

02. november 2020

Behov for markant flere elever på SOSU-uddannelser for at klare ældreboomet

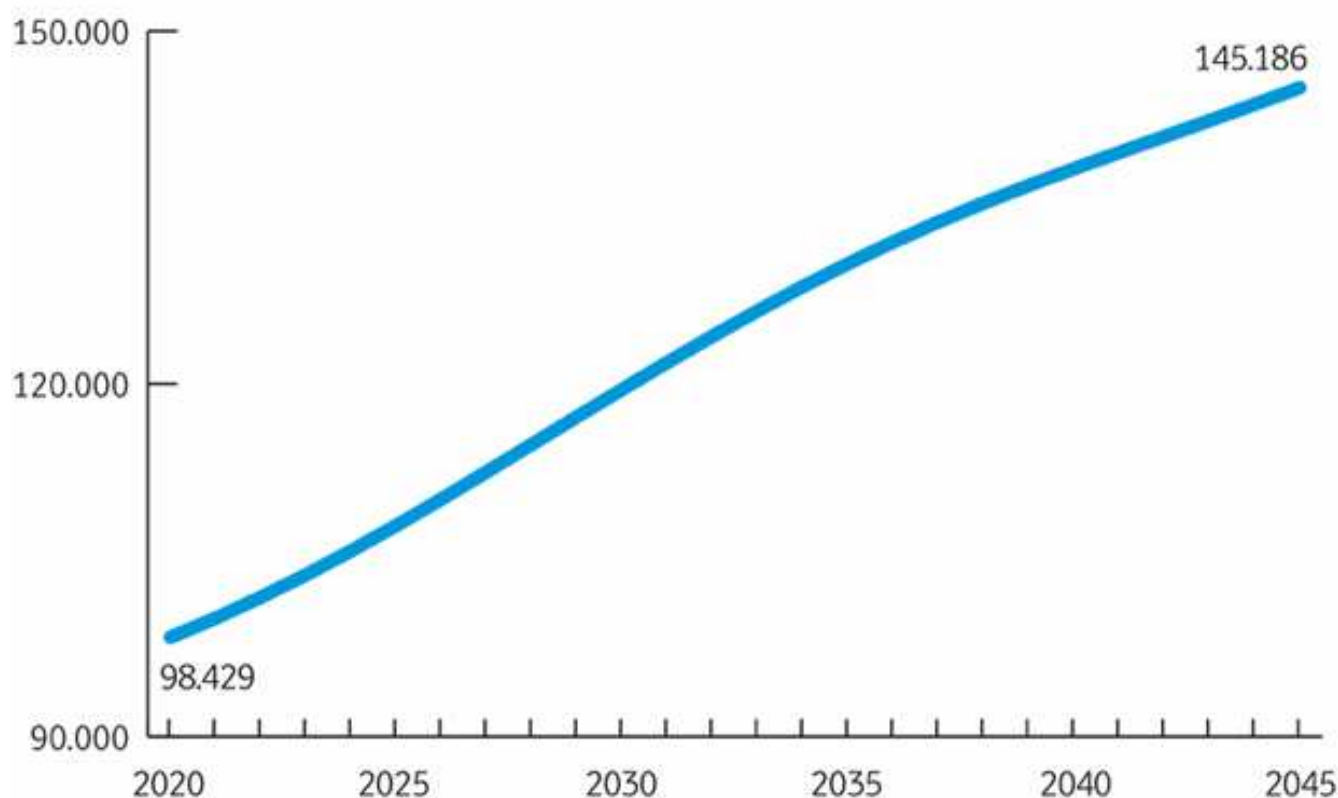
En ny analyse anslår, at der årligt skal uddannes omkring 3000 flere SOSU-elever, hvis det alene skal løse plejeudfordringen, som det stigende antal ældre giver. En kæmpe udfordring, lyder det fra både FOA, kommuner og SOSU-skoler. Derfor skal der både tænkes i bedre rekruttering til uddannelserne og fastholdelse af elever. Og ligeså vigtigt er det at få flere uddannede til at gå op i tid og udsætte pensionen. Samtidig er der bred enighed om, at SOSU-faget skal have en større anerkendelse.

Hvis fremtidens ældre skal have de samme plejemuligheder som i dag, så er der behov for en markant tilstrømning af kvalificerede elever til uddannelserne til SOSU-assistent og -hjælper.

En ny Momentum-analyse viser, at der i 2045 vil være brug for omkring 145.000 SOSU-hjælpere og assistenter, hvis man skal matche antallet af +80-årige, som forventes at stige til 561.000 fra 272.000 i

dag. Det svarer til, at der skal uddannes omkring 3.000 ekstra SOSU'er hvert år, hvis man alene skal løse udfordringen med flere uddannede, når man har taget højde for både sund aldring, og at tilbagetrækningsreformen får flere til at udskyde pensionsalderen.

Forventet efterspørgsel på SOSU- hjælpere og assistenter frem til 2045

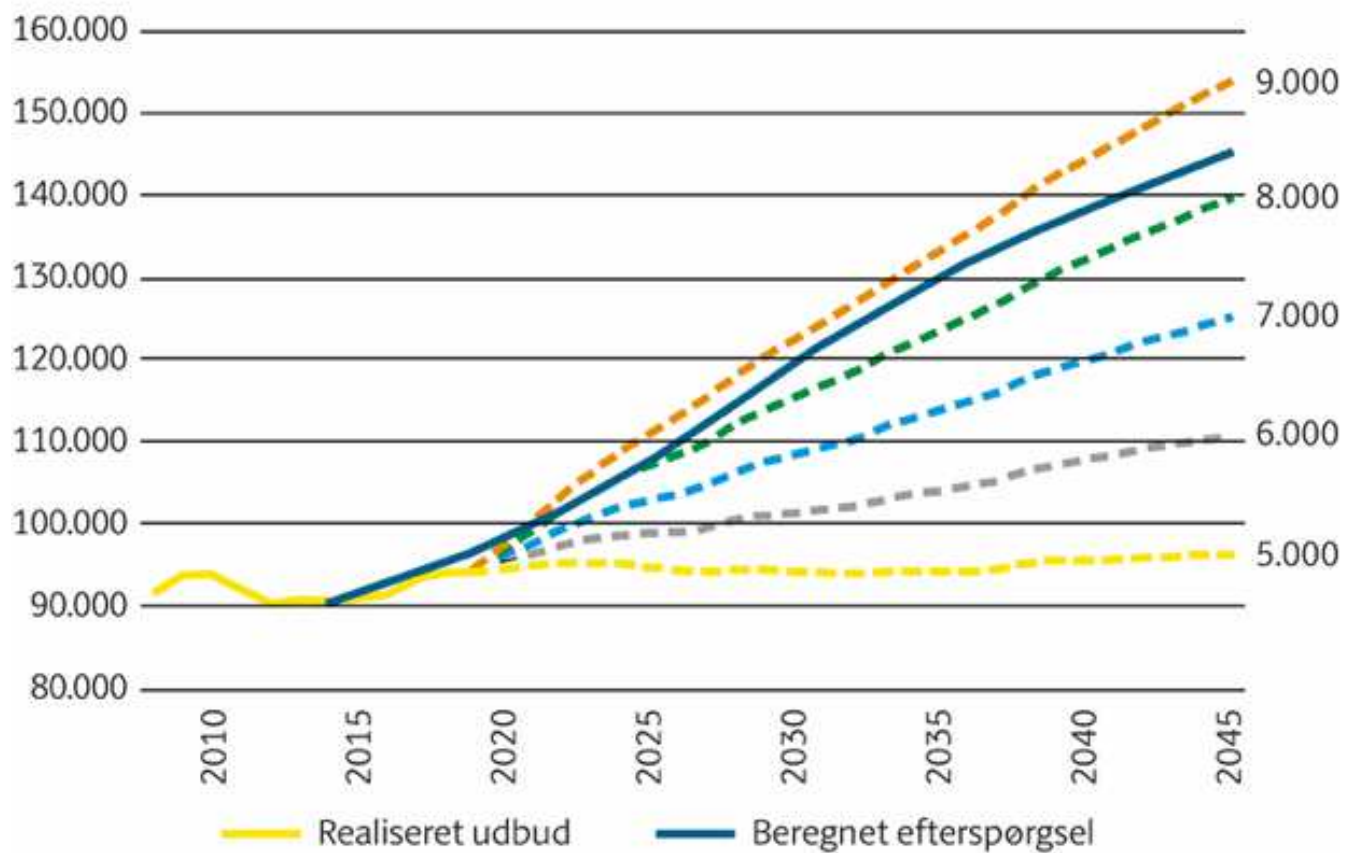


Note: Efterspørgslen er skaleret på baggrund af DREAM-gruppens beregninger af det demografiske udgiftstræk på Sundheds- og plejeområdet. DREAM har korrigeret for betydningen af sund aldring ved hjælp af år-til-død-metoden.

Kilde: Momentum egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

I dag findes der omkring 95.000 beskæftigede SOSU-hjælpere og assistenter, og de seneste år er der i gennemsnit blevet uddannet 5.500 årligt, men man skal altså op på 8.500 uddannede hvert år for at imødegå presset alene med flere hænder. Og det er vel og mærke, hvis vi kommer i gang nu, og antallet af nyuddannede kommer tilbage på gennemsnittet af en tiårsperiode fra 2008 til 2017. For på grund af en uddannelsesreform i 2017, som gjorde det muligt at starte direkte på assistentuddannelsen uden først have taget hjælperuddannelsen, er uddannelsesstallet for 2018 ekstraordinært lavt, da det tager længere tid at blive assistent, og færdiggørelsestidspunktet derfor er blevet forskubbet.

Forventet efterspørgsel og udbud af SOSU-hjælpere og assistenter opdelt på forskellige uddannelsesscenarier frem til 2045 (nyuddannede årligt)



Note: Efterspørgslen er skaleret på baggrund af DREAM-gruppens beregninger af det demografiske udgiftstræk på Sundheds- og plejeområdet. DREAM har korrigeret for betydningen af sund aldring ved hjælp af år-til-død-metoden.

Kilde: Momentum egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Det er især i kommunerne, SOSU'erne er ansat, og her har man stort fokus på udfordringen, forklarer HR-chef i Vejle Kommune, Thrine Nørgaard.

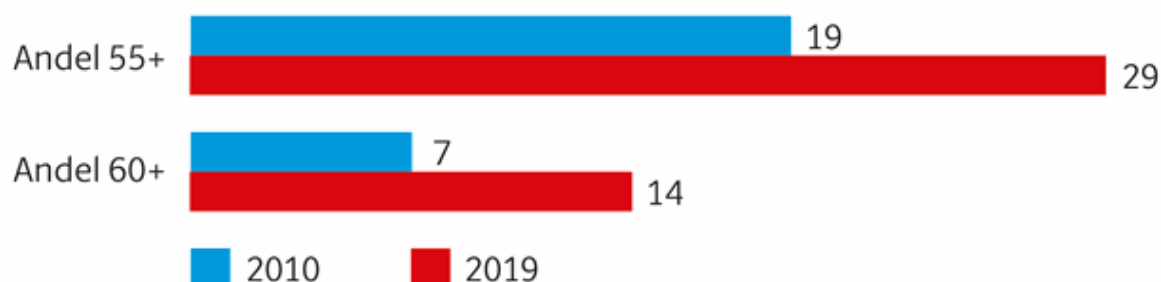
»Det er uden tvivl her, vi er mest udfordrede i forhold til at kunne rekruttere og fastholde folk, så vi også i fremtiden kan løse opgaven. Vi prøver derfor at ruste os på flere måder, både i forhold til at få nok kvalificerede ansøgere ind på uddannelsen og fastholde de folk, vi får ind i praktik,« siger Thrine Nørgaard.

Fordi det fremtidige plejebæhov bliver så stort, så bliver man også nødt til at se på både tilbagetræningsalderen og andelen, der arbejder deltid.

»Vi arbejder også med at få vores medarbejdere til at blive længere, og det gælder både antallet af arbejdstimer i det daglige samt at gøre det attraktivt at blive i jobbet længst muligt. Og vi har endog lavet aftaler med nogle af dem, der er gået på pension, om at komme ind og tage nogle vagter.«

Momentums analyse viser, at andelen af SOSU-personale over 60 år er steget fra 7 til 14 procent fra 2010 til 2019, og at man forventer, at over 20.000 medarbejdere på social- og sundhedsområdet trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet fra 2019 til 2028.

Udvikling i andel af kommunalt ansatte SOSU'er på henholdsvis 55+ og 60+ år fra 2010 til 2019 (%)



Kilde: Momentum. Egne beregninger på baggrund af data fra KRL.

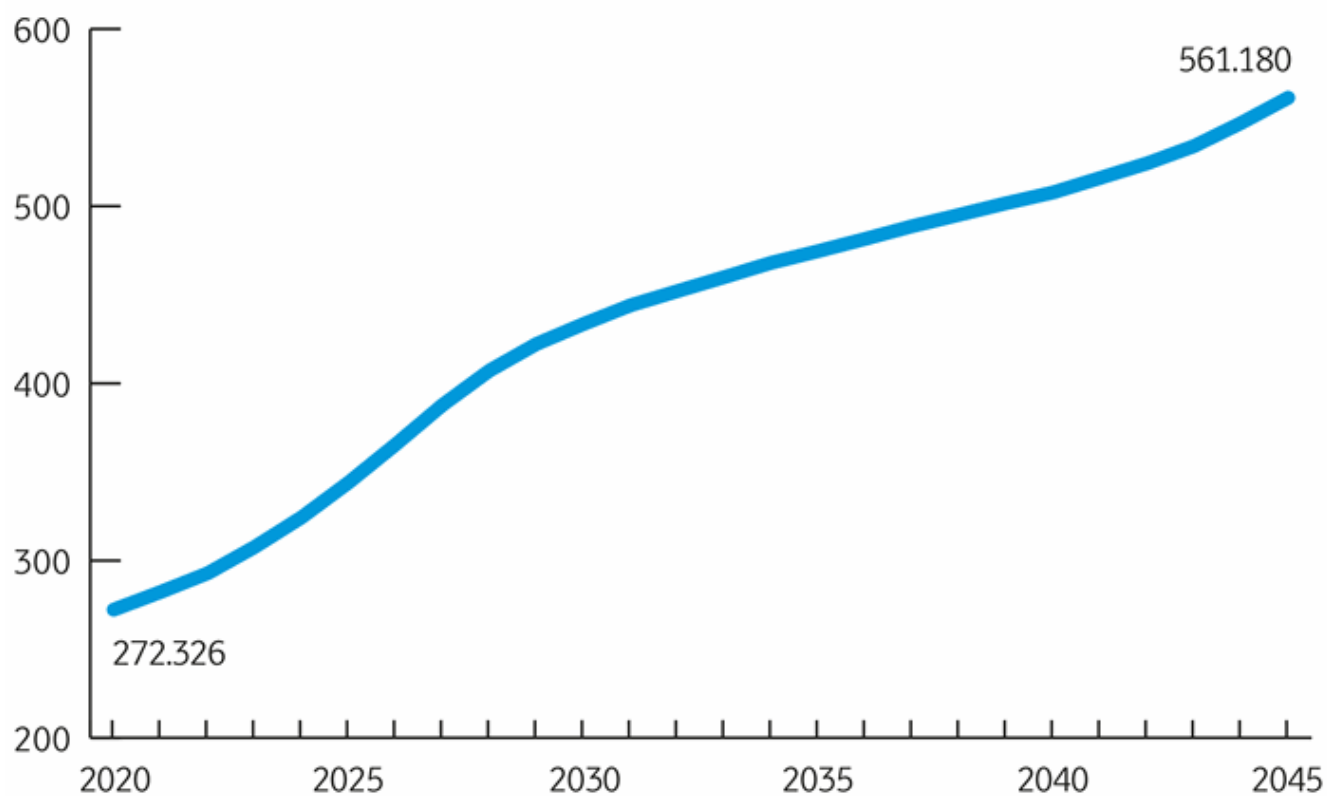
Det er ifølge formand for KL's Løn og Personaleudvalg, Michael Ziegler, derfor også nødvendigt at dreje på alle tænkelige knapper for at sikre, at der er hænder nok i fremtiden.

»Vi står overfor massive rekrutteringsproblemer på ældreområdet, som man rundt om i kommunerne på flere planer arbejder benhårdt på at løse. Vi skal åbenlyst have flere til at vælge uddannelsen, hvorfor kommunerne også har øget antallet af praktikpladser, men det kræver også, at vi får øget antallet af kvalificerede ansøgere og reduceret det alt for høje frafald, vi ser på uddannelserne,« siger Michael Ziegler.

Han påpeger derfor også, at en del af løsningen findes blandt de gode ansatte, kommunerne allerede har.

»Vi skal have flere af de deltidsansatte på området til at gå op i tid og gøre det attraktivt for flere at fortsætte på arbejdsmarkedet.«

Forventet udvikling i antallet af 80+årige frem til 2045



Kilde: Momentum på baggrund af Danmarks Statistiks befolkningsfremskrivning.

Corona giver øget brancheskiftsmuligheder

Ifølge sektorformand for social- og sundhedssektoren i FOA Torben K. Hollmann er analysens konklusioner trods de dystre perspektiver til den positive side, da han mener, at efterspørgslen nærmere kommer tæt på 10.000, og at antallet af nyuddannede ikke vil komme op på 5.500 i de kommende år.

»Vi er allerede på bagkant, da der er mangel på SOSU-hjælpere og assistenter rundt om landet. Men det er, som om politikerne i kommuner, regioner og i den grad også på Christiansborg bare lukker øjnene, fordi det er et lavstatusområde. Når det gælder manglen på læger eller sygeplejersker, er det jo en helt anden snak. Men den dag SOSU'erne ikke er der, så har vi to ikke tid til at sidde og snakke, for så skal vi passe vores mor selv,« siger Torben K. Hollmann.

Man kunne derfor ifølge ham passende starte med at høste nogle af de lavthængende frugter som at være endnu mere opsøgende og sørge for, at ingen får nej til at starte på en uddannelse, hvis man har evnerne, bare fordi kommunen har opfyldt sin dimensionering.

Forventet tilbagetrækning fra det kommunale arbejdsmarked blandt social- og sundhedspersonale (%)



Kilde: Momentum. Egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik.

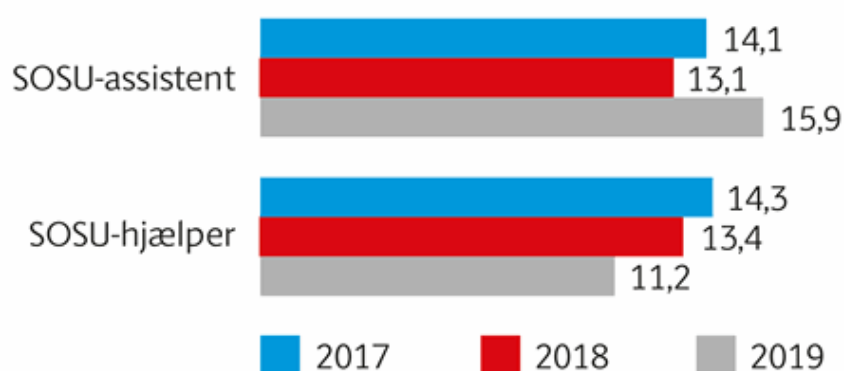
Samtidig har corona-krisens afskedigelser i blandt andet servicebranchen også har åbnet for et nyt rekrutteringsgrundlag.

»De har i forvejen erfaring fra arbejdsmarkedet, er stabile og vant til at arbejde med mennesker. Så det er lige til højrebenet. Det er bare rigtig svært for den gruppe at klare sig på en SU, så vi skal lynhurtigt have indført elevløn på grundforløbene.«

I Vejle Kommune har man allerede godt gang i samarbejdet med jobcenteret om at få de ledige over i praktik og for-forløb. Her ansætter man dem, som man efter afprøvning vil satse på, som vikarer, indtil de kan begynde på uddannelsen, så der ikke kommer et slip, hvor de eventuelt finder på noget andet, forklarer HR-chef Thrine Nørgaard.

»Samtidig har vi med de særlige AUB-midler sat særligt fokus på at prøve at afhjælpe det desværre ret store frafald, vi ved, der generelt er i uddannelserne, ved at tilbyde individuel hjælp til eleven samt styrke vores vejledere, så de også bliver bedre til at fange dem, inden de hopper ud.«

Andel af elever der er faldet fra efter 3 måneder på uddannelsens hovedforløb, fordelt på SOSU-assistenter og hjælpere (%)



Kilde: Momentum. Egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik.

På SOSU-skolerne er man også bevidste om, at der skal ske noget på rekrutteringsdelen, hvis vi skal kunne følge med efterspørgslen.

»Derfor er vi også nået frem til, at vi får svært ved at fastholde, at størstedelen af rekrutteringen sker fra ungesegmentet. Vi skal have et bredere rekrutteringsperspektiv, hvor brancheskift blandt ledige skal fylde mere. Vi kan også allerede se, at gennemsnitsalderen for hovedforløbet er steget fra 28 til nu at være over 30 år,« siger Lisbeth Nørgaard, formand for Danske SOSU-skoler og direktør for SOSU Esbjerg.

Hun påpeger, at den bredere rekruttering dog også øger andelen, der har faglige og sproglige udfordringer, og derfor også risikerer at falde fra eller blive opsagt under uddannelserne.

»Frafaldet i dag er for højt også i forhold til, at noget af det, der kunne hjælpe på antallet af SOSU-hjælpere og assistenter, jo ville være at fastholde dem, der allerede har vist interesse og er gået i gang. Men uddannelserne er lidt for rigide i forhold til merit forstået på den måde, at man skal nå et vist fagligt niveau på et bestemt tidspunkt, ellers kan man ikke fortsætte. Her ville det være godt med en mulighed for en lidt længere læringsbane i grundforløbene og lidt mere fleksibilitet i uddannelsesstrukturen, lad os som minimum få afskaffet standardmerit for elever over 25 år,« siger Lisbeth Nørgaard.

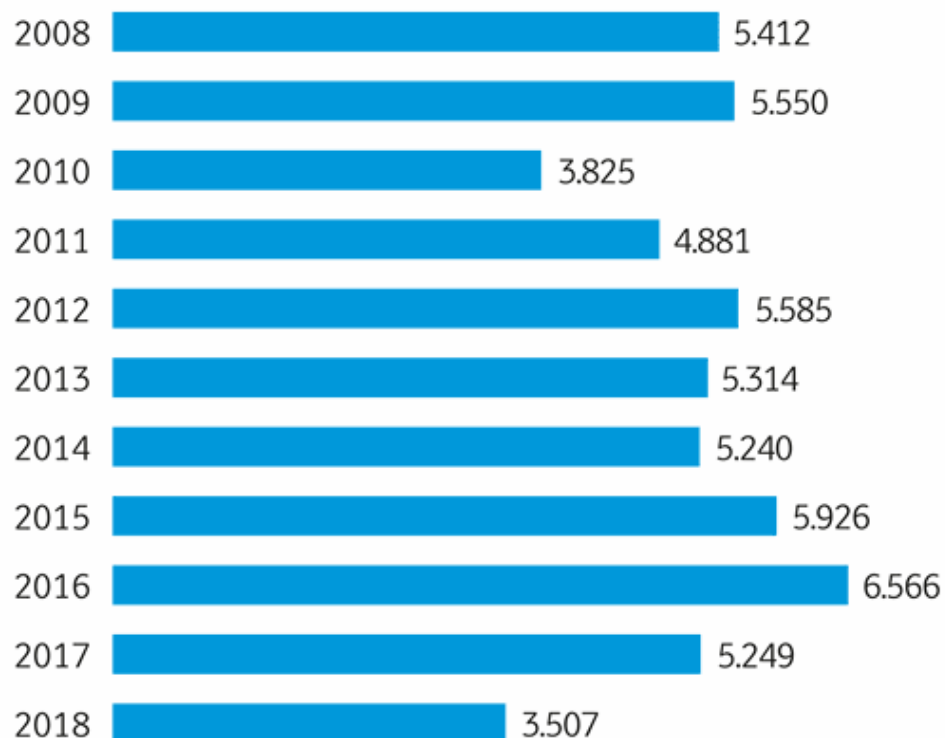
Hverdagens helte

Fra alle aktører går det igen, at det er nødvendigt at få talt SOSU-faget op, og give medarbejderne den anerkendelse, de fortjener.

I Vejle Kommune ærgrer HR-chef Thrine Nørgaard sig over, at coronakrisens positive fokus på SOSU-hjælpere og assistenters arbejde blev skudt ned af sommerens dårlige sager.

»Da samfundet lukkede ned, var de hverdagens helte. De tog fortsat ud og hjalp de ældre, mens andre blev sendt hjem og samfundet lukkede ned. Og så får vi de her trælse sager, og så bliver de lige pludselig skurke. Og det er jo heldigvis et meget lille fåtal, der agerer på den måde, men det er rigtig synd for standen, for de er hverdagens helte,« siger Thrine Nørgaard.

Antal nyuddannede SOSU-hjælper og SOSU-assistentter i alt, 2008-2018



Note: Opgjort indenfor det såkaldte tællingsår (fra oktober til og med september). Vide-reuddannelse fra SOSU-hjælper til SOSU-assistent er ikke medtalt.

Kilde: Momentum. Egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

I FOA er man også ked af den hårde medfart, man føler, SOSU-hjælpere og assistenter som faggruppe har fået fra både medier og andre faggrupper, da det skubber til den i forvejen lave prestige og respekt, man oplever for faget.

»Der har for eksempel været tonsvis af sygeplejersker ude at fortælle, hvor dårlig SOSU-uddannelserne er, og det er nogle af vores nærmeste samarbejdspartnere. Det bliver jeg virkelig ked af, for hvordan tror du, det er at komme på arbejde næste dag, når sygeplejerskerne på den måde taler ned om dit fag,« siger Torben K. Hollmann.

»Vi skal i stedet vise værdien i at hjælpe andre mennesker og sørge for, at de får et ordentligt liv med de skavanker, de har, så unge og ledige kan se sig selv i jobbet. Vi skal arbejde med fagligheden, så man får lov til at bruge sine kompetencer og sørge for, at der er et fagligt frirum. Vi skal organisere ældreplejen på en anden måde, så arbejdstiderne kan gå i spænd med familielivet og skabe et ordentligt arbejdsmiljø. Og det kræver også, at vi tildeler økonomien til området, så det bliver en attraktiv arbejdsplads,« siger Torben K. Hollmann.


For Lisbeth Nørgaard, formand for Danske SOSU-skoler, er den megen dårlige medieomtale ekstra ærgerlig, fordi SOSU'erne i takt med udbygningen af det nære sundhedsvæsen og deraf stigende sundhedsopgave i kommunerne har og får en vigtig rolle. Hun ser derfor også et stort behov for at tale området op og fortælle om alt det attraktive i jobbet.

»Der er brug for dygtige medarbejdere, og det bliver ikke mindre med opgaveglidningen og den øgede specialisering, vi ser, i sundhedsvæsenet. Det skal vi have tydeliggjort, ligesom vi skal være rigtig dygtige til at tale om karrieremulighederne i et specialiseringsspor og arbejde med et kontinuerligt kompetenceløft. Mange assistenter vil jo gerne kompetenceudvikles i retning af at afhjælpe sygeplejerskerne med sygepleje. Alt det, tror jeg godt, kunne være med til at højne fagets anseelse og sådan set også tiltrække unge,« siger Lisbeth Nørgaard.

Af Jens Baes-Jørgensen, jjr@kl.dk

Analyse: Lasse Vej Toft, chefkonsulent i KL's Analyse og Makroenhed

Jens Baes-Jørgensen

 4533703328 (<tel:4533703328>)

 JJR@kl.dk (<mailto:JJR@kl.dk>)

EMNER PÅ DENNE SIDE

Sundhed (</search/?q=Sundhed>)

Momentum (</search/?q=Momentum>)

Ældreområdet (</search/?q=Ældreområdet>)

Analyseenheden i Momentum (</search/?q=Analyseenheden i Momentum>)

Social og sundhed (</search/?q=Social og sundhed>)

OK21 (/search/?q=OK21)

↪ DEL (#)

