

DEA

# TIL KAMP FOR KOMPETENCERNE

DEAS ÅRSDAGSANALYSE 2023





**Udarbejdet af:**

Mads Fjord Jørgensen, fagchef

Lukas Hidan, seniorøkonom

Udgivet maj 2023

Tænk tanken DEA

Fiolstræde 44

1171 København K

[www.dea.nu](http://www.dea.nu)



## Indhold

<b>Opsamling og perspektivering af årsdagsanalysen .....</b>	<b>4</b>
<b>Baggrunden for analysen .....</b>	<b>6</b>
<b>Formålet med analysen.....</b>	<b>9</b>
<b>Tværgående indsigter .....</b>	<b>11</b>
Hvad er perspektiverne i import af udenlandsk arbejdskraft?	
<b>Tværgående indsigter .....</b>	<b>20</b>
Hvad er perspektiverne i en ændret arbejdsdeling kombineret med efteruddannelse?	
<b>Tværgående indsigter .....</b>	<b>23</b>
Hvad er perspektiverne i teknologiske løsninger?	
<b>It-specialisten.....</b>	<b>27</b>
<b>Social- og sundhedshjælperen .....</b>	<b>33</b>
<b>Farmaceut i life science .....</b>	<b>40</b>
<b>Pædagogen .....</b>	<b>46</b>
<b>Sygeplejersken .....</b>	<b>53</b>
<b>Elektrikeren .....</b>	<b>59</b>

## Opsamling og perspektivering af årsdagsanalysen

Der mangler arbejdskraft rigtig mange steder på arbejdsmarkedet, og bl.a. den demografiske udvikling peger på, at mangelsituationen ikke ser ud til at være forbigående. Det kan udfordre samfundet, som vi kender det i dag, hvis der indenfor kritiske områder mangler arbejdskraft. Derfor er det et tema for Tænk tanken DEAs Årsdagsanalyse for 2023.

Formålet med analysen er at diskutere perspektiverne i en vifte af mulige løsninger på mangelsituationen. I analysen ser vi på 1) import af udenlandsk arbejdskraft, 2) ændret arbejdsdeling kombineret med efteruddannelse og 3) teknologiske løsninger. Løsningerne bliver diskuteret med udgangspunkt i seks faggrupper, som der er mangel på i dag – og som der er indikationer på, at vi også kommer til at mangle i fremtiden. De seks faggrupper er pædagogen, sygeplejersken, elektrikerens, social- og sundhedshjælperen, it-specialisten og life science-kandidaten.

Analysen finder, at der er potentiale for at løse manglen på arbejdskraft gennem import af udenlandsk arbejdskraft, en ændret arbejdsdeling kombineret med efteruddannelse og teknologiske løsninger.

Udenlandsk arbejdskraft bliver allerede anvendt flere steder på det danske arbejdsmarked i dag. Det er ikke en ny løsning. Spørgsmålet er, om det er en løsning, der kan blive udvidet og udbredt til større dele af arbejdsmarkedet. Import af arbejdskraft er, ifølge arbejdsgiverne og befolkningen, mest oplagt indenfor jobs, hvor der ikke indgår megen relationsarbejde, arbejds sproget er engelsk og betydningen af især udtale ikke har betydning for fx læring og tryghed. Det kan fx være it-specialisten eller farmaceuten fremfor pædagogen eller sygeplejersken. Der er dog tiltag, som kan gøre udenlandsk arbejdskraft mere oplagt – også indenfor fag som fx social- og sundhedshjælper, der ikke som udgangspunkt vil være uproblematisk. Her kan sprogkurser, eventuelt kombineret med uddannelse, være med til at gøre udenlandsk arbejdskraft mere oplagt. Set i lyset af den udbredte mangel på arbejdskraft blandt faggrupper, der arbejder på velfærdsområdet, vil mere viden om udenlandsk arbejdskraft i disse fag og professioner være relevant. Samtidig vil flere forsøg og erfaringer med udenlandsk arbejdskraft indenfor disse fag og professioner være med til at informere, om det er en perspektivrig vej at gå.

Løsningsforslag om øget brug af udenlandsk arbejdskraft rejser dog en række spørgsmål, som vi som samfund bør tage stilling til. Herunder etiske spørgsmål om, hvor på arbejdsmarkedet det er forsvarligt at anvende udenlandsk arbejdskraft, og hvor i verden det er forsvarligt at rekruttere udenlandsk arbejdskraft fra. Samt om der overhovedet er ledige med relevante fagligheder udenfor Danmarks grænser, som Danmark kan tiltrække.

På trods af at løsningsforslaget rejser en række spørgsmål, peger resultaterne på, at der er potentiale og relativt få udfordringer forbundet med at øge antallet af højtuddannede indenfor bl.a. it- og life science-brancherne. Derfor bør vi som samfund undersøge, om vi er på højde med de bedste lande, når det drejer sig om at tiltrække disse kompetencer fra udlandet. Det gælder ift., at uddannelsesinstitutionerne kan rekruttere udenlandske studerende til de relaterede uddannelser, som efter endt uddannelse kan være værdifulde på det danske arbejdsmarked. Det gælder også brugen af målrettede uddannelsesudviklingstiltag for at øge antallet af studiepladser til udenlandske studerende på disse og beslægtede områder. Endelig bør vi prioritere en strategisk indsats for at tiltrække og fastholde denne udenlandske arbejdskraft til Danmark ift. de tilhørende brancher på arbejdsmarkedet. Dette arbejde kan fx ske med inspiration fra anbefalingerne fra Partnerskab for

fastholdelse af internationale dimittender, der har udgivet syv anbefalinger til at styrke fastholdelsen af internationale dimittender ([Partnerskab for fastholdelse af internationale dimittender 2019](#)).

Selvom efter- og videreuddannelse generelt er centralt for at holde arbejdsstyrkens kompetencer relevante, så er der også eksempler på, at efter- og videreuddannelse kan afhjælpe mere specifikke og akutte behov ift. arbejdskraftmangel. Ændring af arbejdsdelingen indenfor fagområder evt. kombineret med efteruddannelse kan være med til at tage presset af faggrupper, som er særligt efterspurgte. En udfordring kan dog være, at der ofte også er mangel på de beslægtede faggrupper til faggrupper, som der er mangel på. Derfor er potentialet ift. at ændre arbejdsdelingen kombineret med efteruddannelse især ufaglærte eller arbejdskraft med forældede uddannelser. Her er kabelmontørforløbet et eksempel. Eller at opkvalificere eller omkvalificere ledige i arbejdsstyrken, som meritlærer og meritpædagog er eksempler på. Spørgsmålet er, hvor stort potentialet er ift. den større problemstilling om mangel på arbejdskraft. Især i en situation, hvor der er få ledige i arbejdsstyrken.

Endelig er der et stort potentiale i at løse manglen på arbejdskraft ved hjælp af teknologiske løsninger. Teknologi har altid ført til jobskifte og forskydninger i efterspørgslen på kompetencer. Automatisering, digitalisering og robotteknologi er allerede med til at dæmpe behovet for arbejdskraft indenfor en række brancher og jobfunktioner. Teknologiske løsninger overflødiggør dog ikke entydigt arbejdskraft, da teknologien ofte afløser forskellige jobfunktioner, mens arbejdsopgaverne ændrer sig for de ansatte. Undersøgelser viser, at når en stor del af specifikke faggruppers arbejdstid automatiseres gennem teknologiske løsninger, vil der samtidig opstå nye jobs i samme branche eller andre brancher. En øget brug af teknologi rejser også en række spørgsmål. Herunder hvilke krav vi som samfund skal stille til teknologien – i almindelighed, men særligt indenfor områder, hvor etiske spørgsmål er særligt presserende – et eksempel kunne være relationsarbejde.

De kommende år vil byde på mange og vanskelige drøftelser af, hvordan staten kan understøtte manglen på arbejdskraft. Let er det formentlig ikke nogen steder, og netop derfor er det vigtigt at komme i gang de steder, hvor det er tydeligt, hvordan en statslig indsats med relativt stor sikkerhed kan gøre en forskel. På baggrund af denne rapport skiller styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft og internationale studerende til brancher med engelsk som arbejdssprog, og hvor højtuddannede er en kritisk ressource, sig ud som et tiltag, der lever op til disse krav.

Læseren vil blive præsenteret for følgende afsnit i rapporten:

- Baggrunden for analysen
- Formålet med analysen
- Tværgående indsigter i tre mulige løsninger på baggrund af de seks casebeskrivelser
- De seks casebeskrivelser.

God læselyst!

## Baggrunden for analysen

### Udfordringsbilledet, hvis vi ikke handler

Der er stor efterspørgsel på en lang række faggrupper på arbejdsmarkedet, som ikke bliver opfyldt i dag ([STAR 2023](#)). Mange virksomheder og offentlige institutioner søger forgæves efter arbejdskraft. Det kan forringe offentlige og private aktørers mulighed for at levere borgernær velfærd samt eksport og værdiskabelse, der danner grundlaget for offentligt og privat forbrug ([KL 2023](#)). Selvom mangel på nogle faggrupper på arbejdsmarkedet fra tid til anden bliver diskuteret, er spørgsmålet, om Danmark i nyere tid har oplevet lignende rekrutteringsudfordringer, der er lige så bredt gældende?

Samtidig er det ikke givet, at manglen på arbejdskraft vil løse sig på alle områder ud fra klassiske logikker for udbud og efterspørgsel. Øget løn kan tiltrække arbejdskraft der, hvor efterspørgslen er særligt stor på det private arbejdsmarked, men indenfor det offentlige kan lønnen ikke tilpasse sig på samme måde og i samme tempo.

Hvis ikke vi som samfund får udviklet løsninger på manglen på arbejdskraft, så vil det kunne ændre grundlæggende ved vores samfund, som vi kender det. Implikationerne af, hvilke faggrupper vi kommer til at mangle – og i hvilket omfang de vil mangle – vil være forskellige. Manglen på de faggrupper, som vi i denne analyse beskæftiger os med, vil formentlig påvirke vores samfund markant.

Hvis arbejdsmarkedet fx kommer til at mangle frontmedarbejdere, der løfter kerneopgaver for velfærdsstaten, risikerer kvaliteten af en række borgernære velfærdsydelser at blive forringet. Og det kan føre til dalende opbakning til vores nuværende velfærdsmodel, som er karakteriseret ved relativt høje skatter, høj grad af omfordeling, universelle velfærdsydelser og stor tillid ([Socialforskningsinstituttet 2004](#); [VIVE 2021](#); [AU 2016](#)). Spørgsmålet er, om befolkningen fortsat vil bakke op om denne samfundsmodel, hvis den oplever, at de universelle velfærdsydelser ikke længere står mål med dens forventninger.

Når det private erhvervsliv ikke kan rekruttere den nødvendige arbejdskraft, kan det udfordre muligheden for vækst og eksportkroner i statskassen, der bl.a. skal finansiere velfærdssamfundet. Hvis det private erhvervslivs økonomiske bidrag til samfundet får sværere kår, kan det gøre det sværere at finansiere velfærdsstatens ydelser, og dermed svække opbakningen til velfærdsmodellen.

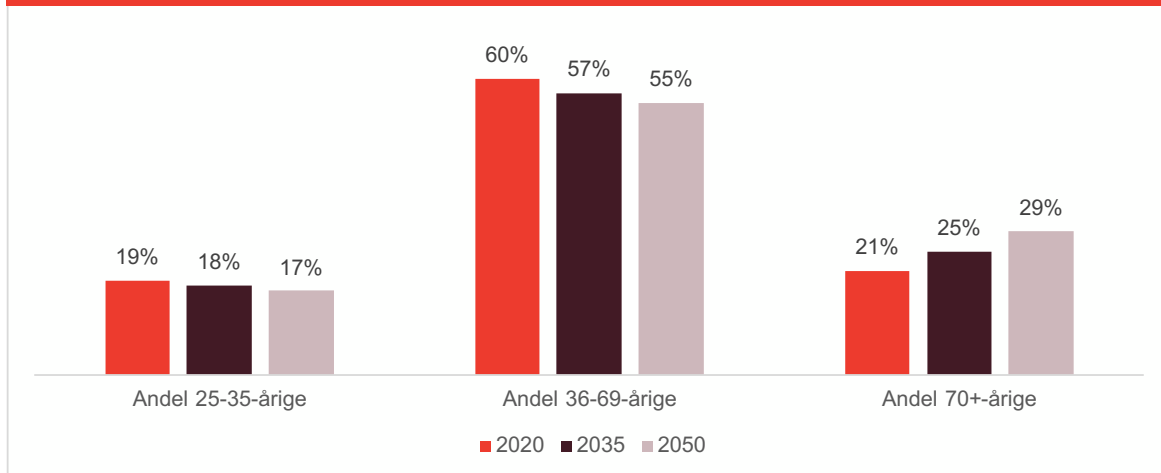
Endelig kan manglen på faggrupper, der især spiller en rolle indenfor den grønne omstilling, hvor samfundet skal omstilles til at være CO<sub>2</sub>-neutralt, betyde, at Danmark ikke indfrier landets klimamål. Det i en tid, hvor følgevirkningerne af den globale CO<sub>2</sub>-udledning fremstår kritiske, og der er usikkerhed om, hvordan kommende generationers eksistensgrundlag på kloden bliver.

Når den nuværende mangelsituation fra flere sider er genstand for bekymring, er det, fordi demografi, rammerne arbejdslivet, ønsker til fritiden og uddannelsesvalg potentielt kan skærpe udfordringen og kan trække den i langdrag ([Alliancen for et Nationalt Kompetenceråd 2022](#)).

Regnestykket går ikke op.

Selvom formandskabet for De Økonomiske Råd sidste år udgav en rapport, der peger på, at beskæftigelsen kan falde med 100.000 personer frem til udgangen af 2023, så kan selv en mulig kommende recession ikke ændre på, at der de kommende år vil være færre unge til at tage over for de store årgange, der er på vej på pension ([DØRS 2022](#); [DST 2021](#)). Derfor er der en risiko for, at det indenlandske udbud af forskellige faggrupper vil have svært ved at matche efterspørgslen. Den nuværende mangelsituation kan dermed vise sig ikke at være forbigående.

Figur 1 // Fremskrivning af den danske befolkning over 25 år



Kilde: Statistikbanken

De årgange, der i de kommende år går på pension, har uddannelsesbaggrunde, hvor efterspørgslen ikke matcher udbuddet i dag. Det gælder bl.a. elektrikere, social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter for blot at nævne nogle (FH 2023). Når store årgange, hvor disse faggrupper fylder meget, bliver afløst af mindre årgange, hvor færre endda uddanner sig indenfor disse faggrupper, kan det lægge yderligere pres på efterspørgslen på specifikke faggrupper. Fx er godt 17 pct. af de beskæftigede social- og sundhedshjælperne mellem 25 og 35 år, mens knap 25 pct. af social- og sundhedshjælperne er mellem 55 og 65 år.

Tabel 1 // Tre eksempler på faggrupper, der kan blive udfordret af ældre beskæftigedes snarlige pension, antal og andel af beskæftigede indenfor faggruppen

	Elektriker	Social- og sundhedshjælper	Social- og sundhedsassistent
<b>25-35-årige</b>	5.898 (21 %)	6.811 (18 %)	6.590 (20 %)
<b>55-65-årige</b>	6.720 (24 %)	8.780 (24 %)	7.404 (23 %)

Kilde: egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik

Anm.: Andel af beskæftigede faggruppe indenfor aldersintervallet er angivet i parenteserne.

Beskæftigede ultimo november 2020.

### Det grå guld

Med Velfærdsforliget i 2006 blev der indført et princip om, at efterløns- og pensionsalderen kom til at stige, i takt med at befolkningen lever længere. Forliget skulle sikre, at velfærdsydelse også kan finansieres i fremtiden, i takt med at den forventede levealder stiger. Det betyder, at de, der er på vej ind på arbejdsmarkedet disse år, vil kunne forvente at gå på pension, efter at de er fyldt 74 år (STAR 2021).

Forskere har dog stillet spørgsmål ved, om denne pensionsalder er realistisk for alle faggrupper (a4 aktuelt 2020). Et forskningsstudie viser fx, at der er en tendens til, at flere seniorer 1) har fået dårligere helbred, 2) forventer, at dårligt fysisk helbred bliver årsagen til, at de forlader arbejdsmarkedet, samt 3) forventer at forlade arbejdsmarkedet, fordi de ikke længere vil kunne klare arbejdet (NFA 2021). Samme studie konkluderer også, at de grupper, som arbejder med mennesker eller

produktion, af helbredsmæssige årsager har større risiko for at forlade arbejdsmarkedet tidligt sammenlignet med de grupper, som har kontorarbejde. Der er altså en væsentlig usikkerhed forbundet med, om fx pædagoger, murere og stilladsarbejdere kan arbejde, til de runder 70 år. Hvis ikke fysikken eller psyken holder så længe for den samlede arbejdsstyrke eller for disse faggrupper specifikt, rykker det ved en væsentlig forudsætning for samfundsøkonomien. Det kan samtidig skabe et yderligere pres mht. manglen på bestemte faggrupper.

Et helt andet spørgsmål er, om arbejdsstyrken er indstillet på at gå på pension på et senere tidspunkt, eller om folk gennem fx private pensionsopsparinger vælger at trække sig tilbage tidligere. En undersøgelse blandt befolkningen viser, at godt halvdelen mener at kunne arbejde til folkepensionen, mens kun godt fire ud af ti har lyst til det. Der er således kun knap hver tredje, der angiver, at vedkommende både kan og har lyst til at arbejde frem til folkepensionsalderen ([Finans 2021](#)).

### **Livet og arbejdslivet**

Et øget arbejdsudbud kan være en del af løsningen i forhold til manglen på arbejdskraft. Dermed kan arbejdstagerne i fremtiden måske i et eller andet omfang opveje den demografiske udvikling, altså dét at der bliver færre personer i arbejdsstyrken i forhold til antallet på offentlig forsørgelse. Det vil dog alt andet lige kræve, at flere kan flyttes fra passiv forsørgelse til arbejde, eller at arbejdstagerne er indforstået med, at deres arbejdstid bliver øget. Ift. sidstnævnte tyder debatten om at afskaffe store bededag dog på, at der er grupper i befolkningen, som ikke har appetit på at arbejde mere. Antallet af beskæftigede, der arbejder på deltid, er da også steget over tid. Antallet er personer, som arbejder på deltid, er steget med 16 pct. mellem 2014 og 2021, mens antallet af personer på fuldtid er steget med knap 12 pct., jf. figur 18A i bilaget. Samtidig ønsker flere at arbejde mindre fremfor at arbejde mere, jf. 19A i bilaget.

En anden måde at sikre mere arbejdskraft på vil være at mindske sygefraværet. Når stadig flere voksne danskere oplever et højt stressniveau, er spørgsmålet også, om øget arbejdstid kan forstærke denne uheldige tendens ([SST 2022](#)). Hvis ikke vi som samfund passer tilstrækkeligt på vores arbejdsstyrke, fx ift. stressfaktorer, vil det potentielt kunne påvirke sygefraværet negativt og dermed yderligere udfordre manglen på arbejdskraft. Hvis sygefraværet derimod bliver nedbragt, kan det være en del af løsningen. I 2019 var sygefraværet i gennemsnit 13,2 og 12,1 dagsværk per fuldtidsbeskæftiget i hhv. kommunerne og regionerne, mens det i staten var 7,6 dagsværk, og 6,9 dagsværk i den private sektor ([DA 2021](#)).

### **Uddannelse og efteruddannelse**

Hvis den nuværende mangel på arbejdskraft indenfor en lang række områder fortsætter de kommende år, så udfordrer det yderligere, at vi som samfund ikke uddanner der, hvor behovet er størst. Vi står med det dilemma, at vi på den ene side stiller uddannelse til rådighed for alle dem, som kan og vil, hvor de kan vælge relativt frit mellem uddannelser afhængigt af evner og interesse. Men hvad stiller vi på den anden side op, når de unge i et vist omfang vælger uddannelser fra, som er nødvendige for at opretholde vores samfundsmodel? Mens mismatchproblemerne over tid er blevet mindre, kan vi fx alligevel se, at optaget på sygeplejerske- og pædagoguddannelserne faldt markant mellem 2019 og 2022 i en situation, hvor ledigheden er lav, og antallet af forgæves rekrutteringer til disse stillinger er stort. Mens næsten ingen udbud af it-uddannelser på de danske videregående uddannelsesinstitutioner kan fylde studiepladserne, selvom lønnen er høj, og arbejdsløsheden er helt i bund, blandt it-specialisterne ([DEA 2022](#)). Samtidig er der uddannelser som arkitekt eller antropologi, der har flere ansøgere, end de har studiepladser, til trods for at lønnen er lav, og ledigheden er høj ([UddannelsesZOOM 2023](#)). Det er dog relativt vanskeligt at ændre på de unges præferencer, hvad angår studievalg, og erfaringsmæssigt tager det tid at ændre søgemønstre ([DEA 2022b](#)).



Arbejdsmarkedet er i disse år præget af et rekordstort antal jobskifter i arbejdsstyrken. I 2022 startede næsten 1 million i et nyt job. Til sammenligning var det under 700.000, som startede i et nyt job i 2012 ([STAR 2023](#)). Samtidig øges kravene til mange arbejdstagere, mens kravene ligeledes har en større omskiftelighed i dag sammenlignet med tidligere ([DEA 2021](#)). I og med at det ikke er muligt at forudse behovene på fremtidens arbejdsmarked, vil mismatchudfordringer mellem udbuddet af faglærte og dimittender fra de videregående uddannelser og efterspørgslen på arbejdsmarkedet næppe være helt elimineret i fremtiden. Det er et yderligere dilemma, for når der i fremtiden bliver færre til at opfylde de stigende behov, så bliver relevante kompetencer og relevant viden kun vigtigere. Spørgsmålet er, om efter- og videreuddannelse i højere grad skal i spil i fremtiden for at tilpasse udbuddet af arbejdskraft til efter-spørgslen, når arbejdsmarkedet og efterspørgslen forandrer sig.

## Formålet med analysen

Denne analyse har ikke til formål at konkludere, hvad vi som samfund bør gøre for at løse manglen på arbejdskraft. Formålet er at diskutere perspektiverne ud fra en vifte af mulige løsninger. Det gør vi med udgangspunkt i seks faggrupper, som der er mangel på i dag. Denne mangel kan variere, men udbuddet af de seks faggrupper ser ikke umiddelbart ud til at matche efterspørgslen. De seks faggrupper er pædagogen, sygeplejersken, elektrikerens, social- og sundhedshjælperen, it-specialisten og life science-kandidaten.

Viften af mulige løsninger på manglen indenfor disse faggrupper er ikke udtømmende. I analysen ser vi på 1) import af udenlandsk arbejdskraft, 2) ændret arbejdsdeling kombineret med efteruddannelse og 3) teknologiske løsninger. Det er tre løsninger, der, hvis de meningsfuldt kan anvendes ift. mangelsituationen indenfor den specifikke faggruppe, alt andet lige vil have potentiale til at øge arbejdsudbuddet. Afsnittet om udenlandsk arbejdskraft fylder mest i den samlede analyse, da det er blevet undersøgt særskilt gennem empiriske undersøgelser.

Selvom analysen ikke konkluderer mht., hvilke løsninger vi som samfund skal anvende, vil den forhåbentligt være et bidrag til, at vi som samfund påbegynder de vanskelige drøftelser om, hvad vi gør med den fremtidige mangelsituation.

### Om analysen:

Denne analyse består af casebeskrivelser for seks faggrupper, hvor der er mangel på arbejdskraft i dag. Der er samtidig en begrundet forventning om, at den store efterspørgsel på disse seks faggrupper ikke vil aftage foreløbigt. Dels fordi behovet for medarbejdere indenfor disse faggrupper er stigende, og dels fordi antallet af personer, der søger ind på de tilhørende uddannelser, omvendt er aftagende eller stagnerende. Derudover kan manglen på medarbejdere indenfor faggrupperne beskrives som samfundskritisk ud fra ét af de følgende tre kriterier.

1. Arbejdskraften påvirker centrale funktioner i samfundet, som borgerne forventer, at samfundet leverer på. I et skattefinansieret velfærdssamfund som det danske kan eksempler være daginstitutioner og sundhedsydelser, hvor faggrupper som pædagoger, social- og sundhedshjælpere og sygeplejersker er væsentlige medarbejdere.
2. Arbejdskraften er væsentlig ift. større samfundsudfordringer, der kan true vores levevis. Her kan ét eksempel være den grønne omstilling, hvor forskere, elektrikere og ingeniører sammen med flere andre faggrupper udfylder væsentlige funktioner.
3. Arbejdskraften spiller en væsentlig rolle for den danske økonomi til finansieringen af det danske velfærdssamfund med universelle rettigheder. Her kan nævnes centrale eksportbrancher som eksempelvis life science, men også virksomheder med fokus på udvikling af teknologi, der dels kan bidrage til samfundsøkonomien og dels være med til at levere løsninger, der kan automatisere jobfunktioner, og dermed måske være med til at løse rekrutteringsudfordringerne på lidt længere sigt.

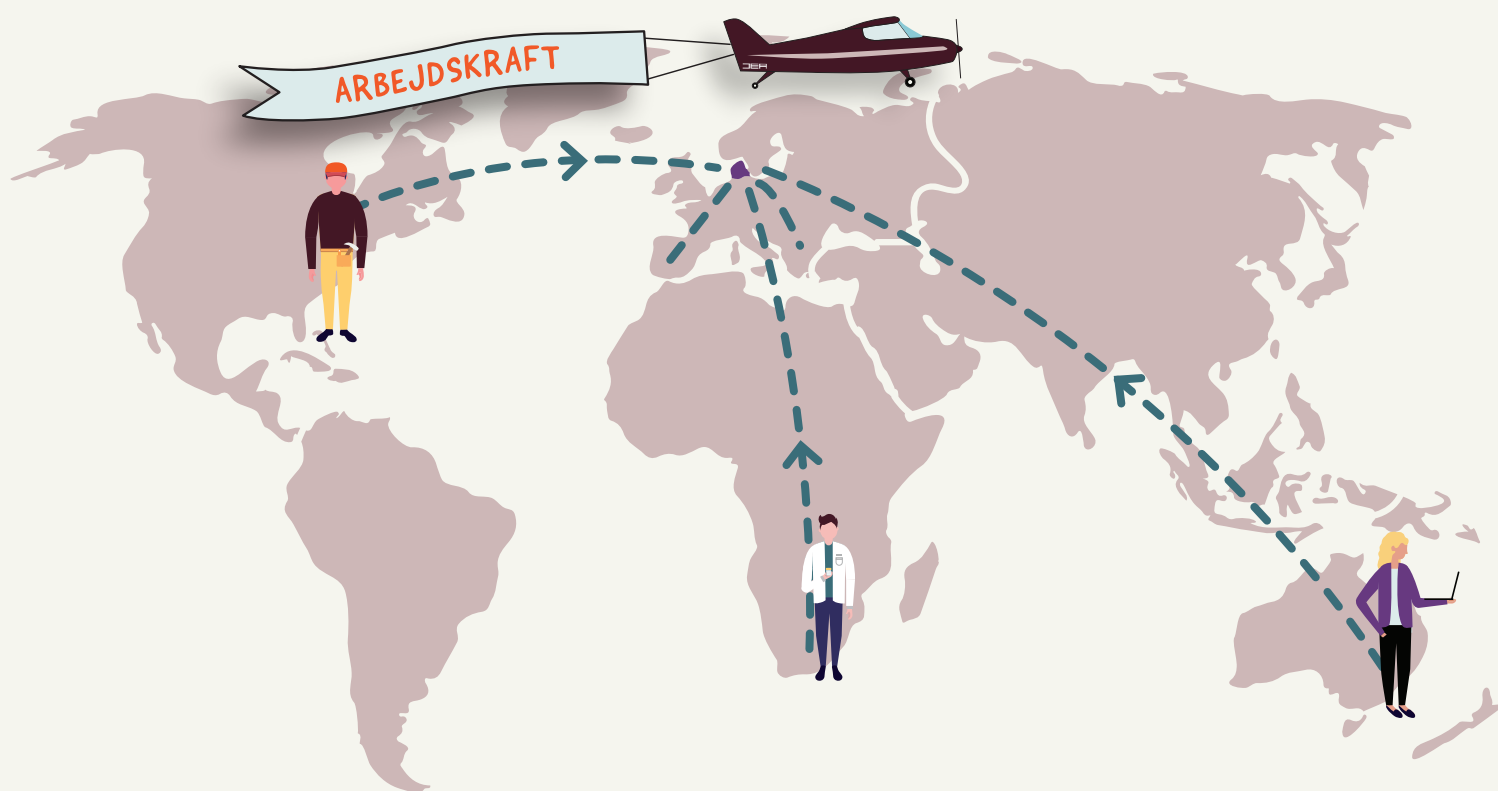
Faggrupperne er udvalgt, så de dækker både det offentlige og det private arbejdsmarked. De seks faggrupper er pædagogen, sygeplejersken, elektrikerens, social- og sundhedshjælperen, it-specialisten og life science-kandidaten.

Casebeskrivelserne bygger på registerdata, spørgeskemaundersøgelser blandt arbejdsgivere og i befolkningen, interviews med arbejdsgivere samt relevante andre analyser. I casebeskrivelserne gennemgår vi mulighederne i forskellige løsningsmodeller. Disse løsningsmodeller vil blive diskuteret i det følgende afsnit, hvor de også perspektiveres.

*Anm.: Forskelle i spørgeskemaundersøgelsen i befolkningen (n = 1.047) vil som hovedregel være signifikante, når de er 5 procentpoint eller større. Når der ses på den del af befolkningen, som har pårørende, der bor på plejehjem (n = 119), så er resultater som hovedregel signifikante, når forskellen er 12 procentpoint eller større. For de øvrige undermålgrupper vil resultater som hovedregel være signifikante, når forskellen er 10 procentpoint eller større.*

## TVÆRGÅENDE INDSIGTER:

Hvad er perspektiverne i import af udenlandsk arbejdskraft?



## Tværgående indsigter

### Hvad er perspektiverne i import af udenlandsk arbejdskraft?

#### Centrale spørgsmål relateret til udenlandsk arbejdskraft

Import af udenlandsk arbejdskraft er ofte nævnt i den offentlige debat som et tiltag, der kan opveje manglen på arbejdskraft. Denne løsning kan potentielt udvide arbejdsudbuddet markant. Det er dog sjældent, at denne løsning bliver konkretiseret ift., hvor på arbejdsmarkedet det giver mening. Der er flere forhold, som er centrale for at kunne besvare, om og i så fald hvor på arbejdsmarkedet udenlandsk arbejdskraft er relevant.

Sat på spidsen er der to afgørende grupper, der skal støtte op om yderligere udenlandsk arbejdskraft. Det er hhv. arbejdsgiverne og befolkningen som kunder eller brugere af offentlig service. Disse grupper ser analysen nærmere på i de følgende afsnit om udenlandsk arbejdskraft.

Det er også relevant at se på, om det overhovedet er realistisk at rekruttere udenlandsk arbejdskraft til Danmark. Herunder fx om der er ledig arbejdskraft indenfor de relevante fagområder udenfor Danmarks grænser, om der er lignende uddannelser på samme niveau, og om de lovgivningsmæssige rammer gør det muligt ift. specifikke faggrupper. Disse spørgsmål er ikke belyst her.

#### **Om undersøgelserne af udenlandsk arbejdskraft:**

Der er foretaget to spørgeskemaundersøgelser. En repræsentativ undersøgelse i befolkningen (N = 1.047) og en ikke-repræsentativ undersøgelse blandt arbejdsgivere, som har enten pædagoger, social- og sundhedshjælpere, elektrikere, it-specialister eller kandidater indenfor life science ansat (N = 398). I befolkningsundersøgelsen spørges udelukkende ind til faggrupper, som den gennemsnitlige borger har kontakt til (fx læge, pædagog og håndværker) og dermed kan forholde sig til. Der er ikke foretaget en undersøgelse blandt arbejdsgivere til sygeplejersker. Begge undersøgelser er gennemført i februar/marts 2023 af Epinion.

I befolkningsundersøgelsen skelnes der mellem udenlandsk arbejdskraft fra Norden og fra lande udenfor Norden. I arbejdsgiverundersøgelsen skelnes mellem udenlandsk arbejdskraft fra Norden, ikke-nordiske lande indenfor EU/EØS og lande udenfor EU/EØS. Derudover er udenlandsk arbejdskraft i arbejdsgiverundersøgelsen defineret som personer, der er kommet til Danmark for at arbejde indenfor det seneste år. Dermed er fx flygtninge og personer, som har været i landet i længere tid, udeladt.

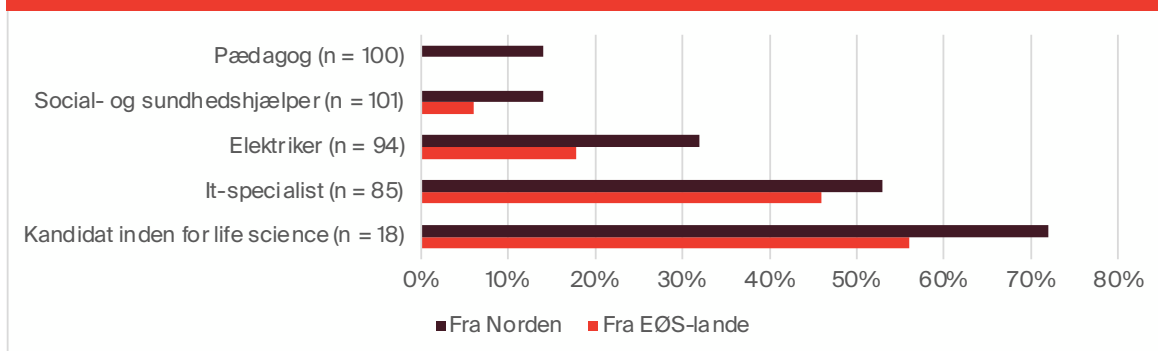
Det er ikke alle de uddannelser, som vi undersøger, der findes en-til-en i andre lande (særligt udenfor Norden). Derfor skal sammenlignelige uddannelser og erhvervs erfaring i nogle tilfælde godkendes eller suppleres, før udlændinge kan arbejde i Danmark indenfor den pågældende faggruppe. Vi kan heller ikke med sikkerhed sige, at arbejdsgiverne har viden om potentielle udenlandske medarbejders uddannelsesmæssige kvalifikationer, når vi spørger, om de er åbne overfor at ansætte en udenlandsk uddannet medarbejder. Vi har dog spurgt de arbejdsgivere, som har erfaring med udenlandske medarbejdere, om de udenlandske medarbejders faglige niveau sammenlignet med danske medarbejdere med samme uddannelse.

## Der er brancher, hvor der ifølge arbejdsgiverne er potentiale for mere udenlandsk arbejdskraft

Arbejdsgiverne skal være villige til at ansætte den uddannede udenlandske arbejdskraft og vurdere, at det faglige niveau er tilstrækkeligt – eller med opkvalificering vil blive det.

Analysen peger på, at arbejdsgiverne indenfor de respektive områder er mest åbne overfor at ansætte udenlandske it-specialister og kandidater indenfor life science (fx farmaceut), der er kommet til Danmark for at arbejde indenfor det seneste år. Modsat er de mindst åbne overfor udenlandske pædagoger og social- og sundhedshjælpere, som ikke har nogen særlige danske sprogfærdigheder. Særligt hvis de er fra lande udenfor Norden.

Figur 2 // Andel, som helt sikkert er åbne overfor at ansætte udenlandsk arbejdskraft uden særlige danske sprogfærdigheder

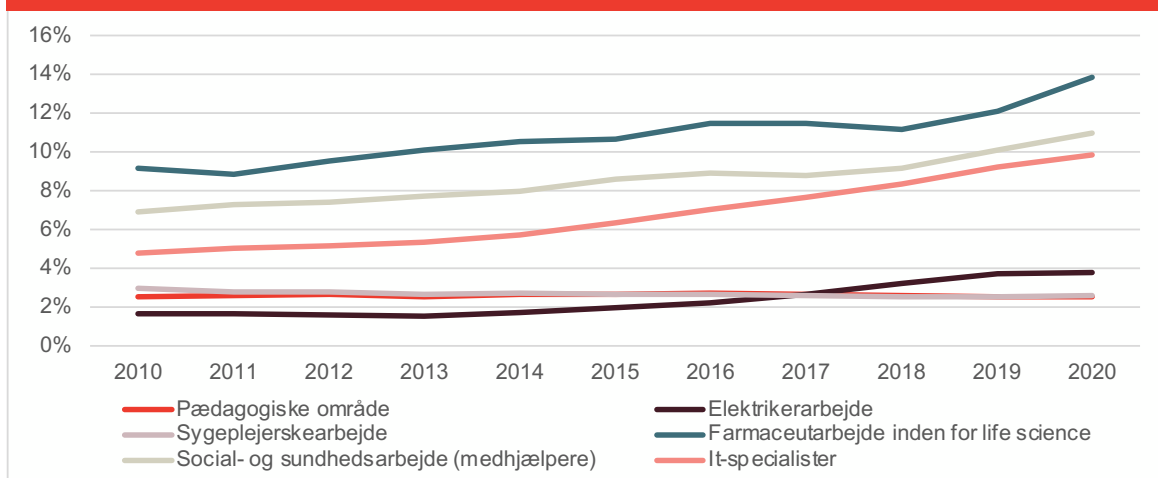


Kilde: Virksomhedsundersøgelse foretaget af Epinion på vegne af Tænk tanken DEA

Anm.: Respondenterne blev spurgt: "Vil I være åbne for at ansætte en \*pædagog/social- og sundhedshjælper/elektriker/it-specialist/kandidat indenfor life science\* med udenlandsk statsborgerskab og uden særlige danske sprogfærdigheder, der er kommet til Danmark for at arbejde indenfor det seneste år, næste gang I søger efter denne type medarbejdere?". Der spørges ind til udenlandsk arbejdskraft fra Norden, ikke-nordiske lande indenfor EU/EØS og lande udenfor EU/EØS. Svarmulighederne er "Ja, helt sikkert", "Ja, måske" og "Nej".

Blandt de seks faggrupper i denne analyse er andelen af udenlandsk arbejdskraft størst og steget mest indenfor fagområder, hvor arbejdsgiverne også er mest åbne for at ansætte udenlandsk arbejdskraft. Der er dog en undtagelse. Andelen af udenlandske statsborgere indenfor social- og sundhedsarbejde er steget, selvom en lille andel af arbejdsgiverne som udgangspunkt er åbne for at ansætte udenlandsk arbejdskraft. Flere af de udenlandske statsborgere, som arbejder med social- og sundhedsarbejde, har dog taget en dansk social- og sundhedshjælperuddannelse.

Figur 3 // Udvikling i andel af udenlandske statsborgere indenfor udvalgte jobkategorier, 2010-20

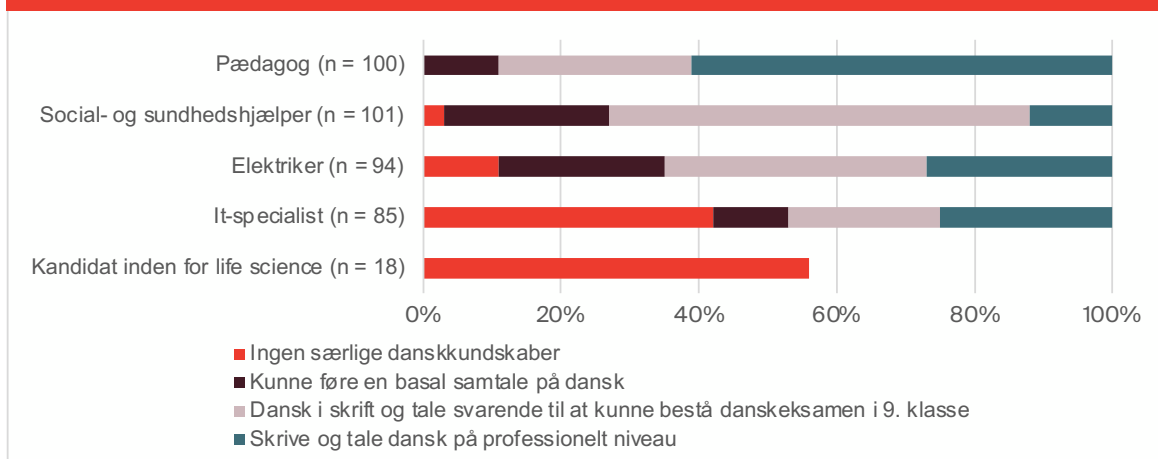


Kilde: Egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik.

Anm.: Andel af udenlandske statsborgere uden grundskole eller gymnasial uddannelse fra Danmark. Definitionen af de respektive jobkategorier kan findes under hver case. Vi kan ikke afvise, at en del af de udenlandske medarbejdere er kommet til landet af andre årsager end arbejde. Fx ifm. at en ægtefælle har fundet job i Danmark.

De faggrupper, hvor udenlandsk arbejdskraft oftest bliver anvendt, er karakteriseret ved, at der ofte er en stor andel af arbejdskraft med lange uddannelser, mens arbejds sproget også ofte helt eller delvist er engelsk. Det kan fx være indenfor farmaci eller it-arbejde. Eller at arbejdsområdet er kendetegnet ved, at medarbejderne har kortere uddannelser, som ufaglært udenlandsk arbejdskraft eller uddannet udenlandsk arbejdskraft på kortere tid kan opnå tilstrækkelige formelle kompetencer til at arbejde indenfor. Det kan fx være social- og sundhedshjælperen. Sprogkravene er også typisk lavere her, ifølge arbejdsgiverne, end hvis der fx er tale om pædagogen, der sprogstimulerer børn.

Figur 4 // Sprogkrav på arbejdspladsen, andel

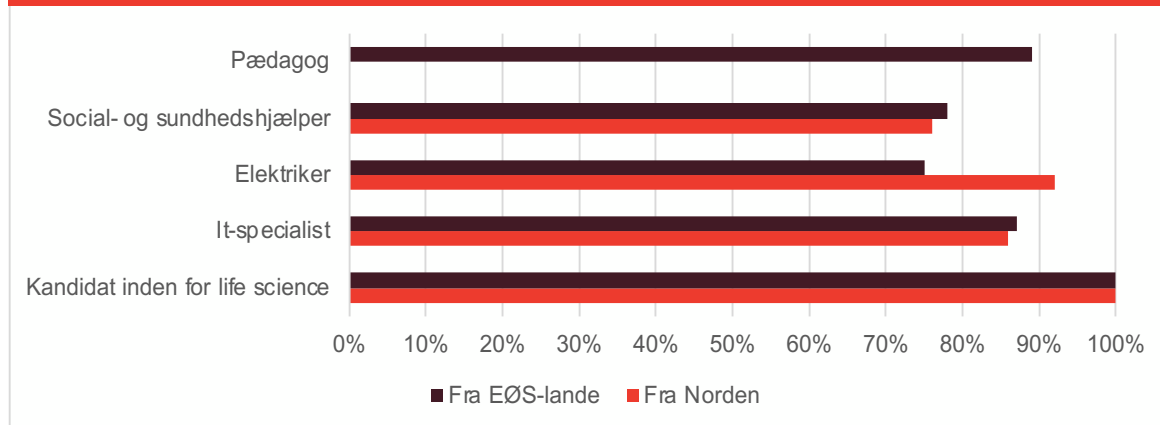


Kilde: Virksomhedsundersøgelse foretaget af Epinion på vegne af Tænketanken DEA

Anm.: Respondenterne er blevet spurgt: "Hvilket niveau af dansk kræves det af en medarbejder for at kunne varetage et job som #stilling i jeres organisation?". For virksomheder, som har kandidater indenfor life science ansat, udelades andele, hvor der er danske sprogkrav, grundet for få observationer.

Generelt vurderer flertallet af arbejdsgiverne – tre fjerdedele – at det faglige niveau blandt de udenlandske medarbejdere, som de har erfaring med, er på mindst samme niveau som de danske medarbejdere ansat i samme slags stilling. Arbejdsgiverne vurderer, at det faglige niveau er mindst udfordret ift. kandidaten indenfor life science, it-specialisten og elektriker fra Norden.

Figur 5 // Andel af virksomheder, der svarer, at de udenlandske medarbejdere leverer/leverede på samme eller højere niveau som de danske medarbejdere i samme stilling (faglige kompetencer)



Kilde: Virksomhedsundersøgelse foretaget af Epinion på vegne af Tænketanken DEA

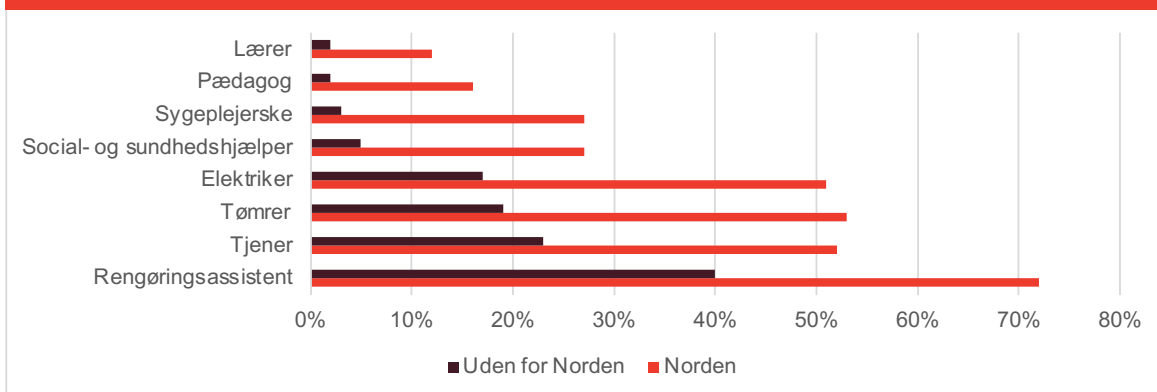
Anm.: Respondenterne, som har erfaring med udenlandske \*pædagog/social- og sundhedshjælper/elektriker/it-specialist/kandidat indenfor life science\*, er blevet spurgt: "Leverer/leverede de på lavere, samme eller højere niveau som jeres danske medarbejdere i samme stilling ift. faglige kompetencer (kompetencer, der understøtter kerneopgaven eller understøttende opgaver)" Der spørges ind til udenlandsk arbejdskraft fra Norden, ikke-nordiske lande indenfor EU/EØS og lande udenfor EU/EØS. Vær opmærksom på lavt n. n = (norden & EU/EØS). Kandidat indenfor life science (n = 9 fra norden og n = 11 fra EU/EØS), it-specialist (n = 22 hhv. n = 32), elektriker (n = 12 hhv. n = 35), social- og sundhedshjælper (n = 33 hhv. n = 60), pædagog (for få observationer fra Norden hhv. n = 18 fra EU/EØS)

### Befolkningen har forbehold overfor udenlandsk arbejdskraft indenfor borgernære velfærdsjob

Befolkningen vil i mange tilfælde være dem, der møder de medarbejdere, der muligvis i fremtiden ikke vil have en dansk baggrund. Derfor skal de også være indstillet på dette. Ellers kan man forestille sig, at nogle borgere vil kigge sig om efter andre muligheder, fx et andet dagtilbud, en anden håndværker eller lignende. Her vil det være forventeligt, at der kan være forskel på kunde- eller borgernære ydelser og fagområder, hvor der ikke direkte kontakt. I det følgende er befolkningen udelukkende spurgt om faggrupper, de i et eller andet omfang har kontakt med.

Den største andel af befolkningen oplever, at det er problemfrit med udenlandsk arbejdskraft indenfor faggrupper, der ikke står for den borgernære velfærd. Mindst åbne er de ift. lærerfaget, dernæst pædagogen, mens udenlandsk arbejdskraft til håndværkerydelser og serviceerhverv, som fx rengøringsassistent, tjener eller tømrer, bliver vurderet til at være mindre problematiske fra befolkningens synspunkt.

Figur 6 // Andel af befolkningen, der mener, at det er helt uproblematisk med udenlandsk arbejdskraft indenfor følgende faggrupper



Kilde: Befolkningsundersøgelse foretaget af Epinion på vegne af Tænk tanken DEA

Anm.: Respondenterne er blevet spurgt: "Er det problematisk eller uproblematisk med udenlandsk arbejdskraft fra #lande uden særlige danskfærdigheder indenfor følgende fag?". Der spørges ind til udenlandsk arbejdskraft fra Norden og udenfor Norden. Svarmulighederne er "Helt uproblematisk", "Lidt problematisk", "Problematisk", "Meget problematisk" og "Stærkt problematisk". Svarandelene i figuren for lærer og pædagog er baseret på svar fra respondenter, som har børn i institution (n = 176). Svarandelene for sygeplejerske er baseret på respondenter, der selv har været indlagt på et hospital eller har et nært familiemedlem, som har været det (n = 846). Svarandelene for social- og sundhedshjælper udgøres af personer, som har et nært familiemedlem, som bor på et plejehjem (n = 119). Svarandelene for elektriker og tømrer udgøres af personer, som har brugt håndværkere indenfor de seneste fem år (n = 644). Mens svarandelene for tjener og rengøringsassistent udgøres af alle (N = 1.047).

Deltagerne i befolkningsundersøgelsen er blevet bedt om at prioritere blandt syv faggrupper, hvor 1 er den faggruppe, hvor det er mindst problematisk, hvis jobbet bliver varetaget af udenlandsk arbejdskraft, mens 7 er den faggruppe, som er mest problematisk at erstatte med udenlandske medarbejdere. Her vurderer befolkningen, at lægen og sygeplejersken er de mest problematiske, mens tjeneren efterfulgt af elektriker er mindst problematiske.

Tabel 2 // Rangering i befolkning, mindst problematisk, hvis jobbet blev varetaget af udenlandsk arbejdskraft

1.	Tjener
2.	Elektriker
3.	Social- og sundhedshjælper
4.	Pædagog
5.	Lærer
6.	Sygeplejerske
7.	Læge

Kilde: Befolkningsundersøgelse blandt 1.047 foretaget af Epinion på vegne af Tænk tanken DEA

Anm.: Respondenterne er blevet spurgt til "Rangér følgende jobfunktioner ud fra, hvad du mener er mindst problematisk, hvis det i højere grad udgøres af udenlandsk arbejdskraft, så 1 er lige med mindst problematisk, mens 7 er lig med mest problematisk". N = 1047.

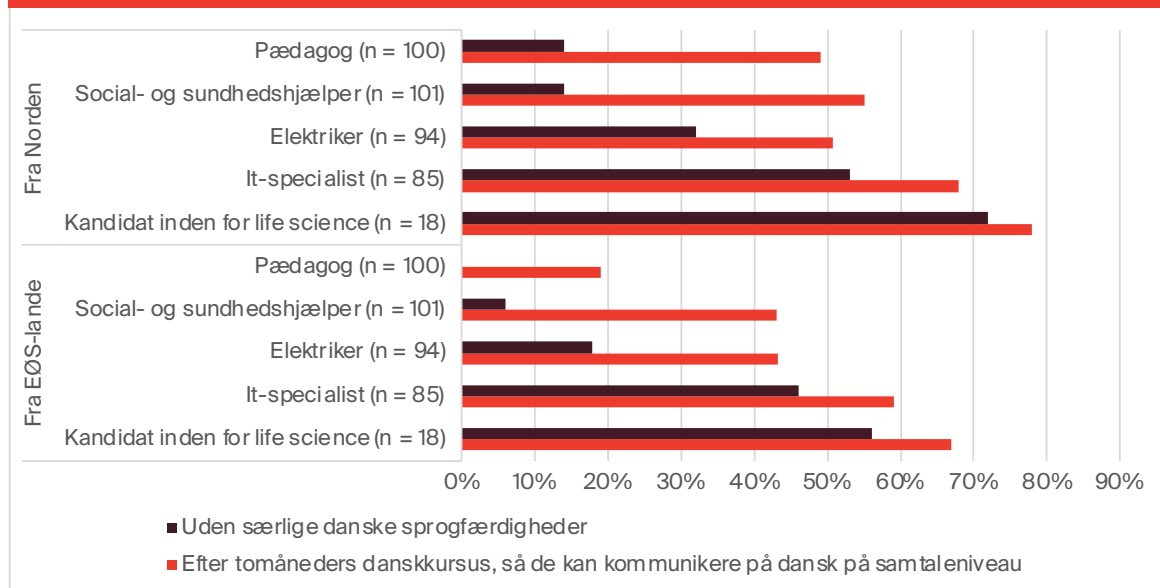


Størstedelen af den del af befolkningen, som vurderer, at det er udfordrende med udenlandsk arbejdskraft, vurderer, at det er tilfældet pga. manglende sprogkompetencer. Befolkningen vurderer samtidig, at de eventuelle problemer med udenlandsk arbejdskraft fra lande udenfor Norden også består i faglige og kulturelle udfordringer. Det er dog vigtigt at påpege, at disse vurderinger fra befolkningen kan bero på opfattelser og ikke nødvendigvis på erfaringer med udenlandsk arbejdskraft indenfor disse fag.

### Hvordan kan udenlandsk arbejdskraft blive mere oplagt?

Spørgsmålet er, hvad man kan gøre for, at udenlandsk arbejdskraft bliver mere oplagt. Derfor er arbejdsgiverne blevet spurgt, om de vil ansætte en udenlandsk medarbejder, hvis de har gennemført et intensivt tomåneders sprogkursus i dansk, så de kan kommunikere på dansk på samtaleniveau<sup>1</sup>. Her er der fortsat størst tilslutning, når det gælder it-specialister og kandidater indenfor life science, mens det rykker mest ved tilslutningen, når det gælder social- og sundhedshjælpere, pædagoger fra Norden og elektrikere fra EØS-lande. Dog uden at arbejdsgiverne er lige så åbne for at ansætte udenlandsk arbejdskraft indenfor disse faggrupper sammenlignet med it-specialister og kandidater indenfor life science. Det illustrerer, at der vil være tiltag, som kan gøre udenlandsk arbejdskraft mere oplagt for arbejdsgiverne, som jo i sidste ende skal stå på mål for kvaliteten af ydelsen. Dette gælder selv indenfor brancher, hvor arbejdsgiverne ikke umiddelbart vurderede, at udenlandsk arbejdskraft kunne være en løsning.

Figur 7 // Andel, som helt sikkert er åbne overfor at ansætte udenlandsk arbejdskraft



Kilde: Virksomhedsundersøgelse foretaget af Epinion på vegne af Tænketanken DEA

Anm.: Udover spørgsmålet fra figur 2 indeholder denne figur også svarandele fra spørgsmålet "Hvis en potentiel \*pædagog/social- og sundhedshjælper/elektriker/it-specialist/kandidat indenfor life science\* med udenlandsk statsborgerskab, der er kommet til Danmark for at arbejde indenfor det seneste år, har deltaget i et intensivt tomåneders danskursus forud for ansættelsen, så de kan kommunikere på dansk på samtaleniveau, vil du så være åben overfor at ansætte personen?". Der spørges ind til udenlandsk arbejdskraft fra Norden, ikke-nordiske lande indenfor EU/EØS og lande udenfor EU/EØS. Svaremulighederne er "Ja, helt sikkert", "Ja, måske" og "Nej".

<sup>1</sup> Dette er blot et eksempel på et tiltag. Om det er realistisk af kunne kommunikere på dansk på samtaleniveau efter et tomåneders intensivt kursus vil givetvis variere alt efter nationalitet. I praksis kan længere sprogkurser være nødvendige.

Samlet set tyder undersøgelserne blandt arbejdsgivere og i befolkningen på, at der kan være potentialer i udenlandsk arbejdskraft indenfor nogle områder. Det gælder bl.a. it-specialister og kandidater indenfor life science, hvor der allerede i dag er en anseelig andel af medarbejdere uden dansk statsborgerskab. Samtidig er der faggrupper som fx social- og sundhedshjælpere, hvor et sprogforløb, der kan klæde medarbejderen på med danskfærdigheder på samtaleniveau, ifølge arbejdsgiverne vil gøre det mere oplagt at rekruttere fra udlandet. Det vil også medføre en større opbakning i befolkningen, hvis de udenlandske social- og sundhedshjælpere kan begå sig på dansk. Indenfor pædagogprofessionen vil det dog primært gøre arbejdsgiverne mere åbne for nordisk arbejdskraft, hvor sprogbarrieren alt andet lige er begrænset, men hvor rekrutteringspuljen også er begrænset. Spørgsmålet i forlængelse heraf er dog, hvor vil vi importere arbejdskraften fra, hvis det er en vej, man vil følge.

### **Mange ubekendte og flere ubesvarede praktiske spørgsmål**

Arbejdsgiverne og befolkningen vurderer altså, at udenlandsk arbejdskraft er mere oplagt, når den rekrutteres fra lande i vores nærområde, mens de er mindre åbne for at rekruttere udenlandsk arbejdskraft fra EU/EØS og lande udenfor EU/EØS. Forskellen mellem, hvilke potentialer arbejdsgiverne vurderer for at rekruttere faggrupper fra lande hhv. indenfor og udenfor EU/EØS, er relativt begrænset.

Antalsmæssigt er muligheden for at rekruttere arbejdskraft fra de øvrige nordiske lande oplagt ret begrænset, mens det er mere oplagt fra lande i EU/EØS og i de øvrige regioner i verden. Den demografiske udvikling kan dog medføre forskydninger i befolkningstallet, hvor et studie peger på, at potentialet i EU/EØS er mindre på længere sigt ([Vollset et al. 2020](#)).

Det er i den forbindelse relevant at undersøge, om der er en brugbar arbejdskraftreserve udenfor Danmarks grænser. Der findes dog ikke umiddelbart et overblik over, i hvilke regioner og lande der er et overskud af arbejdskraft. I flere lande i Norden og i resten af EU/EØS ser det ud til, at de faggrupper, som vi i Danmark mangler, også er vanskelige at rekruttere. Fx er der indenfor de store velfærdsprofessioner også rekrutteringsudfordringer i flere af de øvrige nordiske lande. En prognose peger på, at der i de kommende år vil være et underskud af pædagoger i Sverige ([Skolverket 2022](#)). Mens de i Norge har vanskeligt ved at rekruttere sygeplejersker og personale indenfor pleje og omsorg, hvorfor de har nedsat en kommission til at finde løsninger ([NRK 2023](#) og [Helsepersonell-kommisjonen 2023](#)).

Desuden er det et spørgsmål, om den ledige arbejdskraft i udlandet har relevante kompetencer, som er efterspurgt i Danmark. Samt om arbejdskraftens uddannelse en-til-en kan godkendes i Danmark som tilsvarende, og om en given faggruppes faglige niveau svarer til den samme faggruppes i Danmark. Her vil Uddannelses- og Forskningsstyrelsen vurdere uddannelseskvalifikationerne på baggrund af den pågældende medarbejders udenlandske eksamensbevis og andre kvalifikationer ([UFM 2023b](#)). Hvis ikke der er relevant uddannet arbejdskraft, eller der er behov for efteruddannelse for at modsvare den danske pendant, er spørgsmålet, om vi har et uddannelsessystem, der er gearret til at tage imod og uddanne større grupper arbejdskraft fra udlandet – herunder ufaglært arbejdskraft.

Samtidig er tilgængeligheden af den udenlandske arbejdskraft heller ikke nødvendigvis en selvfølge. Hvordan kan vi tiltrække større grupper af udenlandsk arbejdskraft? Og hvis vi vil rekruttere arbejdskraft fra tredjeverdenslande, er mulighederne under den nuværende lovgivning så tilstrækkelige?

Endelig er der også et etisk spørgsmål om, hvilke faggrupper vi som samfund er parate til at rekruttere. Vil vi fx rekruttere sygeplejersker og pædagoger fra lande, hvor antallet af borgere per hhv. sygeplejerske og pædagog er betydeligt større end i Danmark? WHO har udsendt en generel

advarsel mod at rekruttere sundhedspersonale fra verdens fattigste lande. Det gælder især lande i Afrika og Sydøstasien, som i stigende grad mister sundhedspersonale, som rejser til Mellemøsten og Europa efter bedre jobmuligheder, bl.a. ifm. COVID-19. Disse lande er i forvejen kendetegnet ved at have nogle af verdens mest skrøbelige sundhedsvæsner, som kan påvirkes negativt af yderligere migration ([WHO 2023](#); [DR 2023](#)). Helsepersonellkommissionen i Norge anbefaler af samme grund ikke omfattende import af sundhedspersonale fra udlandet som løsning på landets rekrutteringsudfordringer ([Helsepersonellkommissionen 2023](#)).

Når der er etiske udfordringer forbundet med at rekruttere udenlandsk færdiguddannet arbejdskraft indenfor bestemte brancher, er det nærliggende at se på, om der kan gøres mere for at fastholde udenlandske dimittender fra danske uddannelsesinstitutioner. Selvom dette også er forbundet med en overvejelse om de etiske problemstillinger ift. at dræne andre landes talentpulje, så løfter Danmark dog en del af omkostningen forbundet med uddannelsen her. Fastholdelse af udenlandske dimittender er ikke mindst perspektivrigt, fordi undersøgelser har vist, at udenlandske studerende bidrager til Danmarks samfundsøkonomi ([Damvad 2022](#)). Det er derfor oplagt at se på, hvad der skal til, for at flere udenlandske dimittender bliver i Danmark og arbejder efter endt uddannelse. Særligt indenfor de områder, hvor der i dag er mangel.

### **Åbenlyse potentialer ift. udenlandske studerende og udenlandsk arbejdskraft**

På trods af at løsningsforslaget rejser en række spørgsmål, peger analysen på, at der er potentialer og relativt få udfordringer forbundet med at øge antallet af højtuddannede indenfor bl.a. it- og life science-brancherne. Derfor bør vi som samfund undersøge, om vi er på højde med de bedste lande, når det drejer sig om at tiltrække disse kompetencer fra udlandet. Det gælder ift., at uddannelsesinstitutionerne kan rekruttere udenlandske studerende til de relaterede uddannelser, som efter endt uddannelse kan tilføje værdi til det danske arbejdsmarked. Det gælder også brugen af målrettede uddannelsesudviklingstiltag for at øge antallet af studiepladser til udenlandske studerende på disse og beslægtede områder. Endelig bør vi prioritere en strategisk indsats for at tiltrække og fastholde denne udenlandske arbejdskraft til Danmark til de tilhørende brancher på arbejdsmarkedet. Her har Partnerskab for fastholdelse af internationale dimittender udgivet syv anbefalinger til at styrke fastholdelsen af internationale dimittender, der bl.a. dækker over bedre adgang til at lære dansk i løbet af studietiden ([Partnerskab for fastholdelse af internationale dimittender 2019](#)).

### **Spørgsmål relateret til udenlandsk arbejdskraft som løsning på arbejdskraftsmangel**

Hvis udenlandsk arbejdskraft skal være en løsning på manglen på arbejdskraft, der skal udvides og udbredes til større dele af arbejdsmarkedet, er der flere helt centrale spørgsmål:

- Mere udenlandsk arbejdskraft er en oplagt løsning, men fra hvilke lande er det muligt at rekruttere i dag?
- Er der ledig uddannet arbejdskraft indenfor områder, hvor Danmark står og mangler?
- Hvad skal der til, for at vi som samfund bliver gearet til at klæde større grupper af udenlandsk arbejdskraft eller udenlandske studerende på med relevante kompetencer og færdigheder til at begå sig på arbejdspladsen og i samfundet?
- Hvilke faggrupper kan vi som samfund etisk stå inde for at rekruttere fra andre lande?
- Bør vi have større fokus på at tiltrække unge mennesker fra udlandet til danske uddannelser tidligt, så de potentielt kan udvide den danske arbejdsstyrke efter endt uddannelse?

## TVÆRGÅENDE INDSIGTER:

Hvad er perspektiverne i en ændret arbejdsdeling kombineret med efteruddannelse?



## Hvad er perspektiverne i en ændret arbejdsdeling kombineret med efteruddannelse?

### Avler mangel mangel?

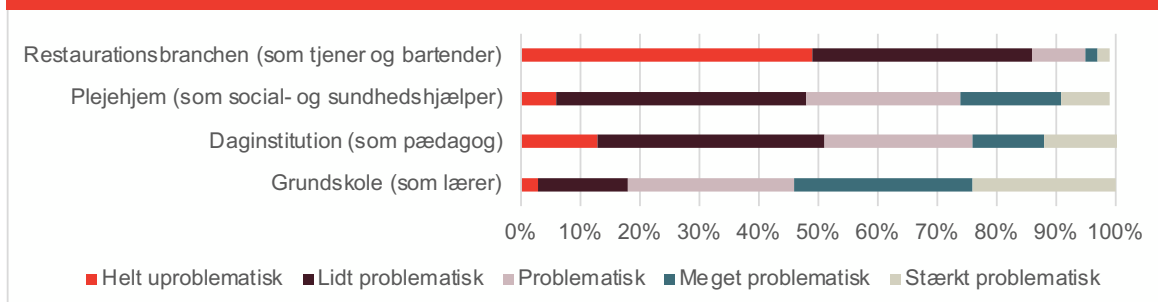
At ændre arbejdsdelingen mellem faggrupper med stor mangel og nogle med mindre mangel kombineret med efter- og videreuddannelse kan også være en løsning for at skaffe mere arbejdskraft. Det forudsætter dog, at der er faggrupper, som der ikke er mangel indenfor, som kan opkvalificeres for derved at kunne løfte nogle andre mere efterspurgte faggruppers arbejdsopgaver.

Det er aktuelt vanskeligt at pege på faggrupper, som der er massivt overskud indenfor, og som har en faglighed, som vil kunne muliggøre aflastning af faggrupper med meget specialiserede kompetencer, som fx elektrikere, sygeplejersker og it-specialister. Samtidig kan det forventes, at når der er mangel på bestemte faggrupper, så er der en tendens til, at de mere eller mindre beslægtede faggrupper også er vanskelige at rekruttere. Når der mangler sygeplejersker, er der fx også mangel på social- og sundhedsassistenter. Elektrikere, elinstallatører og maskinmestre er også alle kendetegnet ved, at efterspørgslen overstiger udbuddet. Det samme gælder for tekniske kandidater som ingeniører og it-specialister.

### Det ufaglærte potentiale

Der er fagområder, hvor ufaglært arbejdskraft varetager stillinger, som kunne være blevet varetaget af uddannet arbejdskraft. Det kan være fx i dagtilbud, i grundskolen, på restauranter og i butikker eller på plejehjem. Selvom der er specifikke arbejdsopgaver i disse stillinger, som de ansatte ikke må varetage uden uddannelse, fx i håndtering af madvarer og medicin, kan ufaglært arbejdskraft være en løsningsmulighed ifm. manglen på arbejdskraft. Det kan dog medføre utilfredshed for modtageren af ydelsen, hvis forventningen eller erfaringen er, at det at være uddannet har betydning for opgavevaretagelsen. Hver fjerde i befolkningen mener, at det er stærkt problematisk med ufaglærte lærere, mens næsten alle mener, at det til en vis grad er problematisk. Befolkningen vurderer også, at der er overvejende problematisk med ufaglært arbejdskraft som pædagog i daginstitutionerne eller som social- og sundhedshjælper på plejehjemmene. Omvendt vurderer befolkningen, at det er mindst problematisk med ufaglært arbejdskraft indenfor restaurationsbranchen med tjener eller bartender blandt de undersøgte eksempler.

Figur 8 // I hvilken grad vurderer du, at det er problematisk eller uproblematisk, hvis medarbejderne ikke er uddannede (ufaglærte)?



Kilde: Befolkningsundersøgelse foretaget af Epinion på vegne af Tænkertanken DEA

Anm.: Respondenterne er blevet spurgt: "I hvilken grad vurderer du, at det er problematisk eller uproblematisk, hvis medarbejderne ikke er uddannede (ufaglærte)?" Svarmulighederne er "Helt uproblematisk", "Lidt problematisk", "Problematisk", "Meget problematisk" og "Stærkt problematisk". Svarandelene i figuren for grundskole og daginstitution er baseret på svar fra respondenter, som har børn i institution (n = 176). Svarandelene for plejehjem udgøres af personer, som har et nært familiemedlem, som bor på et plejehjem (n = 119). Svarandelene fra restaurationsbranchen udgøres af alle (N = 1.047).

Der er eksempler på, at ufaglærte kan opkvalificeres ved at blive klædt på mht. specifikke kompetencer, som kan gøre dem i stand til at aflaste efterspurgte faggrupper. Fx kabelmontørforløbet. Det kan potentielt kan være et afsæt for at påbegynde en erhvervskompetencegivende uddannelse for den ufaglærte. Der er også eksempler på særligt tilrettelagte uddannelser målrettet dem, der allerede er på arbejdsmarkedet, som giver mulighed for at uddanne ledige eller faggrupper med en begrænset efterspørgsel til jobs, hvor der er stor efterspørgsel. Her kan eksempler være meritlærer og meritpædagog.

#### **Eksempel på AMU-forløb til at aflaste efterspurgte faggrupper:**

Her er kabelmontørforløbet (består af en række AMU-kurser, der tages sammenlagt ([EVU 2023](#)), et eksempel på, hvordan fx ufaglærte eller faglærte med andre og muligvis mindre efterspurgte baggrunde kan blive efteruddannet, så de kan stå for bl.a. at trække kabler. Aktører omkring forløbet har peget på, at det har bidraget til mere effektive arbejdsgange på byggepladserne. Samtidig har det været afsæt for, at flere, der har gennemført forløbet, efterfølgende har påbegyndt elektrikeruddannelsen. Det tyder på, at det kan give mening at brede sådanne tiltag mere ud.

Det kan være positivt, hvis ufaglærte får lyst til at tage erhvervskompetencegivende uddannelse. Samtidig er det givetvis en model, som vil kunne give værdi indenfor flere fagområder. Dog er der en begrænsning mht., hvor stort potentialet er ift. at adressere den generelle mangel på arbejdskraft – bl.a. fordi der ikke er et stort overskud af ledige ufaglærte, som er jobparate. I november 2021 var der fx ca. 15.000 ufaglærte ledige over 25 år.<sup>2</sup> Blandt beskæftigede ufaglærte er der flere relativt vellønnede specialister ([DEA 2015](#)). Derfor er incitamentet ikke entydigt mht. disse forløb eller decideret uddannelse for denne gruppe. Nogle i gruppen af ufaglærte vil desuden være i en livssituation eller have udfordringer, der vanskeliggør uddannelse. Hvis højkonjunktur i de kommende år bliver afløst af lavkonjunktur og højere ledighed, vil det kunne være en oplagt mulighed for at få sat ekstra tryk på en indsats rettet mod, at flere ufaglærte gennemfører en erhvervskompetencegivende uddannelse, som matcher arbejdsmarkedets behov.

#### **Ingen lette løsninger**

Potentialet, hvad angår opkvalificering til fagområder med stor efterspørgsel, ligger derfor nok i lige så høj grad hos den gruppe arbejdstagere, der har forældede uddannelser eller uddannelser med lav efterspørgsel, som givetvis foruden eventuelle kortere forløb også kan være åbne for at påbegynde en ny ordinær uddannelse eller en merituddannelse. Den tidligere regering forsøgte sig med at tilbyde 110 pct. af dagpengene under uddannelse til områder med mangel som økonomisk incitament for ufaglærte og faglærte med forældede uddannelser, hvor godt 2.800 påbegyndte et forløb fra 1. august 2020 til 31. december 2022 på den midlertidige ordning. I 2023 blev ordningen genindført for resten af året ([BM 2023](#)). Sådanne incitamentter kan understøtte, at flere oplever det som attraktivt at uddanne sig senere i livet.

Det er også vigtigt at være tydelig mht., at faggrænser og herunder autorisation er til for at sikre kvalitet i opgaveløsningen og undgå fejl, der kan have konsekvenser for kunder, borgere og patienter mfl. Alligevel kan der være arbejdsopgaver, selv indenfor borgernære velfærdsprofessioner, hvor relationsarbejdet er i centrum, som kan planlægges anderledes, organiseres med brug af

<sup>2</sup> Egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik.

flere faggrupper og i højere grad inddrage teknologi i opgaveløsningen. En mulig måde at ændre hvordan man organiserer arbejdet på, og herunder hvilke faggrupper der gør hvad, kan derfor med fordel drøftes og aftales indenfor rammerne for arbejdsmarkedets parter aftaler.

Det er også relevant at pege på, at der er eksempler på faggrupper med eksisterende mangel, hvor der er en vis gruppe, der arbejder på deltid eller helt forlader faget til fordel for andre brancher (DEA 2020). I stedet for at supplere med beslægtede faggrupper eller opkvalificere ufaglærte vil der også være et potentiale i at fastholde flere indenfor faget og eventuelt at få medarbejdere på deltid til at arbejde mere.

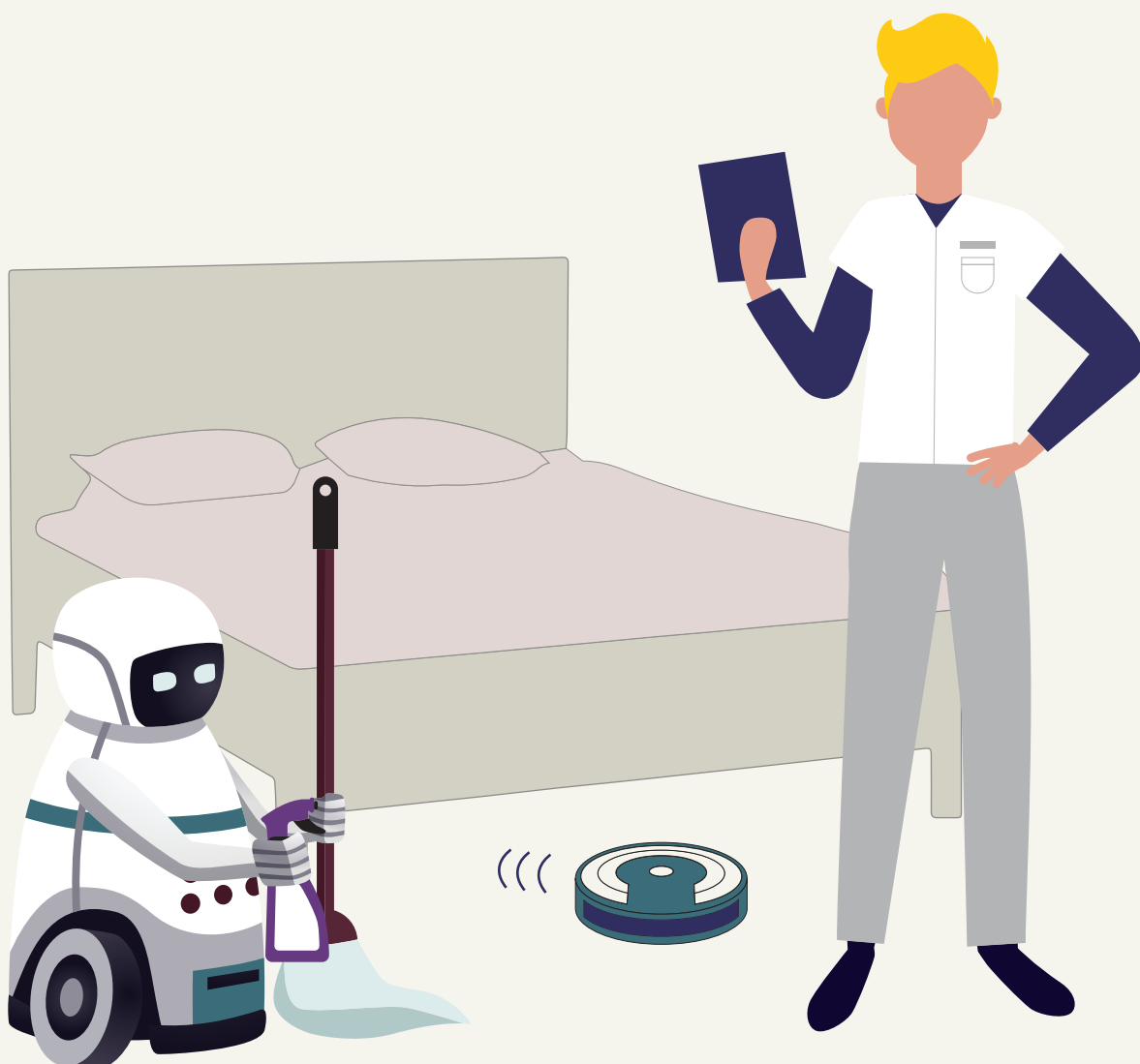
### **Spørgsmål relateret til ændret arbejdsdeling kombineret med efteruddannelse som løsning på arbejdskraftsmangel**

Hvis en ændring i arbejdsdelingen indenfor forskellige arbejdsområder kombineret med efteruddannelse skal være en reel løsning på manglen på arbejdskraft, er der tre helt centrale spørgsmål:

- Hvor stort er potentialet i en ændret arbejdsdeling indenfor forskellige arbejdsområder, hvor andre faggrupper bliver klædt på med relevante kompetencer eller hele uddannelser?
- Vil de kortere forløb kunne danne afsæt for, at flere på et senere tidspunkt tager en uddannelse?
- I hvilket omfang vil det reelt aflast de mest efterspurgte faggrupper?

## TVÆRGÅENDE INDSIGTER:

Hvad er perspektiverne i teknologiske løsninger?





## Hvad er perspektiverne i teknologiske løsninger?

### Teknologi er ikke et nyt fænomen

Automatisering og digitalisering har ført til jobskifter og forskydninger i efterspørgslen på kompetencer i adskillige år. Teknologiske løsninger har altid ændret og overflødiggjort jobfunktioner og vil også gøre det fremover. Jobfunktioner som fysisk billetsalg ved togstationer er blevet erstattet af automater og apps, mens e-mailen næsten har overflødiggjort brevomdeling med postbuddet. Hvor onlinehandel har reduceret behovet for salgsassistenter, har det omvendt medført nye opgaver for det selvsamme postbud ift. pakkeomdeling. Samtidig medfører teknologien også helt nye jobfunktioner. I 00'erne fandtes der fx ikke social media-managers, fordi de sociale medier ikke fandtes, mens onlinehandel også har medført behov for udvikling, drift, markedsføring og kommunikation af onlineindhold, som også er en relativt ny kompetenceefterspørgsel.

Teknologiske løsninger har et stort potentiale, når vi er i en situation, hvor der er mangel på arbejdskraft. Automatisering, digitalisering og robotteknologi er allerede med til at dæmpe behovet for arbejdskraft. Fx anslår Danske Regioner, at de 165 Robot Process Automation-løsninger, der anvendes i Region Midtjylland, frem til 2021 havde sparet regionen for 60.000 arbejdstimer ([Regionerne 2022](#)). Robotteknologi er da også et område, som der investeres i, fordi det er et åbenlyst potentiale ift. at automatisere arbejdsprocesser og overtage fysisk krævende opgaver, som kan nedslide medarbejdere fysisk ([ERST 2022](#)).

### Teknologiske løsninger overflødiggjør ikke arbejdskraft

Når vi ser på teknologiske løsninger, der varetager arbejdsopgaver i dag, så er det ikke reglen, at teknologien radikalt ændrer arbejdsmarkedet for en stor gruppe medarbejdere fra den ene dag til den anden. Ofte afløser teknologiske løsninger med tiden forskellige jobfunktioner, mens arbejdsopgaverne ændrer sig for de ansatte.

Konklusionen fra et casestudie udgivet af DEA er fx, at selvom teknologiudviklingen sker stadig hurtigere med mere fleksible robotter og kunstig intelligens-applikationer, som formår at løse mere komplekse opgaver, betyder det ikke nødvendigvis, at vi vil se flere ledige blandt de faggrupper, som kan defineres som potentielt teknologiudsatte. Udviklingen indenfor automatisering og digitalisering på det danske arbejdsmarked er nemlig ikke forudbestemt. Selvom teknologierne er tilgængelige, betyder det dels ikke, at de adopteres i en hel sektor eller branche. Dels er der også forskel på brugen af teknologier. Derfor kan teknologi både medføre en opgang og en nedgang i antallet af arbejdsopgaver, samt ændre typen af de tilbageværende opgaver ([DEA 2019](#)). Derudover er gevinsten ved at effektivisere arbejdsopgaver gennem ny teknologi også nogle gange overvurderet og/eller sensitiv ift., at teknologien er for dyr eller bliver implementeret uhensigtsmæssigt. Fx har erfaringerne fra implementeringen af Sundhedsplatformen vist, at selvom flere administrative medarbejdere blev afskediget pga. et forventet effektiviseringspotentiale, så har hospitalerne efterfølgende måttet ansætte lægesekretærer igen ([Berlingske 2020](#); [Dagens Medicin 2017](#)).

Undersøgelser peger da også på, at når en stor del af arbejdstiden automatiseres gennem teknologiske løsninger, så vil der samtidig opstå nye jobs i samme branche eller andre brancher ([Kraka 2021](#)). Fx estimerede en undersøgelse, at op mod 40 pct. af danskernes nuværende arbejdstimer potentielt kan automatiseres af ny teknologi. Men at der samtidig frem mod 2030 vil være 90.000-150.000 flere personer beskæftiget i jobs, som er forårsaget af ny automatiseringsteknologi ([Disruptionrådet 2017](#)).

Så selvom teknologi potentielt vil ændre arbejdsmarkedet i de kommende år, aflaste medarbejdere med et stort arbejdspress, frigive tid til nye behov og jobfunktioner, og sikkert også helt overflødig-gøre nogle faggrupper, så er det usandsynligt, at produktivitetstgevinster fra teknologi alene vil løse mangelsituationen. Erfaringerne peger snarere på, at der vil opstå nye behov i kølvandet på de teknologiske landvindinger, som også vil kræve arbejdskraft.

### Variierende potentiale for teknologiske løsninger

I forskningslitteraturen og relaterede analyser er der en række kendetegn ved jobfunktioner, der kan erstattes af teknologiske løsninger. Det er ofte mere manuelt baserede arbejdsopgaver, hvor relationsarbejdet ikke er centralt. Det er bl.a. kontorarbejde, salgsarbejde og tømrer- og bygnings-snedkerarbejde.

Tabel 3 // De fem største jobfunktioner for høj- og lavrisikojobs

	Høj risiko		Lav risiko
1.	Almindeligt kontorarbejde	1.	Undervisning på grundskoleniveau (inkl. 10. klasse)
2.	Salgsarbejde i butik	2.	Pædagogisk arbejde
3.	Tømrer- og bygnings-snedkerarbejde	3.	Børneomsorgsarbejde
4.	Lastbilchauffører	4.	Specialpædagogisk arbejde
5.	Manuelt arbejde indenfor anlægssektoren	5.	Øverste virksomhedsledelse

Kilde: [DEA 2019](#)

Modsat er det vanskeligere indenfor jobfunktioner, hvor relationer og omsorg er i centrum, fx undervisning i grundskolen og pædagogisk arbejde. Dermed ikke sagt, at teknologiske løsninger ikke kan spille en rolle indenfor disse fagområder i fremtiden. Education technologies indgår allerede i grundskolen og på de danske uddannelser i dag og vil med tiden givetvis i endnu højere grad indgå i lærings-situationer, uden at det dog overflødig-gør underviserne. Teknologiske løsninger indgår også i stigende omfang indenfor sundhed, pleje og omsorg. Fx ift. planlægningen af arbejdsopgaver og nye måder at blive undersøgt og behandlet på i sundhedssystemet gennem bl.a. skærm-besøg, medicinering og automatisering af processer, der tidligere var manuelle ([KL 2022](#)). Selv ift. omsorgsarbejdet, hvor robot-babysælere eksempelvis afhjælper demente ældres ensomhed, når personalet på plejehjemmet er tidspressede. Her er spørgsmålet dog, om teknologiske løsninger ikke primært vil understøtte praktiske opgaver ift. pleje og omsorg som bl.a. rengøring, når det er vanskeligt at se bort fra de etiske problemstillinger forbundet med øget brug af robotter i velfærdsarbejdet rettet mod svage borgere ([DPU 2019](#)).

### Spørgsmål relateret til teknologi som løsning på arbejdskraftsmangel

Hvis teknologiske løsninger skal være et reelt svar på manglen på arbejdskraft, er der tre helt centrale spørgsmål:

- Hvor stort er potentialet i teknologiske løsninger indenfor forskellige arbejdsområder?
- Er der faggrupper, hvis arbejdsopgaver ikke kan varetages i et eller andet omfang?
- Hvilke etiske grænser er der for, hvor vi vil anvende teknologi?

# IT-SPECIALISTEN



## It-specialisten

### Udfordringsbilledet kort fortalt:

1. Faldende optag på de it-uddannelser, som er efterspurgt.
2. Tidligere politiske aftaler begrænser optaget der, hvor de studerende især søger.
3. Administration for især SMV'er ifm. rekruttering af udenlandsk arbejdskraft kan være tung.

### Den aktuelle situation

Der var 25 pct. forgæves forsøg på at rekruttere en it-specialist til en ledig stilling i 2022 ([STAR 2023b](#)). Det betyder, at der i perioden var knap 12.000 forgæves rekrutteringsforsøg. Det er ikke usandsynligt, at rekrutteringsudfordringerne er større endnu, da rekruttering af højtuddannet arbejdskraft også sker gennem rekrutteringsbureauer og netværk, som ikke fremgår af offentligt tilgængelige kilder ([STAR 2011](#)). Der er dog regionale forskelle på rekrutteringsudfordringer, hvad angår it-specialister, hvor Hovedstaden står for mange forgæves rekrutteringer ([STAR 2023b](#)). Flertallet af it-virksomhederne er da også placeret i Hovedstaden ([IRIS Group 2019](#)). Samtidig har dimittender fra it-uddannelserne en relativt lav ledighed sammenlignet med andre uddannelsesgrupper ([DEA 2022](#)). Det tyder på, at der er stor efterspørgsel på it-specialister i dag. Der findes også kombinationsuddannelser med it, som har en relativt høj dimittendledighed. Flere af disse kombinationsuddannelser er kendetegnet ved at være efterspurgt blandt de studiesøgende ([DEA 2022](#)).

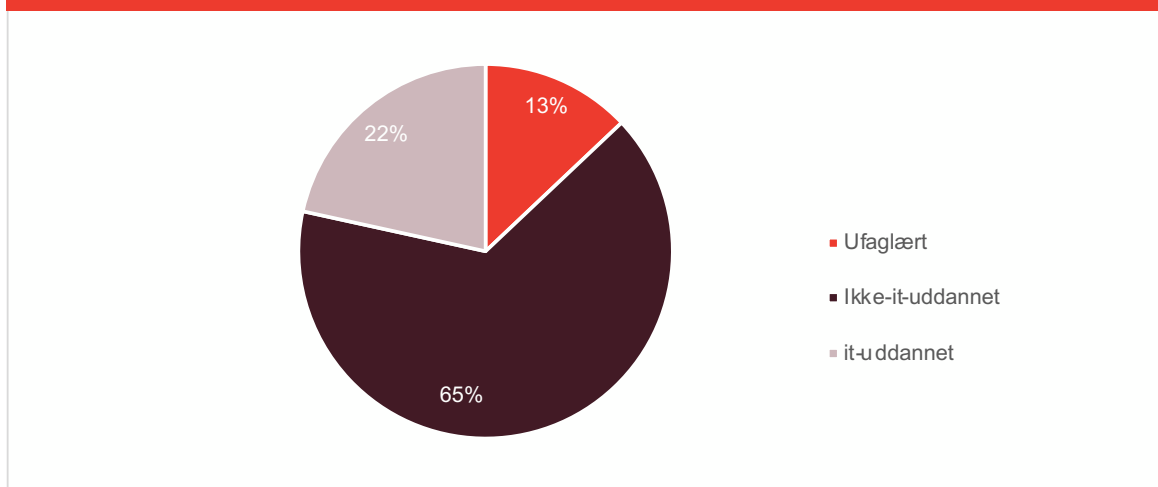
*Det kan tage kortere og længere tid at få de rette kompetencer. Ved to tredjedele af vores jobopslag venter vi rigtig lang tid på at finde den rigtige kandidat. Det er selvfølgelig en udfordring, fordi det gør, at vi ikke kan have helt så meget fart på nogle af de områder, hvor vi gerne vil vækste vores forretning. Men det tror jeg faktisk, er gældende for mange af vores kolleger i branchen.*

*HR-direktør i stor it-virksomhed*

Lidt over hver femte af de beskæftigede, som arbejder med it, havde en uddannelse indenfor it i 2020. 13 pct. er ufaglærte, mens to tredjedele har en anden uddannelsesbaggrund end en it-uddannelse – ofte tekniske ingeniøruddannelser<sup>3</sup>. Det kan tyde på, at det kan være muligt at videreuddanne eller opkvalificere personer uden en it-baggrund til it-området.

<sup>3</sup> Andelen af it-uddannede og ikke-it-uddannede afviger fra PROSAs opgørelse af it-uddannede, idet PROSA anvender en bredere opgørelse af it-uddannelser. Fx indgår svagstrømsingeniør og elektroniktekniker ikke i DST's klassifikation af fagområdet "informations- og kommunikationsteknologi". Andelen af ufaglærte er stort set det samme i begge opgørelser.

Figur 9 // Uddannelsesfordeling blandt it-jobfunktioner



Kilde: egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik

Anm.: Arbejde indenfor it er defineret som *PROSAs opgørelse af jobfunktioner for it-professionelle*. Uddannelser indenfor it er defineret Danmarks Statistiks klassifikation af fagområdet "informations- og kommunikationsteknologi". 2020-tal

Manglen på it-specialister udfordrer stort set alle større virksomheder og offentlige institutioner, hvor it-specialisterne i en mere og mere digital verden er centrale ifm. udvikling og drift af digitale systemer. Det kan have betydning for muligheden for at udvikle løsninger, der kan frigive tid for en lang række medarbejdere, og dermed øge produktiviteten og afhjælpe manglen på arbejdskraft i samfundet.

### Fremtidsudsigter

Optaget på it-uddannelserne har været stigende fra 2018 til 2020, men er siden faldet til niveauet fra 2018. Mellem 2020 og 2022 bliver ca. 15 pct. færre optaget.

Tabel 4 // Optag på it-uddannelser

	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Antal</b>	6.307	6.473	7.317	6.928	6.326

Kilde: *UFM 2022*

Anm.: Optag fra *Den Koordinerede Tilmelding*. It-uddannelser fra *erhvervsakademi-, professionsbachelor- og bacheloruddannelser*. Optagetallene er opgjort per 28. juli før efteroptag.

Blandt de studerende på universiteternes it-uddannelser er knap tre ud af ti kvinder (*Akademi-kerbladet 2020*). It-uddannelser med lav ledighed i København har historisk set måtte afvise kvalificerede ansøgere, mens it-uddannelser udenfor København samtidig har haft sværere ved at fylde uddannelsespladserne. Selvom IT-Universitetet i København (ITU) ikke skal nedbringe sine aktiviteter i København på baggrund af udflytningsaftalen, så medfører aftalen fortsat, at der ikke er mulighed for at udbyde flere studiepladser (*DEA 2022; Altinget 2022*). Derfor er der ikke udsigt til, at flere uddannes på disse it-uddannelser i fremtiden.

En fremskrivning viser, at der frem mod 2030 vil være en mangel på it-uddannede på mere en 15.000 (*IRIS Group og HBS Economics 2021*). Det tyder på, at efterspørgslen efter it-specialister ikke bliver mindre i fremtiden.

Intet tyder på, at digitaliseringen af samfundet i fremtiden kommer til at fylde mindre. Snarere tværtimod er den politiske ambition at øge digitaliseringen af såvel den offentlige som den private sektor, hvilket vil drive en fortsat efterspørgsel på it-specialisterne (Regeringen 2021).

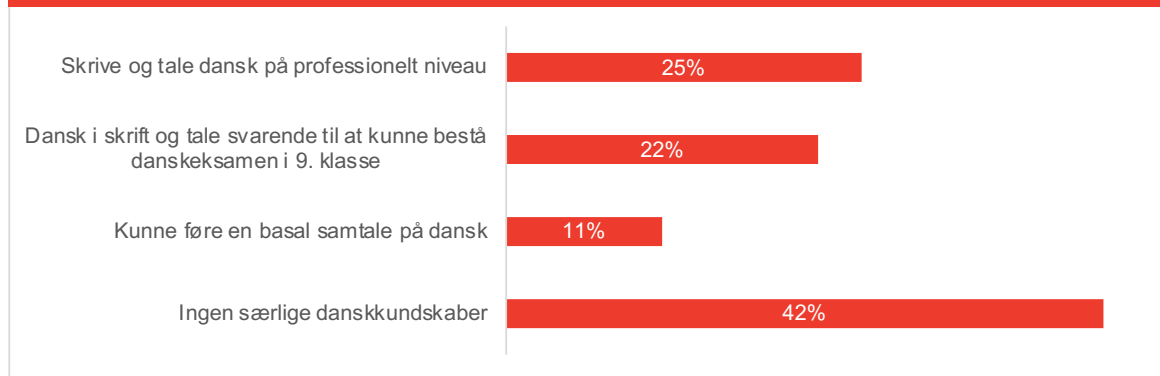
### Udenlandsk arbejdskraft

Udenlandsk arbejdskraft er ikke sjælden indenfor it-arbejde. Ca. 10 pct. af de beskæftigede har udenlandsk statsborgerskab og har hverken en grundskole- eller en ungdomsuddannelse fra Danmark. Denne andel har været støt stigende i de seneste ti år. Mere end hver tredje udenlandske medarbejder har en videregående uddannelse fra Danmark, og denne andel har også været støt stigende i de seneste ti år (Se figur 15A i bilaget).

En tidligere undersøgelse indikerer, at it-virksomhederne benytter sig af udenlandsk arbejdskraft på andre ansættelsesformer end ansættelse i Danmark (Rambøll 2022). Ca. halvdelen af de it-virksomheder, som benytter sig af udenlandsk arbejdskraft, har udenlandske ansatte i Danmark, mens halvdelen af virksomhederne har it-specialister, der arbejder fra lande udenfor Danmark. Det tyder på, at udenlandske it-medarbejdere godt kan begå sig indenfor it-området. Både indenfor og udenfor landets grænser.

I 40 pct. af de adspurgte virksomheder, som har it-specialister ansat, kan it-specialisten klare sig uden særlige dansk kundskaber. Og ca. halvdelen af arbejdsgiverne svarer, at udenlandske it-specialister vil kunne udføre alle eller et flertal af arbejdsopgaverne, som deres danske it-specialister varetager.

Figur 10 // Niveau af dansk, som der kræves for at kunne varetage et job som it-specialist



Kilde: Virksomhedsundersøgelse blandt 85 it-virksomheder foretaget af Epinion på vegne af Tænk tanken DEA

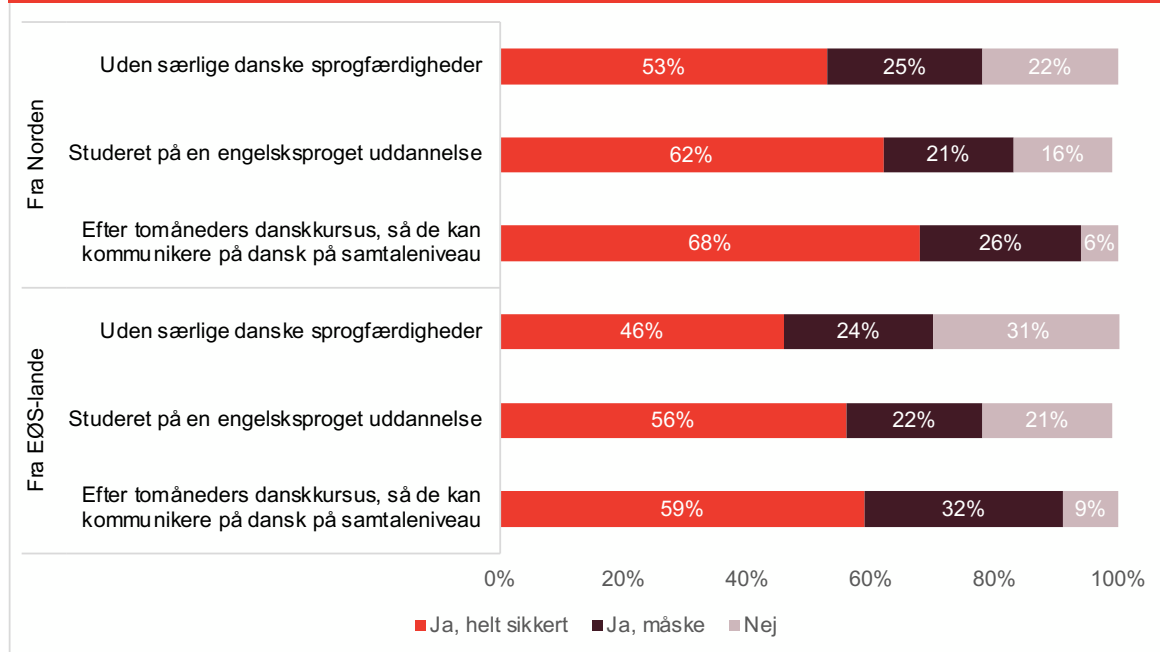
Anm.: Respondenterne er blevet spurgt: "Hvilket niveau af dansk kræves der af en medarbejder for at kunne varetage et job som it-specialist i jeres organisation?"

*Vi oplever ikke nogen sprogbarriere med vores udenlandske medarbejdere. Vores medarbejdere kan jo alle sammen tale engelsk, da det er deres virksomhedssprog. Der er nogle kunder, som gerne vil have, at vi taler dansk. Så prøver vi selvfølgelig også at stille et hold medarbejdere, hvor nogle kan det.*

*HR-direktør i stor it-virksomhed*

Arbejdsgiverne er heller ikke afvisende overfor udenlandsk arbejdskraft. 53 og 46 pct. af arbejdsgiverne svarer, at de helt sikkert er åbne overfor at ansætte en it-specialist hhv. fra Norden og udenfor Norden, næste gang de skal ansætte en it-specialist. Mens ca. 25 pct. af virksomhedslederne svarer, at de måske vil ansætte udenlandsk arbejdskraft

**Figur 11 // Andel virksomhedsledere med it-specialister ansat, som er åbne overfor at ansætte udenlandske it-specialister**



Kilde: virksomhedsundersøgelse blandt 85 it-virksomheder foretaget af Epinion på vegne af Tænk tanken DEA

Anm.: Respondenterne er blevet spurgt til: 1) Vil I være åbne for at ansætte it-specialister med udenlandsk statsborgerskab og uden særlige danske sprogfærdigheder, der er kommet til Danmark for at arbejde indenfor det seneste år, næste gang I søger efter denne type medarbejdere?, 2) "Hvis du forestiller dig en potentiel it-specialist med udenlandsk statsborgerskab uden særlige danske sprogforudsætninger, har studeret på en engelsksproget uddannelse som it-specialist i Danmark, vil du så være åben for at ansætte personen?" og 3) Hvis en potentiel it-specialist med udenlandsk statsborgerskab, der er kommet til Danmark for at arbejde indenfor det seneste år, har deltaget i et intensivt to-måneders danskursus forud for ansættelsen, så de kan kommunikere på dansk på samtaleniveau, vil du så være åben for at ansætte personen?. Der spørges ind til udenlandsk arbejdskraft fra Norden, ikke-nordiske lande fra EU/EØS og lande udenfor EU/EØS. Der er ikke væsentlige forskelle i svarmønstret mellem ikke-nordiske lande fra EU/EØS og lande udenfor EU/EØS.

Hvis den udenlandske medarbejder har deltaget i et tomåneders danskursus, så vedkommende oveni-købet kan føre en basal samtale på dansk, vil ca. 60 og 70 pct. af arbejdsgiverne være åbne overfor at ansætte udenlandsk arbejdskraft hhv. fra Norden og udenfor Norden. Mens ca. yderligere 30 pct. svarer, at de måske vil ansætte udenlandsk arbejdskraft.

Har den udenlandske medarbejder studeret på en engelsksproget it-uddannelse i Danmark, øger det særligt antallet af arbejdsgivere, som er åbne overfor at ansætte it-specialister fra lande udenfor Norden. Til trods for at flere af de engelsksprogede kandidater rejser igen efter endt uddannelse, bidrager de internationale kandidater stadig med værdi for den danske samfundsøkonomi ([Damvad 2022](#)). Blandt de engelsksprogede dimittender i 2014 fra ITU rejste 40 pct. igen, mens 50 og 4 pct. var hhv. i beskæftigelse og ledige to år efter ([UFM 2018](#)).

*Når man rekrutterer arbejdskraft fra andre lande, så bør man nok også blive bedre til at tænke på det hele menneske. Hvad kan man fx gøre for at hjælpe dem socialt ift. integration, og hvad kan vi gøre for, at en eventuel ægtefælle eller partner også finder job.*

HR-direktør i stor it-virksomhed

Resultaterne tyder på, at selvom mange arbejdsgivere er åbne for udenlandsk arbejdskraft, så er der virksomheder, hvor dansk er vigtigt for at kunne begå sig. Det kan fx være, hvis der i arbejdet er kundekontakt, som foregår på dansk.

### **Andre løsninger**

Som nævnt havde mere end hver tredje udenlandske medarbejder i 2020 i en it-funktion en videregående uddannelse fra Danmark. Flere udenlandske studerende på it-uddannelserne kan være en løsning. Ikke mindst set i lyset af, at tidligere undersøgelser har vist, at udenlandske kandidater tilfører værdi til den danske samfundsøkonomi ([Damvad 2022](#)). Den politiske aftale "Flere og bedre uddannelsesmuligheder i hele Danmark", der medfører en reduktion i antallet af studiepladser på universiteterne på godt 6 pct. i de fire store uddannelsesbyer, og loftet over SU til vandrende arbejdstagere begrænser muligheden for at udvide antallet af engelsksprogede studiepladser på universiteterne ([UFM 2022](#) og [UFM 2021](#)). Det kan derfor vise sig på sigt at blive en begrænsning ift. at rekruttere udenlandsk arbejdskraft, som allerede har berøring med det danske samfund gennem uddannelsesinstitutionerne. Den nuværende regerings politiske udspil, hvor man foreslår at optage flere internationale studerende indenfor områder, hvor dansk erhvervsliv efterspørger højt specialiseret arbejdskraft, kan derfor omvendt bidrage til flere udenlandske it-specialister, såfremt det vedtages ([UFM 2023](#)).

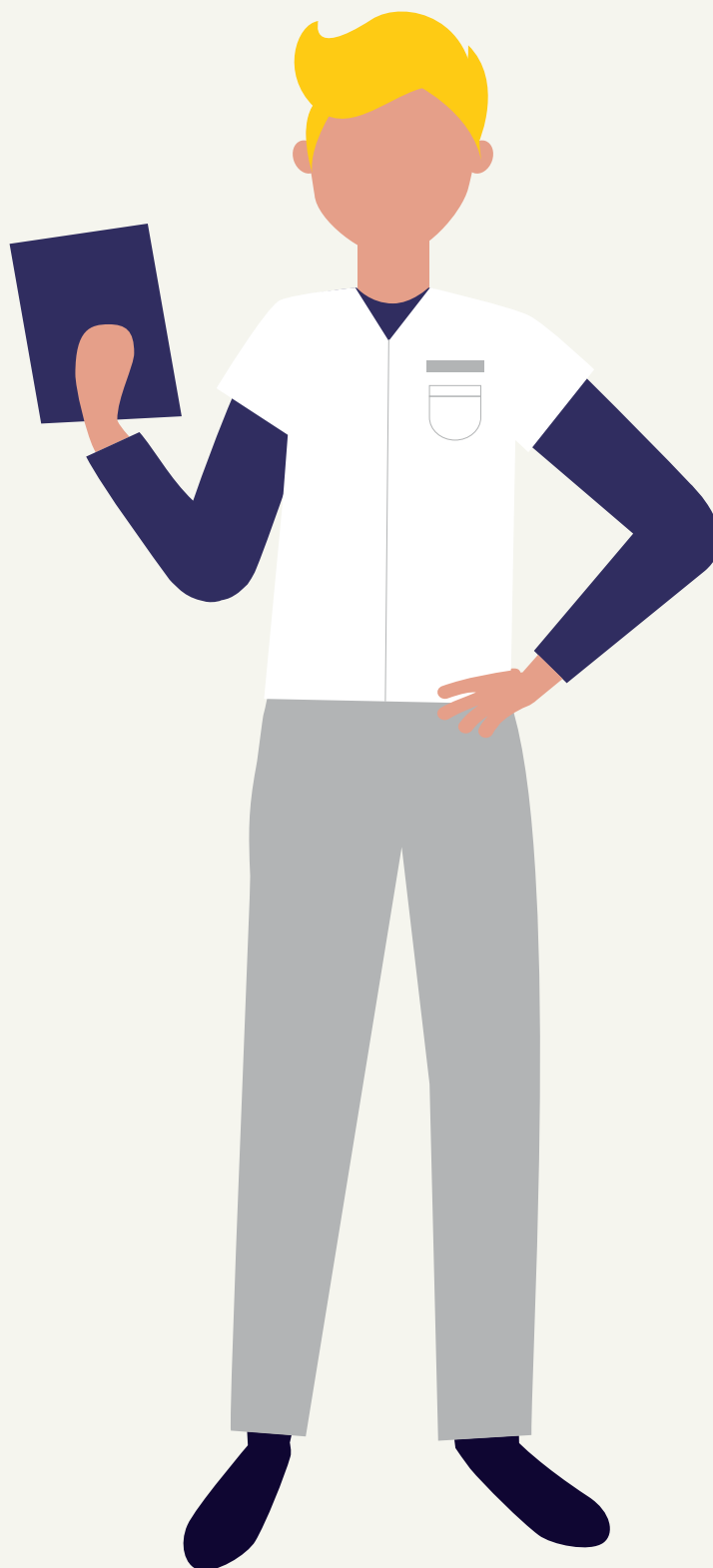
Det er dog ikke helt problemfrit at rekruttere fra udlandet. Syv ud af ti virksomheder, der rekrutterer arbejdskraft i udlandet, angiver, at de er udfordret mht. at rekruttere udenlandsk arbejdskraft ([Rambøll 2022](#)). Virksomhederne nævner bl.a. integration, sagsbehandlingstid og krav om dansk bankkonto som udfordringer.

*Vi oplever nogle gange nogle barrierer for udenlandske medarbejdere. Det kan fx tage helt op til tre måneder at få en bankkonto. For at finde et sted at bo skal du have en bankkonto, fordi du skal kunne betale depositum, og hvis du ikke har en bankkonto, så kan du ikke føre penge ind i landet. Man risikerer en catch-22 hele vejen rundt, som er tungt, som er en historie, de kan fortælle til deres netværk, der også er potentiel arbejdskraft i Danmark.*

HR-direktør i stor it-virksomhed



# SOCIAL- OG SUNDHEDSHJÆLPEREN



## Social- og sundhedshjælperen

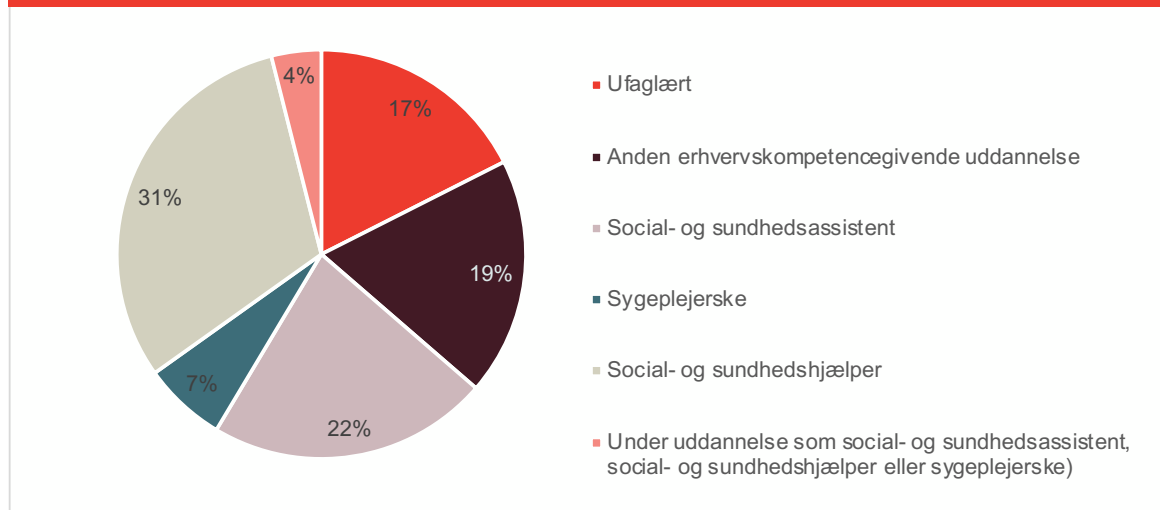
### Udfordringsbilledet kort fortalt:

1. Mere ufaglært arbejdskraft udfordrer kompetenceniveauet i pleje og omsorg.
2. Beslægtede faggrupper, men ingen med en arbejdskraftreserve, der kan aflaste social- og sundhedshjælperne.
3. Mere udenlandsk arbejdskraft vil kræve intensive danskkurser.
4. Stort frafald på social- og sundhedshjælperuddannelsen.

### Den aktuelle situation

Når arbejdsgivere forsøgte at rekruttere en social- og sundhedshjælper til en ledig stilling i 2022, lykkedes det ikke i 42 pct. af forsøgene, hvilket svarer til knap 21.000 forgæves rekrutteringsforsøg (STAR 2023b). Der er altså en stor efterspørgsel på social- og sundhedshjælper, mens de også antalsmæssigt er blandt dem, arbejdsgivere hyppigst rekrutterer forgæves efter. Der er dog regionale forskelle på rekrutteringsudfordringerne, hvad angår social- og sundhedshjælper (STAR 2023b). Faggrupperne i plejehjems- og hjemmehjælpsbranchen består fortrinsvist af social- og sundhedshjælper, social- og sundhedsassistenter, sygeplejersker og ufaglært arbejdskraft, der udgør omkring hhv. 30, 20, 7 og 17 pct. Knap fem pct. er personer under uddannelse som social- og sundhedshjælper, social- og sundhedsassistent eller sygeplejerske. Resten har en anden erhvervskompetencegivende uddannelsesbaggrund.

Figur 12 // Uddannelsesfordeling blandt plejehjems- og hjemmehjælpsbranchen



Kilde: Egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik

Anm.: Brancherne omfatter plejehjem og hjemmehjælp. Hjemmesygepleje er ikke medtaget. 2020-tal.

Arbejdskraftreserven blandt social- og sundhedshjælper er relativt begrænset. I oktober 2022 var der 760 ledige jobparate social- og sundhedshjælper i FOAs a-kasse, hvilket svarer til 1,6 pct. af a-kassens medlemmer. Ledigheden blandt social- og sundhedsassistenter og sygeplejersker er

dog også lav (ca. 1 pct.<sup>4</sup>), hvorfor der ikke umiddelbart er lette løsninger ift. at gøre brug af andre faggrupper til at frigøre social- og sundhedshjælpernes ressourcer.

Manglen på social- og sundhedshjælpere udfordrer plejehjem og hjemmeplejen, hvor social- og sundhedshjælperne især er ansat. Når der langt fra er tilstrækkeligt med social- og sundhedshjælpere til at besætte de opslåede stillinger, så kan det have betydning for pleje- og omsorgsydelserne, som syge og svage ældre kan modtage. I yderste konsekvens kan manglen udfordre den skattefinansierede plejesektor, fordi ydelserne ikke lever op til det, som forventes af borgerne.

*De sidste tre-fem år har vi haft svært ved at rekruttere til vores SOSU-elevstillinger, og det vil sige, at vores fødekæde er brudt. Vi har derfor en del ufaglærte nu. Så vi mangler ikke kun hænder. Men de hænder, de ufaglærte erstatter, har et meget højere kompetenceniveau. Det vil sige, at det er kompetencer, vi især er blevet svage på. Vores borgere har i stigende grad meget komplekse sundhedsfaglige problemstillinger, så er det et kæmpe problem.*

*Decentral kommunal hjemmeplejeleder*

## Fremtidsudsigter

Antallet af indgående uddannelsesaftaler på social- og sundhedshjælperuddannelsen har været stigende siden 2018, og antallet af uddannelsesaftaler er senest steget med næsten 15 pct. fra 2021 til 2022. Det ser dog ikke ud til, at det stigende antal uddannelsesaftaler kan medvirke til at opfylde den øgede efterspørgsel. To fremskrivninger peger på, at der i fremtiden kommer til at mangle flere social- og sundhedshjælpere. Den ene fremskrivning viser, at der frem mod 2030 forventes en overefterspørgsel på 25.000 indenfor gruppen med en erhvervsfaglig sundhedsuddannelse, der bl.a. dækker social- og sundhedshjælpere og -assistenter ([IRIS Group og HBS Economics 2021](#)). Den anden viser, at der frem mod 2030 kan mangle 16.000 social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter ([KL 2022b](#))<sup>5</sup>. Social- og sundhedshjælperuddannelsen er lige som social- og sundhedsassistentuddannelsen udfordret af, at mange falder fra i løbet af hovedforløbet. 15 pct. af eleverne på social- og sundhedshjælperuddannelsen faldt fra indenfor de første 6 måneder i 2021 ([KL 2022c](#)). Blandt eleverne på social- og sundhedsuddannelserne er ca. 15 pct. mænd ([KL 2022d](#)).

Tabel 5 // Antal indgående uddannelsesaftaler på social- og sundhedshjælperuddannelsen, 2018-22

	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Antal</b>	2.082	2.710	3.259	3.492	3.973

Kilde: (UVM 2023)

Anm.: Antal indgåede aftaler i perioden

<sup>4</sup> Ifølge 2022-tal fra DSR og FOA i er ledigheden blandt sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter hhv. under 1 og 1,1 pct. Tallene dækker over ledige dagpengemodtagere, som er medlem i DSR og FOA.

<sup>5</sup> En økonomisk analyse fra Finansministeriet viser dertil, at der vil være en overefterspørgsel på social- og sundhedshjælpere i 2030 på ca. 10.000 (FM 2022).

Den stigende gruppe ældre borgere, der sandsynligvis lever længere og derfor vil være plejekrævende i længere tid, vil alt andet lige medføre en større efterspørgsel på centrale medarbejdere på især plejehjem (DST 2021). Efterspørgslen kan potentielt imødekommes af social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, sygeplejersker og ufaglært personale.

En stor andel af ufaglært arbejdskraft på plejehjem virker dog ikke som noget, der har opbakning i befolkningen, da godt ni ud af ti i den danske befolkning med pårørende på plejehjem svarer, at det i en eller anden udstrækning er problematisk, jf. figur 10A i bilaget. Det er færre end for lærere, men lidt flere end for pædagoger, der begge også er centrale faggrupper i velfærdserhverv, og markant flere end indenfor servicefag som fx tjener.

*De uddannede har i dag en større opgave i oplæring (fordi ufaglærte udgør en større andel i medarbejdergruppen). Det betyder, at vi bliver ineffektive mht. vores planlægning. Det betyder, at borgerne skal se flere forskellige i deres hjem, så der er også noget kvalitetstab, fordi det er ikke alle opgaver, en ufaglært kan varetage. Det er heller ikke alle opgaver, en hjælper kan varetage. Der er vi i gang med et faldende kompetenceniveau. Så det der med at lave helhedspleje, hvor man kommer hele vejen rundt om borgeren og er færrest mulige i hjemmet, bliver vanskeliggjort.*

Decentral kommunal hjemmeplejeleder

### Udenlandsk arbejdskraft

Indenfor social- og sundhedshjælperarbejde på plejehjem<sup>6</sup> er der en anseelig andel af udenlandsk arbejdskraft – 11 pct. af de beskæftigede, og denne andel har været stigende de seneste ti år<sup>7</sup>. Størstedelen er fra lande udenfor EØS. Det tyder på, at udenlandsk arbejdskraft kan varetage nogle af arbejdsopgaverne i branchen. Dog vil en del af arbejdskraften uden dansk statsborgerskab have været bosat i Danmark før ansættelsen og derfor have tilegnet sig et vist niveau af dansksproglige kompetencer. Denne gruppe vil ikke uden videre kunne sammenlignes med udenlandsk arbejdskraft, der er kommet til landet for at arbejde.

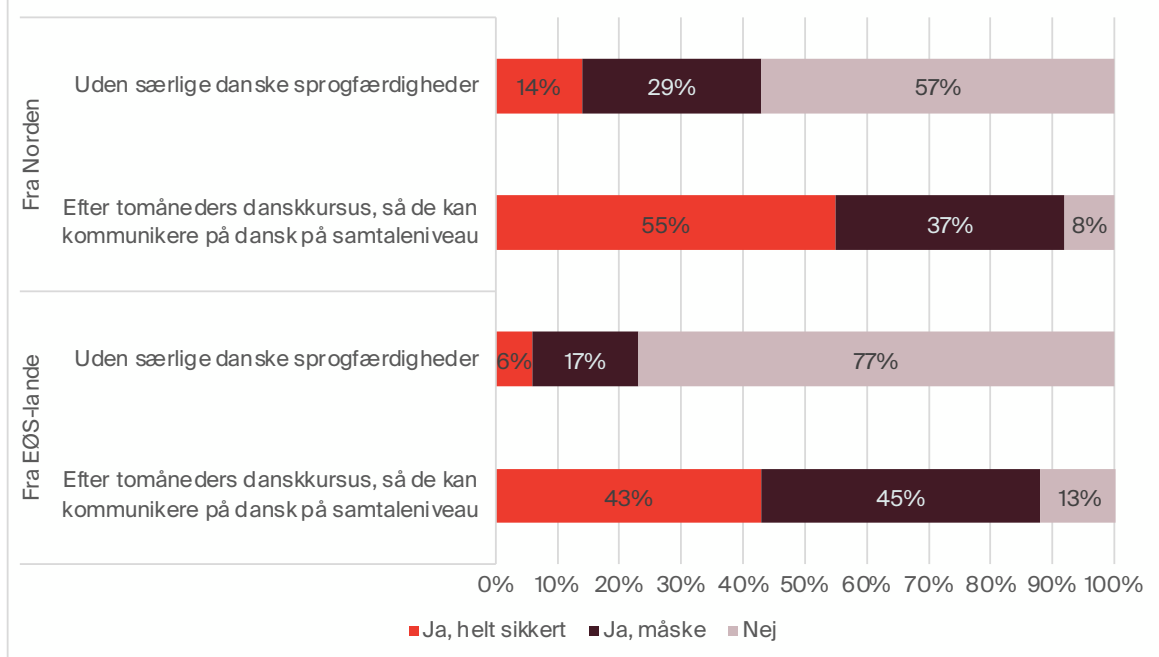
En vigtig forudsætning ser dog ud til at være, at medarbejdere i social- og sundhedshjælperstillinger skal tale og skrive dansk, ifølge spørgeskemaundersøgelsen blandt arbejdsgivere<sup>8</sup>. Knap tre ud af fire plejehjemsledere angiver nemlig, at de udenlandske medarbejdere i social- og sundhedshjælperstillinger skal kunne tale og skrive dansk på 9.-klasseniveau eller professionelt niveau, jf. figur 11A i bilaget. Det er da også kun godt hver tiende arbejdsgiver, som helt sikkert er åben overfor medarbejdere, der ikke taler dansk – også selvom de er fra Norden. Det tyder på, at et vist niveau af danske sprogkompetencer har betydning for, hvordan medarbejderne varetager de fleste pleje- og omsorgsopgaver.

<sup>6</sup> Defineret som jobfunktionen "social- og sundhedsarbejde i private hjem, medhjælpere (inkl. plejehjem)".

<sup>7</sup> Målt som medarbejdere med udenlandsk statsborgerskab og ingen grundskole eller ungdomsuddannelse fra Danmark.

<sup>8</sup> Deltagerne i arbejdsgiverundersøgelsen er udvalgt blandt plejehjem og hjemmehjælp, der er en del af integreret plejeordning ifm. plejehjem.

Figur 13 // Andel plejehjemsledere, som er åbne overfor at ansætte udenlandske social- og sundhedshjælpere



Kilde: virksomhedsundersøgelse blandt 101 plejehjem foretaget af Epinion på vegne af Tænk tanken DEA

Anm.: Respondenterne er blevet spurgt til: 1) "Vil I være åbne for at ansætte en \*pædagog/social- og sundhedshjælper/elektriker/it-specialist/kandidat indenfor life science\* med udenlandsk statsborgerskab og uden særlige danske sprogfærdigheder, der er kommet til Danmark for at arbejde indenfor det seneste år, næste gang I søger efter denne type medarbejdere?", 2) "Hvis en potentiel social- og sundhedshjælper med udenlandsk statsborgerskab, der er kommet til Danmark for at arbejde indenfor det seneste år, har deltaget i et intensivt to-måneders danskursus forud for ansættelsen, så de kan kommunikere på dansk på samtaleniveau, vil du så være åben for at ansætte personen?". Der spørges ind til udenlandsk arbejdskraft fra Norden, ikke-nordiske lande fra EU/EØS og lande udenfor EU/EØS. Her illustrerer "udenfor Norden" ikke-nordiske lande fra EU/EØS. Resultaterne for lande udenfor EU/EØS ligger på niveau.

*De skal kunne kommunikere på hverdagsdansk, i hvert fald, og de skal kunne fagtermer. Fagtermerne er nok den mindste udfordring, fordi der alligevel er en vis lighed, i hvert fald i det sundhedsfaglige sprog, mellem landene. Der hedder ting lidt noget, der ligner, men man skal kunne kommunikere med en ældre borger på dansk om hverdagsforhold.*

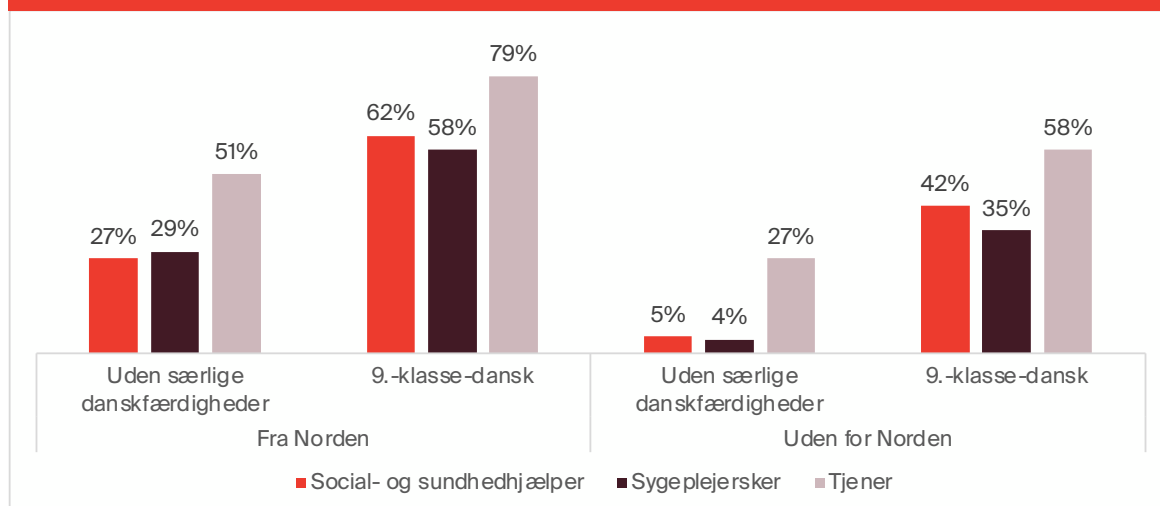
Decentral kommunal hjemmeplejeleder

Social- og sundhedshjælpere fra Norden kan dog løse nogle af arbejdsopgaverne uden særlige danske sprogforudsætninger, ifølge plejehjemslederne. Halvdelen af lederne svarer, at social- og sundhedshjælperne fra Norden uden særlige sprogforudsætninger vil kunne løse alle eller et flertal af arbejdsopgaverne, jf. figur 12A i bilaget. Mens under hver syvende leder svarer, at en social- og sundhedshjælper udenfor Norden uden særlige sprogforudsætninger vil kunne løse alle eller et flertal af arbejdsopgaverne. Til gengæld vil et intensivt tomåneders danskursus forud for en eventuel ansættelse, så medarbejderen kan kommunikere på samtaleniveau, få en del flere arbejdsgivere til at være åbne for at ansætte udenlandsk arbejdskraft. Hvis social- og sundhedshjælperne er fra Norden, stiger andelen, der helt sikkert er åbne for at ansætte dem, fra ca. 14 pct. til ca. 55 pct., mens andelen, der måske er åbne for at ansætte udenlandske social- og sundheds-

hjælpere fra lande udenfor Norden, stiger fra 6 pct. til 43 pct. Stort set alle arbejdsgivere er som minimum måske åbne for at ansætte en udenlandsk social- og sundhedshjælper, hvis de har taget et intensivt tomåneders danskursus forud for en eventuel ansættelse, så de kan kommunikere på samtaleniveau – uanset hvilket land de er fra.

Social- og sundhedshjælperen er også en af de faggrupper, hvor befolkningen angiver, at udenlandsk arbejdskraft kan være problematisk. Dog ikke i samme grad, som det fx gælder ift. pædagogprofessionen, hvor 16 pct. oplever, at det er helt uproblematisk med udenlandsk arbejdskraft fra Norden uden særlige danske sprogfærdigheder, mens det gælder 27 pct. for social- og sundhedshjælperen. Det ligger til gengæld på niveau med sygeplejersken – et beslægtet fag indenfor det social- og sundhedsfaglige område – og noget under tjenerfaget. Hvis den udenlandske social- og sundhedshjælper er fra et land udenfor Norden, peger stort set alle i befolkningen på, at det i en eller anden grad er problematisk, hvis vedkommende ikke har særlige danskfærdigheder.

Figur 14 // Andel af borgere, der har pårørende på plejehjem og mener, at det er helt uproblematisk med udenlandske medarbejdere indenfor følgende faggrupper



Kilde: Befolkningsundersøgelse foretaget af Epinion på vegne af Tænketanken DEA

Anm.: Respondenterne er blevet spurgt: "Er det problematisk eller uproblematisk med udenlandsk arbejdskraft uden særlige danskfærdigheder indenfor følgende fag?". Der spørges ind til udenlandsk arbejdskraft fra Norden og udenfor Norden. Svarmulighederne er "Helt uproblematisk", "Lidt problematisk", "Problematisk", "Meget problematisk" og "Stærkt problematisk". Svarandelene i figuren udgøres af personer, som har et nært familiemedlem som bor på et plejehjem (n = 119).

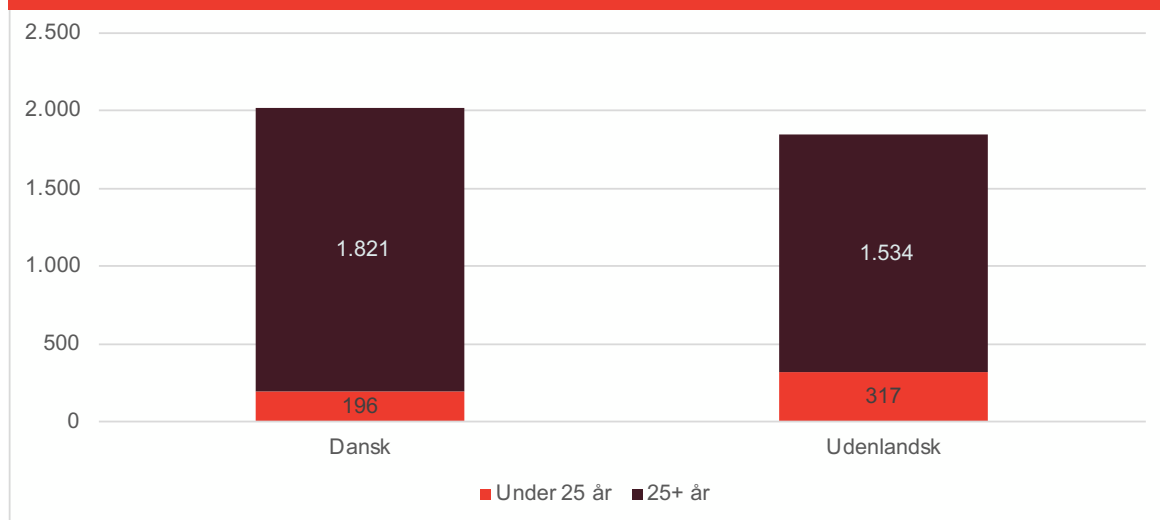
Befolkningen fremhæver især de sproglige udfordringer forbundet med udenlandsk arbejdskraft indenfor pleje og omsorg, mens opfattelsen af kulturelle og faglige udfordringer primært er en udfordring, når det gælder social- og sundhedshjælperen på plejehjemmene fra lande udenfor Norden (figur 13A i bilaget). Det illustreres fx ved, at andelen, der i et eller andet omfang oplever udenlandsk arbejdskraft udenfor Norden som problematisk, falder fra 95 pct. til 58 pct., hvis de taler dansk på 9.-klasseniveau, mens det falder fra 73 pct. til 38 pct. for social- og sundhedshjælperen fra Norden.

Social- og sundhedshjælperuddannelsen adskiller sig fra de andre sundhedsfaglige erhvervsuddannelser ved, at ca. halvdelen af eleverne har et udenlandsk statsborgerskab. De er dog ikke

nødvendigvis kommet til Danmark for at arbejde, men kan være kommet til landet af andre årsager. Desuden er hovedparten også fyldt 25 år, hvilket berettiger dem til at få voksenelevløn, hvis de også har et års relevant erhvervs erfaring. At rekruttere udenlandsk arbejdskraft i kombination med uddannelse kan være en mulig løsning på manglen på social- og sundhedshjælpere.

Det er ikke ligetil at få udenlandske social- og sundhedshjælpere til Danmark fra lande udenfor EØS, idet den typiske løn på social- og sundhedsområdet ligger et stykke under beløbsgrænsen.

Figur 15 // Antal indgående uddannelsesaftaler de seneste 12 mdr. til social- og sundhedshjælpere fordelt på herkomst, februar 2023



Kilde: (UVM 2023)

Anm.: Antal indgåede aftaler i perioden

### Andre løsninger

Digitaliserings- og automatiseringspotentialet for social- og sundhedshjælperen vurderes som hverken stort eller lille (DEA 2019). Det vil sige, at nogle arbejdsopgaver potentielt kan automatiseres, mens der også er en del arbejdsopgaver, som ikke kan automatiseres. I kommunerne er der allerede i dag lokale eksempler på teknologier, der kan frigøre tid og ressourcer i bl.a. pleje- og omsorgsarbejdet (KL 2022f).

Til gengæld var der ca. 10.000 uddannede social- og sundhedshjælpere, der var beskæftigede udenfor social- og sundhedsvæsenet<sup>9</sup>, og som ikke udførte social- og sundhedshjælperarbejde, i 2020. Denne gruppe social- og sundhedshjælpere er spredt udover mange brancher, hvor nogle vil have taget anden uddannelse udover social- og sundhedshjælperuddannelsen (se evt. tabel 8A i bilaget).

Den offentlige debat om betydningen af lønninger og rammer i arbejdslivet for rekruttering og fastholdelse af medarbejdere i den offentlige sektor har fyldt meget i de senere år. Det gælder også ift. social- og sundhedshjælpere (TV2 2022). Den nuværende regering har med flere tiltag adresseret spørgsmålet om bl.a. løn i regeringsgrundlaget. Herunder muligheden for udvidet brug af løn under uddannelse (Berlingske 2022 og Regeringen 2022)

Endelig er det i de senere år lykkedes at få flere fra deltid over på fuldtid blandt social- og sundhedsmedarbejdere (KL 2023). Her ligger fortsat et væsentligt potentiale for at øge arbejdsudbuddet.

<sup>9</sup> Defineret som brancherne sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger samt husholdninger med ansat medhjælp

# FARMACEUT I LIFE SCIENCE





## Farmaceuten i life science

### Udfordringsbilledet kort fortalt:

1. Usikkerhed om, hvorvidt udbuddet af medarbejdere matcher den efterspørgsel, som vil følge af den forventede vækst i branchen.
2. Usikkerhed om, hvorvidt danske life science-virksomheder kan konkurrere internationalt om arbejdskraft.
3. Politiske aftaler begrænser udvidelse af engelsksprogede studieplader og kan udfordre en oplagt rekrutteringskanal.

### Den aktuelle situation

Farmaceuter<sup>10</sup> og laboranter er de største faggrupper i life science-virksomhederne ([Damvad 2023](#)). Der var 28 pct. forgæves forsøg på at rekruttere en farmaceut til en ledig stilling i 2022 ([STAR 2023b](#)). Det er ikke usandsynligt, at rekrutteringsudfordringerne er større endnu, da rekruttering af højtuddannet arbejdskraft også sker gennem rekrutteringsbureauer og netværk (herunder internationalt), som ikke fremgår af offentligt tilgængelige kilder ([STAR 2011](#)). Desuden var der under 170 personer med en kandidatuddannelse indenfor farmaci, som var ledige i november 2020 (se tabel 2A). Der er dog regionale forskelle på rekrutteringsudfordringerne, hvad angår farmaceuter ([STAR 2023b](#)).

*Vi har til tider svært ved at finde de rigtige kandidater, altså simpelthen få besat stillinger. Det lykkes trods alt oftest med tiden, men det har ofte den effekt, at vi bliver nødt til at tilbyde mere for at tiltrække folk. Det har også den effekt, at vi selvfølgelig prøver at kigge udenfor landets grænser for at tiltrække nogle kandidater. Det er ikke problemfrit rent faktisk at få folk hertil, både praktisk, og også at gøre det attraktivt at flytte til Danmark.*

*Global HR Business Partner i stor life science-virksomhed*

Farmaceutarbejde<sup>11</sup>, som i væsentligt omfang foregår indenfor life science-virksomhederne, kræver viden på højeste niveau om kemi og medicin. De, der er beskæftiget med farmaceutarbejde, består hovedsageligt af universitetskandidater og forskeruddannede, hvor over halvdelen af dem har en kandidat indenfor farmaci, og stort set ingen er ufaglærte<sup>12</sup> (se tabel 4A i bilaget). Der er beslægtede universitetskandidater, som også kan rekrutteres til arbejdet i life science-virksomheder, som fx kandidater indenfor bioteknologi eller kemiingeniører. Selvom disse faggrupper over tid har en meget lav ledighed, så er dimittendledigheden omkring 10 pct<sup>13</sup>.

<sup>10</sup> Her defineret som kandidater indenfor farmaci eller lægemiddelvidenskab (pharmaceutical science).

<sup>11</sup> Defineret ved jobfunktionen "farmaceutarbejde" jf. Danmark Statistik.

<sup>12</sup> Life science er defineret ved brancherne fremstilling af høreapparater og dele hertil, fremstilling af bestrålingsudstyr og elektromedicinsk og elektroterapeutisk udstyr, fremstilling af medicinske og dentale instrumenter samt udstyr hertil, engroshandel med læge- og hospitalsartikler, fremstilling af farmaceutiske råvarer, fremstilling af farmaceutiske præparater, engroshandel med medicinalvarer og sygeplejeartikler og forskning og eksperimentel udvikling indenfor bioteknologi ([EM 2021](#)).

<sup>13</sup> Nyuddannedes arbejdsløshed er målt andet år efter endt uddannelse.

(UddannelsesZOOM 2023) Virksomheder, der har svært ved at besætte en given stilling, kan måske derfor overveje, om man kunne se mod lidt alternative nyuddannede og klæde dem på med relevante kompetencer. Mens universiteterne kunne overveje, om der kan gøres mere for at målrette dimittender fra disse uddannelser til dette arbejdsmarked.

*Vi tager en del unge ind, som er relativt nyuddannede. Fx kemikere, eller lignende, som vi har i det, som vi kalder flyverkorps. Det er en slags pool af medarbejdere, som træder til, når der er arbejdsbelastninger i produktionen, i kvalitet eller i forskning, hvor de kan rotere. Der får de opbygget nogle forskellige specifikke kompetencer, som vi bygger ovenpå. De ender ofte i en mere permanent stilling.*

Global HR Business Partner i stor life science-virksomhed

Manglen på universitetskandidater, der kan understøtte life science-virksomhederne, som fx farmaceuter, udfordrer udviklingen af lægemidler, medicinsk udstyr og løsninger til sundhedsvæsenet og patienterne. Når life science-branchen står for næsten hver femte eksportkrone ([Dansk Erhverv 2022](#)), og samtidig har et yderligere vækstpotentiale ([UM og SUM 2021](#)), kan manglen på fx farmaceuter have betydning for antallet af danske vidensarbejdspladser og mulig skatteindbetaling. Hele life science-industrien i Danmark eksporterede for 152 mia. kr. i 2020 og bidrog i 2018 med mere end 24 mia. kr. til de offentlige finanser<sup>14</sup> ([EM 2021](#)).

### Fremtidsudsigter

Optaget på farmaceutuddannelsen har været stigende fra 2018 til 2020, men er siden faldet til under niveauet fra 2018. På Syddansk Universitet var der i 2022 studiepladser til alle ansøgere, mens der var flere ansøgere end studiepladser på Københavns Universitet. Københavns Universitet ligger som nr. 12 i verden indenfor farmaci og farmaceutisk videnskab, ifølge Shanghai Ranking ([Shanghai Ranking 2022](#)). På beslægtede uddannelser som bioteknologi og medicinalkemi blev alle optaget i 2022, både i og udenfor København.

Tabel 6 // Optag på farmaci (bachelor)

	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Antal</b>	329	350	371	368	304

Kilde: [UFM 2022](#)

Anm.: Optag fra Den Koordinerede Tilmelding. Optagetallene er opgjort per 28. juli før efteroptag. Optagetallene er opgjort per 28. juli før efter-optag.

Over halvdelen af farmaceuterne er ansat i life science-branchen. Her er farmaceuterne kerne-medarbejdere, som forventes at mangle i fremtiden. En analyse fra 2020 estimerer, at efterspørgslen efter kandidater indenfor farmaci og lægemiddelvidenskab forventes at stige med mellem 5 og 7 pct., mens udbuddet vil stige med 2 pct. ([DAMVAD 2020](#)). En anden analyse fra 2023 viser, at life science-industrien op mod 5.500 personer med lange videregående uddannelser i 2030. Herunder 500 farmaceuter i 2030, hvilket svarer til en stigning på op mod 20 pct. af farmaceuterne ansat i life science ([Damvad 2023](#)).

<sup>14</sup> 2018-tal.

## Udenlandsk arbejdskraft

Andelen af udenlandske farmaceuter er næsten 15 pct. indenfor life science<sup>15</sup>. Andelen har været stigende de seneste år. Udenlandsk arbejdskraft ser derfor umiddelbart ud til at være en måde at løse manglen på farmaceuter i fremtiden, hvis de ellers kan tiltrækkes.

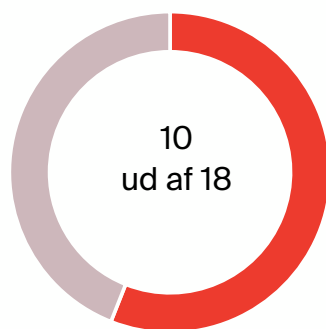
I en rundspørge blandt 18 life science-virksomheder angiver over halvdelen af virksomhederne, at de har erfaring med udenlandske kandidater indenfor life science. Virksomhederne angiver samtidig, at uanset om de udenlandske medarbejdere kommer fra Europa eller fra lande udenfor Europa, så leverer de på samme høje faglige niveau som de danske medarbejdere.

*I vores branche er vi jo ikke specielt forhippede på, at det nødvendigvis skal være dansk arbejdskraft. Altså, hvis vi rekrutterer til et produktionsmiljø, er der måske en tendens til, at det er lettere, hvis man er dansktalende. Mange produktionsmedarbejdere er danske. Men jo højere man kommer op i uddannelsesniveau, jo mindre vigtigt er det, at vedkommende taler dansk. Så kigger vi mere på, hvad det er for nogle kompetencer, folk har. Og hvis de har det fra Frankrig, Spanien, USA eller et andet land, så kan det være fuldt ud brugbart for os.*

*Global HR Business Partner i stor life science-virksomhed*

Over halvdelen af virksomhederne angiver, at det ikke kræver særlige danske sprogkundskaber at bestride et job som kandidat indenfor life science hos dem, mens ca. en fjerdedel angiver, at de skal skrive og tale dansk på professionelt niveau. En markant større andel af arbejdsgiverne angiver, at det ikke kræver særlige danske sprogkundskaber at bestride et job som kandidat indenfor life science sammenlignet med et håndværkerfag som fx elektrikerfaget. Det kan bl.a. skyldes, at engelsk er en del af det primære arbejdssprog for to tredjedele af de adspurgte life science-virksomheder.

Figur 16 // Virksomheder, hvor arbejdet ikke kræver særlige danske sprogkundskaber



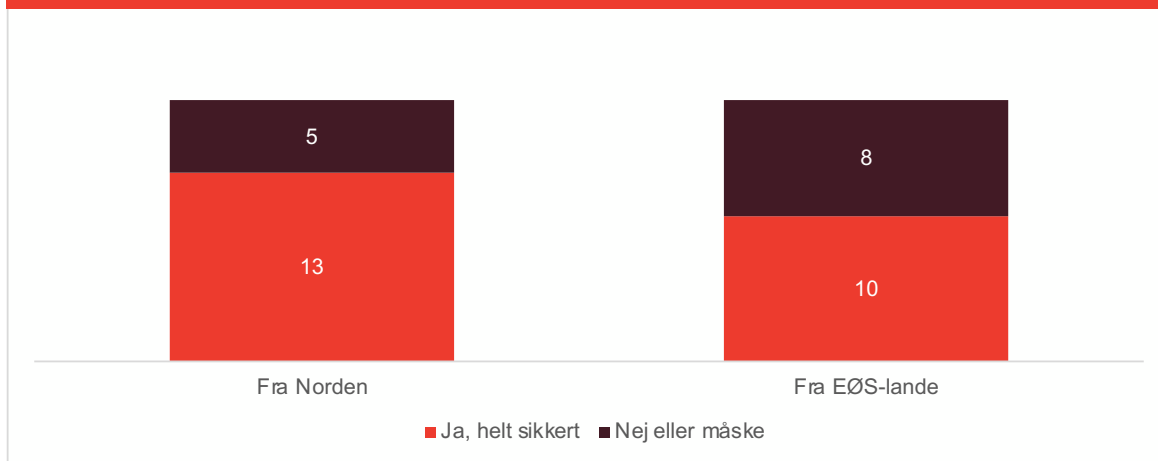
Kilde: Virksomhedsundersøgelse blandt 18 life science-virksomheder foretaget af Epinion på vegne af Tænk tanken DEA

Anm.: Respondenterne er blevet spurgt: "Hvilket niveau af dansk kræves det af en medarbejder for at kunne varetage et job som kandidat indenfor life science i jeres organisation?"

<sup>15</sup> Målt som medarbejdere med udenlandsk statsborgerskab og ingen grundskole eller ungdomsuddannelse fra Danmark, som arbejder i jobfunktionen "farmaceutarbejde" indenfor life science-branchen.

Over halvdelen af life science-virksomhederne angiver derudover, at de helt sikkert er åbne overfor at ansætte en kandidat indenfor life science fra lande udenfor Norden næste gang, at de søger. Mens tre ud af fire angiver, at de er åbne overfor at ansætte en kandidat fra Norden. Hvis den udenlandske medarbejder udenfor Norden har studeret på en engelsksproget uddannelse i Danmark eller gennemført et tomåneders intensivt danskursus, så angiver flere virksomheder, at de vil være åbne overfor at ansætte den udenlandske medarbejder.

**Figur 17 // Virksomheder, som har kandidater indenfor life science ansat, der vil ansætte udenlandsk arbejdskraft**



Kilde: virksomhedsundersøgelse blandt 18 life science-virksomheder foretaget af Epinion på vegne af Tænketanken DEA

Anm.: Respondenterne er blevet spurgt: "Vil I være åbne for at ansætte it-specialister med udenlandsk statsborgerskab og uden særlige danske sprogfærdigheder, der er kommet til Danmark for at arbejde indenfor det seneste år, næste gang I søger efter denne type medarbejdere?".

Der spørges ind til udenlandsk arbejdskraft fra Norden, ikke-nordiske lande indenfor EU/EØS og lande udenfor EU/EØS. Der er ikke væsentlige forskelle i svarmønstret mellem ikke-nordiske lande indenfor EU/EØS og lande udenfor EU/EØS.

Life science er en international branche. Når danske virksomheder vil tiltrække universitetskandidater med relevante kompetencer, indgår de i konkurrencen om internationale talenter med gode jobmuligheder i hele verden. Derfor kan det også være relevant at søge efter talenter udenfor Europa. 4 pct. af de udenlandske farmaceuter i life science er fra lande udenfor EØS. Den typiske løn for en nyuddannet farmaceut ligger på ca. 42.000 kr. om måneden<sup>16</sup>, hvilket er over beløbsgrænsen for at rekruttere udenlandske medarbejdere udenfor EØS ([UddannelsesZOOM 2023](#)). Spørgsmålet er, om Danmark er konkurrencedygtig ift. at tiltrække og fastholde udenlandsk arbejdskraft.

Virksomheder indenfor life science er generelt større målt på antal årsværk sammenlignet med resten af erhvervslivet ([EM 2021](#)). Virksomheder med mere end 20 årsværk har mulighed for at rekruttere på den såkaldte Fast track-ordning ([SIRI 2023](#)). Det gør det nemmere og mere fleksibelt at rekruttere arbejdskraft fra udlandet. Der er også en række af de større life science-virksomheder, der ikke oplever større udfordringer med at rekruttere udenlandsk arbejdskraft, selvom den gennemsnitlige sagsbehandlingstid i de seneste år er steget ([Medwatch 2021](#)).

<sup>16</sup> Medianløn på baggrund af erhvervsindkomster (inkl. indbetalinger til pension) i perioder i beskæftigelse. Der korrigeres ikke for deltid og overarbejde. Lønnen gælder også for kandidater, som ikke er ansat i life science-branchen.

Selvom virksomhederne generelt er større indenfor life science sammenlignet med andre brancher, så har ca. 80 pct. af virksomhederne stadig under ti ansatte ([EM 2021](#)). Det gør bl.a. sagsbehandlingstiderne længere, hvis de mindre virksomheder ønsker at rekruttere udenlandske medarbejdere fra lande udenfor Europa. Omvendt kræver det ikke en tilladelse fra Lægemiddelstyrelsen at arbejde som udenlandsk farmaceut indenfor life science ([Lægemiddelstyrelsen 2022](#)).

*Den administrative proces er kompleks og ikke nem at have med at gøre ift. at få udenlandsk arbejdskraft ind i Danmark med de regler, der er med arbejdstilladelse osv. Det er ikke nemt at arbejde med som en privat virksomhed.*

Global HR Business Partner i stor life science-virksomhed

### Andre løsninger

Godt hver femte dimittend fra kandidatuddannelsen i farmaci og lægemiddelvidenskab er udenlandsk statsborger<sup>17</sup>. Til trods for at flere af de engelsksprogede kandidater rejser igen efter endt uddannelse, bidrager de internationale kandidater stadig med værdi for den danske samfundsøkonomi ([Damvad 2022](#)). Den politiske aftale ”Flere og bedre uddannelsesmuligheder i hele Danmark”, der medfører en reduktion i antallet af studiepladser på universiteterne på godt 6 pct. i de fire store uddannelsesbyer, og loftet over SU til vandrende arbejdstagere begrænser muligheden for at udvide antallet af engelsksprogede studiepladser på universiteterne ([UFM 2022b](#) og [UFM 2021](#)). Det kan derfor vise sig på sigt at blive en begrænsning ift. rekruttering af udenlandsk arbejdskraft, som allerede har berøring med det danske samfund gennem uddannelsesinstitutionerne. Den nuværende regerings politiske udspil, hvor man foreslår at optage flere internationale studerende indenfor områder, hvor dansk erhvervsliv efterspørger højt specialiseret arbejdskraft, kan derfor omvendt bidrage til flere udenlandske kandidater indenfor life science, såfremt det vedtages ([UFM 2023](#)).

Markedet for teknologier, der automatiserer laboratorierne, var i 2021 5,63 mia. dollars og forventes at stige til 8,84 mia. dollars i 2027. Det kan komme til at få betydning for efterspørgslen på laboranter ([TechSavvy 2022](#)). Hvis disse teknologier også kan automatisere dele af bl.a. life science-kandidatens arbejdsopgaver, kan det også få betydning for efterspørgslen på dem.

<sup>17</sup> Udenlandske statsborgere uden grundskole og ungdomsuddannelse fra Danmark, som dimitterer fra kandidatuddannelserne indenfor farmaci eller lægemiddelvidenskab i 2020.

# PÆDAGOGEN



## Pædagogen

### Udfordringsbilledet kort fortalt:

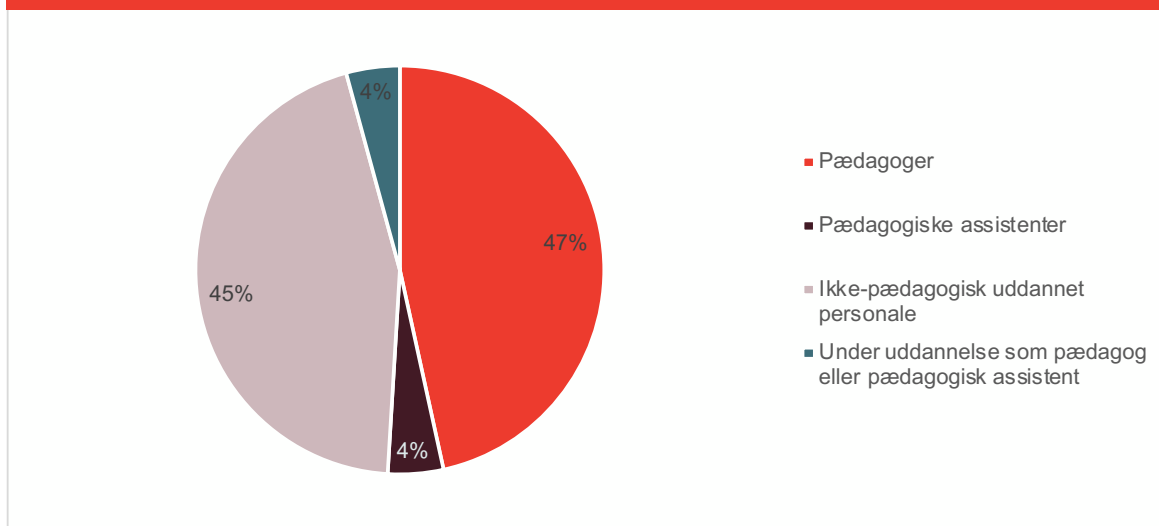
1. Ikke oplagt med udenlandsk arbejdskraft grundet særligt betydningen af sprog i arbejdet.
2. Mere ufaglært arbejdskraft kan udfordre kvaliteten af den pædagogiske praksis.
3. Fald i optaget på pædagoguddannelsen udfordrer rekrutteringen til faget.
4. 7.000 pædagoger arbejder udenfor professionen.

### Det aktuelle billede

Der var 28 pct. forgæves forsøg på at rekruttere en pædagog til en ledig stilling indenfor det pædagogiske område i 2022, svarende til ca. 16.000 forgæves rekrutteringsforsøg (STAR 2023b). Det tyder på, at der er stor efterspørgsel på pædagoger, og at de antalsmæssigt er blandt dem, arbejdsgivere hyppigst ikke kan rekruttere. Der er dog regionale forskelle i rekrutteringsudfordringerne, hvad angår pædagoger (STAR 2023b).

Indenfor det pædagogiske område på arbejdsmarkedet består faggrupperne af pædagoger, pædagogiske assistenter og ikke-pædagogisk uddannet personale, der udgør hhv. omkring 45, 5 og 50 pct. af de beskæftigede, mens knap 5 pct. er under uddannelse som pædagog eller pædagogisk assistent.

Figur 18 // Uddannelsesfordeling indenfor det pædagogiske område



Kilde: egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik

Anm.: Målt som jobfunktionerne: "pædagogisk arbejde", "børneomsorgsarbejde" og "specialpædagogisk arbejde" i 2020.

Arbejdskraftreserven blandt pædagoger ser også ud til at være relativt begrænset. I januar 2023 var der knap 400 ledige, jobparate pædagoger, mens antallet af ledige, jobparate pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter kun var lidt større<sup>18</sup> (STAR 2023b). Til gengæld er dimittendledigheden blandt nyuddannede pædagoger 6 pct.<sup>19</sup> (UddannelsesZOOM 2023b). Sammenlignet med en anden professionsbacheloruddannelse som sygeplejerske, hvor der er stor efterspørgsel og mange forgæves rekrutteringer, er det en relativt høj dimittendledighed.

Manglen på pædagogisk arbejdskraft udfordrer vuggestuer, børnehaver, SFO'er og folkeskoler samt døgninstitutioner og sociale tilbud, hvor pædagogerne især er ansat. Det kan have betydning for kvaliteten af de pædagogiske rammer, hvori børn og unge udvikler sig som mennesker og forberedes til at blive deltagende og aktive samfundsborgere. I yderste konsekvens kan manglen på pædagoger udfordre den måde, vores samfund er indrettet på, fx det at begge forældre går på arbejde.

*Vi oplever mangelsituationen ved, at de gode ansøgere ofte springer fra ifm. ansøgningsprocessen, fordi de har andet på hånden. Samtidig løber vi hurtigt tør for de kvalificerede ansøgere. Så bliver det nogle gange valget mellem ikke at have nogen eller at tage en, som vi tænker, ikke er så kvalificeret. Det viser sig jo hurtigt i dagligdagen, at denne opfattelse er korrekt. Og så kræver det ressourcer fra ledelsen og de øvrige medarbejdere for at understøtte den nye medarbejder i den daglige praksis.*

Dagtilbudsleder

## Fremtidsudsigter

Optaget på pædagoguddannelsen er faldet med ca. 15 pct. i 2022 sammenlignet med de foregående fire år. Blandt de studerende på pædagoguddannelsen er knap tre ud af fire kvinder (Danske Professionshøjskoler 2023). Der er ledige pladser på langt de fleste udbud af pædagoguddannelsen i landet (UFM 2022). Dermed er der udsigt til færre pædagoger fra det ordinære uddannelsessystem, hvis tendensen fra 2022 fortsætter. En fremskrivning peger på, at mangelsituationen ift. pædagoger frem til 2030 ikke vil stige, mens en anden fremskrivning finder, at den vil stige mærkbart frem mod 2030 (IRIS Group og HBS Economics 2021; Damvad 2021).

Tabel 7 // Optag på pædagoguddannelsen

	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Antal</b>	4.957	4.869	4.955	4.781	4.155

Kilde: UFM 2022d

Anm.: Optag fra Den Koordinerede Tilmelding. Optagetallene er opgjort per 28. juli før efteroptag.

Med aftalen om minimumsnormeringer indføres der fra 2024 et lovkrav om minimumsnormeringer i daginstitutionerne (UVM 2023). Det vil alt andet lige medføre en større efterspørgsel på arbejdskraft indenfor det pædagogiske område.

<sup>18</sup> Ca. 750 pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter på dagpenge i FOAs a-kasse i oktober 2022.

<sup>19</sup> Nyuddannedes arbejdsløshed er målt i det andet år efter endt uddannelse.



Den seneste prognose fra KL viser, at de seneste års optagetal på pædagoguddannelsen ligger lavere, end hvad der skal til for at møde efterspørgslen på pædagoger i fremtiden, når der tages højde for behovet, som opstår som følge af minimumsnormeringerne (KL 2022e)<sup>20</sup>.

Den øgede efterspørgsel på arbejdskraft indenfor det pædagogiske område ifm. minimumsnormeringerne kan potentielt løftes af alle medarbejdergrupperne: pædagoger, pædagogiske assistenter og ikke-pædagogisk uddannet personale. I aftalen fremhæves dog også et ønske om mere uddannet pædagogisk personale i daginstitutionerne. Sammensætningen af faggrupperne i det pædagogiske personale kan dog have betydning for den faglighed, som kan tilbydes i det pædagogiske arbejde (EVA 2017).

Når der zoomes ind på den del af det pædagogiske arbejdsmarked, der udgøres af dagtilbud, så ser den danske befolkning med børn i daginstitutioner også umiddelbart ud til at have forbehold, hvis daginstitutionerne i høj grad gør brug af ikke-uddannet pædagogisk arbejdskraft. Her svarer knap ni ud af ti, at det i en eller anden udstrækning er problematisk, jf. figur 3A i bilaget. Det er færre end indenfor lærerfaget, der dækker beslægtet pædagogisk arbejde. Men lidt flere end for andet velfærdsfrontpersonale som fx social- og sundhedshjælpere, og markant flere end indenfor servicefag som fx tjener.

*Mit personales kompetencer påvirker bl.a. muligheden for at få den pædagogik frem, vi ønsker i vores institution. Det er helt ned i nærværet omkring børnene og den måde, man taler til børn på. (...) Hvis andelen af pædagoger falder, går det ud over kvaliteten af det samvær, vi har med børnene.*

*Dagtilbudsleder*

### Udenlandsk arbejdskraft<sup>21</sup>

Indenfor det pædagogiske område er der meget begrænset udenlandsk arbejdskraft. 2,5 pct. af de beskæftigede udgøres af udenlandsk arbejdskraft, hvilket ikke har ændret sig de seneste ti år<sup>22</sup>.

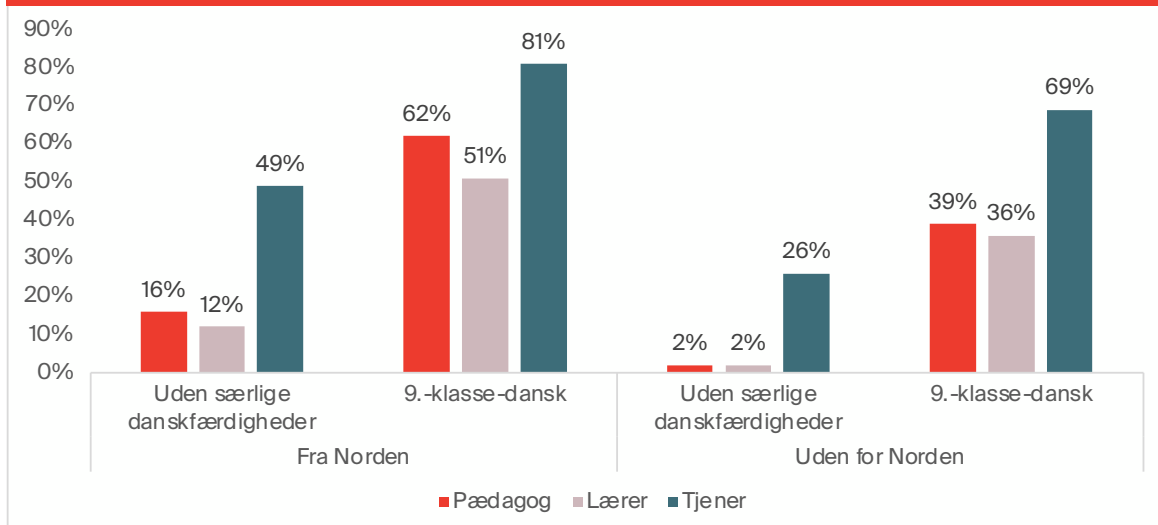
Pædagoger er også en af de faggrupper, hvor befolkningen angiver, at udenlandsk arbejdskraft er mest problematisk, hvad angår arbejdet i daginstitutioner. Det gælder især, hvis den udenlandske pædagog er fra et land udenfor Norden. Her peger stort set alle i befolkningen på, at det i en eller anden grad er problematisk, hvis vedkommende ikke har særlige danskfærdigheder. Det kan skyldes, at der er høje krav til især sprogfærdigheder på det pædagogiske område, hvor sprogudvikling og -stimulans er centralt i arbejdet med børns udvikling.

<sup>20</sup> En økonomisk analyse fra Finansministeriet viser ligeledes, at der vil være en overefterspørgsel på pædagoger i 2030 som følge af minimumsnormeringerne (FM 2022).

<sup>21</sup> I dette afsnit om udenlandsk arbejdskraft er der kun spurgt til den del af det pædagogiske arbejdsmarked, der udgøres af dagtilbud.

<sup>22</sup> Målt som medarbejdere med udenlandsk statsborgerskab, som ikke har en grundskole eller gymnasial uddannelse fra Danmark, som arbejder indenfor jobfunktionen: "pædagogisk arbejde", "børneomsorgsarbejde" og "specialpædagogisk" arbejde i 2020.

**Figur 19 // Andel af borgere, der har børn i institution og mener, at det er helt uproblematisk med udenlandske medarbejdere**



Kilde: Egne beregninger på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse blandt 1.047 borgere

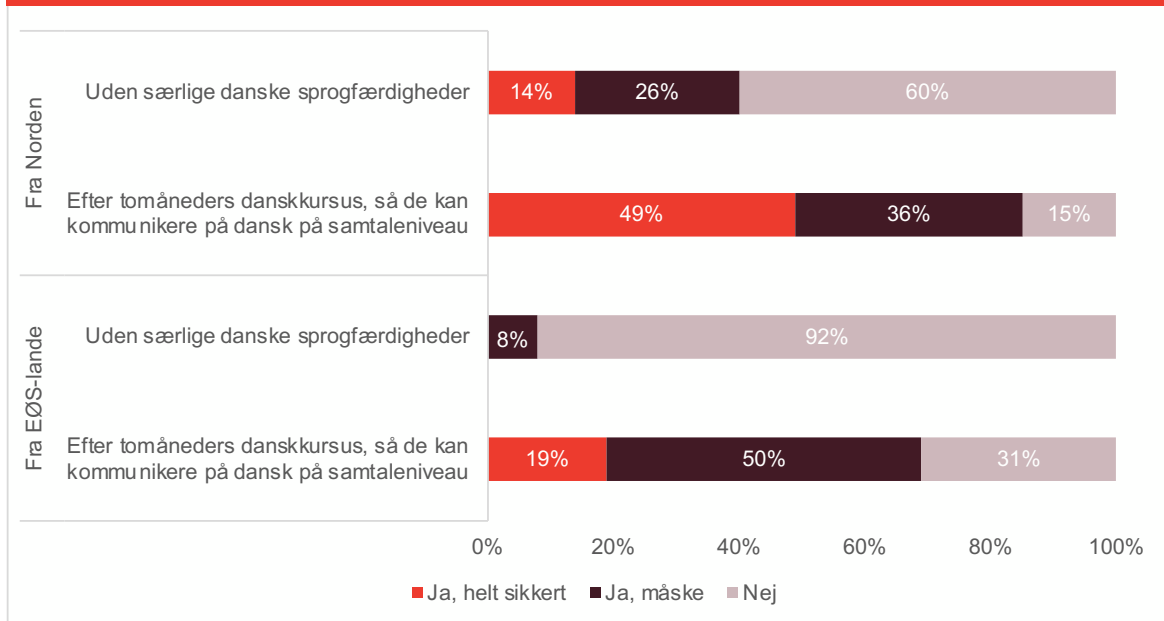
Anm.: Respondenterne er blevet spurgt: "Er det problematisk eller uproblematisk med udenlandsk arbejdskraft uden særlige danskfærdigheder indenfor følgende fag?". Der spørges ind til udenlandsk arbejdskraft fra Norden og udenfor Norden. Svarmulighederne er "Helt uproblematisk", "Lidt problematisk", "Problematisk", "Meget problematisk" og "Stærkt problematisk". Svarandelene i figuren udgøres af respondenter, som har børn i institution (n = 176).

Befolkningen fremhæver da også især de sproglige udfordringer forbundet med udenlandsk arbejdskraft i daginstitutionerne, mens opfattelsen af kulturelle og faglige udfordringer primært er en udfordring, når det gælder pædagoger fra lande udenfor Norden, jf. figur 2A i bilaget. Det illustreres fx ved, at andelen, der oplever udenlandsk arbejdskraft udenfor Norden som uproblematisk, stiger fra 2 pct. til ca. 40 pct., hvis de taler dansk på 9.-klassesniveau, mens det stiger fra 16 pct. til 62 pct. ift. pædagoger fra Norden. Den del af befolkningen, som ikke har børn, der går i institution, er dog mere positive overfor udenlandsk arbejdskraft end dem, som har børn i en institution (se figur 1A i bilaget).

14 pct. af arbejdsgiverne vil helt sikkert ansætte udenlandske pædagoger uden særlige danske sprogfærdigheder fra Norden, men ingen er åbne over for samme profil fra lande udenfor Norden. Det skyldes formentlig, at arbejdsgiverne også prioriterer de danske sprogfærdigheder hos pædagogen, da ca. to ud af tre dagtilbudsledere angiver, at medarbejdere skal tale og skrive dansk på professionelt niveau<sup>23</sup>, mens kun godt hver tiende helt sikkert er åbne for medarbejdere, der ikke taler dansk – også selvom de er fra Norden.

<sup>23</sup> Se figur 16A i bilaget for tal for sprogkrav i daginstitutionerne.

Figur 20 // Daginstitutionsledere, som er åbne overfor at ansætte udenlandske pædagoger



Kilde: Virksomhedsundersøgelse blandt 100 daginstitutioner foretaget af Epinion på vegne af Tænketanken DEA

Anm.: Respondenterne er blevet spurgt til: 1) "Vil I være åbne for at ansætte en \*pædagog/social- og sundhedshjælper/elektriker/it-specialist/kandidat indenfor life science\* med udenlandsk statsborgerskab og uden særlige danske sprogfærdigheder, der er kommet til Danmark for at arbejde indenfor det seneste år, næste gang I søger efter denne type medarbejdere?". 2) Hvis en potentiel pædagog med udenlandsk statsborgerskab, der er kommet til Danmark for at arbejde indenfor det seneste år, har deltaget i et intensivt to-måneders danskursus forud for ansættelsen, så de kan kommunikere på dansk på samtaleniveau, vil du så være åben for at ansætte personen?". Der spørges ind til udenlandsk arbejdskraft fra Norden, ikke-nordiske lande fra EU/EØS og lande udenfor EU/EØS. Her illustrerer "udenfor Norden" ikke-nordiske lande fra EU/EØS. Resultaterne for lande udenfor EU/EØS ligger på niveau.

Der er børn, der dagligt har brug for en tydelig sproglig påvirkning for at udvikle et tilpas sprog. Nogle børn skal have 80 gentagelser af et ord, før de lærer det. Hvis en stor procentdel af de ansatte ikke har de passende danskundskaber, så er det problematisk. Det har stor betydning, om man siger tandstik eller tændstik. Og for nogle af dem er det bare ikke muligt at lægge tungen, så de kan få sagt det rigtigt.

Dagtilbudsleder

Pædagogerne fra Norden kan dog løse nogle af arbejdsopgaverne uden særlige danske sprogforudsætninger, ifølge dagtilbudslederne. Næsten halvdelen af lederne svarer, at pædagoger fra Norden vil kunne løse et flertal af arbejdsopgaverne. Mens næsten alle lederne svarer, at en pædagog udenfor Norden vil kunne løse ingen eller kun en mindre del af arbejdsopgaverne<sup>24</sup>. Til gengæld vil et intensivt tomåneders danskursus forud for en eventuel ansættelse, så medarbejderen kan kommunikere dansk på samtaleniveau, få en del flere arbejdsgivere til at være åbne for at ansætte udenlandsk arbejdskraft. Hvis pædagogen er fra Norden, stiger andelen, der mindst måske er åbne for at ansætte dem, fra ca. 40 pct. til ca. 85 pct., mens andelen, der måske er åbne for at ansætte udenlandske pædagoger fra lande udenfor Norden, stiger fra knap hver tiende til godt to ud af tre.

<sup>24</sup> figur 4A i bilaget for tal for arbejdsopgaver som kan varetages af udenlandske pædagoger.

## Andre løsninger

Muligheden for at øge antallet af pædagoger med udenlandsk baggrund ved at rekruttere dem fra danske uddannelsesinstitutioner er ret begrænset. I dag bliver der stort set ikke uddannet nogen pædagoger fra Norden fra pædagogstudiet (se tabel 1A i bilaget).

Digitaliserings- og automatiseringspotentialer indenfor det pædagogiske område er meget lavt, viser en tidligere analyse ([DEA 2019](#)). Til gengæld var der ca. 7.000 uddannede pædagoger, der hverken arbejdede med pædagogisk arbejde eller var beskæftigede indenfor de traditionelle pædagogbrancher, i 2020<sup>25</sup>. Handel og arbejdsformidling og vikarbureauer er de brancher, hvor flest fra denne gruppe var beskæftiget (se tabel 7A i bilaget).

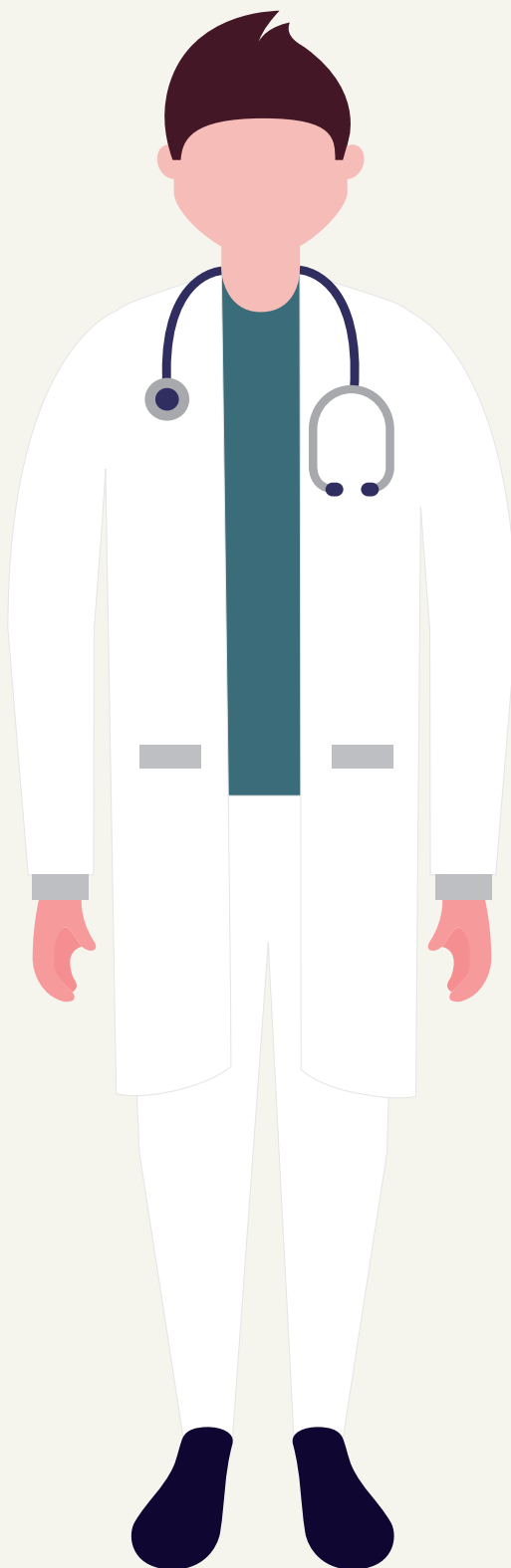
Den offentlige debat om betydningen af lønninger for rekruttering og fastholdelse af pædagoger i professionen har fyldt meget i de senere år. Samtidig har flere kommuner også hævet lønnen for pædagoger af samme grund ([Altinget 2021](#)). DEA har tidligere vist, at pædagoger beskæftiget i andre brancher gennemsnitligt tjener mindre end i dagtilbud ([DEA 2020](#)). Derfor er der givetvis også andet end løn, der har betydning for rekruttering og fastholdelse af pædagoger i professionen. Forventningen om lav løn som pædagog er dog blandt grundene til, at ca. halvdelen af dem, der overvejer uddannelsen, ender med at fravælge den ([EVA 2023](#)).

Endelig er der mulighed for at øge antallet af pædagoger ved at uddanne den relativt store gruppe ufaglærte medarbejdere, der arbejder indenfor det pædagogiske område, og opkvalificere pædagogiske assistenter. Derudover kan der også være et potentiale i at gøre det attraktivt for flere pædagoger at arbejde fuldtid ([KL 2020](#)).

---

<sup>25</sup> De traditionelle pædagogbrancher er defineret som i AE 2020 inkl. dagplejemødre ([AE 2020](#)). Mens pædagogisk arbejde er defineret ved jobfunktionerne: pædagogisk arbejde, børneomsorgsarbejde og hjælpelærerarbejde og specialpædagogisk arbejde.

# SYGEPLEJERSKEN



## Sygeplejersken

### Udfordringsbilledet kort fortalt:

1. Ikke oplagt med udenlandsk arbejdskraft, særligt grundet betydningen af sprog i arbejdet.
2. Beslægtede faggrupper, men ingen med en arbejdskraftreserve, der kan aflaste sygeplejerskerne. Desuden autorisationskrav ift. at arbejde som sygeplejerske.
3. Fald i optag på sygeplejerskeuddannelsen samt begrænset appel blandt mænd udfordrer rekrutteringen til faget.
4. Mindst 4.000 sygeplejersker arbejder udenfor professionen.

### Det aktuelle billede

Der var 41 pct. forgæves forsøg på at rekruttere en sygeplejerske til en ledig stilling<sup>26</sup> i 2022 svarende til knap 21.000 forgæves rekrutteringsforsøg (STAR 2023b). Det tyder på, at der er stor efterspørgsel på sygeplejerske, og at de antalmæssigt er blandt dem, arbejdsgivere hyppigst ikke kan rekruttere. Der er dog regionale forskelle på rekrutteringsudfordringerne, hvad angår sygeplejersker (STAR 2023b).

*Det er virkelig svært på nuværende tidspunkt at rekruttere sygeplejersker. Jeg skal bare passe på dem, jeg har, fordi vi har ikke råd til at miste flere. Det, jeg kan skrue på, er indtaget af patienter, så længe vi overholder retningslinjerne fra Sundhedsstyrelsen. Så må de måske vente længere tid på at komme til undersøgelser, eller udredning, eller opstart i medicin. Så er der nogen, der må vente længere tid for, at vi kan levere en ordentlig behandling, for den kan vi ikke gå på kompromis med.*

Oversygeplejerske og leder af et sengeafsnit og et ambulatorie

Sygeplejerskearbejde<sup>27</sup> varetages udelukkende af uddannede sygeplejersker, grundet krav til autorisation for at arbejde som sygeplejerske. Der er dog arbejdsopgaver, som i dag varetages af sygeplejersker, som andre faggrupper kan løfte. Herunder opgaver relateret til rengøring, oprydning og andre praktiske opgaver samt visse opgaver indenfor administration, som sygeplejersker i dag anvender tid på i løbet af arbejdsdagen (DSR 2023). Desuden er der mulighed for, at fx social- og sundhedsassistenter, farmakonometer, bioanalytikere og andre beslægtede fag indenfor sundhedsområdet kan understøtte et mere fokuseret arbejde for sygeplejersker, som eventuelt kan tage lidt af presset af faggruppen (DR 2021).

<sup>26</sup> Stillingsbetegnelserne (Escostar) "sygeplejerske" og "specialsygeplejerske" i hele Danmark.

<sup>27</sup> Defineret ud fra jobfunktionen "sygeplejerskearbejde", der består af "sygeplejerskearbejde, basisfunktioner og specialfunktioner samt sundhedsplejerskearbejde".

*I gamle dage havde vi rundepleje, hvor det lidt firkantet sagt var en sygeplejerske, der ordnede medicinen, og så var der nogen, der vaskede patienterne, og så gik sygeplejersken stuegang. Så gik vi over til at have en tildelt patientpleje og være omkring hele patienten. Rent fagligt giver det noget mere tilfredsstillelse. For man ser nogle ting, man måske ikke var opmærksom på – fx et sår – når man står i plejesituationen. Så der kan være nogle ting, man misser, hvis man går tilbage til rundeplejen. Men som situationen er nu her, så kan det godt være, at vi er nødt til at ændre det lidt og fx ansætte flere assistenter.*

Oversygeplejerske og leder af et sengeafsnit og et ambulatorie

Andelen af ledige sygeplejersker er under 1 pct., mens dimittendledigheden blandt nyuddannede sygeplejersker ligger på samme niveau<sup>28</sup> (DSA 2023; UddannelsesZOOM 2023c). Ledigheden blandt social- og sundhedsassistenter og bioanalytikere er dog også lav (omkring 1 pct.<sup>29</sup>), hvorfor der ikke umiddelbart er lette løsninger ift. at gøre brug af andre faggrupper til at frigøre sygeplejerskernes ressourcer.

Manglen på sygeplejersker udfordrer især hospitaler og lægepraksisser, men ligeledes plejehjem og hjemmeplejen, hvor sygeplejersker også er ansat. Når der langtfra er tilstrækkeligt med sygeplejersker til at besætte de opslåede stillinger, så kan det have betydning for sundhedsydelse, som syge og svage ældre kan modtage. I yderste konsekvens kan manglen udfordre det skattefinansierede sundhedssystem, fordi ydelserne ikke lever op til forventningerne hos borgerne.

### Fremtidsudsigter

Optaget på sygeplejerskeuddannelsen er faldet med knap en femtedel siden 2019. Mere end ni ud af ti er kvinder blandt de studerende på sygeplejerskeuddannelsen (Danske Professionshøjskoler 2023). Samtidig er der ledige pladser på langt de fleste udbud af sygeplejerskeuddannelsen (UFM 2022). Dermed er der udsigt til færre sygeplejersker fra det ordinære uddannelsessystem, hvis tendensen fra 2022 fortsætter. En fremskrivning viser, at mangelsituationen ift. sygeplejersker frem til 2030 ikke vil stige, mens en anden peger på, at den vil stige med godt 8.000 sygeplejersker frem til 2030 (FM 2022; DAMVAD 2021)<sup>30</sup>.

Tabel 8 // Optag på sygeplejerskeuddannelsen

	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Antal</b>	3.770	4.034	4.259	4.112	3.323

Kilde: UFM 2022

Anm.: Optag fra Den Koordinerede Tilmelding. Optagetallene er opgjort per 28. juli før efteroptag.

Med aftalen om flere sygeplejerske på sygehusene og et stort mediefokus er der en politisk ambition om at skaffe flere sygeplejersker til sygehusene (FM 2020). Det vil alt andet lige medføre en større efterspørgsel på arbejdskraft indenfor sygeplejerskeområdet.

<sup>28</sup> Nyuddannedes arbejdsløshed er målt i andet år efter endt uddannelse

<sup>29</sup> Ifølge 2022-tal fra FOA og DSA er ledigheden blandt social- og sundhedsassistenter og bioanalytikere hhv. 1,1 og 1,2 pct. Tallene dækker over ledige dagpengemodtagere, som er medlem af HK og DSA.

<sup>30</sup> Medtager dog ikke, at der i 2022 erfarer et stort fald i antallet af ansøgere og optaget på sygeplejerskeuddannelsen.

## Udenlandsk arbejdskraft

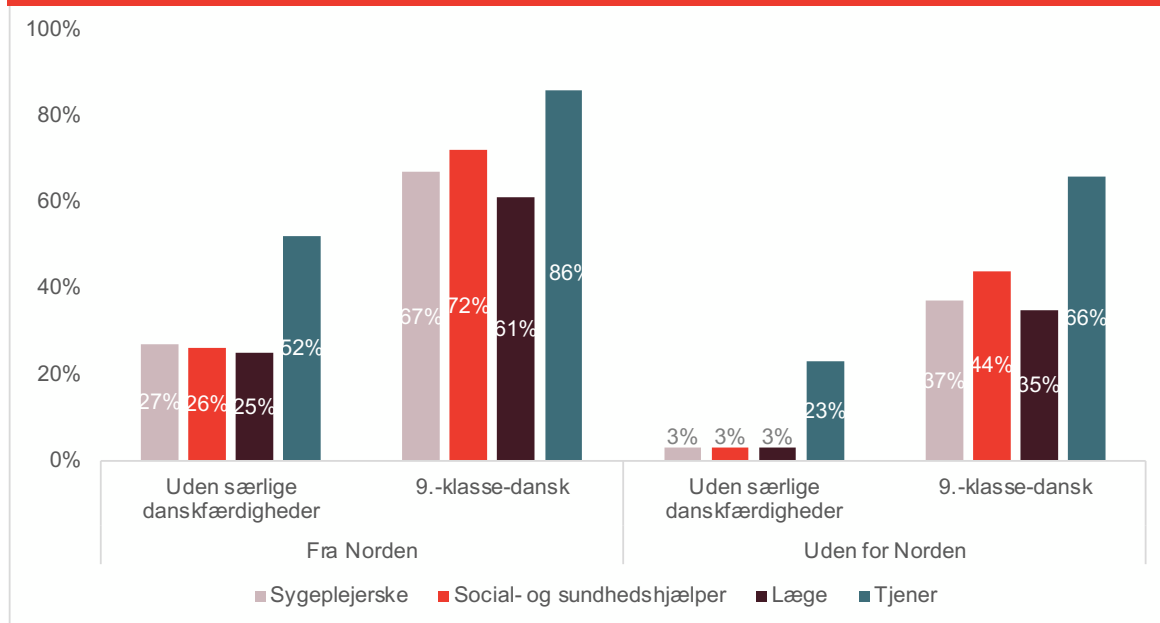
Indenfor sygeplejerskeområdet er der meget begrænset udenlandsk arbejdskraft. 2,5 pct. af de beskæftigede har udenlandsk statsborgerskab, og heraf har halvdelen en uddannelse fra Danmark. Sprogbarrierer kan udgøre en mulig udfordring for at anvende udenlandsk arbejdskraft på sygeplejerskeområdet, mens autorisationen fra et andet land også skal kunne godkendes i Danmark ([Retsinformation 2002](#)).

*Jeg har erfaringer med sygeplejersker fra bl.a. Polen. Det gik ikke. Det gjorde patienterne utrygge, at de ikke kunne forstå, hvad de sagde, når de fx vaskede dem. Det var helt forkert. Og de havde fået et dansk sprogkursus inden ansættelse.*

Oversygeplejerske og leder af et sengeafsnit og et ambulatorie

Sygeplejersken er også en af de faggrupper, hvor befolkningen angiver, at udenlandsk arbejdskraft er problematisk. 27 pct. angiver, at det er problemfrit med udenlandske sygeplejersker fra Norden, mens stort set alle i befolkningen peger på, at det i en eller anden grad er problematisk med sygeplejersker uden særlige danske sprogfærdigheder fra lande udenfor Norden. Billedet adskiller sig ikke fra andre faggrupper indenfor sundhedsområdet som læge og social- og sundhedshjælper. Befolkningen er dog mere åben for udenlandsk arbejdskraft her sammenlignet med det pædagogiske fagområde repræsenteret ved lærer og pædagog, mens den er mindre åben sammenlignet med servicefag som fx tjener.

Figur 21 // Andel af borgere, der selv har været indlagt på et hospital eller har et nært familiemedlem, som har været det, og mener, at det er helt uproblematisk med udenlandske medarbejdere



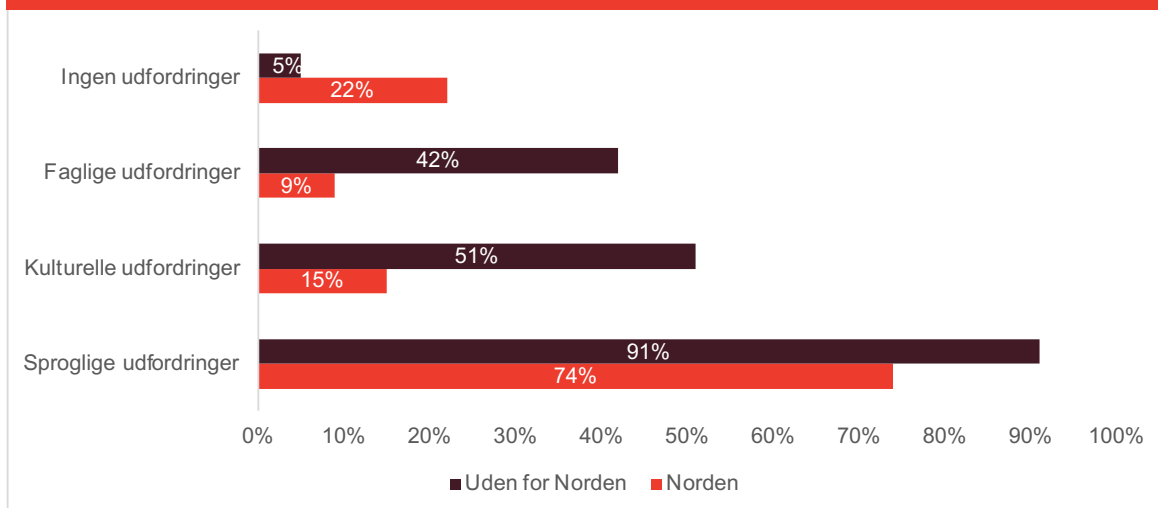
Kilde: Befolkningsundersøgelse blandt 1.047 foretaget af Epinion på vegne af Tænk tanken DEA

Anm.: Respondenterne er blevet spurgt: "Er det problematisk eller uproblematisk med udenlandsk arbejdskraft uden særlige danskfærdigheder indenfor følgende fag?". Der spørges ind til udenlandsk arbejdskraft fra Norden og udenfor Norden. Svarmulighederne er "Helt uproblematisk", "Lidt problematisk", "Problematisk", "Meget problematisk" og "Stærkt problematisk". Svarandelene i figuren udgøres af respondenter, der selv har været indlagt på et hospital eller har et nært familiemedlem, som har været det (n = 846).



Befolkningen fremhæver især de sproglige udfordringer forbundet med udenlandsk arbejdskraft indenfor sundhedsområdet, mens opfattelsen af kulturelle og faglige udfordringer primært er en udfordring, når det gælder sygeplejersker fra lande udenfor Norden. Det illustreres fx ved, at andelen, der oplever udenlandsk arbejdskraft udenfor Norden som uproblematisk, stiger fra 2 pct. til ca. 40 pct., hvis de taler dansk på 9.-klassesniveau, mens tallet stiger fra 27 til 67 pct. ift. sygeplejersker fra Norden.

**Figur 22 // Udfordringer forbundet med udenlandsk arbejdskraft ift. sundhedsydelser (fx hospitalerne)**



Kilde: Befolkningsundersøgelse foretaget af Epinion på vegne af Tænk tanken DEA.

Anm.: Respondenterne er blevet spurgt: "Hvilke typer udfordringer vurderer du, er forbundet med udenlandsk arbejdskraft indenfor sundhedsydelser (fx hospital)?" Der spørges ind til udenlandsk arbejdskraft fra Norden og udenfor Norden. Svarandelene i figuren udgøres af respondenter, der selv har været indlagt på et hospital eller har et nært familie-medlem, som har været det (n = 846).

*Rigtig meget af sygeplejen er jo relationsdannelse, så patienterne er trygge. Især på denne afdeling, hvor det er børn og deres familier, der er i centrum. Tryghed betyder alt, og man er ikke tryk, hvis man ikke forstår, hvad der bliver sagt. Man er ikke sikker på, at den person, man fx udtrykker smerte til, rent faktisk forstår det. Så på den måde er det utrygt.*

Oversygeplejerske og leder af et sengeafsnit og et ambulatorie

### Andre løsninger

Muligheden for at øge antallet af sygeplejersker med udenlandsk baggrund ved at rekruttere dem fra danske uddannelsesinstitutioner er til stede. Det vil dog kræve en fastholdelsesindsats. For selvom der uddannes en mindre gruppe sygeplejersker fra de nordiske lande på de danske uddannelsesinstitutioner, så vender knap hver femte hjem til deres oprindelsesland, umiddelbart efter at de afslutter sygeplejerskeuddannelsen (se figur 5A i bilaget).

Digitaliserings- og automatiseringspotentialet for sygeplejersken vurderes som hverken stort eller lille (DEA 2019). Blandt opgaver, som sygeplejersker varetager i dag, vil der være nogle, der kan løses på anden vis. Der er fx forskellige tiltag indenfor sundheds- og pleje- og omsorgsområdet, der kan frigøre tid for bl.a. sygeplejersker – ift. både planlægningen af arbejdsopgaver og løs-

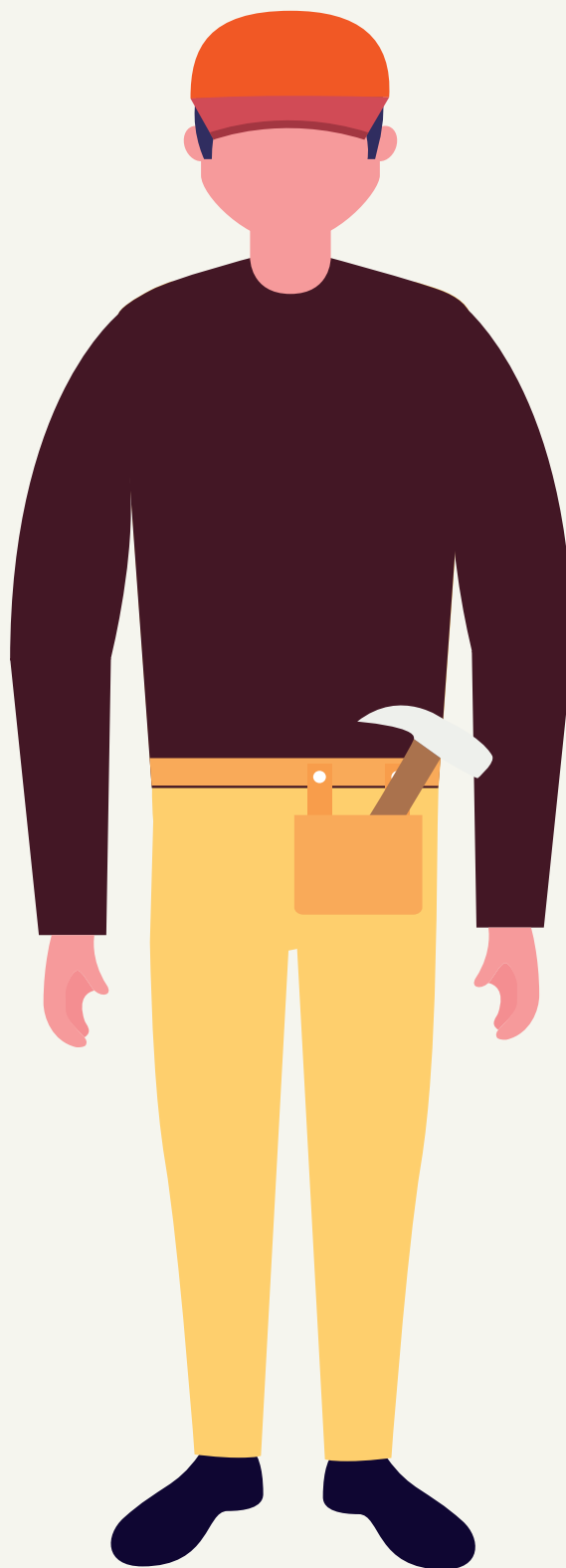
ninger indenfor velfærdsteknologi ([KL 2023b](#)). De senere år er der bl.a. kommuner, der har gode erfaringer med anvendelse af skærmbesøg og teknologi, som potentielt kan frigøre tid til andre opgaver hos sygeplejersker ([KL 2022f](#)).

Godt 4.000 uddannede sygeplejersker arbejdede hverken med sygeplejerskearbejde eller indenfor socialvæsenet og sundhedsvæsenet i 2020<sup>31</sup>. Handel er den branche, hvor flest i denne gruppe var beskæftiget (se tabel 9A i bilaget). Den offentlige debat om betydningen af lønninger og rammer i arbejdslivet for rekruttering og fastholdelse af sygeplejersker i professionen har fyldt meget i de senere år. Forventningen om mindre gode arbejdsvilkår og lav løn er også blandt de væsentligste årsager til fravalg blandt studiesøgende, der overvejer uddannelsen ([EVA 2023](#)). I en undersøgelse fra Norge angiver ca. seks ud af ti sygeplejersker, der er beskæftiget udenfor sygeplejerskearbejde, at det især var arbejdsvilkår og løn, der fik dem til at søge bort fra deres profession ([SCB 2017](#)). Den nuværende regering har med flere tiltag adresseret disse spørgsmål i regeringsgrundlaget ([Berlingske 2022](#) og [Regeringen 2022](#)).

---

<sup>31</sup> Inklusive undervisning på erhvervsfaglige eller videregående uddannelsesinstitutioner. En anden analyse tyder på, at tallet kan være endnu højere ([HBS Economics 2022](#)).

# ELEKTRIKEREN



## Elektrikeren

### Udfordringsbilledet kort fortalt:

1. Usikkerhed om, hvorvidt optaget på elektrikeruddannelsen er tilstrækkeligt ift. den stigende efterspørgsel, og begrænset appel blandt kvinder.
2. Begrænsede beslægtede faggrupper, og ingen med en arbejdskraftreserve, der kan aflaste elektrikerne.
3. Mere udenlandsk arbejdskraft vil kræve intensive danskkurser.

### Den aktuelle situation

41 pct. af forsøgende på at rekruttere en elektriker i 2022 var forgæves. Det svarer til godt 12.000 forgæves rekrutteringsforsøg ([STAR 2023b](#)), og elektrikerer er blandt de faggrupper, som virksomhederne oftest ikke kan rekruttere. Der er altså en stor efterspørgsel på elektrikerer, mens de også antalmæssigt er blandt dem, arbejdsgiverne hyppigst rekrutterer forgæves efter. Der er dog regionale forskelle på rekrutteringsudfordringerne, hvad angår elektrikerer ([STAR 2023b](#)).

*Der er simpelthen ikke nok arbejdskraft at tage af, som det ser ud lige nu. Så vi er nødt til at kigge bredere ud. Særligt ifm. enterpriseprojekter, hvor vi skal levere nogle ydelser meget hurtigt. Der kan vi ikke levere bare ved at kigge indenlands, der er vi nødt til at kigge udenlands. Der har vi nogle vikarbureauer, der er rigtig gode, og som har godt fat i udenlandsk arbejdskraft i forskellige østeuropæiske lande.*

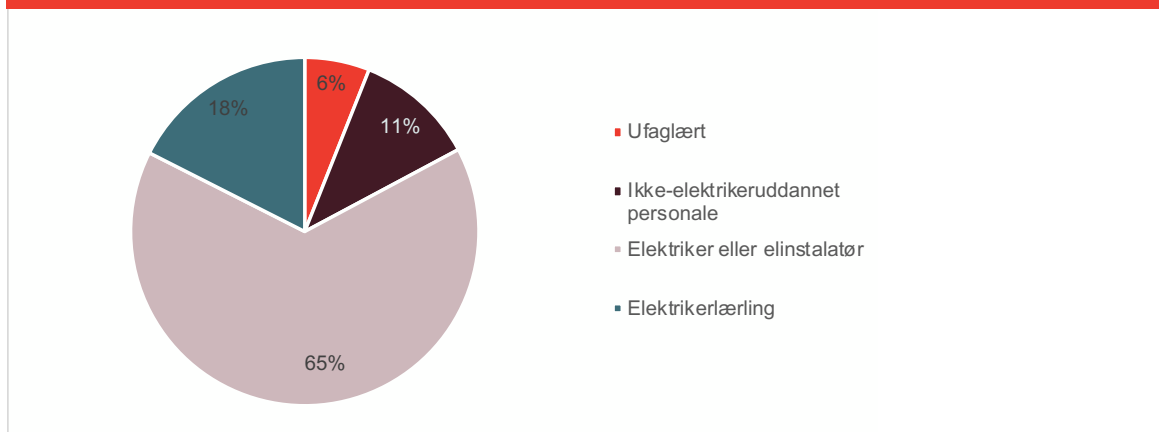
*HR-direktør i stor teknisk entreprenørvirksomhed*

Elektrikerarbejde udføres hovedsageligt af uddannede elektrikerer og elinstallatører (knap 65 pct.). Mens næsten 20 pct. af de beskæftigede indenfor elektrikerarbejde er elektrikerlærlinge. Godt 10 pct. har andre uddannelsesbaggrunde, og ca. 5 pct. er ufaglærte. Den store andel af elektrikerer og elinstallatører skyldes bl.a. lovkrav om autorisation ift. komplekst arbejde med bl.a. elinstallation og elanlæg. Derfor kan andre tekniske erhvervsuddannelser og ufaglært arbejdskraft ikke umiddelbart aflaste elektrikerer ift. flertallet af kerneopgaverne i elektrikerarbejdet. Dog er der erfaringer med at efteruddanne ufaglærte og arbejdskraft med forudgående relevant uddannelse indenfor afgrænsede dele af elektrikerens arbejdsopgaver. Det gælder fx opkvalificeringsforløbet til kabelmontør, som er et forløb, der kvalificerer til at arbejde med kabeltræk og føringsveje. Dermed kan arbejdsmænd aflaste elektrikerer med disse opgaver, så elektrikerne kan anvende deres tid på andre, komplekse arbejdsopgaver.

Kabelmontørforløbet skal brandes endnu mere. Nogle magter jo ikke en fireårig elektrikeruddannelse til en start. Enten fordi de allerede har en uddannelse som konditor eller murer, eller fordi de som unge ikke kom i gang med en uddannelse. Men de vil gerne snuse lidt til elektrikerfaget via nogle AMU-kurser. Den vej rundt kan de blive passionerede for faget og få mod på at gå i lære. Det tror jeg meget på.

HR-direktør i stor teknisk entreprenørvirksomhed

Figur 23 // Uddannelsesfordeling ifm. elektrikerarbejde



Kilde: egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik

Anm.: Elektrikerarbejde er defineret som jobfunktionen "elektrikerarbejde". 2020-tal

Andelen af ledige elektrikere er under 1 pct., hvilket svarer til 190 ledige personer ([Dansk El-Forbund 2023](#)), hvorfor arbejdskraftreserven for elektrikere er meget begrænset. Manglen på elektrikere udfordrer alt fra den mindre elinstallatørvirksomhed over større tekniske entreprenører til industrien. Det kan have betydning for samfundets mulighed for at levere mht. ambitionerne for den grønne omstilling, hvor elektrikere er centrale i elektrificeringen af samfundet, når der bl.a. skal monteres solceller, varmepumper, ladestandere til elbiler, samt ifm. vindmøller, energieffektive bygninger og automatisering i industrien. I yderste konsekvens er spørgsmålet, om vi som samfund kan nå i mål med at blive klimaneutrale i 2050, hvis virksomhederne ikke har adgang til tilstrækkeligt med elektrikere ([Retsinformation 2020](#)).

### Fremtidsudsigter

Antallet af indgåede uddannelsesaftaler på elektrikeruddannelsen er steget med ca. 25 pct. mellem 2018 og 2022. Blandt lærlingene med en igangværende uddannelsesaftale på elektrikeruddannelsen er 3,3 pct. kvinder i 2022. Andelen var 2,3 pct. i 2018 ([EVU 2023](#)).

Tabel 9 // Antal indgåede uddannelsesaftaler på elektrikeruddannelsen

	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Antal</b>	2.391	2.425	2.688	2.720	2.984

Kilde: EVU 2023b

Anm.: Antal indgåede aftaler i perioden

Når elektrikeruddannelsen ikke er dimensioneret, ledigheden er lav, og der hyppigt rekrutteres forgæves efter elektrikere, så tyder det på, at rekrutteringsudfordringerne ikke er forbigående. Dette bakker en fremskrivning op. Den viser, at der frem mod 2030 vil være en overefterspørgsel på elektrikere på mindst 16.000 elektrikerårsværk ([AE 2022](#)). Det tyder på, at det stigende antal indgåede uddannelsesaftaler ikke tilstrækkeligt til at opfylde fremtidens efterspørgsel på elektrikere.

Selvom der i lille skala er løsninger til at frigøre nogle ressourcer blandt elektrikerne, så tyder meget på, at efterspørgslen efter elektrikerens kompetencer kun er stigende, hvor det stagnerende udbud slet ikke kan følge med. Efterspørgslen på elektrikere er især drevet af den grønne omstilling og det akutte behov for at elektrificere vores samfund for at omstille samfundets energiforbrug til mere bæredygtige løsninger ([TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk EI-Forbund 2022](#)). Det gælder både ift. at gøre Danmark uafhængigt af russisk gas, og ikke mindst ift. at levere på den grønne omstilling i forlængelse af, at et bredt flertal i Folketinget har vedtaget et mål om at reducere den danske udledning af drivhusgasser med 70 pct. i 2030 ([Energistyrelsen 2020](#)). Det vil alt andet lige medføre en massiv efterspørgsel på arbejdskraft indenfor elektrikerarbejde ifm., at man skal implementere grønne, elbaserede løsninger ([Damvad 2021b](#)).

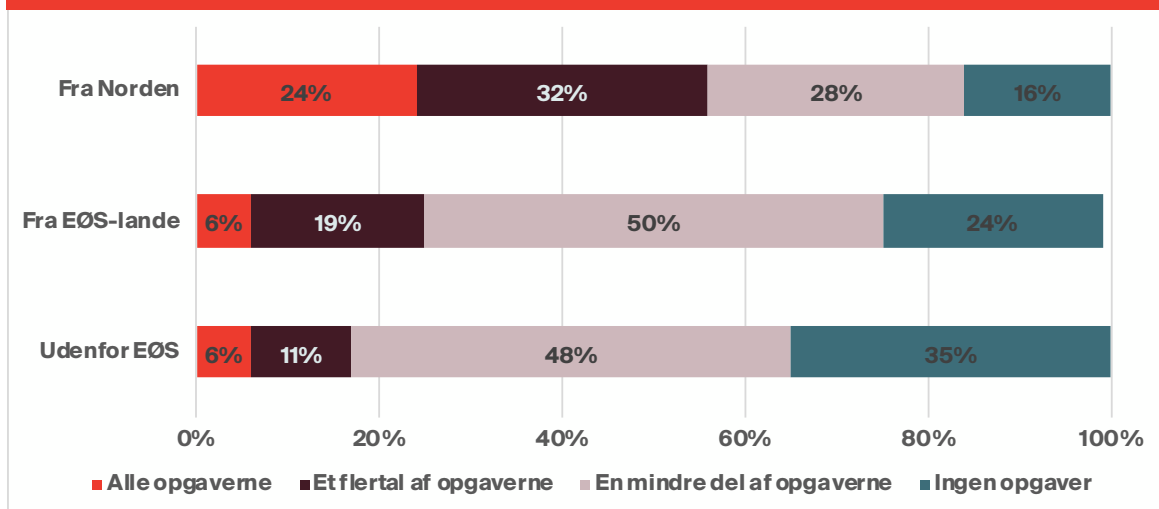
### Udenlandsk arbejdskraft

Indenfor elektrikerarbejde står udenlandske arbejdskraft for knap 4 pct. af de beskæftigede. Denne del af rekrutteringen af udenlandske medarbejdere kan være vanskelig at understøtte for små og mellemstore virksomheder, der ikke har det samme administrative setup til at understøtte processen som store virksomheder har ([Business Region Aarhus 2021](#)). Den moderate andel af udenlandske elektrikere kan skyldes, at udenlandske elektrikere i højere grad arbejder i Danmark gennem udenlandske underentreprenører ifm. større byggerier. Herudover er der i Danmark en række særregler og materiale indenfor elfaget, som gør det vanskeligt for udenlandske arbejdere at arbejde her.

*Der vil være nogen, hvor vi møder modstand mod udenlandsk arbejdskraft. Men for at løse den her arbejdskraftproblemstilling bliver vi nødt til at kigge ind i det her. Der ligger et samfundsansvar. Og så er der også et opdragelsesansvar overfor kunderne. Jeg køber faktisk ikke den med, at kunderne har lov til at sige, at de ikke vil tage imod udenlandsk arbejdskraft. Hvis vi skal ud at yde en faglig indsats, så må det være det, der er den overskyggende parameter for, om ydelsen bliver leveret eller ej.*

HR-direktør i stor teknisk entreprenørvirksomhed

Figur 24 // Andel virksomhedsledere, som mener, at deres elektrikers arbejdsopgaver kan udføres af udenlandsk arbejdskraft



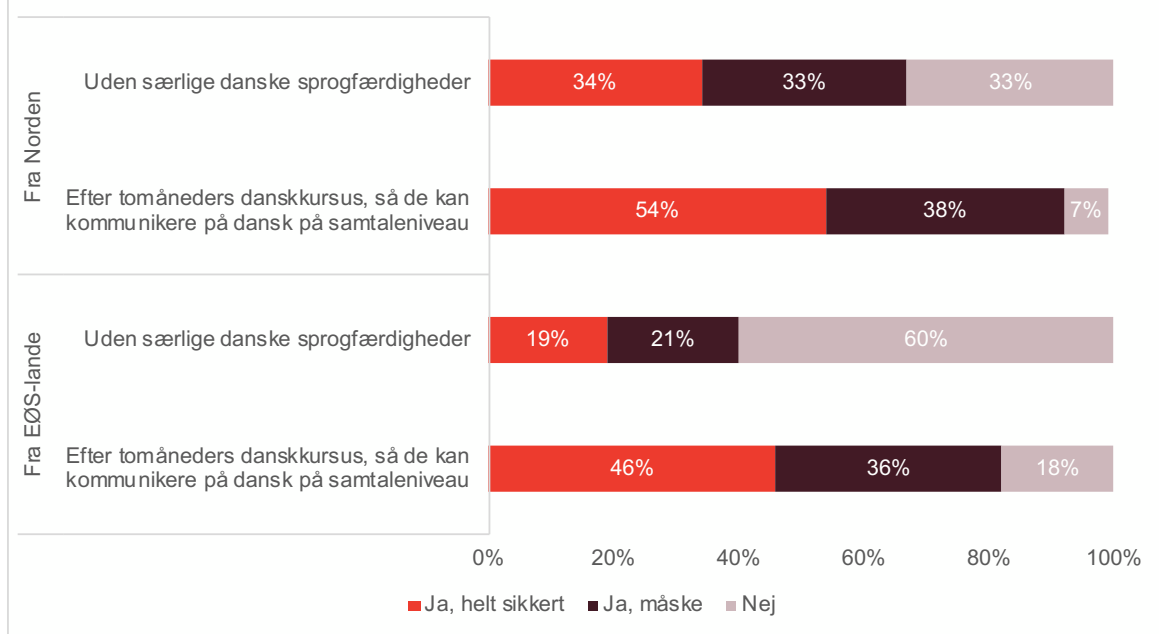
Kilde: Virksomhedsundersøgelse blandt 94 elektrikervirksomheder foretaget af Epinion på vegne af Tænkertanken DEA.

Anm.: Respondenterne er blevet spurgt til: "Hvor mange af arbejdsopgaverne, som varetages af jeres elektriker, vurderer du, kunne varetages på et tilsvarende niveau af en elektriker uden særlige danske sprogforudsætninger?"

Umiddelbart er virksomhedslederne ikke afvisende overfor udenlandsk arbejdskraft indenfor elektrikerfaget. Mens mere end halvdelen af virksomhedslederne mener, at et flertal af deres elektrikers arbejdsopgaver kan udføres af udenlandsk arbejdskraft fra Norden, gælder det hhv. ca. hver fjerde og ca. hver femte fra EU/EØS-lande og lande udenfor EU/EØS-lande. Blandt de virksomheder som rent faktisk har erfaring med udenlandske elektriker, vurderer størstedelen af lederne, at de udenlandske elektriker er på samme faglige niveau som de danske elektriker.

Sproget er den primære barriere for udenlandsk arbejdskraft, da kun 11 pct. svarer, at det ikke kræver særlige danske sprogegenskaber i elektrikerjobbet hos dem (se figur 7A i bilaget). Alligevel angiver hhv. hver tredje og knap hver femte, at de helt sikkert er åbne over for medarbejdere, der ikke har særlige danske sprogfærdigheder fra Norden og udenfor Norden. Et intensivt tomåneders danskursus forud for en eventuel ansættelse, så medarbejderen kan kommunikere dansk på samtaleniveau, får en del flere arbejdsgivere til at blive mere åbne for at ansætte udenlandsk arbejdskraft. Hvis elektriker er fra Norden, stiger andelen, der måske eller helt sikkert er åbne for at ansætte dem fra 67 til 93 pct., mens andelen, der måske eller helt sikkert er åbne for at ansætte udenlandske elektriker fra lande udenfor Norden, stiger fra 40 til 82 pct.

Figur 25 // Virksomhedsledere med elektrikere ansat, som er åbne overfor at ansætte udenlandske elektrikere



Kilde: Virksomhedsundersøgelse blandt 94 elektrikervirksomheder foretaget af Epinion på vegne af Tænketaenken DEA

Anm.: Respondenterne er blevet spurgt til: 1) "Vil I være åbne for at ansætte elektrikere med udenlandsk statsborgerskab og uden særlige danske sprogfærdigheder, der er kommet til Danmark for at arbejde indenfor det seneste år, næste gang I søger efter denne type medarbejdere?", 2) "Hvis en potentiel elektriker med udenlandsk statsborgerskab, der er kommet til Danmark for at arbejde indenfor det seneste år, har deltaget i et intensivt to-måneders danskursus forud for ansættelsen, så de kan kommunikere på dansk på samtaleniveau, vil du så være åben for at ansætte personen?". Der spørges ind til udenlandsk arbejdskraft fra Norden, ikke-nordiske lande fra EU/EØS og lande udenfor EU/EØS. Der er ikke væsentlige forskelle i svarmønstre mellem ikke-nordiske lande fra EU/EØS og lande udenfor EU/EØS.

Udenlandske elektrikere kan bestemt godt følge med, når det handler om akkordelektrikere, som er specialiserede i at lave dele af nogle processer. Hvad angår serviceelektrikerne, der er lidt bredere, er de danske nok fagligt stærkere. Det er også her, vi får kundeaspektet ind, fordi de så skal ud og tale med kunderne. Enten skal kunden kunne tale engelsk, eller også skal elektrikerens kunne tale dansk.

HR-direktør i stor entreprenørvirksomhed

Elektrikeren er en af de faggrupper, hvor befolkningen angiver, at udenlandsk arbejdskraft er mindst problematisk. Det gælder især, hvis den udenlandske elektriker er fra Norden. Her peger ca. halvdelen i befolkningen på, at det er uproblematisk, selvom de ikke har særlige danskfærdigheder, mens det for elektrikere udenfor Norden gælder 17 pct. De øvrige angiver, at udenlandsk arbejdskraft indenfor elektrikerfager i en eller anden grad er problematisk.

Befolkningen fremhæver især de sproglige udfordringer forbundet med udenlandsk arbejdskraft ift. håndværkerydelser, idet opfattelsen af kulturelle og faglige udfordringer primært er en udfordring, når det gælder faggrupper, der står for håndværkerydelser, fra lande udenfor Norden<sup>32</sup>.

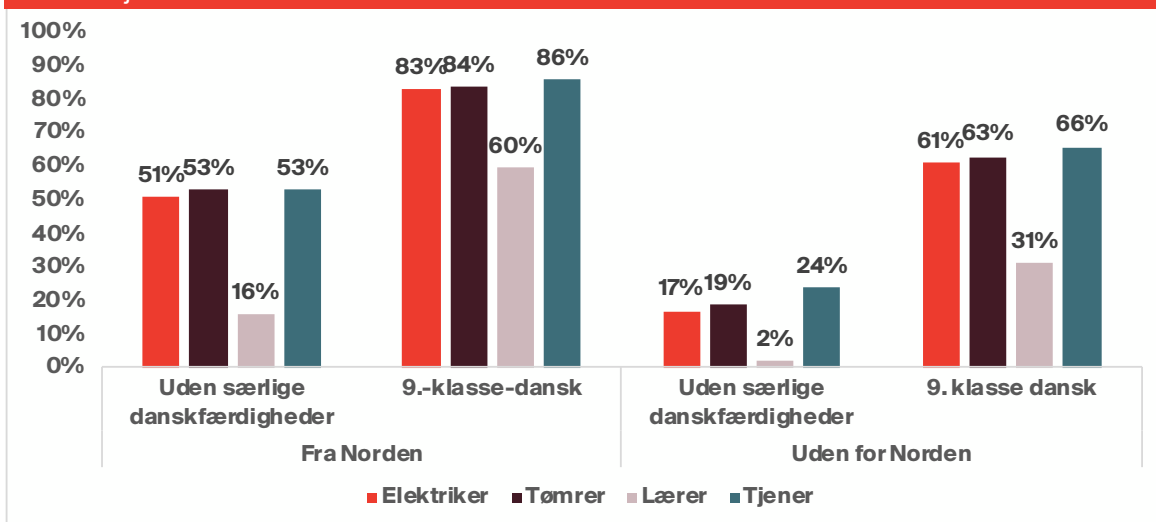
<sup>32</sup>

Se figur 17A i bilaget for tal for befolkningens vurdering af udfordringer forbundet med håndværkerydelser.



Det illustreres fx af, at andelen, der oplever udenlandsk arbejdskraft som uproblematisk, stiger ift. Norden fra 53 pct. til 83 pct., og udenfor Norden<sup>33</sup> fra 17 til 61 pct., hvis de taler dansk på 9.-klasseniveau. Befolkningens holdning til udenlandsk arbejdskraft ser ud til at være overvejende positiv på tværs af håndværkerfag, hvor tømrer, entreprenør og elektriker fx ikke adskiller sig fra hinanden. De ligger desuden overordnet på niveau med befolkningens holdning til udenlandsk arbejdskraft indenfor tjenerfaget.

**Figur 26 // Andel af borgere, som mener, at det er helt uproblematisk med udenlandske medarbejdere**



Kilde: Befolkningsundersøgelse foretaget af Epinion på vegne af Tænk tanken DEA

Anm.: Respondenterne er blevet spurgt: "Er det problematisk eller uproblematisk med udenlandsk arbejdskraft uden særlige danskfærdigheder indenfor følgende fag?". Der spørges ind til udenlandsk arbejdskraft fra Norden og udenfor Norden. Svarmulighederne er "Helt uproblematisk", "Lidt problematisk", "Problematisk", "Meget problematisk" og "Stærkt problematisk". Svarandelene udgøres af personer, som har brugt håndværkere indenfor de seneste fem år (n = 644).

### Andre løsninger

Muligheden for at øge antallet af elektrikerer med udenlandsk baggrund ved at rekruttere dem fra danske uddannelsesinstitutioner er ret begrænset. I dag bliver der stort set ikke uddannet nogen udenlandske statsborgere på erhvervsuddannelserne, og elektrikeruddannelsen bliver ikke udbudt på andre sprog end dansk.

Digitaliserings- og automatiseringspotentialet indenfor elektrikerfaget er relativt lille, viser en tidligere analyse (DEA 2019). Til gengæld er der godt 23.000 uddannede elektrikerer, der var beskæftiget udenfor elektrikerarbejde i 2020. De var spredt ud over brancherne handel, bygge og anlæg og rådgivning (se tabel 10A i bilaget).

<sup>33</sup> Se figur 17A i bilaget for tal for befolkningens vurdering af udfordringer forbundet med håndværkerydelser.

# Litteraturliste

## Litteraturliste

### **Akademikerbladet (2020).**

"Universiteterne er delt op i mænd og kvinder: Se kønsfordelingen på alle landets uddannelser".

### **Alliancen for et Nationalt Kompetenceråd (2022).**

"Appel: Nedsæt et Kompetenceråd".

### **Altinget (2022).**

"IT-Universitetet skal ikke nedlægge pladser".

### **Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE) (2020).**

"11.000 pædagoger arbejder".

### **Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE) (2022).**

"Elektrikere til grøn omstilling".

### **a4 aktuelt (2020).**

"Eksperter: Urealistisk for de fleste at arbejde til 70 år".

### **Berlingske (2020).**

"Sundhedsplatformen blev besluttet på baggrund af naive synsninger og ønsketænkning"

### **Berlingske (2022).**

"Regeringen vil bruge milliarder på mere løn og frihed til sygeplejersker og sosu'er"

### **Beskæftigelsesministeriet (BM) (2023).**

"Regeringen vil genindføre retten til uddannelsesløft på 110 pct. dagpenge"

### **Business Region Aarhus (2021).**

"Små og mellemstore virksomheder skal have bedre værktøjer til rekruttering og modtagelse af udenlandsk arbejdskraft".

### **Børne- og Undervisningsministeriet (UVM) (2023).**

"Indgåede aftaler ultimo perioden fordelt på elevens bopæl".

### **Børne- og Undervisningsministeriet (UVM) (2023).**

"Minimumsnormeringer".

### **Børsen (2023).**

"Danskerne vil arbejde mindre – det sætter topchefer og samfund i en knibe".

### **Dagens Medicin (2017).**

"Hovedstaden vil genansætte lægesekretærer".

### **Damvad (2020).**

"Dansk life science frem mod 2030".

Udarbejdet for Novo Nordisk.

### **Damvad (2021).**

"Behovet for velfærdsuddannede i 2030".

Udarbejdet for Danske Professionshøjskoler.

### **Damvad (2021b).**

"Den grønne omstilling af arbejdsmarkedet".

Udarbejdet for Concito.

### **Damvad (2022).**

"Internationale dimittenders værdi for samfundsøkonomien - med fokus på tekniske- og naturvidenskabelige dimittender".

Udarbejdet for ingeniørforeningen, IDA.

### **Damvad (2023).**

"Pharmadanmarks life science-barometer".

Udarbejdet for Pharmadanmark.

### **Danmarks Statistik (DST) (2021).**

"Folketal 1. januar".

### **Dansk Arbejdsgiverforening – DA (2021).**

"Stort potentiale i kommunerne for at sænke sygefraværet".

### **Dansk EI-Forbund (2023).**

"Ledighedsstatistik".

### **Dansk Erhverv (2021).**

"Rekordhøj life science-eksport i 2022".

### **Danske Professionshøjskoler (2023).**

"Fakta om pædagoguddannelsen"

**Danske Regioner (2022).**

"Digitalisering kan frigøre livsnødvendig arbejdskraft".

**Dansk Sygeplejeråd (DSR) (2023).**

"NOTAT Sygeplejersker bruger tid på oprydning og rengøring"

**De Økonomiske Råd (DØRS) (2022).**

"Dansk Økonomi, Efterår 2022".

**DEA (2015).**

"Super ufaglærte og super faglærte - Kompetenceløft gennem efteruddannelse".

**DEA (2019).**

"Fremtidens arbejdsmarked".

**DEA (2020).**

"Hvor arbejder pædagogerne?".

**DEA (2021).**

"Sociale kompetencer giver ufaglærte flere jobmuligheder".

**DEA (2022).**

"Uddannelsesvalg på STEM- og IT-området".

**DEA (2022b).**

"Hvad har betydning for gymnasieelevers uddannelsesvalg?"

**Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) (2021).**

"SeniorArbejdsliv - Muligheder og barrierer for et langt og sundt arbejdsliv i Danmark. Tidsudvikling fra 2018 til 2020".

**Din Sundhedsfaglige A-kasse (DSA) (2023).**

"Statistik"

**Disruptionsrådet (2017).**

"Overligger: Automatiseringens effekter på det danske arbejdsmarked og efterspørgslen efter specifikke kompetencer".

**DPU - Danmarks institut for Pædagogik og Uddannelse (2019).**

"Robotter kommer til kort i omsorgsarbejde".

**DR (2021).**

"Hospitaller er nødt til at ansætte andre faggrupper i stedet for sygeplejersker"

**DR (2023).**

"WHO advarer mod udvandring af sundhedspersonale fra fattige lande".

**Energistyrelsen (2021).**

"Dansk klimapolitik".

**Erhvervsministeriet (EM) (2021).**

"Life science - industriens økonomiske fodaftryk".

**Erhvervsstyrelsen (ERST) (2022).**

"Internationalt og ambitiøst: Fremtidens industrielle løsninger skal udvikles i Fyns erhvervsfyrtårn".

**EVA (2017).**

"Kvalitet i dagtilbud - Pointer fra forskning"

**EVA (2023).**

"Forestillinger om løn og arbejdsvilkår får unge til at fravælge uddannelser til sygeplejerske, lærer, pædagog og socialrådgiver".

**EVU (2023).**

"Kabelmontør".

**EVU (2023b).**

"Elektrikeruddannelsen i tal".

**Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) (2023).**

"126.000 offentligt ansatte er på vej ud af arbejdsstyrken".

**Finans (2021).**

"Danskerne siger fra: Kun hver tredje både kan og vil arbejde frem til folkepensionen".

**Finansministeriet (FM) (2020).**

"Aftale om 1.000 flere sygeplejersker på sygehusene"

**Finansministeriet (FM) (2022).**

"Økonomisk Analyse: Mekaniske fremskrivninger af udbud af og efterspørgsel efter velfærdsmedarbejdere"

**FOA (2023).**

"Ledighedstal".

**HBS Economics (2022).**

"Sygeplejerskers bevægelser mellem brancher og sektorer". Udarbejdet for Dansk Sygeplejeråd.

**Helsepersonellkommissionen (2023).**

"Tid for handling — Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste".

**Ingeniørforeningen - IDA (2022).**

"Internationale studerende er en guldrandet forretning for Danmark"

**IRIS Group (2019).**

"Erhvervsmæssige styrkeområder – Kortlægning af erhvervsstyrker i dansk erhvervsliv".  
Udarbejdet for Erhvervsstyrelsen.

**IRIS Group og HBS Economics (2021).**

"Mismatch på det danske arbejdsmarked i 2030".  
Udarbejdet for Danske Gymnasier og IDA.

**Kommunernes Landsforening (KL) (2020).**

"Viden på tværs: Deltid på det kommunale arbejdsmarked".

**Kommunernes Landsforening (KL) (2022).**

"Kampen om arbejdskraft kan ramme både velfærd og vækst".

**Kommunernes Landsforening (KL) (2022b).**

"Om bare 8 år kan vi mangle 16.000 SOSU'er".

**Kommunernes Landsforening (KL) (2022c).**

"På bare seks måneder er hver femte elev på SOSU-assistentuddannelsen faldet fra".

**Kommunernes Landsforening (KL) (2022d).**

"Køn har stadig betydning for unges uddannelsesvalg"

**Kommunernes Landsforening (KL) (2022e).**

"Udbud af og efterspørgsel efter udvalgte velfærdsuddannelser - 2021"

**Kommunernes Landsforening (KL) (2022f).**

"Caseanalyse - Tidsbesparende teknologier med dokumenteret effekt".

**Kommunernes Landsforening (KL) (2023).**

"Flere social- og sundhedsmedarbejdere i kommunerne arbejder nu på fuldtid".

**Kommunernes Landsforening (KL) (2023b).**

"Ny rapport: Dosispakket medicin kan frigøre op til 900 årsværk i kommunerne"

**Kraka (2021).**

"Fremtidens arbejdsmarked – en fest for alle?"

**Lægemiddelstyrelsen (2022).**

"Udenlandske farmaceuter og farmakonomer"

**MEDWATCH (2021).**

"Store selskaber afviser problemer med øget ventetid på udenlandsk arbejdskraft"

**NRK (2023).**

"Sykehuset kunne spart millioner på å droppe innleie av vikarer".

**Partnerskab for fastholdelse af internationale dimittender (2019).**

"Internationale studerende til gavn for Danmark: Syv anbefalinger til at fastholde internationale dimittender på det danske arbejdsmarked".

**PROSA – Forbundet af IT-professionelle (2021).**

"Nu er der over 100.000 it-professionelle".

**Rambøll (2022).**

"Analyse af behovet for IT-specialister".  
Udarbejdet for DI Digital.

**Regeringen (2021).**

"Digitaliseringspartnerskab offentliggør anbefalinger for Danmarks digitale fremtid".

**Regeringen (2022).**

"Regeringsgrundlaget".

**Retsinformation (2002).**

"Vejledning om autorisation af sygeplejersker uddannet i udlandet"

**Retsinformation (2020).**

"Lov om klima".

**Shanghai Ranking (2022).**

"2022 Global Ranking of Academic Subjects".

**Skolverket (2022).**

"Prognos över behovet av lärare och förskollärare".

**Socialforskningsinstituttet (2004).**

"Den danske velfærdsstats historie – Antologi".

**Statistiska centralbyrån (SCB) (2017).**

"Sjuksköterskor utanför yrket"

**Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) (2011).**

"Rapport om rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft fra tredje lande".

**Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) (2021).**

"Folkepensionsalderen nu og fremover".

**Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) (2022).**

"Rekrutteringssurvey".

**Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) (2023).**

"Ny i Danmark".

**Sundhedsstyrelsen – SST (2022).**

"Tal og fakta om stress".

**Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) (2023).**

"Ledigheds- og jobindikatorer: Jobomsætning og personer startet i job".

**Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) (2023b).**

"Ledigheds- og jobindikatorer: Succesfulde og forgæves rekrutteringer".

**TechSavvy (2022).**

"Automatiserede laboratorier: En ny generation af digitalt udstyr ændrer arbejdsgangen for laboranter"

**TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk EI-Forbund (2022).**

"EI-branchen i den grønne førertrøje".

**TV2 (2022).**

"Mette Frederiksen vil give sosu'ere mere i løn under uddannelse".

**Uddannelses- og Forskningsministeriet (UFM) (2018).**

"De engelsksprogede studerende"

**Uddannelses- og Forskningsministeriet (UFM) (2021).**

"Ny politisk aftale begrænser SU-udgifter til udenlandske studerende fra EU".

**Uddannelses- og forskningsministeriet (UFM) (2022).**

"Hovedtal - Den Koordinerede Tilmelding (KOT)"

**Uddannelses- og Forskningsministeriet (UFM) (2022b).**

"Bredt flertal enige om udmøntning af udflytningsaftale om videregående uddannelser".

**Uddannelses- og Forskningsministeriet (UFM) (2022).**

"Optagelsen 2022 - STEM, it og ingeniører".

**Uddannelses- og Forskningsministeriet (UFM) (2022d).**

"Optagelse 2022: Velfærdsuddannelser (folkeskolelærer, pædagog, socialrådgiver & sygeplejerske)"

**Uddannelses- og Forskningsministeriet (UFM) (2023).**

"Nye fleksible universitetsveje er første udspil i ny sammenhængende reformkurs på uddannelsesområdet"

**Uddannelses- og Forskningsministeriet (UFM) (2023b).**

"Vurderingsmedarbejdere efter land"

**UddannelsesZoom (2023).**

"Løn og arbejdsløshed m.v. - Farmaci, Bioteknologi og Kemi- og Bioteknologi"

**UddannelsesZoom (2023b).**

"Dimittendledighed blandt pædagoger landsgennemsnit"

**UddannelsesZoom (2023c).**

"Dimittendledighed blandt sygeplejersker landsgennemsnit"

**Udenrigsministeriet (UM) og Sundhedsministeriet (SUM) (2021).**

"Analyse af ekspertpotentialer og –markeder for dansk life science industri"

**VIVE – det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd (2021).**

"Analyse fra Rockwool Fonden holder ikke: Danmark bryder den sociale arv bedre end USA"

**Vollset, S., E. Goren, C. Yuan, J. Cao, A. Smith, T. Hsiao, C. Bisignano, G. Azhar, E. Castro, J. Chalek, A. Dolgert, T. Frank, K. Fukutaki, S. Hay, R. Lozano, A. Mokdad, V. Nandakumar, M. Pierce, M. Pletcher, T. Robalik, K. Steuben, H. Wunrow, B. Zlavog & C. Murray (2020).**

"Fertility, mortality, migration, and population scenarios for 195 countries and territories from 2017 to 2100: a forecasting analysis for the Global Burden of Disease Study".

The Lancet, Vol. 396 (10258).

**World Health Organization (WHO) (2023).**

"WHO renews alert on safeguards for health worker recruitment".

**Aarhus Universitet (2016).**

"Tillid kan forklare Danmarks gode økonomi og vellykkede velfærdssamfund".



DEA

Tænketanken DEA  
Fiolstræde 44  
1171 København K

[www.dea.nu](http://www.dea.nu)