



Behov for velfærdsuddannede i Nordjylland 2013 - 2023



REGION NORDJYLLAND

KKR

Nordjylland

Behov for velfærdsuddannede i Nordjylland

- en analyse af sammenhæng mellem udbud og efterspørgsel
på velfærdsuddannet arbejdskraft 2013-2023

Udarbejdet af
Niels Anker, Poul Sørensen, Morten Hørmann, COWI A/S



COWI A/S
Parallelvej 2
2800 Kongens Lyngby

Telefon 45972211
Telefax 45972212
www.cowi.dk

December 2013

INDHOLD

1	Indledning	3
1.1	Baggrund og formål	4
1.2	Metode og datagrundlag	7
1.3	Rapportens opbygning	16
2	Sammenfatning	17
2.1	Datagrundlag	18
2.2	Overordnede konklusioner	20
2.3	Effekten af konkrete tiltag	23
2.4	De vigtigste ændringer siden analysen i 2010	24
2.5	Social- og sundhedsområdet	26
2.6	Lærer- og pædagogområdet	34
3	Overordnede udviklingstendenser	36
3.1	Afgørende faktorer	37
3.2	Faktorernes betydning for de efterspurgte kompetencer	45
4	Fremskrivninger for faggrupper inden for social- og sundhedsområdet	51
4.1	Bioanalytiker	53
4.2	Ergoterapeut	57
4.3	Ernæring- og sundhed (professionsbachelor)	60
4.4	Ernæringsassistent	63
4.5	Fysioterapeut	66
4.6	Jordemoder	69
4.7	Lægeseekretærer	72
4.8	Radiograf	75
4.9	Social- og sundhedsassistent	77
4.10	Social- og sundhedshjælper	86
4.11	Socialrådgiver	97

4.12	Sundhedsplejerske	106
4.13	Sygeplejerske	109
4.14	Tandklinikassistent	117
5	Fremskrivninger for faggrupper inden for lærer- og pædagogområdet	121
5.1	Folkeskolelærer	121
5.2	Pædagog	130
5.3	Socialpædagog	139
5.4	Pædagogisk assistent	140

1 Indledning

Denne rapport præsenterer resultaterne af en analyse af sammenhængen mellem udbud og efterspørgsel på velfærdsuddannet arbejdskraft i Region Nordjylland frem til 2023. Resultaterne baserer sig på fremskrivninger af udbud og efterspørgsel på de enkelte faggrupper på velfærdsområdet suppleret med interviews med nøglepersoner – såsom arbejdsgiverrepræsentanter, uddannelsesinstitutioner og faglige organisationer.

Ud fra en række forskellige scenarier peger rapportens resultater på, indenfor hvilke faggrupper, der kan forventes mangel eller overskud i løbet af de næste 10 år. Desuden indeholder rapporten beregninger af, hvilken effekt en række udvalgte tiltag vil have på en eventuel risiko for mangel på arbejdskraft – som f.eks. betydningen af, at en større andel ansættes på fuld tid.

Opdatering af analyse fra 2010

Rapporten er udarbejdet af COWI A/S for Koncern HR i Region Nordjylland og Kommunekontaktråd Nordjylland (KKR Nordjylland). Rapporten er i sin form en opdatering af en lignende rapport fra 2010 - dengang med Sektoren for Regional Udvikling og Koncern HR i Region Nordjylland samt Beskæftigelsesregion Nordjylland som anstiftere.

Hvor rapporten fra 2010 havde fokus på den generelle nordjyske beskæftigelsessituation indenfor velfærdsområdet, er udgangspunktet for indeværende rapport en *arbejdsgivervinkel*. Region Nordjylland og de nordjyske kommuner er arbejdsgivere for adskillige tusinde velfærdsuddannede – og praktiksted for elever og studerende fra uddannelserne. Med dette udgangspunkt er formålet med rapporten at skabe et kvalificeret afsæt for at kunne løse forventede fremtidige arbejdskraft- og kompetencebehov på de kommunale og regionale arbejdspladser indenfor velfærdsområdet.

Det er hensigten, at rapporten skal være grundlag for politiske drøftelser og for debat og dialog med interessenter og samarbejdspartnere på området. F.eks. i forhold til spørgsmål om:

- › Sammensætningen af personalegrupper
- › Anvendelse af deltid/fuldtid i ansættelserne
- › Rekrutterings- og fastholdelsestiltag
- › Optag på de forskellige uddannelser

Undervejs i rapportens tilblivelse har der været nedsat en styregruppe og en projektgruppe med deltagelse fra Koncern HR i Region Nordjylland og KKR Nordjylland. Grupperne har været med til at kvalificere undersøgelsens indhold, design og udførelse gennem hele processen.

Koncern HR i Region Nordjylland og KKR har således valgt en ”simpel” organisering til sammenligning med den tilsvarende rapport fra 2010, hvor flere interessenter var inddraget i såvel styre- som referencegruppe. Den simple organisering er for det første valgt, fordi det denne gang er arbejdsgivervinklen, der er udgangspunkt – og det er dermed også arbejdsgiverne, der er repræsenteret i styregruppen. For det andet fordi der qua rapporten fra 2010 og tilsvarende rapporter fra andre regioner efterhånden er udviklet en metode, som betyder, at en stor del af processen har været gentagelser - blot med opdateret datamateriale.

1.1 Baggrund og formål

Udviklingstendenser på velfærdsområdet

Sundhedsvæsenet gennemgår i disse år store forandringer som følge af ændringer i økonomiske, organisatoriske og teknologiske rammebetingelser og i befolkningens alderssammensætning og sygdomsmønstre. I de kommende år vil antallet af ældre og kronikere fortsat stige. Samtidigt vil nye behandlingsmetoder gøre det muligt at behandle flere sygdomme og øge både den generelle levetid og levetiden blandt personer med kroniske sygdomme. Stigningen i middellevetiden kan imidlertid betyde, at flere og flere ældre vil komme til at opleve flere og mere komplekse sygdomme fremover.

Den øgede vægt på forebyggelse og rehabilitering vil dog alt andet lige forskyde det tidspunkt, hvor de ældre bliver ramt af sygdom og får behov for behandling og pleje sammenlignet med i dag. Til gengæld vil sundhedsvæsenet opleve, at fremtidens patienter på den ene side vil være langt mere velinformerede end i dag og stille højere krav til sundhedsvæsenet, mens de på den anden side i højere grad vil være parate til at tage medansvar for eget helbred og behandling.

De mange forandringer og det øgede pres på de offentlige udgifter vil betyde, at sundhedsvæsenet også i de kommende år kan imødesee nye krav og udfordringer med betydning for både organiseringen af sundhedsvæsenet og bemandingen af de sundhedsfaglige opgaver, herunder fordelingen mellem de enkelte faggrupper.

Fald i børnetallet

Undervisnings- og pædagogområdet er i disse år præget af, at man i hele regionen oplever en markant nedgang i antallet af børn og unge. Frem til 2023 vil nedgangen være markant for de 6 -15 årige og de 16 – 18 årige. For de 0 - 6 årige vil børnetallet være næsten uændret. Bag ved disse tal ligger store geografiske forskelle, idet især de mindre kommuner oplever en markant nedgang i børnetallet.

Denne udvikling betyder at mange kommuner reducerer både antallet af skoler og pasningstilbud og reducerer medarbejdertallet. Meget klares med naturlig afgang, men der foretages også afskedigelser.

Effekten af en ny folkeskolereform

Dertil kommer, at man de kommende år implementerer en ny folkeskolereform, som både omfatter flere undervisningstimer og ændrede krav til lærernes fagkom-

petencer. En effekt af den længere skoledag vil blive færre timer i de kommunale skolefritidsordninger og et af spørgsmålene er, hvorvidt nogle forældre vil fravælge de korte tilbud om eftermiddagen. Den kommende reform kan derfor – sammen med det fortsat lave børnetal – få betydning for både det samlede medarbejdertal også på 10 års sigt og på fordelingen mellem forskellige faggrupper.

I en Region Nordjylland kontekst

Baggrunden for projektet er bl.a., at Nordjylland risikerer at mangle arbejdskraft på længere sigt. Det fremgår blandt andet af *Analyserapport 2013* fra Beskæftigelsesrådet og Beskæftigelsesregion Nordjylland, hvor der foretages en basal fremskrivning af arbejdsstyrkens udvikling under antagelse om en konstant erhvervsfrekvens svarende til 2011-niveau og en befolkningsudvikling svarende til Danmarks Statistiks befolkningsprognose for Nordjylland.

I beregningen fra Beskæftigelsesregionen har man indregnet ændringerne i tilbagetrækningsreformen, som betyder en stigning i arbejdskraftudbuddet og dermed mindsker den forventede mangel på arbejdskraft.

I den beregning er der ikke taget højde for, om arbejdsstyrkens kvalifikationer passer til de kvalifikationer, der efterspørges. I dag har omkring en tredjedel af befolkningen i Region Nordjylland i alderen 16-66 år ingen kompetencegivende uddannelse. Da udviklingen går i retning af øget efterspørgsel efter arbejdskraft med kompetencegivende uddannelse og faldende efterspørgsel efter arbejdskraft uden kompetencegivende uddannelse, indebærer det en risiko for, at der de kommende år vil blive mangel på kvalificeret arbejdskraft i Nordjylland. Der er nu blandt andet fokus på rekrutteringsbehovet til bygge- og anlægsbranchen, hvor den naturlige afgang fra arbejdsmarkedet vil være stor.

Udfordringer for de velfærdsuddannede

Tidligere har der også været forventninger om rekrutteringsproblemer med hensyn til de velfærdsuddannede, dels på grund af stigningen i antallet af ældre, som stiller krav om øget service inden for sundhedsydelser og pleje, dels på grund af stor afgang fra arbejdsmarkedet blandt de velfærdsuddannede. Udviklingen de sidste par år har dog vist sig at være mere nuanceret. For det første er søgningen til velfærdsuddannelserne steget markant de seneste år, for det andet har ændrede regler for tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet betydet at arbejdskraftudbuddet er steget og har dermed reduceret rekrutteringsbehovet.

På undervisningsområdet og det pædagogiske område betyder den demografiske udvikling i kombination med kommuners nedlæggelse af skoler og reduktion i børnepasningen også store ændringer i personalebehovet. Flere kommuner har de senere år afskediget både pædagoger og folkeskolelærere.

Det er vanskeligt at spå om, hvordan balancen mellem udbuddet og efterspørgslen på velfærdsuddannede vil udvikle sig de kommende år, og hvilke faggrupper der særligt vil blive ramt af ubalance. På denne baggrund er Region Nordjylland og de nordjyske kommuner gået sammen om at finansiere denne analyse, der belyser behovet for velfærdsuddannede i Nordjylland frem til 2023.

Formål og tilgang

Formålet med analysen er at give Region Nordjylland og de nordjyske kommuner et kvalificeret afsæt for at kunne løse det forventede fremtidige arbejdskraft- og kompetencebehov på velfærdsområdet i regionen. Analysen er baseret på en række

forskellige scenarier for udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter udvalgte faggrupper inden for velfærdsområdet i de kommende ti år i Nordjylland. Scenarierne viser, hvad der vil ske med udviklingen i behovet for de enkelte faggrupper, hvis vi antager, at udbuddet og efterspørgslen efter den enkelte faggruppe følger en bestemt udvikling. Da det især er svært at definere udviklingen i efterspørgslen efter arbejdskraft, udarbejdes der flere forskellige scenarier herfor.

Udbuddet er omvendt langt hen af vejen givet, idet de personer, der indgår i arbejdsstyrken de kommende ti år, er født i dag og dermed udgør en kendt størrelse. Usikkerheden beror primært på tilgangen til uddannelserne, hvorfor det er den faktor, der udgør en variabel i nogle af scenarierne.

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

Faggrupper

Fremskrivningerne er udarbejdet og har til formål at bidrage med viden om sammenhængene mellem udbud og efterspørgsel efter følgende faggrupper på velfærdsområdet. Da socialpædagog i dag ikke er en selvstændig uddannelse, er der ikke udarbejdet selvstændige fremskrivninger for denne uddannelse:

Boks 1 Oversigt over faggrupper

Social- og sundhedsområdet	Lærer- og pædagogområdet
› Bioanalytiker	› Folkeskolelærer
› Ergoterapeut	› Pædagog (inkl. socialpædagog)
› Ernæring og sundhed	› Pædagogisk assistent
› Ernæringsassistent	
› Fysioterapeut	
› Jordemoder	
› Lægesekretær	
› Radiograf	
› Social- og sundhedsassistent	
› Social- og sundhedshjælper	
› Socialrådgiver	
› Sundhedsplejerske	
› Sygeplejerske	
› Tandklinikassistent	

Kontekst

Denne rapport tager udgangspunkt i COWIs analyse fra 2010 vedr. behovet for velfærdsuddannet arbejdskraft i en 15-årig periode frem til 2025. Indeværende analyse er baseret på en 10-årig periode frem til 2023. Fremskrivningerne giver et billede af, hvordan balancen mellem udbud og efterspørgsel for disse faggrupper kan ændre sig over tid - samt hvilken effekt en række udvalgte tiltag vil kunne have på eventuelle ubalancer.

1.2 Metode og datagrundlag

Den anvendte metode, datagrundlaget for fremskrivningerne og beregningerne af effekten af udvalgte tiltag er beskrevet udførligt i kapitel 4 og 5 og i bilag.

Analysen er baseret på følgende 6 hovedaktiviteter:



I det følgende beskrives de enkelte aktiviteter kort. For en mere udførlig beskrivelse af fremskrivningsmetoden henvises til Bilag A 3.

Den grundlæggende metode der er anvendt i denne analyse er den samme, som er anvendt i forbindelse med analysen af behovet for velfærdsuddannede i Region Nordjylland i 2010, Region Midtjylland (2012) og Region Hovedstaden (2013). Analysens hovedresultater er derfor sammenlignelige med resultaterne af de to sidste analyser. Det skal dog understreges, at der i alle analyser er udarbejdet alternative scenarier, som er forskellige fra region til region.

1.2.1 Desk research

Formål

Formålet med denne aktivitet har været at opnå en indsigt i de forskellige udviklingstendenser, der præger social- og sundhedsområdet samt lærer- og pædagogområdet i disse år, og den betydning de har for udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter velfærdsuddannede generelt og for de enkelte faggrupper mere specifikt.

Datagrundlag

Desk researchen er baseret på en gennemgang af nyere relevante publikationer, artikler mv. I Bilag B findes en oversigt over den litteratur, der er gennemgået i forbindelse med analysen.

Resultater Resultaterne af desk researchen er bl.a. anvendt som input til fastlæggelsen af et af de udarbejdede scenarier, jf. beskrivelsen af de enkelte scenarier nedenfor. Resultaterne præsenteres endvidere i kapitel 3, der indeholder en gennemgang af de faktorer, som kan komme til at påvirke udbuddet og efterspørgslen efter velfærdsuddannede generelt de kommende år.

1.2.2 Interview med fagpersoner

Formål Formålet med interviewene har været at indhente relevante fagpersoners viden om de tendenser, der vil komme til at præge sundhedsvæsenet (social, lærer, pædagogområderne) de kommende år, herunder forventet udvikling i efterspørgslen efter de enkelte faggrupper.

Datagrundlag Der er gennemført i alt 6 gruppeinterviews, 2 individuelle interviews og 11 telefoninterviews med repræsentanter for arbejdsgivere på regionalt og kommunalt niveau, uddannelsesinstitutioner og arbejdstagerorganisationer. Styregruppen har udpeget de personer, der er gennemført interview med. I bilag A findes en oversigt over interviewede personer.

Resultater Resultaterne af interviewene er ligesom resultaterne af desk researchen medtaget som input til fastlæggelsen af et af de udarbejdede scenarier, jf. beskrivelsen af scenarierne neden for, og er ligeledes medtaget i kapitel 3.

1.2.3 Analyse af den historiske udvikling

Formål Formålet med analysen af den historiske udvikling har været at beskrive, hvordan udviklingen i udbuddet af og efterspørgslen efter de enkelte faggrupper har udviklet sig de sidste ti år i Region Nordjylland.

For hver enkelt faggruppe vises udviklingen i:

- › **Arbejdsstyrken**, dvs. det samlede udbud af arbejdskraft i regionen
- › **Antallet af beskæftigede** med bopæl i regionen, herunder også de personer, der arbejder uden for regionen
- › **Antallet af arbejdspladser** i regionen, dvs. antallet af beskæftigede med arbejdssted i regionen.
- › **Ind- og udpendling** til og fra regionen
- › **Andelen af ledige**
- › **Alderssammensætningen** blandt de beskæftigede i regionen
- › **Erhvervsfrekvensen**, dvs. andelen af den enkelte faggruppe, som enten er i beskæftigelse eller ledig, dvs. i arbejdsstyrken, og som er mellem 16-66 år
- › **Tilgangen til og fuldførelsen af den pågældende uddannelse**

Datagrundlag Analysen af den historiske udvikling er baseret på registerdata fra Danmarks Statistik, Undervisningsministeriets databank og Arbejdsmarkedsstyrelsens DREAM-database¹.

De nyeste offentlige tilgængelige data fra Den Registerbaserede Arbejdsstyrke Statistik (RAS), som vi har adgang til via forskermaskinen, er opgjort ultimo november 2011². Vi har suppleret med data for 2013 fra DREAM-databasen således, at den historiske udvikling afspejler udviklingen frem til i dag.

Resultat Resultatet af denne aktivitet indgår i kapitel 4 i form af figurer og tekst og er endvidere medtaget som input i forbindelse med fastlæggelsen af alternativscenariet for de enkelte faggrupper.

1.2.4 Fremskrivning af udbuddet af og efterspørgslen efter velfærdsuddannede

Afgrænsning De fremskrivninger, der er foretaget i denne rapport, har karakter af tekniske fremskrivninger, hvor udbud og efterspørgsel er fremskrevet uafhængig af hinanden.

Tekniske fremskrivninger af denne type må ikke opfattes som prognoser for den mest sandsynlige udvikling i Region Nordjylland, men alene som beregningstekniske redskaber, der kan vise, hvordan behovet for velfærdsuddannede i Region Nordjylland vil udvikle sig under forskellige antagelser om 'hvad nu hvis'. Hermed opnås et grundlag for at sætte aktivt ind, så potentielle fremskrevne ubalancer ikke bliver en realitet, og et billede af, hvordan situationen vil se ud under forskellige antagelser om udviklingen i enten udbuddet eller efterspørgslen.

Fremskrivningen af udbuddet af velfærdsuddannede Fremskrivningen af **udbuddet** af de enkelte faggrupper er baseret på følgende faktorer:

- › **De 16 - 66-åriges aldersudvikling de næste 10 år.** Da denne aldersgruppe allerede er født i dag, er usikkerheden omkring udviklingen i befolkningsprognosen ganske lille.
- › **Befolkningens uddannelsesfrekvenser**, dvs. andelen af befolkningen i hver aldersgruppe (etårs intervaller), der har fuldført de pågældende uddannelser. Her anvendes Danmarks Statistiks opgørelser over højeste fuldførte uddannelse for befolkningen i Region Nordjylland.
- › **Udviklingen i tilgangen til uddannelserne og fuldførelsesprocenterne for uddannelserne.** Tilgangen til uddannelserne er kendt frem til 2011, og det an-

¹ Beskæftigelsesministeriets DREAM-database er en forløbsdatabase baseret på data fra Beskæftigelses-, Velfærds- og Undervisningsministeriet, Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration samt AMFORA. Databasen omfatter i den version, der er anvendt her, hele den danske befolkning fra 2008 og frem. Arten af ydelse angives ugevis for hver enkelt person. Databasen ajourføres kvartalsvis tre måneder forskudt og er således hel unik med hensyn til aktualitet.

² Danmarks Statistik benævner disse tal 2012.

tages, at tilgangen i de efterfølgende år svarer til niveauet i 2011. Tallene er baseret på Undervisningsministeriets tal for tilgangs- og fuldførelsesprocenter. Kendte ændringer i tilgangen til uddannelserne efter 2011 er dog medtaget

- › **Befolkningens erhvervsfrekvenser**, dvs. hvor stor en andel af befolkningen med de pågældende uddannelser, der enten er i beskæftigelse eller ledige og dermed en del af den samlede arbejdsstyrke.
- › **De forventede effekter af efterløns- og pensionsreformen**. Effekterne af reformen er indarbejdet i fremskrivningen, idet der dog ikke er taget højde for, hvor mange *flere* der vil forlade arbejdsmarkedet før tid pga. kritisk sygdom eller lignende, i forhold til i dag.

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

Fremskrivningen af
efterspørgslen

Efterspørgslen er fremskrevet på grundlag af **fire forskellige grundlæggende scenarier** samt et alternativt scenarie, som er beskrevet i et særskilt afsnit nedenfor.

- › Et nulvækstscenarie
- › Et branchescenarie
- › Et uddannelsesscenarie
- › Et behovsscenario

De fire forskellige scenarier udgør fire forskellige mulige udviklingsmønstre baseret på fire forskellige antagelser om den fremtidige udvikling i efterspørgslen efter velfærdsuddannede i Region Nordjylland.

De fire grundlæggende scenarier giver mulighed for at få et indblik i, hvordan efterspørgslen vil udvikle sig, *hvis nu* efterspørgslen

- › forbliver på samme niveau som i dag (**nulvækstscenariet**).
- › følger den forventede udvikling i den generelle efterspørgsel efter arbejdskraft inden for den mest relevante branche, og dermed både de private og de offentlige arbejdsgivere inden for sundhedsområdets efterspørgsel efter arbejdskraft (**branchescenariet**).
- › følger den forventede udvikling i den generelle efterspørgsel efter enten professionsbachelorer inden for sundhedsområdet eller de erhvervsuddannede inden for social- og sundhedsområdet (**uddannelsesscenariet**).
- › følger udviklingen i antallet af personer i den brugergruppe, som faggruppen 'servicerer' (**behovsscenarioet**).

De fire scenarier udgør således et sandsynligt udfaldsrum for udviklingen i behovet for velfærdsuddannede.

Tabel 1-1 De fire scenarier

Nulvækstscenariet	I dette scenarie antages det, at efterspørgslen efter den enkelte faggruppe vil være den samme som i dag i hele perioden. Sagt med andre ord antages det, at antallet af arbejdspladser besat af de enkelte faggrupper vil være det samme som i 2012, der er det seneste år, der er tal for.
Branchescenariet	I dette scenarie antages det, at udviklingen i efterspørgslen efter den enkelte faggruppe vil følge det samme udviklingsmønster, som udviklingen i den generelle efterspørgsel efter arbejdskraft inden for den mest relevante branche – sundhed, undervisning, offentlig administration, sociale institutioner eller hotel- og restauration. Så hvis der forventes at blive 20 procent flere arbejdspladser generelt inden for sundhedsbranchen i perioden frem til 2023 (både inden for det private og det offentlige), antager vi, at dette også gælder for den enkelte faggruppe inden for branchen.
Uddannelsesscenariet	I dette scenarie antages det, at efterspørgslen efter den enkelte faggruppe vil følge det samme udviklingsmønster som udviklingen i den generelle efterspørgsel efter personer med enten en professionsuddannelse inden for sundhed eller en erhvervsuddannelse inden for social og sundhed. Se tabellen nedenfor for et mere detaljeret billede af, hvilken uddannelse der er anvendt i forhold til den enkelte faggruppe.
Behovsscenarioet	I dette scenarie antages det, at udviklingen i efterspørgslen efter den enkelte faggruppe vil følge udviklingen i antallet af personer i den relevante brugergruppe/aldersgruppe. For størstedelen af de belyste faggrupper består behovsscenarioet af udviklingen i befolkningens gennemsnitsalder i Region Nordjylland. For jordemødre er der undtagelsesvist taget udgangspunkt i den forventede udvikling i antallet af 0-årige.

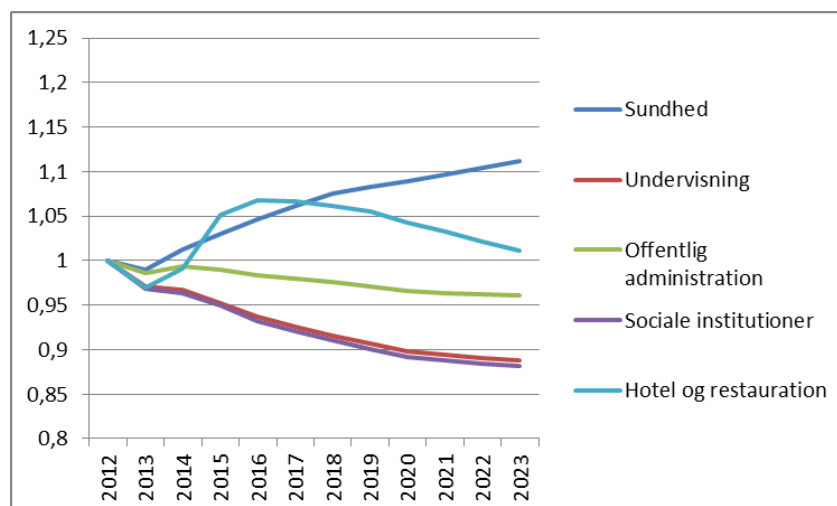
I forbindelse med branchescenariet antager vi som nævnt, at efterspørgslen efter den enkelte faggruppe vil følge samme mønster som den samlede efterspørgsel efter arbejdskraft inden for sundhedsområdet, lærer- og pædagogområdet, offentlig administration mv. og dermed den forventede udvikling i det samlede antal arbejdspladser – private som offentlige – som findes inden for beskæftigelsesområdet. Dog er der for ernæringsassistent anvendt branchescenariet for Hotel- og Restaurationsbranchen.

Tabel 1-2 Brancher anvendt i branchescenarierne

Faggrupper i analysen	Overordnede brancher i branchescenariet
Bioanalytiker	Sundhed
Ergoterapeut	Sundhed
Ernæring og sundhed (prof. bach.)	Sundhed
Ernæringsassistent	Hotel og restauration
Fysioterapeut	Sundhed
Jordemoder	Sundhed
Lægesekretær	Sundhed
Radiograf	Sundhed
Social- og sundhedsassistent	Sundhed
Social- og sundhedshjælper	Sundhed
Socialrådgiver	Offentlig administration
Sundhedsplejerske	Sundhed
Sygeplejerske	Sundhed
Tandklinikassistent	Sundhed
Folkeskolelærer	Undervisning
Pædagog/socialpædagog	1/3 Sociale institutioner + 2/3 undervisning
Pædagogisk assistent	1/3 Sociale institutioner + 2/3 undervisning

I tråd hermed indebærer branchescenariet for hver enkelt faggruppe inden for sundhedssektoren en udvikling i efterspørgslen, der følger samme udvikling som vist i den blå kurve nedenfor, og som indebærer, at der bliver 20 procent flere arbejdspladser i 2023 i forhold til i dag.

Figur 1-1 Den forventede udvikling i antallet af arbejdspladser inden for sundhedsområdet (-branchen), undervisning, offentlige administration, sociale institutioner og Hotel og restauration besat med personer med henholdsvis en mellemlang videregående uddannelse inden for sundhed eller en erhvervsfaglig uddannelse inden for social og sundhed. Indeks: 2012=100.



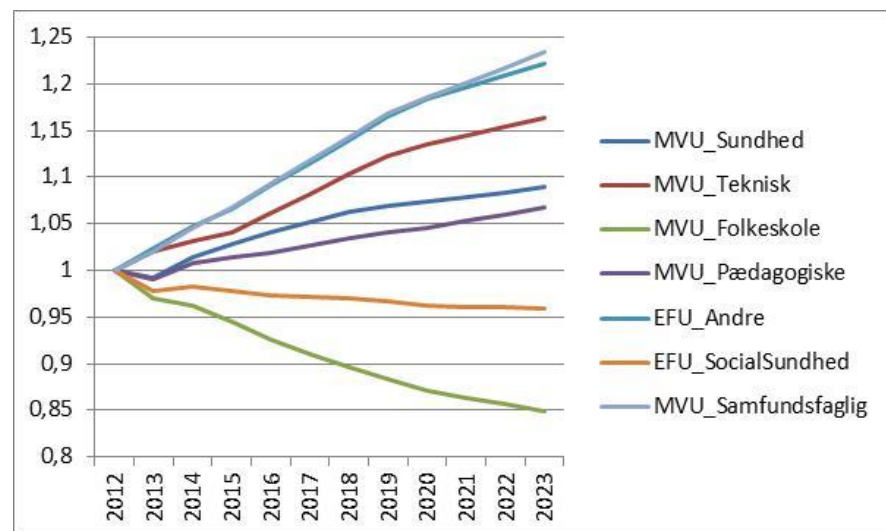
Kilde: LINE-modellen, CRT (Center for Regional- og Turismeforskning)

I figuren nedenfor er vist forventningen til den overordnede udvikling i beskæftigelsen frem til 2023 inden for de overordnede uddannelsesgrupper, som anvendes som grundlag for uddannelsesscenariet.

Figuren nedenfor viser f.eks., hvordan antallet af arbejdspladser besat med personer med enten en professionsbachelor uddannelse inden for sundhed (MVU_Sundhed) eller en erhvervsfaglig uddannelse inden for social og sundhed (EFU_SocialSundhed) forventes at udvikle sig i de kommende år. Det er udviklingen i denne figur, som lægges til grund for uddannelsesscenariet.

Fremskrivningen viser en forventning om stigning i beskæftigelsen for de fleste uddannelsesgrupper, men for mellemlange videregående uddannelse rettet mod folkeskolen og erhvervsfaglige inden for social- og sundhedsområdet forventes nedgang i beskæftigelsen.

Figur 1-2 Den forventede udvikling i antallet af arbejdspladser for personer med mellemlang videregående uddannelse (MVU) inden for sundhedsområdet, MVU på det tekniske område, MVU på folkeskoleområdet og det pædagogiske område, MVU på det samfundsfaglige område, erhvervsfaglig uddannelse (EFU) på social- og sundhedsområdet og øvrige EFU. Indeks: 2012=100.



Kilde: LINE-modellen, CRT (Center for Regional- og Turismeforskning)

Tendenserne er baseret på Finansministeriets ADAM model, som blandt andet indeholder en overordnet forventning om skabelse af 60.000 nye arbejdspladser de kommende år, på baggrund af reformer, regeringen lægger frem.

Af tabel 1-1 kan man se hvordan de konkrete uddannelser i analysen er koblet til de overordnede uddannelsesgrupper i figur 1-3.

Tabel 1-3 *Oversigt over hvilke overordnede uddannelsesgrupper der anvendes til fremskrivningen af efterspørgslen efter de enkelte faggrupper i uddannelsesscenariet*

Faggrupper i denne analyse	Overordnet uddannelsesgruppe
Bioanalytiker	Prof.bach: Sundhed
Ergoterapeut	Prof.bach: Sundhed
Ernæring og sundhed (prof. bach.)	Prof.bach: Sundhed
Ernæringsassistent	EFU: Social & sundhed
Fysioterapeut	Prof.bach: Sundhed
Jordemoder	Prof.bach: Sundhed
Lægesekretær	EFU: Social & sundhed
Radiograf	Prof.bach: Sundhed
Social- og sundhedsassistent	EFU: Social & sundhed
Social- og sundhedshjælper	EFU: Social & sundhed
Socialrådgiver	MVU: Social & Sundhed
Sundhedsplejerske	Prof.bach: Sundhed
Sygeplejerske	Prof.bach: Sundhed
Tandklinikassistent	EFU: Social & sundhed
Folkeskolelærer	MVU: Folkeskolen
Pædagog	MVU: Pædagogisk arbejde
Pædagogisk assistent	EFU: Andre

Note: EFU = Erhvervsfaglige uddannelser, Prof.bach= Professionsbachelor uddannelser

1.2.5 Udarbejdelse af alternativt scenarie

Formål

Formålet med at udarbejde et alternativt scenarie er at kunne tage højde for nogle af de faktorer, som ikke fanges op af de fire grundlæggende scenarier, herunder mulige ændringer i de økonomiske vilkår og politiske prioriteringer, men også ændringer i studieaktiviteten. Det alternative scenarie kan også bruges til at ændre på forudsætningerne vedrørende udviklingen i udbuddet, herunder forudsætningerne vedrørende tilgangen til de enkelte uddannelser.

Datagrundlag

Alternativscenariet for hver faggruppe er udformet i samarbejde med styregruppen på grundlag af de foretagne interviews, viden fra desk research, den historiske udvikling og de øvrige scenarier. I Bilag A findes en samlet oversigt over, hvilke scenarier der er valgt for de enkelte faggrupper.

I flere tilfælde består det alternative scenarie i, at der ændres på tilgangen til uddannelserne. Grundlæggende er det forudsat, at tilgangen i samtlige år i fremskrivningsperioden svarer til tilgangen i 2011, som er det seneste år, vi har data for tilgangen. I det omfang uddannelsesstederne har oplyst ændringer i studieaktiviteterne efter 2011 (øget normering eller forventning om ændret søgning eller lignende), har vi anvendt disse data i beregningen af tilgangen.

De historiske analyser af tilgangen viser imidlertid, at tilgangen til uddannelserne er steget siden krisen satte ind i 2008. I flere tilfælde er der derfor udarbejdet et

alternativt scenarium, hvor vi har forudsat en tilgang til uddannelserne på et lavere niveau, for at undersøge effekten hvis søgningen til velfærdsuddannelserne falder igen. Andre af de alternative scenarier forsøger at indkredse forventede ændringer i arbejdskraftefterspørgslen. Blandt andet er der fra mange arbejdsgivere en forventning om, at efterspørgslen efter social- og sundhedsassistenter assistenter vil øges de kommende år, hvorimod efterspørgslen efter social- og sundhedshjælpere vil blive reduceret.

Resultat Resultatet er et alternativscenarie for de fleste faggrupper.

1.2.6 Vurdering af effekten af udvalgte tiltag

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

- › Øget tilgang til uddannelsen med 25 procent i forhold til tilgangen i 2011
- › Tilbagerekruttering af 25 procent af de personer, der har forladt faget
- › Reduktion af sygefraværet i faggruppen med 25 procent
- › Reduktion af omfanget af deltidsarbejde med 25 procent

Beregningerne af effekterne af disse tiltag er foretaget som en 'alt andet lige-analyse', hvor der varieres på en parameter ad gangen.

Der er ikke taget stilling til, om de enkelte tiltag kan implementeres i praksis eller ej.

Forbehold Tekniske fremskrivninger af denne type er forbundet med usikkerhed. En række faktorer kan således både påvirke og modvirke tendenser til ubalancer inden for de enkelte fag- og uddannelsesgrupper. Finansministeriet (2009) giver følgende eksempler på dette:

- › Uddannelsesvalget blandt unge samt dimensioneringen på uddannelser med flere ansøgere end pladser
- › Gennemførelsestid og frafald i uddannelsessystemet
- › Ændret tilgang til beskæftigelse inden for et givet fag, herunder bl.a. tilgang af udenlandsk arbejdskraft og skift til eller fra privat beskæftigelse
- › Etablering af merituddannelser og øget brug af realkompetencevurdering i forhold til grunduddannelser
- › Tilbagetrækningen blandt ældre medarbejdere
- › Fastholdelsen af medarbejdere mere generelt
- › Arbejdstiden for de nuværende medarbejdere
- › Muligheden for at ansætte personer fra beslægtede faggrupper med relevante kompetencer, hvor rekrutteringssituationen er bedre
- › Ændret opgavefordeling blandt faggrupperne
- › At der indføres arbejdskraftbesparende ny teknologi eller gennemføres andre forbedringer af arbejdsgangene
- › At efterspørgslen som følge af løbende prioriteringer eller ændrede befolkningsudsigter vokser i en anden takt end forudsat.

COWI har søgt at indhente viden om forventede tendenser i disse og andre relevante faktorer, men ændringerne blandt disse faktorer kan også være med til at løse nogle af de ubalancer, som denne analyse er med til at pege på.

1.3 Rapportens opbygning

Rapportens hovedkonklusioner præsenteres i det følgende kapitel (kapitel 2, sammenfatning). Derefter beskrives de overordnede udviklingstendenser inden for velfærdssektoren i kapitel 3. I kapitel 4 præsenteres resultaterne af fremskrivningerne af faggrupperne inden for social- og sundhedsområdet. I kapitel 5 præsenteres derefter resultaterne af fremskrivningerne for faggrupperne inden for lærer- og pædagogområdet. Rapportens bilagsmateriale - herunder en grundig beskrivelse af datagrundlaget og den anvendte metode - fremgår af bilag A og B.

2 Sammenfatning

Baggrund I sammenfatningen præsenteres resultaterne af analysen af sammenhængen mellem udbud og efterspørgsel efter velfærdsuddannet arbejdskraft i Region Nordjylland frem til 2023. Resultaterne baserer sig på fremskrivninger af udbud og efterspørgsel på de enkelte faggrupper på velfærdsområdet suppleret med interviews med nøglepersoner – såsom arbejdsgiverrepræsentanter, uddannelsesinstitutioner og faglige organisationer.

Ud fra en række forskellige scenarier peger rapportens resultater på, indenfor hvilke faggrupper, der kan forventes mangel eller overskud i løbet af de næste 10 år. Desuden indeholder rapporten beregninger af, hvilken effekt en række udvalgte tiltag vil have på en eventuel risiko for mangel på arbejdskraft – som f.eks. betydningen af, at en større andel ansættes på fuld tid.

Rapporten er udarbejdet af COWI A/S for Koncern HR i Region Nordjylland og Kommunekontaktråd Nordjylland (KKR Nordjylland). Rapporten er i sin form en opdatering af en lignende rapport fra 2010 - dengang med Sektoren for Regional Udvikling og Koncern HR i Region Nordjylland samt Beskæftigelsesregion Nordjylland som anstiftere.

En arbejdsgivervinkel

Hvor rapporten fra 2010 havde fokus på den generelle nordjyske beskæftigelsessituation indenfor velfærdsområdet, er udgangspunktet for indeværende rapport en *arbejdsgivervinkel*. Region Nordjylland og de nordjyske kommuner er arbejdsgivere for adskillige tusinde velfærdsuddannede – og praktiksted for elever og studerende fra uddannelserne. Med dette udgangspunkt er formålet med rapporten at skabe et kvalificeret afsæt for at kunne løse forventede fremtidige arbejdskraft- og kompetencebehov på de kommunale og regionale arbejdspladser indenfor velfærdsområdet

Det er hensigten, at rapporten skal være grundlag for politiske drøftelser og for debat og dialog med interessenter og samarbejdspartnere på området. F.eks. i forhold til spørgsmål om

- › Sammensætningen af personalegrupper
- › Anvendelse af deltid/fuldtid i ansættelserne
- › Rekrutterings- og fastholdelsestiltag

› Optag på de forskellige uddannelser

Undervejs i rapportens tilblivelse har der været nedsat en styregruppe og en projektgruppe med deltagelse fra Koncern HR i Region Nordjylland og KKR Nordjylland. Grupperne har været med til at kvalificere undersøgelsens indhold, design og udførelse gennem hele processen.

Koncern HR i Region Nordjylland og KKR Nordjylland har således valgt en ”simple” organisering til sammenligning med den tilsvarende rapport fra 2010, hvor flere interessenter var inddraget i såvel styre- som referencegruppe. Den simple organisering er for det første valgt, fordi det denne gang er arbejdsgivervinklen, der er udgangspunkt – og det er dermed også arbejdsgiverne, der er repræsenteret i styregruppen. Og for det andet fordi der qua rapporten fra 2010 og tilsvarende rapporter fra andre regioner efterhånden er udviklet en metode, som betyder, at en stor del af processen har været gentagelser - blot med opdateret datamateriale.

Ikke endegyldige sandheder

Det er svært at spå om fremtiden. Det gælder ikke mindst på velfærdsområdet, som i disse år undergår store forandringer blandt andet som følge af den demografiske og teknologiske udvikling og de økonomiske rammevilkår. Det er derfor vigtigt, at se analysens resultater, som det de er: Der er ikke tale om endegyldige sandheder, men om tekniske fremskrivninger, der har til formål at kortlægge, hvordan behovet for arbejdskraft vil udvikle sig under forskellige antagelser om "hvad nu hvis...". "Hvad nu hvis"- antagelserne har i praksis taget form af fem scenarier for udviklingen i efterspørgslen efter velfærdsuddannede i Nordjylland.

2.1 Datagrundlag

Analysen af behovet for velfærdsuddannet arbejdskraft i Region Nordjylland er baseret på følgende dataindsamling:

- › Gennemførelse af desk research
- › Interview med relevante fagpersoner
- › Analyse af den historiske udvikling
- › Fremskrivning af udbuddet af og efterspørgsel efter velfærdsuddannet arbejdskraft i Region Nordjylland.

Gennemførelse af desk research

Formålet med desk researchen har været at opnå indsigt i de forskellige udviklingstendenser, der præger social- og sundhedssektoren og lærer- og pædagogområdet i disse år, og den betydning de har for udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter velfærdsuddannede generelt og for de enkelte faggrupper mere specifikt. Desk researchen er baseret på en gennemgang af nyere relevante publikationer, artikler mv.

Interview med relevante fagpersoner

Der er gennemført i alt 6 gruppeinterview, 2 individuelle interview og 11 telefoninterview med repræsentanter for arbejdsgivere på regionalt og kommunalt niveau, uddannelsesinstitutioner og arbejdstagerorganisationer. Styregruppen har udpeget de personer, der er gennemført interview med.

	Formålet med interviewene har været at indhente relevante fagpersoners viden om de tendenser, der vil komme til at præge social- og sundhedssektoren og lærer- og pædagogområdet de kommende år, herunder forventet udvikling i efterspørgslen efter de enkelte faggrupper.
Analyse af den historiske udvikling	Formålet med analysen af den historiske udvikling har været at beskrive, hvordan udviklingen i udbuddet af og efterspørgslen efter de enkelte faggrupper har udviklet sig de sidste ti år i Region Nordjylland. Analysen af den historiske udvikling er baseret på registerdata fra Danmarks Statistik, Undervisningsministeriets databank og Arbejdsmarkedsstyrelsens DREAM-database³. De nyeste offentlige tilgængelige data fra Den Registerbaserede Arbejdsstyrke Statistik (RAS), som vi har adgang til via forskermaskinen, er opgjort ultimo november 2011⁴. COWI har suppleret med data for 2013 fra DREAM-databasen således, at den historiske udvikling afspejler udviklingen frem til i dag.
Fremskrivning af udbud og efterspørgsel	De fremskrivninger, som analysen er baseret på, har karakter af tekniske fremskrivninger, hvor udbud og efterspørgsel er fremskrevet uafhængig af hinanden. Tekniske fremskrivninger af denne type må ikke opfattes som prognoser for den mest sandsynlige udvikling i Region Nordjylland, men alene som beregningstekniske redskaber, der kan vise, hvordan behovet for velfærdsuddannede i Region Nordjylland vil udvikle sig under forskellige antagelser om <i>'hvad nu hvis'</i>. Hermed opnås et grundlag for at sætte aktivt ind, så potentielle fremskrevne ubalancer ikke bliver en realitet, og et billede af, hvordan situationen vil se ud under forskellige antagelser om udviklingen i enten udbuddet eller efterspørgslen. Fremskrivningen af udbuddet er baseret på: ➤ De 16-66 åriges aldersudvikling de kommende 10 år ➤ Befolkningens uddannelsesfrekvenser ➤ Udviklingen i tilgangen til uddannelserne og fuldførelsesprocenterne for uddannelserne ➤ Befolkningens erhvervsfrekvenser ➤ De forventede effekter af pensions- og efterlønsreformen Fremskrivningen af efterspørgslen er baseret på fire grundlæggende scenarier samt et alternativt scenarie:

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

⁴ Danmarks Statistik benævner disse tal 2012.

De fem scenarier

- > **Behovsscenalet** antager, at udviklingen i efterspørgslen efter den enkelte faggruppe vil følge udviklingen i antallet af personer i den relevante brugergruppe. For folkeskolelærere vil det f.eks. sige udviklingen i antallet af børn i alderen 7-15 år⁵.
- > **Nulvækstscenalet** antager, at udviklingen i efterspørgslen efter den enkelte faggruppe vil svare til efterspørgslen, som den tegner sig i dag, og dermed til det aktuelle antal af arbejdspladser inden for den enkelte faggruppe i Nordjylland.
- > **Branchescenalet** antager, at udviklingen i efterspørgslen efter den enkelte faggruppe vil følge den forventede udvikling i antallet af arbejdspladser inden for den mest relevante branche. For folkeskolelærere vil det f.eks. sige udviklingen i antallet af arbejdspladser inden for branchen undervisning.
- > **Uddannelsesscenalet** antager, at efterspørgslen efter den enkelte faggruppe vil følge den forventede udvikling i antallet af arbejdspladser inden for den tilsvarende, overordnede uddannelsesgruppe. For sygeplejersker vil det f.eks. sige antallet af arbejdspladser besat af personer med en mellemlang videregående sundhedsuddannelse i Nordjylland.
- > **Et alternativt scenarie**, udarbejdet for de fleste faggrupper, som tager højde for nogle af de eksterne faktorer, som ikke fanges af de fire grundlæggende scenarier. De alternative scenarier er fastlagt af den styregruppe, som har været tilknyttet analysen med udgangspunkt i bl.a. den historiske udvikling og de interviews, der er foretaget med nøglepersoner som led i analysen. Hvilket alternativt scenarie, der er valgt, fremgår i præsentationen af den enkelte faggruppe på de følgende sider.

Denne sammenfatning præsenterer hovedkonklusionerne af analysen, mens flere detaljer om baggrund, metode og resultater fremgår af hovedrapportens øvrige kapitler.

2.2 Overordnede konklusioner

Udsigt til overskud af arbejdskraft for mange faggrupper

Som det fremgår af tabellen nedenfor, tyder resultaterne af fremskrivningerne på, at der på de fleste områder i de kommende år vil blive uddannet flere, end der er brug for. Indenfor enkelte faggrupper peger nogle af scenarierne dog på potentiel mangel eller rekrutteringsproblemer - særligt når de alternative scenarier inddrages.

De alternative scenarier er omtalt nærmere i hovedrapporten, bilag A2.

⁵ For jordemødre vil det sige udviklingen i antallet af 0-årige. For de øvrige faggrupper inden for sundhedsområdet vil det sige udviklingen i befolkningens gennemsnitsalder. For pædagoger og pædagogiske assistenter fremskrives 2/3 af udviklingen på grundlag af udviklingen i antallet af børn under 7 år, mens 1/3 fremskrives på grundlag af en fremskrivning af antallet udviklingshæmmede. For socialrådgivere antages efterspørgslen at følge væksten i antallet af erhvervsaktive.

Tabel 2-1 De overordnede resultater af fremskrivningerne

	Mangel	Rekrutteringsproblemer	Overskud	Anvendt alternativt scenarie
Bioanalytikere ⁶	De tre øvrige Scenarier	Nulvækstscenarie og alternativscenarie		Balance mellem udbud og efterspørgsel
Ergoterapeuter			Alle scenarier	Tilgang til uddannelsen som i 2008
Ernæring og sundhed ⁶			Alle scenarier	Intet alternativ
Ernæringsassistent			Alle scenarier	Tilgang til uddannelsen som i 2008
Fysioterapeuter			Alle scenarier	Tilgang til uddannelsen som i 2011
Jordemødre ⁷			Alle scenarier	Intet alternativ
Lægesekretærer			Alle scenarier	Tilgang til uddannelsen som i 2008
Radiografer ⁷			Alle scenarierne	Årlig tilgang til uddannelsen øges fra 54 til 80
Social og sundhedshjælpere	Alle øvrige Scenarier		Alternativscenariet	Fald i efterspørgsel i balance m sosu assistenter
Social og sundhedsassistenter		Alternativscenarie	Alle øvrige scenarier	Stigning i efterspørgsel i balance m. sosu hjælpere
Socialrådgivere			Alle scenarier	Intet alternativ
Sundhedsplejerske			Alle scenarier	Intet alternativ
Sygeplejersker		Alternativscenarie	Alle øvrige scenarier	Stigende efterspørgsel i balance m. sosu assistenter
Tandklinikassistent			Alle scenarier	Tilgang til uddannelsen som gennemsnittet for perioden 2001 - 2011
Folkeskolelærere			Alle scenarier	Tilgang til uddannelsen reduceres til 215 pladser
Pædagoger			Alle scenarier	Tilgang til uddannelsen som i 2008
Pædagogiske assistenter			Alle scenarier	Overtager 10 % af de ikke-uddannedes beskæftigelse inden for børnepasning

Mangel defineres her som underskud af arbejdskraft. Rekrutteringsproblemer defineres som den situation, hvor overskuddet er mindre end 5 % af det samlede udbud af faggruppen. Overskud defineres som den situation, hvor overskuddet er større end 5 % af det samlede udbud af faggruppen.

⁶ Bioanalytikeruddannelsen og professionsbacheloruddannelsen i ernæring og sundhed udbydes i Midtjylland men ikke i Nordjylland, hvorfor man fra nordjysk side ikke direkte kan påvirke tilgangen til disse uddannelser.

⁷ Radiograf- og jordemoderuddannelsen udbydes i Nordjylland men ikke i Midtjylland. Nordjylland har dermed også et ansvar for at sikre uddannede til Midtjylland.

Faggrupper med forventet overskud af arbejdskraft

Det forventede overskud af arbejdskraft skal bl.a. ses i lyset af, at tilgangen til flertallet af uddannelserne har været stigende i de senere år. Det betyder alt andet lige, at antallet af nyuddannede vil stige i de kommende år. Da tilbagetrækningsreformen samtidig vil betyde, at flere bliver længere tid på arbejdsmarkedet, vil det samlede udbud af arbejdskraft stige.

Efterspørgslen efter arbejdskraft forventes også at stige for flere af faggrupperne, men ikke i samme grad som udbuddet. Det betyder, at selvom der skulle blive et øget behov inden for en specifik faggruppe i de kommende ti år, vil det ikke nødvendigvis give anledning til rekrutteringsvanskeligheder eller mangel på arbejdskraft.

En medvirkende faktor er desuden forventningen om en meget afdæmpet udvikling i den offentlige økonomi de kommende år. Effektivisering vil derfor i høj grad være på dagsordenen i regioner og kommuner, hvilket også – alt andet lige – vil få betydning for efterspørgslen efter medarbejdere til den offentlige sektor.

Faggrupper med risiko for rekrutteringsvanskeligheder eller mangel

Der er enkelte faggrupper, hvor fremskrivningerne tyder på, at der vil kunne opstå rekrutteringsvanskeligheder og/eller situationer med mangel på arbejdskraft i hele eller dele af den belyste periode. Det drejer sig om bioanalytikerne, hvor der ses en mangel på arbejdskraft i tre af scenarierne i analyseperioden, mens der i nulvækstscenariet og alternativscenariet forventes at opstå rekrutteringsproblemer. Hvad angår efterspørgslen efter social- og sundhedshjælpere viser fremskrivningen, at der vil opstå mangel på hjælpere i hele analyseperioden, mens det alternative scenarie viser et overskud af hjælpere.

Skift i efterspørgslen på sygeplejerske og social- og sundhedsområdet?

For de resterende faggrupper forventes der med undtagelse af social- og sundhedsassistenter og sygeplejersker - overskud af medarbejdere i alle scenarier i hele analyseperioden. De udarbejdede alternative scenarier for henholdsvis sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter er baseret på en antagelse om, at efterspørgslen efter social- og sundhedshjælpere vil blive reduceret på bekostning af en øget efterspørgsel efter henholdsvis sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter. Fremskrivningerne viser således, at der frem mod 2023 kan opstå rekrutteringsproblemer for begge grupper, såfremt disse mekanismer i forhold til efterspørgslen efter de tre faggrupper bliver en realitet.

De alternative scenarier er netop udarbejdet på baggrund af de tendenser, der allerede tegner sig både i primær- og sekundærsektor – og som rapportens interview peger på vil blive forstærket yderligere de kommende år.

Der er således en stigende tendens til, at kravene til det faglige niveau hos det sundhedsfaglige personale både i primær- og sekundærsektor øges gradvist. Tendenser, som allerede i et vist omfang afspejles i Region Nordjylland, hvor beskæftigelsesudviklingen i Regionen i perioden 2010 til 2013 netop viser et relativt markant fald i ansættelsen af social- og sundhedspersonale, mens ansættelsen af sygeplejersker er relativt stabil i den givne årrække. En udvikling, som forventes at fortsætte, og som derfor vil komme til at præge efterspørgslen efter henholdsvis social- og sundhedshjælpere, -assistenter og sygeplejersker.

Den ændrede arbejdsdeling mellem regionen og kommunerne og det øgede behov for fleksibilitet i opgaveløsningen forventes at få stor betydning for sammensætningen af medarbejderstaben i kommunerne og Regionen på plejeområdet. Der er allerede på nuværende tidspunkt en tendens til, at kommunerne i højere grad efterspørger sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter, fysio- og ergoterapeuter, men til gengæld færre social- og sundhedshjælpere.

Denne udvikling skyldes bl.a. dels den øgede vægt på hverdagsrehabilitering, forebyggelse og genoptræning i kommunerne og dels den øgede vægt på accelererende og kortere patientforløb på sygehusene. Social- og sundhedsassistenter og sygeplejerskerne oplever en stigende efterspørgsel efter deres kompetencer i kommunalt regi, mens efterspørgslen efter social- og sundhedshjælpere forventes at falde. På sygehusene viser udviklingen sig ved at efterspørgslen efter social- og sundhedsassistenter er faldende, medens behovet for sygeplejersker er stabilt.

Udviklingen i efterspørgslen efter social- og sundhedsassistenter vil også hænge sammen med muligheden for at rekruttere et tilstrækkeligt antal sygeplejersker. På samme måde vil efterspørgslen efter social- og sundhedshjælpere også afhænge af, om det er muligt at rekruttere et tilstrækkeligt antal social- og sundhedsassistenter. Efterspørgsel efter og rekruttering af disse faggrupper er dermed i et vist omfang forbundne, og der er en vis substitution mellem grupperne.

I denne analyse er situationen søgt håndteret i de alternative scenarier. I de alternative scenarier antages at efterspørgslen efter social- og sundhedsassistenter og sygeplejersker øges hvorimod efterspørgslen efter social- og sundhedshjælpere reduceres tilsvarende.

2.3 Effekten af konkrete tiltag

Analysen beregner også effekten af en række mulige tiltag for at reducere manglen på arbejdskraft inden for de faggrupper, hvor der er risiko for dette. Det drejer sig om følgende tiltag:

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

Analysen tager ikke stilling til, om det vil være muligt at implementere de enkelte tiltag i praksis, men udelukkende hvilken effekt det vil have, hvis det er muligt.

Eftersom der forventes overskud af de fleste faggrupper frem mod 2023 er det ikke i første omgang så relevant at se nærmere på hvilke tiltag, der kan iværksættes med henblik på at reducere manglen på arbejdskraft.

Det kan vise sig mere relevant at overveje at reducere optaget på nogle af uddannelserne frem for at øge det – netop med henblik på at reducere overskuddet af arbejdskraft. En mere positiv konjunkturudvikling de kommende år kan dog i sig selv

medvirke til at reducere optaget på uddannelserne, hvis uddannelsessøgende i højere grad søger mod uddannelser, der retter sig mod privat beskæftigelse.

Der, hvor der er mulighed for at "skrue på nogle knapper" i tilfælde af mangel, er blandt andet i forhold til bioanalytikerne, hvor der ses et stort tilbagerekruiteringspotentiale af medarbejdere fra f.eks. den private sektor. For sygeplejerskernes vedkommende vil det i tilfælde af mangel være relevant med reduktion af deltidsansættelser og/eller øget optag på uddannelsen. I tilfælde af mangel på social- og sundhedsassistenter vil man på kort sigt kunne øge udbuddet ved at reducere antal deltidsansatte og tilbagerekruitere personer fra andre brancher. På længere sigt vil særligt flere i uddannelse kunne øge arbejdsstyrken markant.

2.4 De vigtigste ændringer siden analysen i 2010

Denne analyse viser, at der for flere uddannelser er fremkommet resultater, som adskiller sig fra resultaterne i analysen fra 2010. De overordnede forskelle kan henføres til dels nye regler på efterløns- og pensionsområdet, og at tilgangen til uddannelserne på flere områder er øget betydeligt de sidste par år. Resultaterne bør ligeledes ses i lyset af de trængte offentlige budgetter og dermed et generelt øget fokus på effektivisering i den offentlige sektor, jf. hovedrapportens afsnit 2.2. En situation, der alt andet lige må forventes at påvirke efterspørgslen efter medarbejdere i den offentlige sektor.

Af tabellen neden for er redegjort nærmere for, hvordan de væsentligste forskelle mellem resultaterne i 2010 og 2013 opstår.

Tabel 2-2: Oversigt over forskelle i fremskrivningsresultater, 2010 – 2013.

Faggruppe	Resultat Analyse 2010	Resultat Analyse 2013	Sammenligning (vækst i beskæftigelse regnet fra 2011 til 2023 i begge analyser)
Bioanalytikere	Mangel	Mangel	Sammenfald
Ergoterapeuter	Overskud	Overskud	Sammenfald
Ernæring og sundhed	Måske overskud	Overskud	Sammenfald
Ernæringsassistent	Måske overskud	Overskud	Sammenfald
Fysioterapeuter	Overskud	Overskud	Sammenfald
Jordemødre	Måske overskud	Overskud	Sammenfald
Lægesekretær	Overskud	Overskud	Sammenfald
Radiografer	Måske overskud	Overskud	Sammenfald
Social- og sundhedsassistenter	Måske mangel	Overskud (balance i alternativt scenarie)	Øget arbejdsstyrke: Stigende tilgang samt tilbagetrækningsreform. Desuden forventet 7% fald i beskæftigelsen mod 1,5% stigning tidligere
Social- og sundhedshjælpere	Mangel	Mangel (overskud i alternativt scenarie)	Sammenfald
Socialrådgiver	Måske mangel	Overskud	Øget arbejdsstyrke: Kraftig vækst i tilgangen samt tilbagetrækningsreform
Sundhedsplejerske	Mangel	Overskud	Øget arbejdsstyrke: Tilbagetrækningsreform, samt forventet kun 6% stigning i beskæftigelsen mod 10% stigning i 2010
Sygeplejersker	Mangel	Overskud (balance i alternativt scenarie)	Øget arbejdsstyrke: Kraftig vækst i tilgang samt tilbagetrækningsreform. Desuden forventet kun 5% stigning i beskæftigelsen mod 10% stigning i 2010
Tandklinikassistent	Mangel	Overskud	Øget arbejdsstyrke: Stigning i tilgang i 2011, samtidig 9% fald i beskæftigelsen mod 1,5% stigning i 2010
Folkeskolelærer	Overskud	Overskud	Sammenfald
Pædagog	Overskud	Overskud	Sammenfald
Pædagogisk assistent	Måske overskud	Overskud	Sammenfald

Bemærk: Stigning i tilgangen henviser til stigning i optag på de pågældende uddannelser. Henvisning til tilbagetrækningsreform omhandler effekten af ændrede regler for efterløn og pension. Stigning og fald i beskæftigelsen henviser LINE modellens forventninger, jf. COWIs model for fremskrivning af beskæftigelsen.

I tabel 1.3 er der redegjort for, hvordan tilbagetrækningsreformen påvirker arbejds-kraftudbuddet for de enkelte uddannelsesgrupper. For ernæring og sundhed, radio-graf og sundhedsplejerske er arbejdsstyrken for lille til at man kan beregne er-hvervsfrekvensen med tilstrækkelig sikkerhed.

Tabel 2-3: Effekt af tilbagetrækningsreform – den procentvise stigning af den sam-lede arbejdsstyrke i 2023 for hver uddannelsesgruppe.

Faggruppe	Effekt af tilbagetræknings-reformen. Øgning i ar-bejdsstyrken i procent
Bioanalytiker	10 %
Ergoterapeut	3 %
Ernæring og sundhed	-
Ernæringsassistent	7 %
Fysioterapeut	2 %
Jordemoder	3 %
Lægesekretær	2 %
Radiograf	-
Social- og sundhedsass.	7 %
Social- og sundhedshjælpere	15 %
Socialrådgiver	4 %
Sundhedsplejerske	-
Sygeplejerske	8 %
Folkeskolelærer	6 %
Pædagog	8 %
Pædagogisk assistent	4 %

2.5 Social- og sundhedsområdet

Dette afsnit opsummerer resultaterne for de faggrupper, der er analyseret inden for social- og sundhedsområdet.

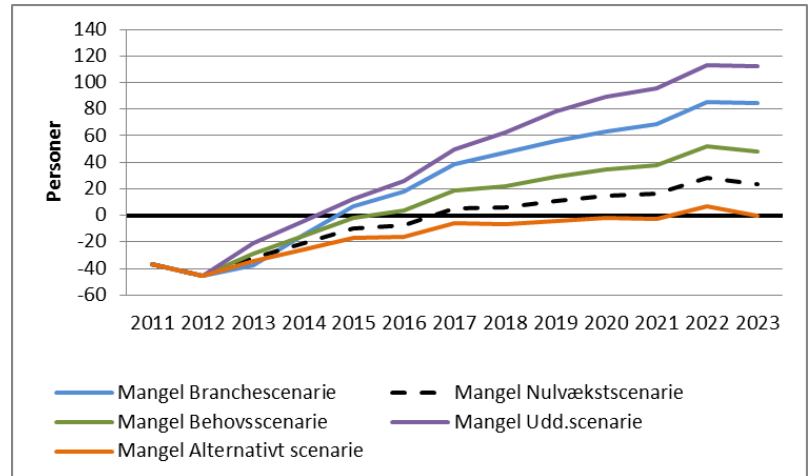
Linjerne over den vandrette sorte streg (over nulpunktet) viser **manglen** på ar-bejdskraft inden for de respektive scenarier samt udviklingen frem mod 2023. Lin-jerne under den sorte vandrette streg (under nulpunktet) viser **overskuddet** af fag-grupperne samt udviklingen frem mod 2023. Tallet på Y-aksen angiver det eventu-elle omfang af ubalancen (antal personer).

2.5.1 Bioanalytikere

For bioanalytikerne viser alle scenarier nogenlunde ligevægt i udbud og efterspørgsel frem til ca. 2014/2015. Herefter viser fremskrivningen af fire af scenarierne en **mangel** på bioanalytikere i størrelsesordenen 20 til 115 personer i 2023 – svarende til mellem 3 % og 21 % af arbejdsstyrken. Der kan således på sigt opstå rekrutteringsproblemer i forhold til bioanalytikerne, omend der er nogle modsatrettede tendenser, der trækker i hver deres retning i forhold til mangel versus underskud.

For bioanalytikerne er alternativscenariet baseret på en forventning om, at efterspørgslen matcher udbuddet, eftersom bioanalytikeruddannelsen ikke udbydes i Region Nordjylland, og der derfor ikke kan justeres på optag ud fra et regionalt perspektiv.

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

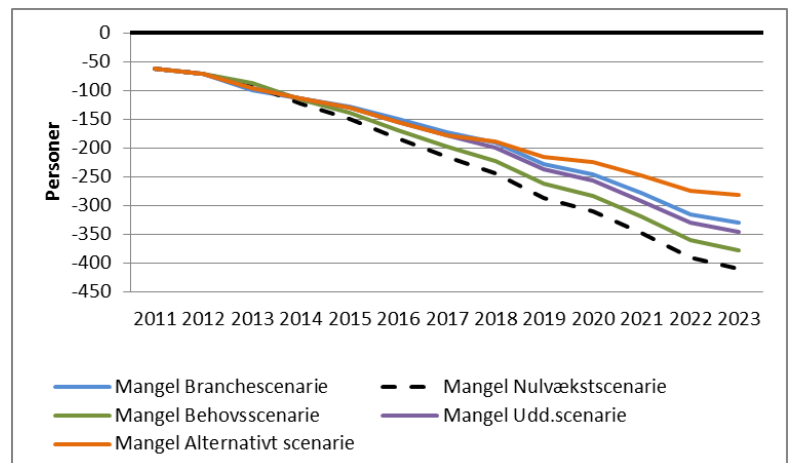


2.5.2 Ergoterapeuter

Der ser ud til at blive **overskud** af ergoterapeuter frem mod 2023. Det skyldes først og fremmest, at det samlede udbud af ergoterapeuter forventes at vokse mere end efterspørgslen. Det er dog ikke sandsynligt, at et overskud af den størrelsesorden bliver til virkelighed. Både udbuddet og efterspørgslen efter ergoterapeuter vil blive påvirket af et overskud i den størrelsesorden – f.eks. en reduktion i uddannelsessøgningen.

I alternativscenariet er der indregnet en forudsætning om, at optaget frem mod 2023 svarer til optaget på ergoterapeutuddannelsen i 2008. Denne fremskrivning viser, at udbuddet ligeledes vil overstige efterspørgslen frem mod 2023 – dog en smule mindre end fremskrivningen af den nuværende arbejdsstyrke.

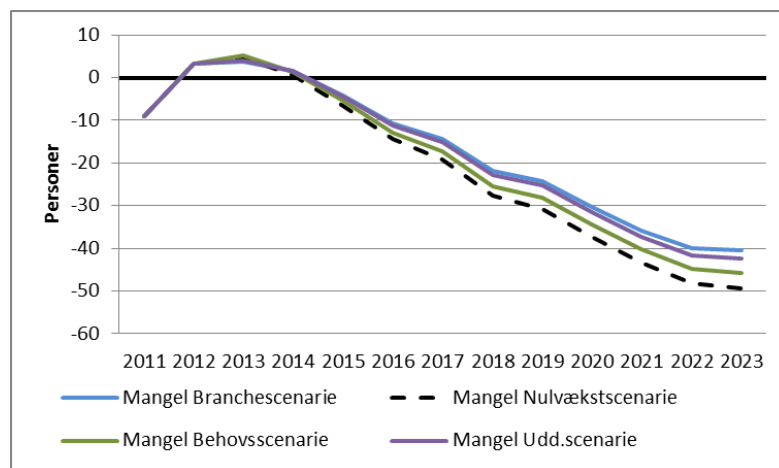
Ergoterapeuter - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).



2.5.3 Ernæring- og sundhed (professionsbachelor)

Fremskrivningen tyder på, at der vil blive **overskud** af professionsbachelorer i ernæring og sundhed frem mod 2023. Først og fremmest som følge af, at arbejdsstyrken forventes at vokse. Det fremskrevne overskud vil i 2023 udgøre mellem 40 og 50 ernærings- og sundhedsassistenter svarende til mellem 32 % og 40 % af arbejdsstyrken. I praksis vil overskuddet formentlig ikke blive så stort. Både udbuddet og efterspørgslen efter faggruppen kan forventes at blive påvirket af et overskud i den størrelse. Der må forventes at blive et pres på tilpasningen af udbud og efterspørgsel for ernærings- og sundhedsuddannede i perioden frem til 2023, som følge af det store udbud. Det skal endelig bemærkes at uddannelsen rummer tre retninger og at rekrutteringsituationen kan være forskellig for retningerne. Indenfor retningen fødevarer, ledelse og service kan der være rekrutteringsproblemer.

Ernærings- og sundhed – prof. bachelor - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).



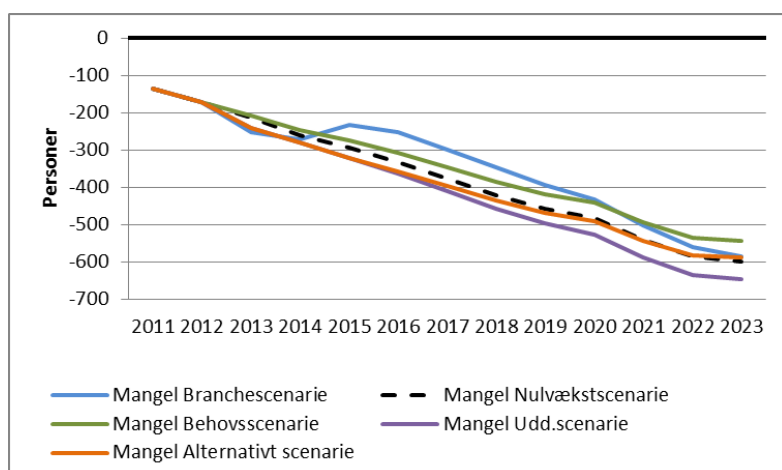
2.5.4 Ernæringsassistent

Fremskrivningen tyder på, at der vil blive **overskud** af ernæringsassistenter i løbet af perioden. Først og fremmest som følge af, at arbejdsstyrken forventes at vokse. Desuden er der relativt få over 50 årige med denne uddannelse, hvorfor afgang fra arbejdsmarkedet er lille. Det fremskrevne overskud vil i 2023 udgøre mellem 550 og 650 ernæringsassistenter.

I praksis vil overskuddet formentlig ikke blive så stort. Søgning til uddannelsen vil blive påvirket af et overskud. Endelig kan der vise sig en stigning i den private beskæftigelse.

I det alternative scenarie er der indsat en forudsætning om, at optaget på uddannelsen svarer til 2008 optaget.

Ernæringsassistent - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).



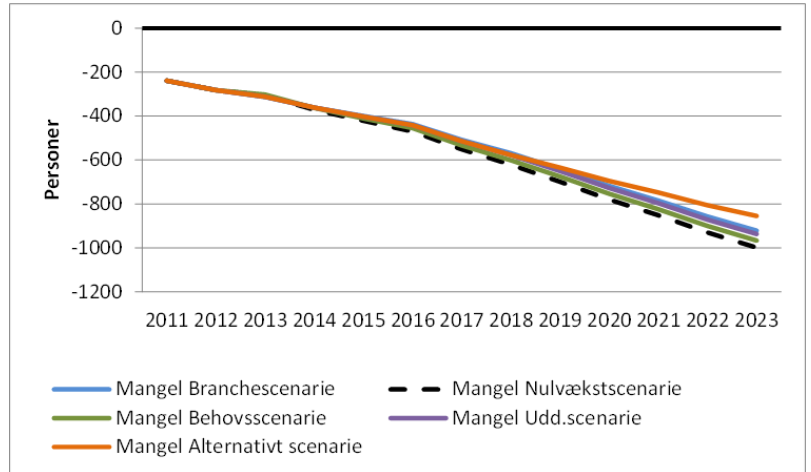
2.5.5 Fysioterapeut

Fremskrivningen viser, at der bliver et relativt markant **overskud** af fysioterapeuter i løbet af perioden først og fremmest som følge af, at arbejdsstyrken vokser mere end efterspørgslen.

Optaget på fysioterapeutuddannelsen er øget flere gange de senere år. I 2008 var der 80 studiepladser på uddannelsen i Nordjylland, men fra 2013 er optaget blevet øget fra 120 til 150 studerende, hvilket vil få markant effekt på arbejdsstyrken fra 2016 og 2017 og fremefter.

I det alternative scenarie er der indsat en forudsætning om et optag på uddannelsen svarende til optaget i 2011 (120 pladser).

Fysioterapeut - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).

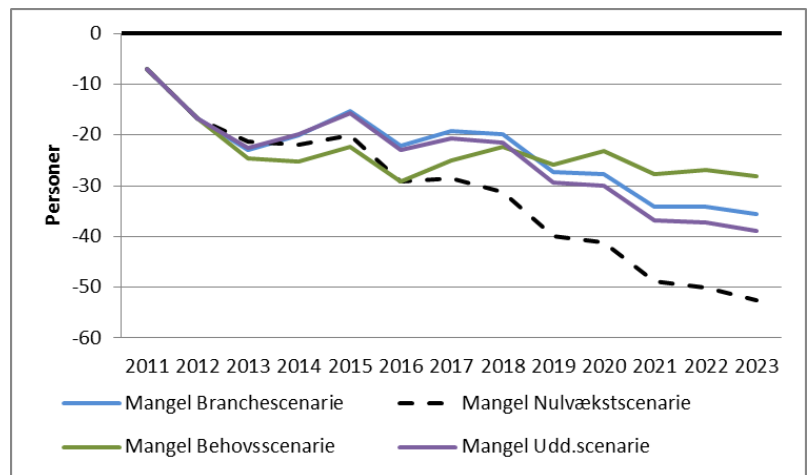


2.5.6 Jordemoder

Fremskrivningen viser et mindre **overskud** af jordemødre frem mod 2023. Efterspørgslen efter jordemødre forventes inden for de fire scenarier at være nogenlunde konstant frem mod 2023.

Der er dog tale om en relativt lille faggruppe, hvor balancen relativt nemt kan blive påvirket, ligesom balancen i høj grad også afhænger af efterspørgslen efter jordemødre i de øvrige regioner, idet Region Nordjylland udgør en af de få regioner, der udbyder uddannelsen.

Jordemoder - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).

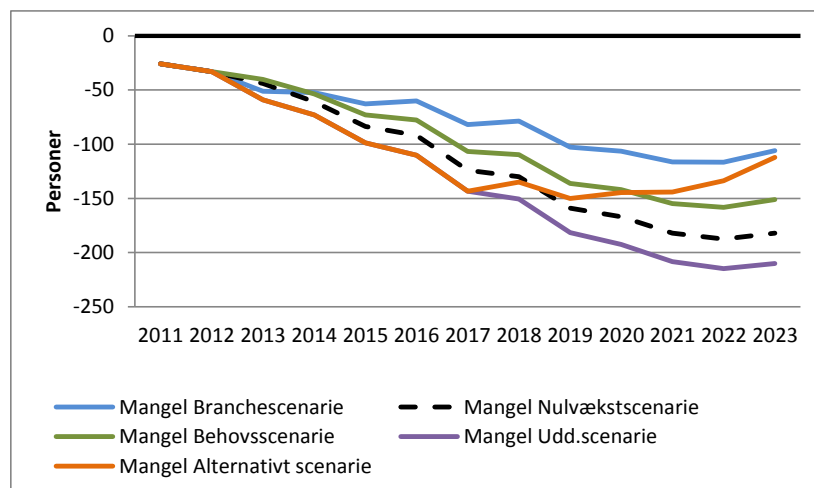


2.5.7 Lægesekretærer

Fremskrivningen af efterspørgslen efter lægesekretærer viser, at der fra nu og frem mod 2023 vil være **overskud** af lægesekretærer i størrelsesordenen 100 til 220 i 2023 svarende til mellem 11 % og 25 % af arbejdsstyrken.

Årsagen bør ses i lyset af den udbredte brug af it og digitale systemer i det daglige arbejde, der dels bidrager til at lette administrationsbyrden og samtidig reducere omfanget af opgaver for lægesekretærer. Gruppen kan dog også få nye roller i sundhedssystemet fremover, eksempelvis som koordinører i patientforløb. Det alternative scenarie er baseret på en forudsætning om et optag på uddannelsen svarende til 2008.

Lægesekretærer - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).

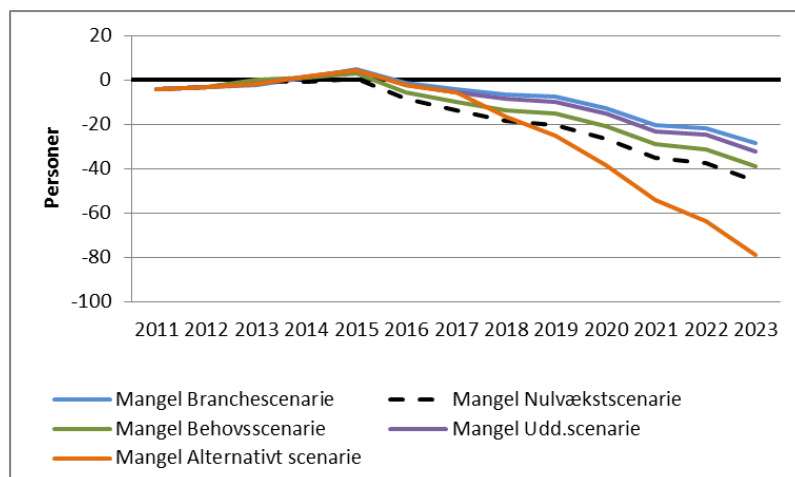


2.5.8 Radiograf

Fremskrivningen af efterspørgslen efter radiografer viser, at der på længere sigt kan forventes et mindre **overskud** af radiografer i Region Nordjylland. Overskuddet vil dog afhænge af de øvrige regioners efterspørgsel, idet Region Nordjylland er en af de få regioner, der udbyder uddannelsen. En reduktion i optaget på uddannelsen vil derfor kunne få negative konsekvenser for andre regioner. Fremskrivningen viser stabil efterspørgsel efter radiografer inden for alle fire scenarier, men arbejdsstyrken vil overstige efterspørgslen begyndende fra ca. 2017 og frem.

Det alternative scenarie er baseret på en forudsætning om et optag øget til 80. Fremskrivningen viser her, at der vil være ca. 40 flere radiografer i overskud i 2023 end tilfældet er i fremskrivningen af grundscenariet med et stabilt optag på 54.

Radiograf - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).

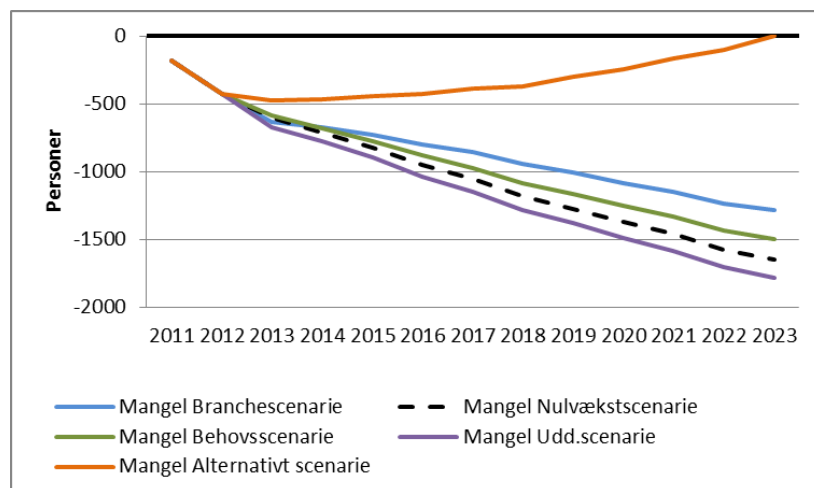


2.5.9 Social- og sundhedsassistent

Fremskrivningen viser, at der vil blive et markant **overskud** af social- og sundhedsassistenter frem mod 2023 i Region Nordjylland. En række udviklingstendenser peger p.t. på en øget efterspørgsel efter assistenter – f.eks. i tilfælde af mangel på sygeplejersker eller på bekostning af reduceret efterspørgsel efter social- og sundhedshjælpere.

Det alternative scenarie viser **rekrutteringsproblemer** og er baseret på en forudsætning om, at social- og sundhedsassistenter vil blive efterspurgt frem for hjælpere. I det alternative scenarie er der forventning om stigning i efterspørgslen efter assistenter, som matcher udbuddet frem mod 2023, men som således er på bekostning af efterspørgslen efter social- og sundhedshjælpere.

Social- og sundhedsassistent - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal =overskud af arbejdskraft).

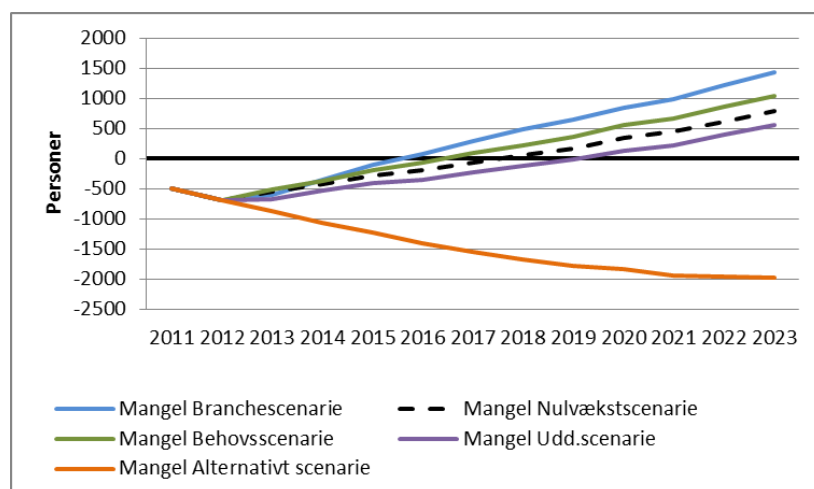


2.5.10 Social- og sundhedshjælper

Fremskrivningerne indikerer **mangel** på social- og sundhedshjælpere. Udviklingstendenserne peger dog snarere i retning af, at social- og sundhedshjælpernes arbejdsmarked bliver reduceret de kommende år. Det skyldes særligt, at social- og sundhedshjælpernes opgaver i fremtiden vil kræve flere kompetencer og i højere grad blive overtaget af social- og sundhedsassistenter.

Det alternative scenarie viser **overskud** og er således baseret på en forudsætning om, at social- og sundhedsassistenterne i stigende grad vil overtage social- og sundhedshjælpernes opgaver med et markant overskud af social- og sundhedshjælpere til følge. Det alternative scenarie viser således, at der i 2023 vil være et overskud på ca. 2.000 social- og sundhedshjælpere.

Social- og sundhedshjælper - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal =overskud af arbejdskraft).

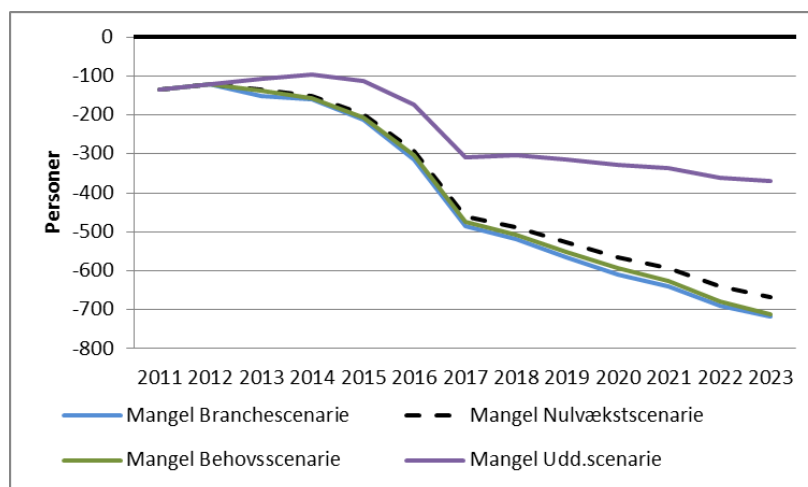


2.5.11 Socialrådgiver

Fremskrivningen viser, at der vil blive **overskud** af socialrådgivere – dog knap så meget i uddannelsesscenariet som i behovs- og nulvækstscenariet. Fremskrivningen viser endvidere, at der primært ifølge behovs-, branche- og nulvækstscenariet vil være overskud af arbejdskraft frem mod 2023.

På trods af en justering af optaget på socialrådgiveruddannelsen, som vil få effekt fra 2017, viser fremskrivningen stadig et relativt stort overskud i størrelsesordenen 380 til 710 frem mod 2023 - svarende til mellem 19 % og 36 % af arbejdsstyrken i 2023. En af forklaringerne er en stigning i optaget på socialrådgiveruddannelsen i årene 2010 – 2013.

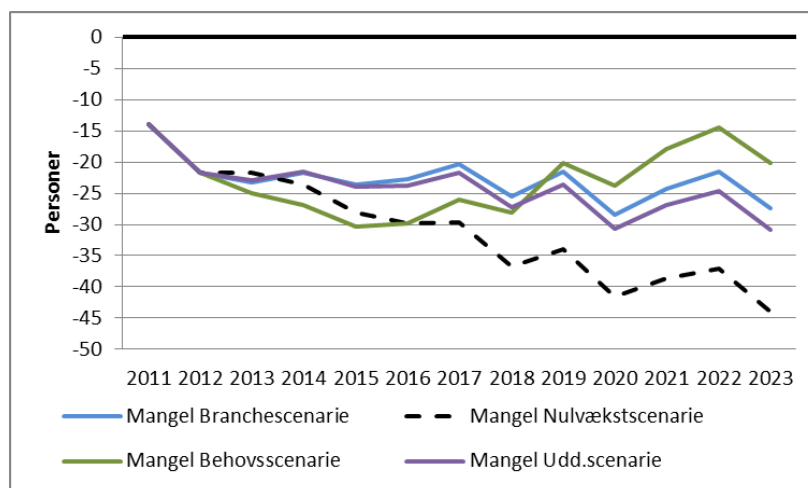
Socialrådgivere - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal =overskud af arbejdskraft).



2.5.12 Sundhedsplejerske

Fremskrivningen af sundhedsplejerskerne viser et mindre **overskud** frem mod 2023. Der er tale om en meget lille gruppe, hvorfor udbud/efterspørgsel relativt nemt kan blive påvirket – f.eks. af faldende børnetal. Fremskrivningen viser ligeledes nogle udsving inden for de respektive scenarier i forhold til efterspørgslen efter sundhedsplejersker.

Sundhedsplejerske- Mangel på arbejdskraft. (Negative tal =overskud af arbejdskraft)

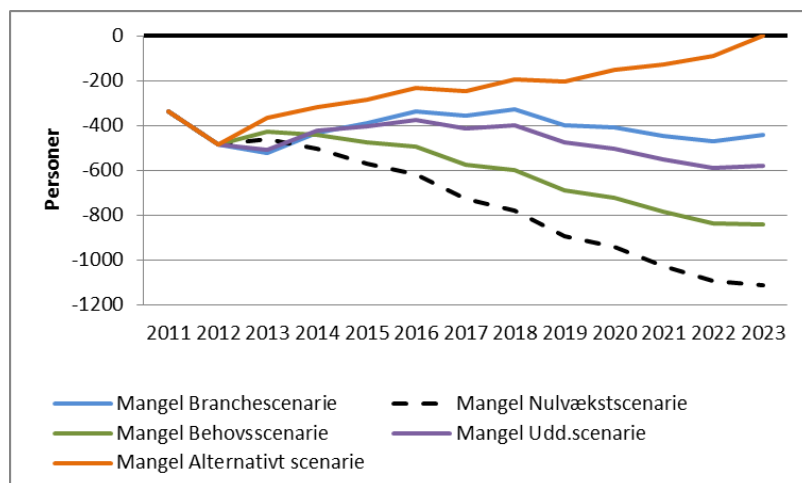


2.5.13 Sygeplejerske

De gennemførte fremskrivninger viser i det grundlæggende scenarie, at der vil være et stigende **overskud** af sygeplejersker i Region Nordjylland frem mod 2023.

På baggrund af forventning om behov for et øget uddannelsesniveau på plejeområdet er der opstillet et alternativt scenarie baseret på en stigende efterspørgsel efter sygeplejersker frem mod 2023. Dette scenarie viser **rekrutteringsproblemer**, idet efterspørgslen efter sygeplejersker i 2023 som udgangspunkt vil matche udbuddet under den forudsætning, at efterspørgslen efter sygeplejersker stiger frem mod 2023 – dog på bekostning af en forventet reduceret efterspørgsel efter social- og sundhedshjælpere.

Sygeplejerske - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal =overskud af arbejdskraft).

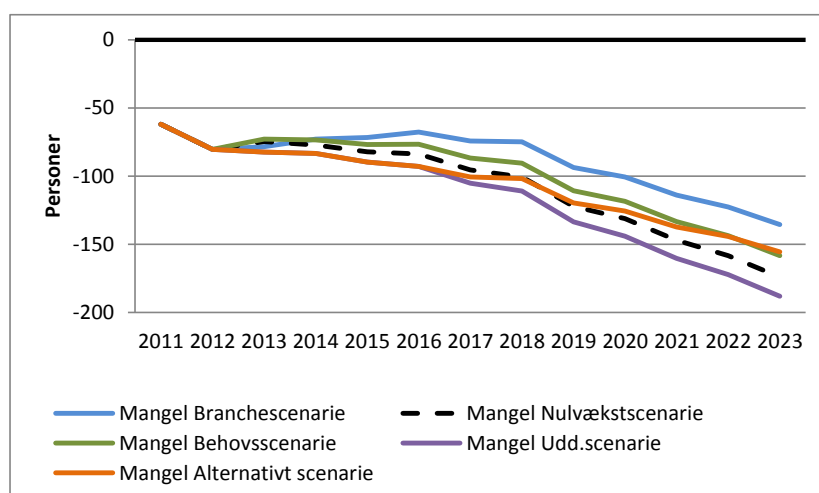


2.5.14 Tandklinikassistent

Frem til 2018 forventes udbud og efterspørgsel at forblive på det nuværende niveau. Herefter forventes udbuddet at stige, således at der opstår et stigende **overskud**. Der kan derfor forventes stigende ledighed blandt tandklinikassistenterne efter 2018. Hertil kommer, at arbejdskraftreserven, grundet den relativt lave erhvervsfrekvens, i forvejen er stor.

I det alternative scenarie er optaget på uddannelsen sat til det gennemsnitlige optag på uddannelsen i perioden 2001 – 011.

Tandklinikassistent - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal =overskud af arbejdskraft).



2.6 Lærer- og pædagogområdet

Dette afsnit opsummerer hovedkonklusionerne for pædagog- og lærerområdet.

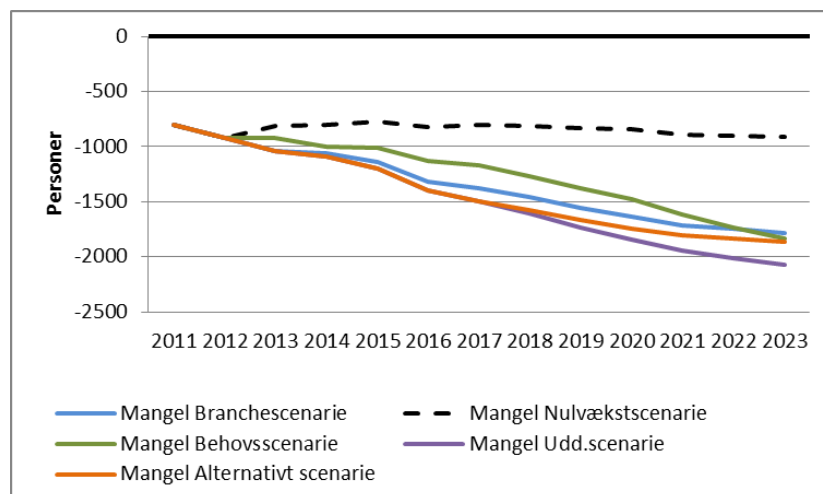
2.6.1 Folkeskolelærere

Antallet af arbejdspladser for folkeskolelærere i Nordjylland er de seneste år reduceret, hvilket har øget ledigheden til imellem 2-3 %. Samtidig har søgningen til uddannelsen været stor de seneste år.

Fremskrivningerne viser, at denne udvikling vil fortsætte og skabe et **overskud** af lærer på op mod 2.000 personer i 2023. Derudover kommer en række faktorer, der ikke indgår i fremskrivningerne, som samlet vil forstærke denne tendens.

I det alternative scenarie er optaget på uddannelsen blevet reduceret med ca. 20 % fra 270 til 215 personer årligt.

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



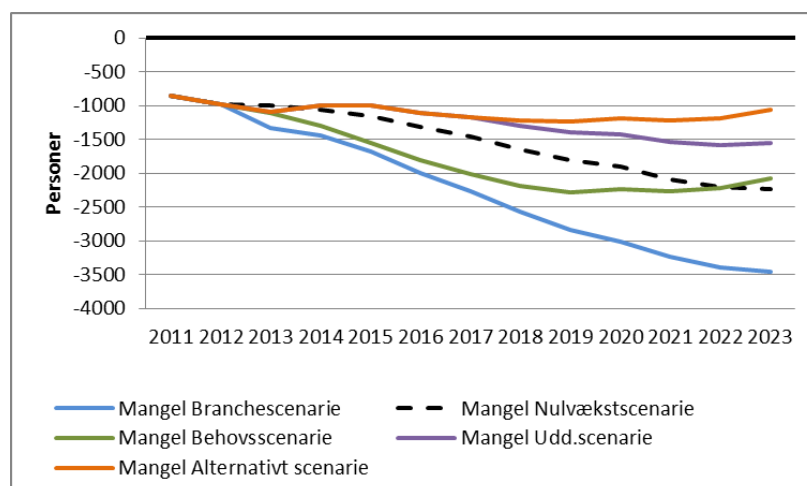
2.6.2 Pædagoger

Fremskrivningerne af de forskellige scenarier viser et stigende **overskud** af pædagoger i varierende grad frem mod 2023. I ingen af scenarierne vil den falde til under det aktuelle niveau.

Pædagogerne har hidtil fastholdt beskæftigelsen, men faldende børnetal vil sandsynligvis reducere pædagogerne arbejdsmarked i de kommende år. Samtidig er der tendenser til, at pædagogerne vil bevæge sig ind på nye fagområder som sundhed og ældreområdet imens folkeskolereformen vil være anledning for pædagogerne til at søge en stærkere tilknytning til folkeskolen.

I det alternative scenarie er optaget på uddannelsen reduceret til niveauet som i 2008.

Pædagog - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).

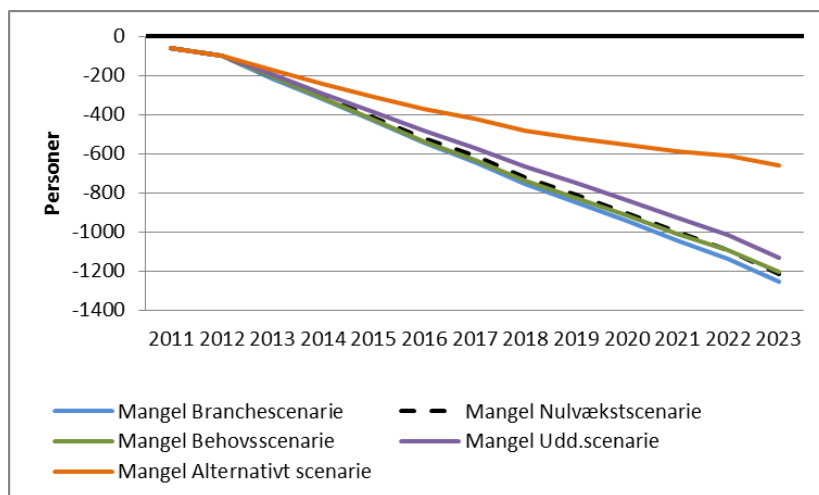


2.6.3 Pædagogisk assistent

Fremskrives udbuddet af pædagogiske assistenter lineært, vil der i 2023 være et markant **overskud**. Dette vil medføre en markant ledighed, idet efterspørgslen ikke forventes at stige tilsvarende.

Undtagelsen hertil er det alternaive scenarie, hvor præmissen er, at de pædagogiske assistenter overtager 10 % af de uddannedes beskæftigelse. I dette scenarie stiger efterspørgslen markant i forhold til de øvrige scenarier omend kun halvt så meget som det forventede udbud, hvilket gør, at ledigheden i 2023 potentielt vil omfatte halvdelen af arbejdsstyrken.

Pædagogisk assistent - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal =overskud af arbejdskraft)



3 Overordnede udviklingstendenser

Indeværende kapitel indeholder en beskrivelse af de udviklingstendenser, som forventes at komme til at påvirke sektorerne generelt samt udbuddet og efterspørgslen efter de enkelte faggrupper mere specifikt de kommende år.

Datagrundlag

Datagrundlaget består dels af de rapporter og artikler mv., som er medtaget i desk researchen, dels interview med fagpersonerne.

Hvorvidt der i de kommende år vil opstå mangel på eller overskud af de enkelte faggrupper, som er i fokus i denne rapport, vil afhænge af en lang række forskellige faktorer. Nogle af disse faktorer vil trække i én retning og andre i en anden retning. Nogle vil kun påvirke *enten* udbuddet *eller* efterspørgslen, mens andre vil påvirke *både* udbuddet *og* efterspørgslen men ikke nødvendigvis i samme retning.

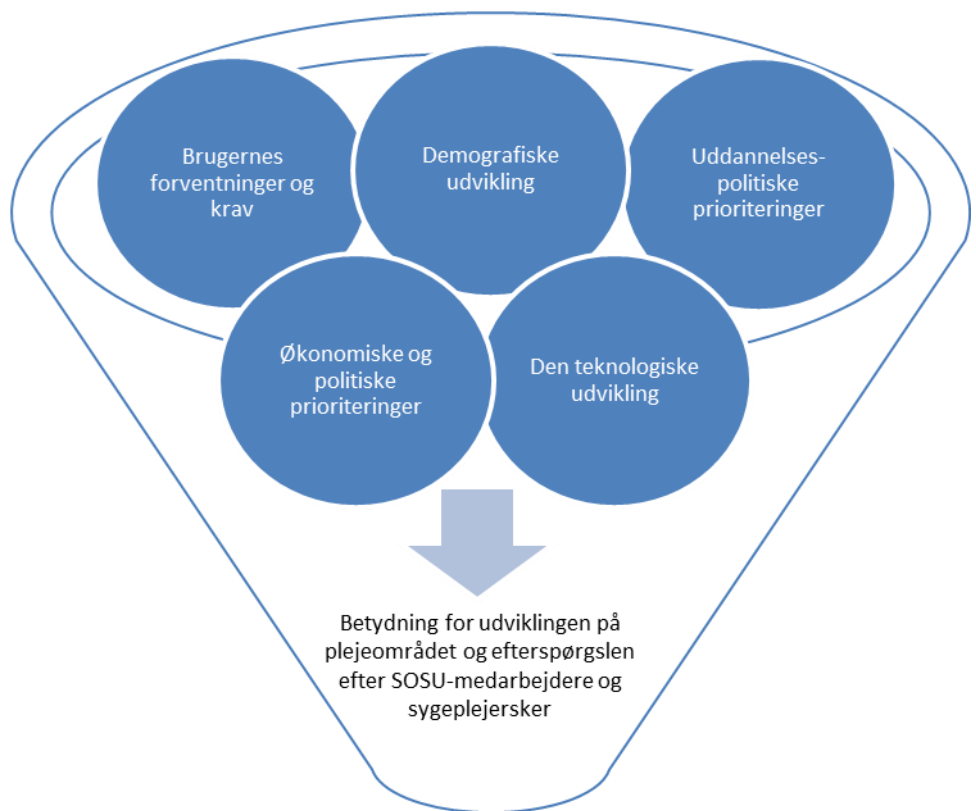
Den demografiske udvikling vil eksempelvis både resultere i en stigning i efterspørgslen efter sundhedsydelser og et fald i udbuddet af personer, som vil kunne tilbyde disse. Tilsvarende må nedgangen i børnetallet forventes at betyde behov for færre folkeskolelærere og pædagoger. Hvis der viser sig vanskeligheder med at rekruttere medarbejdere på nogle fagområder, kan resultatet i stedet være følgende:

- › En reduktion i serviceniveauet og/eller opretholdelse af samme serviceniveau som i dag.
- › Færre personaleressourcer (effektiviseringer)
- › Øget anvendelse af mindre arbejdskraftsafhængige metoder til at løse opgaverne på
- › Brug af andre personalegrupper til at løse opgaverne

3.1 Afgørende faktorer

I det følgende vil vi gennemgå nogle af de væsentligste faktorer, som forventes at påvirke udbuddet og efterspørgslen efter de analyserede faggrupper i de kommende år. Der vil særligt i forbindelse med gennemgangen af de forskellige faktorer være et selvstændigt fokus på tendenserne på plejeområdet og den betydning, de forventes at få for den samlede efterspørgsel efter primært social- og sundhedshjælpere og -assistenter og sygeplejersker i henholdsvis primær- og sekundærsektor. Faktorerne er vigtige at have in mente, når resultaterne af de tekniske fremskrivninger i næste kapitel vurderes, herunder i forbindelse med fastlæggelsen af det alternative scenarie. Der skelnes især mellem nedenstående faktorer:

Figur 3-1 De overordnede faktorer som forventes at ville påvirke efterspørgslen efter velfærdsuddannede fremover – og især social- og sundhedshjælpere og -assistenter samt sygeplejersker.



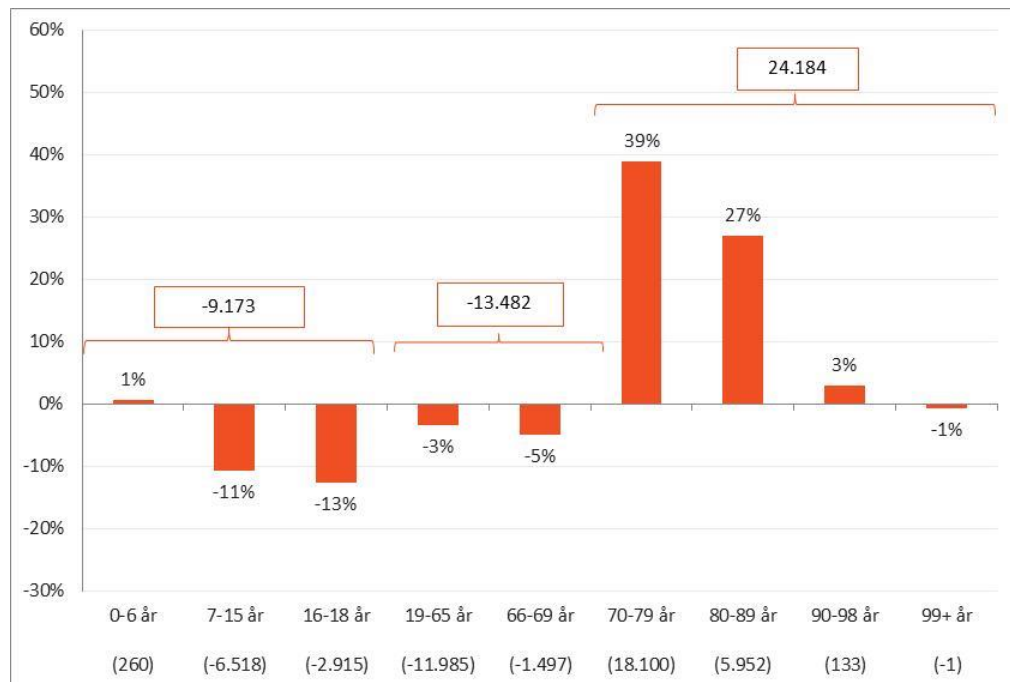
3.1.1 Den demografiske udvikling

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

Stor stigning i antallet af 70+ årige

De næste mange år vil der blive flere ældre, og særligt antallet af personer over 70 år vil stige markant. I Nordjylland bliver der ca. 24.000 flere borgere over 70 år i de kommende ti år, svarende til en stigning på ca. 33 procent, jf. figuren nedenfor.

Figur 3-2 Den procentvise ændring i antallet af borgere i Nordjylland fra 2013 til 2023, fordelt på aldersgrupper.

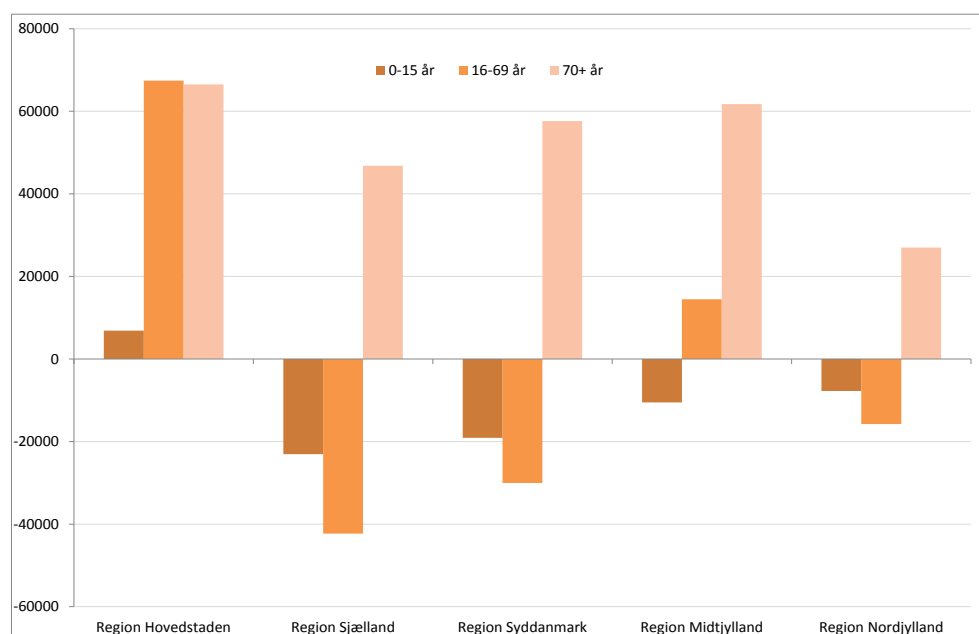


Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken (FRKM1112)

Nordjylland ligner de øvrige regioner, undtaget Hovedstaden

Stigningen i antallet af +70-årige modsvares af et fald i antallet af personer i aldersgruppen 19-69 år på 13.482 personer. Antallet af personer i den erhvervsaktive alder falder således, ligesom antallet af 7 – 15 årige og antallet af 16 – 18 årige falder. Kun de under 6 årige stiger en smule, men det er kun i Aalborg.

Figur 3-3 Den procentvise ændring i antallet af borgere fra 2013 til 2023, fordelt på aldersgrupper. Særsilt for de fem Regioner.

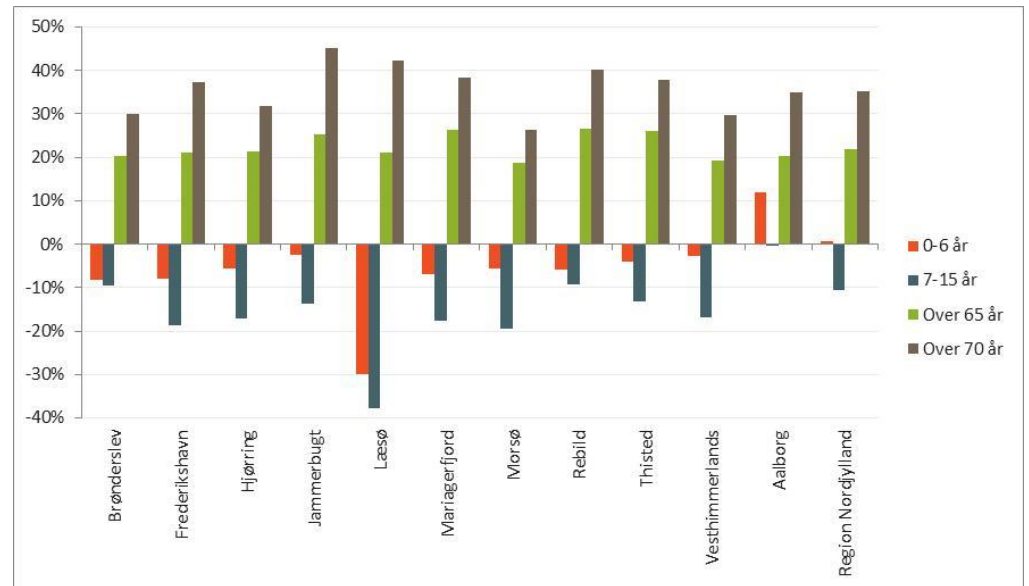


Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken (FRKM1112)

Størst stigning i 70+ årige i Jammerbugt, Læsø og Rebild

Den kommune i Nordjylland, som kan imødesee den største relative stigning i antallet af 70+-årige, er Jammerbugt Kommune, hvor antallet af 70+-årige forudses at stige fra et niveau på 7.266 personer i 2013 til ca. 9.100 personer i 2023, svarende til en stigning på 45 %. Herefter følger Læsø og Rebild Kommune, der kan se frem til stigninger på henholdsvis 42 % og 40 %, jf. figuren nedenfor.

Figur 3-4 Den procentvise ændring i antallet af borgere fra 2013 til 2023, fordelt på aldersgrupper. Særskilt for de enkelte kommuner i Nordjylland.



Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken (FRKM1112)

Flere vil leve med kroniske sygdomme og mere komplekse sygdomme

Det voksende antal ældre kommer til udtryk i en stigning i middellevetiden. Samtidigt med at middellevetiden stiger, vil antallet af ældre med en eller flere kroniske sygdomme og demens imidlertid også stige. Det skyldes dels, at antallet af kroniske lidelser og sandsynligheden for at få demens stiger med alderen og dels at en del af de sygdomme, som tidligere var dødelige, i stigende grad får karakter af kroniske lidelser som en konsekvens af bedre behandlingsmuligheder.

Det forhold, at gruppen af erhvervsaktive vokser mindre end gruppen af 70+-årige, kombineret med en stigning i middellevetiden vil ud fra den almindelige forestilling om behovet for sundhedsydelse til den ældre del af befolkningen betyde, at regionen og kommunerne i Nordjylland må forventes at få nogle udfordringer med at sikre et tilstrækkeligt udbud af arbejdskraft til at løfte stigende efterspørgsel efter sundhedsydelser. Det er dog ikke sikkert, at gruppens behov for sundhedsydelser udvikler sig som tidligere.

Faldende børnetal og naturlig afgang

Det faldende børnetal i Danmark forventes at betyde en reduktion i efterspørgslen efter lærere og især pædagoger de kommende år. Hos flere af de faggrupper, der indgår i indeværende analyse, vil der ligeledes de kommende år ses en stor naturlig afgang af medarbejdere, som i et vist omfang forventes at få betydning for udbuddet af de respektive faggrupper årene frem. Dog ses der ligeledes en tendens til, at en del faggrupper vælger at blive på arbejdsmarkedet, selv om de i princippet har

mulighed for at gå fra. Det er typisk de faggrupper, der ikke har haft det mest enten fysisk eller psykisk belastende arbejde.

3.1.2 De organisatoriske, politiske og økonomiske rammebetingelser

Tilpasningen af sundhedsvæsenet til et ændret sygdomsmønster med tyngde i mere komplekse og langvarige sygdomsforløb er allerede godt i gang og er blevet accelereret som følge af øget krav om produktivitetsforbedringer og som en konsekvens af den behandlings- og velfærdsteknologiske udvikling.

Strukturreformen

Rent organisatorisk er tilpasningen af sundhedsvæsenet blevet rammesat i forbindelse med strukturreformen i 2007, hvor hovedansvaret for den borgerrettede forebyggelse og sundhedsfremme overgik til kommunerne, mens ansvaret for den patientrettede forebyggelse og behandling som udgangspunkt forblev på sygehusene.

Kommunerne har som et resultat heraf øget deres fokus på forebyggelse af folkesygdomme og risikofaktorerne for disse (overvægt, fysisk inaktivitet, rygning og alkohol). Med det mål at forebygge indlæggelser, og sikre, at borgerne hurtigere genvinder deres funktionsevne og dermed sandsynlighed for tilbagevenden til arbejdsmarkedet, har kommunerne de senere år endvidere øget deres fokus på tidlig opsporing af borgere med kronisk sygdom, hverdagsrehabilitering og patientrettet forebyggelse samt genoptræning og rehabilitering af borgere, der udskrives fra sygehusene.

Kommunerne løser således i stigende grad flere og mere komplekse pleje- og behandlingsopgaver. En tendens, som er blevet forstærket af sygehusenes øgede anvendelse af accelererede patientforløb og omlægningen fra stationær til ambulant behandling på sygehusene.

Den ændrede arbejdsdeling på sundhedsområdet mellem primær- og sekundærsektoren har afstedkommet et øget behov for tværgående koordinering mellem praksissektor, sygehussektor og kommunerne. I forhold til kroniske syge er denne praksis bl.a. kommet til udtryk ved implementering af forløbsprogrammer, som udstikker rammerne for behandlingen og organiseringen af konkrete kroniske sygdomme.

Aftalerne om kommunernes og regionernes økonomi

Den ændrede prioritering af opgaverne på sundhedsområdet i såvel kommunerne som regionerne skal endvidere ses i lyset af, at regionerne og kommunerne i de senere år har været underlagt en meget stram økonomisk styring og udsigt til økonomiske sanktioner i de tilfælde, hvor de ikke har overholdt de aftalte budgetter.

Fremadrettet vil der fortsat være et meget begrænset økonomisk råderum i såvel kommunerne som i regionen. Regeringen lagde i sin 2020 plan fra 2012 op til en realvækst på 0,8 procent om året i det offentlige forbrug fra 2014 til 2020. I forbindelse med regeringens vækstplan fra foråret i år er væksten i det offentlige forbrug sat ned med 0,4 procent fra 2014. Samtidigt blev kommunernes økonomi samlet reduceret med to milliarder kroner i forhold til deres budget for i år. Der er således udsigt til yderligere effektiviseringer i de kommende år, men samtidigt også yderligere fokus på at styrke den forebyggende og sundhedsfremmende indsats.

Der er afsat 300 millioner til at understøtte indsatsområderne i de fem nye sundhedsaftaler og hermed den patientrettede forebyggelse og indsatsen overfor patienter, der typisk har behandlingsforløb på tværs af sektorgrænser. Midlerne er således øremærket til at understøtte samarbejdet mellem kommuner, sygehuse og praksissektoren (Regeringen og KL 2013, Regeringen og Danske Regioner, 2013).

Konkret er regeringen, Danske Regioner og KL i forbindelse med økonomiaftalerne for 2014 (Regeringen og KL 2013, Regeringen og Danske Regioner, 2013) blevet enige om at fastsætte følgende mål for den patientrettede forebyggelsesindsats:

- › Færre uhensigtsmæssige genindlæggelser
- › Færre forebyggelige indlæggelser
- › Færre uhensigtsmæssige akutte korttidsindlæggelser
- › Færre færdigbehandlede patienter, der optager en seng på sygehusene

Der er således lagt op til, at kommunerne fortsat skal varetage en rolle i forbindelse med den patientrettede forebyggelsesindsats samt en yderligere opprioritering af det tværfaglige samarbejde.

Regeringen har endvidere i sit sundhedsudspil ”Mere borger, mindre patient” afsat 20 mio. kr. til projektet Patientsikker Kommune. Kommunerne er i forbindelse med aftalen om kommunernes økonomi for 2014 blevet enige med regeringen om at afsætte 8 millioner til projektet i 2014-2016. Patientsikkerhed er således også et område, der kommer yderligere fokus på i de kommende år.

Sammenlægning af skoler

Omstruktureringerne på skoleområdet i en del nordjyske kommuner med sammenlægning og/eller lukning af skoler må alt andet lige forventes at betyde et fald i efterspørgslen efter lærere i det nordjyske. Flere kommuner forventer at de fortsat vil reducere antallet af skoler og kapaciteten til børnepasning de kommende år. En del folkeskolelærere og pædagoger vil samtidig forlade arbejdsmarkedet på grund af alder de kommende år, men faldet i børnetallet, kombineret med nedlæggelse af skoler, reducerer medarbejderbehovet endnu mere.

Folkeskolereformen

Implementeringen af folkeskolereformen kan ligeledes have betydning for arbejdskraftbehovet. Reformens indhold, blandt andet flere undervisningstimer, kan tolkes som et øget behov for folkeskolelærere, omend denne opfattelse ikke nødvendigvis deles af alle områdets aktører. Et centralt element er dog at reformen skal implementeres decentralt, og der må således forventes en vis variation på tværs af skolerne. Det er således ikke sikkert, at folkeskolereformen vil udmønte sig entydigt i efterspørgslen efter folkeskolelærere.

Folkeskolereformen må endvidere forventes at få betydning for efterspørgslen efter pædagoger i SFO og fritidstilbudsregi, eftersom børnene generelt skal være længere tid i skole. Bevillingerne til SFO'erne og fritidstilbud kan som konsekvens heraf blive reduceret. En udvikling, der til en vis grad må forventes at reducere efterspørgslen efter pædagoger inden for disse områder.

De økonomiske rammebetingelser og deres betydning for serviceniveauet

I forbindelse med interviewene er det blevet påpeget, at de økonomiske rammebetingelser ikke nødvendigvis vil betyde nedsat kvalitet i ydelserne over for borgerne på sundhedsområdet. Patientskoler blev nævnt som et tiltag, der i en række tilfælde vurderes at betyde øget kvalitet hos borgerne, eftersom de kan få glæde af hinanden og erfaringsudveksle. Teknologien blev ligeledes nævnt som et middel til at opretholde serviceniveauet. Et eksempel var f.eks. opsætning af storskærm på enestuer, så man kan gennemføre en stuegang, hvor pårørende f.eks. kan koble sig på og deltage i stuegang. Budskabet er, at der skal tænkes anderledes og innovativt inden for de eksisterende økonomiske rammer, så serviceniveauet kan opretholdes.

Hvad angår lærer- og pædagogområdet har interviewpersonerne ikke sikre bud på, hvorvidt de økonomiske rammebetingelser vil få betydning for serviceniveauet. Folkeskolereformen giver ikke længere kommunalbestyrelsen væsentlig indflydelse på elevernes samlede timetal. Kommunalbestyrelsen skal dog fortsat beslutte det lokale serviceniveau i forhold til ekstra ressourcer til øvrig undervisning, f.eks. til holddeling og inklusionsopgaver, jf. KL's oplæg: "En ny folkeskole" (juni 2013).

Uddannelsespolitiske prioriteringer

De uddannelsespolitiske prioriteringer har stor betydning for størrelsen af udbuddet af de enkelte faggrupper og dermed det antal, som skal matche efterspørgslen efter arbejdskraft.

Nogle af de politiske aftaler, som har haft størst indflydelse på optagelsen på primært de erhvervsfaglige sundhedsuddannelser, herunder social- og sundhedsuddannelserne, er bl.a.: Velfærdsaftalen fra 2006, Trepartsaftalen fra 2007, Ungepakken fra 2009 og Finanslovsaftalen for 2010 om "Flere unge i job og uddannelse" samt flere af de efterfølgende års finanslovsaftaler.

Hvad angår velfærdsaftalen fra 2006, indeholder den et politisk fastsat mål om, at mindst 95 % af alle unge skal have en ungdomsuddannelse i 2015, og at mindst 50 % skal have en videregående uddannelse i 2015. Social- og sundhedsuddannelserne er i denne henseende en af de uddannelser, der bliver brugt meget i forhold til at opfylde disse to målsætninger. I sammenhæng hermed peger flere af de interviewede på, at social- og sundhedsuddannelserne ligeledes ofte bruges som et beskæftigelsespolitisk redskab til at opkvalificere svagere grupper af ledige.

Dette giver en række udfordringer for både skolerne og praktikpladserne, bl.a. i form af en relativ høj frafaldsprocent og behov for ekstra støtte til de pågældende elever. Hertil kommer, at det samtidigt er med til at give uddannelsen et præg af at være en opsamlingsuddannelse for restgruppen af unge, hvilket kan få andre unge til at holde sig væk og være med til at sænke efterspørgslen efter de færdiguddannede yderligere. Med ikrafttrædelsen af kontanthjælpsreformen den 1. januar 2014 vil unge uden en uddannelse ikke længere være en del af kontanthjælpssystemet. Unge får i stedet uddannelseshjælp på niveau med SU og en målrettet indsats, der kan hjælpe dem i gang med en uddannelse. Med reformen kan der således komme et fornyet pres på social- og sundhedsuddannelsen.

I forbindelse med Trepartsaftalen fra 2007, Ungepakken fra 2009, Finanslovsaftalerne fra 2010 og frem er der taget en række forskellige beslutninger i forhold til at

øge antallet af unge, der får en ungdomsuddannelse. I forbindelse med Trepartsaftalen fra 2007 besluttede regeringen, KL, Danske Regioner, LO og AC at øge den årlige dimensionering af bl.a. social- og sundhedsuddannelserne med 1.100 elever samt i perioden 2008 til 2015, at 15.000 ikke faguddannede beskæftigede medarbejdere skal have mulighed for f.eks. at tage en uddannelse som social- og sundhedshjælper i perioden 2008 til 2015⁸. Efterfølgende er der i forbindelse med bl.a. Ungepakken for 2009, Finanslovsaftalen for 2010 indgået aftaler om etablering af ekstra pladser i regionerne og kommunerne, udover dem der blev aftalt i forbindelse med Trepartsaftalen i 2007.

Der er således over en årrække sket en øget dimensionering og dermed udvidelse af udbuddet af bl.a. social- og sundhedshjælpere og -assistenter.

Modsatrettede tendenser

Der eksisterer hermed i et vist omfang modsatsrettede tendenser mellem de uddannelsespolitiske beslutninger og efterspørgselstendenserne på social- og sundhedsområdet, og det især hvad angår social- og sundhedshjælperne. Det er imidlertid i denne henseende meget vigtigt at huske, at social- og sundhedshjælperuddannelsen er trin 1 i uddannelsen til social- og sundhedsassistent, der også er en af vejene til at blive sygeplejeske.

3.1.3 Den teknologiske udvikling

Med det mål at sikre et moderne, effektivt og borgernært sundhedsvæsen med sammenhængende patientbehandling af høj kvalitet har regeringen sammen med KL og Danske Regioner udarbejdet en national strategi for digitalisering af sundhedsvæsenet 2013-2017 (Regeringen, KL og Danske Regioner 2013). Fokus er på at udnytte de digitale muligheder til glæde for både patienter, pårørende og medarbejdere i sundhedsvæsenet og til at frigøre ressourcer, der kan prioriteres til at styrke patientbehandlingen i øvrigt.

I strategien står der således bl.a.: ”Vi skal bruge de digitale muligheder til at flytte rammerne for, hvordan sundhedsydelser bliver leveret. Blandt andet ved at bruge digitalisering til at inddrage patienter og pårørende i forebyggelse og behandling på nye måder og i eget hjem. Det skal give bedre udnyttelse af tid og kræfter hos både borgere og medarbejdere”.

Øget brug af teknologi

Flere af interviewpersonerne er af den opfattelse, at introduktionen af ny teknologi ikke nødvendigvis vil påvirke efterspørgslen efter bestemte faggrupper markant. Den øgede brug af f.eks. telemedicin forventes at resultere i et øget behov for kommunikationskompetencer hos det personale, som skal instruere borgerne i brugen af de nye it løsninger og klæde borgerne på til i højere grad at tage vare på eget patientforløb. Derudover er flere inde på det forhold, at digitaliseringen og nye teknologiske muligheder vil kunne øge efterspørgslen efter bestemte faggrupper, eftersom ny teknologi vil resultere i nye undersøgelser og dermed behov for arbejdskraft til at håndtere disse.

⁸ Jf. <http://www.stm.dk/multimedia/LO-AC1.pdf>

Tilgangen til kronikerne

Antallet af kronikere er stigende og vil fortsætte med at stige de kommende år. Specielt kronikerområdet, herunder KOL og diabetes udgør områder, hvor der fremadrettet vil være fokus på at anvende teknologi, der blandt andet understøtter hjemmemonitorering. I forhold til den øgede involvering af patienterne kan telemedicinløsninger og hjemmemonitorering af f.eks. diabetes og KOL medvirke til at undgå, at borgere skal besøge sygehuse for at få foretaget simple (men service-mæssigt ressourcekrævende) målinger og kontroller, hvilket både sparer patienten og sygehuspersonalet tid.

Den bioteknologiske udvikling

I forlængelse heraf skal det nævnes, at den bioteknologiske udvikling vil gøre det muligt at stille meget præcise diagnoser fremover og at tilpasse behandlingen til den enkelte patient i langt højere grad, end det er muligt i dag. Det vil sandsynligvis også have en række konsekvenser for efterspørgslen fremadrettet, men hvilke er svært at gisne om på nuværende tidspunkt.

Endelig vil der fortsat være mange opgaveområder, hvor kravene er uændrede, og hvor det først og fremmest vil være faggruppens basale kvalifikationer, kernefagligheden, pleje, genoptræning mv., der efterspørges. En stigende automatisering kan endog i visse tilfælde reducere kvalifikationskravene f.eks. i forbindelse med automatisering af blodprøveanalyser, digitalisering af røntgenudstyr mv.

Fastholdelse af patienter

Teknologien betragtes ligeledes inden for nogle områder som et redskab til at fastholde patienter i behandling blandt andet ved hjælp af øget fleksibilitet. Inden for psykiatrien i Region Nordjylland er man p.t. i gang med at gennemføre et forskningsprojekt sammen med patienterne med fokus på udvikling af en App til patienterne, der er koblet op på de respektive behandleres mails. Der er store forhåbninger om, at man ved hjælp af App'en kan bidrage til at fastholde blandt andet yngre psykotiske og skizofrene patienter via en øget egenmonitorering.

3.1.4 Udviklingen i brugernes behov og krav

Borgerne stiller i stigende grad krav til den offentlige service

Hvad angår udviklingen i befolkningens efterspørgsel efter og krav til ydelser og service inden for velfærdsområdet, opleves der en generel tendens til, at borgerne i stigende omfang stiller højere krav til de offentlige serviceydelser og har klare forventninger om at blive involveret og hørt. Reaktionen herpå har bl.a. været øget brugerindflydelse og flere valgmuligheder enten mellem forskellige offentlige tilbud eller mellem offentlige og private alternativer. De øgede krav og forventninger skyldes mange forskellige forhold, herunder at borgerne igennem de senere år er blevet mindre autoritetstro og mere fokuseret på egne behov og rettigheder samt ikke mindst, at borgerne i højere grad søger information om behandlingsmetoder og -muligheder via bl.a. internettet, jf. nedenfor.

Patientperspektivet i fokus

I forbindelse med de gennemførte interview blev det understreget, at der i fremtidens sundhedsvæsen i høj grad skal være fokus på at sikre sammenhæng i patientforløbene. Patientforløbskoordinatorer blev nævnt som værende et centralt bindeled i den sammenhæng mellem sygehus og kommune. Inden for psykiatrien i Region Nordjylland har man blandt andet indført brugerstyrede senge ud fra den betragtning, at der i høj grad skal være fokus på patientperspektivet. Psykiatriske patienter har således mulighed for at kontakte afdelingen direkte, såfremt de har brug

for overnatning på et psykiatrisk sengeafsnit. Aalborg Universitetshospital har fået tildelt satspuljemidler til udvikling af dette initiativ.

Et af fokuspunkterne i forbindelse med interviewene til at sikre fokus på patientperspektivet var brug af pakkeforløbene inden for psykiatrien som et redskab til at arbejde mere systematisk. Fokus på opretholdelse af en god relation mellem behandler og patient blev nævnt som værende væsentligt, ligesom nedsættelse af patientteams med involvering af flere tværfaglige behandlere blev nævnt som værende et vigtigt element i et øget fokus på patientperspektivet.

3.2 Faktorernes betydning for de efterspurgte kompetencer

De ovenfor beskrevne faktorer forventes i et vist omfang at påvirke efterspørgslen efter velfærdsuddannet arbejdskraft, både i primær- og sekundær sektor. Især de politiske og økonomiske rammebetingelser forventes at påvirke både Regionens og kommunernes beslutningsgrundlag i forhold til ansættelse. I tråd med de økonomiske aftaler vurderer de interviewede fagpersoner mere eller mindre samstemmende, at sundhedsvæsenet forsat vil være præget af effektiviseringer i de kommende år som følge af udsigten til nær nulvækst.

3.2.1 Efterspurgte kompetencer på social- og sundhedsområdet

Ny analyse af social og sundhedsassistenter ansættelser

KORA har netop offentliggjort resultaterne af en undersøgelse af social og sundhedsassistenter ansættelser, arbejdsopgaver og roller på somatiske hospitalsafdelinger (november 2013). Undersøgelsen viser netop, at der bliver færre social- og sundhedsassistenter på det somatiske sygehusområde, og at der blandt andet er lokal variation i anvendelsen af social- og sundhedsassistenter og deres kompetencer. I forhold til opgørelsen af fuldtidsstillinger for social- og sundhedsassistenter viser undersøgelsen, at der er forsvundet 612 social- og sundhedsassistentstillinger, 1.020 sygehjælpere og 366 plejere fra det regionale sundhedsvæsen i perioden 2007 til 2012. En undersøgelse, der netop understøtter, at der er en række udviklingstendenser inden for sundhedsvæsenet, som har betydning for de kompetencer, der efterspørges i henholdsvis primær- og sekundærsektor, når det kommer til behandling og pleje.

Effektivitet og fleksibilitet i opgaveløsningen

I relation til ovenstående blev effektivitet og fleksibilitet under interviewene fremhævet som nøgleord for selve opgaveløsningen i fremtidens sundhedsvæsen. En tendens, der ifølge interviewpersonerne vil blive afspejlet i den arbejdskraft, der fremadrettet vil blive efterspurgt inden for velfærdsområdet. En af interviewpersonerne understregede, at der vil være fokus på den enkelte arbejdsangang i forhold til rekruttering af medarbejdere, herunder hvilken faggruppe, der vil kunne løse opgaverne 100 % versus f.eks. 80 %. Den økonomiske situation betyder ligeledes ifølge en af interviewpersonerne, at arbejdsangangene tilpasses. Der bliver skåret ned på patientplejen, og antallet af ambulante behandlinger øges.

Betydningen af den ændrede arbejdsdeling mellem regioner og kommuner

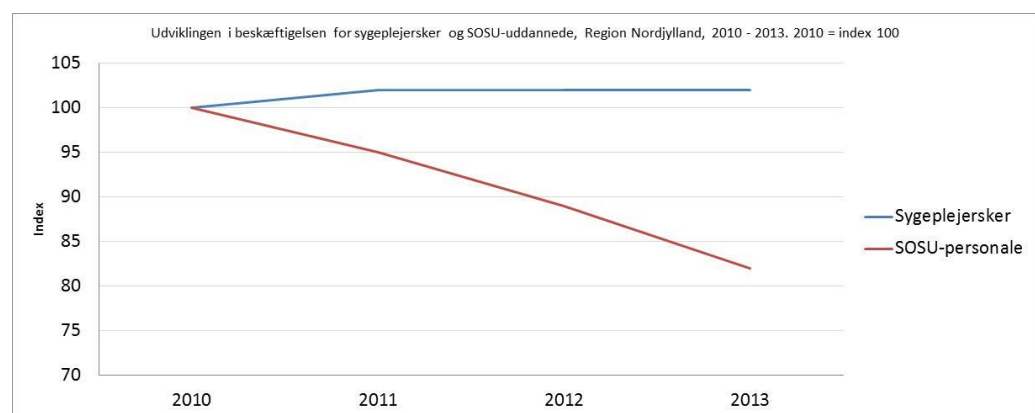
Den ændrede arbejdsdeling mellem regionen og kommunerne og det øgede behov for fleksibilitet i opgaveløsningen vil have konsekvenser for sammensætningen af medarbejderstaben i kommunerne og regionen på sundhedsområdet. Flere af de interviewede fagpersoner nævner i forbindelse hermed, at de oplever, at kommunerne i stigende omfang efterspørger sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter og fysio- og ergoterapeuter, men til gengæld færre social- og sundhedshjælpere. Denne udvikling skyldes dels den øgede vægt på hverdagsrehabilitering, forebyggelse og genoptræning i kommunerne og dels den øgede vægt på accelererende og kortere patientforløb på sygehusene.

Sygeplejerskerne og til dels social- og sundhedsassistenterne oplever en stigende efterspørgsel efter deres kompetencer både i kommunalt regi og på sygehusene, mens efterspørgslen efter social- og sundhedshjælpere er væsentligt reduceret. Sygehusene efterspørger i den henseende i stigende omfang sygeplejersker med specialtviden, som kan understøtte behandlingen af patienter med stadig mere komplekse sygdomme. Dette betyder til gengæld, at sygehusene ifølge de interviewede i mindre og mindre omfang vil efterspørge social- og sundhedsassistenter fremover.

Udviklingen i efterspørgslen efter social- og sundhedsassistenter vil imidlertid i høj grad hænge sammen med, i hvilket omfang det er muligt at rekruttere et tilstrækkeligt antal sygeplejersker. På samme måde vil efterspørgslen efter social- og sundhedshjælpere også afhænge af, om det er muligt at rekruttere et tilstrækkeligt antal social- og sundhedsassistenter. Efterspørgsel efter og rekruttering af disse faggrupper er dermed i et vist omfang forbundne og der er en vis substitution mellem grupperne.

I Region Nordjylland har man opgjort udviklingen i beskæftigelsen for blandt andet sygeplejersker og social- og sundhedsuddannede. Udviklingen viser en svag stigning i antallet af sygeplejersker i perioden 2010 – 2013 og et ret markant fald i antallet af medarbejdere med en social- og sundhedsuddannelse.

Figur 3-5 Udviklingen i beskæftigelsen for sygeplejersker og social- og sundhedsuddannede i Region Nordjylland. 2010 - 2013. 2010 = index 100⁹.



⁹ Tallene stammer fra Region Nordjylland, Koncern HR.

Hvor andelen af sygeplejersker er steget med 2 % i perioden, er andelen af social- og sundhedsuddannede faldet til index 82 fra 2010 til 2013¹⁰.

Ændrede kompetence og kvalifikationskrav

I det hele taget vil de forandringer, der sker i disse år i sundhedsvæsenet, betyde, at kravene til de sundhedsuddannedes kvalifikationer og kompetencer vil ændre sig, herunder de kvalifikationer og kompetencer, der efterspørges i henholdsvis kommunalt regi og på sygehusene. Det gælder ikke mindst kravene til de medarbejdere, der skal løfte sundhedsopgaverne i kommunalt regi fremadrettet.

I et af interviewene blev det påpeget, at der i stigende grad er fokus på den sundhedsfaglige vinkel i plejeopgaverne i kommunalt regi. Dette betyder, at man i stigende grad prioriterer de komplekse behandlinger, understøttende initiativer i plejen af borgerne og anvendelsen af ny teknologi. I forlængelse heraf er der øget fokus på korte intensive træningsforløb, som skal gøre borgerne mere selvhjulpne, hvilket stiller krav om ændrede kompetencer og kvalifikationer hos plejepersonalet. For at sikre et solidt match mellem uddannelserne blandt andet på social- og sundhedsområdet og de efterspurgte kompetencer både i primær og sekundærsektor, foregår der en tæt dialog mellem uddannelsesinstitutioner og relevante parter i begge sektorer.

Høj faglighed og specialisering

Efterspørgslen efter høj faglig kvalitet kan skabe nogle udfordringer for de nyuddannede. Endvidere kan det øgede fokus på fagligheden betyde, at der er nogle faggrupper, der får brug for efteruddannelse, hvis de skal være i stand til at honorere de mange krav, der stilles til fagligheden, herunder håndtering af komplekse borgere og kravene til kontinuerlig dokumentation af en given indsats/behandling. Under interviewene er det blevet nævnt, at professionshøjskolerne uddanner generalister, som har stærke kompetencer i forhold til evidens, men de mangler de kliniske færdigheder.

For at sikre et solidt match mellem de kompetencer, som de respektive sektorer efterspørger, og de forskellige uddannelser udbyder, er det ifølge flere af de interviewede centralt, at der er en tæt dialog og forventningsafstemning mellem uddannelsesinstitutionerne og arbejdsgiverne. Et af midlerne hertil er blandt andet tilstedeværelse af arbejdsgiverne i diverse råd og arbejdsgrupper på uddannelsesområdet.

En af arbejdsgiverne understreger, at det også i forhold til de nyuddannede er væsentligt, at de fra starten oplever, at de bliver en del af et praksisfællesskab, og at de bliver anerkendt, og at de oplever, at de er en del af en attraktiv arbejdsplads.

Helt konkret blev det under interviewene påpeget, at sygeplejersker i høj grad vil blive efterspurgt i forhold til de ambulante forløb, som fremadrettet vil blive mere komplekse. Sygeplejerskernes forventes ligeledes at skulle kompetenceudvikles/efteruddannes i forhold til at kunne håndtere disse komplekse patienter.

¹⁰ Social- og sundhedspersonale dækker over social- og sundhedsassistenter, sygehjælpere, social- og sundhedshjælpere samt en mindre gruppe af bl.a. plejere. Social og sundhedsassistenterne udgør ca. 86 % af gruppen.

Inden for psykiatrien forventes opgaveløsningen ligeledes at blive mere kompleks, hvilket vil stille krav om høj specialisering og solide kliniske færdigheder. Nogle af tiltagene inden for psykiatrien er nedsættelse af et sygeplejefagligt råd samt udarbejdelse af kompetenceprofiler både for sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter med udgangspunkt i patienternes behov.

Kvalitet og udvikling	Efterspørgslen efter høj faglig kvalitet i opgaveløsningen hænger i høj grad sammen med de øgede krav om kvalitet i behandlingen. I og med at der både er et øget fokus på patientsikkerhed og effektivitet i opgaveløsningen, er det med til at skabe en efterspørgsel efter medarbejdere, der har de rette kompetencer til at opspore og håndtere begyndende/tilbagevendende sygdom hos borgere og patienter og dermed reducere antallet af uhensigtsmæssige hændelser, herunder genindlæggelser. Dette kan være en stor udfordring for nogle af de eksisterende faggrupper.
Forebyggelse og sundhedsfremme	Forebyggelse og sundhedsfremme vil i høj grad udgøre en væsentlig del af ydelserne i både primær- og sekundærsektor fremadrettet i Region Nordjylland. I takt med en stigende ældrebefolkning vil arbejdet med forebyggelse og sundhedsfremme fungere som et væsentligt redskab dels i forhold til den patientrettede del med blandt andet at reducere antal indlæggelser/genindlæggelser og dels til den borgerrettede del med at holde borgerne sunde og raske så længe som muligt. Et fokus der vil få betydning for efterspørgslen efter plejepersonale og for kompetencerne hos plejepersonalet i forhold til at arbejde med sundhedsfremme og forebyggelse i det daglige.
Evnen til at arbejde tværfagligt	Et øget samarbejde på tværs af sektorerne vil ligeledes alt andet lige betyde, at sundhedspersonalet i begge sektorer skal være i stand til at arbejde tværsektorielt og håndtere de udfordringer, som kan være forbundet hermed. Endvidere stiller det krav til et godt kendskab til de respektive sektorer og deres måde at arbejde på.
Opgaveglidning	I Region Nordjylland forventes der inden for somatikken en markant opgaveglidning, grundet manglen på speciallæger. Det forventes, at sygeplejersker i høj grad vil varetage opgaverne i ambulatorierne, mens fysioterapeuter vil være en del af ortopædien med back-up af speciallæger. Der vil generelt i forhold til opgaveløsningen være fokus på, om det nødvendigvis er læger, der skal varetage den enkelte opgave, eller om det er tilstrækkeligt med lægelig back-up.

3.2.2 Efterspurgte kompetencer på det pædagogiske og socialfaglige område

Folkeskolereformen medfører en række nye udfordringer for medarbejderne i folkeskolen, hvilket stiller krav om et behov for løbende kompetenceudvikling af det pædagogiske personale. Det er netop nogle af disse udfordringer, og ikke mindst deres betydning for de efterspurgte kompetencer hos det pædagogiske personale, der er blevet belyst i forbindelse med de gennemførte interviews med faglige organisationer og kommuner på det pædagogiske område.

Hvad angår det socialfaglige område, viser interviewene ligeledes, at der ses nogle ændringer på det socialfaglige område, i og med at kommunerne opruster på nogle

fronter – især på familieområdet. En udvikling, der har betydning for de efterspurgte kompetencer hos socialrådgiverne.

I indeværende afsnit beskrives de efterspurgte kompetencer hos henholdsvis pædagoger, lærere og socialrådgivere.

Pædagogerne

De faglige kompetencer

Ifølge BUPL er der på det pædagogiske område brug for nogle bredt funderede faglige kompetencer, som de uddannede pædagoger skal være i stand til at handle på baggrund af. Omsorgsdelen og evnen til at danne relationer nævnes som nogle af de væsentlige kompetencer for fremtidens pædagoger.

Nye arbejdsområder

På pædagogområdet er man ifølge BUPL både kommunal- og landspolitisk ved at få øje på pædagogernes kompetencer. F.eks. er der pædagoger, der er blevet tilknyttet ældreområdet. Pædagogernes kompetencer vurderes at være brugbare på ældreområdet i den forstand, at de f.eks. kan bidrage til at reducere antallet af konflikter. De er gode til at arbejde med trivsel. Inden for ældreområdet vil pædagogerne typisk blive ansat i aktivitetscentre, hvor man organiserer fællesskaber og forskellige aktiviteter ud fra de ældres ressourcer. Det er ligeledes forventningen fra BUPL, at der i stigende grad vil blive ansat pædagoger på de nordjyske gymnasier. De kan blandt andet bidrage til at skabe en god relation til det unge menneske og kan se bagom problemerne. Der er p.t. eksempler på 2-3 ansættelser af pædagoger på nordjyske gymnasier.

Hjemtagning af borgere i kommunerne vil ligeledes ifølge BUPL betyde øget efterspørgsel efter kvalificeret arbejdskraft, f.eks. i form af pædagoger, ligesom de private opholdssteder delvist forventes at benytte pædagoger til f.eks. tilsyn.

Folkeskolereformens forventede betydning

Den nye folkeskolereform forventes af BUPL at få positive betydning for de uddannede pædagoger og deres beskæftigelse. Pædagogerne betragtes af BUPL som en væsentlig spiller i forhold til at definere, hvad der skal til for at skabe læring for det enkelte barn. Inklusionsdagsordenen forventes fra BUPL's side at resultere i ansættelse af flere pædagoger, som kan beskæftige sig med børn med særlige behov.

Lærerne

Brede faglige kompetencer

DLF's vurdering i forhold til de fremtidige kompetencer på lærerområdet er meget i tråd med BUPL's vurderinger. Ifølge DLF er der brug for nogle brede faglige kompetencer. Toningen af uddannelserne bør ifølge DLF ikke være alt for markant. Den kan ske, når basisfagligheden er på plads.

Folkeskolereformens forventede betydning

Ifølge de interviewede kommuner vil der i takt med den nye folkeskolereform blive stillet større krav til lærernes faglighed. Især det socialpædagogiske fokus vil ifølge kommunerne komme mere i fokus, hvilket ligeledes vil betyde øget samarbejde mellem pædagoger og lærere i folkeskolen. Hvad angår eventuelle udfordringer i forhold til fagsammensætning påpeger repræsentanter fra en af de interviewede kommuner, at dette i høj grad vil blive løst i form af efteruddannelse og opkvalificering af lærerne.

Oprustning på familieområdet

Socialrådgiverne

Der er de senere år sket en markant professionalisering af hele det socialfaglige område. Først og fremmest især fordi de komplekse familiesager har tiltrukket sig opmærksomhed og skabt politisk bevågenhed. Det har betydet en oprustning og en øget efterspørgsel efter socialrådgivere på familieområdet i kommunerne. Som påpeget under interviewene har kommunerne erkendt, at det betaler sig at være proaktive i de svære familiesager.

På flere steder er der desuden sket et generationsskifte i medarbejderstaben. Jobcentrene efterspørger i stigende grad socialrådgivere. Der efterspørges ligeledes socialrådgivere i leder- og koordinatorstillinger mv., hvilket samlet bidrager til at øge efterspørgslen. Et potentielt område for socialrådgivere er f.eks. de forebyggende indsatser i uddannelsessektoren.

Endnu en tendens, som blev påpeget under interviewene, er, at der fremadrettet i kommunerne bliver brug for en faggruppe, der kan koordinere en sammenhængende helhedsindsats omkring folk, der har brug for en social indsats. Der vurderes således at være et udtalt politisk ønske/en vilje til en koordineret indsats og dermed et øget fokus på den enkelte koordinerende socialrådgiver.

4 Fremskrivninger for faggrupper inden for social- og sundhedsområdet

Dette kapitel præsenterer **resultaterne af fremskrivningerne** af udbuddet og efterspørgslen efter hver enkelt af de udvalgte faggrupper frem til 2023.

Udbuddet omfatter i denne henseende det samlede antal personer med bopæl i Region Nordjylland, som har en af de udvalgte uddannelser, og som står til rådighed for arbejdsmarkedet, dvs. de enten er beskæftigede eller ledige.

Efterspørgslen omfatter det samlede antal arbejdspladser i Region Nordjylland, som er besat med en person, som har en af de udvalgte uddannelser. Der kan her både være tale om personer, der bor i regionen, og personer, som bor uden for regionen.

For at få et billede af balancen mellem udbuddet og efterspørgslen efter den enkelte faggruppe i Region Nordjylland er det nødvendigt at tage hensyn til omfanget af borgere, der pendler ind og ud af regionen, og dermed nettoindpendlingen eller nettoudpendlingen – alt efter om der er flest, der pendler ind eller ud. Det gør vi ved at lægge omfanget af nettoindpendlingen/nettoudpendlingen til det samlede udbud.

Beskrivelsen af balancen

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

- › **Mangel på arbejdskraft**¹¹ – dækker over den situation, hvor udbuddet af arbejdskraft er mindre end efterspørgslen.
- › **Rekrutteringsproblemer** – dækker over den situation, hvor overskuddet af arbejdskraft er mindre end 5 procent af det samlede udbud af den enkelte faggruppe, og dermed arbejdsstyrken.

¹¹ Den definition på *mangel på arbejdskraft*, vi bruger, adskiller sig fra den definition Beskæftigelsesregionerne anvender i forbindelse med udarbejdelsen af de halvårslige arbejdsmarkedsbalancer. Beskæftigelsesregionen anvender følgende definition: ”*Stillinger i denne kategori er kendetegnet ved, at virksomhederne har problemer med at rekruttere medarbejdere til stillingen samtidig med, at ledigheden er lav for stillingen.*” Jf.

<http://balance.ams.dk/OmArbejdsmarkedsbalance.aspx>

- › **Overskud af arbejdskraft** – dækker over den situation, hvor udbuddet af arbejdskraft er større end efterspørgslen.

Effekten af konkrete tiltag

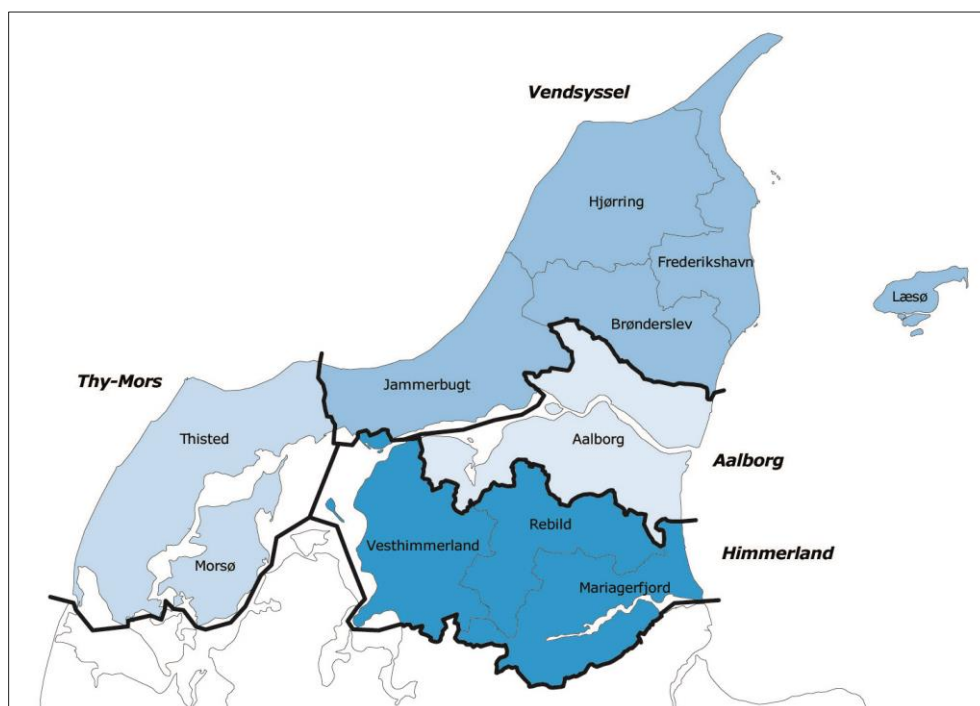
For de faggrupper, hvor fremskrivningen tyder på, at der er risiko for mangel på arbejdskraft, er der beregnet et skøn over, hvor stor en del af underskuddet, der dækkes af følgende udvalgte tiltag:

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

Arbejdskraftoplande

For de største faggrupper præsenteres desuden resultaterne af fremskrivningen opdelt på regionens fire arbejdskraftoplande¹² jf. Figur 4-1 nedenfor.

Figur 4-1 Nordjyllands arbejdskraftoplande - anvendt i fremskrivningerne for de største faggrupper.



Den historiske udvikling

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

Afsnittene er bygget ens op

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

¹² For de øvrige faggrupper er en opdeling på arbejdskraftoplande ikke mulig, fordi den ville omfatte for få personer - og dermed ikke lever op til Danmarks Statistiks krav til diskretion.

4.1 Bioanalytikere

4.1.1 Hovedresultater

Fremskrivningen tyder på, at der de kommende år vil være nogenlunde ligevægt mellem udbud af og efterspørgsel efter bioanalytikere.

På trods af en høj gennemsnitsalder blandt bioanalytikere i Region Nordjylland ses på nuværende tidspunkt en nogenlunde ligevægt mellem udbud og efterspørgsel med stort set ingen ledige bioanalytikere i Region Nordjylland og meget lav ledighed i Region Midtjylland, hvor uddannelsen udbydes.

4.1.2 Den fremtidige udvikling

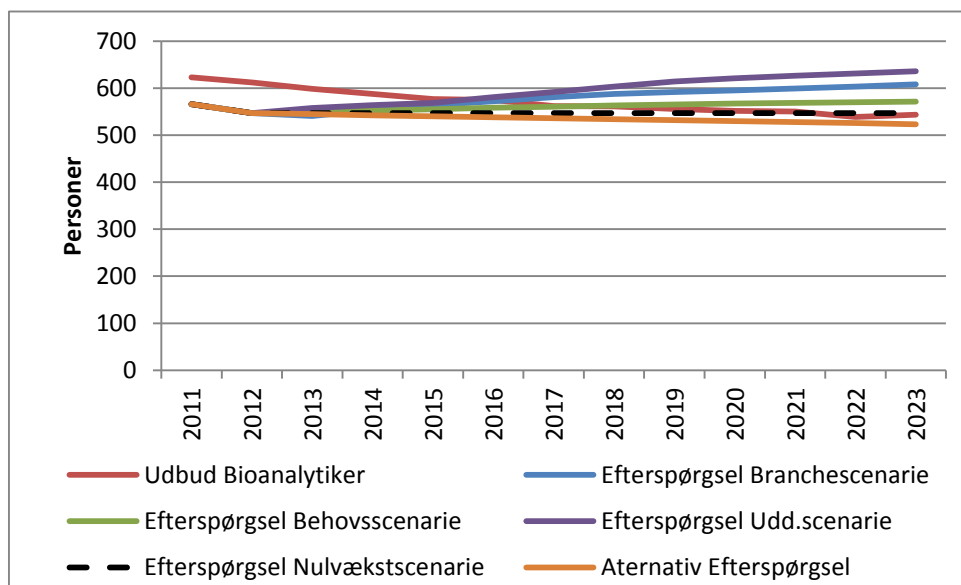
Ifølge Beskæftigelsesregion Nordjyllands arbejdsmarkedsbalance er der balance mellem udbuddet af og efterspørgslen efter bioanalytikere i Region Nordjylland.

Denne vurdering understøttes af de gennemførte interview med Region Nordjylland og Danske Bioanalytikere. Der ses p.t. en gennemsnitsalder for pension på 63-64 år. Ifølge Danske Bioanalytikere er der ca. 14 % af deres medlemmer, der kan gå på pension eller efterløn på nuværende tidspunkt og 15 % om nogle år.

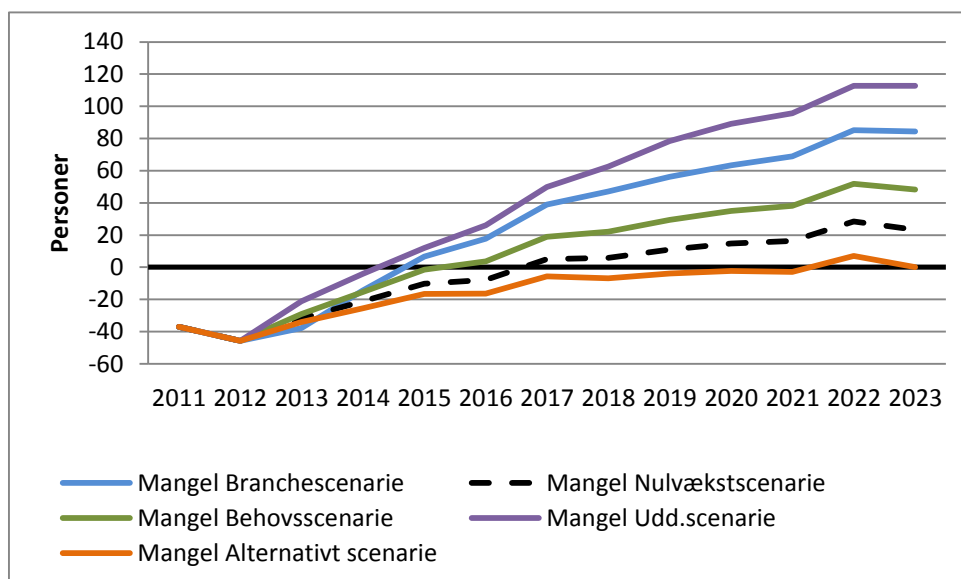
I tilknytning til ovenstående er der en række tendenser, der umiddelbart peger i retning af en faldende efterspørgsel efter bioanalytikere i Region Nordjylland de kommende år. Der nævnes tendenser som øget brug af teknologiske løsninger i selve opgaveløsningen og/eller andre faggrupper kan overtage bioanalytikernes opgaver eller de kan løses af andre beslægtede faggrupper. En modsatrettet udviklingstendens, der blev nævnt under interviewene, er en øget efterspørgsel efter bioanalytikere i forhold til f.eks. implementering af kræftpakkerne i regionerne hvor man sikrer, at borgerne kan få stillet en diagnose så hurtigt som muligt.

Som tidligere nævnt tager fremskrivningen af efterspørgslen efter arbejdskraft - udgangspunkt i fire forskellige scenarier. For bioanalytikernes vedkommende indebærer alle scenarier nogenlunde ligevægt i udbud og efterspørgsel frem til ca. 2014. Herefter viser fremskrivningen af fire af scenarierne en mangel på bioanalytikere i størrelsesordenen 20 til 115 personer i 2023 – svarende til mellem 3 % og 21 % af arbejdsstyrken (Figur 4-2 og Figur 4-3). Alternativscenariet er baseret på en forventning om, at efterspørgslen matcher udbuddet, eftersom bioanalytikeruddannelsen ikke udbydes i Region Nordjylland, og der derfor ikke kan justeres på optag ud fra et regionalt perspektiv.

Figur 4-2 Bioanalytiker - Arbejdsstyrke og arbejdspladser



Figur 4-3 Bioanalytiker - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).

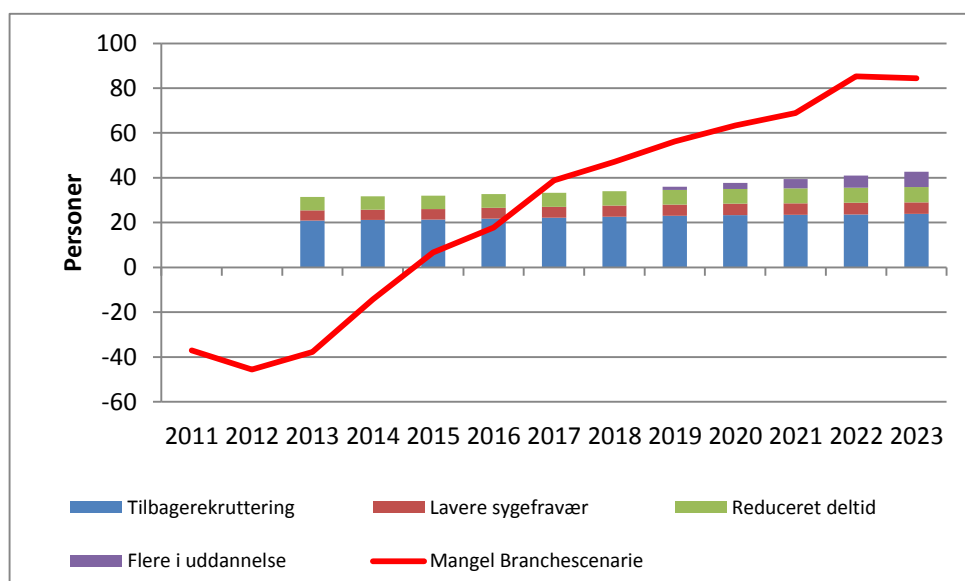


4.1.3 Vurdering af effekten af udvalgte tiltag

Effekten af tiltag

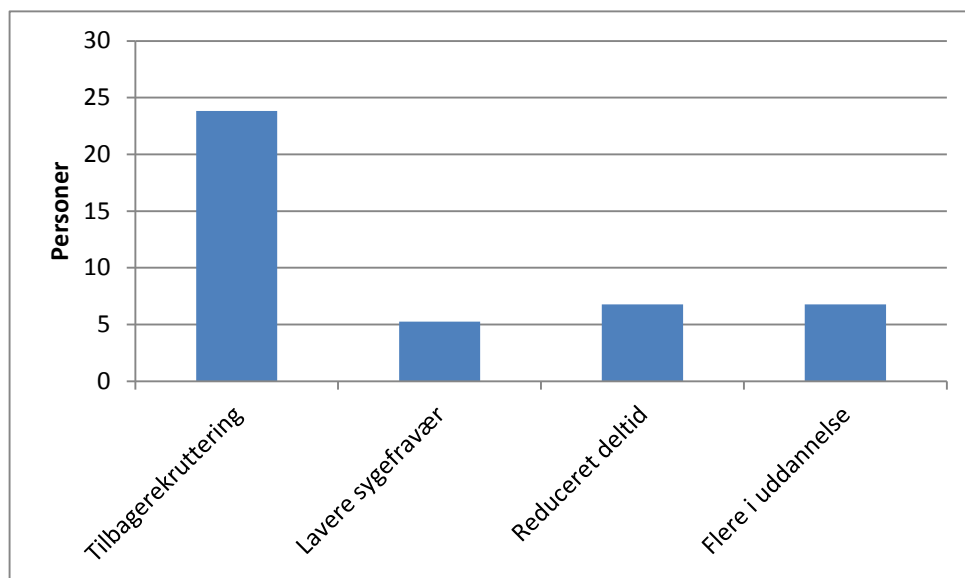
Nedenstående Figur 4-4 viser effekten af en række forskellige tiltag på efterspørgslen efter bioanalytikere. Figuren viser, at der i 2023 vil være en begrænset mangel på ca. 40 bioanalytikere, når samtlige tiltag i form af tilbagerekruttering, reduktion i sygefravær, flere i uddannelse og reduceret deltid er effektueret.

Figur 4-4 Bioanalytiker - effekt af tiltag sammenlignet med mangel på arbejdskraft



Nedenstående figur viser, at der, hvis der skulle være rekrutteringsudfordringer eller opstå en decideret mangel på bioanalytikere, er et stort tilbagekræfteringspotentiale af bioanalytikere, som er ansat inden for andre brancher. Netop bioanalytikere har dog ofte nøglefunktioner i andre erhverv, eksempelvis i medicinalbranchen.

Figur 4-5 Bioanalytiker – sammenligning af effekt af tiltag



4.1.4 Historisk udvikling

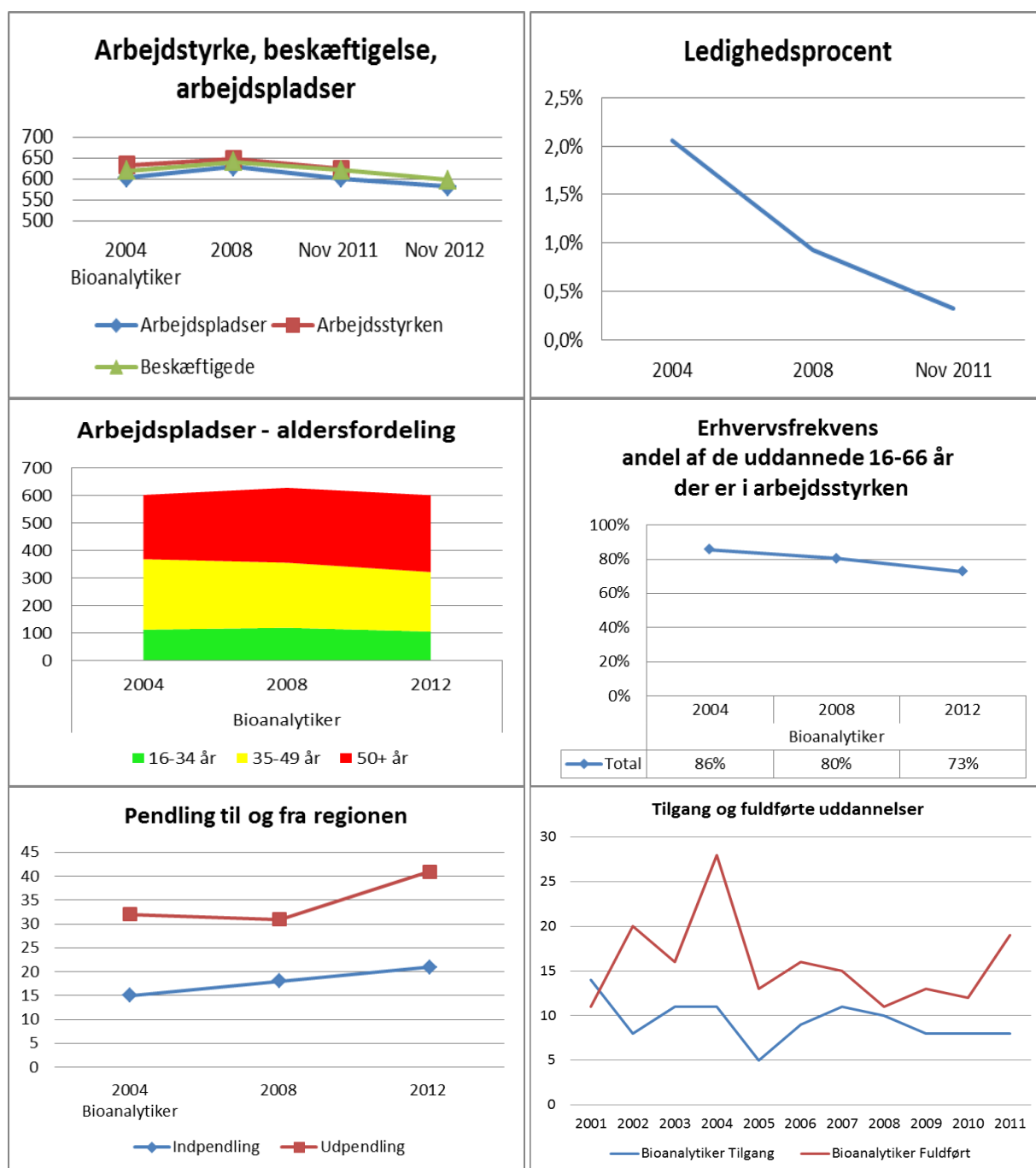
Figur 4-6 viser en række historiske uddannelses- og beskæftigelsesmæssige nøgletal for bioanalytikerne i Region Nordjylland.

Arbejdsmarkedet for bioanalytikere er i perioden 2004 til 2012 reduceret fra 602 til 581 arbejdspladser. Arbejdsstyrken er ligeledes reduceret fra 632 uddannede i 2004 til 623 uddannede i 2011. Beskæftigelsen er dog stabil og er steget marginalt

fra 619 til 621. Ledigheden for bioanalytikere er derudover reduceret fra 2,1 % til 0,3 % i perioden 2004 til 2011. Aldersfordelingen viser, at gruppen af personer fra 16-34 år og 35-49 i perioden fra 2004 til 2012 er reduceret marginalt. Derimod er gruppen af personer over 50 år i samme periode øget mere markant, fra 233 til 279 personer. Erhvervsfrekvensen er i samme periode faldet fra 86 % til 73 %.

Blandt bioanalytikerne har der i perioden været en svagt stigende tendens til øget pendling til og fra regionen. I perioden ligger dem, som pendler fra regionen højere end dem, der pendler til regionen.

Figur 4-6 Den historiske udvikling



4.2 Ergoterapeut

4.2.1 Hovedresultater

Fremskrivningen viser, at udbuddet af ergoterapeuter overstiger den jævne udvikling i efterspørgslen frem mod 2023. Inden for alle fire scenarier ses et forholdsvis stort overskud af ergoterapeuter frem mod 2023.

4.2.2 Den fremtidige udvikling

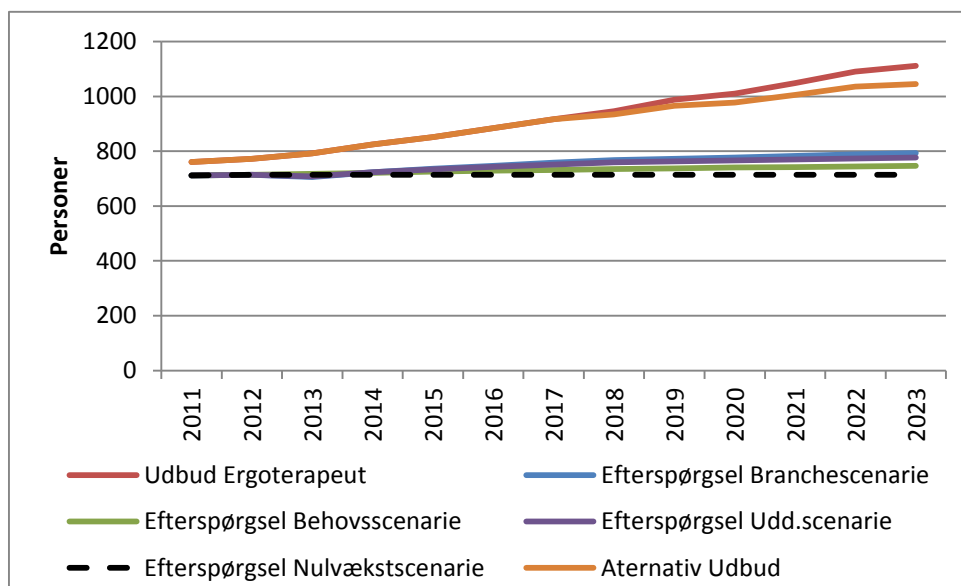
Ifølge Beskæftigelsesregion Nordjyllands arbejdsmarkedsbalance er der balance mellem udbuddet af og efterspørgslen efter ergoterapeuter i Region Nordjylland.

Fremskrivningen viser, at antallet af arbejdspladser i de fire scenarier vil være stabilt frem mod 2023, men arbejdsstyrken vil overstige antallet forventede arbejdspladser. I alternativscenariet er der indregnet en forudsætning om, at optaget frem mod 2023 svarer til optaget på ergoterapeutuddannelsen i 2008. Denne fremskrivning viser, at udbuddet ligeledes vil overstige efterspørgslen frem mod 2023 – dog en smule mindre end fremskrivningen af den nuværende arbejdsstyrke.

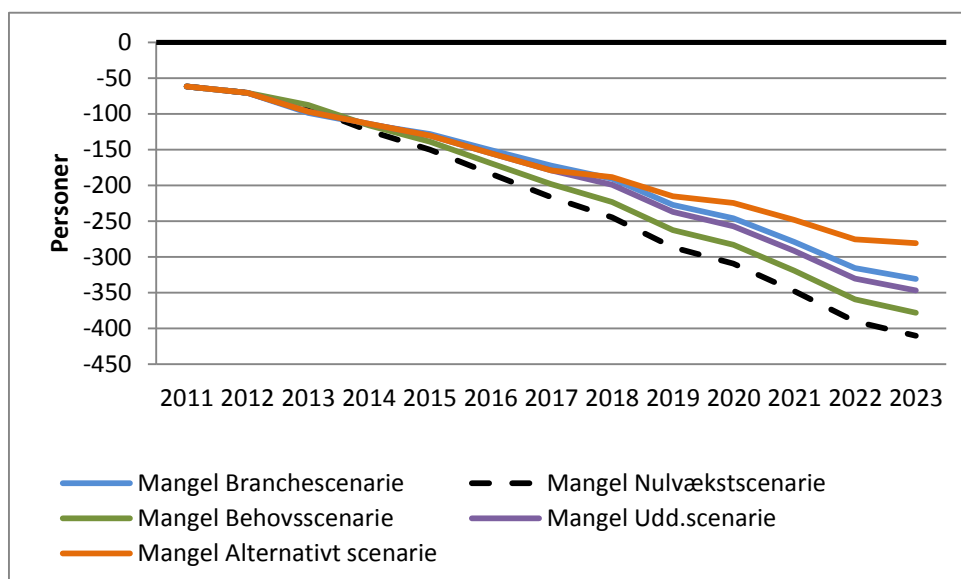
Fremskrivningen tyder på, at der vil blive overskud af ergoterapeuter i løbet af perioden (Figur 4-7 og Figur 4-8), især fordi arbejdsstyrken forventes at vokse. Overskud af ergoterapeuter vil - ifølge fremskrivningens forudsætninger - i 2023 udgøre mellem 275 og 410 ergoterapeuter svarende til mellem 25 % og 37 % af arbejdsstyrken.

Det er dog ikke sandsynligt, at et overskud af den størrelsesorden bliver til virkelighed, fordi både udbuddet og efterspørgslen efter ergoterapeuter vil blive påvirket af et overskud i den størrelse. Et stort overskud af arbejdskraft kan forventes at betyde mindre søgning til uddannelsen, men kan omvendt også betyde flere ansættelser, især hos arbejdsgivere, som tidligere har oplevet rekrutteringsvanskeligheder. Fremskrivningen giver således i højere grad et billede af det pres, der må forventes at blive på tilpasningen af udbud og efterspørgsel, end et billede af ledigheden for ergoterapeuter i perioden frem til 2023.

Figur 4-7 Ergoterapeut - Arbejdsstyrke og arbejdspladser



Figur 4-8 Ergoterapeut - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).



Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra regionen. Nettoudpendlingen antages at være konstant svarende til niveauet i 2011.

Jf. udviklingen i flere ambulante behandlinger i regionalt regi og mere rehabilitering i kommunalt regi, er der efter Strukturreformen i 2007 blevet ansat flere ergo- og fysioterapeuter. Der forventes ligeledes at være enkelte ergoterapeuter, der vil få ansættelse i det private de kommende år. Det er dog ikke realistisk, at ansættelserne vil ske i et sådant omfang, at det kan opsluge det forholdsvis store overskud af ergoterapeuter, som fremskrivningen viser.

4.2.3 Historisk udvikling

Figur 4-9 viser en række historiske uddannelses- og beskæftigelsesmæssige nøgletal for ergoterapeuterne i Region Nordjylland.

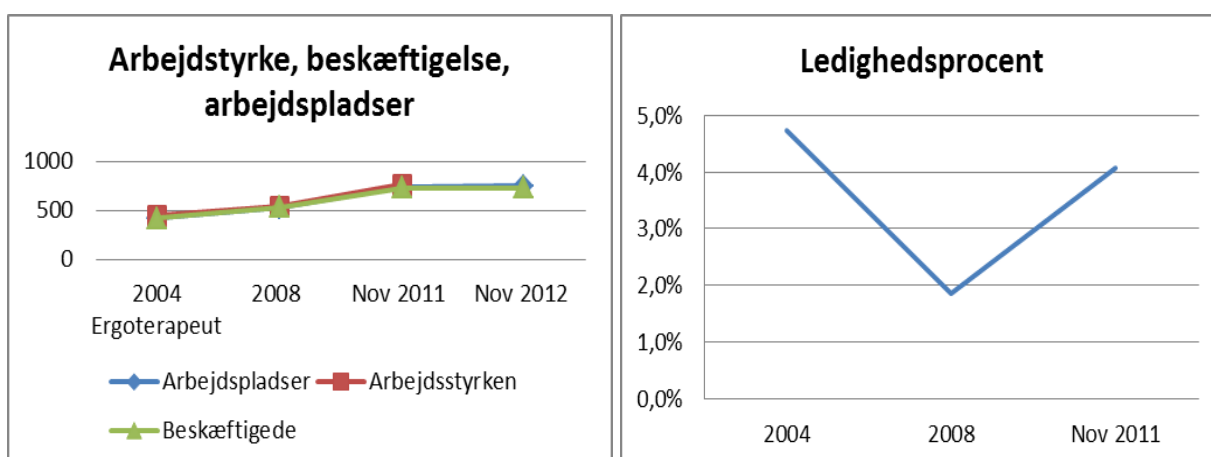
Arbejdsmarkedet for ergoterapeuter er i perioden 2004 til november 2012 vokset fra 423 til 745 arbejdspladser. Arbejdsstyrken er i perioden vokset tilsvarende fra 444 uddannede i 2004 til 761 uddannede i 2011. Heraf var 423 i 2004 i beskæftigelse imod 727 i 2012. Udviklingen har betydet, at ledigheden for ergoterapeuter er faldet fra 4,7 % i 2004 til 1,8 % i 2008 og igen steget til 4,1 % i 2011. Udvidelsen af ergoterapeuternes arbejdsmarked er således fulgt af en relativt større vækst i arbejdsstyrke, hvilket har betydet et mindre overudbud.

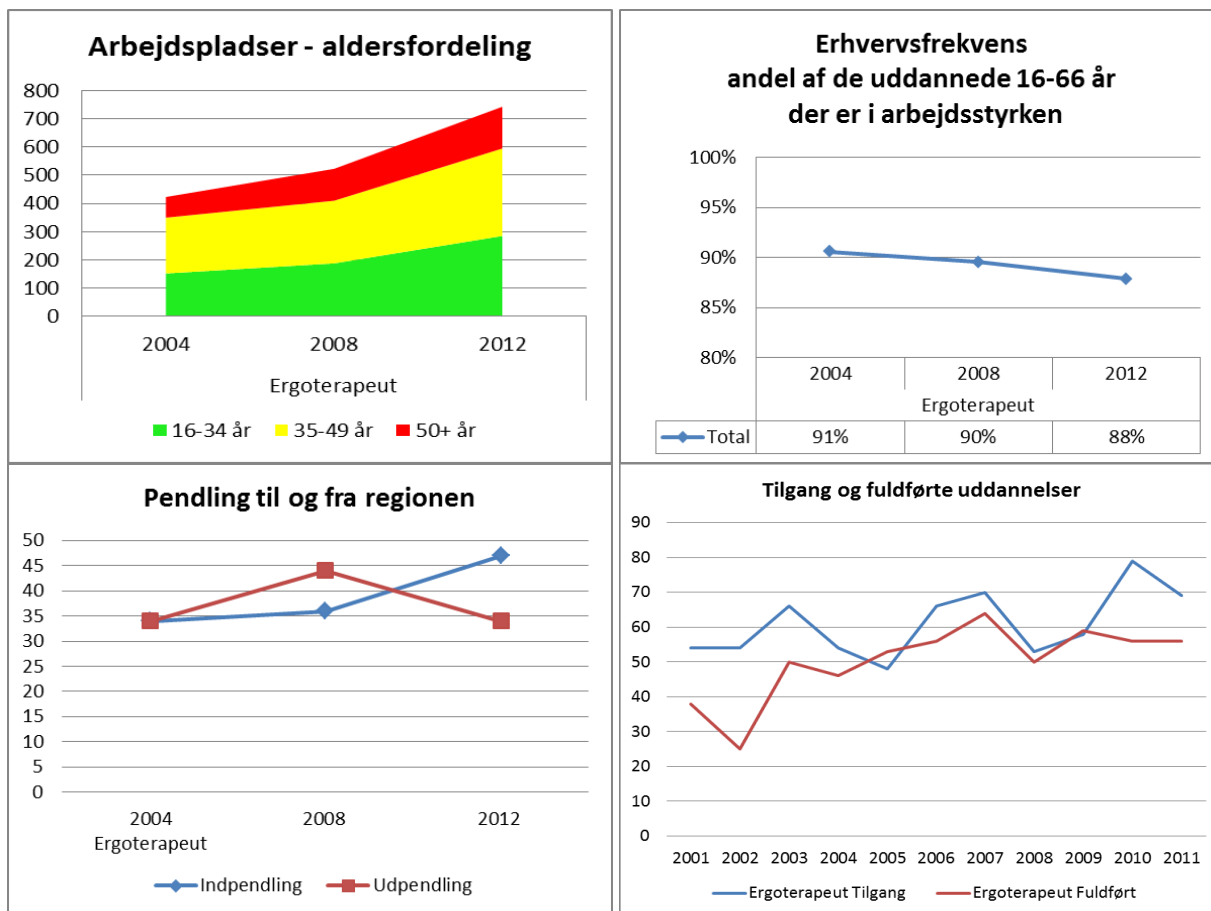
Ergoterapeuternes voksende arbejdsmarked har betydet, at der er blevet åbnet op for ansættelse af flere unge. Andelen af 16-34 årige er i perioden steget fra 152 til 285 personer. En tilsvarende udvikling ses for de 35-49 årige, hvor andelen er steget fra 198 til 310 personer. Udviklingen for personer over 50 år har været mere moderat og andelen er steget fra 73 til 148 personer. Erhvervsfrekvensen for ergoterapeuterne har i perioden været let faldende fra 91 % i 2004 til 88 % november 2012.

Der har i perioden været et stabilt forhold imellem ind- og udpendling af regionen.

Ergoterapeutuddannelsen har haft en stabil tilgang af nye studerende, hvoraf en relativt høj andel af de studerende fuldfører uddannelsen. Derudover har der været en stigende tilgang efter 2008.

Figur 4-9 Udviklingen for Ergoterapeuter i Nordjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, pendling ind og ud af regionen samt tilgang til og fuldførelse af uddannelsen.





4.3 Ernæring- og sundhed (professionsbachelor)

4.3.1 Hovedresultater

Fremskrivningen viser, at der frem mod 2023 vil være overskud af ernærings- og sundhedsuddannede.

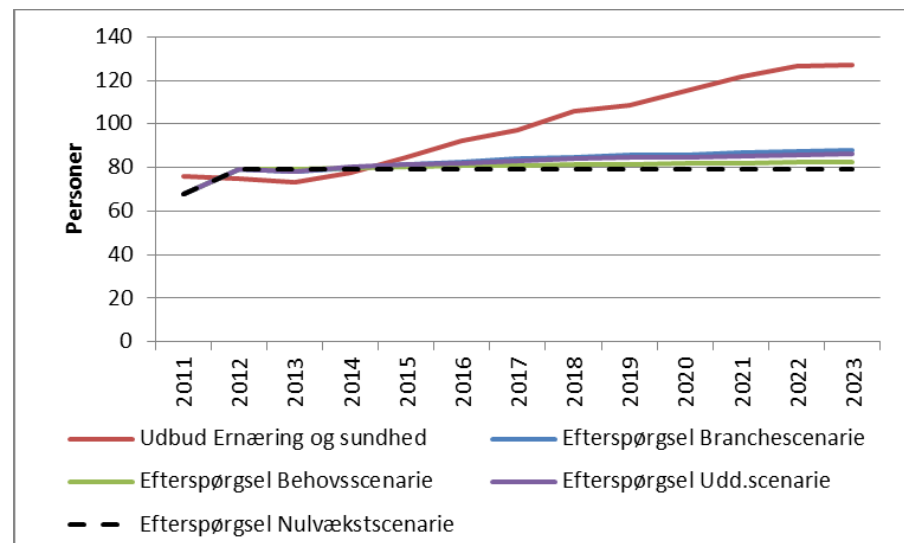
4.3.2 Den fremtidige udvikling

Der er tale om et lille beskæftigelsesområde, og uddannelsen tilbydes ikke i Nordjylland. Nærmeste uddannelsessted er Aarhus. Uddannelsen er opdelt i tre studieretninger: Sundhedsfremme, forebyggelse og formidling, Ledelse - fødevarer og service og Klinisk diætetik.

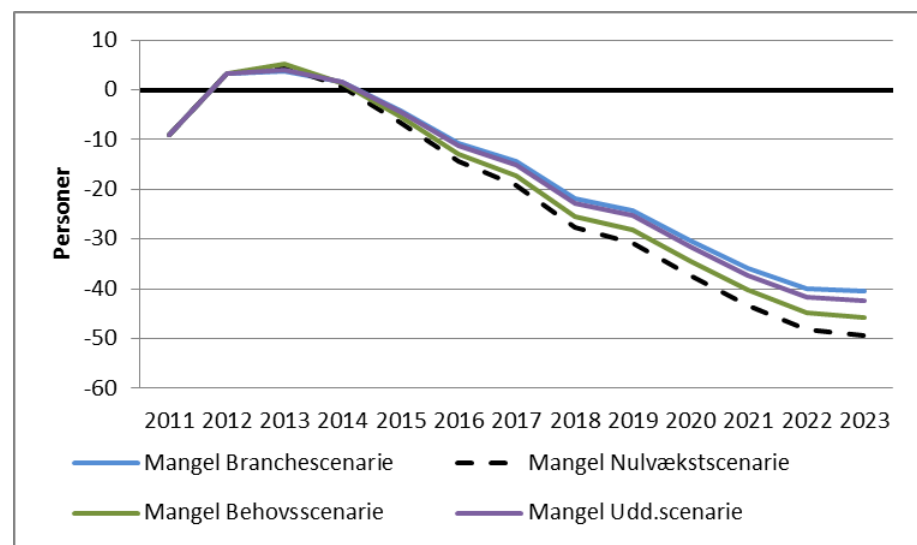
Professionsbachelorerne har typisk beskæftigelse på sygehusene med blandt andet vejledning af patienter i sund kost og ernæring og i et vist omfang på sociale institutioner. Der er dog blandt interviewpersonerne en forventning om, at ernærings- og sundhedsuddannede – i takt med et øget fokus på ernæring og sundhed - i stigende grad vil blive ansat i kommunerne primært inden for ældreområdet og på skoleområdet. Fremskrivningen indikerer en stigende arbejdsstyrke frem mod 2023, som overstiger en jævn efterspørgsel inden for alle 4 scenarier.

Fremskrivningen tyder ligeledes på, at der, under de anvendte forudsætninger, vil blive overskud af gruppen i løbet af perioden (Figur 4-10 og Figur 4-811) - først og fremmest som følge af, at arbejdsstyrken forventes at vokse. Det fremskrevne overskud vil i 2023 udgøre mellem 40 og 50 ernærings- og sundhedsassistenter svarende til mellem 32 % og 40 % af arbejdsstyrken. I praksis vil overskuddet formentlig ikke blive så stort. Både udbuddet og efterspørgslen efter ernærings- og sundhedsuddannede kan forventes at blive påvirket af et overskud i den størrelse. Der må forventes at blive et pres på tilpasningen af udbud og efterspørgsel for ernærings- og sundhedsassistenter i perioden frem til 2023, som følge af det store udbud.

Figur 4-10 Ernærings- og sundhed – prof. bachelor - Arbejdsstyrke og arbejdspladser



Figur 4-11. Ernærings- og sundhed – prof. bachelor - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).



4.3.3 Historisk udvikling

Figur 4-12 viser en række historiske uddannelses- og beskæftigelsesmæssige nøgletal for ernæring & sundhedsuddannede i Region Nordjylland.

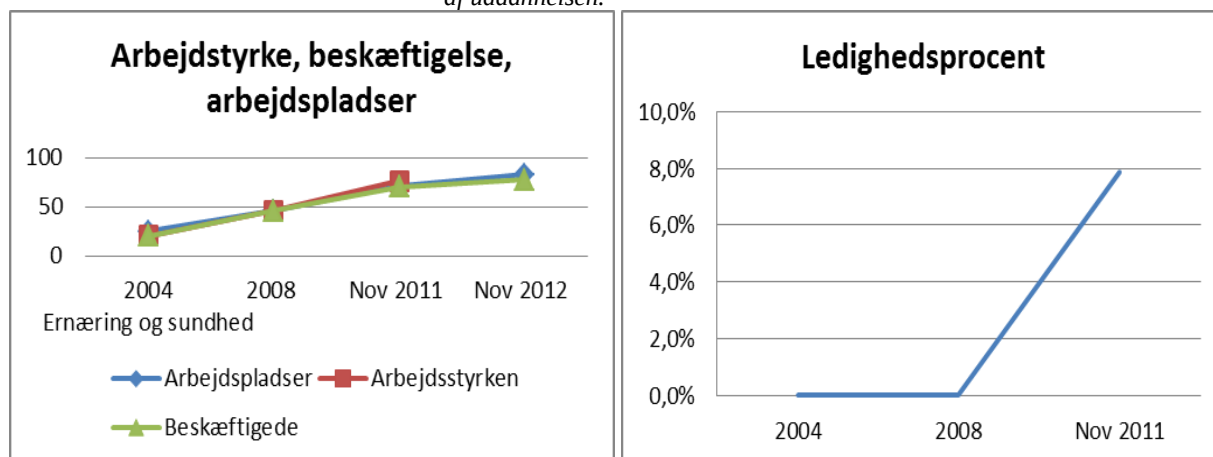
Ernæring & sundheds historiske udvikling afspejler, at uddannelsen blev oprettet i 2002 som en sammenlægning af de tre tidligere sundhedsuddannelser: ernærings- og husholdningsøkonom, klinisk diætist samt økonoma.

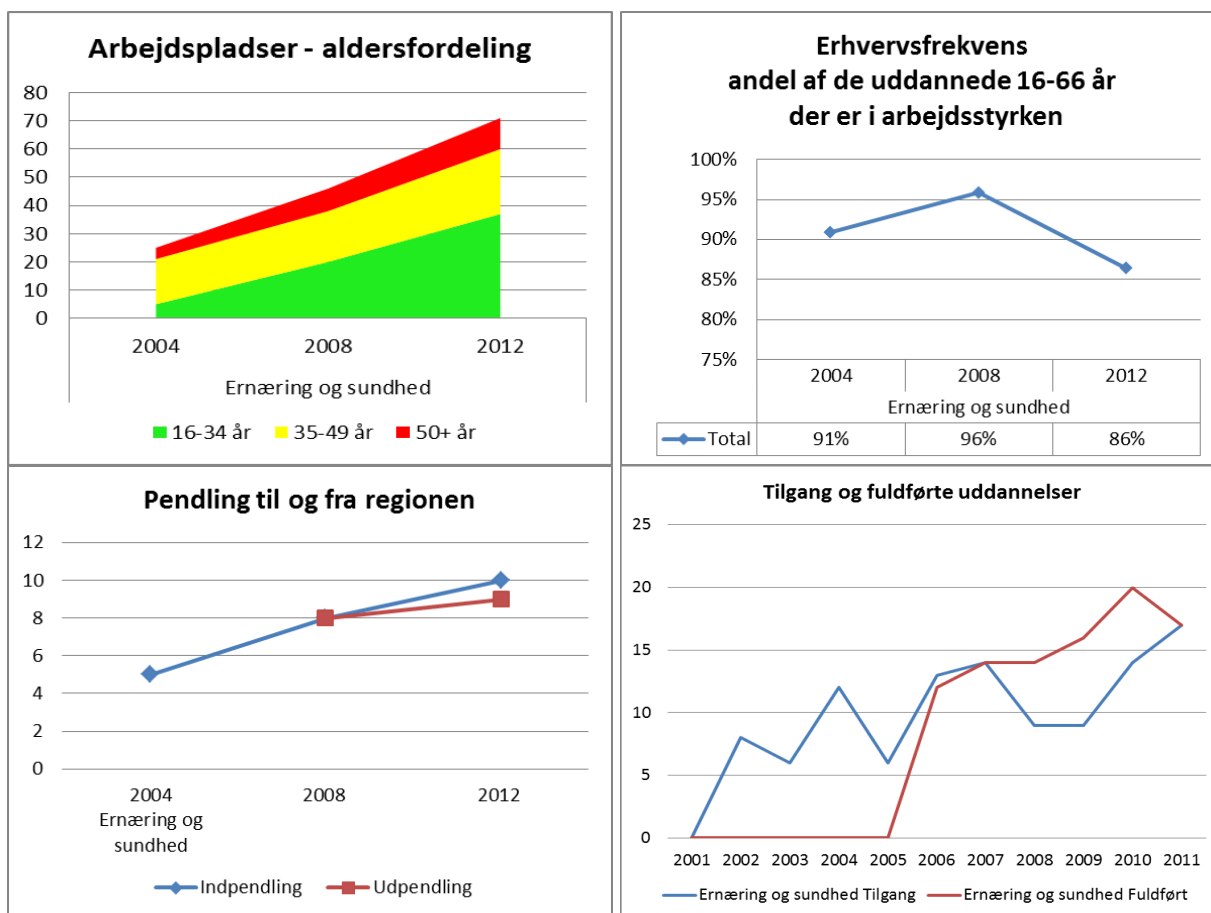
Arbejdsmarkedet for ernæring & sundhed er i perioden fra 2004 til 2012 udvidet fra 25 til 82 arbejdspladser, hvilket modsvares af en tilsvarende udvidelse af arbejdsstyrken fra 20 uddannede i 2004 til 76 uddannede i 2011. Deraf var 20 personer beskæftigede i 2004 mod 77 personer i 2012. Ledighedsprocenten er første gang opgjort for ernæring & sundhed i 2012 og var på 7,9 %. Det forholdsvist høje tal afspejler dog, at der er tale om et forholdsvist lille arbejdsmarked. Den nominelle forskel imellem personer i arbejdsstyrken og antallet af arbejdspladser er således kun fem.

Ses der på aldersfordelingen, har der været en markant tilgang af 16 til 34 årige, hvis andel i perioden 2004 til 2012 er øget fra 5 til 37 personer. Udviklingen i de øvrige aldersgrupper har været mere moderat og afspejler primært, at oprettelsen af den nye ernæring & sundhedsuddannelse har appelleret til den yngste aldersgruppe. Erhvervsfrekvensen er i perioden 2004 til 2008 øget fra 91 % til 96 %, imens den herefter er faldet markant til 86 % i 2012.

I perioden 2004 til 2012 har et begrænset antal personer inden for ernæring & sundhed pendlet til regionen. Antallet er personer, der pendler ud af regionen er først opgjort i 2008, men i perioden 2008 til 2012 ligger ind- og udpendlere på niveau med hinanden og er begrænset til hver især cirka 10 personer. Ernæring & sundhed har fra uddannelsens oprettelse støt øget tilgangen af studerende fra 8 i 2004 til 17 i 2012.

Figur 4-12 Udviklingen for ernæring & sundhedsuddannede i Nordjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, pendling ind og ud af regionen samt tilgang til og fuldførelse af uddannelsen.





4.4 Ernæringsassistent

4.4.1 Hovedresultater

Fremskrivningen viser, at der frem mod 2023 vil være et stigende overskud af ernæringsassistenter.

4.4.2 Den fremtidige udvikling

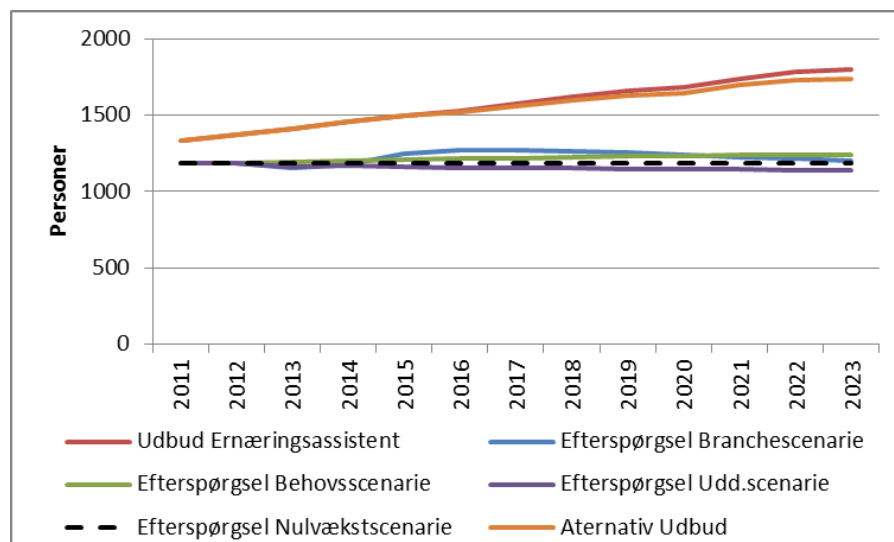
Uddannelsen som ernæringsassistent er en erhvervsuddannelse, som udbydes på erhvervsskolerne flere steder i regionen.

Ernæringsassistenterne er hidtil typisk blevet ansat på sygehuse og større institutioner med egen madproduktion. Ernæringsassistenter producerer mad til patienter, beboere på større sociale institutioner mv. Foruden produktion af mad har ernæringsassistenterne opgaver med indkøb, hygiejne mv. i køkkener. Der har været en lille nedgang i beskæftigelsen for gruppen de senere år, bl.a. som følge af samlingen af madproduktion på færre centrale køkkener. Gruppen har dog også en relativ stor privat beskæftigelse i kantiner og catering mv. Fremskrivningen indikerer en næsten uændret arbejdsstyrke frem mod 2023.

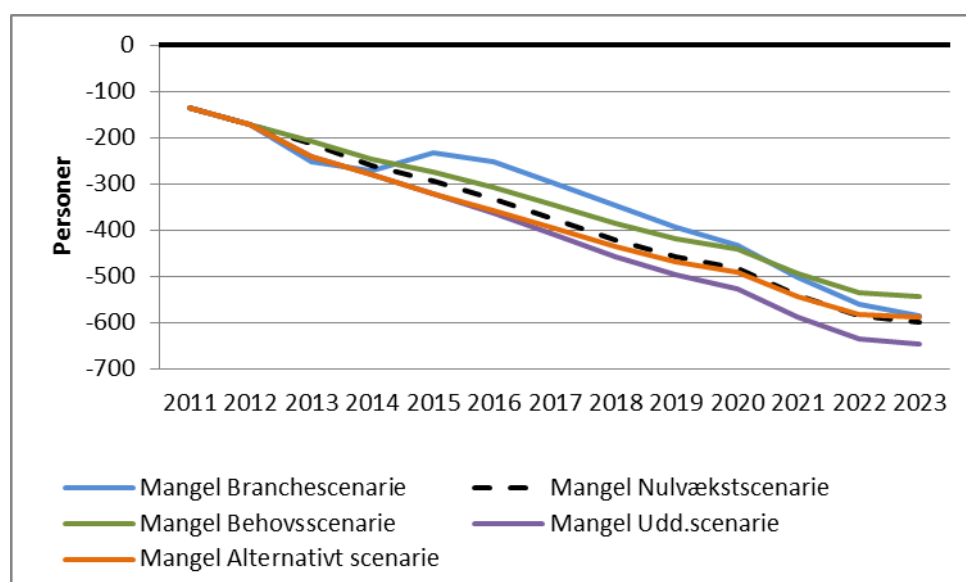
Fremskrivningen tyder ligeledes på, at der, under de anvendte forudsætninger, vil blive overskud af ernæringsassistenter i løbet af perioden (Figur 4-713 og Figur

4-814) - først og fremmest som følge af, at arbejdsstyrken forventes at vokse. Desuden er der relativt få over 50 årige med denne uddannelse, hvorfor afgang fra arbejdsmarkedet er lille. Det fremskrevne overskud vil i 2023 udgøre mellem 550 og 650 ernæringsassistenter. I praksis vil overskuddet formentlig ikke blive så stort. Både udbuddet og efterspørgslen efter ernæringsassistenter kan forventes at blive påvirket af et overskud i den størrelse. Desuden kan der vise sig en stigning i den private beskæftigelse på dette område.

Figur 4-13 Ernæringsassistent - Arbejdsstyrke og arbejdspladser



Figur 4-14. Ernæringsassistent - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).



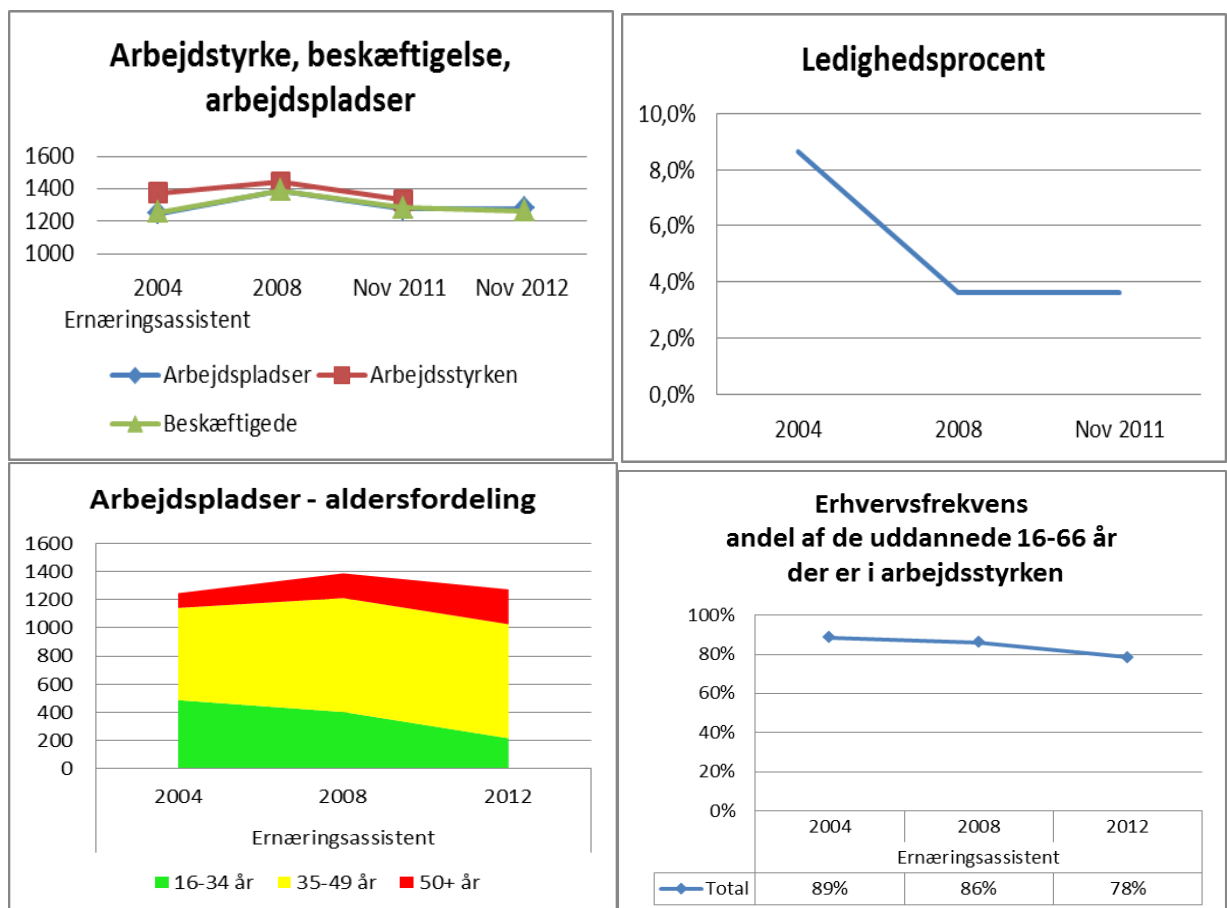
4.4.3 Historisk udvikling

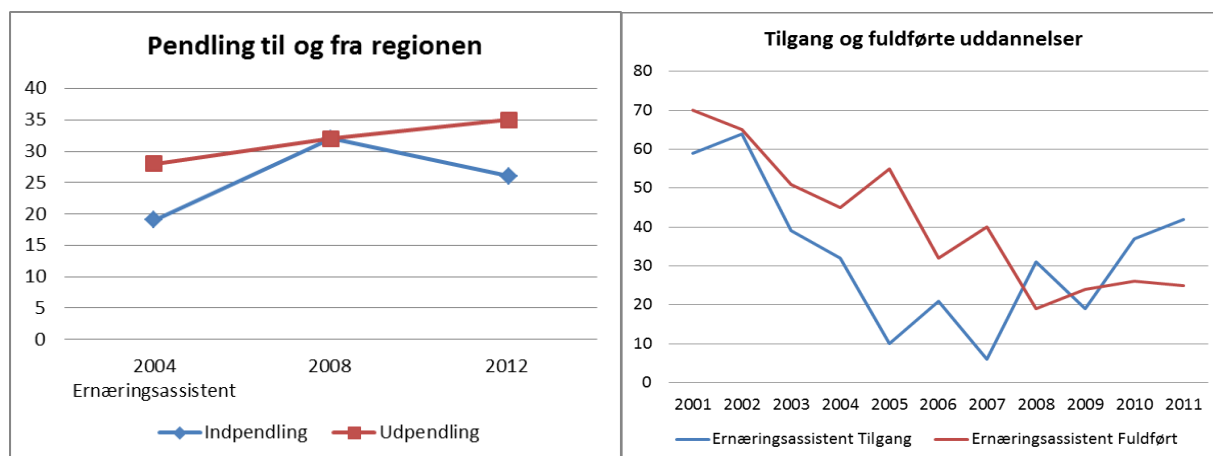
Figuren nedenfor viser en række historiske uddannelses- og beskæftigelsesmæssige nøgletal for ernæringsassistenter i Region Nordjylland.

Arbejdsmarkedet for ernæringsassistenter har i perioden fra 2004 til 2012 været stigende i starten af perioden frem til 2008 og er derefter faldet til niveauet 2004 på ca. 1250 arbejdspladser. Arbejdsstyrken har i perioden ligget på mellem 1330 og 1440 personer. Ledighedsprocenten var i 2004 på over 8 % men er frem til 2008 faldet til knap 4 % og har ligget stabilt der frem til 2011.

Ses der på aldersfordelingen, er der en markant gruppe af 35 – 49 årige og en faldende gruppe af 16 til 34 årige. I perioden fra 2002 og frem til 2007 har der været et stort fald i tilgangen til uddannelsen – det er dog steget igen, men ikke til niveauet fra 2002. Erhvervsfrekvensen er i perioden 2004 til 2012 faldet i hele perioden.

Figur 4-15. Udviklingen for ernæringsassistenter i Nordjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, pendling ind og ud af regionen samt tilgang til og fuldførelse af uddannelsen.





4.5 Fysioterapeut

4.5.1 Hovedresultater

Fremskrivningen viser et markant overskud af fysioterapeuter fra nu og med en støt stigning frem til 2023.

Fremskrivningen viser en jævn udvikling i antal arbejdspladser for fysioterapeuter frem til 2023, men arbejdsstyrken forventes at vokse markant mere end antal arbejdspladser.

4.5.2 Den fremtidige udvikling

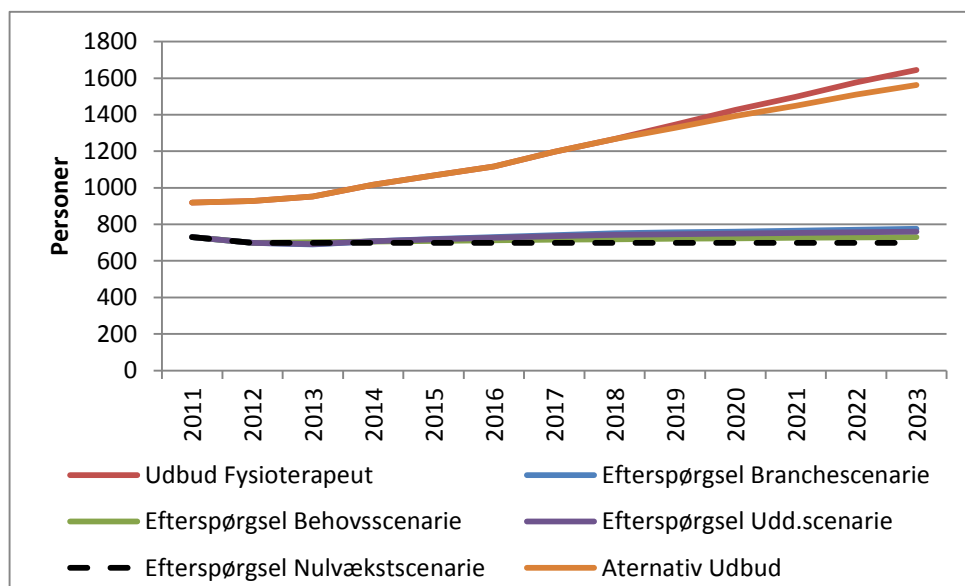
For fysioterapeuterne afviger fremskrivningen af efterspørgslen efter arbejdskraft i scenarierne ikke væsentligt fra hinanden.

Fremskrivningen viser, at der bliver et relativt markant overskud af fysioterapeuter i løbet af perioden først og fremmest som følge af, at arbejdsstyrken vokser mere end efterspørgslen.

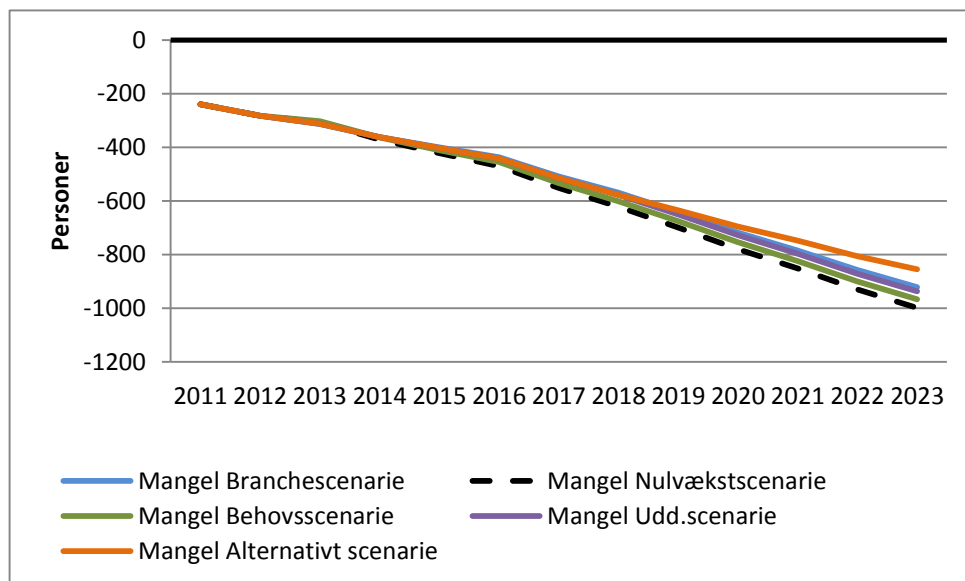
Optaget på fysioterapeutuddannelsen er øget flere gange de senere år. I 2008 var der 80 studiepladser på uddannelsen i Nordjylland, men fra 2013 er optaget blevet øget fra 120 til 150 studerende, hvilket vil få effekt på arbejdsstyrken i løbet af 2016 og 2017 og årene derefter.

Ifølge interviewpersonerne spiller fysioterapeuterne en væsentlig rolle blandt andet på sygehusenes sengeafdelinger. De er i høj grad involveret i rehabiliteringen af borgere, der f.eks. har haft en blodprop, og som skal udskrives til f.eks. eget hjem. Ifølge nogle af interviewpersonerne vil det fremadrettet være relevant at få fysioterapeuterne ud i front – f.eks. i akutmodtagelserne. Arbejdsmarkedet for fysioterapeuter er ligeledes kendetegnet ved en høj beskæftigelse i det private.

Figur 4-16 Fysioterapeut - Arbejdsstyrke og arbejdspladser



Figur 4-17 Fysioterapeut - mangel på arbejdskraft.. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).



Det fremskrevne overskud af fysioterapeuter vil – hvis det bliver en realitet – i 2023 udgøre mellem ca. 850 og 1000 personer svarende til mellem 52 % og 61 % af arbejdsstyrken. Det er dog ikke sandsynligt, at Nordjylland vil opleve et overskud i den størrelsesorden i 2023, eftersom en udvikling i den retning vil sætte en række tilpasningsprocesser i gang. På sigt kan et stigende overskud af arbejdskraft f.eks. betyde, at søgningen til uddannelsen mindskes. Desuden vil en stigning i antal ansættelser i det private delvist kunne bidrage til at reducere overskuddet af fysioterapeuter.

4.5.3 Historisk udvikling

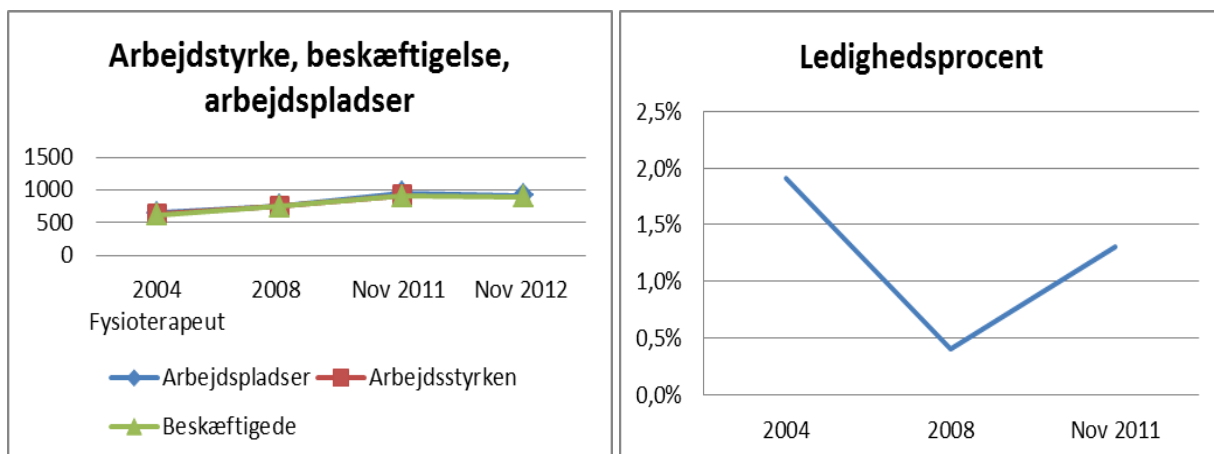
Figur 4-18 viser en række historiske uddannelses- og beskæftigelsesmæssige nøgletal for fysioterapeuterne i Region Nordjylland.

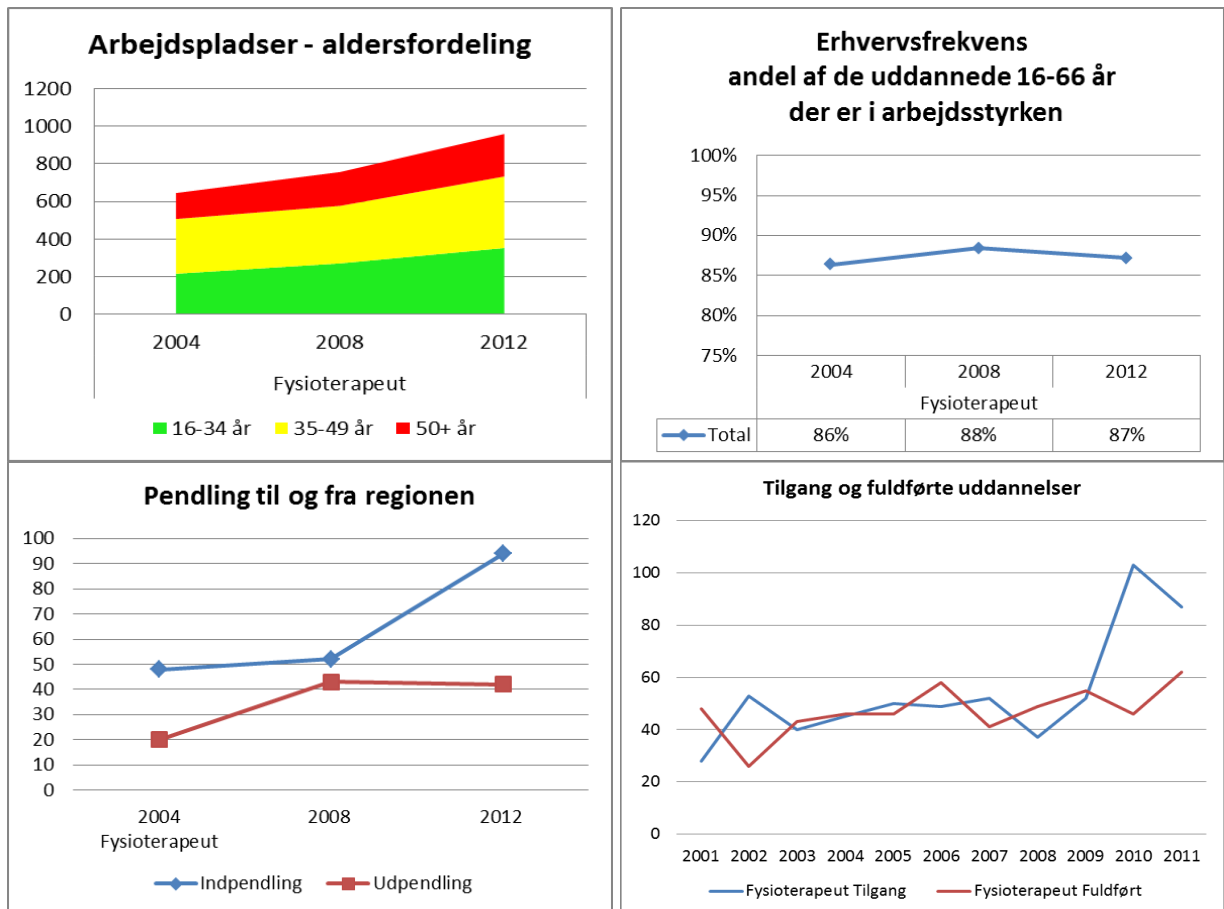
Arbejdsmarkedet for fysioterapeuter er i perioden 2004 til 2012 udvidet fra 645 til 915 arbejdspladser. Arbejdsstyrken har fulgt en tilsvarende udvikling og er udvidet fra 645 i 2004 til 919 uddannede i 2011. Heraf var 617 i beskæftigelse i 2004 mod 894 i 2012. Ledigheden var i 2008 faldet fra 1,9 % til 0,4 % og igen i 2011 steget til 1,3 %.

Det stigende antal arbejdspladser for fysioterapeuter har betydet, at andelen af de 16-34 årige er steget fra 216 til 353 personer, imens de 35-49 åriges andel er øget fra 291 til 380 personer. Andelen af personer over 50 år er øget mere beskedent fra 138 til 226 personer. Arbejdsmarkedsfrekvensen for fysioterapeuterne har været stabil i perioden og har udviklet sig fra 86 % i 2004, 88 % i 2008 til 87 % i 2012.

I perioden 2004 til 2012 har der været flere fysioterapeuter, der pendler til regionen end ud af regionen. Særligt i perioden 2008 til 2012 er antallet af fysioterapeuter, der pendler til regionen steget markant, fra 52 til 94 personer. Tilgang til uddannelsen har i perioden fra 2001 til 2008 været stabil og der har kun været et begrænset frafald. Tilgangen til uddannelsen er dog steget markant efter 2008 således, at der i 2008 blev optaget 37 og 103 i 2010.

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





4.6 Jordemoder

4.6.1 Hovedresultater

Fremskrivningen viser, at arbejdsstyrken af jordemødre vil overstige efterspørgslen en smule frem mod 2023. Efterspørgslen efter jordemødre forventes inden for de fire scenarier at være nogenlunde konstant frem mod 2023.

Der er dog tale om en relativt lille faggruppe, hvor balancen relativt nemt kan blive påvirket, ligesom balancen i høj grad også afhænger af efterspørgslen efter jordemødre i de øvrige regioner, idet Region Nordjylland er en af de få regioner, der udbyder uddannelsen.

4.6.2 Den fremtidige udvikling

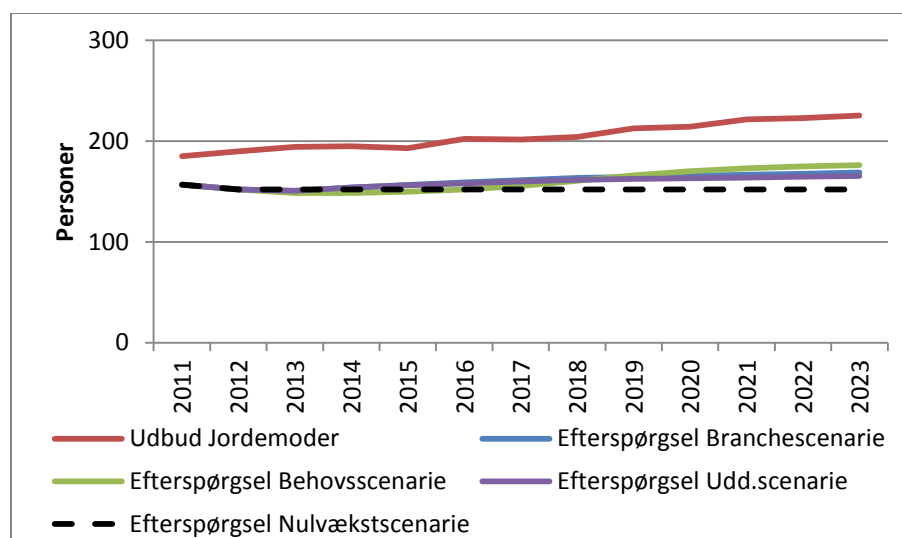
Ifølge Beskæftigelsesregion Nordjyllands arbejdsmarkedsbalance er der balance mellem udbuddet af og efterspørgslen efter jordemødre i Region Nordjylland.

Fremskrivningen understøtter antagelserne i Region Nordjylland om en stabil efterspørgsel efter jordemødre de kommende år. Denne antagelse er baseret på, at regionen ikke direkte tilpasser medarbejdertallet til antallet af børnefødsler, der, som bekendt, er faldende.

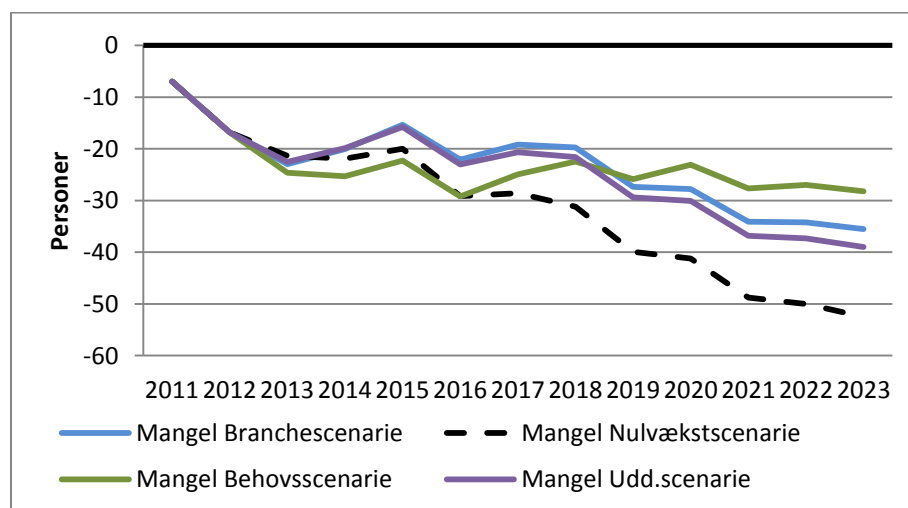
Fremskrivningen af de fire scenarier viser, at overskuddet i 2023 afhængig af scenarierne vil være mellem 28 og 52 personer, hvilket alene udgør mellem 12 % og 23 % af den samlede arbejdsstyrke. Da der er tale om en relativt lille faggruppe, og uddannelsen kun udbydes tre steder i landet, kan balancen nemt rykke sig blandt andet som følge af efterspørgsel fra de andre regioner.

Af tendenser, der kan påvirke efterspørgslen efter jordemødrene nævnte interviewpersonerne blandt andet ansættelse af flere jordemødre i det private som supplement til den offentlige service. I forhold til påvirkning af udbuddet nævnes optagelseskravene til jordemoderuddannelsen, der, som bekendt, er blandt de højeste, og faggruppen har en af de hårdeste vagtbelastninger. Konsekvenserne heraf kendes ikke men kan tænkes at påvirke faggruppens adfærd og dermed udbuddet, eftersom de måske i stigende grad ønsker at blive ansat enten i det private eller eventuelt i kommunerne frem for på sygehusene eller alternativt forlader arbejdsmarkedet tidligt.

Figur 4-19 Jordemoder - Arbejdsstyrke og arbejdspladser



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



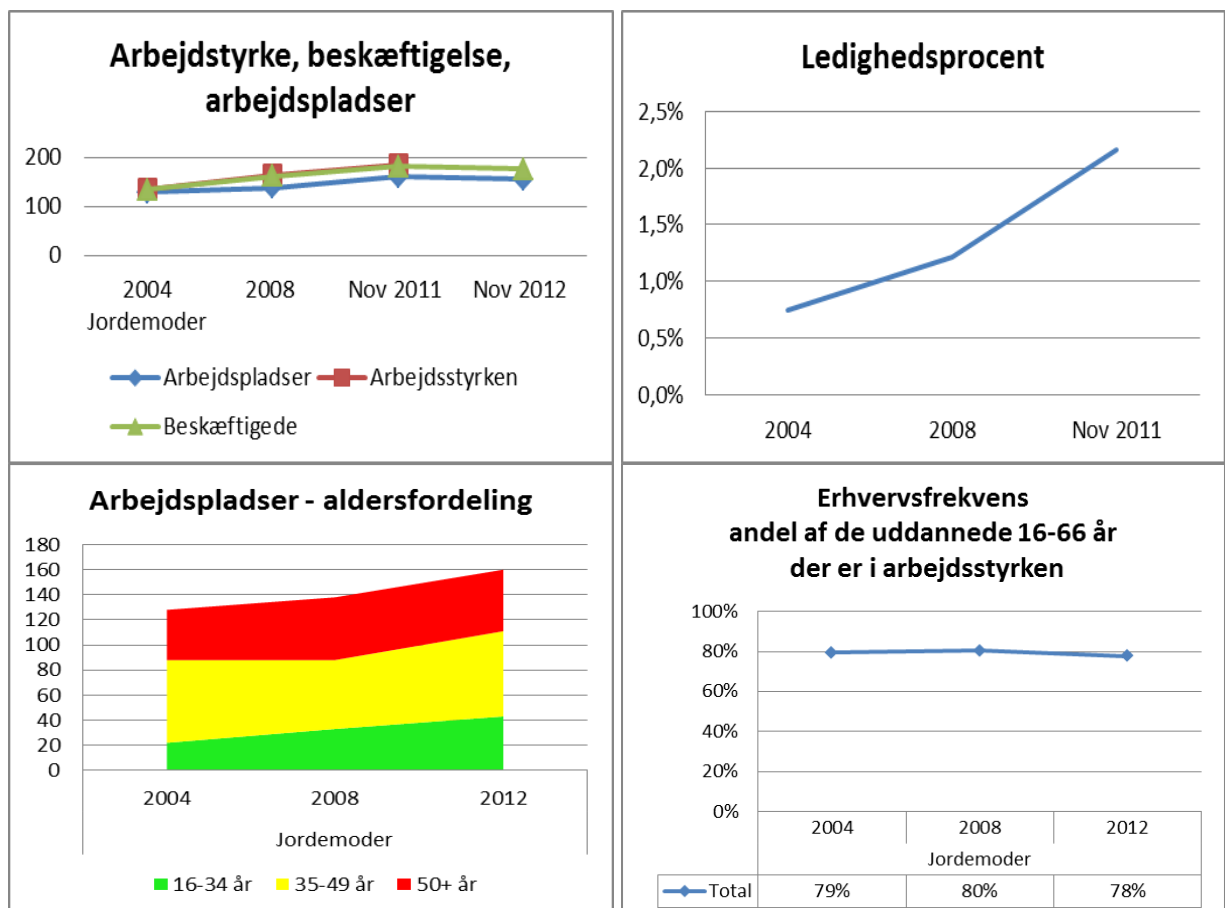
4.6.3 Historisk udvikling

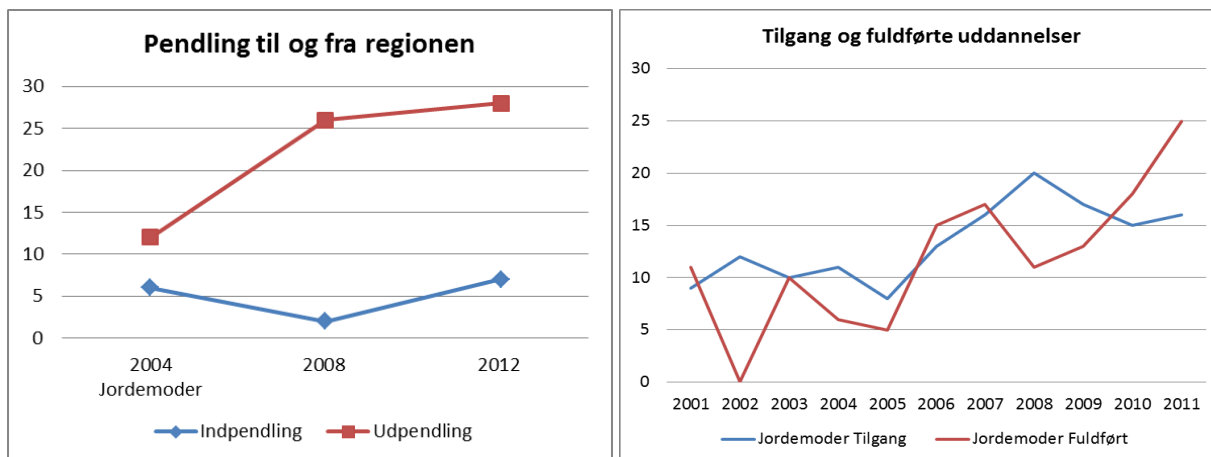
Figur 5-21 viser en række historiske uddannelses- og beskæftigelsesmæssige nøgletal for jordemødrene i Region Nordjylland.

Jordemødrene har oplevet en mindre udvidelse af deres arbejdsmarked i perioden 2004 til 2012, fra 128 til 155 arbejdspladser. Udvidelsen er ligeligt fordelt imellem de 16-34 årige, de 35-49 årige og de over 50 år. Arbejdsstyrken er i samme periode steget forholdsvist mere end antallet af arbejdspladser, fra 135 til 185 uddannede. Heraf er 181 i beskæftigelse, hvortil det kan bemærkes, at dette overstiger antallet af arbejdspladser i Region Nordjylland med 21. Forklaring er, at 28 Jordemødre pendlede ud af regionen i 2012, imens 7 pendlede ind i regionen.

Jordemødrene har oplevet en stigning i ledigheden fra 0,7 % i 2004, 1,2 % i 2008 til 2,2 % i 2012. Imidlertid er det enkeltpersoner der påvirker ledigheden, hvorfor den stigende ledighed ikke kan siges at udgør et beskæftigelsesproblem. Jordemødrenes erhvervsfrekvens ligger i perioden 2004 til 2012 stabilt imellem 78 % og 80 %. Den relativt lave erhvervsfrekvens skyldes dels, at uddannelsen som et af de få steder kan tages i Region Nordjylland, hvilket naturligt medfører et vist omfang af strukturel ledighed og dels, at deltidsarbejde er forholdsvist udbredt for denne faggruppe.

Figur 4-21 *Udviklingen for jordemødre i Nordjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, pendling ind og ud af regionen samt tilgang til og fuldførelse af uddannelsen.*





4.7 Lægesekretærer

4.7.1 Hovedresultater

Fremskrivningen viser nogenlunde ligevægt mellem udbuddet af og efterspørgslen efter lægesekretærer. Arbejdsstyrken forventes dog på længere sigt at overstige den stabile efterspørgsel efter faggrupperne.

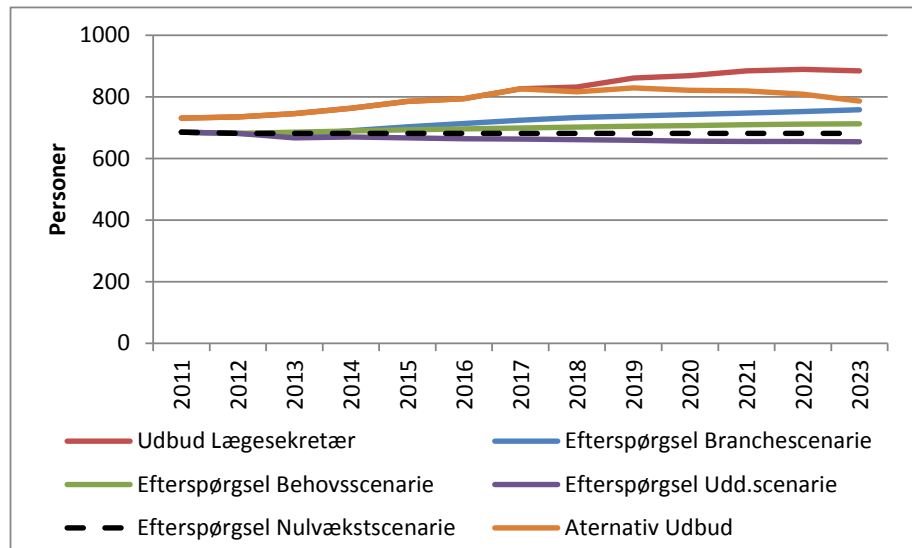
4.7.2 Den fremtidige udvikling

Ifølge arbejdsmarkedsbalancen for Region Nordjylland er der balance mellem udbud af og efterspørgsel efter lægesekretærer i Region Nordjylland.

Fremskrivningen, jf. Figur 4-22, viser nogenlunde ligevægt mellem udbud af og efterspørgsel efter lægesekretærer. Arbejdsstyrken forventes dog at overstige efterspørgslen. Der er foretaget en fremskrivning baseret på et alternativt udbud, hvor der er indsat en forudsætning om et optag på uddannelserne svarende til 2008.

En sammenligning af de to udbud viser en mindre forskel, hvor det alternative udbud matcher efterspørgslen en smule mere end det eksisterende udbud.

Figur 4-22 Lægesekretærer - Arbejdsstyrke og arbejdspladser

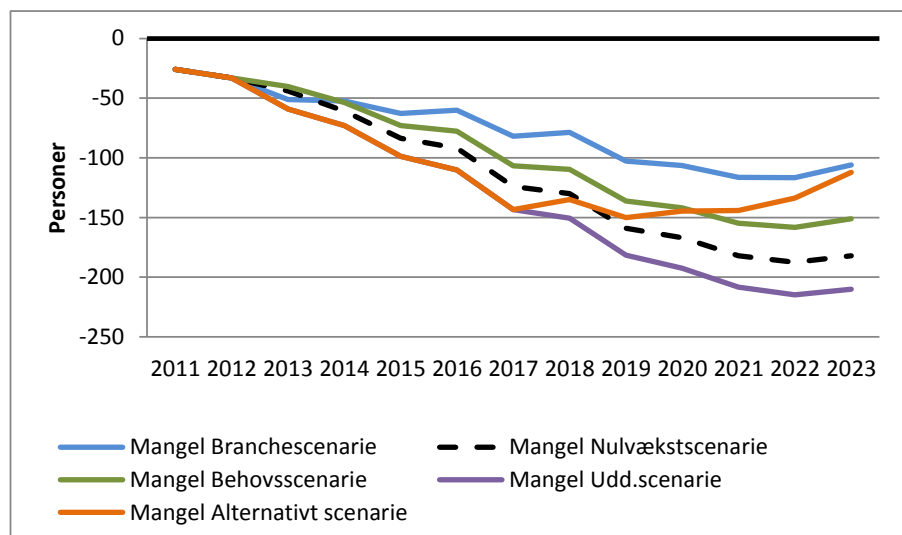


Fremskrivningen af manglen på arbejdskraft, jf. Figur 4-23, viser, at der fra nu og frem mod 2023 vil være en støt stigning i overskuddet af lægesekretærer i størrelsesordenen 100 til 220 i 2023 svarende til mellem 11 % og 25 % af arbejdsstyrken.

Årsagen til det forventede overskud af lægesekretærer bør ses i lyset af den udbredte brug af it og digitale systemer i det daglige arbejde, der dels bidrager til at lette administrationsbyrden og samtidig reducere omfanget af opgaver for lægesekretærer.

Ifølge nogle af interviewpersonerne har der været en forventning om, at denne fallende efterspørgsel, allerede ville være indtruffet på nuværende tidspunkt, hvilket ikke er sket i udbredt grad. En forklaring herpå kan muligvis være, at sygehusene har været længe om at få implementeret deres it-systemer i den daglige drift. Andre peger på, at gruppen i fremtiden kan spille en rolle i koordineringen af patientforløb. Det fremtidige behov for lægesekretærer er derfor fortsat usikkert.

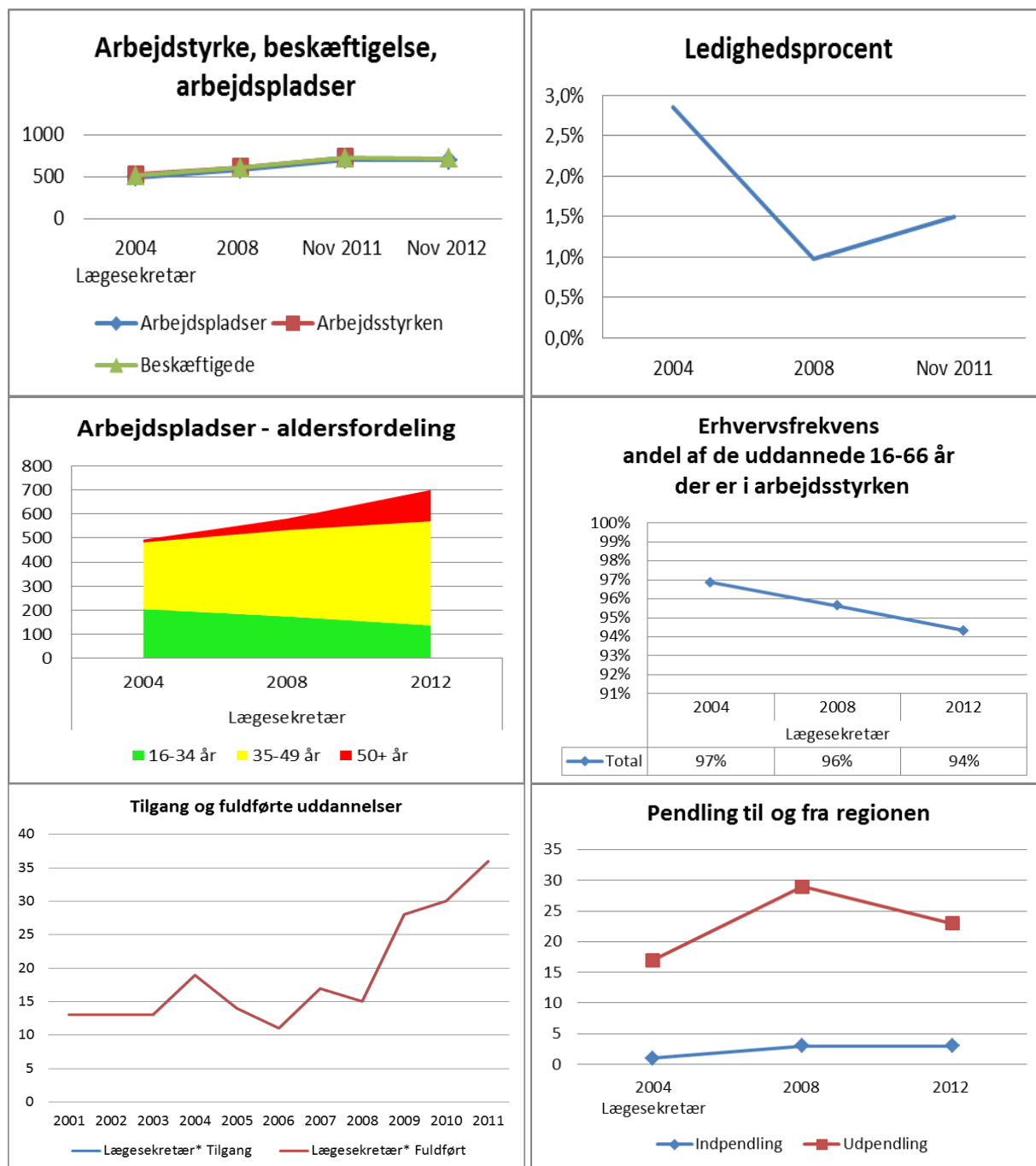
Figur 4-23 Lægesekretærer - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).



4.7.3 Historisk udvikling

Figur 4-24 viser en række historiske uddannelses- og beskæftigelsesmæssige nøgletal for lægesekretærer i Region Nordjylland.

Figur 4-24 Udviklingen for lægesekretærer i Nordjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, pendling ind og ud af regionen samt tilgang til og fuldførelse af uddannelsen.



4.8 Radiograf

4.8.1 Hovedresultater

Fremskrivningen af efterspørgslen efter radiografer viser, at der på sigt kan forventes et mindre overskud af radiografer i Region Nordjylland. Det konkrete overskud vil dog afhænge af de øvrige regioners efterspørgsel efter radiografer, idet Region Nordjylland er en af de få regioner, der udbyder uddannelsen.

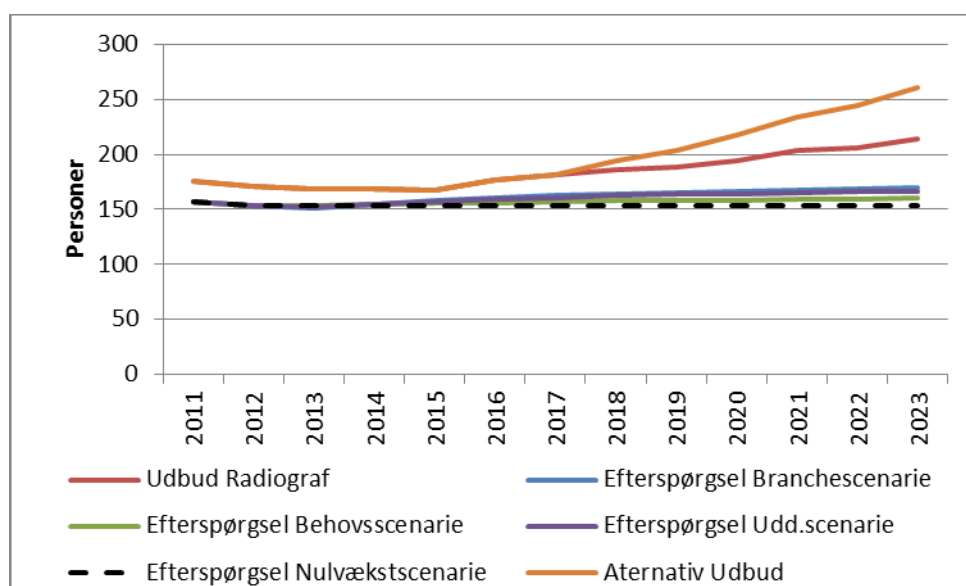
4.8.2 Den fremtidige udvikling

Ifølge arbejdsmarkedsbalancen for Region Nordjylland er der balance mellem udbuddet af og efterspørgslen efter radiografer i Region Nordjylland.

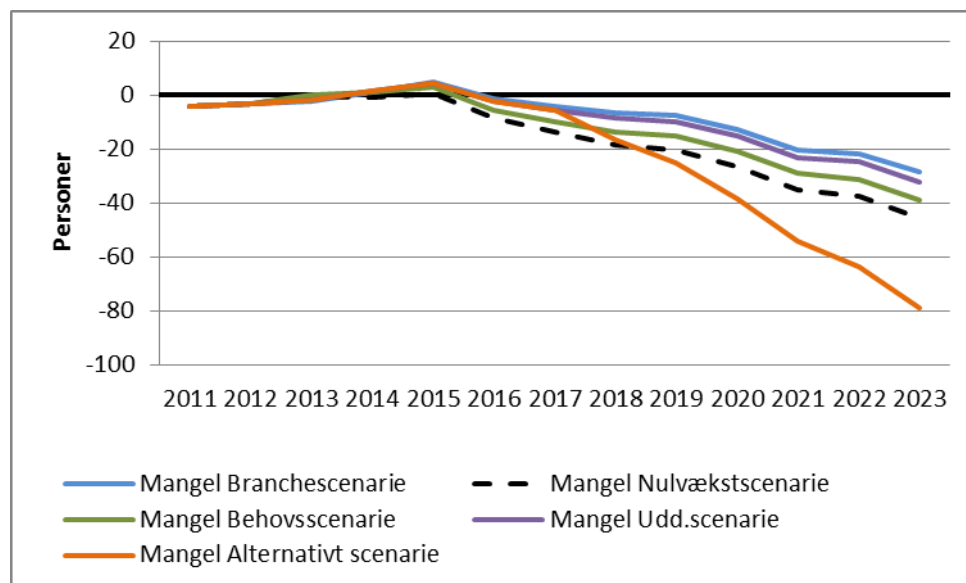
Grundscenariet for fremskrivningen af efterspørgslen efter radiografer frem mod 2023 er baseret på en forudsætning om et optag på uddannelsen på 54 personer årligt. På den baggrund viser fremskrivningen, jf. Figur 4-25 og 4-26, at der vil være en stabil efterspørgsel efter radiografer inden for alle fire scenarier, men arbejdsstyrken vil overstige efterspørgslen begyndende fra ca. 2017 og frem. Fremskrivningen viser således, at der i 2023 vil være et overskud af radiografer i størrelsesordenen 30 til 80 svarende til mellem 14 % og 38 % af arbejdsstyrken.

Det alternative scenarie er baseret på en forudsætning om et optag på 80. Fremskrivningen viser her, at der vil være ca. 40 flere radiografer i overskud i 2023 end tilfældet er i fremskrivningen af grundscenariet med et stabilt optag på 54. Overskuddet af radiografer i Region Nordjylland vil dog i høj grad afhænge af efterspørgslen efter radiografer fra de øvrige regioner. Samtidig blev der under de gennemførte interview udtrykt en forventning om, at manglen på radiologer vil øge efterspørgslen efter radiografer, hvilket ligeledes kan resultere i en øget efterspørgsel efter radiografer på sigt.

Figur 4-25 Radiograf - Arbejdsstyrke og arbejdspladser



Figur 4-26 Radiograf - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal =overskud af arbejdskraft).



4.8.3 Historisk udvikling

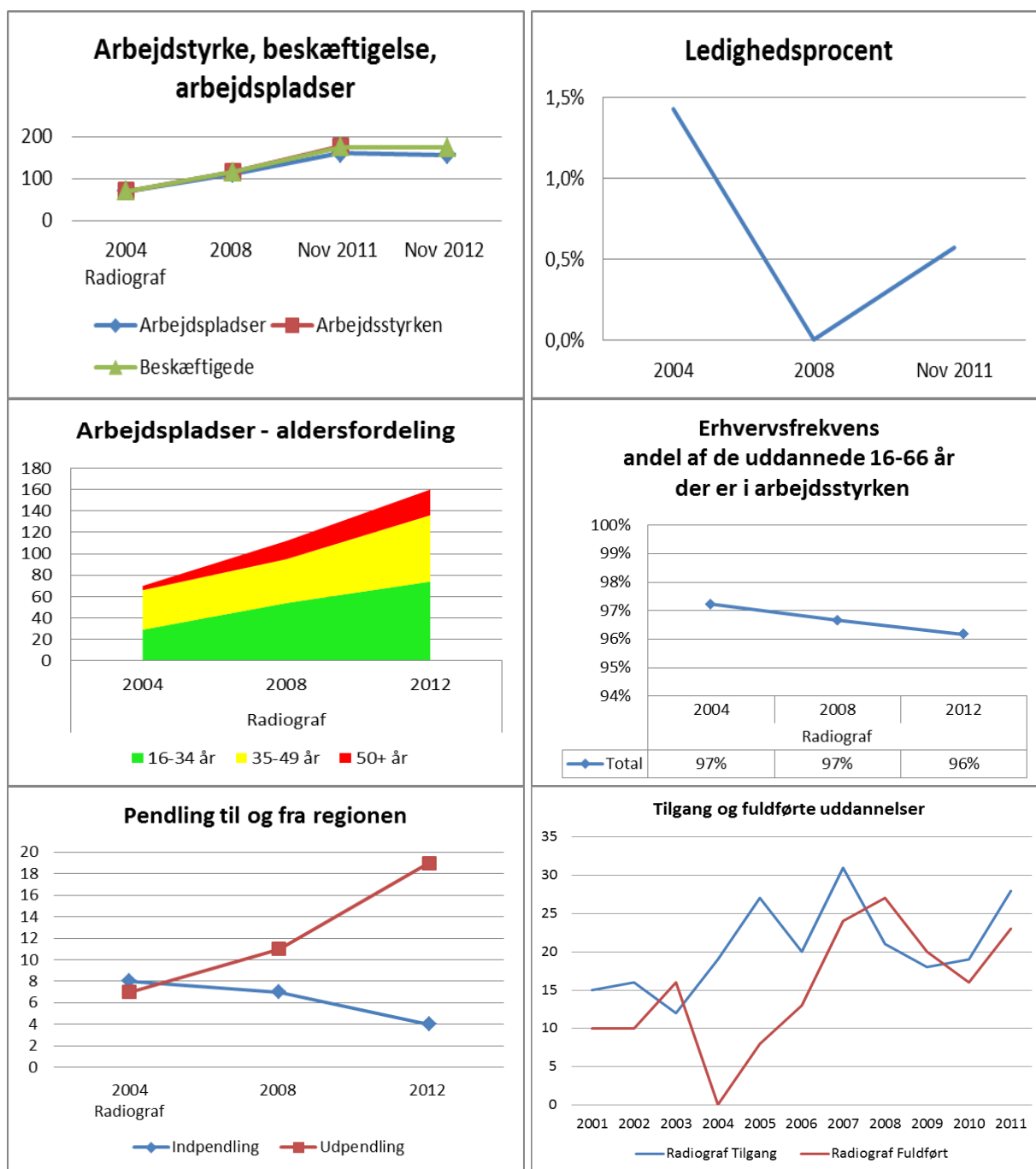
Figur 4-27 viser en række historiske uddannelses- og beskæftigelsesmæssige nøgletal for radiograferne i Region Nordjylland.

Der er i perioden 2004 til 2012 sket en markant udvidelse af radiografernes arbejdsmarked, hvor antallet af arbejdspladser er mere end fordoblet fra 70 til 156. Arbejdsstyrken er steget tilsvarende fra 70 til 176. Her var 175 i 2012 i beskæftigelse, hvilket begrænser ledigheden til 0,6 % i 2012. Radiografernes erhvervsfrekvens er tilsvarende høj og ligger i hele perioden højt på 97 % med et mindre fald i 2012 til 96 %.

Udvidelsen af radiografernes arbejdsmarked har haft størst betydning for de 16-34 årige, der i 2004 talte 29 personer og 74 i 2012. Derudover er andelen af de 35-49 årige i samme periode steget fra 37 til 62 personer og de over 50 er steget fra 4 til 24 personer. I takt med, at arbejdsmarkedet for radiografer er blevet udvidet er tilgangen til uddannelsen også steget fra 15 i 2001 til 28 i 2011. Der er dog på uddannelsen et relativt stort frafald.

I perioden 2004 til 2012 har der været en klar tendens til, at nordjyske radiografer i stigende grad pendler ud af regionen, imens færre radiografer pendler til regionen.

Figur 4-27 *Udviklingen for Radiografer i Nordjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, pendling ind og ud af regionen samt tilgang til og fuldførelse af uddannelsen.*



4.9 Social- og sundhedsassistent

Social- og sundhedsassistentuddannelsen er en erhvervsuddannelse og de uddannelsessøgende der optages på SOSU Nords afdelinger i Nordjylland. Uddannelsen er en overbygning til social- og sundhedshjælperuddannelsen og tager i alt 3 år og 3 måneder.

Social- og sundhedsassistenter arbejder med pleje-, omsorgs- og aktiveringsopgaver på sygehuse, i psykiatrien, på institutioner for fysisk og psykisk handicappede og i kommunale hjemmeplejeordninger. Uddannelsen giver mulighed for at læse videre til sygeplejerske, jordemoder, socialrådgiver eller ergo- og fysioterapeut.

Arbejdssteder

De typiske arbejdssteder for social- og sundhedsassistenter er som sundhedspersonale i folks hjem, på plejehjem, hospitaler eller institutioner for psykisk eller fysisk handicappede.

4.9.1 Hovedresultater

Fremskrivningen viser, at der vil blive et markant overskud af social- og sundhedsassistenter frem mod 2023 i Region Nordjylland. Overskuddet vil være i størrelsesordenen 1.100 til 1.800. Der er dog en række udviklingstendenser på sundhedsområdet p.t., som på længere sigt kan betyde en øget efterspørgsel efter social- og sundhedsassistenter – f.eks. i tilfælde af mangel på sygeplejersker. Desuden er der en generel tendens til, at der stilles større krav til medarbejdernes kvalifikationer på social- og sundhedsområdet, hvilket kan betyde behov for flere med assistentuddannelsen.

4.9.2 Den fremtidige udvikling

Fremskrivningen viser, at udbuddet af social- og sundhedsassistenter vil fortsætte med støt at stige mere end efterspørgslen frem mod 2023. Helt konkret viser fremskrivningen, at der frem mod 2023, såfremt der ikke iværksættes relevante tiltag, vil være et overskud af social- og sundhedsassistenter i størrelsesordenen 1100 til 1800 svarende til mellem 22 % og 36 % af arbejdsstyrken frem mod 2023.

Der er dog udarbejdet et alternativt scenarie, som i et vist omfang forsøger at tage højde for forventede stigning i efterspørgslen efter assistenter, der afspejles i primærsektorens efterspørgsel efter sundhedsfagligt personale. Dette scenarie er helt konkret baseret på en forudsætning om, at social- og sundhedsassistenterne i højere grad vil blive efterspurgt frem for social- og sundhedshjælperne. I det alternative scenarie er der således en forventning om en markant stigning i efterspørgslen efter social- og sundhedsassistenter, som matcher udbuddet frem mod 2023, men som således er på bekostning af efterspørgslen efter social- og sundhedshjælpere.

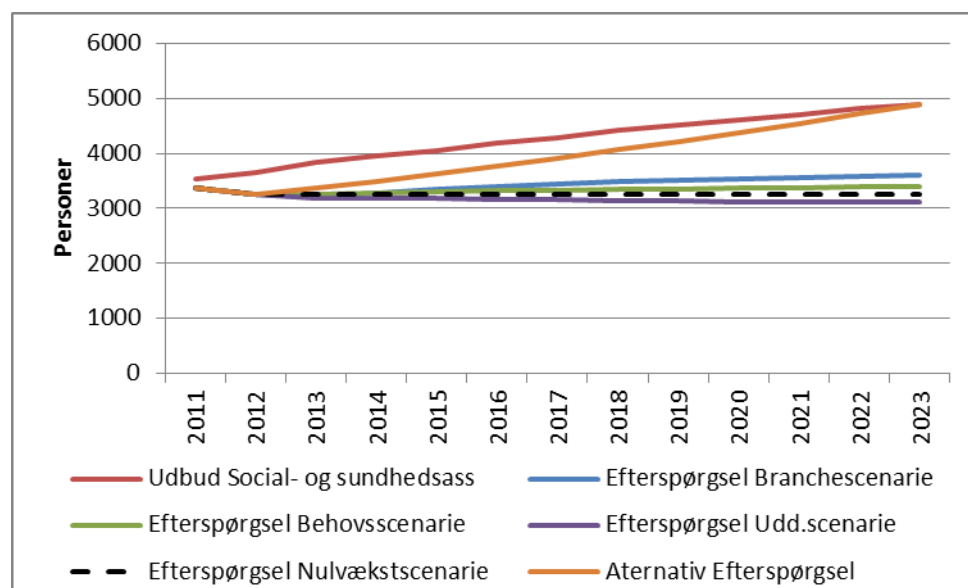
Interviewpersoner både fra de respektive sektorer og uddannelsesinstitutionerne tilkendegiver, at de har en klar forventning om, at efterspørgslen efter social- og sundhedsassistenterne er stigende. Kvalifikationskravene til pleje og sundhedspersonale i både hjemmeplejen og på sociale institutioner er stigende og forventes at betyde en forskydning i efterspørgslen fra social- og sundhedshjælpere til -assistenter. Konkret nævner kommunerne f.eks. flere ansættelser for assistenter på akutpladserne.

Tendensen i forhold til søgning til uddannelsen er, at der ses et faldende optag til hjælperuddannelsen og et stigende optag til assistentuddannelsen. I forbindelse med interviewene blev det ligeledes understreget, at der er en række faktorer, der må forventes at påvirke efterspørgslen efter social- og sundhedsassistenter fremad-

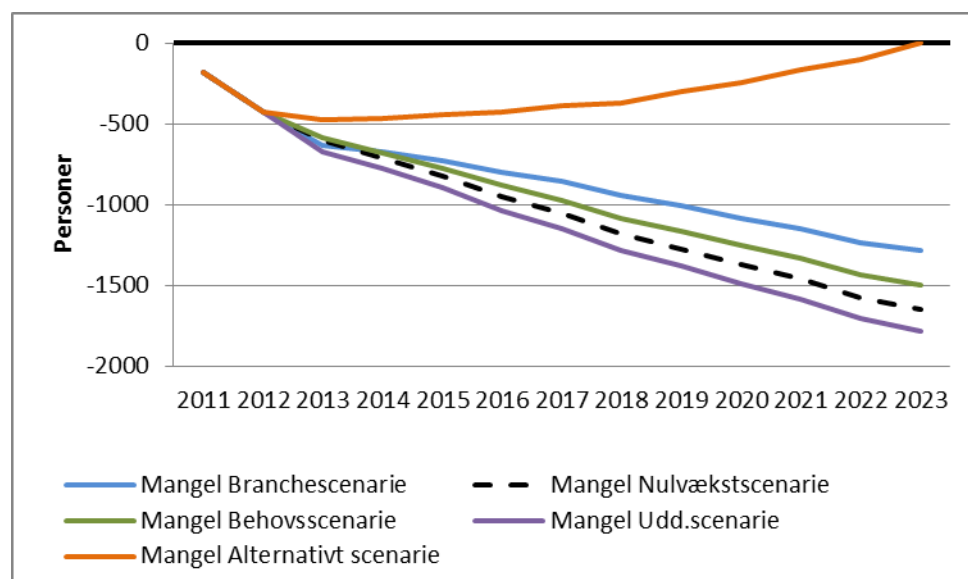
rettet. Borgernes øgede grad af selvhjulpethed, personalebesparelser grundet introduktion af ny teknologi og kommunernes organisering i forhold til personalesammensætning er blevet nævnt som centrale faktorer.

Spørgsmålet er dog fortsat hvor mange social- og sundhedsassistenter, der vil kunne opnå ansættelse i kommunerne. Eventuelt overudbud af social- og sundhedsassistenter kan betyde at de får ansættelser, som tidligere er blevet varetaget af social- og sundhedshjælpere. Endvidere kan det komme på tale at social- og sundhedsassistenterne kan virke som substitutionsarbejdskraft, i tilfælde af øget efterspørgsel efter sygeplejersker både i primær og sekundær sektor.

Figur 4-28 Social- og sundhedsassistent - Arbejdsstyrke og arbejdspladser



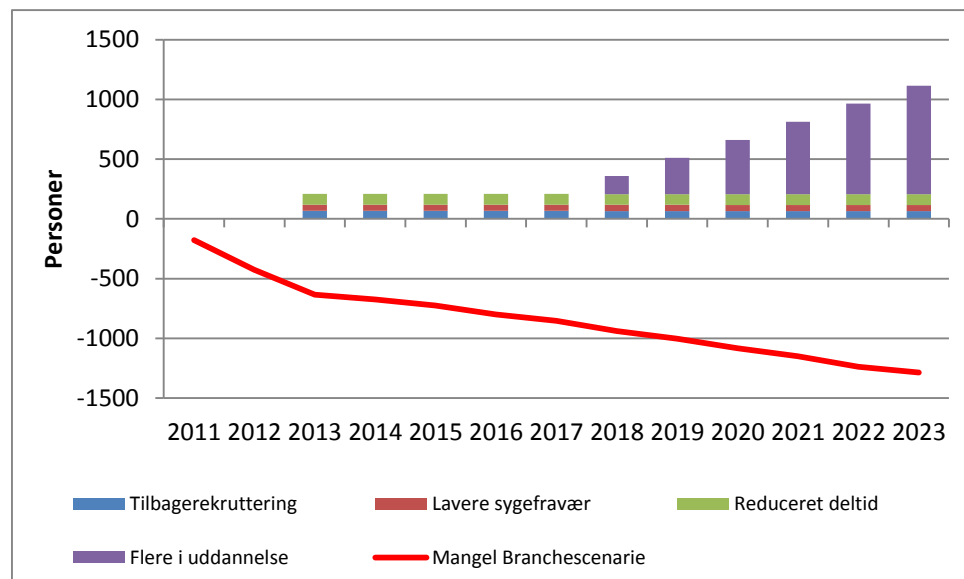
Figur 4-29 Social- og sundhedsassistent - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal =overskud af arbejdskraft).



4.9.3 Vurdering af effekten af udvalgte tiltag

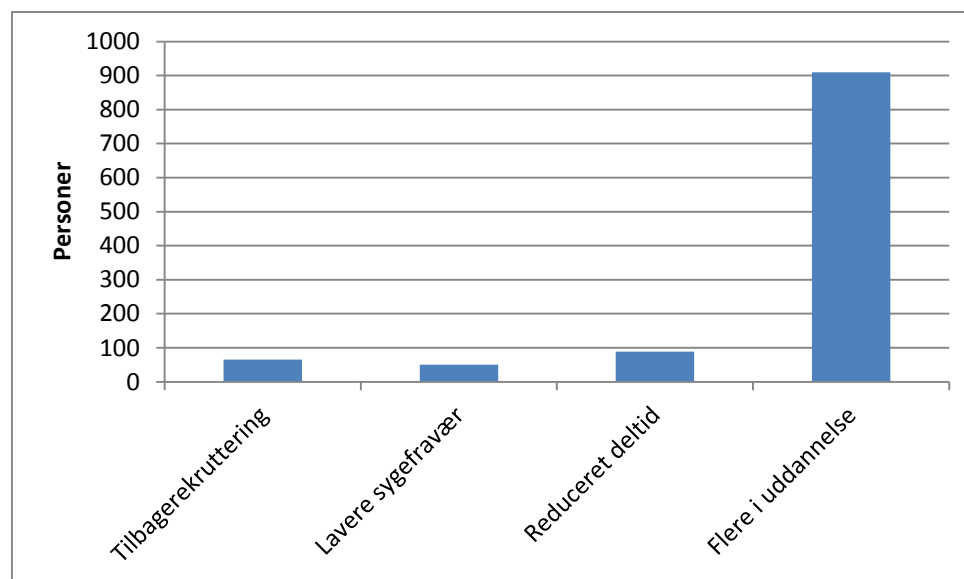
Fremskrivningerne indikerer et væsentligt overudbud af social- og sundhedsassistenter, der dog modsvares af en række udviklingstendenser der vil øge efterspørgslen efter arbejdskraft på dette område. Hvis efterspørgslen på grund af disse tendenser bliver større end forventet, kan arbejdsstyrken øges igennem en række tiltag.

Figur 4-30 Social- og sundhedsassistent - Effekt af tiltag sammenlignet med mangel på arbejdskraft



Ved at reducere deltid og tilbagerekuttere personer fra andre brancher kan udbudet af arbejdskraft øges på kort sigt. På længere sigt vil særligt flere i uddannelser kunne øge arbejdsstyrken markant.

Figur 4-31 Social- og sundhedsassistent – Sammenligning af effekt af tiltag



4.9.4 Historisk udvikling

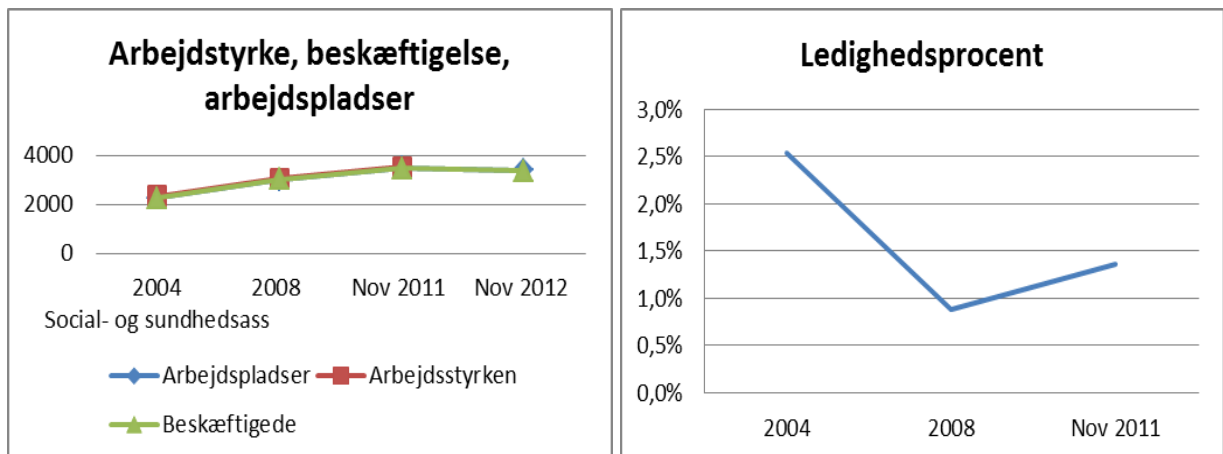
Figur 4-32 viser en række historiske uddannelses- og beskæftigelsesmæssige nøgletal for social- og sundhedsassistenterne i Region Nordjylland.

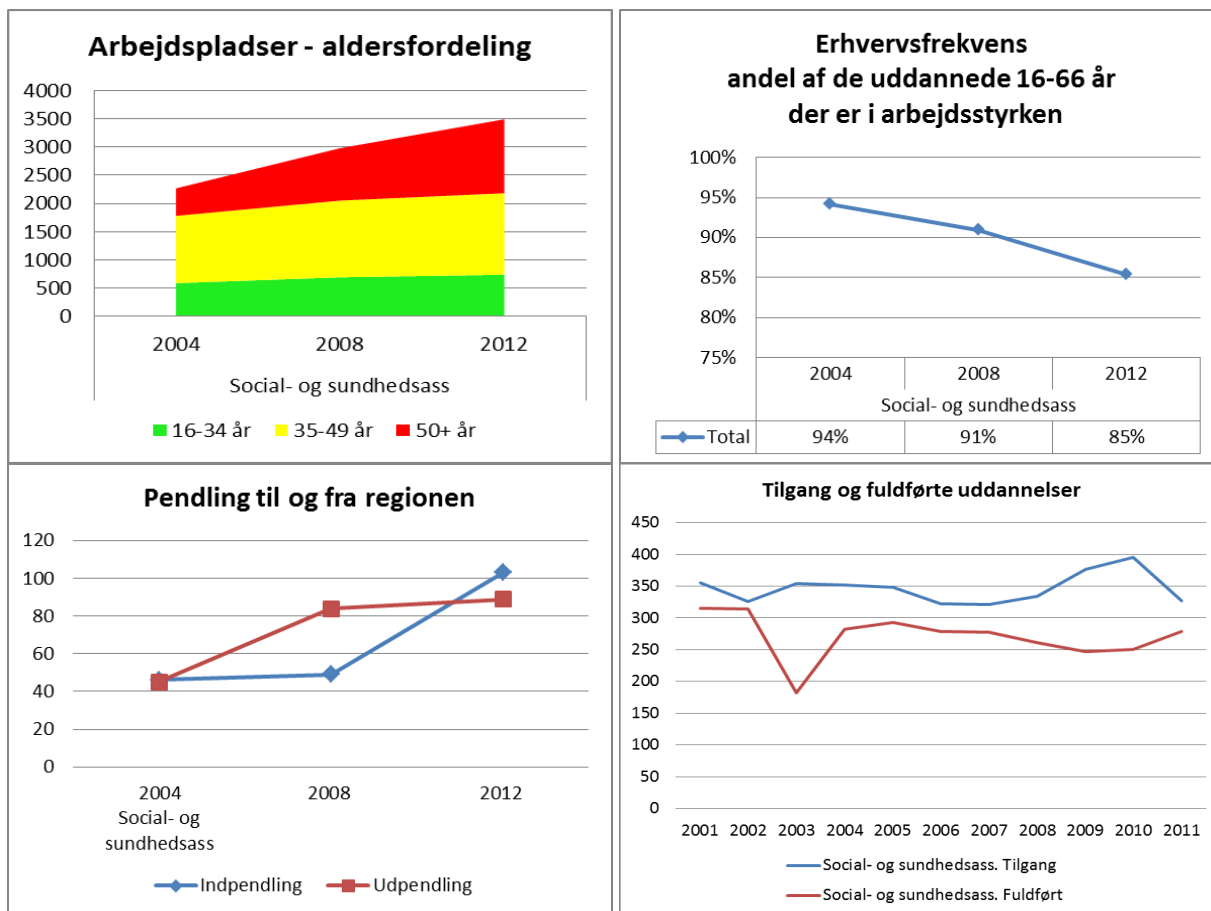
Arbejdsmarkedet for social- og sundhedsassistenter er i perioden 2004 til 2012 udvidet betragteligt fra 2.268 arbejdspladser til 3.275 arbejdspladser. Arbejdsstyrken er i perioden vokset tilsvarende fra 2.326 personer i 2004 til 3527 i 2011. Ledigheden faldet fra 2,5 % i 2004 til 1,4 % i 2011.

Det udvidede arbejdsmarked har primært betydet en stigning i andelen af personer over 50 år. Således udgjorde denne gruppe i 2012 på 1.311 personer næsten ligeså stor en gruppe som de 35 til 49 årige, der i perioden 2004 til 2012 er vokset fra 1.191 til 1.444 personer. Derimod har gruppen af 16 til 34 årige været relativt stabil og er vokset fra 590 til 738 personer. Erhvervsfrekvensen for social- og sundhedsassistenterne er faldet fra 94 % i 2004 til 85 % i 2012, hvilket skyldes større omfang af deltidsarbejde.

Social- og sundhedsassistenterne er kendetegnet ved, at der i forhold til arbejdsstyrkens størrelse er få, der pendler ind og ud af regionen. Derudover ligger tilgangen til uddannelsen i perioden 2001 til 2011 stabilt imellem 321 og 395 studerende, imens antallet af studerende der fuldfører uddannelsen i samme periode varierer imellem 182 og 315 personer.

Figur 4-32 *Udviklingen for social- og sundhedsassistenter i Nordjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, pendling ind og ud af regionen samt tilgang til og fuldførelse af uddannelsen.*





4.9.5 Fremskrivning på arbejdskraftoplandsniveau

Arbejdskraftoplande

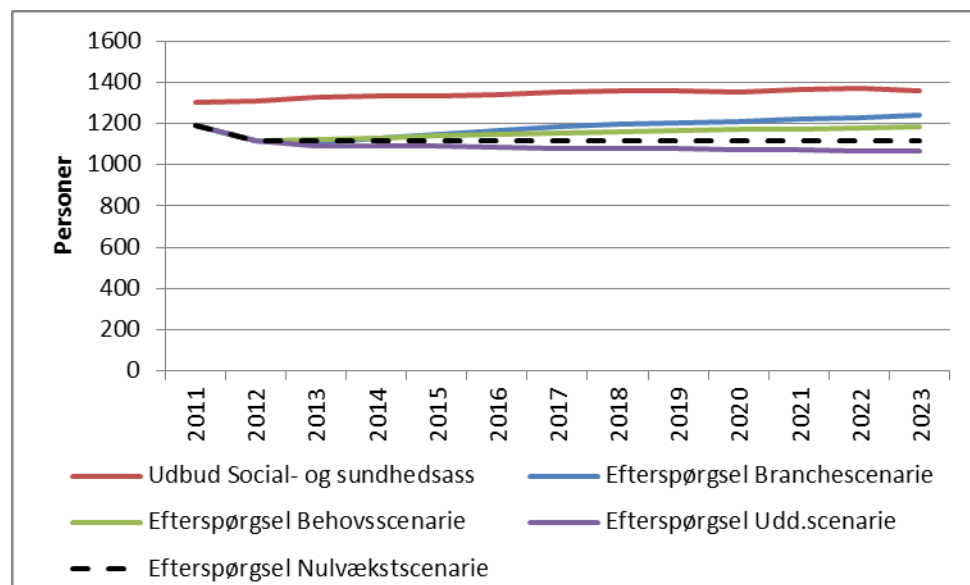
Fremskrivningen af udviklingen i de fire nordjyske arbejdskraftoplande tager udgangspunkt i en forudsætning om konstant nettopendlingsvarende til niveauet i 2011.

Fremskrivningen viser, at der kan forventes et overskud af social- og sundhedsassistenter i alle arbejdskraftoplande i analyseperioden, Overskuddet vil være størst i Vendsyssel og Himmerland, hvorimod der i Aalborg og Thy-Mors kan være risiko for rekrutteringsproblemer mod slutningen af analyseperioden – særligt i branche-scenariet.

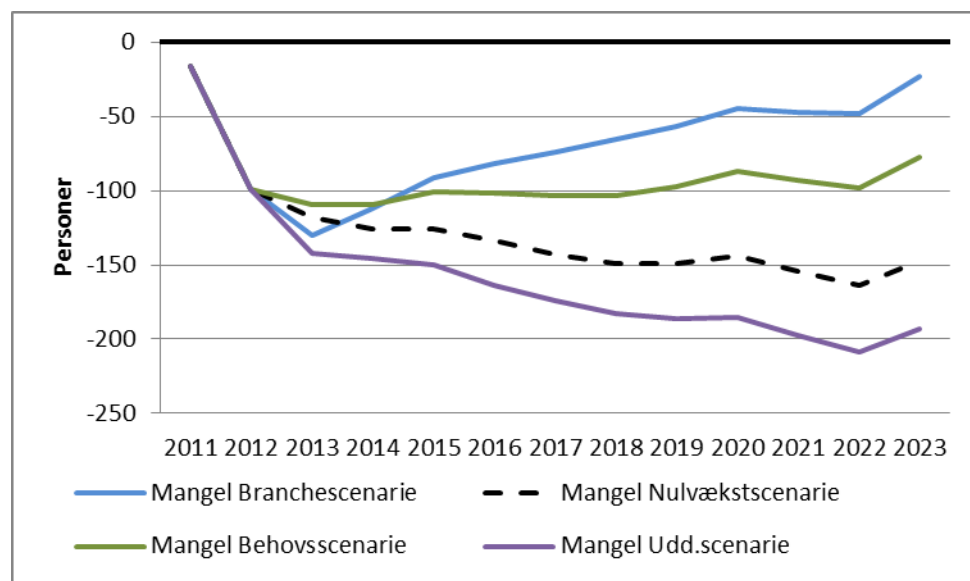
Det er dog vigtigt at understrege, at det alternative scenarie for regionen som helhed viser balance mellem udbud og efterspørgsel.

Vendsyssel

Figur 4-33 Social- og sundhedsassistent - Arbejdsstyrke og arbejdspladser i Vendsyssel: Frederikshavn, Hjørring, Læsø, Brønderslev og Jammerbugt



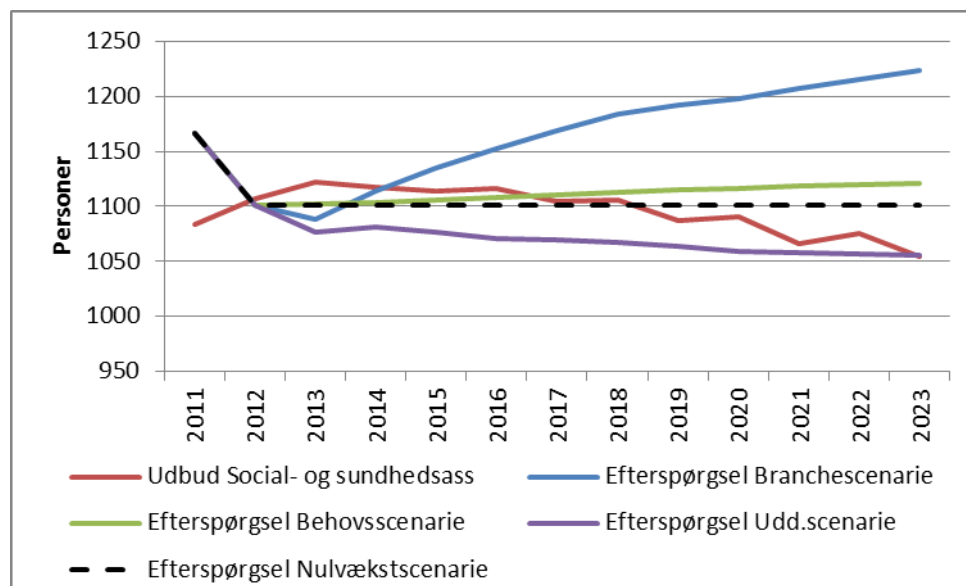
Figur 4-34 Social- og sundhedsassistent - Mangel på arbejdskraft i Vendsyssel: Frederikshavn, Hjørring, Læsø, Brønderslev og Jammerbugt. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).



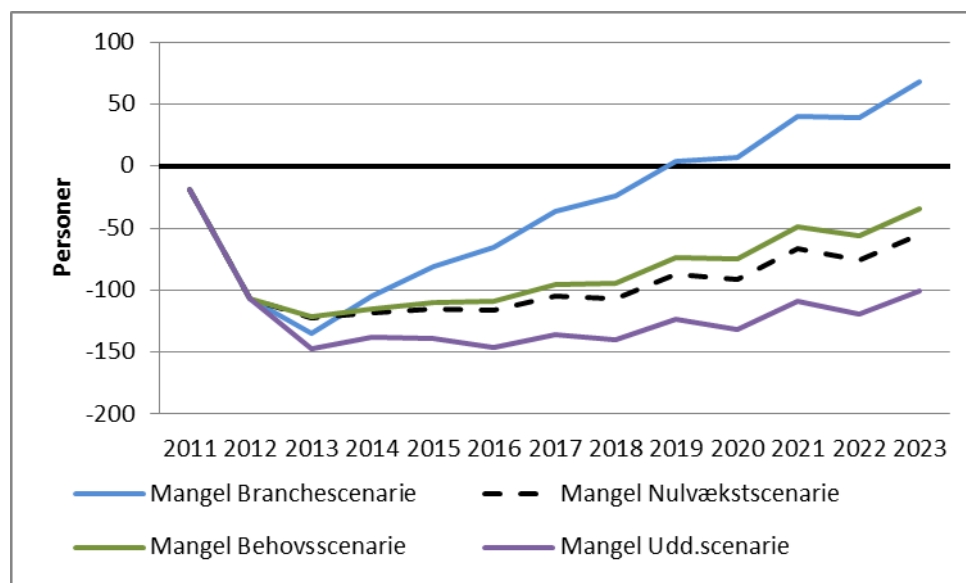
Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra arbejdsforplantet. Nettoudpendlingen antages at være konstant svarende til niveauet i 2008.

Aalborg

Figur 4-35 Social- og sundhedsassistent - Arbejdsstyrke og arbejdspladser i Aalborg



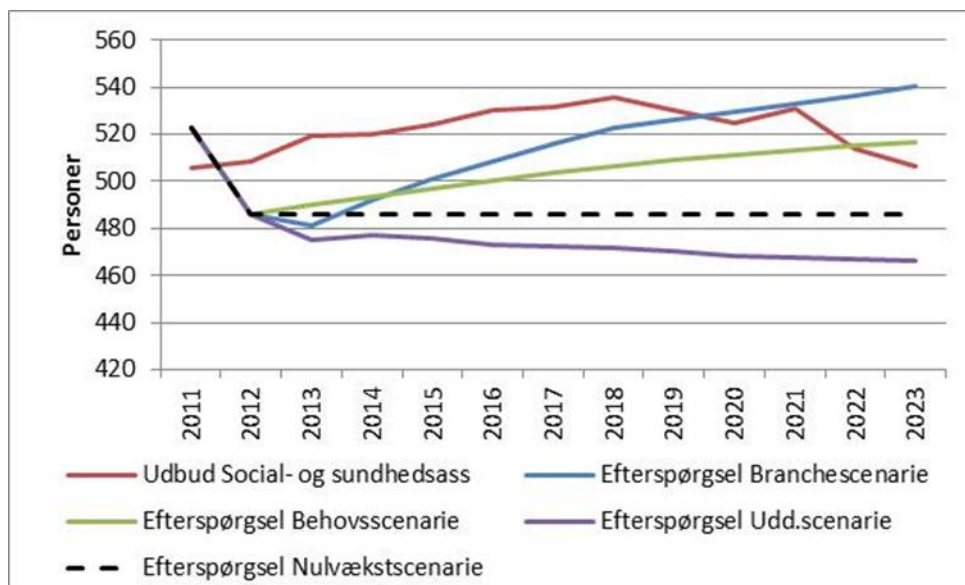
Figur 4-36 Social- og sundhedsassistent - Mangel på arbejdskraft i Aalborg. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).



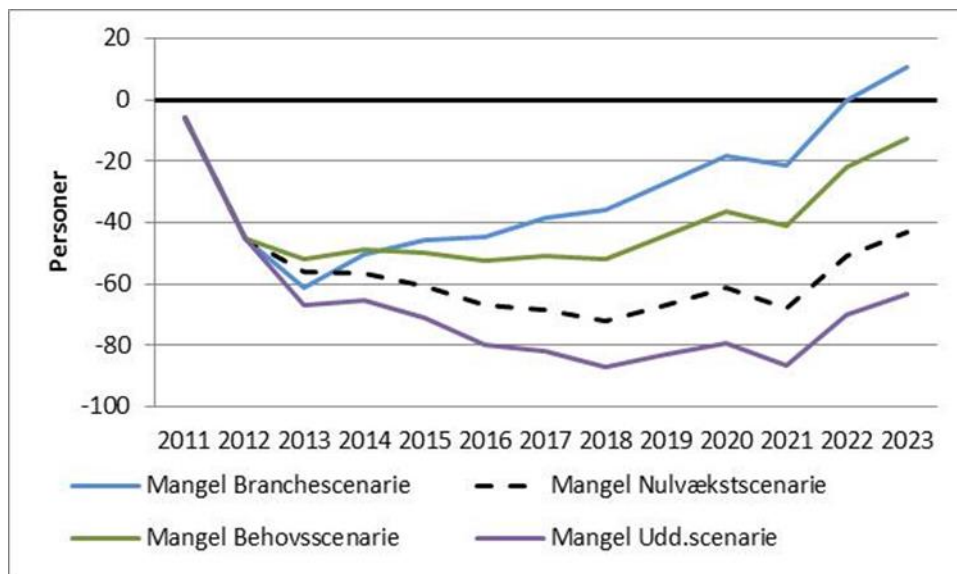
Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra arbejdskraftoplandet. Nettoudpendlingen antages at være konstant svarende til niveauet i 2008.

Thy-Mors

Figur 4-37 Social- og sundhedsassistent - Arbejdsstyrke og arbejdspladser i Thy-Mors: Thy og Mors



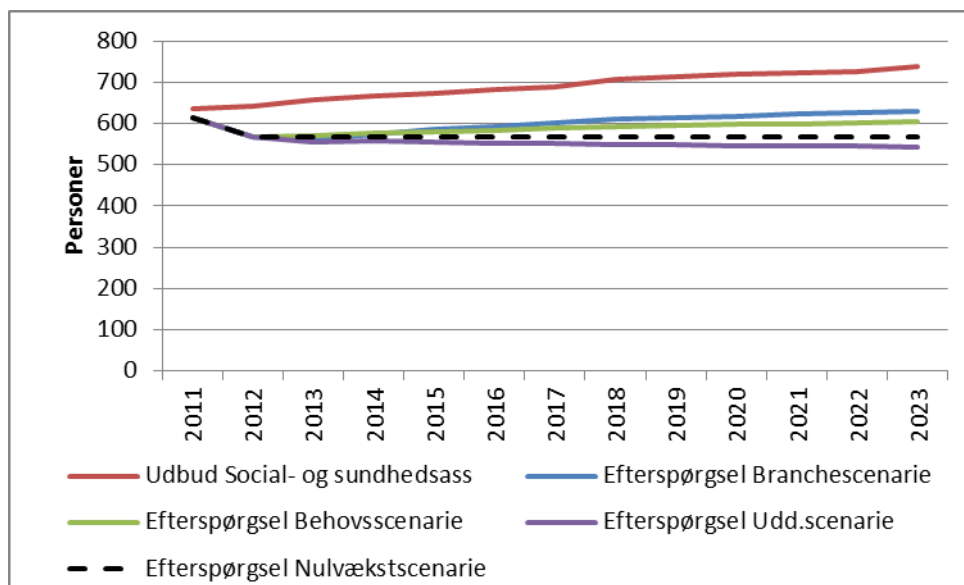
Figur 4-38 Social- og sundhedsassistent - Mangel på arbejdskraft i Thy-Mors: Thy og Mors. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).



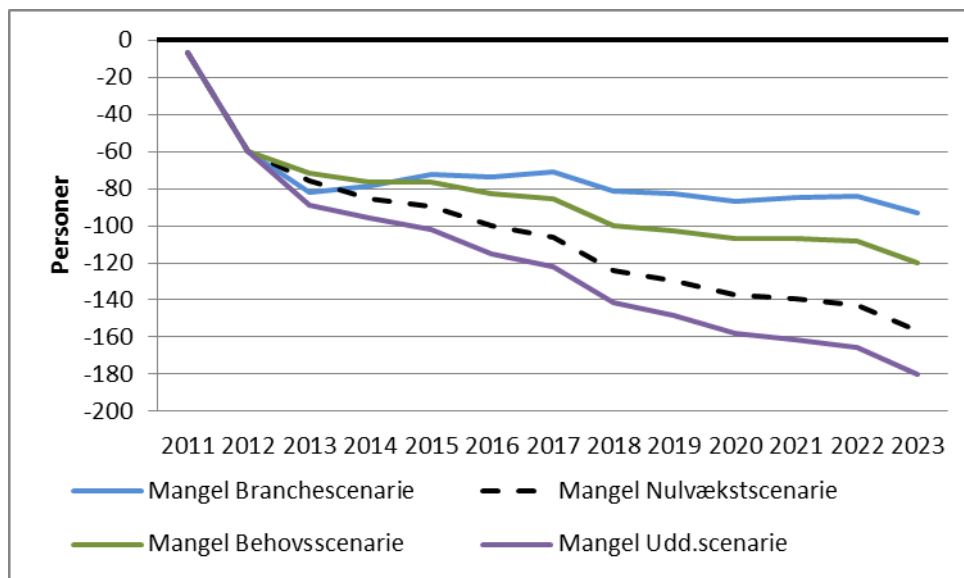
Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra arbejdskraftoplandet. Nettoudpendlingen antages at være konstant svarende til niveauet i 2008.

Himmerland

Figur 4-39 Social- og sundhedsassistent - Arbejdsstyrke og arbejdspladser i Himmerland: Rebild, Mariager Fjord og Vesthimmerland



Figur 4-40 Social- og sundhedsassistent - Mangel på arbejdskraft i Himmerland: Rebild, Mariager Fjord og Vesthimmerland. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).



Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra arbejdskraftoplandet. Nettoudpendlingen antages at være konstant svarende til niveauet i 2008.

4.10 Social- og sundhedshjælper

Social- og sundhedsassistentuddannelsen er en erhvervsuddannelse og de uddannelsessøgende der optages på SOSU Nords afdelinger i Nordjylland. Uddannelsen tager 1 år og 7 måneder og veksler imellem skoleophold og praktik. Social- og sundhedshjælpere arbejder med elementære sygeplejeopgaver, omsorgsopgaver,

aktivering af ældre samt praktisk og personlig hjælp til daglig livsførelse. Uddannelsen giver mulighed for at læse videre til social- og sundhedsassistent. I Region Nordjylland har der været en stabil søgning til uddannelsen og med et overskud af ansøgere.

Arbejdssteder

De typiske arbejdssteder for social- og sundhedshjælpere er hospitaler, plejehjem og dagcentre eller i den kommunale hjemmepleje

4.10.1 Hovedresultater

Fremskrivningerne indikerer, at der bliver mangel på social- og sundhedshjælpere. Der er dog væsentlige tendenser, der ikke indgår i fremskrivningsscenarierne, der peger i retning af, at social- og sundhedshjælpernes arbejdsmarked bliver reduceret markant de kommende år. Dette skyldes særligt, at de opgaver social- og sundhedshjælperne i dag løser, i fremtiden vil kræve flere kompetencer og i højere grad blive overtaget af social- og sundhedsassistenter. Det forventede fremtidige overudbud af social- og sundhedsassistenter vil sandsynligvis forstærke denne opgaveglidning.

4.10.2 Den fremtidige udvikling

Ifølge Beskæftigelsesregion Nordjyllands opgørelse af arbejdsmarkedsbalancen er der aktuelt mangel på social- og sundhedshjælpere. Fremskrivningerne af udbud og efterspørgsel efter social- og sundhedshjælpere viser ligeledes, at der i hele fremskrivningsperioden vil være en stigende mangel på arbejdskraft på dette område. Fremskrivningerne omfatter dog ikke en række væsentlige udviklingstræk, der de kommende år forventes at påvirke efterspørgslen efter social- og sundhedshjælpere.

Skærpede krav til faglighed

Manglen på arbejdskraft for social- og sundhedshjælpere skal ses i lyset af det forventede overudbud af social- og sundhedsassistenter, der forventes at opstå de kommende år. Heri ligger, at social- og sundhedsassistenterne forventes naturligt at overtage en række opgaver, hvor der løbende stilles højere faglige krav, fra social- og sundhedshjælperne.

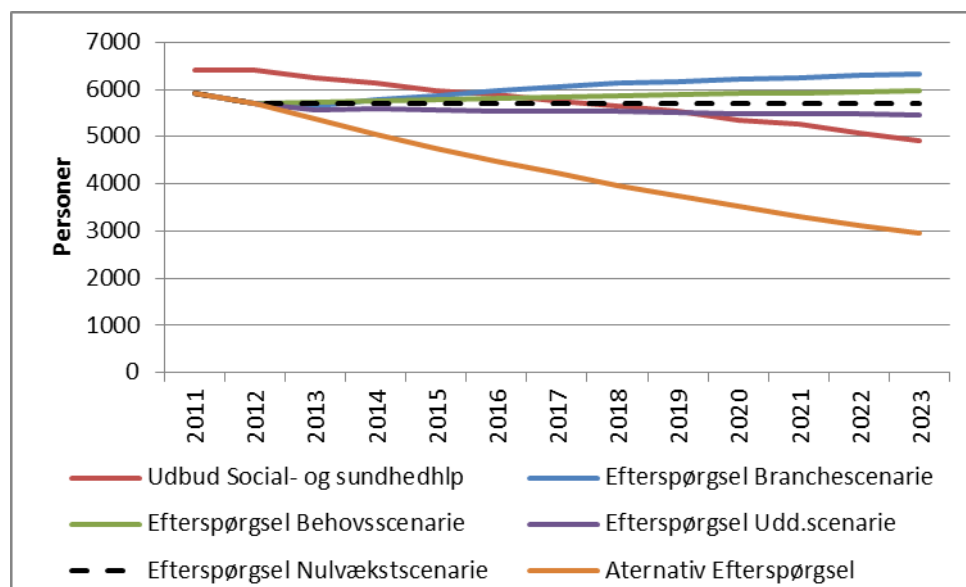
Afsmitning af udbud/efterspørgsel fra social- og sundhedsassistenter

Derudover vil ledighed blandt social- og sundhedsassistenter skabe et pres for at overtage arbejdsopgaver fra social- og sundhedshjælperne, hvilket i et vist omfang vil medføre, at ledighed blandt social- og sundhedsassistenter allokeres videre til social- og sundhedshjælperne. Dermed skal udbud af social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter ses i en sammenhæng, hvor det ikke er retvisende at se isoleret på udbud og efterspørgsel efter social- og sundhedshjælpere.

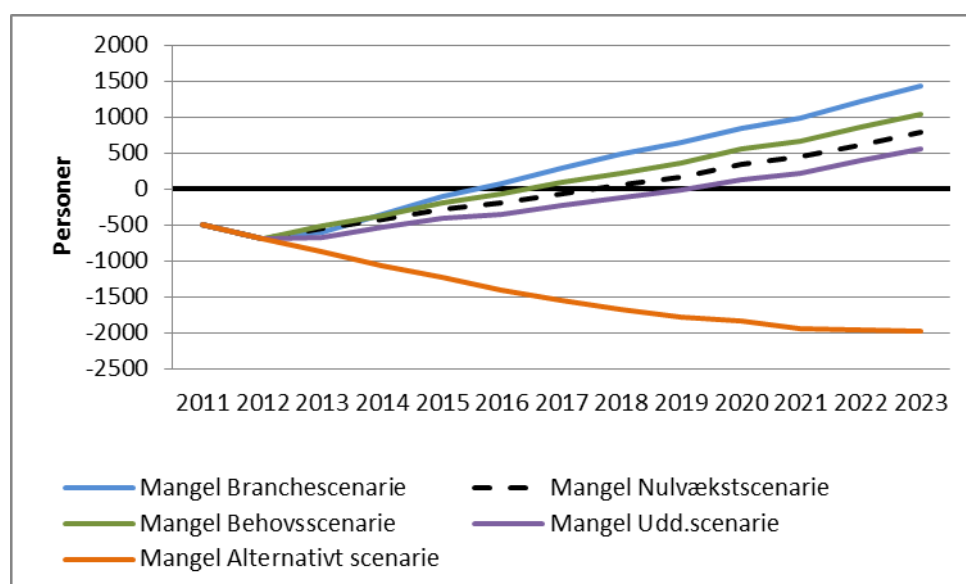
Ifølge fremskrivningen for de grundlæggende scenarier vil der fra 2016 opleves en mangel på social- og sundhedshjælpere inden for nogle af scenarierne og i efterfølgende år inden for alle scenarier. Som ovenfor beskrevet, er det tvivlsomt om denne mangel reelt vil opstå, da social- og sundhedsassistenterne forventes at overtage en del af social- og sundhedshjælpernes arbejdspladser de kommende år. Jf. de ovenfor beskrevne tendenser er det alternative scenarie imidlertid baseret på en forudsætning om, at social- og sundhedsassistenterne i stigende grad vil overtage social- og sundhedshjælpernes opgaver, med et markant overskud af social- og sundhedshjælpere til

følge. Det alternative scenarie viser således, at der i 2023 vil være et overskud på ca. 2.000 social- og sundhedshjælpere.

Figur 4-41 Social- og sundhedshjælper - Arbejdsstyrke og arbejdspladser



Figur 4-42 Social- og sundhedshjælper - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal =overskud af arbejdskraft).



Tendensen til, at der i stigende grad foretages ambulante behandlinger på sygehuse betyder, at behovet for pleje sandsynligvis vil falde i de kommende år. Denne tendens er ikke medregnet i nogle af efterspørgselsscenarierne, men forventes at påvirke efterspørgslen efter social- og sundhedshjælpere negativt.

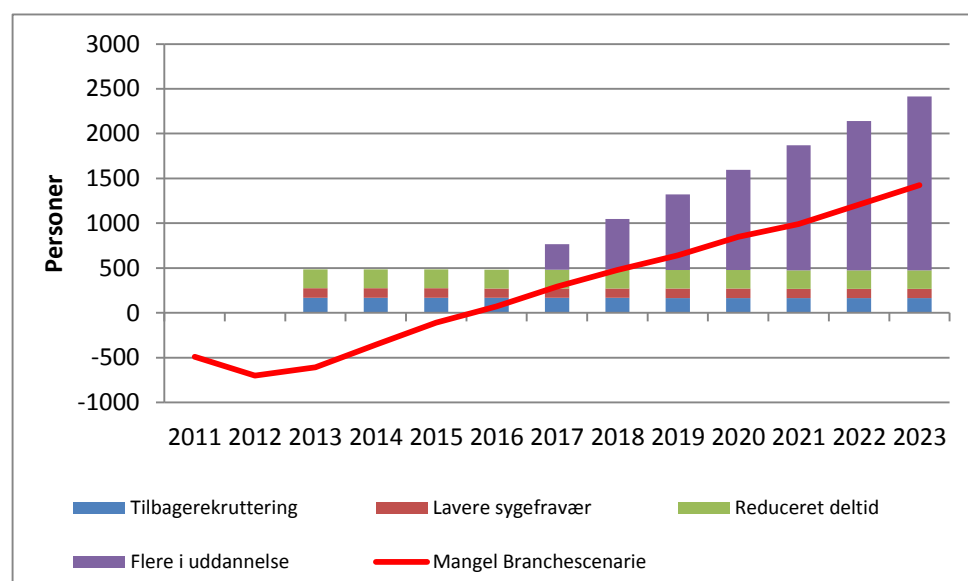
En stor del af de pleje- og behandlingsopgaver der traditionelt er udført i regi af syghusene bliver, på grund af stigningen i de ambulante behandlinger, i højere grad flyttet til kommunerne. Der er dog en tendens til, at pleje og personlig hjælp i kommunerne i højere grad erstattes af genoptræning og hjælp til selvhjælp. Tendenserne kan også forventes at ændre de kompetencer, der efterspørges for i frem-

tiden at løse disse opgaver, hvilket kan forventes at mindske efterspørgslen efter social- og sundhedshjælpere.

4.10.3 Vurdering af effekten af udvalgte tiltag

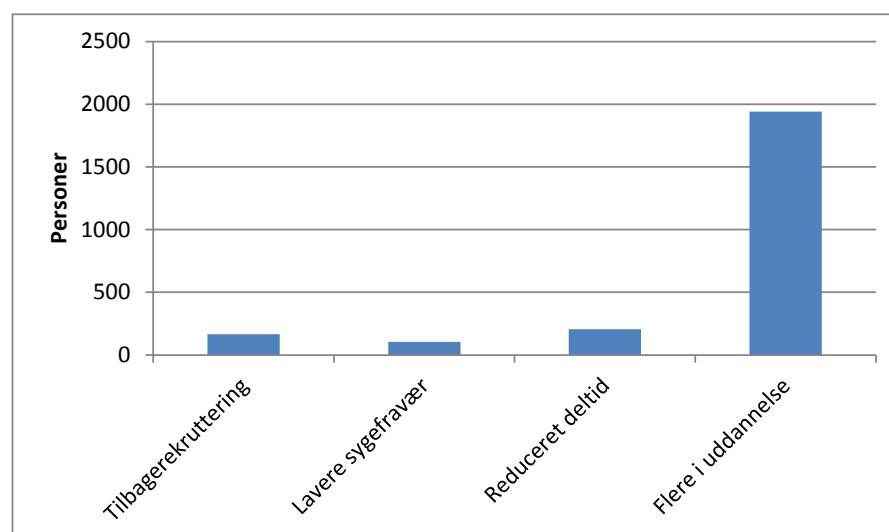
Da der sandsynligvis ikke opstår den mangelsituation som fremskrivningerne indikere, bliver det sandsynligvis ikke aktuelt at øge udbuddet af social- og sundhedshjælpere. Skulle dette mod forventning blive aktuelt kan manglen på arbejdskraft afhjælpes igennem en række tiltag.

Figur 4-43 Social- og sundhedshjælpere - Effekt af tiltag sammenlignet med mangel på arbejdskraft



Kort sigt vil især reduktion af deltidsarbejde kunne øge udbuddet af arbejdskraft, imens flere i uddannelsen på sigt vil kunne mætte efterspørgslen. Af figuren herover fremgår det, at tiltagene potentielt kan dække hele behovet efter arbejdskraft.

Figur 4-44 Social- og sundhedshjælpere – Sammenligning af effekt af tiltag



Det fremgår af figuren, at langt det største potentiale for at øge udbuddet af arbejdskraft består i at uddanne flere social- og sundhedshjælpere. Dette vil på sigt kunne tilføjes op mod 2.000 personer til arbejdsstyrken igennem øget uddannelse.

4.10.4 Historisk udvikling

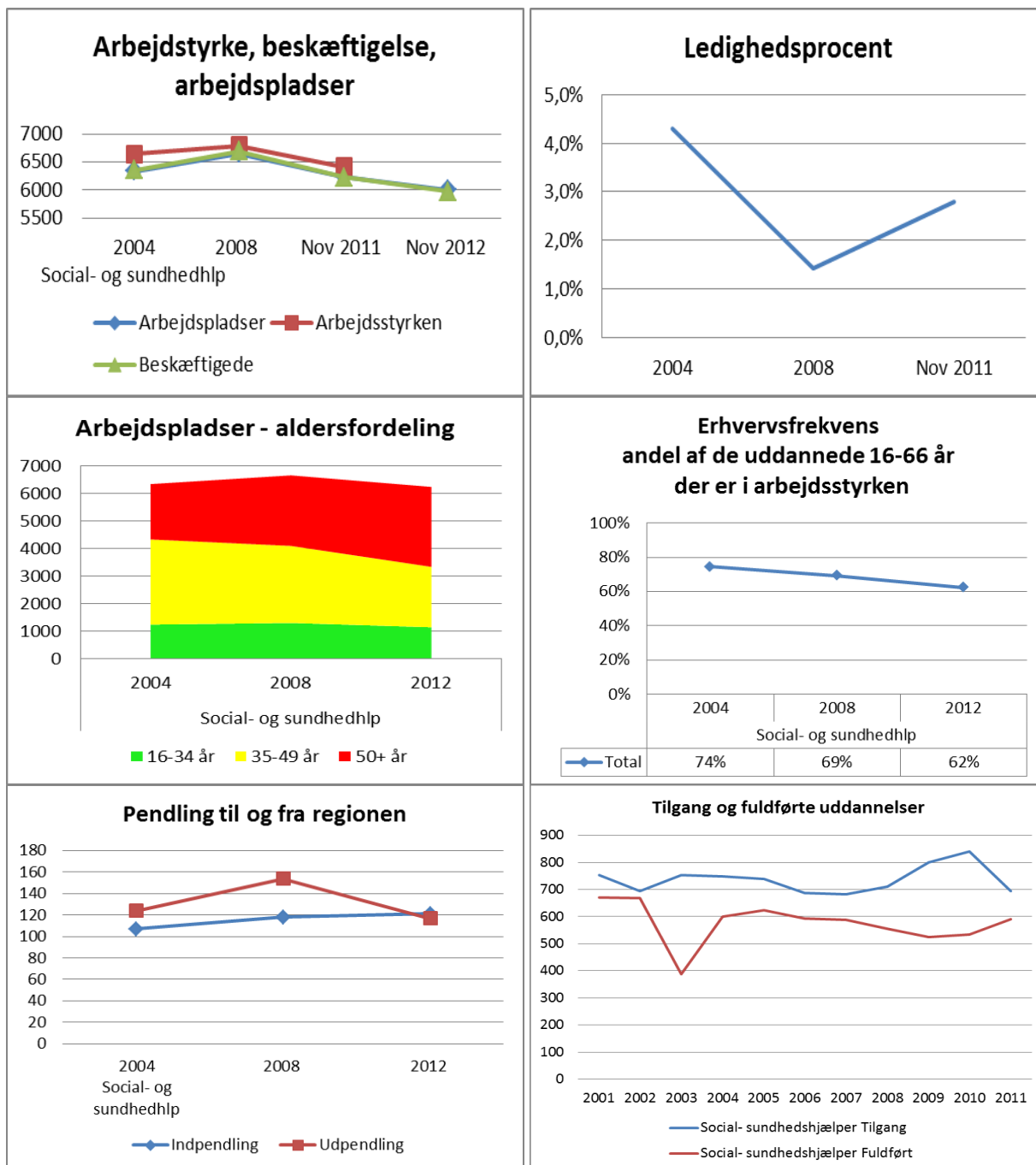
Figur 4-45 viser en række historiske uddannelses- og beskæftigelsesmæssige nøgletal for social- og sundhedshjælperne i Region Nordjylland.

Social- og sundhedshjælperne har fra 2004 til 2008 fået udvidet deres arbejdsmarked fra 6.339 til 6.656 arbejdspladser, hvorefter det igen er reduceret til 6.005 i 2012. Arbejdsstyrken har fuldt en tilsvarende udvikling og er fra 2004 til 2008 øget fra 6.641 til 6.789 uddannede, hvorefter den igen er reduceret til 6.412 uddannede i 2011. Beskæftigelsen har ligeledes fulgt denne udvikling. Ledigheden blandt social- og sundhedshjælpere har udviklet sig fra 4,3 % i 2004 til 1,4 % i 2008 og 2,8 % i 2012.

I aldersfordelingen har mængden af de 16-24 årige i perioden 2004-2012 været stabil på mellem 1.149 og 1.306 personer. I samme periode er der sket en forskydning imellem de 35-49 årige og de over 50 år. Således er mængden af 35-49 årige reduceret fra 3.087 personer i 2004 til 2.188 personer i 2012, imens mængde af de over 50 år er øget fra 2.006 personer i 2004 til 2.900 i 2012. Deltidsarbejde er udbredt blandt social- og sundhedshjælpere, hvilket afspejles i erhvervsfrekvensen der i perioden er faldet fra 74 % til 62 %.

Set i lyset af størrelsen på arbejdsstyrken er pendling ikke udbredt blandt social- og sundhedsassistenter. I perioden 2004 til 2008 har lidt flere pendlet ud end ind i regionen, imens forskellen stort set er udjævnet i 2012. Tilgangen til uddannelsen har i perioden 2001 til 2008 ligget stabilt på mellem 686 og 754 personer. Frem mod 2010 stiger tilgangen til 839 personer, hvorefter den året efter falder til periodens næstlaveste niveau på 694 personer. Antallet af fuldførte uddannelser ligger generelt et stykke under tilgangen. I perioden 2001 til 2011 ligger fuldførte uddannelser stabilt på mellem 524 og 668 personer, med undtagelse af 2003, hvor antallet af fuldførte uddannelser falder til 386 personer.

Figur 4-45 Udviklingen for social og sundhedshjælpere i Nordjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, pendling ind og ud af regionen samt tilgang til og fuldførelse af uddannelsen.



4.10.5 Fremskrivning på arbejdskraftoplands-niveau

Arbejdskraftoplande

Fremskrivningen af udviklingen i de fire arbejdskraftoplande tyder på, at der vil opstå mangel på social- og sundhedshjælpere i alle fire oplande¹³ (se evt. kort over arbejdskraftoplandene side 52).

¹³ Summen af arbejdsstyrkerne i de fire arbejdskraftoplande afviger 1-2 % fra den samlede regionale arbejdsstyrke i slutningen af fremskrivningsperioden. Det skyldes, at usikkerheden øges i denne type beregninger, jo mindre enheder og årgange, der indgår i fremskrivningen. Summen af den opgjorte mangel på faggruppen kan derved også afvige lidt fra den opgjorte mangel på regionalt niveau.

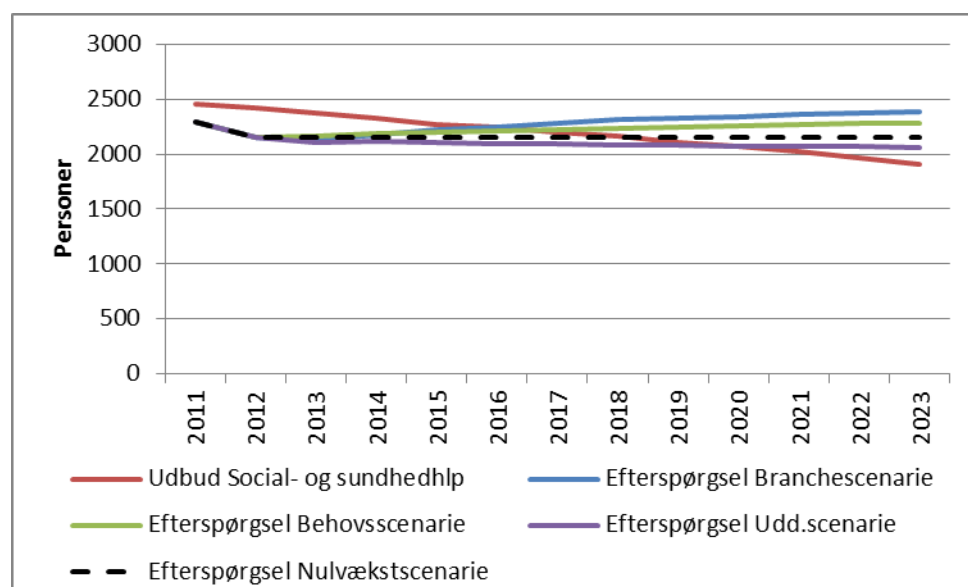
Fremskrivningen tager udgangspunkt i en forudsætning om konstant nettopendling mellem arbejdskraftoplandene svarende til niveauet i 2008.

I alle oplande vil der være et lille overskud af arbejdskraft i starten af perioden, hvorefter der fra ca. 2014 – 2015 (afhængigt af scenariet) vil opstå en stigende mangel på arbejdskraft i resten af perioden. Branchescenariet vil vise den største mangel, hvorimod uddannelsesscenariet vil vise den mindste mangel på arbejdskraft.

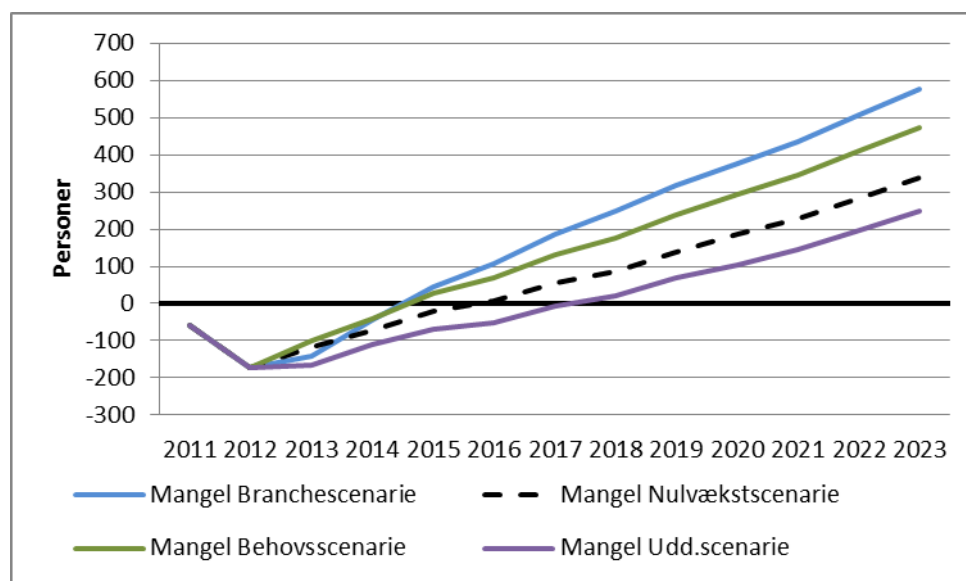
Himmerland skiller sig ud fra de øvrige oplande, idet manglen på arbejdskraft indtræder senere og er relativt mindre end arbejdsmarkedets størrelse.

Vendsyssel

Figur 4-46 Social- og sundhedshjælper - Arbejdsstyrke og arbejdspladser i Vendsyssel: Frederikshavn, Hjørring, Læsø, Brønderslev og Jammerbugt



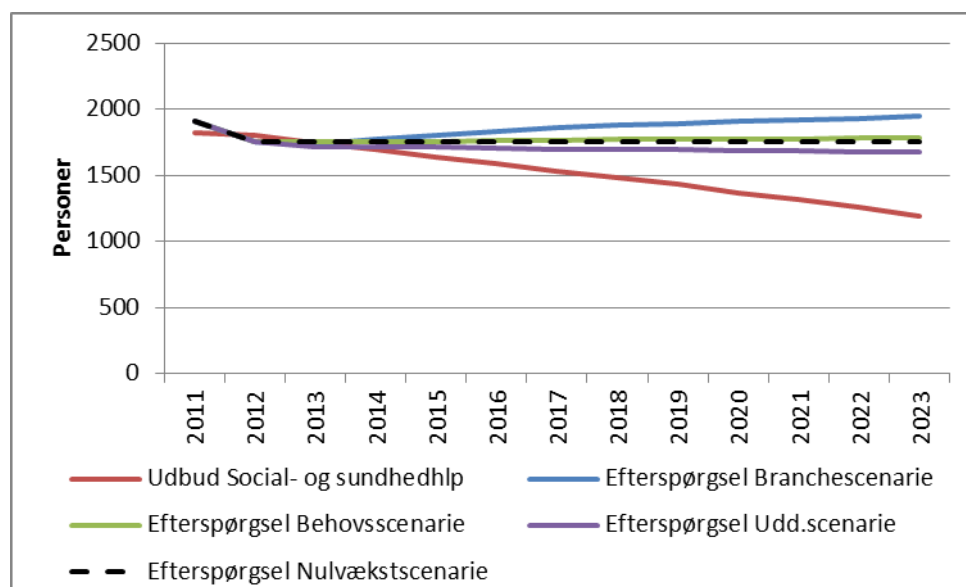
Figur 4-47 Social- og sundhedshjælper - Mangel på arbejdskraft i Vendsyssel: Frederikshavn, Hjørring, Læsø, Brønderslev og Jammerbugt. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).



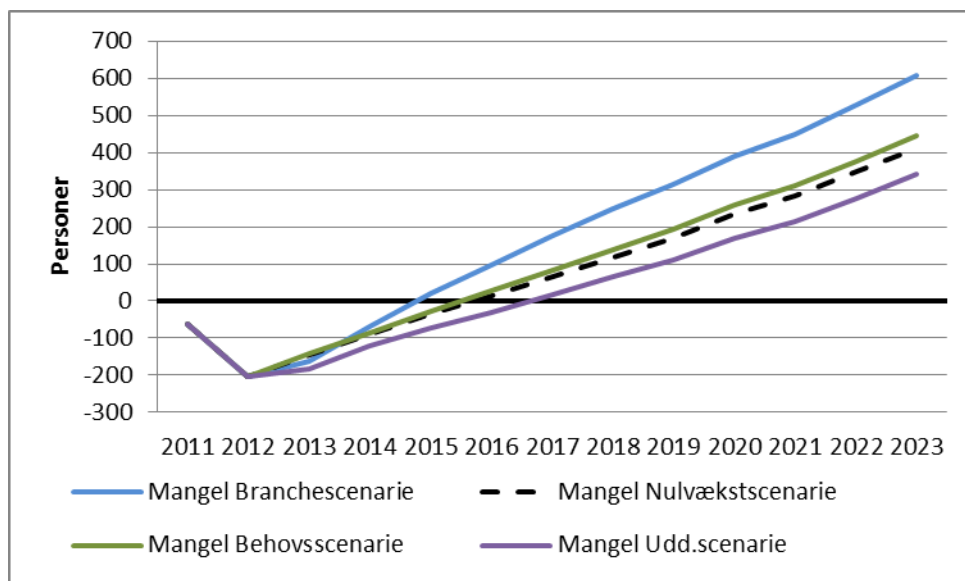
Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpending til og fra arbejdskraftoplandet. Nettoudpendlingen antages at være konstant svarende til niveauet i 2011.

Aalborg

Figur 4-48 Social- og sundhedshjælper - Arbejdsstyrke og arbejdspladser i Aalborg



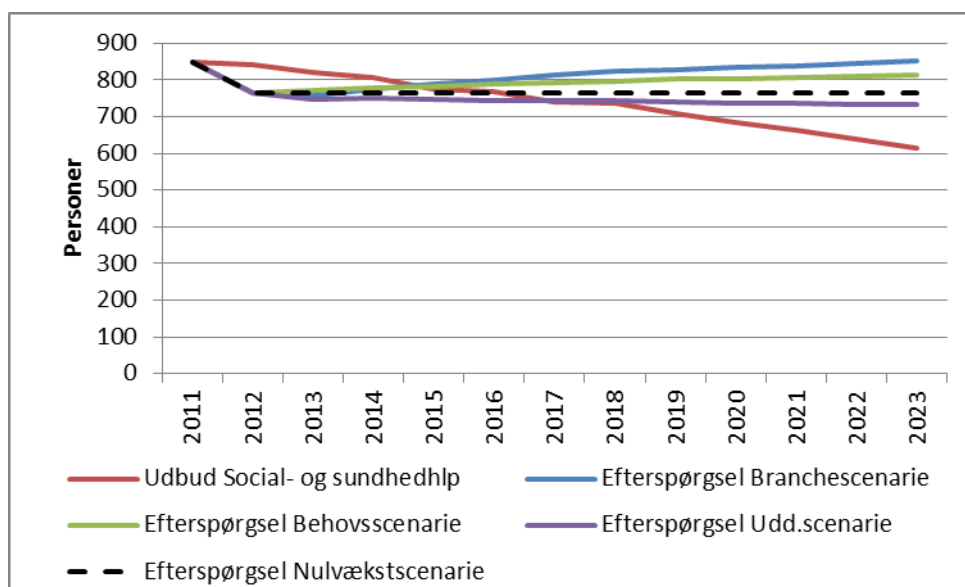
Figur 4-49 Social- og sundhedshjælper - Mangel på arbejdskraft i Aalborg. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).



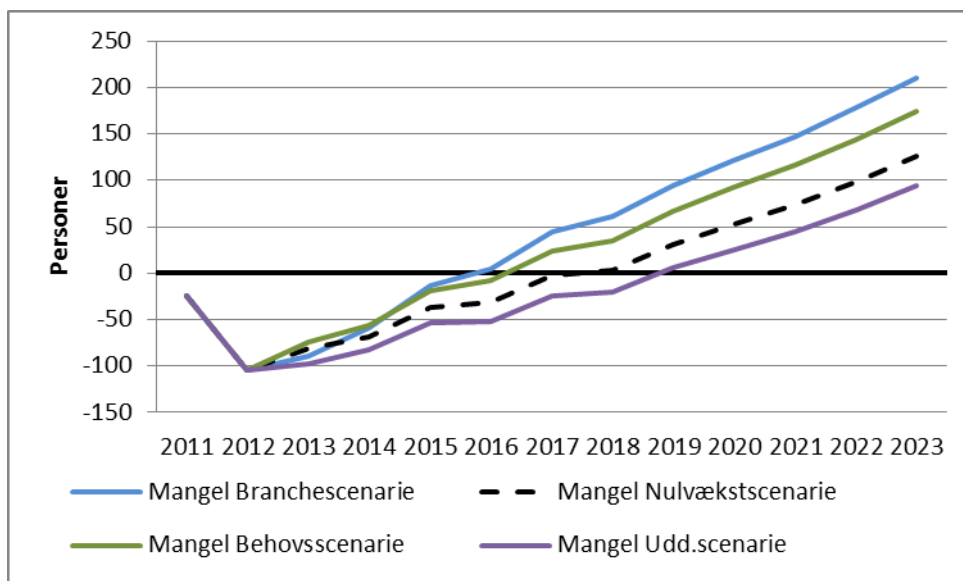
Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra arbejdskraftoplandet. Nettoudpendlingen antages at være konstant svarende til niveauet i 2011.

Thy-Mors

Figur 4-50 Social- og sundhedshjælper - Arbejdsstyrke og arbejdspladser i Thy-Mors: Thy og Mors



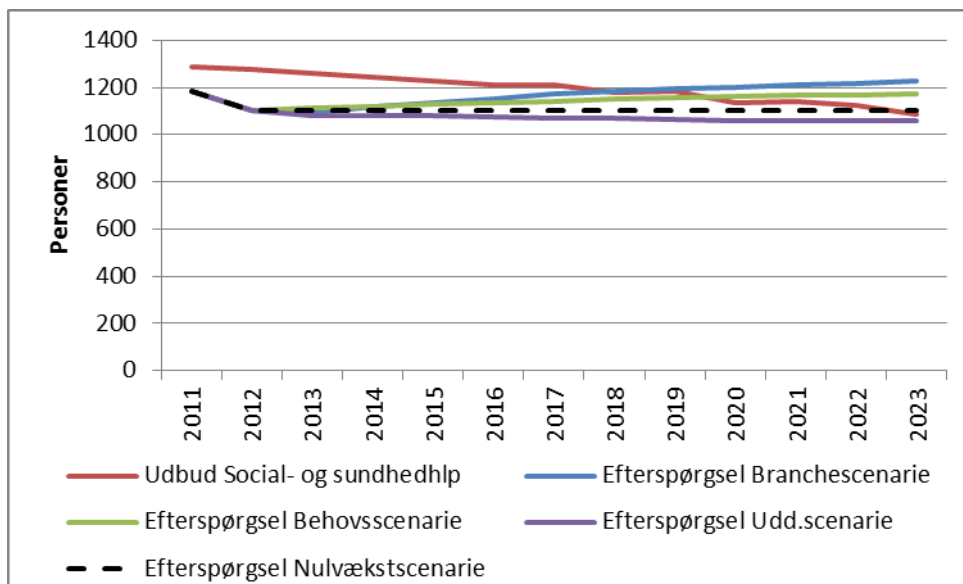
Figur 4-51 Social- og sundhedshjælper - Mangel på arbejdskraft i Thy-Mors: Thy og Mors.
(Negative tal = overskud af arbejdskraft).



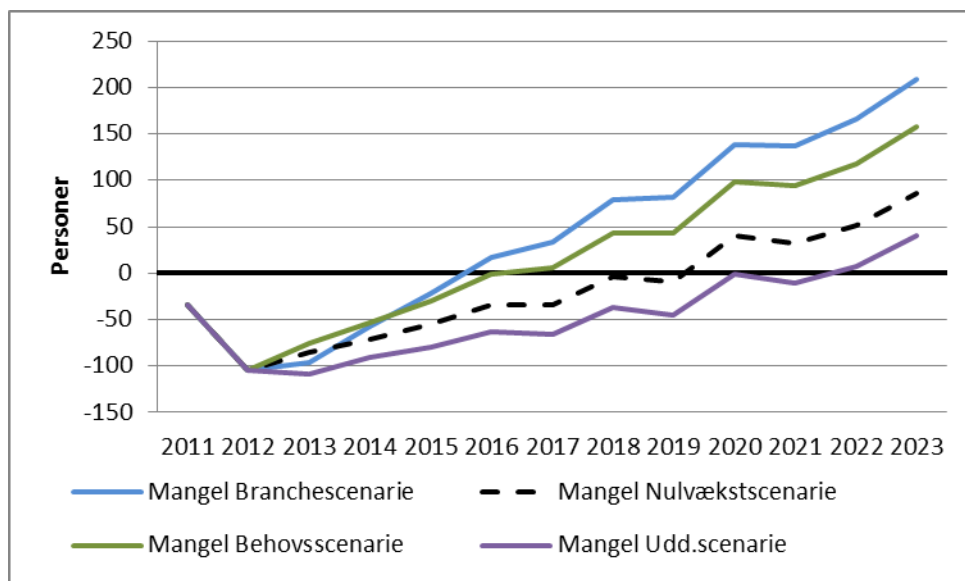
Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra arbejdsforplandet. Nettoudpendlingen antages at være konstant svarende til niveauet i 2011.

Himmerland

Figur 4-52 Social- og sundhedshjælper - Arbejdsstyrke og arbejdspladser i Himmerland: Rebild, Mariager Fjord og Vesthimmerland



Figur 4-53 Social- og sundhedshjælper - Mangel på arbejdskraft i Himmerland: Rebild, Mariager Fjord og Vesthimmerland. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).



Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra arbejdskraftoplandet. Nettoudpendlingen antages at være konstant svarende til niveauet i 2008.

4.11 Socialrådgiver

4.11.1 Hovedresultater

Fremskrivningen viser, at arbejdsstyrken forventes at overstige efterspørgslen – dog knap så meget i uddannelsesscenariet som i behovs- og nulvækstscenariet. Fremskrivningen viser endvidere, at der primært ifølge behovs-, branche- og nulvækstscenariet vil være et støt stigende overskud frem mod 2017, hvor det dog vil blive udjævnet en smule men vil fortsætte med at stige langsommere frem mod 2023.

4.11.2 Den fremtidige udvikling

Ifølge Beskæftigelsesregion Nordjylland er der p.t. balance mellem udbuddet af og efterspørgslen efter socialrådgivere i Region Nordjylland.

Der er i hovedscenariet indregnet en forudsætning om, at der fra 2014 er et optag på socialrådgiveruddannelsen på 180 studerende fra 2014. Denne forudsætning bygger på en beslutning på Aalborg Universitet om det fremtidige optag. Fremskrivningen viser, jf. Figur 4-54, at arbejdsstyrken vil overstige efterspørgslen – i mest udbredt grad i forhold til behovsscenariet og nulvækstscenariet.

På trods af en justering af optaget på socialrådgiveruddannelsen, som vil få effekt fra 2017 og derefter, viser fremskrivningen stadig et relativt stort overskud af socialrådgivere inden for to af scenarierne i størrelsesordenen 380 til 710 frem mod

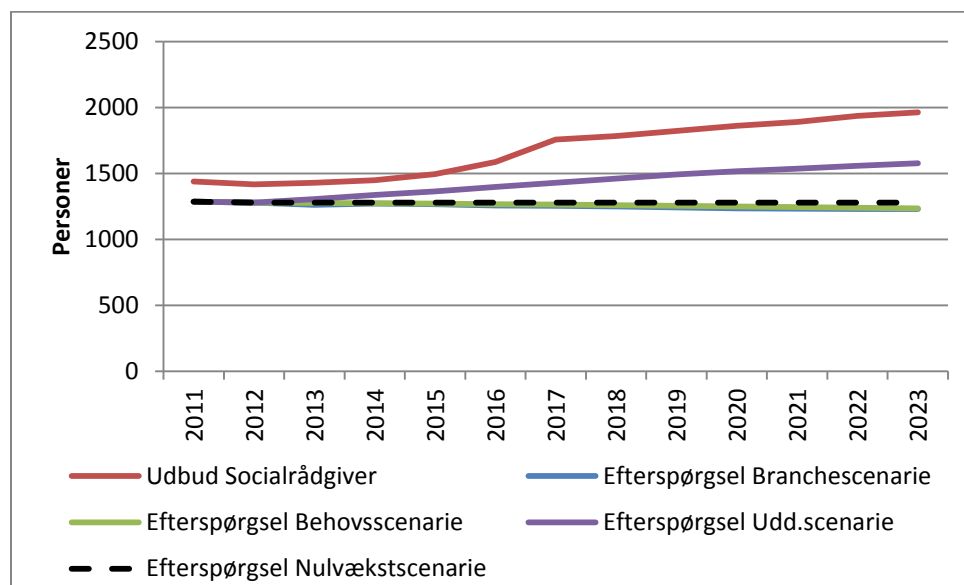
2023 svarende til mellem 19 % og 36 % af arbejdsstyrken i 2023. En af forklaringerne på den store vækst i udbuddet, er en stigning i optaget på socialrådgiveruddannelsen i årene 2010 – 2013.

Det er dog ikke sikkert at der kommer et større overudbud af socialrådgivere på lang sigt. Der vil kunne være stillinger, som i dag er besat med medarbejdere med en anden uddannelsesbaggrund, som socialrådgivere kan overtage.

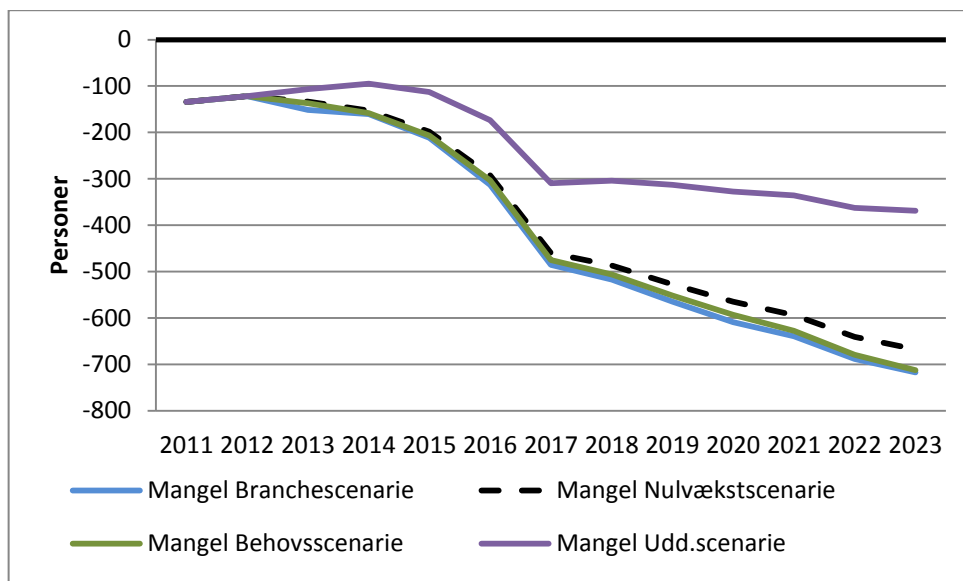
I forbindelse med de gennemførte interview er det blevet påpeget, at der er en klar forventning om, at socialrådgiverne vil blive ansat inden for andre områder end de områder, som de typisk ansættes inden for i dag. Specielt den store bevågenhed på familieområdet ventes at betyde en stigning i ansættelsen af socialrådgivere fremover. Skoleområdet blev ligeledes nævnt som et område, hvor socialrådgiverne i stigende grad forventes at få ansættelse. Endelig er beskæftigelsesområdet (de kommunale jobcentre) et område, hvor socialrådgivere i stigende grad får beskæftigelse.

Det er dog uvist, hvor stor en del af overskuddet, som vil blive "opslugt" inden for andre områder.

Figur 4-54 Socialrådgiver - Arbejdsstyrke og arbejdspladser



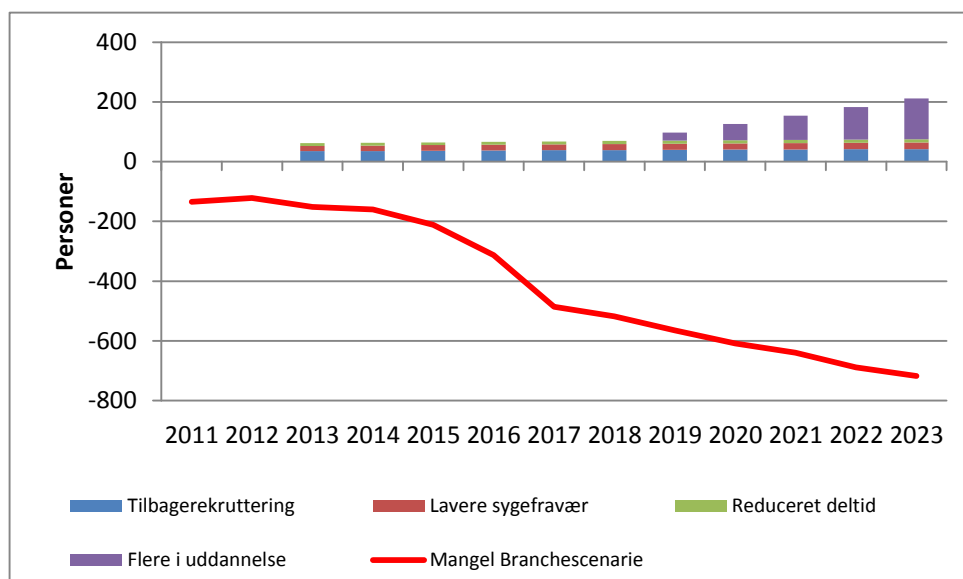
Figur 4-55 Socialrådgiver - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal =overskud af arbejdskraft).



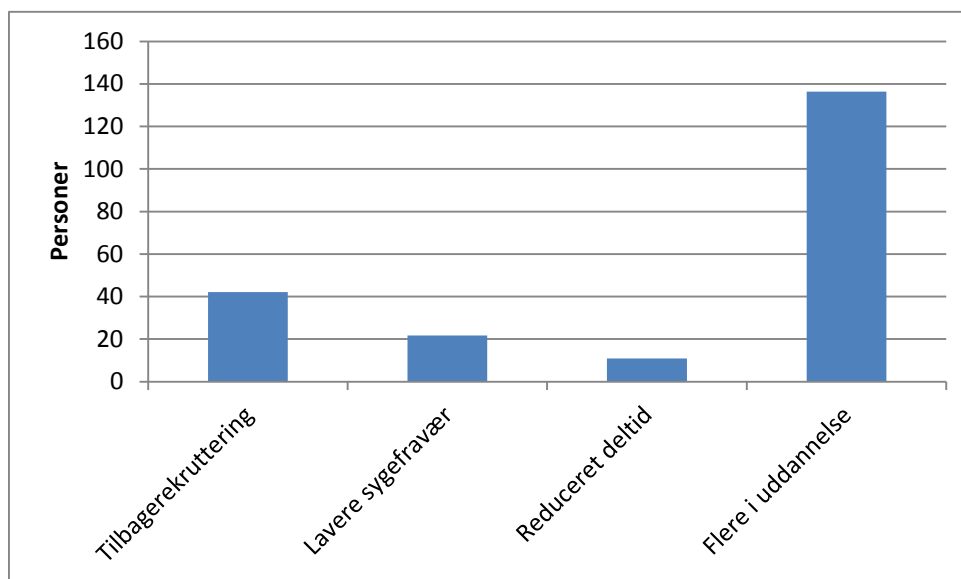
4.11.3 Vurdering af effekten af udvalgte tiltag

En vurdering af effekten af udvalgte tiltag viser, at en fortsat stigning i optaget på socialrådgiveruddannelsen vil øge overskuddet af socialrådgivere markant frem mod 2023. Nedenstående figur viser, at det på længere sigt er væsentligt, som man allerede har besluttet, at finde et passende leje for optaget på socialrådgiveruddannelsen, hvis man skal undgå et markant overskud af socialrådgivere i Region Nordjylland i fremtiden.

Figur 4-56 Socialrådgiver - Effekt af tiltag sammenlignet med mangel på arbejdskraft



Figur 4-57 Socialrådgiver – Sammenligning af effekt af tiltag



4.11.4 Historisk udvikling

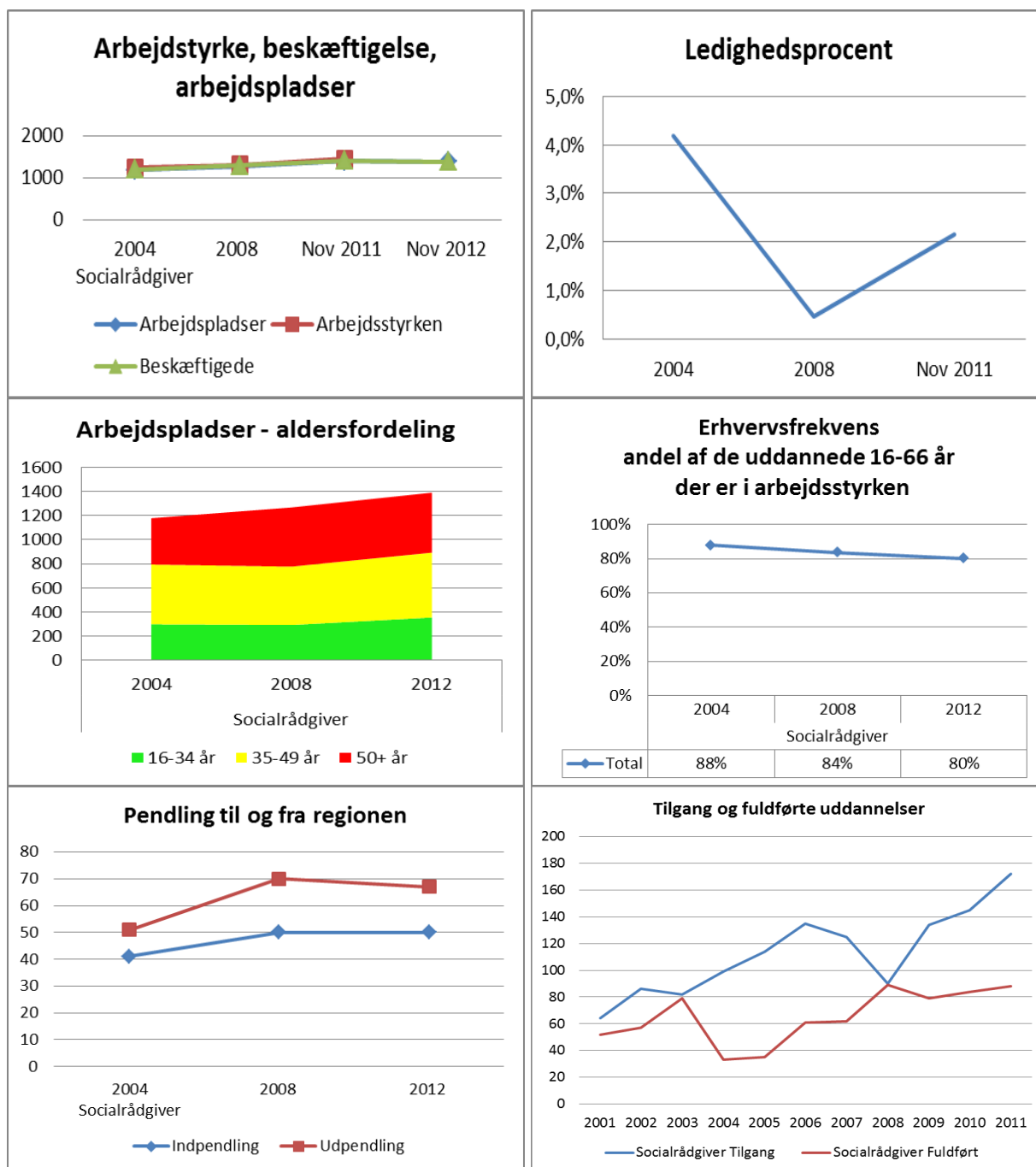
Figur 4-58 viser en række historiske uddannelses- og beskæftigelsesmæssige nøgletal for socialrådgiverne i Region Nordjylland.

Arbejdsmarkedet for socialrådgivere er i perioden 2004 til 2012 øget moderat fra 1.178 til 1.381 arbejdspladser. Arbejdsstyrkens størrelse og beskæftigelsen har i perioden fulgt udviklingen, således at arbejdsstyrken er øget fra 1.240 i 2004 til 1.438 personer i 2011. Beskæftigelsen er øget fra 1.188 til 1.407 personer. Ledigheden er fra 2004 til 2008 reduceret fra 4,2 % til 0,5 % og igen øget til 2,2 % i 2011.

Der er ikke i perioden sket forskydninger imellem de tre aldersgrupper og de 16-34 årige har i hele perioden være underrepræsenteret i forhold til de 35-49 årige og de over 50 år. I perioden er erhvervsfrekvensen for socialrådgiverne faldet fra 88 % til 80 %.

Antallet af pendlere blandt socialrådgiverne har i perioden været stabilt, med mellem 10 og 20 flere der pendler ud af regionen end til regionen. Tilgangen til socialrådgiveruddannelsen har i perioden haft et par markante udsving. I perioden 2001 til 2006 er tilgangen øget fra 64 til 135 personer, hvorefter den i 2008 falder til 90 personer. Derefter stiger tilgangen igen markant til 172 personer i 2011. Antallet af fuldførte uddannelser ligger i hele perioden et stykke under tilgangen på imellem 35 og 89 fuldførte uddannelser.

Figur 4-58 *Udviklingen for socialrådgivere i Nordjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, pendling ind og ud af regionen samt tilgang til og fuldførelse af uddannelsen.*



4.11.5 Fremskrivning på arbejdskraftoplands-niveau

Arbejdskraftoplande

Fremskrivningen af udviklingen i de fire arbejdskraftoplande (se evt. kort over arbejdskraftoplandene på side 52) tager udgangspunkt i en forudsætning om konstant nettopendling mellem arbejdskraftoplandene svarende til niveauet i 2011.

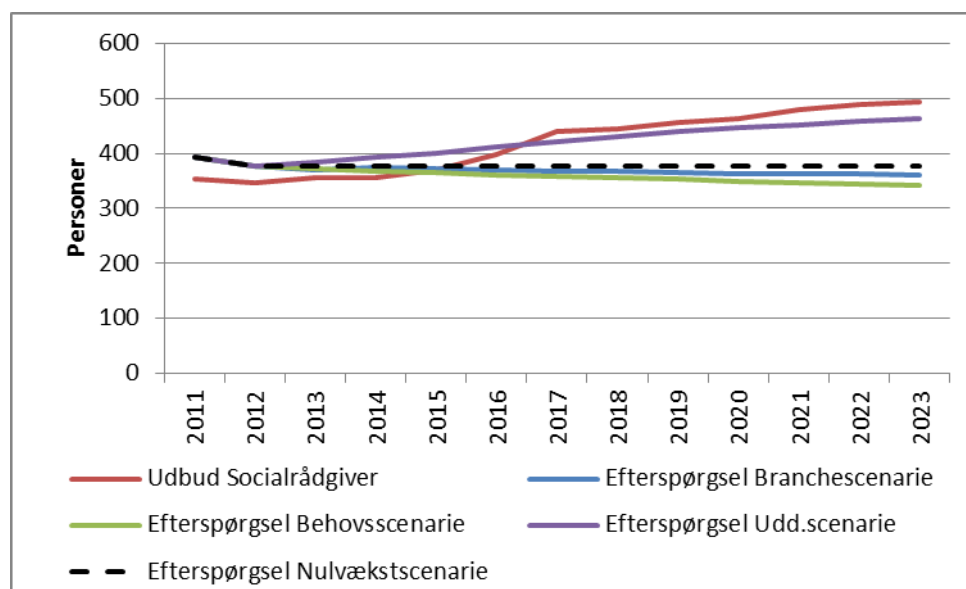
Fremskrivningen tyder på, at der kan opstå overskud af socialrådgivere i de tre af arbejdskraftoplandene, hvorimod der i Thy – Mors kan forventes mangel på social-

rådgivere¹⁴. I Thy-Mors er det tilfældet i alle de analyserede scenarier, idet frem-skrivningen peger på, at der sker et fald i arbejdsstyrken.

For socialrådgiverne slår det tydeligt igennem, at Aalborg er uddannelsessted, og at mange uddannede socialrådgivere er bosiddende i byen. Modsat er det forventede underskud af socialrådgivere i Thy og Mors udtryk for, at der bor relativt få socialrådgivere i dette område, og at den fremtidige naturlige afgang af socialrådgivere i området betyder, at man skal rekruttere fra de omkringliggende arbejdskraftoplande.

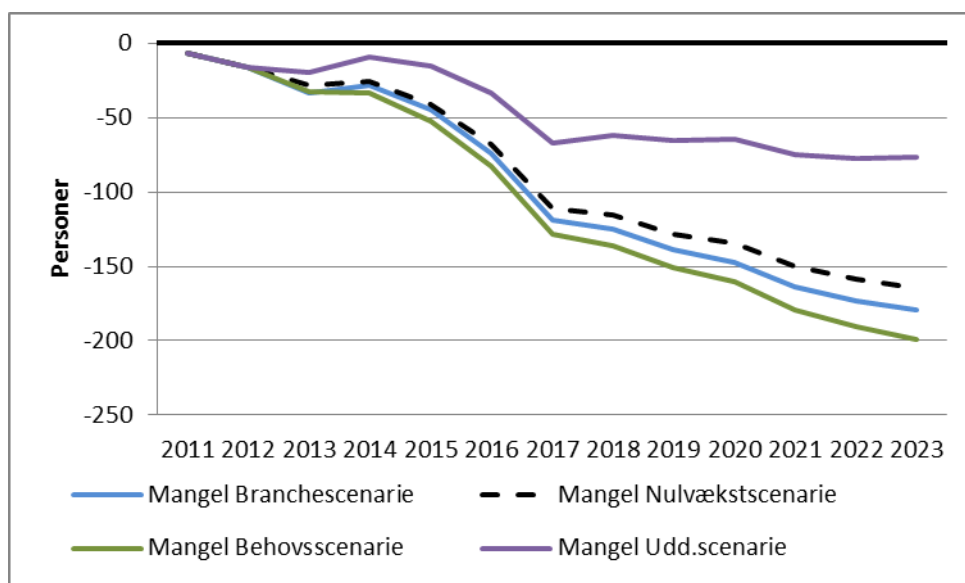
Vendsyssel

Figur 4-59 Socialrådgiver - Arbejdsstyrke og arbejdspladser i Vendsyssel: Frederikshavn, Hjørring, Læsø, Brønderslev og Jammerbugt



¹⁴ Summen af arbejdsstyrkerne i de fire arbejdskraftoplande afviger 1-2 % fra den samlede regionale arbejdsstyrke i slutningen af fremskrivningsperioden. Det skyldes, at usikkerheden øges i denne type beregninger, jo mindre enheder og årgange, der indgår i fremskrivningen. Summen af den opgjorte mangel på faggruppen kan derved også afvige lidt fra den opgjorte mangel på regionalt niveau.

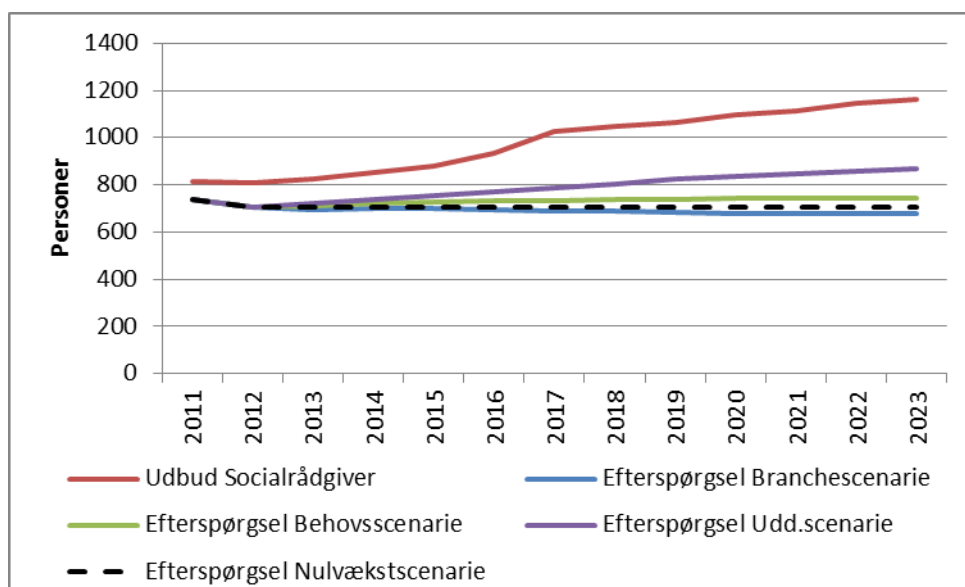
Figur 4-60 Socialrådgiver - Mangel på arbejdskraft i Vendsyssel: Frederikshavn, Hjørring, Læsø, Brønderslev og Jammerbugt. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).



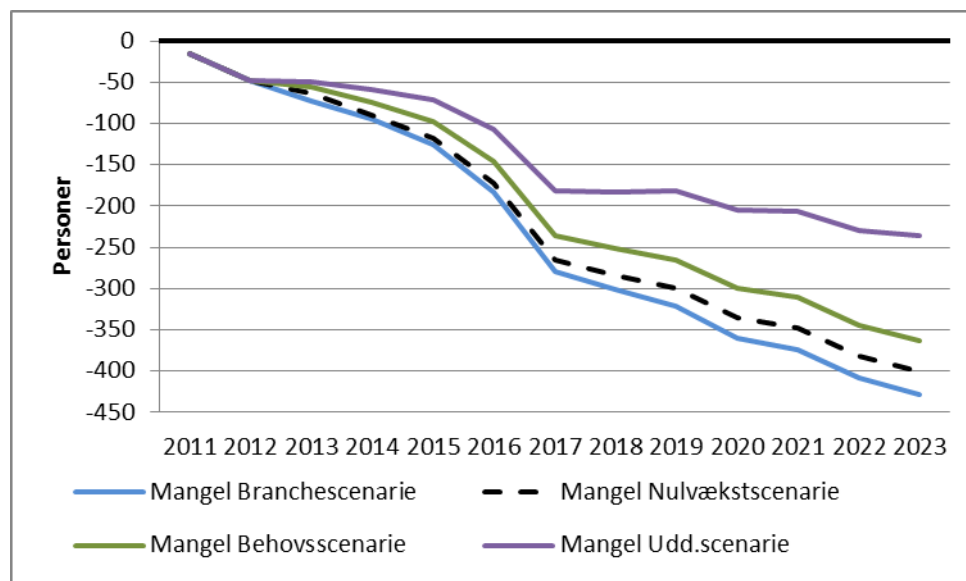
Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra arbejdskraftoplandet. Nettoudpendlingen antages at være konstant svarende til niveauet i 2011.

Aalborg

Figur 4-61 Socialrådgiver - Arbejdsstyrke og arbejdspladser i Aalborg



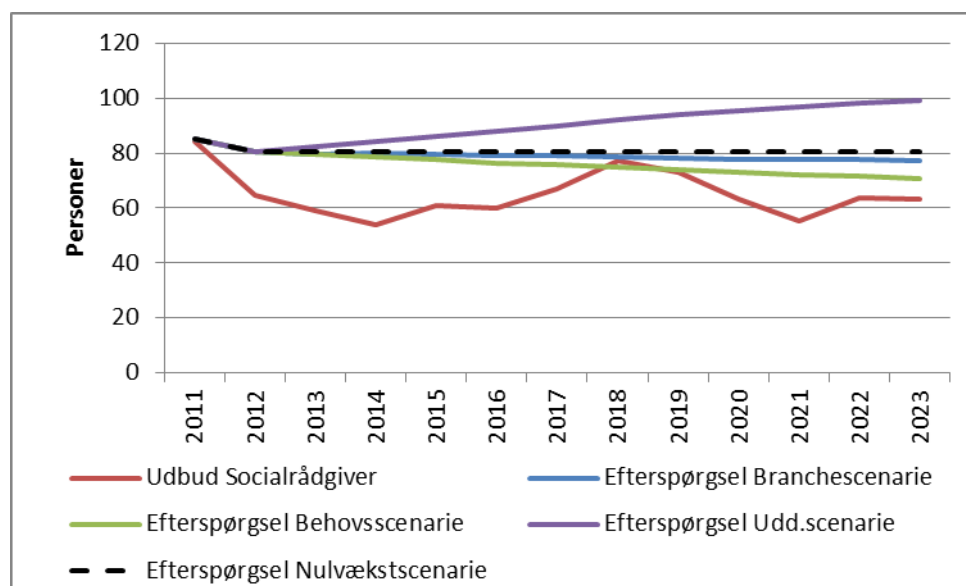
Figur 4-62 Socialrådgiver - Mangel på arbejdskraft i Aalborg. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).



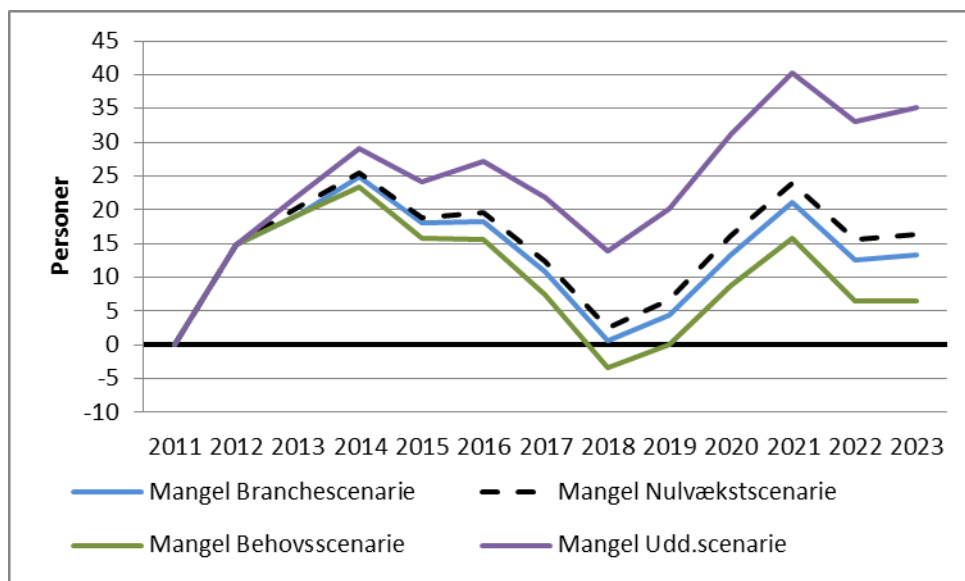
Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpending til og fra arbejdskraftoplandet. Nettoudpendlingen antages at være konstant svarende til niveauet i 2011.

Thy-Mors

Figur 4-63 Socialrådgiver - Arbejdsstyrke og arbejdspladser i Thy-Mors: Thy og Mors



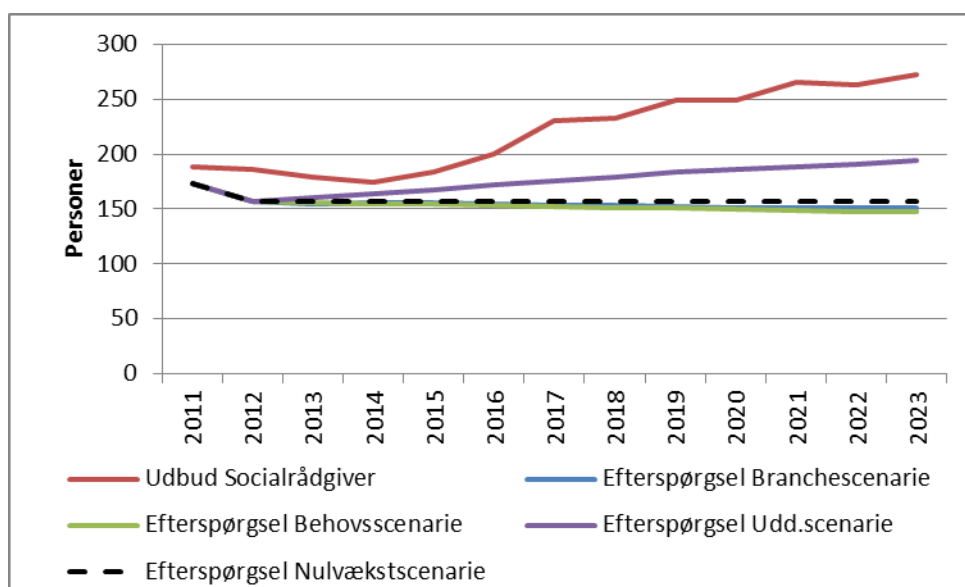
Figur 4-64 Socialrådgiver - Mangel på arbejdskraft i Thy-Mors: Thy og Mors. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).



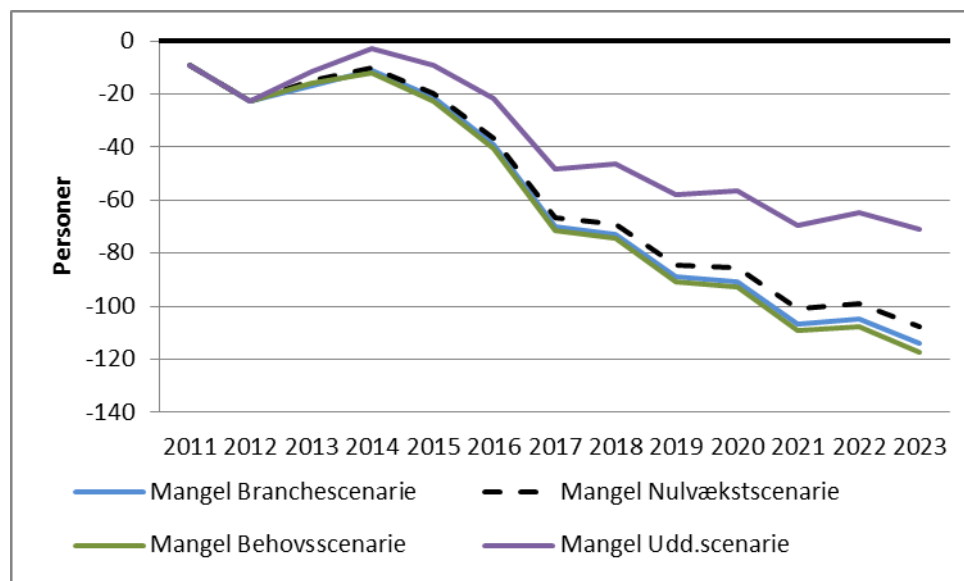
Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra arbejdskraftoplandet. Nettoudpendlingen antages at være konstant svarende til niveauet i 2011.

Himmerland

Figur 4-65 Socialrådgiver - Arbejdsstyrke og arbejdspladser i Himmerland: Rebild, Mariager Fjord og Vesthimmerland



Figur 4-66 Socialrådgiver - Mangel på arbejdskraft i Himmerland: Rebild, Mariager Fjord og Vesthimmerland. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).



Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra arbejdskraftoplandet. Nettoudpendlingen antages at være konstant svarende til niveauet i 2011.

4.12 Sundhedsplejerske

4.12.1 Hovedresultater

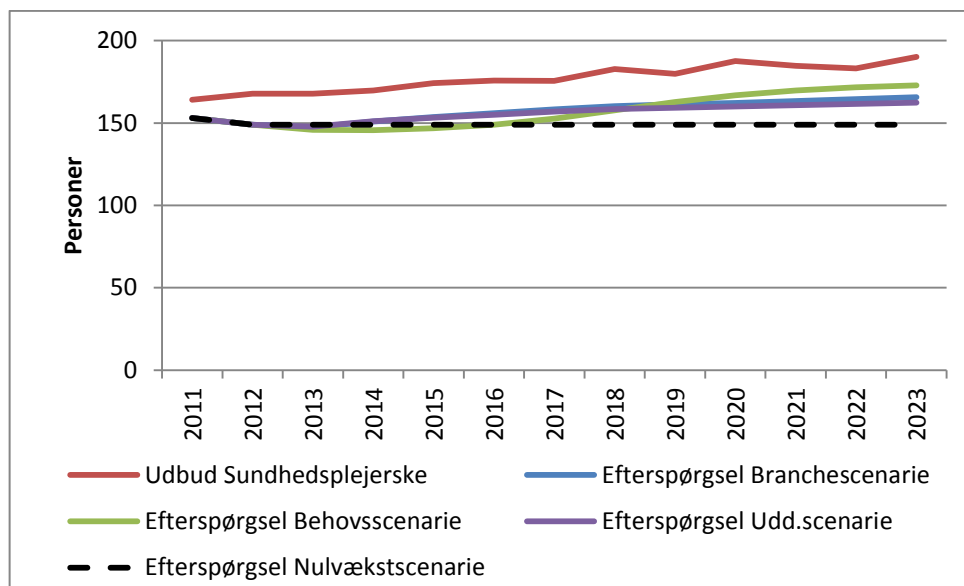
Fremskrivningen af sundhedsplejerskerne viser, at udbuddet af sundhedsplejersker overstiger efterspørgslen en smule. Der er tale om en meget lille gruppe, hvorfor udbud/efterspørgsel relativt nemt kan blive påvirket. Fremskrivningen viser ligeledes nogle udsving inden for de respektive scenarier i forhold til efterspørgslen efter sundhedsplejersker.

4.12.2 Den fremtidige udvikling

Sundhedsplejerskeuddannelsen udbydes ikke i Region Nordjylland men i hos VIA University College i Aarhus, hvor der er udbudt en ny uddannelse fra 2013.

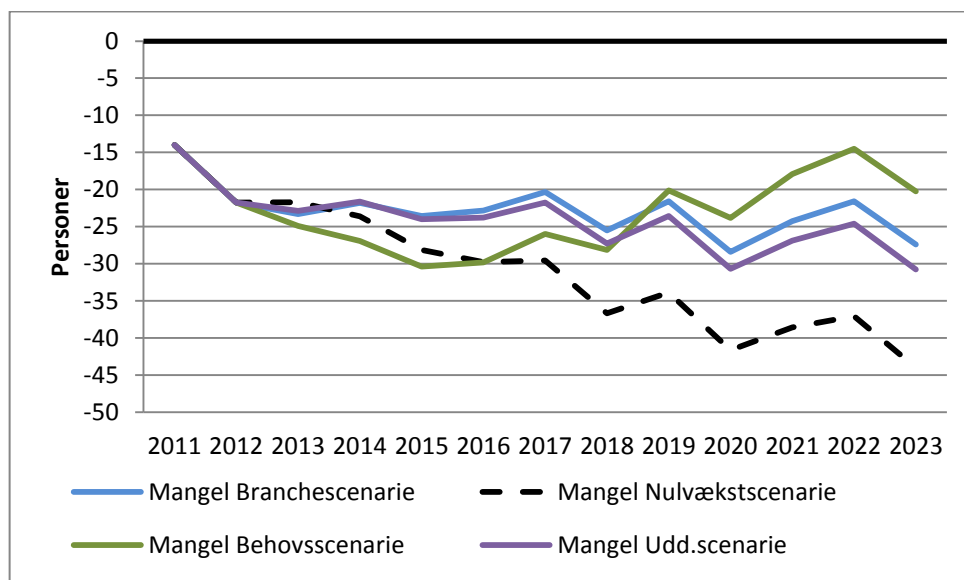
Fremskrivningen viser, jf. Figur 4-67 at udbuddet af sundhedsplejersker overstiger efterspørgslen en smule. Der er som sagt tale om en meget lille arbejdsstyrke på ca. 160 i 2013, hvorfor der let kan komme udsving i henholdsvis udbud/efterspørgsel. Udbuddet overstiger efterspørgslen støt frem mod 2023.

Figur 4-67 Sundhedsplejerske - Arbejdsstyrke og arbejdspladser



Fremskrivningen viser endvidere, jf. Figur 4-68, at der vil være nogle udsving i det forventede overskud af sundhedsplejersker frem mod 2023. Specielt i behovsscenarioet, hvor efterspørgslen antages at følge udviklingen i antallet af børn under 1 år, ses en variation i efterspørgslen fra 2015 frem mod 2023. Dette scenarie vil alt andet lige blive påvirket af de skiftende børnetal, hvorfor der ses en variation i efterspørgslen over tid. Fremskrivningen viser således et overskud af sundhedsplejersker i 2023 i størrelsesordenen 20 til 45.

Figur 4-68 Sundhedsplejerske - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal =overskud af arbejdskraft).



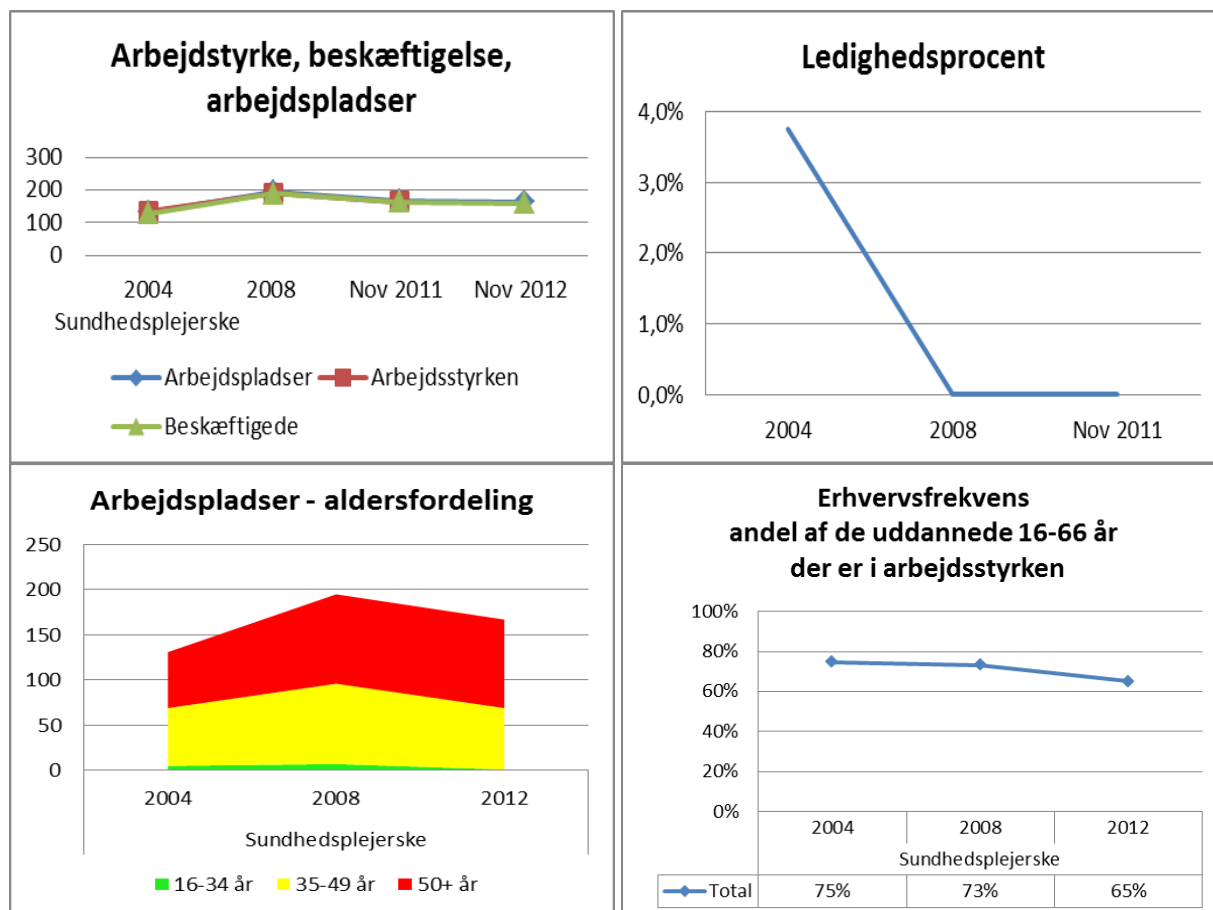
4.12.3 Historisk udvikling

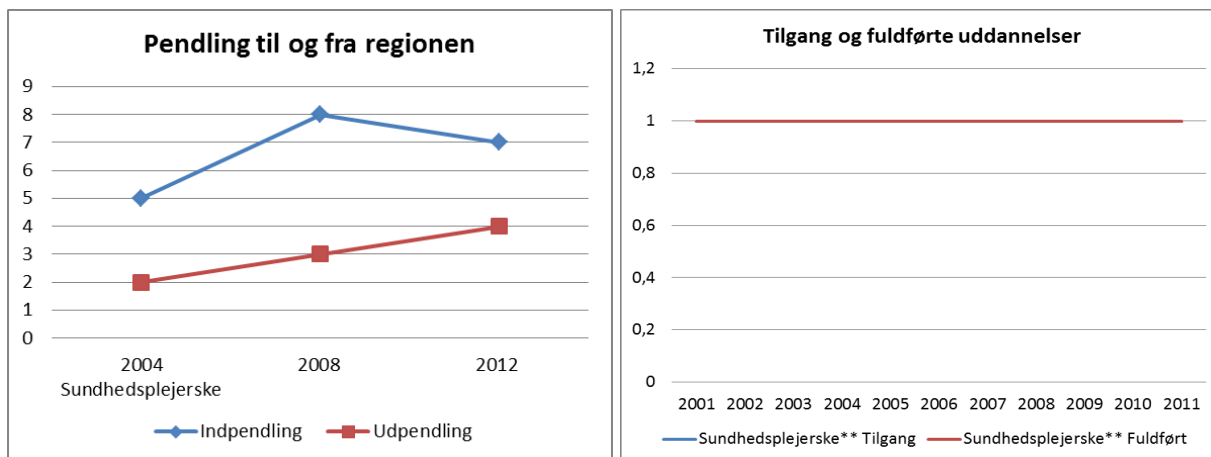
Figur 4-69 viser en række historiske uddannelses- og beskæftigelsesmæssige nøgletal for sundhedsplejerskerne i Region Nordjylland.

Sundhedsplejerskerne har oplevet en moderat udvikling i deres arbejdsmarked fra 131 arbejdspladser i 2004 til 162 arbejdspladser i 2012. Arbejdsstyrken har i perioden 2004 til 2011 fulgt udviklingen og er øget fra 133 uddannede til 164 uddannede. Den høje beskæftigelse afspejles i ledigheden, der er reduceret fra 3,8 % i 2004 til fuld beskæftigelse i 2008 og 2011.

Aldersfordelingen afspejler, at det kræver en sygeplejerskeuddannelse og praktisk erfaring at uddanne sig til sundhedsplejerske, hvorfor aldersgruppen 16-34 årige stort set ikke repræsenteret blandt sundhedsplejerskerne. Derimod er der i perioden sket en mindre forskydning imellem de 35-49 årige og de over 50 år således, at andelen af de 35-49 årige er øget beskedent fra 64 til 68 personer imens de over 50 år er øget mere markant fra 62 til 98 personer. Sundhedsplejersker over 50 år udgjorde derfor i 2012 mere end halvdelen af det samlede antal. I perioden er antallet af pendlere øget beskedent, imens der er en tendens til at lidt flere pendler ind i regionen end ud.

Figur 4-69 Udviklingen for sundhedsplejersker i Nordjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, pendling ind og ud af regionen samt tilgang til og fuldførelse af uddannelsen.





4.13 Sygeplejerske

4.13.1 Hovedresultater

De gennemførte fremskrivninger viser i det grundlæggende scenarie, at der vil være et støt stigende overskud af sygeplejersker i Region Nordjylland frem mod 2023. Dog skal det i relation hertil nævnes, at der er en række tendenser på sundhedsområdet, som peger i en anden retning. Det gælder f.eks. ansættelse af sygeplejersker i stillinger, der typisk ellers ville blive besat af andre faggrupper i primær- og sekundærsektor.

Fremskrivningen viser et overskud af sygeplejersker dog med relativt store variationer de respektive scenarier imellem. Branchescenariet udgør det scenarie, hvor der løbende vil være den mindste efterspørgsel efter sygeplejersker frem mod 2023.

4.13.2 Den fremtidige udvikling

Ifølge Beskæftigelsesregion Nordjylland er der i dag tværgående strukturel mangel på sygeplejersker i Region Nordjylland.

Der er en række tendenser på sundhedsområdet, der peger i retning af høje krav til de faglige kvalifikationer hos det sundhedsfaglige personale. Eksempler herpå er flere længere sygdomsforløb og flere kronikere, som automatisk vil stille store krav til kompetent personale. Endvidere forventes der at være et øget fokus på patient-sikkerhed, uhensigtsmæssige hændelser, herunder fejlmedicinering, som forventes at forudsætte et højt fagligt niveau.

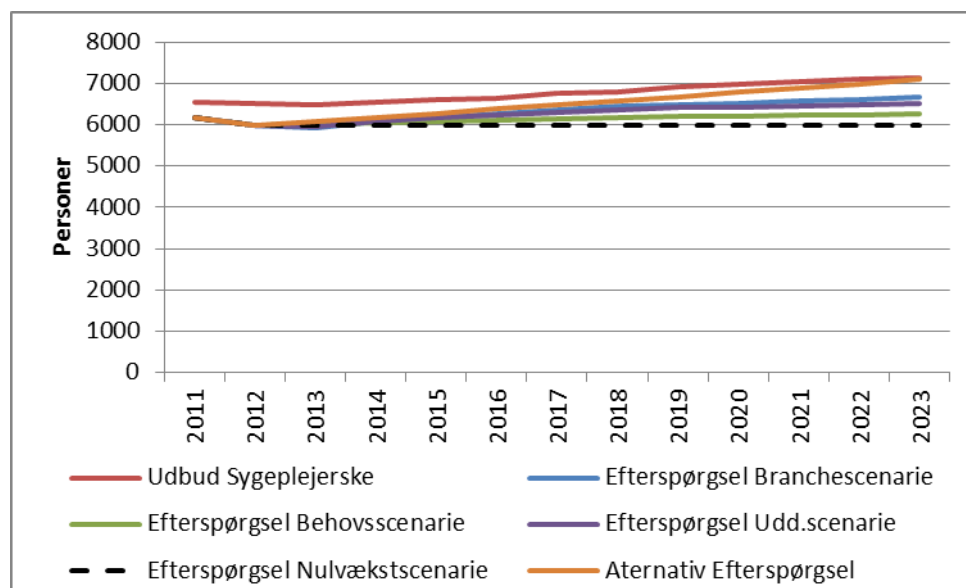
Ifølge interviewpersonerne vil kommunerne ligeledes i stigende grad udgøre et ansættelsesområde i vækst for sygeplejerskerne, grundet den stigende kompleksitet i plejen af udskrevne patienter. En anden tendens som gør sig gældende er at manglen på læger i visse situationer kan betyde opgaveglidning til sygeplejerskerne, på områder hvor det fagligt er muligt.

Med hensyn til det fremtidige arbejdskraftudbud vurderer flere aktører på arbejdsmarkedet at der fortsat vil være en tendens til, at sygeplejerskerne i videst muligt omfang vil forlade arbejdsmarkedet, når de har mulighed for det.

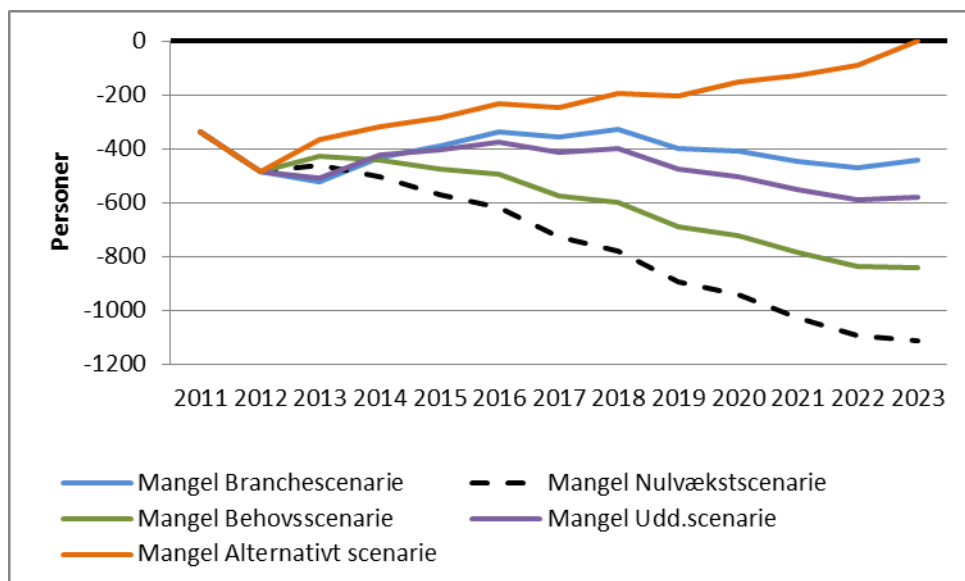
De gennemførte fremskrivninger viser i det grundlæggende scenarie, at der vil være et støt stigende overskud af sygeplejersker i Region Nordjylland frem mod 2023. Der er dog ikke i disse fremskrivninger taget højde for ovenstående tendenser, der netop peger i retning af stigende krav til det faglige niveau hos det sundhedsfaglige personale både i primær- og sekundærsektor. Disse tendenser afspejles allerede i et vist omfang i Region Nordjylland, hvor beskæftigelsesudviklingen i regionen i perioden 2010 til 2013 netop viser et relativt markant fald i ansættelsen af social- og sundhedspersonale, mens ansættelsen af sygeplejersker er svagt stigende i den givne årrække.

På baggrund af ovenstående tendenser er der således opstillet et alternativt scenarie, der er baseret på en stigende efterspørgsel efter sygeplejersker frem mod 2023. Dette scenarie viser konkret, at efterspørgslen efter sygeplejersker i 2023 som udgangspunkt vil matche udbuddet af sygeplejersker under den forudsætning, at efterspørgslen efter sygeplejersker stiger frem mod 2023. Denne antagelse vil, som tilfældet er med fremskrivningen af efterspørgslen efter social- og sundhedsassistenter, ligeledes være på en forventet reduceret efterspørgsel efter social- og sundhedshjælpere.

Figur 4-70 Sygeplejerske - Arbejdsstyrke og arbejdspladser



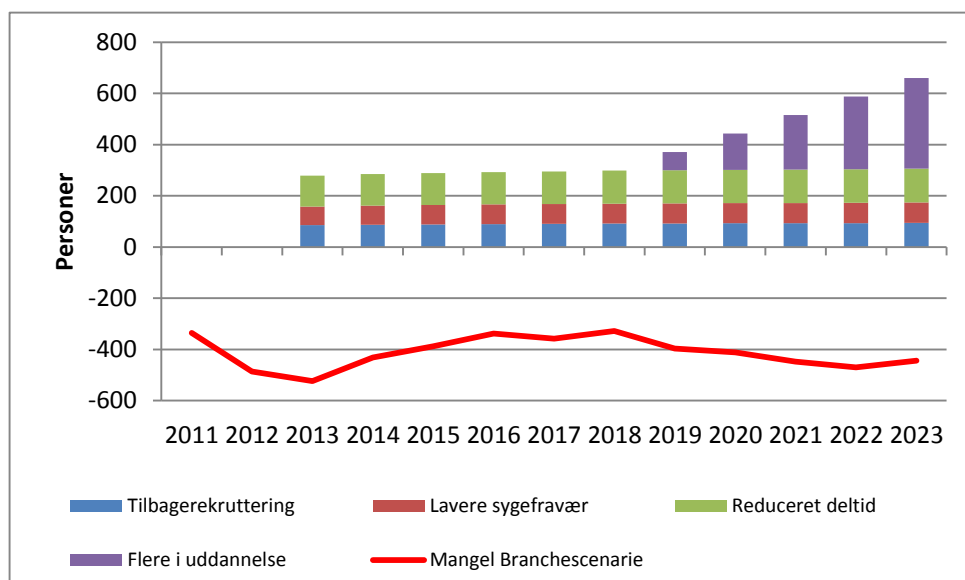
Figur 4-71 Sygeplejerske - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal =overskud af arbejdskraft).



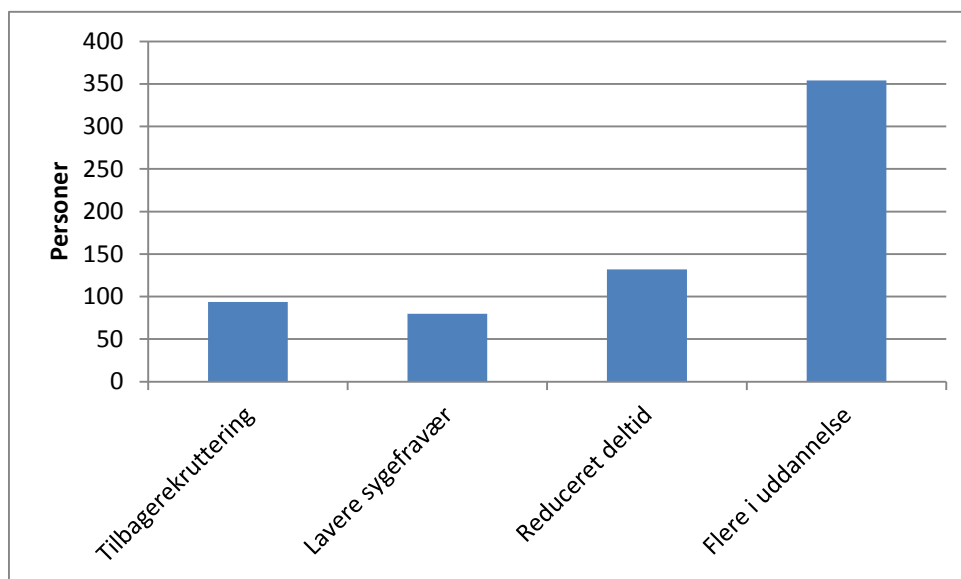
4.13.3 Vurdering af effekten af udvalgte tiltag

Der er ikke umiddelbart tegn på rekrutteringsproblemer for sygeplejersker i frem-skrivningsperioden. Skulle der alligevel opstå mangelsituationer, viser nedenstående figurer, at den mest effektive metode til at øge reducere mangel på arbejdskraft er at reducere anvendelse af deltid og på længere sigt at øge uddannelsesaktiviteten.

Figur 4-72 Sygeplejerske - Effekt af tiltag sammenlignet med mangel på arbejdskraft



Figur 4-73 Sygeplejerske – Sammenligning af effekt af tiltag



4.13.4 Historisk udvikling

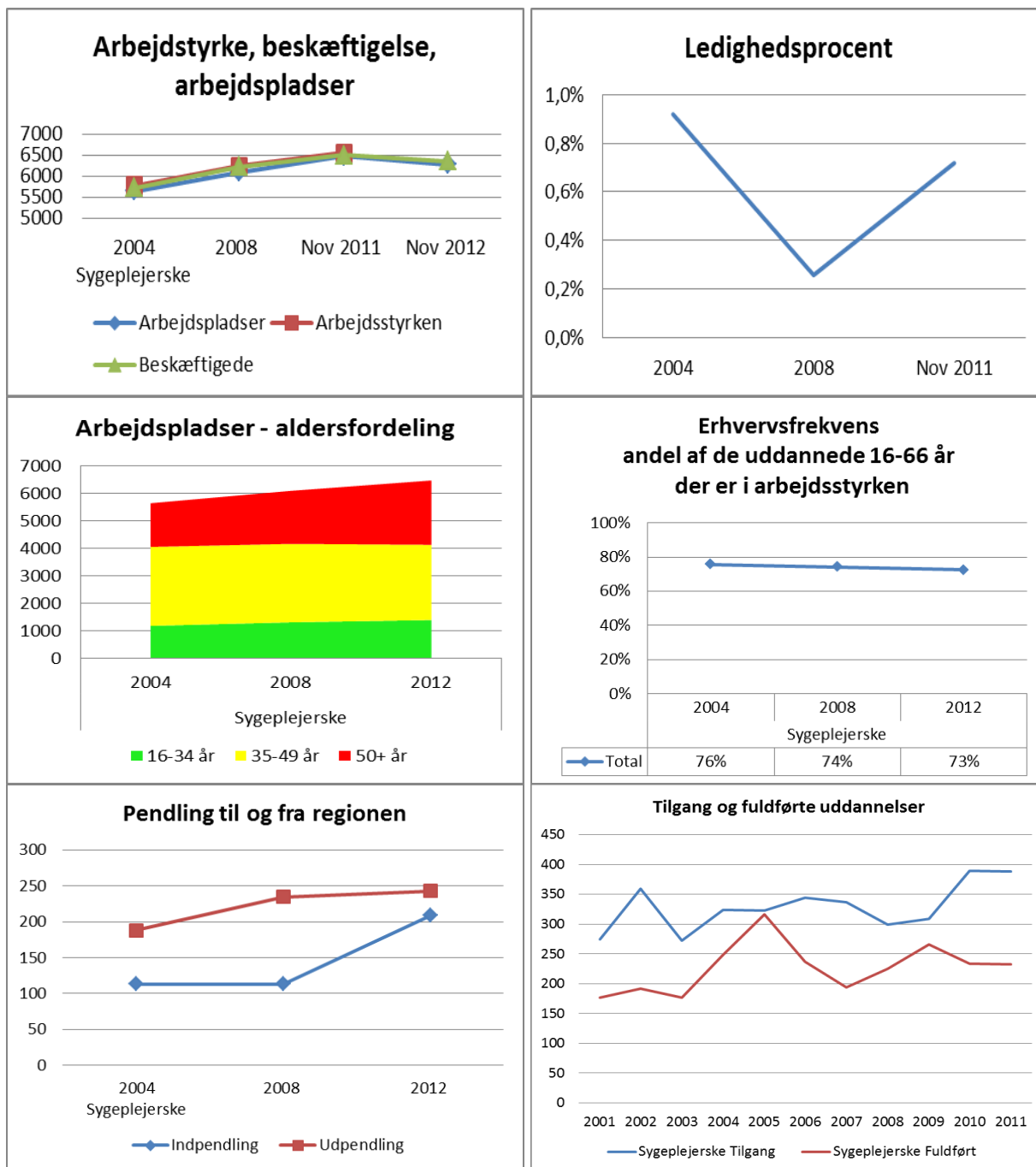
Figur 4-74 viser en række historiske uddannelses- og beskæftigelsesmæssige nøgletal for sygeplejerskerne i Region Nordjylland.

I perioden 2004 til 2012 er sygeplejerskernes arbejdsmarked udvidet fra 5.642 6.275 arbejdspladser og arbejdsstyrken er perioden 2004 til 2011 udvidet fra 5.770 til 6.550 uddannede. Beskæftigelsen har fulgt denne udvikling og er steget fra 5.717 personer i beskæftigelse i 2004 til 6.503 personer i beskæftigelse i 2011. Ledigheden her i hele perioden været lav, fra 0,9 % i 2004, 0,3 % i 2008 til 0,7 % i 2011.

Aldersfordelingen har i perioden været stabil, med en svag stigning i antallet af 16-34 årige og en mindre reduktion af de 35-49 årige. Mest markant er stigning af andelen af personer over 50 år. Således udgjorde denne gruppe i 2004 1.588 personer og 2.338 personer i 2012. Erhvervsfrekvensen for sygeplejersker er i perioden faldet fra 76 % i 2004 til 73 % i 2012 og afspejler, at deltidsarbejde er udbredt for denne faggruppe.

Relativt få sygeplejersker pendler ind og ud af regionen. Af de der gør, pendler lidt flere ud af regionen end ind. I perioden fra 2008 til 2012 er der dog en tendens til, at antallet af ind- og udpendlere udjævner hinanden. Sygeplejeuddannelsen har i perioden 2004 til 2012 øget tilgangen af studerende fra 275 i 2008 til 389 i 2012. Antallet af fuldførte uddannelser ligger et stykke under tilgangen og har fulgt udviklingen i tilgangen.

Figur 4-74: *Udviklingen for sygeplejersker i Nordjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, pendling ind og ud af regionen samt tilgang til og fuldførelse af uddannelsen.*



4.13.5 Fremskrivning på arbejdskraftoplands-niveau

Arbejdskraftoplande

Fremskrivningen af udviklingen i de fire arbejdskraftoplande (se evt. kort over arbejdskraftoplandene på side 52) tager udgangspunkt i en forudsætning om konstant nettopendling mellem arbejdskraftoplandene svarende til niveauet i 2011.

Fremskrivningen tyder på, at der kan blive overskud af sygeplejersker i Vendsyssel, Aalborg og Himmerland, hvorimod der i Thy – Mors kan forventes mangel på

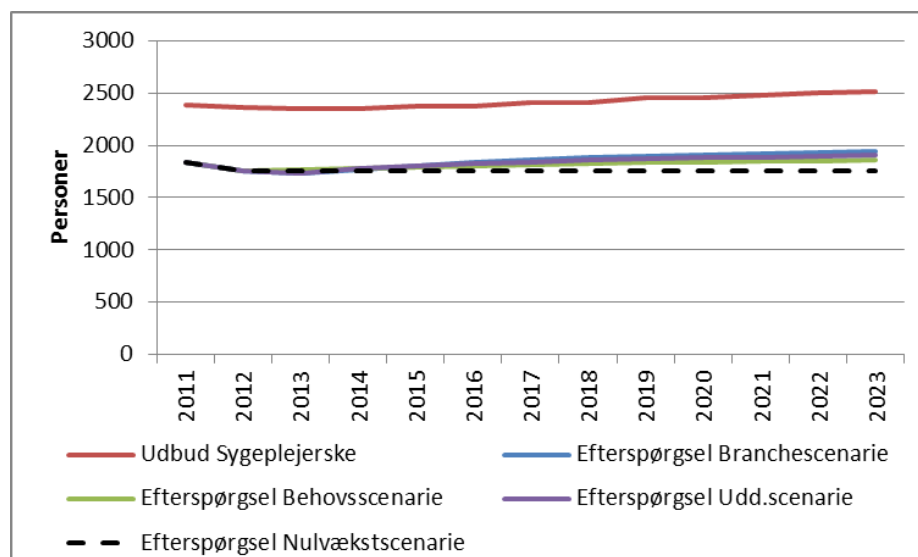
sygeplejersker i alle scenarier, undtagen nulvækstscenariet. Overskuddet af sygeplejersker i de tre oplande er mindst for branchescenariet.

I forhold til det generelle billede skiller Aalborg sig lidt ud med et relativt stort overskud af sygeplejersker, idet Aalborg er det største uddannelsessted og bosætningssted for sygeplejersker. For det andet at der sker en relativ stor nettoindpendling til Aalborg, og for det tredje at arbejdsstyrken blandt sygeplejersker i Aalborgområdet er relativt stabil i perioden. Man forventer dermed ikke en markant afgang fra arbejdsstyrken i Aalborg i fremskrivningsperioden.

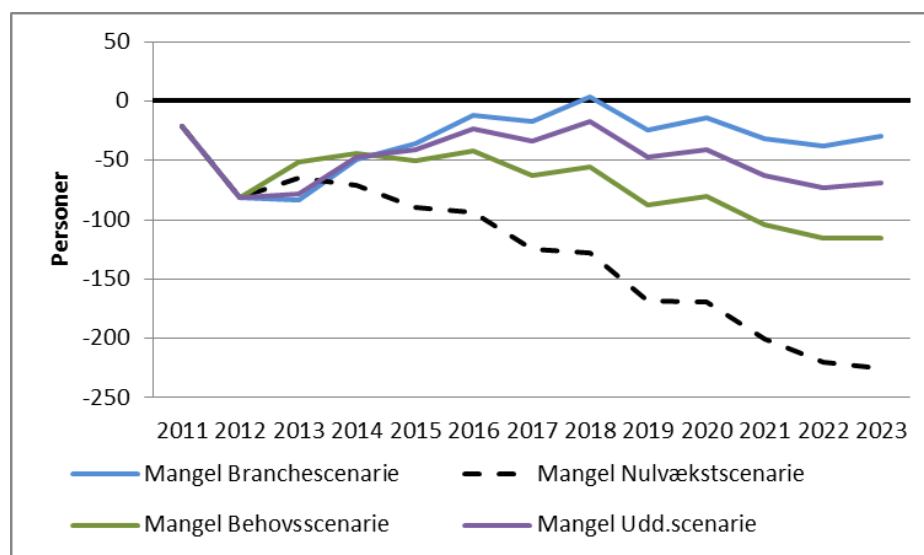
Det er vigtigt at understrege, at det alternative scenarie for regionen som helhed viser balance mellem udbud og efterspørgsel for sygeplejersker.

Vendsyssel

Figur 4-75 Sygeplejerske - Arbejdsstyrke og arbejdspladser i Vendsyssel: Frederikshavn, Hjørring, Læsø, Brønderslev og Jammerbugt



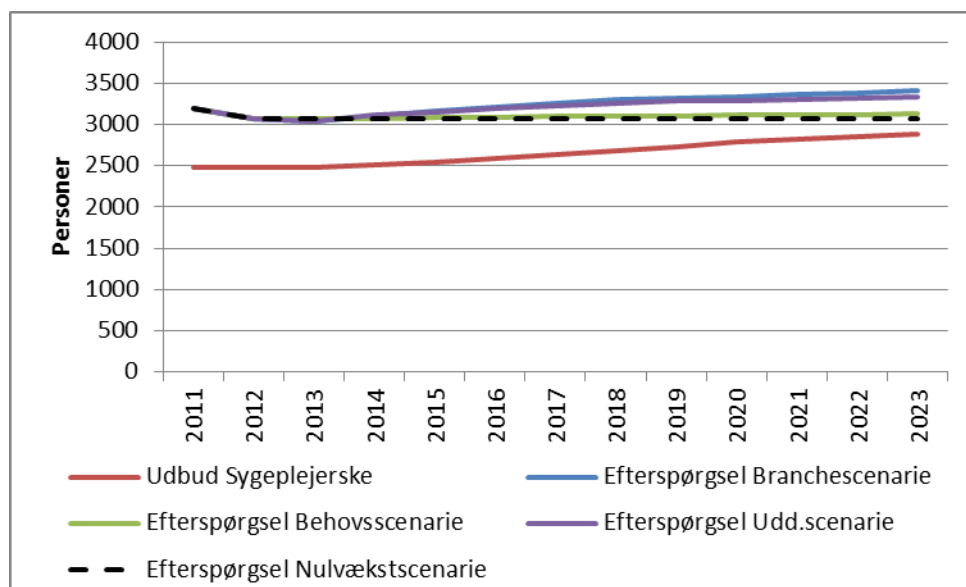
Figur 4-76 Sygeplejerske - Mangel på arbejdskraft i Vendsyssel: Frederikshavn, Hjørring, Læsø, Brønderslev og Jammerbugt. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).



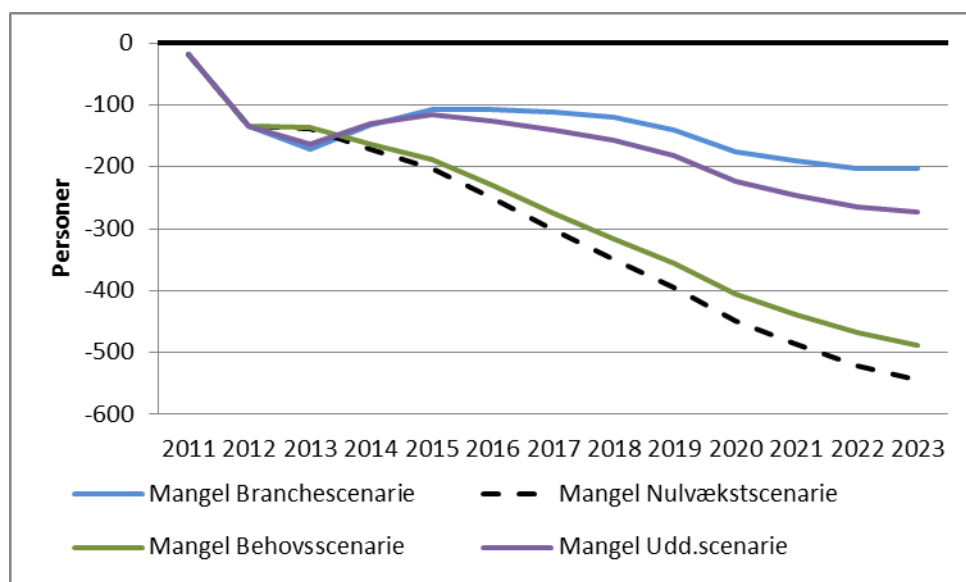
Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra arbejdskraftoplandet. Nettoudpendlingen antages at være konstant svarende til niveauet i 2011.

Aalborg

Figur 4-77 Sygeplejerske - Arbejdsstyrke og arbejdspladser i Aalborg



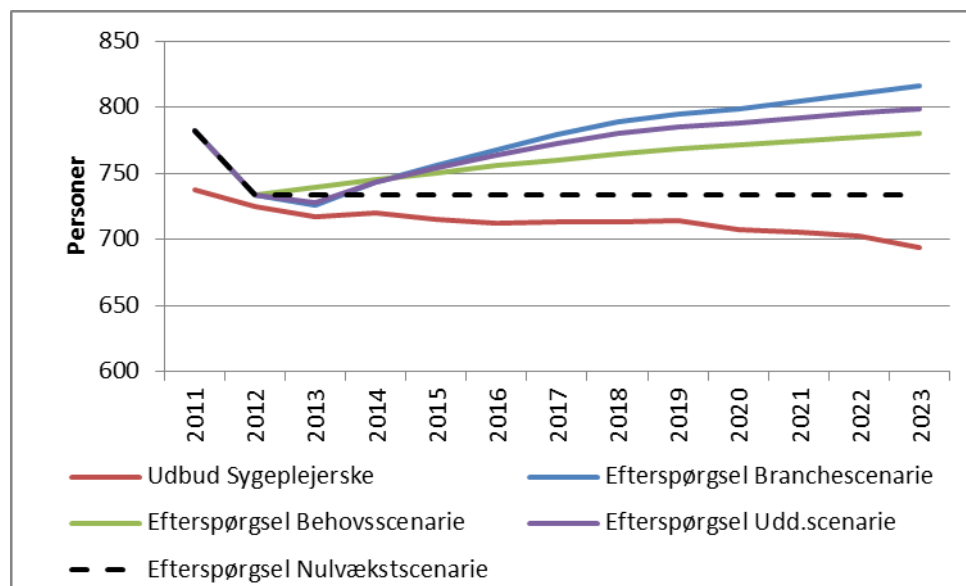
Figur 4-78 Sygeplejerske - Mangel på arbejdskraft i Aalborg. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).



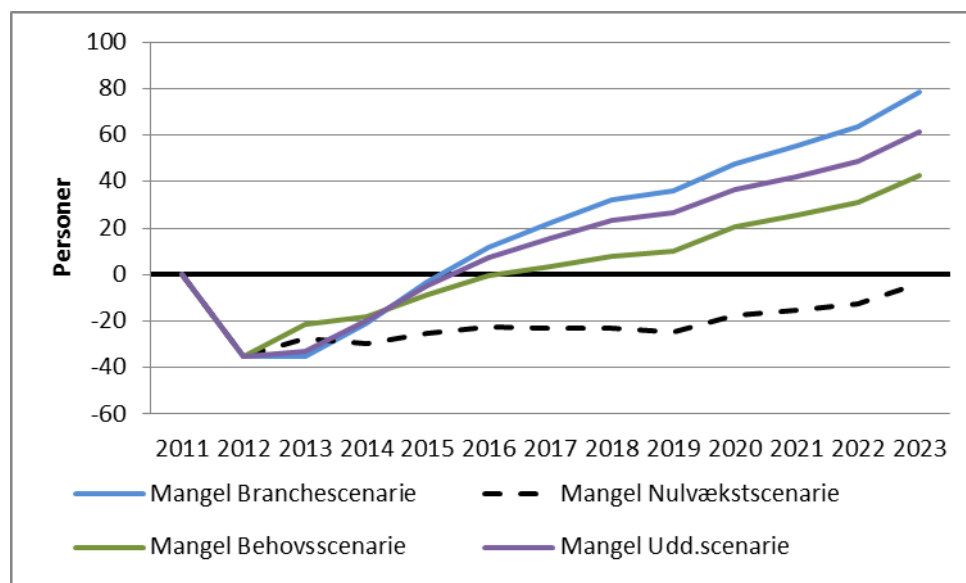
Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra arbejdskraftoplandet. Nettoudpendlingen antages at være konstant svarende til niveauet i 2011.

Thy-Mors

Figur 4-79 Sygeplejerske - Arbejdsstyrke og arbejdspladser i Thy-Mors: Thy og Mors



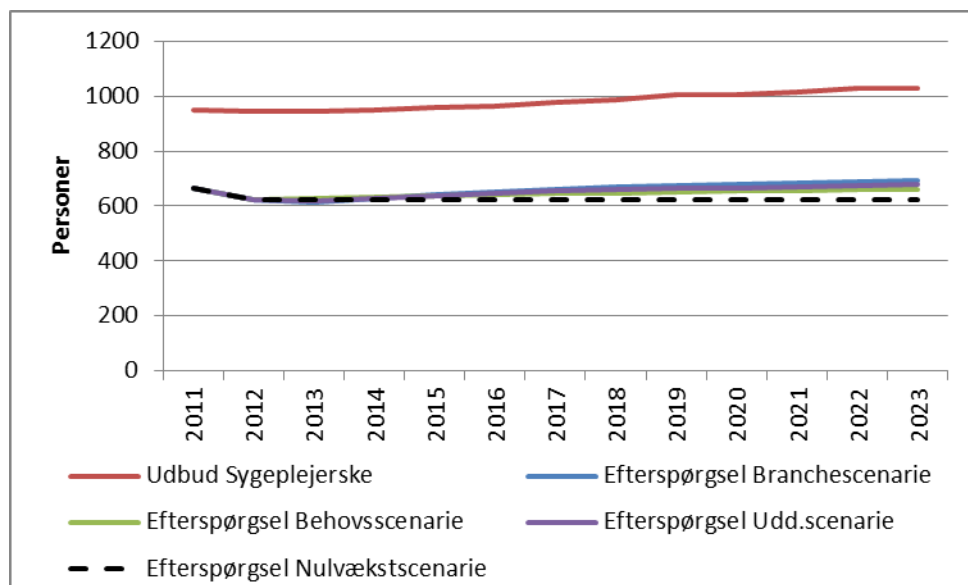
Figur 4-80 Sygeplejerske - Mangel på arbejdskraft i Thy-Mors: Thy og Mors. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).



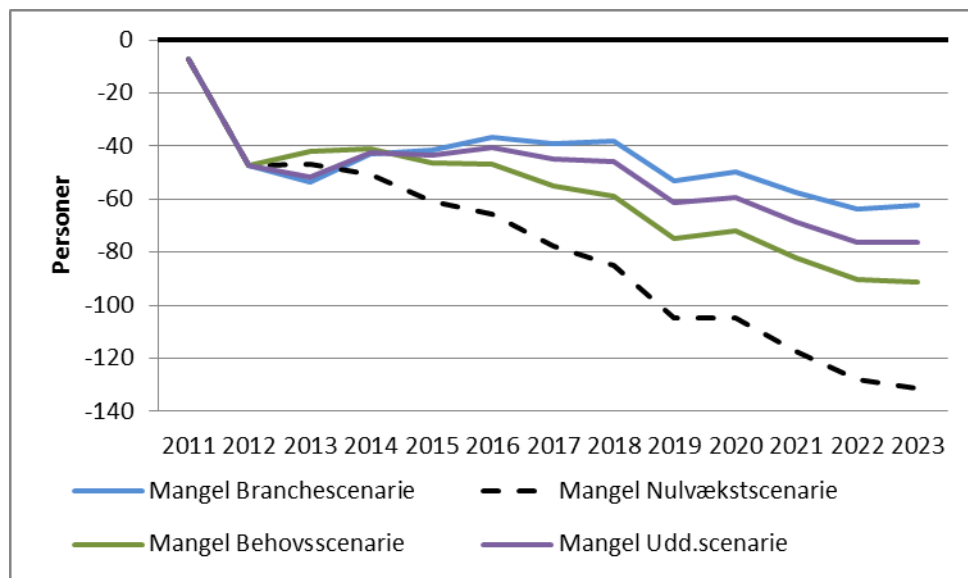
Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra arbejdskraftoplandet. Nettoudpendlingen antages at være konstant svarende til niveauet i 2011.

Himmerland

Figur 4-81 Sygeplejerske - Arbejdsstyrke og arbejdspladser i Himmerland: Rebild, Mariager Fjord og Vesthimmerland



Figur 4-82 Sygeplejerske - Mangel på arbejdskraft i Himmerland: Rebild, Mariager Fjord og Vesthimmerland. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).



Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra arbejdskraftoplandet. Nettoudpendlingen antages at være konstant svarende til niveauet i 2011.

4.14 Tandklinikassistent

Tandklinikassistent er en 3 årig erhvervsuddannelse. Uddannelsen består af et halvt års indledende grundforløb "Sundhed, omsorg & pædagogik" og derefter 2 ½ års hovedforløb, der veksler imellem praktikperioder på tandklinik og skoleophold på Dental College i Aalborg.

Arbejdssteder

Tandklinikassistenter arbejder typisk på private tandklinikker, i den kommunale tandplejeordning ved skoler eller i tandklinikker ved hospitaler og tandlægeskoler.

4.14.1 Hovedresultater

Frem til 2018 forventes udbud og efterspørgsel at forblive på det nuværende niveau. Herefter forventes udbuddet at stige, således at der opstår et stigende overudbud. Der kan derfor forventes stigende ledighed blandt tandklinikassistenterne efter 2018. Hertil kommer, at arbejdskraftreserven, grundet den relativt lave erhvervsfrekvens, i forvejen er stor.

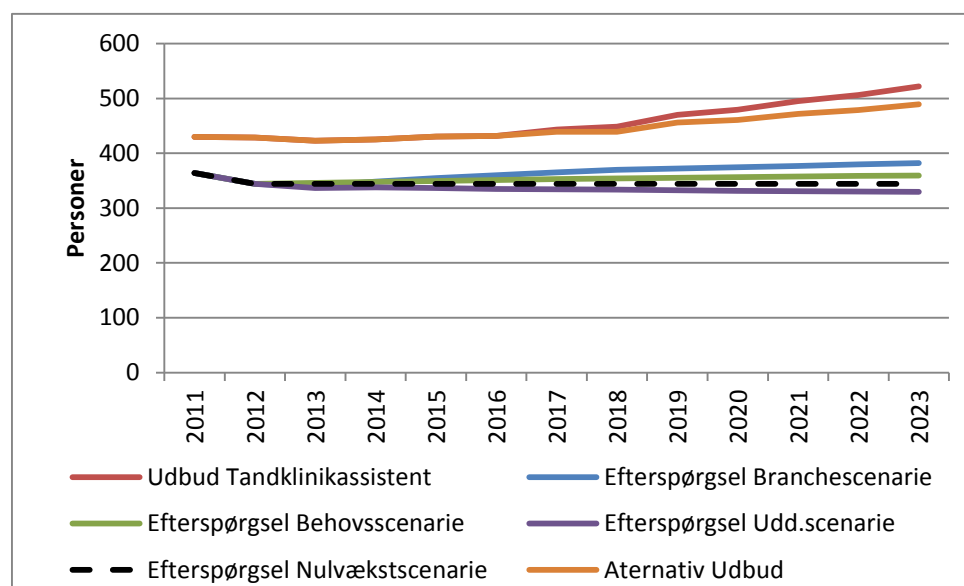
4.14.2 Den fremtidige udvikling

Fremskrivningerne af udbud og efterspørgsel efter tandklinik assistenter indikerer, at der i fremtiden vil være et overudbud af arbejdskraft på samme niveau som der er i dag. Fra 2018 vil udbuddet stige og overudbuddet øges.

I nulvækstscenariet vil der fortsat være cirka 350 arbejdspladser i Nordjylland. De øvrige scenarier følger samme udvikling som nulvækstscenariet, med en lidt større efterspørgsel i branchescenariet og behovsscenariet. Således viser fremskrivningerne, at efterspørgslen efter tandklinikassistenter vil ligge på samme niveau i hele fremskrivningsperioden.

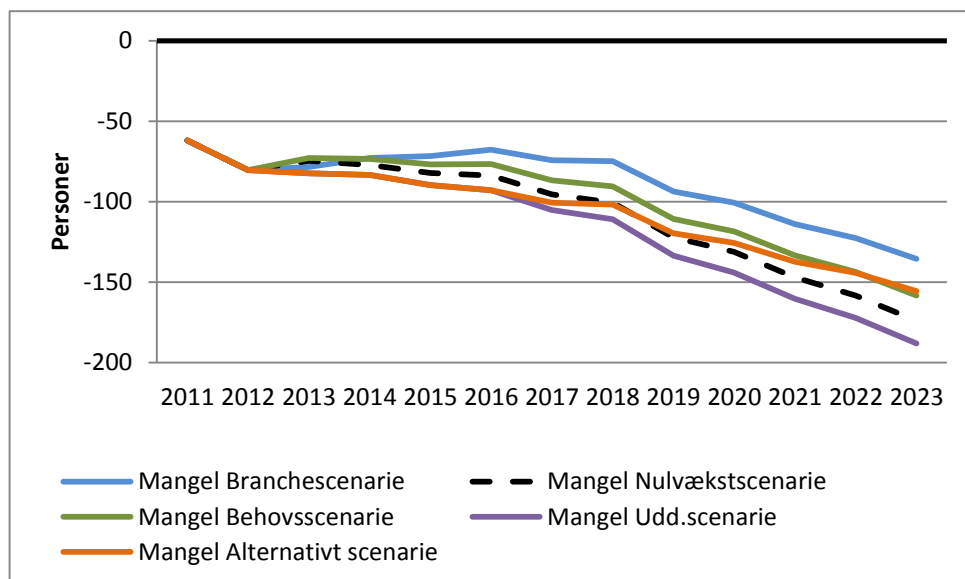
Udbuddet af tandklinikassistenter vil forblive på det nuværende niveau på imellem 400 og 450 uddannede indtil 2018, hvor det forventes at stige til omkring 500 uddannede. Som følge heraf forventes ledigheden efter 2018 at stige.

Figur 4-83 Tandklinikassistent - Arbejdsstyrke og arbejdspladser



Den stabile udvikling i efterspørgslen og det stigende udbud afspejles i et stigende arbejdskraftoverskud. Således forventes arbejdskraftoverskuddet i alle scenarier gradvist at stige således, at det i 2018 vil omfatte 75-100 personer. Herefter stiger arbejdskraftoverskuddet yderligere til i 2023 at omfatte 125-200 personer.

Figur 4-84 Tandklinikassistent - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal =overskud af arbejdskraft).



Udover, at der de kommende år forventes en stigning i arbejdskraftoverskuddet, har tandklinikassistentene også med 55 % i 2012 en relativt lav erhvervsfrekvens. Dette bevirker, at arbejdskraftreserven for tandklinikassistenter reelt er større end det der afspejles i arbejdskraftoverskuddet.

4.14.3 Historisk udvikling

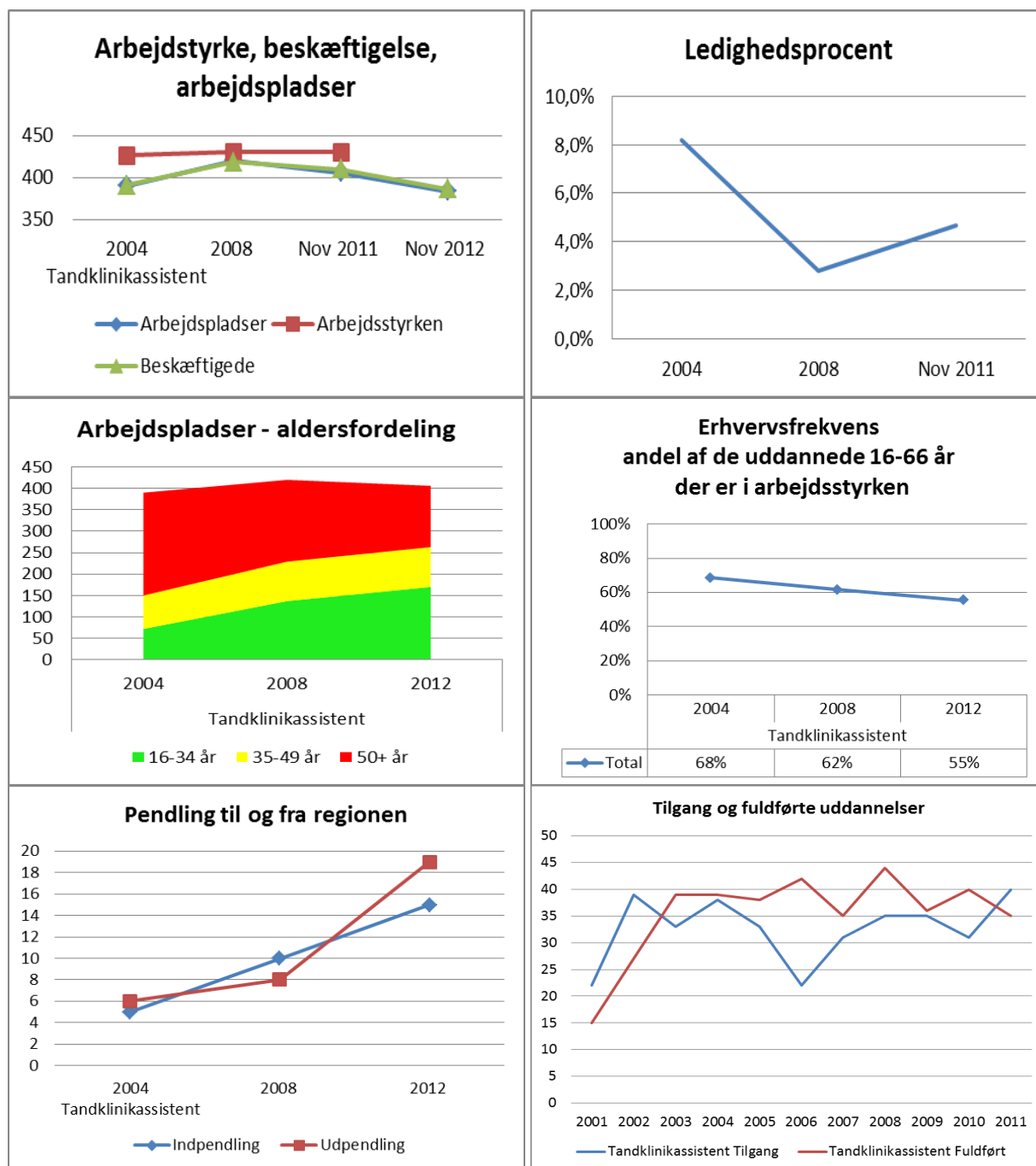
Figur 4-85 viser en række historiske uddannelses- og beskæftigelsesmæssige nøgletal for tandklinikassistenter i Region Nordjylland.

For tandklinikassistentene har beskæftigelsesudviklingen været stabil i perioden 2004 til 2012. Antallet af arbejdsplader er øget fra 390 i 2004 til 384 i 2012 og arbejdsstyrken er øget marginalt fra 426 uddannede i 2004 til 430 uddannede i 2011. Antallet af beskæftigede er reduceret fra 391 personer i 2004 til 386 personer i 2012. Ledigheden er reduceret fra 8,2 % i 2004 til 4,7 % i 2011.

I perioden er der sket en væsentlig forskydning imellem aldersgruppen. Andelen af de 16-34 årige er øget markant, fra 72 i 2004 til 170 i 2012. Personer over 50 år er reduceret, fra 240 i 2004 til 143 i 2012. Gruppen af 35-49 årige er øget marginalt, fra 78 i 2004 til 93 i 2012. Samtidig er erhvervsfrekvensen lav og er i perioden 2004 til 2012 faldet fra 68 % til 55 %.

Omend pendling ind og ud af regionen er lav blandt tandklinikassistenter har der i perioden 2004 til 2012 været en stigende tendens til at pendle både til og fra regionen.

Figur 4-85 Udviklingen for tandklinikassistenter i Nordjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, pendling ind og ud af regionen samt tilgang til og fuldførelse af uddannelsen.



5 Fremskrivninger for faggrupper inden for lærer- og pædagogområdet

5.1 Folkeskolelærere

Læreruddannelsen er en fireårig uddannelse, der i Nordjylland udbydes af UCN. Uddannelsen kombinerer faglige og pædagogiske fag og er delt i en teoretisk del, der tages enten i Hjørring eller Aalborg og praktikdel på folkeskoler, privatskoler, eller efterskoler.

I 2012 fuldførte 1.940 uddannelsen. 62 % af dem, der begyndte på uddannelsen i 2012, forventes at fuldføre den.

Arbejdssteder

Lærerne arbejder primært i folkeskolen, men derudover også på privatskoler, friskoler og efterskoler.

5.1.1 Hovedresultater

Antallet af arbejdspladser for folkeskolelærere i Nordjylland er de seneste år reduceret, hvilke har øget ledigheden til imellem 2-3 %. Fremskrivningerne viser, at denne udvikling vil fortsætte og skabe et overudbud af lærer på op mod 2.000 personer i 2023. Derudover kommer en række faktorer der ikke indgår i fremskrivningerne, som samlet vil forstærke denne tendens. Meget tyder dog på, at der fremadrettet vil blive et overudbud af lærere.

5.1.2 Den fremtidige udvikling

Arbejdsmarkedet for folkeskolelærere er aktuelt under forandring, hvilket må forventes at have betydning for både udbud og efterspørgsel.

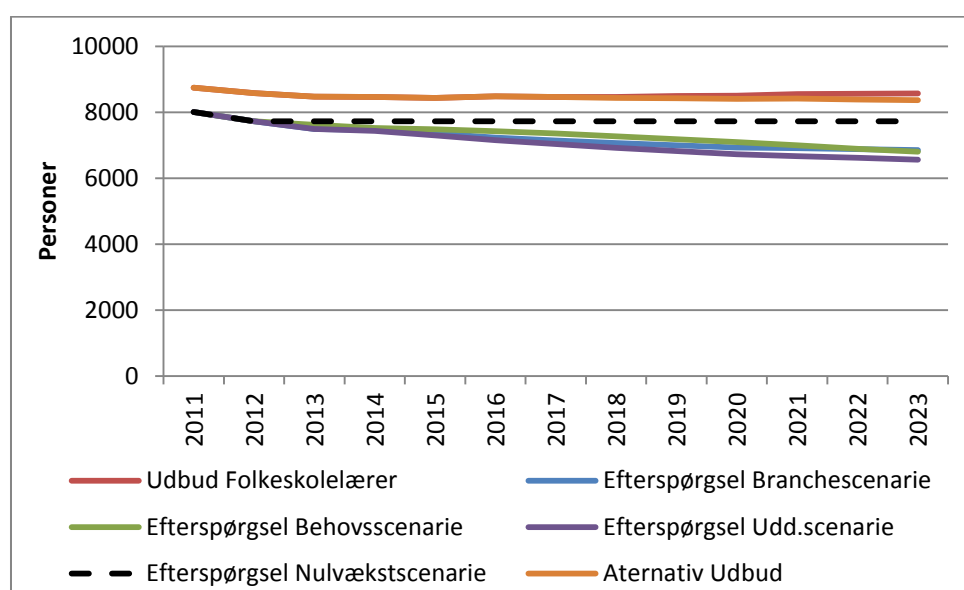
Fremskrivning af arbejdsstyrke og arbejdspladser

En væsentlig faktor for den fremtidige efterspørgsel efter folkeskolelærere er, at arbejdsmarkedet for folkeskolelærere siden 2008 er reduceret. Selvom størrelsen på arbejdsstyrken også er reduceret, har udviklingen dog betydet, at ledigheden for blandt nordjyske folkeskolelærere aktuelt er steget til 2-3 %, hvilket svarer til 200-300 ledige folkeskolelærere.

Af fremskrivningen fremgår det, at der fortsat vil være ledighed blandt folkeskolelærerne. Dette gør sig også gældende når der i fremskrivningen tages højde for et alternativt udbud, hvor tilgangen til læreruddannelsen er reduceret med yderligere 20 % i forhold til 2012-niveauet. Det alternative senarie vil først frem mod 2020 udmønte sig i et marginalt reduceret udbud.

Sammenholdes det forventede udbud med nulvækstscenariet, hvor antallet af arbejdspladser antages at være det samme som i 2012, vil forskellen imellem arbejdsstyrken og antallet af arbejdspladser være konstant i hele fremskrivningsperioden. I de tre øvrige efterspørgselsscenarier reduceres antallet af arbejdspladser i en jævn udvikling frem mod 2023.

Figur 5-1 Folkeskolelærer - Arbejdsstyrke og arbejdspladser

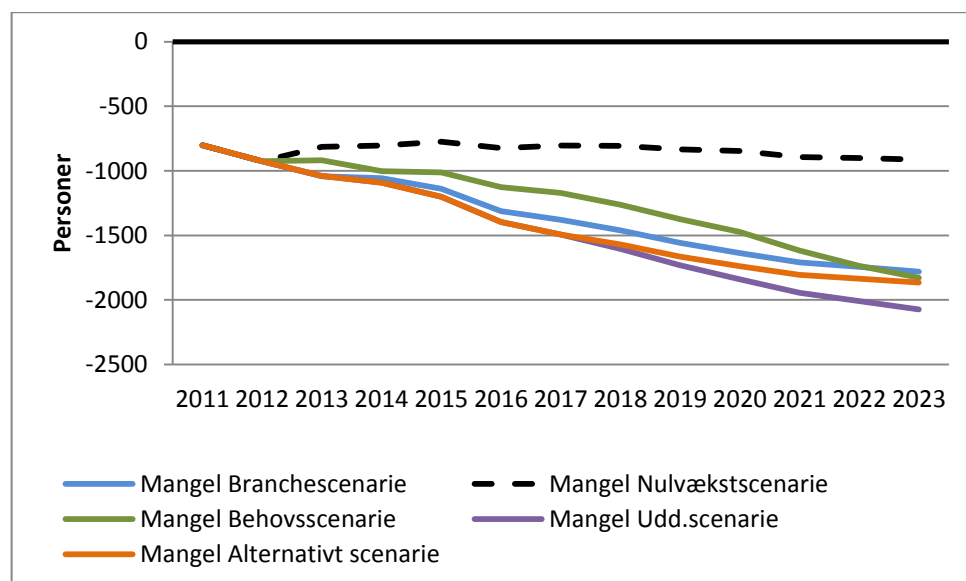


Overskud af arbejdskraft

Det faldende antal arbejdspladser betyder, at der frem mod 2013 vil være et stigende overudbud af folkeskolelærere. I nulvækstscenariet vil overbuddet i hele fremskrivningsperioden forblive på det nuværende niveau, imens overbuddet forventes, at være større i de øvrige scenarier. For branchescenariet, og behovsscenariet vil udviklingstendens vil tendensen være den samme og overbuddet være på cirka 1.800 personer i 2013.

I 2017 vil effekten af de reducerede optag på læreruddannelsen i det alternative scenarie mindske udbuddet af folkeskolelærere, således at det alternative scenaries overudbud i 2023 vil være på niveau med branchescenariet og uddannelsesscenariet. I fremskrivningen vil uddannelsesscenariet, hvor efterspørgslen fremskrives på niveau med de øvrige mellemlange videregående uddannelser i folkeskolen, udmønte sig i det største overudbud. I dette scenarie vil der således i 2023 være et overudbud af folkeskolelærere på over 2.000 personer.

Figur 5-2 Folkeskolelærere - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal =overskud af arbejdskraft).



Udover de kvantitative fremskrivninger af udbud og efterspørgslen efter folkeskolelærere har en række andre faktorer betydning for det fremtidige arbejdskraftbehov.

Uddannelseskapa-
citet

Optag på læreruddannelsen har været jævnt faldende frem mod 2008, hvor der igen var en markant stigning. Der er dog tendens til faldende tilgang til uddannelsen igen. I 2013 er der markant færre som er påbegyndt uddannelsen og man har ledige pladser på uddannelsen.

Traditionelt har læreruddannelsen i høj grad tiltrukket unge, der ønsker et job med stor grad af frihed til selv at tilrettelægge arbejdet. Arbejdsmarkedskonflikten imellem Danmarks lærerforening og KL i foråret 2013 og indikationer af et mere reguleret arbejdsliv for lærerne kan i kombination med et øget optagelseskrav til læreruddannelsen mindske tilgangen af studerende.

Ses disse udviklingstræk i lyset af fremskrivningsscenarierne, matcher det reducerede antal studerende bedre det fremtidige arbejdskraftbehov end hvis den fulde uddannelseskapacitet blev udnyttet.

Tilbagetrækningsal-
der

En væsentlig faktor for arbejdsstyrkens størrelse er tilbagetrækningsalderen for de lærere, der i dag er på arbejdsmarkedet. Den historiske udvikling viser at gruppen af lærere over 50 år fra 2008 udgøre en faldende andel og der kan de kommende år forventes en yderligere reduktion af denne gruppe, som følge af naturlige tilbagetrækning. Dog er der en tendens til, at folkeskolelærere bliver længe på arbejdsmarkedet og netop timingen for denne gruppes tilbagetrækning udgør derfor en ubekendt faktor for udviklingen i arbejdsstyrkens størrelse og muligheden for at udgå et markant overudbud af arbejdskraft.

Folkeskolereform

Implementeringen af folkeskolereformen kan ligeledes have betydning for arbejdskraftbehovet. Reformens indhold, blandt andet flere undervisningstimer, kan tolkes som et øget behov for folkeskolelærere, omend denne opfattelse ikke nødvendigvis

deles af alle områdets aktører. Et centralt element er dog at reformen skal implementeres decentralt, og der må således forventes en vis variation på tværs af skolerne. Det er således ikke sikkert, at folkeskolereformen vil udmønte sig entydigt i efterspørgslen efter folkeskolelærere.

Folkeskolereformen må endvidere forventes at få betydning for efterspørgslen efter pædagoger i SFO-regi, eftersom børnene generelt skal være længere tid i skole, og bevillingerne til SFO'erne bliver som konsekvens heraf reduceret. En udvikling, der til en vis grad må forventes at reducere efterspørgslen efter pædagoger i SFO-regi.

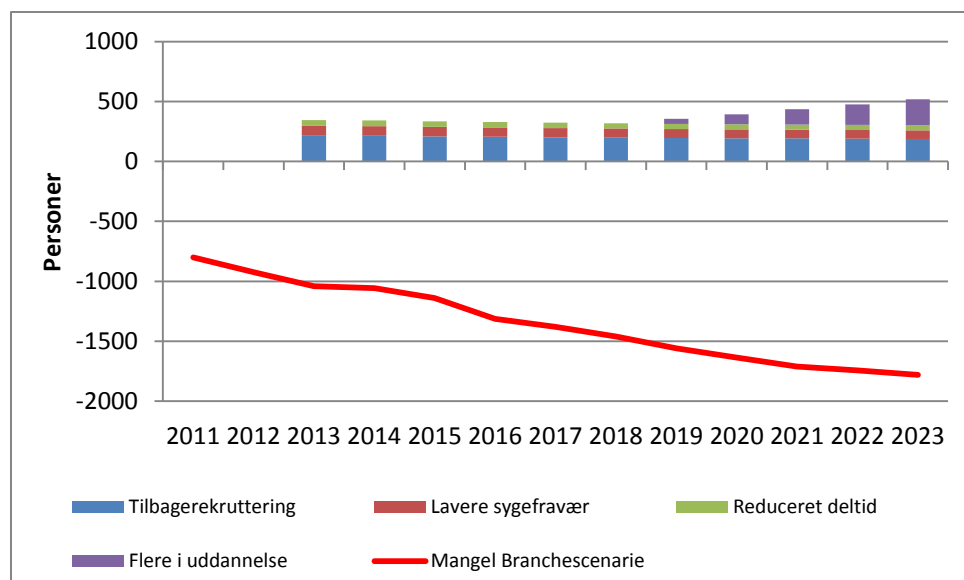
Faldende børnetal i yderområder

Der fødes generelt færre børn i regionen imens der er en tendens til, at familier med børn i den skolesøgende alder flytter til regionens større byer. Denne udvikling medfører et faldende elevgrundlag for skolerne i regionens yderområder og har i flere af regionens kommuner betydet lukning eller sammenlægning af mindre undervisningssteder. Denne udvikling forventes at fortsætte og betyde en fortsat reduktion af arbejdsmarkedet for lærere.

5.1.3 Vurdering af effekten af udvalgte tiltag

Ovenstående tendens peger entydigt i retning af, at der ikke foreløbigt bliver mangel på folkeskolelærere, hvilket betyder, at det sandsynligvis ikke bliver aktuelt at øge udbuddet af arbejdskraft gennem nedenstående tiltag.

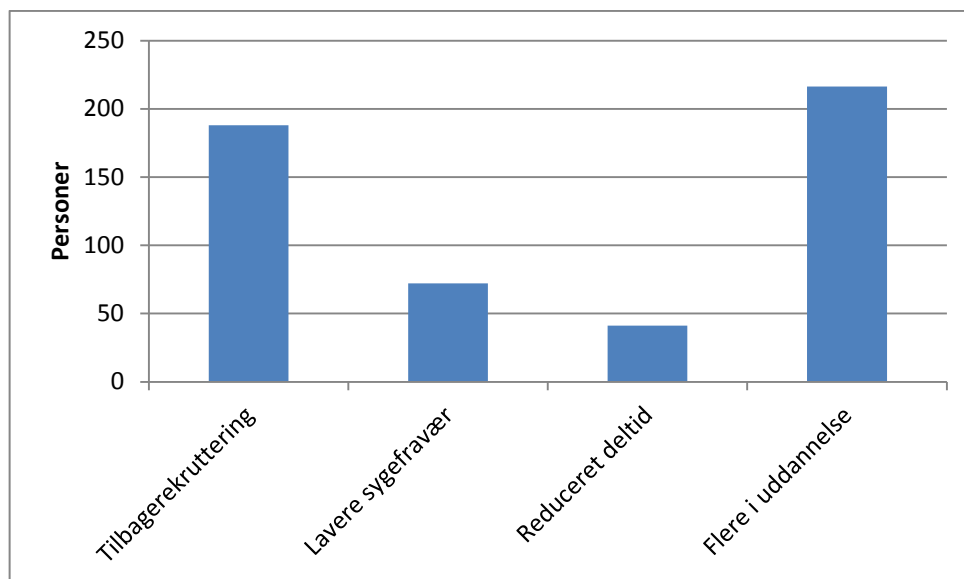
Figur 5-3 Folkeskolelærer - Effekt af tiltag sammenlignet med mangel på arbejdskraft



Ovenstående figur viser, hvordan arbejdskraftudbuddet i fremskrivningsperioden kan øges igennem en række tiltag. Af figuren ses det ligeledes, at det ikke ud fra et arbejdsmarkedsperspektiv er nødvendigt at iværksætte tiltag for at imødekomme behovet for arbejdskraft.

Skulle det mod forventning blive aktuelt, at øge arbejdsstyrken, viser nedenstående figur, at potentialet er størst ved at tilbage rekruttere uddannede lærere fra andre brancher samt øge tilgangen til læreruddannelsen.

Figur 5-4 Folkeskolelærer – Sammenligning af effekt af tiltag



5.1.4 Historisk udvikling

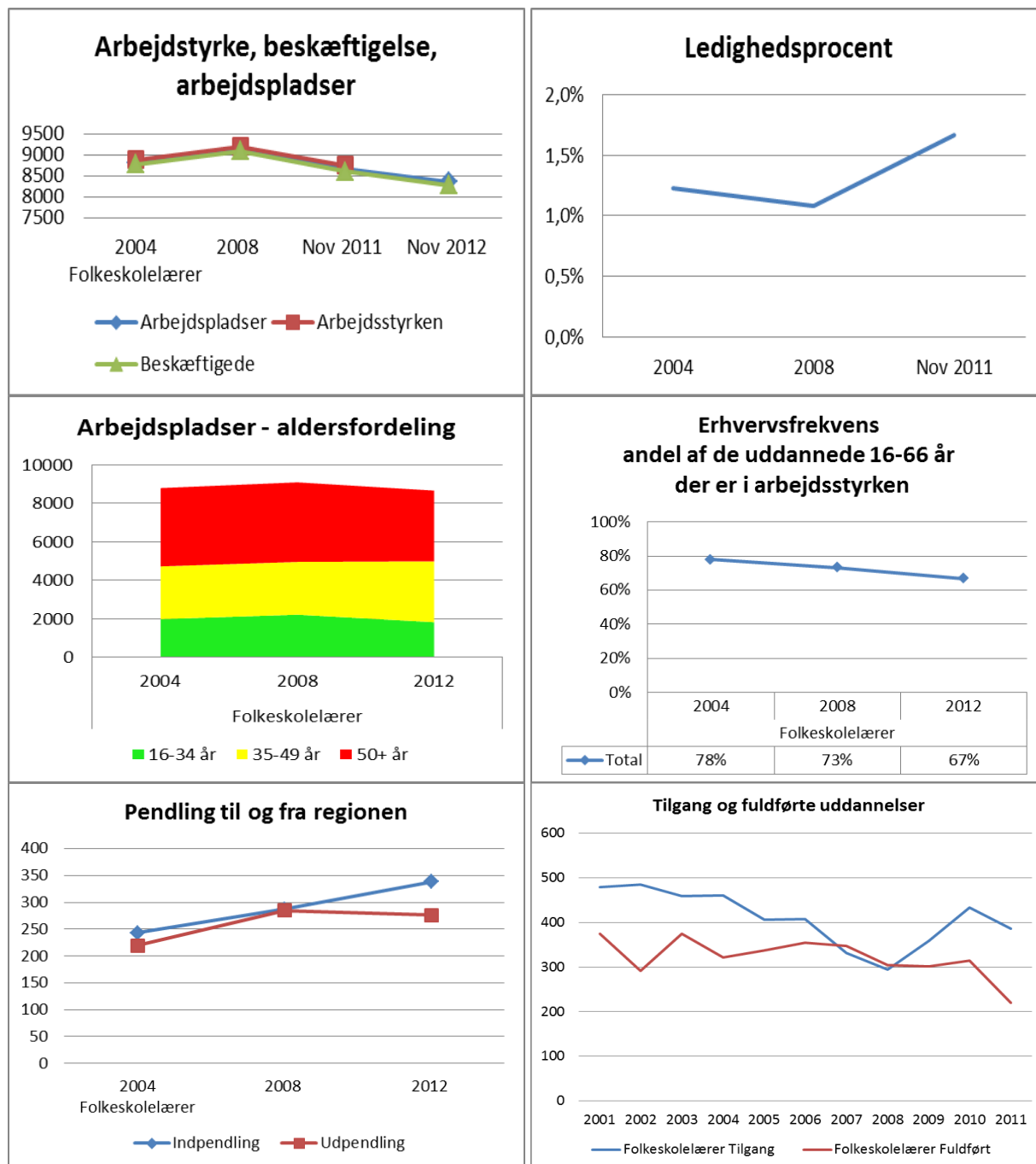
Figur 5-5 viser en række historiske uddannelses- og beskæftigelsesmæssige nøgletal for folkeskolelærere i Region Nordjylland.

Folkeskolelærerne har i perioden 2004 til 2008 fået udvidet deres arbejdsmarked fra 8.800 til 9.097 arbejdspladser. Frem til 2011 er det igen reduceret til 8.356 arbejdspladser, hvilket giver en samlet reduktion på 741 arbejdspladser. Arbejdsstyrken og beskæftigelse har fulgt samme udvikling og er reduceret henholdsvis fra 8.885 i 2004 til 8.752 i 2011 uddannede og 8.776 beskæftigede i 2004 til 8.280 beskæftigede i 2012. Der har der været en stigning i ledigheden, navnlig i perioden 2008 til 2011, hvor ledigheden er steget fra 1,1 % til 1,7 %.

I aldersfordelingen har gruppen af personer over 50 år i hele perioden været den største af de tre grupper, omend den er reduceret fra 4.072 i 2004 til 3.672 personer i 2012. Gruppen af 35-49 årige er øget fra 2.742 til 3.172 personer, imens gruppen af 16-34 årige er reduceret marginalt fra 1.986 i 2004 til 1.824 i 2012. I samme periode er folkeskolelærernes erhvervsfrekvens reduceret fra 78 % til 67 %.

Antallet af pendlere til og fra regionen er i perioden 2004 til 2012 svagt stigende imens antallet af ind- og udpendlere stort set modsvarer hinanden. Tilgangen til læreruddannelsen har fra 2001 til 2008 været faldende og er i perioden reduceret fra 479 til 294 personer. Fra 2009 til 2011 stiger tilgangen igen til 386 personer.

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



5.1.1 Fremskrivning på arbejdskraftoplands-niveau

Arbejdskraftoplande

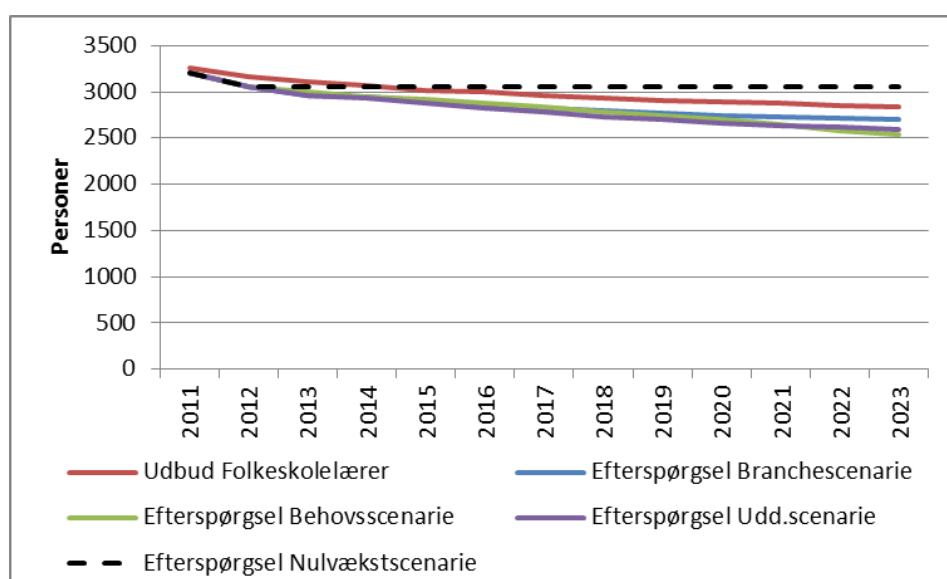
Fremskrivningen af udviklingen i fire arbejdskraftoplande (se kort over oplandene i indledningen til kapitel 4) tager udgangspunkt i en forudsætning om konstant netpendling mellem arbejdskraftoplandene svarende til niveauet i 2011.

Fremskrivningen tyder på, at der forventes overskud af folkeskolelærere i alle fire arbejdskraftoplande. Overskuddet forventes at være størst i Aalborg, som også er en stor uddannelsesby for lærere. Her kan forventes et overskud på mellem 800 og 1.100 folkeskolelærere.

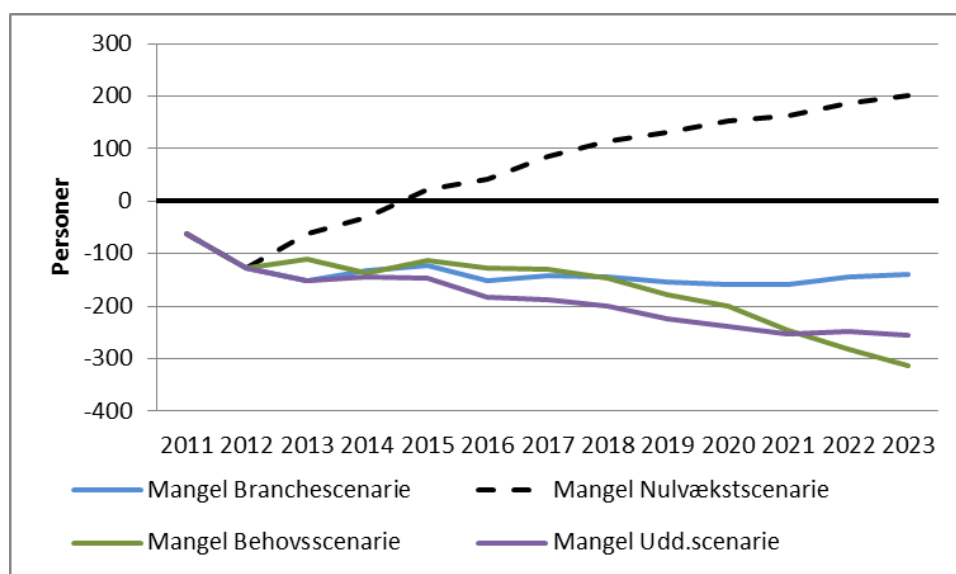
Det er karakteristisk, at fremskrivningerne for flere oplandene viser mangel på lærere i nulvækstscenariet. Det skyldes nulvækstscenariets forudsætning om uændret efterspørgsel, som i dette tilfælde er et optimistisk scenarie. I alle andre scenarier forventes et mindre behov for folkeskolelærere.

Vendsyssel

Figur 5-6 Folkeskolelærer - Arbejdsstyrke og arbejdspladser i Vendsyssel: Frederikshavn, Hjørring, Læsø, Brønderslev og Jammerbugt



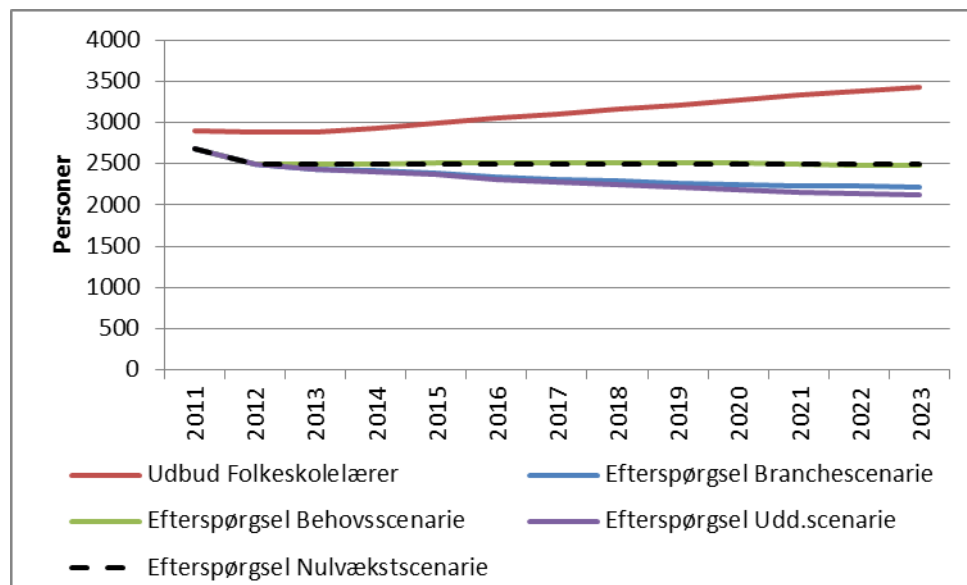
Figur 5-7 Folkeskolelærer - Mangel på arbejdskraft i Vendsyssel: Frederikshavn, Hjørring, Læsø, Brønderslev og Jammerbugt. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).



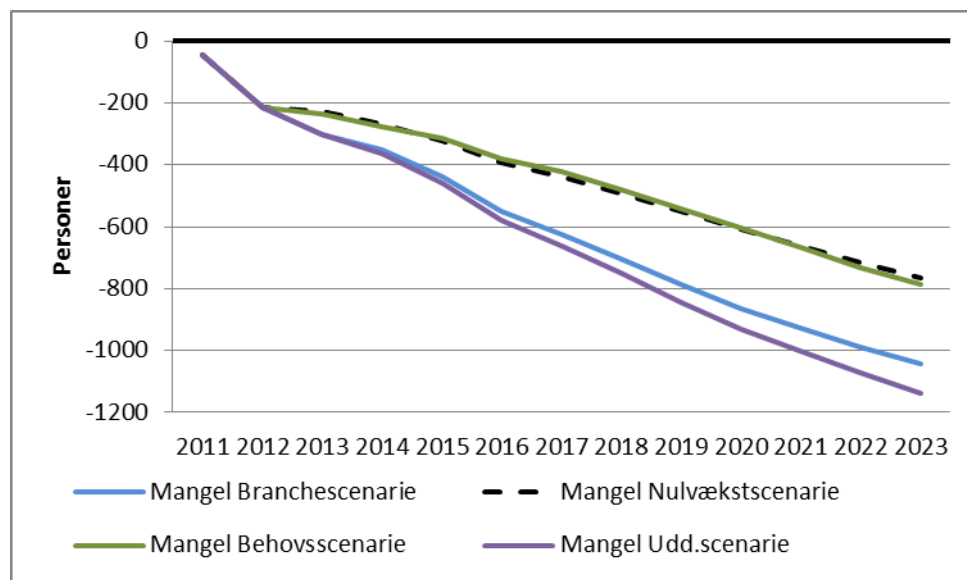
Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra arbejdskraftoplandet. Nettoudpendlingen antages at være konstant svarende til niveauet i 2011.

Aalborg

Figur 5-8 Folkeskolelærer - Arbejdsstyrke og arbejdspladser i Aalborg



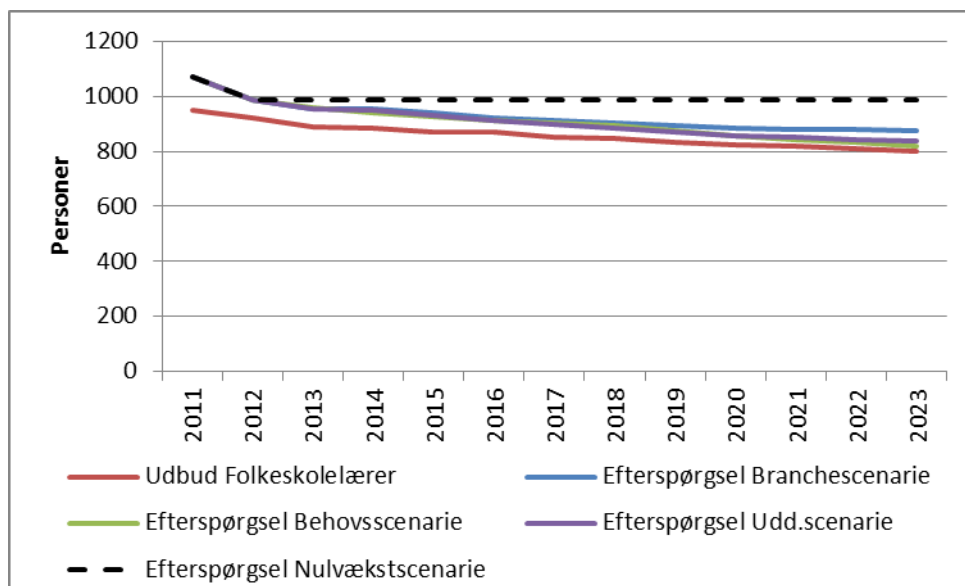
Figur 5-9 Folkeskolelærer - Mangel på arbejdskraft i Aalborg. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).



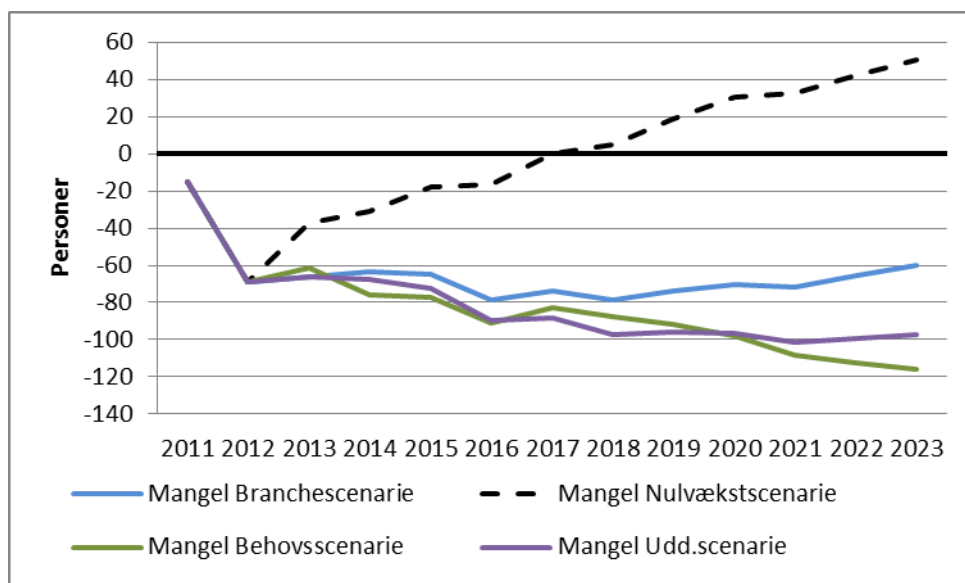
Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra arbejdskraftoplandet. Nettoudpendlingen antages at være konstant svarende til niveauet i 2011.

Thy-Mors

Figur 5-10 Folkeskolelærer - Arbejdsstyrke og arbejdspladser i Thy-Mors: Thy og Mors



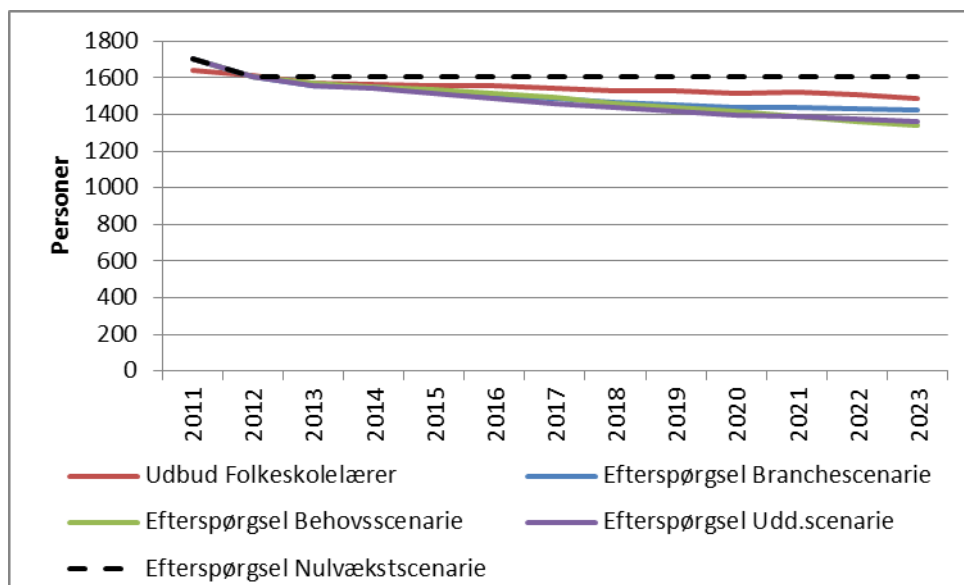
Figur 5-11 Folkeskolelærer - Mangel på arbejdskraft i Thy-Mors: Thy og Mors. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).



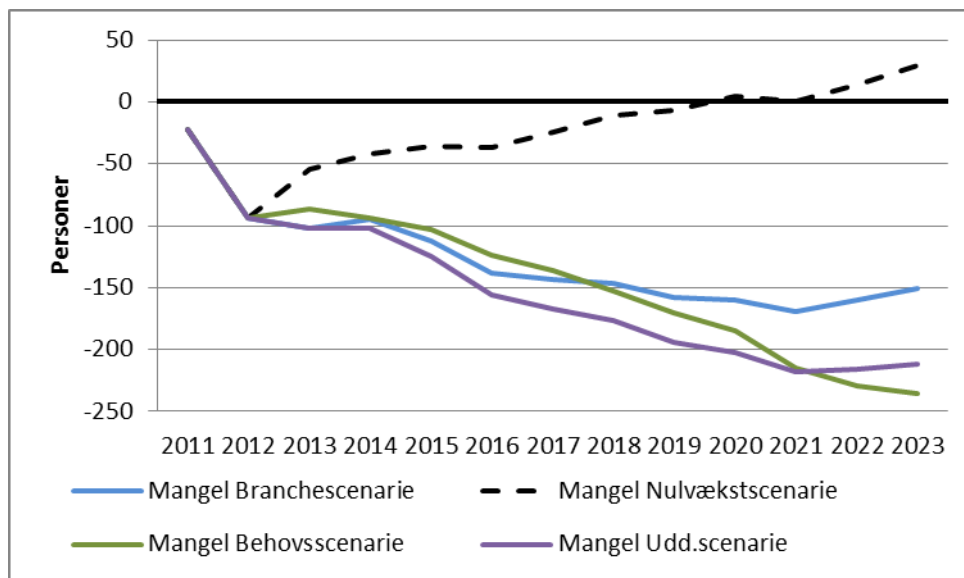
Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra arbejdskraftoplandet. Nettoudpendlingen antages at være konstant svarende til niveauet i 2011.

Himmerland

Figur 5-12 Folkeskolelærer - Arbejdsstyrke og arbejdspladser i Himmerland: Rebild, Mariager Fjord og Vesthimmerland



Figur 5-13 Folkeskolelærer - Mangel på arbejdskraft i Himmerland: Rebild, Mariager Fjord og Vesthimmerland. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).



Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra arbejdskraftoplandet. Nettoudpendlingen antages at være konstant svarende til niveauet i 20.

5.2 Pædagog

Pædagoguddannelsen er en 3 1/2 årig professionsbacheloruddannelse. Uddannelsen tages på UCN i Hjørring eller Aalborg og veksler imellem teoretisk og praktisk undervisning. I løbet af uddannelsen er der tre praktikperioder på pædagogiske arbejdspladser som vuggestuer, børnehaver, fritidsordninger, væresteder, botilbud for

fysisk eller psykiske udviklingshæmmede, psykiatrien, integrationsområdet, familiebehandlingscentre eller institutioner for anbragte børn og unge.

Pædagogernes typiske arbejdsopgaver omfatter opdragelse og udvikling, omsorg og pleje, undervisning og kulturformidling samt pædagogisk behandling af enten børn, unge eller voksne. Arbejdet sker ofte i samarbejde med andre personalegrupper og med familie og andre pårørende.

5.2.1 Hovedresultater

Fremskrivningerne af udbud og efterspørgsel efter pædagoger viser, at der aktuelt uddannes for mange pædagoger. I de forskellige scenarier varierer den fremtidige ledighed, men i ingen af scenarierne vil den falde til under det aktuelle niveau. Pædagogerne har i en årrække kunne fastholde antallet af arbejdspladser, men særligt faldende børnetal vil sandsynligvis reducere pædagogernes arbejdsmarked i de kommende år. Samtidig er der tendenser til at pædagogerne i stigende grad vil bevæge sig ind på nye fagområder som sundhed og ældreområdet imens folkeskolereformen vil være anledning for pædagogerne til at søge en stærkere tilknytning til folkeskolen.

5.2.2 Den fremtidige udvikling

De seneste 10 år er arbejdsmarkedet for pædagoger udvidet med cirka 2.000 arbejdspladser. Arbejdsstyrken er i samme periode steget tilsvarende og der har efter 2008 været en øget tilgang af studerende til uddannelsen, hvilket giver en aktuel ledighed på 3,9 %. Uddannelsen er de seneste 5 år blevet så populær, at UCN i år har optaget 450 nye studerende og afvist yderligere 300. De seneste års store tilgang til uddannelsen betyder, at der aktuelt bliver uddannet flere pædagoger end der vil være beskæftigelse til.

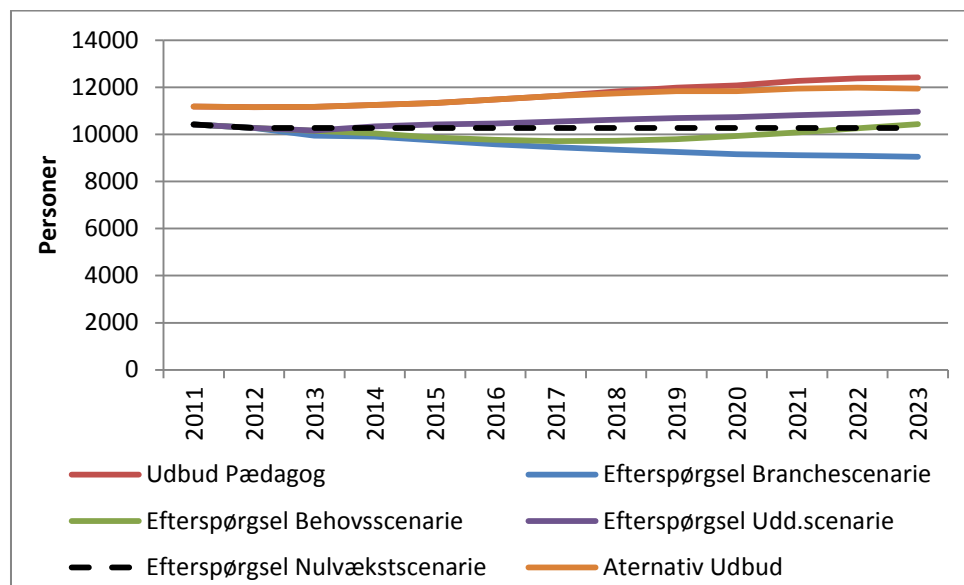
Fastholdes den aktuelle efterspørgsel efter pædagoger i et nulvækstscenarie, vil udbuddet af pædagoger gradvist stige, så ledigheden i 2023 vil omfatte cirka 2.000 personer. I det alternative scenarie, hvor antallet af uddannede pædagoger fastholdes på 2008-niveau, vil udbuddet af pædagoger først i 2019, være mindre end i det lineære fremskrevne udbud. Scenariet vil dog stadig udmønte sig i et højere ledighedsniveau end i dag.

Fremskrives det alternative scenarie sammen med et uddannelsesscenarie, hvor efterspørgslen efter pædagoger følger de øvrige MVU uddannelser på det pædagogiske felt, vil ledigheden frem til 2023 være på samme niveau som i dag.

Fremskrives efterspørgslen efter branchescenariet, der følger den generelle udvikling inden for undervisning/pædagogisk arbejde, eller behovsscenariet, der følger udvikling for pædagogernes brugergruppe, vil ledigheden stige yderligere for pædagogerne. I behovsscenariet vil ledigheden i 2023 ligge på niveau med nulvækstscenariet og i branchescenariet vil den omfatte cirka 3.000 personer.

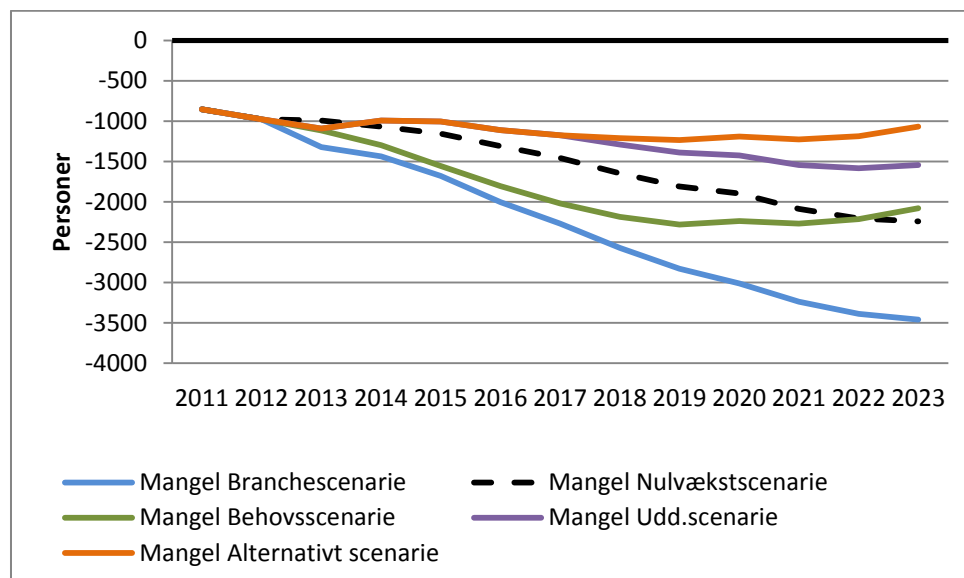
Således viser fremskrivningerne, at ledighedsniveauet for pædagoger sandsynligvis sigte de kommende år.

Figur 5-14: Pædagog - Arbejdsstyrke og arbejdspladser



Afhængigt af hvilke præmisser der lægges til grund for fremskrivningerne vil overudbuddet af arbejdskraft i 2023 ligge imellem 1.000 og 3.500 personer. Mest kritisk ser det ud, hvis efterspørgslen følger udviklingen i undervisning/pædagogisk arbejde generelt. Af fremskrivning fremgår det også, at overudbuddet kan mindskes, hvis uddannelseskapaleteten mindskes, som det er tilfældet i det alternative scenarie.

Figur 5-15 Pædagog - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal =overskud af arbejdskraft).



Udover de fremskrivninger der er beskrevet herover, kan en række andre faktorer også forventes at påvirke den fremtidige efterspørgsel efter pædagoger.

Faggrænser under forandring

Pædagogernes traditionelle arbejdspladser i vuggestuer, daginstitutioner, børnehaver og SFO'er er under pres af faldende børnetal. Til gengæld italesættes pædago-

gernes kompetencer i stigende grad inden for sundhedsområdet med fokus på genoptræning frem for pleje, og inden for ældreområdet, hvor flere ældre i fremtiden skal være selvhjulpne. Slår disse tendenser igennem, kan det betyde en stigning i efterspørgslen efter pædagoger på disse områder. Udviklingen er dog forbundet med stor usikkerhed og der er på nuværende tidspunkt ikke nogen mærkbar stigning i efterspørgslen efter pædagoger på disse områder.

Den indbyrdes fordeling på det pædagogiske felt

En anden faktor der har betydning for efterspørgslen efter pædagoger er den indbyrdes fordeling af pædagoger, pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere på det pædagogiske felt. Kommunerne, der er pædagogernes største arbejdsgiver, peger ofte på pædagoger som den primære arbejdskraft i institutionerne. Modsat giver presset på kommunernes økonomi incitament for, at ansætte pædagogiske assistenter eller pædagogmedhjælpere, der tynger mindre på lønbudgettet. Afvejningen af disse hensyn sker i den enkelte kommune og der kan således ikke forventes en entydig tendens.

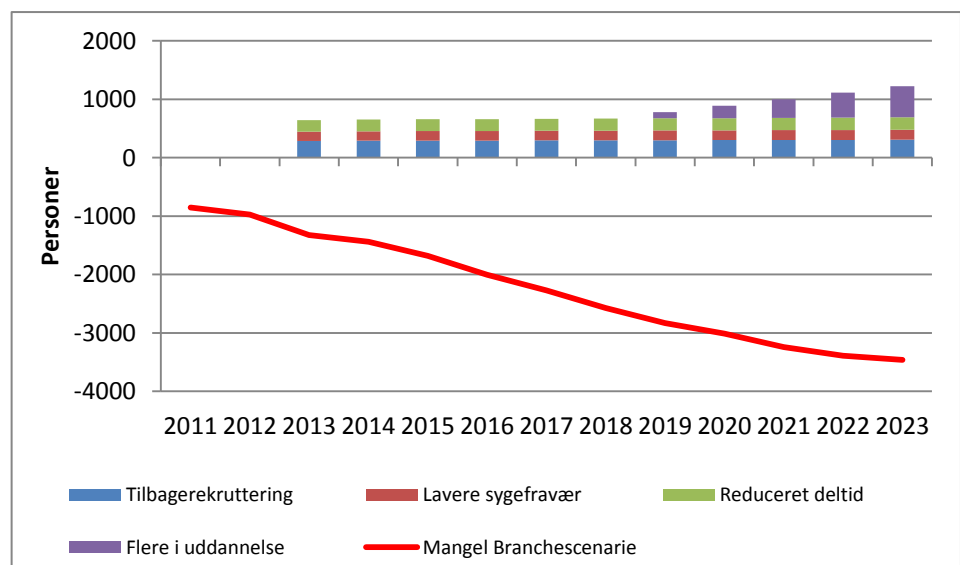
Pædagogernes rolle i folkeskolen

I lighed med folkeskolelærerne udgør folkeskolereformen en ubekendt faktor for efterspørgslen efter pædagoger og reformen rummer elementer der både kan påvirke efterspørgslen efter pædagoger positivt og negativt afhængigt af. Længere skoledage vil presse pædagogerne på de nuværende arbejdspladser i SFO'erne, hvor børnene nu skal tilbringe kortere tid. Modsat er der en forventning om at pædagogerne i højere grad skal understøtte undervisningen - særligt i indskolingen. Hvor grænserne bliver trukket imellem lærer- og pædagogarbejdspladser er forbundet med stor usikkerhed.

5.2.3 Vurdering af effekten af udvalgte tiltag

Da alle fremskrivningerne indikerer, at der vil være et overskud af pædagoger frem mod 2023 minimum, er der ikke i første omgang ikke grund til at iværksætte tiltag til at øge arbejdskraftudbuddet. Effekten af tiltagene er dog illustreret herunder.

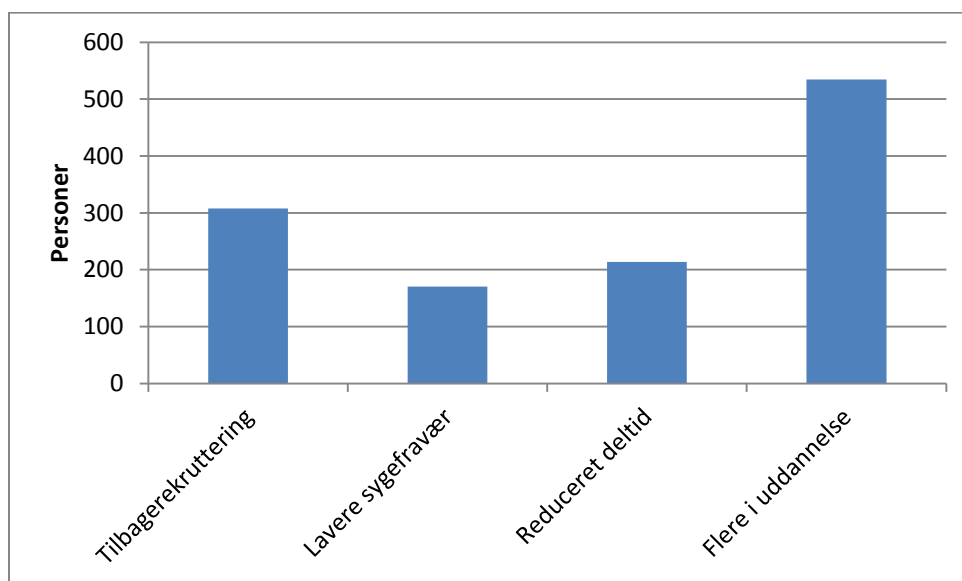
Figur 5-16 Pædagog - Effekt af tiltag sammenlignet med mangel på arbejdskraft



Som det ses af figuren herover kan udbuddet af pædagoger øges med mere end 1.000 personer frem mod 2023 igennem tilbagerekuttering fra andre brancher, lavere sygefravær, reduceret deltid og flere i uddannelse.

Det største potentiale for at øge udbuddet af pædagoger er ved at udnytte den fulde uddannelseskapalet og dernæst ved at tilbagerekuttere pædagoger fra andre brancher. I mindre omfang kan udbuddet øges ved at reducere deltidsarbejde og sygefravær.

Figur 5-17 Pædagog – Sammenligning af effekt af tiltag



5.2.4 Historisk udvikling

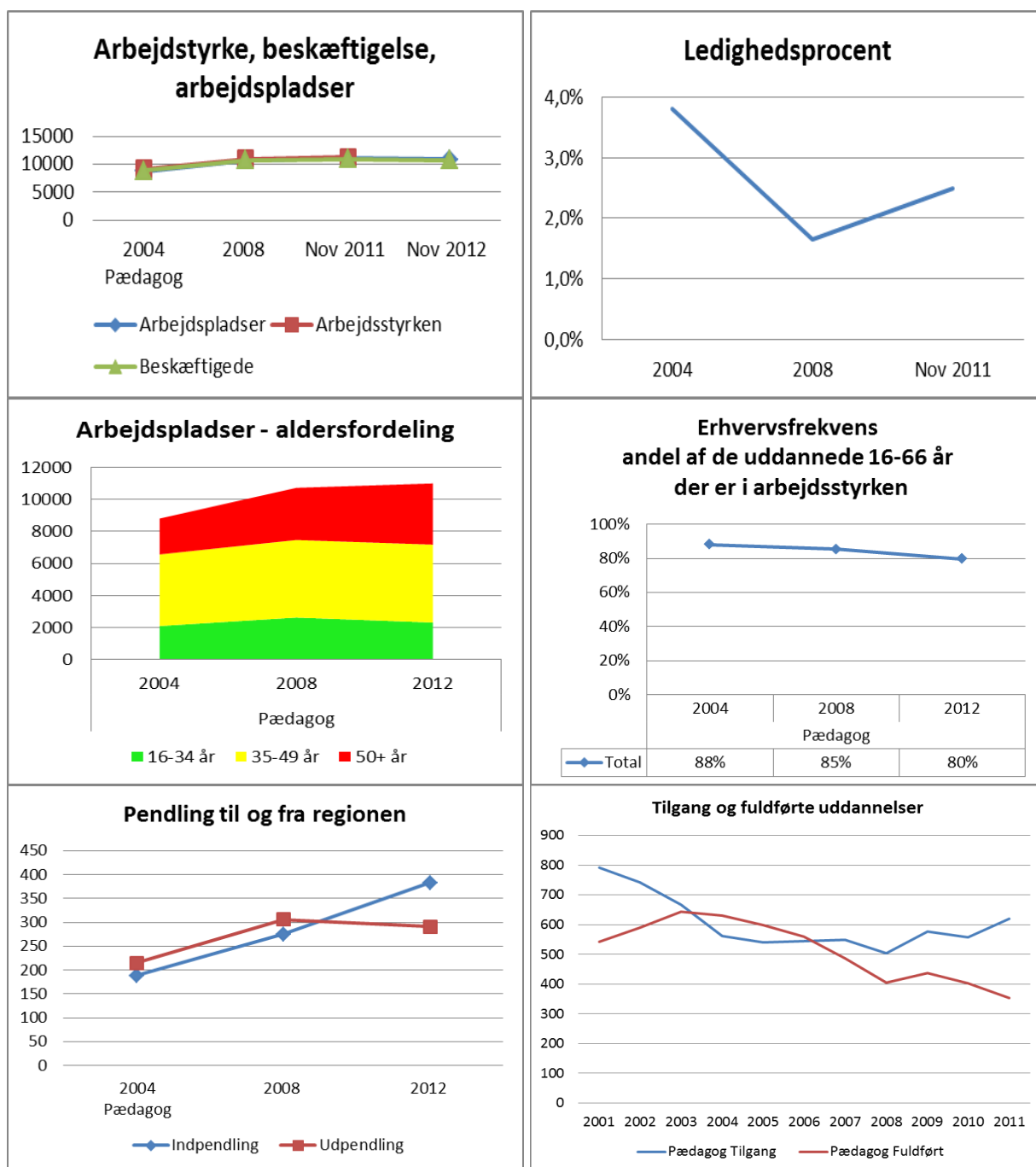
Figur 5-18 viser en række historiske uddannelses- og beskæftigelsesmæssige nøgletal for pædagoger i Region Nordjylland.

Pædagogerne har i perioden 2004 til 2012 fået udvidet deres arbejdsmarked fra 8.808 til 10.838 arbejdspladser. I perioden er arbejdsstyrken øget fra 9.184 uddannede i 2004 til 11.184 uddannede 2011. Beskæftigelsen er ligeledes øget fra 8.835 i 2004 til 10.721 i 2012. Ledigheden har udviklet sig fra 3,8 % i 2004, 1,6 % i 2008 til 2,5 % i 2011.

I aldersfordelingen har stigningen af personer over 50 år været markant. Denne gruppe er i perioden 2004 til 2012 øget fra 2.240 til 3.818 personer. De øvrige grupper, de 16-34 årige og de 35-49 årige har udviklet sig mere moderat og er øget fra henholdsvis 2.097 til 2.316 personer og 4.471 til 4.863 personer. Erhvervsfrekvensen har været faldende fra 88 % i 2004 til 80 % i 2012.

Der har i perioden 2004 til 2008 vært en stigning i pendlere blandt pædagogerne. Tendensen er fortsat frem til 2012 for pendlere til regionen, men er stagneret for pendlere ud af regionen. Tilgang og fuldførelse af uddannelsen viser, at tilgangen frem til 2008 er faldende, fra 793 til 505 personer. Tilgangen er herefter steget til 620 i 2011. Fuldførelsen har fulgt samme nedadgående tendens.

Figur 5-18: Udviklingen for pædagoger i Nordjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, pendling ind og ud af regionen samt tilgang til og fuldførelse af uddannelsen.



5.2.5 Fremskrivning på arbejdskraftoplands-niveau

Arbejdskraftoplande

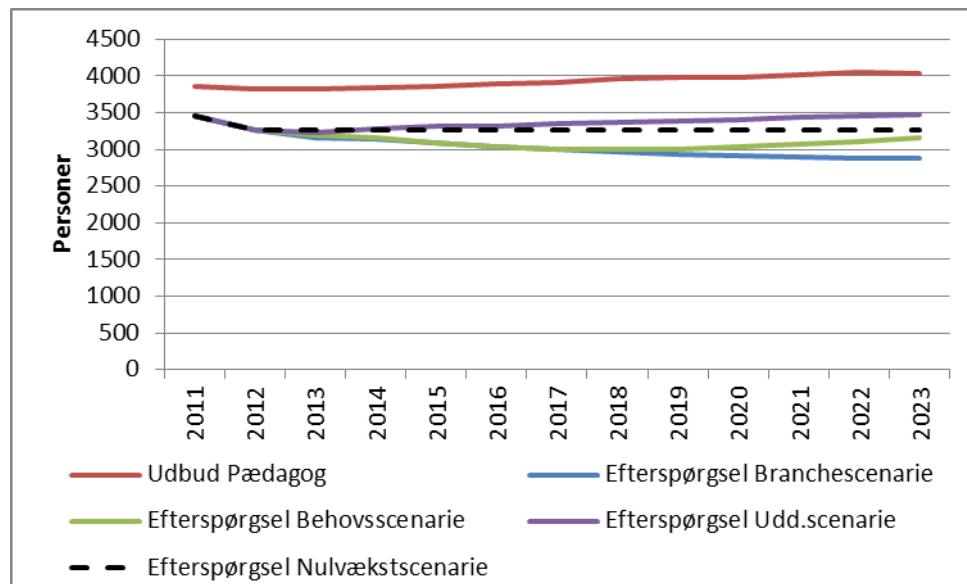
Fremskrivningen af udviklingen i de fire arbejdskraftoplande (se evt. kort over arbejdskraftoplandene i indledningen til kapitel 4) tager udgangspunkt i en forudsætning om konstant nettopendling mellem arbejdskraftoplandene svarende til niveauet i 2011.

Fremskrivningen tyder på, at der vil være et relativt markant overskud af pædagoger i alle fire arbejdskraftoplande. Overskuddet vil være størst ved branchescenari-

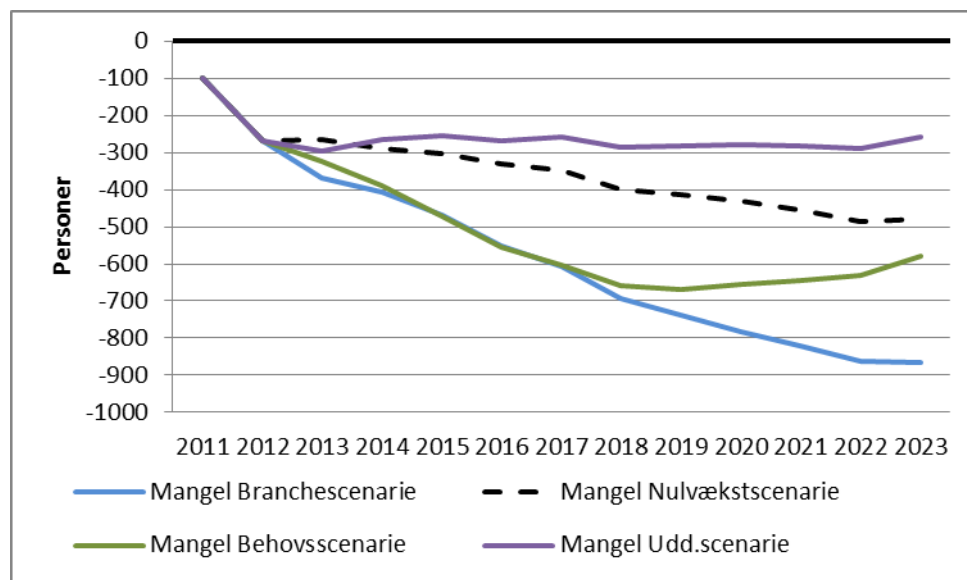
et og mindst ved uddannelsesscenariet. I Aalborg vil behovsscenariet i slutningen af fremskrivningsperioden vise et fald i overskuddet på grund af en lidt mere positiv udvikling i børnetallet i regionens største by.

Vendsyssel

Figur 5-19 Pædagog - Arbejdsstyrke og arbejdspladser i Vendsyssel: Frederikshavn, Hjørring, Læsø, Brønderslev og Jammerbugt



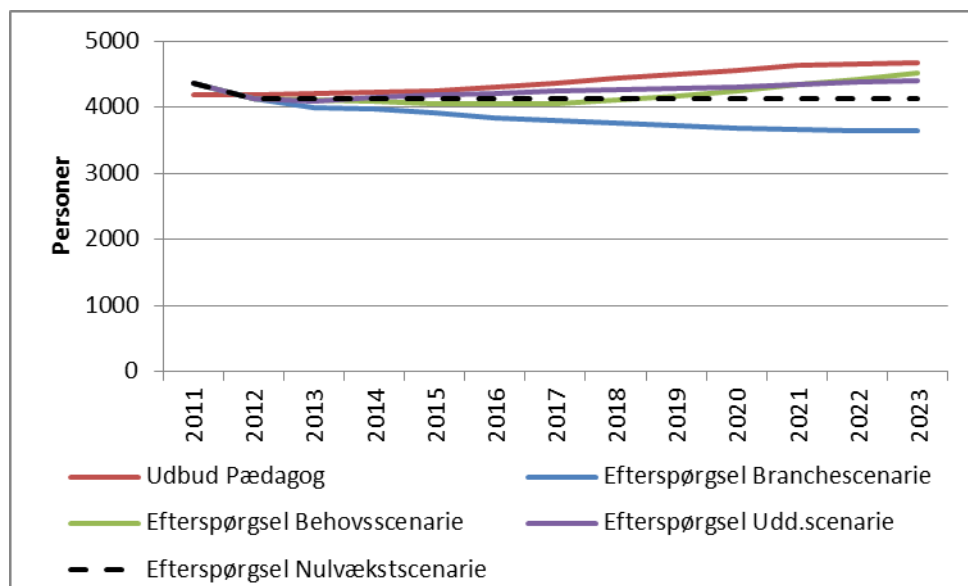
Figur 5-20 Pædagog - Mangel på arbejdskraft i Vendsyssel: Frederikshavn, Hjørring, Læsø, Brønderslev og Jammerbugt. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).



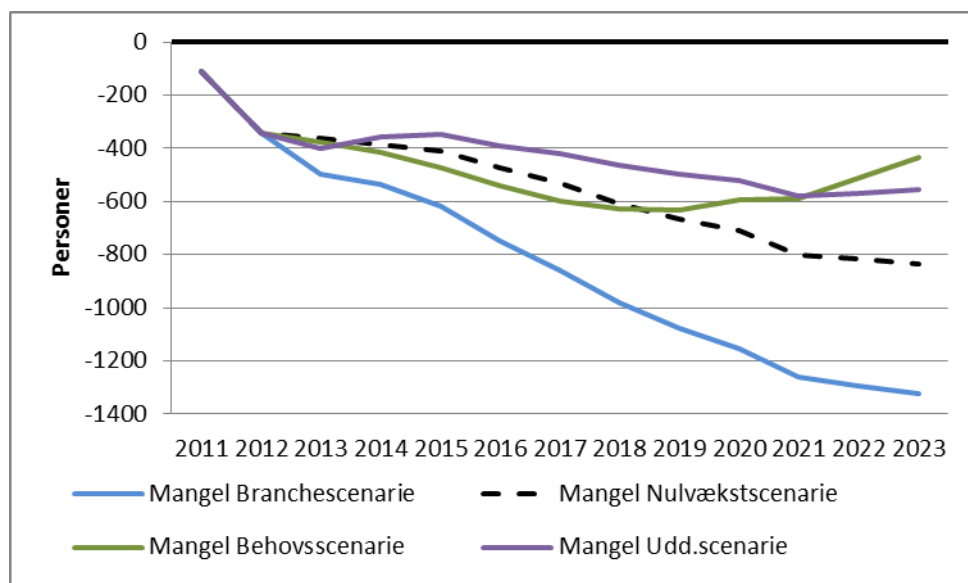
Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra arbejdskraftoplandet. Nettoudpendlingen antages at være konstant svarende til niveauet i 2011.

Aalborg

Figur 5-21 Pædagog - Arbejdsstyrke og arbejdspladser i Aalborg



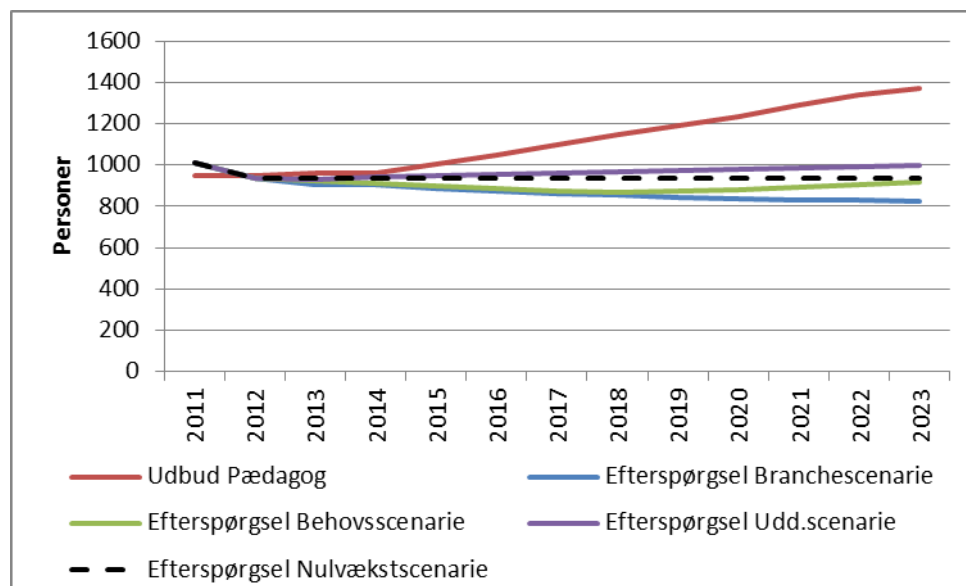
Figur 5-22 Pædagog - Mangel på arbejdskraft i Aalborg. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).



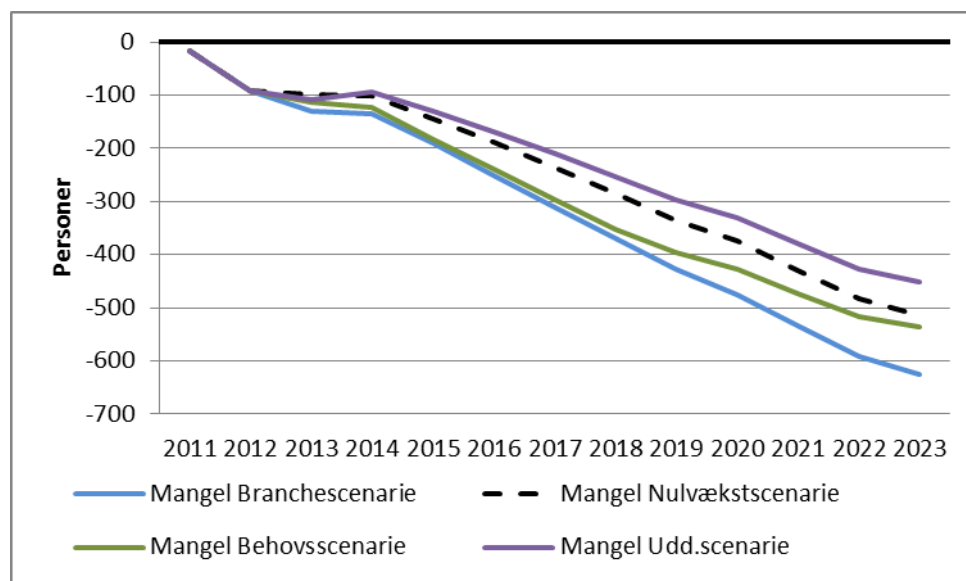
Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra arbejdskraftoplandet. Nettoudpendlingen antages at være konstant svarende til niveauet i 2011.

Thy-Mors

Figur 5-23 Pædagog - Arbejdsstyrke og arbejdspladser i Thy-Mors: Thy og Mors



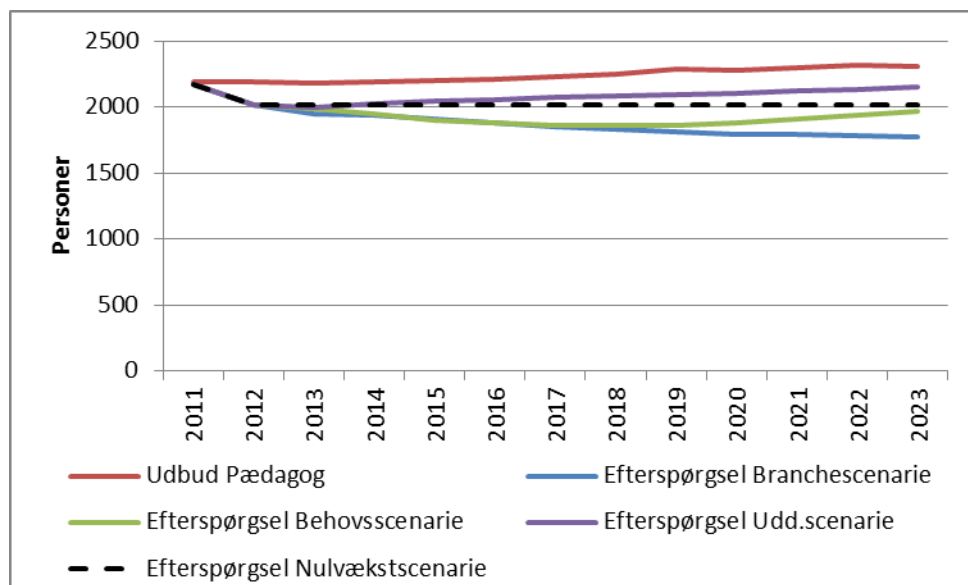
Figur 5-24 Pædagog - Mangel på arbejdskraft i Thy-Mors: Thy og Mors. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).



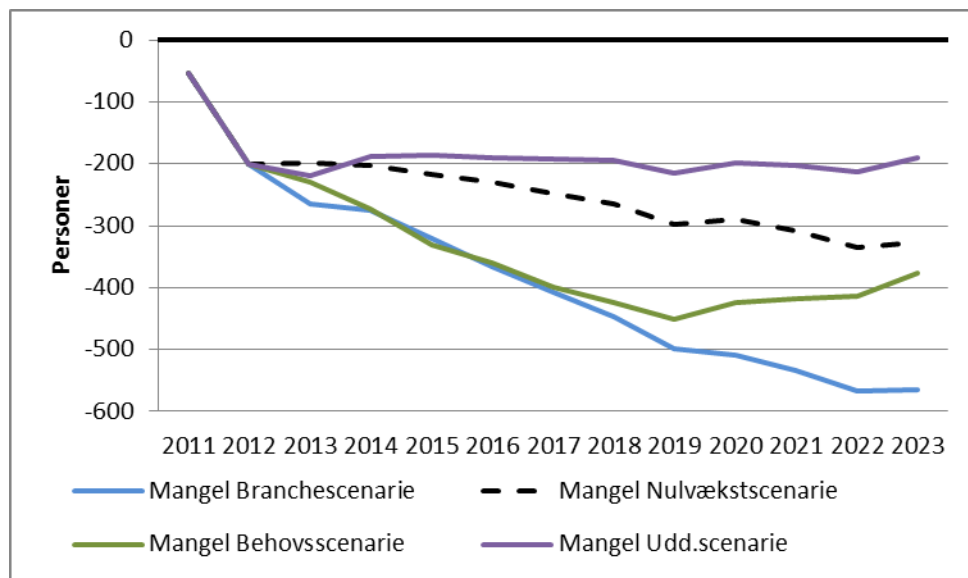
Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra arbejdskraftoplandet. Nettoudpendlingen antages at være konstant svarende til niveauet i 2008.

Himmerland

Figur 5-25 Pædagog - Arbejdsstyrke og arbejdspladser i Himmerland: Rebild, Mariager Fjord og Vesthimmerland



Figur 5-26 Pædagog - Mangel på arbejdskraft i Himmerland: Rebild, Mariager Fjord og Vesthimmerland. (Negative tal = overskud af arbejdskraft).



Note: I opgørelsen af manglen på arbejdskraft er der taget hensyn til ind- og udpendling til og fra arbejdskraftoplandet. Nettoudpendlingen antages at være konstant svarende til niveauet i 2008.

5.3 Socialpædagog

Der findes ikke på nuværende tidspunkt en selvstændig socialpædagoguddannelse, men der er tidligere uddannet en del socialpædagoger til arbejde på især specialinstitutioner. Denne type institutioner udgør fortsat et særligt arbejdsmarked, hvorfor socialpædagogområdet er omtalt her. På nuværende tidspunkt er der balance mel-

lem udbud af og efterspørgsel efter socialpædagoger i Region Nordjylland. Ledigheden svinger mellem 2-3 %. Gennemsnitalderen er dog relativt høj blandt socialpædagogerne i Region Nordjylland, hvorfor en stor tilbagetrækning som udgangspunkt kan vende den nuværende balance til en mangelsituation.

Inden for det socialpædagogiske område forventes der af interviewpersonerne inden for det socialfaglige område en stigning i antal ansættelser inden for psykiatrien og ældresektoren samt uddannelsesområdet. I relation til sidstnævnte nævnes f.eks. involvering af socialpædagoger i forhold til indsatser over for unge, der har svært ved at blive integreret på arbejdsmarkedet.

En stigning i den gennemsnitlige levetid og dermed også en stigning i antallet af mennesker med handicap forventes ligeledes på sigt at resultere i ansættelse af flere socialpædagoger. Den forventede stigning i efterspørgslen efter socialpædagogerne inden for børne-/ungeområdet og handicapområdet skal ses i lyset af de politiske prioriteringer inden for disse områder, herunder kommunernes pligt til at tilbyde/iværksætte indsatser over for dem.

5.4 Pædagogisk assistent

Den pædagogiske assistentuddannelse er en erhvervsuddannelse af 2 år og 9 ½ måneders varighed, der i Nordjylland tages på SOSU Nord. Uddannelsen erstattede i 2008 den pædagogiske grunduddannelse og er i høj grad målrettet ufraglærte med erfaring inden for det pædagogiske felt. Således kræver uddannelsen en minimumsalder på 25 år og minimum to års relevant erhvervs erfaring.

Arbejdssteder

Da uddannelsen er relativt ny, er arbejdsmarkedet for de pædagogiske assistenter i høj grad uafdækket. Uddannelsen sigter dog mod daginstitutioner, skoler, fritidsklubber, dagplejer i eget hjem eller i botilbud for voksne handicappede.

5.4.1 Hovedresultater

De pædagogiske assistenters succes på arbejdsmarkedet afhænger i høj grad af i hvilket omfang de inden for de kommende år får fodfæstet på arbejdsmarkedet. De pædagogiske assistenters arbejdsmarked skal skabes som en del af en opkvalificering af ufraglærte arbejdspladser på det pædagogiske felt.

For at undgå et markant overudbud af pædagogiske assistenter er det afgørende, at der sker en væsentlig stigning i efterspørgslen efter pædagogiske assistenter.

5.4.2 Den fremtidige udvikling

Fremskrives udbuddet af pædagogiske assistenter lineært, vil der i 2023 være fire gange så stort udbud som i dag. Dette vil medføre en markant ledighed idet efterspørgslen ikke forventes at stige tilsvarende.

Kvantitativ frem- skrivning

Undtagelsen herfra er det alternative scenarie, hvor præmissen er, at de pædagogiske assistenter overtager 10 % af de uddannedes beskæftigelse. I dette scenarie stiger efterspørgslen markant i forhold til de øvrige scenarier omend kun halvt så

meget som det forventede udbud, hvilket gør, at ledigheden i 2023 potentielt vil omfatte halvdelen af arbejdsstyrken.

I de øvrige efterspørgselsscenarier følger udviklingen i nulvækstscenariet og på omkring 400 pædagogiske assistenter, hvilket fremskrevet til 2023 vil give en ledighed på 75 %.

En ny uddannelse

En sådan situation vil dog næppe opstå, da fremskrivningerne afspejler, at den pædagogiske assistentuddannelse endnu er relativt ny og ikke endnu har fået fodfæste på arbejdsmarkedet. Der er mulighed for at der de kommende år skabes et arbejdsmarked for de pædagogiske assistenter, hvilket vil betyde en stigning i efterspørgslen.

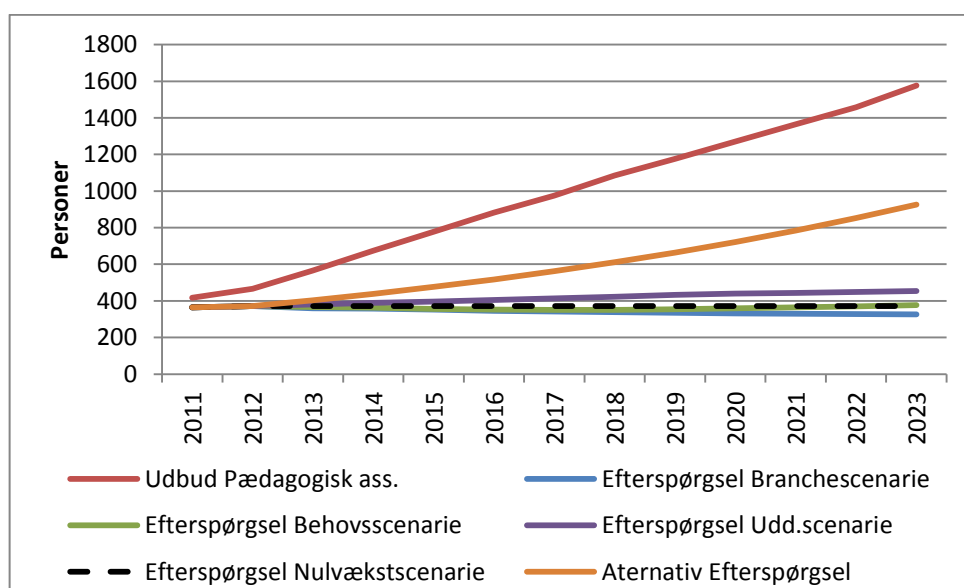
Udfordringen er at skabe accept af uddannelsen ude på arbejdspladserne, ved at vise uddannelsens faglige værd. Men i praksis er det svært at lave en egentlig prognose for efterspørgslen, fordi uddannelsen fortsat er ny og langt fra er slået igennem alle steder.

Opkvalificering af ufaglærte arbejdspladser

Etableringen af et arbejdsmarked for de pædagogiske assistenter forventes at opstå som led i en opkvalificering af ufaglærte på det pædagogiske felt. Uddannelsen kan medvirke til at tilføre øgede kompetencer i forhold til de ufaglærte i forbindelse med etik og dokumentation. Det forventes derfor, at de pædagogiske assistenter fremadrettet vil overtage en del af dagplejernes arbejdspladser samt en del af de ufaglærte arbejdspladser der i dag er på opholdssteder og handicaptilbud.

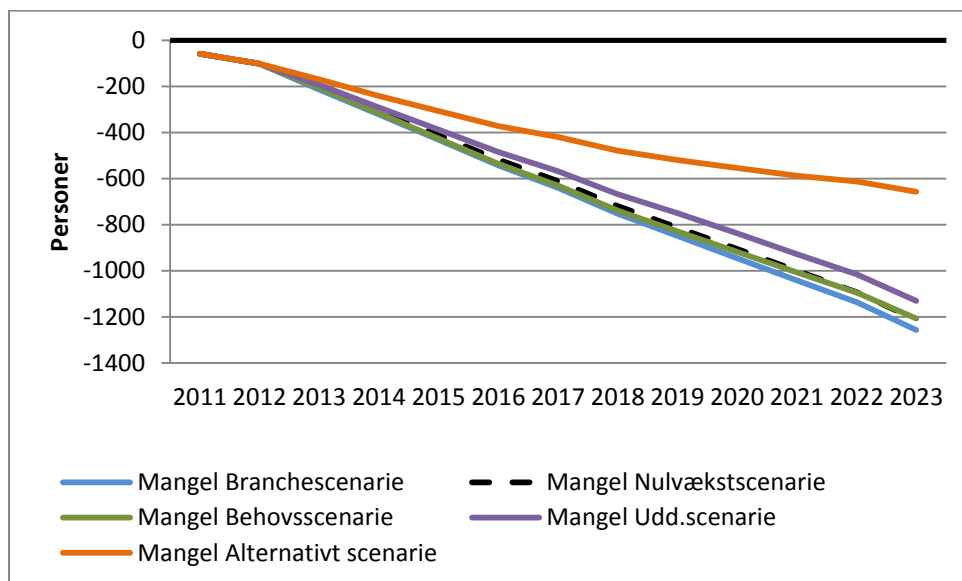
Arbejdsmarkedet for de pædagogiske assistenter forventes dog ikke at opstå på bekostning af pædagogernes arbejdspladser og det forventes derfor ikke, at de pædagogiske assistenter udelukkende vil skabe deres arbejdsmarked i eksempelvis børnehaver.

Figur 5-27: Pædagogisk assistent - Arbejdsstyrke og arbejdspladser



Arbejdskraftbehovet afspejler ligeledes, at der ikke på nuværende tidspunkt er efterspørgsel efter den pædagogiske assistentuddannelse. Således udmønter frem-skrivningsscenarierne sig alle i et væsentligt overudbud af arbejdskraft. Dette gælder også det alternative scenarie, hvor overudbuddet i 2023 dog kun vil være halvt så stort som de øvrige scenarier. Hvor stort et eventuelt overudbud vil blive afhænger af hvor stort et arbejdsmarked de pædagogiske assistenter formår at skabe.

Figur 5-28 Pædagogisk assistent - Mangel på arbejdskraft. (Negative tal =overskud af arbejdskraft).



Skærpet uddannelsesprofil

Det forventes at profilen for den pædagogiske assistentuddannelse justeres således, at de pædagogiske assistenter i højere grad bliver uddannet til at arbejde på tværs af det pædagogiske og sundhedsfaglige felt. Derudover vil uddannelsen få skærpet sin socialpædagogiske profil. Denne justering kan få betydning for efterspørgslen efter pædagogiske assistenter, da uddannelsens skærpede profil ligger fint i tråd men den udvikling der generelt er på det pædagogiske felt.

5.4.3 Historisk udvikling

Figur 5-29 viser en række historiske uddannelses- og beskæftigelsesmæssige nøgletal for pædagogiske assistenter i Region Nordjylland.

Den pædagogiske assistentuddannelse har oplevet en udvidelse i deres arbejdsmarked i perioden 2004 til 2008 fra 328 til 467 arbejdspladser. Herefter er antallet af arbejdspladser igen reduceret til 396 i 2012. Arbejdsstyrken har fulgt samme udvikling og er fra 2004 til 2008 øget fra 389 til 489 uddannede og igen reduceret til 417 i 2011. Beskæftigelsen er ligeledes øget fra 328 i 2004 til 465 i 2008. Beskæftigelsen er herefter faldet til 383 i 2011. I hele perioden har ledigheden for de pædagogiske assistenter været relativt høj og var således 15,7 % i 2004. Herefter faldt den til 4,9 % i 2008 og steg igen til 8,2 % i 2012.

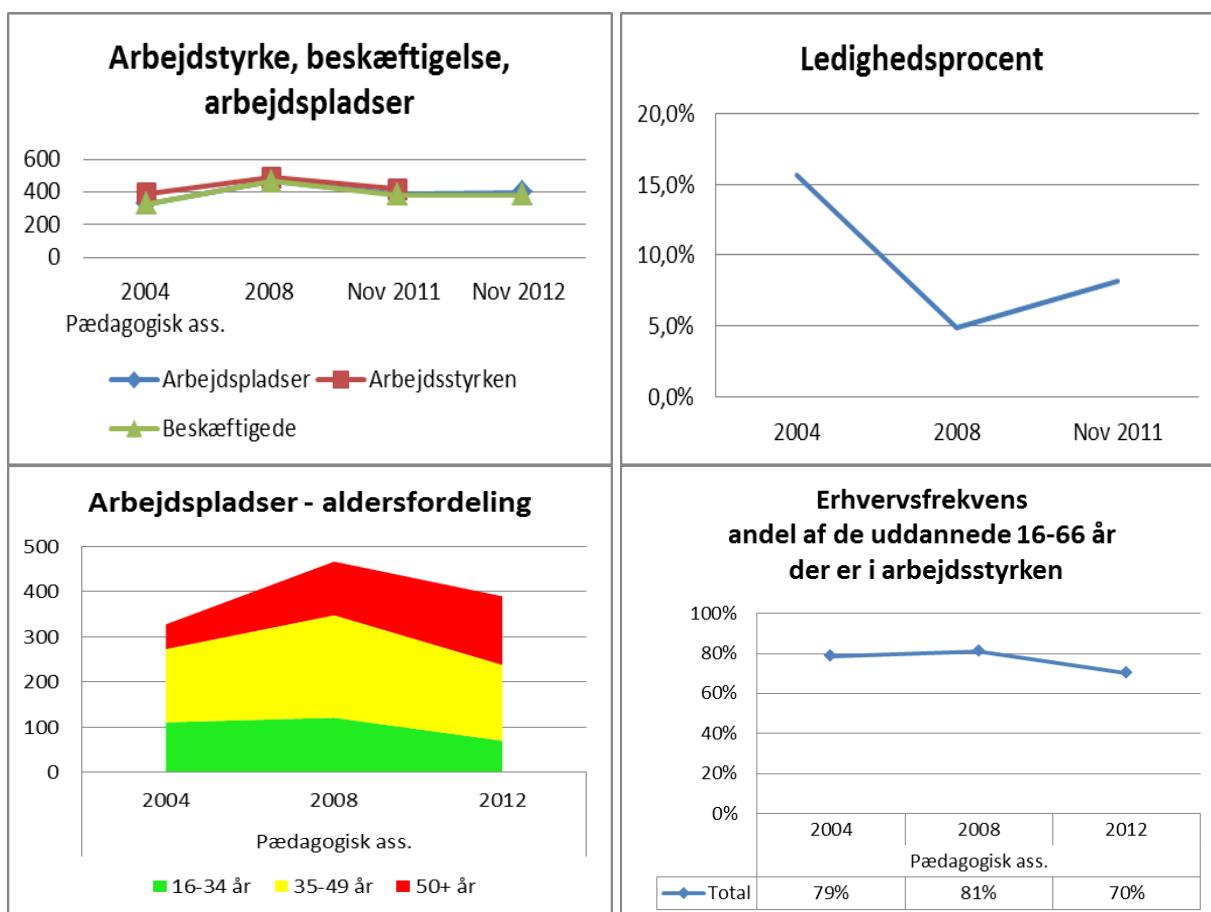
Ses der på aldersfordelingen er gruppen af personer over 50 år vokset markant, fra 55 personer i 2004 til 152 personer i 2012. Derudover er gruppen af 35-49 årige i samme periode øget marginalt fra 162 til 168 personer og gruppen af 16-34 årige

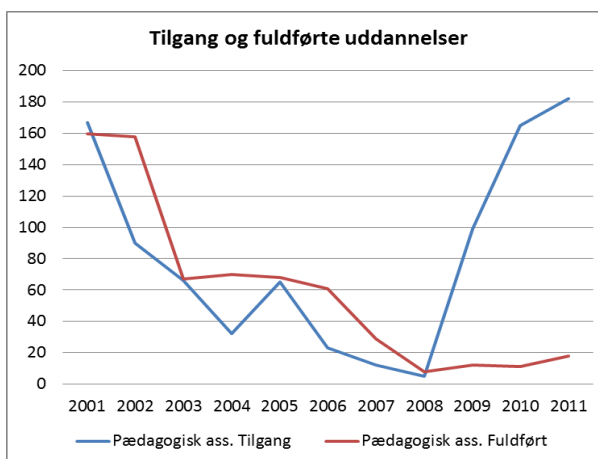
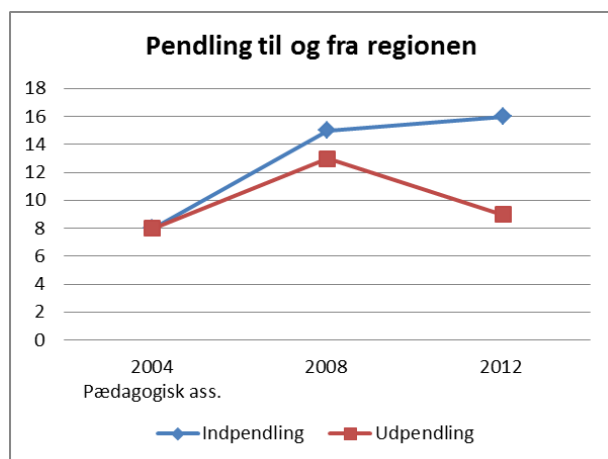
reduceret fra 111 til 70 personer. Erhvervsfrekvensen er fra 2004 til 2008 øget fra 79 % til 81 % og falder igen markant til 70 % i 2012.

Antallet af pendlere er begrænset blandt de pædagogiske assistenter. Dog er der i perioden 2004 til 2012 en stigende tendens til, at pædagogiske assistenter pendler ind i regionen.

Fra 2001 frem til 2008 har der været et drastisk fald i tilgangen og gennemførelsen af den pædagogiske assistentuddannelse. Tilgangen er således faldet fra 167 til 5 personer og gennemførelsen er faldet fra 160 til 8 personer. Fra 2009 til 2011 øges tilgangen til 182 personer.

Figur 5-29: Udviklingen for pædagogiske assistenter i Nordjylland i arbejdsstyrke, beskæftigelse, arbejdspladser, ledighed, aldersfordeling på arbejdspladserne, erhvervsfrekvens, pendling ind og ud af regionen samt tilgang til og fuldførelse af uddannelsen.





Bilag A Metode og datagrundlag

Metode og data-
grundlag

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

A.1 Interview med fagpersoner

Der er gennemført i alt to gruppeinterviews og 17 telefoninterviews.

Gruppeinterviews

Der er gennemført gruppeinterview/individuelle interview med følgende personer:

› **Kommuner:**

- › Rikke Albrechtsen, social- og sundhedsdirektør, Mogens Andersen, institutionskonsulent, Majbritt Sund, uddannelseskoordinator, center for sundhed og ældre, Frederikshavn Kommune
- › Jan Lund Andersen, direktør i børne- og familieforvaltningen, Harriet Meisner, børnechef, Jammerbugt Kommune

› **Uddannelsesinstitutioner:**

- › Jesper Vinther, uddannelseschef, læreruddannelsen og Anne Krogh, uddannelseschef, pædagoguddannelsen, UCN
- › Jonna Frølich, uddannelseschef, sygeplejerskeuddannelsen og Bente Hartvig, uddannelseschef sundhedsuddannelserne, UCN
- › Anja Jørgensen, direktør, Lene Kvist, udviklingschef og Sara Jensen, udviklingskonsulent, SOSU Nord

› **Arbejdstagerorganisationer:**

- › Pia Pedersen, Jytte Binderup og Jytte Christensen, FOA
- › Jytte Vester, Dansk Sygeplejeråd

› **Region Nordjylland:**

- › Jacob Jacobsen, HR direktør, og Gurli Lauritsen, uddannelseschef, Region Nordjylland

Der er gennemført i alt 11 telefoninterview med følgende:

- › Anette Sloth, Sygeplejefaglig vicedirektør i psykiatrien
- › Finn Laursen, socialrådgiveruddannelsen, Aalborg Universitet
- › Anne-Mette Schroll, udviklingskonsulent, Jordemoderforeningen
- › Jens Kolstrup, direktør SOSU STV
- › Lisbeth Kjær Lagoni, sygeplejefaglig direktør, Aalborg Universitetshospital
- › Aase Lydixen, direktør for den sundhedsfaglige højskole, VIA UC

- › Britta Mølgaard, Danske Bioanalytikere
- › Mads Bilstrup, regionsformand, Dansk Socialrådgiverforening
- › Søren Eriksen, DLF
- › Peter Kristensen, kredsformand, Socialpædagogerne
- › Hanne Bloch Ingvarsen, BUPL, Region Nordjylland

A.2 Fremskrivning af efterspørgslen – de fem scenarier

Scenarier	Fremskrivningen af efterspørgslen efter arbejdskraft frem til 2023 er foretaget på baggrund af fem scenarier:
	› Brugergruppescenariet › Branchescenariet › Uddannelsesscenariet › Nulvækstscenariet › Alternativt scenarie
Brugergruppescenariet:	Brugergruppescenariet tager udgangspunkt i en antagelse om, at udviklingen i efterspørgslen efter den analyserede faggruppe vil følge udviklingen i antallet af personer i den relevante brugergruppe. For pædagoger og pædagogiske assistenter vil det sige udviklingen i antallet af børn under 7 år samt udviklingen i antallet af udviklingshæmmede ¹⁵ . For folkeskolelærere vil det sige udviklingen i antallet af børn i skolealderen. For jordemødre og sundhedsplejersker vil det sige udviklingen i antallet af 0-årige. For de øvrige faggrupper inden for sundhedsområdet vil det sige udviklingen i befolkningens gennemsnitsalder - jo mere gennemsnitsalderen stiger, jo større antages behovet for faggrupperne inden for sundhedsområdet at blive - idet der overalt tages udgangspunkt i antallet af arbejdspladser med den pågældende faggruppe i Nordjylland i 2012. For socialrådgivere er behovsscenarioet tilrettelagt til at følge væksten i antallet af erhvervsaktive i regionen.
Branchescenariet:	Branchescenariet tager udgangspunkt i en antagelse om, at udviklingen i efterspørgslen efter den analyserede faggruppe vil følge udviklingen i antallet af beskæftigede inden for den mest relevante branche. For pædagoger og pædagogiske assistenter er dette operationaliseret som udviklingen inden for branchernes sociale institutioner og undervisning. For folkeskolelærere vil det sige udviklingen inden for branchen undervisning. For socialrådgivere og lægesekretærer er valgt udvik-

¹⁵ 2/3 af pædagogerne fremskrives på grundlag af den fremskrevne udvikling i antallet af børn under 7 år. 1/3 af pædagogerne fremskrives på grundlag af en fremskrivning af antallet udviklingshæmmede, som er udarbejdet af Center for Oligofrenipsykiatri på grundlag af Danmarks Statistiks befolkningsfremskrivning og prævalenstal for udviklingshæmning i forskellige aldersgrupper fra en nyere finsk registerundersøgelse (Westerinen et. al., 2007).

lingen inden for branchen offentlig administration. For faggrupperne inden for sundhedsområdet vil det sige udviklingen inden for branchen sundhed. For ernæringsassistenter anvendes branchen hotel og restauration som branchescenarie.

Udviklingen i de pågældende brancher er fremskrevet på grundlag af regionernes og beskæftigelsesregionernes regionale analysemodel LINE, idet der er taget udgangspunkt i den nyeste version af LINE-modellen fra juli 2013.

Uddannelses-
scenariet:

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

Faggrupper i denne analyse	Overordnet uddannelsesgruppe
Bioanalytiker	Prof.bach: Sundhed
Ergoterapeut	Prof.bach: Sundhed
Ernæring og sundhed (prof. bach.)	Prof.bach: Sundhed
Ernæringsassistent	EFU: Social & sundhed
Fysioterapeut	Prof.bach: Sundhed
Jordemoder	Prof.bach: Sundhed
Lægesekretær	EFU: Social & sundhed
Radiograf	Prof.bach: Sundhed
Social- og sundhedsassistent	EFU: Social & sundhed
Social- og sundhedshjælper	EFU: Social & sundhed
Socialrådgiver	MVU: Social & Sundhed
Sundhedsplejerske	Prof.bach: Sundhed
Sygeplejerske	Prof.bach: Sundhed
Tandklinikassistent	EFU: Social & sundhed
Folkeskolelærer	MVU: Folkeskolen
Pædagog	MVU: Pædagogisk arbejde
Pædagogisk assistent	EFU: Andre

Note: EFU = Erhvervsfaglige uddannelser, Prof.bach= Professionsbachelor uddannelser

Udviklingen i de overordnede uddannelsesgrupper er fremskrevet på grundlag af regionernes og beskæftigelsesregionernes regionale analysemodel LINE - og også her er der taget udgangspunkt i den nyeste version af LINE-modellen fra oktober 2010.

Nulvækstscenariet

Nulvækstscenariet tager udgangspunkt i en antagelse om, at efterspørgslen efter den analyserede faggruppe vil svare til efterspørgslen i 2012. Scenariet tager således udgangspunkt i en forudsætning om nulvækst i efterspørgslen efter den pågældende faggruppe.

Alternativt scenarie

Alternativscenariet er udarbejdet på grundlag af forventningerne til bl.a. mulige ændringer i de økonomiske vilkår og politiske prioriteringer. Scenariet er udformet i samarbejde med styregruppen på grundlag af de foretagne interview, viden fra desk research, den historiske udvikling og de øvrige scenarier. Scenariet er udformet som 'Hvad nu hvis-scenarier' og er listet nedenfor.

Bioanalytikere	Der laves et scenarium for efterspørgslen, som rammer en balance mellem udbud og efterspørgsel
Ergoterapeuter	Tilgang til uddannelsen som i 2008
Ernæring og sundhed	Intet alternativt scenarie
Ernæringsassistent	Tilgang til uddannelsen som i 2008
Fysioterapeuter	Tilgangen til uddannelsen som 2011 niveau (120 optagne)
Jordemødre	Intet alternativt scenarie
Lægesekretærer	Tilgang til uddannelsen som i 2008
Radiografer	Effekten af et eventuelt øget optag fra 54 til 80 studerende årligt fra 2014
Social- og sundhedsassistenter	Efterspørgslen efter assistenter stiger – i balance mellem Social- og sundhedshjælpere og sygeplejersker
Social- og sundhedshjælpere	Efterspørgslen efter hjælpere falder – i balance mellem social- og sundhedshjælpere og sygeplejersker
Socialrådgivere	Intet alternativt scenarie
Sundhedsplejersker	Intet alternativt scenarie
Sygeplejersker	Efterspørgslen efter sygeplejersker stiger – i balance mellem social- og sundhedshjælpere og sygeplejersker
Tandklinikassistent	Optaget på uddannelsen sættes til gennemsnittet for perioden 2001 – 2011
Folkeskolelærer	Tilgangen til uddannelsen reduceres med yderligere 20 % fra 270 til 215 personer årligt
Pædagog	Tilgang til uddannelsen som i 2008
Pædagogisk assistent	Overtager 10 % af de ikke-uddannedes beskæftigelse inden for børnepasning

Datagrundlag

Datagrundlag for fremskrivningen af efterspørgslen efter faggrupperne:

- Oplysninger om den nordjyske befolknings beskæftigelse fordelt på uddannelser i 2012. Helt konkret er det målt, hvor mange med en specifik uddannelse, der arbejder i Nordjylland. Dette afspejler ikke nødvendigvis behovet for velfærdsuddannede, da disse tal også inkluderer personer, der har forladt deres fag. Datagrundlaget er baseret på Danmarks Statistiks Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik.
- Analyser af, hvor stor en andel af de beskæftigede i de enkelte faggrupper, der henholdsvis arbejder inden for faget og har forladt deres fag. Datagrundlaget er baseret på Danmarks Statistiks Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik.
- Fra Det Fælleskommunale Løndatakontor er der indhentet information om omfanget af sygefravær og brugen af deltidsstillinger (i form af beskæftigelsesgrader) i region og kommuner fordelt på uddannelser. Dette anvendes som et udtryk for omfanget af sygefravær og deltidsarbejde for alle beskæftigede.
- Fra regionernes og beskæftigelsesregionernes regionale analysemodel SAM-K/LINE er der hentet information om udviklingen i beskæftigelsen fordelt på hovedbrancher og hoveduddannelsesgrupper.

A.3 Fremskrivning af udbuddet af arbejdskraft inden for de enkelte faggrupper - metode

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

Den demografiske udvikling

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

Tilgang til uddannelserne og produktionen af nyuddannede

Tilgangen og produktionen af nyuddannede med specifikke uddannelser varierer over tid, især fordi de enkelte uddannelsers popularitet varierer, og fordi søgningen til de erhvervskompetencegivende uddannelser under ét ligeledes varierer¹⁶. I perioder med økonomisk ustabilitet, kan uddannelse være et attraktivt alternativ til en mere usikker tilværelse som ikke-faglært.

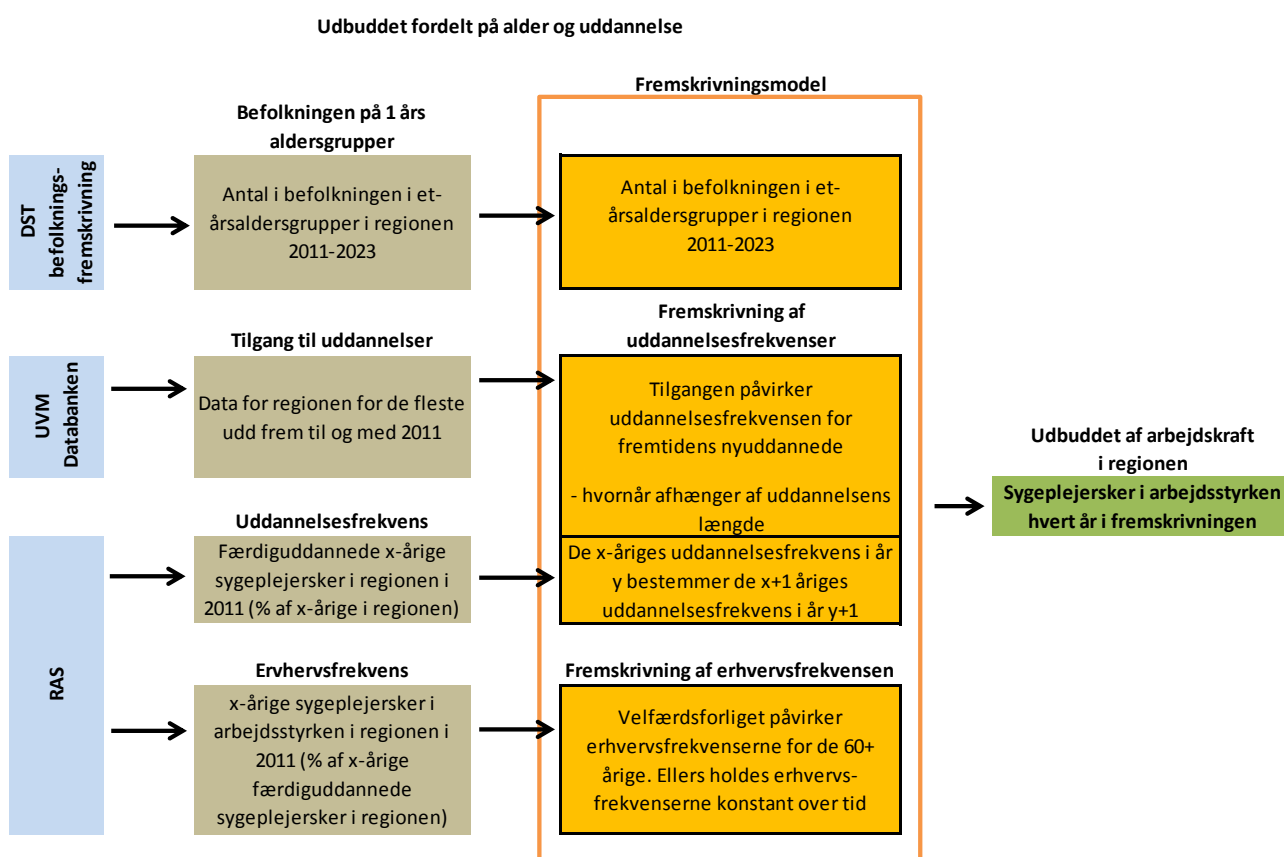
Tilbagetrækningsmønstre

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

¹⁶ Hertil kommer udsving i andelen af studerende, der fuldfører uddannelserne.

COWIs fremskrivning af arbejdsstyrken i de enkelte faggrupper foretages på grundlag af disse tre faktorer: **demografi, tilgang til uddannelserne og produktionen af nyuddannede og afgang fra arbejdsstyrken**, idet der tages udgangspunkt i den uddannelse, befolkningen allerede har gennemført - dvs. de uddannelsesfrekvenser befolkningen i Nordjylland i de enkelte aldersgrupper har, den tilgang og produktion af nyuddannede, der tegner sig i de kommende år, og den erhvervsaktivitet befolkningen allerede har - dvs. erhvervsfrekvenserne blandt befolkningen i de enkelte aldersgrupper med de enkelte uddannelser. Figuren illustrerer, hvordan data anvendes i fremskrivningen.

Figur A-3 Fremskrivning af udbuddet af arbejdskraft - fordelt på alder og uddannelse - her eksemplificeret med sygeplejersker



Figur viser, hvordan arbejdsstyrken fremskrives:

Danmarks Statistiks befolkningsfremskrivning giver grundlaget for det forventede antal personer i de enkelte et-årsaldersgrupper i regionen hvert år frem til 2023.

På grundlag af data fra Danmarks Statistik beregner COWI uddannelsesfrekvenserne i efteråret 2011 for hver af de analyserede uddannelser for befolkningen i Nordjylland fordelt på et-årsaldersgrupper. Uddannelsesfrekvenserne viser andelen af befolkningen i den pågældende aldersgruppe, der har fuldført den pågældende uddannelse.

På grundlag af data fra Undervisningsministeriets Databank og Den Koordinerede Tilmelding om udviklingen i tilgangen til uddannelserne samt beregnede fuldførelsesprocenter - og de hidtidige uddannelsesfrekvenser - beregnes de forventede, fremtidige uddannelsesfrekvenser for de kommende 'generationer'.

I fremskrivningsmodellen antages de x-åriges uddannelsesfrekvenser i år y at svare til de x+1-åriges uddannelsesfrekvenser i år y+1 (idet befolkningsfremskrivningen bestemmer, hvor mange personer der forventes at være i den pågældende aldersgruppe i det pågældende år).

På dette grundlag beregnes antallet af personer i befolkningen i Nordjylland i et-årsaldersgrupper, der har den pågældende uddannelse i det enkelte år.

På grundlag af data fra Danmarks Statistik beregner COWI erhvervsfrekvenserne i efteråret 2011 for hver af de analyserede uddannelser for befolkningen i Nordjylland fordelt på et-årsaldersgrupper. Erhvervsfrekvenserne viser andelen af befolkningen i den pågældende aldersgruppe med den pågældende uddannelse, der indgår i arbejdsstyrken, dvs. er ledig eller beskæftiget.

I fremskrivningsmodellen antages det som udgangspunkt, at de x-åriges erhvervsfrekvenser i år y er den samme som de x-åriges erhvervsfrekvenser i år y+1. Konsekvenserne af efterløns- og pensionsreformen indgår dog i beregningen af den fremtidige arbejdsstyrke. Alt i alt betyder det, at de enkelte aldersgruppers erhvervsfrekvenser ikke ændrer sig over tid bortset fra de ændringer, der følger af efterløns- og pensionsreformen.

På dette grundlag beregnes antallet af personer i Nordjylland i et-årsaldersgrupper, der har den pågældende uddannelse, og som indgår i arbejdsstyrken i det enkelte år.

Den samme fremskrivning foretages for alle et-årsaldersgrupper mellem 16 og 99 år for alle årene i fremskrivningsperioden. Fremskrivningen af den samlede arbejdsstyrke fremkommer ved efterfølgende at summere over alle aldersgrupperne.

Alt i alt kan datagrundlaget og antagelserne opsummeres på følgende måde:

Datagrundlag

Datagrundlag for fremskrivningen af udbuddet af arbejdskraft inden for de enkelte uddannelser:

- Danmarks Statistiks befolkningsfremskrivning af befolkningen i Nordjylland fordelt på et-årsaldersgrupper
- Oplysninger om andelen af den midtjyske befolkning fordelt på et-årsaldersgrupper, der har gennemført de analyserede uddannelser (højeste fuldførte uddannelse). Datagrundlaget er baseret på Danmarks Statistiks uddannelsesregistre.
- Oplysninger om erhvervsfrekvenserne, dvs. hvor mange procent af de uddannede i et-årsaldersgrupper, der er en del af arbejdsstyrken. Datagrundlaget er baseret på Danmarks Statistiks Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik.

- › Oplysninger om tilgangen til uddannelserne. Datagrundlaget er baseret på Databanken på Undervisningsministeriets hjemmeside, hvis data stammer fra Danmarks Statistiks integrerede elevregister.
- › Oplysninger om fuldførelsesprocenterne for de enkelte uddannelser. Datagrundlaget er ligeledes baseret på Databanken på Undervisningsministeriets hjemmeside.

Antagelser

Antagelser der ligger til grund for fremskrivningen af udbuddet af arbejdskraft inden for de enkelte uddannelser:

- › De yngste aldersgruppers fremtidige uddannelsesfrekvenser antages at afspejle udviklingen i tilgangen til uddannelserne frem til og med 2012 samt fuldførelsesprocenten i 2012¹⁷. Det antages, at de uddannelsesfrekvenser, som om nogle få år bliver resultatet af tilgangen til uddannelserne i 2012, efterfølgende vil svare til uddannelsesfrekvenserne for kommende årgange på arbejdsmarkedet med den pågældende uddannelse.
- › Andelen af uddannede i procent af befolkningen følger i fremtiden de enkelte årgange. Det vil sige, at de 31-årige i 2014 har den samme andel uddannede, som de 30-årige i 2013. Dette gælder dog ikke for de yngste aldersgrupper, hvor mange stadig er under uddannelse, jf. ovenfor.
- › Erhvervsfrekvenserne, dvs. andelen af uddannede i arbejdsstyrken i procent af uddannede i befolkningen bliver holdt konstante på niveauet i november 2011, dog således at der i fremskrivningerne er søgt taget højde for effekten af efterløns- og pensionsreformen.
- › Det antages i modellen, at erhvervsfrekvenserne gradvis øges for de ældre aldersgrupper i takt med efterløns- og pensionsreformen. Dvs. at de 59-åriges erhvervsfrekvenser i november 2011 i de enkelte faggrupper anvendes som grundlag for fastsættelsen af erhvervsfrekvenserne i året før den enkelte i faggruppen får adgang til efterløn. Dette vil tendere til at overvurdere udbuddet af arbejdskraft en smule. Det antages desuden, at ingen 53+-årige fraskriver sig retten til efterløn. Dette vil tendere til at undervurdere udbuddet af arbejdskraft en smule. Det antages, at disse to tendenser opvejer hinanden.
- › Erhvervsfrekvenserne følger i fremtiden aldersgruppen. Det vil sige, at de 30-årige i 2009 har samme erhvervsfrekvens som de 30-årige i 2008.

¹⁷ Grænsen mellem unge aldersgrupper med mange under uddannelse og ældre aldersgrupper, hvor størstedelen er færdiguddannede, er fastsat ud fra en vurdering af data for november 2011 og viden indsamlet fra interviews og workshops. De yngste aldersgrupper varierer således mellem faggrupperne.

A.4 Vurdering af effekterne af udvalgte tiltag rettet imod at reducere risikoen for mangel på arbejdskraft

Effekter af tiltag

For de faggrupper, hvor fremskrivningen tyder på, at der kan være risiko for mangel på arbejdskraft, præsenteres i rapporten beregninger af, hvor stor en del af underskuddet der må forventes at kunne dækkes af følgende, udvalgte tiltag:

- › tilgangen til den enkelte uddannelse øges med 25 %
- › tilbagerekruttering af 25 % af de personer, der har forladt faget
- › reduktion af sygefraværet i faggruppen med 25 %
- › reduktion af omfanget af deltidsarbejde med 25 %.

Beregningerne af effekterne af disse tiltag foretages som en 'alt andet lige-analyse', hvor der varieres på en parameter ad gangen.

Forøgelse af tilgangen til uddannelsen med 25 %: På grundlag af data fra Undervisningsministeriets databank om tilgangen til uddannelserne i 2012 er det beregnet, hvad en forøgelse af tilgangen til uddannelserne med 25 % i årene fremover blandt unge med bopæl i Nordjylland vil betyde for udviklingen i arbejdsstyrken for de enkelte faggrupper, når der tages udgangspunkt i fuldførelsesprocenterne for 2012, jf. ovenfor. Det vil sige, at der går minimum et par år, før effekten heraf slår igennem på arbejdsstyrken.

Tilbagerekruttering af 25 % af de personer der har forladt faget: På grundlag af data fra Danmarks Statistiks Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik er der foretaget en opgørelse af, hvor stor en andel af de enkelte faggrupper der arbejder inden for faget eller har forladt faget. På det grundlag er det beregnet, hvor meget det vil betyde, hvis man er i stand til at tilbagerekruttere 25 % af dem, der har forladt faget under forudsætning af, at jobbene, der i givet fald rekrutteres tilbage fra, besættes af andre faggrupper.

Reduktion af sygefraværet i faggruppen med 25 %: Ved hjælp af data fra Det Fælleskommunale Løndatakontor er omfanget af sygefravær blandt beskæftigede i de enkelte faggrupper inden for Region og kommuner i Nordjylland blevet beregnet. Dette sygefravær antages af beregningstekniske årsager at være repræsentativt for alle i faggruppen. På det grundlag er der foretaget beregninger af, hvor meget det vil betyde, hvis man er i stand til at reducere sygefraværet med 25 %.

Reduktion af omfanget af deltidsarbejde med 25 %: Det Fælleskommunale Løndatakontor har leveret information om omfanget af deltidsarbejde i form af beskæftigelsesgrader blandt beskæftigede i de enkelte faggrupper inden for Region og kommuner i Nordjylland. Beskæftigelsesgraderne i de enkelte faggrupper antages af beregningstekniske årsager at være repræsentative for alle i faggruppen. På det grundlag er det beregnet, hvor meget det vil betyde, hvis man reducerer omfanget af deltidsarbejde i faggruppen med 25 %.

A.5 Fremskrivninger af arbejdskraftoplande

Arbejdskraftoplande

Arbejdsstyrken og beskæftigelsen på arbejdskraftoplandsniveau er fremskrevet med samme metode som for regionen. Befolkningsfremskrivning, uddannelsesfrekvenser, erhvervsfrekvenser og beskæftigelse er hentet for arbejdskraftoplandende. Med hensyn til omfanget af deltidsarbejde, sygefravær, andel der har forladt faget, tilgang til uddannelserne og branche- og uddannelsesbeskæftigelsesscenarierne antages de samme tendenser på arbejdskraftoplandsniveau som for regionen som helhed.

På grund af diskretionshensyn er det kun de seks største faggrupper, der er fremskrevet på oplandsniveau svarende til uddannelser med over 1.000 personer i arbejdsstyrken i Nordjylland. Det drejer sig om folkeskolelærere, pædagoger, social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere, socialrådgivere og sygeplejersker.

Fremskrivningen på oplandsniveau er især velegnet til at illustrere forskelle i den demografiske sammensætning af udbud og efterspørgsel. Fremskrivningerne er foretaget under forudsætning om en konstant nettoudpendling fra de enkelte arbejdskraftoplande. Der er en meget stor pendling mellem oplandene, hvilket indebærer, at eventuelle ubalancer på oplandsniveau vil kunne reduceres - og sandsynligvis vil blive reduceret - i kraft af ændringer i nettoudpendlingen.

A.6 Forudsætningerne i LINE-modellen¹⁸:

LINE-modellen er en kommuneopdelt udgave af den makroøkonomiske model af dansk økonomi, kaldet ADAM (Annual Danish Aggregate Model)¹⁹. Den ADAM-fremskrivning der ligger til grund for den seneste regionaløkonomiske fremskrivning vil altid indeholde regeringens seneste konjunkturvurdering og forventning til udvikling i landets økonomi²⁰.

Fremskrivningen tager således udgangspunkt i vedtaget politik og indregner dermed også effekter af kvalitetsfonden og fremrykninger af offentlige investeringer. Fremskrivningen bygger bl.a. på regeringens konvergensprogram, som beskrevet i "Konvergensprogram - Danmark 2012, april 2012" fra Økonomi og Indenrigsministeriet.

¹⁸ Dette afsnit om LINE-modellen - dvs. SAM-K/ LINE-modellen - bygger på og citerer: *Notat om fremskrivning af den regionale udvikling med LINE på grundlag af ADAM-fremskrivning af landets økonomi på grundlag af Finansministeriets konjunkturvurdering fra august 2010 for 2010 og 2011 samt regeringens konvergensprogram (BASISversion okt2010)* udarbejdet af Center for Regional og Turismeforskning. Se endvidere www.crt.dk for en nærmere beskrivelse af LINE-modellen.

¹⁹ ADAM (Annual Danish Aggregate Model) er en makroøkonomisk model, der udvikles af Modelgruppen i Danmarks Statistik. Modellen giver en forenklet matematisk beskrivelse af den danske økonomis virkemåde og kan bl.a. benyttes til at forudsige økonomiske udviklingstendenser og beregne effekter af fx økonomisk-politiske indgreb. ADAMs hovedbrugere er de økonomiske ministerier, herunder Finansministeriet. Jf. <http://www.dst.dk/da/TilSalg/ADAM.aspx>

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

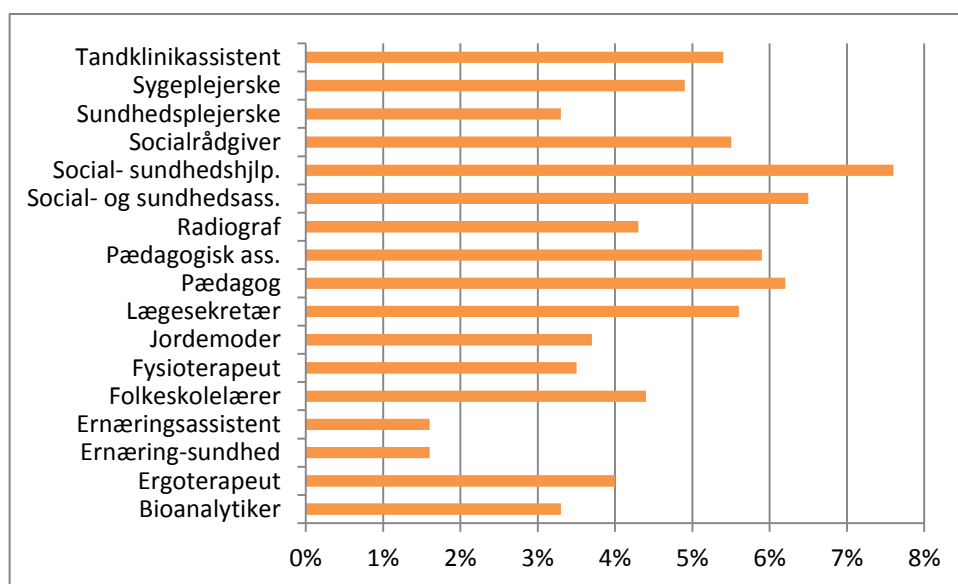
Ved koblingen til ADAM-modellens nationale fremskrivninger sikres således konsistens på nationalt plan.

De beregningstekniske principper, der er anvendt ved fastlæggelse af forløbet efter 2020 er nærmere beskrevet i "Mod nye mål - Danmark 2015 Teknisk Baggrundsrapport, december 2007",

Se evt. <http://www.crt.dk/site/regionalmodel/> for en nærmere beskrivelse af LINE-modellen.

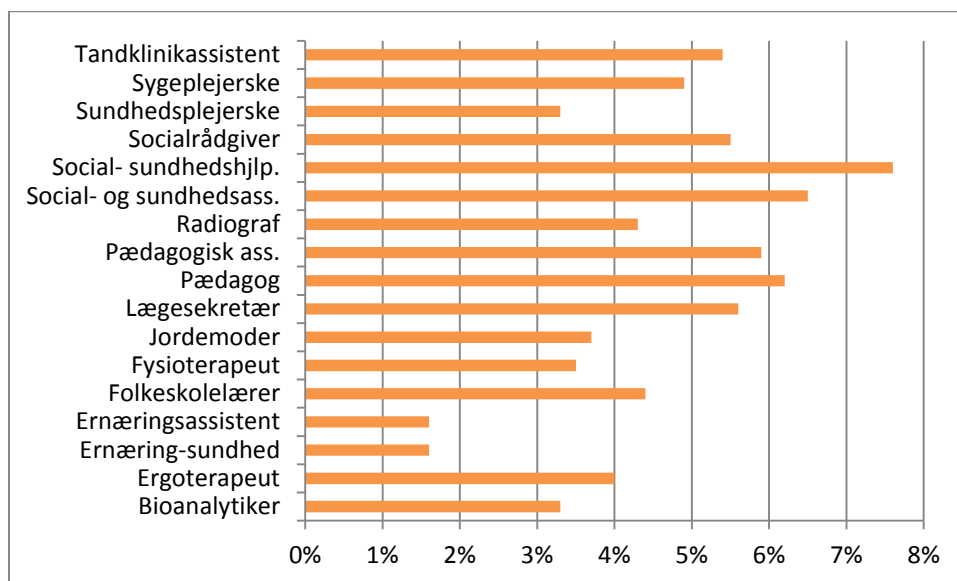
A.7 Sygefravær

Figur A - 7.1 Sygefravær blandt ansatte i kommuner og Region i Nordjylland 2012.



A.8 Deltidsbeskæftigelse

Figur A - 7.2 Gennemsnitlige beskæftigelsesgrader blandt ansatte i kommuner og Region i Nordjylland. Juni 2013.



Bilag B Refereret litteratur

- › **Andersen, Goul J.**, 2000: Borgerne og sygehusene. Bekymringskultur, individualisering, privatisering. Center for Komparative Velfærdsstatsstudier (CCWS). Institut for Økonomi, Politik og Forvaltning, Aalborg Universitet.
- › **Beskæftigelsesrådet og Beskæftigelsesregion Nordjylland**, 2013: Analyse-rapport 2013.
- › **Center for Regional og Turismeforskning, 2010:** Notat om fremskrivning af den regionale udvikling med LINE på grundlag af ADAM-fremskrivning af landets økonomi på grundlag af Finansministeriets konjunkturvurdering fra august 2010 for 2010 og 2011 samt regeringens konvergensprogram (BASIS-version_okt2010).
- › **Danske Regioner**, 2010: Vurdering af fremtidige behov for efter- og videre-uddannelse inden for sygeplejen.
- › **Danske Regioner**, 2012a: Det hele sundhedsvæsen – regionernes vision for et helt og sammenhængende sundhedsvæsen.
- › **Danske Regioner**, 2012b: Kvalitet i fremtidens sundhedsuddannelser. Uddannelsespolitisk oplæg.
- › **Danske Regioner, KL, Økonomi- og Indenrigsministeriet, Finansministeriet, Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse**, 2013: Bedre incitamenter i sundhedsvæsenet. Maj 2013.
- › **Danske Regioner, Region Hovedstaden, Region Sjælland, Region Syddanmark, Region Midtjylland og Region Nordjylland**, 2013: Sammenhængende og ensartede digitale muligheder. Regionernes fælles strategi for digitalisering af sundhedsvæsenet 2013-2019.
- › **Danske Regioner, Region Hovedstaden, Region Sjælland, Region Syddanmark, Region Midtjylland og Region Nordjylland**, 2011: Telemedicin-strategi. Juni 2011. Version 1.1.
- › **DSI, 2008:** Hurtig og effektiv behandling på sygehusene – har det konsekvenser for kommunerne? Litteraturgennemgang af afledte konsekvenser for kommunerne.
- › **Finansministeriet, 2012:** Scenarier for det fremtidige behov for uddannet arbejdskraft i den offentlige sektor.
- › **Kjellberg, P. K., Ibsen, R., Kjellberg, J.**, 2011: Fra pleje og omsorg til rehabilitering. Fredericia Kommune.
- › **KL, FTF, Professionshøjskolerne University Colleges Denmark og Danske regioner**, 2009: National Strategi for velfærdsuddannelserne.

- › **KL og Sundhedskartellet.** 2011: Fremtidens hjemmesygepleje. Statusrapport.
- › **Kommunernes Landsforening (KL),** 2010: KL's og kommunernes strategi for arbejdskraft. Hvor er arbejdskraften til fremtidens velfærd?
- › **Lund, T., Pedersen, J. og Poulsen, O.M.** (Arbejdsmiljøinstituttet) (2006): Tilbagetrækning fra arbejde før pensionsalderen.
- › **Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse,** 2013: Ulighed i Sundhed. Marts 2013.
- › **Radiograf Rådet,** 2012: Fremskrivning af færdiguddannede radiografer og forventet efterspørgsel – april 2012. Udarbejdet af Torben Schneider.
- › **Regeringen og Danske Regioner,** 2013: Aftale om regionernes økonomi for 2014.
- › **Regeringen og KL,** 2013: Aftale om kommunernes økonomi for 2014.
- › **Regeringen, KL og Danske Regioner,** 2012: Digitalisering med effekt. National strategi for digitalisering af sundhedsvæsenet 2013-2017.
- › **Regeringen, KL og Danske Regioner,** 2011: Den digitale vej til fremtidens velfærd. Den fællesoffentlige digitaliseringsstrategi 2011-2015.
- › **Region Nordjylland, 2009:** Hvidbog om: Mangel på sundhedspersonale i Region Nordjylland og initiativer, der kan understøtte at flere medarbejdere i Region Nordjylland går op i tid
- › **Undervisningsministeriet,** 2006: Samlet analyse af Fremtidens krav til sundhedsprofessionelle. Udarbejdet af Muusmann, marts 2006.
- › **Vinge, S. (DSI),** 2010: Fremtidens plejeopgaver i sygehusvæsenet. Notat.
- › **Westerinen H., Kaski M., Virta L., Almqvist F., Iivanainen, M., 2007:** *Prevalence of intellectual disability: A comprehensive study based on national registers.* Journal of Intellectual Disability Research, 2007, Vol.51, p. 715-725.
- › **Århus Universitet,** 2012: Deltidsbeskæftigelse på de regionale arbejdspladser.

Behov for velfærdsuddannede i Nordjylland

- en analyse af sammenhæng mellem udbud og efterspørgsel
på velfærdsuddannet arbejdskraft 2013-2023

Region Nordjylland

Koncern HR

Niels Bohrs Vej 30

9220 Aalborg Ø

www.rn.dk

Gurli Lauridsen og Birgitte Søltoft Henriksen

KKR Nordjylland

Boulevarden 13

9100 Aalborg

www.kl.dk

Søren Abildtrup og Line Rohde Olsen

December 2013



REGION NORDJYLLAND

KKR
Nordjylland