

Vi mangler fængselsbetjente, sygeplejersker og lærere. dervisningsopgaver, ja i store dele af den offentlige sektor. Man vi kan stadig nå at undgå katastrofen.

Lærer-, pædagog- og sygeplejerskemanglen vokser. Fængselsvæsenet og forsvaret har desperat brug for mere personale. Og mange af de nyuddannede professionsbachelorer vil slet ikke ud og have de job, de ellers lige har kvalificeret sig til. Illusionen om at digitalisering, automatisering, kunstig intelligens og robotter kan klare problemerne er bristet. Også den højteknologiske sektor mangler folk, og jo mere vi automatiserer og digitaliserer, jo mere efterspørger vi også veluddannede teknologi- og IT specialister. Samtidig er vi ramt af et voksende demografisk problem: de kommende år bliver der flere ældre på plejehjem og hospitaler og samtidig færre yngre til at tage sig af dem. Og paradoksalt nok, midt i miseren, er næsten 700.000 danskere i den erhvervsaktive alder uden for arbejdsmarkedet. Det er et katastrofalt højt tal. Hvis ikke der gøres noget, vil der om få år ikke være kvalificeret personale til at behandle de syge på hospitalerne, ingen til at pleje de ældre på plejehjemmene, ikke være nok pædagoger og lærere til at tage sig af og undervise børnene i institutioner og skoler og ikke IT-folk, ingeniører og teknikere til at sørge for Internet-forbindelser, elforsyning, vandrør og alle de øvrige net og installationer, der skal holde infrastrukturen og den kolossale grønne omstilling i gang. Der vil heller ikke være nogen til at resocialisere fangerne i fængslerne og ingen soldater, der kan forsvare os i en mere og mere usikker verden. Hvad kan der gøres ved dette problem? Her er nogle bud.

Af Frans Ørsted, lektor på DPU/ Aarhus Universitet. Kronik i Kristeligt Dagblad 22.6.2023

Jeg er med i et europæisk projekt, WATSup ('What About Teacher Shortage'), der forsker i lærermangel i Danmark, Sverige og Tyskland. Jo mere, jeg dykker ned i området, jo mere kan jeg se, at lærermangel ikke er et afgrænset problem men i stedet afspejler en gigantisk general udfordring med personalemangel i samfundets centrale omsorgs-, pleje-, sikkerheds- og undervisningsinstitutioner. Der har de unge nemlig ikke længere lyst til at være.

### **Årsager til manglen på uddannet personale i den offentlige sektor**

I Danmark har vi stigende lærermangel. I vores nabolande, Sverige og Tyskland, er lærermanglen allerede et alvorligt problem. I alle tre lande ser vi, at erfarne lærere forlader jobbet og nye (uddannede) ikke er til at skaffe. Samtidig er ansøgstallet til læreruddannelsen faldende. Det meste af undervisningen på nogle tyske og svenske skoler varetages af ikke-uddannede lærere, der i ofte slet ikke magter opgaven. Skolekulturen bryder sammen. Dannelsesaspektet forsvinder. Det samme ser vi i horisonten herhjemme.

For nyligt gennemførte vi i en dansk spørgeskemaundersøgelse rettet mod læreruddannede, der ikke længere er i faget. Vi spurgte hvorfor de har forladt erhvervet. Et hyppigt svar er, at de oplever, at de ikke er uddannet godt nok til at tackle de udfordringer, de møder i praksis. Det handler ikke om, at professionshøjskolerne ikke gør det godt nok. Men de adspurgte oplever bare, at fire år på

bachelorniveau ikke er nok. Vi ser, at noget lignende gør sig gældende på fx sygeplejerske- og pædagogområderne. 'Praksischok' kaldes det også. Det er imidlertid et gammelt fænomen, så hvorfor slår det ekstra hårdt til nu? Måske fordi forventningerne, både hos de nyuddannede, hos forvaltningerne og hos borgerne er blevet tårnhøje. For nogle nyuddannede opleves gabet mellem forventning og virkelighed som helt uoverstigeligt. De efterspørger derfor mere tid til fordybelse i udfordringerne, hvis de skal have mod og lyst til at tage dem op. Det handler ikke om enten mere akademisering eller mere praktik, men om mere af det hele.

### **Finsk inspiration**

Finsk læreruddannelse, som jeg har studeret i årevis, er baseret på en femårig kandidatuddannelse. I en sammenlignende undersøgelse blandt danske og finske lærerstuderende, som jeg var med til i 2017, udtrykte finnerne, at de var blevet godt klædt på til at kunne klare opgaven som lærer. Helt modsat de danske lærerstuderende. Og i Finland er det meget populært at søge ind på læreruddannelsen og efterfølgende bliver lærer i folkeskolen. Nogle år er der ca. ti gange så mange ansøgere som der er studiepladser. Helt omvendt af situationen herhjemme, hvor vi har problemer med at fylde pladserne på læreruddannelsen. Et andet problem for alle danske professionsuddannede er, at de modsat fx deres finske (lærer-) kolleger har meget få muligheder for fleksibelt at bruge og bygge ovenpå deres uddannelse. Der er kun få karriereveje til rådighed. En professionsuddannelse i Danmark er langt hen ad vejen en blindgyde. *Det skal ændres, hvis vi vil have flere unge til at søge ind på professionshøjskolerne. Meriteringsmuligheder, fleksibilitet og mange karriereveje er noget af det, de unge efterspørger, og måske kunne en løsning være at vove springet og lave forsøg herhjemme med professionsuddannelser på kandidatniveau?*

### **Før var det attraktivt at uddanne sig til og arbejde i det offentlige maskinrum**

Engang var det populært at uddanne sig til og blive ansat som lærer, sygeplejerske, fængselsbetjent og pædagog osv. Efter endt uddannelse var der kamp om jobbene. Var man først fastansat, var man sikker på en livslang ansættelse med relativt gode løn-, pensions-, ferie- og tjenestetidsforhold. Det var goder som datidens unge prioriterede højt. Men sådan er det ikke mere. Hvorfor mon? Svaret handler bl.a. om, at de unge i dag ikke længere er interesserede i at arbejde i fastlåste, topstyrede og gennemregulerede job og lukkede karriereføløb. De unge lægger i stedet vægt på, at de kan sætte deres personlige præg på jobbet, at de kan opleve succes med opgaveløsningen og at de bliver belønnet for at håndtere kerneopgaverne godt. *Vi skal altså sørge for, at de professionsuddannede har de redskaber, der skal til for at de kan løse de opgaver, de er ansat til klare. Og de skal opleve, at de bliver belønnet for god præstation i kerneopgaveløsningen. Måske skal vi derfor genindføre*

*nogle titler a la tidligere tiders 'overlærer' og 'oversygeplejerske', hvor man opnår nogle goder ved netop at blive i jobbet og løse kerneopgaverne godt?*

Mange af de nyuddannede oplever nemlig en helt anden dagsorden (end at løse kerneopgaverne godt) ude i institutionerne: det belønnes at komme væk fra kerneopgaverne og i stedet blive administrator, intern vejleder, konsulent, efteruddanner mv. Derfor videreuddanner mange af de bedste lærere, pædagoger og sygeplejerske sig helt væk fra kerneopgaverne. Vi mister nogle af de bedste på den konto.

### Brug af assistenter?

En stor del af de 700.000 danskere i den erhvervsaktive alder, der ikke er i uddannelse eller job, er unge. Der er brug for flere fleksible løsninger, der let kan bringe dem ind i skræddersyede forløb, hvor de kan komme i arbejde/ uddannelse fx i institutioner, der mangler personale. Toårige merituddannelser er løsning, men det er 1-årige assistentuddannelser også.

For godt 10 år siden havde vi i Danmark forsøg med brug af *lærerassistenter* i skolen. Jeg var selv med til evalueringen. Den viste, at lærerne havde stor gavn af assistenterne, der ikke var læreruddannede men ofte var unge, der fx havde pædagogisk erfaring fra idræts-, spejder- og klubområderne. På trods af de gode erfaringer med forsøgsordningerne blev de hurtigt glemte. Det skyldtes bl.a. den konflikt, der opstod omkring ny folkeskolelov og tjenestetidsordning i midten af 2010'erne.

Den danske forsøgsordning hentede inspiration fra Finlands lærerassistentordning. En finsk lærerassistent har taget en 1-årig assistentuddannelse, og de leverer fleksible og anerkendte bidrag til skolernes arbejde med fx integration og inklusion, felter, der ofte stresser lærerne. Mange finske assistenter går efter nogle år i gang med professionsuddannelser. De danske forsøg antydede noget tilsvarende og viste samtidig, at lærerne følte større arbejdsglæde og i det hele taget oplevede mere succes med deres arbejde, når assistenterne deltog. *Dette er en afgørende pointe i forhold til førnævnte beskrivelse af de 'nye unges' forventninger til arbejdet, og dermed et godt argument for at genbesøge de ti år gamle danske forsøgsordninger.*