



NOTAT

Indledning

Social- og Indenrigsministeren har på baggrund af spørgsmål 215 til Social- og indenrigsudvalget anmodet om bidrag til besvarelse fra KL. Spørgsmålet, der ønskes bidrag til at besvare, lyder:

"Vil ministeren indhente bidrag, eventuelt fra KL, til at belyse, om der er et generelt problem med at tiltrække kvalificeret arbejdskraft på det sociale område, især i de mindre kommuner og i landkommunerne?"

Det sociale område er komplekst og dynamisk, da området dækker over en varieret gruppe af borgere i alle aldersgrupper med meget forskellige og individuelle behov. Dette bidrag fokuserer derfor på rekrutteringssituationen inden for tre sektorer, der alle har medarbejdere, som arbejder på det sociale område; ældre-, sundheds- og den socialpædagogiske sektor. De største medarbejdergrupper i disse tre sektorer er; sygeplejersker, socialpædagoger, socialrådgivere og social- og sundhedsassistenter.

Dette bidrag indeholder først en opsummering af rekrutteringssituationen på det sociale område, dernæst følger en kort forklaring af det kommunale arbejdsmarked generelt og en gennemgang af udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft på det kommunale område. Herefter ses mere specifikt på det sociale område på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse som KL har gennemført blandt kommunale HR-chefer.

Overordnet set kan der på landsplan observeres begyndende problemer med at tiltrække kvalificeret arbejdskraft inden for enkelte af de undersøgte medarbejdergrupper. Ligesom det kan observeres, at dette i højere grad sker i nogle dele af landet – dette gælder særligt hovedstadsområdet. Der er dog endnu ikke tale om et generelt problem.

Der er ikke noget der (på baggrund af de undersøgte data) tyder på, at disse rekrutteringsproblemer skulle være særligt slemme for en bestemt type af kommuner. Tendensen ser nærmere ud til at være, at enkelte regioner oplever problemer med specifikke medarbejdergrupper.

Opsummering

Der er indikationer på, at kommunerne generelt oplever en lidt mere presset rekrutteringssituation end for 5 år siden. Der er dog langt fra tale om rekrutteringsudfordringer, der svarer til under højkonjunkturen i 2007. Der er snarere tale om opmærksomhedspunkter i forhold til specifikke faggrupper som sygeplejersker og ingeniører. Flere kommuner nævner dog også socialrådgivere, som en gruppe, hvor de forudser rekrutteringsudfordringer. Kommu-

Dato: 21. marts 2016

Sags ID: SAG-2015-03176
Dok. ID: 2174128

E-mail: APF@kl.dk
Direkte: 3370 3897

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1 af 9

nerne peger ligeledes på social- og sundhedsområdet, som et opmærksomhedsfelt, mens der generelt ikke forudses udfordringer i forhold til børneområdet/det pædagogiske område.

Meget vil dog afhænge af udviklingen i kommunernes efterspørgsel efter arbejdskraft, hvilket også bestemmes af rammerne for kommunernes økonomi i de kommende år. De senere års stramme rammer om den kommunale økonomi har således markeret sig i et mærkbart fald i antal medarbejdere i kommunerne i perioden siden 2009.

For de enkelte medarbejdergrupper på det sociale område er rekrutteringssituationen ligeledes påvirket af nogle mere specifikke forhold.

Sygeplejersker

Kommunerne har de senere år ansat et stigende antal sygeplejersker. I regionerne har der også været en stigende efterspørgsel, ligesom der i det private ansættes flere. Ledigheden er også blandt de laveste for kommunale medarbejdere. Samtidig melder en del kommuner allerede nu om begyndende udfordringer med at kunne rekruttere sygeplejersker, særligt øst for Lillebælt.

Socialrådgivere

Kommunerne har ansat et stigende antal socialrådgivere siden 2007. Politiken, som kommer til udtryk i KL's udspil "Invester før det sker", samt kommunernes større brug af rehabilitering og recovery skaber nye rammer og forventninger til socialrådgiverne, og også et behov for flere medarbejdere med disse kvalifikationer.

Social- og sundhedsassistenter

Antallet af social- og sundhedsassistenter ansat i kommunerne er stigende. Samtidig er antallet af social- og sundhedshjælpere i kommunerne faldet en smule. Mange kommuner arbejder med at opkvalificere social- og sundhedshjælpere til social- og sundhedsassistenter for på den måde at styrke indsatsen over for borgerne.

Socialpædagoger

Antallet af socialpædagoger ansat i kommunerne inden for deres traditionelle arbejdsområde er svagt stigende. Samtidig er antallet af socialpædagoger ansat i den kommunale ældresektor steget markant. Mange kommuner arbejder med at udnytte pædagogernes kompetencer overfor fx demente for på den måde at styrke indsatsen over for borgerne.

Det kommunale arbejdsmarked generelt

Der er forskel på udviklingen i antallet af ansatte mellem kommunerne. Der er formentlig en tæt sammenhæng mellem antallet af ansatte i kommunen og indbyggersammensætningen i kommunen. I kommuner med et nedadgående indbyggertal må man forvente, at antallet af ansatte i kommunen alt

Dato: 21. marts 2016

Sags ID: SAG-2015-03176
Dok. ID: 2174128

E-mail: APF@kl.dk
Direkte: 3370 3897

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 2 af 9

andet lige også falder. Dog har forskellige indbyggere naturligvis også indflydelse på antallet af kommunalt ansatte. Antallet af fx børn og ældre vil klart påvirke antallet af kommunalt ansatte mere end andre grupper.

Dette mønster ses også i den relative udvikling i antallet af ansatte i kommunerne, når de samles i kommuner pr. region, jf. figuren herunder. Antallet af ansatte er siden 2009 faldet alle steder, men mindst i hovedstadsområdet, som også har den mest positive befolkningsudvikling i perioden ifølge tal fra Danmarks Statistik.

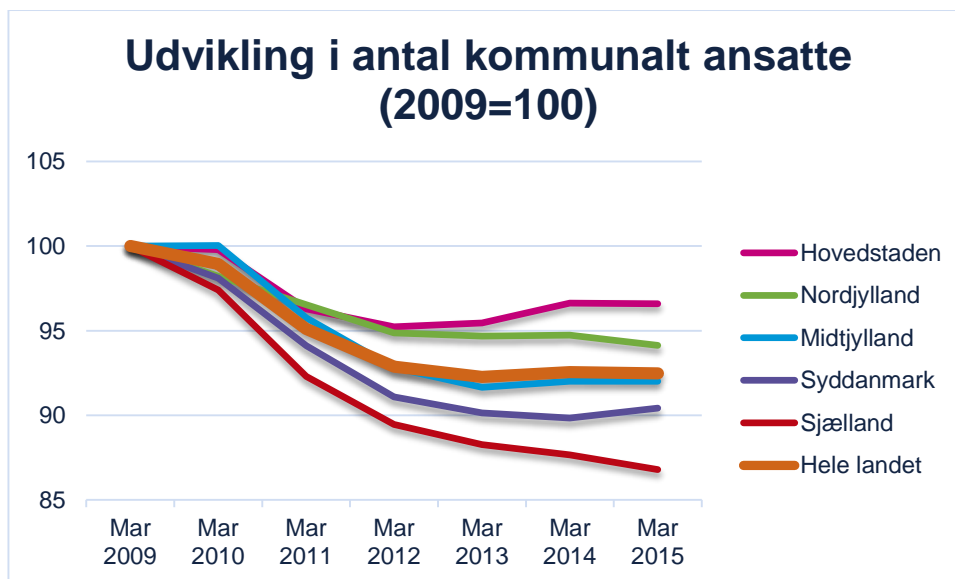
Dato: 21. marts 2016

Sags ID: SAG-2015-03176
Dok. ID: 2174128

E-mail: APF@kl.dk
Direkte: 3370 3897

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 3 af 9



Figur: Relativ udvikling i antal fuldtidspersoner i kommunerne fordelt på regioner (Indeks 2009 = 100). Opgjort i ordinært ansatte. Kilde: KRL

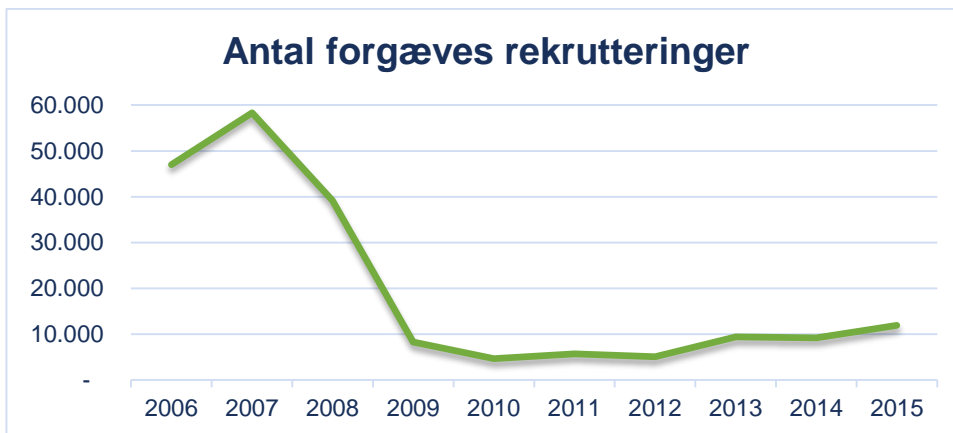
Det er væsentligt at være opmærksom på, at det samlede fald siden 2009 forklares naturligt med, at kommunerne har reduceret serviceudgifterne væsentligt siden 2009 – i overensstemmelse med de økonomiaftaler, der er indgået mellem Regeringen og KL i perioden.

Rekrutteringssituationen på det kommunale arbejdsmarked

Udbuddet af arbejdskraft på det kommunale arbejdsmarked

Rekrutteringssituationen i kommunerne har siden krisegennemslaget så at sige været tilgodeset med dels et stort overskud af arbejdskraft på arbejdsmarkedet generelt (skabt af en lavere efterspørgsel på det private arbejdsmarked), dels en reduceret efterspørgsel efter arbejdskraft fra de kommunale arbejdspladser.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering under Beskæftigelsesministeriet udgav den 3. juli 2015 en undersøgelse om rekrutteringssituationen i foråret 2015. Til undersøgelsen har 14.000 virksomheder (herunder offentlige virksomheder) svaret på, om de har rekrutteringsproblemer. Virksomhederne dækker til sammen ca. 43 pct. af den samlede beskæftigelse. Ved rekrutteringsudfordringer forstås i denne sammenhæng, at der er gennemført en rekrutteringsproces uden resultat.



Figur: Antal forgæves gennemførte rekrutteringsprocesser på det danske arbejdsmarked.

Kilde: Arbejdsmarkedsbalancen - Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Det er vigtigt at understrege, at tallene er genereret ved en undersøgelse, der dækker *hele arbejdsmarkedet*. Samtidig siger tallene ikke noget om, hvor store rekrutteringsudfordringer, der er for arbejdsgiverne. Tallene siger kun, at der har været udfordringer i visse ansættelsesforløb, som ikke har resulteret i en ansættelse, hvilket kan være en indikator for begyndende rekrutteringsvanskeligheder.

Ifølge undersøgelsen er antallet af forgæves rekrutteringer steget fra 9.200 i foråret 2014 til 11.900 i foråret 2015 – dvs. en stigning på ca. 30 procent på et år. Dette skal dog sættes i forhold til, at der i foråret 2007 var 58.300 forgæves rekrutteringer på det danske arbejdsmarked. Rekrutteringsudfordringerne er således stigende på det danske arbejdsmarked generelt, men der er tale om en stigning fra et meget lavt niveau og langt fra på niveau med tiden under højkonjunktoren.

Med undersøgelsen har det også været muligt at fokusere på specifikke brancheområder samt landsdele. Fra denne del af datasættet kan der – med ovennævnte forbehold for undersøgelsens datagrundlag – på de for det sociale område relevante branchegrupper, ses følgende tendenser:

- Nordjylland, Midtjylland og Syddanmark
 - Der opleves rekrutteringsproblemer med social- og sundhedsassistenter
 - Der opleves ikke rekrutteringsproblemer herudover
- Sjælland
 - Der opleves rekrutteringsproblemer med social- og sundhedsassistenter
 - Der opleves rekrutteringsproblemer med sygeplejersker
- Hovedstaden og Bornholm
 - Der opleves rekrutteringsproblemer med social- og sundhedsassistenter
 - Der opleves rekrutteringsproblemer med sygeplejersker
 - Herudover opleves der rekrutteringsproblemer i Hovedstadsområdet på det pædagogiske område. Problemerne gælder dog ikke de kort- og ikke-uddannede på området (pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere).

Dato: 21. marts 2016

Sags ID: SAG-2015-03176
Dok. ID: 2174128

E-mail: APF@kl.dk
Direkte: 3370 3897

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 4 af 9

En vigtig pointe for at opretholde udbuddet af kvalificeret arbejdskraft bredt i hele landet, er en fortsat geografisk spredning af uddannelsesinstitutionerne. Mange uddannes, bor og arbejder nemlig i deres bopælsregion, fx blev ca. 3 ud af fire i 2015 tilbudt studieplads i den region, de bor i. I Region Midtjylland og Hovedstaden er tallet en smule højere, mens det i Region Syddanmark er en smule mindre. Region Sjælland er en undtagelse. Her er det mindre end halvdelen af de kommende studerende, som tilbydes en studieplads i deres bopælsregion. Faktisk er der af de kommende studerende fra Region Sjælland lige så mange (43 pct.), der får tilbudt en studieplads i Region Hovedstaden, jf. tabellen herunder. Dette ændrer dog ikke ved, at det er vigtigt at opretholde en geografisk spredning af uddannelsesstederne for at sikre, at kommunerne har en mulighed for at rekruttere fra lokale uddannelsesinstitutioner.

Dato: 21. marts 2016

Sags ID: SAG-2015-03176
Dok. ID: 2174128

E-mail: APF@kl.dk
Direkte: 3370 3897

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 5 af 9

		Region for uddannelsessted					
		Nordjylland	Midtjylland	Syddanmark	Sjælland	Hovedstaden	Samlet
Bopæl	Nordjylland	75	16	3	1	5	100
	Midtjylland	8	78	7	1	6	100
	Syddanmark	3	17	69	2	10	100
	Sjælland	2	3	9	43	43	100
	Hovedstaden	1	3	4	11	81	100

Tabel: Ansøgere, der tilbydes optag i 2015, fordelt på hvor de tilbydes optag (i pct.).

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Kommunernes efterspørgsel efter arbejdskraft

Kommunernes efterspørgsel efter arbejdskraft – og sammensætningen af denne efterspørgsel – er i høj grad påvirket af den demografiske udvikling i samfundet.

Som bekendt er den overordnede tendens her, at der bliver flere ældre, men inden for de kommende 5-10 år færre børn.

Dette kan forventes at give et pres på efterspørgslen af arbejdskraft til ældreplejen. Dette er en alt-andet-lige-betragtning. Øget anvendelse af velfærdsteknologi, mindre plejkrævende ældre mv. vil være tendenser som bidrager til at reducere denne forøgelse. Samlet set vil der dog formentlig være en forøgelse af efterspørgslen efter arbejdskraft på ældre- og sundhedsområdet, mens efterspørgslen i de kommende 5 år vil reduceres på dagtilbudsområdet.

Et andet forhold, der vil påvirke kommunernes efterspørgsel efter arbejdskraft, er, hvor mange medarbejdere, der kan forventes at forlade det kommunale arbejdsmarked pga. alder i de kommende år. For enkelte medarbejdergrupper er der fx særlig grund til at være opmærksom på en særlig høj andel af +50-årige. Det gælder især for social- og sundhedsmedarbejdere, hvilket dog i høj grad hænger sammen med en relativt sen indtræden i faget – og at denne faggruppe således har relativt færre aktive år i faget. Dette ses blandt andet af nedenstående tabel, hvor der sammenlignes med andre grupper (også uden for det sociale område).

Personalegruppe	Andel 50+ år
SOSU-personale	45 pct.
Lærere	35 pct.
Pædagoger	31 pct.
Kontor- og IT-personale	50 pct.
Sundhedspersonale mv.	36 pct.
Kommunalt ansatte samlet	41 pct.

Dato: 21. marts 2016

Sags ID: SAG-2015-03176
Dok. ID: 2174128

E-mail: APF@kl.dk
Direkte: 3370 3897

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 6 af 9

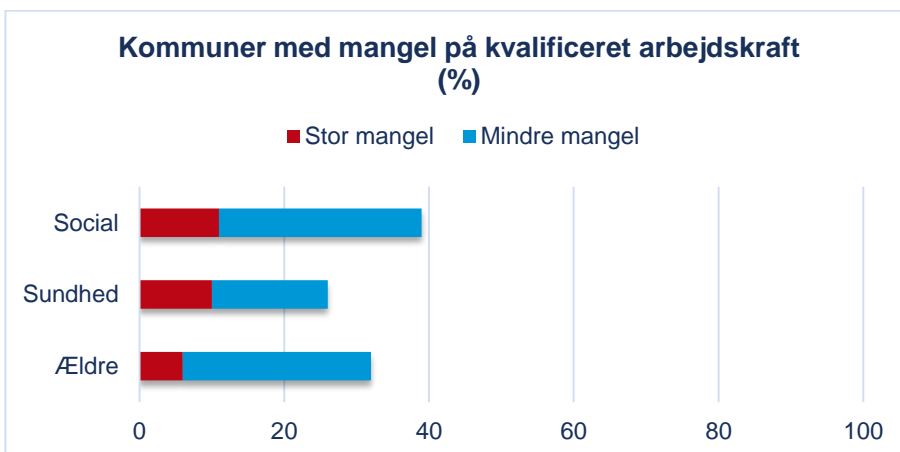
Tabel: Andel af kommunalt ansatte på 50 år eller derover. Opgjort i ordinært ansatte pr. april 2015.

Kilde: KRL.

Faktorerne, der påvirker rekrutteringssituationen i kommunerne og på arbejdsmarkedet generelt, er forsøgt opstillet samlet i oversigten sidst i dette notat.

Rekrutteringssituationen på det sociale område

For at kortlægge den aktuelle rekrutteringssituation i den kommunale sektor gennemførte KL i august 2015 en rundspørge blandt HR-cheferne i kommunerne omkring deres syn på rekrutteringssituationen. Rundspørgen indikerer, at der på flere fagområder, herunder særligt det sociale område, opleves en vis mangel på kvalificeret arbejdskraft.



Figur: Andelen af kommuner der oplever enten stor eller mindre mangel på kvalificeret arbejdskraft.

Kilde: KL-rundspørge til kommunale HR-chefer i august 2015.

På sundhedsområdet oplever hver 10. kommune mangel på kvalificeret arbejdskraft. Det er især sygeplejersker med erfaring, der efterspørges. En af årsagerne til dette er sandsynligvis den generelt stigende efterspørgsel på sygeplejersker, både på det regional og private (særligt almen praksis) område.

Set i forhold til 2012 er der en række kommuner, der ligeledes anser denne situation som værende forværret siden 2012. Dette gælder særligt på ældreområdet, hvor det bl.a. skyldes, at kommunerne oplever problemer med at ansætte social- og sundhedsassistenter.

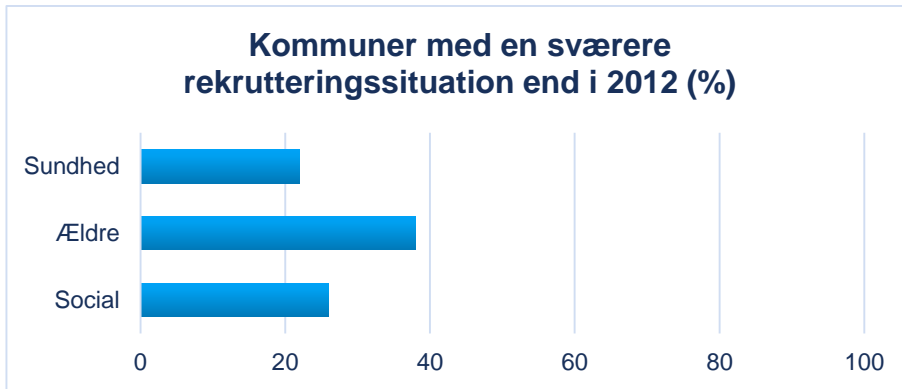
Dato: 21. marts 2016

Sags ID: SAG-2015-03176
Dok. ID: 2174128

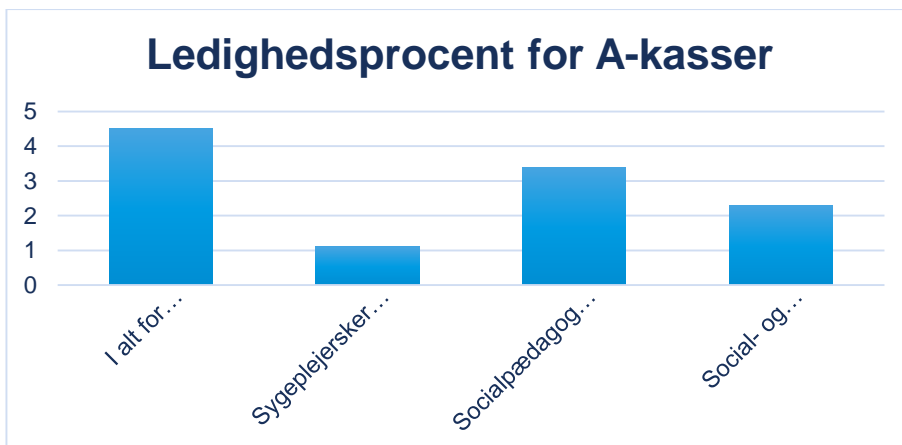
E-mail: APF@kl.dk
Direkte: 3370 3897

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 7 af 9



Som det fremgik af undersøgelsen fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, kan der identificeres en række mønstre i, hvor i landet der opleveres rekrutteringsproblemer, men der kan ikke observeres en egentlig tendens til, at det skulle være en særlig type af kommuner, der er tale om. Ovenstående tal bakkes op af ledighedstal fra særligt sygeplejersker og socialpædagogers a-kasser. Socialrådgivere er i en a-kasse, der også inkluderer andre medarbejdergrupper, hvorfor der desværre for denne medarbejdergruppe i nedenstående figur.



Figur: Ledighed i procent af arbejdsstyrken for udvalgte A-kasser i juni 2015. For social- og sundhedspersonale dog december 2015.

Kilde: Danmarks Statistik.

Konklusion

Overordnet set kan der på landsplan observeres begyndende problemer med at tiltrække kvalificeret arbejdskraft inden for enkelte af de undersøgte medarbejdergrupper. Ligesom det kan observeres, at dette i højere grad sker i nogle dele af landet – dette gælder særligt hovedstadsområdet.

Der er ikke noget der (på baggrund af de undersøgte data) tyder på, at disse rekrutteringsproblemer skulle være særligt slemme for en bestemt type af kommuner. Tendensen ser nærmere ud til at være, at enkelte regioner oplever problemer med specifikke medarbejdergrupper.

En del af forklaringen på, at der ikke endnu opleves større rekrutteringsvanskeligheder, skal formentligt findes i den generelle udvikling på arbejdsmarkedet, der siden krisegennemslaget så at sige har tilgodeset kommunerne med dels et stort overskud af arbejdskraft på arbejdsmarkedet generelt (skabt af en lavere efterspørgsel på det private arbejdsmarked), dels en reduceret efterspørgsel efter arbejdskraft fra de kommunale arbejdspladser (skabt af den stramme økonomiske ramme for kommunerne). Derudover forventes det, at den geografiske spredning af uddannelsesinstitutioner har været med til at sikre en balance mellem de forskellige regionale dele af landet.

Den demografiske udvikling forventes at have indvirkning på den fremtidige sammensætning af det kommunale arbejdsmarked, men det kan heller ikke her siges klart i hvilken retning det vil trække. På næste siden gives et indblik i de faktorer, der påvirker rekrutteringssituationen på det kommunale arbejdsmarked.

Dato: 21. marts 2016

Sags ID: SAG-2015-03176
Dok. ID: 2174128

E-mail: APF@kl.dk
Direkte: 3370 3897

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 8 af 9

Faktorer der påvirker rekrutteringssituationen på det kommunale arbejdsmarked

Dato: 21. marts 2016

Sags ID: SAG-2015-03176
Dok. ID: 2174128

Emne	Aktuel udvikling	Konsekvenser for rekrutteringen
Demografi	Den højere levealder vil give flere (men for nogle mindre plejkrævende) ældre.	Forøger efterspørgslen på arbejdskraft på ældre- og sundhedsområdet.
	På kort sigt færre børn – dog ikke i Hovedstadsområdet. På længere sigt vil der være i stigning i hele landet.	Reducerer efterspørgslen på pædagogisk arbejdskraft – undtagen i Hovedstadsområdet.
Velfærds-teknologi	Specialiseret velfærdsteknologi bliver i større grad til rådighed for understøttelse af kommunernes serviceopgaver.	Reducerer efterspørgslen på arbejdskraft i kommunerne – men kræver kompetencer til anvendelse af teknologien.
Det nære sundheds-væsen	Udviklingen på sundhedsområdet med kortere indlæggelsestider og flere behandlingskrævende i kommunerne	Forøger kommunernes efterspørgsel på sygeplejersker, ergo- og fysioterapeuter og SOSU-assistenten i kommunerne.
Uddannelsesoptag	Aktuelt stigende optag på ”de kommunale velfærdsuddannelser”. Vigtigt at geografisk spredning af uddannelsessteder opretholdes.	Forøger udbuddet af arbejdskraft med de relevante kompetencer for kommunerne.
Generel efterspørgsel	Stigende efterspørgsel på arbejdskraft generelt (især på det private arbejdsmarked)	Reducerer den arbejdskraft, som er til rådighed for kommunerne til at rekruttere fra, og medfører dermed et mere konkurrencepræget arbejdsmarked.
Økonomiske rammer	Stramme rammer om den kommunale økonomi samt et omprioreringsbidrag i de kommende år.	Reducerer efterspørgslen på arbejdskraft i kommunerne.
Deltid	Kommunalt ansatte har den laveste beskæftigelsesgrad på arbejdsmarkedet. Men beskæftigelsesgraden i kommunerne har været relativt konstant igennem mange år.	En forøget beskæftigelsesgrad blandt kommunalt ansatte vil forøge udbuddet af arbejdskraft. Øget brug af deltid vil omvendt reducere udbuddet af arbejdskraft.
Alder	Kommunalt ansatte har i disse år en relativ høj andel af 50+årige , men tilbagetrækningsalderen er også stigende.	Formentlig neutral effekt – men visse grupper (SOSU- og kontomedarbejdere) står over for stor udskiftning.
Kompetenceniveau	Stigende uddannelsesniveau på arbejdsmarkedet – men også stigende krav om uddannelse i kommunerne.	Krav om øget uddannelsesniveau tenderer mod at låse arbejdskraften på bestemte områder. Dette gælder dog også den private sektor. Det er uklart hvordan denne tendens samlet set vil slå igennem i kommunernes rekruttering.

Email: APF@kl.dk
Direkte: 3370 3897

Ny Carlsberggade 10
Postboks 3370
2300 København S

Side 3 af 9