



Prognose for tilbagetrækning for ansatte i komuner og regioner

Stigende behov for personale frem mod 2026: Som følge af at mange FOA-ansatte nærmer sig pensionsalderen vil der blandt flere grupper mangle ansatte frem mod 2026. En ændret befolkningsudvikling øger også efterspørgslen efter visse faggrupper – særligt SOSU'er i kommuner og regioner. Samlet set vil 28 procent af medarbejderne på FOAs områder gå af de kommende 10 år. Dertil kommer, at ændringer i befolkningssammensætningen vil medføre en øget efterspørgsel efter service på 28 procent på ældreområdet og 18 procent på børnepasningsområdet. I alt vil der de kommende 10 år blive behov for at tiltrække 48 procent, hvis servicen per borger og afgang som følge af alder skal dækkes ind.

Tabel 1 giver det samlede overblik over behovet på tværs af faggrupper frem mod 2026. På de kommende sider er der flere detaljer omkring aldersfordelingen for de enkelte FOA-grupper, befolkningsfremskrivning samt en oversigt over kommunalt og regionalt udgiftspres.

Tabel 1. Det samlede behov for ekstra FOA-ansatte frem mod 2026.

Overenskomstgruppe	Afgang 2016-2026	Efterspørgsel 2016-2026	Samlet behov 2026
Alle FOA-grupper i regioner og kommuner	42.921 (28 %)	31.360 (20 %)	74.281 (48 %)
FOA-grupper i kommuner	37.846 (27 %)	28.468 (20 %)	66.314 (48 %)
SOSU	19.961 (29 %)	19.815 (28 %)	39.776 (57 %)
Pædagogmedhj. og PA	3.778 (18 %)	3.967 (18 %)	7.746 (36 %)
Dagplejere	3.416 (34 %)	1.839 (18 %)	5.255 (53 %)
Omsorgsmedhjælper	1.599 (20 %)	596 (8 %)	2.195 (28 %)
Teknisk service	3.398 (42 %)	616 (8 %)	4.014 (49 %)
Husassistenter	1.507 (50 %)	230 (8 %)	1.737 (57 %)
FOA-grupper i regioner	5.075 (34 %)	2.892 (20 %)	7.967 (54 %)
SOSU, regionsansatte	3.291 (41 %)	2.537 (32 %)	5.828 (73 %)

Kilde: www.dst.dk, krl.dk samt beregning fra Social og Indenrigsministeriet. For beregning se metodeafsnit
Anm: Efterspørgslen tager udgangspunkt i at udgifterne til offentlig service per indbygger holdes konstant over en periode på 10 år.

KONTAKT

Notat udarbejdet af:
FOA Kampagne og Analyse

Presse/Fagbladet:

Politisk ansvarlig:

Johannes Flintholm
Tlf. 46 97 2485
Kasper Manniche
Tlf. 46 97 24 15



Væsentlig reduktion i personale frem mod 2026: Tabel 2 viser antallet af personer der trækker sig tilbage på en 5- og 10-årig periode. Fremskrivningen tager udgangspunkt i de ændrede regler for efterløns og pensionsalder, andelen af ansatte over henholdsvis 50 og 60 år samt de beregnede afgangseffekter (se metode-afsnit).

Det ses særligt, at ca. 20.000 SOSU-medarbejdere i kommunerne forventes at gå af indenfor 10 år, samt halvdelen af alle husassistenter. Det største fald i tilbagetrækning forekommer i perioden 2021-2026.

Tabel 2. Prognose for personaleudvikling. Hele landet

Overenskomstgruppe	I alt 2016	Over 50 år 2016	Over 60 år 2016	Afgang som følge af alder 2016-2021	Afgang som følge af alder 2016-2026
Alle FOA-grupper i regioner og kommuner	153.806	70.948 (46 %)	19.824 (13 %)	19581 (13 %)	42.921 (28 %)
FOA-grupper i kommuner	138.993	62.933 (45 %)	17.395 (13 %)	17237 (12 %)	37.846 (27 %)
SOSU	69.974	32.772 (47 %)	8.727 (12 %)	8932 (13 %)	19.961 (29 %)
Pædagogmedhj. og PA	21.487	6.259 (29 %)	1.394 (6 %)	1612 (8 %)	3.778 (18 %)
Dagplejere	9.959	5.562 (56 %)	1.149 (12 %)	1462 (15 %)	3.416 (34 %)
Omsorgsmedhjælper	7.864	3.009 (38 %)	800 (10 %)	672 (9 %)	1.599 (20 %)
Teknisk service	8.127	5.179 (64 %)	2.270 (28 %)	1928 (24 %)	3.398 (42 %)
Husassistenter	3.038	1.983 (65 %)	804 (26 %)	917 (30 %)	1.507 (50 %)
FOA-grupper i regioner	14.813	8.015 (54 %)	2.429 (16 %)	2344 (16 %)	5.075 (34 %)
SOSU, regionsansatte	8.010	4.738 (59 %)	1.697 (21 %)	1652 (21 %)	3.291 (41 %)

Kilde: www.dst.dk & krl.dk. For beregning se metodeafsnit



Fremskrivning for behovet for offentlig service 2016-2026

Øget behov for offentlig service: Tabel 3 angiver befolkningsfremskrivningen, for de aldersgrupper der benytter sig mest af den offentlige service som FOAs personalegrupper udbyder.

I løbet af en 10-årig periode vil antallet af børn og særligt ældre stige. I særdeleshed den ældste del af befolkningen på over 80 år vil stige med 50 % frem mod 2026.

Andelen af 6-16-årige er den eneste af de anførte grupper, der falder frem mod 2026. De tre andre grupper stiger markant mere end den generelle befolkningsvækst.

Tabel 3. Befolkningsfremskrivning for udvalgte aldersgrupper

	2016	2021	2026	Udvikling 2016-2021	Udvikling 2016-2026
0-5 årige	360.364	381.526	426.902	21.162 (6 %)	66.538 (18%)
6-16 år	737.809	721.144	701.013	-16.665 -(2 %)	-36.796 -(5%)
65 år og derover	1.074.422	1.181.070	1.283.499	106.648 (10 %)	209.077 (19%)
80 år og derover	243.758	282.908	365.399	39.150 (16 %)	121.641 (50%)
Hele befolkningen	5.707.251	5.893.465	6.021.202	186.214 (3 %)	313.951 (6%)

Kilde: www.dst.dk



Voksende udgifter til offentlig service: Som følge af den ændrede demografiske udvikling i Danmark, vil udgiftspreset efter offentlig service stige frem mod 2026. Stigningen sker gradvist frem mod 2026, omend den sidste periode fra 2021-2026 tegner sig for den mest markante udvikling. Som det ses ved tabel 4 er stigningen i det kommunale udgiftspres for den ældste del af befolkningen mere end tre gange så højt som for hele befolkningen. Hvis servicen per borger holdes uændret, så vil der være behov for at øge ressourcerne med 28 procent på ældreområdet og 18 procent på dagtilbudsområdet.

Tabel 4. Fremskrivning i det kommunale udgiftspres for udvalgte aldersgrupper. Tal i mia. kr

	2016	2021	2026	Udvikling 2016-2021	Udvikling 2016-2026
0-5 årige	22,5	23,8	26,6	1,3 (6 %)	4,1 (18 %)
6-16 år	58,1	56,7	55,2	-1,3 (-2 %)	-2,9 (-5 %)
65 år og derover	48,3	54,6	62,0	6,2 (13 %)	13,7 (28 %)
Hele befolkningen	229,5	237,9	246,9	8,4 (4 %)	17,4 (8 %)

Kilde: www.dst.dk samt beregning fra Social- og Indenrigsministeriet

Anm: Beregningen tager udgangspunkt i at udgifterne til offentlig service per indbygger holdes konstant over en periode på 10 år.

Tabel 5 angiver regionernes sundhedsudgifter. Stigningen i de samlede udgifter frem mod 2026 for regionerne er på 11 procent næsten 4 procent-point højere end for kommunerne som det ses ved tabel 4. Årsagen til dette skyldes en relativt stor stigningen i antallet af personer over 80 år.

Tabel 5. Fremskrivning af regionernes udgiftspres på SOSU-området. Tal i mia. kr

	2016	2021	2026	Udvikling 2016-2021	Udvikling 2016-2026
Hele befolkningen	84,7	89,9	94,2	5,2 (6 %)	9,5 (11 %)

Kilde: www.dst.dk samt beregning fra Social og Indenrigsministeriet



Beregning for enkelt kommune:

Eksempel med Københavns kommune: Tabel 6 beskriver behovet for personale for en enkelt kommune - i dette tilfælde Københavns kommune. Tabellen er bygget op på samme måde som tabel 1 med både personale-afgang og efterspørgsel i samme tabel. Tallene der er anvendt i tabellen er dog baseret på tal udelukkende for Københavns kommune.

Det ses her at der eksempelvis er en relativt lav samlet efterspørgsel efter SOSU'er. På landsplan er tallet 57 % mens det for Københavns kommune er 49 %.

Der er lavet tilsvarende tabeller for alle 98 kommuner og de fem regioner. Såfremt disse ønskes tilsendt kontakt da Johannes Flintholm.

Tabel 6. Det samlede behov for ekstra FOA-ansatte frem mod 2026 i Københavns kommune.

Overenskomst-gruppe	Afgang 2016-2021	Afgang 2016-2026	Efterspørgsel 2016-2026	Samlet behov 2016-2026
SOSU	566 (13 %)	1210 (28 %)	954 (22 %)	2.164 (49 %)
Pædagogmedhj. og PA	87 (4 %)	208 (9 %)	625 (28 %)	833 (37 %)
Dagplejere	62 (30 %)	74 (35 %)	59 (28 %)	132 (63 %)
Omsorgsmedhjælper	25 (4 %)	64 (11 %)	106 (18 %)	170 (29 %)
Teknisk service	96 (16 %)	187 (31 %)	109 (18 %)	296 (49 %)
Husassistenter	291 (16 %)	538 (30 %)	323 (18 %)	861 (48 %)

Kilde: www.dst.dk, krl.dk samt beregning fra Social og Indenrigsministeriet.

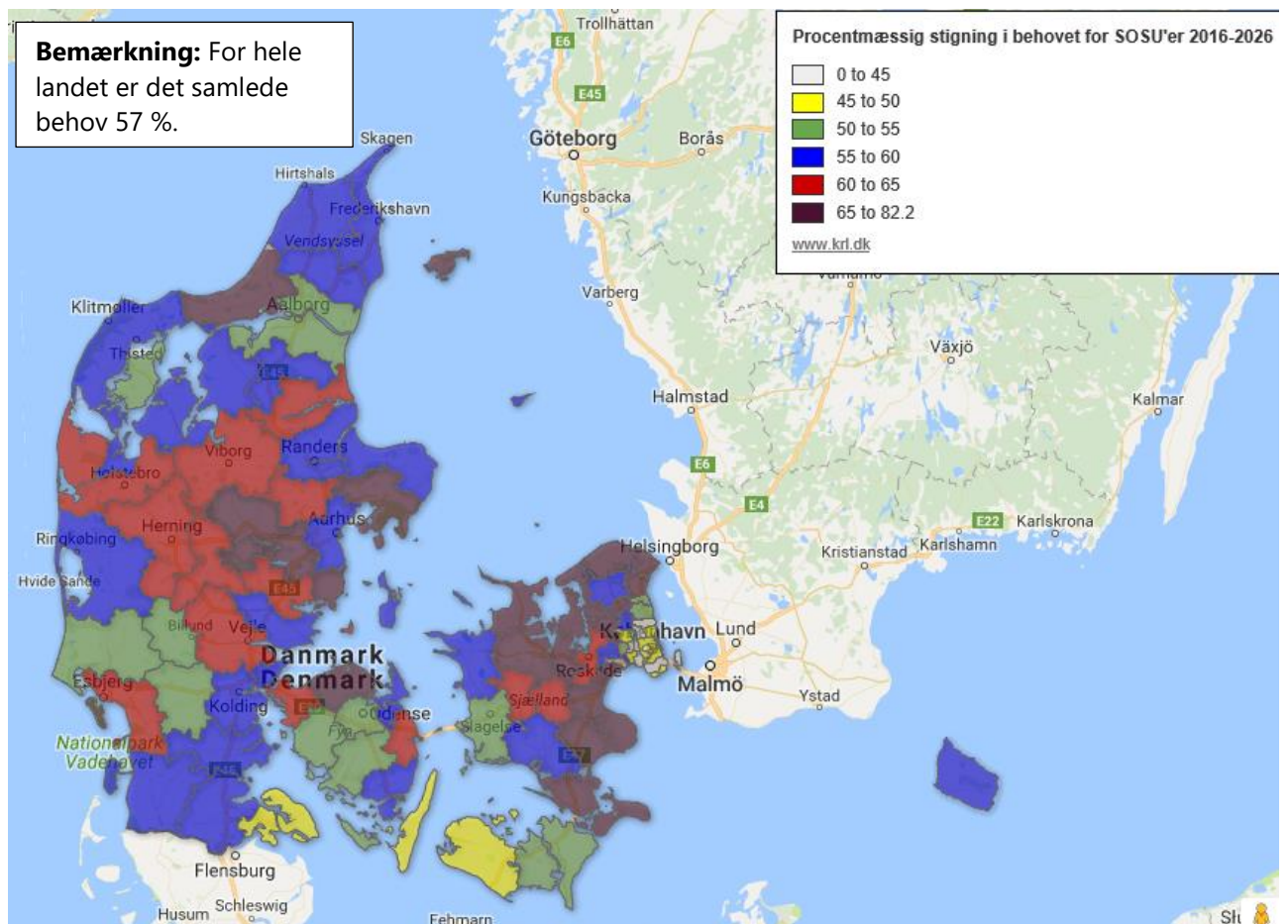
Grafisk fremstilling over behovet for SOSU'er:

Eksakte udregninger for alle kommuner: På baggrund af antallet af SOSU'er der går på pension samt et stigende antal ældre er der lavet beregninger for hvor stort behovet er for SOSU'er frem mod 2026 for alle 98 kommuner.

Kortet viser hvor meget af behovet der stammer fra henholdsvis personaleafgang og en stigende efterspørgsel efter ældrepleje.

Kortet er inddelt ved at des mørkere farve des større er behovet for SOSU'er frem mod 2026.

En iøjnefaldende tendens er her at flere sjællandske kommuner har et stort behov for flere SOSU'er frem mod 2026. Samtidig er behovet relativt mindre i de større byer – særligt København.



Note: De enkelte tal for hver enkelt kommune kan ses via dette [Link](#).



Metode-afsnit

Samlet beregning for efterspørgslen efter offentlig service frem mod 2026

Tabel 1 er en opsummering af afgang i personale samt ændringen i behovet for offentlig service. Efterspørgslen er lavet på baggrund af hvor stort det kommunale/regionale udgiftspres er for en specifik gruppe. Beregningen tager således højde for at nogle aldergrupper kan have behov for større offentlig service end andre.

For SOSU'er er estimeret for efterspørgslen i 2026 baseret på, hvor stor den procentvise kommunale udgift til SOSU'er er steget i perioden 2016-2026. Det er dermed antagelsen at det samlede kommunale udgiftspres til ældre over 65 går til SOSU'er.

For pædagoger og dagplejere tager beregningen udgangspunkt i det kommunale udgiftspres for 0-5 årige. For grupperne Omsorgsmedhjælpere, Teknisk service og Husassistenter er stigningen i udgiftspres for hele befolkningen benyttet.

For de FOA-grupper der ikke er dækket af faggrupperne er udgiftspres for hele befolkningen ligeledes benyttet.

Eksempel på beregning:

Antal SOSU'er 2016: 69.974

Stigning i kommunalt udgiftspres for ældre over 65 i perioden 2016-2026: 28,32 %

Efterspørgsel efter SOSU'er frem mod 2026: $69.974 * 0,2832 = 19.815$

Det skal her bemærkes at udgifterne per borger til offentlig service er antaget at være konstant frem mod 2026. Dvs. at den offentlige udgift for en person på 80 år er den samme i 2026 som det er i 2016. Besparelser og effektiviseringer i løbet af perioden kan gøre at udgifterne per person vil falde. Dermed kan estimeret for efterspørgslen efter offentlig service være højt sat. Sundhedstilstanden kan også forbedres for de ældste. Det kan dog være problematisk at indregnes forbedringer i sundheden, da man tilsvarende må forvente, at antallet af "dårlige" år blot udskydes til senere i livet.

Beregnete afgangseffekter

Tabel 7 (næste side) viser beregningen for de enkelte afgangseffekter fra 31. december 2015 til 31. december 2016. De enkelte farvekoder viser hvordan disse afgangseffekter år for år angiver det samlede fald i arbejdsstyrke frem mod 2026.

Da reglerne for skattefri præmie, efterløn og pensiosalder ændrer sig løbende i løbet af den 10-årige periode, ændres afgangseffekterne også hvilket er angivet ved farvekoderne.

I nogle år er tallene kvadreret, hvilket skyldes at det i enkelte år kun er halvdelen af en årgang der opnår adgang til en given ydelse.

Da beregningerne er på baggrund af summerede antal ansatte i en årgang og ikke registreringer på individniveau, kan effekten også dække over eksempelvis generelle reduktioner af personale. Der forekommer således afvigelser mellem grupperne.



På baggrund af beregningerne antages eksempelvis, at kun 75 procent af omsorgsmedhjælperne trækker sig tilbage ved folkepensionsalderen mens det for pædagogmedhjælpere er 92,5 %.

Desuden trækker kun 80 procent sig tilbage, mens 20 procent fortsat er erhversaktive efter opnåelse af folkepensionsalderen blandt både teknisk service personale på landsplan samt social- og sundhedspersonale på sygehusene i Region Hovedstaden.

Metode og eksempel

Det er antagelsen at ingen personer forlader arbejdet inden de får muligheden for at gå på efterløn. Samtidig er udviklingen fra 2016 og fremefter beregnet under antagelse af, at de ændrede aldersgrænser for efterløn, efterlønspræmie og folkepension fuldt ud forskyder timingen for afgang. Dette betyder at en person er lige så tilbøjelig til at gå på efterløn som 61-årig som 63-årig eksempelvis.

I virkeligheden vil personer formentlig være mere tilbøjelige til at gå på pension des ældre de er. Dermed er tallene for det forventede arbejdsudbud i 2021 og 2026 relativt højt sat.

Efter folkepensionsalderen antages tilsvarende rate for afgang som for de årgange der lige er gået på folkepension i 2015-2016. Da folkepensionsalderen er højere for de senere årgange, vil prognosen også her estimere arbejdsudbuddet relativt højt. Afgrænsningen er antal månedslønnede inden for overenskomstgruppen.

Eksempel

Eksemplet nedenfor med farvekoder viser, hvordan overgangseffekterne er beregnet fra dec 2015 til dec 2016 for kommunalt social- og sundhedspersonale i hele landet. Desuden viser farvekoderne i eksemplet, hvordan de beregnede effekter er anvendt til at fremskrive overgangen for det nuværende antal ansatte frem til 2026.

Tabel 7. Eksempel på beregning af effekter og prognose for kommunale SOSU, hele landet

Note	Overgangseffekt for aldersgrupper 2015-2016	Afgang	Overgang	Forklaring
Under	Samme effekt som for 59 årige i 2015	0,021	0,979	Ingen opnår efterlønsalder, sættes ≈ 1 , dvs. fuld overgang
Efterløn	Samme effekt som for 60 årige i 2015	0,168	0,832	Halvdelen opnår efterlønsalder
Efterløn	Kvadreret effekt af 60 årige i 2015	0,308	0,692	Alle opnår efterlønsalder
Skattefri præmie	Samme effekt som for 61 årige i 2015	0,219	0,781	Halvdelen opnår ret til skattefri præmie (den anden halvdel opnår først året efter)



Skattefri præmie	Kvadreret effekt af 61 årige i 2015	0,391	0,609	Alle opnår ret til skattefri præmie				
Efterløn +præmie	Produkt af effekt af 60 & kvadreret effekt 61 årige	0,493	0,507	Den sidste halvdel opnår efterlønsalder og alle opnår ret til skattefri præmie				
Efterløn +præmie	Produkt af kvadrerede effekter af 60 & 61 årige	0,578	0,422	Alle opnår efterlønsalder samt ret til skattefri præmie samtidig				
Mellem	Samme effekt som for 62 årige i 2015	0,176	0,824	Ingen opnår pensionsalder				
Mellem	Samme effekt som for 63 årige i 2015	0,155	0,845	2. år, hvor ingen opnår pensionsalder				
Pension	Produkt af kvadratrødder af effekt af 63 & 64 årige	0,358	0,642	Halvdelen opnår pensionsalder				
Pension	Samme effekt som for 64 årige i 2015	0,512	0,488	Alle opnår pensionsalder				
Samlet	Samlet effekt i 2017-2023 for 60-årige i 2016	0,857	0,143	Prognose for samlet afgang/overgang i alderen 61-67 år				
År	60	61	62	63	64	65	66	67
2015	2.486	1.627	1.120	879	660	388	236	168
2016	2.559	2.068	1.270	923	743	322	268	170
2017	2.509	2.559	1.720	991	761	362	222	193
2018	2.546	2.509	2.129	1.343	817	371	250	160
2019	2.567	2.546	2.509	1.771	1.048	525	256	180
2020	2.466	2.567	2.546	1.736	1.079	864	337	185
2021	2.373	2.466	2.567	1.762	1.058	889	555	243
2022	2.287	2.373	2.466	2.135	1.073	872	752	356
2023	2.369	2.287	2.373	2.466	1.082	885	737	367
2024	2.300	2.369	2.287	2.373	1.040	892	748	360
2025	2.291	2.300	2.369	2.287	1.001	857	754	365
2026	2.337	2.291	2.300	2.369	964	825	724	368
<i>Note:</i>								

5-års intervaller for kommuner og regioner

Vi har kun adgang til 5-årsintervaller for aldersfordeling i de enkelte kommuner og regioner for november 2015 og november 2016. Overgangen for 5-årsintervallerne for den enkelte kommune og region er beregnet ud fra effekterne i landsfremskrivningen på baggrund af étårsintervallet fra december 2015 til december 2016 under antagelse af, at fordelingen samt overgangen for alle kommuner samt regioner svarer til landsplan inden for 5-årsintervallerne.



Beregning af forventet udgiftspres i regioner og kommuner

Tabel 4 og 5 beskriver de fremtidige udgifter til offentlig service. Denne udregning er baseret på befolkningsfremskrivningsdata fra www.dst.dk samt en beregning fra Økonomi- og Indenrigsministeriet om hvor meget de enkelte aldersgrupper koster for kommuner og regioner.

Tal for de enkelte kommuner og regioner

Af pladsmæssige årsager er opgørelserne for de enkelte kommuner og regioner ikke bragt her. Der er beregnet både personaleafgang og ændret efterspørgsel efter offentlige service for de enkelte kommuner og regioner frem mod 2026. Disse tabeller er lavet på baggrund af Danmarks statistikbanks befolkningsfremskrivninger for de enkelte kommuner og regioner. Beregningen fra Økonomi- og Indenrigsministeriet er igen anvendt til at fastlægge udgifterne til de enkelte faggrupper. Dermed er det antagelsen at udgifterne til offentlig service for de enkelte faggrupper er den samme i alle kommuner.