

Behov for 25.000 flere SOSU'er om ti år: Fremskrivning af arbejdskraftbehovet for SOSU-området 2024-2034

Behovet for arbejdskraft på ældreområdet er stigende. Det skyldes, at der over de kommende ti år bliver stadigt flere ældre, som kræver pleje. Dette udgør det demografiske træk, som alene medfører et behov på ca. 19.500 fuldtidsstillinger. Derudover viser FOA's fremskrivninger, at der også vil være en netto-afgang fra SOSU-faget på ca. 5.300 i 2034. Denne fremskrivning tager højde for at personer både kommer ind i faget, mens andre forlader det. Samlet vil der således være behov for ca. 25.000 ekstra fuldtidspersoner i SOSU-sektoren i 2034. Dette stiller øgede krav til at øge volumen af uddannelsespladser. FOA vurderer, at dette tal skal hæves fra de nuværende 9.000 pladser om året til ca. 12.500 pladser om året.

Hovedkonklusioner

- Der vil i 2034 mangle ca. 25.000 fuldtidspersoner på SOSU-området for både kommuner og regioner. Dette skyldes et demografisk træk, der kræver ca. 19.600 fuldtidspersoner at dække, samt en afgang på ca. 5.300 fuldtidspersoner netto når vi tager højde for både folk der kommer ind i faget og folk der forlader faget. Allerede om fem år i 2029 vil der mangle næsten 11.000 fuldtidspersoner i SOSU-faget.
- Det demografiske pres fra et stigende antal ældre er markant det kommende årti. I ren demografi vokser gruppen af personer på 65 år eller derover med 17,8 pct. svarende til ca. 219.500 personer. Indregner man også at ældre borgere har et større udgiftstræk end yngre grupper stiger det demografiske udgiftsbetingede træk til 27,9 pct. mod 5 pct. for hele befolkningen.
- Ser man på kommunerne så er det et bredt funderet problem. Men især Frederikssunds kommune og Hillerød kommune står med en relativt stor arbejdskraftmangel målt op mod antallet af personer der er 80 år og derover. Også Skanderborg, Horsens, Middelfart, Egedal, Halsnæs, Odder, København og Silkeborg kommuner vil alle stå med en relativt stor udfordring.
- Arbejdskraftmanglen kommer på et bagtæppe af at man allerede i dag er underbemandet på ældreområdet. Fra 2010-2024 er der kommet 92.400 personer der er 80 år eller derover. Men samtidigt er antallet af SOSU'er i kommuner og regioner faldet med ca. 5.800 fuldtidspersoner.
- FOA skønner at det nuværende antal lære-/uddannelsespladser skal hæves fra 9.000 til ca. 12.500 for at honorere behovet på ca. 25.000 fuldtidsansatte når man også tager frafaldet på SOSU-uddannelserne i betragtning.

Demografisk træk og afgang fra SOSU-faget vil medføre væsentlig arbejdskraftmangel om ti år

FOA har på baggrund af Danmarks Statistiks befolkningsfremskrivning fremskrevet det demografisk træk på ældre området. Dertil har FOA på baggrund af data fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor fremskrevet udviklingen i udbuddet af arbejdskraft på SOSU-området. Dette er opgjort

ved at fremskrive alderskohorterne år for år på baggrund af overgangsraterne for alle aldersgrupper de sidste to dataår 2023-2024. Dermed får vi et billede af, hvor mange, der kommer ind i faget (hvis overgangsraten er over 1) og hvor mange, der forlader faget (hvis overgangsraten er under 1). Der er således tale om en nettoopgørelse. Resultatet for denne fremskrivning viser et svagt fald i arbejdsudbuddet på SOSU-området svarende til en nettoafgang på ca. 5.300 fuldtidspersoner fra både kommunerne og regionerne, som skal lægges til det demografiske træk. Samlet set er der således et behov for ca. 25.000 ekstra SOSU-ansatte i 2034 til at dække demografi og den afgang, der er fra faget.

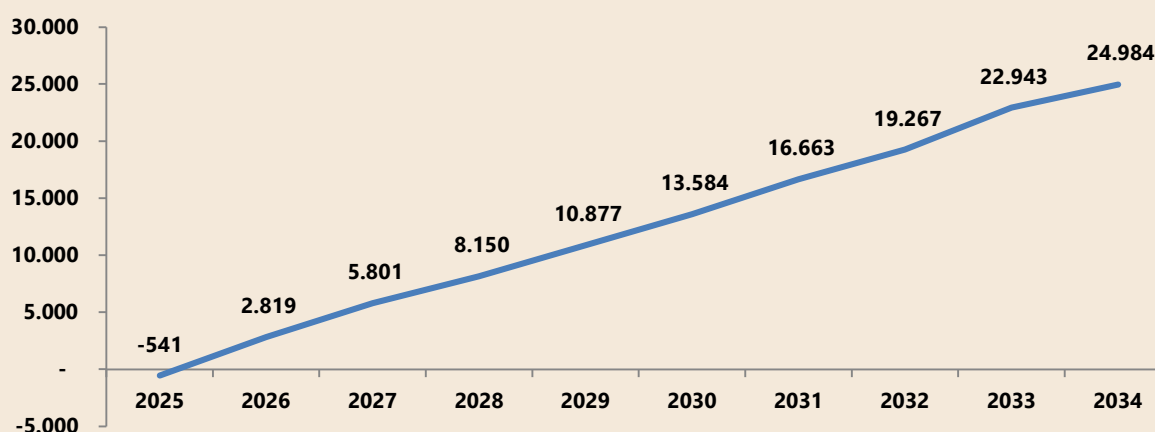
Tabel 1. Samlet behov for arbejdskraft på SOSU-området i 2034

Øget behov grundet demografi	19.645
Afgang fra SOSU-området	5.339
Samlet behov	24.984

Kilder: KRL (tal for juli 2023 og 2024) og Danmarks Statistiks Befolkningsfremskrivning -Tabel FRDK124.

Anmærkninger: Efterspørgslen tager udgangspunkt i at udgifterne til offentlig service per indbygger holdes konstant over en periode på 10 år. Dvs. befolkningsfremskrivningen er ganget op med de aldersbestemte udgifter fra Indenrigs- og Sundhedsministeriet 2024. Disse findes i publikationen "Generelle tilskud til regionerne 2024".
For mere information se metodeafsnit nedenfor.

Ser man på udviklingen i manglen på arbejdskraft (det samlede tal for demografi og afgang) frem mod 2034 så kan man se, at allerede inden for en ganske kort årrække vil man mangle ganske mange SOSU'er. Allerede i 2029, dvs. om fem år, vil tallet være over 10.000 fuldtidspersoner.

Figur 1. Udviklingen i mangel på arbejdskraft på SOSU-området 2025-2034

Kilder: KRL (tal for juli 2023 og 2024) og Danmarks Statistiks Befolkningsfremskrivning -Tabel FRDK124.

Anmærkninger: Negativ værdi i 2025 indikerer, at der ikke er en mangel på arbejdskraft, men et overskud på ca. 500 fuldtidspersoner.

Det er uomtvisteligt, at antallet af ældre borgere vil være kraftigt stigende i de kommende ti år fra 2024-2034. Ifølge den seneste befolkningsfremskrivning fra Danmarks Statistik, vil der i 2034 være kommet ca. 219.500 ekstra borgere som er 65 år eller derover. For borgere som er 80 år eller derover er tallet ca. 137.600. Dette medfører et væsentligt demografisk pres på ældreområdet, og stiller krav til et øget antal medarbejdere inden for ældreområdet. FOA udregner det demografiske træk på baggrund af det demografiske udgiftsbehov, så man sikrer, at udgifterne til pr. borger holdes konstant over den ti-årige periode. På baggrund af dette ender vi med et demografisk betinget behov for arbejdskraft på ca. 19.600 fuldtidspersoner.

Antallet af ældre stiger markant de næste ti år, hvilket også øger det demografiske udgiftspres på den offentlige sektor

Ser man på den demografiske udvikling de kommende ti år, er det meget markant, at især de ældste aldersgrupper stiger. Der kommer samlet set ca. 219.500 ekstra borgere, der er 65 år eller derover, hvilket svarer til en vækst på knap 18 pct. Fokuserer man på gruppen af borgere, der er 80 år eller derover, hvor mange vil være plejekrævende, så stiger denne gruppe med ca. 137.600 personer. Dette svarer til en voldsom stigning på hele 43 pct. Til sammenligning så vokser den samlede befolkning med knap 113.000 eller 1,9 pct. At den samlede befolkning vokser mindre end stigningerne for de ældre, skyldes at der er yngre aldersgrupper, hvor befolkningstallet vil falde frem mod 2034, hvormed de bidrager negativt til det samlede befolkningstal.

Tabel 2. Demografisk udvikling

2024-2034	Antal personer	Procentvis stigning
Hele befolkningen	112.926	1,9
65 og derover	219.510	17,8
80 og derover	137.614	43,0

Kilder: Danmarks Statistiks Befolkningsfremskrivning -Tabel FRDK124.

Anmærkninger: Befolkningstallet stiger samlet set mindre end stigninger for 65 år og derover samt 80 år og derover, hvilket skyldes, at der bliver færre i de yngre aldersgrupper om ti år, hvormed de bidrager negativt til det samlede befolkningstal.

Det demografiske udgiftsbehov er dog endnu større end det demografiske træk tilsiger. Dette skyldes, at ikke nog med, at der bliver flere ældre borgere de kommende ti år. De ældre borgere er også markant dyrere end fx borgere på fx 35-40 år eller 45-50 år. Indenrigs- og Sundhedsministeriet opgør årligt et enhedsbeløb for en borger i forskellige alderskategorier. Hvor en borger på 40-44 år vureres koste 13.290 kr., så skønner ministeriet, at en borger på 65-69 år koster 29.065 kr., og en borger på 85-89 år koster 42.131 kr. Ser man på hele befolkningens udgiftspres fra 2024-2034, så stiger det med 14,7 mia. kr. svarende til 5 pct. Ser man derimod på de ældre befolkningsgrupper, så er stigningen langt mere markant. Gruppen 65 år og derover har således et samlet udgiftspres på 19,3 mia. kr. svarende til en stigning på knap 28 pct. Hele 16,1 mia. kr. ud af de 19,3 mia. udgøres af gruppen, der er 80 år og derover. Deres udgiftspres stiger med over 55 pct. de kommende ti år.

Tabel 3. Udviklingen i det demografiske udgiftspres

Demografisk udgiftspres 2024-2034	mia. kr.	Procent
Hele befolkningen	14,7	5,0
65 år og derover	19,3	27,9
80 år og derover	16,1	55,3

Kilder: Danmarks Statistiks Befolkningsfremskrivning -Tabel FRDK124 og Indenrigs- og Sundhedsministeriet "Generelle tilskud til regionerne 2024".

Anmærkninger: Det samlede udgiftspres for hele befolkningen er lavere end for hhv. 65 år og derover og 80 år og derover. Dette skyldes, at der bliver færre i yngre aldersgrupper, hvilket medfører faldende udgifter, der dermed trækker det samlede udgiftspres for hele befolkningen ned. 80 år og derover er en delmængde af gruppen 65 år og derover.

Når vi udregner det demografisk betingede behov for arbejdskraft ligger vi vækstraten i udgiftspreset til grund og ikke den rene demografi. Det skyldes, at vi på denne måde holder udgifterne til offentlig service pr. borger konstant over den ti-årige periode. Dette er ud fra en betragtning om, at vi ønsker at der som minimum er en uændret offentlig service.

Flere kommuner står med alvorlige udfordringer

I nedenstående afsnit vil FOA sætte tal på, hvor stor arbejdskraftmanglen frem mod 2034 er i antal fuldtidspersoner, samt vurdere hvor alvorlig situationen er. Dette sker ved at tage arbejdskraftmanglen som en procentandel af det nuværende antal ansatte.

Vi har på baggrund af de kommunale aldersprofiler udregnet de lokale udviklinger i udgiftspreset frem mod 2034, mens vi har fordelt den samlede afgang, som kommer fra kommunerne, efter hvor stor en andel af de samlede kommunale SOSU-ansatte, der arbejder i de forskellige kommuner. Der er dog også kommunale forskelle i, hvor stor en andel af velfærden, der varetages af private udbydere. Privatansatte, der varetager kommunal ældrepleje indgår ikke i KRL's data, da der her kun registreres personer, der aflønnes af kommuner og regioner. Hvis en kommune har en relativt høj andel af deres ældrepleje udliciteret, kan dette medføre skæve resultater, hvis ikke der tages højde for det.

Der er desværre ikke tilgængelige data på, hvor mange ansatte i den kommunale velfærd på bl.a. ældreområdet, som er beskæftiget ved en privat leverandør. Vi har derfor skønnet antallet af privatansatte ved at anvende Social- og Indenrigsministeriets Indikator for Konkurrenceudsættelse (IKU). For en nærmere beskrivelse af hvordan skønnet er fremkommet, se metodeafsnit nederst i analysen.

Det har desværre ikke været muligt at inkludere skønnet for antallet af privatansatte i vores generelle fremskrivning på tilgang/afgang. Dette skyldes, at denne kræver detaljerede aldersopdelinger for

populationen, og disse tal er kun tilgængelige for kommunalt ansatte via KRL's database. Vi må dog forvente, at den tendens vi ser for kommunalt ansatte, også gør sig gældende for privatansatte, altså at private udbydere af ældrepleje i lighed med kommuner også ser ind i en afgang de kommende ti år. Vores tal vil derfor tendere til at være et underkantsskøn i antal fuldtidspersoner når vi vurderer ca. 5.300 fuldtidspersoner færre i 2034. Havde de privatansatte været talt med, havde dette tal med al sandsynlighed været større. Det betyder også, at vores afgangstal ikke tæller privatansatte med, mens vi tæller dem med i den nuværende personalestab. Dermed er vores procent for arbejdskraftmanglen også et underkantsskøn, fordi vi ikke fuldt ud tager højde for privatansatte i arbejdskraftmanglen (de indgår ikke fuldt ud i tælleren, men er indregnet i nævneren). Trods det forhold, at vi har at gøre med underkantsskøn, så er tallene alligevel alvorlige nok for en række kommuner.

Som man kan se i tabel 4 nedenfor, er arbejdskraftmanglen på SOSU'er bredt funderet over hele landet. For de fleste kommuner er der tale om at manglen på arbejdskraft frem mod 2034 svarer til mellem 20-30 pct. af den nuværende stab. Men ti kommuner har faktisk over 30 pct. i arbejdskraftmangel i forhold til det nuværende antal medarbejdere, altså tæt på en tredjedel.

Tabel 4. Total arbejdskraftmangel i 2034 opdelt på kommuner

Kommune	Arbejdskraftmangel	Pct.	Kommune	Arbejdskraftmangel	Pct.
Aabenraa	213	20,8	København	1817	30,6
Aalborg	710	23,5	Køge	284	29,3
Albertslund	104	23,4	Langeland	69	18,1
Allerød	75	22,2	Lejre	105	24,7
Assens	163	23,5	Lemvig	72	19,6
Ballerup	129	15,8	Lolland	132	14,9
Billund	98	24,5	Lyngby-Taarbæk	125	15,2
Bornholm	158	18,7	Læsø	11	19,6
Brøndby	97	18,8	Mariagerfjord	179	23,1
Brønderslev	145	20,8	Middelfart	202	31,5
Dragør	29	13,4	Morsø	76	17,8
Egedal	156	30,9	Norddjurs	187	25,5
Esbjerg	473	25,0	Nordfyn	125	25,3
Faaborg-Midtfyn	174	20,5	Nyborg	146	25,1
Fanø	18	24,9	Næstved	366	24,7

Behov for 25.000 flere SOSU'er om ti år: Fremskrivning af arbejdskraftbehovet for SOSU-området 2024-2034

6

Favrskov	145	25,3	Odder	106	30,7
Faxe	184	27,0	Odense	560	22,2
Fredensborg	162	28,3	Odsherred	137	21,7
Fredericia	221	28,0	Randers	462	27,9
Frederiksberg	161	17,8	Rebild	104	25,9
Frederikshavn	254	20,4	Ringkøbing-Skjern	167	20,5
Frederikssund	247	34,0	Ringsted	137	24,6
Furesø	107	21,0	Roskilde	372	28,8
Gentofte	207	19,7	Rudersdal	148	16,4
Gladsaxe	197	18,9	Rødovre	81	12,8
Glostrup	67	15,7	Samsø	20	20,2
Greve	175	25,1	Silkeborg	372	30,4
Gribskov	143	27,3	Skanderborg	257	31,4
Guldborgsund	199	17,6	Skive	189	23,4
Haderslev	181	18,9	Slagelse	318	24,3
Halsnæs	146	30,9	Solrød	73	27,9
Hedensted	173	26,9	Sorø	140	26,4
Helsingør	273	29,5	Stevns	108	24,8
Herlev	89	21,2	Struer	68	22,3
Herning	283	26,8	Svendborg	274	22,7
Hillerød	276	33,3	Syddjurs	168	25,7
Hjørring	252	20,4	Sønderborg	251	19,3
Holbæk	271	27,8	Thisted	195	22,6
Holstebro	169	22,1	Tårnby	128	19,5
Horsens	377	31,4	Tønder	165	23,0
Hvidovre	137	20,2	Vallensbæk	44	20,7
Høje-Taastrup	196	26,0	Varde	163	19,6
Hørsholm	70	17,0	Vejen	144	19,0

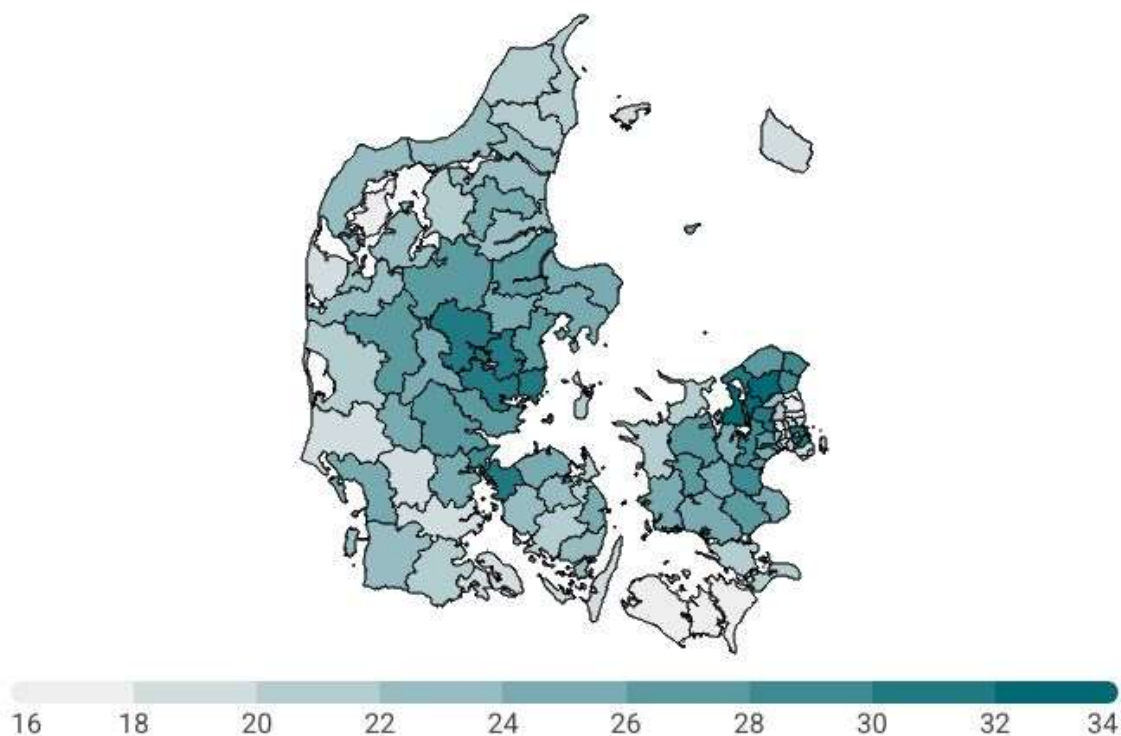
Ikast-Brande	138	25,1	Vejle	430	27,0
Ishøj	90	29,1	Vesthimmerland	135	20,2
Jammerbugt	183	22,5	Viborg	343	26,6
Kalundborg	182	21,2	Vordingborg	189	21,9
Kerteminde	91	21,8	Århus	994	27,1
Kolding	300	25,3	Ærø	31	18,8

Kilder: KRL (tal for juli 2023 og 2024) og Danmarks Statistiks Befolkningsfremskrivning - Tabel FRKM124. Personer fra selvejende institutioner er fordelt ud pga. kommunernes lønudgift som er kortlagt fra Danmarks Statistiks opgørelse over kommunernes regnskaber – Tabel REGK100 pba. 2023-data. Tallene er korrigeret for antal private SOSU-ansatte vha. Indikator for Konkurrenceudsættelse på hovedkonto 5 pba. 2023-data. Indenrigs- og Sundhedsministeriet.

Anmærkninger: Efterspørgslen tager udgangspunkt i at udgifterne til offentlig service per indbygger holdes konstant over en periode på 10 år. Dvs. befolkningsfremskrivningen er ganget op med de aldersbestemte udgifter fra Indenrigs- og Sundhedsministeriet 2024. Disse findes i publikationen "Generelle tilskud til regionerne 2024". Afgangen er fordelt ud fra den enkelte kommunes andel af den samlede SOSU-beskæftigelse i juli 2024. For mere information se metodeafsnit nedenfor.

Værst ser det ud i Frederikssunds kommune, hvor arbejdskraftmanglen frem mod 2034 svarer til 34 pct. af det nuværende antal SOSU-medarbejdere. Herefter kommer Hillerød kommune med 33,3 pct. og Skanderborg kommune og Horsens kommune begge med 31,4 pct. Også København ligger blandt de ti kommuner med størst procentuel udfordring svarende til 30,6 pct.

De kommuner, der har den relativt mindste udfordring er Rødovre kommune, hvor arbejdskraftmanglen frem mod 2034 svarer til 12,8 pct. af det nuværende personale og Dragør, hvor tallet er 13,4 pct. Lands gennemsnittet er 23,4 pct. hvilket svarer til at manglen på arbejdskraft svarer til hver fjerde af de nuværende ansatte. Nedenfor i figur 2 er resultaterne illustreret på et Danmarks-kort.

Figur 2. Arbejdskraftmanglen som procent af det nuværende antal ansatte (juli 2024) opdelt på kommuner

Kilder: KRL (tal for juli 2023 og 2024) og Danmarks Statistiks Befolkningsfremskrivning - Tabel FRKM124. Personer fra selvejende institutioner er fordelt ud pga. kommunernes lønudgift som er kortlagt fra Danmarks Statistiks opgørelse over kommunernes regnskaber – Tabel REGK100 pba. 2023-data. Tallene er korregeret for antal private SOSU-ansatte vha. Indikator for Konkurrenceudsættelse på hovedkonto 5 pba. 2023-data. Indenrigs- og Sundhedsministeriet.

Anmærkninger: Efterspørgslen tager udgangspunkt i at udgifterne til offentlig service per indbygger holdes konstant over en periode på 10 år. Dvs. befolkningsfremskrivningen er ganget op med de aldersbestemte udgifter fra Indenrigs- og Sundhedsministeriet 2024. Disse findes i publikationen "Generelle tilskud til regionerne 2024". Afgangen er fordelt ud fra den enkelte kommunes andel af den samlede SOSU-beskæftigelse i juli 2024. For mere information se metodeafsnit nedenfor.

Anmærkninger: Efterspørgslen tager udgangspunkt i at udgifterne til offentlig service per indbygger holdes konstant over en periode på 10 år. Dvs. befolkningsfremskrivningen er ganget op med de aldersbestemte udgifter fra Indenrigs- og Sundhedsministeriet 2024. Disse findes i publikationen "Generelle tilskud til regionerne 2024". Afgangen er fordelt ud fra den enkelte kommunes andel af den samlede SOSU-beskæftigelse i juli 2024.

Ældreområdet allerede presset af stigende antal ældre og svagt fald i antal ansatte

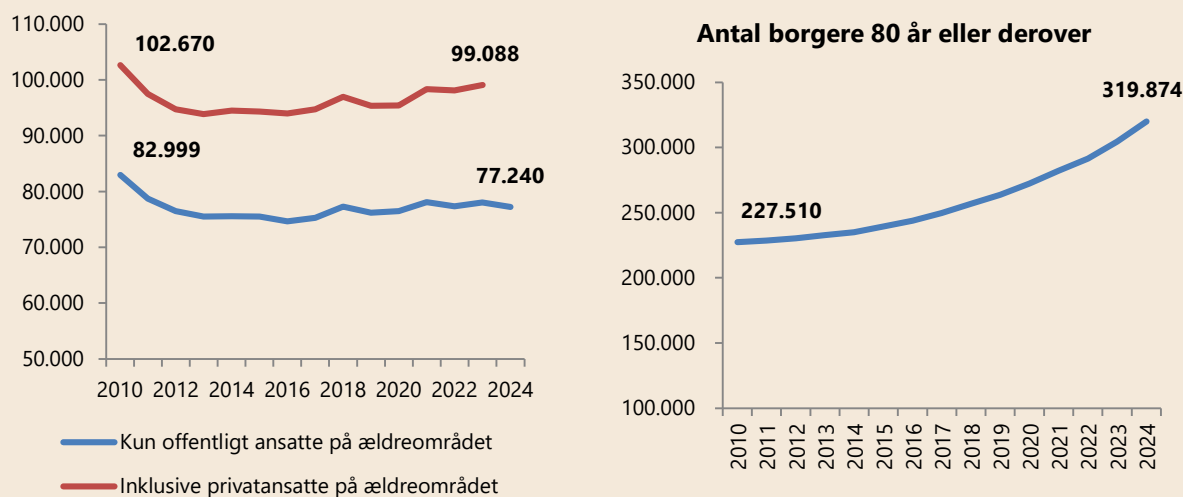
Arbejdskraftmanglen er alarmerende. Især fordi de kommer på et bagtæppe, hvor antallet af ansatte i kommuner og regioner er faldet svagt mens antallet af ældre er steget markant. I perioden 2010-2024

er der således sket et svagt fald i det samlede antal ansatte SOSU'er i kommuner og regioner ifølge KRL's tal. I juli 2010 var der knap 83.000 fuldtidspersoner ansat. Tallet er i juli 2024 faldet til ca. 77.200 fuldtidspersoner. Samlet er faldet således på ca. 5.800 fuldtidspersoner.

Dette kan dog skyldes, at der i samme periode er kommet flere SOSU'er ansat hos private udbydere, som ikke tælles med i KRL's data. Vi har derfor foretaget et skøn baseret på IKU5, hvor vi har anvendt gennemsnitsprocenten for hele landet for årene 2010-2023 (IKU er ikke opgjort for 2024 endnu). Inkluderer vi vores skøn er der i perioden 2010-2023 sket et fald på ca. 3.600 fuldtidspersoner. Der er altså stadig tale om en faktisk nedgang i antallet af SOSU'er.

I samme periode er antallet af ældre borgere 80 år eller derover ifølge Danmarks Statistiks befolkningsstatistik steget fra ca. 227.500 personer til knap 320.000 personer, dvs. en stigning på ca. 92.400 personer. Man kan således konstatere, at i takt med, at der er kommet markant flere ældre i den ældste aldersgruppe, som typisk vil få brug for SOSU'ernes arbejdskraft, så er dette ikke modsvaret at et stigende antal SOSU'er ansat i kommuner og regioner. Tværtimod er der faktisk blevet færre SOSU'er i samme periode.

Figur 3. Forholdet mellem antal ansatte på SOSU-området og antallet af ældre borgere 80 år eller derover 2010-2024



Kilder: KRL og Danmarks Statistik tabel BEFOLK1. Antal privatansatte er skønnet ud fra Indikator for Konkurrenceudsættelse på hovedkonto 5 fra Kommunale Nøgletal - Indenrigs- og Sundhedsministeriet.

Anmærkninger: KRL-data er fra perioden juli 2010-juli 2024. Befolkningstatistikken er en opgørelse pr. 1. januar hvert år.

Det kræver flere lærepladser, hvis det øgede behov for SOSU'er skal dækkes

Helt afgørende for at løse behovet for flere SOSU'er, er en investering i at få uddannet flere SOSU'er. Det nuværende niveau for lærepladser [blev aftalt til 9.000 om året for årene 2022-2026](#). Dette er ikke tilstrækkeligt når vi ser ind i en arbejdskraftmangel på ca. 25.000 fuldtidspersoner om ti år.

FOA har beregnet, hvor mange pladser, der faktisk er nødvendigt, hvis man skal honorere denne arbejdskraftmangel ud fra en gennemsnitsbetragtning, hvor man på ti år, skal levere ca. 25.000 nye fuldtidspersoner jf. det demografiske behov og afgang som beskrevet ovenfor. Sempel hovedregning tilsiger, at dette kræver ca. 2.500 ekstra pladser om året i ti år. Et problem er dog, at der er et relativt stort frafald på SOSU-uddannelserne, som dokumenteret i en rapport lavet [af Rambøll for Fællesskabsudvalget for Erhvervsrettede Velfærdsuddannelser \(FEVU\)](#). Her dokumenteres et frafald på SOSU-uddannelserne svarende til 27,6 pct.

Derfor skal man optage flere end 2.500 nye studerende på SOSU-uddannelserne, svarende til knap 3.500 studerende pr. år i ti år. Samlet set betyder det, at det nuværende antal uddannelses- og lærepladser skal øges fra 9.000 til 12.500 studerende.

Tabel 5. Antal nødvendige lærepladser for at honorere arbejdskraftmanglen pr. år 2024-2034

Øget behov grundet demografi	19.645
Afgang fra SOSU-området	5.339
Samlet behov	24.984
Nuværende antal lærepladser	9.000
Årligt ekstra behov for uddannelsespladser for at dække demografi og afgang givet frafald på 27,6 pct.	3.451
Det nødvendige antal årlige lærepladser	12.451

Kilder: KRL (tal for juli 2023 og 2024), Danmarks Statistiks Befolkningsfremskrivning -Tabel FRDK124 samt " 5-årig lærepladsaftale om uddannelserne til social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistent for 2022-2026" og "Kortlægning af virksomme indsatser, der kan øge gen-nemførelsen og reducere frafaldet på social- og sundhedsuddannelsernes hovedforløb" Rambøll Management - marts 2024 for FEVU.

Det ovenstående tal er baseret på en dækning af afgang og demografisk træk. Der er dog reelt et yderligere uddannelsesbehov, som relaterer sig til en stor gruppe af ufaglærte på SOSU-området, som bør have en faglært uddannelse for at øge kvaliteten i den offentlige service.

Vi har i nedenstående antaget, at vi senest i 2034 har uddannet alle ufaglærte på SOSU-området, og lagt et årligt gennemsnitstal ind for det årlige behov. Vi har her udregnet det både på baggrund af personer og fuldtidspersoner. Det skyldes, at mange ufaglærte arbejder med få timer, hvor man kunne forvente, at de ved uddannelse til faglært SOSU ville få øget deres timetal betragteligt. Derfor kan det give mening her at tælle antal hoveder frem for kun som omregnede fuldtidspersoner.

Tabel 5. Antal nødvendige lærepladser for at honorere arbejdskraftmanglen og få uddannet ufaglærte pr. år 2024-2034

	Antal fuldtidspersoner	Antal personer
Det nødvendige antal årlige lærepladser (demografi+afgang)	12.451	12.451
Antal ufaglærte	12.759	26.509
Årligt ekstra behov for lærepladser givet frafald på 27,6 pct	1.628	3.383
Antal færdiguddannede givet fra frafald på 27,6 pct.	1.276	2.651
Antal ufaglærte, der bliver faglært på 10 år	12.759	26.509
Nødvendige antal lærepladser plus ufaglærte til faglærte	14.079	15.834

Kilder: KRL (tal for juli 2023 og 2024), Danmarks Statistiks Befolkningsfremskrivning -Tabel FRDK124 samt " 5-årig lærepladsaftale om uddannelserne til social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistent for 2022-2026" og "Kortlægning af virksomme indsatser, der kan øge gen-nemførelsen og reducere frafaldet på social- og sundhedsuddannelsernes hovedforløb" Rambøll Management - marts 2024 for FEVU.

Anmærkning: Vi har her opgjort regneeksempler ud fra både personer og fuldtidspersoner, samt lagt til grund at man uddanner hele populationen til og med 2034 altså på ti år, hvorfor de årlige tal er et gennemsnitstal pr. år.

Hvis man vil øge kvaliteten gennem at få givet alle ufaglærte inden for SOSU-området en faglært uddannelse, så vil det kræve yderligere ca. 1.600-3.400 lærepladser alt efter om vi tæller i fuldtidspersoner eller antal personer givet det nuværende frafald. Der vil således totalt blive behov for mellem ca. 14.100-15.800 pladser alt efter om man opgør i antal fuldtidspersoner eller personer.

Metode

Analysen indeholder to komponenter; efterspørgsel (demografisk træk) og udbud (afgang af medarbejdere).

Efterspørgslen afdækker, hvor mange ekstra ansatte det kræver at opretholde et serviceniveau svarende til 2024. Dette gøres ved at anvende [Danmarks Statistiks befolkningsfremskrivning – Tabel FRDK124](#) – og gange befolkningsgrupperne på de enhedspriser som Indenrigs- og Sundhedsministeriet opgør for forskellige aldersgrupper i publikationen "[Generelle tilskud til Regionerne 2024](#)". På baggrund af dette får man ikke blot den demografiske vækst i den ældre befolkningsgruppe, men tager også højde for at denne gruppe pr. person er dyrere end yngre befolkningsgrupper. Derved får man væksten i det demografiske udgiftspres, som er det tal vi skal bruge, hvis vi vil sikre at antallet af ansatte afspejler et konstant serviceniveau pr. borger. Denne vækstprocent anvender vi til at udregne antallet af ansatte, der er behov for.

For SOSU-ansatte i kommunerne anvender vi vækstprocenten i det demografiske udgiftspres for befolkningen på 65 år eller derover, som er 27,9 pct. i 2034. For SOSU-ansatte i regionerne anvender vi vækstprocenten i udgiftspreset for hele befolkningen, da denne gruppe varetager bredere opgaver end kun ældrepleje. Her er procenten 5,9 pct.

Disse vækstprocenter ganger vi på antallet af fuldtidsansatte SOSU'er i hhv. kommuner og regioner, som er fra [Kommunernes og Regionernes Løndatakontor \(KRL\)](#) hvormed vi får det samlede antal personer, man skal tilføje SOSU-området for at fastholde serviceniveauet. Populationen i KRL er fuldtidspersoner på SOSU-KL og SOSU-Regioner fratrukket elever, fleksjobbere og ekstraordinært ansatte. Data er fra juli 2024.

De kommunale tal er lavet på tilsvarende vis. Her har vi i KRL fundet de kommunale beskæftigelsestal for SOSU'er pr. kommune. I Danmarks Statistik kan tilsvarende finde befolkningsfremskrivningen opdelt på kommuner – [Tabel FRKM124](#). Der er på baggrund af dette udregnet kommunale udgiftspres for de relevante aldersgrupper. Disse kan variere en del fra kommune til kommune når man kigger på de ældre aldersgrupper. Beregningen er efter samme fremgangsmåde som ved de nationale tal.

Eksempel på beregning af demografisk betinget arbejdskraftbehov

Antal fuldtidspersoner SOSU=68.753

Vækstprocent i demografisk udgiftspres=27,9 pct.

$68.753 \cdot 0,279 = 19.148$

Det skal understreges, at vores beregninger som sagt antager konstant serviceniveau på baggrund af 2024-niveau. I det omfang øget produktivitet og effektiviseringer kan gøre, at man får samme ydelse for færre ressourcer, kan vores skøn være et overskøn. Der er heller ikke indregnet antagelser om "sund aldring", altså at ældre gradvist bliver friskere i længere tid og derfor i mindre grad efterspørger plejeservices. Indregner man dette kan det dæmpe behovet. Omvendt har vi heller ikke lagt en ekstra vækst på som ellers forudsættes i Finansministeriets lange fremskrivninger, hvor den offentlige service

ikke blot skal følge demografi, men også velstandsudviklingen i samfundet. Forholdt til en sådan vækstrate, vil vores skøn være et underkantsskøn.

Udbuddet af arbejdskraft forholder sig til den mængde af beskæftigede der er, og vil komme på SOSU-området. Den kan således påvirkes af både tilgang til- og afgang fra faget. I praksis viser vores fremskrivninger en svag samlet nettoafgang fra faget.

Med nettoafgang menes der, at vi her forsøger at medtage både inflow af nye medarbejdere såvel som outflow af medarbejdere, der forlader SOSU-faget. Dette adskiller sig fra den af FOA tidligere anvendte metode, som undersøgte bruttoafgangen, altså hvor mange der forlader SOSU-faget, og som skal erstattes. Bruttoafgangen vil naturligvis være væsentlige større end nettoafgangen målt i antal fuldtidspersoner. Vi har vurderet at det er mest hensigtsmæssigt at overgå til en netoopgørelse fordi vi således også får det fulde billede af hvor mange, der også kommer ind i SOSU-faget, hvilket giver bedre præcision ift. fx at skønne over behovet for flere uddannelsespladser. Derudover er det også nemmere at sammenligne tallene med andre tilsvarende analyser fra fx [Kommunernes Landsforening](#) og [Finansministeriet](#).

For at foretage udregningen har vi anvendt KRL's data for antallet af beskæftigede SOSU'er i kommuner og regioner i juli 2023 og juli 2024 opgjort som fuldtidspersoner og fratrasket elever, fleksjobbere og ekstraordinært ansatte. De beskæftigede er her opdelt i aldersgrupper på 1 år, dvs. 20-årige, 21-årige, 22-årige osv. Aldersafgrænsningen er følsom i ydergrupperne blandt de helt unge og allerældste, idet man ikke må have under fem personer i et givet dataudtræk. Det betyder også at man ikke kan få helt de samme aldersgrænser i kommuner og regioner. På det kommunale område er aldersafgrænsningen således fra under 15 år og op til 79+. For regionerne er afgrænsningen 19 år og op til 73+.

Den praktiske metode er, at vi bruger de to seneste dataår 2023 og 2024 til at udregne den aldersbetingede overgangsrate for næsten alle aldersgrupper. Overgangsraterne indikerer hvorvidt, der på et givet alderstrin er en tilgang eller en afgang. Er overgangsraten 1 svarer det til status quo. Er overgangsraten under 1 svarer det til, at der er et frafald på alderstrinnet, og er overgangsraten over 1 svarer det til at der er en tilgang på alderstrinnet.

Eksempler på beregning af overgangsrate

Antal SOSU-kom på 19 år i 2023=544

Antal SOSU-kom på 20 år i 2024=956

$$\frac{956}{544} = 1,757$$

Antal SOSU-kom på 62 år i 2023=1994

Antal SOSU-kom på 63 år i 2024=1873

$$\frac{1873}{1994} = 0,940$$

Der er således en tilvækst fra 19 år til 20 år på 1,757. Denne faktor ganger vi på for alderskohorter der i perioden 2025-2034 går fra at blive 19 år til 20 år. Det betyder i praksis at denne gruppe skrives op med 1,757 når den går fra at være 19 år til 20 år.

Det samme gør sig gældende når vi ser et frafald. Fra alderstrinnet 62 år til 63 år er overgangsraten under 1 svarende til 0,94. Dvs. at der her sker en nedskrivning af de alderskohorter der i perioden 2025-2034 går fra at blive 62 år til 63 år.

Denne metodik er gjort for næsten alle alderskohorter, der således bliver hhv. opskrevet eller nedskrevet år for år baseret på overgangsraterne fra 2023-2024. Nendenfor kan man se to eksempler på hvordan to alderskohorter behandles. Den orange kohorte er 51 år i 2023 og 52 år i 2024. Dette er de faktiske data. I 2025 bliver kohorten 53 år og opskrives svagt med 1,003. I 2034 er gruppen blevet 62 år i dette alderstrin nedskrives de med 0,9639. Tilsvarende ser man for den blå kohorte. Alle alderskohorter hvor muligt er blevet databehandlet således.

51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63
1.728	1.716	1.683	1.734	1.828	2.075	2.102	2.112	2.131	2.087	2.006	1.994	1.999
1.625	1.746	1.722	1.738	1.741	1.823	2.054	2.076	2.077	2.080	2.033	1.934	1.873
1.619	1.642	1.752	1.777	1.745	1.736	1.804	2.028	2.042	2.028	2.026	1.959	1.817
1.674	1.636	1.647	1.808	1.785	1.740	1.719	1.782	1.995	1.993	1.975	1.953	1.841
1.583	1.691	1.641	1.700	1.816	1.780	1.722	1.697	1.753	1.947	1.941	1.904	1.835
1.534	1.600	1.696	1.694	1.707	1.811	1.761	1.701	1.669	1.711	1.897	1.871	1.789
1.673	1.549	1.605	1.751	1.701	1.702	1.792	1.740	1.673	1.629	1.666	1.828	1.758
1.602	1.690	1.554	1.657	1.758	1.696	1.685	1.770	1.711	1.633	1.587	1.606	1.718
1.673	1.618	1.695	1.605	1.664	1.753	1.679	1.664	1.741	1.670	1.590	1.530	1.509
1.644	1.690	1.623	1.751	1.611	1.659	1.736	1.658	1.637	1.699	1.627	1.533	1.437
1.635	1.661	1.696	1.676	1.758	1.607	1.642	1.714	1.631	1.597	1.655	1.568	1.440
1.514	1.651	1.666	1.751	1.683	1.753	1.590	1.621	1.686	1.592	1.556	1.595	1.473
50-51	51-52	52-53	53-54	54-55	55-56	56-57	57-58	58-59	59-60	60-61	61-62	62-63
101,1	101,0	100,3	103,2	100,4	99,7	99,0	98,8	98,4	97,6	97,4	96,4	94,0
1,0113	1,0103	1,0031	1,0325	1,0040	0,9971	0,9898	0,9875	0,9835	0,9760	0,9741	0,9639	0,9396

De yngste aldersgrupper er ikke i data

Der er dog aldersmæssige begrænsninger for den unge gruppe. Fx vil en person, der er 22 år i 2034 være 12 år i 2024. En sådan person indgår naturligvis ikke i KRL data, da 12-årige børn ikke arbejder i SOSU-fagene. Da vi aldersmæssigt kan komme ned til personer under 15 år i KRL's data for kommuner, så vil alle personer under 24 år ikke kunne få en normal fremskrivning, da de simpelthen er for unge i startåret 2024. Det samme gælder for de regionale tal. Her har vi simpelt imputeret antallet af beskæftigede i 2024 således at disse holdes konstant frem til 2034 og ikke påvirker den samlede beregning.

De ældste aldersgrupper og tilbagetrækning

De ældste aldersgrupper er typisk dem med de største afgangsrater. Disse sker altovervejende ved efterlønsalder og pensionsalder. Dette giver intuitiv mening og fanges også af de empirisk afledte overgangsrater. Ved efterlønsalderen er i startåret 64 år, og det afspejler sig i en afgang med en

overgangsrate på 79,1 svarende til et frafald på 20,9 pct. Endnu mere mærkbart er det ved pensionsalderen på 67 år, hvor overgangsraten er helt nede på 65,8 svarende til et frald på 34,2 pct.

Efterløn og pension betyder således rigtig meget for overgangen i de relevante alderstrin. En udfordring er dog, at efterlønsregler og pensionsregler bliver ændret i løbet af perioden 2024-2034. Derfor kan man ikke blot nøjes med de empiriske afledte overgangsrater for alle de forskellige alderskohorter. Nogle af alderskohorterne kommer nemlig til at gå fra senere end dem der kan gå fra de første år. [Efterlønnen hæves således til 65 år i 2028](#), mens [pensionsalderen hæves til 68 år i 2030](#). Nedenfor redegøres i detaljer for behandlingen af de forskellige alderskohorter.

64 år i 2025 – Da de er 64 år i 2025 og 67 år i 2028, kan de gå på efterløn som 64-årige og pension som 67-årige. Her anvendes de empiriske overgangsrater.

64 år i 2026 – Da de er 64 år i 2026 og 67 år i 2029, kan de gå på efterløn som 64-årige og pension som 67-årige. Her anvendes de empiriske overgangsrater.

64 år i 2027 – Da de er 64 år i 2027 og 67 år i 2030, kan de gå på efterløn som 64-årige, men først gå på pension som 68-årige. Her anvendes de empiriske overgangsraterne frem til 66 år. Herefter forskydes overgangsraterne med 1 år tilbage, hvilket i praksis betyder at vi for både 66 og 67 år bruger overgangsraterne for 65-66. Herefter fortsætter vi med overgangsraterne for 66-67 for det 68. år, 67-68 raten for det 69. år etc.

64 år i 2028 – Da de er 64 år i 2028 og 68 år i 2031, kan de først gå på efterløn som 65-årige, og på pension som 68-årige. Her forskydes hele overgangsprofilen et år tilbage. Således at man ved det 64. år anvender raten fra 62-63, ved det 65. år raten fra 63-64 etc.

De 64-årige i 2029, 2030, 2031, 2032 og 2033 modtager samme datamæssige behandling som dem der er 64 år i 2028, da de er omfattet af de samme efterløns- og pensionsregler, dvs. at de kan gå fra som hhv. 65-årig på efterløn og 68-årig på pension. **De 64-årige i 2034** er omfattet af samme logik, men bliver kun justeret med raten for 62-63 år.

For alderskohorterne som er 65-74 år i 2025 er der tale om de nugældende efterløns- og pensionsregler, hvorfor de også justeres med de empiriske overgangsrater.

Den kommunale afgang og det kommunale behov fre mod 2034 er ikke mulig at lave på samme vis som de nationale tal. Det skyldes at man i KRL ikke kan lave så findelte aldersinddelinger på kommuneniveau. Derfor er den nationale afgang, som kan henføres til kommunerne, opdelt efter, hvor stor en andel af de kommunale SOSU'er der er ansat i en given kommune. Fx har København 6,7 pct. af alle SOSU-ansatte på det kommunale område i 2024. De bliver således også tilskrevet 6,7 pct. af den samlede kommunale afgang af SOSU'er.

Når man trækker data fra KRL og opdeler på kommuner, vil der være en diskrepans mellem den samlede total, og den total man får ved at lægge kommunernes antal ansatte sammen. Den samlede total er større, svarende til ca. 2.200 fuldtidspersoner. Det skyldes, at en del af de ansatte SOSU'er arbejder på selvejende institutioner med driftsoverenskomst med kommunen. De tælles med i den

samlede total men ikke på kommunerne. For at få dem inkluderet har vi på baggrund af Danmarks Statistiks opgørelse af de kommunale regnskaber for 2023 (senest tilgængelige dataår- Tabel REGK100) udregnet den procentandel som er lønudbetalinger fra kommunen for ejerkategorien "Selvejende/privat". Lønudgiften indikerer en driftsoverenskomst med kommunen. Vi har derefter summeret den totale lønudgift og for de kommuner, der har denne organisering, har vi taget de respektive kommuners procentandel af den totale landsudgift på løn til "Selvejende/privat" og fordelt de ca. 2.200 ud fra dette.

Vi har opgjort en antal fuldtidspersoner på baggrund af ovenstående. Dertil har vi skønnet over hvor alvorlig situationen er for de forskellige kommuner ved at tage arbejdskraftmanglen som en procentandel af det nuværende antal SOSU-ansatte i kommunen.

En potentiel udfordring er dog, at der er væsentlige kommunale forskelle i, hvor stor en andel af velfærden, der varetages af private udbydere. Privatansatte, der varetager kommunal ældrepleje indgår ikke i KRL's data, da der her kun registreres personer, der aflønnes af kommuner og regioner. Hvis en kommune har en relativt høj andel af deres ældrepleje udliciteret, kan dette medføre skæve resultater, hvis ikke der tages højde for det.

Der er desværre ikke tilgængelige data på, hvor mange ansatte i den kommunale velfærd på bl.a. ældreområdet, som er beskæftiget ved en privat leverandør. Vi har derfor skønnet antallet af privatansatte ved at anvende [Social- og Indenrigsministeriets Indikator for Konkurrenceudsættelse \(IKU\)](#). Denne er dekomponeret på hovedkonti jf. den kommunale kontoplan. Vi har her anvendt IKU på hovedkonto 5. Der vil være usikkerhed på disse tal, da hovedkonto 5 også indeholder andet end ældrepleje fx specialiseret socialområde. Da landsgennemsnittet for IKU på hovedkonto 5 er på 27,5 pct. kan vi komme til at overvurdere omfanget af privatansatte, fordi IKU for hovedkonto 5 trækkes op af det specialiserede socialområde, og havde været lavere, hvis man kun kiggede på ældreområdet. Det er desværre ikke muligt at splitte IKU5 op på de underliggende serviceområder.

Indikatoren er dog det bedste bud vi har på en mulighed for at skønne over antal privatansatte i den kommunale ældrepleje. IKU er en procentandel af de kommunale ydelser på hovedkonto 5 som er konkurrenceudsat. Der kan være yderligere usikkerhed, da kommuner kan vinde udbud, men dette forekommer meget sjældent. Vi har derfor ganget procentandelen fra IKU5 på antallet af kommunalt ansatte SOSU'er, for derved at kunne justere antallet af ansatte op med vores summariske skøn for antal privatansatte. Det seneste tal for IKU er for 2023, hvorfor dette er anvendt på KRL data for 2024. På grund af ovenstående er tallene for antal privatansatte i kommunerne, der varetager SOSU-funktioner i velfærden behæftet med en vis usikkerhed, og skal primært tolkes som et forsøg på at korrigere for en skævhed i data.

Det har desværre ikke været muligt at inkludere skønnet for antallet af privatansatte i vores generelle fremskrivning på tilgang/afgang. Dette skyldes, at denne kræver detaljerede aldersopdelinger for populationen, og disse tal er kun tilgængelige for kommunalt ansatte via KRL's database. Vi må dog forvente, at den tendens vi ser for kommunalt ansatte, også gør sig gældende for privatansatte, altså at private udbydere af ældrepleje i lighed med kommuner også ser ind i en afgang de kommende ti år. Vores tal vil derfor tendere til at være et underkantsskøn i antal fuldtidspersoner når vi vurderer ca. 5.300 fuldtidspersoner færre i 2034. Havde de privatansatte været talt med, havde dette tal med al

sandsynlighed været større. Det betyder også, at vores afgangstal ikke tæller privatansatte med, mens vi tæller dem med i den nuværende personalestab. Dermed er vores procent for arbejdskraftmanglen også et underkantsskøn, fordi vi ikke fuldt ud tager højde for privatansatte i arbejdskraftmanglen (de indgår ikke fuldt ud i tælleren, men er indregnet i nævneren).