

Indholdsfortegnelse - Bilag

Indholdsfortegnelse - Bilag	1
2.1 Siden sidst	2
Bilag 1: Målopfyldelse resultatkontrakt med KKR Midtjylland 2023	2
3.1 Behovs- og afgangsanalyser af velfærdsuddannelserne	9
Bilag 1: Behovet for velfærdsuddannede-2024-2034-Hovedanalyse.....	9
Bilag 2: Afgangsanalyse-Midtjylland-2024.....	103
3.2 Fordeling af lærepladser på SOSU uddannelserne for 2025	168
Bilag 1: Fordeling af lærepladser på SOSU-uddannelserne i Region Midtjylland 2025.....	168
3.4 Klimaalliancen og status på indsatser	170
Bilag 1: Status på aktiviteter i Klima Midt.....	170

2.1

Siden sidst

Internt notat om målopfyldelse i resultatkontrakt 2023 med KKR Midtjylland.

Resultatkontrakt 2023	Mål 1/1 – 31/12 2023	Status pr. 31. december 2023	Score
<i>Nationalt fastsatte mål:</i>			
1. Virksomhedernes kendskab til Erhvervshus Midtjylland	Virksomhedernes kendskab skal i 2023 være min. 50%.	Erhvervsstyrelsen har i december 2023 meddelt, at en gennemført måling viser, at kendskabet til Erhvervshus Midtjylland er 48%.	96,0%
	Min. 50% af vejledte virksomheder skal være nye i forhold til virksomheder, der modtog vejledning året før.	67% af de individuelt vejledte virksomheder er nye ift. virksomheder, der modtog vejledning året før.	100,0%
2. Bred geografisk spredning	Der skal sikres en geografisk spredning blandt de virksomheder som modtager hjælp (se lokale mål).	Se mål 8.	-
3. Kvalitet, kompetencer og virksomhedernes tilfredshed	Mindst 80% af de vejledte virksomheder angiver i brugerevaluering, at de er "Meget tilfredse" med erhvervshusmedarbejdernes faglige kompetencer. Målet skal være opfyldt for både drifts- og vækstsegmentet.	77,6% (driftssegmentet: 77,8% og vækstsegmentet: 77,1%) af vejledte virksomheder angiver i brugerevaluering, at de er "Meget tilfredse" med erhvervshusmedarbejdernes kompetencer.	97,0%
	Net Promotor Score på min. 70.	NPS = 81,3	100,0%

4.Knudepunktsfunktioner	Min. 50% af henviste virksomheder angiver, at de har benyttet den eksterne rådgivning eller vejledning efter henvisning fra erhvervshuset.	58% af henviste virksomheder angiver, at de har benyttet den eksterne rådgivning eller vejledning efter henvisning fra erhvervshuset.	100,0%
	Erhvervshuset tilbyder alle 19 kommuner at afholde et oplæg om erhvervshuset på et møde i Kommunalbestyrelsen, relevante politiske udvalg og/eller lokale erhvervsfora.	Alle kommuner har modtaget tilbud om oplæg.	100,0%
	Tilbud i regi af Midtjysk Erhvervsudviklings Akademi videreføres.	Tilbud om kompetenceudvikling til uddannelses-, beskæftigelses- og erhvervsfremmesystemet er videreført i regi af MEA. Der er i 2023 gennemført 41 udviklingsmoduler samt et Erhvervsudviklingsdøgn (i Lemvig den 27. og 28. april 2023) med 1.717 deltagere ialt; det har været en blanding af fysiske og digitale moduler.	100,0%
5.Grøn omstilling og cirkulær økonomi	Et fælles dialogværktøj, der kan understøtte en ensartet og kvalificeret vejledning af virksomheder om grøn omstilling og cirkulær økonomi, skal udvikles og implementeres.	Der er udviklet et såkaldt Bæredygtighedshjul – et værktøj til at give virksomheder en status på deres bæredygtighedsarbejde – lidt ligesom Væksthjulet, som også har hjulpet med udviklingen af værktøjet. Værktøjet er tilgængeligt på Erhvervshus Midtjyllands website, hvor virksomhederne selv kan teste deres bæredygtighed og få hjulet gratis (https://erhvervshusmidtjylland.dk/content/tydelser/tag-temperaturen-paa-deres-baeredygtighed/e72a4d8c-9e63-4f8d-9f52-e9dad39afca6/).	100,0%

	<p>Mindst 70% af de virksomheder, som har modtaget vejledning inden for bæredygtighed, grøn omstilling og cirkulær økonomi vurderer, at vejledningen "I høj grad" forventes at have en positiv effekt for virksomheden.</p>	<p>62% af de virksomheder, som har modtaget vejledning inden for bæredygtighed, grøn omstilling og cirkulær økonomi vurderer, at vejledningen "i høj grad" forventes at have en positiv effekt for virksomheden.</p>	88,6%
6.Effekt i virksomhederne	<p>70% af de virksomheder, der har modtaget hjælp i erhvervshuset vurderer, at vejledningen "I høj grad" forventes at have en positiv effekt for virksomheden.</p> <p>For virksomheder i erhvervshusenes vækstsegment skal der to år efter endt vejledning, kunne måles en mervækst på mindst 10 procentpoint i omsætning og mindst 5 procentpoint i beskæftigelse i forhold til en kontrolgruppe af sammenlignelige virksomheder.</p> <p>Virksomheder i erhvervshusenes driftssegment har to år efter endt vejledning øget produktivitet sammenlignet med en kontrolgruppe af sammenlignelige virksomheder.</p>	<p>57,9% af de virksomheder, der har modtaget hjælp i erhvervshuset, vurderer, at vejledningen "I høj grad" forventes at have en positiv effekt for virksomheden.</p> <p>Vejledte i vækstsegmentet har i perioden 1. halvår 2021 – 1. halvår 2023 haft en mervækst på 11,54% i omsætning og 4,91% i beskæftigelse ift. en kontrolgruppe af sammenlignelige virksomheder.</p> <p>Vejledte i driftssegmentet har i perioden 1. halvår 2021 – 1. halvår 2023 haft en mindre produktivitet på -11,53% end sammenlignelige virksomheder.</p>	<p>82,7%</p> <p>99,1%</p> <p>0,0%</p>

7. Digitalisering og nye teknologier	70 pct. af virksomheder, der har modtaget vejledning indenfor digitalisering og brug af nye teknologier vurderer, at vejledningen "I høj grad" forventes at have en positiv effekt for virksomheden.	65% af virksomheder, som har modtaget vejledning indenfor digitalisering og brug af nye teknologier vurderer, at vejledningen "i høj grad" forventes at have en positiv effekt for virksomheden.	92,9%																																																																																												
<i>Lokalt mål:</i>																																																																																															
8.Geografisk spredning, omfang og opsøgende indsats	<p>Vejledningsaktivitet en skal afspejle den indbyggermæssige fordeling i de enkelte kommuner +/- 10% samt først og fremmest imødekomme efterspørgslen efter specialiseret erhvervsservice hos hhv. vækst- og driftsorienterede virksomheder.</p> <p>I de tilfælde hvor vejledningsaktivitet en i en kommune ligger under de +/- 10 pct. inviterer Erhvervshuset kommunen til dialog om mulighederne for styrke vejledningsindsatsen.</p>	<table border="1" data-bbox="719 678 1267 1776"> <thead> <tr> <th>Kommune</th> <th>% af indbyg</th> <th>Antal indiv. vejl.</th> <th>% af vejl.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Favrskov</td><td>3,6%</td><td>93</td><td>3,4</td></tr> <tr><td>Hedensted</td><td>3,5%</td><td>88</td><td>3,1</td></tr> <tr><td>Herning</td><td>6,6%</td><td>184</td><td>6,6</td></tr> <tr><td>Holstebro</td><td>4,3%</td><td>122</td><td>4,3</td></tr> <tr><td>Horsens</td><td>7,1%</td><td>167</td><td>6,0</td></tr> <tr><td>Ikast-Brande</td><td>3,1%</td><td>76</td><td>2,7</td></tr> <tr><td>Lemvig</td><td>1,5%</td><td>61</td><td>2,2</td></tr> <tr><td>Norrdjurs</td><td>2,7%</td><td>64</td><td>2,3</td></tr> <tr><td>Odder</td><td>1,7%</td><td>57</td><td>2,0</td></tr> <tr><td>Randers</td><td>7,4%</td><td>190</td><td>6,8</td></tr> <tr><td>Ringkøbing-Skjern</td><td>4,2%</td><td>110</td><td>3,9</td></tr> <tr><td>Samsø</td><td>0,3%</td><td>8</td><td>0,3</td></tr> <tr><td>Silkeborg</td><td>7,3%</td><td>197</td><td>7,0</td></tr> <tr><td>Skanderborg</td><td>4,8%</td><td>167</td><td>6,0</td></tr> <tr><td>Skive</td><td>3,3%</td><td>97</td><td>3,5</td></tr> <tr><td>Struer</td><td>1,5%</td><td>92</td><td>3,3</td></tr> <tr><td>Syddjurs</td><td>3,3%</td><td>78</td><td>2,8</td></tr> <tr><td>Viborg</td><td>7,2%</td><td>193</td><td>6,9</td></tr> <tr><td>Aarhus</td><td>26,6%</td><td>752</td><td>26,9</td></tr> <tr><td>I alt i Midtjylland</td><td>100,0 %</td><td>2.796</td><td>100,0</td></tr> <tr><td>Uden for Midtjylland</td><td></td><td>78</td><td>-</td></tr> <tr><td>Vejledte ialt</td><td></td><td>2.874</td><td>-</td></tr> </tbody> </table>	Kommune	% af indbyg	Antal indiv. vejl.	% af vejl.	Favrskov	3,6%	93	3,4	Hedensted	3,5%	88	3,1	Herning	6,6%	184	6,6	Holstebro	4,3%	122	4,3	Horsens	7,1%	167	6,0	Ikast-Brande	3,1%	76	2,7	Lemvig	1,5%	61	2,2	Norrdjurs	2,7%	64	2,3	Odder	1,7%	57	2,0	Randers	7,4%	190	6,8	Ringkøbing-Skjern	4,2%	110	3,9	Samsø	0,3%	8	0,3	Silkeborg	7,3%	197	7,0	Skanderborg	4,8%	167	6,0	Skive	3,3%	97	3,5	Struer	1,5%	92	3,3	Syddjurs	3,3%	78	2,8	Viborg	7,2%	193	6,9	Aarhus	26,6%	752	26,9	I alt i Midtjylland	100,0 %	2.796	100,0	Uden for Midtjylland		78	-	Vejledte ialt		2.874	-	57,9% ¹
Kommune	% af indbyg	Antal indiv. vejl.	% af vejl.																																																																																												
Favrskov	3,6%	93	3,4																																																																																												
Hedensted	3,5%	88	3,1																																																																																												
Herning	6,6%	184	6,6																																																																																												
Holstebro	4,3%	122	4,3																																																																																												
Horsens	7,1%	167	6,0																																																																																												
Ikast-Brande	3,1%	76	2,7																																																																																												
Lemvig	1,5%	61	2,2																																																																																												
Norrdjurs	2,7%	64	2,3																																																																																												
Odder	1,7%	57	2,0																																																																																												
Randers	7,4%	190	6,8																																																																																												
Ringkøbing-Skjern	4,2%	110	3,9																																																																																												
Samsø	0,3%	8	0,3																																																																																												
Silkeborg	7,3%	197	7,0																																																																																												
Skanderborg	4,8%	167	6,0																																																																																												
Skive	3,3%	97	3,5																																																																																												
Struer	1,5%	92	3,3																																																																																												
Syddjurs	3,3%	78	2,8																																																																																												
Viborg	7,2%	193	6,9																																																																																												
Aarhus	26,6%	752	26,9																																																																																												
I alt i Midtjylland	100,0 %	2.796	100,0																																																																																												
Uden for Midtjylland		78	-																																																																																												
Vejledte ialt		2.874	-																																																																																												

¹ Målet er opgjort således: 11 ud af 19 kommuner ligger inden for tolerancen +/- 10% ift. den indbyggertallets fordeling: 57,9%.

	<p>5.000 iværksættere og virksomheder i 2022 gør brug af enten individuel vejledning eller deltagelse i et kollektivt tilbud, heraf er min. 600 vækstforløb.</p> <p>80% af individuelt vejledte henvises til andre aktører/-tilbud.</p> <p>Erhvervshus Midtjylland skal være synlig og opsøgende overfor iværksættere og virksomheder herunder i samspil med lokal erhvervs-service og andre relevante aktører</p>	<p>8 kommuner ligger uden for tolerancen på +/- 10% ift. den indbyggermæssige fordeling, fire kommuner ligger over, og fire kommuner ligger under).</p> <p>(Ser på man på fordelingen af vejledninger ift. målet om 2.500 individuelle vejledninger i alt, ligger 8 kommuner uden for tolerancen på +/- 10% ift. den indbyggermæssige fordeling – alle 8 kommuner ligger over.)</p> <p>5.655 iværksættere og virksomheder (fordelt med 2.874 individuelt vejledte og 2.781 deltagere i kollektive aktiviteter) har gjort brug af erhvervshuset. Heraf er 497 vækstforløb.</p> <p>69% af individuelt vejledte er henvist til andre aktører/tilbud.</p> <p>I regi af Erhvervshusets website er udarbejdet brancheunivers for otte udvalgte brancher. Disse udfolder "specialiseret vejledning", så det bliver mere tydeligt for målgruppen (de forskellige virksomhedstyper/brancher) hvad man kan få hjælp til. Desuden udfoldes de overordnede faglige områder på websitet, hvor Erhvervshuset kan hjælpe iværksættere og virksomheder (vejledning, programmer, cases og mulighed for mødebooking):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strategi • Forretningsudvikling • Salg • Markedsføring • Kapital og finansiering • Eksport • Digital omstilling • Grøn omstilling • Kvalificeret arbejdskraft • Kriseramts virksomhed • IPR – immaterielle rettigheder • Ejerskifte • Iværksætteri 	<p>91,4%</p> <p>86,3%</p> <p>100,0%</p>
--	--	--	---

		<p>Der er implementeret en ny form for always-on kommunikationsindsats, som tager udgangspunkt i at formidle erhvervs- husets specialiserede faglige viden, bl.a. gennem tematiserede webinarer (eks. grøn omstilling, eksport, salg, digitalisering). Der har i løbet af 2023 deltaget mere end 2.000 virksomheder på disse webinarer.</p> <p>Ift. leadgenerering arbejdes der løbende på forskellige tiltag, eks. med førnævnte webinarer. I 2023 blev der booket 869 møder via "Book et møde" funktionen; det er en stigning på 22% i forhold til 2022.</p> <p>I august 2023 lanceredes en særlig indsats, bestående af tre teaser-film, forskellige online annonce-formater samt en avis.</p> <p>Der er lavet SharePoint løsning, hvor kommunikations- og markedsførings- materialer løbende opdateres og deles med hhv. kommuner, den lokale erhvervsservice og klynger, det være sig både generelt materiale samt materiale til diverse programbaserede tilbud.</p>	
Samlet score		87,8%	

3.1 Behovs- og afgangsanalyser af velfærdsuddannelserne

AUGUST 2024
REGION MIDTJYLLAND, KKR MIDTJYLLAND OG VIA UC

Behovet for velfærdsuddannede i den midtjyske region 2024- 2034

HOVEDANALYSE

AUGUST 2024
REGION MIDTJYLLAND, KKR MIDTJYLLAND OG VIA UC

Behovet for velfærds- uddannede i den midtjyske region 2024-2034

HOVEDANALYSE

PROJEKTNR.

A236783

DOKUMENTNR.

3

VERSION

4.0

UDGIVELSESDATO

5. august 2024

BESKRIVELSE

Rapport

UDARBEJDET

HLE, JBAK, KAGH

KONTROLLERET

POS

GODKENDT

POS

INDHOLD

1	Indledning	7
1.1	Baggrund og formål	7
1.2	Afgrænsning, metode og datagrundlag	10
1.3	Styre- og følgegruppe, samt sekretariat	13
1.4	Rapportens opbygning	14
2	Resumé	15
3	Social- og sundhedsområdet	19
3.1	Bioanalytikere	21
3.2	Ergoterapeuter	24
3.3	Ernæring og sundhed	26
3.4	Fysioterapeuter	29
3.5	Hospitalsserviceassistenter	31
3.6	Jordemødre	34
3.7	Lægeseekretærer og sundhedsadministrative koordinatore (SAK)	36
3.8	Radiografer	39
3.9	Social- og sundhedshjælpere	41
3.10	Social- og sundhedsassistenter	44
3.11	Socialrådgivere	46
3.12	Sygeplejersker	49
4	Det pædagogiske område og undervisningsområdet	52
4.1	Folkeskolelærer	52
4.2	Pædagoger	55
4.3	Pædagogiske assistenter	57

BILAG

Bilag A	Ordlister – den historiske analyse	61
Bilag B	Datagrundlaget fremskrivningen af udbuddet	63
Bilag C	ADAM fremskrivningen af beskæftigelsen	64
Bilag D	Behovet for velfærdsuddannede i Øst- og Vestjylland	65
Bilag E	Udviklingen i antallet af optagne på meritpædagog uddannelsen	93

1 Indledning

Indhold

Denne rapport indeholder resultaterne af en **opdatering** af analysen af det fremtidige behov for velfærdsuddannede i den midtjyske region i perioden 2024-2034. Med opdateringen ser vi to år yderligere frem i tiden sammenholdt med den seneste analyse, der blev udarbejdet i 2022¹.

Analysen er igangsat af KKR Midtjylland, Region Midtjylland og VIA UC i samarbejde med AMK Midt-Nord, SOSU-skolerne i Midtjylland, BUPL, Socialpædagogernes Landsforbund (SL), FOA, Ergoterapeutforeningen og Danske Fysioterapeuter.

Foruden denne rapport, som udgør hovedrapporten, foreligger der et særskilt notat indeholdende en analyse af **afgangen af nyuddannede** fra følgende faggrupper: ergoterapeuter, fysioterapeuter, socialrådgivere, SOSU-assistentter, SOSU-hjælper og sygeplejersker, folkeskolelærere, pædagoger og pædagogiske assistenter. Når der ikke er gennemført afgangsanalyser af de øvrige faggrupper, skyldes det, at årgangene er for små til, at det har været muligt at gennemføre valide analyser af afgangene.

1.1 Baggrund og formål

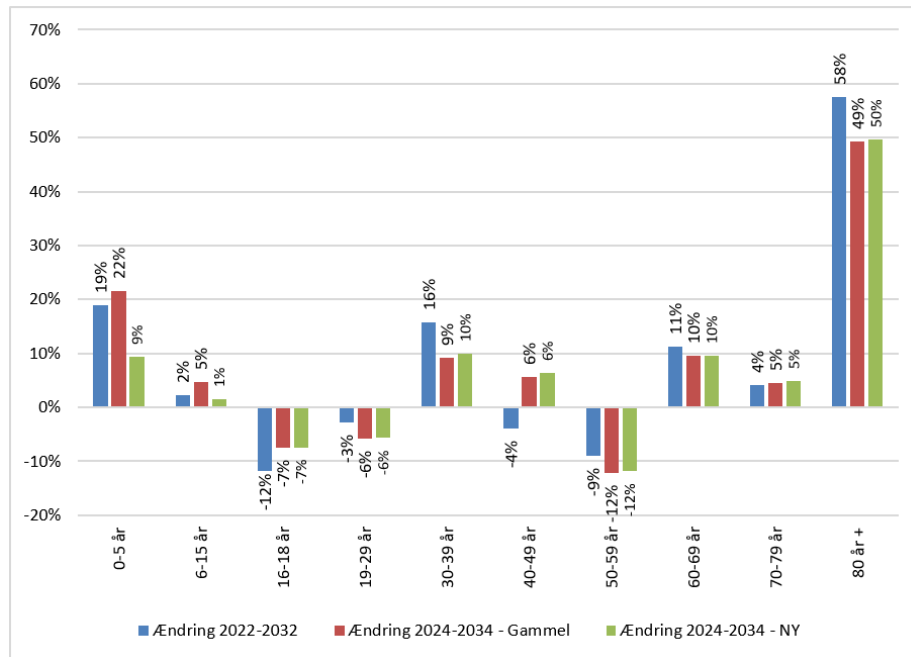
Baggrund

Arbejdsmarkedet for velfærdsuddannede i Midtjylland har i en årrække været præget af rekrutteringsproblemer og mangel på arbejdskraft, samt stigende udfordringer med at fastholde arbejdskraften. Det gælder både inden for sundhedsområdet, det pædagogiske område og undervisningsområdet.

En af de væsentligste årsager er **den demografiske udvikling**, som indebærer et stigende behov for velfærdsydelse på især ældreområdet og betyder at der er færre hænder til at løfte og finansiere de ønskede velfærdsydelse og det ønskede kvalitetsniveau. Denne udfordring ser alt andet lige ud til at blive forstærket i de kommende ti år, jf. figuren neden for.

¹ Region Midtjylland og KKR Midtjylland, 2022: Behovet for velfærdsuddannelse i den midtjyske region 2022-2032. Udarbejdet af COWI.

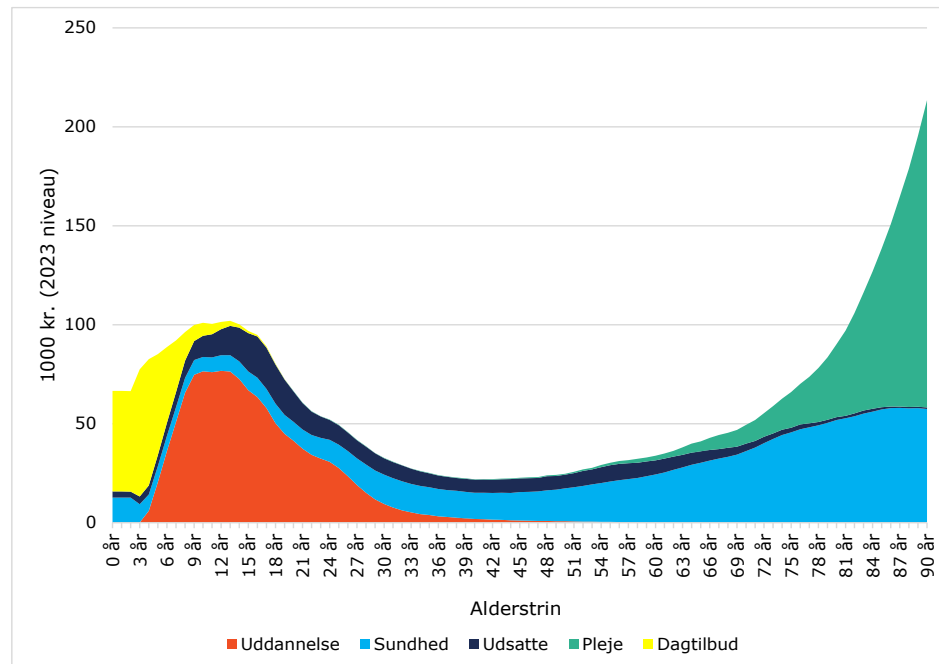
Figur 1-1 Den forventede udvikling i antallet af borgere i den midtjyske region i perioden 2022-2032 og 2024-2034. Procent



Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken.dk (FRLD123)

Anm.: "Ændring 2024-2034 - Gammel" indeholder den fremskrivning, som var gældende før 4. juni 2024. "Ændring 2024-2034 - NY" indeholder den nyeste fremskrivning og dermed den fremskrivning, hvor der er taget højde for faldet i fertilitetskvotienterne.

Figur 1-2 De gennemsnitlige offentlige forbrugsudgifter pr. person fordelt på alderstrin



Kilde: Finansministeriet, 2023 (Rekruttering af velfærdsmedarbejdere nu og i fremtiden)

Anm. 1: De gennemsnitlige udgifter er beregnet for 2018 men opgjort i 2023-niveau.

Anm. 2: Sundhed omfatter medicintilskud, hospital og sygesikring. Udsatte består af udgifter til udsatte børn og voksne samt handicappede, mens pleje dækker udgifter til hjemmehjælp og plejehjem.

Den forventede stigning i antallet af ældre over 80 år på ti års sigt, er dog lidt mindre end den, som lå til grund for analysen i 2022, og som er illustreret i de søjler, der viser udviklingen fra 2022-2032 i Figur 1-1. Til gengæld forventes stigningen i antallet af 0-5-årige at blive noget mindre end forventet i den seneste analyse fra 2022. Det skyldes, at Danmarks Statistik har reduceret deres forventninger til udviklingen i fertilitetskvotienten, og dermed deres forventninger til hvor mange børn kvinder i aldersgruppen 15-49 år i gennemsnit forventes at få i de kommende år.

De reducerede fertilitetsforventninger indebærer en relativ markant nedjustering af forventningen til udviklingen i antallet af 0-5-årige i de kommende ti år. Antallet af 0-5-årige i den midtjyske region nu kun at stige med 9% i perioden 2024-2034 (Ændring 2024-2034-NY), mod 22% i den tidligere fremskrivning (Ændring 2024-2034-Gammel) og 19% i den fremskrivning, der indgik i den seneste analyse (Ændring 2022-2032). Der tale om ca. 11.000 færre børn i aldersgruppen 0-5 år, sammenholdt med forventningerne i den tidligere fremskrivning. Nu forventes antallet af 0-5-årige således kun at stige med ca. 8.200 i perioden 2024-2034 mod tidligere ca. 19.200.

De ændrede fertilitetsforventninger får også betydning for den forventede udvikling i antallet af 6-15-årige, men ændringerne er her mindre markante end for de 0-5-årige. Forventningen i den nye fremskrivning er, at denne aldersgruppe kun vil stige med 1% i de kommende ti år, mod 5% i den tidligere fremskrivning. Ændringen betyder, at der nu forventes knap 5.000 færre 6-15-årige i de kommende ti år.

Begge ændringer vil alt andet lige få betydning for den forventede efterspørgsel efter jordemødre, pædagoger, pædagogiske assistenter og folkeskolelærer i perioden 2024-2034. Da der ikke umiddelbart forventes ændringer i antallet af personer over 15 år inden for den tiårige periode, der er i fokus i denne rapport, vil ændringerne ikke få betydning for udbuddet af arbejdskraft.

Ændringerne vil samtidigt få betydning for de fremtidige gennemsnitlige offentlige forbrugsudgifter per alderstrin, jf. Figur 1-2 overfor, og dermed for det fremtidige finansieringsbehov. De offentlige forbrugsudgifter er dog fortsat højst for den gruppe, som der forventes den største stigning i de kommende ti år, dvs. gruppen på 80 år og derover².

Formål

Analysens formål er at levere et opdateret billede af behovet for velfærdsuddannede i den midtjyske region. Analysen skal desuden afdække mulighederne for at kunne rekruttere det nødvendige antal medarbejdere inden for velfærdsområdet i fremtiden. Målet med analysen er at opnå et fælles vidensgrundlag om den forventede udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter de enkelte faggrupper inden for velfærdsområdet, og om den række af faktorer, som har haft betydning for den historiske udvikling.

² Jf. Finansministeriet, 2023: Rekruttering af velfærdsmedarbejdere nu og i fremtiden. September 2023.

Vidensgrundlaget skal bruges som input i drøftelserne af, hvordan de potentielle ubalancer på arbejdsmarkedet bedst muligt forebygges inden for det handlingsrum, som de forskellige aktører omkring analysen, og dermed målgruppen for analysen, har.

Målgruppe

Målgruppen for analysen er de offentlige arbejdsgivere (region og kommuner), uddannelsesinstitutionerne, arbejdsmarkedsmyndighederne og arbejdstagerorganisationerne. Det vil sige de institutioner, som efterspørger arbejdskraften, og de forskellige institutioner og organisationer, der sikrer tilgangen og fastholdelsen af udbuddet af arbejdskraften, og herunder sikrer, at arbejdskraften har de kompetencer, der efterspørges.

1.2 Afgrænsning, metode og datagrundlag

Afgrænsning

Analysen omfatter de samme 15 uddannelser (faggrupper), som indgik i den seneste analyse af behovet for velfærdsuddannede fra 2022, jf. tabellen neden for.

Kriteriet for at indgå i analysen er, at personerne har en højst fuldført uddannelse inden for en af de 15 uddannelser³ og at de bor i Midtjylland. De indgår uanset om, de arbejder inden for deres profession eller ej. Har de valgt at gennemføre eller gå i gang med en anden uddannelse efterfølgende, indgår de derimod ikke i analysen.

Tabel 1-1 De 15 uddannelser inden for velfærdsområder, som indgår i analysen

Social- og sundhedsområdet	Det pædagogiske område og undervisningsområdet
Bioanalytiker	Folkeskolelærer
Ergoterapeut	Pædagog
Ernæring og sundhed	Pædagogiske assistent
Fysioterapeut	
Hospitalsserviceassistent	
Jordemoder	
Lægeseekretær/sundhedsadm. koordinator	
Radiografer	
Social- og sundhedshjælper	
Social- og sundhedsassistent	
Socialrådgiver	
Sygeplejerske	

Analysens resultater er desuden opdelt geografisk og indeholder særskilte analyser af udviklingen i behovet for velfærdsuddannede i henholdsvis Østjylland og

³ En persons højeste fuldførte uddannelse er baseret følgende rækkefølge: 1. hvor troværdig kilden er 2. uddannelsens hovedgruppe 3. hvilken uddannelse, der er senest fuldført.

Vestjylland. Den geografiske opdeling og resultaterne af analysen af den geografiske dimension fremgår af Bilag D.

Metode

Analysen er i tråd med de tidligere analyser af behovet for velfærdsuddannede, blevet gennemført på baggrund af **COWIs fremskrivningsmodel FREMAD** (Future REcruitment Model And Demand).

På baggrund af modellen kan vi både sige noget om de seneste ti års udvikling i **udbuddet** og **efterspørgslen** efter de enkelte uddannelser, og give et billede af den potentielle fremtidige udvikling, og dermed af den potentielle fremtidige rekrutteringssituation. Modellen giver desuden mulighed for at belyse udviklingen i nogle af de bagvedliggende faktorer, som har betydning for udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter arbejdskraft. Det gælder udviklingen i andelen af ledige (ledighedsprocenten), erhvervsfrekvensen, nettoindpendlingen, alderssammensætningen blandt de beskæftigede, deltidsfrekvens (andelen af de beskæftigede, der arbejder færre end 37 timer pr. uge), erhvervsfrekvensen blandt de 60+ årige (andelen af de 60+ årige, som fortsat står til rådighed på arbejdsmarkedet). I Bilag A findes en oversigt over, hvordan de enkelte indikatorer i den historiske analyse er defineret, og hvad de siger noget om.

Udbuddet og efterspørgslen efter personer med de enkelte uddannelser udgør omdrejningspunktet for analysen og er defineret på følgende måde:

- > **Udbuddet** dækker over det samlede antal personer med bopæl i den midtjyske region, som har en højst fuldført inden for en af de 15 uddannelsesområder, og som står til rådighed for arbejdsmarkedet, dvs. de enten er beskæftigede eller ledige. Udbuddet svarer hermed til den **samlede arbejdsstyrke**.
- > **Efterspørgslen** dækker over det **samlede antal arbejdspladser** i den midtjyske region, som er besat med en person, der har en højst fuldført uddannelse inden for en af de 15 uddannelsesområder. Der kan både være tale om offentlige og private arbejdspladser.

Fremskrivningerne af **efterspørgslen** er gennemført på baggrund af scenarier, og dermed konkrete antagelser om, hvordan efterspørgslen efter de enkelte uddannelser vil udvikle sig, hvis nu efterspørgslen følger bestemte og kvantificerbare udviklingsmønstre.

Vi har anvendt følgende scenarier:

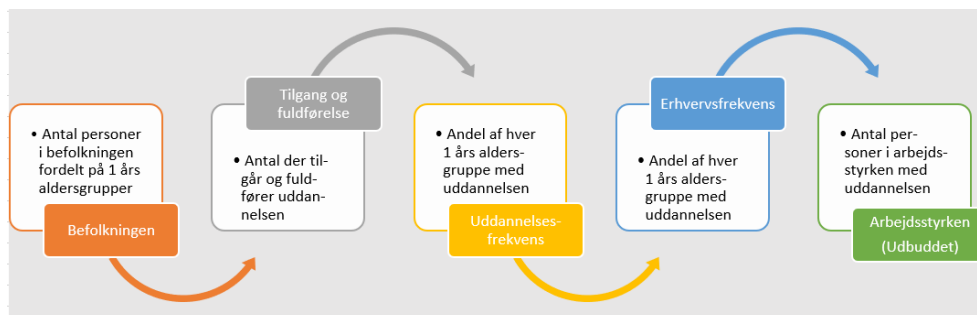
- > Et **vægtet branchescenarie**. Her antager vi, at efterspørgslen følger den forventede udvikling i beskæftigelsen i de brancher, hvor de enkelte faggrupper er ansat i dag.⁴

⁴ Der tages her udgangspunkt i Finansministeriets forventninger til beskæftigelsesudviklingen i de kommende år udtrykt i konvergensprogrammet for 2023.

- > Et **historisk scenarie**. Her antager vi, at efterspørgslen udvikler sig med samme vækstrate som i perioden 2012-2022.
- > Et **behovsscenario**. Her antager vi, at efterspørgslen udvikler sig på samme måde, som udviklingen i antallet af borgere i den gruppe, som faggruppen servicere. Dette scenarie er kun udformet for jordemødre, folkeskolelærere, pædagoger, pædagogiske assistenter.⁵
- > Et **udgiftsscenario**. Her antager vi, at efterspørgslen udvikler sig med samme gennemsnitlig vækstrate som udgiftsbehovet indenfor sundhedsvæsenet ville gøre, hvis udgiftsniveauet pr. aldersgruppe holdes fast. Dette scenarie er kun udarbejdet for sygeplejersker, social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistenter.
- > Et **fuldtidsscenario**. Her antager vi, at alle arbejder på fuld tid.

Scenarierne danner tilsammen et muligt udfaldsrum.

Fremskrivningen af **udbuddet** og dermed arbejdsstyrken er baseret på registerdata vedrørende den demografiske udvikling, tilgangen til de konkrete uddannelser, fuldførelsesprocenter og omfanget af nyuddannede samt tilbagetrækningsmønstrene blandt de personer, der befinder sig i arbejdsstyrken, jf. illustrationen nedenfor.



Se Bilag B for en mere detaljeret gennemgang af de enkelte variable, der indgår i fremskrivningen af udbuddet.

Tilgangstal og optagelsestal for uddannelser

Her vil vi alene gøre opmærksom på, at tilgangen til de enkelte uddannelser ikke nødvendigvis er i overensstemmelse med optagelsestallene for de enkelte uddannelsesinstitutioner i Midtjylland. Det skyldes to forhold. For det første medtager vi alle som starter på en af de 15 uddannelser, uanset om uddannelsesinstitutionen er beliggende i Midtjylland eller ej. For det andet bruger vi (som i de tidligere analyser) tallene fra det komprimerede elevregister (KOTRE), der opgør

⁵ For jordemødre følger efterspørgslen i behovsscenarioet den forventede udvikling i 0-årige, for folkeskolelærere følger efterspørgslen i behovsscenarioet den forventede udvikling i antallet af 6-15-årige. Hvad angår pædagogerne og de pædagogiske assistenter, så er behovsscenarioet konstrueret på den måde, at 2/3 af efterspørgslen efter pædagoger og pædagogiske assistenter Danmarks Statistiks fremskrivning af udviklingen i antallet af 0-6-årige i Region Midtjylland. Den sidste tredjedel følger udviklingen i antallet af udviklingshæmmede, jf. JYFE og Servicestyrelsen, 2010: Ældre udviklingshæmmede. Vidensindsamling i danske kommuner. April 2010

tilgangen, som antallet som personer, der påbegynder en uddannelse i perioden 1. oktober åååå - 30. september åååå. Tællingen foretages hvert år i oktober, og tallene for et givet tællingsår dækker perioden fra 1. oktober fra forrige år til 30. september det nævnte år (tællingsåret)⁶.

Med det mål at give et billede af størrelsen af effekten af tilbagetrækningsreformen⁷ har vi udarbejdet to scenarier:

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

1.3 Styre- og følgegruppe, samt sekretariat

Resultaterne af fremskrivningen og rapportens tilblivelse er blevet fulgt af en styregruppe og en følgegruppe, samt et sekretariat. Styregruppen har haft det økonomiske- og strategiske ansvar for analysen og for at involvere fagorganisationerne, der har været repræsenteret i analysens følgegruppe. Den daglige drift og koordinering er blevet varetaget af et sekretariat. Neden for følger en liste over de personer, der har indgået i henholdsvis styregruppen, følgegruppen og sekretariatet.

Styregruppe

I **styregruppen** har der indgået følgende personer:

- > Rasmus Møller, Kommunaldirektør, Syddjurs Kommune
- > Annette Ørbæk Andersen, Direktør, Ringkøbing-Skjern Kommune
- > Lene Mosegaard Søbjerg Uddannelsesdekan, VIA University College
- > Susanne Tellerup, Uddannelsesdekan, VIA University College
- > Ditte Hughes, Afdelingschef, Vicedirektør, Region Midtjylland

⁶ Jf. [Elevregistret: Indhold - Danmarks Statistik \(dst.dk\)](#)

⁷ Tilbagetrækningsreformen blev vedtaget i 2011 og indebærer en forhøjelse af såvel efterlønsalderen og folkepensionsalderen, samt en afkortelse af efterlønperioden. Konkret indebar tilbagetrækningsreformen, at efterlønsalderen blev hævet med et halvt år om året siden 2014, så den fra 2019 er 63 år for personer født fra juli 1956 til december 1958. For årgangene født i 1954 og 1955 er pensionsalderen parallelt blevet forhøjet, men forbliver herefter 67 år, hvilket betyder, at efterlønperioden er blevet reduceret fra fem til fire år. For de efterfølgende årgange er efterlønsalderen blevet forhøjet med yderligere med et år til 64 år, uden at pensionsalderen sættes op, hvilket indebærer, at efterlønperioden er tre år for personer født efter 1. juli 1959. Fremadrettet skal folkepensionsalderen indekseres i forhold til den gennemsnitlige levetid, hvilket beslutes hvert femte år ifølge reglerne i Lov om social pension. jf. https://dors.dk/files/media/rapporter/2021/f21/baggrundsmateriale/kapitel_iii_baggrundsnotat_en_analyse_af_effekterne_paa_arbejdsudbud_og_beskaeftigelse_af_tilbagetrækningsreformen_fra_2011.pdf.

Følgegruppen

I **følgegruppen** har der indgået følgende personer:

- > Lisbeth Hvid Christensen, Direktør for Randers Social- og Sundhedsskolen
- > Anne Emdal Arba, Fuldmægtig, AMK Midt-Nord (Del af STARs nationale job og uddannelsesteam)
- > Bente Alkærsig Rasmussen, Kreds næstformand, DSR Kreds Midtjylland
- > Ulla Gram, Afdelingsformand, Silkeborg-Skanderborg Foa
- > Jonna Uhre, Næstformand, BUPL-Midt Vestjylland
- > Peter Sandkvist, Formand, Socialpædagogerne
- > Kirsten Ægidius, formand, Danske Fysioterapeuter
- > Maj Britt Middelhede Olsen, Regionsformand, Ergoterapeutforeningen Midt-Nord.

Sekretariatet

Sekretariatet har bestået af følgende personer:

- > Jonna Holm, KKR Sekretariat
- > Alexander Byskov, Konsulent, KD-Net
- > Marianne Wolf, Vicekontorchef, Region Midtjylland
- > Ruth Strøm, Chefkonsulent, Regional Udvikling, Region Midtjylland
- > Casper Larsen, AC-fuldmægtig, Region Midtjylland
- > Rikke Hjuler Mikkelsen, Chefkonsulent, VIA University College
- > Magnus Hyltoft Thomsen, Data- og analysekonsulent, VIA University College.

1.4 Rapportens opbygning

Rapporten består foruden dette kapitel af i alt tre kapitler:

Kapitel 2 indeholder et resumé af rapportens resultater.

Kapitel 3 indeholder resultaterne af fremskrivningerne for faggrupperne inden for social- og sundhedsområdet.

Kapitel 4 indeholder resultaterne af fremskrivningerne for faggrupperne inden for lærer- og pædagogområdet.

2 Resumé

Resultaterne af fremskrivningen af rekrutteringssituationen for de 15 velfærdsuddannelser i den midtjyske region 2024 til 2034, er kort resumeret i dette afsnit.

Indledningsvis præsenteres nogle centrale nøgletal for uddannelserne i analysen, henholdsvis fra 2020 (analysen udgivet i 2022) og 2022 (fra nærværende analyse). Nøgletallene omfatter: Udviklingen i andelen af ledige (ledighedsprocent), andel af 50+ årige blandt de beskæftigede og tilgangen til uddannelserne, samt ændringerne heri fra 2020 til 2022.

Tabel 2-1: Nøgletal for uddannelserne, 2022 sammenlignet med 2020.

	Ledighedsprocent		Andel over 50 år blandt de beskæftigede		Tilgang		Ændring i tilgang
	2020	2022	2020	2022	2020	2022	2020-2022
Bioanalytikere	2,2%	1,2%	45%	43%	116	107	-9
Ergoterapeuter	2,9%	1,5%	28%	30%	178	136	-42
Ernæring og sundhed	6,0%	3,3%	7%	11%	70	76	6
Fysioterapeuter	3,3%	1,3%	27%	28%	246	227	-19
Hospitalsserviceassistenter	2,0%	0,7%	61%	65%	74	74	0
Lægesekretærer/SAK	1,5%	0,7%	41%	46%	119	177	58
Jordemødre	2,7%	1,0%	24%	23%	56	58	2
Radiografer	0,2%	0,4%	24%	24%	26	24	-2
Social- og sundhedshjælper	3,0%	1,2%	44%	46%	587	236	-351
Social- og sundhedsassistenter	1,3%	0,8%	52%	50%	755	326	-429
Socialrådgivere	4,2%	3,0%	34%	32%	548	460	-88
Sygeplejersker	0,7%	0,6%	41%	41%	947	887	-60
Folkeskolelærere	2,3%	1,4%	42%	43%	804	653	-151
Pædagoger	2,9%	1,6%	42%	43%	1182	1048	-134
Pædagogiske assistenter	8,5%	3,0%	23%	25%	128	116	-12

Sammenholdt med analysen fra 2022 er det generelle billede, at rekrutteringsudfordringerne for en stor del af faggrupperne er blevet større. Det skyldes bl.a. følgende forhold:

- > **Tilgangen til uddannelserne er faldet** mere end vi forventede i forbindelse med den seneste analyse. Fremskrivningen antager normalt, at tilgangen til de enkelte uddannelser de kommende ti år vil være på samme niveau som seneste år, der foreligger registerdata for. I 2022 var det seneste år, der forelå tilgængelige registerdata på 2020. Tilgangen til uddannelserne i 2020 (og 2021) var imidlertid ekstraordinær høj grundet en beslutning om at øge dimensioneringen på nogle af velfærdsuddannelserne under COVID-19 pandemien. Tilgangen er imidlertid typisk faldet siden.
- > Under COVID-19 blev der samtidigt tilført flere penge til bl.a. sundheds- og undervisningsområdet, og ansat flere medarbejdere. Det betyder, at **efterspørgslen efter arbejdskraft i 2020 og 2021 har været særlig høj** og har betydet et niveauskifte i efterspørgslen efter flere af analysens faggrupper. Finansministeriet anser stigningen som **midlertidig** og forventer, at efterspørgslen vil falde igen fra 2024 til et lavere niveau, jf. Bilag C. Det påvirker Finansministeriets konvergensprogram (forventningerne til den økonomiske udvikling) og dermed en del af grundlaget for denne analyse. Det medfører, at vi også betragter udviklingen i 2020 til 2021 som værende midlertidig.

- > **Ledigheden er faldet yderligere** og er nu meget lav for stort set alle faggrupper.
- > Samtidigt er **andelen over 50 år blandt de beskæftigede fortsat meget høj** blandt flere af de belyste faggrupper. Sammen med den vigende tilgang til uddannelserne, vil det alt andet lige betyde et faldende udbud af de pågældende faggrupper i takt med, at gruppen over 50+ årige forlader arbejdsmarkedet.

Resumé af resultaterne for de enkelte faggrupper følger herunder.

Bioanalytikere

Der er forventning om stigende overskud af bioanalytikere gennem hele perioden. Tilgangen til uddannelsen har været stigende de sidste par år og antallet af 60+ årige, som blevet på arbejdsmarkedet, har også været stigende. Det betyder, at udbuddet af bioanalytikere vil stige mere end efterspørgslen i de kommende år, hvis efterspørgslen følger de scenarier analysen her er baseret på.

Ergoterapeuter

Der er forventning om stigende overskud af ergoterapeuter gennem hele perioden for det vægtede branchescenarie. For det historiske scenarie viser fremskrivningen til gengæld stigende mangel i hele perioden, idet faggruppen historisk har oplevet stigende beskæftigelse. Tilgangen til uddannelsen har i en årrække ligget stabilt, men er faldet i 2022.

Ernæring og sundhed

Der ventes et stigende overskud inden for ernæring og sundhed i perioden, hvis efterspørgslen følger ADAM-modellens forventninger. Der vil til gengæld være et stigende underskud fra 2024 og frem, hvis efterspørgslen følger det historiske scenarium. Tilgangen til uddannelsen har været svagt stigende i en årrække, men er faldet lidt i 2022.

Fysioterapeuter

Der er udsigt til et stigende overskud af fysioterapeuter, hvis efterspørgslen efter fysioterapeuter følger ADAM-modellens forventninger til udviklingen i beskæftigelsen. Hvis efterspørgslen fortsætter som den gennemsnitlige årlige vækstrate i perioden 2012 til 2022, vil udviklingen i efterspørgslen og udbuddet omtrent følges ad frem til 2028 hvorefter, der vil opstå en mangel på fysioterapeuter. Der er få 50+ årige blandt fysioterapeuter. Søgningen til uddannelsen steg i 2020 og 2021, men faldt en smule i 2022.

Hospitalsserviceassistenter

Både udbud og efterspørgsel efter hospitalsserviceassistenter er steget i de seneste 10 år. Der er forventning om fald i udbuddet, grundet høj andel ældre og faldende tilgang til uddannelsen og der er derfor forventning om voksende mangel i alle scenarierne. Der er en del beskæftigede på området, som ikke har en uddannelse som hospitalsserviceassistent.

Jordemødre

Analysen viser, at der er udsigt til et stigende overskud af jordemødre frem til 2034, særligt hvis efterspørgslen følger det vægtede branchescenarium. Den reviderede befolkningsfremskrivning fra juni 2024 betyder, at behovsscenariet viser en lidt meget afdæmpet efterspørgsel, tæt på det vægtede branchescenarium. Modsat vil der blive stigende mangel på jordemødre, hvis udviklingen i efterspørgslen fortsætter som den gennemsnitlige vækstrate i perioden fra 2012 til 2022. Uddannelsen har oplevet stigende tilgang til uddannelsen i 2022.

Lægesekretærer og sundhedsadministrative koordinatore

Uddannelsesområdet er under omlægning, hvilket skaber lidt usikkerhed om resultaterne. Der kan opstå rekrutteringsproblemer eller egentlig arbejdskraftmangel, hvis efterspørgslen i de kommende ti år udvikler sig, som antaget i det vægtede branchescenarie og det historiske vækstscenarie. I det vægtede branchescenarie vil der dog være overskud af arbejdskraft frem til 2028-2030, hvorefter der vil være risiko for mangel på arbejdskraft i resten af perioden.

Radiografer

Der er udsigt til overskud af radiografer i de kommende år, hvis efterspørgslen udvikler sig som det vægtede branchescenarium. Det historiske scenarium viser derimod et andet billede, idet der i dette scenarium er risiko for mangel på radiografer og at denne mangel vil vise sig at stige i hele perioden. Det er et relativt lille uddannelsesområde, hvorfor selv mindre ændringer i tilgangen til uddannelsen påvirker analysens resultater.

Social- og sundhedshjælpere

Der er mangel på social- og sundhedshjælpere og fremskrivningen viser, at der er risiko for, at mangelsituationen forværres i de kommende år – det gælder for alle scenarierne og særligt for udgiftsscenariet. Udviklingen skyldes især en kombination af faldende tilgang til uddannelserne og en relativ høj gennemsnitsalder blandt de uddannede.

Social- og sundhedsassistenter

Der er ligeledes mangel på social- og sundhedsassistenter og manglen vil øges i de kommende år. Også for social- og sundhedsassistenter er det især udgiftsscenariet, som viser stor mangel men også det vægtede branchescenarie og det historiske scenarie viser mangel på arbejdskraft. Tilgangen til uddannelsen er faldet markant fra 2020 til 2022 og der er en stor andel af 50+ årige blandt de beskæftigede, hvilket har stor indflydelse på resultatet.

Socialrådgivere

Der er risiko for mangel på socialrådgivere, hvis den historiske vækst i efterspørgslen efter socialrådgivere fortsætter i de kommende år. Hvis udviklingen på den anden side forløber som i det vægtede branchescenarie, så er der udsigt til et stigende overskud. Tilgangen til uddannelsen er samlet set steget siden 2012, men med en nedgang i 2021 og 2022.

Sygeplejersker

Der risiko for, at de nuværende rekrutteringsproblemer fortsætter i de kommende år, særligt ifølge det historiske vækstscenarie og udgiftsscenariet. Det vægtede branchescenarie (ADAM-modellens forventninger) peger til gengæld på et stigende overskud af sygeplejersker i løbet af få år. Søgningen til uddannelsen er steget fra 2017 til 2021, men faldet en smule i 2022.

Folkeskolelærere

Der er risiko for stigende rekrutteringsproblemer eller egentlig mangel, særligt sidst i perioden. Manglen kan blive en realitet inden for en relativ kort årrække, særligt i det vægtede branchescenarie og det historiske vækstscenarie. Den reviderede befolkningsfremskrivning betyder, at behovsscenarioet viser en noget mere afdæmpet efterspørgsel i behovsscenarioet – tæt på branchescenarioet. Det er især sidst i perioden de nye befolkningstal slår igennem. For lærere spiller det en stor rolle, at søgning til uddannelsen har været nedadgående de sidste par år og at 43% af lærerne er over 50 år.

Pædagoger

Der er risiko for stigende rekrutteringsproblemer for pædagoger i de kommende år og på længere sigt til en egentlig mangelsituation. Den store udfordring er, at udbuddet af pædagoger ventes at falde i løbet af få år, på grund af en vigende tilgang til uddannelsen og et stigende antal som forlader arbejdsmarkedet på grund af alder. Den reviderede befolkningsfremskrivning fra juni 2024 betyder, at behovsscenarioet viser en mere afdæmpet efterspørgsel i behovsscenarioet, særligt sidst i perioden.

Pædagogiske assistenter

Analysen peger på et fortsat overskud af pædagogiske assistenter, hvis efterspørgslen udvikler sig som forudsat i både det vægtede branchescenarie, behovsscenarioet og fuldtidsscenarioet. Den reviderede befolkningsfremskrivning betyder, at behovsscenarioet viser en mere afdæmpet efterspørgsel i behovsscenarioet, tæt på det vægtede branchescenarie. Det er især sidst i perioden de nye befolkningstal slår igennem. Det historiske scenarie peger i modsætning til de tre øvrige scenarier på, at der er risiko for mangel i hele perioden.

3 Social- og sundhedsområdet

Indhold

Dette kapitel indeholder resultaterne af den historiske analyse og fremskrivningerne af udbuddet og efterspørgslen efter hver enkelt af de udvalgte uddannelser inden for social- og sundhedsområdet frem til 2034.

Det drejer sig om følgende uddannelser:

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

Ekstraoptag i 2020 og 2021

Som led i en politisk aftale i sommeren 2020, blev der åbnet for ekstraoptag i 2020 og 2021, på bl.a. bioanalytikeruddannelsen, jordemoderuddannelsen og sygeplejerskeuddannelsen, jf. Tabel 3-1. Baggrunden for ekstraoptaget var bl.a., at mange unge ikke kunne tage ud at rejse på grund af Corona-pandemien. Det er efterfølgende blevet besluttet at videreføre ekstraoptaget i 2020 på sygeplejerskeuddannelsen, dvs. at optaget indtil videre fortsætter på det højere niveau.

Tabel 3-1 Oversigt over de uddannelser, der har haft ekstra optag i 2020 og 2021

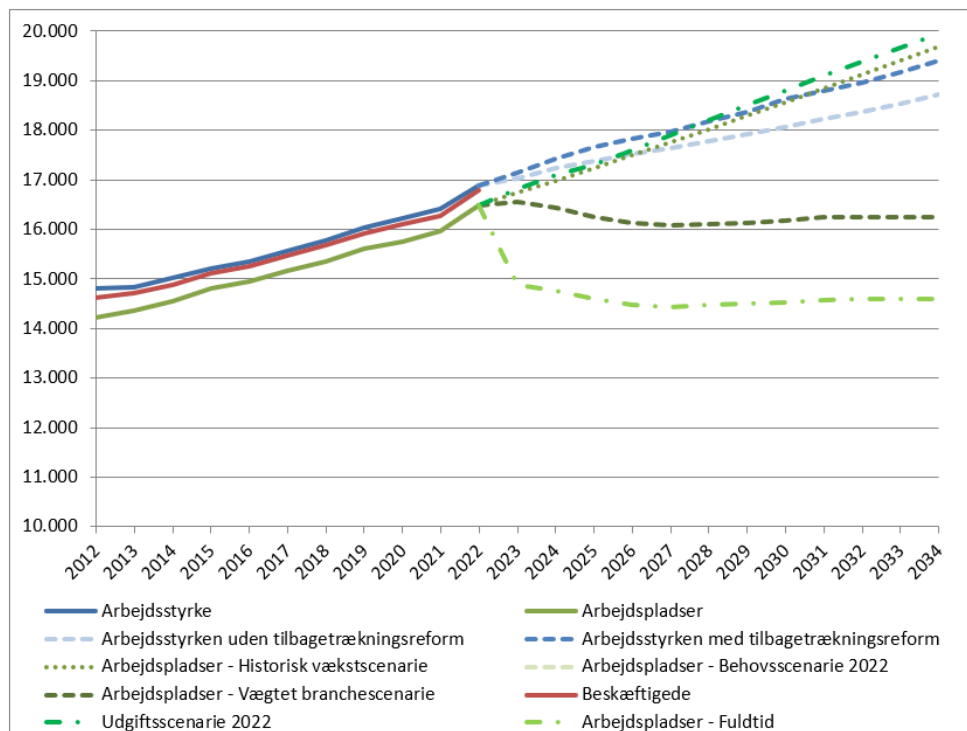
Uddannelse	Dimensionering 2020	Dimensionering 2021
Bioanalytiker	149 (heraf ekstra 20)	144 (heraf 15 ekstra)
Jordemoder	80 (heraf 8 ekstra)	80 (heraf 8 ekstra)
Sygeplejerske	963 (heraf ekstra 65)	963 (heraf ekstra 65)

Når det nævnes her, er det fordi, at det har betydning for udviklingen i udbuddet af de enkelte uddannelser.

Læsevejledning

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

Figur 3-1 Eksempel på afrapporteringsfigur



Tallene for den **historiske udvikling** i perioden 2012 til 2022 er vist i form af de **ubrudte linjer**, hvor

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

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

- > **-----** viser udviklingen i **udbuddet**, hvis faggruppen trækker sig tilbage, som tilbagetrækningsreformen foreskriver i de kommende år.
- > **-----** viser udviklingen i **udbuddet**, hvis faggruppen trækker sig tilbage, som før tilbagetrækningsreformen blev implementeret.

- > viser, hvordan **efterspørgslen** vil udvikle sig, hvis den udvikler sig med samme gennemsnitlige, årlige vækstrate, som i perioden 2012-2022 (**Historisk vækstscenarie**).
- > ----- viser, hvordan **efterspørgslen** vil udvikle sig, hvis den følger ADAM-modellens forventninger til udviklingen i beskæftigelsen inden for de brancher, hvor faggruppen er ansat i dag (**Vægtet branchescenarie**).
- > - . - viser, hvordan **efterspørgslen** vil udvikle sig, hvis alle arbejdede fuld tid (**Fuldtid scenarie**).
- > ----- viser, hvordan **efterspørgslen** vil udvikle sig, hvis den følger udviklingen i antallet af personer inden for den brugergruppe, som faggruppen er relateret til (**Behovsscenario-2022**). (Ikke vist i figuren her. Er kun anvendt i forhold til jordemødre, folkeskolelærere, pædagoger og pædagogiske assistenter).
- > - . - viser, hvordan **efterspørgslen** vil udvikle sig, hvis den følger udviklingen i det demografiske bestemte udgiftsniveau (**Udgiftsscenario-2022**).

Afsnittene er bygget ens op

De enkelte afsnit er opbygget nogenlunde ens, og der kan derfor forekomme gentagelser på tværs af de enkelte afsnit.

3.1 Bioanalytikere

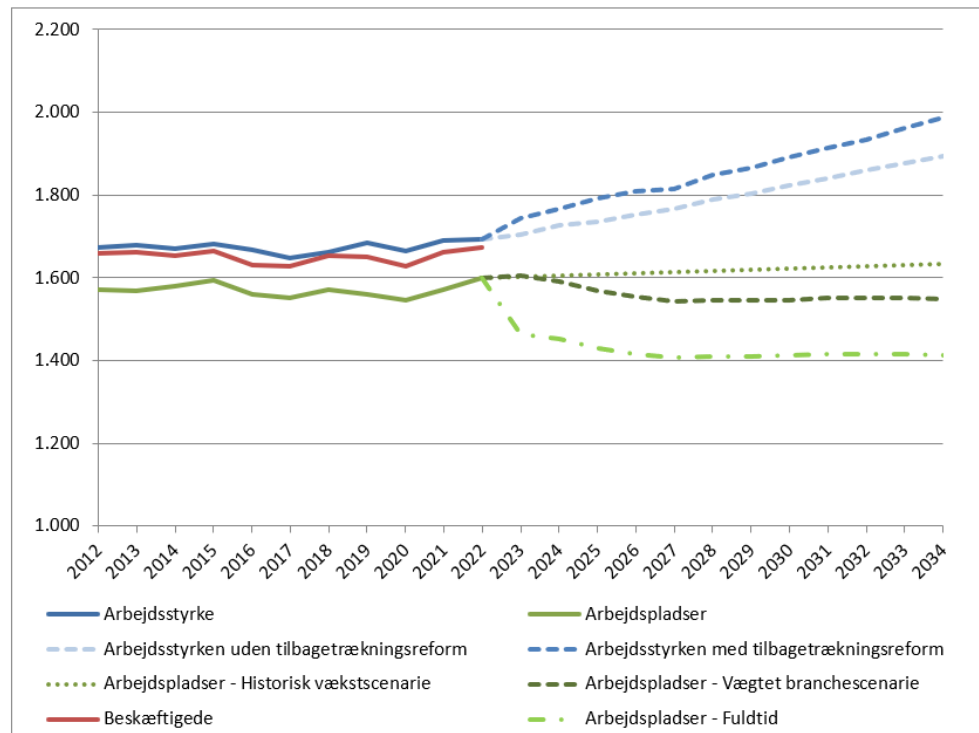
Den forventede udvikling

Fremskrivningerne viser, at der er udsigt til et stigende overskud af bioanalytikere i perioden 2024-2034, forudsat at udbuddet og efterspørgslen udvikler sig som antaget i fremskrivningen, jf. figuren neden for. Det skyldes især, at udbuddet i de kommende år vil stige mere end efterspørgslen.

Stigningen i udbuddet skal bl.a. ses i lyset af, at det ekstraoptag, der var på uddannelsen i 2020 og 2021, kombineret med en øget fastholdelse af de 60+ årige. I denne forbindelse skal det desuden nævnes, at vi i den seneste fremskrivning antog, at optaget i 2022 ville ligge på samme niveau som i 2019, og dermed på det niveau, der var gældende før ekstraoptaget i 2020 og 2021. Det har imidlertid vist sig, at optaget i 2022 reelt var højere end i 2019 og næsten på niveau med optaget i 2021. Dette har også påvirket udviklingen i udbuddet.

Historisk set har efterspørgslen i store træk fuldt udviklingen i udbuddet. Det er der ingen af scenarierne, der peger på, vil fortsætte i de kommende år. Det scenarie, der kommer tættest på, er det historiske vækstscenarie, hvor det antages, at efterspørgslen efter bioanalytikere vil stige med samme gennemsnitlige årlige vækstrate som i perioden 2012-2022. Men også her er der udsigt til et stigende overskud.

Figur 3-2 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter bioanalytikere frem til 2034 i den midtjyske region



Anm.: Fuldtidsscenarioet er beregnet med udgangspunkt i det vægtede branchescenarie.

Tabel 3-2 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for bioanalytikere

Efterspørgsels-scenarier	Udbuds-scenarier	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	Overskud/mangel i 2034
Vægtet branchescenarie	Uden reform												357
	Med reform												450
Historisk scenarie	Uden reform												272
	Med reform												365
Fuldtidsscenarioet	Uden reform												493
	Med reform												586

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

Sammenholdt med den seneste fremskrivning

Sammenholdt med den seneste fremskrivning, så er det lykket at øge udbuddet lidt mere end forventet. Samtidigt er ADAM-modellens forventninger til udviklingen i antallet af beskæftigede inden for Sundhedsvæsenet mere afdæmpet end tidligere. Den vækst, der har været i 2020-2022 anses at være midlertidig.

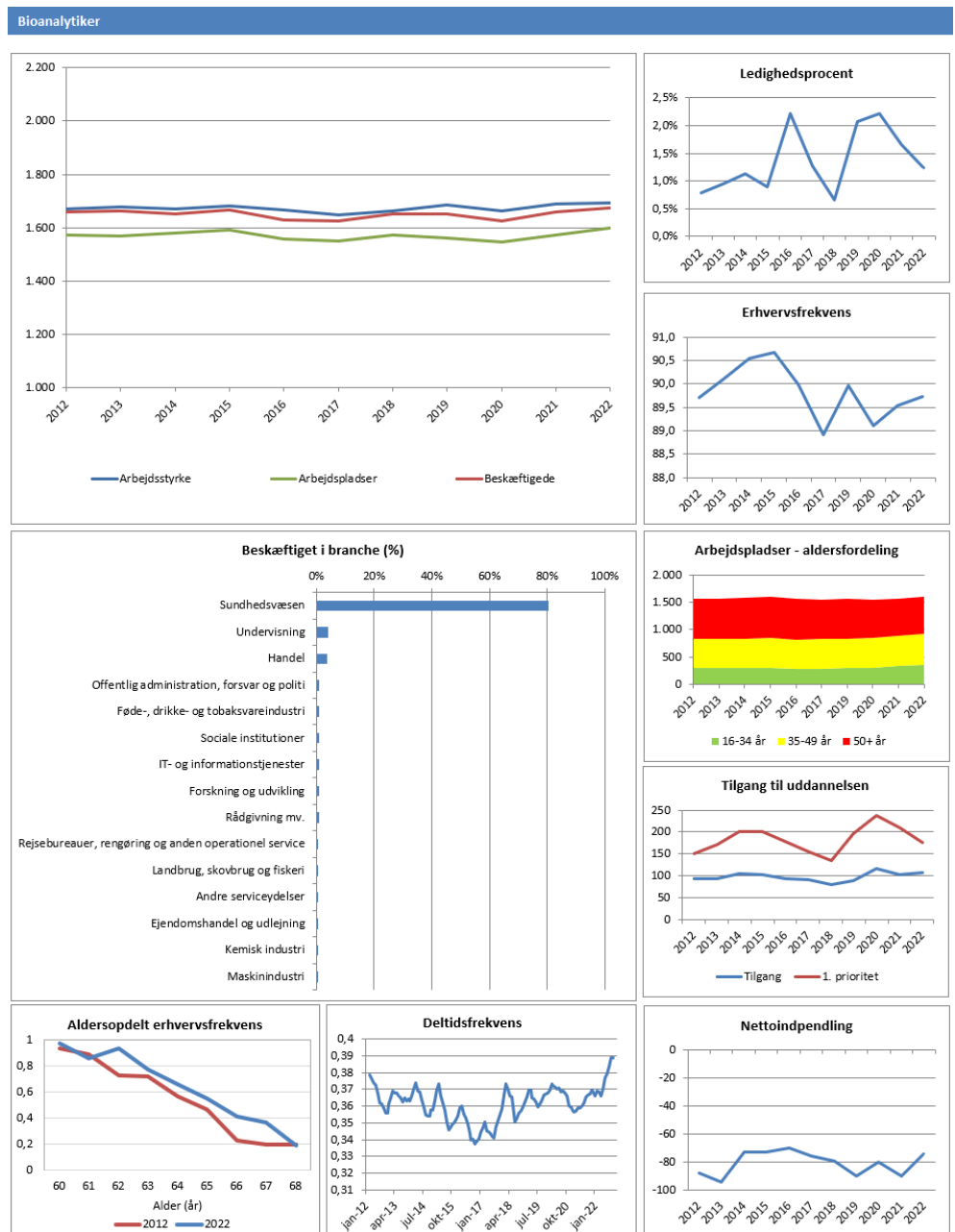
Den historiske udvikling

Hvad angår den historiske udvikling, vil vi fremhæve følgende historiske udviklingsmønstre i perioden 2020-2022, jf. faktaarket neden for:

- > Både udbuddet (arbejdsstyrken) og efterspørgslen (antallet af arbejdspladser) er steget fra 2020 til 2022. Fra 2021 til 2022 er efterspørgslen steget mere end udbuddet.
- > I tråd hermed er andelen af ledige faldet. I 2022 var andelen af ledige nede på 1,2% mod 2,2% i 2020.

- > Andelen af de beskæftigede, der arbejder færre end 37 timer, er steget en smule og ligger nu på 39% (oktober 2022) mod 37% på samme tidspunkt i 2020.
- > Antallet af 1. prioritetsansøgere er fortsat med at falde siden 2020.
- > Tilgangen (antal optagne) til bioanalytikeruddannelsen ligger stort set på samme niveau i 2022, som i 2021, hvor der ligesom i 2020 blev optaget ekstra på uddannelsen grundet Corona-pandemien.
- > Andelen af 60+ årige, der er erhvervsaktive, er steget.

Faktaark 3-1 Den historiske udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter *bioanalytikere* og i en række baggrundtal. 2012-2022.



3.2 Ergoterapeuter

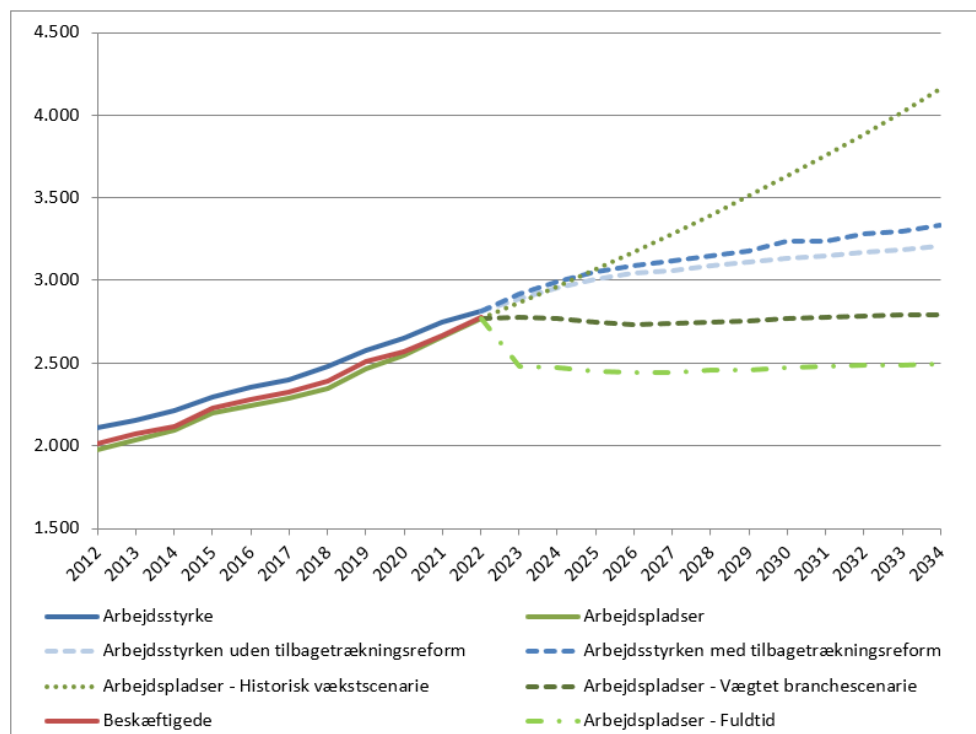
Den forventede udvikling

Analysen af det fremtidige behov for ergoterapeuter viser, at der er udsigt til et stigende overskud af ergoterapeuter frem til 2034, hvis efterspørgslen efter ergoterapeuter følger ADAM-modellens forventninger til udviklingen i beskæftigelsen, jf. Figur 3-3. Der vil dog modsat være en stigende mangel på ergoterapeuter fra 2025 og frem, hvis efterspørgslen fortsat vil udvikle sig som den gennemsnitlige årlige vækstrate i perioden 2012 til 2022.

Ifølge analysen vil der være en stigning i udbuddet af ergoterapeuter frem mod 2034, hvilket skyldes, at den nogenlunde konstante tilgang af nye uddannede er højere end afgangsraten og der er en øget fastholdelse af de 60+ årige.

Historisk set har efterspørgslen fulgt udviklingen i udbuddet. Det historiske vækstscenarie giver anledning til at tro, denne trend vil fortsætte. Men ifølge ADAM-modellen vil udviklingen i antallet af beskæftigede i sundhedsvæsenet generelt stagnere frem mod 2034, og efterspørgslen efter ergoterapeuter vil følge samme udvikling.

Figur 3-3 Den historiske og forventede udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter ergoterapeuter i den midtjyske region.



Anm.: Fuldtidsscenarioet er beregnet med udgangspunkt i det vægtede branchescenarie.

Tabel 3-3 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for ergoterapeuter

Efterspørgsels-scenarier	Udbuds-scenarier	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	Overskud/mangel i 2034
Vægtet branchescenarie	Uden reform												410
	Med reform												539
Historisk scenarie	Uden reform												-951
	Med reform												-822
Fuldtidsscenarioet	Uden reform												710
	Med reform												839

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

Sammenholdt med den seneste fremskrivning

Sammenholdt med den seneste fremskrivning, så er udbuddet steget lidt mere end forventet. Samtidig er ADAM-modellens forventninger til udviklingen i antallet af beskæftigede inden for sundhedsvæsenet mere afdæmpet end tidligere. Den gennemsnitlige årlige vækstrate for perioden 2012 til 2022 er højere end vækstraten for perioden 2010 til 2020, hvilket betyder, at efterspørgslen stiger mere i det nye historiske vækstscenarie.

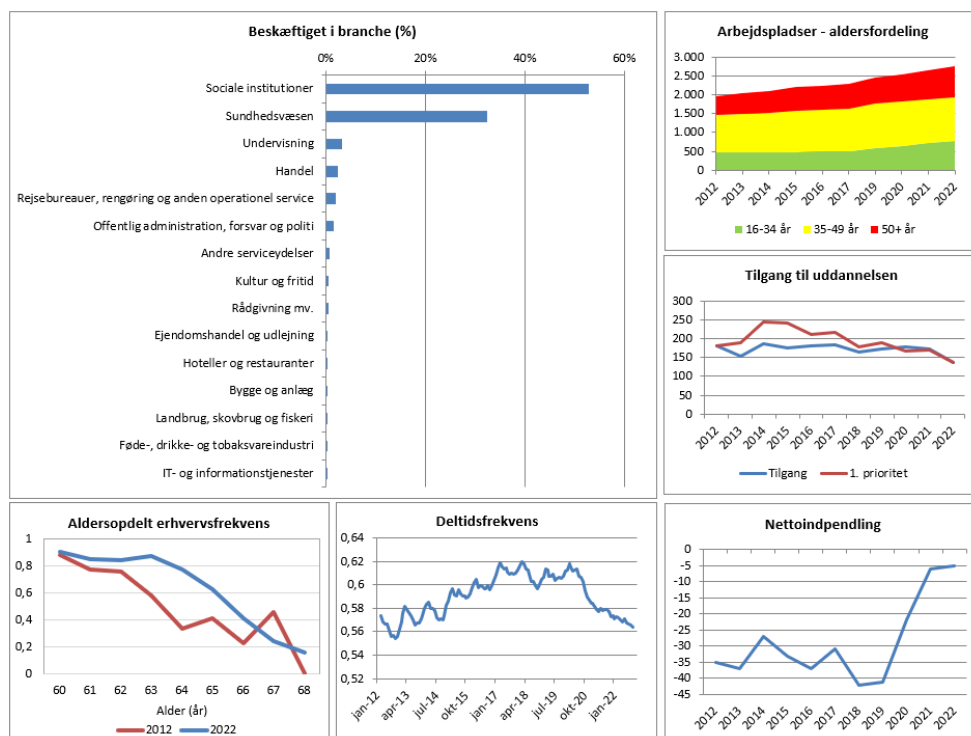
Den historiske udvikling

Hvad angår den historiske udvikling, bør følgende historiske udviklingsmønstre i perioden 2020-2022 fremhæves, jf. nedenstående faktaark:

- > Både udbuddet (arbejdsstyrken) og efterspørgslen (antallet af arbejdspladser) er steget fra 2020 til 2022.
- > Fra 2021 til 2022 er efterspørgslen steget mere end udbuddet. I tråd hermed er andelen af ledige faldet fra ca. 3% i 2020 til 1,5% i 2022.
- > Andelen af beskæftigede, der arbejder færre end 37 timer, er faldet en smule og ligger på 56% i oktober 2022 mod 59% i oktober 2020.
- > Antallet af 1. prioritetsansøgere er fortsat med at falde siden 2020.
- > Tilgangen (antal optagne) til ergoterapeutuddannelsen er faldet markant fra 2021 til 2022, som ellers har ligget nogenlunde konstant på 160-180 nye studerende årligt siden 2012. Faldet i 2022 skal ses i lyset af et generelt fald i tilgangen i 2022 samlet set for alle erhvervs- og videregående uddannelser.
- > Andelen af 60+ årige, der er erhvervsaktive, er steget.

Faktaark 3-2 Den historiske udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter *ergoterapeuter* og i en række baggrundtal. 2012-2022.





3.3 Ernæring og sundhed

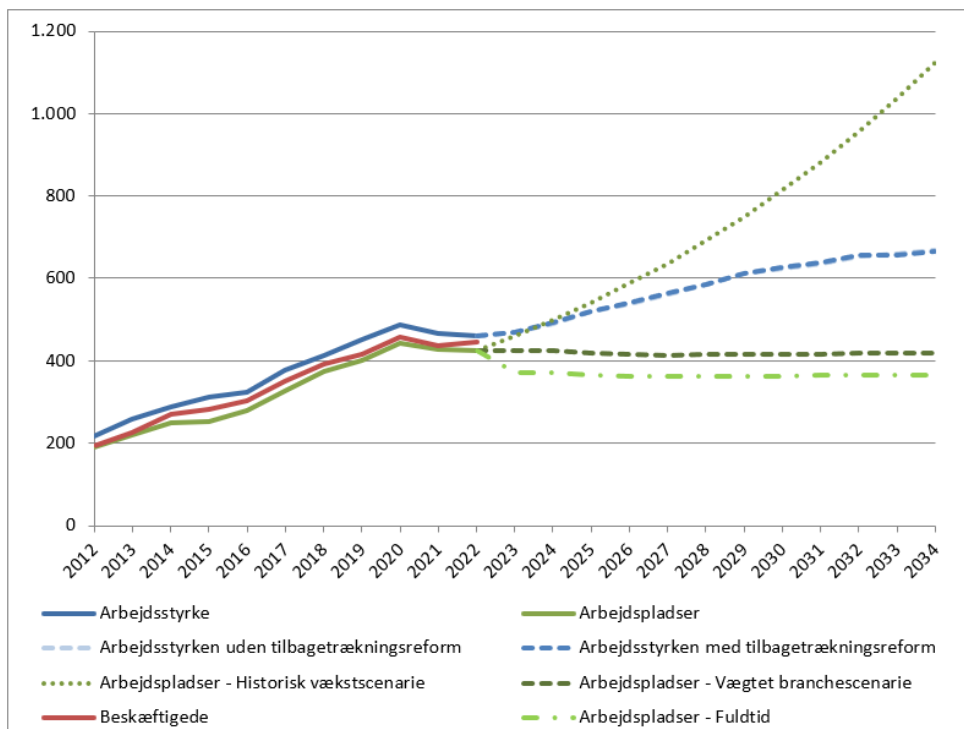
Den forventede udvikling

Analysen af det fremtidige behov for velfærdsuddannede viser, at der er udsigt til et stigende overskud af uddannede inden for ernæring og sundhed i perioden 2024-2034, hvis efterspørgslen følger ADAM-modellens forventninger til udviklingen i beskæftigelsen, jf. Figur 3-4. Der vil til gengæld være et stigende underskud fra 2024 og frem, hvis efterspørgslen vil udvikle sig som den gennemsnitlige årlige vækstrate i perioden 2012 til 2022.

Der forventes en stigning i udbuddet frem mod 2034, da tilgangen er større end afgangens særligt som følge af, at uddannelsen først blev oprettet i 2002 og der derfor er relativt få uddannede over 50 år i 2022.

Historisk set har efterspørgslen fulgt udviklingen i udbuddet. Det historiske vækstscenarie understøtter, at denne udvikling vil fortsætte. Scenariet tager dog muligvis ikke tilstrækkelig højde for den stagnerende udvikling fra 2020, da alle år fra 2012 til 2022 er vægtet lige højt i beregningen. Ifølge ADAM-modellen vil udviklingen i beskæftigede inden for sundhedsområdet generelt stagnere frem mod 2034, hvilket vil medføre, at efterspørgslen siden 2020 vil fortsætte sin tendens.

Figur 3-4 Den historiske og forventede udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter ernæring og sundhed i den midtjyske region.



Anm.: Fuldtidsscenariet er beregnet med udgangspunkt i det vægtede branchescenarie.

Tabel 3-4 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for ernæring og sundhed

Efterspørgsels-scenarier	Udbuds-scenarier	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	Overskud/mangel i 2034
Vægtet branchescenarie	Uden reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	251
	Med reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	246
Historisk scenarie	Uden reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	-455
	Med reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	-460
Fuldtidsscenario	Uden reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	304
	Med reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	299

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

Sammenholdt med den seneste fremskrivning

Sammenholdt med den seneste fremskrivning, er udbuddet og det vægtede branchescenarie stort set uændret. Men den uændrede udvikling i antallet af arbejdspladser fra 2020 til 2022 har gjort, at efterspørgslen stiger mindre i det historiske vækstscenarie sammenlignet med seneste analyse.

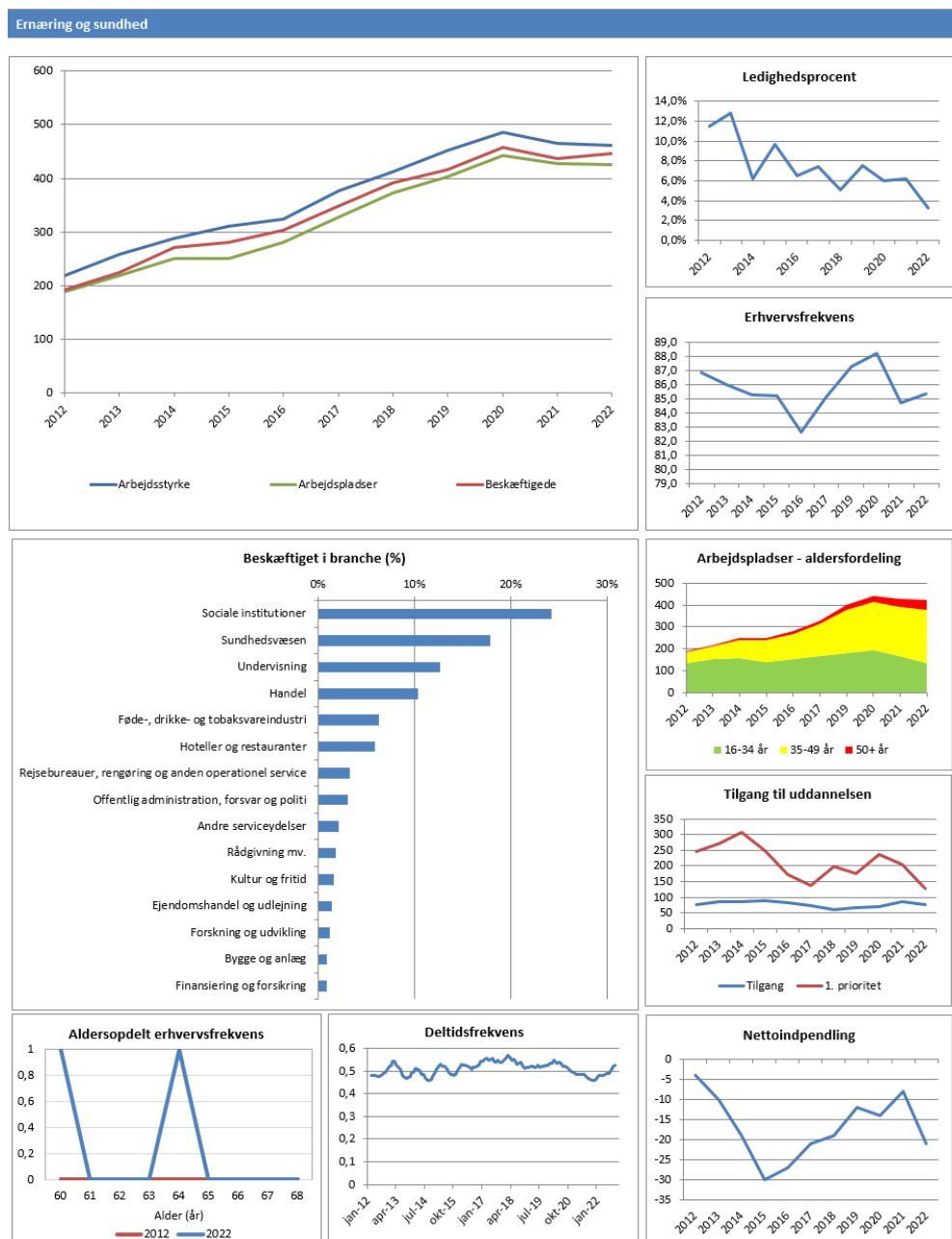
Den historiske udvikling

Hvad angår den historiske udvikling, vil vi fremhæve følgende historiske udviklingsmønstre i perioden 2020-2022, jf. nedenstående faktaark:

- > Både udbuddet (arbejdsstyrken) og efterspørgslen (antallet af arbejdspladser) er faldet fra 2020 til 2022.
- > Udbuddet er faldet mere end efterspørgslen, hvilket medfører, at andelen af ledige til at falde. I 2022 var andelen af ledige ca. 3% mod ca. 6% i 2020.

- > Andelen af beskæftigede, der arbejder færre end 37 timer, er steget en smule fra 50% i oktober 2020 til 52% i oktober 2022.
- > Antallet af 1. prioritetsansøgere er faldet siden 2020 og følger den generelle tendens siden 2012.
- > Tilgangen (antal optagne) til ernæring- og sundhedsuddannelsen er nogenlunde uændret fra 2020 til 2022, hvilket følger den generelle tendens siden 2012.

Faktaark 3-3 Den historiske udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter *ernæring og sundhed* og i en række baggrundtal. 2012-2022.



3.4 Fysioterapeuter

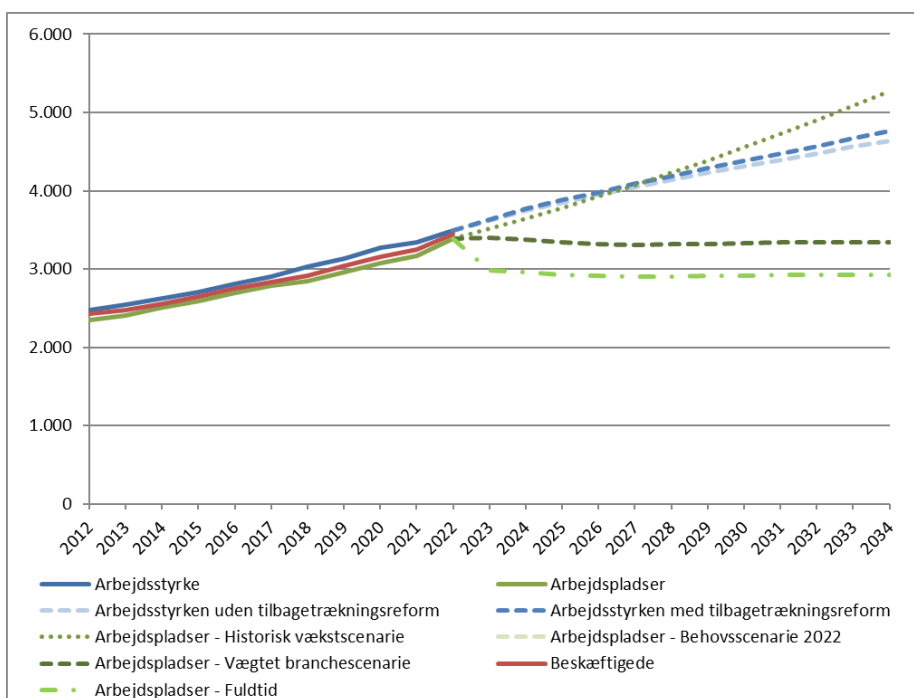
Den forventede udvikling

Fremskrivningerne viser, at der er udsigt til et stigende overskud af fysioterapeuter frem til 2034, hvis efterspørgslen efter fysioterapeuter følger ADAM-modellens forventninger til udviklingen i beskæftigelsen, jf. Figur 3-5. Hvis efterspørgslen fortsætter som den gennemsnitlige årlige vækstrate i perioden 2012 til 2022, vil udviklingen i efterspørgslen og udbuddet omtrent følges ad frem til 2028 hvorefter, der vil opstå en mangel på fysioterapeuter.

Udbuddet forventes at stige frem mod 2034 i nogenlunde samme takt som de seneste ti år. Det er drevet af en kombination af en øget fastholdelse af de 60+ årige, og at årgangene med nye uddannede er større end de årgange, som forlader faget.

Historisk set har efterspørgslen fulgt udviklingen i udbuddet. Ifølge ADAM-modellens fremskrivning vil antallet af beskæftigede i sundhedsvæsenet dog samlet set ikke stige frem mod 2034. Hvis dette scenarie holder, vil det betyde, at der enten vil være et stort antal ledige fysioterapeuter, eller at tilgangen til uddannelsen vil tilpasse sig efterspørgslen.

Figur 3-5 Den historiske og forventede udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter fysioterapeuter i den midtjyske region.



Anm.: Fuldtidsscenariet er beregnet med udgangspunkt i det vægtede branchescenarie.

Tabel 3-5 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for fysioterapeuter

Efterspørgsels-scenarier	Udbuds-scenarier	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	Overskud/mangel i 2034
Vægtet branchescenarie	Uden reform												1.295
	Med reform												1.420
Historisk scenarie	Uden reform												-637
	Med reform												-512
Fuldtidsscenario	Uden reform												1.705
	Med reform												1.830

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

Sammenholdt med den seneste fremskrivning

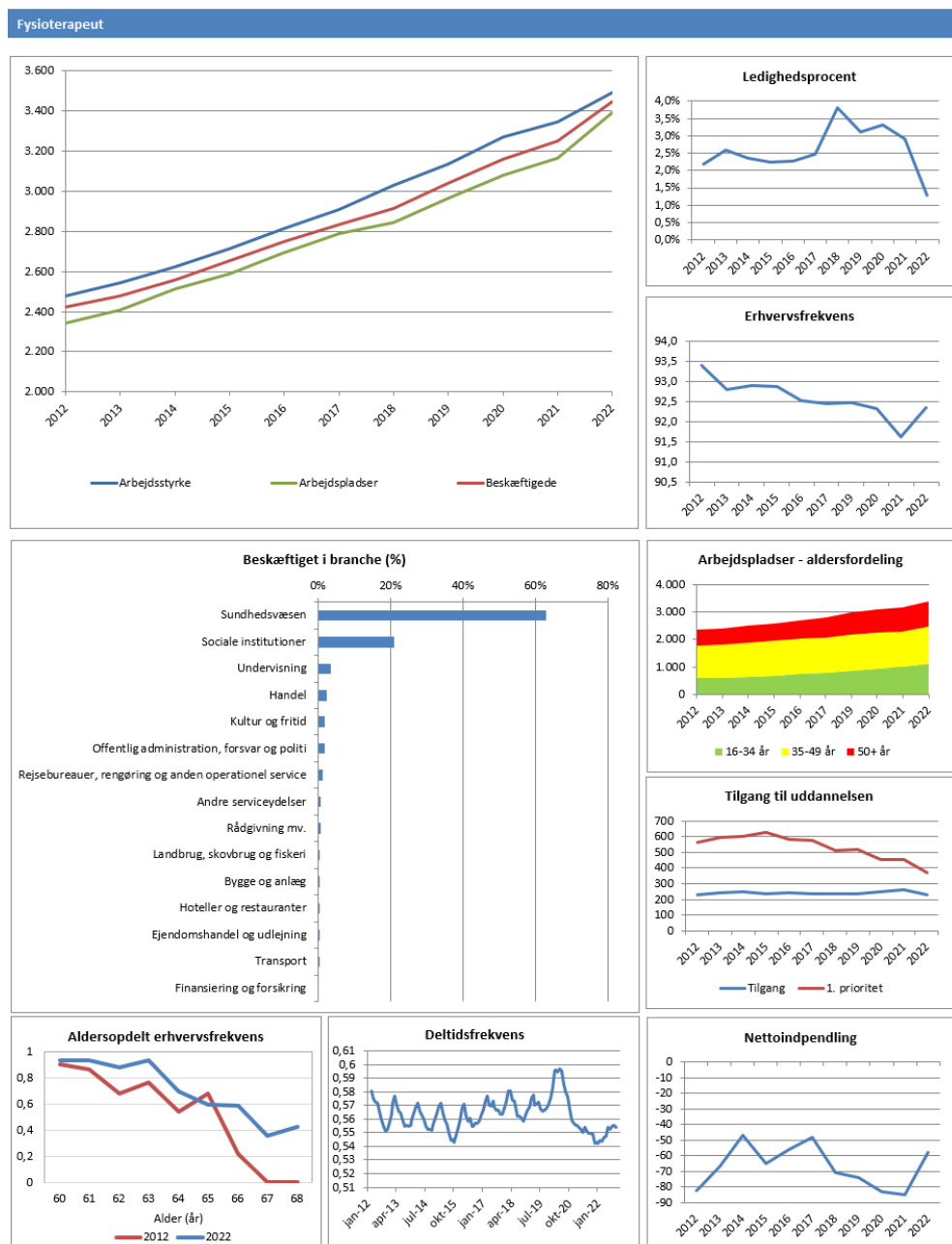
Sammenholdt med den seneste fremskrivning, er der ikke væsentlige ændringer. Den gennemsnitlige årlige vækstrate for perioden 2012 til 2022 er lidt højere end for perioden 2010 til 2020, hvilket betyder, at efterspørgslen stiger mere i det historiske vækstscenarie sammenlignet med før.

Den historiske udvikling

Hvad angår den historiske udvikling, er der følgende historiske udviklingsmønstre i perioden 2020-2022, jf. nedenstående faktaark:

- > Både udbuddet (arbejdsstyrken) og efterspørgslen (antallet af arbejdspladser) er steget fra 2020 til 2022.
- > Fra 2020 til 2022 er efterspørgslen steget mere end udbuddet, hvilket betyder, at andelen af ledige er faldet. I 2022 var andelen af ledige nede på knap 1,5% mod knap 3,5% i 2020.
- > Andelen af beskæftigede, der arbejder færre end 37 timer, er nogenlunde på samme niveau i oktober 2020 og oktober 2022 efter et mindre fald i løbet af 2021.
- > Antallet af 1. prioritetsansøgere er faldet siden 2020, hvilket følger den generelle tendens siden 2012.
- > Tilgangen (antal optagne) til fysioterapeutuddannelsen er nogenlunde uændret fra 2020 til 2022, hvilket følger den generelle tendens siden 2012.
- > Andelen af 60+ årige, der er erhvervsaktive, er steget.

Faktaark 3-4 Den historiske udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter *fysioterapeuter* og i en række baggrundtal. 2012-2022.



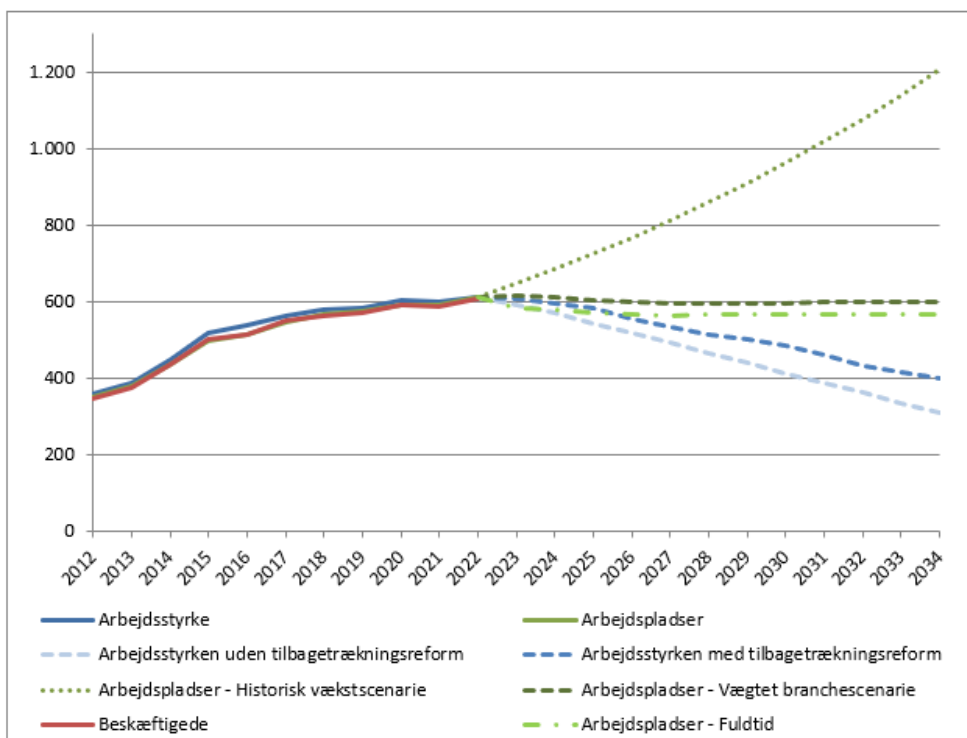
3.5 Hospitalsserviceassistenter

Den forventede udvikling

Analysen af det fremtidige behov for *hospitalsserviceassistenter* viser, i tråd med den seneste analyse, at der fortsat er risiko for mangel på arbejdskraft i alle scenarierne. Manglen vil være størst i det historiske scenarium, som viser en markant stigning i efterspørgslen efter hospitalsserviceassistenter i hele analyseperioden. I det vægtede branchescenarium ventes til gengæld et stort set uændret antal arbejdspladser til faggruppen.

Det er en kombination af stor afgang fra faget på grund af alder og en faldende søgning til uddannelsen i en længere periode, som fører til forventningen om markant mangel på hospitalsserviceassistenter.

Figur 3-6 Den historiske og forventede udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter hospitalsserviceassistenter i den midtjyske region.



Anm.: Fuldtidsscenariet er beregnet med udgangspunkt i det vægtede branchescenarie.

Tabel 3-6 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for hospitalsserviceassistenter

Efterspørgsels-scenarier	Udbuds-scenarier	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	Overskud/mangel i 2034
Vægtet branchescenarie	Uden reform	[Red]											-288
	Med reform	[Red]											-200
Historisk scenarie	Uden reform	[Red]											-894
	Med reform	[Red]											-806
Fuldtidsscenario	Uden reform	[Red]											-257
	Med reform	[Yellow]	[Yellow]	[Red]	[Red]	[Red]	[Red]	[Red]	[Red]	[Red]	[Red]	[Red]	[Red]

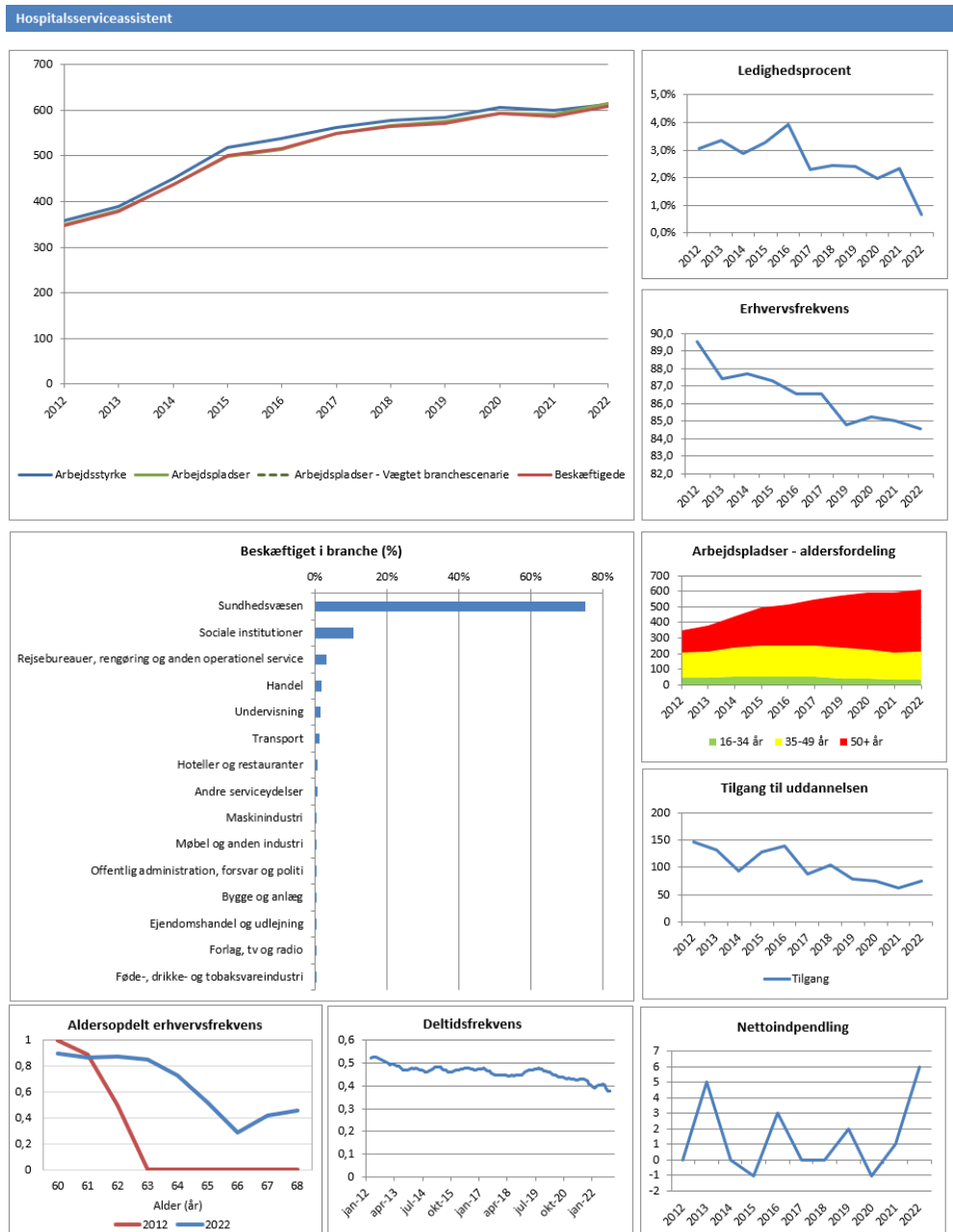
Mangel: Efterspørgslen er højere end udbuddet
Rekrutteringsproblemer: Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
Overskud: Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Sammenholdt med den seneste fremskrivning

I forhold til resultaterne i analyse fra 2022, så viser denne analyse de samme træk. I analysen fra 2022 var forventningen i det historiske scenarium 1.600 arbejdspladser i 2032. Dette tal er dog faldet til knap 1.100 arbejdspladser i denne analyse. Det skyldes især, at den faktiske udvikling i antallet af arbejdspladser i 2021 og 2022 har været mere afdæmpet end i årene forud, hvilket påvirker scenariet.

Den historiske udvikling

Faktaark 3-5 Den historiske udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter *hospitalsserviceassistenter* og i en række baggrundtal. 2012-2022.



Med hensyn til den historiske udvikling, vil vi fremhæve et par udviklingsmønstre for 2020-2022, jf. faktaarket oven for:

- > Både udbuddet (arbejdsstyrken) og efterspørgslen (antallet af arbejdspladser) er steget svagt de sidste to år.
- > Ledigheden er meget lav og er faldet i perioden fra 2% i 2020 til 0,6% i 2022.
- > Andelen af beskæftigede, der arbejder færre end 37 timer, er faldet og er på 37% (oktober 2022) mod 43% i oktober 2020.
- > Tilgangen (antal optagne) til hospitalsserviceassistentuddannelsen har været faldende, set over hele perioden siden 2012, med undtagelser i enkelte

år. Perioden fra 2021 til 2022 udgør en sådan undtagelse. Her ser vi en lille stigning.

- > På hospitalerne beskæftiges fortsat medarbejdere uden den erhvervsfaglige uddannelse som hospitalsserviceassistent i denne jobfunktion.

3.6 Jordemødre

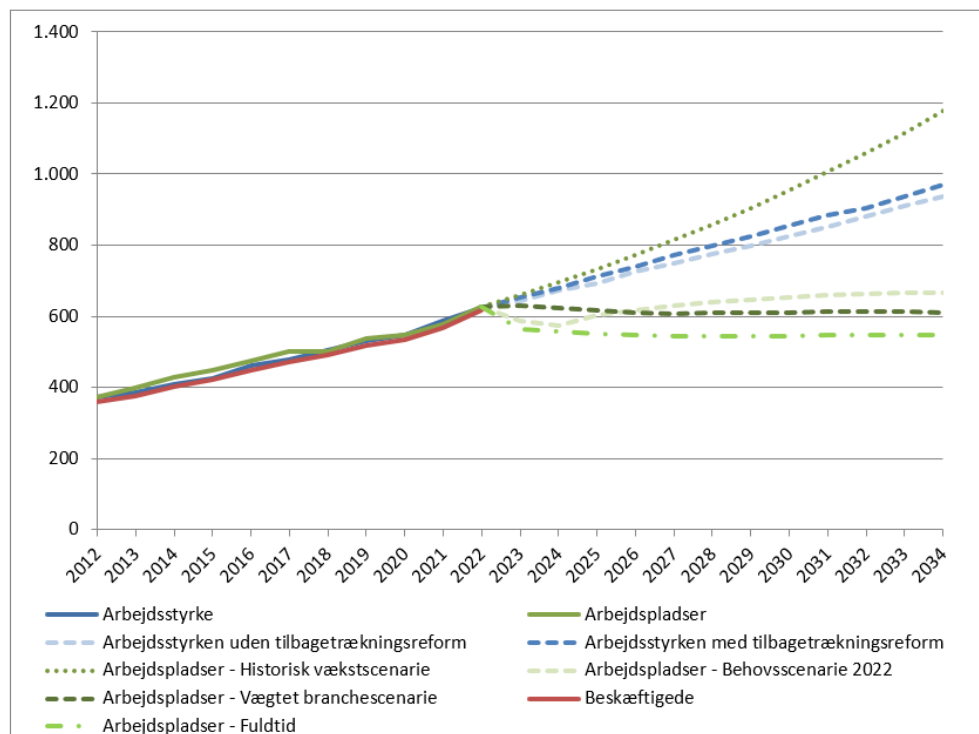
Den forventede udvikling

Analysen viser, at der er udsigt til et stigende overskud af jordemødre frem til 2034, hvis efterspørgslen følger ADAM-modellens forventninger til udviklingen i beskæftigelsen, jf. Figur 3-6. Modsat vil der stigende mangel på jordemødre, hvis udviklingen i efterspørgslen fortsætter som den gennemsnitlige vækstrate i perioden fra 2012 til 2022.

Udbuddet forventes at stige frem mod 2034 i nogenlunde samme takt som de seneste ti år. Denne stigning skal bl.a. ses i lyset af, at det ekstraoptag, der var på uddannelsen i 2020 og 2021 samt en øget fastholdelse af 60 til 65-årige.

Efterspørgslen efter jordemødre øges en smule, hvis efterspørgslen følger den forventede udvikling i antallet af nyfødte (behovssceneriet), sammenlignet med det vægtede branchescenarie. Behovssceneriet viser en relativ afdæmpet vækst, grundet de nedjusterede forventninger til nyfødte i den seneste befolkningsprognose.

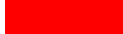
Figur 3-7 Den historiske og forventede udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter jordemødre i den midtjyske region.





Anm.: Fuldtidssceneriet er beregnet med udgangspunkt i det vægtede branchescenarie.

Tabel 3-7 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for *jordemødre*

Efterspørgsels-scenarier	Udbuds-scenarier	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	Overskud/mangel i 2034
Vægtet branchescenarie	Uden reform												325
	Med reform												358
Historisk scenarie	Uden reform												-241
	Med reform												-208
Fuldtidsscenario	Uden reform												390
	Med reform												423
Behovsscenario	Uden reform												269
	Med reform												302

 **Mangel:** Efterspørgslen er højere end udbuddet

 **Rekrutteringsproblemer:** Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke

 **Overskud:** Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Sammenholdt med den seneste fremskrivning

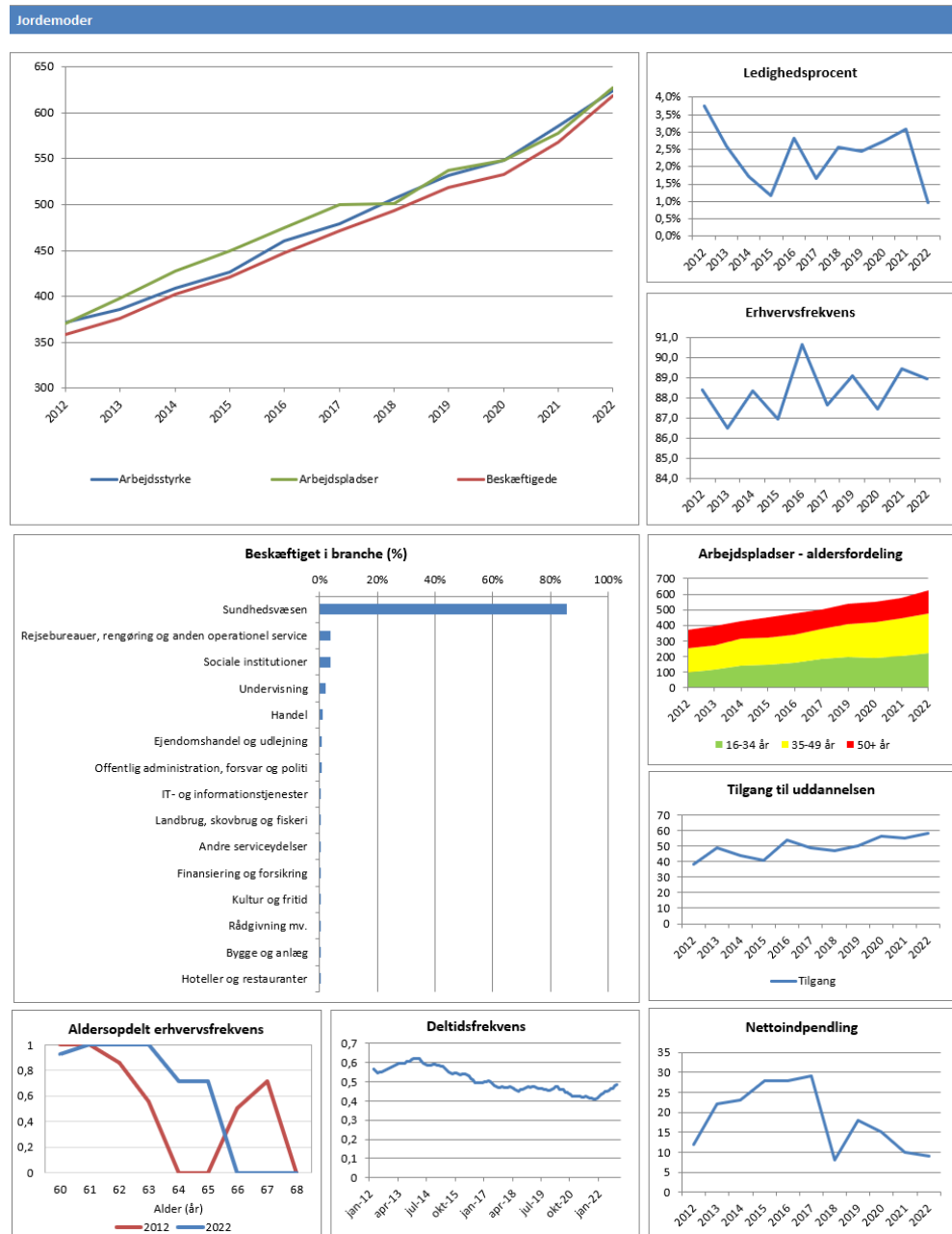
Sammenholdt med den seneste fremskrivning, er der ikke væsentlige ændringer. Det forventede udbud stiger en smule mere, og efterspørgslen stiger lidt mere i det historiske vækstsценarie sammenlignet med den tidligere analyse.

Den historiske udvikling

Hvad angår den historiske udvikling, er der bl.a. følgende historiske udviklingsmønstre i perioden 2020-2022, jf. nedenstående faktaark:

- > Både udbuddet (arbejdsstyrken) og efterspørgslen (antallet af arbejdspladser) er steget fra 2020 til 2022, også med højere vækst end i perioden 2012 til 2020.
- > Fra 2020 til 2022 er efterspørgslen steget mere end udbuddet, hvilket også betyder, at andelen af ledige er faldet. I 2022 var andelen af ledige nede på knap 1% mod knap ca. 2,7% i 2020.
- > Andel beskæftigede, der arbejder færre end 37 timer, er steget en smule fra oktober 2020 til oktober 2022 efter en faldende tendens siden 2014.
- > Tilgangen (antal optagne) til jordemoderuddannelsen er steget fra 2020 til 2022, hvilket følger den generelle tendens siden 2012.
- > Andelen af 60+ årige, der er erhvervsaktive, er generelt steget, hvilket dog er drevet af en stigning blandt de 62-65-årige.

Faktaark 3-6 Den historiske udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter *jordemødre* og i en række baggrundtal. 2012-2022.

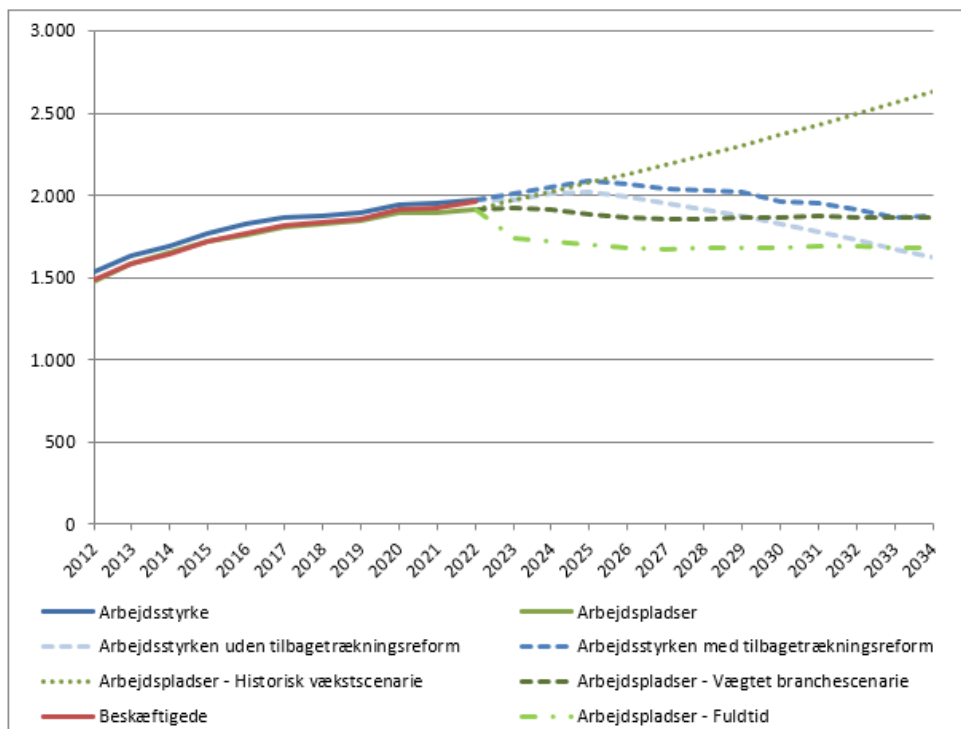


3.7 Lægesekretærer og sundhedsadministrative koordinatører (SAK)

Den forventede udvikling

Fremskrivningen viser, at der kan opstå risiko for rekrutteringsproblemer eller egentlig arbejdskraft mangel, hvis efterspørgslen i de kommende ti år udvikler sig, som antaget i det vægtede branchescenarie og det historiske vækstscenarie. I det vægtede branchescenarie vil der dog være overskud af arbejdskraft frem til 2028-2030, hvorefter der vil være risiko for mangel på arbejdskraft i resten af perioden. Det er især det historiske scenarium, som viser mangel på arbejdskraft på arbejdskraft allerede fra 2025 og i hele den resterende periode.

Figur 3-8 Den historiske og forventede udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter lægesekretærer/SAK i den midtjyske region.



Anm.: Fuldtidsscenariet er beregnet med udgangspunkt i det vægtede branchescenarie.

Tabel 3-8 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for SAK

Efterspørgsels-scenarier	Udbuds-scenarier	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	Overskud/mangel i 2034
Vægtet branchescenarie	Uden reform	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Yellow	Red	Red	Red	Red	-242
	Med reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	12
Historisk scenarie	Uden reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	-1.005
	Med reform	Yellow	Yellow	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	-751
Fuldtidsscenario	Uden reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Yellow	Red	Red	Red	-60
	Med reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	194

Red: Mangel: Efterspørgslen er højere end udbuddet
Yellow: Rekrutteringsproblemer: Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
Green: Overskud: Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Sammenholdt med den seneste fremskrivning

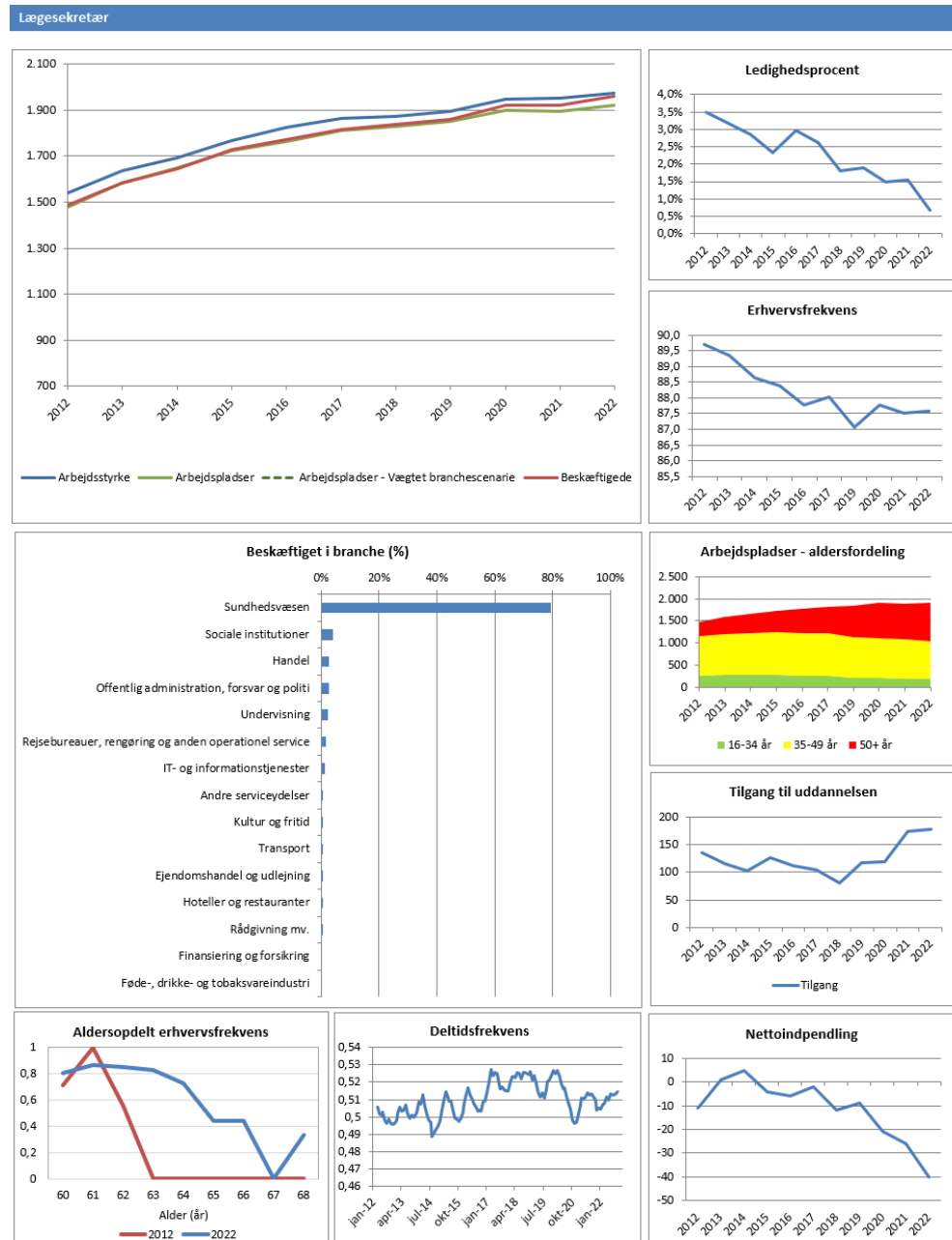
Sammenholdt med fremskrivningen i analysen fra 2022, så ventes henholdsvis risiko for rekrutteringsproblemer og egentlig mangel at komme lidt senere i denne fremskrivning. Den egentlige forskel i resultaterne af fremskrivningen er dog meget små og den historiske udvikling i 2021 og 2022 ligger meget tæt på den forventede udvikling i fremskrivningen fra 2022.

Det skal i denne sammenhæng bemærkes, at vi i forbindelse med den seneste fremskrivning antog, at det samlede optag på lægesekretæruddannelsen og SAK var 120 i 2022 og 160 i de efterfølgende år, svarende til dimensioneringen af

uddannelsen. De realiserede tal viser, at optaget i 2022 var 177⁸ og dermed højere, mens optaget i 2023 var 112, og dermed lavere. Vi har valgt at fastholde tallet for 2023 i hele fremskrivningsperioden.

Den historiske udvikling

Faktaark 3-7 Den historiske udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter lægesekretærer/SAK og i en række baggrundtal. 2012-2022.



Med hensyn til den historiske udvikling, vil vi fremhæve følgende udviklingsmønstre for 2020-2022, jf. faktaarket ovenfor:

⁸ Vi har her været nødt til at skønne over optaget på lægesekretæruddannelsen, der har sit sidste optag i august 2022. På baggrund af historiske data har vi antaget at optaget i 2022 lå på 66.

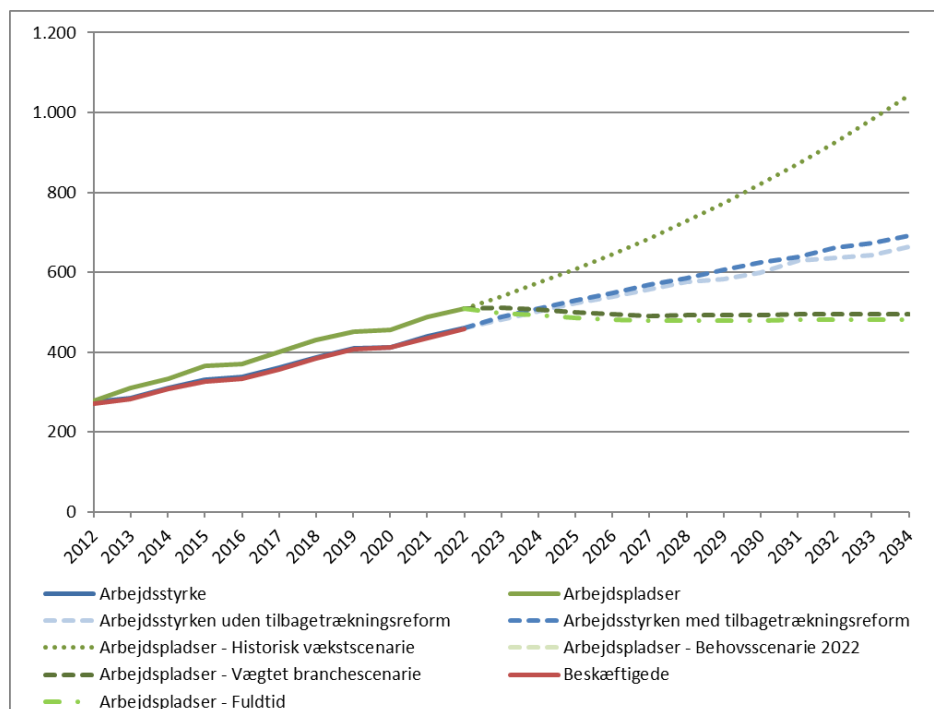
- > Både udbuddet (arbejdsstyrken) og efterspørgslen (antallet af arbejdspladser) er steget smule i perioden 2020-2022. Sammenholdt med perioden før ses tegn på stabilisering af udviklingen.
- > Ledigheden er meget lav og er faldet fra 1,5% i 2020 til 0,66% i 2022.
- > Andelen af beskæftigede, der arbejder færre end 37 timer, er stort set uændret og ligger på 51% (oktober 2022). I oktober 2020 lå niveauet på 50%.
- > 2022 var det sidste år med optag på hovedforløbet som lægesekretær (som en del af erhvervsuddannelsen i kontor/business). I 2021 begyndte professionshøjskolerne at optage studerende på den nye sundhedsadministrative koordinator-uddannelse (SAK), dvs. der har været overlap mellem de to uddannelser i en meget kort periode. Optagelsestallet på SAK ventes at stabilisere sig de kommende år. I 2021 blev der optaget 80, mens der i henholdsvis 2022 og 2023 blev optaget 111 og 112.

3.8 Radiografer

Den forventede udvikling

Analysen af det fremtidige behov for radiografer viser, at der er udsigt til overskud i de kommende år, hvis efterspørgslen efter radiografer udvikler sig som det vægtede branchescenarium. Det historiske scenarium viser derimod et andet billede, idet der i dette scenarium er risiko for mangel på radiografer og at denne mangel vil vise sig at stige i hele perioden frem til 2034.

Figur 3-9 Den historiske og forventede udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter radiografer i den midtjyske region.



Anm.: Fuldtidsscenariet er beregnet med udgangspunkt i det vægtede branchescenarie.

Tabel 3-9 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for radiografer

Efterspørgsels-scenarier	Udbuds-scenarier	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	Overskud/mangel i 2034
Vægtet branchescenarie	Uden reform	Red	Yellow	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	169
	Med reform	Yellow	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	198
Historisk scenarie	Uden reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	-380
	Med reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	-351
Fuldtidsscenario	Uden reform	Yellow	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	182
	Med reform	Yellow	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	211

Red: Mangel: Efterspørgslen er højere end udbuddet
Yellow: Rekrutteringsproblemer: Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
Green: Overskud: Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Der ventes en stigning i udbuddet af radiografer de kommende år, bl.a. fordi der de seneste ti år har været en mindre stigning i tilgangen til uddannelsen. I 2021 og 2022 er tilgangen dog faldet en smule igen til 24 optagne, men der er tale om små tal, som derfor skal tolkes forsigtigt. I den seneste fremskrivning antog vi, at optaget på uddannelsen i 2022 ville ligge på samme niveau som i 2020 og 2021.

Arbejdsstyrken blandt radiografer er relativ ung, hvorfor afgangsen på grund af alder har lille betydning for arbejdsstyrkens størrelse.

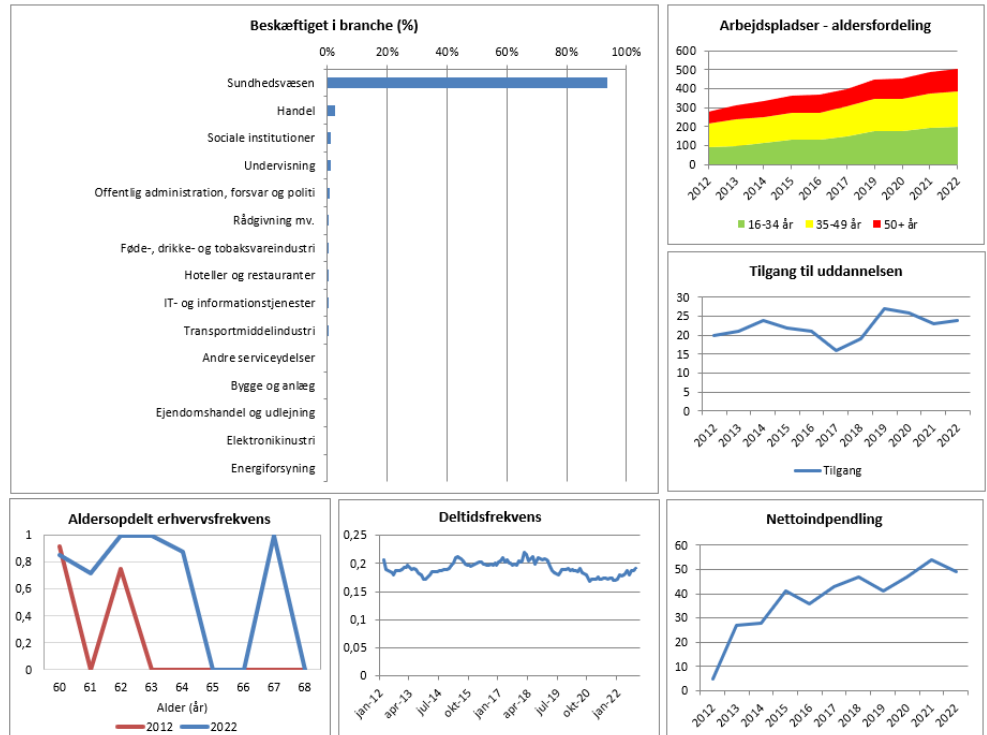
Sammenholdt med den seneste fremskrivning

Sammenholdt med den seneste analyse, så viser denne analyse, at der p.t. er en reel mangel på radiografer. Resultaterne for analysen passer dermed relativt nøje med forventningerne i den seneste analyse, som pegede på at situationen ville opstå omkring 2021 eller 2022.

Den historiske udvikling

Faktaark 3-8 Den historiske udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter radiografer og i en række baggrundtal. 2012-2022.





Med hensyn til den historiske udvikling, vil vi fremhæve et par udviklingsmønstre for 2020-2022, jf. faktaarket oven for:

- > Både udbuddet (arbejdsstyrken) og efterspørgslen (antallet af arbejdspladser) er fortsat med at stige i perioden. Efterspørgslen og udbuddet er steget nogenlunde lige meget.
- > Ledigheden er meget lav, men dog steget fra 0,24% i 2020 til 0,46% i 2022. Udviklingen omfatter meget få personer og procentudviklingen skal derfor ikke tillægges større vægt.
- > Andelen af beskæftigede, der arbejder færre end 37 timer, er stort set uændret og ligger nu på 19% (oktober 2022).
- > Tilgangen (antal optagne) til radiografuddannelsen er faldet en smule fra 2020 til 2022.
- > Andelen af 60+ årige, der er erhvervsaktive, er steget.

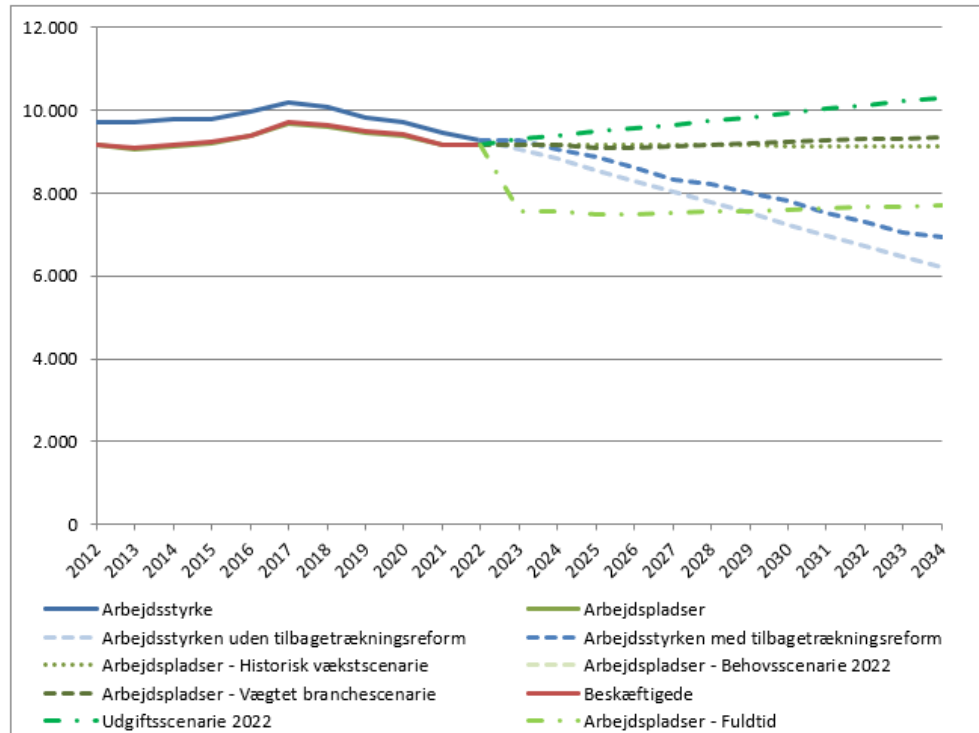
3.9 Social- og sundhedshjælpere

Den forventede udvikling

Fremskrivningen viser, at der er risiko for, at den nuværende mangelsituation forværres i de kommende år. Manglen forventes at blive særlig stor, hvis efterspørgslen følger den udvikling, som udgifterne inden for sundhedsvæsen vil følge, givet udgifterne pr. aldersgruppe fastholdes på det niveau, der var gældende i 2023 (udgiftssceneriet). Men også de øvrige scenarier peger alle på, at der er risiko for stigende mangel, jf. figurerne neden for.

Hovedårsagen til udviklingen er, at udbuddet forventes at falde relativt meget i de kommende år, og det givet, at tilgangen til uddannelsen fastholdes på det niveau, der var gældende i 2022.

Figur 3-10 Den historiske og forventede udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter social- og sundhedshjælpere i den midtjyske region.



Anm.: Fuldtidsscenarioet er beregnet med udgangspunkt i det vægtede branchescenarie.

Tabel 3-10 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for social- og sundhedshjælpere

Efterspørgsels-scenarier	Udbuds-scenarier	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	Overskud/mangel i 2034
Vægtet branchescenarie	Uden reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	-3.136
	Med reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	-2.419
Historisk scenarie	Uden reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	-2.936
	Med reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	-2.219
Fuldtidsscenarioet	Uden reform	Green	Green	Green	Green	Yellow	Red	Red	Red	Red	Red	Red	-1.491
	Med reform	Green	Green	Green	Green	Green	Yellow	Red	Red	Red	Red	Red	-774
Udgiftsscenarioet	Uden reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	-4.097
	Med reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	-3.380

Red: Mangel: Efterspørgslen er højere end udbuddet
Yellow: Rekrutteringsproblemer: Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
Green: Overskud: Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Sammenholdt med den seneste fremskrivning

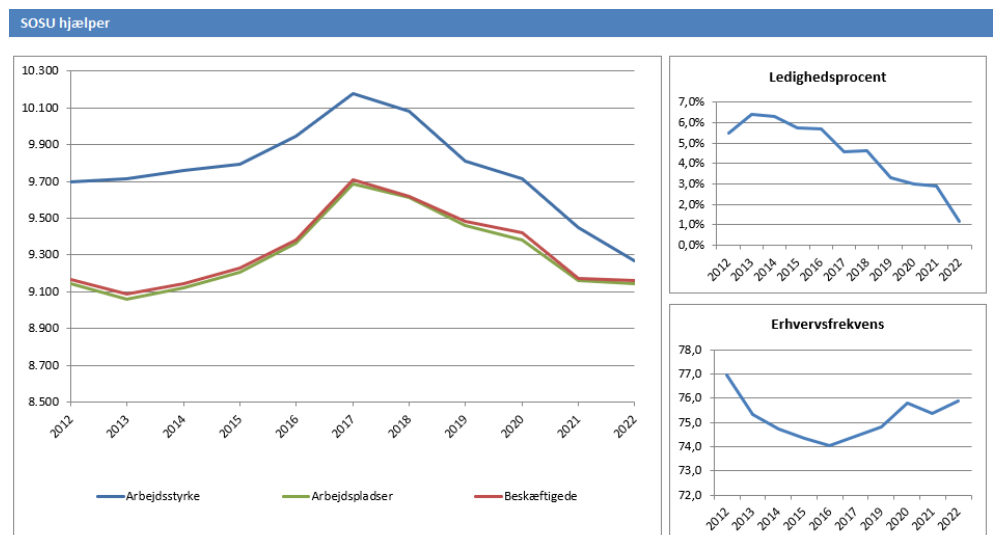
Sammenholdt med den seneste fremskrivning er både risikoen og størrelsen af den potentielle mangel på social- og sundhedshjælpere væsentlig større. Det skyldes bl.a., som antydnet ovenfor, at tilgangen til uddannelsen er knap 2,5 mindre i både 2021 og 2022 end forudsagt i forbindelse med den seneste fremskrivning. Det betyder, at vi overvurderede udviklingen i udbuddet både på kort og lang sigt.

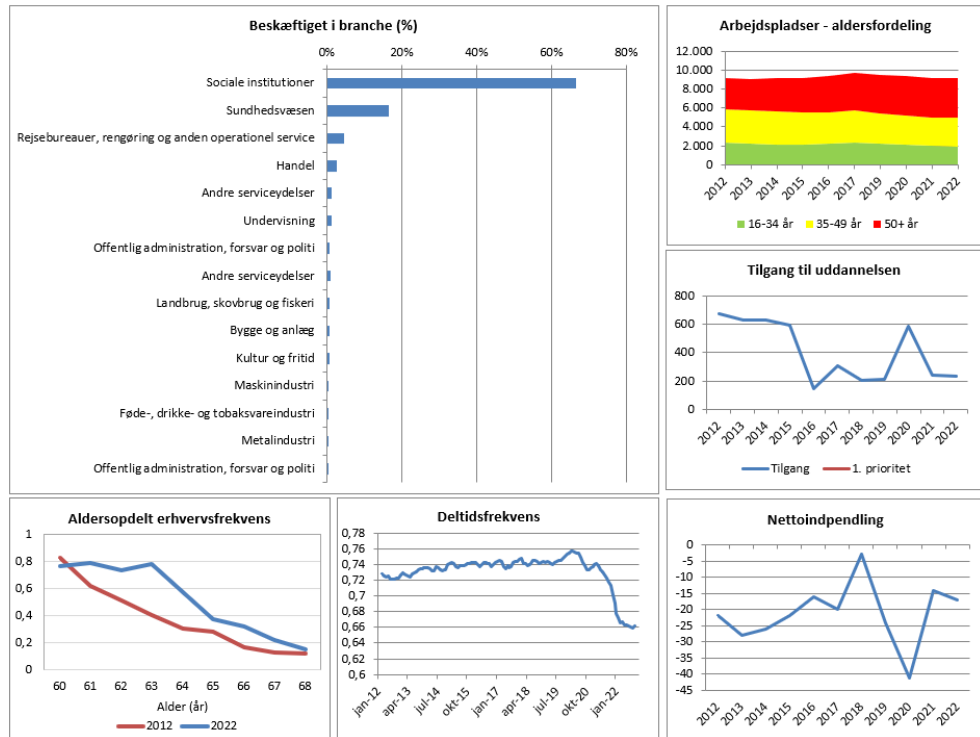
Den historiske udvikling

Hvad angår den historiske udvikling, så vil vi nævne følgende særtræk ved udviklingen i 2020-2022:

- > I perioden 2020-2022 er udbuddet af arbejdskraft (arbejdsstyrken) fortsat med at falde, og dermed fortsat den udvikling, som satte ind i 2017. Konkret er udbuddet af arbejdskraft faldet med knap 450 personer siden 2020, svarende til et fald på 5%. Efterspørgslen er ligeledes faldet, men faldet er stagneret fra 2021 til 2022, og udgør kun 3% i perioden 2020 til 2022.
- > Ledigheden er ligeledes fortsat med at falde og det især fra 2021 til 2022. I 2022 var ledighedsprocenten nået ned på 1,2%, hvilket er det laveste niveau i den forudgående tiårige periode.
- > Social- og sundhedshjælpernes erhvervsfrekvens lå i 2022 på knap 76, hvilket er lavere end gennemsnittet for befolkningen i Midtjylland (78,4).
- > Tilgangen til uddannelsen er faldet betydeligt fra 2020 til 2022. I 2020 udgjorde den 587, mens den i 2021 og 2022 var faldet til et niveau omkring 240. Tilgangen er således mere end halveret i 2021 og 2022 sammenholdt med i 2020, hvor den var ekstraordinær høj.
- > Deltidsfrekvensen er faldet i perioden fra 2020 til 2022. I oktober 2020 arbejdede 73% af social- og sundhedshjælperne færre end 37 timer og ugen, mod 66% i 2022.
- > Endelig er andelen over 60 år, som forbliver i arbejdsstyrken, steget. I 2012 var det således kun 40% af de 63-årige, der fortsat var i arbejdsstyrken. I 2022 var denne andel vokset til 78%.

Faktaark 3-9 Den historiske udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter *social- og sundhedshjælper* og i en række baggrundtal. 2012-2022.



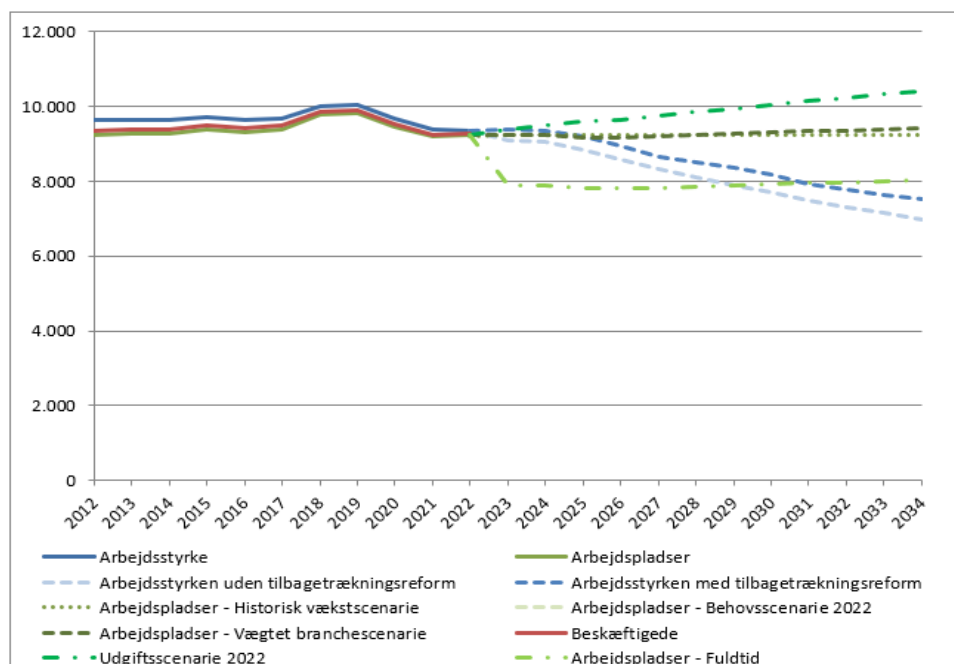


3.10 Social- og sundhedsassistenter

Den forventede udvikling

Resultaterne af fremskrivningen viser, at der er risiko for, at manglen på social- og sundhedsassistenter vil øges i de kommende år, og det især hvis efterspørgslen udvikler sig med samme stigningstakt som udgifterne til sundhed, givet vi holder udgifterne pr. aldersgruppe fast (udgiftssceneriet), jf. figuren neden for.

Figur 3-11 Den historiske og forventede udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter social- og sundhedsassistenter i den midtjyske region.



Anm.: Fuldtidssceneriet er beregnet med udgangspunkt i det vægtede branchescenarie.

Tabel 3-11 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for *social- og sundhedsassistenter*

Efterspørgsels-scenarier	Udbuds-scenarier													Overskud/mangel i 2034	
		2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034			
Vægtet branchescenarie	Uden reform														-2.425
	Med reform														-1.907
Historisk scenarie	Uden reform														-2.265
	Med reform														-1.747
Fuldtidsscenario	Uden reform														-1.027
	Med reform														-509
Udgiftsscenario	Uden reform														-3.426
	Med reform														-2.908

Mangel: Efterspørgslen er højere end udbuddet

Rekrutteringsproblemer: Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Overskud: Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Sammenholdt med den seneste fremskrivning

Sammenholdt med den seneste fremskrivning ser rekrutteringssituationen langt værre ud. Det skyldes bl.a., at tilgangen i 2021 og 2022 har vist sig, at være noget lavere end vi antog i den seneste fremskrivning. I tråd med den måde fremskrivningsmodellen er bygget på, tog vi i forbindelse med den seneste fremskrivning udgangspunkt i det seneste år, der forelå tilgangstal for og fastholdt det i fremskrivningen.

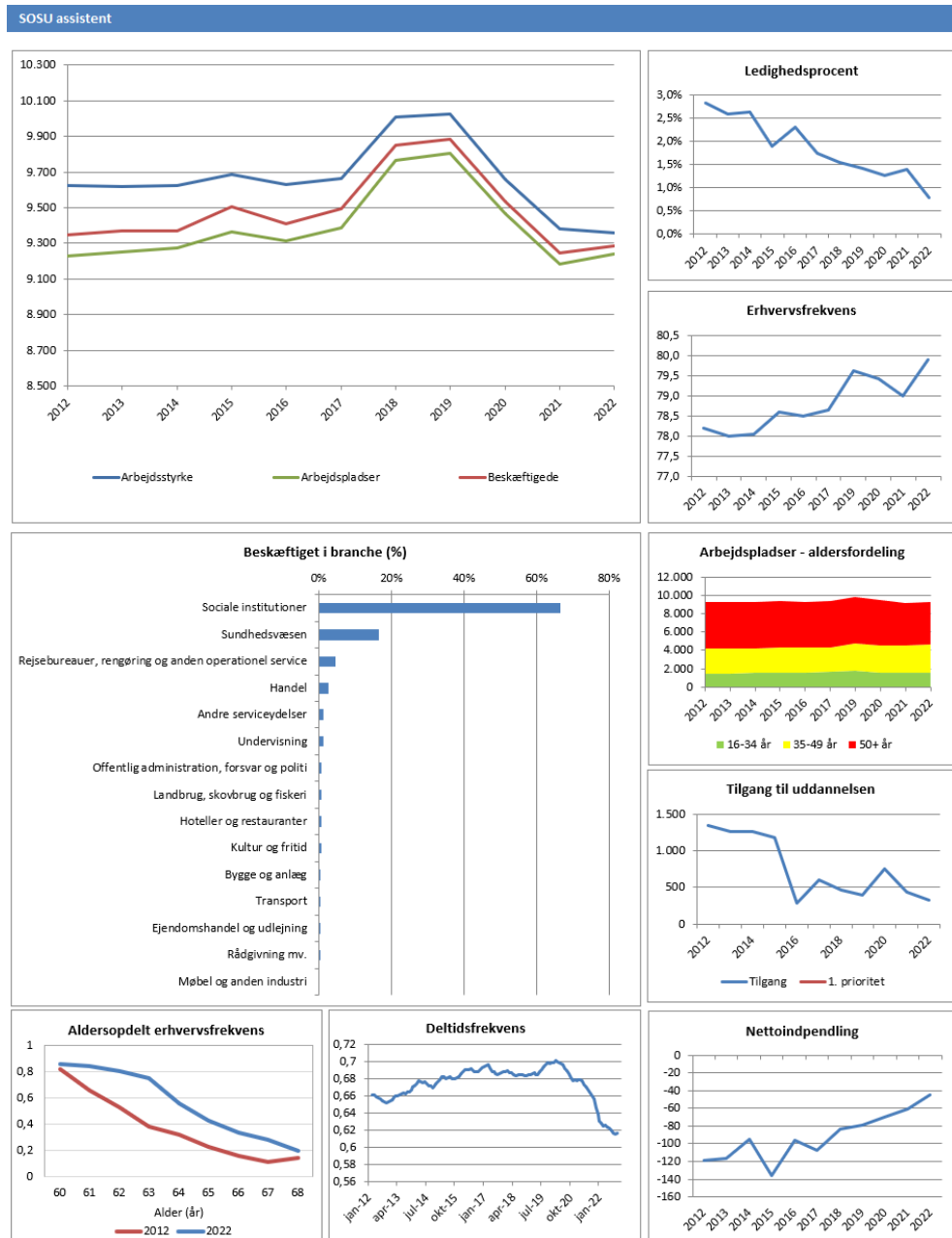
I 2020 blev der optaget 755 ifølge oplysningerne fra Danmarks Statistik. I 2021 og 2022 var optagstallet imidlertid faldet til henholdsvis 440 og 326. I forhold til det forudsatte niveau på 755 er der tale om en halvering. Det har betydning for den forventede udvikling i udbuddet, og dermed også den forventede rekrutteringssituation.

Den historiske udvikling

Hvad angår den historiske udvikling i 2020-2022, og dermed i de to nyeste tilføjede år, så vil vi bemærke følgende:

- > Fra 2021 til 2022 er der sket en mindre opbremsning i det fald i udbuddet af social- og sundhedsassistenter, som har fundet sted siden 2019. Faldet fra 2021 til 2022 er således mindre end i de forudgående 2 år. Samtidigt er efterspørgslen steget fra 2022.
- > I tråd hermed er ledigheden faldet, og udgør i 2022 0,8%, der er det laveste niveau i den betragtede tiårige periode.
- > Tilgangen til uddannelsen er, som nævnt ovenfor, faldet fra 2020 til 2022. I 2022 var tilgangen mere end halveret sammenholdt med 2020.
- > Andelen af de beskæftigede social- og sundhedsassistenter, der arbejder færre end 37 timer om ugen, er faldet en smule, og udgør i oktober 2022 62% mod 68% i oktober 2020.
- > Endelig er det lykket at fastholde flere af de 60+ årige på arbejdsmarkedet. I 2012 var det kun 38% af de 63-årige, der befandt sig i arbejdsstyrken, mod 78% i 2022.

Faktaark 3-10 Den historiske udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter social- og sundhedsassistenter og i en række baggrundtal. 2012-2022.

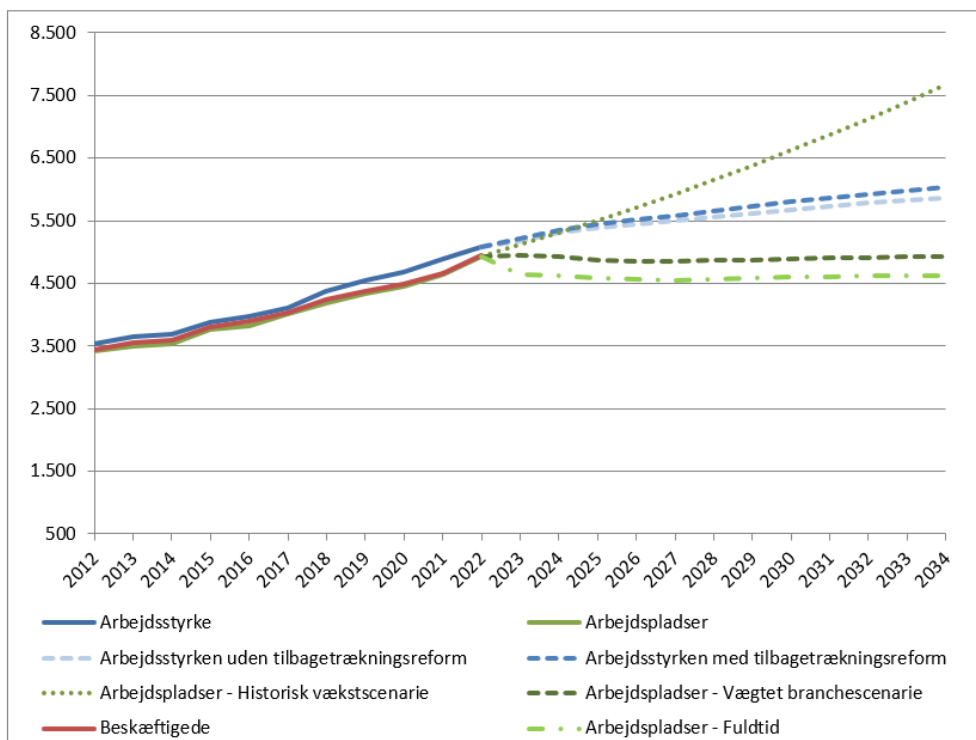


3.11 Socialrådgivere

Den forventede udvikling

Analysen af det fremtidige behov for socialrådgivere viser, at der er risiko for mangel på socialrådgivere, hvis den historiske vækst i efterspørgslen fortsætter i de kommende år, og dermed den udvikling i efterspørgslen, som vi har set i de forudgående 10 år (2012-2022), jf. figurerne neden for. Udvikler efterspørgslen sig som i det vægtede branchescenarie, og dermed som forventet i ADAM-modellen, så er der omvendt udsigt til et stigende overskud. Det samme gælder den situation, hvor alle arbejder på fuldtid.

Figur 3-12 Den historiske og forventede udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter socialrådgivere i den midtjyske region.



Anm.: Fuldtidsscenariet er beregnet med udgangspunkt i det vægtede branchescenarie.

Tabel 3-12 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for socialrådgivere

Efterspørgsels-scenarier	Udbuds-scenarier	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	Overskud/mangel i 2034
Vægtet branchescenarie	Uden reform												945
	Med reform												1.115
Historisk scenarie	Uden reform												-1.799
	Med reform												-1.629
Fuldtidsscenarie	Uden reform												1.244
	Med reform												1.414

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

Sammenholdt med den seneste fremskrivning

Sammenholdt med den seneste fremskrivning, så forventes mangelsituationen i det historiske scenarie at opstå tidligere i den situation, hvor de beskæftigede bliver lige så længe på arbejdsmarkedet, som tilbagetrækningsreformen tilskriver.

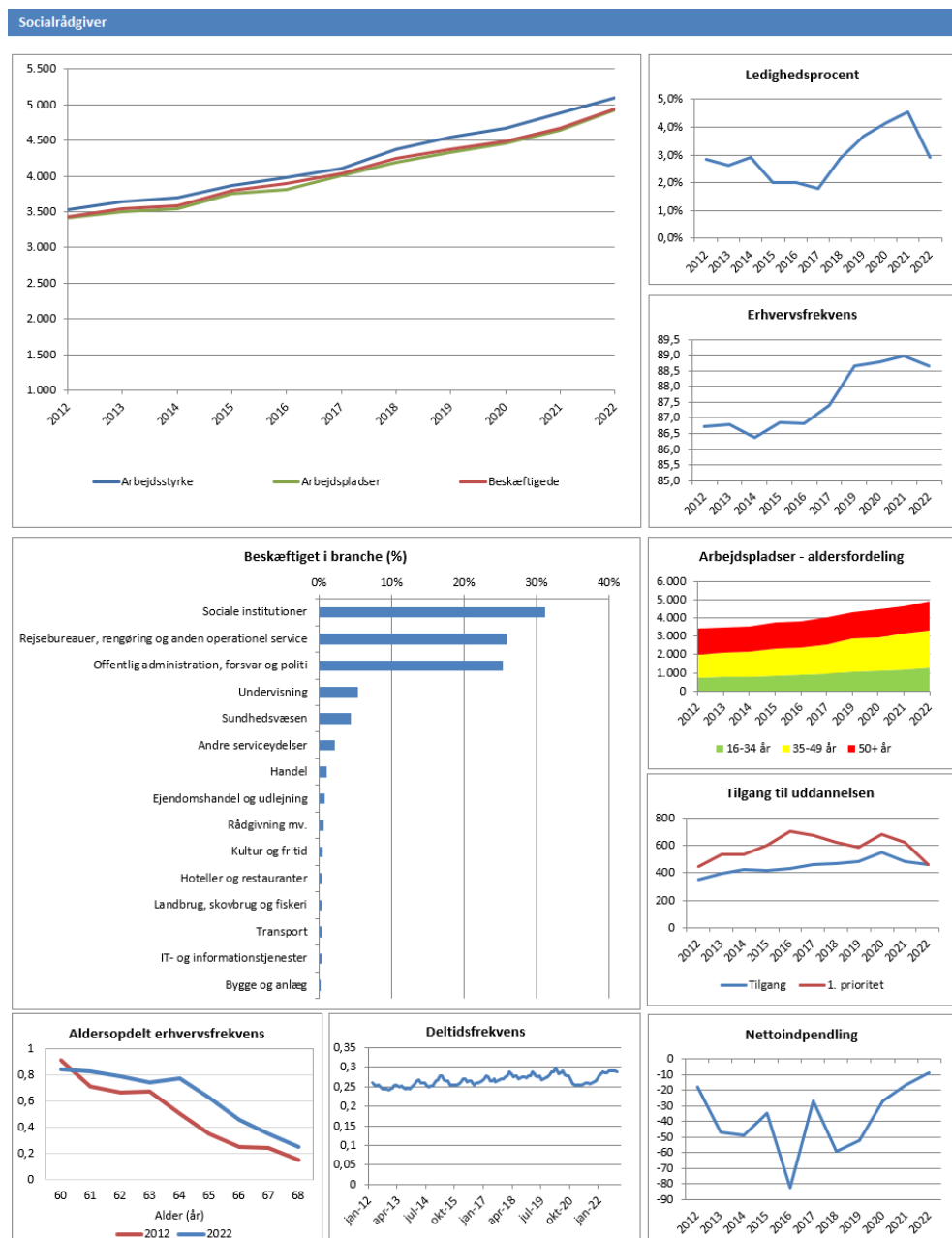
Den historiske udvikling

Hvad angår den historiske udvikling vil vi fremhæve følgende historiske udviklingsmønstre i perioden 2020-2022, jf. faktaarket nedenfor:

- > Såvel arbejdsstyrken (udbuddet) som antallet af arbejdspladser (efterspørgslen) er steget i perioden 2020-2022, men antallet af arbejdspladser er steget mere end arbejdsstyrken.

- > I tråd hermed er ledigheden faldet, og udgjorde 2,9% mod 4,5% i 2020. Faldet fra 2020 til 2021 er større end vi har set i den forudgående 10-årige periode og er et brud med den stigende ledighed, der har fundet sted fra 2017 til 2020.
- > Andelen af beskæftigede, der arbejder færre end 37 timer er steget en smule og ligger nu på 29% (okt. 22) mod 27% i oktober 2020.
- > Antallet af 1. prioritetsansøgere er faldet fra 2020 til 2021 og igen fra 2021 til 2022, efter der ellers havde været en mindre stigning fra 2019 til 2020.
- > Tilgangen til uddannelsen er faldet siden 2020, efter der også her havde været en mindre stigning fra 2019 til 2020.

Faktaark 3-11 Den historiske udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter *socialrådgivere* og i en række baggrundtal. 2012-2022.



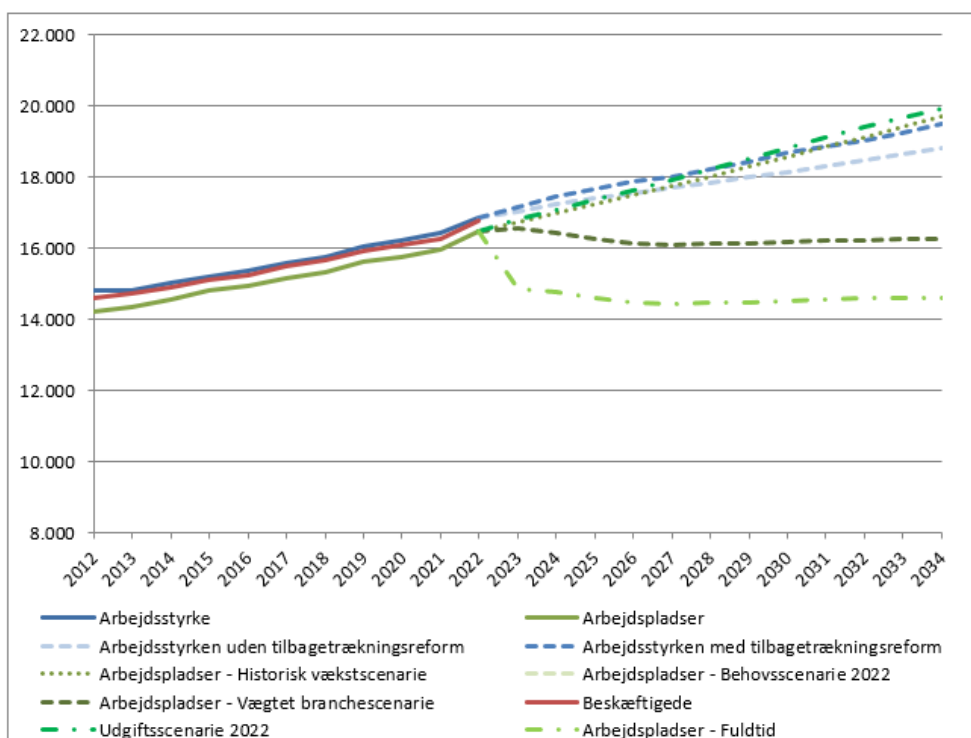
3.12 Sygeplejersker

Den forventede udvikling

Fremskrivningen viser, at der er risiko for, at de nuværende rekrutteringsproblemer fortsætter i de kommende år, hvis efterspørgslen udvikler sig, som forudsat i henholdsvis det historiske vækstscenarie og udgiftsscenariet. Der er altså udsligt til stigende rekrutteringsproblemer og mangel på sygeplejersker, hvis efterspørgslen efter sygeplejersker fortsætter med at stige med samme gennemsnitlige årlige vækstrate, som i perioden 2012 til 2022 og/eller hvis efterspørgslen udvikler sig med samme vækstrate som udgiftsniveauet ville stige, hvis vi fastholdt sundhedsudgifterne pr. aldersgruppe.

Hvis efterspørgslen alternativt udvikler sig som i det vægtede branchescenarie, og dermed følger ADAM-modellens forventninger til udviklingen i beskæftigelsen inden for de brancher, hvor sygeplejerskerne er ansat i dag, så vil der være et overskud af sygeplejersker og det allerede i de førstkomende år. Det hænger bl.a. sammen med, at ADAM-modellen antager, at den vækst, der er sket i beskæftigelsen inden for sundhedsvæsen fra 2020 til 2022 vil klinge lidt af fra 2023.

Figur 3-13 Den historiske og forventede udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter sygeplejersker i den midtjyske region.



Anm.: Fuldtidsscenariet er beregnet med udgangspunkt i det vægtede branchescenarie.

Tabel 3-13 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for sygeplejersker

Efterspørgsels-scenarier	Udbuds-scenarier	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	Overskud/mangel i 2034
Vægtet branchescenarie	Uden reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	2.561
	Med reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	3.267
Historisk scenarie	Uden reform	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	-891
	Med reform	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	-185
Fuldtidsscenario	Uden reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	4.216
	Med reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	4.922
Udgiftsscenario	Uden reform	Yellow	Yellow	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	-1.127
	Med reform	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	-421

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

Sammenholdt med den seneste fremskrivning

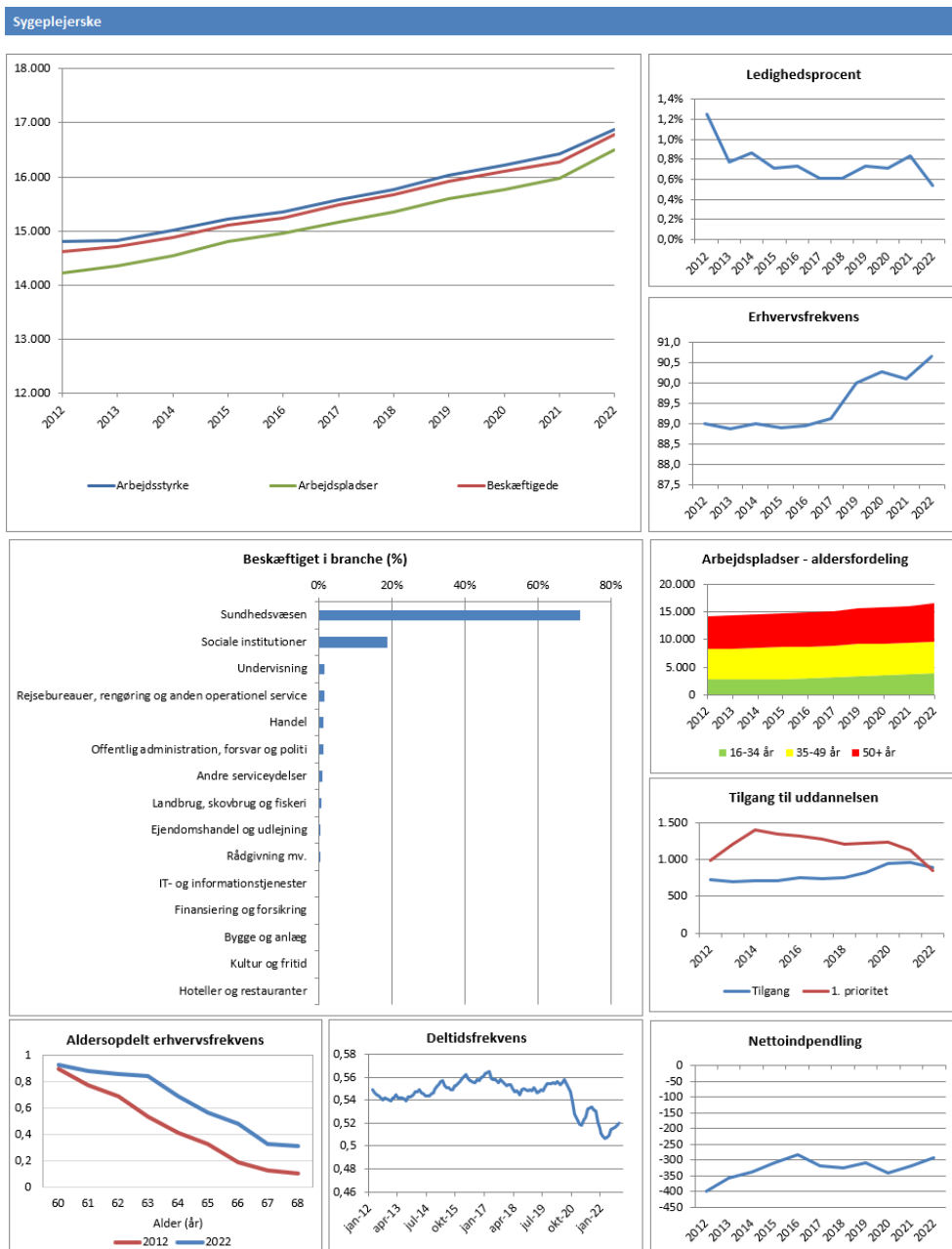
Sammenholdt med den seneste fremskrivning, så er tilgangen til uddannelsen i 2022 lidt mindre end vi antog sidst. Men stigningen i tilgangen i de forudgående år og en øget fastholdelse af de 60+ årige betyder, at udbuddet er steget mere end forventet i 2021 og 2022 og i fremskrivningsperioden. Selvom vi kan imødegå et stigende udbud, er det ikke tilstrækkeligt til at imødekomme den forventede udvikling i efterspørgslen, hvis efterspørgslen udvikler sig, som antaget i det historiske vækstscenarie eller i udgiftsscenariet.

Den historiske udvikling

I forhold til den historiske udvikling vil vi fremhæve følgende historiske udviklingsmønstre i perioden 2020-2022, jf. faktaarket nedenfor:

- > Såvel efterspørgslen (antallet af arbejdspladser) som udbuddet (arbejdsstyrken) er steget særligt meget i perioden 2021 til 2022.
- > Samtidigt er ledigheden faldet ekstraordinært meget fra 2021 til 2022, og ligger nu på 0,6%, hvilket er det laveste niveau i hele den ti-årige periode 2012-2022.
- > Erhvervsfrekvensen er også steget og er nu oppe på 90,5%. Det er er det højeste niveau i hele den belyste tiårige periode.
- > Tilgangen til uddannelsen er steget fra 2020 til 2021, hvor det lå på det højeste niveau i den belyste periode. Fra 2021 er tilgangen faldet lidt igen, men ligger fortsat højt.
- > I oktober 2022 arbejdede 52% af sygeplejerskerne færre end 37 timer mod 54% i oktober 2020. Niveauet er således stort set det samme, men det skal nævnes, at deltidsfrekvensen har udvist en faldende tendens siden marts 2020.
- > Endelig skal det nævnes, at det er lykket at fastholde langt flere over 60 år i 2022 sammenholdt med 2012. Det gælder især gruppen mellem 60 og 63 år, men også de ældre over 63 år. I 2012 var det kun 41% af de 63årige sygeplejersker, der fortsat befandt sig i arbejdsstyrken. I 2022 var dette tal steget til 77%.

Faktaark 3-12 Den historiske udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter sygeplejersker og i en række baggrundtal. 2012-2022.



4 Det pædagogiske område og undervisningsområdet

Indhold

Dette kapitel indeholder resultaterne af den historiske analyse og fremskrivningerne af udbuddet og efterspørgslen efter hver enkelt af de udvalgte uddannelser inden for det pædagogiske og undervisningsområdet frem til 2034.

Det drejer sig om følgende uddannelser:

- > Folkeskolelærere
- > Pædagoger
- > Pædagogiske assistenter

Ekstraoptag i 2020 og 2021

Som led i en politisk aftale i sommeren 2020 blev der også på dette område åbnet op for ekstraoptag i 2020 og 2021, på udvalgte uddannelser, herunder pædagoguddannelsen. Det er efterfølgende blevet besluttet at videreføre ekstraoptaget i 2020 på pædagoguddannelsen.

Tabel 4-1 Oversigt over ekstra optaget på pædagoguddannelsen i 2020 og 2021

Uddannelse	Dimensionering 2020	Dimensionering 2021
Pædagog	1294 (heraf 11 ekstra)	1329 (heraf 46 ekstra)

Når vi nævner det her, er det fordi, at det har betydning for udviklingen i udbuddet af de enkelte uddannelser.

4.1 Folkeskolelærere

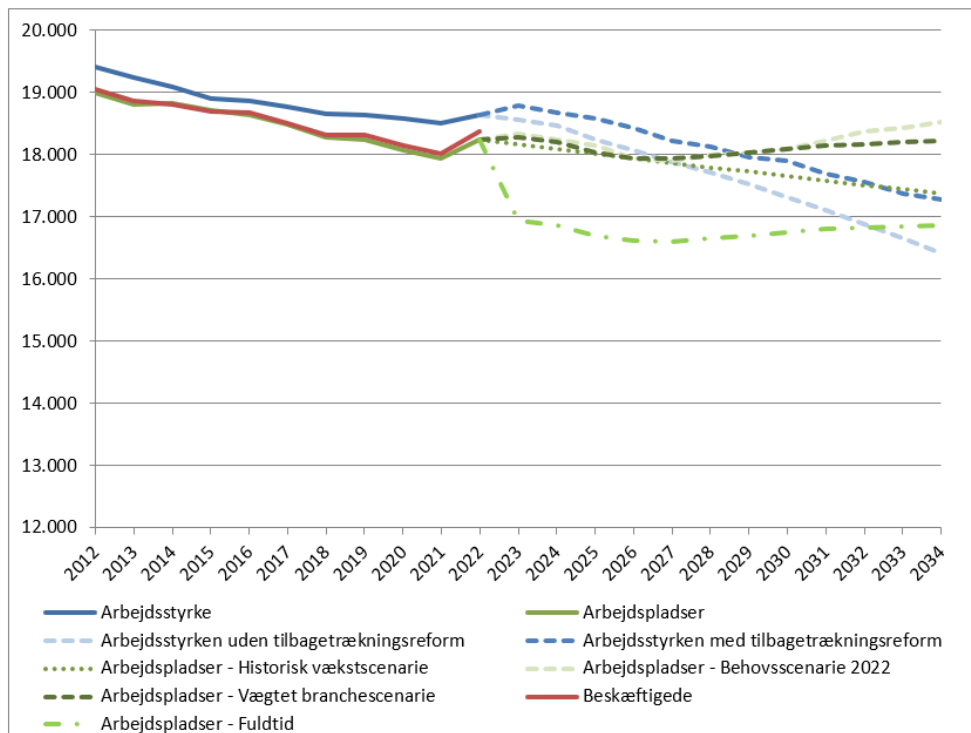
Den forventede udvikling

Fremskrivningen viser, at der er risiko for stigende rekrutteringsproblemer i perioden frem mod 2034, og for at rekrutteringsproblemerne vil udvikle sig til en egentlig mangelsituation. Rekrutteringsudfordringerne bliver særlig store, hvis efterspørgslen følger udviklingen i antallet af 6-15-årige i de kommende år (behovsscenarioet).

Mangelsituationen risikerer allerede være en realitet inden for en relativ kort årrække og det både hvis efterspørgslen udvikler sig som i det vægtede branchescenarie, det historiske vækstscenarie og behovsscenarioet.

Med den nye befolkningsprognose fra juni 2024, som forudser færre nyfødte de kommende år, viser behovsscenarioet nu en mere afdæmpet efterspørgsel efter lærere end tidligere. Den justerede prognose slår især igennem sidst i perioden.

Figur 4-1 Den historiske og forventede udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter folkeskolelærere i den midtjyske region.



Anm.: Fuldtidsscenariet er beregnet med udgangspunkt i det vægtede branchescenarie.

Tabel 4-2 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for folkeskolelærere

Efterspørgsels-scenarier	Udbuds-scenarier	År											Overskud/mangel i 2034	
		2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034		
Vægtet branchescenarie	Uden reform													-1.809
	Med reform													-943
Historisk scenarie	Uden reform													-961
	Med reform													-95
Fuldtidsscenario	Uden reform													-460
	Med reform													406
Behovsscenario	Uden reform													-2.108
	Med reform													-1.242

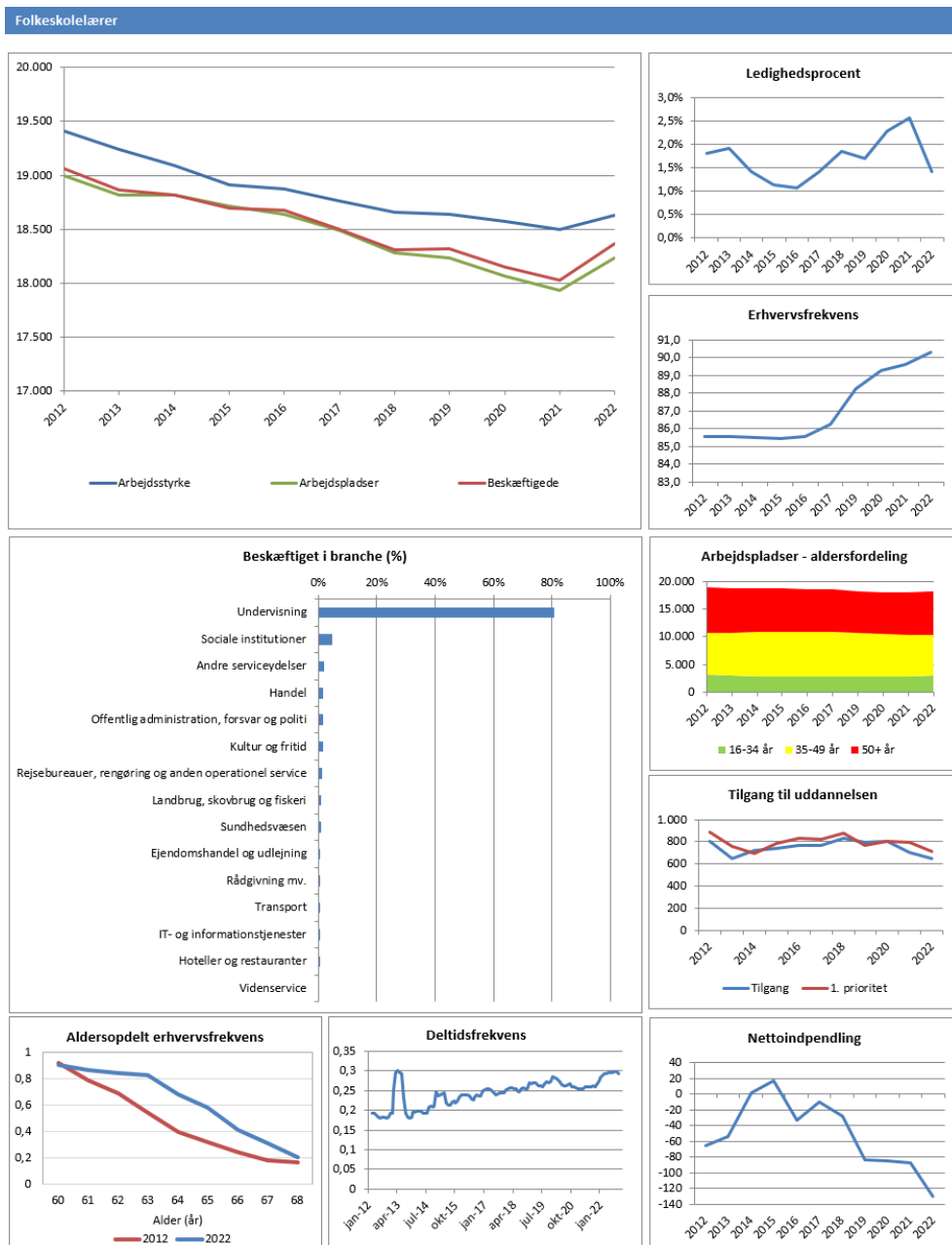
Mangel: Efterspørgslen er højere end udbuddet
Rekrutteringsproblemer: Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
Overskud: Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Sammenholdt med den seneste fremskrivning

Sammenholdt med den seneste fremskrivning, så er risikoen for en egentlig mangelsituation højere og omfanget af den potentielle mangel større. Hovedårsagen er, at udbuddet ventes at falde relativt meget de kommende år. Faldet er større end vi forventede i den seneste fremskrivning. I den seneste fremskrivning antog vi, at tilgangen ville ligge på det samme niveau som i 2020 i de efterfølgende år frem mod 2032. I 2020 udgjorde tilgangen ca. 800. Den er imidlertid faldet til ca. 650 i 2022, og dermed til det næstlaveste niveau i hele fremskrivningsperioden. Når vi i modellen antager, at tilgangen vil være den samme, som det seneste år, der foreligger data for, får det betydning for udviklingen i udbuddet.

Den historiske udvikling

Faktaark 4-1 Den historiske udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter folkeskolelærere og i en række baggrundtal. 2012-2022.



Ser vi på den historiske udvikling og stiller skarpt på de to nyeste år, som der ligger data for, og som ikke indgik den seneste fremskrivning, kan vi konstatere følgende mønstre, jf. faktaarket oven for:

- > Efterspørgslen (antallet af arbejdspladser) er steget mere end udbuddet (arbejdsstyrken) fra 2021 til 2022. Hermed er der sket en ændring i den udvikling, som har været gældende i perioden 2016-2020, og hvor efterspørgslen er faldet mere end udbuddet.
- > I tråd med denne udvikling er andelen af ledige faldet fra 2021 til 2022. I 2022 udgjorde ledighedsprocenten således 1,4% mod 2,6% i 2020.
- > Erhvervsfrekvensen er fortsat med at stige og udgør i 2022 90,3%.

- > Tilgangen til uddannelsen er faldet fra 2020-2021.

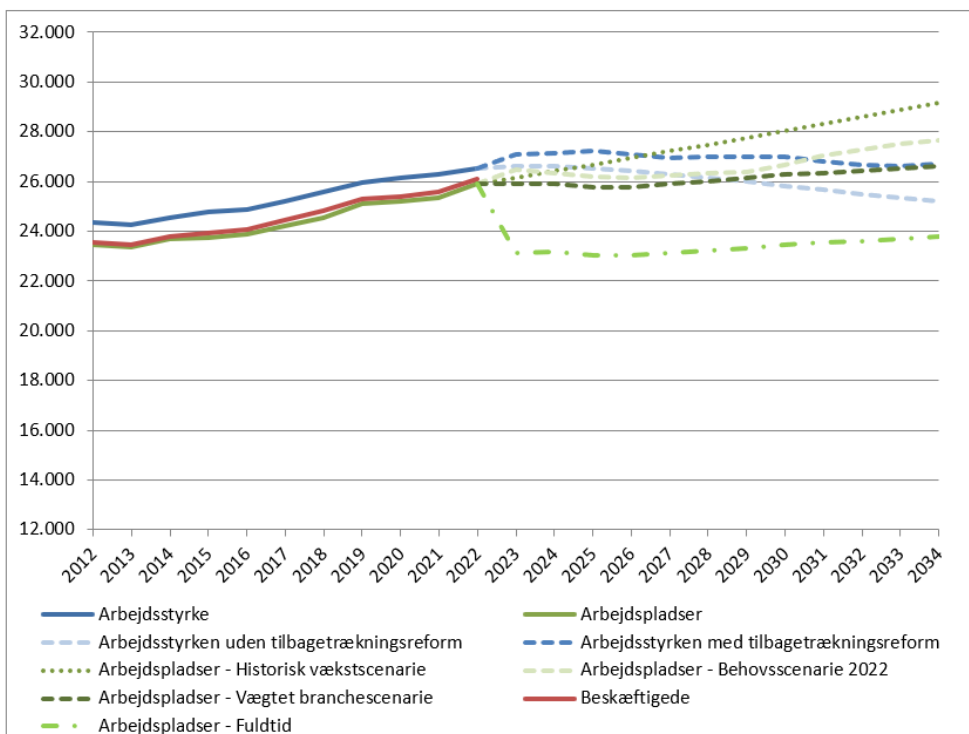
Omfanget af 60+ årige, der bliver på arbejdsmarkedet, er steget. Det gælder især aldersgruppen mellem 60 og 63 år. I dag er det 82% af de 63-årige, der fortsat er på arbejdsmarkedet mod 54% i 2012.

4.2 Pædagoger

Den forventede udvikling

Analysen af det fremtidige behov for pædagoger viser, at der fortsat er risiko for stigende rekrutteringsproblemer i de kommende år, og at disse vil udvikle sig til en egentlig mangelsituation, jf. figurerne neden for.

Figur 4-2 Den historiske og forventede udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter pædagoger i den midtjyske region.



Anm.: Fuldtidsscenarioet er beregnet med udgangspunkt i det vægtede branchescenarie.

Tabel 4-3 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for pædagoger

Efterspørgsels-scenarier	Udbuds-scenarier	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	Overskud/mangel i 2034
Vægtet branchescenarie	Uden reform	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	-1.417
	Med reform	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	85
Historisk scenarie	Uden reform	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	-3.971
	Med reform	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	-2.469
Fuldtidsscenarioet	Uden reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	1.427
	Med reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	2.929
Behovsscenarie	Uden reform	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	-2.469
	Med reform	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	-967

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

Overordnet skyldes situationen, at udbuddet ikke forventes at stige lige så meget som efterspørgslen. Godt nok kan der imødeses en lille stigning i udbuddet på kort sigt, som følge af bl.a. ekstraoptaget i 2020 og 2021. Idet at optaget i 2022 er lavere end i 2020 og 2021, og det samtidigt er det niveau, der indgår i fremskrivningen, betyder det, at udbuddet udviser en stagnerende udvikling på længere sigt. I den seneste fremskrivning antog vi, at optaget på uddannelsen i 2022 ville ligge på samme niveau som i 2020 og 2021.

Med den justerede befolkningsprognose fra juni 2024, som forudser færre nyfødte de kommende år, viser behovsscenarioet nu en mere afdæmpet efterspørgsel efter pædagoger end tidligere. Den justerede prognose slår især igennem sidst i perioden. For pædagoger viser behovsscenarioet (baseret på antallet af 0-6-årige og antallet af udviklingshæmmede) således en mindre efterspørgsel, end det historiske scenarium og manglen på pædagoger vil blive størst, hvis efterspørgslen udvikler sig som det historiske scenarium.

Sammenholdt med den seneste fremskrivning

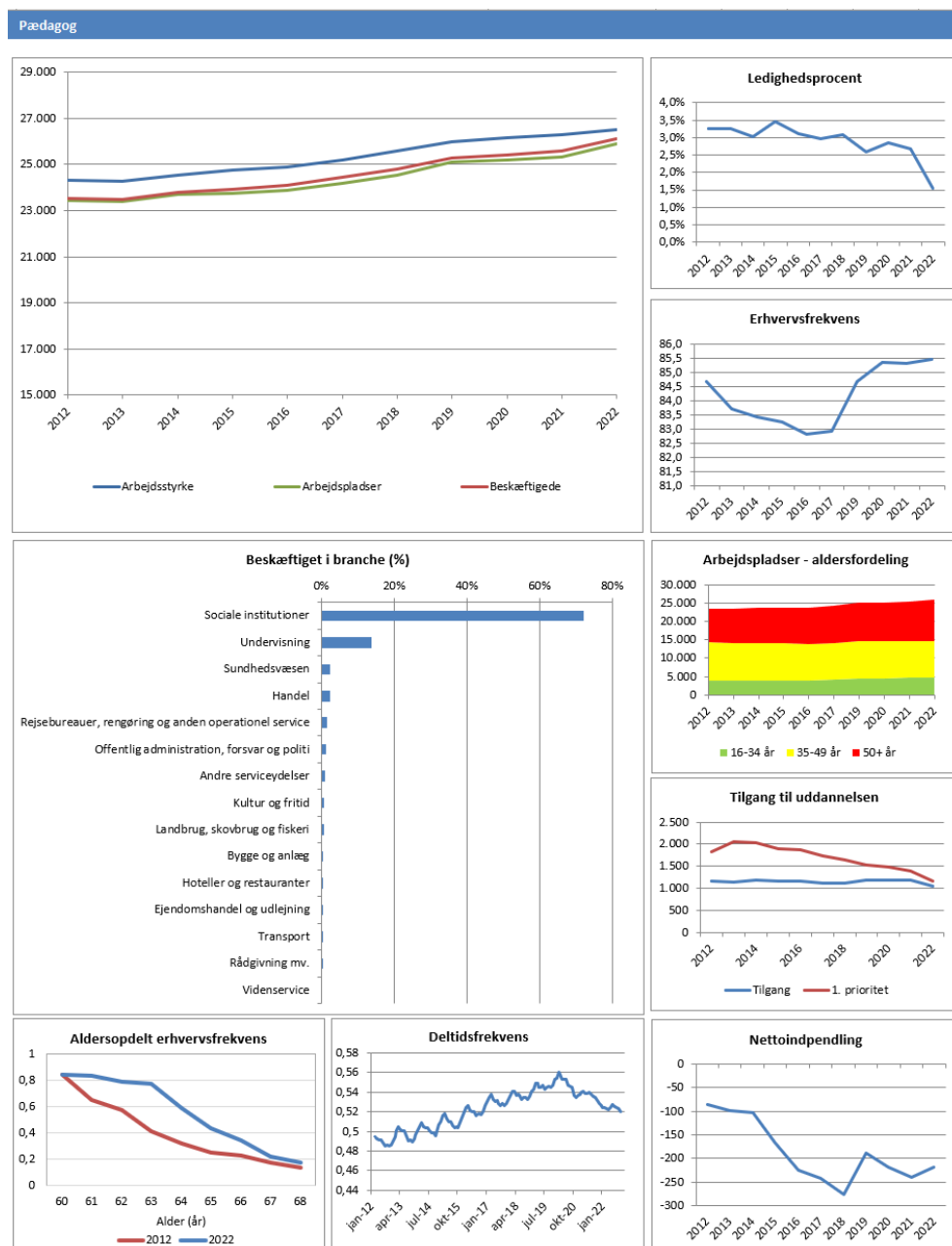
Sammenholdt med den seneste fremskrivning fra analysen i 2022, så forventes mangelsituationen at opstå senere. Årsagerne hertil er bl.a., at det er lykket at øge udbuddet mere end forventet i perioden 2020-22. Det skyldes især, at de 60+ årige bliver længere på arbejdsmarkedet og at der har været en øget tilgang af nyuddannede pædagoger, herunder merituddannede. Konkret er antallet af optagne på merituddannelsen steget fra 37 i 2019 til 70 i 2020, og til 180 i 2022. Fra 2022 til 2023 er der antallet imidlertid faldet til 110, jf. Bilag E.

Den historiske udvikling

Hvad angår den historiske udvikling, vil vi fremhæve følgende historiske udviklingsmønstre i perioden 2020-2022, og dermed siden den seneste analyse, jf. faktaarket oven for:

- > Både udbuddet (arbejdsstyrken) og efterspørgslen (antallet af arbejdspladser) er fortsat med at stige. Fra 2021 til 2022 er efterspørgslen steget mere end udbuddet.
- > Ledigheden er faldet fra 2020 til 2022, især fra 2021 til 2022. Sidstnævnte skal ses i lyset af stigningen i efterspørgslen fra 2021 til 2022. Andelen af ledige er nu (2022) nede på 1,5% mod 3,5% i 2015, hvor den lå højst.
- > Andelen af beskæftigede pædagoger, der arbejder færre end 37 timer er steget og ligger nu på 29% (oktober 2022) mod 25% i starten af 2021.
- > Antallet af 1. prioritetsansøgere er fortsat med at falde siden 2020.
- > Tilgangen (antal optagne) til pædagoguddannelsen er faldet fra 2020 til 2022.
- > Andelen af 60+ årige, der er erhvervsaktive, er steget.

Faktaark 4-2 Den historiske udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter *pædagoger* og i en række baggrundstal. 2012-2022.



4.3 Pædagogiske assistenter

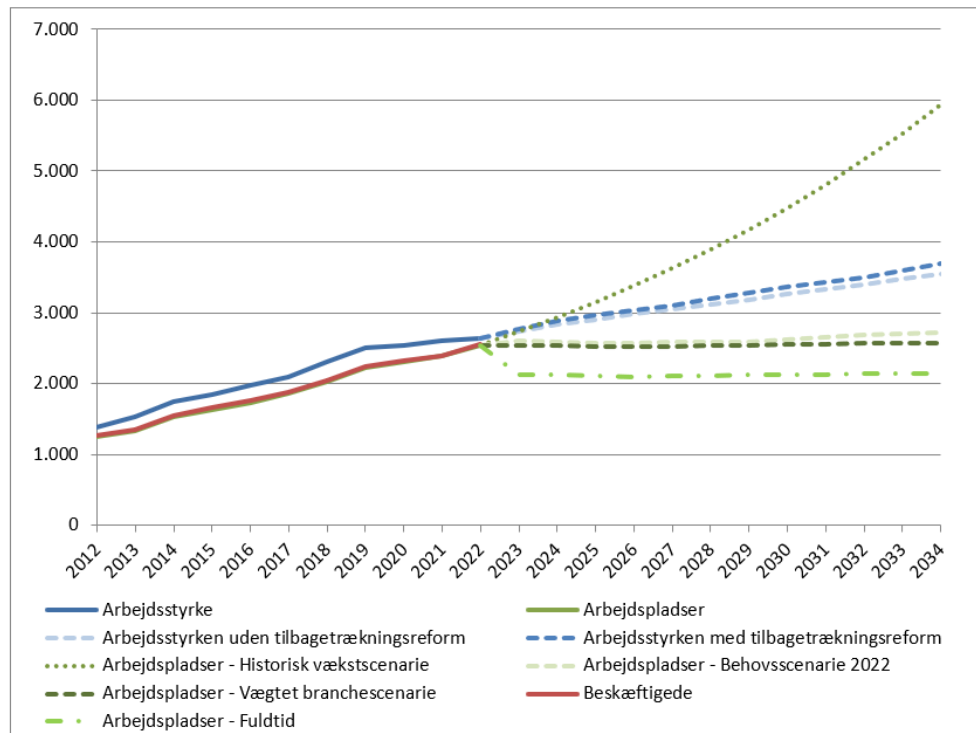
Den forventede udvikling

Resultaterne af fremskrivningen viser, at der i de kommende ti år fortsat vil være et overskud af pædagogiske assistenter, hvis efterspørgslen udvikler sig som forudsat i både det vægtede branchescenarie, behovssceneriet og fuldtids-scenariet. Det historiske scenarie peger i modsætning til de tre øvrige scenarier på, at der er risiko for mangel i hele perioden.

Den justerede befolkningsprognose fra juni 2024, som forudser færre nyfødte de kommende år, betyder at behovssceneriet nu viser en mindre efterspørgsel efter

pædagogiske assistenter end tidligere. Effekten af den nye befolkningsprognose er dog ikke så markant for de pædagogiske assistenter.

Figur 4-3 Den historiske og forventede udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter pædagogiske assistenter i den midtjyske region.



Anm.: Fuldtidsscenarioet er beregnet med udgangspunkt i det vægtede branchescenarie.

Tabel 4-4 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier for pædagogiske assistenter

Efterspørgsels-scenarier	Udbuds-scenarier	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	Overskud/mangel i 2034
Vægtet branchescenarie	Uden reform												974
	Med reform												1.109
Historisk scenarie	Uden reform												-2.386
	Med reform												-2.251
Fuldtidsscenario	Uden reform												1.403
	Med reform												1.538
Behovsscenario	Uden reform												833
	Med reform												968

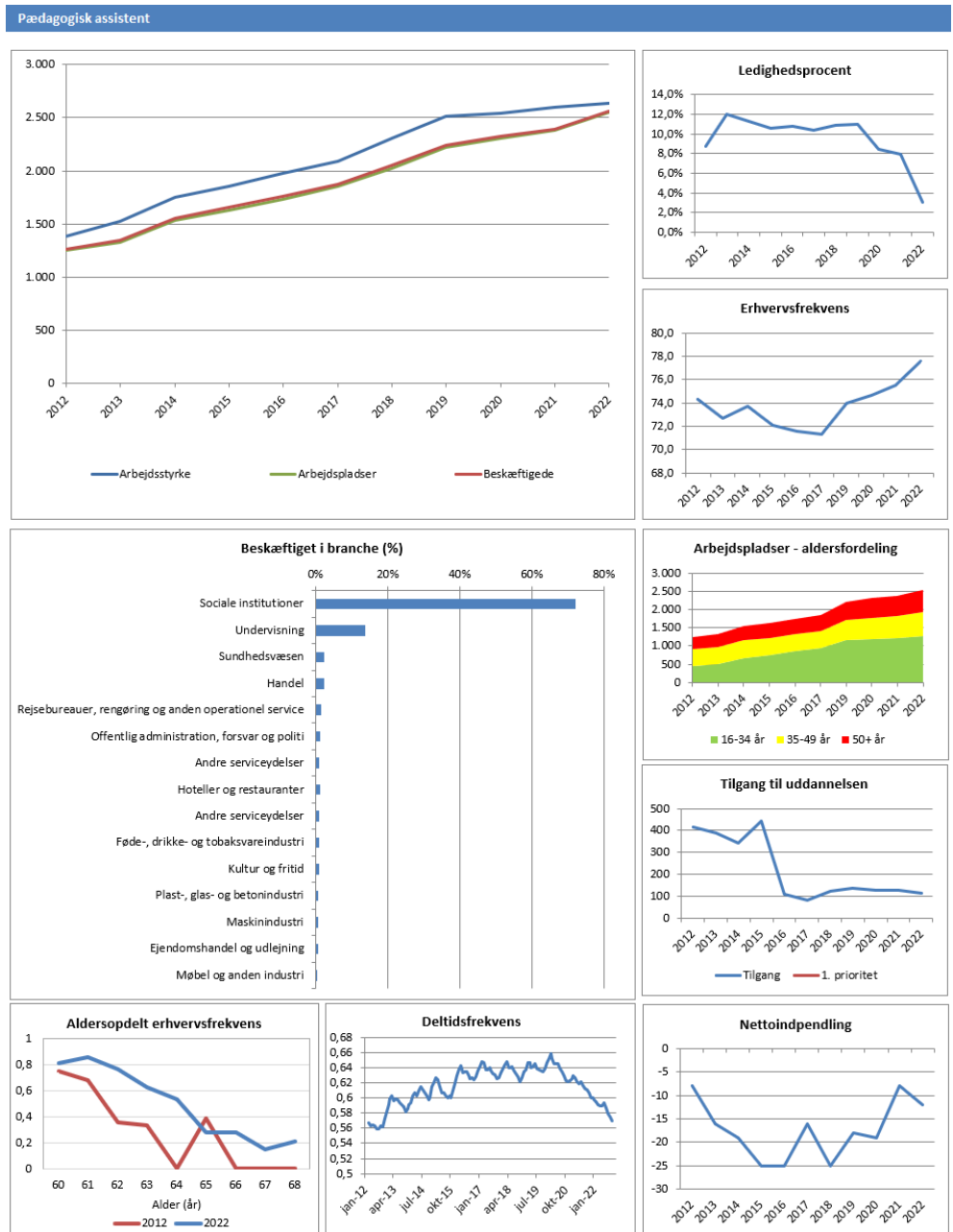
Mangel: Efterspørgslen er højere end udbuddet
Rekrutteringsproblemer: Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
Overskud: Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Sammenholdt med den seneste fremskrivning

Sammenholdt med den seneste fremskrivning, så er udbuddet af pædagogiske assistenter i 2021 og 2022 lidt mindre end vi forudsagde. Omvendt er efterspørgslen i det historiske vækstscenarie højere. Det gælder ligeledes efterspørgslen i 2022 i de det vægtede branchescenarie og behovsscenarioet.

Den historiske udvikling

Faktaark 4-3 Den historiske udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter pædagogiske assistenter og i en række baggrundtal. 2012-2022.



Følgende træk ved den historiske udvikling i 2020-2022 er værd at bemærke:

- > I perioden 2020 til 2022 er forskellen mellem udbuddet og efterspørgslen efter pædagogiske assistenter indsnævret. Det skyldes, at efterspørgslen er vokset mere end udbuddet af pædagogiske assistenter, og det især i perioden 2021 til 2022.
- > Det har afstedkommet et kraftigt fald i ledigheden blandt pædagogiske assistenter. I 2022 var andelen af ledige 3% mod 8,5% i 2020. Niveaueet i 2022 er det lavest niveau i den betragtede tiårige periode.

- > De pædagogiske assistenter har samtidigt øget deres erhvervsfrekvens. Den lå i 2020 på 75 og er i 2022 steget til 78, og dermed til gennemsnittet for befolkningen i Midtjylland (78,4).
- > Tilgangen til uddannelsen er faldet en lille smule fra 2021 til 2022, men har ellers ligget stabil siden 2018.
- > Andelen af de beskæftigede, der arbejder færre end 37 timer om ugen er faldet fra at udgøre 62% i oktober til 57% i 2022.

Bilag A Ordliste – den historiske analyse

Neden for findes en oversigt over de forskellige indikatorer, der er anvendt i den historiske analyse og over hvordan de er afgrænset og hvad de siger noget om.

Indikator	Definition
> Antallet af arbejdspladser	Antallet af arbejdspladser angiver, hvor mange med en bestemt uddannelse, som er beskæftiget på en arbejdsplads beliggende i den midtjyske region. Indikatoren angiver dermed, hvor stor efterspørgslen efter den konkrete uddannelse er målt i antal personer (hoveder).
> Antallet af beskæftigede	Antallet af beskæftigede angiver, hvor mange af dem, som har en bestemt uddannelse og som bor i den midtjyske region, som er i beskæftigelse. Indikatoren omfatter således både, dem som arbejder på arbejdspladser, som er beliggende i Midtjylland og dem, som arbejder på arbejdspladser, som er beliggende uden for regionen. Det afgørende her er således ikke, at arbejdspladserne skal være beliggende, i Midtjylland, men at arbejdskraften er bosat i Midtjylland.
> Antallet af personer i arbejdsstyrken	Arbejdsstyrken udgør den del af den samlede befolkning i Midtjylland med en bestemt uddannelse, som står til rådighed for arbejdsmarkedet, dvs. at de enten er i beskæftigelse eller er ledige. Indikatoren angiver, dermed hvor stor udbuddet af arbejdskraft med en bestemt uddannelse er i Midtjylland.
> Ledighedsprocent	Ledighedsprocenten angiver, hvor stor en andel af arbejdsstyrken i Midtjylland, der er ledige, og dermed hvor mange af dem, som har en bestemt uddannelse og som står til rådighed for arbejdsmarkedet, der er ledige. Indikatoren siger noget om, hvor stort et eventuel overskud af de enkelte uddannelser er, og dermed indirekte noget om efterspørgslen efter de pågældende uddannelser.
> Erhvervsfrekvens	Erhvervsfrekvensen angiver, hvor stor en del af befolkningen i Midtjylland, som befinder sig i arbejdsstyrke, og dermed hvor stor en andel, af dem som har en bestemt uddannelse, som står til rådighed for arbejdsmarkedet. Er erhvervsfrekvensen høj, så befinder der sig kun relativ få i aldersgruppen 16-64 uden for arbejdsstyrken, og dermed relativ få som potentielt vil kunne trækkes ind i arbejdsstyrken.

<p>> Aldersfordelingen blandt de beskæftigede</p>	<p>Aldersfordelingen blandt de beskæftigede på arbejdspladser i Midtjylland er opgjort for tre aldersgrupper: 16-34 år, 35-49 år og 50+ år. Indikatoren anvendes til at give et billede af balancen mellem de tre aldersgrupper, herunder af i hvilket omfang de yngre grupper, er tilstrækkelige store til at kompensere for den afgang blandt de 50+ årige, der vil komme i løbet af de kommende år.</p>
<p>> Tilgangen til uddannelserne</p>	<p>Tilgangen til uddannelserne angiver, hvor mange, der hvert år starter på en bestemt uddannelse, og som bor i Midtjylland det pågældende år. Tallene tilgangen stammer fra registret KOTRE2023 og er opgjort pr. 30. september i de enkelte år. Det betyder, at alle, der er optaget efter 1. oktober, hører til året efter. Tallene vil dermed ikke være direkte sammenlignelige med de tal, som de enkelte skoler har for deres optagelsestal.</p>
<p>> 1. prioritetsansøgere</p>	<p>1. prioritetsansøgere til professionsuddannelserne angiver, hvor mange af dem, som har søgt de enkelte uddannelser, som har ansøgt uddannelsen som 1. prioritet og det uanset bopæl på ansøgningstidspunktet. Indikatoren anvendes til at give et billede af interessen for de enkelte uddannelser.</p>
<p>> Deltidsfrekvens</p>	<p>Deltidsfrekvensen blandt de beskæftigede med arbejdssted i Midtjylland angiver, hvor stor en andel af de beskæftigede, som arbejder færre end 37 timer ugentligt.</p>
<p>> Erhvervsfrekvens blandt de 60-68-årige</p>	<p>Erhvervsfrekvensen blandt de 60-68-årige fordelt på et-årsaldersgrupper, angiver hvor stor en andel af de enkelte aldersgrupper, som befinder sig i arbejdsstyrken. I Faktaarket vises erhvervsfrekvenserne for de pågældende aldersgrupper for 2012 og 2022. Herved opnår vi et billede af, hvor mange flere af de enkelte aldersgrupper, der er blevet på arbejdsmarkedet efter de er fyldt 60 år, og dermed af betydningen af tilbagetrækningsreformen. Af Faktaarkene fremgår det eksempelvis, at det især er de 60-63-årige, der er blevet længere tid på arbejdsmarkedet, men også de øvrige aldersgrupper.</p>
<p>> Nettoindpendling</p>	<p>Nettoindpendlingen udgør antallet af indpendlere fratrukket antallet af udpendlere. Er værdien negativ betyder det, at der er flere der pendler ud af regionen end, der pendler ind.</p>

Bilag B Datagrundlaget fremskrivningen af udbuddet

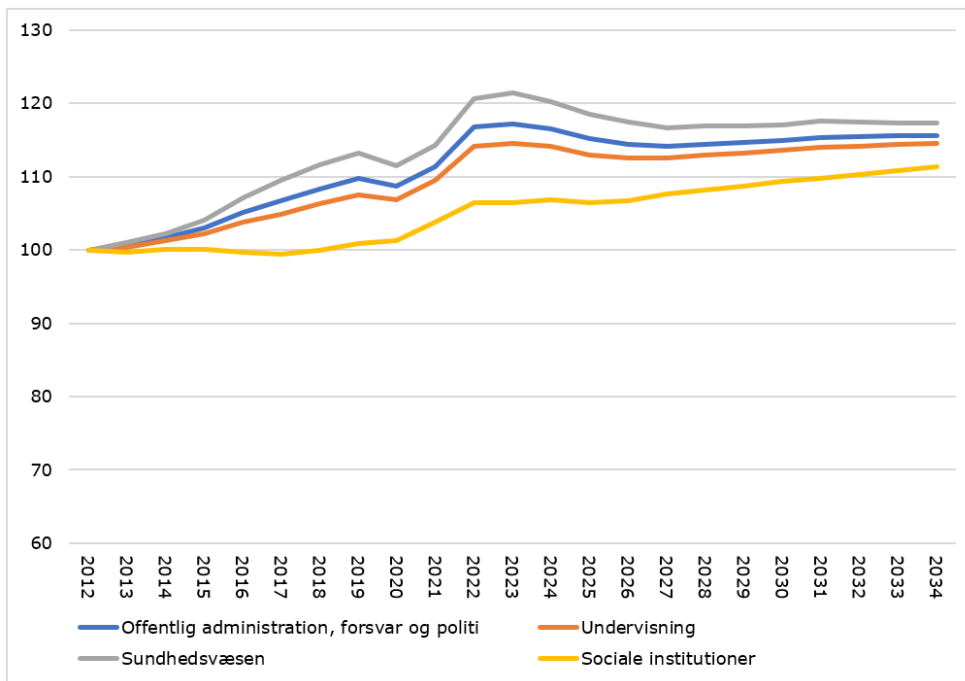
Udbuddet af de enkelte uddannelser fremskrives på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik. Konkret indgår følgende variabler:

- > **De 16-66-åriges aldersudvikling** i den midtjyske region de næste 10 år (2023-2034). Datagrundlaget er her Danmarks Statistiks befolkningsprognose.
- > **Befolkningens uddannelsesfrekvenser**, dvs. andelen af befolkningen i hver aldersgruppe (etårs intervaller), der har fuldført de pågældende uddannelser. Her anvendes Danmarks Statistiks opgørelser over højeste fuldførte uddannelse for befolkningen i Midtjylland.⁹
- > **Udviklingen i tilgangen til uddannelserne og fuldførelsesprocenter** for uddannelserne. Tilgangen til uddannelserne er kendt frem til 2022, og det antages, at tilgangen i de efterfølgende år svarer til niveauet i 2022. Tallene er baseret på Undervisningsministeriets tal for tilgang og fuldførelsesprocenter.
- > **De forventede effekter af tilbagetrækningsreformen**. Effekterne af indfasningen og implementeringen af tilbagetrækningsreformen vil blive indarbejdet i fremskrivningen af udbuddet, idet der dog ikke tages højde for, hvor mange flere der vil forlade arbejdsmarkedet før tid pga. af kritisk sygdom eller lignende end i dag.

⁹ Vi tager således udgangspunkt i den højeste fuldførte uddannelse for hver enkelt person. Det betyder, at såfremt en person først har taget en uddannelse som pædagogiske assistent og dernæst en uddannelse som pædagog, er det uddannelsen, som pædagog, der tæller i analysen.

Bilag C ADAM fremskrivningen af beskæftigelsen

Bilagsfigur 1 ADAM-modellens forventninger til udviklingen i beskæftigelsen i udvalgte brancher i perioden 2023-2034 på landsplan, og den forudgående historiske udvikling fra 2012-2022. Indeks=100 i 2012.



Bilag D Behovet for velfærdsuddannede i Øst- og Vestjylland

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

Bilagstabel 1 De kommuner, der indgår i henholdsvis Østjylland og Vestjylland

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

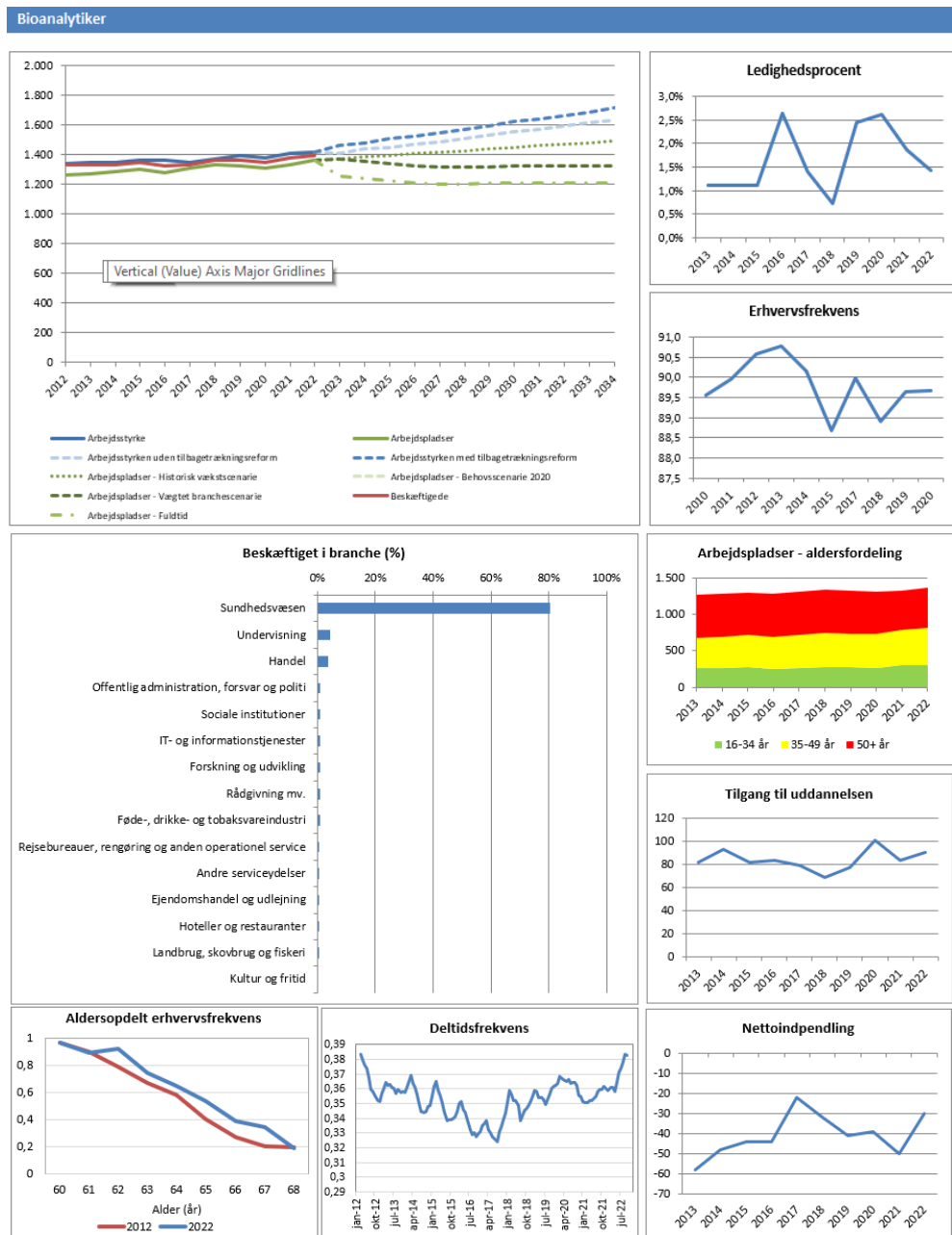
D.1 Sundheds- og socialområdet

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

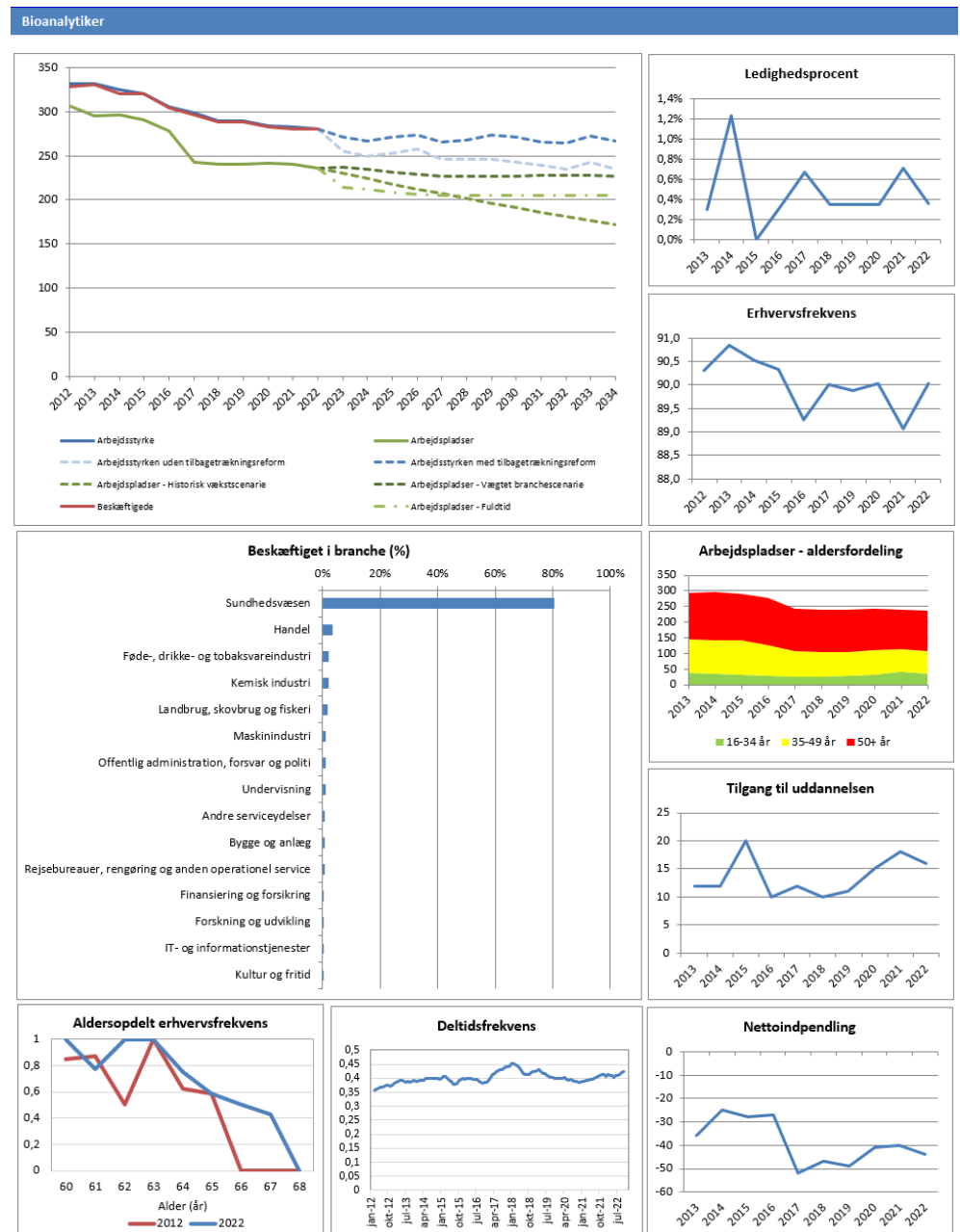
- > B.1.1 Bioanalytikere
- > B.1.2 Ergoterapeuter
- > B.1.3 Ernæring og sundhed
- > B.1.4 Fysioterapeuter
- > B.1.5 Hospitalsserviceassistenter
- > B.1.6 Jordemødre
- > B.1.7 Lægeseekretærer/sundhedsadministrative koordinatore (SAK)
- > B.1.8 Radiografer
- > B.1.9 Social- og sundhedshjælper
- > B.1.10 Social- og sundhedsassistenter
- > B.1.11 Socialrådgivere
- > B.1.12 Sygeplejersker.

D.1.1 Bioanalytikere

Bilagstabel 2 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **bioanalytikere i ØST-JYLLAND** 2012-2034, samt inden for en række indikatorer 2012-2022

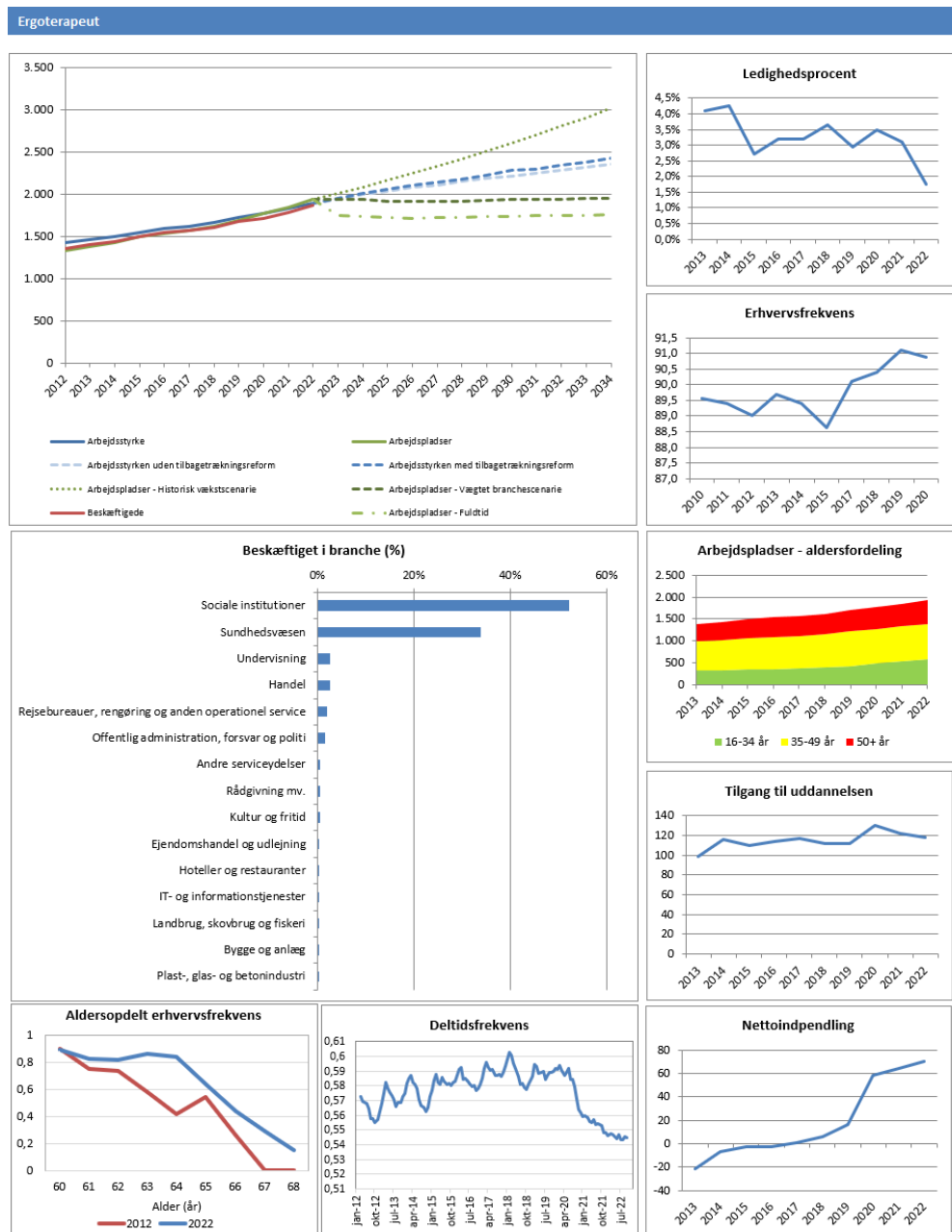


Bilagstabel 3 *Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **bioanalytikere** i VEST-JYLLAND 2012-2034, samt inden for en række indikatorer 2012-2022*

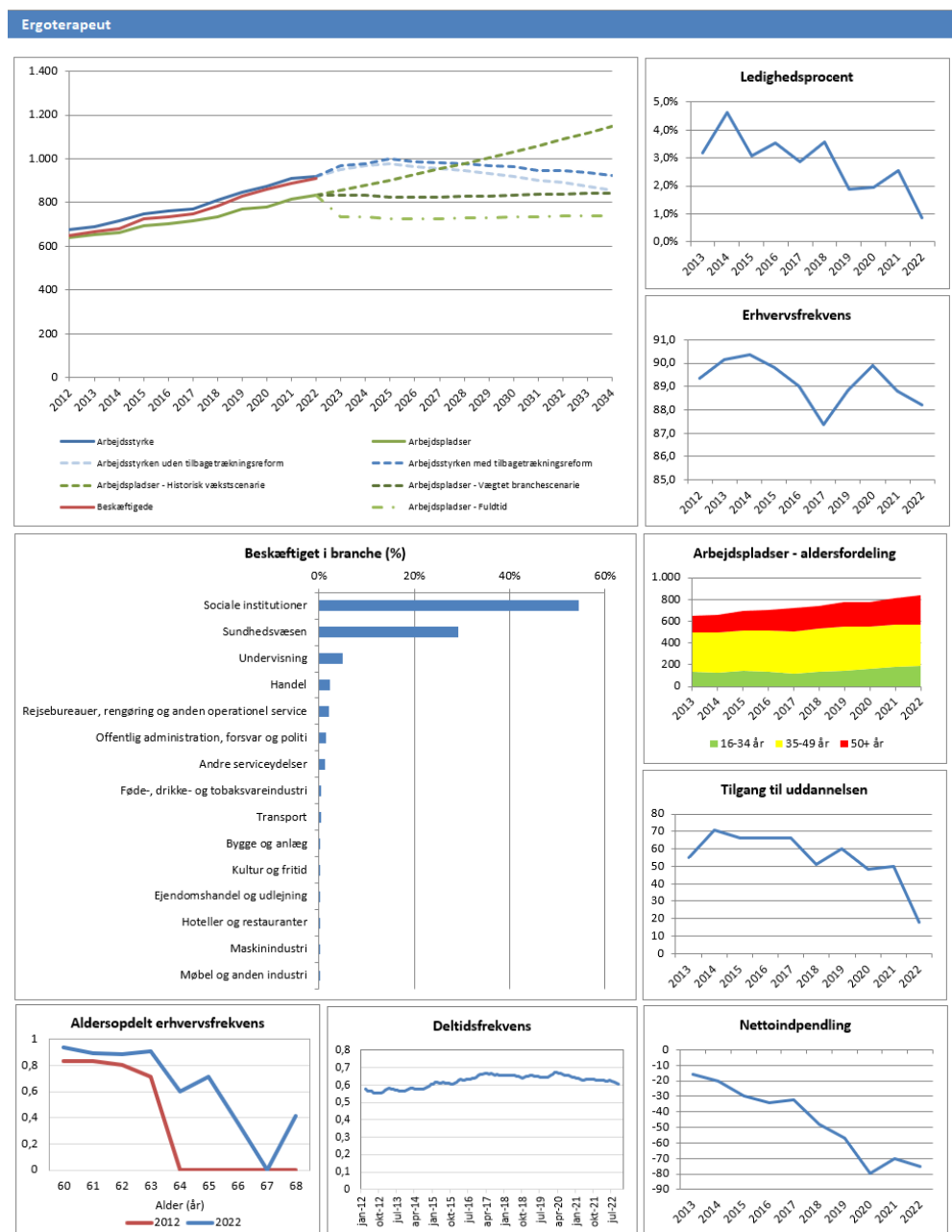


D.1.2 Ergoterapeuter

Bilagstabel 4 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **ergoterapeuter i ØST-JYLLAND** 2012-2034, samt inden for en række indikatorer 2012-2022

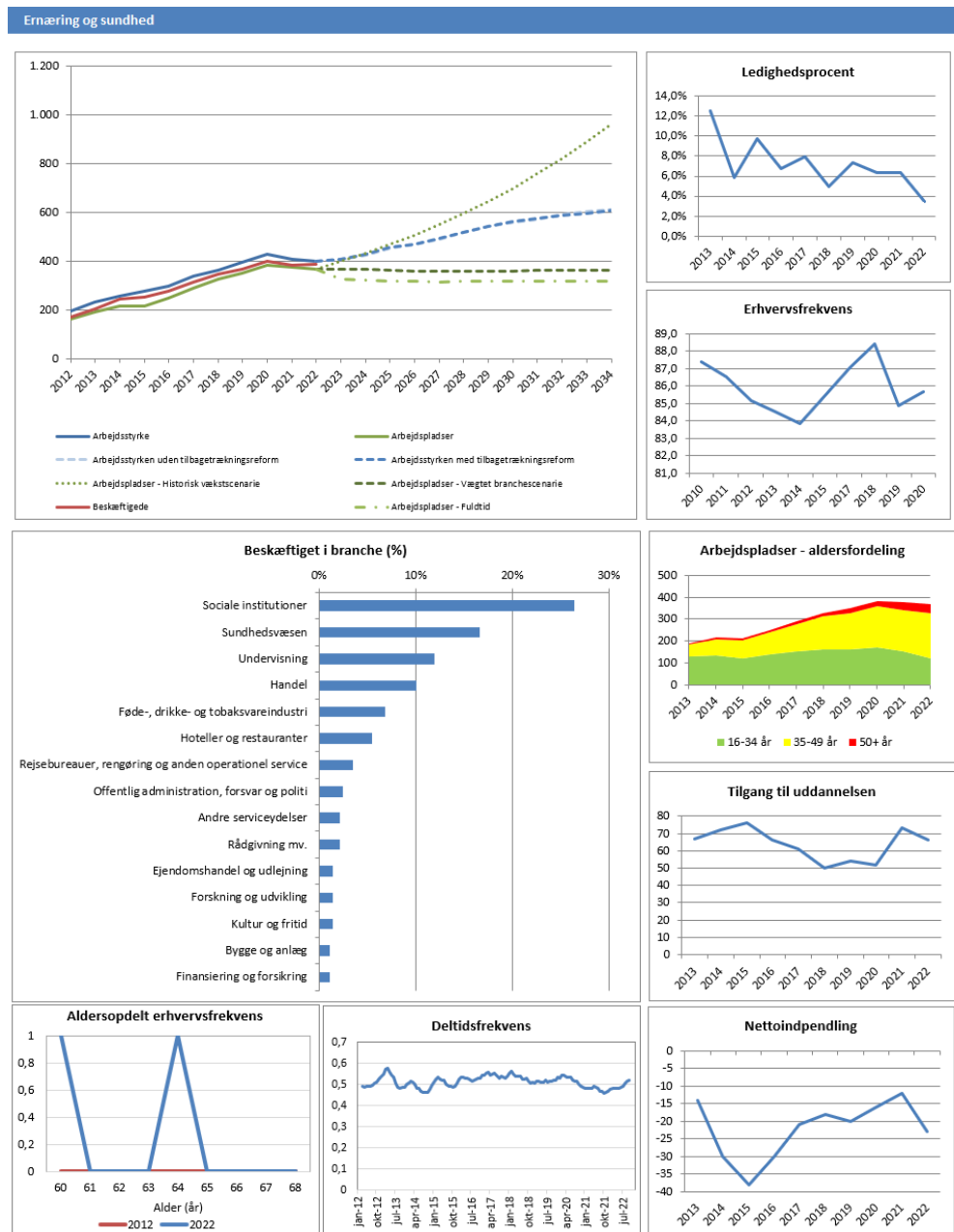


Bilagstabel 5 *Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **ergoterapeuter i VESTJYLLAND** 2012-2034, samt inden for en række indikatorer 2012-2022*



D.1.3 Ernæring og sundhed

Bilagstabel 6 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **ernæring og sundhed i ØSTJYLLAND** 2012-2034, samt inden for en række indikatorer 2012-2022

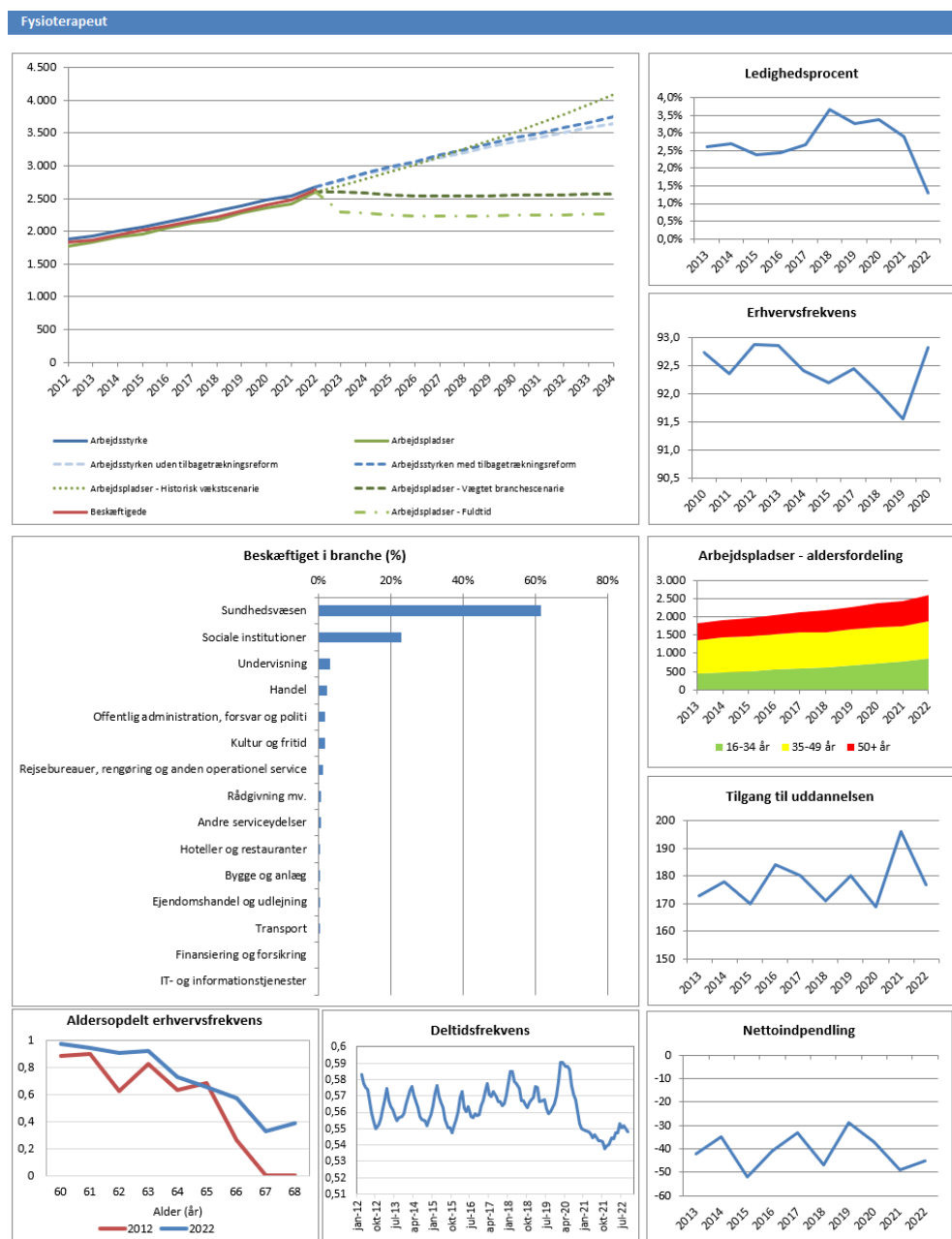


Bilagstabel 7 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **ergoterapeuter i VESTJYLLAND** 2012-2034, samt inden for en række indikatorer 2012-2022

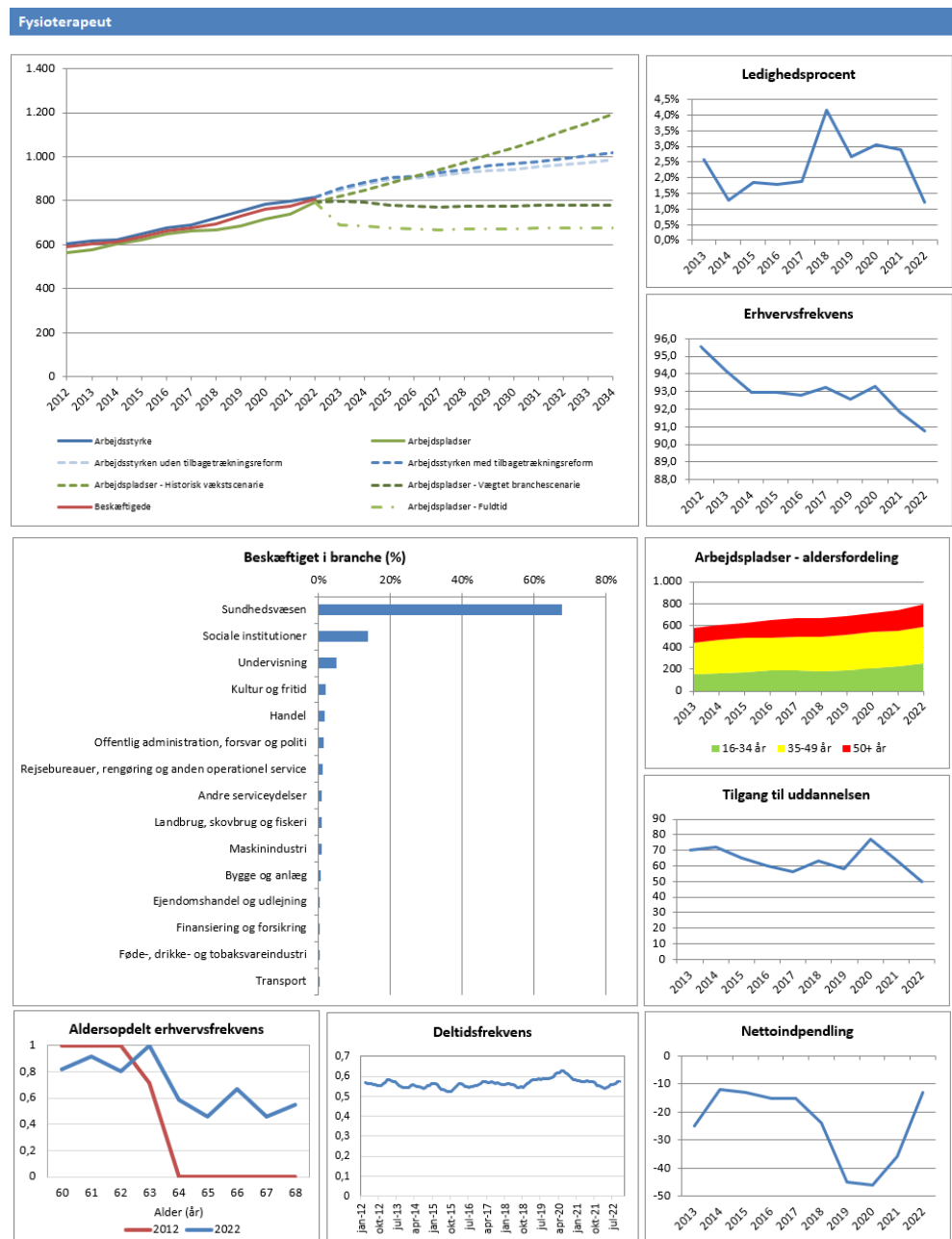
Tallene er her for små til at der kan laves en fremskrivning på baggrund af dem.

D.1.4 Fysioterapeuter

Bilagstabel 8 *Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **fysioterapeuter** i ØST-JYLLAND 2012-2034, samt inden for en række indikatorer 2012-2022*

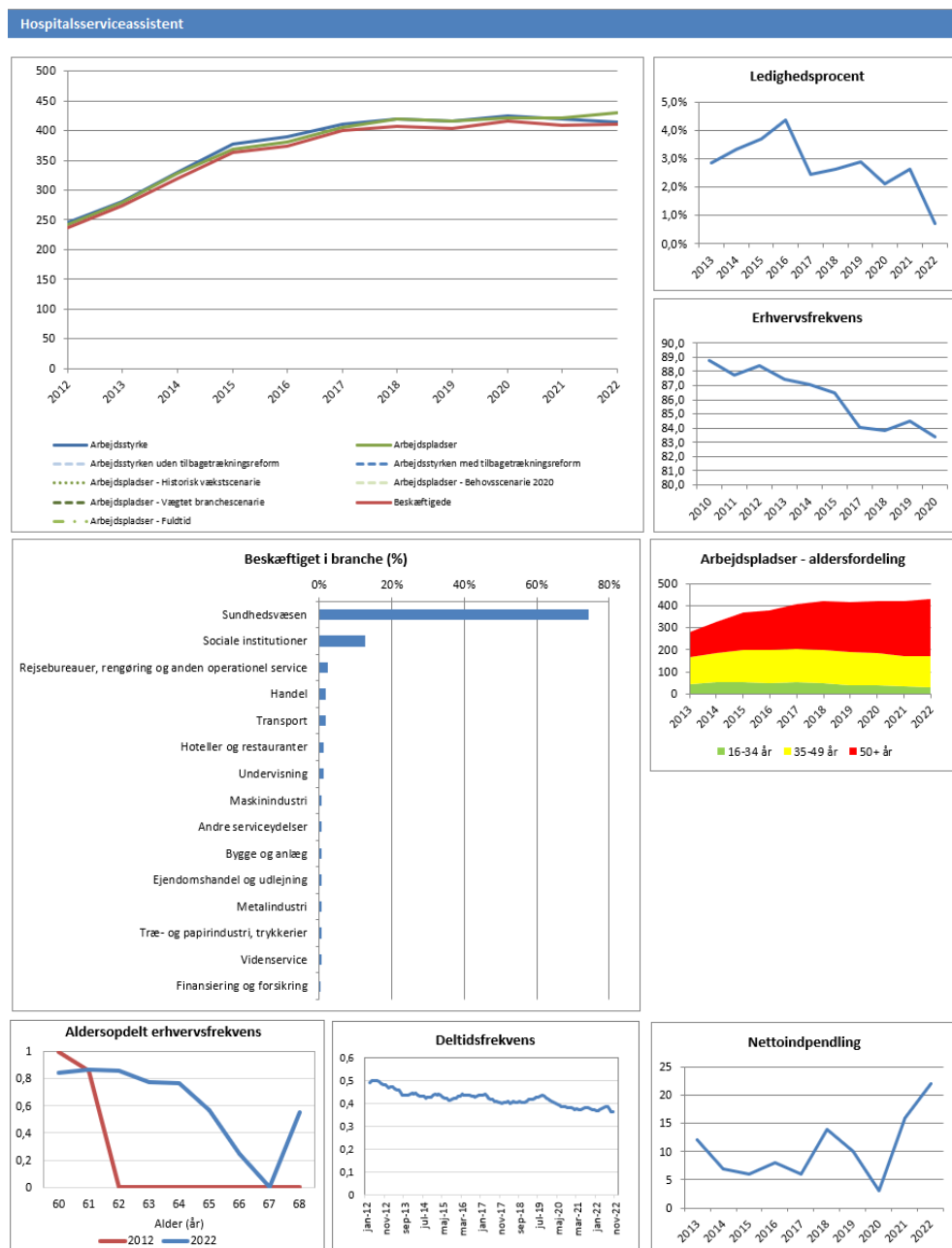


Bilagstabel 9 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **fysioterapeuter i VESTJYLLAND** 2012-2034, samt inden for en række indikatorer 2012-2022



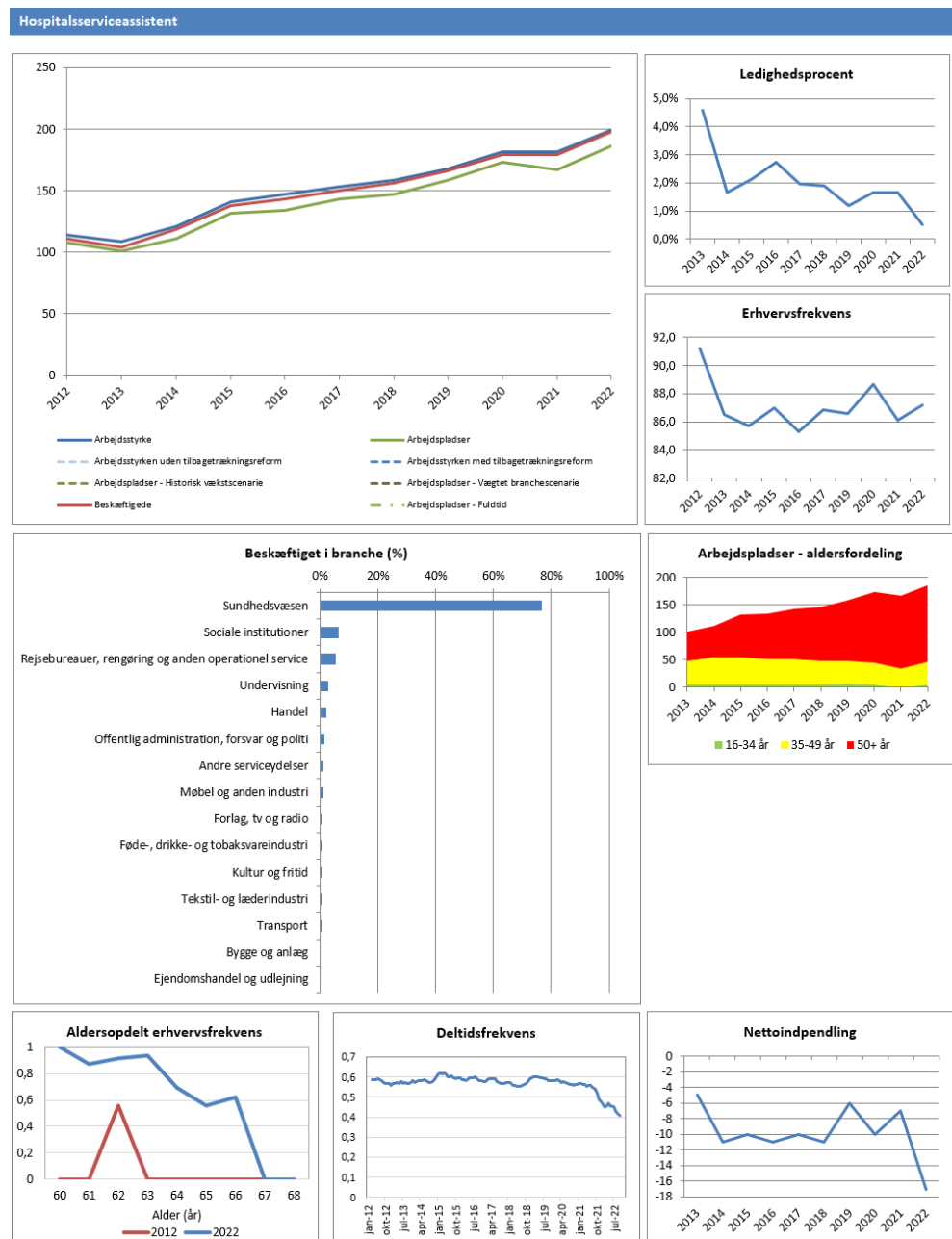
D.1.5 Hospitalsserviceassistenter

Bilagstabel 10 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **hospitalsserviceassistenter i ØSTJYLLAND 2012-2022**, samt inden for en række indikatorer 2012-2022



Anm.: Det har ikke været muligt at opgøre tilgangen fordelt på øst og vest, hvorfor der ikke er udarbejdet en fremskrivning for øst og vest.

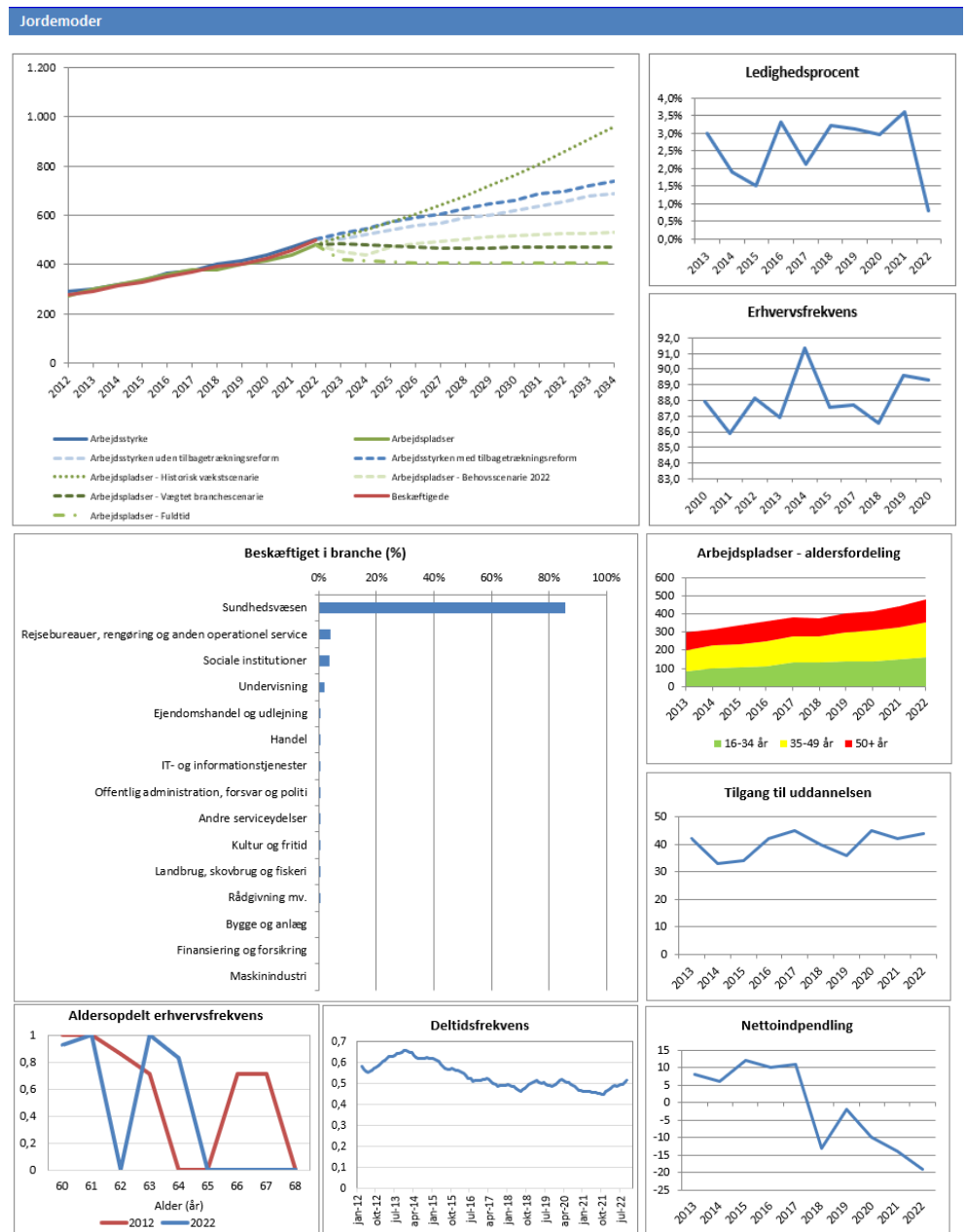
Bilagstabel 11 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **hospitalsserviceassistenter VESTJYLLAND** 2012-2022, samt inden for en række indikatorer 2012-2022



Anm.: Det har ikke været muligt at opgøre tilgangen fordelt på øst og vest, hvorfor der ikke er udarbejdet en fremskrivning for øst og vest.

D.1.6 Jordemødre

Bilagstabel 12 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **jordemødre i ØST-JYLLAND** 2012-2034, samt inden for en række indikatorer 2012-2022

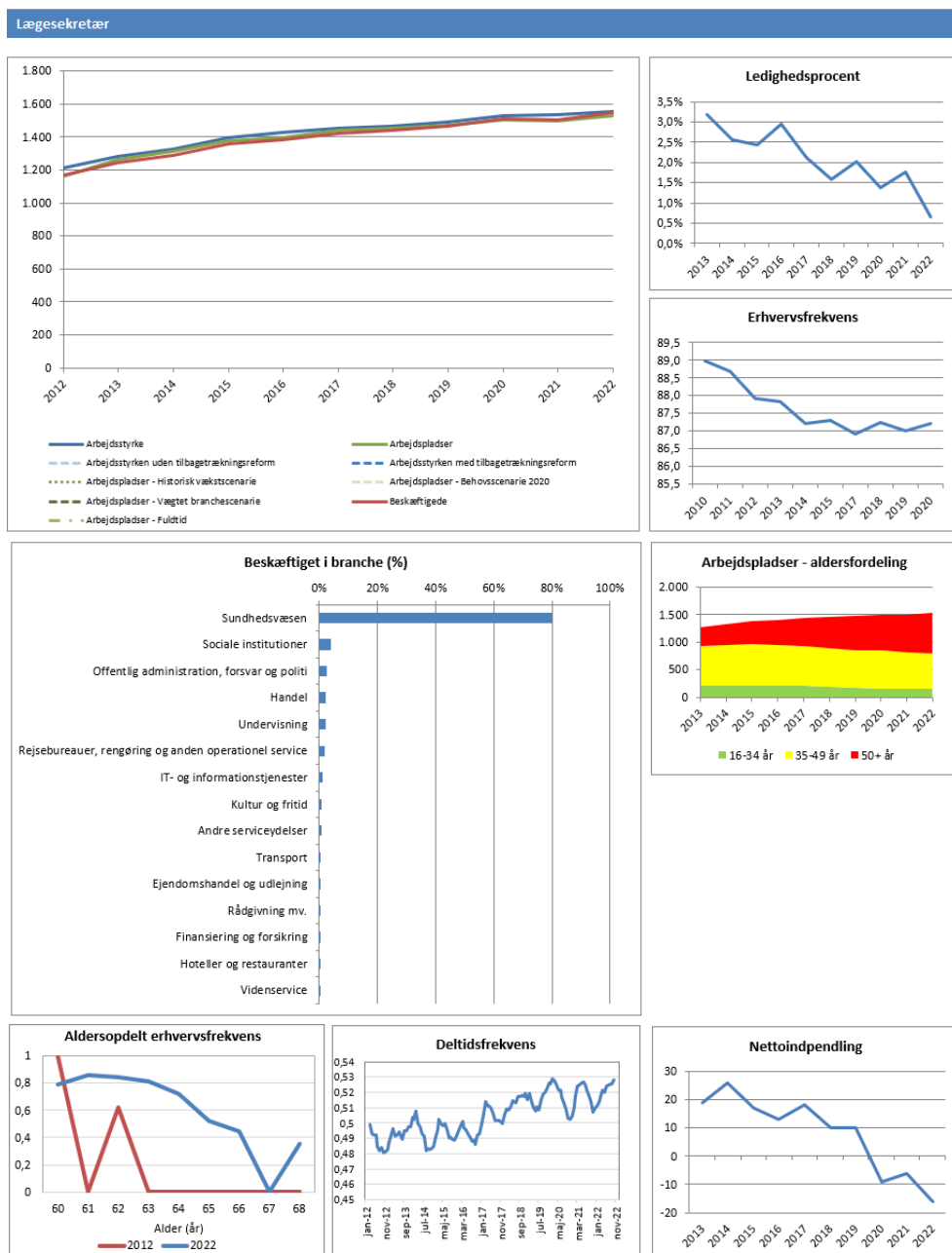


Bilagstabel 13 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **jordemødre i VESTJYLLAND** 2012-2034, samt inden for en række indikatorer 2012-2022

Tallene for vest er for små til, at det kan lade sig gøre at lave en fremskrivning.

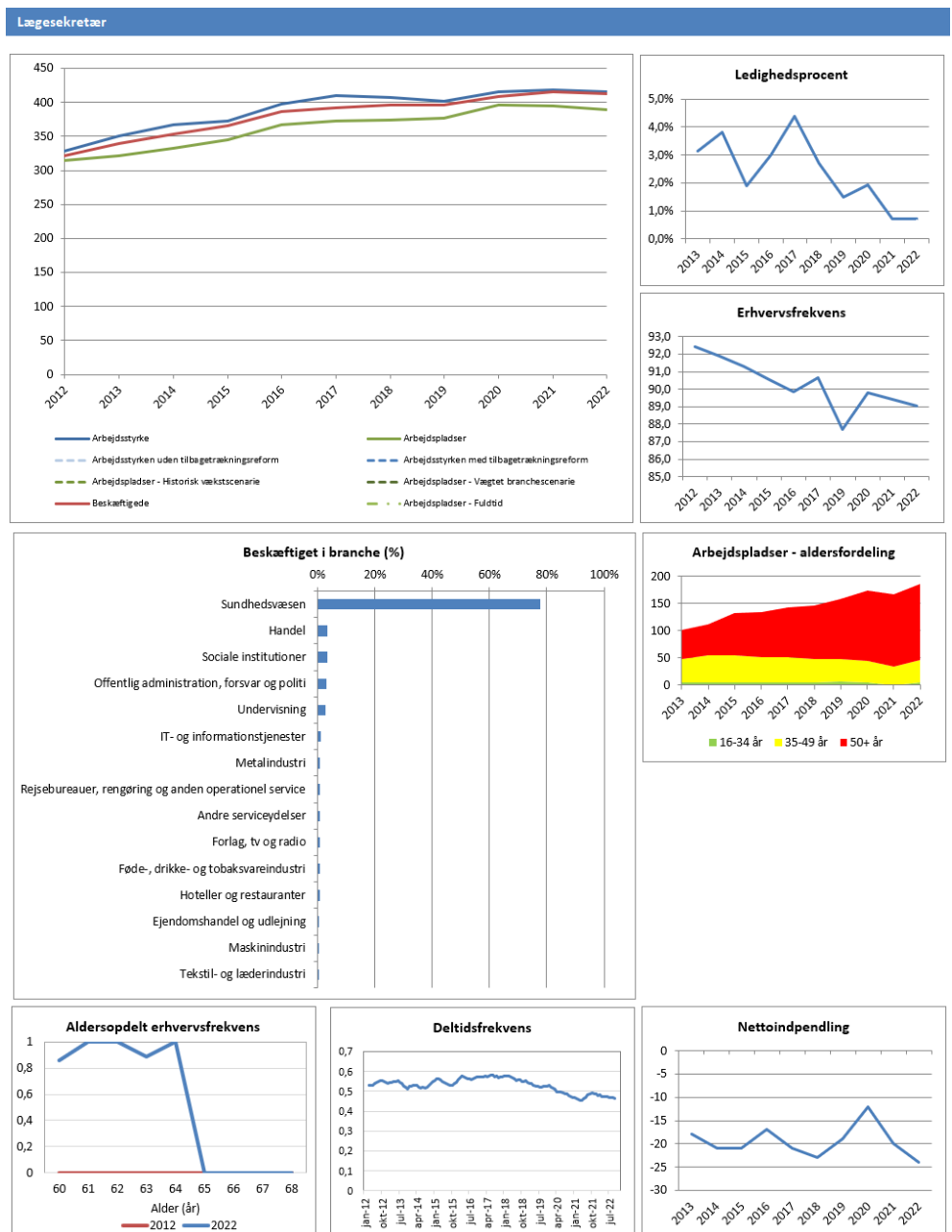
D.1.7 Lægeseekretærer/SAK

Bilagstabel 14 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter lægeseekretærer/SAK i ØSTJYLLAND 2012-2022, samt inden for en række indikatorer 2012-2022



Anm.: Det har ikke været muligt at opgøre tilgangen fordelt på øst og vest, hvorfor der ikke er udarbejdet en fremskrivning for øst og vest.

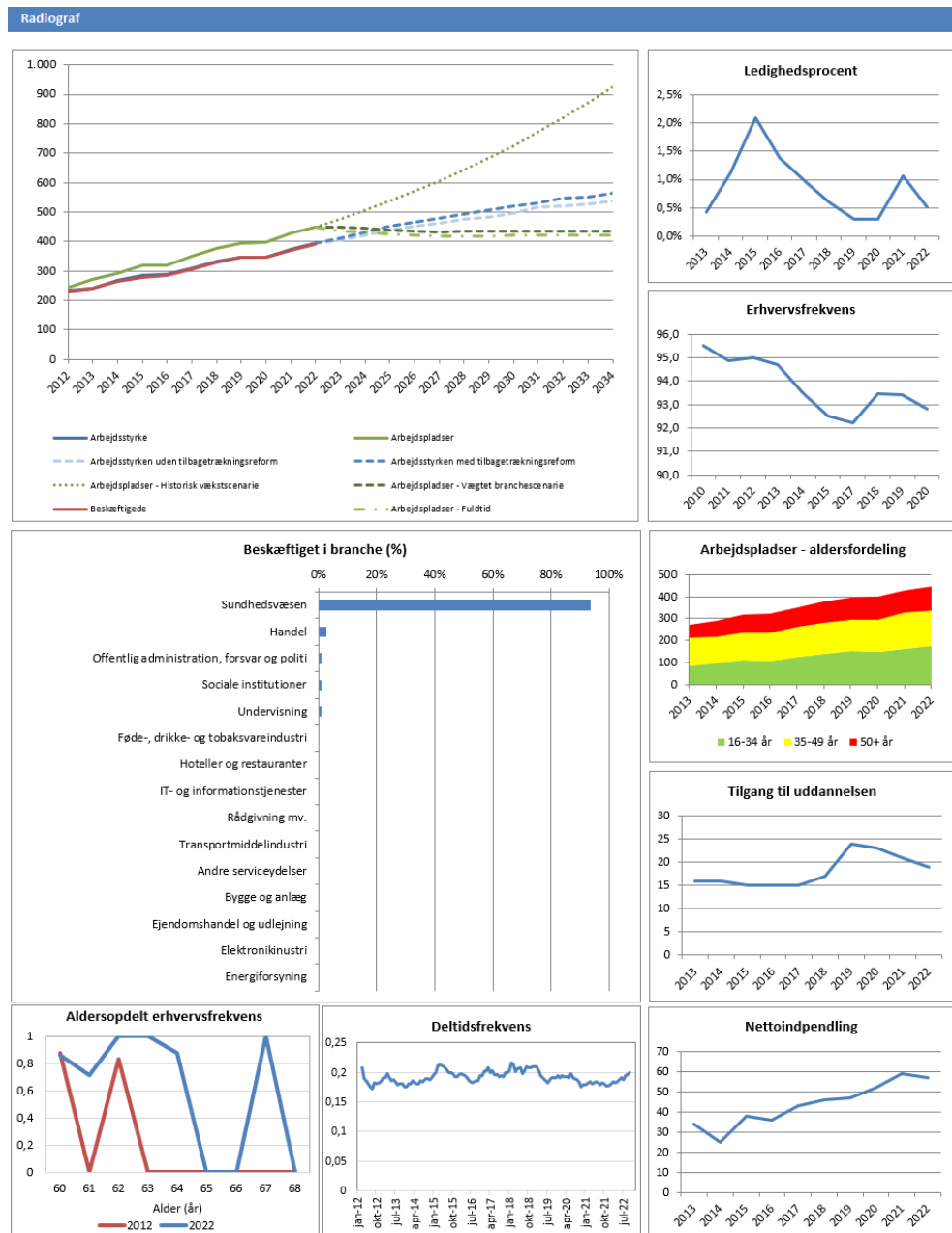
Bilagstabel 15 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **lægesekretærer/SAK i VESTJYLLAND** 2012-2022, samt inden for en række indikatorer 2012-2022



Anm.: Det har ikke været muligt at opgøre tilgangen fordelt på øst og vest, hvorfor der ikke er udarbejdet en fremskrivning for øst og vest.

D.1.8 Radiografer

Bilagstabel 16 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **radiografer i ØST-JYLLAND** 2012-2034, samt inden for en række indikatorer 2012-2022

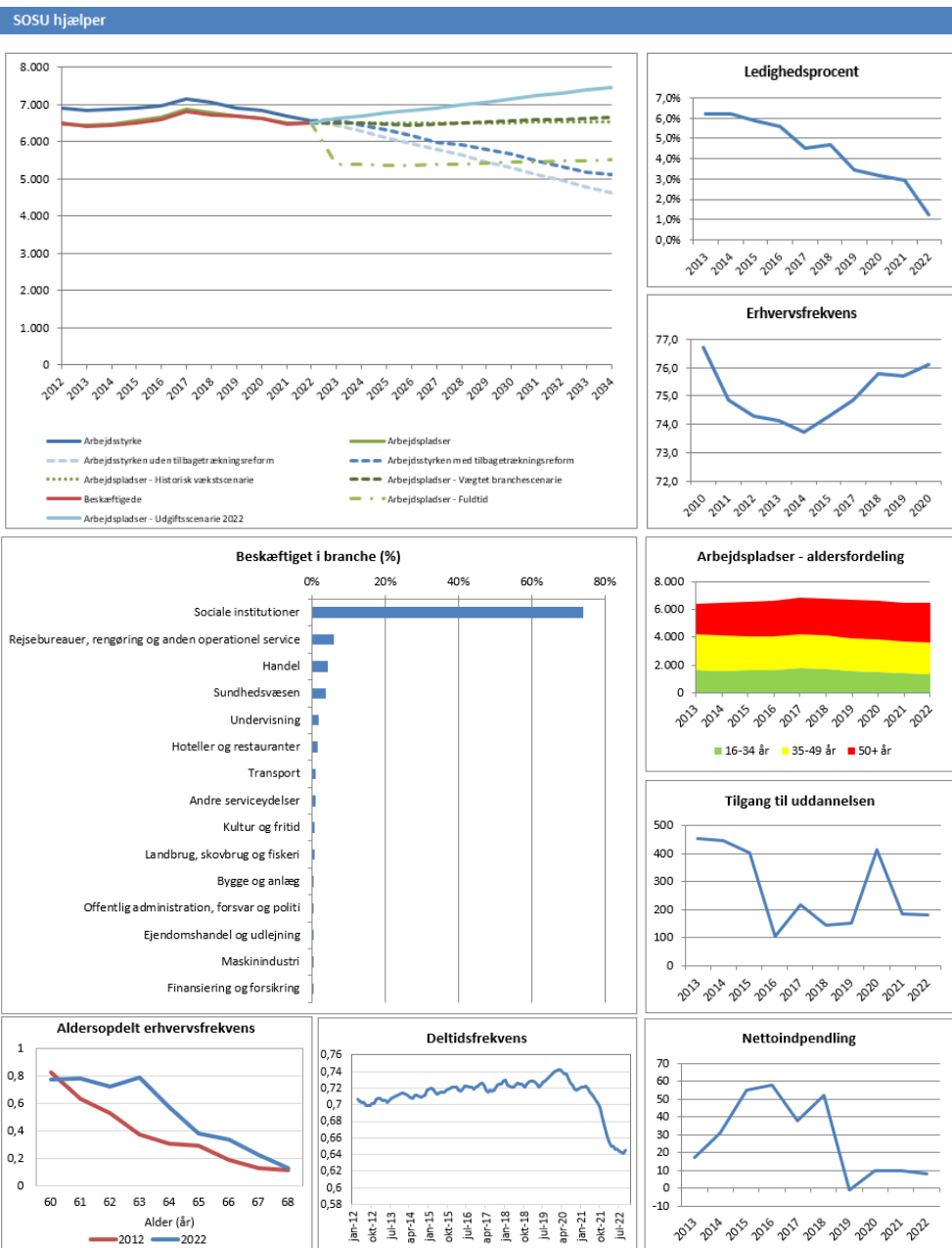


Bilagstabel 17 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **radiografer i VESTJYLLAND** 2012-2034, samt inden for en række indikatorer 2012-2022

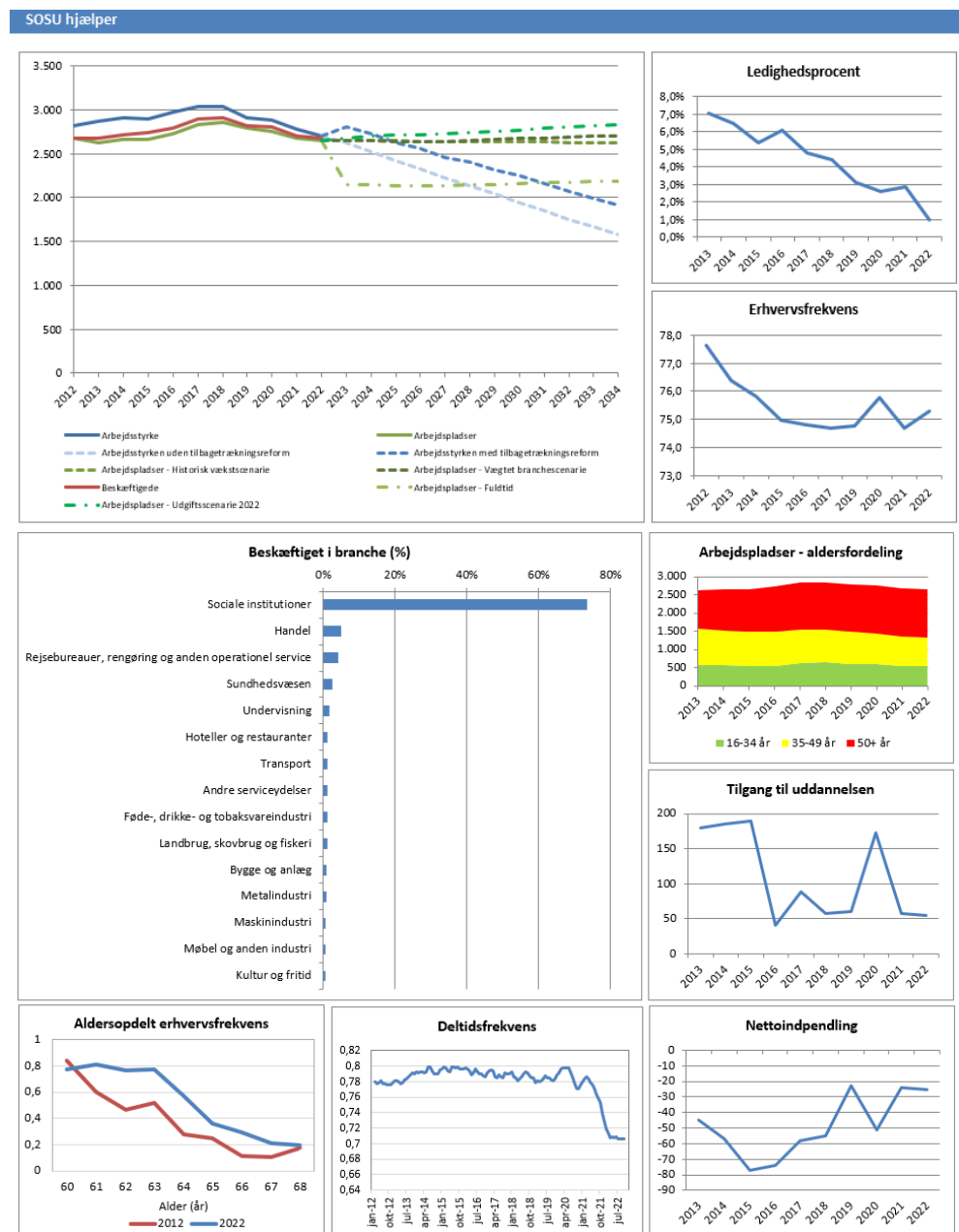
Tallene er for små til, at der kan laves en fremskrivning for Vest.

D.1.9 Social- og sundhedshjælper

Bilagstabel 18 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **SOSU-hjælper i ØST-JYLLAND** 2012-2034, samt inden for en række indikatorer 2012-2022

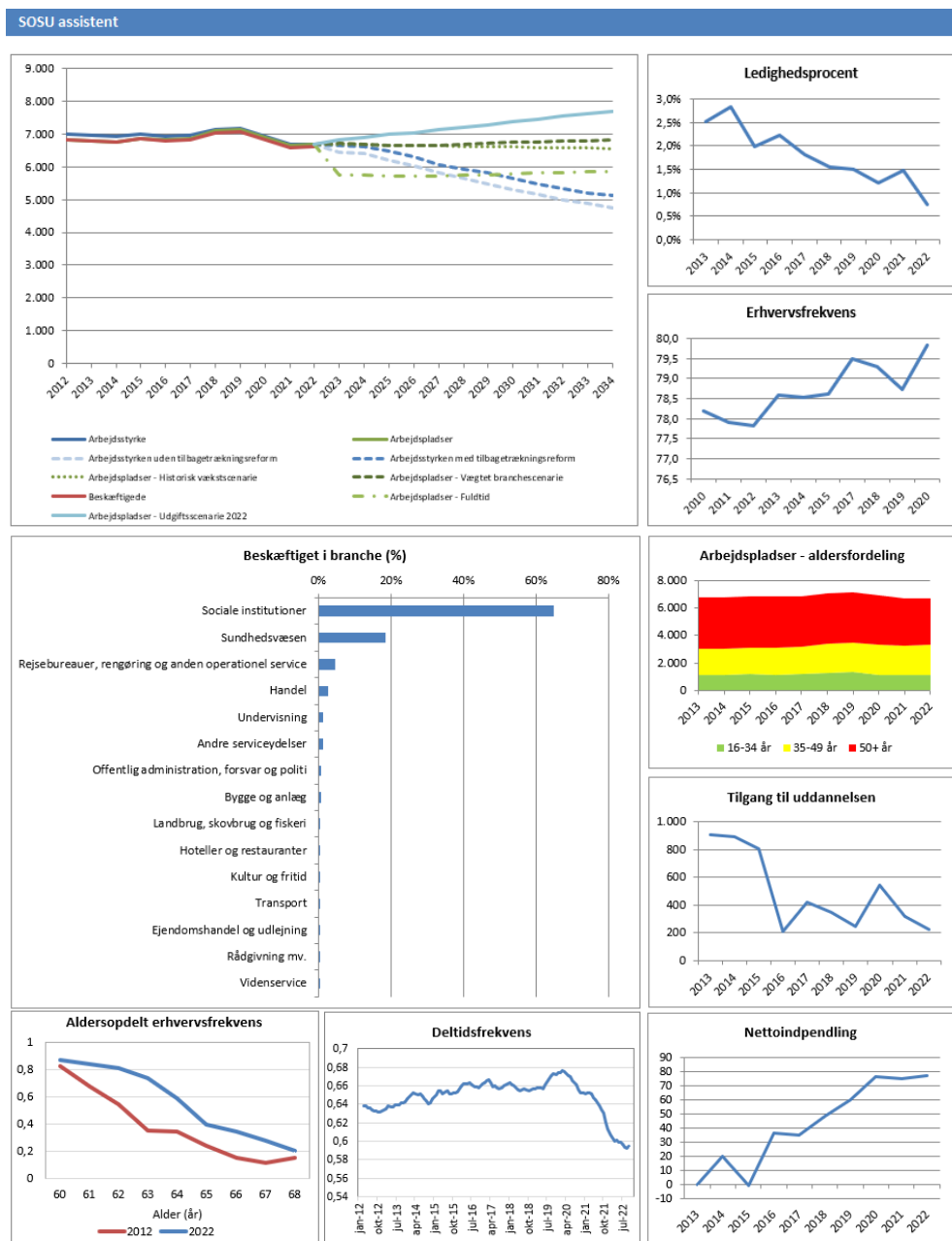


Bilagstabel 19 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **SOSU-hjælper i VESTJYLLAND** 2012-2034, samt inden for en række indikatorer 2012-2022

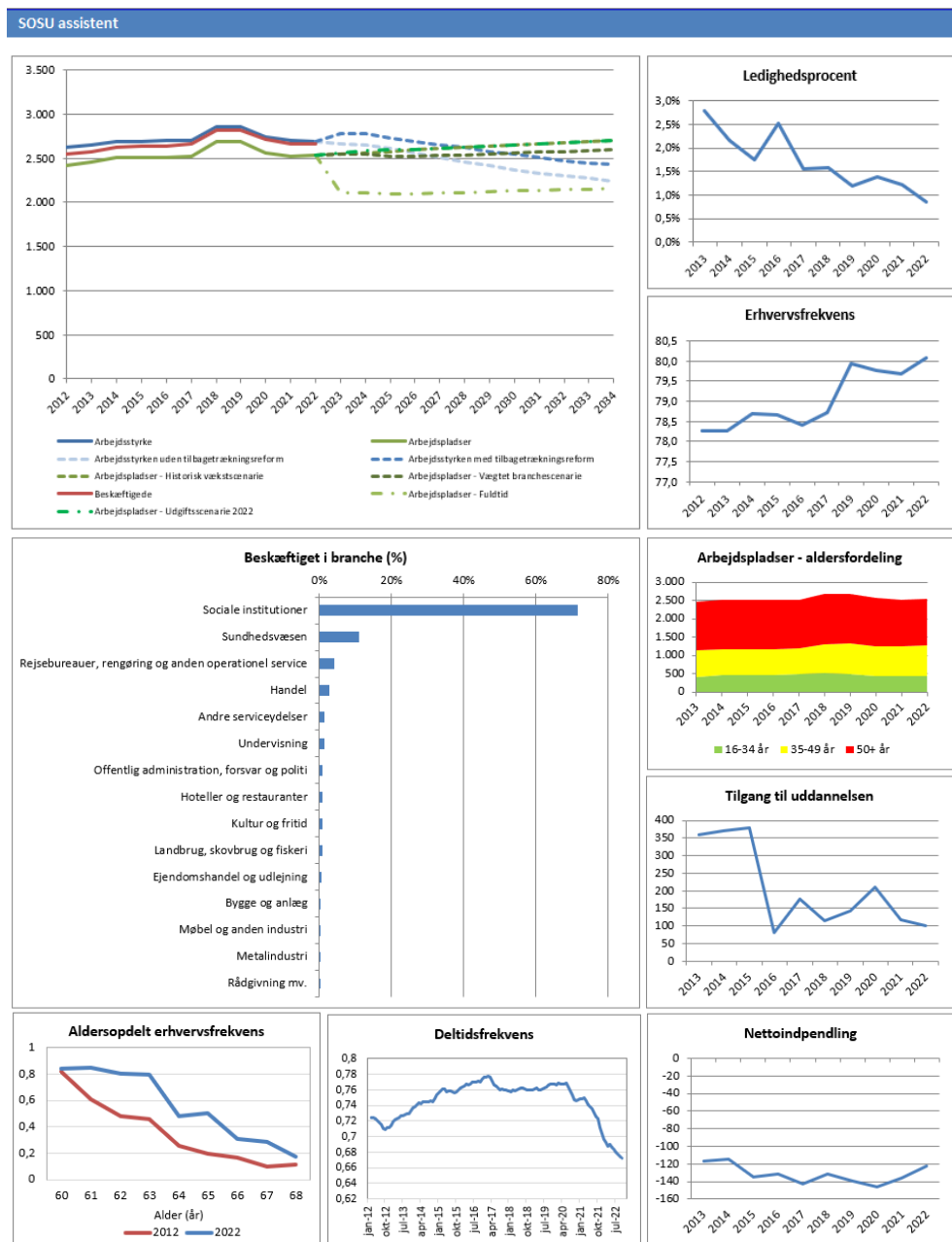


D.1.10 Social- og sundhedsassistenter

Bilagstabel 20 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **SOSU-assistent** i **ØST-JYLLAND** 2012-2034, samt inden for en række indikatorer 2012-2022

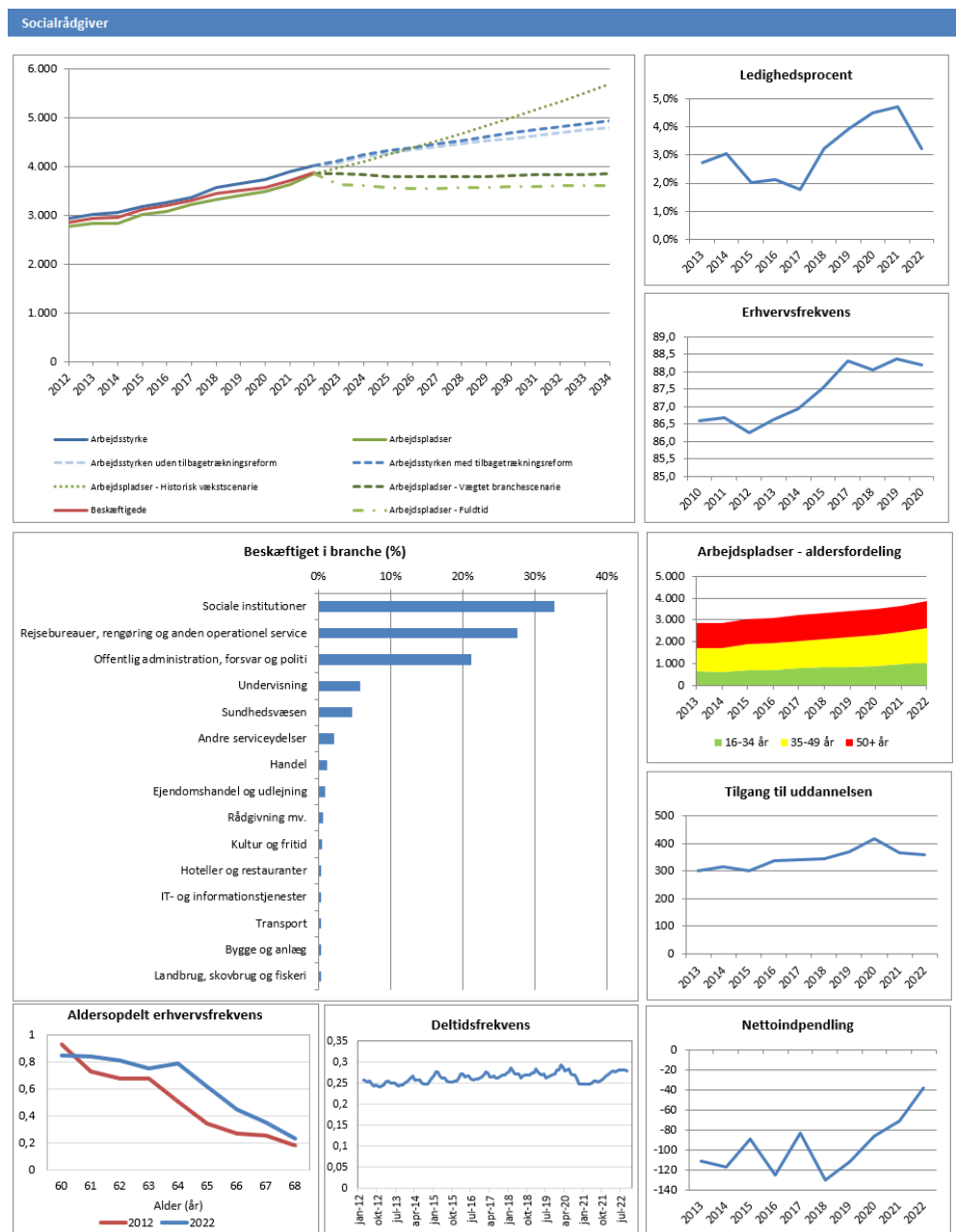


Bilagstabel 21 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **SOSU-assistent** i **VESTJYLLAND** 2012-2034, samt inden for en række indikatorer 2012-2022

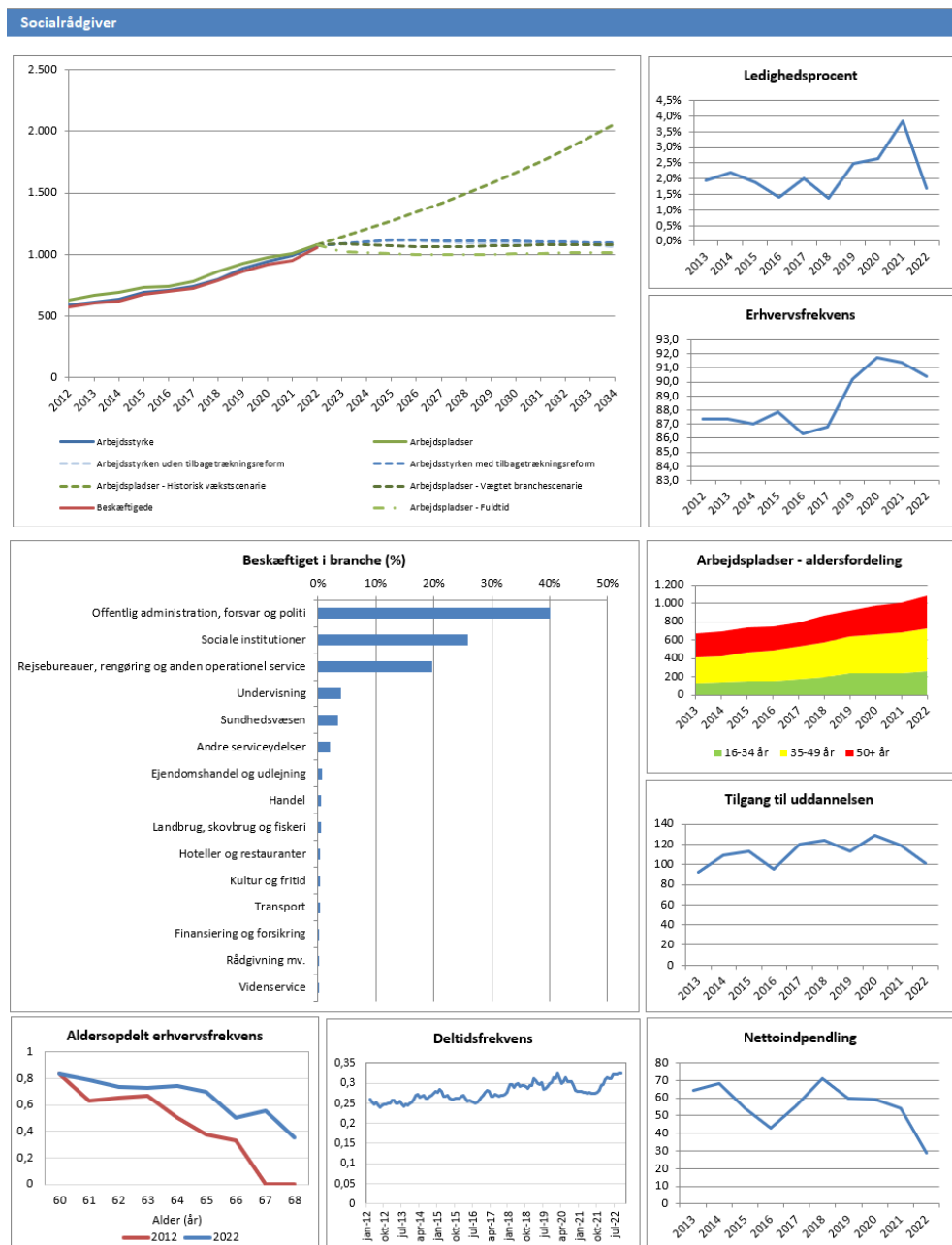


Socialrådgivere

Bilagstabel 22 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **socialrådgivere** i ØSTJYLLAND 2012-2034, samt inden for en række indikatorer 2012-2022

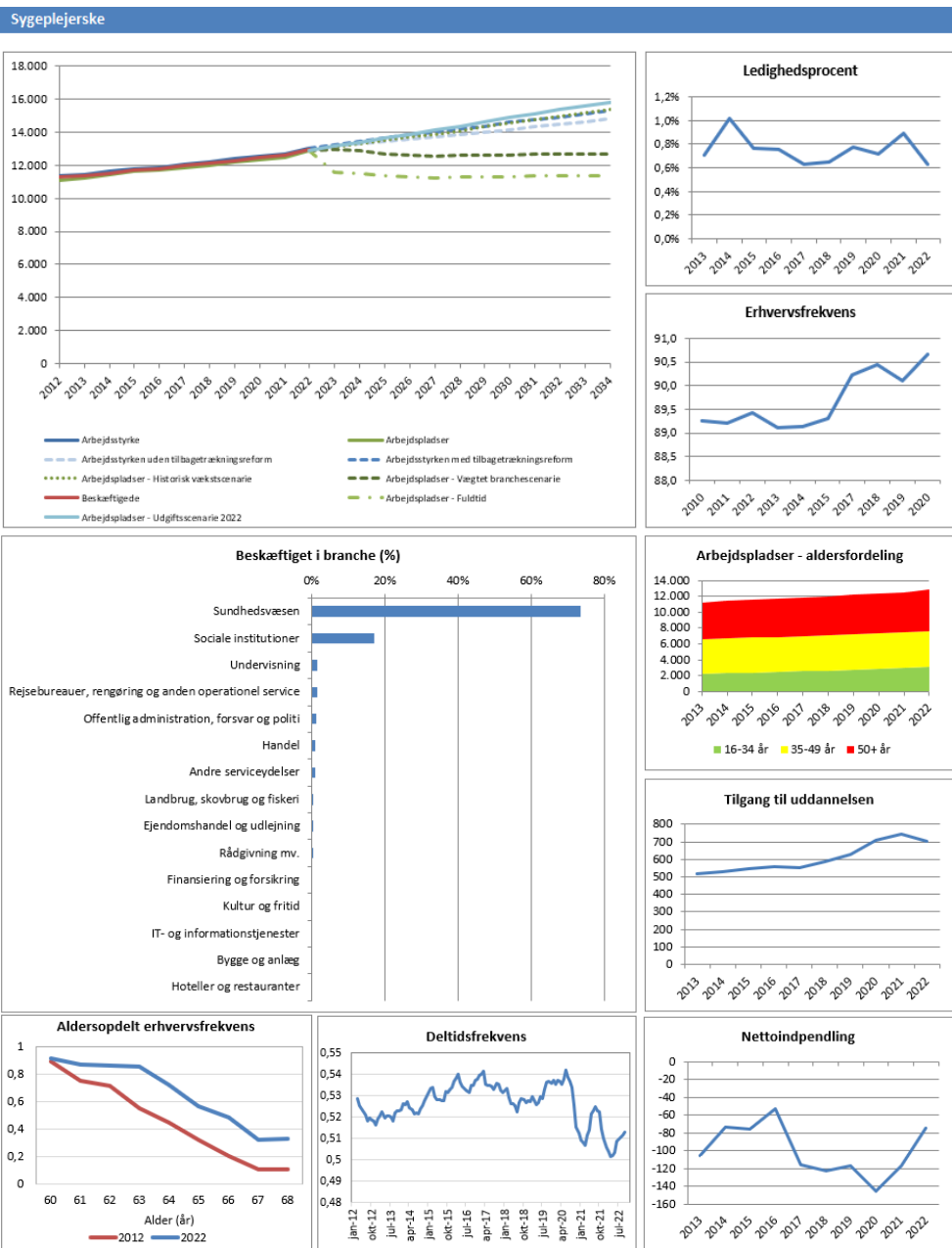


Bilagstabel 23 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **socialrådgivere** i **VESTJYLLAND** 2012-2034, samt inden for en række indikatorer 2012-2022

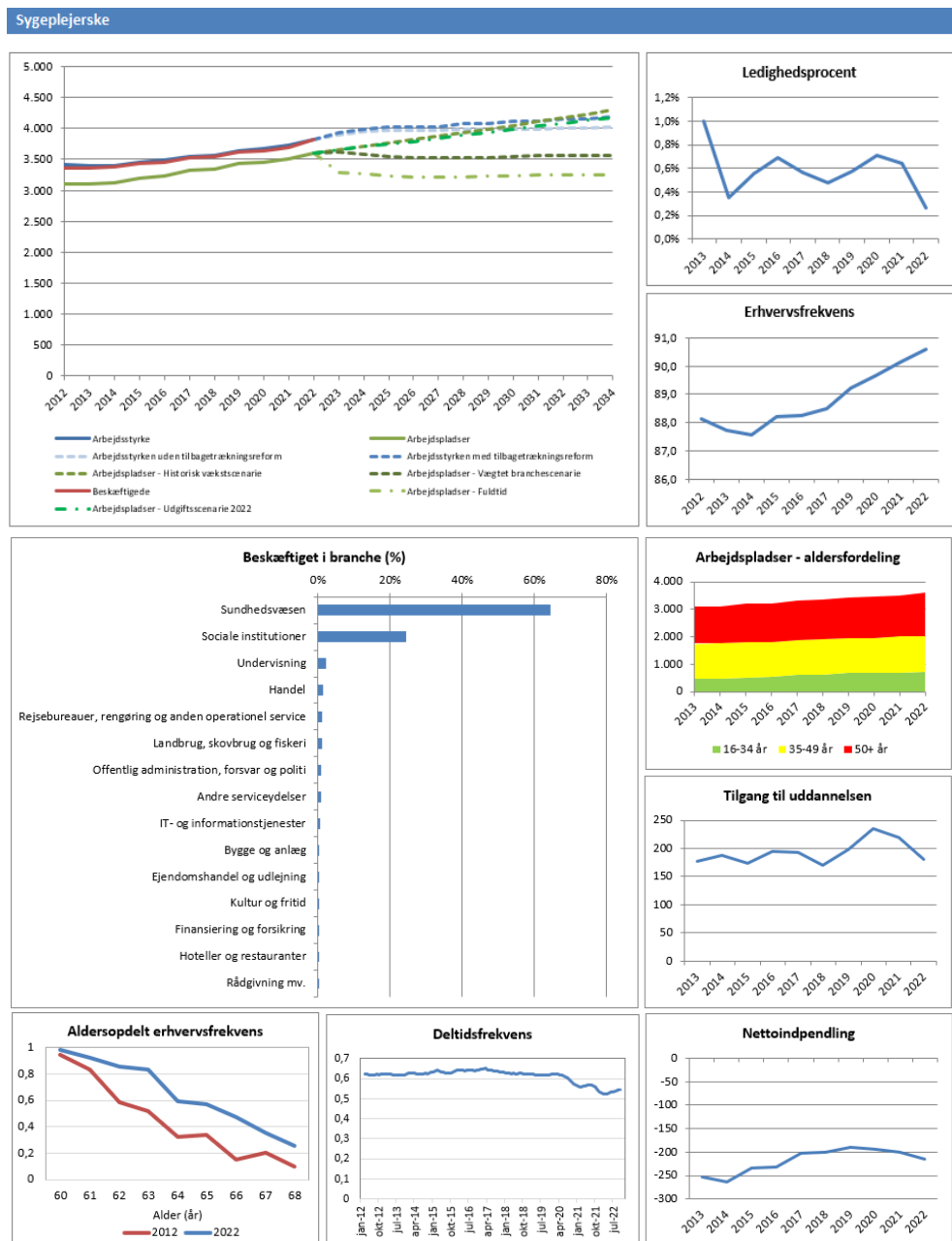


D.1.11 Sygeplejersker

Bilagstabel 24 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **sygeplejersker i ØST-JYLLAND** 2012-2034, samt inden for en række indikatorer 2012-2022



Bilagstabel 25 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **sygeplejersker i VESTJYLLAND** 2012-2034, samt inden for en række indikatorer 2012-2022

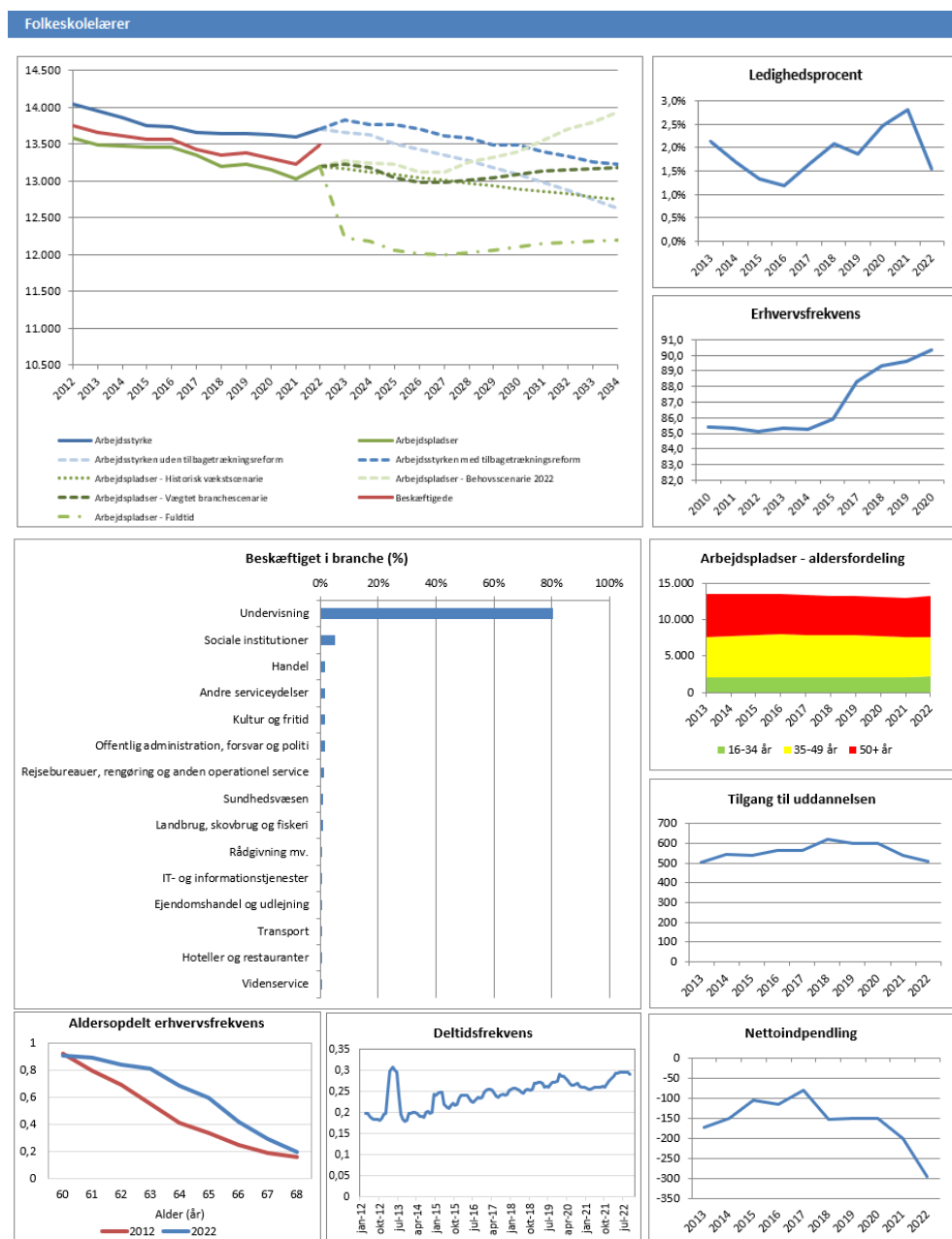


C.2 Det pædagogiske område og undervisningsområdet

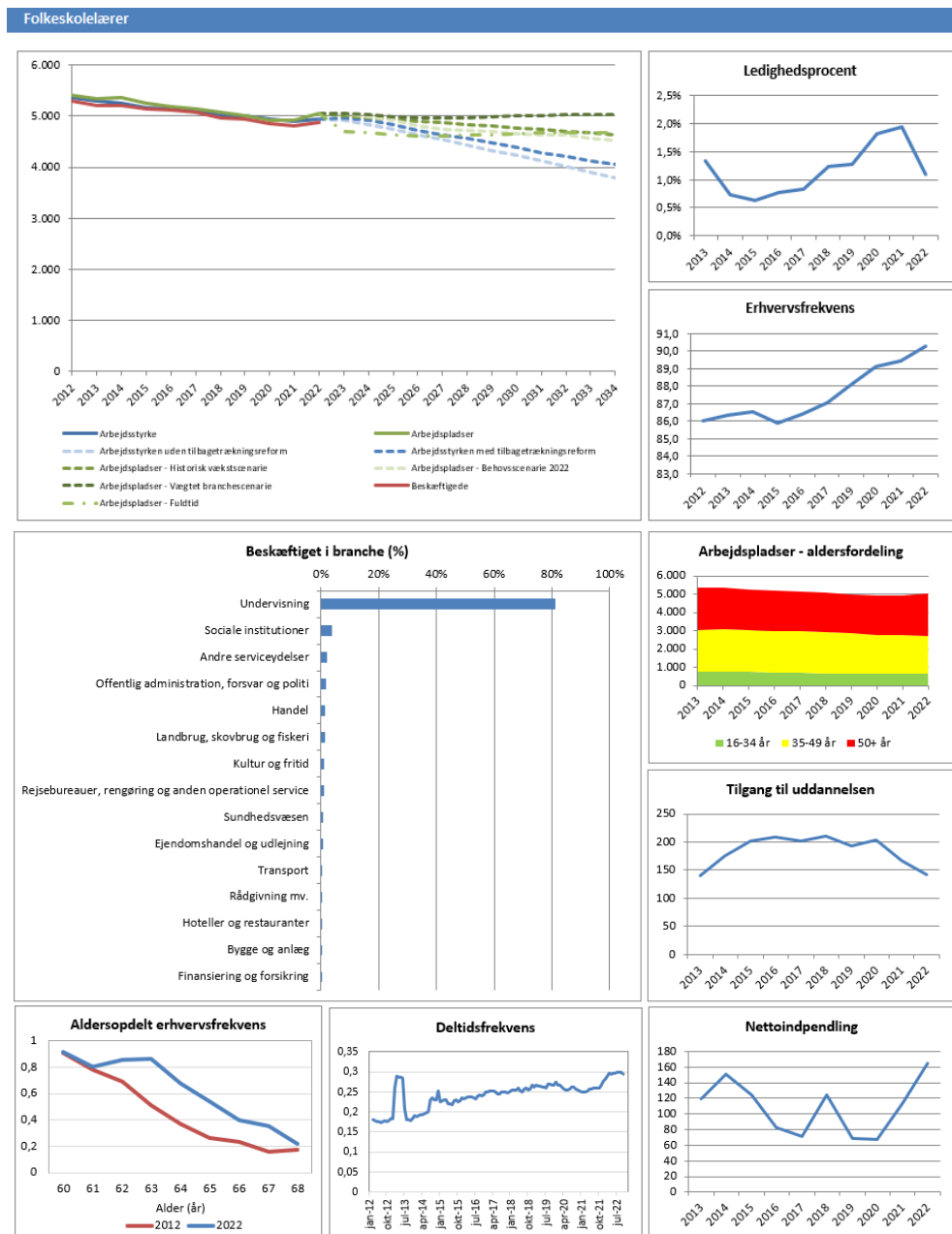
I dette bilagsafsnit præsenteres resultaterne af fremskrivningerne behovet for folkeskolelærere, pædagoger og pædagogiske assistenter i henholdsvis Østjylland og Vestjylland.

D.1.12 Folkeskolelærere

Bilagstabel 26 *Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter folkeskolelærere i ØST-JYLLAND 2012-2034, samt inden for en række indikatorer 2012-2022*

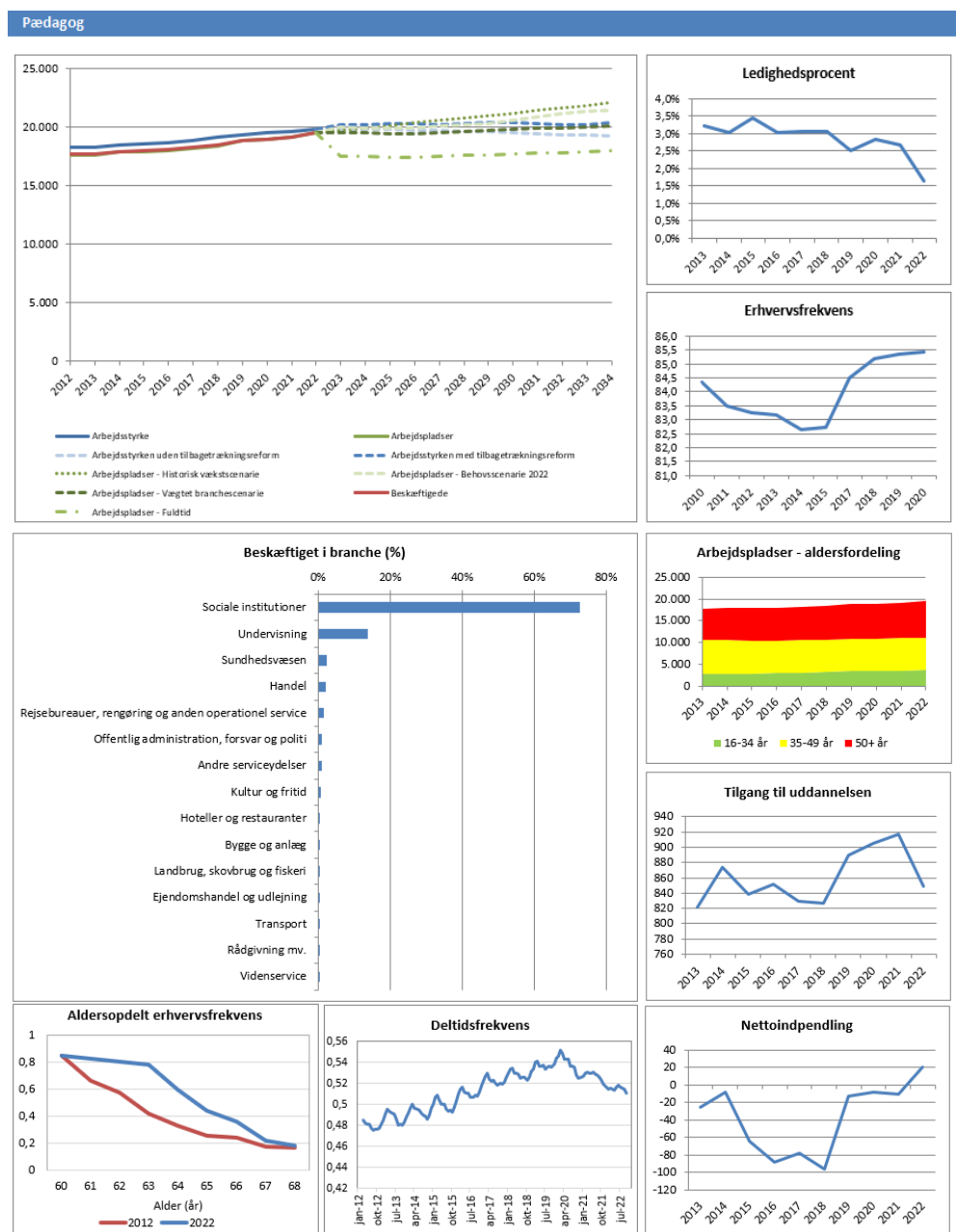


Bilagstabel 27 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **folkeskolelærere i VESTJYLLAND** 2012-2034, samt inden for en række indikatorer 2012-2022

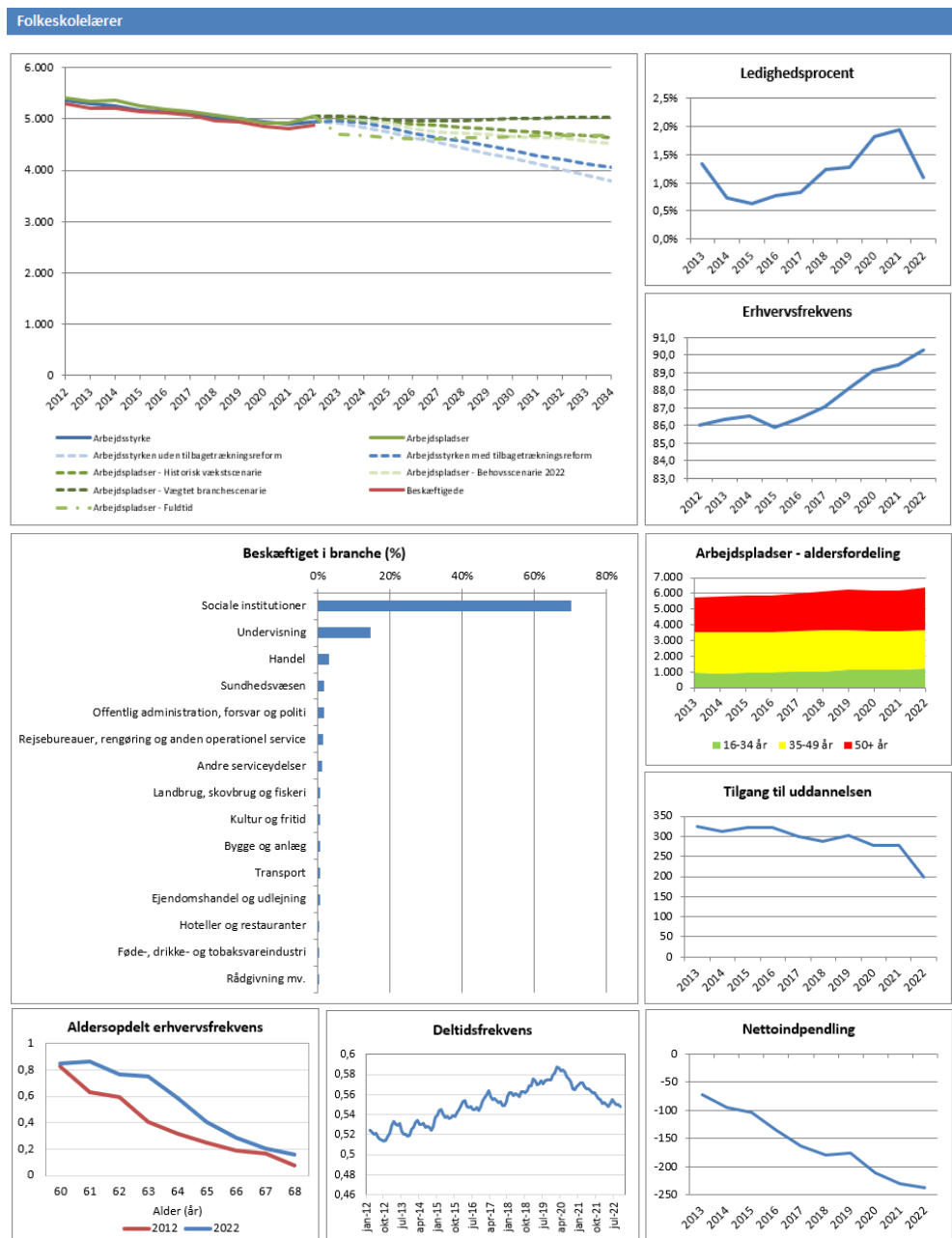


D.1.13 Pædagoger

Bilagstabel 28 *Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **pædagoger** i ØSTJYLLAND 2012-2034, samt inden for en række indikatorer 2012-2022*

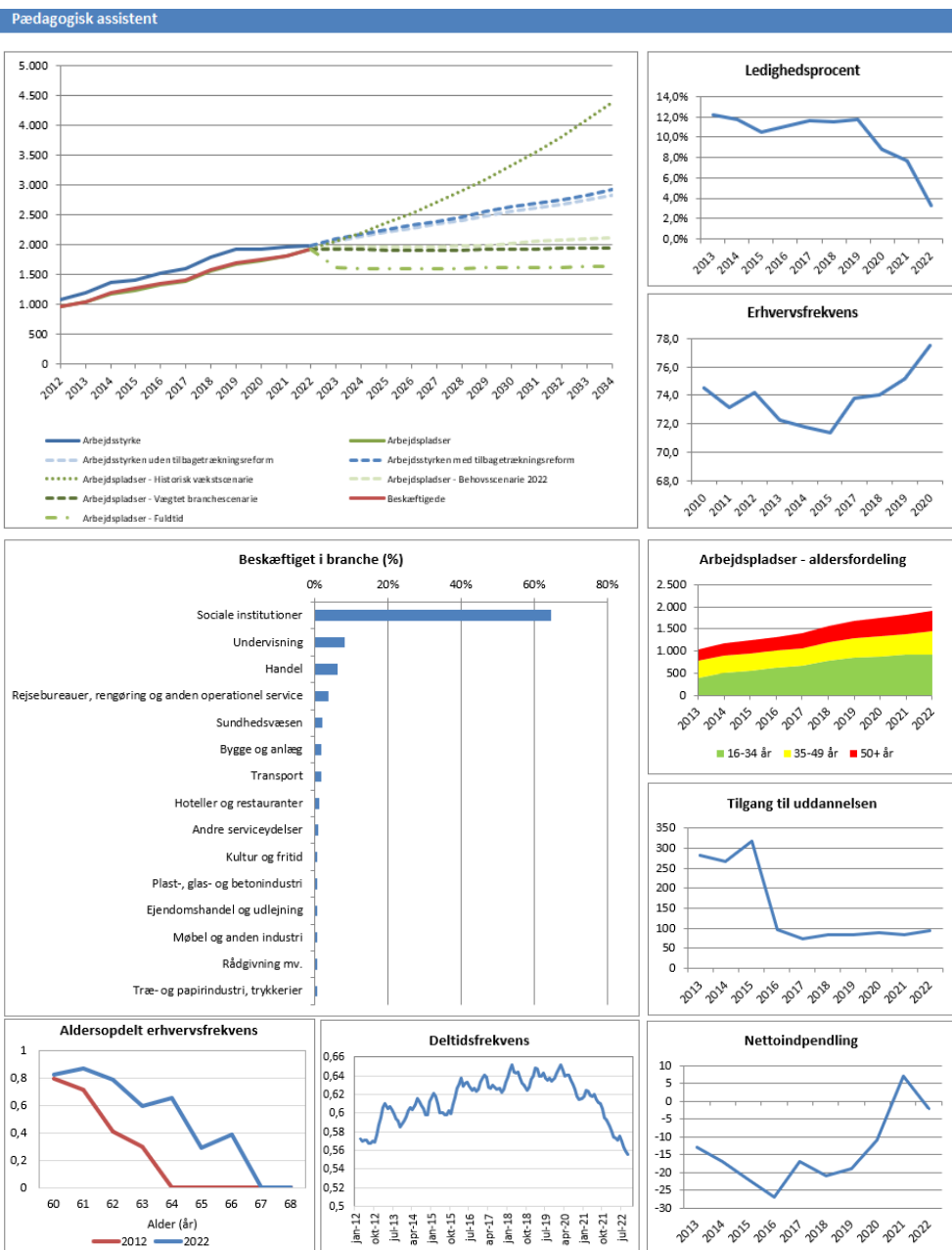


Bilagstabel 29 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **pædagoger i VESTJYLLAND** 2012-2034, samt inden for en række indikatorer 2012-2022

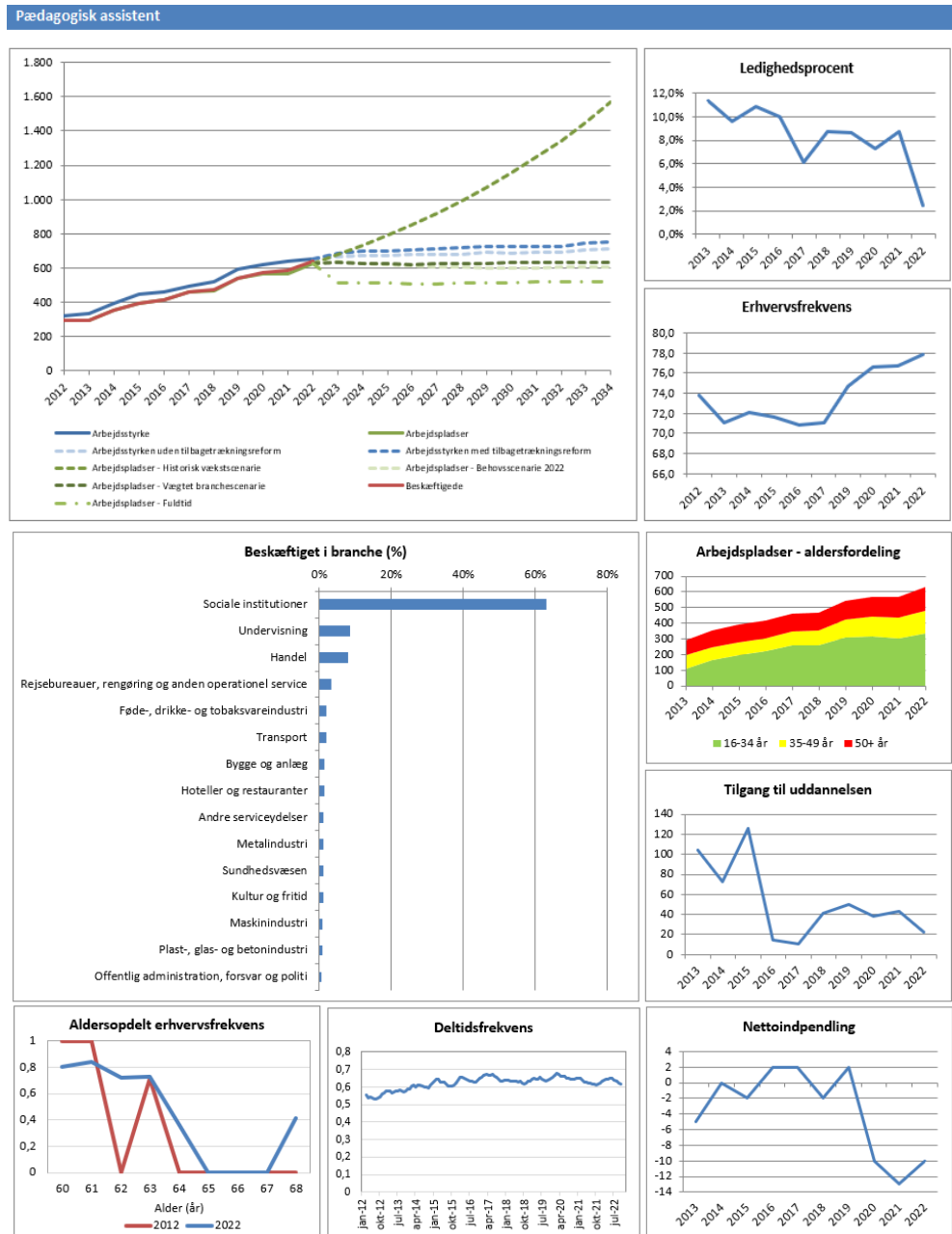


D.1.14 Pædagogiske assistenter

Bilagstabel 30 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **pædagogiske assistenter** i ØSTJYLLAND 2012-2034, samt inden for en række indikatorer 2012-2022

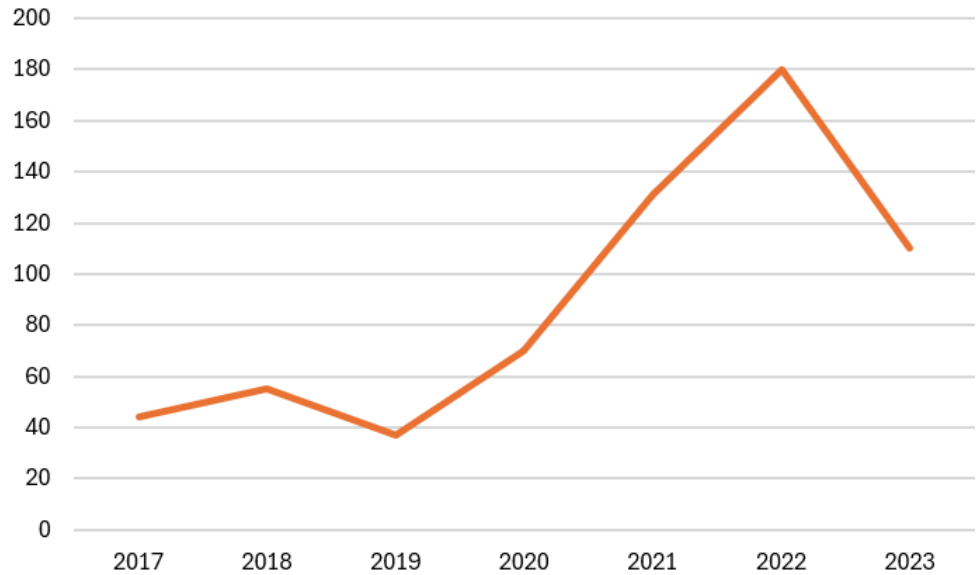


Bilagstabel 31 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter **pædagogiske assistenter** i **VESTJYLLAND** 2012-2034, samt inden for en række indikatorer 2012-2022



Bilag E Udviklingen i antallet af optagne på meritpædagog uddannelsen

Bilagsfigur 2 *Udviklingen i antallet af optagne på meritpædagoguddannelsen*



Kilde: VIA University UC

3.1 Behovs- og afgangsanalyser af velfærdsuddannelserne

REGION MIDTJYLLAND, KKR MIDTJYLLAND OG VIA UC

ADRESSE COWI A/S
Parallelvej 2
2800 Kongens Lyngby

TLF +45 56 40 00 00

FAX +45 56 40 99 99

WWW cowi.dk

Afgangen af nyuddannede inden for velfærdsområdet i den midtjyske region

NOTAT

INDHOLD

1	Indledning	3
2	Resumé og tværfaglig analyse	8
3	Hvorfor forlader de nyuddannede deres fag?	12
4	Afgangen blandt nyuddannede ergoterapeuter	15
5	Afgangen blandt nyuddannede fysioterapeuter	17
6	Afgangen blandt nyuddannede social- og sundhedsassistenter	19
7	Afgangen blandt nyuddannede social- og sundhedshjælpere	25
8	Afgangen blandt nyuddannede sygeplejersker	31
9	Afgangen blandt nyuddannede socialrådgivere	38
10	Afgangen blandt nyuddannede folkeskolelærere	43
11	Afgangen blandt nyuddannede pædagoger	50
12	Afgangen blandt nyuddannede pædagogiske assistenter	57

PROJEKTNR.

DOKUMENTNR.

A236783

3

VERSION

UDGIVELSESDATO

BESKRIVELSE

UDARBEJDET

KONTROLLERET

GODKENDT

3.0

2. august 2024

CALL, KAHG, HLE POS

HLE

BILAG

Bilag A	Afgræsning af de enkelte faggrupper
---------	-------------------------------------

60

1 Indledning

Indhold

Dette notat indeholder en analyse af **afgangen af nyuddannede** blandt udvalgte uddannelsesgrupper inden for velfærdsområdet i den midtjyske region. Fokus i analysen er på at undersøge, **hvor mange** af de nyuddannede, der forlader deres fag inden for de første fem år efter endt uddannelse og **hvornår**.

Analysen er iværksat af KKR Midtjylland, Region Midtjylland og VIA UC i samarbejde med AMK Midt-Nord, SOSU-skolerne i Midtjylland, BUPL, Socialpædagogernes Landsforbund (SL), FOA, Ergoterapeutforeningen og Danske Fysioterapeuter.

Analyseperiode

Analysen er gennemført af COWI A/S i perioden januar-maj 2024 og er primært baseret på registerdata.

1.1 Baggrund og formål

Baggrund

Sundhedsområdet og det pædagogiske område har i en årrække været præget af stigende rekrutterings- og fastholdelsesproblemer. En af årsagerne hertil er bl.a., at antallet af nyuddannede ikke har været tilstrækkelig til at kompensere for den aldersbetingede afgang fra faget og for den øgede efterspørgsel efter velfærdsuddannede.

Skal det fremtidige rekrutteringsgrundlag sikres, og de negative følgevirkninger af længere perioder med mangel på arbejdskraft forebygges, er det således nødvendigt både at sikre en tilstrækkelig tilgang af nyuddannede og at de allerede ansatte fastholdes, herunder ikke mindst gruppen over 50 år, som fylder relativt meget blandt flere af velfærdsuddannelserne, jf. analysen af behovet for velfærdsuddannede i den midtjyske region 2024-2034¹.

En selvstændig problematik at sikre, at de velfærdsuddannede fastholdes inden for deres fag. Det gælder ikke mindst de nyuddannede. Flere nyere analyser peger således på, at en del nyuddannede inden for velfærdsområdet vælger at forlade deres fag inden for de første år efter deres uddannelse. F.eks. viser analyser fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE), at 4 ud af 10 folkeskolelærere ikke længere arbejder som folkeskolelærere i grundskolen 5 år efter, de er blevet færdiguddannede², og at knap hver fjerde pædagog forlader faget, inden for de første 5 år efter endt uddannelse³.

¹ Region Midtjylland, KKR Midtjylland og VIA UC, 2024: Behovet for velfærdsuddannede i den midtjyske region 2024-2034. Udarbejdet af COWI.

² Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2022: "Nyuddannede: Kun 6 ud af 10 læreruddannede arbejder i folkeskolen". Publiceret i Uddannelse 5. april 2022, og udarbejdet af Mie Dahlskov Pihl og Anton Lykketoft.

³ Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2023: "Knap hver fjerde pædagog arbejder ikke i faget fem år efter endt uddannelse". Publiceret i Arbejdsmarked 29. august 2023 og udarbejdet af Emilie Damm Klarlund, Frederik Sølund og Nanna Warming.

Tilsvarende viser en anden analyse fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, at 35% af de pædagoger, som arbejder inden for socialområdet og som er under 35 år, har forladt faget inden for de seneste fem år, mod 22% af de 46-55-årige⁴. Endelig viser en rundspørge blandt 226 nyuddannede og kommunaltansatte socialrådgivere, foretaget af Dansk Socialrådgiverforening og KL, at 30% af de nyuddannede socialrådgivere overvejer at forlade faget og at 49% overvejer at skifte til et andet socialrådgiverområde⁵.

Analyserne siger imidlertid ikke noget om, hvorvidt der er tale om et generelt fænomen blandt unge og/eller nyuddannede og/eller om der er særlige forhold, som betyder, at afgang fra velfærdsområdet er større end fra andre områder.

Formål

Denne analyse skal bidrage med en indsigt i, hvor mange af de af nyuddannede inden for velfærdsområdet i den midtjyske region, der forlader deres fag efter endt uddannelse.

Analysen stiller skarpt på følgende konkrete spørgsmål⁶:

- 1 **Hvor stor** er afgang fra de enkelte uddannelser i den midtjyske region, hvis man har mellem 0 og 5 års anciennitet?
- 2 Kan der påvises **særligt kritiske tidspunkter**, hvor afgang er højere end på andre tidspunkter?
- 3 **Hvor går de hen?** Arbejder de inden for et andet fagområde, er de i gang med en uddannelse eller er de ledige?
- 4 Er der forskel på, om **ansættelsesstedet** er i enten staten, regionen, en kommune eller i den private sektor?
- 5 I hvilke **brancher** får faggrupperne efterfølgende ansættelse, når de forlader et fagområde i velfærdssektoren?
- 6 Hvordan ser **bevægelsesmønstrene mellem de enkelte sektorer** ud?
- 7 Hvor mange **vender tilbage** til faget igen?

Med det mål at opnå viden om, årsagerne til, at nyuddannede forlader deres fag, er der gennemført en mindre desk research.

Analysen er dog **primært kvantitativ** og baseret på registerdata, hvoraf de nyeste data er fra 2022. Det betyder, at analysen, ligesom de ovenfor refererede analyser, primært er deskriptiv og alene har fokus udvalgte uddannelser, jf. afsnit 1.3 neden for.

⁴ Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2023: "Pædagoger uden for faget". Publiceret den 8. juni 2023 og udarbejdet af Kristoffer Lind Glavind og Frederik Søborg.

⁵ Dansk Socialrådgiverforening og KL har i 2023, og som led i det fælles projekt "Nøglen til en god start", foretaget en rundspørge blandt 226 socialrådgivere, som var uddannet inden for de seneste to år, og efterfølgende blevet ansat i kommunernes forvaltninger i 2023. Jf.: <https://socialraadgiverne.dk/faglig-artikel/kun-hver-tredje-nyuddannede-social-raadgiver-faar-en-god-start/>

⁶ Region Midtjylland, KKR Midtjylland og VIA UC, 2023: Kommissorium: Behovet for velfærdsuddannede og afgang fra professionerne i den midtjyske region.

Mål Resultaterne af analysen skal anvendes til at kvalificere og forbedre initiativer til fastholdelse, og som input til dialogen mellem kommuner, region og VIA UC om udvikling af uddannelserne.

1.2 Metode og afgræsning

Metode Afgangsanalysen er baseret på **registerdata**, og tager udgangspunkt i den årgang, som blev nyuddannet i 2017. Denne årgang følger vi de efterfølgende fem år, dvs. i 2018, 2019, 2020, 2021 og 2022. År 2022 er det seneste år, der foreligger registerdata for. Herved får vi mulighed for at belyse, hvor mange blandt **årgang 2017**, der forlader deres fag de første fem år efter endt uddannelse.

Afgræsning af "inden for faget" Afgræsningen af, om de valgte faggrupper **arbejder inden for faget** eller ej, er foretaget på baggrund af registeroplysninger om, hvilken arbejdsfunktion faggruppen varetager i de enkelte år. Denne oplysning er opgjort på baggrund af såkaldte DISCO-koder, der er den danske version af den internationale fagklassifikation, International Standard Classification of Occupations, ISCO, som udarbejdes af International Labour Organisation, ILO⁷.

Ved at bruge DISCO-koderne opnår vi den bedst mulige indikation af, om det arbejde de enkelte faggrupper varetager ligger inden for det fag, de er uddannet til eller ej. Vi kunne alternativt have valgt primært at tage udgangspunkt i de brancher, som faggruppen typisk arbejder inden for i dag, såsom f.eks. sundhedsvæsen, undervisning, sociale institutioner og/eller offentlig administration. Men herved risikerer vi, at vi også kommer til at tælle dem med, som fortsat arbejder inden for de traditionelle brancher, men i andre funktioner end de, de umiddelbart er uddannet til. Vi kan bl.a. se, at der er flere blandt social- og sundhedshjælperne, der arbejder med børneomsorgsarbejde eller som køkkenhjælper inden for branchen sociale institutioner, som er den branche, hvor hovedparten af social- og sundhedshjælperne i dag er ansat.

Anvendelse af DISCO-koder er baseret på indberetninger fra arbejdsgiverne, og dermed på arbejdsgivernes vurdering af, hvilken funktionskoder, der bedst muligt beskriver de opgaver, som den enkelte medarbejder varetager. For størstedelen af de velfærdsuddannede er det relativt enkelt at finde de DISCO-koder, som bedst muligt definerer det arbejde, som de varetager. Men idet flere af faggrupperne inden for velfærdsområdet ofte varetager bredere arbejdsopgaver end de snævert professionsspecifikke, har vi i forbindelse med valget af DISCO-koder foretaget en analyse af, hvilke DISCO-koder, der især er anvendt i forhold til de enkelte faggrupper. Har vi kunnet se, at der var særlig mange, som havde en bestemt kode, har vi foretaget en kvalitativ vurdering af, om den med rette kunne siges at være en funktion inden for faget.

For fysioterapeuternes vedkommende har vi på foranledning af Sekretariatet bag analysen (repræsentanter fra Region Midtjylland, KKR-Midtjylland og VIA UC), valgt at inkludere yderligere en række DISCO-koder, udover den kode, som primært beskriver fysioterapeuternes arbejde: 226410 Fysioterapeutarbejde.

⁷ Jf. Danmarks Statistik, 2011: DISCO-08. Danmarks Statistiks fagklassifikation.

Konkret er følgende fem koder tilføjet: 226900 Sundhedsarbejde ikke klassificeret andetsteds, 321400 Teknikerarbejde inden for fremstilling af proteser, 342300 Instruktørarbejde inden for fitness og beslægtede områder, 532100 Omsorgsarbejde på institutioner og hospitaler (ekskl. plejehjem) og 532200 Social- og sundhedsarbejde i private hjem (inkl. plejehjem). Argumentet for at medtage DISCO-koden 321400 Teknikerarbejde inden for fremstilling af proteser er, at det endnu ikke er muligt at læse til bandagist i Danmark. Tidligere har det været muligt at tage et forberedende kursus i Danmark og derefter færdiggøre i Sverige, men denne mulighed stoppede under Covid-19. Det er derfor, ifølge VIA UC, indenfor fysioterapeuternes fag at arbejde med fremstilling af proteser.

I Bilag A er vist en oversigt over de DISCO-koder, som vi i denne analyse har anvendt i forhold til at definere, hvornår de enkelte faggrupper arbejder inden for faget.

Afgrænsning af årgang 2017

Årgang 2017 er udvalgt på baggrund af følgende kriterier:

- > Havde en højst fuldført uddannelse inden for velfærdsområdet i 2017, men ikke i 2016.
- > Boede i den midtjyske region i 2017, og dermed det år de blev nyuddannet.
- > Har en arbejdsfunktionskode (DISCO-kode) i Danmarks Statistiks registre i alle årene fra 2017-2022, og dermed en angivelse af hvilken funktion, de varetog i de enkelte år, de var i beskæftigelse. Arbejdsfunktionen anvendes til afgrænsningen af, om de arbejder "inden for faget".

Afgrænsningen af uddannelser

Afgrænsningen af de uddannelser, der indgår i analysen, er foretaget på baggrund af størrelsen af årgang 2017 og her omfanget af de personer, der opfylder ovenstående kriterier, og hvor årgang 2017 samtidigt udgør mere end 100 personer. Det gør de uddannelser, der fremgår af neden stående tabel.

Tabel 1-1 *Oversigt over de uddannelsesgrupper, der indgår i afgangsanalysen og omfanget af den årgang (årgang 2017) vi følger frem til 2022.*

Fagområder	Årgang 2017 - antal
Ergoterapeuter	111
Fysioterapeuter	114
Socialrådgivere	272
Social- og sundhedsassistenter	316
Social- og sundhedshjælpere	513
Sygeplejersker	542
Folkeskolelærere	528
Pædagoger	939
Pædagogiske assistenter	127

Kilde: COWIs beregninger på baggrund af dataudtræk fra Danmarks Statistik.

Det har været nødvendigt at opdele uddannelserne i to grupper, idet et par af faggrupperne er for små til at gennemføre alle de detaljerede afgangsanalyser. Vi har sammen med styregruppen for analysen valgt alene at gennemføre overordnede analyser af afgangen blandt de faggrupper, hvor årgang 2017 udgør mellem 100 og 250 personer, når der samtidigt er taget højde for det antal, som ikke har en funktionskode i Danmarks Statistiks registre. Det gælder følgende faggrupper: ergoterapeuter, fysioterapeuter, og pædagogiske assistenter.

Desk research

Der er gennemført en kort og overordnet deskresearch. Fokus har været på nyere litteratur og artikler om, hvorfor nyuddannede inden for velfærdsområdet vælger af forlade deres job. Artiklerne omhandler primært pædagoger, folkeskolelærere, sygeplejersker og socialrådgivere og er primært baseret på litteraturstudier og interviews med nyuddannede. Der skal gøres opmærksom på, at det inden for rammerne for denne analyse ikke har været hensigten at gennemføre en detaljeret gennemgang af den eksisterende litteratur, men alene at opnå en indsigt i nogle af årsagsforklaringerne.

1.3 Forbehold og afrapporteringsform

Forbehold

Det er første gang, at der er blevet gennemført en afgangsanalyse af udvalgte velfærdsuddannelser i den midtjyske region. Derfor har vi ikke et historisk sammenligningsgrundlag. Det betyder, at meget af teksten har karakter af beskrivelser snarere end mere dybdegående analyser af resultaterne.

Vi kan således på nuværende tidspunkt ikke sige noget om, hvorvidt de mønstre vi ser i tallene, er udtryk for en bestemt tendens for de enkelte faggrupper. Eksempelvis kan vi ikke entydigt konkludere, om et fald i andelen, der arbejder inden for faget fem år efter endt uddannelse, er udtryk for en egentlig flugt fra faget eller blot en naturlig udvikling dækkende over et ønske om at prøve et nyt fagområde efter 4-5 år i sin første stilling. I sammenhæng hermed er det vigtigt at huske, at den belyste periode både indeholder den periode, hvor vi oplevede COVID-19 pandemien og en efterfølgende forstærket høj konjunktur.

På nuværende tidspunkt ligger styrken i resultaterne primært i, at de udgør et nyt vidensgrundlag om omfanget af afgangen af nyuddannede, og om udviklingen heri de første fem år efter endt uddannelse. Herudover kan resultaterne bruges til at sammenligne afgangen på tværs af de belyste uddannelser.

Afrapporteringsform

For at lette sammenligningen af de enkelte faggrupper er afsnittene bygget helt ens op og resultaterne delvis beskrevet i punktform. Det betyder, at der vil kunne komme en del gentagelser på tværs af afsnittene.

1.4 Notatets opbygning

Opbygning

Notatet består foruden dette afsnit af i alt 12 yderligere afsnit:

- > **Afsnit 2** indeholder et resumé af hovedresultaterne og en sammenstilling af resultaterne på tværs af de udvalgte uddannelser.
- > **Afsnit 3** indeholder en kort gennemgang af nyere litteratur og artikler om årsagerne til, at nyuddannede inden for velfærdsområdet forlader deres fag.

- > **Afsnit 4-12** indeholder analyserne af afgangen af nyuddannede blandt de ni faggrupper, der er i fokus i dette notat.
- > **Bilag A** indeholder en oversigt over de arbejdsfunktionskoder, som er anvendt til at afgrænse "inden for faget".

2 Resumé og tværfaglig analyse

Størstedelen starter inden for deres fag

Resultaterne af analysen af afgangen blandt nyuddannede velfærdsuddannede viser, at størstedelen af årgang 2017 **startede deres karriere inden for deres fag**, jf. Tabel 2-1 neden for.

Blandt sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter og social- og sundheds-hjælper gjaldt det stort set alle, mens andelen var noget lavere blandt fysioterapeuterne og de pædagogiske assistenter. Blandt de to sidstnævnte faggrupper fandt mellem godt hver fjerde (pædagogiske assistenter) og godt hver femte (fysioterapeuter) deres første job uden for deres fag.

Tabel 2-1 Andelen af de beskæftigede, som er **beskæftiget inden for deres fag** i henholdsvis det år, de blev uddannet og i de efterfølgende fem år.

Uddannelse	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Ergoterapeuter	93%	95%	85%	82%	83%	82%
Fysioterapeuter	72%	77%	80%	78%	79%	76%
SOSU-hjælper	96%	89%	84%	78%	72%	64%
SOSU-assistenter	98%	96%	95%	94%	92%	87%
Socialrådgivere	89%	91%	88%	85%	84%	80%
Sygeplejersker	99%	99%	97%	97%	95%	93%
Folkeskolelærere	91%	91%	91%	89%	89%	86%
Pædagoger	92%	92%	92%	90%	88%	87%
Pædagogiske assistenter	79%	72%	68%	65%	52%	48%

Kilde: Særkørsler på data fra Danmarks Statistiks Forskermaskine.

Størstedelen er i job det år, de er færdiguddannet

Det kan samtidigt konstateres, at **størstedelen af årgang 2017 var i beskæftigelse i det år, de blev færdiguddannet**, jf. Bilagstabel 1. Det gælder særligt mange blandt sygeplejerskerne (98%), men også blandt social- og sundhedsassistenterne (95%), socialrådgiverne (94%) og folkeskolelærerne (91%), og færrest blandt de pædagogiske assistenter (69%).

Resultaterne vidner således om, at der både er en stor efterspørgsel efter de pågældende velfærdsuddannede, og om, at de velfærdsuddannede vælger deres fag til efter afslutning af deres uddannelse.

Andelen der arbejder inden for faget, falder i løbet af de første fem år

I løbet af de første fem år efter endt uddannelse (her 2018-2022) **falder andelen** blandt de beskæftigede, **som arbejder inden for faget**, jf. Tabel 2-1 og Figur 2-1.

Det gælder især blandt de pædagogiske assistenter og blandt social- og sundhedshjælperne, og dermed blandt to af de faggrupper, som har de korteste uddannelser bag sig inden for velfærdsområdet. For de pædagogiske assistenters vedkommende er kun knap halvdelen (48%) af de beskæftigede beskæftiget inden for deres fag fem år efter endt uddannelse. Blandt social- og sundhedshjælperne gælder det knap 2/3 (64%) af de beskæftigede.

Omvendt er andelen blandt de beskæftigede, som forsat arbejder inden for deres fag fem år efter endt uddannelse, fortsat høj blandt sygeplejerskerne (93%), men også blandt social- og sundhedsassistenterne (87%), folkeskolelærerne (86%) og pædagogerne (81%). Blandt fysioterapeuterne er andelen, i modsætning til de øvrige faggrupper, steget sammenlignet med udgangsåret.

Resultaterne vidner om, at hovedparten af de belyste grupper af nyuddannede inden for velfærdsområdet er relative loyale over for deres fag i de første fem år efter endt uddannelse, og det gælder i særdeleshed sygeplejerskerne.

Ingen mønstre i afgang, men ofte lidt flere der forlader faget efter fire år

Der kan **ikke umiddelbart identificeres særlige mønstre i afgang** fra de enkelte fagområder over tid, og dermed i andelen blandt de beskæftigede, der ikke arbejder inden for deres fag. Dog ser det for flere faggruppers vedkommende ud til, at der er en stigning i antallet, der forlader deres fag mellem år 4 og 5 efter endt uddannelse end mellem de øvrige år. Det er dog svært at sige noget om, hvorvidt der er tale om en tendens eller om det skyldes, de ændrede rammebetingelser i forbindelse med COVID-19 pandemien eller helt andre forhold. Tallene siger heller intet om, hvorvidt der er tale om et egentligt fravalg af faget, eller om der blot er tale om et naturligt mønster blandt nyuddannede generelt.

Det stigende antal som ikke arbejder inden for faget, finder arbejde uden for faget

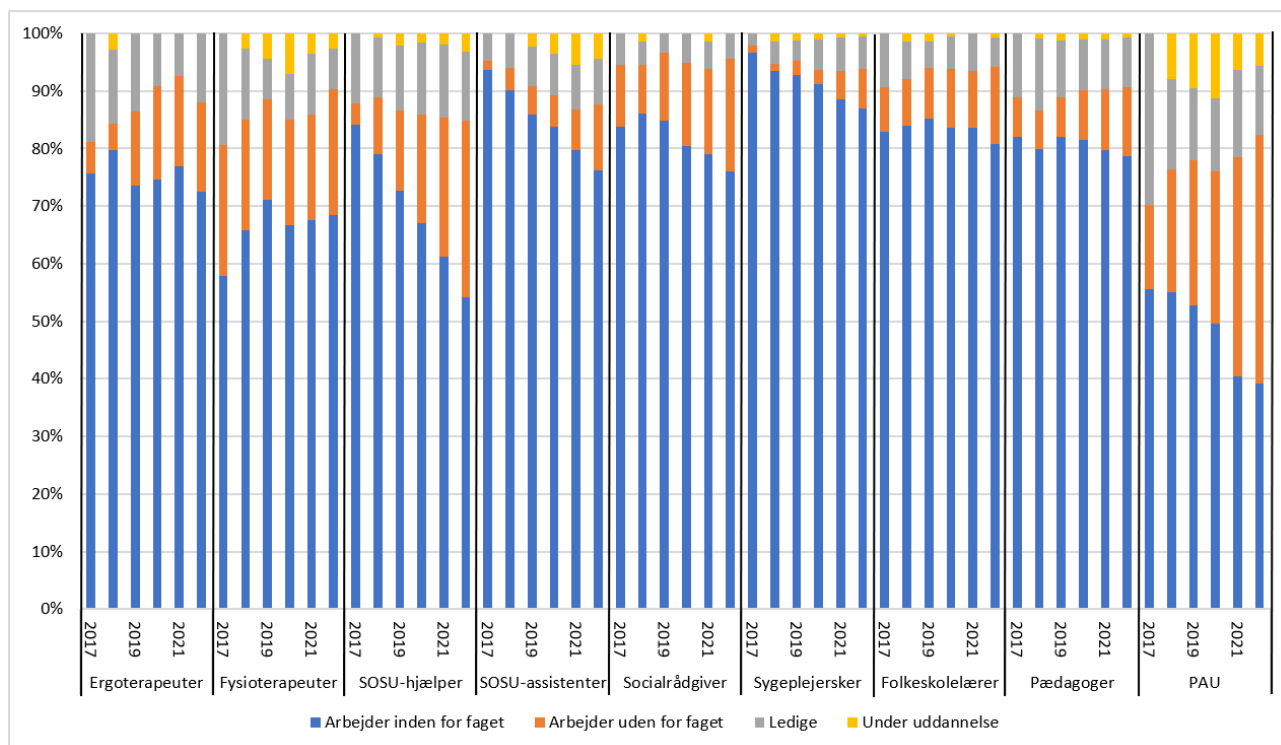
De som ikke er beskæftiget inden for deres fag, er enten **beskæftiget uden for faget**, **ledige** eller **under uddannelse**.

Figuren neden for viser i denne sammenhæng, at

- > hovedparten af dem, der ikke er beskæftiget inden for deres fag, enten er **beskæftiget uden for faget eller er ledige**.
- > antallet af ledige er relativt stabilt over tid, mens antallet, der er beskæftiget uden for faget typisk stiger, idet der dog er variationer på tværs af faggrupperne.
- > der er relativ få, som vælger at videreudanne sig eller starte på en ny uddannelse de første fem år efter endt uddannelse. Det gælder lidt flere blandt fysioterapeuterne, SOSU-hjælperne, SOSU-assistenterne og de pædagogiske assistenter end blandt de øvrige, men antalsmæssigt er der tale om et fåtal.

Vi kan således konkludere, at det fald i andelen, som er beskæftiget inden for faget fem år efter endt uddannelse ikke skyldes, at et stigende antal bliver ledige eller starter på en uddannelse, men at et stigende antal finder job uden for deres fag.

Figur 2-1 Den samlede årgang 2017 fordelt på om de arbejder inden for faget, uden for faget, er ledige eller under uddannelse. Opgjort for de enkelte år i perioden 2017-2022.



Kilde: Særkørsler på data fra Danmarks Statistiks Forskermaskine.

Hovedparten af dem, som har forladt deres fag, var ansat på en kommunal arbejdsplads

Hovedparten af de personer, der har forladt deres fag i perioden 2017-2022, var ansat i en kommune på det tidspunkt, de forlod faget, jf. figuren neden for. Blandt sygeplejerskerne var der dog næsten lige så mange, som var ansat på en regional arbejdsplads (37%), som der var ansat på en kommunal arbejdsplads (42%), på det tidspunkt de forlod faget.

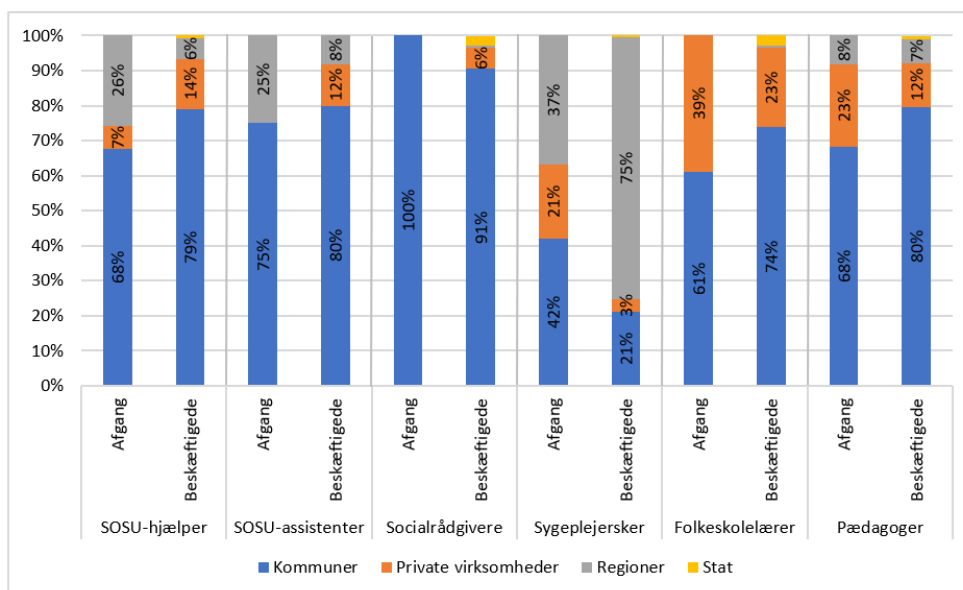
Hermed kan det imidlertid ikke umiddelbart konkluderes, at de kommunale arbejdspladser har sværere ved at fastholde de nyuddannede end andre sektorer. Tværtimod viser det sig, at andelen der forlader en kommunal arbejdsplads for at arbejde inden for et andet fag, som hovedregel er mindre end andelen, som er beskæftiget inden for den kommunale sektor på det pågældende tidspunkt.

Sammenholdes fordelingen af afgangene på sektorer med fordelingen af de beskæftigede på sektorer for alle faggrupperne, kan det konkluderes, at

- > afgangene fra de regionale arbejdspladser er forholdsvis større end fra de øvrige sektorer blandt SOSU-hjælperne og SOSU-assistenterne.
- > afgangene fra de kommunale arbejdspladser er forholdsvis større end fra de øvrige sektorer blandt socialrådgivere og sygeplejerskerne.
- > afgangene fra de private arbejdspladser er forholdsvis større end fra de øvrige sektorer blandt folkeskolelærerne og pædagogerne.
- > afgangene fra de private virksomheder er forholdsvis større end omfanget af beskæftigede inden for denne sektor blandt sygeplejerskerne.

Det ser således ud til, at de sektorer, som de enkelte faggrupper "traditionelt" er beskæftiget i, også er dem, som de nyuddannede forbliver inden for deres fag i. Eller anderledes formuleret, så ser det ud til, at det i højere grad er de nyuddannede, som er beskæftiget inden for de sektorer, hvor der er relativ få ansat af faggruppen, som forlader deres fag. Om det forhold, at denne gruppe således en gang har "fravalgt" den mere traditionelle sektor målt på antal ansatte i sektoren, betyder at de har en større sandsynlighed for at forlade faget, kan vi ikke entydigt konkludere, men tallene indikerer, at det forholder sig således.

Figur 2-2 Andel af årgang 2017, der har forladt faget i perioden 2017-2022 fordelt på sektorer og andel af beskæftigede inden for de pågældende sektorer i afgangsåret.



Kilde: Særkørsler på data fra Danmarks Statistiks Forskermaskine.

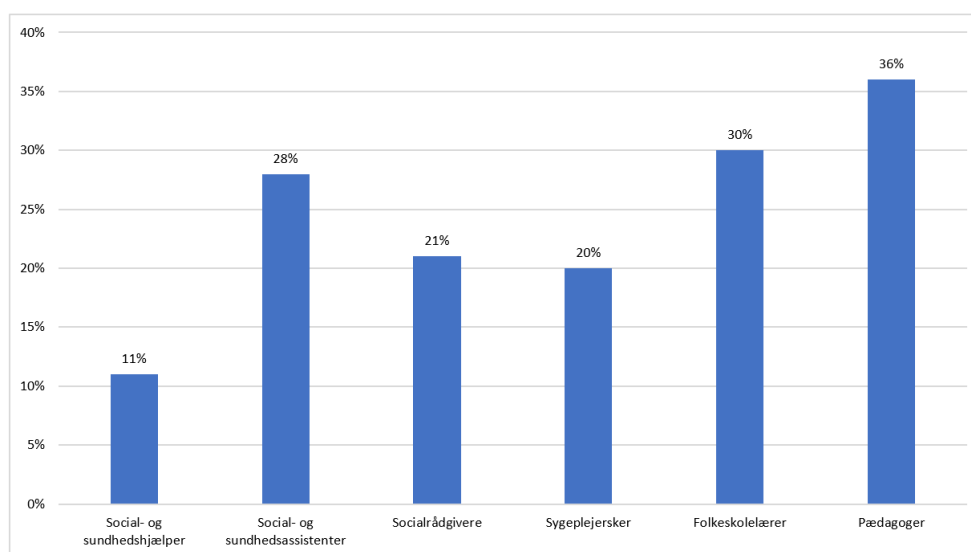
Anm.: Der er for få observationer blandt ergoterapeuter, fysioterapeuter og pædagogiske assistenter til, at det er har været muligt at gennemføre analyser af afgangens fordelt på sektorer inden for disse faggrupper.

Mellem hver tiende og godt hver tredje vender tilbage til deres fag igen

Mellem hver tiende og godt hver tredje af dem, der har været beskæftiget uden for deres fag i perioden 2017-2021, er beskæftiget inden for deres fag igen i 2022, jf. figuren neden for. Der er i denne henseende særlig mange blandt pædagogerne, folkeskolelærerne og social- og sundhedsassistenterne, der vender tilbage til deres fag.

Så ligesom der er nogle, der i løbet af deres første år efter de er nyuddannet forlader deres fag, så er der samtidigt flere, der vender tilbage igen. Om bevægelserne ind og ud af fagområderne er et generelt fænomen blandt nyuddannede eller et særligt fænomen blandt de velfærdsuddannede eller et særligt fænomen i den belyste periode, kan vi imidlertid ikke sige noget om på baggrund af denne analyse. Det vil kræve en bredere analyse af flere år og flere faggrupper i form af en referencegruppe. Analysen i indeværende rapport er primært baseret på registerdata om årgang 2017, og kan dermed alene sige noget om omfanget og mulige mønstre i omfanget blandt denne årgang.

Figur 2-3 Andelen blandt dem, som på et eller andet tidspunkt i perioden 2017-2021, har arbejdet inden for et andet fag, men som er vendt tilbage til faget i 2022.



Kilde: Særkørsler på data fra Danmarks Statistiks Forskermaskine.

Anm.: Der er for få observationer blandt ergoterapeuter, fysioterapeuter og pædagogiske assistenter til, at det er blevet muligt at gennemføre analyser af omfanget, der vender tilbage til deres fag igen.

3 Hvorfor forlader de nyuddannede deres fag?

Desk research

Der er ikke et entydigt svar på, hvorfor nyuddannede vælger at forlade deres fag. De bagvedliggende forklaringer har typisk forskellig tyngde, alt efter hvilke faggrupper, der er tale om, og samtidigt findes der en række fælles og mere generiske forklaringer, som både vedrører velfærdsområdet, men også vedrører generelle udfordringer med at gå fra uddannelse til arbejdsmarkedet.

Som nævnt ovenfor, italesættes overgangen mellem uddannelsesverdenen og arbejdsmarkedet på velfærdsområdet ofte som **praksis-, ansvars-, organisatorisk⁸ eller realitetschok⁹**. Ifølge VIVE (2022)¹⁰ kommer praksischocket til udtryk på forskellige måder blandt de forskellige faggrupper.

"For pædagoger gælder, at de kan opleve, at de ikke har ressourcer nok til at klare de udfordringer, de møder på jobbet. 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

⁸ VIVE, 2022: Arbejdskraftmangel og rekrutteringsudfordringer på de store velfærdsområder. Forundersøgelse af Eksisterende viden. Af Mona Larsen og Vibeke Jakobsen.

⁹ Helle Plauborg, Clemens Wieser, Karen Bjerg Petersen & Per Fibæk Laursen, 2022: Lærere, der bliver i professionen. Udgivet af DPU i Pædagogisk Indsigt, Maj 2022.

¹⁰ VIVE, 2022: Arbejdskraftmangel og rekrutteringsudfordringer på de store velfærdsområder. Forundersøgelse af Eksisterende viden. Af Mona Larsen og Vibeke Jakobsen.

sygeplejersker tales der – ud over praksischok – også om "ansvarshok", der er udtryk for, at de nyuddannede får et stort ansvar og forventes at kunne varetage alle funktioner på kort tid".

En undersøgelse blandt Socialpædagogernes medlemmer i foråret 2022¹¹ viste, at praksischokket hos denne gruppe ligeledes havde karakter af ansvarshok. Således viste undersøgelsen, at *"hver anden, som er uddannet på den social- og specialpædagogiske retning, efter endt uddannelse blev overrasket over det ansvar og arbejdspress, de mødte i praksis. Mens 4 ud af 10 svarer, at de var overraskede over indholdet i de opgaver, de kom ud til på arbejdspladserne"*.

Uanset om der er tale om den ene eller anden form for praksischok, så handler det overordnet om, at der eksisterer et modsætningsforhold mellem de nyuddannedes motivation for at vælge faget og deres forventninger til deres professionelle liv på den ene side og på den anden side de rammevilkår, de møder i deres første job. Rammevilkårene dækker bl.a. løn og arbejdsforhold, omfanget og kompleksiteten af de opgaver, de skal løse, og den tid og de ressourcer, der er til at løse opgaverne og til at opnå støtte til selve opgaveløsningen.

Vibeke Røn Noer med flere¹², peger bl.a. på, at *"(Ud)fordringen"* for de nyuddannede sygeplejersker bl.a. er, *"... at de skal forme deres professionelle identitet i spændingsfeltet mellem idealer og en presset professionel praksis"*. Tilsvarende fremhæver Helle Plauborg med flere¹³ følgende citat, når de skal forklare, hvorfor nyuddannede lærere forlader deres profession: *"En af de største udfordringer for nyuddannede lærere er at bearbejde egne idealistiske forestillinger, uden at de mister deres entusiasme for jobbet"*.

De idealistiske forestillinger og idealer, som der her refereres til, dækker typisk over bredere individuelle faktorer, såsom bl.a. **motivation** og **forventninger**. Hvad angår de nyuddannedes motivation, så peger bl.a. Robusthedskommissionen¹⁴ og Vibeke Røn Noer med flere¹⁵ på, at mange af de personer, som arbejder på velfærdsområdet typisk, er motiveret af at hjælpe og gøre en forskel for brugerne, samt af glæden ved at løse selve opgaven. Hvad angår forventningerne, så hænger de snævert sammen med motivationen, og det forhold, at de

¹¹ Socialpædagogerne, 2022: Socialpædagogernes undersøgelse om den social- og specialpædagogiske specialiseringsretning på pædagoguddannelsen

¹² Vibeke Røn Noer, Ditte Graversgård Hansen, Malene Damkjær Rasmussen, 2023: "De vil gerne gøre en forskel, men...". Udgivet i Tidsskrift for Professionsstudier 36. 16. august 2023.)

¹³ Helle Plauborg, Clemens Wieser, Karen Bjerg Petersen & Per Fibæk Laursen, 2022: "Lærere der bliver i professionen". Udgivet af DPU i publikationen Pædagogisk Indblik, Maj 2022. Citatet er en reference fra: Johnson, B., Down, B., Cornu, R.L., Peters, J., Sullivan, A., Pearce, J. & Hunter, J. (2014): Promoting Early Career Teacher Resilience: A Framework for Understanding and Acting. Teachers and Teaching: Theory and Practice.

¹⁴ Kommissionen for Robusthed i Sundhedsvæsenet, 2023. Robusthedskommissionens anbefalinger. September 2023. Kommissionen refererer her til tal fra: Nationalt Partnerskab om Ledelse og Kompetencer, 2022. Offentligt ansattes motivation

¹⁵ Vibeke Røn Noer, Ditte Graversgård Hansen, Malene Damkjær Rasmussen, 2023: "De vil gerne gøre en forskel, men...". Udgivet i Tidsskrift for Professionsstudier 36. 16. august 2023.)

nyuddannede har en forventning om, at de får mulighed for at bringe den viden og de kompetencer, de har opnået i spil til gavn for brugerne. Det foregår i trygge rammer med mulighed for at opnå faglig støtte og sparring.

I et interview med to nyuddannede pædagoger, som BUPL har gennemført i 2023 og offentliggjort på deres hjemmeside¹⁶, peges der konkret på skismaet mellem ønsket om at bringe den nyerhvervede faglighed i spil til glæde for især de børn, der har det svært og så det daglige pres og forventningerne fra forældrene. Artiklen omhandler to nyuddannede, som arbejder inden for daginstitutionsområdet. Den ene siger f.eks.: *"Vi får så meget fed teori på uddannelsen, så man virkelig kommer til at brænde for nogle ting. Men når man kommer i praktik og senere får fast arbejde, gør travlheden det svært at se, hvor man kan arbejde ordentligt med sin pædagogik"*.

Jakob Bøje Ditlev og Steen Baagøe Nielsen (2017)¹⁷ er i den sammenhæng inde på, at den øgede akademisering af professionsuddannelserne og her specifikt pædagoguddannelsen, kan have været med til at øge modsætningsforholdet mellem de nyuddannedes forventninger til mulighederne for at bruge deres viden og kompetencer i praksis og de faktiske muligheder herfor i praksisverdenen. Figuren neden for illustrerer spændingsfeltet mellem nogle af de faktorer, som forklarer fænomenet praksischock.

Uddannelses- og forskningsstyrelsen (2022)¹⁸ har i forbindelse med en evaluering af pædagoguddannelse sat selvstændig fokus på de nyuddannedes kompetencer på det pædagogiske arbejdsmarked. Evalueringen viser bl.a., at *"kun lidt over hver tredje personaleleder (35 pct.), som har ansat en nyuddannet pædagog inden for de seneste år, vurderer, at dimittenderne i høj eller meget høj grad besidder de pædagogiske kompetencer, de forventer af en nyuddannet. Blandt de nyuddannede selv er det ligeledes kun lidt over hver tredje (37 pct.), der vurderer, at uddannelsen har klædt dem på til det, der venter dem i praksis"*. Samtidigt viser evalueringen, at kun hver tredje af de nyuddannede, vurderer, at uddannelsen har klædt dem på til det, der venter dem i praksis.

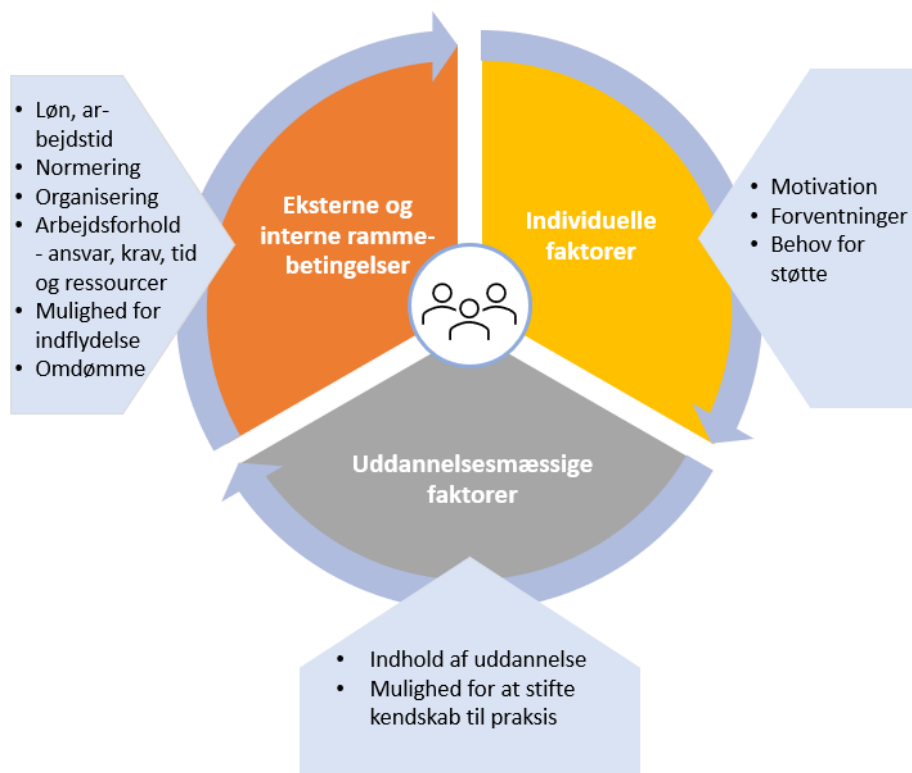
Men samtidigt kan der også være ydre forhold såsom synet på professionsuddannelserne, mulighederne for at opnå et andet job (konjunkturerne), løniveauet og forventningerne og krav fra brugerne og deres pårørende, som har betydning.

Figuren neden for illustrerer spændingsfeltet mellem de forskellige faktorer, som ifølge forskningen typisk forklarer fænomenet praksischock.

¹⁶ Se <https://bupl.dk/boern-unge/nyheder/derfor-droemmer-nyuddannede-paedagoger-sig-vaek-fra-praksis>

¹⁷ S. Baagøe Nielsen og J. Bøje Ditlev 2017: Attraktiv på papiret? Nyuddannede pædagoger mellem akademisering, evidensbaseret professionalisering og omsorgsfuld praksisudvikling

¹⁸ Uddannelses- og Forskningsstyrelsen, 2021: Evaluering af pædagoguddannelsen. Samlet rapport. November 2021.



I den periode, som er i fokus i denne analyse, har der både været en pandemi og en efterfølgende højkonjunktur. Pandemien har presset mange af uddannelsesgrupperne inden for velfærdsområdet og medført nye krav og metoder. For nogen grupper vedkommende har der samtidigt været meget og negativ omtale af deres løn og arbejdsforhold i medierne. Højkonjunktoren har konkret betydet, at de alternative jobmuligheder aldrig har været større. Der er ingen tvivl om, at disse forhold har påvirket afgangens af både de nyuddannede og de ikke-nyuddannede.

I relation hertil skal det nævnes, at en undersøgelse foretaget af Nana Vaaben med flere (2022)¹⁹ viser, at der ikke er en entydig relation mellem uddannelsesår og omfanget, der forlader sygeplejerskefaget. De konkluderer hermed, at årsagerne ikke kan forklares med praksischock, men snarere et generelt modsætningsforhold mellem sygeplejerskernes motivation og ønsker på den ene side og rammebetingelserne på den anden side.

4 Afgangen blandt nyuddannede **ergoterapeuter**

Indhold

Dette afsnit ser nærmere på de nyuddannede ergoterapeuter, der forlader deres fag inden for de første fem år efter, de har afsluttet deres uddannelse. Fokus er på de ergoterapeuter, der var nyuddannede i 2017, og deres beskæftigelsessituation de efterfølgende fem år.

¹⁹ Nana Vaaben, Elvi Weinreich, Lisa Dahlager, Sofie Skovdal Mouritzen og Simon Manstrup, 2023: Hvorfor stopper sygeplejersker i det offentlige sundhedsvæsen? - Og hvad skal der til, for at de bliver? Juni 2023.

4.1 Hvor stor er afgangen de første fem år?

Beskæftigelse de første fem år efter endt uddannelse

De nyuddannede ergoterapeuter fra årgang 2017 udgør **i alt 111 personer**, jf. Tabel 4-1. Følger vi denne gruppe de første fem år efter endt uddannelse, kan vi konstatere:

- > Størstedelen af årgang 2017 er **i beskæftigelse** i det år, de har opnået deres uddannelse²⁰. Konkret er 90 af de 111 i beskæftigelse i 2017, svarende til 81%. I 2022 og dermed fem år efter endt uddannelse er denne andel vokset til 86%.
- > Størstedelen af årgang 2017 finder deres første job **inden for regionen**, men denne andel varierer en del de første fem år efter endt uddannelse. Tallene viser, at blandt dem i årgang 2017, der var i beskæftigelse i 2017, 2021 og 2022, arbejdede henholdsvis 91%, 89% og 90% inden for regionen. I 2018, 2019 og 2022 gjorde dette sig gældende for mellem 77-84%.

Tabel 4-1 Arbejdsmarkedsstatus de efterfølgende fem år for de **ergoterapeuter**, der var nyuddannede i 2017 og som boede i Midtjylland, det år de blev uddannet.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Arbejder inden for faget i den midtjyske region	76	75	64	69	72	69
Arbejder uden for faget i den midtjyske region	6	-	9	15	17	17
Arbejder inden for faget , men uden for regionen	8	12	17	13	11	10
Arbejder uden for faget og uden for regionen	0	5	-	-	-	-
Ledige (antal hoveder)	21	14	15	10	8	13
Under uddannelse		-	-	-	-	-
I alt	111	111	111	111	111	111

Kilde: COWIs beregninger på baggrund af dataudtræk fra Danmarks Statistik.

Anm.: De steder, hvor der optræder en bindestreg (-) har det ikke været muligt at angive antal af diskretionshensyn. For at sikre, at det ikke er muligt at regne sig frem til antallet i den konkrete celle, har vi valgt at diskretionere den næststørste værdi også.

Arbejder inden for faget

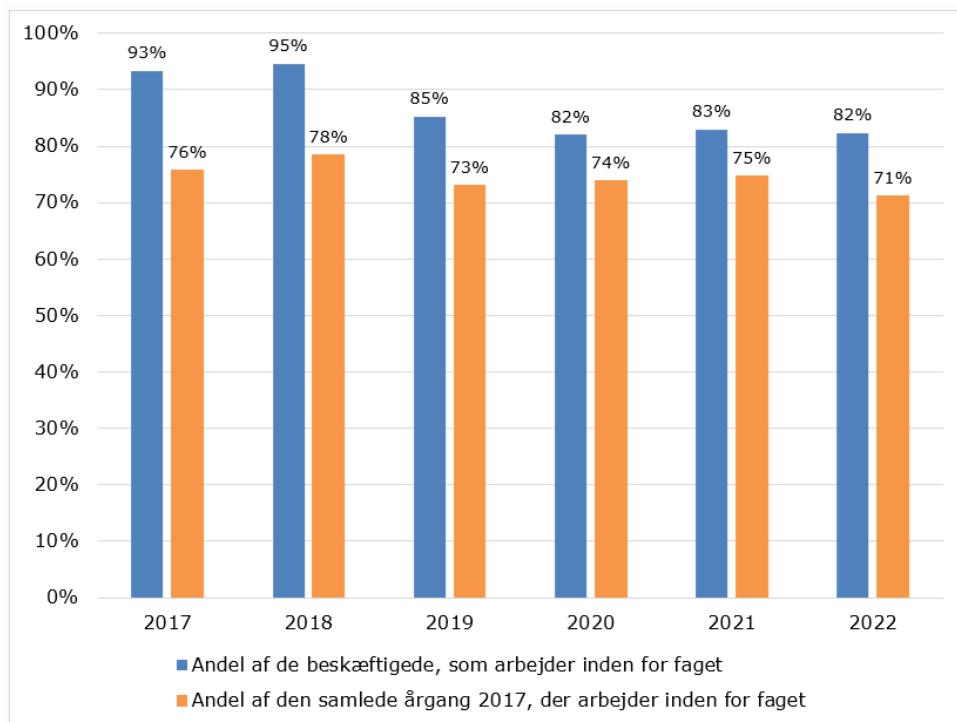
Ser vi dernæst på, hvor stor en andel af årgang 2017, der **arbejder inden for faget** i udgangsåret og i de første fem år efter endt uddannelse, så viser tallene følgende:

- > Størstedelen af **de beskæftigede** ergoterapeuter arbejder inden for deres fag i det år de blev uddannet (93%) og i det efterfølgende år (95%). Herefter begynder andelen af falde og udgør 82% fem år efter endt uddannelse. Det skal bemærkes, at det antalsmæssigt kun er fem færre, der ikke arbejder inden for faget i 2022 sammenholdt med 2017, og at den samlede beskæftigelse i den femårige periode er steget fra 90 til 96%.

²⁰ Første gang man optræder med en højst fuldført uddannelse som ergoterapeut i statistikken.

- > Knap 30% af **den samlede årgang** arbejder ikke inden for faget fem år efter endt uddannelse. De 30% dækker over 17 personer, og dermed 11 flere end i 2017.

Figur 4-1 Andelen af de **ergoterapeuter** der er blevet inden for faget blandt a) de beskæftigede og b) den samlede årgang 2017.



Kilde: COWIs beregninger på baggrund af dataudtræk fra Danmark Statistik

Anm.: Afgangsraten pr. år kan ikke vises, da populationen er for lille.

5 Afgangen blandt nyuddannede **fysioterapeuter**

Indhold

Dette afsnit indeholder en analyse af de nyuddannede fysioterapeuter, som forlader deres fag inden for de første fem år efter, de har afsluttet deres uddannelse. Udgangspunktet for analysen er de fysioterapeuter, der var nyuddannede i 2017. I det følgende benævnt årgang 2017.

5.1 Hvor stor er afgangen de første fem år?

Beskæftigelse de første fem år efter endt uddannelse

Årgang 2017 udgør **i alt 114 personer**, jf. Tabel 5-1. Følger vi denne gruppe de første fem år efter endt uddannelse, kan vi konstatere:

- > Størstedelen af årgang 2017 er **i beskæftigelse** i udgangsåret, og dermed i det år, de har opnået deres uddannelse. Det gælder også i de efterfølgende fem år efter endt uddannelse. Konkret er 92 af de 114 i beskæftigelse i 2017, svarende til 81%. I 2022 er denne andel vokset til 90%.
- > Størstedelen af årgang 2017 finder deres første job inden for regionen, men denne andel falder i løbet af de første fem år efter endt uddannelse. Tallene viser, at blandt dem i årgang 2017, der var i beskæftigelse i 2017 og 2022,

arbejdede henholdsvis 90% (83 ud af 92) og 80% (82 ud af 103) inden for regionen.

Tabel 5-1 Arbejdsmarkedsstatus de efterfølgende fem år for de *fysioterapeuter*, der var nyuddannede i 2017 og som boede i Midtjylland, det år de blev uddannet.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Arbejder inden for faget i den midtjyske region	61	63	64	61	61	65
Arbejder uden for faget i den midtjyske region	22	16	13	13	15	17
Arbejder inden for faget , men uden for regionen	5	12	17	15	16	13
Arbejder uden for faget og uden for regionen	4	6	7	8	6	8
Ledige (antal hoveder)	22	14	8	9	12	8
Under uddannelse		3	5	8	4	3
I alt	114	114	114	114	114	114

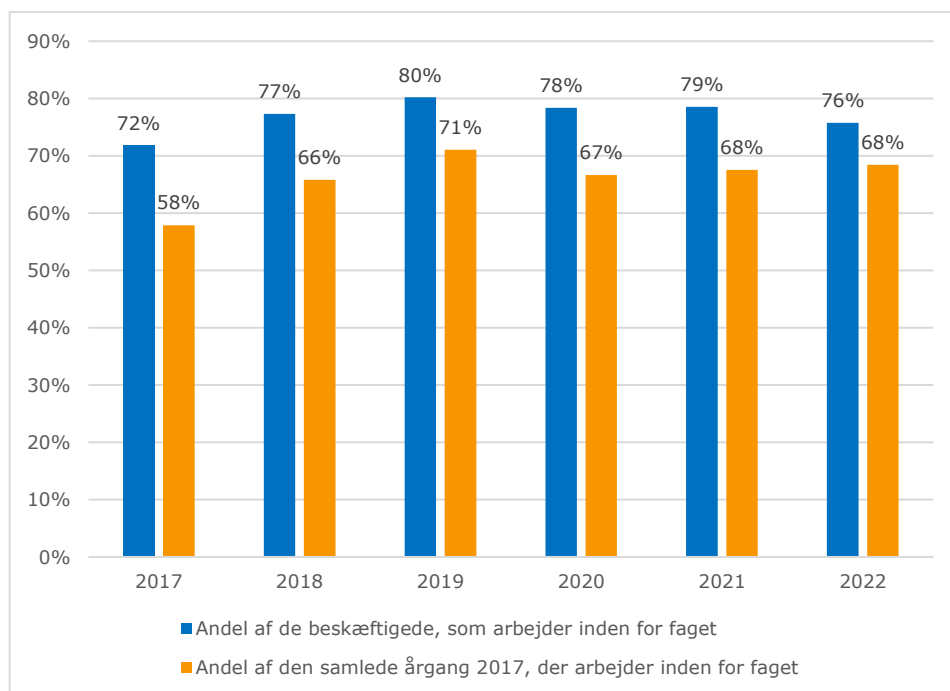
Kilde: COWIs beregninger på baggrund af dataudtræk fra Danmarks Statistik.

Arbejder inden for faget

Ser vi dernæst på, hvor stor en andel af årgang 2017, der **arbejder inden for faget** i udgangsåret og i de første fem år efter endt uddannelse, så viser tallene i figuren neden for, at:

- > Omkring tre fjerdedele af **de beskæftigede** fysioterapeuter arbejder inden for deres fag i det år, de blev uddannet, og det efterfølgende år. Herefter begynder andelen at stige en smule, og udgør fem år efter endt uddannelse 76%. Antalsmæssigt er der 12 flere, som arbejder inden for faget i 2022 sammenholdt med i 2017. Der er således ikke tale om et stort antal. Defineres "arbejder inden for faget" udelukkende ved brug af DISCO-koden 226410 Fysioterapeutarbejde, viser tallene, at 63% af de beskæftigede fysioterapeuter arbejder inden for deres fag i det år, de blev uddannet. Andelen stiger til 69% fem år efter endt uddannelse.
- > 32% af **den samlede årgang** (de 114) arbejder ikke inden for faget fem år efter endt uddannelse. Denne gruppe omfatter både de som arbejder inden for et andet fag, og de som enten er under uddannelse eller ledige. Defineres "arbejder inden for faget" udelukkende ved brug af DISCO-koden 226410 Fysioterapeutarbejde, arbejder 38% af den samlede årgang ikke inden for faget fem år efter endt uddannelse.

Figur 5-1 Andelen af de **fysioterapeuter** der er blevet inden for faget blandt a) de beskæftigede og b) den samlede årgang 2017.



Kilde: COWIs beregninger på baggrund af dataudtræk fra Danmark Statistik.

Anm.: Afgangsraten pr. år kan ikke vises, da populationen er for lille.

6 Afgangen blandt nyuddannede **social- og sundhedsassistenter**

Indhold

Dette afsnit indeholder en analyse af de nyuddannede social- og sundhedsassistenter, som forlader deres fag inden for de første fem år efter, de har afsluttet deres uddannelse. Omdrejningspunktet for analysen er de social- og sundhedsassistenter, der var nyuddannede i 2017 (årgang 2017) og som boede i den midtjyske region på det tidspunkt.

6.1 Hvor stor er afgangen de første fem år?

Beskæftigelse de første fem år efter endt uddannelse

Årgang 2017 udgør **i alt 316 personer**, jf. Tabel 6-1. Følger vi denne gruppe de første fem år efter endt uddannelse, kan vi konstatere, at:

- > Størstedelen af årgang 2017 er **i beskæftigelse** i det år, de har opnået deres uddannelse. Det gælder også i de efterfølgende fem år efter endt uddannelse. Konkret er 301 af de 316 i beskæftigelse i 2017, svarende til 95%. I 2022, og dermed fem år efter endt uddannelse, er denne andel faldet til 88%.
- > Størstedelen af årgang 2017 finder deres første job **inden for regionen**, men denne andel falder i løbet af de første fem år efter endt uddannelse. I 2017 arbejdede 293 af de 301 beskæftigede således inden for regionen, svarende til 97%. I 2022 var denne andel faldet til 90% (248 ud af 277).

Tabel 6-1 Arbejdsmarkedsstatus de efterfølgende fem år for de **social- og sundhedsassistenter**, der var nyuddannede i 2017 og som boede i Midtjylland, det år de blev uddannet.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Arbejder inden for faget i den midtjyske region	288	271	257	252	234	221
Arbejder uden for faget i den midtjyske region	5	12	15	14	14	27
Arbejder inden for faget , men uden for regionen	8	12	13	13	18	20
Arbejder uden for faget og uden for regionen	0	-	-	3	8	9
Ledige (antal hoveder)	15	19	22	23	25	25
Under uddannelse		-	-	11	17	14
I alt	316	316	316	316	316	316

Kilde: COWIs beregninger på baggrund af dataudtræk fra Danmarks Statistik.

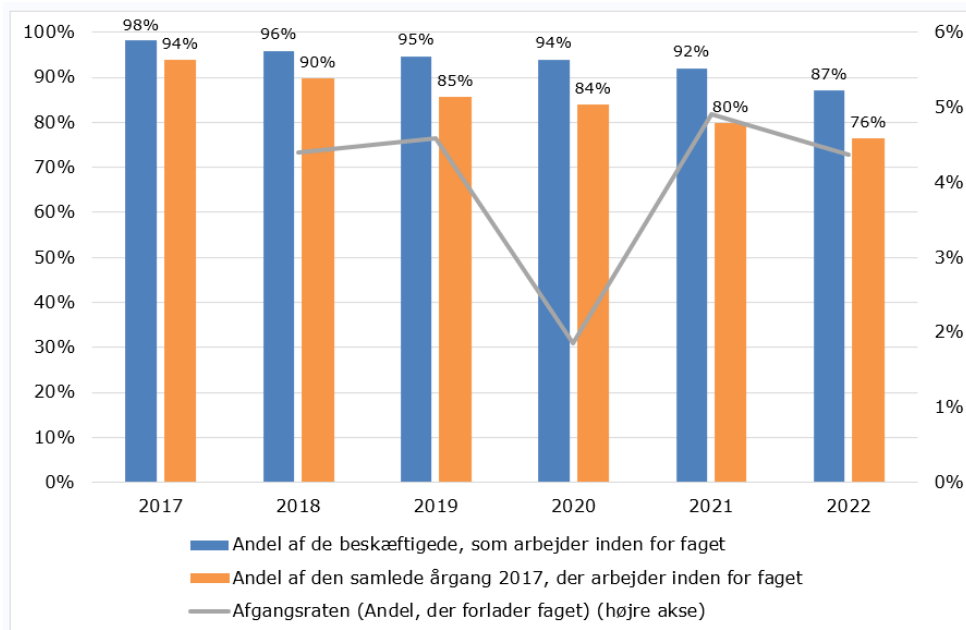
Anm.: De steder, hvor der optræder en bindestreg (-) har det ikke været muligt at angive antal af diskretionshensyn. For at sikre, at det ikke er muligt at regne sig frem til antallet i den konkrete celle, har vi valgt at diskretionere den næststørste værdi også.

Arbejder inden for faget

Rettes fokus dernæst på, hvor stor en andel af årgang 2017, der **arbejder inden for faget** i udgangsåret og i de første fem år efter endt uddannelse, så viser tallene i figuren neden for:

- > 98% af **de beskæftigede** social- og sundhedsassistenter arbejder inden for deres fag i det år, de blev uddannet. Herefter begynder andelen at falde, om end ikke drastisk, jf. Figur 6-1.
- > Andelen af de beskæftigede, der arbejder inden for faget, er faldet til 87% fem år efter endt uddannelse.
- > Knap hver fjerde af **den samlede årgang** (de 316) arbejder ikke inden for faget fem år efter endt uddannelse.
- > **Afgangsraten** ligger mellem 4,4% og 4,9% i alle årene efter endt uddannelse, bortset fra mellem det tredje år (2019) og det fjerde år (2020), hvor afgangsraten er 1,9%.

Figur 6-1 Andelen af social- og sundhedsassistenter der er blevet inden for faget blandt a) de beskæftigede og b) den samlede årgang 2017 samt afgangsraten.

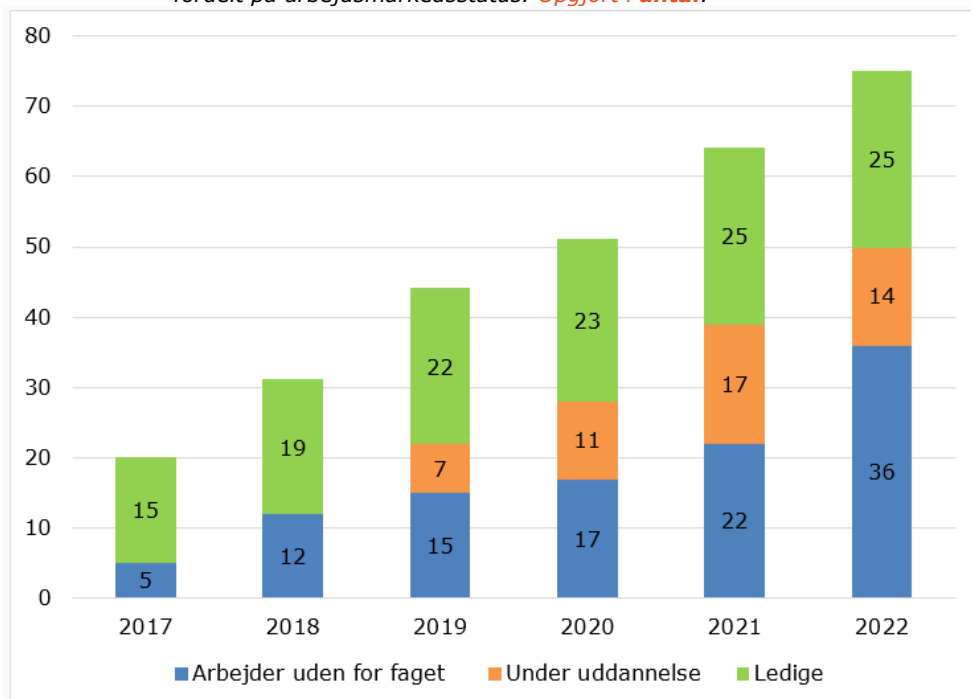


Kilde: COWIs beregninger på baggrund af dataudtræk fra Danmark Statistik.

Arbejder uden for faget

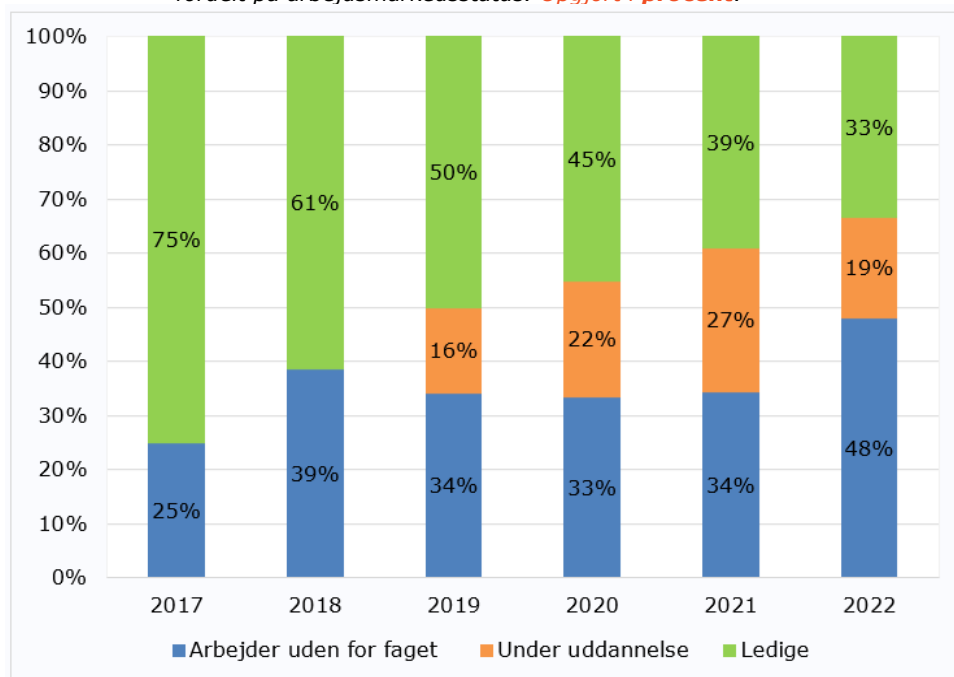
Hovedparten af dem, som **ikke arbejder inden for faget**, arbejder enten inden for et andet fag eller er ledige, jf. de to figurer neden for. Som også konstateret ovenfor, så stiger antallet, der arbejder inden for et andet fag over tid.

Figur 6-2 Antallet af social- og sundhedsassistenter, der **ikke arbejder inden for faget** fordelt på arbejdsmarkedsstatus. *Opgjort i antal.*



Kilde: COWIs beregninger på baggrund af dataudtræk fra Danmark Statistik.

Figur 6-3 Antallet af social- og sundhedsassistenter, der ikke arbejder inden for faget fordelt på arbejdsmarkedsstatus. Opgjort i procent.



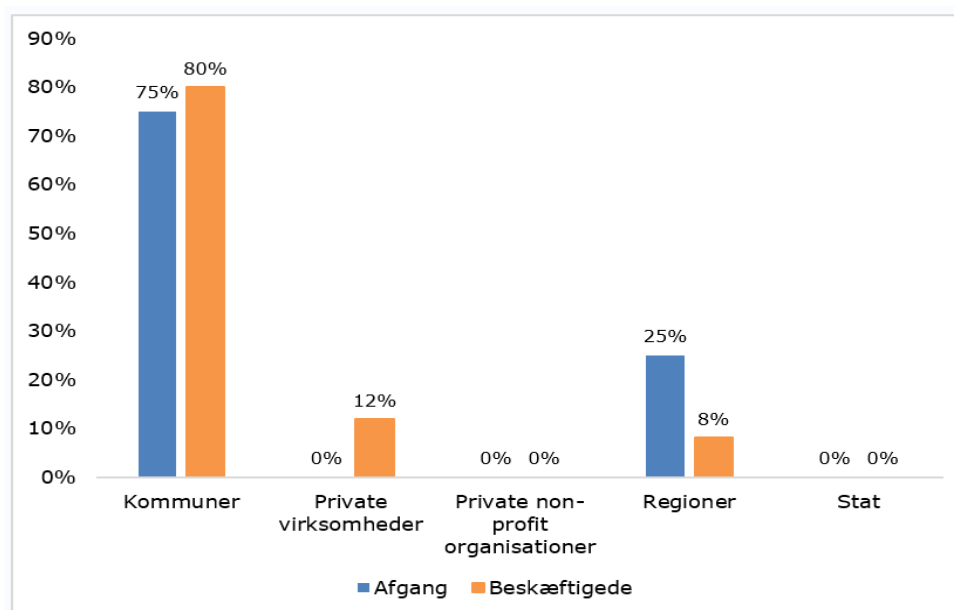
Kilde: COWIs beregninger på baggrund af dataudtræk fra Danmark Statistik.

6.2 Hvilken sektor var de typisk ansat i, da de forlod faget?

Afgang fra sektorer

Afgangen sker alene fra enten kommunerne eller fra regionerne, jf. figuren neden for. Således er 75% af afgangen i perioden 2018-2022 sket fra kommunerne, mens 25% er sket fra regionerne.

Figur 6-4 Andelen af årgang 2017, der har forladt faget i perioden 2017-2022 fordelt på sektorer og andelen af beskæftigede inden for sektorerne i afgangsåret.



Kilde: COWIs beregninger på dataudtræk fra Danmark Statistiks forskermaskine.

Sammenholdes afgang med antallet af beskæftigede inden for de enkelte sektorer, kan vi konstatere, at afgang fra regionerne er forholdsmæssig stor, og at der ingen afgang har været fra de private virksomheder.

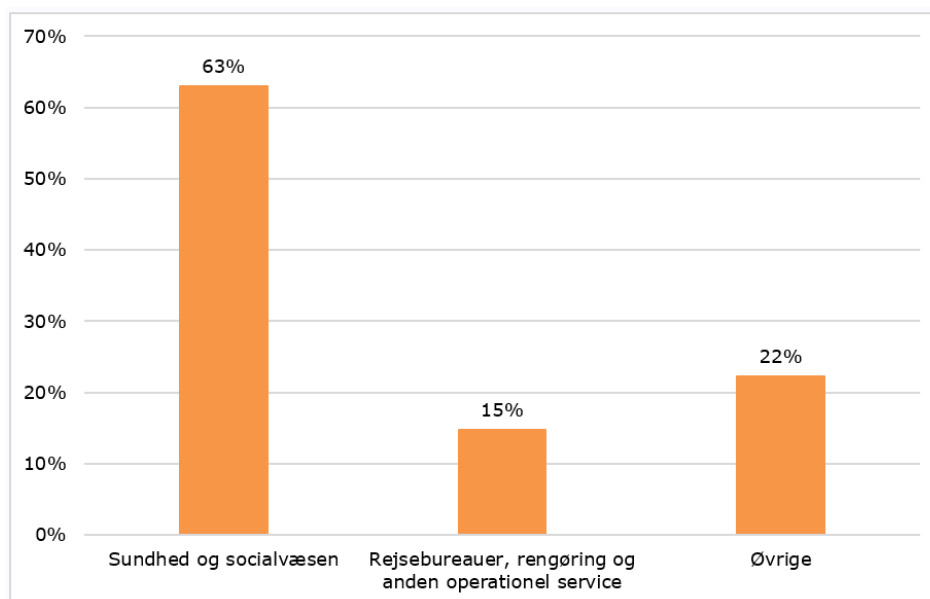
6.3 Hvilke brancher arbejder de, som har forladt faget, i?

De, som ikke arbejdede inden for faget i 2022, men som var beskæftiget på en arbejdsplads beliggende i Midtjylland, arbejdede typisk inden for enten sundhed og socialvæsen eller rejsebureauer, rengøring og anden operationel service. Det gælder 78% af årgang 2017.

Branchen rejsebureauer, rengøring og anden operationel service er en relativ bred branche, som indeholder bl.a. vikarbureauer.

Det er ikke opgjort, hvilken arbejdsfunktion de pågældende social- og sundhedsassistenter varetager inden for de nævnte brancher, men det er alene konstateret, at de ikke varetager de funktioner, som vi har defineret som "inden for faget", jf. Bilag A.

Figur 6-5 Antallet blandt årgang 2017, der arbejdede uden for faget i 2022 på en arbejdsplads beliggende i den midtjyske region fordelt på brancher.



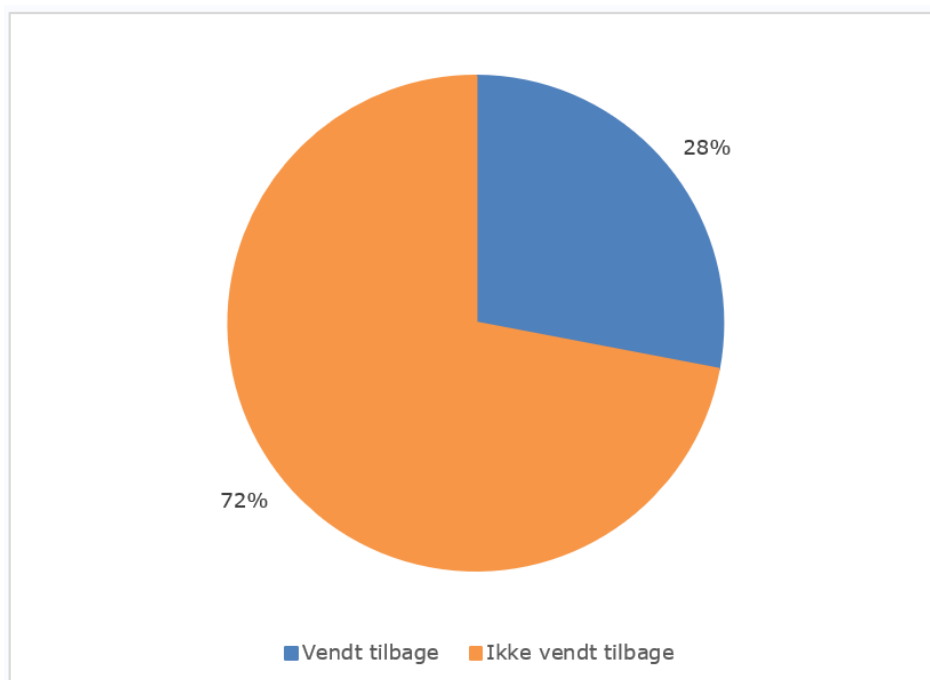
Kilde: COWIs beregninger på dataudtræk fra Danmark Statistiks forskermaskine.

6.4 Hvor mange vender tilbage til deres fag igen?

Andel der vender tilbage

Omkring hver fjerde af de nyuddannede social- og sundhedsassistenter, som arbejdede inden for et andet fag på et eller andet tidspunkt i perioden 2017 til 2021, er vendt tilbage til faget igen i 2022, jf. Figur 6-6. Det giver en indikation af, at når nyuddannede forlader deres fag, er det ikke nødvendigvis et endeligt farvel til faget.

Figur 6-6 Andelen af de som på et eller andet tidspunkt i perioden 2017-2021, har arbejdet inden for et andet fag fordelt på, om de arbejder inden for faget ("Vendt tilbage") eller ej ("Ikke vendt tilbage") i 2022.



Kilde: COWIs beregninger på dataudtræk fra Danmark Statistiks forskermaskine.

6.5 Bevægelser mellem sektorer fra 2020 til 2022

Størstedelen af social- og sundhedsassistenterne var i 2022 fortsat ansat inden for samme sektor som i 2020. F.eks. er 90% af de social- og sundhedsassistenter, som var ansat i en kommune i 2020, stadig ansat i en kommune i 2022.

De største bevægelser mellem sektorer ses for de social- og sundhedsassistenter, som i 2020 var ansat i private virksomheder, hvor blot 51% i 2022 fortsat var ansat i den private sektor. Bevægelserne fra det private sker særligt til det kommunale.

Tabel 6-2 *Bevægelser mellem sektorer fra 2020 til 2022 for social- og sundhedsassistenter, der blev uddannet i 2017, boede i Midtjylland det år de blev uddannet, og var beskæftiget i både 2020 og 2022.*

Ansættelsessted i 2020	Ansættelsessted i 2022	Fordeling på ansættelsessted i 2022
Kommuner	Kommuner	90%
	Region	6%
	Stat	0%
	Private virksomheder	5%
	Andet	0%
Region	Kommuner	14%
	Region	86%
	Stat	0%
	Private virksomheder	0%
	Andet	0%
Private virksomheder	Kommuner	35%
	Region	14%
	Stat	0%
	Private virksomheder	51%
	Andet	0%

Kilde: COWIs beregninger på baggrund af dataudtræk fra Danmark Statistiks forskermaskine.

7 Afgangen blandt nyuddannede social- og sundheds- hjælpere

Indhold

Dette afsnit ser nærmere på afgangens blandt nyuddannede social- og sundheds-
hjælpere de første fem år efter endt uddannelse. Mere konkret sættes fokus på,
dem, som opnåede deres uddannelse i 2017. Denne gruppe vil vi i det følgende
omtale som årgang 2017.

7.1 Hvor stor er afgangens de første fem år?

Beskæftigelse de første fem år efter endt uddannelse

Årgang 2017 udgør i alt 513 personer, jf. tabellen neden for. Følger vi denne
gruppe de første fem år efter endt uddannelse kan vi konstatere:

- > Størstedelen af årgang 2017 er i beskæftigelse i det år, de har opnået deres
uddannelse. Det gælder også i de efterfølgende fem år efter endt uddan-
nelse. Konkret er 448 af de 513 i beskæftigelse i 2017, svarende til 87%. I
2022 er denne andel faldet til 85%.
- > Størstedelen af årgang 2017 finder deres første job inden for regionen, men
denne andel falder i løbet af de første fem år efter endt uddannelse. I 2017,
arbejdede 439 af de 448 beskæftigede således inden for regionen, svarende
til 98%. I 2022 var denne andel faldet til 91% (394 ud af 435).

Tabel 7-1 Arbejdsmarkedsstatus de efterfølgende fem år for de social- og sundhedshjælpere, der var nyuddannede i 2017 og som boede i Midtjylland, det år de blev uddannet.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Arbejder inden for faget i den midtjyske region	420	391	352	319	291	257
Arbejder uden for faget i den midtjyske region	19	41	65	81	110	137
Arbejder inden for faget , men uden for regionen	-	14	21	25	23	21
Arbejder uden for faget og uden for regionen	-	10	6	16	14	20
Ledige (antal hoveder)	62	53	58	64	65	62
Under uddannelse		4	11	8	10	16
I alt	513	513	513	513	513	513

Kilde: COWIs beregninger på baggrund af dataudtræk fra Danmarks Statistik.

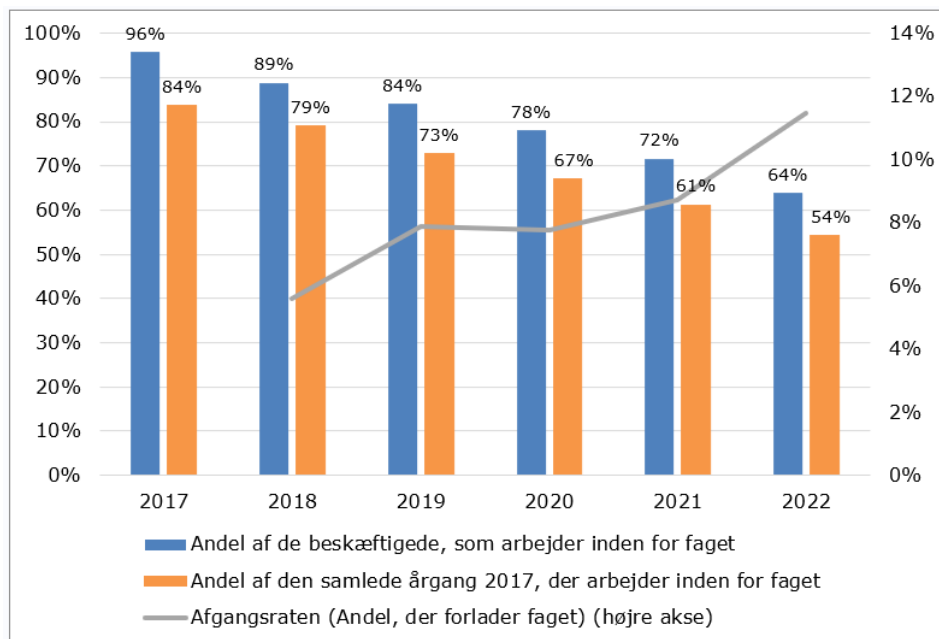
Anm.: De steder, hvor der optræder en bindestreg (-) har det ikke været muligt at angive antal af diskretionshensyn. For at sikre, at det ikke er muligt at regne sig frem til antallet i den konkrete celle, har vi valgt at diskretionere den næststørste værdi også.

Arbejder inden for faget

Rettes fokus dernæst på, hvor stor en andel af årgang 2017, der **arbejder inden for faget** i udgangsåret og i de første fem år efter endt uddannelse, så viser tallene:

- > Ca. 96% af **de beskæftigede** social- og sundhedshjælpere arbejder inden for deres fag det år, de blev uddannet. Herefter begynder andelen at falde relativt meget. Fem år efter endt uddannelse er det kun 64% og dermed knap to ud af tre af de beskæftigede, der arbejder inden for faget.
- > Godt halvdelen (54%) af **den samlede årgang** (de 513) ikke arbejder inden for faget, fem år efter endt uddannelse.
- > **Afgangsraten** er høj i alle årene efter endt uddannelse, men særlig høj mellem år fire (2021) og fem (2022), hvor afgangsraten er 11,5%.

Figur 7-1 Andelen af *social- og sundhedshjælpere* der er blevet inden for faget blandt a) de beskæftigede og b) den samlede årgang 2017 samt afgangsraten.

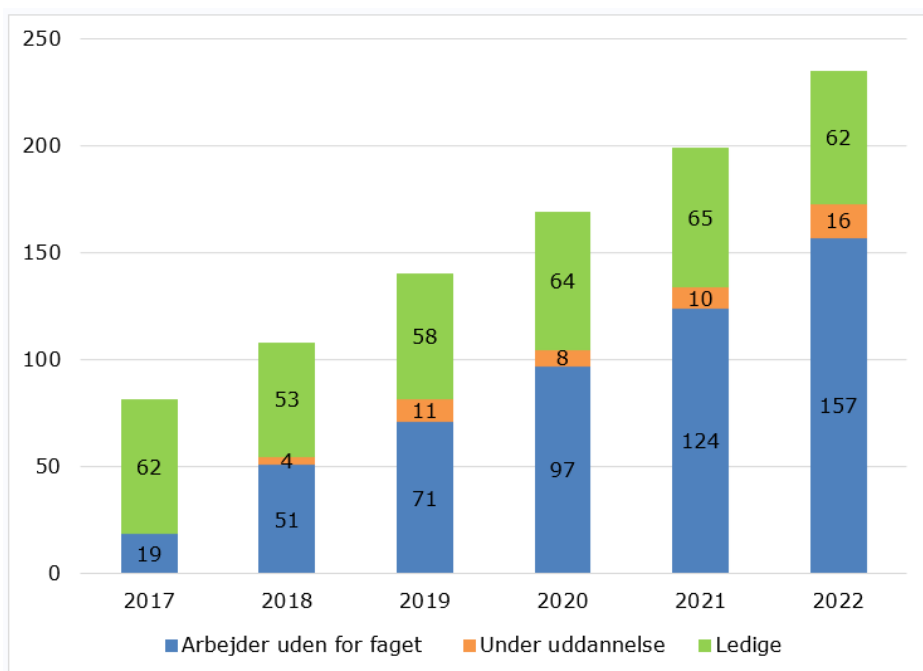


Kilde: COWIs beregninger på baggrund af dataudtræk fra Danmark Statistik.

Arbejder uden for faget

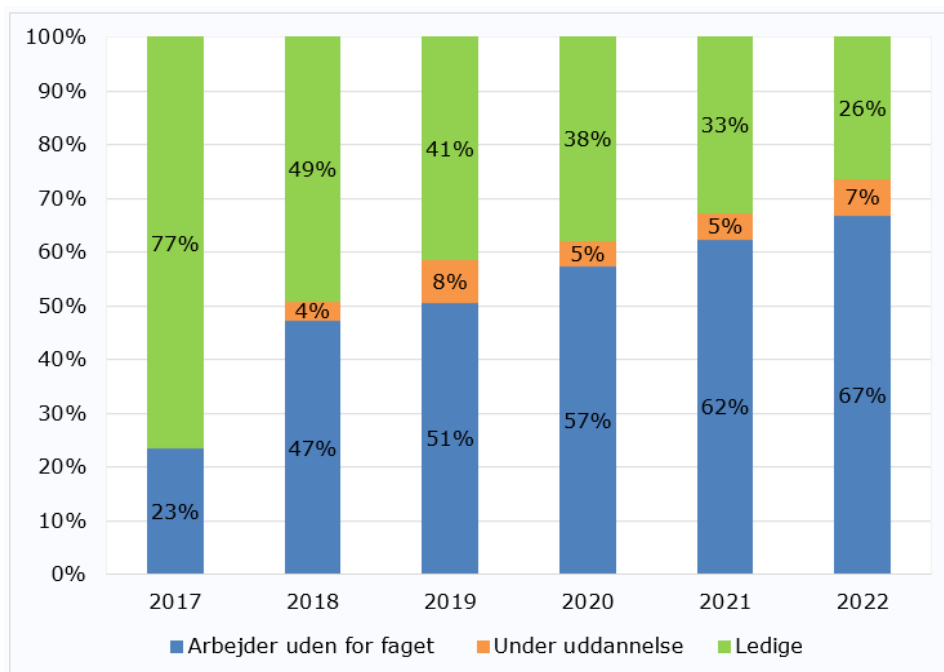
Stilles der skarpt på den gruppe, som **ikke arbejder inden for faget**, så viser tallene, at omfanget der påbegynder en anden uddannelse, er relativt lille og at antallet af ledige er relativt konstant over den femårige periode. Omvendt vokser andelen, der arbejder inden for et andet fag. Når de nyuddannede social- og sundhedshjælpere forlader faget, ser det således ud til, at de primært forlader det til fordel for et job uden for faget.

Figur 7-2 Antallet af *social- og sundhedshjælpere*, der ikke arbejder inden for faget fordelt på arbejdsmarkedsstatus. Opgjort i **antal**.



Kilde: COWIs beregninger på baggrund af dataudtræk fra Danmark Statistik.

Figur 7-3 Antallet af *social- og sundhedshjælpere, der ikke arbejder inden for faget* fordelt på arbejdsmarkedsstatus. Opgjort i **procent**.



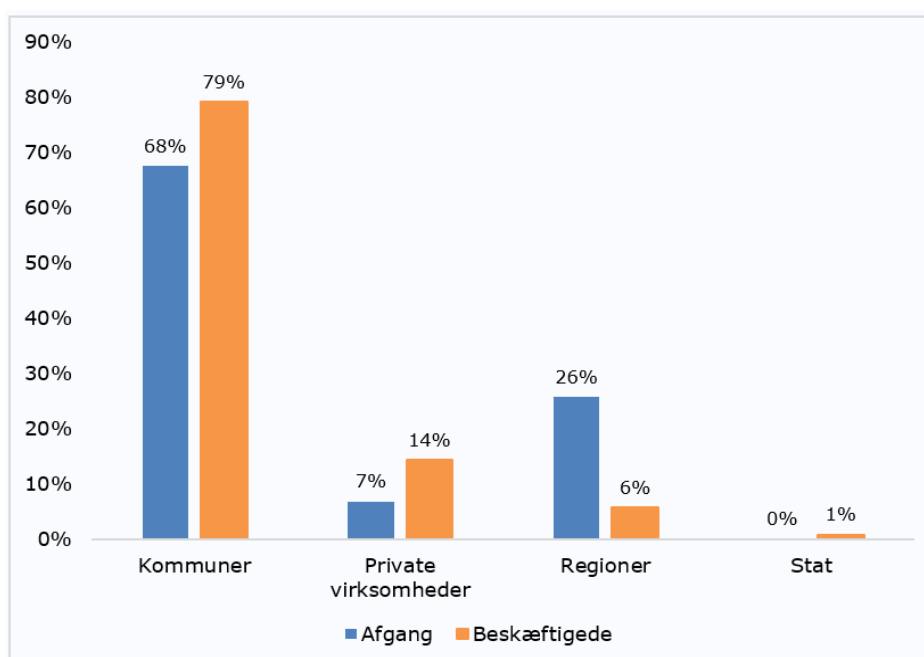
Kilde: COWIs beregninger på baggrund af dataudtræk fra Danmark Statistik.

7.2 Hvilken sektor var de typisk ansat i, da de forlod faget?

Afgang fra sektorer

De som har forladt deres fag i perioden 2018-2022, har især forladt et job i enten kommunerne eller i regionen, jf. figuren neden for.

Figur 7-4 Antallet af årgang 2017, der har forladt faget i perioden 2017-2022 fordelt på sektorer og antallet af beskæftigede inden for sektorerne i afgangsåret.



Kilde: COWIs beregninger på dataudtræk fra Danmark Statistiks forskermaskine.

Sammenholdt med antal beskæftigede i henholdsvis kommunerne, regionen og de private virksomheder, så er afgangens forholdsmæssig højere fra regionen end tilfældet er i kommunerne og i de private virksomheder, jf. figuren ovenfor.

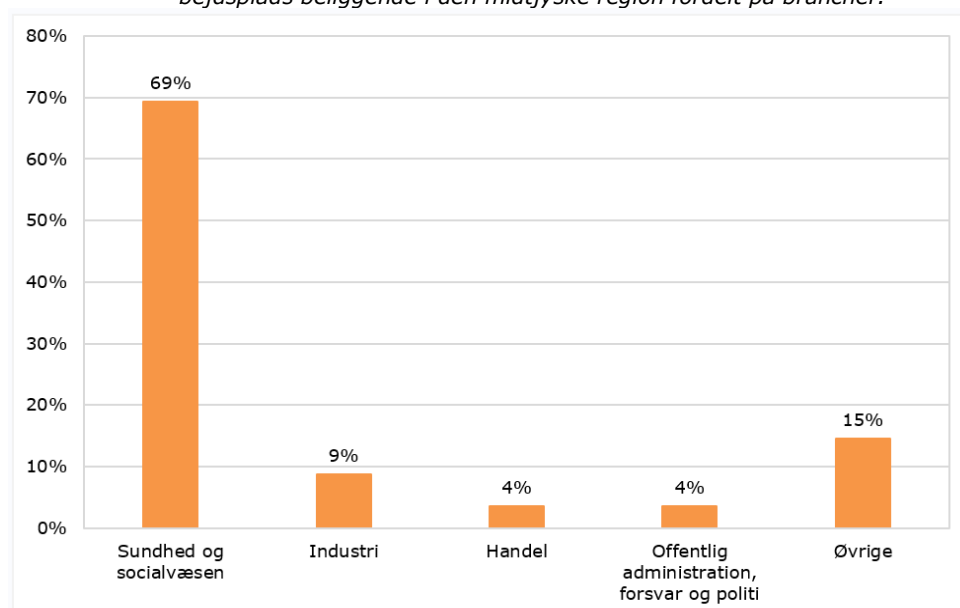
7.3 Hvilke brancher arbejder de, som har forladt faget, i?

De, som ikke arbejdede inden for faget i 2022, men som var beskæftiget på en arbejdsplads beliggende i Midtjylland, arbejdede typisk inden for enten sundhed og socialvæsen, jf. figuren neden for. Det gælder 69% af årgang 2017.

De som har forladt faget, arbejder således typisk fortsat inden for de brancher, hvor social- og sundhedshjælperne traditionelt arbejder.

Hvad de arbejder som og med kan vi ikke umiddelbart konstatere, men alene, at de ikke arbejder inden for de områder, som vi i denne analyse har defineret som "inden for faget".

Figur 7-5 Antallet blandt årgang 2017, der arbejdede uden for faget i 2022 på en arbejdsplads beliggende i den midtjyske region fordelt på brancher.



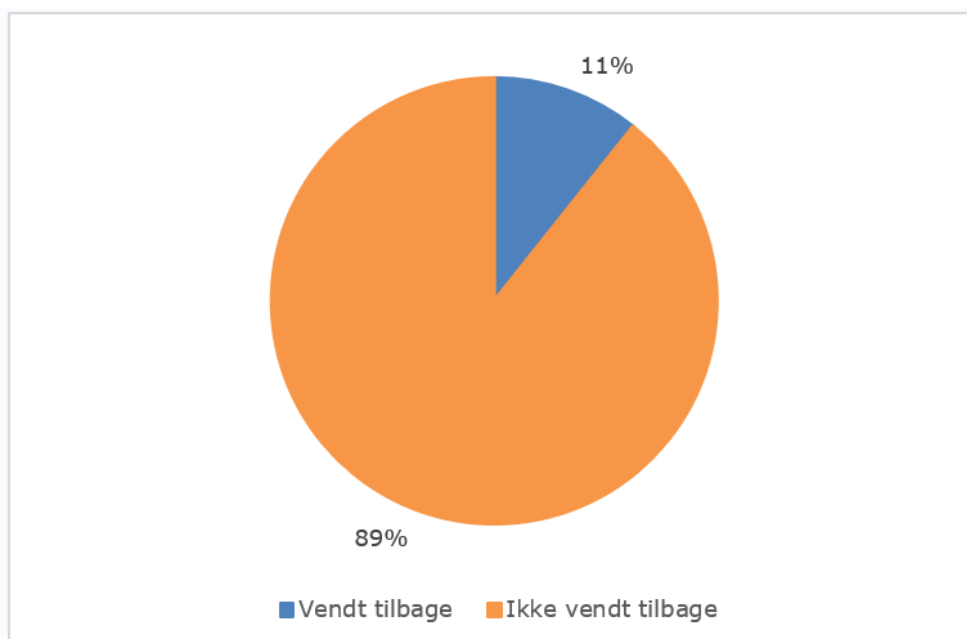
Kilde: COWIs beregninger på dataudtræk fra Danmark Statistiks forskermaskine.

7.4 Hvor mange vender tilbage til deres fag igen?

Andel der vender tilbage

Ca. hver tiende af de nyuddannede social- og sundhedshjælper, som arbejdede inden for et andet fag i perioden 2017 til 2021, er vendt tilbage til faget igen i 2022, jf. figuren neden for. Det er en noget lavere andel end blandt social- og sundhedsassistenterne.

Figur 7-6 Andelen af de som på et eller andet tidspunkt i perioden 2017-2021, har arbejdet inden for et andet fag fordelt på, om de arbejder inden for faget ("Vendt tilbage") eller ej ("Ikke vendt tilbage") i 2022.



Kilde: COWIs beregninger på dataudtræk fra Danmark Statistiks forskermaskine.

7.5 Bevægelser mellem sektorer fra 2020 til 2022

Størstedelen af social- og sundhedshjælperne er i 2022 stadig ansat inden for samme sektor som i 2020. F.eks. er 89% af de social- og sundhedshjælperne, som var ansat i en kommune i 2020, stadig ansat i en kommune i 2022. De største bevægelser mellem sektorer ses blandt de social- og sundhedshjælperne, som i 2020 var ansat i enten regionen eller private virksomheder, hvor blot henholdsvis 50% og 67% i 2022 var ansat i samme sektor.

Tabel 7-2 *Bevægelser mellem sektorer fra 2020 til 2022 for social- og sundhedshjælpere, der blev uddannet i 2017, boede i Midtjylland det år de blev uddannet, og var beskæftiget i både 2020 og 2022.*

Ansættelsessted i 2020	Ansættelsessted i 2022	Fordeling på ansættelsessted i 2022
Kommuner	Kommuner	89%
	Region	4%
	Stat	0%
	Private virksomheder	6%
	Andet	1%
Region	Kommuner	50%
	Region	50%
	Stat	0%
	Private virksomheder	0%
	Andet	0%
Private virksomheder	Kommuner	28%
	Region	5%
	Stat	0%
	Private virksomheder	67%
	Andet	0%

Kilde: COWIs beregninger på baggrund af dataudtræk fra Danmark Statistiks forskermaskine.

8 Afgangen blandt nyuddannede sygeplejersker

Indhold

Dette afsnit ser nærmere på de nyuddannede sygeplejersker, der har forladt sygeplejerskefaget inden for de første fem år efter, de har afsluttet deres uddannelse. Der tages udgangspunkt i personer, som fuldførte en uddannelse som sygeplejerske i 2017 og boede i Region Midtjylland på samme tidspunkt. Denne gruppe af sygeplejersker vil i det følgende blive benævnt årgang 2017.

8.1 Hvor stor er afgangen de første fem år?

Beskæftigelse de første fem år efter endt uddannelse

Årgang 2017 udgør i alt 542 personer, jf. tabellen neden for. Følger vi denne gruppe de første fem år efter endt uddannelse kan vi konstatere, at

- > størstedelen af årgang 2017 er i beskæftigelse allerede i beskæftigelse i det år, de har opnået deres uddannelse. Det gælder også i de efterfølgende fem år efter endt uddannelse. I 2017 er andelen i beskæftigelse 98%, mens den i 2022 er 94%, jf. nedenstående tabel.
- > størstedelen af årgang 2017 finder deres første job inden for regionen, men denne andel falder i løbet af de første fem år efter endt uddannelse. Tallene viser, at blandt dem i årgang 2017, der var i beskæftigelse i 2017, arbejdede 505 af de 531 beskæftigede inden for regionen, svarende til 95%. I 2022 var denne andel faldet til 86%.

Tabel 8-1 Arbejdsmarkedsstatus de efterfølgende fem år for de sygeplejersker, der var nyuddannede i 2017 og som boede i Midtjylland, det år de blev uddannet.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Arbejder inden for faget i den midtjyske region	505	477	476	451	437	417
Arbejder uden for faget i den midtjyske region	-	-	9	9	19	25
Arbejder inden for faget , men uden for regionen	18	28	27	43	43	54
Arbejder uden for faget og uden for regionen	-	-	4	5	8	13
Ledige (antal hoveder)	11	21	19	28	31	30
Under uddannelse		8	7	6	4	3
I alt	542	542	542	542	542	542

Kilde: COWIs beregninger på baggrund af dataudtræk fra Danmarks Statistik.

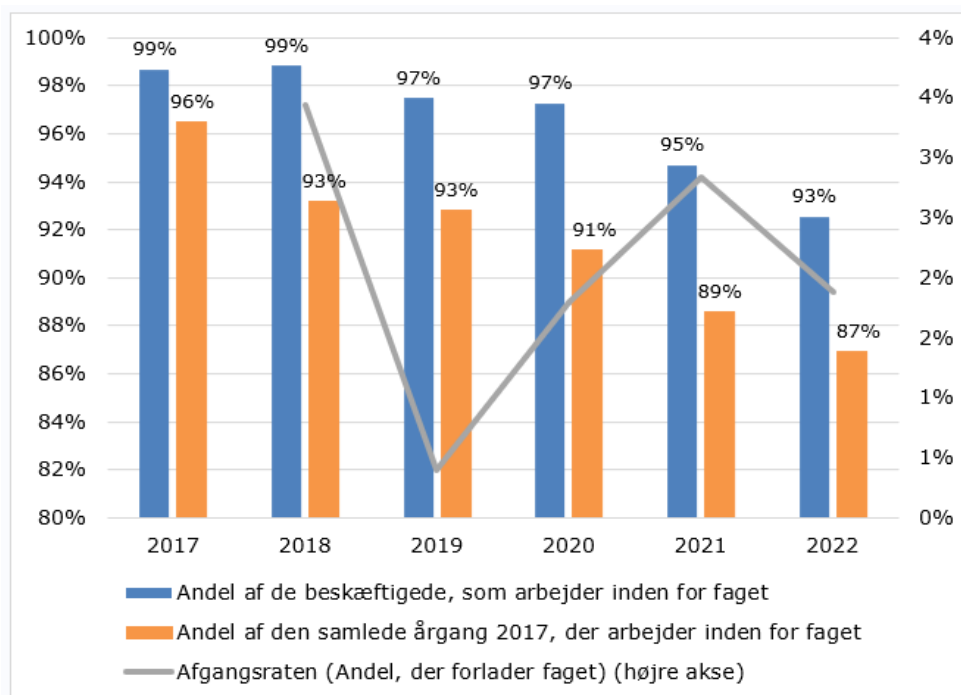
Anm.: De steder, hvor der optræder en bindestreg (-) har det ikke været muligt at angive antal af diskretionshensyn. For at sikre, at det ikke er muligt at regne sig frem til antallet i den konkrete celle, har vi valgt at diskretionere den næststørste værdi også.

Arbejder inden for faget

Rettes fokus dernæst på, hvor stor en andel af årgang 2017, der **arbejder inden for faget** i de første fem år efter endt uddannelse, så viser tallene i *Figur 8-1*:

- > 99% af **de beskæftigede** sygeplejersker arbejder inden for deres fag det år, de blev uddannet. Herefter falder andelen til 93% fem år efter endt uddannelse. Det er en relativ høj andel sammenlignet med øvrige faggrupper.
- > 87% af **den samlede årgang** arbejder inden for faget, fem år efter endt uddannelse.
- > **Afgangsraten** er relativt lav i alle årene efter endt uddannelse, hvor den ligger på mellem 0,4% (2019) og 3,4% (2018).

Figur 8-1 Andelen af sygeplejersker der er blevet inden for faget blandt a) de beskæftigede og b) den samlede årgang 2017 samt afgangsraten.



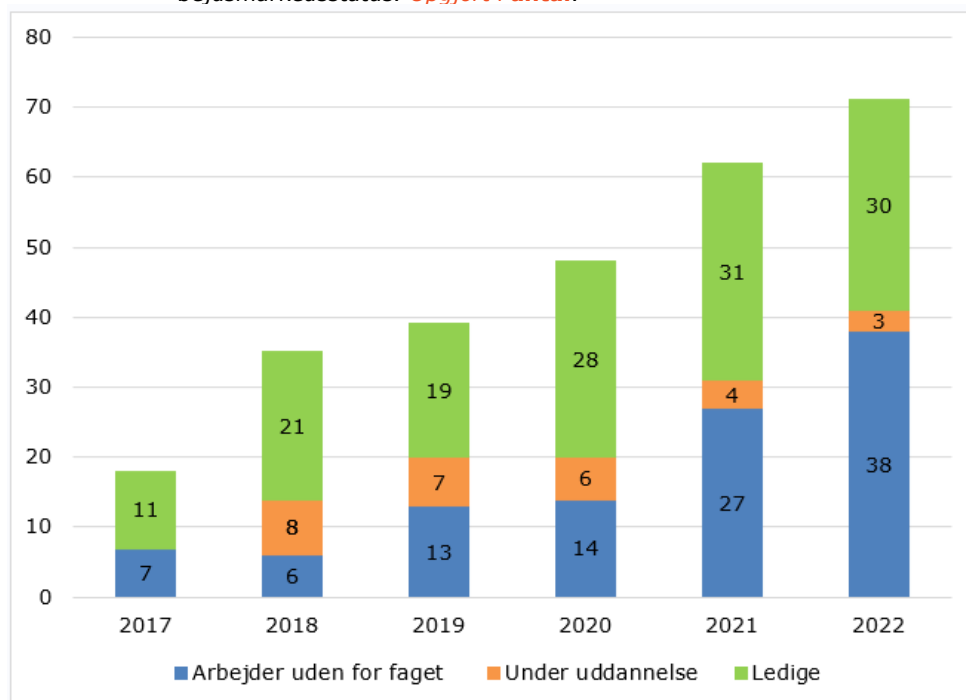
Kilde: COWIs beregninger på baggrund af dataudtræk fra Danmark Statistik.

Arbejder uden for faget

Hovedparten af dem, som **ikke arbejder inden for sygeplejerskefaget**, er enten i arbejde inden for et andet fag eller er ledig, mens det kun er et mindre antal, som påbegynder en anden uddannelse, jf. Figur 8-2 og Antallet af ledige og antallet af personer, som arbejder inden for et andet fag, stiger begge nogenlunde ens i løbet af de første fem år efter endt uddannelse. Det skal dog bemærkes, at det antalsmæssigt er, relativ få sammenholdt med årgang 2017's størrelse.

Figur 8-3.

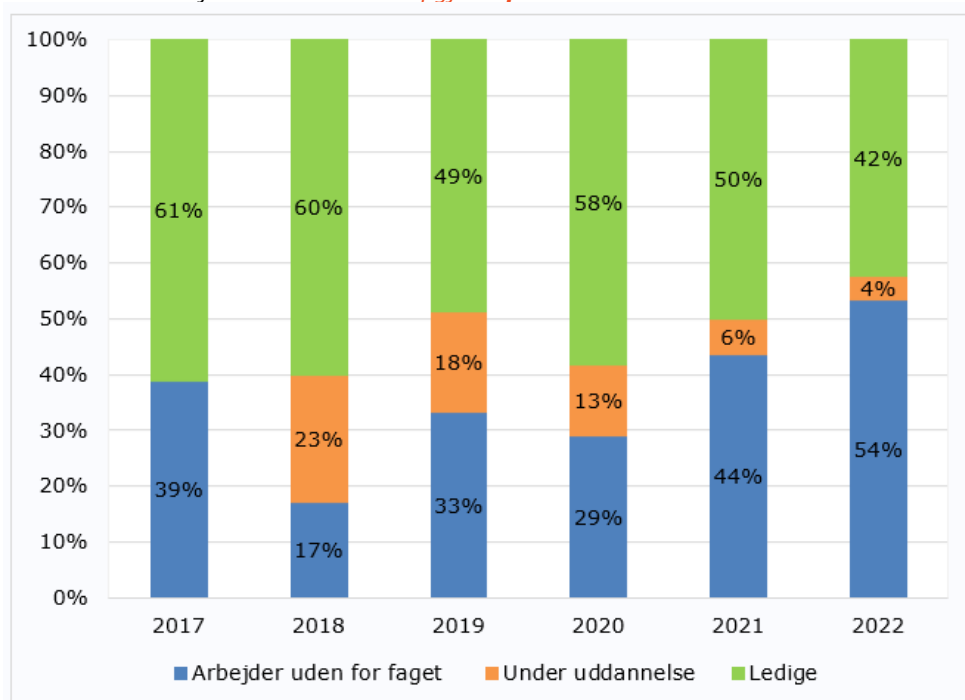
Figur 8-2 Antallet af sygeplejersker, der ikke arbejder inden for faget fordelt på arbejdsmarkedsstatus. Opgjort i antal.



Kilde: COWIs beregninger på baggrund af dataudtræk fra Danmark Statistik.

Antallet af ledige og antallet af personer, som arbejder inden for et andet fag, stiger begge nogenlunde ens i løbet af de første fem år efter endt uddannelse. Det skal dog bemærkes, at det antalsmæssigt er, relativ få sammenholdt med årgang 2017's størrelse.

Figur 8-3 Antallet af sygeplejersker, der ikke arbejder inden for faget fordelt på arbejdsmarkedsstatus. Opgjort i procent.



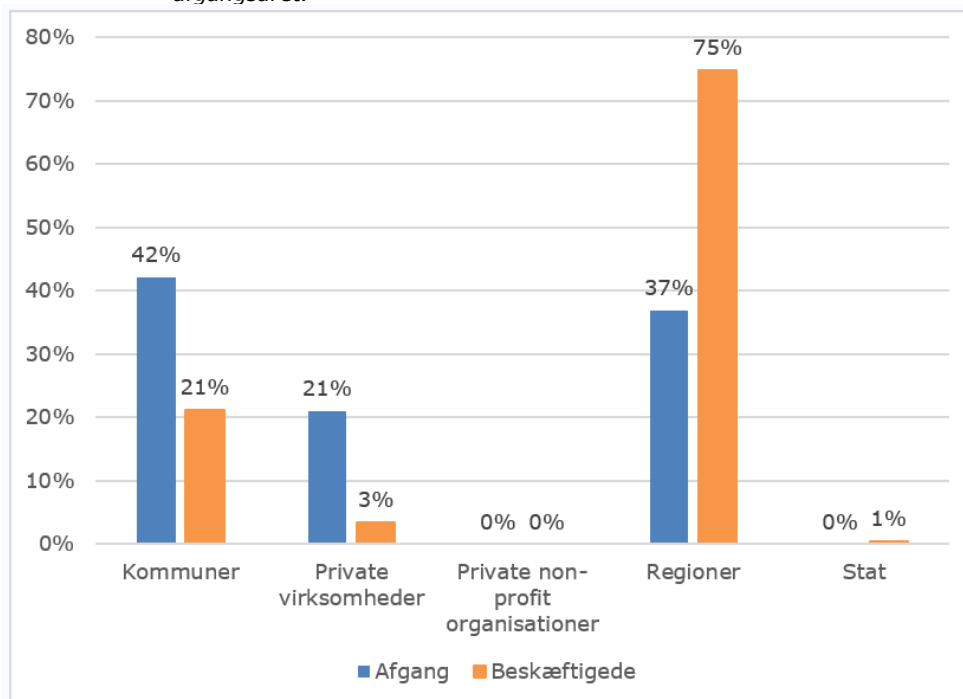
Kilde: COWIs beregninger på baggrund af dataudtræk fra Danmark Statistik.

8.2 Hvilken sektor var de typisk ansat i, da de forlod faget?

Afgang fra sektorer

Vi ser nu nærmere på om, afgangen fra faget er særlig høj inden for bestemte sektorer. Figuren neden for viser, at størstedelen af dem, der forlader faget, enten var ansat i kommunerne eller i regionerne i det år, de forlod faget. Sammenholdes afgangen med antallet af beskæftigede inden for de enkelte sektorer, kan det konkluderes, at kommunerne og de private virksomheder har en forholds-mæssig højere afgang end regionerne.

Figur 8-4 Antallet af årgang 2017, der har forladt faget i perioden 2017-2022 fordelt på sektorer og antallet af beskæftigede inden for de pågældende sektorer i afgangsåret.

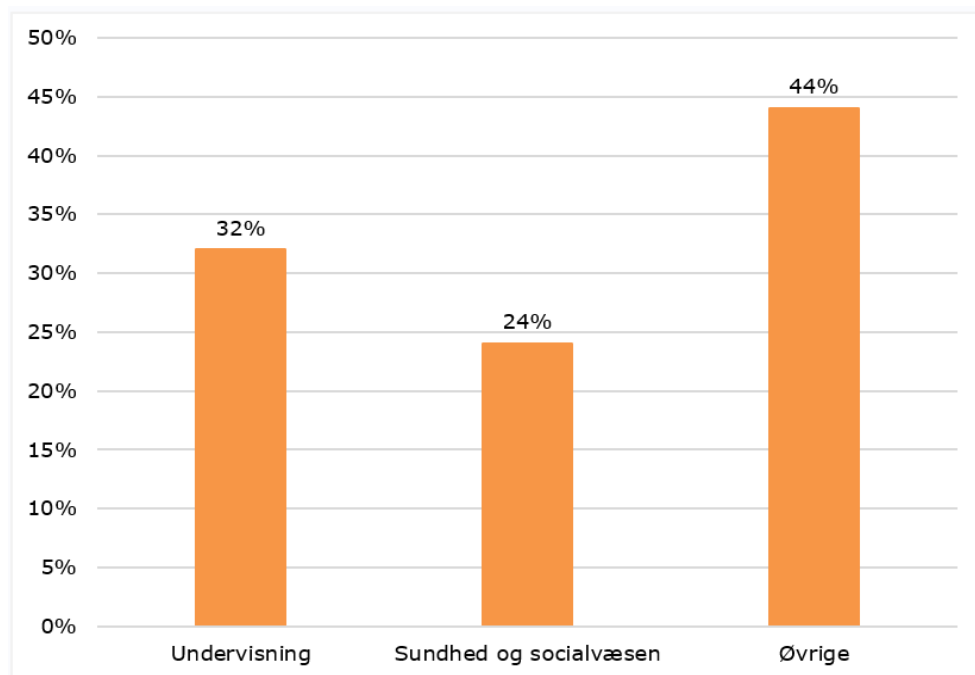


Kilde: COWIs beregninger på dataudtræk fra Danmark Statistiks forskermaskine.

8.3 Hvilke brancher arbejder de, som har forladt faget, i?

De fra årgang 2017, som ikke arbejdede inden for sygeplejerskefaget i 2022, men som var beskæftiget på en arbejdsplads beliggende i Midtjylland, arbejdede typisk inden for enten undervisning, eller sundhed og socialvæsen, jf. Figur 8-5. Det gælder 56% af årgang 2017.

Figur 8-5 Antallet blandt årgang 2017, der arbejdede uden for faget i 2022 på en arbejdsplads beliggende i den midtjyske region fordelt på brancher.



Kilde: COWIs beregninger på dataudtræk fra Danmark Statistiks forskermaskine.

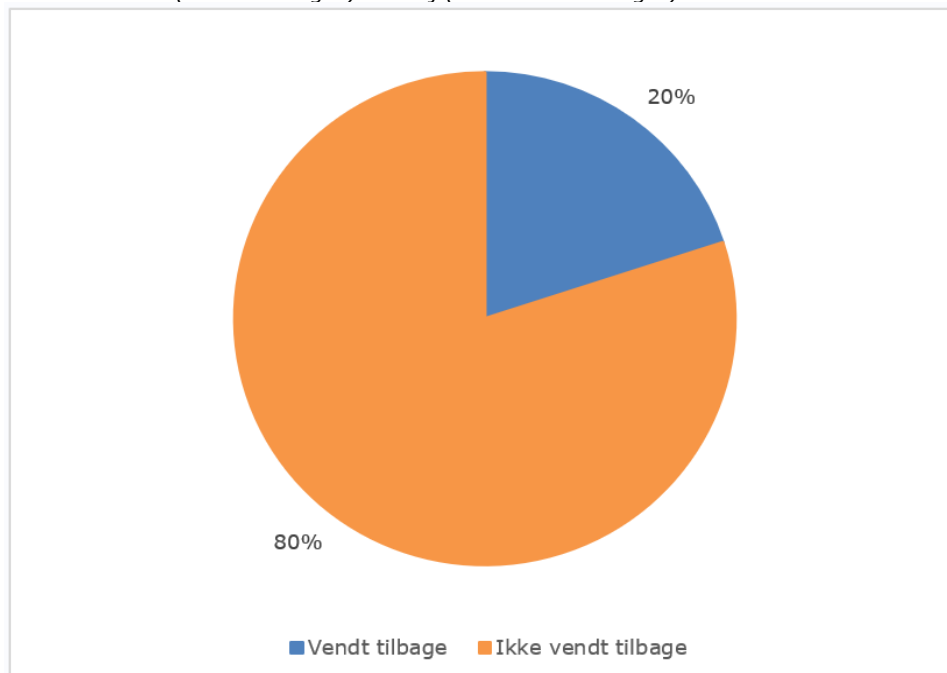
8.4 Hvor mange vender tilbage til deres fag igen?

Andel der vender tilbage

En femtedel af de nyuddannede sygeplejersker, som arbejdede inden for et andet fag i perioden 2017 til 2021, er vendt tilbage til faget igen i 2022, jf. figuren neden for.

Det giver en indikation af, at selvom nogle sygeplejersker forlader faget, så kan de godt vende tilbage til faget på et senere tidspunkt.

Figur 8-6 Andelen af de som på et eller andet tidspunkt i perioden 2017-2021, har arbejdet inden for et andet fag fordelt på, om de arbejder inden for faget ("Vendt tilbage") eller ej ("Ikke vendt tilbage") i 2022.



Kilde: COWIs beregninger på dataudtræk fra Danmark Statistiks forskermaskine.

8.5 Bevægelser mellem sektorer fra 2020 til 2022

Tabellen neden for viser, at størstedelen af årgang 2017 stadig er ansat inden for samme sektor i 2022 som i 2020.

Tabel 8-2 Bevægelser mellem sektorer fra 2020 til 2022 for sygeplejersker, der blev uddannet i 2017, og var beskæftiget i både 2020 og 2022.

Ansættelsessted i 2020	Ansættelsessted i 2022	Fordeling i 2022
Kommuner	Kommuner	85%
	Region	9%
	Stat	0%
	Private virksomheder	5%
Region	Kommuner	11%
	Region	85%
	Stat	0%
	Private virksomheder	4%

Kilde: COWIs beregninger på dataudtræk fra Danmark Statistiks forskermaskine.

Eksempelvis er 85% af de sygeplejersker, som var ansat i regionen i 2020, stadig ansat i regionen i 2022. Det samme gælder for de sygeplejersker, der var ansat i kommunerne i 2020. Det er også nogenlunde ens for både kommuner og region, hvor stor en andel, der er skiftet til den private sektor i løbet af de to år. Andelen er hhv. 5% og 4%.

9 Afgangen blandt nyuddannede socialrådgivere

Indhold

Dette afsnit ser nærmere på de nyuddannede socialrådgivere, der forlader deres fag inden for de første fem år efter, de har afsluttet deres uddannelse. Der tages udgangspunkt i de socialrådgivere, som havde en højst fuldført uddannelse som socialrådgiver i 2017 og boede i Midtjylland på samme tidspunkt.

9.1 Hvor stor er afgangen de første fem år?

Beskæftigelse de første fem år efter endt uddannelse

Følger vi de nyuddannede socialrådgivere i det år de var nyuddannede og de fem efterfølgende år, kan vi på baggrund af tallene i nedenstående tabel konkludere:

- > Størstedelen af årgang 2017 er i **beskæftigelse** i udgangsåret (2017) og i de efterfølgende fem år efter endt uddannelse. I 2022 var 95% af årgangen i beskæftigelse.
- > Størstedelen af årgang 2017 finder deres første job **inden for regionen**, men i løbet af de første fem år opnår flere og flere et job uden for regionen. I 2017 arbejdede 97% af de beskæftigede socialrådgivere således på en arbejdsplads beliggende i den midtjyske region. Denne andel var i 2022 faldet til 83%.

Tabel 9-1 Arbejdsmarkedsstatus de efterfølgende fem år for de **socialrådgivere**, der var nyuddannede i 2017 og som boede i Midtjylland, det år de blev uddannet.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Arbejder inden for faget i den midtjyske region	219	220	214	197	186	176
Arbejder uden for faget i den midtjyske region	29	19	19	24	26	38
Arbejder inden for faget , men uden for regionen	-	14	15	20	29	30
Arbejder uden for faget og uden for regionen	-	4	13	15	14	15
Ledige (antal hoveder)	15	11	-	-	13	-
Under uddannelse		4	-	-	4	-
I alt	272	272	272	272	272	272

Kilde: COWIs beregninger på baggrund af dataudtræk fra Danmark Statistiks forskermaskine. Anm.: De steder, hvor der optræder en bindestreg (-) har det ikke været muligt at angive antal af diskretionshensyn. For at sikre, at det ikke er muligt at regne sig frem til antallet i den konkrete celle, har vi valgt at diskretionere den næststørste værdi også.

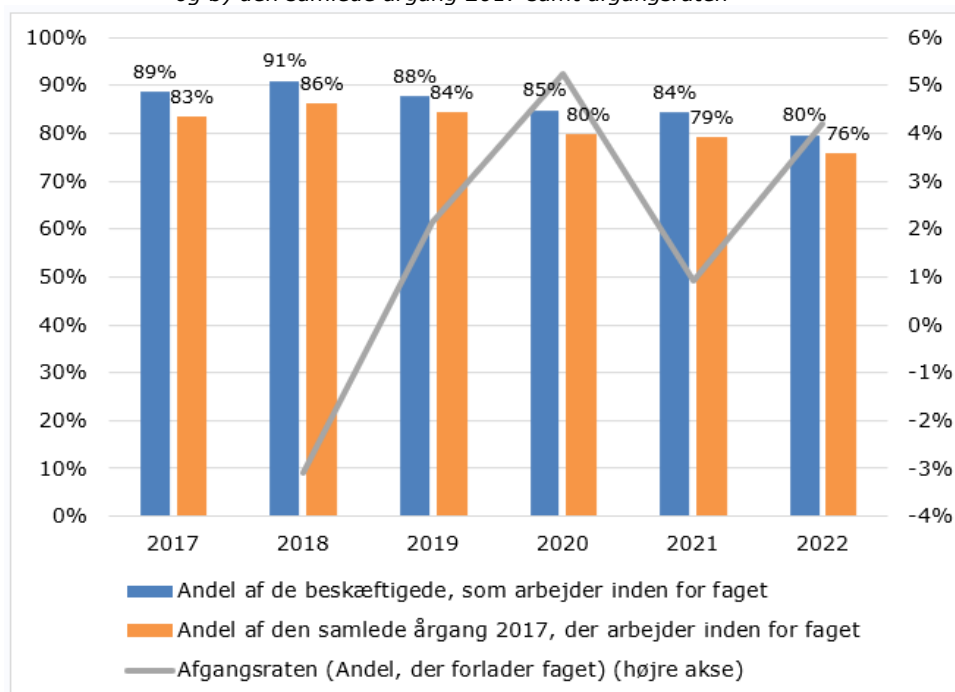
Arbejder inden for faget

Udover at have en høj beskæftigelsesfrekvens, kan vi samtidigt konstatere, at hovedparten af de nyuddannede socialrådgivere arbejder inden for deres fag, jf. Figur 9-1. Konkret kan vi konstatere:

- > Ca. 90% af de beskæftigede socialrådgivere arbejder **inden for deres fag** i det år, de blev uddannet og i de to efterfølgende år. Herefter begynder andelen at falde.

- > Andelen af de beskæftigede, der arbejder inden for faget, er **faldet til 80% fem år efter endt uddannelse**. Hver femte blandt de beskæftigede socialrådgivere arbejder således ikke inden for deres fag, fem år efter de er blevet nyuddannet.
- > Ca. hver fjerde af **den samlede årgang** arbejder ikke inden for faget fem år efter endt uddannelse. Når andelen af den samlede årgang, som arbejder inden for faget, er mindre end andelen blandt de beskæftigede, skyldes det, at vi i dette tal også omfatter den gruppe, som enten er ledige og/eller er under uddannelse.
- > **Afgangsraten** er særlig høj mellem år to (2019) og år tre (2020) efter endt uddannelse. Antallet der ikke arbejder inden for faget, falder således særlig meget mellem år to og år tre efter endt uddannelse.

Figur 9-1 Andelen **socialrådgivere** arbejder inden for faget blandt a) de beskæftigede og b) den samlede årgang 2017 samt afgangsraten

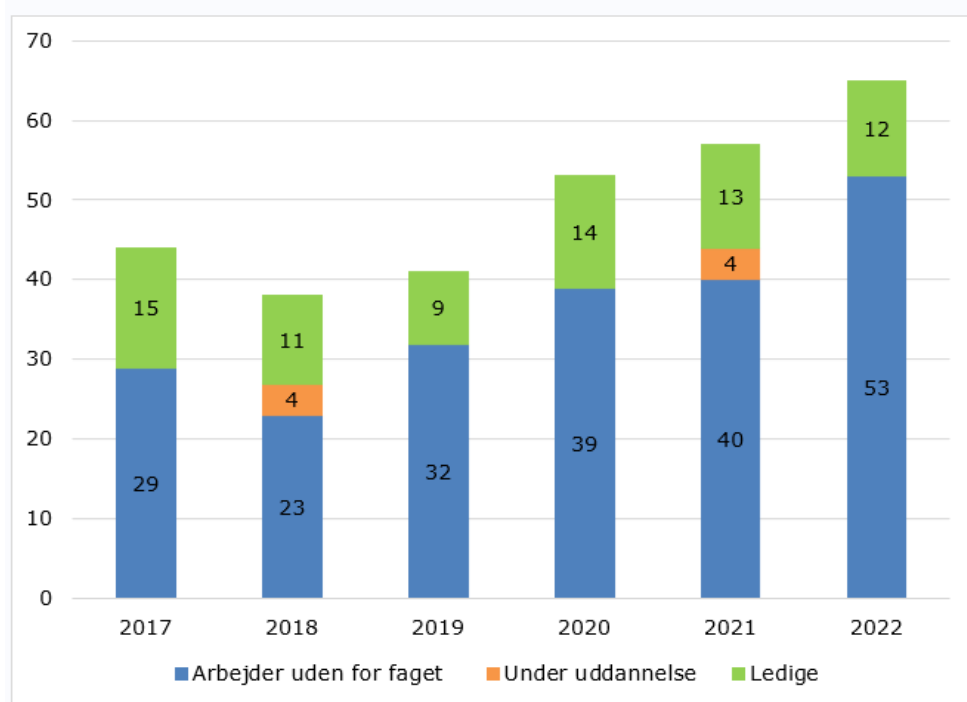


Kilde: COWIs beregninger på dataudtræk fra Danmark Statistiks forskermaskine.

Arbejder uden for faget

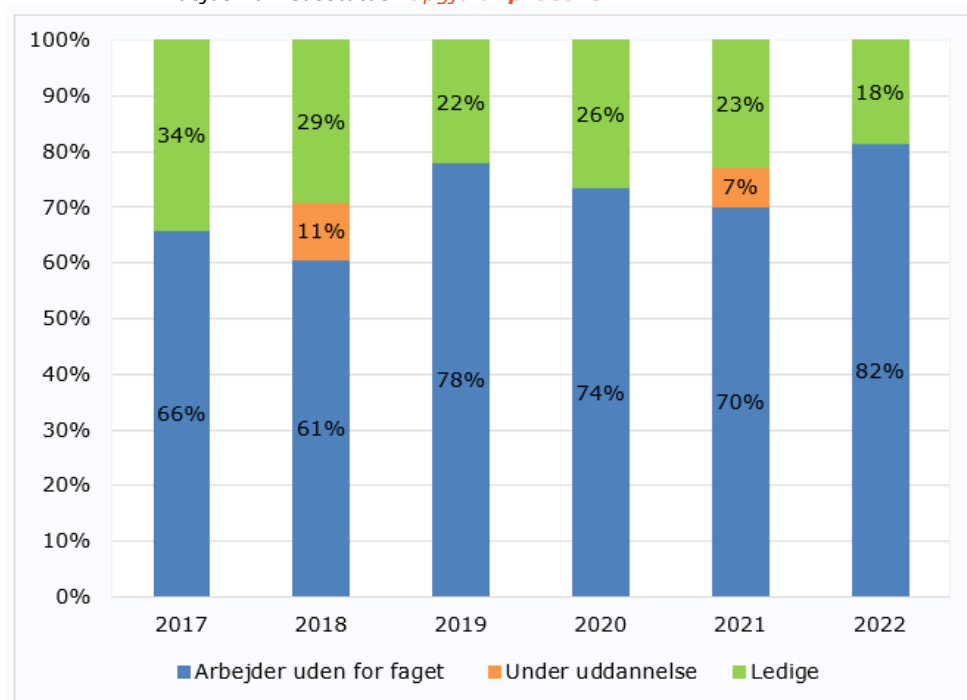
Antallet blandt årgang 2017, som ikke arbejder inden for faget, har været stigende fra 2018 til 2022, jf. figuren neden for. Samtidigt kan det konstateres, at det er relativt få blandt årgang 2017, der vælger at påbegynde en ny uddannelse i de første fem år efter endt uddannelse, samt at antallet af ledige er meget lille.

Figur 9-2 *Antallet af socialrådgivere, der ikke arbejder inden for faget fordelt på arbejdsmarkedsstatus. Opgjort i antal.*



Kilde: COWIs beregninger på dataudtræk fra Danmark Statistiks forskermaskine.

Figur 9-3 *Antallet af socialrådgivere, der ikke arbejder inden for faget fordelt på arbejdsmarkedsstatus. Opgjort i procent.*



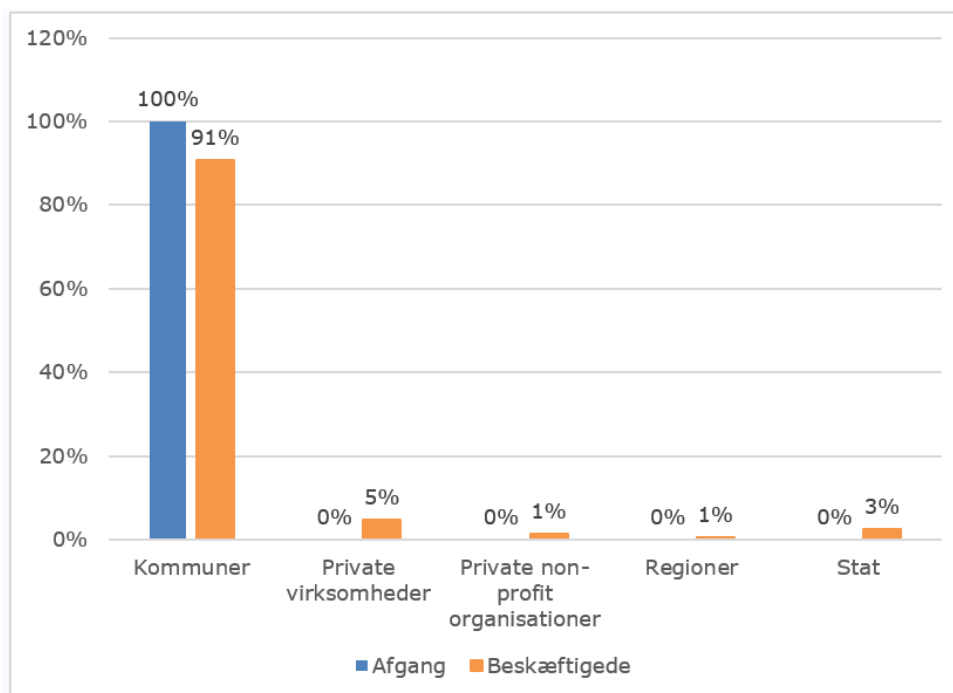
Kilde: COWIs beregninger på dataudtræk fra Danmark Statistiks forskermaskine.

9.2 Hvilken sektor var de typisk ansat i, da de forlod faget?

Afgang fra sektorer

Ser vi på afgangen fra sektorer, så fremgår det af figuren neden for, at det kun er den kommunale sektor, som socialrådgivere har forladt. Der skal dog gøres opmærksom på, at afgangen kun omfatter i alt 21 personer.

Figur 9-4 Antallet af årgang 2017, der har forladt faget i perioden 2017-2022 fordelt på sektorer og antallet af beskæftigede inden for de pågældende sektorer i afgangsåret.

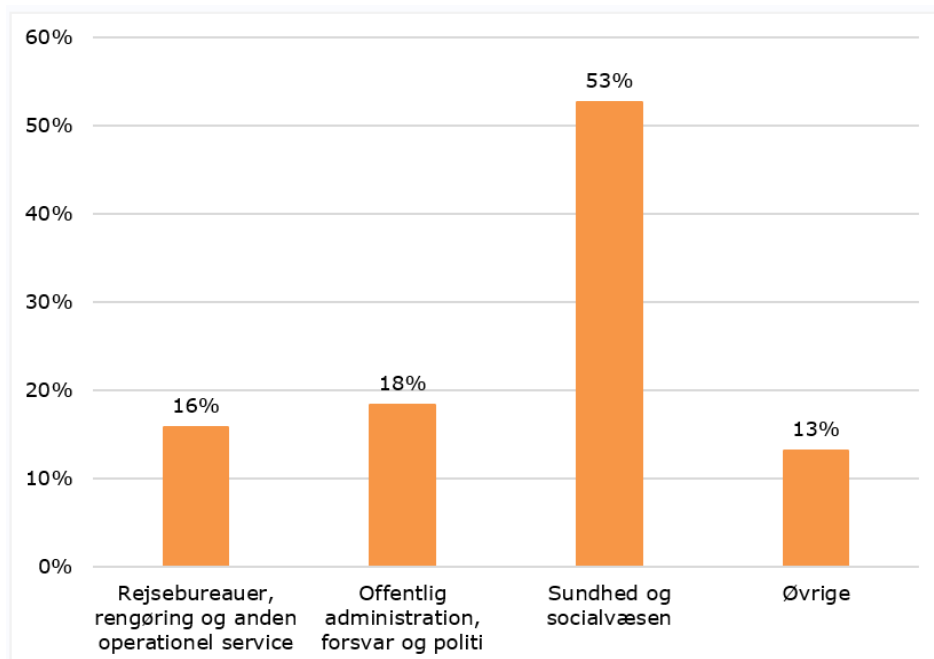


Kilde: COWIs beregninger på dataudtræk fra Danmark Statistiks forskermaskine.

9.3 Hvilke brancher arbejder de, som har forladt faget, i?

De, som ikke arbejdede inden for faget i 2022, men som var beskæftiget på en arbejdsplads beliggende i Midtjylland, arbejdede typisk inden for enten undervisning eller sundhed og socialvæsen eller kultur og fritid eller handel. Det gælder 75% af årgang 2017, jf. Figur 9-5.

Figur 9-5 Antallet blandt årgang 2017, der arbejdede uden for faget i 2022 på en arbejdsplads beliggende i den midtjyske region fordelt på brancher.



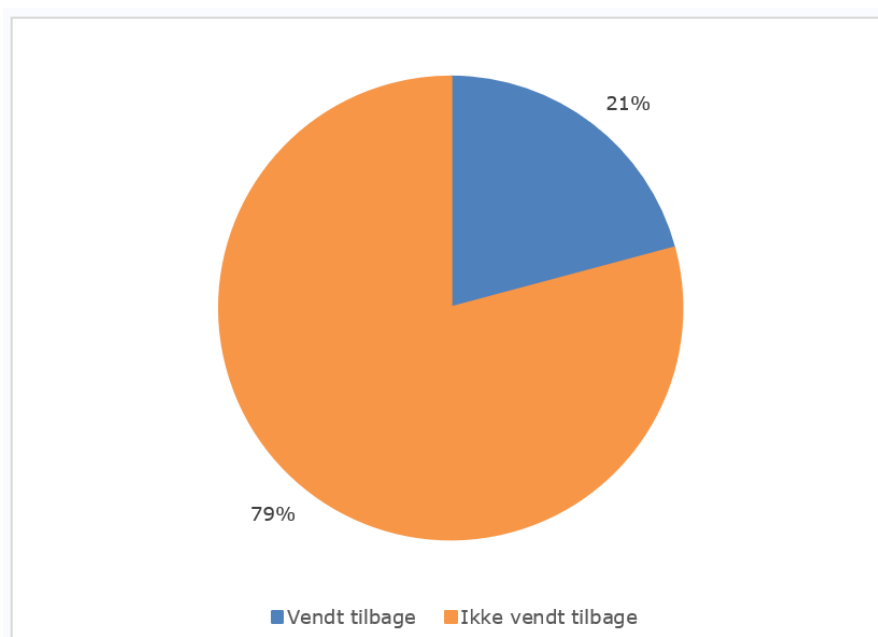
Kilde: COWIs beregninger på dataudtræk fra Danmark Statistiks forskermaskine.

9.4 Hvor mange vender tilbage til deres fag igen?

Andel der vender tilbage

Hver femte af de nyuddannede socialrådgivere, som arbejdede inden for et andet fag på et eller andet tidspunkt i perioden 2017 til 2021, er vendt tilbage til faget igen i 2022, jf. figuren neden for.

Figur 9-6 Andelen af de som på et eller andet tidspunkt i perioden 2017-2021, har arbejdet inden for et andet fag fordelt på, om de arbejder inden for faget igen ("Vendt tilbage") eller ej ("Ikke vendt tilbage") i 2022.



Kilde: COWIs beregninger på dataudtræk fra Danmark Statistiks forskermaskine.

9.5 Bevægelser mellem sektorer i perioden 2020-2022

Alle socialrådgivere var i 2020 ansat i en kommune. Tabellen neden for viser, at størstedelen af socialrådgiverne stadig var ansat i en kommune i 2022, mens blot 6% har skiftet til en anden sektor to år efter.

Figur 9-7 Bevægelser mellem sektorer fra 2020 til 2022 for socialrådgivere, der blev uddannet i 2017, boede i Midtjylland i det år de blev uddannet, og var beskæftiget i både 2020 og 2022.

Ansættelsessted i 2020	Ansættelsessted i 2022	Fordeling på ansættelsessted i 2022
Kommuner	Kommuner	94%
	Region	2%
	Stat	2%
	Private virksomheder	2%

Kilde: COWIs beregninger på baggrund af dataudtræk fra Danmark Statistiks forskermaskine.

Note: Grundet for få observationer er analyserne af bevægelserne mellem sektorer fra 2020 til 2022 for socialrådgivere, der i 2020 var ansat inden for enten regionen, staten eller private virksomheder, ikke gennemført.

10 Afgangen blandt nyuddannede folkeskolelærere

Indhold

Dette afsnit ser nærmere på de nyuddannede folkeskolelærere, der forlader deres fag inden for de første fem år efter, de har afsluttet deres uddannelse.

Det skal bemærkes, at vi her har defineret "inden for faget", som alle typer af undervisningsjobs, og ikke kun den type af undervisning, der foregår i grundskolen, jf. Bilag A. Derfor kan resultaterne ikke direkte sammenlignes med Arbejderbevægelsens analyse af afgangens blandt nyuddannede folkeskolelærere²¹, da deres fokus alene er på, hvor stor en andel af de nyuddannede, der har forladt et job inden for folkeskolen.

10.1 Hvor stor er afgangens de første fem år?

Beskæftigelse de første fem år efter endt uddannelse

Årgang 2017 udgør i alt 528 personer, jf. tabellen neden for. Følger vi denne gruppe de første fem år efter endt uddannelse kan vi konstatere:

- > Størstedelen af årgang 2017 er i beskæftigelse i udgangsåret, og dermed i det år, de har opnået deres uddannelse. Det gælder også i de efterfølgende fem år efter endt uddannelse. Konkret er 479 af de 528 i beskæftigelse i 2017, svarende til 91%. I 2022 er denne andel vokset til 94%, jf. tabellen neden for.

²¹ Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2022: "Nyuddannede: Kun 6 ud af 10 læreruddannede arbejder i folkeskolen". Publiceret i Uddannelse 5. april 2022, og udarbejdet af Mie Dahlskov Pihl og Anton Lykkesoft.

- > **størstedelen af årgang 2017 finder deres første job inden for regionen**, men denne andel falder i løbet af de første fem år efter endt uddannelse. Tallene viser, at blandt dem i årgang 2017, der var i beskæftigelse i 2017, arbejdede 446 af de 479 beskæftigede inden for regionen, svarende til 93%. I 2022 var denne andel faldet til 83% (414 ud af 497).

Tabel 10-1 Arbejdsmarkedsstatus de efterfølgende fem år for de folkeskolelærere, der var nyuddannede i 2017 og som boede i Midtjylland, det år de blev uddannet.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Arbejder inden for faget i den midtjyske region	413	405	397	384	382	369
Arbejder uden for faget i den midtjyske region	33	28	36	40	35	45
Arbejder inden for faget , men uden for regionen	25	38	53	57	58	58
Arbejder uden for faget og uden for regionen	8	15	10	14	-	25
Ledige (antal hoveder)	49	35	25	30	34	27
Under uddannelse		7	7	3	-	4
I alt	528	528	528	528	528	528

Kilde: COWIs beregninger på baggrund af dataudtræk fra Danmarks Statistik.

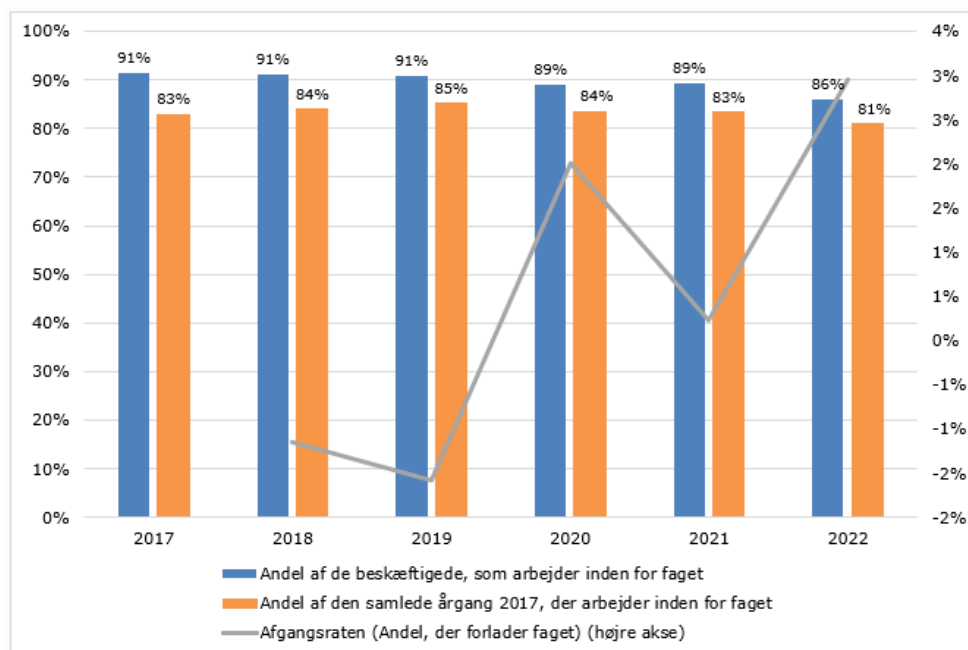
Anm.: De steder, hvor der optræder en bindestreg (-) har det ikke været muligt at angive antal af diskretionshensyn. For at sikre, at det ikke er muligt at regne sig frem til antallet i den konkrete celle, har vi valgt at diskretionere den næststørste værdi også.

Arbejder inden for faget

Rettes fokus dernæst på, hvor stor en andel af årgang 2017, der **arbejder inden for faget** i udgangsåret og i de første fem år efter endt uddannelse, så viser tallene:

- > Ca. 91% af **de beskæftigede** folkeskolelærere, og dermed størstedelen, arbejder inden for deres fag i det år de blev uddannet og i de to efterfølgende år. Herefter begynder andelen at falde, omend ikke drastisk, jf. Figur 10-1.
- > Andelen af de beskæftigede, der arbejder inden for faget, er faldet til 86% fem år efter endt uddannelse.
- > Knap hver femte af **den samlede årgang** (de 528) arbejder ikke inden for faget, fem år efter endt uddannelse.
- > **Afgangsraten** er stigende mellem år to (2019) og år tre (2020) efter endt uddannelse samt mellem år fire (2021) og år fem (2022). Når afgangsraten omvendt er negativ mellem f.eks. 2018 og 2019, og dermed mellem det første år efter endt uddannelse og det andet år, skyldes det, at der er flere der arbejder inden for faget i 2019 end i 2018.

Figur 10-1 Andelen af folkeskolelærere der er blevet inden for faget blandt a) de beskæftigede og b) den samlede årgang 2017 samt afgangsraten.

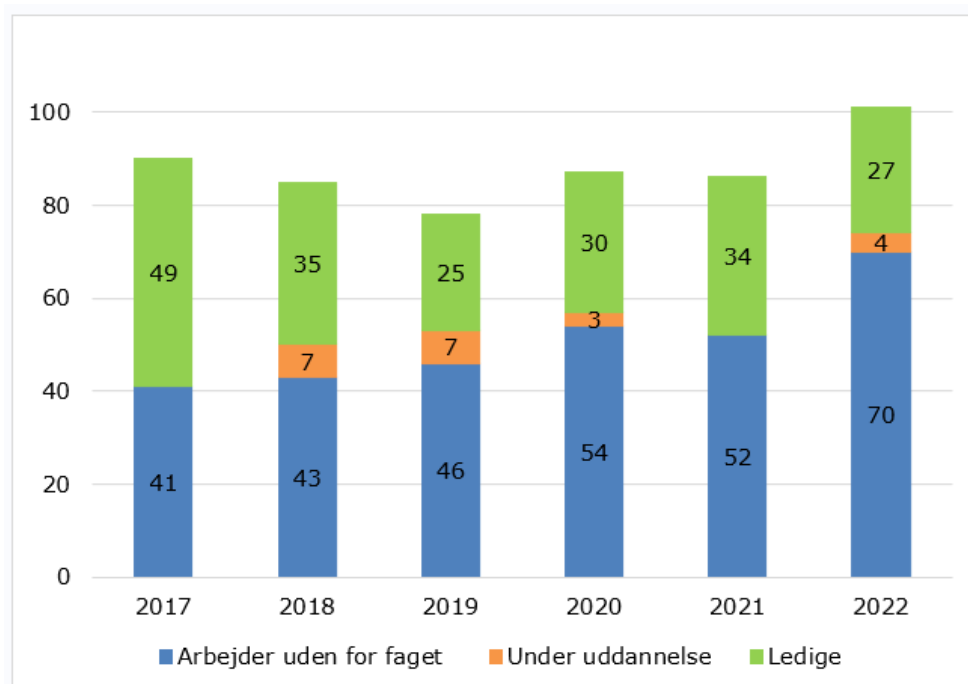


Kilde: COWIs beregninger på baggrund af dataudtræk fra Danmark Statistik.

Arbejder uden for faget

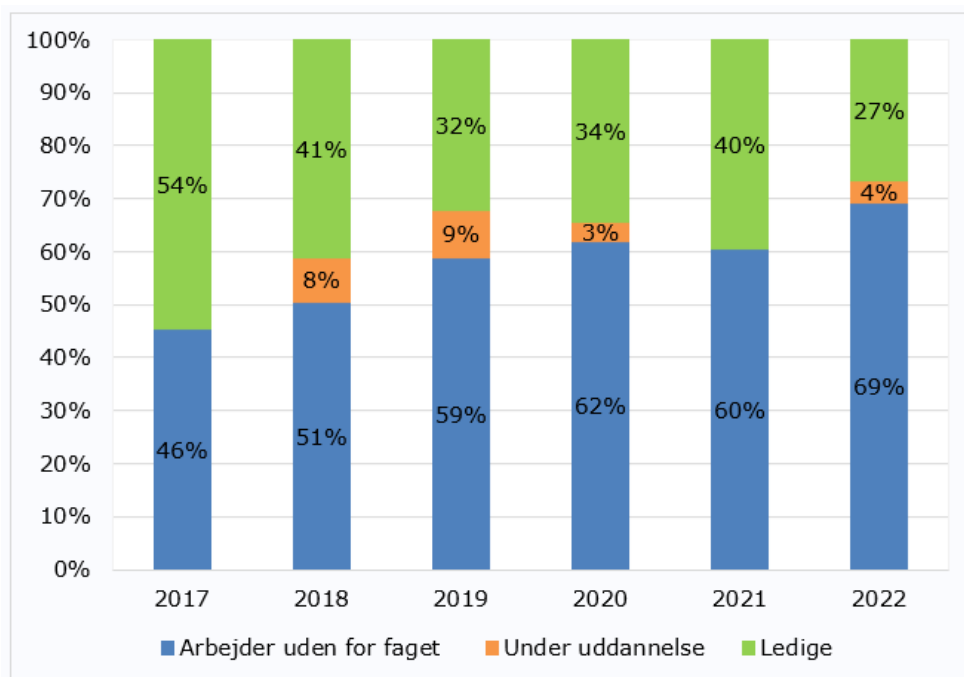
Hovedparten af dem, som ikke arbejder inden for folkeskolelærerfaget, er enten beskæftiget inden for et andet fag eller er ledige, mens det kun er et mindre antal, som påbegynder en anden uddannelse, jf. de to figurer neden for.

Figur 10-2 Antallet af folkeskolelærere, der ikke arbejder inden for faget fordelt på arbejdsmarkedsstatus. Opgjort i antal.



Kilde: COWIs beregninger på baggrund af dataudtræk fra Danmark Statistik.

Figur 10-3 Antallet af folkeskolelærere, der ikke arbejder inden for faget fordelt på arbejdsmarkedsstatus. Opgjort i procent.



Kilde: COWIs beregninger på baggrund af dataudtræk fra Danmark Statistik.

Samtidigt kan det konstateres, at antallet af ledige generelt falder i løbet af de første fem år efter endt uddannelse. I samme periode stiger antallet af personer, som arbejder inden for et andet fag.

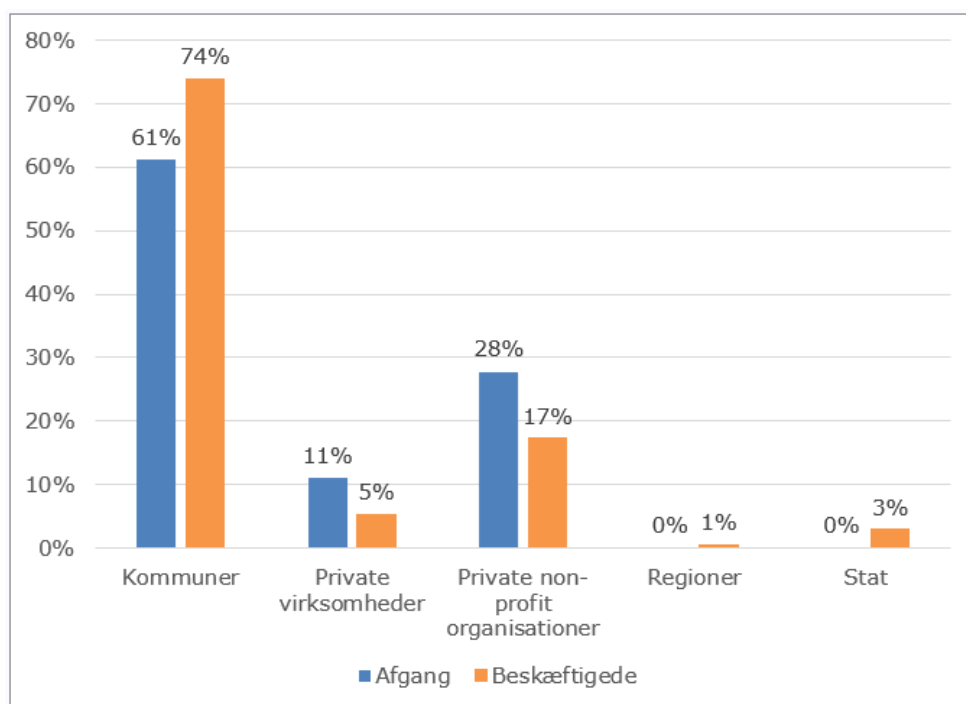
10.2 Hvilken sektor var de typisk ansat i, da de forlod faget?

Afgang fra sektorer

Afgangen af nyuddannede inden for de første fem år efter endt uddannelse er størst fra kommunerne og private nonprofit organisationer.

Sammenholdes afgang fra de enkelte sektorer med antallet af beskæftigede blandt årgang 2017 inden for de enkelte sektorer, kan vi konstatere, at kommunerne har en forholdsvis lavere afgang end private nonprofit organisationer og private virksomheder. Det ser altså ud til, at det især er de private virksomheder og private nonprofit organisationer, der har svært ved at fastholde de nyuddannede folkeskolelærere.

Figur 10-4 Antallet af årgang 2017, der har forladt faget i perioden 2017-2022 fordelt på sektorer og antallet af beskæftigede inden for de pågældende sektorer i afgangsåret.

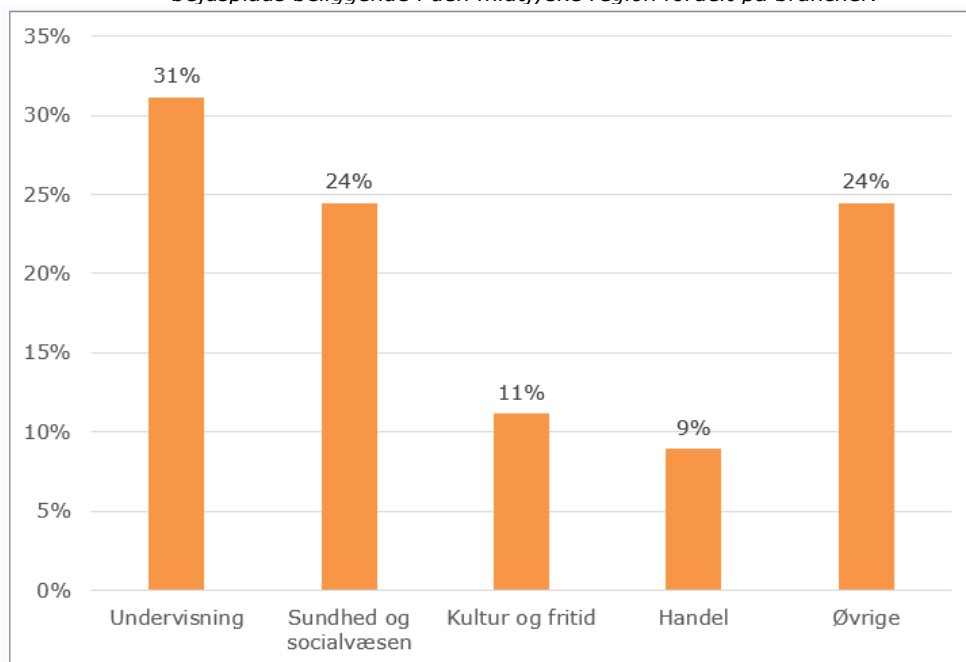


Kilde: COWIs beregninger på dataudtræk fra Danmark Statistiks forskermaskine.

10.3 Hvilke brancher arbejder de, som har forladt faget, i?

De folkeskolelærere, som ikke arbejdede inden for faget i 2022, men som var beskæftiget på en arbejdsplads beliggende i Midtjylland, arbejdede typisk inden for enten undervisning, sundhed og socialvæsen, kultur og fritid eller handel. Det gælder 75% af årgang 2017, jf. figuren neden for.

Figur 10-5 Antallet blandt årgang 2017, der arbejdede uden for faget i 2022 på en arbejdsplads beliggende i den midtjyske region fordelt på brancher.



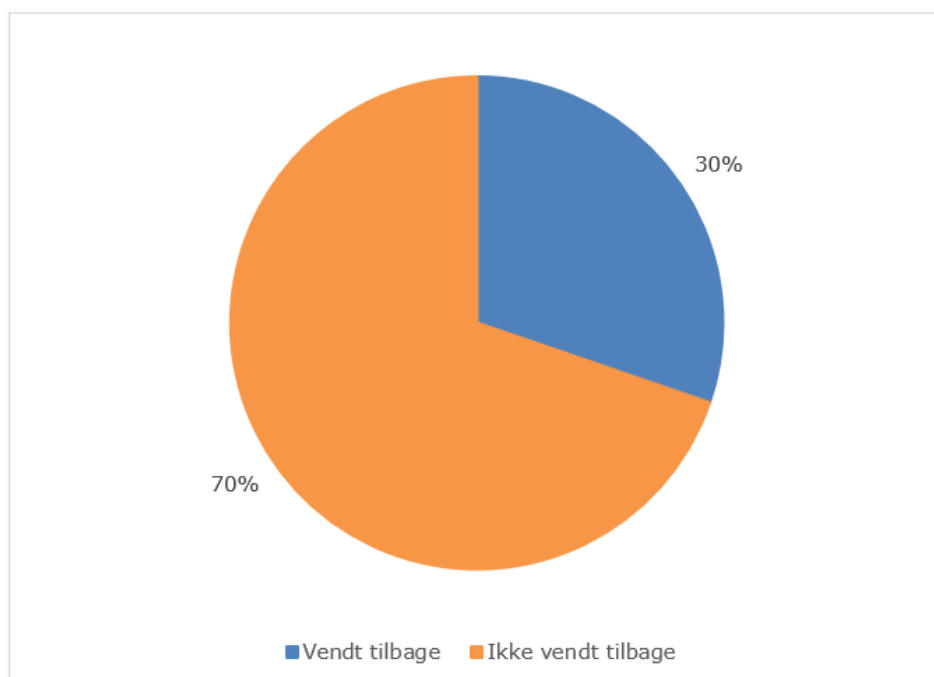
Kilde: COWIs beregninger på dataudtræk fra Danmark Statistiks forskermaskine.

10.4 Hvor mange vender tilbage til deres fag igen?

Andel der vender tilbage

Hver tredje af de nyuddannede folkeskolelærere, som arbejdede inden for et andet fag i perioden 2017 til 2021, er vendt tilbage til faget igen i 2022, jf. figuren neden for.

Figur 10-6 Andelen af de som på et eller andet tidspunkt i perioden 2017-2021, har arbejdet inden for et andet fag fordelt på, om de arbejder inden for faget igen ("Vendt tilbage") eller ej ("Ikke vendt tilbage") i 2022.



Kilde: COWIs beregninger på dataudtræk fra Danmark Statistiks forskermaskine.

Vi kan dog ikke sige, om dette er et generelt mønster, men alene sige, at det er billedet, når vi kigger på, hvor stor en andel af de beskæftigede, som arbejder inden for faget i 2022 og som på et eller andet tidspunkt i de forudgående fem år har arbejdet i et andet fag. Men det giver en indikation af, at der ikke nødvendigvis er tale om et endeligt farvel til faget.

10.5 Bevægelser mellem sektorer fra 2020 til 2022

Størstedelen af folkeskolelærerne var i 2022 stadig ansat inden for samme sektor som i 2020, jf. tabellen neden for. Det gælder bl.a. 96% af de folkeskolelærere, som var ansat i en kommune i 2020.

De største bevægelser mellem sektorer ses for de folkeskolelærere, som i 2020 var ansat i enten staten, private virksomheder eller private nonprofitorganisationer, hvor blot henholdsvis 0%, 79% og 81% i 2022 var ansat i samme sektor.

Tabel 10-2 Bevægelser mellem sektorer fra 2020 til 2022 for folkeskolelærere, der blev uddannet i 2017, boede i Midtjylland det år de blev uddannet, og var beskæftiget i både 2020 og 2022.

Ansættelsessted i 2020	Ansættelsessted i 2022	Fordeling i 2022
Kommuner	Kommuner	96%
	Region	0%
	Stat	0%
	Private virksomheder	3%
	Private nonprofitorganisationer	1%
Stat	Kommuner	36%
	Region	64%
	Stat	0%
	Private virksomheder	0%
	Private nonprofitorganisationer	0%
Private virksomheder	Kommuner	21%
	Region	0%
	Stat	0%
	Private virksomheder	79%
	Private nonprofitorganisationer	0%
Private nonprofitorganisationer	Kommuner	11%
	Region	0%
	Stat	4%
	Private virksomheder	4%
	Private nonprofitorganisationer	81%

Kilde: COWIs beregninger på baggrund af dataudtræk fra Danmark Statistiks forskermaskine.

11 Afgangen blandt nyuddannede pædagoger

Indhold

Dette afsnit indeholder resultaterne af en analyse af de nyuddannede pædagoger, der forlader deres fag inden for de første fem år efter de har afsluttet deres uddannelse. Analysens omdrejningspunkt er de pædagoger, der var nyuddannede i 2017. I det følgende benævnt årgang 2017.

Beskæftigelse de første fem år efter endt uddannelse

11.1 Hvor stor er afgangens de første fem år?

Årgang 2017 udgør i alt 939 personer, jf. tabellen neden for. Følger vi denne gruppe de første fem år efter endt uddannelse så kan vi på baggrund af tallene i tabellen neden for konkludere:

- > Størstedelen af årgang 2017 er i beskæftigelse i udgangsåret, og dermed i det år, de har opnået deres uddannelse²². Det gælder også i de efterfølgende fem år efter endt uddannelse. Konkret er 834 af de 939 i beskæftigelse i 2017, svarende til 89%. I 2022, og dermed fem år efter endt uddannelse, er denne andel vokset til 91%.
- > Størstedelen af årgang 2017 finder deres første job inden for regionen, men denne andel falder generelt i løbet af de første fem år efter endt uddannelse. Tallene viser, at blandt de i årgang 2017, der var i beskæftigelse i 2017, arbejdede 787 af de 834 beskæftigede inden for regionen, svarende til 94%. I 2022 var denne andel faldet til 88% (753 ud af 852).

Tabel 11-1 Arbejdsmarkedsstatus de efterfølgende fem år for de pædagoger, der var nyuddannede i 2017 og som boede i Midtjylland, det år de blev uddannede.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Arbejder inden for faget i den midtjyske region	728	690	702	697	670	663
Arbejder uden for faget i den midtjyske region	59	49	50	64	74	90
Arbejder inden for faget , men uden for regionen	42	61	68	69	78	75
Arbejder uden for faget og uden for regionen	5	14	14	17	26	24
Ledige (antal hoveder)	105	117	93	82	81	81
Under uddannelse		8	12	10	10	6
I alt	939	939	939	939	939	939

Kilde: COWIs beregninger på baggrund af dataudtræk fra Danmarks Statistik.

Anm.: De steder, hvor der optræder en bindestreg (-) har det ikke været muligt at angive antal af diskretionshensyn. For at sikre, at det ikke er muligt at regne sig frem til antallet i den konkrete celle, har vi valgt at diskretionere den næststørste værdi også.

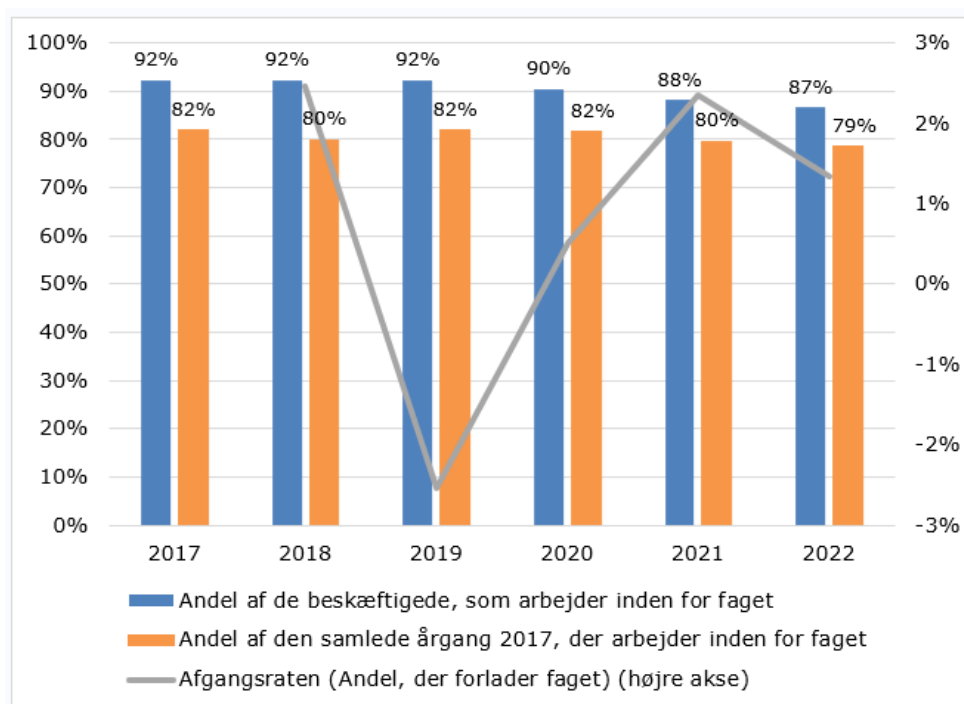
Arbejder inden for faget

Hvad angår spørgsmålet om hvor stor en andel af de nyuddannede, der **arbejder inden for faget** i udgangsåret og i de første fem år efter endt uddannelse, så viser tallene:

²² Første gang optræder med en højst fuldført uddannelse som pædagog i statistikken.

- > Ca. 92% af **de beskæftigede** pædagoger, og dermed størstedelen, arbejder inden for deres fag i det år, de blev uddannet og i de to efterfølgende år. Herefter begynder andelen at falde, omend ikke drastisk, jf. Figur 11-1.
- > Andelen af de beskæftigede, der arbejder inden for faget, er faldet til 87% fem år efter endt uddannelse.
- > Knap hver femte af **den samlede årgang** (de 939) arbejder ikke inden for faget, fem år efter endt uddannelse. Dette tal svarer nogenlunde til det tal, som Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE) og BUPL kom frem til i en analyse af den samlede årgang 2017 på landsplan²³.
- > **Afgangsraten** er særlig høj og stigende mellem år to (2019) og år fire (2021) efter endt uddannelse. Mellem år fire og fem efter endt uddannelse falder afgangsraten en smule sammenlignet med de to års-perioder. Når den omvendt er negativ mellem 2018 og 2019, og dermed mellem det første år efter endt uddannelse og det andet år, skyldes det, at der er flere der arbejder inden for faget i 2019 end i 2018.

Figur 11-1 Andelen pædagoger der er blevet inden for faget blandt a) de beskæftigede og b) den samlede årgang 2017 samt afgangsraten.



Kilde: COWIs beregninger på baggrund af dataudtræk fra Danmark Statistik

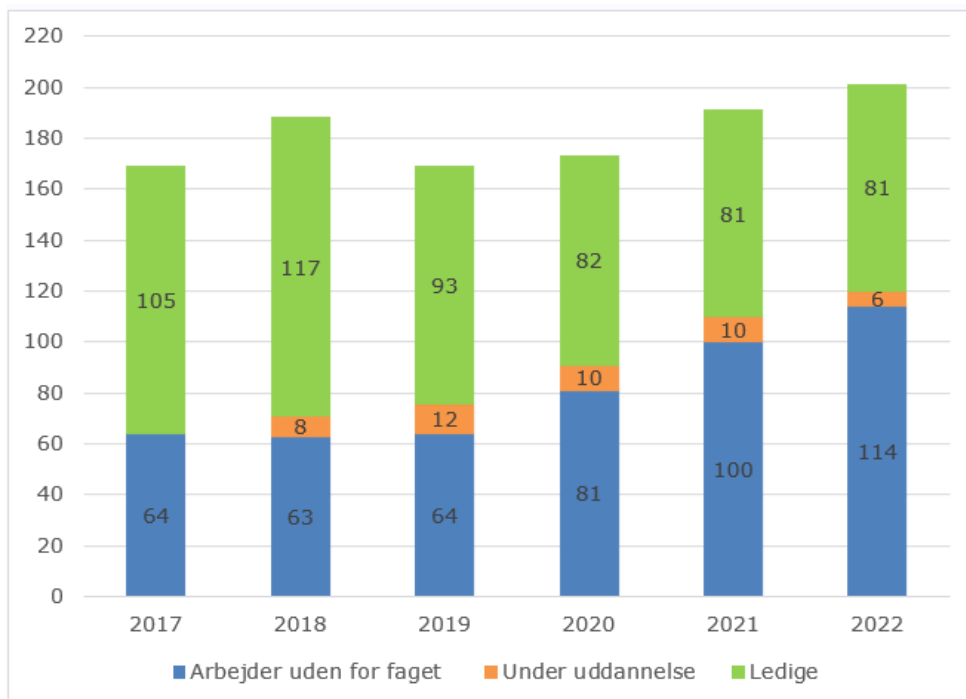
Arbejder uden for faget

Hovedparten af dem, som **ikke arbejder inden for faget**, arbejder enten inden for et andet fag eller er ledige, mens et mindre antal har påbegyndt en anden uddannelse, jf. figurene neden for. Samtidigt kan det konstateres, at antallet af

²³ Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2023: "Knap hver fjerde pædagog arbejder ikke i faget fem år efter endt uddannelse". <https://www.ae.dk/analyse/2023-08-knap-hver-fjerde-paedagog-arbejder-ikke-i-faget-fem-aar-efter-endt-uddannelse>

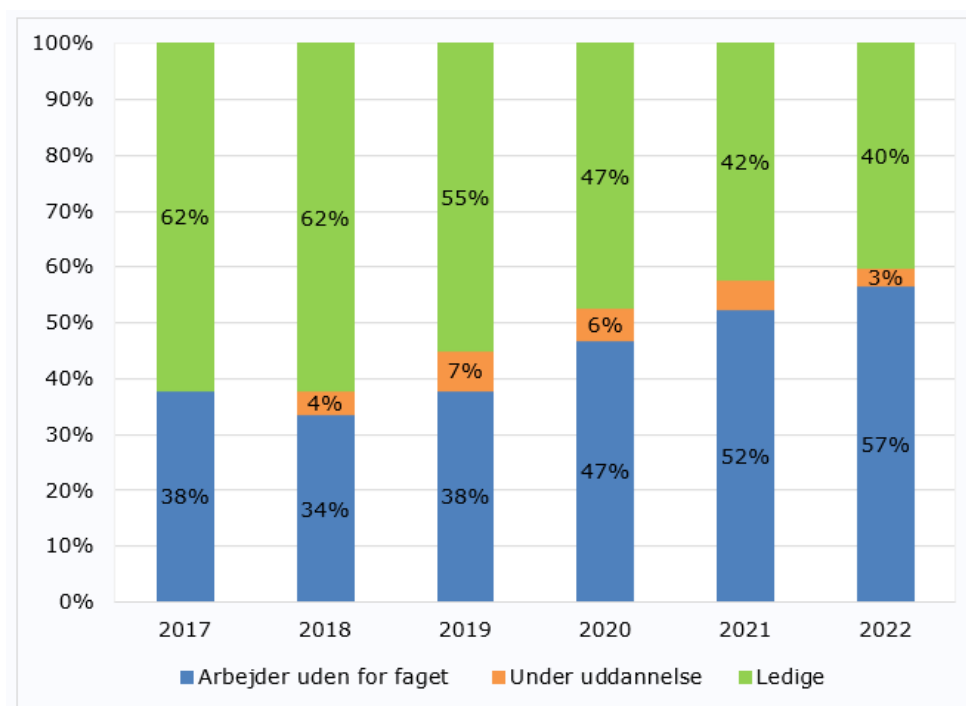
ledige falder i løbet af de første fem år efter endt uddannelse, hvis vi ser bort fra den midlertidige stigning fra 2017 til 2018.

Figur 11-2 Antallet af pædagoger, der *ikke arbejder inden for faget* fordelt på arbejdsmarkedsstatus. *Opgjort i antal.*



Kilde: COWIs beregninger på baggrund af dataudtræk fra Danmark Statistik.

Figur 11-3 Antallet af pædagoger, der *ikke arbejder inden for faget* fordelt på arbejdsmarkedsstatus. *Opgjort i procent.*



Kilde: COWIs beregninger på baggrund af dataudtræk fra Danmark Statistik.

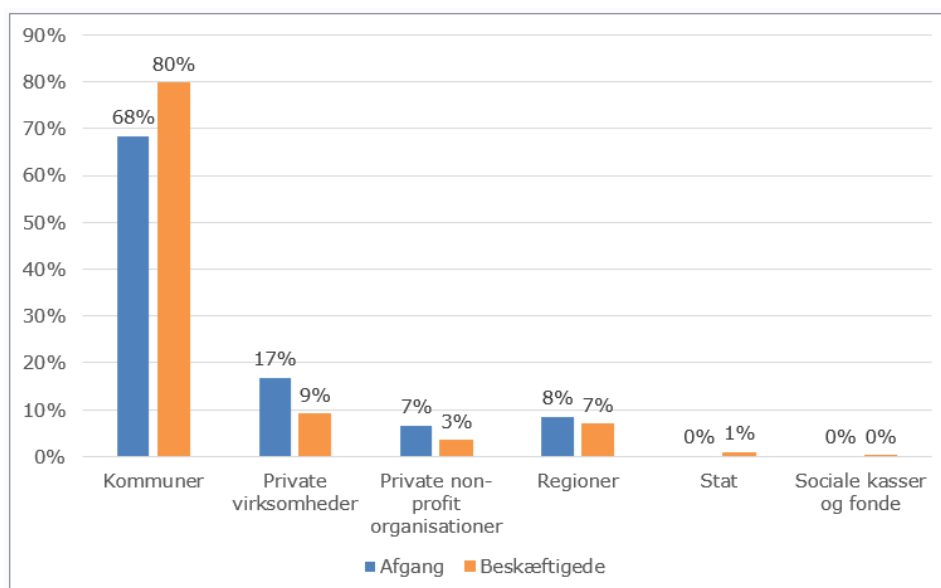
I samme periode stiger antallet af personer, som arbejder inden for et andet fag, end det vi her har defineret som pædagogisk arbejde. Sagt med andre ord ser det ud til, at de nyuddannede pædagoger i stigende omfang bider sig fast på arbejdsmarkedet, men at de samtidigt i stigende omfang er beskæftiget inden for et andet fag og som erkendt ovenfor i stigende omfang uden for regionen.

11.2 Hvilken sektor var de typisk ansat i, da de forlod faget?

Afgang fra sektorer

Afgangen er isoleret betragtet størst fra kommunerne og fra private virksomheder. Sammenholdes afgang fra de enkelte sektorer med antallet af beskæftigede inden for de enkelte sektorer, kan vi konstatere, at kommunerne har en forholdsmæssig lavere afgang end de private virksomheder. Det ser altså ud til, at det især er de private virksomheder, der har svært ved at fastholde pædagogerne.

Figur 11-4 Andel af årgang 2017, der har forladt faget i perioden 2017-2022 fordelt på sektorer og andel af beskæftigede inden for de pågældende sektorer i afgangsåret.

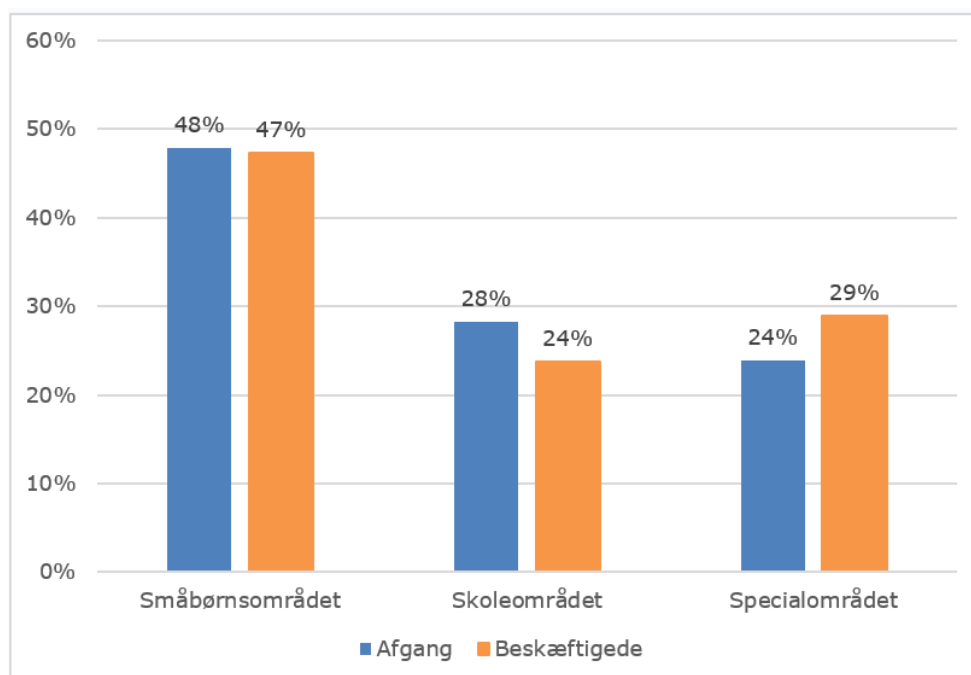


Kilde: COWIs beregninger på dataudtræk fra Danmark Statistiks forskermaskine.

Stilles der skarpt på udvalgte delområder som småbørnsområdet, skoleområdet og specialområdet, ser det ud til, at afgang af nyuddannede er særlig stor fra skoleområdet, når vi holder afgang op mod antallet af beskæftigede inden for de enkelte delbrancher i afgangsåret, jf. Figur 11-5. Der skal gøres opmærksom på, at afgang fra specialområdet kun omfatter 11 personer, og at datagrundlaget er spinkelt.

Småbørnsområdet omfatter her vuggestuer, børnehaver, aldersintegrerede institutioner og dagplejemødre, mens **skoleområdet** omfatter skolefritidsordninger og fritidshjem, fritids- og ungdomsklubber, folkeskoler, specialskoler for handicappede og ungdoms- og efterskoler. Endelig omfatter **specialområdet** brancherne døgninstitutioner for børn og unge og døgninstitutioner for personer med psykiske eller fysiske handicap.

Figur 11-5 Antallet af årgang 2017, der har forladt faget i perioden 2017-2022 fordelt på delområder og antallet af beskæftigede inden for de pågældende områder i afgangsåret.

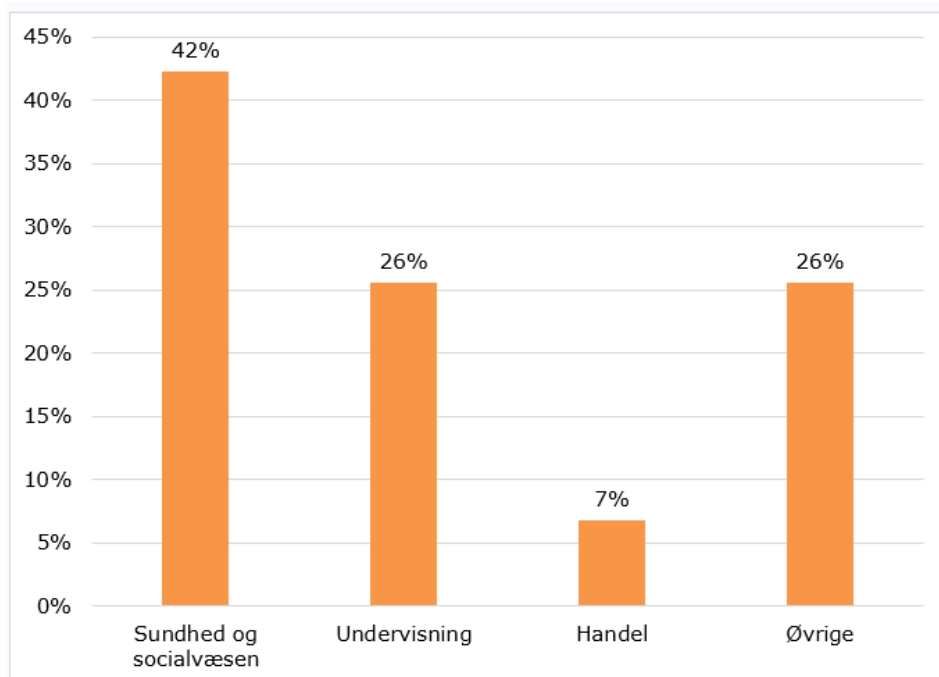


Kilde: COWIs beregninger på baggrund af dataudtræk fra Danmark Statistik.

11.3 Hvilke brancher arbejder de, som har forladt faget, i?

De pædagoger, som ikke arbejdede inden for faget i 2022, men som var beskæftiget på en arbejdsplads beliggende i Midtjylland, arbejdede typisk inden for enten sundhed og socialvæsen, undervisning eller handel, jf. Figur 11-6. Dette gælder 75% af årgang 2017.

Figur 11-6 Antallet blandt årgang 2017, der arbejdede uden for faget i 2022 på en arbejdsplads beliggende i den midtjyske region fordelt på brancher.



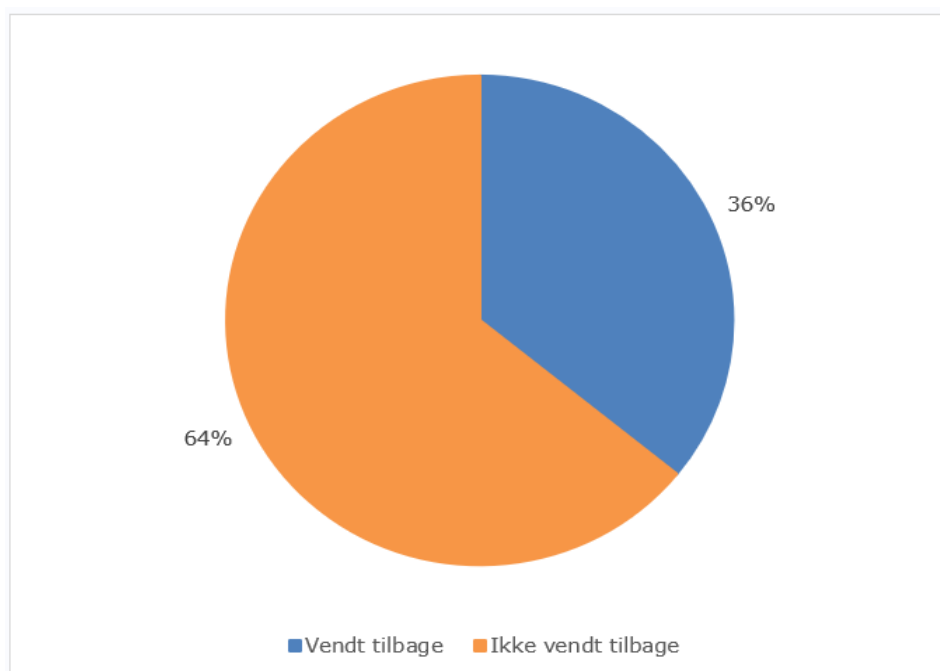
Kilde: COWIs beregninger på dataudtræk fra Danmark Statistiks forskermaskine.

11.4 Hvor mange vender tilbage til deres fag igen?

Andel der vender tilbage

Omtrent hver tredje af de nyuddannede pædagoger, som arbejdede inden for et andet fag i perioden 2017 til 2021, er vendt tilbage til faget igen i 2022, jf. Figur 11-7. Det er relativ stor andel sammenlignet med øvrige faggrupper.

Figur 11-7 Andelen af de som på et eller andet tidspunkt i perioden 2017-2021, har arbejdet inden for et andet fag fordelt på, om de arbejder inden for faget igen ("Vendt tilbage") eller ej ("Ikke vendt tilbage") i 2022.



Kilde: COWIs beregninger på dataudtræk fra Danmark Statistiks forskermaskine.

11.5 Bevægelser mellem sektorer fra 2020 til 2022

Størstedelen af pædagogerne i 2022 stadig er ansat inden for samme sektor som i 2020. F.eks. er 94% af de pædagoger, som var ansat i en kommune i 2020, stadig ansat i en kommune i 2022. De største bevægelser mellem sektorer ses for de pædagoger, som i 2020 var ansat i enten regionen, private virksomheder eller private non-profit organisationer, hvor blot henholdsvis 66%, 75% eller 78% i 2022 var ansat i samme sektor. Bevægelserne fra det private og regionen sker særligt til det kommunale.

Tabel 11-2 Bevægelser mellem sektorer fra 2020 til 2022 for pædagoger, der blev uddannet i 2017, boede i Midtjylland det år de blev uddannet, og var beskæftiget i både 2020 og 2022.

Ansættelsessted i 2020	Ansættelsessted i 2022	Fordeling i 2022
Kommuner	Kommuner	94%
	Region	1%
	Stat	0%
	Private virksomheder	1%
	Private non-profit organisationer	1%
Region	Kommuner	25%
	Region	66%
	Stat	0%
	Private virksomheder	9%
	Private non-profit organisationer	0%
Stat	Kommuner	0%

	Region	0%
	Stat	100%
	Private virksomheder	0%
	Private non-profit organisationer	0%
Private virksomheder	Kommuner	25%
	Region	0%
	Stat	0%
	Private virksomheder	75%
	Private non-profit organisationer	0%
Private non-profit organisationer	Kommuner	22%
	Region	0%
	Stat	0%
	Private virksomheder	0%
	Private non-profit organisationer	78%

Kilde: COWIs beregninger på baggrund af dataudtræk fra Danmark Statistiks forskermaskine.

12 Afgangen blandt nyuddannede pædagogiske assistenter

Indhold

Dette afsnit indeholder resultaterne af analysen af, hvor mange og hvem blandt de nyuddannede pædagogiske assistenter, der forlader deres fag inden for de første fem år efter de har afsluttet deres uddannelse. Udgangspunktet er de pædagogiske assistenter, der var nyuddannede i 2017 og som boede i den midtjyske region i samme år. I det følgende benævnt årgang 2017.

12.1 Hvor stor er afgangen de første fem år?

Beskæftigelse de første fem år efter endt uddannelse

Årgang 2017 udgør i alt 127 personer, jf. tabellen neden for. Følger vi denne gruppe de første fem år efter endt uddannelse kan vi konstatere:

- > 87 af de i alt 127, som årgang 2017 udgør, var i beskæftigelse i udgangsåret (2017), svarende til 69%. Det er lavere end de øvrige faggrupper i dette notat. Andelen stiger dog i løbet af de fem år efter endt uddannelse og ender i 2022 på 81%.
- > De opnår alle deres første job inden for regionen. I 2022 var denne andel faldet til 97%. Størstedelen af de nyuddannede pædagogiske assistenter starter således deres karriere på en arbejdsplads inden for regionen, mens meget få opnår job uden for regionen i løbet af de første fem år efter endt uddannelse.

Tabel 12-1 Arbejdsmarkedsstatus de efterfølgende fem år for de pædagogiske assistenter, der var nyuddannede i 2017 og som boede i Midtjylland, det år de blev uddannet.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Arbejder inden for faget i den midtjyske region	69	70	64	58	51	49
Arbejder uden for faget i den midtjyske region	18	22	29	33	43	51
Arbejder inden for faget , men uden for regionen	-	0	3	-	-	-
Arbejder uden for faget og uden for regionen	-	5	3	-	-	-
Ledige (antal hoveder)	37	20	16	16	19	15
Under uddannelse		10	12	14	8	7
I alt	127	127	127	127	127	127

Kilde: COWIs beregninger på baggrund af dataudtræk fra Danmarks Statistik.

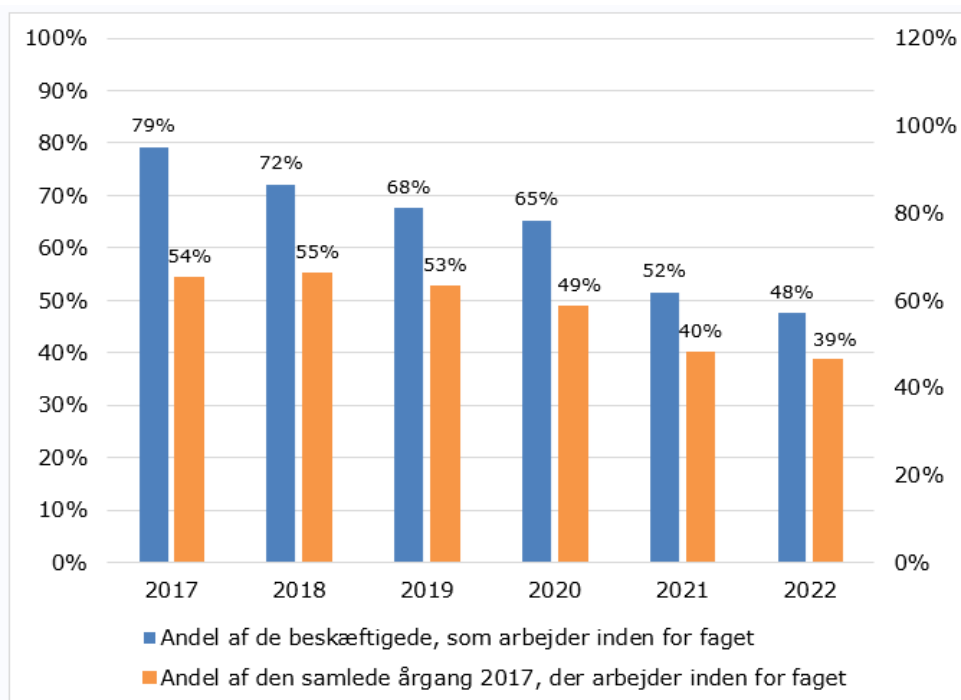
Anm.: De steder, hvor der optræder en bindestreg (-) har det ikke været muligt at angive antal af diskretionshensyn. For at sikre, at det ikke er muligt at regne sig frem til antallet i den konkrete celle, har vi valgt at diskretionere den næststørste værdi også.

Arbejder inden for faget

Rettes fokus på, hvor stor en andel af årgang 2017, der arbejder inden for faget i udgangsåret og i de første fem år efter endt uddannelse, så viser tallene:

- > Ca. 79% af **de beskæftigede** pædagogiske assistenter arbejder inden for deres fag i det år, de blev uddannet. Herefter begynder andelen at falde år for år.
- > Andelen af de beskæftigede, der arbejder inden for faget, er faldet til 48% fem år efter endt uddannelse. Under halvdelen af de beskæftigede pædagogiske assistenter arbejder således ikke inden for deres fag fem år efter, de er blevet uddannet.
- > Blot 39% af **den samlede årgang** (de 127) arbejder ikke inden for faget fem år efter endt uddannelse. Når andelen af den samlede årgang, som arbejder inden for faget, er mindre end andelen blandt de beskæftigede, skyldes det, at vi i dette tal også omfatter den gruppe, som enten er ledige og/eller er under uddannelse.

Figur 12-1 Andelen af pædagogiske assistenter der er blevet inden for faget blandt a) de beskæftigede og b) den samlede årgang 2017 samt afgangsraten.



Kilde: COWIs beregninger på baggrund af dataudtræk fra Danmark Statistik.

Anm.: Afgangsraten pr. år kan ikke vises, da populationen er for lille.

Bilag A Afgræsning af de enkelte faggrupper

Faggrupper	DISCO-kode	Jobfunktioner
Ergoterapeut	226910	Ergoterapeutarbejde
Fysioterapeut	226410	Fysioterapeutarbejde
	226900	Sundhedsarbejde ikke klassificeret andetsteds.
	321400	Teknikerarbejde inden for fremstilling af proteser,
	342300	Instruktørarbejde inden for fitness og beslægtede områder
	532100	Omsorgsarbejde på institutioner og hospitaler (ekskl. plejehjem)
	532200	Social- og sundhedsarbejde i private hjem (inkl. plejehjem).
SOSU-assistent og SOSU-hjælper	134300	Ledelse af hovedaktiviteten inden for ældreplejen
	532000	Omsorgsarbejde inden for sundhedsområdet
	532110	Social- og sundhedsarbejde på institutioner og hospitaler, medhjælpere
	532120	Social- og sundhedsarbejde på institutioner og hospitaler, assistenter
	532200	Social- og sundhedsarbejde i private hjem (inkl. plejehjem)
	532210	Social- og sundhedsarbejde i private hjem, medhjælpere
	532220	Social- og sundhedsarbejde i private hjem, assistenter
	532900	Andet omsorgsarbejde inden for sundhedsområdet
Socialrådgiver	263500	Socialrådgivningsarbejde
	341200	Socialrådgivningsarbejde på mellemniveau
	335300	Formidling af offentlige ydelser
Sygeplejerske	134200	Ledelse af hovedaktiviteten inden for sundhedsområdet
	220000	Arbejde inden for sundhedsområdet
	222100	Sygeplejerskearbejde
	222110	Sygeplejerskearbejde, basisfunktioner
	222120	Sygeplejerskearbejde, specialfunktioner
	222130	Sundhedsplejerskearbejde

Folkeskolelærer	134500	Ledelse af hovedaktiviteten inden for undervisningsområdet
	230000	Undervisning og pædagogisk arbejde
	231010	Undervisning og forskning ved lange videregående uddannelser
	231020	Undervisning og forskning ved mellemlange videregående uddannelser
	231030	Undervisning og forskning ved korte videregående uddannelser
	232010	Undervisning ved erhvervsuddannelser for unge
	232020	Undervisning ved arbejdsmarkedsuddannelser
	232030	Undervisning ved voksenerhvervsuddannelser
	233010	Undervisning på gymnasialt niveau
	233020	Undervisning ved øvrige almene uddannelser efter grundskoleniveau
	234100	Undervisning på grundskoleniveau (inkl. 10. klasse)
	234110	Undervisning på grundskoleniveau, unge og voksne
	234120	Undervisning på grundskoleniveau, (børn, 1.-10. klasse)
	234130	Undervisning på grundskoleniveau, børnehaveklasseniveau
	235100	Forskning, udvikling og rådgivning inden for undervisningsmetoder
	235200	Specialundervisning
	235210	Specialundervisning, unge og voksne
	235220	Specialundervisning på grundskoleniveau (1.-10. klasse)
	235230	Specialundervisning på børnehaveklasseniveau
	235300	Anden sprogundervisning
235400	Anden musik- og sangundervisning	
235910	Undervisningsarbejde ikke klassificeret andetsteds (ekskl. medhjælp)	
Pædagog og pædagogiske assistenter	134100	Ledelse inden for pædagogisk arbejde med og omsorg for børn
	230000	Undervisning og pædagogisk arbejde
	234300	Pædagogisk arbejde
	234310	Pædagogisk arbejde med unge og voksne
	234320	Pædagogisk arbejde, fritidsklubber/legepladser
	234330	Pædagogisk arbejde i skolefritidsordninger/fritidshjem og på skoler

234340	Pædagogisk arbejde, førskolebørn
234390	Andet pædagogisk arbejde
235700	Pædagogisk arbejde
235710	Specialpædagogisk arbejde, ældre og handicappede
235720	Specialpædagogisk arbejde, aktivering mv.
235730	Specialpædagogisk arbejde, rådgivning af voksne
235740	Specialpædagogisk arbejde, kontakt med- og ledsagning af voksne
235750	Specialpædagogisk arbejde, børn og unge
235760	Specialpædagogisk arbejde, førskolebørn
235790	Andet specialpædagogisk arbejde
234000	Undervisning og pædagogisk arbejde
531100	Børneomsorgsarbejde
531110	Dagplejearbejde
531120	Pædagogisk medhjælp
531190	Andet børneomsorgsarbejde
532190	Andet omsorgsarbejde på institutioner og hospitaler
532900	Andet omsorgsarbejde inden for sundhedsområdet

Bilag B Udvalgte resultater på tværs af faggrupperne

Bilagstabel 1 Andel af årgang 2017, der er i beskæftigelse i henholdsvis det år, de blev uddannet og de efterfølgende fem år.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Ergoterapeuter	81%	83%	86%	90%	90%	86%
Fysioterapeuter	81%	85%	89%	85%	86%	90%
SOSU- hjælper	87%	89%	87%	86%	85%	85%
SOSU-assistenten	95%	93%	90%	89%	87%	88%
Socialrådgivere	94%	94%	96%	94%	94%	95%
Sygeplejersker	98%	94%	95%	94%	94%	94%
Folkeskolelærer	91%	92%	94%	94%	93%	94%
Pædagoger	89%	87%	89%	90%	90%	91%
Pædagogiske assistenter	69%	76%	78%	75%	78%	81%

3.2

Fordeling af lærepladser på SOSU uddannelserne for 2025

Fordeling af lærepladser på SOSU-uddannelserne i Region Midtjylland 2025

Dato: 31. juli 2024

Sags ID: SAG-2024-02547
Dok. ID: 3478580

E-mail: STNH@kl.dk
Direkte: 3370 3231

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1 af 1

Kommune	Social- og sundhedshjælper	Dimensionering 2025	Social- og sundhedsassistenter	Dimensionering 2025
	Dimensionering 2024		Dimensionering 2024	
Horsens	43	43	80	80
Herning	47	47	92	92
Holstebro	31	31	60	60
Lemvig	14	14	26	26
Struer	14	14	25	25
Syddjurs	26	26	51	51
Norddjurs	23	23	50	49
Favrskov	21	21	40	40
Odder	12	12	26	26
Randers	51	51	110	110
Silkeborg	47	47	90	90
Samsø	2	2	6	6
Skanderborg	28	28	54	54
Århus	152	152	290	290
Ikast-Brande	22	22	44	44
Ringkøbing-Skjern	31	31	60	60
Hedensted	24	24	46	46
Skive	29	29	54	54
Viborg	51	51	101	101
I alt	668	668	1305	1304

3.4

Klimaalliancen og status på indsatser

Status på aktiviteter i Klima Midt

Fokus i KlimaMidt har det første år været at få indholdet og samarbejdet på plads og bygge videre på det gode DK2020-klimasamarbejde i den midtjyske geografi.

Arbejdet i KlimaMidt understøtter og afspejler Klimaalliancen nationalt, og der er en tæt og løbende koordinering mellem de to niveauer. KlimaMidt har spillet aktivt ind i de nationale dagsordener, som Klimaalliancen har arbejdet med det sidste år, eksempelvis rammerne for klimaudviklingsspor, recertificering, afrapportering på klimatiltag mv. Dette er sket med henblik på at bringe de lokale perspektiver til bords, så de kunne indgå i overvejelserne bag tilrettelæggelsen af de overordnede rammer for opgavevaretagelsen.

Den konkrete opgavevaretagelse i KlimaMidt følger beslutningen på KKR-møde den 10. februar 2023, hvor det blev besluttet, at KlimaMidt skulle varetage nedenstående opgaver:

- Tværkommunalt samarbejdsfora
- Fælles datagrundlag og analyser
- Partnerskabsdannelse, vidensdeling og projektmodning
- Individuel sparring og rådgivning
- Årligt ledertræf

Tværkommunalt samarbejdsfora

Et vigtigt fokusområde lokalt er vidensdeling og -udvikling mellem de 19 midtjyske kommuner. I DK2020-samarbejdet faciliterede sekretariatet to erfa-netværk mellem de centrale klimakoordinatorer i kommunerne - for hhv. rul1- og rul2 kommuner. Der har det sidste år været fokus på at etablere ét samlet netværk samt indlemme pilotkommunerne i erfa-netværket. Indholdet i netværket er blevet videreudviklet, så det matcher den aktuelle implementeringsopgave i kommunerne.

Erfa-netværket har behandlet en række forskellige temaer det sidste år, herunder eksempelvis landbrugsområdet bl.a. med besøg på Arlas Innovationsgård, datamodeller til klimatilpasning og paradokstænkning.

Erfa-netværket mellem klimakoordinatorer i de 19 midtjyske kommuner er velfungerende, og der bliver gjort stort brug af hinandens erfaringer både til og mellem møderne. Det er oplevelsen, at det gode kendskab til hinanden medvirker til øget koordinering og vidensdeling mellem klimakoordinatorerne formelt og uformelt.

KlimaMidt er ved at opstarte et supplerende netværk med fokus på klimatilpasning i kommunerne. Hidtil har det samlede erfa-netværk rummet både co2-reduktion og klimatilpasning. Det har imidlertid været oplevelsen, at der var behov for at styrke erfa-netværksdelen på klimatilpasningssiden, hvorfor KlimaMidt er i gang med at oprette et særskilt rum for vidensdeling til

Dato: 21. august 2024

Sags ID: SAG-2024-02547
Dok. ID: 3486139

E-mail: CHBN@kl.dk
Direkte: 2077 2314

Randers Kommune
Randers Rådhus
Laksetorvet 1
8900 Randers

www.kl.dk
Side 1 af 3

dette formål. Der vil fortsat være en tæt koordinering mellem de to foraer for vidensdeling.

Gennem KlimaMidt får de kommunale klimakoordinatorer endvidere mulighed for at deltage i erfa-møder, som Region Midtjylland afholder i forbindelse med deres udviklingsprojekter. Disse møder har typisk et særligt fagligt fokus. I det sidste år har klimakoordinatorer blandt andet haft mulighed for at deltage i erfamøder inden for pyrolyse og biokul.

Arligt ledertræf

I starten af november skal KlimaMidt afholde kredsday for det midtjyske KTC-netværk. Dagen fokuserer på de dilemmaer og paradokser, der er i klimasamarbejdet, både når planerne skal implementeres, og når klimaplanerne skal opdateres og recertificeres. Dagen udspringer af et ønske om at styrke vidensdelingen og samarbejdsfladerne mellem styregruppen for KlimaMidt og de øvrige tekniske direktører i de midtjyske kommuner. Dagen bygger således ovenpå det generelle fokus på vidensdeling mellem kommunerne.

Partnerskabsdannelse, vidensdeling og projektmodning

KlimaMidt har i det forgangne år understøttet projektudviklingen i de midtjyske kommuner. Her har det været centralt at understøtte de kommuner, der indgår i Life Act ansøgningen. KlimaMidt har endvidere understøttet de midtjyske kommuner, der har udarbejdet ansøgninger til Klimaudviklingsspor i regi af Klimaalliancen. Endelig har KlimaMidt selv sammen med KlimaSyd udarbejdet en ansøgning til et klimaudviklingsspor omkring aktørinvolvering VE-planlægning, da det blev vurderet af væsentlig betydning på tværs af kommunerne i de pågældende geografiske områder.

Fælles datagrundlag og analyser

KlimaMidt understøtter kommunernes brug af data og opfølgning, herunder indsamling af data til kommunernes årlige klimastatus til Klimaalliancen. Der er endvidere blevet udarbejdet tre analyser af hhv. tiltagskatalogerne i vedtagne klimaplaner, klimatilpasningsplanerne og en barriereanalyse.

Region Midtjylland har en koordinerende rolle i forhold til fællesindkøb af energi- og klimaregnskaber for de 19 kommuner. Regnskaberne har hidtil været leveret af rådgivningsfirmaet PlanEnergi. For at sikre sammenlignelighed på tværs af landet understøtter Region Midtjylland overgangen til det nationale Energi- og CO₂-regnskab. I den forbindelse er der igangsat konkrete initiativer (workshops, direkte support fra Viegand Maagøe) for at sikre en god overgangsproces for alle kommuner. Initiativerne koordineres løbende med KlimaMidt.

Individuel sparring og rådgivning

KlimaMidt giver løbende sparring og vejledning til kommunerne individuelt.

Recertificering

Fire kommuner i Midtjylland er oprindelige pilotkommuner, og står overfor en potentiel snarlig recertificering. To kommuner har aktuelt igangsat opdateringen af deres klimaplaner og recertificeringsprocessen. KlimaMidt understøtter recertificeringen specifikt i de fire pilotkommuner, men også i de øvrige midtjyske kommuner, som allerede nu efterspørger viden herom.

Dato: 21. august 2024

Sags ID: SAG-2024-02547
Dok. ID: 3486139

E-mail: CHBN@kl.dk
Direkte: 2077 2314

Randers Kommune
Randers Rådhus
Laksetorvet 1
8900 Randers

www.kl.dk
Side 2 af 3

KlimaMidt fremadrettet

I det kommende år vil der fortsat være et stort fokus på emnerne herover. Det er centralt at fastholde det gode rum for erfaringsudveksling mellem kommunerne i forhold til centrale dagsordener. I løbet af efteråret vil KlimaMidt blandt andet sætte fokus på partnerskabsdannelse, tung transport samt koblingen mellem klimatilpasning og lokalplaner.

Herudover er det forventningen, at arbejdet med projektmodning og -udvikling vil blive videreudviklet.

Der vil fortsat være fokus på at understøtte overgangen til ibrugtagning af det nationale Energi- og CO₂-regnskab for de kommuner, der ønsker at gøre brug af det.

Dato: 21. august 2024

Sags ID: SAG-2024-02547
Dok. ID: 3486139

E-mail: CHBN@kl.dk
Direkte: 2077 2314

Randers Kommune
Randers Rådhus
Laksetorvet 1
8900 Randers

www.kl.dk
Side 3 af 3