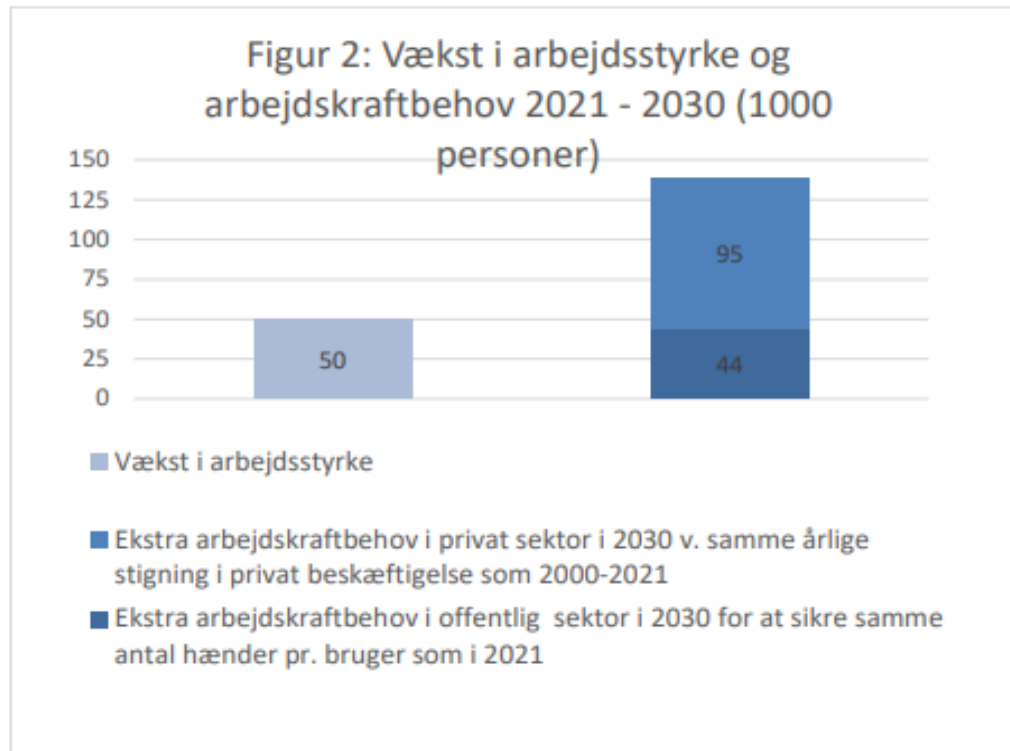


# Stor mangel på arbejdskraft frem mod 2030



Kilde: Finansministeriets Dataark fra opdateret 2025 plan, august 2021 samt egne beregninger

13. januar 2022

## KL's formand: Manglen på arbejdskraft truer vores velfærdskontrakt med danskerne

På Kommunalekonomisk Forum 2022 debatterede Jacob Bundsgaard og finansminister Nicolai Wammen, hvordan udfordringerne med manglende arbejdskraft bedst kan løses. Budskabet fra KL's formand var klart: Der er brug for en politisk diskussion om, hvordan man vil prioritere behovet for arbejdskraft.

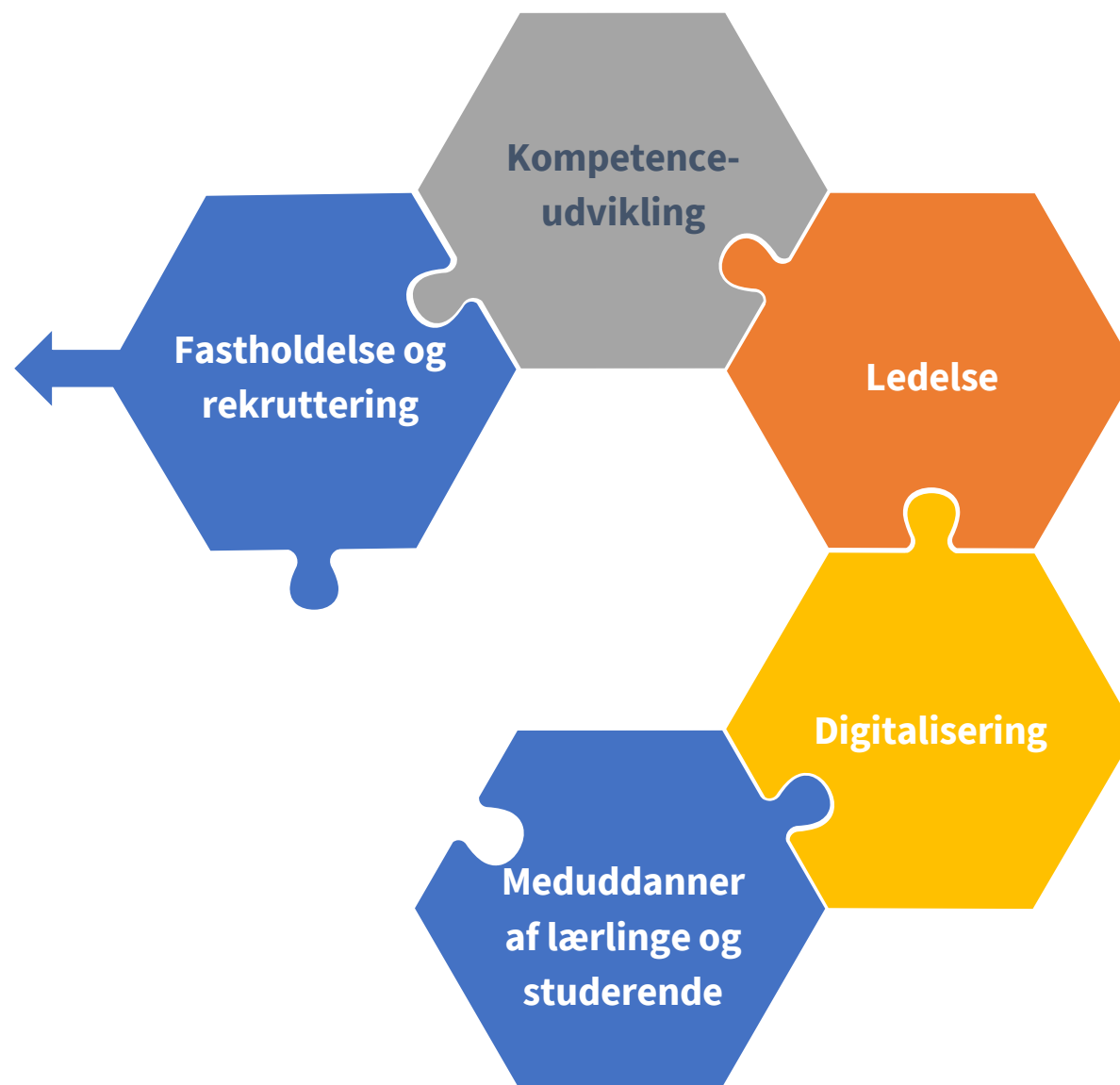
### Stigende mangel på arbejdskraft frem mod 2030 – behov for prioritering

Arbejdskraftudfordringen i Danmark er nu åbenlys. Temaet fylder i den offentlige debat, og der er fremsat forslag til initiativer fra flere sider. Men hvor stor er udfordringen, når vi kigger frem mod 2030? Og hvad betyder den for muligheden for at opretholde vores velfærd og den private sektors vækstmuligheder de næste ti år?

Der mangler 90.000 personer på det danske arbejdsmarked i 2030

Både den private og offentlige sektor oplever i dag problemer med at få stillinger besat. Ser vi på udviklingen frem mod 2030, bliver det kun værre. En ny analyse fra KL viser, at den offentlige sektor får behov for cirka 44.000 ekstra medarbejdere frem mod 2030, hvis vi ønsker at fastholde det nuværende serviceniveau, når demografien udfordres. Samtidig forventes det samlede arbejdsudbud kun at stige med ca. 50.000 personer – vel at mærke hvis de forventede effekter af fødselsrækningsreformen holder. Det efterlader blot 6.000 medarbejdere til den private sektor frem mod 2030, hvor man ellers de seneste 20 år i gennemsnit har øget beskæftigelsen med 10.500 - om året. Skal den beskæftigelsesvækst fortsætte, vil der derfor mangle knap 90.000 personer

Nedbringe sygefravær  
Seniorer skal fastholdes  
Arbejdsmiljø  
Hensigtsmæssig opgavefordeling  
Fælles stemme overfor uddannelsesinstitutioner  
Strategi for fastholdelse og rekruttering  
Øg synlighed som meduddanner  
Bedre omdømme  
Styrke faglighed  
Løn- og ansættelsesvilkår  
Tydelige karriereveje  
Kontinuitet i opgaveløsningen  
Flere op i tid eller på fuldtid  
Digitalisering



# Løn som rekrutteringsredskab



OK 18:

Rekrutteringspulje målrettede 0,3 pct af lønsummen til SOSU-assistenter og sygeplejersker

→ 30-40 pct højere lønstigninger end den gennemsnitlige kommunale medarbejder

OK21:

Rekrutteringspulje på 0,075 pct. af lønsummen til SOSU-området

Lønstrukturkomite nedsat oktober 2021 som skal afrapportere i november 2022:

- Analysere lønstrukturer og lønudvikling. "Også rekrutteringsforhold på kort og langt sigt er en del af analysen"
- Belyse effekter og konsekvenser af eventuelle ændrede lønstrukturer samt belyse muligheder for at udvikle løndannelsen inden for rammerne af den danske aftalemodel på det offentlige område.



## Budskaber om lokal løn

”Vi skal overveje, om de redskaber, vi tager i brug, virker overvejende i den retning, at det bare bliver en kamp om de samme hænder, eller om der er elementer, der også trækker i retning af at øge arbejdskraftudbuddet. Vi har set begge dele i den senere tid..”

”Det er et dilemma, vi skal være ærlige omkring. Der er kamp om de hænder, der nu engang er, og løsningen ligger ikke lige for. Der er lige nu en diskussion derude om lønkonkurrence mellem kommunerne, og udfordringen ligger i, at vi kan risikere at komme ind i en spiral, hvor vi overbyder hinanden på løn i kommunerne. Det kan ende i en situation, hvor vi skævvrider økonomien og samarbejdet i kommunerne.”

”...man skal bare være klar over, at hvis man for eksempel kaster sig ud i en lønspiral, så er det meget tænkeligt, at den vil blive mødt omgående fra de omkringliggende kommuner. Så risikerer du at være lige vidt og med den samme arbejdskraftmangel, men du har bare brugt flere penge.”

- Michael Ziegler, Danske Kommuner, d. 5. maj 2022