

Kan det offentlige få de nødvendige medarbejdere fremover?

– Rekrutteringssituationen på det
offentlige arbejdsmarked i
hovedstadsregionen frem til 2010



Kan det offentlige få de nødvendige medarbejdere fremover?

– Rekrutteringssituationen på det offentlige
arbejdsmarked i hovedstadsregionen frem til 2010

AKF's publikationer forhandles gennem boghandelen og gennem AKF Forlaget,
Nyropsgade 37, 1602 København V
Telefon: 33 11 03 00 eller Fax: 33 15 28 75
Direkte bogbestilling: Telefon: 33 11 58 12
E-mail: akf@akf.dk
Internet <http://www.akf.dk>

© Copyright: 2002 og Tina Honoré Kongsø

Mindre uddrag, herunder figurer, tabeller og citater er tilladt med tydelig kildeangivelse.
Skrifter, der omtaler, anmelder, citerer eller henviser til nærværende, bedes sendt til AKF.

© Copyright omslagslayout: BRANDTDESIGN
Tryk: Nielsen & Krohn – tlf. 36 16 40 55
Forlag: AKF Forlaget
Oplag: 1500
Isbn. nr.: 87-7509-706-0
I\Forlag\THO\Udd Ulig HTområde*bd

September 2002

Indhold

FORORD	5
UDFORDRINGER OG HOVEDKONKLUSIONER	7
PRÆSENTATION AF METODE	9
ANALYSENS TO SCENARIER	10
DELARBEJDSMARKEDERNE	12
DE SUNDHEDSUDDANNEDES ARBEJDSMARKED	13
PÆDAGOGERNES ARBEJDSMARKED	17
FOLKESKOLELÆRERNES ARBEJDSMARKED	19
GYMNASIELÆRERNES ARBEJDSMARKED	21
HK'ERNES ARBEJDSMARKED	24
SPIS BRØD TIL OG TAG FAT	26

Forord

Pjecen her sammenfatter en analyse af eventuelle flaskehalse på det offentlige arbejdsmarked med særlig fokus på de kommunale og amtskommunale områder i hovedstadsregionen på ti års sigt. Det diskuteres desuden, hvad centrale offentlige aktører kan gøre for at reducere mangelproblemer på baggrund af analysens resultater.

En række offentlige arbejdsgivere omfattende Københavns Amt, Frederiksberg og Københavns Kommuner, Foreningen af Kommuner i Københavns Amt (FKKA) samt Arbejdsmarkedsrådet for Storkøbenhavn har taget initiativ til analysen af rekrutteringssituationen på det offentlige arbejdsmarked i hovedstadsregionen. Grundene hertil er flere. Først og fremmest har opdragsgiverne i Storkøbenhavn et ønske om at diskutere langsigtede balanceproblemer ud fra forskellige skøn af beskæftigelsens udvikling, ligesom en af deres væsentligste opgaver er at bidrage til, at arbejdsmarkedet i regionen er velfungerende.

De seneste ti års massive økonomiske vækst har sat sit tydelige spor på arbejdsmarkedet i hovedstadsregionen. Ledigheden befinder sig aktuelt på et meget lavt niveau, og faktisk skal man mere end et kvart århundrede tilbage for at finde en lige så lav arbejdsløshed. Spørgsmålet er: fortsætter væksten det kommende tiår, eller vil vi på ny opleve op- og nedgange i de økonomiske konjunkturer og med hvilke konsekvenser for det offentlige arbejdsmarked og forudsætningerne for at levere offentlig service?

Ingen kan give noget sikkert svar på dette centrale spørgsmål for fremtidens flaskehalse på hovedstadsregionens arbejdsmarked. Vi kan dog fremskrive den forventede udvikling og give et godt billede af rekrutteringssituationen i dag og fremover ved forskellige konjunkturdyviklinger.

Vi sammenholder desuden fremskrivningerne med udsagn fra folk med praktisk kendskab til det offentlige arbejdsmarked i hovedstadsregionen. På denne måde har det været muligt at nå frem til en række anbefalinger af handlemuligheder ikke kun på det generelle niveau, men helt ned på de enkelte delarbejdsmarkeder i hovedstadsregionen.

Analysen kaster lys over udfordringens omfang og påpeger særlige handlemuligheder, som kan bidrage til at løse rekrutterings- og fastholdelsesproblemerne på hovedstadsregionens offentlige delarbejdsmarkeder. Alle arbejdsmarkedets aktører i hovedstadsregionen har et stort ansvar for at følge op på de udfordringer, som analysen peger på. Det gælder på arbejdsgiversiden kommuner og amter, det gælder de faglige medarbejderorganisationer, det gælder Arbejdsmarkedsrådet for Storkøbenhavn, og det gælder politikerne. Det er vort håb, at denne

pjece og den samlede rapport kan bidrage til at skabe dialog og invitere til samarbejde med flere aktører på det offentlige arbejdsmarked.

Projektet er gennemført af AKF i samarbejde med et sekretariat (fra Arbejdsmarkedsrådet for Storkøbenhavn og Københavns Amt) samt en følgegruppe med repræsentanter for kommunale og amtslige arbejdsgivere og lønmodtagere i hovedstadsregionen.

Pjecen er skrevet af Tina Honoré Kongsø. Den sammenfatter hovedresultaterne af undersøgelsen, som mere detaljeret er beskrevet i AKF's rapport om Uddannelser og ulige vægte på hovedstadens arbejdsmarked 1980-2010 (af Anders Holm m.fl.).

Nils Groes
Oktober 2002

1. Udfordringer og hovedkonklusioner

Baggrunden for denne undersøgelse er en stigende bekymring blandt en række arbejdsmarkedsaktører i Storkøbenhavn for fremtidens rekrutteringssituation på en del kerneområder af de amtslige og kommunale arbejdsmarkeder i hovedstadsregionen. Denne bekymring understøttes af de små ungdomsårgange, samtidig med at et betydeligt antal amtslige og kommunale medarbejdere står over for pensionering. En anden vigtig faktor er muligheden for, at væksten i den private sektors efterspørgsel efter arbejdskraft fortsætter.

Kommuner og amter kan allerede konstatere, at der er områder, hvor det er vanskeligt at rekruttere den fornødne arbejdskraft. Hvis denne udvikling fortsætter, kan det blive en trussel mod amternes og kommunernes muligheder for at opretholde kvaliteten på en del af deres kerneydelser, f.eks. sundheds-, ældre-, undervisnings- og småbørnsområdet.

Analysen kaster lys over fremtidige flaskehalsproblemer på en række af hovedstadsregionens offentlige delarbejdsmarkeder gennem kombinerede analyser af: 1) kvantitative fremskrivninger af uddannelses- og beskæftigelsessituationen i hovedstadsregionen og 2) kvalitative analyser af interview med nøglepersoner og dialogmøder med repræsentanter for arbejdsmarkedets og uddannelsernes parter.

Repræsentanter for arbejdsgivere, faglige organisationer, uddannelsesinstitutioner og lønmodtagerne er således blevet inddraget i en dialog omkring rekrutterings- og fastholdelsesmulighederne på det offentlige arbejdsmarked i hovedstadsregionen. Analysen bidrager således både med kvantitative analyser af den generelle rekrutteringssituation og kvalitative analyser, der påviser problemer og handlemuligheder på specifikke delarbejdsmarkeder.

De udvalgte arbejdsmarkeder i analysen omfatter uddannelserne inden for sundhedsområdet, pædagog- og læreruddannelserne samt de læn- gerevarende humanistiske og naturvidenskabelige uddannelser. Fælles for disse uddannelser er, at de primært retter sig mod beskæftigelse i den offentlige sektor og at der inden for disse områder blev forventet betydelige flaskehalsproblemer de kommende ti år. Herudover er HK-området medtaget i analysen, idet der på dette område kan frygtes en stigende ledighed, således at der måske kan overføres arbejdskraft herfra til de førnævnte områder, hvor der ser ud til at blive mangel på arbejdskraft.

Analysen bidrager med en række tydelige resultater. Der bliver mangel på personer med videregående uddannelse i den offentlige sektor i hovedstadsregionen. Uanset de økonomiske konjunkturers udvikling, så bliver der en betydelig mangel på sundhedspersonale, særligt læger

og sygeplejersker. Der vil desuden blive udtalt mangel på pædagoger og folkeskolelærere, hvis højkonjunkturen fortsætter. Fortsætter højkonjunkturen kan der ligeledes blive mangel på HK'ere, mens et konjunkturtilbageslag vil betyde, at der bliver et betydeligt overskud af HK'ere. Gymnasielærere bliver der ikke mangel på ifølge de to gennemførte fremskrivninger.

Resultaterne peger endvidere på, at der påhviler kommuner, amter, de faglige medlemsorganisationer, arbejdsmarkedssystemet og politikerne et stort ansvar for at følge op på de handlemuligheder, som nøglepersonerne peger på for at overkomme fremtidens udfordringer på hovedstadsregionens arbejdsmarked.

Tabel 1. Mulige flaskehalsproblemer på det offentlige arbejdsmarked i hovedstadsregionen¹⁾

Faggruppe	Flaskehalsproblemer ²⁾		Handlemuligheder	
	Aktuelt	2010	Kort sigt	Langt sigt
Læger Sygeplejersker SOSU-hjælpere SOSU-assistenten	+ + - -	+ + ? ?	} Fagglidning } Ny opgavedeling } Bedre arbejdsmiljø	◆ Uddan flere ◆ Imagepleje ◆ Bedre arbejdsmiljø
Pædagoger	-	+		◆ Forbedre arbejdsmiljø ◆ Mere uddannelse ◆ Aktivér de ca. 500 ledige
Folkeskolelærere	+	+	◆ Accept af nye lærerkræfter ◆ Individuel arbejdsplanlægning	◆ Uddan flere ◆ Ny merituddannelse ◆ Imagepleje
Gymnasielærere Cand.mag.'er Cand.scient.'er	- -	- ?	◆ Opkvalificer ledige magistre ◆ Pædagogikum ◆ Anvend eksterne lektorer	◆ Forstærk interessen for naturfag blandt de unge
HK'ere	-	?	◆ Målrettet videreuddannelse ◆ Styrk den faglige stolthed ◆ Nye arbejdsområder	◆ Livslang uddannelse ◆ Motivér til fleksibilitet ◆ Informer om nye fagområder

1) Hovedstadsregionen omfatter i denne analyse Københavns og Frederiksberg Kommuner samt Københavns, Frederiksborg og Roskilde Amter.

2) Et flaskehalsproblem defineres i denne analyse som meget lav eller eventuel negativ ledighed. Et + angiver flaskehalsproblemer, - angiver ingen flaskehalsproblemer, mens ? angiver, at flaskehalse er mulige.

Hovedresultaterne fra de kvalitative analyser af mulige flaskehalse og handlemulighederne for rekruttering til uddannelserne og fastholdelsen af arbejdskraften på de enkelte delarbejdsmarkeder er sammenfattet i tabel 1. I forhold til flaskehalsproblemer angiver et plus, at der aktuelt er eller i 2010 forventes at blive, flaskehalsproblemer på det angivne område. Et minus angiver, at der ikke er flaskehalsproblemer og et

spørgsmålstegn angiver, at der muligvis vil være flaskehalsproblemer i 2010. Det fremgår således, at der aktuelt er flaskehalsproblemer for sygeplejersker og også vil være det i 2010.

Oversigten over handlemuligheder er delt i to kolonner, idet der er en række muligheder for at handle på kort sigt og en række muligheder, der først vil få betydning på længere sigt. De anførte handlemuligheder er fremkommet gennem analyse af de erfaringer og vurderinger, som nøglepersonerne er fremkommet med ved interview og dialogmøder. Det fremgik således tydeligt, at mulighederne for ændret opgavefordeling og fagglidning anses som væsentlige på kort sigt, mens nøglepersonerne i et længere perspektiv lagde vægt på, at der skal uddannes flere på sundhedsområdet, ligesom områdets image bør forbedres. I de følgende afsnit om delarbejdsmarkederne uddybes handlemulighederne yderligere.

2. Præsentation af metode

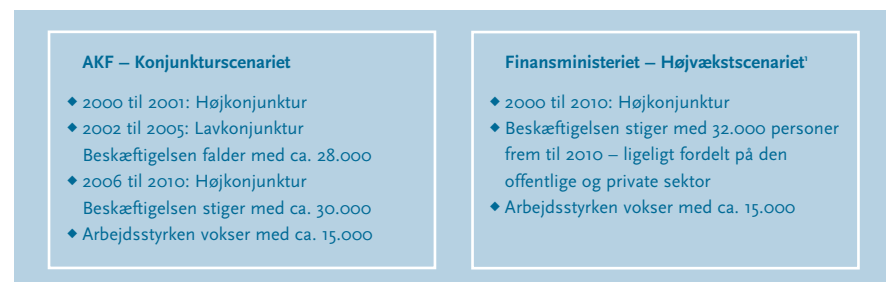
Analysen kombinerer tal og fremskrivningsmodeller for det uddannelsesfordelte arbejdsmarked med interview og dialogmøder med nøglepersoner fra relevante faglige organisationer, uddannelsesinstitutioner og arbejdsgivere mv. På denne måde supplerer nøglepersonernes konkrete erfaringer og indsigt i den aktuelle udvikling på arbejdsmarkedet de historiske tal og de fremskrivninger, der er foretaget på grundlag heraf. Tallene har deres styrke i at være forankret i viden om de seneste 20 års historiske udvikling på arbejdsmarkedet og deres svaghed i forhold til eventuelle nye og epokegørende udviklingstræk på arbejdsmarkedet. Nøglepersonernes udsagn har deres styrke i at tage højde for de specifikke udviklingstræk på de enkelte områder af arbejdsmarkedet og deres svaghed ved risikoen for at overvurdere betydningen af lokale og flygtige forhold på arbejdsmarkedet. Ved at kombinere disse analyser er det muligt at udnytte deres respektive styrker og tage højde for deres respektive svagheder.

Fremskrivningerne belyser rekrutteringssituationen på det offentlige arbejdsmarked i hovedstadsregionen ud fra to forskellige antagelser om den økonomiske udvikling frem mod 2010. De kvalitative interview med relevante nøglepersoner nuancerer fremskrivningerne. Det samme gør en række dialogmøder på hvert delarbejdsmarked, hvor repræsentanter for faglige organisationer, amterne og kommunerne og uddannelsesinstitutioner har været samlet, sammen med repræsentanter for opdragsgiverne til analysen. Gennem såvel interview som dialogmøder blev der påpeget visse rekrutterings- og fastholdelsesproblemer på delarbejdsmarkederne, ligesom der blev fremført løsningsforslag og konkrete handlemuligheder for at tackle flaskehalsene på det lokale niveau.

3. Analysens to scenarier

De to scenariers antagelser omkring beskæftigelsen og arbejdsstyrken frem til 2010 er for hovedstadsområdet angivet i figur 1.

Figur 1. Analysens to økonomiske scenarier og beskæftigelsesudviklingen i hovedstadsregionen



1) Finansredegørelsen 2001.

Disse to scenarier skitserer et realistisk udviklingsrum for den økonomiske udvikling, som også er afgørende for rekrutteringssituationen på det offentlige arbejdsmarked i hovedstadsregionen. Scenarierne kan således anvendes af Arbejdsmarkedssystemet, amterne og kommunerne og de faglige organisationer i deres arbejde med at forebygge mulige flaskehalsproblemer på uddannelsesområderne rettet mod det offentlige arbejdsmarked.

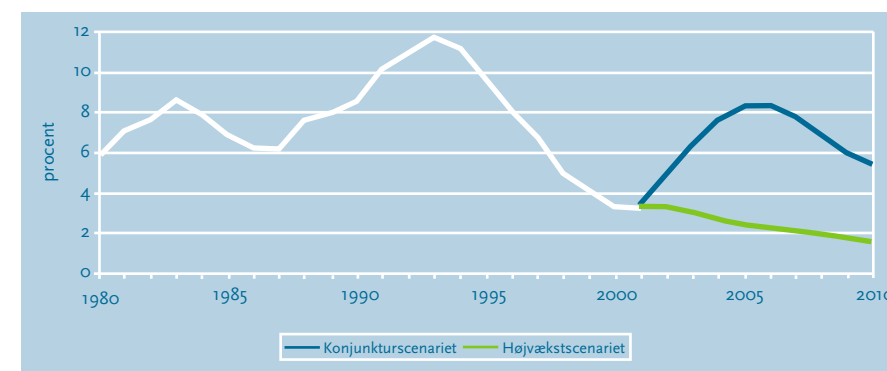
I de følgende afsnit præsenteres først resultaterne af modellfremskrivningerne for hovedstadsregionens arbejdsmarked, og efterfølgende vendes blikket mod de enkelte delarbejdsmarkeder, hvor interview og dialogmøder danner grundlaget for vurderingen af fremtidens flaskehalse. De seneste to årtier er der sket betydelige ændringer i efterspørgsel efter og udbuddet af arbejdskraft i hovedstadsregionen. Erhvervsstrukturen har ændret sig, således at efterspørgslen efter arbejdskraft rettet mod industrien og fremstillings erhvervene er faldet, mens serviceerhvervene har stået for jobvæksten. Privat service er i dag langt det største erhverv i hovedstadsregionen med ca. 450.000 beskæftigede, mens 300.000 er beskæftiget inden for offentlig service. Arbejdsstyrken er ikke steget nævneværdigt i hovedstadsregionen, men derimod er det bemærkelsesværdigt, at arbejdsstyrken generelt er blevet bedre uddannet – og væsentligt bedre i hovedstadsregionen end i resten af landet. Dette hænger sammen med den nære adgang til uddannelsesinstitutioner, traditioner og flyttemønstre (unge tager til København for at få en uddannelse, og mange bliver i hovedstadsregionen efter endt uddannelse). Disse skift har imidlertid ikke ført til ændringer i ledighedens fordeling på uddannelser. De historiske konjunkturudsving har påvirket samtlige uddannelsesgrupper på arbejdsmarkedet – men helt generelt gælder det, at jo længere uddannelse man har, desto bedre muligheder har man for

beskæftigelse. I lavkonjunkturer må de dårligst uddannede vige pladsen på arbejdsmarkedet for de bedre uddannede, mens der i højkonjunkturer generelt er plads til alle uddannelsesgrupper.

Fremskrivningen af arbejdsstyrken i hovedstadsregionen – altså udbuddet af arbejdskraft – viser, at arbejdsstyrkens størrelse forbliver stabil på omkring 880.000 personer, med en svagt stigende tendens (15.000 personer), mens der fortsat finder en betydelig ændring i uddannelsessammensætningen sted. Der vil blive relativt flere med længere uddannelser. Et højere uddannelsesniveau vil derfor også i fremtiden kendetegne hovedstadsregionen i forhold til resten af Danmark. Hvis vores fremskrivning af arbejdsstyrken og dennes uddannelsessammensætning holder, så vil hovedstadsregionen fortsat have en betydelig overrepræsentation af akademikere. Alligevel er der behov for uddannelsespolitisk nytænkning, da der også fremover vil være alt for mange ufaglærte på arbejdsmarkedet. Denne gruppe udgør i dag ca. 30 pct. af arbejdsstyrken i hovedstadsregionen.

Fremskrivningen af beskæftigelsen – altså efterspørgslen efter arbejdskraft – er et resultat af forudsætningerne i de to fremskrivningsscenarier. Scenarierne viser niveauer for beskæftigelsen og omfanget af rekrutteringsproblemer på arbejdsmarkedet. Figur 2 illustrerer kombinationen af arbejdsstyrken og de to beskæftigesscenarier.

Figur 2. Ledigheden i hovedstadsregionen 1980-2010 ved de to scenarier¹⁾



1) Ledighedstallene fra 1980 til 1998 bygger på historiske data (UKM/RAS-statistik). Fra 1999 til 2001 er der tale om skøn baseret på CRAM-statistikken. Fra 2002 til 2010 er der tale om fremskrivninger.

Den samlede ledighed i hovedstadsregionen ligger aktuelt på et meget lavt niveau, og faktisk skal man mere end et kvart århundrede tilbage for at finde en lige så lav arbejdsløshed. Sandsynligheden for, at der fremover skabes mange flaskehalse, er derfor stor. Hvis beskæftigelsen – som forudsat i Finansministeriets højvækstscenario – fortsætter med at stige, vil ledigheden fortsætte sin nedadgående trend fra det nuværende lave niveau. Risikoen for flaskehalse øges hermed yderlige-

re. Hvis den generelle ledighed når ned under 2 pct., vil det med stor sandsynlighed resultere i betydelige flaskehalse for mange grupper på hovedstadsregionens arbejdsmarked. Hvis konjunkturerne derimod vender, og ledigheden begynder at stige, er der ikke udsigt til flaskehalse på det overordnede niveau. Men selv i situationer med generel »høj« ledighed kan der forekomme flaskehalse på enkelte delarbejdsmarkeder.

Der kan altså være god grund til at bekymre sig om rekrutteringsproblemer på dele af det offentlige arbejdsmarked i hovedstadsregionen det kommende årti ifølge modelberegningerne. Men forhold, som allerede er indbygget i modellen, kan jo ændre sig, ligesom der også er forhold, der ikke er taget højde for i fremskrivningerne. Sådanne faktorer kan derfor enten forstærke eller afdæmpe de illustrerede balanceproblemer. Tabel 2 samler de væsentligste forhold, som enten kan forstærke flaskehalsproblemerne eller afdæmpe disse.

Tabel 2. Forhold der kan forstærke eller afdæmpe balanceproblemerne

Forhold der kan forstærke balanceproblemer:	Forhold der kan afdæmpe balanceproblemer:
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Øget offentlig serviceudbygning ◆ Stigende krav til offentlig service ◆ Forstærket konkurrence fra private virksomheder om den knappe arbejdskraft ◆ Manglende samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Flere unge vælger at uddanne sig ◆ Forbedring af den offentlige sektors image ◆ Nydanskere uddannes og integreres på arbejdsmarkedet ◆ God seniorpolitik — senere tilbagetrækning ◆ Aktivering og opkvalificering af ledige ◆ Et mere fleksibelt arbejdsmarked ◆ Større effektivitet i den offentlige sektor — øget arbejdstid ◆ Bedre uddannelsesplanlægning ◆ Nedsat skat på arbejdsindkomst ◆ Lokale løsninger

Flere forhold taler således for, at rekrutteringsmulighederne enten kan blive forstærket eller afdæmpet. Men fælles for disse faktorer er også, at det er svært at forudsige deres indvirkning på balanceproblemerne.

4. Delarbejdsmarkederne

De økonomiske konjunkturer bestemmer ikke alene, om der er risiko for flaskehalse eller ej. På det lokale niveau – helt ned på den enkelte arbejdsplads og uddannelsesinstitution – kan der uanset konjunktureres udvikling opstå situationer, hvor det er specifikke faktorer, der er afgørende for mulighederne for at rekruttere og fastholde kvalificeret arbejdskraft og uddannelsessøgende. Disse faktorer fremhæves i det følgende for de enkelte uddannelsesgrupper. Udsagnene bygger på oplysninger fra offentlige arbejdsgivere, faglige organisationer, uddannelsesinstitutioner samt lønmodtagerne selv.

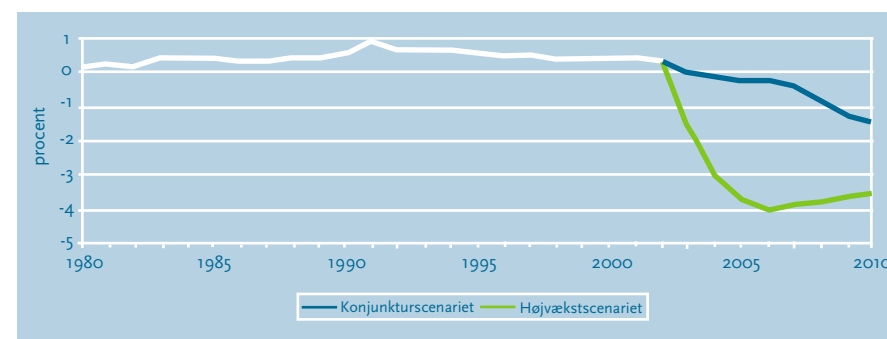
De sundhedsuddannedes arbejdsmarked

Mange uddannelser tager sigte på beskæftigelse inden for sundhedsområdet, men her ses specielt på de større grupper, som omfatter sygehjælperne, social- og sundhedshjælperne, social- og sundhedsassistenterne og sygeplejerskerne.

Uddannelserne har gennem 1980'erne og 1990'erne været præget af en hel del ændringer. Sygehjælperuddannelsen blev i starten af 1990'erne nedlagt og erstattet med uddannelserne til social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistent (SOSU'er), og uddannelseskapaleten på specielt de videregående sundhedsuddannelser har svinget betydeligt i perioden. Samtidig er der også gennemført en betydelig rationalisering i sundhedssektoren, som har ført til en betydelig ændret uddannelsessammensætning på de danske sygehuse og i plejesektoren. Resultatet af fremskrivningerne og særligt de påpegede problemer og handlingsmuligheder fra interview og dialogmødet skal derfor ses i lyset af disse omfattende strukturelle ændringer på arbejdsmarkedet for sundhedsuddannede.

Hovedstadsregionens arbejdsstyrke af sygeplejersker består i dag af ca. 19.000 personer, og forventningen er, at tilgangen til arbejdsmarkedet af nyuddannede sygeplejersker kun akkurat kan følge med afgang i fremskrivningsperioden. 55 pct. af sygeplejerskerne er ansat inden for det offentlige sygehusvæsen, mens ca. 12 pct. er beskæftiget inden for ældrepleje og omsorg, og herudover er 17 pct. ansat i private medicinalvirksomheder, mens de resterende er ansat på forskellige områder i såvel den private som den offentlige sektor. Fx er knap 2 pct. beskæftiget inden for undervisningsområdet og lidt mere end 2 pct. på døgninstitutioner for børn. Ledigheden blandt sygeplejersker har på intet tidspunkt i perioden fra 1980 og frem til i dag sneget sig op over 1 pct., så mangelsituationen, som fremskrivningerne påpeger, er altså velkendt.

Figur 3. Ledigheden for sygeplejersker i hovedstadsregionen 1980-2010¹⁾

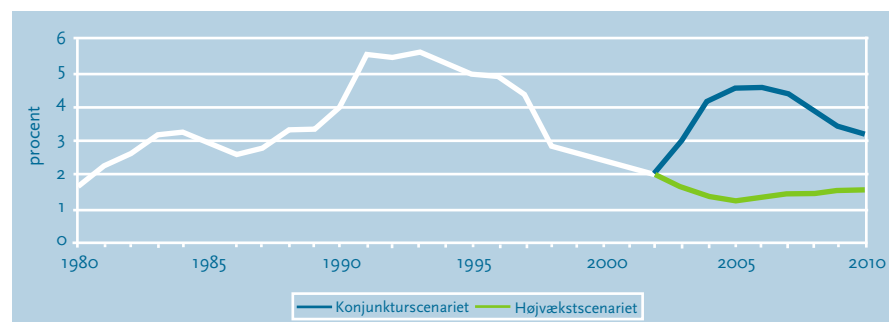


¹⁾ Ledighedstallene fra 1980 til 1998 bygger på historiske data (UKM/RAS-statistik). Fra 1999 til 2001 er der tale om skøn baseret på CRAM-statistikken. Fra 2002 til 2010 er der tale om fremskrivninger.

Fremskrivningerne viser, at der bliver mangel på højtuddannet arbejdskraft på sundhedsområdet. Hvis den nuværende vækst fortsætter uændret, vil der i år 2010 mangle ca. 500 læger og 950 sygeplejersker, mens konjunktursceneriet viser en mangel på ca. 300 læger og 500 sygeplejersker.

Arbejdsstyrken af faglært sundhedspersonale udgøres af 26.000 personer. Heraf er 38 pct. sygehjælpere, 37 pct. er SOSU-hjælpere og 25 pct. SOSU-assistenten. Forventningen er, at arbejdsstyrken af faglært sundhedspersonale vil stige betydeligt frem mod år 2010 på trods af, at gruppen af sygehjælpere helt forsvinder. Det faglærte sundhedspersonale er primært beskæftiget inden for ældrepleje og -omsorg samt det offentlige sundhedsvæsen, men også en del er ansat inden for sociale foranstaltninger, som omfatter pasning af børn og unge. I øjeblikket er ledigheden ganske lav for faglærte sundhedsuddannede, ca. 2 pct., og på mange arbejdspladser opleves der rekrutteringsproblemer. Desuden er afgang fra arbejdsmarkedet betydelig blandt SOSU'er. Fremskrivningsscenarierne peger dog begge i retning af, at der ikke bliver flaskehalse på dette område. Hvis væksten fortsætter, så vil der ifølge modelberegningerne i hovedstadsregionen i 2010 være ca. 200 ledige med en faglært sundhedsuddannelse, mens antallet vil udgøre 800 personer, hvis væksten aftager.

Figur 4. Ledigheden for faglært sundhedspersonale i hovedstadsregionen 1980-2010¹⁾



¹⁾ Ledighedstallene fra 1980 til 1998 bygger på historiske data (UKM/RAS-statistik). Fra 1999 til 2001 er der tale om skøn baseret på CRAM-statistikken. Fra 2002 til 2010 er der tale om fremskrivninger.

Selv om der i hovedstadsregionen er overskud af faglært sundhedspersonale, er der ikke tilstrækkelig med ledige ressourcer til, at flaskehalsene på sundhedsområdet kan afhjælpes ved at lade det faglærte sundhedspersonale løse en række af opgaverne for sygeplejerskerne eller lægerne. En øget fleksibilitet og en ændret opgavevaretagelse mellem de sundhedsuddannede faggrupper kan hurtigt skabe mangel på faglært sundhedspersonale.

Repræsentanter fra såvel uddannelsesinstitutioner, arbejdsgivere som de faglige organisationer, FOA og DSR, fremhævede problemer og handlingsmuligheder for rekruttering og fastholdelse af sundhedspersonale. Disse problemer og handlemuligheder fremgår af tabel 3.

Tabel 3. Problemer og handlemuligheder på sundhedsområdet

	Påpegede problemer	Foreslåede handlemuligheder
Rekruttering til sygeplejestudiet og SOSU-uddannelserne	<ul style="list-style-type: none"> ◆ For få ansøgere ◆ Umotiverede ansøgere ◆ Områdets dårlige omdømme 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ SU kan erstattes med voksenløn ◆ Satse på unge med anden etnisk baggrund end dansk ◆ Markedsføring af uddannelserne ◆ Tilbyde praktikordning for gymnasieelever ◆ Samarbejde ml. AF og FOA for at skaffe voksne ind på SOSU-uddannelser
Fastholdelse i uddannelserne	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Ca. 30 pct. frafald på sygeplejerskeuddannelsen ◆ Ca. 20 pct. frafald på SOSU-uddannelserne ◆ Praktikperioderne fungerer dårligt, og det største frafald sker i denne periode ◆ Mange SOSU'er har familie- og helbredsrelaterede problemer, der også øger frafaldet ◆ De studerendes forventninger stemmer dårligt overens med det praktiske arbejde 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Praktikophold i udlandet (gode erfaringer fra Kbh. Amt) ◆ Bedre uddannelse af praktikvejledere ◆ Arbejdsgiverne kan påtage sig et ansvar for uddannelserne
Rekruttering og fastholdelse af sundhedspersonale	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Dårlig løn ◆ Dårlige arbejdstider ◆ Stressende arbejdsforhold og miljø ◆ Hurtig personaleomsætning ◆ Flere ældre søger væk fra sygehusene mod den kommunale plejesektor ◆ Kritisk ansættelsespolitik ◆ Brugen af vikarsygeplejersker 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Der skal laves en seniorpolitik ◆ Der skal lægges mere vægt på kvaliteten i plejen og pasningen og mindre på effektivisering ◆ Flere udviklingsstillinger ◆ Belønne sygeplejersker økonomisk efter anciennitet på afdelingen
Opgave- og fagglidning mellem sundhedsuddannede	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Medarbejdergrupperne er konservative m.h.t. faggrænser ◆ Ledelsen er langt fra det daglige arbejde 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ FOA, DSR og arbejdsgiverne skal fortsætte samarbejdet omkring udviklingen af kompetencer, bedre udnyttelse af ressourcer og nedbrydning af faggrænser ◆ Endnu flere pilotprojekter kan gennemføres omkring fagudveksling ◆ Kompetenceudvikling ◆ Der satses på at inddrage fysio- og ergoterapeuter
Inddragelse af andre faggrupper	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Sygeplejersker udfører mange administrative sekretæropgaver 	

Arbejdsgiverne oplever generelt mangel på arbejdskraft med en relevant sundhedsmæssig uddannelse. Dette gælder både for SOSU'er, sygeplejersker og læger. Noglepersonerne vurderede, at det kun er en begrænset del af dette problem, der lader sig løse gennem faglig mobilitet, som man allerede arbejder med i sundhedssektoren. Mange pilotprojekter omkring fagudveksling og jobglidning er gennemført og flere påtænkes. Der er tilsyneladende god vilje fra såvel sygeplejerskerne, arbejdsgiverne som DSR's side til at åbne op for FOA's medlemmer i sygehusvæsenet. Det kan dog konstateres, at initiativerne endnu ikke har medført, at flere SOSU'er er blevet ansat. De grundlæggende holdninger til organiseringen af arbejdet er svære at ændre, og fra en arbejdsgiversynsvinkel kan det da også være svært at tilslutte sig tanken om fagglidninger, da lønforskellen mellem SOSU'er og sygeplejersker er beskeden, samtidig med at sygeplejerskerne er villige og autoriseret til at tage større ansvar for arbejdet, og også har kompetence til at udføre betydeligt flere og forskelligartede opgaver.

Derfor er det vigtigt at satse kraftigt på uddannelserne, hvor udfordringen for uddannelsesinstitutionerne både bliver at rekruttere flere og fastholde flere under uddannelserne. Arbejdsgiverne bør her tage deres del af ansvaret, da det største frafald på uddannelserne netop finder sted i forbindelse med praktikperioderne. Det er vigtigt at forbedre sundhedsarbejdets omdømme i offentligheden. Et andet vigtigt punkt er de studerendes økonomi – skal voksenlønnen genindføres? Rekrutteringen af nydanskere til sundhedssektoren synes oplagt. Ifølge dialog og interview er der gjort meget for at sikre bedre fleksibilitet i sundhedssektoren. Disse udsagn stemmer godt overens med, at det er lykkedes at reducere ledigheden for SOSU'erne inden for de seneste år. Den ligger dog stadig markant over sygeplejerskernes, så der skulle være mulighed for yderligere initiativer. Men måske skulle man også se på arbejdsmiljø og motivation særligt blandt de ældre SOSU'er, da en stigende del af de ældre vælger at stå uden for arbejdsmarkedet.

Det er bemærkelsesværdigt, at ingen af de interviewede repræsentanter eller deltagere ved dialogmødet overvejede muligheden for at inddrage HK'ere i det administrative arbejde, ligesom HK'erne heller ikke selv ytrede særlige ønsker om ansættelse i sundhedssektoren. Det er måske værd at overveje denne mulighed, der på den ene side kunne give job til ledige HK'ere og på den anden side kunne frigøre sundhedspersonalet for en del administrative opgaver.

Det kræver en stor indsats, både for at udvikle en arbejdskultur, som kan føre til den nødvendige fagglidning, og at sikre efteruddannelse på samtlige niveauer inden for sundhedssektoren, hvis rekrutterings- og fastholdelsesproblemerne ikke totalt skal overskygge dagsordenen på området fremover. De faglige organisationer bør i samarbejde med amterne og de enkelte arbejdspladser diskutere, hvorledes sundheds-

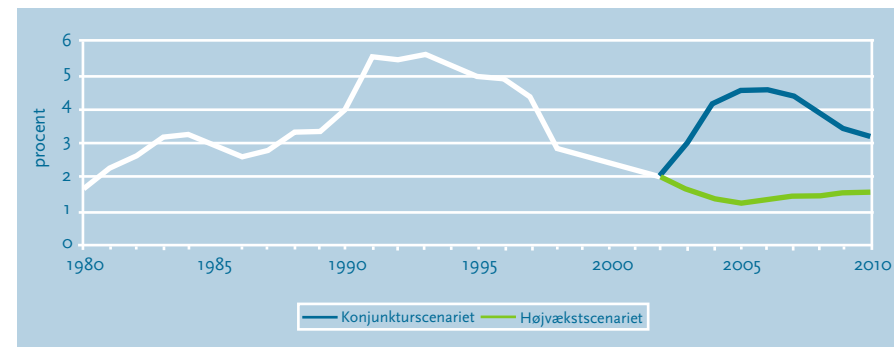
sektorens image kan forbedres, og nok specielt sætte ind med en særlig indsats over for de unge, som står foran at vælge uddannelsesretning.

Pædagogernes arbejdsmarked

Pædagogernes arbejdsmarked består primært af to delarbejdsmarkeder inden for den offentlige sektor. Det ene omfatter dagtilbud til børn ved ordinære pasningsordninger, fx vuggestuer, børnehaver og fritidshjem. Det andet er pasning og pleje af børn og voksne med nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, fx i døgninstitutioner.

Arbejdsstyrken af pædagoger i hovedstadsområdet er steget betydeligt gennem 1980'erne og 1990'erne og udgøres i dag af ca. 28.000 personer. Beskæftigelsen er ligeledes vokset betydeligt, og de senere år viser ledighedstallene, at arbejdsmarkedet for pædagoger er præget af flaskehalsproblemer.

Figur 5. Ledigheden for pædagoger i hovedstadsregionen 1980-2010¹⁾



1) Ledighedstallene fra 1980 til 1998 bygger på historiske data (UKM/RAS statistik). Fra 1999 til 2001 er der tale om skøn baseret på CRAM-statistikken. Fra 2002 til 2010 er der tale om fremskrivninger.

Ledigheden for pædagoger i hovedstadsregionen er i dag nede på 1 pct. En lavkonjunktur kan lette situationen på det pædagogiske arbejdsmarked, men fortsætter den meget høje vækst, er der ifølge fremskrivningerne udsigt til betydelige flaskehalsproblemer. I år 2010 vil der i værste fald mangle ca. 800 og i bedste fald mangle ca. 100 pædagoger i hovedstadsregionen.

Spørger man imidlertid de involverede parter på arbejdsmarkedet, er holdningen den, at der ikke aktuelt opleves nævneværdige rekrutteringsproblemer. Dette gælder såvel til seminarierne som på arbejdspladserne, der modtager tilstrækkeligt med kvalificerede ansøgere. Pædagogernes arbejdsmarked er præget af en stor grad af fleksibilitet, som ikke opleves på øvrige af de analyserede delarbejdsmarkeder.

Mange ufaglærte ansættes som pædagogmedhjælpere, og tilfredsheden med arbejdskraften er stor fra arbejdsgiversiden. Men ufaglært arbejdskraft kan ikke alene kompensere for den mulige fremtidige mangel på pædagoger, og derfor er det væsentligt, at kapaciteten på uddannelsesinstitutionerne fremover øges, men nok endnu vigtigere at det uddannede personale fastholdes i erhvervet, hvilket i dag anses for den største udfordring.

Blandt nøglepersonerne, som blev interviewet, og blandt parterne, som deltog ved dialogmødet på pædagogområdet, blev tre faktorer særligt fremhævet som betydende for rekrutteringen og fastholdelsen af pædagoger. De tre forhold omfatter lønnen, mulighederne for videreuddannelse og karriere samt arbejdsmiljøet. De påpegede problemer og foreslåede handlemuligheder fremgår af tabel 4.

Tabel 4. Problemer og handlemuligheder på pædagogområdet

	Påpegede problemer	Foreslåede handlemuligheder
Lønnen	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Lav i forhold til arbejdets ansvar og betydning 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Differentieret løn
Videreuddannelse og karriere	<ul style="list-style-type: none"> ◆ For få ressourcer, men ellers gode og relevante kursusmuligheder, som er dækkende for behovet ◆ Manglende strategi for videreuddannelse ◆ Uprofessionel ledelse 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Pædagogmedhjælpere kan tilbydes meritpædagoguddannelsen ◆ Den fulde uddannelseskapacitet kan udnyttes, og flere praktikpladser kan skaffes
Arbejdsmiljø i daginstitutioner	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Institutionernes fysiske rammer ◆ Samarbejdsproblemer ◆ Manglende medarbejderindflydelse ◆ Manglende opmærksomhed fra kommunen omkring særlige behov i de enkelte institutioner 	
Arbejdsmiljø i døgninstitutioner	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Skæve arbejdstider som gør det svært at fastholde ældre og erfarne pædagoger ◆ Fysisk og psykisk overbelastning 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Der kan sættes på yderligere kurser for at undgå fysisk overbelastning samt vold og trusler

Hverken dialogmødet eller fremskrivningsmodellerne tyder på, at der fremover bliver væsentlig mangel på pædagoger, hvis højkonjunkturen aftager. Den store fleksibilitet blandt pædagogerne omkring beskæftigelse af andre faggrupper kan afværge mulige rekrutteringsproblemer. Det er dog sandsynligt, at der kan opstå flaskehalse i enkelte kommuner og ikke mindst på udsatte arbejdspladser, ligesom behovet på det specialpædagogiske område er stigende, da børn med stadig mere specialiserede diagnoser kræver individualiserede pasningstilbud. Derfor er det væsentligt, at de foreslåede handlemuligheder virkeliggøres, og nok

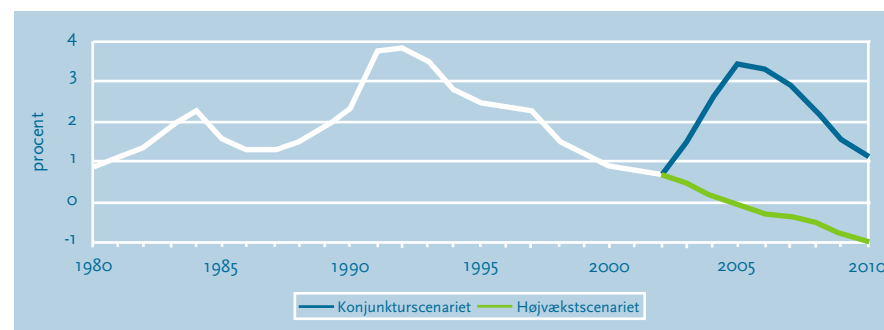
så vigtigt, at det uddannede personale gøres opmærksom på merituddannelsen på området.

I Storkøbenhavn er der i dag ca. 500 fortrinsvis ældre fuldtidsledige pædagoger. Forklaringerne på dette paradoks i en tid med pædagogmangel kan være mange. Ved dialogmødet fremgik det, at det krævende arbejdsmiljø og udbrændthed kan være en del af forklaringen, ligesom manglende efteruddannelse og motivation til at komme i arbejde hører med. Derfor er der god grund til at sætte mere på efteruddannelse af pædagoger og uddannelse af pædagogmedhjælpere, ligesom lokale løsninger omkring arbejdsmiljø og økonomi bør prioriteres af kommunen. Arbejdsmarkedsrådet i Storkøbenhavn – der kender til og arbejder med paradokset – bør derfor fortsat udvikle metoder til at tackle situationen, for om ikke andet at få afklaret, om de ca. 500 ledige pædagoger repræsenterer en reel arbejdsstyrke på pædagogområdet.

Folkeskolelærernes arbejdsmarked

Seminarieuddannede læreres kernearbejdsmarked omfatter folkeskolen, private grundskoler, 10. klasse skoler og specialskoler, hvor ca. 65 pct. af hovedstadsregionens 23.000 seminarieuddannede er beskæftigede. Omkring 10 pct. er ansat i den private sektor, mens de resterende er ansat på øvrige områder i den offentlige sektor, hvor fx knap 1,5 pct. er ansat inden for børnepasningsområdet og ca. 2 pct. er ansat henholdsvis på gymnasier og i døgninstitutioner for børn og unge.

Figur 6. Ledigheden for folkeskolelærere i hovedstadsregionen 1980-2010¹⁾



¹⁾ Ledighedstallene fra 1980 til 1998 bygger på historiske data (UKM/RAS statistik). Fra 1999 til 2001 er der tale om skøn baseret på CRAM-statistikken. Fra 2002 til 2010 er der tale om fremskrivninger.

Ledigheden for folkeskolelærere er i dag ca. 0,7 pct., hvilket er en historisk lav arbejdsløshed, som dækker over en betydelig mangel på folkeskolelærere. Af figur 6 fremgår det, at der er udsigt til, at ledigheden vil blive endnu lavere, hvis den nuværende højkonjunktur fortsætter. Såfremt væksten generelt aftager, som forudsat i konjunktursceneriet,

lettes situationen dog meget, og flaskehalsene bliver faktisk mindre i 2010 end i dag.

I 2010 vil der, hvis væksten aftager, lige akkurat være det fornødne antal folkeskolelærere i hovedstadsregionen, mens en fortsat vækst vil medføre en mangel på ca. 500 folkeskolelærere.

Der er imidlertid flere forhold, som taler for, at flaskehalsene kan blive endnu mere udtalte end forudsat i fremskrivningerne. Ved dialogmødet afholdt med hovedaktører på folkeskolelærerområdet og gennem interview af nøglepersoner fra uddannelsesinstitutioner, kommunale arbejdsgivere og faglige organisationer blev det klart, at der allerede i dag er væsentlige problemer. Disse spænder lige fra rekruttering af det nødvendige antal studerende til seminarierne til fastholdelsen af især yngre lærere i folkeskolen, hvilket er sværere nu end nogensinde tidligere. De vigtigste forhold for rekruttering og fastholdelse samt de fremkomne handlemuligheder foreslået ved interview og dialogmødet for at imødekomme fremtidens mangelsituation er samlet i tabel 5.

Tabel 5. Problemer og handlemuligheder på lærerområdet

	Påpegede problemer	Foreslåede handlemuligheder
Rekruttering til seminarier	<ul style="list-style-type: none"> Uddannelsen har et imageproblem Ikke prestigefyldt uddannelse 	<ul style="list-style-type: none"> Læreruddannelsen kan »akademiseres« og eventuelt forlænges med et halvt år Større optagelseskrav til de studerende En politisk opgave at skabe en positiv holdning til folkeskolen i samfundet
Fastholdelse i uddannelsen	<ul style="list-style-type: none"> Stigende frafald De studerende har forkerte forestillinger om uddannelsen 	<ul style="list-style-type: none"> Bedre orientering til de studerende om jobbet som lærer
Rekruttering til skolerne	<ul style="list-style-type: none"> Svært at finde lærere med den rette fagkombination, særligt midt i skoleåret 	<ul style="list-style-type: none"> Gunstige arbejdsvilkår for nyuddannede omfattende bl.a. bedre løn, mere forberedelsestid, kurser og hjemme-pc'er er gode erfaringer fra Ishøj Kommune
Fastholdelse i skolerne	<ul style="list-style-type: none"> For lavt lønniveau Ca. 20 pct. forlader skolen inden for de første to år efter endt uddannelse Mange søger til andre erhverv Svært at håndtere de mange stigende krav fra forældre 	<ul style="list-style-type: none"> Kontraktlig binding af nyuddannede Sats på en seniorpolitik – erfaringer viser, at disse kan fastholdes med succes Dialog med medarbejdere om fx skemoplanlægning, som kan tilpasses de enkeltes behov (skemafridage) Nye arbejdsformer fx selvstyrende team
Substitutionsmuligheder	<ul style="list-style-type: none"> Ansættelse af uuddannet personale og seminariestuderende 	<ul style="list-style-type: none"> Efteruddannelse og pædagogiske kurser

Skal fremtidens flaskehalsproblemer på folkeskolelærernes primære arbejdsområde løses, vil det kræve mange ændringer i forhold til den situation, der tegner sig på det nuværende lærerarbejdsmarked. Lærernes og deres fagorganisations høje prioritering af kravet om, at fastansatte lærere skal være seminarieuddannede kombineret med kravet om færre undervisningstimer vil betyde, at arbejdsgiverne må nytænke rekrutterings- og fastholdelsessituationen. Utraditionelle midler kan tages i brug for at fremme lokale løsninger, samtidig med at uddannelseskapaaciteten generelt må forøges. Problemerne klares dog ikke, uden at der skabes en større åbenhed over for nye lærerkræfter i folkeskolen. Flere med andre uddannelser bør få adgang til efteruddannelse og ansættelse i folkeskolen. En oplagt mulighed for at tilføre nye lærerkræfter er at omskole de forholdsvis mange ledige højtuddannede magistre.

På lærerområdet har man i dag ledige folkeskolelærere registrerede – ca. 140 fulltidsledige i Storkøbenhavn. Da der i dag og også fremover er behov for samtlige lærerkræfter i den offentlige undervisningssektor, er det væsentligt, at disse personer bringes ind/tilbage på arbejdsmarkedet. Dette behøver ikke nødvendigvis være i folkeskolen, men disse kunne eventuelt ansættes til at undervise voksne eller indvandrere.

På baggrund af det afholdte dialogmøde bliver den altoverskyggende udfordring for at imødekomme flaskehals på lærerområdet uden tvivl at påvirke ikke kun lærerne i folkeskolen, men også deres faglige organisation og arbejdsgiverne til at løse op for modstanden mod ansættelsen af andre uddannelsesgrupper i folkeskolen. Og selv om modstanden herfor var umådelig stor, er der dog både historisk og i dag mange eksempler på, at rekrutteringsproblemerne i praksis imødekommes ad denne vej – særligt i hovedstadsregionens udkantskommuner.

En ny meritlæreruddannelse, der er blevet vedtaget i Folketinget, kan også bidrage til at mindske de kommende års forventede lærermangel. Fra august blev det muligt for kandidater fra universiteterne, pædagoguddannede og andre med særlige forudsætninger at søge optagelse på den nye 2-årige merituddannelse til folkeskolelærer. Søgningen til uddannelsen har vist sig at være større end seminarierne kapacitet.

Gymnasielærernes arbejdsmarked

Gymnasielærere rekrutteres blandt forskellige humanistiske og naturvidenskabelige universitetskandidater. For at få adgang til at undervise på landets gymnasier, hf-skoler og hf-enkeltfagskursuscentre kræves der en 1/2-årig praktisk tillægsuddannelse i pædagogik: pædagogikum.

Arbejdsstyrken af cand.mag.'er og cand.scient.'er i hovedstadsregionen består i dag af ca. 15.000 personer, og heraf er ca. 15 pct. ansat i gymnasieskolerne – altså ca. 2.250 personer. Gennemsnitsalderen blandt de ansatte magistre i hovedstadsregionens gymnasieskoler er i dag ca. 47 år, og personaleomsætningen blandt disse er lav. Der er ikke udsigt til mangel på gymnasielærere i hovedstadsområdet i de næste ti år. Derimod kan der for naturvidenskabelige og humanistiske universitetskandidater blive tale om stigende ledighed, hvis væksten tager af, hvilket fremgår af figur 7.

Figur 7. Ledigheden for cand.mag.'er og cand.scient.'er i hovedstadsregionen 1980-2010¹⁾



1) Ledighedstallene fra 1980 til 1998 bygger på historiske data (UKM/RAS-statistik). Fra 1999 til 2001 er der tale om skøn baseret på CRAM-statistikken. Fra 2002 til 2010 er der tale om fremskrivninger.

Hvis væksten fortsætter, vil der stadig være ca. 200 ledige cand.mag.'er og 100 ledige cand.scient.'er i hovedstadsregionen i 2010.

Dialogmødet og interview af nøglepersoner gjorde det klart, at der på nuværende tidspunkt ikke opleves nævneværdige rekrutteringsproblemer. På enkelte gymnasier havde man dog svært ved at rekruttere inden for specielle fagområder, fx fysik, tysk og kemi, ligesom geografisk beliggenhed og sociale forhold i nærområdet (fx den Københavnske vestegn) blev fremhævet som væsentlige problemer, når der skal rekrutteres og fastholdes gymnasielærere.

Der er i dag ledige magistre i Storkøbenhavn (ca. 1.550 personer). Denne gruppe består hovedsageligt af de helt unge, men også en del ældre personer. Fælles for dem er, at de har valgt en »uheldig« fagkombination, således at de kun delvis opfylder arbejdsgivernes behov. Det springende punkt for at imødekomme flaskehalse er derfor, om disse personer har viljen og evnerne til at blive omskoleet til eksempelvis at undervise i de naturvidenskabelige fag. Arbejdsmarkedets parter i Storkøbenhavn må på dette område også fremover yde en betydelig indsats i form af målrettet vejledning eventuelt suppleret med en »jobtræningsordning«, som det kendes fra øvrige delarbejdsmarkeder. De væsent-

ligste påpegede problemer og foreslåede handlemuligheder fra dialogmødet og interview for at imødekomme fremtidige flaskehalse på det naturvidenskabelige område fremgår af tabel 6.

Tabel 6. Problemer og handlemuligheder på det naturvidenskabelige område i gymnasierne

	Påpegede problemer	Foreslåede handlemuligheder
Rekruttering til pædagogikum	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Manglende interesse blandt unge for at undervise i naturvidenskabelige fag i gymnasiet 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Tværfaglig undervisning i gymnasierne kan øge de unges tilvalg af naturvidenskabelige fag på universiteterne, men vil kræve yderligere ressourcer og en gymnasiereform ♦ Nydanskere kan udgøre et potentiale
Rekruttering til gymnasierne	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Obligatorisk pædagogikum er en hæmsko for at tiltrække kvalificerede kandidater ♦ Særlige problemer på gymnasier med mange tosprogede elever 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Pædagogikum kan afløses af 2-årige uddannelsesstillinger
Fastholdelse i gymnasierne	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Arbejdstidsbestemmelser er unødigt komplicerede, hvilket har ført til »skridttæller« 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Revision af »lærerrollen« mod mere menneskelig vejledning ♦ Større grad af frihed og selvforvaltning
Substitutionsmuligheder	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Manglende naturvidenskabelige kandidater 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Ledige ingeniører kan inddrages
De ledige magistre	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Arbejdsmarkedet for Storkøbenhavn har ca. 1.550 registrerede ledige magistre ♦ »Uheldige« fagkombinationer og for snævert specialiserede magistre ♦ Faglig identitet blokerer for erhvervs muligheder 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ AF kan tilbyde ledige en jobtræningsordning ♦ Der skal udvises betydelig mere fleksibilitet hos de ledige

Selv om man ikke aktuelt kan tale om flaskehalse på arbejdsmarkedet for gymnasielærere, er der altså tendenser, som peger i retning af, at nogle naturvidenskabelige stillinger i gymnasierne kan blive svære at besætte fremover med kvalificeret arbejdskraft. Det kan på dette område være nødvendigt at ansætte lærere uden den nødvendige akademiske uddannelse eller pædagogikum. Direkte problemer, som vi vil opleve i fx folkeskolen, vil dog næppe kendetegne gymnasiet. Hertil er gymnasielærerne selv, deres arbejdsgivere og faglige organisation betydelig mere realistiske omkring behovet for at åbne op for andre relevante faggrupper. Vigtigt er det, at arbejdsmarkedets parter i Storkøbenhavn fortsætter dialogen med de mange ledige magistre med det formål at afgøre, om gruppen reelt udgør potentielle arbejdstagere og er indstillet på omskoling eller alternativ beskæftigelse. Arbejdsmarkedets parter bør også på dette område beslutte sig for, hvilke tiltag de vil og kan benytte sig af for at ændre holdningen hos de mange ledige magistre,

som omfatter både humanistiske og naturvidenskabelige kandidater. Endelig kan man spørge sig selv, om en ændret uddannelsesplanlægning ikke er nødvendig, hvis hovedstadsregionen ikke skal få for stort et overskud af magistre med en »uheldig« fagkombination samtidig med, at der mangler gymnasielærere med en naturvidenskabelig baggrund.

En anden mulighed, som amterne kan benytte sig af for at løse rekrutteringsproblemerne blandt de naturvidenskabelige kandidater, er at bruge eksterne lektorer fra private virksomheder som fx medicinalbranchen og ingeniørvirksomheder. Denne model har været anvendt i flere år på både universiteter og handelshøjskoler. Da det er relativt dyrt at ansætte eksterne lektorer, er det derfor op til amterne at prioritere økonomien ved denne mulighed over for rekrutteringssituationen.

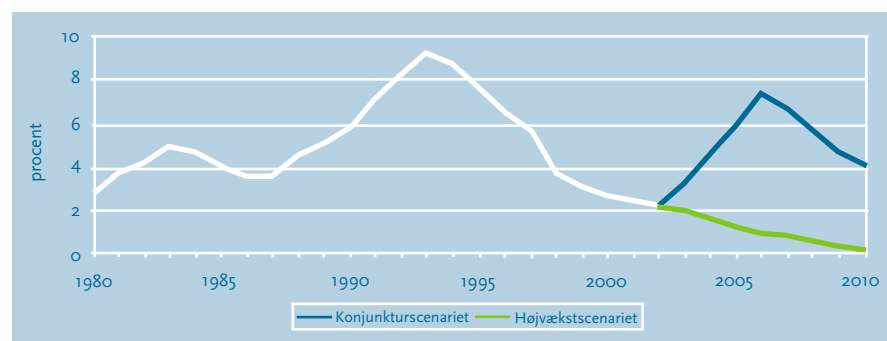
HK'ernes arbejdsmarked

Handels- og kontoruddannelserne er erhvervsfaglige uddannelser, der retter sig mod administrative stillinger i den offentlige og private sektor og job i engros- og detailhandel. HK'ere ansættes inden for mange forskellige brancher og varetager meget forskelligartede arbejdsopgaver.

Arbejdsstyrken af HK'ere i hovedstadsregionen udgøres af ca. 170.000 personer – fortrinsvis kvinder. Heraf er 57 pct. uddannet inden for kontor og administration, 27 pct. og 4 pct. inden for hhv. engros og detailhandel, mens 12 pct. har en højere handelseksamen. Den private sektor beskæftiger med 75 pct. langt størstedelen af HK'erne.

HK'ernes ledighed befinder sig i dag på et historisk lavt niveau – aktuelt er der ca. 4.200 fuldtidsledige i Storkøbenhavn.

Figur 8. Ledigheden for HK'ere i hovedstadsregionen 1980-2010¹⁾



1) Ledighedstallene fra 1980 til 1998 bygger på historiske data (UKM/RAS-statistik). Fra 1999 til 2001 er der tale om skøn baseret på CRAM-statistikken. Fra 2002 til 2010 er der tale om fremskrivninger.

For HK'erne vil der opstå vedvarende flaskehalse, hvis væksten fortsætter. Der vil for denne gruppe dermed være tale om et markant skift i forhold til

den historiske situation, der har været præget af betydelig ledighed. Hvis væksten aftager, vil ledigheden stige markant og spørgsmålet er så, om HK'erne vil være villige til og få mulighed for at få arbejde på de øvrige delarbejdsmarkeder, hvor der er mangel på arbejdskraft.

Ledigheden blandt HK'erne fordeler sig meget skævt inden for gruppen, idet de ældre HK'ere har langt den højeste ledighed, ligesom det er de HK'ere med en uddannelse inden for kontor og administration, der de seneste år har oplevet en relativ stigende ledighed. Med dette in mente kunne det være nærliggende at mene, at elementer af HK'ernes uddannelser ikke er tidssvarende, og at der mangler målrettet efter- og videreuddannelse. Dette synspunkt blev fremført ved de gennemførte interview og dialogmødet på HK-området. Her fremgik det også tydeligt fra flere forskellige kilder, at det ikke er rekrutteringsproblemer generelt på HK-området, man frygter, men mere at HK'erne mister markedsandele – altså arbejdspladser til konkurrerende faggrupper. Dette går specielt ud over de ældre HK'ere, der yderligere blev kendetegnet ved en lav mobilitet og ringe faglig omstillingsvilje og -evne.

Tabel 7 opsummerer de væsentligste problemer og foreslåede handlemuligheder, som blev fremlagt ved interview og dialogmødet.

Tabel 7. Problemer og handlemuligheder på HK-området

	Påpegede problemer	Foreslåede handlemuligheder
Rekruttering og fastholdelse i uddannelsen	<ul style="list-style-type: none"> Umotiverede unge vælger uddannelsen → Stort frafald Utidssvarende uddannelse 	<ul style="list-style-type: none"> Markedsføring af HK-uddannelser »Voksenløn« vil lette rekruttering til uddannelser
Fastholdelse af arbejdsområder	<ul style="list-style-type: none"> Teknologien har udkonkurreret HK'erne Stigende udbud af konkurrerende faggrupper Manglende faglig stolthed Arbejdsgivere dårlige til at definere HK'ernes arbejdsopgaver 	<ul style="list-style-type: none"> Målrettet efter- og videreuddannelse HK'ere skal tvinges til at tage ansvar Holdningsændringer nødvendige Opblødning af faggrænser ml. HK og DJØF Organisatoriske ændringer på arbejdspladser Sats på opkvalificering af yngre HK'ere
Nye og alternative arbejdsområder	<ul style="list-style-type: none"> Mange HK'ere er for specialiserede Lille omstillingsvilje og -evne Svært at motivere HK'ere til brancheskift Stiv fagforeningsstruktur er en barriere 	<ul style="list-style-type: none"> Målrettet efter- og videreuddannelse »Delestillinger« fx kontor+børnepasning HK'ere bør overtage administrative opgaver i sundheds- og plejesektoren AF skal fortsat oplyse om muligheder i sundhedssektoren Udbygge samarbejdet ml. AF og faglige organisationer om nye HK-jobområder
De ældre HK'ere	<ul style="list-style-type: none"> Mobiliteten er lav blandt de ældre HK'ere Organisatoriske barrierer Frivilligt ledige Økonomiske barrierer for efteruddannelse og omskoling 	<ul style="list-style-type: none"> Målrettet efter- og videreuddannelse Nye arbejdsområder skal synliggøres Seniorpolitik på arbejdspladser

En stor del af de påpegede problemer findes der vilje til og mulighed for at løse. Vigtigst for HK'erne, hvis de fortsat skal bevare deres position og eventuelt tilegne sig nye arbejdsopgaver, er dog, at deres kompetencer udbygges via løbende målrettet efter- og videreuddannelse. Arbejdsgiverne kan bidrage med at definere HK'ernes områder, og Arbejdsmarkedsrådet for Storkøbenhavn og de faglige organisationer bør fortsat følge op med uddannelses- og omskolingsprogrammer, som kan sikre HK'erne beskæftigelse – også inden for nye brancher. HK'erne må også selv yde en indsats i denne sammenhæng. De må søge nye udfordringer og endelig indse, at videreuddannelse ikke kun er arbejdsgiverens ansvar, men i høj grad deres eget.

Der hviler altså et tungt ansvar på skuldrene af HK, samt ikke mindst på HK'erne selv, hvis de ikke skal miste yderligere arbejdspladser til andre faggrupper. Større fleksibilitet, omstillingsevne, højere faglig stolthed og livslang uddannelse er nøgleordene, som kan åbne op for nye jobmuligheder for HK'erne, hvilket vil være nødvendigt, hvis højkonjunktoren ebber ud, og ledigheden begynder at stige.

5. Spis brød til og tag fat

Der bliver det kommende tiår mangel på højtuddannede i sundhedssektoren uanset konjunkturernes lune. Skulle højkonjunktoren fortsætte, vil mangelsituationen kunne brede sig til mange andre faggrupper relateret til det offentlige arbejdsmarked i hovedstadsregionen. Nøglepersoner og repræsentanter for arbejdsmarkedets parter og uddannelsesinstitutioner peger på en hel del nationale og lokale løsninger, der med fordel kan anvendes til at tackle problemerne. Livslang uddannelse for alle på arbejdsmarkedet kan således sikre bedre kvalifikationer og større omstillingsevne. Her er der tale om at arbejde med systematisk videre- og efteruddannelse for alle grupper på arbejdsmarkedet, herunder udnyttelse af mulighederne i videreuddannelsessystemet for voksne, der er fastlagt i VEU-reformen. Det er afgørende for at afhjælpe den paradoksale situation, vi netop befinder os i, hvor der er ledig arbejdskraft inden for enkelte områder, mens der opleves flaskehalse på andre områder. En anden oplagt mulighed er at integrere nydanskere på arbejdsmarkedet gennem opkvalificering, idet langt hovedparten af nydanskere ikke har de nødvendige faglige kvalifikationer, som kan afhjælpe flaskehalsproblemerne. Derfor er der brug for ændrede holdninger til livslang uddannelse hos arbejdsgivere, fagforeninger og medarbejderne selv. Men dette er næppe nok. De ledige skal nemlig også tilskyndes til at få og fastholde et job, hvilket bl.a. kan gøres ved at udvikle bedre incitament for de ledige til finde et arbejde og tilbyde flere individuelle arbejdsmæssige forløb. Derfor er det vigtigt, at Arbejdsformidlingen forfølger de nuværende og planlagte initiativer for øget aktivering af ledige i Storkøbenhavn.

De offentlige arbejdsgivere skal tage kampen op om arbejdskraften. Her er det vigtigt, at der arbejdes for, at kommuner og amters image styrkes i offentligheden. Der er ganske enkelt behov for mere synliggørelse og gerne i form af succes historier omtalt i pressen eller en mere direkte profilering over for de unge, der står over for at vælge uddannelsesretning.

Endelig er der også god grund til at se nærmere på sammensætningen af de uddannelser, som vi tilbyder de unge. Ville det ikke være hensigtsmæssigt for samfundet, hvis vi uddannede flere sygeplejersker og måske knap så mange magistre?

Allerede i dag er det vanskeligt at rekruttere nok læger, sygeplejersker, pædagoger og skolelærere. Små ungdomsårgange og høj alder hos de nuværende ansatte forstærker problemet.

Denne pjece sammenfatter resultaterne af en analyse af rekrutterings-situationen for kommunerne og amterne i hovedstadsregionen på ti års sigt, samt en diskussion af hvad de centrale offentlige aktører på arbejdsmarkedet kan gøre for at reducere mangelproblemerne.

Hvis den nuværende højkonjunktur ebber ud, vil der formentlig kun blive alvorlig mangel på sundhedspersonale, mens der næppe vil komme til at mangle lærere, pædagoger, eller gymnasielærere. Hvis højkonjunktoren fortsætter, vil den offentlige sektor komme til at mangle mange typer af højtuddannet og faglært arbejdskraft.