

Økonomisk Analyse

Rekruttering af velfærdsmedarbejdere nu og i fremtiden

September 2023





FINANSMINISTERIET

Økonomisk Analyse

Rekruttering af velfærdsmedarbejdere nu og i fremtiden

September 2023



Økonomisk Analyse
Rekruttering af velfærdsmedarbejdere nu og i fremtiden
September 2023

I tabeller kan afrunding medføre,
at tallene ikke summer til totalen.

Denne publikation er udarbejdet af
Finansministeriet
Makropolitisk Center
Christiansborg Slotsplads 1
1218 København K
Telefon 33 92 33 33

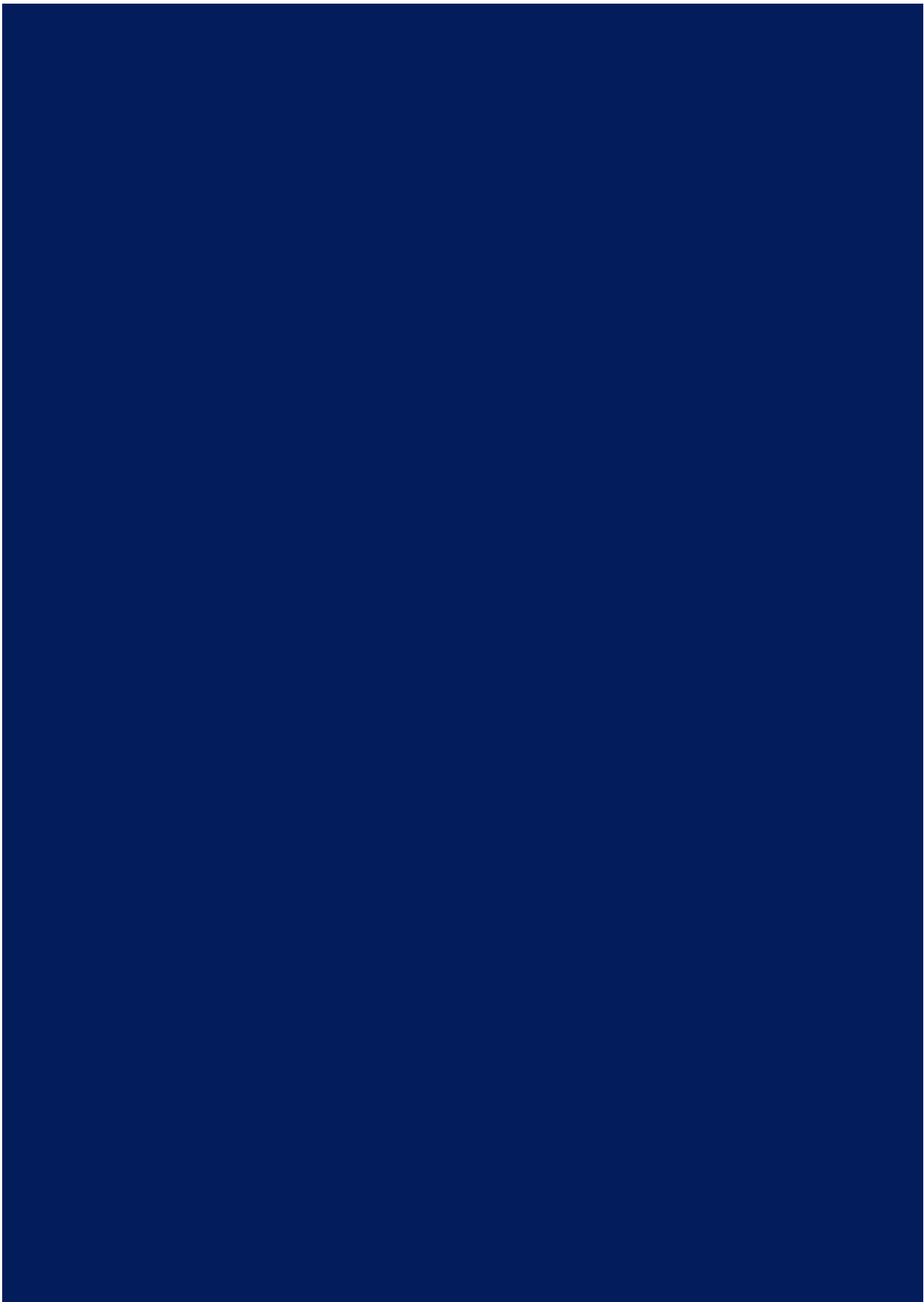
Omslag: BGRAPHIC
Foto: iStock

Elektronisk publikation:
ISBN: 978-87-94088-66-4

Publikationen kan hentes på
Finansministeriets hjemmeside
fm.dk

Indhold

1. Indledning og sammenfatning: Udfordringer på arbejdsmarkedet for velfærdsmedarbejdere	5
Bilag 1.1 Opgørelse af jobfunktioner og uddannelsesgrupper	21
2. Effektivt arbejdsudbud blandt velfærdsuddannede	25
Bilag 2.1 Beregning af antal år med fuldtidsbeskæftigelse	41
3. Aktuelle udfordringer med rekruttering og mobilitet.....	43
Bilag 3.1 Afgrænsning af typiske brancher for uddannelsesgrupper.....	55
4. Mekanisk fremskrivning af udbud og efterspørgsel efter velfærdsmedarbejdere	59
Bilag 4.1 Metode for mekanisk fremskrivning af udbud og efterspørgsel.....	71
Bilag 4.2 Alternativ efterspørgselsfremskrivning	77



1. Indledning og sammenfatning: Udfordringer på arbejdsmarkedet for velfærdsmedarbejdere

I denne analyse sættes fokus på nogle af de centrale udfordringer på arbejdsmarkedet for velfærdsmedarbejdere – aktuelt og på længere sigt. Det gøres bl.a. ved at se på den nuværende rekrutteringssituation og udviklingstendenserne på længere sigt i form af en mekanisk fremskrivning af ændringerne i efterspørgslen efter og udbuddet af velfærdsuddannede frem mod 2035.

I analysen sættes fokus på udvalgte grupper af velfærdsmedarbejdere – både opdelt efter uddannelse og jobfunktion. Eksempelvis er velfærdsmedarbejdere i analysen opdelt efter uddannelsesgrupper, hvor mindst halvdelen er beskæftiget i den offentlige sektor og som udgangspunkt med mindst 2.000 beskæftigede. Analysen giver dermed ikke et fuldt dækkende billede for alle grupper på det offentlige arbejdsmarked, men sætter særligt fokus på nogle grupper. Opgjort efter uddannelse dækker analysen 371.400 beskæftigede i den offentlige sektor i 2021, svarende til 43 pct. af den offentlige beskæftigelse, *jf. også bilag 1.1 bagerst i kapitlet.*

Dette kapitel indeholder en sammenfatning af nogle af hovedresultaterne i kapitel 2-4. I kapitel 2 sættes fokus på det, der her betegnes som det 'effektive arbejdsudbud' for grupper af velfærdsuddannede, mens kapitel 3 bl.a. belyser den aktuelle rekrutteringssituation og mobilitet blandt velfærdsmedarbejdere. Kapitel 4 indeholder en opdateret mekanisk fremskrivning af ændringer i efterspørgslen efter og udbuddet af velfærdsuddannede. Konklusionerne i analysen er bl.a., at:

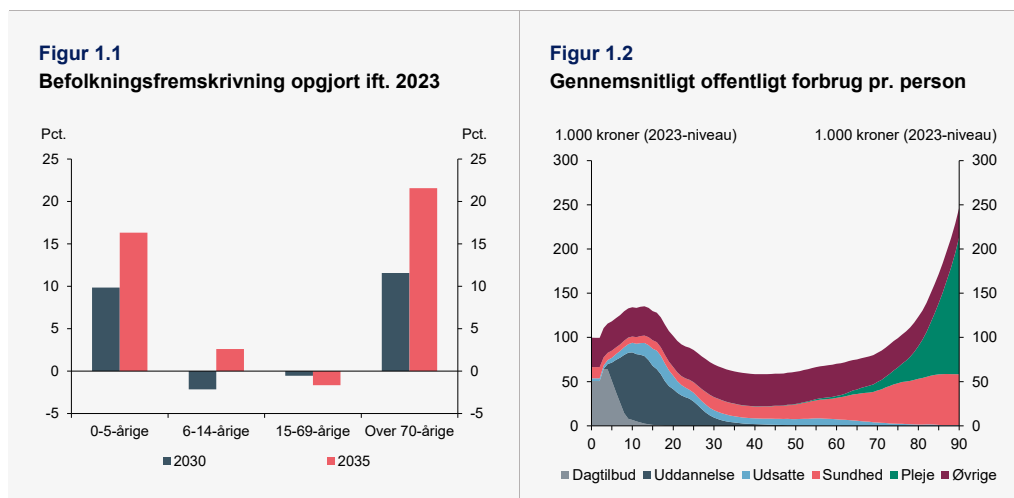
- I årene fra 2023 til 2035 forventes der at blive ca. 192.000 flere personer over 70 år ifølge den seneste befolkningsfremskrivning fra DREAM og Danmarks Statistik. I samme periode øges antallet af børn under 6 år med ca. 61.000. I Finansministeriets seneste fremskrivning er beregningsteknisk forudsat en stigning i den offentlige beskæftigelse på 49.000 personer fra 2023 til 2035 og en stigning i den strukturelle arbejdsstyrke på ca. 24.000 i samme periode, dvs. renset for virkning af konjunktur mv.
- Med den forudsatte stigning i den offentlige beskæftigelse giver det som udgangspunkt ikke plads til, at den strukturelle beskæftigelse i den private sektor samlet set kan stige i perioden 2023 til 2035 i fravær af yderligere reformer mv.
- Den mekaniske fremskrivning illustrerer, at den forventede befolkningsudvikling fra DREAM og Danmarks Statistik kan medføre en stigning i efterspørgslen efter SOSU-assistent og -hjælper på henholdsvis 26 og 36 pct. fra 2021 til 2035, svarende til en samlet stigning på ca. 21.800 SOSU-uddannede i den offentlige velfærd. Hertil kommer en stigende efterspørgsel efter fx pædagoger, i takt med at der også kommer flere børn.

- Sammenholdt med den mekaniske fremskrivning af det forventede udbud ventes ændringen i efterspørgslen efter fx SOSU-uddannede at overstige ændringen i udbuddet fra 2021 til 2035 med knap 15.000 og 5.000 for pædagoger. Det peger på, at der på disse områder kan opstå en forværret rekrutteringssituation frem mod 2035 set i forhold til 2021.
- Det er også muligt, at de mekaniske fremskrivninger kan *undervurdere* efterspørgslen efter faglært arbejdskraft. Såfremt stigningen i efterspørgslen efter ufaglært arbejdskraft inden for ældreplejen fx skal dækkes af uddannet SOSU-personale fremadrettet, svarer det til en øget efterspørgsel efter uddannet SOSU-personale på ca. 12.400 personer ud over den stigning, der ligger i de mekaniske fremskrivninger.
- Særligt blandt en række erhvervsfaglige uddannelser rettet mod den offentlige sektor er der potentiale for at øge det effektive arbejdsudbud ved et højere omfang af fuldtidsbeskæftigelse og lavere sygefravær. Det gælder fx SOSU-hjælpere og SOSU-assistenten, hvor omkring 60-70 pct. arbejdede på deltid i 2021.
- Mange af de samme grupper færdiggør desuden uddannelsen i en relativt høj alder, bl.a. på grund af 'sporskifte' og opkvalificering i løbet af livet, og trækker sig desuden tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet end en række øvrige uddannelsesgrupper. I 2022 var medianalderen for nyuddannede SOSU-hjælpere fx ca. 36 år, mens gruppen af SOSU-hjælpere i gennemsnit trak sig tilbage fra arbejdsmarkedet ca. 4½ år før folkepensionsalderen. Sen studiestart og tidlig tilbage-
trækning bidrager således til at reducere det effektive arbejdsudbud for en række grupper.
- Andelen af offentligt beskæftigede er i de senere år faldet for flere uddannelsesgrupper. Blandt beskæftigede fængselsbetjente mv. er andelen med ansættelse inden for fængselsvæsenet mv. fx faldet med 13 pct.-point fra 2016 til 2022, mens andelen i den private sektor er steget.
- For sygeplejersker og jordemødre er andelen inden for regionerne – herunder hospitaler mv. – faldet med henholdsvis 4½ og 9½ pct. point fra 2016 til 2022. Udviklingen skal formentlig også ses i lyset af højkonjunkturen og øget efterspørgsel efter arbejdskraft i den private sektor, men kan også være udtryk for underliggende skift i præferencer og ændringer i opgavefordelingen i den offentlige sektor.
- Hvis udviklingen fortsætter, kan det ligeledes bidrage til en forværret rekrutteringssituation på dele af det offentlige arbejdsmarked frem mod 2035.
- Nogle grupper arbejder kun i begrænset omfang på skæve tidspunkter som eksempelvis pædagoger. I 2022 arbejdede SOSU-medarbejdere ca. 40-50 pct. af deres arbejdstimer på skæve tidspunkter, mens den tilsvarende andel for sygeplejerskerne i regionerne var ca. 25 pct. Der er desuden stor spredning i vagtbyrden inden for de enkelte personalegrupper. Eksempelvis deltager en tredjedel af sygeplejerskerne i regionerne ikke i vagtarbejdet på skæve tidspunkter.
- Der kan samtidig være tegn på aktuelle rekrutteringsudfordringer i hvert fald i dele af den offentlige sektor. Raten af forgæves rekrutteringsforsøg inden for sundheds- og omsomsområdet var i store dele af 2022 på ca. 40 pct., men er siden faldet og var i juni 2023 på ca. 20 pct. – omtrent på niveau med arbejdsmarkedet som helhed. Udviklingen inden for sundhedsområdet skal formentlig også ses i lyset af virkningerne af coronapandemien mv.

Stigende efterspørgsel efter velfærdsuddannede frem mod 2035

I årene frem mod 2035 er der udsigt til betydelige ændringer i befolkningens aldersfordeling, idet der særligt forventes en stigning i antallet af over 70-årige og børn under 6 år. Det betyder også et behov for tilstrækkeligt kvalificeret personale i den borgernære velfærd i de kommende år.

Den seneste befolkningsfremskrivning fra DREAM og Danmarks Statistik indebærer bl.a., at antallet af personer over 70 år ventes at stige med ca. 192.000 fra 2023 til 2035, svarende til en stigning på 22 pct. Samtidig ventes antallet af 0-5 årige at stige med 16 pct. mens der ventes mindre ændringer i antallet af personer i den erhvervsaktive alder, *jf. figur 1.1.*¹



Anm.: Se anmærkning til figur 4.2 i kapitel 4.

Kilde: Danmarks Statistik, DREAM og egne beregninger.

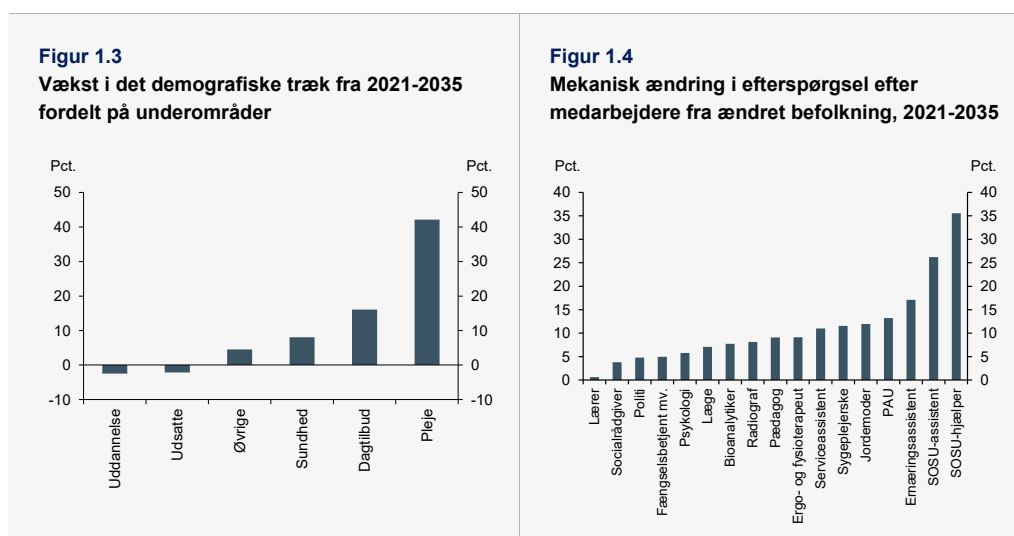
De gennemsnitlige offentlige forbrugsudgifter opgjort pr. person er samtidig højest for henholdsvis børn og unge samt ældre over pensionsalderen. Udgifterne til ældre over pensionsalderen stiger med alderen særligt som følge af øgede udgifter til pleje (dvs. plejehjem, hjemmehjælp og praktisk hjemmehjælp). I 2018 var de gennemsnitlige udgifter til pleje til 90-årige ca. 155.000 kr. pr. person (2023-niveau), *jf. figur 1.2.* Hertil kommer fx udgifter relateret til sundhed, der også typisk stiger i takt med alderen.

På baggrund af Finansministeriets seneste mellemlistede fremskrivning (august 2023) forventes en stigning i den strukturelle arbejdsstyrke – dvs. den samlede mængde af tilgængelig arbejdskraft renset for virkning af konjunktur mv. – på ca. 24.000 i 2023-2035. Idet flere børn og ældre også betyder et øget behov for velfærdsmedarbejdere inden for fx dagtilbud og i plejesektoren (for samme antal beskæftigede pr. bruger), giver det som udgangspunkt ikke plads til, at den strukturelle beskæftigelse i den private sektor samlet set kan stige i perioden 2023 til 2035 i fravær af yderligere reformer mv.

¹ Befolkningsfremskrivningen er baseret på antagelser om ind- og udvandring, fertilitet og dødelighed mv. og er derfor også forbundet med usikkerhed. Usikkerheden er særlig stor for udviklingen i antallet af (mindreårige) børn, som endnu ikke er født.

I Finansministeriets fremskrivning er der fra 2023 til 2035 beregningsteknisk indregnet en stigning i den offentlige beskæftigelse (ekskl. orlov) på 49.000 personer og et fald i den faktiske beskæftigelse i den private sektor på ca. 121.000 personer.² Faldet i den private beskæftigelse skal især ses i lyset af en forudsat normalisering af konjunkturerne fra den nuværende situation med pres på arbejdsmarkedet. Reformen eller øget tilgang af udenlandsk arbejdskraft kan være med til at understøtte beskæftigelsen i den private sektor i de kommende år.

Ved at sammenveje de aldersfordelte forbrugsudgifter pr. person (korrigeret for delvis sund aldring) med den forventede udviklingen i befolkningens størrelse og sammensætning kan det såkaldte demografiske træk opgøres. Den forventede udvikling frem mod 2035 med flere børn og ældre betyder særligt en vækst i det demografiske træk inden for bl.a. plejeområdet samt i dagtilbud, *jf. figur 1.3.*



Anm.: Se anmærkning til figur 4.5 i kapitel 4. Stigningen i det demografiske træk er bl.a. baseret på DREAMS og Danmarks Statistiks befolkningsfremskrivning fra juni 2023. I figur 1.4 er det forudsat, at den demografisk betingede vækst i antallet af medarbejdere svarer til det demografiske udgiftstræk i de enkelte institutionelle brancher, og at uddannelsessammensætningen i de enkelte brancher under *offentlig administration, undervisning og sundhed* fastholdes i hele fremskrivningsperioden på niveauet fra udgangsåret 2021.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

På baggrund af det beregnede demografiske træk kan en mekanisk efterspørgsel efter velfærdsuddannede frem mod 2035 beregnes, hvis det antages, at efterspørgslen efter velfærdsuddannede i de enkelte brancher udvikler sig i samme takt som væksten i det demografiske træk og uddannelsessammensætningen i de enkelte brancher desuden fastholdes som i udgangsåret 2021. Der er ikke tale om en egentlig prognose, idet efterspørgslen i praksis vil afhænge af en række faktorer, som ikke er indregnet. Det gælder fx for fængselsbetjente mv., hvor ændringer i efterspørgslen som følge af fx strafskærpelser og ændringer i kriminalitetsbilledet mv. ikke er indregnet i fremskrivningerne.

² Den offentlige beskæftigelse er i fremskrivningerne indirekte fastsat ud for de beregningstekniske forudsætninger om realvæksten i det offentlige forbrug. Efter planlægningshorisonten (dvs. aktuelt efter 2030) indebærer fremskrivningsprincipperne, at beskæftigelsen i den offentlige sektor omtrent udvikler sig på linje med udviklingen i det demografiske træk.

Frem mod 2035 indebærer det bl.a. øget efterspørgsel efter SOSU-uddannede, sygeplejersker, jordemødre, pædagoger og pædagogiske assistenter, *jf. figur 1.4*. Fx indebærer den mekaniske fremskrivning en vækst i efterspørgslen efter SOSU-assistent og SOSU-hjælper på henholdsvis ca. 26 og 36 pct. i perioden 2021-2035 svarende til en samlet stigning på ca. 21.800 SOSU-uddannede.

Uddannet SOSU-personale udgør i dag en stor andel inden for plejesektoren, på fx plejehjem og i hjemmehjælpen, hvilket også til dels gør sig gældende for ufaglært arbejdskraft. I takt med at uddannelsesniveaulet gradvis ventes at stige, og der bliver færre ufaglærte, skærper det også behovet for at sikre kvalificeret personale i den borgernære velfærd i de kommende år, *jf. også nedenfor*.

Den mekaniske fremskrivning af efterspørgslen kan holdes op mod med en mekanisk fremskrivning af udviklingen i udbuddet af velfærdsuddannede for at få et indtryk af ændringer i den fremtidige rekrutteringssituationen frem mod 2035 ift. 2021, *jf. også kapitel 4*. De mekaniske fremskrivninger viser, at det bl.a. er blandt SOSU-uddannede – særligt SOSU-hjælper – at der er tegn på mulige forværringer i rekrutteringssituationen frem mod 2035. Her er der udsigt til, at stigningen i efterspørgslen fra 2021 til 2035 kan overstige ændringen i udbuddet med ca. 11.100 personer, *jf. tabel 1.1*.

Tabel 1.1

Mekanisk fremskrivning af ændringer i udbud af og efterspørgsel efter velfærdsmedarbejdere i 2035 målt i forhold til 2021, udvalgte uddannelsesgrupper

Uddannelse	Udbud	Efterspørgsel	Ændring i udbud ift. efterspørgsel
SOSU-hjælper	500	11.600	-11.100
Pædagog	4.600	9.600	-5.000
SOSU-assistent	6.700	10.100	-3.400
Ernæringsassistent	-800	1.100	-1.900
Lærer	-700	400	-1.100
Fængselsbetjent mv.	200	100	100
Bioanalytiker	1.000	400	600
Radiograf	900	200	700
Jordemoder	1.600	300	1.300
Politi	2.500	500	2.100
Serviceassistent	3.100	300	2.800
Sygeplejerske	10.600	7.100	3.600
PAU	5.000	1.100	3.900
Psykologi	5.100	500	4.600
Ergo- og fysioterapeut	7.900	1.800	6.000
Læge	12.400	2.100	10.300
Socialrådgiver	10.800	500	10.300

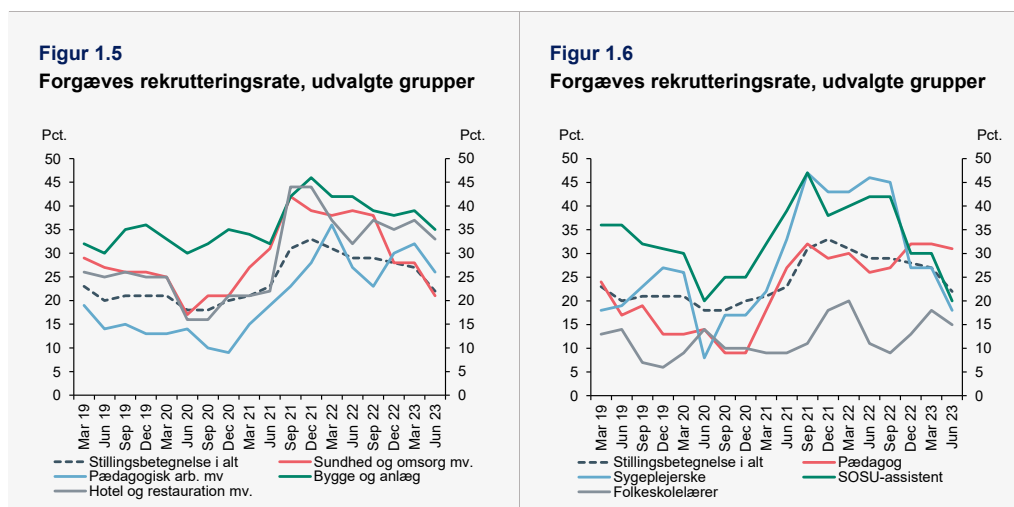
Anm.: Tabellen viser ændringer i antal personer. Se desuden anmærkning til tabel 4.1 i kapitel 4.

Kilde: Danmarks Statistik, Uddannelses- og Forskningsministeriet og egne beregninger.

Ligeledes indikerer beregningerne en mulig forværring af rekrutteringssituationen blandt pædagoger, hvor den forventede ændring i efterspørgslen overstiger ændringen i udbuddet med samlet ca. 5.000. Fremskrivningerne viser som nævnt *ændringer* i udbud og efterspørgsel og kan give en pejling af *ændringer* i rekrutteringssituationen for de enkelte uddannelsesgrupper, men er ikke udtryk for en egentlig prognose. Fremskrivningen indregner således ikke eventuelle rekrutteringsudfordringer i udgangsåret, herunder knaphed på beskæftigede blandt nogle personalegrupper.

Der foreligger ikke en officiel statistik for rekrutteringsudfordringer for specifikke grupper på arbejdsmarkedet. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) foretager løbende rekrutteringssurveys blandt offentlige institutioner og private virksomheder med henblik på at belyse de aktuelle rekrutteringsforhold. STARs rekrutteringsundersøgelse fra juni 2023 viser, at i 22 pct. af arbejdsgivernes rekrutteringsforsøg blev stillingen enten ikke besat, eller blev besat med en medarbejder, der ikke havde alle de ønskede kvalifikationer. Det svarer omtrent til niveauet for forgæves rekrutteringer før coronapandemien, jf. figur 1.5.

I de senere år har raten af forgæves rekrutteringsforsøg ligget på et højere niveau inden for både private og offentlige erhvervsgrupper end tidligere, hvilket indikerer, at det generelle pres på arbejdsmarkedet både påvirker det private- og offentlige arbejdsmarked. Den forgæves rekrutteringsrate på sundheds- og omsorgsområdet var på ca. 40 pct. i store dele af 2022, men er efterfølgende faldet til godt 20 pct., svarende til niveauet på tværs af arbejdsmarkedet.



Anm.: *Sundhed og omsorg mv.* dækker sundhed, omsorg og personlig pleje. *Pædagogisk arb. mv.* dækker pædagogisk, socialt og kirkeligt arbejde. *Hotel og restauration mv.* dækker hotel, restauration, køkken og kantine.

Kilde: Jobindsats og egne beregninger.

Opgjort på udvalgte stillingsbetegnelser har der bl.a. været et fald i raten af rekrutteringsforsøg for sygeplejersker og SOSU-assistenten, der er faldet fra henholdsvis 45 pct. og 42 pct. i september 2022 til 18 og 20 pct. i juni 2023. For gruppen af pædagoger har raten af forgæves rekrutteringsforsøg omvendt ligget mere fladt og var på 31 pct. i juni 2023, jf. figur 1.6.

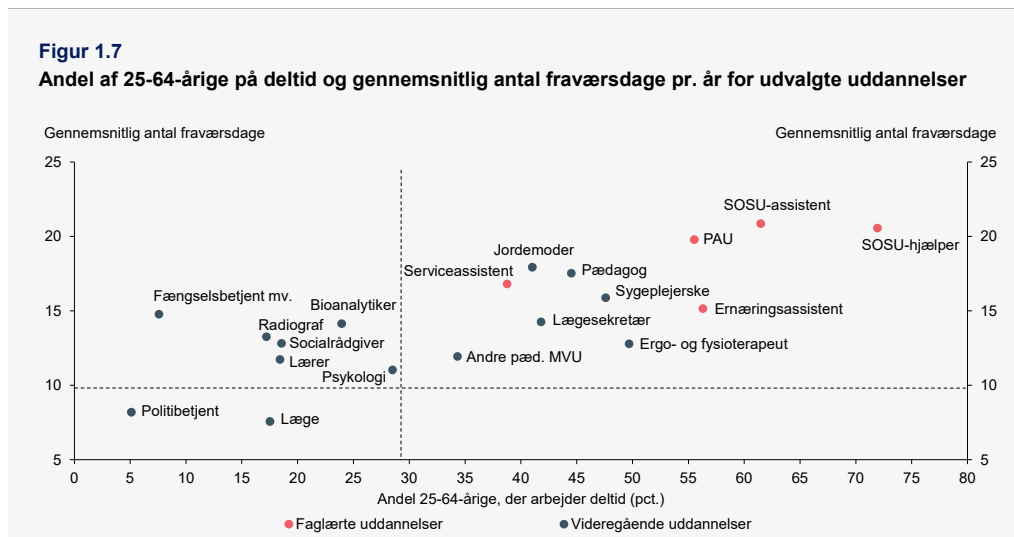
Potentialer for at øge det effektive arbejdsudbud i den offentlige velfærd

De mekaniske fremskrivninger frem mod 2035 understreger behovet for også at sikre tilstrækkeligt kvalificeret personale i den offentlige velfærd i årene fremover. Én måde at sikre den tilstrækkelige arbejdskraft er igennem et større udbud af velfærdsuddannede – fx ved et større nettooptag på uddannelserne i forhold til i dag eller reduceret frafald på uddannelserne. Alternativt skal dem, der allerede er i beskæftigelse, øge deres effektive arbejdstid i form af fx et større omfang af fuldtidsbeskæftigelse mv. eller i højere grad bruge tiden på selve kerneopgaven.

Der kan samlet set peges på flere mulige veje til at øge mængden af kvalificeret arbejdskraft rettet mod den offentlige sektor, *jf. også kapitel 2*. Det kan fx ske i form af højere arbejdstid, lavere sygefravær mv. eller senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet blandt de beskæftigede. Studerende kan også starte på uddannelsen tidligere end i dag eller det samlede optag på uddannelserne kan øges.

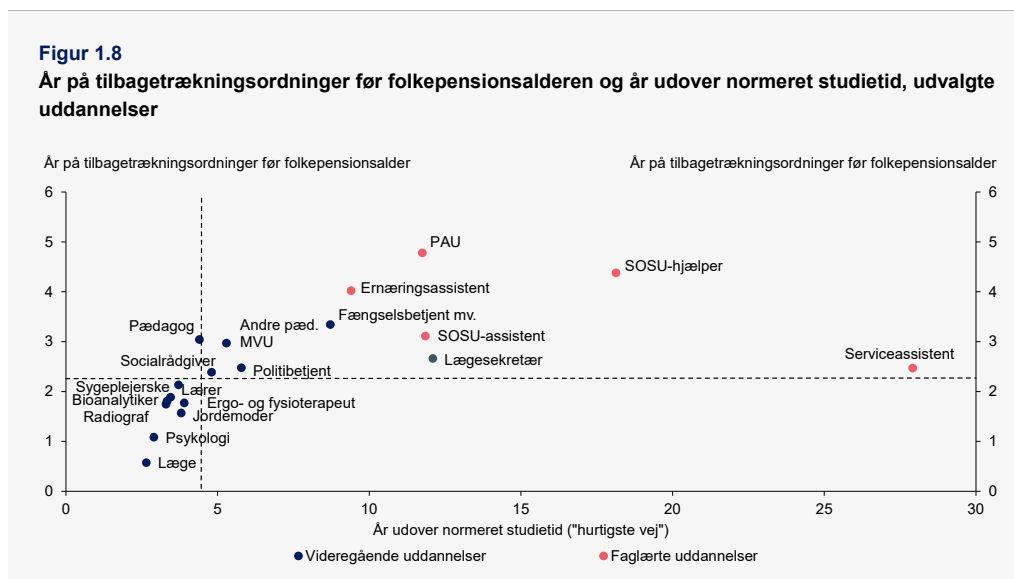
I det omfang den stigende efterspørgsel efter velfærdsmedarbejdere frem mod 2035 fx i nogen grad imødekommes af enten højere arbejdstid, senere tilbagetrækning eller lavere sygefravær mv., vil det bidrage til at øge det 'effektive arbejdsudbud' blandt de beskæftigede i den offentlige sektor og dermed ikke reducere mængden af arbejdskraft, der er til rådighed for den private sektor.

Ser man på omfanget af deltidsarbejde og sygefravær for en række uddannelsesgrupper inden for den offentlige sektor, er det især de faglærte velfærdsuddannelser, hvor deltidsfrekvensen og sygefraværet er relativt højt i forhold til de øvrige grupper. Det gælder fx SOSU-hjælpere, SOSU-assistenten og pædagogiske assistenter (PAU), hvor deltidsandelen i 2021 var højere end 55 pct. og gennemsnitligt antal fraværdsdage om året var omkring 20, *jf. figur 1.7*. Sygefraværet inden for velfærdsuddannelserne er generelt højere for dem, der er ansat i det offentlige sammenlignet med privatansatte.



Anm.: Se anmærkning til figur 2.12 og figur 2.14 i kapitel 2. Beskæftigede i offentlig sektor. Både deltidsandelen og fraværdsdage er for 2021. De stiplede linjer angiver gennemsnit for arbejdsmarkedet som helhed. Det bemærkes, at kønsfordelingen i uddannelsesgrupperne typisk adskiller sig fra fordelingen for arbejdsmarkedet under ét.
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Mange med en faglært uddannelse rettet mod den offentlige sektor afslutter desuden uddannelsen i en relativt høj alder. Fx afsluttede SOSU-hjælpere i 2022 uddannelsen omkring 18 år senere end den 'direkte vej' med start umiddelbart efter afslutning på grundskolen, *jf. figur 1.8*. Et lignende billede ses for serviceassistenter, hvilket skal ses i lyset af en forholdsvis høj medianalder ved afslutning på uddannelsen, *jf. også kapitel 2*. Der kan derfor på langt sigt være et potentiale for at øge udbuddet af uddannet arbejdskraft til den offentlige sektor, hvis flere afslutter uddannelsen i en yngre alder i forhold til i dag. Påbegyndelse og afslutning af uddannelsen i en tidligere alder vil imidlertid ikke øge udbuddet på kort sigt. Det bemærkes, at for nogen kan den relativt høje alder ved afslutningen af uddannelsen afspejle ønske om 'sporskifte' eller opkvalificering i løbet af livet.



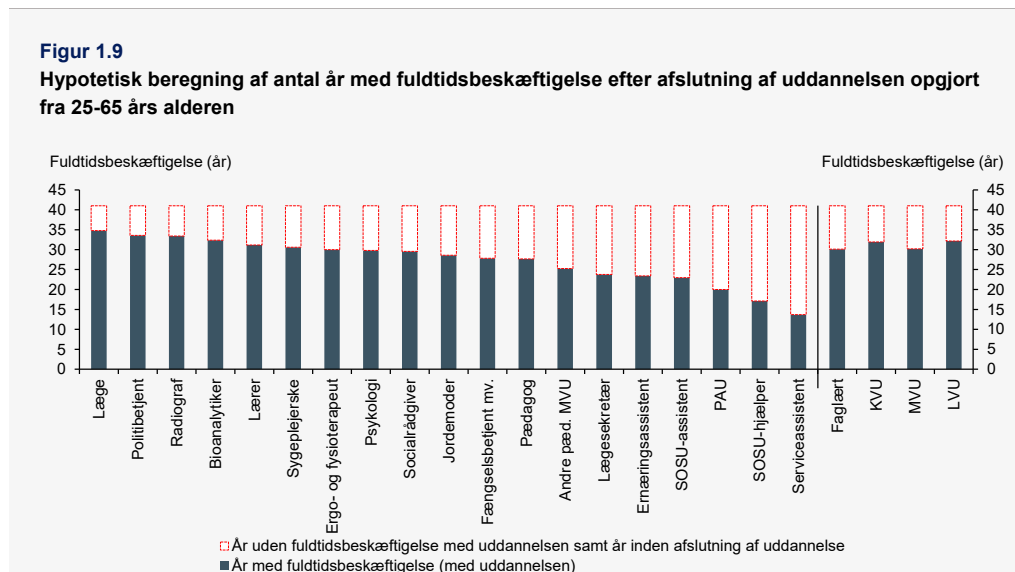
Anm.: Se anmærkning til figur 2.9 og figur 2.4 i kapitel 2. År på tilbagetrækningsordninger før folkepensionsalderen er beregnet for 2021, mens år udover normeret studietid er beregnet for 2022. De stiplede linjer angiver gennemsnittet for personer med henholdsvis erhvervsfaglige uddannelser samt korte-, mellemlange- og lange videregående uddannelser under ét.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet kan ligeledes bidrage til at øge mængden af tilgængelig arbejdskraft i den offentlige sektor. I modsætning til tidligere afslutning på uddannelse indebærer dette også et potentiale på kort sigt, hvis nuværende generationer på arbejdsmarkedet trækker sig senere tilbage. På tværs af en række af især offentligt rettede uddannelsesgrupper er førtidig tilbagetrækning især med til at reducere arbejdsudbuddet blandt pædagogiske assistenter (PAU), SOSU-hjælpere og ernæringsassistenter, der alle er faglærte uddannelser, *jf. også figur 1.8*.

Det er muligt på baggrund af registerdata at sammenfatte et beregnet antal år med fuldtidsbeskæftigelse for velfærdsuddannede set over et arbejdsliv fra 25 år til folkepensionsalderen, der bl.a. tager højde for alder ved afslutning på uddannelsen og ved tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet mv. Beregningerne giver også et billede på, om fx deltidsbeskæftigelse eller sygefravær er med til at begrænse det effektive arbejdsudbud for nogle grupper af velfærdsuddannede, *jf. også kapitel 2*.

Beregningerne peger på, at en række velfærdsuddannede i gennemsnit har udsigt til mindre end 25 års fuldtidsbeskæftigelse efter endt uddannelse frem til folkepensionsalderen. Det gælder særligt erhvervsfaglige uddannelser som fx SOSU-uddannede, serviceassistenter og pædagogiske assistenter, jf. figur 1.9. Omvendt har fx politibetjente og læger et højt antal år med fuldtidsbeskæftigelse efter endt uddannelse ifølge beregningerne.



Anm.: Se anmærkning til figur 2.2 i kapitel 2.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

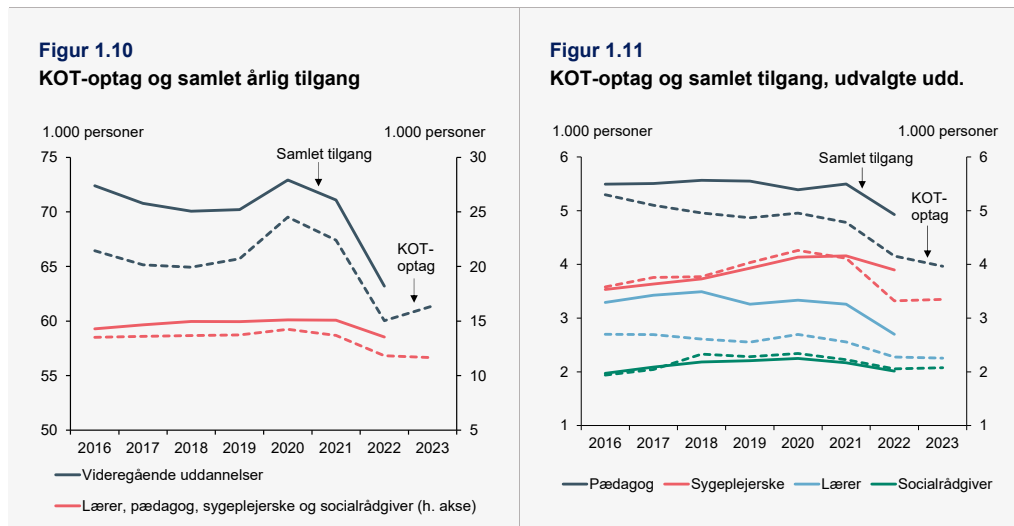
Risiko for lavere udbud af velfærdsuddannede i den offentlige sektor

Afsættet for de mekaniske fremskrivninger er bl.a. en uændret søgeadfærd til velfærdsuddannelserne samt en uændret fuldførelsesprocent.³ Et større optag på velfærdsuddannelserne – med heraf følgende højere gennemførelse – kan på sigt bidrage til at øge udbuddet af kvalificeret arbejdskraft til rådighed for den offentlige sektor.

Rekordmange søgte optagelse på en videregående uddannelse i perioden under coronapandemien i 2020 og 2021, mens optaget i 2022 var noget lavere, jf. figur 1.10. Faldet i 2022 skal formentlig i vis grad tilskrives eftervirkninger fra pandemien og den høje optagelse i perioden under coronapandemien. Derudover blev antallet af studiepladser på engelsksprogede uddannelser reduceret i 2022 og antallet af unge i aldersgrupperne fra 19-23 år, der typisk starter på en videregående uddannelse, har desuden været faldende over de senere år.

³ Tilgangen til uddannelserne fra 2023 og frem fremskrives med befolkningsfremskrivningens udvikling i køns- og aldersgrupper – forudsat at der ikke fremskrives til et niveau højere end nuværende aftaler om antallet af fremtidige pladser på uddannelserne.

Samme billede ses i vis omfang for de fire store professionsuddannelser – dvs. lærer, pædagog, sygeplejerske og socialrådgiver – hvor optagelsen gennem den koordinerede tilmelding (også betegnet KOT-optaget) under ét i 2022 og 2023 var lavere end i 2020 og 2021, *jf. også figur 1.10*.



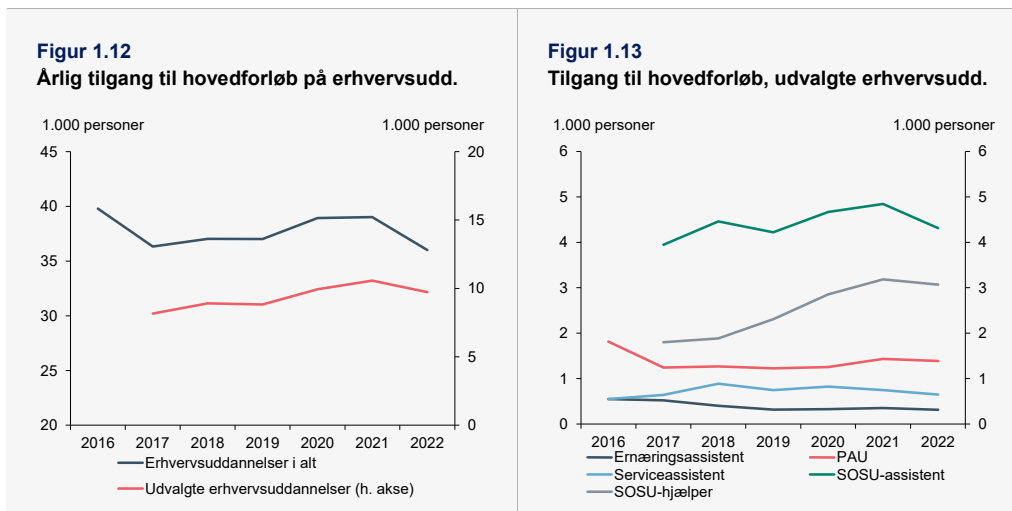
Anm.: Stiplede linjer viser optagelse via Den Koordinerede Tilmelding (KOT), der er del af hovedoptaget i juli måned hvert år. Fuldt optrukne linjer viser antal personer, som påbegynder uddannelsen i løbet af et år, hvor fx efter- og vinteroptag og andre tilgange er medtaget. Tidspunkt for uddannelsesaktiviteten er opgjort i tværsnitsår, fx dækker 2020 perioden fra 1. oktober 2019 til 30. september 2020.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Optagelsen via den koordinerede tilmelding inkluderer ikke det efteroptag af studerende, der fx sker inden den egentlige studiestart, hvis der har været ledige pladser på uddannelsen. Derfor er den egentlige tilgang til uddannelserne, dvs. inkl. det efterfølgende efteroptag, det centrale mål for hvor mange, der reelt bliver optaget og påbegynder uddannelserne. Særligt på sygeplejerskestudiet var der fx et højt efteroptag i 2022, således at faldet i den samlede tilgang i 2022 ikke blev så markant, som den koordinerede tilmelding ellers umiddelbart indikerede, *jf. figur 1.11*.

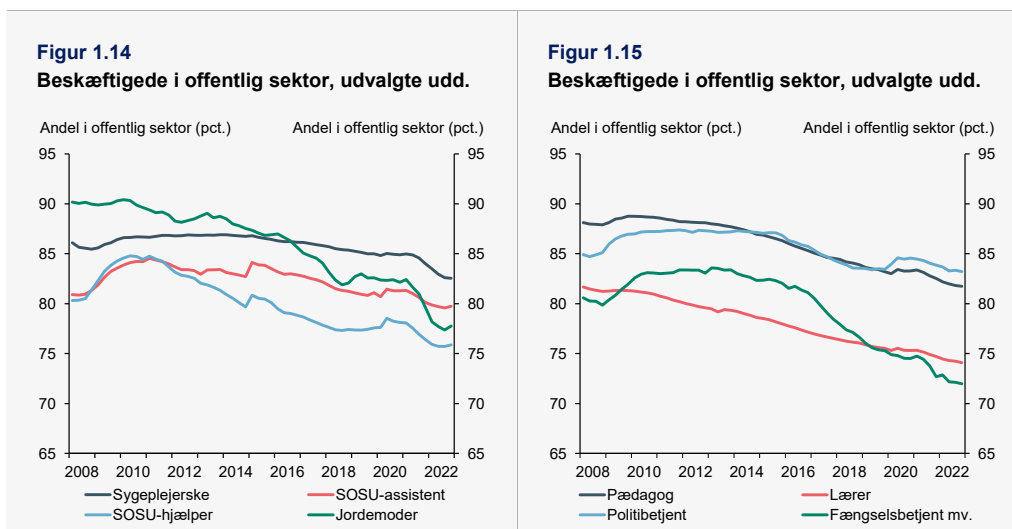
Modsat har der ikke været det samme fald i den samlede tilgang til erhvervsuddannelsernes hovedforløb i 2022, som det var tilfældet for de videregående uddannelser, *jf. figur 1.12*. For udvalgte erhvervsuddannelser rettet mod velfærdsområderne har særligt tilgangen til SOSU-hjælperuddannelsen været stigende i de senere år, *jf. figur 1.13*.

Ud over risikoen for et faldende antal velfærdsuddannede forbundet med et lavere optag, kan den fremtidige rekrutteringssituation i den offentlige velfærd også blive udfordret yderligere, hvis en stigende andel med velfærdsuddannelser fravælger den offentlige sektor til fordel for alternativ beskæftigelse i den private sektor. Omvendt vil en stigende efterspørgsel efter velfærdsuddannede i den offentlige sektor evt. kunne imødekommes, hvis en større andel vælger at arbejde i den offentlige sektor i stedet for den private sektor.



Anm.: På erhvervsuddannelserne optages elever ikke gennem den koordinerede tilmelding. I figur 1.12 dækker *udvalgte erhvervsuddannelser* ernæringsassistent, pædagogisk assistent (PAU), serviceassistent, SOSU-assistent og SOSU-hjælper. Tilgangen til hovedforløb er opdelt på kalenderår. Det bemærkes, at SOSU-uddannelsen i 2017 blev omlagt til de to separate uddannelser, og at der i 2017 blev indført dimensionering (adgangsbegrænsning) til PAU-uddannelsens grundforløb 2 for at tilpasse til arbejdsmarkedets efterspørgsel efter pædagogiske assistenter.
Kilde: Børne- og Undervisningsministeriet.

For en række af især offentligt rettede uddannelsesgrupper har der i de senere år været en tendens til en faldende andel af beskæftigede inden for den offentlige sektor og en stigende andel i den private sektor. Det gælder fx for uddannede sygeplejersker, SOSU-assistent og -hjælpere, fængselsbetjente mv., pædagoger og lærere, jf. figur 1.14 og figur 1.15.



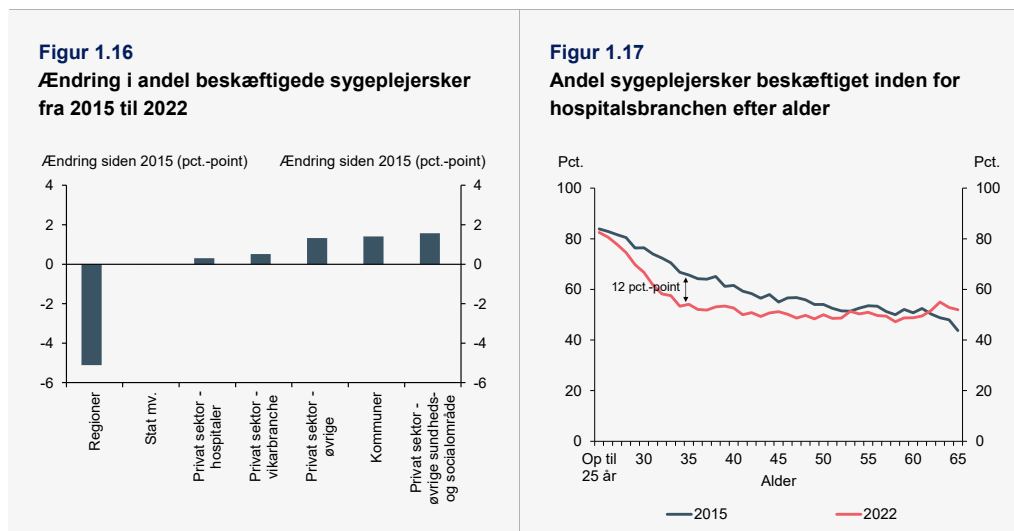
Anm.: Figurene er beregnet på baggrund af lønmodtagerbeskæftigelsen (BFL).
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Såfremt tendensen varer ved i de kommende år, kan det potentielt forværre den fremtidige rekrutteringssituation på det offentlige arbejdsmarked. Den faldende andel af beskæftigede i den offentlige sektor kan skyldes flere forskellige forhold. Fx betyder den aktuelle situation med højkonjunktur og pres på arbejdsmarkedet også bedre jobmuligheder for den enkelte, hvilket kan bidrage til, at flere har skiftet job fra det offentlige til det private – eksempelvis i form af 'sporskifte' mv.

Forskydningen mod den private sektor kan også være udtryk for, at dele af den offentligt finansierede velfærd i højere grad erstattes af private udbydere i forhold til tidligere (fx praktisk hjemmehjælp). I det tilfælde er forskydningen ikke nødvendigvis et udtryk for, at velfærdsuddannede i højere grad 'fravælger faget' i forhold til tidligere. Samtidig kan den faldende andel af beskæftigede i den offentlige sektor på nogle områder afspejle en gradvis udbygning af privatfinansierede velfærdstilbud, herunder sundhedsforsikringer og fertilitetstilbud mv.

For nogle uddannelsesgrupper inden for især sundhedsområdet er der i de senere år desuden sket en forskydning i andelen af beskæftigede inden for henholdsvis regioner og kommuner. Fra 2015 til 2022 er andelen af sygeplejersker med beskæftigelse i regionerne fx faldet med ca. 5 pct.-point, mens der omvendt er kommet en større andel inden for fx kommunerne og det private sundheds- og socialområde (inkl. almen praksis og speciallægepraksis), *jf. figur 1.16*.

Sygeplejersker er bl.a. karakteriseret ved, at størstedelen af yngre sygeplejersker arbejder på hospitaler, mens andelen typisk falder i takt med alderen. Beskæftigelsesmønstret er imidlertid ændret noget fra 2015 til 2022. I både 2015 og 2022 var godt fire ud af fem sygeplejersker under 25 år beskæftiget på hospitaler, mens andelen af 35-årige sygeplejersker beskæftiget på hospitalerne fx er faldet med ca. 12 pct.-point fra 2015 til 2022, *jf. figur 1.17*.



Anm.: Figurene er beregnet på baggrund af primær beskæftigelse i lønmodtagerbeskæftigelsen (BFL). I figur 1.16 dækker *Privat sektor – øvrige sundheds- og socialområde* privatansatte i brancherne læger, tandlæger mv., plejehjem mv. samt daginstitutioner og dagcentre mv. og inkluderer dermed almen praksis og speciallægepraksis. Figurene viser personer med sygeplejerske som højest fuldført uddannelse.

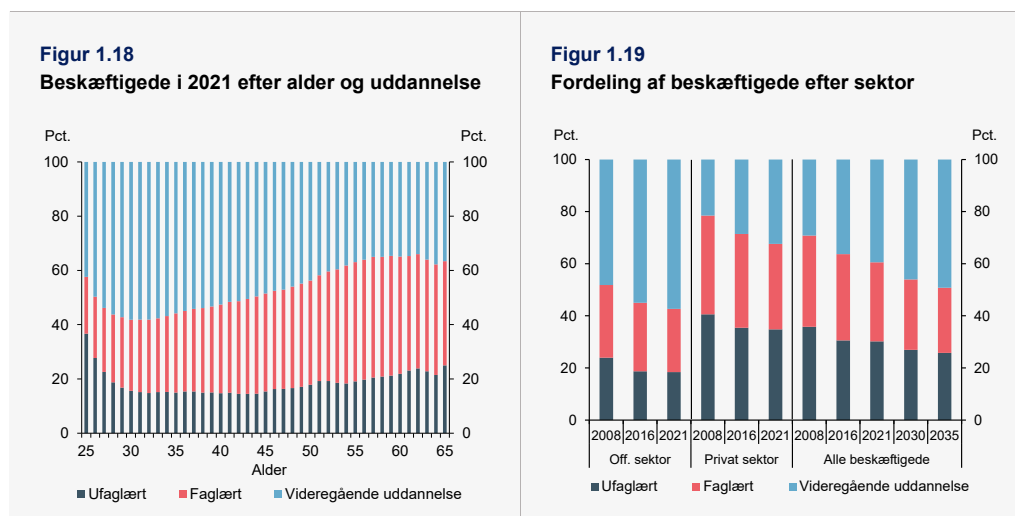
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

De observerede forskydninger i sammensætningen af de beskæftigede sygeplejersker siden 2015 kan fx være et resultat af ændringer i ansvarsfordelingen mellem regioner og kommuner, herunder i forhold til den forebyggende indsats og genoptræning mv. Men forskydningerne kan også afspejle ændringer i de underliggende præferencer for beskæftigelse mellem henholdsvis den regionale og kommunale sektor, hvor omfanget af vagtarbejde (aften, nat og weekend) muligvis kan spille en rolle, *jf. også boks 2.2 i kapitel 2.*

Udsigt til et lavere udbud af ufaglært arbejdskraft

Ufaglært arbejdskraft udgør i dag en ikke-ubetydelig del af arbejdsstyrken, herunder også blandt de beskæftigede i flere dele af den offentlige velfærd. Særligt blandt de ældre årgange på arbejdsmarkedet udgør ufaglærte (og faglærte) en større andel, mens en større andel af de nyere årgange på arbejdsmarkedet i dag omvendt har en videregående uddannelse, *jf. figur 1.18.*

I takt med at ældre generationer gradvis forlader arbejdsmarkedet og nye generationer kommer ind, bliver der dermed færre ufaglærte i forhold til i dag som følge af, at nye generationer typisk i højere grad har en videregående uddannelse end tidligere. Denne bevægelse er sket igennem en årrække og ventes at fortsætte i årene frem mod 2035. I Finansministeriets seneste mellemfristede fremskrivning ventes ufaglærte at udgøre ca. 26 pct. af de beskæftigede i 2035, hvor andelen i 2008 var ca. 36 pct., *jf. figur 1.19.*



Anm.: Figurene viser beskæftigede i den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS). I figur 1.19 er fordelingen i 2030 og 2035 baseret på Finansministeriets seneste beregningstekniske fremskrivning.

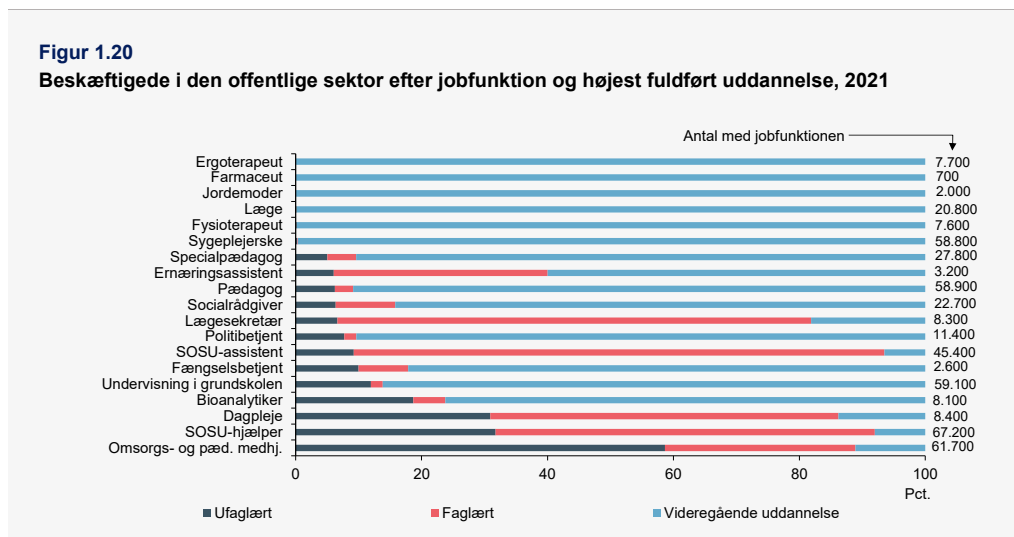
Kilde: 2030-planforløb: Grundlag for udgiftslofter 2027 (august 2023), DREAMs uddannelsesfremskrivning 2023 samt Danmarks Statistik og egne beregninger.

Det er samtidig muligt, at kommende generationer af ufaglærte på arbejdsmarkedet i mindre grad 'ligner' ældre årgange af ufaglærte. Det er fx muligt, at kommende generationer af ufaglærte som gruppe har en svagere tilknytning til arbejdsmarkedet end ældre årgange af ufaglærte som følge af forskelle inden for grupperne. Det kan også have betydning for beskæftigelsesfrekvensen på arbejdsmarkedet for ufaglærte set over et helt arbejdsliv.

I de mekaniske efterspørgselsfremskrivninger antages en uændret uddannelsesfordeling inden for de enkelte brancher og dermed fx samme andel ufaglærte og faglærte frem mod 2035 som i udgangsåret 2021. Hvis en større del af de offentlige velfærdsopgaver, der i dag bliver varetaget af ufaglærte, fremadrettet skal varetages af uddannet arbejdskraft, så vil de mekaniske efterspørgselsfremskrivninger dermed også *undervurdere* behovet for fx uddannet SOSU-personale i fremtiden.

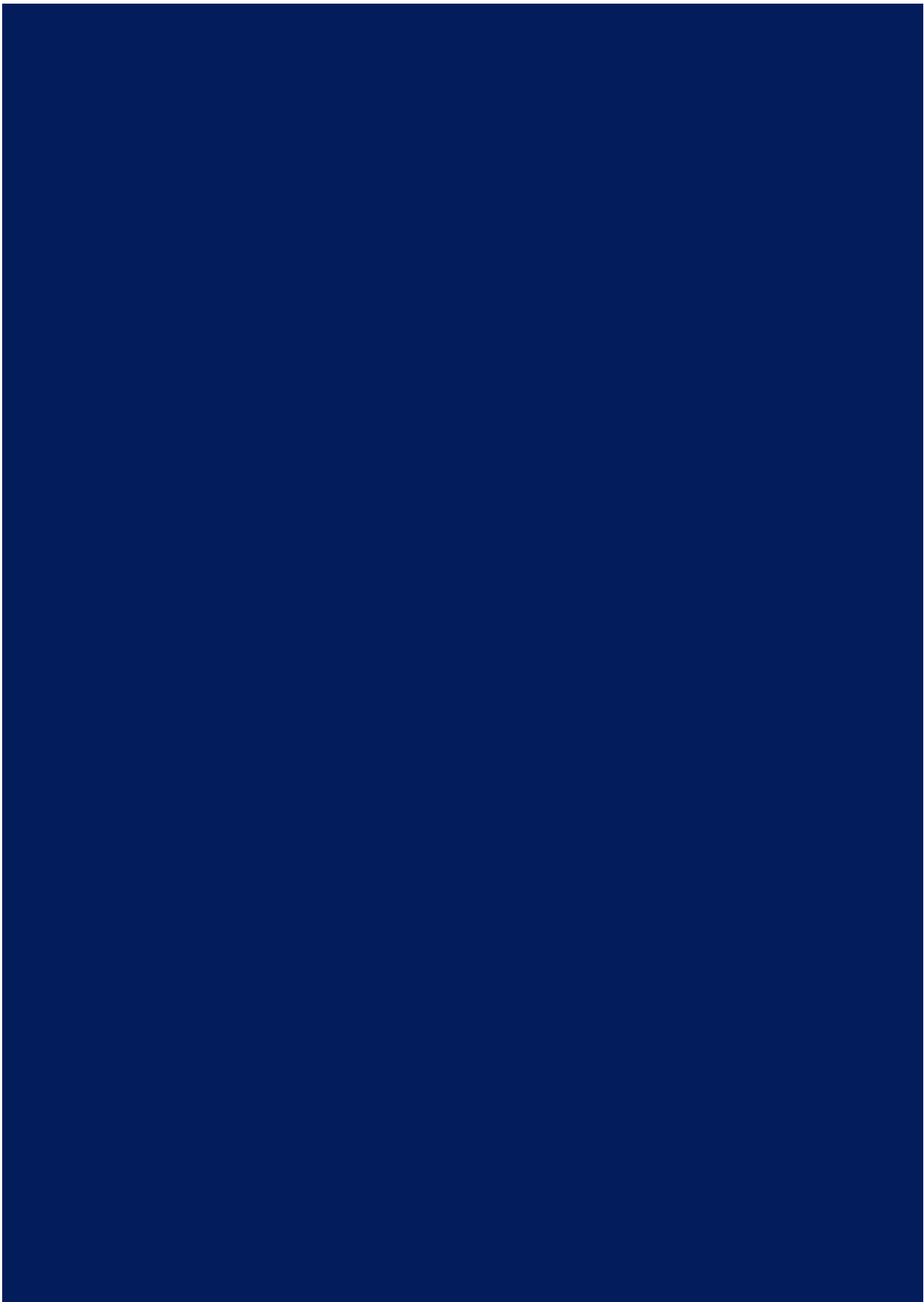
Såfremt stigningen i efterspørgslen efter ufaglært arbejdskraft inden for ældreplejen fx i fremtiden skal dækkes af uddannet SOSU-personale, svarer det til en øget efterspørgsel efter uddannet SOSU-personale på ca. 12.400 personer ud over den stigning der ligger i de mekaniske fremskrivninger, *jf. også kapitel 4.*

Det er særligt blandt omsorgs- og plejepersonale i den offentlige sektor, at ufaglært arbejdskraft i dag udgør en ikke-ubetydelig andel af de beskæftigede. I 2021 var knap 60 pct. af omsorgs- og pædagogmedhjælpere i den offentlige sektor eksempelvis ufaglært, mens dette gjorde sig gældende for ca. hver tredje, der arbejdede som SOSU-hjælper, *jf. figur 1.20.*



Anm.: Personer med beskæftigelse som primær status i den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS). Bioanalytikere er delvis påvirket af øget sundhedspersonale under coronapandemien. Se bilag 1.1 for afgrænsning af de enkelte jobfunktioner.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.



Bilag 1.1

Opgørelse af jobfunktioner og uddannelsesgrupper

De anvendte uddannelsesgrupper i analysen er fastlagt på baggrund af Danmarks Statistiks DISCED-15 klassifikationssystem, hvor mindst 50 pct. er offentligt ansatte og som udgangspunkt mindst 2.000 beskæftigede, mens jobfunktion er fastlagt på baggrund af DISCO-koder, jf. *tabel B1.1* og *tabel B1.2*.

Tabel B1.1
Afgrensning af anvendte uddannelseskoder

Uddannelse	Anvendte uddannelseskoder	Uddannelse	Anvendte uddannelseskoder
PAU	4782, 5142, 5443	Lærer	5440, 5441, 8440, 8445, 9030
SOSU-hjælper	4780, 5144, 5146, 5147, 9467	Socialrådgiver	5127, 5128, 8446, 8525, 8603, 8638, 8656, 9531
SOSU-assistent	4781, 5148, 5149, 5152	Ergo- og fysioterapeut	5151, 5153, 5154
Lægeseekretær	4189, 4990	Bioanalytiker	5159
Serviceassistent	4168, 4302, 4372, 4373, 4374, 4375, 4381, 4402, 4428, 4430, 9386	Sygeplejerske	3209, 5166, 5167, 5168, 5169, 5170, 5171, 5172, 5178, 5179, 5181, 8633, 8634, 8635, 9470, 9474, 9477
Ernæringsassistent	2419, 4098, 4431, 4433, 4445, 4449, 4477, 4505	Jordemoder	5173, 5175
Politibetjent	0495, 5021, 5198	Radiograf	3182, 3183, 3284, 5158
Fængselsbetjent mv.	4999, 5196, 5197, 5199	Læge	7170, 8056, 9476, 9481, 7180, 9390
Pædagog	0815, 0816, 3186, 3187, 3282, 5111, 5112, 5113, 5114, 5115, 5120, 5444, 5445, 5447, 8447, 9015	Psykologi	6140, 6282, 6920, 7025, 7026, 7027, 7028, 7151, 7155, 9062
Andre pædagogiske uddannelser, MVU	3178, 3288, 5075, 5117, 5684, 6810, 8255, 8448, 8504, 8507, 8508, 8655, 9574, 9584, 9585, 9586, 9588, 9589		

Tabel B1.2
Afgrænsning af anvendte jobfunktionskoder

Jobfunktion	Anvendte DISCO-koder	Jobfunktion	Anvendte DISCO-koder
SOSU-hjælper	532110, 532210	Dagpleje	531110
SOSU-assistent	532120, 532220	Omsorgs- og pædagogmedhjælper	531120, 531190, 532190, 532900
Lægesekretær	334400	Socialrådgiver	263500, 335300, 341200
Ernæringsassistent	226500, 226510, 226520	Fysioterapeut	226410
Farmaceut	226200	Ergoterapeut	226910
Politibetjent	335500, 541200	Bioanalytiker	321210, 321220, 321230
Fængselsbetjent	541300	Sygeplejerske	222100, 222110, 222120, 222130
Undervisning i grundskolen	234110, 234120, 234130, 235200, 235220, 235230	Jordemoder	222200
Pædagog	234300, 234310, 234320, 234330, 234340, 234390	Læge	221100, 221200
Specialpædagog	235700, 235710, 235720, 235730, 235740, 235750, 235760, 235790		

Opgjort efter højest fuldført uddannelse indgår ca. 490.500 personer med beskæftigelse som primær status i den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik for 2021, *jf. tabel B1.3*. Heraf er ca. tre ud af fire beskæftiget i den offentlige sektor, svarende til ca. 371.400 personer. Opgjort efter samme metode var der i alt ca. 860.000 beskæftigede i den offentlige sektor i 2021, svarende til at analysens datagrundlag dækker ca. 43 pct. af beskæftigede i den offentlige sektor.

Tabel B1.3**Personer i beskæftigelse i 2021 i analysen opgjort efter uddannelse**

	Højest fuldført uddannelse	Senest fuldført uddannelse	Forskel	Andel besk. i offentlig sektor	Andel kvinder
Uddannelse	Antal			Pct.	
Pædagog	109.400	104.300	5.100	81	79
Lærer	72.800	68.100	4.700	72	65
Sygeplejerske	67.600	64.000	3.600	83	96
SOSU-assistent	44.900	53.500	-8.600	79	94
SOSU-hjælper	40.400	50.800	-10.400	75	92
Læge	33.400	32.100	1.300	70	56
Ergo- og fysioterapeut	22.500	22.700	-200	66	78
Socialrådgiver	20.900	20.800	100	83	87
Ernæringsassistent	12.300	12.200	100	52	96
Politibetjent	11.900	12.500	-600	82	15
PAU	10.200	12.600	-2.400	72	75
Psykologi	9.800	9.700	100	56	80
Lægeseekretær	8.600	10.600	-2.000	69	100
Bioanalytiker	7.400	6.800	600	73	89
Andre pædagogiske uddannelser, MVU	5.200	5.900	-700	53	77
Serviceassistent	4.600	6.100	-1.500	73	82
Fængselsbetjent mv.	3.500	3.300	200	71	32
Radiograf	2.600	2.500	100	88	70
Jordemoder	2.500	2.500	0	77	100
I alt	490.500	501.100	10.600	76	79

Anm.: Beskæftigede er opgjort som personer med beskæftigelse som primær status i den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS). Højest- og senest fuldført uddannelse er opgjort ultimo november. Andel kvinder og andel i offentlig sektor er opgjort efter højest fuldført uddannelse.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.



2. Effektivt arbejdsudbud blandt velfærdsuddannede

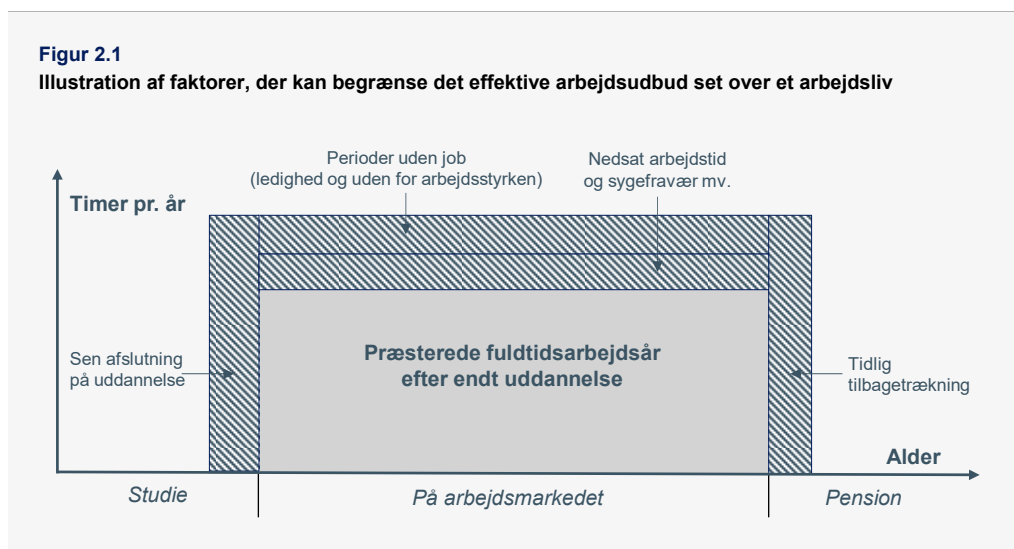
Høj kvalitet i de offentlige velfærdstilbud forudsætter tilstrækkeligt kvalificeret arbejdskraft med de rette uddannelsesmæssige kompetencer. Hvis der ses bort fra et evt. potentiale gennem øget brug af udenlandsk arbejdskraft mv., er den samlede mængde af tilgængelig arbejdskraft i timer blandt velfærdsuddannede – her betegnet som det effektive arbejdsudbud – grundlæggende bestemt af hvor mange, der afslutter en velfærdsuddannelse samt det samlede antal præsterede arbejdstimer for den enkelte i perioden efter endt uddannelse og frem til tidspunktet for tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. I dette kapitel ses nærmere på hvilke forhold, der medvirker til at begrænse det effektive arbejdsudbud blandt velfærdsuddannede – fx som følge af sen afslutning af uddannelse, nedsat arbejdstid, sygefravær, perioder med ledighed samt tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet mv. Konklusionerne i kapitlet er bl.a., at:

- Blandt alle der afsluttede en faglært uddannelse i 2022, var omkring hver femte over 35 år. Andelen var noget højere for en række faglærte uddannelser rettet mod den offentlige sektor. For eksempel var 54 pct. af de nyuddannede SOSU-hjælpere i 2022 over 35 år. Sen afslutning af uddannelse kan dække over ønske om 'sporskift' og er i en del tilfælde taget 'oven på' en eksisterende uddannelse. En stor del af dem, der færdiggør uddannelsen i en relativt høj alder, er i job i årene før uddannelsesstart, herunder en del i velfærdssektoren.
- Omfanget af førtidig tilbagetrækning (fx førtidspension og efterløn) frem mod folkepensionsalderen er generelt faldende i takt med uddannelsesniveaue. For SOSU-hjælpere og pædagogiske assistenter er det især overgang til førtidspension, der trækker tilbagetrækningsalderen ned.
- Både i den private og i den offentlige sektor er deltidsbeskæftigelse mest udbredt blandt personer med kortere uddannelser. Blandt personer med sammenlignelige uddannelseslængder er deltidsfrekvensen højere for personer med velfærdsuddannelser. Det gælder fx for SOSU-uddannede, hvor omkring 60-70 pct. af de beskæftigede i 2021 arbejdede på deltid, mens næsten hver anden pædagog og sygeplejerske arbejdede på deltid.
- Sygefraværet er relativt højt for en del velfærdsuddannede i den offentlige sektor. Fx havde pædagoger og SOSU-hjælpere henholdsvis 17½ og 20½ fraværskdage pr. fuldtidsansat i 2021.
- Sen afslutning af uddannelse, tidlig tilbagetrækning, sygefravær og nedsat arbejdstid indebærer samlet set, at antallet af præsterede fuldtidsarbejdsår efter endt uddannelse er forholdsvis lavt for de faglærte uddannelser rettet mod den offentlige sektor, herunder fx SOSU-uddannelserne.
- Nogle grupper arbejder kun i begrænset omfang på skæve tidspunkter som fx pædagoger. I 2022 arbejdede SOSU'ere ca. 40-50 pct. af deres arbejdstimer på skæve tidspunkter, mens den tilsvarende andel for sygeplejerskerne i regionerne var ca. 25 pct. Der er stor spredning i vagtbyrden, hvor en tredjedel af sygeplejerskerne i regionerne fx ikke deltager i vagtarbejdet.

Effektivt arbejdsudbud blandt velfærdsuddannede

I det følgende sættes fokus på, hvad der her betegnes som det 'effektive arbejdsudbud' blandt velfærdsuddannede, der her opgøres på baggrund af antallet af præsterede timer. For at opgøre det effektive arbejdsudbud på en simpel måde omregnes de præsterede timer til fuldtidsarbejdsår på arbejdsmarkedet efter endt uddannelse.

Set over et helt arbejdsliv kan det effektive arbejdsudbud for personer med en given uddannelse blive begrænset som følge af sen afslutning på uddannelsen eller tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, der begge begrænser det samlede antal år på arbejdsmarkedet med uddannelsen. I årene på arbejdsmarkedet kan det effektive arbejdsudbud blive begrænset som følge af perioder uden job eller nedsat arbejdstid og sygefravær mv. Disse fraregnes og omregnes til fuldtidsår uden beskæftigelse. Derved fås et mål for antallet af præsterede fuldtidsarbejdsår efter endt uddannelse, *jf. figur 2.1*.

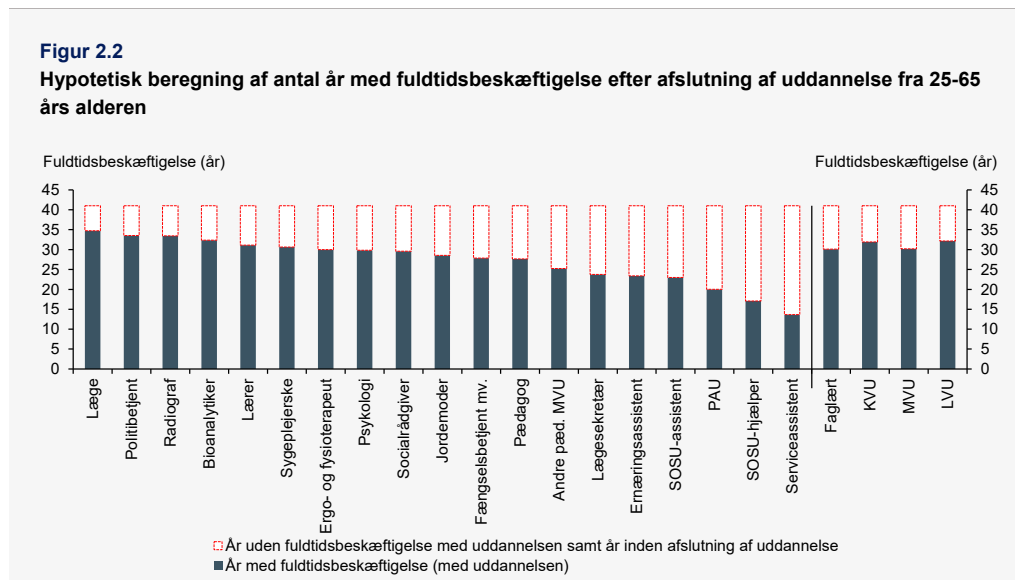


Kilde: Egen tilvirkning.

Det effektive arbejdsudbud for velfærdsuddannede set over et arbejdsliv fra 25 år til folkepensionsalderen (op til 66-års alderen) beregnes på baggrund af registerdata for et givet år. Hvis alle generationer har samme beskæftigelsesomfang som det, der observeres for de enkelte aldersgrupper på det givne tidspunkt, kan der beregnes et hypotetisk antal fuldtidsbeskæftigede år for personer med den pågældende uddannelse. Beregningen giver dermed et billede af, om fx nedsat arbejdstid eller sygefravær er med til at begrænse det effektive arbejdsudbud for forskellige grupper af velfærdsuddannede. I opgørelsen af det effektive arbejdsudbud for de enkelte uddannelser er alene medtalt fuldtidsbeskæftigelse efter afslutning af uddannelsen for derved at få et mål for det effektive arbejdsudbud *med uddannelsen*.

Beregningerne viser samlet set, at en række velfærdsuddannede i gennemsnit har udsigt til mindre end 25 års fuldtidsbeskæftigelse efter endt uddannelse frem til 65-års alderen. Det gælder erhvervsfaglige uddannelser som fx SOSU-uddannede og pædagogiske assistenter. Politibetjente har et højt

antal år med fuldtidsbeskæftigelse. Ifølge opgørelsen har SOSU-hjælpere ca. 17 fuldtidsarbejdsår efter endt uddannelse, jf. figur 2.2.

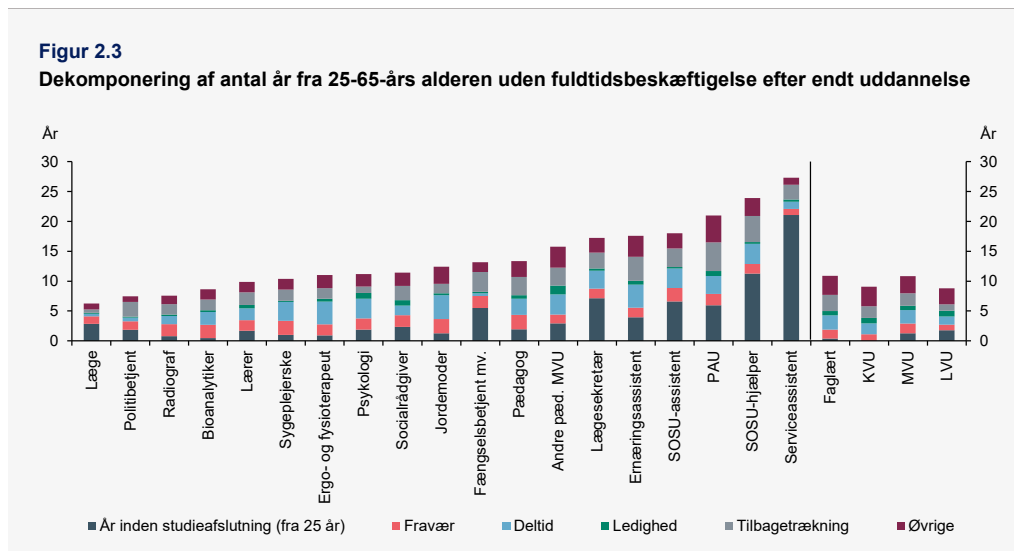


Anm.: De blå søjler viser det beregnede antal år i fuldtidsbeskæftigelse fra afslutning af uddannelsen til 65-årsalderen. Alderen ved afslutning af uddannelsen er fastlagt ud fra medianalderen for nyuddannede i 2022. Beregningerne indregner ikke evt. beskæftigelse i perioden for færdiggørelse af uddannelsen, dvs. der fokuseres udelukkende på årene fra 25-65 år 'med uddannelsen'. Størstedelen af dem, der færdiggør uddannelsen i en relativt høj alder, har været i beskæftigelse i en stor del af årene før afslutning på uddannelsen. Opgørelsen er beregnet på baggrund af data for et enkelt år og afspejler dermed det år, som beregningerne foretages på. Det er således udtryk for en hypotetisk beregning, som fx ikke indregner betydningen af fremtidige forhøjelser af folkepensionsalder mv. Resultaterne vil desuden afhænge af den konkrete metode og de antagelser, der er lagt til grund ved beregningen, jf. også bilag 2.1 bagerst i kapitlet om metode.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Det relativt lave arbejdsomfang for de erhvervsfaglige velfærdsuddannelser afspejler især, at mange afslutter uddannelsen i en forholdsvis høj alder, så der efterfølgende er færre mulige arbejdsår op til 65-års alderen. For SOSU-hjælpere var medianalderen ved afslutning af uddannelsen i 2022 fx 36 år. Tidlig tilbagetrækning før det 66. år, sygefravær og høj deltidsfrekvens bidrager ligeledes til at begrænse antallet af effektive fuldtidsarbejdsår for mange velfærdsuddannede, jf. figur 2.3.

I det følgende ses nærmere på de forskellige faktorer, der kan bidrage til at begrænse det effektive arbejdsudbud for de velfærdsuddannede set over et arbejdsliv. I første omgang fokuseres på alder ved afslutning på uddannelse, hvorefter der ses på tilbagetrækning og nedsat arbejdstid mv.



Anm.: Figuren er en dekomponering af antal år uden fuldtidsbeskæftigelse (med uddannelsen) som opgjort i figur 2.2.

Øvrige dækker bl.a. over øvrige overførselsmodtagere (fx modtagere af kontanthjælpsydelse, der ikke indgår i ledighedsopgørelse samt syge- og barseldagpenge) samt øvrige uden for arbejdsstyrken.

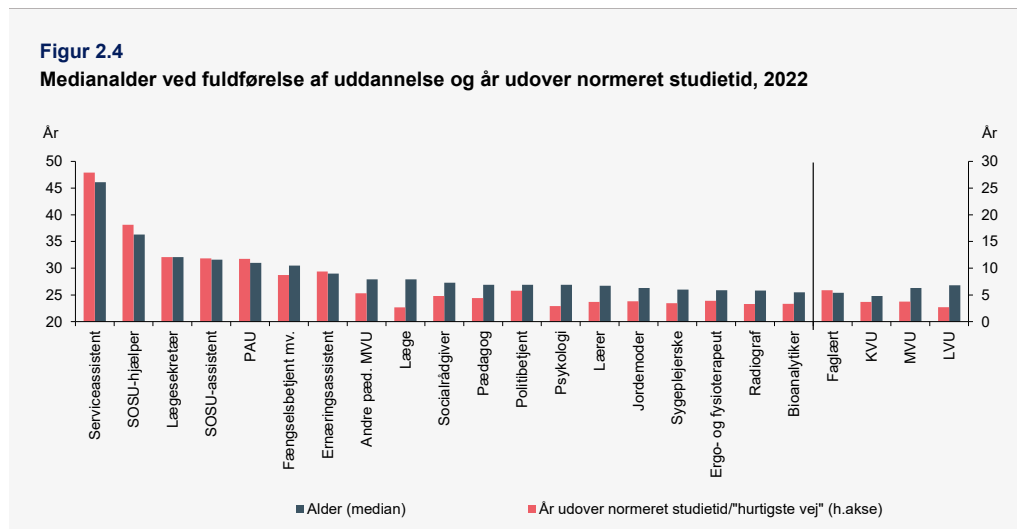
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Alder ved afslutning af uddannelse samt entré på arbejdsmarkedet

Antallet af mulige arbejdsår set over et helt arbejdsliv skal ikke mindst ses i lyset af tidspunktet for færdiggørelse af uddannelsen. Da nyuddannede kan have været i beskæftigelse før endt uddannelse, giver alderen ved færdiggørelse af uddannelsen ikke et godt mål for det samlede antal år med potentiel beskæftigelse, men siger noget om antal potentielle arbejdsår *med uddannelsen*. Af sammenlignelighedsgrunde er der i analyserne kun set på personer over 25 år.

Blandt nyuddannede i 2022 var serviceassistenter og SOSU-hjælpere typisk noget ældre ved færdiggørelse af uddannelsen set i forhold til en række øvrige offentligt rettede uddannelser. I 2022 var medianalderen for SOSU-hjælpere ved færdiggørelse ca. 36 år, dvs. halvdelen af de nyuddannede social- og sundhedshjælpere var ældre end 36 år. Omvendt var medianalderen for eksempelvis bioanalytikere (professionsbachelor) knap 26 år, *jf. figur 2.4*.

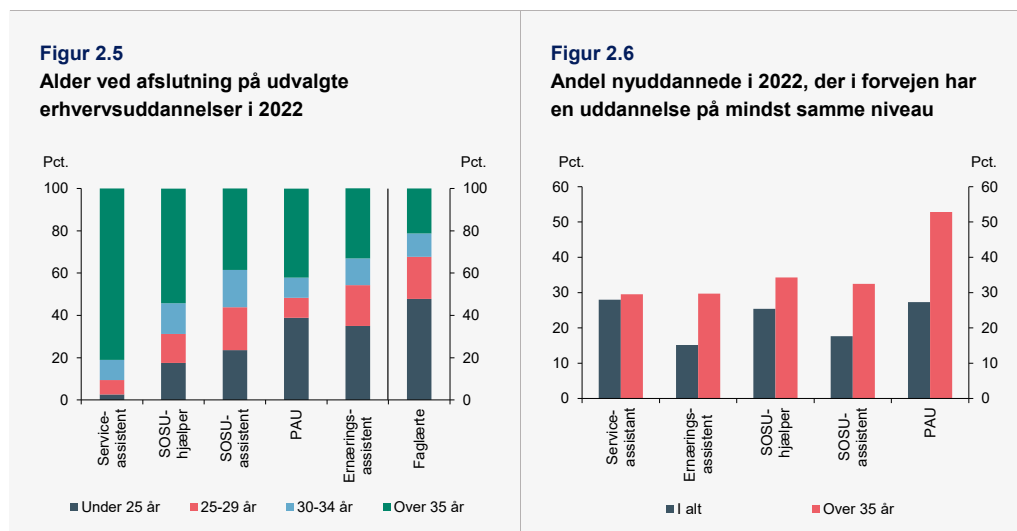
Det er muligt at holde medianalderen ved færdiggørelse op mod den forventede alder ved fuldførelse af uddannelsen på normeret studietid. Denne forskel er lavest for læger på ca. 3 år og fx ca. 18 år for SOSU-hjælpere, *jf. også figur 2.4*. Opgjort på denne måde kan læger derfor siges at være den gruppe af velfærdsuddannede, der samlet set har den mindste studietidsforsinkelse målt i forhold til 'direkte' vej til uddannelsen – uden sabbatår/studiepauser og med færdiggørelse på normeret tid.



Anm.: Antal år udover normeret tid er opgjort som forskellen mellem medianalderen ved fuldførelse fratrukket den forventede alder ved fuldførelsen af uddannelsen på normeret studietid (minimum uddannelsestid).

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

For de erhvervsfaglige uddannelser rettet mod den offentlige sektor har mange nyuddannede således en relativt høj alder, når de afslutter uddannelsen. Til sammenligning var ca. hver femte over 35 år, når man betragter alle nyuddannede faglærte i 2022 under ét, *jf. figur 2.5*.



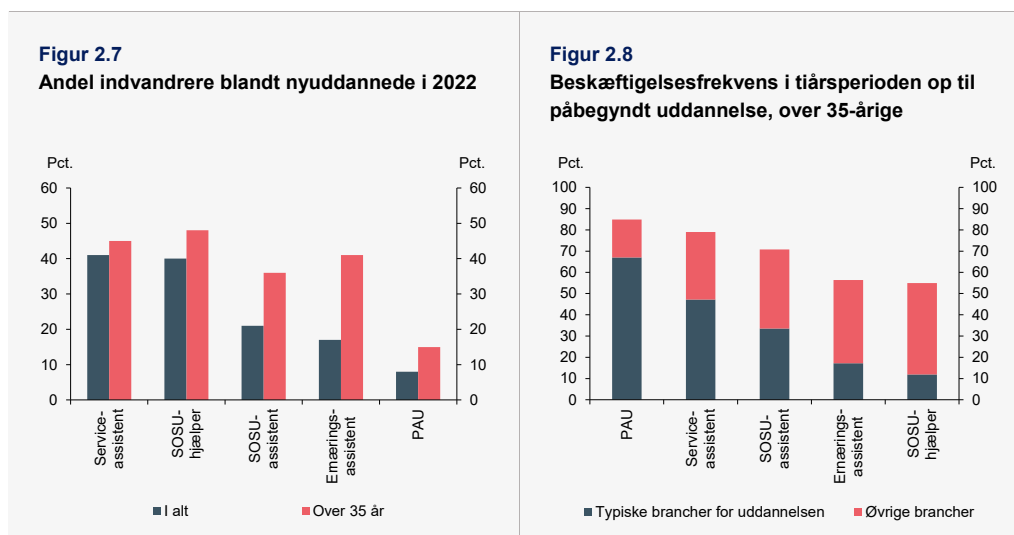
Anm.: Figur 2.6 viser, hvor stor en andel af de nyuddannede, der ikke får registreret en ny højest fuldført uddannelse, fordi de i forvejen har en uddannelse med længere normeret studietid.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Flere forhold kan være medbestemmende for den relativt høje fuldførelsesalder for flere af de offentligt rettede erhvervsuddannelser. Uddannelsen kan fx være været taget *oven på* en eksisterende uddannelse, dvs. uddannelsen er udtryk for omskoling eller 'sporskifte', eller personen kan fx tidligere have været i beskæftigelse i samme jobfunktion men uden et formelt uddannelsesbevis.

En relativt stor andel af dem, der afslutter uddannelserne, har i forvejen afsluttet en uddannelse på mindst samme niveau. Det gælder fx for omkring hver tredje SOSU-hjælper og SOSU-assistent, når man alene ser på dem, der afslutter i en alder over 35 år, *jf. figur 2.6*. Det viser, at en del af dem, der afslutter uddannelsen i en relativt høj alder, formentlig gør det som led i en omskoling eller 'sporskifte'.

Hertil kommer, at indvandrere udgør en forholdsvis stor andel af gruppen, der tager en erhvervsfaglig uddannelse rettet mod sundheds- og omsorgsområdet. Det gælder især blandt gruppen af over 35-årige. Blandt de over 35-årige, som afsluttede en uddannelse til SOSU-hjælper, SOSU-assistent, ernæringsassistent eller serviceassistent i 2022, udgjorde indvandrere fx i gennemsnit omkring 40 pct., *jf. figur 2.7*.



Anm.: I figur 2.7 tages der udgangspunkt i Danmarks Statistiks definition af indvandrere. Figur 2.8 viser den gennemsnitlige beskæftigelsesfrekvens i tiårsperioden op til påbegyndelsen af uddannelsen for nyuddannede i 2022 over 35 år på baggrund af den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS). Der er kun medregnet år med bopæl i Danmark, dvs. beskæftigelsesfrekvensen kan være beregnet for en kortere periode for indvandrere med under 10 års ophold. *Typiske brancher for uddannelsen* er defineret i kapitel 3.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

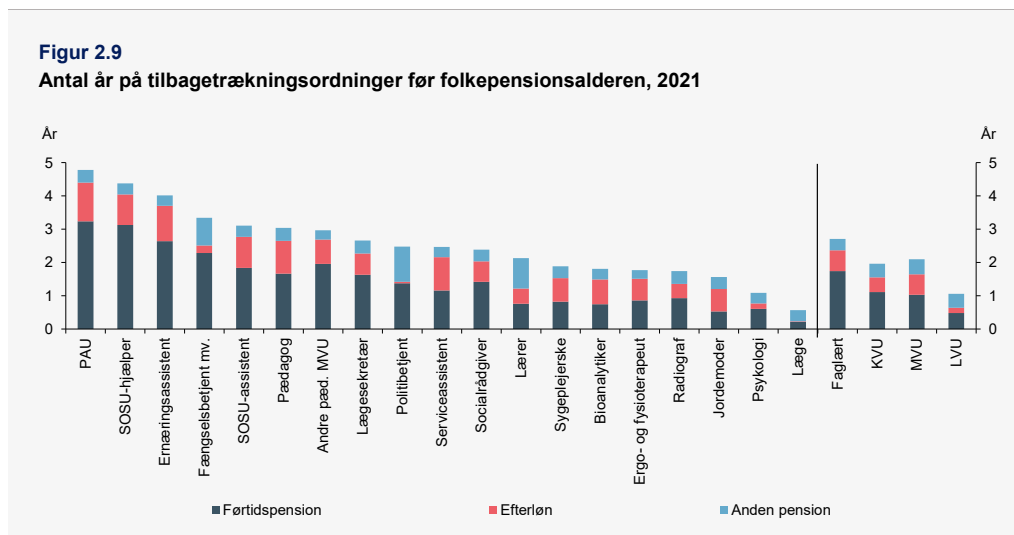
Ved at følge årgange af nyuddannede i en tiårsperiode før start på uddannelsen er det muligt at få et billede af beskæftigelsesomfanget før uddannelsen for dem, der færdiggør uddannelsen i en relativt høj alder. Blandt dem, der afsluttede uddannelsen til pædagogisk assistent i 2022 som mindst 35-årig, var beskæftigelsesfrekvensen fx over 80 pct. i tiårsperioden op til påbegyndelsen af uddannelsen, dvs. de nyuddannede i gennemsnit havde mere end 8 års beskæftigelse ud af de 10 år op til

start på uddannelsen, *jf. figur 2.8*. For nyuddannede SOSU-hjælpere er den tilsvarende beskæftigelsesfrekvens godt 50 pct., hvilket bl.a. kan afspejle den højere andel indvandrere, som typisk har en lavere beskæftigelsesfrekvens.

For især pædagogiske assistenter, serviceassistenter og SOSU-assistenten gælder desuden, at en forholdsvis stor andel af beskæftigelsen i denne tiårsperiode har været inden for 'typiske brancher' for personer med uddannelsen, *jf. også kapitel 3*.

Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet

Tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet – her målt som tilbagetrækning før 66-års alderen – i form af fx førtidspension, efterløn eller anden pension kan også bidrage til at sænke det effektive arbejdsudbud for velfærdsuddannede i form af færre år på arbejdsmarkedet. Det er muligt at underopdele bidraget fra tilbagetrækning i figur 2.3, hvilket viser, at det særligt er tidlig tilbagetrækning til førtidspension og til dels efterløn, der er med til at trække ned i det effektive arbejdsudbud for fx pædagogiske assistenter, SOSU-hjælpere og ernæringsassistenter, *jf. figur 2.9*.



Anm.: Figuren viser bidraget fra tilbagetrækning i figur 2.3 underopdelt på henholdsvis førtidspension, efterløn og anden pension. Se bilag 2.1 bagerst i kapitlet for yderligere om den anvendte beregningsmetode.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Figuren illustrerer også, at antallet af år på førtidspension, efterløn eller andre pensionsordninger frem mod 65-årsalderen generelt er faldende i takt med uddannelsesniveaet. At det særligt er førtidspension, der bidrager til en lavere tilbagetrækningsalder for fx SOSU-hjælpere og pædagogiske assistenter, kan både afspejle arbejdsrelaterede forhold og dække over underliggende sammensætningseffekter i forhold til underliggende helbredstilstand. Da opgørelsen er baseret på data fra 2021, er der ikke medregnet perioder på tidlig pension (også betegnet 'Arne-pensionen').

Efterlønsordningen er generelt mindre udbredt end tidligere og siden 2014 er efterlønsalderen gradvis blevet hævet fra 60 år til 63 år i 2021. Reformen på pensionsområdet har også bidraget til at øge beskæftigelsen blandt de velfærdsuddannede, hvor stigende erhvervsdeltagelse for de 60-66-årige har

bidraget til en stigning i antallet af beskæftigede pædagoger, folkeskolelærere, sygeplejersker, SOSU-assistenters og SOSU-hjælpere på samlet ca. 13.500 i perioden fra 2013 til 2021, *jf. boks 2.1*.

Boks 2.1

Tilbageføringsreformer har også øget beskæftigelsen blandt velfærdsuddannede

Efterløns- og folkepensionsalderen er gradvis blevet hævet siden henholdsvis 2014 og 2019, således at efterlønsalderen 1. januar 2021 var 63 år og folkepensionsalderen 66½ år. Det har bidraget til at øge beskæftigelsen blandt personer over 60 år, herunder blandt velfærdsuddannede.

Dette kan ses ved at opdele stigningen i beskæftigelsen i bidrag fra henholdsvis ændret beskæftigelsesfrekvens og ændringer i antallet af personer med uddannelsen. Fra 2013 til 2021 er antallet af beskæftigede SOSU-assistenters fx steget med ca. 1.300, hvoraf der er et isoleret bidrag på 3.000 fra en højere beskæftigelsesfrekvens blandt 60-66-årige SOSU-assistenters, *jf. tabel a*. Fra 2013 til 2021 er der altså kommet 3.000 flere SOSU-assistenters alene som følge af, at en større andel af de 60-66 årige SOSU-assistenters er i beskæftigelse i forhold til 2013.

Fra 2013 til 2021 har en højere beskæftigelsesfrekvens blandt 60-66-årige sammenlagt bidraget til at øge beskæftigelsen blandt sygeplejersker, pædagoger, folkeskolelærere samt SOSU-assistenters og SOSU-hjælpere med i alt ca. 13.500 personer, *jf. også tabel a*.

Tabel a

Dekomponering af ændring i beskæftigelsen fra 2013 til 2021 for udvalgte velfærdsuddannelser

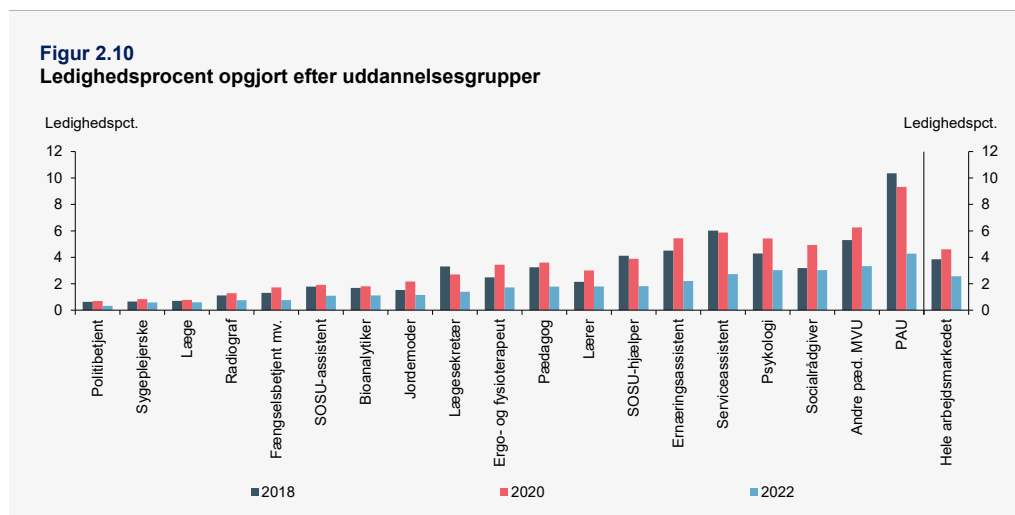
Udvalgte uddannelser	2013	2021	Ændring (2013-2021)	Heraf bidrag fra ændringer i:		
				Beskæftigelsesfrekvens		Personer med uddannelsen (25-66 år)
				25-59 år	60-66 år	
SOSU-hjælper	40.500	40.100	-400	700	1.800	-3.000
SOSU-assistent	43.100	44.400	1.300	800	3.000	-2.400
Pædagog	99.900	109.400	9.400	1.200	3.900	4.300
Folkeskolelærer	76.400	72.800	-3.600	-100	2.200	-5.700
Sygeplejerske	61.900	67.600	5.700	-200	2.600	3.400
I alt	321.800	334.200	12.400	2.400	13.500	-3.500

Anm.: I bidraget fra antal personer med uddannelsen indgår også bidrag fra de relativt små ændringer i beskæftigelsesfrekvensen for personer under 25 år og over 66 år.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Ledighed

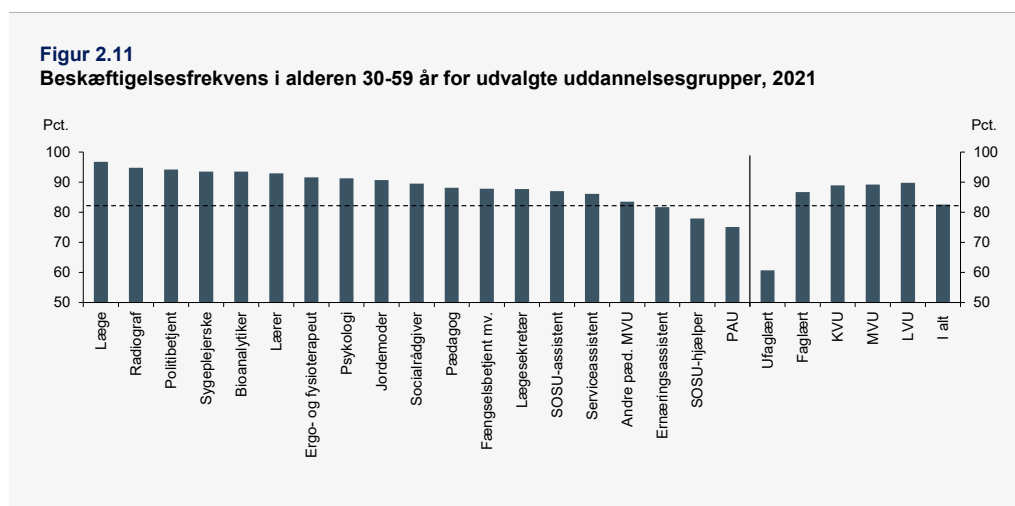
I 2022 var ledighedsprocenten meget lav for en række offentlige uddannelsesgrupper som politibetjente, sygeplejersker og fængselsbetjente mv. – og væsentligt lavere end for arbejdsmarkedet som helhed, *jf. figur 2.10 og kapitel 3*. Det illustrerer med andre ord, at det på kort sigt kan være svært at hæve den samlede mængde af tilgængelig arbejdskraft blandt fx politibetjente og sygeplejersker ved at øge *antallet* af beskæftigede, idet der aktuelt er meget få i arbejdsstyrken, som ikke allerede er i beskæftigelse.



Anm.: Ledighedsprocenten er her opgjort som den gennemsnitlige registerbaserede bruttoledighed i året i forhold til arbejdsstyrken i den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS). I overensstemmelse med Danmarks Statistiks opgørelse af ledighedsprocenter er i 2022 anvendt samme arbejdsstyrke som i 2021. Der knytter sig endvidere en vis usikkerhed til opgørelsen på grund af anvendelsen af årlige uddannelsesoplysninger.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Den lave ledighedsprocent for en række af velfærdsgrupperne afspejles overordnet i, at beskæftigelsesfrekvensen opgjort for de 30-59 årige for flere af grupperne i 2021 var på et højt niveau og højere end arbejdsmarkedet under ét, *jf. figur 2.11*.



Anm.: Beskæftigelsesfrekvensen viser antal beskæftigede opgjort i forhold til alle i aldersgruppen. Den stiplede linje angiver gennemsnit for alle 30-59-årige under ét. Den relativt lave beskæftigelsesfrekvens for gruppen med ufaglært som højest fuldført uddannelse skal også ses i lyset af andelen på førtidspension.

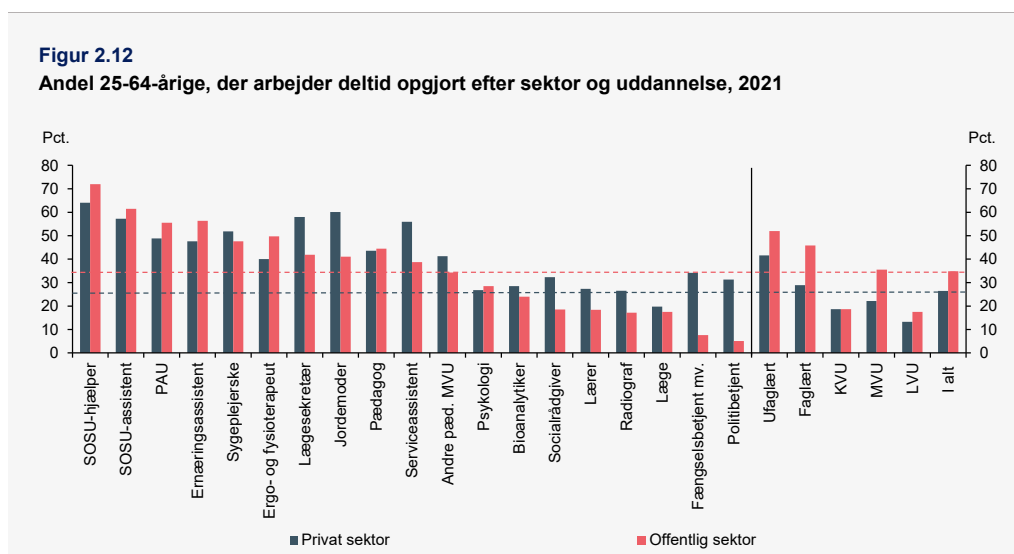
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Omfang af deltidsbeskæftigelse

Det effektive arbejdsudbud i årene på arbejdsmarkedet er bl.a. bestemt af omfanget af deltidsbeskæftigelse og sygefravær, der kan være med til at begrænse den effektive arbejdstid. Den gennemsnitlige arbejdstid og sygefraværet blandt velfærdsmedarbejdere belyses i forhold til blandt andet at afdekke mulige potentialer for at øge det effektive arbejdsudbud blandt velfærdsuddannede. I det følgende undersøges omfanget af deltidsbeskæftigelse, hvorefter der ses på sygefravær.

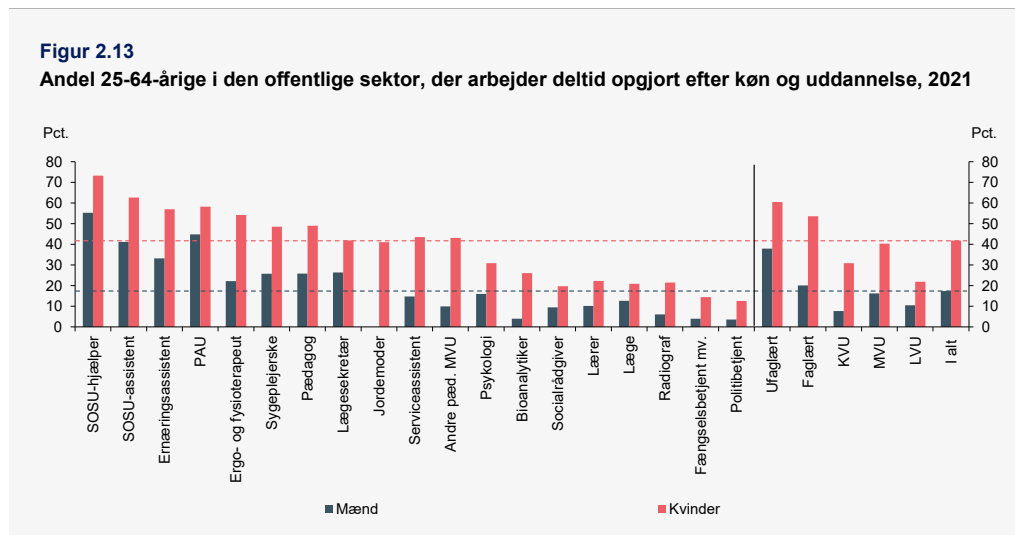
Offentligt ansatte er overordnet set i højere grad ansat på deltid sammenlignet med ansatte i den private sektor. I 2021 arbejdede omkring hver tredje 25-64-årig i den offentlige sektor mindre end 36 timer om ugen, mens det i den private sektor var omkring hver fjerde, *jf. figur 2.12*.

Både i den private- og offentlige sektor er deltidsbeskæftigelse mest udbredt blandt personer med kortere uddannelser. Blandt personer med sammenlignelige uddannelseslængder er deltidsfrekvensen i mange tilfælde højere for personer med velfærdsuddannelser. Det gælder fx for SOSU-uddannede, hvor omkring 60-70 pct. af de beskæftigede i 2021 arbejdede på deltid, mens næsten hver anden pædagog og sygeplejerske fx arbejdede på deltid. Også velfærdsuddannede beskæftiget i den private sektor har ofte en deltidsfrekvens, som er højere end grupper med samme uddannelseslængde.



Anm.: I sektoropdelingen er der taget udgangspunkt i den primære ansættelse i november måned ekskl. beskæftigede studerende. Personer der arbejdede under 36 timer pr. uge opgøres som deltid, hvor eventuel bibeskæftigelse indgår. Der er anvendt samme datagrundlag til opgørelse af arbejdstid som anvendes i Danmarks Statistiks registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS). De stiplede linjer angiver gennemsnit for hver af de to sektorer.
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Der er en tendens til, at deltidsfrekvensen i den offentlige sektor er særlig høj blandt kvinder. Denne kønsforskel i deltidsfrekvensen genfindes på tværs af velfærdsuddannelser, *jf. figur 2.13*.



Anm.: Se anmærkning til figur 2.12. Mandlige jordemødre indgår ikke grundet få observationer. Stiplede linjer angiver gennemsnit for henholdsvis mænd og kvinder under ét.

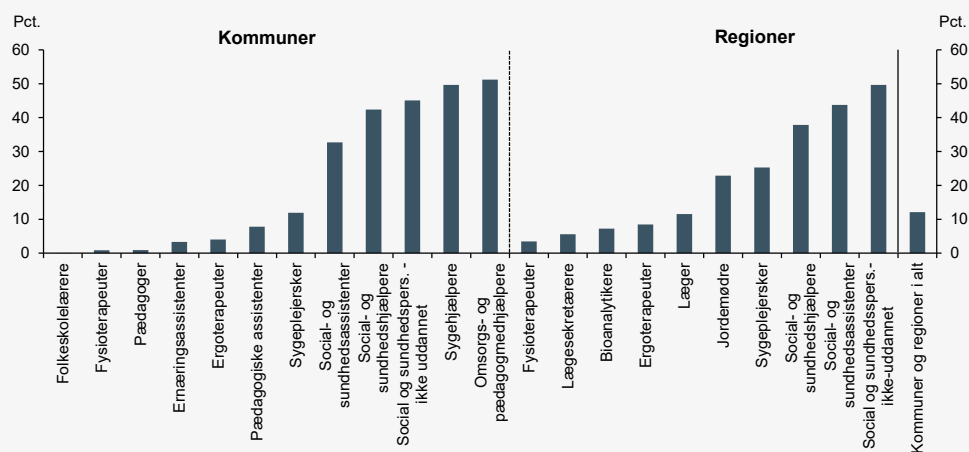
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Der kan være mange årsager til, at deltidsbeskæftigelse er mest udbredt i den offentlige sektor. Det kan både afspejle et ønske fra den enkelte om at arbejde på deltid, men kan også være arbejdsgiveren, der i nogle sammenhænge foretrækker deltidsbeskæftigede til fx at dække spidsbelastningssituationer.

Derudover tyder data fra kommunernes og regionernes løndatakontor på, at der blandt nogle velfærdsgrupper, som ofte har vagter på skæve tidspunkter – fx på sygehuse og i ældreplejen – er en tendens til, at personer med en stor vagtbyrde i højere grad arbejder deltid end personer, der alene arbejder i dagtimerne, *jf. boks 2.2*.

Boks 2.2**Arbejdstid og fordeling af vagtarbejde i kommuner og regioner**

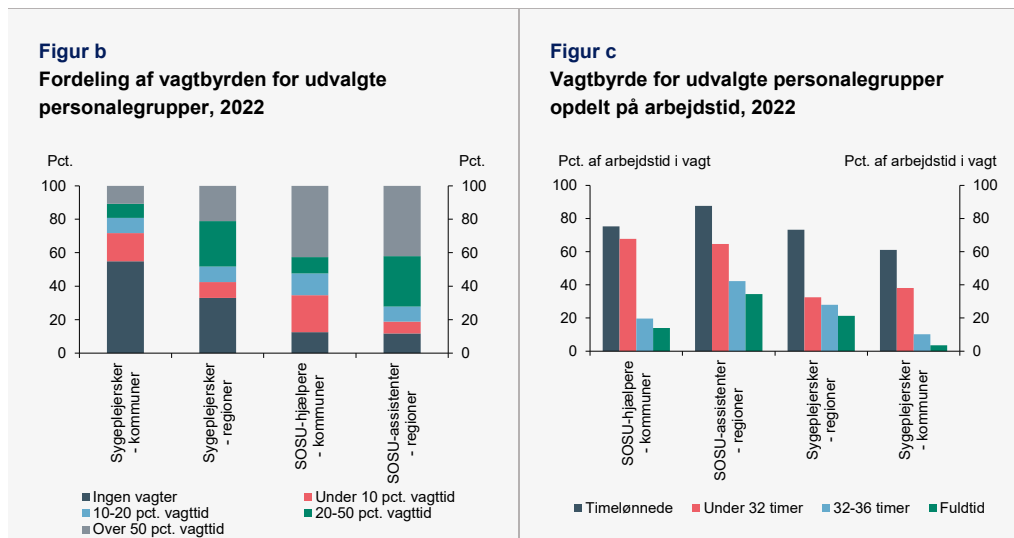
Vagtarbejde om aftenen, natten og i weekenden er nødvendigt på en række velfærdsområder i den offentlige sektor, herunder i sundhedsvæsenet og på ældreområdet. Et specialudtræk fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor viser, at der er stor variation i omfanget af vagtarbejde på tværs af personalegrupper i den offentlige velfærd. For folkeskolelærere og pædagoger er der fx stort set ingen registrerede arbejdstimer om aftenen, nat og i weekenden, mens 40-50 pct. af arbejdstimerne for social- og sundhedspersonale ligger uden for normal arbejdstid i hverdage ifølge opgørelsen. For sygeplejersker er der også en forholdsvis stor vagtbyrde på især hospitalerne, dvs. i regionerne, og i lidt mindre grad i kommunerne, *jf. figur a*.

Figur a**Andel af arbejdstimer om aftenen, natten eller i weekenden opdelt på udvalgte personalegrupper**

Der er stor spredning i vagtbyrden inden for de enkelte personalegrupper, idet en stor del af vagtarbejdet er koncentreret på en forholdsvis lille andel af medarbejderne og en del slet ikke eller kun i begrænset omfang deltager i vagtarbejdet. For sygeplejersker i regionerne er det fx omkring hver tredje, der ikke deltager i vagtarbejdet, mens godt 20 pct. af sygeplejersker har mere end halvdelen af arbejdstimerne på vagter (dvs. aften/nat/weekend), *jf. figur b*.

Vagtarbejde på 'skæve' arbejdstider kompenseres typisk via fx tillæg eller reduktion i den ugentlige arbejdstid. Det kan være baggrunden for, at de medarbejdere, der tager stor del i vagtarbejdet, i højere grad arbejder på deltid end medarbejdere, der ikke deltager i vagtarbejde. For de enkelte personalegrupper er der således en tendens til, at den gennemsnitlige vagtbyrde falder med den aftalte ugentlige arbejdstid, *jf. figur c*.

På tværs af personalegrupperne fremgår også, at timelønnede bruger en større andel af den samlede arbejdstid på vagtarbejde end tilfældet er for fastlønnede. Det afspejler formentlig også, at timelønnede i mange tilfælde typisk ansættes til netop at varetage opgaver uden for den normale arbejdstid.



Anm.: Analysen er baseret på et specialudtræk fra kommunernes og regionernes løndatakontor (KRL) for 2022. I figur a er vagtbyrden opgjort som andelen af det faktiske antal arbejdstimer, der er udbetalt aften-, nat- eller weekendtillæg for. I figur b og c angiver procentinddelingen, hvor stor en andel af arbejdstiden, der tidsmæssigt er placeret om aftenen, natten eller i weekenden (og helligdage). Opgørelsen er baseret på oplysninger, der indberettes til KRLs særydelsesstatistik, herunder lønkode for henholdsvis aften, nat og weekendvagt. Det bemærkes, at der på tværs af personalegrupperne anvendes en række forskellige koder for særydelser (fx tillæg ved natarbejde) og der knytter sig derfor en vis usikkerhed til identifikation af de arbejdstimer, der tidsmæssigt ligger uden for 'normal' arbejdstid. Vagtbyrden og fordelingen af vagtbyrden er opgjort på månedsniveau for hver af månederne i kalenderåret 2022. En person, der er i beskæftigelse hele året, vægter derfor 12 gange mere end en person, der kun er i beskæftigelse i en enkelt måned i året.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af specialudtræk fra kommunernes og regionernes løndatakontor (KRL).

Sygefravær

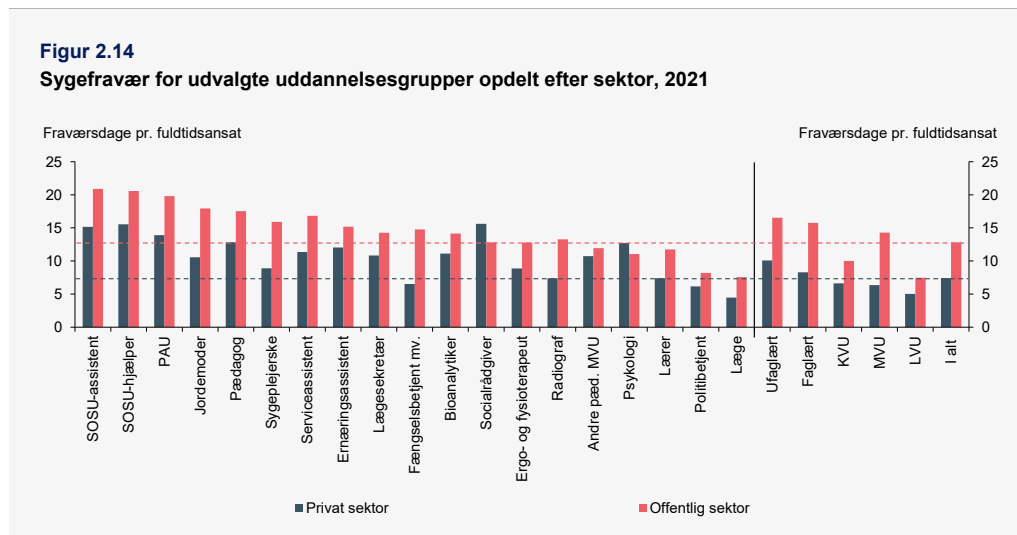
Et øget omfang af sygefravær mv. i årene på arbejdsmarkedet kan også være med til at reducere det effektive arbejdsudbud blandt velfærdsuddannede. For uddannelsesgrupper med et højt sygefravær kan der således være et potentiale for at øge det effektive arbejdsudbud.

Generelt er sygefraværet højere i den offentlige sektor end i den private sektor. I 2021 var sygefraværet i den offentlige- og private sektor i gennemsnit på henholdsvis 12,8 og 7,4 fraværdsdage målt pr. fuldtidsansat blandt 25-64-årige. En del af denne forskel afspejler forskelle i sammensætningen af medarbejdere i de to sektorer, men en tidligere analyse viser, at når der renses for disse forskelle i sammensætningen, er sygefraværet imidlertid fortsat højere i den offentlige sektor.¹

Sygefraværet er særlig højt for en række velfærdsuddannelser i den offentlige sektor. SOSU-uddannede og pædagogiske assistenter med beskæftigelse i den offentlige sektor havde fx i gennemsnit omkring 20 fraværdsdage pr. fuldtidsansat i 2021², jf. figur 2.14.

¹ Se analysen *Sygefravær i den offentlige sektor* (Finans- og Beskæftigelsesministeriet, december 2018).

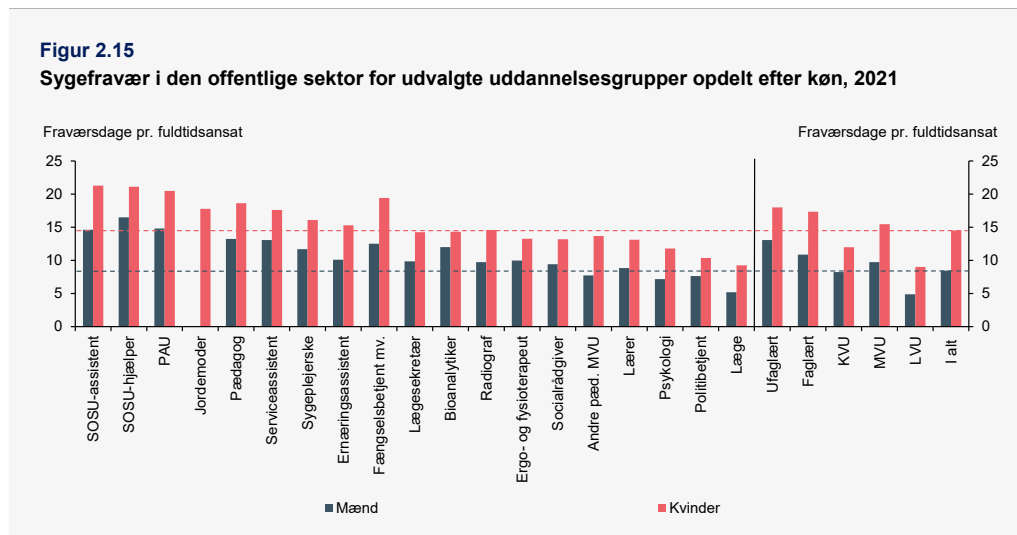
² Det bemærkes, at opgørelserne af sygefravær er baseret på data fra 2021 og kan være påvirket af coronapandemien. En tilsvarende opgørelse for 2019 viser imidlertid omtrent samme overordnede billede af forskellene mellem sektorer, køn og uddannelser - dog med lidt større stigning i sygefraværet fra 2019 til 2021 for nogle velfærdsuddannelser.



Anm.: Sygefraværet er opgjort som gennemsnitlig antal fraværsværk pr. fuldtidsbeskæftiget for 25-64-årige på baggrund af Danmarks Statistik fraværregister for 2021. Opgørelsen medregner fravær som følge af egen sygdom. De stiplede linjer angiver gennemsnit for hver af de to sektorer.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Sygefraværet er generelt noget højere blandt kvinder end for mænd. Det gælder også for velfærdsuddannede i den offentlige sektor, jf. figur 2.15.



Anm.: Se anmærkning til figur 2.14. Mandlige jordemødre indgår ikke pga. få observationer. De stiplede linjer angiver gennemsnit for henholdsvis mænd og kvinder under ét.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.



Bilag 2.1

Beregning af antal år med fuldtidsbeskæftigelse

Beregningen af antal år med fuldtidsbeskæftigelse i figur 2.2 er baseret på de aldersspecifikke bestandsfrekvenser i den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS). Konkret er opgørelsen baseret på en sum af de aldersspecifikke beskæftigelses- og overførselsfrekvenser for de enkelte uddannelsesgrupper i 2021 op til 65 år, som er sidste alderstrin før folkepensionsalderen (folkepensionsalderen blev forøget til 66½ år 1. januar 2021).

En del med erhvervsfaglige velfærdsuddannelser tager uddannelsen i en forholdsvis høj alder. Det begrænser det potentielle antal arbejdsår, hvor uddannelsen kan anvendes i den offentlige velfærd og på arbejdsmarkedet generelt. For at illustrere betydningen heraf er opgørelsen af antal års fuldtidsbeskæftigelse efter endt uddannelse baseret på perioden fra medianalderen for nyuddannede til 65-årsalderen. Medianalderen for nyuddannede SOSU-hjælpere var i 2022 fx 36 år og opgørelsen af antal fuldtidsarbejdsår efter endt uddannelse vil for denne velfærdsuddannelse derfor dække over perioden fra 36 til 65-årsalderen. Perioden fra 25-årsalderen til medianalderen (36 år) betegnes i opgørelsen som 'år inden afslutning af uddannelsen'.

Ved opgørelsen af antal års effektiv fuldtidsbeskæftigelse efter endt uddannelse er der indregnet betydningen af deltidsbeskæftigelse og sygefravær for de enkelte uddannelsesgrupper. Korrektionen for nedsat tid er baseret på fuldtidsgraden for lønmodtagere i november måned 2021 for de enkelte alders- og uddannelsesgrupper. Fraværskorrektionen er baseret på den alders- og uddannelsesspecifikke fraværsporcet fra Danmarks Statistiks fraværregister med følgende fraværssårsager: Egen sygdom, barns sygdom eller arbejdsulykke.

Det bemærkes, at opgørelserne baseres på tværsnitdata for 2021 og således ikke indregner virkning af stigende folkepensionsalder, samt at færre fremover forventes at gå på efterløn mv. Der er således alene tale om illustrative beregninger til at belyse de forskelle, der er mellem velfærdsuddannelserne bl.a. i forhold til deltid, sygefravær, tilbagetrækning og tidspunkt for afslutning af uddannelsen.



3. Aktuelle udfordringer med rekruttering og mobilitet

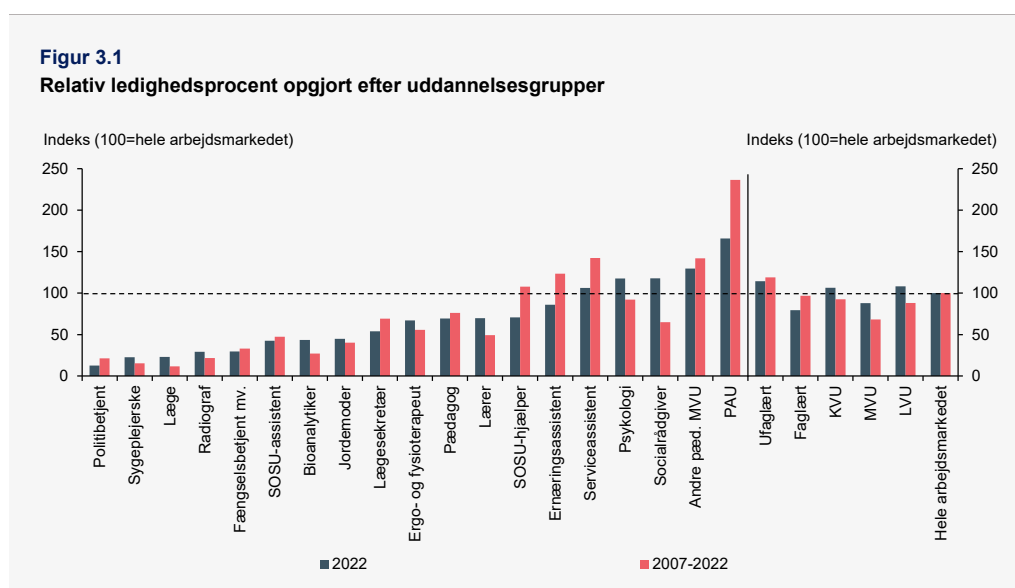
I dette kapitel fokuseres på den aktuelle situation på arbejdsmarkedet for velfærdsmedarbejdere. Selvom langt hovedparten af de velfærdsuddannede er beskæftiget i den offentlige sektor, er efterspørgslen efter eksempelvis SOSU-uddannede og sygeplejersker også påvirket af den aktuelle situation i dansk økonomi med højkonjunktur og øget efterspørgsel efter arbejdskraft. Det betyder også, at arbejdsmarkedet for velfærdsmedarbejdere ikke kan ses isoleret fra det øvrige arbejdsmarked. Konklusionerne i kapitlet er bl.a., at:

- Ledigheden er generelt lav på tværs af en række af især offentligt rettede uddannelsesgrupper og har været det set over en årrække. Det gælder bl.a. politi- og fængselsbetjente mv., læger, sygeplejersker, jordemødre og SOSU-assistenten.
- En stor del af de velfærdsuddannede arbejdede i 2022 inden for brancher, der kan siges at være typiske for personer med uddannelsen, men for en række af de betragtede grupper af velfærdsuddannede er andelen lavere end tidligere. Fra 2016 til 2022 er der blandt flere grupper tegn på brancheforskydninger. De største bevægelser væk fra de typiske brancher er sket blandt fængselsbetjente mv. og jordemødre.
- På tværs af en række uddannelsesgrupper er der desuden tegn på en forskydning af de beskæftigede mod den private sektor i de senere år. Det gælder bl.a. uddannede fængselsbetjente mv., jordemødre, SOSU-uddannede og sygeplejersker. For nogle grupper er tendensen forstærket i løbet af de seneste år.
- På sundheds- og plejeområdet har sammensætningen af de beskæftigede *inden for* den offentlige sektor desuden ændret sig set over en årrække. Blandt uddannede jordemødre og sygeplejersker er andelen inden for regionerne generelt faldet, mens andelen inden for kommunerne fx er steget blandt sygeplejersker.
- Udviklingen i regionerne skal ikke mindst ses i lyset af beskæftigelsessituationen på de offentlige hospitaler. Afgangsraten fra offentlige hospitaler er i de senere år steget for uddannede jordemødre, SOSU-assistenten og sygeplejersker. I 2018-2022 er afgangsraten steget mest for personalegruppen af under 30-årige, om end der har været en stigning på tværs af alle aldersgrupperne.
- Raten af forgæves rekrutteringsforsøg inden for sundheds- og omsorgsområdet lå på et højt niveau i 2022, men er faldet i løbet af 2023 og var i juni 2023 omtrent på niveau med arbejdsmarkedet som helhed. Udviklingen inden for sundhedsområdet skal formentlig også ses i lyset af virkningerne af coronapandemien mv.

Ledighed og beskæftigelsesmønstre blandt velfærdsuddannede

Generelt var ledighedsprocenten for en række af især offentligt rettede uddannelsesgrupper lav i 2022 og for flere grupper betydeligt lavere end arbejdsmarkedet som helhed. Det gælder bl.a. politi- og fængselsbetjente mv., sygeplejersker og læger, *jf. figur 3.1*.

Forskelle i ledighedsprocent mellem grupperne afspejler grundlæggende forskelle i risikoen for at overgå til ledighed (ledighedsrisiko) og varighed af ledighedsforløbene, herunder i forbindelse med generelle søge- og matchfriktioner. En lav ledighedsprocent for en gruppe kan dermed fx afspejle, at der er en relativt lav risiko for at overgå til ledighed, svarende til at beskæftigelsesforløbene for gruppen er relativt lange sammenlignet med arbejdsmarkedet som helhed.



Anm.: Ledighedsprocenten er her opgjort som den registerbaserede bruttoledighed målt som andel af arbejdsstyrken i den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS). Se desuden anmærkning til figur 2.10 i kapitel 2.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Det er ikke kun i den aktuelle situation med højkonjunktur og generel mangel på arbejdskraft, at ledigheden blandt flere grupper af velfærdsuddannede er lavere end for arbejdsmarkedet under ét. For eksempel har ledighedsprocenten for lærere, pædagoger, sygeplejersker, SOSU-assistenten og politibetjente i 2007-2022 – dvs. opgjort på tværs af perioder med både ned- og opgang i økonomien – ligget under den generelle ledighedsprocent for hele arbejdsmarkedet under ét.

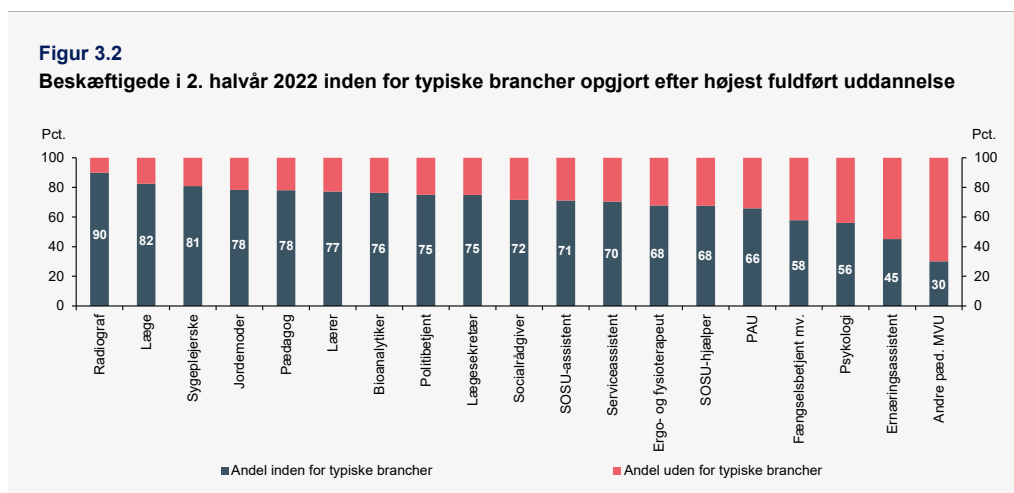
Der er dog også nogle grupper, som både i 2022 og i 2007-2022 havde en højere ledighedsprocent end arbejdsmarkedet som helhed. Det gælder fx pædagogiske assistenter, serviceassistenter og andre pædagogiske uddannelser (MVU), *jf. også figur 3.1*.

Én måde at se på beskæftigelsesmønstret på tværs af de offentligt rettede uddannelsesgrupper er at se på hvilke brancher, som grupperne 'typisk' finder beskæftigelse inden for. En sådan afgrænsning er generelt vanskelig, idet nogle grupper typisk finder beskæftigelse inden for meget få brancher,

mens andre grupper i højere grad finder beskæftigelse inden for en række forskellige brancher. Der er derfor en ikke entydig måde at opgøre 'typiske brancher' for en given gruppe.

I det følgende afgrænses typiske brancher for uddannelsesgrupperne ved, at mindst én pct. af de beskæftigede med uddannelsen arbejder inden for branchen og uddannelsesgruppen er 'overrepræsenteret' med mindst en faktor fem, dvs. udgør mindst fem gange mere inden for branchen end blandt alle beskæftigede. Hertil lægges brancher, hvor mere end tre pct. af de beskæftigede med uddannelsen arbejder inden for branchen. Afgrænsningen er beregnet for 2016 for at mindske virkningen af konjunktur i opførelsen af de typiske brancher, *jf. også bilag 3.1 bagerst om den anvendte metode.*

På tværs af de især offentligt rettede uddannelsesgrupper gælder det, at størstedelen i 2. halvår 2022 var beskæftiget inden for de typiske brancher for personer med uddannelsen. Eksempelvis var godt otte ud af ti sygeplejersker og læger beskæftiget inden for typiske brancher, hvilket omvendt var gældende for fx ca. seks ud af ti uddannede fængselsbetjente mv., *jf. figur 3.2.*

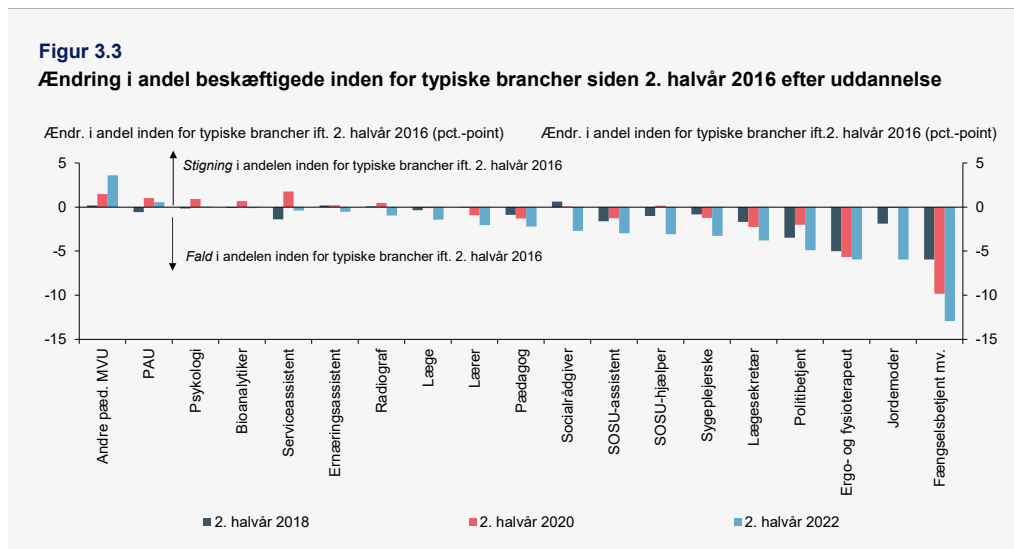


Anm.: Opgjort på lønmodtagerbeskæftigelsen. Se bilag 3.1 bagerst i kapitlet for yderligere om den anvendte metode.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

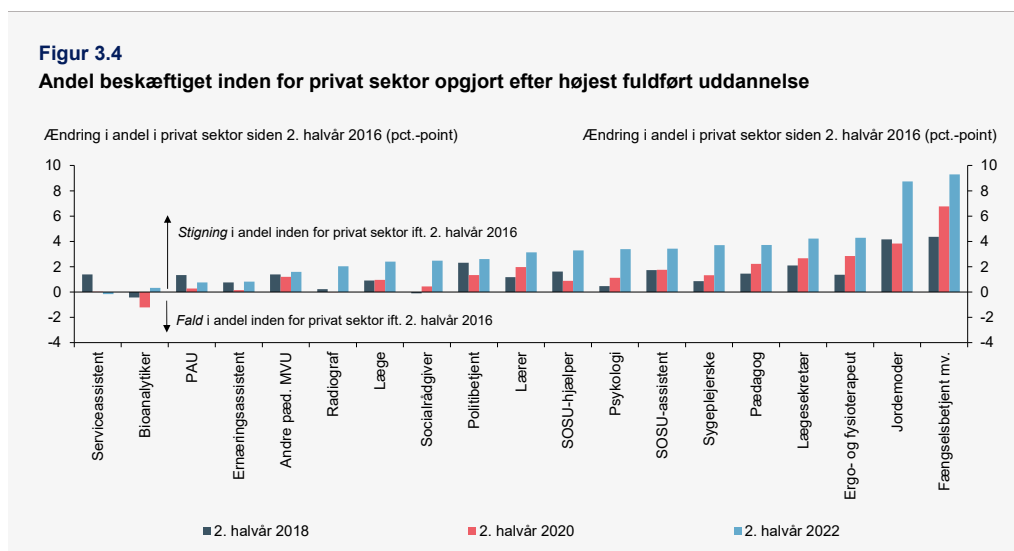
I forhold til 2016 er andelen af beskæftigede inden for typiske brancher faldet bredt på tværs af de betragtede grupper af velfærdsuddannede, herunder blandt uddannede fængselsbetjente mv., ergo- og fysioterapeuter, jordemødre, sygeplejersker, SOSU-uddannede samt politibetjente mv. For en del af grupperne er forskydningerne fra 2016 til 2022 under 5 pct.-point, men for gruppen af fængselsbetjente mv. har der fx været et fald i andelen inden for typiske brancher på ca. 13 pct.-point i 2016-2022, *jf. figur 3.3.*

Udviklingen kan til dels være drevet af den nuværende situation i dansk økonomi med høj efterspørgsel efter arbejdskraft og flere ledige stillinger, hvilket også kan have gjort det mere attraktivt at søge beskæftigelse bredere end tidligere. Det er også muligt, at udviklingen kan afspejle andre forhold, herunder virkning af politiske aftaler eller ændrede præferencer blandt de beskæftigede mv.



Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

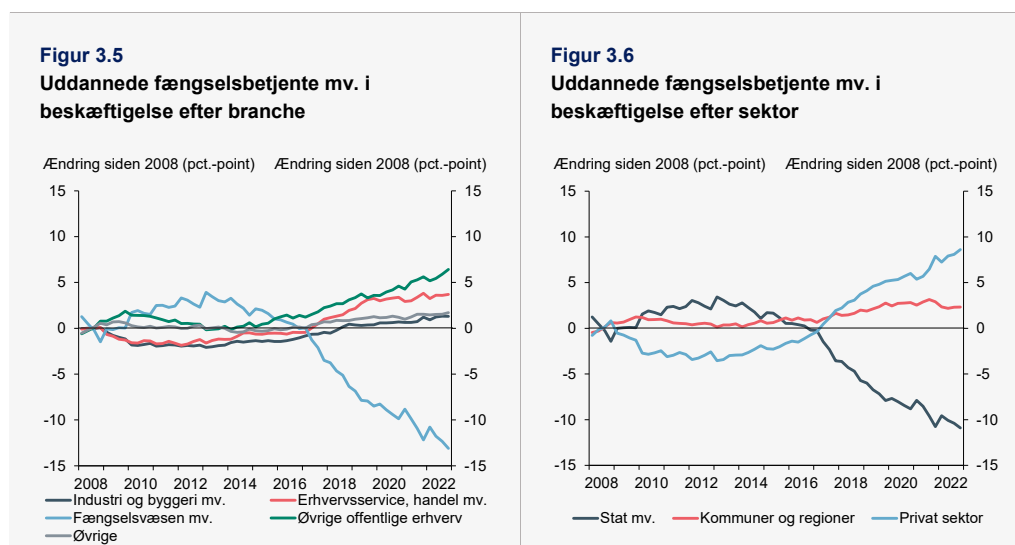
Ændringer i beskæftigelsesmønsteret kan desuden belyses ved at betragte sektorforskydninger. Dette viser, at der også bredt på tværs af de især offentligt rettede uddannelsesgrupper er sket en forskydning, idet andelen inden for den private sektor er steget for de fleste grupper opgjort fra 2. halvår 2016 til 2. halvår 2022. Særligt er andelen inden for privat sektor steget blandt uddannede fængselsbetjente mv. og jordemødre, jf. figur 3.4.



Anm.: Figuren er beregnet på baggrund af lønmodtagerbeskæftigelsen (BFL).
 Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

I det følgende ses på branche- og sektorforskydninger for udvalgte grupper opgjort over en årrække tilbage til 2008. Dermed bliver det også muligt at få en indikator på betydningen af den nuværende situation med højkonjunktur og pres på arbejdsmarkedet i forhold til de observerede branche- og sektorforskydninger i de senere år.

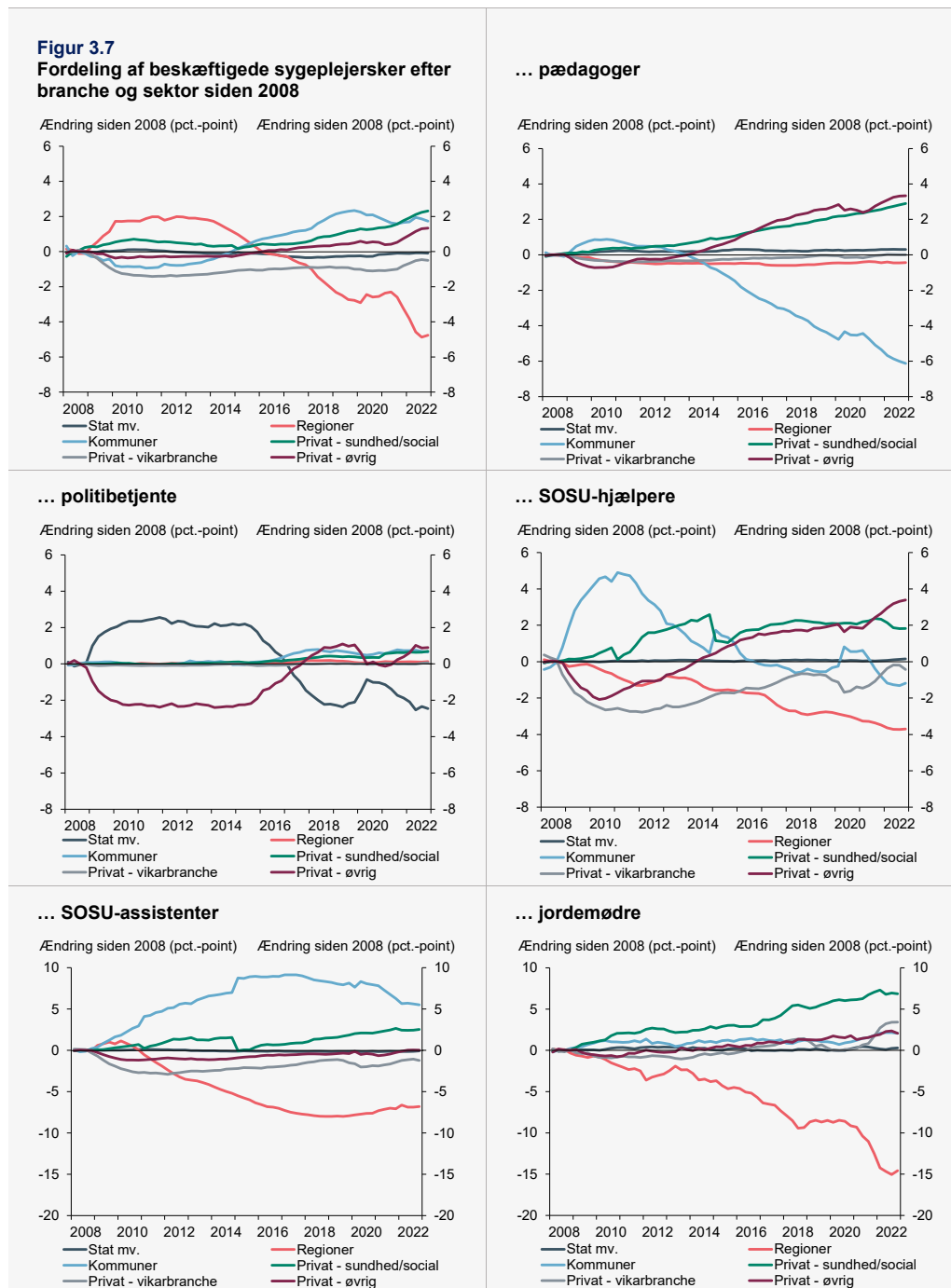
Blandt fængselsbetjente mv. er det særligt siden perioden omkring 2013, at der er sket forskydninger blandt de beskæftigede. Andelen inden for fængselsvæsen mv. er faldet med ca. 13 pct.-point i 2016-2022 svarende til et fald på ca. 600 personer. I samme periode er andelen fx steget inden for erhvervsservice og handel mv., *jf. figur 3.5*. De observerede brancheforskydninger for fængselsbetjente mv. har samtidig betydet, at andelen inden for den private sektor er steget, *jf. figur 3.6*.



Anm.: Opgjort på baggrund af lønmodtagerbeskæftigelsen. I figur 3.5 dækker *fængselsvæsen mv.* typiske brancher for fængselsbetjente mv., *jf. også bilag 3.1*. *Øvrige offentlige erhverv* dækker offentlig administration mv. ekskl. *fængselsvæsen mv.*
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

For gruppen af jordemødre er andelen i beskæftigelse inden for regionerne faldet med ca. 15 pct.-point i 2008-2022, mens andelen inden for bl.a. sundheds- og socialområdet i den private sektor er steget, *jf. figur 3.7*. Andelen afspejler fordelingen af de beskæftigede, men ikke udviklingen i antallet i sig selv. Ifølge oplysninger fra Kommunernes og Regionernes løndatakontor var der ca. 1.950 jordemødre på offentlige hospitaler i 2022, hvilket er ca. 600 flere end i 2008 og ca. 150 flere end i 2016.

Også blandt uddannede sygeplejersker er andelen inden for regionerne faldet over en længere årrække, og der kan være tegn på, at tendensen er forstærket siden 2021, mens andelen af beskæftigede sygeplejersker bl.a. er steget i kommunerne samt i den private sektor, *jf. også figur 3.7*. Udviklingen kan hænge sammen med, at en del af sundhedsopgaverne er flyttet fra regioner til kommuner og praktiserende læger mv. Det er således vanskeligt at vurdere, i hvilket omfang faldet i andelen inden for regionerne skyldes opgaveflytning, eller om andre forskelle i vagtarbejde, arbejdstider mv. spiller en rolle i forhold til rekrutteringssituationen. Ifølge tal fra Kommunernes og Regionernes løndatakontor var der ca. 40.000 sygeplejersker på offentlige hospitaler i 2022, hvilket er ca. 5.200 mere end i 2008 og ca. 850 flere end i 2016.



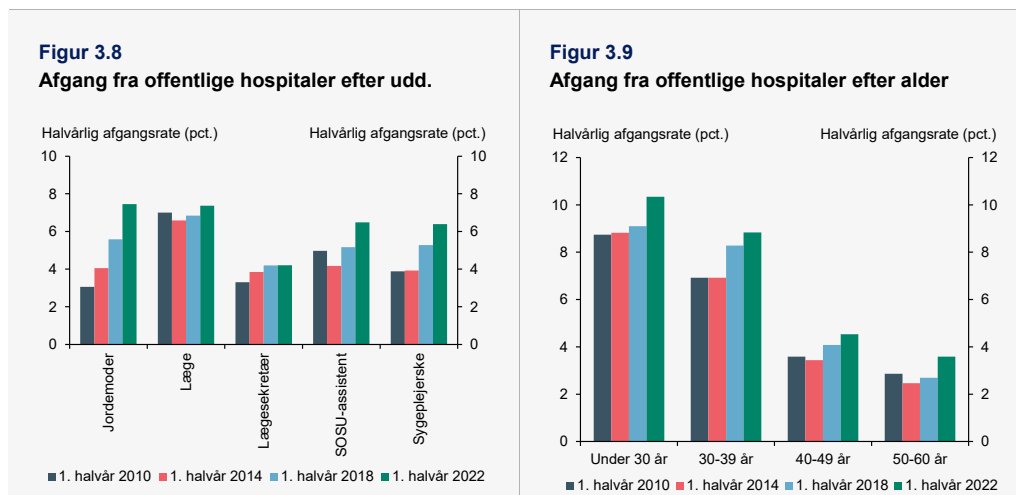
Anm.: *Privat – sundhed/ social* dækker privatansatte i brancherne hospitaler, læger, tandlæger mv., plejehjem mv. samt daginstitutioner og dagcentre mv. og inkluderer dermed almen praksis, speciallægepraksis samt privathospitaler.
 Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Også blandt SOSU-assistenten er andelen inden for regionerne generelt faldet i store dele af perioden siden 2008, om end der er tegn på en vending siden 2018. Faldet i andelen inden for regionerne afspejles særligt i en stigning inden for kommunerne. I 2022 var der 7.850 SOSU-assistenten på offentlige hospitaler ifølge tal fra Kommunernes og Regionernes løndatakontor, hvilket er ca. 2.900 færre end i 2008 men ca. 800 flere end i 2016. For SOSU-hjælpere er andelen i regionerne ligeledes faldet siden 2008, hvorimod andelen i den private sektor er steget, *jf. også figur 3.7*.

Hvis man betragter udviklingen i perioden siden 2008 under ét, er der således en generel tendens på tværs af både jordemødre, sygeplejersker, SOSU-assistenten og -hjælpere til, at en større andel arbejder uden for regionerne i forhold til tidligere. Tendensen er sket igennem en årrække og er dermed ikke udelukkende knyttet til den seneste højkonjunktur.

Udviklingen kan afspejle flere forhold, herunder at dele af den offentligt finansierede velfærd i højere grad erstattes af private udbydere i forhold til tidligere (fx praktisk hjemmehjælp). I det tilfælde er forskydningen ikke nødvendigvis et udtryk for, at velfærdsuddannede i højere grad 'fravælger faget' i forhold til tidligere. Samtidig kan den faldende andel af beskæftigede i den offentlige sektor på nogle områder afspejle en gradvis udbygning af privatfinansierede velfærdstilbud, herunder sundhedsforsikringer og fertilitetstilbud mv.

For fx jordemødre og sygeplejersker kan der desuden være tegn på, at tendensen til en faldende andel inden for regionerne er forstærket i de senere år, hvilket kan afspejle stigende udfordringer med fastholdelse af medarbejdere. I de senere år er den halvårslige afgangsrate på offentlige hospitaler – dvs. andelen der i gennemsnit forlader jobbet set over et halvt år – steget for fx jordemødre, sygeplejersker og SOSU-assistenten, *jf. figur 3.8*.



Anm.: En afgang er her defineret ved lønmodtagerbeskæftigelse i en virksomhed i to måneder i træk med positiv lønindkomst og mindst 20 timer i begge måneder efterfulgt af to måneder uden løn og timer i samme virksomhed. Den halvårslige afgangsrate er opgjort som antal afgange i halvårsperioden delt med det gennemsnitlige antal lønmodtagerbeskæftigede med uddannelsen i samme periode. Kun under 60-årige.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Forskelle i afgangsraten mellem grupper skal også ses i lyset af forskelle i alderssammensætning inden for grupperne mv., idet yngre medarbejdere tidligere i deres karriereforløb også hyppigere skifter job end ældre medarbejdere. Opgjort på tværs af alle beskæftigede på offentlige hospitaler er afgangsraten fra 2018 til 2022 steget mest for personalegruppen under 30 år, om end der er sket en stigning på tværs af aldersgrupperne, *jf. figur 3.9*.

Betydning af konjunktur for den nuværende rekrutteringssituation

De observerede branche- og sektorforskydninger i de senere år skal også ses i lyset af den nuværende situation i dansk økonomi med højkonjunktur og pres på arbejdsmarkedet, der formentlig har bidraget til, at andelen inden for den private sektor er steget for flere grupper. De observerede fald i andelen inden for regionerne er dog sket over en årrække og kan dermed ikke udelukkende knyttes til højkonjunktoren. Det illustrerer, at både midlertidige og mere længevarende tendenser har betydning for sammensætningen af de beskæftigede. I det følgende sættes fokus på virkningen af midlertidige forhold for rekrutteringssituationen på det offentlige arbejdsmarked.

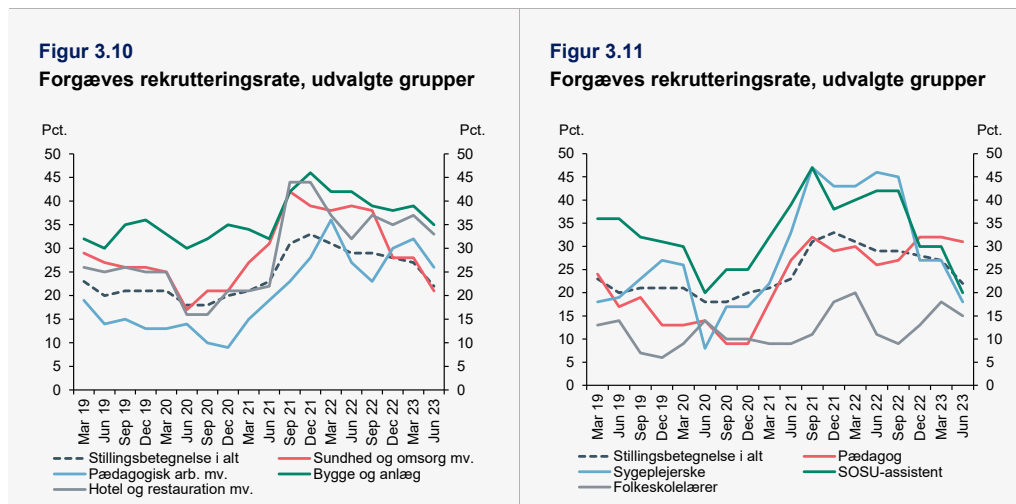
Der foreligger ikke en officiel statistik for rekrutteringsudfordringer for specifikke grupper på arbejdsmarkedet. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) foretager løbende rekrutteringssurveys blandt offentlige institutioner og private virksomheder med henblik på at belyse de aktuelle rekrutteringsforhold. I undersøgelsen opgøres fx *raten af forgæves rekrutteringsforsøg*, hvor et rekrutteringsforsøg betegnes som forgæves, hvis stillingen enten ikke blev besat, eller blev besat med en medarbejder, der ikke havde alle de ønskede kvalifikationer.

Raten af forgæves rekrutteringsforsøg giver et billede på, om virksomhederne formår at tiltrække den arbejdskraft, som de efterspørger. Som udgangspunkt vil en vis andel af rekrutteringsforsøgene typisk være forgæves fra generelle søge- og matchfriktioner, men en stigning kan indikere, at det er blevet sværere for virksomhederne at tiltrække kvalificeret arbejdskraft.

I de senere år har raten af forgæves rekrutteringsforsøg ligget på et højere niveau inden for både private og offentlige erhvervsgrupper end tidligere, hvilket indikerer, at det generelle pres på arbejdsmarkedet både påvirker det private- og offentlige arbejdsmarked. Den forgæves rekrutteringsrate på sundheds- og omsorgsområdet var på ca. 40 pct. i store dele af 2022, men er efterfølgende faldet til godt 20 pct., svarende til niveauet på tværs af arbejdsmarkedet. Ligeledes er raten af forgæves rekrutteringer faldet inden for både den konjunkturfølsomme bygge- og anlægsbranche samt hotel og restauration mv. i forhold til toppen ved udgangen af 2021, *jf. figur 3.10*.

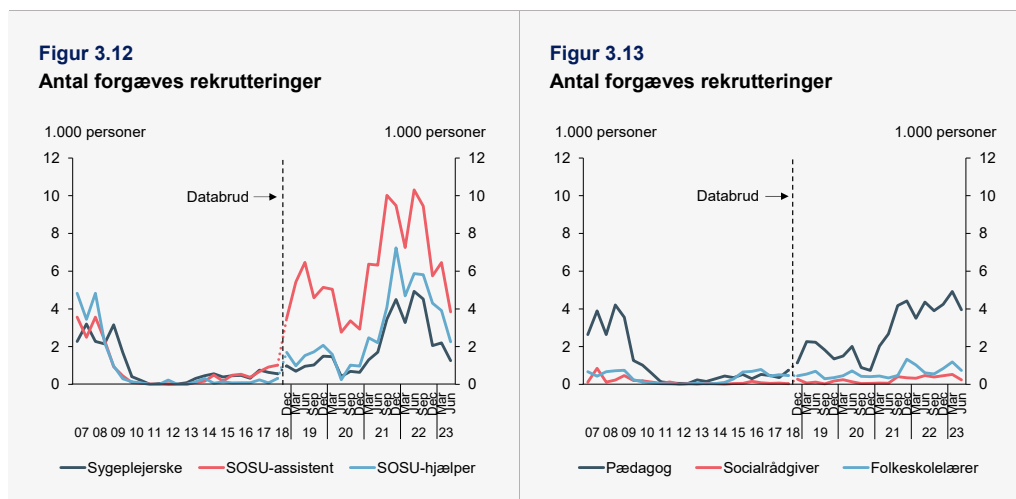
Opgjort på udvalgte stillingsbetegnelser har der bl.a. været et fald i raten af forgæves rekrutteringsforsøg for sygeplejersker og SOSU-assistenten, der er faldet fra henholdsvis 45 pct. og 42 pct. i september 2022 til omkring 20 pct. i juni 2023. For gruppen af pædagoger har raten af forgæves rekrutteringsforsøg omvendt ligget mere fladt og var på ca. 30 pct. i juni 2023, *jf. figur 3.11*.

Udviklingen kan indikere, at både et mindre pres på arbejdsmarkedet samt bortfald af de særlige omstændigheder forbundet med coronapandemien har reduceret det aktuelle pres på rekrutteringssituationen inden for sundheds- og omsorgsområdet i forhold til de seneste år. Det er dog endnu for tidligt at vurdere, om udviklingen er udtryk for et varigt fald.



Anm.: *Sundhed og omsorg mv.* dækker sundhed, omsorg og personlig pleje. *Pædagogisk arb. mv.* dækker pædagogisk, socialt og kirkeligt arbejde. *Hotel og restauration mv.* dækker hotel, restauration, køkken og kantine.
 Kilde: Jobindsats og egne beregninger.

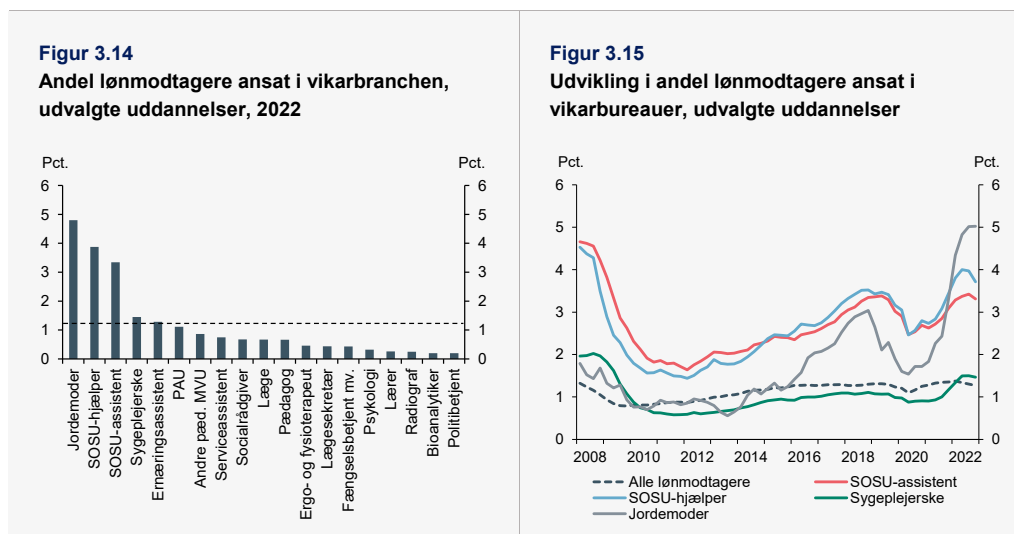
Set i et længere perspektiv er der tegn på, at antallet af forgæves rekrutteringer typisk falder, i takt med at presset på arbejdsmarkedet også aftager. Fx faldt antallet af forgæves rekrutteringer bredt på tværs af stillingsgrupper i kølvandet på højkonjunktoren i 2000'erne og lå på et lavt niveau omkring 2013, hvor udviklingen på arbejdsmarkedet igen vendte, jf. figur 3.12 og figur 3.13. Det peger i retning af, at i hvert fald en del af de aktuelle rekrutteringsudfordringer også skal ses i sammenhæng med den nuværende konjunktursituation og presset på arbejdsmarkedet.



Anm.: Halvårlige observationer i 2007-2018H1. En ændring i dataindsamlingsmetoden i slutningen af 2018 betyder, at man ikke kan sammenligne niveauerne før og efter databrudet. Forgæves rekrutteringer dækker et halvt år ved hvert enkelt opgørelsetidspunkt. Fx dækker juni 2023 jobopslag i perioden fra september 2022 til februar 2023.
 Kilde: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR).

Omfanget af vikarbeskæftigelse kan ligeledes være præget af den nuværende situation med højkonjunktur og pres på arbejdsmarkedet, idet midlertidige rekrutteringer via vikarbureauer også kan være en mulighed for at ansætte den ønskede arbejdskraft i perioder med stigende rekrutteringsudfordringer.

I 2022 var vikarbeskæftigelse mest udbredt blandt uddannede jordemødre, SOSU-uddannede og sygeplejersker, *jf. figur 3.14*. Det indikerer dermed også, at vikaransættelser i højere grad benyttes inden for sundheds- og plejeområdet i forhold til øvrige områder. Omvendt er det fx en meget lav andel af politibetjente og lærere, der arbejder inden for vikarbranchen.



Anm.: Opgjort på baggrund af lønmodtagerbeskæftigelsen (BFL). Vikarbranchen er her afgrænset ved *vikarbureauer* og *anden personaleformidling*. Den stiplede linje i figur 3.14 viser gennemsnit for alle. Egen sæsonkorrektion i figur 3.15. Der er alene medtaget lønmodtagere med primær beskæftigelse i vikarbranchen.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Der er klare tegn på, at omfanget af vikarbeskæftigelse svinger i takt med den generelle konjunktursituation og presset på arbejdsmarkedet. Fx faldt andelen i vikarbranchen i kølvandet på højkonjunktursituationen i 2000'erne for sygeplejersker, jordemødre og SOSU-uddannede, i takt med at presset på arbejdsmarkedet også aftog, *jf. figur 3.15*. I perioden 2020-2022 er det særligt inden for den forholdsvis lille gruppe af uddannede jordemødre, at andelen inden for vikarbranchen er steget.

Udviklingen indikerer, at vikarbeskæftigelse er en af de mekanismer, der benyttes som et redskab på arbejdsmarkedet til at skaffe den nødvendige arbejdskraft i perioder med rekrutteringsudfordringer inden for bl.a. sundheds- og plejeområdet. Hertil kommer mulige underliggende præferencer for ansættelse i vikarbranchen blandt de beskæftigede, herunder relateret til arbejdstider og løn mv.



Bilag 3.1

Afgrænsning af typiske brancher for uddannelsesgrupper

Det kan umiddelbart være vanskeligt at bestemme hvilke brancher, som personer med en given uddannelse typisk finder beskæftigelse inden for. For nogle uddannelsesgrupper vil det være naturligt at finde arbejde inden for en række forskellige brancher, mens andre grupper typisk finder beskæftigelse inden for få brancher. Samtidig kan nogle fx varetage samme jobfunktion som øvrige med uddannelsen, men samtidig være ansat i en anden branche end størstedelen af de øvrige med uddannelsen.

Hertil kommer, at sammensætningen af de beskæftigede med en given uddannelse kan ændre sig over tid – fx som følge af konjunkturmønstre – eller som følge af strukturelle forskydninger i sammensætningen af de beskæftigede. Der findes dermed ikke en fast og entydig metode til at afgrænse hvilke brancher, som personer med en given uddannelse typisk finder beskæftigelse inden for.

I kapitlet her benyttes en mekanisk metode til at opgøre hvilke brancher, som de enkelte uddannelsesgrupper særligt er beskæftiget inden for. For en given uddannelsesgruppe er afgrænsningen baseret på følgende kriterium for, hvornår en branche opgøres som typisk for personer med uddannelsen: Mindst én pct. af de beskæftigede med uddannelsen er beskæftiget inden for branchen og inden for branchen er uddannelsesgruppen 'overrepræsenteret' med mindst en faktor 5, dvs. udgør mindst fem gange mere inden for branchen end blandt alle beskæftigede. Der medtages desuden brancher, hvor mindst tre procent af de beskæftigede med uddannelsen er beskæftiget inden for branchen. Der afgrænses til brancher med mindst 10 beskæftigede med uddannelsen.

Afgrænsningen er beregnet på baggrund af personer med beskæftigelse som primær status i den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS) og uddannelsesgrupper er opgjort på baggrund af højest fuldført uddannelse.

Beregningen er foretaget i 2016, således at brancheafgrænsningen for de enkelte uddannelsesgrupper i mindre grad er præget af konjunkturrelle forhold. De identificerede brancher kan være følsom over for den anvendte metode og de bagvedliggende antagelser, ligesom beregningen kan være følsom over for hvilket år, beregningen foretages på. Robusthedsberegninger viser, at brancheafgrænsningen er rimelig robust over for det anvendte dataår – eksempelvis opnås kun små forskelle i brancheinddelingen, hvis beregningen foretages på den treårige periode 2015-2017 under ét. De identificerede brancher på baggrund af metoden fremgår af tabel B3.1 nedenfor.

Tabel B3.1
Afgrensning af typiske brancher for uddannelsesgrupper

Uddannelsesgruppe	Typiske brancher for uddannelsesgruppen
Andre pæd. MVU	Aldersintegrerede institutioner, folkeskoler o. lign., tekniske skoler og fagskoler, anden undervisning i.a.n., døgninstitutioner for personer med psykiske handicap, kommunikationsdesign og grafisk design
Bioanalytiker	Hospitaler, fremstilling af farmaceutiske præparater, alment praktiserende læger, engroshandel med læge- og hospitalsartikler
Ergo- og fysioterapeut	Fysio- og ergoterapeuter, hospitaler, plejehjem, sundhedsvæsen i øvrigt i.a.n., døgninstitutioner for personer med psykiske handicap, andre sociale foranstaltninger uden institutionsophold i.a.n, revalideringsinstitutioner, dagcentre mv.
Ernæringsassistent	Plejehjem, event catering, hospitaler, anden restaurationsvirksomhed, aldersintegrerede institutioner, hjemmehjælp, ungdoms- og efterskoler, dagplejemødre, slagter- og viktualieforretninger
Fængselsbetjent mv.	Domstole og fængselsvæsen, administration af sundhedsvæsen, undervisning, kultur og sociale forhold undtagen social sikring
Jordemoder	Hospitaler, alment praktiserende læger, sundhedspleje, hjemmesygepleje og jordemødre mv., praktiserende speciallæger
Læge	Hospitaler, alment praktiserende læger, praktiserende speciallæger, videregående uddannelser på universitetsniveau
Lægeseekretær	Hospitaler, alment praktiserende læger, praktiserende speciallæger
Lærer	Folkeskoler o. lign, ungdoms- og efterskoler, anden undervisning i.a.n, specialskoler for handicappede
PAU	Aldersintegrerede institutioner, børnehaver, døgninstitutioner for personer med psykiske handicap, folkeskoler o. lign, skolefritidsordninger og fritidshjem, dagplejemødre, hjemmehjælp, døgninstitutioner for personer med fysisk handicap, vuggestuer, specialskoler for handicappede, døgninstitutioner for børn og unge
Politibetjent	Politi
Psykologi	Psykologisk rådgivning, hospitaler, andre sociale foranstaltninger uden institutionsophold i.a.n, foreninger, legater og fonde med sygdomsbekæmpende, sociale og velgørende formål
Pædagog	Aldersintegrerede institutioner, folkeskoler o. lign, børnehaver, døgninstitutioner for personer med psykiske handicap, skolefritidsordninger og fritidshjem, døgninstitutioner for personer med fysisk handicap, døgninstitutioner for børn og unge, andre sociale foranstaltninger uden institutionsophold i.a.n, vuggestuer, specialskoler for handicappede, andre former for institutionsophold, fritids- og ungdomsklubber, familiepleje, dagcentre mv.
Radiograf	Hospitaler, praktiserende speciallæger, engroshandel med læge- og hospitalsartikler
SOSU-assistent	Plejehjem, hospitaler, hjemmehjælp, døgninstitutioner for personer med psykiske handicap, dagcentre mv.
SOSU-hjælper	Plejehjem, hjemmehjælp, hospitaler
Serviceassistent	Hospitaler, almindelig rengøring i bygninger, plejehjem, andre rengøringsydelser, folkeskoler o. lign., kombinerede serviceydelser
Socialrådgiver	Arbejdsformidlingskontorer, generelle offentlige tjenester, andre sociale foranstaltninger uden institutionsophold i.a.n, administration af sundhedsvæsen, undervisning, kultur og sociale forhold undtagen social sikring, revalideringsinstitutioner, domstole og fængselsvæsen, behandlingshjem for stofmisbrugere og alkoholskadede, andre former for institutionsophold, foreninger, legater og andre fonde med sygdomsbekæmpende, sociale og velgørende formål
Sygeplejerske	Hospitaler, sundhedspleje, hjemmesygepleje og jordemødre mv., plejehjem, hjemmehjælp, alment praktiserende læger, praktiserende speciallæger

Anm.: Opgørelsen er beregnet på baggrund af den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS) for 2016.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.



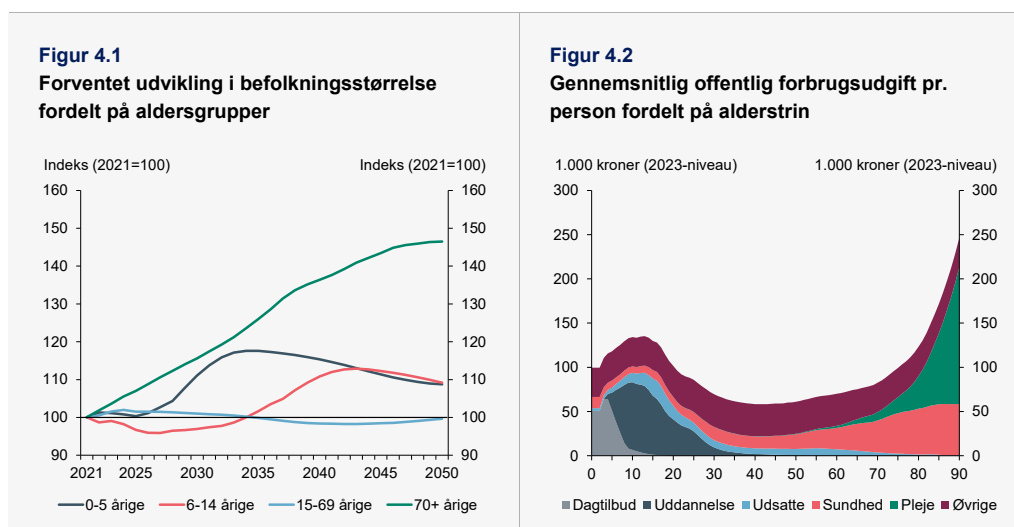
4. Mekanisk fremskrivning af udbud og efterspørgsel efter velfærdsmedarbejdere

Når der sker større demografiske ændringer, påvirkes både velfærdsområdernes efterspørgsel efter og udbuddet af forskellige typer af arbejdskraft. I dette kapitel undersøges igennem mekaniske fremskrivninger, om der er udsigt til, at efterspørgslen efter centrale grupper af medarbejdere på velfærdsområderne stiger mere end udbuddet frem mod 2035. De mekaniske fremskrivninger viser bl.a., at:

- Særligt for SOSU-uddannede er der udsigt til en markant forværring af rekrutteringssituationen, idet efterspørgslen efter personale fremskrives til at stige mere end udbuddet i perioden fra 2021 til 2035. Den store stigning i efterspørgslen efter SOSU-uddannede skal hovedsageligt ses i lyset af, at antallet af personer over 70 år vokser markant, hvilket medfører flere brugere af bl.a. plejehjem og hjemmehjælp, hvor mange SOSU-uddannede er ansat.
- Rekrutteringssituationen for pædagoger forventes at blive forværret frem mod 2035. Denne udvikling afspejler både en faldende tilgang til uddannelsen samt en stigende efterspørgsel, særligt efter pædagoger ansat i daginstitutioner som følge af flere børn. Usikkerheden forbundet med at fremskrive antal nyfødte børn er særlig høj, og derfor bør resultaterne fortolkes varsomt.
- De mekaniske efterspørgselsfremskrivninger vil muligvis undervurdere behovet for visse typer af arbejdskraft, hvis jobfunktioner, der tidligere blev varetaget af ufaglærte, fremadrettet i højere grad skal varetages af uddannet arbejdskraft. Dette er særligt relevant for flere erhvervsuddannelser rettet mod velfærdsområderne – eksempelvis SOSU-uddannede og pædagogiske assistenter – hvor mange ufaglærte plejere og pædagogmedhjælpere i dag er beskæftiget.
- De mekaniske fremskrivninger skal ikke ses som en prognose, men i stedet som en pejling på, om der kan være udsigt til en ændring i udbud og efterspørgsel i 2035 set i forhold til 2021 med de anvendte beregningsforudsætninger.
- Der er tale om fremskrivninger af *ændringer* i efterspørgsel og udbud efter velfærdsmedarbejdere, dvs. at fremskrivningerne tager udgangspunkt i antal beskæftigede i udgangsåret (2021), der er uddannet inden for hvert velfærdsområde. Resultaterne afspejler således ikke, om der fx i udgangsåret var rekrutteringsudfordringer eller knaphed på beskæftigede blandt nogle personalegrupper.

Fremtidige ændringer i befolkningens sammensætning

Det er særligt forventningen om flere børn og ældre i de kommende år og på længere sigt, der øger efterspørgslen på velfærdsområderne som følge af flere brugere af bl.a. dagtilbud og ældrepleje. Den seneste befolkningsfremskrivning viser, at antallet af personer over 70 år stiger med ca. 223.000 fra 2021 til 2035 – svarende til en stigning på 26 pct. – og at stigningen fortsætter frem mod 2050. Samtidig er antallet af personer i den erhvervsaktive alder omtrent konstant, *jf. figur 4.1*. Denne udvikling medfører et øget behov for kvalificeret personale for at opretholde samme serviceniveau med samme personalesammensætning som i dag, hvis antallet af ansatte overordnet set skal følge antallet af brugere.¹



Anm.: I figur 4.1 afspejler udviklingen i antallet af 0-5 årige en antagelse om stigende fertilitetskvotient, *jf. bilag 4.1*.

I figur 4.2 består *sundhed* af medicintilskud, hospital og sygesikring. *Udsatte* består af udgifter til udsatte børn og voksne samt handicappede, mens *pleje* dækker udgifter til hjemmehjælp og plejehjem. Under *øvrige* indgår bl.a. udgifter til den aktive beskæftigelsesindsats, asyl, fritid, kultur og kollektivt forbrug samt ikke-individualiserbare udgifter. De gennemsnitlige udgifter er beregnet for 2018 men opgjort i 2023-niveau.

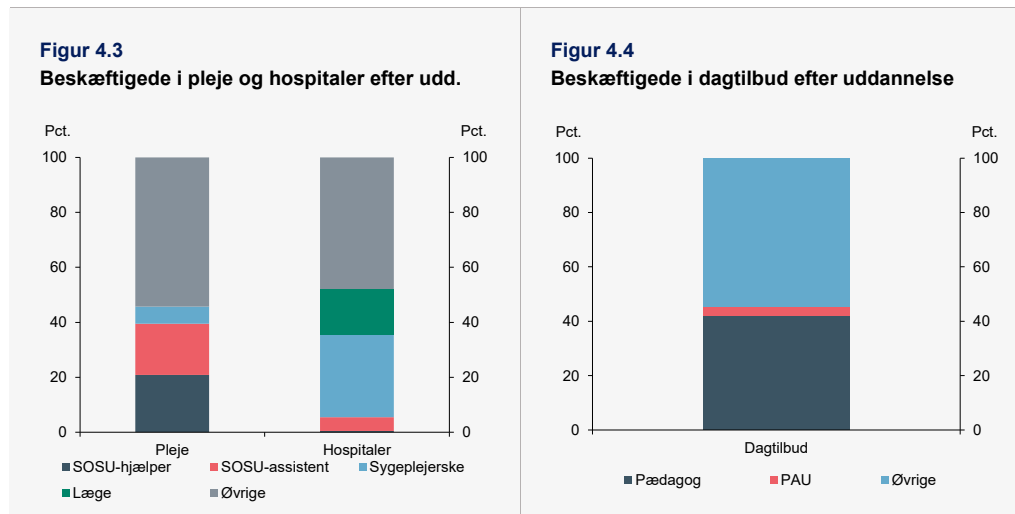
Kilde: Danmarks Statistik, DREAM og egne beregninger.

De gennemsnitlige offentlige forbrugsudgifter pr. person er højest for henholdsvis børn og unge samt ældre over folkepensionsalderen. De høje udgifter til ældre skal særligt ses i lyset af aldersbetingede udgifter til plejehjem, hjemmepleje og praktisk hjemmehjælp, der stiger markant med alderen for personer over 70 år. Dertil kommer, at de gennemsnitlige sundhedsudgifter ligeledes stiger med alderen. Udgifter til særligt dagtilbud og undervisning trækker udgifterne op for børn og unge, *jf. figur 4.2*.

Den fremtidige ændring i befolknings sammensætningen med flere ældre indebærer en øget efterspørgsel efter især personale inden for plejesektoren og i et vist omfang i sundhedssektoren, herunder særligt hospitalerne, og det stiller dermed også krav om tilstrækkeligt kvalificeret personale inden for grupper som SOSU-assistent, SOSU-hjælpere, sygeplejersker og øvrigt sundhedspersonale, *jf. figur 4.3*. Tilsvarende vil den forventede stigning i antallet af små børn i de kommende år trække i retning af forøget efterspørgsel efter pædagoger og pædagogiske assistenter i dagtilbud, *jf. figur 4.4*.

¹ Der er i efterspørgselsfremskrivningen indregnet en delvis effekt af sund aldring, *jf. bilag 4.1*.

Der er dog stor usikkerhed forbundet med at fremskrive antallet af børn, der endnu ikke er født, hvilket betyder, at den mekaniske fremskrivning af efterspørgslen efter fx pædagoger skal fortolkes mere varsomt end den, der fx knytter sig til ældre årgange, *jf. også bilag 4.1.*



Anm.: Plejesektoren (plejehjem, beskyttede ældreboliger og hjemmehjælp), hospitaler og dagtilbud (dagpleje, vuggestue, børnehave, fritidsklub mv.) er afgrænset på baggrund af branche. Uddannelsesfordelingen er opgjort på baggrund af antal beskæftigede i 2021. Metoden i figur 4.4 afviger fra metoden anvendt i beregningerne til merpersonalebehovet ifm. minimumsnormeringer, hvilket giver forskelle mellem andelen, *jf. også tabel 4.1.*

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

I det følgende præsenteres en mekanisk fremskrivning af henholdsvis efterspørgslen efter og udbuddet af forskellige grupper af velfærdsmedarbejdere frem mod 2035 i forhold til 2021. Ved at holde udviklingen i efterspørgslen op mod udviklingen i udbuddet for de enkelte grupper fås en pejling på mulige ændringer i den fremtidige rekrutteringssituation på velfærdsområderne, herunder om der er områder, hvor udviklingen i efterspørgslen fx forventes at overstige udviklingen i udbuddet. Den mekaniske fremskrivning siger udelukkende noget om *ændringer* i udbud og efterspørgsel og dermed ikke, om der fx er knaphed på beskæftigede i dele af velfærdsområderne i udgangsåret.

Den mekaniske fremskrivning er en opdatering af Finansministeriets seneste mekaniske fremskrivning af udbud og efterspørgsel efter velfærdsmedarbejdere. I forhold til seneste fremskrivning er tidshorisonten ændret fra 2019-2030 til 2021-2035, og analysen er udvidet til at dække flere uddannelsesgrupper, herunder bl.a. jordemødre, bioanalytikere og fængselsbetjente mv.²

Mekanisk fremskrivning af udbud og efterspørgsel efter uddannelsesgrupper

I det følgende gennemgås den overordnede metode bag de mekaniske fremskrivninger af hhv. efterspørgsel og udbud af velfærdsuddannede frem mod 2035 samt fremskrivningernes resultater. For

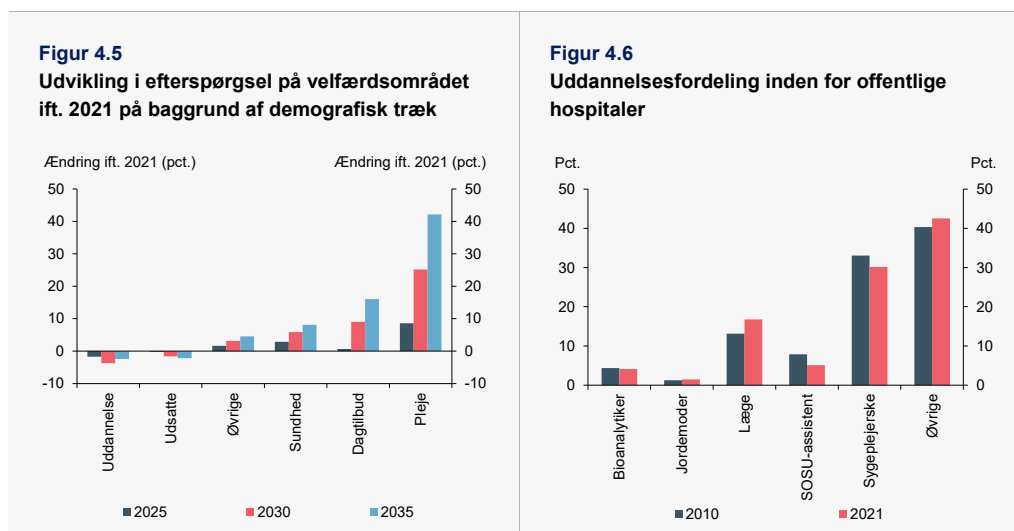
² Udgangspunktet for kapitlet har været at fremskrive ændringer i udbud og efterspørgsel for samme grupper som i kapitel 1-3. To uddannelsesgrupper ikke blevet vurderet egnet til at indgå i fremskrivningerne: Det gælder hhv. 'andre pædagogiske uddannelser, MVU' som ikke er egnet til fremskrivning, idet der er tale om en sammensætning af mange forskellige uddannelser, samt lægesekretæruddannelsen, som i 2021 er blevet erstattet af en helt ny uddannelse som sundhedsadministrativ koordinator, hvilket gør det vanskeligt at estimere et fremtidigt antal nyuddannede ud fra historisk observeret tilgang.

yderligere om den anvendte metode, herunder antagelser og afgrænsninger bag fremskrivningerne mv., henvises til bilag 4.1 bagerst i kapitlet.

Fremskrivning af efterspørgslen

Efterspørgselsfremskrivningen foretages med udgangspunkt i Finansministeriets fremskrivning af det demografiske træk og den nuværende personalesammensætning og arbejdstid blandt medarbejderne på velfærdsområderne. Væksten i det demografiske træk er et beregningsteknisk mål, der opgør, hvor meget ressourceanvendelsen til det samlede offentlige forbrug rent mekanisk vil ændre sig, når befolkningens størrelse og alderssammensætning ændrer sig. Det demografiske træk fordeler sig på 12 institutionelle brancher og er i figur 4.5 inddelt i seks overordnede kategorier, *jf. også bilag 4.1*.

Frem mod 2035 medfører det stigende antal ældre over 70 år særligt en øget efterspørgsel inden for plejesektoren, dvs. plejehjem og hjemmehjælp. Fremskrivningen viser fx, at efterspørgslen efter ydelser fra *pleje* stiger med godt 40 pct. i 2021-2035 målt ved det demografiske træk, *jf. figur 4.5*.



Anm.: I figur 4.5 består *sundhed* af hospital og sygesikring (medicintilskud er udeladt). *Udsatte* består af ud-satte børn og voksne samt handicappede, mens *pleje* dækker udgifter til hjemmehjælp og plejehjem. Under *øvrige* indgår bl.a. udgifter til den aktive beskæftigelsesindsats, asyl og kollektivt forbrug samt ikke-individualiserbare udgifter (fritid, kultur mv. er udeladt). Figur 4.6 er opgjort på baggrund af antal beskæftigede.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Foruden den forventede udvikling i sammensætningen og størrelsen på befolkningen kan efterspørgslen efter velfærdsmedarbejdere også være påvirket af eventuelle politiske tiltag samt den konkrete tilrettelæggelse af opgaveløsningen mv. For eksempel øges efterspørgslen efter pædagogisk personale i daginstitutionerne som følge af indførelse af lovbundne minimumsnormeringer i vuggestuer og børnehaver, som træder i kraft d. 1. januar 2024, hvilket efterspørgselsfremskrivningen tager højde for.

Ligeledes blev der på finansloven 2020 afsat midler til et generelt løft af folkeskolen til ansættelse af mere end 1.000 flere lærere. Aftalen forpligter dog ikke kommunerne til at øge det samlede antal læ-

rerstillinger, hvorfor denne efterspørgsel ikke er medtaget, men aftalen kan medføre, at efterspørgslen efter lærere underestimeres. På samme måde vil en eventuel omlægning af arbejdsmarkedsindsatsen, herunder en evt. nedlæggelse af jobcentrene, kunne have betydning for efterspørgslen efter fx socialrådgivere. Særligt for fængselsbetjente mv. er en efterspørgselsfremskrivning baseret på demografiske ændringer forbundet med større usikkerhed. Her afhænger ændringer i efterspørgslen også af fx belægniveau, strafskæmpelser, ændring af kriminalitetsbilledet samt åbning af nye fængsler mv. Den mekanisk fremskrevne efterspørgsel tager ikke højde for ændringer i politiske prioriteringer og inkluderer ikke eventuelle ændringer i efterspørgslen ud over aftalen om minimumsnormeringer.

På baggrund af fremskrivningen af efterspørgslen opgjort efter brancher kan efterspørgslen på velfærdsmedarbejdere beregnes med udgangspunkt i den nuværende personalesammensætning i de enkelte brancher. I den mekaniske fremskrivning antages en uændret uddannelsessammensætning i de enkelte brancher i forhold til udgangsåret, dvs. der fx antages en uændret andel ufaglærte i de enkelte brancher i forhold til 2021, *jf. også nedenfor*. Denne beregningstekniske antagelse skal blandt andet ses i lyset af, at det vil være forbundet med meget stor usikkerhed at skønne over fremtidige forskydninger i uddannelsessammensætningen i de enkelte brancher, som i praksis også vil afhænge af ændringer i udbuddet.

På flere områder er der imidlertid historisk set sket en gradvis forskydning i uddannelsessammensætningen i de enkelte brancher, herunder eksempelvis inden for offentlige hospitaler, *jf. figur 4.6*. Her er andelen af læger steget med 3½ pct.-point i perioden fra 2010 til 2021, mens andelen omvendt har været faldende for SOSU-assistenters og sygeplejerskers. Hvis disse forskydninger fortsætter fremadrettet, vil det således også have betydning for efterspørgslen efter de forskellige typer af velfærdsuddannede i forhold til den mekaniske fremskrivning.

I den mekaniske fremskrivning er der ikke indregnet bidrag fra fx løbende produktivetsforbedringer eller øget brug af (bedre) velfærdsteknologi mv. Det indebærer bl.a., at en stigning i efterspørgslen efter fx uddannet SOSU-personale på plejehjemmene kræver en tilsvarende stigning i udbuddet af timer leveret af SOSU-personale for at sikre et uændret serviceniveau. Fordelingen af arbejdstiden for medarbejderne antages i fremskrivningen at være konstant som i udgangsåret 2021. Dvs. at eventuelle ændringer i medarbejdernes faktiske arbejdstid, fx som følge af flere på fuldtid eller mindre sygefravær, ikke indregnes i fremskrivningerne.

I den anvendte efterspørgselsfremskrivning er uddannelsesopdelingen foretaget på baggrund af den højest fuldførte uddannelse i overensstemmelse med udbudsfremskrivningen, *jf. nedenfor*. Personer, der fx afslutter en uddannelse til SOSU-hjælper og som tidligere har taget en længere uddannelse (fx en anden erhvervsuddannelse eller en videregående uddannelse), vil således fortsat optræde med den 'gamle' uddannelse som højest fuldførte uddannelse og dermed ikke indgå som SOSU-hjælper.

Dette kan medføre, at stigningen i efterspørgslen efter fx SOSU-hjælpere kan undervurderes. I bilag 4.2 bagerst er der foretaget en alternativ efterspørgselsfremskrivning, hvor populationen er afgrænset efter senest fuldførte uddannelse. De ændrede forudsætninger har størst betydning for grupperne af erhvervsuddannede, særligt SOSU-hjælpere og SOSU-assistenters, *jf. også bilag 4.2*.

Fremskrivning af udbuddet

Fremskrivningen af udbuddet af de enkelte uddannelsesgrupper foretages i to trin: Først fremskrives det forventede antal personer med uddannelsen (opdelt på alder og køn), og dernæst fremskrives beskæftigelsen ud fra antagelser om udviklingen i beskæftigelsesfrekvenser opdelt på uddannelsesniveauer.

Grundprincippet i fremskrivningen af antal uddannede er en gradvis fremskrivning ét år ad gangen på baggrund af en forventet aldersfordelt tilgang (i form af nyuddannede og nyindvandrede med uddannelsen) samt en forventet aldersfordelt afgang (til anden uddannelse, udvandring eller død). Personer, der videreuddanner sig og opnår en anden højest fuldført uddannelse, indgår ikke længere i det fremskrevne arbejdsudbud, selv om de formelt fortsat har de uddannelsesmæssige kompetencer. Eksempelvis vil sygeplejersker, der videreuddanner sig og fx tager en kandidatuddannelse, således ikke indgå i fremskrivningen af udbuddet af sygeplejersker. Fremskrivningen er således baseret på den højeste fuldførte uddannelse.

Antallet af uddannede ganges dernæst med en beskæftigelsesfrekvens for at få antallet af uddannede i beskæftigelse, dvs. det forventede arbejdsudbud. Der skelnes ikke mellem beskæftigelse i den offentlige eller private sektor og det forudsættes dermed, at hele ændringen i udbuddet af velfærdsmedarbejdere i princippet står til rådighed for den offentlige sektor.

De anvendte beskæftigelsesfrekvenser tager udgangspunkt i køns- og aldersopdelte beskæftigelsesfrekvenser i november 2021 for uddannelsesgruppen, hvorefter den skønnede udvikling i beskæftigelsesfrekvenserne (fordelt på uddannelsesniveau) indregnes i fremskrivningsårene, således at der tages højde for forhøjelser af efterløns- og folkepensionsalderen samt øvrige reformer i overensstemmelse med forudsætningerne i Finansministeriets seneste mellemfristede fremskrivning.

Resultater af de mekaniske fremskrivninger

På baggrund af ovenstående grundprincipper kan der laves en mekanisk fremskrivning af *ændringer* i henholdsvis udbuddet af og efterspørgslen efter velfærdsmedarbejdere frem mod 2035 set i forhold til 2021. Den mekaniske fremskrivning siger udelukkende noget om udviklingen frem mod 2035 set i forhold til 2021 og dermed ikke, om der fx er knaphed på beskæftigede i dele af velfærdsområderne i dag. Den mekaniske fremskrivning viser udviklingen i udbud og efterspørgsel efter antallet af medarbejdere (dvs. ikke årsværk) og ser ikke på evt. finansieringsbehov mv.

Frem mod 2035 illustrerer beregningerne særligt en udfordring blandt SOSU-uddannede – herunder særligt blandt SOSU-hjælpere, der i høj grad er ansat inden for ældreplejen. Her viser den mekaniske fremskrivning, at den forventede udvikling i efterspørgslen frem mod 2035 set i forhold til 2021 samlet set overstiger den forventede udvikling i udbuddet med ca. 11.100 personer, svarende til 28 pct. af de beskæftigede SOSU-hjælpere i 2021, *jf. tabel 4.1*. Ligeledes indikerer beregningerne mulige udfordringer med rekrutteringssituationen blandt pædagoger, hvor den fremskrevne udvikling i efterspørgslen overstiger udviklingen i udbuddet med samlet ca. 5.000 personer.

I modsat ende skønnes udviklingen i udbuddet blandt socialrådgivere at overstige udviklingen i efterspørgslen med ca. 10.300 frem mod 2035, svarende til ca. 53 pct. af de beskæftigede socialrådgivere i 2021. Det skyldes, at der med fremskrivningen bliver uddannet en del flere socialrådgivere end antallet, der går på pension, og at efterspørgslen ikke ændrer sig så meget som følge af ændret demografi. Udviklingen i udbuddet skønnes også at overstige udviklingen i efterspørgslen blandt fx læger, ergo- og fysioterapeuter, psykologer og sygeplejersker, *jf. også tabel 4.1*.

Tabel 4.1
Mekanisk fremskrivning af ændringer i udbud af og efterspørgsel efter velfærdsmedarbejdere for udvalgte uddannelsesgrupper i 2035 målt ift. 2021

Uddannelse	Udbud	Efterspørgsel	Forskel mellem udbud og efterspørgsel	
	Antal	Antal	Antal	Pct. af beskæftigede i 2021
SOSU-hjælper	500	11.600	-11.100	28
Pædagog ¹⁾	4.600	9.600	-5.000	5
SOSU-assistent	6.700	10.100	-3.400	8
Ernæringsassistent	-800	1.100	-1.900	18
Lærer	-700	400	-1.100	2
Fængselsbetjent mv.	200	100	100	3
Bioanalytiker	1.000	400	600	8
Radiograf	900	200	700	29
Jordemoder	1.600	300	1.300	53
Politi	2.500	500	2.100	19
Serviceassistent	3.100	300	2.800	63
Sygeplejerske	10.600	7.100	3.600	5
PAU ¹⁾	5.000	1.100	3.900	39
Psykologi	5.100	500	4.600	49
Ergo- og fysioterapeut	7.900	1.800	6.000	27
Læge	12.400	2.100	10.300	32
Socialrådgiver	10.800	500	10.300	53

Anm.: Den mekaniske fremskrivning er ikke en prognose, men alene en beregning på baggrund af nuværende adfærd, personalesammensætning og en række antagelser mv. Fremskrivningen er forbundet med stor usikkerhed, og udviklingen vil afhænge af en række faktorer, som ikke nødvendigvis er medtaget. Resultaterne er angivet i antal personer, og der antages en konstant arbejdstidsfordeling i fremskrivningsårene.

¹⁾ Det skønnes, at kommunale og selvejende daginstitutioner i 2021 samlet set havde et 'merpersonalebehov' på ca. 690 årsværk pædagogisk personale, hvis de skulle følge det kommende lovkrav om minimumsnormeringer (ekskl. fraregning af personale ansat for statslige puljemidler til sociale normeringer), der dog først er gældende fra 2024 og frem. Det pædagogiske personale (inkl. ledere) består afrundet af 55 pct. pædagoger, 6 pct. PAU'ere og 40 pct. med andre baggrunde (gruppen består primært af medarbejdere uden erhvervskompetencegivende uddannelse og dels personer med anden ikke-pædagogisk uddannelse). For at omregne årsværk til antal personer benyttes uddannelsesgruppernes gennemsnitlige arbejdstid på ca. 30 timer om ugen. Med indførelsen af lovkravet om minimumsnormeringer i daginstitutioner stilles der ikke krav til uddannelsessammensætningen blandt det pædagogiske personale. Beregningsteknisk muliggør 'merpersonalebehovet' så vidt angår minimumsnormeringerne en opjustering af efterspørgslen på knap 460 pædagoger og 50 PAU'ere ved en uændret fordeling af det pædagogiske personale. Antallet af personer er afrundet til nærmeste 100 personer, hvorfor forskellen kan afvige fra summen af enkeltelementerne.

Kilde: Danmarks Statistik, Uddannelses- og Forskningsministeriet, Børne- og Undervisningsministeriet og egne beregninger.

Det er vigtigt at understrege, at dette ikke nødvendigvis betyder, at der fremover vil være et 'overudbud' af disse personalegrupper. En stor ændring i udbuddet kan også være et resultat af tidligere politiske beslutninger med en intention om flere uddannede, hvilket eksempelvis har været tilfældet for læger. Samtidig er fremskrivningen som beskrevet baseret på en antagelse om uændret uddannelsesfordeling i de enkelte brancher. Hvis lægeandelen på hospitalerne fx fortsætter med at stige, vil det øge efterspørgslen efter læger ud over det forudsatte i fremskrivningen. Ligeledes er der som nævnt heller ikke taget højde for eventuelle ubalancer i udbud og efterspørgsel efter specifik arbejdskraft i udgangspunktet.

Tilsvarende gælder det, at den forventede stigning i antallet af børn frem mod 2035 øger efterspørgslen efter særligt jordemødre og pædagogisk personale.³ Den forventede stigning i antallet af børn frem mod 2035 er behæftet med betydelig usikkerhed og har ændret sig betragteligt gennem tidligere befolkningsprognoser.⁴ Dette hænger bl.a. sammen med, at der er større usikkerhed forbundet med at fremskrive størrelsen på årgange, der endnu ikke er født. Sammenlignes ændringen i antallet af 0-5 årige fra år 2021-2035 mellem befolkningsprognosen for 2021 og befolkningsprognosen for 2023, er der sket en opjustering af befolkningstilvæksten med omtrent 4 pct. i den nyeste befolkningsprognose.

Den mekaniske fremskrivning af udbud af og efterspørgsel efter velfærdsmedarbejdere kan give en forenklet pejling på, om der enten er for meget, præcist nok eller for lidt arbejdskraft i fremtiden set i forhold til udgangspunktet i 2021. Fremskrivningerne er imidlertid ikke udtryk for egentlige prognoser og er samtidig forbundet med stor usikkerhed, herunder som følge af beregningsantagelser og en række øvrige faktorer, som ikke nødvendigvis er medtaget og kan have indvirkning på den faktiske udvikling i fremskrivningsårene.

Fx kan optagelsesmønstret på velfærdsuddannelserne ændres i forhold til i dag og tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet kan udvikle sig anderledes en forudsat. Desuden kan efterspørgslen på nogle grupper af velfærdsmedarbejdere fx stige mere, end hvad det demografiske træk aktuelt tilsiger. De mekaniske fremskrivninger skal dermed primært ses som en pejling på den fremtidige udvikling under en række beregningstekniske antagelser.

Hvis ændringen i udbuddet af SOSU-uddannede eksempelvis skal matche ændringen i efterspørgslen frem mod 2035 ved at ændre på antallet, der tilgår hovedforløbet fra 2024 og frem, vil det kræve at tilgangen for SOSU-assistenten skulle stige med 900 personer i forhold til de forudsatte ca. 4.450, mens tilgangen for SOSU-hjælpere skulle stige med 2.050 personer mere end de forudsatte ca. 2.880. Dette svarer til, at den samlede tilgang til SOSU-uddannelsernes hovedforløb skal stige med ca. 40 pct. fra 2024 og frem sammenholdt med niveauet i 2022.

For pædagogerne ville tilgangen til pædagoguddannelsen tilsvarende skulle stige med ca. 1.000 personer fra 2024 og frem (en stigning på 21 pct.) for, at ændringen i udbuddet matcher den forventede

³ For jordemødre ansat på hospitaler fremskrives efterspørgslen, så denne følger udviklingen i det forventede antal af 0-årige og ikke væksten i det demografiske træk, jf. også bilag 4.1 bagerst.

⁴ Se tabel 1 i *Økonomisk Analyse: Mekaniske fremskrivninger af udbud af og efterspørgsel efter velfærdsmedarbejdere* (Finansministeriet, september 2022) for yderligere om tidligere ændringer i aldersgrupperne som følge af ændrede befolkningsprognoser.

ændring i efterspørgslen. I disse scenarieberegninger ændres udelukkende på tilgangen til uddannelsen med en samlet ekstra stigning, hvilket betyder uændret fuldførelsesprocent og alderssammensætning af de studerende mv.

Efterspørgsel efter ufaglært arbejdskraft i fremskrivningerne

I dette afsnit sættes fokus på den mekaniske fremskrivning af efterspørgslen efter ufaglært arbejdskraft på velfærdsområderne samt hvordan dette flugter med et fremtidigt arbejdsmarked, hvor det gennemsnitlige uddannelsesniveau ventes at stige.

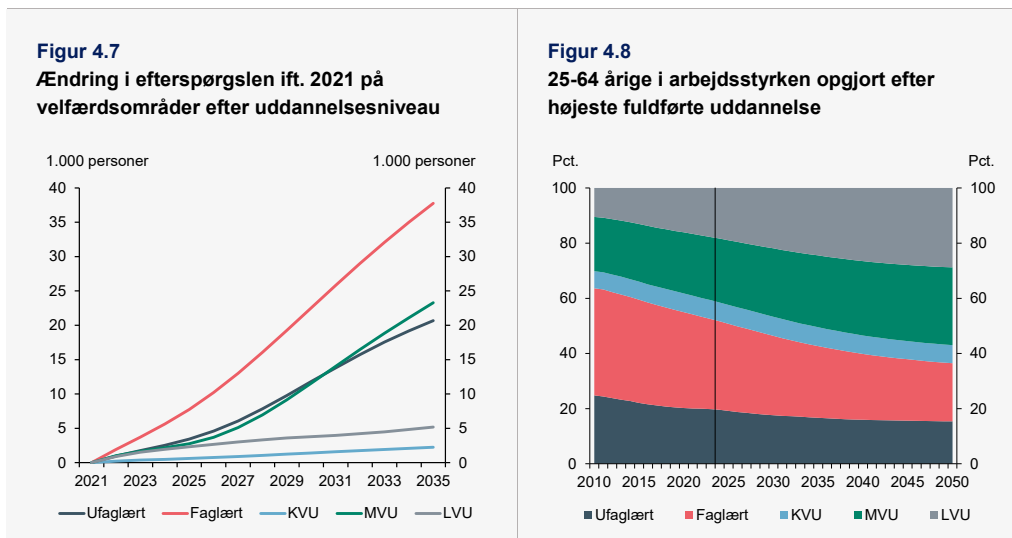
Fremskrivningerne ovenfor belyser udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter uddannet arbejdskraft i den offentlige velfærd. Men på en række velfærdsområder udgør ufaglært arbejdskraft en forholdsvis stor andel af medarbejderne – for eksempel inden for ældreplejen. En stigning i efterspørgslen efter medarbejdere i ældreplejen vil derfor som udgangspunkt både medføre en stigning i efterspørgslen efter bl.a. SOSU-uddannede og ufaglærte i ældreplejen.

Frem mod 2035 ventes den samlede efterspørgsel efter ufaglært arbejdskraft på velfærdsområderne at stige med op til 20.700 personer på baggrund af den mekaniske fremskrivning set i forhold til 2021, *jf. figur 4.7*. Heraf udgør den forventede efterspørgsel fra ældreplejen, dvs. hjemmehjælp og plejehjem, ca. 60 pct., svarende til ca. 12.400 personer. Det skal ses i lyset af, at en stor andel af ufaglærte i den offentlige sektor i dag netop arbejder inden for fx ældreplejen, *jf. også kapitel 1*. Med en antagelse om uændret andel ufaglærte i fremskrivningsårene indebærer den mekaniske fremskrivning dermed også en betydelig stigning i efterspørgslen på ufaglært arbejdskraft, i takt med at særligt antallet af ældre borgere ventes at stige frem mod 2035.

Uddannelsesniveaet i befolkningen er steget igennem en længere årrække, hvorimod andelen af ufaglærte og faglærte er faldet. Dette ventes at fortsætte i de kommende år. Fra 2023 og frem mod 2035 ventes andelen af ufaglærte i arbejdsstyrken blandt 25-64-årige at falde med ca. 3 pct.-point, mens andelen af faglærte ventes at falde med ca. 7 pct.-point. Omvendt ventes andelen med en mellem- eller lang videregående uddannelse at stige, herunder også i årene efter 2035, *jf. figur 4.8*. Det stigende uddannelsesniveau i arbejdsstyrken skal også ses i lyset af en forventning om kommende generationer af nyuddannede, der gradvis afløser ældre generationer med en større andel ufaglærte mv.

Udviklingen indebærer også, at antallet af ufaglærte (25-64-årige) i arbejdsstyrken ventes at falde med op mod 81.000 personer fra 2021 frem mod 2035. Der bliver med andre ord markant færre ufaglærte i arbejdsstyrken fremover. Da en betydelig del af opgavevaretagelsen inden for bl.a. ældreplejen netop varetages af ufaglærte i dag, er der en betydelig stigning i efterspørgslen på ufaglært arbejdskraft i de mekaniske fremskrivninger frem mod 2035, i takt med at antallet af ældre i befolkningen bl.a. stiger.

Hvis flere jobfunktioner, der tidligere blev varetaget af ufaglærte, fremadrettet skal varetages af uddannet arbejdskraft, vil de mekaniske efterspørgselsfremskrivninger dermed *undervurdere* behovet for fx uddannet SOSU-personale. Såfremt efterspørgslen efter ufaglært arbejdskraft inden for ældreplejen fx i fremtiden skal dækkes af uddannet SOSU-personale, svarer det til en øget efterspørgsel efter uddannet SOSU-personale på yderligere ca. 12.400 personer i forhold til de mekaniske fremskrivninger, *jf. også ovenfor*.



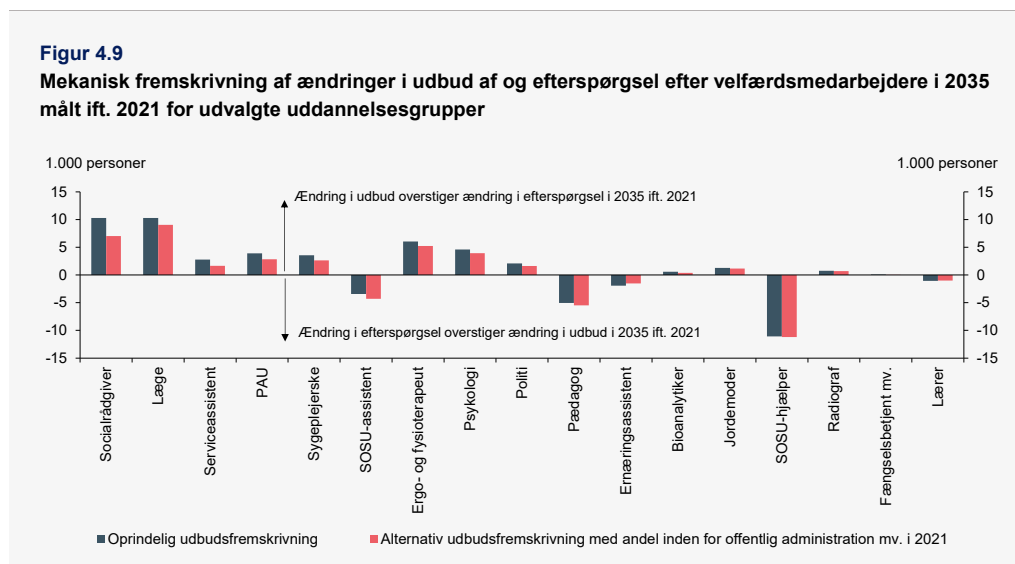
Anm.: Efter 2022 er fordelingen i figur 4.8 på baggrund af seneste mellemfristede fremskrivning, der beror på DREAMs uddannelsesfremskrivning. *Ufaglært* indeholder personer med folkeskole, gymnasium og uoplyst som højest fuldførte uddannelse.

Kilde: 2030-planforløb: Grundlag for udgiftslofter 2027 (august 2023), DREAM, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Afgrænsning af udbudsfremskrivning til beskæftigede på velfærdsområderne

Udbudsfremskrivningerne anslår ændringer i det samlede udbud af beskæftigede inden for de udvalgte uddannelsesgrupper. Det er imidlertid ikke alle beskæftigede velfærdsuddannede, der arbejder inden for, hvad der kan betegnes som 'typiske brancher' for personer med uddannelsen, *jf. også kapitel 3*.

Hvis der i udbudsfremskrivningen inden for hver gruppe ses bort fra andelen, der i 2021 ikke var beskæftiget inden for branchen *offentlig administration, undervisning og sundhed* som et tilnærmet mål for andelen inden for typiske brancher, fås særligt en forskel i fremskrivningen for bl.a. socialrådgivere og læger, *jf. figur 4.9*.



Anm.: Se anmærkning til tabel 4.1. Grupperne er sorteret efter den største absolutte ændring mellem den oprindelige udbudsfremskrivning (blå søjler) og den alternative udbudsfremskrivning (røde søjler). Velfærdsområderne er afgrænset efter branchegruppen *offentlig administration, undervisning og sundhed* fra 10-grupperingen. Denne afgrænsning indeholder også private alternativer såsom privatskoler, privathospitaler og alment praktiserende læger.

Kilde: Danmarks Statistik, Uddannelses- og Forskningsministeriet og egne beregninger.



Bilag 4.1

Metode for mekanisk fremskrivning af udbud og efterspørgsel

Efterspørgselsfremskrivninger

Efterspørgselsfremskrivningen foretages med udgangspunkt i det demografiske træk, den nuværende personalesammensætning og arbejdstid. Væksten i det demografiske træk er et beregningsteknisk mål, der opgør, hvor meget ressourceanvendelsen til det samlede offentlige forbrug rent mekanisk vil ændre sig, hvis befolkningen ændrer sig, *jf. boks B4.1*.

Det forudsættes, at den reale udgift pr. bruger (af fx dagtilbud, plejehjem eller hospitaler) er fastholdt uændret, dog med en korrektion for delvis sund aldring, idet stigende levetid betyder, at en faldende andel i hver aldersgruppe vil være i deres sidste leveår, hvor sundhedsudgifterne erfaringsmæssigt er størst. Den mekaniske fremskrivning af efterspørgslen er behæftet med usikkerhed og skal fortolkes varsomt, blandt andet fordi der er usikkerhed om befolkningsfremskrivningen.

Boks B4.1**Det demografiske træk**

Det demografiske træk er et beregningsteknisk mål, der opgør hvor meget ressourceanvendelsen til offentligt forbrug rent *mekanisk* vil ændre sig, hvis befolkningen ændrer sig, og det forudsættes, at den reale udgift pr. bruger er fastholdt uændret (dvs. samme udgift pr. barn i dagtilbud/skoleelev/hospitalspatient). Med andre ord er det et pejlemærke for, hvor meget det offentlige forbrug skal stige for at opretholde den nuværende ressourceanvendelse pr. bruger af den offentlige service i fremtiden givet ændret demografisk sammensætning.

Overordnet beregnes det demografiske træk på det offentlige forbrug således ved mekanisk at sammenholde den forventede befolkningsudvikling med senest tilgængelige data for individualiserbart offentligt forbrug, som skaleres til det opgjorte samlede offentlige forbrug for 2020. Heri indgår en korrektion for delvis sund aldring, idet stigende levetid betyder, at en faldende andel i hver aldersgruppe vil være i de sidste leveår, hvor sundhedsudgifterne erfaringsmæssigt er størst.

Beregningen af det demografiske træk skal generelt fortolkes varsomt og kan ikke sammenlignes med et direkte behov for øget offentligt forbrug. Det demografiske træk tager blandt andet ikke højde for mulige produktivetsforbedringer i den offentlige service, eller at en stigende velstand kan påvirke efterspørgslen efter offentlig service.

Væksten i det beregnede demografiske træk drives i de kommende år dels af, at befolkningen vokser, dels af at befolknings sammensætningen forskydes mod et forøget antal i de ældre aldersgrupper. Fordi udgifter knyttet til de ældre aldersgrupper er væsentligt højere end de øvrige aldersgrupper, herunder navnlig udgifter til sundhed og social beskyttelse, trækker det i retning af en højere vækst i det demografiske træk. Herved bidrager de indregnede udgifter til ældre over 70 år til langt størstedelen af væksten i det demografiske træk frem mod 2030.

Det demografiske træk, der fordeler sig på 12 institutionelle brancher, er udgangspunktet for fremskrivningen af velfærdsrådets efterspørgsel. Ved at fastholde den enkelte uddannelsesgruppes beskæftigelsesfordeling på tværs af velfærdsrådenes brancher bestemmes efterspørgslen efter de forskellige uddannelsesgrupper. Dvs. hvis udgifterne til dagtilbud eksempelvis forventes at stige med 10 pct. frem mod 2035 som følge af flere børn i befolkningsprognosen, så vil efterspørgslen efter personale ansat i dagtilbud (primært pædagoger og pædagogiske assistenter), også stige med 10 pct., idet det beregningsteknisk antages, at uddannelsessammensætningen i de enkelte brancher fastholdes i fremskrivningsperioden.

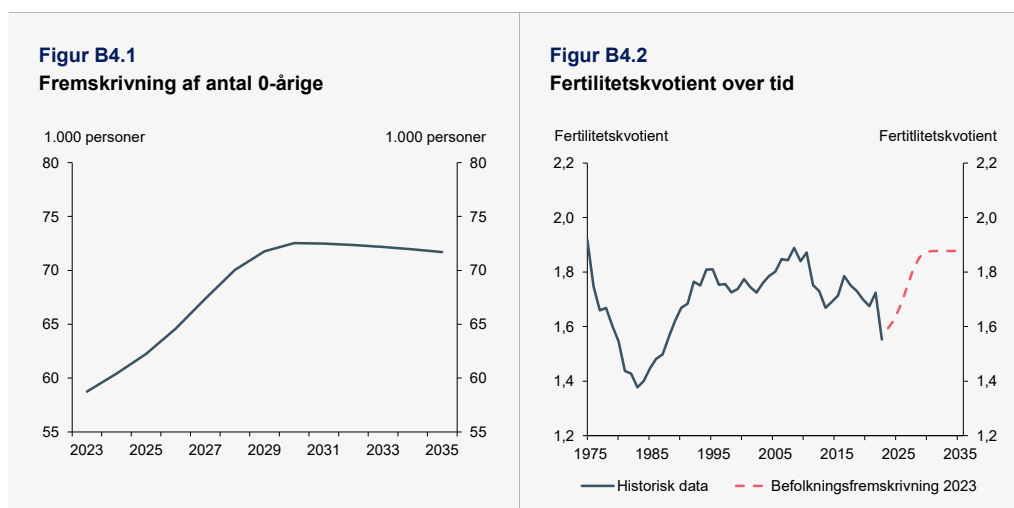
Med en antagelse om konstant varekøbskvote svarer dette fremskrivningsprincip implicit til et forløb, hvor det offentlige forbrug vil udgøre en konstant andel af BNP i fravær af demografiske ændringer, hvilket er i overensstemmelse med Finansministeriets fremskrivningsprincip efter planlægningshorisonten i de mellemlistede fremskrivninger. Efterspørgselsfremskrivningen afspejler således implicit en antagelse om, at realvæksten i det offentlige forbrug følger det demografiske træk og en beregningsteknisk velstandsopskrivning på omkring ½ pct. årligt.

Den mekanisk fremskrevne efterspørgsel tager ikke højde for ændringer i politiske prioriteringer og inkluderer ikke eventuelle ændringer i efterspørgslen ud over loven om minimumsnormeringer, dvs. fx de særlige omstændigheder omkring covid-19-situationen, flygtningetilstrømning fra Ukraine og eventuelle ønsker om velfærdsprioriteringer ud over det demografiske træk i forhold til basisåret 2021 mv. Hertil kommer, at beregningen ikke tager højde for muligheden for øget produktivitet i det offentlige, fx via bedre tidsanvendelse og øget fokus på kerneopgaven.

Særligt i forhold til jordemødre

For jordemødre ansat på hospitaler justeres efterspørgselsfremskrivningen til at fremskrive efter væksten i antallet af 0-årige fra den seneste befolkningsfremskrivning (2023), jf. figur B4.1, frem for at fremskrive med væksten i det demografiske træk på hospitalsområdet, som det er tilfældet for de andre uddannelsesgrupper ansat på hospitaler. Dette gøres med udgangspunkt i en antagelse om, at jordemødre ansat på hospitaler primært arbejder på barsels- eller fødegangen, hvor målgruppen er anderledes end for det samlede hospitalsvæsen.

Der er dog stor usikkerhed forbundet med at fremskrive antallet af børn, der endnu ikke er født. DREAM, som udarbejder befolkningsfremskrivningen, havde eksempelvis ikke forudset det store dyk, som fertiliteten tog i 2022, jf. figur B4.2. DREAM arbejder på en revidering af metoden til fremskrivning af fertilitet og deres langsigtede skøn for fertiliteten, som i den seneste befolkningsfremskrivning, der er anvendt i denne analyse, ligger på omtrent 1,9 børn per kvinder i 2030.



Kilde: Danmarks Statistik og DREAMs befolkningsprognose 2023.

Særlig ift. aftalen om minimumsnormeringer i daginstitutioner

Efterspørgselsfremskrivningerne tager som beskrevet udgangspunkt i udgiften pr. barn i dagtilbud/skoleelev/hospitalspatient og beskæftigelsen i 2021. Fremskrivningerne forudsætter derfor implicit uændrede personalenormeringer. Dette er ikke et udtryk for en forventning om, at personalenormeringerne vil være uændret i de kommende år, men et udtryk for en beregningsteknisk antagelse.

Det pædagogiske område er i denne sammenhæng særligt, idet loven om minimumsnormeringer i daginstitutioner, som træder i kraft pr. 1. januar 2024, stiller krav til, hvor meget pædagogisk personale, der skal være i forhold til antallet af børn i vuggestuer og børnehaver. Derfor er der opgjort et skøn for virkningen af det kommende lovkrav på efterspørgslen efter pædagogisk personale i 2035 set ift. år 2021, hvor kommunerne allerede er i gang med at indfase kravene gældende fra 1. januar 2024.

Det skønnes, at kommunale og selvejende daginstitutioner i 2021 samlet set ville have et 'merpersonalebehov' på ca. 690 årsværk pædagogisk personale, hvis de skulle følge kravene fra *lov om minimumsnormeringer* ekskl. fraregning af personale ansat for statslige puljemidler til sociale normeringer, der dog først er gældende fra 2024 og frem.

Det pædagogiske personale (inkl. ledere) bestod i 2021 af ca. 55 pct. pædagoger, 6 pct. pædagogiske assistenter (PAU) og 40 pct. med andre baggrunde (primært medarbejdere uden erhvervskompetencegivende uddannelse og dels personer med anden ikke-pædagogisk uddannelse).¹ For at omregne årsværk til antal personer benyttes uddannelsesgruppernes gennemsnitlige arbejdstid på ca. 30 timer om ugen. Med indførelsen af minimumsnormeringer i daginstitutioner stilles der ikke krav til uddannelsessammensætningen blandt det pædagogiske personale. Beregningsteknisk muliggør merpersonalebehovet så vidt angår minimumsnormeringerne en opjustering af efterspørgslen på knap 450 pædagoger og 50 PAU'ere ved en uændret fordeling af det pædagogiske personale.

Udbudsfremskrivninger

Metoden bag udbudsfremskrivningerne bygger på en alt-andet-lige betragtning, der estimerer udviklingen i udbuddet af arbejdskraft på de borgernære velfærdsområder. Fremskrivningerne foretages alene for udvalgte personalegrupper med den pågældende uddannelse og tager således ikke højde for øvrige personalegrupper, der i dag eller i fremtiden ellers måtte være med til at løfte dele af opgavevaretagelsen på de specifikke velfærdsområder.² Her til bemærkes, at udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft på det øvrige arbejdsmarked også kan have betydning for, hvor stor en del af de kommende ungdomsgenerationer, der rekrutteres til de borgernære velfærdsområder.

Fremskrivning af udbuddet foretages i to trin. Først fremskrives antal uddannede personer (opdelt på alder og køn), og dernæst fremskrives beskæftigelsen ud fra antagelser om udviklingen i beskæftigelsesfrekvenser opdelt på uddannelsesniveauer. Grundprincippet i fremskrivningen af uddannede er, at der med udgangspunkt i det køns- og aldersfordelte antal uddannede i udgangsåret 2021 gradvist fremskrives ét år ad gangen ved at indregne køns- og aldersfordelt tilgang (nyuddannede og nyindvandrede med den givne uddannelse) og køns- og aldersfordelt afgang (til anden uddannelse, udvandring eller død).

Den faktiske tilgang til uddannelserne i 2022 indgår i datagrundlaget bag fremskrivningen, hvorefter tilgangen fra 2023 og frem fremskrives med befolkningsfremskrivningens udvikling i køns- og aldersgrupper – forudsat at det ikke fremskrives til over de nuværende aftaler om antallet af fremtidige pladser på uddannelserne.³ Antallet af fuldførte fra uddannelsen i fremskrivningsårene fremkommer ved at gange den gennemsnitlige fuldførelsesprocent for de seneste fire år på de historiske og de fremskrevne tal for tilgang til uddannelsesgrupperne. Studietiden, dvs. tiden der går fra en studerende tilgår uddannelsen til uddannelsen er fuldført (herunder eventuelle studietidsforsinkelser), fastlægges

¹ Denne fordeling er opgjort på baggrund af personalets højest fuldførte *pædagogiske* uddannelse og følger metoden, der anvendes i opgørelsen hos Danmarks Statistik og på www.uddannelsesstatistik.dk.

² Udbudsfremskrivningen er ikke betinget på, at personer med uddannelsen skal være beskæftiget inden for velfærdsområderne. Hvis en stor andel med uddannelsen fx aktivt vælger beskæftigelse i det private, vil det naturligt forværre rekrutteringsmulighederne på de offentlige velfærdsområder.

³ Eksempelvis vil udviklingen i tilgangen til sygeplejerskeuddannelsen i høj grad bestemmes af befolkningsfremskrivningen for kvinder i alderen 20-22 år, da denne gruppe repræsenterer størstedelen af de nye studerende. Der fremskrives dog aldrig over dimensioneringsniveauet.

på baggrund af den observerede studietidsfordeling for dem, der inden for de seneste fire år har gennemført uddannelsen.

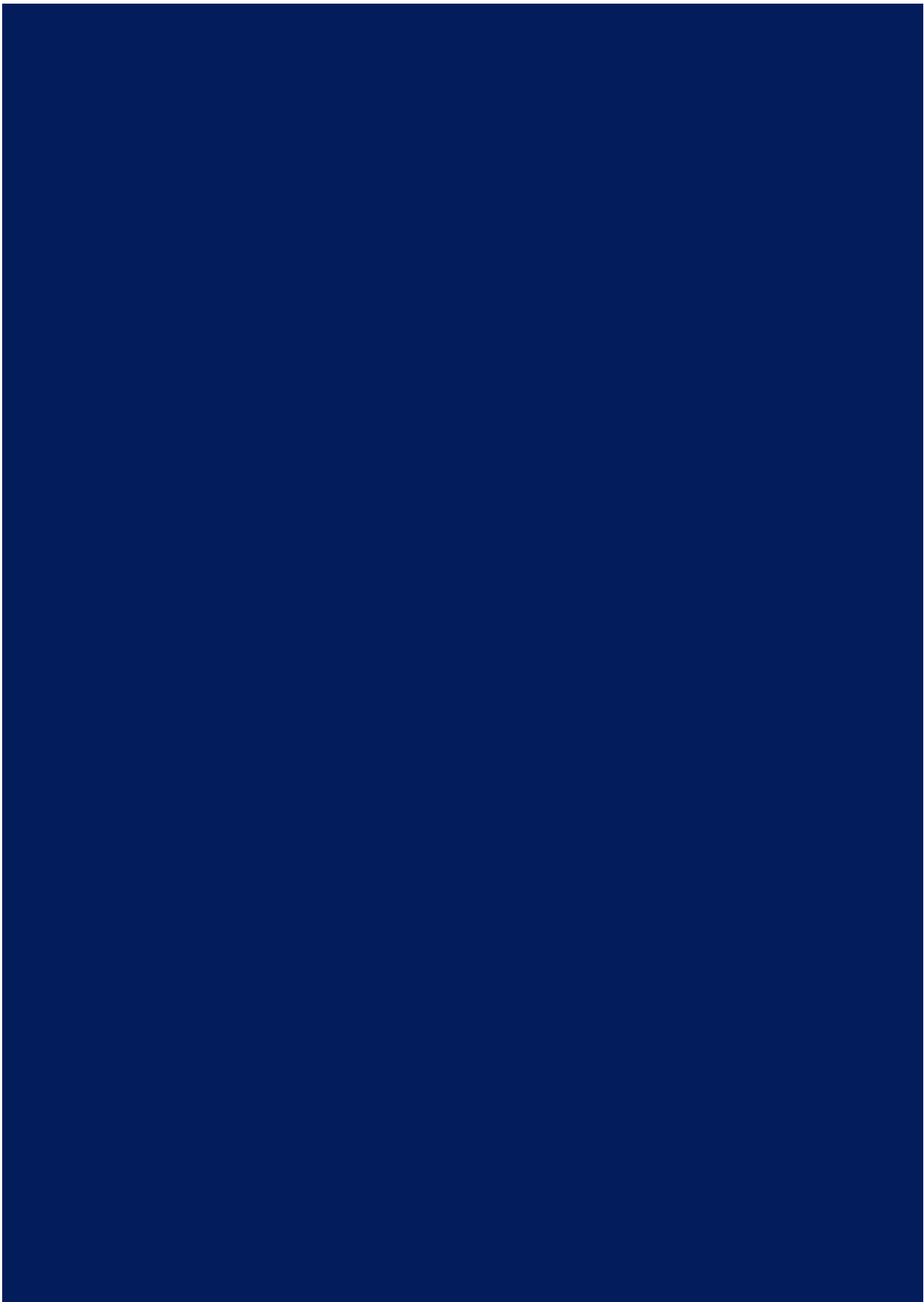
Der tages alene udgangspunkt i faktisk observerede uddannelsesmønstre, og der er således ikke taget højde for initiativer eller mål om at øge udbuddet af uddannede inden for personalegrupperne ud over evt. vedtagne ændringer i uddannelsernes dimensionering.

Den uddannede befolkning er afgrænset på baggrund af højeste fuldførte uddannelse og kun personer op til 79 år indgår i fremskrivningen. Personer, der videreuddanner sig og opnår en anden højest fuldførte uddannelse, indgår ikke i det fremskrevne arbejdsudbud, selv om de formelt har de uddannelsesmæssige kompetencer. Eksempelvis vil sygeplejersker, der videreuddanner sig og fx tager en kandidatuddannelse, således ikke indgå i fremskrivningen af udbuddet af sygeplejersker.

I fremskrivningen af beskæftigelsen tages der udgangspunkt i den køns- og aldersfordelte beskæftigelsesfrekvens i november 2021 for uddannelsesgruppen.⁴ Herefter indregnes de forventede stigninger i beskæftigelsesfrekvenserne (fordelt på uddannelsesniveau) som følge af forhøjelse af efterløns- og folkepensionsalderen samt øvrige reformer som fx *Aftale om en ny ret til tidlig pension*. Disse antages at følge ændringerne i alders- og kønsfordelte beskæftigelsesfrekvenser for personer med hhv. en erhvervsuddannelse (fx SOSU'ere og PAU'ere), mellemlang videregående uddannelse (fx pædagoger, folkeskolelærere, socialrådgivere og sygeplejersker) og lang videregående uddannelse (fx læger) i Finansministeriets mellemfristede fremskrivninger.

Udgangspunktet for kapitlet har været at fremskrive ændringer i udbud og efterspørgsel for de samme uddannelsesgrupper som den øvrige del af analysen, jf. også kapitel 1-3. To uddannelsesgrupper er imidlertid ikke blevet vurderet egnet til at indgå i fremskrivningerne. Det gælder henholdsvis 'andre pædagogiske uddannelser' og lægesekretæruddannelsen. Det skyldes, at 'andre pædagogiske uddannelser' er sammensat af mange forskellige uddannelser, mens lægesekretæruddannelsen i 2021 er blevet erstattet af en helt ny uddannelse som sundhedsadministrativ koordinator, hvilket gør det vanskeligt at estimere et fremtidigt antal nyuddannede ud fra en historisk observeret tilgang.

⁴ Der skelnes således ikke mellem beskæftigelse i den offentlige eller private sektor. Udgangspunktet er, at alle beskæftigede velfærdsmedarbejdere i princippet er til rådighed for beskæftigelse i den offentlige sektor.



Bilag 4.2

Alternativ efterspørgsels- fremskrivning

Det er muligt at lave en alternativ efterspørgselsfremskrivning, hvor populationen af beskæftigede afgrænses efter *senest* fuldførte uddannelse i stedet for deres *højest* fuldførte uddannelse. Dette har størst betydning for de korteste uddannelser (her erhvervsuddannelserne), hvor længere uddannelser typisk vil forblive den højest fuldførte uddannelse uanset tidspunktet for, hvornår uddannelsen er taget. Ændringen medfører særligt en opjustering i efterspørgslen for SOSU-hjælpere og SOSU-assistenter set i forhold til den oprindelige fremskrivning, *jf. tabel B4.1*.

Tabel B4.1
Fremskrivning af efterspørgsel i 2035 ift. 2021 for udvalgte uddannelsesgrupper

	Oprindelig efterspørgselsfremskrivning	Alternativ fremskrivning med senest fuldførte uddannelse	Forskel
Bioanalytiker	400	400	0
Ergo- og fysioterapeut	1.800	1.900	100
Ernæringsassistent	1.100	900	-200
Fængselsbetjent mv.	100	100	0
Jordemoder	200	200	0
Læge	2.100	2.000	-100
Lærer	400	300	-100
PAU	1.000	1.300	300
Politibetjent	500	500	0
Psykologi	500	500	0
Pædagog	9.200	8.800	-400
Radiograf	200	200	0
Serviceassistent	300	400	100
Socialrådgiver	500	500	0
SOSU-assistent	10.100	12.200	2.100
SOSU-hjælper	11.600	14.700	3.100
Sygeplejerske	7.100	6.700	-400

Anm.: Den oprindelige efterspørgselsfremskrivning benytter højest fuldførte uddannelse til at afgrænse uddannelsesgrupperne, mens den alternative fremskrivning benytter senest fuldførte uddannelse. Antallet af personer er afrundet til nærmeste 100 personer.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

fm.dk