

- ANALYSE

# Mangel på arbejdskraft rammer ikke-offentlige velfærdsleverandører hårdt

Dansk Erhvervs medlemsundersøgelse viser, at mangel på arbejdskraft er en produktionsbegrænsende faktor for over halvdelen af Dansk Erhvervs private og selvejende, dvs. ikke-offentlige velfærdsvirksomheder på pleje- og socialområdet. Når der er mangel på arbejdskraft hos denne type organisationer og virksomheder, rammer det i sidste ende de ældre og udsatte, der modtager hjælp fra de ikke-offentlige velfærdsaktører. Arbejdspresset på de nuværende medarbejdere stiger, og de ikke-offentlige leverandører må sige nej til at levere velfærdsydelser i det omfang, som det efterspørges. Undersøgelsen understreger desuden, at velfærdsvirksomhederne savner højere reformambitioner, så de får bedre adgang til kvalificeret arbejdskraft nu og på sigt.

## Hver tredje rekrutteringsforsøg blandt velfærdsvirksomhederne er forgæves

De seneste tal fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering<sup>1</sup> viser, at der i perioden fra marts til august 2021 har været en markant stigning i den forgæves rekrutteringsrate i såvel den offentlige som den private sektor. Den forgæves rekrutteringsrate beskriver forholdet mellem de rekrutteringsforsøg, som har været forgæves i forhold til alle rekrutteringsforsøg.

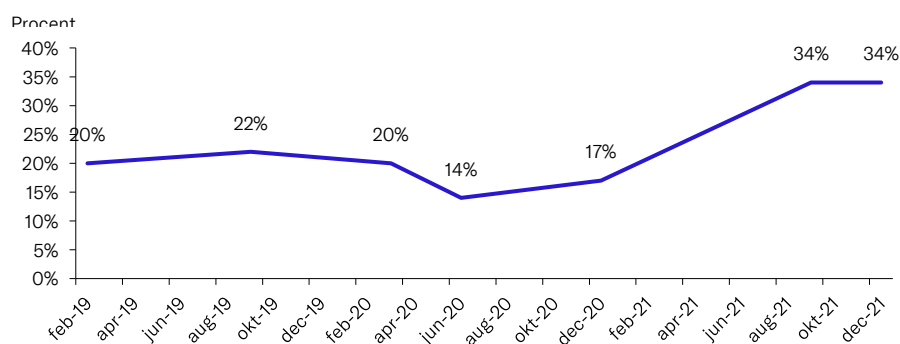
Inden for sundheds- og socialområdet har hele 34 pct. af rekrutteringsforsøgene været forgæves, hvilket er en fordobling i forhold til samme periode i 2020, hvor den forgæves rekrutteringsrate var 17 pct. Kort forinden – i juni 2020 – lå tallet helt nede på 14 pct. Der er altså sket en markant stigning i andelen af forgæves rekrutteringer på kort tid.

I absolutte tal har 19.110 af rekrutteringsforsøgene i sundheds- og socialvæsenet været forgæves i perioden fra marts til august 2021. 7.240 af disse har været stillingsopslag for SOSU-hjælpere og 9.490 har været for SOSU-assistenter. Antallet af forgæves rekrutteringer blandt sygeplejersker ligger på 4.510 og 2.530 for handicaphjælpere.

Rekrutteringsudfordringerne kan betyde, at virksomhederne helt må opgive at besætte stillinger, som de ellers desperat mangler arbejdskraft til. I andre tilfælde betyder det, at der bliver ansat personale, der ikke har de fornødne kvalifikationer. Det kan i sidste ende betyde, at ikke-offentlige velfærdsleverandører ikke kan levere de ydelser til ældre og

udsatte borgere, som efterspørges, enten af borgerne selv eller efter aftaler med kommuner og regioner.

Figur 1: **Den forgæves rekrutteringsrate for sundheds- og socialvæsenet**



**Kilde:** Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2019-2021.

**Anm:** Den forgæves rekrutteringsrate angives som en andel og er forholdet mellem de rekrutteringsforsøg, som har været forgæves i forhold til alle rekrutteringsforsøg (summen af succesfulde og forgæves rekrutteringsforsøg).

## Velfærdsvirkomhederne frygter også forgæves rekruttering fremover

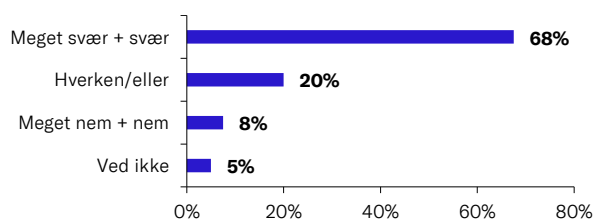
Antallet af danskere over 80 år forventes at stige fra ca. 270.000 i dag til ca. 560.000 frem mod 2045<sup>ii</sup>. Det svarer godt og vel til en fordobling de næste små 25 år. For at løfte denne omfattende velfærdsopgave, skal der i de kommende år uddannes og ansættes væsentligt mere sundhedsfagligt personale, end i dag.

Kommunernes Landsforenings analyseenhed Momentum estimerer blandt andet, at der år for år skal uddannes omkring 3.000 flere SOSU-elever i snit, da det estimeres, at der i 2045 vil være brug for 145.000 SOSU-hjælpere og/eller -assistenter.<sup>iii</sup> Derudover er der et stigende behov for sygeplejersker ansat i hjemmesygeplejen, hos hjemmehjælpen og hos plejeboliger. Det forventes, at der er brug for 14.700 sygeplejersker på tværs af disse tre områder i 2030. På nuværende tidspunkt er der inden for disse områder ansat knap 11.000 sygeplejersker.<sup>iv</sup> Der er ligeledes en risiko for mangel på socialpædagoger, fordi antallet af udsatte borgere er steget gennem de senere år. Hvis denne stigning fortsætter, øges behovet for socialpædagoger.<sup>v</sup>

Dansk Erhvervs medlemmer på pleje- og socialområdet forventer da også, at rekrutteringssituationen bliver vanskelig i den kommende tid. Medlemmerne, der har besvaret undersøgelsen, dækker over civilsamfundsorganisationer, selvejende aktører og private leverandører på ældreområdet, handicapområdet og socialområdet bredt set. Ifølge

Dansk Erhvervs medlemsundersøgelse forventer to ud af tre (68 pct.) nemlig, at rekrutteringssituationen bliver svær eller meget svær de kommende 12 måneder. Til sammenligning mener blot otte pct. af virksomhederne, at det bliver lettere. Det er altså allerede svært i dag – og det forventes kun værre frem mod 2030, hvis ikke der bliver uddannet markant flere SOSU'ere, sygeplejersker og socialpædagoger i de kommende år.

Figur 2: **Hvad er jeres forventninger til den generelle rekrutteringssituation de kommende 12 måneder?**



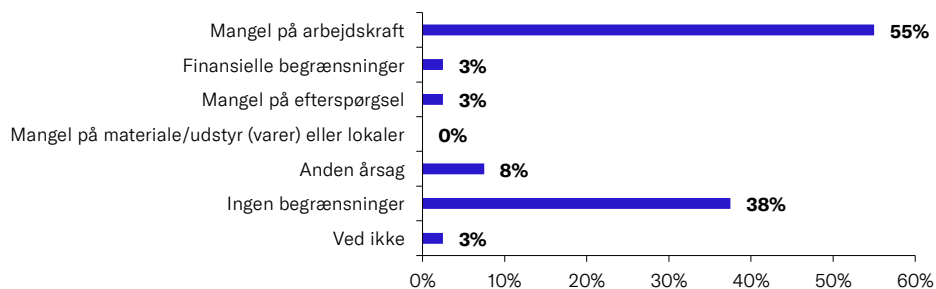
**Kilde:** Dansk Erhvervs medlemsundersøgelse, november 2021.

**Note:** n = 40.

## Mangel på arbejdskraft svækker velfærden

Over halvdelen af de ikke-offentlige velfærdsvirksomheder på pleje- og socialområdet (55 pct.) peger på mangel på arbejdskraft som en produktionsbegrænsende faktor. På pleje- og socialområdet betyder det, at det bliver sværere for ikke-offentlige velfærdsvirksomheder at løse flere af de velfærdsopgaver for ældre og udsatte danskere, som de ellers ville kunne løfte, hvis der havde været kvalificeret arbejdskraft til rådighed.

Figur 3: **Er der i øjeblikket faktorer, der begrænser virksomhedens muligheder for omsætning og vækst (produktionsbegrænsninger)?**



**Kilde:** Dansk Erhvervs medlemsundersøgelse, november 2021.

**Note:** n = 40.

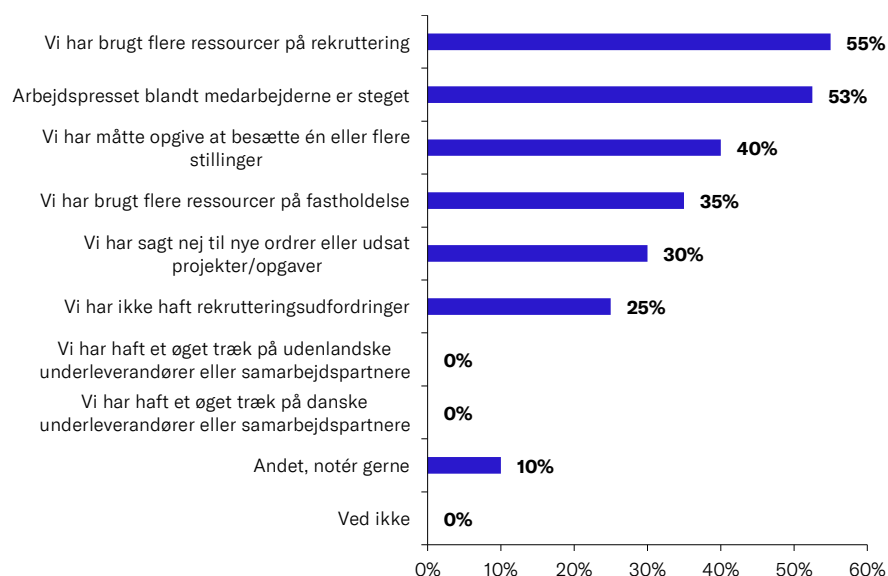
## Rekrutteringsudfordringer kan risikere at avle mistrivsel

Som følge af, at virksomhederne har svært ved at rekruttere – både nu og i fremtiden – er det forventeligt, at virksomhederne bliver presset på flere fronter. 55 pct. af de ikke-offentlige velfærdsvirksomheder på pleje- og socialområdet angiver, at rekruttering er blevet en større udgiftspost. Det er problematisk, da det betyder, at penge, der ellers kunne være allokert til velfærd til gavn for borgerne, bliver brugt på administrative processer.

Derudover driver rekrutteringsudfordringerne potentielt også mistrivsel, da over halvdel – 53 pct. – af virksomhederne har angivet, at arbejdspresset blandt de ansatte er steget. Det kan dels være en følge af et større pres under arbejdet, flere arbejdsopgaver, men også en konsekvens af fx overarbejde, hvis virksomhederne periodevist har været nødsaget til at bede medarbejdere om at arbejde over for fortsat at levere velfærdsydelser til de borgere, der modtager hjælp fra private velfærdsleverandører.

I kraft af, at 40 pct. af virksomhederne har svaret, at de har været nødt til at opgive at besætte én eller flere stillinger, er det oplagt, at overarbejde er en faktor, der bidrager til det stigende arbejdspress. Samtidig svarer knap en tredjedel af virksomhederne – 30 pct. – at de har måttet takke nej til nye opgaver, eller at de har måttet udsætte projekter eller opgaver.

Figur 4: **Hvilke konsekvenser har rekrutteringsudfordringer haft for din virksomhed?**



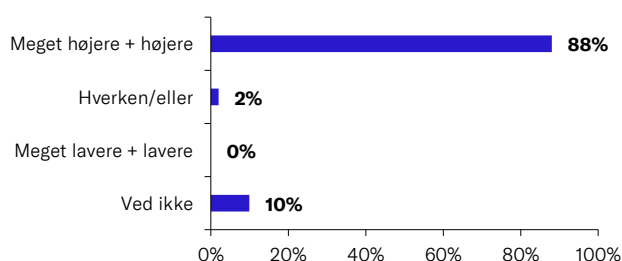
Kilde: Dansk Erhvervs medlemsundersøgelse, november 2021.

Note: n = 40.

## Velfærdsvirksomhederne vil have højnet ambitionsniveauet for reformer

Blandt de ikke-offentlige velfærdsvirksomheder på pleje- og socialområdet er der utilfredshed med ambitionsniveauet for S-regeringens seneste reformudspil "Danmark kan mere I<sup>vi</sup>", som samlet skal hæve arbejdsudbuddet i Danmark med ca. 10.500 personer i 2025. Næsten ni ud af ti af virksomheder (88 pct.) mener nemlig, at det udspil bør være mere ambitiøst, se figur 5.

Figur 5: **Regeringen har fremlagt et reformudspil, der styrker det samlede udbud af arbejdskraft i Danmark med ca. 10.500 i 2025. Målet om udbud af arbejdskraft skal være:**



**Kilde:** Dansk Erhvervs medlemsundersøgelse, november 2021.

**Note:** n = 40. Data er vægtet efter antal fuldtidsmedarbejdere i virksomheden.

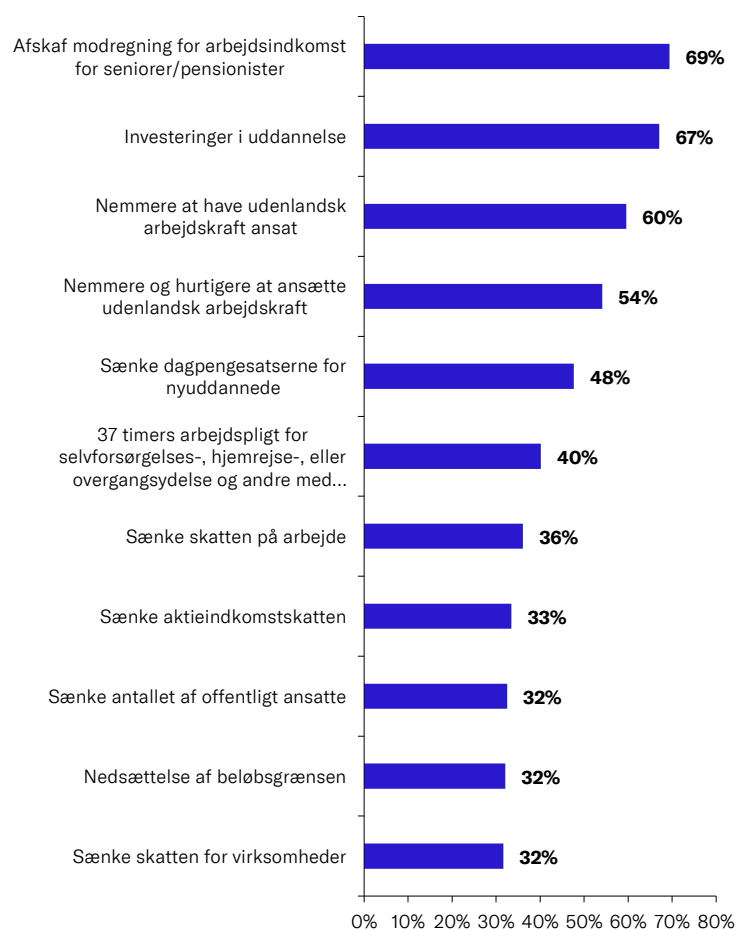
## Virksomhederne vil holde på de ældre medarbejdere

Som vist i Figur 4 har en stor del af de ikke-offentlige velfærdsvirksomheder på pleje- og socialområdet (35 pct.) brugt flere ressourcer end normalt på at fastholde medarbejdere som følge af rekrutteringsudfordringerne. Derfor er det naturligt, at virksomhederne i stort omfang peger på, at modregningen af arbejdsindkomst for seniorer og pensionister skal afskaffes. Hele syv ud af ti (69 pct.) af virksomhederne peger nemlig på, at en afskaffelse ville kunne afhjælpe manglen på arbejdskraft, da det i så fald vil blive mere attraktivt at vælge arbejdsmarkedet til, selvom man er ældre.

To ud af tre af virksomheder (67 pct.) peger på investeringer i uddannelse som værende et vigtigt initiativ, så vi som samfund uddanner til fremtiden. I modsætning til nogle af de øvrige forslag er uddannelse et forslag, som først kommer virksomhederne til gode på lidt længere sigt.

For at løse det store akutte problem peger de ikke-offentlige velfærdsvirksomheder på pleje- og socialområdet på, at det skal være nemmere at hyre udenlandsk arbejdskraft (54 pct.). Knap halvdelen (48 pct.) mener desuden, at dagpengesatserne for nyuddannede skal sænkes.

Figur 6: **I hvor høj grad vurderer du, at følgende initiativer vil afhjælpe jeres mangel på arbejdskraft?**



**Kilde:** Dansk Erhvervs medlemsundersøgelse, november 2021.

**Note:** n = 40. Data er vægtet efter antal fuldtidsmedarbejdere i virksomheden.

### **Om dette notat**

Arbejdet med analysenotatet er afsluttet den 13. januar 2022.

### **Om Dansk Erhvervs Analysenotater**

Dansk Erhverv udarbejder løbende analyser, som samles i analysenotater. Ambitionen er at udgøre et kvalificeret og anvendeligt beslutningsgrundlag i forhold til væsentlige, aktuelle udfordringer på alle områder, som har betydning for dansk erhvervsliv og den samfundsøkonomiske udvikling. Det er tilladt at citere fra Dansk Erhvervs analysenotater med tydelig henvisning til Dansk Erhverv.

### **Om Dansk Erhvervs medlemsundersøgelser**

Dansk Erhverv har foretaget en medlemsundersøgelse, som afdækker de private velfærdsvirksomheders mangel på arbejdskraft. Private velfærdsvirksomheder kan blandt andet være private plejehjem, private hjemmehjælpsaktører eller sociale bosteder. Der er 40 private velfærdsvirksomheder, der har svaret på undersøgelsen i alt. Den maksimale stikprøveusikkerhed i en undersøgelse med 40 respondenter er +- 14,8 procentpoint.

### **Kontakt**

Henvendelser angående analysen kan ske til senioranalytiker Jakob Kæstel Madsen på [jk@danskerhverv.dk](mailto:jk@danskerhverv.dk) eller på tlf. 33746079.

### **Noter**

<sup>i</sup> Kilde: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. [Rekrutteringssurvey december 2012 \(star.dk\)](#)

<sup>ii</sup> Kilde: Kommunernes Landsforening. <https://www.kl.dk/nyheder/momentum/2020/2020-18/behov-for-markant-flere-elever-paa-sosu-uddannelser-for-at-klare-aeldreboomet/>

<sup>iii</sup> Kilde: Kommunernes Landsforening. <https://www.kl.dk/nyheder/momentum/2020/2020-18/behov-for-markant-flere-elever-paa-sosu-uddannelser-for-at-klare-aeldreboomet/>

<sup>iv</sup> Kilde: Kommunernes Landsforening. <https://www.kl.dk/media/20086/fremskrivning-af-behov-for-sygeplejersker-i-kommunerne.pdf>

<sup>v</sup> Kilde: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd: [https://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/artikel/ae\\_sl\\_analyse-af-det-socialpaedagogiske-arbejdsmarked\\_v5.pdf](https://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/artikel/ae_sl_analyse-af-det-socialpaedagogiske-arbejdsmarked_v5.pdf)

<sup>vi</sup> Kilde: Finansministeriet. <https://fm.dk/udgivelser/2021/september/danmark-kan-mere-i/>