



# ANALYSE AF SOCIAL- OG SUNDHEDSOMRÅDET I ØRESUNDSREGIONEN 2009

Rapport udarbejdet af  
Arbejdsmarkedsservice Storkøbenhavn  
for Crossborder Øresund

**Arbejdsmarkedsservice  
Storkøbenhavn**

# INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>PROBLEMFELT - UDFORDRINGER NU OG I FREMTIDEN.....</b>	<b>1</b>
<b>SAMMENFATNING OG ANBEFALINGER.....</b>	<b>3</b>
Sammenfatning.....	3
Anbefalinger.....	4
<b>UDBUD OG EFTERSPØRGSEL EFTER ARBEJDSKRAFT .....</b>	<b>5</b>
Udbuddet af arbejdskraft på SOSU-området.....	5
Efterspørgsel efter arbejdskraft på SOSU-området.....	7
Arbejdskraftbalancen på SOSU-området.....	9
<b>KVALIFIKATIONER OG KOMPETENCER PÅ TVÆRS AF STILLINGSBETEGNELSER .....</b>	<b>15</b>
Sammenfald og forskelle i arbejdsopgaver.....	15
Forskelle og ligheder i de sundhedsfaglige uddannelserne .....	16
Autorisationskravet – muligheder, udfordringer og det praktiske.....	18
<b>MOBILITET OG KULTURELLE FAKTORER .....</b>	<b>20</b>
Forskelle i dansk og svensk arbejdspladskultur.....	20
Kulturelle udfordringer.....	21
Sproglige udfordringer.....	22
Praktiske eller tekniske barrierer for rekruttering af svensk arbejdskraft.....	24
Gode erfaringer.....	24
<b>METODE.....</b>	<b>26</b>
Kvantitativ analyse .....	26
Interviews med ledige i Skåne .....	27
Interviews med ledere og medarbejdere fra plejecentre i Storkøbenhavn.....	28
Temamøder.....	28
<b>LITTERATUR- OG ANALYSEOVERSIGT.....</b>	<b>30</b>

Nærværende analyse og kortlægning af social- og sundhedsområdet i Øresundsregionen er iværksat på foranledning af IRTUC Øresund og på bevilling af Crossborder Øresund.

Formålet er at give et bud på det faktiske forhold mellem udbud og efterspørgsel på stillingsbetegnelser som social- og sundhedsassistent (SOSU-assistent) samt social- og sundhedshjælper (SOSU-hjælper) på det Øresundsregionale arbejdsmarked på kommunalt plan.<sup>1</sup> Analysen skal ses som en forundersøgelse i forhold til at kortlægge relevansen og mulighederne for at iværksætte en større undersøgelse af sundhedsområdets specifikke og aktuelle behov for arbejdskraft og kompetencer inden for de to konkrete stillingsbetegnelser i Øresundsregionen. Det overordnede mål er derfor her at producere ny viden og indsamle samt sammenholde tilgængelig viden om området for hurtigt at kunne afhjælpe den konkrete udfordring, som branchen står i her og nu. Endvidere at skabe et grundlag for at kunne matche ledige med aktuelle jobs på tværs af regionen inden for social- og sundhedsområdet.

Bevæggrunden for og nødvendigheden af denne undersøgelse tager afsæt i den arbejdskraftmangelsituation, som social- og sundhedsområdet befandt sig i primo 2008 i Region Hovedstaden på den danske side af Øresund. For daværende var arbejdskraftmanglen særligt massiv på sundhedsområdet, hvor der var 1700 ubesatte jobs i sektoren. Samtidig var stillingsbetegnelser som social- og sundhedsassistent, social- og sundhedshjælper og sygeplejerske alle blandt de 25 områder med størst mangel på arbejdskraft i Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjællands Arbejdsmarkedsbalance.<sup>2</sup> Grundet demografiske faktorer stod den aktuelle arbejdskraftmangelsituation i Hovedstadsregionen i udsigt til at blive forværret på længere sigt i og med, at en stor andel af denne arbejdskraftgruppe vil gå på pension inden for en nær fremtid, samtidig med at der bliver flere ældre med plejebehov. Hertil kommer et markant frafald fra de relevante erhvervsskoler og generelt mindre ungdomsårgange.

Omvendt var der stadig ledighed på den svenske side af Øresund inden for social- og sundhedssektoren. Ledigheden i Skåne bestod særligt af unge, der grundet manglende erfaring havde svært ved at få job i sektoren. Endvidere har der i Sverige efter sigende været en udfasning af stillingsbetegnelsen vårdbitræde (svarende til social- og sundhedshjælper). Der har herudover været besparelser indenfor hospitalssektoren, samt et ønske om overvejende at anvende sygeplejersker på dette område. Dette har særligt ramt underskøterskor (svarende til social- og sundhedsassistenterne). Det har derfor været en udbredt opfattelse, at arbejdskraft fra den svenske side af Øresund kan imødekomme manglen på sundhedsfaglig arbejdskraft i Region Hovedstaden. Dette rejser imidlertid en række spørgsmål:

- ▶ Matcher udbud og efterspørgsel af arbejdskraft i Øresundsregionen hinanden kvantitativt set? Ifølge Yrkesbarometeret for Region Skåne 2007-2008 er der fortsat en mindre arbejdskraftreserve af SOSU-medhjælpere og assistenter - men spørgsmålet er, om denne situation forventes at ændre sig?
- ▶ Er arbejdskraften så mobil, at der kan matches på tværs af Øresund?
- ▶ Matcher arbejdskraften på tværs af Øresund kvalitativt - kan de relevante kompetencer erhvervet i Sverige anvendes i Danmark?
- ▶ Hvilke perspektiver er der for, at Region Hovedstaden selv kan efterkomme efterspørgslen på arbejdskraft?

<sup>1</sup> Geografisk er undersøgelsen afgrænset til Region Hovedstaden og Region Skåne for at kunne målrette analysen.

<sup>2</sup> Arbejdsmarkedsbalancen, Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland.

Undervejs i udarbejdelse af analysen synes samfundsmæssige strømninger at have påvirket den ovenfor beskrevne arbejdskraftsituation i sektoren. Afmatningen af økonomien og den ændrede konjunktursituation har umiddelbart forbedret mangelsituationen for social- og sundhedssektoren i Region Hovedstaden væsentligt. Interviewpersonerne i denne undersøgelse melder alle om bedring i forhold til rekrutteringssituationen. Fra ikke at kunne skaffe personale nok, melder langt de fleste om en voksende bunke af uopfordrede ansøgere – disse er både faglærte, ufaglærte, svenske og danske. En plejehjemsleder udtaler:

*'Vi har set en øgning af kvalificerede ansøgere. Altså når vi har søgt assistentstillinger, så har vi haft, så vi kunne tage 3 eller 4 assistenter ind til samtale, og det er helt fantastisk. Det har vi jo ikke kunne før overhovedet. Der skulle man være glad, hvis der overhovedet var nogen, der søgte jobbet.'*

Samme meldinger kommer fra de kommunale socialdirektører i de storkøbenhavnske kommuner. Nærværende analyse vil derfor tage højde for arbejdskraftsbehovet i Øresundsregionen både nu og i fremtiden.

**Sammenfatning***Mangel på assistenter - overudbud af hjælpere*

Den kvantitative analyse viser, at der i Region Hovedstaden er en mangel på SOSU-assistenter i størrelsesordenen 1,3 % af arbejdsstyrken, en mangel som kan forventes at stige svagt frem til 2018. Hovedparten af kommunerne i Region Hovedstaden vil opleve en mangel på assistenter, hvor Ishøj og Egedal er de mest udsatte kommuner.

Arbejdskraftbalancen for SOSU-hjælpere i Region Hovedstaden indikerer til gengæld, at der er balance mellem udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft på hjælperområdet. Fremskrivningen til 2018 tyder på, at der vil opstå et stort overudbud af SOSU-hjælpere svarende til 24 % af arbejdsstyrken.

I Skåne findes et muligt rekrutteringsgrundlag i form af ledige underskøterskor, som potentielt vil kunne bidrage til at mindske manglen på SOSU-assistenter i Region Hovedstaden. Endvidere findes der ledige skånske vårdbitråden, som vil kunne varetage SOSU-hjælperfunktioner på dansk side. Dermed er der i Skåne en oplagt rekrutteringsmulighed for kommunale og regionale arbejdsgivere, der mangler SOSU-uddannet arbejdskraft.

*Kompetencerne matcher i praksis*

På baggrund af en sammenligning af de danske og svenske uddannelser på social- og sundhedsområdet, samt på baggrund af den gennemførte interviewundersøgelse med medarbejdere i branchen, kan det konkluderes, at kompetencer og kvalifikationer på social- og sundhedsområdet i praksis matcher på tværs af Øresund.

I praksis kan det imidlertid vise sig at være problematisk for svenske underskøterskor at få anerkendt deres kompetencer fuldt ud på grund af udformningen af den nuværende danske autorisationsordning. Dette er potentielt en væsentlig barriere i forhold til at kunne rekruttere svensk arbejdskraft til social- og sundhedssektoren i Region Hovedstaden.

*Kulturforskellene er overkommelige, sproget er vigtigt*

I forhold til de kulturelle forskelle mellem Danmark og Sverige kan det konkluderes, at disse ikke udgør en egentlig barriere for rekruttering af svensk arbejdskraft til plejesektoren i Region Hovedstaden.

Undersøgelsen peger dog samtidig på, at danske arbejdsgivere bør være opmærksom på de kulturelle og især sproglige udfordringer, hvis integrationen af svensk arbejdskraft skal være vellykket. Det handler først og fremmest om at sikre mulighed for, at svenske medarbejdere kan opkvalificere deres dansksproglige kompetencer. Sekundært handler det om at sikre inklusionen af svenske medarbejdere i den danske medarbejdergruppe, samt at adressere og forholde sig til de kulturelt betingede forskelle i arbejdets konkrete udførelse.

## **Anbefalinger**

På baggrund af de analyser, der er foretaget i rapporten, fremsættes følgende anbefalinger:

### *Rekruttering af svensk arbejdskraft*

Institutioner i Region Hovedstaden, der ønsker at tiltrække og fastholde svensk arbejdskraft, kan med fordel inddrage arbejdsmarkedsdansk, introduktionsmateriale og mentorordninger som led i ansættelse af svenske medarbejdere. Institutionerne bør ydermere bestrebe sig på ikke at koncentrere svensk arbejdskraft i udvalgte stillinger eller funktioner, som for eksempel nattevagt eller afløser, således at man modarbejder etnisk segregering og fremmer en fornuftig personalesammensætning med en blanding af svenske og danske medarbejdere. Der findes eksempler på institutioner i Storkøbenhavn, der har haft succes med integration af svenske underskøterskor og vårdbiträden, og der vil være god mulighed for at drage nytte af disse positive erfaringer andre steder og videreudvikle 'best practise' på området.

### *Regler og praktiske forhold omkring udenlandske arbejdstagere*

De regler og praktiske forhold, der gør sig gældende for svenske arbejdstagere, der ønsker at tage arbejde i Danmark, bør være mere transparente og om muligt forenkles fra politisk side. Især dansk-svenske skatteforhold og autorisationsregler er forhold, der potentielt kan forhindre rekruttering af svensk arbejdskraft.

### *Autorisation som barriere*

De nye autorisationsordninger for social- og sundhedsassistenter udgør potentielt en afgørende barriere for mulighederne for at kunne rekruttere svensk arbejdskraft. Det foreslås på den baggrund, at social- og sundhedsskolerne opretter hold for svenske arbejdstagere, der har brug for supplerende undervisning for at kunne opnå dansk autorisation.

### *Udbud og efterspørgsel*

På baggrund af de divergerende resultater vedrørende SOSU-hjælpere i henholdsvis analysen af arbejdskraftbalancen og i Beskæftigelsesregionens flaskehalsopgørelser vil det være interessant med en mere detaljeret undersøgelse af, hvordan balancen mellem udbud og efterspørgsel for SOSU-hjælpere vil udvikle sig fremover. I tilfælde af, at der skulle blive et overskud af SOSU-hjælpere, vil det være hensigtsmæssigt med en indsats for at opkvalificere et passende antal hjælpere - og eventuelt også ufaglærte - med en uddannelse til assistentniveau for at dække den forventede mangel på SOSU-assistenter. Derudover kan Region Hovedstaden og kommunerne bidrage til et stabilt arbejdsudbud med et fortsat øget fokus på fastholdelse af nuværende medarbejdere.

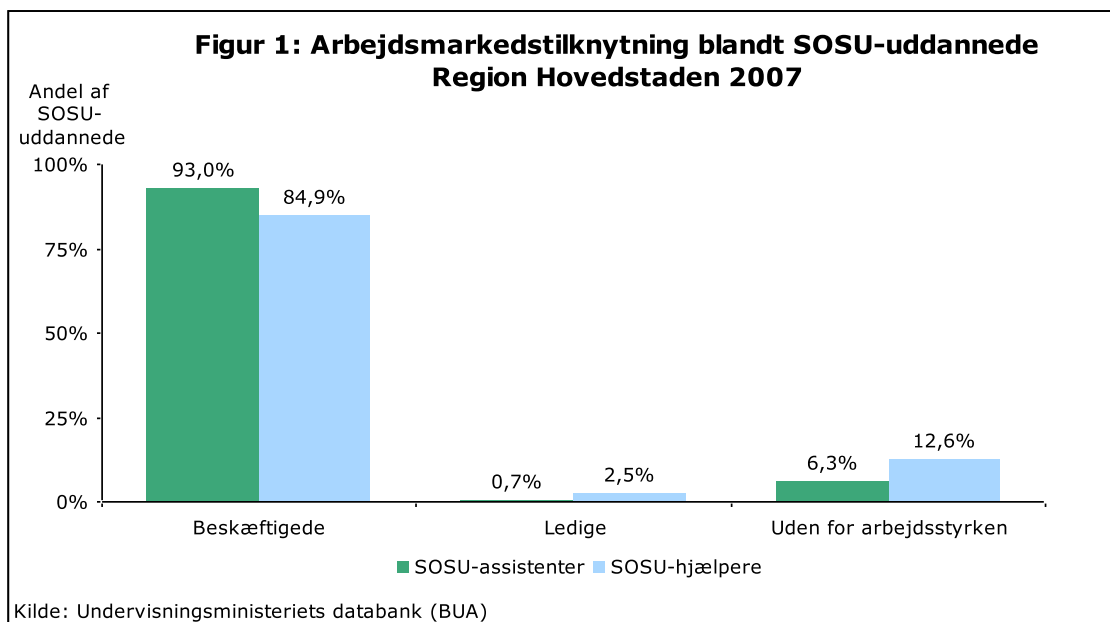
### Indledning

Dette kapitel giver et statistisk billede af udbuddet og efterspørgslen efter arbejdskraft på SOSU-området inden for den offentlige sektor i Øresundsregionen. Først gives en karakteristik af arbejdskraftudbuddet, som omfatter de beskæftigede og ledige med uddannelser som SOSU-assistent og SOSU-hjælper. Dernæst følger en karakteristik af efterspørgselssiden for de delarbejdsmarkeder, der beskæftiger de to faggrupper.

I det efterfølgende afsnit om arbejdskraftbalancen er formålet at nå frem til et kvantitativt mål for, hvor stor manglen er på SOSU-assistenters og SOSU-hjælperes i Region Hovedstaden, og i hvilken grad denne mangel kan dækkes ved at rekruttere arbejdskraft fra Skåne nu og frem mod 2018.

### Udbuddet af arbejdskraft på SOSU-området

I Region Hovedstaden er knap 7.000 SOSU-assistenters og ca. 10.000 SOSU-hjælperes i beskæftigelse.<sup>3</sup> Ledigheden er ganske lav, henholdsvis 0,7 % (54 personer) og 2,5 % (292 personer), hvilket er en indikation på mangel på arbejdskraft, specielt for assistenternes vedkommende. Endvidere findes der omkring 500 uddannede SOSU-assistenters og 1.500 uddannede SOSU-hjælperes uden for arbejdsstyrken. For SOSU-assistenters er beskæftigelsesfrekvensen dermed 93 %, mens beskæftigelsesfrekvensen er 84,9 % for SOSU-hjælperes, som det fremgår af figur 1. I alt er der således 7.400 assistenters og 11.800 hjælperes - svarende til 38 % og 62 % - med bopæl i Region Hovedstaden.



En del af de SOSU-uddannede arbejder imidlertid ikke inden for det offentlige social- og sundhedsvæsen. Således er over 1.200 assistenters og 3.000 hjælperes, dvs. 22 % af arbejdsstyrken, ansat uden for deres fagområde, typisk i brancher som forretningsservice,<sup>4</sup>

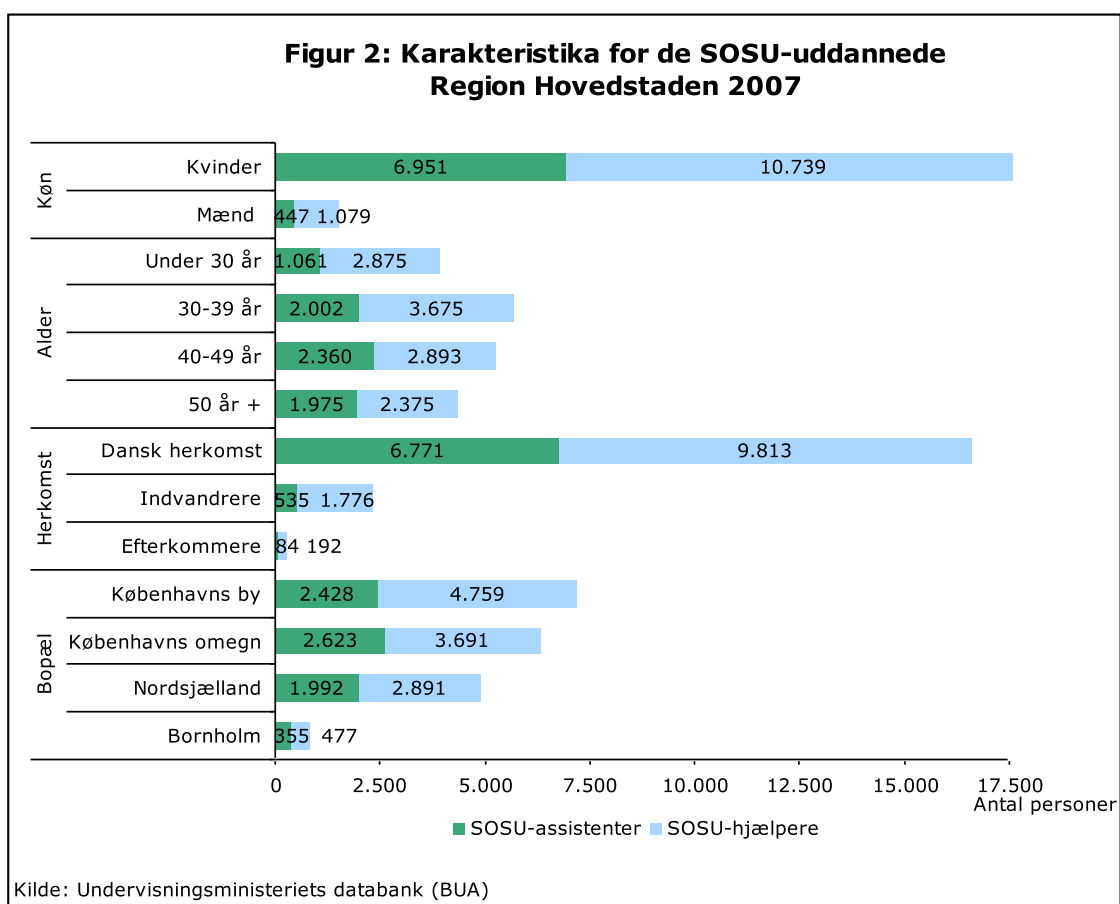
<sup>3</sup> Ifølge seneste opdaterede 2007-tal for 15-64 årige fra Undervisningsministeriets databank (BUA).

<sup>4</sup> En del af de ansatte inden for forretningsservice kan dog antages at arbejde i vikarbureauer, dvs. inden for branchen.

undervisning og handel-, hotel- og restaurationsvirksomhed. Det betyder, at beskæftigelsen for de to grupper reelt er henholdsvis 5.700 og 7.000 i stillinger i regioner og kommuner, der er relevante i denne undersøgelse.

Fra 2002 til 2007 har der været en fremgang på 19 % i den samlede bestand af SOSU-uddannede, især båret af en markant vækst for SOSU-assistenten. I samme periode er der dog blevet færre nyuddannede, så stigningstakten i arbejdsstyrken er aftaget de seneste år. Gennemsnitligt er ca. 600 SOSU-assistenten og 900 SOSU-hjælperen dimittender kommet til årligt i Region Hovedstaden.

Figur 2 viser de demografiske kendetegn for de SOSU-uddannede i Region Hovedstaden. Overordnet fordeles SOSU-assistenten og SOSU-hjælperen sig i nogen grad på samme måde i de forskellige undergrupper for køn, alder, herkomst og bopæl. Sammenlignet med det øvrige arbejdsmarked er der dog væsentlige forskelle på, hvordan de to faggrupper er sammensat på med hensyn til disse karakteristika.



Der er en klar overvægt af kvinder blandt de SOSU-uddannede. 92 % er kvinder, mens 8 % er mænd. Dermed adskiller de sig klart fra arbejdsstyrken generelt i regionen, der har en ligelig kønsfordeling. SOSU-assistenten er med 94 % en anelse mere kvindedomineret end SOSU-hjælperen (91 %). Dette forhold har været konstant over en årrække, hvilket underbygger, at der er tale om to udprægede kvindefag.

Aldersfordelingen for SOSU-assistenten bærer præg af en relativt højere andel (58 %) i aldersgrupperne 40-49 år og over 50 år i forhold til det øvrige arbejdsmarked. Til gengæld er der få af de unge under 30 år (14 %). For SOSU-hjælperen ses relativt flest (54 %) i mellem-

aldersgrupperne 30-39 år og 40-49 år, hvorimod der er færre af både de unge under 30 år og af de ældre over 50 år. Det er altså blandt assistenterne, at man kan forvente den største afgang til pension i de kommende år.

Andelen af indvandrere og efterkommere er i alt 13,5 % af alle SOSU-uddannede. Dette svarer nogenlunde til billedet i andre brancher. Men i forhold til SOSU-området i den øvrige del af Danmark er denne andel over dobbelt så stor. Siden 2002, hvor denne gruppe udgjorde knap 10 %, har der været en jævn stigning. Specielt for SOSU-hjælpere, hvor personer med anden etnisk herkomst nu udgør 17 %. Lidt flere indvandrere og efterkommere er ledige, til gengæld er færre uden for arbejdsstyrken.

70 % af de SOSU-uddannede i Region Hovedstaden bor i København eller omegnskommunerne, en fjerdedel bor i nordsjællandske kommuner og de resterende 4 % på Bornholm. I forhold til den øvrige arbejdsstyrke er der lidt færre bosat i København By, men lidt flere i omegnskommunerne og på Bornholm. I de seneste seks år er der blevet relativt færre i København, hvilket kan formodes at hænge sammen med de stigende boligpriser, der har været meget udtalt i København By.

I Sverige findes de to faggrupper undersköterskor og vårdbiträden, der kompetencemæssigt minder om de danske SOSU-assistenter og SOSU-hjælpere. På grund af den korte pendlingsafstand vil det umiddelbart være muligt at ansætte specielt skånsk arbejdskraft i stillinger i social- og sundhedssektoren i Region Hovedstaden. I Skåne findes 17.500 undersköterskor og 8.900 vårdbiträden<sup>5</sup>, der er medlemmer af Kommunal Fackförbundet. Her af er to tredjedele ansat i skånske kommuner, mens de resterende fordeler sig med 18 % i den private sektor og 15 % i Landsting.<sup>6</sup>

Endvidere er der 550 undersköterskor og 900 vårdbiträden, der er registreret som ledige i Arbetsförmedlingen i Skåne. Arbejdsløsheden er dermed en del højere end den tilsvarende danske. Lidt mere end hver fjerde af de ledige er bosiddende i Malmø, hvorfra pendlingstiden til København er en halv time. Ud fra en kvantitativ betragtning vil det således være muligt for relevante arbejdsgivere i Region Hovedstaden at rekruttere eventuel manglende arbejdskraft blandt disse svenske faggrupper.

### **Efterspørgsel efter arbejdskraft på SOSU-området**

I 2007 var 5.652 SOSU-assistenter og 6.951 SOSU-hjælpere med bopæl i Region Hovedstaden beskæftigede inden for social- og sundhedsvæsenet. Siden 2002 har antallet af SOSU-uddannede udviklet sig positivt med en beskæftigelsesfremgang på 22 % for assistenter og på 8 % for hjælpere, som det ses i figur 3.

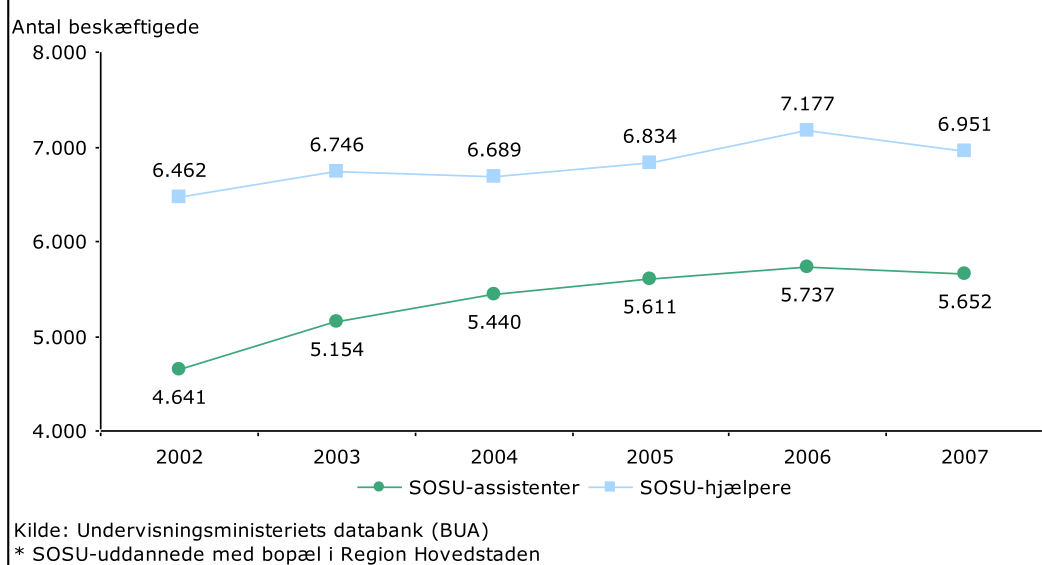
Den stigende beskæftigelse kan forklares ud fra to overordnede udviklingstræk. Dels har den demografiske udvikling med flere ældre betydet en stigende efterspørgsel efter arbejdskraft på social- og sundhedsområdet. Dels er SOSU-uddannelserne oprettet i 1991, hvorfor der på arbejdsmarkedet løbende sker en udskiftning af ansatte med baggrund i de nu afskaffede uddannelser til plejehjemsassistenter, sygehjælpere og plejere.

---

<sup>5</sup> Inklusiv personlige assistenter m.fl.

<sup>6</sup> Landsting i Sverige svarer til de tidligere danske amter med sundhedsvæsenet som det primære ansvarsområde.

**Figur 3: Beskæftigelsesudviklingen for SOSU-uddannede Social- og sundhedsvæsen i Region Hovedstaden 2007\***



Tidligere undersøgelser viser, at der sker en vis ind- og udpendling af social- og sundhedspersonale til og fra resten af Sjælland. En del af udbuddet af arbejdskraft til stillinger i Region Hovedstaden indgår derfor ikke i karakteristikken ovenfor, da de har bopæl i Region Sjælland. Som oftest sker pendlingen for SOSU-uddannede inden for nærområderne, dvs. til og fra nabokommuner. Størrelsesordenen af denne pendling vurderes til at være 1.500 indpendlere fra Region Sjælland til Region Hovedstaden.<sup>7</sup>

Den positive beskæftigelsesudvikling har betydet, at social- og sundhedsområdet har været ramt af mangel på arbejdskraft. Både SOSU-assistenter og SOSU-hjælpere er på flaskehalslisten for 2009, som Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland har offentliggjort. Hjælperne er nummer 14 og assistenterne nummer 24 på top-25 listen over områder med størst mangel på arbejdskraft.

I Beskæftigelsesregionens arbejdsmarkedsbalance angives balancestatus for begge faggrupper til en tværgående og strukturel mangel arbejdskraft. Stillinger i denne kategori er kendetegnet ved, *'at virksomhederne har særligt omfangsrige problemer med at rekruttere medarbejdere til stillingen samtidig med, at ledigheden er ekstraordinær lav for stillingen. Jobmulighederne er derfor rigtig gode for stillingerne i kategorien'*.

I Københavns Kommune viser en spørgeskemaundersøgelse<sup>8</sup>, at 90 % af de opslåede stillinger som SOSU-assistenter i efteråret 2008 blev besat, og at der i gennemsnit var 2,8 kvalificerede ansøgere pr. stillingsopslag. For SOSU-hjælpere blev 96 % af de opslåede stillinger besat, og der var i gennemsnit 2,3 kvalificerede ansøgere pr. stillingsopslag. Dette dokumenterer isoleret set for København en mangel på arbejdskraft på området. Løsningerne på problemet har været at genopslå stillingerne, bruge vikarbureau, at ansætte medarbejdere med en anden faglig baggrund eller ansættelse af svensk arbejdskraft.

<sup>7</sup> På baggrund af rapportererne 'Arbejdsmarkedet på Sjælland og Bornholm', AF (2005) og 'Dimensioneringsundersøgelse vedrørende social- og sundhedsuddannelserne i Københavns Kommune maj 2005', Københavns Kommune (2005) samt egne beregninger. Det har ikke umiddelbart været muligt at opgøre størrelsesordenen af udpendlingen.

<sup>8</sup> Kilde: 'Rekrutteringsundersøgelse 2008' Københavns Kommune (2009).

Rekrutteringssituationen i Region Hovedstaden er dog blevet væsentligt forbedret over det seneste år, hvor manglen er faldet med 39 %.<sup>9</sup> Denne opgørelse er fra før finanskrisens begyndelse. De seneste tendenser peger i retning af, at arbejdskraftmanglen på kort sigt aftager yderligere, fordi flere SOSU-uddannede som følge af nedskæringer i andre brancher vender tilbage til deres fagområde. En optælling på den offentlige arbejdsformidlings jobdatabase *Jobnet* viser, at antallet af ledige stillinger inden for pleje og omsorg i Region Hovedstaden er faldet fra 99 i januar 2009 til 84 i april 2009.

Størstedelen af de beskæftigede er ansat på 'plejehjem og beskyttede boliger' (55 %), i 'hjemmehjælpen' (20 %) og på 'hospitaller' (17 %), jf. tabel 1. Øvrige arbejdssteder udgøres hovedsageligt af 'døgninstitutioner for voksne med handicap' (5 %) og 'dagcentre for ældre' (2 %).

<b>Tabel 1: Arbejdssteder for SOSU-uddannede Offentligt social- og sundhedsvæsen i Region Hovedstaden 2007</b>			
<b>Arbejdssted (branche)</b>	<b>SOSU-assistent</b>	<b>SOSU-hjælper</b>	<b>I alt</b>
<b>Plejehjem og beskyttede boliger</b>	2.371	4.512	6.883
<b>Hjemmehjælp</b>	487	2.014	2.501
<b>Hospitaller</b>	2.099	75	2.174
<b>Døgninstitutioner for voksne med handicap</b>	477	185	662
<b>Dagcentre for ældre mv.</b>	137	95	232
<b>Andre sociale foranstaltninger</b>	24	41	65
<b>Forsorgshjem mv.</b>	28	7	35
<b>Revalideringsinstitutioner</b>	19	13	32
<b>Foreninger med sygdomsbek./sociale formål</b>	6	3	9
<b>Flygtninge- og asylcentre</b>	0	3	3
<b>Andet</b>	4	3	7
<b>I alt</b>	5.652	6.951	12.603
Kilde: Undervisningsministeriets databank (BUA)			

SOSU-assistenterne adskiller sig fra SOSU-hjælperne ved at have en højere beskæftigelsesandel på 'hospitaller' (37 % i forhold til 1 %), mens hjælperne i relativt højere grad end assistenterne er koncentreret inden for 'hjemmehjælp' (29 % i forhold til 9 %).

### **Arbejdskraftbalancen på SOSU-området**

For hver af faggrupperne SOSU-assistent og SOSU-hjælper opgøres i det følgende antallet af beskæftigede og ledige som et mål for udbuddet af arbejdskraft. Endvidere opgøres antallet af arbejdspladser og antallet af forgæves rekrutteringsforsøg<sup>10</sup> som et mål for efterspørgslen efter arbejdskraft. Differencen mellem disse størrelser anvendes som en indikation på, hvor stor manglen på eller overudbuddet af arbejdskraft er på SOSU-området i Region Hovedstaden, dvs. arbejdskraftbalancen for SOSU-uddannede. For at vurdere om denne eventuelle mangel kan dækkes ved at rekruttere svensk arbejdskraft sammenlignes med antallet ledige svenske underskøterskor og vårdbiträden i Skåne. Endvidere fremskrives den kommende mangel på arbejdskraft/overudbuddet af arbejdskraft til 2018 og opdeles på kommuneniveau.

<sup>9</sup> Kilde: 'Nøgletal for udviklingen på arbejdsmarkedet i Hovedstaden og Sjælland', Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland (2009).

<sup>10</sup> Forgæves rekrutteringsforsøg anvendes som den bedst mulige metode til at opgøre antal ubesatte stillinger. Denne anvendelse mødes med kritik i bl.a. notatet 'Myter og stillinger om ubesatte stillinger', AE-rådet (2008).

#### Udbud af arbejdskraft på SOSU-området

Udbuddet af arbejdskraft udgøres af de beskæftigede med arbejdssted i Region Hovedstaden og ledige med bopæl i Region Hovedstaden, dvs. arbejdsstyrken på SOSU-området.

<b>Tabel 1: Udbud af arbejdskraft på SOSU-området Region Hovedstaden 2008</b>			
Nøgletal	SOSU-assistent	SOSU-hjælper	I alt
Beskæftigede	6.272	7.800	14.072
Ledige	26	138	164
<b>Udbud i alt</b>	<b>6.298</b>	<b>7.938</b>	<b>14.236</b>

Kilder: FOA Analyse, Undervisningsministeriets databank (BUA) og jobindsats.dk

Det samlede udbud af arbejdskraft på SOSU-området består af 6.298 SOSU-assistent og 7.938 SOSU-hjælper, i alt 14.236 personer.

#### Efterspørgsel efter arbejdskraft på SOSU-området

Efterspørgslen efter arbejdskraft udgøres af antallet af arbejdspladser<sup>11</sup> og antallet af forgæves rekrutteringer af SOSU-uddannede i Region Hovedstaden.

<b>Tabel 2: Efterspørgsel efter arbejdskraft på SOSU-området Region Hovedstaden 2008</b>			
Nøgletal	SOSU-assistent	SOSU-hjælper	I alt
Beskæftigede	6.272	7.800	14.072
Antal forgæves rekrutteringer	110	135	245
<b>Efterspørgsel i alt</b>	<b>6.382</b>	<b>7.935</b>	<b>14.317</b>

Kilder: FOA Analyse og Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland

Den samlede efterspørgsel efter arbejdskraft på SOSU-området i Region Hovedstaden er på 6.382 SOSU-assistent og 7.935 SOSU-assistent og dermed 14.317 personer i alt.

#### Arbejdskraftbalance på SOSU-området

Arbejdskraftbalancen i tabel 3 angiver balancen mellem udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft. Denne balanceopgørelse viser, at der i Region Hovedstaden eksisterer en arbejdskraftmangel på 84 SOSU-assistent, svarende til 1,3 % af udbuddet. Derimod er der stort set ligevægt for SOSU-hjælper med et marginalt overudbud på 3 personer. Samlet giver det et gap på 81 SOSU-uddannede (0,6 % af arbejdskraftudbuddet), som kommuner og regioner altså mangler at kunne ansætte for at klare efterspørgslen.

<sup>11</sup> Antallet af arbejdspladser opgøres som antal beskæftigede på SOSU-området med arbejdssted i Region Hovedstaden.

**Tabel 3: Arbejdskraftbalance på SOSU-området  
Region Hovedstaden 2008**

Nøgletal	SOSU-assistenten	SOSU-hjælper	I alt
<b>Udbud af arbejdskraft</b>	6.298	7.938	14.236
<b>Efterspørgsel efter arbejdskraft</b>	-6.382	-7.935	-14.317
<b>Mangel/overudbud af arbejdskraft</b>	-84	3	-81
<b>Mangel/overudbud af arbejdskraft (i %)*</b>	-1,3 %	0,0 %	-0,6 %

Kilder: FOA Analyse, Undervisningsministeriets databank (BUA) og Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland  
\* Mangel på arbejdskraft er angivet som negative tal, overudbud af arbejdskraft er angivet som positive tal

*Muligheder for rekruttering af arbejdskraft fra Sverige*

Rekrutteringsgrundlaget i Sverige består af beskæftigede og ledige underskøterskor og vårdbitræden med bopæl i Skåne.

**Tabel 4: Ledighed på SOSU-området  
Skåne januar 2009**

Nøgletal	Underskøterskor (SOSU-assistenten)	Vårdbitræden* (SOSU-hjælper)	I alt
<b>Arbejdsstyrke</b>	17.506	8.887	26.393
<b>Heraf ledige</b>	563	836	1.399

Kilde: Arbetsförmedlingen i Sverige og Kommunal Fackförbundet i Sverige  
\* Inklusiv personlige assistenter m.fl.

Der findes 17.506 underskøterskor og 8.887 vårdbitræden i Skåne. Specielt de 563 ledige underskøterskor og 836 ledige vårdbitræden udgør en potentiel uudnyttet arbejdskraft for kommuner og regioner i Region Hovedstaden. Den umiddelbart mest tilgængelige rekrutteringsmulighed findes blandt de ca. 25 % af de ledige, der bor i Malmø. En prognose fra Arbetsförmedlingen<sup>12</sup> i Sverige forudser en faldende beskæftigelse på 0,5 % inden for omsorgssektoren i Skåne i 2009, hvilket vil øge dette rekrutteringspotentiale.

*Fremskrivning af udbuddet af og efterspørgslen efter arbejdskraft på SOSU-området*

Fremskrivningen i tabel 5 er foretaget på baggrund af fagforbundet FOAs fremskrivning af efterspørgslen efter arbejdskraft og af kommende afgang til pension<sup>13</sup> samt på baggrund af fremskrivninger af antallet af nyuddannede fra SOSU-uddannelserne, der kan forventes at ville arbejde inden for det offentlige social- og sundhedsområde i Region Hovedstaden.

Frem mod 2018 forventes 2.659 nyuddannede SOSU-assistenten og 6.271 nyuddannede SOSU-hjælper at bidrage til arbejdsstyrken på SOSU-området. Der er her taget højde for målsætningen i Trepartsforliget, hvor det er aftalt at øge dimensioneringen for social- og sundhedsuddannelserne.<sup>14</sup> Aldersfordelingen blandt de nuværende ansatte gør til gengæld, at knap 30 % estimeres at ville gå på pension frem mod 2018. Det giver 2.027 færre assistenter og 2.111 færre hjælpere. Sammenlagt giver fremskrivningen et resultat på 6.930 assistenter og 12.098 hjælpere i arbejdsstyrken i 2018.

Prognosen peger desuden på, at efterspørgslen efter SOSU-assistenten vil vokse til 7.158 i 2018 og til 9.184 for SOSU-hjælper, hvis der tages udgangspunkt i, at servicen pr. borger

<sup>12</sup> Kilde: 'Prognos Arbetsmarknad Skåne 2008-2009', Arbetsförmedlingen i Sverige (2008).

<sup>13</sup> Kilde: 'Behov for nyt personale på FOAs områder frem til 2018', FOA (2009).

<sup>14</sup> Kilde: 'Notat om dimensionering 2009 af social- og sundhedsuddannelsen og den pædagogiske assistentuddannelse', Institutionsstyrelsen (2008).

skal være uændret i forhold til det nuværende niveau. Dette som følge af aldersudviklingen i befolkningen, som vil øge behovet for ekstra personale på især ældreområdet. Indeholdt i denne efterspørgsel er størrelsen af manglen på arbejdskraft i 2008. I alt giver fremskrivningen en efterspørgsel på 16.342 SOSU-uddannede.

#### *Arbejdskraftbalance på SOSU-området 2018*

Arbejdskraftbalancen i tabel 7 angiver en fremskrivning af balancen mellem udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft i 2018.

<b>Tabel 7: Arbejdskraftbalance på SOSU-området Region Hovedstaden 2018</b>			
<b>Nøgletal</b>	<b>SOSU-assistenter</b>	<b>SOSU-hjælpere</b>	<b>I alt</b>
<b>Udbud af arbejdskraft</b>	6.930	12.098	19.028
<b>Efterspørgsel efter arbejdskraft</b>	-7.158	-9.184	-16.342
<b>Mangel/overudbud af arbejdskraft</b>	-228	2.914	2.686
<b>Mangel/overudbud af arbejdskraft (i %)*</b>	-3,3 %	24,1 %	14,1 %
Kilder: FOA Analyse, Undervisningsministeriets databank (BUA) og Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland * Mangel på arbejdskraft er angivet som negative tal, overudbud af arbejdskraft er angivet som positive tal			

Fremskrivningen indikerer, at der i 2018 vil være en mangel på 228 SOSU-assistenter i Region Hovedstaden, hvilket er 3,3 % af arbejdskraftudbuddet. Situationen ser helt modsat ud for SOSU-hjælpere, da fremskrivningen tyder på et overudbud på 2.914 assistenter eller 24,1 % af udbuddet. Samlet vil der blive et overudbud på 2.686 SOSU-uddannede (14,1 %) med den forventede udvikling i antal nyuddannede og pensionsafgangen for SOSU-personale.<sup>15</sup>

#### *Kommuneopdeling af arbejdskraftbalancen på SOSU-området*

Den kommuneopdelte arbejdskraftbalance i tabel 8 angiver, hvordan manglen eller overskuddet af SOSU-medarbejdere på baggrund af fremskrivningen vil se ud i de enkelte kommuner i Region Hovedstaden i 2018. I alt 20 ud af 28 kommuner kommer til at opleve mangel på SOSU-assistenter, mens det med hensyn til SOSU-hjælpere kun kommer til at gælde for 5 kommuner. Målt i forhold til arbejdsudbuddet vil kommunerne i gennemsnit mangle 6 % assistenter og opleve et overudbud på 38 % hjælpere.

Ishøj og Egedal skiller sig ud som de kommuner, der kan forvente den største mangel på både assistenter og hjælpere. Her bliver manglen på assistenter kraftigst (61 %), mens manglen på hjælpere bliver på henholdsvis 11 % og 16 %. I den modsatte ende ligger Lyngby-Taarbæk og Københavns Kommune, hvor der bliver et overudbud af arbejdskraft på 49 % og 42 % og dermed ingen rekrutteringsproblemer.

<sup>15</sup> Hvis dette fremtidsbillede bliver til virkelighed, kan man formode, at uddannelsesdimensioneringen bliver justeret nedad undervejs eller at der sker en opgaveglidning, så SOSU-hjælpere kommer til at varetage nye og flere opgaver.

**Tabel 8: Arbejdskraftbalance på SOSU-området i kommunerne  
Region Hovedstaden 2018**

Kommuner	SOSU-assistenters		SOSU-hjælpere		I alt	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Ishøj	-32	-61%	-7	-11%	-40	-33%
Egedal	-34	-61%	-21	-16%	-55	-29%
Allerød	-10	-38%	-6	-10%	-16	-18%
Albertslund	-21	-42%	-4	-4%	-25	-17%
Vallensbæk	-6	-27%	-2	-6%	-9	-13%
Fredensborg	-34	-37%	11	8%	-22	-10%
Halsnæs	-36	-41%	9	4%	-27	-9%
Frederikssund	-30	-37%	5	2%	-25	-8%
Høje-Taastrup	-37	-37%	17	9%	-20	-7%
Helsingør	-50	-24%	55	19%	5	1%
Furesø	-18	-35%	20	16%	2	1%
Hillerød	-37	-31%	45	20%	8	2%
Ballerup	-20	-18%	57	25%	37	11%
Hørsholm	-10	-19%	34	27%	24	13%
Herlev	-7	-14%	33	29%	26	16%
Dragør	0	-	15	18%	15	18%
Gribskov	0	0 %	19	19%	19	19%
Rudersdal	-12	-10%	80	33%	68	19%
Glostrup	-3	-4%	50	36%	47	22%
Brøndby	-6	-7%	74	35%	69	24%
Gentofte	5	2%	179	49%	184	33%
Tårnby	-1	-1%	90	47%	89	34%
Hvidovre	8	8%	108	48%	115	36%
Frederiksberg	13	7%	206	49%	219	37%
Gladsaxe	5	4%	162	52%	168	38%
Rødovre	8	9%	127	49%	135	39%
København	128	11%	1.314	57%	1.442	42%
Lyngby-Taarbæk	22	18%	190	63%	211	49%
<b>Kommuner i alt</b>	<b>-214</b>	<b>-6%</b>	<b>2.859</b>	<b>38%</b>	<b>2.645</b>	<b>24%</b>

Kilder: FOA Analyse, Undervisningsministeriets databank (BUA) og Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland

\* Mangel på arbejdskraft er angivet som negative tal, overudbud af arbejdskraft er angivet som positive tal

Sammenfattende viser den kvantitative analyse, at der i Region Hovedstaden har været en beskæftigelsesfremgang for både SOSU-assistenters og SOSU-hjælpere med en samlet stigning på 14 % siden 2002. Ledigheden er meget lav, og der er en mangel på SOSU-assistenters af størrelsesordenen 84 personer, svarende til 1,3 % af det nuværende arbejdskraftudbud på ca. 6.300 assistenters. Denne mangel forventes at vokse til 228 personer i 2018, hvilket vil være 3,3 % af arbejdskraftudbuddet. 20 ud af 28 kommuner i regionen vil opleve en mangel, hvor Ishøj og Egedal er de mest udsatte kommuner.

Arbejdskraftbalancen for SOSU-hjælpere indikerer, at der for øjeblikket ikke er nogen udtalt mangel på arbejdskraft. Der er en balance mellem udbud af og efterspørgsel efter hjælpere på et niveau af 7.900 personer. Fremskrivningen af arbejdskraftbalancen tyder på, at der

frem mod 2018 vil opstå et overudbud på 2.900 SOSU-hjælpere, dvs. 24 % af arbejdsstyrken. 5 ud af 28 kommuner i Region Hovedstaden vil dog komme til at mangle hjælpere. I modsætning hertil viser Flaskehalslisten og en rekrutteringsundersøgelse fra Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland, at der er en tværgående og strukturel mangel arbejdskraft for både assistenter og hjælpere. Samtidig er der i København i gennemsnit 2,3 kvalificerede ansøgere pr. stillingsopslag for SOSU-hjælpere, og at kun 96 % af de opslåede stillinger bliver besat.

Analysen tyder på, at arbejdskraftmanglen i lige så høj grad er tale om et kvalitativt som et kvantitativt problem, og at det er arbejdsstyrkens kompetencer, der skal opkvalificeres. I det tilfælde at der fremover skulle blive et overskud af SOSU-hjælpere, kunne et passende antal hjælpere og eventuelt også ufaglærte med fordel opkvalificeres til assistenter til at dække den forventede mangel på SOSU-assistenter.

Der findes i Skåne et muligt rekrutteringsgrundlag i form af 563 ledige underskøterskor, som vil kunne bidrage til at mindske manglen på SOSU-assistenter i Region Hovedstaden. Heraf bor de ca. 150 i Malmø og udgør en oplagt rekrutteringsmulighed for kommunale og regionale arbejdsgivere. Endvidere 836 ledige vårdbitræde, som kan varetage SOSU-hjælperfunktioner. Derudover er der en potentiel arbejdskraftreserve blandt de 1.200 assistenter og 3.000 hjælpere, der er ansat i andre brancher og i mindre grad blandt de 10 % af de SOSU-uddannede, der for øjeblikket befinder sig uden for arbejdsstyrken.

## 4

## KVALIFIKATIONER OG KOMPETENCER PÅ TVÆRS AF STILLINGSBETEGNELSER

For at belyse hvilke muligheder og barrierer der er i forbindelse med at arbejde inden for social- og sundhedssektoren i Øresundsregionen, vil vi her sammenholde de danske stillingsbetegnelser social- og sundhedshjælper, social- og sundhedsassistent med de svenske Vårdbitråde og Undersköterska. Vi vil kort belyse sammenfald og forskelle i de arbejdsopgaver, der falder under de fire stillingsbetegnelser. Herefter vil vi opstille de væsentligste forskelle og ligheder, der er i de relaterede sundhedsfaglige uddannelser. Slutteligt vil vi se på de nye udfordringer i forbindelse med at få merit for de svenske sundhedsuddannelser i forhold til at skulle arbejde i Danmark som social- og sundhedsassistent, i lyset af den nye danske autorisationsordning for assistenterne.

### Sammenfald og forskelle i arbejdsopgaver

I nedenstående skema er oplistet de væsentligste arbejdsopgaver for de fire forholdsvis sammenlignelige stillinger social- og sundhedshjælper, social- og sundhedsassistent, vårdbitråde og undersköterska.

	Sammenlignelige stillinger	Sammenlignelige stillinger
<b>Danske stillingsbetegnelser</b>	<p><i>Social- og sundhedshjælper</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Arbejder primært inden for ældreområdet i kommunerne, på institutioner og aktivitetscentre såvel som i private hjem.</li> <li>▶ Yder personlig og praktisk hjælp til daglig livsførelse, hjælp til aktivering med henblik på at fastholde normal livsudfoldelse.</li> <li>▶ Udfører omsorgsopgaver og elementære sygeplejeopgaver inden for social- og sundhedssektorens område for pleje, omsorg og praktisk hjælp.</li> </ul>	<p><i>Social- og sundhedsassistent</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Arbejder på sygehuse, psykiatriske institutioner, i distrikts- og social-psykiatrien og i aktivitets- og plejecentrene samt hjemmeplejen i kommunerne.</li> <li>▶ Arbejder med vurdering, tilrettelæggelse og udførelse af omsorgsopgaver og aktiverende arbejde samt rehabilitering.</li> <li>▶ Udfører grundlæggende sundheds- og sygeplejeopgaver inden for social- og sundhedssektorens område for pleje og omsorg.</li> <li>▶ Udfører koordinerende og undervisende opgaver.</li> </ul>
<b>Svenske stillingsbetegnelser</b>	<p><i>Vårdbitråde</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Arbejder primært i hjemmeplejen.</li> <li>▶ Varetager huslig og personlig pleje af patienter i eget hjem samt fører tilsyn.</li> <li>▶ Kan få personlig delegering af en sygeplejerske.</li> </ul>	<p><i>Undersköterska</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Arbejder på sygehuse, i bosteder og i hjemmepleje.</li> <li>▶ Varetager daglig pleje af patienter og beboere.</li> <li>▶ Forestår praktiske forberedelser i forbindelse med behandling og undersøgelse af patienter samt assisterer sygeplejersker.</li> <li>▶ Kan få personlig delegering af en sygeplejerske.</li> </ul>

Kilde: [www.oresundskomiteen.dk](http://www.oresundskomiteen.dk) 'Om a rekruttere svenske social- og sundhedsmedarbejdere'

Som det fremgår af skemaet, så synes opgaverne under de danske stillingsbetegnelser at være en anelse mere bredspektret end de svenske, eksempelvis idet der for hjælperne ud over pleje lægges vægt på aktivering af de ældre. Hvad angår assistenterne synes de generelt at have en øget mulighed for at varetage opgaver inden for det psykiatriske område, og der synes umiddelbart at være en vægtning af de koordinerende og under-

visende opgaver set i forhold til underskoterskor. En svensk medarbejder ansat som social- og sundhedsassistent i Danmark beskriver sin oplevelse af svenske og danske kompetencer som henholdsvis social- og sundhedsassistent og underskoterska således:

*'De er næsten på samme niveau, men der er en vis forskel. Det er mere stressende i Danmark. Man kræver mere af social- og sundhedsassistenter i Danmark, end man gør i Sverige [...] der er det med at arbejde med omsorg og alt det der, og man har det, som alle socialhjælpere har, plus man har andre opgaver. Så på den måde er der mere i Danmark end i Sverige.'*

- Svensk underskoterska på et storkøbenhavnsk plejecenter.

Blandt de øvrige interviewpersoner synes der at være en overvejende enighed om, at der er store sammenfald i opgaverne på tværs af stillingsbetegnelserne, og at eksempelvis de svenske Underskoterska fint kan varetage en stilling som social- og sundhedsassistent. Og de kompetencer, der mangles, kan læres i praksis:

*'Nu har de jo skaffet kompetencen igennem at arbejde hos os. Jeg synes godt nok at vores svenske assistenter de fungerer fint. Og de kan også påtage sig assistentopgaver mere eller mindre.'*

- Leder på et storkøbenhavnsk plejecenter.

*'De to [svenske medarbejdere, red.] jeg har, de er virkelig meget kompetente. De har gjort meget ud af at have de rigtigt uddannelser, og de er topmotiverede, og de har erfaring.'*

- Leder på et storkøbenhavnsk plejecenter.

Som det også antydes i den første af ovenstående udtalelser, er der visse forskelle i opgaveindholdet i stillingerne som henholdsvis dansk assistent og svensk underskoterska. Forskellene omhandler blandt andet kompetencer indenfor medicinering, aktivitetsplanlægning og erfaring med psykiatrien. Dette skyldes sandsynligvis forskelle i uddannelserne.

### **Forskelle og ligheder i de sundhedsfaglige uddannelserne**

Vendes blikket mod uddannelserne er der, sammenholdt med ovenstående oplevelser af lighed i de arbejdsopgaver, der ligger under stillingsbetegnelserne, både en del indholdsligheder men også reelle forskelle på henholdsvis danske og svenske social- og sundhedsuddannelser.

De danske social- og sundhedsuddannelser er erhvervsfaglige uddannelser, der sigter mod en specifik profession, eks. social- og sundhedsassistent, og giver eleverne en titel qua deres uddannelsesbevis. De svenske social- og sundhedsuddannelser er noget anderledes end de danske. Eksempelvis er det muligt at uddanne sig inden for social- og sundhedsområdet på flere forskellige typer af skoler og uddannelser i Sverige. Herunder gymnasieskolen og den kommunale voksenuddannelse *Komvux*. Begge uddannelser sigter ikke mod en specifik professionen eller giver eleverne en specifik titel, men eleverne kan, gennem deres valg af kurser, specialisere sig til at arbejde inden for forskellige sundheds- og omsorgsområder. En dansk arbejdende plejehjemsleder af svensk oprindelse udtaler følgende om de udfordringer, de mangfoldige svenske uddannelsesstyper kan have i det danske system:

*'Der findes mange måder man kan blive underskoterskor [...] det skaber jo lidt et problem fordi de her uddannelser giver lidt nogle forskellige kvalifikationer. Hvor nogen af de her underskoterskor de kan godt klare det med medicin håndtering og andre har sådan set ikke prøvet det rigtig i deres uddannelse.'*

- Leder på et storkøbenhavnsk plejecenter.

*Omvårdnadsprogrammet*, som er en treårig erhvervsfaglig gymnasieskole uddannelse, har en del fællestræk med den danske social- og sundhedsassistentuddannelse. *Omvårdnads-*

program kan føre til jobbet undersköterska, hvilket er den titel, der ligger tættest på den danske social- og sundhedsassistent. Ligesom en dansk social- og sundhedsassistent kan en undersköterska varetage forskellige opgaver på sygehuse, i hjemmeplejen og på plejehjem (se skema ovenfor). Med et bestået omvårdnadsprogrammet, kan eleverne på baggrund af deres bevis søge forskellige jobfunktioner, men de har altså ikke en egentlig titel, som de beståede elever har i Danmark.

Overordnet har praktik en større plads på de danske erhvervsfaglige uddannelser, hvorimod de svenske gymnasieuddannelser er mere teoretiske. Således varer social- og sundheds-hjælper uddannelse 1 år og 7 måneder, hvoraf praktikken er 1 år og 1 måned. Social- og sundhedsassistentuddannelsen er af en varighed på 1 år og 8 måneder, hvoraf praktikken er på 1 år.<sup>16</sup>

	Danmark		Sverige		
<b>Profession</b>	Social- og sundhedshjælper	Social- og sundhedsassistent	Ingen specifik titel; eleven får kompetence til at arbejde inden for social- og sundhed, pleje og omsorgsområdet		
<b>Varighed</b>	Evt. grundforløb 20 uger		Omvårdnadsprogrammet 3 år	Andet gymnasialt program 3 år	
	1 år 2 mdr.	2 år 10 mdr		Gymnasial videre uddannelse 1½ - 2 år	Supplerende - voksen uddannelse 1 år
<b>Praktik</b>	32 uger	80 uger	Mindst 15 uger	1/3 af tiden	Op til 20 uger
<b>Målgruppe</b>	Praktisk orienterede elever		Praktisk og bogligt orienterede elever		
<b>Type</b>	Erhvervsrettet ungdomsuddannelse		Gymnasial erhvervsuddannelse		
<b>Indhold</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Fagene er i høj grad fastlagt, få valgfag</li> <li>▶ Veksel af praktik og skole</li> <li>▶ Aktivering som selvstændigt fag</li> <li>▶ Farmakologi (kun SSA)</li> <li>▶ Psykiatri er obligatorisk</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Mange valgmuligheder for den enkelte</li> <li>▶ Primært teoretisk undervisning</li> <li>▶ Undervisning i aktivering/motivering</li> <li>▶ Indgår indirekte i andre fag</li> <li>▶ Medicinsk grundkursus</li> <li>▶ Psykiatri er valgbart</li> </ul>		
<b>Bevis</b>	Alle karakterer fremgår altid af uddannelsesbeviset		Alle gennemførte kurser fremgår af beviset, eleven kan vælge, at nogle karakterer ikke skal fremgå		
	Titel fremgår af beviset		Eleven har ikke opnået nogen titel		

Kilde: [www.oresundskomiteen.dk](http://www.oresundskomiteen.dk) 'Om a rekruttere svenske social- og sundhedsmedarbejdere'

Som det fremgår af skemaet ovenfor, er det en obligatorisk del af den danske social- og sundhedsassistentuddannelse at modtage undervisning i psykiatri, hvorimod dette er valgbart i Sverige. Dette skaber i nogle tilfælde udfordringer for den svenske arbejdskraft, der ønsker at arbejde eller arbejder i Danmark, idet praktisk erfaring med psykiatrisk arbejde, gennem minimum praktik i forbindelse med uddannelse, er et krav fra Sundhedsstyrelsen i forhold til at opnå autorisation som social- og sundhedsassistent. En plejehjemsleder i Storkøbenhavn udtaler:

*'Autorisationsmyndighederne – det er jo Sundhedsstyrelsen, de kræver, at man har haft psykiatrisk praktik, og det er ikke alle svenskere, der har det i den svenske uddannelse til undersköterska. Og så får de ikke autorisation som sosu-assistent [...].'*

<sup>16</sup> Jf. Bekendtgørelse nr. 163 af 07/03/2008 om uddannelserne i den erhvervsfaglige fællesindgang sundhed, omsorg og pædagogik.

Det er netop i forbindelse med de nye autorisationsregler for social- og sundhedsassistenter, at forskellene i de danske og svenske uddannelser i særdeleshed får en afgørende rolle for den svenske arbejdskraft, der ønsker at arbejde i Danmark som assistenter – uagtet at kompetencer og kvalifikationer i praksis matcher på tværs af Øresund, jævnfør interviewene og ovenstående sammenligninger. I det følgende vil vi se nærmere på udfordringerne i forbindelse med autorisationsordningen for social- og sundhedsassistenter.

### **Autorisationskravet – muligheder, udfordringer og det praktiske**

Pr. 1. oktober 2008 er der i Danmark indført autorisationsordning for social- og sundhedsassistenter ved lov.<sup>17</sup> Hermed indgår social- og sundhedsassistenter i gruppen af såkaldte autoriserede sundhedspersoner, som har ret til autorisation af Sundhedsstyrelsen. Dette betyder, at alle nuværende social- og sundhedsassistenter og udenlandske arbejdstagere, der ønsker i fremtiden at arbejde som assistenter, skal søge Sundhedsstyrelsen om autorisation. Dette uagtet at de allerede arbejder som social og sundhedsassistenter.

Formålet med autorisationen er at fremme kvaliteten i sundhedsvæsenet ved at sikre, at kun personer med autorisation som social- og sundhedsassistent må kalde sig social- og sundhedsassistent. Dette sikrer borgerne i, at de social – og sundhedsassistenter, de møder, har de kvalifikationer som opnås gennem social- og sundhedsassistentuddannelsen. Således er formålet også at styrke patientsikkerheden. I lighed med andre autoriserede sundhedspersoner, kan social- og sundhedsassistenter få frataget deres autorisation, hvis de ikke udøver omhu og samvittighedsfuldhed i deres virke. Hertil kan personer, der benytter sig af titlen uden at have autorisation, straffes ved bøde. Indførslen af autorisationen for social- og sundhedsassistenterne ændrer på denne måde ikke på de rammer, der er for social- og sundhedsassistenternes arbejdsdeling og tilrettelæggelse.

Fra og med oktober 2008 har det ligeledes været Sundhedsstyrelsen, der har været den myndighed, der skal vurdere, om udenlandske sundhedsuddannelser er på niveau med de danske, når personer med udenlandsk oprindelse søger job som social- og sundhedsassistenter inden for sundhedssektoren. Således gælder det også for udenlandske arbejdstager, at de skal have autorisation som social- og sundhedsassistenter for at arbejde som sådanne i Danmark. Tidligere var det Cirus<sup>18</sup>, der stod for vurderingen disse ansøgninger, og der synes at være en klar forskel på og skifte i, hvorledes henholdsvis Sundhedsstyrelsen og Cirus vurderer, om hvorvidt udenlandske sundhedsuddannelser er på niveau med de danske. Dette får heraf også afgørende betydning for, om udenlandske arbejdstagere kan få autorisation som social- og sundhedshjælper. Hvor Cirus sammenlignede danske og udenlandske uddannelsers niveauer,<sup>19</sup> vurderer Sundhedsstyrelsen udover de tilsendte dokumenters ægthed, på uddannelsens niveau (erhvervsuddannelse), uddannelsens varighed (9 års skolegang samt 3 års social- og sundhedsfaglig uddannelse) og uddannelsens indhold (den udenlandske uddannelses indhold skal i store træk svare til den danske social- og sundhedsassistentuddannelse). Dette bevirker, at en uddannelsesniveaugodkendelse foretaget tidligere af Cirus, ikke garanterer en godkendelse til autorisation hos Sundhedsstyrelsen.<sup>20</sup>

---

<sup>17</sup> Lov nr. 537 af 17. juni 2008 vedtaget af Folketinget.

<sup>18</sup> CIRIUS, er en statslig styrelse, der har til formål at styrke internationaliseringen af de danske uddannelser.

<sup>19</sup> Eksempelvis i forhold til social og sundhedsassistent, vil niveauet være en erhvervsuddannelse uagtet indholdet af en sådan uddannelse.

<sup>20</sup> Kilde: Præsentation ved Sundhedsstyrelsen på temamøde ved Work in Denmark.

Sundhedsstyrelsen kan ved udenlandske ansøgninger om autorisation give følgende tre svarmuligheder:

1. Varig autorisation – uddannelsen svarer i det væsentligste i niveau, varighed og indhold til den danske uddannelse til social- og sundhedsassistent.
2. Begrænset autorisation – uddannelsen svarer i et vist omfang, men ikke fuldt ud i niveau, varighed og indhold til den danske uddannelse til social- og sundhedsassistent.
3. Afslag – uddannelsen svarer hverken i niveau, varighed og indhold til den danske uddannelse til social- og sundhedsassistent.

Gives svaret 'begrænset autorisation' skal ansøgeren til en eksamen i de mangler der måtte være svarende til niveauet på den danske uddannelse til social- og sundhedsassistent, og/eller det kan kræves at ansøgeren skal gennemgå praktik indenfor området, eksempelvis i psykiatrien. Når disse kriterier er opfyldt gives autorisationen.

Eksempelvis var forskellen i praktiktid ikke en forhindring for, om den svenske uddannelse blev vurderet som på niveau med den danske af Cirijs, men i forhold til Sundhedsstyrelsens vurderinger kan der nu være visse udfordringer forbundet med dette, i og med at 1/3 af praktikken forløber på den danske social- og sundhedsassistentuddannelse foregår på det psykiatriske område. Og at psykiatri samtidig ikke er obligatorisk på de svenske uddannelser. Dette kan medføre, at svenske ansøgere om autorisation eventuelt får tildelt begrænset autorisation og således skal pågældende eksempelvis gennemgå en praktik inden for psykiatrien, inden vedkommende kan påbegynde et ordinært job i Danmark.

Et oplagt spørgsmål er, hvilke krav kommunerne stiller i forbindelse med ansættelser til social og sundhedsstillinger – vil de fremover kræve autorisation per se i forhold til alle ansøgere, eller vil man ansætte personer med næsten de rette kompetencer, men ikke lade dem titulere sig social- og sundhedsassistent omend udføre tilsvarende opgaver? Og vil dette i så fald kunne influere på løn og overenskomstforhold? De interviewede kommunale plejehjemsledere, der har haft erfaring med svensk arbejdskraft, svarer på dette:

*[...] jeg kan da godt se problemer med det fremover. Og jeg kan høre på dem [de svenske ansatte], at de går rundt og er lidt urolige for, om de skal miste arbejdet, fordi de nu ikke rigtigt har den kompetence. Nu har de jo skaffet kompetencen gennem at arbejde hos os.'*

Sammenfattende udgør autorisationsproblematikken således potentielt en væsentlig barriere i forhold til at kunne rekruttere svensk arbejdskraft til plejesektoren i Region Hovedstaden. I praksis synes der imidlertid at være indikationer på, at de nye regler ikke nødvendigvis vil påvirke forholdene for de allerede ansatte svenske medarbejdere.

Øresundsregionen er kendetegnet ved at være grænseoverskridende eller transnational, idet regionen strækker sig over såvel dansk som svensk territorium. På et kulturelt-sprogligt plan er regionen således en sammensat størrelse med henholdsvis dansk og svensk kultur og sprog. Den kulturelt-sproglige dimension er et parameter, der nødvendigvis må medtænkes i en analyse af, hvilke muligheder og barrierer, der gør sig gældende i forhold til at kunne tiltrække svensk arbejdskraft til social- og sundhedsområdet i Danmark.

På den baggrund vi der i dette afsnit kortfattet blive gjort rede for, hvilken rolle kulturelle og sproglige forskelle spiller for importen af svensk arbejdskraft til social- og sundhedsområdet i Danmark. Med udgangspunkt i tidligere erfaringer fra plejesektoren vil der ydermere blive peget på, hvilke tiltag danske institutioner, der ønsker at tiltrække svensk arbejdskraft, med fordel kunne igangsætte for at imødekomme en række kulturelle og sproglige problemer.

Konklusionerne bygger på interviews med henholdsvis danske social- og sundhedsassistenter, ledere på danske plejecentre, ledige svenske underskøterskor, en svensk plejecenterleder på et storkøbenhavnsk plejecenter samt en svensk underskøterska, der arbejder på et storkøbenhavnsk plejecenter (se i øvrigt kapitlet 'metode').

### Forskelle i dansk og svensk arbejdspladskultur

Blandt interviewpersonerne er der generelt en udbredt forestilling om, at svensk og dansk nationalkultur på den ene side adskiller sig fra hinanden, men at de kulturelle forskelle på den anden side ikke er så store, at de udgør en uoverkommelig barriere for arbejdskraftens bevægelighed mellem Sverige og Danmark. Denne holdning synes at gælde både for danske assistenter med og uden erfaring fra samarbejde med svenske kolleger i plejesektoren, for lederne på de storkøbenhavnske plejecentre og for de interviewede, ledige underskøterskor. På et overordnet plan synes kulturforskellene altså ikke at være et problem.

Ikke desto mindre peger flere af interviewpersonerne på, at der er forskellige normer eller standarder inden for plejearbejdet i Danmark og Sverige. En svensk underskøterska, der igennem en årrække har arbejdet på et plejecenter i Storkøbenhavn, fortæller om, hvordan hun oplever, at assistenterne har en anden rolle i Danmark:

*'Altså man har en lidt bredere kompetence, end man har i Sverige. Men det er også mere stressende i Danmark. Man kræver mere af social- og sundhedsassistenter, end man gør i Sverige.'*

- Svensk underskøterska på et storkøbenhavnsk plejecenter.

Interviewpersonens udsagn hænger fint sammen med den forskellighed, der tidligere er blevet påpeget mellem de danske og de svenske social- og sundhedsuddannelser, idet den danske assistentuddannelse dels er længere, dels indeholder flere dimensioner, så som praktikforløb i psykiatrien. Derudover peges der på et andet arbejdstempo i branchen på dansk side. En svensk leder på et storkøbenhavnsk plejecenter, der har arbejdet 12 år inden for det sundhedsfaglige område i Danmark, peger ydermere på en forskel i arbejdspladskultur:

*'Det danske arbejdsmarked er helt anderledes. I kan ikke lide at høre det, men det er meget mere hierarkisk end i Sverige. Der er en meget fladere organisation derovre, man er ikke vant til, at chefen har så meget at sige som her. Man er heller ikke vant til, at man er så formel i relationerne, med dagsordener og referater og fastlagte møderækker. Man er nok mere vant til, at man løser problemerne, som de opstår. Og jeg kan se fordele og ulemper i begge systemer. Der er bare en forskel i de to.'*

- Svensk leder på et storkøbenhavnsk plejecenter.

Hvad interviewpersonen her peger på, er en kulturel forskel, som handler om hierarkisk orden. Ifølge interviewpersonen er plejearbejdet i Danmark typisk organiseret inden for en mere vertikal organisation, hvor procedurer og regler spiller en større rolle, end det er tilfældet inden for plejesektoren i Sverige. Ifølge flere af interviewpersonerne er der altså forskelle i arbejdspladskulturerne indenfor plejesektoren i henholdsvis Danmark og Sverige, som medarbejderne mærker i arbejdet. Det er vigtigt at pointere, at interviewpersonerne konsekvent fremhæver, at der ikke er tale om *uoverkommelige* kulturelle barrierer. Der er snarere tale om forhold, der skal tackles af ledelsen, og som kan spille ind på mulighederne for fremtidig rekruttering og fastholdelse af svensk arbejdskraft.

En af grundene til den udtalte optimisme omkring mulighederne for at kunne tackle de kulturelle forskelle er de hidtidige erfaringer, som man allerede har gjort sig på de fleste plejecentre i Storkøbenhavn med indvandrere fra andre lande end Sverige. Som en anden leder på et storkøbenhavnsk plejecenter siger:

*'Vi har jo løbende haft svenskere igennem huset, og vi har ikke noget imod svensk arbejdskraft, tværtimod. Vi er jo en mangfoldig skare, som kommer fra mange forskellige lande: Iran, Filippinerne, Færøerne ...'*

- Leder på et storkøbenhavnsk plejecenter.

Som interviewpersonen siger, er man i plejesektoren vant til, at medarbejdergruppen består af mennesker med forskellige, kulturelle baggrunde. Udsagnet underbygges af tallene på uddannelsesområdet, der viser, at 12 % af respektivt social- og sundhedshjælperne og social- og sundhedsassistenterne i Storkøbenhavn er indvandrere.<sup>21</sup> Plejesektoren har således samlet set en vis erfaring i at håndtere udfordringer omkring kulturelle forskelle.

### **Kulturelle udfordringer**

Til trods for optimismen og erfaringerne med at tackle kulturelle forskelle, pointerer flere af lederne på de storkøbenhavnske plejecentre, at det kræver en aktiv indsats. En leder på et storkøbenhavnsk plejecenter med 10-15 % svenske medarbejdere oplevede i 2008 nødvendigheden af at adressere samarbejdsvanskeligheder i medarbejdergruppen, der omhandlede nationalitet og dansk-svenske kulturelle forskelle.

*'Der var en periode, hvor det var ligesom: 'nej nej, nu orker vi ikke mere, vi forstår jo ikke, hvad de siger, de kan ikke noget, de ved ikke noget, de gør ikke som vi gør' og alt det her. Og jeg vil ikke kalde det racisme, men jeg vil i hvert fald kalde det en form for fremmedfjendskhed. At man var bange for dem, der ikke var ligesom os. Men jeg synes ikke, at det er sådan længere. Jeg synes vi har fået styr på det. Vi har selvfølgelig talt med begge grupper, både danskerne og svenskerne.'*

- Leder på et storkøbenhavnsk plejecenter.

Interviewpersonen peger her på, at integrationen af udenlandsk arbejdskraft ikke kun handler om tilpasning fra den udenlandske arbejdskrafts side, men at den danske majoritet i medarbejdergruppen også må inddrages i en proces omkring, hvordan man håndterer kulturel mangfoldighed, forskellige arbejdspladskulturer og inkluderer nye medarbejdere i medarbejdergruppen. I forhold til netop inklusion i medarbejdergruppen fortæller den tidligere citerede svenske underskötterska, hvordan hun i begyndelsen oplevede vanskeligheder, da hun blev ansat på en dansk arbejdsplads i en assistentstilling:

*'Det er rigtig svært at finde ud af rutiner og strukturer, når man kommer ind, for det er jo ... Jeg er den eneste her på afdelingen, der kommer fra Sverige, og selvfølgelig er det ikke nemt at komme til en afdeling, hvor der kun arbejder danskere. Det er meget sværere end man tror. [...] Mine kolleger har ikke taget godt imod mig.'*

- Svensk underskötterska på et storkøbenhavnsk plejecenter.

---

<sup>21</sup> Kilde: Undervisningsministeriets databank (BUA).

En af lederne på et storkøbenhavnsk plejecenter genkender problematikken om at føle sig udenfor og beskriver, hvordan en del af de svenske medarbejdere ikke har følt sig specielt velkomne:

*'Det jeg hører fra dem er, at de ikke har følt sig rigtig så velkomne, som de nok havde bildt sig ind, at de burde være.'*

- Leder på et storkøbenhavnsk plejecenter.

Samme plejecenterleder påpeger, at hvis man ønsker en vellykket integration af svensk arbejdskraft i medarbejdergruppen, må man være opmærksom på at blande svenskerne og danskerne:

*'Vi har haft en afdeling, hvor stort set hele aftenvagten var svenskere. Det gik ikke. Dels handler det om, at de er nye og ikke har den erfaring på det danske arbejdsmarked og på danske plejehjem, som de andre har. Dels handler det om, at der bliver oprør i dansker-gruppen, fordi de føler sig udenfor. Det er et integrationsproblem, hvis der er for mange svenskere, hvis de ikke bliver en del af arbejdsgruppen.'*

- Leder på et storkøbenhavnsk plejecenter.

Integrationen af svensk arbejdskraft handler ikke kun om at få medarbejdergruppen til at fungere. Den tidligere omtalte svenske leder på et storkøbenhavnsk plejecenter påpeger ydermere, hvordan kulturelle forskelle mellem Danmark og Sverige også kan skabe praktiske udfordringer i det daglige arbejde:

*'Altså i Sverige har vi ikke de her traditioner med smørrebrød. Men her [på det danske plejecenter] serverer vi smørrebrød om aftenen til alle vores beboere, det er aftensmaden. Og det er meget vigtigt; det er gammelt, det er dansk, det er traditionelt. Og det er meget vigtigt, at der er det rigtige pålæg og den rigtige pynt på smørrebrødet. Når man så ikke har lært, at remouladen hører til spegepølsen og skyen til leverpostejen, så blander man de her ting, og så bliver det helt galt - så bliver der kaos, beboerne og medarbejderne bliver sure.'*

- Svensk leder på et storkøbenhavnsk plejecenter.

Plejecenterlederens udtalelse illustrerer, at selv tilsyneladende små og perifære kulturelle forskelle kan få praktiske konsekvenser for det daglige arbejde. I forhold til såvel samarbejdsrelationerne som til arbejdets konkrete udførelse, er der altså en række kulturelle forskelle mellem svenskere og danskere, som man ifølge interviewpersonerne skal være opmærksom på.

### **Sproglige udfordringer**

Den største barrierer er ifølge samtlige interviewpersoner imidlertid sproget. En social- og sundhedsassistent formulerer det således:

*'Altså, jeg er jo rigtig glad for dem [svenskerne] personligt, men det største problem er sproget. Både over for mig og over for de gamle. Det er vigtigt for mig, at når jeg har givet en information videre, at den så bliver forstået - og omvendt, at når de giver mig en information, at jeg så kan forstå den. Men det bruger jeg enormt meget tid på. Og det er sådan set det største problem. Og det eneste.'*

- Social- og sundhedsassistent på et storkøbenhavnsk plejecenter.

I citatet hører vi interviewpersonen give udtryk for, at hun på et kollegialt og fagligt plan er tilfreds med sine svenske kolleger, men at der opstår kommunikationsproblemer på grund af de dansk-svenske sproglige forskelle. Interviewpersonen peger i den forbindelse på en central problemstilling, nemlig at det kræver tid at løse kommunikationsproblemerne, der kunne være blevet brugt bedre. Flere af interviewpersonerne peger derudover på, at kommunikationsproblemerne ikke kun optræder i medarbejdergruppen, men også mellem de svenske medarbejdere og beboerne på plejecentrene:

*'Jeg tænker mest i forhold til de gamle. Nogle gange kigger de op og siger: 'Hvad siger han?' Og så må man lige forklare, hvad vedkommende siger, og det er altså et problem, for vi er jo ikke to inde ved beboerne hver gang.'*

- Social- og sundhedsassistent på et storkøbenhavnsk plejecenter.

Samme social- og sundhedsassistent oplever imidlertid, at svenskerne gerne vil lære dansk, men at det kan være svært. Hun pointerer i den forbindelse, at plejecentret bør overveje, hvilke stillinger man ansætter svenskerne i, og at der ikke går for mange svenskere sammen:

*'Mange af dem er faktisk aften- og nattevagter, og det er et problem, fordi man ikke ses så tit. Og det kan jo godt være lidt svært så. De har selv nævnt det over for mig, de siger: 'ja, vi kommer til at tale svensk sammen'. Og det er irriterende, for de vil jo så gerne lære sproget.'*

- Social- og sundhedsassistent på et storkøbenhavnsk plejecenter.

Blandt interviewpersonerne er det ikke kun medarbejderne, der oplever problematikken omkring de sproglige barrierer. Også plejecenterlederne er opmærksomme på sprogbarrieren:

*'Man kan sige, at sprogbarrieren jo selvfølgelig er en udfordring. Jeg snakkede med min svenske assistent, da hun blev ansat, og fortalte at for mig var det ufravigeligt, at hun skulle på danskursus.'*

- Leder på et storkøbenhavnsk plejecenter.

Samtlige af de plejecenterledere, der har har erfaring med svensk arbejdskraft, har i et eller andet omfang fundet det nødvendigt, at de svenske medarbejdere modtager dansk undervisning.

*'Det handler jo om gamle mennesker, der har dårlig hørelse. Det kan ikke nytte noget, at der kommer nogle, som ikke kan tale, så vores gamle kan forstå det. Det skal de bare kunne. [...] Vi skubber lidt til dem, for at de tager danskundervisning.'*

- Leder på et storkøbenhavnsk plejecenter.

På et af plejecentrene, hvor man har mange svenske medarbejdere, har man i samarbejde med kommunen etableret undervisning i arbejdstiden:

*'Svenskerne er jo nødt til at forstå, at de ikke bare kan komme her og tale svensk, som om de var hjemme. De er nødt til at lytte. De er nødt til at anstrenge sig og tale dansk. Og så har kommunen arrangeret danskursus for personalet. Det er i arbejdstiden fra kl 13 til 15, og det koster ikke noget.'*

- Leder på et storkøbenhavnsk plejecenter.

Sprogproblematikken handler ikke kun om svensk og dansk. En betragtelig del af de svenske underskøterskor er nemlig 2. generations-svenskere, der følgelig har svensk som deres andetsprog. Lederen på det plejecenter i interviewundersøgelsen, der har flest svenske medarbejdere, fortæller om, hvor mange af hans svenske medarbejdere, der har svensk som andetsprog, og hvad det betyder:

*'De fleste. Altså anden generations-svenskere, de er ikke oprindelige svenskere, de fleste af dem er fra Sydamerika. [...] Og de knokler jo lidt med sproget, det må man indrømme. For det er svært for dem.'*

- Leder på et storkøbenhavnsk plejecenter.

For de medarbejdere, der er 2. generations-svenskere, er de sproglige forskelle mellem svensk og dansk større end for etniske svenskere. Og når medarbejderne skal lære dansk,

bliver det ofte som deres tredjeprogram, hvilket giver nogle andre udfordringer i forhold til tilegnelsen af dansksproglige kompetencer.

Flere af de ledige underskøterskor, der optræder i interviewundersøgelsen, peger da også på, at sproget vil være den største udfordring for at kunne arbejde inden for plejesektoren i Danmark. Bekymringen handler ikke om samarbejdet med de danske kolleger, men om hvorvidt de rent professionelt vil være i stand til at yde omsorg for og pleje de ældre beboere, hvis kommunikationen er et problem. Samtidig bliver barrieren dog ikke opfattet som en decideret forhindring for at tage arbejde i Danmark, snarere som en barriere, der skal overkommes.

I forhold til den sproglige barriere er der sammenlagt bred enighed om - blandt såvel dansk og svensk personale som blandt de storkøbenhavnske plejecenterledere - at de sproglige udfordringer udgør en reel barriere, der bør tages i betragtning i relation til indtag af svensk arbejdskraft i plejesektoren.

### **Praktiske eller tekniske barrierer for rekruttering af svensk arbejdskraft**

Udover de kulturelle og de sproglige barrierer peger en del af interviewpersonerne også på, at en lang række praktiske forhold skal være i orden, før man som svensker kan tage arbejde i den danske plejesektor.

*'Der er en hel del ting du skal have afklaret: CPR-NR, lønkonto ... og hvad gør du med skat, transportfradrag og sundhedsforsikring? [...] Lige nu er jeg optaget af nogle ting, som vi ikke har informeret godt nok om, og det er det danske ferieforsyningssystem. Her får du jo ikke ferie før året efter.'*

- Leder på et storkøbenhavnsk plejecenter.

En af plejecenterlederne oplever tydeligvis mængden af praktiske forhold, der skal være på plads, som en barriere:

*'Der er sådan temmelig meget modstand. Og bare sådan noget som, at uddannelsespapirerne skal oversættes og godkendes gennem Carius, det er en proces der tager tid. Bare det at få en straffeattest i Sverige kan tage op til seks uger, og det skal man have for at kunne arbejde i Danmark. Og så er det også en udfordring at få skattekort gennem kommunen, eller at få oprettet en nem-konto ... det er absolut ikke nemt.'*

- Leder på et storkøbenhavnsk plejecenter.

Som med de andre barrierer gælder det imidlertid, at mængden af praktiske forhold nok udgør en barriere, men ikke et uovervindeligt problem. På spørgsmålet om, hvordan hun sammenlagt vurderer perspektiverne omkring rekruttering af svensk arbejdskraft, udtaler samme plejecenterleder: *'Det er super!'*. Også de svenske, ledige underskøterskor, som indgår i interviewundersøgelsen, er fortrøstningsfulde i forhold til de praktiske forhold omkring skat, sygesikringsnummer mv.

### **Gode erfaringer**

De plejecentre, der indgår i interviewundersøgelsen, og som har ansat svensk arbejdskraft, har forskellige erfaringer. Gennemgående er lederne på plejecentrene glade for deres svenske medarbejdere, og vurderer at såvel de formelle som de uformelle kompetencer er i orden. Tilsvarende er de danske medarbejdere glade for deres svenske kolleger, om end de synes, det kan være et tilbagevendende irritationsmoment, at kommunikationen mellem svenske og danske medarbejdere ikke fungerer optimalt. Den svenske underskøterska, der arbejder på et storkøbenhavnsk plejecenter, fortæller i forlængelse heraf, at hun er blevet glad for sit arbejde, men at hun ikke var det i starten, da hun godt kunne have tænkt sig en grundigere introduktion, idet springet til en dansk plejehøjinstitution var stort:

*'Der mangler ofte personale på afdelingerne, så personalet har ikke tid til at introducere på samme måde, som vi har i Sverige. Og du har ikke nogen til at bakke dig op. Så en lille introduktionspjece, hvor der ligesom står velkommen og sådan. Plus at man skal have en fadder eller en mentor.'*

- Svensk underskoterska på et storkøbenhavnsk plejecenter.

På det plejecenter i undersøgelsen, hvor man har ansat flest svenske medarbejdere, har man netop udarbejdet et velkomstmateriale, samt etableret en mentorordning for nye, svenske medarbejdere, hvilket har vist sig at være en god idé:

*'Dels handler det om, at de [nyansatte svenske medarbejdere] er nye og har ikke den erfaring på det danske arbejdsmarked - og på danske plejehjem - som de andre har. Så man behøver at føre de ældre [danske ansatte] og de nye sammen, så man får et mentorskab på afdelingen. Det gode, gamle mesterlærerprincip om at der er nogle, der faktisk lærer de nye om, hvordan det fungerer.'*

- Leder på et storkøbenhavnsk plejecenter.

Udtalelserne peger på, at institutioner der ønsker at rekruttere svensk arbejdskraft bør prioritere at udarbejde relevant introduktionsmateriale til fremtidige medarbejdere, samt overveje, hvorvidt det kunne være hensigtsmæssigt at etablere en form for mentorordning. I forhold til de gode erfaringer skal det afslutningsvist pointeres, at samtlige ledige underskoterskor alle har et positivt indtryk af Danmark og det danske arbejdsmarked. Næsten alle har venner eller familiemedlemmer, der arbejder eller har arbejdet i Danmark, og som er glade for arbejdet i Danmark. Et centralt element er også, at lønnen for social- og sundhedsassistenter i Danmark er højere end lønnen for underskoterskor i Sverige. Når man dertil lægger den aktuelle forskel på den danske og den svenske kronekurs, betyder det alt andet lige, at en underskoterska, der tager arbejde som social- og sundhedsassistent i Danmark, vil have en betragtelig højere nettoløn, end vedkommende ville opnå i Sverige. Det danske lønniveau fungerer således entydigt, som en pull-faktor for svensk arbejdskraft.

Opsummerende kan det konkluderes, at de kulturelle og sproglige forskelle mellem Danmark og Sverige ikke står i vejen for rekruttering af svensk arbejdskraft til plejesektoren, om end svensk rekruttering nødvendiggør, at ledelsen på de danske plejecentre forholder sig aktivt til, hvordan man tackler de udfordringer, der nødvendigvis vil opstå i en flerkulturel organisation.

Formålet med analysen er at give et overblik over, hvad udbudet og efterspørgslen på social- og sundhedsassistenter og hjælpere er på det Øresundsregionale arbejdsmarked. Endvidere at søge at give et indblik i, hvilke uddannelsesmæssige, kulturelle og formelle barrierer og muligheder der er for svenske lønmodtagere i Øresundsregionen i forhold til at tage job i Storkøbenhavn inden for førnævnte stillingsbetegnelser. Undersøgelsens formål er søgt indfriet ved at sammenholde og fremskrive statistisk data om udbud og efterspørgslen på social- og sundhedsassistenter og hjælpere i Øresundsregionen – nu og frem til 2018. Herudover at få et indblik i medarbejdere, ledige og ledere på social- og sundhedsområdet om oplevelser af muligheder og barrierer når det gælder mobilitet på det Øresundsregionale arbejdsmarked.

Undersøgelsen fokuserer på temaerne udbud og efterspørgsel, forskelle og ligheder i uddannelserne samt barrierer og muligheder i forhold til mobilitet på det Øresundsregionale arbejdsmarked. Undersøgelsen er baseret på følgende kvantitative og kvalitative datakilder, der fra forskellige vinkler belyser temaerne:

- ▶ Statistik indhentet fra FOA – Kampagne og Analyse, Jobindsats.dk, Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland, Undervisningsministeriets databank, Kommunalarbejderforbundet samt Arbetsformidlingen i Sverige
- ▶ Interviews med 4 medarbejdere på 4 forskellige plejecentre i Storkøbenhavn
- ▶ Interviews med 4 ledere på 4 forskellige plejecentre i Storkøbenhavn
- ▶ Telefoninterviews med 4 ledige underskøtersker i Malmö
- ▶ Temamøde med Sundhedsstyrelsen, AF Malmö og Workindenmark
- ▶ Temamøde med FOA, Svenska Kommunalarbetarförbundet og Workindenmark

Nedenfor gennemgås kort de valgte metoder, der ligger til grund for udarbejdelsen af denne analyserapport.

### Kvantitativ analyse

Den kvantitative del af analysen er gennemført som en registerbaseret undersøgelse af udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft på social- og sundhedsområdet. Formålet er dels at give et statistisk billede af arbejdskraften og en karakteristik af SOSU-området som branche. Dels at opgøre manglen eller overudbuddet af social- og sundhedsassistenter samt social- og sundhedshjælpere i Region Hovedstaden, i analysen kaldet 'arbejdskraftbalancen på SOSU-området i Region Hovedstaden'. Endvidere at identificere omfanget af potentiel svensk arbejdskraft i form af uddannede underskøtersker og vårdbitræden fra Skåne Len. Til dette formål er indhentet regional statistik om beskæftigelse, ledighed og antal forgæves rekrutteringer for de to faggrupper og desuden data vedrørende skånsk arbejdskraft.

For at vurdere udviklingen i arbejdskraftbalancen i årene frem mod 2018, er der på efterspørgselsiden foretaget en fremskrivning af behovet for arbejdskraft, hvis det nuværende serviceniveau skal opretholdes. På udbudssiden er det beregnet, hvor meget personale, der forlader arbejdsmarkedet for at gå på pension og hvor mange nyuddannede, der dimitterer fra de relevante uddannelsesinstitutioner. Således vil det være muligt at give et estimat af arbejdsmarkedsbalancen på SOSU-området i Region Hovedstaden i 2018.

Afsnittet om beskrivelse af arbejdskraften og karakteristik af SOSU-området som branche baserer sig på 2007-data fra Undervisningsministeriets databank (BUA).

Følgende er en oversigt over nøgletallene samt forklaringer og kilder til afsnittet om arbejdskraftbalancen.

Nøgletal	Forklaringer og definitioner	Kilder
Beskæftigede	Beskæftigelsen for SOSU-assistenters og SOSU-hjælperes med arbejdssted i Region Hovedstaden.	FOA – Kampagne og Analyse
Ledige	Antal ledige SOSU-assistenters og SOSU-hjælperes i arbejdskraftreserven med bopæl i Region Hovedstaden. Det forudsættes, at de ledige i arbejdskraftreserven har kvalifikationer, der matcher de efterspurgte på SOSU-området i Region Hovedstaden.	Undervisningsministeriets databank (BUA) og jobindsats.dk
Antal forgæves rekrutteringer	Antallet af forgæves rekrutteringer til stillinger som SOSU-assistenters og SOSU-hjælperes blandt virksomheder i Region Hovedstaden i. Dette antal anvendes som estimat for antallet af ubesatte stillinger.	Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland
Udbud af arbejdskraft	Defineres som summen af beskæftigede og ledige SOSU-assistenters og SOSU-hjælperes.	Beregning foretaget af Arbejdsmarkedsservice Storkøbenhavn
Efterspørgsel efter arbejdskraft	Defineres som en sum af beskæftigede SOSU-assistenters og SOSU-hjælperes og antal forgæves rekrutteringer til stillinger som SOSU-assistenters og SOSU-hjælperes.	Beregning foretaget af Arbejdsmarkedsservice Storkøbenhavn
Arbejdskraftbalance	Defineres som udbuddet af arbejdskraft fratrukket efterspørgslen efter arbejdskraft. En mangel vil fremgå med negative tal, mens et overudbud vil fremgå med positive tal.	Beregning foretaget af Arbejdsmarkedsservice Storkøbenhavn
Arbejdsstyrke Skåne 2009	Antal beskæftigede og ledige underskøterskor og vårdbitråden med bopæl i Skåne Len. Det forudsættes, at både de ledige i Skåne har kvalifikationer, der matcher de efterspurgte på SOSU-området i Region Hovedstaden.	Arbetsformidlingen i Sverige og Kommunalarbejderforbundet
Fremskrivning af udbud 2018	Estimat for nuværende arbejdsudbud plus summen af det årlige antal dimittender på social- og sundhedsuddannelserne i Region Hovedstaden frem mod 2018 fratrukket den forventede afgang til pension for SOSU-assistenters og SOSU-hjælperes frem mod 2018. Det antages, at nettopendingen i forhold til andre regioner er konstant over tid.  Der er taget højde for ændringerne i dimensioneringen af social- og sundhedsuddannelsen som følge af Trepartsaftalen, der blev indgået 17. juni 2007 mellem regeringen, KL, Danske Regioner, LO og AC. Det antages, at målsætningen om en øget dimensionering udmønter sig i et tilsvarende stigende optag på uddannelserne. Forudsætningerne for beregningerne er 295 årligt nyuddannede assistenter og 697 hjælpere, der forventes at finde beskæftigelse i den offentlige social- og sundhedssektor. Endvidere at henholdsvis 33 % og 27 % af arbejdsstyrken for de to faggrupper går på pension frem mod 2018.	Undervisningsministeriets databank (BUA), FOA – Kampagne og Analyse samt beregninger foretaget af Arbejdsmarkedsservice Storkøbenhavn
Fremskrivning af efterspørgsel 2018	Estimat for behovet for SOSU-assistenters og SOSU-hjælperes i virksomhederne i Region Hovedstaden frem mod 2018, hvis den nuværende service pr. borger skal være uændret.	FOA – Kampagne og Analyse

### Interviews med ledige i Skåne

Formålet med interviewene med ledige bosat i Skåne med relevant uddannelse er at undersøge de lediges motivation for og forestillinger om at tage arbejde i Storkøbenhavn.

Interviewene er foretaget pr. telefon, og de ledige er blevet spurgt om, de har arbejdet i Danmark, overvejet at søge arbejde i Danmark, hvad de tror du være de største udfordringer for at arbejde i Danmark og om de vil være interesserede i at søge arbejde i Danmark, hvis de fik hjælp til det praktiske.

Interviewpersonerne er fundet ved hjælp fra Arbetsförmedlingen Malmö Vård Administration. Telefoninterviewene med de 4 ledige er foretaget 20. – 23. marts 2009.

### Interviews med ledere og medarbejdere fra plejecentre i Storkøbenhavn

På baggrund af en semistruktureret spørgeguide er ledere og medarbejdere blevet spurgt ind til deres oplevelser af:

Ledige	Medarbejdere	Ledere m. svenske ansatte	Ledere u. svenske ansatte
Erfaring med arbejde i Danmark	Arbejdet som social- og sundhedsassistent – hvad skal der til og hvad er det bedste	Ansatte fra Sverige	Mangel på medarbejdere
Overvejet at søge arbejde i Danmark	Manglen på kollegaer, hvad betyder det for hverdagen	Erfaringer med svenske medarbejdere: socialt, fagligt, sprogligt, formalia	Hvordan påvirker mangel på medarbejdere hverdagen
Største udfordringer ved at arbejde i Danmark	Svenske kollegaer – hvad er godt og hvad er udfordringerne	Rekruttering fra Sverige	Rekruttering af medarbejdere
Interesse i arbejde i Danmark, med hjælp til det praktiske.	Opmærksomhedspunkter ifm. at imødekomme Svenske kollegaer	Opmærksomhedspunkter ifm. at imødekomme svenske medarbejdere	Rekruttering fra Sverige
	Hvad skal der til for at flere søger job og uddannelse inden for social- og sundhedssektoren?		
	Hvad er behovet for medarbejdere i fremtiden i sektoren?		
	Hvad er social og sundhedssektorens største udfordring?		

Det skal her bemærkes, at tilkendegivelserne i interviewene med medarbejdere og ledere er baseret på interviewpersonernes egne oplevelser af sektorens aktuelle situation. Arbejdspladserne er udvalgt på baggrund af en udarbejdet statistisk oversigt over, hvilke kommuner i Storkøbenhavn der tilsyneladende har behov for arbejdskraft, og som enten har haft aktuelle jobopslag eller har averteret med uddannelsesplaner i forbindelse med ansættelse i kommunernes omsorgs- og plejesektor. Arbejdspladserne er således udvalgt ud fra den betragtning, at de har et aktuelt behov for medarbejdere. Grunden til at vi har valgt at gennemføre interviews på plejecentre er, at størstedelen af social- og sundhedspersonalet i regionen som tidligere nævnt er ansat på disse. Interviewene med ledere og medarbejdere blev afholdt i perioden 13. marts – 23. marts 2009. Alle interviewede havde på forhånd tilkendegivet ønske om at deltage. De ledige i Skåne er endvidere blevet kontaktet af deres sagsbehandler fra Arbetsförmedlingen Malmö Vård Administration forinden og har her givet tilsagn om at medvirke.

### Temamøder

#### Om uddannelser og autorisation

Der er afholdt to temamøder. Ét med henblik på at indsamle viden om sammenligneligheden mellem danske og svenske uddannelser til henholdsvis social og sundhedsassistent og vårdbitræde. Endvidere for at skabe et overblik over de nye regler for autorisation til social-

og sundhedsassistent, samt denne nye ordnings indflydelse på ansøgere fra Sverige. På temamødet deltog Workindenmark, Arbetsförmedlingen Malmö Vård Administration, Øresund Direkt Malmö, LO Storkøbenhavn og Sundhedsstyrelsen.

#### *Om faglige vinkler*

Undersøgelsens andet temamøde blev afholdt med henblik på at få indblik i de særlige barrierer for lønmodtagerne som de faglige organisationer på begge sider af sundet har kendskab til. På temamødet deltog Workindenmark, FOA, Svenska Kommunalarbetareförbundet Skåne og LO Storkøbenhavn.

**AERådet: Myter og realiteter om ubesatte stillinger, 2008**

Indhold: AERådets behandling af tallene fra Arbejdsmarkedsstyrelsens undersøgelse af rekrutteringsproblemer på det danske arbejdsmarked.

**AF: Arbejdsmarkedet på Sjælland og Bornholm, 2005**

Indhold: Arbejdsmarkedets udvikling i Sjælland og Bornholm fra 1996-2005. Ledighedsudvikling, beskæftigelse og flaskehalsudvikling.

**AKF – Larsen, M. Marrot: Pendlingsoplande i Østdanmark, 2006**

Indhold: Definition og opdelinger af pendlingsoplande i Danmark.

**Arbejdsmarkedsstyrelsen: Rekruttering 2. halvår 2008, 2008**

Indhold: Analyse af rekrutteringssituation i 2. halvår 2008 for hele landet. Virksomhederne rekrutterer også forgæves for social- og sundhedsassistenter, selvom der er ledige på området.

**Arbejdsmarkedsstyrelsen: Arbejdsmarkedsoverblik – Overblik over arbejdsmarkedet i Danmark 1. halvår 2009, 2009**

Indhold: Overblik over udbud og efterspørgsel på det danske arbejdsmarked i 2009.

**Arbetsförmedlingen i Sverige: 'Prognos Arbetsmarknad Skåne 2008–2009', 2008**

Indhold: Peger på, der er en høj efterspørgsel efter arbejdskraft, men at den vil falde i løbet af 2009. I henhold til underskøterskor er efterspørgslen øget, og arbejdsløsheden er faldet, og det vurderes, at der nu er balance. Hos värdbitråden er der en faldende efterspørgsel, og der er fortsat et vist overskud af arbejdskraft.

**Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland: Nøgletal for udviklingen på arbejdsmarkedet i hovedstaden og Sjælland, februar 2009.**

Indhold: Faldende beskæftigelse, særligt i byggebranchen. Beskæftigelsen er stagnerende på det sociale område, men forventes at stige på sigt. Udbuddet for SOSU-assistenter og hjælpere vil på mellemlang sigt falde lidt, mens beskæftigelsen forventes at stige.

**Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland: Styling af regionalt statsligt niveau og beskæftigelsesindsatsen, november 2007**

Indhold: En "pixi-manual" fra Arbejdsmarkedsstyrelsen (AMS) om baggrund og fakta om arbejdsmarkedsbalancen og dens udformning, datagrundlag og formål.

**Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland: Top 25 områder over mangel på arbejdskraft i Hovedstaden og Sjælland, 2009**

Indhold: En top 25 liste over mangel på arbejdskraft.

**Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland: Flaskehalsliste for 2009, 2008**

Indhold: Oversigt over fagområder, hvortil der kan bevilges midler fra Det regionale Beskæftigelsesråds flaskehalsbevilling i 2009.

**FOA – Kampagne og Analyse: *Behov for nyt personale på FOAs områder frem til 2018, januar 2009***

Indhold: FOAs udregninger om behovet for nyt personale på FOAs områder, hvis det nuværende serviceniveau skal opretholdes. Der vil blive stor mangel på social- og sundhedsassistenter samt social- og sundhedshjælpere.

**Folketinget - Nielsen, Flemming Densø: *'Analyser af mangel på arbejdskraft i fremtiden', 2007***

Indhold: Bygger på undersøgelse fra AErådet og Ugebrevet A4. Kommer med løsningsforslag på ubalancen af arbejdskraft, som bl.a.: længere tid på arbejdsmarkedet, færre sygedage, øget ugentlig arbejdstid. Notat fra økonomigruppen i Folketinget notat til det politisk-økonomiske udvalg 6. juli 2007.

**Institutionsstyrelsen: *Notat om dimensionering af social- og sundhedsuddannelsen og den pædagogiske assistentuddannelse, 2008***

Indhold: Definition og baggrund for dimensionering af SOSU-uddannelser.

**Københavns Kommune: *Dimensioneringsundersøgelse vedrørende social- og sundhedsuddannelserne (grundforløb, social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistent) i Københavns Kommune, 2005***

Indhold: tilgang og frafald på arbejdsmarkedet, faktorer for udviklingen af efterspørgslen efter plejepersonale, beregning af dimensionering og pendling.

**Københavns Kommune, Økonomiforvaltningen: *Rekrutteringsundersøgelse 2008, 2009***

Indhold: Undersøgelse af bl.a. SOSU-assistenter og SOSU-hjælpere. Undersøgelsen vedrører arbejdspladsernes evne til at rekruttere.

**Madsen, Bjarne m.fl.: *Arbejdsmarked på sjælland og øerne i 2015, AKF 2006***

Indhold: Fremskrivning af udviklingen på arbejdsmarkedet i 2015 for bl.a. social- og sundhedsassistenter på Sjælland og Øerne, hvor der forventes en ubalance mellem udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft.

**Teknologisk Institut: *Social og Sundhedsassistent – en profil i bevægelse, 2007***

Indhold: Rapport om SOSU-assistenter og SOSU-hjælpere med det formål at skabe et handlegrundlag for udviklingen af kompetencer for SOSU-uddannede.

**Øresundskomiteen: *Om at rekruttere svenske social- og sundhedsmedarbejdere, 2007***

Indhold: Rapporten kortlægger vigtige faktorer i forhold til rekruttering af svenske social- og sundhedsmedarbejdere. Identificerer blandt andet forskelle på de danske og svenske uddannelser på området.