

MAJ 2022  
KKR MIDTJYLLAD OG REGION MIDTJYLLAND

# Behovet for velfærdsuddannede i den midtjyske region 2022- 2032

BILAGSRAPPORT



**COWI**



MAJ 2022  
KKR MIDTJYLLAD OG REGION MIDTJYLLAND

# Behovet for velfærdsuddannede i den midtjyske region 2022- 2032

BILAGSRAPPORT

PROJEKTNR.

A236783

DOKUMENTNR.

2

VERSION

1.0

UDGIVELSESDATO

16. maj 2022

BESKRIVELSE

Bilagsrapport

UDARBEJDET

NJKV, POS, HLE

KONTROLLERET

RIAD

GODKENDT

POS



## INDHOLD

1	Indledning	7
1.1	Kort om metoden	7
2	Social- og sundhedsområdet	10
2.1	Bioanalytikere	12
2.2	Ergoterapeuter	18
2.3	Ernæring og sundhed	23
2.4	Fysioterapeuter	27
2.5	Hospitalsserviceassistenter	32
2.6	Jordemødre	36
2.7	Lægeseekretærer og sundhedsadministrativ koordinator	41
2.8	Radiografer	45
2.9	Social- og sundhedshjælpere	49
2.10	Social- og sundhedsassistenter	55
2.11	Socialrådgivere	61
2.12	Sygeplejersker	65
3	Det pædagogiske område og undervisningsområdet	72
3.1	Folkeskolelærere	73
3.2	Pædagoger	78
3.3	Pædagogiske assistenter	91

## BILAG

Bilag A	Geografisk fordeling af hovedresultater	99
A.1	Sundheds- og socialområdet	99
A.2	Det pædagogiske område og undervisningsområdet	126



## Indhold

## 1 Indledning

Denne bilagsrapport indeholder resultaterne af de bagvedliggende analyser af det fremtidige behov for velfærdsuddannede i den midtjyske region 2022-2032. Hovedresultaterne er præsenteret i en selvstændig hovedrapport.

Analyserne er gennemført af COWI i perioden januar-april 2022, og resultaterne drøftet undervejs med en følgegruppe bestående af repræsentanter fra både arbejdsgiversiden, uddannelsesinstitutionerne og de faglige organisationer, jf. hovedrapporten.

### 1.1 Kort om metoden

Analysen er gennemført på baggrund af COWIs fremskrivningsmodel FREMAD, der giver mulighed for at belyse både den historiske udvikling og fremskrive udviklingen i såvel udbuddet som efterspørgslen efter de enkelte uddannelser.

Udbuddet og efterspørgslen er i denne henseende defineret på følgende måde:

- > **Udbuddet** dækker over det samlede antal personer med bopæl i Midtjylland, som har en af de udvalgte 15 velfærdsuddannelser (som den højeste fuldførte uddannelse), og som står til rådighed for arbejdsmarkedet, dvs. de enten er beskæftigede eller ledige. Udbuddet svarer hermed til den samlede arbejdsstyrke blandt de 15 uddannelser.
- > **Efterspørgslen** omfatter det samlede antal beskæftigede med arbejdssted i Midtjylland (arbejdsplads), som har en af de 15 udvalgte velfærdsuddannelser (som den højeste fuldførte uddannelse). Dette udgør altså den efterspørgsel, som bliver realiseret, og omfatter ikke ubesatte stillinger. Der kan både være tale om offentlig og private arbejdspladser.

Analysen er gennemført som to separate delanalyser:

**Delanalyse 1:** Analyse af den historiske udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter velfærdsuddannede i den midtjyske region.

**Delanalyse 2:** Fremskrivning af udbud og efterspørgsel efter velfærdsuddannede i den midtjyske region.

I forbindelse med fremskrivningerne er der gennemført forskellige scenarier for udviklingen i henholdsvis efterspørgslen og udbuddet. Scenarierne udgør mulige udfaldsrum for den fremtidige udvikling. Hvilke af scenarierne, der er de mest sandsynlige vil afhænge af de enkelte uddannelser.

**Fremskrivningen af efterspørgslen** efter arbejdskraft frem til 2032 er foretaget på baggrund af fire forskellige scenarier:

- > Et **vægtet branchescenarie**
- > Et **historisk scenarie**
- > Et **behovsscenario** (kun jordemødre, pædagoger, pædagogiske assistenter og folkeskolelærere, dvs. de uddannelser, hvor brugergrupperne kan afgrænses relativt entydigt bl.a. ud fra alder)
- > Et **fuldtidsscenario**
- > Et **udgiftsscenario** (kun sygeplejersker, social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistenter).

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

- > efterspørgslen udvikler sig som den forventede udvikling i den generelle efterspørgsel efter arbejdskraft inden for de brancher, hvor de enkelte faggrupper er ansat i dag (det **vægtede branchescenarie**).
- > efterspørgslen udvikler sig med samme gennemsnitlige vækstrate som i perioden 2010-2020 (det **historiske scenarie**).
- > efterspørgslen følger udviklingen i antallet af personer i den brugergruppe, som faggruppen 'servicerer' (**behovsscena-riet**)<sup>1</sup>.
- > alle arbejder på fuld tid (**fuldtidsscena-riet**).
- > hvis efterspørgslen udvikler sig efter den demografiske udvikling med en antagelse om, at udgiftsniveauet i sundhedsvæsenet pr. person i hver aldersgruppe holdes konstant (**udgiftsscena-riet**).

---

<sup>1</sup> Behovsscena-riet er kun udarbejdet for jordemødre, folkeskolelærere og pædagoger og pædagogiske assistenter (PA'er). For jordemødre følger efterspørgslen i behovsscena-riet den forventede udvikling i 0-årige, for folkeskolelærere følger efterspørgslen i behovsscena-riet den forventede udvikling i antallet af 6-15-årige. Hvad angår pædagogerne og de pædagogiske assistenter, så er behovsscena-riet konstrueret på den måde, at 2/3 af efterspørgslen efter pædagoger og pædagogiske assistenter Danmarks Statistiks fremskrivning af udviklingen i antallet af 0-6-årige i Region Midtjylland. Den sidste tredjedel følger udviklingen i antallet af udviklingshæmmede, jf. JYFE og Servicestyrelsen, 2010: Ældre udviklingshæmmede. Vidensindsamling i danske kommuner. April 2010



Fremskrivningen af udbuddet er foretaget på baggrund af **to scenarier**:

- > **Nulstilling af tilbagetrækningsreformen.** I dette scenarie antages det, at de enkelte faggrupper i de kommende år trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet, som de gjorde før implementeringen af tilbagetrækningsreformen.
- > **Fuld implementering af tilbagetrækningsreformen.** I dette scenarie antages det, at de enkelte faggrupper bliver lige så længe på arbejdsmarkedet, som de skal ifølge tilbagetrækningsreformen i de kommende ti år.

De to udbudsscenarier er udarbejdet for at opnå et indtryk af effekterne af tilbagetrækningsreformen, og hvilken betydning tilbagetrækningsmønstrene har for udviklingen i udbuddet af de enkelte uddannelser.

For en mere detaljeret gennemgang af metoden henvises til hovedrapporten.

## 2 Social- og sundhedsområdet

### Indhold

Dette kapitel præsenterer resultaterne af den historiske analyse og fremskrivningerne af udbuddet og efterspørgslen efter hver enkelt af de udvalgte uddannelser inden for social- og sundhedsområdet frem til 2032.

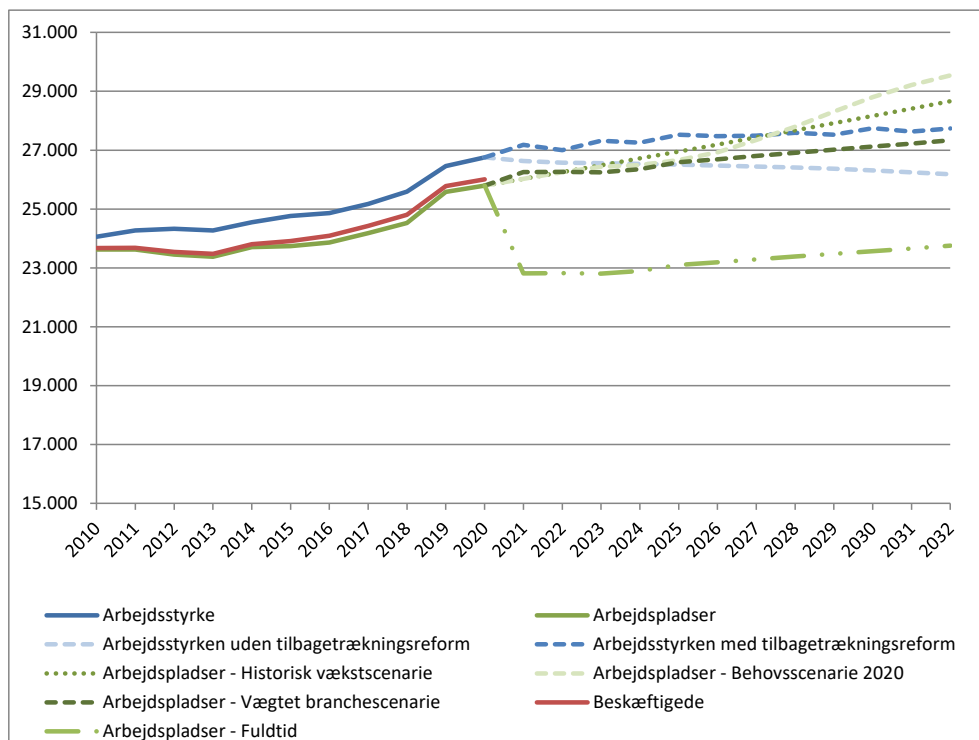
Det drejer sig om følgende uddannelser:

- > Bioanalytiker
- > Ergoterapeut
- > Ernæring og sundhed
- > Fysioterapeut
- > Hospitalsserviceassistent
- > Jordemoder
- > Lægeseekretær
- > Radiograf
- > Social- og sundhedshjælper
- > Social- og sundhedsassistent
- > Socialrådgiver
- > Sygeplejerske.

### Læsevejledning

Hovedresultaterne af den historiske analyse og fremskrivningen afrapporteres i en figur, som den der er vist neden for.








Figur 2-1 Eksempel på afrapporteringsfigur



Tallene for den **historiske udvikling** i perioden 2010 til 2020 er vist i form af de **ubrudte linjer**, hvor

- > den **blå ubrudte linje** viser udviklingen i arbejdsstyrken og dermed den historiske udvikling i udbuddet af den enkelte uddannelse i den midtjyske region (antal personer)
- > den **grønne ubrudte linje** viser udviklingen i antallet af arbejdspladser i den midtjyske region, som er besat med den enkelte uddannelse, og dermed efterspørgslen efter den enkelte uddannelse (antal personer)
- > den **røde ubrudte linje** viser udviklingen i antallet af beskæftigede med bopæl i den midtjyske region og dermed den del af arbejdsstyrken, der er i beskæftigelse enten inden for eller uden for regionen.

Tallene for **fremskrivningerne** af udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter den enkelte uddannelse er vist i form af **brudte linjer**. Fremskrivningerne er udarbejdet som scenarier. De forskellige scenarier udgør forskellige mulige udviklingsmønstre (udfaldsrum) baseret på forskellige antagelser om den fremtidige udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter de enkelte faggrupper i Region Midtjylland:

- >  viser udviklingen i **udbuddet**, hvis faggruppen trækker sig tilbage, som tilbagetrækningsreformen foreskriver i de kommende år.
- >  | viser udviklingen i **udbuddet**, hvis faggruppen trækker sig tilbage, som før tilbagetrækningsreformen blev implementeret.
- >  viser, hvordan **efterspørgslen** vil udvikle sig, hvis den udvikler sig med samme gennemsnitlige, årlige vækstrate, som i perioden 2010-2020 (**Historisk vækstscenarie**).
- >  viser, hvordan **efterspørgslen** vil udvikle sig, hvis den følger ADAM-modellens forventninger til udviklingen i beskæftigelsen inden for de brancher, hvor faggruppen er ansat i dag (**Vægtet branchescenarie**).
- >  · viser, hvordan **efterspørgslen** vil udvikle sig, hvis alle arbejdede fuld tid (**Fuldtid scenarie**).
- >  viser, hvordan **efterspørgslen** vil udvikle sig, hvis den følger udviklingen i antallet af personer inden for den brugergruppe, som faggruppen er relateret til (**Behovsscenario 2020**).
- >  · viser, hvordan **efterspørgslen** vil udvikle sig, hvis den følger udviklingen i det demografiske bestemte udgiftsniveau (Udgiftsscenariet) (Ikke vist i figuren her. Er kun anvendt i forhold til SOSU-uddannelserne og sygeplejerskeuddannelsen.)

Afsnittene er bygget ens op

**De enkelte afsnit er bygget ens op**, og består først af en beskrivelse af den historiske udvikling, herunder af udviklingen i en række af de indikatorer, som har betydning for udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter den enkelte uddannelse. Derefter følger en præsentation af resultaterne af fremskrivningerne af mulige udviklingsmønstre i udbuddet og efterspørgslen efter de enkelte uddannelser.

Beskrivelserne af de enkelte uddannelser kan læses uafhængigt af hinanden. For de personer, der vælger at læse samtlige afsnit i kapitlet, vil der være en del gentagelser i sprogbrug og beskrivelsen af de bagvedliggende metoder.

## 2.1 Bioanalytikere

### Uddannelsen

Uddannelsen til bioanalytiker er en professions-bacheloruddannelse, som tager 3½ år. Uddannelsen har hidtil kun været udbudt i Aarhus, Esbjerg, Odense, København og Næstved. Fra september 2022 vil uddannelsen også blive udbudt i Nordjylland, mere præcist på UCN i Hjørring. Den nordjyske uddannelse er dimensioneret til 60 pladser årligt<sup>2</sup>. Etableringen af uddannelsen i Nordjylland forventes ifølge VIA UC at få betydning for behovet for praktikpladser i Midtjylland, der forventes at øges med 50%. Selve dimensioneringen på 129 pladser i Midtjylland forventes derimod fastholdt.

Dimensioneringen af uddannelsen har midlertidigt været øget til 149 i 2020 og til 144 i 2021, jf. kapitel 1. Baggrunden herfor var en politisk aftale i Folketinget fra juni 2020 om et ekstra optag i 2020 og 2021 på en række videregående uddannelser i lyset af COVID-19 pandemien, og de følger dette havde for de unges muligheder at rejse til udlandet og/eller tage midlertidige jobs, som led i deres sabbatår. Det var imidlertid allerede i starten af 2020 aftalt, at dimensioneringen på bioanalytikeruddannelsen i Midtjylland skulle øges med 15 pladser årligt (fra 129 til 144 studerende), og at ekstraoptaget gradvist skulle indføres over 4 år fra september 2020. Den politiske aftale fra juni 2020 blev anledning til, at den allerede aftalte øgning blev indført hurtigere. Alle de ekstra uddannelsespladser i såvel 2020 og 2021 er blevet besat.

På grund af oprettelsen af et nyt udbud af bioanalytikeruddannelsen i Hjørring vil dimensioneringen på bioanalytikeruddannelsen i VIA fra september 2022 være på 129 studerende årligt svarende til niveauet i 2019. Dette er der taget højde for i fremskrivningen af behovet for bioanalytikere i de kommende ti år.

Uddannelsen har på lige fod med de fleste af de øvrige velfærdsuddannelser, som VIA udbyder, oplevet et fald i omfanget af 1. prioritetsansøgninger i forbindelse med kvote-2 ansøgningsrunden i marts 2022, sammenlignet med sidste år. Faldet er på 20,6%<sup>3</sup>.

### 2.1.1 Den historiske udvikling

### Arbejdsmarkedet i dag

I dag (2020) findes der i alt 1.547 arbejdspladser i den midtjyske region, som er besat med bioanalytikere. Sagt med andre ord er den samlede realiserede efterspørgsel efter bioanalytikere i dag 1.547 personer<sup>4</sup>. Det samlede udbud af

<sup>2</sup> Jf.: <https://www.rm.dk/politik/regionsradets-moder/dagsordener/?Selected-Year=2022&SelectedMeetingId=5052#FlerepraktikpladseriRegionMidtjyllandtilbioanalytikeruddannelsenp%C3%A5VIAUniversityCollege>

<sup>3</sup> Jf. <https://www.via.dk/om-via/presse/kvote-2>

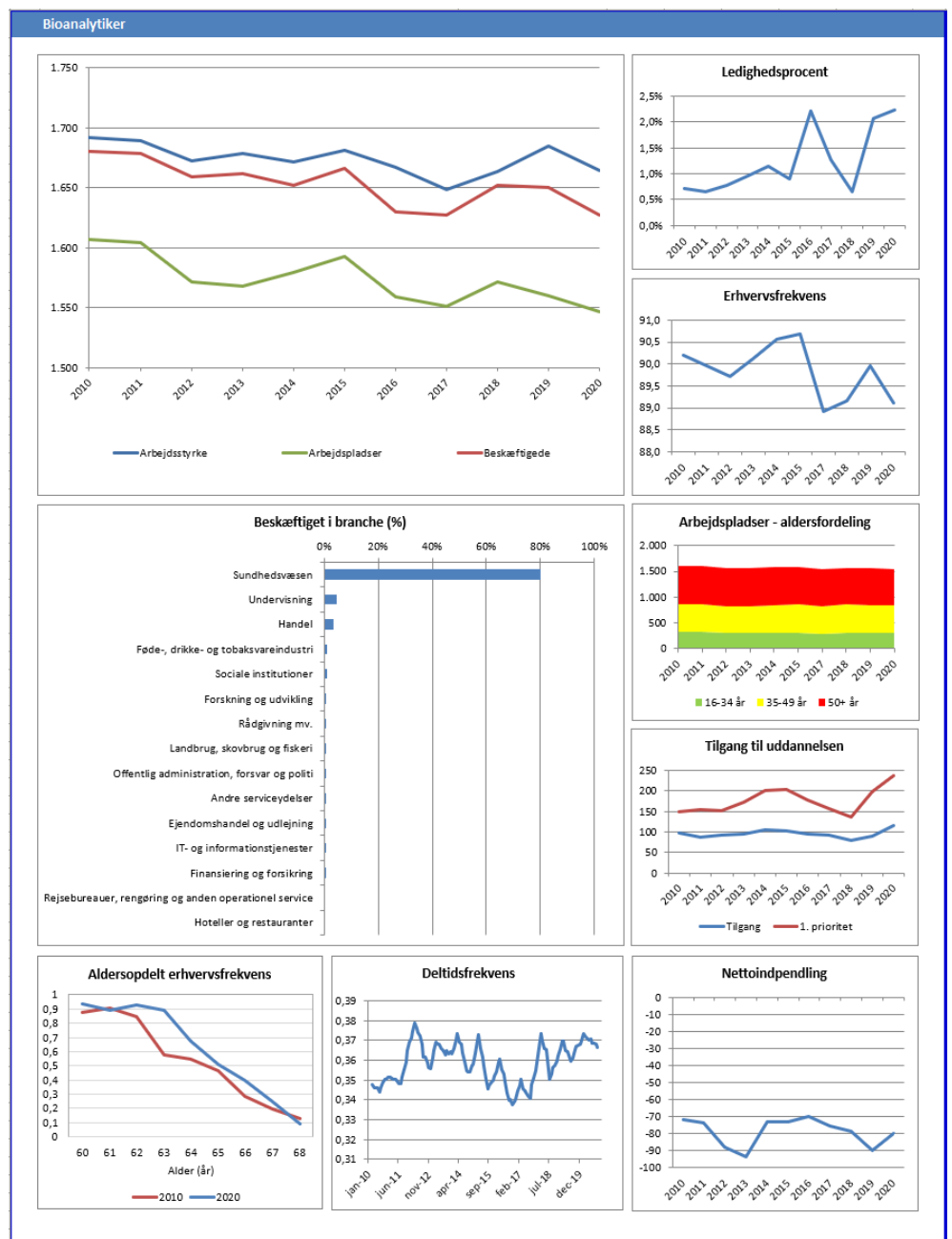
<sup>4</sup> I det omfang at der er ansat andre faggrupper i bioanalytiker stillinger, indgår de ikke i denne opgørelse, idet der ikke har været muligt at opgøre omfanget af substitution.

bioanalytikere, og dermed det samlede antal som har en højst fuldført uddannelse som bioanalytiker, og som bor i Midtjylland, udgør 1.664 personer.

Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen

Udviklingen i såvel antallet af arbejdspladser (efterspørgslen) som i den samlede arbejdsstyrke (udbuddet) af bioanalytikere har været relativt stabil de sidste ti år. Der har således kun været mindre udsving i efterspørgslen og i udbuddet i perioden 2010-2020, jf. Faktaark 2-1. Samtidigt kan det konstateres, at udviklingen i efterspørgslen har fulgt udviklingen i udbuddet af bioanalytikere i hele perioden. Dog er antallet af arbejdspladser faldet lidt mere (-4%) end antallet af personer i arbejdsstyrken (-2%) fra 2010 til 2020.

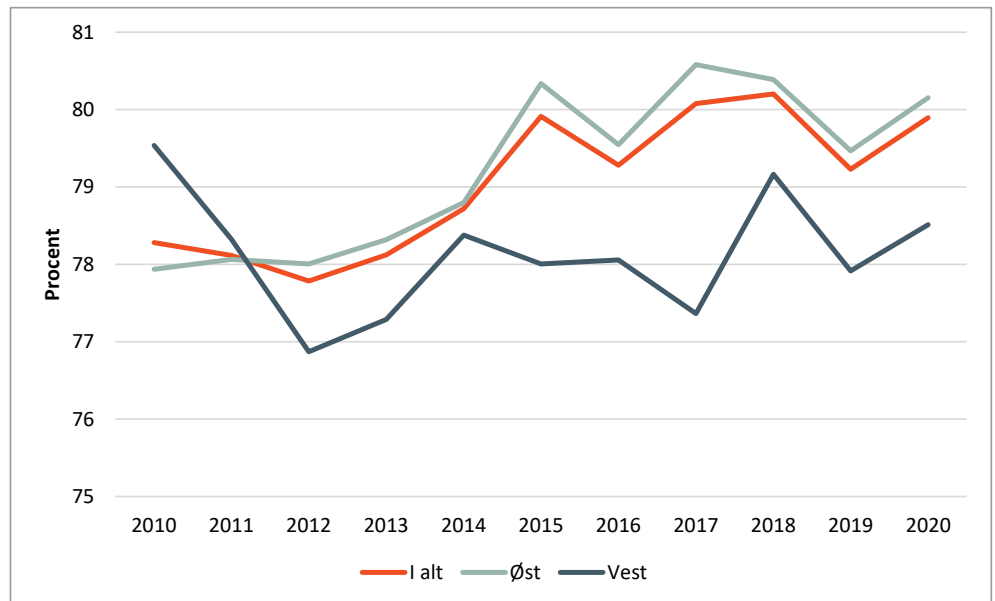
Faktaark 2-1 Den historiske udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter **bioanalytikere** og i en række baggrundstal. 2010-2020



Ledighedsprocent	<p>Ledighedsprocenten (antal ledige i forhold til antal personer i arbejdsstyrken) har svinget mellem 0,7% og 2,2%, svarende til mellem 12 og 35 ledige (antal personer). I perioden 2018-2020 har ledighedsprocenten udvist en svag stigende tendens, men antallet af ledige er fortsat meget lavt.</p> <p>Tal fra DSA (Din Sundhedsfaglige A-kasse) indikerer, at ledigheden er faldet siden. Konkret viser DSAs tal, at der i januar 2022 var 18 forsikrede ledige, svarende til en ledighedsprocent på 1,2%.</p>
Aldersfordeling	<p>Aldersfordelingen blandt de beskæftigede har også været relativ stabil i hele perioden med en overvægt af de 50+ årige. Denne gruppe udgjorde i 2020 45% af de bioanalytikere, der var beskæftigede på arbejdspladser i Midtjylland, mod 46% i 2010.</p> <p>Det skal bemærkes, at andelen af 50+ årige er større på de arbejdspladser, der er beliggende i Vestjylland (55%) end i Østjylland (42%), mens andelen af unge under 35 år omvendt er lavere i Vestjylland (10%) end i Østjylland (23%), jf. Bilag A.1.1.</p>
Tilgangen til uddannelse	<p>Tilgangen til bioanalytikeruddannelsen blandt de personer, der boede i regionen på optagelsestidspunktet, er steget med 20 fra 2010 til 2020 og med 37 fra 2018 til 2020, heraf 27 fra 2019 til 2020. Stigningen fra 2019 til 2020 skal ses i lyset af den midlertidige øgede dimensionering i 2020, jf. ovenfor.</p> <p>I samme periode er det samlede antal 1. prioritetsansøgere (både dem der boede i og uden for regionen på optagelsestidspunktet) også steget. Det gælder især i perioden 2018 til 2020, hvor antallet af 1. prioritetsansøgere steg fra 135 til 238, svarende til en stigning på 76%. Det indikerer alt andet lige, at interessen for uddannelse har været stigende.</p>
Effekten af tilbage- trækningsreformen	<p>Tilbagetrækningsreformen har øjensynlig haft en særlig stor effekt på de 63-åriges tilbagetrækningsmønster. I 2010 var det således kun 58% af de 63-årige bioanalytiker, der forblev på arbejdsmarkedet, mod 89% i 2020. Såfremt bioanalytikerne trak sig tilbage som i 2010, ville der i dag være 49 færre bioanalytikere mellem 60 - 68 år på arbejdsmarkedet.</p>
Deltidsfrekvensen	<p>Godt hver tredje af de bioanalytikere, der arbejder på arbejdspladser, der er lokaliseret i den midtjyske region, arbejder færre end 37 timer ugentligt. Andelen har svinget mellem 34% og 38% i perioden 2010 til 2020 og ligger i dag (2020) på ca. 36%. De der arbejder færre end 37 timer/uge, arbejdede i december 2020 i gennemsnit 28 timer om ugen.</p>
Nettoindpendling	<p>Der er flere bioanalytikere, der pendler ud af regionen for at arbejde, end der pendler ind. I 2020 var der 80 flere, der pendlede ud end ind, mod 72 i 2010.</p>
Inden for professio- nen	<h3>2.1.2 Arbejdsområder og pendlingsmønstre</h3> <p>Hovedparten af bioanalytikerne (79,9%) arbejder inden for deres profession, som her er afgrænset til den andel, der arbejder inden for sundhedsvæsenet, jf.</p>

Figur 2-2. De, der arbejder uden for deres profession, arbejder typisk inden for undervisning (5%), handel (3%), føde-, drikkevare- og tobaksindustri (1%), sociale institutioner (1%), forskning og udvikling (0,9%) og Rådgivning mv. (0,9%), jf. Faktaark 2-1. Andelen, der arbejder uden for professionen, er højere i Vestjylland end i Østjylland.

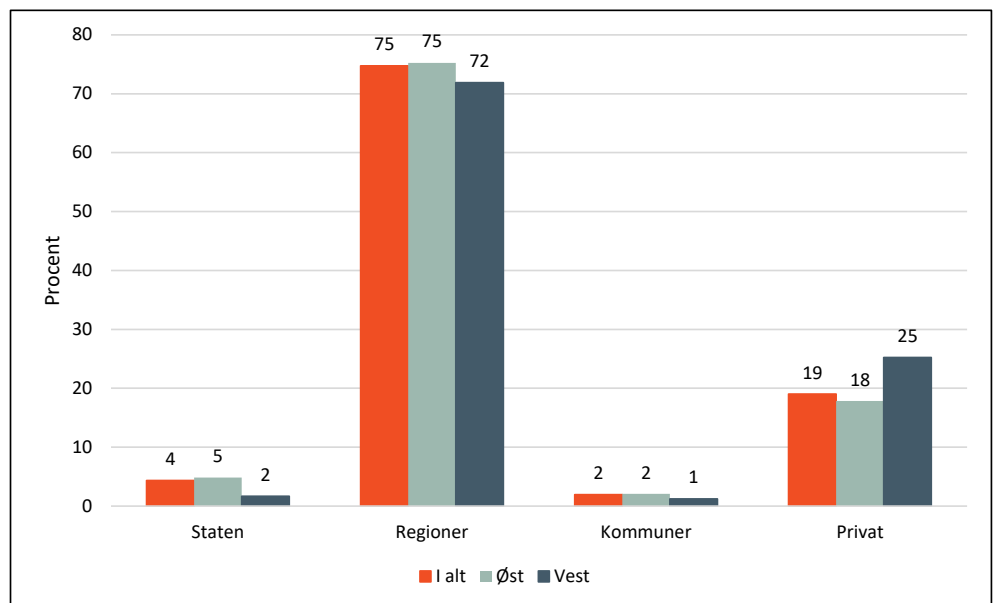
Figur 2-2 *Udviklingen i andelen af **bioanalytikere**, der arbejder **inden for professionen** (sundhedsvæsen) og har arbejdssted i Midtjylland*



Fordeling på sektorer (stat, region, kommune eller privat)

Opdelt på sektorer viser analysen, at 75% af bioanalytikerne er beskæftiget på regionale arbejdspladser og 19% på det private arbejdsmarked, jf. Figur 2-3. Ganske få er beskæftigede inden for staten og i kommunerne.

Figur 2-3 *Beskæftigede **bioanalytikere** med arbejdssted i den midtjyske region fordelt på **sektorer**. 2020.*

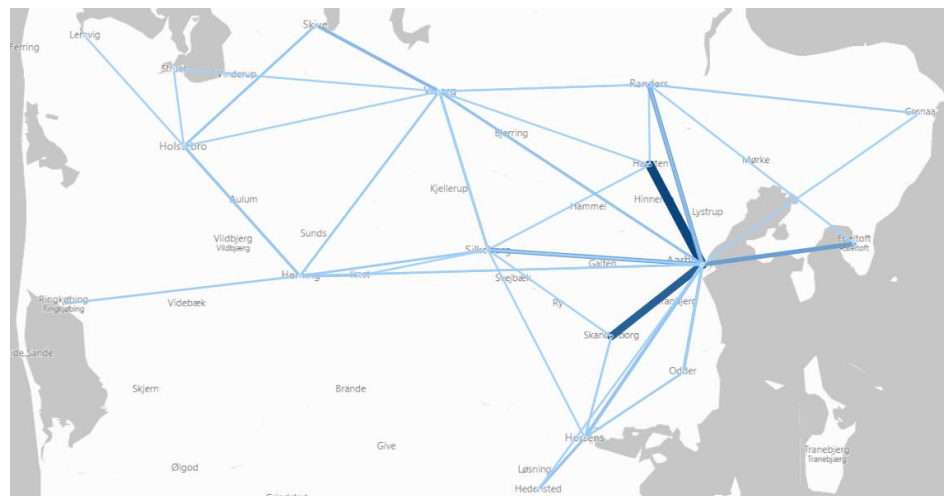


Det private arbejdsmarked fylder lidt mere i Vestjylland end i Østjylland, og er sandsynligvis forklaringen på, at flere i Vestjylland arbejder uden for professionen end i Østjylland, jf. Figur 2-2.

Omfanget af pendling

Blandt bioanalytikere er pendlingen i høj grad koncentreret omkring Aarhus, hvor en stor del af de relevante arbejdspladser findes, jf. Figur 2-4. Der er især mange, der pendler fra Favrskov Kommune, Skanderborg Kommune, Randers Kommune, Syddjurs Kommune og Silkeborg Kommune til Aarhus, jf. figuren neden for. Herudover er det Viborg, Herning, Horsens, Holstebro og Randers, der tiltrækker en del bioanalytikere fra andre kommuner.

Figur 2-4 Pendlingsmønstre blandt bioanalytiker i 2020.



### 2.1.3 Fremskrivningen

Rekrutteringssituationen i dag

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings (STAR) seneste arbejdsmarkedsbalance<sup>5</sup>, der bl.a. er baseret på tal indhentet hos arbejdsgivere, som annoncerede efter arbejdskraft i efteråret 2021, angiver, at der ikke er problemer med at rekruttere bioanalytikere i øjeblikket til trods for et lavt antal ledige. Det skyldes, at den seneste rekrutteringssurvey viste, at omfanget af forgæves rekrutteringer efter bioanalytikere var mindre end 20% i efteråret 2021, hvilket er grænsen for, om faggruppen opgøres som et mangelområde eller ej i arbejdsmarkedsbalancen. Der kan således sagtens have været arbejdsgivere, herunder hospitaler, der har oplevet, at de ikke har kunnet besætte stillinger med bioanalytikere i den givne periode, selvom arbejdsmarkedsbalancen angiver noget andet.

Det skal nævnes, at en forgæves rekruttering er defineret som en situation, hvor det enten ikke lykkedes at besætte stillingen med en medarbejder med alle

<sup>5</sup> Den seneste arbejdsmarkedsbalance er blevet offentliggjort den 11. januar 2022 og udarbejdes ifølge Arbejdsmarkedsstyrelsen ved at kombinere fulde registerdata over ledige tilmeldte i Jobindsats, beskæftigede og jobomsætning, med en virksomhedssurvey blandt virksomheder, der har annonceret efter arbejdskraft. Surveyen blev gennemført i efteråret 2021. Jf. <https://arbejdsmarkedsbalancen.dk/metode/>



de ønskede kvalifikationer, eller slet ikke lykkedes at besætte stillingen<sup>6</sup>, dvs. at de situationer, hvor der bliver ansat andre faggrupper i bioanalytikere stillinger, som udgangspunkt vil blive kategoriseret som en forgæves rekruttering.

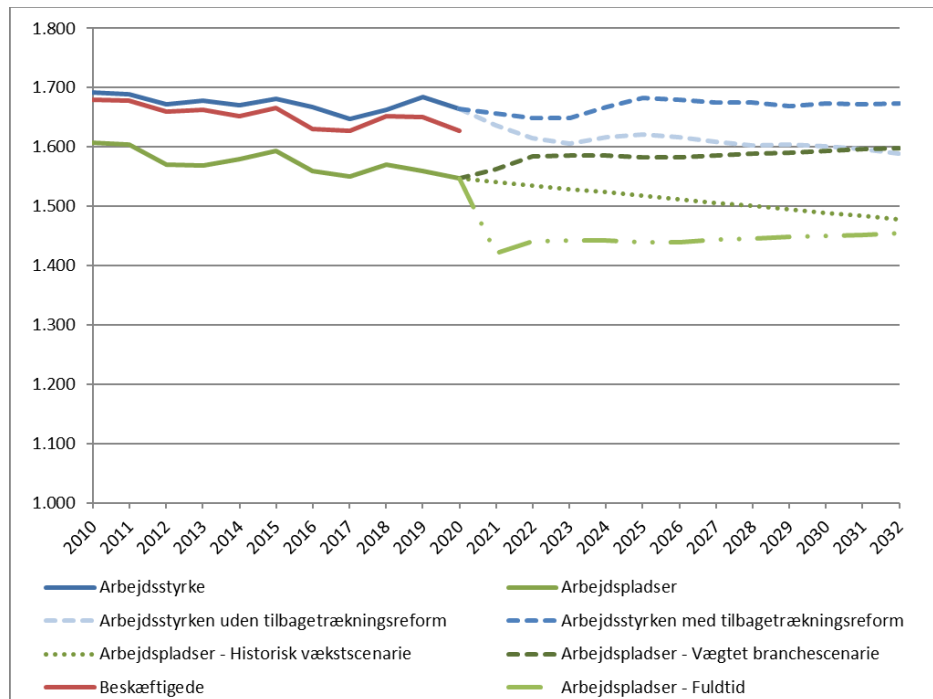
Den forventede udvikling

Fremskrivningerne indikerer, at der er risiko for generelle rekrutteringsproblemer i de førstkomende år og i slutningen af perioden, men at både længden og omfanget vil afhænge af bioanalytikernes tilbagetrækningsmønstre, jf. Figur 2-5 og Tabel 2-1.

De 60+ åriges erhvervsfrekvenser i dag indikerer, at det allerede er lykket at få flere af denne aldersgruppe til at blive længere tid på arbejdsmarkedet end tidligere. Fortsætter dette mønster og eventuelt med større effekt for de 64+ årige vil rekrutteringsproblemerne givetvis ikke varer ved helt så længe, og heller ikke have samme omfang, som udbudssceneriet uden tilbagetrækningsreformen angiver. Omfanget og længden af et eventuelt rekrutteringsproblem vil endvidere afhænge af udviklingen i efterspørgslen.

På den mellemlange bane er der udsigt til et voksende overskud af bioanalytikere. Det skyldes primært, at arbejdsstyrken forventes at vokse mere end efterspørgslen i de pågældende år, hvilket igen bl.a. beror på det øgede optag af bioanalytikere i bl.a. 2020 og 2021. Der kan dog opstå en mindre mangel på arbejdskraft i 2032, hvis efterspørgslen udvikler sig efter det vægtede branchescenarie, der forudser en stigning i efterspørgslen.

Figur 2-5 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **bioanalytikere** frem til 2032 i **Midtjylland i alt**



<sup>6</sup> Jf.: <https://star.dk/media/13486/metoden-bag-rekrutteringssurveyen-december-2020.pdf>

Tabel 2-1 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	Udbudscenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/ mangel i 2032
Vægtet branchescenarie	Uden reform												-9
	Med reform												76
Historisk scenarie	Uden reform												111
	Med reform												196
Fuldtidsscenario	Uden reform												135
	Med reform												220

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

- Mangel:** Efterspørgslen er højere end udbuddet
- Rekrutteringsproblemer:** Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
- Overskud:** Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Overskuddet i 2032 forventes at blive på mellem 76 (vægtet branchescenarie med tilbagetrækningsreform) og 220 personer (fuldtidsscenario og med tilbagetrækningsreform), jf. Tabel 2-1.

### Øst- og Vestjylland

Hovedparten af de arbejdspladser, som bioanalytikerne er ansat på, er beliggende i Østjylland (85%). Pendlingstallene indikerer, at det samme gør sig gældende for arbejdsstyrken, jf. Figur 2-4. Konkret betyder det, at fremskrivningerne for Vestjylland kun omfatter en lille del af arbejdsmarkedet for bioanalytikere og dermed alt andet lige er mere usikre. Resultaterne heraf findes i Bilag A.1.1.

Fremskrivningerne tyder på, at der er større risiko for, at der opstår en egentlig mangelsituation i Vestjylland end i Østjylland, jf. Bilag A.1.1. Situationen forventes at opstå omkring 2026 og fortsætte resten af perioden, såfremt efterspørgslen efter bioanalytikere i Vestjylland følger det vægtede branchescenarie, og arbejdsstyrken trækker sig tilbage som før ikrafttrædelsen af tilbagetrækningsreformen, og dermed den reform som bl.a. indebærer en fremrykning af efterløns- og pensionsalderen. Risikoen skal ses i lyset af aldersfordelingen blandt de bioanalytikere, der er beskæftigede på arbejdspladser i Vestjylland, jf. beskrivelsen af den historiske udvikling. Her er 54% af de beskæftigede over 50 år mod 44% i Østjylland.

## 2.2 Ergoterapeuter

### Uddannelsen

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

I 2021 blev der optaget 162 på uddannelsen til ergoterapeut på VIA UC. Heraf 42 i Holstebro og 120 i Aarhus<sup>7</sup>. Der var efterfølgende ledige pladser i Holstebro<sup>8</sup>. I forbindelse med kvote-2 ansøgningsrunden i marts 2022 faldt antallet af 1. prioritetsansøgere med 32% sammenlignet med året før.

## 2.2.1 Den historiske udvikling

Arbejdsmarkedet i dag	I dag (2020) findes der i alt 2.548 arbejdspladser (efterspørgslen) i den midtjyske region, som er besat med ergoterapeuter, og i alt 2.649 i arbejdsstyrken (udbuddet), som har en højst fuldført uddannelse som ergoterapeut, og som bor i Midtjylland.
Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen	Udviklingen i antal arbejdspladser (efterspørgslen) og i den samlede arbejdsstyrke (udbuddet) for ergoterapeuter har været jævnt stigende gennem de sidste 10 år, jf. Faktaark 2-2. Samtidig kan det konstateres, at udviklingen i efterspørgslen har fulgt udviklingen i udbuddet af ergoterapeuter i hele perioden.
Ledighedsprocent	<p>Ledighedsprocenten (antal ledige i forhold til antal personer i arbejdsstyrken) har svinget mellem 1,9% og 4,6%, hvilket typisk har svaret til mellem 50-100 ledige personer. Siden 2015 har ledigheden ligget nogenlunde stabilt omkring 3%, hvilket er et lavere niveau end ledigheden i 2012-2014.</p> <p>Tal fra DSA (Din Sundhedsfaglige A-kasse) viser, at der i marts 2022 var 37 (tilmeldte) ledige ergoterapeuter i den midtjyske region blandt de ergoterapeuter, der er medlem af DSA. Det svarer til en ledighedsprocent 2,4%<sup>9</sup> blandt denne gruppe<sup>10</sup>.</p>
Aldersfordeling	Aldersfordelingen blandt de beskæftigede har også været relativt stabil i hele perioden med en overvægt af de 35-49-årige. Denne gruppe udgjorde 46% af de ergoterapeuter, der var beskæftigede på arbejdspladser i Midtjylland i 2020 mod 49% i 2010. Generelt er andelen af beskæftigede op til 50 år faldet lidt, mens den er steget for de 50+ årige fra 22% til 28% fra 2010 til 2020. De østjyske ergoterapeuter viser sig gennemsnitligt at være en anelse yngre end de vestlige. 28% af de beskæftigede ergoterapeuter i Østjylland er således 16-34 år, mens det kun gælder 21% i Vestjylland, jf. Bilag A.1.2.

<sup>7</sup> Kilde: Den Koordinerede Tilmelding (KOT): <https://ufm.dk/uddannelse/statistik-og-analyser/sogning-og-optag-pa-videregaende-uddannelser/grundtal-om-sogning-og-optag/kot-hovedtal>

<sup>8</sup> Jf.: <https://ufm.dk/uddannelse/statistik-og-analyser/sogning-og-optag-pa-videregaende-uddannelser/grundtal-om-sogning-og-optag/kot-hovedtal>

<sup>9</sup> Jf. <https://dsa.dk/media/onlb5plh/n%C3%B8gletal-ergoterapeuter-marts-2022.pdf>.

DSAs opgørelse af antal ledige omfatter antal medlemmer, der er ledigmeldt hos Jobcenter (opgjort den 1. i måneden).

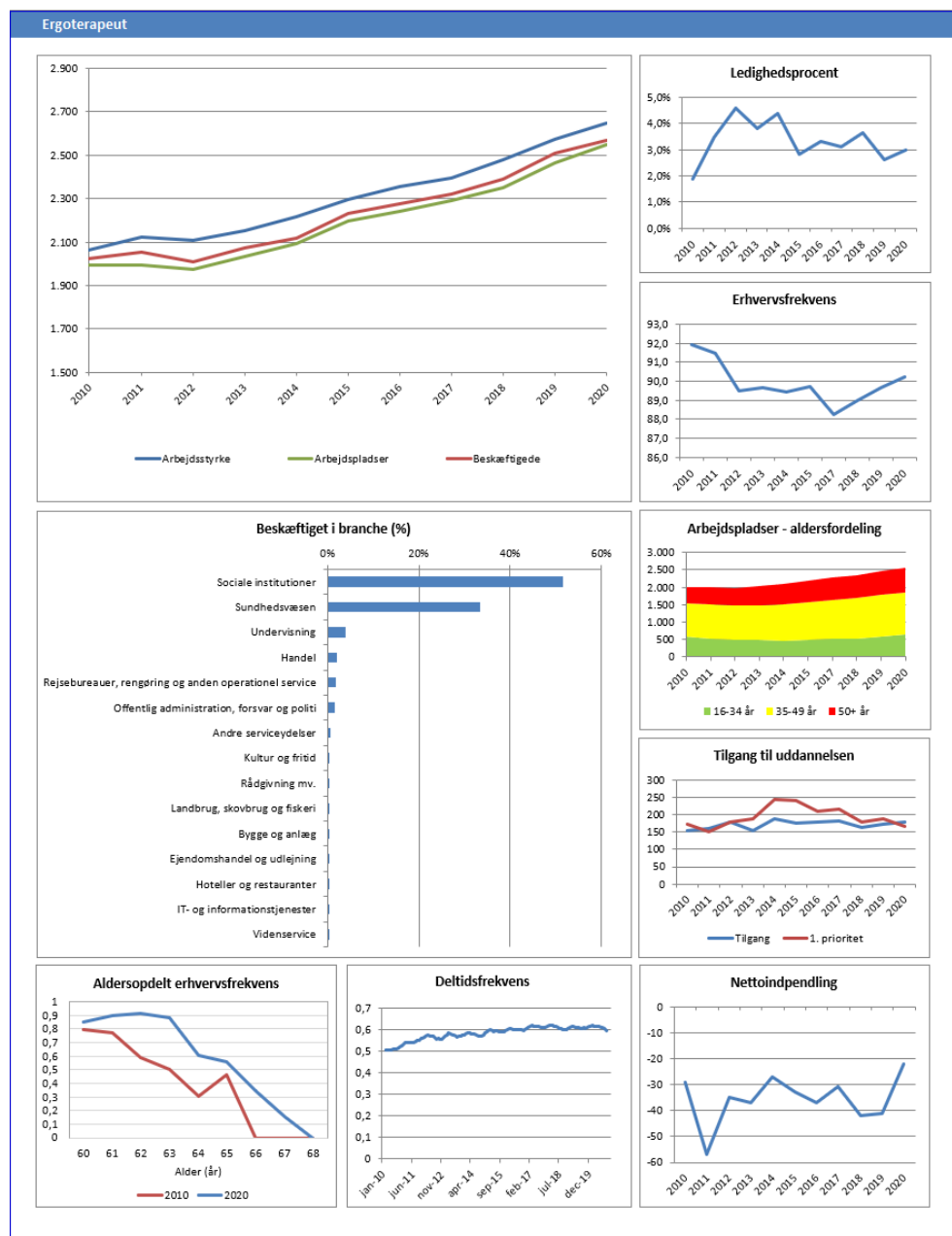
<sup>10</sup> Vær opmærksom på, at tallet ikke kan sammenlignes en til en med det tal, der indgår i faktaarket, idet faktaarket angiver samtlige ledige med en højst fuldført uddannelse i procent af arbejdsstyrken og dermed i procent af det samlede udbud af den pågældende uddannelse. DSAs opgørelse af ledighedsprocenten omfatter andelen af ledigmeldte medlemmer i forhold til alle medlemmer (opgjort den 1. i måneden)

Tilgangen til uddannelse

Tilgangen til uddannelsen blandt de personer, der boede i regionen på optagelsestidspunktet, er steget med 23 fra 2010 til 2020, heraf 15 fra 2018 til 2020. Tilgangen i 2020 var på 178 personer.

I samme periode er det samlede antal 1. prioritetsansøgere (både dem der boede i og uden for regionen på optagelsestidspunktet) faldet lidt. I 2010 var der 171 1. prioritetsansøgere, mens dette er faldet til 169 i 2020. Niveaulet var højest i 2014 og 2015, hvor over 240 personer søgte ind på ergoterapeutuddannelsen som 1. prioritet.

Faktaark 2-2 Den historiske udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter ergoterapeuter og i en række baggrundtal, 2010-2020.



Effekten af tilbage-trækningsreformen

Erhvervsfrekvensen for de 60+ årige ergoterapeuter indikerer, at tilbagetrækningsreformen har medvirket til at fastholde dem i længere tid på

arbejdsmarkedet. Den største betydning ses for de 63-årige; i 2010 var det således kun 50% af de 63-årige ergoterapeuter, som stadig var på arbejdsmarkedet, mens denne andel er steget til 89% i 2020. Der ses indikationer på en positiv betydning af reformen for alle aldersgrupperne mellem 60-68 år i regionen.

Såfremt ergoterapeuterne i 2020 havde samme tilbagetrækningsmønster som ergoterapeuterne i 2010, så ville der være 60 færre ergoterapeuter mellem 60-68 år på arbejdsmarkedet. Generelt er erhvervsfrekvensen for ergoterapeuter i alle aldre faldet fra 91,9% i 2010 til 90,2% i 2020.

Deltidsfrekvensen	Omkring 60% af de ergoterapeuter, som arbejder på arbejdspladser, der ligger i Region Midtjylland, arbejder færre end 37 timer ugentligt. Andelen er steget siden 2010, hvor den lå på ca. 50%, men har ligget nogenlunde konstant siden 2015. De ergoterapeuter, som ikke arbejdede fuldtid i december 2020, arbejdede i gennemsnit knap 30 timer om ugen.
Nettoindpendling	I alle årene fra 2010 til 2020 har antallet af ergoterapeuter, der pendlede ud af regionen, været større end antallet, der pendlede ind i regionen. I 2020 var der 22 flere ergoterapeuter, der pendlede ud af regionen, end der pendlede ind i regionen, mens dette var 29 i 2010.
Branchefordeling	Størstedelen af ergoterapeuterne arbejder i dag inden for enten sociale institutioner (52%) eller inden for sundhedsvæsenet (34%).

## 2.2.2 Fremskrivningen

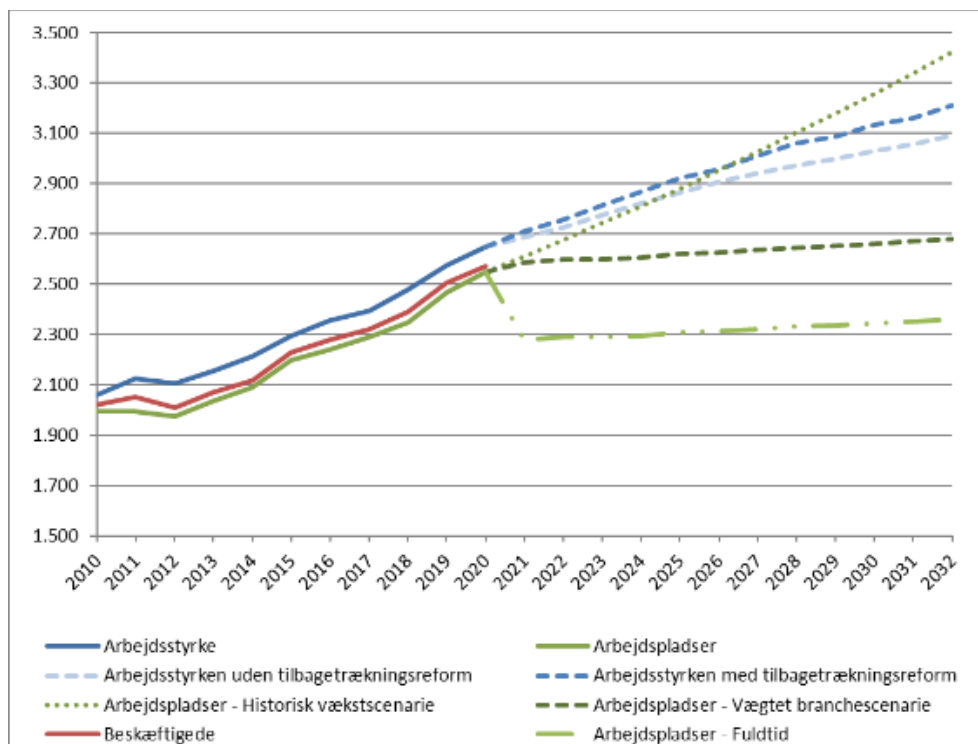
Rekrutteringssituationen i dag	Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings arbejdsmarkedsbalance <sup>11</sup> , der bl.a. er baseret på tal indhentet hos arbejdsgivere, der har annonceret efter arbejdskraft i efteråret 2021, peger på, at der ikke er problemer med at rekruttere ergoterapeuter i øjeblikket til trods for et relativt lavt antal ledige ergoterapeuter. Det gælder både i Østjylland og i Vestjylland.
Den forventede udvikling	Fremskrivningerne indikerer, at der er risiko for, at der vil være et voksende overskud af ergoterapeuter i de kommende år, medmindre efterspørgslen udvikler sig med samme stigningstakt som den har gjort i perioden 2010-2020 (det historiske scenarie), jf. Figur 2-6 og Tabel 2-2.

Hvis efterspørgslen udvikler sig efter det historiske scenarie, er der risiko for, at der vil opstå rekrutteringsproblemer i perioden 2022 til 2026, som overgår til en mere betydelig mangel på arbejdskraft fra 2027 til 2032. I 2032 vil der i følge dette scenarie mangle ca. 200-300 ergoterapeuter, afhængigt af tilbagetrækningsadfærd.

<sup>11</sup> Den seneste arbejdsmarkedsbalance er blevet offentliggjort den 11. januar 2022 og udarbejdes ifølge Arbejdsmarkedsstyrelsen ved at kombinere fulde registerdata over ledige tilmeldte i Jobindsats, beskæftigede og jobomsætning, med en virksomhedssurvey blandt virksomheder, der har annonceret efter arbejdskraft. Surveyen blev gennemført i efteråret 2021. Jf. <https://arbejdsmarkedsbalancen.dk/metode/>

Såfremt efterspørgslen følger det vægtede branchescenarie eller fuldtidsscena- riet, så vil der i stedet være et overskud af ergoterapeuter i 2032 på mellem 400-800 personer.

Figur 2-6 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **ergoterapeuter** frem til 2032 i **Midtjylland i alt**



Tabel 2-2 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	Udbudscenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/ mangel i 2032
Vægtet branchescenarie	Uden reform												411
	Med reform												532
Historisk scenarie	Uden reform												-332
	Med reform												-211
Fuldtidsscenario	Uden reform												729
	Med reform												850

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

- Mangel:** Efterspørgslen er højere end udbuddet
- Rekrutteringsproblemer:** Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
- Overskud:** Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Øst- og Vestjylland

Hovedparten af ergoterapeuternes arbejdspladser ligger i Østjylland (70%). Det betyder, at fremskrivningerne for Vestjylland omfatter en mindre del af arbejdsmarkedet for ergoterapeuter og altså er forbundet med større usikkerhed.

Fremskrivningerne viser, at risikoen for rekrutteringsproblemer er højere i Østjylland end i Vestjylland for ergoterapeuter, jf. Bilag A.1.2. I Vestjylland forventes overskud af ergoterapeuter i de første år indtil 2026, hvorefter der til gengæld er risiko for at opstå rekrutteringsproblemer og på sigt en decideret arbejdskraftmangel frem til 2032. Dette er dog kun, hvis efterspørgslen udvikler

sig efter det historiske scenarie, og i dette scenarie er der høj risiko for arbejdskraftsmangel i Østjylland i samtlige år fra 2022-2032.

Hvis i stedet efterspørgslen efter ergoterapeuter udvikler sig efter det vægtede branchescenarie eller fuldtidsscenariet, så forventes der ikke at være nævneværdige rekrutteringsudfordringer i hverken Østjylland eller Vestjylland.

## 2.3 Ernæring og sundhed

### Uddannelsen

Uddannelsen til professionsbachelor i ernæring og sundhed blev oprettet i 2002 og erstattede de tre ernæringsrelaterede uddannelser til ernærings- og husholdningsøkonom, økonoma og klinisk diætist. Uddannelsen tager 3,5 år og udbydes i dag i Haderslev, København, Slagelse og Aarhus. I Aarhus er det Via UC, der udbyder uddannelsen.

Uddannelsen indeholder to studieretninger: *Fødevarer og Ledelse* og *Sundhedsfremme og Diætetik*. Derudover har studieretningen *Sundhedsfremme og Diætetik* to toninger: *Sundhedsfremme og Forebyggelse* og *Klinisk Diætetik*<sup>12</sup>. Der er altså i alt tre variationer af uddannelsen.

Dimensioneringen til uddannelsen er ledighedsbaseret, grundet at uddannelsen over en årrække har haft en overledighed. Det betyder, at der siden 2015 har været loft på tilgangen til uddannelsen. Loftet beregnes ud fra uddannelsernes gennemsnitlige tilgang de seneste fem år. Den gennemsnitlige tilgang reduceres med 10, 20 eller 30 % afhængigt af, hvor høj overledigheden har været de seneste fem år<sup>13</sup>.

Loftet for dimensioneringen af studieåret 2021/2022 for VIA UC var 105<sup>14</sup>. Alle uddannelsespladser blev fyldt<sup>15</sup>. I forbindelse med kvote-2 ansøgningsrunden i marts 2022 var antallet af 1. prioritetsansøgere 53% lavere end i 2021<sup>16</sup>.

### 2.3.1 Den historiske udvikling

### Arbejdsmarkedet i dag

I dag (2020) findes der i alt 443 arbejdspladser (efterspørgslen) i den midtjyske region, som er besat med professionsbachelor i ernæring og sundhed. Det samlede udbud og dermed det samlede antal personer som har en højst fuldført

<sup>12</sup> Jf. Uddannelsesguiden: <https://www.ug.dk/uddannelser/professionsbacheloruddannelser/socialogsundhedsuddannelser/ernaering-og-sundhed>

<sup>13</sup> Jf. <https://ufm.dk/uddannelse/videregaende-uddannelse/dimensionering/ledighedsbaseret-dimensionering/modelbeskrivelse>

<sup>14</sup> Jf. <https://ufm.dk/uddannelse/videregaende-uddannelse/dimensionering/dimensionering-2014/professionshøjskolen-via-university-college-2021-22.pdf>

<sup>15</sup> Kilde: Den Koordinerede Tilmelding (KOT): <https://ufm.dk/uddannelse/statistik-og-analyser/sogning-og-optag-pa-videregaende-uddannelser/grundtal-om-sogning-og-optag/kot-hovedtal>

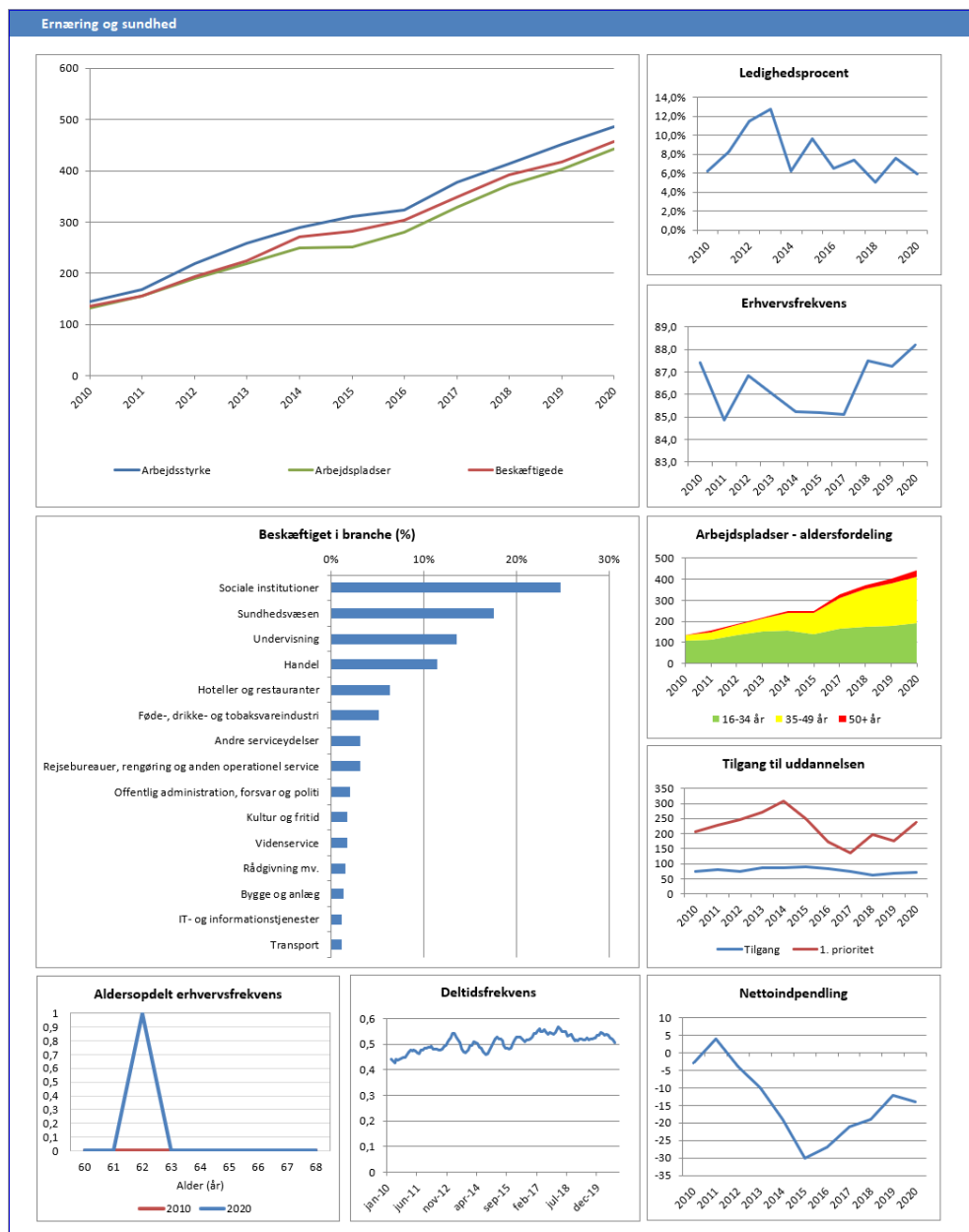
<sup>16</sup> Jf.: <https://www.via.dk/om-via/presse/kvote-2>

uddannelse i ernæring og sundhed og som bor i Midtjylland, udgør 486 personer (udbuddet).

Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen

Udviklingen i antal arbejdspladser (efterspørgslen) og i den samlede arbejdsstyrke (udbuddet) for uddannede i ernæring og sundhed har været jævnt stigende gennem de sidste 10 år, jf. Faktaark 2-3. Samtidig kan det konstateres, at udviklingen i efterspørgslen har fulgt udviklingen i udbuddet nogenlunde, om end udbuddet ligger lidt højere ift. efterspørgslen i 2020, end det gjorde i 2010.

Faktaark 2-3 Den historiske udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter **ernæring og sundhed** og i en række baggrundtal. 2010-2020



Ledighedsprocent

Ledighedsprocenten (antal ledige i forhold til antal personer i arbejdsstyrken) har svinget meget fra 2010-2020 og nåede sit højeste niveau i 2013 med 12,8%, mens det allerede i 2013 var nede på 6,3%. Både ledighedsniveauet og udsvingene er højere end på det øvrige arbejdsmarked for velfærdsuddannede,



men dette er også et udtryk for, at gruppen ikke er så stor; ledigheden har typisk svaret til mellem 10-30 personer. Siden 2016 har ledigheden ligget nogenlunde stabilt omkring 5-7%.

Aldersfordeling	<p>Aldersfordelingen blandt de beskæftigede professionsbachelorere i ernæring og sundhed bærer præg af, at uddannelsen er relativt ny. I 2010 udgjorde de 16-34-årige hele 81% af dem, der var beskæftigede på arbejdspladser i den midtjyske region. Dengang var der ikke en eneste beskæftiget i regionen på 50 år eller derover. I takt med at de første årgange af professionsbachelorere i ernæring og sundhed er blevet ældre, er der dog sket et betydeligt skifte i aldersfordelingen. I 2020 var andelen af 16-34-årige faldet til 44%, mens andelen af 35-49-årige nu er den største gruppe med 50% af de beskæftigede i regionen.</p> <p>De østjyske professionsbachelorere i ernæring og sundhed er i gennemsnitligt en anelse yngre end de vestjyske. 45% af professionsbachelorerne i ernæring og sundhed i Østjylland er således 16-34 år, mens dette gælder 34% i Vestjylland, jf. Bilag A.1.3. Antallet af beskæftigede i Vestjylland er dog så lavt, at selv små forskydninger i gruppen af beskæftigede kan gøre en stor forskel for aldersfordelingen.</p>
Tilgangen til uddannelse	<p>Tilgangen til uddannelsen blandt de personer, der boede i regionen på optagelsestidspunktet, er har været nogenlunde konstant fra 2010 til 2020. Fra 2010 til 2020 er tilgangen faldet fra 74 til 70, men udviklingen dækker over et større fald i tilgangen fra 2015, hvor den lå på 90, til 2018, hvor den var helt nede på 61.</p> <p>I samme periode er det samlede antal 1. prioritetsansøgere (både dem der boede i og uden for regionen på optagelsestidspunktet) steget. I 2010 var der 208 1. prioritetsansøgere, mens dette er steget til 237 i 2020. Niveauet var højst i 2014, hvor over 300 personer søgte ind på uddannelsen som 1. prioritet.</p>
Effekten af tilbagetrækningsreformen	<p>Det er ikke muligt at vurdere betydningen af tilbagetrækningsreformen på de beskæftigede, idet der er så relativ få 60+ årige blandt de beskæftigede.</p> <p>Den generelle erhvervsfrekvens blandt uddannede i ernæring og sundhed har svinget frem og tilbage mellem 85-87% fra 2010-2019 og er senest steget til 88% i 2020.</p>
Deltidsfrekvensen	<p>Omkring 50% af de uddannede i ernæring og sundhed, som arbejder på arbejdspladser, der ligger i Region Midtjylland, arbejder færre end 37 timer om ugen. Andelen er steget lidt siden 2010, hvor den lå på 47%, men har ligget nogenlunde konstant siden 2018 med mindre udsving. De uddannede i ernæring og sundhed, som ikke arbejdede fuldtid i december 2020, arbejdede gennemsnitligt knap 25 timer om ugen.</p>
Nettoindpendling	<p>Siden 2012 har der hvert år været et højere antal uddannede i ernæring og sundhed, som pendlede ud af regionen, end antallet, der pendlede ind i regionen. I 2020 var der 14 flere, der pendlede ud af regionen, end der pendlede ind i regionen, mens dette var 4 i 2012.</p>

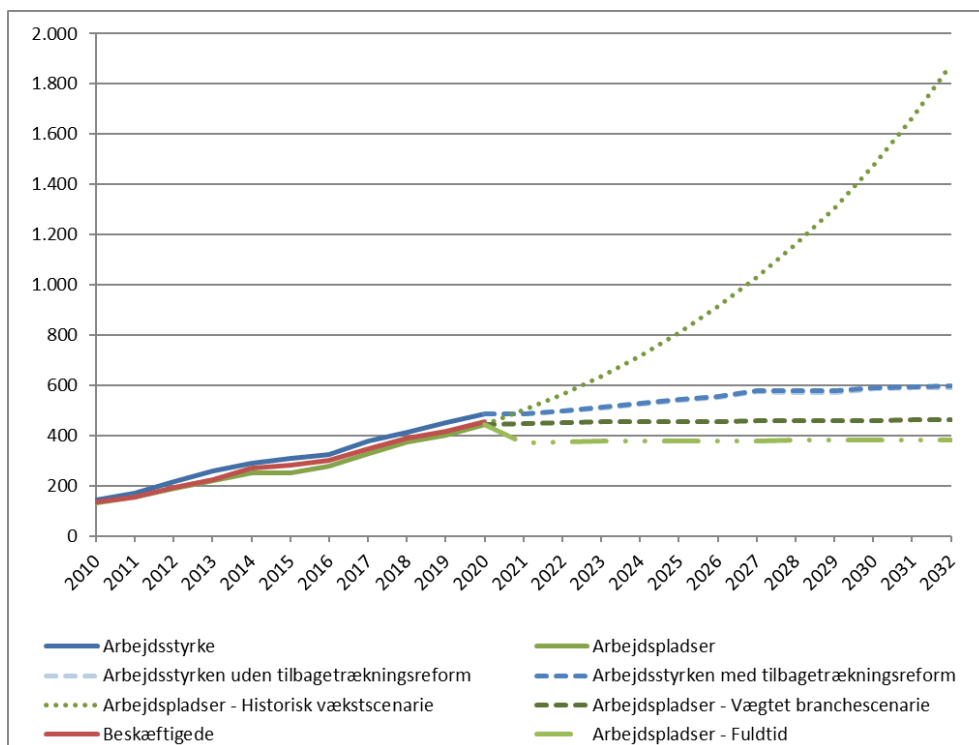
**Branchefordelingen** 43% af professionsbachelorerne i ernæring og sundhed arbejder inden for enten sociale institutioner (25%) eller sundhedsvæsen (18%). Herudover arbejder 14% inden for undervisning, 12% inden for handel og 6% inden for hotel og restaurant og 5% inden for branchen føde-, drikke- og tobaksvareindustri. Sagt med andre ord er det en faggruppe uden et entydigt branchetilhørsforhold.

### 2.3.2 Fremskrivningen

**Rekrutteringssituationen i dag** Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings arbejdsmarkedsbalance<sup>17</sup>, der bl.a. er baseret på tal indhentet hos arbejdsgivere, der har annonceret efter arbejdskraft i efteråret 2021, viser, at virksomhederne ikke har problemer med at rekruttere "Ernærings- og sundhedskonsulenter" i hverken Vest- eller Østjylland øjeblikket, trods et relativt lavt antal ledige.

**Den forventede udvikling** Fremskrivningerne indikerer, at der er risiko for, at der i de kommende år vil være et voksende overskud af professionsbachelorere i ernæring og sundhed, medmindre efterspørgslen udvikler sig med samme stigningstakt som i perioden 2010-2020 (Det historiske scenarie).

Figur 2-7 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter uddannede i **ernæring og sundhed** frem til 2032 i **Midtjylland i alt**



<sup>17</sup> Den seneste arbejdsmarkedsbalance er blevet offentliggjort den 11. januar 2022 og udarbejdes ifølge Arbejdsmarkedsstyrelsen ved at kombinere fulde registerdata over ledige tilmeldte i Jobindsats, beskæftigede og jobomsætning, med en virksomhedssurvey blandt arbejdsgivere, der har annonceret efter arbejdskraft. Surveyen blev gennemført i efteråret 2021. Jf. <https://arbejdsmarkedsbalancen.dk/metode/>

Tabel 2-3 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgsels-scenarier	Udbudscenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/ mangel i 2032
Vægtet branchescenarie	Uden reform												127
	Med reform												136
Historisk scenarie	Uden reform												-1287
	Med reform												-1278
Fuldtidsscenario	Uden reform												206
	Med reform												215

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

- Mangel:** Efterspørgslen er højere end udbuddet
- Rekrutteringsproblemer:** Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
- Overskud:** Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Det historiske scenarie må imidlertid vurderes som værende urealistisk, da det resulterer i en eksponentiel lignende udvikling i efterspørgslen, grundet at der er tale om en ny og relativ lille uddannelse, hvor selv relativ små ændringer i absolute tal, giver anledning til store procentvise ændringer.

I 2032 vil der være et overskud på mellem 127 og 215 professionsbachelorere i ernæring og sundhed alt efter tilbagetrækningsmønstrene blandt de beskæftigede og omfanget af deltid.

Øst- og Vestjylland

Hovedparten af arbejdspladser for professionsbachelorere i ernæring og sundhed ligger i Østjylland, mens kun 14% ligger i Vestjylland. Konkret betyder det meget lille antal professionsbachelorere i ernæring og sundhed i Vestjylland, at fremskrivningerne for denne del af regionen ikke har været mulige. Fremskrivningerne for Østjylland viser det samme mønster for rekrutteringssituationen som for hele regionen, jf. Bilag A.1.3.

## 2.4 Fysioterapeuter

Uddannelsen

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

I 2021 blev der optaget 226 på uddannelsen i Midtjylland, heraf 80 i Holstebro og 140 i Aarhus<sup>18</sup>. Der var efterfølgende ledige pladser i Holstebro. Omfanget af kvote-2 ansøgninger i marts 2022 er faldet med 18% sammenlignet med i 2021.

<sup>18</sup> Kilde: Den Koordinerede Tilmelding (KOT): <https://ufm.dk/uddannelse/statistik-og-analyser/sogning-og-optag-pa-videregaende-uddannelser/grundtal-om-sogning-og-optag/kot-hovedtal>

### 2.4.1 Den historiske udvikling

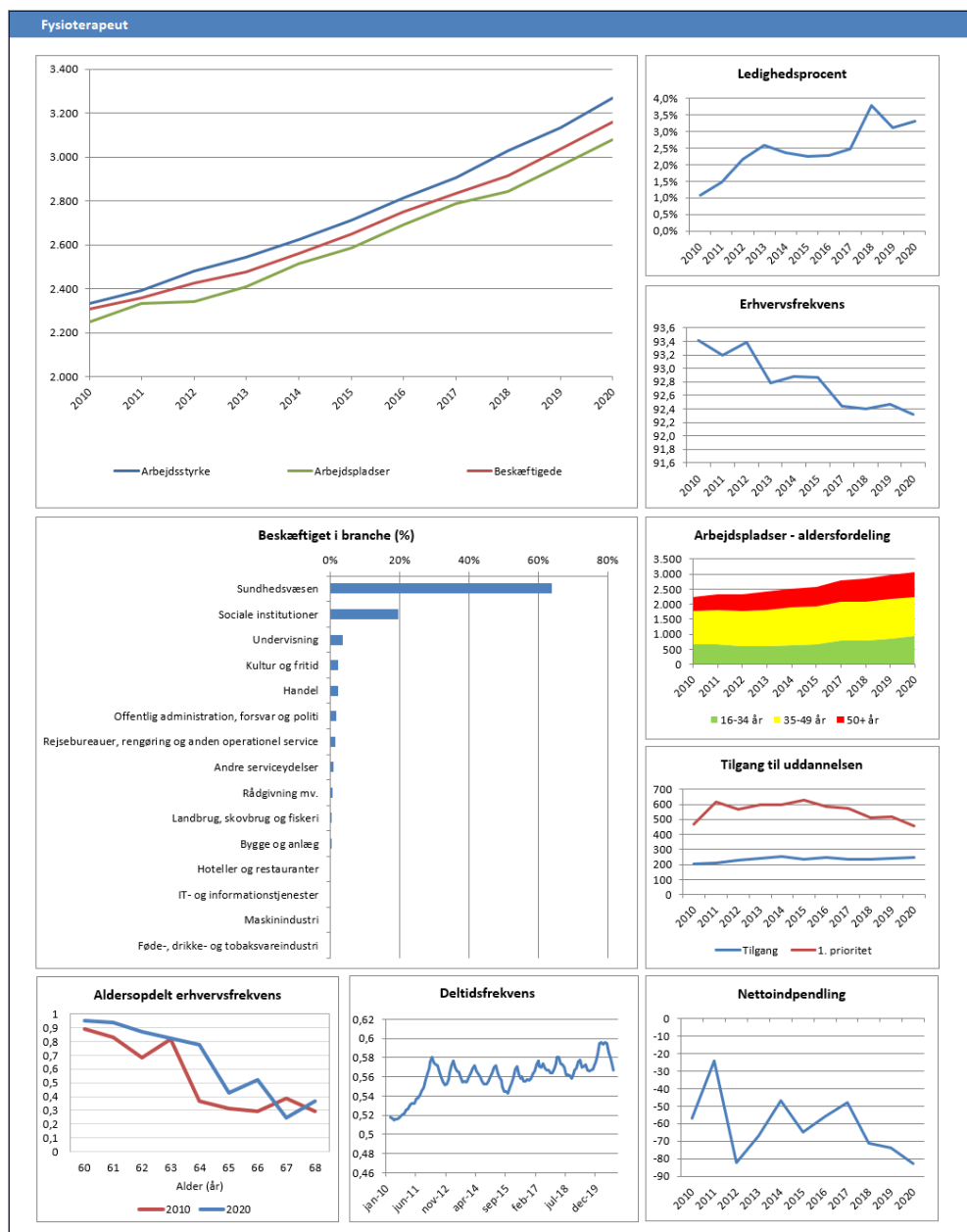
Arbejdsmarkedet i dag

I dag (2020) findes der i alt 3.077 arbejdspladser i den midtjyske region, som er besat med fysioterapeuter, svarende til den samlede realiserede efterspørgsel efter fysioterapeuter. Det samlede udbud af fysioterapeuter, og dermed det samlede antal som har en højst fuldført uddannelse som fysioterapeut og som bor i Midtjylland, udgør 3.268 personer.

Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen

Udviklingen i antal arbejdspladser (efterspørgslen) og i den samlede arbejdsstyrke (udbuddet) for fysioterapeuter har været jævnt stigende gennem de sidste 10 år, jf. Faktaark 2-4. Samtidig kan det konstateres, at udviklingen i efterspørgslen har fulgt udviklingen i udbuddet nogenlunde, om end udbuddet ligger lidt højere ift. efterspørgslen i 2020, end det gjorde i 2010.

Faktaark 2-4 Den historiske udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter **fysioterapeuter** og i en række baggrundtal. 2010-2020



**Ledighedsprocent** Ledighedsprocenten (antal ledige i forhold til antal personer i arbejdsstyrken) er steget lidt fra 2010 til 2020. I 2010 var ledigheden ca. 1,1%, mens den senest i 2020 var på 3,3%. Ledigheden blandt fysioterapeuter svarede i 2020 til 108 personer.

Tal fra DSA (Din Sundhedsfaglige A-kasse) viser, at der i marts 2022 var 120 (tilmeldte) ledige fysioterapeuter i den midtjyske region blandt de fysioterapeuter, der er medlem af DSA, svarende til en ledighedsprocent 3,7%<sup>19</sup> blandt denne gruppe<sup>20</sup>.

**Aldersfordeling** Aldersfordelingen blandt de beskæftigede har været relativt stabil i hele perioden, dog med en mindre forskydning fra de 35-49-årige til de 50+ årige. I 2010 var 48% af gruppen mellem 35-49 år, mens 21% af gruppen var 50+ år. I 2020 udgjorde andelen af 35-49-årige 43%, mens de 50+ årige udgjorde 27%. Andelen af unge under 35 år har ligget jævnt omkring 30% i 2010 og 2020. Der var i 2020 ingen betydelige forskellige på alderssammensætningen af fysioterapeuterne på tværs af Øst- og Vestjylland, jf. Bilag A.1.4.

**Tilgangen til uddannelse** Tilgangen til uddannelsen blandt de personer, der boede i regionen på optagelsestidspunktet, er steget med 40 fra 2010 til 2020, heraf med 12 fra 2018 til 2020 og 8 fra 2019-2020. Tilgangen var i 2020 på 246 personer.

I samme periode er det samlede antal 1. prioritetsansøgere (både dem der boede i og uden for regionen på optagelsestidspunktet) faldet lidt. I 2010 var der 471 1. prioritetsansøgere, mens dette er faldet til 457 i 2020. Niveauet var højest i 2015, hvor 630 personer søgte ind på fysioterapeutuddannelsen som 1. prioritet.

**Effekten af tilbagetrækningsreformen** Erhvervsfrekvensen for 60+ årige fysioterapeuter indikerer, at tilbagetrækningsreformen har formået at fastholde dem i længere tid på arbejdsmarkedet. Den største betydning ses for de 64-årige; i 2010 var det således kun 36% af de 64-årige fysioterapeuter, som stadig var på arbejdsmarkedet, mens denne andel er steget til 78% i 2020. Der ses indikationer på en positiv betydning af reformen for alle aldersgrupperne mellem 60-68 år i regionen, undtagen de 67-årige.

Såfremt fysioterapeuterne i 2020 havde samme tilbagetrækningsmønster som fysioterapeuterne i 2010, så ville der være 61 færre fysioterapeuter mellem 60-68 år på arbejdsmarkedet. Generelt er erhvervsfrekvensen for fysioterapeuter i alle aldre faldet fra 93,4% i 2010 til 92,3% i 2020.

**Deltidsfrekvensen** Omkring 57% af de fysioterapeuter, som arbejder på arbejdspladser, der ligger i Region Midtjylland, arbejder færre end 37 timer ugentligt. Andelen er steget

<sup>19</sup> Jf. <https://dsa.dk/media/ohdd4ysu/n%C3%B8gletal-fysioterapeuter-marts-2022.pdf> . Tallet dækker antal ledige medlemmer af DSA, som er tilmeldt jobcentret den 1. marts 2022

<sup>20</sup> Vær opmærksom på, at tallet ikke kan sammenlignes en-til-en med det tal, der indgår i faktaarket, idet faktaarket angiver samtlige ledige med en højst fuldført uddannelse i procent af arbejdsstyrken. DSAs opgørelse af ledighedsprocenten omfatter andelen af ledigmeldte medlemmer i forhold til alle medlemmer (opgjort den 1. i måneden).

siden 2010, hvor den lå på ca. 51%. Der er generelt store udsving i deltidsfrekvensen, og i midten af 2020 lå den omkring 60%. De fysioterapeuter, som ikke arbejdede fuldtid i december 2020, arbejdede i gennemsnit knap 28 timer om ugen.

Nettoindpendling	I alle årene fra 2010 til 2020 har antallet af fysioterapeuter, der pendlede ud af regionen, været større end antallet, der pendlede ind i regionen. I 2020 var der 83 flere fysioterapeuter, der pendlede ud af regionen, end der pendlede ind i regionen, mens dette var 57 i 2010.
Branchefordeling	Hovedparten af fysioterapeuterne (84%) er ansat inden for enten sundhedsvæsen (64%) eller sociale institutioner (20%).

## 2.4.2 Fremskrivningen

Rekrutteringssituationen i dag	Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings arbejdsmarkedsbalance <sup>21</sup> , der bl.a. er baseret på tal indhentet hos et stort antal af de arbejdsgivere, der har annonceret efter arbejdskraft i efteråret 2021, peger på, at virksomhederne i øjeblikket ikke har problemer med at rekruttere fysioterapeuter i hverken Østjylland eller i Vestjylland trods en relativ lav ledighed.
Den forventede udvikling	Resultaterne af fremskrivningerne viser, at der er risiko for, at der vil være et stigende overskud af fysioterapeuter i de kommende ti år, medmindre at efterspørgslen efter fysioterapeuter udvikler sig med samme stigningsrate som i perioden 2010-2020, jf. Figur 2-8 og Tabel 2-4.

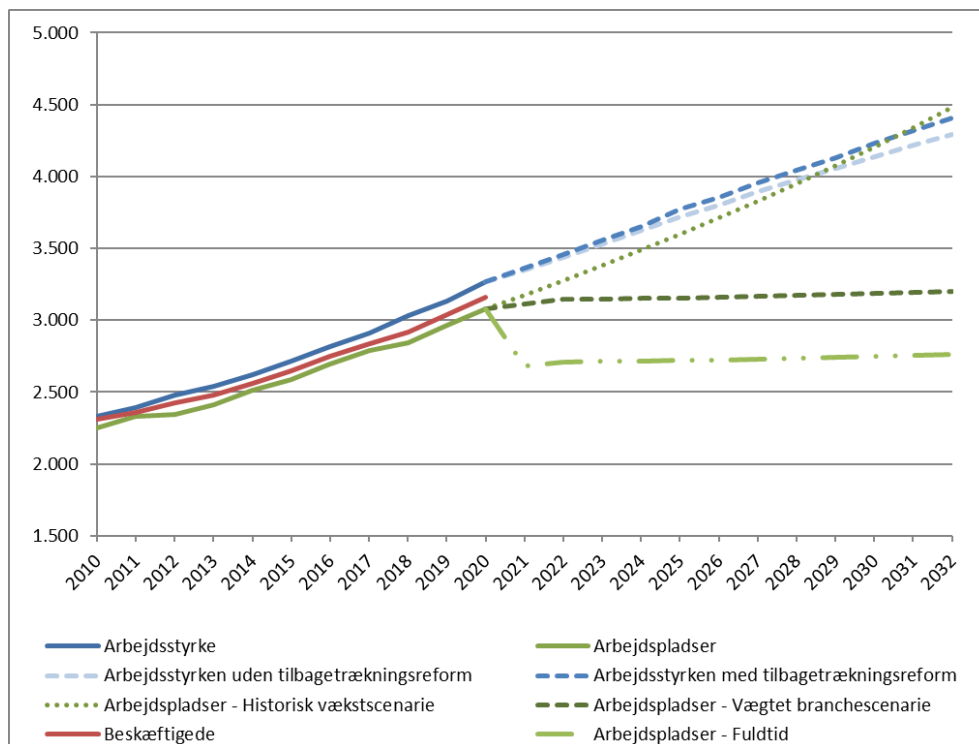
Hvis efterspørgslen efter fysioterapeuter udvikler sig som forudsagt i det historiske vækstscenarie, så vil der være risiko for rekrutteringsproblemer frem til 2028. Herefter er der høj risiko for en decideret arbejdskraftmangel frem til 2032. Den potentielle mangel på arbejdskraft i 2032 ved dette scenarie ligger dog kun på omkring 100-200 fysioterapeuter, alt efter tilbagetrækningsmønstrene blandt fysioterapeuterne. Om dette scenarie bliver en realitet, afhænger bl.a. af, om efterspørgslen efter fysioterapeuter også i de kommende år vil følge udbuddet ligesom det har været tilfældet i perioden 2010-2020, og om efterspørgslen vil stige så meget, at den i slutningen af perioden vil være højere end udbuddet. I den situation vil der komme til at mangle mellem 70 og 185 fysioterapeuter i 2032.

Hvis efterspørgslen omvendt kommer til at udvikle sig, som forudsagt i de to øvrige scenarier, vil der blive et overskud på mellem ca. 1.000 og 1.650 i 2032.

---

<sup>21</sup> Den seneste arbejdsmarkedsbalance er blevet offentliggjort den 11. januar 2022 og udarbejdes ifølge Arbejdsmarkedsstyrelsen ved at kombinere fulde registerdata over ledige tilmeldte i Jobindsats, beskæftigede og jobomsætning, med en virksomhedssurvey blandt arbejdsgivere, der har annonceret efter arbejdskraft. Surveyen blev gennemført i efteråret 2021. Jf. <https://arbejdsmarkedsbalancen.dk/metode/>

Figur 2-8 *Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter fysioterapeuter frem til 2032 i **Midtjylland i alt***



Tabel 2-4 *Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier*

Efterspørgselsscenarier	Udbudscenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/mangel i 2032
Vægtet branchescenarie	Uden reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	1090
	Med reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	1204
Historisk scenarie	Uden reform	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Red	Red	Red	-185
	Med reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	-71
Fuldtidsscenarie	Uden reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	1532
	Med reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	1646

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

- Mangel:** Efterspørgslen er højere end udbuddet
- Rekrutteringsproblemer:** Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
- Overskud:** Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Øst- og Vestjylland

Hovedparten af fysioterapeuternes arbejdspladser ligger i Østjylland (77%). Konkret betyder det, at fremskrivningerne for Vestjylland omfatter en mindre del af arbejdsmarkedet for fysioterapeuter og dermed er forbundet med større usikkerhed.

Fremskrivningerne viser, at risikoen for rekrutteringsproblemer er højere i Østjylland end i Vestjylland for fysioterapeuter, jf. Bilag A.1.4. I Vestjylland forventes et overskud af fysioterapeuter i samtlige år fra 2022-2032, uanset efter hvilket scenarie efterspørgslen udvikler sig.

Størstedelen af de potentielle rekrutteringsudfordringer blandt fysioterapeuter i Region Midtjylland ligger altså i Østjylland. Hvis efterspørgslen udvikler sig efter det historiske vækstscenarie, forventes der rekrutteringsudfordringer allerede i

2022 frem til omkring 2024-2025, hvorefter der er høj risiko for mangel på arbejdskraft. Der ventes dog et overskud af fysioterapeuter i Østjylland, hvis efterspørgslen udvikler sig efter fuldtidsscenariet eller det vægtede branchescenarie.

## 2.5 Hospitalsserviceassistenter

### Uddannelsen

Uddannelsen til hospitalsserviceassistent er en specialisering, som det er muligt at vælge, når man uddanner sig til serviceassistent. Uddannelsen tager i alt to år og 6 måneder<sup>22 23</sup> og udbydes i dag af Skive College og AARHUS TECH Erhverv.

Serviceassistentuddannelsen blev i sin tid etableret med baggrund i tre faggrupper inden for køkken-, rengørings- og portørstillinger<sup>24</sup>.

### 2.5.1 Den historiske udvikling

#### Arbejdsmarkedet i dag

I dag (2020) findes der i alt 593 arbejdspladser (efterspørgslen) i den midtjyske region, som er besat med hospitalsserviceassistenter, og 605 personer i arbejdsstyrken (udbuddet), som har en højst fuldført uddannelse som hospitalsserviceassistent og som bor i Midtjylland.

#### Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen

Udviklingen i antal arbejdspladser og i den samlede arbejdsstyrke for hospitalsserviceassistenter har været jævnt stigende gennem de sidste 10 år, jf. Faktark 2-5. Udviklingen i efterspørgslen har i hele perioden fulgt udviklingen i udbuddet tæt i alle årene. Samtidigt har omfanget af beskæftigede hospitalsserviceassistenter med bopæl i den midtjyske region stort set været sammenfaldende med antallet af arbejdspladser besat med hospitalsserviceassistenter.

#### Ledighedsprocent

Ledighedsprocenten (antal ledige i forhold til antal personer i arbejdsstyrken) for hospitalsserviceassistenter har ligget på et lavt niveau omkring 2-4% i hele perioden fra 2010-2020. Fra 2019-2020 faldt ledigheden fra 2,4% til 1,98%. Dermed er den seneste ledighed fra 2020 den laveste målte ledighed for hospitalsserviceassistenter fra 2010-2020. Ledigheden blandt hospitalsserviceassistenter i 2020 har typisk dækket over 10-20 personer, og i 2020 var der konkret 12 ledige hospitalsserviceassistenter, hvilket er det laveste antal siden 2012.

#### Aldersfordeling

Størstedelen af hospitalsserviceassistenterne i den midtjyske region er 50 år eller ældre, og tendensen er blevet mere markant over de sidste 10 år. I 2010 var 42% af gruppen 50 år eller ældre, mens dette gælder 61% af gruppen i 2020.

<sup>22</sup> Jf. <https://www.ug.dk/uddannelser/erhvervsuddannelser/teknologibyggerioqtransport/serviceassistent>

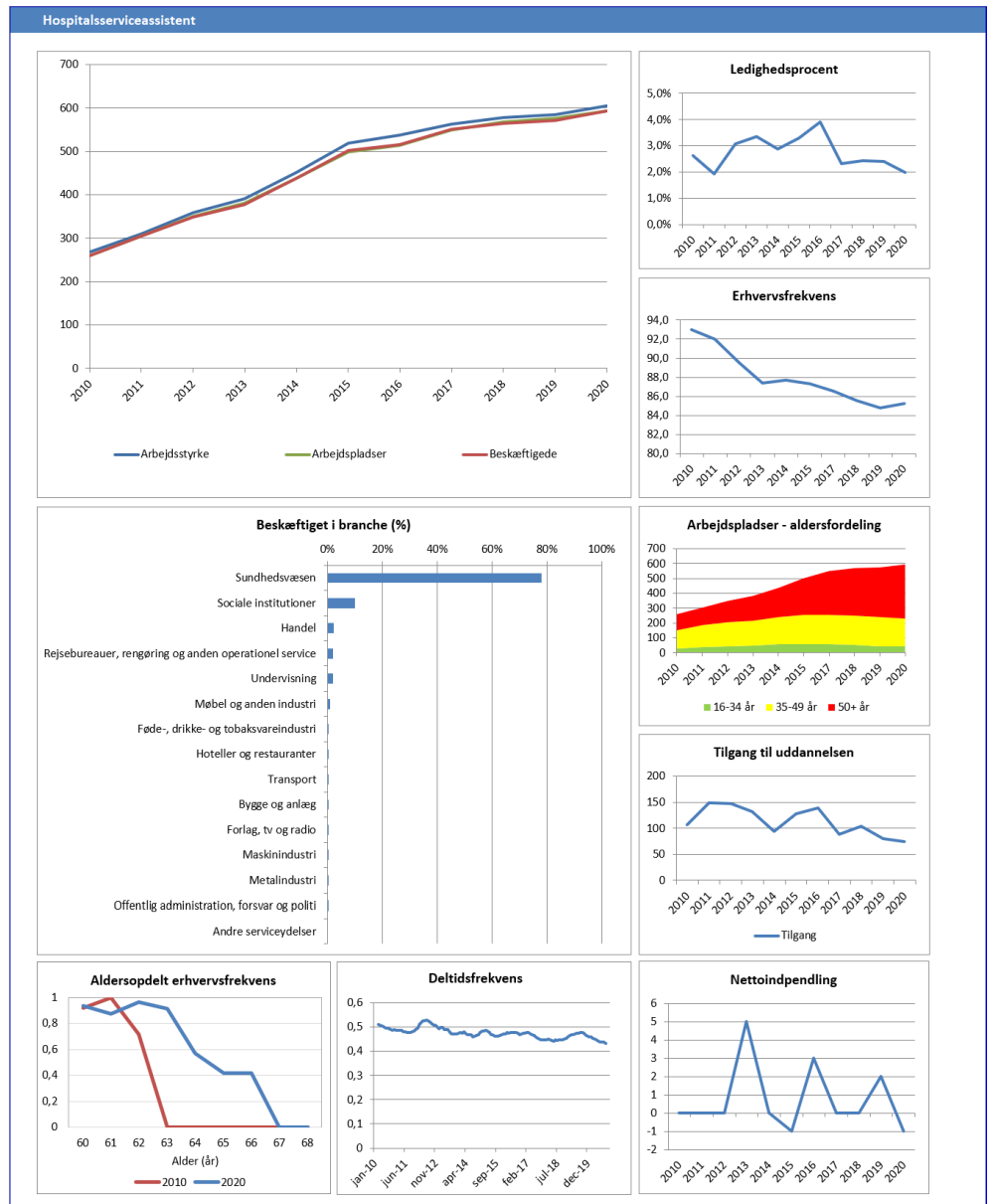
<sup>23</sup> Det er muligt at tage uddannelsen til serviceassistent på 1 år, inkl. et suppleringskursus, der træder i stedet for grundforløbet, hvis de har haft mindst 2 års relevant erhvervs erfaring inden for det valgte speciale. Jf. <https://www.foa.dk/afdelinger/foa-region-hovedstaden/kost-og-service/uddannelse/serviceassistentuddannelse>

<sup>24</sup> FOA: Serviceassistenten i Fokus, jf. <https://applikationer.foa.dk/Publikationer/pjecer/koekken-rengoering/Serviceassistenten-i-fokus.pdf>



Samtidig er de 16-34-årige gået fra at udgøre 12% til at udgøre 7%, og de 35-49-årige er gået fra 47% til 32%. Gennemsnitsalderen blandt de beskæftigede hospitalsserviceassistenter er således steget.

Faktaark 2-5 Den historiske udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter **hospitalsserviceassistenter** og i en række baggrundtal. 2010-2020



Tendensen med en stigende gennemsnitsalder blandt de beskæftigede hospitalsserviceassistenterne ses i både til stede Øst- og Vestjylland. Der er dog forskel på de enkelte niveauer. I Østjylland er 56% af gruppen 50 år eller ældre, mens det i Vestjylland gælder hele 74% af gruppen, jf. Bilag A.1.5. Samtidig udgør den yngste gruppe (16-34-årige) 9% i Østjylland, mod kun 3% i Vestjylland.

Tilgangen til uddannelse

Tilgangen til uddannelsen som hospitalsserviceassistent har været faldende i de seneste år. I 2016 blev der optaget 139 med bopæl i den midtjyske region.

Dette tal er imidlertid faldet til et gennemsnitligt optag på 89 i 2017-2020<sup>25</sup>. Senest er tilgangen faldet til 74 i 2020, hvilket er den laveste tilgang i hele perioden fra 2010-2020.

Effekten af tilbage-  
trækningsreformen

Udviklingen i erhvervsfrekvenserne for de 60+ årige hospitalsserviceassistenter indikerer, at tilbagetrækningsreformen har formået at fastholde dem i længere tid på arbejdsmarkedet. Den største effekt ses for de 63-årige; i 2010 var der således ingen af de 63-årige hospitalsserviceassistenter, som fortsat var på arbejdsmarkedet, mens denne andel er steget til 91% i 2020. Der ses ligeledes indikationer på en positiv betydning af reformen for alle aldersgrupperne mellem 62-66 år i regionen.

Såfremt hospitalsserviceassistenterne i 2020 havde samme tilbagetrækningsmønster som hospitalsserviceassistenterne i 2010, så ville der være 7 færre hospitalsserviceassistenter mellem 60-68 år på arbejdsmarkedet. Generelt er erhvervsfrekvensen for hospitalsserviceassistenter i alle aldre faldet fra 93% i 2010 til 85,2% i 2020.

Deltidsfrekvensen

Omkring 43% af hospitalsserviceassistenterne, som arbejder på arbejdspladser, der ligger i Region Midtjylland, arbejder færre end 37 timer om ugen. Andelen er faldet lidt siden 2010, hvor den lå på 50%, men har ligget nogenlunde konstant siden 2018 med mindre udsving. De hospitalsserviceassistenter, som ikke arbejdede fuldtid i december 2020, arbejdede gennemsnitligt knap 31 timer om ugen.

Nettoindpendling

Der er generelt balance mellem ind- og udpending blandt hospitalsserviceassistenter. Således har nettoindpendlingen været 0 i flere af årene fra 2010-2020. De seneste tal fra 2020 viser, at antallet af hospitalsserviceassistenter, som pendlere ud af regionen, var 1 højere end antallet, der pendlede ind i regionen.

Branchefordeling

Hovedparten af hospitalsserviceassistenterne er ansat inden for sundhedsvæsen. Det gælder 78% af de beskæftigede på arbejdspladser beliggende i den midtjyske region. Herudover er 10% ansat inden for sociale institutioner. Hovedparten af de resterende er ansat inden for handel, rejsebureauer, rengøring og anden operationel service samt undervisning.

## 2.5.2 Fremskrivningen

Rekrutteringssituati-  
onen i dag

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings (STAR) arbejdsmarkedsbalance<sup>26</sup>, der bl.a. er baseret på tal indhentet hos arbejdsgivere, der har annonceret efter arbejdskraft i efteråret 2021, viser, at der i øjeblikket ikke er problemer med at rekruttere hospitalsserviceassistenter i øjeblikket i hverken i Østjylland eller i

<sup>25</sup> Det har ikke været muligt at fremskaffe tilgangstal for 2019 hos Aarhus BC, hvorfor denne er udfyldt med et gennemsnit af tilgangen i 2018, 2020 og 2021.

<sup>26</sup> Den seneste arbejdsmarkedsbalance er blevet offentliggjort den 11. januar 2022 og udarbejdes ifølge Arbejdsmarkedsstyrelsen ved at kombinere fulde registerdata over ledige tilmeldte i Jobindsats, beskæftigede og jobomsætning, med en virksomhedssurvey blandt virksomheder, der har annonceret efter arbejdskraft. Surveyen blev gennemført i efteråret 2021. Jf. <https://arbejdsmarkedsbalancen.dk/metode/>

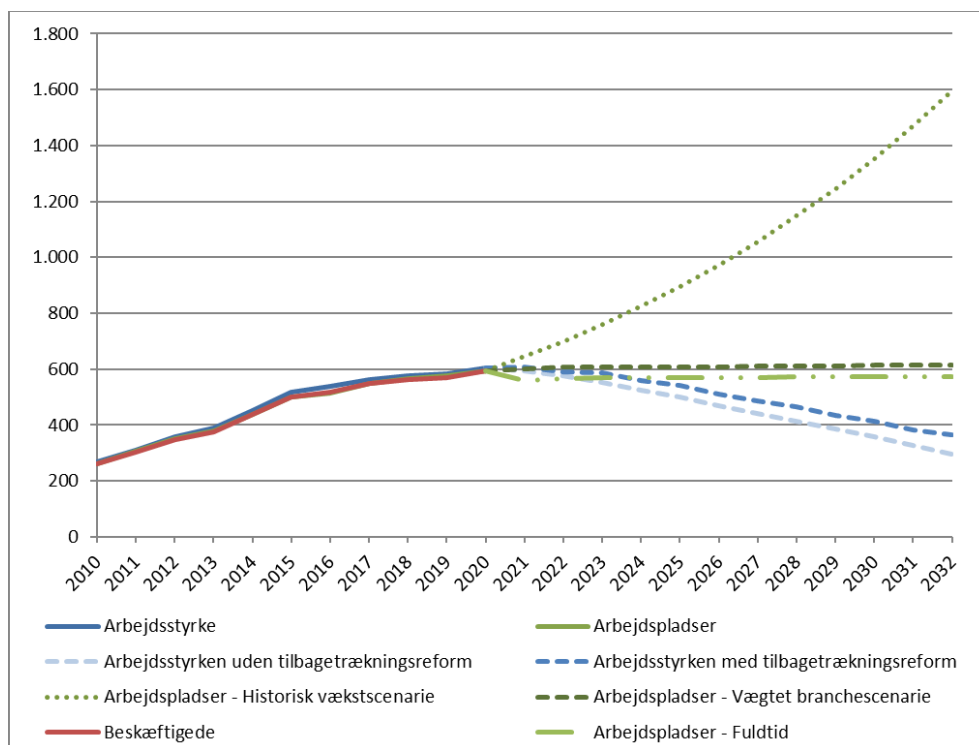
Vestjylland. Stillingen er ifølge STAR kendetegnet ved lav ledighed og høj jobomsætning, og gode jobmuligheder<sup>27</sup>.

Den forventede udvikling

Resultaterne af fremskrivningerne viser, at der er stor risiko for, at der opstår betydelig mangel på hospitalsserviceassistenter i de kommende ti år, jf. Figur 2-9 og Tabel 2-5. Hvis alle hospitalsserviceassistenterne begynder at arbejde fuld tid, vil manglen blive mindre i de første 1-2 år, men selv i dette scenarie vil der efterfølgende blive en betydelig mangel frem til 2032.

Ved det vægtede branchescenarie og fuldtidsscenariet ventes et underskud af hospitalsserviceassistenter i regionen på omkring 200-300 i 2032, mens manglen i stedet ventes at ligge omkring 1.200-1.300 i 2032 ved det historiske vækstscenarie, der imidlertid må vurderes, som urealistisk, idet faggruppens størrelse giver en eksponentiel lignende udvikling.

Figur 2-9 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **hospitalsserviceassistenter** frem til 2032 i **Midtjylland i alt**

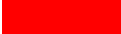




Tabel 2-5 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarioer	Udbudscenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/mangel i 2032
Vægtet branchescenarie	Uden reform												-319
	Med reform												-249
Historisk scenarie	Uden reform												-1299
	Med reform												-1229
Fuldtidsscenarioer	Uden reform												-278
	Med reform												-208

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

<sup>27</sup> Jf. <https://arbejdsmarkedsbalancen.dk>

	<b>Mangel:</b> Efterspørgslen er højere end udbuddet
	<b>Rekrutteringsproblemer:</b> Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
	<b>Overskud:</b> Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Øst- og Vestjylland Hovedparten af hospitalsserviceassistenternes arbejdspladser ligger i Østjylland (71%). Konkret betyder det, at fremskrivningerne for Vestjylland omfatter en mindre del af arbejdsmarkedet for hospitalsserviceassistenter og altså er forbundet med større usikkerhed.

Det har ikke været muligt at fremskrive udbuddet af hospitalsserviceassistenter fordelt på Øst- og Vestjylland, da der ikke findes tilgangstal for disse særskilte områder.

## 2.6 Jordemødre

Uddannelsen Uddannelsen til jordemoder er en professionsbacheloruddannelse, som tager 3½ år. Uddannelsen udbydes i dag kun i København, Esbjerg og Aalborg og dermed ikke i Midtjylland. Det betyder, at arbejdsgiverne i den midtjyske region er afhængige af omfanget af færdiguddannede jordemødre i henholdsvis Region Nordjylland, Region Syddanmark og Region Hovedstaden.

I 2021 blev der optaget i alt 80 på uddannelsen i Aalborg, 111 i København (55 som sommerstart, og 56 som vinterstart) og 64 i Esbjerg<sup>28</sup>.

### 2.6.1 Den historiske udvikling

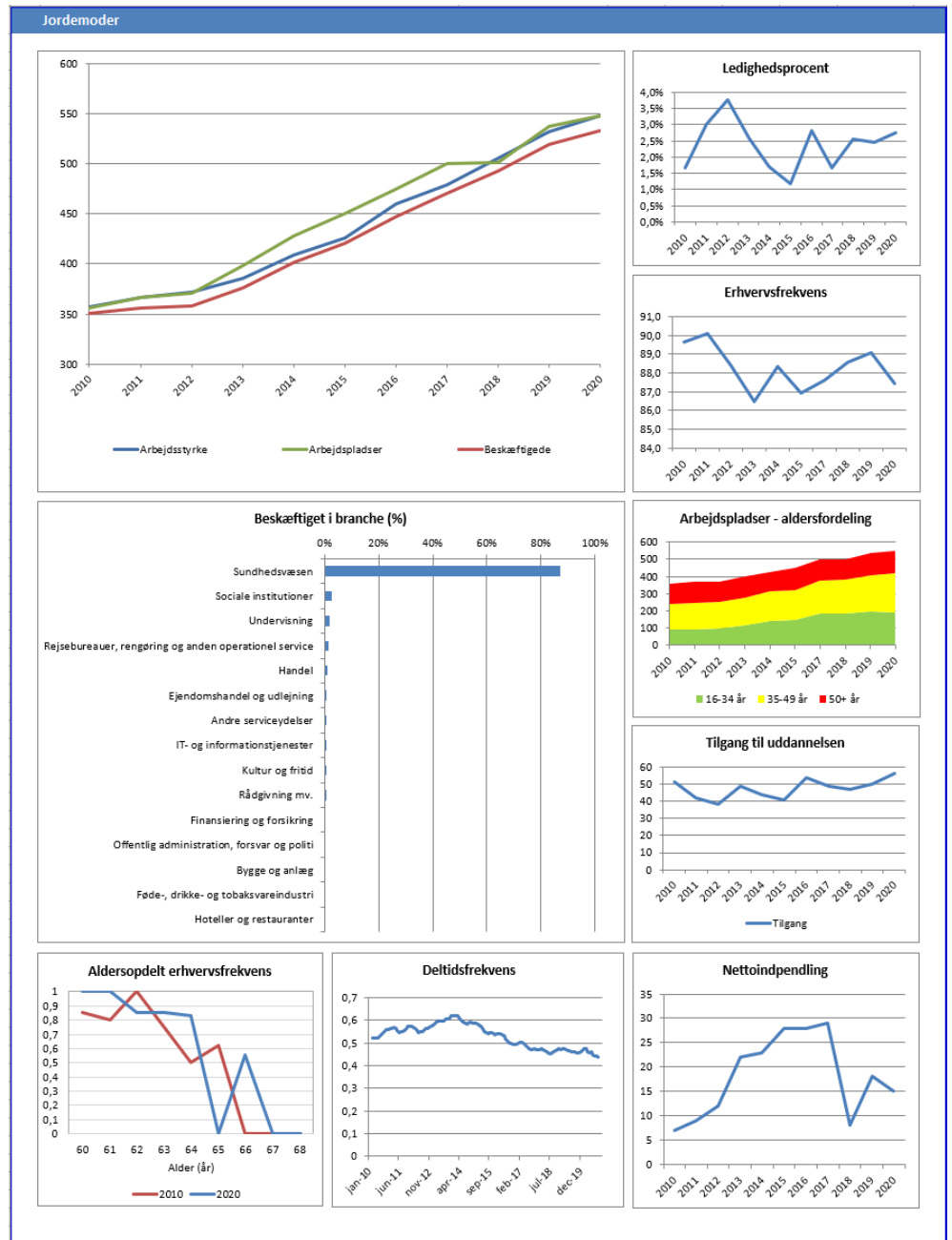
Arbejdsmarkedet i dag I dag (2020) findes der i alt 548 arbejdspladser i den midtjyske region, som er besat med jordemødre, svarende til den samlede realiserede efterspørgsel efter jordemødre. Det samlede udbud af jordemødre, og dermed det samlede antal som har en højst fuldført uddannelse som jordemoder og som bor i Midtjylland, udgør også 548 personer.

Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen Såvel antallet af arbejdspladser (efterspørgslen) som den samlede arbejdsstyrke (udbuddet) af jordemødre har været stigende gennem de sidste 10 år, jf. Faktaark 2-6. Konkret er begge steget med 190, svarende til en stigning på 54%. Det skal bemærkes, at antallet af arbejdspladser og dermed efterspørgslen i perioden 2012-2028 har været højere end antallet af personer i arbejdsstyrken. De midtjyske arbejdspladser har sagt med andre ord efterspurgt flere jordemødre end det var muligt at imødekomme med den bosiddende arbejdsstyrke.

---

<sup>28</sup> Kilde: Den Koordinerede Tilmelding (KOT), jf. <https://ufm.dk/uddannelse/statistik-og-analyser/sogning-og-optag-pa-videregaende-uddannelser/grundtal-om-sogning-og-optag/kot-hovedtal>

Faktaark 2-6 Den historiske udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter **jordemødre** og i en række baggrundtal. 2010-2020



**Ledighedsprocent**

Ledighedsprocenten (antal ledige i forhold til antal personer i arbejdsstyrken) er steget lidt fra 2010 til 2020. I 2010 var ledigheden ca. 1,7%, mens den senest i 2020 var på 2,7%. Ledigheden blandt jordemødre har i hele perioden 2010-2020 udgjort omkring 5-15 personer, så målt i absolutte tal er der tale om meget få ledige.

Tal fra DSA (Din Sundhedsfaglige A-kasse) viser, at der i marts 2022 var 17 (tilmeldte) ledige jordemødre i den midtjyske region blandt de jordemødre, der er

medlem af DSA, svarende til en ledighedsprocent 2,6%<sup>29</sup> blandt denne gruppe<sup>30</sup>. I marts 2020 og 2021 var ledighedsprocenten henholdsvis 4,3 og 3,7, og har dermed været nedadgående.

Aldersfordeling	<p>De beskæftigede jordemødre i den midtjyske region er gennemsnitligt blevet yngre fra 2010-2020. I 2010 var 25% af jordemødrene 16-34 år, mens 32% var 50 år eller derover. I 2020 havde de to aldersgrupper byttet plads – nu udgjorde de 16-34-årige 35% af jordemødrene, mens de 50+ årige udgjorde 23%. Andelen af 35-49-årige har ligget nogenlunde konstant omkring 40% i hele perioden.</p> <p>Den største forskel på aldersfordelingen blandt jordemødre i Øst- og Vestjylland i 2020 er, at de vestjyske jordemødre i gennemsnit er yngre end de østjyske, jf. Bilag A.1.5. I Vestjylland er 40% af jordemødrene under 35 år, mens 19% er 50 år eller derover. I Østjylland er 33% af jordemødrene under 35 år, mens 25% er 50 år eller derover.</p>
Tilgangen til uddannelse	<p>Tilgangen til uddannelsen blandt de personer, der boede i regionen på optagelsestidspunktet, er steget med 5 fra 2010 til 2020, heraf 9 fra 2018 til 2020 og 6 fra 2019-2020. Tilgangen var i 2020 på 56 personer.</p>
Effekten af tilbagetrækningsreformen	<p>Erhvervsfrekvenserne for de 60+ årige jordemødre indikerer, at tilbagetrækningsreformen har haft en effekt på jordemødrenes tilbagetrækningsmønstre. Det er svært at se et definitivt mønster, da gruppen af jordemødre ikke er så stor. Det ses dog alligevel, at der f.eks. for de 64-årige og de 66-årige er højere erhvervsfrekvenser i 2020 end i 2010.</p> <p>Såfremt jordemødrene i 2020 havde samme tilbagetrækningsmønster som jordemødrene i 2010, så ville der være omkring 1 jordemoder mindre mellem 60-68 år på arbejdsmarkedet. Generelt er erhvervsfrekvensen for jordemødre i alle aldre faldet fra 89,6% i 2010 til 87,4% i 2020.</p>
Deltidsfrekvensen	<p>Omkring 44% af de jordemødre, som arbejder på arbejdspladser, der ligger i Region Midtjylland, arbejder færre end 37 timer ugentligt. Andelen er faldet siden 2010, hvor den lå på ca. 52%. Omkring starten af 2014 toppede deltidsfrekvensen omkring 62%, men er siden faldet frem til 2020. De jordemødre, som ikke arbejdede fuldtid i december 2020, arbejdede i gennemsnit godt 26 timer om ugen.</p>
Nettoindpendling	<p>I alle årene fra 2010 til 2020 har antallet af jordemødre, der pendlede ind i regionen, været større end antallet, der pendlede ud af regionen. I 2020 var der 15</p>

<sup>29</sup> Jf. <https://dsa.dk/media/m3qlquxi/n%C3%B8gletal-jordemoder-marts-2022.pdf>. Tallet dækker antal ledige medlemmer, som er tilmeldt jobcentret den 1. marts 2022

<sup>30</sup> Vær opmærksom på, at tallet ikke kan sammenlignes en-til-en med det tal, der indgår i faktaarket, idet faktaarket angiver samtlige ledige med en højst fuldført uddannelse i procent af arbejdsstyrken, og dermed i procent af det samlede udbud af den pågældende uddannelse. DSAs opgørelse af ledighedsprocenten omfatter andelen af ledigmeldte medlemmer i forhold til alle medlemmer (opgjort den 1. i måneden)

flere jordemødre, der pendlede ind i regionen, end der pendlede ud af regionen, mens dette var 7 i 2010.

Branchefordeling

Størstedelen af jordemødrene arbejder inden for sundhedsvæsen. Det gælder i alt 87%.

### 2.6.2 Antal der vender tilbage til Midtjylland efter endt uddannelse?

I det der ikke findes en jordemoderuddannelse i Midtjylland, har vi undersøgt, hvor stor en andel af de personer, som har uddannelsen til jordemoder, og som havde adresse i Midtjylland det år, de startede på uddannelsen, som vender tilbage til regionen igen, når de har fuldført deres uddannelse.

Det har vi belyst ved at undersøge, hvor de personer, som boede i Midtjylland i det år de påbegyndte deres uddannelse, opnåede deres første job efter endt uddannelse. Konkret har vi kigget på den gruppe, der afsluttede deres uddannelse i perioden 2009-2017. Da det ikke er alle, der finder beskæftigelse umiddelbart efter endt uddannelse, ses der på det første job inden for de første 3 år efter endt uddannelse.

Tabel 2-6: Uddannede jordemødre som i påbegyndelsesåret for uddannelse havde bopæl i Midtjylland. Fordelt efter region for første beskæftigelse.

	Midtjylland	Nordjylland	Syddanmark	Hovedstaden og Sjælland	I alt
Antal 2009-2017	176	27	25	33	261
Procent	67%	10%	10%	13%	100%

Kilde: Danmarks Statistik, særudtræk på forskermaskinen

Resultaterne viser, at ca. 2/3 af de jordemødre, som boede i den midtjyske region i det år, hvor de startede på uddannelsen, efterfølgende fik deres første job i samme region. 10% af dem fik job i Nordjylland eller Syddanmark, mens 13% fik job i Hovedstaden eller Sjælland. Resultatet indikerer, at flertallet af de midtjyske jordemødre, som er nødt til at tage sin uddannelse i en anden region, vender tilbage for at arbejde.

### 2.6.3 Fremskrivningen

Rekrutteringssituationen i dag

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings (STAR) arbejdsmarkedsbalance<sup>31</sup>, der bl.a. er baseret på tal indhentet hos virksomheder, der har annonceret efter arbejdskraft i efteråret 2021, angiver, at virksomhederne ikke oplever problemer

<sup>31</sup> Den seneste arbejdsmarkedsbalance er blevet offentliggjort den 11. januar 2022 og udarbejdes ifølge Arbejdsmarkedsstyrelsen ved at kombinere fulde registerdata over ledige tilmeldte i Jobindsats, beskæftigede og jobomsætning, med en virksomhedssurvey blandt virksomheder, der har annonceret efter arbejdskraft. Surveyen blev gennemført i efteråret 2021. Jf. <https://arbejdsmarkedsbalancen.dk/metode/>

med at rekruttere det nødvendige antal jordemødre i dag til trods for et meget lavt antal ledige. Det gælder både i Østjylland og i Vestjylland.

Den forventede udvikling

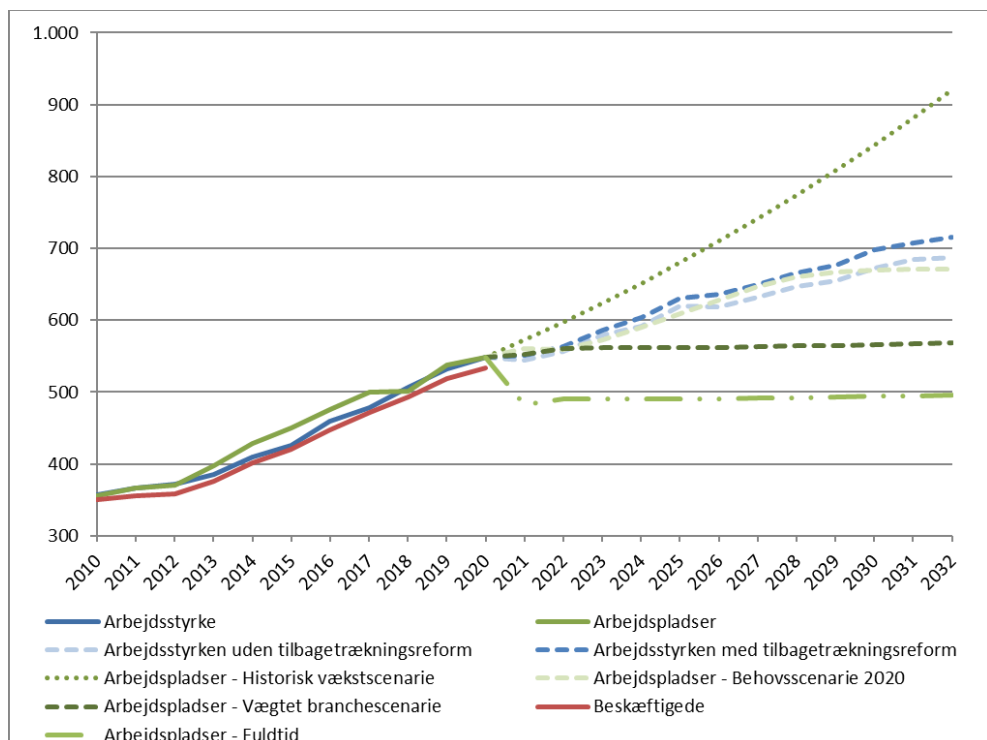
Resultaterne af fremskrivningerne viser, at den fremtidige rekrutteringssituation de kommende år vil afhænge af hvilket scenarie, vi kigger på. Hvis efterspørgslen efter jordemødre udvikler sig efter fuldtidsscenariet, så forventes et overskud af arbejdskraft i samtlige år fra 2022-2032 med et overskud i sidste år på omkring 191-219 jordemødre, jf. Tabel 2-7.

Lidt større udfordringer ses, hvis efterspørgslen udvikler sig som i det vægtede branchescenarie. I dette scenarie er der risiko for rekrutteringsproblemer i 2022-2024, men herefter ventes der at blive overskud af arbejdskraft i de resterende år frem til 2032. Det ventes at give et overskud på 119-147 jordemødre i 2032.

Såfremt efterspørgslen udvikler sig efter det historiske vækstscenarie, så forventes en høj risiko for arbejdskraftsmangel i alle årene fra 2022-2032 med et forventet underskud i 2032 på 205-233 jordemødre.

For jordemødre har vi lavet en særlig fremskrivning, som er baseret på Danmarks Statistiks fremskrivning af antallet af 0-årige i regionen. Hvis antallet af jordemødre pr. 0-årig skal være konstant i 2022-2032, så forventes rekrutteringsudfordringer i svingende grad hen over perioden. Fra 2022-2030 ventes rekrutteringsproblemer samt periodevis mangel på arbejdskraft, afhængigt af tilbagetrækningsadfærd. Udfordringerne forventes dog at ophøre omkring 2030-2032, og det vil resultere i et overskud på 16-44 jordemødre i 2032.

Figur 2-10 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **jordemødre** frem til 2032 i **Midtjylland i alt**





Tabel 2-7 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	Udbudscenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/ mangel i 2032
Vægtet branchescenarie	Uden reform												119
	Med reform												147
Historisk scenarie	Uden reform												-233
	Med reform												-205
Fuldtidsscenario	Uden reform												191
	Med reform												219
Behovsscenario	Uden reform												16
	Med reform												44

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

	<b>Mangel:</b> Efterspørgslen er højere end udbuddet
	<b>Rekrutteringsproblemer:</b> Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
	<b>Overskud:</b> Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

### Øst- og Vestjylland

Hovedparten af arbejdspladser for jordemødre ligger i Østjylland, mens kun 24% ligger i Vestjylland. Konkret betyder det meget lille antal jordemødre i Vestjylland, at fremskrivningerne for denne del af regionen ikke har været mulige. Fremskrivningerne for Østjylland viser generelt en lavere risiko for rekrutteringsproblemer eller arbejdskraftsmangel ved alle de mulige efterspørgselsscenarier, end det var tilfældet for hele regionen, jf. Bilag A.1.5. Dette tyder på, at Midtjyllands potentielle rekrutteringsudfordringer for jordemødre er størst i Vestjylland.

## 2.7 Lægeseekretærer og sundhedsadministrativ koordinator

### Uddannelsen

Uddannelsen til lægesekretær er en erhvervsuddannelse (kontoruddannelse med speciale som lægesekretær), som tager 2 år. I Midtjylland udbydes uddannelsen af Aarhus Business College og Mercantec i Viborg.

Specialet lægesekretær nedlægges fra 2022. Det betyder, at det sidst hold optages i august 2022. Tal fra Region Midtjylland viser, at der 2020 blev indgået uddannelsesaftaler med 85 lægesekretærer, og 78 i 2021. Det forventes, at der bliver indgået uddannelsesaftaler med mellem 62-66 i forbindelse med det sidste optag i august 2022.

Uddannelsen bliver erstattet af en ny uddannelse til sundhedsadministrativ koordinator (SAK) på erhvervsakademineiveau. Denne uddannelse udbydes af VIA UC i henholdsvis Viborg og Aarhus og har en varighed af 2½ år.

I august 2021 blev det først hold optaget på denne uddannelse. Der blev i denne forbindelse optaget 80 og det kun i Aarhus. I 2022 vil der blive optaget i alt 120 og fra 2023 vil der blive optaget 160 årligt. I såvel 2022 og 2023 optages halvdelen i Aarhus og den anden halvdel i Viborg<sup>32</sup>.

<sup>32</sup> Oplysningerne er modtaget af Region Midtjylland

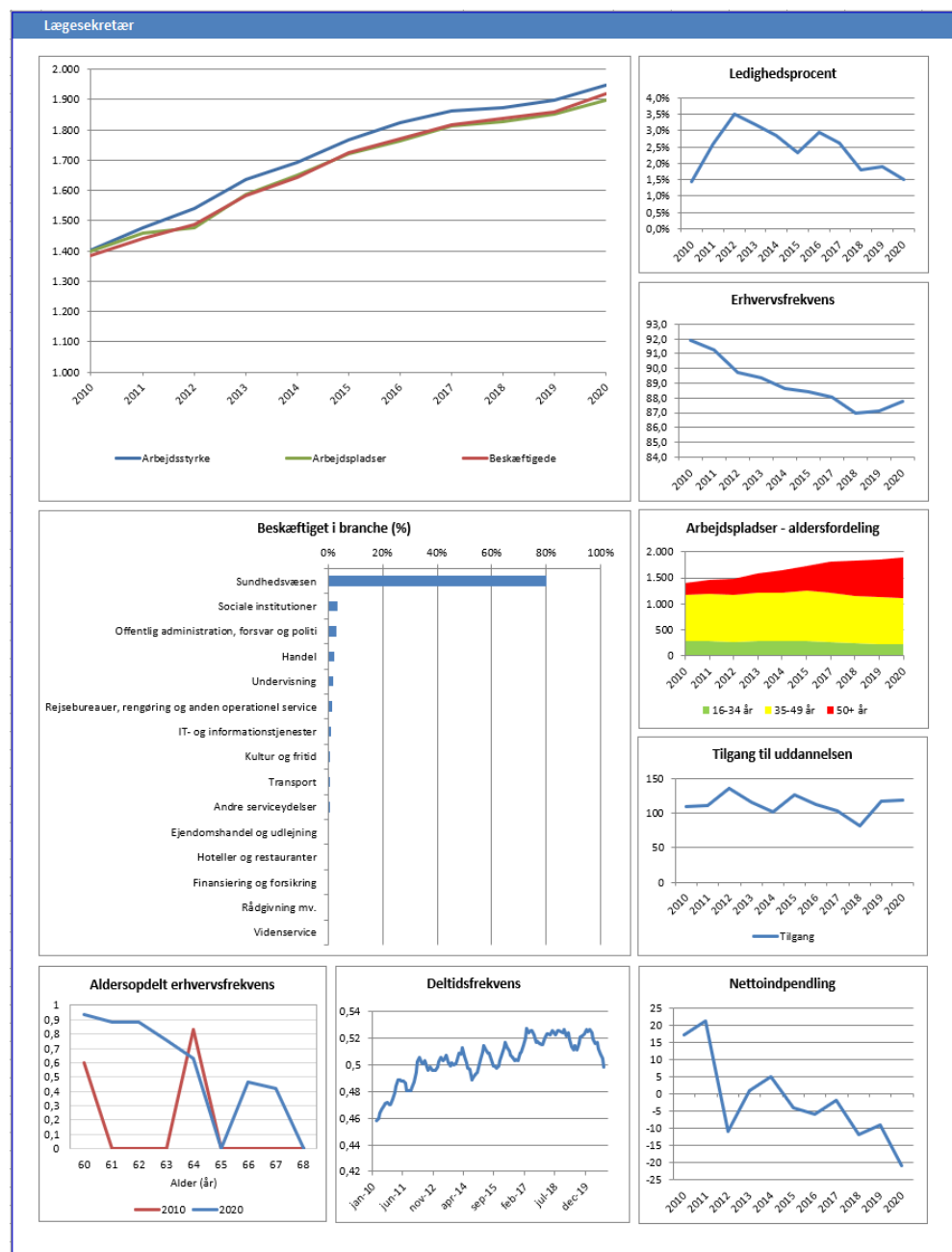
Der er taget højde for disse ændringer i fremskrivningerne af behovet for lægesekretærer/sundhedsadministrative Koordinatorer. Den historiske analyse omfatter imidlertid og af gode grunde kun lægesekretærene.

### 2.7.1 Den historiske udvikling

Arbejdsmarkedet i dag

I dag (2020) findes der i alt 1.908 arbejdspladser (efterspørgslen) i den midtjyske region, som er besat med lægesekretærer. Det samlede udbud af lægesekretærer, og dermed det samlede antal som har en højst fuldført uddannelse som lægesekretær og som bor i Midtjylland, udgør 1.948 personer (udbuddet).

Faktaark 2-7 Den historiske udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter lægesekretærer og i en række baggrundtal. 2010-2020



Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen	Både efterspørgslen og udbuddet efter lægesekretærer har været jævnt stigende de sidste 10 år og både udbud og efterspørgsel har fulgtes ad i perioden. jf. Faktaark 2-7.
Ledighedsprocent	Ledighedsprocenten (antal ledige i forhold til antal personer i arbejdsstyrken) udgjorde i 2020 1,5 %, men tilbage i 2012 var den oppe på 3,5 %, hvorefter den er faldet til 2020 niveauet. Målt i antal er der tale om 29 personer, og dermed et relativt lille antal.
Aldersfordeling	Aldersfordelingen blandt de beskæftigede har udviklet sig relativt markant i perioden, idet andelen af beskæftigede over 50 år i hele perioden har været stigende. I 2010 var 16% af de beskæftigede lægesekretærer over 50 år, mod 41% i 2020. Samtidigt er gruppen af 35-49-årige faldet fra at udgøre 63% i 2010 til at udgøre 48% i 2020. De under 35-årige udgør en meget lille andel af de beskæftigede. Omfanget over 50 år er større i Østjylland (43%) end i Vestjylland (32%).
Tilgangen til uddannelse	Tilgangen til uddannelsen blandt de personer, der boede i regionen på optagelsestidspunktet, har i perioden været relativt stabil. Skolerne fortæller dog, at de i 2021 oplever en lille nedgang i optaget, formentlig på grund af oprettelse af den nye uddannelse som Sundhedsadministrativ Koordinator, der også blev udbudt i 2021.
Effekten af tilbagetrækningsreformen	Tilbagetrækningsreformen har haft en mindre effekt på de 60+ årige lægesekretærers arbejdsmarkedsdeltagelse, hvilket bl.a. skal ses i lyset af aldersfordelingen blandt de beskæftigede lægesekretærer og det forhold, at der i 2010 kun var relativ få 60+ årige i arbejdsstyrken (16%). Konkret er antallet af 60+ årige steget med 19 personer i perioden 2010 til 2020.
Deltidsfrekvensen	Omkring 50% af de lægesekretærer, som arbejder på arbejdspladser, der ligger i Region Midtjylland, arbejder færre end 37 timer ugentligt. Andelen er steget i perioden siden 2010, hvor den lå på ca. 46%, men har ligget nogenlunde konstant siden 2017. De lægesekretærer, som ikke arbejder fuldtid, arbejdede i december 2020 gennemsnitligt 28,5 timer om ugen.
Nettoindpendling	De første år af perioden var der flere der pendlede ind i regionen for at arbejde end der pendlede ud, men siden 2015 har antallet af lægesekretærer, der pendlede ud af regionen, været større end antallet, der pendlede ind. I 2020 var der 21 flere der pendlede ud af regionen.
Branchefordeling	84% og dermed hovedparten af lægesekretæerne arbejder inden for enten sundhedsvæsen (80%) eller sociale institutioner (4%).

## 2.7.2 Fremskrivningen

Rekrutteringssituationen i dag	Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings (STAR) arbejdsmarkedsbalance, der bl.a. er baseret på tal indhentet hos arbejdsgivere, der har annonceret efter arbejdskraft i efteråret 2021, viser, at der i øjeblikket er mangel på lægesekretærer i Østjylland, men ingen rekrutteringsproblemer i Vestjylland. I Østjylland
--------------------------------	---

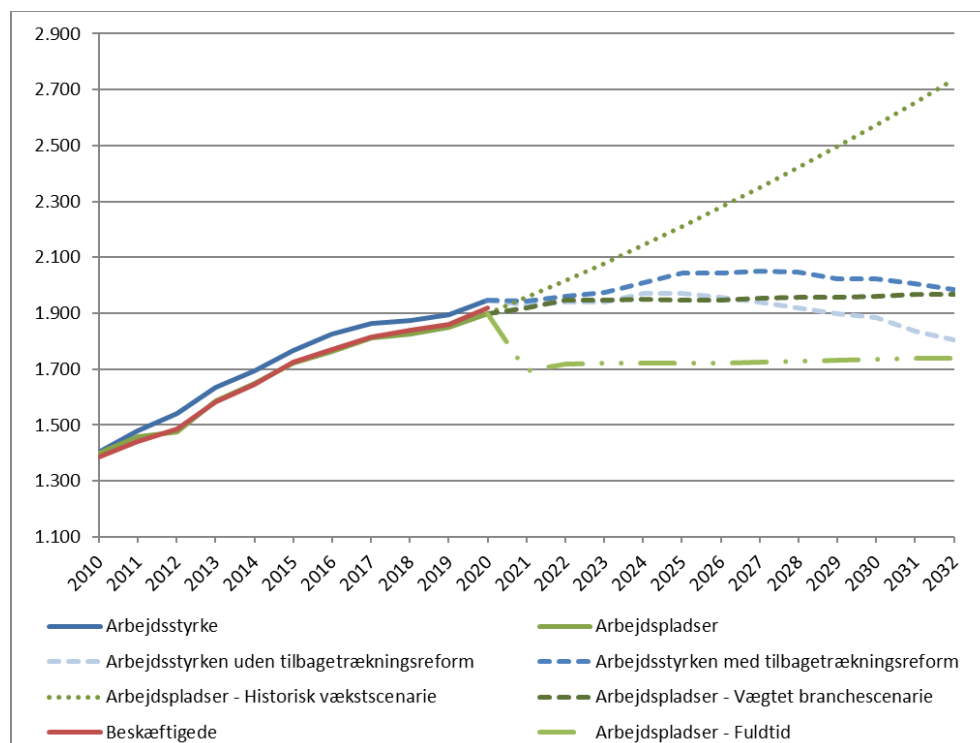
er stillingen ifølge STAR således kendetegnet ved, at der er rekrutteringsproblemer og lav ledighed, mens der i Vestjylland ikke er rekrutteringsproblemer trods lav ledighed<sup>33</sup>.

Den forventede udvikling

Resultaterne af fremskrivningen viser, at der er risiko for, at der vil opstå rekrutteringsproblemer i de kommende år og eventuelt mangel i de kommende år. Om rekrutteringsproblemerne udvikler sig til en egentlig mangelsituation, vil bl.a. afhænge af gruppens tilbagetrækningsmønstre og omfanget af deltid.

Hvis alle lægesekretærer arbejdede fuldtid, er der omvendt risiko for overskud af lægesekretærer i hele perioden, mens der er risiko for mangel i hele perioden, hvis efterspørgslen udvikler sig med samme årlige vækstrater, som den har gjort de sidste ti år. Sidstnævnte scenarie vurderes dog at være urealistisk, idet det vil give en eksponentiel lignende vækst i efterspørgslen.

Figur 2-11 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **lægesekretærer/Sundhedsadministrative Koordinatorer** frem til 2032 i **Midtjylland i alt**



Tabel 2-8 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	Udbudscenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/ mangel i 2032
Vægtet branchescenarie	Uden reform												-165
	Med reform												18
Historisk scenarie	Uden reform												-934
	Med reform												-751
Fuldtidsscenario	Uden reform												63
	Med reform												246

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

<sup>33</sup> Jf. <http://arbejdsmarkedsbalancen.dk>

	<b>Mangel:</b> Efterspørgslen er højere end udbuddet
	<b>Rekrutteringsproblemer:</b> Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
	<b>Overskud:</b> Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Øst- og Vestjylland 80% af de arbejdspladser, som lægesekretærene er ansat på, befinder sig i Østjylland. Der er ikke foretaget fremskrivninger af behovet for lægesekretærer/SAK'er, da vi ikke har haft adgang til oplysninger om, hvor de, der er startet på uddannelsen, boede på optagelsestidspunktet.

## 2.8 Radiografer

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

I 2021 blev der optaget 60 studerende i Nordjylland, 98 i København (49 som sommerstart og 49 som vinterstart), og 77 i Odense<sup>34</sup>.

### 2.8.1 Den historiske udvikling

Arbejdsmarkedet i dag I dag (2020) findes der i alt 456 arbejdspladser i den midtjyske region, som er besat med radiografer. Dette tal udgør den samlede realiserede efterspørgsel efter radiografer. Det samlede udbud, dvs. det samlede antal som har en højst fuldført uddannelse som radiograf og som bor i Midtjylland, udgør 417 personer. Den midtjyske arbejdsstyrke (udbuddet) er altså mindre end antallet af arbejdspladser beliggende i Midtjylland (efterspørgslen).

Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen Antallet af arbejdspladser besat med radiografer i den midtjyske region er steget fra 200 til ca. 400 arbejdspladser i perioden 2010 til 2020, og dermed fordoblet, jf. Faktaark 2-8. Hvor der i 2010 var stort set balance mellem antal arbejdspladser besat med radiografer (efterspørgslen) og radiografer i arbejdsstyrken (udbuddet), så har udbuddet af radiografer været mindre end efterspørgslen siden 2011. Samtidigt er forskellen blevet større over tid. Siden 2015 har efterspørgslen og dermed antallet af arbejdspladser besat med radiografer været 30-40 højere end den bosiddende arbejdsstyrke.

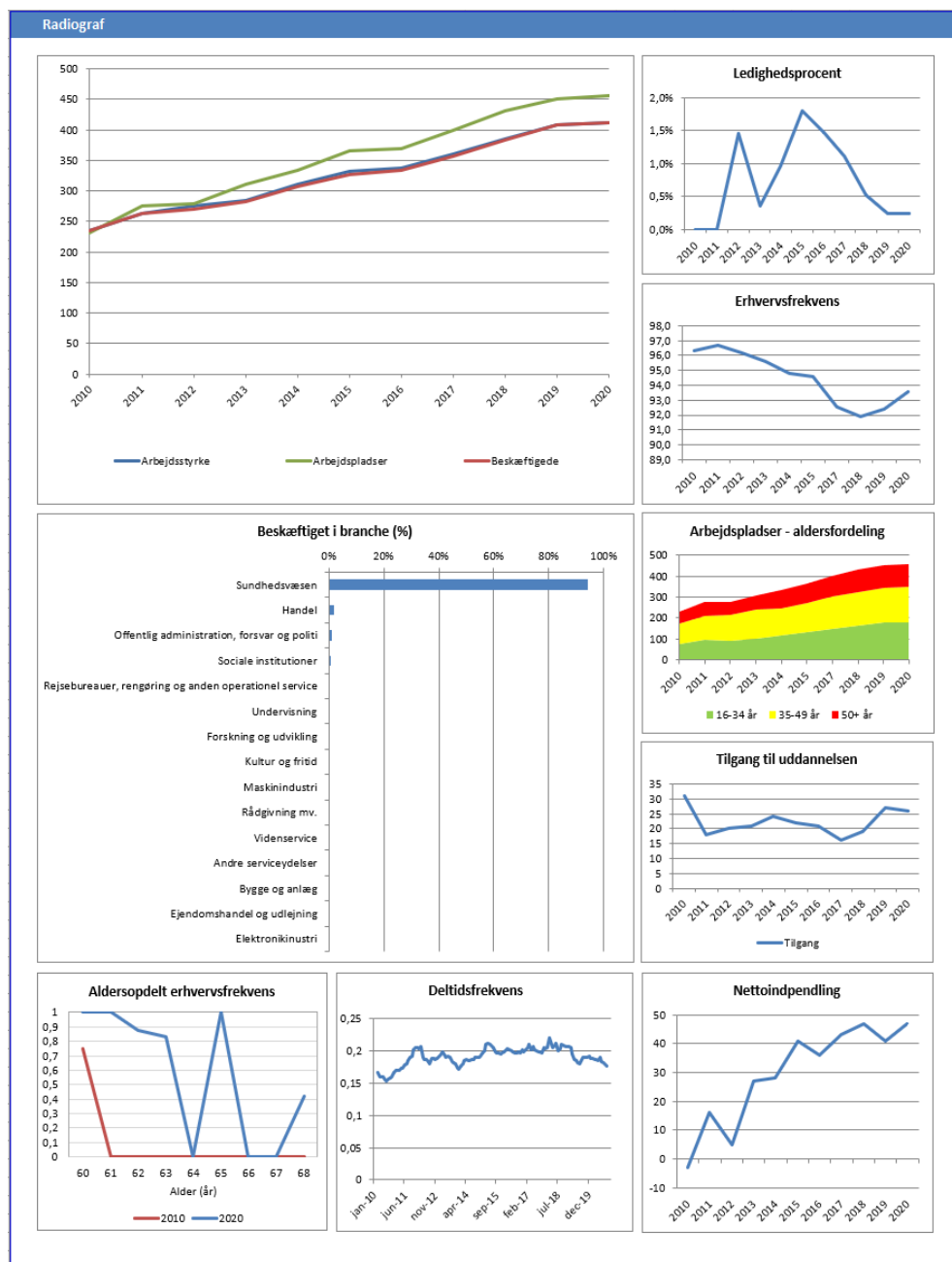
Ledighedsprocent Ledighedsprocenten (antal ledige i forhold til antal personer i arbejdsstyrken) er i tråd hermed meget lav for denne gruppe. I 2020 var ledigheden under 0,5% og har i perioden 2010-2020 aldrig været over 2%.

Tal fra DSA (Din Sundhedsfaglige A-kasse) viser, at der i marts 2022 var 2 (tilmeldte) ledige radiografer i den midtjyske region blandt de radiografer, der er

<sup>34</sup> Kilde: Den Koordinerede Tilmelding (KOT), jf. <https://ufm.dk/uddannelse/statistik-og-analyser/sogning-og-optag-pa-videregaende-uddannelser/grundtal-om-sogning-og-optag/kot-hovedtal>

medlem af DSA, svarende til en ledighedsprocent 0,5%<sup>35</sup> blandt denne gruppe<sup>36</sup>. I marts 2020 og 2021 var ledighedsprocenten henholdsvis 2,4 og 1,0, og har dermed været nedadgående.

Faktaark 2-8 Den historiske udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter **radiografer** og i en række baggrundtal. 2010-2020



<sup>35</sup> Jf. <https://dsa.dk/media/lmme5qhw/n%C3%B8gletal-radiografer-marts-2022.pdf>. Tallet dækker antal ledige medlemmer, som er tilmeldt jobcentret den 1. marts 2022

<sup>36</sup> Vær opmærksom på, at tallet ikke kan sammenlignes en-til-en med det tal, der indgår i faktaarket, idet faktaarket angiver samtlige ledige med en højst fuldført uddannelse i procent af arbejdsstyrken, og dermed i procent af det samlede udbud af den pågældende uddannelse. DSAs opgørelse af ledighedsprocenten omfatter andelen af ledigmeldte medlemmer i forhold til alle medlemmer (opgjort den 1. i måneden)

Aldersfordeling	Aldersfordelingen blandt de beskæftigede viser, at især antallet af unge radiografer (op til 34-årige) har været stigende. Andelen af 35-49-årige har omvendt været faldende, mens andelen af 50+ årige har været nogenlunde konstant. Sagt med andre ord er de beskæftigede radiografer i den midtjyske region gennemsnitlig blevet yngre. I 2020 var 25% af radiograferne over 50 år, mens 37% var mellem 35 og 49 år og de resterende 39% var yngre end 35 år.
Tilgangen til uddannelse	Tilgangen til uddannelsen blandt de personer, der boede i regionen på optagelsestidspunktet, har i perioden ligget tæt på 30 personer pr. år.
Effekten af tilbagetrækningsreformen	Tilbagetrækningsreformen har betydet, at antallet af over 60-årige radiografer i arbejdsstyrken er steget. Det skal dog bemærkes, at da faggruppen er forholdsvis lille, så er der tale om meget små absolutte tal. Samtidigt betyder det forhold, at gruppen over 50% er relativt lille, at tilbagetrækningsreformen endnu ikke har haft så stor betydning for denne gruppe.
Deltidsfrekvensen	I december 2020 var der ca. 17% af radiograferne, som arbejdede færre end 37 timer ugentligt. Niveauet var det samme i december 2010.  De der arbejder færre end 37 timer/uge, arbejdede i december 2020 i gennemsnit 29 timer om ugen.
Nettoindpendling	Der er en positiv nettoindpendling af radiografer til Midtjylland. I 2020 pendlede 47 flere personer ind i regionen for at gå på arbejde end der pendlede ud. var nettoindpendlingen på 47 personer. Indpendlingen har i tråd med forskellen mellem udbuddet og efterspørgslen efter radiografer været stigende i hele perioden.
Branchefordeling	94% og dermed størstedelen af radiograferne arbejder inden for sundhedsvæsenet.

## 2.8.2 Antal der vender tilbage til Midtjylland efter endt uddannelse?

Ligesom tilfældet er for jordemødre, så findes der ikke en uddannelse til radiograf i Midtjylland. Vi har derfor analyseret, hvor de personer, som boede i Midtjylland det år, de startede på radiografuddannelsen, fik deres første job efter de afsluttede deres uddannelse. Konkret har vi kigget på den gruppe, der afsluttede deres uddannelse i perioden 2009-2017. Da det ikke er alle, der finder beskæftigelse umiddelbart efter endt uddannelse, har vi analyseret, hvor de har fået deres første job inden for de første 3 år efter endt uddannelse.

Resultaterne af analysen viser, at 62% "vender tilbage" til Midtjylland i forbindelse med deres første job, mens 15% får deres første job i Nordjylland, jf. tabellen neden for. 12% får deres første job i Syddanmark, mens de resterende 12% får deres første job i enten Hovedstaden eller Sjælland.

Tabel 2-9: Antallet af personer, der har gennemført uddannelsen, som radiograf, og som i påbegyndelsesåret for uddannelsen havde bopæl i Midtjylland. Fordelt efter region for første beskæftigelse.

	Midtjylland	Nordjylland	Syddanmark	Hovedstaden og Sjælland	I alt
Antal 2009-2017	69	17	13	13	112
Andel	62%	15%	12%	12%	100%

Kilde: Danmarks Statistik, særudtræk på forskermaskinen

### 2.8.3 Fremskrivningen

Rekrutteringssituationen i dag

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings seneste arbejdsmarkedsbalance<sup>37</sup>, der bl.a. er baseret på tal indhentet hos arbejdsgivere, der har annonceret efter arbejdskraft i efteråret 2021, viser, at der ikke er problemer med at rekruttere radiografer i øjeblikket i hverken Østjylland og i Vestjylland. Stillingen er ifølge STAR kendetegnet ved lav ledighed og høj jobomsætning, samt gode jobmuligheder<sup>38</sup>. Det skal i denne sammenhæng nævnes, at det bl.a. forudsætter en forøgelse af rekrutteringsrate på mere end 20% for, at den enkelte uddannelse kategoriseres som et mangelområde i Arbejdsmarkedsbalancen.

Den forventede udvikling

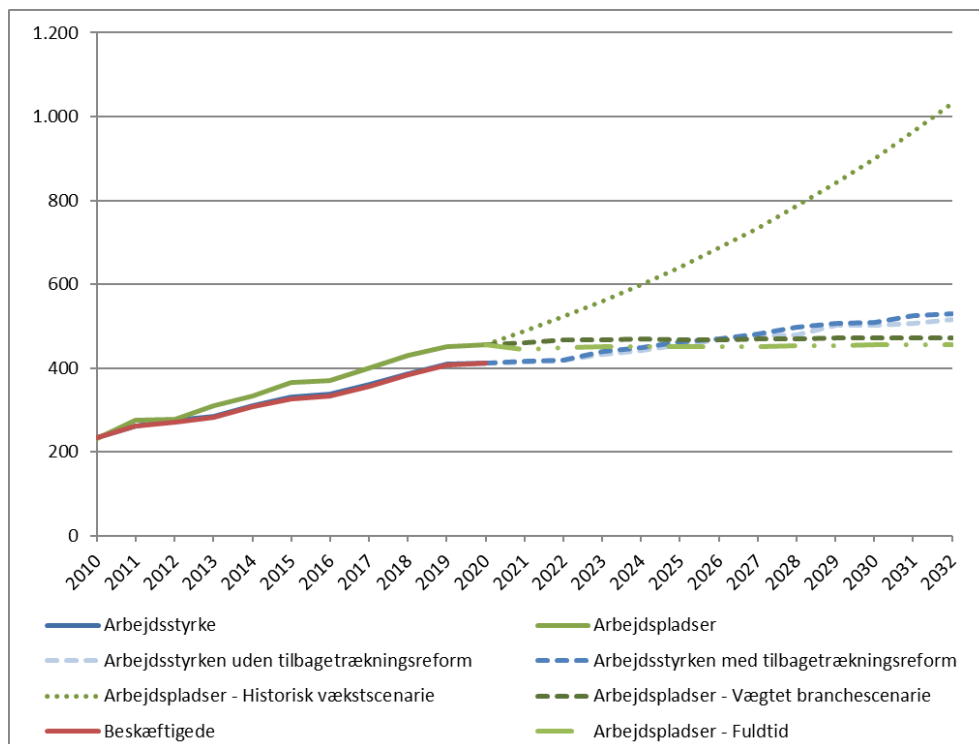
Resultaterne af fremskrivningen tegner et lidt andet billede, idet fremskrivningerne viser, at der i dag er mangel på radiografer, og at der er risiko for, at denne mangel fortsætter i de først kommende år frem til 2024-2026 alt efter udviklingen i radiografernes tilbagetrækningsmønstre og omfanget, der arbejder på deltid, jf. Figur 2-12 og Tabel 2-10. Med undtagelse af det historiske scenarie, peger de øvrige scenarier på, at mangelsituationen på den lidt længere bane vil blive afløst af overskud af radiografer.

<sup>37</sup> Den seneste arbejdsmarkedsbalance er blevet offentliggjort den 11. januar 2022 og udarbejdes ifølge Arbejdsmarkedsstyrelsen ved at kombinere fulde registerdata over ledige tilmeldte i Jobindsats, beskæftigede og jobomsætning, med en virksomhedssurvey blandt virksomheder, der har annonceret efter arbejdskraft. Surveyen blev gennemført i efteråret 2021. Jf. <https://arbejdsmarkedsbalancen.dk/metode/>

<sup>38</sup>Jf. <https://arbejdsmarkedsbalancen.dk>



Figur 2-12 *Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **radiografer** frem til 2032 i **Midtjylland i alt***



Tabel 2-10 *Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier*

Efterspørgselsscenarier	Udbudscenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/mangel i 2032
Vægtet branchescenarie	Uden reform	Red	Red	Red	Red	Red	Yellow	Green	Green	Green	Green	Green	44
	Med reform	Red	Red	Red	Red	Red	Yellow	Green	Green	Green	Green	Green	56
Historisk scenarie	Uden reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	-514
	Med reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	-502
Fuldtidsscenarie	Uden reform	Red	Red	Red	Yellow	Yellow	Green	Green	Green	Green	Green	Green	61
	Med reform	Red	Red	Red	Yellow	Yellow	Green	Green	Green	Green	Green	Green	73

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

- Mangel:** Efterspørgslen er højere end udbuddet
- Rekrutteringsproblemer:** Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
- Overskud:** Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Øst- og Vestjylland

88% af de arbejdspladser, som radiograferne er ansat på, er beliggende i Østjylland. Da der er for få i såvel arbejdsstyrken som antal arbejdspladser i Vestjylland har det ikke været muligt at gennemføre fremskrivninger for Vestjylland.

## 2.9 Social- og sundhedshjælpere

Uddannelsen

Uddannelsen til social- og sundhedshjælper er en erhvervsuddannelse, som tager 2 år og 2 måneder<sup>39</sup>. Uddannelsen udbydes i Region Midtjylland af Social- og Sundhedsskolen Midt- og Vestjylland, Social- og Sundhedsskolen Skive-Thisted-Viborg, SOSU Østjylland, Randers Social- og Sundhedsskole samt Social- og

<sup>39</sup> Jf. <https://www.ug.dk/uddannelser/erhvervsuddannelser/omsorgsundhedogpaedagogik/social-og-sundhedshjaelper>

Sundhedsskolen Fredericia-Vejle-Horsens, Horsens afdelingen. De fem skoler udbyder uddannelsen i Holstebro, Herning, Skive, Viborg, Silkeborg, Skanderborg, Aarhus, Randers, Grenå og Horsens.

Uddannelsen er blevet ændret med virkning fra 1. januar 2017. Tidligere var uddannelsen første trin i den trindelte social- og sundhedsuddannelse, men en revision af social- og sundhedsuddannelsen blev uddannelsernes struktur ændret fra at være en trindelt social- og sundhedsuddannelse til at være to selvstændige uddannelser til henholdsvis social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistent., jf. næste afsnit. Ændringerne af uddannelsen har endvidere betydet, at de faglige krav er blevet skærpet. Erhvervsskolereformen, der trådte i kraft august 2015, har herudover betydet, at adgangskravene også er blevet skærpet, så det i dag er en forudsætning, at eleverne mindst har fået karakteren 02 i dansk og matematik. Samtidigt er grundforløbet blevet en obligatorisk del af erhvervsuddannelserne.

Ændringerne af uddannelsen i 2017 og erhvervsskolereformen er således to vigtige milepæle for uddannelsen. En nylig evaluering af Social- og Sundhedsuddannelsen konkluderer imidlertid, at ændringerne af uddannelserne ikke har haft en væsentlig betydning for rekrutteringen af elever til social- og sundhedsuddannelserne<sup>40</sup>, men primært for sammensætningen af eleverne, der er blevet mere sammensat og mangfoldig.

I forbindelse med Trepartsaftalen i 2020 om styrket rekruttering til det offentlige arbejdsmarked<sup>41</sup> og den 5-årig lærepladsaftale om uddannelserne til social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistent for 2022-2026<sup>42</sup> er der blevet iværksat en række initiativer for at øge rekrutteringen til social- og sundhedsuddannelserne og fastholdelsen. Sidstnævnte aftale forpligtiger bl.a. kommuner og regioner til at tilbyde lærepladser til alle kvalificerede elever, der søger ind på social- og sundhedsuddannelserne i 2021 og 2022. Herudover er der med finansloven for 2021 endvidere givet en særlig adgang til at tage SOSU-uddannelserne med 110 pct. dagpengesats i 2021 og 2022 for ledige dagpenge modtagere, der er fyldt 30 år, og som er ufaglærte eller faglærte med forældet uddannelse. Trepartsaftalen om flere lærepladser og entydigt ansvar indeholder desuden en aftale om, at skoler og arbejdsgivere skal samarbejde om at sikre, at mindst 60% af GF2 eleverne har en lærepladsaftale ved 15. uge i GF2-forløbet og mindst 80% af GF2 eleverne har en lærepladsaftale senest ved 20. uge (=afslutningen) af GF2-forløbet<sup>43</sup>. Manglende opfyldelse påvirker skolernes taksameter.

---

<sup>40</sup> Jf. Fællesudvalget for Erhvervsrettede Velfærdsuddannelser (FEVU), 2021: EVALUERING AF SOSU-UDDANNELSERNE. Evalueringen er gennemført af Rambøll Management Consulting. September 2021

<sup>41</sup> Jf. <https://www.kl.dk/media/27625/trepartsaftale-om-styrket-rekruttering-til-det-offentlige-arbejdsmarked.pdf>

<sup>42</sup> Jf. <https://www.kl.dk/media/28040/femaarig-laerepladsaftale-for-sosu-uddannelserne.pdf>

<sup>43</sup> Jf. <https://www.uvm.dk/trepart/trepart-om-flere-laerepladser-og-entydigt-ansvar/nationale-maalsaetninger-for-indgaelse-af-uddannelsesaftaler>

Social- og Sundhedsskolerne i Midtjylland har herudover iværksat forskellige tiltag for både at øge rekrutteringen og reducere frafaldet fra uddannelserne, men begge dele udgør fortsat en udfordring. Social- og Sundhedsskolerne fortæller i denne henseende, at de fleste SOSU-skoler i dag har plads til flere hovedforløbs-elever, fordi dimensioneringen ikke er fyldt op. Herudover oplever de fortsat et stort frafald på uddannelserne. Fra-faldet på uddannelserne er størst i overgangen mellem grundforløb og hovedforløb.

Dimensioneringen Minimumsdimensioneringen af Social- og Sundhedshjælper uddannelsen er på 600.

### 2.9.1 Den historiske udvikling

Arbejdsmarkedet i dag I dag (2020<sup>44</sup>) findes der i alt 9.380 arbejdspladser i den midtjyske region, som er besat med social- og sundhedshjælper (efterspørgslen), og 9.712 personer, som har en højst fuldført uddannelse som social- og sundhedshjælper, og som enten er i beskæftigelse eller ledige, og dermed i arbejdsstyrken (udbuddet).

Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen I de seneste ti år er såvel antallet af arbejdspladser besat med social- og sundhedshjælper som udbuddet af social- og sundhedshjælper (arbejdsstyrken) faldet, jf. Faktaark 2-9. Konkret er der blevet cirka 500 færre arbejdspladser, svarende til et fald på 5%, og cirka 475 færre i arbejdsstyrken med en højst fuldført uddannelse som social- og sundhedshjælper, hvilket også svarer til et fald på 5%.

Det bemærkes, at både arbejdsstyrken (udbuddet) og antallet af arbejdspladser er faldet relativt markant efter 2017 og dermed efter erhvervsskolereformen trådte i kraft og uddannelsen blev ændret. Sidstnævnte burde dog ikke slå igennem allerede i 2017, hvorfor faldet sandsynligvis primært skal tilskrives erhvervsskolereformen, og det fald i tilgangen, som denne afstedkom, se beskrivelsen af tilgangen til uddannelsen neden for.

Ledighedsprocent Ledighedsprocenten (antal ledige i forhold til antal personer i arbejdsstyrken) er faldet siden 2013, hvor den udgjorde 6,4%. I dag (2020) udgør ledighedsprocenten 3%, hvilket svarer til knap 300 ledige.

Tal fra FOAs a-kasse indikerer, at ledigheden er faldet yderligere i de sidste to år. I februar 2022 er ledighedsprocenten på landsplan blandt medlemmerne af FOAs a-kasse 1,5%<sup>45</sup>.

Aldersfordeling Igennem de seneste ti år er der blevet flere ældre over 50 år blandt de social- og sundhedshjælper, der er ansat på arbejdspladser beliggende i den midtjyske region. I 2010 udgjorde denne andel 32% mod 44% i dag. Andelen mellem 16

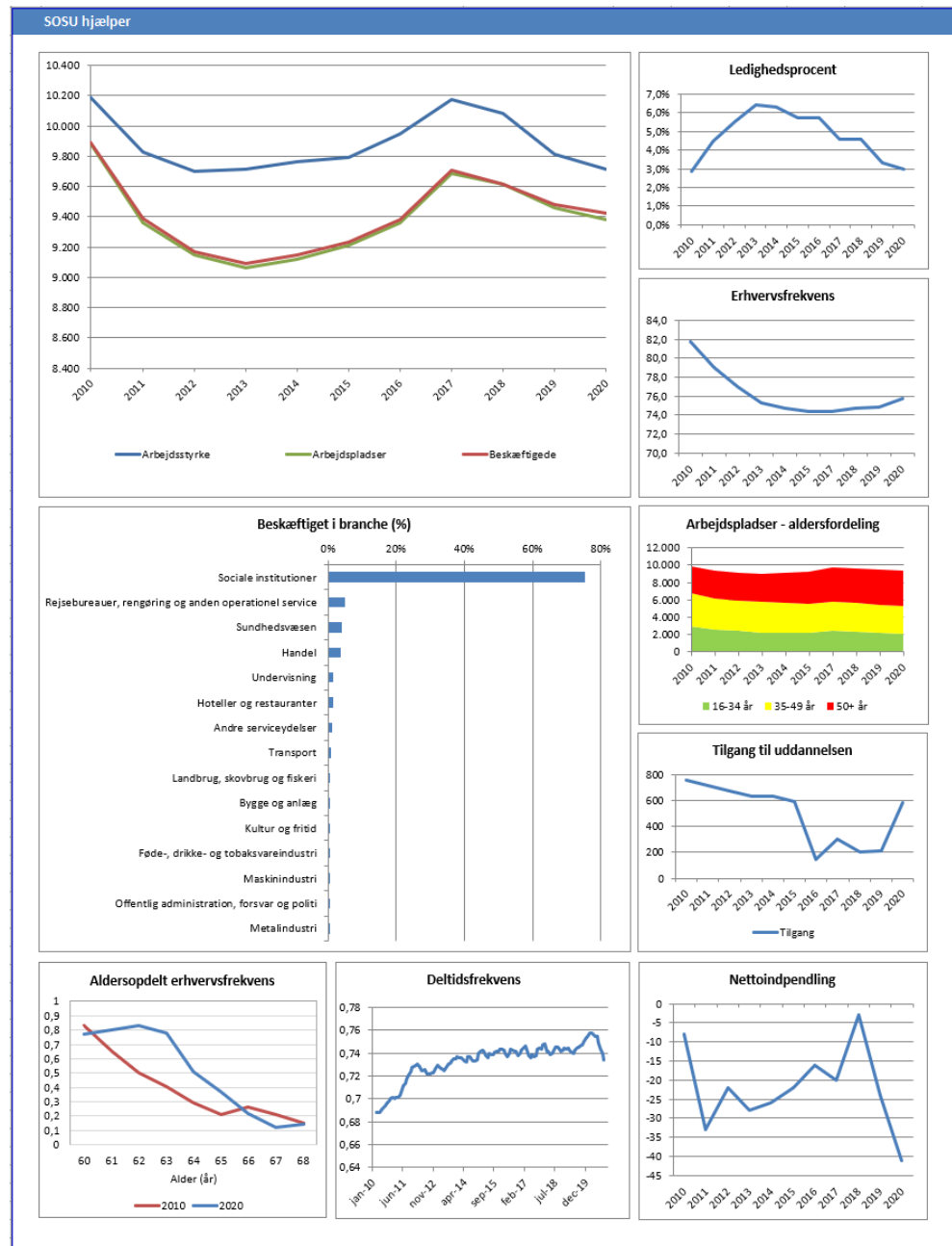
<sup>44</sup> Det seneste år, der findes offentliggjorte registerbaserede tal for hos Danmarks Statistik.

<sup>45</sup> Jf. <https://www.foa.dk/forbund/presse/global/news/pressemeddelelser/2022/april/historisk-lav-ledighed-blandt-social-og-sundhedsansatte>

og 34 år er i samme periode faldet. Gruppen udgør i dag kun 22% af samtlige beskæftigede mod 30% i 2010.

Andelen over 50 år er højere på de arbejdspladser, der er beliggende i Vestjylland (48%) end de arbejdspladser der er beliggende i Østjylland (43%).

Faktaark 2-9 Den historiske udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter **social- og sundhedshjælper** og i en række baggrundtal. 2010-2020



Tilgangen til uddannelse

Tilgangen til uddannelsen blandt de personer, der boede i regionen på optagelsestidspunktet, er faldet relativt markant fra 2015 til 2016 i forbindelse med ikrafttrædelsen af erhvervsskolereformen i 2015.

I 2020 er tilgangen stort set tilbage på det niveau, det var i 2015 og dermed før erhvervsskolereformen. Effekten på udbuddet af social- og sundhedshjælper vil først være synlig i 2022-2023.

Effekten af tilbage-  
trækningsreformen

Tilbagetrækningsreformen har betydet, at flere blandt de 61-65-årige er blevet længere tid på arbejdsmarkedet. Det gælder især de 62-årige og de 63-årige. Blandt disse to aldersgrupper var det kun henholdsvis 50% og 40%, der befandt sig i arbejdsstyrken mod 83% og 79% i 2020.

Samlet har tilbagetrækningsreformen været med til at øge udbuddet af social- og sundhedshjælper med 341 personer i perioden 2010 til 2020.

Deltidsfrekvensen

I december 2020 arbejdede 73% af social- og sundhedshjælperne færre end 37 timer ugentligt, mod 70% i 2010.

Deltidsfrekvensen er højere blandt de social- og sundhedshjælperne, der arbejder på arbejdspladser i Vestjylland (77% (december 2020)) end blandt de hjælpere, der arbejder på arbejdspladser beliggende i Østjylland (71%).

De der arbejder færre end 37 timer/uge, arbejdede i december 2020 i gennemsnit 27 timer om ugen.

Nettoindpendling

Der er flere social- og sundhedshjælper, der pendler ud af regionen for at arbejde, end der pendler ind. I 2020 var der 41 flere der pendlede ud end der pendlede ind, mod 8 i 2010.

Beskæftigelse for-  
delt på branche

75% af social- og sundhedsassistenterne beskæftigede inden for branchen sociale institutioner, mens 4% var beskæftiget inden for sundhedsvæsen. Hovedparten af social- og sundhedsassistenterne (80%) arbejder således antageligt inden for deres profession. Den branche, hvor der arbejder næstflest social- og sundhedshjælper er inden for branchen rejsebureauer, rengøring og anden operationel service, hvor 5% af samtlige beskæftigede med arbejdssted i den midtjyske region er beskæftigede.

## 2.9.2 Fremskrivningen

Rekrutteringssituati-  
onen i dag

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings arbejdsmarkedsbalance<sup>46</sup>, der bl.a. er baseret på tal indhentet hos virksomheder, der har annonceret efter arbejdskraft i efteråret 2021, viser, at der er mangel på social- og sundhedshjælper i både i Østjylland og Vestjylland<sup>47</sup>. Mangel dækker her over den situation, at der er rekrutteringsproblemer og lav ledighed.

<sup>46</sup> Den seneste arbejdsmarkedsbalance er blevet offentliggjort den 11. januar 2022 og udarbejdes ifølge Arbejdsmarkedstyrelsen ved at kombinere fulde registerdata over ledige tilmeldte i Jobindsats, beskæftigede og jobomsætning, med en virksomhedssurvey blandt virksomheder, der har annonceret efter arbejdskraft. Surveyen blev gennemført i efteråret 2021. Jf. <https://arbejdsmarkedsbalancen.dk/metode/>

<sup>47</sup> Jf. <https://arbejdsmarkedsbalancen.dk/>

STARs seneste rekrutteringssurvey fra marts 2022 viser endvidere, at der har været hele 1.060 forgæves rekrutteringsforsøg i Østjylland og 100 i Vestjylland i perioden juni til og med november 2021<sup>48</sup>, svarende til forgæves rekrutteringsrater på 44% (Øst) og 19% (Vest).

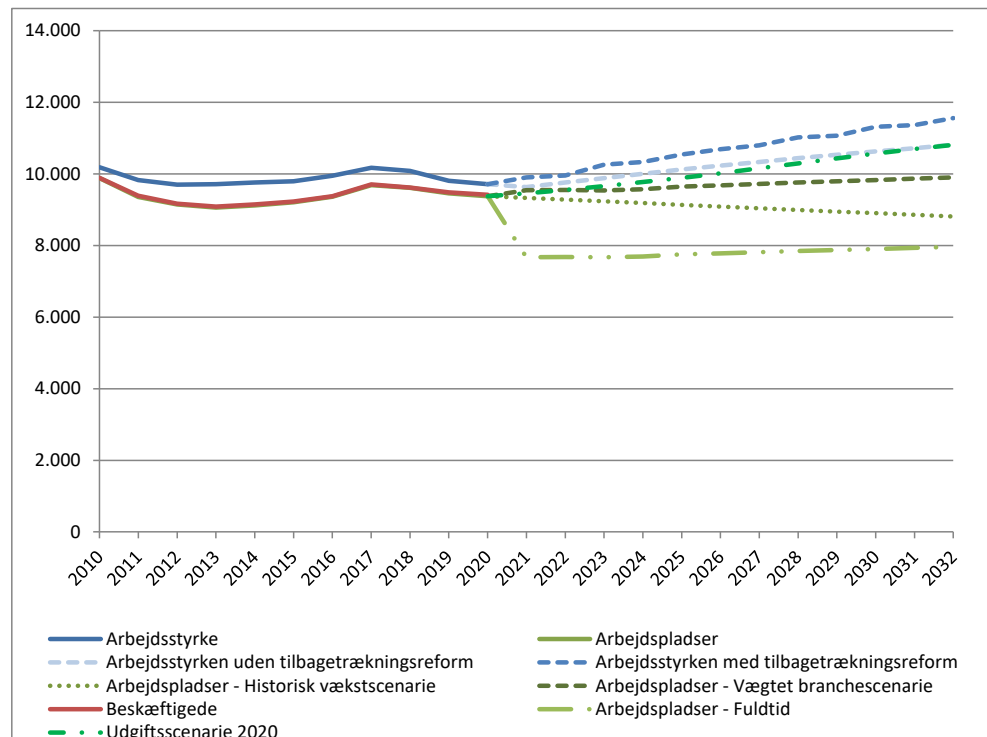
Den forventede udvikling

Resultaterne af fremskrivningerne viser, at der er risiko for, at den nuværende rekrutteringssituation forsætter i de først kommende år. Omfanget og længden af rekrutteringsproblemerne vil bl.a. afhænge af tilbagetrækningsmønstrene blandt social- og sundhedshjælperne og af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, jf. Figur 2-13 og Tabel 2-11.

Følger efterspørgslen udviklingen i udgiftssceneriet, dvs. det scenarie, hvor vi antager, at efterspørgslen udvikler sig med samme vækstrate, som udgifterne inden for sundhedsvæsen, forudsat at udgifterne pr. aldersgruppe fastholdes, så er der større risiko for mere længerevarende rekrutteringsproblemer.

På den lidt længere bane peger vores fremskrivning på, at der vil være overskud af social- og sundhedshjælper. Driverne bag denne forventede udvikling er primært stigningen i tilgangen til uddannelsen, som her er fastholdt på det niveau, den lå på i 2020 og dermed ca. 600 pr år. Hertil kommer effekterne af tilbagetrækningsreformen, som allerede har resulteret i, at flere blandt især de 61-65-årige bliver på arbejdsmarkedet.

Figur 2-13 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **social- og sundhedshjælper** frem til 2032 i **Midtjylland i alt**



<sup>48</sup> Jf. <https://star.dk/media/20517/rekrutteringssurvey-marts-2022.pdf>

Tabel 2-11 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	Udbudscenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/ mangel i 2032
Vægtet branchescenarie	Uden reform												915
	Med reform												1653
Historisk scenarie	Uden reform												2011
	Med reform												2749
Fuldtidsscenario	Uden reform												2856
	Med reform												3594
Udgiftsscenario	Uden reform												6
	Med reform												744

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

	<b>Mangel:</b> Efterspørgslen er højere end udbuddet
	<b>Rekrutteringsproblemer:</b> Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
	<b>Overskud:</b> Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Overskuddet i 2032 vil være mellem 6 og 3500, jf. Tabel 2-11.

### Øst- og Vestjylland

Der er større risiko for, at de eksisterende rekrutteringsproblemer fortsætter i de først kommende år i Østjylland end i Vestjylland. I Østjylland er der endvidere risiko for, at der kan opstå mangel i 2031-2032, hvis efterspørgslen følger udgiftsscenariet, dvs. hvis serviceniveauet for 2020 skal fastholdes, og de beskæftigede trækker sig tilbage som før tilbagetrækningsreformen, jf. Bilag A.1.9.

I Vestjylland er der til gengæld risiko for, at de eksisterende rekrutteringsproblemer bliver mere langvarende, forudsat at efterspørgslen følger det vægtede branchescenario og dermed ADAM-modellens forventninger til udviklingen i beskæftigelsen inden for de brancher, hvor social- og sundhedshjælperne er ansat i dag, og forudsat at de beskæftigede trækker sig tilbage, som før tilbagetrækningsreformen.

## 2.10 Social- og sundhedsassistenter

### Uddannelsen

Uddannelsen til social- og sundhedsassistent er en erhvervsuddannelse, som tager 3 år og 10 måneder<sup>49</sup>.

Uddannelsen er, som nævnt under beskrivelsen af social- og sundhedshjælperuddannelsen ovenfor, blevet ændret med virkning fra 1. januar 2017 og er nu en selvstændig uddannelse. Tidligere var uddannelsen andet trin i den trindelte social- og sundhedsuddannelse.

Ændringerne af uddannelsen har endvidere betydet, at de faglige krav er blevet skærpet og dermed også social- og sundhedsassistenternes kompetenceområde. Ændringerne af de faglige krav har imidlertid også resultater i et højere frafald på uddannelsen og haft den konsekvens, at en del i stedet vælger Social- og sundhedshjælperuddannelsen. Så den generelle udfordring i forhold til at fylde hovedforløbene op er særlig stor på social- og sundhedsassistentuddannelsen.

<sup>49</sup> Jf. <https://www.ug.dk/uddannelser/erhvervsuddannelser/omsorgsundhedogpaedagogik/social-og-sundhedsassistent>

Som led i Trepartsaftalen om styrket rekruttering til det offentlige arbejdsmarked<sup>50</sup> blev det i 2020 besluttet, at kommunerne fra 1. juli 2021 er forpligtiget til at ansætte voksne elever på 25 år og derover på social- og sundhedsassistentuddannelsen allerede fra begyndelsen af grundforløbets 2. del. Målet er at reducere frafaldet på uddannelsen. Aftalen sikrer, at voksne elever får løn under grundforløbet. Forpligtelsen gælder alene elever, som opfylder adgangskravene til at starte på uddannelsen og er optaget af en SOSU-skole<sup>51</sup>. Herudover er der med finansloven for 2021 endvidere givet en særlig adgang til at tage SOSU-uddannelserne med 110 pct. dagpengesats i 2021 og 2022 for ledige dagpenge-modtagere, der er fyldt 30 år, og som er ufaglærte eller faglærte med forældet uddannelse.

**Dimensionering** Antallet af elever på social- og sundhedsuddannelserne er først og fremmest afhængigt af kommunernes og regionens oprettelse af uddannelsespladser. Ifølge den 5-årig lærepladsaftale om uddannelserne til social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistent for 2022-2026<sup>52</sup> er kommunerne og regionerne forpligtiget til at tilbyde lærepladser til alle kvalificerede elever, der søger ind på social- og sundhedsuddannelserne i 2021 og 2022. Minimumsdimensioneringen for social- og sundhedsassistenter er i øjeblikket på 1289

## 2.10.1 Den historiske udvikling

**Arbejdsmarkedet i dag** I dag (2020<sup>53</sup>) findes der i alt 9.464 arbejdspladser i den midtjyske region, som er besat med social- og sundhedsassistenter. Dette tal er udtryk for den realiserede efterspørgsel. Det samlede udbud af social- og sundhedsassistenter, og dermed det samlede antal som har en højst fuldført uddannelse som social- og sundhedsassistent, og som bor i Midtjylland, udgør 9.656 personer.

**Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen** I perioden 2010 til 2020 er såvel efterspørgslen (antallet af arbejdspladser) som udbuddet (arbejdsstyrken) af social- og sundhedsassistenter faldet, jf. Faktaark 2-10. Konkret er der blevet ca. 230 færre arbejdspladser besat med social- og sundhedsassistenter i den midtjyske region fra 2010 til 2020, svarende til et fald på 2%. Arbejdsstyrken er i samme periode faldet med 140, svarende til et fald på 1%.

I 2018 og 2019 var arbejdsstyrken midlertidigt lidt højere end i de foregående år, men faldt igen fra 2019 til 2020. Årsagen hertil kan være en kombination af erhvervsskolereformen og ændringerne af uddannelsen i 2017, og dermed den faldende tilgang til uddannelsen i 2016, samt en øget afgang fra arbejdsstyrken som følge af alder.

<sup>50</sup> Jf. <https://www.kl.dk/media/25683/endelig-trepartsaftale-om-styrket-rekruttering-til-det-offentlige-arbejdsmarked.pdf>

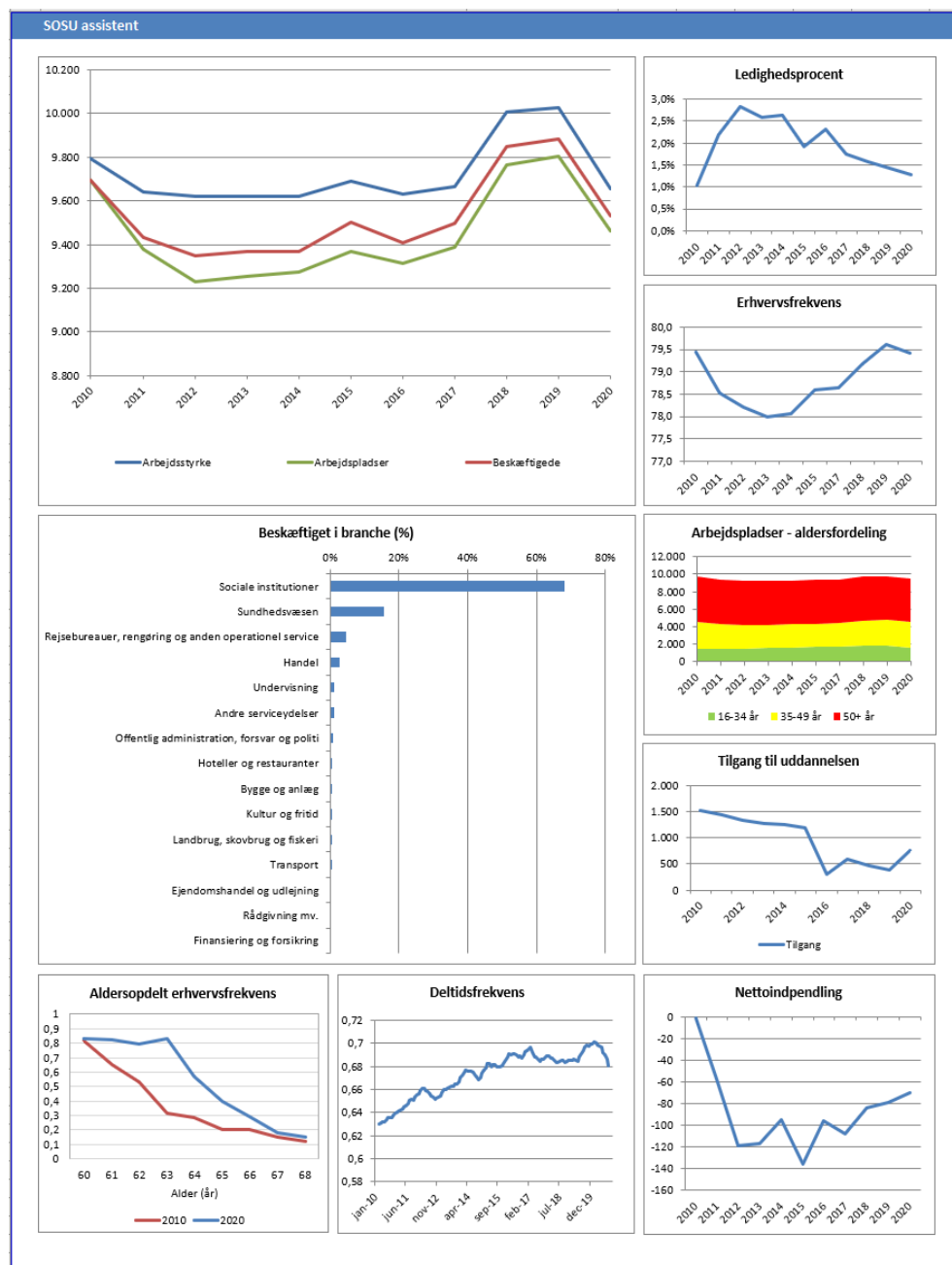
<sup>51</sup> Jf. <https://www.kl.dk/media/27625/trepartsaftale-om-styrket-rekruttering-til-det-offentlige-arbejdsmarked.pdf>

<sup>52</sup> Jf. <https://www.kl.dk/media/28040/femaarig-laerepladsaftale-for-sosu-uddannelserne.pdf>

<sup>53</sup> Det seneste år, der findes offentliggjorte registerbaserede tal for hos Danmarks Statistik.



Faktaark 2-10 Den historiske udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter **social- og sundhedsassistenter** og i en række baggrundtal. 2010-2020



Ledighedsprocent

Ledighedsprocenten (antal ledige i forhold til antal personer i arbejdsstyrken) er i dag (2020) 1,26% og har udvist en faldende tendens siden 2012, hvor den var knap 3%. Ledighedsprocenten på 1,26% svarer til i alt 126 ledige (antal personer).

Tal fra FOAs a-kasse viser, at ledighedsprocenten blandt de social- og sundhedsassistenter, der er medlem af FOAs a-kasse, var 1% på landsplan i februar 2022<sup>54</sup>.

<sup>54</sup> Jf. <https://www.foa.dk/forbund/presse/global/news/pressemeddelelser/2022/april/historisk-lav-ledighed-blandt-social-og-sundhedsansatte>

**Aldersfordeling** I 2020 var 52% og dermed halvdelen af de beskæftigede social- og sundhedsassistenter over 50 år. Sammenlignet med 2010 er der imidlertid tale om et mindre fald. I 2010 udgjorde andelen over 50 år således 54%. Samtidigt andelen af 16-34-årige steget en smule. Denne gruppe udgør i dag 17% mod 15% i 2010.

Der er ikke de store forskelle på aldersfordelingen i Østjylland og Vestjylland.

**Tilgangen til uddannelse** Tilgangen til uddannelsen blandt de personer, der boede i regionen på optagelsestidspunktet, er halveret siden 2010. Der skal dog gøres opmærksom på, at tallene for perioden 2010 til og med 2016 er beregnede tal, idet uddannelsen i den periode var en integreret del af den trindelte social- og sundhedsuddannelse.

I 2020 var tilgangen til uddannelsen 755, hvilket er det højeste antal i perioden 2016-2020, men fortsat lavere end dimensioneringen på 1289.

**Effekten af tilbage-trækningsreformen** Tilbagetrækningsreformen har betydet, at arbejdsstyrken blandt de 60+ årige social- og sundhedsassistenter er steget. Det gælder især blandt de 61 til 65-årige, hvor blandt vi ser den største stigning i arbejdsmarkedsdeltagelsen blandt de 63-årige. I 2010 var kun 32% af de 63-årige social- og sundhedsassistenter fortsat i arbejdsstyrken. I 2020 gjaldt det 83% og dermed hovedparten.

Konkret er det lykket at øge arbejdsstyrken blandt de 60+ årige social- og sundhedsassistenter med 818 personer fra 2010 til 2020.

**Deltidsfrekvensen** I december 2020 arbejdede 67% af de beskæftigede social- og sundhedsassistenter færre end 37 timer ugentligt, mod 64% i december 2010. De der arbejder færre end 37 timer/uge, arbejdede i december 2020 i gennemsnit 28 timer om ugen.

**Nettoindpendling** Der pendler i dag flere ud af regionen for at gå på arbejde end, der pendler ind. I 2020 var nettoindpendlingen -70, hvilket er lavere end i de foregående år, når vi ser tilbage på perioden fra 2012-2020.

**Beskæftigelse fordelt på branche** 68% af social- og sundhedsassistenterne beskæftigede inden for branchen sociale institutioner, mens 16% var beskæftiget inden for sundhedsvæsen. Hovedparten af social- og sundhedsassistenterne (84%) arbejder således antageligt inden for deres profession. Det bemærkes i denne henseende, at andelen, der arbejder inden for sundhedsvæsenet, er fire gange så stor som blandt social- og sundhedshjælperne, hvor iblandt der til gengæld er flere, der arbejder inden for sociale institutioner.

## 2.10.2 Fremskrivningen

**Rekrutteringssituationen i dag** Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings (STARs) arbejdsmarkedsbalance<sup>55</sup>, der bl.a. er baseret på tal indhentet hos virksomheder, der har

---

<sup>55</sup> Den seneste arbejdsmarkedsbalance er blevet offentliggjort den 11. januar 2022 og udarbejdes ifølge Arbejdsmarkedsstyrelsen ved at kombinere fulde registerdata over ledige

annonceret efter arbejdskraft i efteråret 2021, viser, at virksomhederne i øjeblikket har svært ved at rekruttere social- og sundhedsassistenter og at ledigheden blandt gruppen er lav. Konklusionen er der er mangel på social- og sundhedsassistenter i både Vest- og Østjylland.

STARs seneste rekrutteringssurvey<sup>56</sup> (marts 2022) viser endvidere, at der i perioden juni til og med november 2021 var 290 forgæves rekrutteringer efter social- og sundhedsassistenter i Vestjylland og 1.370 i Østjylland, svarende til forgæves rekrutteringsrater på 35% (vest) og 46% (Øst).

Den forventede udvikling

Fremskrivningerne viser, at der er risiko for, at de nuværende rekrutteringsproblemer forværres i de kommende år, og at der kan opstå mangel på social- og sundhedsassistenter allerede på den korte bane, som på den lidt længere bane afløses af rekrutteringsproblemer, jf. Figur 2-14 og Tabel 2-12. Omfanget og længden af mangelsituationen og rekrutteringsproblemerne afhænger bl.a. af social- og sundhedsassistenternes tilbagetrækningsmønstre, omfanget af deltidbeskæftigelse og ikke mindst udviklingen i efterspørgslen efter social- og sundhedsassistenter.

Hvis efterspørgslen udvikler sig med samme vækstrate, som udgifterne inden for sundhedsvæsenet vil udvikle sig, (udgifterne pr. aldersgruppe), er der større risiko for en mere omfattende og længerevarende mangelsituation (udgiftsscenariet).

Hvis efterspørgslen udvikler sig, som antaget i det vægtede branchescenarie, og dermed som ADAM modellen (Annual Danish Aggregate Model)<sup>57</sup> antager beskæftigelsen vil udvikle sig i de brancher, hvor social- og sundhedsassistenterne er beskæftiget i dag, så er der risiko for, at der vil være mangel allerede i år og frem til og med 2028, hvis social- og sundhedsassistenterne trækker sig tilbage som før tilbagetrækningsreformen trådte i kraft. Bliver de lige så længe som forudsat, så er der risiko for rekrutteringsproblemer i den pågældende periode. Idet vi allerede har set, at tilbagetrækningsreformen har påvirket assistenternes tilbagetrækningsmønstre, vil mangelsituation formentlig ikke blive så udtalt, som forudsat af kombinationen af det vægtede branchescenarie og udbudsscenariet uden tilbagetrækningsreform.

Udvikler efterspørgslen sig som de sidste ti år og dermed med samme gennemsnitlige vækstrate som i perioden 2010-2020, så er der ligeså risiko for mangel i de førstkomende år eller rekrutteringsproblemer alt efter social- og sundhedsassistenternes tilbagetrækningsmønstre.

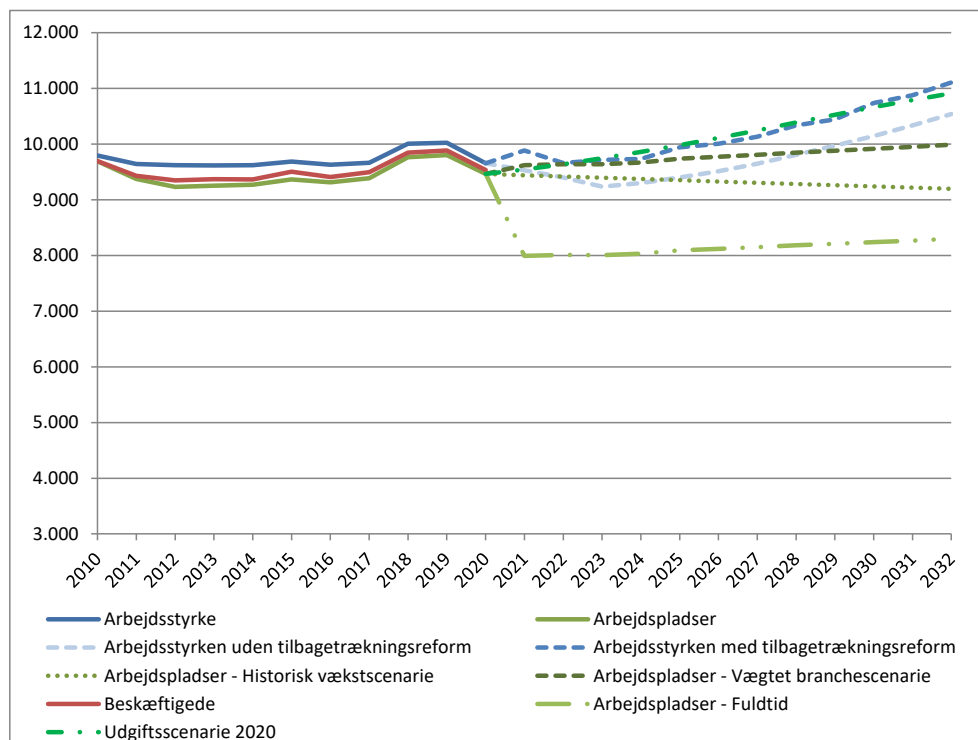
---

tilmeldte i Jobindsats, beskæftigede og jobomsætning, med en virksomhedssurvey blandt virksomheder, der har annonceret efter arbejdskraft. Surveyen blev gennemført i efteråret 2021. Jf. <https://arbejdsmarkedsbalancen.dk/metode/>

<sup>56</sup> Jf. <https://star.dk/media/20517/rekrutteringssurvey-marts-2022.pdf>

<sup>57</sup> ADAM modellen er udviklet af modelgruppen hos Danmarks Statistik og anvendes bl.a. af de økonomiske ministerier til at fremskrive den økonomiske udvikling og beregne konsekvenserne af politiske beslutninger og indgreb, som har betydning for den danske økonomi.

Figur 2-14 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **social- og sundhedsassistenter** frem til 2032 i **Midtjylland i alt**



Tabel 2-12 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	Udbudscenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/ mangel i 2032
Vægtet branchescenarie	Uden reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	552
	Med reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	1119
Historisk scenarie	Uden reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	1345
	Med reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	1912
Fuldtidsscenario	Uden reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	2242
	Med reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	2809
Udgiftsscenario	Uden reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	-371
	Med reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	196

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

- Mangel:** Efterspørgslen er højere end udbuddet
- Rekrutteringsproblemer:** Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
- Overskud:** Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Øst- og Vestjylland

I dag befinder 73% af social- og sundhedsassistenternes arbejdspladser sig i Østjylland og de resterende 27% i Vestjylland.

Fremskrivningerne indikerer, at det bliver langt sværere at rekruttere det nødvendige antal social- og sundhedsassistenter i Østjylland end i Vestjylland i de kommende år, medmindre deltidsfrekvensen blandt de beskæftigede social- og sundhedsassistenter reduceres, jf. Bilag A.1.10.

Der er således større risiko for, at der vil opstå en egentlig mangelsituation, dvs. en situation hvor efterspørgslen er højere end udbuddet og der dermed heller ingen ledige er, i Østjylland end i Vestjylland.

Hvis serviceniveauet defineret som udgiftsniveauet pr. aldersgruppe, skal fastholdes på det niveau det lå på i 2020, så er der risiko for mangel på social- og sundhedsassistenter i hele perioden. Hvis efterspørgslen følger den udvikling i antal beskæftigede, som forventes i ADAM-modellen, inden for de brancher som social- og sundhedsassistenterne er ansat i dag, så vil der være risiko for mangel i Østjylland i perioden 2022 til 2026 eller 2030 alt efter social- og sundhedsassistenternes tilbagetrækningsmønstre. Følger efterspørgslen det historiske scenarie er der risiko for mangel eller rekrutteringsproblemer i Østjylland frem til 2025-2026. Om der opstår mangel eller rekrutteringsproblemer vil ligeledes afhænge af tilbagetrækningsmønstrene blandt social- og sundhedsassistenterne i arbejdsstyrken.

I Vestjylland er der risiko for rekrutteringsproblemer i perioden 2022-2027. Længden og omfanget afhænger ligeledes her af tilbagetrækningsmønstrene blandt social- og sundhedsassistenterne, jf. Bilag A.1.10.

## 2.11 Socialrådgivere

Uddannelsen

Uddannelsen til socialrådgiver er en professionsbacheloruddannelse, som tager 3½ år. I Midtjylland udbydes uddannelsen af VIA UC i Holstebro og Aarhus. Uddannelsen udbydes endvidere som E-læring.

I 2021 blev der optaget i alt 426 på uddannelsen, heraf 126 i Holstebro og 300 i Aarhus. Herudover blev der optaget 68 på den internetbaserede uddannelse (E-læring)<sup>58</sup>. I både 2020 og 2021 har der været ledige uddannelsespladser i Holstebro.

Uddannelsen er en af de tre velfærdsuddannelser (de to øvrige er sygeplejersker og pædagoger), der blev hårdest ramt af det generelle fald i kvote 2 ansøgninger her i foråret (marts 2022). Uddannelsen oplevede således et fald på 33,3% i forhold til året før<sup>59</sup>.

### 2.11.1 Den historiske udvikling

Arbejdsmarkedet i dag

I dag (2020) findes der i alt 4.456 arbejdspladser (efterspørgslen) i den midtjyske region, som er besat med socialrådgivere. Det samlede udbud af socialrådgivere, og dermed det samlede antal som har en højst fuldført uddannelse som socialrådgiver og som bor i Midtjylland, udgør 4.677 personer (udbuddet).

Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen

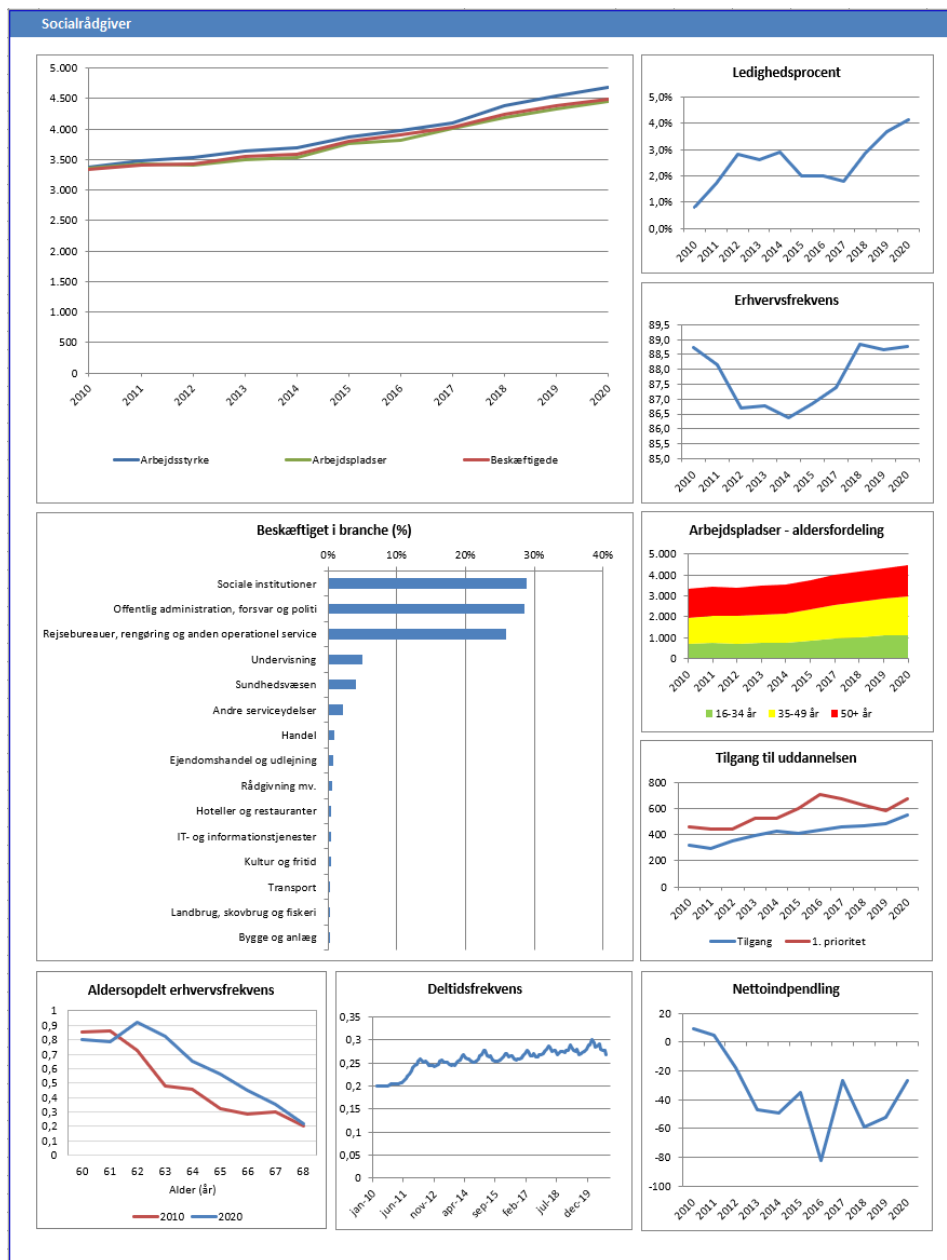
I perioden 2010-2020 er både arbejdsstyrken og antallet af arbejdspladser steget. Antallet af arbejdspladser og dermed efterspørgslen er mere konkret vokset med ca. 1.100, svarende til en stigning på 33%, mens arbejdsstyrken er vokset

<sup>58</sup> Den Koordinerede Tilmelding (KOT), jf. <https://ufm.dk/uddannelse/statistik-og-analyser/sogning-og-optag-pa-videregaende-uddannelser/grundtal-om-sogning-og-optag/kot-hovedtal>

<sup>59</sup> Jf. <https://via.ritzau.dk/pressemeddelelse/8725-kvote-2-ansogninger-til-vias-uddannelser?publisherId=9534582&releaseId=13645880>

med ca. 1.300, svarende til en stigning på 39%. Sagt med andre ord er udbudet vokset en smule mere end efterspørgslen, jf. faktaarket neden for.

Faktaark 2-11 Den historiske udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter **socialrådgivere** og i en række baggrundtal. 2010-2020



Ledighedsprocent

Ledighedsprocenten (antal ledige i forhold til antal personer i arbejdsstyrken) er steget fra knap 1% i 2010 til godt 4% i 2020. Stigningen har været særlig stor i perioden 2017-2020.

Aldersfordeling

Aldersfordelingen blandt de beskæftigede viser, at tre ud af fire af de beskæftigede er over 35 år i dag. I løbet af perioden 2010-2020 er gruppen over 50 år faldet, mens aldersgrupperne 16-34 år og 35-49 år er steget. Gruppen over 50 år udgjorde i 2010 41% mod 32% i 2020.

Tilgangen til uddannelse	<p>Tilgangen til uddannelsen blandt de personer, der boede i regionen på optagelsestidspunktet, er steget i hele perioden, hvilket har betydet, at der nu er en stigning i antallet af yngre socialrådgivere. Konkret er tilgangen steget fra 320 i 2010 til 548 i 2020, svarende til en stigning på godt 70%.</p> <p>I samme periode er det samlede antal 1. prioritetsansøgere (både dem der boede i og uden for regionen på optagelsestidspunktet) også steget, dog med lidt variation i enkelte år.</p>
Effekten af tilbagetrækningsreformen	<p>Tilbagetrækningsreformen har især haft betydning for de 62-66-åriges arbejdsmarkedsdeltagelse. Heraf størst betydning for de 63-årige. I 2020 havde de 63-årige således en erhvervsfrekvens på 83 mod 48 i 2010. Hvis de 60-68-årige i dag trak sig tilbage, som de gjorde i 2010, ville udbuddet af socialrådgivere i denne aldersgruppe være 114 mindre end i dag.</p>
Deltidsfrekvensen	<p>Ca. 26% af socialrådgiverne arbejder færre end 37 timer ugentligt i december 2020 mod ca. 20% i december 2010. De der arbejder færre end 37 timer/uge, arbejdede i december 2020 i gennemsnit 26 timer om ugen.</p>
Nettoindpendling	<p>Siden 2012 er der flere socialrådgivere der pendler ud af regionen, end der pendler ind. Antallet varierer fra 25 til 80 i de enkelte år.</p>
Branchefordeling	<p>83% af socialrådgiverne arbejder inden for brancherne sociale institutioner (29%), offentlig administration, forsvar og politi (29%) og rejsebureauer, rengøring og operationel service (25%). Sidstnævnte branche indeholder bl.a. private jobformidlings- og vikarbureauer.</p>

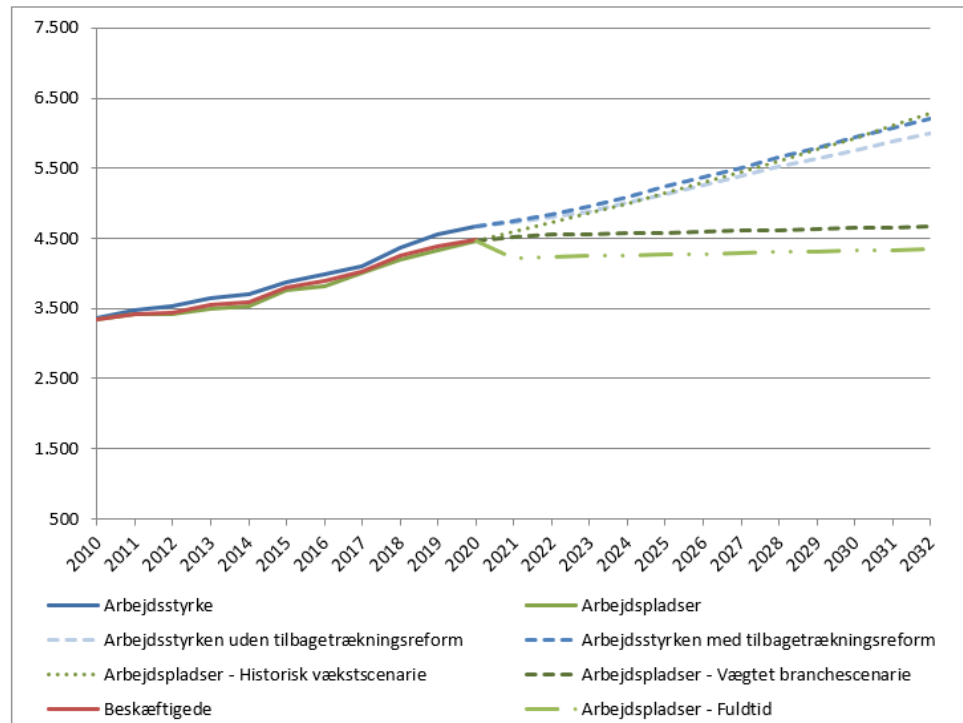
### 2.11.2 Fremskrivningen

Rekrutteringssituationen i dag	<p>Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings seneste arbejdsmarkedsbalance, viser, at der ikke er problemer med at rekruttere socialrådgivere i øjeblikket i hverken Øst- eller Vestjylland. Set med ud fra de jobsøgendes perspektiv er der ifølge STARS analyser gode muligheder for at få et job som socialrådgiver<sup>60</sup>.</p>
Den forventede udvikling	<p>Resultaterne af fremskrivningerne viser, at der er risiko for et voksende overskud af socialrådgivere i de kommende år, medmindre efterspørgslen udvikler som i det historiske scenarie, jf. Figur 2-15 og Tabel 2-13.</p> <p>Udvikler efterspørgslen sig med samme årlige vækstrater som de i perioden 2010-2020 (historiske scenarie), så vil efterspørgslen følge udviklingen i udbuddet af socialrådgivere og i løbet af perioden være højere end udbuddet og dermed resulterer i mangel. Hvornår mangelsituationen indtræffer vil bl.a. af hænge af udviklingen i socialrådgivernes tilbagetrækningsmønstre.</p> <p>I 2032 vil der mangle mellem 78 og 283, hvis det historiske scenarie bliver en realitet, mens der vil være et overskud på mellem 1329 og 1855, hvis de øvrige scenarier bliver en realitet. Det er i denne henseende især udviklingen i</p>

<sup>60</sup> Jf., <https://arbejdsmarkedsbalancen.dk>

efterspørgslen, der er afgørende for, hvilken rekrutteringssituation, vi kigger ind i, og her om vi forventer, at efterspørgslen fortsat vil følge udviklingen i udbuddet eller den vil flade mere ud, som forudsagt af det vægtede branchescenarie.

Figur 2-15 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **socialrådgivere** frem til 2032 i **Midtjylland i alt**



Tabel 2-13 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenerier	Udbudscenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/ mangel i 2032
Vægtet branchescenarie	Uden reform												1329
	Med reform												1534
Historisk scenarie	Uden reform												-283
	Med reform												-78
Fuldtidsscenario	Uden reform												1650
	Med reform												1855

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

- Mangel:** Efterspørgslen er højere end udbuddet
- Rekrutteringsproblemer:** Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
- Overskud:** Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Øst- og Vestjylland

78% af de arbejdspladser, som socialrådgiverne er beskæftiget på, er beliggende i Østjylland.

Fremskrivningerne af behovet for socialrådgivere i henholdsvis Østjylland og Vestjylland viser, at der er større risiko for rekrutteringsproblemer og mangel i Vestjylland end i Østjylland, jf. Bilag A.1.11.



## 2.12 Sygeplejersker

### Uddannelsen

Uddannelsen til sygeplejerske er en professionsbacheloruddannelse, som tager 3½ år. I den midtjyske region udbydes uddannelsen af VIA UC og kan tages i Aarhus, Randers, Viborg, Holstebro, Herning, Silkeborg og Horsens<sup>61</sup>. Uddannelsen udbydes endvidere som internetbaseret (Sygeplejerske (NET)), hvilket muliggør at uddannelsen kan tages som fjernstudie. Endelig har social- og sundhedsassistenter mulighed for at uddanne sig til sygeplejerske via et særligt tilrettelagt forløb på 2,5 år i Viborg.

Ved optag 2021 blev der optaget i alt 950 studerende. Der var et stort efteroptag, som betød, at der blev flyttet enkelte studiepladser fra Viborg og Holstebro til Horsens, Randers og Silkeborg, hvor det var muligt at fylde pladserne i efteroptaget. Det endte med, at der blev optaget 316 i Aarhus, 132 i Holstebro, 113 i Silkeborg, 99 i Viborg, 136 i Horsens og 110 i Randers. Der blev optaget 28 på den internetbaserede uddannelse og 16 på Særligt Tilrettelagt Forløb for SOSU-assistenter. Dimensioneringen var øget i 2021 som et resultat af en politisk aftale i Folketinget fra juni 2020 om et ekstra optag i 2020 og 2021 på en række videregående uddannelser i lyset af Corona-pandemien og den situation, at unge ikke havde mulighed for at rejse til udlandet.

Tal fra Den Koordinerede Tilmelding (KOT) viser, at der i forbindelse med optaget i 2021 var ledige studiepladser alle steder på nær i Aarhus<sup>62</sup>. I forbindelse med kvote 2 ansøgningsrunden i år (marts 2022) var sygeplejerskeuddannelsen endvidere, den uddannelse på VIA UC, som blev hårdest ramt af den generelle nedgang i ansøgertallet. Uddannelsen modtog 42,4 procent færre kvote 2-ansøgninger end året før<sup>63</sup>. Faldet i kvote-2 ansøgertallet skal bl.a. ses i lyset af Corona-situationen og her det forhold, at det nu igen er blevet muligt for de unge at rejse ud.

### 2.12.1 Den historiske udvikling

#### Arbejdsmarkedet i dag

I dag (2020) findes der i alt 15.761 arbejdspladser i den midtjyske region, som er besat med sygeplejersker. Dette tal er et udtryk for den realiserede efterspørgsel. Det samlede udbud af sygeplejersker, og dermed det samlede antal som har en højst fuldført uddannelse som sygeplejerske og som bor i Midtjylland, udgør 16.217 personer, jf. Faktaark 2-12. Heraf bor 77% i Østjylland, hvor 78% er arbejdspladserne ligeledes findes.

#### Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen

Såvel antallet af arbejdspladser (efterspørgslen) som antallet af sygeplejersker i arbejdsstyrken (udbuddet) er steget i løbet af de sidste ti år (2010-2020). Konkret er antallet af arbejdspladser besat med sygeplejersker steget med 1.380, svarende til en stigning på 10%. I samme periode er udbuddet steget med

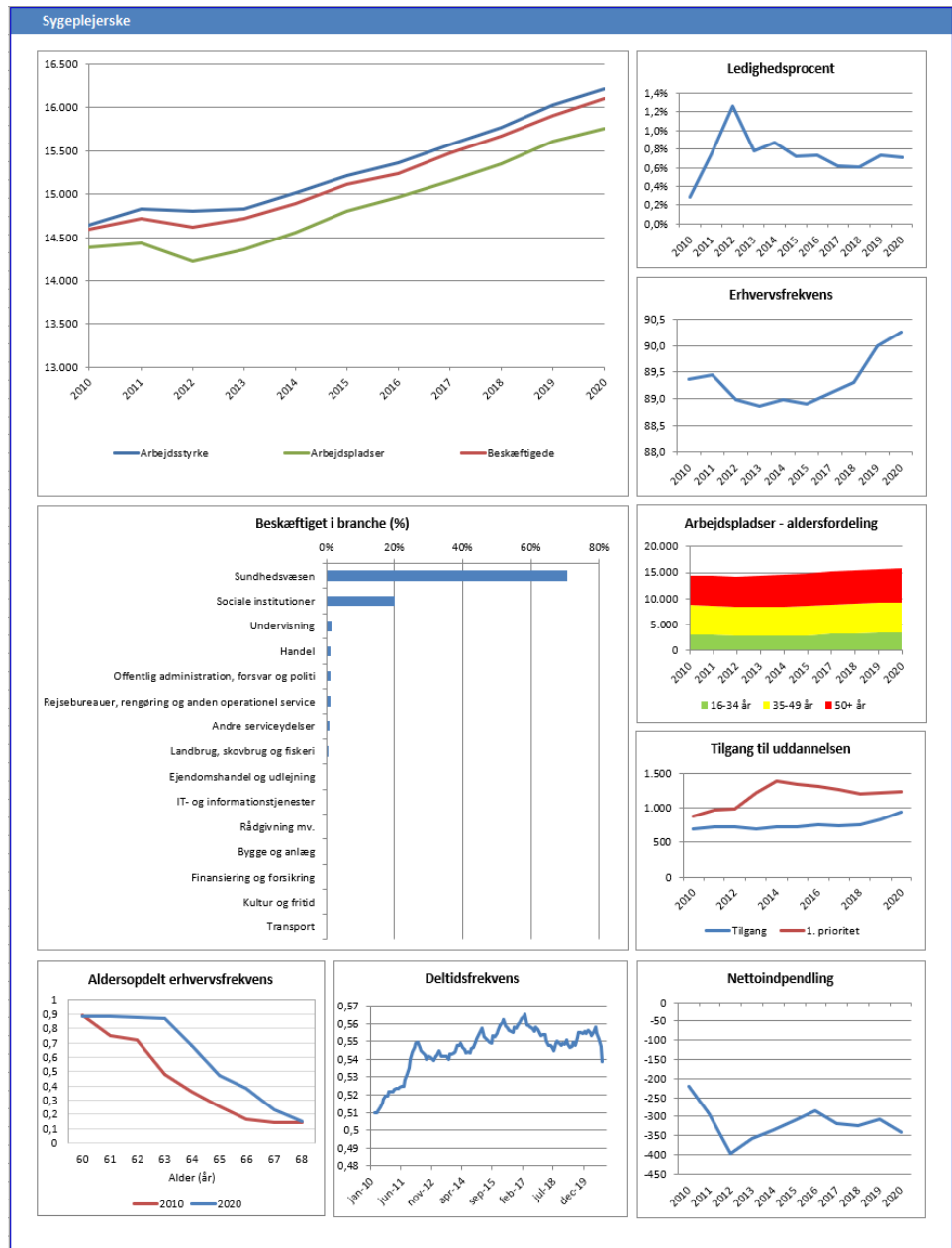
<sup>61</sup> Jf. <https://www.via.dk/uddannelser/sygeplejerske>

<sup>62</sup> Jf. <https://ufm.dk/uddannelse/statistik-og-analyser/sogning-og-optag-pa-videregaende-uddannelser/grundtal-om-sogning-og-optag/kot-hovedtal>

<sup>63</sup> Jf. <https://via.ritzau.dk/pressemeddelelse/8725-kvote-2-ansogninger-til-vias-uddannelser?publisherId=9534582&releaseId=13645880>

1.576, svarende til en stigning på 11%. Udbuddet er således steget marginalt mere end efterspørgslen.

Faktaark 2-12 Den historiske udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter **sygeplejersker** og i en række baggrundtal. 2010-2020



Ledighedsprocent

Ledighedsprocenten (antal ledige i forhold til antal personer i arbejdsstyrken) udgjorde i 2020 0,72% mod 0,28% i 2010. Målt i absolutte tal udgjorde antallet af ledige sygeplejersker med bopæl i den midtjyske region i 2020 116 personer. Det eneste tidspunkt i den tiårige periode, hvor ledigheden blandt sygeplejerskerne var over 1% var i 2012.

Tal fra DSA (Din sundhedsfaglige a-kasse) viser, at der i marts 2022 var 116 blandt sygeplejerskernes medlemmer af DSA, som var tilmeldte som ledige i jobcentrene i Midtjylland, svarende til en ledighedsprocent på 0,7%<sup>64</sup>

#### Aldersfordeling

Igennem de sidste ti år (2010-2020) er både andelen af 50+ årige og andelen af 16-34-årige sygeplejersker steget, mens andelen af 35-49-årige er faldet. Konkret var 41% af de beskæftigede sygeplejersker i 2020 over 50 år, mod 39% i 2010. Andelen af 16-34-årige og 35-49-årige var henholdsvis 22% og 37% i 2020, mod 20% og 41% i 2010. Gennemsnitsalderen blandt de beskæftigede sygeplejersker er således steget. I 2020 var gennemsnitsalderen blandt de beskæftigede sygeplejersker ifølge tal fra DST 45,9 år<sup>65</sup>.

Selvom andelen af 16-34-årige er vokset udgør de imidlertid fortsat kun halvt så mange som de 50+ årige blandt de beskæftigede.

#### Tilgangen til uddannelse

Tilgangen til uddannelsen blandt de personer, der boede i regionen på optagelsestidspunktet, er steget med cirka 250 i perioden fra 2010 til 2020, svarende til en stigning på 36%.

I samme periode er det samlede antal 1. prioritetsansøgere (både dem der boede i og uden for regionen på optagelsestidspunktet) også steget. Konkret er omfanget af 1. prioritetsansøgere ca. 350 højere i 2020 end i 2010, svarende til en stigning på 39%.

Selvom såvel optaget som omfanget af 1. prioritetsansøgere således er steget de sidste ti år, har det ikke været muligt at fylde uddannelsespladserne op. Således var der, som nævnt, ledige pladser på studiet i Holstebro og Viborg i 2020, og i alle andre studiebyer end i Aarhus i 2021, hvor omfanget af 1. prioritetsansøgere (587) i 2021 samtidigt var væsentlig højere end det antal, der blev optaget (381)<sup>66</sup>.

#### Effekten af tilbagetrækningsreformen

Sygeplejerskerne har generelt en meget høj erhvervsfrekvens. Således var 90,3% af de personer, der havde en højst fuldført uddannelse, som sygeplejerske i arbejdsstyrken i 2020, dvs. at de enten var i beskæftigelse eller ledige. Samtidigt kan det konstateres, at de 61-62-årige allerede havde relativt høje erhvervsfrekvenser inden tilbagetrækningsreformen. I 2010 var erhvervsfrekvenserne blandt de 61- og 62-årige således henholdsvis 75 og 72. I 2020, og dermed efter tilbagetrækningsreformen, var deres erhvervsfrekvenser henholdsvis 89 og 88.

Tilbagetrækningsreformen har generelt øget erhvervsfrekvenser blandt de 61-67-årige, men især blandt de 62-63-årige, jf. Faktaark 2-12. Samlet betragtet har stigningen i de 60-68-åriges erhvervsfrekvenser fra 2010 til 2020 betydet,

<sup>64</sup> Jf. <https://dsa.dk/media/15ehxos1/n%C3%B8gletal-sygeplejersker-marts-2022.pdf>

<sup>65</sup> Jf. Dansk Sygeplejeråd (DSR), 2020: Notat: Sygeplejersker i beskæftigelse og deres alder. DST Analyse

<sup>66</sup> Jf. <https://ufm.dk/uddannelse/statistik-og-analyser/sogning-og-optag-pa-videregaende-uddannelser/grundtal-om-sogning-og-optag/kot-hovedtal/hovedtal-2021.pdf>

at udbuddet af sygeplejersker blandt denne aldersgruppe er steget med 711 personer.

**Deltidsfrekvensen** I efteråret 2020 arbejdede i gennemsnit 54% af sygeplejerskerne færre end 37 timer ugentligt mod 52% i samme periode i 2010. Sagt med andre ord arbejder over halvdelen af de beskæftigede sygeplejersker færre end 37 timer.

De, der arbejder færre end 37 timer/uge, arbejdede i december 2020 i gennemsnit 29 timer om ugen.

**Nettoindpendling** Der er 340 flere sygeplejersker, der pendler ud af region for at gå på arbejde, end der pendler ind. Omfanget af nettoindpendlingen har ligget mellem -219 (210) og -397 (2012).

**Branchefordeling** 71% af de beskæftigede sygeplejersker arbejder inden for sundhedsvæsen og 20% inden for sociale institutioner. 90% af sygeplejerskerne arbejder således angiveligt inden for deres profession, idet det antages, at de sygeplejersker, der arbejder inden for sundhedsvæsen og sociale institutioner arbejder inden for sygeplejefaget. De øvrige 9% arbejder bl.a. inden for undervisning (1,7%), handel (1,3%), Offentlig administration, forsvar og politi (1,2%) og Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service (1,1%)

**Sektorfordeling** Hovedparten af sygeplejerskerne arbejder på regionale arbejdspladser. Andelen er imidlertid faldet fra 2010 til 2020. I 2020 udgjorde andelen 63% mod 58% i 2020, jf. Tabel 2-14. Faldet har været særligt stort i Vestjylland, hvor andelen er faldet fra 53% i 2010 til 46% i 2020.

*Tabel 2-14 Det samlede antal beskæftigede sygeplejersker i den midtjyske region fordelt på sektorer, dvs. om de arbejder på enten kommunale -, regionale -, statslige - eller private arbejdspladser. Særskilt for Midtjylland i alt og for Øst- og Vestjylland. 2020. Opgjort i absolutte tal og i procentvis andel.*

	2010			2020		
	Midtjylland i alt	Østjylland	Vestjylland	Midtjylland i alt	Østjylland	Vestjylland
<b>Kommune</b>	3.453 (24%)	2.400 (21%)	1.053 (33%)	4.245 (27%)	2.987 (24%)	1.258 (36%)
<b>Region</b>	9.003 (63%)	7.319 (65%)	1.684 (53%)	9.087 (58%)	7.487 (61%)	1.600 (46%)
<b>Stat</b>	249 (2%)	191 (2%)	58 (2%)	307 (2%)	227 (2%)	80 (2%)
<b>Privat</b>	1.676 (12%)	1.266 (11%)	410 (13%)	2.122 (13%)	1.612 (13%)	510 (15%)
<b>I alt</b>	14.381 (100%)	11.176 (100%)	3.205 (100%)	15.761 (100%)	12.313 (100%)	3.448 (100%)

Note: Grundet afrundinger summerer de enkelte sektors procentsatser ikke nødvendigvis til 100.

I samme periode er andelen af sygeplejersker, der arbejder i kommunerne og i det private steget. Det gælder især andelen, der arbejder i kommunerne, og skal sandsynligvis bl.a. ses, som et resultat af de ændringer, der er sket i opgavefordelingen mellem regionerne og kommunerne i den pågældende periode.

Samtidigt skal det bemærkes, at antallet af sygeplejersker, som er ansat i det private, er steget med 27% fra 2010 til 2020, mens antallet, der er beskæftiget inden for den offentlige sektor er steget med 7%. Samlet er antallet af beskæftigede sygeplejersker steget med 10%. Fra 2019 til 2020 er antallet af privatansatte sygeplejersker steget 6%, mens antallet af sygeplejersker, der er ansat i det offentlige, er steget med 0,3%. Så selvom det ikke rykker markant ved fordelingen på sektorer, da de privatansatte fortsat udgør en relativ lille andel af det samlede antal beskæftigede, så er antallet af privat ansatte øget mere end antallet af offentlig ansatte relativt betragtet.

## 2.12.2 Fremskrivningen

Rekrutteringssituationen i dag

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings (STARs) arbejdsmarkedsbalance<sup>67</sup>, der bl.a. er baseret på tal indhentet hos virksomheder, der har annonceret efter arbejdskraft i efteråret 2021, viser, at virksomhederne i øjeblikket har problemer med at rekruttere det nødvendige antal sygeplejersker og at ledigheden blandt sygeplejersker samtidigt i øjeblikket er meget lav. Derfor defineres området som et mangelområde. Mangelsituationen er gældende i både Øst- og Vestjylland.

I perioden juni til og med november 2021 oplevede de arbejdsgivere, der indgik i STARs rekrutteringssurvey (marts 2022) 90 forgæves rekrutteringer i Vestjylland, svarende til en forgæves rekrutteringsrate på 27%. I Østjylland var der 690 forgæves rekrutteringsforsøg blandt de arbejdsgivere, der deltog i surveyen, svarende til en forgæves rekrutteringsrate på 45%.

Den forventede udvikling

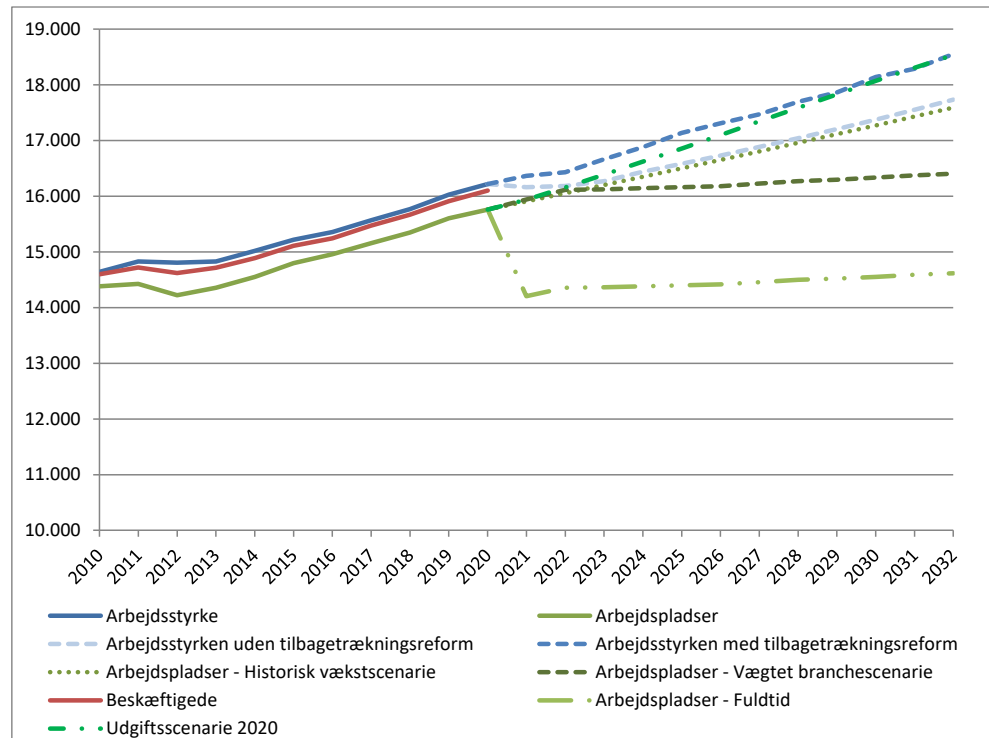
Resultaterne af fremskrivningerne viser, at der er risiko for, at de nuværende rekrutteringsproblemer fortsætter i de kommende år. Omfanget og længden af rekrutteringsproblemerne afhænger bl.a. af sygeplejerskernes tilbagetrækningsmønstre, men især af udviklingen i efterspørgslen efter sygeplejersker, herunder af omfanget af den ugentlige arbejdstid, jf. Figur 2-16 og Tabel 2-15.

Hvad angår betydningen af sygeplejerskernes tilbagetrækningsmønstre, så er det allerede påvist, at tilbagetrækningsreformen har medvirket til, at sygeplejerskerne bliver længere tid på arbejdsmarkedet. Denne effekt må formodes også at gælde de sygeplejersker, som i de kommende år blive 60+ år, hvorfor scenariet uden tilbagetrækningsreform sandsynligvis ikke vil blive realiseret.

<sup>67</sup> Den seneste arbejdsmarkedsbalance er blevet offentliggjort den 11. januar 2022 og udarbejdes ifølge Arbejdsmarkedsstyrelsen ved at kombinere fulde registerdata over ledige tilmeldte i Jobindsats, beskæftigede og jobomsætning, med en virksomhedssurvey blandt virksomheder, der har annonceret efter arbejdskraft. Surveyen blev gennemført i efteråret 2021. Jf. <https://arbejdsmarkedsbalancen.dk/metode/>

Der er særlig risiko for, at rekrutteringsproblemerne bliver omfattende og længevarende, hvis efterspørgslen følger enten det historiske scenarie eller udgiftsscenariet, dvs. hvis efterspørgslen enten stiger med samme takt som de sidste ti år (historiske scenarie) eller hvis efterspørgslen stiger med samme takt, som udgiftsniveauet ville stige, hvis vi fastholdt udgifterne pr. aldersgruppe. Følger efterspørgslen udgiftsscenariet er der risiko for mangel.

Figur 2-16 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **sygeplejersker** frem til 2032 i **Midtjylland i alt**



Hvis efterspørgslen følger det vægtede branchescenarie og dermed ADAM-modellens forventninger til udviklingen i beskæftigelsen i de brancher, hvor sygeplejerskerne er ansat i dag, så tyder resultaterne på, at der bliver overskud af sygeplejersker på den mellemlange bane.

Hvis alle sygeplejersker arbejdede fuld tid, vil der være overskud af sygeplejersker i hele perioden.

Tabel 2-15 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	Udbudscenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/mangel i 2032
Vægtet branchescenarie	Uden reform												1329
	Med reform												2148
Historisk scenarie	Uden reform												140
	Med reform												959
Fuldtidsscenario	Uden reform												3118
	Med reform												3937
Udgiftsscenario	Uden reform												-802
	Med reform												17

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

	<b>Mangel:</b> Efterspørgslen er højere end udbuddet
	<b>Rekrutteringsproblemer:</b> Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
	<b>Overskud:</b> Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Hvordan rekrutteringssituationen kommer til at se ud i de kommende år, afhænger således i høj grad af udviklingen i efterspørgslen, herunder om udviklingen i efterspørgslen fortsat vil holde trit med udviklingen i udbuddet.

Øst- og Vestjylland

Fremskrivningerne tyder på, at rekrutteringsproblemerne bliver mere udtalte i Østjylland, hvor 78% af arbejdspladserne er beliggende, end i Vestjylland, jf. Bilag A.1.12. Det gælder både omfanget og længden af rekrutteringsproblemerne.

### 3 Det pædagogiske område og undervisningsområdet

**Indhold**

Dette kapitel præsenterer resultaterne af den historiske analyse og fremskrivningerne af udbuddet og efterspørgslen efter hver enkelt af de udvalgte uddannelser inden for social- og sundhedsområdet frem til 2032.

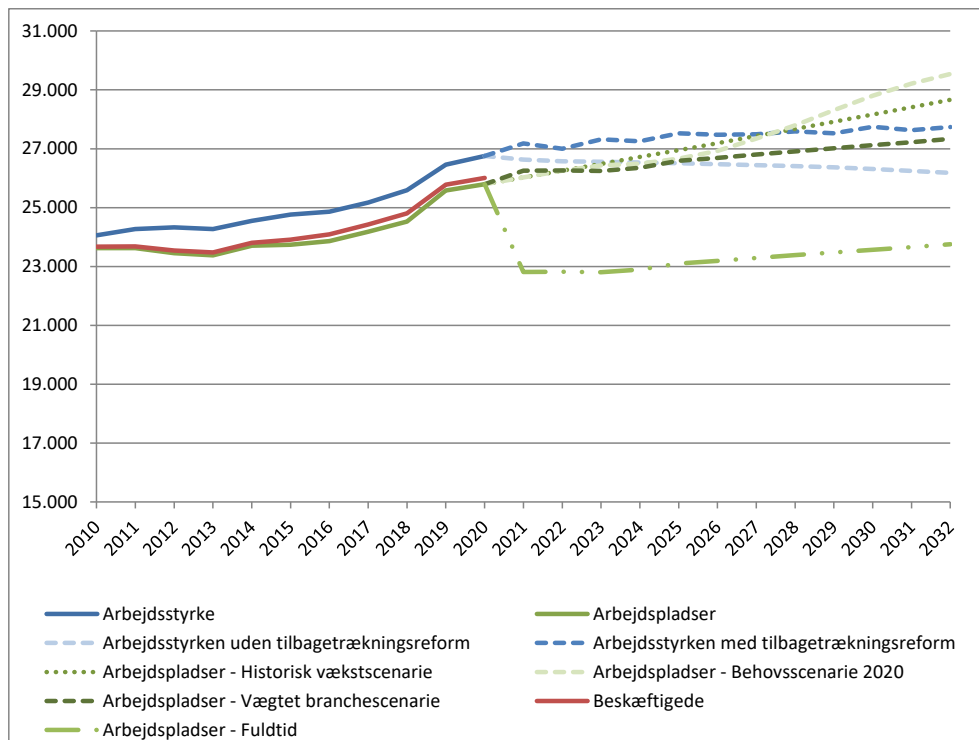
Det drejer sig om:

- > Folkeskolelærere
- > Pædagoger
- > Pædagogiske assistenter.

**Læsevejledning**

Hovedresultaterne af den historiske analyse og fremskrivningen afrapporteres i en figur, som den, der er vist neden for.

Figur 3-1 Eksempelfigur



Tallene for den **historiske udvikling** i perioden 2010 til 2020 er vist i form af de **ubrudte linjer**, hvor

- > den **blå ubrudte linje** viser udviklingen i arbejdsstyrken og dermed den historiske udvikling i udbuddet af den enkelte uddannelse i den midtjyske region (antal personer)
- > den **grønne ubrudte linje** viser udviklingen i antallet af arbejdspladser i den midtjyske region, som er besat med den enkelte uddannelse, og dermed efterspørgslen efter den enkelte uddannelse (antal personer)



- > den **røde ubrudte linje** viser udviklingen i antallet af beskæftigede med bopæl i den midtjyske region, og dermed den del af arbejdsstyrken, der er i beskæftigelse enten inden for eller uden for regionen.

Tallene for **fremskrivningerne** af udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter den enkelte uddannelse er vist i form af **brudte linjer**. Fremskrivningerne er udarbejdet som scenarier. De forskellige scenarier udgør forskellige mulige udviklingsmønstre (udfaldsrum) baseret på forskellige antagelser om den fremtidige udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter de enkelte faggrupper i Region Midtjylland:

- > **----** viser udviklingen i **udbuddet**, hvis faggruppen trækker sig tilbage, som tilbagetrækningsreformen foreskriver i de kommende år.
- > **-----** | viser udviklingen i **udbuddet**, hvis faggruppen trækker sig tilbage, som før tilbagetrækningsreformen blev implementeret.
- > **.....** viser, hvordan **efterspørgslen** vil udvikle sig, hvis den udvikler sig med samme gennemsnitlige, årlige vækstrate, som i perioden 2010-2020 (**Historisk vækstscenarie**).
- > **-----** viser, hvordan **efterspørgslen** vil udvikle sig, hvis den følger ADAM-modellens forventninger til udviklingen i beskæftigelsen inden for de brancher, hvor faggruppen er ansat i dag (**Vægtet branchescenarie**).
- > **— ·** viser, hvordan **efterspørgslen** vil udvikle sig, hvis alle arbejdede fuld tid (**Fuldtid scenarie**).
- > **-----** viser, hvordan **efterspørgslen** vil udvikle sig, hvis den følger udviklingen i antallet af personer inden for den brugergruppe, som faggruppen er relateret til (**Behovsscenario 2020**).

## Opbygningen

De enkelte afsnit er bygget ens op, og består først af en beskrivelse af den historiske udvikling, herunder af udviklingen i en række af de indikatorer, som har betydning for udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter den enkelte uddannelse. Derefter følger en præsentation af resultaterne af fremskrivningerne af mulige udviklingsmønstre i udbuddet og efterspørgslen efter de enkelte uddannelser. Beskrivelserne af de enkelte uddannelser kan læses uafhængigt af hinanden. For de personer, der vælger at læse samtlige afsnit i kapitlet, vil der være en del gentagelser i sprogbrug mv.

## 3.1 Folkeskolelærer

### Uddannelsen

Uddannelsen til folkeskolelærer er en professionsbacheloruddannelse, som tager 4 år. Uddannelsen udbydes i Region Midtjylland af VIA-UC i Holstebro, Nørre Nissum, Silkeborg, Skive og Aarhus. Der udbydes desuden en internetbaseret uddannelse i Nørre Nissum. Endelig er det muligt at tage uddannelsen til lærer på VIA UCs uddannelsesstation i Holstebro (del af læreruddannelsen i Nørre-Nissum).

I 2021 blev der optaget i alt 34 i Nørre-Nisum, 31 i Skive, 83 i Silkeborg og 505 i Aarhus. Herudover blev der optaget 26 på den internetbaserede uddannelse.

I forbindelse med kvote 2 ansøgning i marts 2022 oplevede VIA en fremgang i antallet af ansøgninger på 6 procent i forhold til sidste år. Der har især været stor interesse for den internetbaserede læreruddannelse<sup>68</sup>.

### 3.1.1 Den historiske udvikling

Arbejdsmarkedet i dag

I dag (2020) findes der i alt 18.100 arbejdspladser (efterspørgslen) i Midtjylland, som er besat med folkeskolelærere. Det samlede udbud af folkeskolelærere, og dermed det samlede antal som har en højst fuldført uddannelse som folkeskolelærere og som bor i Midtjylland, udgør 18.600 personer (udbuddet).

Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen

I perioden 2010-2020 er såvel antallet af arbejdspladser besat med folkeskolelærere, som antallet af personer med en højst fuldført uddannelse som folkeskolelærer i arbejdsstyrken, faldet. Konkret er antallet af arbejdspladser faldet med 1.300, svarende til et fald på 7%, mens arbejdsstyrken er faldet med knap 1.100, svarende til et fald på 5%. Efterspørgslen er således faldet en smule mere end udbuddet i den pågældende periode.

Ledighedsprocent

Ledighedsprocenten (antal ledige i forhold til antal personer i arbejdsstyrken) er ret lav og har i perioden svinget mellem 1 og 2,3%. Siden 2016 har ledighedsprocenten udvist en stigende tendens og ligger i dag (2020) på det højeste niveau i den tiårige periode (2,3%). Målt i absolutte tal udgør antallet af ledige i 2020 425 personer.

Tal fra Lærernes a-kasse viser, at der ultimo januar 2022 var i alt 352 ledige folkeskolelærer tilmeldt jobcentret blandt lærernes A-kasses medlemmer<sup>69</sup>. Heraf boede cirka hver tredje i Aarhus Kommune.

Aldersfordeling

Aldersfordelingen blandt de beskæftigede viser, at der er sket en forskydning fra 2010 til 2020 med færre 18-34-årige og 50+ årige, men flere 35-49-årige. I 2010 udgjorde andelen af 50+ årige således 46%, de 18-34-årige 18% og de 35-49-årige 36%. I 2020 udgjorde de tre aldersgrupper henholdsvis 42% (50+), 15% (< 35 år) og 43% (35-49 år).

Tilgangen til uddannelsen

Tilgangen til uddannelsen blandt de personer, der boede i regionen på optagelsestidspunktet, udgjorde i 2020 804, hvilket er 13 personer færre end i 2010. Fra 2012 til 2013 faldt tilgangen fra 800 til 646, men er herefter steget igen og nået tilbage til niveauet for 2010.

I samme periode er det samlede antal 1. prioritetsansøgere (både dem der boede i og uden for regionen på optagelsestidspunktet) faldet. I 2010 var der

<sup>68</sup> Jf. <https://www.via.dk/om-via/presse/nyheder-2021/flere-vil-laese-til-laerer-paa-via>

<sup>69</sup> Jf. <https://laka.dk/om-os/Ledighedstal/>

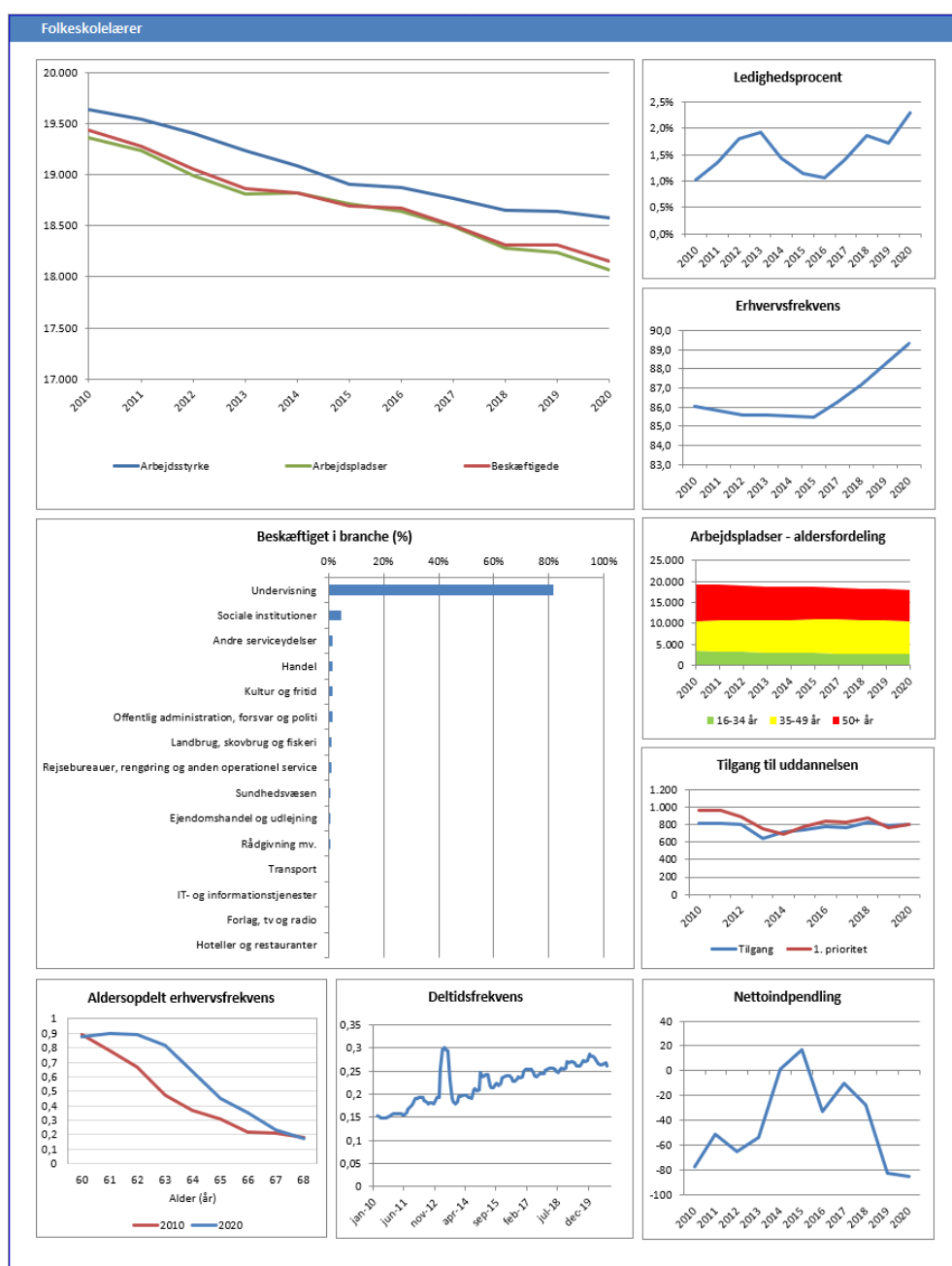
således i alt 948, som søgte uddannelsen som 1. prioritet i Midtjylland, mod 793 i 2020.

Effekten af tilbage-  
trækningsreformen

Tilbagetrækningsreformen har betydet, at flere folkeskolelærere er på arbejdsmarkedet i dag, end der ville have været uden reformen. Det gælder især blandt de 62-64-årige. Deres erhvervsfrekvenser lå i 2010 på henholdsvis 67 (62-årige), 47 (63-årige) og 37 (64-årige). I 2020 var de steget til henholdsvis 89 (62-årige), 82 (63-årige) og 64 (64-årige).

Fra 2010 til 2020 er antallet af 60-68-årige i arbejdsstyrken øget med 641 personer, hvilket bl.a. kan tilskrives tilbagetrækningsreformen.

Faktaark 3-1 Den historiske udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter **folkeskolelærere** og i en række baggrundtal. 2010-2020



Deltidsfrekvensen	26% af folkeskolelærerne arbejdede færre end 37 timer ugentligt i december 2020. De der arbejder færre end 37 timer/uge, arbejdede i december 2020 i gennemsnit 24 timer om ugen.
Nettoindpendling	Der er lidt flere folkeskolelærere, der pendler ud af regionen, end der pendler ind. I 2020 var det 85 personer, hvilket er ret få, faggruppens størrelse taget i betragtning.
Branchefordeling	82% af de folkeskolelærere, der er beskæftigede på arbejdspladser i den midtjyske region, er beskæftiget inden for branchen undervisning. 5% er beskæftiget inden for sociale institutioner.

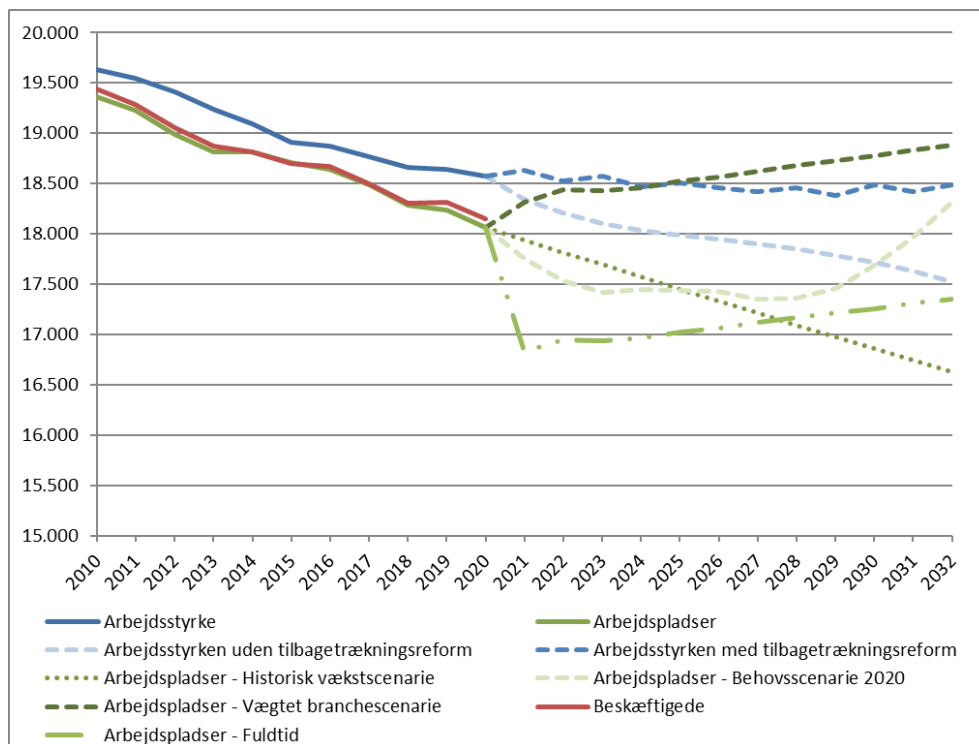
### 3.1.2 Fremskrivningen

Rekrutteringssituationen i dag	Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings arbejdsmarkedsbalance <sup>70</sup> , der bl.a. er baseret på tal indhentet hos virksomheder, der har annonceret efter arbejdskraft i efteråret 2021, peger på, at der ikke er problemer med at rekruttere folkeskolelærere i øjeblikket til trods for et relativt antal ledige folkeskolelærere. Det gælder både i Østjylland og i Vestjylland.
Den forventede udvikling	Resultaterne af fremskrivningerne viser, at den fremtidige rekrutteringssituation er forskellig alt efter, hvilke scenarier vi kigger på. Det overordnede billede viser, at der er risiko for rekrutteringsproblemer og for at de kan udvikle sig til mangel, jf. Figur 3-2 og Tabel 3-1.

---

<sup>70</sup> Den seneste arbejdsmarkedsbalance er blevet offentliggjort den 11. januar 2022 og udarbejdes ifølge Arbejdsmarkedsstyrelsen ved at kombinere fulde registerdata over ledige tilmeldte i Jobindsats, beskæftigede og jobomsætning, med en virksomhedssurvey blandt virksomheder, der har annonceret efter arbejdskraft. Surveyen blev gennemført i efteråret 2021. Jf. <https://arbejdsmarkedsbalancen.dk/metode/>

Figur 3-2 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **folkeskolelærere** frem til 2032 i **Midtjylland i alt**



Tabel 3-1 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarioer	Udbudscenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/mangel i 2032
Vægtet branchescenarie	Uden reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	-1351
	Med reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	-396
Historisk scenarie	Uden reform	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Green	901
	Med reform	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Green	1856
Fuldtidsscenario	Uden reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	176
	Med reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	1131
Behovsscenario	Uden reform	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Red	-786
	Med reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	169

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

- Mangel:** Efterspørgslen er højere end udbuddet
- Rekrutteringsproblemer:** Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
- Overskud:** Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Omfanget og længden af rekrutteringsproblemerne og risikoen for mangel afhænger bl.a. folkeskolelærernes tilbagetrækningsalder og udviklingen i efterspørgslen, herunder omfanget af deltid. Hvis efterspørgslen udvikler sig, som i det vægtede branchescenarie, så er der risiko for mangel allerede på den korte bane, og dermed i de førstkommande år.

Hvis efterspørgslen udvikler sig som i det historiske scenarie er der risiko for rekrutteringsproblemer frem til 2030. Idet at tilbagetrækningsreformen allerede har haft en effekt på folkeskolelærernes tilbagetrækningsmønstre, så må det antages, at rekrutteringsproblemerne ikke blive helt så langvarige som illustreret i scenariet uden reform (tilbagetrækningsreform).

Hvis efterspørgslen udvikler sig i fuldtidsscenarioet, er der risiko for at der vil opstå rekrutteringsproblemer fra 2026. Hvornår de eventuelt indtræffer, vil afhænge af tilbagetrækningsmønstrene blandt folkeskolelærerne.

Hvis efterspørgslen udvikler sig, som i behovsscenarioet, dvs. hvis efterspørgslen følger den fremtidige udvikling i antallet af de 6-15-årige, så er der øget risiko for rekrutteringsproblemer og eventuel mangel i slutningen af perioden. Det skyldes, at antallet af 6-15-årige stiger kraftigt i den del af perioden, jf. Bilag A.

Øst- og Vestjylland

Den overordnede trend for arbejdsmarkedet går igen i de to landsdele Øst- og Vestjylland. I den vestjyske landsdel er der dog tegn på større rekrutteringsproblemer, f.eks. i det historiske scenarium og det vægtede scenarium allerede fra 2025, jf. Bilag A.2.1.

## 3.2 Pædagoger

Uddannelsen

Pædagoguddannelsen er en professionsbacheloruddannelse på 3,5 år som udbydes i Grenå, Holstebro, Horsens, Ikast, Randers, Viborg og Aarhus.

I 2021 blev der ifølge KOT-tallene optaget 1.157 elever på pædagoguddannelsen i Midtjylland<sup>71</sup>, hvilket var 64 færre end året før og 172 lavere end dimensioneringen af uddannelsen, der 2021 var på 1.329. Det er ifølge VIA UC især uddannelsesinstitutionerne i den vestlige del af regionen, der har sværest ved at fylde uddannelsespladserne op. I 2021 det kun VIA i UCs afdeling i Aarhus, der ikke havde ledige uddannelsespladser<sup>72</sup>.

Pædagoguddannelsen har ligesom en række andre videregående uddannelser haft et ekstra optag i 2020 og 2021. Ekstraoptaget er et resultat af en politisk aftale i juni 2020, som blev indgået i lyset af Corona-pandemien, og det forhold at mange unge af denne grund ikke havde mulighed for at rejse til udlandet. Ekstraoptaget var på 11 personer i 2020 og 2021. Det er blevet besluttet, at ekstraoptaget videreføres i de kommende år, jf. omtalen heraf i kapitel 1.

I de senere år er der optaget et stigende antal på merituddannelsen. Siden 2017 er der optaget 317 på merituddannelsen på VIA UC, heraf 137 i 2021. Optagelsen har primært fundet sted i Aarhus og sket gennem brug af jobrotation.

### 3.2.1 Den historiske udvikling

Arbejdsmarkedet i dag

I dag (2020) findes der i alt 25.180 arbejdspladser i den midtjyske region (offentlige såvel som private), som er besat med personer, som har en højst fuldført uddannelse som pædagog. Sagt med andre ord er den realiserede efterspørgsel efter pædagoger i dag 25.180. Det samlede udbud af pædagoger med

<sup>71</sup> Jf. <https://ufm.dk/uddannelse/statistik-og-analyser/sogning-og-optag-pa-videregaende-uddannelser/grundtal-om-sogning-og-optag/kot-hovedtal>

<sup>72</sup> <https://ufm.dk/uddannelse/statistik-og-analyser/sogning-og-optag-pa-videregaende-uddannelser/grundtal-om-sogning-og-optag/kot-hovedtal>

bopæl i den midtjyske region er 26.757. Det svarer til den samlede arbejdsstyrke af pædagoger.

Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen

I perioden 2010 til 2020 er både udbuddet (arbejdsstyrken) af og efterspørgslen (antal arbejdspladser) efter pædagoger vokset. Konkret er udbuddet vokset med godt 2.000, svarende til 9%, mens efterspørgslen er vokset med godt 1.500, svarende til 7%. Udviklingen i efterspørgslen har i hele perioden fulgt med udviklingen i udbuddet, jf. Faktaark 3-2.

Ledighedsprocent

Ledighedsprocenten (andelen af ledige med bopæl i den midtjyske region i forhold til arbejdsstyrken) er samtidig relativ lav, om end den er steget siden 2010. I 2020 var ledighedsprocenten således 2,9% mod 1,6% i 2010, dækkende over henholdsvis 746 og 379 personer.

Aldersfordeling blandt de beskæftigede

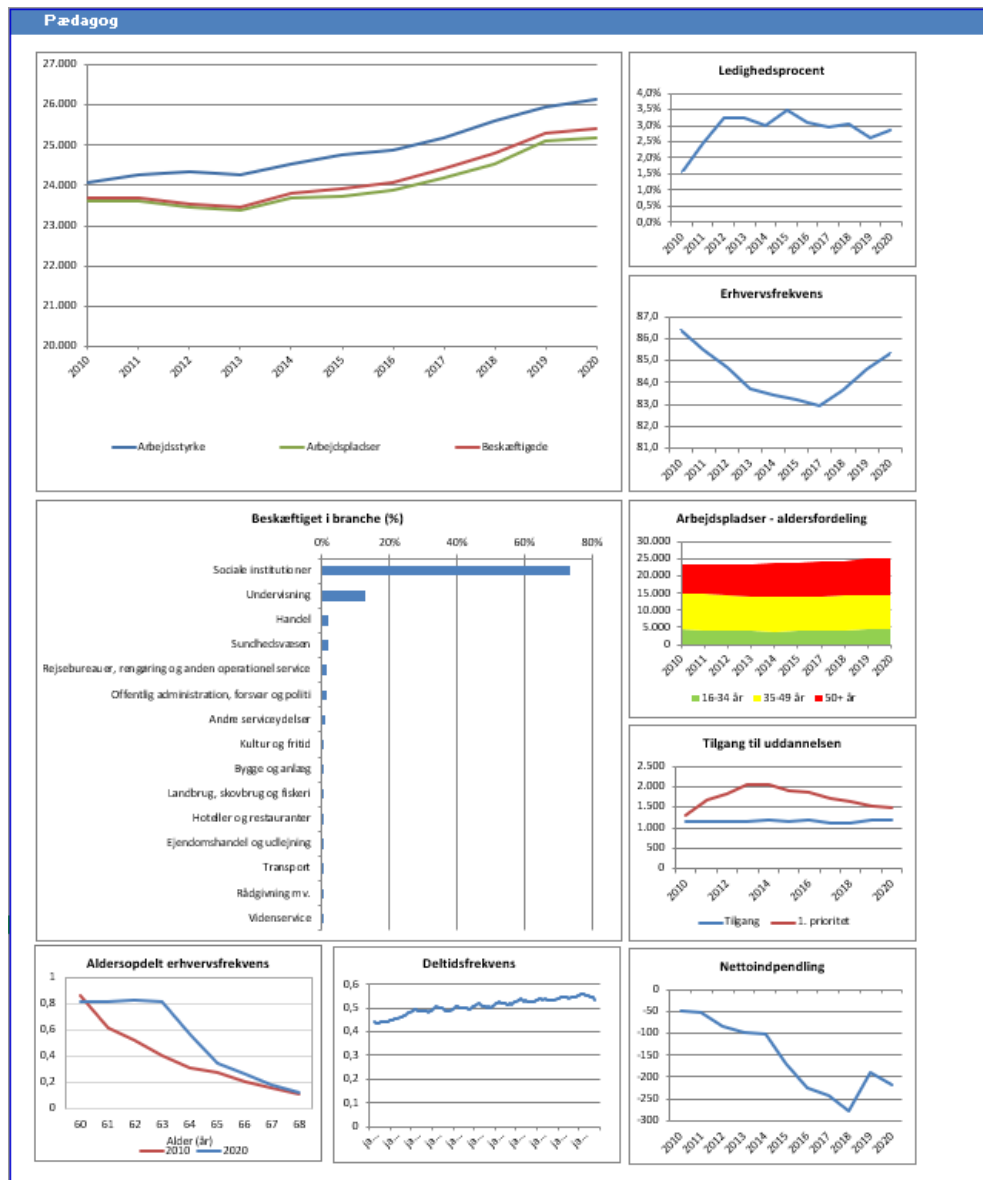
Andelen over 50 år blandt de beskæftigede er steget en smule i perioden 2010 til 2020 og udgør i 2020 41% mod 37% i 2010, mens andelen mellem 35 og 49 år er faldet fra 44% til 39%. Andelen under 35 år har derimod været relativ konstant i hele perioden. Mønstret er nogenlunde det samme i både Vest- og Østjylland.

Tilgangen til uddannelse

Tilgangen til pædagoguddannelsen blandt de personer, der boede i regionen på optagelsestidspunktet, har været relativ stabil i hele perioden og udgjorde i 2020 1.182 personer, hvilket var 42 flere end i 2010, men 11 færre end i 2019.

Det samlede antal 1. prioritetsansøgere (både dem der boede i og uden for regionen på optagelsestidspunktet) er faldet siden 2013. Faldet i søgningen er, som sagt, ifølge VIA UC størst i Vestjylland, hvor det har været svært ved at fylde holdene. Det gælder især uddannelsen i Holstebro, men det rammer også Ikast og delvist Viborg, fortæller VIA UC.

Faktaark 3-2 Den historiske udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter **pædagoger** og i en række baggrundstal. 2010-2020



Effekten af tilbage-trækningsreformen

Tilbagetrækningsreformen synes især at have haft betydning for de 61-63-årige pædagogers arbejdsmarkedsdeltagelse. I 2020 havde de 61-63-årige alle en erhvervsfrekvens på cirka 82, mod en på henholdsvis 62, 53 og 40 i 2010. Hvis de 60-68-årige i dag trak sig tilbage, som de gjorde i 2010, ville arbejdsstyrken og dermed udbuddet af pædagoger i denne aldersgruppe være ca. 1.052 mindre.

Deltidsfrekvensen

Andelen af pædagoger, der arbejder færre end 37 timer om ugen er steget i perioden fra at udgøre 44% i december 2010 til 53% i december 2020 (52% i Østjylland og 56% i Vestjylland). Sagt med andre ord arbejder mere end halvdelen af de beskæftigede pædagoger i slutningen af 2020 på deltid.

De der arbejder færre end 37 timer/uge, arbejdede i december 2020 i gennemsnit 29 timer om ugen.



Nettoindpendling

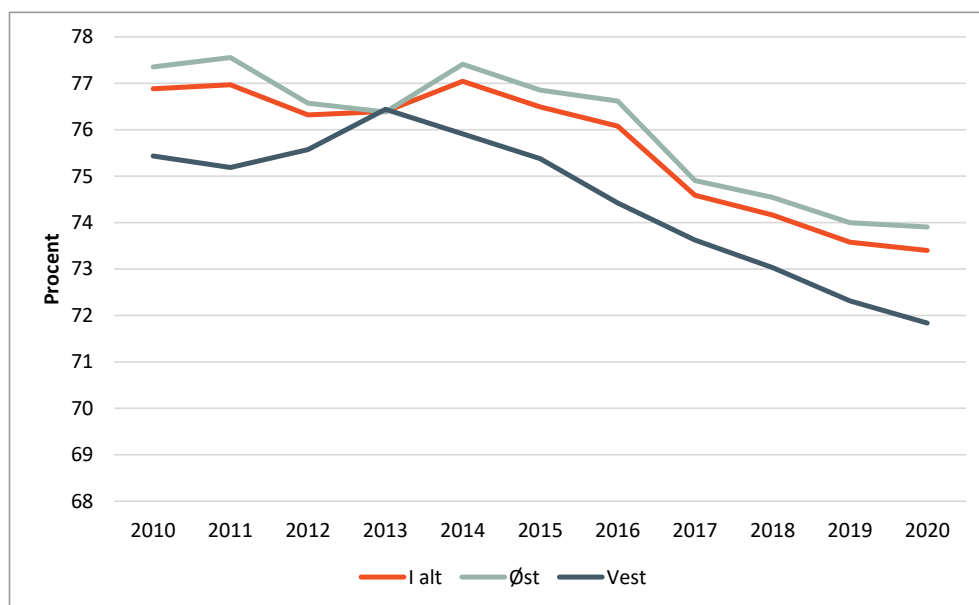
Der er flere pædagoger, der pendler ud af regionen for at gå på arbejde end der pendler ind. Dette antal har været stigende i perioden. I 2020 var der 219 flere, der pendlede ud end der pendlede ind, mod 48 i 2010.

### 3.2.2 Arbejdsområder og pendlingsmønstre

Inden for og uden for professionen

Andelen af pædagoger, der arbejder inden for deres profession (her defineret som branchen sociale institutioner) har været faldende siden 2010, hvor den udgjorde 77% mod 73% i 2020, jf. Figur 3-3. De der arbejder uden for professionen, arbejder typisk inden for følgende brancher: undervisning (13%), handel (2%), sundhedsvæsen (2%), rejsebureauer, rengøring og anden operationel service (1,7%), offentlig administration (1,3%), andre serviceydelser (1%), jf. Faktaark 3-2.

Figur 3-3 *Udviklingen i andelen af pædagoger, der arbejder inden for professionen (sociale institutioner) og har arbejdssted i Midtjylland.*



Der er flere pædagoger i den vestlige del af regionen, der arbejder uden for professionen end i den østlige del, jf. Figur 3-3.

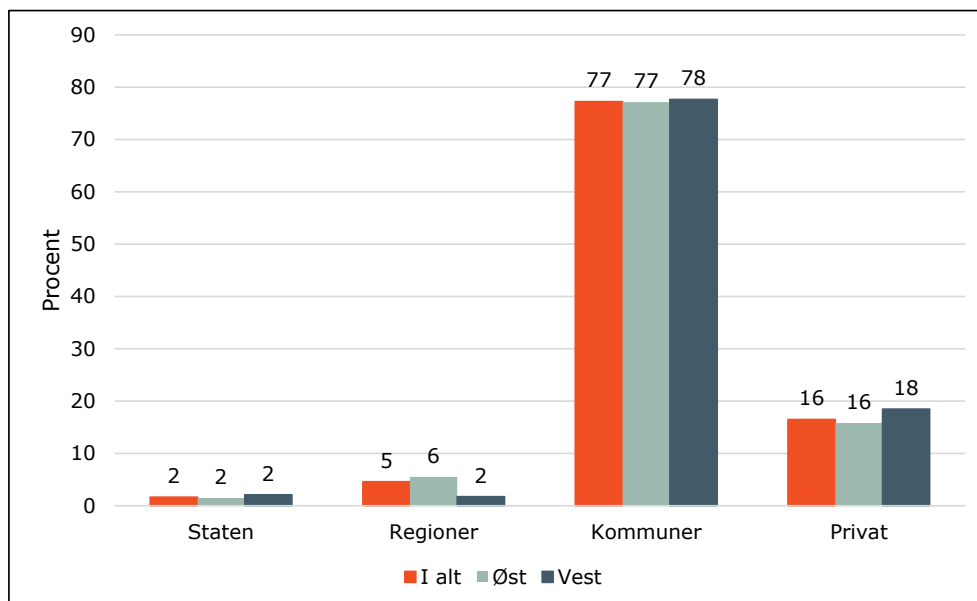
En analyse foretaget af Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE)<sup>73</sup> viser, at de der arbejder uden for faget typisk, er mænd og pædagoger over 40 år.

Fordeling på sektorer (stat, region, kommune eller privat)

Opdelt på sektorer viser analysen, at 77% af pædagogerne arbejder på kommunale arbejdspladser og 16% på det private arbejdsmarked, jf. Figur 3-4. Ganske få er beskæftigede inden for staten og på regionale arbejdspladser. Der er kun små geografiske forskelle.

<sup>73</sup> AE, 2020: Hvordan skaffer vi flere pædagoger? 11.000 pædagoger arbejder uden for faget. 7. maj 2020.

Figur 3-4 Beskæftigede **pædagoger** med arbejdssted i den midtjyske region fordelt på **sektorer**. 2020.



#### Fordeling på områder

Opdeles antallet af beskæftigede pædagoger med arbejdsplads i den midtjyske region på arbejdsområder her afgrænset til børneområdet, skoleområdet og specialområdet og andre områder, kan det konstateres, at 33% af de beskæftigede pædagoger arbejder inden for børneområdet, 22% inden for skoleområdet og 19% inden for specialområdet, jf. Tabel 3-2. Endelig arbejder 26% inden for andre områder, som også nævnt ovenfor under beskrivelsen af pædagogernes fordeling på sektorer.

Tabel 3-2 Antal af beskæftigede pædagoger på arbejdspladser beliggende i den midtjyske region fordelt på områder. 2020.

Områder	Antal	Procent
Småbørnsområdet <sup>1</sup>	8.200	33%
Skoleområdet <sup>2</sup>	5.462	22%
Specialområdet <sup>3</sup>	4.858	19%
Andre områder	6.660	26%
I alt	25.180	100%

- 1: Småbørnsområdet omfatter vuggestuer, børnehaver, aldersintegrerede institutioner og dagplejemødre
- 2: Skoleområdet omfatter skolefritidsordninger og fritidshjem, fritids- og ungdomsklubber, folkeskoler, specialskoler for handicappede og ungdoms- og efterskoler

3: Specialområdet<sup>74</sup> omfatter brancherne Døgninstitutioner for børn og unge og døgninstitutioner for personer med psykiske eller fysiske handicap

Det er vigtigt at gøre opmærksom på, at afgrænsningen af arbejdsområder er foretaget på baggrund af brancher, samt at der sagtens kan forekomme pædagoger, der eksempelvis arbejder med det specialpædagogiske område inden for andre brancher end dem, der her er defineret som specialområdet eksempelvis aktivitetstilbud uden døgnophold, bostøtte mv. Afgrænsningen er valgt ud fra, hvor der er flest pædagoger ansat, da vi også bruger afgrænsningen til at opgøre antallet uden en kompetencegivende uddannelse og antallet med en anden kompetencegivende uddannelse end pædagog eller pædagogiske assistent, jf. neden stående tabel.

Konkret viser et udtræk fra Danmarks Statistiks registre, at 69% af de pædagoger, som ifølge Danmarks Statistik udfører socialpædagogisk arbejde, er ansat inden for de tre brancher, som vi her har defineret som specialområdet (Døgninstitutioner for børn og unge (9%) og døgninstitutioner for personer med psykiske eller fysiske handicap 60%)<sup>75</sup>.

Andel uden en kompetencegivende uddannelse på pædagogarbejdspladser

Ser vi på, hvordan fordelingen på uddannelser ser ud på henholdsvis småbørnsområdet, skoleområdet og specialområdet og dermed på hvor mange af dem, der i alt arbejder inden for henholdsvis småbørnsområdet, skoleområdet og specialområdet, der har en pædagogisk uddannelse og hvor mange, der har en anden kompetencegivende uddannelse eller ingen kompetencegivende uddannelse, så kan vi konkludere, at:

- > pædagoger udgør omkring 40% af de ansatte på småbørns- og specialområdet og knap 20% på skoleområdet i 2020
- > andelen med en pædagoguddannelse er steget på alle tre områder i perioden 2010 til 2020. Det gælder især på småbørns- og specialområdet.
- > andelen af pædagoger under uddannelse blandt de beskæftigede er relativt stabilt<sup>76</sup>. Der er sket en stigning fra 2019-2020 på småbørnsområdet.
- > andelen af personer uden en kompetencegivende uddannelse (ufaglærte) er faldet på alle tre områder fra 2010 til 2020
- > andelen med en anden kompetencegivende uddannelse har været nogenlunde stabil på alle tre områder, jf. tabellen neden for.

Samlet betragtet har halvdelen af de ansatte på småbørnsområdet i den midtjyske enten ingen kompetencegivende uddannelse (ufaglærte) eller en anden kompetencegivende uddannelse end pædagog eller pædagogiske assistent, svarende til knap 10.500. På skoleområdet og specialområdet udgør denne andel

<sup>74</sup> Vi har fravalgt følgende typer af institutionsophold i afgrænsningen af specialområdet: Behandlingshjem for stofmisbrugere og alkoholskadede, beskyttede boliger, familiepleje og andre former for institutionsophold, da andelen af pædagoger her var meget lille.

<sup>75</sup> Opgørelsen er foretaget ved at krydse pædagoger med diskokoden 2357: Specialpædagogisk arbejde med antal beskæftigede med arbejdssted i Midtjylland fordelt på brancher.

<sup>76</sup> Antallet under uddannelse omfatter personer, som var beskæftiget på pædagogområdet på opgørelsestidspunktet og samtidigt var i gang med en uddannelse til enten pædagog eller pædagogisk assistent.

henholdsvis 81% og 57%. På begge områder er der ansat forholdsvis mange med en anden kompetencegivende uddannelse og det gælder især på skoleområdet, hvor denne gruppe bl.a. tæller folkeskolelærere.

Tabel 3-3 *Andelen af pædagogisk personale og personer med en anden kompetencegivende uddannelse og uden en kompetencegivende uddannelse på pædagogarbejdspladser*

		Småbørnsområdet		Skoleområdet		Specialområdet	
		2010	2020	2010	2020	2010	2020
Pædagog		35,6%	40,1%	17,2%	18,1%	33,2%	37,5%
Pædagogisk assistent		2,4%	3,9%	0,6%	1,0%	1,0%	2,0%
Under uddannelse - pædagog		2,8%	2,9%	0,9%	1,1%	3,7%	3,1%
Under uddannelse - PA		1,5%	1,9%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Anden kompetencegivende udd. <sup>1</sup>		25,6%	23,7%	64,6%	65,0%	40,4%	39,7%
Ej kompetencegivende udd. <sup>2</sup>		32,1%	27,5%	16,6%	14,7%	21,7%	17,5%
I alt	Procent	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Antal	24.435	20.463	31.671	30.119	11.212	12.948

- 1: Angiver andelen der har en anden kompetencegivende uddannelse end pædagog eller pædagogisk assistent uddannelse
- 2: Angiver andelen der højst har en grundskoleuddannelse (9./10. kl.) eller en gymnasial uddannelse. Denne gruppe betegnes typisk ufaglærte

Gruppen med en anden kompetencegivende uddannelse på småbørnsområdet tæller et relativt bredt spektrum af uddannelser, jf. tabellen neden for. De tre grupper, der er flest af, er salgsassistenter, kontoruddannede og køkkenleder. En del af de to sidste uddannelser varetager sandsynligvis opgaver, som er direkte relateret til deres uddannelse og dermed ikke nødvendigvis direkte pædagogarbejde. På samme måde må det antages, at en del af de personer, som har en cand.pæd. uddannelse sandsynligvis varetager lederfunktioner.

Endelig skal det bemærkes, at der blandt de 10 andre kompetencegivende uddannelser, der fylder mest på børneområdet endvidere findes både social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælper og folkeskolelærere, og dermed nogle af de grupper, der i øvrigt er i fokus i denne analyse.



### 3.2.3 Fremskrivningen

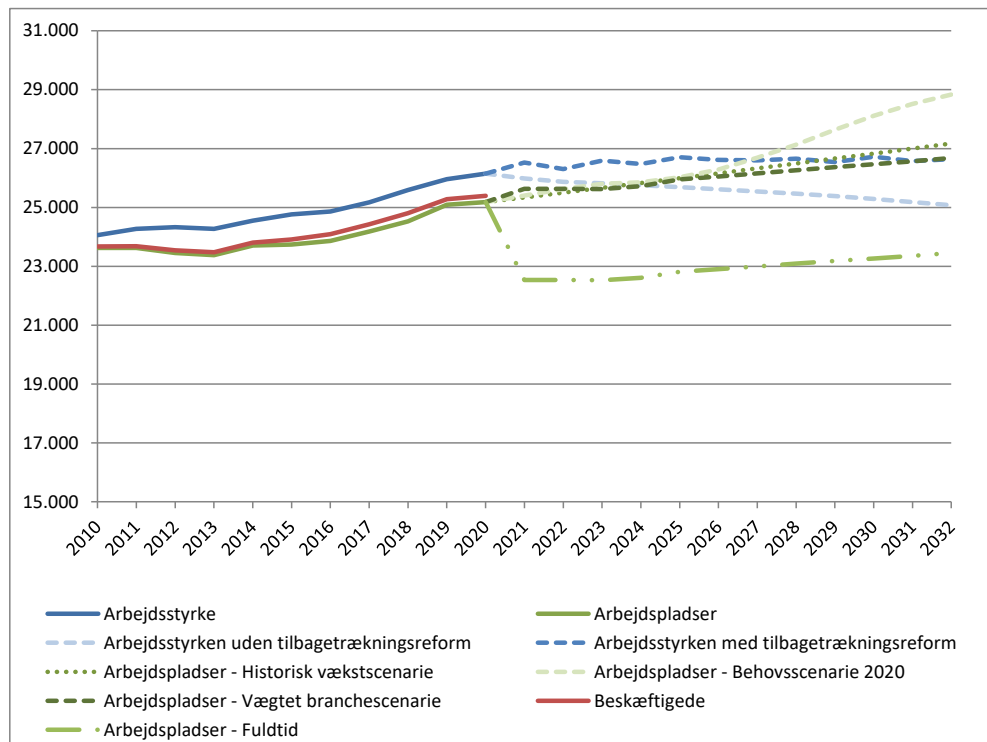
Rekrutteringssituationen i dag

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings arbejdsmarkedsbalance (januar 2022) angiver, at der er mangel på pædagoger i Østjylland, men ingen rekrutteringsproblemer i Vestjylland, trods lav ledighed<sup>77</sup>. Omvendt er der ifølge Arbejdsmarkedsbalancen mangel på socialpædagoger i Vestjylland, men ingen rekrutteringsproblemer i Østjylland.

Den forventede udvikling

Fremskrivningerne viser, at der er risiko for, at de nuværende rekrutteringsproblemer vil forværres i de kommende år, og for at der inden for den nærmeste fremtid kan opstå en stigende mangel på pædagoger, jf. Figur 3-6 og Tabel 3-5. Og det uden at der er taget højde for indførelsen af minimumsnormeringer og/eller opfyldelsen af kravene til kvalifikationspuljen.

Figur 3-6 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **pædagoger** frem til 2032 i **Midtjylland i alt**



Omfanget af rekrutteringsproblemerne og en eventuel mangel vil afhænge af pædagogernes tilbagetrækningsmønstre i de kommende år og udviklingen i efterspørgslen, herunder omfanget, der arbejder på deltid (fuldtidsscenariet). Hvis de 60-63-årige pædagogers erhvervsfrekvenser fastholdes de kommende år og det eventuelt også lykkes at øge erhvervsfrekvenserne blandt de 64+ årige, vil det således alt andet lige være muligt at reducere og udskyde en potentiel mangel, såfremt efterspørgslen udvikler sig som i enten det vægtede branchescenarie, det historiske scenarie eller behovsscenariet<sup>78</sup>.

<sup>77</sup> Jf.: <https://arbejdsmarkedsbalancen.dk/>

<sup>78</sup> I Behovsscenariet antages det, at 2/3 af efterspørgslen efter pædagoger og pædagogiske assistenter følger Danmarks Statistiks fremskrivning af udviklingen i antallet af 0-6-

Hvad angår sidstnævnte faktor, så viser beregningerne, at der vil være overskud af pædagoger, hvis alle stillinger ændres til fuld tid (37 timer/uge).

Ser vi i første omfang bort fra fuldtidsscenarioet er der risiko for, at der kommer til at mangle mellem 41 og 3.758 pædagoger i 2032, jf. Tabel 3-5.

Tabel 3-5 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarioer	Udbudscenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/ mangel i 2032
Vægtet branchescenarie	Uden reform												-1606
	Med reform												-41
Historisk scenarie	Uden reform												-2100
	Med reform												-535
Fuldtidsscenario	Uden reform												1619
	Med reform												3184
Behovsscenario	Uden reform												-3758
	Med reform												-2193

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

	<b>Mangel:</b> Efterspørgslen er højere end udbuddet
	<b>Rekrutteringsproblemer:</b> Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
	<b>Overskud:</b> Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

## Øst- og Vestjylland

I dag er 76% og dermed hovedparten af de arbejdspladser, som pædagogerne i den midtjyske region er ansat på, beliggende i Østjylland.

Fremskrivningerne tyder på, at der er større risiko for, at de eksisterende rekrutteringsproblemer forværres og udvikler sig til en egentlig mangel i Østjylland end i Vestjylland, jf. Bilag A.2.2.

Der er især forskel på forventninger til, hvordan behovsscenarioet<sup>79</sup> vil påvirke den fremtidige rekrutteringssituation i de to landsdele.

I Østjylland er der risiko for, at der allerede vil opstå mangel på pædagoger i år hvis efterspørgslen følger behovsscenarioet og pædagogerne trækker sig tilbage som før tilbagetrækningsreformen var en realitet. Trækker de sig tilbage som foreskrevet af tilbagetrækningsreformen, vil der være rekrutteringsproblemer frem til 2025 og derefter en stigende mangel.

I Vestjylland forventes der først af opstå rekrutteringsproblemer i 2025 og mangel i 2029, hvis efterspørgslen følger behovsscenarioet og pædagogerne trækker sig tilbage som de gjorde før tilbagetrækningsreformen. Trækker de sig tilbage

---

årige i Region Midtjylland. Den sidste tredjedel følger udviklingen i antallet af udviklingshæmmede, jf. JYFE og Servicestyrelsen, 2010: Ældre udviklingshæmmede. Vidensindsamling i danske kommuner. April 2010

<sup>79</sup> I behovsscenarioet følger 2/3 af efterspørgslen efter pædagoger Danmarks Statistiks fremskrivning af udviklingen i antallet af 0-6-årige i Region Midtjylland. Den sidste tredjedel følger udviklingen i antallet af udviklingshæmmede, jf. JYFE og Servicestyrelsen, 2010: Ældre udviklingshæmmede. Vidensindsamling i danske kommuner. April 2010

som forventet af tiltrækningsreformen, forventes der at opstå rekrutteringsproblemer i 2028. Der er risiko for at rekrutteringsproblemerne udvikler sig til mangel i 2032, jf. Bilag A.2.2.

Disse tal indikerer således, at udviklingen i børnetallet og omfanget af udviklingshæmmede er forskellig i de to landsdele og, at det har en relativ stor betydning for omfanget af rekrutteringsproblemer.

### 3.2.4 Betydningen af minimumsnormeringerne og kravene til kvalifikationspulje

**Minimumsnormeringer** I 2024 træder et lovkrav om minimumsnormeringer i kraft. Lovkravet indebærer, at der på kommuneniveau, og målt som et årligt gennemsnit, skal være 1 pædagogisk personale pr. 3 børn i vuggestue og 1 pædagogisk personale pr. 6 børn i børnehave<sup>80</sup>. Ifølge kravspecifikationen for denne analyse, så defineres pædagogisk personale som personale med en pædagog- eller en pædagogisk assistentuddannelse.

Det adskiller sig fra den måde, som Danmarks Statistik opgør pædagogiske personale på i deres beregninger af minimumsnormeringer. I deres opgørelser udgør pædagogisk personale alle beskæftigede på pædagog arbejdspladser, som udfører pædagogisk arbejde uanset om de har en formel pædagogisk uddannelse eller ej og uanset om de er ledere eller ej. Samtidigt tager Danmarks Statistiks beregninger udgangspunkt i fuldtidsstillinger, hvor beregningerne i indeværende analyse tager udgangspunkt i antal personer. Disse forskelle giver anledning til meget forskellige resultater.

I det følgende præsenterer vi resultaterne af begge beregningsmetoder.

Udgangspunktet for begge analyser er omfanget af børn i henholdsvis vuggestuer og børnehaver i dag. Ifølge tal fra Danmarks Statistik var der i 2020 15.295 børn, som gik i vuggestue, og 38.565 børn, som gik i børnehave<sup>81</sup>. Såfremt minimumsnormeringerne skal overholdes, vil dette børnetal altså medføre et behov på 5.098 pædagogisk personale i vuggestuer og 6.427 pædagogisk personale i børnehaver – altså **11.526 pædagogisk personale i alt**.

#### Behov beregnet med brug af Danmarks Statistiks metode

Ifølge tal fra Danmarks Statistik var der i 2020 ansat i alt 11.744 fuldtidsansatte pædagogisk personale i de midtjyske kommuner<sup>82</sup>. Dette tal omfatter både pædagoger, pædagogmedhjælper, pædagogiske assistenter og ledere (10.974

---

<sup>80</sup> Jf. <https://www.uvm.dk/aktuelt/nyheder/uvm/2020/dec/201206-ny-aftale-sikrer-minimumsnormering-et-styrket-tilsyn-og-mere-uddannet-paedagogisk-personale>

<sup>81</sup> Jf. Danmarks Statistik, Statistikbanken.dk (BOERN2). Tallene dækker fuldtidsomregnet indskrevne børn i henholdsvis daginstitution 0-2 år og daginstitution 3-5 år.

<sup>82</sup> Danmarks Statistik, Statistikbanken.dk (BOERN1). Tallene dækker fuldtidsomregnet pædagogisk personale. Pædagogisk personale omfatter pædagoger, pædagogmedhjælper, pædagogisk assistent og ledere. Det er ikke muligt at skille antallet af pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter i opgørelsen.



ekskl. ledere). Betragtes kommunerne under ét, så opfylder de således i dag kravene til minimumsnormeringerne.

Der er dog stor forskel på omfanget af pædagogisk personale er ansat. Hvis én kommune har ansat særligt meget pædagogisk personale, kan dette ikke veje op for, at en anden kommune *ikke* overholder minimumsnormeringerne.

I stedet for at se på regionen som helhed betragtes derfor i stedet hver enkelt kommunes tal for børn i vuggestuer og børnehaver samt deres pædagogiske personale. På samme måde som i ovenstående regnestykke beregnes dermed hver kommunes mangel eller overskud af pædagogisk personale, såfremt de skulle overholde minimumsnormeringerne. Beregningerne viser, at 8 kommuner ville mangle pædagogisk personale i vuggestuer, mens 7 kommuner ville mangle pædagogisk personale i børnehaver. Når disse kommuners mangel lægges sammen - uden at modregne andre kommuners overskud - bliver der en samlet mangel på 123 fuldtidsansat pædagogisk personale i hele Region Midtjylland i 2020. Da det pædagogiske personale i regionen gennemsnitligt arbejder ca. 87% af en fuldtidsuge, vil manglen i antal personer stige til omkring 141. Denne mangel vil naturligvis vokse år for år i takt med, at antallet af børn i vuggestuer og børnehavealderen stiger.

Det skal understreges, at dette er en simpel beregning pba. offentligt tilgængelige data fra Danmarks Statistik, som angiver fuldtidsomregnet pædagogisk personale og fuldtidsomregnede indskrevne børn. Fordelingen af pædagogisk personale i hhv. vuggestuer og børnehaver er beregnet vha. Danmarks Statistiks fordelingsnøgler fra 2020, og de enkelte kommuners beregnede normeringer passer derfor med normeringerne fra Danmarks Statistik (BOERN3)<sup>83</sup>.

Behov beregnet i antal personer og givet pædagogisk personale er pædagoger og PAer

I dag (2020) er der i alt ansat 8.999 pædagoger (8.200) og pædagogiske assistenter (799) på småbørnsområdet inklusive dagplejeområdet, jf. Tabel 3-2 og Tabel 3-6. I 2020 var der ansat i alt 490 pædagoger og pædagogiske assistenter inden for branchen dagplejemødre. Trækkes de fra det samlede antal beskæftigede på småbørnsområdet med en pædagogisk uddannelse, vil der i dag være et ekstrabehov for 3.017 flere (personer) med en pædagogisk uddannelse i de midtjyske daginstitutioner (Behov: **11.526** minus antal ansatte i dag på småbørnsområdet med en pædagog- eller en PA-uddannelse ekskl. dagplejer området: **(8.999-490) = 3.017**).

Tager vi højde for udviklingen i antallet af 0-2-årige og antal 3-5-årige, og frem skriver ekstrabehovet med denne vækstrate betyder det, at der i 2024 vil være brug for godt 3.100 flere end i 2023 med en pædagogisk uddannelse i vuggestuerne og børnehaverne i Midtjylland, givet de afgrænsninger og den

---

<sup>83</sup> Fordelingsnøglerne kan findes på følgende link: <https://www.dst.dk/ext/uddannelse/bo-ernnoeglefil--xlsx>

beregningsmetode, der her er anvendt. I 2032 vil der være behov for godt 6.300 flere end i 2023.

Det skal understreges, at der er tale om en simpel beregning på baggrund af de afgrænsninger af småbørnsområdet, som er foretaget i denne analyse og antallet af ansatte (personer) med en pædagog- eller en PA-uddannelse. Endelig skal det nævnes, at vi ikke har taget højde for længden af åbningstiderne, samt hvor mange timer børnene opholder sig i institutionen.

Krav til kvalifikationspulje

På finansloven for 2021 er der endvidere afsat penge til en opkvalificeringspulje fra 2023. Adgang til puljen forudsætter en uddannelsesdækning på mindst 85% eller en forbedring af uddannelsesdækningen med mindst 10 procentpoint.

Resultaterne af beregningerne af behovet, hvis disse kriterier skal opfyldes, bliver ligeledes meget forskellige alt efter hvilke metode, vi anvender, herunder om beregningerne foretages med udgangspunkt i fuldtidsomregnet pædagogisk personale og pædagogisk personale omfatter alle, med en kompetencegivende uddannelse, som arbejder med pædagogisk arbejde eller om beregningerne foretages på baggrund af antal personer med enten en pædagoguddannelse eller en PA-uddannelse.

#### Behov beregnet med brug af Danmarks Statistiks metode

På samme måde som med minimumsnormeringerne har vi på baggrund af tal fra Danmarks Statistik beregnet, hvor stort et ekstra behov for uddannet pædagogisk personale dette vil medføre, givet vi tager udgangspunkt i antal fuldtidsansatte og alle pædagogiske uddannelser, og dermed også medtager de lange videregående uddannelser og forskeruddannelserne (ph.d). De fleste kommuner i Region Midtjylland har en uddannelsesdækning på under 75% i dag, og vil derfor skulle forbedre deres dækning med 10 procentpoint. Der er dog 2 kommuner i regionen, som ligger tættere på de 85% og kun vil skulle forbedre deres uddannelsesdækning med hhv. 4 og 2 procentpoint.

Hver kommunes individuelle behov for at hæve uddannelsesdækningen omsættes til konkrete antal pædagogisk personale, og dette lægges efterfølgende sammen for hele regionen. Resultatet er, at en uddannelsesdækning på 85% eller en forbedring på mindst 10 procentpoint ville give en ekstra behov på 1.104 fuldtidsansatte uddannede pædagoger eller pædagogiske assistenter i 2020.

#### Behov beregnet i antal personer og givet pædagogisk personale er pædagoger og PAer

Tager vi udgangspunkt i de tal, vi har anvendt i denne analyse og dermed antallet af personer, der er ansat inden for branchen småbørnsinstitutioner, og samtidigt anvender den definition af pædagogisk personale, som vi er blevet om i kravspecifikationen, så får vi et noget højere tal for behovet.

I dag er der ifølge vores beregninger ansat i alt 20.463 på småbørnsområdet (målt i antal personer), jf. Tabel 3-3. Trækker vi antallet af personer, der var ansat inden for branche dagplejemødre fra dagplejerne fra (i alt 3.012), så betyder kravet om 85% uddannelsesdækning, at ca. 14.800 af de ansatte (målt i

antal personer) inden for småbørnsområdet skulle have en pædagogisk uddannelse som enten pædagog eller PA i dag, hvis kravet skulle opfyldes og pædagogisk personale defineres som pædagoger eller PA'er. Det er cirka 6.300 flere end, der er ansat i dag på småbørnsområdet, når vi ser bort fra dagplejeområdet (8.509).

Fremskrives ekstrabehovet vil der i der i 2023 være behov for ca. 6.500 flere end i 2022, og godt 10.000 flere i 2032 end i 2022, forudsat at uddannelsesdækningen skal være 85%.

En forbedring af uddannelsesdækningen med mindst 10 procentpoint betyder, at der skulle ansættes godt 1.700 flere med en pædagogisk uddannelse (pædagog eller PA) i dag for at leve op til kravet. Regnestykket ser ud som følger: I dag er der ansat 20.463 på småbørnsområdet i Midtjylland. Trækkes antallet der er ansat inden for dagplejen fra (3.012) bliver tallet 17.451. Heraf udgør pædagogiske personale (pædagoger og PA'er) 8.509 personer, dvs. en andel på 49%. Øges andelen med 10 procentpoint bliver den 59%. Det betyder, at der med en 10 procentpoint forøgelse af uddannelsesdækningen skulle være 10.296 med en pædagogisk uddannelse i vuggestuerne og børnehaverne. Det er godt 1.700 flere end i dag.

Fremskrives ekstrabehovet i dag vil det betyde, at der i 2023 vil være behov for ca. 2.000 flere end i 2022 og ca. 5.500 flere i 2032 end i 2022, forudsat at uddannelsesdækningen skal øges med mindst 10 procentpoint.

### 3.3 Pædagogiske assistenter

Uddannelsen

Den pædagogiske assistentuddannelse (PA-uddannelsen) er en erhvervsuddannelse på 3,5 år som udbydes på SOSU-skolerne i regionen og VIA UC.

Adgangen til uddannelsen sker via enten grundforløb 1 (GF1), der retter sig mod unger under 25 år, der kommer direkte fra grundskolen, eller grundforløb 2 (GF2), der retter sig mod unge under 25 år, der har erhvervs erfaring eller unge hvor der er gået ét år siden, de gik ud af grundskolen. Adgangen til GF2 er kvotebelagt, og optaget dermed begrænset. Det betyder ifølge SOSU-skolerne i Midtjylland, at de er nødt til at afvise ansøgere medmindre kommunerne laver en uddannelsesaftale.

#### 3.3.1 Den historiske udvikling

Arbejdsmarkedet i dag

I dag (2020) findes der i alt 2.305 arbejdspladser i den midtjyske region, som er besat med en pædagogisk assistent, og 2.539 personer med en højst fuldført uddannelse som pædagogisk assistent i arbejdsstyrken.

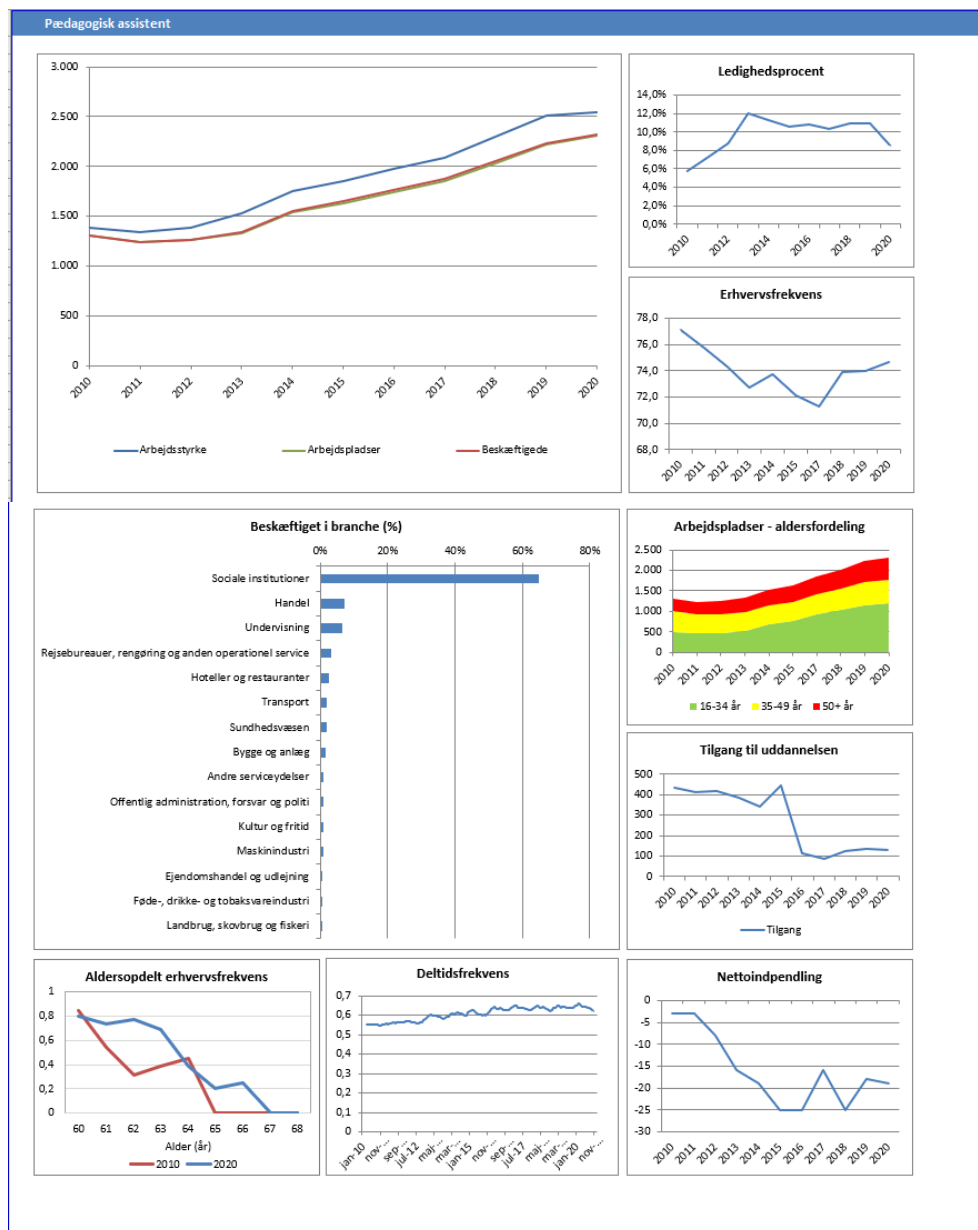
Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen

I perioden 2010 til 2020 er både udbuddet (arbejdsstyrken) og efterspørgslen efter (antal arbejdspladser) steget markant, jf. Faktaark 3-3. Konkret er udbuddet steget med steget med knap 1.200 personer (83%), mens efterspørgslen, og dermed antallet af arbejdspladser besat med PA'er, er steget med 1.000 (77%).

Efterspørgslen er i hele perioden fulgt med udbuddet. Samtidigt har udviklingen i antallet af beskæftigede med bopæl i den midtjyske region været stort set identisk med udviklingen i antal arbejdspladser besat med PA'er, hvilket indikerer en lav grad af pendling ud af regionen.

Ledighedsprocent	Ledighedsprocenten (andelen af ledige med bopæl i den midtjyske region i forhold til arbejdsstyrken) er relativ høj, og udgjorde i 2020 8,5%, svarende til 215 personer. Efter at have ligget på et relativt stabilt niveau omkring 10-11% i perioden 2014-2019 er der sket et større fald fra 11% i 2019 til de nævnte 8,5% i 2020.
Aldersfordeling blandt de beskæftigede	Andelen er unge blandt de beskæftigede er vokset markant fra 2010 til 2020. I 2010 udgjorde gruppen 39% mod 52% i dag. Andelen mellem 35 og 49 år er omvendt faldet fra 39% til 25%, mens andelen over 50 år har været relativ konstant omkring 22-23%.
Tilgangen til uddannelse	Tilgangen til uddannelsen blandt dem, der bor i Midtjylland, er faldet med ca. 300 fra 2010 til 2020. Faldet har været særligt stort fra 2015 til 2016, og dermed efter ikrafttrædelsen af erhvervsskolereformen, der ændrede såvel opbygningen af erhvervsuddannelserne som kravene til at starte på en erhvervsuddannelse. Andre erhvervsuddannelser oplevede den samme nedgang. Tilgangen er ikke efterfølgende vendt tilbage til niveauet før implementeringen af erhvervsskolereformen.

**Faktaark 3-3 Den historiske udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter pædagogiske assistenter og i en række baggrundtal. 2010-2020**



Effekten af tilbage-trækningsreformen

Til trods for aldersfordelingen blandt de pædagogiske assistenter ser det ud til, at tilbagetrækningsreformen også har haft en effekt på udbuddet af PA'er. I 2010 var der ingen PA'er i arbejdsstyrken på 65 år og derover. I 2020 er der både flere blandt de 60+ årige, der bliver på arbejdsmarkedet og det især blandt de 62-årige, og samtidigt PA'er på 65 år og derover på arbejdsmarkedet. Hvis de 60-68-årige i dag trak sig tilbage, som de gjorde i 2010, ville arbejdsstyrken og dermed udbuddet af pædagogiske assistenter i denne aldersgruppe være ca. 43 mindre.

Deltidsfrekvensen

Andelen af pædagogiske assistenter, der arbejder færre end 37 timer om ugen er steget i perioden 2010-2020. Således arbejdede 63% af de pædagogiske assistenter færre end 37 timer i 2020 mod 55% i 2010. Samtidigt med at

efterspørgslen efter PA'er steget, er andelen af PA'er på deltid således samtidigt steget, og niveauet er højere end blandt pædagogerne.

De der arbejder færre end 37 timer/uge, arbejdede i december 2020 i gennemsnit 25 timer om ugen.

#### Nettoindpendling

Der er flere pædagogiske assistenter, der pendler ud af regionen for at gå på arbejde end der pendler ind. Antallet er imidlertid relativt lavt, som forskellen mellem antal beskæftigede med bopæl i regionen og antallet af arbejdspladser besat med pædagogiske assistenter også indikerer. I 2020 var der 19 flere, der pendlede ud end der pendlede ind, mod 3 i 2010.

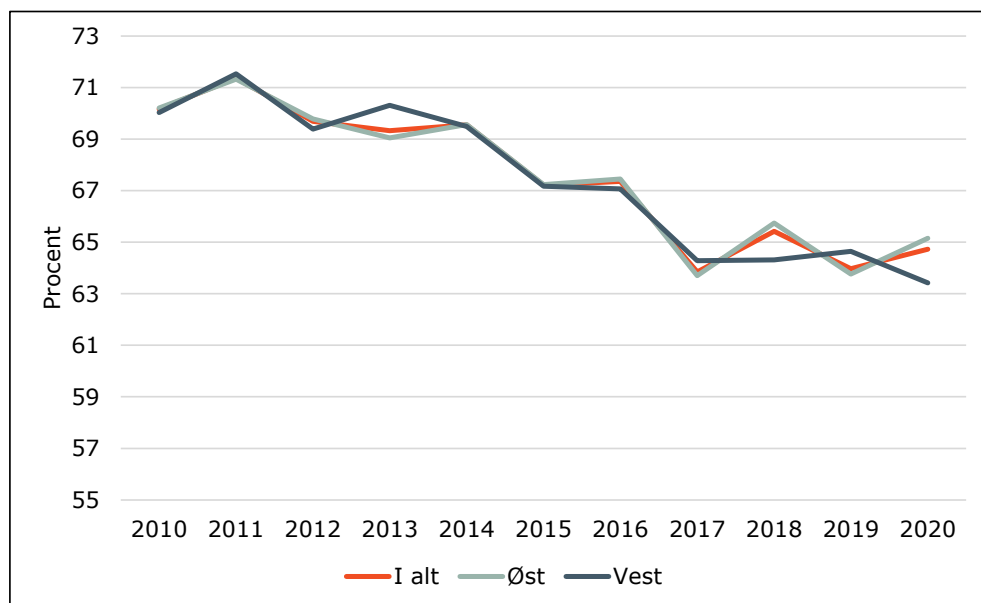
### 3.3.2 Arbejdsområder og pendlingsmønstre

#### Inden for og uden for professionen

Andelen af pædagogiske assistenter, som arbejder inden for professionen (her defineret som sociale institutioner) har været faldende fra 70% i 2010 til 65% i 2020, jf. Figur 3-7. Der er ikke nævneværdig forskel mellem den østlige og vestlige del regionen udover, at faldet i andelen, der arbejder inden for professionen, er en smule større i vest end i øst.

De der arbejder uden for professionen, arbejder typisk inden for følgende brancher: handel (7%), undervisning (7%), rejsebureauer, rengøring og anden operationel service (3%), hoteller og restauranter (2%), transport (2%), sundhedsvæsen (2%), bygge- og anlæg (1,5%), andre serviceydelser (1%) og offentlig administration, forsvar og politi (1%), jf. Faktaark 3-3.

Figur 3-7 *Udviklingen i andelen af pædagogiske assistenter, der arbejder inden for professionen (sociale institutioner) og har arbejdssted i Midtjylland.*



#### Fordeling på arbejdsområder

Vendes blikket i stedet mod hvilke arbejdsområder de pædagogiske assistenter er ansat inden for i den midtjyske region, kan det konstateres, at 35% af de beskæftigede pædagoger arbejder inden for børneområdet, 13% inden for skoleområdet og 11% inden for specialområdet, jf. Tabel 3-6. Endelig arbejder 41%

inden for andre områder, som også nævnt ovenfor under beskrivelsen ovenfor af PA'ernes fordeling på sektorer.

Sammenholdt med pædagogerne er en større andel af det samlede antal beskæftigede PA'erne ansat på småbørnsområdet, og en mindre andel på henholdsvis skole- og specialområdet. For pædagogernes vedkommende udgør tallene her henholdsvis 33% (småbørnsområdet), 22% (skoleområdet) og 20% (specialområdet), jf. Tabel 3-2.

Tabel 3-6 Antal af beskæftigede PA'er på arbejdspladser beliggende i den midtjyske region fordelt på områder. 2020.

Områder	Antal	Procent
Småbørnsområdet <sup>1</sup>	799	35%
Skoleområdet <sup>2</sup>	294	13%
Specialområdet <sup>3</sup>	262	11%
Andre områder	950	41%
I alt	2.305	100%

- 1: Omfatter vuggestuer, børnehaver, aldersintegrerede institutioner og dagplejemødre
- 2: Omfatter skolefritidsordninger og fritidshjem, fritids- og ungdomsklubber, folkeskoler, specialskoler for handicappede og ungdoms- og efterskoler
- 3: Omfatter brancherne Døgninstitutioner for børn og unge og døgninstitutioner for personer med psykiske eller fysiske handicap<sup>84</sup>

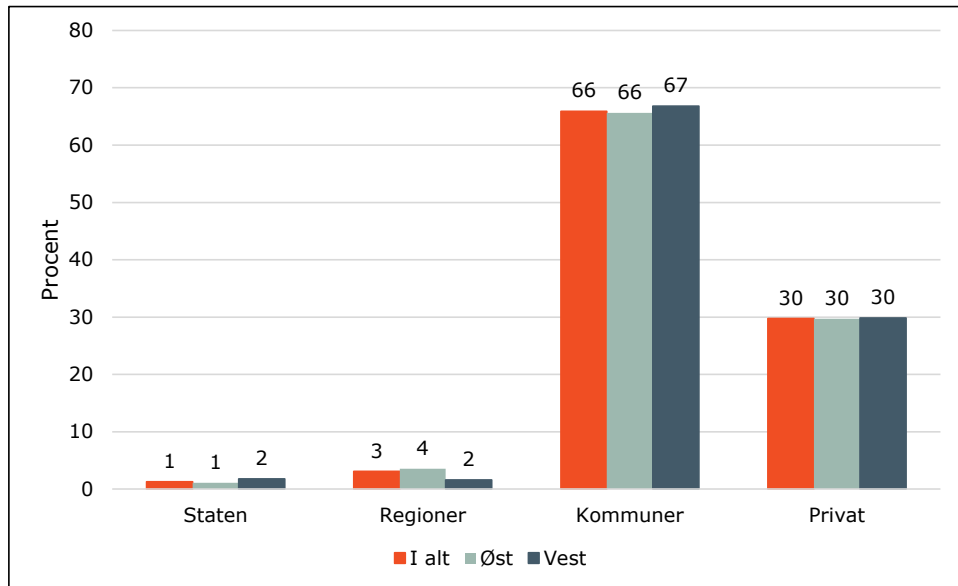
Andel uden en kompetencegivende uddannelse på pædagogarbejdspladser

PA'erne udgør til gengæld en relativ lille andel af det samlede antal beskæftigede på de tre områder, Tabel 3-3, men andelen har været stigende på småbørns- og specialområdet fra 2010 til 2020. Endelig skal det bemærkes, at der tilsyneladende kun er relativ få under uddannelse på skole- og specialområdet.

<sup>84</sup> Vi har fravalgt følgende typer af institutionsophold i afgrænsningen af specialområdet: Behandlingshjem for stofmisbrugere og alkoholskadede, beskyttede boliger, familiepleje og andre former for institutionsophold, da andelen af pædagoger og PA'er her var meget lille.

Fordeling på arbejdsområder (stat, region, kommune eller privat)

Figur 3-8 Beskæftigede **pædagogiske assistenter** med arbejdssted i den midtjyske region fordelt på **sektorer**. 2020.



Opdelt på sektorer viser analysen, at 66% af de pædagogiske assistenter arbejder på kommunale arbejdspladser og 30% på det private arbejdsmarked, jf. Figur 3-8. Ganske få er beskæftigede inden for staten og på regionale arbejdspladser. Der er kun små geografiske forskelle.

Pendlingsmønstre

Det samlede antal pendlere blandt pædagogiske assistenter er begrænset, jf. Figur 3-9. Der er relativ stor pendling mellem byerne i det østlige Midtjylland, primært ind til Aarhus, men også pendling til Skanderborg, Horsens og Randers.

Figur 3-9 Pendlingsmønstre blandt pædagogiske assistenter i 2020.



### 3.3.3 Fremskrivningen

Rekrutteringssituationen i dag

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings arbejdsmarkedsbalance (januar 2022) viser, at der ikke er problemer med at rekruttere pædagogiske assistenter, men gode jobmuligheder inden for området.



Den forventede udvikling

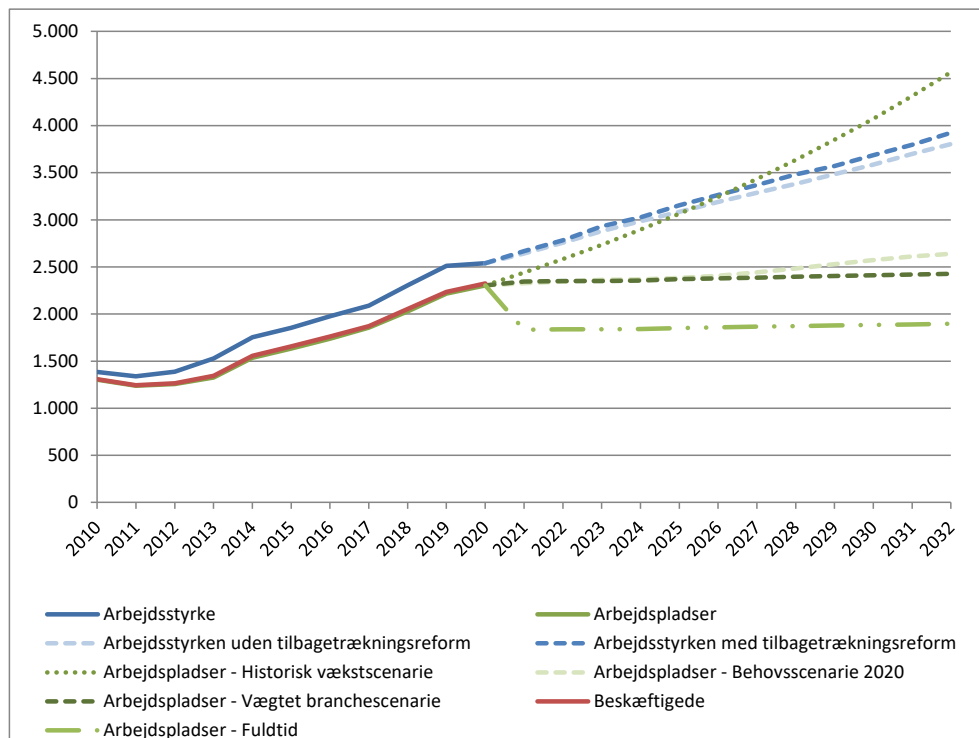
Resultaterne af fremskrivningerne viser, at der er risiko for, at der fortsat vil være overskud af pædagogiske assistenter i perioden 2022-2032. Således peger både det vægtede branchescenarie, fuldtidsscenariet og behovsscenarioet<sup>85</sup> på, at der i de kommende år vil være et stigende overskud af pædagogiske assistenter.

Overskuddet i de første år er imidlertid ikke markant højt, hvis vi ser bort fra det historiske scenarie. Således vil der i 2023 og 2024 kun være mellem 500 og 1.200 ekstra pædagogiske assistenter at trække på i forhold til at leve op til kravene til minimumsnormeringerne og kvalifikationspuljen.

Det historiske scenarie peger i modsætning til de tre øvrige på, at der allerede i år kan opstå rekrutteringsproblemer i 2024, og at rekrutteringsproblemerne kan udvikle sig til mangel omkring 2026-2027. Scenariet bygger på den antagelse, at efterspørgslen efter PA'er vil stige med samme vækstrate som de sidste 10 år. Det vil betyde, at der i 2032 vil mangle mellem ca. 640 og 765 PA'er.

Hvordan rekrutteringssituationen kommer til at se ud i de kommende år, vil i høj grad afhænge af udviklingen i efterspørgslen efter PA'er, herunder betydningen af indførelsen af minimumsnormeringerne i 2024, samt mulighederne for at bruge opkvalificeringspuljen fra 2023.

Figur 3-10 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **pædagogiske assistenter** frem til 2032 i **Midtjylland i alt**



<sup>85</sup> I behovsscenarioet følger 2/3 af efterspørgslen efter pædagoger Danmarks Statistiks fremskrivning af udviklingen i antallet af 0-6-årige i Region Midtjylland. Den sidste tredjedel følger udviklingen i antallet af udviklingshæmmede, jf. JYFE og Servicestyrelsen, 2010: Ældre udviklingshæmmede. Vidensindsamling i danske kommuner. April 2010

Tabel 3-7 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgselsscenarier	Udbudscenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/ mangel i 2032
Vægtet branchescenarie	Uden reform												1376
	Med reform												1498
Historisk scenarie	Uden reform												-763
	Med reform												-641
Fuldtidsscenario	Uden reform												1906
	Med reform												2028
Behovsscenario	Uden reform												1163
	Med reform												1285

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

	<b>Mangel:</b> Efterspørgslen er højere end udbuddet
	<b>Rekrutteringsproblemer:</b> Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
	<b>Overskud:</b> Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Øst- og Vestjylland

I dag er 75% og dermed hovedparten af de arbejdspladser, som PA'erne i den midtjyske region er ansat på, beliggende i Østjylland.

Billedet af den fremtidige rekrutteringssituation i de to landsdele er stort set den samme, jf. Bilag A.2.3. Begge steder er det overordnede billede således, at der bliver overskud af PA'er og at overskuddet er voksende.

Dog vil der kunne opstå problemer med at rekruttere det nødvendige antal PA'er, hvis efterspørgslen følger det historiske scenarie. Rekrutteringsproblemerne vil vise sig tidligere i Østjylland (2023-2024) end i Vestjylland (2026-2027). Der er samtidigt risiko for, at rekrutteringsproblemerne i begge områder kan udvikle sig til en egentlig mangel. Mangelsituationen kan allerede vise sig i 2025-2026 i Østjylland, mod først i 2028-2029 i Vestjylland, jf. Bilag A.2.3.

## Bilag A Geografisk fordeling af hovedresultater

I dette bilag præsenteres hovedresultater af den historiske analyse og fremskrivningen fordelt på de to landsdele Østjylland og Vestjylland.

Bilagstabel 1 Landsopdeling af de enkelte kommuner i Region Midtjylland

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

### A.1 Sundheds- og socialområdet

Det fremtidige behov for de enkelte uddannelser i henholdsvis Østjylland og Vestjylland er beskrevet i følgende afsnit:

- > C.1.1 Bioanalytikere
- > C.1.2 Ernæring og sundhed
- > C.1.3 Ergoterapeuter
- > C.1.4 Fysioterapeuter
- > C.1.6 Jordemødre
- > C.1.8 Radiografer
- > C.1.9 Social- og sundhedshjælper
- > C.1.10 Social- og sundhedsassistenter
- > C.1.11 Socialrådgivere
- > C.1.12 Sygeplejersker.

Det skal bemærkes, at der ikke er gennemført fremskrivninger af uddannelser, hvor antallet i arbejdsstyrken er mindre end 200. Det gælder radiografer, jordemødre og ernæring og sundhed i Vestjylland. Her er der heller ikke vist tal for fordelingen af beskæftigelsen på brancher. Herudover er der ikke gennemført fremskrivninger af behovet i Øst- og Vestjylland for lægesekretærer og hospitalsserviceassistenter, da det er overbygningsuddannelser, hvor vi har fået tilgangstallene direkte fra skolerne. Disse tal indeholder ikke oplysninger om, hvor de uddannelsessøgende boede på optagelsestidspunktet.

### A.1.1 Bioanalytiker

Østjylland

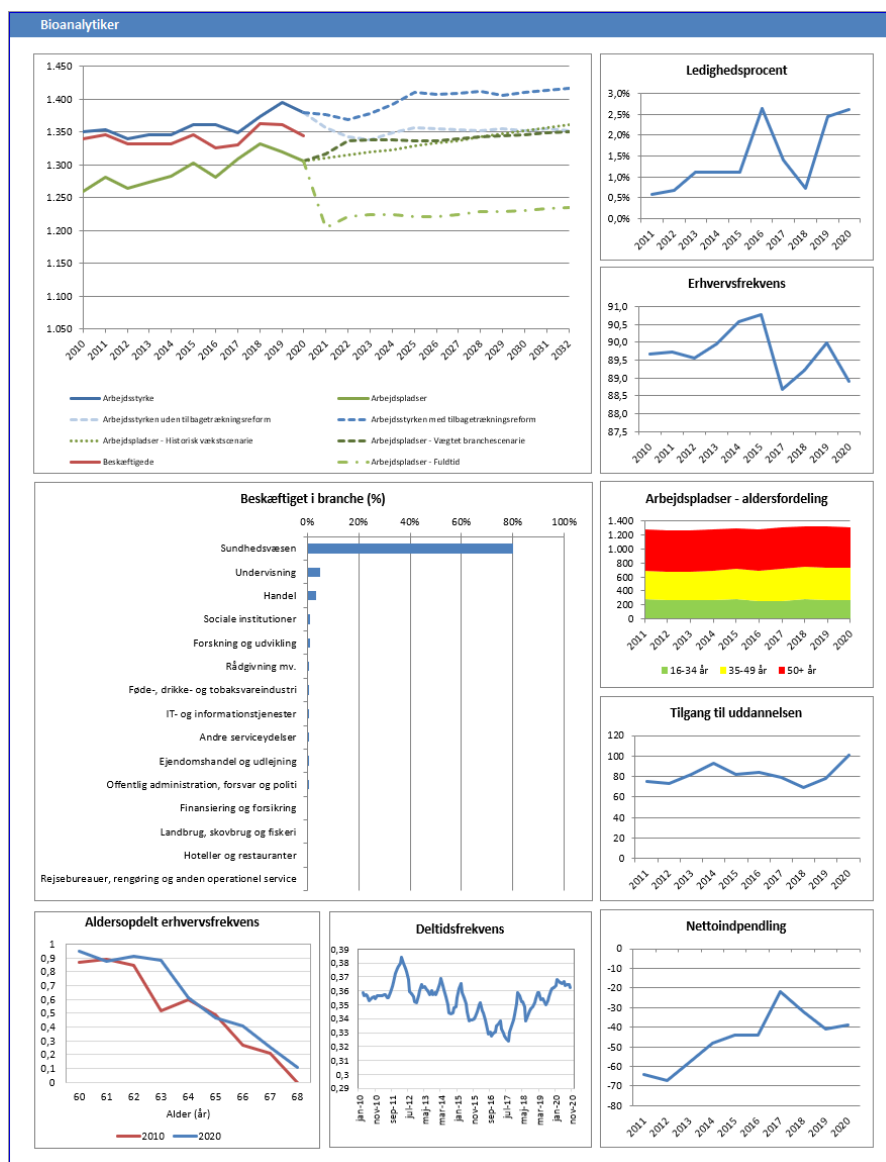
Bilagstabel 2 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for **bioanalytikere**, der arbejder på arbejdspladser beliggende i **ØSTJYLLAND**

Efterspørgselsscenarier	Udbudscenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/ mangel i 2032
Vægtet branchescenarie	Uden reform												1
	Med reform												67
Historisk scenarie	Uden reform												-10
	Med reform												56
Fuldtidsscenario	Uden reform												117
	Med reform												183

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

- Mangel:** Efterspørgslen er højere end udbuddet
- Rekrutteringsproblemer:** Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
- Overskud:** Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Bilagsfigur 1 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **bioanalytikere** i **ØSTJYLLAND** 2010-2032, samt i en række indikatorer 2010-2020



Anm. Figuren vedrørende nettoindpendling viser omfanget af nettoindpendling ind/ud af Østjylland og omfatter dermed også nettoindpendlingen i ind/ud af Vestjylland.

Vestjylland

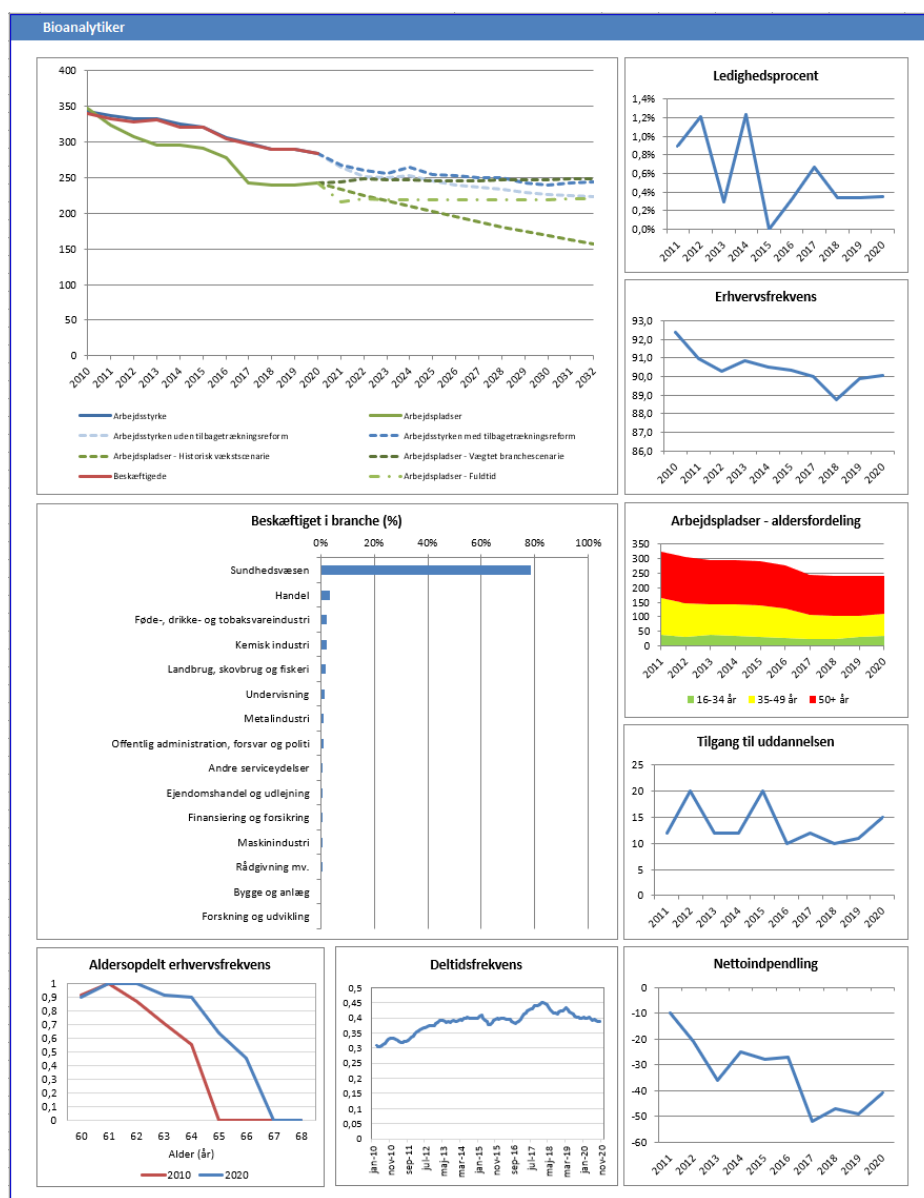
**Bilagstabel 3** Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for bioanalytikere, der arbejder på arbejdspladser beliggende i **VESTJYLLAND**

Efterspørgsels-scenarier	Udbudscenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/ mangel i 2032
Vægtet branchescenarie	Uden reform												-25
	Med reform												-4
Historisk scenarie	Uden reform												66
	Med reform												87
Fuldtidsscenario	Uden reform												3
	Med reform												24

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

- Mangel:** Efterspørgslen er højere end udbuddet
- Rekrutteringsproblemer:** Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
- Overskud:** Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

**Bilagsfigur 2** Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **bioanalytikere** i **VESTJYLLAND** 2010-2032, samt i en række indikatorer 2010-2020



Anm. Figuren vedrørende nettoindpendling viser omfanget af nettoindpendling ind/ud af Vestjylland og omfatter dermed også nettoindpendlingen i ind/ud af Østjylland.

## A.1.2 Ergoterapeuter

Østjylland

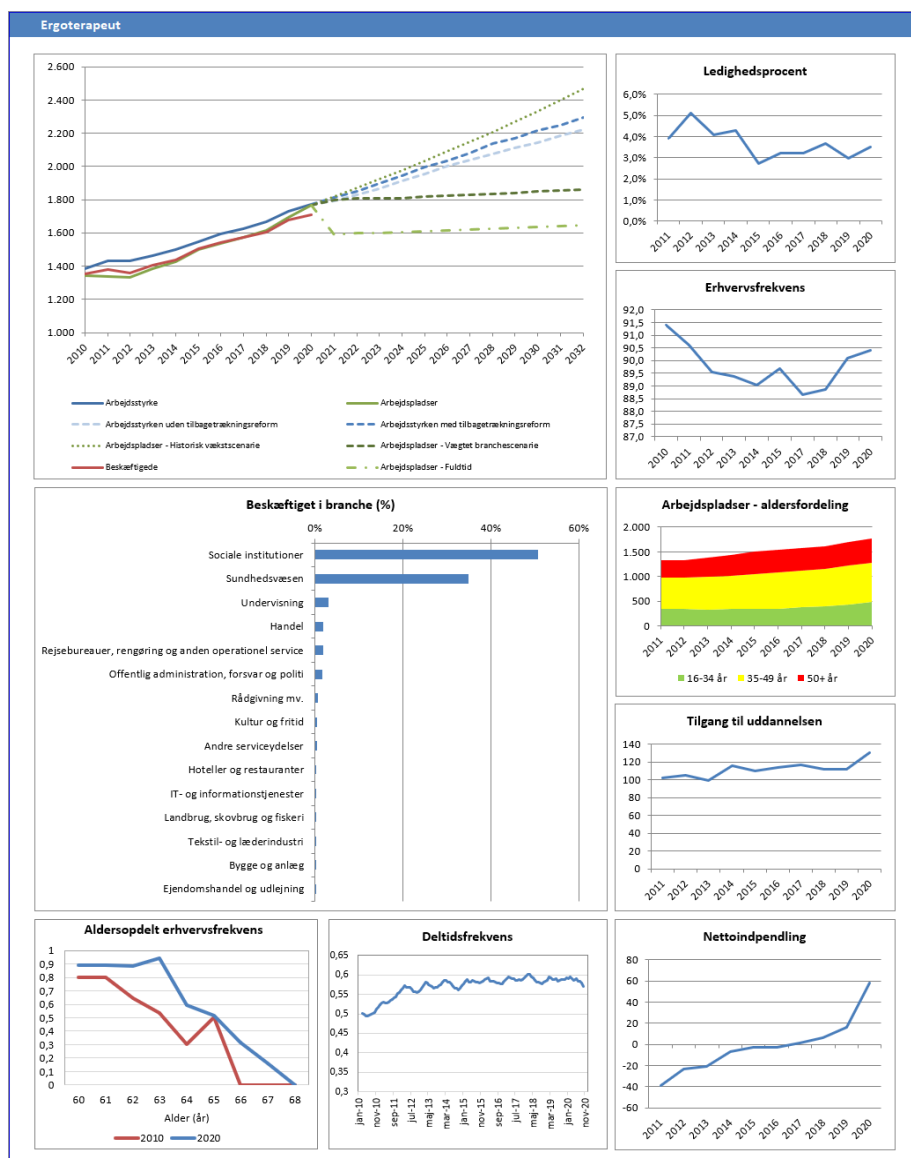
Bilagstabel 4 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for **ergoterapeuter**, der arbejder på arbejdspladser beliggende i **ØSTJYLLAND**

Efterspørgselsscenarier	Udbudscenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/ mangel i 2032
Vægtet branchescenarie	Uden reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	-1118
	Med reform	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	56
Historisk scenarie	Uden reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	-1492
	Med reform	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	-318
Fuldtidsscenario	Uden reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	1297
	Med reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	2471

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

	<b>Mangel:</b> Efterspørgslen er højere end udbuddet
	<b>Rekrutteringsproblemer:</b> Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
	<b>Overskud:</b> Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Bilagsfigur 3 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **ergoterapeuter** i **ØSTJYLLAND** 2010-2032, samt i en række indikatorer 2010-2020



Anm. Figuren vedrørende nettoindpendling viser omfanget af nettoindpendling ind/ud af Østjylland og omfatter dermed også nettoindpendlingen i ind/ud af Vestjylland

Vestjylland

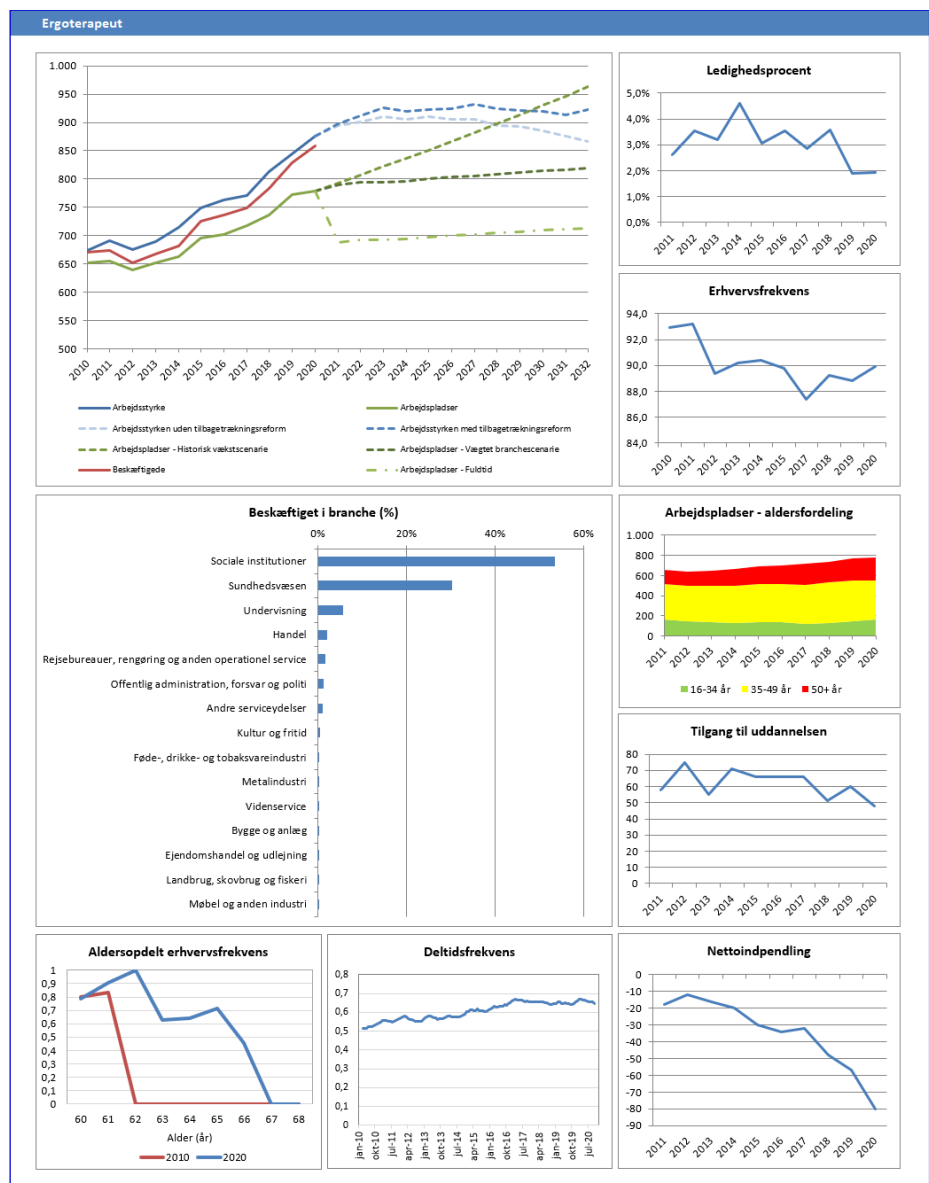
**Bilagstabel 5** Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for **ergoterapeuter**, der arbejder på arbejdspladser beliggende i **VESTJYLLAND**

Efterspørgsels-scenarier	Udbudscenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/mangel i 2032
Vægtet branchescenarie	Uden reform												48
	Med reform												104
Historisk scenarie	Uden reform												-97
	Med reform												-41
Fuldtidsscenario	Uden reform												153
	Med reform												209

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

- Mangel:** Efterspørgslen er højere end udbuddet
- Rekrutteringsproblemer:** Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
- Overskud:** Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

**Bilagfigur 4** Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **ergoterapeuter** i **VESTJYLLAND 2010-2032**, samt i en række indikatorer 2010-2020



Anm. Figuren vedrørende nettoindpendling viser omfanget af nettoindpendling ind/ud af Vestjylland og omfatter dermed også nettoindpendlingen i ind/ud af Østjylland.

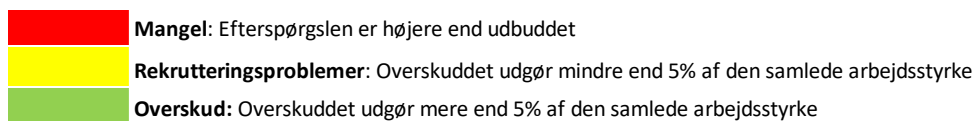
### A.1.3 Ernæring og sundhed

Østjylland

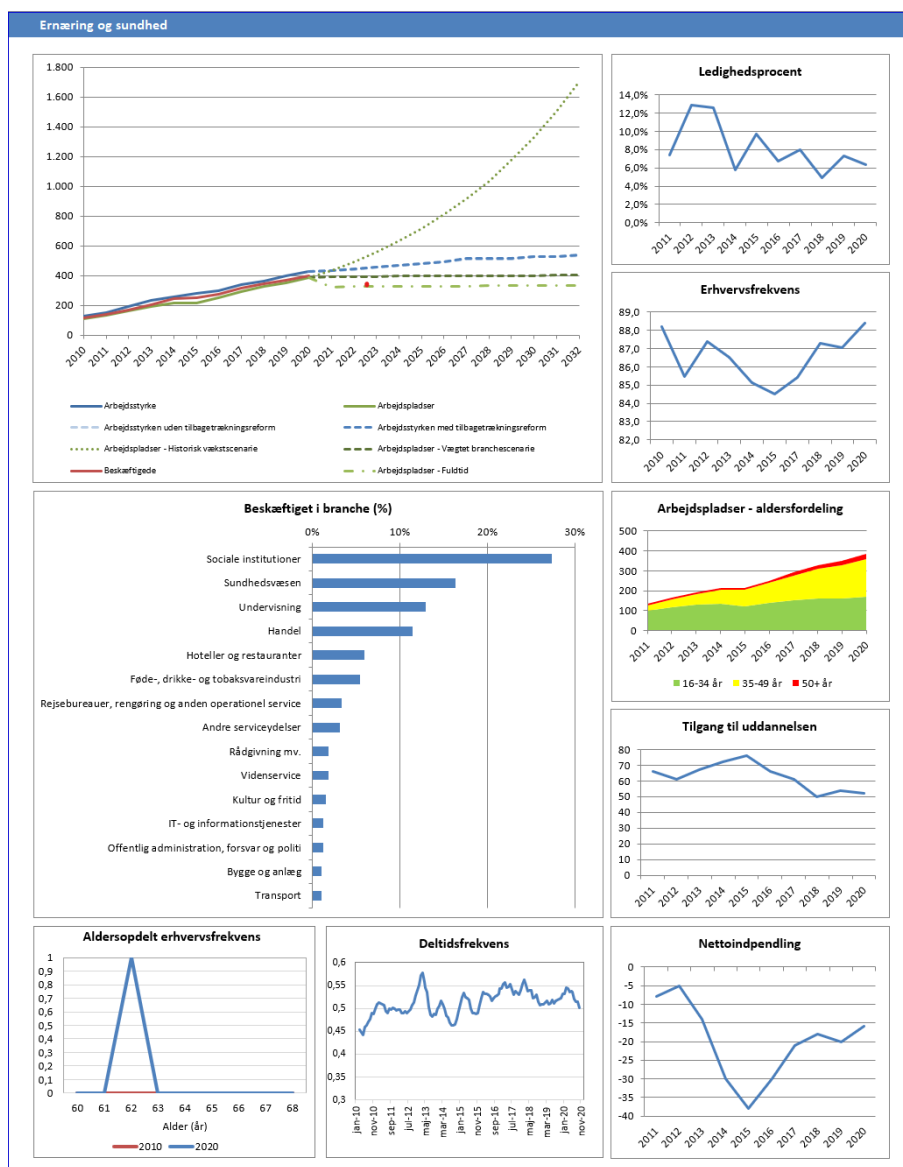
Bilagstabel 6 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for uddannede i ernæring og sundhed, der arbejder på arbejdspladser i ØSTJYLLAND

Efterspørgselsscenarier	Udbudscenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/mangel i 2032
Vægtet branchescenarie	Uden reform												129
	Med reform												136
Historisk scenarie	Uden reform												-1172
	Med reform												-1165
Fuldtidsscenario	Uden reform												197
	Med reform												204

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



Bilagsfigur 5 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter uddannede i ernæring og sundhed i ØSTJYLLAND 2010-2032, samt i en række tal 2010-2020

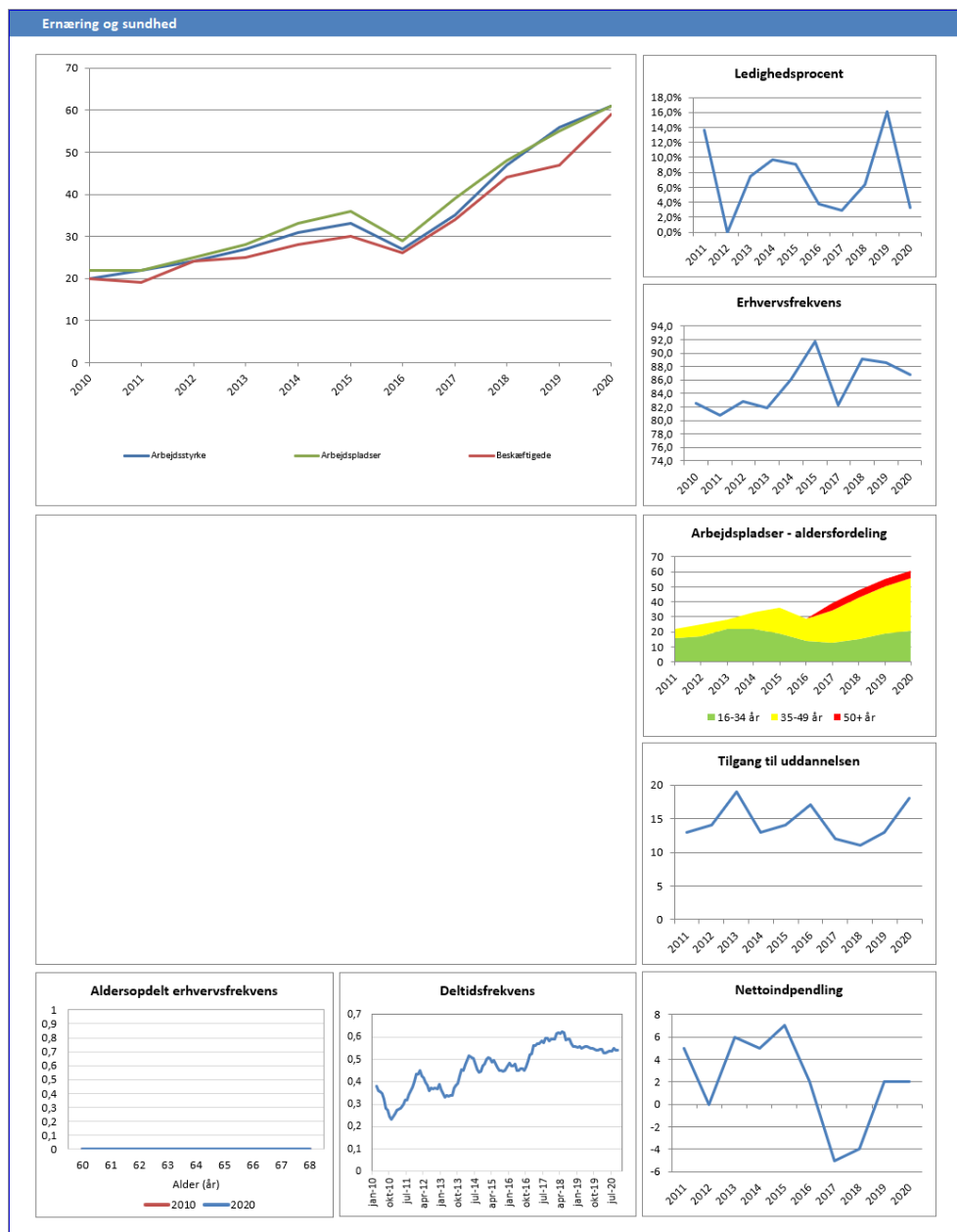


Anm. Figuren vedrørende nettoindpendling viser omfanget af nettoindpendling ind/ud af Østjylland og omfatter dermed også nettoindpendlingen i ind/ud af Vestjylland.



Vestjylland

Bilagfigur 6 *Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter uddannede i ernæring og sundhed i VESTJYLLAND 2010-2020, samt i en række tal 2010-2020*



Anm. Figuren vedrørende nettoindpendling viser omfanget af nettoindpendling ind/ud af Vestjylland og omfatter dermed også nettoindpendlingen i ind/ud af Østjylland.

### A.1.4 Fysioterapeuter

Østjylland

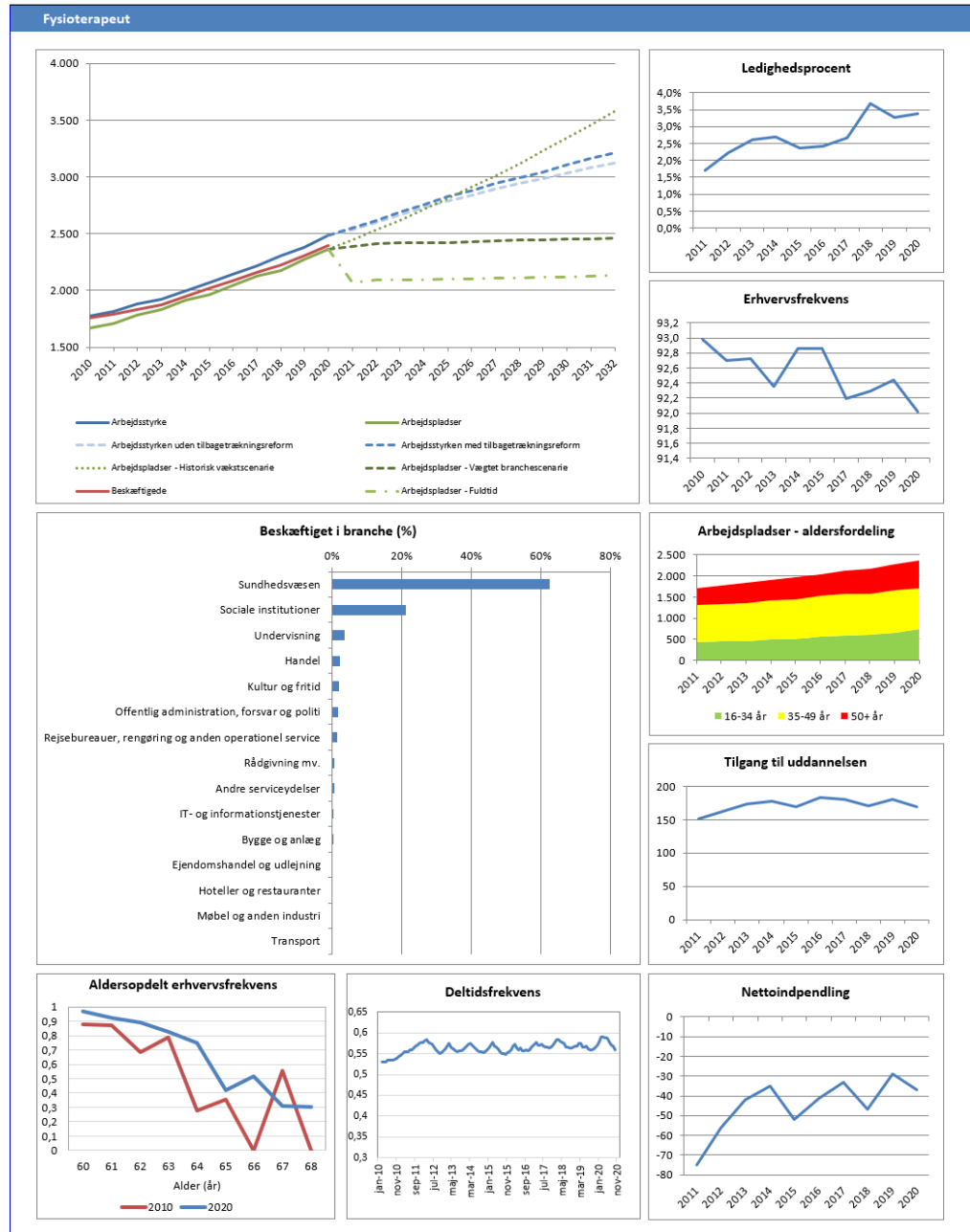
Bilagstabel 7 *Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for fysioterapeuter, der arbejder på arbejdspladser beliggende i ØSTJYLLAND*

Efterspørgsels-scenarier	Udbudscenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/ mangel i 2032
Vægtet branchescenarie	Uden reform												659
	Med reform												751
Historisk scenarie	Uden reform												-462
	Med reform												-370
Fuldtidsscenario	Uden reform												990
	Med reform												1082

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

- Mangel:** Efterspørgslen er højere end udbuddet
- Rekrutteringsproblemer:** Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
- Overskud:** Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Bilagsfigur 7 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **fysioterapeuter i ØSTJYLLAND** 2010-2032, samt i en række indikatorer 2010-2020



Anm. Figuren vedrørende nettoindpendling viser omfanget af nettoindpendling ind/ud af Østjylland og omfatter dermed også nettoindpendlingen i ind/ud af Vestjylland.

Vestjylland

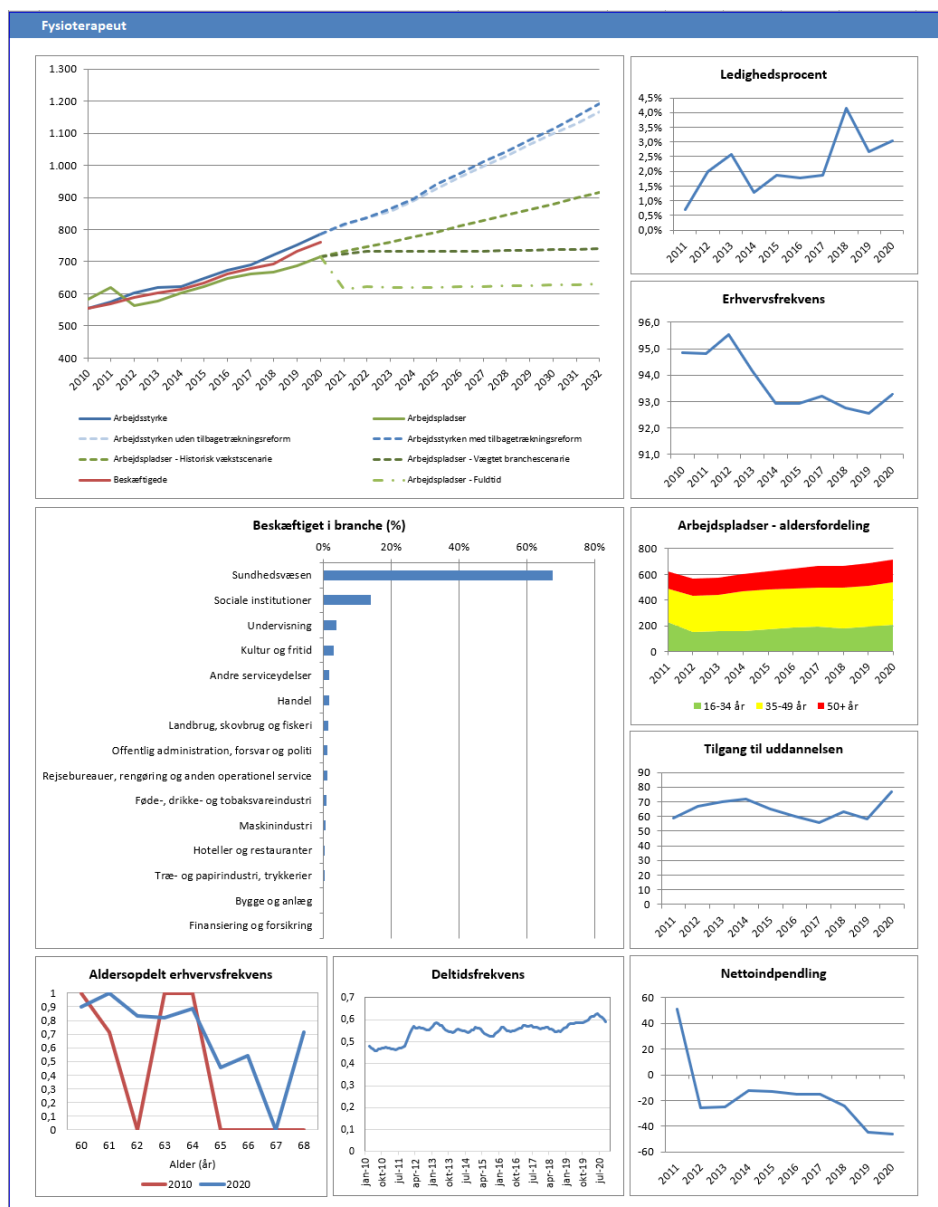
**Bilagstabel 8** Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for **fysioterapeuter**, der arbejder på arbejdspladser beliggende i **VESTJYLLAND**

Efterspørgsels-scenarier	Udbudscenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/ mangel i 2032
Vægtet branchescenarie	Uden reform												425
	Med reform												451
Historisk scenarie	Uden reform												250
	Med reform												276
Fuldtidsscenario	Uden reform												536
	Med reform												562

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

- Mangel:** Efterspørgslen er højere end udbuddet
- Rekrutteringsproblemer:** Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
- Overskud:** Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

**Bilagsfigur 8** Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **fysioterapeuter** i **VESTJYLLAND** 2010-2032, samt i en række indikatorer 2010-2020

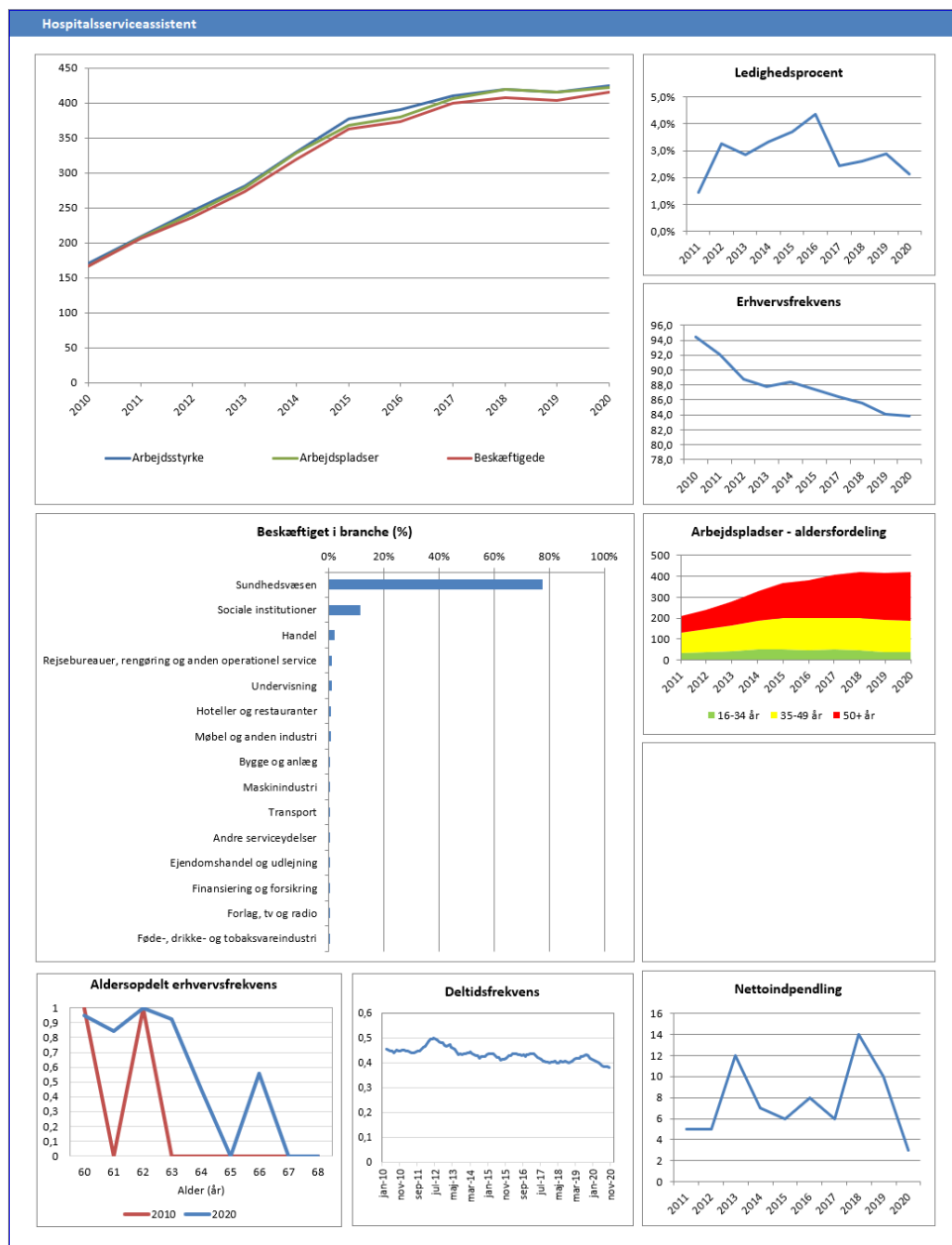


Anm. Figuren vedrørende nettoindpendling viser omfanget af nettoindpendling ind/ud af Vestjylland og omfatter dermed også nettoindpendlingen i ind/ud af Østjylland.

## A.1.5 Hospitalsserviceassistenter

Østjylland

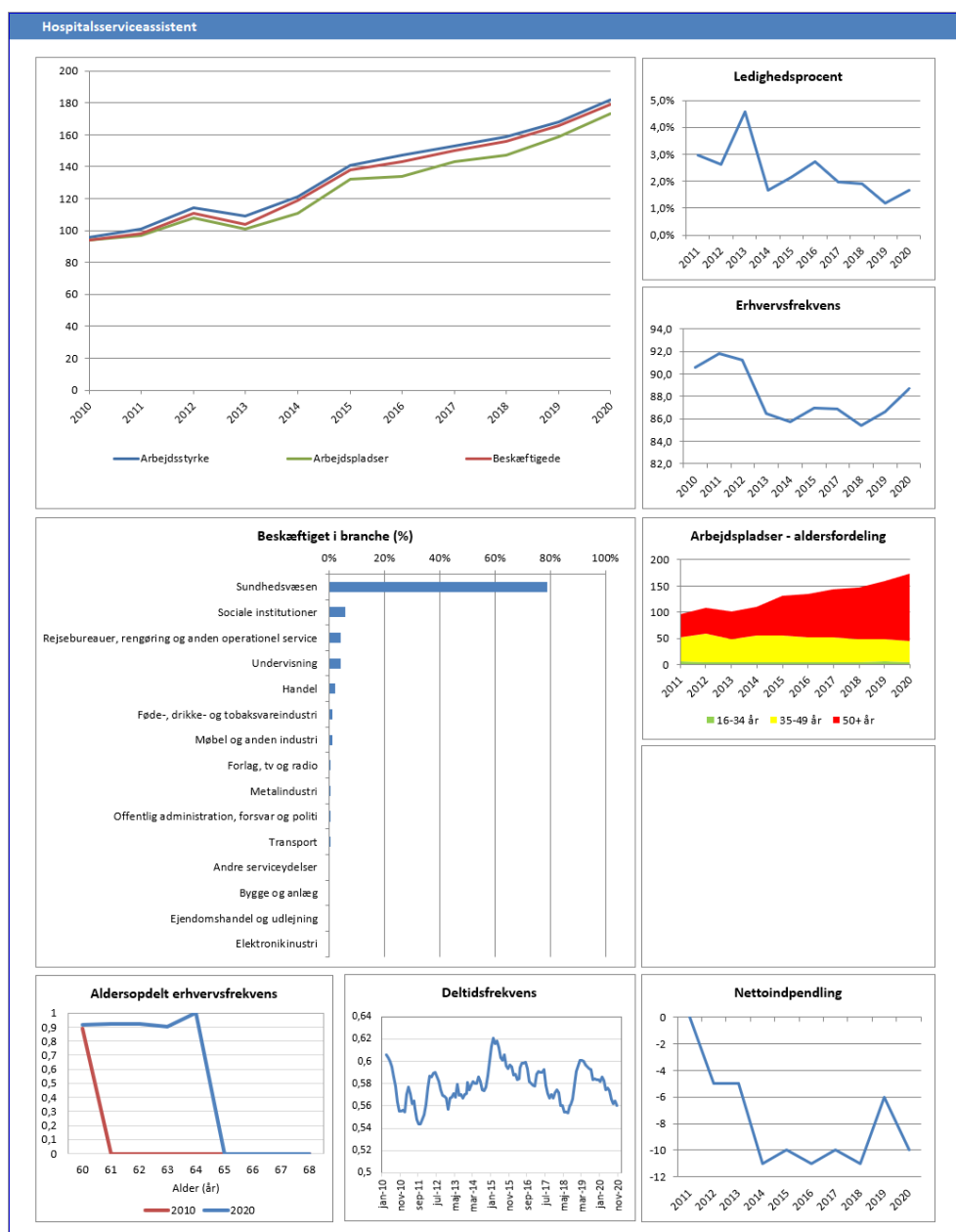
Bilagsfigur 9 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **hospitalsserviceassistenter** i ØSTJYLLAND 2010-2020, samt en række indikatorer



Anm. Figuren vedrørende nettoindpendling viser omfanget af nettoindpendling ind/ud af Østjylland og omfatter dermed også nettoindpendlingen i ind/ud af Vestjylland.

Vestjylland

Bilagfigur 10 *Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **hospitalsserviceassistenter** i VESTJYLLAND 2010-2020, samt en række indikatorer*



Anm. Figuren vedrørende nettoindpendling viser omfanget af nettoindpendling ind/ud af Vestjylland og omfatter dermed også nettoindpendlingen i ind/ud af Østjylland.

### A.1.6 Jordemødre

Østjylland

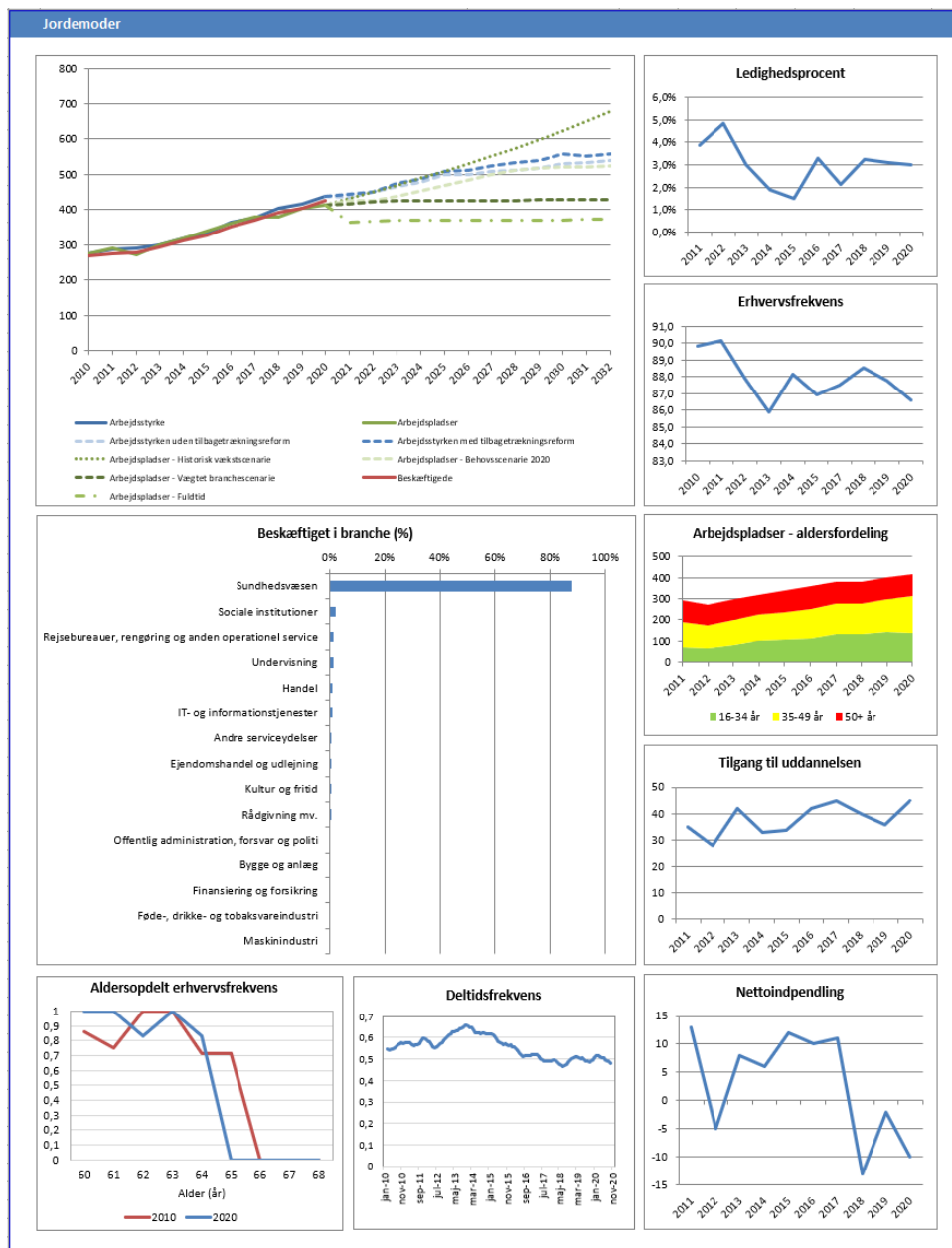
Bilagstabel 9 *Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for **jordemødre**, der arbejder på arbejdspladser beliggende i ØSTJYLLAND*

Efterspørgselsscenarier	Udbudscenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/ mangel i 2032
Vægtet branchescenarie	Uden reform												109
	Med reform												129
Historisk scenarie	Uden reform												-138
	Med reform												-118
Fuldtidsscenario	Uden reform												165
	Med reform												185
Behovsscenario	Uden reform												16
	Med reform												36

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

- Mangel:** Efterspørgslen er højere end udbuddet
- Rekrutteringsproblemer:** Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
- Overskud:** Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

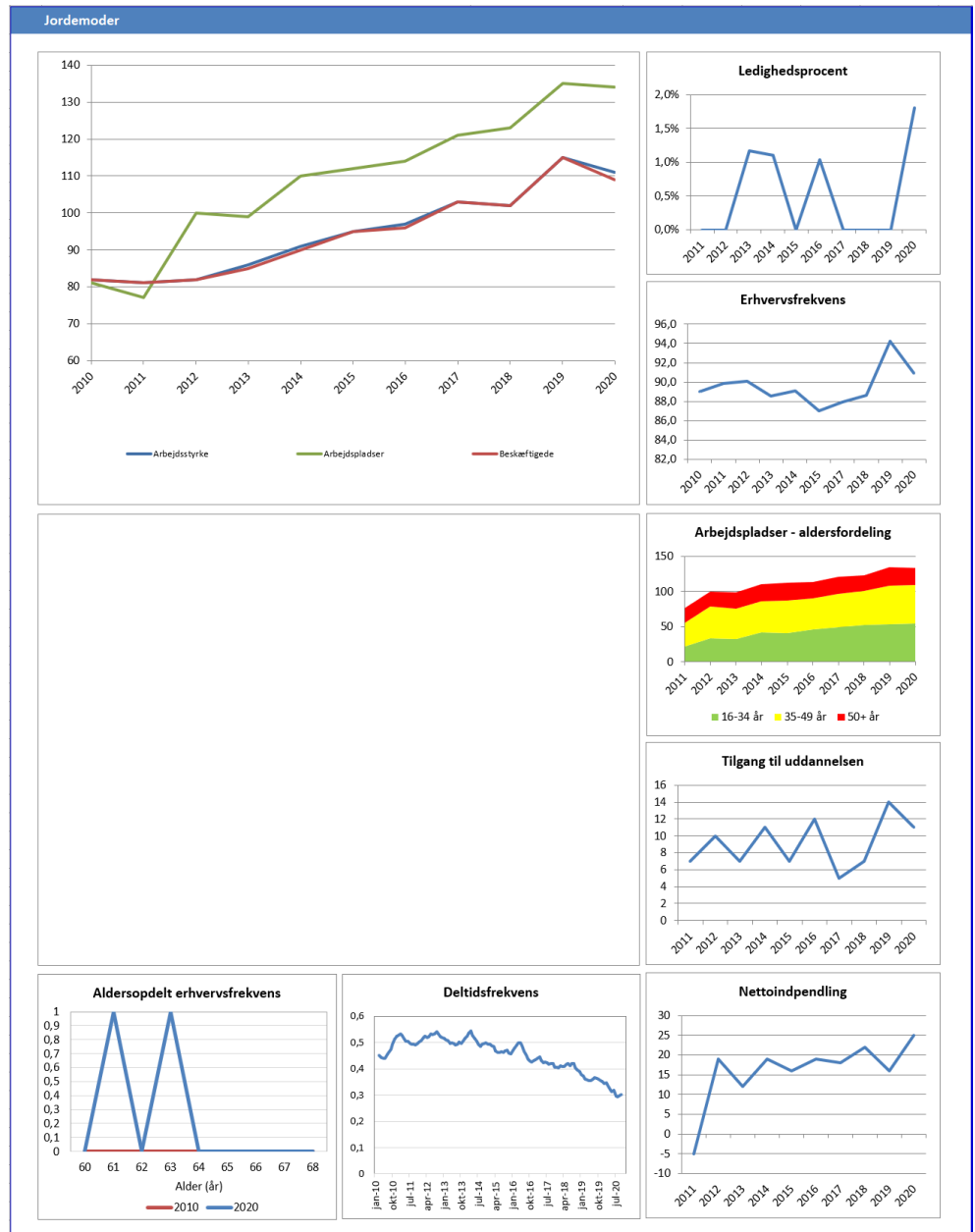
Bilagsfigur 11 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **jordemødre** i ØSTJYLLAND 2010-2032, samt i en række indikatorer 2010-2020



Anm. Figuren vedrørende nettoindpendling viser omfanget af nettoindpendling ind/ud af Østjylland og omfatter dermed også nettoindpendlingen i ind/ud af Vestjylland.

Vestjylland

Bilagsfigur 12 *Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **jordemødre** i **VESTJYLLAND** 2010-2020, samt i en række indikatorer 2010-2020*

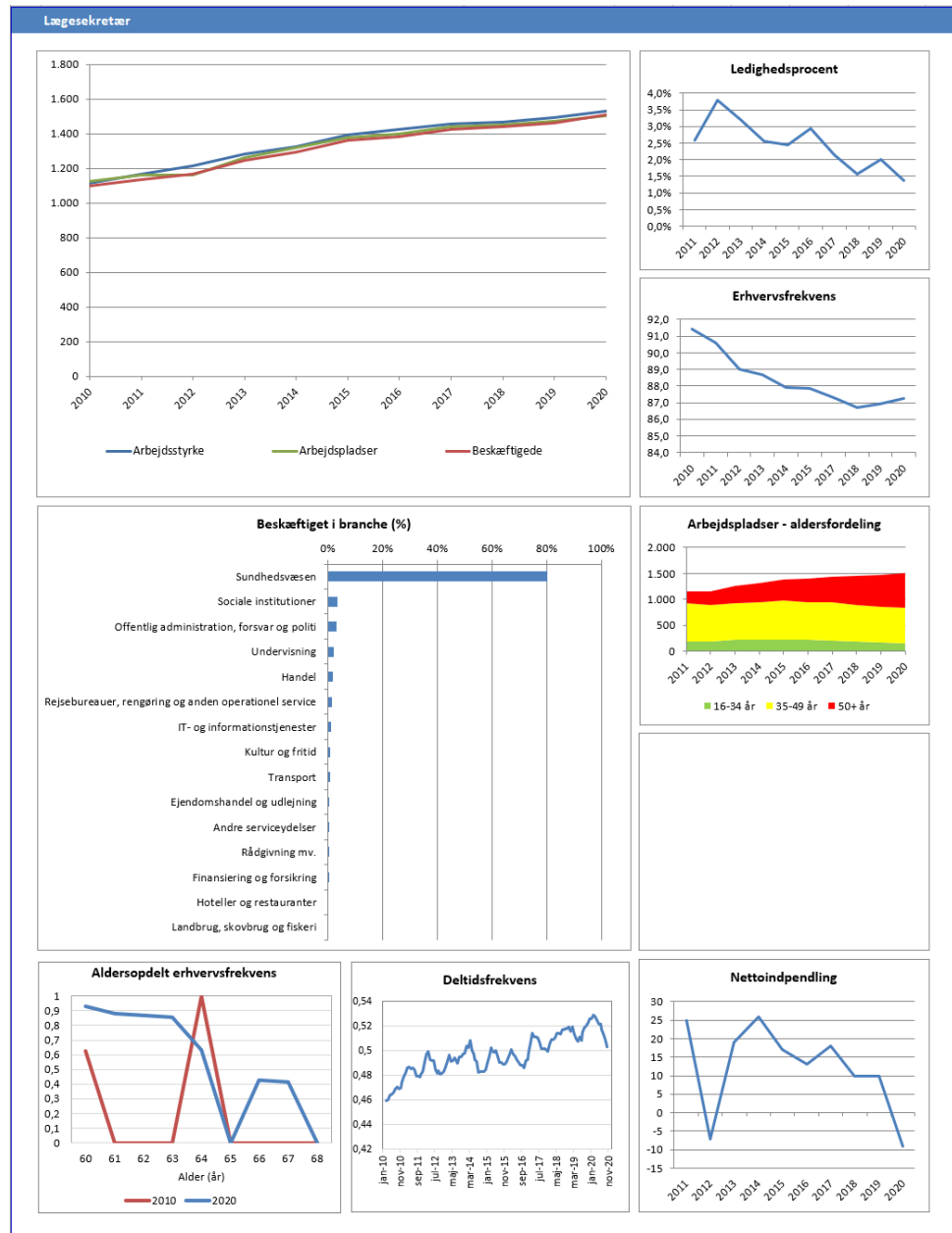


Anm. Figuren vedrørende nettoindpendling viser omfanget af nettoindpendling ind/ud af Vestjylland og omfatter dermed også nettoindpendlingen i ind/ud af Østjylland.

### A.1.7 Lægeseekretærer

Østjylland

Bilagsfigur 13 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter lægeseekretærer i ØSTJYLLAND 2010-2020, samt en række indikatorer

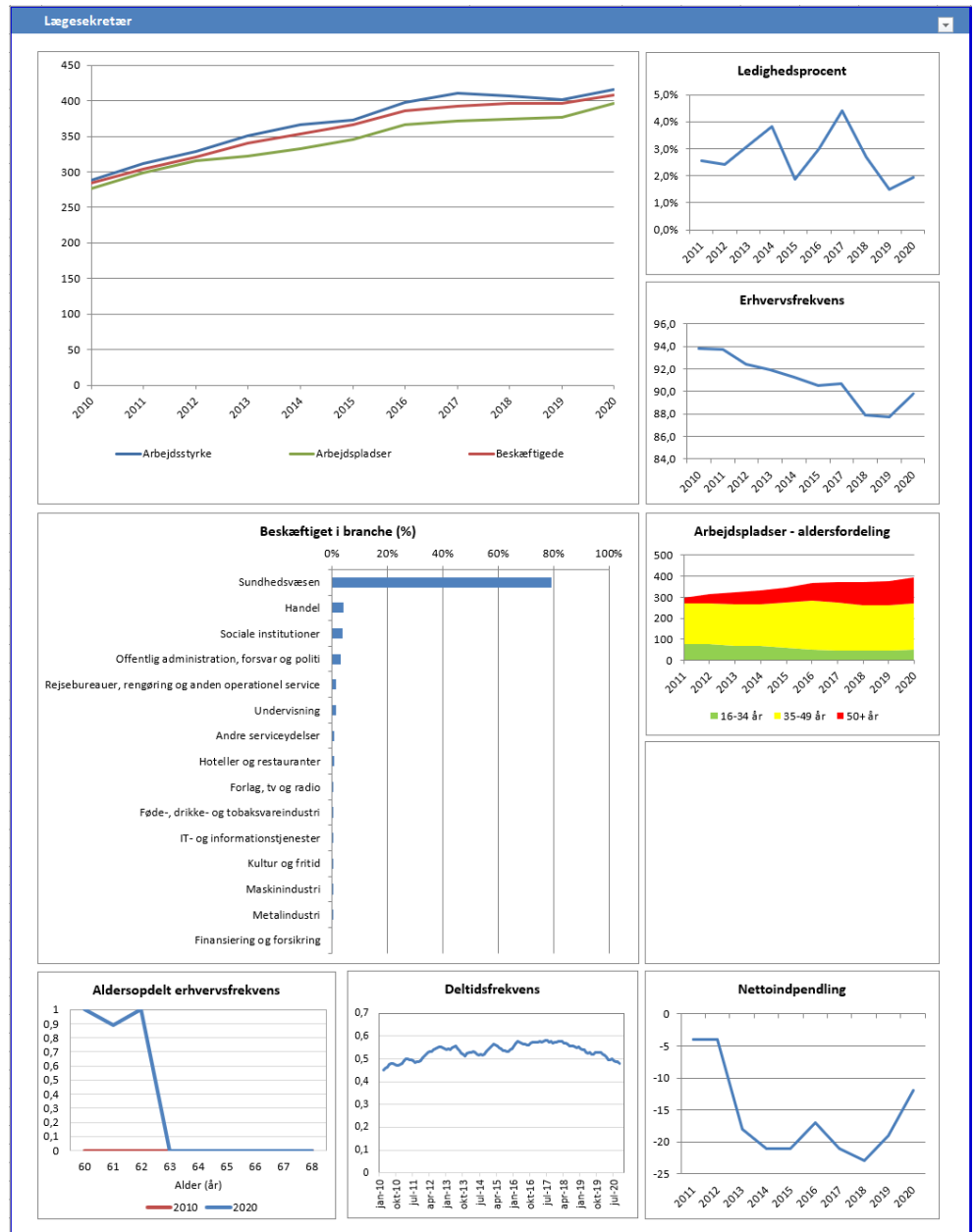


Anm. Figuren vedrørende nettoindpendling viser omfanget af nettoindpendling ind/ud af Østjylland og omfatter dermed også nettoindpendlingen i ind/ud af Vestjylland.



Vestjylland

Bilagsgfigur 14 *Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter lægesekretærer i VESTJYLLAND 2010-2020, samt en række indikatorer*



Anm. Figuren vedrørende nettoindpendling viser omfanget af nettoindpendling ind/ud af Vestjylland og omfatter dermed også nettoindpendlingen i ind/ud af Østjylland.

### A.1.8 Radiografer

Østjylland

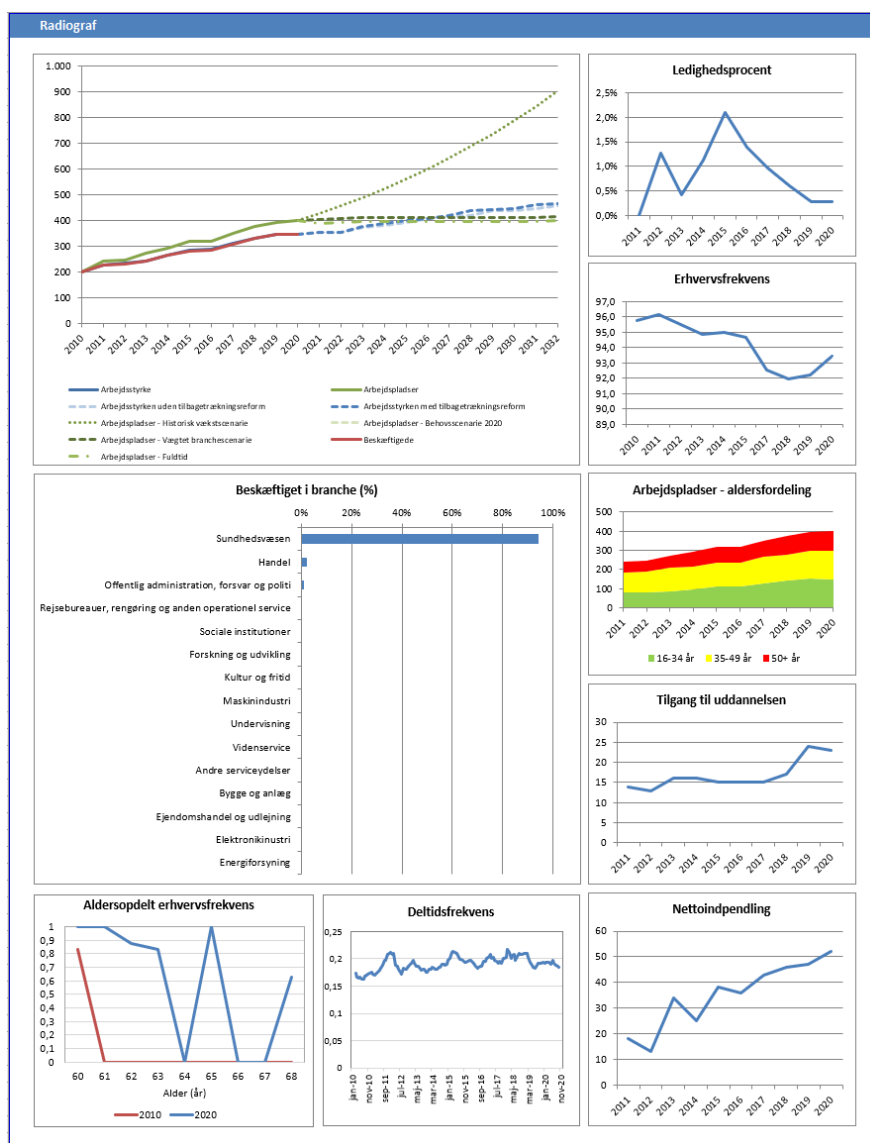
Bilagstabel 10 *Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for radiografer, der arbejder på arbejdspladser beliggende i ØSTJYLLAND*

Efterspørgselsscenarier	Udbudscenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/ mangel i 2032
Vægtet branchescenarie	Uden reform	Red	Red	Red	Red	Red	Yellow	Green	Green	Green	Green	Green	44
	Med reform	Red	Red	Red	Red	Red	Yellow	Green	Green	Green	Green	Green	53
Historisk scenarie	Uden reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	-445
	Med reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	-436
Fuldtidsscenario	Uden reform	Red	Red	Red	Red	Red	Yellow	Green	Green	Green	Green	Green	60
	Med reform	Red	Red	Red	Red	Red	Yellow	Green	Green	Green	Green	Green	69

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

- Mangel:** Efterspørgslen er højere end udbuddet
- Rekrutteringsproblemer:** Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
- Overskud:** Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

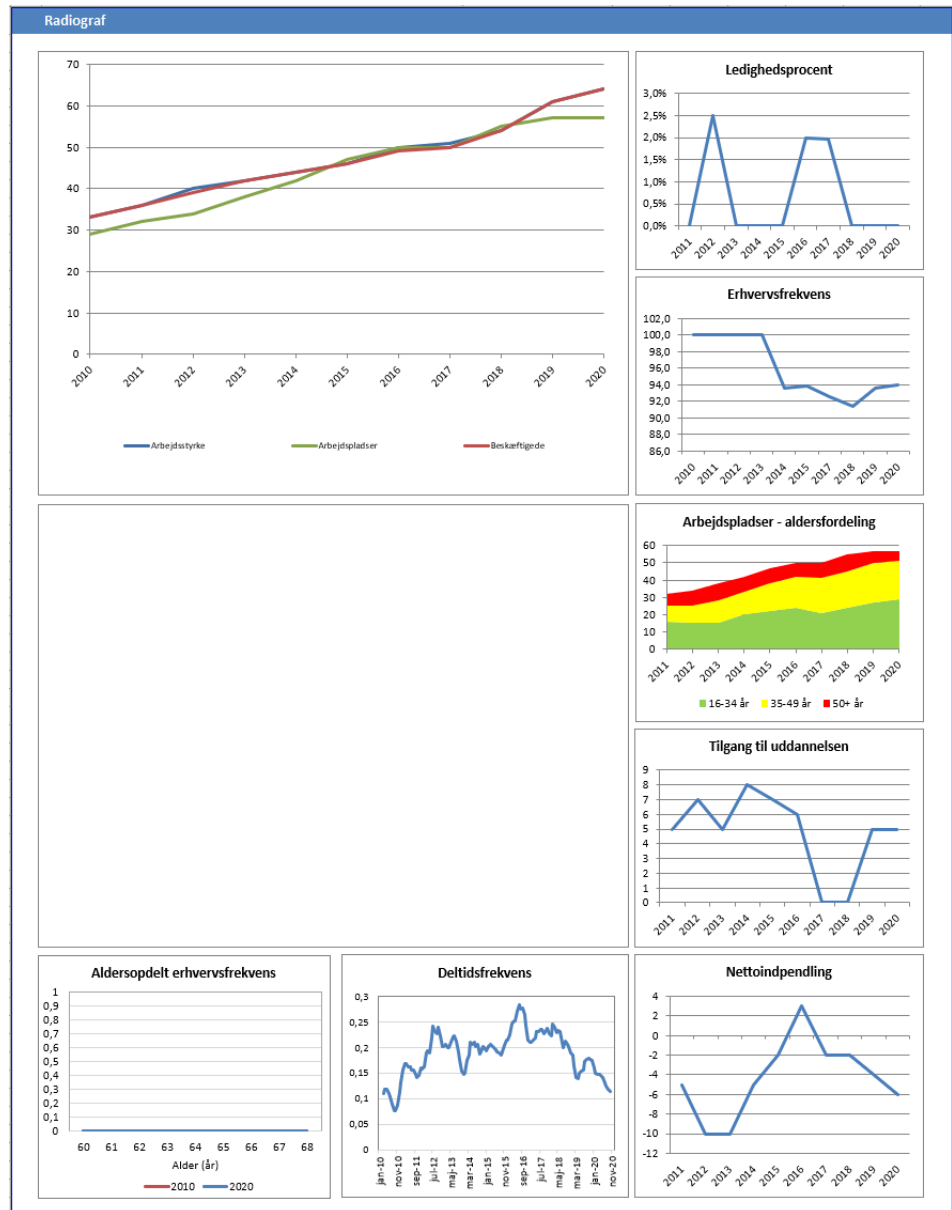
Bilagsfigur 15 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **radiografer** i ØSTJYLLAND 2010-2032, samt i en række indikatorer 2010-2020



Anm. Figuren vedrørende nettoindpendling viser omfanget af nettoindpendling ind/ud af Østjylland og omfatter dermed også nettoindpendlingen i ind/ud af Vestjylland.

Vestjylland

Bilagsfigur 16 *Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter radiografer i VESTJYLLAND 2010-2032, samt i en række indikatorer 2010-2020*



Anm. Figuren vedrørende nettoindpendling viser omfanget af nettoindpendling ind/ud af Vestjylland og omfatter dermed også nettoindpendlingen i ind/ud af Østjylland.

### A.1.9 Social- og sundhedshjælper

Østjylland

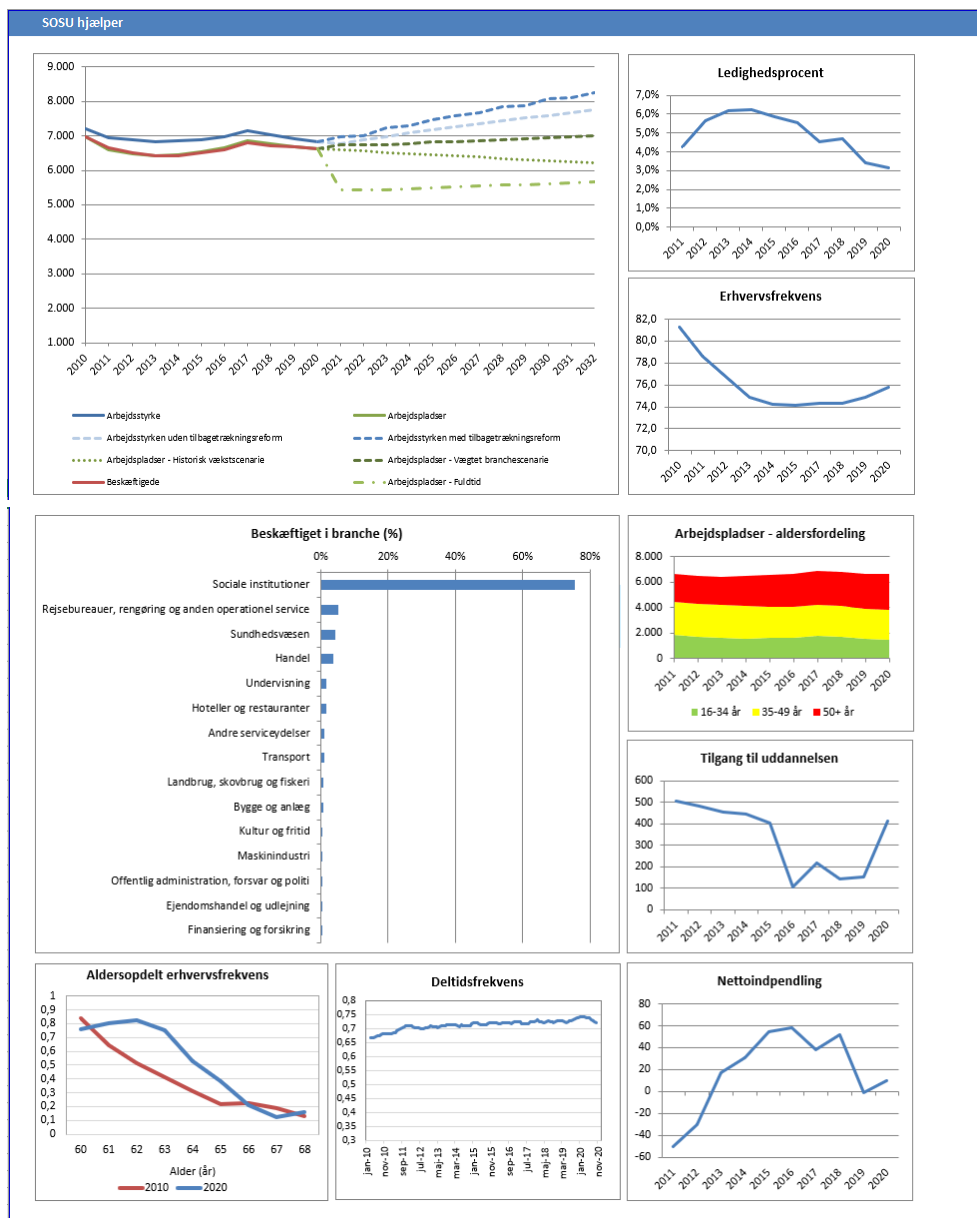
Bilagstabel 11 *Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for de social- og sundhedshjælpere, der arbejder på arbejdspladser beliggende i ØSTJYLLAND*

Efterspørgselsscenarioer	Udbudsscenarioer	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/mangel i 2032
Vægtet branchescenario	Uden reform												745
	Med reform												1256
Historisk scenarie	Uden reform												1530
	Med reform												2041
Fuldtidsscenario	Uden reform												2094
	Med reform												2605
Udgiftsscenario	Uden reform												-21
	Med reform												490

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

- Mangel:** Efterspørgslen er højere end udbuddet
- Rekrutteringsproblemer:** Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
- Overskud:** Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Bilagsfigur 17 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **social- og sundhedshjælper** i ØSTJYLLAND 2010-2032, samt i en række indikatorer 2010-2020



Anm. Figuren vedrørende nettoindpendling viser omfanget af nettoindpendling ind/ud af Østjylland og omfatter dermed også nettoindpendlingen i ind/ud af Vestjylland.

Vestjylland

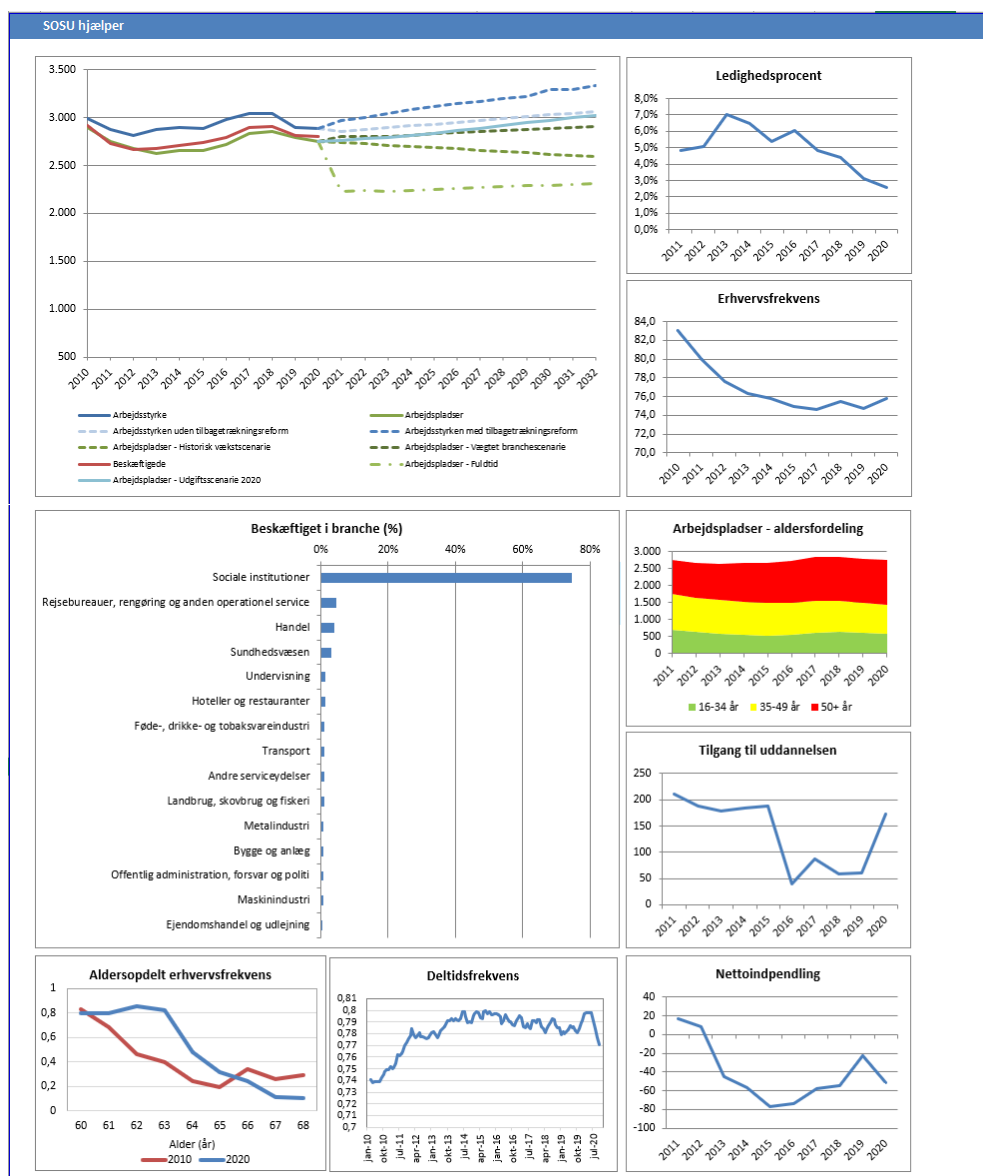
**Bilagstabel 12** Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for de social- og sundhedshjælpere, der arbejder på arbejdspladser beliggende i **VESTJYLLAND**

Efterspørgselsscenarier	Udbudscenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/ mangel i 2032
Vægtet branchescenarie	Uden reform												157
	Med reform												429
Historisk scenarie	Uden reform												468
	Med reform												740
Fuldtidsscenario	Uden reform												749
	Med reform												1021
Udgiftsscenario	Uden reform												41
	Med reform												313

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

- Mangel:** Efterspørgslen er højere end udbuddet
- Rekrutteringsproblemer:** Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
- Overskud:** Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

**Bilagfigur 18** Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **social- og sundhedshjælpere** i **VESTJYLLAND** 2010-2032, samt i en række indikatorer 2010-2020



Anm. Figuren vedrørende nettoindpendling viser omfanget af nettoindpendling ind/ud af Vestjylland og omfatter dermed også nettoindpendlingen i ind/ud af Østjylland.

### A.1.10 Social- og sundhedsassistenter

Østjylland

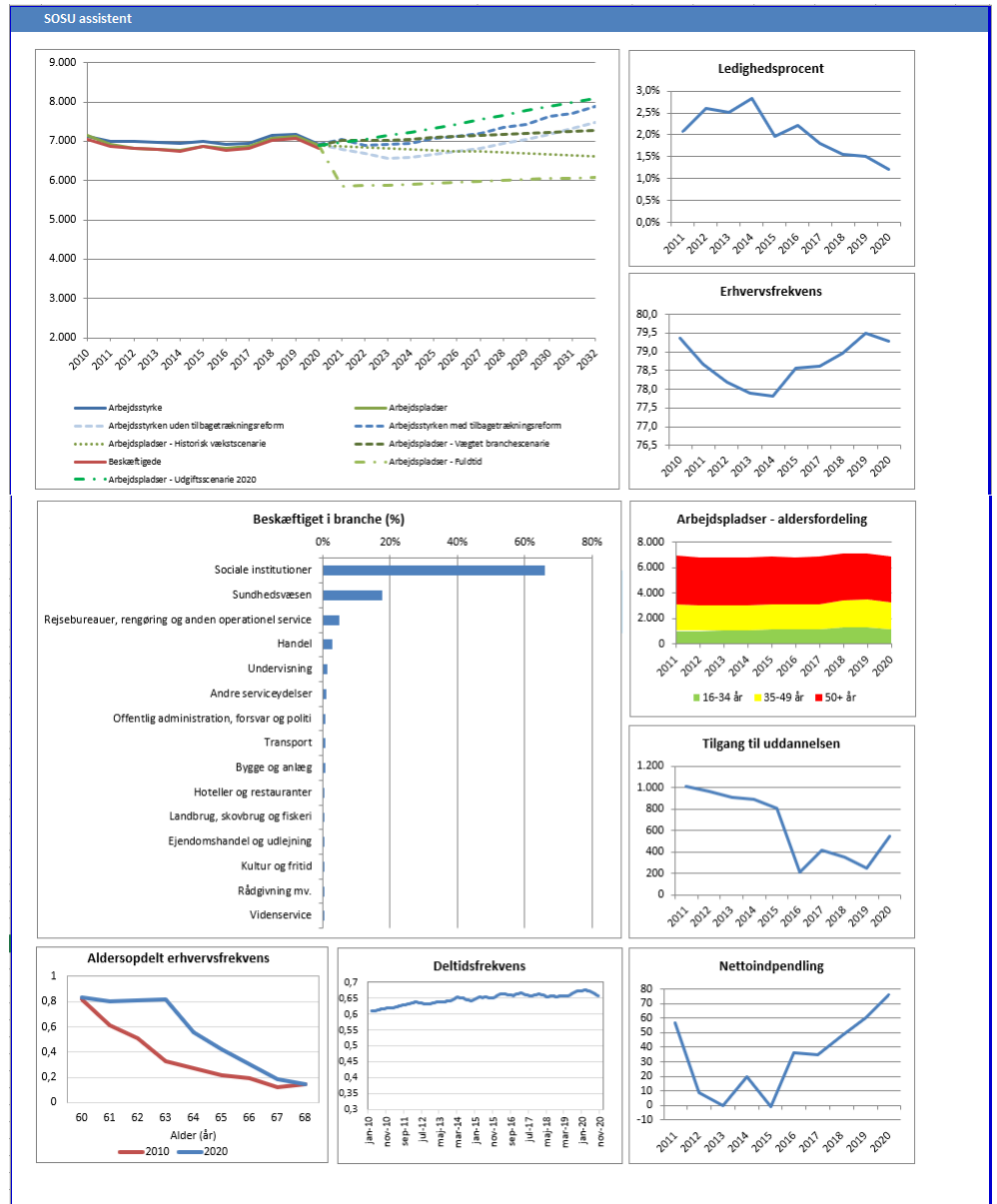
**Bilagstabel 13** Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for de social- og sundhedsassistenter, der arbejder på arbejdspladser beliggende i ØSTJYLLAND

Efterspørgselsscenarier	Udbudscenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/ mangel i 2032
Vægtet branchescenarie	Uden reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	189
	Med reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	615
Historisk scenarie	Uden reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	857
	Med reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	1283
Fuldtidsscenario	Uden reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	1381
	Med reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	1807
Udgiftsscenario	Uden reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	-622
	Med reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	-196

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

	<b>Mangel:</b> Efterspørgslen er højere end udbuddet
	<b>Rekrutteringsproblemer:</b> Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
	<b>Overskud:</b> Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Bilagfigur 19 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **social- og sundhedsassistenter** i ØSTJYLLAND 2010-2032, samt i en række indikatorer 2010-2020



Anm. Figuren vedrørende nettoindpendling viser omfanget af nettoindpendling ind/ud af Østjylland og omfatter dermed også nettoindpendlingen i ind/ud af Vestjylland.

Vestjylland

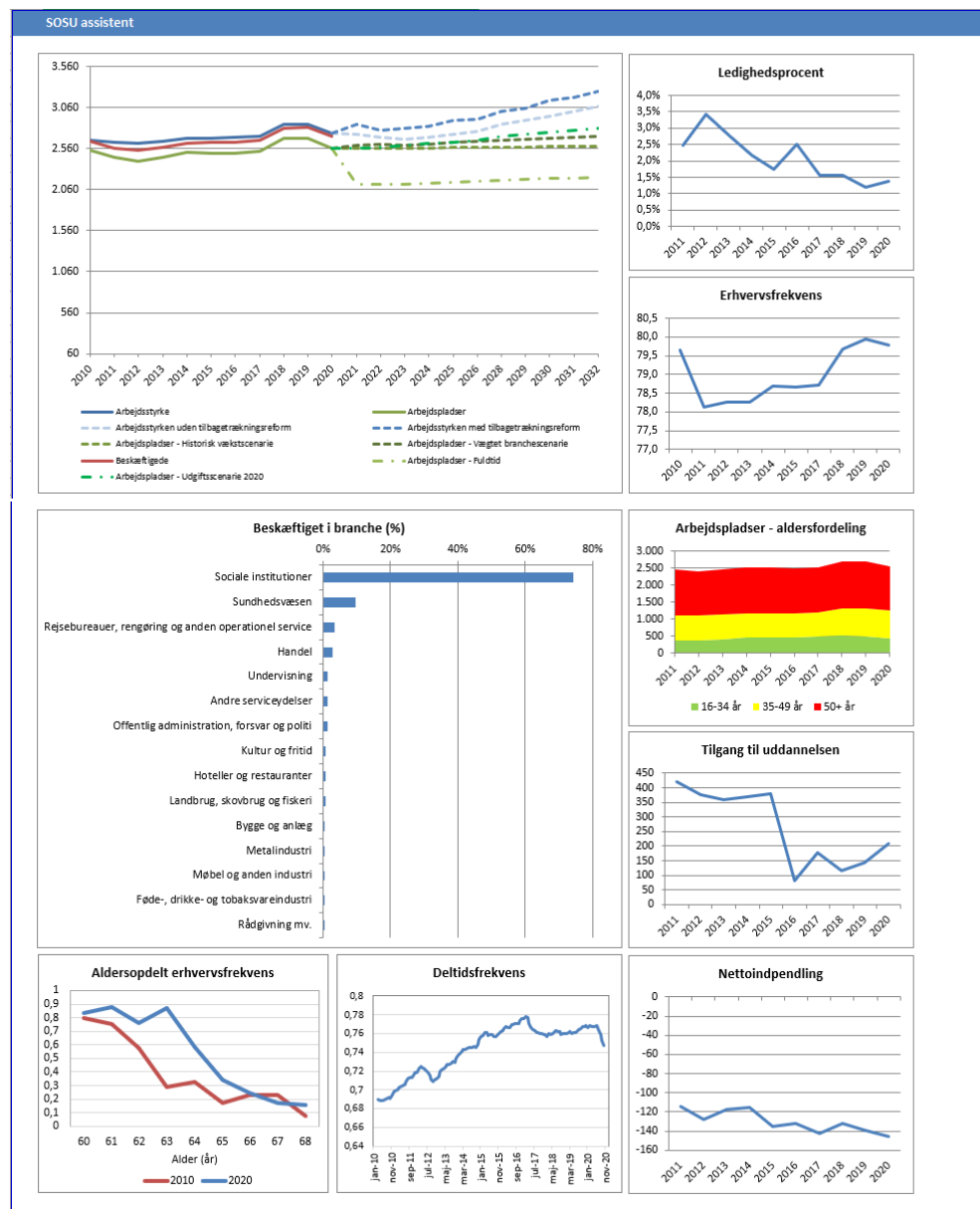
Bilagstabel 14 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for de **social- og sundhedsassistenter**, der arbejder på arbejdspladser beliggende i **VESTJYLLAND**

Efterspørgselsscenarioer	Udbudscenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/ mangel i 2032
Vægtet branchescenarie	Uden reform												363
	Med reform												547
Historisk scenarie	Uden reform												484
	Med reform												668
Fuldtidsscenario	Uden reform												861
	Med reform												1045
Udgiftsscenario	Uden reform												262
	Med reform												446

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

- Mangel:** Efterspørgslen er højere end udbuddet
- Rekrutteringsproblemer:** Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
- Overskud:** Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Bilagsfigur 20 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **social- og sundhedsassistenter i VESTJYLLAND 2010-2032**, samt i en række indikatorer 2010-2020



Anm. Figuren vedrørende nettoindpendling viser omfanget af nettoindpendling ind/ud af Vestjylland og omfatter dermed også nettoindpendlingen i ind/ud af Østjylland.



### A.1.11 Socialrådgivere

Østjylland

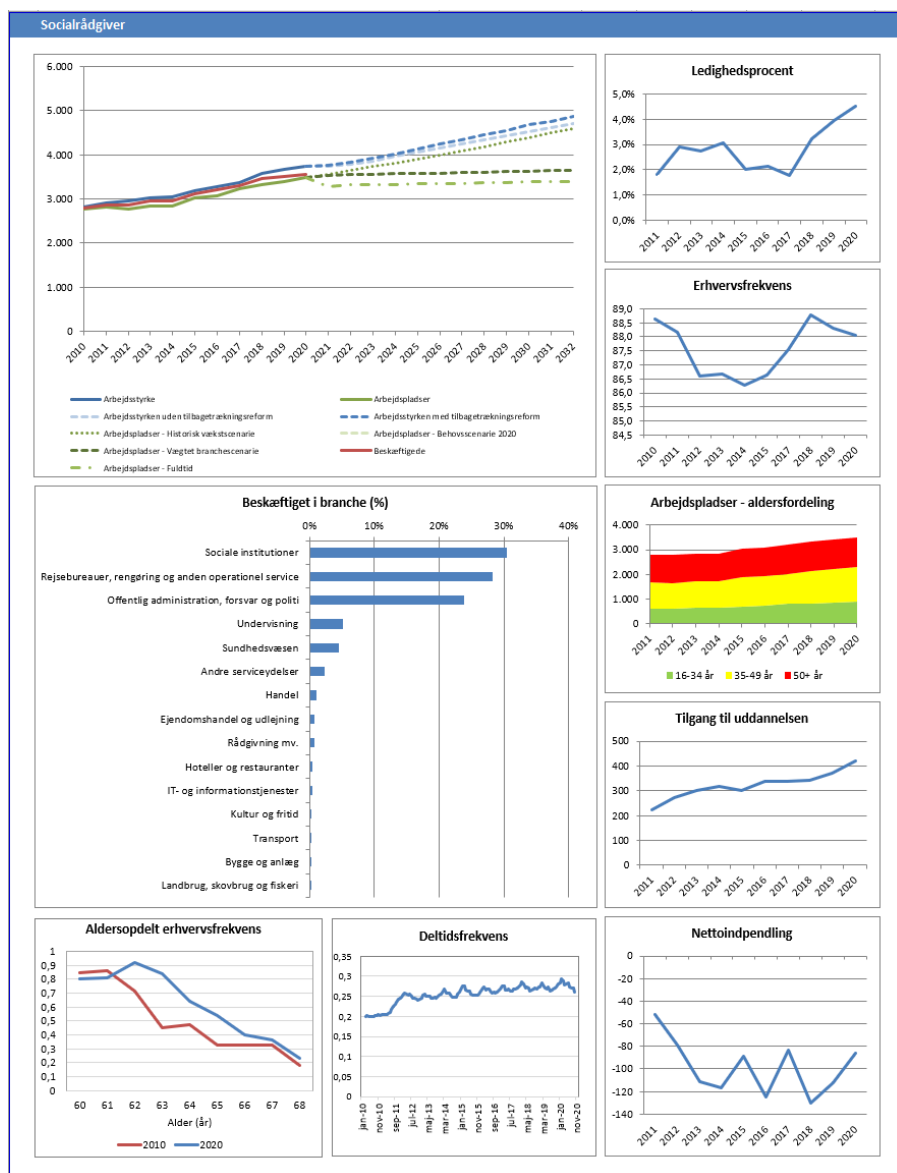
Bilagstabel 15 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for socialrådgivere, der arbejder på arbejdspladser beliggende i ØSTJYLLAND.

Efterspørgselsscenarier	Udbudscenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/ mangel i 2032
Vægtet branchescenarie	Uden reform												1052
	Med reform												1221
Historisk scenarie	Uden reform												103
	Med reform												272
Fuldtidsscenario	Uden reform												1298
	Med reform												1467

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

- Mangel:** Efterspørgslen er højere end udbuddet
- Rekrutteringsproblemer:** Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
- Overskud:** Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Bilagsfigur 21 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter socialrådgiver i ØSTJYLLAND 2010-2032, samt i en række indikatorer 2010-2020






Anm. Figuren vedrørende nettoindpendling viser omfanget af nettoindpendling ind/ud af Østjylland og omfatter dermed også nettoindpendlingen i ind/ud af Vestjylland.

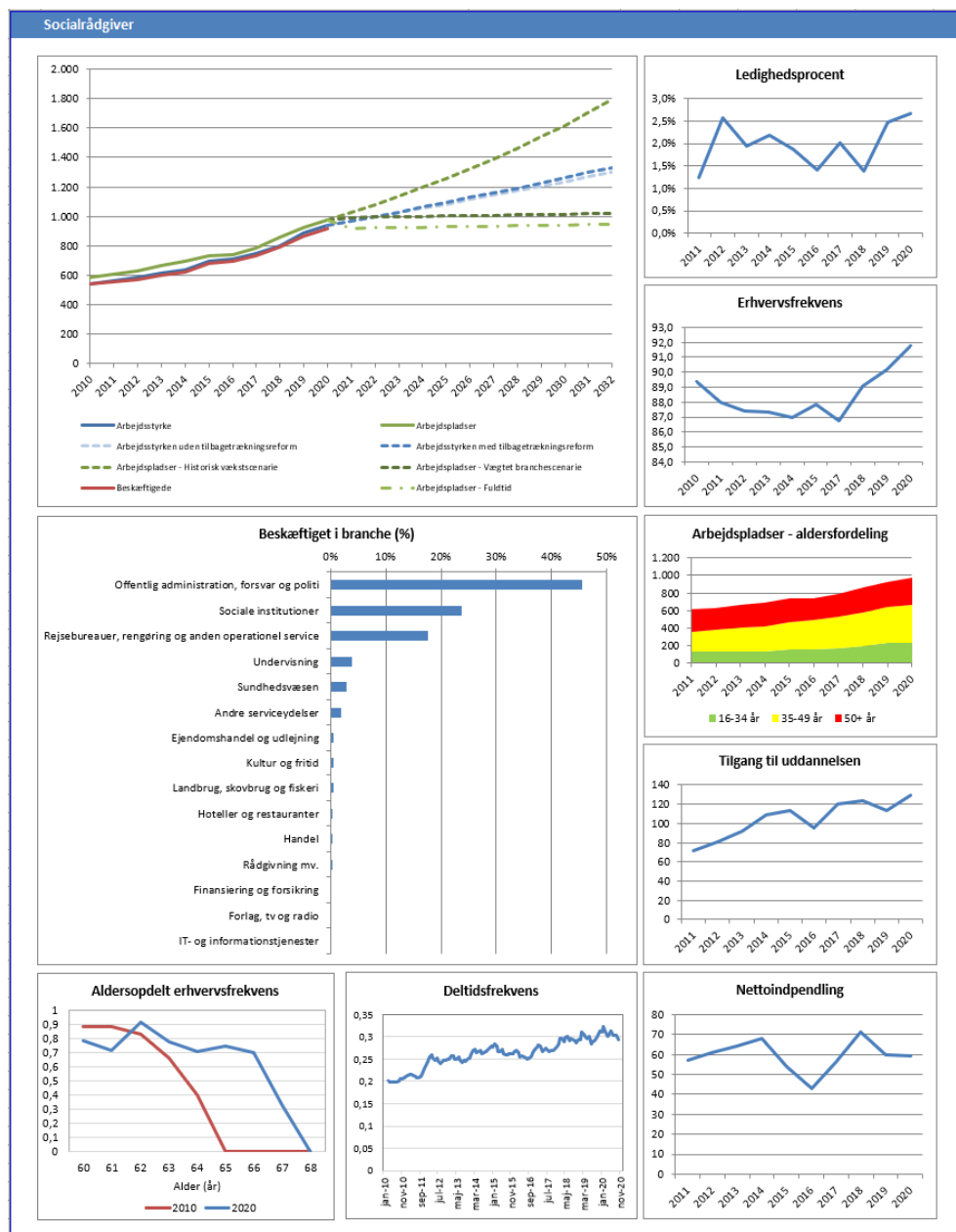
Vestjylland

*Bilagstabel 16 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for socialrådgivere, der arbejder på arbejdspladser beliggende i VESTJYLLAND.*

Efterspørgselsscenarier	Udbudscenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/ mangel i 2032
Vægtet branchescenarie	Uden reform												279
	Med reform												311
Historisk scenarie	Uden reform												-493
	Med reform												-461
Fuldtidsscenario	Uden reform												354
	Med reform												386

	<b>Mangel:</b> Efterspørgslen er højere end udbuddet
	<b>Rekrutteringsproblemer:</b> Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
	<b>Overskud:</b> Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Bilagsfigur 22 *Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter socialrådgiver i VESTJYLLAND 2010-2032, samt i en række indikatorer 2010-2020*



Anm. Figuren vedrørende nettoindpendling viser omfanget af nettoindpendling ind/ud af Vestjylland og omfatter dermed også nettoindpendlingen i ind/ud af Østjylland.

### A.1.12 Sygeplejersker

Østjylland

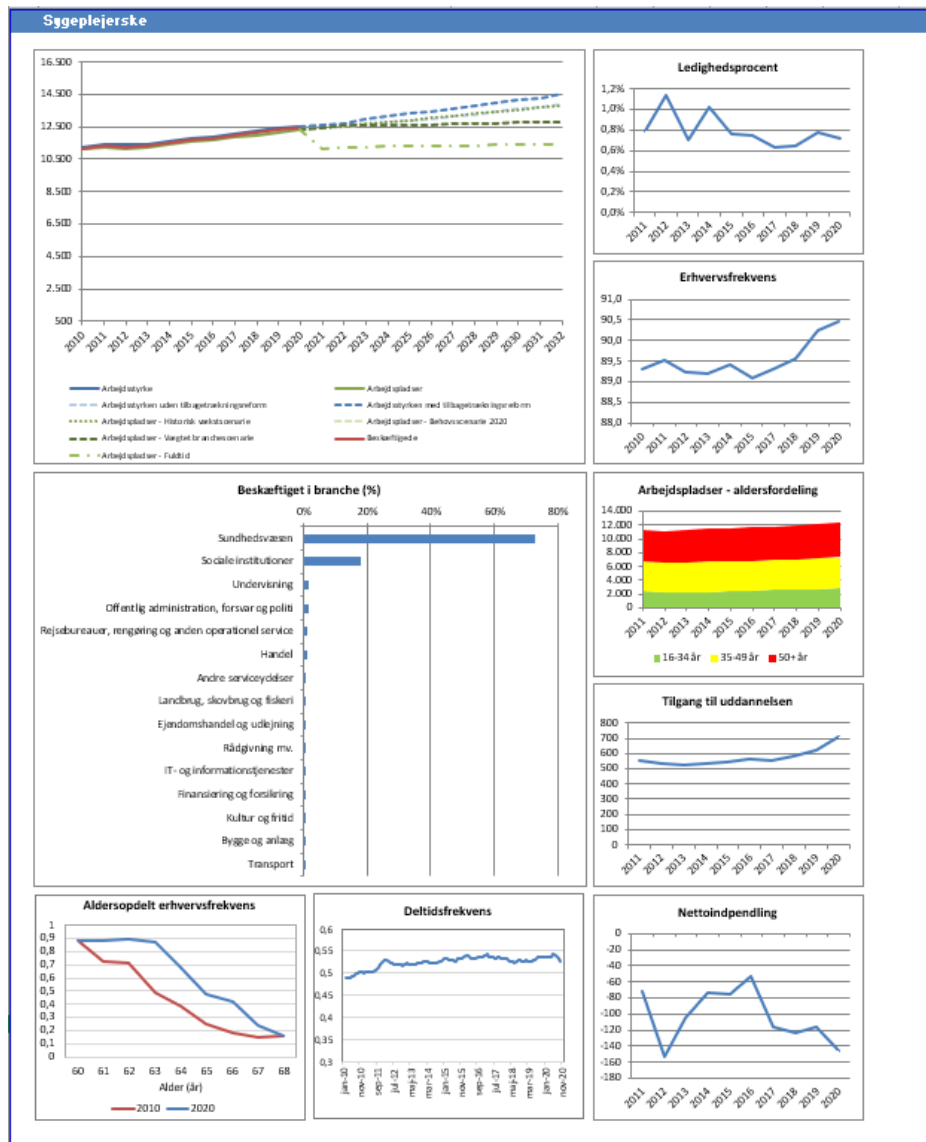
Bilagstabel 17 *Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for sygeplejersker, der arbejder på arbejdspladser beliggende i ØSTJYLLAND*

Efterspørgselsscenarioer	Udbudsscenarioer	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/ mangel i 2032
Vægtet branchescenario	Uden reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	1072
	Med reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	1710
Historisk scenarie	Uden reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	56
	Med reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	694
Fuldtidsscenario	Uden reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	2429
	Med reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	3067
Udgiftsscenario	Uden reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	-769
	Med reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	-131

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

- Mangel:** Efterspørgslen er højere end udbuddet
- Rekrutteringsproblemer:** Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
- Overskud:** Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Bilagsfigur 23: Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **sygeplejersker** i ØSTJYLLAND 2010-2032, samt i en række indikatorer 2010-2020



Anm: Figuren vedrørende nettoindpendling viser omfanget af nettoindpendling ind/ud af Østjylland og omfatter dermed også nettoindpendlingen ind/ud af Vestjylland

Vestjylland

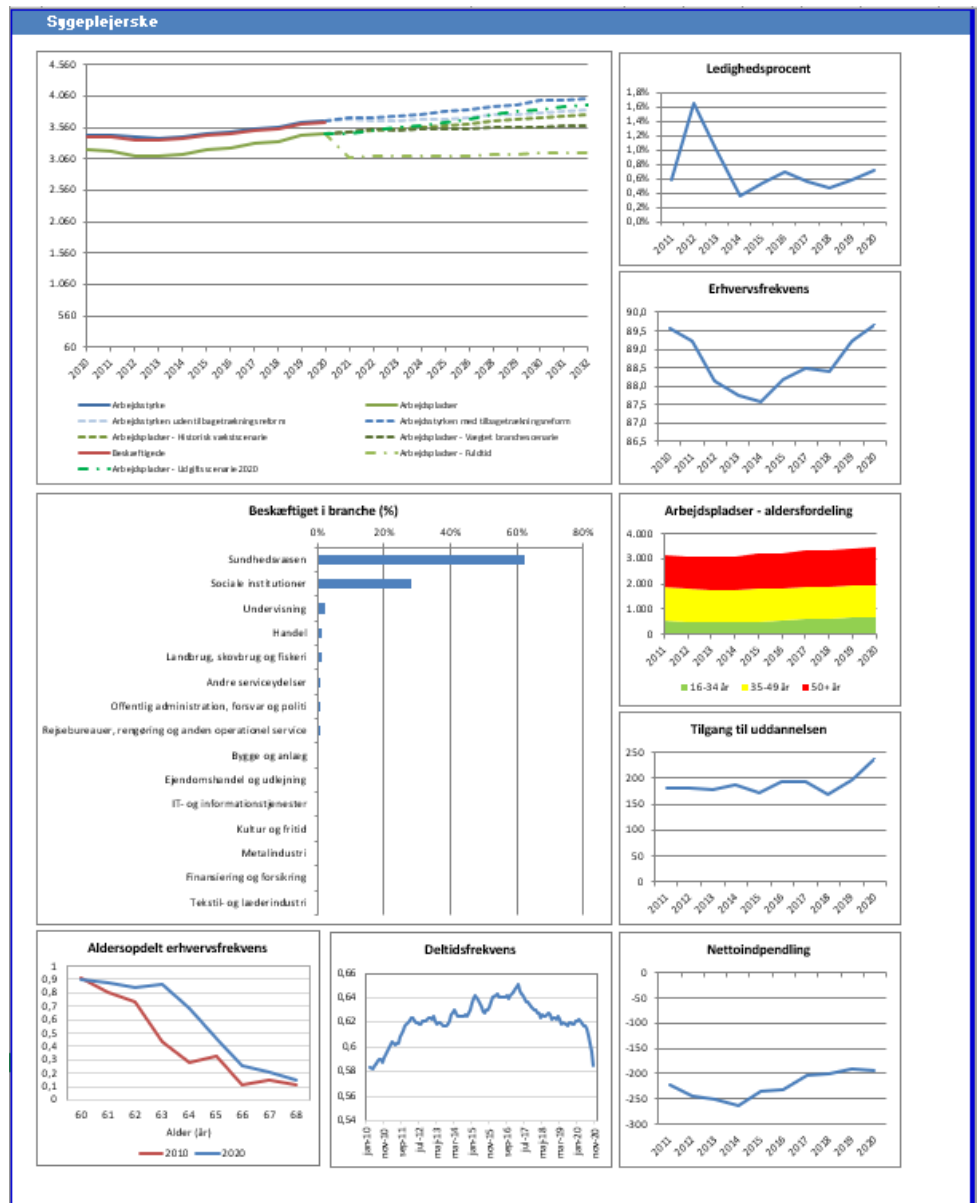
Bilagstabel 18 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for **sygeplejersker**, der arbejder på arbejdspladser beliggende i VESTJYLLAND

Efterspørgsels-scenarier	Udbudscenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/mangel i 2032
Vægtet branchescenarie	Uden reform												253
	Med reform												438
Historisk scenarie	Uden reform												78
	Med reform												263
Fuldtidsscenario	Uden reform												685
	Med reform												870
Udgiftsscenario	Uden reform												-77
	Med reform												108

Anm. Den definition på rekrutteringsproblemer og mangel, der her er anvendt, er forskellig fra den Styrrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) anvender

- Mangel:** Efterspørgslen er højere end udbuddet
- Rekrutteringsproblemer:** Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
- Overskud:** Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Bilagsfigur 24: Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **sygeplejersker** i **VESTJYLLAND** 2010-2032, samt i en række indikatorer 2010-2020



Anm: Figuren vedrørende nettoindpendling viser omfanget af nettoindpendling ind/ud af Vestjylland og omfatter dermed også nettoindpendlingen ind/ud af Østjylland

## A.2 Det pædagogiske område og undervisningsområdet

I dette bilagsafsnit præsenteres resultaterne af fremskrivningerne behovet for folkeskolelærere, pædagoger og pædagogiske assistenter i henholdsvis Østjylland og Vestjylland.

### A.2.1 Folkeskolelærere

Østjylland

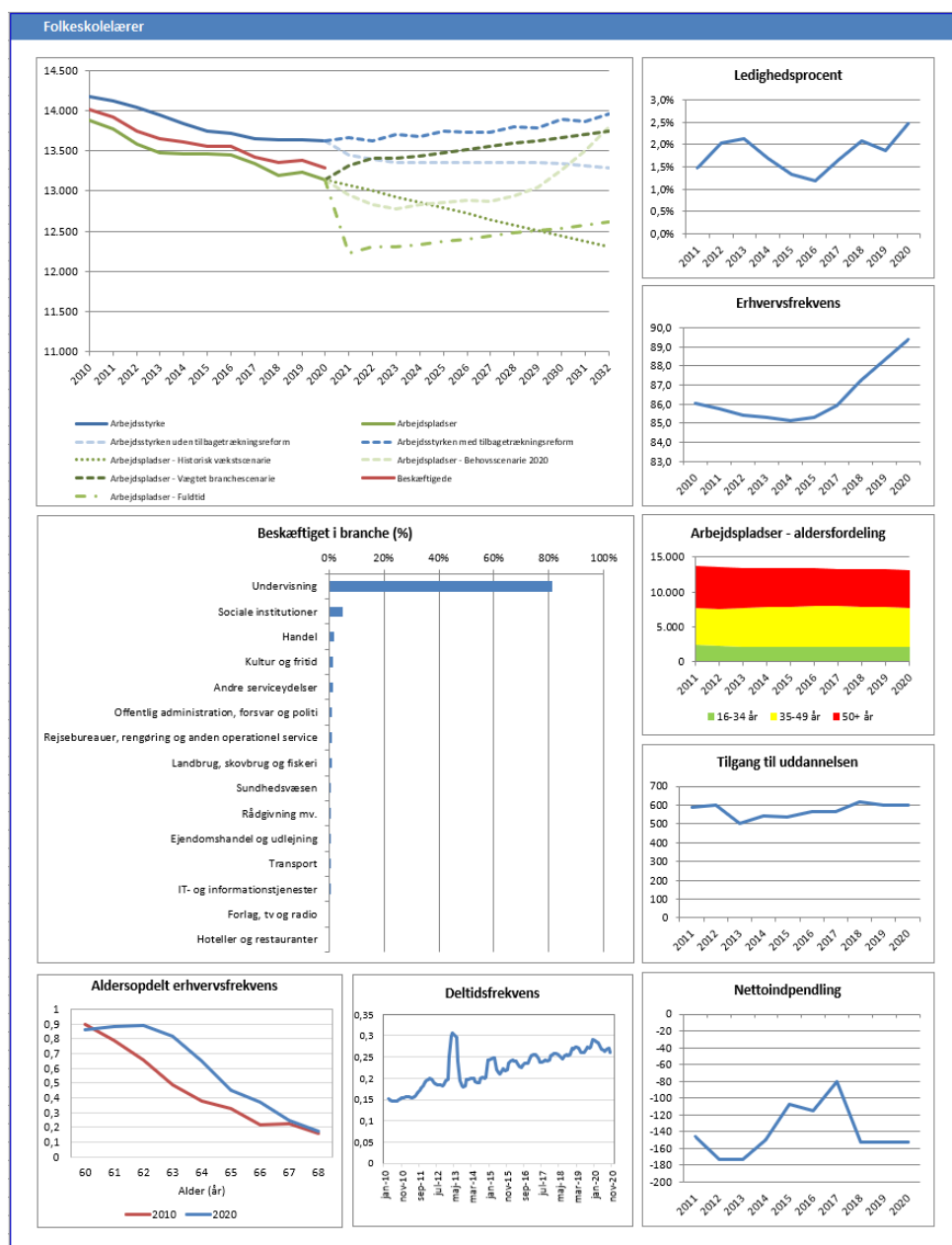
Bilagstabel 19 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for folkeskolelærere, der arbejder på arbejdspladser beliggende i ØSTJYLLAND

Efterspørgselsscenarier	Udbudscenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/ mangel i 2032
Vægtet branchescenarie	Uden reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	-459
	Med reform	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	218
Historisk scenarie	Uden reform	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	976
	Med reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	1653
Fuldtidsscenario	Uden reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	674
	Med reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	1351
Behovsscenario	Uden reform	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Red	-519
	Med reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Yellow	Yellow	Yellow	158

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

	<b>Mangel:</b> Efterspørgslen er højere end udbuddet
	<b>Rekrutteringsproblemer:</b> Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
	<b>Overskud:</b> Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Bilagsgfigur 25: Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter folkeskolelærere i ØSTJYLLAND 2010-2032, samt i en række indikatorer 2010-2020



Anm: Figuren vedrørende nettoindpendling viser omfanget af nettoindpendling ind/ud af Østjylland og omfatter dermed også nettoindpendlingen ind/ud af Vestjylland

Vestjylland

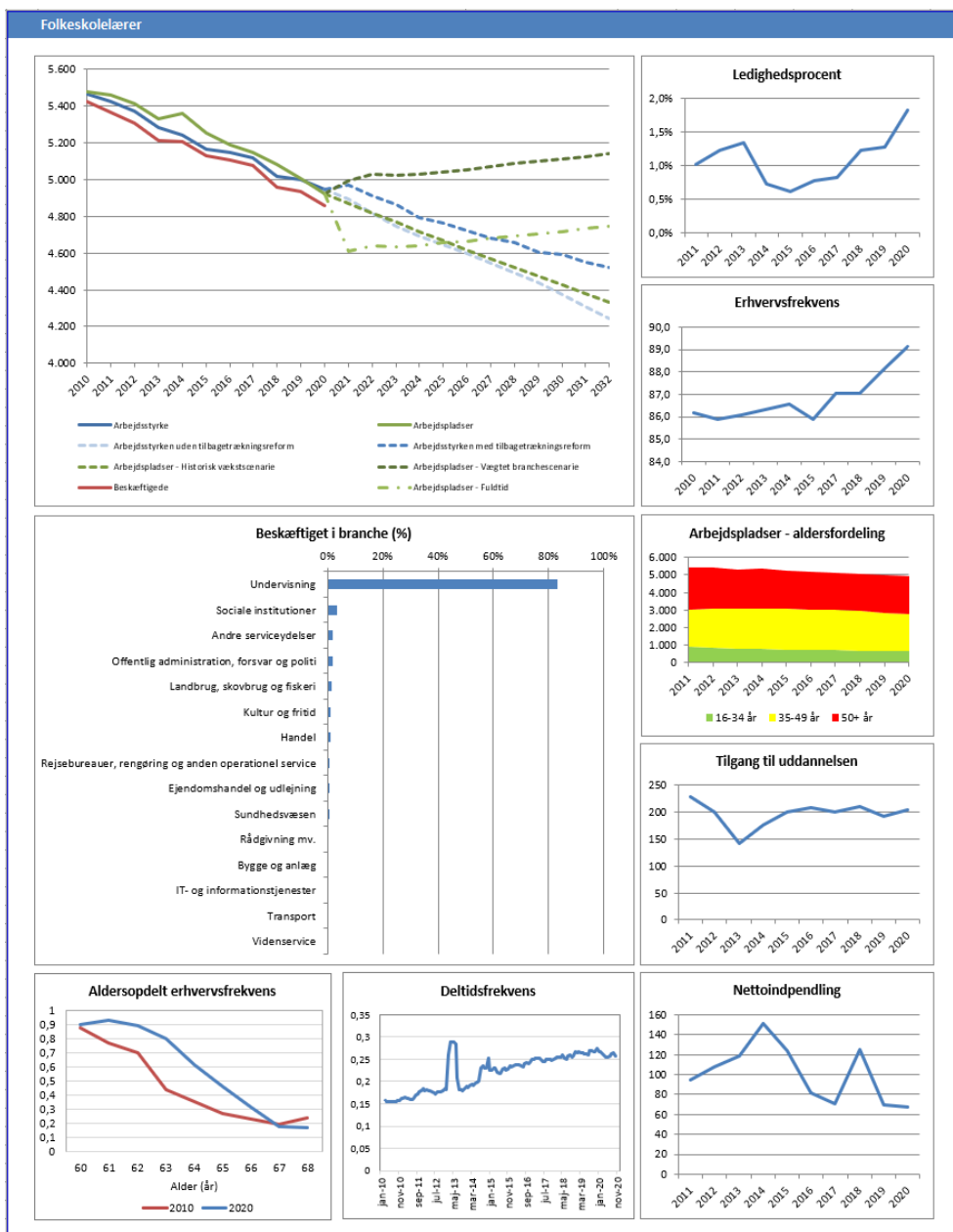
Bilagstabel 20 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for folkeskolelærere, der arbejder på arbejdspladser beliggende i **VESTJYLLAND**

Efterspørgselsscenerier	Udbudsscenerier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/mangel i 2032
Vægtet branchescenarie	Uden reform												-893
	Med reform												-615
Historisk scenarie	Uden reform												-87
	Med reform												191
Fuldtidsscenario	Uden reform												-499
	Med reform												-221
Behovsscenario	Uden reform												-226
	Med reform												52

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

- Mangel:** Efterspørgslen er højere end udbuddet
- Rekrutteringsproblemer:** Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
- Overskud:** Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Bilagsfigur 26: Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter folkeskolelærere i VESTJYLLAND 2010-2032, samt i en række indikatorer 2010-2020



Anm: Figuren vedrørende nettoindpendling viser omfanget af nettoindpendling ind/ud af Vestjylland og omfatter dermed også nettoindpendlingen ind/ud af Østjylland



## A.2.2 Pædagoger

Østjylland

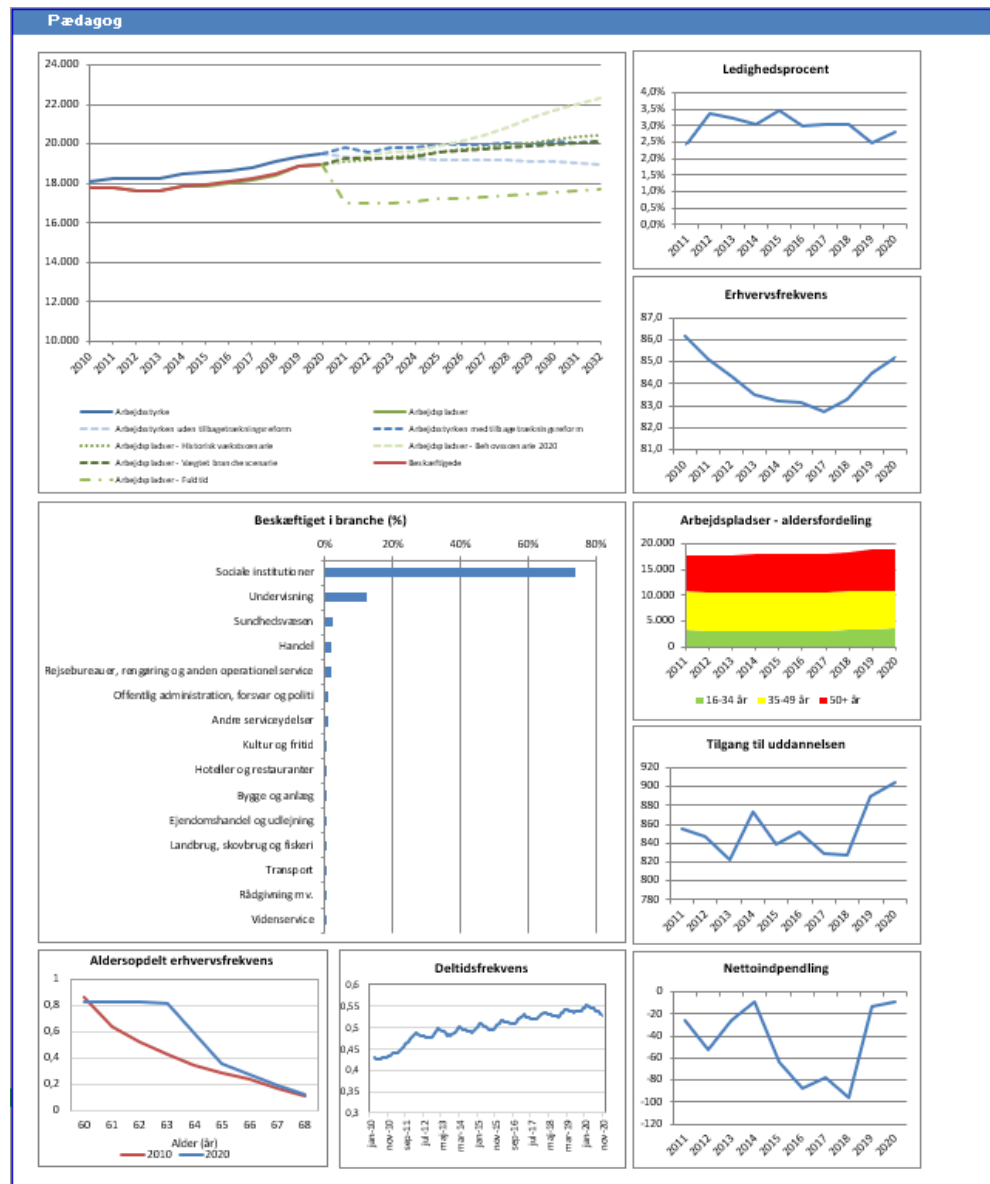
*Bilagstabel 21 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for pædagoger, der arbejder på arbejdspladser beliggende i ØSTJYLLAND*

Efterspørgselsscenarier	Udbudscenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Vægtet branchescenarie	Uden reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
	Med reform	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow
Historisk scenarie	Uden reform	Yellow	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
	Med reform	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Red	Red	Red
Fuldtidsscenario	Uden reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
	Med reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
Behovsscenario	Uden reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
	Med reform	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red

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

	<b>Mangel:</b> Efterspørgslen er højere end udbuddet
	<b>Rekrutteringsproblemer:</b> Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
	<b>Overskud:</b> Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Bilagsfigur 27 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **pædagoger** i **ØSTJYLLAND** 2010-2032, samt i en række indikatorer 2010-2020



Anm: Figuren vedrørende nettoindpendling viser omfanget af nettoindpendling ind/ud af Østjylland og omfatter dermed også nettoindpendlingen ind/ud af Vestjylland

Vestjylland

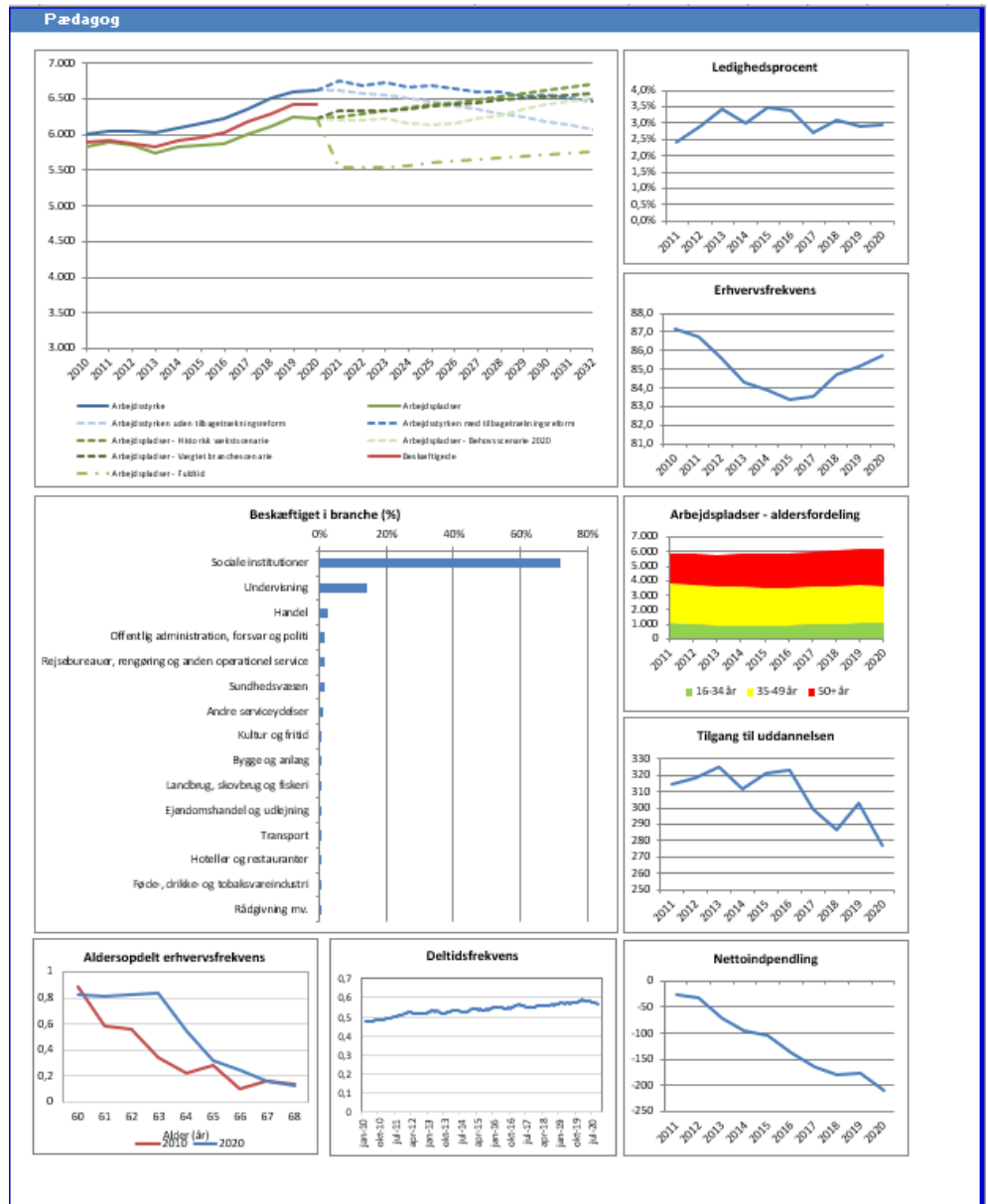
Bilagstabel 22 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for **pædagoger**, der arbejder på arbejdspladser beliggende i **VESTJYLLAND**

Efterspørgselsscenarioer	Udbudscenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Vægtet branchescenarie	Uden reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
	Med reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
Historisk scenarie	Uden reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
	Med reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
Fuldtidsscenarioer	Uden reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
	Med reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
Behovsscenarioer	Uden reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
	Med reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green

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

- Mangel:** Efterspørgslen er højere end udbuddet
- Rekrutteringsproblemer:** Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
- Overskud:** Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Bilagsfigur 28 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **pædagoger** i **VESTJYLLAND** 2010-2032, samt i en række indikatorer 2010-2020



Anm: Figuren vedrørende nettoindpendling viser omfanget af nettoindpendling ind/ud af Vestjylland og omfatter dermed også nettoindpendlingen ind/ud af Østjylland

### A.2.3 Pædagogiske assistenter

Østjylland

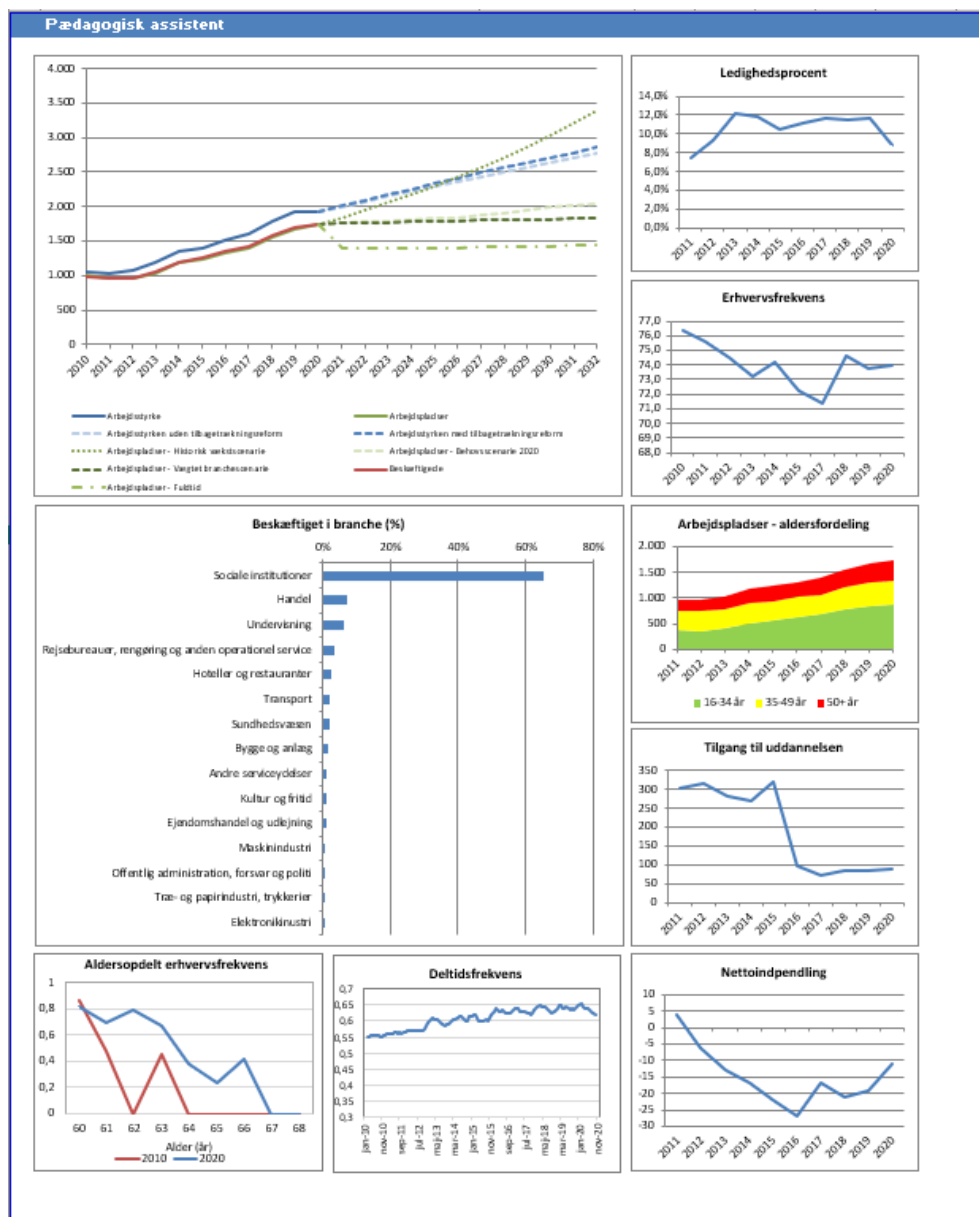
Bilagstabel 23 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for **pædagogiske assistenter**, der arbejder på arbejdspladser beliggende i **ØST-JYLLAND**

Efterspørgselsscenarier	Udbudscenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Vægtet branchescenarie	Uden reform											
	Med reform											
Historisk scenarie	Uden reform											
	Med reform											
Fuldtidsscenarie	Uden reform											
	Med reform											
Behovsscenario	Uden reform											
	Med reform											

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

- Mangel:** Efterspørgslen er højere end udbuddet
- Rekrutteringsproblemer:** Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
- Overskud:** Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Bilagsgfigur 29 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **pædagogiske assistenter** i ØSTJYLLAND 2010-2032, samt i en række indikatorer 2010-2020



Anm: Figuren vedrørende nettoindpendling viser omfanget af nettoindpendling ind/ud af Østjylland og omfatter dermed også nettoindpendlingen ind/ud af Vestjylland

Vestjylland

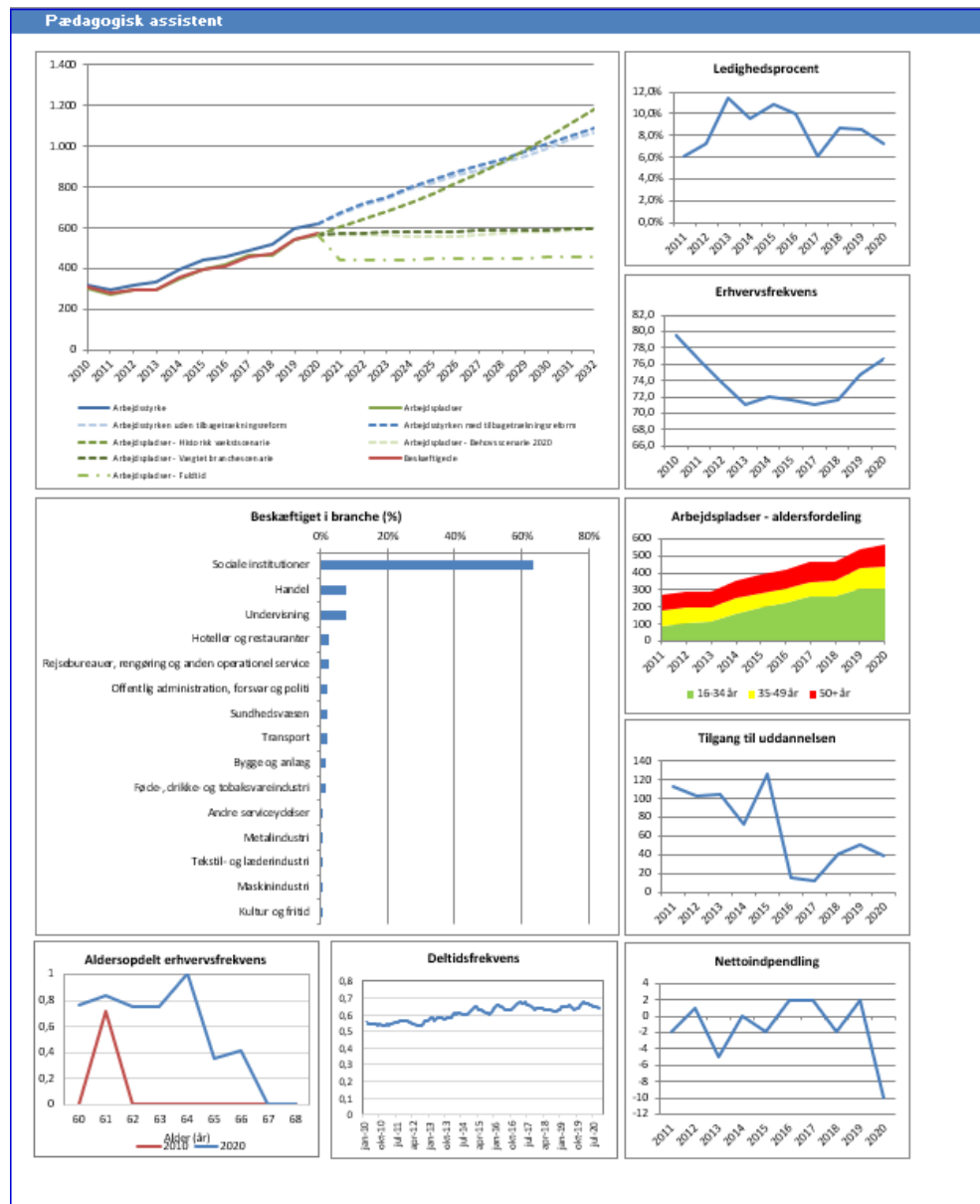
Bilagstabel 24 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for **pædagogiske assistenter**, der arbejder på arbejdspladser beliggende i **VESTJYLLAND**

Efterspørgselsscenarier	Udbudscenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Vægtet branchescenarie	Uden reform											
	Med reform											
Historisk scenarie	Uden reform											
	Med reform											
Fuldtidsscenario	Uden reform											
	Med reform											
Behovsscenario	Uden reform											
	Med reform											

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

- Mangel:** Efterspørgslen er højere end udbuddet
- Rekrutteringsproblemer:** Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
- Overskud:** Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Bilagsfigur 30 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **pædagogiske assistenter** i **VESTJYLLAND** 2010-2032, samt i en række indikatorer 2010-2020



Anm: Figuren vedrørende nettoindpendling viser omfanget af nettoindpendling ind/ud af Vestjylland og omfatter dermed også nettoindpendlingen ind/ud af Østjylland