere har adgang til store mængder information, herunder informationer om behandlings- og indlæringsmetoder, ventetider, karakterniveauer mv. Det stiller store krav til personalet om at være opdateret om den sidste nye viden.

¹⁶ Jf.

<http://www.regioner.dk/Aktuelt/Nyheder/2012/December/Regionerne+%C3%B8nsker+en+fuldtidskultur.aspx>

3.6 Uddannelsespolitiske prioriteringer

Den sidste udviklingstendens, som vi vil nævne her, er uddannelsespolitiske prioriteringer.

SOSU- uddannelserne og PAU uddannelsen har især været mærket af uddannelsespolitiske prioriteringer

Denne tendens er medtaget, fordi flere af de interviewede fagpersoner har påpeget, at uddannelsespolitiske prioriteringer har stor betydning for udbuddet af velfærdsuddannede. Det gælder især SOSU-uddannelserne og Den Pædagogiske Assistent Uddannelse (PAU).

Set tilbage i tid, så har følgende tre aftaler bl.a. haft betydning for optaget på de tre uddannelser:

- › Velfærdsaftalen fra 2006
- › Trepartsaftalen fra 2007
- › Finanslovsaftalen for 2010 om ”Flere unge i job og uddannelse”.

Hvad angår velfærdsaftalen fra 2006, så indeholder den et politisk fastsat mål om, at mindst 95 % af alle unge skal have en ungdomsuddannelse i 2015, og at mindst 50 % skal have en videregående uddannelse i 2015. Social- og sundhedsuddannelserne og PAU bliver alle flittigt brugt i forhold til at opfylde disse to målsætninger, og bruges ifølge SOSU-skolerne i Midtjylland i det hele taget meget som led i den lokale beskæftigelsespolitik.

I forbindelse med Trepartsaftalen fra 2007 besluttede regeringen, KL, Danske Regioner, LO og AC, at alle der er fyldt 25 år og har haft mere end et års relevant beskæftigelse skal have voksenelevløns som led i en erhvervsrettet ungdomsuddannelse. De pågældende aftaleparter aftalte endvidere at øge den årlige dimensionering af SOSU uddannelserne og den pædagogiske grunduddannelse med henholdsvis 1.100 og 1.000 elever i perioden 2008 til 2015. Endelig blev det ved samme lejlighed besluttet, at 15.000 ikke faguddannede beskæftigede medarbejdere skal have mulighed for at tage enten en pædagogisk grunduddannelse eller en kontoruddannelse eller en uddannelse til f.eks. lægesekretær, håndværker eller social- og sundhedshjælper i perioden 2008 til 2015¹⁷.

I forbindelse med finanslovsaftalen for 2010 om ”Flere unge i job og uddannelse” fremgår det, at det er en målsætning, at denne plan skal udmønte sig i mindst 1.650 nye praktikpladser i kommuner og regioner i 2010 udover de 1.000, der blev aftalt i forbindelse med trepartsaftalen i 2007 inden for social- og sundhedsuddannelsen, den pædagogiske assistentuddannelse, de øvrige erhvervsuddannelser samt erhvervsgrunduddannelsen (egu). 1.320 i kommunerne og 330 i regionerne.

I 2011 er de ekstra pladser i regionerne og kommunerne blevet øget til 1.950 udover de aftalte stigninger i antallet af pladser på social- og sundhedsuddannelserne i trepartsaftalen fra 2007. Det øgede antal praktikpladser omfatter både social- og sundhedsuddannelserne, den pædagogiske assistentuddannelse og de øvrige erhvervsuddannelser (inkl. egu).

¹⁷ Jf. <http://www.stm.dk/multimedia/LO-AC1.pdf>

Der er således over en årrække sket en øget dimensionering og dermed udvidelse af udbuddet af social- og sundhedshjælpere og -assistenter. Målet med at øge dimensioneringen har været at sikre den fremtidige rekruttering af personale til bl.a. ældre og sundhedssektoren i kommunerne og regionerne.

Med den øgede dimensionering er der således allerede forsøgt taget højde for den demografiske udvikling og det dermed stigende behov for arbejdskraft til ældre- og sundhedssektoren fremover.

I denne analyse ser vi nærmere på i hvilket omfang, det øgede udbud er tilstrækkeligt til at imødekomme det fremtidige behov, eller om udbuddet kan forventes at blive for højt.

3.7 Andre forhold

Bosætningsmønstre

Blandt de øvrige forhold, som har betydning for det fremtidige behov for velfærdsarbejdskraft, er de senere års ændringer i befolkningens bosætningsmønster og dermed ændringer i efterspørgslen efter velfærdsydelse. Især befolkningen i den arbejdsdygtige alder og dermed den del af befolkningen med børn i pasnings- og undervisningsalderen fraflytter mindre bysamfund og kommuner, hvor der er forsvundet arbejdspladser, og bosætter sig i massivt omfang i regionens større byer.

Det betyder, at grundlaget for skoler og institutioner i mindre byer reduceres kraftigt. Mange kommuner vælger at nedlægge de mindste skoler og samle pasning og undervisning på kommunens større enheder. Ofte i større klasser, hvorved det samlede arbejdskraftbehov reduceres.

De samme kommuner må dog forventes i mange år fortsat at have en stor andel af ældre borgere, som er potentielt plejekrævende.

4 Social- og sundhedsområdet

4.1 Indledning

Indhold

Dette kapitel præsenterer resultaterne af fremskrivningen for social- og sundhedsområdet. Det gælder følgende faggrupper:

- > Bioanalytikere
- > Ergoterapeuter
- > Ernæring og sundhed
- > Fysioterapeuter
- > Jordemødre
- > Radiografer
- > Social- og sundhedsassistenter
- > Social- og sundhedshjælpere
- > Socialrådgivere
- > Sygeplejersker.

For hver faggruppe belyses først **resultaterne af fremskrivningen** af udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft med den pågældende uddannelse frem til 2022.

Herefter præsenteres et skøn over, hvor mange der risikerer at mangle eller blive ledige - alt efter resultatet af fremskrivningen.

Vi opererer i denne henseende med følgende tre begreber:

- > **Mangel på arbejdskraft**¹⁸ – dækker over den situation, hvor udbuddet af arbejdskraft er mindre end efterspørgslen

¹⁸ Den definition på *mangel på arbejdskraft*, vi bruger, adskiller sig fra den definition Beskæftigelsesregionerne anvender i forbindelse med udarbejdelsen af de halvårslige Arbejdsmarkedsbalancer. Beskæftigelsesregionen anvender følgende definition: ”Stillinger i denne kategori er kendetegnet ved, at virksomhederne har problemer med at rekruttere medarbejdere til stillingen samtidig med, at ledigheden er lav for stillingen.” Jf. <http://balance.ams.dk/OmArbejdsmarkedsbalance.aspx>

- › **Rekrutteringsproblemer** – dækker over den situation, hvor overskuddet af arbejdskraft er mindre end 5 % af det samlede udbud af den enkelte faggruppe, og dermed arbejdsstyrken
- › **Overskud af arbejdskraft** – dækker over den situation, hvor udbuddet af arbejdskraft er større end efterspørgslen.

For de faggrupper, hvor fremskrivningen tyder på, at der er risiko for mangel på arbejdskraft, præsenteres der endvidere et skøn over, hvor stor en del af underskuddet, der må forventes at kunne dækkes af følgende udvalgte tiltag:

- › Øget tilgang til den enkelte uddannelse med 25 %.
- › Tilbagekruttering af 25 % af de personer, der har forladt faget.
- › Reduktion af sygefraværet i faggruppen med 25 %.
- › Reduktion af omfanget af deltidsarbejde med 25 %.

I forbindelse med afdækningen af manglen på arbejdskraft er der taget højde for ind- og udpendlingen fra regionen. Det betyder, at de to figurer, der viser henholdsvis resultaterne af fremskrivningen af udviklingen i udbuddet (arbejdsstyrke) og efterspørgslen (arbejdspladser) efter den enkelte faggruppe i Midtjylland og resultaterne af beregningerne af manglen på faggruppen, ikke er fuldstændig sammenlignelige.

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

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

4.2 Bioanalytikere

Uddannelsen	Uddannelsen til bioanalytiker er en professionsbacheloruddannelse, der tager 3½ år. VIA UC udbyder uddannelsen i Aarhus og har endvidere kliniske uddannelsespladser i Region Nord og enkelte i Region Syd.
Antal optaget	I 2010 blev der optaget i alt 126 på studiet som bioanalytiker på VIA-UC. Af de 126, der startede i skoleåret 2010/2011, fortsatte 102 på studiet året efter ¹⁹ .
Køn og alder	Hovedparten af de studerende er kvinder (84 %) og typisk yngre end 27 år, når de starter på studiet (62 %), heraf godt halvdelen mellem 23 og 26 år ²⁰ .
Arbejdssteder	Bioanalytikere er i dag typisk beskæftiget på landets hospitaler, i almen praksis og sundhedshuse, fertilitetsklinikker, specialiserede laboratorier, men kan også være beskæftiget inden for medicinal- og biotekindustrien samt på universiteterne.

¹⁹ Tal fra VIA-UC om antal optaget og fuldførte på de enkelte studieretninger

²⁰ Jf. Harrits S., G. & Olesen G., S., 2012: På vej til professionerne. Rekrutteringsmønstre og professionsidentitet ved danske professionsuddannelser

4.2.1 Hovedresultater

Hovedresultater

Fremskrivningen tyder på, at der bliver **overskud af bioanalytikere** i løbet af perioden. Der er dog en vis usikkerhed knyttet til dette resultat, idet et af fremskrivningens scenarier tyder på, at der eventuelt **kan opstå rekrutteringsproblemer sidst i perioden**.

Både arbejdsstyrken og antallet af arbejdspladser forventes at vokse, men fremskrivningen tyder på, at stigningen i arbejdsstyrken vil kunne holde trit med udviklingen i antallet af arbejdspladser.

4.2.2 Den fremtidige udvikling

Arbejdskraftbalancen

Ifølge Arbejdsmarkedsstyrelsens arbejdskraftbalance²¹ så er der i øjeblikket balance mellem udbud af og efterspørgsel efter bioanalytikere, hvilket de seneste ledighedstal fra Danske Sundhedsorganisationers A-kasse (DSA) vidner om.

Fremtidige behov – kvalitative vurderinger

Hvad angår forventninger til det fremtidige behov for bioanalytikere, så vil efterspørgslen efter denne faggruppe afhænge af både den demografiske udvikling og den teknologiske udvikling samt omfanget af opgavemodtagelse og -overdragelse til og fra bioanalytikerne, og dermed den fremtidige organisering af opgaverne inden for sundhedsvæsenet.

Den demografiske udvikling og udviklingen af nye behandlingsmetoder vil alt andet lige betyde, at der er flere, der skal have taget blodprøver og/eller analyseret andre typer af prøver, hvilket kan betyde en stigning i efterspørgslen efter bioanalytikere.

Den teknologiske udvikling har og vil fortsat betyde, at de analysemetoder, som bioanalytikerne anvender i deres arbejde, automatiseres mere og mere, hvilket kan trække i den modsatte retning. Samtidigt vil der sandsynligvis løbende blive udviklet nye og flere analysemuligheder/-former, hvilket omvendt kan afstedkomme en stigning i efterspørgslen efter bioanalytikere.

Endvidere kan bioanalytikernes nye funktioner som diagnostisk samarbejdspartner på sigt betyde en større efterspørgsel efter bioanalytikere. Etablering af større lægepraksis med mere praksispersonale samt etableringen af lokale sundhedscentre kan ligeledes øge efterspørgslen efter bioanalytikere, i det omfang de tilknyttes egne diagnostisk enheder.

Hvad angår omfanget af opgavemodtagelse og -overdragelse, så vil der ifølge de interviewede fagpersoner på længere sigt ske en stigende overdragelse af opgaver fra læger og patologer til bioanalytikere på den ene side, mens der på den anden side samtidigt sandsynligvis vil ske en overdragelse af opgaver fra bioanalytikere til sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter (Region Midtjylland 2009).

²¹ <http://www.ams.dk/sitecore/content/AMS/Midtjylland/Arbejdsmarkedsbalancen.aspx>

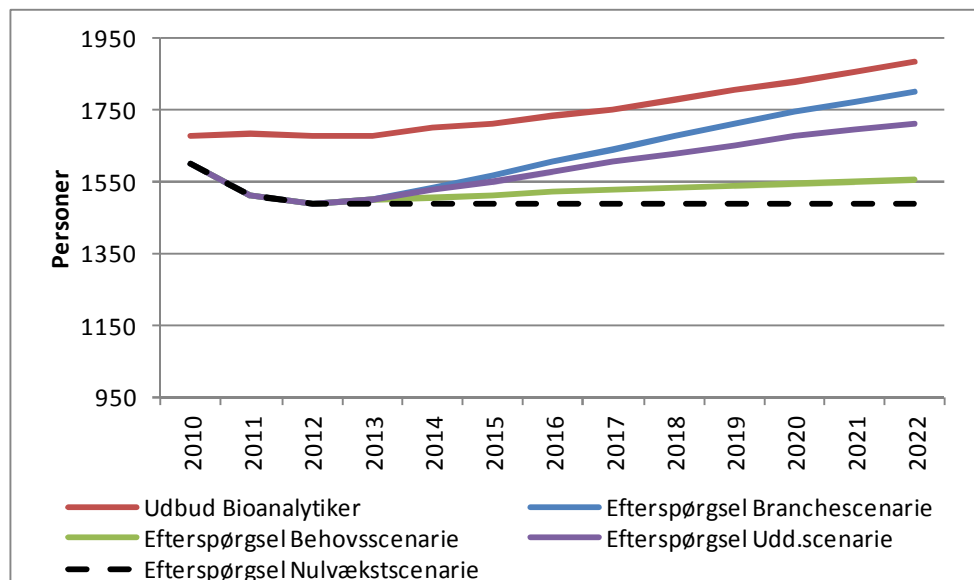
De forskellige faktorer trækker således i forskellige retninger, og det er ikke muligt at give en entydig vurdering af effekten af de forskellige eksterne faktorer.

Fremskrivningen

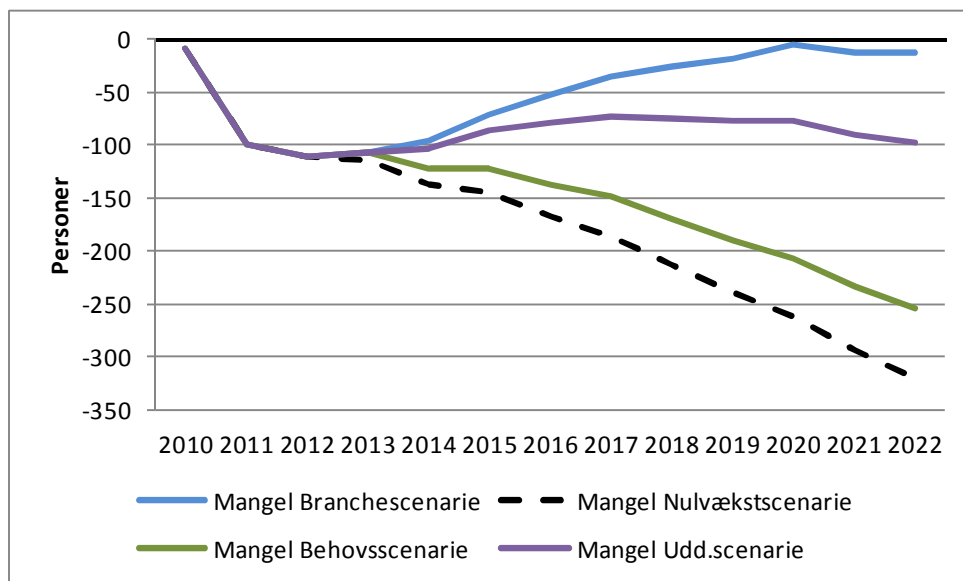
Fremskrivningen tyder på, at der kun er beskedene risiko for, at der vil blive mangel på bioanalytikere i løbet af perioden. Det hænger sammen med, at den voksende efterspørgsel, der forventes, efter bioanalytikere, efter alt at dømme kan imødekommes af en tilsvarende stigning i arbejdsstyrken (Figur 4-1). Et af scenarierne - branchescenariet - peger dog på, at der kan opstå rekrutteringsproblemer sidst i perioden.

Fremskrivningen af efterspørgslen efter arbejdskraft tager som nævnt udgangspunkt i fire forskellige grundlæggende scenarier og forudsætter en konstant nettoudpendling fra regionen på niveau med nettoudpendlingen i november 2010, hvor nettoudpendlingen svarede til godt 70 bioanalytikere. Der er ikke udarbejdet et alternativt scenarie for bioanalytikerne, idet det vurderes, at de fire grundlæggende scenarier er dækkende.

Figur 4-1. Bioanalytikere - Arbejdsstyrke og arbejdspladser



Figur 4-2 Bioanalytikere - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft)



Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra regionen. Nettoudpendlingen antages at være konstant, svarende til niveauet i november 2010.

For bioanalytikernes vedkommende indebærer tre af scenarierne - uddannelsesscenariet, behovsscenariet og nulvækstscenariet - overskud af bioanalytikere i hele analyseperioden. I uddannelsesscenariet antages efterspørgslen efter bioanalytikere at følge LINE-modellens fremskrevne udvikling i antallet af arbejdspladser besat af arbejdskraft med en mellemlang videregående sundhedsuddannelse. I behovsscenariet antages efterspørgslen efter bioanalytikere at stige med befolkningens gennemsnitsalder. I nulvækstscenariet antages efterspørgslen efter bioanalytikere at være konstant, svarende til niveauet i 2012.

I branchescenariet, hvor udviklingen i efterspørgslen efter arbejdskraft antages at følge udviklingen i LINE-modellens fremskrivning af antallet af arbejdspladser inden for branchen sundhed, kan der dog være risiko for rekrutteringsproblemer fra omkring 2020 (Figur 4-2). Overskuddet af bioanalytikere er således mindst i branchescenariet, hvor det i 2022 svarer til 0,7 % af arbejdsstyrken. I de øvrige grundlæggende scenarier er overskuddet noget større, svarende til mellem 5 % og 17 % af arbejdsstyrken i henholdsvis uddannelsesscenariet og nulvækstscenariet. Overskuddet forventes i absolutte tal at udgøre mellem ca. 10 og 320 bioanalytikere i 2022.

De følgende to afsnit præsenterer resultaterne af fremskrivningen på landsdelsniveau. Fremskrivningen af udviklingen i de to landsdele tager udgangspunkt i en forudsætning om konstant nettopendling, svarende til niveauet i december 2010.

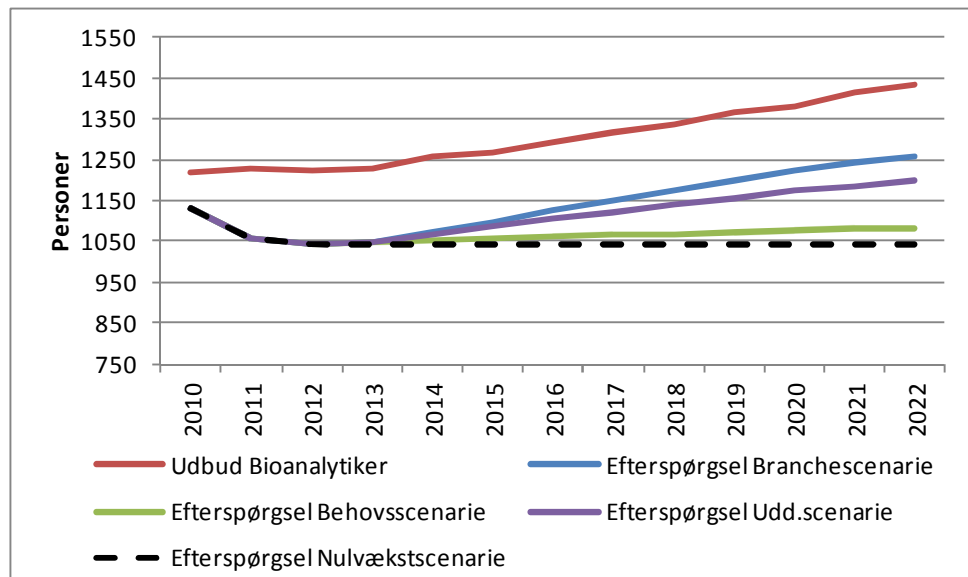
4.2.3 Fremskrivning for Østjylland

Østjylland

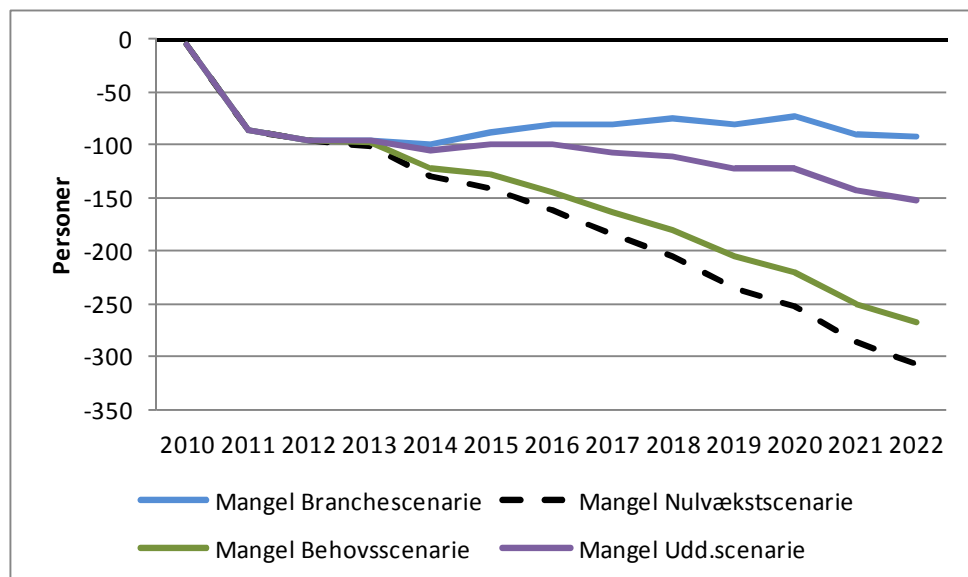
Fremskrivningen for Østjylland dækker følgende kommuner: Favrskov, Hedensted Horsens, Norddjurs, Odder, Randers, Samsø, Silkeborg, Skanderborg, Syddjurs og Aarhus.

Fremskrivningen viser, at der vil være et overskud af bioanalytikere i Østjylland i hele perioden. Udbuddet af bioanalytikere er således mere end tilstrækkeligt til at imødekomme den forventede voksende efterspørgsel efter bioanalytikere i Østjylland. Overskuddet er størst i den situation, hvor efterspørgslen forventes at ligge på samme niveau, som i dag i hele perioden, dvs. i nulvækstscenariet. Overskuddet forventes i 2022 at udgøre mellem ca. 100 og 300 bioanalytikere.

Figur 4-3. Bioanalytikere - Arbejdsstyrke og arbejdspladser. Østjylland



Figur 4-4. Bioanalytikere - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft). Østjylland



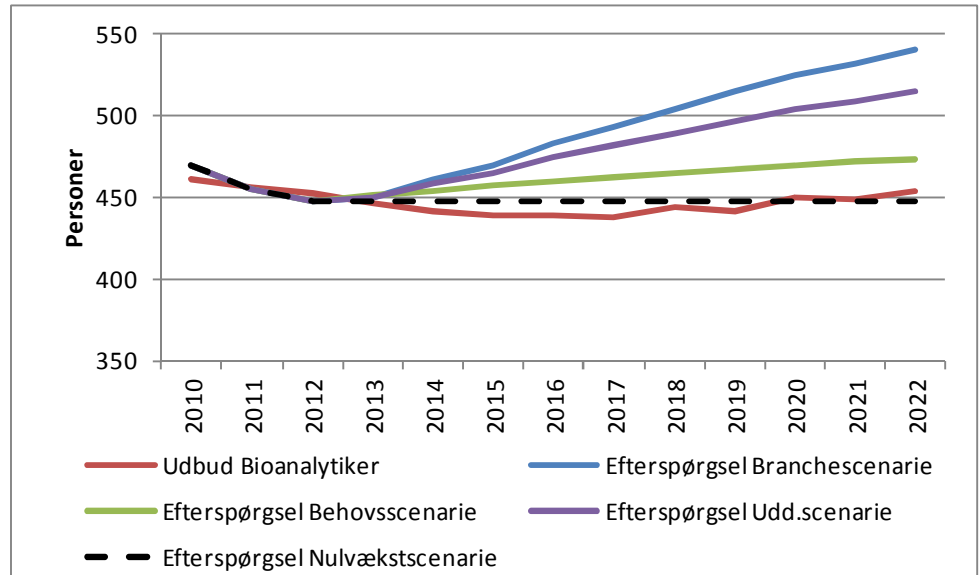
4.2.4 Fremskrivning for Vestjylland

Vestjylland

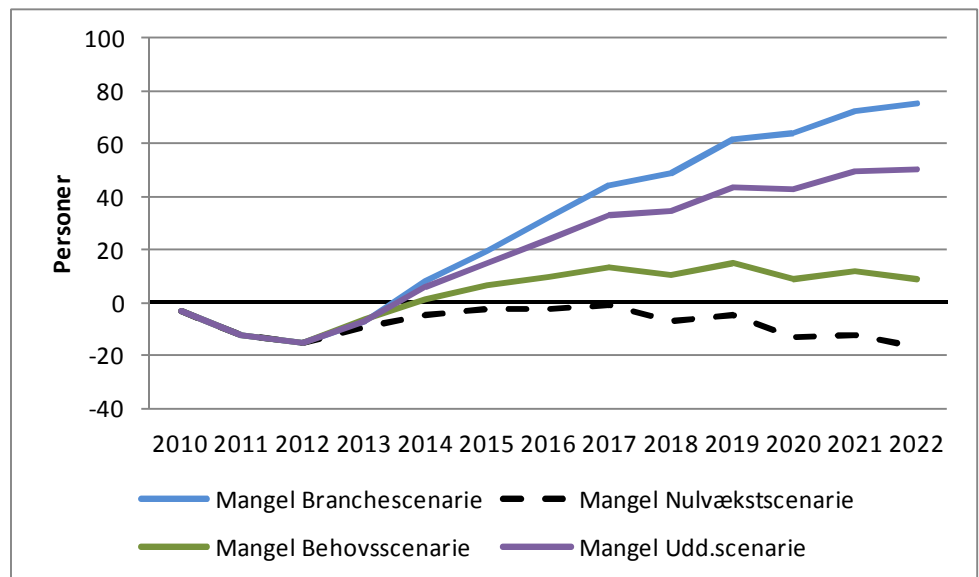
Fremskrivningen for Vestjylland dækker følgende kommuner: Herning, Holstebro, Ikast-Brande, Lemvig, Ringkøbing-Skjern, Skive, Struer og Viborg.

Modsat Østjylland viser fremskrivningerne for Vestjylland, at der er risiko for, at der vil opstå stigende mangel på bioanalytikere i Vestjylland fra 2014 til 2022, givet efterspørgslen efter bioanalytikere forventes at stige. Forventes efterspørgslen fastholdt på samme niveau som i dag (2012), vil der være risiko for rekrutteringsproblemer i hele perioden.

Figur 4-5. Bioanalytikere - Arbejdsstyrke og arbejdspladser. Vestjylland



Figur 4-6. Bioanalytikere - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft). Vestjylland



Manglen på bioanalytikere i Vestjylland er størst i branchescenariet, hvor det i 2022 svarer til 17 % af arbejdsstyrken, svarende til knap 80 bioanalytikere. I de øvrige grundlæggende scenarier er overskuddet noget mindre, svarende til mellem 2 % og 11 % af arbejdsstyrken i henholdsvis behovs- og uddannelsesscenariet.

4.2.5 Den historiske udvikling

Historisk udvikling

Figur 4-7 viser den historiske udvikling i en række centrale arbejdsmarkedsforhold for bioanalytikere²². Som det ses, er specielt antallet af beskæftigede og arbejdsstyrken vokset frem til november 2010. I perioden har der også været en stigning i antallet af arbejdspladser, men ikke i samme størrelsesorden. Det voksende antal beskæftigede hænger således sammen med, at der ligeledes er sket en stigning i nettoudpendlingen i perioden.

Fra og med november 2010 tyder analysen af DREAM-databasens oplysninger på, at der er sket et fald i beskæftigelsen og specielt antallet af arbejdspladser i regionen.

I perioden fra 2004 til 2011 (november 2010) er ledigheden faldet væsentligt fra 2,4 % i 2004 til 0,5 % i 2011. Antallet af arbejdspladser med bioanalytikere over 50 år er vokset en del i løbet af perioden. Erhvervsfrekvensen er samtidig faldet lidt fra 2004 til 2011.

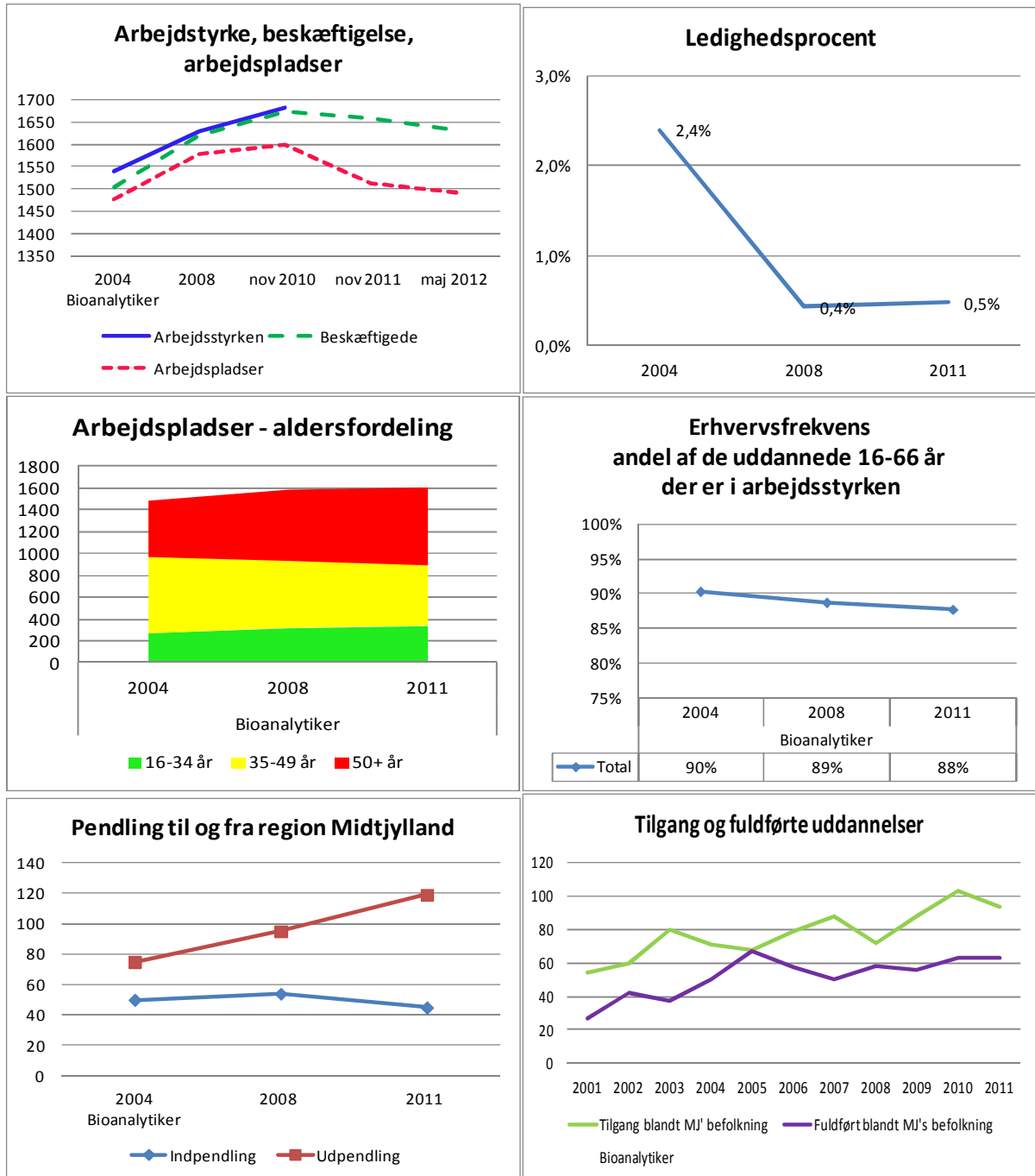
Sygefraværet er relativt lavt - 3,9 % blandt de ansatte bioanalytikere i region og kommuner (Bilag B).

Omfanget af deltidsarbejde er samtidig relativt beskedent set i forhold til de øvrige faggrupper i analysen. Den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad for de ansatte i Region og kommuner var således 94 % i august 2012 (Bilag B).

Der er noget større udpendling fra end indpendling til Midtjylland af bioanalytikere. I november 2010 svarede nettoudpendlingen til 4,4 % af arbejdsstyrken. Fra 2001 til 2011 har der været en stigende tendens i tilgangen til uddannelsen og i antallet af nyuddannede bioanalytikere med bopæl i Midtjylland.

²² Data stammer fra COWIs analyser baseret på RAS - Danmarks Statistiks registerbaserede arbejdsstyrkestatistik samt Undervisningsministeriets databank

Figur 4-7. *Udviklingen for bioanalytikere i Midtjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, pendling ind og ud af regionen samt tilgang til og fuldførelse af uddannelsen.*



Note: Enheden i figuren er personer - bortset fra ledighedsprocenten og erhvervsfrekvensen, hvor enheden er %. Alle årstal vedrører november i foregående kalenderår. Med undtagelse af måneds- og årsoplysningerne i figuren vedr. arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser.

Kilde: Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik og Undervisningsministeriets databank.

4.3 Ergoterapeuter

Uddannelsen	Uddannelsen til ergoterapeut er en professionsbacheloruddannelse, som tager 3½ år. I Midtjylland udbydes uddannelsen af VIA-UC. Uddannelsen kan tages både i Aarhus og i Holstebro.
Antal optaget	I 2010 blev der optaget i alt 124 studerende i Aarhus og 58 i Holstebro på ergoterapeutuddannelsen.
Køn og alder	Hovedparten af de studerende er kvinder (93 %) og under 27 år (74 %), heraf er knap to ud af tre mellem 23 og 26 år (Harrits S., G. & Olesen G., S. 2012).
Arbejdssteder	Ergoterapeuter anvendes meget bredt, men er typisk beskæftiget på sygehuse eller i kommuner, børneinstitutioner, specialskoler, genoptræningscentre, arbejdstilsynet, ældreplejen eller dagcentre ²³ .

4.3.1 Hovedresultater

Hovedresultater	Fremskrivningen tyder på, at der bliver overskud af ergoterapeuter i løbet af perioden. Både arbejdsstyrken og antallet af arbejdspladser forventes at vokse, men stigningen i arbejdsstyrken vil ifølge fremskrivningen være større end stigningen i antallet af arbejdspladser.
-----------------	---

4.3.2 Den fremtidige udvikling

Arbejdskraftbalancen	Ifølge Arbejdsmarkedsstyrelsens arbejdskraftbalance, så er der i dag balance mellem udbuddet og efterspørgslen efter ergoterapeuter ²⁴ .
Fremtidige behov – kvalitativ vurdering	Hvad angår forventningerne til det fremtidige behov for ergoterapeuter, så er der en forventning om, at overflytningen af genoptræningsopgaverne fra sygehuse til kommunerne og det øgede fokus på forebyggelse og rehabilitering i kommunerne samt det øgede fokus på det specialiserede socialområde i kommunerne vil øge efterspørgslen efter ergoterapeuter i de kommende år.

Effekten af kombinationen af den demografiske udvikling og udviklingen af forbedrede behandlingsmuligheder er usikker. På den ene side bliver der flere ældre, og dermed potentiel flere, som vil efterspørge ydelser fra ergoterapeuter. På den anden side bliver en stor del af de kommende ældre mere funktionsdygtige, hvilket trækker i modsat retning. De forbedrende behandlingsmuligheder vil dog samtidigt betyde, at flere personer med kroniske sygdomme og funktionsnedsættelser vil opleve en gennemsnitlig længere levetid end i dag, hvilket kan øge efterspørgslen efter ergoterapeuter fremover.

²³ Jf. <http://www.viauc.dk/ergoterapeut/Aarhus/job/Sider/jobogkarriere.aspx>

²⁴ <http://www.ams.dk/sitecore/content/AMS/Midtjylland/Arbejdsmarkedsbalancen.aspx>

Den teknologiske udvikling forventes imidlertid ikke at give anledning til en fallende efterspørgsel, idet anvendelsen af nye træningsredskaber forudsætter en grundig instruktion (Beskæftigelsesregion Midtjylland og Region Midtjylland, oktober 2009).

De forskellige eksterne faktorerers betydning for den fremtidige efterspørgsel efter ergoterapeuter er således ikke entydig.

Fremskrivning – kvantitativ

Fremskrivningen af efterspørgslen efter arbejdskraft tager udgangspunkt i fire forskellige grundlæggende scenarier. Herudover er der udarbejdet et alternativt efterspørgselsscenario, der tager udgangspunkt i en antagelse om, at den fremtidige efterspørgsel efter ergoterapeuter følger trenden i udviklingen i antallet af arbejdspladser fra 2008 til 2012. Analysen viser, at dette scenario er stort set identisk med branchescenariet.

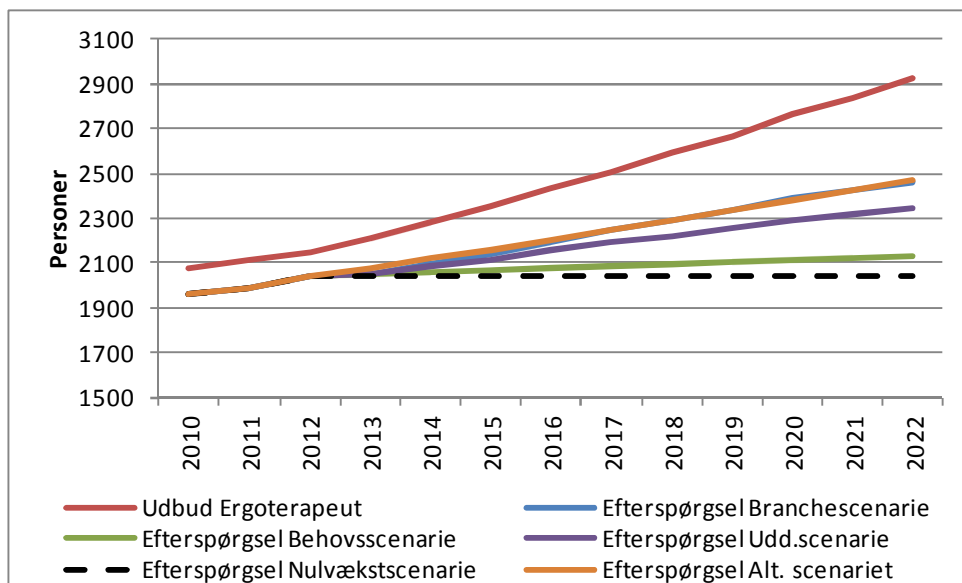
Fremskrivningen tyder på, at der med de anvendte forudsætninger vil blive overskud af ergoterapeuter i løbet af perioden (Figur 4-8 og Figur 4-9) - først og fremmest fordi arbejdsstyrken forventes at vokse mere end udviklingen i antallet af arbejdspladser. Efterspørgslen efter ergoterapeuter bliver størst i det alternative scenario - hvor udviklingen som nævnt følger trenden i efterspørgslen fra 2008 til 2012 - og i branchescenariet, hvor udviklingen i efterspørgslen efter arbejdskraft antages at følge udviklingen i det fremskrevne antal arbejdspladser inden for sundhedsbranchen. Men også under disse to scenarier tyder fremskrivningen på, at der bliver overskud af arbejdskraft inden for faggruppen.

Efterspørgslen bliver mindre i uddannelsesscenariet, behovsscenariet og nulvækstscenariet. I uddannelsesscenariet antages efterspørgslen efter ergoterapeuter at følge LINE-modellens fremskrevne udvikling i antallet af arbejdspladser besat af arbejdskraft med en mellemlang videregående sundhedsuddannelse. I behovsscenariet antages efterspørgslen efter ergoterapeuter at stige med befolkningens gennemsnitsalder. I nulvækstscenariet antages efterspørgslen efter ergoterapeuter at være konstant, svarende til niveauet i 2012.

Fremskrivningen tager udgangspunkt i en forudsætning om, at nettoudpendlingen fra regionen i hele perioden er på niveau med nettoudpendlingen i november 2010, hvor nettoudpendlingen svarede til godt 60 personer.

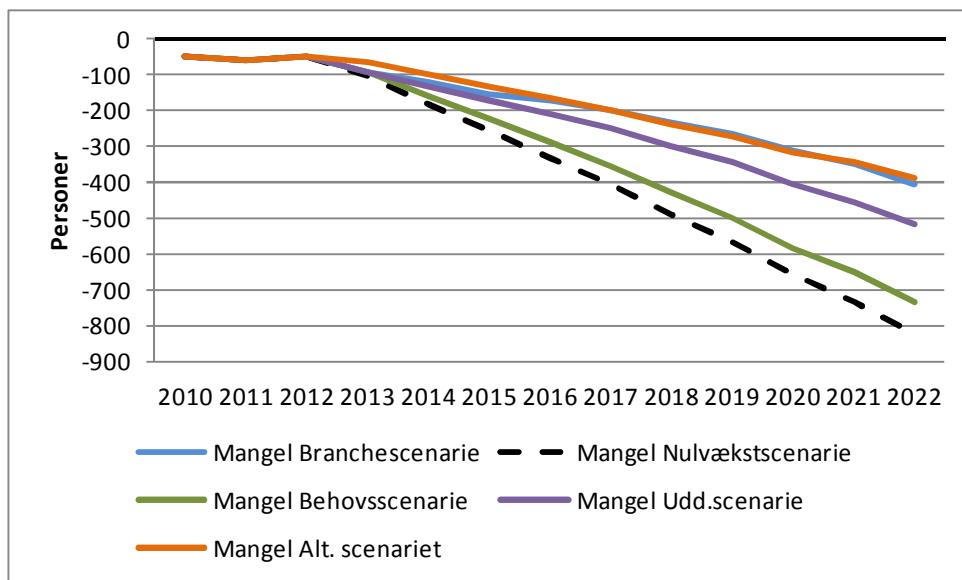
Det fremskrevne overskud af ergoterapeuter vil - hvis det bliver en realitet - i 2022 udgøre mellem 400 og 800 ergoterapeuter, svarende til mellem 14 % og 28 % af arbejdsstyrken. Det er dog næppe sandsynligt, at et overskud af den størrelsesorden bliver til virkelighed, fordi både udbuddet og efterspørgslen efter ergoterapeuter tillige med nettoudpendlingen må antages at tilpasse sig for at undgå et overskud i den størrelse.

Figur 4-8. Ergoterapeuter - Arbejdsstyrke og arbejdspladser



Det alternative scenarie: Det antages, at den fremtidige efterspørgsel efter ergoterapeuter følger trenden i udviklingen i antallet af arbejdspladser fra 2008 til 2012, dvs. i antallet af beskæftigede ergoterapeuter på arbejdspladser i Region Midtjylland.

Figur 4-9. Ergoterapeuter - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft)



Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra regionen. Nettoudpendlingen antages at være konstant, svarende til niveauet i november 2010.

De følgende to afsnit præsenterer resultaterne af fremskrivningen på landsdelsniveau. Fremskrivningen af udviklingen i de to landsdele tager udgangspunkt i en forudsætning om konstant nettopendling, svarende til niveauet i december 2010.

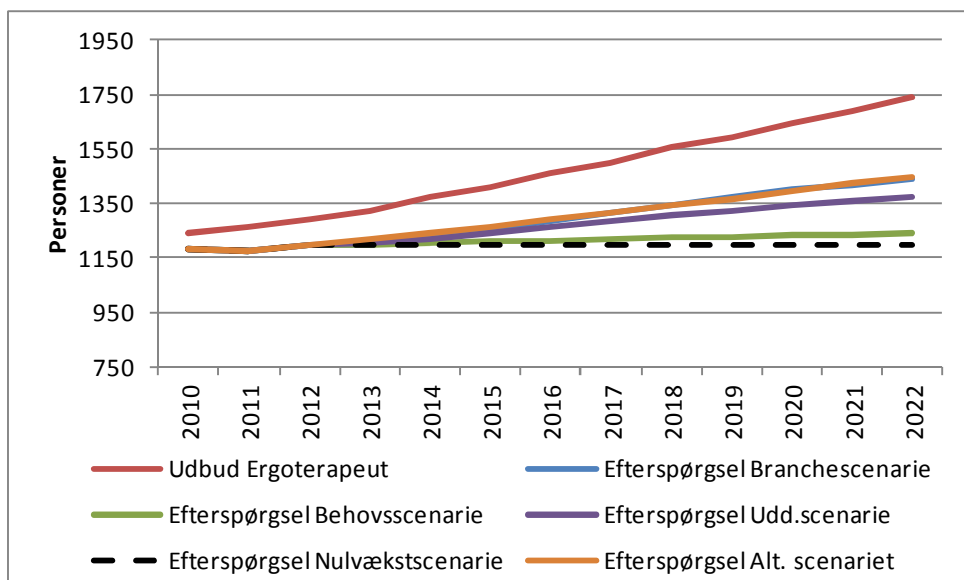
Østjylland

4.3.3 Fremskrivning for Østjylland

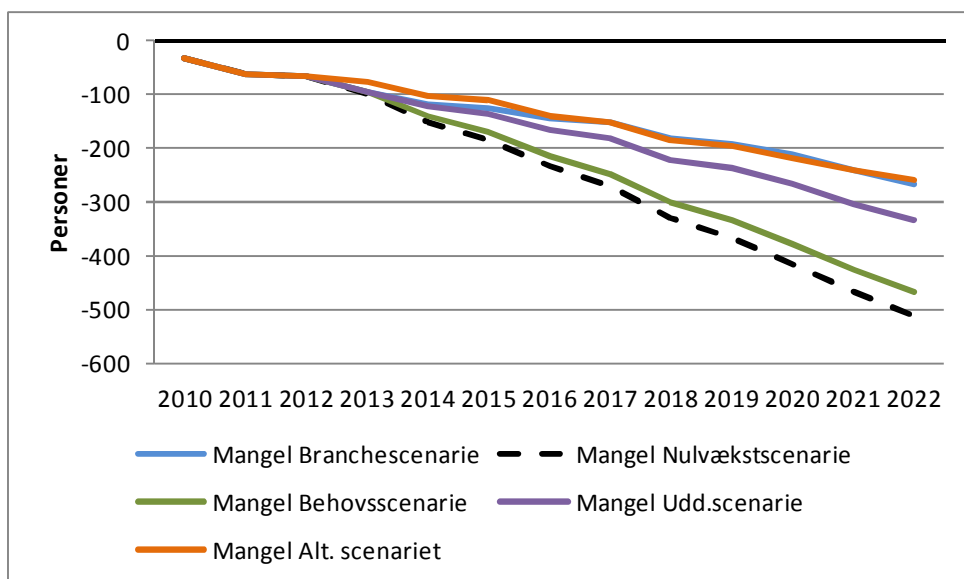
Fremskrivningen for Østjylland dækker følgende kommuner: Favrskov, Hedensted Horsens, Norddjurs, Odder, Randers, Samsø, Silkeborg, Skanderborg, Syddjurs og Aarhus.

Fremskrivningen viser, at der vil være overskud af ergoterapeuter i Østjylland i hele perioden uanset hvilken af de fem scenarier, der er tale om. Overskuddet bliver størst i det tilfælde efterspørgslen fastholdes på samme niveau som i dag (nulvækstscenariet), og mindst i det tilfælde efterspørgslen følger trenden for udviklingen i efterspørgslen siden 2008 eller udviklingen i den generelle efterspørgsel efter personer inden for sundhedsbranchen i Østjylland. Overskuddet vil være mellem cirka 250 og 500 personer alt efter hvilket scenarie, der er tale om.

Figur 4-10. Ergoterapeuter - Arbejdsstyrke og arbejdspladser. Østjylland.



Figur 4-11. Ergoterapeuter - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft). Østjylland.



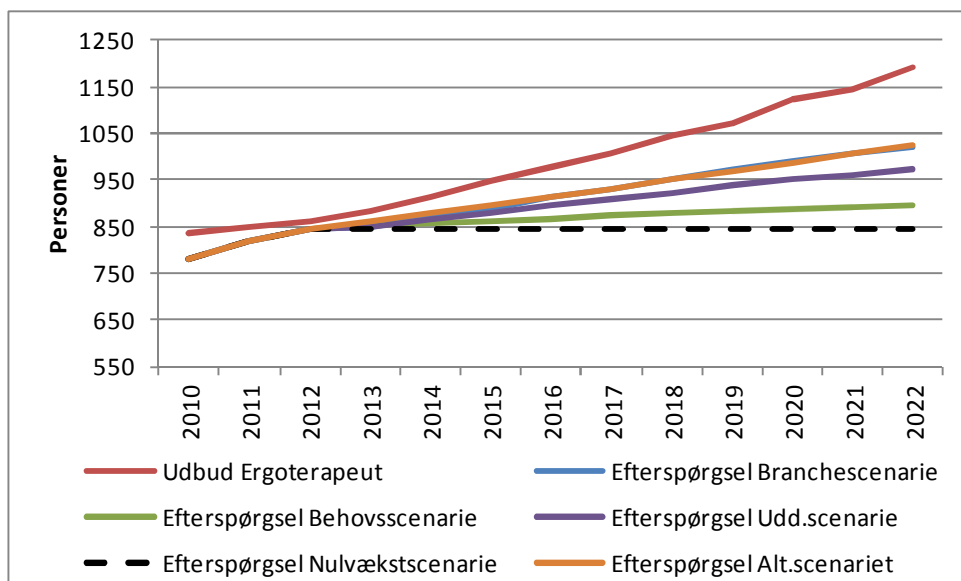
4.3.4 Fremskrivning for Vestjylland

Vestjylland

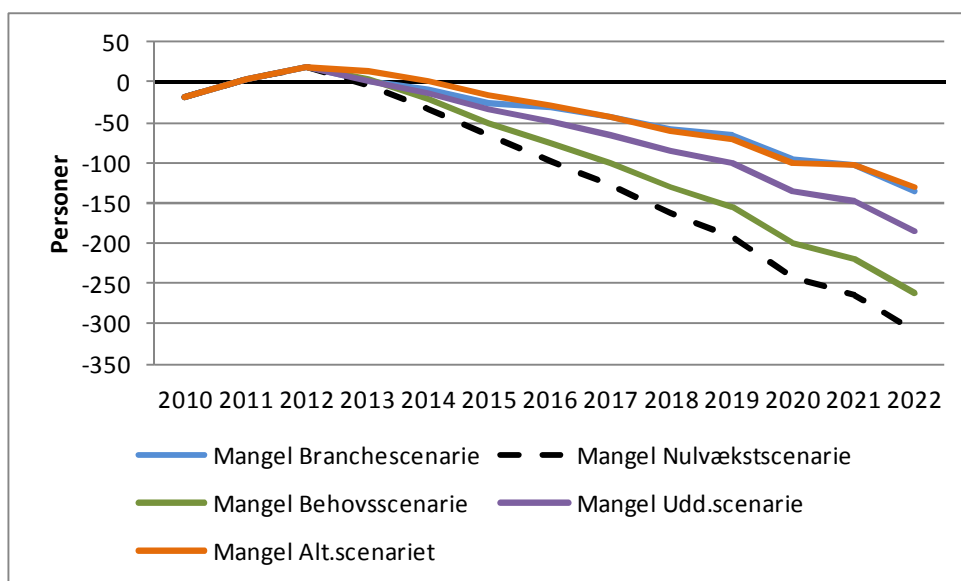
Fremskrivningen for Vestjylland dækker følgende kommuner: Herning, Holstebro, Ikast-Brande, Lemvig, Ringkøbing-Skjern, Skive, Struer og Viborg.

Fremskrivningen viser, at der ligeledes vil være overskud af ergoterapeuter i Vestjylland i hele den fremskrevne periode. Overskuddet forventes også her at være størst i den situation, hvor efterspørgslen forudsættes at ligge på samme niveau som i 2012, og mindst i de tilfælde efterspørgslen enten følger udviklingen i trenden i efterspørgslen siden 2008 eller udviklingen i den generelle efterspørgsel efter personer med en mellemlang videregående uddannelse i Østjylland.

Figur 4-12. Ergoterapeuter - Arbejdsstyrke og arbejdspladser. Vestjylland.



Figur 4-13. Ergoterapeuter - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft). Vestjylland.



Historisk udvikling

4.3.5 Den historiske udvikling

Figur 4-14 viser den historiske udvikling i en række centrale arbejdsmarkedsforhold for ergoterapeuter²⁵. Som det ses, voksede både antallet af arbejdspladser, antallet af beskæftigede og arbejdsstyrken frem til 2008. Herefter aftog stigningen, men analysen af DREAM-databasens oplysninger tyder på, at antallet af arbejdspladser dog fortsat er steget frem til 2012.

I perioden fra 2004 til 2008 faldt ledigheden væsentligt fra 4,9 % i 2004 til 1,0 % i 2008. Herefter er ledigheden steget til 2,5 % i 2011. Antallet af arbejdspladser med ergoterapeuter over 50 år er vokset i løbet af perioden, men udgør fortsat en relativt lille del af de beskæftigede (22 %). Erhvervsfrekvensen er samtidig faldet lidt fra 2004 til 2011 - fra 92 % til 89 %.

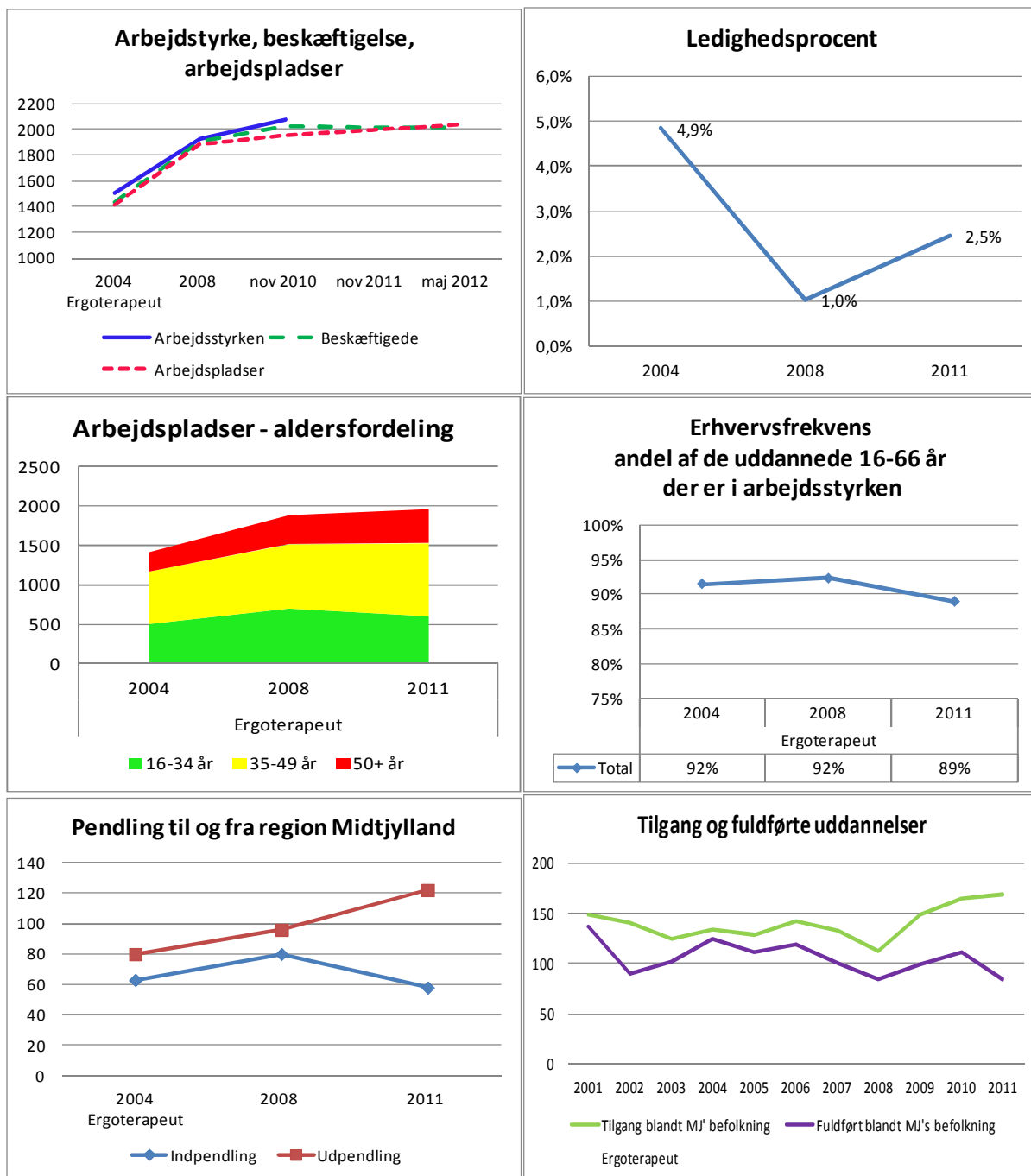
Sygefraværet er relativt lavt - 4,0 % blandt de ansatte ergoterapeuter i region og kommuner (Bilag B).

Omfanget af deltidsarbejde er forholdsvis højt set i forhold til de øvrige faggrupper i analysen. Den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad for de ansatte i region og kommuner var således 91 % i august 2012 (Bilag B).

Der er noget større udpendling fra end indpendling til Midtjylland af ergoterapeuter. I november 2010 svarede nettoudpendlingen til 3,1 % af arbejdsstyrken. Fra 2008 til 2011 har der været en stigende tendens i tilgangen til uddannelsen. Stigningen har dog endnu ikke givet sig udslag i en stigning i antallet af nyuddannede ergoterapeuter med bopæl i Midtjylland.

²⁵ Data stammer fra COWIs analyser baseret på RAS - Danmarks Statistiks registerbaserede arbejdsstyrkestatistik samt Undervisningsministeriets databank

Figur 4-14. Udviklingen for ergoterapeuter i Midtjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejds-pladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, pendling ind og ud af regionen samt tilgang til og fuldførelse af uddannelsen.



Note: Enheden i figuren er antal personer - bortset fra ledighedsprocenten og erhvervsfrekvensen, hvor enheden er %. Alle årstal vedrører november i foregående kalenderår. Med undtagelse af måneds- og årsoplysningerne i figuren vedr. arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser.

Kilde: Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik og Undervisningsministeriets databank.

4.4 Ernæring og sundhed

Uddannelsen Uddannelsen Ernæring og sundhed er en professionsbacheloruddannelse, som tager 3½ år. Uddannelsen udbydes af VIA-UC, og udbydes udover i Aarhus i København, Sorø og Haderslev. Uddannelsen udbydes ikke i Nordjylland, hvorfor en del af de, der uddannes i Midtjylland, sandsynligvis senere vil finde beskæftigelse i Nordjylland.

Uddannelsen blev oprettet i 2002 og erstatter de tre ernæringsrelaterede uddannelser til ernærings- og husholdningsøkonom, økonoma og klinisk diætist.

Antal optaget I 2010 blev der optaget i alt 78 studerende på uddannelsen ifølge tal fra VIA UC.

Køn og alder Hovedparten af de studerende på uddannelsen er kvinder (93 %) og under 27 år (78 %), heraf er knap tre ud af fire mellem 23 og 26 år (Harrits S., G: & Olesen G., S. 2012).

Arbejdssteder Professionsbachelorer i ernæring og sundhed arbejder ofte på sygehuse, hvor de underviser patienter i kost og sundhed eller som undervisere på social og sundhedsskoler, erhvervsuddannelser, husholdningsskoler eller andre relevante skoler. Professionsbachelorer i ernæring og sundhed ansættes også som konsulent/vidensmedarbejder i offentlig og privat regi, herunder inden for Fødevarerindustrien²⁶.

4.4.1 Hovedresultater

Hovedresultater Fremskrivningen tyder på, at der bliver **overskud af ernærings- og sundhedsuddannede** i løbet af perioden - selv i tilfælde af, at der sker en halvering af tilgangen til uddannelsen.

Arbejdsstyrken forventes at vokse betydeligt. Samtidig forudsættes der kun en beskeden stigning i antallet af arbejdspladser, og stigningen i arbejdsstyrken vil ifølge fremskrivningen være større end stigningen i antallet af arbejdspladser.

4.4.2 Den fremtidige udvikling

Arbejdskraftbalancen Sundhedsuddannelsen Ernæring og sundhed findes ikke blandt de faggrupper, som indgår i Arbejdsmarkedsstyrelsens arbejdskraftbalance. Derimod findes faggrupperne ernærings- og husholdningskonsulent og økonoma, der er to af de tre uddannelser, som uddannelsen Ernæring og sundhed har erstattet. For begge uddannelser gælder, at der i dag er overskud af arbejdskraft i Region Midtjylland²⁷.

Fremtidige behov – kvalitativ vurdering Hvad angår forventningerne til udviklingen i det fremtidige behov for professionsbachelorer i ernæring og sundhed, så er der mange faktorer, der peger på, at efterspørgslen vil stige i de kommende år. Dels bliver der relativt flere ældre, dels stiger forekomsten af livsstilssygdomme og fedme i befolkningen. Samtidig hermed øges

²⁶ Jf. <http://www.viauc.dk/ernaering/karriere/Sider/jobmuligheder.aspx>

²⁷ <http://www.ams.dk/sitecore/content/AMS/Midtjylland/Arbejdsmarkedsbalancen.aspx>

kommunernes fokus på forebyggelse og sundhedsfremme og befolkningens villighed til at betale for rådgivning om kost og sundhed. Men om disse tendenser betyder, at der sker en stigning i efterspørgslen efter denne faggruppe er usikkert.

I den anden retning trækker den øgede centralisering på køkken og service området.

Fremskrivning – kvantitativ

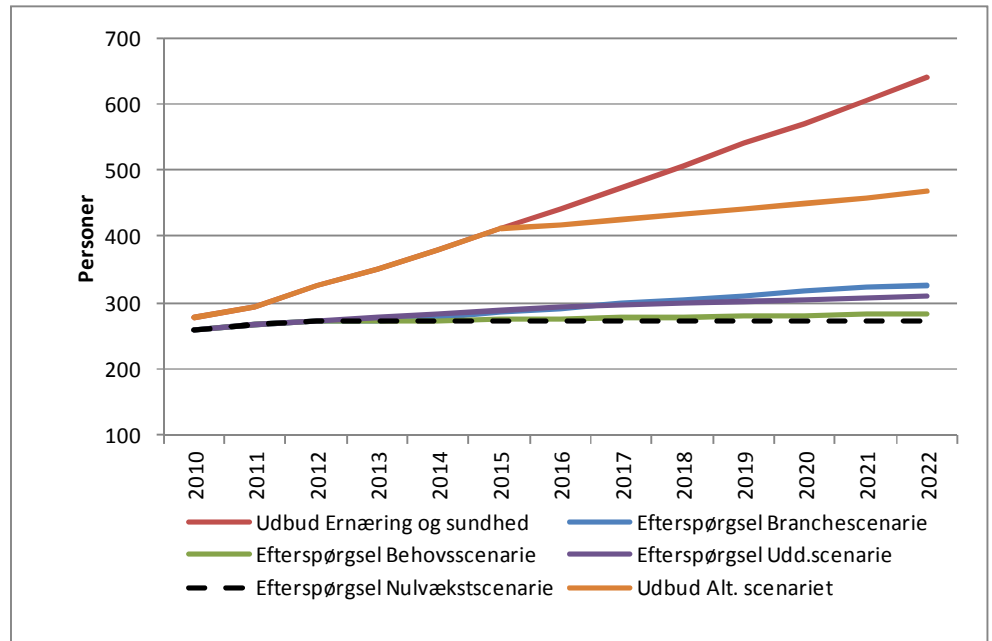
Der er udarbejdet to forskellige scenarier for udbuddet af arbejdskraft inden for ernæring og sundhed. For det første det grundlæggende udbudsscenario, der tager udgangspunkt i forudsætningen om, at tilgangen til uddannelsen i fremskrivningsperioden svarer til tilgangen i 2011. For det andet et alternativt scenarie, der tager udgangspunkt i en forudsætning om, at tilgangen til uddannelsen halveres i forhold til tilgangen i 2011.

Fremskrivningen tyder på, at der med de anvendte forudsætninger bliver overskud af ernærings- og sundhedsmedarbejdere i fremskrivningsperioden, og at overskuddet er voksende i hele perioden. Det skyldes først og fremmest, at arbejdsstyrken vokser betydeligt mere end efterspørgslen.

I fremskrivningen tages der udgangspunkt i en forudsætning om, at der kun sker en meget begrænset stigning i efterspørgslen i løbet af perioden (Figur 4-15). De fire analyserede efterspørgselsscenarioer er branchescenariet, uddannelsesscenariet, behovsscenarioet og nulvækstscenariet. I branchescenariet antages efterspørgslen efter ernærings- og sundhedsmedarbejdere at svare til LINE-modellens fremskrevne udvikling i antallet af arbejdspladser inden for sundhedsbranchen. I uddannelsesscenariet antages efterspørgslen efter ernærings- og sundhedsmedarbejdere at svare til LINE-modellens fremskrevne udvikling i antallet af arbejdspladser besat med arbejdskraft med en mellemlang videregående teknisk uddannelse. I behovsscenarioet antages efterspørgslen efter ernærings- og sundhedsmedarbejdere at svare til væksten i befolkningens gennemsnitsalder. I nulvækstscenariet antages efterspørgslen efter ernærings- og sundhedsmedarbejdere at være konstant, svarende til niveauet i 2012.

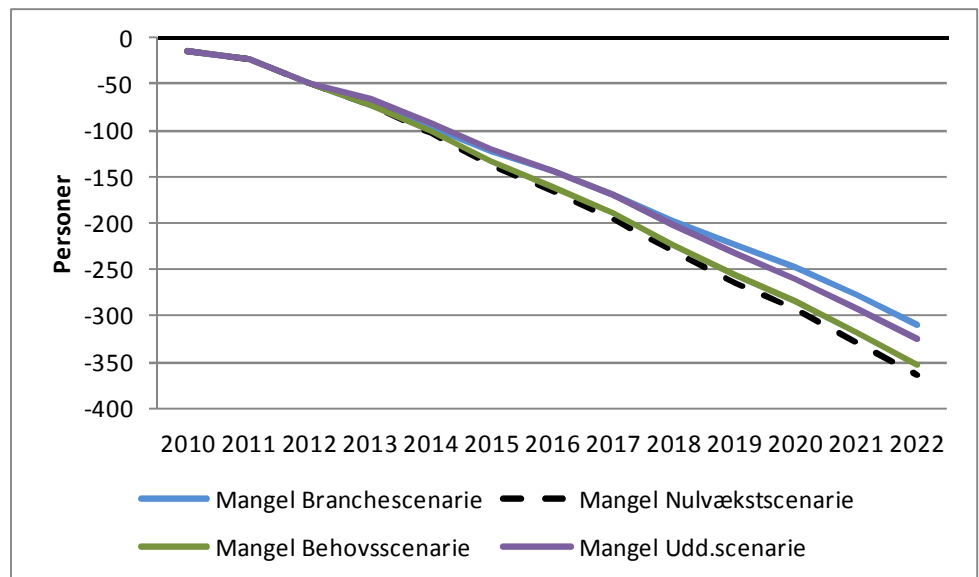
Fremskrivningen tager udgangspunkt i en forudsætning om, at nettoudpendlingen fra regionen i hele perioden er på niveau med nettoudpendlingen i november 2010 - hvor nettoudpendlingen svarede til ca. 5 personer.

Figur 4-15. Ernæring og sundhed - Arbejdsstyrke og arbejdspladser



Det alternative scenarie: Det antages, at tilgangen til uddannelsen halveres.

Figur 4-16. Ernæring og sundhed - Mangel på arbejdskraft under det grundlæggende udbudsscenario. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).

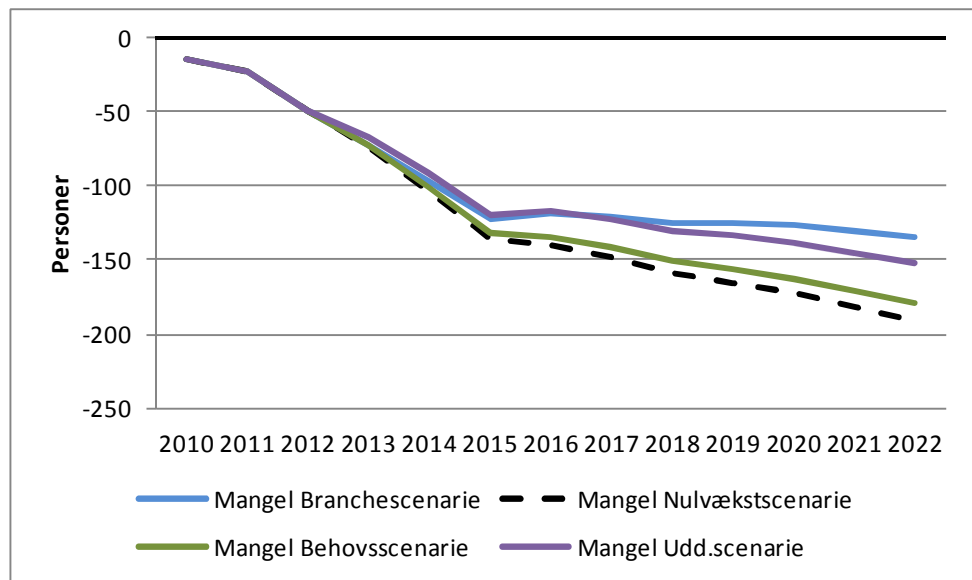


Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpending til og fra regionen. Nettoudpendlingen antages at være konstant, svarende til niveauet i november 2010.

Det fremskrevne overskud af ernærings- og sundhedsmedarbejdere vil - hvis det bliver en realitet - i 2022 udgøre mellem 300 og 370 ernærings- og sundhedsmedarbejdere, svarende til mellem 48 % og 57 % af arbejdsstyrken (Figur 4-16). Overskuddet vil under det alternative udbudsscenario med en halvering af tilgangen til uddannelsen - hvis det bliver en realitet - udgøre mellem 130 og 190 personer, svarende til mellem 29 % og 41 % af arbejdsstyrken (Figur 4-17).

Det er dog næppe sandsynligt, at et overskud af den størrelsesorden bliver til virkelighed, fordi både udbuddet og efterspørgslen efter ernærings- og sundhedsmedarbejdere sammen med nettoudpendlingen må antages at tilpasse sig i forsøget på at undgå et overskud i den størrelse.

Figur 4-17. Ernæring og sundhed - Mangel på arbejdskraft. under alternativscenariet, dvs. under forudsætning af, at tilgangen halveres fra 2012. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).



Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra regionen. Nettoudpendlingen antages at være konstant, svarende til niveauet i november 2010.

4.4.3 Den historiske udvikling

Historisk udvikling

Figur 4-18 viser den historiske udvikling i en række centrale arbejdsmarkedsforhold for ernærings- og sundhedsuddannede²⁸. Som det ses, voksede både antallet af arbejdspladser, antallet af beskæftigede og arbejdsstyrken frem til 2008. Herefter stagnerede udviklingen. Analysen af DREAM-databasens oplysninger tyder dog på, at der fortsat har været en begrænset stigning i antallet af arbejdspladser og antallet af beskæftigede frem til 2012.

²⁸ Data stammer fra COWIs analyser baseret på RAS - Danmarks Statistiks registerbaserede arbejdsstyrkestatistik samt Undervisningsministeriets databank

Ledigheden er steget betydeligt i løbet af perioden fra 2004, hvor den var 1,1 % til 2011, hvor den var 5,1 %. Antallet af arbejdspladser med ernærings- og sundhedsuddannede over 50 år er lavt (11 %). Erhvervsfrekvensen er faldet væsentligt fra 98 % i 2004 til 82 % i 2011.

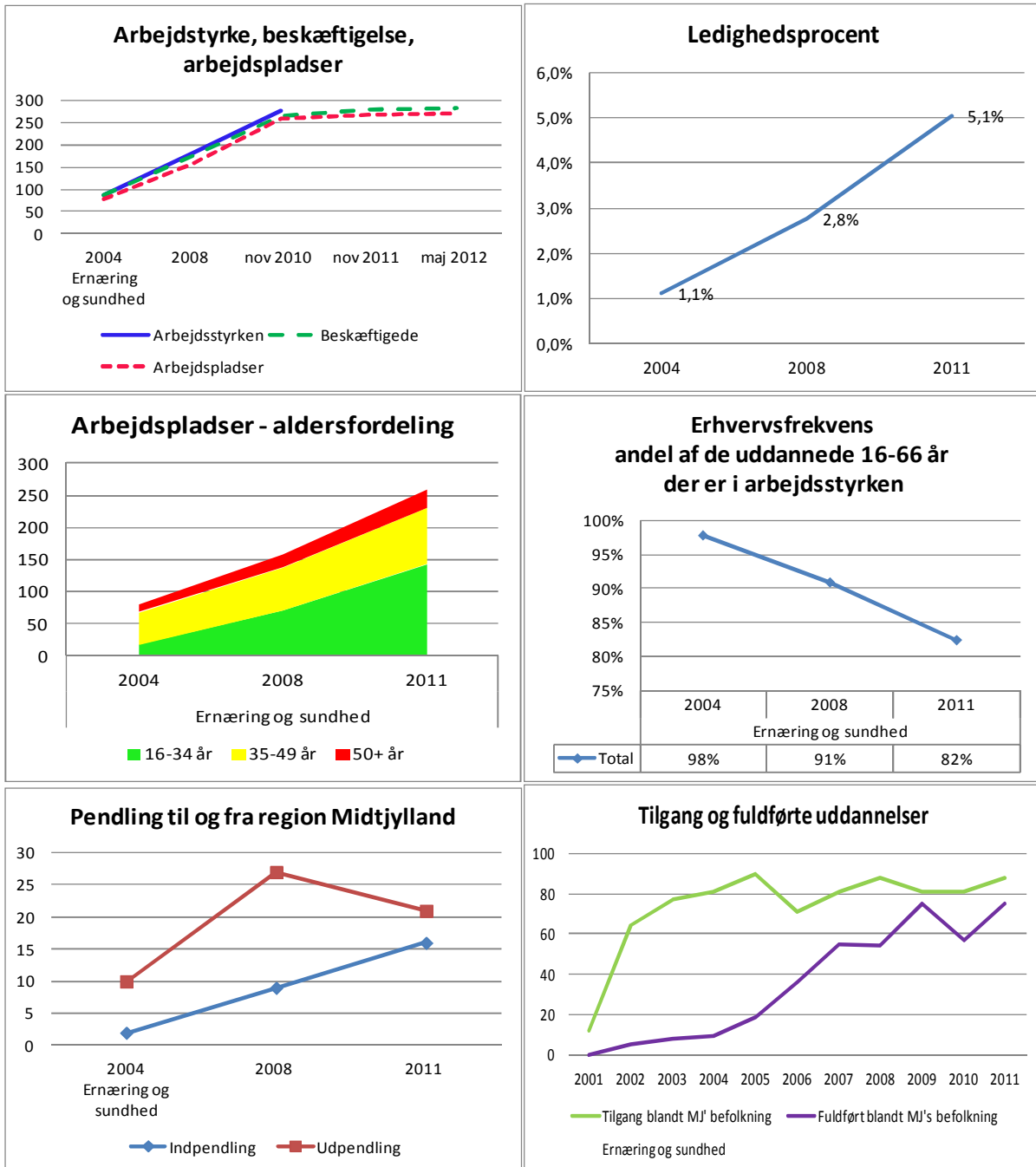
Sygefraværet er meget lavt - 2,8 % blandt de ansatte i region og kommuner (Bilag B).

Omfanget af deltidsarbejde er lavt set i forhold til de øvrige faggrupper i analysen. Den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad for de ansatte i region og kommuner var således 94 % i august 2012 (Bilag B).

Udpendlingen svarer nogenlunde til indpendlingen til region Midtjylland.

Tilgangen til uddannelsen har siden 2003 nogenlunde konstant ligget på et niveau omkring 80 personer. Samtidig er der i løbet af perioden sket en stigning i antallet af nyuddannede ernærings- og sundhedsmedarbejdere med bopæl i Midtjylland

Figur 4-18. Udviklingen inden for ernæring og sundhed i Midtjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, pendling ind og ud af regionen samt tilgang til og fuldførelse af uddannelsen.



Note: Enheden i figuren er antal personer - bortset fra ledighedsprocenten og erhvervsfrekvensen, hvor enheden er %. Alle årstal vedrører november i foregående kalenderår. Med undtagelse af måneds- og årsoplysningerne i figuren vedr. arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser.

Kilde: Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik og Undervisningsministeriets databank.

4.5 Fysioterapeuter

Uddannelsen	Uddannelsen til fysioterapeut er en professionsbacheloruddannelse, som tager 3½ år. Uddannelsen udbydes af VIA-UC i henholdsvis Aarhus og Holstebro.
Antal optaget	I 2010 blev der ifølge tal fra VIA UC optaget i alt 227 elever på uddannelsen i Midtjylland. 149 i Aarhus og 78 i Holstebro.
Køn og alder	Hovedparten af de studerende er kvinder (68 %) og under 27 år (85 %), heraf er knap 2 ud af tre mellem 23 og 26 år (Harrits S., G. & Olesen G., S. 2012). Sammenholdt med de øvrige mellemlange videregående sundhedsuddannelser, så er andelen af kvinder lavere blandt fysioterapeuterne.
Arbejdssteder	Fysioterapeuter arbejder typisk på sygehusenes fysiurgiske afdelinger, på offentlige og private klinikker for fysioterapi i kommunerne, på plejehjem, psykiatriske institutioner og specialcentre for handicappede ²⁹ . De kan ifølge uddannelsesguiden (UG.dk) også være ansat i træningscentre og på hjælpemiddelcentraler, på idrætsklinikker og i idrætsorganisationer samt i Arbejdstilsynet, Arbejdsskadestyrelsen og i større private virksomheder. Uddannelsesguiden oplyser endvidere, at ca. 30 % af fysioterapeuterne arbejder på private klinikker.

4.5.1 Hovedresultater

Hovedresultater	<p>Fremskrivningen tyder på, at der bliver overskud af fysioterapeuter i løbet af fremskrivningsperioden.</p> <p>Både arbejdsstyrken og antallet af arbejdspladser forventes at vokse, men stigningen i arbejdsstyrken vil ifølge fremskrivningen være større end stigningen i antallet af arbejdspladser.</p>
-----------------	---

4.5.2 Den fremtidige udvikling

Arbejdskraftbalancen	Ifølge Arbejdsmarkedsstyrelsens arbejdskraftbalance, så er der i dag balance mellem udbuddet og efterspørgslen efter fysioterapeuter ³⁰ .
Det fremtidige behov – kvalitativ vurdering	Hvad angår det fremtidige behov for fysioterapeuter, så forventes den demografiske udvikling, udviklingen af nye behandlingsmetoder og kommunernes stigende varetagelse af genoptræningsopgaver og den øgede fokus på forebyggelse og sundhedsfremme alt andet lige at øge efterspørgslen efter fysioterapeuter. I samme retning trækker befolkningens øgede villighed til at betale for behandling i privat regi. I hvilket omfang disse tendenser giver sig udslag i en faktisk stigning i antallet af beskæftigede fysioterapeuter afhænger bl.a. af omfanget af opgavemodtagelse og -overdragelse, herunder om overdragelsen af genoptræningsopgaverne fra sygehu-

²⁹ Jf. <http://www.ug.dk/job/sundhedomsorgopleje/behandgenoptrarb/fysioterapeut.aspx#fold3>

³⁰ <http://www.ams.dk/sitecore/content/AMS/Midtjylland/Arbejdsmarkedsbalancen.aspx>

sene til kommunerne giver anledning til en stigning i den samlede efterspørgsel efter fysioterapeuter.

En spørgeskemaundersøgelse, som Danske Fysioterapeuter har foretaget blandt de ledende fysioterapeuter på landets hospitaler i 2012, viser i denne sammenhæng, at fysioterapeuterne er på vej ind på skadestuerne og de akutte modtageafdelinger, og at det ikke længere er et særsyn, at fysioterapeuter udreder og diagnosticerer på områder, der tidligere har været forbeholdt læger³¹.

Der er således flere faktorer, der peger i retning af en stigende efterspørgsel efter fysioterapeuter fremover.

Fremskrivning

Fremskrivningen tyder imidlertid på, at der bliver overskud af fysioterapeuter i løbet af perioden, fordi arbejdsstyrken vokser mere end efterspørgslen. I alle scenarier - bortset fra nulvækstscenariet - indebærer fremskrivningen en stigning i antallet af arbejdspladser for fysioterapeuter. Størst er stigningen i alternativscenariet, hvor trenden i udviklingen i antallet af arbejdspladser fra 2008 til 2012 antages at fortsætte uændret i fremskrivningsperioden, og i branchescenariet, hvor efterspørgslen svarer til LINE-modellens fremskrevne udvikling i antallet af arbejdspladser inden for sundhedsbranchen (Figur 4-19).

I uddannelsesscenariet antages efterspørgslen efter fysioterapeuter at svare til LINE-modellens fremskrevne udvikling i antallet af arbejdspladser besat af arbejdskraft med en mellemlang videregående sundhedsuddannelse. I behovsscenariet antages efterspørgslen efter fysioterapeuter at svare til væksten i befolkningens gennemsnitsalder. I nulvækstscenariet antages efterspørgslen efter fysioterapeuter at være konstant, svarende til niveauet i 2012.

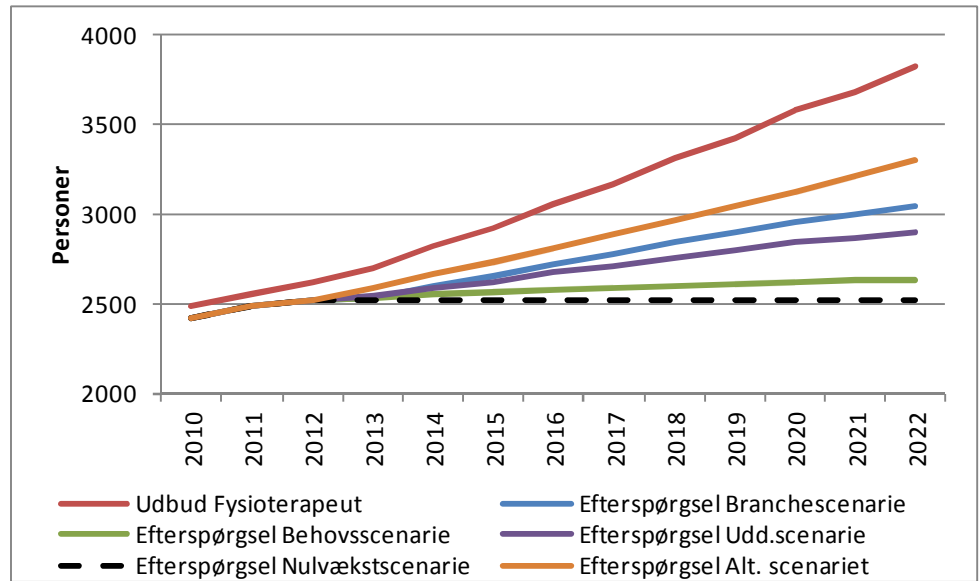
Fremskrivningen tager udgangspunkt i en forudsætning om, at nettoudpendlingen fra regionen i hele perioden er på niveau med nettoudpendlingen i november 2010 - hvor nettoudpendlingen svarede til ca. 30 personer.

Det fremskrevne overskud af fysioterapeuter vil - hvis det bliver en realitet - i 2022 udgøre mellem 500 og 1.300 personer, svarende til mellem 13 % og 33 % af arbejdsstyrken (Figur 4-20)

Det er dog næppe sandsynligt, at et overskud af den størrelsesorden bliver til virkelighed, fordi både udbuddet og efterspørgslen efter fysioterapeuter sammen med nettoudpendlingen må antages at tilpasse sig i forsøget på at undgå et overskud i den størrelse.

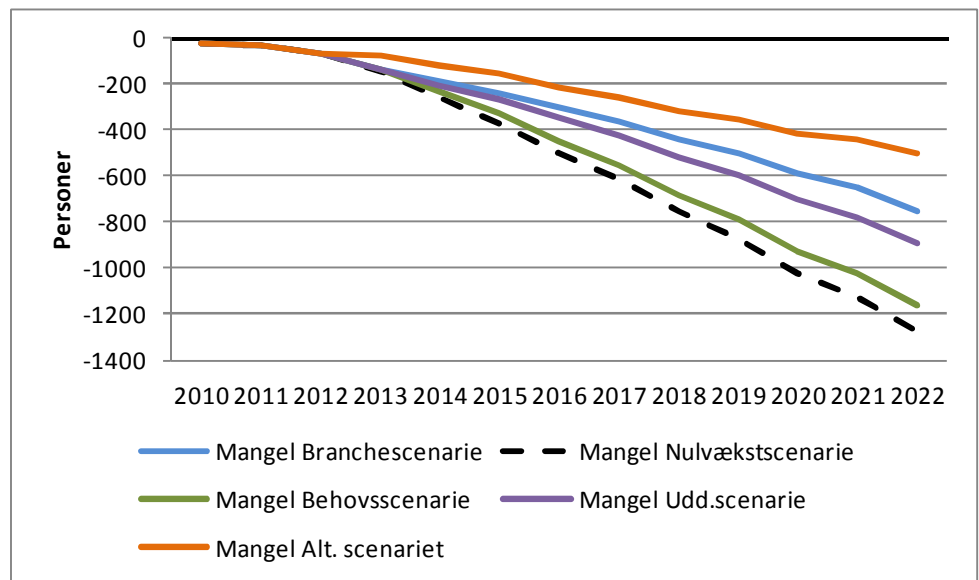
³¹ <http://fysio.dk/Fysioterapeuten/Arkiv/2012/Flere-fysioterapeuter-udreder-pa-sygehusene/>

Figur 4-19. Fysioterapeuter - Arbejdsstyrke og arbejdspladser



Det alternative scenarie: Det antages, at den fremtidige efterspørgsel efter fysioterapeuter følger trenden i udviklingen i antallet af arbejdspladser fra 2008 til 2012, dvs. i antallet af beskæftigede fysioterapeuter på arbejdspladser i Region Midtjylland.

Figur 4-20. Fysioterapeuter - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).



Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra regionen. Nettoudpendlingen antages at være konstant, svarende til niveauet i november 2010.

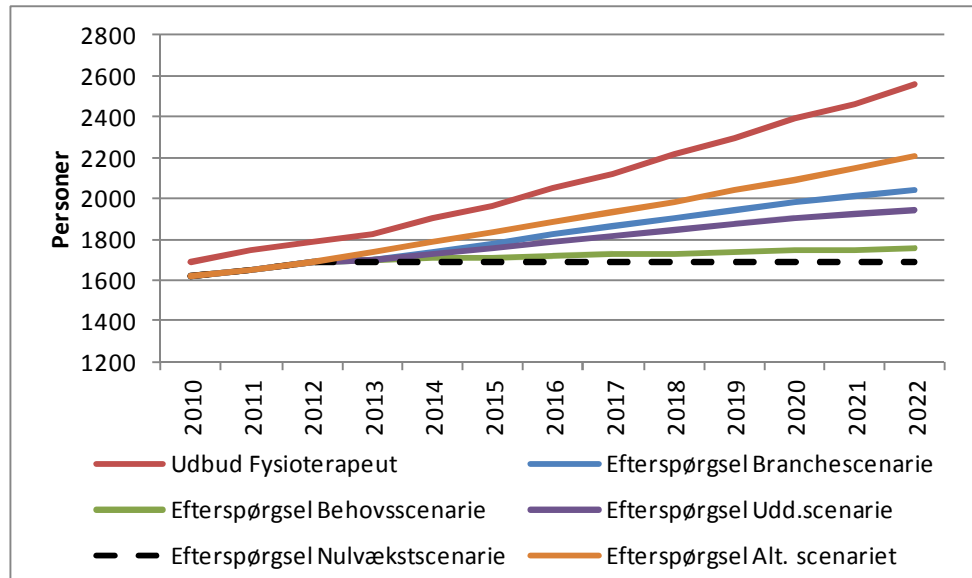
De følgende to afsnit præsenterer resultaterne af fremskrivningen på landsdelsniveau. Fremskrivningen af udviklingen i de to landsdele tager udgangspunkt i en forudsætning om konstant nettopendling, svarende til niveauet i december 2010.

4.5.3 Fremskrivning for Østjylland

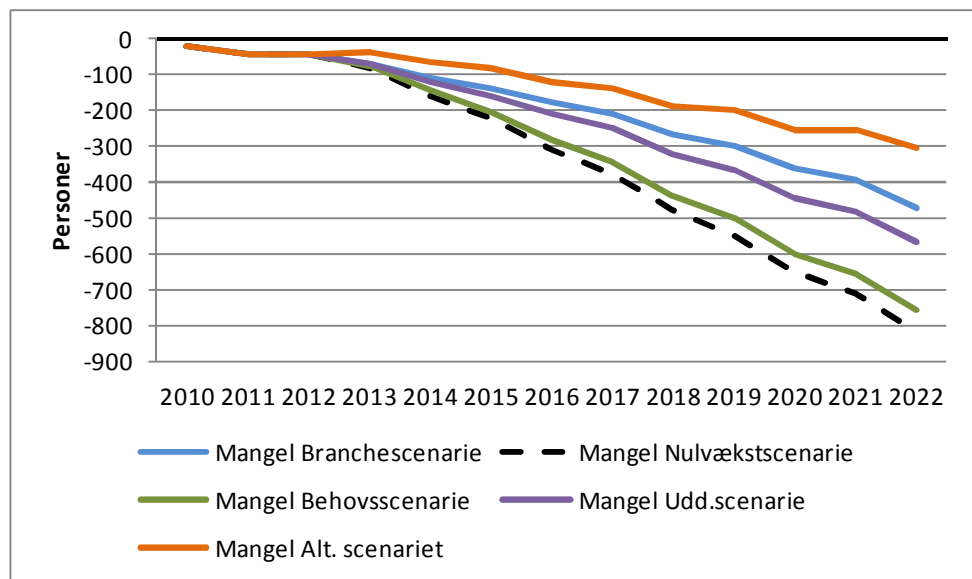
Østjylland

Fremskrivningen for Østjylland dækker følgende kommuner: Favrskov, Hedensted Horsens, Norddjurs, Odder, Randers, Samsø, Silkeborg, Skanderborg, Syddjurs og Aarhus.

Figur 4-21. Fysioterapeuter - Arbejdsstyrke og arbejdspladser. Østjylland.



Figur 4-22. Fysioterapeuter - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft). Østjylland.



Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra landsdelen. Nettoudpendlingen antages at være konstant, svarende til niveauet i november 2010.

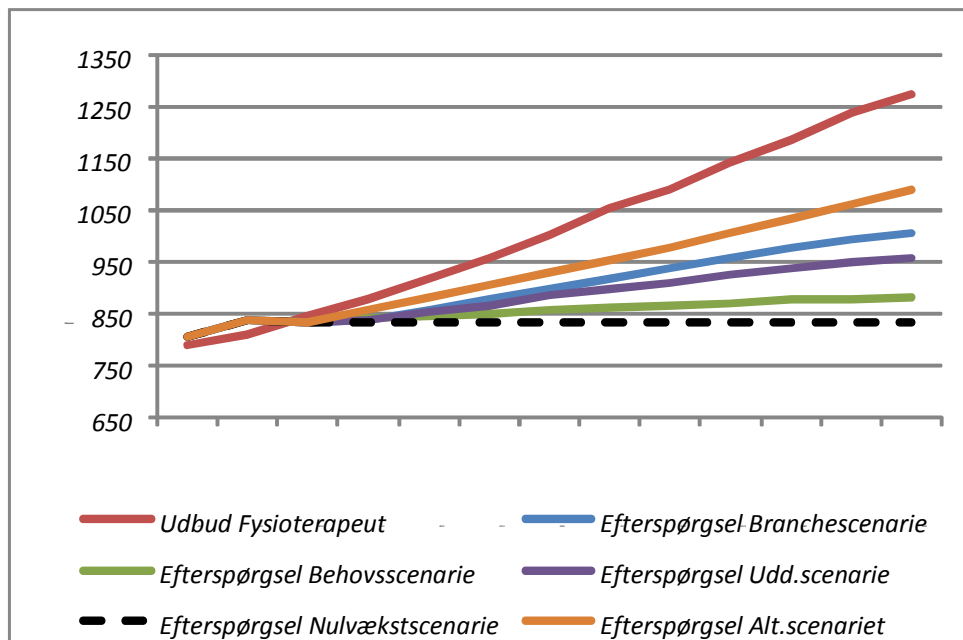
Fremskrivningen viser, at der i hele perioden kan forudses et overskud af fysioterapeuter i Østjylland. Overskuddet forventes at være størst i den situation, efterspørgslen efter fysioterapeuter fastholdes på samme niveau som i dag (2012), og mindst i den situation, hvor efterspørgslen forudsættes at følge trenden i udviklingen i antallet af arbejdspladser fra 2008 til 2012.

Vestjylland

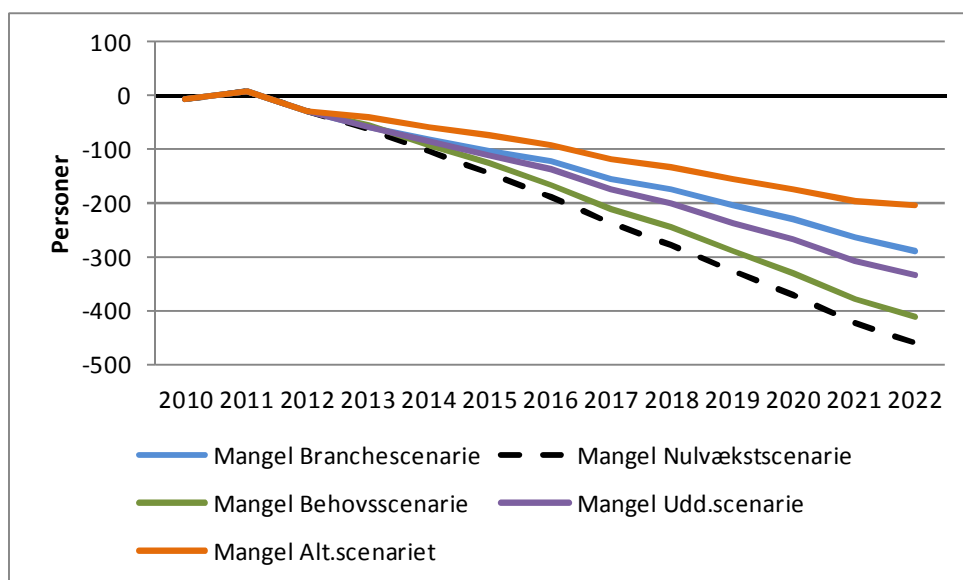
4.5.4 Fremskrivning for Vestjylland

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

Figur 4-23. Fysioterapeuter - Arbejdsstyrke og arbejdspladser. Vestjylland



Figur 4-24. Fysioterapeuter - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft). Vestjylland.



Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra landsdelen. Nettoudpendlingen antages at være konstant, svarende til niveauet i november 2010.

Fremskrivningen viser, at der også i Vestjylland vil være overskud på fysioterapeuter i hele den fremskrevne periode. Overskuddet vil være størst i det tilfælde efter-

spørgslen fastholdes på det nuværende niveau, og mindst såfremt efterspørgslen følger trenden i udviklingen i efterspørgslen fra 2008 til 2012. Overskuddet vil være på mellem 200 og 450 personer i 2022.

4.5.5 Den historiske udvikling

Historisk udvikling

Figur 4-25 viser den historiske udvikling i en række centrale arbejdsmarkedsforhold for fysioterapeuter³². Som det ses er antallet af arbejdspladser vokset i perioden fra 2004 til 2012, men væksten har været aftagende i løbet af perioden.

I perioden fra 2004 til 2008 faldt ledigheden væsentligt fra 2,7 % i 2004 til 0,9 % i 2008. Herefter er ledigheden steget lidt til 1,1 % i 2011. Antallet af arbejdspladser med fysioterapeuter over 50 år er vokset i løbet af perioden, men udgør fortsat en relativt lille del af de beskæftigede (25 %). Erhvervsfrekvensen er relativt høj, men der er sket et lille fald fra 93 % i 2008 til 91 % i 2011.

Sygefraværet er lavt - 3,5 % blandt de ansatte fysioterapeuter i region og kommuner (Bilag B).

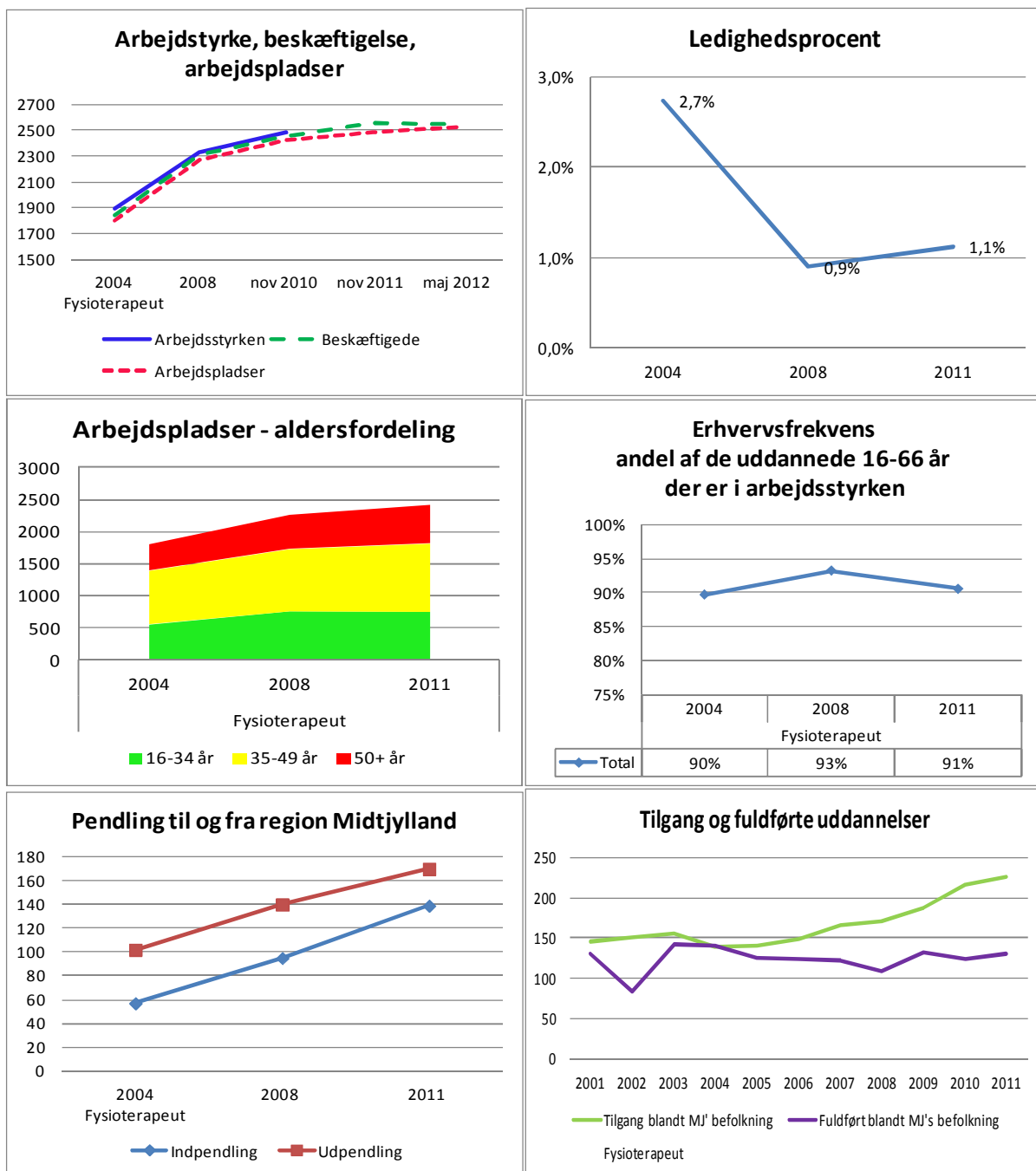
Omfanget af deltidsarbejde er forholdsvis højt set i forhold til de øvrige faggrupper i analysen. Den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad for de ansatte i region og kommuner var således 90 % i august 2012 (Bilag B).

Der er lidt større udpendling fra end indpendling til Midtjylland af fysioterapeuter. I november 2010 svarede nettoudpendlingen til 1,2 % af arbejdsstyrken.

Siden 2006 er der sket en relativ stor stigning i tilgangen til uddannelsen - og det er også i dette lys, at den stigende arbejdsstyrke skal ses. Stigningen har dog endnu ikke givet sig udslag i en stigning i antallet af nyuddannede fysioterapeuter med bopæl i Midtjylland.

³² Data stammer fra COWIs analyser baseret på RAS - Danmarks Statistiks registerbaserede arbejdsstyrkestatistik samt Undervisningsministeriets databank

Figur 4-25. *Udviklingen for fysioterapeuter i Midtjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejds-pladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, pendling ind og ud af regionen samt tilgang til og fuldførelse af uddannelsen.*



Note: Enheden i figuren er antal personer - bortset fra ledighedsprocenten og erhvervsfrekvensen, hvor enheden er %. Alle årstal vedrører november i foregående kalenderår. Med undtagelse af måneds- og årsoplysningerne i figuren vedr. arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser.

Kilde: Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik og Undervisningsministeriets databank.

4.6 Jordemødre

Uddannelsen	Jordemoder uddannelsen er en professionsbacheloruddannelse, som tager 3½ år. Uddannelsen udbydes ikke i Midtjylland, men kun i Aalborg, København og Esbjerg. Midtjylland er således afhængig af produktionen af jordmødre i henholdsvis Region Nordjylland, Region Syddanmark og Region Hovedstaden.
Antal optaget	I 2012 blev der ifølge Den Koordinerede Tilmelding optaget i alt 185 jordemoder studerende på landets uddannelsesinstitutioner. 67 i København, 55 i Esbjerg og 63 i Aalborg.
Arbejdssteder	Jordemødre ansættes typisk i jordemodercentre, på sygehuse eller som underviser på en jordmoderskole ³³ .

4.6.1 Hovedresultater

Hovedresultater	Fremskrivningen tyder på, at der kan være risiko for rekrutteringsproblemer eller direkte mangel på jordemødre i løbet af fremskrivningsperioden. To af de analyserede scenarier peger således på, at der kan opstå rekrutteringsproblemer.
-----------------	--

Blandt de analyserede tiltag vil specielt en øget tilgang til uddannelserne og en reduktion af omfanget af deltidsarbejde have stor effekt. Alle de analyserede tiltag, vil dog kunne afhjælpe risikoen for mangel på jordemødre, hvis de gennemføres i fuldt omfang.

4.6.2 Den fremtidige udvikling

Arbejdskraftbalancen	Ifølge Arbejdsmarkedsstyrelsens arbejdskraftbalance, som blev offentliggjort i juni 2012, er der i dag balance mellem udbuddet og efterspørgslen efter jordemødre ³⁴ .
Fremtidige behov – kvalitativ vurdering	Udsigten til faldende børnetal vil alt andet lige reducere behovet for jordmødre i de kommende år. Hvorvidt behovet reelt falder, vil bl.a. afhænge af hvor mange der vælger at forlade faget som følge af alder eller andet, og hvilken betydning ny fødselsteknologi vil få samt og ikke mindst af, hvordan fødselsforberedelsen og indsatsen efter fødslen organiseres i fremtiden.
Fremskrivning – kvantitativ	De fire efterspørgselsscenariers fremskrivning af efterspørgslen efter arbejdskraft afviger lidt fra hinanden. Alle scenarierne - på nær nulvækstscenariet - tyder på en stigning i efterspørgslen efter faggruppen, men stigningen er størst i branchescenariet og mindst i behovsscenariet.

³³ Jf.

<http://www.ug.dk/uddannelser/professionsbacheloruddannelser/socialogsundhedsuddannelser/jordemoder.aspx#fol d8>

³⁴ Jf. <http://www.ams.dk/sitecore/content/AMS/Midtjylland/Arbejdsmarkedsbalancen.aspx>

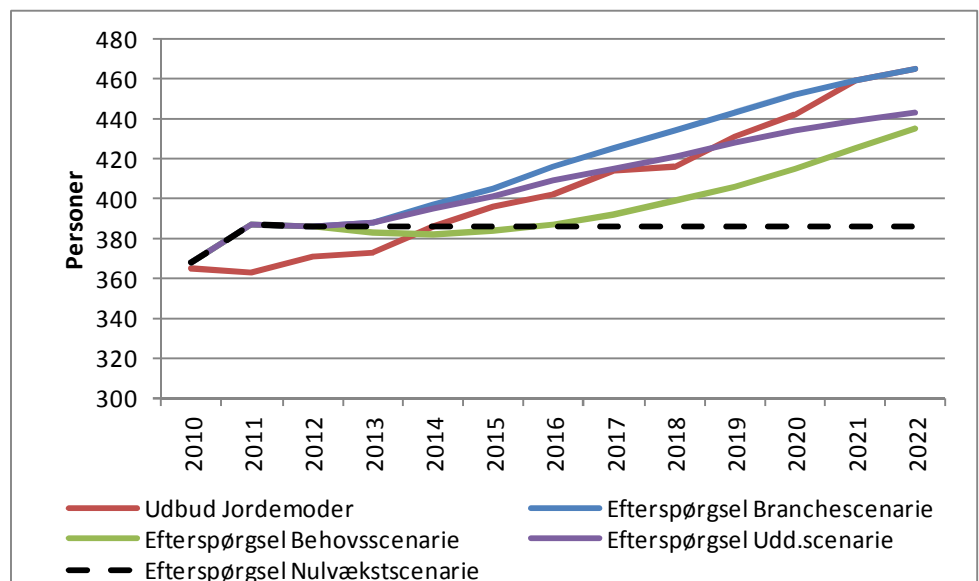
Der er ikke udarbejdet et alternativ scenarie for jordemødre, idet det vurderes, at de fire grundlæggende scenarier er dækkende.

Fremskrivningen tyder på, at der kan være en risiko for mangel på jordemødre i løbet af fremskrivningsperioden - hvis efterspørgslen udvikler sig som antaget i branchescenariet - hvor efterspørgslen svarer til den fremskrevne udvikling i antallet af arbejdspladser inden for sundhedsbranchen. Også uddannelsesscenariet - hvor udviklingen i efterspørgslen efter jordemødre antages at svare til den fremskrevne udvikling i efterspørgslen efter arbejdskraft med en mellemlang videregående sundhedsuddannelse - tyder på, at der kan opstå rekrutteringsproblemer i en del af perioden, hvor overskuddet af arbejdskraft bliver mindre end 5 % af arbejdsstyrken. Rekrutteringsproblemerne aftager dog i slutningen af fremskrivningsperioden i dette scenarie.

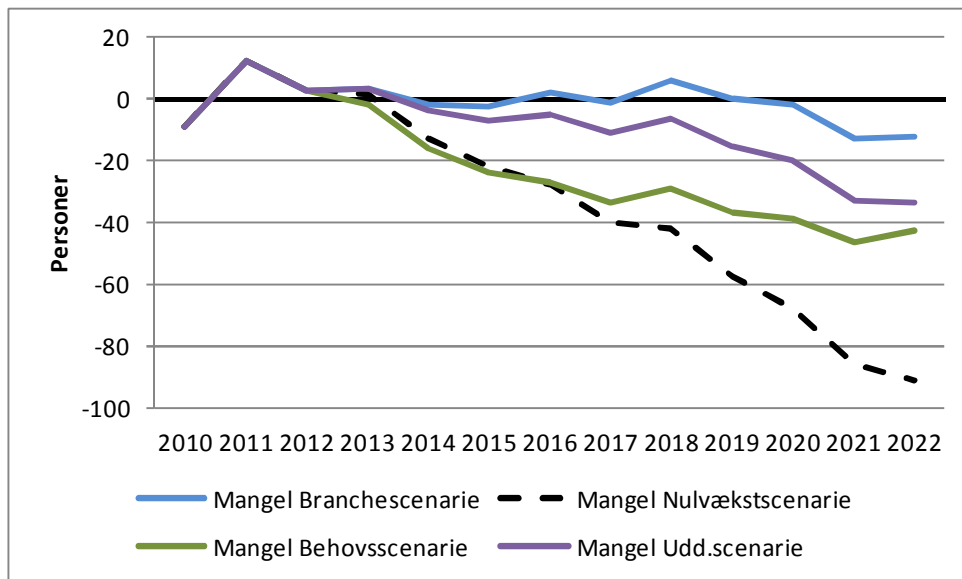
Fremskrivningen tager udgangspunkt i en forudsætning om, at nettoindpendlingen fra regionen i hele perioden er på niveau med nettoindpendlingen i november 2010, hvor nettoindpendlingen svarede til ca. 10 personer.

Det fremskrevne overskud af jordemødre vil, hvis det bliver en realitet, i 2022 udgøre mellem 10 og 90 personer, svarende til mellem 3 % og 20 % af arbejdsstyrken (Figur 4-27).

Figur 4-26. Jordemødre - Arbejdsstyrke og arbejdspladser



Figur 4-27. Jordemødre - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft)



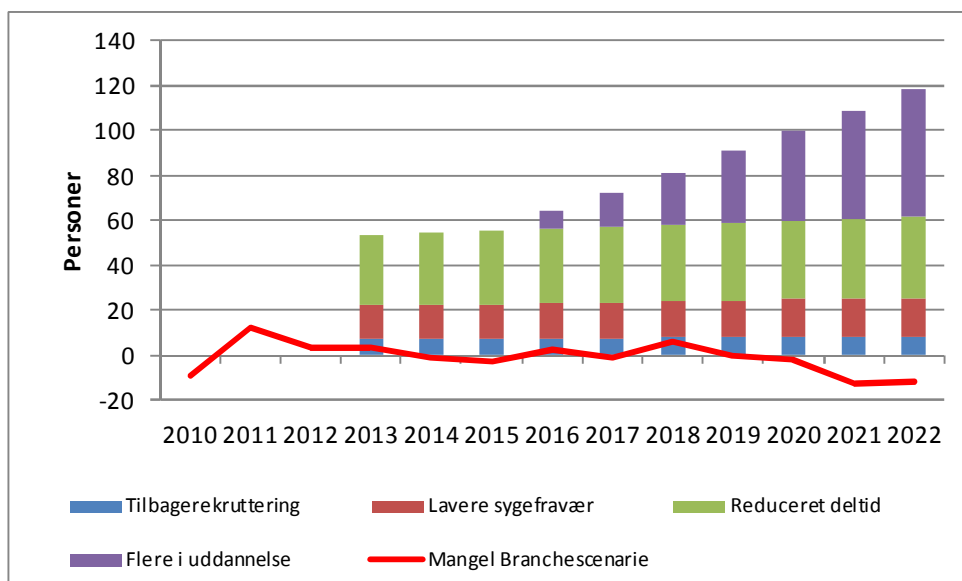
Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra regionen. Nettoudpendlingen antages at være konstant, svarende til niveauet i november 2010.

4.6.3 Vurdering af effekten af udvalgte tiltag

Effekten af tiltag

Spørgsmålet er, om og hvordan denne risiko for mangel på jordemødre kan reduceres. Figur 4-28 giver et billede af den forventede effekt af udvalgte tiltag, der evt. kan iværksættes for at reducere risikoen for mangel på faggruppen. Den fremskrevne mangel på arbejdskraft under branchescenariet fremgår samtidig af figuren.

Figur 4-28. Jordemødre - Effekt af tiltag sammenlignet med mangel på arbejdskraft (negativ mangel = overskud af arbejdskraft).



Det drejer sig om den forventede effekt af en tilbagerekuttering af 25 % af de personer, der har forladt faget - under forudsætning af, at stillingerne i stedet besættes af andre faggrupper, reduktion af sygefraværet i faggruppen med 25 %, reduktion af omfanget af deltidsarbejde med 25 % og en forøgelse af tilgangen til uddannelserne med 25 %.

Som det ses af figuren, er det specielt en reduktion af omfanget af deltidsarbejde og en øget tilgang til uddannelserne, der vil have effekt. Alle de vurderede tiltag vil dog kunne afhjælpe risikoen for mangel på jordemødre, hvis de gennemføres i fuldt omfang.

4.6.4 Den historiske udvikling

Historisk udvikling

Figur 4-29 viser den historiske udvikling i en række centrale arbejdsmarkedsforhold for jordemødre³⁵. Antallet af arbejdspladser steg fra 2004 og frem til november 2011. Herefter har antallet af arbejdspladser været nogenlunde konstant frem til maj 2012.

I perioden fra 2004 til 2008 faldt ledigheden væsentligt fra 2,0 % i 2004 til 0,6 % i 2008. Herefter er ledigheden steget til 2,5 % i 2011. Antallet af arbejdspladser med jordemødre over 50 år er vokset i løbet af perioden, og udgjorde i 2011 31 % af de beskæftigede. Erhvervsfrekvensen er faldet fra 90 % i 2008 til 87 % i 2011.

Sygefraværet er lavt - 3,5 % blandt de ansatte jordemødre i region og kommuner (Bilag B).

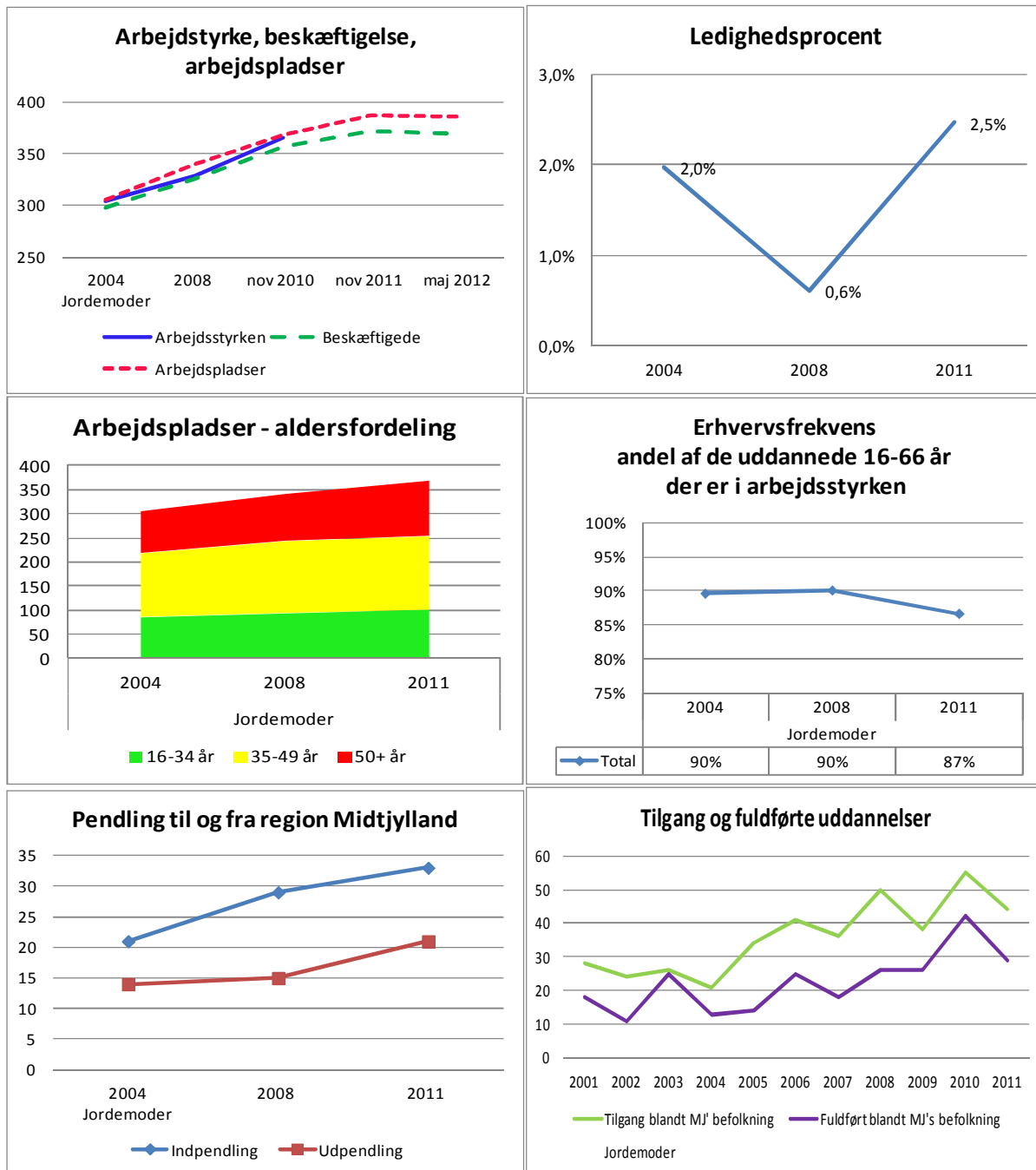
Omfanget af deltidsarbejde er højt set i forhold til de øvrige faggrupper i analysen. Den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad for de ansatte i region og kommuner var således 89 % i august 2012 (Bilag B).

Der er lidt større indpendling til end udpendling fra Midtjylland af jordemødre. I november 2010 svarede nettoindpendlingen til 3,3 % af arbejdsstyrken.

Gennem årene har der været en stigende tendens i såvel tilgangen til uddannelsen som antallet af fuldførte med bopæl i region Midtjylland.

³⁵ Data stammer fra COWIs analyser baseret på RAS - Danmarks Statistiks registerbaserede arbejdsstyrkestatistik samt Undervisningsministeriets databank

Figur 4-29. Udviklingen for jordemødre i Midtjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, pendling ind og ud af regionen samt tilgang til og fuldførelse af uddannelsen.



Note: Enheden i figuren er antal personer - bortset fra ledighedsprocenten og erhvervsfrekvensen, hvor enheden er %. Alle årstal vedrører november i foregående kalenderår. Med undtagelse af måneds- og årsoplysningerne i figuren vedr. Arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser.

Kilde: Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik og Undervisningsministeriets databank.

4.7 Radiografer

Uddannelsen	Uddannelsen til radiograf er en professionsbacheloruddannelse, som tager 3½ år. Uddannelsen udbydes ikke i Midtjylland, men kun i Aalborg, København og Odense.
Antal optaget	I 2012 er der ifølge tal fra den Koordinerede Tilmelding optaget i alt 204 på uddannelsen som Radiograf. 88 i København, 72 i Odense og 54 i Aalborg ³⁶ . På alle tre uddannelsessteder var antallet af ansøgere omkring fire gange så stort.
Arbejdssteder	De fleste radiografer arbejder på sygehusenes røntgen- eller billeddiagnostiske afdelinger. Nogle er ansat på andre sygehusafdelinger, f.eks. ultralydsafdelinger og klinisk-fysiologiske afdelinger, hvor man foretager undersøgelser ved hjælp af radioaktive isotoper ³⁷ . Strålebehandlingsafdelingerne på radiumstationerne er et andet arbejdsområde for radiografer. Der findes ifølge Uddannelsesguiden (UG.dk) også stillinger på private hospitaler, røntgenklinikker samt i røntgen-, film- og kontraststoffirmaer, der sælger produkter til røntgenspecialet.

4.7.1 Hovedresultater

Hovedresultater	Fremskrivningen tyder på, at der kan være risiko for mangel på radiografer i løbet af fremskrivningsperioden. Tre af de analyserede scenarier peger på direkte mangel på radiografer i en del af eller hele perioden. Fire af de analyserede scenarier peger på, at der kan opstå rekrutteringsproblemer (dvs. at overskuddet af radiografer udgør mindre end 5 % af arbejdsstyrken).
-----------------	--

Blandt de analyserede tiltag vurderes specielt en øget tilgang til uddannelserne at have stor effekt.

4.7.2 Den fremtidige udvikling

Arbejdskraftbalancen	Ifølge arbejdsmarkedsstyrelsens seneste arbejdsmarkedsbalance fra juni 2012 er der i dag balance mellem udbuddet og efterspørgslen efter radiografer i Midtjylland ³⁸ .
Fremtidige behov – kvalitativ vurdering	Hvad angår den fremtidige efterspørgsel efter radiografer i Region Midtjylland, så vil den bl.a. afhænge af den demografiske udvikling, udviklingen af nye behandlingsmetoder, og den teknologiske udvikling, og i sammenhæng hermed i hvilket omfang det er muligt for andre faggrupper, herunder røntgensygeplejersker, at varetage de funktioner radiografer varetager i dag.

I forbindelse med implementeringen af landsdækkende brystscreening i 2007 var det ifølge Radiograf Rådet³⁹ (Radiograf Rådet 2012⁴⁰) forventningen, at det ville

³⁶ Jf. http://www.ug.dk/flereomraader/maalgrupper/videregaende_uddannelse/kot-tal_for_alle_videregaende_uddannelser.aspx

³⁷ Jf. <http://www.ug.dk/job/sundhedomsorgopleje/teksundhedsarb/radiograf.aspx#fold3>

³⁸ Jf. <http://www.ams.dk/sitecore/content/AMS/Midtjylland/Arbejdsmarkedsbalancen.aspx>

kræve yderligere ca. 45 radiografer fra ultimo 2007, men det har vist sig, at denne funktion delvis er blevet dækket ved uddannelse af andet personale. På sigt er det dog Radiograf Rådets forventning, at funktionen vil blive overtaget af radiografer.

Radiograf Rådet peger i deres seneste fremskrivning af behovet for radiografer på (Radiograf Rådet 2012), at den øgede brug af stråleterapi og nuklearmedicin vil øge behovet for radiografer i de kommende år, svarende til ca. 12 radiografer i alt. Implementeringen af kræftpakke III i 2012 og en landsdækkende screening for tarmkræft fra 2014 forventes ligeledes at øge efterspørgslen efter radiografer.

Radiograf Rådet peger på, at implementeringen af storsygehuse og fælles akutmodtagelser trækker i den anden retning.

Selvom der i øjeblikket er relativ få ledige radiografer forventer Radiograf Rådet, at der på landsplan vil blive et overskud af radiografer i de kommende år, hvilket de bl.a. baserer på, at tilgangen af nyuddannede radiografer i de kommende år vil være større end afgang. Det forventede overskud vil ifølge Rådets fremskrivning være mere end tilstrækkeligt til at dække en årlig vækst på 1 % i personalebehovet og behovet for 10 ”ekstra” radiografer i stråleterapi og nuklearmedicin.

Som det vil fremgå i det følgende, forventer vi, at der er risiko for, at der vil opstå mangel på radiografer i Midtjylland i de kommende år.

Fremskrivningen – kvantitativ

Efterspørgselssceneriernes fremskrivning af efterspørgslen efter radiografer afviger noget fra hinanden. I alle scenarierne - på nær nulvækstscenariet - sker der en stigning i efterspørgslen efter faggruppen, men stigningen er størst i branche- og uddannelsesscenariet, mindre i det alternative scenarie og mindst i behovsscenarioet (Figur 4-30).

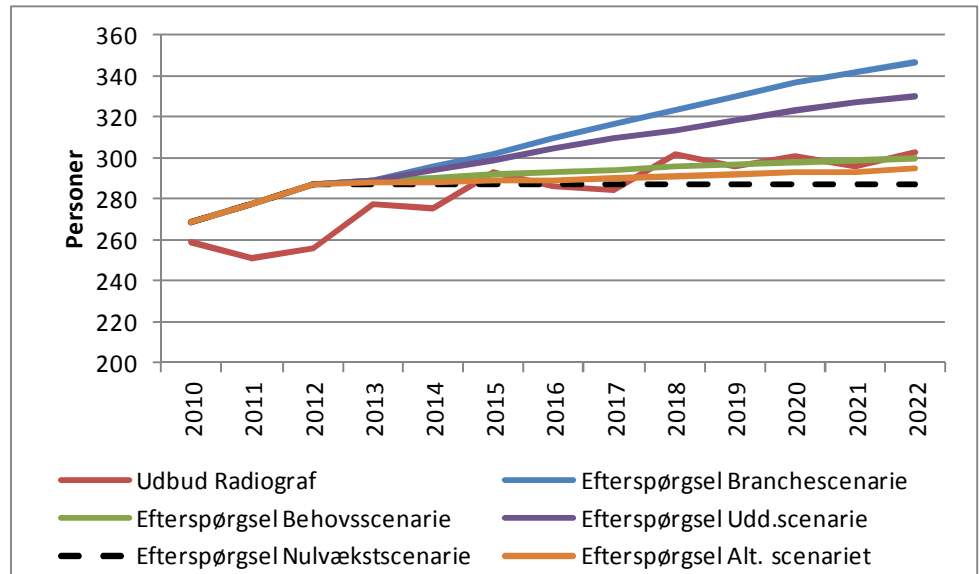
I branchescenariet antages efterspørgslen efter radiografer at følge LINE-modellens fremskrevne udvikling i antallet af arbejdspladser inden for sundhedsbranchen i Midtjylland. I uddannelsesscenariet antages efterspørgslen efter radiografer at følge LINE-modellens fremskrevne udvikling i antallet af arbejdspladser besat af sundhedsuddannede med mellemlange videregående sundhedsuddannelser. I det alternative scenarie antages efterspørgslen efter radiografer at stige med den procentvise vækst i antallet af 80+-årige vægtet med de 80+-åriges andel af sundhedsudgifterne. I behovsscenarioet antages efterspørgslen efter radiografer at stige med væksten i befolkningens gennemsnitsalder.

³⁹ Radiograf Rådet (Foreningen af Radiografer i Danmark) organiserer radiografer og radiografstuderende.

⁴⁰ Jf.

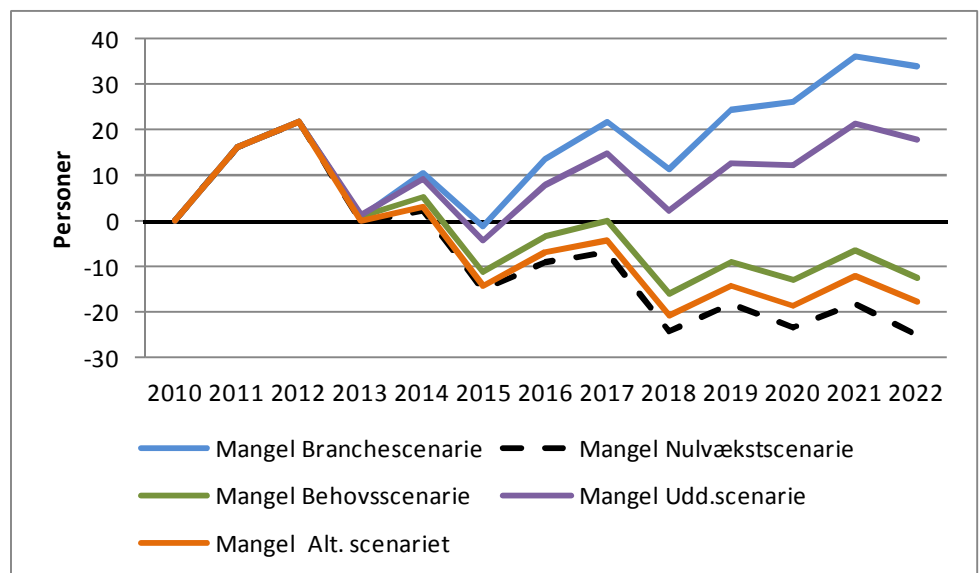
http://www.radiograf.dk/fileadmin/user_upload/dokumenter/Fremskrivninger/Radiograffremskrivning_april_12x.pdf

Figur 4-30. Radiografer - Arbejdsstyrke og arbejdspladser



Det alternative scenarie: Efterspørgslen antages at stige med den procentvise vækst i antallet af 80+-årige vægtet med de 80+-åriges andel af sundhedsudgifterne.

Figur 4-31. Radiografer - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft)



Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpending til og fra regionen. Nettoudpendlingen antages at være konstant, svarende til niveauet i november 2010.

Fremskrivningen tyder på, at der på længere sigt kan blive mangel på radiografer - specielt under branchescenariet og uddannelsesscenariet - først og fremmest, fordi efterspørgslen vokser mere end udbuddet. Under behovsscenariet og alternativ scenariet vil der antagelig optræde rekrutteringsproblemer i løbet af perioden. Det fremskrevne overskud under behovsscenariet vil, hvis det bliver en realitet, i 2022, udgøre omkring 10 personer, svarende til ca. 4 % af arbejdsstyrken.

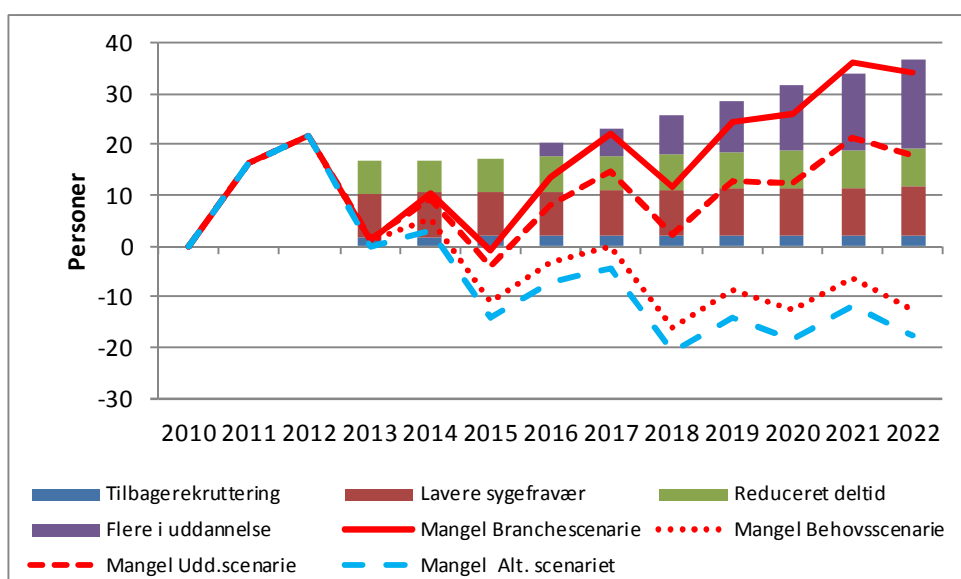
Dette under forudsætning af en konstant nettoindpendling, svarende til niveauet i november 2010 (hvor den svarede til 10 personer) (Afsnit 4.7.4).

4.7.3 Vurdering af effekten af udvalgte tiltag

Effekten af tiltag

Spørgsmålet er, om og hvordan denne risiko for mangel på radiografer kan reduceres. Figur 4-32 giver et billede af den forventede effekt af udvalgte tiltag, der evt. kan iværksættes for at reducere risikoen for mangel på faggruppen. Den frem-skrevne mangel på arbejdskraft under scenarierne (bortset fra nulvækstscenariet) fremgår samtidig af figuren.

Figur 4-32. Radiografer - Effekt af tiltag sammenlignet med mangel på arbejdskraft (negativ mangel = overskud af arbejdskraft).



Det drejer sig om den forventede effekt af en tilbagekruttering af 25 % af de personer, der har forladt faget - under forudsætning af at stillingerne i stedet besættes af andre faggrupper, reduktion af sygefraværet i faggruppen med 25 %, reduktion af omfanget af deltidsarbejde med 25 % og en forøgelse af tilgangen til uddannelserne med 25 %.

Som det ses af figuren, er det specielt en øget tilgang til uddannelserne, lavere sygefravær og en reduktion af omfanget af deltidsarbejde, der vil have effekt. Det kræver dog en kombination af flere af disse tiltag for at imødekomme behovet for arbejdskraft under branche- og uddannelsesscenariet, og her skal det bemærkes, at sygefraværet blandt radiograferne i regionen er relativt lavt i forvejen (3,9 % jf. Bilag B), og at omfanget af deltidsarbejde er lavt (den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad blandt radiograferne i regionen er 97 % jf. Bilag B).

Historisk udvikling

4.7.4 Den historiske udvikling

Figur 4-33 viser den historiske udvikling i en række centrale arbejdsmarkedsforhold for radiografer i regionen⁴¹. Antallet af arbejdspladser og antallet af beskæftigede er steget i hele perioden fra 2004 til 2012, men væksten er aftaget lidt siden 2010.

Ledigheden er meget lav. I 2004 var den 0,5 % og i både 2008 og 2011 var den 0,0 %. Antallet af arbejdspladser med radiografer over 50 år er vokset i løbet af perioden, men er fortsat relativt lavt (22 %). Erhvervsfrekvensen er høj 96 %.

Sygefraværet er som nævnt lavt - 3,9 % blandt de ansatte radiografer i region og kommuner (Bilag B).

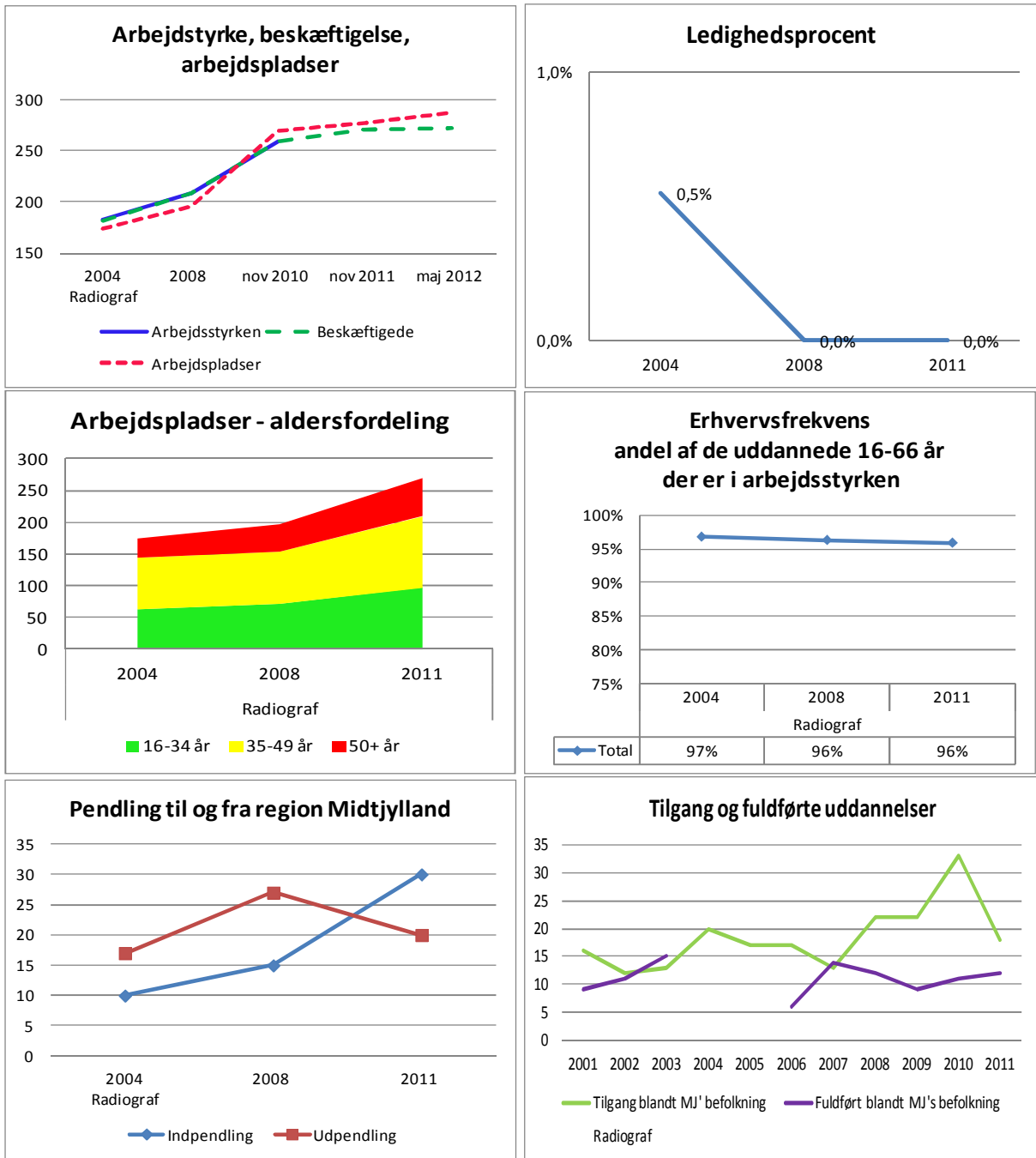
Omfanget af deltidsarbejde er ligeledes lavt set i forhold til de øvrige faggrupper i analysen. Den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad for de ansatte i region og kommuner var således 97 % i august 2012 (Bilag B).

Der er lidt større indpendling til end udpending fra Midtjylland af radiografer i 2011, men billedet er vendt siden 2008 (se figuren). I november 2010 svarede nettoindpendlingen til 3,9 % af arbejdsstyrken.

Tilgangen til uddannelsen steg voldsomt i 2010, men niveauet faldt igen i 2011.

⁴¹ Data stammer fra COWIs analyser baseret på RAS - Danmarks Statistiks registerbaserede arbejdsstyrkestatistik samt Undervisningsministeriets databank

Figur 4-33. *Udviklingen for radiografer i Midtjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, pendling ind og ud af regionen samt tilgang til og fuldførelse af uddannelsen.*



Note: Enheden i figuren er antal personer - bortset fra ledighedsprocenten og erhvervsfrekvensen, hvor enheden er %. Alle årstal vedrører november i foregående kalenderår. Med undtagelse af måneds- og årsoplysningerne i figuren vedr. arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser. Der er ikke oplyst tal for antallet af fuldførte uddannelser for 2004 og 2005. Kilde: Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik og Undervisningsministeriets databank.

4.8 Social- og sundhedshjælpere

Uddannelsen	Uddannelsen til social og sundhedshjælper, som også benævnes social- og sundhedsuddannelsen trin 1, er en erhvervsuddannelse, som tager 1 år og 7 måneder. I Region Midtjylland udbydes uddannelsen af social og sundhedsskolerne i Randers, Grenå, Aarhus, Silkeborg, Skive, Viborg, Herning og Horsens.
Tilgangen	<p>Antallet af elever på social- og sundhedsskolerne er først og fremmest afhængigt af kommunernes og regionens oprettelse af uddannelsespladser. Med trepartsaftalen fra 2007 er antallet, som nævnt i kapitel 3, fastlagt frem til 2015.</p> <p>Udviklingen i tilgangen af elever til uddannelsen følger ifølge PASS (PASS 2012) til dels udviklingen i ledigheden. Når ledigheden falder, så falder tilgangen til uddannelsen også, og omvendt når ledigheden stiger.</p>
Fordeling på køn og alder	Social- og sundhedshjælpereleverne er ifølge en undersøgelse foretaget af PASS (PASS 2012) karakteriseret ved at være kvinder (87 %). 36 % er under 25 år, 37 % mellem 25 og 39 år, mens de resterende 27 % er over 40 år. En ud af 4 er af udenlandsk oprindelse.
Arbejdssteder	Social- og sundhedshjælpere er typisk ansat inden for den kommunale ældrepleje eller hos private udbydere af praktisk hjælp.

4.8.1 Hovedresultater⁴²

Hovedresultater	<p>Fire af de analyserede scenarier peger på overskud af social- og sundhedshjælpere i hele den belyste periode.</p> <p>Under et af de analyserede scenarier, hvor efterspørgslen efter social- og sundhedshjælper antages at stige i takt med antallet af arbejdspladser inden for sundhedsbranchen i Midtjylland (branchescenariet), opstår der dog mangel på social- og sundhedshjælpere fra omkring 2017-2018.</p> <p>Blandt de analyserede tiltag vurderes specielt en øget tilgang til uddannelserne og en reduktion af omfanget af deltidsarbejde at have stor effekt, hvis efterspørgslen udvikler sig som antaget i det sidstnævnte scenarie.</p>
-----------------	---

⁴² I forbindelse med fremskrivningen har vi foretaget separate fremskrivninger af social- og sundhedsuddannelsens trin 1 og 2 med det mål at opnå et billede af det fremtidige behov for både social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter. Det har vi gjort ved at tage udgangspunkt i det samlede antal, der afslutter henholdsvis trin 1 og trin 2 og på baggrund af det tal beregnet, hvor stor en andel trin 1 og trin 2 udgør af det samlede antal uddannede. Det forholdstal har vi brugt til at udarbejde separate fremskrivninger for de to uddannelser.

4.8.2 Den fremtidige udvikling

Arbejdskraftbalance

Der er ifølge Arbejdsmarkedsstyrelsens seneste arbejdskraftbalance⁴³ balance mellem udbuddet og efterspørgslen efter social- og sundhedshjælpere i Region Midtjylland.

Det fremtidige behov – kvalitative vurdering

Ifølge de interviewede fagpersoner så er de vigtigste overordnede udviklingstendenser, som vil komme til at præge efterspørgslen efter social og sundhedsuddannede i de kommende år, den demografiske udvikling og den teknologiske og den medicinsk-teknologiske udvikling samt den ændrede arbejdsdeling mellem sygehusene og kommunerne. Herudover forventes sygehusenes øgede vægt på kortere accelererende forløb og den øgede vægt på patient empowerment i både kommunerne og på sygehusene også at komme til at påvirke efterspørgslen efter social- og sundhedsuddannede fremover.

Alt andet lige vil den demografiske udvikling øge efterspørgslen, mens den medicinsk-teknologiske og teknologiske udvikling, herunder udviklingen af nye velfærds-teknologiske løsninger, sandsynligvis vil trække i modsat retning.

Den ændrede arbejdsdeling mellem sygehusene og kommunerne, herunder kommunernes øgede ansvar for forebyggelses- og rehabiliteringsindsatsen, forventes at have en effekt på de kompetencer, der efterspørges hos de sundhedsuddannede i kommunerne fremover, og dermed for sammensætning af medarbejderne på social- og sundhedsområdet i kommunerne. Flere af de interviewede peger i denne henseende på, at kommunerne fremover vil efterspørge flere social- og sundhedsassistenter og sygeplejersker samt ergo- og fysioterapeuter, men færre social- og sundhedshjælpere til social- og sundhedsområdet. I hvilket omfang dette bliver en realitet afhænger både af udbuddet af social- og sundhedsassistenter og sygeplejersker, og af de ændringer af social- og sundhedsuddannelsens trin 1 og 2, der forventes at komme til at ske i forbindelse med den kommende modernisering af uddannelsen.

Dermed også sagt, at det er meget svært at vurdere behovet for de enkelte faggrupper på sundhedsområdet isoleret set. Ikke mindst taget i betragtning, at social- og sundhedshjælperuddannelsen er første trin i uddannelsen til social- og sundhedsassistentuddannelsen og til sygeplejerske uddannelsen.

En enkelt af de interviewede kommuner peger på, at der til gengæld vil blive behov for flere social- og sundhedshjælpere på social- og handicapområdet, hvor der ikke i samme omfang opleves en stigende specialisering blandt medarbejderne.

Flere er endvidere inde på det forhold, at de økonomiske rammebetingelser vil betyde, at den praktiske hjælp i stigende omfang vil blive sparet væk fremover og i stedet løst i privat regi. Det vil alt andet lige betyde, at kommunerne vil efterspørge færre social- og sundhedshjælpere, mens de private leverandører sandsynligvis vil efterspørge flere.

⁴³ <http://brmidtjylland.dk/Arbejdsmarkedsbalancen.aspx>

I øjeblikket bliver der imidlertid ifølge en af de interviewede fagpersoner ikke udannet et tilstrækkeligt antal assistenter til at klare den øgede efterspørgsel i kommunerne, hvilket ifølge den pågældende har den konsekvens, at hjælperne udfordres på deres kompetencer, og stilles overfor opgaver, som de ikke har redskaberne til at håndtere.

I forhold til de ændrede kompetencekrav til hjælperne peger skolerne på, at de stigende krav giver en særlig udfordring i forhold til de svagere funderede elever, som der i de senere år er blevet flere og flere af som følge af, at uddannelsen bliver anvendt til at opfylde både uddannelsespolitiske og beskæftigelsespolitiske målsætninger.

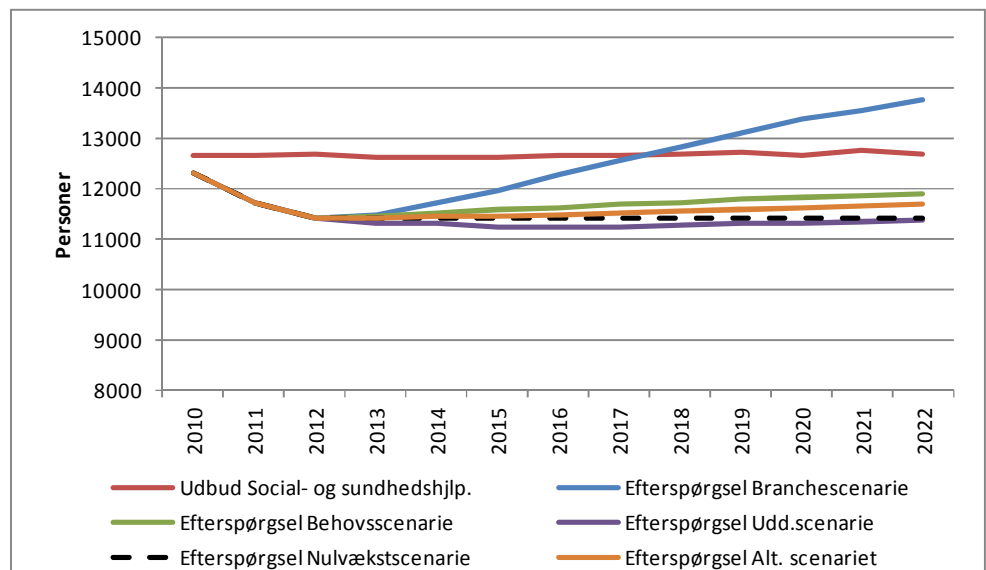
En helt anden faktor, som kan komme til at spille ind på efterspørgslen efter social- og sundhedshjælperne og de øvrige faggrupper på sundhedsområdet i fremtiden, er brugen af frivillige. En faktor som arbejdsgiverne ser som en mulighed, men som arbejdstagerorganisationerne ser som en trussel.

Billedet af udviklingen i det fremtidige behov for social- og sundhedshjælpere er således ikke entydigt, når vi spørger fagpersonerne, og det er slet ikke, når det tages i betragtning, at efterspørgslen efter de enkelte faggrupper inden for sundhedsområdet afhænger af udbuddet af de øvrige faggrupper inden for området.

Fremskrivning –
kvantitativ

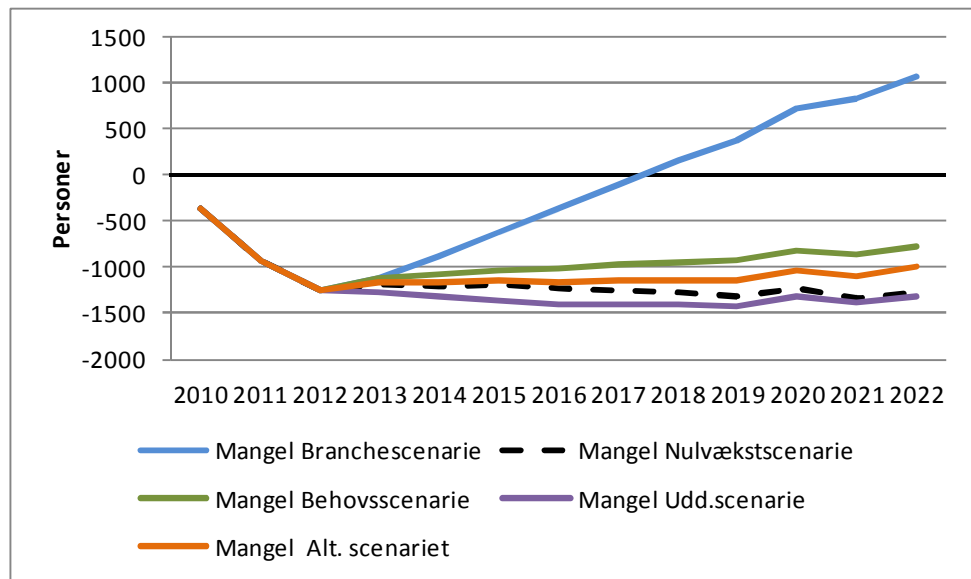
Efterspørgselssceneriernes fremskrivning af efterspørgslen efter social- og sundhedshjælpere giver et billede af to forskellige mulige udviklingstendenser. Under de fire af scenarierne vil der være overskud af social- og sundhedshjælpere i fremskrivningsperioden, mens der under branchescenariet opstår mangel på social- og sundhedshjælpere fra omkring 2017-2018.

Figur 4-34. Social- og sundhedshjælpere - Arbejdsstyrke og arbejdspladser



Det alternative scenarie: Efterspørgslen antages at stige med den procentvise vækst i antallet af 80+-årige vægtet med de 80+-åriges andel af sundhedsudgifterne.

Figur 4-35. Social- og sundhedshjælpere - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft)



Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra regionen. Nettoudpendlingen antages at være konstant, svarende til niveauet i november 2010.

I branchescenariet sker der en relativt kraftig stigning i efterspørgslen. Her antages efterspørgslen efter social- og sundhedshjælpere at følge LINE-modellens fremskrevne udvikling i antallet af arbejdspladser inden for sundhedsbranchen i Midtjylland - i de øvrige scenarier er stigningen en del svagere eller helt fraværende (nulvækst-scenariet og uddannelsesscenariet). Arbejdsstyrken antages at være nogenlunde konstant i hele fremskrivningsperioden (Figur 4-34).

I uddannelsesscenariet antages efterspørgslen efter social- og sundhedshjælpere at følge LINE-modellens fremskrevne udvikling i antallet af arbejdspladser besat af sundhedsuddannede med en erhvervsfaglig uddannelse. I det alternative scenarie antages efterspørgslen efter social- og sundhedshjælpere at stige med den procentvise vækst i antallet af 80+-årige vægtet med de 80+-åriges andel af sundhedsudgifterne. I behovsscenarioet antages efterspørgslen efter social- og sundhedshjælpere at stige med væksten i befolkningens gennemsnitsalder.

Fremskrivningen peger på, at der med en efterspørgselsudvikling som antaget i branchescenariet på længere sigt kan blive mangel på social- og sundhedshjælpere. I 2022 vil der under dette scenarie være et underskud på ca. 1.000 social- og sundhedshjælpere, svarende til omkring 8 % af arbejdsstyrken. Med en efterspørgselsudvikling, som antaget i de fire øvrige scenarier, bliver der derimod overskud af social- og sundhedshjælpere. I 2022 vil der i det alternative scenarie være et overskud på ca. 1.000 social- og sundhedshjælpere, svarende til omkring 8 % af arbejdsstyrken (Figur 4-35).

Fremskrivningen tager udgangspunkt i en forudsætning om, at nettoudpendlingen fra regionen i hele perioden er på niveau med nettoudpendlingen i november 2010, hvor nettoudpendlingen svarede til ca. 15 personer.

4.8.3 Vurdering af effekten af udvalgte tiltag

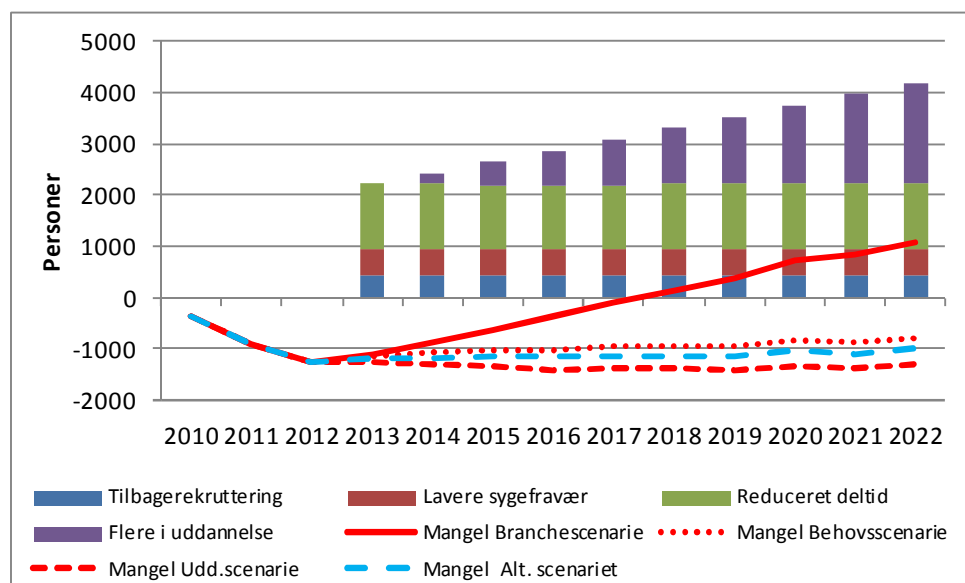
Effekten af tiltag

Spørgsmålet er, om og hvordan mangelen på social- og sundhedshjælpere kan reduceres, hvis branchescenariet bliver en realitet. Figur 4-36 giver et billede af den forventede effekt af udvalgte tiltag, der evt. kan iværksættes i tilfælde af mangel på faggruppen. Den fremskrevne mangel på/overskud af arbejdskraft under scenarierne (bortset fra nulvækstscenariet) fremgår samtidig af figuren.

Det drejer sig om den forventede effekt af en tilbagerekuttering af 25 % af de personer, der har forladt faget - under forudsætning af at stillingerne i stedet besættes af andre faggrupper, reduktion af sygefraværet i faggruppen med 25 %, reduktion af omfanget af deltidsarbejde med 25 % og en forøgelse af tilgangen til uddannelserne med 25 %.

Som det ses af figuren, er det specielt en øget tilgang til uddannelserne og en reduktion af deltidsarbejdet, der vil have effekt, men lavere sygefravær og tilbagerekuttering af en del af de, der har forladt faget, vil også kunne afhjælpe den mangel, der kan opstå såfremt efterspørgslen udvikler sig som antaget i branchescenariet.

Figur 4-36. Social- og sundhedshjælpere - Effekt af tiltag sammenlignet med mangel på arbejdskraft (negativ mangel = overskud af arbejdskraft).



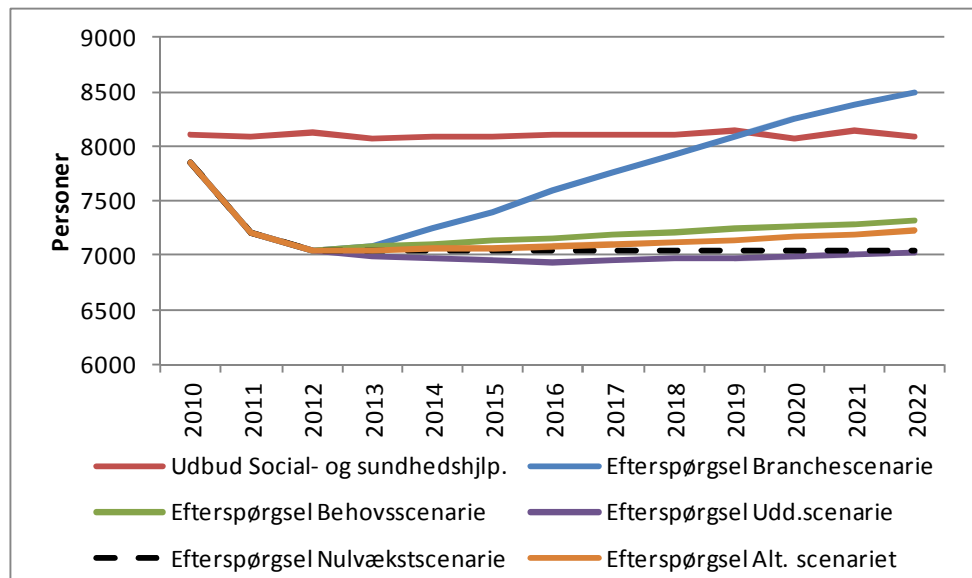
De følgende to afsnit præsenterer resultaterne af fremskrivningen på landsdelsniveau. Fremskrivningen af udviklingen i de to landsdele tager udgangspunkt i en forudsætning om konstant nettopendling, svarende til niveauet i december 2010.

4.8.4 Fremskrivning for Østjylland

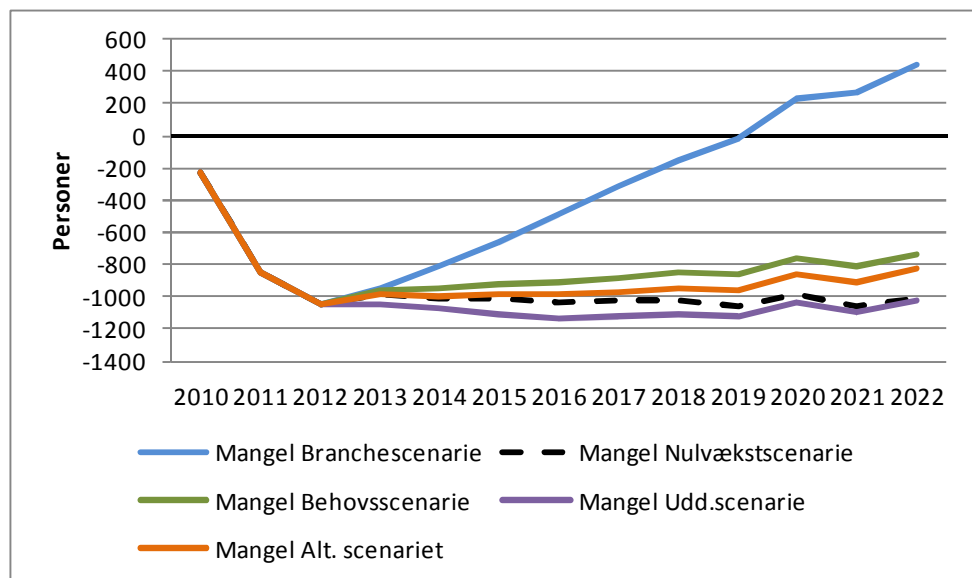
Østjylland

Fremskrivningen for Østjylland dækker følgende kommuner: Favrskov, Hedensted Horsens, Norddjurs, Odder, Randers, Samsø, Silkeborg, Skanderborg, Syddjurs og Aarhus.

Figur 4-37. Social- og sundhedshjælpere - Arbejdsstyrke og arbejdspladser. Østjylland.



Figur 4-38. Social- og sundhedshjælpere - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft). Østjylland.



Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpending til og fra landsdelen. Nettoudpendingen antages at være konstant, svarende til niveauet i november 2010.

Fremskrivningen viser, at der i hele perioden 2012 til 2018 vil være et overskud af social- og sundhedshjælpere. I 2018 og 2019 vil der være rekrutteringsproblemer, som vil udvikle sig til en egentlig mangel situation i 2020 og frem, givet at efterspørgslen følger udviklingen i den generelle efterspørgsel efter arbejdskraft inden for sundhedsbranchen i Østjylland. Forudsættes udviklingen i efterspørgslen efter social- og sundhedshjælpere i stedet at følge enten den procentvise vækst i antallet af 80+-årige vægtet med de 80+-åriges andel af sundhedsudgifterne (alternativ scenariet) eller den generelle efterspørgsel efter personer med en erhvervsfaglig ud-

dannelse inden for sundhed i Østjylland (uddannelsessceneriet) eller niveauet for efterspørgslen i dag (nulvækstsceneriet), så vil der i stedet være overskud af social- og sundhedshjælpere i hele perioden.

I 2022 vil der i det alternative scenarie være et overskud på ca. 1.000 social- og sundhedshjælpere, svarende til omkring 13 % af arbejdsstyrken (Figur 4-38).

4.8.5 Fremskrivning for Vestjylland

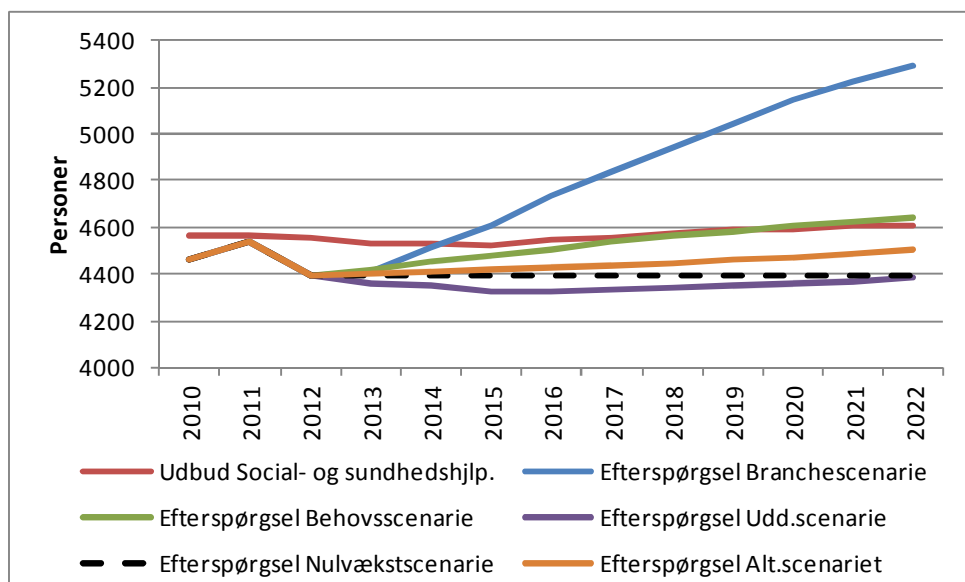
Vestjylland

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

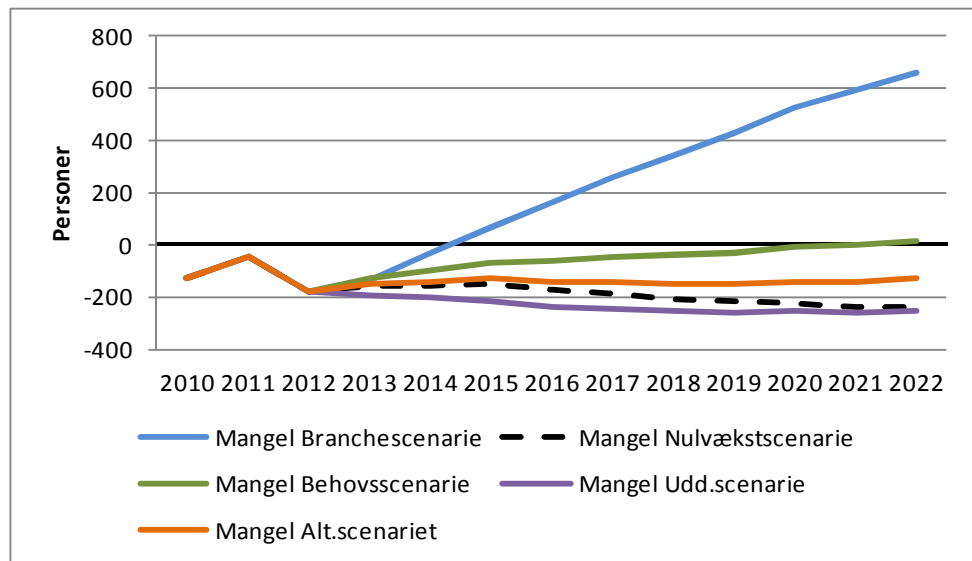
Givet at efterspørgslen efter social- og sundhedshjælpere følger udviklingen i den generelle efterspørgsel efter arbejdskraft inden for sundhedsbranchen, så vil der opstå risiko for rekrutteringsproblemer i 2014, og en egentlig mangel situation i 2015 og i årene frem i Vestjylland. Antages efterspørgslen at følge den procentvise vækst i antallet af 80+-årige vægtet med de 80+-åriges andel af sundhedsudgifterne vil der opstå risiko for rekrutteringsproblemer i perioden 2013 til 2019. I 2020 kan der under de givne forudsætninger opstå mangel på social- og sundhedshjælpere.

De tre øvrige scenarier forudser, at der omvendt bliver et overskud af social- og sundhedshjælpere. Overskuddet vil i 2022 blive på omkring 250 personer, såfremt udviklingen i efterspørgslen antages at følge udviklingen i den samlede efterspørgsel efter personer med en erhvervsfaglig sundhedsuddannelse i Vestjylland.

Figur 4-39. Social- og sundhedshjælpere - Arbejdsstyrke og arbejdspladser. Vestjylland.



Figur 4-40. Social- og sundhedshjælpere - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft). Vestjylland.



Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra landsdelen. Nettoudpendlingen antages at være konstant, svarende til niveauet i november 2010.

4.8.6 Den historiske udvikling

Historisk udvikling

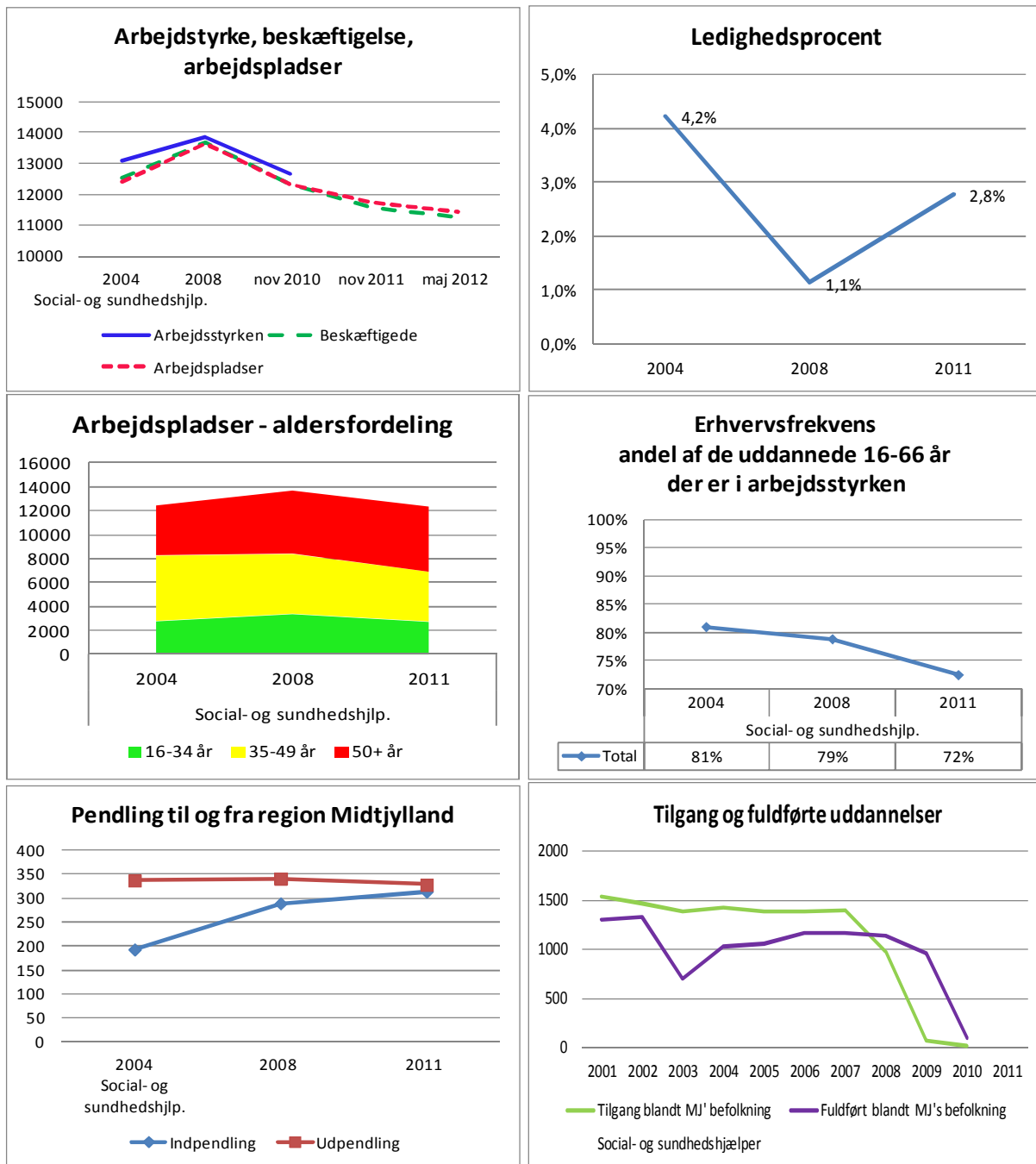
Figur 4-41 viser den historiske udvikling i en række centrale arbejdsmarkedsforhold for social- og sundhedshjælpere i regionen⁴⁴. Antallet af arbejdspladser og antallet af beskæftigede er faldet siden 2008. Samtidig er ledigheden steget, men den var fortsat relativt lav i 2011 (2,8 %). Antallet af arbejdspladser med social- og sundhedshjælpere over 50 år er vokset i løbet af perioden, og er ganske højt (44 %). Erhvervsfrekvensen har været faldende siden 2004 og er relativt lav (72 %).

Sygefraværet er relativt højt - 6,0 % blandt de ansatte social- og sundhedshjælpere i region og kommuner (Bilag B). Det samme gælder omfanget af deltidsarbejde set i forhold til de øvrige faggrupper i analysen. Den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad for de ansatte i region og kommuner var således 85 % i august 2012 (Bilag B).

Indpendlingen er nogenlunde på niveau med udpendlingen fra regionen.

⁴⁴ Data stammer fra COWIs analyser baseret på RAS - Danmarks Statistiks registerbaserede arbejdsstyrkestatistik samt Undervisningsministeriets databank

Figur 4-41. *Udviklingen for social- og sundhedshjælpere i Midtjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, pendling ind og ud af regionen samt tilgang til og fuldførelse af uddannelsen.*



Note: Enheden i figuren er antal personer - bortset fra ledighedsprocenten og erhvervsfrekvensen, hvor enheden er %. Alle årstal vedrører november i foregående kalenderår. Med undtagelse af måneds- og årsoplysningerne i figuren vedr. arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser. **Fra og med 2008 giver tilgangstallene ikke et retvisende billede af udviklingen. Fra og med 2009 giver fuldførelsestallene ikke et retvisende billede af udviklingen.** Kilde: Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik og Undervisningsministeriets databank.

4.9 Social- og sundhedsassistenter

Uddannelsen Uddannelsen til social- og sundhedsassistent er en erhvervsuddannelse som tager 3 år og 3 måneder. Uddannelsen er trin 2 af social- og sundhedsuddannelsen, hvor social- og sundhedshjælperuddannelsen er trin 1, og dermed indeholdt i de 3 år og 3 måneder uddannelsen varer. Det betyder, at det fremtidige behov for social- og sundhedsassistenter skal tænkes ind allerede i forbindelse med dimensioneringen af trin 1.

I Region Midtjylland udbydes uddannelsen i Randers, Grenå, Aarhus, Silkeborg, Skive, Viborg, Herning og Horsens.

Antal startet og gennemført Antallet af elever på social- og sundhedsskolerne er først og fremmest afhængigt af kommunernes og regionens oprettelse af uddannelsespladser. Med trepartsaftalen fra 2007 er antallet, som nævnt i kapitel 3, fastlagt frem til 2015.

Dimensioneringen i hele regionen (dvs. både i kommunerne og Region Midtjylland) var i 2010 772 pladser og i 2011 827 pladser.

Fordeling på køn og alder Social- og sundhedsassistenteleverne er ifølge en undersøgelse foretaget af PASS (PASS 2012) karakteriseret ved hovedsageligt at være kvinder (92 %). 25 % er under 25 år, 47 % mellem 25 og 39 år, mens de resterende 28 % er over 40 år. En ud af 4 er af udenlandsk oprindelse. Sammenlignet med social- og sundhedshjælpereleverne er der endnu flere kvinder blandt assistenterne og de er samtidigt gennemsnitlig ældre. Endelig er der færre med anden etnisk baggrund end dansk blandt assistenterne (19 %) end blandt hjælperne (24 %).

Arbejdssteder Social- og sundhedsassistenterne er typisk ansat inden for den kommunale ældrepleje, på hospitaler, i psykiatrien eller på institutioner for psykisk eller fysisk handicappede.

4.9.1 Hovedresultater⁴⁵

Hovedresultater Fremskrivningen tyder på, at der bliver **overskud af social- og sundhedsassistenter** i løbet af fremskrivningsperioden.

I alle scenarier - bortset fra nulvækstscenariet og uddannelsesscenariet - indebærer fremskrivningen en stigning i antallet af arbejdspladser for social- og sundhedsassistenter, men arbejdsstyrken vil i hele perioden overstige antallet af arbejdspladser.

⁴⁵ I forbindelse med fremskrivningen har vi foretaget separate fremskrivninger af social- og sundhedsuddannelsens trin 1 og 2 med det mål at opnå et billede af det fremtidige behov for både social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistenter. Det har vi gjort ved at tage udgangspunkt i det samlede antal, der afslutter henholdsvis trin 1 og trin 2 og på baggrund af det tal beregnet, hvor stor en andel trin 1 og trin 2 udgør af det samlede antal uddannede. Det forholdstal har vi brugt til at udarbejde separate fremskrivninger for de to uddannelser.

4.9.2 Den fremtidige udvikling

Arbejdskraftbalancen Ifølge Arbejdsmarkedsstyrelsens seneste arbejdskraftbalance for Midtjylland er der i øjeblikket balance mellem udbuddet og efterspørgslen efter social- og sundhedsassistenter i regionen.

Udviklingstendenser Ifølge de interviewede fagpersoner så er de vigtigste overordnede udviklingstendenser, som vil komme til at præge efterspørgslen efter social og sundhedsuddannede i de kommende år den demografiske udvikling og den teknologiske og den medicinsk-teknologiske udvikling samt den ændrede arbejdsdeling mellem sygehuse og kommunerne. Herudover forventes sygehuses øgede vægt på kortere accelererende forløb og den øgede vægt på patient empowerment i både kommunerne og på sygehuse også at komme til at påvirke efterspørgslen efter social- og sundhedsuddannede fremover.

Alt andet lige vil den demografiske udvikling øge efterspørgslen, mens den medicin-teknologiske og teknologiske udvikling, herunder udviklingen af nye velfærdsteknologiske løsninger, sandsynligvis vil trække i modsat retning.

Den ændrede arbejdsdeling mellem sygehuse og kommunerne, herunder kommunernes øgede ansvar for forebyggelses- og rehabiliteringsindsatsen samt sygehuses begyndende øgede brug af udgående teams, forventes at have en effekt på de *kompetencer*, der efterspørges hos de sundhedsuddannede i kommunerne fremover og dermed for sammensætning af medarbejderne på social- og sundhedsområdet i kommunerne. Flere af de interviewede peger i denne henseende på, at sygehuse fremover vil komme til at efterspørge flere sygeplejersker, men til gengæld færre social- og sundhedsassistenter, mens kommunerne forventes at ville komme til at efterspørge flere social- og sundhedsassistenter og sygeplejersker samt ergo- og fysioterapeuter, men færre social- og sundhedshjælpere til social- og sundhedsområdet.

Hvordan den fremtidige bemanding af ældre- og sundhedsområdet kommer til at se ud vil i høj grad afhænge af rekrutteringssituationen for de enkelte faggrupper og de ændringer, der kommer til at ske af indholdet af de enkelte sundhedsuddannelser og dermed også uddannelsesinstitutionernes muligheder for løbende at tilpasse indholdet til behovet for kompetencer.

Det faldende behov for social- og sundhedsassistenter på sygehuse giver ifølge de interviewede fagpersoner imidlertid nogle udfordringer i forhold til at få uddannet et tilstrækkeligt antal social- og sundhedsassistenter, idet det er blevet sværere og sværere at finde egnede praktikpladser på sygehuse.

I tilknytning hertil er der i forbindelse med interviewene også blevet stillet spørgsmålstegn ved, om sygehuse skal være med til at finansiere en uddannelse, som de ikke efterspørger. Et aspekt som selvfølgelig er relevant i hele drøftelsen af, hvordan man politisk sikrer det nødvendige antal medarbejdere med de rette kompetencer fremover, men som det ligger uden for rammerne af denne rapport at vurdere.

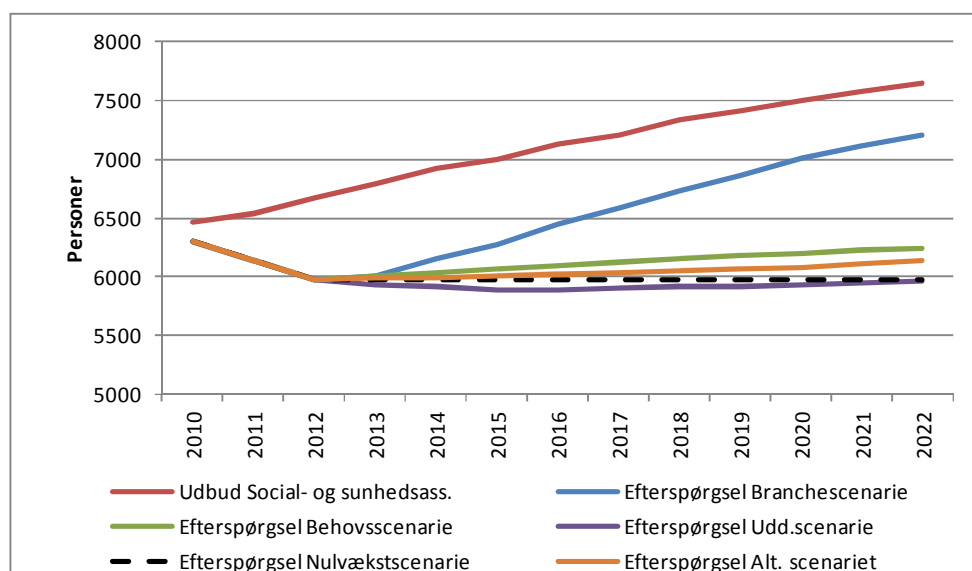
Fremskrivning – kvantitativ

Fremskrivningen tyder på, at der bliver overskud af social- og sundhedsassistenter i løbet af perioden, fordi arbejdsstyrken vokser mere end efterspørgslen.

I alle scenarier - bortset fra nulvækstscenariet og uddannelsesscenariet - indebærer fremskrivningen en stigning i antallet af arbejdspladser for social- og sundhedsassistenter. Størst er stigningen i branchescenariet, hvor efterspørgslen svarer til den fremskrevne udvikling i antallet af arbejdspladser inden for sundhedsbranchen (Figur 4-42).

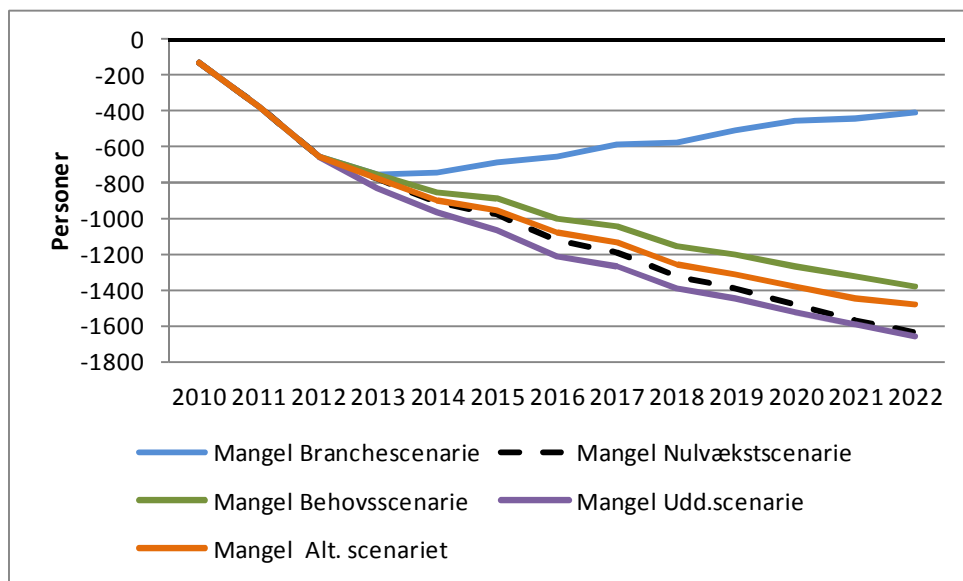
I uddannelsesscenariet antages efterspørgslen efter social- og sundhedsassistenter at følge LINE-modellens fremskrevne udvikling i antallet af arbejdspladser besat af sundhedsuddannede med en erhvervsfaglig uddannelse. I det alternative scenarie antages efterspørgslen efter social- og sundhedsassistenter at stige med den procentvise vækst i antallet af 80+-årige vægtet med de 80+-åriges andel af sundhedsudgifterne. I behovsscenarioet antages efterspørgslen efter social- og sundhedsassistenter at stige med væksten i befolkningens gennemsnitsalder.

Figur 4-42. Social- og sundhedsassistenter - Arbejdsstyrke og arbejdspladser



Det alternative scenarie: Efterspørgslen antages at stige med den procentvise vækst i antallet af 80+-årige vægtet med de 80+-åriges andel af sundhedsudgifterne.

Figur 4-43. Social- og sundhedsassistenter - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft)



Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra regionen. Nettoudpendlingen antages at være konstant, svarende til niveauet i november 2010.

Fremskrivningen tager udgangspunkt i en forudsætning om, at nettoudpendlingen fra regionen i hele perioden er på niveau med nettoudpendlingen i november 2010, hvor nettoudpendlingen svarede til ca. 30 personer.

Det fremskrevne overskud af social- og sundhedsassistenter vil, hvis det bliver en realitet, i 2022 udgøre mellem 500 og 1.700 personer, svarende til mellem 5 % og 22 % af arbejdsstyrken (Figur 4-43)

Det er dog næppe sandsynligt, at et overskud på 22 % bliver til virkelighed, fordi både udbuddet og efterspørgslen efter social- og sundhedsassistenter sammen med nettoudpendlingen må antages at tilpasse sig i forsøget på at undgå et overskud i den størrelse.

De følgende to afsnit præsenterer resultaterne af fremskrivningen på landsdelsniveau. Fremskrivningen af udviklingen i de to landsdele tager udgangspunkt i en forudsætning om konstant nettopendling, svarende til niveauet i december 2010.

4.9.3 Fremskrivning for Østjylland

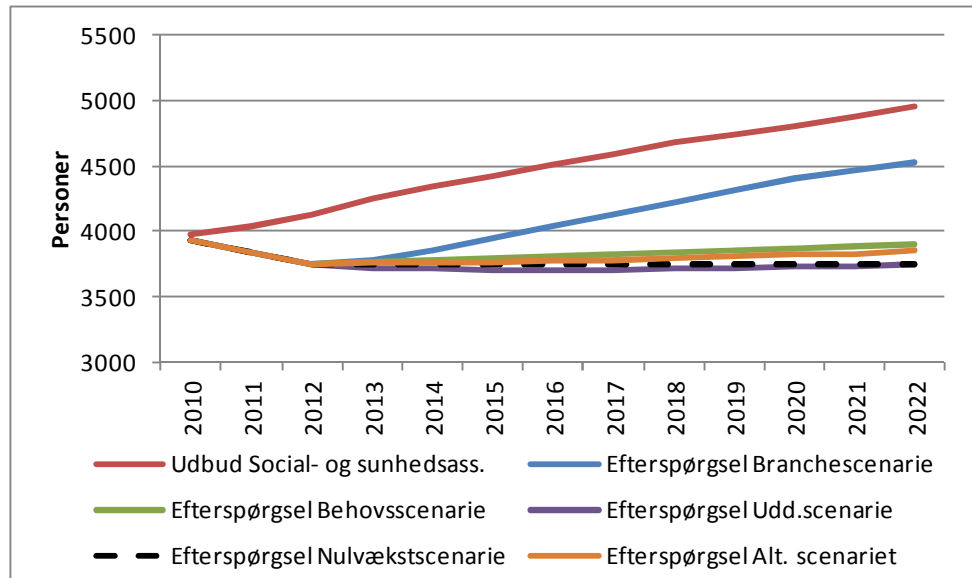
Østjylland

Fremskrivningen for Østjylland dækker følgende kommuner: Favrskov, Hedensted Horsens, Norddjurs, Odder, Randers, Samsø, Silkeborg, Skanderborg, Syddjurs og Aarhus.

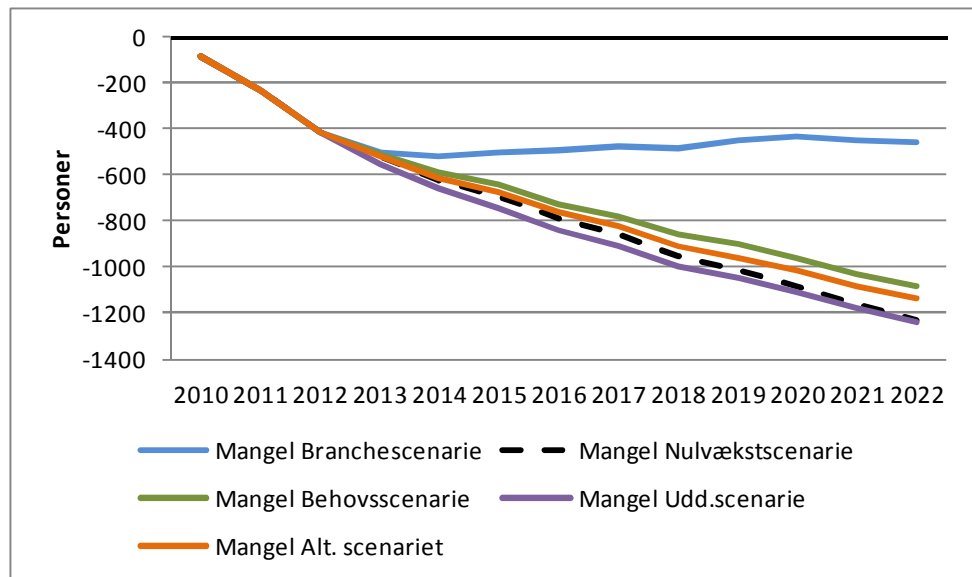
Fremskrivningen for Østjylland tyder på, at der bliver overskud af social- og sundhedsassistenter i hele perioden. Den primære årsag hertil er, at arbejdsstyrken og dermed udbuddet af social- og sundhedsassistenter vokser mere end efterspørgslen.

I 2022 forventes overskuddet af social- og sundhedsassistenter i Østjylland at udgøre mellem 400 og 1.200 personer alt efter de givne forudsætninger for udviklingen i efterspørgslen.

Figur 4-44. Social- og sundhedsassistenter - Arbejdsstyrke og arbejdspladser. Østjylland.



Figur 4-45. Social- og sundhedsassistenter - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft). Østjylland.



Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra landsdelen. Nettoudpendlingen antages at være konstant, svarende til niveauet i november 2010.

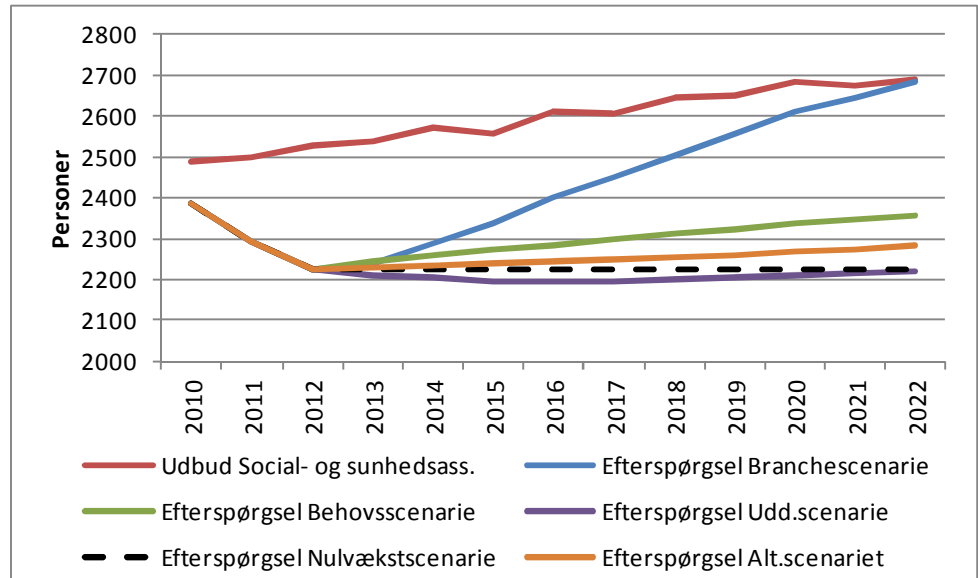
4.9.4 Fremskrivning for Vestjylland

Vestjylland

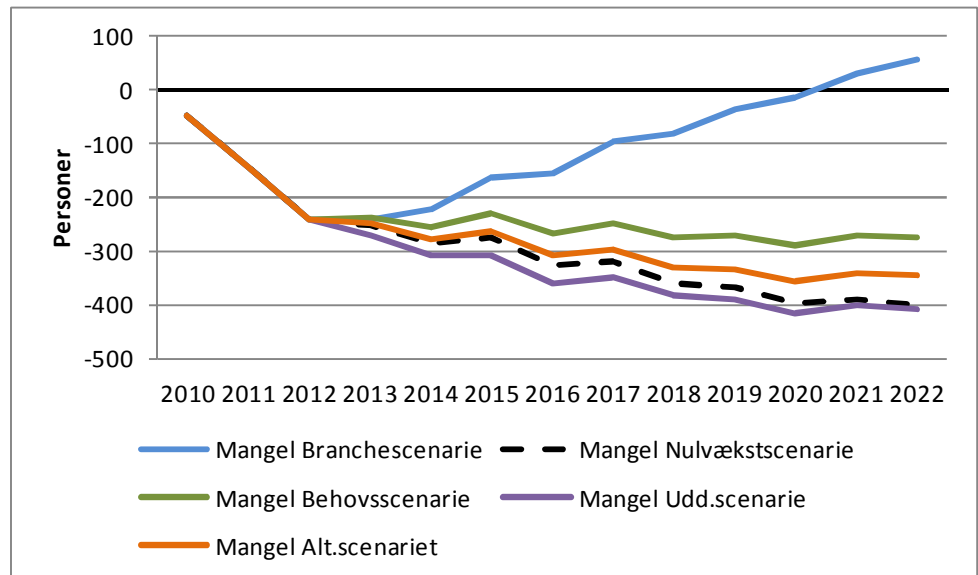
Fremskrivningen for Vestjylland dækker følgende kommuner: Herning, Holstebro, Ikast-Brande, Lemvig, Ringkøbing-Skjern, Skive, Struer og Viborg.

Fire af de fem scenarier forudsiger, at der bliver overskud på social- og sundhedsassistenter i Vestjylland, mens det femte scenarie – branchescenariet – forudsiger rekrutteringsproblemer i slutningen af perioden fra 2018 og en egentlig mangelsituation i 2020-2022.

Figur 4-46. Social- og sundhedsassistenter - Arbejdsstyrke og arbejdspladser. Vestjylland.



Figur 4-47. Social- og sundhedsassistenter - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft). Vestjylland.



Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra landsdelen. Nettoudpendlingen antages at være konstant, svarende til niveauet i november 2010.

4.9.5 Den historiske udvikling

Historisk udvikling

Figur 4-48 viser den historiske udvikling i en række centrale arbejdsmarkedsforhold for social- og sundhedsassistenter i regionen⁴⁶. Antallet af arbejdspladser og antallet af beskæftigede steg frem til november 2010, men er derefter faldet.

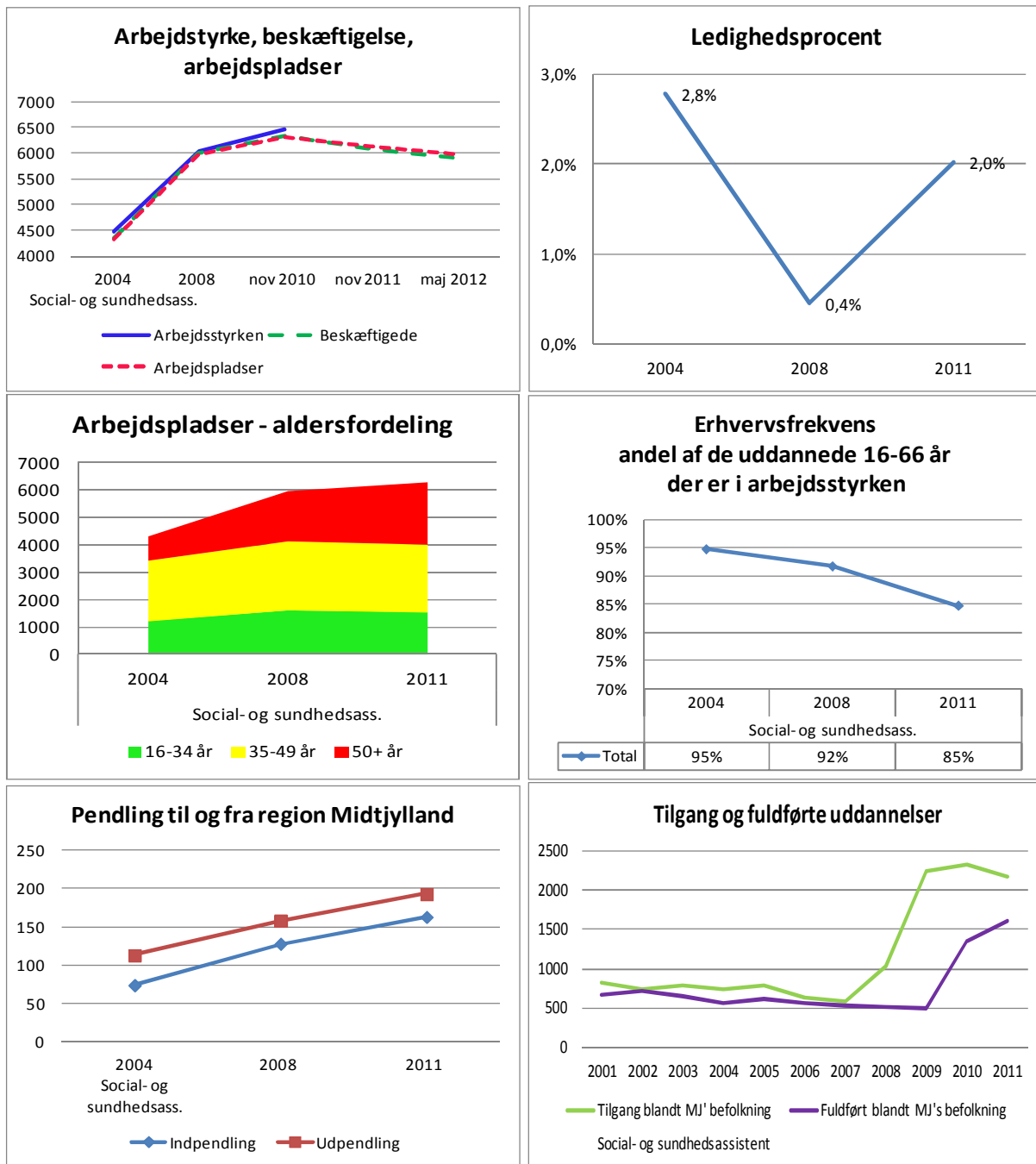
Ledigheden er steget siden 2008, men er fortsat relativt lav i 2011 (2,0 %). Antallet af arbejdspladser med social- og sundhedsassistenter over 50 år er vokset i løbet af perioden, og er relativt højt (37 %). Erhvervsfrekvensen har været faldende siden 2004 og er i 2011 85 %.

Sygefraværet er højt - 8,2 % blandt de ansatte social- og sundhedsassistenter i region og kommuner (Bilag B). Det gælder ligeledes omfanget af deltidsarbejde set i forhold til de øvrige faggrupper i analysen. Den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad for de ansatte i region og kommuner var således 89 % i august 2012 (Bilag B).

Udpendlingen er lidt større end indpendlingen til regionen - men forskellen er ringe.

⁴⁶ Data stammer fra COWIs analyser baseret på RAS - Danmarks Statistiks registerbaserede arbejdsstyrkestatistik samt Undervisningsministeriets databank

Figur 4-48. *Udviklingen for social- og sundhedsassistenter i Midtjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, pendling ind og ud af regionen samt tilgang til og fuldførelse af uddannelsen.*



Note: Enheden i figuren er antal personer - bortset fra ledighedsprocenten og erhvervsfrekvensen, hvor enheden er %. Alle årstal vedrører november i foregående kalenderår (med undtagelse af måneds- og årsoplysningerne i figuren vedr. Arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser.) **Fra og med 2008 giver tilgangstallene ikke et retvisende billede af udviklingen, fordi social- og sundhedshjælpere indgår i tallene. Fra og med 2009 giver fuldførelsestallene heller ikke et retvisende billede af udviklingen af samme årsag.** Kilde: Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik og Undervisningsministeriets databank.

4.10 Socialrådgivere

Uddannelsen Uddannelsen til socialrådgiver er en professionsbacheloruddannelse, som tager 3½ år. Uddannelsen udbydes i Region Midtjylland af VIA-UV, og kan tages både i Aarhus og i Holstebro.

I 2010 blev der optaget i alt 343 elever på uddannelsen. 278 i Aarhus og 65 i Holstebro.

Køn og alder Hovedparten af de studerende er kvinder (90 %) og under 27 år (65 %), heraf er 2 ud af 3 (66 %) mellem 23 og 26 år (Harrits S., G. & Olesen G., S., 2012).

Arbejdssteder I dag er omkring 70 % af alle socialrådgivere ansat i kommunale forvaltninger, projekter eller institutioner⁴⁷. Herudover er der også en del, der arbejder i regionerne – enten på sygehusene eller regionens forvaltninger eller på døgninstitutioner. Endelig arbejder der også socialrådgivere i de forskellige interesseorganisationer og arbejdstagerorganisationer.

4.10.1 Hovedresultater

Hovedresultater Efterspørgselssceneriernes fremskrivning af efterspørgslen efter socialrådgivere giver et billede af to mulige udviklingstendenser. I to af scenarierne antages efterspørgslen efter socialrådgivere at stige i nogenlunde takt med arbejdsstyrken. I disse scenarier er resultatet **mangel på socialrådgivere eller risiko for rekrutteringsproblemer**.

I de tre øvrige scenarier - inkl. nulvækstscenariet - antages efterspørgslen efter socialrådgivere ikke at ændre sig nævneværdigt i fremskrivningsperioden. I kombination med en stigende arbejdsstyrke vil disse scenarier resultere i **overskud af socialrådgivere**.

4.10.2 Den fremtidige udvikling

Arbejdskraftbalancen Arbejdsmarkedsstyrelsens seneste arbejdskraftbalance fra juni 2012 viser, at der i dag er balance mellem udbuddet og efterspørgslen efter socialrådgivere i Midtjylland.

Det fremtidige behov – kvalitativ vurdering Hvad angår det fremtidige behov, så peger de interviewede fagpersoner på, at det stigende fokus på at sikre tidlig opsporing af udsatte børn og på forebyggende indsatser på børneområdet generelt vil øge behovet for socialrådgivere fremover.

Det samme gælder kommunernes øgede fokus på beskæftigelsesområdet, herunder på at sikre, at færrest mulig bliver langtidsledige og/eller overgår til permanente ydelser. Socialrådgiverforeningen i Region Midtjylland giver i denne sammenhæng imidlertid udtryk for, at foreningen i øjeblikket oplever, at kommunerne i stigende omfang vælger at ansætte andre faggrupper i jobcentre som supplement til soci-

⁴⁷ Jf. <http://www.viauc.dk/socialraadgiver/aarhus/jobogkarriere/Sider/jobogkarriere.aspx>

alrådgivere. Det gælder bl.a. jurister og cand.mag.er. Til gengæld oplever foreningen, at socialrådgiverne i stigende omfang efterspørges af UU (Ungdommens Uddannelsesvejledning).

Endelig forventes det forhold, at et stigende antal borgere har sammensatte og komplekse problemer af både helbredsmæssig, social og beskæftigelsesmæssig karakter, som kræver mere end blot behandling af deres sygdom, for at komme videre i livet, at sygehusene fremover vil efterspørge et stigende antal socialrådgivere (Danske Regioner og Dansk Socialrådgiverforening 2011). Socialrådgiverne vil kunne være med til at sikre sammenhæng i patientforløbet og sikre, at borgeren hurtigst mulig kan genoptage sit arbejds- og/eller familieliv efter eller med sygdommen.

Interviewene med fagpersonerne indikerer således, at behovet for socialrådgivere vil stige i de kommende år, men at gruppen samtidigt på nogle områder udfordres af andre faggrupper.

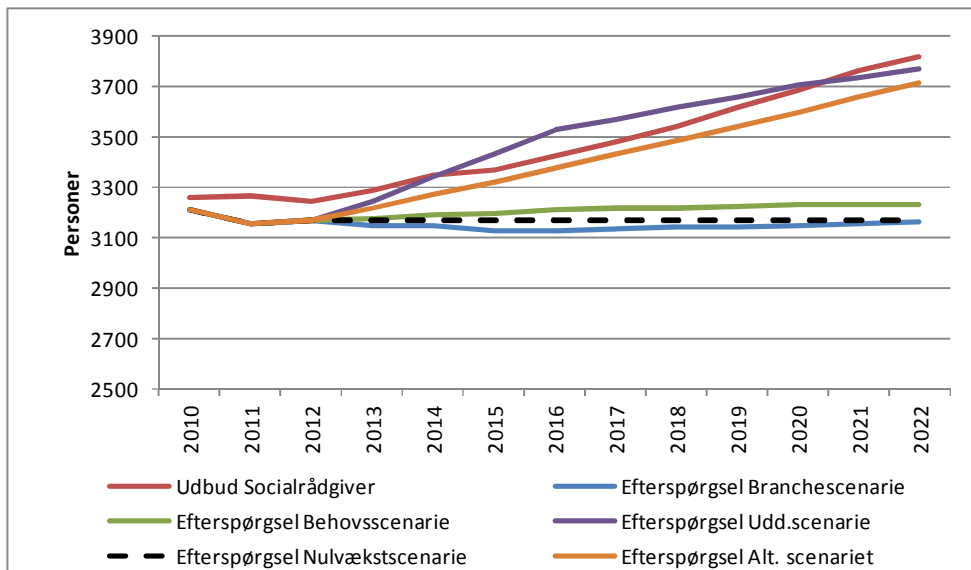
Fremskrivningen – kvantitativ

I uddannelsesscenariet og i det alternative scenarie sker der en relativt kraftig stigning i efterspørgslen. I uddannelsesscenariet antages efterspørgslen efter socialrådgivere at følge LINE-modellens fremskrevne udvikling i antallet af arbejdspladser besat af personer med en mellemlang videregående samfundsfaglig uddannelse. I det alternative scenarie antages efterspørgslen efter socialrådgivere at følge trenden i udviklingen i antallet af arbejdspladser besat af socialrådgivere fra 2008 til 2012. Det antages altså, at udviklingen fra 2008 til 2012 fortsætter uændret i fremskrivningsperioden.

I de øvrige scenarier antages efterspørgslen efter socialrådgivere som nævnt ikke at ændre sig nævneværdigt. Det gælder for behovsscenarioet, hvor efterspørgslen efter socialrådgivere antages at følge væksten i antallet af erhvervsaktive, og det gælder i branchescenarioet, hvor efterspørgslen efter socialrådgivere antages at følge LINE-modellens fremskrevne udvikling i antallet af arbejdspladser inden for branchen offentlig administration. Herudover gælder det selvsagt i nulvækstscenariet.

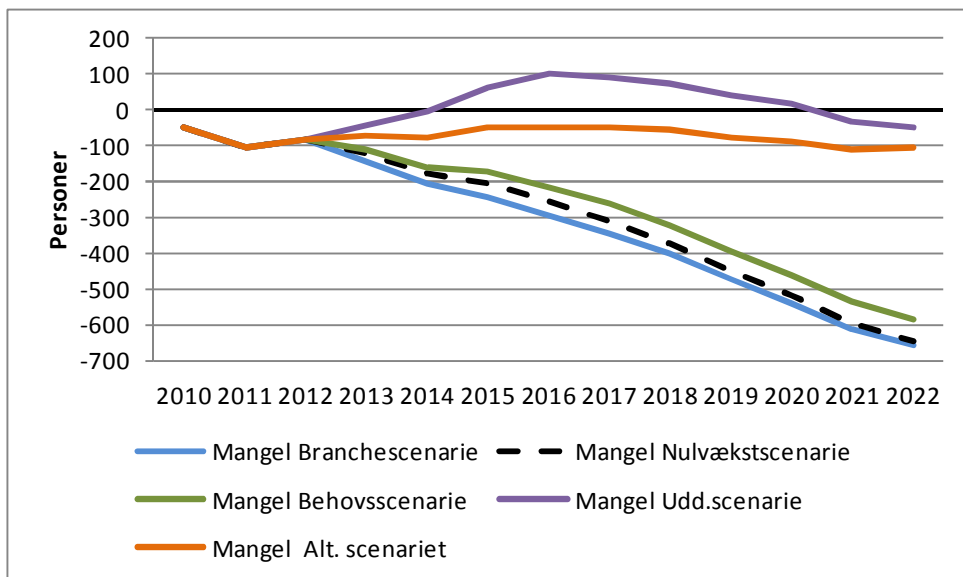
Arbejdsstyrken antages at stige en del i løbet af fremskrivningsperioden (Figur 4-49).

Figur 4-49. Socialrådgivere - Arbejdsstyrke og arbejdspladser



Det alternative scenarie: Det antages, at den fremtidige efterspørgsel efter socialrådgivere følger trenden i udviklingen i antallet af arbejdspladser fra 2008 til 2012, dvs. i antallet af beskæftigede socialrådgivere på arbejdspladser i Region Midtjylland.

Figur 4-50. Socialrådgivere - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft)



Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra regionen. Nettoudpendlingen antages at være konstant, svarende til niveauet i november 2010.

Under uddannelsesscenariet opstår der som nævnt mangel på socialrådgivere fra omkring 2014 til 2020. I 2016 vil der under dette scenarie være et underskud på ca. 100 socialrådgivere, svarende til omkring 3 % af arbejdsstyrken. Samme år vil der under det alternative scenarie være et overskud på ca. 50 socialrådgivere, svarende

til ca. 1,5 % af arbejdsstyrken, hvilket kan risikere at medføre rekrutteringsproblemer.

Med en efterspørgselsudvikling som antaget i behovsscenarioet, branchescenarioet og nulvækstscenariet bliver der derimod overskud af socialrådgivere. I 2022 vil der med disse scenarier være et overskud på 600-700 socialrådgivere, svarende til 15-17 % af arbejdsstyrken (Figur 4-50).

Fremskrivningen tager udgangspunkt i en forudsætning om, at nettoudpendlingen fra regionen i hele perioden er på niveau med nettoudpendlingen i november 2010, hvor den svarer til ca. 0 personer.

4.10.3 Vurdering af effekten af udvalgte tiltag

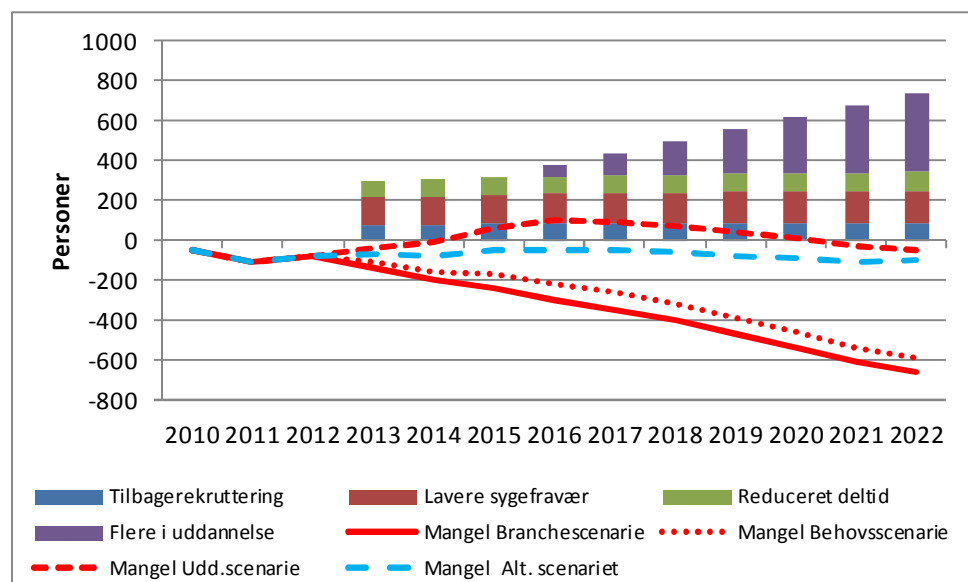
Effekten af tiltag

Spørgsmålet er, om og hvordan en evt. mangel på socialrådgivere kan reduceres, hvis uddannelsesscenariet bliver en realitet. Figur 4-51 giver et billede af den forventede effekt af udvalgte tiltag, der evt. kan iværksættes i tilfælde af mangel på faggruppen. Den fremskrevne mangel på/overskud af arbejdskraft under scenarierne (bortset fra nulvækstscenariet) fremgår samtidig af figuren.

Det drejer sig om den forventede effekt af en tilbagerekuttering af 25 % af de personer, der har forladt faget - under forudsætning af at stillingerne i stedet besættes af andre faggrupper, reduktion af sygefraværet i faggruppen med 25 %, reduktion af omfanget af deltidsarbejde med 25 % og en forøgelse af tilgangen til uddannelserne med 25 %.

Som det ses af figuren, er det specielt en øget tilgang til uddannelserne og en reduktion af sygefraværet, der vil have effekt, men en reduktion af deltidsarbejdet, lavere sygefravær og tilbagerekuttering af en del af de, der har forladt faget, vil også kunne afhjælpe den mangel, der kan opstå, hvis efterspørgslen udvikler sig som antaget i uddannelsesscenariet.

Figur 4-51. Socialrådgivere - Effekt af tiltag sammenlignet med mangel på arbejdskraft (negativ mangel = overskud af arbejdskraft).



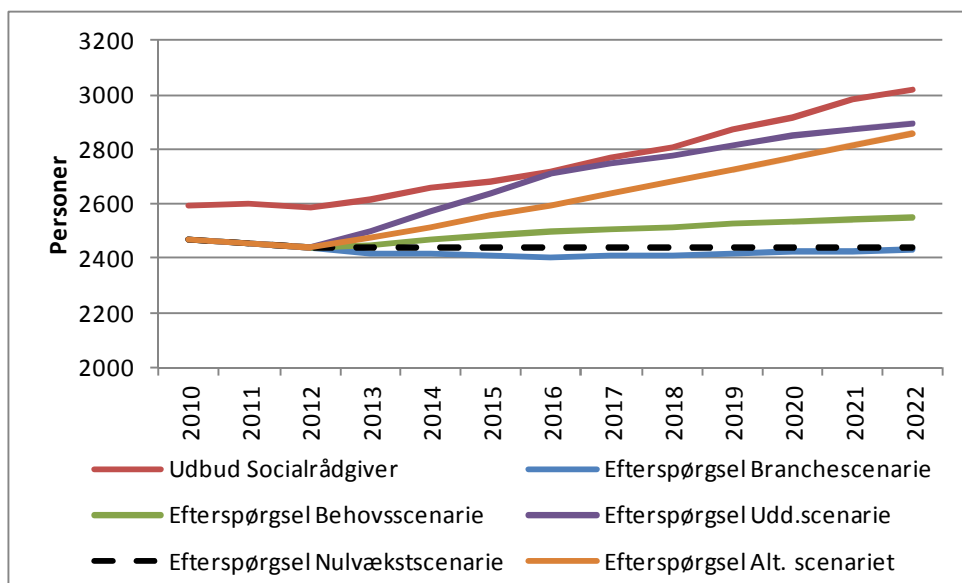
De følgende to afsnit præsenterer resultaterne af fremskrivningen på landsdelsniveau. Fremskrivningen af udviklingen i de to landsdele tager udgangspunkt i en forudsætning om konstant nettopendling, svarende til niveauet i december 2010.

Østjylland

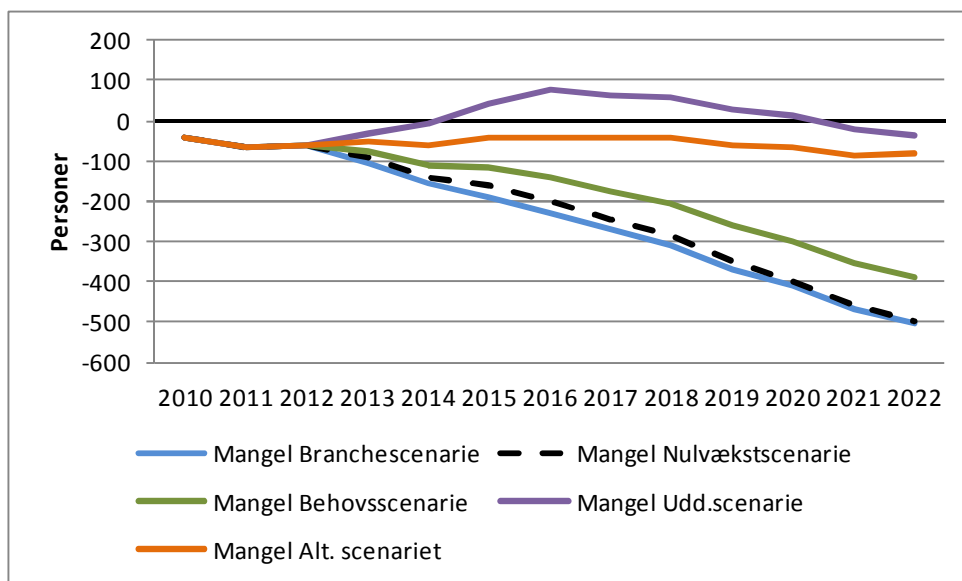
4.10.4 Fremskrivning for Østjylland

Fremskrivningen for Østjylland dækker følgende kommuner: Favrskov, Hedensted Horsens, Norddjurs, Odder, Randers, Samsø, Silkeborg, Skanderborg, Syddjurs og Aarhus.

Figur 4-52. Socialrådgivere - Arbejdsstyrke og arbejdspladser. Østjylland.



Figur 4-53. Socialrådgivere - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft). Østjylland.



Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpending til og fra landsdelen. Nettoudpendlingen antages at være konstant, svarende til niveauet i november 2010 (2011).

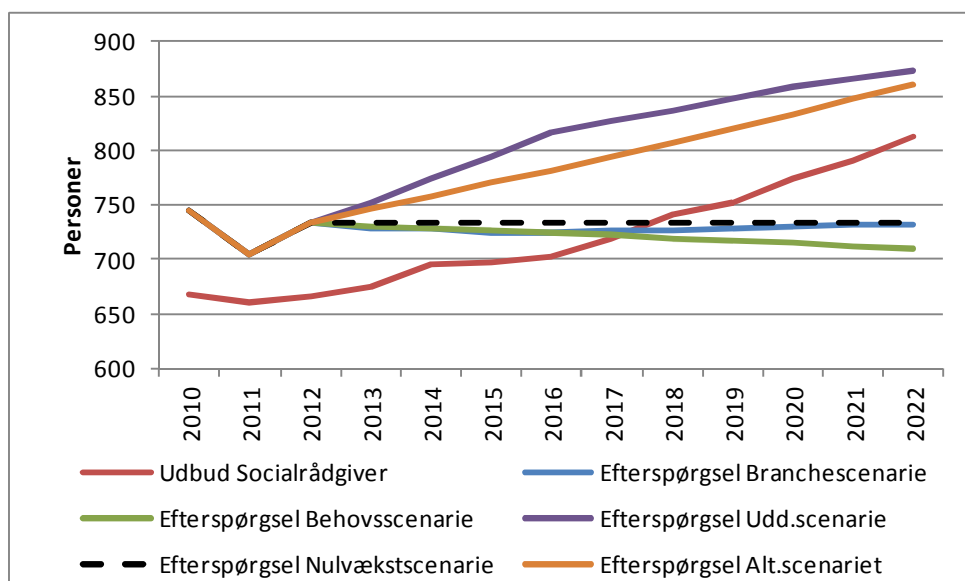
Fremskrivningen for Østjylland er ikke entydig. Uddannelsesscenaariet og alternativ scenaariet forudser risiko for rekrutteringsproblemer eller mangel på arbejdskraft, mens nulvækstscenaariet, behovsscenaariet og branchescenaariet forudser overskud af arbejdskraft i hele perioden. Manglen på socialrådgivere forventes at være på mellem 400 og 500 personer.

Vestjylland

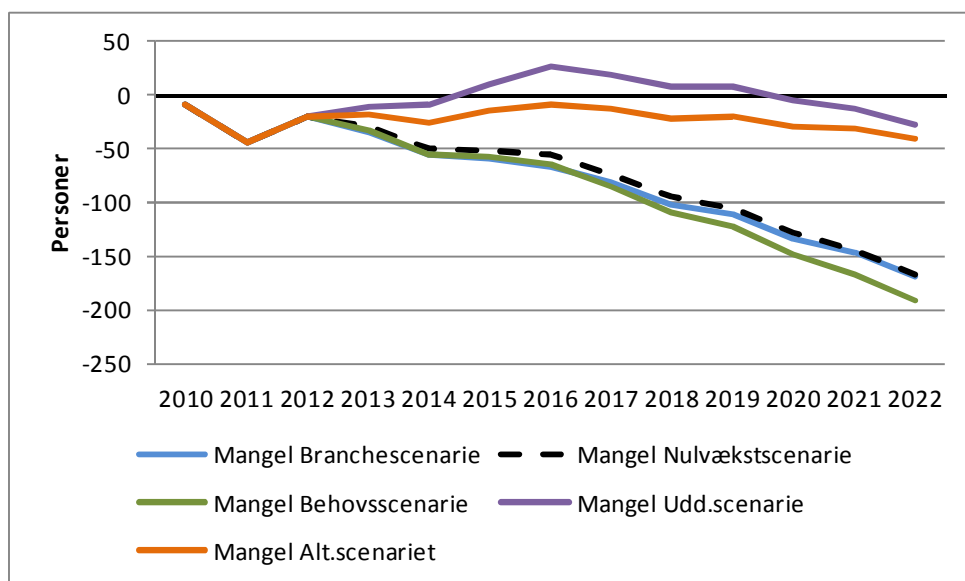
4.10.5 Fremskrivning for Vestjylland

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

Figur 4-54. Socialrådgivere - Arbejdsstyrke og arbejdspladser. Vestjylland.



Figur 4-55. Socialrådgivere - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft). Vestjylland.



Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra landsdelen. Nettoudpendlingen antages at være konstant, svarende til niveauet i november 2010.

Fremskrivningen for Vestjylland viser ligesom fremskrivningen for Østjylland et uklart billede. To af de fem scenarier peger på risiko for rekrutteringsproblemer og mangel på arbejdskraft i perioden 2015 til 2019, mens de tre øvrige scenarier indikerer, at der vil være overskud af socialrådgivere i Vestjylland i hele perioden.

I 2022 vil der ifølge de tre scenarier, der forudser mangel på socialrådgivere, mangle mellem 170 og 190 socialrådgivere i Vestjylland.

4.10.6 Den historiske udvikling

Historisk udvikling

Figur 4-56 viser den historiske udvikling i en række centrale arbejdsmarkedsforhold for socialrådgivere i regionen⁴⁸. Antallet af arbejdspladser og antallet af beskæftigede steg frem til november 2010, men har herefter været nogenlunde konstant - dog med en tendens til et svagt fald.

Ledigheden er steget en smule siden 2008, men er fortsat lav i 2011 (1,6 %). Antallet af arbejdspladser med socialrådgivere over 50 år er vokset i løbet af perioden, og er relativt højt (38 %). Erhvervsfrekvensen har været faldende siden 2004 og er i 2011 86 %.

Sygefraværet er relativt højt - 5,6 % blandt de ansatte socialrådgivere i region og kommuner (Bilag B).

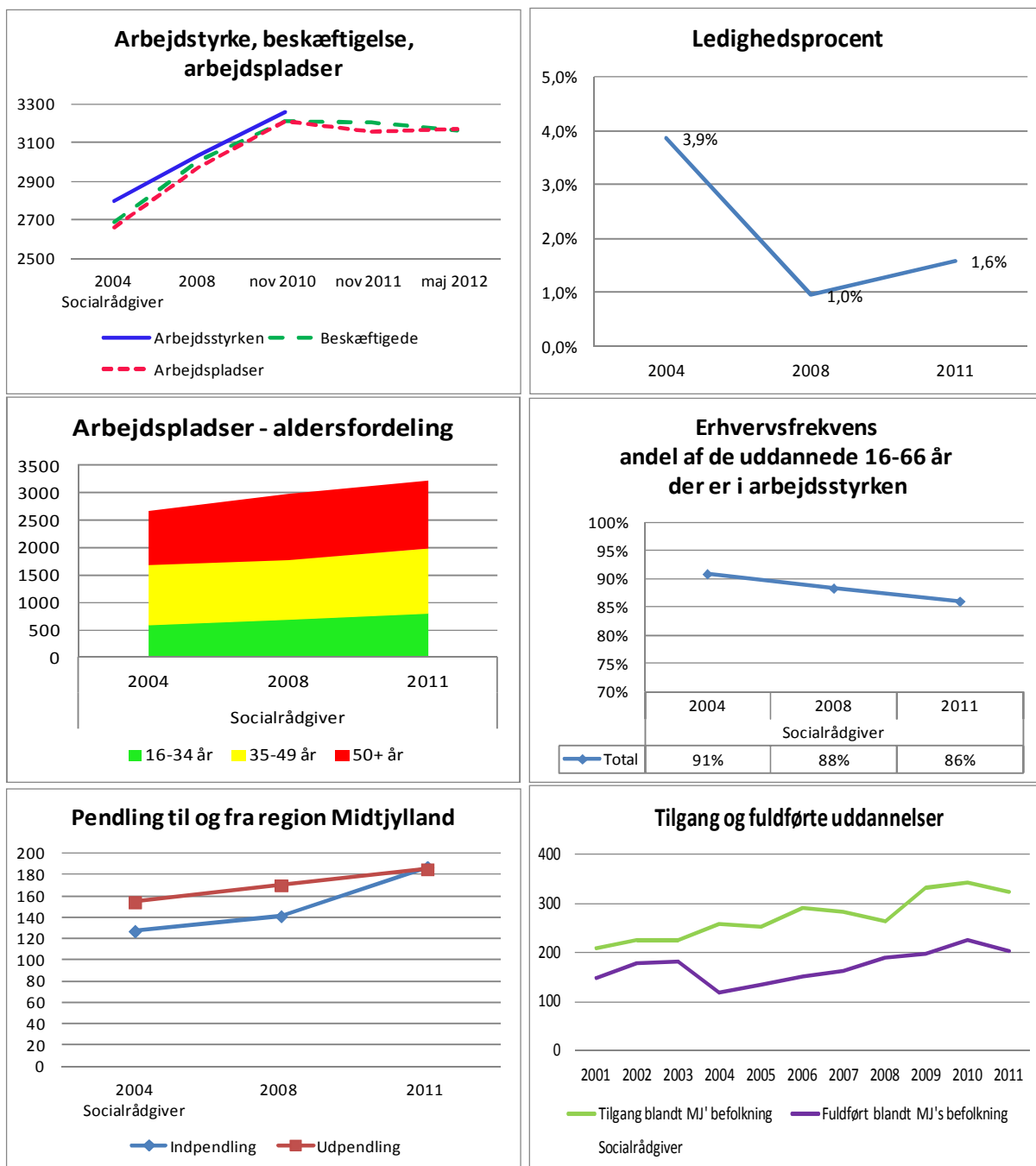
Omfanget af deltidsarbejde er lavt set i forhold til de øvrige faggrupper i analysen. Den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad for de ansatte i region og kommuner var således 97 % i august 2012 (Bilag B).

Udpendlingen er som nævnt på niveau med indpendlingen til regionen.

Såvel tilgangen til uddannelsen som antallet af fuldførte med bopæl i regionen har haft en stigende tendens siden 2001 - og i 2011 fuldførte ca. 200 personer i regionen socialrådgiveruddannelsen.

⁴⁸ Data stammer fra COWIs analyser baseret på RAS - Danmarks Statistiks registerbaserede arbejdsstyrkestatistik samt Undervisningsministeriets databank

Figur 4-56. Udviklingen for socialrådgivere i Midtjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, pendling ind og ud af regionen samt tilgang til og fuldførelse af uddannelsen.



Note: Enheden i figuren er antal personer - bortset fra ledighedsprocenten og erhvervsfrekvensen, hvor enheden er %. Alle årstal vedrører november i foregående kalenderår. Med undtagelse af måneds- og årsoplysningerne i figuren vedr. arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser.

Kilde: Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik og Undervisningsministeriets databank.

4.11 Sygeplejersker

Uddannelsen	Uddannelsen til sygeplejerske er en professionsbacheloruddannelse, som tager 3½ år. Uddannelsen udbydes af VIA UC i Aarhus, Randers, Viborg, Holstebro, Silkeborg og Horsens.
Køn og alder	Flertallet af de sygeplejerske studerende er kvinder (96 %) og under 27 år (79 %), heraf er godt halvdelen mellem 23 og 26 år (57 %) (Harrits S., G. & Olesen G., S., 2012).
Arbejdssteder	Sygeplejersker arbejder typisk på hospitaler, på plejehjem og i kommunernes hjemmepleje og ældrecentre eller hos de praktiserende læger ⁵⁰ .

4.11.1 Hovedresultater

Hovedresultater	Fremskrivningen tyder på, at der er risiko for mangel på sygeplejersker i løbet af fremskrivningsperioden. To af de analyserede scenarier peger således på direkte mangel på sygeplejersker i en del af eller hele perioden. Fire af de analyserede scenarier peger på, at der kan opstå rekrutteringsproblemer i en del af perioden (dvs. at overskuddet af sygeplejersker udgør mindre end 5 % af arbejdsstyrken).
-----------------	---

Blandt de analyserede tiltag vurderes både en øget tilgang til uddannelserne, en reduktion af omfanget af deltidsarbejde og lavere sygefravær hver især at kunne afhjælpe risikoen for mangel på sygeplejersker.

4.11.2 Den fremtidige udvikling

Arbejdskraftbalancen	Ifølge Arbejdsmarkedsstyrelsens seneste arbejdskraftbalance, som blev offentliggjort i juni 2012, er der i øjeblikket balance mellem udbuddet og efterspørgslen efter sygeplejersker i Region Midtjylland.
----------------------	--

Det fremtidige behov – kvalitativ vurdering	Det fremtidige behov for sygeplejersker afhænger ligesom behovet for de øvrige faggrupper på sundhedsområdet af en lang række faktorer, som trækker i forskellige retninger.
---	--

Den demografiske udvikling vil alt andet lige betyde en øget efterspørgsel efter sygeplejersker fremover, mens den teknologiske og medicin-teknologiske i højere grad forventes at få betydning for de kompetencer, der vil blive efterspurgt hos sygeplejerskerne. Sidstnævnte aspekt hænger bl.a. sammen med det forhold, at syge-

⁴⁹ Jf. http://www.viauc.dk/sygeplejerske/horsens/om_skolen/Sider/nuvaerendestuderende.aspx

⁵⁰ Jf.

<http://www.ug.dk/uddannelser/professionsbacheloruddannelser/socialogsundhedsuddannelser/sygeplejerske.aspx>

plejerskerne fremover både skal kunne håndtere nye velfærdsteknologiske redskaber og samtidigt kunne behandle et stigende antal ældre med flere kroniske sygdomme og dermed mere komplekse sygdomme.

Den øgede vægt på kortere accelererede forløb på sygehusene, herunder overgangen til øget ambulant aktivitet og færre indlæggelser, vil samtidigt betyde, at de patienter, der indlægges på sygehusene har mere komplekse sygdomme. Det har sammen med den generelle ændrede arbejdsdeling mellem sygehusene og kommunerne, den konsekvens, at flere og flere af pleje- og rehabiliteringsopgaver flyttes over i kommunalt regi. Samlet vil denne udvikling ifølge de interviewede fagpersoner betyde en stigning i efterspørgslen efter sygeplejersker i såvel kommunalt regi som på sygehusene samt en ændring i de kompetencer, der efterspørges fremover.

Flere af de interviewede fagpersoner er i denne sammenhæng inde på det forhold, at der vil være forskel på de kompetencer, som de sygeplejersker, der arbejder i kommunalt regi, og de sygeplejersker, der ansættes på sygehusene, herunder de sygeplejersker, der varetager funktionerne i de udadgående teams, skal besidde fremover.

Det øgede fokus på patient empowerment og sammenhængende patientforløb stiller ifølge de interviewede fagpersoner herudover endvidere generelt øgede krav til alle de sundhedsfaglige faggruppers kommunikations- og samarbejdsevner, herunder evnen til at samarbejde på tværs af faggrænser.

Samlet er der således blandt de adspurgte fagpersoner en forventning om, at der både vil ske en stigning i efterspørgslen efter sygeplejersker og en ændring i de kompetencer, som sygeplejerskerne skal besidde fremover, herunder en forventning om, at der vil være forskel på de kompetencer, som efterspørges hos sygeplejerskerne i kommunalt regi og de kompetencer, der efterspørges på sygehusene. Hvor stor stigningen i efterspørgslen bliver, afhænger bl.a. af omfanget af opgaveoverdragelse fra lægerne til sygeplejerskerne og fra sygeplejerskerne til social- og sundhedsassistenterne, og dermed også af hvilke ændringer, der sker i social- og sundhedsassistenternes kompetencer i forbindelse med de kommende ændringer af uddannelsen. Herudover vil den fremtidige organisering af sundhedsvæsenet, herunder etableringen af supersygehuse og sundhedscentre/-huse, sandsynligvis også påvirke efterspørgslen efter sygeplejersker og behovet for sygeplejerske faglige kompetencer.

En måde at løse en eventuel mangelsituation på kunne være at øge omfanget af fuldtidsstillinger. En løsning som regionerne har besluttet at tage i brug fra 2014, hvor de forventer at ansætte langt de fleste medarbejdere på fuld tid⁵¹. Regionerne ønsker således med denne beslutning at gå fra en deltidskultur hen imod en fuldtidskultur på de regionale arbejdspladser.

⁵¹ Jf.

<http://www.regioner.dk/Aktuelt/Nyheder/2012/December/Regionerne+%C3%B8nsker+en+fuldtidskultur.aspx>

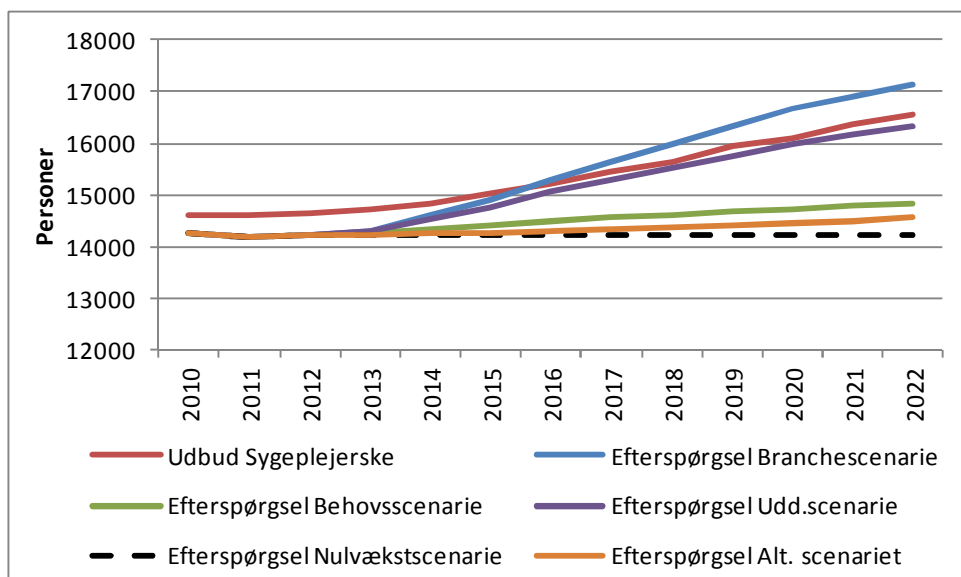
Ifølge de interviewede fagpersoner bruges deltidsstillingerne i dag blandt andet til at få vagtplanerne til at gå op, herunder i forbindelse med tilkald af personale. Det fremhæves i denne sammenhæng, at det giver øget fleksibilitet, at sygehusene kan trække på egne medarbejdere i forbindelse med behov for tilkald.

Fremskrivningen –
kvantitativ

I fremskrivningen antages både efterspørgslen og udbuddet af sygeplejersker at stige i hele fremskrivningsperioden. I alle scenarierne - på nær nulvækstscenariet - antages der således at ske en stigning i efterspørgslen efter faggruppen, men stigningen er størst i branche- og uddannelsesscenariet, mindre i behovsscenarioet og mindst i alternativt scenariet (Figur 4-57).

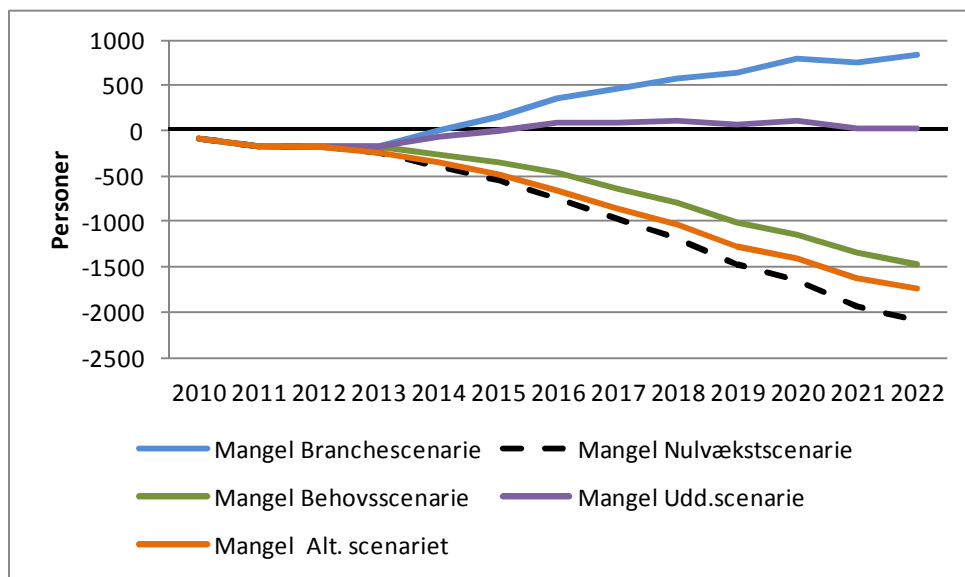
I branchescenariet antages efterspørgslen efter sygeplejersker at følge LINE-modellens fremskrevne udvikling i antallet af arbejdspladser inden for sundhedsbranchen i Midtjylland. I uddannelsesscenariet antages efterspørgslen efter sygeplejersker at følge LINE-modellens fremskrevne udvikling i antallet af arbejdspladser besat af sundhedsuddannede med mellemlange videregående uddannelser. I det alternative scenarie antages efterspørgslen efter sygeplejersker at stige med den procentvise vækst i antallet af 80+-årige vægtet med de 80+-åriges andel af sundhedsudgifterne. I behovsscenarioet antages efterspørgslen efter sygeplejersker at stige med væksten i befolkningens gennemsnitsalder.

Figur 4-57. Sygeplejersker - Arbejdsstyrke og arbejdspladser



Det alternative scenarie: Efterspørgslen antages at stige med den procentvise vækst i antallet af 80+ årige vægtet med de 80+ åriges andel af sundhedsudgifterne

Figur 4-58. Sygeplejersker - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft)



Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra regionen. Nettoudpendlingen antages at være konstant, svarende til niveauet i november 2010.

Fremskrivningen tyder på, at der på længere sigt kan blive mangel på sygeplejersker - specielt hvis efterspørgslen udvikler sig som antaget under branchescenariet og uddannelsesscenariet. Under branchescenariet forventes manglen af stige fra 150 personer i 2015 til 830 i 2022. Under uddannelsesscenariet forventes der at mangle mellem 60 og 100 sygeplejersker i perioden fra 2016 til 2020.

Under det alternative scenarie og under behovsscenariet kan der forekomme rekrutteringsproblemer helt i starten af perioden, fordi overskuddet af sygeplejersker vil være mindre end 5 % af det samlede udbud af sygeplejersker (arbejdsstyrken) (Figur 4-58). Det skal dog i denne henseende tilføjes, at der i den situation, hvor overskuddet udgør 2 % af det samlede udbud af arbejdskraft vil være knap 300 ledige sygeplejersker og knap 800 ledige i den situation, hvor overskuddet udgør 5 % af det samlede udbud af sygeplejersker. Hvorvidt der vil opstå rekrutteringsproblemer i en situation med et overskud på mellem 2 og 5 % afhænger i høj grad af, hvor de ledige er bosat og af deres kompetencer.

Fremskrivningen tager udgangspunkt i en forudsætning om, at nettoudpendlingen fra regionen i hele perioden er på niveau med nettoudpendlingen i november 2010, hvor den udgjorde ca. 250 personer, svarende til 1,7 % af arbejdsstyrken.

4.11.3 Vurdering af effekten af udvalgte tiltag

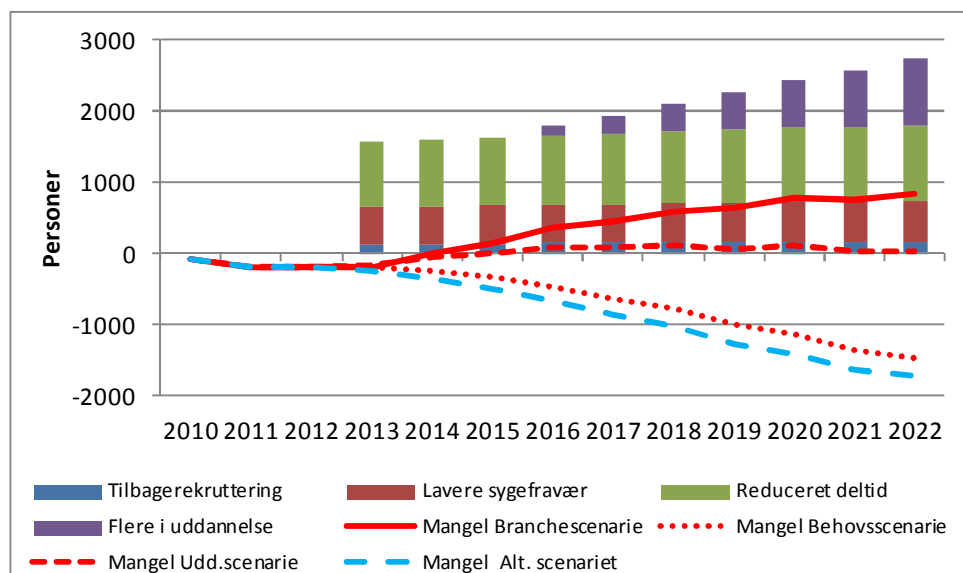
Effekten af tiltag

Spørgsmålet er, om og hvordan denne risiko for mangel på sygeplejersker kan reduceres. Figur 4-59 giver et billede af den forventede effekt af udvalgte tiltag, der evt. kan iværksættes for at reducere risikoen for mangel på faggruppen. Den fremskrevne mangel på arbejdskraft under scenarierne (bortset fra nulvækstscenariet) fremgår samtidig af figuren.

Det drejer sig om den forventede effekt af en tilbagerekuttering af 25 % af de personer, der har forladt faget - under forudsætning af at stillingerne i stedet besættes af andre faggrupper, reduktion af sygefraværet i faggruppen med 25 %, reduktion af omfanget af deltidsarbejde med 25 % og en forøgelse af tilgangen til uddannelserne med 25 %.

Som det ses af figuren, vil både en øget tilgang til uddannelserne, en reduktion af omfanget af deltidsarbejde og lavere sygefravær hver især at kunne afhjælpe risikoen for mangel på sygeplejersker - som den kommer til udtryk i branchescenariet, hvis tiltagene gennemføres i samme størrelsesorden, som antaget i analysen (Figur 4-59). Derimod vurderes tilbagerekuttering til faget ikke at kunne bidrage til at afhjælpe en eventuel mangel, fordi effekten vil være for ringe.

Figur 4-59. Sygeplejersker - Effekt af tiltag sammenlignet med mangel på arbejdskraft (negativ mangel = overskud af arbejdskraft).



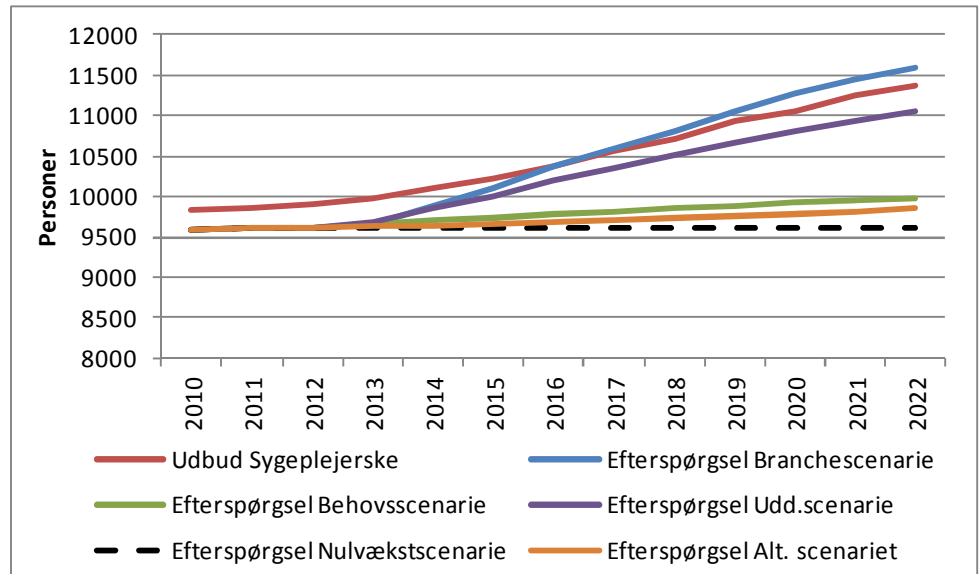
De følgende to afsnit præsenterer resultaterne af fremskrivningen på landsdelsniveau. Fremskrivningen af udviklingen i de to landsdele tager udgangspunkt i en forudsætning om konstant nettopendling, svarende til niveauet i december 2010.

4.11.4 Fremskrivning for Østjylland

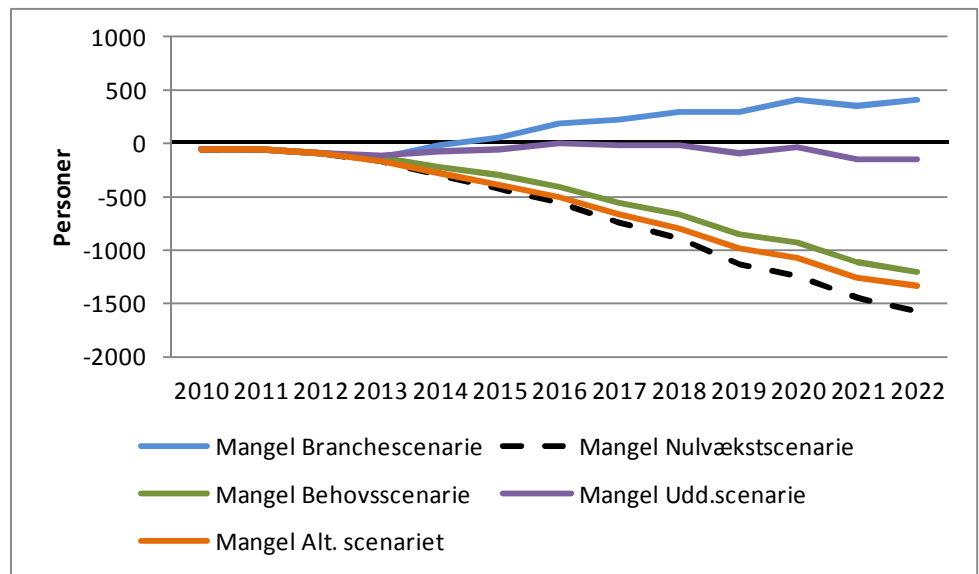
Østjylland

Fremskrivningen for Østjylland dækker følgende kommuner: Favrskov, Hedensted Horsens, Norddjurs, Odder, Randers, Samsø, Silkeborg, Skanderborg, Syddjurs og Aarhus.

Figur 4-60. Sygeplejersker - Arbejdsstyrke og arbejdspladser. Østjylland.



Figur 4-61. Sygeplejersker - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft). Østjylland.



Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra landsdelen. Nettoudpendlingen antages at være konstant, svarende til niveauet i november 2010.

Tre af de fem scenarier forudsiger, at der bliver overskud af sygeplejersker i Østjylland, mens de to øvrige scenarier – uddannelsesscenariet og branchescenariet - forudsiger risiko for rekrutteringsproblemer eller mangel på arbejdskraft.

Fastholdes det nuværende niveau for antallet af beskæftigede sygeplejersker, vil der være et overskud på 1.500 sygeplejersker i Østjylland i 2022 (nulvækstscenariet). Hvis efterspørgslen omvendt følger den generelle efterspørgsel efter arbejdskraft inden for sundhedsbranchen, vil der mangle knap 500 sygeplejersker i Østjylland i 2022.

4.11.5 Fremskrivning for Vestjylland

Vestjylland

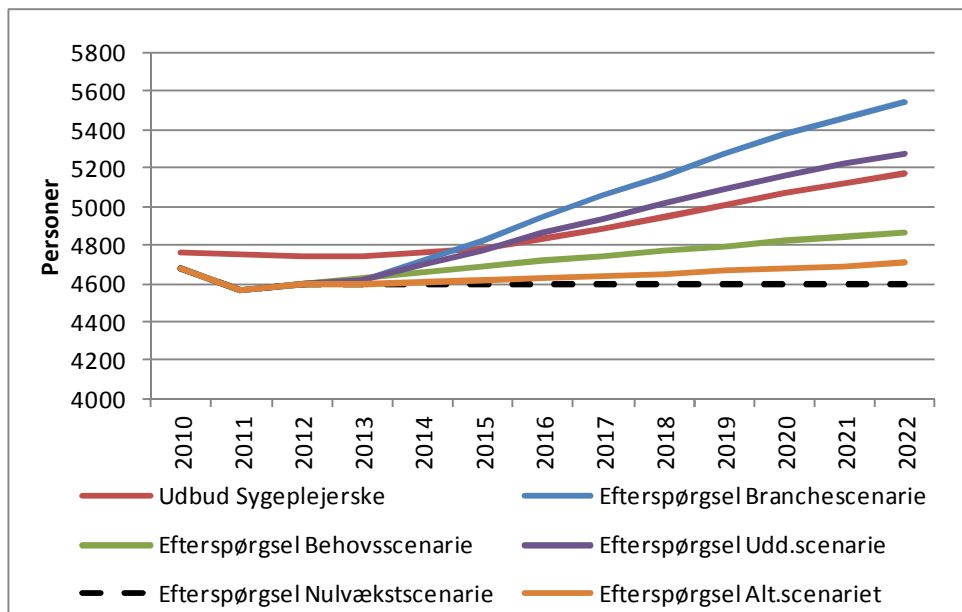
Fremskrivningen for Vestjylland dækker følgende kommuner: Herning, Holstebro, Ikast-Brande, Lemvig, Ringkøbing-Skjern, Skive, Struer og Viborg.

Fremskrivningen for Vestjylland viser, at der er risiko for, at der kan opstå mangel på sygeplejersker, såfremt efterspørgslen efter sygeplejersker følger den generelle udvikling i efterspørgslen efter arbejdskraft i sundhedsbranchen (branchescenariet) eller den generelle efterspørgsel efter personer med en mellemlang sundhedsuddannelse i Vestjylland (uddannelsesscenariet).

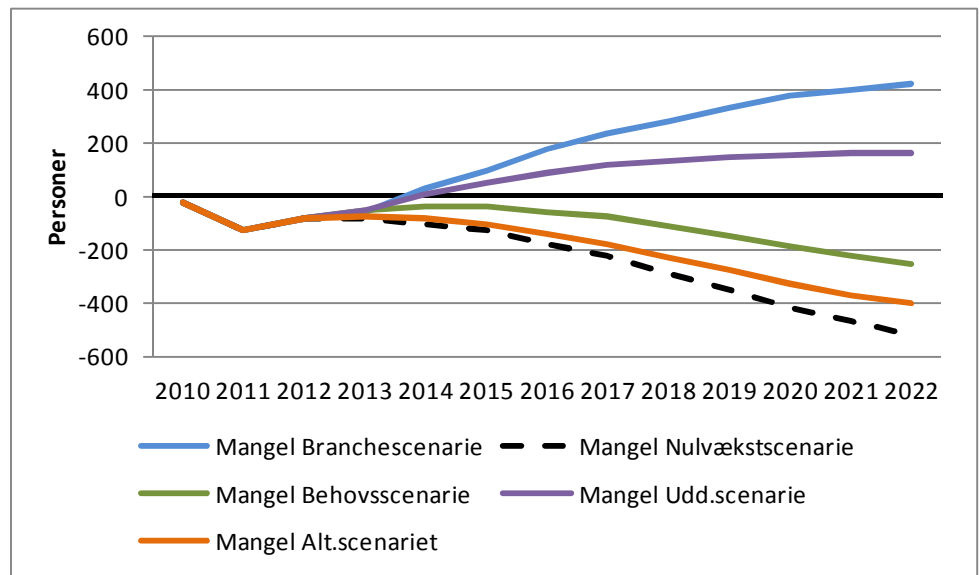
Antages efterspørgslen at følge den procentvise vækst i antallet af 80+-årige vægtet med de 80+-åriges andel af sundhedsudgifterne og dermed alternativ scenariet, eller væksten i befolkningens gennemsnitsalder og dermed behovsscenarioet, så er der risiko for, at der vil opstå rekrutteringsproblemer allerede i 2013 og for behovsscenarioets vedkommende perioden ud og for det alternative scenariets vedkommende frem til 2017.

Fastholdes efterspørgslen på niveauet for 2012, er der risiko for, at der opstår overskud af arbejdskraft i hele den belyste periode. I 2022 vil overskuddet være på 500 personer.

Figur 4-62. Sygeplejersker - Arbejdsstyrke og arbejdspladser. Vestjylland.



Figur 4-63. Sygeplejersker - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft). Vestjylland.



Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra landsdelen. Nettoudpendlingen antages at være konstant, svarende til niveauet i november 2010.

Historisk udvikling

4.11.6 Den historiske udvikling

Figur 4-64 viser den historiske udvikling i en række centrale arbejdsmarkedsforhold for sygeplejersker i regionen⁵². Antallet af arbejdspladser og antallet af beskæftigede steg betydeligt frem til 2008. Herefter aftog stigningen frem til november 2010 og siden november 2010 har antallet af arbejdspladser og antallet af beskæftigede været nogenlunde konstant.

Ledigheden er steget en smule siden 2008, men er fortsat lav i 2011 (0,5 %). Antallet af arbejdspladser med sygeplejersker over 50 år er vokset i løbet af perioden, og er relativt højt (37 %). Erhvervsfrekvensen er faldet siden 2008 og var 87 % i 2011.

Sygefraværet blandt de ansatte sygeplejersker i region og kommuner er lidt lavere end gennemsnittet blandt de analyserede grupper (4,8 %), (Bilag B).

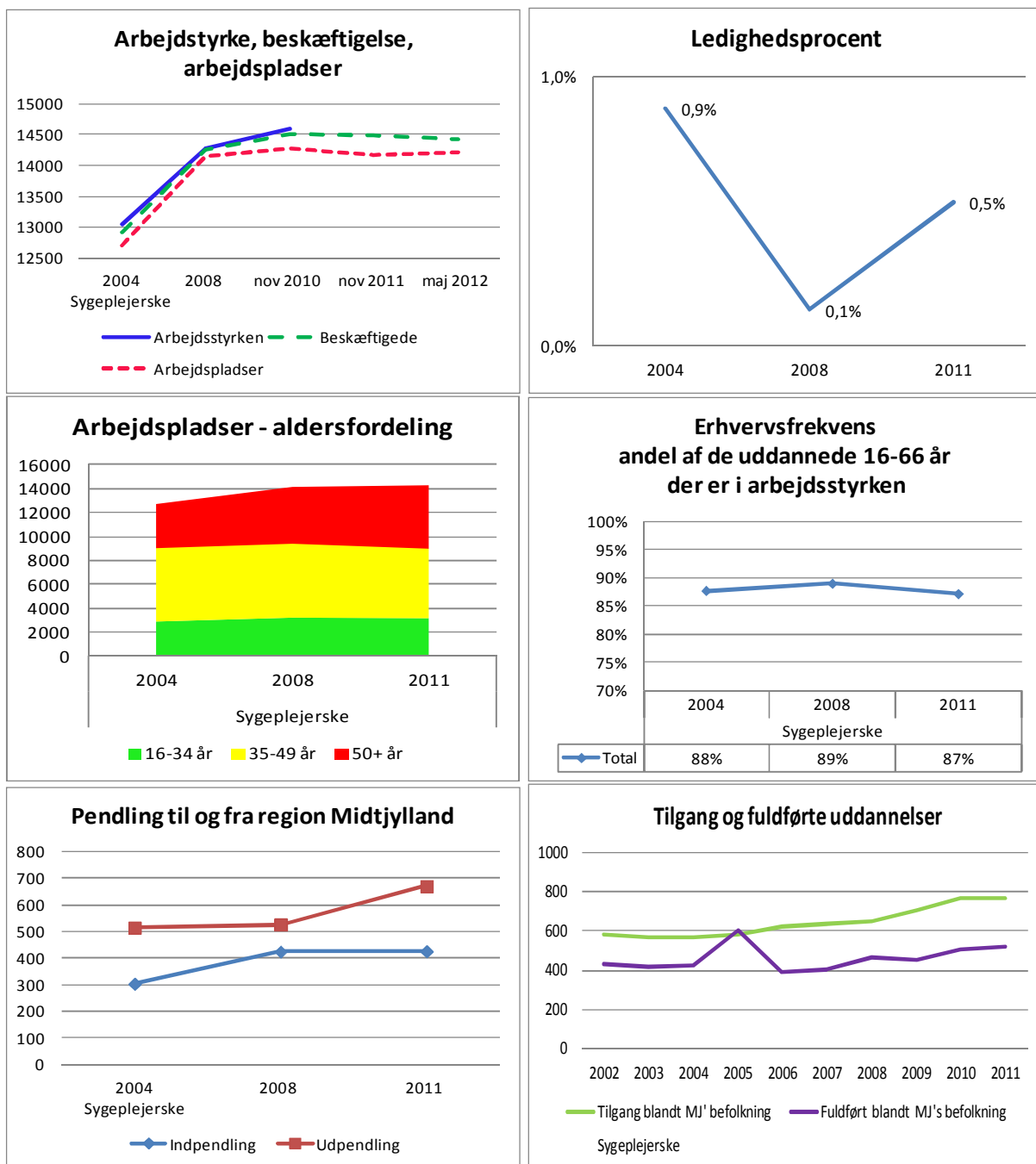
⁵² Data stammer fra COWIs analyser baseret på RAS - Danmarks Statistiks registerbaserede arbejdsstyrkestatistik samt Undervisningsministeriets databank

Omfanget af deltidsarbejde er ligeledes lidt lavere end gennemsnittet for de øvrige faggrupper i analysen. Den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad for de ansatte sygeplejersker i region og kommuner var således 91 % i august 2012 (Bilag B).

Udpendlingen er som nævnt noget større end indpendlingen til regionen og net-toudpendlingen udgør ca. 250 personer og svarer til 1,7 % af arbejdsstyrken

Såvel tilgangen til uddannelsen som antallet af fuldførte med bopæl i regionen har haft en stigende tendens siden 2006. Specielt fra 2008 til 2010 steg tilgangen en del. Tilgangen forblev i 2011 på det høje niveau fra 2010.

Figur 4-64. *Udviklingen for sygeplejersker i Midtjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, pendling ind og ud af regionen samt tilgang til og fuldførelse af uddannelsen.*



Note: Enheden i figuren er antal personer - bortset fra ledighedsprocenten og erhvervsfrekvensen, hvor enheden er %. Alle årstal vedrører november i foregående kalenderår. Med undtagelse af måneds- og årsoplysningerne i figuren vedr. arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser.

Kilde: Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik og Undervisningsministeriets databank.

5 Pædagog- og lærerområdet

5.1 Indledning

Indhold

Dette kapitel præsenterer resultaterne af fremskrivningen for pædagog- og folkeskolelærerområdet. Det gælder følgende faggrupper:

- > Folkeskolelærere
- > Pædagoger
- > Pædagogiske assistenter.

For hver faggruppe belyses først **resultaterne af fremskrivningen** af udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft med den pågældende uddannelse frem til 2022.

Herefter præsenteres et skøn over, hvor mange der risikerer at mangle eller blive ledige - alt efter resultatet af fremskrivningen.

Vi opererer i denne henseende med følgende tre begreber:

- > **Mangel på arbejdskraft**⁵³ dækker over den situation, hvor udbuddet af arbejdskraft er mindre end efterspørgslen.
- > **Rekrutteringsproblemer** dækker over den situation, hvor overskuddet af arbejdskraft er mindre end 5 % af det samlede udbud af den enkelte faggruppe, og dermed arbejdsstyrken.
- > **Overskud af arbejdskraft** dækker over den situation, hvor udbuddet af arbejdskraft er større end efterspørgslen.

⁵³ Den definition på *mangel på arbejdskraft*, vi bruger, adskiller sig fra den definition Beskæftigelsesregionerne anvender i forbindelse med udarbejdelsen af de halvårslige Arbejdsmarkedsbalancer. Beskæftigelsesregionen anvender følgende definition: ”Stillinger i denne kategori er kendetegnet ved, at virksomhederne har problemer med at rekruttere medarbejdere til stillingen samtidig med, at ledigheden er lav for stillingen.” Jf. <http://balance.ams.dk/OmArbejdsmarkedsbalance.aspx>

For de faggrupper, hvor fremskrivningen tyder på, at der er risiko for mangel på arbejdskraft præsenteres der endvidere et skøn over, hvor stor en del af underskuddet der må forventes at kunne dækkes af følgende udvalgte tiltag:

- › Øget tilgang til de enkelte uddannelser på 25 %.
- › Tilbagekruttering af 25 % af de personer, der har forladt faget.
- › Reduktion af sygefraværet i faggruppen med 25 %.
- › Reduktion af omfanget af deltidsarbejde med 25 %.

I forbindelse med afdækningen af manglen på arbejdskraft er der taget højde for ind- og udpendlingen fra regionen. Det betyder, at de to figurer, der viser henholdsvis resultaterne af fremskrivningen af udviklingen i udbuddet (arbejdsstyrke) og efterspørgslen (arbejdspladser) efter den enkelte faggruppe i Midtjylland og resultaterne af beregningerne af manglen på faggruppen, ikke er fuldstændig sammenlignelige.

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

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

5.2 Folkeskolelærere

Uddannelsen

Uddannelsen til folkeskolelærer er en professionsbacheloruddannelse, som tager fire år. Uddannelsen udbydes i Region Midtjylland af VIA-UC og kan tages i Aarhus, Skive, Silkeborg og Nørre Nisum.

I 2010 blev der optaget i alt 873 studerende på uddannelsen, heraf 417 i Aarhus, 235 i Silkeborg, 116 i Skive og endelig 105 i Nørre Nisum.

Knap to ud af tre af de studerende på folkeskolelæreruddannelsen er kvinder (64 %) og hovedparten under 27 år (71 %), heraf godt halvdelen mellem 23 og 26 år (55 %).

Arbejdssteder

Folkeskolelærere arbejder primært i den danske folkeskole eller på private skoler.

5.2.1 Hovedresultater

Hovedresultater

To af de fire efterspørgselsscenarier forudser **overskud af folkeskolelærere**. Det gælder branche- og uddannelsesscenarierne. Behovsscenariet forudser omvendt, at der kan opstå rekrutteringsproblemer, mens nulvækstscenariet forudser mangel på arbejdskraft i en del af perioden.

Alle efterspørgselsscenarier - på nær nulvækstscenariet - tager udgangspunkt i en forudsætning om faldende beskæftigelse af folkeskolelærere.

5.2.2 Den fremtidige udvikling

Arbejdsmarkedsbalancen

Arbejdsmarkedsstyrelsens seneste Arbejdsmarkedsbalance, som er fra juni 2012, viser, at der i øjeblikket er balance mellem udbuddet af og efterspørgslen efter folkeskolelærere i Midtjylland.

Det er usikkert, om denne situation vil fortsætte ind i 2013, hvor der ifølge Danmarks Læreforening⁵⁴ forventes nedlagt 100 lærerstillinger i Midtjylland, heraf 85 i Østjylland og 15 i Vestjylland.

Det fremtidige behov - kvalitativt

Hvad angår det fremtidige behov for folkeskolelærere, vil det faldende børnetal alt andet lige betyde en faldende efterspørgsel efter lærere i de kommende år. I samme retning trækker udsigten til stort set nulvækst i det offentlige forbrug frem til 2020 kombineret med det øgede behov for udgifter på det kommunale ældreområde i samme periode.

I regeringens udspil til en folkeskolereform lægges op til, at eleverne fremover skal have flere undervisningstimer, og at der skal tilføres flere milliarder til folkeskolen. Det udspil, som foreligger i dag, er bl.a. baseret på en forudsætning om, at folkeskolelærerne skal bruge mere tid på undervisning og mindre tid på forberedelse. Det er således usikkert, i hvilket omfang reformen vil resultere i et øget behov for folkeskolelærere. Det vil bl.a. ifølge de interviewede fagpersoner også afhænge af omfanget af efteruddannelsesindsatsen i kølvandet på reformen og af, hvordan kommunerne vælger at sammensætte medarbejderstaben på skolerne fremover.

En af de fagpersoner, der er blevet interviewet i forbindelse med denne analyse, oplyser, at man i den kommune, han er ansat i, i stigende omfang vælger at ansætte andre faggrupper end dem, der er uddannet til at undervise og/eller tage sig af børn og unge. De pågældende faggrupper hjælper med at løfte forskellige praktiske opgaver og giver dermed lærerne bedre muligheder for at bruge tiden på undervisning.

En anden af de interviewede fagpersoner vurderer, at man i den kommune, han er ansat i, i stigende omfang vil få behov for specialpædagogiske kompetencer på skoleområdet.

Den nye uddannelse betyder endvidere, at der indføres kompetencemålstyring, og at der bliver sat fokus på nye kompetencer som innovation og entreprenørskab⁵⁵. Med den nye uddannelse skal uddannelsesinstitutionerne i de kommende år ifølge VIA UC bl.a. satse på at skabe kompetencer hos studerende, så de også kan arbejde i den private sektor og på tværs af den private og offentlige sektor samt civilsamfund. Der vil både være tale om kompetencer i forhold til businessorienteret entreprenørskab og socialt entreprenørskab. VIA UC forventer, at den nye uddannelse

⁵⁴ Jf.

<http://www.dlf.org/files/DLF/Danmarks%20Læreforening%20mener%20Tal%20og%20analyser/undersøgelser%20012/Landsdelsopdelte%20resultater%20vedtagne%20skolebudgetter%202013.pdf>

⁵⁵Jf. <http://fivu.dk/lovstof/politiske-aftaler/reform-af-laererruddannelsen/Reform%20af%20laererruddannelsen.pdf>

vil betyde, at der fra og med 2017 vil ske en fordobling i antallet af folkeskolelærere, der ansættes i privat regi, svarende til 39 personer.

Fremskrivningen – kvantitativt

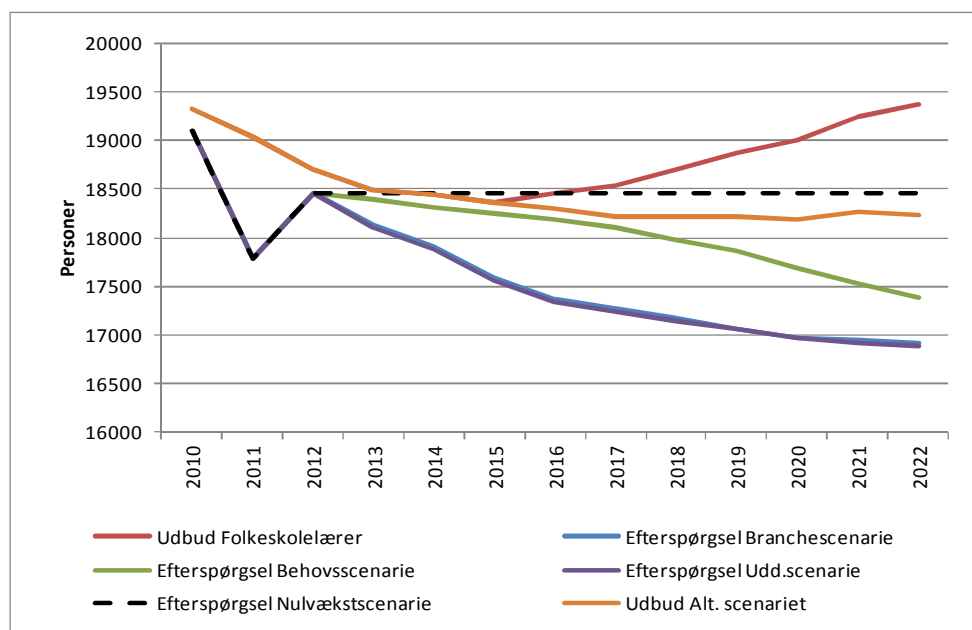
Tilgangen til læreruddannelsen er steget væsentligt siden 2008 (45 %), hvilket efterhånden vil medvirke til ikke blot at mindske faldet, men direkte øge arbejdsstyrken blandt folkeskolelærerne.

Fremskrivningen indebærer, at udbuddet af folkeskolelærere antages at falde frem til 2015, hvorefter det forventes at stige med ca. 1.000 personer frem til 2022. Dette under forudsætning af, at det nuværende høje niveau for tilgangen til uddannelsen fra 2011 fortsat er gældende i de kommende år.

I alle de analyserede efterspørgselsscenarier - på nær nulvækstscenariet, hvor efterspørgslen antages at være konstant svarende til antallet af arbejdspladser i 2012 - tages der udgangspunkt i en forudsætning om faldende efterspørgsel efter folkeskolelærere (Figur 5-1).

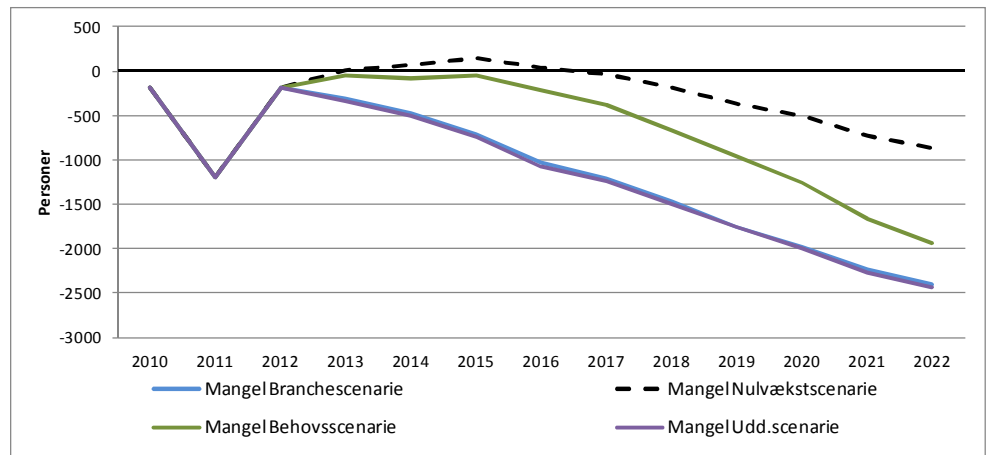
Et af de analyserede scenarier - nulvækstscenariet - indebærer mangel på folkeskolelærere frem til 2016. Behovsscenarioet, der tager udgangspunkt i en forudsætning om, at efterspørgslen efter folkeskolelærere følger udviklingen i antallet af børn i skolealderen, indebærer risiko for rekrutteringsproblemer i den samme periode.

Figur 5-1. Folkeskolelærere - Arbejdsstyrke og arbejdspladser



Uddannelsesscenariet og branchescenariet indebærer derimod overskud af arbejdskraft i løbet af perioden. I uddannelsesscenariet antages efterspørgslen efter folkeskolelærere at svare til LINE-modellens fremskrevne udvikling i antallet af arbejdspladser besat af personer med en mellemlang videregående uddannelse som folkeskolelærere i regionen. I branchescenariet antages efterspørgslen efter folkeskolelærere at svare til LINE-modellens fremskrevne udvikling i antallet af arbejdspladser inden for undervisningsbranchen i regionen (Figur 5-2).

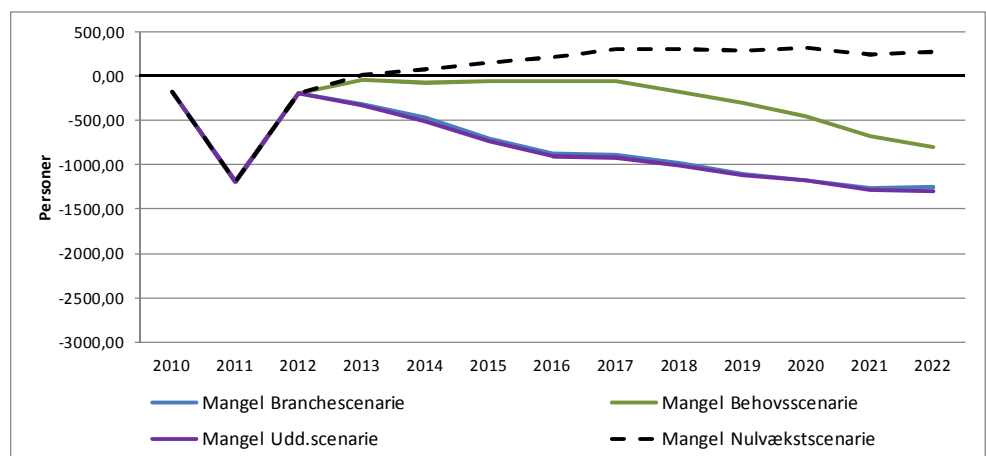
Figur 5-2. *Folkeskolelærere - Mangel på arbejdskraft i det grundlæggende udbudsscenarie, hvor tilgangen til uddannelsen antages at svare til tilgangen i 2011. (Negative tal = overskud af arbejdskraft)*



Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra regionen. Nettoudpendlingen antages at være konstant svarende til niveauet i november 2010.

For at vurdere effekten af en lavere tilgang har COWI imidlertid også foretaget en fremskrivning, hvor det i stedet forudsættes, at tilgangen fra og med 2012 er på niveau med den lavere tilgang i 2008. Dette resulterer naturligvis i en lavere arbejdsstyrke og vil betyde, at den mangel på folkeskolelærere, der er risiko for i nulvækstscenariet og de rekrutteringsproblemer, der er risiko for i behovsscenariet – forlænges; dvs. gælder for et længere tidsrum i fremskrivningsperioden (Figur 5-1 og Figur 5-3).

Figur 5-3. *Folkeskolelærere - Mangel på arbejdskraft i det alternative udbudsscenarie, hvor tilgangen til uddannelsen fra 2012 antages at svare til tilgangen i 2008. (Negative tal = overskud af arbejdskraft)*



Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra regionen. Nettoudpendlingen antages at være konstant svarende til niveauet i november 2010.

Fremskrivningen tager udgangspunkt i en forudsætning om, at nettoudpendlingen fra regionen i hele perioden er på niveau med nettoudpendlingen i november 2010, hvor den udgjorde ca. 50 personer svarende til 0,3 % af arbejdsstyrken.

5.2.3 Vurdering af effekten af udvalgte tiltag

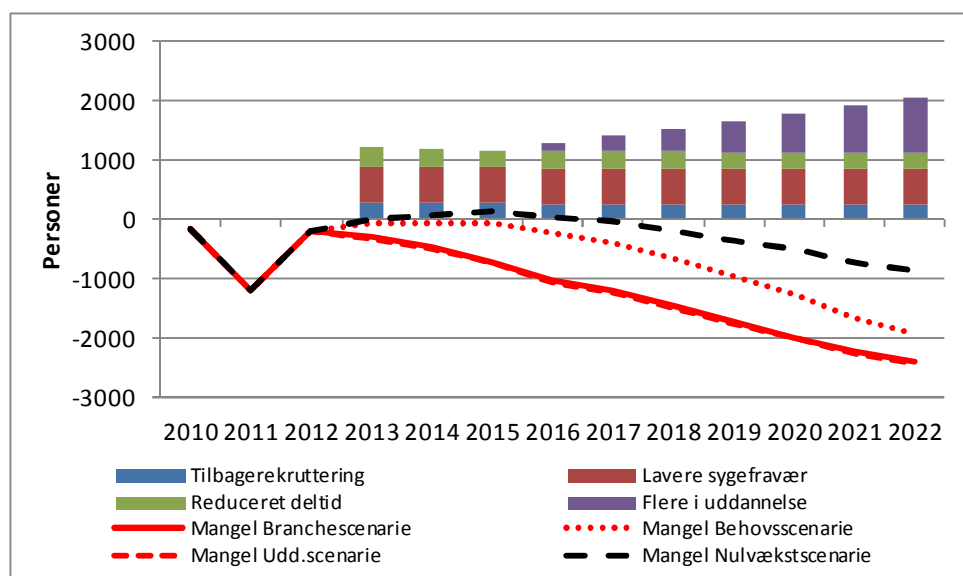
Effekten af tiltag

Spørgsmålet er, om og hvordan nulvækstscenariets risiko for mangel på folkeskolelærere og behovsscenariets risiko for rekrutteringsproblemer i en del af perioden i givet fald kan reduceres. Figur 5-4 giver et billede af den forventede effekt af udvalgte tiltag, der evt. kan iværksættes for at reducere risikoen for mangel på faggruppen. Den fremskrevne mangel på arbejdskraft under scenarierne fremgår samtidig af figuren.

Det drejer sig om den forventede effekt af en tilbagerekruitering af 25 % af de personer, der har forladt faget, under forudsætning af jobbene i stedet besættes af andre faggrupper, reduktion af sygefraværet i faggruppen med 25 %, reduktion af omfanget af deltidsarbejde med 25 % og en forøgelse af tilgangen til uddannelserne med 25 %.

Som det ses af figuren, vil alle de analyserede tiltag hver især kunne afhjælpe risikoen for mangel på folkeskolelærere under nulvækstscenariet, hvis tiltagene gennemføres i samme størrelsesorden, som antaget i analysen (Figur 5-4).

Figur 5-4. Folkeskolelærere - Effekt af tiltag sammenlignet med mangel på arbejdskraft (negativ mangel = overskud af arbejdskraft).



De følgende to afsnit præsenterer resultaterne af fremskrivningen på landsdelsniveau. Fremskrivningen af udviklingen i de to landsdele tager udgangspunkt i en forudsætning om konstant nettopendling svarende til niveauet i december 2010.

5.2.4 Fremskrivning for Østjylland

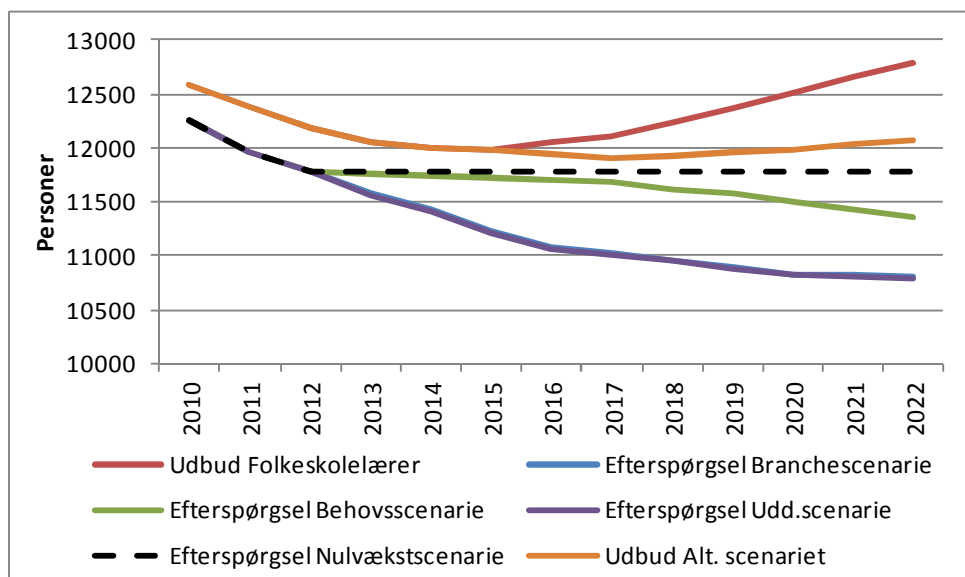
Østjylland

Fremskrivningen for Østjylland dækker følgende kommuner: Favrskov, Hedensted Horsens, Norddjurs, Odder, Randers, Samsø, Silkeborg, Skanderborg, Syddjurs og Aarhus.

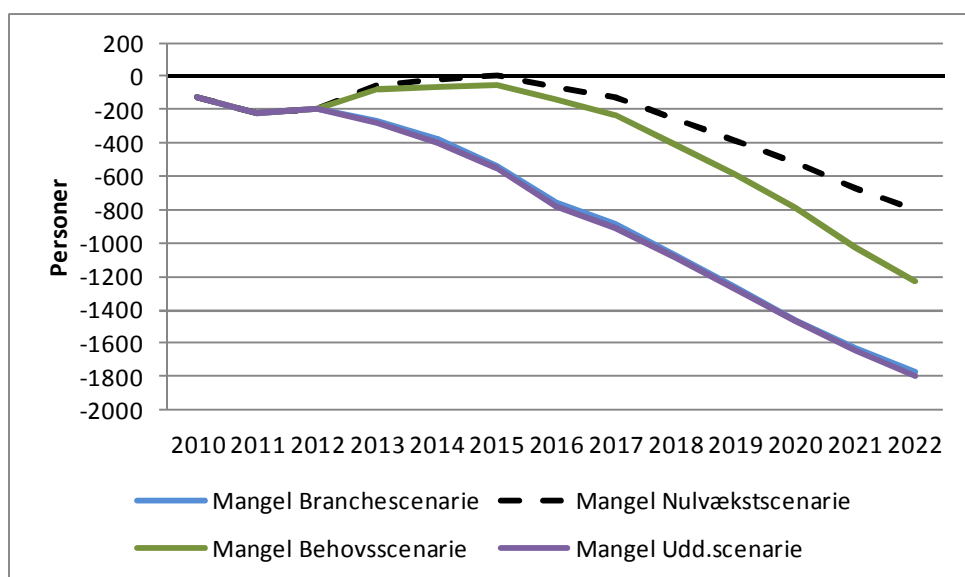
Fremskrivningen viser forskellige resultater, alt efter om det antages, at tilgangen til uddannelsen svarer til niveauet i 2011 eller til det noget lavere niveau i 2008 (alternativscenariet).

Antages tilgangen til folkeskoleuddannelsen at svare til niveauet i 2011 i hele perioden, er der risiko for, at der vil opstå rekrutteringsproblemer eller mangel på folkeskolelærere i perioden fra 2013 til 2017 i Østjylland, givet at efterspørgslen efter folkeskolelærere fastholdes på samme niveau som i 2012, eller hvis efterspørgslen følger udviklingen i antallet af børn i skolealderen (7-15 år).

Figur 5-5. Folkeskolelærere - Arbejdsstyrke og arbejdspladser. Østjylland.



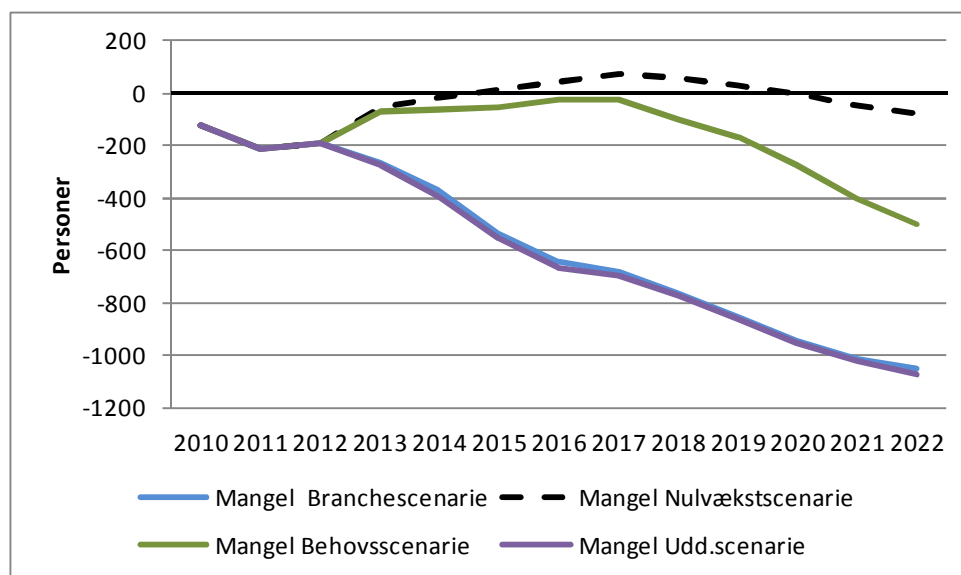
Figur 5-6. Folkeskolelærere - Mangel på arbejdskraft, givet at tilgangen til folkeskolelæreruddannelsen svarer til niveauet i 2011. (Negative tal = overskud af arbejdskraft). Østjylland.



Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra landsdelen. Nettoudpendlingen antages at være konstant svarende til niveauet i november 2010.

Følger efterspørgslen efter folkeskolelærere de to øvrige scenarier, vil der omvendt være risiko for, at der bliver overskud af folkeskolelærere. I 2022 vil der være et overskud på 1.800 folkeskolelærere, givet at efterspørgslen følger enten den generelle efterspørgsel efter arbejdskraft inden for undervisningssektoren eller LINE-modellens fremskrivning af efterspørgslen efter folkeskolelærere.

Figur 5-7. Folkeskolelærere - Mangel på arbejdskraft, givet at tilgangen til folkeskolelæreruddannelsen svarer til niveauet i 2008. (Negative tal = overskud af arbejdskraft). Østjylland.



Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra landsdelen. Nettoudpendlingen antages at være konstant svarende til niveauet i november 2010.

Antages udviklingen i tilgangen til folkeskolelæreruddannelsen at svare til tilgangen i 2008, er der risiko for, at der kan opstå mangel på folkeskolelærere i 2015 og perioden ud, givet at efterspørgslen enten fastholdes på samme niveau som i dag. Følger efterspørgslen udviklingen i antallet af børn i skolealderen, er der risiko for rekrutteringsproblemer i perioden 2013 til 2019.

Branchescenariet og uddannelsesscenariet tyder omvendt på, at der vil blive et overskud af folkeskolelærere. Overskuddet vil i 2022 være på knap 1.100 under de givne forudsætninger.

5.2.5 Fremskrivning for Vestjylland

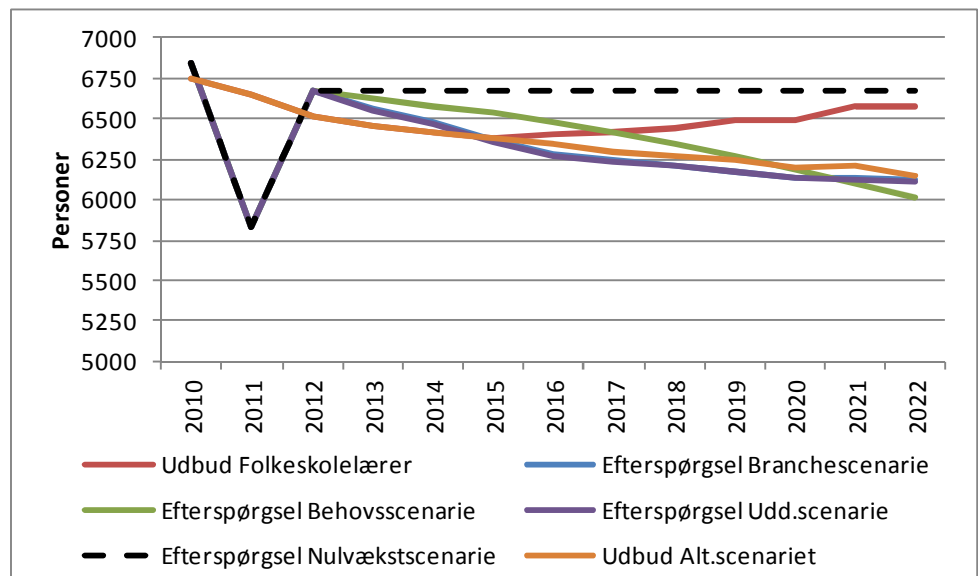
Vestjylland

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

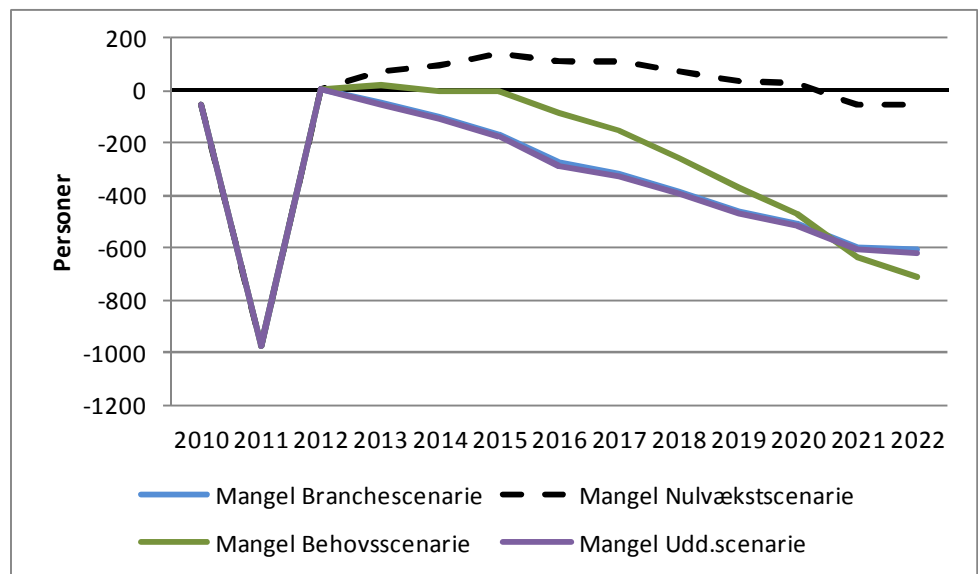
Fremskrivningen viser forskellige resultater, alt efter om det antages, at tilgangen til uddannelsen svarer til niveauet i 2011 eller til det noget lavere niveau i 2008 (alternativscenariet).

Antages tilgangen til folkeskolelæreruddannelsen at svare til tilgangen i 2011, er der risiko for, at der vil opstå mangel på arbejdskraft i det meste af perioden, givet at efterspørgslen fastholdes på samme niveau som i 2012. Følger efterspørgslen udviklingen i antallet af børn i 7-15-års alderen, er der risiko for mangel på lærere i perioden 2013 til 2015 og for rekrutteringsproblemer i perioden fra 2015 til omkring 2017. I resten af perioden og i det tilfælde efterspørgslen udvikler sig som forudsat i branche- eller uddannelsesscenarioet vil der være overskud på arbejdskraft (Figur 5-9).

Figur 5-8. Folkeskolelærere - Arbejdsstyrke og arbejdspladser. Vestjylland.

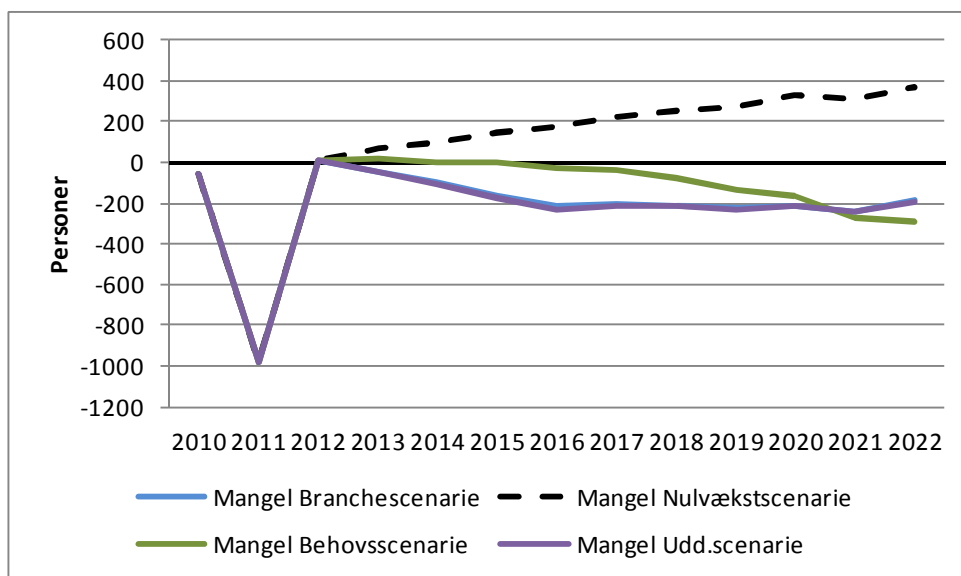


Figur 5-9. Folkeskolelærere - Mangel på arbejdskraft, givet at tilgangen til folkeskolelærere uddannelsen svarer til niveauet i 2011. (Negative tal = overskud af arbejdskraft). Vestjylland.



Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra landsdelen. Nettoudpendlingen antages at være konstant svarende til niveauet i november 2010.

Figur 5-10. Folkeskolelærere - Mangel på arbejdskraft, at tilgangen til folkeskolelæreruddannelsen svarer til niveauet i 2008. (Negative tal = overskud af arbejdskraft). Vestjylland.



Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra landsdelen. Nettoudpendlingen antages at være konstant svarende til niveauet i november 2010.

Antages tilgangen til folkeskolelæreruddannelsen at svare til niveauet i 2008 fra 2012 og frem, er der risiko for, at der opstår mangel på folkeskolelærere i hele perioden, givet at niveauet for efterspørgslen fastholdes på niveauet i 2012, og risiko for rekrutteringsproblemer i det meste af perioden, hvis efterspørgslen følger udviklingen i antallet af børn i skolealderen – startende med risiko for mangel i den første del af perioden. Mangelsituationen forventes ikke overraskende at blive større i den situation, hvor tilgangen til uddannelsen låses fast på 2008-niveauet.

Overskuddet af arbejdskraft i uddannelses- og branchescenariet forventes i tråd hermed også at blive mindre, givet at tilgangen til uddannelsen i 2012 og årene frem svarer til tilgangen i 2008.

5.2.6 Den historiske udvikling

Historisk udvikling

Figur 5-11 viser den historiske udvikling i en række centrale arbejdsmarkedsforhold for folkeskolelærere i regionen⁵⁶. Antallet af arbejdspladser og antallet af beskæftigede i regionen er faldet siden 2008.

⁵⁶ Data stammer fra COWIs analyser baseret på RAS - Danmarks Statistiks registerbaserede arbejdsstyrkestatistik samt Undervisningsministeriets databank

Ledigheden er steget en smule siden 2008, men er fortsat lav i 2011 (0,9 %). Antallet af arbejdspladser med folkeskolelærere over 50 år er faldet lidt siden 2008, men er fortsat højt (44 %). Erhvervsfrekvensen er faldet siden 2008 og var i 2011 83 %.

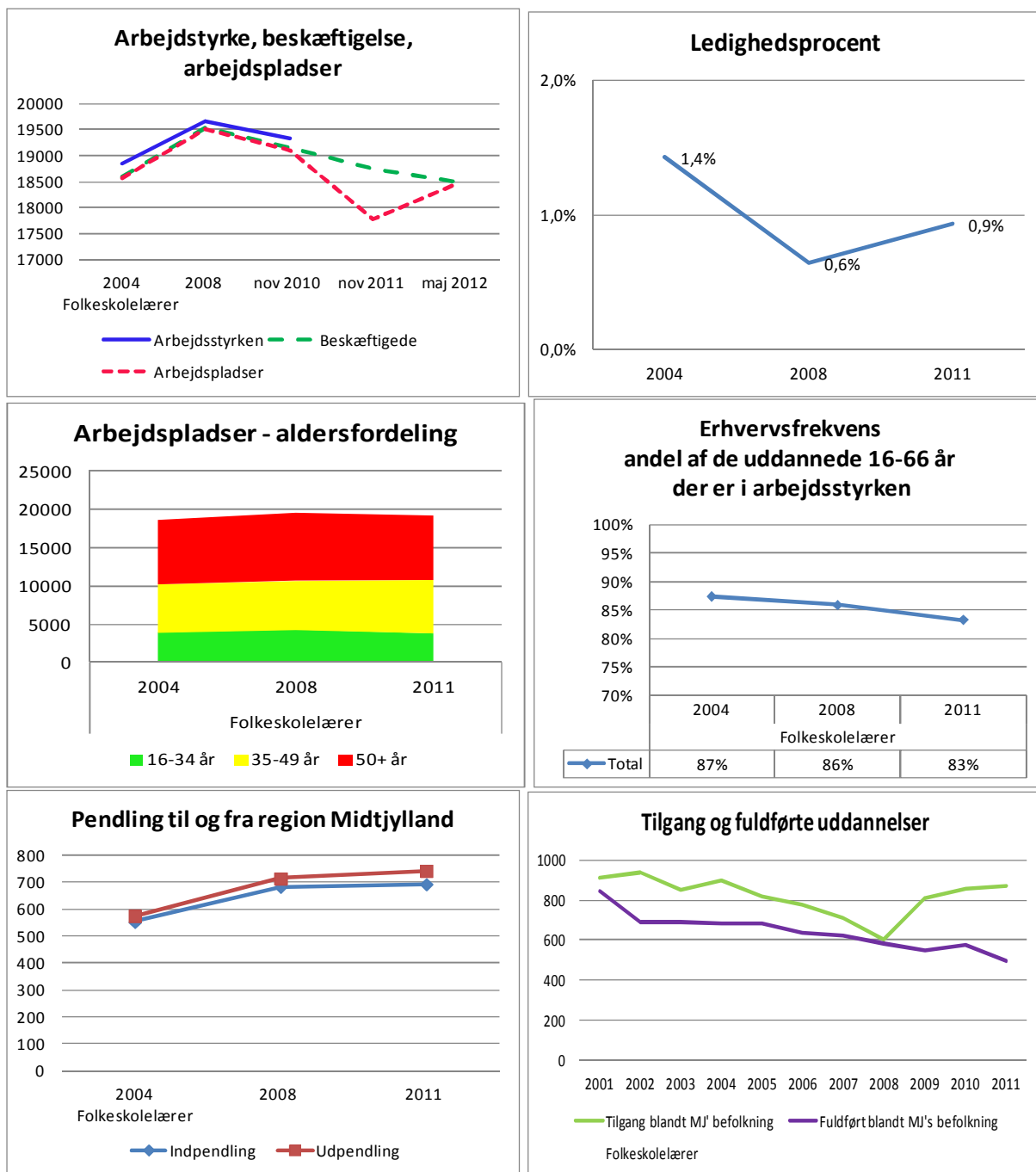
Sygefraværet blandt de ansatte folkeskolelærere i region og kommuner er lidt lavere end gennemsnittet blandt de analyserede grupper (4,6 %) (Bilag B).

Omfanget af deltidsarbejde er lavt set i forhold til de øvrige faggrupper i analysen. Den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad for de ansatte folkeskolelærere i region og kommuner var således 98 % i august 2012 (Bilag B).

Udpendlingen er nogenlunde på niveau med indpendlingen til regionen. Nettoudpendlingen udgør ca. 50 personer og svarer til 0,3 % af arbejdsstyrken.

Som nævnt er tilgangen til uddannelsen steget betydeligt siden 2008. Antallet af personer med en fuldført uddannelse og med bopæl i regionen er dog fortsat faldende.

Figur 5-11. Udviklingen for folkeskolelærere i Midtjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, pendling ind og ud af regionen samt tilgang til og fuldførelse af uddannelsen.



Note: Enheden i figuren er antal personer - bortset fra ledighedsprocenten og erhvervsfrekvensen, hvor enheden er %. Alle årstal vedrører november i foregående kalenderår. Med undtagelse af måneds- og årsoplysningerne i figuren vedr. arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser.

Kilde: Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik og Undervisningsministeriets databank.

5.3 Pædagoger

Uddannelsen	<p>Uddannelsen til pædagog er en professionsbacheloruddannelse, som tager tre et halvt år. Uddannelsen udbydes af VIA-UC og kan tages i Aarhus, Randers, Grenå, Viborg, Ikast, Holstebro og Horsens.</p> <p>I 2010 blev der ifølge tal fra VIA UC optaget i alt 1.260 studerende på pædagoguddannelsen i Midtjylland. 525 i Aarhus og Grenå, 119 i Randers, 194 i Viborg, 138 i Horsens, 109 i Ikast og 175 i Holstebro.</p>
Køn og alder	<p>Flertallet af de studerende er kvinder (79 %) og under 27 år (65 %), heraf er godt halvdelen mellem 23 og 26 år (54 %).</p>
Arbejdssteder	<p>Pædagoger arbejder typisk i offentlige og private institutioner såsom i børnehaver, SFO'er, fritidshjem eller døgninstitutioner og væresteder. Der er endvidere i de seneste ti år også kommet en række job på biblioteker, plejehjem, familieinstitutioner, bosteder og hospitaler⁵⁷.</p> <p>Ifølge BUPL arbejder ca. 70 % af deres medlemmer med aldersgruppen 0-6 år, mens 30 % arbejder i skole, SFO, klub osv. og dermed med gruppen af børn og unge mellem syv og 15 år.</p> <p>Med hensyn til forholdet mellem pædagoger og socialpædagoger, oplyser Det Fælleskommunale Løndatakontor, at det socialpædagogiske område i dag fylder knap 30 % af pædagogområdet.</p> <p>Når man ser på omfanget af ufaglærte, viser vores beregninger, at ca. 45 % af pædagogstillingerne i Region Midtjylland i dag er besat med personer, der ikke har en uddannelse som pædagog eller pædagogisk assistent. Det skal dog understreges, at der er tale om et overordnet skøn.</p>

5.3.1 Hovedresultater

Hovedresultater	<p>Alle de analyserede scenarier på nær et indebærer overskud af pædagoger i hele fremskrivningsperioden. Det er en følge af scenariernes forudsætninger om voksende arbejdsstyrke og faldende eller konstant efterspørgsel efter pædagoger - i behovsscenarioet dog udtrykt ved et fald i efterspørgslen frem til 2017, der afløses af en stigning fra 2017 og resten af fremskrivningsperioden.</p> <p>Et scenarie viser mangel på pædagoger. I scenariet antages det, at hver fjerde ikke-faglærte inden for pædagogiske område erstattes af uddannede pædagoger samtidig med, at antallet arbejdspladser inden for pædagogområdet er konstant. Under disse forudsætninger tyder analysen på, at der er risiko for mangel på pædagoger.</p>
-----------------	---

⁵⁷ Jf. <http://www.ug.dk/job/paedagogiskirkeligogsocialarbejde/paedagogiskarb/paedagog.aspx#fold3>

5.3.2 Den fremtidige udvikling

Arbejdsmarkedsbalance Arbejdsmarkedsstyrelsens seneste Arbejdsmarkedsbalance, som er fra juni 2012, viser, at der i øjeblikket er balance mellem udbuddet af og efterspørgslen efter pædagoger i Midtjylland.

Det fremtidige behov Udsigten til faldende børnetal frem til 2017 betyder – alt andet lige – at der på den korte bane vil være et mindre behov for pædagoger.

En række forskellige forhold kan ifølge de interviewede fagpersoner trække i den anden retning.

Det gælder for det første det øgede politiske fokus på førskoleområdet, herunder det øgede fokus på tidlig opsporing og forebyggelse og det øgede fokus på læring. Begge dele forventes ifølge de interviewede fagpersoner at give anledning til en stigende efterspørgsel efter pædagogiske kompetencer på førskoleområdet. En af de af interviewede fagpersoner peger i den sammenhæng på, at der i øjeblikket er en tendens til, at der oprettes flere pædagogiske stillinger på det socialpædagogiske område - blandt andet på socialpædagogiske opholdssteder, som en konsekvens af at flere og flere børn anbringes i socialpædagogiske opholdssteder.

Det blev endvidere påpeget, at den øgede tendens til inkludering vil betyde, at alt hvad der kan fastholdes i normalområdet, vil blive fastholdt der fremover. Dermed bliver det ifølge en af de interviewede fagpersoner formodentlig ikke længere kun socialpædagogerne, som kommer til at varetage det specialiserede område fremover, med mindre de i stigende omfang ansættes i daginstitutionerne og skolerne.

De bedre behandlingsmuligheder forventes at komme til at betyde, at gruppen af psykisk handicappede fremover bliver ældre og i stigende omfang udvikler demens. I øjeblikket mærkes ifølge de interviewede fagpersoner allerede en stigende efterspørgsel efter socialpædagoger på dette område. Området forventes at give anledning til en fortsat stigende efterspørgsel efter socialpædagoger i de kommende år.

Med hensyn til den nye skolereform og introduktionen af Ny Nordisk Skole, er der en forventning om, at det vil betyde nye stillinger for pædagogerne på skoleområdet og dermed en øget efterspørgsel efter pædagoger.

Endelig så har VIA-UC en konkret forventning om, at den nye pædagoguddannelse vil betyde, at 106 studerende fra 2017 søger mod den private sektor og skaber nye jobmuligheder. Baggrunden for denne forventning er, at den nye uddannelse vil sætte betydeligt fokus på innovation og entreprenørskab, som forventes at være kompetencer, som vil gøre pædagoger mere attraktive på det private område, end det er tilfældet er i dag.

Der er således flere ting, der peger i retning af en stigende efterspørgsel til trods for det faldende børnetal. Det er dog uklart, om effekten af de øvrige udviklingstrends er større end effekten af det faldende børnetal.

I forhold til den fremtidige dimensionering af uddannelsen peger flere af de interviewede på, at det er vigtigt at huske, at flere bruger pædagoguddannelsen som et springbræt til yderligere uddannelse.

Fremskrivningen – kvantitativt

Fremskrivningen indebærer, at udbuddet af pædagoger antages at stige fra 2013 og i resten af fremskrivningsperioden. Tilgangen til pædagoguddannelsen er steget væsentligt siden 2008 og er nu igen på niveau med tilgangen i 2007. Fremskrivningen tager udgangspunkt i en forudsætning om, at tilgangen til uddannelsen i årene fremover svarer til niveauet i 2010 og 2011.

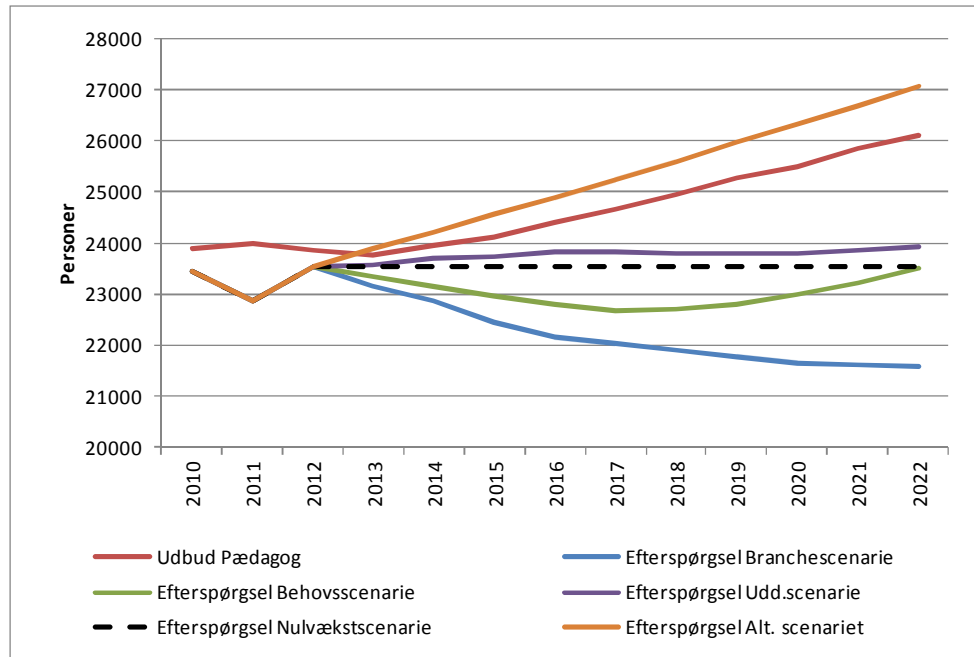
I fremskrivningen er der foretaget analyse af fem forskellige efterspørgselsscenerier.

I nulvækstscenariet antages efterspørgslen efter pædagoger at være konstant svarende til antallet af arbejdspladser i 2012. Dette scenarie resulterer i overskud af pædagoger i hele perioden. I 2022 udgør overskuddet til ca. 2.500 personer svarende til ca. 10 % af arbejdsstyrken (se Figur 5-12 og Figur 5-13).

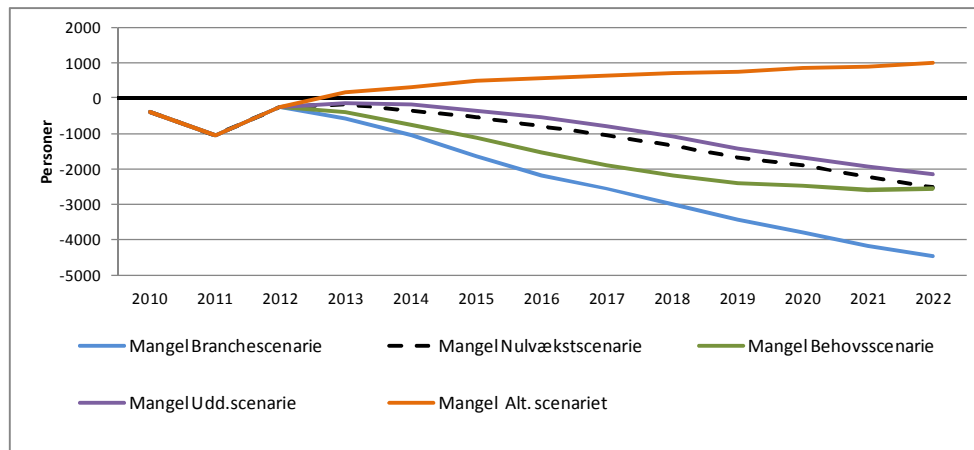
I uddannelsesscenariet antages efterspørgslen efter pædagoger at svare til LINE-modellens fremskrevne udvikling i antallet af arbejdspladser besat af personer med en mellemlang videregående pædagogisk uddannelse. I uddannelsesscenariet antages der at være en nogenlunde konstant efterspørgsel efter pædagoger svarende til niveauet i 2012. Uddannelsesscenariet resulterer ligeledes i overskud af pædagoger i hele perioden. Overskuddet udgør ca. 2.100 personer i 2022 svarende til ca. 8 % af arbejdsstyrken.

I branchescenariet antages efterspørgslen efter pædagoger at svare til LINE-modellens fremskrevne udvikling i antallet af arbejdspladser inden for brancherne sociale institutioner og undervisning. I branchescenariet antages efterspørgslen efter pædagoger at falde i hele perioden. Branchescenariet resulterer også i overskud af pædagoger i hele perioden. Overskuddet udgør ca. 4.500 personer i 2022 svarende til ca. 17 % af arbejdsstyrken.

Figur 5-12. Pædagoger - Arbejdsstyrke og arbejdspladser



Figur 5-13. Pædagoger - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft)



Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra regionen. Nettoudpendlingen antages at være konstant svarende til niveauet i november 2010.

I behovsscenarioet antages efterspørgslen efter pædagoger at svare til udviklingen i antallet af børn under 7 år samt udviklingen i antallet af udviklingshæmmede⁵⁸. I behovsscenarioet antages efterspørgslen efter pædagoger at falde frem til 2017, hvorefter efterspørgslen igen antages at stige og være på niveau med efterspørgslen i nulvækstscenariet i 2022. Også dette scenarie vil indebære overskud af pædago-

⁵⁸ 2/3 af udviklingen fremskrives på grundlag af den fremskrevne udvikling i antallet af børn under 7 år. 1/3 af udviklingen fremskrives på grundlag af en fremskrivning af antallet udviklingshæmmede (se evt. mere herom i afsnittet om metode og datagrundlag i bilaget).

ger i hele perioden. I 2022 udgør overskuddet ca. 2.600 personer svarende til ca. 10 % af arbejdsstyrken.

Det sidste efterspørgselsscenario - alternativscenariet - indebærer, at hver fjerde ikke-faglærte inden for pædagogiske område erstattes af uddannede pædagoger. Dette antages i scenariet at ske gradvis i perioden fra 2013 til 2022. I scenariet tages der udgangspunkt i nulvækstscenariet, og scenariet illustrerer således den 'rene' effekt af en sådan udvikling. I dette scenarie antages efterspørgslen efter pædagoger af denne grund at stige - som i det eneste af scenarierne - hvilke vil indebære en mangel på ca. 1.000 pædagoger i regionen i 2022 svarende til ca. 4 % af arbejdsstyrken.

Fremskrivningen tager udgangspunkt i en forudsætning om, at nettoudpendlingen fra regionen i hele perioden er på niveau med nettoudpendlingen i november 2010, hvor den udgjorde ca. 50 personer svarende til 0,2 % af arbejdsstyrken.

5.3.3 Vurdering af effekten af udvalgte tiltag

Effekten af tiltag

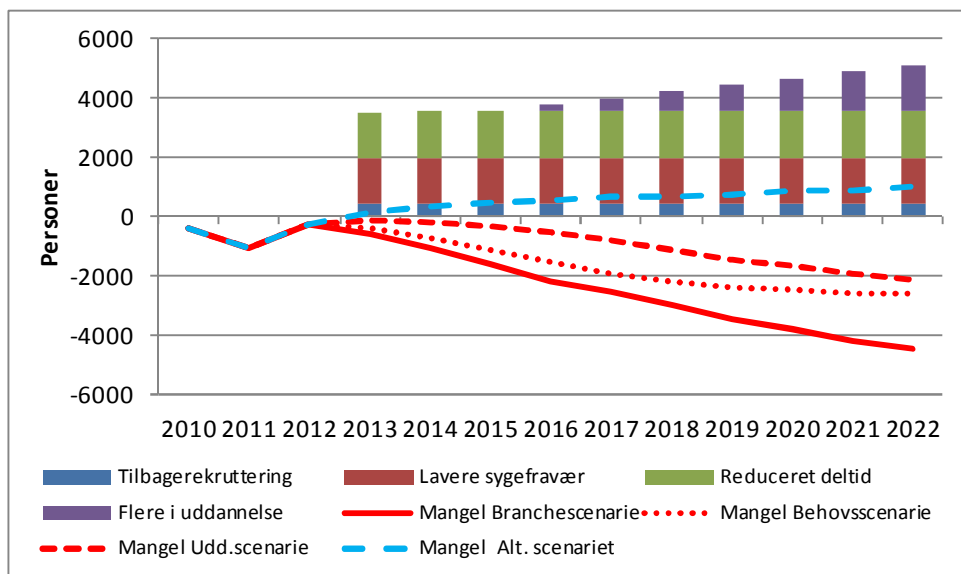
Spørgsmålet er, om og hvordan alternativscenariets mangel på pædagoger evt. vil kunne reduceres, hvis efterspørgslen udvikler sig som antaget i dette scenarie.

Figur 5-14 giver et billede af den forventede effekt af udvalgte tiltag, der evt. kan iværksættes for at reducere risikoen for mangel på faggruppen. Den fremskrevne mangel på arbejdskraft under hovedscenarierne fremgår samtidig af figuren.

Det drejer sig om den forventede effekt af en tilbagerekuttering af 25 % af de personer, der har forladt faget - under forudsætning af jobbene i stedet besættes af andre faggrupper, reduktion af sygefraværet i faggruppen med 25 %, reduktion af omfanget af deltidsarbejde med 25 % og en forøgelse af tilgangen til uddannelserne med 25 %.

Som det ses af figuren, vil tre af de analyserede tiltag hver især kunne afhjælpe risikoen for mangel på pædagoger under alternativscenariet - hvis tiltagene gennemføres i samme størrelsesorden, som antaget i analysen (Figur 5-14). Det drejer sig om en forøgelse af tilgangen til uddannelserne med 25 %, reduktion af sygefraværet i faggruppen med 25 % og reduktion af omfanget af deltidsarbejde med 25 %.

Figur 5-14. Pædagoger - Effekt af tiltag sammenlignet med mangel på arbejdskraft (negativ mangel = overskud af arbejdskraft).



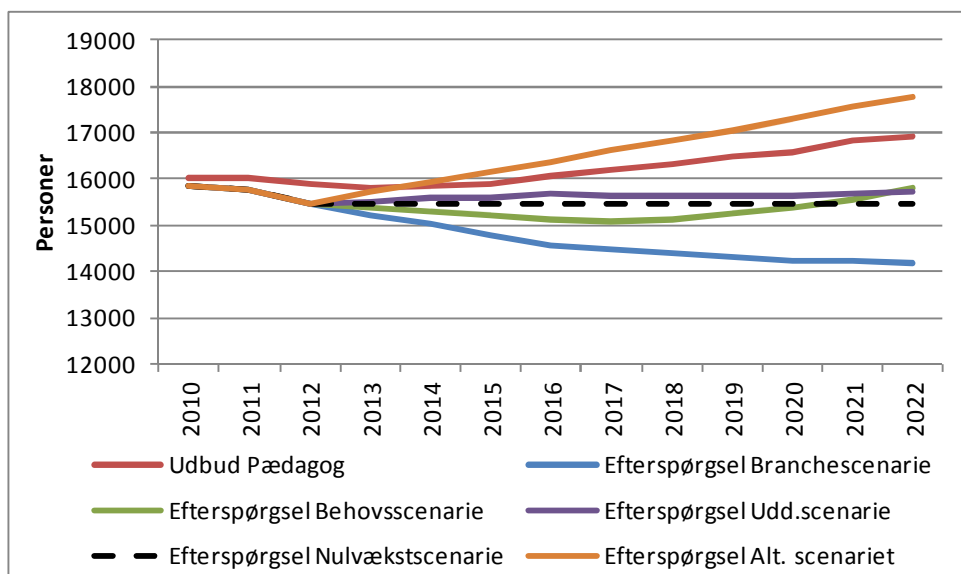
De følgende to afsnit præsenterer resultaterne af fremskrivningen på landsdelsniveau. Fremskrivningen af udviklingen i de to landsdele tager udgangspunkt i en forudsætning om konstant nettopendling svarende til niveauet i december 2010.

5.3.4 Fremskrivning for Østjylland

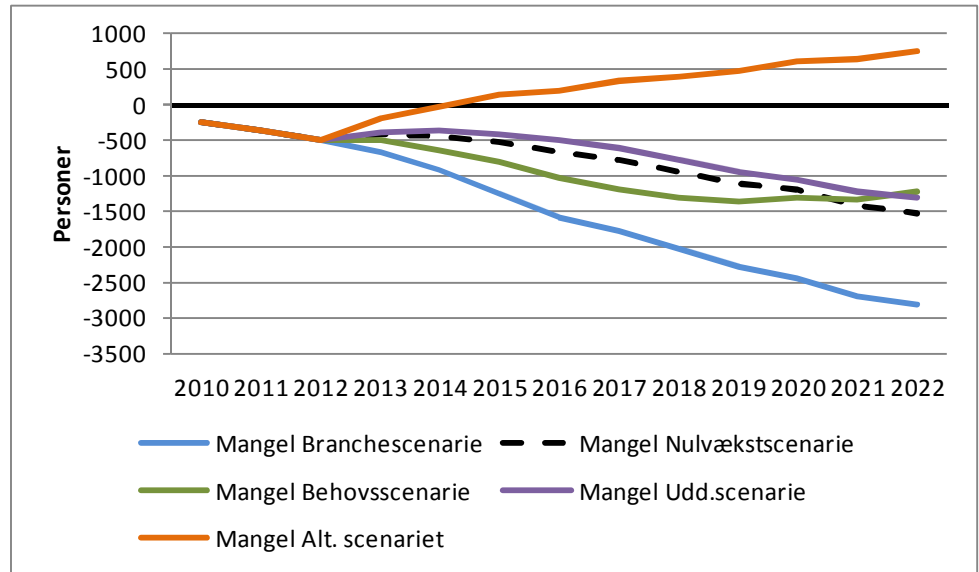
Østjylland

Fremskrivningen for Østjylland dækker følgende kommuner: Favrskov, Hedensted Horsens, Norddjurs, Odder, Randers, Samsø, Silkeborg, Skanderborg, Syddjurs og Aarhus.

Figur 5-15. Pædagoger - Arbejdsstyrke og arbejdspladser. Østjylland.



Figur 5-16. Pædagoger - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft). Østjylland.



Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpending til og fra landsdelen. Nettoudpendlingen antages at være konstant svarende til niveauet i november 2010.

I behovsscenariet antages efterspørgslen efter pædagoger at svare til udviklingen i antallet af børn under 7 år samt udviklingen i antallet af udviklingshæmmede⁵⁹. I behovsscenariet antages efterspørgslen efter pædagoger at falde frem til 2017, hvorefter efterspørgslen igen antages at stige og være på niveau med efterspørgslen i nulvækstscenariet i 2022. Også dette scenarie vil indebære overskud af pædagoger i hele perioden. I 2022 udgør overskuddet ca. 2.600 personer svarende til ca. 10 % af arbejdsstyrken.

Det sidste efterspørgselsscenario - alternativscenariet - indebærer, at hver fjerde ikke-faglærte inden for pædagogiske område erstattes af uddannede pædagoger. Dette antages i scenariet at ske gradvis i perioden fra 2013 til 2022.

5.3.5 Fremskrivning for Vestjylland

Vestjylland

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

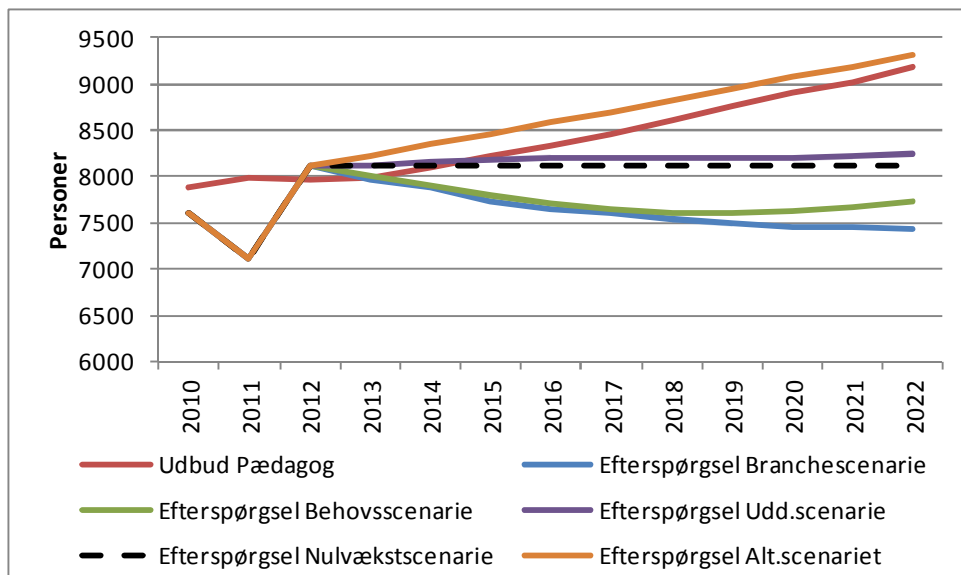
Fremskrivningen for Vestjylland viser, at der er risiko for mangel på pædagoger. Længden og omfanget af mangelsituationen afhænger af forventningerne til udviklingen i efterspørgslen i de kommende år.

⁵⁹ 2/3 af udviklingen fremskrives på grundlag af den fremskrevne udvikling i antallet af børn under 7 år. 1/3 af udviklingen fremskrives på grundlag af en fremskrivning af antallet udviklingshæmmede (se evt. mere herom i afsnittet om metode og datagrundlag i bilaget).

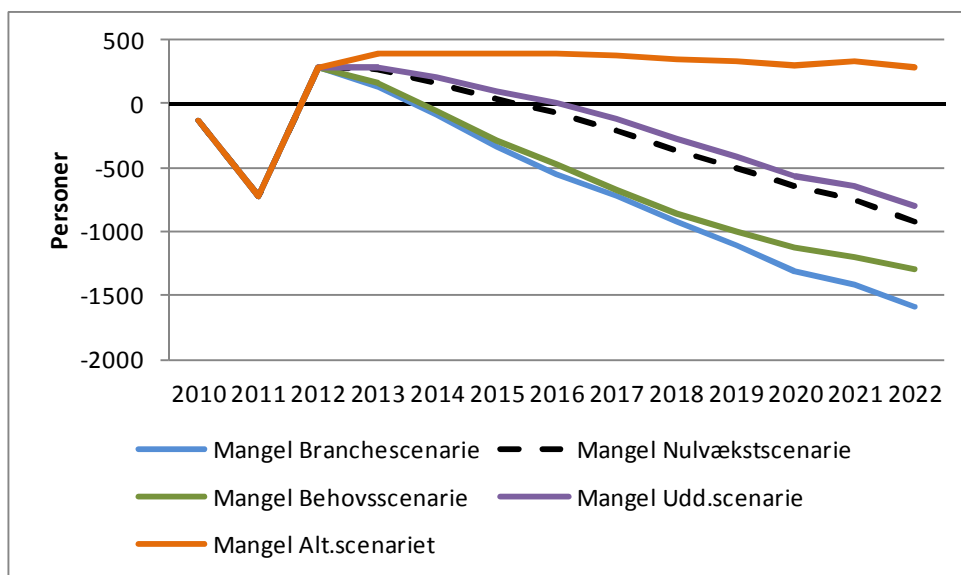
I det tilfælde at hver fjerde ikke-faglærte inden for pædagogiske område erstattes af uddannede pædagoger, vil der være mangel på pædagoger i hele perioden. Mangelen forventes at falde fra 300 pædagoger til 200 i slutningen af den belyste periode.

I de øvrige scenarier er mangelsituationen af kortere varighed.

Figur 5-17. Pædagoger - Arbejdsstyrke og arbejdspladser. Vestjylland.



Figur 5-18. Pædagoger - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft). Vestjylland.



Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra landsdelen. Nettoudpendlingen antages at være konstant svarende til niveauet i november 2010.

Historisk udvikling

5.3.6 Den historiske udvikling

Figur 5-19 Figur 5-19 viser den historiske udvikling i en række centrale arbejdsmarkedsforhold for pædagoger i regionen⁶⁰. Antallet af arbejdspladser og antallet af beskæftigede i regionen steg frem til 2008 og har herefter, med visse udsving, været nogenlunde konstant.

Ledigheden er steget en smule siden 2008, men er fortsat lav i 2011 (1,7 %). Antallet af arbejdspladser med pædagoger over 50 år er steget siden 2008 og udgjorde 36 % af antallet af arbejdspladser i 2011. Erhvervsfrekvensen er faldet en del siden 2008 og var i 2011 83 %.

Sygefraværet blandt de ansatte pædagoger i region og kommuner er højt - det højeste af de analyserede faggrupper - og var 8,6 % i 2011 (Bilag B).

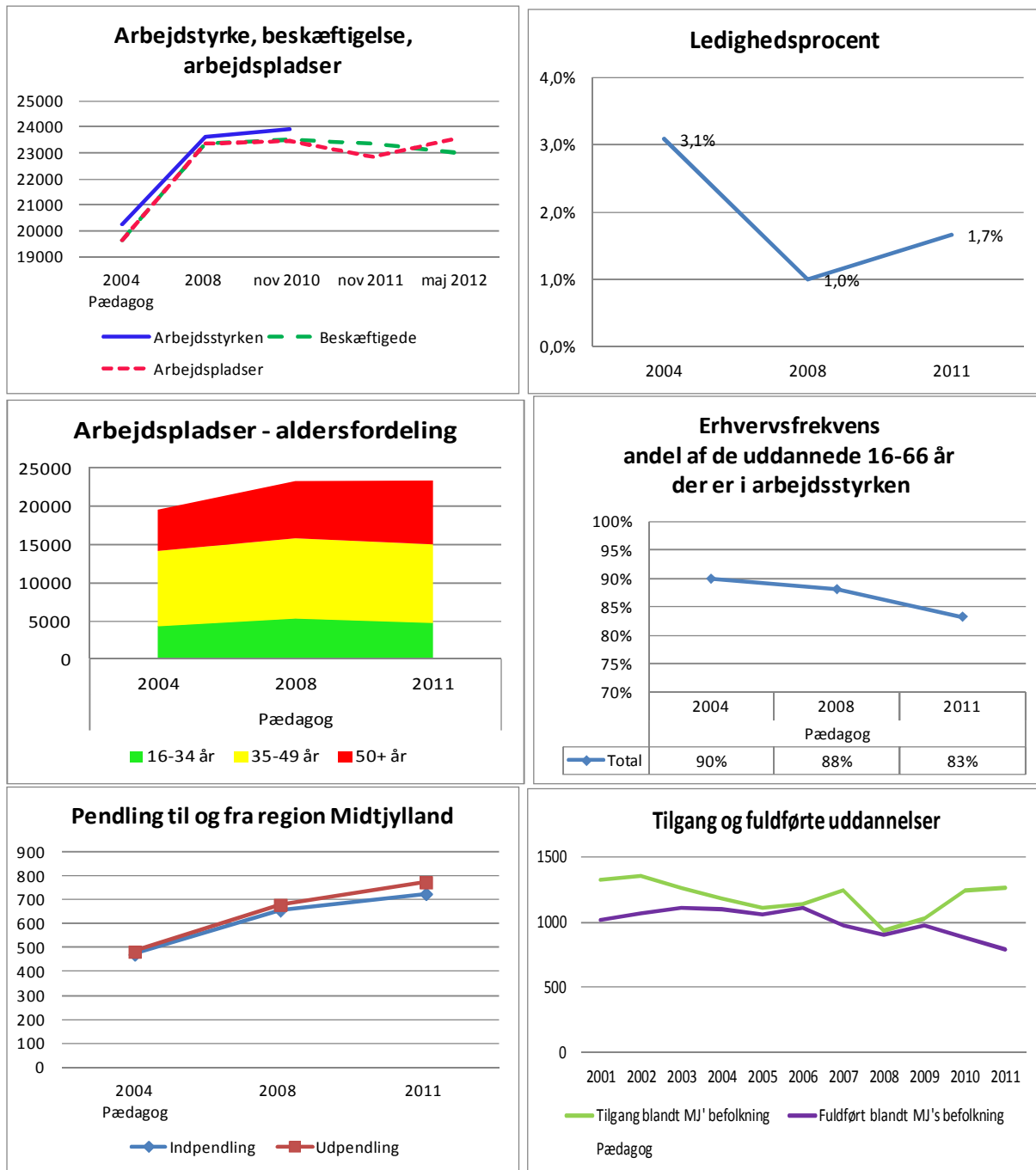
Omfanget af deltidsarbejde er lidt højere end gennemsnittet for analyserede faggrupper. Den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad for de ansatte pædagoger i region og kommuner var således 91 % i august 2012 (Bilag B).

Udpendlingen er nogenlunde på niveau med indpendlingen til regionen. Nettoudpendlingen udgjorde ca. 50 personer i 2011 svarende til 0,2 % af arbejdsstyrken

Som nævnt er tilgangen til uddannelsen steget betydeligt siden 2008 og var i 2010 og 2011 på niveau med tilgangen i 2007.

⁶⁰ Data stammer fra COWIs analyser baseret på RAS - Danmarks Statistiks registerbaserede arbejdsstyrkestatistik samt Undervisningsministeriets databank

Figur 5-19. Udviklingen for pædagoger i Midtjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, pendling ind og ud af regionen samt tilgang til og fuldførelse af uddannelsen.



Note: Enheden i figuren er antal personer - bortset fra ledighedsprocenten og erhvervsfrekvensen, hvor enheden er %. Alle årstal vedrører november i foregående kalenderår. Med undtagelse af måneds- og årsoplysningerne i figuren vedr. arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser. Kilde: Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik og Undervisningsministeriets databank.

5.4 Pædagogiske assistenter

Uddannelsen Uddannelsen til pædagogisk assistent er en erhvervsuddannelse, som tager to år og tre måneder. Uddannelsen udbydes i Region Midtjylland af både VIA-UC i Viborg og Horsens og Social- og Sundhedsskolerne i Randers, Grenå, Århus, Herning, Skive, Silkeborg og Horsens.

Uddannelsen er relativ ny og erstatter den tidligere PGU-uddannelse.

Køn og alder Hovedparten af de studerende er kvinder (73 %) og under 25 år (77 %). (PASS 2012).

Arbejdssteder Pædagogiske assistenter arbejder typisk i børnehaver, på skoler og i fritidsklubber, som dagplejer i eget hjem eller i botilbud for voksne handicappede⁶¹.

5.4.1 Hovedresultater

Hovedresultater Den pædagogiske assistentuddannelse er en ny uddannelse, og de første kandidater kom på arbejdsmarkedet i 2011. Analyserne bygger derfor på data vedrørende den pædagogiske grunduddannelse, PGU, og er i sagens natur forbundet med usikkerhed.

Alle de analyserede scenarier peger i retning af **overskud af arbejdskraft**.

5.4.2 Den fremtidige udvikling

Arbejdsmarkedsbalancen Arbejdsmarkedsstyrelsens seneste Arbejdsmarkedsbalance, som er fra juni 2012, viser, at der i øjeblikket er overskud af pædagogiske assistenter i Region Midtjylland.

Det fremtidige behov – kvalitativ vurdering Interviewene med fagpersoner vidner om, at Den pædagogiske assistentuddannelse (PAU) er en ny uddannelse, som endnu ikke har fået fuldstændigt fodfæste hos arbejdsgiverne. Der er således heller ikke blandt de interviewede fagpersoner den store forventning om, at efterspørgslen efter PAU'er, vil stige i de kommende år.

En af de interviewede fagpersoner påpeger, at det i forbindelse med dimensioneringen af uddannelsen er vigtigt at være opmærksom på, at PAU-uddannelsen bruges som et springbræt til pædagoguddannelsen. Ifølge den pågældende læser cirka 30 % af PAU'erne i dag videre til pædagog.

Fremskrivning - kvantitativt De første kandidater kom på arbejdsmarkedet i 2011. Der er derfor intet erfaringsgrundlag for at vurdere uddannelsens gennemslagskraft på arbejdsmarkedet.

⁶¹ Jf.

http://www.ug.dk/uddannelser/erhvervsuddannelsereudveud/sundhedomsorgopaedagogik/den_paedagogiske_assistentuddannelse.aspx

De følgende analyser bygger derfor på data vedrørende den pædagogiske grunduddannelse PGU (hvis uddannelseskoder i Danmarks Statistik svarer til uddannelseskoderne for Pædagogisk Assistent). Resultaterne er derfor forbundet med relativ stor usikkerhed.

Fremskrivningen tyder på, at der bliver overskud af pædagogiske assistenter i løbet af perioden, fordi arbejdsstyrken vokser mere end efterspørgslen.

I alle scenarier indebærer fremskrivningen et nogenlunde uændret antal arbejdspladser for pædagogiske assistenter (Figur 5-20).

I nulvækstscenariet antages efterspørgslen efter pædagogiske assistenter at være konstant svarende til antallet af arbejdspladser i 2012.

I uddannelsesscenariet antages efterspørgslen efter pædagogiske assistenter at følge LINE-modellens fremskrevne udvikling i antallet af arbejdspladser besat af personer med andre erhvervsfaglige uddannelser end bygge- og anlæg, jern- og metal, handel og kontor samt social og sundhed.

I branchescenariet antages efterspørgslen efter pædagogiske assistenter at svare til LINE-modellens fremskrevne udvikling i antallet af arbejdspladser inden for brancherne sociale institutioner og undervisning.

I behovsscenariet antages efterspørgslen efter pædagogiske assistenter at svare til udviklingen i antallet af børn under 7 år *samt* udviklingen i antallet af udviklingshæmmede⁶². I behovsscenariet antages efterspørgslen efter pædagogiske assistenter at falde frem til 2017, hvorefter efterspørgslen igen antages at stige og være på niveau med efterspørgslen i nulvækstscenariet i 2022.

I alternativscenariet antages tilgangen til uddannelsen at blive halveret i forhold til niveauet i 2011. Dette resulterer fortsat i en voksende arbejdsstyrke og overskud af pædagogiske assistenter - omend stigningstakten dog er mindre.

Fremskrivningen tager udgangspunkt i en forudsætning om, at nettoudpendlingen fra regionen i hele perioden er på niveau med nettoudpendlingen i november 2010 - hvor nettoudpendlingen svarede til ca. 5 personer.

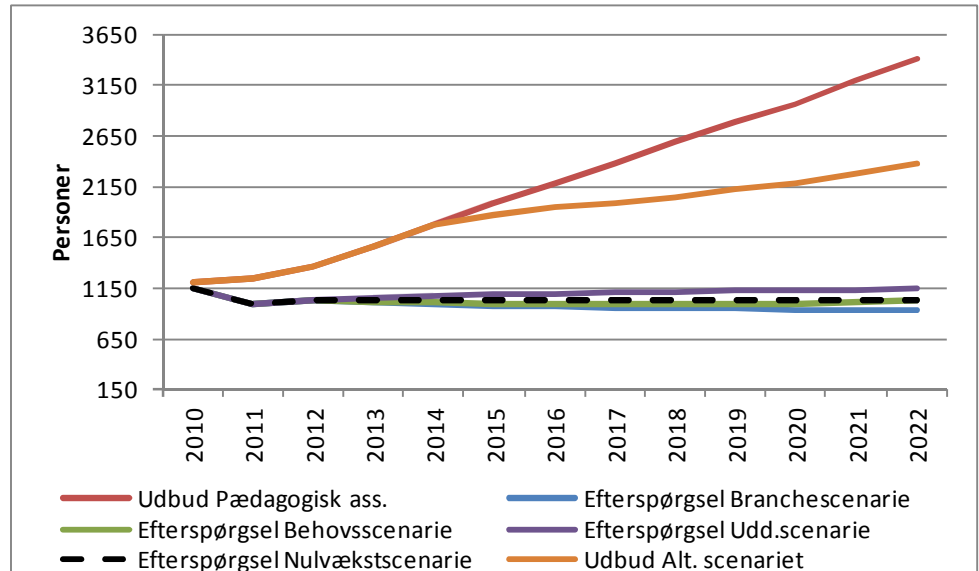
Det fremskrevne overskud af pædagogiske assistenter vil, hvis det bliver en realitet, i 2022 udgøre mellem 1.200 og 2.500 personer svarende til mellem 52 % og 72 % af arbejdsstyrken (Figur 5-21 og Figur 5-22).

Det er dog næppe sandsynligt, at et overskud af denne størrelsesorden bliver til virkelighed, fordi både udbuddet af og efterspørgslen efter pædagogiske assistenter

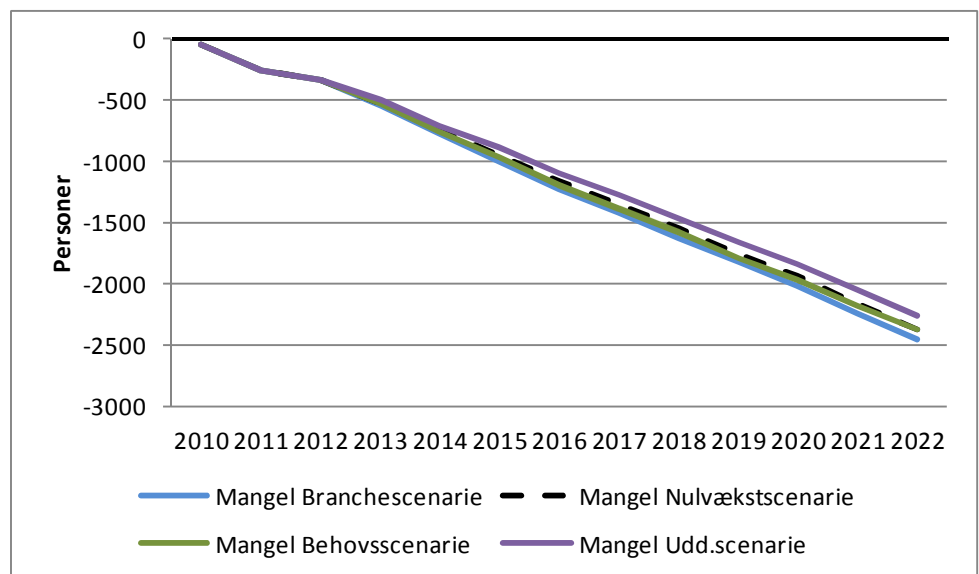
⁶² 2/3 af udviklingen fremskrives på grundlag af den fremskrevne udvikling i antallet af børn under 7 år. 1/3 af udviklingen fremskrives på grundlag af en fremskrivning af antallet udviklingshæmmede (se evt. mere herom i afsnittet om metode og datagrundlag i bilaget).

sammen med nettoudpendlingen må antages at tilpasse sig i forsøget på at undgå et overskud i den størrelse.

Figur 5-20. Pædagogiske assistenter - Arbejdsstyrke og arbejdspladser

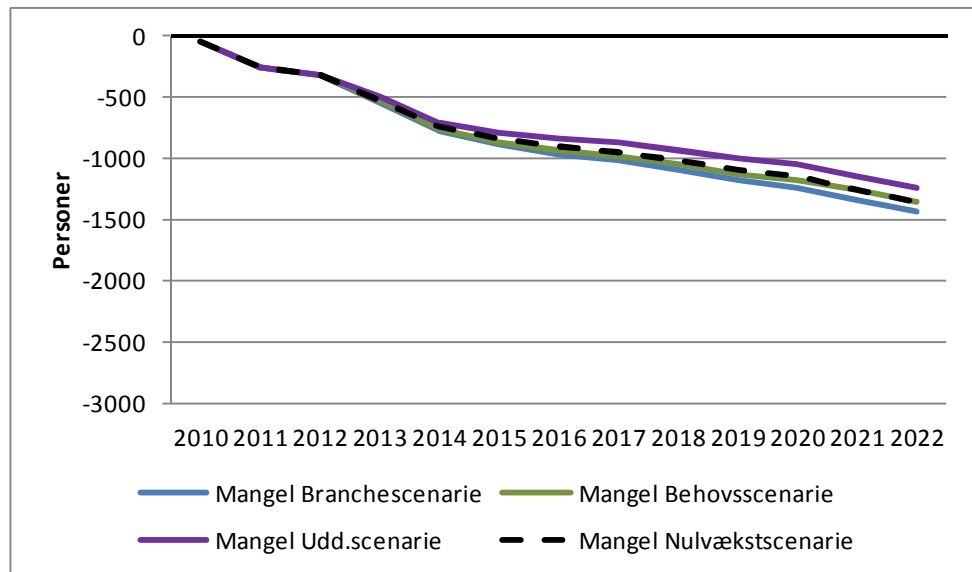


Figur 5-21. Pædagogiske assistenter - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).



Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra regionen. Nettoudpendlingen antages at være konstant svarende til niveauet i november 2010.

Figur 5-22. Pædagogiske assistenter - Mangel på arbejdskraft under forudsætning af, at tilgangen til uddannelsen halveres fra 2012. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).



Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra regionen. Nettoudpendlingen antages at være konstant svarende til niveauet i november 2010.

5.4.3 Den historiske udvikling

Historisk udvikling

Figur 5-23 viser den historiske udvikling i en række centrale arbejdsmarkedsforhold for pædagogiske assistenter i regionen⁶³. Antallet af arbejdspladser og antallet af beskæftigede i regionen faldt fra 2008 til 2011, herefter har der været en svag stigning i antallet af arbejdspladser.

Ledigheden er steget siden 2008, og var i 2011 4,1 %. Antallet af arbejdspladser med pædagogiske assistenter over 50 år er vokset siden 2008, men er fortsat lavt (22 % i 2011). Erhvervsfrekvensen er faldet væsentligt siden 2008 - fra 83 % til 73 % i 2011.

Sygefraværet blandt de ansatte pædagogiske assistenter i region og kommuner er højt - 7,9 % i 2011 (Bilag B).

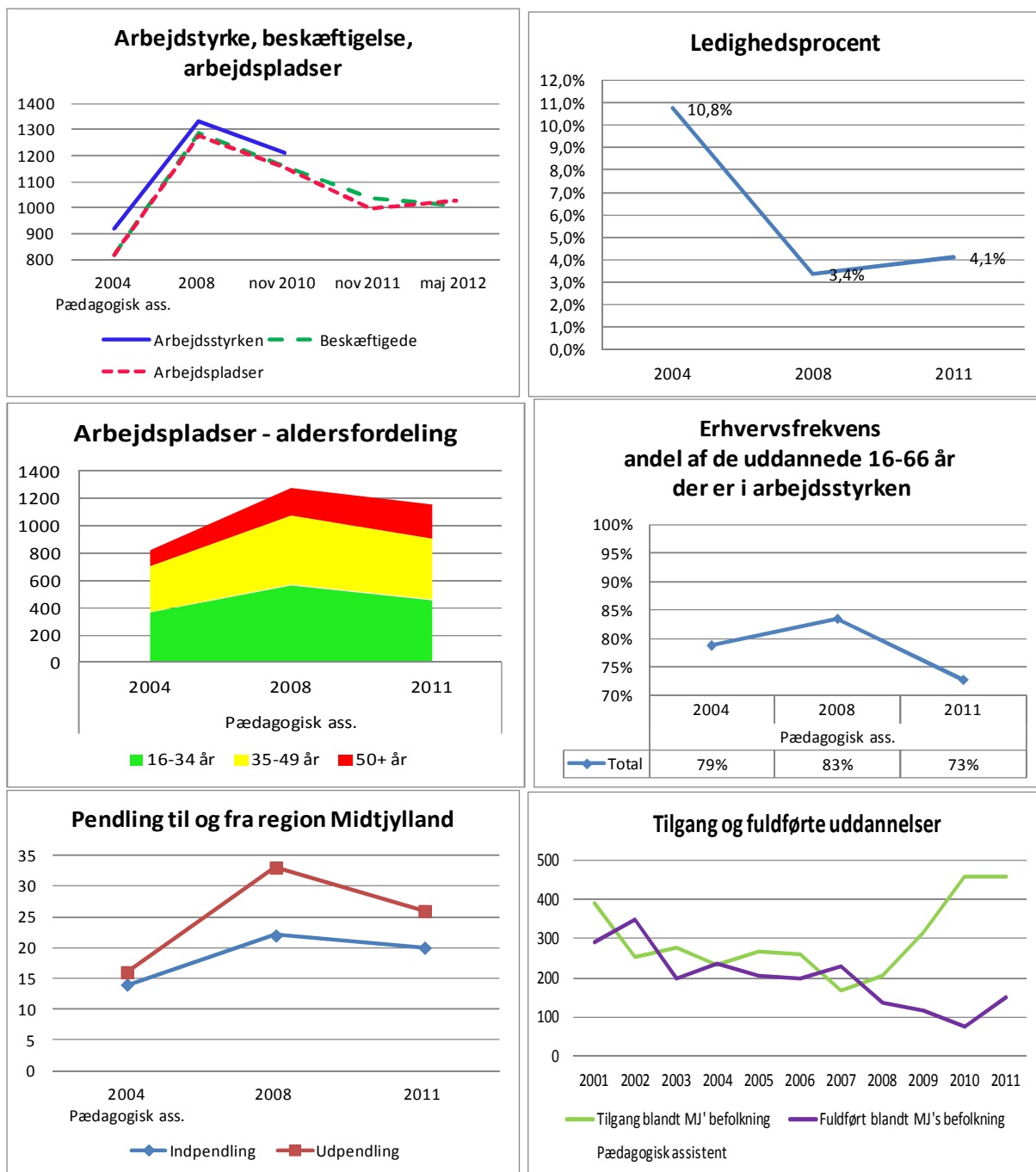
⁶³ Data stammer fra COWIs analyser baseret på RAS - Danmarks Statistiks registerbaserede arbejdsstyrkestatistik samt Undervisningsministeriets databank

Omfanget af deltidsarbejde er lidt højere end gennemsnittet for analyserede faggrupper. Den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad for de ansatte pædagogiske assistenter i region og kommuner var således 91 % i august 2012 (Bilag B).

Udpendlingen er nogenlunde på niveau med indpendlingen til regionen. Nettoudpendlingen udgjorde kun ca. fem personer i 2011.

Tilgangen til uddannelsen er relativt høj og udgjorde ca. 460 personer i 2011.

Figur 5-23. Udviklingen for pædagogiske assistenter i Midtjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, pendling ind og ud af regionen samt tilgang til og fuldførelse af uddannelsen.



Note: Enheden i figuren er antal personer - bortset fra ledighedsprocenten og erhvervsfrekvensen, hvor enheden er %. Alle årstal vedrører november i foregående kalenderår. Med undtagelse af måneds- og årsoplysningerne i figuren vedr. arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser.

Kilde: Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik og Undervisningsministeriets databank.

Bilag A Litteraturliste

- > **Andersen, Hviid, J.**, 2011: Helbred, fysisk funktion og tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Overlæge og professor i arbejdsmedicin ved Arbejdsmedicinsk klinik, Regionshospitalet i Region Midtjylland
- > **Andersen, Goul J.**, 2000: Borgerne og sygehusene. Bekymringskultur, individualisering, privatisering. Center for Komparative Velfærdsstatsstudier (CCWS). Institut for Økonomi, Politik og Forvaltning, Aalborg Universitet
- > **Beskæftigelsesregion Midtjylland**, 2011: Analyserapport 2011.
- > **Beskæftigelsesregion Midtjylland og Region Midtjylland**, oktober 2009: Analyse af udvalgte faggrupper inden for sundhedsvæsenet i Region Midtjylland - 5 delrapporter. Udarbejdet af Rambøll
- > **Beskæftigelsesregion Midtjylland og Region Midtjylland**, 2012: Scenarier for udbud af og efterspørgsel efter pædagoguddannede i Region Midtjylland
- > **Danske Regioner**, 2010: Vurdering af fremtidige behov for efter – og videreuddannelse inden for sygeplejen
- > **Danske Regioner**, 2012a: Det hele sundhedsvæsen – regionernes vision for et helt og sammenhængende sundhedsvæsen
- > **Danske Regioner**, 2012b: Kvalitet i fremtidens sundhedsuddannelser. Uddannelsespolitisk oplæg
- > **Danske Regioner og Dansk Socialrådgiverforening**, 2011: Sygehussocialrådgiverne - faglighed, virke og indsats
- > **Danske Regioner, Region Hovedstaden, Region Sjælland, Region Syddanmark, Region Midtjylland og Region Nordjylland**, 2011: Telemedicinstrategi. Juni 2011. Version 1.1
- > **DSI, 2008**: Hurtig og effektiv behandling på sygehusene – har det konsekvenser for kommunerne? Litteraturgennemgang af afledte konsekvenser for kommunerne
- > **Finansministeriet, 2012**: Scenarier for det fremtidige behov for uddannet arbejdskraft i den offentlige sektor.
- > **Harrits, S., G. & Olesen G., S.**, 2012: På vej til professionerne. Rekrutteringsmønstre og professionsidentitet ved danske professionsuddannelser
- > **Kjellberg, P. K., Ibsen, R., Kjellberg, J.**, 2011: Fra pleje og omsorg til rehabilitering. Fredericia Kommune

- > **KL, FTF, Professionshøjskolerne University Colleges Denmark og Danske regioner**, 2009: National Strategi for velfærdsuddannelserne
- > **Kommunernes Landsforening (KL)**, 2010: KL' s og kommunernes strategi for arbejdskraft. Hvor er arbejdskraften til fremtidens velfærd?
- > **Lund, T., Pedersen, J. og Poulsen, O.M. (Arbejds miljøinstituttet)** (2006): Tilbagetrækning fra arbejde før pensionsalderen
- > **Ministeriet for Børn og Undervisning**, 2012. Velfærdsteknologier - forudsætninger og konsekvenser for erhvervsuddannelserne
- > **PASS (Fagligt udvalg for den Pædagogiske Assistent Uddannelse og social og sundhedsuddannelsen)** 2012: Udviklingen i elevprofiler på social- og sundhedsuddannelsen og den pædagogiske assistent uddannelse
- > **Pilegaard, T., Kamstrup, A. K., og Haselmann, S.**. 2008: Professionsbacheloruddannelserne - De studerendes vurdering af studiemiljø, studieformer og motivation for at gennemføre. AKF forlaget
- > **Radiograf Rådet, 2012:** Fremskrivning af færdiguddannede radiografer og forventet efterspørgsel – april 2012. Udarbejdet af Torben Schneider
- > **Regeringen og Danske Regioner**, 2012: Aftale om regionernes økonomi for 2013
- > **Regeringen og KL**, 2012: Aftale om kommunernes økonomi for 2013
- > **Regeringen, KL og Danske Regioner**, 2011: Den digitale vej til fremtidens velfærd. Den fællesoffentlige digitaliseringsstrategi 2011-2015.
- > **Region Midtjylland, FTF Region Midtjylland, VIA UC og Kommunaldirektørnetværket i den midtjyske region** 2012: Forslag til strategi for velfærdsuddannelserne i den midtjyske region
- > **Region Midtjylland og KKR Midtjylland**, 2011: Udbud af og efterspørgsel efter lærere, pædagoger og socialrådgivere i den midtjyske region
- > **Region Midtjylland**, 2011: Hvordan har du det? 2010. Sundhedsprofiler for Region og kommuner. Voksne
- > **Vinge, S. (DSI)**, 2010: Fremtidens plejeopgaver i sygehusvæsenet. Notat
- > **Århus Universitet**, 2012: Deltidsbeskæftigelse på de regionale arbejdspladser

Bilag B Metode og datagrundlag

Metode og datagrundlag

Metode og data-
grundlag

I det følgende beskrives den anvendte metode og datagrundlaget for fremskrivningerne og beregningerne af effekten af udvalgte tiltag.

B.1.1 Interview med nøglepersoner

Der er gennemført i alt seks gruppeinterviews og 15 telefoninterview.

Gruppetinterviews

Der gennemført gruppeinterview med følgende institutioner og personer:

1 **VIA-UC - Sundhedsuddannelserne.**

Deltagere: Direktør Åse Lydixen, Forsknings- og udviklingschef Lars Peter Bech Kjeldsen og Uddannelseschef Bodil Primsø

2 **Social- og sundhedsskolerne – SOSU-uddannelserne.**

Deltagere: Leo F. Hansen, direktør for SOSU-skolen i Århus, Vibeke Nielsen, direktør SOSU-skolen i Randers og Gitte Jensen, vicedirektør SOSU-skolen i Skive

3 **Social- og sundhedsskolerne – PAU-uddannelsen.**

Deltagere: Leo F. Hansen, direktør for SOSU-skolen i Århus, Vibeke Nielsen, direktør SOSU-skolen i Randers og Britta Råballe, SOSU-skolen i Herning

4 **Region Midtjylland.**

Deltagere: Chefsygeplejerske Tove Kristensen, Oversygeplejerske Bente Dam, ledende terapeut Lis Kleinstrup, Uddannelseskoordinator, Lone Kolbæk

5 **Viborg Kommune.**

Deltagere: Direktør Hans Henrik Gaardsøe, Dagtilbudschef Finn Terkelsen, Familie- og rådgivningschef Mette Andreasen, Sekretariatschef Flemming Jensen, Skolechef Jan Henriksen, Afdelingsleder Merethe Villsen, Afdelingsleder Karen Marie Schytter, Sekretariatschef Jan Skougaard, Sundheds- og omsorgschef Lis Kaastrup, Arbejdsmarkedschef Jette Lorenzen, Handicap-, psykiatri- og udsatte-chef Jens Henrik Horslund

6 **Skive Kommune.**

Deltagere: Socialchef Lars Kristiansen, Ældrechef Sonja Johnsen, Arbejdsmarkedschef Lars Harder, Skolechef Henriette Helge, Dagtilbudschef Lotte Junke, Familiechef Svend Frøslev, Direktør Per Nors, Børn og familie og Direktør for Social- Arbejdsmarkedsforvaltningen Inglev Jensen

Der er gennemført i alt 15 telefoninterview:

- > Chefsygeplejerske Vibeke Krøll, Aarhus Universitetshospital
- > Chefsygeplejerske Ida Gotke, Hospitalsenheden Vest
- > Chefsygeplejerske Claus Graversen, Psykiatri og Social, Region Midtjylland

- > Hospitalsdirektør Lisbeth Holsteen Jessen, Hospitalsenheden Horsens
- > Laboratorieleder Henrik Bendix, Midtlab Region Midtjylland
- > Sektorformand Janne Ø. Andersen, Social- og sundhed, FOA Horsens
- > Sektorformand Lone Smedegaard, Ældre- og handicap, FOA Silkeborg-Skanderborg
- > Sektorformand Sanne Andersen, Ældreområdet, FOA Herning, Ikast og Brande
- > Regionsformand Mads Bilstrup, Dansk Socialrådgiver forening, FTF
- > Næstformand Claus Pedersen, Viborg Lærerkreds, FTF
- > Faglig sekretær Jonna Uhre, BUPL MidtVestjylland
- > Uddannelseschef Peter Møller Pedersen, Pædagoguddannelsen og pædagogisk assistentuddannelse, VIA UC
- > Uddannelseschef Hanne Sandahl, Socialrådgiveruddannelsen og Administrationsbachelor-uddannelsen, VIA UC
- > Uddannelseschef Elsebeth Jensen, HF og lærer uddannelsen i Nørre Nisum, Skive og Århus.

B.1.2 Fremskrivning af efterspørgslen - fem scenarier

Scenarier

Fremskrivningen af efterspørgslen efter arbejdskraft frem til 2022 er, som påpeget i kapitel 1, forbundet med usikkerhed. Antallet af arbejdspladser i undersøgelsens faggrupper vil både afhænge af politiske beslutninger og økonomiske konjunkturer, samt den teknologiske udvikling. For at få et bedre billede af usikkerheden er der i fremskrivningen af efterspørgslen efter arbejdskraft som udgangspunkt taget udgangspunkt i fem forskellige scenarier:

- > Behovsscenalet
- > Branchescenalet
- > Uddannelsesscenalet
- > Nulvækstscenalet
- > Alternativt scenarie

Behovsscenalet:

Behovsscenalet tager udgangspunkt i en antagelse om, at udviklingen i efterspørgslen efter den analyserede faggruppe vil følge udviklingen i antallet af personer i den relevante brugergruppe. For pædagoger og pædagogiske assistenter vil det sige udviklingen i antallet af børn under syv år samt udviklingen i antallet af udviklingshæmmede⁶⁴. For folkeskolelærere vil det sige udviklingen i antallet af børn i skolealderen. For jordemødre vil det sige udviklingen i antallet af 0-årige. For de øvrige faggrupper inden for sundhedsområdet vil det sige udviklingen i befolkning-

⁶⁴ 2/3 af pædagogerne fremskrives på grundlag af den fremskrevne udvikling i antallet af børn under 7 år. 1/3 af pædagogerne fremskrives på grundlag af en fremskrivning af antallet af udviklingshæmmede, som er udarbejdet af Center for Oligofreni psykiatri på grundlag af Danmarks Statistiks befolkningsfremskrivning og prævalenstal for udviklingshæmning i forskellige aldersgrupper fra en nyere finsk registerundersøgelse (Westerinen et. al., 2007).

gens gennemsnitsalder - jo mere gennemsnitsalderen stiger, jo større antages behovet for faggrupperne inden for sundhedsområdet at blive, idet der overalt tages udgangspunkt i antallet af arbejdspladser med den pågældende faggruppe i Midtjylland i 2012.

Branchescenariet:

Branchescenariet tager udgangspunkt i en antagelse om, at udviklingen i efterspørgslen efter den analyserede faggruppe vil følge udviklingen i antallet af beskæftigede inden for den mest relevante branche. For pædagoger og pædagogiske assistenter er dette operationaliseret som udviklingen inden for brancherne sociale institutioner og undervisning. For folkeskolelærere vil det sige udviklingen inden for branchen undervisning. For socialrådgivere er valgt udviklingen inden for branchen offentlig administration. For faggrupperne inden for sundhedsområdet vil det sige udviklingen inden for branchen sundhed.

Udviklingen i de pågældende brancher er fremskrevet på grundlag af regionernes regionale analysemodel LINE, idet der er taget udgangspunkt i august 2012-versionen af (mere om LINE-modellen i nedenfor).

Uddannelsescenariet:

Uddannelsescenariet tager udgangspunkt i en antagelse om, at efterspørgslen efter den analyserede faggruppe følger udviklingen i den mest nærliggende, overordnede uddannelsesgruppe. Den følgende oversigt viser, hvilke overordnede uddannelsesgrupper udviklingen i de enkelte faggrupper er knyttet til.

Faggrupper i denne analyse	Overordnet uddannelsesgruppe
Social- og sundhedsassistent	EFU: Social & sundhed
Social- og sundhedshjælper	EFU: Social & sundhed
Pædagogisk assistent	EFU: Andre (end handel og kontor, bygge- & anlæg, jern & metal samt social & sundhed)
Pædagog	MVU: Pædagogiske
Folkeskolelærer	MVU: Folkeskolelærere
Socialrådgiver	MVU: Samfundsfaglig
Ernæring og sundhed (prof. bach.)	MVU: Teknisk mv.
Bioanalytiker	MVU: Sundhed
Ergoterapeut	MVU: Sundhed
Fysioterapeut	MVU: Sundhed
Jordemoder	MVU: Sundhed
Radiograf	MVU: Sundhed
Sygeplejerske	MVU: Sundhed

Note: EFU = Erhvervsfaglige uddannelser, MVU = Mellemlange videregående uddannelser

Udviklingen i de overordnede uddannelsesgrupper er fremskrevet på grundlag af regionernes regionale analysemodel LINE - og også her er der taget udgangspunkt i august 2012-versionen af LINE-modellen.

Nulvækstscenariet

Nulvækstscenariet tager udgangspunkt i en antagelse om, at efterspørgslen efter den analyserede faggruppe vil svare til efterspørgslen i 2012. Scenariet tager såle-

des udgangspunkt i en forudsætning om nulvækst i efterspørgslen efter den pågældende faggruppe.

Alternativt scenarie

Alternativscenariet er udarbejdet på grundlag af forventningerne til bl.a. mulige ændringer i de økonomiske vilkår og politiske prioriteringer. Scenariet er udformet i samarbejde med styregruppen på grundlag af de foretagne interview, viden fra desk research, den historiske udvikling og de øvrige scenarier. Der er udarbejdet alternative scenarier for stort set alle faggrupper på nær bioanalytikere og jordemødre. Vurderingen har her været, at de fire grundlæggende scenarier var dækkende.

Scenarierne er udformet som 'Hvad nu hvis-scenarier' og er listet nedenfor.

Faggruppe	Alternativt scenarie – Hvad nu hvis?
› Pædagoger	› Hver fjerde ufaglærte erstattes af pædagoger
› Pædagogiske assistenter	› Tilgangen til uddannelsen halveres
› Folkeskolelærere	› Tilgangen svarer til niveauet i 2008
› Socialrådgivere	› Udviklingen følger udviklingstrenden i antallet af arbejdspladser fra 2008 til 2012
› Sygeplejersker	› Efterspørgslen følger udviklingen i antallet af 80+ årige vægtet med de 80+ åriges andel af sundhedsudgifterne
› SOSU-hjælpere	› Efterspørgslen følger udviklingen i antallet af 80+ årige vægtet med de 80+ åriges andel af sundhedsudgifterne
› SOSU-assistentter	› Efterspørgslen følger udviklingen i antallet af 80+ årige vægtet med de 80+ åriges andel af sundhedsudgifterne
› Radiografer	› Efterspørgslen følger udviklingen i antallet af 80+ årige vægtet med de 80+ åriges andel af sundhedsudgifterne
› Fysioterapeuter	› Udviklingen følger udviklingstrenden i antallet af arbejdspladser fra 2008 til 2012
› Ergoterapeuter	› Udviklingen følger udviklingstrenden i antallet af arbejdspladser fra 2008 til 2012
› Ernæring og Sundhed	› Tilgangen til uddannelsen halveres

Datagrundlag

Datagrundlag for fremskrivningen af efterspørgslen efter faggrupperne:

- › Oplysninger om den midtjyske befolknings beskæftigelse fordelt på uddannelser i november 2010. Helt konkret er det målt, hvor mange med en specifik uddannelse der arbejder i Midtjylland. Dette afspejler ikke nødvendigvis behovet for velfærdsuddannede, da disse tal også inkluderer personer, der har

forladt deres fag. Datagrundlaget er baseret på Danmarks Statistiks Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik.

- > Analyser af, hvor stor en andel af de beskæftigede i de enkelte faggrupper der henholdsvis arbejder inden for faget og har forladt deres fag. Datagrundlaget er baseret på Danmarks Statistiks Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik.
- > Fra Det Fælleskommunale Løndatakontor er der indhentet information om omfanget af sygefravær og brugen af deltidsstillinger (i form af beskæftigelsesgrader) i region og kommuner fordelt på uddannelser. Dette anvendes som et udtryk for omfanget af sygefravær og deltidsarbejde for alle beskæftigede.
- > Fra regionernes og beskæftigelsesregionernes regionale analysemodel SAMK/LINE er der hentet information om udviklingen i antallet af arbejdspladser fordelt på hovedbrancher og hoveduddannelsesgrupper.

B.1.3 Fremskrivning af udbuddet af arbejdskraft inden for de enkelte faggrupper

Der er flere faktorer, som påvirker udviklingen i udbuddet af arbejdskraft inden for de enkelte faggrupper, dvs. den del af arbejdsstyrken, der har de specifikke uddannelser, der belyses i dette projekt. Nogle af de vigtigste faktorer er den demografiske udvikling, tilgangen til uddannelserne og produktionen af nyuddannede samt tilbagetrækningsmønstrene.

Den demografiske udvikling

Den demografiske udvikling har stor betydning for arbejdsstyrken, da skævheder i befolkningens alderssammensætning enten kan betyde relativt stor tilgang til arbejdsstyrken eller relativt stor afgang. Fremskrivningsperioden vil være præget af en markant stigende gennemsnitsalder i befolkningen. Dermed er der risiko for, at tilbagetrækningen fra arbejdsstyrken kommer til at overstige tilgangen.

Tilgang til uddannelserne og produktionen af nyuddannede

Tilgangen og produktionen af nyuddannede med specifikke uddannelser varierer over tid, især fordi de enkelte uddannelsers popularitet varierer, og fordi søgningen til de erhvervskompetencegivende uddannelser under ét ligeledes varierer⁶⁵. I perioder med økonomisk ustabilitet, kan uddannelse være et attraktivt alternativ til en mere usikker tilværelse som ikke-faglært.

Tilbagetrækningsmønstre

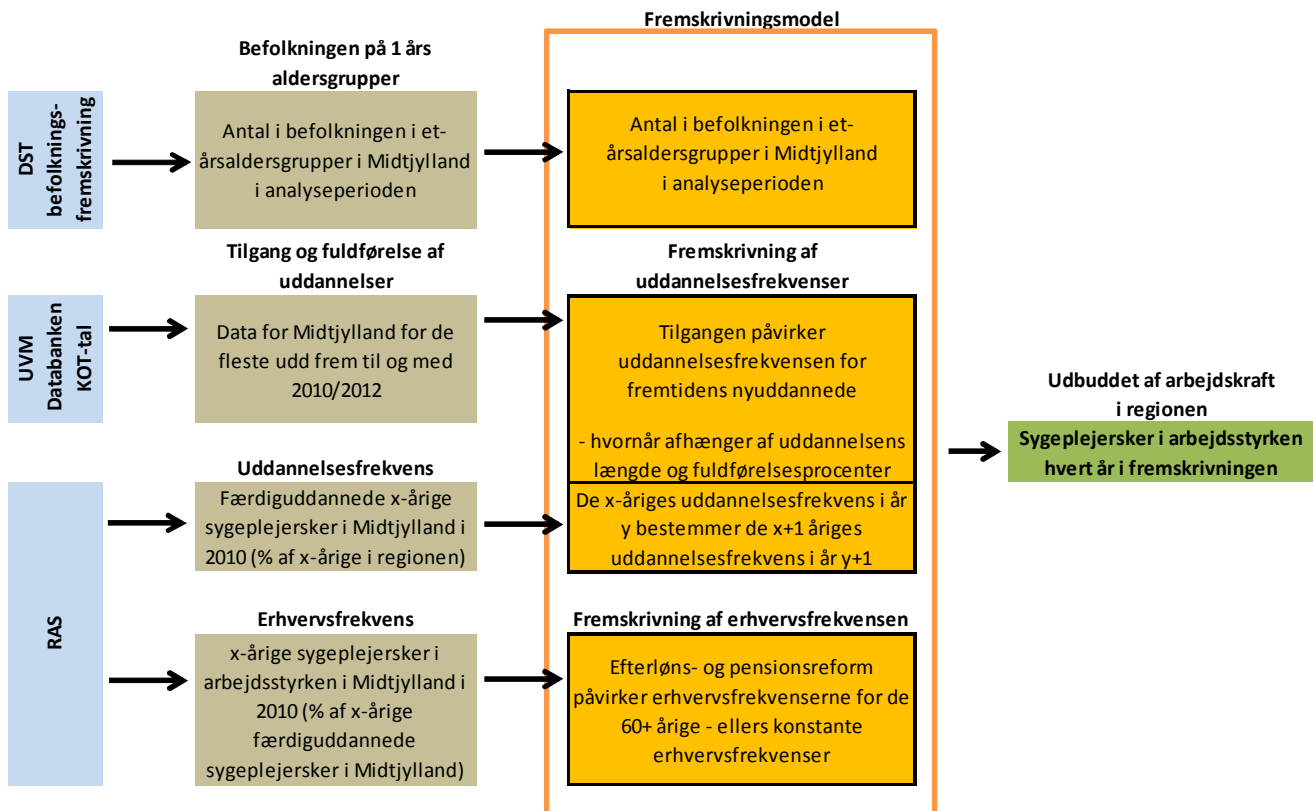
Tilbagetrækningsmønstrene varierer meget fra faggruppe til faggruppe. Lovgivningen samt regler og aftaler om efterløn, førtids- og folkepension er med til at sætte rammerne for tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet.

COWIs fremskrivning af arbejdsstyrken i de enkelte faggrupper foretages på grundlag af disse tre faktorer: **demografi, tilgang til uddannelserne og produktionen af nyuddannede og afgang fra arbejdsstyrken**, idet der tages udgangspunkt i den uddannelse, befolkningen allerede har gennemført - dvs. de uddannelsesfrekvenser befolkningen i Midtjylland i de enkelte aldersgrupper har, den tilgang og produkti-

⁶⁵ Hertil kommer udsving i andelen af studerende, der fuldfører uddannelserne.

on af nyuddannede, der tegner sig i de kommende år, og den erhvervsaktivitet befolkningen allerede har - dvs. erhvervsfrekvenserne blandt befolkningen i de enkelte aldersgrupper med de enkelte uddannelser. Figuren illustrerer, hvordan data anvendes i fremskrivningen.

Figur 5-24 Fremskrivning af udbuddet af arbejdskraft - fordelt på alder og uddannelse - her eksemplificeret med sygeplejersker



Danmarks Statistiks befolkningsfremskrivning giver grundlaget for det forventede antal personer i de enkelte et-årsaldersgrupper i regionen hvert år frem til 2022.

På grundlag af data fra Danmarks Statistik beregner COWI uddannelsesfrekvenserne i efteråret 2010 for hver af de analyserede uddannelser for befolkningen i Midtjylland fordelt på et-årsaldersgrupper. Uddannelsesfrekvenserne viser andelen af befolkningen i den pågældende aldersgruppe, der har fuldført den pågældende uddannelse.

På grundlag af data fra Undervisningsministeriets Databank og Den Koordinerede Tilmelding om udviklingen i tilgangen til uddannelserne samt beregnede fuldførelsesprocenter - og de hidtidige uddannelsesfrekvenser - beregnes de forventede, fremtidige uddannelsesfrekvenser for de kommende 'generationer'.

I fremskrivningsmodellen antages de x-åriges uddannelsesfrekvenser i år y at svare til de x+1-åriges uddannelsesfrekvenser i år y+1 (idet befolkningsfremskrivningen bestemmer, hvor mange personer der forventes at være i den pågældende aldersgruppe i det pågældende år).

På dette grundlag beregnes antallet af personer i befolkningen i Midtjylland i et-årsaldersgrupper, der har den pågældende uddannelse i det enkelte år.

På grundlag af data fra Danmarks Statistik beregner COWI erhvervsfrekvenserne i efteråret 2010 for hver af de analyserede uddannelser for befolkningen i Midtjylland fordelt på et-årsaldersgrupper. Erhvervsfrekvenserne viser andelen af befolkningen i den pågældende aldersgruppe med den pågældende uddannelse, der indgår i arbejdsstyrken, dvs. er ledig eller beskæftiget.

I fremskrivningsmodellen antages det som udgangspunkt, at de x-åriges erhvervsfrekvenser i år y er den samme som de x-åriges erhvervsfrekvenser i år y+1. Konsekvenserne af efterløns- og pensionsreformen indgår dog i beregningen af den fremtidige arbejdsstyrke. Alt i alt betyder det, at de enkelte aldersgruppers erhvervsfrekvenser ikke ændrer sig over tid bortset fra de ændringer, der følger af efterløns- og pensionsreformen.

På dette grundlag beregnes antallet af personer i Midtjylland i et-årsaldersgrupper, der har den pågældende uddannelse, og som indgår i arbejdsstyrken i det enkelte år.

Den samme fremskrivning foretages for alle et-årsaldersgrupper mellem 16 og 99 år for alle årene i fremskrivningsperioden. Fremskrivningen af den samlede arbejdsstyrke fremkommer ved efterfølgende at summere over alle aldersgrupperne.

Alt i alt kan datagrundlaget og antagelserne opsummeres på følgende måde:

Datagrundlag

Datagrundlag for fremskrivningen af udbuddet af arbejdskraft inden for de enkelte uddannelser:

- › Danmarks Statistiks befolkningsfremskrivning af befolkningen i Midtjylland fordelt på et-årsaldersgrupper
- › Oplysninger om andelen af den midtjyske befolkning fordelt på et-årsaldersgrupper, der har gennemført de analyserede uddannelser (højeste fuldførte uddannelse). Datagrundlaget er baseret på Danmarks Statistiks uddannelsesregistre.
- › Oplysninger om erhvervsfrekvenserne, dvs. hvor mange procent af de uddannede i et-årsaldersgrupper, der er en del af arbejdsstyrken. Datagrundlaget er baseret på Danmarks Statistiks Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik.
- › Oplysninger om tilgangen til uddannelserne. Datagrundlaget er baseret på Databanken på Undervisningsministeriets hjemmeside, hvis data stammer fra Danmarks Statistiks integrerede elevregister.
- › Oplysninger om fuldførelsesprocenterne for de enkelte uddannelser. Datagrundlaget er ligeledes baseret på Databanken på Undervisningsministeriets hjemmeside.

Antagelser

Antagelser, der ligger til grund for fremskrivningen af udbuddet af arbejdskraft inden for de enkelte uddannelser:

- > De yngste aldersgruppers fremtidige uddannelsesfrekvenser antages at afspejle udviklingen i tilgangen til uddannelserne frem til og med 2011 samt fuldførelsesprocenten i 2011⁶⁶. Det antages, at de uddannelsesfrekvenser, som om nogle få år bliver resultatet af tilgangen til uddannelserne i 2011, efterfølgende vil svare til uddannelsesfrekvenserne for kommende årgange på arbejdsmarkedet med den pågældende uddannelse.
- > Andelen af uddannede i procent af befolkningen følger i fremtiden de enkelte årgange. Det vil sige, at de 31-årige i 2014 har den samme andel uddannede, som de 30-årige i 2013. Dette gælder dog ikke for de yngste aldersgrupper, hvor mange stadig er under uddannelse, jf. ovenfor.
- > Erhvervsfrekvenserne, dvs. andelen af uddannede i arbejdsstyrken i procent af uddannede i befolkningen bliver holdt konstante på niveauet i november 2011, dog således at der i fremskrivningerne er søgt taget højde for effekten af efterløns- og pensionsreformen.
- > Det antages i modellen, at erhvervsfrekvenserne gradvis øges for de ældre aldersgrupper i takt med efterløns- og pensionsreformen. Dvs. at de 59-åriges erhvervsfrekvenser i november 2010 i de enkelte faggrupper anvendes som grundlag for fastsættelsen af erhvervsfrekvenserne i året før den enkelte i faggruppen får adgang til efterløn. Dette vil tendere til at overvurdere udbuddet af arbejdskraft en smule. Det antages desuden, at ingen 53+-årige fraskriver sig retten til efterløn. Dette vil tendere til at undervurdere udbuddet af arbejdskraft en smule. Det antages, at disse to tendenser opvejer hinanden.
- > Erhvervsfrekvenserne følger i fremtiden aldersgruppen. Det vil sige, at de 30-årige i 2009 har samme erhvervsfrekvens som de 30-årige i 2008.

B.1.4 Vurdering af effekterne af udvalgte tiltag rettet imod at reducere risikoen for mangel på arbejdskraft

Effekter af tiltag

For de faggrupper, hvor fremskrivningen tyder på, at der kan være risiko for mangel på arbejdskraft, præsenteres i rapporten beregninger af, hvor stor en del af underskuddet der må forventes at kunne dækkes af følgende, udvalgte tiltag:

- > tilgangen til den enkelte uddannelse øges med 25 %
- > tilbagerekuttering af 25 % af de personer, der har forladt faget
- > reduktion af sygefraværet i faggruppen med 25 %
- > reduktion af omfanget af deltidsarbejde med 25 %.

⁶⁶ Grænsen mellem unge aldersgrupper med mange under uddannelse og ældre aldersgrupper, hvor størstedelen er færdiguddannede, er fastsat ud fra en vurdering af data for november 2010 og viden indsamlet fra interviews og workshops. De yngste aldersgrupper varierer således mellem faggrupperne.

Beregningerne af effekterne af disse tiltag foretages som en 'alt andet lige-analyse', hvor der varieres på en parameter ad gangen.

Forøgelse af tilgangen til uddannelsen med 25 %: På grundlag af data fra Undervisningsministeriets databank om tilgangen til uddannelserne i 2011 er det beregnet, hvad en forøgelse af tilgangen til uddannelserne med 25 % i årene fremover blandt unge med bopæl i Midtjylland vil betyde for udviklingen i arbejdsstyrken for de enkelte faggrupper, når der tages udgangspunkt i fuldførelsesprocenterne for 2011, jf. ovenfor. Det vil sige, at der går minimum et par år, før effekten heraf slår igennem på arbejdsstyrken.

Tilbagekruttering af 25 % af de personer der har forladt faget: På grundlag af data fra Danmarks Statistiks Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik er der foretaget en opgørelse af, hvor stor en andel af de enkelte faggrupper der arbejder inden for faget eller har forladt faget. På det grundlag er det beregnet, hvor meget det vil betyde, hvis man er i stand til at tilbagekruttere 25 % af dem, der har forladt faget under forudsætning af, at jobbene, der i givet fald rekrutteres tilbage fra, besættes af andre faggrupper.

Reduktion af sygefraværet i faggruppen med 25 %: Ved hjælp af data fra Det Fælleskommunale Løndatakontor er omfanget af sygefravær blandt beskæftigede i de enkelte faggrupper inden for Region og kommuner i Midtjylland blevet beregnet. Dette sygefravær antages af beregningstekniske årsager at være repræsentativt for alle i faggruppen. På det grundlag er der foretaget beregninger af, hvor meget det vil betyde, hvis man er i stand til at reducere sygefraværet med 25 %.

Reduktion af omfanget af deltidsarbejde med 25 %: Det Fælleskommunale Løndatakontor har leveret information om omfanget af deltidsarbejde i form af beskæftigelsesgrader blandt beskæftigede i de enkelte faggrupper inden for Region og kommuner i Midtjylland. Beskæftigelsesgraderne i de enkelte faggrupper antages af beregningstekniske årsager at være repræsentative for alle i faggruppen. På det grundlag er det beregnet, hvor meget det vil betyde, hvis man reducerer omfanget af deltidsarbejde i faggruppen med 25 %.

B.1.5 Fremskrivninger af resultaterne i de to landsdele

Landsdele

Arbejdsstyrken og beskæftigelsen på landsdelsniveau er fremskrevet med samme metode som for regionen. Befolkningsfremskrivning, uddannelsesfrekvenser, erhvervsfrekvenser og beskæftigelse er hentet for landsdelene. Med hensyn til omfanget af deltidsarbejde, sygefravær, andel, der har forladt faget, tilgang til uddannelserne og branche- og uddannelsesbeskæftigelses-scenariene antages de samme tendenser som for regionen som helhed.

På grund af diskretionshensyn er det kun de største faggrupper, der er fremskrevet på landsdelsniveau svarende til uddannelser med over 1.000 personer i arbejdsstyrken i Midtjylland.

B.1.6 Forudsætningerne i LINE-modellen:

LINE-modellen er en kommuneopdelt udgave af den makroøkonomiske model af dansk økonomi, kaldet ADAM (Annual Danish Aggregate Model)⁶⁷. Den ADAM-fremskrivning der ligger til grund for den seneste regionaløkonomiske fremskrivning vil altid indeholde regeringens seneste konjunkturvurdering og forventning til udvikling i landets økonomi⁶⁸.

Fremskrivningen tager således udgangspunkt i vedtaget politik og indregner dermed også effekter af kvalitetsfonden og fremrykninger af offentlige investeringer. Fremskrivningen bygger bl.a. på regeringens konvergensprogram, som beskrevet i "Konvergensprogram - Danmark 2012, april 2012" fra Økonomi og Indenrigsministeriet.

Ved koblingen til ADAM-modellens nationale fremskrivninger sikres således konsistens på nationalt plan.

De beregningstekniske principper, der er anvendt ved fastlæggelse af forløbet efter 2020 er nærmere beskrevet i "Mod nye mål - Danmark 2015 Teknisk Baggrundsrapport, december 2007",

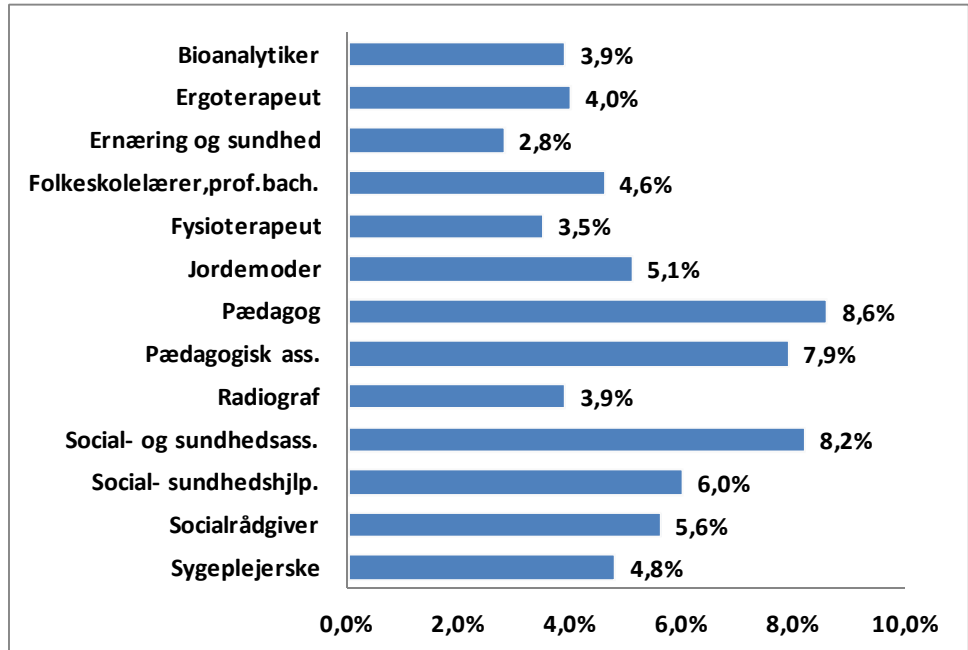
Se evt. <http://www.crt.dk/site/regionalmodel/> for en nærmere beskrivelse af LINE-modellen.

⁶⁷ ADAM (Annual Danish Aggregate Model) er en makroøkonomisk model, der udvikles af Modelgruppen i Danmarks Statistik. Modellen giver en forenklet matematisk beskrivelse af den danske økonomis virkemåde og kan bl.a. benyttes til at forudsige økonomiske udviklingstendenser og beregne effekter af fx økonomisk-politiske indgreb. ADAMs hovedbrugere er de økonomiske ministerier, herunder Finansministeriet. Jf. <http://www.dst.dk/da/TilSalg/ADAM.aspx>

⁶⁸ Jf. <http://www.crt.dk/media/%C3%98konomiskforecast%20april%202012.pdf>

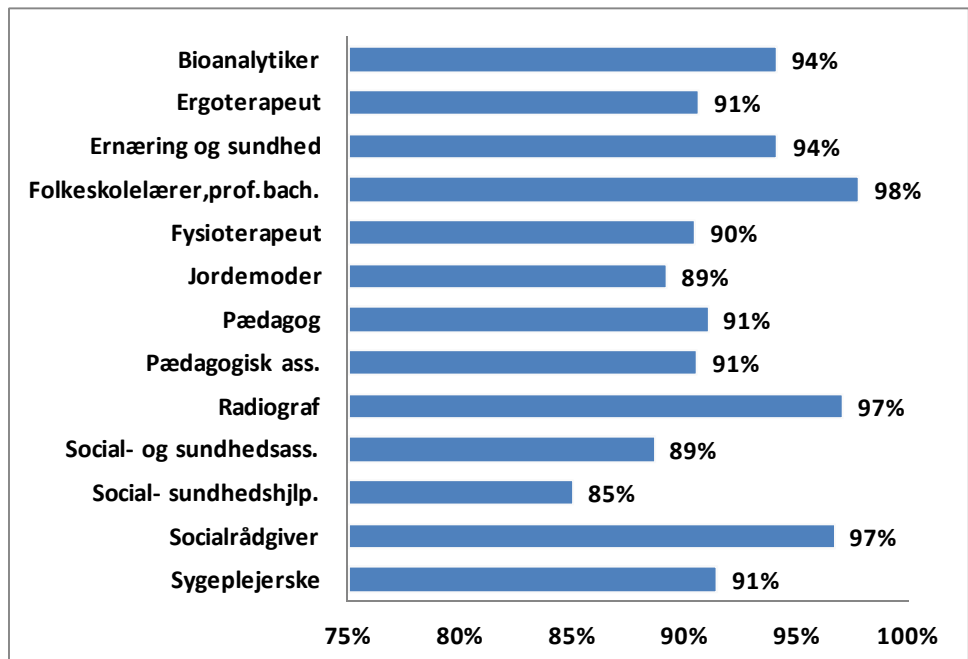
Bilag C Omfang af sygefravær og deltidsbeskæftigelse

Figur C-1. Sygefravær blandt ansatte i kommuner og Region i Midtjylland 2011.



Kilde: Udtræk fra Det Fælleskommunale Lønkontor. Sygefraværet viser sygefraværet opgjort som dagsværk i procent af antallet af mulige dagsværk.

Figur C-2 Gennemsnitlige beskæftigelsesgrader blandt ansatte i kommuner og Region i Midtjylland.. August 2012.



Kilde: Det Fælleskommunale Lønkontor.

Bilag D Tilbagetrækningsreformen

Tilbagetrækningsreformen blev vedtaget af folketinget den 21. december 2011.

Hovedelementerne i reformen er disse:

- > Efterlønsalderen hæves med et halvt år om året fra 2014 til 2017. Efterlønsalderen vil være 62 år i 2017, 63 år i 2020 og 64 år i 2023.
- > Folkepensionsalderen hæves med et halvt år om året fra 2019 til 2022. Folkepensionsalderen vil være 67 år i 2022.
- > Efterlønsperioden nedsættes fra fem år til tre år i løbet af 2018 til 2023.
- > Der indføres en seniorførtidspension for nedslidte.

Betydningen for den enkelte afhænger af, hvornår vedkommende er født. For de personer, der er født før 1. januar 1954, gælder de gældende regler for overgang til efterløn og folkepension. For personer født senere end 1. januar 1954 gælder følgende regler:

Fødselsdato	Minimums- alder ved overgang til efterløn	Folke- pensionsalder	Længden af efterløns- perioden
Før 1. januar 1954	60 år	65 år	5 år
1. jan. - 30. juni 1954	60,5 år	65,5 år	5 år
1. juli - 31. dec. 1954	61 år	66 år	5 år
1. jan. - 30. juni 1955	61,5 år	66,5 år	5 år
1. juli - 31. dec. 1955	62 år	67 år	5 år
1. jan. - 30. juni 1956	62,5 år	67 år	4,5 år
1. juli 1956 - 31. dec. 1958	63 år	67 år	4 år
1. jan. - 30. juni 1959	63,5 år	67 år	3,5 år
1. juli 1959 - 31. dec. 1962	64 år	67 år	3 år
1. jan. 1963 - 31. dec. 1966 ¹	65 år	68 år	3 år
1. jan. 1967 eller senere ¹	66 år	69 år	3 år

Kilde: Akademikernes A-kasse <http://www.aak.dk/regler/efterloen/oversigt-over-efterloen-og-folkepensionsalder>

1) Efterløns- og folkepensionsalderen indekseres i forhold til levetiden for de personer der er født efter 1963. Tabellen viser de forventede aldre.