

# Rekrutteringsfremskrivning på velfærdsområderne

Delrapport 4

Personalepolitisk Redegørelse 2024



# Indholdsfortegnelse

	Side
■ Indledning	3
■ Hovedkonklusioner	5
■ Læsevejledning	8
■ Kapitel 1. Fremskrivning af udbud	9
■ Kapitel 2. Fremskrivning af efterspørgsel	12
■ Kapitel 3. Fremskrivning af arbejdskraftmangel	15
■ Kapitel 4. Perspektiver	18
■ Litteratur	23
■ Bilag	25

# Indledning (1)

## Baggrund

Københavns Kommune oplever som mange andre kommuner en udfordring med at fastholde og rekruttere personale til de store velfærdsområder. Personalepolitisk Redegørelse 2024 giver et opdateret billede af fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer på kerneområder for Københavns Kommunes drift.

Personalepolitisk Redegørelse 2024 indeholder en *rekrutteringsfremskrivning på velfærdsområderne*, som fremskriver manglen på arbejdskraft på de store velfærdsområder specifikt for Københavns Kommune som arbejdsgiver. Resultaterne afrapporteres i denne delrapport.

## Københavns Kommunes Rekrutteringsfremskrivning

Det er afgørende, at Københavns Kommune som arbejdsgiver formår at imødegå arbejdskraftmangel i fremtiden ved at imødekomme fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer på velfærdsområderne. En nøgle hertil er - på forkant - at opnå viden om, hvor stort et arbejdsudbud og hvor høj en efterspørgsel på arbejdskraft Københavns Kommune kan forvente i fremtiden.

Som en del af Personalepolitisk Redegørelse 2024 har Økonomiforvaltningen udarbejdet en Rekrutteringsfremskrivning på velfærdsområderne for Københavns Kommune. I modsætning til eksisterende modeller - heriblandt de nationale fremskrivninger og den fremskrivning, som Københavns Kommune fik udarbejdet af DAMVAD ifm. Personalepolitisk Redegørelse 2022 - har Rekrutteringsfremskrivningen bl.a. den fordel, at fremskrivningen er specifik for Københavns Kommune som arbejdsgiver.

## Formål og afgrænsning

Formålet med Rekrutteringsfremskrivningen er at kvantificere den fremtidige mangel på arbejdskraft på velfærdsområderne. Fremskrivningen kan anvendes til at estimere, hvor mange ansatte Københavns Kommune kan forvente at mangle i 2035 indenfor de store faggrupper på velfærdsområderne.

Rekrutteringsfremskrivningen fremskriver et forventet udbud og en forventet efterspørgsel efter arbejdskraft indenfor ni faggrupper på velfærdsområderne, hvor alene uddannet (dermed ikke ufaglært) arbejdskraft indgår:

- Pædagogisk assistent
- SOSU-hjælper
- SOSU-assistent
- Pædagog/socialpædagog
- Lærer
- Socialrådgiver
- Sygeplejerske
- Sundhedsplejerske
- Ergo- og fysioterapeut.

## Indledning (2)

### Fremskrivningens anvendelse

Rekrutteringsfremskrivningen giver en pejling på, hvorvidt der i 2035 vil være mangel på arbejdskraft indenfor de udvalgte faggrupper, og hvilken størrelsesorden en eventuel mangel vil have.

Selvom den forventede mangel på arbejdskraft i rapporten bliver opgjørt i antal medarbejdere (afrundet til nærmest 50), skal man i stedet for at hæfte sig ved det præcise tal, hæfte sig ved retning og størrelsesordenen.

Analysen kvantificerer den forventede balance mellem udbud af og efterspørgslen efter uddannet arbejdskraft på velfærdsområderne og kan bruges til at vise, hvordan rekrutterings- og fastholdelsessituationen vil være i fremtiden, hvis folk bliver ved med at uddanne sig, arbejde og trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, som de har gjort hidtil. Ændringer i rekrutterings- og fastholdelsessituationen skal derfor også være vedholdende over tid, før de vil slå igennem i fremskrivningens resultater.

Alle fremskrivninger er behæftet med usikkerhed, og der er faktorer, der ikke indgår i rekrutteringsfremskrivningen, der kan påvirke udbuddet af og efterspørgslen efter arbejdskraft i fremtiden. For eksempel tages der i Rekrutteringsfremskrivningen afsæt i Københavns Kommunes aktuelle serviceniveau. Hvis der i udgangsåret var mangel på arbejdskraft indenfor en faggruppe skal dette indregnes i forventningerne.

Fremskrivningen er et godt redskab til at monitorere den samlede indsats for rekruttering og fastholdelse over tid, men den egner sig ikke til at evaluere effekten af individuelle rekrutterings- og fastholdelsesindsatser.

Effekten af enkeltstående indsatser bør i stedet måles tættere på den specifikke målgruppe for indsatsen, ved at følge op på relevante outcomes.

Resultaterne af fremskrivningen er for Københavns Kommune samlet set. For at fagforvaltningerne i Københavns Kommune bedre kan bruge Rekrutteringsfremskrivningen som redskab fordeles den forventede arbejdskraftmangel ud på de tre store velfærdsforvaltninger. Resultaterne af fordelingen kan ses i bilag 2.

### Mulighed for opdatering og videreudvikling

Idet modellen udarbejdes centralt i Økonomiforvaltningen i Københavns Kommune – ligesom Københavns Kommunes befolkningsprognose – er det muligt løbende at justere modellens antagelser og videreudvikle modellen, så fremskrivningen hele tiden afspejler den virkelighed, som former efterspørgslen og udbuddet af arbejdskraft i Københavns Kommune. Det vil ligeledes være muligt at opdatere og forlænge Rekrutteringsfremskrivningen med nye tal (dvs. nye år) i takt med, at nye data bliver tilgængelige.

# Rekrutteringsfremskrivning på velfærdsområderne (1)

## Hovedkonklusioner

### Københavns Kommunes Rekrutteringsfremskrivning på velfærdsområderne

Rekrutteringsfremskrivningen viser, hvor mange ansatte Københavns Kommune kan forvente at mangle i 2035 indenfor de store faggrupper på velfærdsområderne.

Fremskrivningen omfatter ni faggrupper (alene uddannet arbejdskraft) på de store velfærdsområder:

- Pædagogisk assistent
- SOSU-hjælper
- SOSU-assistent
- Pædagog/socialpædagog
- Lærer
- Socialrådgiver
- Sygeplejerske
- Sundhedsplejerske
- Ergo- og fysioterapeut.

Fremskrivningen er specifik for Københavns Kommune som arbejdsgiver.

### Befolkningsfremskrivning

Københavns Kommunes befolkning forventes at vokse med 57.000 borgere fra 2024 og frem mod 2035. Samtidigt forventes en forskydning i befolkningssammensætningen i retningen af markant flere ældre og flere børn. Dette betyder, at behovet for kommunal service - og dermed arbejdskraft - vil stige frem mod 2035.

- Når antallet af borgere generelt forventes at vokse, vokser også behovet for de ansatte, som leverer velfærden. Det individuelle forbrug af velfærd er imidlertid i særdeleshed højt blandt børn og blandt ældre, og derfor har den demografiske sammensætning også betydning for efterspørgslen.
- Antallet af borgere i kommunen over 70 år forventes at vokse med omkring 14.000 (svarende til 28 procent) frem mod 2035.
- Gruppen af børn på 0 til 5 år forventes at vokse med omkring 9.000 børn (svarende til 20 procent) frem mod 2035.

### Hovedresultat: Fremskrevet arbejdskraftmangel

**Københavns Kommune kan forvente at stå overfor betydelig mangel på arbejdskraft i fremtiden.**

- Resultaterne af rekrutteringsfremskrivningen viser, at arbejdskraftmanglen i absolutte antal vil være størst blandt SOSU-hjælpere, pædagoger/socialpædagoger og SOSU-assistenten.
- Arbejdskraftmanglen relativt til efterspørgslen vil være størst blandt SOSU-hjælpere og SOSU-assistenten.

(Se figur 1, næste side).

# Rekrutteringsfremskrivning på velfærdsområderne (2)

## Hovedkonklusioner

### Hovedresultat: Fremskrevet arbejdskraftmangel fordelt på faggrupper

Nedenstående antal personer angiver den forventede forskel mellem efterspørgsel og udbud i 2035 for hver af de ni faggrupper. Procenter angiver forskellen relativt til efterspørgslen i 2035. Tallene er afrundet til nærmeste 50.

#### Københavns Kommune kan i 2035 forvente at mangle arbejdskraft indenfor følgende faggrupper:

- SOSU-hjælpere (-1.150 personer, -50 procent)
- Pædagoger/socialpædagoger (-1.100 personer, -13 procent)
- SOSU-assistent (-850 personer, -39 procent)
- Sygeplejersker (-350 personer, -25 procent)
- Lærere (-200 personer, -6 procent)
- Sundhedsplejersker (-50 personer, -20 procent)

#### Der forventes ingen arbejdskraftmangel, og evt. et overudbud, indenfor følgende faggrupper:

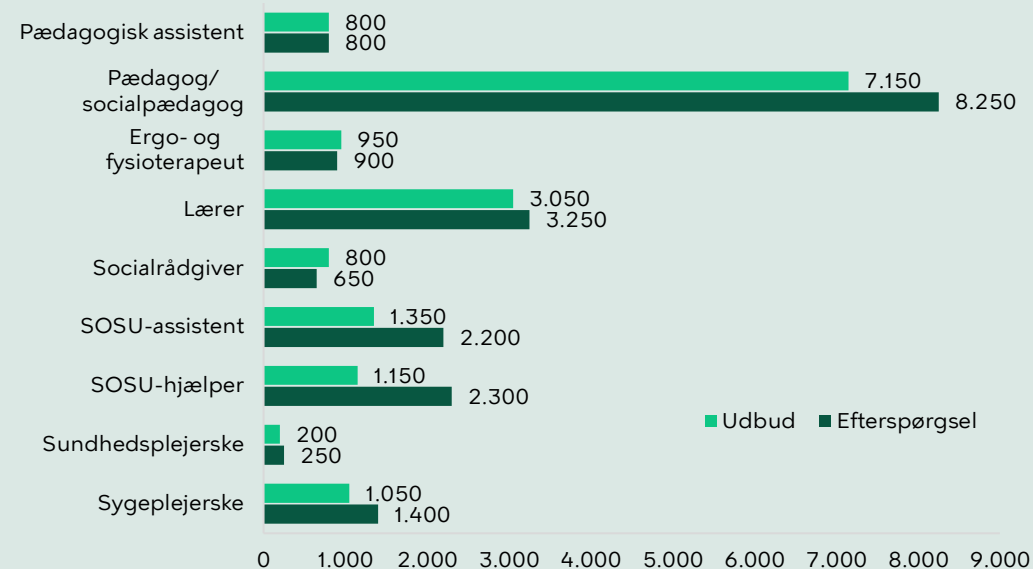
- Socialrådgivere (150 personer, 23 procent)
- Ergo- og fysioterapeuter (50 personer, 6 procent)
- Pædagogiske assistenter (0 personer, 0 procent)

Figur 1 viser det forventede forhold mellem udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft i Københavns Kommune i 2035. Når efterspørgslen (mørkegrønne søjler) overstiger udbuddet (lysegrønne søjler) forventes der mangel på arbejdskraft indenfor faggruppen.

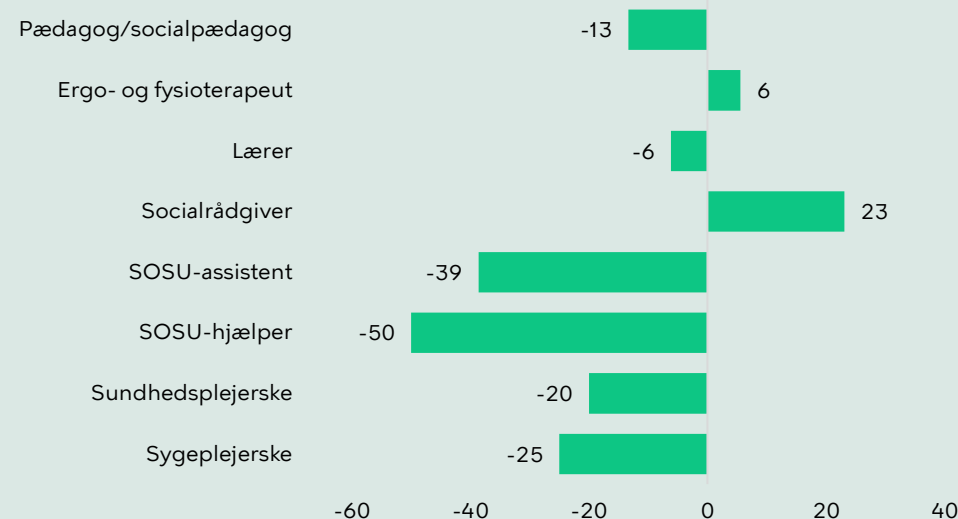
Figur 2 viser den forventede mangel på arbejdskraft i 2035 relativt til den forventede efterspørgsel i 2035 (i procent).

Der er udarbejdet et alternativscenarie, hvori der korrigeres for sund aldring. Dette medfører kun mindre ændringer i den forventede arbejdskraftmangel.

**Figur 1. Figuren viser det forventede forhold (balancen) mellem udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft i Københavns Kommune i 2035**



**Figur 2. Figuren viser den forventede mangel på arbejdskraft relativt til efterspørgslen i Københavns Kommune i 2035. Procent.**



**Note:** Negative tal indikerer, at den forventede efterspørgsel overstiger det forventede udbud indenfor faggruppen i 2035. Der forventes hverken en mangel på eller et overudbud af pædagogiske assistenter i 2035. De indgår derfor ikke i figuren.

# Rekrutteringsfremskrivning på velfærdsområderne (3)

## Hovedkonklusioner

### Delresultat: Fremskrivning af udbuddet

Rekrutteringsfremskrivningen viser et fald i udbuddet frem mod 2035 blandt nogle af faggrupperne, men et uændret udbud blandt andre.

- Udbuddet forventes at falde fra 2021 frem mod 2035 blandt SOSU-hjælpere, SOSU-assistenten, pædagoger/socialpædagoger og lærere.
- En del af forklaringen på et fald i udbuddet blandt disse faggrupper skal findes i aldersprofilen blandt de nuværende ansatte indenfor faggrupperne, hvor den forventede afgang fra arbejdsstyrken ikke forventes at blive mødt af en tilsvarende tilgang.

### Delresultat: Fremskrivning af efterspørgslen

Rekrutteringsfremskrivningen viser en øget efterspørgsel efter arbejdskraft i 2035 for alle de ni faggrupper.

- Efterspørgslen forventes at stige fra 2021 frem mod 2035 blandt alle faggrupperne, dog i varierende grad.
- En del af forklaringen på den øgede efterspørgsel skal findes i befolkningstilvæksten i Københavns Kommune og i befolkningens ændrede demografiske sammensætning. Efterspørgslen øges i særlig høj grad blandt de faggrupper, som leverer omsorg og pleje samt sundhedsydelser til den voksende ældrebefolkning (dvs. SOSU-hjælpere, SOSU-assistenten og sygeplejersker) samt til de faggrupper, som arbejder i dagtilbud til børn under fem år (dvs. pædagoger).

### Fremskrivningens forudsætninger og forbehold

Alle fremskrivninger er behæftet med usikkerhed, og Rekrutteringsfremskrivningens resultater om fremtidens mangel på arbejdskraft bør derfor anvendes med nogle forbehold:

- Basis-scenariet tager afsæt i Københavns Kommunes aktuelle serviceniveau. Det betyder, at en eventuel mangel på arbejdskraft, som allerede eksisterer i dag, vil skulle lægges til fremskrivningens resultater om arbejdskraftmangel i fremtiden.
- Resultaterne stammer fra et basis-scenarie, hvor der ikke tages højde for eventuelle produktivetsforbedringer, fx som følge af teknologiske fremskridt eller politiske reformer, fx ændringer i minimumsnormeringer.
- Det antages, at Københavns Kommune i fremtiden vil tiltrække den samme andel af hele landets udbud af velfærdsuddannede indenfor faggrupperne. Københavns Kommune vil dermed have det samme konkurrenceniveau.
- Fremskrivningen omfatter alene uddannet arbejdskraft indenfor de udvalgte faggrupper. Det antages dermed, at aktiviteter, som i dag udføres af ufaglært arbejdskraft, også kan udføres af ufaglært arbejdskraft i fremtiden.
- Fremskrivningens resultater er for Københavns Kommune som arbejdsgiver, samlet set. I bilag 2 er der udarbejdet forvaltningsopdelte resultater, hvor fremskrivningen af mangel på arbejdskraft fordeles ud på Børne- og ungdomsforvaltningen, Sundheds- og omsorgsforvaltningen og Socialforvaltningen.

Rekrutteringsfremskrivningen på velfærdsområderne baserer sig på Københavns Kommunes befolkningsfremskrivning, DREAM's uddannelsesfremskrivning, regnskabsdata for Københavns Kommune og registerdata fra Danmarks Statistik.

## Læsevejledning

Rapporten er struktureret i fem kapitler.

Rapportens **kapitel 1** indeholder resultaterne af fremskrivningen af udbuddet af uddannet arbejdskraft frem mod 2035. Først gennemgås aldersprofilen blandt ansatte indenfor faggrupperne, som har betydning for udbuddet i fremtiden.

Rapportens **kapitel 2** indeholder resultaterne af fremskrivningen af efterspørgslen efter arbejdskraft for Københavns Kommune som arbejdsgiver frem mod 2035. Først gennemgås den demografiske udvikling, som Københavns Kommune står overfor frem mod 2035.

I rapportens **kapitel 3** sammenholdes udbud og efterspørgsel, så der for hver faggruppe fremskrives en forventet mangel på arbejdskraft. Dette er fremskrivningens hovedresultat.

I rapportens **kapitel 4** perspektiveres resultaterne til eksisterende fremskrivninger samt til den aktuelle situation, som Københavns Kommune står i, hvad angår arbejdskraftmangel.

I **bilaget** findes en kort gennemgang af Rekrutteringsfremskrivningens forudsætninger. Her redegøres for fremskrivningens datagrundlag, afgrænsninger, beregningsmetoder og forbehold.



# Fremskrivning af udbud

## Kapitel 1

## Aldersfordeling blandt faggrupper

Afgangen fra arbejdsmarkedet og tilgangen fra velfærdsuddannelserne vil påvirke udbuddet af arbejdskraft i fremtiden.

Først gennemgås aldersprofilen blandt ansatte indenfor faggrupperne, som har betydning for udbuddet i fremtiden.

### Den stigende aldersprofil forventes at påvirke udbuddet negativt blandt nogle faggrupper

Figur 3 viser alderssammensætningen blandt ansatte i Københavns Kommune indenfor de omfattede faggrupper. Det fremgår, at alderssammensætningen varierer betydeligt imellem de ni faggrupper.

Sundhedsplejersker, SOSU-hjælpere og SOSU-assistenten er de faggrupper, som har den højeste andel 50+ årige. Blandt disse faggrupper kan der således forventes en højere andel, som i løbet af de næste 10 til 15 år vil trække sig tilbage fra arbejdsstyrken til fx efterløn, førtidspension, folkepension, tidlige pensionsordninger mv. For disse faggrupper kan vi således forvente høje afgangsrater.

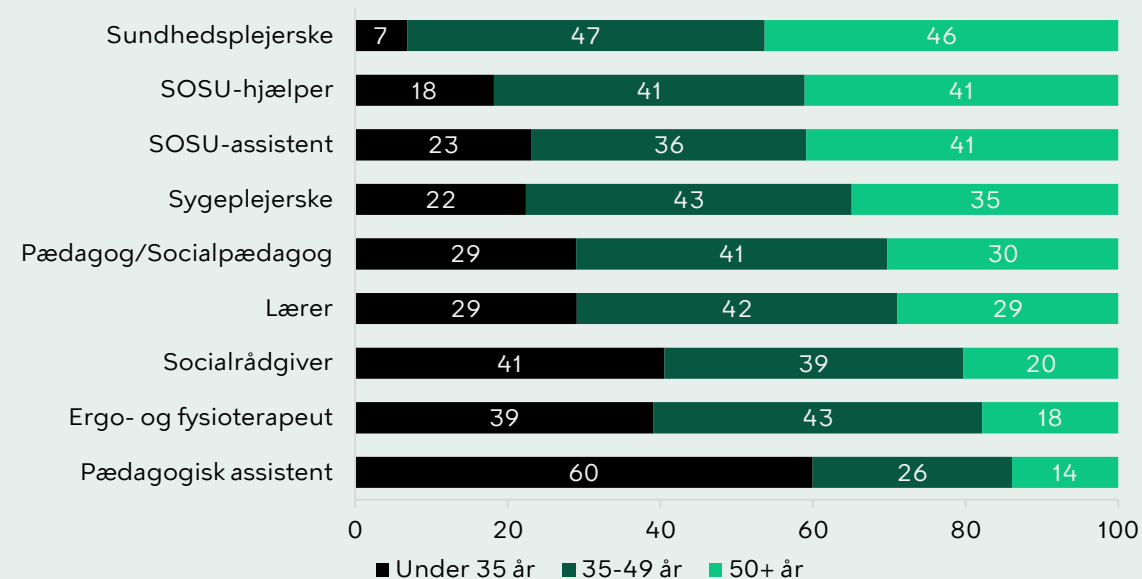
Hvis ikke afgang af de ældre ansatte dækkes tilstrækkeligt ind af nyansatte og nyuddannede, vil konsekvensen være et faldende udbud frem mod 2035.

### I 2035 forventes der færre velfærdsuddannede blandt nogle faggrupper

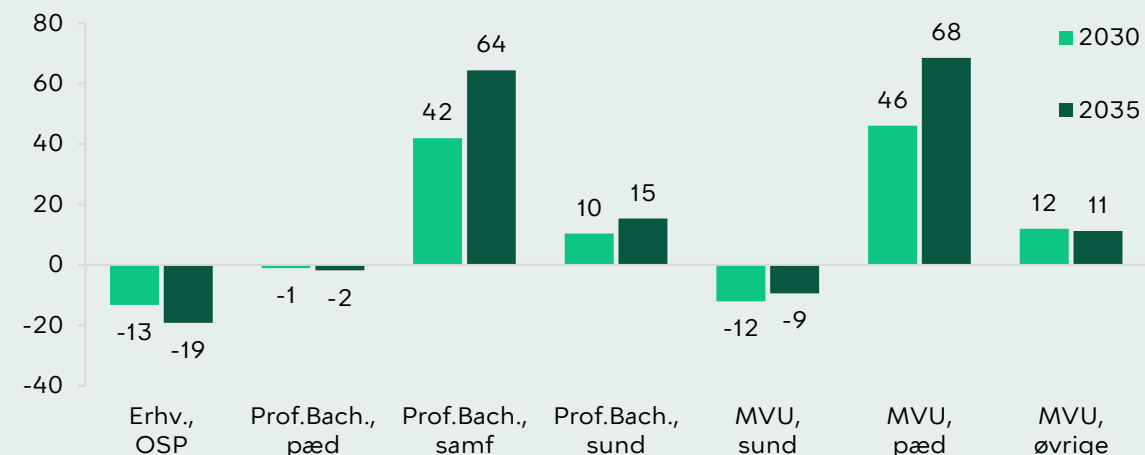
Figur 4 viser DREAM's forventede ændring i antallet i befolkningen med en uddannelse indenfor forskellige uddannelsesgrupper (højest fuldførte uddannelse). Det fremgår, at der i 2035 forventes 20 procent færre med en erhvervsfaglig uddannelse indenfor omsorg, sundhed og pædagogik relativt til i 2021. Denne uddannelsesgruppe omfatter blandt andet SOSU-uddannelserne.

Det fremgår også, at der i 2035 vil være omkring det samme antal med en professionsbachelor i pædagogik, som der var i 2021. Denne uddannelsesgruppe omfatter blandt andet uddannelserne for pædagoger, socialpædagoger og lærere.

Figur 3. Aldersfordeling for ansatte i Københavns Kommune opdelt efter faggruppe, 2021. Procent.



Figur 4. Forventet ændring i antallet med en højst fuldført uddannelse indenfor relevante mellemgrupper fra 2021 og frem mod hhv. 2030 og 2035. Procent.



**Note:** Mellemgrupperne indgår i DREAM's uddannelsesfremskrivning og følger Den Danske Uddannelsesklassifikation (DDU). 'Erhv., OSP' er Erhvervsuddannelser, hovedforløb: Omsorg, sundhed og pædagogik. 'Prof.Bach., pæd', 'Prof.Bach., samf' og 'Prof.Bach., sund' er professionsbacheloruddannelser indenfor henholdsvis pædagogik, samfund og sundhed. 'MVU, sund' og 'MVU, pæd' er øvrige mellemlange videregående uddannelser indenfor henholdsvis sundhed og pædagogik. 'MVU, øvrige' dækker over videreuddannelse mv. indenfor mellemlange videregående uddannelser.

## Fremskrivning af udbud

### Rekrutteringsfremskrivningen viser et fald i udbuddet i fremtiden blandt flere faggrupper

Figur 5 viser det faktiske udbud i 2021 sammenholdt med det forventede udbud i 2035. For nogle af faggrupperne forventes udbuddet at vokse. For andre faggrupper forventes udbuddet at falde.

Nedenstående antal personer angiver forskellen fra 2021 til 2035, og procenter angiver forskellen i antallet mellem 2021 og 2035 relativt til 2021.

Udbuddet forventes at vokse i faggrupperne:

- Socialrådgivere (250 personer, 45 procent)
- Ergo- og fysioterapeuter (250 personer, 36 procent)
- Pædagogiske assistenter (100 personer, 14 procent)
- Sygeplejersker (50 personer, 5 procent)

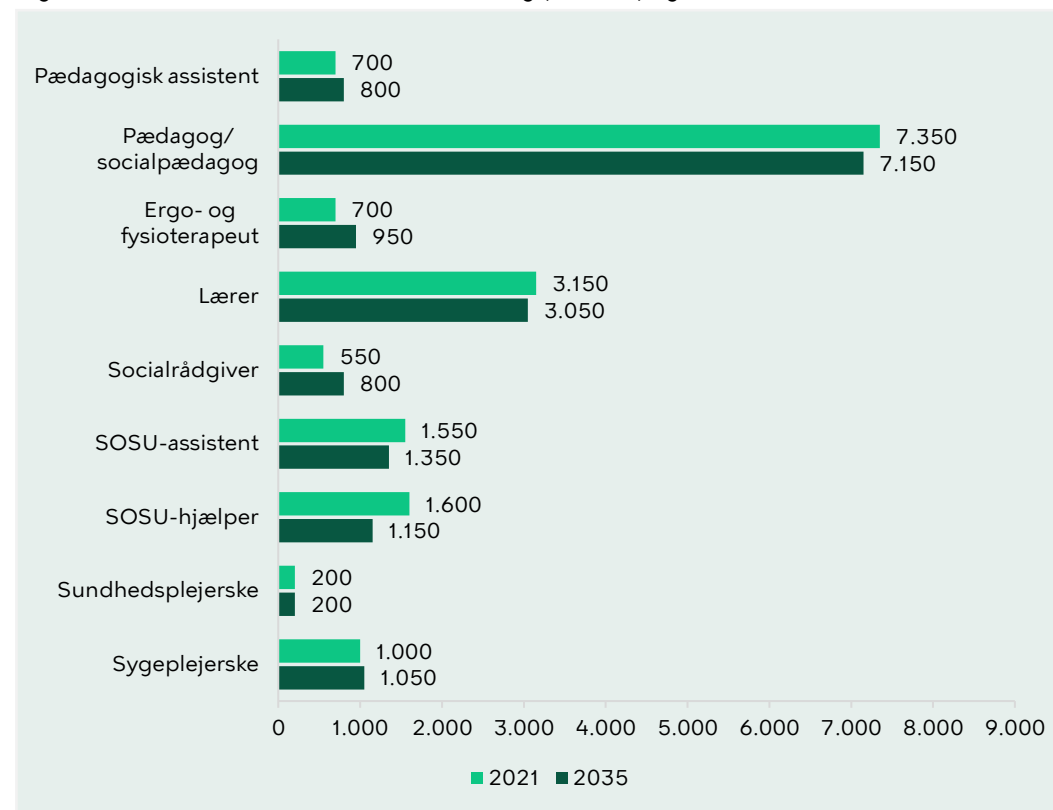
Udbuddet forventes at falde i faggrupperne:

- SOSU-hjælpere (-450 personer, -28 procent)
- SOSU-assistenten (-200 personer, -13 procent)
- Pædagoger/socialpædagoger (-200 personer, -3 procent)
- Lærere (-100 personer, -3 procent)

En del af forklaringen på et fald i udbuddet blandt nogle faggrupper skal findes i aldersprofilen blandt de nuværende ansatte indenfor faggruppen, idet den forventede afgang fra arbejdsstyrken ikke mødes af en tilsvarende tilgang.

Som eksempel forventes udbuddet af SOSU-hjælpere at falde da en høj andel af de nuværende ansatte er over 50 år. En del af disse medarbejdere forventes at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet frem mod 2035 og i samme periode falder den forventede tilgang fra uddannelse.

Figur 5. Udbuddet i Københavns Kommune i dag (2021-tal) og det forventede udbud i 2035.



**Note:** Tallene er afrundet til nærmeste 50. Efterspørgslen i 2021 viser antallet af personer med en velfærdsuddannelse, der er beskæftiget i en velfærdsbranche i en kommunal eller selvejende institution i Københavns Kommune i november 2021. Arbejdssted, sektor og branche er på baggrund af den primære arbejdsplads i Registerbaserede arbejdsstyrkestatistik.

# Fremskrivning af efterspørgsel

## Kapitel 2

## Befolkningsfremskrivning

Først gennemgås den demografiske udvikling, som Københavns Kommune står overfor frem mod 2035.

### Forventet vækst i befolkningen

Figur 6 viser den aktuelle befolkning i Københavns Kommune i 2024 (søjler) og befolkningsfremskrivningen for Københavns Kommune i hhv. 2030 og 2035, opdelt på aldersklasser (jf. Københavns Kommunes befolkningsfremskrivning 2024). Fremskrivningen viser, at Københavns Kommunes befolkning samlet set forventes at vokse med omkring 57.000 borgere (svarende til omkring 9 procent) fra 2024 og frem mod 2035.

Når antallet af borgere generelt forventes at vokse, vokser også behovet for de ansatte, som leverer velfærden. Det individuelle forbrug af velfærd er i særdeleshed højt blandt børn og blandt ældre.

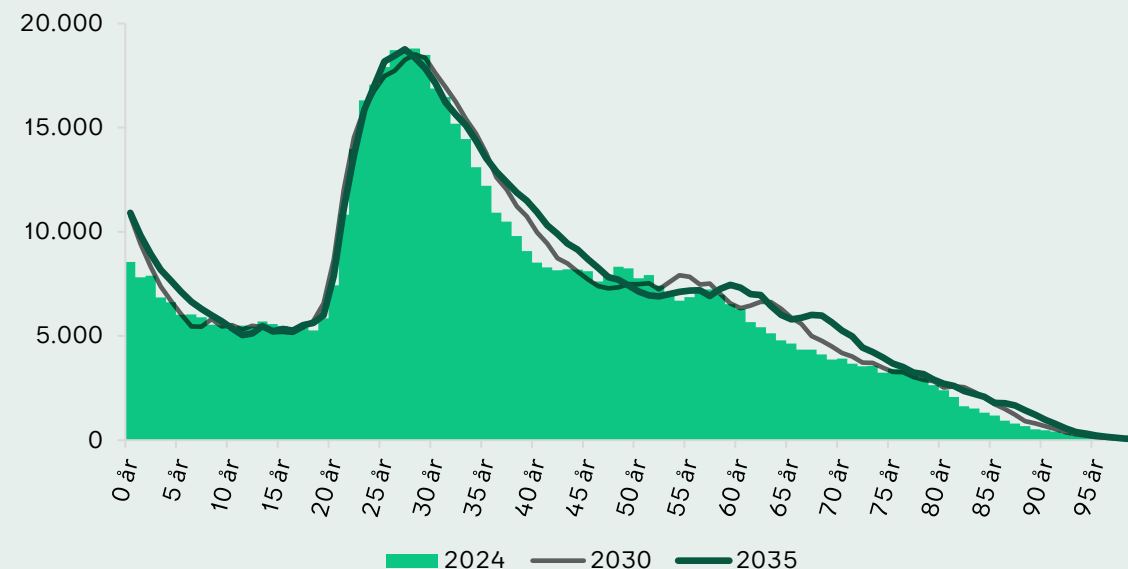
### Ændret demografisk sammensætning

Den aldersfordelte fremskrivning viser desuden, at demografien i Københavns Kommune vil ændre sig markant i fremtiden. Figur 7 viser ændringen i procent fra 2024 og til hhv. 2030 og 2035. Det er særligt interessant at se på befolkningsvæksten blandt børn og blandt ældre, da det er her det kommunale forbrug af serviceydelser er størst.

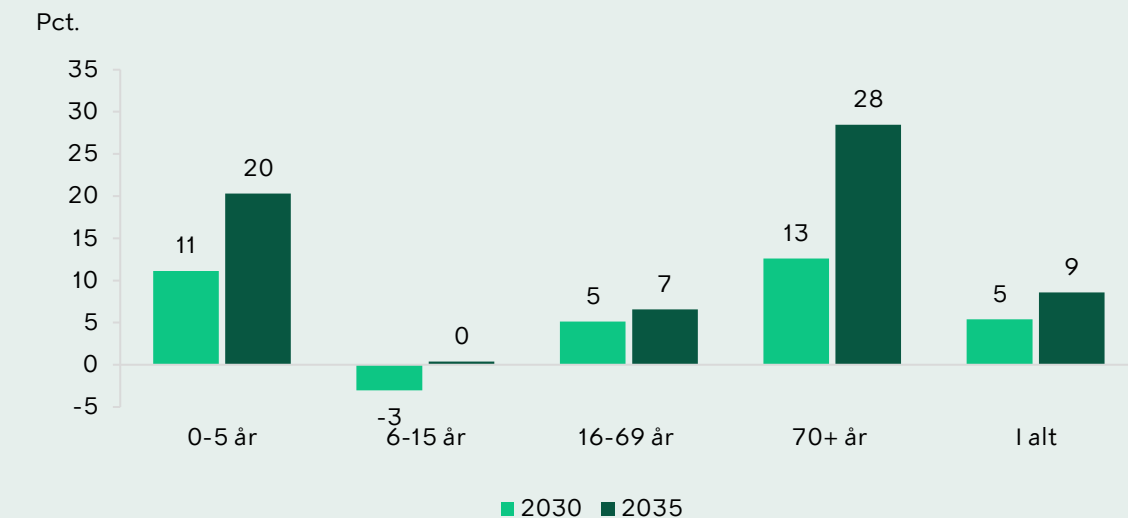
Antallet af borgere i kommunen på over 70 år forventes at vokse med omkring 14.000 (svarende til 28 procent) frem mod 2035. Gruppen af børn på 0 til 5 år forventes at vokse med omkring 9.000 børn (svarende til 20 procent) frem mod 2035.

Den ændrede demografiske sammensætning i kommunen vil påvirke efterspørgslen efter kommunal service i form af et øget behov for arbejdskraft på de store velfærdsområder. For børn under fem år er det i særlig grad service indenfor serviceområdet dagtilbud, fx daginstitutioner, hvor efterspørgslen og dermed behovet for arbejdskraft vil stige. For borgere over 70 år er det i særlig grad service indenfor hovedområderne sundhed og pleje, fx hjemmepleje.

Figur 6. Københavns Kommunes befolkning fordelt på 1-års aldersklasser i 2024, 2030 (prognose) og 2035 (prognose). Antal personer.



Figur 7. Forventet ændring i befolkningstallet indenfor udvalgte aldersklasser fra 2024 og frem mod hhv. 2030 og 2035. Procent.



## Fremskrivning af efterspørgsel

### Rekrutteringsfremskrivningen viser en øget efterspørgsel efter arbejdskraft i fremtiden for alle faggrupperne

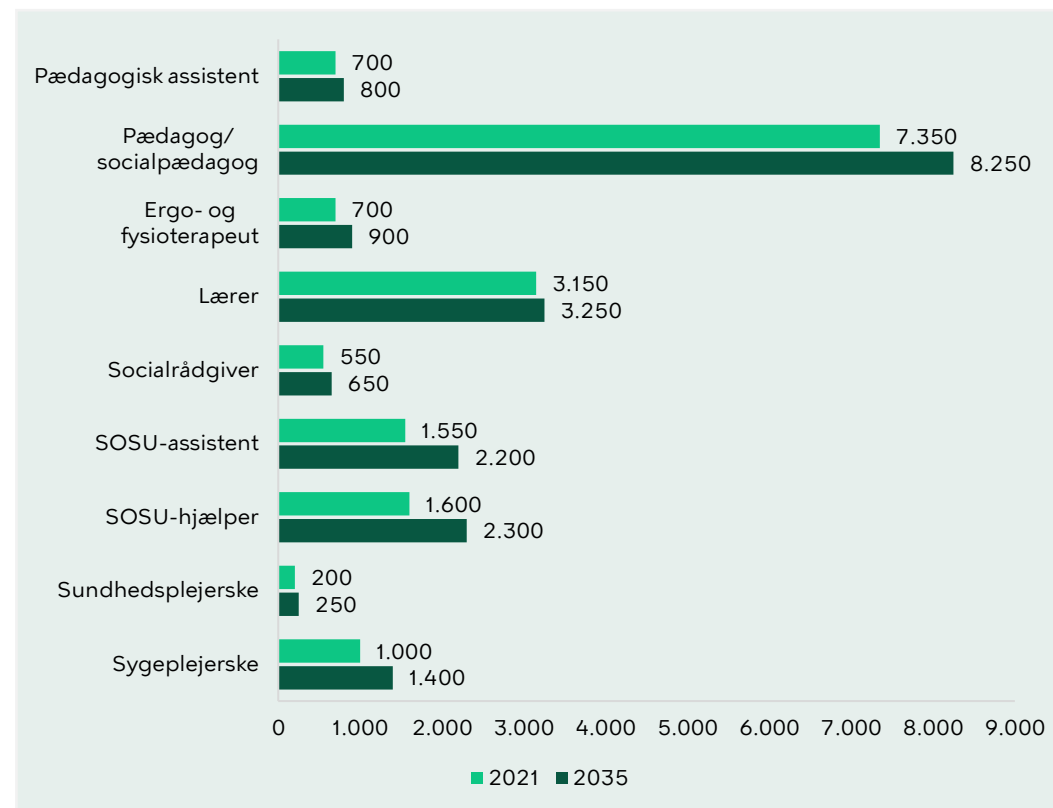
Figur 8 viser den faktiske efterspørgsel i 2021 sammenholdt med den forventede efterspørgsel i 2035. For samtlige faggrupper forventes en øget efterspørgsel i fremtiden. Der er dog stor variation imellem faggrupperne på, hvor meget efterspørgslen forventes at stige, både i absolutte og relative tal.

En del af forklaringen på den øgede efterspørgsel skal findes i befolkningstilvæksten i Københavns Kommune og i befolkningens ændrede demografiske sammensætning. Størst er således væksten i efterspørgslen efter de faggrupper, som leverer omsorg og pleje samt sundhedsydelser til den voksende ældrebefolkning. Det gælder SOSU-personale og sygeplejersker. Derudover forventes en stor vækst i efterspørgslen efter de faggrupper, som arbejder i dagtilbud til børn under fem år, dvs. pædagogisk personale.

Nedenstående angiver forskellen i antal personer fra 2021 til 2035, og procenter angiver forskellen i antallet mellem 2021 og 2035 relativt til 2021. Efterspørgslen forventes at stige indenfor samtlige faggrupper:

- Pædagoger/socialpædagoger (900 personer, 12 procent)
- SOSU-hjælpere (700 personer, 44 procent)
- SOSU-assistenten (650 personer, 42 procent)
- Sygeplejersker (400 personer, 40 procent)
- Ergo- og fysioterapeuter (200 personer, 29 procent)
- Sundhedsplejersker (50 personer, 25 procent)
- Socialrådgivere (100 personer, 18 procent)
- Pædagogiske assistenter (100 personer, 14 procent)
- Lærere (100 personer, 3 procent)

Figur 8. Københavns Kommunes efterspørgsel efter arbejdskraft i dag (2021-tal) og den forventede efterspørgsel i 2035



**Note:** Tallene er afrundet til nærmeste 50. Efterspørgslen i 2021 viser antallet af personer med en velfærdsuddannelse, der er beskæftiget i en velfærdsbranche i en kommunal eller selvejende institution i Københavns Kommune i November 2021. Arbejdssted, sektor og branche er på baggrund af den primære arbejdsplads i Registerbaserede arbejdsstyrkestatistik.

# Fremskrivning af arbejdskraftmangel

## Kapitel 3

## Fremskrivning af mangel på arbejdskraft (1)

### Københavns Kommune ventes at stå overfor betydelig mangel på arbejdskraft i 2035

Figur 9 viser hovedresultaterne af Rekrutteringsfremskrivningen, hvor fremskrivningen af udbud og efterspørgsel på arbejdskraft sammenholdes. Forskellen på søjlerne repræsenterer den forventede mangel på arbejdskraft i 2035. Figur 10 viser manglen i 2035 relativt til efterspørgslen i 2035.

Det fremgår, at Københavns Kommune som arbejdsgiver i 2035 kan forvente at stå over for en betydelig arbejdskraftmangel på velfærdsområderne. Resultaterne peger på, at arbejdskraftmanglen i absolutte termer (dvs. i antal hoveder) vil være størst blandt SOSU-hjælpere, pædagoger/ socialpædagoger og SOSU-assistenten. Mens arbejdskraftmanglen relativt til efterspørgslen vil være størst blandt SOSU-hjælpere og SOSU-assistenten.

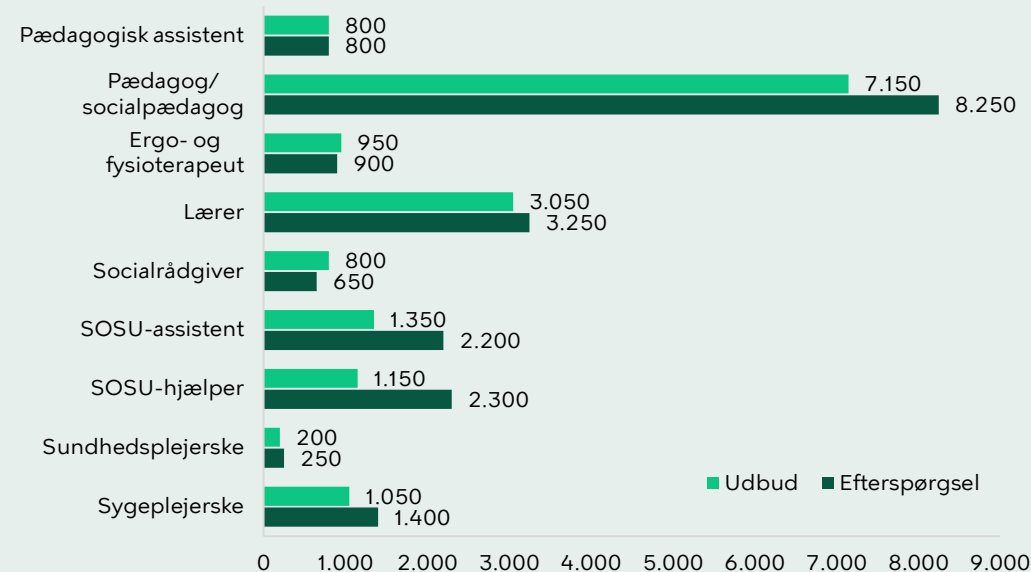
Nedenstående angiver forskellen i antal personer mellem efterspørgsel og udbud i 2035. Procenter angiver forskellen relativt til efterspørgslen i 2035. Der forventes at mangle arbejdskraft indenfor følgende faggrupper:

- SOSU-hjælpere (-1.150 personer, -50 procent)
- Pædagoger/socialpædagoger (-1.100 personer, -13 procent)
- SOSU-assistenten (-850 personer, -39 procent)
- Sygeplejersker (-350 personer, -25 procent)
- Lærere (-200 personer, -6 procent)
- Sundhedsplejersker (-50 personer, -20 procent)

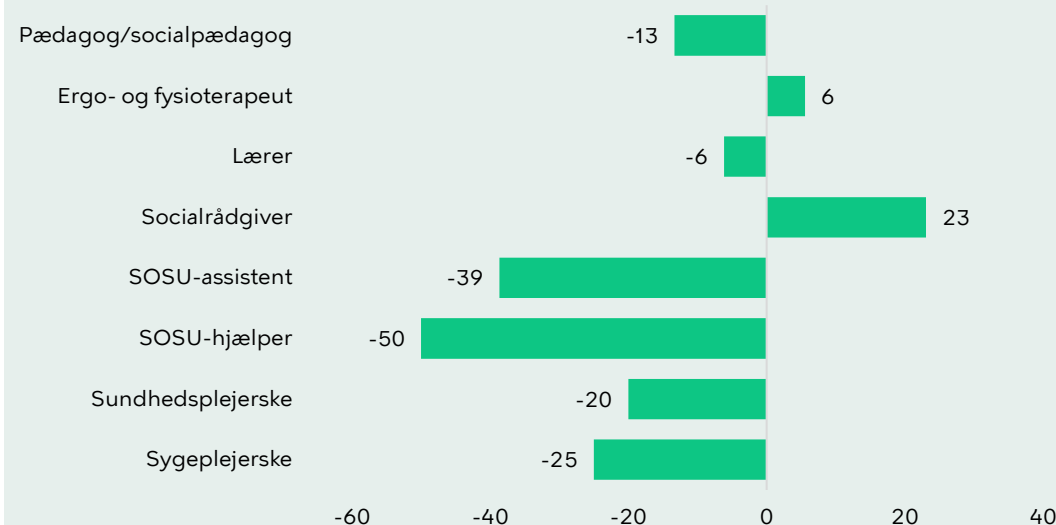
Der forventes ingen arbejdskraftmangel, og evt. et overudbud, indenfor følgende faggrupper:

- Socialrådgivere (150 personer, 23 procent)
- Ergo- og fysioterapeuter (50 personer, 6 procent)
- Pædagogiske assistenter (0 personer, 0 procent)

**Figur 9. Figuren viser det forventede forhold (balancen) mellem udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft i Københavns Kommune i 2035**



**Figur 10. Figuren viser den forventede mangel på arbejdskraft relativt til efterspørgslen i Københavns Kommune i 2035. Procent.**



**Note:** Negative tal indikerer, at den forventede efterspørgsel overstiger det forventede udbud indenfor faggruppen i 2035. Der forventes hverken en mangel på eller overudbud af pædagogiske assistenter i 2035. De indgår derfor ikke i figuren.



## Fremskrivning af mangel på arbejdskraft (2)

Table 1. Tabellen opsummerer rekrutteringsfremskrivningens resultaterne angående det forventede udbud, den forventede efterspørgsel, og den forventede mangel på arbejdskraft (absolut antal og relativt til efterspørgslen) i Københavns Kommune i 2035.

Faggruppe	Forventet udbud	Forventet efterspørgsel	Forventet balance	Balance relativ til efterspørgsel. Procent.
SOSU-hjælper	1.150	2.300	-1.150	-50
Pædagog/ Socialpædagog	7.150	8.250	-1.100	-13
SOSU-assistent	1.350	2.200	-850	-39
Sygeplejerske	1.050	1.400	-350	-25
Lærer	3.050	3.250	-200	-6
Sundhedsplejerske	200	250	-50	-20
Pædagogisk assistent	800	800	0	0
Ergo- og fysioterapeut	950	900	50	6
Socialrådgiver	800	650	150	23

# Perspektiver

## Kapitel 4

## Perspektiver (1)

### Københavns Kommunes oplever allerede i dag arbejdskraftmangel

Rekrutteringsfremskrivningen viser, at Københavns Kommune i fremtiden står overfor en betydelig arbejdskraftmangel på velfærdsområderne, hvis vi skal opretholde det nuværende serviceniveau. I 2035 kan Københavns Kommune forvente at mangle omtrent halvdelen af de efterspurgte SOSU-hjælpere. Der vil mangle fire ud af 10 af de efterspurgte SOSU-assistenten. Blandt sygeplejersker vil hver fjerde mangle og blandt sundhedsplejersker hver femte. Der vil mangle én ud af otte pædagoger/ socialpædagoger og én ud af 16 lærere.

Allerede i dag oplever Københavns Kommune imidlertid udfordringer med arbejdskraftmangel. Nøgletal for Københavns Kommune (delrapport 1, Personalepolitisk Redegørelse 2024) viser, at Københavns Kommune har en høj andel forgæves rekrutteringer til stillinger på velfærdsområderne. Det gælder i særlig grad blandt pædagoger og faglært SOSU-personale, hvor hhv. 39 procent og 32 procent af jobopslagene i 2023 ikke resulterede i en ansættelse. Nøgletallene peger samtidig på, at netop social- og sundhedsområdet og det pædagogiske område samtidig har en relativt høj personaleomsætning. Faglært social- og sundhedspersonale havde i 2023 en personaleomsætning på 23 procent, mens den var på 20 procent blandt pædagoger.

Udover at der er væsentlige rekrutteringsudfordringer, kan man forvente, at en høj andel af de ansatte indenfor velfærdsfaggrupperne i Københavns Kommune forlader arbejdsmarkedet indenfor 10 til 15 år. Det gælder i særlig grad faglært SOSU-personale, hvor op mod halvdelen af de ansatte i dag er over 50 år.

Blandt de ansatte på sundheds- og ældreområdet og daginstitutionsområdet er der desuden i dag en relativt stor andel, der arbejder deltid. Det gælder i 2023 for syv ud af ti blandt faglært SOSU-personale og for halvdelen af pædagogerne.

Dertil kommer, at en væsentlig del af service på sundheds- og plejeområdet og på daginstitutionsområdet i dag varetages af ufaglært arbejdskraft.

Rekrutteringsfremskrivningen tager afsæt i Københavns Kommunes aktuelle serviceniveau. Det betyder, at en eventuel mangel på arbejdskraft, som allerede eksisterer i dag, vil skulle lægges til fremskrivningens resultater om arbejdskraftmangel i fremtiden.

### Københavns Kommune anvender forskellige greb til at imødegå rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer lokalt

Københavns Kommune anvender mange forskellige greb til at styrke fastholdelse og rekruttering af medarbejdere. Puljemidlerne til fastholdelse og rekruttering (Budget 2022, Budget 2023 og Budget 2024) er blandt andet blevet anvendt til lokale løntillæg, opkvalificeringstiltag, bedre onboarding, understøttelse af rekruttering, styrket ledelse og seniorrettede fastholdelsestiltag (jf. Personalepolitisk Redegørelse 2024, delrapport 2). Dertil kommer en lang række øvrige fastholdelses- og rekrutteringsinitiativer hos Københavns Kommunes forvaltninger, som ligger ud over puljemidlerne.

Resultater fra tidligere års redegørelser peger derudover på, at trivsel og ledelse er to helt centrale fokuspunkter til at øge fastholdelsen blandt de nuværende ansatte (Personalepolitisk Redegørelse 2022, delrapport 2b).

## Perspektiver (2)

Derudover peger resultaterne på, at hvor det generelt set vil løfte udbuddet at få flere op i tid, så kan muligheden for at gå ned i tid blandt seniorer medvirke til, at flere seniorer bliver længere på arbejdsmarkedet (Personalepolitisk Redegørelse 2023, delrapport 2b).

Initiativer, som kan tænkes at styrke rekrutteringen og fastholdelsen lokalt i én kommune, vil imidlertid som oftest ikke bidrage til at løse udfordringen på nationalt niveau. Det gælder eksempelvis initiativer, som specifikt øger den enkelte kommunes konkurrencedygtighed i forhold til evnen til at tiltrække arbejdskraft (fx lokale løninitiativer). Der er derfor også behov for nationale initiativer, som kan bidrage til at øge det samlede udbud af arbejdskraft indenfor faggrupperne.

### Arbejdskraftmanglen er generel for hele Danmark

Den mangel på arbejdskraft på velfærdsområderne, som vi allerede har i dag, og som vi kan forvente bliver større de kommende 10-15 år, er ikke kun et københavnerproblem. Flere andre kommuner står i dag og i fremtiden i en lignende situation. Finansministeriet udarbejdede i 2023 en fremskrivning af velfærdsmedarbejdere på landsplan (FM, 2023). Finansministeriet finder blandt andet, at der i 2035 vil mangle 11.100 SOSU-hjælpere, 3.400 SOSU-assistenten og 5.000 pædagoger. Andre nationale fremskrivninger peger i samme retning (KL, 2024; DAMVAD, 2021).

De nationale fremskrivninger tegner et billede af, at arbejdskraftmanglen er en udfordring i hele landet, og dermed vanskeligt for de enkelte kommuner at løse alene.

Årsagerne til fremtidens arbejdskraftmangel er både den stigende efterspørgsel og et faldende udbud. Efterspørgslen er primært drevet af demografiske ændringer, alt imens udbudssiden bl.a. drevet af, at tilgangen til velfærdsuddannelserne ikke modsvarer den forventede afgang fra arbejdsmarkedet. Løsninger til mangel på arbejdskraft i fremtiden skal således findes på både efterspørgsels- og udbudssiden.

### Politiske aftaler med betydning for det fremtidige udbud

Med Trepartsaftalen (dec. 2023) blev der afsat en ekstra ramme til løn og arbejdsvilkår. Formålet med treparten er bl.a. at øge omfanget af kvalificeret arbejdskraft i sundheds- og ældreplejen, at understøtte et fleksibelt offentligt arbejdsmarked med flere på fuld tid, og at forbedre arbejdsmiljøet i velfærden.

Med de offentlige overenskomstforhandlinger (OK24), herunder midler fra trepartsforhandlingerne, indføres der fra 2024 markante lønstigninger til flere faggrupper på velfærdsområderne. Dette vil ændre det samlede lønniveau for flere af de omfattede faggrupper, i særlig grad for SOSU-personale og pædagoger, der som følge af trepartsaftalen får varige faste lønstigninger.

Såfremt nationale initiativer som disse formår at styrke udbuddet fx via en øget tilgang til velfærdsuddannelserne, eller fordi flere vælger at arbejde fuld tid, kan det medvirke til en mindre arbejdskraftmangel i fremtiden.

## Perspektiver (3)

### Forskelle mellem Rekrutteringsfremskrivningen på velfærdsområders resultater og tidligere fremskrivninger

Rekrutteringsfremskrivningen estimerer, hvor mange ansatte Københavns Kommune som arbejdsgiver kan forvente at mangle i 2035 indenfor de store faggrupper på velfærdsområderne.

Det er nærliggende at sammenligne fremskrivningens resultater med eksisterende fremskrivninger, fx nationale fremskrivninger af arbejdskraftmanglen (FM, 2023; DAMVAD, 2021). Det præcise antal (og den relative andel), som forventes at mangle i fremtiden lader sig ikke umiddelbart sammenligne på tværs af fremskrivninger, men overordnet set peger resultaterne af Københavns Kommunes Rekrutteringsfremskrivning i samme retning, som de nationale fremskrivninger.

På tværs af de nævnte fremskrivninger viser resultaterne, at arbejdskraftmanglen i fremtiden vil være særlig stor indenfor de faggrupper, som arbejder med pleje, omsorg og sundhed til den voksende gruppe ældre (dvs. SOSU-assistenten, SOSU-hjælper og for nogle af fremskrivningernes vedkommende også sygeplejersker) og indenfor de faggrupper, som arbejder i dagtilbud til børn (dvs. pædagoger).

Sammenligner man specifikt med resultaterne af den fremskrivning, som DAMVAD udarbejdede for Københavns Kommune ifm. Personalepolitisk Redegørelse 2022 (DAMVAD, 2022), så finder Rekrutteringsfremskrivningen ensartede resultater for de fleste faggrupper. En væsentlig forskel mellem de to fremskrivninger er den forventede mangel på sygeplejersker, som antalsmæssigt er lavere i Rekrutteringsfremskrivningen end i DAMVADs fremskrivning. Det skyldes, at rekrutteringsfremskrivningen alene estimerer behovet for kommunal arbejdskraft og dermed ikke medtager ansatte i regionen.

En anden forskel er, at Rekrutteringsfremskrivningen finder et forventet overudbud af socialrådgivere, mens DAMVAD forudser en ligevægt. Det kan skyldes, at der forventes et noget højere antal uddannede socialrådgivere i 2035. En del af denne vækst forekommer efter 2030, som er det år DAMVAD fremskriver til.

### Opmærksomhedspunkter ved sammenligning med eksisterende fremskrivninger

Sammenligner man estimerer imellem fremskrivninger skal man være opmærksom på, at forskelle i antagelser og inputdata på tværs af modellerne vil medføre, at resultaterne kan afvige fra hinanden. Dertil skal lægges den usikkerhed, der generelt er på fremskrivninger af denne type. Dette gør det vanskeligt at sammenligne resultater på tværs af fremskrivninger én til én.

Idet fremskrivningen foretaget af DAMVAD i forbindelse med Personalepolitisk Redegørelse 2022 tidligere har været anvendt som afsæt i Københavns Kommune, er det nødvendigt, at være opmærksom på følgende forskelle:

- Københavns Kommunes Rekrutteringsfremskrivning fremskriver til 2035, mens DAMVAD (2022) fremskrev til 2030. Dette påvirker både forventninger til ændringer i demografien og uddannelsessammensætningen i befolkningen relativt til udgangsåret.
- Københavns Kommunes Rekrutteringsfremskrivning fremskriver ansatte indenfor faggrupperne, der arbejder for Københavns Kommune som arbejdsgiver (eller i de selvejende institutioner), mens DAMVAD (2022) fremskrev personer indenfor faggrupperne, der arbejder i Københavns Kommune som geografisk område (dvs. fx også regional arbejdskraft).

## Perspektiver (4)

- Københavns Kommunes Rekrutteringsfremskrivning anvender kommunale udgifter til dagtilbud, undervisning, sundhed, pleje og udsatte til at beregne efterspørgslen, mens DAMVAD (2022) anvendte nationale udgifter, der ikke er begrænset til det kommunale område.
- Københavns Kommunes Rekrutteringsfremskrivning er udarbejdet med afsæt i en opdateret befolkningsfremskrivning og en opdateret uddannelsesfremskrivning, som er nyere end de versioner, som dannede afsæt for DAMVAD (2022).

### Forvaltningsopdelte resultater

Det er afgørende, at Københavns Kommune som arbejdsgiver formår at imødegå arbejdskraftmanglen ved at imødekomme fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer på velfærdsområderne. En nøgle hertil er - på forkant - at opnå viden om, hvor stort et arbejdsudbud og hvor høj en efterspørgsel på arbejdskraft Københavns Kommune kan forvente i fremtiden.

For at kunne anvende fremskrivningen som et redskab har fagforvaltningerne brug for at kende fordelingen af arbejdskraftmanglen på forvaltningsniveau. I bilag 2 er der udarbejdet forvaltningsopdelte resultater, hvor fremskrivningen af mangel på arbejdskraft fordeles ud på Børne- og ungdomsforvaltningen, Sundheds- og omsorgsforvaltningen og Socialforvaltningen.

# Litteratur

## Litteratur

- DAMVAD (2021): "Behovet for velfærdsuddannede i 2030 - Prognose fordelt på landsdele." (DAMVAD Analytics, april 2021)
- DAMVAD (2022): "Velfærdsfaggrupper i Københavns Kommune." (DAMVAD Analytics, april 2022)
- Finansministeriet (2022): "Økonomisk Analyse: Mekaniske fremskrivninger af udbud af og efterspørgsel efter velfærdsmedarbejdere" (FM, sept. 2022).
- Finansministeriet (2023): "Økonomisk Analyse. Rekruttering af velfærdsmedarbejdere nu og i fremtiden" (FM, sept. 2023).
- Kleist, Bodil Helbech (2023): "Aldersfordelte sundheds- og plejeudgifter på tværs af sektorer" (KL Analysenotat, 2023).
- Københavns Kommune (2024): "Københavns Kommunes befolkningsfremskrivning 2024"
- Markebrand, Tobias og Sønderby, Mikkel (2023): "Uddannelsesfremskrivning 2022 - på mellemgrupper. Fremskrivning af studieadfærd, antal studerende og befolkningens uddannelsesniveau" (DREAM, sept. 2023)
- Københavns Kommune (2022): "Rekruttering og fastholdelse af medarbejdere i Københavns Kommune - En spørgeskemaundersøgelse om årsager til jobskifte." (PPR22, delrapport 2b).
- Københavns Kommune (2023): "Fastholdelse og rekruttering i Københavns Kommune. Supplerende analyse: Effekten af nedsat tid til seniorer" (PPR23, delrapport 2b).
- Social-, Bolig- og Ældreministeriet (2023): "Socialpolitisk Redegørelse 2022" (Social-, Bolig- og Ældreministeriet, juni 2023)
- Toft, Lasse Vej (2024): "Fremskrivning af personalebehovet til hjemmehjælp og plejebolig til ældre" (KL, dec. 2024)



# **Bilag 1: Analysedesign, antagelser og forbehold**

# Afgrænsning

## Københavns Kommune som arbejdsgiver

I modsætning til eksisterende modeller – heriblandt nationale fremskrivninger og den fremskrivning, som Københavns Kommune fik udarbejdet af DAMVAD ifm. Personalepolitisk Redegørelse 2022 – har Københavns Kommunes Rekrutteringsfremskrivning på velfærdsområderne den fordel, at fremskrivningen er specifik for Københavns Kommune som arbejdsgiver.

Hvor den tidligere fremskrivning (DAMVAD, 2022) opgjorde tal for København som geografisk område (arbejdsstedskommune), er Københavns Kommunes Rekrutteringsfremskrivning afgrænset til personer, der arbejder på en kommunal eller kommunal selvejende institution i Københavns Kommune.

Det betyder i særlig grad noget for faggrupperne på sundhedsområdet (fx sygeplejersker og SOSU-personale), at fx det regionale udbud og efterspørgsel ikke medtages i denne fremskrivning.

## Faggrupper – alene uddannet arbejdskraft

Rekrutteringsfremskrivningen fremskriver et forventet udbud og en forventet efterspørgsel på arbejdskraft indenfor ni faggrupper på velfærdsområderne, hvor alene uddannet (dermed ikke ufaglært) arbejdskraft indgår:

1. Pædagogisk assistent
2. SOSU-hjælper
3. SOSU-assistent
4. Pædagog/socialpædagog
5. Lærer
6. Socialrådgiver
7. Sygeplejerske
8. Sundhedsplejerske
9. Ergo- og fysioterapeut

Det er ikke muligt at inkludere ufaglært arbejdskraft i modellen, idet arbejdsudbuddet estimeres pba. bl.a. opnået uddannelse.

Pædagoger og socialpædagoger er i fremskrivningen slået sammen til én faggruppe, da det ikke er muligt at adskille faggrupperne fra hinanden på baggrund af højest fuldførte uddannelse.

## Udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft

Modellen består af en efterspørgselsside, som beregner det forventede antal ansatte, som Københavns Kommune som arbejdsgiver kommer til at efterspørge i fremtiden, samt af en udbudsside, som beregner det forventede fremtidige udbud af uddannet arbejdskraft indenfor hver af de udvalgte faggrupper, som vil arbejde i Københavns Kommune. På de næste sider beskrives datagrundlag og forudsætninger for beregningerne.

## Basisår og fremskrivning

Fremskrivningen tager afsæt i basisåret, som er 2021. På baggrund af historiske data (2010-2021) fremskrives udbud og efterspørgsel frem til 2035. Fremskrivningen kan i fremtidige versioner eventuelt opdateres med nye år, når nye data er tilgængelige. Jo flere år frem, der fremskrives, jo større usikkerhed bør der tillægges resultaterne.

## Datagrundlag

Fremskrivningen af hhv. udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft udarbejdes med afsæt i DREAM-gruppens uddannelsesfremskrivning, Københavns Kommunes befolkningsfremskrivning, Københavns Kommunes kontoplan og registre fra Danmarks Statistik. I det følgende beskrives beregningsmetoderne nærmere.

## Beregning af udbud (1)

På udbudssiden fremskrives det forventede udbud af arbejdskraft frem mod 2035 for de ni faggrupper. Beregningen af udbuddet udføres i fem trin:

1. Der tages afsæt i DREAM-gruppens uddannelsesfremskrivning
2. Faggrupperne afgrænses vha. uddannelseskoder pba. registerdata
3. Faggruppernes andel ud af fremskrivningens "mellemgrupper" beregnes
4. Afgangsrater påregnes fremskrivningen
5. Det forventede antal personer, som kommer til at arbejde for Københavns Kommune i fremtiden, fremskrives for hver faggruppe

I det følgende beskrives de fem trin i nærmere detaljer.

### **Trin 1. Afsæt i DREAM's uddannelsesfremskrivning**

På udbudssiden anvender fremskrivningen data fra DREAM's uddannelsesfremskrivning, som estimerer, hvordan befolkningens uddannelsesniveau vil udvikle sig fremadrettet.

Fremskrivningen sker ved, at DREAM for hvert år fremadrettet estimerer hvert individs højest fuldførte uddannelse baseret på personens baggrundskarakteristika og den historiske uddannelsesadfærd, der observeres i befolkningen.

Resultatet af DREAM's fremskrivning er et kvalificeret bud på, hvilket uddannelsesniveau der vil være i den danske befolkning og de kvalifikationer, der fremadrettet vil være til rådighed for arbejdsmarkedet (jf. DREAM gruppen).

Det er data fra DREAM's "*Uddannelsesfremskrivning 2022 - på mellemgrupper*" (DREAM, 2023), som anvendes i Rekrutteringsfremskrivningen.

### **Trin 2. Afgrænsning til faggrupper vha. uddannelseskoder**

For at afgrænse uddannelsesfremskrivningen specifikt til de ni faggrupper, som er omfattet af Rekrutteringsfremskrivningen, anvendes registerdata fra Danmarks Statistik om højest fuldførte uddannelse. Der afgrænses til relevante uddannelseskoder. Eksempelvis afgrænses faggruppen "SOSU-hjælper" til følgende uddannelseskoder: "Social- og sundhedshjælper, eud (4780)", "Plejer (5146)" og "Social- og sundhedshjælper (5147)".

Valget af relevante uddannelseskoder for de enkelte faggrupper er i tråd med en national fremskrivning foretaget af Finansministeriet (FM, 2023) og en national fremskrivning foretaget af DAMVAD (DAMVAD, 2021).

Bilag 4.1. oplister de uddannelseskoder, der afgrænser hver af de ni omfattede faggrupper.

### **Trin 3. Beregning af faggruppens andel ud af uddannelsesgrupper**

For hver af faggrupperne beregnes en brøk for disse faggruppers andel ud af de overordnede uddannelsesgrupper, som DREAM's uddannelsesfremskrivning arbejder med. DREAM's uddannelsesfremskrivning er opgjort for såkaldte "mellemgrupper", såsom erhvervsuddannelser indenfor omsorg, sundhed og pædagogik.

Eksempelvis beregnes det, at faggruppen "SOSU-hjælper" udgør 19 procent af mellemgruppen "erhvervsuddannelser, omsorg, sundhed og pædagogik (hovedforløb)" blandt de 21-35 årige i 2021. På den baggrund antages det, at SOSU-hjælperne i 2035 vil udgøre 19 procent af mellemgruppen "erhvervsuddannelser, omsorg, sundhed og pædagogik (hovedforløb)" blandt de 35-49 årige.

## Beregning af udbud (2)

### **Trin 4. Afgangsrater påregnes**

DREAM's uddannelsesfremskrivning fremskriver uddannelsessammensætningen i befolkningen blandt de 17-64 årige. Det er dog ikke alle 17-64 årige, der er en del af arbejdsstyrken. For at tage højde for dette indregnes aldersbestemte afgangsrater i uddannelsesfremskrivningen. Afgangsraten beskriver hvor stor en andel af faggruppen, der står uden for arbejdsstyrken (fx på grund af tidlig pension eller uddannelse).

Med afsæt i registerdata beregnes de gennemsnitlige afgangsrater over perioden 2010-2020 for tre aldersgrupper, hhv. <35 år, 35-49 år og 50+ år. Ud fra den aktuelle aldersfordeling indregnes forventede afgangsrater i Rekrutteringsfremskrivningen. Det antages, at de aldersspecifikke afgangsrater i fremtiden vil være tilsvarende de historiske.

Blandt ældre aldersgrupper kan en højere afgangsrater skyldes, at der er flere, der fx går på efterløn, førtidspension, folkepension eller på de tidlige pensionsordninger. Blandt yngre aldersgrupper kan fravær fra arbejdsmarkedet fx skyldes, at personer i faggruppen videreuddanner sig.

I modellen betyder indregningen af afgangsrater i praksis, at de ældre aldersgrupper bliver modelleret med en højere afgangsrater (dvs. afgang fra arbejdsstyrken) i fremskrivningen end de yngre.

En ældre aldersfordeling og dermed en højere afgangsrater vil alt andet lige sænke udbuddet af arbejdskraft i 2035, hvis ikke afgang dækkes tilstrækkeligt af en øget tilgang i form af flere nyuddannede fra de relevante uddannelser.

### **Trin 5. Det forventede udbud (antal personer) fremskrives for København**

For at beregne det forventede antal velfærdsuddannede personer, der kommer til at arbejde indenfor velfærdsområderne i Københavns Kommune i 2035, beregnes den andel af velfærdsuddannede i arbejdsstyrken, indenfor de relevante faggrupper, der i 2021 arbejder i en kommunal eller kommunal selvejende institution i Københavns Kommune.

Denne andel lægges derefter ned over det forventede antal personer indenfor faggruppen, der er en del af arbejdsstyrken i 2035.

Det antages dermed, at andelen indenfor en given faggruppe, der arbejder i Københavns Kommune, vil være den samme i 2035 som i 2021.

## Beregning af efterspørgsel (1)

På efterspørgselssiden fremskrives den forventede efterspørgsel efter arbejdskraft for Københavns Kommune frem mod 2035 for de ni faggrupper, som er omfattet af Rekrutteringsfremskrivningen på velfærdsområderne.

Beregningen af efterspørgslen udføres i fem trin:

1. Københavns Kommunes befolkningsprognose anvendes til at fremskrive befolkningen fordelt på aldersklasser
2. Med afsæt i Københavns Kommunes kontoplan kategoriseres kommunale udgifter i fem serviceområder
3. De realiserede udgifter fordeles på aldersklasser bl.a. ud fra aktivitetsdata (baseret på registerdata)
4. Faggrupperne fordeles på de fem serviceområder
5. Den forventede efterspørgsel efter arbejdskraft fremskrives

I det følgende beskrives de fem trin i nærmere detaljer.

### **Trin 1. Afsæt i Københavns Kommunes befolkningsprognose**

Efterspørgslen efter arbejdskraft på velfærdsområderne drives af befolkningsvæksten og den demografiske udvikling. På efterspørgselssiden anvender Rekrutteringsfremskrivningen data fra Københavns Kommunes befolkningsprognose, som fremskriver befolkningsudviklingen frem mod 2035 fordelt på ét-års aldersklasser.

I Rekrutteringsfremskrivningen anvendes ligeledes ét-års aldersklasser. Dog er aldersgruppen 95 år og ældre lagt sammen.

### **Trin 2. Kategorisering af udgiftsposter på fem hovedgrupper**

Med afsæt i Københavns Kommunes kontoplan fordeles kommunale udgifter i basisåret ud på relevante serviceområder, som har betydning for efterspørgslen på velfærdspersonale. Aktiviteterne i kontoplanen afgrænses og kategoriseres indenfor fem serviceområder:

1. **Uddannelse**, som fx omfatter folkeskoler og special- og dagtilbud.
2. **Sundhed**, som fx omfatter genoptræning, sundhedsfremme og forebyggelse samt den kommunale sundhedstjeneste.
3. **Udsatte**, som fx omfatter anbringelser, forebyggende foranstaltninger samt tilbud til børn og unge; samt handicapydelse, botilbud, herberger og krisecentre til voksne, alkoholbehandling mv.
4. **Pleje**, som fx omfatter hjemmehjælp, hjemmesygepleje, forebyggende indsatser, plejeboliger, rehabiliterende hjemmepleje mv.
5. **Dagtilbud**, som omfatter daginstitutioner, dagpleje, SFO, fritidshjem og klub mv.

(Bilag 4.2. viser en oversigt over, hvilke funktionskoder i kontoplanen der falder ind under hvert af de fem områder).

Det er Københavns Kommunes realiserede udgifter fra regnskab 2021, jf. Kontoplanen, som anvendes. Der anvendes bruttoudgifter. Alene udgifter til lønninger indgår. Eksisterende nationale fremskrivninger anvender typisk nettodriftsudgifter minus statsrefusion, men Rekrutteringsfremskrivningen anvender bruttoudgifterne til lønninger, da disse vurderes at være den mest retvisende indikator for medarbejderdrevet aktivitet.

## Beregning af efterspørgsel (2)

### **Trin 3. Fordeling af aktivitetsforbrug på aldersklasser ud fra registerdata**

De realiserede udgifter i basisåret for hvert af de fem områder fordeles ud på aldersklasser. De aldersklassefordelte udgifter udtrykker de enkelte aldersklassers behov for kommunale ydelser, som er afgørende for efterspørgslen efter personale indenfor de specifikke faggrupper. For at afdække en bestemt aldersklasses forbrug af et bestemt serviceområde (fx en 5-årigs gennemsnitlige forbrug af "uddannelse" eller en 70-årigs gennemsnitlige forbrug af "sundhed" og "pleje"), anvendes bl.a. aktivitetsdata fra Danmarks Statistiks registre.

Det er forskelligt, hvordan aktivitetsforbruget fordeles ud på aldersklasser, alt efter, hvilke data der er til rådighed på området. (Bilag 4.3. viser en oversigt over, hvilke registre der er benyttet til at afgøre aktivitetsniveauet på de forskellige hovedområder.) Her nævnes blot to eksempler:

For aktiviteten "hjemmehjælp til ældre", anvendes registerdata fra Ældredokumentationen om hhv. visiteret hjemmehjælp (AEFV-registret) og rehabilitering (AERH-registret). Udgifter til hjemmehjælp aldersfordeles ud fra antal timers hjemmehjælp pr. aldersgruppe. Udgifter til rehabilitering aldersfordeles ud fra antal modtager måneder pr. aldersgruppe. Her følger Rekrutteringsfremskrivningen metoden fra "Aldersfordelte sundheds- og plejeudgifter på tværs af sektorer" (KL, 2023).

For aktiviteten "folkeskoler", anvendes registerdata fra uddannelsesregistrene (KOTRE-, BEF-, og UDDINST-registrene). Udgifterne til folkeskole aldersfordeles ved at inkludere elever, der pr. 1. oktober går på en skole, der administreres af Københavns Kommune. Elevens alder opgøres pr. 30. september. Udgifter til folkeskole aldersfordeles ud fra andelen af elever i aldersklassen.

### **Trin 4. Faggrupperne fordeles ud på de fem hovedgrupper**

For at fordele efterspørgslen ud på de ni faggrupper, som er omfattet af Rekrutteringsfremskrivningen, anvendes registerdata fra Danmarks Statistik om hhv. uddannelse og branche.

Der tages udgangspunkt i en population bestående af personer med en relevant velfærdsuddannelse, som arbejder i en kommunal eller kommunal selvejende institution i Københavns Kommune i basisåret, 2021. Ligesom i beregningen af udbudssiden afgrænses de ni faggrupper som er omfattet af Rekrutteringsfremskrivningen ved hjælp af relevante uddannelseskoder (UDDA-registret). Her anvendes højest fuldførte uddannelse. Bilag 4.1. oplister, hvilke uddannelseskoder der er anvendt for at afgrænse hver af de ni omfattede faggrupper.

Hernæst fordeles de relevante faggrupper – defineret ud fra uddannelseskoder og arbejdssted – ud på de fem hovedområder hhv. uddannelse, sundhed, udsatte, pleje og dagtilbud. Denne fordeling sker med afsæt i branchekoder (RAS-registret). (Bilag 4.4. oplister, hvilke branchekoder der tilregnes de fem hovedgrupper.) Det beregnes, hvor stor en andel hver af de ni faggrupper udgør af velfærdspersonalet på hvert af de fem serviceområder. Det antages, at det i fremtiden vil være den samme faggruppefordeling, som løfter de opgaver, der falder indenfor hvert af de fem serviceområder.

### **Trin 5. Den forventede efterspørgsel efter arbejdskraft fremskrives**

Det antages, at når udgifterne indenfor et serviceområde stiger, vil efterspørgslen efter arbejdskraft også stige indenfor serviceområdet.

For eksempel forventes det, at udgifter til pleje stiger frem mod 2035 på grund af et øget antal borgere på over 70 år. Dette vil øge efterspørgslen efter blandt andet SOSU-personale, da disse faggrupper udgør en stor andel af det personale, der arbejder indenfor pleje.

## Basisscenarie og alternativscenarier

### Basisscenarie og alternativscenarier

I første omgang - dvs. i forbindelse med Personalepolitisk Redegørelse 2024 - beregnes et basisscenarie, hvor de mest almindelige antagelser anvendes. Det gælder eksempelvis en antagelse om, at der i startåret er ligevægt mellem udbud og efterspørgsel indenfor hver faggruppe, samt en antagelse om uændret serviceniveau over tid.

Hvis der er ønske herom, kan modellen på et senere tidspunkt opdateres med alternativscenarier, hvor effekten af at rykke på nogle af disse centrale antagelser undersøges nærmere.

Eksempelvis kan man undersøge alternative scenarier, hvor der tages højde for forventede fremskridt i produktivitet, såsom teknologisk udvikling. Ligeledes kan der udarbejdes alternativscenarier, hvor der regnes på konsekvenserne ved ændringer i politik. Eksempelvis kan man undersøge, hvad ændringer i normeringer (fx på dagtilbudsområdet) vil betyde for efterspørgslen, eller hvad en antaget forøgelse af arbejdstiden blandt seniorer vil have af betydning for udbuddet.

### Indregning af scenarie for sund aldring

Sund aldring er kort sagt en forventning om, at samtidig med at den gennemsnitlige levealder stiger i befolkningen, forventes der også en forbedret sundhedstilstand i ældrebefolkningen.

Sund aldring forventes (i nogen grad) at mindske efterspørgslen efter pleje- og sundhedsydelser blandt ældrebefolkning. Dette forventes at mindske efterspørgslen blandt ansatte i de velfærdsfaggrupper, som beskæftiger sig med ældre (sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter og -hjælpere). Derfor indregnes i fremskrivningen af efterspørgselsiden en faktor for sund aldring. I Rekrutteringsfremskrivningen anvendes samme forventning til sund aldring som anvendes i Københavns Kommunes demografiregulering.

Sund aldring indregnes ikke i basisscenariet, men der udregnes ét alternativscenarie, hvor sund aldring medregnes. Det er særligt for faggrupperne, der beskæftiger sig med områderne pleje og sundhed, at sund aldring vil have betydning for efterspørgslen. Det vil sige primært for sygeplejersker, SOSO-assistenter og SOSU-hjælpere.

Alternativscenariet for sund aldring kan findes i bilag 3.

## Centrale antagelser og forbehold

### Centrale antagelser

Rekrutteringsfremskrivningen på velfærdsområderne baserer sig på en række centrale antagelser, som har betydning for resultaterne. Det antages, at:

- Serviceniveauet er uændret, dvs. Københavns Kommunes forbrug per individ indenfor en aldersgruppe er det samme i 2035 som i 2021. Når antallet af borgere i en aldersgruppe forventes at vokse i fremtiden, forventes forbruget at vokse tilsvarende.
- Der i udgangsåret, 2021, er ligevægt imellem udbuddet og efterspørgslen indenfor faggrupperne. Manglen af arbejdskraft i fremtiden, vil således være relativ til det nuværende serviceniveau.
- Udviklingen i efterspørgslen efter ansatte indenfor de omfattede faggrupper følger udviklingen i efterspørgslen på den kommunale service. Når det kommunale forbrug indenfor et serviceområde stiger, øges efterspørgslen efter arbejdskraft tilsvarende indenfor området.
- Produktiviteten i opgaveløsningen er uændret, så opgaver vil blive løst med samme effektivitet i 2035 som i 2021.
- Det vil i 2035 være de samme faggrupper, som løfter de opgaver, der falder indenfor hver af de fem serviceområder, som det er i 2021. Forholdet mellem faggrupperne indenfor serviceområderne vil også være det samme.
- De gennemsnitlige aldersbetingede tilgangs- og afgangsrater til faggrupperne vil være de samme i 2035, som de har været historisk.

- Københavns Kommune i fremtiden vil tiltrække den samme andel af hele landets udbud af velfærdsuddannede indenfor faggrupperne.
- Den del af opgaverne, som i 2021 udføres af faguddannede (vs. ufaglært arbejdskraft), vil i 2035 være den samme.
- Velfærdsopgaver, som leveres af Københavns Kommune i 2021, vil være de samme i 2035. Der vil ikke ske opgaveforskydning mellem for eksempel kommuner og regioner.

### Forbehold og fortolkning

Rekrutteringsfremskrivningen baserer sig på eksisterende fremskrivninger, bl.a. DREAM's uddannelsesfremskrivning og Københavns Kommunes befolkningsprognose. Alle fremskrivninger er usikre, og Rekrutteringsfremskrivningens resultater angående den forventede mangel på arbejdskraft i fremtiden skal derfor tolkes og anvendes i lyset heraf.

Rekrutteringsfremskrivningens basisscenarie tager afsæt i Københavns Kommunes aktuelle serviceniveau. Det betyder, at en eventuel mangel på arbejdskraft, som allerede eksisterer i dag, vil skulle lægges oveni fremskrivningens resultater om arbejdskraftmangel i fremtiden. Det betyder, at Rekrutteringsfremskrivningen estimerer det antal ansatte indenfor de udvalgte faggrupper, som er nødvendigt for at kunne opretholde samme serviceniveau i 2035, som i 2021. Hvis der er et politisk ønske om at øge serviceniveauet i fremtiden, så vil det alt andet lige også øge efterspørgslen.

Resultatet af fremskrivningerne bør læses som anvisninger snarere end eksakte forudsigelser. Resultaterne er gode til at vise de forventede proportioner og retning for den forventede udvikling – fx om der forventes en mangel eller et overskud på arbejdskraft. Men resultaterne i forhold til det forventede antal ansatte er ikke eksakte. (Fordi tallene er behæftet med usikkerhed, er der afrundet til nærmeste 50.)



# Bilag 2: Forvaltningsopdelte resultater

## Forventet mangel på arbejdskraft - forvaltningsfordelt

### Resultater

Figur 11 viser hvordan den forventede mangel på arbejdskraft i 2035 er fordelt på Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF), Socialforvaltningen (SOF) og Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF).

- SUF kan forvente at mangle knap 2.000 medarbejdere i forhold til den forventede efterspørgsel. Faggrupper i SUF omfatter SOSU-personale og sygeplejersker.
- SOF kan forvente at mangle omkring 600 medarbejdere i forhold til den forventede efterspørgsel. Faggrupper i SOF omfatter socialpædagoger, SOSU-personale og sygeplejersker.
- BUF kan forvente at mangle omkring 1.100 medarbejdere. Faggrupper i BUF omfatter pædagoger, lærere og sundhedsplejersker.

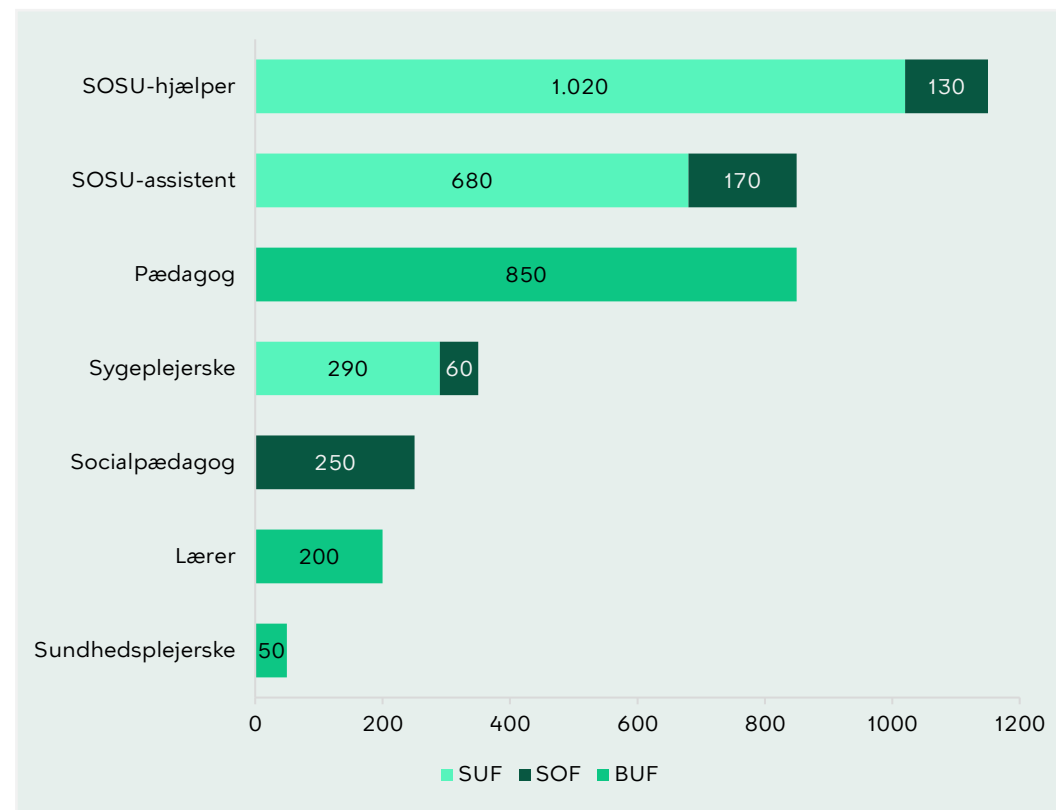
### Metode

Forvaltningsfordelingen tager udgangspunkt i faggruppernes fordeling på de tre forvaltninger og fem serviceområder<sup>1</sup> i udgangsåret for fremskrivningen (2021).

Det antages at forvaltningerne står for den samme andel af et serviceområde i 2035 som de gjorde i 2021.

Faggrupperne er fordelt på de forvaltninger, hvor faggruppen som helhed primært arbejder.

Figur 11. Den forventede mangel på arbejdskraft i Københavns Kommune i 2035 fordelt på forvaltninger.



Note: Tallene er afrundet til nærmeste 10. Kun faggrupper hvor der forventes mangel på arbejdskraft i 2035 er inkluderet i figuren.

<sup>1</sup>Serviceområderne er dagtilbud, uddannelse, udsatte, sundhed og pleje.

# Bilag 3: Sund aldring

## Forventet mangel på arbejdskraft - scenarie med sund aldring

### Baggrund

Sund aldring er forventningen om, at sundhedstilstanden i ældrebefolkningen forbedres i takt med, at den gennemsnitlige levealder stiger.

Sund aldring forventes (i nogen grad) at mindske efterspørgslen efter pleje- og sundhedsydelse blandt ældrebefolkningen. Dette forventes at mindske efterspørgslen efter ansatte i de velfærdsfaggrupper, som beskæftiger sig med ældre (SOSU-assistent, SOSU-hjælper og sygeplejersker).

### Resultater

Når der i rekrutteringsfremskrivningen korrigeres for sund aldring, mindskes den forventede efterspørgsel efter velfærdspersonale i 2035 marginalt.

For SOSU-assistent, SOSU-hjælper og sygeplejersker forventes manglen på arbejdskraft således at falde med omkring én procent. I antal medarbejdere svarer dette til:

- omkring ti SOSU-assistent
- omkring ti SOSU-hjælper
- omkring fem sygeplejersker

For de andre faggrupper påvirker sund aldring efterspørgslen i endnu mindre grad eller slet ikke.

Sund aldring forventes derfor ikke at have en stor indvirkning på manglen på arbejdskraft i fremtiden.

### Metode

Sund aldring indregnes i rekrutteringsfremskrivningen ved at nedskrive den gennemsnitlige årlige vækstrate i efterspørgslen med 1,15 procent for serviceområderne pleje og sundhed. Den gennemsnitlige vækst findes ved at fordele den forventede vækst i efterspørgslen fra 2021 til 2035 jævnt over de mellemliggende år.

En tidligere analyse fra Det Tværgående Analysekontor fandt, at sandsynligheden for at modtage pleje blandt ældrebefolkningen i Københavns Kommune faldt med 1,15 procent om året som følge af forbedringer i socioøkonomi og sundhedstilstand i ældrebefolkningen.

Analysen tog udgangspunkt i en række faktorer som bl.a. alder, køn, oprindelse, civilstand, uddannelsesniveau, beskæftigelsesstatus forud for pensionsalderen og kontakter til egen læge, da disse faktorer har en sammenhæng med sandsynligheden for at modtage pleje senere i livet.

Forventningen om at sandsynligheden for at modtage ældrepleje falder med 1,15 procent om året indgår også som et element i den socioøkonomiske budgetregulering i Københavns Kommune.

### Perspektivering

Resultaterne her giver et konservativt bud på, hvordan sund aldring kommer til at påvirke efterspørgslen på velfærdspersonale i Københavns Kommune i 2035. I andre analyser, fx den fremskrivning Damvad foretog for Københavns Kommune i 2022, forventes det at sund aldring har en større effekt på efterspørgslen i fremtiden. Der findes ikke en universel metode til at estimere effekterne af sund aldring og resultaterne vil, ligesom i alle fremskrivninger, afhænge af de antagelser og forbehold der er lagt ind i modellen.

# Bilag 4: Datagrundlag

## Bilag 4.1. Uddannelseskoder

### Bilagstabel 4.1. Tabellen viser, hvilke uddannelseskoder, der er anvendt til at afgrænse de ni faggrupper, som er omfattet af Rekrutteringsfremskrivningen.

Personer indgår i en faggruppe, hvis de har en relevant uddannelse som deres højest fuldførte uddannelse. De relevante uddannelser fremgår af nedenstående tabel. Ufaglært arbejdskraft indgår dermed ikke i analysen. Ligeledes vil personer der har en relevant uddannelse, men før eller senere har taget en længere uddannelse (fx en lang videregående uddannelse), heller ikke indgå.

Faggruppe	Uddannelseskode og uddannelsesnavn	Faggruppe	Uddannelseskode og uddannelsesnavn
Pædagogiske assistenter (PAU)	320 Pædagogik, ivu (eud), 4782 Pædagogisk assistentuddannelse (eud), 5142 Pædagogisk grunduddannelse, 5443 Pædagogisk grunduddannelse PGU	Socialrådgivere	5127 Socialrådgiver, prof.bach., 5128 Socialrådgiver, årskursus, 8446 Praktikvejleder til socialrådgiveruddannelsen, diplomudd., 8525 Kriminologi, diplomuddannelse, 8603 Socialformidling, diplomuddannelse, 8638 Familierapi, diplomuddannelse, 8656 Den sociale diplomuddannelse, 9531 Socialformidleruddannelse
Pædagoger/ Socialpædagoger	520 Pædagogik, ivu (mvu), 815 Pædagog (Rudolf Steiner) (privat udd.), 816 Børnehave- fritidspædagog (Rudolf Steiner) (privat udd.), 3186 Skole-og fritidspædagogik, prof.bach., 3187 Social-og specialpædagogik, prof.bach., 3282 Dagtilbudspædagogik, prof.bach., 5111 Børneforsorgspædagog, småbørnslinie, 5112 Børneforsorgspædagog, almen linie, 5113 Socialpædagog, 5114 Børneforsorgspædagog, kursus 4 mdr., 5115 Socialpædagog, videreuddannelse, 5117 Pædagogisk arbejde, diplomuddannelse, 5120 Socialpædagog, fællesuddannelse, 5444 Pædagog, prof.bach., 5445 Børnehavepædagog, 5447 Fritidspædagog, 8447 Praktikvejleder til pædagoguddannelsen, diplomuddannelse, 8503 Pædagogik, diplomuddannelse, 8504 Pædagogisk arbejde, diplomuddannelse	SOSU-assistent	4781 Social- og sundhedsassistent (eud), 5148 Sygehjælper, 5149 Plejehjemsassistent, 5152 Social- og sundhedsassistent
		SOSU-hjælper	4780 Social- og sundhedshjælper (eud), 5146 Plejer, 5147 Social- og sundhedshjælper
		Sundhedsplejersker	3209 Sundhedsplejerske, diplomeksamen, 5168 Sundhedsplejerske, 5171 Sundheds- og sygeplejerske, videreuddannelse
		Sygeplejersker	5166 Sygeplejerske, prof.bach., 5167 Ledende hjemme- og plejehjemssygeplejerske, diplomeksamen, 5169 Ledende sygeplejerske, 5170 Afdelingssygeplejerske, 5172 Undervisende sygeplejerske, 5178 Sygeplejerske, Danmarks sygeplejerskehøjskole 1.-2. del, 5179 Sygepleje supplering, adgangsgivende til videre uddannelse, 5181 Sygeplejerske, diplomeksamen, 8633 Kræftsygepleje, specialsygeplejerske, 8634 Sygeplejerske, suppleringsuddannelse, 8635 Stråleterapi, specialsygeplejerske, 9477 Danmarks sygeplejerskehøjskole, 1.-2. del
Ergo- og fysioterapeuter	5151 Fysioterapi, prof.bach., 5153 Ergoterapi, prof.bach., 5154 Ergo- og fysioterapeut ledende/undervisende, videreudd.		
Lærere	5440 Folkeskolelærer, prof.bach., 5441 Lærer fra Den frie Lærerskole, 8440 Speciallærer, 8445 Praktiklærer til læreruddannelsen, diplomuddannelse		

## Bilag 4.2. Funktionskoder i kontoplan

### Bilagstabel 4.2. Tabellen viser, hvilke funktionskoder i kontoplanen, der er fordelt ud på de fem hovedområder

Funktioner i kontoplanen og underliggende grupperinger er udvalgt, hvis der i 2021 var lønudgifter på funktionen/grupperingen, og den er vurderet relevant for en eller flere af de ni faggrupper der indgår i analysen.

Område	Funktion	Område	Funktion
Uddannelse	3.22.01 Folkeskoler 3.22.02 Fællesudgifter for kommunens samlede skolevæsen 3.22.08 Kommunale specialskoler, behandlings- og specialundervisningstilbud samt specialundervisningstilbud på børne- og ungehjem 3.22.09 Efter- og videreuddannelse i folkeskolen	Udsatte	5.28.21 Rådgivning samt forebyggende indsatser eller foranstaltninger og støttende indsatser for børn og unge 5.28.22 Plejefamilier 5.28.23 Børne- og ungehjem i form af døgninstitutioner for børn og unge 5.28.24 Sikrede døgninstitutioner m.v. for børn og unge 5.28.25 Særlige dagtilbud og særlige klubber
Sundhed	3.22.04 Pædagogisk psykologisk rådgivning m.v. 4.62.82 Genoptræning og vedligeholdelsestræning 4.62.88 Sundhedsfremme og forebyggelse 4.62.89 Kommunal sundhedstjeneste		5.38.38 Personlig og praktisk hjælp og madservice til personer med handicap m.v. omfattet af frit valg af leverandør samt rehabiliteringsforløb 5.38.39 Personlig støtte og pasning af personer med handicap m.v. 5.38.40 Rådgivning og rådgivningsinstitutioner 5.38.42 Indsatser for personer med særlige sociale problemer 5.38.44 Alkoholbehandling og behandlingshjem for personer med alkoholmisbrug 5.38.45 Behandling af personer med stofmisbrug 5.38.50 Botilbud til længerevarende ophold 5.38.51 Botilbudslignende tilbud 5.38.52 Botilbud til midlertidigt ophold 5.38.53 Kontaktperson- og ledsageordninger 5.38.58 Beskyttet beskæftigelse 5.38.59 Aktivitets- og samværstilbud
Dagtilbud	3.22.05 Skolefritidsordninger 5.25.10 Fælles formål vedr. dagpleje og daginstitutioner for børn m.v. 5.25.11 Dagpleje 5.25.13 Tværgående institutioner 5.25.14 Daginstitutioner 5.25.15 Fritidshjem 5.25.16 Klubber og andre socialpædagogiske fritidstilbud		
Pleje	5.30.26 Personlig og praktisk hjælp og madservice til ældre omfattet af frit valg af leverandør 5.30.27 Pleje og omsorg m.v. af primært ældre undtaget frit valg af leverandør 5.30.28 Hjemmesygepleje 5.30.29 Forebyggende indsats samt aflastningstilbud målrettet mod primært ældre 5.30.31 Hjælpe midler, forbrugsgoder, boligindretning og befordring til ældre 5.30.36 Plejevederlag og hjælp til sygeartikler og lign. i forb. med pasning af døende i eget hjem		

## Bilag 4.3. Registere til aktivitetsdata

**Bilagstabel 4.3. Tabellen viser, hvilke registre, der er anvendt til at opgøre aldersklassebestemt aktivitet indenfor hver af de fem hovedområder**

Register	Serviceområde
AEFB - Ældredokumentation forebyggende hjemmebesøg	Pleje
AEFV - Ældredokumentation visiteret hjemmehjælp frit valg	Pleje, udsatte
AEHJSP - Ældredokumentation - hjemmesygepleje i eget hjem	Pleje
AEPB - Ældredokumentation visiteret hjemmehjælp plejebolig	Pleje
AERH - Ældredokumentation Rehabilitering månedsangivet	Pleje, udsatte
AETR - Ældredokumentation genoptræning vedligeholdelsestræning	Sundhed
BOERNFB - Børnepasning 0-5 årige (Indskrevne Børn)	Dagtilbud
BOERNSB - Børnepasning over 5 år (Indskrevne Børn)	Dagtilbud
BUAF - Børn og Unge anbragte forløbsregister	Udsatte
BUFO - Børn og unge forebyggende foranstaltninger	Udsatte
HANDIC - Handicapydelse	Udsatte
HERB_FORSORG_MV_F - Herberger og forsorgshjem	Udsatte
KOTRE - Komprimeret elevregister (KOMP3)	Uddannelse
LPR3 - Landspatientregistret	Sundhed
SMDB_VBGH - Ventetider for Behandlingsgaranti af Stofmisbrugere (Iværksatte hændelser i aktive forløb)	Udsatte
UDDINST - UDDINST	Uddannelse

**Bilagstabel 4.4. Tabellen viser, hvilke registre, der er anvendt til at opgøre de ni faggrupper**

Register
BEF - Befolkningen
RAS - Registerbaserede arbejdsstyrkestatistik
UDDA - Uddannelser (BUE)



## Bilag 4.4. Branchekoder

**Bilagstabel 4.5. Tabellen viser, hvilke branchekoder, der er anvendt til at fordele velfærdsfaggrupperne ud på de fem serviceområder**

Område	Branche	Område	Branche
Undervisning	852010 Folkeskoler o.lign. 852020 Specialskoler for handicappede 853110 Ungdoms- og efterskoler 855900 Anden undervisning i.a.n. 856000 Hjælpeydelse i forbindelse med undervisning	Udsatte	872010 Døgninstitutioner for personer med psykiske handicap 872020 Behandlingshjem for stofmisbrugere og alkoholskadede 873010 Døgninstitutioner for personer med fysisk handicap 879010 Døgninstitutioner for børn og unge 879020 Familiepleje 879090 Andre former for institutionsophold 881030 Revalideringsinstitutioner 889920 Flygtninge- og asylcentre 889990 Andre sociale foranstaltninger uden institutionsophold i.a.n.
Sundhed	869010 Sundhedspleje, hjemmesygepleje og jordemødre mv. 869020 Fysio- og ergoterapeuter 869030 Psykologisk rådgivning 869090 Sundhedsvæsen i øvrigt i.a.n.		
Pleje	871010 Plejehjem 871020 Institutionsophold med sygepleje i.a.n. 873020 Almene ældre- og handicapboliger o.l. 881010 Hjemmehjælp 881020 Dagcentre mv.	Dagpleje	889110 Dagplejemødre 889120 Vuggestuer 889130 Børnehaver 889140 Skolefritidsordninger og fritidshjem 889150 Aldersintegrerede institutioner 889160 Fritids- og ungdomsklubber