

Arbejdskraftmangel og rekrutteringsudfordringer på de store velfærdsområder

Forundersøgelse af eksisterende viden



Mona Larsen og Vibeke Jakobsen

Arbejdskraftmangel og rekrutteringsudfordringer på de store velfærdsområder – Forundersøgelse af eksisterende viden

© VIVE og forfatterne, 2022

e-ISBN: 978-87-7582-023-8

Forsidefoto: Lars Degnbol/VIVE

Projekt: 302156

Finansiering: Indenrigs- og Boligministeriets årlige trækingsret på analyse- og forskningsopgaver fra VIVE

VIVE – Viden til Velfærd

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11, 1052 København K

www.vive.dk

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.

VIVE

DET NATIONALE FORSKNINGS-
OG ANALYSECENTER FOR VELFÆRD

Forord

Beskæftigelsen i Danmark er steget relativt markant siden 2012 og er i dag historisk høj. Samtidig er der mangel på arbejdskraft inden for specifikke områder i både den offentlige og den private sektor.

Denne rapport handler om mangel på arbejdskraft og rekrutteringsudfordringer på de store velfærdsområder. Formålet med rapporten er at give et overblik over, hvad den eksisterende litteratur siger om hhv. omfang af arbejdskraftmangel og rekrutteringsudfordringer på de store velfærdsområder, optagelse og gennemførelse af uddannelser rettet mod områderne og rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft på disse områder. Fokus er på følgende stillingskategorier: social- og sundhedsassistent og -hjælper, sygeplejerske, pædagog og folkeskolelærer.

Rapporten er udarbejdet af seniorforskerne Vibeke Jakobsen og Mona Larsen. Professor Ulf Hjelmar har været sparringspartner undervejs i projektet og har sammen med forskningsdirektør Torben Tranæs stået for en intern kvalitetssikring af rapporten. Analytiker Christian Højgaard Mikkelsen har bidraget til litteraturgennemgangen, mens studentermedhjælper Michella Ida Mikuta har bidraget til litteratursøgningen.

Rapporten er finansieret af Indenrigs- og Boligministeriets årlige trækingsret på forsknings- og analyseopgaver fra VIVE.

Lisbeth Pedersen

Forsknings- og analysechef for VIVE Arbejde og Ældre

Indhold

Sammenfatning af eksisterende viden.....	5
1 Baggrund, formål og fremgangsmåde	10
1.1 Baggrund	10
1.2 Formål og fremgangsmåde	11
2 Omfanget af arbejdskraftmangel og rekrutteringsudfordringer	14
2.1 Antal ansatte pr. stillingskategori	14
2.2 Det aktuelle billede	15
2.3 Fremskrivninger.....	22
3 SOSU-assistenten og SOSU-hjælper	24
3.1 Optag på og gennemførelse af SOSU-uddannelserne.....	24
3.2 Rekruttering og fastholdelse af SOSU-assistenten og SOSU-hjælper	26
4 Sygeplejersker	28
4.1 Optag og gennemførelse af sygeplejerskeuddannelsen.....	28
4.2 Rekruttering og fastholdelse af sygeplejersker	29
5 Pædagoger.....	31
5.1 Optag på og gennemførelse af pædagoguddannelsen.....	31
5.2 Rekruttering og fastholdelse af pædagoger	31
6 Folkeskolelærere	34
6.1 Optag på og gennemførelse af læreruddannelsen	34
6.2 Rekruttering og fastholdelse af folkeskolelærere.....	34
Litteratur	37

Sammenfatning af eksisterende viden

Der mangler kvalificeret arbejdskraft på de store velfærdsområder. Denne arbejdskraftmangel kan gøre det vanskeligt at levere velfærd af høj kvalitet til borgerne. Arbejdskraftmanglen og de deraf følgende rekrutteringsudfordringer skyldes bl.a. en øget efterspørgsel efter velfærdsydelse, som kan tilskrives en stigning i antallet af ældre. Politiske tiltag som fx indførelsen af minimumsnormeringen i vuggestuer og børnehaver i 2024 påvirker også efterspørgslen. Arbejdskraftmanglen og rekrutteringsudfordringerne er desuden påvirket af udbuddet af kvalificeret arbejdskraft. Dette udbud afhænger bl.a. af, hvor mange unge der påbegynder og gennemfører en uddannelse rettet mod velfærdsområderne, og om arbejdstagere med de relevante uddannelser søger job inden for de store velfærdsområder og fastholdes i disse job.

Formålene med denne rapport er at give et overblik over, hvad den eksisterende litteratur siger om:

- omfanget af arbejdskraftmangel og rekrutteringsudfordringer på de store velfærdsområder i Danmark i dag og i de kommende år
- optagelse på og gennemførelse af uddannelser rettet mod de store velfærdsområder
- rekruttering og fastholdelse af kvalificeret arbejdskraft på de store velfærdsområder.

De to sidstnævnte formål vedrører forhold af betydning for udbuddet af kvalificeret arbejdskraft. Det er derimod ikke en del af rapportens formål at give et overblik over de faktorer, der påvirker arbejdskraftefterspørgslen.

I litteraturgennemgangen er fokus på følgende stillingskategorier: social- og sundhedsassistent og -hjælper (herefter SOSU-assistent og -hjælper), sygeplejerske, pædagog og folkeskolelærer.

Det aktuelle omfang af arbejdskraftmangel og rekrutteringsudfordringer

Vi har belyst den aktuelle forekomst af arbejdskraftmangel og rekrutteringsudfordringer ved brug af to opgørelser: 1) en opgørelse over forgæves rekrutteringer (STAR's Rekrutterings-survey) og 2) en opgørelse over mangel på arbejdskraft, der ud over oplysninger om forgæves rekrutteringer også trækker på oplysninger om bl.a. ledighed, beskæftigelse og jobåbninger (Arbejdsmarkedsbalancen). I opgørelsen over arbejdskraftmangel er Danmark opdelt i 8 geografiske områder.

Sundheds- og ældreområdet er det af de store velfærdsområder, hvor rekrutteringsudfordringerne ifølge opgørelserne over forgæves rekrutteringer aktuelt er størst. Det vil

sige, at det især er vanskeligt at rekruttere sygeplejersker, SOSU-assistenten og -hjælpere. Den forgæves rekrutteringsrate¹ var ifølge en opgørelse fra december 2021 på 45 pct. for SOSU-hjælpere, 43 pct. for sygeplejersker og 38 pct. for SOSU-assistenten. I absolutte tal drejede det sig om hhv. ca. 7.200, 4.500 og 9.500 forgæves rekrutteringer. Både den forgæves rekrutteringsrate og antallet af forgæves rekrutteringer er gennemgående steget for de tre stillingskategorier i det seneste år.

Den forgæves rekrutteringsrate for pædagoger var også relativt høj i december 2021, nemlig 29 pct. I absolutte tal drejede det sig om ca. 4.400 forgæves rekrutteringer. Både den forgæves rekrutteringsrate og antallet af forgæves rekrutteringer er også steget for pædagoger i det seneste år.

Den forgæves rekrutteringsrate for folkeskolelærere var 18 pct. i december 2021, mens antallet af forgæves rekrutteringer var ca. 1.300. Både den forgæves rekrutteringsrate og antallet af forgæves rekrutteringer er steget fra september til december 2021.

Udfordringer med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft har givetvis medvirket til, at man har rekrutteret andre faggrupper. Der har været en markant vækst i andelen af ufaglærte, der varetager jobbene på SOSU-området. Tilsvarende er andelen af ikke-læreruddannede undervisere i folkeskolen steget over tid fra 10 pct. i skoleåret 2012/13 til 16 pct. i skoleåret 2019/20. Underviserne uden en læreruddannelse bestod især af personer uden en erhvervskompetencegivende uddannelse, og det er især denne gruppe, der er vokset siden 2012/13. Pædagogstillinger besættes også med ikke-uddannede pædagoger. En opgørelse fra 2021 viser, at 42 pct. af lederne i daginstitutioner ifølge eget udsagn havde ansat en medarbejder uden en pædagoguddannelse i en pædagogstilling inden for det seneste år.

Der er mangel på arbejdskraft på de store velfærdsområder, men der er geografisk variation. Der var ifølge Arbejdsmarkedsbalancen mangel på SOSU-assistenten i 6 ud af 8 geografiske områder i 2. halvår 2021, mens der var mangel på hhv. SOSU-hjælpere og sygeplejersker i 4 af de 8 områder. Der var mangel på pædagoger i 2 af områderne, mens der kun var mangel på folkeskolelærere i ét af områderne.

Arbejdskraftmanglen gælder ikke hele landet. Hovedstaden er det område, der i 2. halvår af 2021 oplevede arbejdskraftmangel i forhold til flest af de undersøgte stillingskategorier, nemlig 4 ud af 5. Omvendt oplevede Bornholm ikke arbejdskraftmangel i forhold til disse stillingskategorier.

Arbejdstid, fravær og forventet tilbagetrækning

Behovet for at rekruttere arbejdskraft reduceres, hvis man kan øge det antal timer, som de allerede ansatte leverer, eller hvis de allerede ansatte kan fastholdes længere tid i jobbet.

Potentialet for at øge det ugentlige antal arbejdstimer er – alt andet lige – størst for SOSU-medarbejdere og mindst for folkeskolelærere. 65 pct. af folkeskolelærerne er ansat på

¹ Den forgæves rekrutteringsrate er antal forgæves rekrutteringer som andel af det samlede antal rekrutteringsforsøg. Sidstnævnte er summen af antal succesfulde og antal forgæves rekrutteringsforsøg.

fuldtid, mens det samme kun gælder for ca. 25 pct. af de SOSU-assistenten og -hjælpere, der er ansat i regionerne, og 12 pct. af de SOSU-hjælpere, der er ansat i kommunerne. Fraværsprocenten er mindst for folkeskolelærere (10,7 pct.) og højest for SOSU-assistenten, der er ansat i kommunerne (14,1 pct.).

Der er et potentiale for at øge tilbagetrækningsalderen i alle de undersøgte stillingskategorier. Blandt pædagogerne finder vi den største andel, der forventer at trække sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet: Næsten halvdelen af dem forventer at trække sig tilbage på efterløn. Dette gælder færre i de øvrige stillingskategorier, nemlig næsten 40 pct. af SOSU-medarbejderne og ca. 30 pct. af sygeplejerskerne og skolelærerne.

Omfanget af arbejdskraftmangel i 2030

Der kommer til at mangle omkring 25.000 personer med en erhvervsfaglig sundhedsuddannelse i 2030, hvoraf SOSU-uddannelserne udgør 80 pct. af beskæftigelsen. Det viser en eksisterende fremskrivning. Andre fremskrivninger peger i samme retning.

Eksisterende fremskrivninger for sygeplejersker, pædagoger og folkelærere giver derimod ikke et entydigt billede af matchet mellem udbud af og efterspørgsel efter disse faggrupper i 2030. I én opgørelse er vurderingen gennemgående, at der vil være mangel på de tre faggrupper i 2030. I en anden opgørelse er skønnet derimod, at der vil være et overudbud af pædagoger og folkeskolelærere, mens der stort set vil være balance mellem udbud af og efterspørgsel efter sygeplejersker.

Fremskrivningerne for sygeplejersker, pædagoger og folkeskolelærere viser, at det er vanskeligt at få et retvisende billede af matchet mellem udbud af og efterspørgsel efter specifikke faggrupper på sigt. Det skyldes, at forskellige valg med hensyn til data, metode og antagelser kan føre til markant forskellige fremskrivninger.

Udbudsrelaterede årsager til arbejdskraftmanglen og rekrutteringsudfordringerne

Udbuddet af kvalificeret arbejdskraft er som nævnt indledningsvist påvirket af, hvor mange unge der påbegynder og gennemfører en uddannelse rettet mod velfærdsområderne, og om arbejdstagere med de relevante uddannelser søger job inden for de store velfærdsområder og fastholdes i disse job. Af det følgende fremgår vores hovedresultater fra litteraturgennemgangen vedrørende faktorer af betydning for udbuddet af kvalificeret arbejdskraft.

Faldende søgning til uddannelser

Færre ønsker at tage en uddannelse rettet mod velfærdsområderne. Antallet af kvalificerede 1. prioritetsansøgninger til sygeplejerske-, pædagog- og læreruddannelserne er faldet. For sygeplejerske- og pædagoguddannelsen gælder, at faldet fandt sted i en 4-5-årig periode frem til 2019, hvorefter antallet steg lidt igen frem til 2020. For læreruddannelsen faldt antallet især i perioden 2012-2014, men steg lidt igen frem til 2016 og siden da har ligget på et relativt stabilt niveau. For SOSU-området gælder, at tilgangen til uddannelserne faldt i perioden 2015-2018, men steg lidt efterfølgende.

Stort frafald fra uddannelser

Der er et stort frafald fra SOSU-uddannelserne og fra lærer- og sygeplejerskeuddannelserne. For eksempel er 35 pct. af de lærerstudierende faldet fra uddannelsen 6 år efter studiestart. For sygeplejerskeuddannelsen gælder, at 22-24 pct. af dem, der påbegyndte uddannelsen i perioden 2008-2014, faldt fra. Der er især frafald i løbet af det første studieår. Frafaldet på pædagoguddannelsen er lavere, end det er tilfældet på lærer- og sygeplejerskeuddannelserne.

Rekruttering og fastholdelse af den kvalificerede arbejdskraft

Mange arbejdstagere beskæftiger sig med noget andet end præcis det felt, deres uddannelse er rettet mod. Dette er også tilfældet på de store velfærdsområder. Langt hovedparten af de SOSU-uddannede og sygeplejerskeuddannede finder ganske vist beskæftigelse på det offentlige sundheds-, ældre- og socialområde efter endt uddannelse. 10 år efter endt uddannelse er der imidlertid en væsentlig andel, der har forladt området. Dette gælder især SOSU-hjælpere, hvor kun ca. 35 pct. er tilbage efter de 10 år. De tilsvarende andele for hhv. SOSU-assistenten og sygeplejersker er ca. 60 og ca. 72 pct. Tilsvarende arbejder en stor andel af de læreruddannede ikke i folkeskolen. Det drejede sig om 40 pct. i 2020. Knap 11 pct. af de pædagoguddannede arbejdede ikke inden for det traditionelle pædagogområde i 2018.

På samfundsniveau giver det god mening, at faggrupper vælger alternative fagområder, da kvalifikationer ofte kan bruges på flere forskellige dele af arbejdsmarkedet. Denne mobilitet kan tilmed bidrage til at formindske risikoen for, at der opstår arbejdskraftmangel på specifikke dele af arbejdsmarkedet. De store velfærdsområders rekrutteringsudfordringer kan imidlertid reduceres, hvis det i større omfang er muligt at rekruttere og fastholde de faggrupper, der er uddannet til at varetage stillingerne på disse områder.

Udfordringer i mødet med praksis

Både elever på SOSU-uddannelser og sygeplejerskestuderende oplever udfordringer i forhold til praktikperioder, der kan betyde, at de falder fra uddannelsen. Betegnelsen "praksischock" anvendes her om den situation, hvor eleverne/de studerende ikke er tilstrækkeligt forberedt på, hvad der møder dem i praksis. Udfordringerne kan også hænge sammen med, at medarbejderne på praktikstedet ikke er tilstrækkeligt forberedt til at modtage en praktikant eller ikke har tilstrækkelig tid til at yde en god vejledningsindsats.

Betegnelsen praksischock anvendes også om nyuddannede pædagoger, folkeskolelæreres og sygeplejerskers overgang til job. For pædagoger gælder, at de kan opleve, at de ikke har ressourcer nok til at klare de udfordringer, de møder på jobbet. Samtidig oplever en del personaleledere, at nyuddannede pædagoger ikke i tilstrækkelig grad besidder de kompetencer, de forventer af en nyuddannet. For folkeskolelærere handler det om, at de ikke er godt nok klædt på til den virkelighed, der møder dem på skolen. Desuden anvendes betegnelsen "organisatorisk chok" om det forhold, at nyuddannede lærere bliver overrasket over de organisatoriske rammer, herunder at de skal varetage en række omfattende opgaver ud over undervisning. For sygeplejersker tales der – ud over praksischock – også om "ansvarschock", der er udtryk for, at de nyuddannede får et stort ansvar og forventes at kunne varetage alle funktioner på kort tid.

Fastholdelse udfordres af dårligt arbejdsmiljø

Et dårligt arbejdsmiljø bidrager til udfordringer med at fastholde den kvalificerede arbejdskraft. Dette gælder for alle fire stillingskategorier. For SOSU-medarbejdere handler det dårlige arbejdsmiljø bl.a. om en stor arbejdsbyrde og en oplevelse af, at de har fået mindre tid til borgeren. Et lignende billede tegner sig for de øvrige stillingskategorier: For sygeplejersker handler det bl.a. om, at arbejdstempoet i nogle tilfælde er så højt, at det påvirker kvaliteten af deres arbejde og giver en oplevelse af, at de ikke i tilstrækkelig grad kan løse deres opgaver fagligt forsvarligt. Pædagoger oplever bl.a. at mangle rammer og tid til at bruge deres faglighed og gøre den forskel for børnene i hverdagen, som fik dem til at tage uddannelsen. Tilsvarende oplever folkeskolelærere bl.a., at de efter ændringerne af arbejdstidsreglerne i 2013 og den efterfølgende folkeskolereform skal lave anderledes og mere spændende undervisning og gøre eleverne fagligt dygtigere med mindre forberedelsestid, hvilket bidrager til en oplevelse af at svigte eleverne og deres opgave som lærere.

1 Baggrund, formål og fremgangsmåde

1.1 Baggrund

Beskæftigelsen i Danmark er historisk høj. I november 2021 var der ifølge foreløbige, sæsonkorrigerede tal fra (Danmarks Statistik, 2022a) mere end 2,9 mio. lønmodtagere. Opgørelsen viser også, at lønmodtagerbeskæftigelsen er steget relativt markant siden 2012 – bortset fra beskæftigelsesnedgang i forbindelse med nedlukninger under covid-19-pandemien. Fra før den første nedlukning pga. covid-19 til november 2021 er beskæftigelsen imidlertid steget relativt markant (4,1 pct.) – en stigning, der har fundet sted i både den offentlige (3,8 pct.) og den private sektor (4,2 pct.). I perioden har branchen sundhed og socialvæsen oplevet den største beskæftigelsesmæssige vækst i absolutte tal (29.000), hvilket er påvirket af covid-19-relaterede aktiviteter som test, smitteopsporing og vaccinationer, som har bidraget til at forøge beskæftigelsen på både det offentlige og det private arbejdsmarked (Danmarks Statistik, 2022a).

Samtidig er der mangel på arbejdskraft – dvs. at efterspørgslen efter arbejdskraft er større end udbuddet af arbejdskraft – inden for bestemte stillingsgrupper og brancher i både den offentlige og den private sektor (Danmarks Statistik, 2021a; Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2020; 2021b). Arbejdskraftmangel kan føre til overophedning af økonomien og ad den vej påvirke beskæftigelsen negativt. Såvel offentlige som private arbejdsgivere forudser, at mangel på arbejdskraft også vil være en stor udfordring i de kommende år og vil føre til stor konkurrence om arbejdskraften, bl.a. mellem den offentlige og den private sektor (se fx KL, 2022; Nyholm, 2021; Sonne, 2021).

Med øget arbejdskraftmangel følger forøgede rekrutteringsudfordringer. Behovet for at rekruttere arbejdskraft handler ikke kun om, hvor mange man skal rekruttere, men også om, hvor mange timer pr. uge, de jobsøgende ønsker at arbejde. Tilsvarende kan behovet for at rekruttere arbejdskraft reduceres, hvis man kan øge det antal timer, som de allerede ansatte leverer. Hvis de allerede ansatte kan fastholdes længere tid i jobbene, vil behovet for at rekruttere arbejdskraft ligeledes reduceres.

Denne rapport handler om arbejdskraftmangel og rekrutteringsudfordringer på de store velfærdsområder. Mangel på arbejdskraft kan gøre det vanskeligt at levere velfærd af høj kvalitet til borgerne. En særlig udfordring i denne sammenhæng er, at det kan være vanskeligt at importere arbejdskraft eller substituere de relevante faggrupper, uden at det påvirker kvaliteten af den leverede velfærd til borgerne negativt, se fx DAMVAD Analytics (2021).

Rekrutteringsudfordringerne på velfærdsområderne skal bl.a. ses i lyset af en øget efterspørgsel efter velfærdsydelse og dermed et øget behov for kvalificeret arbejdskraft. En øget efterspørgsel inden for sundhed og omsorg kan bl.a. tilskrives, at alderssammensætningen i den danske befolkning i disse år gennemgår store forandringer. For eksempel er antallet af ældre stigende. Pr. 1. januar 2021 var ca. 280.000 personer over 80 år, hvilket svarede til 4,8 pct. af befolkningen. I 2030 forventes denne aldersgruppe at udgøre ca. 430.000 personer svarende til 7,1 pct. af befolkningen (Danmarks Statistik, 2022b. Besøgt 29-11-21). Politiske tiltag kan også påvirke efterspørgslen. Som eksempel

kan nævnes indførelsen af minimumsnormeringer i vuggestuer og børnehaver fra 2024, der øger behovet for pædagogisk personale (Børne- og Undervisningsministeriet, 2020).

Rekrutteringsudfordringerne på velfærdsområderne afhænger endvidere af udbuddet af kvalificeret arbejdskraft. Det spiller derfor bl.a. også en rolle, hvor mange unge der påbegynder en uddannelse rettet mod velfærdsområderne, og hvor længe ældre ansatte på disse områder bliver ved med at arbejde. Søgningen til velfærdsuddannelserne er faldet i de senere år – en udvikling, der kan blive forstærket af et fald i andelen af unge i befolkningen (Danske Professionshøjskoler, 2021a). Samtidig nærmer en relativt stor og stigende andel af de offentligt ansatte sig den alder, hvor de trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet. For eksempel var knap 27 pct. af de kommunalt ansatte 55 år eller derover i 2020. Den tilsvarende aldersgruppe udgjorde ca. 21 pct. i 2008 (Danmarks Statistik, 2022b. Besøgt 29-11-21).

1.2 Formål og fremgangsmåde

Denne undersøgelse er en forundersøgelse, der har til formål at give et overblik over den eksisterende viden om mangel på arbejdskraft og rekrutteringsudfordringer inden for de store velfærdsområder i Danmark. Arbejdspladserne inden for velfærdsområderne har en rekrutteringsudfordring, hvis de har en eller flere stillinger, som de enten ikke kan få besat², eller som er blevet besat med en medarbejder, der ikke havde de ønskede kvalifikationer. Arbejdskraftmanglen og de deraf følgende rekrutteringsudfordringer afhænger både af efterspørgslen efter og udbuddet af arbejdskraft, jf. afsnit 1.1. Vi har her fokus på udbudsrelaterede årsager til disse udfordringer. Udbuddet af kvalificeret arbejdskraft er påvirket af, hvor mange unge der påbegynder og gennemfører en uddannelse rettet mod velfærdsområderne, og om arbejdstagere med de relevante uddannelser dels søger job inden for de store velfærdsområder, dels fastholdes i disse job. Formålet med denne forundersøgelse er derfor at give et overblik over, hvad den eksisterende litteratur siger om:

- Omfanget af arbejdskraftmangel og rekrutteringsudfordringer på de store velfærdsområder i Danmark i dag og i de kommende år
- Optagelse på og gennemførelse af uddannelser rettet mod de store velfærdsområder
- Rekruttering og fastholdelse af kvalificeret arbejdskraft på de store velfærdsområder.

Forundersøgelsen skal give et grundlag for og inspirere til undersøgelser, der mere detaljeret analyserer de udfordringer, der er forbundet med arbejdskraftmangel på og rekruttering til de store velfærdsområder.

Vi har i forundersøgelsen fokus på udvalgte stillingskategorier, nemlig SOSU-assistenten og -hjælper, sygeplejersker, pædagoger og folkeskolelærere. Disse stillingskategorier er valgt dels, fordi det er nogle af de stillingskategorier på velfærdsområderne, hvor der

² Dette inkluderer også stillinger, som arbejdspladsen har opgivet at søge en medarbejder til, fordi de ikke forventer at få kvalificerede ansøgere.

er flest ansatte, dels fordi der aktuelt i varierende omfang er arbejdskraftmangel og rekrutteringsudfordringer i forhold til disse stillingskategorier, se kapitel 2.

Et fællestræk ved de udvalgte stillingskategorier er, at det typisk er personer fra en bestemt faggruppe, som anses for at være kvalificeret til at varetage arbejdsfunktionerne knyttet til hver stillingskategori. Med 'faggruppe' menes her en gruppe af mennesker, der har den samme uddannelse, fx personer med uddannelse som sygeplejerske eller personer med en uddannelse som folkeskolelærer. Mulighederne for at rekruttere kvalificeret arbejdskraft til fx lærerstillinger i folkeskolen er i høj grad påvirket af antallet af personer, der gennemfører en læreruddannelse. Dette er tilfældet, selvom der også ansættes personer uden en læreruddannelse i en stilling som folkeskolelærer, og at der er personer med en læreruddannelse, som ansættes uden for folkeskolen (se kapitel 6). Når vi i denne rapport ser på optagelse på og gennemførelse af uddannelser rettet mod de store velfærdsområder, fokuserer vi derfor på følgende uddannelser: SOSU-assistent og -hjælper, sygeplejerske, pædagog og folkeskolelærer.

Fremgangsmåde

For at få indsigt i den eksisterende viden om omfanget af arbejdskraftmangel og rekrutteringsudfordringer samt om de udbudsrelaterede årsager hertil har vi gennemført et litteraturstudie.

Der er mange forskellige udbudsrelaterede forhold, der har betydning for arbejdskraftmanglen og rekrutteringsudfordringerne på de store velfærdsområder. Af samme årsag kan der være relativt komplekse årsager til, at der opstår rekrutteringsudfordringer i forhold til de udvalgte stillinger. Dette medvirker til, at det er relativt vanskeligt at indkredse den litteratur, der er relevant for emnet. Som eksempel kan nævnes, at litteratur, der kan give en indsigt i udfordringer i forhold til at fastholde medarbejdere, i mange tilfælde ikke eksplicit handler om 'fastholdelse', men kan handle om forskellige forhold af betydning for den enkeltes lyst til at bestride et givet job, fx arbejdsmiljøet, de organisatoriske rammer, jobbets image etc.

Vores fokus i forbindelse med litteraturstudiet har været på at *skabe et overblik* over den væsentligste litteratur på feltet. Det vil her sige, at vi – både som følge af rammerne for forundersøgelsen og feltets kompleksitet – har tilstræbt at afdække bredden i emnet snarere end at gå i dybden. Vi har søgt efter statistik og eksisterende undersøgelser, der for de udvalgte stillingskategorier/faggrupper giver indblik i:

- Omfanget af arbejdskraftmangel og rekrutteringsudfordringer aktuelt og på sigt
- Typer af udfordringer i forbindelse med optag på og gennemførelse af uddannelserne
- Typer af udfordringer i forbindelse med rekruttering og fastholdelse af personer i job.

Afdækningen i bredden frem for i dybden betyder, at vi fx har søgt efter, læst og refereret undersøgelser, der beskriver omfanget og hovedårsager til frafald på uddannelserne, men ikke medtaget undersøgelser, der detaljeret belyser disse frafaldsårsager.

Vi har primært søgt efter dansk litteratur for perioden 2015-2022, men vi har også inddraget enkelte studier, der er af ældre dato eller er fra et andet skandinavisk land.

I samråd med VIVEs bibliotekarer er søgningen blevet gennemført på bibliotek.dk, Google/Google Scholar og på danske universiteters, sektorforskningsinstitutioners og professionshøjskoleers hjemmesider. Desuden er der søgt efter "grå litteratur" på en række udvalgte hjemmesider i Danmark, herunder hjemmesider for relevante ministerier, styrelser og interesseorganisationer. Denne søgning er væsentlig for at sikre, at viden, der ikke er bredt publiceret i rapporter og tidsskrifter, indgår i forundersøgelsen. Avisartikler er ikke medtaget.

Læsevejledning

I kapitel 2 giver vi et indblik i omfanget af arbejdskraftmangel og rekrutteringsudfordringer på velfærdsområderne aktuelt og forventningerne til situationen på sigt. Vi tager først udgangspunkt i stillingskategorierne SOSU-assistent og -hjælper, sygeplejersker, pædagoger og folkeskolelærere og viser, hvor der ifølge eksisterende undersøgelser aktuelt er udfordringer med arbejdskraftmangel og rekruttering, og hvor i landet udfordringerne er størst. For at give et billede af, om der er et potentiale for at øge antal arbejdstimer blandt de allerede ansatte i de nævnte stillingskategorier, viser vi dernæst for hver stillingsgruppe fordelingen på arbejdstid, det gennemsnitlige fravær, og hvornår medarbejderne forventer at forlade arbejdsmarkedet. Til sidst i kapitlet præsenterer vi resultaterne fra eksisterende fremskrivninger, som giver et indblik i, om vi kan forvente arbejdskraftmangel og rekrutteringsudfordringer på sigt for de udvalgte stillingskategorier, og hvor omfattende de forventes at blive.

I kapitel 3-6 beskriver vi udfordringer i forbindelse med optag på og gennemførelse af uddannelserne og udfordringer i forbindelse med rekruttering og fastholdelse af personer fra de udvalgte faggrupper. Kapitel 3 fokuserer på SOSU-assistent og -hjælper, kapitel 4 på sygeplejersker, kapitel 5 på pædagoger og kapitel 6 på skolelærere.

2 Omfanget af arbejdskraftmangel og rekrutteringsudfordringer

Formålet med dette kapitel er at give et indblik i omfanget af arbejdskraftmangel og rekrutteringsudfordringer på velfærdsområderne aktuelt og forventningerne til situationen på sigt. Vi har i denne forbindelse fokus på at beskrive situationen for de stillingskategorier, som vi har valgt at se nærmere på i denne forundersøgelse, dvs.:

- SOSU-assistent og -hjælper
- Sygeplejersker
- Pædagoger
- Folkeskolelærere.

Vi viser først, hvor mange der er ansat i de udvalgte stillingskategorier i kommuner og regioner. Formålet er at kunne sætte omfanget af arbejdskraftmangel og rekrutteringsudfordringer i perspektiv i forhold til antallet af ansatte i specifikke stillingskategorier. Vi viser dernæst, hvor der ifølge eksisterende undersøgelser aktuelt er arbejdskraftmangel og rekrutteringsudfordringer på velfærdsområderne, og hvor problemet er størst.

Behovet for at rekruttere arbejdskraft handler som beskrevet i kapitel 1 ikke kun om, hvor mange man skal rekruttere, men også om, hvor mange timer pr. uge, de jobsøgende ønsker at arbejde. Behovet for at rekruttere arbejdskraft reduceres, hvis allerede ansatte med nedsat arbejdstid er villige til at arbejde flere timer pr. uge, eller hvis man kan finde veje til at reducere deres fravær eller fastholde medarbejderne længere tid på arbejdsmarkedet. For at give et billede af, om der er et potentiale for at øge antal arbejdstimer blandt de allerede ansatte i de udvalgte stillingskategorier, viser vi derfor også, hvordan de er fordelt på arbejdstid, hvor stort deres fravær er i gennemsnit, og hvornår de forventer at forlade arbejdsmarkedet.

Afslutningsvis præsenterer vi resultater af eksisterende fremskrivninger for dermed at få et indblik i, hvor vi kan forvente arbejdskraftmangel og rekrutteringsudfordringer på sigt, og hvor omfattende de forventes at blive.

2.1 Antal ansatte pr. stillingskategori

Op mod 516.000 personer var ifølge KRL ansat i en kommune pr. oktober 2021, se tabel 2.1. Folkeskolelærer og pædagog er to af de stillingskategorier, hvor der er flest ansatte i kommunerne. I oktober 2021 var næsten 61.000 ansat som folkeskolelærer, mens ca. 51.000 var ansat som pædagog i kommunerne. SOSU-hjælper og -assistent er også blandt de stillingskategorier i kommunerne, hvor der er flest ansatte: Cirka 36.000 af de kommunalt ansatte var SOSU-hjælper, mens ca. 30.000 var SOSU-assistent. Cirka 15.000 var ansat som sygeplejerske i kommunerne.

Der var ansat knap 153.000 personer i regionerne pr. oktober 2021. Sygeplejerske er den stillingskategori, hvor der er flest regionalt ansatte, nemlig op mod 42.000. Knap 9.000

var ansat som SOSU-assistent, som dermed er den næststørste stillingskategori i regionerne. Kun ca. 350 personer er ansat som SOSU-hjælper i regionerne.

Tabel 2.1 Personer, der er ansat som henholdsvis SOSU-assistent, SOSU-hjælper, sygeplejerske, pædagog og folkeskolelærer, særskilt for kommuner og regioner, og alle ansatte personer, særskilt for kommuner og regioner, oktober 2021. Antal.

	Antal personer
<i>Kommuner</i>	
Social- og sundhedsassistent	30.058
Social- og sundhedshjælper	36.197
Sygeplejerske ¹	15.081
Pædagog	51.310
Folkeskolelærer	60.765
Alle ansatte i kommuner	515.560
<i>Regioner</i>	
Social- og sundhedsassistent	8.820
Social- og sundhedshjælper	351
Sygeplejerske ¹	41.662
Alle ansatte i regioner	152.632

Note: ¹ Omfatter basissygeplejerske og ledende sygeplejerske.

Kilde: KRL SIRKA.

2.2 Det aktuelle billede

I dette afsnit ser vi på den aktuelle forekomst af arbejdskraftmangel og rekrutteringsudfordringer inden for de udvalgte stillingskategorier ved brug af to forskellige opgørelser: a) STAR's Rekrutterings-survey, der opgør forgæves rekrutteringer, og b) Arbejdsmarkedsbalancen, som med et bredere mål forsøger at indkredse mangel på arbejdskraft. Vi viser også, hvordan ansatte i udvalgte stillingskategorier er fordelt på arbejdstid, hvor meget fravær de har i gennemsnit, og hvornår de forventer at forlade arbejdsmarkedet. Dermed får vi et billede af potentialet i forhold til at øge antallet af arbejdstimer blandt de allerede ansatte.

2.2.1 Forgæves rekruttering

I dette afsnit tager vi afsæt i resultater fra STAR's Rekrutterings-survey, der afrapporteres hvert kvartal (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2021a). For nærmere beskrivelse af den bagvedliggende metode, se boks 2.1.

Tal fra december 2021, der vedrører jobopslag i perioden marts-august 2021, viser, at antallet af forgæves rekrutteringer på landsplan blev opgjort til 158.000, mens den forgæves rekrutteringsrate var på 33 pct. Til sammenligning var de tilsvarende tal fra september 2021, der vedrører jobopslag i perioden december 2019-maj 2020, 110.000 og 31 pct. Den forgæves rekrutteringsrate på 33 pct. dækker over 18 pct., hvor stillingen ikke var blevet besat, og 15 pct., hvor stillingen var blevet besat med en medarbejder,

der ikke havde de ønskede kvalifikationer (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2021a).

Boks 2.1 Rekrutterings-survey

Siden efteråret 2018 har Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) gennemført en rekrutterings-survey på basis af jobopslag fra offentligt tilgængelige hjemmesider over en 6 måneders periode. Med udgangspunkt i de indhentede jobopslag bliver virksomhederne spurgt om status på deres rekrutteringsforsøg ca. 4 måneder efter, at de har slået stillingsopslaget op. Resultaterne afpræsenteres hvert kvartal.

Virksomhederne bliver spurgt, om rekrutteringen lykkedes, eller om den var forgæves. Betegnelsen 'forgæves rekruttering' er anvendt i de tilfælde, hvor virksomheden ikke får besat stillingen, eller hvor stillingen er blevet besat med en medarbejder, der ikke havde de ønskede kvalifikationer. Når rekrutteringsforsøget var forgæves, er virksomhederne også blevet spurgt, hvor mange stillinger det drejede sig om. På baggrund heraf opgøres *antal forgæves rekrutteringer* og den *forgæves rekrutteringsrate*, dvs. andelen af forgæves rekrutteringer ud af succesfulde og forgæves rekrutteringsforsøg.

Resultaterne af rekrutterings-surveyen er vægtede, dvs. at fordelingen af rekrutteringsforsøg er repræsentativ for hele arbejdsmarkedet.

Resultaterne af rekrutterings-surveyen anvendes bl.a. til at opgøre omfanget af forgæves rekruttering for de 40 stillingskategorier, som har det største antal besatte stillinger. Opgørelsen af besatte stillinger (som STAR betegner 'jobomsætning') er baseret på registerdata. Opgørelsen er et tilnærmet mål for alle succesfuldt besatte stillinger og stillinger besat af en anden profil. En besat stilling er her afgrænset til en situation, hvor en person modtager løn og ikke har modtaget løn fra samme cvr-nummer i minimum 12 måneder i træk.

For nærmere beskrivelse af metoden, se Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (2021a).

I tabel 2.2 har vi vist de tilsvarende resultater fra december 2021 for de udvalgte stillingskategorier.

Tabel 2.2 Forgæves rekrutteringsrate (procent) og forgæves rekrutteringer (antal) for de udvalgte stillingskategorier, december 2021.

Stilling ¹	Forgæves rekrutteringsrate ¹	
	Procent	Antal
Social- og sundhedsassistent	38	9.490
Social- og sundhedshjælper	45	7.240
Sygeplejerske	43	4.510
Pædagog	29	4.420
Folkeskolelærer	18	1.330

Anm.: Opgørelsen vedrører jobopslag i perioden marts-august 2021. Status er opgjort 4 måneder efter jobopslaget.

Note: ¹ Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (2021a) indeholder ikke tal for stillingskategorier for, hvordan den forgæves rekrutteringsrate er opdelt på, om stillingen ikke var blevet besat, eller om den var blevet besat med en medarbejder, der ikke havde de ønskede kvalifikationer.

Kilde: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (2021a).

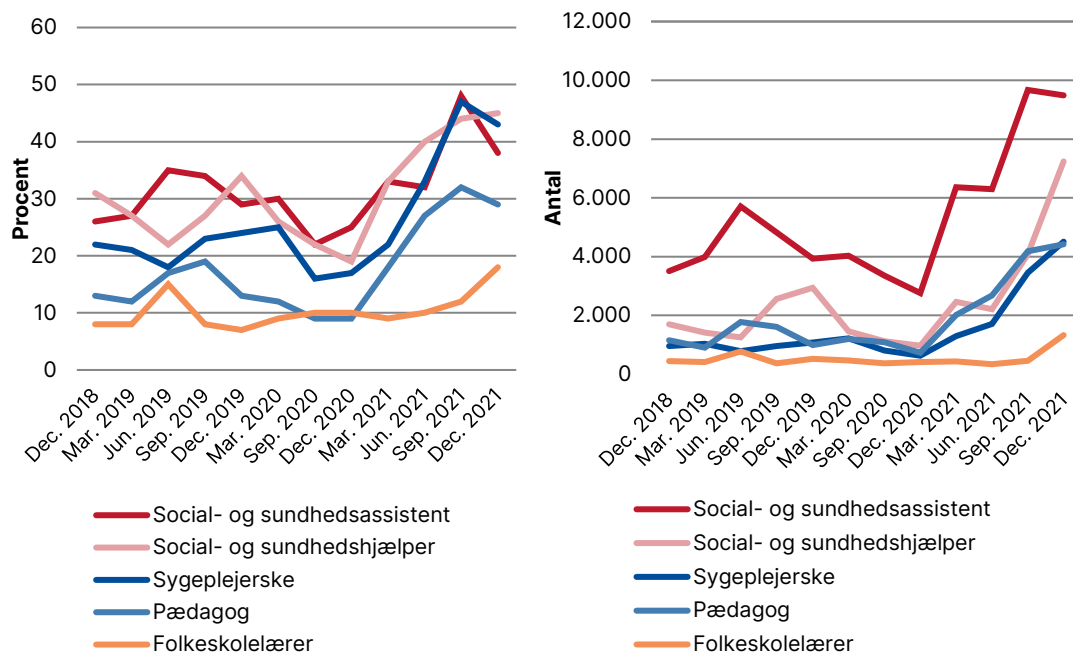
Stillinger på sundheds- og ældreområdet, det vil her sige stillinger som sygeplejerske, SOSU-assistent og -hjælper, er de stillinger på velfærdsområderne, hvor den forgæves

rekrutteringsrate var størst i december 2021. Denne rate lå på 45 pct. for SOSU-assistenten, på 43 pct. for sygeplejersker og på 38 pct. for SOSU-hjælpere. Disse forgæves rekrutteringsrater ligger dermed i den høje ende på arbejdsmarkedet generelt (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2021a). Den forgæves rekrutteringsrate for pædagoger er også relativt høj (29 pct.), mens den ligger på et lidt lavere niveau for folkeskolelærere (18 pct.).

Antallet af forgæves rekrutteringer til de udvalgte stillingskategorier var i december 2021 størst, når det gælder SOSU-assistenten, nemlig næsten 9.500. Til sammenligning er der ansat knap 40.000 SOSU-assistenten i kommuner og regioner, jf. tabel 2.1. Det er her vigtigt at understrege, at der også er ansat SOSU-assistenten på det private arbejdsmarked, og at det opgjorte antal forgæves rekrutteringer næppe alene vedrører kommuner og regioner. Det samme gælder de øvrige udvalgte stillingskategorier. Der var også et stort antal forgæves rekrutteringer efter SOSU-hjælpere, nemlig ca. 7.200. Til sammenligning er der ansat knap 37.000 SOSU-hjælpere i kommuner og regioner. For sygeplejersker og pædagoger var antallet af forgæves rekrutteringer på omkring 4.500. Til sammenligning er der ansat knap 57.000 sygeplejersker i regioner og kommuner og ca. 51.000 pædagoger i kommunerne. Endelig var der ca. 1.300 forgæves rekrutteringer efter folkeskolelærere. Til sammenligning er der ansat ca. 61.000 folkeskolelærere i kommunerne.

Begrebet 'forgæves rekrutteringer' dækker – som det fremgår af boks 2.1 – over, at en stilling (4 måneder efter, at den er blevet slået op) enten ikke er blevet besat eller er blevet besat af en medarbejder, der ikke havde de ønskede kvalifikationer. Med oplysningerne om forgæves rekruttering får vi dermed ikke et eksakt billede af, hvor stort problemet er for de enkelte stillingskategorier. Det kan fx være, at en ubesat stilling bliver besat efter 4½ måned, hvilket ikke fremgår af opgørelsen. Det fremgår heller ikke, hvor stort et problem, det er, hvis den ansatte medarbejder ikke har de ønskede kvalifikationer. Kræver dette fx blot en kort oplæringsperiode, har det lange udsigter, eller er det slet ikke muligt, at den pågældende medarbejder får (alle) de ønskede kvalifikationer. Som alternativ til at give et eksakt billede af problemets omfang ser vi her på, hvordan omfanget af forgæves rekruttering har udviklet sig de seneste 3 år, se figur 2.1.

Figur 2.1 Forgæves rekrutteringsrate (pct.) (figur til venstre) og forgæves rekrutteringer (antal) (figur til højre) for de udvalgte stillingskategorier, december 2018-december 2021.¹



Note: ¹ Sammenlignelige tal findes ikke for juni 2020, fordi denne opgørelse er opdelt på data indsamlet før og efter covid-19.

Kilde: (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2021b).

For alle de undersøgte stillingskategorier undtagen folkeskolelærere gælder, at kurverne for både den forgæves rekrutteringsrate og antallet af forgæves rekrutteringer stiger markant i løbet af 2020. For både sygeplejersker og SOSU-medarbejdere er noget af denne stigning formentligt covid-19-relateret, men vi ser dog samtidig også en relativ markant stigning for pædagoger. For folkeskolelærere gælder, at stigningen først viser sig i anden halvdel af 2021.

Resultaterne tyder på, at rekrutteringsudfordringerne i forhold til de udvalgte stillingskategorier er større i dag, end de har været de seneste år. Resultaterne bestyrker i øvrigt billedet af, at udfordringerne i forhold til forgæves rekruttering er størst, når det gælder stillinger på sundheds- og ældreområdet, mens de er mindst udtalt blandt folkeskolelærere.

2.2.2 Mangel på arbejdskraft

Opgørelserne over forgæves rekrutteringer omfatter ikke de tilfælde, hvor man på forhånd har opgivet at rekruttere efter arbejdskraft, fordi man ikke tror på, at det er muligt at rekruttere den ønskede arbejdskraft. Vi har derfor valgt dernæst at se på resultater fra Arbejdsmarkedsbalancen, der – ud over resultaterne fra rekrutterings-surveyen – også er baseret på statistik om bl.a. ledighed, beskæftigelse og antal jobåbninger i forhold til antal beskæftigede. Arbejdsmarkedsbalancen viser, om der for en given stillingskategori er:

- 'rigtig gode jobmuligheder'
- 'gode jobmuligheder'
- 'mindre gode jobmuligheder'.

'Rigtig gode jobmuligheder' er underopdelt på:

- 'omfattende mangel på arbejdskraft'
- 'mangel på arbejdskraft'
- 'paradoksproblemer', dvs. stillinger, hvor der på samme tid er rekrutteringsproblemer og høj ledighed.

Resultaterne er opgjort særskilt for forskellige geografiske områder i Danmark (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2020).

Resultater fra Arbejdsmarkedsbalancen for de udvalgte stillingskategorier for 2. halvår 2021 er vist i tabel 2.3. Det fremgår, at der for alle de udvalgte stillingskategorier og alle områder enten er angivet 'mangel på arbejdskraft' eller 'gode jobmuligheder'. 'Mangel på arbejdskraft' er udtryk for, at der er tale om stillinger med rekrutteringsproblemer og lav ledighed, mens 'gode jobmuligheder' afspejler, at der er balance mellem udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft, det vil her sige, at der er tale om "stillinger uden rekrutteringsproblemer og med lav ledighed og høj jobomsætning" (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2020). Det er med andre ord her tale om stillingskategorier og områder, hvor der er mange, som forlader jobbet, men hvor det er muligt at erstatte dem med ny arbejdskraft.

Opgørelsen bestyrker yderligere opfattelsen af, at arbejdskraftmanglen er størst på sundheds- og ældreområdet: For 6 ud af 8 områder gælder, at der er mangel på SOSU-assistenten, mens 4 af områderne oplever, at der er mangel på hhv. SOSU-hjælper og sygeplejersker. 2 områder oplever, at der er mangel på pædagoger, mens kun et enkelt område oplever, at der er mangel på folkeskolelærere.

Tabel 2.3 Arbejdsmarkedsbalance for de udvalgte stillingskategorier, 2. halvår 2021.

Område	SOSU-assistent	SOSU-hjælper	Sygeplejerske	Pædagog	Folkeskolelærer
Nordjylland	Mangel på arbejdskraft	Gode jobmuligheder	Mangel på arbejdskraft	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder
Vestjylland	Gode jobmuligheder	Mangel på arbejdskraft	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder
Østjylland	Mangel på arbejdskraft	Mangel på arbejdskraft	Gode jobmuligheder	Mangel på arbejdskraft	Gode jobmuligheder
Sydjylland	Mangel på arbejdskraft	Mangel på arbejdskraft	Mangel på arbejdskraft	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder
Fyn	Mangel på arbejdskraft	Gode jobmuligheder	Mangel på arbejdskraft	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder
Sjælland	Mangel på arbejdskraft	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder	Mangel på arbejdskraft
Hovedstaden	Mangel på arbejdskraft	Mangel på arbejdskraft	Mangel på arbejdskraft	Mangel på arbejdskraft	Gode jobmuligheder
Bornholm	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder

Kilde: <https://arbejdsmarkedsbalancen.dk> (besøgt 15-12-21).

Med mangel på 4 ud af 5 af de udvalgte stillingskategorier er Hovedstaden det område, der – opgjort på denne måde – har de største rekrutteringsudfordringer på velfærdsområdet, mens udfordringerne ser ud til at være mindst på Bornholm.

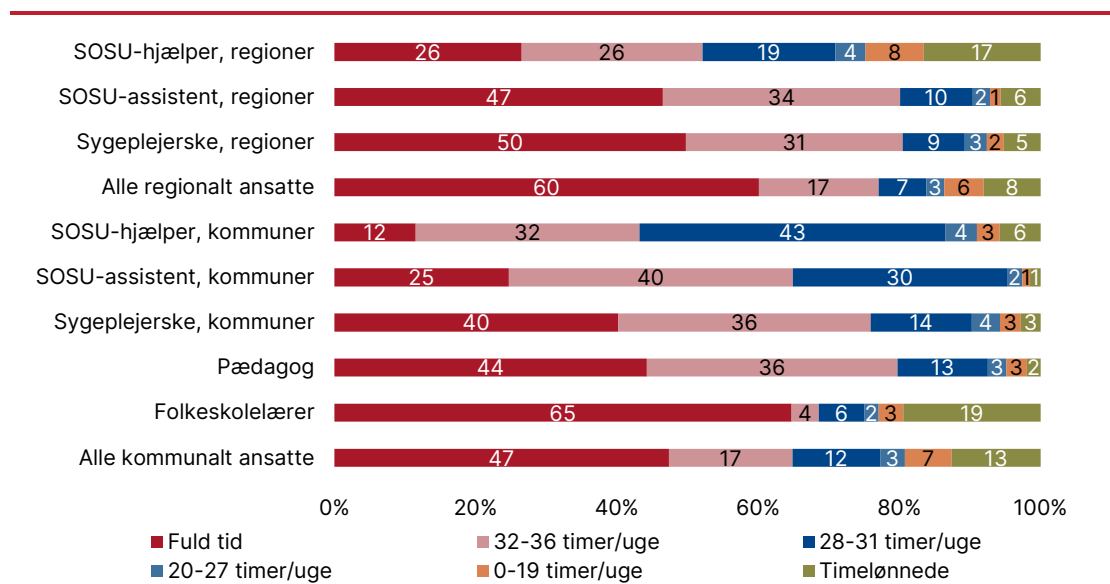
2.2.3 Arbejdstid, fravær og forventet tilbagetrækning

Formålet med dette afsnit er give et billede af potentialet i forhold til at øge antallet af arbejdstimer blandt de personer, der aktuelt er ansat i de udvalgte stillingskategorier. I dette afsnit viser vi derfor, hvordan de ansatte i disse stillingskategorier er fordelt på arbejdstid, og hvor stort deres fravær er i gennemsnit. Desuden viser vi, hvordan de af dem, der er 50 år eller derover, er fordelt på, hvilke tilbagetrækningsordninger de forventer at anvende. Dette giver en indsigt i, hvornår de forventer at forlade arbejdsmarkedet.

Arbejdstid

Der er store forskelle mellem stillingskategorierne, når det gælder, hvor mange der er ansat på fuld tid, se figur 2.1. Folkeskolelærer er den stillingskategori, hvor relativt flest er ansat på fuld tid, nemlig 65 pct. Denne andel falder til 40-50 pct., når det gælder stillingskategorierne pædagog, sygeplejerske og SOSU-assistent i regioner, og til 25-26 pct., når det gælder stillingskategorierne SOSU-assistent i kommuner og SOSU-hjælper i regioner. Kun 12 pct. af dem, der er ansat i stillingskategorien SOSU-hjælper i kommuner, er beskæftiget på fuld tid.

Figur 2.2 Ansatte fordelt på arbejdstid, særskilt for ansatte i de udvalgte stillingskategorier, alle kommunalt ansatte og alle regionalt ansatte, oktober 2021. Procent.



Kilde: KRL SIRKA.

Nedsat arbejdstid er omvendt mest udbredt i stillingskategorierne SOSU-assistent og -hjælper i kommunerne. Her er 74-83 pct. ansat på nedsat tid mod kun 16 pct. af dem, der er ansat som folkeskolelærer. For alle stillingskategorier gælder, at nedsat arbejdstid

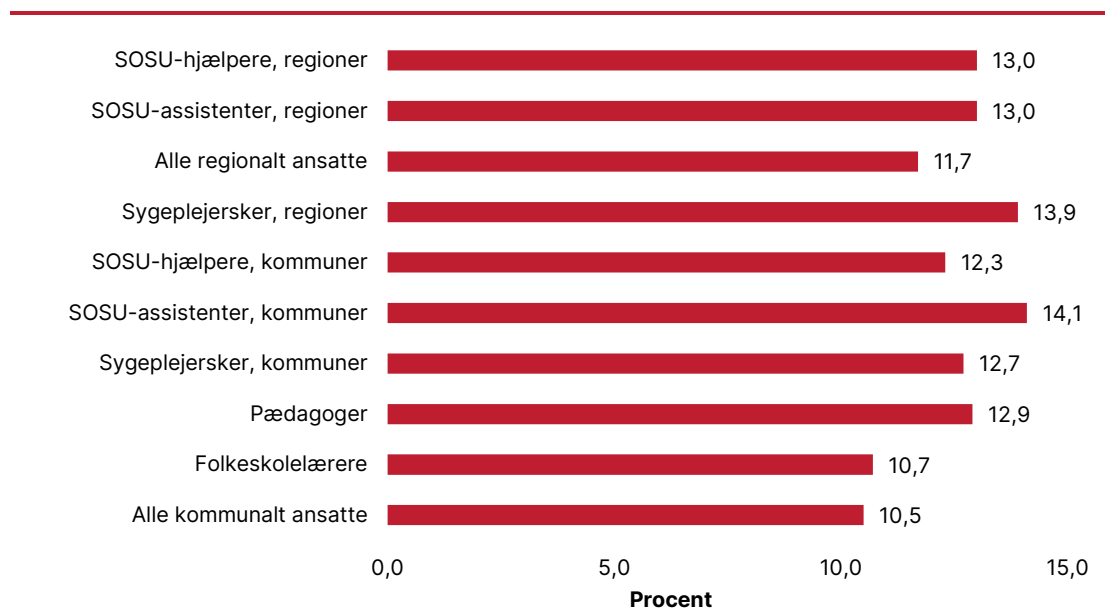
typisk er 28-36 timer pr. uge. For folkeskolelærere og SOSU-hjælper i regioner gælder, at en relativt stor andel er timelønnede, nemlig 17-19 pct.

Fravær

Blandt de undersøgte stillingskategorier i kommuner har dem, der er ansat som folkeskolelærere, den laveste fraværsprocent, nemlig 10,7 pct. Dette svarer næsten til gennemsnit for alle ansatte i kommunerne, se figur 2.3. Det største fravær (14,1 pct.) finder vi blandt personer, der er ansat som SOSU-assistent. Kommunalt ansatte, der er beskæftiget som pædagog, sygeplejerske eller SOSU-hjælper, har en fraværsprocent på 12-13.

Blandt de undersøgte stillingskategorier i regioner er fraværet lidt højere blandt dem, der er beskæftiget som sygeplejerske, end blandt dem, der er ansat som SOSU-assistent eller -hjælper (13,9 vs, 13,0 pct.). Til sammenligning er fraværsprocenten for alle ansatte i regioner på 11,7 pct.

Figur 2.3 Fraværsprocent¹, særskilt for ansatte i de udvalgte stillingskategorier, alle kommunalt ansatte og alle regionalt ansatte, 2020.



Anm.: Fravær omfatter her alle typer af fravær.

Note: ¹Fraværsprocent er beregnet som antal dagsvæk i fravær i alt divideret med antal mulige dagsvæk i året i alt. Sidstnævnte er beregnet som antal arbejdsdage ganget med antal fuldtidsbeskæftigede (KRL, 2021).

Kilde: KRL SIRKA.

Forventet tilbagetrækning

Blandt pædagogerne finder vi den største andel, der forventer at trække sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet: Næsten halvdelen af dem forventer at trække sig tilbage på efterløn. Dette gælder færre i de øvrige stillingskategorier, nemlig næsten 40 pct. af SOSU'erne og ca. 30 pct. af sygeplejerskerne og skolelærerne, se figur 2.4. Omvendt ser især sygeplejersker ud til at forvente at trække sig senere tilbage: Halvdelen af dem forventer at trække sig tilbage på folkepension mod 30 pct. af pædagogerne. Blandt skolelærerne forventer relativt mange (16 pct.) at trække sig tilbage 'på anden vis', hvilket bl.a. kan dække over tilbagetrækning på tjenestemandspension. Relativt mange (16-

20 pct.) i de enkelte stillingskategorier har endnu ikke besluttet sig for, hvilken tilbagetrækningsordning de vil anvende.

Tabel 2.4 Ansatte på 50 år og derover fordelt på, hvilken tilbagetrækningsordning, de forventer at anvende, når de forlader arbejdsmarkedet¹, særskilt for de udvalgte stillingskategorier, 2020².

	SOSU'er ³	Sygeplejersker	Skolelærere	Pædagoger
Efterløn	38	27	32	47
Førtidspension	1	0	1	2
Folkepension	43	49	35	30
På anden vis	2	4	16	5
Har endnu ikke besluttet mig	16	20	17	16
I alt	100	100	101	100
Antal observationer	498	314	312	265

Note: ¹ Spørgsmålet lød: Hvordan regner du med at forlade arbejdsmarkedet? ² Data er indsamlet lige efter første bølge af covid-19-pandemien (Andersen, Meng, Albertsen, Pedersen, & Sundstrup, 2021). ³ Det er ikke her muligt at skelne mellem SOSU-assistenten og -hjælperen.

Kilde: SeniorArbejdsliv: <http://www.seniorarbejdsliv.dk/svar-fra-seniorer-og-arbejdsgivere/> (besøgt 21-01-2022).

Potentiale for at øge antallet af arbejdstimer

Baseret på opgørelserne af arbejdstid og fravær er der et ikke-ubetydeligt potentiale for at forøge arbejdstiden til fuld tid blandt alle de udvalgte stillingskategorier, undtagen folkeskolelærere. Baseret på andelen, der forventer at forlade arbejdsmarkedet på efterløn, ser potentialet ud til at være størst blandt pædagoger, men der er et potentiale i alle stillingskategorier.

2.3 Fremskrivninger

Der er stor usikkerhed forbundet med at fremskrive udbud af og efterspørgsel efter specifikke faggrupper, se fx Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2021). Fremskrivningerne afhænger bl.a. af det anvendte datagrundlag og de antagelser, der ligger bag fremskrivningerne. Især efterspørgslen er vanskelig at modellere, fordi den fx er påvirket af ændringer i politiske prioriteringer og brug af ny teknologi.

2.3.1 SOSU-uddannede

En eksisterende fremskrivning for personer med en erhvervsfaglig sundhedsuddannelse (hvoraf SOSU-uddannelserne udgør godt 80 pct. af beskæftigelsen) tyder på, at der kommer til at mangle omkring 25.000 personer med en sådan uddannelse i 2030. Forventningen skal ses i lyset af, at udbuddet af SOSU-uddannede falder, fordi store årgange forlader arbejdsmarkedet, og fordi tilgangen af SOSU-uddannede til arbejdsstyrken falder. Samtidig stiger efterspørgslen efter SOSU-uddannede, fordi der frem til 2030 kommer flere ældre i befolkningen og dermed flere plejekrævende borgere (IRIS Group & HBS Economics, 2021a). Andre fremskrivninger peger i samme retning (Baes-Jørgensen, 2022; KL, 2020). Resultaterne kan tyde på, at manglen på SOSU-uddannede er et strukturelt problem, dvs. at det formentlig er et problem af længere varighed.

2.3.2 Sygeplejersker, pædagoger og folkeskolelærere

Eksisterende fremskrivninger giver ikke et entydigt billede af, hvordan det ser ud med matchet mellem udbud af og efterspørgsel efter sygeplejersker, pædagoger og folkeskolelærere i 2030, se Tabel 2.5. Det er med andre ord usikkert, om der på sigt vil være mangel på disse faggrupper.

Tabel 2.5 Fremskrivninger af match mellem udbud af og efterspørgsel efter sygeplejersker, pædagoger og folkeskolelærere i 2030.

	Damvad Analytics (2021)	IRIS Group & HBS Economics (2021a) ¹
Sygeplejersker	-8.200	+ 2.000
Pædagoger	-13.700	+ 8.000
Folkeskolelærere	-13.100	+ 20.000

Note: ¹ I IRIS Group & HBS Economics (2021a) er fremskrivningerne foretaget for velfærdsuddannelser inden for hhv. sundhed, pædagogik og læring. Resultaterne kan ifølge IRIS Group & HBS Economics (2021b) sammenlignes med resultater for de tre faggrupper i Damvad Analytics (2021), fordi uddannelserne til sygeplejerske, pædagog og folkeskolelærer historisk har udgjort hovedparten af gruppernes samlede beskæftigelse (knap 60 pct. for sygeplejersker og over 90 pct. for pædagoger og folkeskolelærere i 2018).

Damvad Analytics (2021) vurderer gennemgående, at der bliver mangel på de tre faggrupper i 2030. Fremskrivningerne i IRIS Group & HBS Economics (2021a) tyder omvendt på, at der vil være et overudbud af pædagoger og folkeskolelærere i 2030, mens der stort set vil være balance mellem udbud af og efterspørgsel efter sygeplejersker.

De forskellige resultater af de to analyser kan ifølge IRIS Group & HBS Economics (2021b) tilskrives en række data- og metodemæssige forskelle. Datagrundlaget anvendt til fremskrivning af især arbejdsudbuddet er forskelligt, og der anvendes forskellig aldersafgrænsning i de to analyser. Desuden er de to analyser forskellige, når det gælder antagelser om ligevægt på sigt og produktivitetsudvikling inden for de offentlige serviceområder. Specifikt i forhold til fremskrivningerne for folkeskolelærere er det forskelligt, hvordan de to analyser korrigerer for, at der er et udækket behov for læreruddannede i folkeskolerne.³

De to undersøgelser illustrerer, hvordan forskellige valg med hensyn til data, metode og antagelser kan føre til markant forskellige fremskrivninger og dermed, hvor vanskeligt det kan være at få et retvisende billede af matchet mellem udbud af og efterspørgsel efter specifikke faggrupper på sigt.

³ Dette udækkede behov fremgår ikke af de registerbaserede beskæftigelsestal, fordi stillingen som folkeskolelærer i et vist omfang er besat af andre faggrupper, herunder ikke-uddannet arbejdskraft, se også kapitel 6.

3 SOSU-assistenter og SOSU-hjælpere

Der er i 2021 store udfordringer i forhold til mangel på arbejdskraft og rekruttering af SOSU-assistenter og SOSU-hjælpere, se kapitel 2. Udfordringerne understreges for SOSU'erne af, at deres ledighed er lav – især for SOSU-assisterne. I 2017 lå ledigheden på 2 pct. for SOSU-assisterne og på 5 pct. for SOSU-hjælperne (Finansministeriet et al., 2020). Den begrænsede arbejdskraftsreserve af uddannet SOSU-arbejdskraft og de dertil knyttede rekrutteringsudfordringer kan måske være en forklaring på, at andelen af ufaglærte inden for det kommunale plejeområde har været i markant vækst i de senere år (FOA, 2021; Hjelmar & Jensen, 2020).⁴

Kvalitative interviews gennemført i 2018 i udvalgte regioner og kommuner taler for, at det især er det kommunale arbejdsmarked, der har rekrutteringsudfordringer, når det gælder SOSU-personale. Af interviewene fremgår, at kommuner i 2018 havde udfordringer med at rekruttere kvalificerede SOSU-assistenter og -hjælpere. Kommunerne forudså endvidere, at rekrutteringsudfordringerne ville blive endnu større i de kommende år som følge af en stigning i antal ældre. Regionerne oplevede derimod ifølge de kvalitative interviews samlet set ikke problemer med at rekruttere SOSU-assistenter på sygehusene i 2018. Meldingen fra regionerne var endvidere, at man i mindre grad forventede at efterspørge SOSU-assistenter i de kommende år pga. af udviklingen i arbejdsopgavernes karakter: Patienterne udskrives tidligere, hvilket betyder færre plejeopgaver, og kompleksiteten stiger både i behandlingen og i de sundhedsfaglige opgaver. I forlængelse af denne udvikling har man flere steder konverteret nogle af de stillinger, som SOSU-medarbejdere tidligere har varetaget, til sygeplejerskestillinger (Rambøll, 2018).

I dette kapitel har vi redegjort for de typer af udfordringer, der ifølge den fundne litteratur eksisterer i forhold til rekruttering og fastholdelse af SOSU-assistenter og SOSU-hjælpere.

3.1 Optag på og gennemførelse af SOSU-uddannelserne

Tilgangen til SOSU-uddannelserne har været faldende i en årrække. For eksempel viser Finansministeriet et al. (2020), at tilgangen til SOSU-uddannelserne er faldet fra 12.200 i 2015 til 9.200 i 2018. Nyere tal viser dog en lille stigning i tilgangen efter 2018. I 2020 startede 10.500 på SOSU-uddannelserne (Børne- og Undervisningsministeriet, 2021).

Faldet i tilgangen til SOSU-uddannelserne kan bl.a. hænge sammen med reformen af erhvervsuddannelserne fra 2015, hvor der blev indført adgangskrav (mindst karakteren 02 i dansk og matematik) på alle erhvervsuddannelser, men er sandsynligvis også en del af det generelle fald i søgning til erhvervsuddannelserne (Finansministeriet et al., 2020). Ifølge Rambøll (2018) skyldes den lave søgning til SOSU-uddannelserne endvidere, at fagområdet har et dårligt image. Det handler bl.a. om fordomme om, hvad SOSU-medarbejdernes arbejde består i, herunder udsagn om ”at de ikke laver andet end personlig pleje”, og opfattelser af, at der ikke er mulighed for videreuddannelse, og at der er et

⁴ I 2017 var erhvervsfrekvensen 87 pct. for SOSU-assistenter og 79 pct. for SOSU-hjælpere (Finansministeriet et al., 2020). Der kan være et arbejdskraftpotentiale blandt især SOSU-hjælpere, som er uden for arbejdsstyrken, afhængigt af årsagerne til, at de har forladt arbejdsstyrken.

hårdt arbejdsmiljø. Manglende viden om faget blandt lærere og vejledere i folkeskolen er med til at fastholde det dårlige image, fordi de negative fordomme ikke bliver afkræftet (Rambøll, 2018). For den voksne elevmålgruppe er en yderligere barriere ifølge Rambøll (2018), at forsørgelsesgrundlaget på grundforløbet i form af SU afholder mange fra at søge ind.

Der er et stort frafald på SOSU-uddannelserne, især på hovedforløbet. Frafaldet på SOSU-uddannelserne er ikke opgjort samlet, men er registreret særskilt for grundforløbet, for overgangen mellem grund- og hovedforløb og for hovedforløbet. I 2018 var frafaldet på grundforløbet omkring 10 pct., hvilket svarer til de øvrige erhvervsuddannelser. I overgangen fra grundforløb til hovedforløb var frafaldet på 29 pct. for hjælperne og 34 pct. for assistenterne. Dette svarer også til erhvervsuddannelserne generelt. På hovedforløbet er frafaldet imidlertid næsten dobbelt så stort på SOSU-uddannelserne som på erhvervsuddannelserne generelt (13 mod 7 pct.). Blandt de elever, der falder fra i forbindelse med overgangen fra grundforløb til hovedforløb, starter 30 pct. dog senere på hovedforløbet (Finansministeriet et al., 2020).

Der mangler mere systematisk viden om årsagerne til frafaldet (Finansministeriet et al., 2020; Rambøll, 2021). Der er dog nogle kvalitative undersøgelser, der angiver mangel på kompetencer og udfordringer i forhold til praktikperioder som mulige bud på frafaldsårsager.

Både repræsentanter fra social- og sundhedsskolerne og kommuner og regioner peger på, at *personlige og faglige udfordringer hos eleverne* kan have negativ indflydelse på deres trivsel og læring og øge risikoen for frafald i skoleperioden (Rambøll, 2018). Manglen på faglige kvalifikationer viser sig bl.a. ved, at de elever, der starter på SOSU-uddannelserne, generelt har et forholdsvis lavt karaktergennemsnit fra 9. klasse. For alle 9. klasser elever ligger karaktergennemsnittet på omkring 7 mod omkring 4 for SOSU-assistenter og omkring 3,5 for SOSU-hjælperne (Rambøll, 2021).

Mangel på kompetencer kan også føre til frafald for elever, der har bestået grundforløb 2 og derfor opfylder de formelle krav for optagelse på hovedforløbet, fordi dette kan medvirke til, at de ikke finder en praktikplads. Ifølge Finansministeriet et al. (2020) peger de adspurgte kommuner og SOSU-skoler på, at kommunerne ikke indgår uddannelsesaftaler med en række af disse elever, fordi de vurderer, at eleverne mangler grundlæggende faglige, sociale, personlige eller sproglige kompetencer. Dette gør det ifølge nogle kommuner samtidigt svært at fylde antallet af dimensionerede praktikpladser.

Der er også frafald i forbindelse med praktikperioder. Til at beskrive, hvad der er svært for en SOSU-assistentelev – især i den første praktik – anvendes begrebet "*praksis-chok*". Det kan føre til frafald, at eleverne ikke altid er tilstrækkeligt forberedt på, hvad der møder dem i praktikken (dette gælder selv for nogle af de elever, der anses for at have potentiale til at blive en god SOSU-medarbejder), og at praktikstederne ikke altid er godt nok forberedt på at modtage en praktikant (Louw & Hansen, 2018; Rambøll, 2018).

3.2 Rekruttering og fastholdelse af SOSU-assistenten og SOSU-hjælpere

Som nævnt i starten af dette afsnit er der – især i kommunerne – udfordringer i forhold til at rekruttere SOSU-assistenten og SOSU-hjælpere. Der er endvidere *problemer med at fastholde SOSU-personale inden for det offentlige sundheds-, ældre- og socialområde i årene efter endt uddannelse*. Størstedelen af de nyuddannede SOSU-medarbejdere er ganske vist beskæftiget inden for det offentlige sundheds-, ældre og socialområde. Blandt dem, der blev færdiguddannet i 2000-2016, var størstedelen, nemlig 80 pct. af SOSU-assistenten og 68 pct. af SOSU-hjælperne, det første år efter endt uddannelse beskæftiget inden for det offentlige sundheds-, ældre og socialområde. Imidlertid er kun omkring 60 pct. af SOSU-assistenten og omkring 35 pct. af SOSU-hjælperne beskæftiget inden for det offentlige sundheds-, ældre og socialområde 10 år efter endt uddannelse. Samtidig stiger andelen, som er beskæftiget inden for det private sundheds-, ældre og socialområde, i årene efter endt uddannelse, og der er mange, der forlader beskæftigelse for at videreudanne sig (Finansministeriet et al., 2020).

Udfordringer med fastholdelse kan skyldes dårligt arbejdsmiljø. Forskning har vist, at der inden for ældreområdet er en sammenhæng mellem arbejdsmiljø og fastholdelse af medarbejdere. For eksempel viser Clausen et al. (2014) med udgangspunkt i en spørgeskemaundersøgelse gennemført i 2004 blandt medarbejdere på ældreområdet, at de medarbejdere, som oplever dårlige arbejdsforhold, er mere tilbøjelige til at sige deres job op inden for de følgende 2 år end andre medarbejdere. Dårlige arbejdsforhold omfatter fx dårlige relationer til ledelsen, stor arbejdsbyrde og en oplevelse af, at man ikke bruger sin faglige ekspertise. Et svensk studie viser ligeledes, at dårlige arbejdsforhold øger sandsynligheden for, at de ansatte ikke forventer at blive i jobbet (Wondemneh, 2018).

SOSU-medarbejderes arbejdsforhold i kommunerne ser ud til at være forværret i de seneste år. Vinge og Topholm (2021) finder, at mange SOSU-medarbejdere oplever mange positive udviklinger i deres fag, men også oplever, at rammerne omkring opgaverne forringes. For eksempel har de fået mindre tid til borgeren, bruger unødigt meget tid på samarbejde eller forhandlinger med visitationen omkring tid til borgeropgaverne, og dokumentation og skriftlighed fylder mere og mere. Især forringelsen af rammerne gør, at medarbejderne ikke vil anbefale deres fag til andre. De oplever, at det er svært at ændre fagets omdømme, at de bliver mødt med fordomme og uvidenhed om, hvad de laver, og de er bekymret for fagets fremtid, hvis man er ukritisk med, hvem der kommer ind i faget. Men de udtrykker også stolthed ved deres fag og den forskel, de gør hos borgerne. Rostgaard og Mathiessen (2016) finder, at der er sket en række ændringer fra 2005 til 2015 for ansatte i hjemmeplejen og i plejeboliger. Mange opfatter deres arbejde som meningsfyldt i begge år, men flere i 2015 er bekymret for deres jobsikkerhed, og flere er pressede i forhold til tid, mangel på jobautonomi, faglig udvikling, sparring og ledelse.

Det psykiske arbejdsmiljø er udfordret på demensområdet og af borgere med dobbelt diagnoser (fx demens og misbrug eller misbrug og psykisk sygdom) (Rambøll, 2018). Der er derimod ifølge et kvalitativt studie en oplevelse hos ledere og medarbejdere af, at et mangeårigt fokus på at forbedre det fysiske arbejdsmiljø betyder, at udfordringer med fastholdelse af medarbejdere i dag sjældent hænger sammen med det fysiske arbejdsmiljø.

Mangel på kompetencer kan bidrage til udfordringerne. Efter- og videreuddannelse bliver brugt som redskab til at fastholde medarbejdere (Rambøll, 2018). Ifølge ledere er der yderligere behov for kompetenceudvikling for SOSU-medarbejdere på plejecentre. Det største behov vedrører håndtering af borgere med psykiske lidelser, hvor 71 pct. af både SOSU-hjælperne og SOSU-assistenterne ifølge ledere har behov for yderligere kompetenceudvikling. De tilsvarende tal er 67 pct. af hjælperne og 61 pct. af assistenterne, når det gælder håndtering af borgere med demens, mens det drejer sig om 60 pct. af hjælperne og 59 pct. af assistenterne i forhold til magtanvendelse (Hjelmar & Jensen, 2020).

4 Sygeplejersker

Der er aktuelt udfordringer med at rekruttere sygeplejersker flere steder i landet, se kapitel 2. Udfordringerne understreges af, at erhvervsfrekvensen er høj, og ledigheden er lav for sygeplejerskerne. I 2017 lå erhvervsfrekvensen for 18-64-årige på omkring 91 pct., mens ledigheden var på 1 pct. (Finansministeriet et al., 2020).

I dette kapitel redegør vi for de typer af udfordringer, der ifølge den fundne litteratur eksisterer i forhold til rekruttering og fastholdelse af sygeplejersker.

4.1 Optag og gennemførelse af sygeplejerskeuddannelsen

Antal studiepladser på sygeplejerskeuddannelserne er steget i de senere år. I perioden 2010-2020 er antal personer, der er optaget på uddannelsen, i runde tal steget årligt fra 3.350 til 4.200 i perioden, mens antal personer, der har gennemført uddannelsen, er steget årligt fra 2.200 til 2.650 (Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2020).

Sygeplejerskeuddannelsen er blevet mindre populær i perioden 2015-2019. Ganske vist er antal 1. prioritetsansøgninger til sygeplejerskeuddannelsen steget fra ca. 3.000 i 2009 til ca. 6.000 i 2015, men dette antal er faldet igen efter 2015 til ca. 5.000 i 2019. Der var stadig afviste kvalificerede ansøgere til uddannelsen i 2019. Antallet af afviste, kvalificerede ansøgere har dog været faldende siden 2016, dels fordi antal ansøgere er faldet, dels fordi antallet, der er optaget på uddannelsen, er steget. I 2019 var der knap 500 flere kvalificerede 1. prioritetsansøgninger end udbudte studiepladser. Antallet af kvalificerede 1. prioritetsansøgere steg lidt fra 2019 til 2020 (Danske Professionshøjskoler, 2019; Danske Professionshøjskoler, 2021a; Finansministeriet et al., 2020).⁵

Der er et betydeligt frafald på sygeplejerskeuddannelsen. For eksempel faldt 22-24 pct. af de personer, der startede på uddannelsen i 2008-2014, fra. Frafaldet er dog en smule under gennemsnittet for alle professionsuddannelserne, hvor frafaldet i samme periode var 25-27 pct. Finansministeriet et al. (2020) har beregnet, at hvis frafaldet fx reduceres med 5 procentpoint, øges udbuddet af beskæftigede sygeplejersker med 400 personer frem mod 2025.

*Over 50 pct. af frafaldet sker i løbet af det første studieår.*⁶ Hvor stort frafaldet er, afhænger bl.a. af de studerendes uddannelsesbaggrund. Frafaldet er fx mindre for studerende med en erhvervsuddannelse end for studerende med en gymnasial uddannelse, hvilket skal ses i lyset af, at mange af de studerende med en erhvervsuddannelse har en baggrund som SOSU-assistent (Finansministeriet et al., 2020).

En hyppig årsag til frafald blandt sygeplejerskestuderende er, at de job, som uddannelsen er rettet mod, ikke er noget for dem. Dette er – ifølge en spørgeskemaundersøgelse blandt personer, der er faldet fra en professionsuddannelse – den vigtigste årsag til frafald både blandt sygeplejerskerne (55 pct. angiver dette som en frafaldsårsag) og på

⁵ Antallet af ansøgere til sygeplejerskeuddannelserne som procent af det samlede antal, der søger ind på en videregående uddannelse, var knap 5 pct. i 2010 og omkring 6 pct. i 2020 (Frederiksen, 2021).

⁶ EVA (Danmarks Evalueringsinstitut, 2016) finder tilsvarende at over 50 pct. af frafaldet sker på første studieår af sygeplejerskeuddannelsen på VIA College.

tværs af professionsuddannelserne. De næst vigtigste årsager til sygeplejerskestuderendes frafald er personlige forhold uden for studiet og det faglige niveau på uddannelsen (Finansministeriet et al., 2020).

Den største risiko for, at sygeplejerskerne afbryder deres uddannelse er relateret til praktik og overgangene mellem studie- og praktikperioder (Rambøll, 2018). Kvalitative interviews gennemført i 2018 i udvalgte regioner og kommuner og på udvalgte uddannelsesinstitutioner viser, at begrebet "*praksischok*" – som det er tilfældet med SOSU-elever – anvendes til at beskrive, hvad der er svært for en sygeplejerskestuderende i forhold til praktik (Rambøll, 2018). Praksischokket kan lede til, at de studerende falder fra uddannelsen. En medvirkende årsag kan også være, at det kan være en udfordring for medarbejdere på praktikstederne at få tilstrækkelig tid til at yde en god vejledningsindsats, fordi de er udfordret i forhold til at løse deres primære arbejdsopgaver. De kvalitative interviews viser dog også udfordringer i forhold til studieperioderne. For eksempel fremhæver flere informanter, at nogle studerende bliver overrasket over studiets form og indhold, når de starter på sygeplejerskeuddannelsen. Blandt andet er der elever, der bliver overrasket over det faglige niveau, hvilket fx handler om, at de bliver overrasket over, hvor akademisk dele af studiet er, og at de har svært ved at lave en kobling mellem teori og praksis (Rambøll, 2018).

4.2 Rekruttering og fastholdelse af sygeplejersker

Overgangen fra studiet til et job som sygeplejerske kan være svært for nogle nyuddannede. Begrebet praksischok er også anvendt til at beskrive overgangen fra studiet til et job på en hospitalsafdeling. Brinckmann og Bojsen (2020) fremhæver dog, at de nyuddannede sygeplejersker måske nærmere får et "ansvarschok" i forbindelse med deres første job på en hospitalsafdeling (de har været meget ude i praksis i løbet af studietiden). De får et stort ansvar som nyuddannede sygeplejersker, og de forventes at kunne varetage alle funktioner på kort tid (Brinckmann & Bojsen, 2020). Hvordan dette ansvar overdrages til de nyuddannede sygeplejersker, kan være vigtigt for, om de nyuddannede føler sig presset og "alene" (Bernild, Nielsen, & Brædder, 2021). Dermed kan det også forventes at have betydning for, om de bliver i jobbet.

Der er også en *tendens til, at sygeplejerskerne efter nogle år på arbejdsmarkedet forlader sundheds-, ældre- og socialområdet inden for den offentlige sektor.* Størstedelen af de nyuddannede sygeplejersker finder beskæftigelse i den offentlige sektor inden for sundheds-, ældre- og socialområdet, men denne andel falder med et stigende antal år på arbejdsmarkedet. Blandt sygeplejersker, der blev færdiguddannet i perioden 2000-2016, var andelen, der i det første år efter endt uddannelse fandt beskæftigelse inden for sundheds-, ældre- og socialområdet i den offentlige sektor, 85 pct., mens den tilsvarende andel var 72 pct. efter 10 år på arbejdsmarkedet. En mindre andel af dem, der forlod den offentlige sektor, skiftede dog til sundheds-, ældre- og socialområdet inden for den private sektor: 4 pct. af sygeplejerskerne var ansat her efter 10 år på arbejdsmarkedet (Finansministeriet et al., 2020).

Kvalitative interviews gennemført i 2018 i udvalgte regioner og kommuner viser, at fastholdelse og rekruttering af sygeplejersker er tæt forbundet. Det er i mange tilfælde de

samme elementer ved arbejdet og arbejdspladsen, der gør det attraktivt at søge en sygeplejerskestilling, som også spiller en central rolle for fastholdelsen. Dette gælder bl.a. arbejdsmiljøet. *Især det psykiske arbejdsmiljø fylder for sygeplejerskerne.* De interviewede i både regioner og kommuner fortæller, at udfordringerne relateret til det fysiske arbejdsmiljø ikke fylder så meget mere, men at sygeplejerskernes aktuelle psykiske arbejdsmiljø er en stor udfordring. Rekrutterings- og fastholdelsesmulighederne hænger også meget sammen med mulighederne for kontinuerlig udvikling af sygeplejerskernes faglighed. Både arbejdsmiljøet og de faglige udviklingsmuligheder afhænger endvidere af, hvor god og kompetent ledelsen er (Rambøll, 2018).

At det psykiske arbejdsmiljø har sammenhæng med fastholdelse, fremgår også af en spørgeskemaundersøgelse om arbejdsmiljø gennemført blandt 6.000 medlemmer af Dansk Sygeplejeråd. Resultaterne af denne undersøgelse viser, at sygeplejerskerne oftere har planer om at skifte job (både til et job inden for sygeplejefaget og til et job uden for sygeplejefaget), hvis de oplever, at arbejdstempoet er så højt, at det påvirker kvaliteten af deres arbejde, og hvis de kun delvist oplever, at de har mulighed for at løse deres opgaver på et fagligt forsvarligt niveau (Dansk Sygeplejeråd, 2018a; Dansk Sygeplejeråd, 2018b). Spørgeskemaundersøgelsen viser også, at jobtilfredshed bl.a. hænger sammen med arbejdstempo, arbejdsmængde og ledelseskvalitet, og at de grupper af sygeplejersker, der er mindst tilfredse med deres job, både har en relativt stor andel, der har planer om at søge andet job, og en relativt høj andel, der rent faktisk har søgt andet job (Sørensen, 2016).

5 Pædagoger

Der er aktuelt mangel på pædagoger, jf. afsnit 2.2. Behovet for pædagoger forstærkes i den kommende tid af den demografiske udvikling med stigende børnetal og lovændringer på daginstitutionsområdet, herunder indførelsen af den styrkede pædagogiske læreplan i 2018 og den politiske aftale i 2019 om indførelsen af minimumsnormeringer i vuggestuer og børnehaver fra 2024, der øger behovet for pædagogisk personale (Børne- og Undervisningsministeriet, 2020; Danmarks Evalueringsinstitut, 2020b).

I det følgende har vi skitseret de typer af udfordringer, der ifølge den eksisterende litteratur findes, når det gælder rekruttering og fastholdelse af pædagoger. Den fundne litteratur om pædagoger handler især om daginstitutionsområdet. Derimod har vi ikke fundet specifik litteratur om fx skole-fritidsområdet.

5.1 Optag på og gennemførelse af pædagoguddannelsen

Søgningen til pædagoguddannelsen er faldet over tid (Danske Professionshøjskoler, 2021a; Frederiksen, 2021). En kvantitativ opgørelse i Danske Professionshøjskoler (2021a) viser fx, at antallet af kvalificerede ansøgere, der havde pædagoguddannelsen som første prioritet, faldt fra ca. 6.800 i 2014 til ca. 5.300 i 2020 – udviklingen dækker dog over en lille stigning fra 2019 til 2020. Omvendt er det såkaldte efteroptag, hvor nye studerende tager imod en ledig studieplads efter den generelle optagelsesrunde, steget på pædagogstudiet (Uddannelses- og Forskningsstyrelsen, 2021b).

Frafaldet på pædagoguddannelsen er lavere end på fx lærer- og sygeplejerskeuddannelserne, og de studerende får generelt gode karakterer på uddannelsen (Uddannelses- og Forskningsstyrelsen, 2021b). Dette på trods af, at der er *stor variation i de studerendes baggrund og forudsætninger*, hvilket stiller store krav til differentiering af uddannelsen. En kvantitativ opgørelse viser, at sammenlignet med studerende på andre videregående uddannelser har færre af de pædagogstuderende gennemført en gymnasial uddannelse, og disse studerende har et lavere karaktergennemsnit fra gymnasiet. Desuden kommer relativt flere af de pædagogstuderende fra hjem, hvor forældrene har grundskole eller en ungdomsuddannelse som højeste fuldførte uddannelse (Uddannelses- og Forskningsstyrelsen, 2021a).

5.2 Rekruttering og fastholdelse af pædagoger

En del af de pædagoguddannede arbejder ikke inden for det traditionelle pædagogområde. En kvantitativ opgørelse viser, at knap 11 pct. af de uddannede pædagoger, der var i beskæftigelse som lønmodtagere⁷ i 2018, arbejdede uden for det traditionelle pædagogområde, dvs. uden for fx daginstitutioner, sociale institutioner, skoler eller SFO'er.

⁷ Studerende indgår ikke i opgørelsen.

Denne andel er steget svagt i perioden 2009-2018. Især mandlige pædagoger og pædagoger over 40 år er ansat uden for det traditionelle pædagogområde (Pihl & Thim Hansen, 2020).

Pædagogstillinger besættes med ikke-uddannede pædagoger. Ifølge BUPL's spørgeskemabaserede vilkårsundersøgelse fra 2021 har 42 pct. af lederne i dagsinstitutioner inden for det seneste år ansat en medarbejder uden en pædagoguddannelse i en pædagogstilling (BUPL, 2021). Der er også eksempler på, at det er nødvendigt at rekruttere andre faggrupper som fx SOSU'er eller pædagogiske assistenter for at få besat en stilling som socialpædagog (Brinck, 2021). Det anføres, at ansættelse af ikke-pædagoger i pædagogstillinger gør det sværere at rekruttere og fastholde uddannede pædagoger på sigt, hvilket bl.a. tilskrives forringede muligheder for at have et godt fagligt miljø på arbejdspladsen (Brinck, 2021; Nørby, 2021).

Halvdelen af det pædagogiske personale i de kommunale daginstitutioner havde ifølge en registerbaseret opgørelse en pædagoguddannelse i 2018, mens mere end hver tredje ikke havde en pædagogisk uddannelse (Danmarks Evalueringsinstitut, 2020a). *Pædagogers andel af det pædagogiske personale er ifølge kvantitative opgørelser på daginstitutionsområdet faldet* i perioden 2016-2020. En vækst i det pædagogiske personale i perioden fandt således i større omfang sted blandt pædagogmedhjælpere og -assistenter end blandt pædagoger (Danmarks Statistik, 2021b; Indenrigs- og Boligministeriets Benchmarkingenhed, 2021).

Udfordringerne med at tiltrække og fastholde pædagoger i det pædagogiske arbejde på daginstitutionsområdet tilskrives især *for lave normeringer*, dvs. at der er for få voksne i forhold til antallet af børn i institutionerne. Faget forlades bl.a., fordi pædagogerne ikke har rammerne og tiden til at bruge deres faglighed og gøre den forskel for børnene i hverdagen, som oprindeligt fik dem til at tage uddannelsen. De bruger al energi på "brandslukning" (Elias, Rimpler, Rasch-Christensen, Wang, & Hermann, 2020). Et højt arbejdstempo med mange arbejdsopgaver og *mangel på faste kollegaer* indebærer ifølge et kvalitativt studie, at man mangler tid til at være til stede, hvilket viser sig i manglende overskud. Trivsel i hverdagen er med andre ord ikke alene knyttet til "antallet af hænder, men til kendte og fortrolige hænder", dvs. at det også spiller en vigtig rolle, at man samarbejder med kollegaer, der har kendskab til børn, rutiner og opgaver (Lind, 2019).

En væsentligt andel af de nyuddannede pædagoger ser ikke ud til at være tilstrækkelig rustet til arbejdet i praksis. For eksempel vurderer kun lidt over hver tredje personaleleder, at dimittenderne i høj eller meget høj grad besidder de pædagogiske kompetencer, de forventer af en nyuddannet (Uddannelses- og Forskningsstyrelsen, 2021a). Tilsvarende oplever nogle nyuddannede, at de ikke har ressourcer nok til at klare de udfordringer, de møder i praksis (også her anvendes betegnelsen "praksischock"). Dette kan ifølge Bøje og Nielsen (2017) tilskrives, at uddannelsen er blevet mere akademisk, og at pædagogerne i institutionerne har fået ringere vilkår i form af lavere normeringer over en årrække. Nyuddannedes udfordringer med pædagogjobbet kan formentlig både påvirke institutioners lyst til at ansætte nyuddannede pædagoger, se fx Nørby (2021), og deres egen lyst til at blive ved med at arbejde på feltet.

Færre af pædagogerne deltager i formel efter- og videreuddannelse. En kvantitativ opgørelse viser, at mindre end hver femte pædagog deltog i formel uddannelse i 2018 mod ca. hver tredje i perioden 2010-2015. En del af forklaringen kan dog være, at brug af formel efteruddannelse er erstattet af ikke-formel kompetenceudvikling (Danmarks Evalueringsinstitut, 2020a).

6 Folkeskolelærere

I det følgende har vi skitseret de typer af udfordringer, der ifølge den eksisterende viden eksisterer, når det gælder rekruttering og fastholdelse af folkeskolelærere.

6.1 Optag på og gennemførelse af læreruddannelsen

Søgningen til læreruddannelsen er faldet over tid, se fx Frederiksen (2021), Danske Professionshøjskoler (2021a) og KL (2016). For eksempel viser Danske Professionshøjskoler (2021a), at antallet af kvalificerede 1. prioritetsansøgninger til læreruddannelsen er faldet med 26 pct. i 10-årsperioden 2010-2020. Udviklingen dækker over, at antallet især faldt i perioden 2012-2014, men steg lidt igen frem til 2016 og siden da har ligget på et relativt stabilt niveau.

Der er et relativt stort frafald fra læreruddannelsen, se fx Danske Professionshøjskoler (2021b); Danmarks Evalueringsinstitut (2020a); Danmarks Lærerforening (2016) og KL (2016). Danske Professionshøjskoler (2021b) anfører fx, at 35 pct. af de studerende på læreruddannelsen er faldet fra⁸, at frafaldet er størst på det første studieår, og at frafaldet på læreruddannelsen er større end gennemsnittet for professionsbacheloruddannelser. Ifølge en kvantitativ opgørelse i Danmarks Evalueringsinstitut (2020a) er studerende med hf-baggrund og studerende, der er optaget uden ungdomsuddannelse, de grupper, der har det største frafald inden for det første år. Der er mange forskellige årsager til de lærerstuderendes frafald, herunder bl.a. forholdet mellem teori og praksis, undervisningsformen, det sociale miljø og den enkeltes studieparathed, se fx Krarup (2017).

Det faglige niveau blandt dem, der gennemfører læreruddannelsen, er faldet over tid, se fx Søndergaard et al. (2019) og Frederiksen (2021). For eksempel viser en kvantitativ opgørelse i Søndergaard et al. (2019), at de læreruddannedes faglige niveau – baseret på oplysninger om deres karaktergennemsnit fra gymnasiet i forhold til resten af deres gymnasieårgang – er faldet i perioden 1997-2017.

6.2 Rekruttering og fastholdelse af folkeskolelærere

En stor andel af de læreruddannede arbejder ikke i folkeskolen. For eksempel var 40 pct. af alle lønmodtagere og ledige med en læreruddannelse som højeste fuldførte uddannelse ifølge Pihl & Lykketoft (2021) ansat uden for folkeskolen i 2020. Ifølge Søndergaard et al. (2019) arbejder ca. en tredjedel af de læreruddannede slet ikke med faget, dvs. at de hverken arbejder i folkeskolen, på privatskoler eller i andre typer af ansættelser, hvor de bruger deres uddannelse. Et kvalitativt studie blandt studerende, der er tæt på at have færdiggjort læreruddannelsen, viser, at fravalget af folkeskolen bl.a. kan hænge sammen med en forventning om bedre arbejdsvilkår i fri- og privatskoler (Pedersen, Böwadt, & Vaaben, 2019).

⁸ Opgørelsen er foretaget 6 år efter studiestart.

Andelen af læreruddannede, der forlader folkeskolen, har ifølge fx Danmarks Lærerforening (2016) og KL (2016) været stigende over tid. En kvantitativ opgørelse i KL (2019) tyder imidlertid på, at udviklingen er vendt i perioden 2015/16-2018/19. Ved at følge årgange af nyuddannede skolelærere over tid viser Søndergaard et al. (2019), at der ganske vist er en svag tendens til, at jo længere tid, man har været færdiguddannet lærer, jo lavere er ens sandsynlighed for at arbejde i folkeskolen, men der er ikke tegn på, at medarbejderflugten fra folkeskolen har ændret sig markant over tid.

Læreruddannedes fravalg af folkeskolen har givetvis medvirket til, at *andelen af ikke-læreruddannede undervisere i folkeskolen er steget over tid*, se fx Danmarks Statistik (2016); Søndergaard et al. (2019); Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2021); Danmarks Evalueringsinstitut (2021). For eksempel viser Danmarks Evalueringsinstitut (2021), at 16 pct. af underviserne i folkeskolen var uden en læreruddannelse i skoleåret 2019/20 mod 10 pct. i 2012/13, at den største gruppe af undervisere uden læreruddannelse er personer uden erhvervskompetencegivende uddannelse, herunder især personer med en gymnasial uddannelse, og at det især er gruppen af undervisere uden en erhvervskompetencegivende uddannelse, der er vokset siden 2012/13.

Læreruddannedes fravalg af folkeskolen kan bl.a. hænge sammen med et fravær af spændende karriereveje (Lærerkommissionen, 2019) *og et forringet arbejdsmiljø*. Forringelsen af arbejdsmiljøet kædes i en række kvalitative studier (se fx Christensen (2017); Vaaben, Böwadt & Pedersen (2016); Böwadt, Pedersen & Vaaben (2019); Böwadt & Vaaben (2021) sammen med konsekvenserne af ændringen af lærernes arbejdstidsregler i foråret 2013 og den efterfølgende folkeskolereform. Ændringerne betød fx, at lærerne oplevede, at de med mindre forberedelsestid skulle lave anderledes og mere spændende undervisning og gøre eleverne fagligt dygtigere. Den mindre forberedelsestid bidrog samtidig til en oplevelse af, at de svigtede eleverne og deres opgave som lærere (Böwadt et al., 2019; Christensen, 2017). Fravalget af folkeskolen kan ifølge et kvantitativt studie af Aust et al. (2018) også hænge sammen med, at undervisningspersonale i folkeskolen har oplevet en stigende forekomst af vold og trusler fra elever.

For nyuddannede lærere kan fravalget af folkeskolen hænge sammen med, at de ikke føler sig godt nok klædt på til den virkelighed, de møder på skolen (som blandt sygeplejersker og pædagoger betegnes dette "praksischock") (Böwadt & Vaaben, 2021). Der tales også om "organisatorisk chok", hvor nye lærere bliver overraskede over, at de organisatoriske rammer virker hindrende for, at de kan gøre det, de troede, at de skulle som lærere. Dette handler fx om, at de har en række opgaver ud over undervisningen, som de betragter som vanskelige og omfattende, herunder bl.a. forældresamarbejde, udadreagerende elever og mange forskellige, elektroniske platforme, de skal forholde sig til (Böwadt et al., 2019; Böwadt & Vaaben, 2021).

Der er stor forskel på kompetencedækningen i folkeskolen, dvs. i hvor høj grad eleverne undervises af lærere med undervisningskompetence i faget eller kompetencer svarende hertil⁹, *afhængigt af fag, skoletrin og kommune* (se fx Lange Gruppen (2017); Danmarks Evalueringsinstitut (2021). En kvantitativ opgørelse i Danmarks Evalueringsinstitut (2021)

⁹ Mens linjefag fra læreruddannelsen automatisk giver undervisningskompetence i et fag, beror "kompetencer svarende hertil" på skoleledelsens konkrete vurdering af underviserens kompetencer (Danmarks Evalueringsinstitut, 2021).

viser, at kompetencedækningen fx er relativt lav i kristendom. Desuden fremgår, at kompetencedækningen er lavere i indskolingen og på mellemtrinnet end i udskolingen. Endelig anfører Danmarks Evalueringsinstitut (2021), at kompetencedækningen er relativt lav i kommuner som Guldborgsund, Odsherred og Holbæk.

Litteratur

- Andersen, L. L., Meng, A., Albertsen, K., Pedersen, F., & Sundstrup, E. (2021). *SeniorArbejdsliv - muligheder og barrierer for et langt og sundt arbejdsliv i danmark. tidsudvikling fra 2018 til 2020*. København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- Aust, B., Andersen, L. P. S., Laursen, L. L., Erdogan, M., Kristiansen, J., & Nielsen, H. B. (2018). *Undersøgelse af chikane, trusler om vold og fysisk vold rettet mod undervisningspersonale i udvalgte folkeskoler*. København: Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- Baes-Jørgensen, J. (2022). Stigende mangel på arbejdskraft frem mod 2030 – behov for prioritering. *Momentum*, 14(1), 1-4.
- Bernild, C., Nielsen, M. E., & Brædder, M. (2021). Bedre overgang mellem studie og arbejde i sygeplejen - et udviklings- og forskningsprojekt. *Uddannelsesnyt*, 32(2), 15-18.
- Bøje, J. D., & Nielsen, S. B. (Eds.). (2017). *Attraktiv på papiret? nyuddannede pædagoger mellem akademisering, evidensbaseret professionalisering og omsorgsfuld praksisudvikling*. Roskilde: Velpro - Center for Velfærd, Profession og Hverdagsliv.
- Børne- og Undervisningsministeriet. (2020). *Ny aftale sikrer minimumsnormeringer, et styrket tilsyn og mere uddannet pædagogisk personale* Retrieved from <https://www.uvm.dk/aktuelt/nyheder/uvm/2020/dec/201206-ny-aftale-sikrer-minimumsnormeringer-et-styrket-tilsyn-og-mere-uddannet-paedagogisk-personale>
- Børne- og Undervisningsministeriet. (2021). *Statistik*. Retrieved from <https://www.uvm.dk/statistik>
- Böwadt, P. R., Pedersen, R., & Vaaben, N. K. (2019). *Når verdens bedste job bliver for hårdt: En undersøgelse af, hvordan lærere har det i folkeskolen*. København: Københavns Professionshøjskole.
- Böwadt, P. R., & Vaaben, N. K. (2021). *Ny i professionen: De første år som lærer*. København: Københavns Professionshøjskole.
- Brinck, J. R. (2021). Når drømmekandidaten er svær at finde. *Socialpædagogen*, 78(8), 17-20.
- Brinckmann, R., & Bojsen, D. S. (2020). *Uddannelsesledere: Indfør turnusordning for sygeplejersker*. Retrieved from <https://www.altinget.dk/sundhed/artikel/uddannelsesledere-indfoer-turnusordning-for-sygeplejersker>
- BUPL. (2021). *Veje til flere pædagoger: Forebyg pædagogmangel*. Retrieved from <https://bupl.dk/bupl-mener/veje-til-flere-paedagoger/>

- Christensen, A. (2017). *Den problematiske tid: En institutionel etnografi om folkeskolelæreres arbejdsliv gennem tid og rum*. Roskilde: Institut for Mennesker og Teknologi, Roskilde Universitet.
- Clausen, T., & Tufte, P. & Borg, V. (2014). *Why are they leaving? causes of actual turnover in the danish eldercare services*. København:
- Damm, E. A., Nielsen, J., & Jensen, T. L. (2021). *Danmark mangler 99.000 faglærte i 2030: Tema - ubalancer på arbejdsmarkedet*. København: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.
- DAMVAD Analytics. (2021). *Behovet for velfærdsuddannede i 2030: Prognose fordelt på landsdele*. København: DAMVAD Analytics.
- Danmarks Evalueringsinstitut. (2016). *Analyse af frafald på VIA university college*. København: Danmarks Evalueringsinstitut.
- Danmarks Evalueringsinstitut. (2020a). *Adgangsgrundlag, frafald og ledighed for velfærdsuddannelserne*. København: Danmarks Evalueringsinstitut.
- Danmarks Evalueringsinstitut. (2020b). *Pædagogisk personale i daginstitutioner og deres uddannelse*. København: Danmarks Evalueringsinstitut.
- Danmarks Evalueringsinstitut. (2021). *Undervisere i folkeskolen og deres uddannelse: En registeranalyse af uddannelse, efteruddannelse og kompetencedækning i folkeskolen*. København: Danmarks Evalueringsinstitut.
- Danmarks Lærerforening. (2016). *Analysenotat: Undersøgelse af lærermangel*. København: Danmarks Lærerforening.
- Danmarks Statistik. (2021a). *Forventningerne til stigende salgspriser har toppet*. Retrieved from <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/nyt/NytHtml?cid=33001>
- Danmarks Statistik. (2021b). *Normeringstal viser færre børn pr. voksen i 2020*. København: Danmarks Statistik.
- Danmarks Statistik. (2022a). *Mere end 2,9 mio. lønmodtagere i november*. Retrieved from <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/nyt/NytHtml?cid=32847>
- Danmarks Statistik. (2022b). *Statistikbanken*. Retrieved from <https://www.statistikbanken.dk/statbank5a/SelectTable/Omrade0.asp?PLanguage=0>
- Dansk Sygeplejeråd. (2018a). *Faglig forsvarlig sygepleje*. København: Dansk Sygeplejeråd.
- Dansk Sygeplejeråd. (2018b). *Sygeplejerskernes oplevelser af arbejdspress*. København: Dansk Sygeplejeråd.
- Danske Professionshøjskoler. (2019). *Analyse: Behov for flere studerende på sygeplejerskeuddannelsen*. København: Danske Professionshøjskoler.

- Danske Professionshøjskoler. (2021a). *Færre vil være lærer, pædagog, sygeplejerske og socialrådgiver – og der bliver brug for flere*. København: Danske Professionshøjskoler.
- Danske Professionshøjskoler. (2021b). *Fakta om læreruddannelsen*. København: Danske Professionshøjskoler.
- Drescher, M., Grunnet-Lauridsen, J., Thorsen, T., Zimmermann, M., Christensen, L. P. S., Mortensen, L. H., . . . Knudsen, E. S. (2016). *Folkeskolelærere skifter oftere job efter nye arbejdstidsregler og folkeskolereform*. København: Danmarks Statistik.
- Elias, S. V., Rimpler, E., Rasch-Christensen, A., Wang, C. & Hermann, S. (2020). *Aktører: Pædagogmangel skaber akut behov for rekrutteringsplan*. Retrieved from <https://www.altinget.dk/boern/artikel/aktoerer-dygtige-paedagoger-er-forudsætningen-for-høj-kvalitet-i-boerns-institutionsliv>
- Finansministeriet, Sundheds- og Ældreministeriet, Danske Regioner, Uddannelses- og Forskningsministeriet, Beskæftigelsesministeriet, KL, . . . Danske Regioner. (2020). *Veje til flere hænder: Task force om social- og sundhedsmedarbejdere*. København: Finansministeriet.
- FOA. (2021). Antallet af ufaglærte i ældreplejen stiger dramatisk. Retrieved from <https://www.foa.dk/forbund/presse/seneste-pressemeddelelser/global/news/pressemeddelelser/2021/juli/antallet-af-ufaglaerte-i-aeldreplejen-stiger-dramatisk>
- Frederiksen, J. T. (2021). Hvad betyder klasse, køn og etnicitet for de velfærdsprofessionelle uddannelsers status? *Dansk Pædagogisk Tidsskrift*, 3, 26-48.
- Hjelmar, U., & Jensen, J. K. (2020). *Normeringer på danske plejecentre: Et overblik baseret på en survey blandt plejecentre – 2019*. København: VIVE.
- Indenrigs- og Boligministeriets Benchmarkingenhed. (2021). *Arbejdstid blandt pædagogisk personale i kommunerne*. København: Indenrigs- og Boligministeriet.
- IRIS Group, & HBS Economics. (2021a). *Mismatch på det danske arbejdsmarked i 2030*. København: IRIS Group & HBS Economics.
- IRIS Group, & HBS Economics. (2021b). *Notat om forskelle i fremskrivninger*. København: IRIS Group & HBS Economics.
- KL. (2016). *Rekrutteringssituationen på lærerområdet*. København: KL.
- KL. (2020). *Udbud af og efterspørgsel efter SOSU-uddannede. analysenotat*. København: Retrieved from <https://www.kl.dk/media/25459/udbud-af-og-efterspoergsel-efter-sosu-uddannede.pdf>
- KL. (2022). *Stigende mangel på arbejdskraft frem mod 2030 – behov for prioritering*. København: KL.
- Krarp, M. (2017). Frafald og fastholdelse på de danske læreruddannelser. *Unge Pædagoger*, 78(2), 6-19.

- KRL. (2021). *Metoder og begreber i fraværstatistikken*. København: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.
- Lærerkommissionen. (2019). *Lærerkommissionens rapport*. København: Lærerkommissionen.
- Lange Gruppen. (2017). *Udbud af og efterspørgsel på fagkompetencer i folkeskolen: Uddannelses- og forskningsministeriet*. Frederiksberg: Lange Gruppen.
- Lind, U. (2019). *Trivsel i daginstitutionens hverdagsliv - et spørgsmål om det kropslige, kollektive og konflikтуelle*. Roskilde: Institut for Mennesker og Teknologi, Roskilde Universitet.
- Louw, A. V., & Hansen, N. M. (2018). *Det gode uddannelsesliv i praktikken: Vidensnotat om praktikken på social- og sundhedsuddannelsen, social- og sundhedsassistentuddannelsen og sygeplejerskeuddannelsen*. København: Center for Ungdomsforskning.
- Nørby, J. (2021). *4 ud af 10 daginstitutioner: Ufaglærte får pædagogjobbene*. Retrieved from <https://bupl.dk/artikel/paedagogmangel-faar-konsekvenser-ufaglaerte-faar-paedagogjobbene/>
- Nyholm, N. (2021). *DI analyse: Regeringen fastholder høj offentlig beskæftigelse*. København: Dansk Industri.
- Pedersen, R., Böwadt, P. R., & Vaaben, N. K. (2019). *På tærsklen til at blive lærer: Studerendes overvejelser om deres kommende arbejdsliv*. København: Københavns Professionshøjskole.
- Phil, M. D., & Andersen, M. L. (2021). *18 procent af lærerne har ikke en læreruddannelse*. København: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.
- Pihl, M. D., & Lykketoft, A. (2021). *4 ud af 10 læreruddannede arbejder ikke i folkeskolen*. København: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.
- Pihl, M. D., & Thim Hansen, F. (2020). *Hvordan skaffer vi flere pædagoger? 11.000 pædagoger arbejder uden for faget*. København: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.
- Rambøll. (2018). *Kortlægning: Rekruttering og fastholdelse af social og sundhedspersonale og sygeplejersker i kommuner og regioner*. København: Rambøll.
- Rambøll. (2021). *Evaluering af SOSU-uddannelserne: Samlet evalueringsrapport af fællesudvalget for erhvervsrettede velfærdsuddannelser (FEVU)*. København: Rambøll Management Consulting.
- Rostgaard, T., & Matthiessen, M. U. (2016). *Arbejdsvilkår i ældreplejen: Mere dokumentation og mindre tid til social omsorg*. København: KORA.
- Søndergaard, J., Andersen, M. B., & Bonde, K. & Egelund-Müller, A. (2019). *Analyse: Lærerkvalitet og folkeskolen*. København: Deloitte & Kraka.

- Sonne, R. (2021). *DI analyse: Svært at få medarbejdere efter corona*. København: Dansk Industri.
- Sørensen, L. K. (2016). *Notat: Jobtilfredshed, selvvurderet helbred og fastholdelse*. København: Dansk Sygeplejeråd.
- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. (2020). *Metoden bag rekrutterings-surveyen*. København: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.
- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. (2021a). *Rekrutterings-survey*
- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. (2021b). *Rekrutterings-surveys*. Retrieved from <https://star.dk/viden-og-tal/udvikling-paa-arbejdsmarkedet/rekrutterings-surveys/>
- Uddannelses- og Forskningsministeriet. (2020). Uddannelses- og forskningsministeriets datavarehus. Retrieved from <https://datavarehus.ufm.dk/>
- Uddannelses- og Forskningsstyrelsen. (2021a). *Evaluering af pædagoguddannelsen*. Retrieved from <https://ufm.dk/publikationer/2021/evaluering-af-paedagoguddannelsen>
- Uddannelses- og Forskningsstyrelsen. (2021b). *Vidensgrundlag, forudsætninger og resultater på pædagoguddannelsen: Delrapport fra evalueringen af pædagoguddannelsen*. København: Uddannelses- og Forskningsstyrelsen.
- Vaaben, N. K., Böwadt, P. R., & Pedersen, R. (2016). *Hvorfor stopper lærerne i folkeskolen?*. København: Professionshøjskolen UCC.
- Vinge, S., & Topholm, E. H. (2021). *Social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter i kommunerne: En analyse af udviklingen i uddannelserne, opgaverne og rammerne, samt medarbejdernes perspektiv på området*. København: VIVE.
- Wondemneh, Y. (2018). *Personal som stannar: En rapport om arbetsmiljön i äldreomsorgen*. Stockholm: Kommunal.

VIVÉ

DET NATIONALE FORSKNINGS-
OG ANALYSECENTER FOR VELFÆRD