

Mismatch-udfordringer på arbejdsmarkedet i Greater Copenhagen 2030

– potentialer for styrket samarbejde

Udarbejdet for Greater Copenhagen, maj 2021



Indholdsfortegnelse

Sammenfatning	4
Baggrund og formål.....	5
Vigtige delområder af Greater Copenhagens arbejdsmarked	6
Mismatch for udvalgte lange videregående uddannelser.....	7
Mismatch inden for håndværk, handel og kontor	10
Mismatch på området for sundhed, pleje og omsorg	12
Mismatch-udfordringer i nabo-metropoler.....	14

For mere information om publikationen eller generelt om IRIS Group, kontakt venligst:

IRIS Group
Christians Brygge 28, 1. sal
1559 København K

irisgroup@irisgroup.dk
irisgroup.dk

Sammenfatning

Denne analyse belyser mismatch-udfordringer på arbejdsmarkedet for udvalgte uddannelsesgrupper i Greater Copenhagen frem mod 2030. Analysen har både fokus på mismatch-udfordringer på den danske og svenske side.

Hovedkonklusionen er, at der i 2030 vil være et meget stramt arbejdsmarked, hvor udbud og efterspørgsel kun lige akkurat balancerer på flere centrale uddannelsesområder. Og på en række kritiske områder er der udsigt til betydelig overefterspørgsel.

Analysen belyser udbud, efterspørgsel og forventet mismatch for tre brede uddannelsesområder:

- Udvalgte lange videregående uddannelser (sundhed, samfund, it & og teknik)
- Udvalgte erhvervsfaglige uddannelser (håndværk, handel & kontor).
- Udvalgte uddannelser inden for sundhed og pleje (sygeplejersker, SOSU-assistent, mv.)

For de lange videregående uddannelser viser analysen, at der i 2030 er udsigt til et meget stramt arbejdsmarked, hvor udbud og efterspørgsel på flere uddannelsesområder kun lige akkurat balancerer. På en række vigtige områder som bl.a. it & teknik og samfundsvidenskab er der udsigt til en betydelig overefterspørgsel og mere udbredte rekrutteringsudfordringer.

For faguddannede inden for håndværk, handel og kontor viser analysen, at der både på den danske og den svenske side af Greater Copenhagen er udsigt til en betydelig overefterspørgsel efter kvalificeret arbejdskraft i 2030. Allerede i dag oplever både Region Halland, Region Skåne og hele Sjælland betydelig mangel på bl.a. tømrere, murere, VS'ere, mv. Forventningen er, at rekrutteringsudfordringerne for håndværksuddannede frem mod 2030 vil blive endnu mere udtalte.

På området sundhed og pleje er der ligeledes udsigt til et ret stramt arbejdsmarked og mere udbredte rekrutteringsudfordringer frem mod 2030. Udbud og efterspørgsel efter sygeplejersker forventes akkurat at være i balance i 2030, mens der forventes betydelig overefterspørgsel efter uddannet personale inden for pleje- og omsorgsområdet.

På en række områder vil de fremtidige mismatch delvist kunne imødegås eller helt afhjælpes, hvis det lykkes at skabe et mere sammenhængende arbejdsmarked, hvor arbejdskraften naturligt søger beskæftigelse på både den danske og svenske side af Greater Copenhagen. Det gælder fx inden for området handel & kontor, hvor der er udsigt til et meget stramt arbejdsmarked i Skåne og et mindre overudbud af handel- og kontoruddannet arbejdskraft på Sjælland.

Men der er også en række områder, hvor der er udsigt til betydelig overefterspørgsel på både dansk og svensk side. Her kan et integreret arbejdsmarked være afgørende. Men det vil også være relevant at samarbejde om tiltag, der øger det samlede udbud, fx ved at tiltrække internationalt talent eller ved at rekruttere flere unge til de relevante uddannelser.

Velfungerende arbejdsmarkeder på alle de nævnte områder er afgørende for, at Greater Copenhagen's erhvervsstyrker kan konkurrere internationalt, for at regionen kan gribe de mere end 42.000 nye arbejdspladser, som tidligere analyser har vist kan følge af den grønne omstilling og for at fastholde en høj offentlig service til Greater Copenhagen's borgere.

Baggrund og formål

Der er et stort økonomisk potentiale forbundet med et mere sammenhængende arbejdsmarked, som sikrer, at arbejdskraften søger derhen, hvor den skaber størst værdi.

En nyere analyse har vist, at et bedre integreret arbejdsmarked i Greater Copenhagen kan give en årlig gevinst i størrelsesordenen 1,5-2,9 mia. kr. for Danmark og Sverige tilsammen.

Parterne i Greater Copenhagen-samarbejdet har besluttet, at arbejdsmarkedsintegration skal være et højt prioriteret indsatsområde for organisationens arbejde.

I 2020 vedtog Greater Copenhagen et arbejdsmarkedscharter¹, der danner rammen for de kommende års indsats for et mere sammenhængende arbejdsmarked, som skal bidrage til vækst, velstand og velfærd i hele regionen.

Hård konkurrence blandt metropoler

Greater Copenhagen konkurrerer med andre metropolregioner om at tiltrække internationalt talent og nye, højproduktive arbejdspladser.

Et velfungerende arbejdsmarked er en vigtig komponent i den internationale metropolkonkurrence.

Et integreret arbejdsmarked, som reducerer flaskehalsudfordringer fx i forhold til it-uddannede, ingeniører, sundhedsfaglige profiler og andre typer af specialiseret arbejdskraft, er afgørende for, at Greater Copenhagen kan tiltrække højproduktive jobs inden for fx farma, finans og grøn omstilling, mv.

Et sammenhængende arbejdsmarked kan også mindske rekrutteringsudfordringer i fx sundheds- og plejesektoren og på daginstitutionsområdet. Det er væsentligt for at sikre borgerne god offentlig service og øget livskvalitet.

Forskellige typer af mismatch-udfordringer

Både i Sverige og Danmark udarbejdes nationale mismatch-analyser, der belyser, hvordan udbud og efterspørgsel efter forskellige typer arbejdskraft forventes at udvikle sig på fem og ti års sigt.

Mismatch-analyserne skaber bl.a. grundlag for, at de nationale arbejdsmarkedsstyrelser, kommuner, jobcentre, uddannelsesinstitutioner, m.fl. kan gøre en målrettet indsats på områder, hvor der forventes et betydeligt overudbud eller overefterspørgsel efter bestemte typer af arbejdskraft.

Denne rapport tager afsæt i de nationale analyser og indkredser fremtidige mismatch-udfordringer på den danske og svenske side af Greater Copenhagen regionen.

Ambitionen er bl.a. at svar på følgende spørgsmål:

- Er der typer af arbejdskraft, hvor der frem mod år 2030 forventes overudbud på den ene side og overefterspørgsel på den anden side af Øresund, hvor en målrettet indsats for styrket arbejdsmarkedsintegration er særligt relevant?
- Er der typer af arbejdskraft, som der forventes at blive knaphed på både på dansk og svensk side, hvor det kan være relevant at gøre en fælles indsats for at styrke udbuddet?
- Er der typer af arbejdskraft, hvor der forventes betydeligt overudbud, hvor det kan være relevant at samarbejde om at styrke jobmulighederne fx via efter- og videreuddannelsesforanstaltninger i Greater Copenhagen?

¹ Arbejdsmarkedscharter for Greater Copenhagen (2020)

Vigtige delområder af Greater Copenhagens arbejdsmarked

Et stærkere videngrundlag om fremtidige mismatchudfordringer i Greater Copenhagen er et vigtigt afsæt for at skabe et sammenhængende arbejdsmarked. Det kan sikre, at indsatser som gøres af jobcentre, kommuner, uddannelsesinstitutioner og øvrige relevante aktører i Greater Copenhagen trækker i samme retning og bidrager til at afbøde fremtidige mismatch-udfordringer og skabe et dynamisk arbejdsmarked.

I denne analyse sættes fokus på mismatch udfordringer inden for tre centrale dele af arbejdsmarkedet i Greater Copenhagen-regionen:

1. **Arbejdskraft med lang videregående uddannelse inden for bl.a. sundhed, samfundsvidenskab, it & teknik og naturvidenskab**, som bl.a. spiller en vigtig rolle for erhvervsområder som fx life science, grøn omstilling og digitalisering.²
2. **Faglært arbejdskraft med særligt med fokus på byggeri, jern & metal samt handel & kontor**, som bl.a. spiller en vigtig rolle for regionens mange mindre (håndværks-)virksomheder, som har en betydelig opgave med at gøre bl.a. boligmassen mere klimavenlig.
3. **Arbejdskraft med uddannelse inden for sundhed, pleje og omsorg**, der har stor betydning for den offentlige service og den samlede velfærd i Greater Copenhagen.

Fokus på udvalgte dele af arbejdsmarkedet

I analysen opgøres regionale mismatch på Sjælland (Region Hovedstaden og Region Sjælland samlet) med udgangspunkt i DREAM-gruppens fremskrivning af det regionale arbejdsudbud frem mod 2030³ og historiske beskæftigelses- og uddannelsesdata for perioden 2011-18 fra Danmarks Statistik.

Regionale mismatch for Skåne baserer sig på den nationale mismatch-analyse Trender och prognoser 2020 (SCB). De nationale resultater regionaliseres med afsæt i tidligere regionale mismatch-analyser fra Skåne⁴. Det er ikke muligt at opgøre fremtidige mismatch i 2030 for Region Halland.

Der estimeres regionale mismatch i Greater Copenhagen for udvalgte uddannelsesgrupper på hhv. det sjællandske og skånske arbejdsmarked frem mod 2030.

Analysen giver et kvalificeret bud på fremtidige mismatch udfordringer på hhv. den danske og svenske side af Greater Copenhagen for de udvalgte typer af arbejdskraft. Det skal understreges, at regionaliseringen af de nationale resultater er behæftet med en vis usikkerhed.

Der vil i begyndelsen af 2022 foreligge mere præcise mismatch-analyser for både Skåne og Halland, som kan give et opdateret billede af mismatch-udfordringer på den svenske side.



² De fleste svenske uddannelsesgrupper omfatter personer med en bacheloruddannelse, mens de danske uddannelsesgrupper primært er afgrænset til personer med en kandidatuddannelse.

³ DREAMgruppen, Mikrosimuleringsmodellen SMILE.

⁴ Region Skåne, Skåne 2025 – Udbildnings- og arbejdsmarkedsprognos, 2016.

Mismatch for udvalgte lange videregående uddannelser

Greater Copenhagen rummer en række erhvervs-mæssige styrkepositioner, som er afhængige af tilgang til højt kvalificerede medarbejdere med en lang videregående uddannelsesbaggrund.

Det gælder bl.a. virksomheder inden for life science, grøn energi, digitalisering, mv.

Virksomheder inden for disse erhvervsområder indgår i en hård, international konkurrence, hvor adgang til kvalificeret arbejdskraft ofte er afgørende for at matche rivaler fra andre metropolregioner.

Tabel 1 giver et overblik over antal beskæftigede i 2018 med en lang videregående uddannelse inden for områderne: Samfundsvidenskab, sundhed, naturvidenskab samt it & teknik i hhv. Sjælland, Region Skåne og Region Halland.

Tabel 1. Lange videregående uddannelser: Beskæftigede personer, 2018

Uddannelses-gruppe	Sjælland	Region Skåne	Region Halland
Sundhedsuddannelser	22.733	6.751	1.422
IT & teknik	71.626	28.878	3.915
Samfundsvidenskab	89.617	29.999	4.869
Naturvidenskab	23.950	4.933	500
I alt	207.926	70.561	10.706
Andel af samlet beskæftigelse	16%	12%	8%

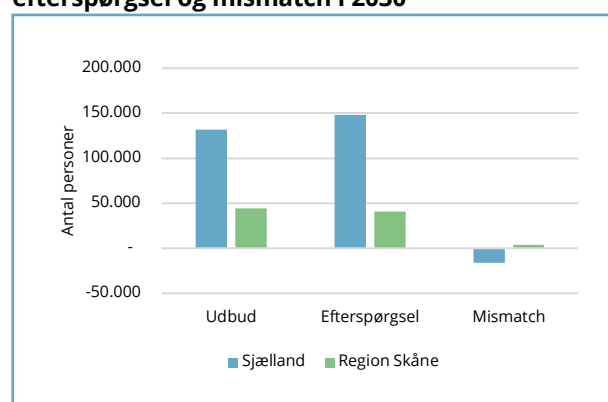
Kilde: Danmarks Statistik og Statistikmyndigheden SCB.

Note: Danske beskæftigede omfatter personer mellem 16-74 år i Region Sjælland og Region Hovedstaden. Svenske beskæftigede omfatter personer mellem 20-64 år. Beskæftigede er opgjort som personer, der har arbejdssted i regionen.

Tilsammen udgør de fire uddannelsesområder i alt 16 pct. af regionens samlede beskæftigelse på Sjælland og hhv. 12 pct. og 8 pct. af beskæftigelsen i Region Skåne og Region Halland.

Figur 1 viser udbud og efterspørgsel samt det forventede mismatch i 2030 for Sjælland og Region Skåne for kandidater med en samfundsvidenskabelig baggrund.

Figur 1. Samfundsvidenskab: Udbud, efterspørgsel og mismatch i 2030

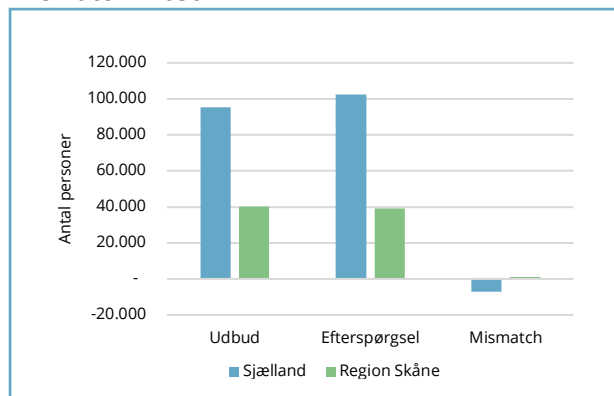


Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik DREAM, SCB (Trender og prognoser 2020) og Region Skåne (Skåne 2025).

Note: Opgjort for personer i alderen 16-74 år. Sjælland omfatter Region Sjælland og Region Hovedstaden.

På dansk side forventes en overefterspørgsel efter samfundsvidenskabelige kandidater svarende til godt 16.000 personer i 2030. I Skåne forventes et overudbud i størrelsesordenen knap 3.500 samfundsvidenskabelige kandidater.

Figur 2 viser en tilsvarende opgørelse for gruppen it & teknik. På den svenske side forventes i 2030 at være balance mellem udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft med en lang videregående uddannelse inden for it & teknik. På den danske side forventes en overefterspørgsel på omkring 7.000 personer.

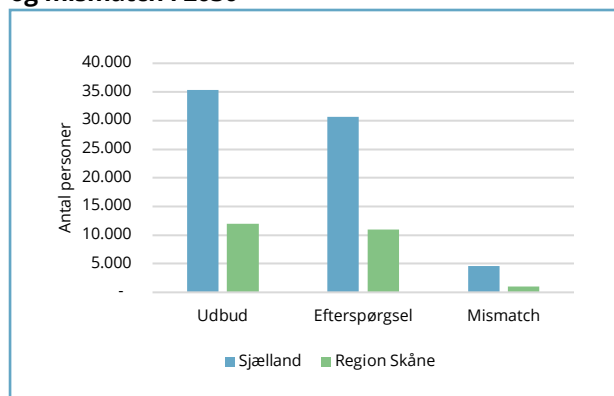
Figur 2. It & teknik: Udbud, efterspørgsel og mismatch i 2030

Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik DREAM, SCB (Trender og prognoser 2020) og Region Skåne (Skåne 2025).

Note: Opgjort for personer i alderen 16-74 år. Sjælland omfatter Region Sjælland og Region Hovedstaden.

For profiler med en lang videregående uddannelse inden for sundhedsområdet og det naturvidenskabelige område er billedet et lidt andet, jf. figur 3 og 4.

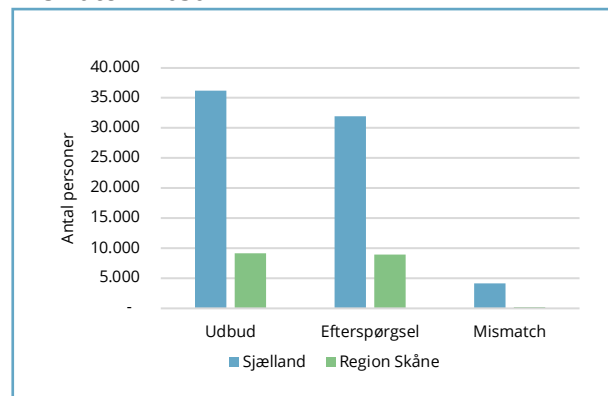
På den danske side forventes et mindre overudbud af naturvidenskabelige kandidater, mens udbud og efterspørgsel i Region Skåne i store træk forventes at balancere i 2030, jf. figur 3.

Figur 3. Naturvidenskab: Udbud, efterspørgsel og mismatch i 2030

Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik DREAM, SCB (Trender og prognoser 2020) og Region Skåne (Skåne 2025).

Note: Opgjort for personer i alderen 16-74 år. Sjælland omfatter Region Sjælland og Region Hovedstaden.

Billedet er nogenlunde tilsvarende, når det gælder udbud og efterspørgsel efter profiler med en lang videregående uddannelse inden for sundhedsområdet, der bl.a. dækker læger, tandlæger, mv., jf. figur 4.

Figur 4. Sundhed: Udbud, efterspørgsel og mismatch i 2030

Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik DREAM, SCB (Trender og prognoser 2020) og Region Skåne (Skåne 2025).

Note: Opgjort for personer i alderen 16-74 år. Sjælland omfatter Region Sjælland og Region Hovedstaden.

For denne gruppe forventes i 2030 et mindre overudbud på den danske side, mens arbejdsmarkedet for sundhedsfaglige kandidater i 2030 lige akkurat forventes at være i balance i Region Skåne.

Perspektiver for samarbejde

Der er udsigt til et meget stramt arbejdsmarked eller decideret overefterspørgsel både for samfundsvidenskabelige kandidater og kandidater inden it & teknik i 2030.

Allerede i dag er der meget lav ledighed for ingeniører, programmører og systemudviklere på den danske side. Og på den svenske side rapporterer Sveriges Arbejdsformidling om meget begrænset konkurrence om jobåbninger for softwareudviklere og ingeniører.

De fremtidige mismatch-udfordringer er muligvis undervurderet i de estimater, som præsenteres. Tidligere analyser har anslået, at de kommende års grønne omstilling potentielt kan skabe op mod 42.000 nye arbejdspladser i Greater Copenhagen frem mod 2035.

Hvis Greater Copenhagen skal lykkes med at skabe så mange nye grønne jobs, er det afgørende, at udbuddet af it & teknik-uddannet personale øges markant, hvis rekrutteringsudfordringer skal undgås.

De forventede mismatch-udfordringer vil delvist kunne imødegås med indsatser, der sigter mod at skabe et mere sammenhængende arbejdsmarked (bl.a. gennem styrket information), som gør det mere naturligt at tage ansættelse på den anden side af Øresund.

Men det vil næppe være tilstrækkeligt til at eliminere fremtidige rekrutteringsudfordringer.

Det kan også være relevant at gøre mere for at tiltrække internationalt talent inden for de nævnte områder.

Endelig kan det også være relevant med en forstærket indsats for at få flere unge til at uddanne sig inden for it & teknik og samfundsvidenskab. Et element kan handle om at styrke uddannelses-samarbejdet i Greater Copenhagen og samarbejde om at udvikle attraktive uddannelsesstilbud.

Mismatch inden for håndværk, handel og kontor

Området håndværk, handel & kontor dækker personer med en erhvervsfaglig uddannelsesbaggrund inden for områderne byggeri, jern & metal samt handel & kontor.

Tabel 2 neden for viser det samlede antal beskæftigede fordelt på de tre uddannelsesgrupper i hhv. Sjælland, Region Skåne og Region Halland i 2018.

Tabel 2. Håndværk, handel & kontor: Beskæftigede personer, 2018

Uddannelses-gruppe	Sjælland	Region Skåne	Region Halland
Byggeri	36.522	15.678	4.744
Jern & metal	55.971	31.592	8.583
Handel & kontor	133.892	27.530	6.608
I alt	226.385	74.800	19.935
Andel af samlet beskæftigelse	18%	13%	15%

Kilde: Danmarks Statistik og Statistikmyndigheten SCB.

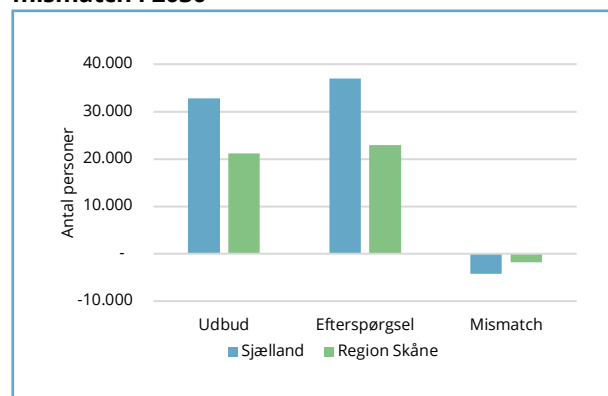
Note: Danske beskæftigede omfatter personer mellem 16-74 år i Region Sjælland og Region Hovedstaden. Svenske beskæftigede omfatter personer mellem 20-64 år. Beskæftigede er opgjort som personer, der har arbejdssted i regionen.

Samlet udgør de tre uddannelsesgrupper en meget betydelig del af arbejdsmarkedet i Greater Copenhagen-regionen. De tre uddannelsesgrupper dækker samlet 18 pct. af beskæftigelsen på den danske side af Greater Copenhagen og hhv. 13 pct. og 15 pct. i Region Skåne og Region Halland.

Figur 5-7 viser udbud, efterspørgsel samt forventet mismatch i 2030 for de tre uddannelsesområder for hhv. Sjælland og Region Skåne.

Det fremgår, at i 2030 forventes efterspørgslen efter profiler med en uddannelse inden for byggeri at overstige udbuddet på både den danske og svenske side af Øresund, jf. figur 5.

Figur 5. Byggeri: Udbud, efterspørgsel og mismatch i 2030

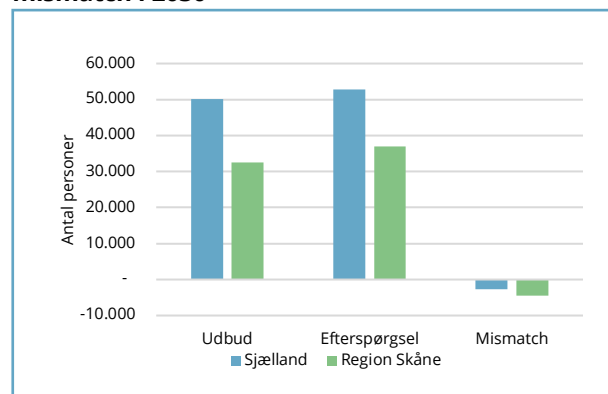


Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik DREAM, SCB (Trender og prognoser 2020) og Region Skåne (Skåne 2025).
Note: Opgjort for personer i alderen 16-74 år. Sjælland omfatter Region Sjælland og Region Hovedstaden.

For Sjælland forventes en overefterspørgsel svarende til godt 4.200 personer og for Skåne forventes en overefterspørgsel på godt 1.700 personer.

Også for området jern og metal forventes en betydelig overefterspørgsel på begge sider af Øresund i 2030, jf. figur 6.

Figur 6. Jern & metal: Udbud, efterspørgsel og mismatch i 2030



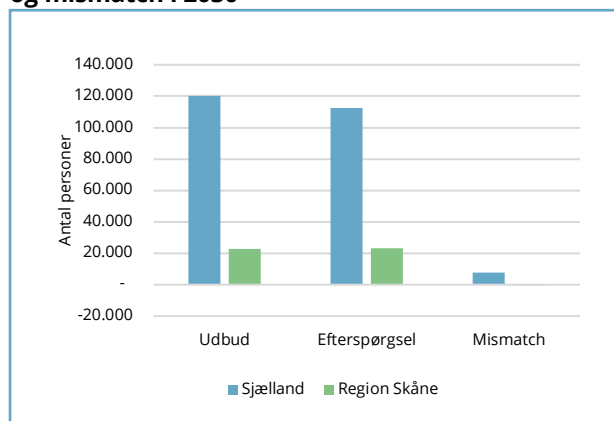
Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik DREAM, SCB (Trender og prognoser 2020) og Region Skåne (Skåne 2025).
Note: Opgjort for personer i alderen 16-74 år. Sjælland omfatter Region Sjælland og Region Hovedstaden.

Overefterspørgslen forventes at være størst i Skåne, hvor efterspørgslen tegner til at overstige

udbuddet med godt 4.400, mens mismatchet på Sjælland svarer til godt 2.600 personer.

For området handel & kontor tegner der sig et noget anderledes billede, jf. figur 7.

Figur 7. Handel & kontor: Udbud, efterspørgsel og mismatch i 2030



Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik DREAM, SCB (Trender och prognoser 2020) og Region Skåne (Skåne 2025).
Note: Opgjort for personer i alderen 16-74 år. Sjælland omfatter Region Sjælland og Region Hovedstaden.

På den danske side af Øresund forventes i 2030 et overudbud af personer med en handel- og kontoruddannelse svarende til ca. 7.500 personer. På den skånske side forventes udbud og efterspørgsel efter handel- og kontoruddannede lige akkurat at være i balance.

Perspektiver for samarbejde

Allerede i dag kan registreres en betydelig mangel på arbejdskraft inden for håndværksfag som bl.a. murer, tømrer og VVS-montør i både Halland, Skåne og på Sjælland. Det viser de seneste opgørelser fra Arbetsförmedlingen i Sverige og Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) i Danmark.

Alt tyder på, at denne mangelsituation vil blive forstærket i de kommende ti år. Fremskrivningerne indikerer et væsentlige mismatch på både dansk og svensk side i 2030.

Samtidig kan efterspørgslen efter håndværksuddannede meget vel kan vise sig at være højere end forudsat i prognoserne.

Bl.a. må det forventes, at stigende krav om klimavenlige boliger, fokus på energirenovering af erhvervsbyggeri og offentlige institutioner mv. yderligere accelererer efterspørgslen efter personer med en håndværksfaglig baggrund.

Et vigtigt fokusområde kan derfor være tiltag, der kan øge det samlede udbud af håndværksfaglig arbejdskraft i Greater Copenhagen.

Det kan være relevant at gøre en særlig indsats med fokus på:

- tiltrækning af håndværksfaglig arbejdskraft til Greater Copenhagen fra andre lande og regioner.
- at gøre det mere attraktivt for unge at vælge en håndværksfaglig uddannelse (fx inden for byggeri).

Arbejdsmarkedet for handel- og kontoruddannede i Skåne vil blive meget stramt, idet udbud og efterspørgsel kun lige akkurat balancerer i 2030.

På den danske side viser prognosen, at der er udsigt til et mindre overudbud af handel- og kontoruddannede.

Et mere sammenhængende arbejdsmarked på tværs af Øresund for handel- og kontoruddannet arbejdskraft kan give bedre beskæftigelsesmuligheder for gruppen af kontoruddannede og afbøde rekrutteringsudfordringer til gavn for virksomhederne.

Mismatch på området for sundhed, pleje og omsorg

Området sundhed, pleje og omsorg dækker en lang række uddannelser, der særligt retter sig mod den offentlige sektor, bl.a. sygeplejerske, social- og sundhedsassistenter, pædagoger og lærere.

Uddannet arbejdskraft inden for sundhed, pleje, omsorg og læring udgør en vigtig del af arbejdsmarkedet, som har stor betydning for den offentlige velfærd i Greater Copenhagen.

Tabel 3 viser den samlede beskæftigelse for de nævnte uddannelsesgrupper i 2018 for hhv. Sjælland, Region Skåne og Region Blekinge.

Tabel 3. Sundhed, pleje & omsorg, mv.: Beskæftigede personer, 2018

Uddannelses-gruppe	Sjælland	Region Skåne	Region Halland
Sygeplejersker mv.	57.303	18.635	4.273
Pleje & omsorg	44.224	25.992	7.008
Læring og pædagogik	95.847	31.242	8.135
I alt	197.374	75.869	8.135
Andel af samlet beskæftigelse	15%	13%	15%

Kilde: Danmarks Statistik og Statistikmyndigheten SCB.

Note: Danske beskæftigede omfatter personer mellem 16-74 år i Region Sjælland og Region Hovedstaden. Svenske beskæftigede omfatter personer mellem 20-64 år. Beskæftigede er opgjort som personer, der har arbejdssted i regionen.

I alt var der i 2018 ca. 280.000 beskæftigede i Greater Copenhagen med en uddannelsesbaggrund inden for dette område.

Samlet udgør området mellem 13 pct. og 15 pct. af beskæftigelsen på både den danske og den svenske side af Greater Copenhagen.

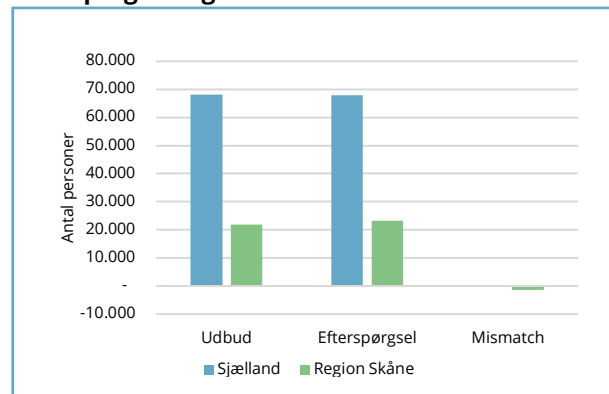
Sygeplejeuddannede og personer uddannet inden for pleje og omsorg vil typisk have gode

forudsætninger for at tage beskæftigelse inden for deres fagområde både i Danmark og i Sverige.

Ofte vil det være vanskeligere for personer med en baggrund inden for læring og pædagogik (fx folkeskolelærere) at få job på den modsatte side af Øresund, fordi sproglige barrierer kan være en hindring.

Figur 8. viser udbud, efterspørgsel og forventet mismatch for uddannelsesgruppen sygeplejersker mv. i 2030 for hhv. Sjælland og Skåne.

Figur 8. Sygeplejersker mv.: Udbud, efterspørgsel og mismatch i 2030



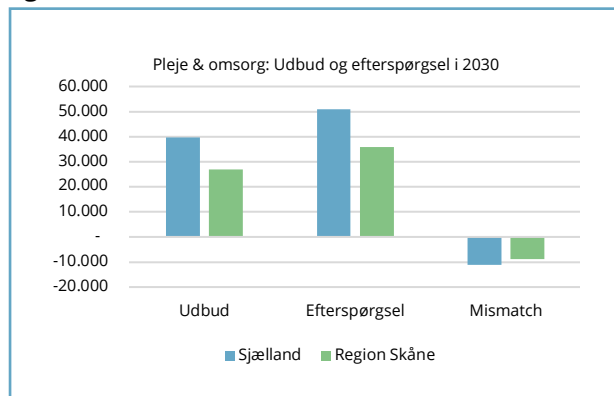
Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik DREAM, SCB (Trender og prognoser 2020) og Region Skåne (Skåne 2025).

Note: Opgjort for personer i alderen 16-74 år. Sjælland omfatter Region Sjælland og Region Hovedstaden.

Figuren viser, at udbud og efterspørgsel i 2030 lige akkurat forventes at balancere, både på dansk og svensk side. Det indikerer, at der er udsigt til et stramt arbejdsmarked med lav ledighed for sygeplejersker på begge sider af Øresund. Det er afgørende at sikre et velfungerede, sammenhængende arbejdsmarked, hvor jobsøgende og nye jobåbninger effektivt matches.

Figur 9 viser udbud og efterspørgsel efter personer med en uddannelsesbaggrund inden for pleje- og omsorgsområdet (bl.a. social- og sundhedsassistenter) i år 2030.

Figur 9. Pleje & omsorg: Udbud, efterspørgsel og mismatch i 2030



Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik DREAM, SCB (Trender og prognoser 2020) og Region Skåne (Skåne 2025).

Note: Opgjort for personer i alderen 16-74 år. Sjælland omfatter Region Sjælland og Region Hovedstaden.

Både i Skåne og på Sjælland forventes i 2030 en betydelig overefterspørgsel efter pleje- og omsorgsuddannet arbejdskraft.

For Sjællands vedkommende forventes en overefterspørgsel på godt 11.200 personer, mens der i Skåne forventes en overefterspørgsel på næsten 9.000 personer.

Perspektiver for samarbejde

Skåne og Sjælland deler flere af de samme udfordringer, når det gælder arbejdsmarkedet for sundheds-, omsorgs- og plejepersonale.

For sygeplejerskerne er der udsigt til et stramt arbejdsmarked med forventet lav ledighed i 2030 både i Skåne og på Sjælland.

For pleje- og omsorgsuddannede er der udsigt til betydelig mangelsituation og deraf følgende rekrutteringsudfordringer på begge sider af Øresund.

Udfordringerne er betydelige – ikke mindst set i lyset af, at andelen af ældre i befolkningen i Greater Copenhagen øges de kommende år.

Allerede i dag opleves mangel på arbejdskraft inden for pleje og omsorg på den danske side, og på den svenske side rapporteres om meget begrænset konkurrence om jobåbninger inden for pleje og omsorg og for sygeplejersker.

Det kan være relevant at gøre en samtidig indsats på flere områder for at afbøde fremtidige mismatch-udfordringer og modvirke forringelse af den offentlige service. Herunder:

- Udvikling af et mere sammenhængende arbejdsmarked for sundheds-, pleje- og omsorgsuddannede (fx gennem styrket information om jobåbninger, mv.)
- Øget tilgang til de relevante uddannelser, bl.a. gennem udvikling af mere attraktive uddannelser og målrettet rekrutteringsindsats blandt unge og gruppen af ufaglærte.
- Tiltrække pleje- og omsorgsuddannet arbejdskraft til Greater Copenhagen fra omkringliggende lande og regioner.

Mismatch-udfordringer i nabo-metropoler

Mange omkringliggende metropoler har udsigt til mismatchudfordringer, der ligner dem, som analysen viser, at Greater Copenhagen står over for.

For Stockholm viser den seneste mismatch-analyse, at der forventes en betydelig overefterspørgsel inden for it- og datauddannede, bygningsuddannede (murer, tømrer, etc.) og på pleje- og omsorgsområdet. Det fremgår endvidere af EU's arbejdsmarkedsdatabase, at Stockholm aktuelt oplever mangel på uddannet arbejdskraft inden for bl.a. it, samt omsorg og ældrepleje

For Berlin foreligger ikke aktuelle analyser af de fremtidige mismatch-udfordringer. En ny analyse fra 2021 fremskriver forventede søgetider for ledige stillinger. Lange søgetider er udtryk for rekrutteringsudfordringer. Analysen konkluderer bl.a., at der vil være betydelig risiko for rekrutteringsudfordringer i forhold til it-uddannede, elektrikere samt for både medicinsk og ikke-medicinsk sundhedspersonale. Af EU's arbejdsmarkedsdatabase fremgår det endvidere, at der i Berlin aktuelt er flere ledige stillinger end kvalificerede kandidater inden for ældrepleje og en række håndværksfag relateret til byggebranchen.

For Amsterdam findes ikke egentlige mismatchanalyser, men City of Amsterdam vurderer, at metropolens vækst hæmmes af voksende mangel på uddannet arbejdskraft inden for it, sundhed, mv. Af EU's arbejdsmarkedsdatabase fremgår, at arbejdsmarkedet i hele West Netherlands er meget stramt. Dette er et udtryk for, at der generelt er få kvalificerede ansøgere pr. jobåbning, og at der i stigende omfang er rekrutteringsudfordringer, særligt blandt it-uddannede og ingeniører og inden for hele sundheds- og plejesektoren.

I alle metropoler gøres en målrettet indsats for at sikre bedre balance mellem udbud og efterspørgsel og imødegå mismatchudfordringer.

Dog oplever nabometropolerne ikke i samme omfang som Greater Copenhagen, at kulturelle og lovgivningsmæssige forskelle skaber hindringer for et sammenhængende, regionalt arbejdsmarked.

Nabometropolerne fokuserer derfor primært på tiltag, der kan øge udbuddet af kvalificeret arbejdskraft på de nævnte områder.

Blandt andet har både Stockholm, Berlin og Amsterdam en række indsatser for at tiltrække internationalt talent.

Fx har Amsterdam (byen) udviklet en strategi for tiltrækning af internationalt talent. I den sammenhæng er der etableret et partnerskab mellem Amsterdam Kommune, regionale uddannelsesinstitutioner og tech-industrien, som både arbejder for at få flere unge til at vælge it- og tech-relaterede uddannelser og for tiltrækning af internationalt talent.

I både Berlin og Amsterdam gøres også en forstærket efter- og videreuddannelsesindsats med fokus på at oplyse og motivere flere til at videreudanne sig inden for de områder, hvor der er udsigt til betydelige rekrutteringsudfordringer i fremtiden.