

[Finansministeriet]
Beskæftigelsesministeriet
Uddannelses- og Forskningsministeriet
Sundheds- og Ældreministeriet
Undervisningsministeriet

Bilag 1: Kommissorium: Kortlægning af rekrutteringsudfordringer for social- og sundhedspersonale og sygeplejersker i kommuner og regioner

12. juni 2018

Gruppen af ældre borgere i Danmark vil stige markant i de kommende år.

Siden 1990 er befolkningens størrelse vokset fra ca. 5,1 mio. indbyggere til knap 5,8 mio. indbyggere i 2018. Antalsmæssigt er den ældre befolkning over 75 år vokset med 112.000 personer i denne periode. Andelen, som den ældre befolkning udgør, har været nogenlunde stabil siden 1990, hvor den udgjorde ca. 7 pct. af befolkningen. I 2018 udgør borgere over 75 år ca. 8 pct. af befolkningen. I de kommende år forventes andelen af ældre over 75 år dog at stige til ca. 11,5 pct. i 2030 og knap 15 pct. i 2050.

Arbejdsmarkedsbalancen fra STAR viser, at der er omfattende mangel på SOSU-assistenters og sygeplejersker i alle regionale arbejdsmarkedsområder. STAR's rekrutteringssurvey fra 2017 viser ligeledes, at de største rekrutteringsudfordringer i den offentlige sektor er inden for sundheds- og socialområdet. Opgørelsen skal dog ses i lyset af, at det offentlige område generelt har relativt få rekrutteringsudfordringer. En rapport af KL og FOA fra december 2017 viser, at knap 3 ud af 4 kommuner oplever mangel på kvalificeret arbejdskraft på ældreområdet, mens det gælder for hver anden kommune på sundhedsområdet.

Dertil kommer, at den samlede tilgang af elever til hovedforløbet inden for SOSU-uddannelserne i perioden 2014/2015-2016/2017 er faldet markant, hvilket dog også skyldes flere tekniske omlægninger af uddannelsen.

Desuden fremhæver KL i en analyse fra 2017, at den kommunale sektor er karakteriseret ved en større andel ældre medarbejdere sammenlignet med andre sektorer, ligesom tilbagetrækningsalderen for kommunalt ansatte er lavere sammenlignet med resten af arbejdsmarkedet, og mange arbejder på deltid. Hertil kommer, at sundheds- og sygeplejersker samt SOSU-hjælpere og -assistenter er blandt de ældste kommunalt ansatte, jf. KL-analyse. Eksempelvis er 26 pct. af SOSU-hjælpere- og assistenter og 28 pct. af sundheds- og sygeplejersker i kommunerne 55 år eller derover og kan derfor forventes inden for en kort årrække at gå på pension.

Regeringen vil iværksætte en kortlægning af kommuner og regioners aktuelle udfordringer med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft på sundheds- og ældreområdet, herunder en vurdering af, hvordan social- og sundhedsuddannelserne og sygeplejerskeuddannelsen kan rekruttere flere elever/studerende.

Der er de seneste år gennemført flere tiltag, der skal bidrage til at gøre det mere attraktivt at uddanne sig til og arbejde som social- og sundhedspersonale, herunder fx etablering af to selvstændige uddannelser (SOSU-hjælper og SOSU-assistent) fra 1. januar 2017 og aftale om praktikpladser indgået mellem regeringen, Danske Regioner, KL og LO i august 2016.

Derudover er der senest med finansloven for 2018 afsat 500 mio. kr. årligt til et løft af ældreområdet til en bedre bemanning i hjemmeplejen og på plejehjem mv. med et særligt fokus på at give flere medarbejdere mulighed for at arbejde på fuld tid. Der er desuden afsat 70 mio. kr. fra 2018-2021 til at reducere sygefraværet i ældreplejen.

Det bemærkes, at løn- og arbejdsvilkår i Danmark reguleres af arbejdsmarkedets parter gennem kollektive overenskomster, og at overenskomstaftalen mellem KL og Forhandlingsfællesskabet fra 28. april 2018 inkluderer en rekrutteringspulje på over 500 mio. kr., der primært skal prioriteres til social- og sundhedsassistenter og erfarne sygeplejersker. Det betyder bl.a., at lønnen til social- og sundhedselever løftes, og at lønnen for at arbejde på skæve tidspunkter hæves.

Kortlægning af rekrutteringsudfordringer

Der gennemføres en kortlægning af kommuner og regioners aktuelle udfordringer med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft, herunder en vurdering af, hvordan social- og sundhedsuddannelserne kan rekruttere flere elever og overvejelser ift. optag på sygeplejerskeuddannelsen. Kortlægningen omfatter SOSU-medarbejdere og sygeplejersker.

Kortlægningen vil bestå af følgende dele:

1. Overblik over social- og sundhedspersonale og sygeplejersker i kommuner og regioner

Kortlægningen skal give et overblik over SOSU-medarbejdere og sygeplejersker i kommuner og regioner. Kortlægningen skal således så vidt muligt bl.a. afdække:

- Antallet af SOSU-medarbejdere og sygeplejersker i henholdsvis kommuner og regioner, herunder udviklingen de sidste 10 år
- Antallet af SOSU-medarbejdere og sygeplejersker, der har gennemgået efter- og videreuddannelse, herunder videreuddannelse fra SOSU-medarbejder til sygeplejerske
- Sygefravær
- Beskæftigelsesgrad, andel på hhv. fuldtid og deltid
- Rekrutteringssituation i forskellige dele af landet.

Overblikket baseres på oplysninger fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings arbejdsmarkedsbalance og Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

2. Overblik over uddannelserne til SOSU-medarbejder og sygeplejerske

Kortlægningen skal give et overblik over, hvor mange der tilgår SOSU- og sygeplejerskeuddannelserne. Kortlægningen skal således så vidt muligt bl.a. afdække:

- Elev-/studentertilgangen til SOSU-assistent-, SOSU-hjælper- og sygeplejerskeuddannelsen, herunder udvikling de sidste 10 år
- Frafaldet på de tre uddannelser, herunder tidspunkt for frafald
- Den regionale fordeling af elev-/studentertilgang og frafald på de tre uddannelser.

Særligt for SOSU-uddannelserne:

- Udviklingen i antallet af SOSU-uddannelsesaftaler i de fem KKR-regioner
- Implementeringsgraden af de to nye social- og sundhedsuddannelser
- Administration af det aftalte minimumsniveau af praktikpladser i kommuner og regioner, samt elevernes geografiske mobilitet (EMMA).

Særligt for sygeplejerskeuddannelsen:

- Dimensionering og frafald på 1. studieår
- Antal dimittender
- Implementering af den nye sygeplejerskeuddannelse fra 2016, herunder i forhold til praktik/klinisk uddannelse.

Som led i kortlægningen beskrives SOSU-medarbejdere og sygeplejerskers aktuelle efter- og videreuddannelsesmuligheder blandt andet med henblik på at kunne vurdere, om det kan understøttes, at flere SOSU-hjælpere opkvalificeres via VEU-systemet frem for det ordinære uddannelsessystem med henblik på at øge det samlede antal SOSU-assistenten inden for en given dimensionering.

Fra 1. januar 2017 blev SOSU-uddannelserne opdelt i to selvstændige uddannelser (social- og sundhedsassistentuddannelsen og social- og sundhedshjælperuddannelsen). Opdelingen gør det vanskeligt at sammenligne data over tid. Hertil skal der i kortlægningen tages højde for, at ordningen endnu ikke har haft sit første gennemløb af elever på social- og sundhedsassistentuddannelsen.

I 2016 blev sygeplejerskeuddannelsen som en blandt ni videregående, sundhedsfaglige uddannelser revideret med henblik på at imødekomme udviklingen på blandt andet hospitaler og i det nære sundhedsvæsen bedre.

3. Afdækning af årsager til og løsninger på rekrutteringsudfordringerne

For at tilvejebringe information om lokale rekrutteringsudfordringer og indsamle forslag til løsninger gennemføres deep dives i kommuner og i regioner.

Deep dives skal tilvejebringe viden om, hvilke konkrete udfordringer medarbejdere, arbejdsgivere og uddannelsessteder oplever. Derudover skal der indsamles forslag til, hvordan der kan skabes et mere attraktivt arbejdsmiljø med udviklingsmuligheder og med fokus på tillid og fastholdelse af kompetencer.

En analyse fra KL og FOA viser, at 86 pct. af social- og sundhedspersonalet i 2017 er ansat på deltid. Kortlægningen, herunder deep dives, skal skitsere årsagerne til, at så mange er på deltid.

Deep dives skal også tilvejebringe viden om barrierer for uddannelse af mere SOSU-personale og sygeplejersker i kommuner og regioner, herunder forskelle i det oplevede fremadrettede behov for de forskellige personalegrupper som følge af udviklingen i det samlede sundhedsvæsen.

Som led i deep dives gennemføres interviews med uddannelsessteder, lokale fagforeninger, medarbejdere og offentlige og private arbejdsgivere.

Indholdet i SOSU-uddannelserne fastlægges af et fagligt udvalg med repræsentanter fra arbejdsgivere og arbejdstagere. Uddannelsen til SOSU-assistent kræver praktik i både den kommunale og regionale sektor, og derfor skal der være enighed og koordinering mellem de to sektorer om, hvor mange praktikpladser der oprettes. Hvis de to sektorer grundet udviklingen i det samlede sundhedsvæsen har forskellig efterspørgsel efter uddannede SOSU-assistenters, kan denne uddannelsesstruktur medføre, at der opstår et mis-match mellem arbejdsmarkedets efterspørgsel og antallet af praktikpladser, der oprettes til SOSU-assistentelever. Kortlægningen skal derfor afdække konsekvenserne af uddannelsesstrukturen for rekrutteringsudfordringen, herunder samspillet med autorisationskravene.

Sygeplejerskeuddannelsen er underlagt uddannelsesspecifik dimensionering, som indstilles af uddannelsesinstitutionerne efter dialog med regioner og kommuner. Det tages stilling til dimensioneringen årligt, og i 2017 blev dimensioneringen på sygeplejerskeuddannelsen udvidet med 180 pladser. Det er desuden en forudsætning, at uddannelsesinstitutionerne sikrer, at der er de fornødne praktikpladser, ligesom de offentlige institutioner skal stille egnede pladser til rådighed.

Beskæftigelsesministeriet har offentliggjort en pulje til nedbringelse af sygefravær med ansøgningsfrist for kommunerne den 1. juni. Der er afsat 10 mio. kr. for 2018 og 20 mio. kr. årligt i perioden 2019 – 2021. Kommunerne kan søge finansiering til analyser af sygefravær samt til strategier, der skal nedbringe sygefraværet. Arbejdet skal sikre viden om konkrete indsatser, der virker. Puljen meldes ud ad to omgange. 2. ansøgningsrunde forventes udmeldt ultimo 2019.

Der kan evt. hentes inspiration fra håndtering af rekrutteringsudfordringer på andre områder, fx bygge- og anlægsbranchen.

Proces

Kortlægningen gennemføres i perioden juni-november 2018. På baggrund af kortlægningen vil regeringen indkalde Folketingets partier til en drøftelse af rekrutteringsudfordringerne ultimo 2018.

Der kan anvendes konsulentbistand til bl.a. gennemførelse af deep dives. Udgifter til konsulentbistand deles ligeligt mellem Undervisningsministeriet, Uddannelses- og Forskningsministeriet og Sundheds- og Ældreministeriet.

Der nedsættes en tværministeriel arbejdsgruppe bestående af Sundheds- og Ældreministeriet, Undervisningsministeriet, Beskæftigelsesministeriet, Finansministeriet og Uddannelses- og Forskningsministeriet. Formandskab og sekretariat for arbejdsgruppen er delt mellem Sundheds- og Ældreministeriet og Undervisningsministeriet. KL og Danske Regioner inddrages løbende og tæt i arbejdet.

Der nedsættes en følgegruppe med deltagelse af FOA, DSR, KL, Danske Regioner, Danske SOSU-skoler, Danske Professionshøjskoler, Dansk Industri, Dansk Erhverv og KA Pleje.

Parallelt med kortlægningen pågår der drøftelser med KL, Danske Regioner og FOA om en ny flerårig aftale om praktikpladser på de to social- og sundhedsuddannelser, samt uddannelsen til pædagogisk assistent. Der skal ske en løbende koordinering af disse drøftelser om praktikpladser med denne kortlægning.