

Rekrutteringsfremskrivning på velfærdsområderne

Delrapport 2

Personalepolitisk Redegørelse 2025



Indholdsfortegnelse

	Side
■ Indledning	3
■ Hovedkonklusioner	5
■ Læsevejledning	10
■ Kapitel 1. Fremskrivning af udbud	11
■ Kapitel 2. Fremskrivning af efterspørgsel	14
■ Kapitel 3. Fremskrivning af arbejdskraftmangel	17
■ Kapitel 4. Scenarier om arbejdstid	20
■ Kapitel 5. Scenarier om tilbagetrækning	24
■ Kapitel 6. Scenarier - sammenholdt	28
■ Litteratur	32
■ Bilag 1: Analysedesign, antagelser og forbehold	34
■ Bilag 2: Forvaltningsopdelte resultater	43
■ Bilag 3: Sund aldring	45
■ Bilag 4: Datagrundlag	47

Indledning

Baggrund

Københavns Kommune oplever som mange andre kommuner udfordringer med at sikre tilstrækkeligt personale til de store velfærdsområder. Personalepolitisk Redegørelse 2025 giver et opdateret billede af fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer på kerneområder for Københavns Kommunes drift.

Personalepolitisk Redegørelse 2025 indeholder ligesom sidste år en *rekrutteringsfremskrivning på velfærdsområderne*, som viser manglen på arbejdskraft i 2035 på de store velfærdsområder specifikt for Københavns Kommune som arbejdsgiver. Resultaterne afrapporteres i denne delrapport.

Københavns Kommunes Rekrutteringsfremskrivning

Det er afgørende, at Københavns Kommune som arbejdsgiver formår at imødegå arbejdskraftmangel i fremtiden. En nøgle hertil er - på forkant - at opnå viden om, hvor stort et arbejdsudbud og hvor høj en efterspørgsel på arbejdskraft Københavns Kommune kan forvente i fremtiden.

Som en del af Personalepolitisk Redegørelse 2024 udarbejdede Økonomiforvaltningen for første gang en Rekrutteringsfremskrivning på velfærdsområderne for Københavns Kommune. I Personalepolitisk Redegørelse 2025 er rekrutteringsfremskrivningen blevet opdateret med ny data, bl.a. en opdateret befolkningsprognose. Derudover er der tilføjet scenarieberegninger, som illustrerer arbejdskraftpotentialer ved hhv. øget gennemsnitlig arbejdstid og senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Scenarierne beskrives nærmere på næste side.

Formål og afgrænsning

Formålet med Rekrutteringsfremskrivningen er at kvantificere den fremtidige mangel på arbejdskraft på velfærdsområderne. Fremskrivningen kan anvendes til at estimere, hvor mange ansatte Københavns Kommune kan forvente at mangle i 2035 indenfor de store faggrupper på velfærdsområderne.

Rekrutteringsfremskrivningen fremskriver et forventet udbud og en forventet efterspørgsel efter arbejdskraft indenfor ni faggrupper på velfærdsområderne, hvor alene uddannet (dermed ikke ufaglært) arbejdskraft indgår:

- | | |
|--------------------------|---------------------|
| ▪ Ergo- og fysioterapeut | ▪ SOSU-assistent |
| ▪ Lærer | ▪ SOSU-hjælper |
| ▪ Pædagog/socialpædagog | ▪ Sundhedsplejerske |
| ▪ Pædagogisk assistent | ▪ Sygeplejerske |
| ▪ Socialrådgiver | |

Resultaterne af fremskrivningen er for Københavns Kommune samlet set. I bilag 2 er den forventede arbejdskraftmangel i 2035 fordelt ud på de tre store velfærdsforvaltninger.

Opdatering og videreudvikling

Idet modellen udarbejdes centralt i Økonomiforvaltningen i Københavns Kommune - ligesom Københavns Kommunes befolkningsprognose - er det muligt løbende at justere modellens antagelser og videreudvikle modellen, så fremskrivningen hele tiden afspejler den virkelighed, som former efterspørgslen og udbuddet af arbejdskraft i Københavns Kommune.

Alternative scenarier for arbejdskraftmangel

Baggrund

Rekrutteringsfremskrivningen på velfærdsområderne viser i basisscenariet, hvordan manglen på arbejdskraft forventes at blive i 2035, hvis befolkningen uddanner sig, arbejder og trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet som de har gjort historisk. For også at undersøge, hvilket potentiale der vil være, hvis befolkningen ændrer adfærd, estimeres der i rapporten alternative scenarier.

Scenarieberegninger kan illustrere arbejdskraftspotentialet ved en adfærdsændring på arbejdskraftmanglen i 2035. Scenarierne er et redskab til at vise potentialet – og begrænsningerne – ved at ændre på fx den gennemsnitlige arbejdstid for en faggruppe.

Scenarierne

I Personalepolitisk Redegørelse 2025 indgår scenarieberegninger indenfor to temaer, der begge berører udbuddet af arbejdskraft, hhv. *højere gennemsnitlig arbejdstid* og *senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet*. De to temaer er valgt, fordi de ligger indenfor det kommunale råderum og er greb, som kommunens velfærdsforvaltninger allerede i dag arbejder med.

De udvalgte scenarier der indgår i rapporten er:

Scenarier om arbejdstid

- 1. Samling af arbejdstid i Københavns Kommune
- 2. Fortsat udvikling i arbejdstid
- 3. 37timers arbejdsuge

Scenarier om tilbagetrækning

- 1. Tilbagetrækning som i 2022
- 2. Effekt af højere pensionsalder
- 3. Fortsat udvikling i tilbagetrækning

Arbejdstid og senere tilbagetrækning er langt fra de eneste midler til at imødekomme arbejdskraftmangel indenfor velfærdsområderne og fremskrivningen viser, at manglen på arbejdskraft ikke kan imødekommes udelukkende ved at øget arbejdstid og senere tilbagetrækning.

Der er fx et stort potentiale i at øge tilgangen til og gennemførslen af velfærdsuddannelserne. Indsatser indenfor dette område ligger dog i højere grad hos andre aktører, hvorimod arbejdstid og senere tilbagetrækning er områder, hvor Københavns Kommune i højere grad har mulighed for at understøtte adfærdsændringer.

Fortolkning

Det er vigtigt for fortolkningen af scenarieberegningerne at holde sig for øje, at højere arbejdstid og senere tilbagetrækning ikke er indsatser i sig selv. Det er en kompleks opgave at øge den gennemsnitlige arbejdstid eller øge den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder. I Københavns Kommune, og i resten af landet, findes der allerede i dag mange indsatser med henblik på at få medarbejdere til at arbejde mere og i længere tid. Der arbejdes med det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, nærværende ledelse, fleksibilitet, mulighed for kompetenceudvikling og meget mere.

Scenarieberegningerne viser således ikke noget om effekten af specifikke indsatser til øget arbejdstid eller senere tilbagetrækning. I stedet viser scenarieberegningerne noget om arbejdskraftpotentialet, hvis tilbagetrækningsalderen eller arbejdstiden øges. Scenarieberegningerne er deskriptive og viser hvilken retning og størrelsesorden den forventede effekt af en adfærdsændring vil have.

Det er muligt, at scenarierne indenfor de to temaer har modsatrettede effekter. Personalepolitisk Redegørelse 2023 viste eksempelvis, at medarbejdere i deres senkarriere, der går ned i arbejdstid, bliver længere på arbejdsmarkedet end de af deres kollegaer, der forbliver på fuld tid i deres senkarriere. Man skal derfor være varsom med at lægge resultaterne fra scenarierne sammen.

Ligesom fremskrivninger generelt, er scenarieberegninger behæftet med usikkerhed, og i tolkningen af resultaterne bør fokus være på størrelsesorden og retning fremfor de specifikke tal der afrapporteres. Af samme grund afrundes alle resultaterne til nærmeste 50.

Rekrutteringsfremskrivning på velfærdsområderne (1)

Hovedkonklusioner: Faggrupper, befolkningsudvikling og mangel på arbejdskraft i 2035

Københavns Kommunes Rekrutteringsfremskrivning på velfærdsområderne

Rekrutteringsfremskrivningen estimerer, hvor mange ansatte Københavns Kommune kan forvente at mangle i 2035 indenfor de store faggrupper på velfærdsområderne.

Fremskrivningen omfatter ni faggrupper (alene uddannet arbejdskraft) på de store velfærdsområder:

- Ergo- og fysioterapeut
- Lærer
- Pædagog/socialpædagog
- Pædagogisk assistent
- Socialrådgiver
- SOSU-assistent
- SOSU-hjælper
- Sundhedsplejerske
- Sygeplejerske.

Fremskrivningen er specifik for Københavns Kommune som arbejdsgiver.

Befolkningsfremskrivning

Københavns Kommunes befolkning forventes at vokse med 57.000 borgere fra 2025 og frem mod 2035. Samtidig forventes ændringer i befolkningens demografiske sammensætning at påvirke behovet for kommunal service og dermed behovet for arbejdskraft.

- Når antallet af borgere generelt forventes at vokse, vokser også behovet for de ansatte, som leverer velfærden. Det individuelle forbrug af velfærd er særligt højt blandt børn og ældre, og derfor har den demografiske sammensætning også betydning for efterspørgslen.
- Antallet af borgere i kommunen over 70 år forventes at vokse med omkring 14.000 (svarende til 27 procent) frem mod 2035.
- Gruppen af børn på 0 til 5 år forventes at vokse med omkring 6.000 børn (svarende til 14 procent) frem mod 2035.

Hovedresultat: Fremskrevet arbejdskraftmangel

Københavns Kommune kan forvente at stå overfor betydelig mangel på arbejdskraft i fremtiden.

- Resultaterne af rekrutteringsfremskrivningen viser, at arbejdskraftmanglen i absolutte antal vil være størst blandt SOSU-hjælpere, pædagoger/socialpædagoger og SOSU-assistenten.
- Arbejdskraftmanglen relativt til efterspørgslen vil være størst blandt SOSU-hjælpere og SOSU-assistenten, hvor der i 2035 vil mangle op mod halvdelen af de medarbejdere, der er brug for.

(Se figur 1 og 2, næste side).

Rekrutteringsfremskrivning på velfærdsområderne (2)

Hovedkonklusioner: Mangel på arbejdskraft i 2035

Hovedresultat: Fremskrevet arbejdskraftmangel fordelt på faggrupper

Nedenstående antal personer angiver den forventede forskel mellem efterspørgsel og udbud i 2035 for hver af de ni faggrupper. Procenter angiver forskellen relativt til efterspørgslen i 2035. Tallene er afrundet til nærmeste 50.

Københavns Kommune kan i 2035 forvente at mangle arbejdskraft indenfor følgende faggrupper:

- SOSU-hjælpere (-1.150 personer, -49 procent)
- Pædagoger/socialpædagoger (-1.000 personer, -12 procent)
- SOSU-assistenten (-900 personer, -41 procent)
- Sygeplejersker (-350 personer, -24 procent)
- Lærere (-200 personer, -6 procent)
- Sundhedsplejersker (-50 personer, -20 procent)

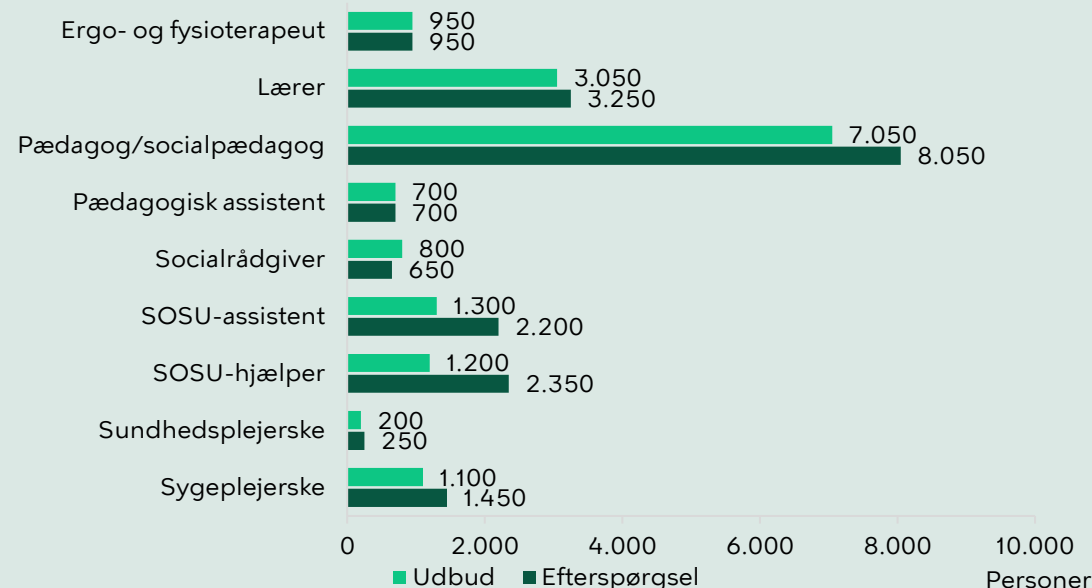
Der forventes ingen arbejdskraftmangel (eller et overudbud) indenfor følgende faggrupper:

- Socialrådgivere (150 personer, 23 procent)
- Ergo- og fysioterapeuter (0 personer, 0 procent)
- Pædagogiske assistenter (0 personer, 0 procent)

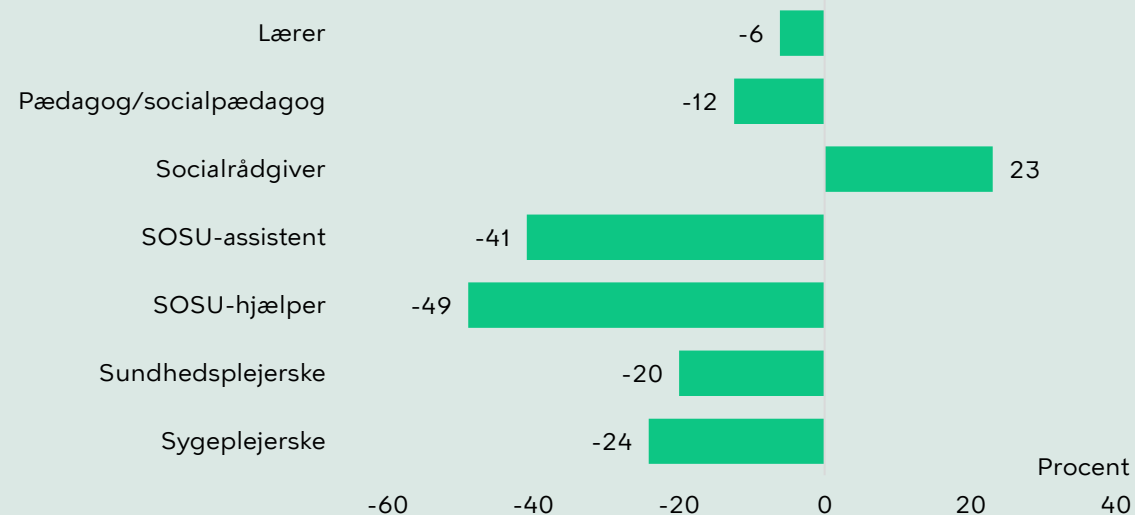
Figur 1 viser det forventede forhold mellem udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft i Københavns Kommune i 2035. Når efterspørgslen (mørkegrønne søjler) overstiger udbuddet (lysegrønne søjler) forventes der mangel på arbejdskraft indenfor faggruppen.

Figur 2 viser, hvor stor en del af behovet for arbejdskraft, der ikke kan dækkes af udbuddet (i procent).

Figur 1. Figuren viser det forventede forhold (balancen) mellem udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft i Københavns Kommune i 2035. Antal personer.



Figur 2. Figuren viser den forventede mangel på arbejdskraft relativt til efterspørgslen i Københavns Kommune i 2035. Procent.



Note: Negative tal indikerer, at den forventede efterspørgsel overstiger det forventede udbud indenfor faggruppen i 2035. Der forventes hverken en mangel på eller et overudbud af pædagogiske assistenter eller ergo- og fysioterapeuter i 2035. De indgår derfor ikke i figuren.

Rekrutteringsfremskrivning på velfærdsområderne (3)

Hovedkonklusioner: Udbud og efterspørgsel af velfærdsmedarbejdere i 2035

Delresultat: Fremskrivning af udbuddet

Rekrutteringsfremskrivningen viser et fald i udbuddet frem mod 2035 blandt nogle af faggrupperne, men et uændret udbud blandt andre.

- Udbuddet forventes at falde fra 2022 frem mod 2035 blandt SOSU-hjælpere, SOSU-assistenten, pædagoger/socialpædagoger og lærere.
- En del af forklaringen på et fald i udbuddet blandt disse faggrupper skal findes i aldersprofilen blandt de nuværende ansatte indenfor faggrupperne, hvor den forventede afgang fra arbejdsstyrken ikke forventes at blive mødt af en tilsvarende tilgang.

Delresultat: Fremskrivning af efterspørgslen

Rekrutteringsfremskrivningen viser en øget efterspørgsel efter arbejdskraft i 2035 for alle de ni faggrupper.

- Efterspørgslen forventes at stige fra 2022 frem mod 2035 blandt alle faggrupperne, dog i varierende grad.
- En del af forklaringen på den øgede efterspørgsel skal findes i befolkningstilvæksten i Københavns Kommune og i befolkningens ændrede demografiske sammensætning. Efterspørgslen øges i særlig høj grad blandt de faggrupper, som leverer omsorg og pleje samt sundhedsydelser til den voksende ældrebefolkning (dvs. SOSU-hjælpere, SOSU-assistenten og sygeplejersker) samt til de faggrupper, som arbejder i dagtilbud til børn under fem år (dvs. pædagoger).

Fremskrivningens forudsætninger og forbehold

Alle fremskrivninger er behæftet med usikkerhed, og Rekrutteringsfremskrivningens resultater om fremtidens mangel på arbejdskraft bør derfor tolkes og anvendes med en række forbehold:

- Resultaterne stammer fra et basisscenarie, hvor der ikke tages højde for eventuelle produktivitetsforbedringer, fx som følge af teknologiske fremskridt eller politiske reformer, fx ændringer i minimumsnormeringer.
- Basisscenariet tager afsæt i Københavns Kommunes aktuelle serviceniveau. Det betyder, at en eventuel mangel på arbejdskraft, som allerede eksisterer i dag, vil skulle lægges til fremskrivningens resultater om arbejdskraftmangel i fremtiden.
- Det antages, at Københavns Kommune i fremtiden vil tiltrække den samme andel af hele landets udbud af velfærdsuddannede indenfor faggrupperne. Københavns Kommune vil dermed have det samme konkurrenceniveau.
- Fremskrivningen omfatter alene uddannet arbejdskraft indenfor de udvalgte faggrupper. Det antages dermed, at aktiviteter, som i dag udføres af ufaglært arbejdskraft, også kan udføres af ufaglært arbejdskraft i fremtiden.
- Fremskrivningens resultater er for Københavns Kommune som arbejdsgiver, samlet set. I bilag 2 er der udarbejdet forvaltningsopdelte resultater, hvor fremskrivningen af mangel på arbejdskraft fordeles ud på Børne- og ungdomsforvaltningen, Sundheds- og omsorgsforvaltningen og Socialforvaltningen.

Rekrutteringsfremskrivningen på velfærdsområderne baserer sig på Københavns Kommunes befolkningsfremskrivning, DREAM's uddannelsesfremskrivning, regnskabsdata for Københavns Kommune og registerdata fra Danmarks Statistik.

Rekrutteringsfremskrivning på velfærdsområderne (4)

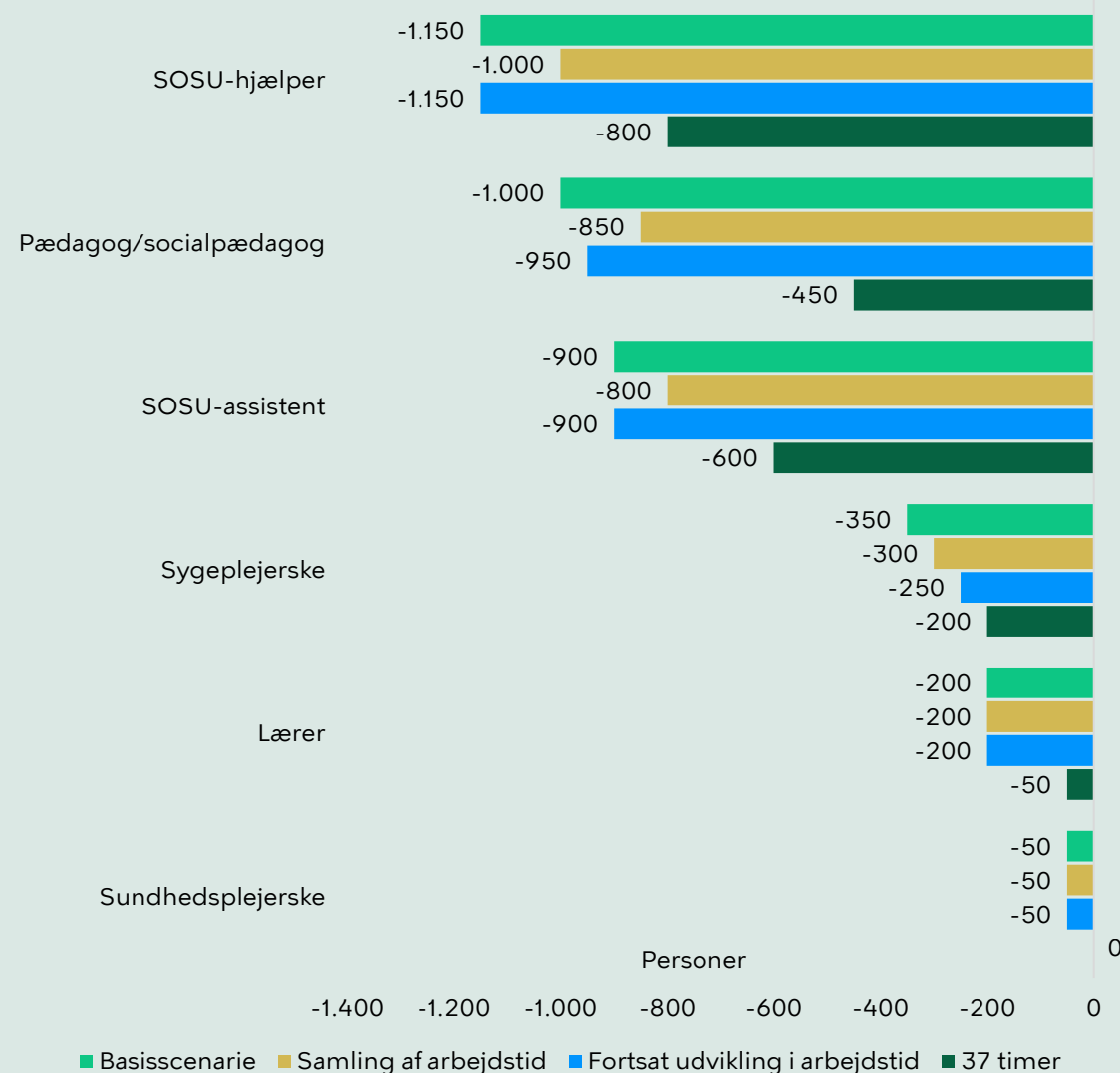
Hovedkonklusioner: Scenarier om højere gennemsnitlig arbejdstid

Selv i et scenarie, hvor alle medarbejderne i de udvalgte faggrupper arbejder fuldtid i 2035, vil der stadig være mangel på arbejdskraft i fem ud af seks faggrupper

- For SOSU-personale, pædagoger/socialpædagoger og sygeplejersker er der et potentiale for at reducere manglen på arbejdskraft, i et scenarie hvor flere medarbejdere lægger deres samlede arbejdstid i Københavns Kommune.
 - Fx reduceres den forventede mangel på pædagoger/socialpædagoger med 150 personer, svarende til 15 procent af manglen i basisscenariet.
- For pædagoger/socialpædagoger og sygeplejersker er der et potentiale for at reducere manglen på arbejdskraft, i et scenarie hvor de seneste 10 års udvikling i faggruppernes arbejdstid fortsætter frem mod 2035.
 - Fx reduceres den forventede mangel på pædagoger/socialpædagoger med 50 personer, svarende til 5 procent af manglen i basisscenariet.
- I et scenarie, hvor alle medarbejdere i de udvalgte faggrupper arbejder fuldtid i 2035, er der potentiale for at reducere mangel på arbejdskraft i alle seks faggrupper. Der forventes stadig mangel på arbejdskraft i fem faggrupper.
 - Fx reduceres den forventede mangel på pædagoger/socialpædagoger med 550 personer, svarende til 55 procent af manglen i basisscenariet.

I dette scenarie vil der stadig mangle 40 procent af de SOSU-hjælpere, 32 procent af de SOSU-assistent og seks procent af de pædagoger/socialpædagoger der er behov for.

Figur 3. Figuren viser den forventede mangel på arbejdskraft i Københavns Kommune i 2035, for basisscenariet og de tre arbejdstidsscenarier. Antal personer.



Note: Kun faggrupper med forventet mangel på arbejdskraft i basisscenariet indgår i figurene.

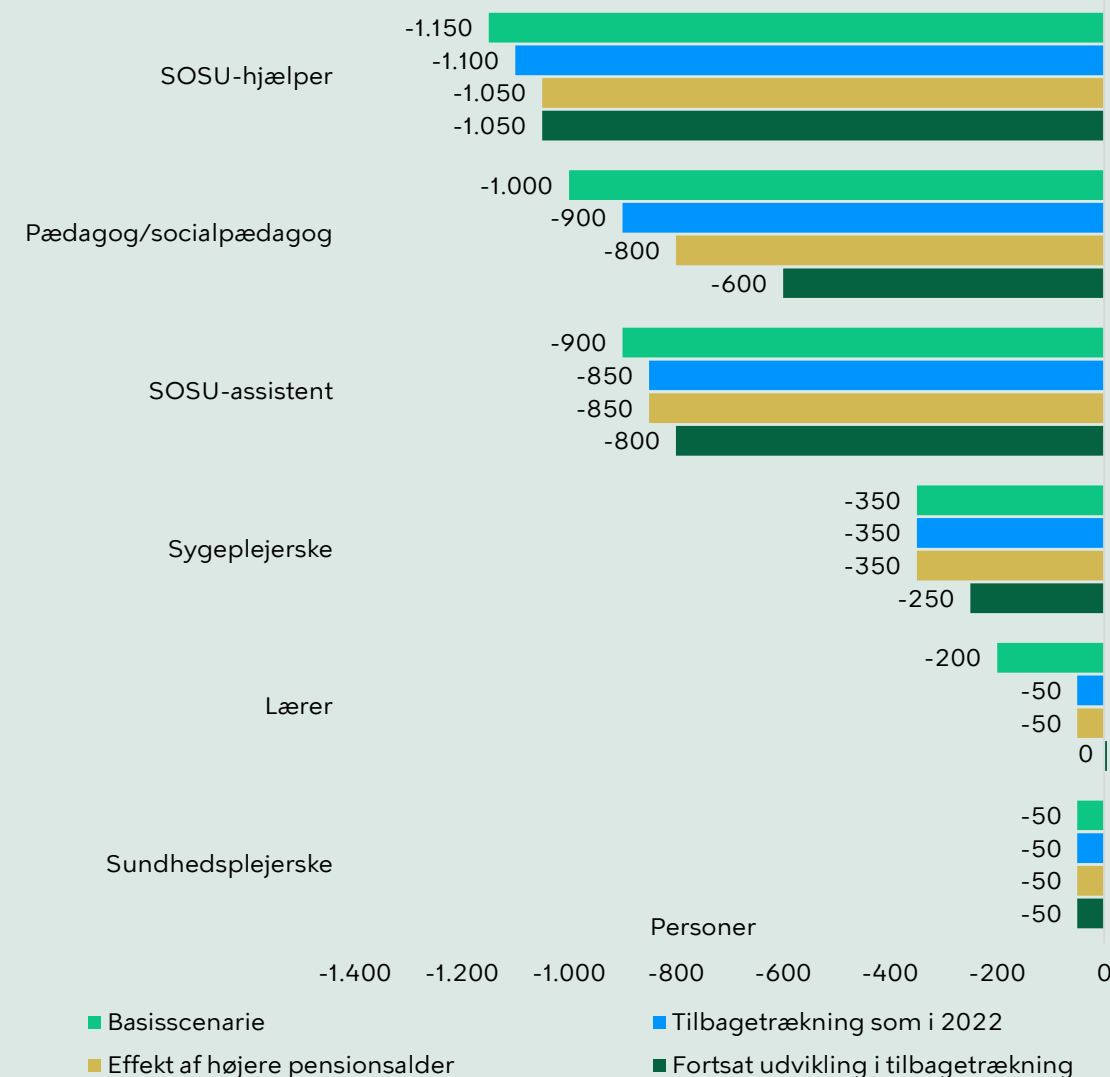
Rekrutteringsfremskrivning på velfærdsområderne (5)

Hovedkonklusioner: Scenarier om senere tilbagetrækning:

Fortsat tilbagetrækning som i 2022 kan reducere arbejdskraftmanglen for fire faggrupper

- I et scenarie, hvor tilbagetrækningsalderen i 2035 er på niveau med i 2022 reduceres manglen på arbejdskraft for SOSU-personale, pædagoger/socialpædagoger og lærere.
 - Fx reduceres den forventede mangel på pædagoger/socialpædagoger med 100 personer, svarende til 10 procent af manglen i basisscenariet.
- I et scenarie, hvor tilbagetrækningsmønstrene ændrer sig i takt med den højere pensionsalder i 2035, reduceres manglen på arbejdskraft blandt SOSU-personale, pædagoger/socialpædagoger og lærere.
 - Fx reduceres den forventede mangel på pædagoger/socialpædagoger med 200 personer, svarende til 20 procent af manglen i basisscenariet.
- I et scenarie, hvor de seneste 10 års udvikling i tilbagetrækningsalderen fortsætter frem mod 2035, reduceres manglen på arbejdskraft for fem faggrupper.
 - Fx reduceres den forventede mangel på pædagoger/socialpædagoger med 400 personer, svarende til 40 procent af manglen i basisscenariet.

Figur 4. Figuren viser den forventede mangel på arbejdskraft i Københavns Kommune i 2035, for basisscenariet og de tre tilbagetrækningsscenarier. Antal personer.



Note: Kun faggrupper med forventet mangel på arbejdskraft i basisscenariet indgår i figurene. Tilbagetrækning i basisscenariet baseres på et gennemsnit i perioden 2011-2021.

Læsevejledning

Rapporten er struktureret i seks kapitler.

Rapportens **kapitel 1** indeholder resultaterne af fremskrivningen af udbuddet af uddannet arbejdskraft frem mod 2035. Først gennemgås aldersprofilen blandt ansatte indenfor faggrupperne, som har betydning for udbuddet i fremtiden.

Rapportens **kapitel 2** indeholder resultaterne af fremskrivningen af efterspørgslen efter arbejdskraft for Københavns Kommune som arbejdsgiver frem mod 2035. Først gennemgås den demografiske udvikling, som Københavns Kommune står overfor frem mod 2035.

I rapportens **kapitel 3** sammenholdes udbud og efterspørgsel, så der for hver faggruppe fremskrives en forventet mangel på arbejdskraft. Dette er fremskrivningens hovedresultat.

Rapportens **kapitel 4** indeholder resultaterne fra de tre scenarieberegninger om højere arbejdstid.

Rapportens **kapitel 5** indeholder resultaterne fra de tre scenarieberegninger om senere tilbagetrækning.

I rapportens **kapitel 6** sammenholdes resultaterne fra scenarieberegningerne.

I **bilagene** findes en kort gennemgang af Rekrutteringsfremskrivningens forudsætninger. Her redegøres for fremskrivningens datagrundlag, afgrænsninger, beregningsmetoder og forbehold. Her findes også forvaltningsopdelte resultater fra basisscenariet og et alternativscenarie hvor der indregnes sund aldring.

Fremskrivning af udbud

Kapitel 1

Aldersfordeling blandt faggrupper

Afgangen fra arbejdsmarkedet og tilgangen fra velfærdsuddannelserne vil påvirke udbuddet af arbejdskraft i fremtiden.

Først gennemgås aldersprofilen blandt ansatte indenfor faggrupperne, som har betydning for udbuddet i fremtiden.

Den stigende aldersprofil forventes at reducere udbuddet blandt nogle faggrupper

Figur 5 viser alderssammensætningen blandt ansatte i Københavns Kommune indenfor de omfattede faggrupper. Alderssammensætningen varierer betydeligt imellem de ni faggrupper.

Sundhedsplejersker, SOSU-hjælpere og SOSU-assistenten er de faggrupper, som har den højeste andel 50+ årige. Blandt disse faggrupper er der dermed en højere andel, som i løbet af de næste 10 til 15 år vil trække sig tilbage fra arbejdsstyrken til fx efterløn, førtidspension, folkepension, tidlige pensionsordninger mv. For disse faggrupper kan vi således forvente høje afgangsrater.

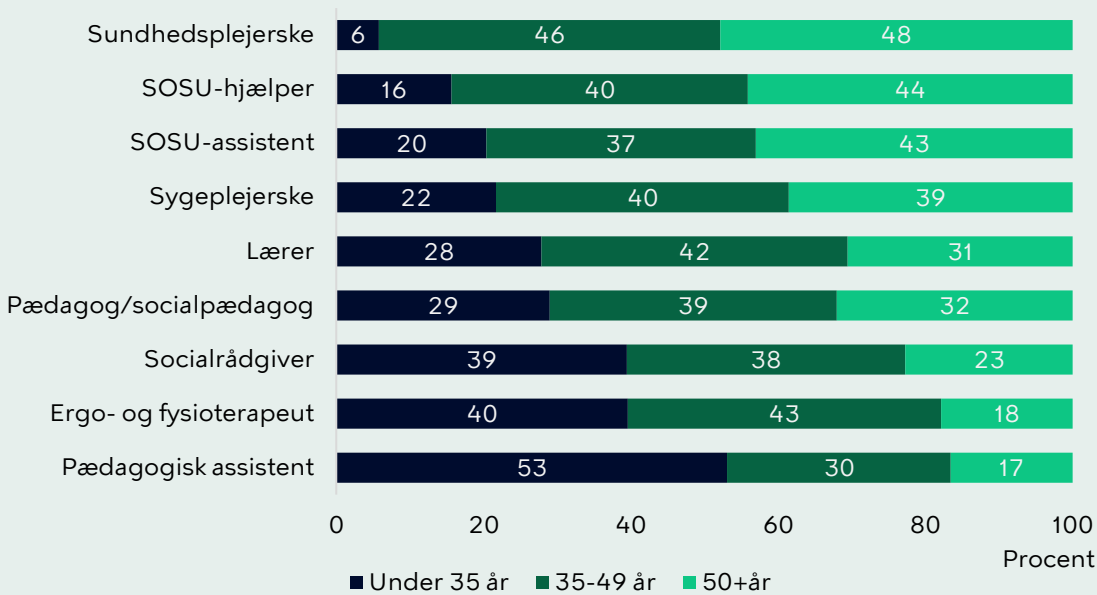
Hvis ikke afgangsen af de ældre ansatte dækkes tilstrækkeligt af nyansatte og nyuddannede, vil konsekvensen være et faldende udbud frem mod 2035.

I 2035 forventes der færre velfærdsuddannede blandt nogle faggrupper

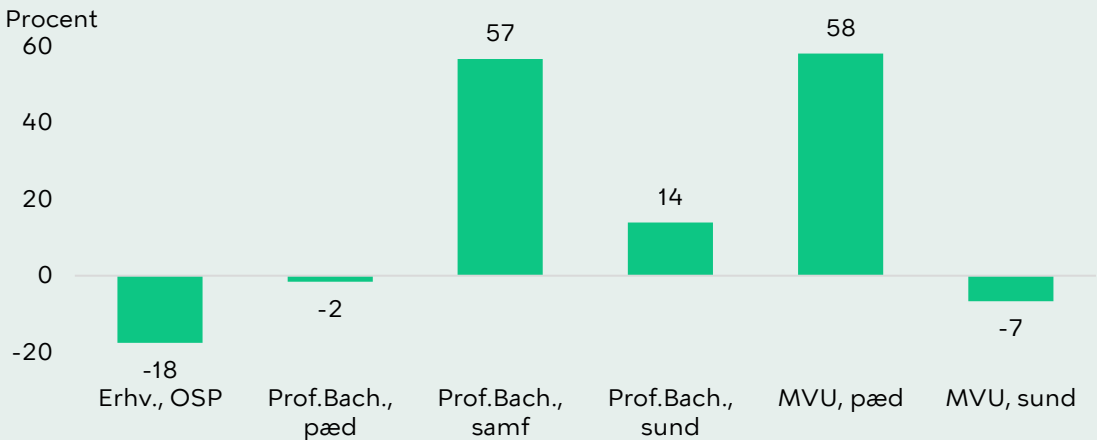
Figur 6 viser den forventede ændring i antallet i hele befolkningen med en uddannelse indenfor forskellige uddannelsesgrupper (højest fuldførte uddannelse). I 2035 forventes 18 procent færre med en erhvervsfaglig uddannelse indenfor omsorg, sundhed og pædagogik sammenlignet med 2022. Denne uddannelsesgruppe omfatter blandt andet SOSU-uddannelserne.

I 2035 vil der være omkring det samme antal med en professionsbachelor i pædagogik, som der var i 2022. Denne uddannelsesgruppe omfatter blandt andet pædagoger, socialpædagoger og lærere.

Figur 5. Aldersfordeling for ansatte i Københavns Kommune opdelt efter faggruppe, 2022. Procent.



Figur 6. Forventet ændring i antallet med en højst fuldført uddannelse indenfor relevante mellemgrupper fra 2022 frem mod 2035. Procent.



Note: Mellemgrupperne indgår i DREAM's uddannelsesfremskrivning og følger Den Danske Uddannelsesklassifikation (DDU). 'Erhv., OSP' er Erhvervsuddannelser, hovedforløb: Omsorg, sundhed og pædagogik. 'Prof.Bach., pæd', 'Prof.Bach., samf' og 'Prof.Bach., sund' er professionsbacheloruddannelser indenfor henholdsvis pædagogik, samfund og sundhed. 'MVU, sund' og 'MVU, pæd' er øvrige mellemlange videregående uddannelser indenfor henholdsvis sundhed og pædagogik.

Fremskrivning af udbud

Frem mod 2035 forventes udbuddet blandt flere faggrupper at falde

Figur 7 viser det faktiske udbud i 2022 sammenholdt med det forventede udbud i 2035. For nogle af faggrupperne forventes udbuddet at vokse. For andre faggrupper forventes udbuddet at falde.

Nedenstående antal personer er forskellen fra 2022 til 2035, og procenter angiver forskellen i antallet mellem 2022 og 2035 relativt til 2022.

Udbuddet forventes at vokse i faggrupperne:

- Socialrådgivere (200 personer, 33 procent)
- Ergo- og fysioterapeuter (200 personer, 27 procent)
- Pædagogiske assistenter (100 personer, 17 procent)
- Sygeplejersker (50 personer, 5 procent)

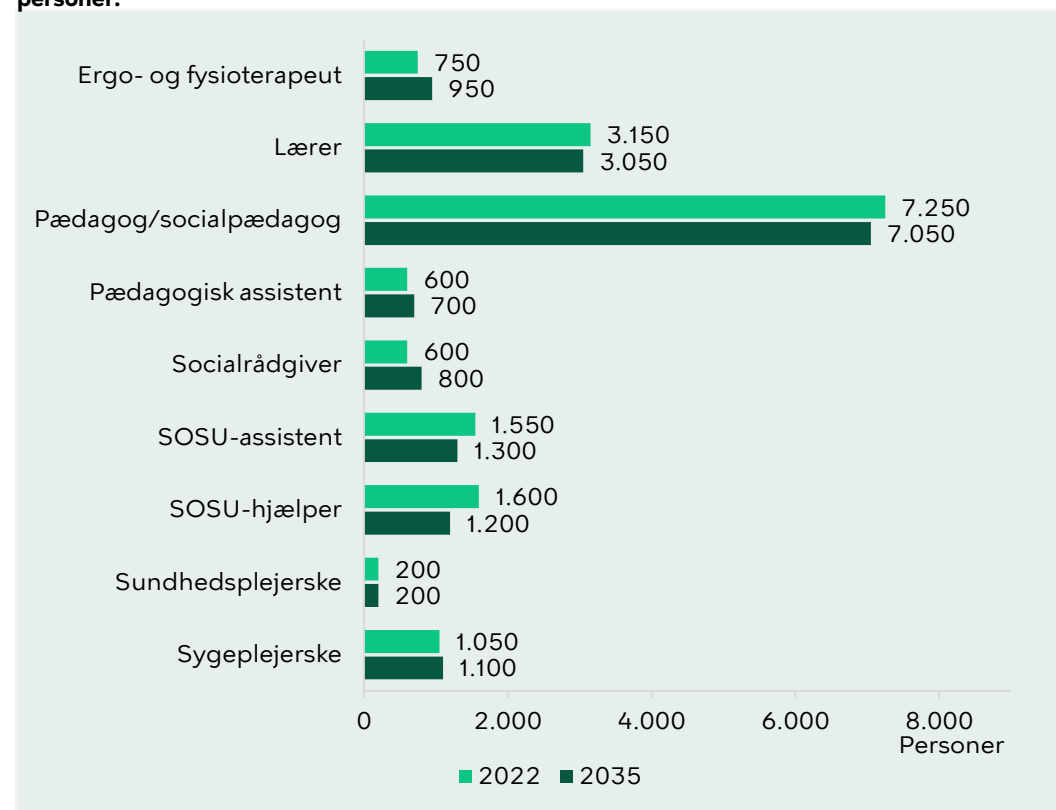
Udbuddet forventes at falde i faggrupperne:

- SOSU-hjælpere (-400 personer, -25 procent)
- SOSU-assistenter (-250 personer, -16 procent)
- Pædagoger/socialpædagoger (-200 personer, -3 procent)
- Lærere (-100 personer, -3 procent)

En del af forklaringen på et fald i udbuddet blandt nogle faggrupper skal findes i aldersprofilen blandt de nuværende ansatte indenfor faggruppen, idet den forventede afgang fra arbejdsstyrken ikke mødes af en tilsvarende tilgang.

Som eksempel forventes udbuddet af SOSU-hjælpere at falde, da en høj andel af de nuværende ansatte er over 50 år. En del af disse medarbejdere forventes at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet frem mod 2035 og i samme periode falder den forventede tilgang fra uddannelserne.

Figur 7. Udbuddet i Københavns Kommune i dag (2022-tal) og det forventede udbud i 2035. Antal personer.



Note: Tallene er afrundet til nærmeste 50. Efterspørgslen i 2022 viser antallet af personer med en velfærdsuddannelse, der er beskæftiget i en velfærdsbranche i en kommunal eller selvejende institution i Københavns Kommune i november 2022. Arbejdssted, sektor og branche er på baggrund af den primære arbejdsplads i Registerbaserede arbejdsstyrkestatistik.

Fremskrivning af efterspørgsel

Kapitel 2

Befolkningsfremskrivning

Først gennemgås den demografiske udvikling, som Københavns Kommune står overfor frem mod 2035.

Forventet vækst i befolkningen

Figur 8 viser den aktuelle befolkning i Københavns Kommune i 2025 (søjler) og befolkningsfremskrivningen for Københavns Kommune i 2035, opdelt på 1-års aldersklasser (jf. Københavns Kommunes befolkningsfremskrivning 2025). Københavns Kommunes befolkning forventes samlet set at vokse med omkring 57.000 borgere (svarende til knap 9 procent) fra 2025 og frem mod 2035.

Når antallet af borgere generelt vokser, vokser også behovet for de ansatte, som leverer velfærden. Det individuelle forbrug af velfærd er i særdeleshed højt blandt børn og blandt ældre.

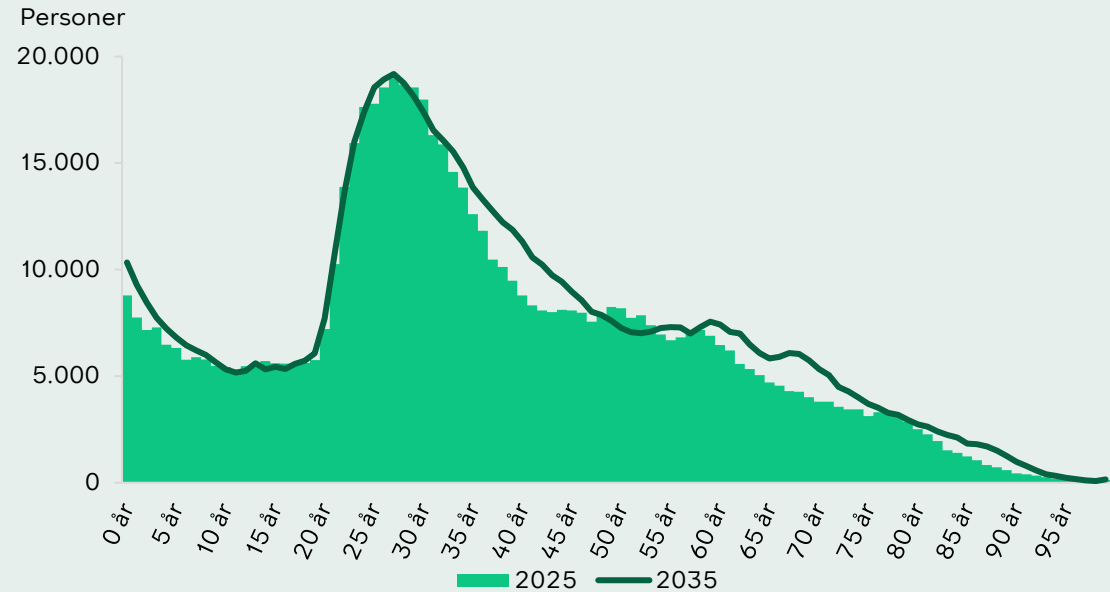
Ændret demografisk sammensætning

Demografien i Københavns Kommune vil ændre sig markant i fremtiden. Figur 9 viser ændringen i procent fra 2025 og til 2035. Det er særligt interessant at se på befolkningsvæksten blandt børn og blandt ældre, da det er her det kommunale forbrug af serviceydelser er størst.

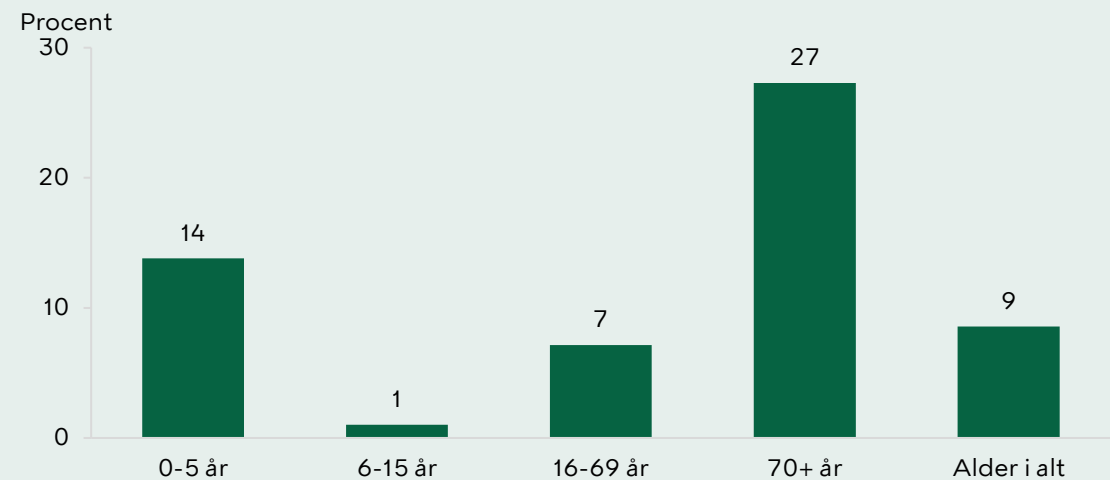
Antallet af borgere i kommunen på over 70 år forventes at vokse med knap 14.000 (svarende til 27 procent) frem mod 2035. Gruppen af børn på 0 til 5 år forventes at vokse med omkring 6.000 børn (svarende til 14 procent) frem mod 2035.

Den ændrede demografiske sammensætning i kommunen vil påvirke efterspørgslen efter kommunal service i form af et øget behov for arbejdskraft på de store velfærdsområder. For børn under fem år er det i særlig grad service indenfor serviceområdet dagtilbud, fx daginstitutioner, hvor efterspørgslen og dermed behovet for arbejdskraft vil stige. For borgere over 70 år er det i særlig grad service indenfor hovedområderne sundhed og pleje, fx hjemmepleje.

Figur 8. Københavns Kommunes befolkning fordelt på 1-års aldersklasser i 2025 og 2035 (prognose). Antal personer.



Figur 9. Forventet ændring i befolkningstallet indenfor udvalgte aldersklasser fra 2025 og frem 2035 (prognose). Procent.



Fremskrivning af efterspørgsel

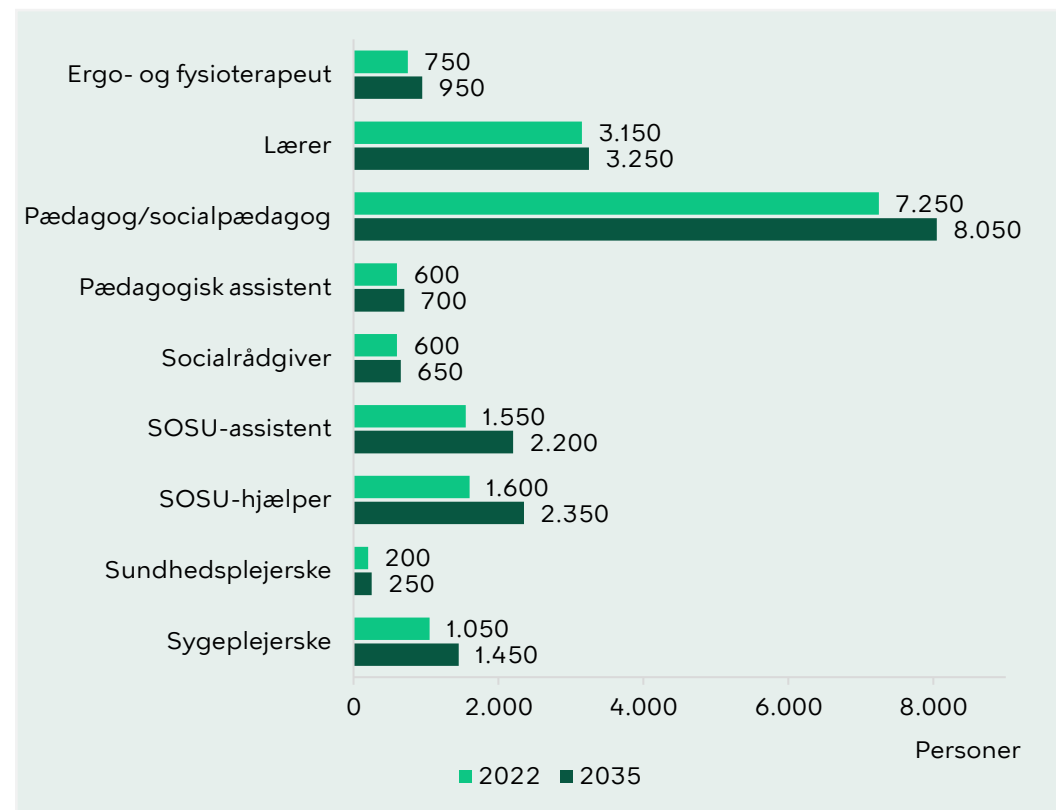
Øget efterspørgsel efter arbejdskraft frem mod 2035 for alle faggrupperne

Figur 10 viser den faktiske efterspørgsel i 2022 sammenholdt med den forventede efterspørgsel i 2035. For samtlige faggrupper forventes en øget efterspørgsel i fremtiden. Der er dog store forskelle i hvor meget, både i absolutte og relative tal.

Nedenstående angiver forskellen i antal personer fra 2022 til 2035, og procenter angiver forskellen i antallet mellem 2022 og 2035 relativt til 2022.

- Pædagoger/socialpædagoger (800 personer, 11 procent)
- SOSU-hjælpere (750 personer, 47 procent)
- SOSU-assistenten (650 personer, 42 procent)
- Sygeplejersker (400 personer, 38 procent)
- Ergo- og fysioterapeuter (200 personer, 27 procent)
- Sundhedsplejersker (50 personer, 25 procent)
- Socialrådgivere (50 personer, 8 procent)
- Pædagogiske assistenter (100 personer, 17 procent)
- Lærere (100 personer, 3 procent)

Figur 10. Københavns Kommunes efterspørgsel efter arbejdskraft i dag (2022-tal) og den forventede efterspørgsel i 2035. Antal personer.



Note: Tallene er afrundet til nærmeste 50. Efterspørgslen i 2022 viser antallet af personer med en velfærdsuddannelse, der er beskæftiget i en velfærdsbranche i en kommunal eller selvejende institution i Københavns Kommune i November 2022. Arbejdssted, sektor og branche er på baggrund af den primære arbejdsplads i Registerbaserede arbejdsstyrkestatistik.

Fremskrivning af arbejdskraftmangel

Kapitel 3

Fremskrivning af mangel på arbejdskraft

Københavns Kommune vil have betydelig mangel på arbejdskraft i 2035

Figur 11 viser hovedresultaterne af Rekrutteringsfremskrivningen, hvor fremskrivningen af udbud og efterspørgsel på arbejdskraft sammenholdes. Forskellen på søjlerne repræsenterer den forventede mangel på arbejdskraft i 2035. Figur 12 viser manglen i 2035 relativt til efterspørgslen i 2035.

Københavns Kommune som arbejdsgiver forventes i 2035 at stå over for en betydelig arbejdskraftmangel på velfærdsområderne. Resultaterne peger på, at arbejdskraftmanglen i absolutte termer (dvs. i antal hoveder) vil være størst blandt SOSU-hjælpere, pædagoger/ socialpædagoger og SOSU-assistenter. Mens arbejdskraftmanglen relativt til efterspørgslen vil være størst blandt SOSU-hjælpere og SOSU-assistenter.

Nedenfor ses antallet og andelen af medarbejdere i hver faggruppe, der forventes at mangle i 2035.

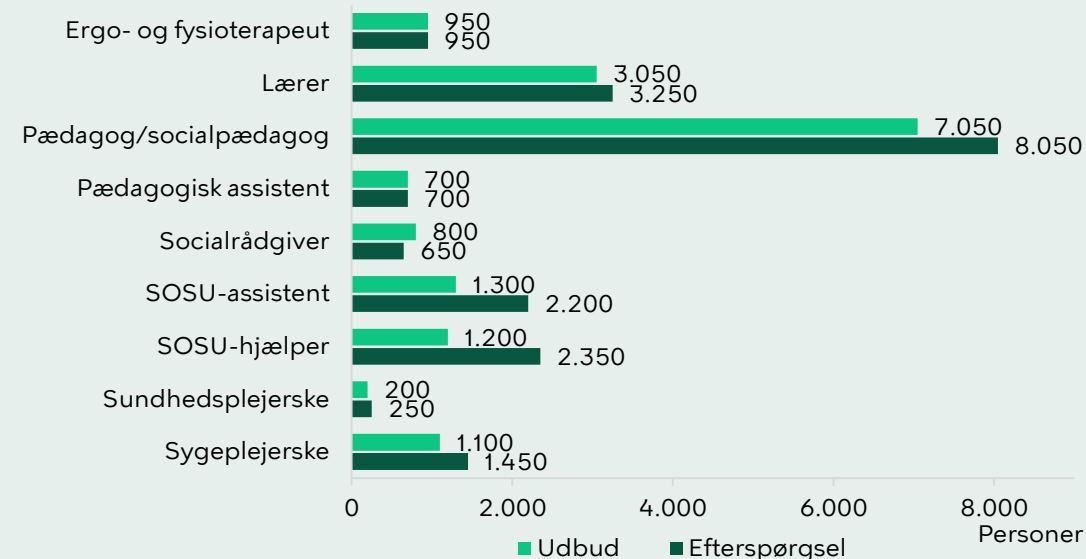
Der forventes at mangle arbejdskraft indenfor følgende faggrupper:

- SOSU-hjælpere (-1.150 personer, -49 procent)
- Pædagoger/socialpædagoger (-1.000 personer, -12 procent)
- SOSU-assistenter (-900 personer, -41 procent)
- Sygeplejersker (-350 personer, -24 procent)
- Lærere (-200 personer, -6 procent)
- Sundhedsplejersker (-50 personer, -20 procent)

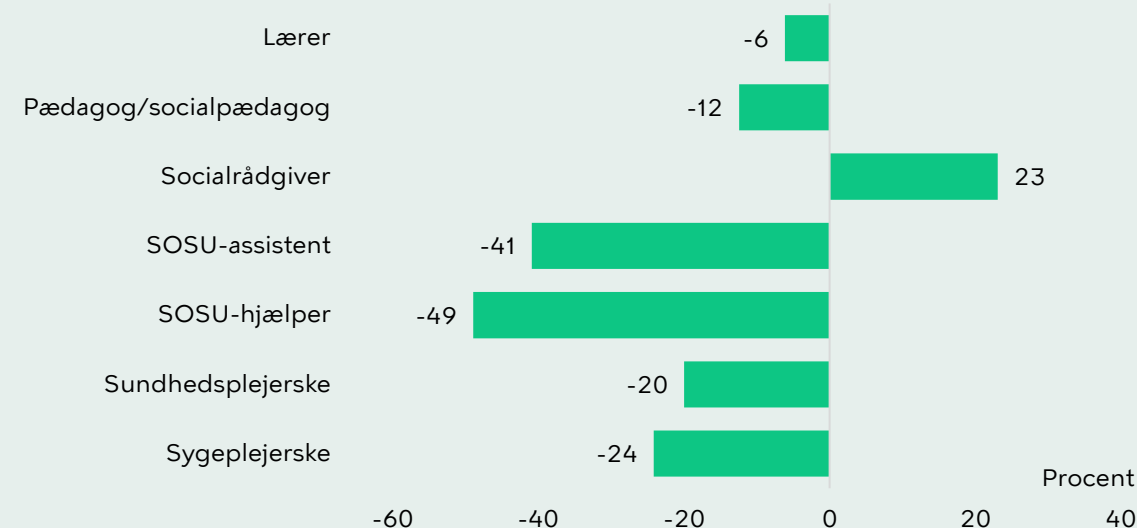
Der forventes ingen arbejdskraftmangel (eller et overudbud) indenfor følgende faggrupper:

- Socialrådgivere (150 personer, 23 procent)
- Ergo- og fysioterapeuter (0 personer, 0 procent)
- Pædagogiske assistenter (0 personer, 0 procent)

Figur 11. Figuren viser det forventede forhold (balancen) mellem udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft i Københavns Kommune i 2035. Antal personer.



Figur 12. Figuren viser den forventede mangel på arbejdskraft relativt til efterspørgslen i Københavns Kommune i 2035. Procent.



Note: Negative tal indikerer, at den forventede efterspørgsel overstiger det forventede udbud indenfor faggruppen i 2035. Der forventes hverken en mangel på eller overudbud af pædagogiske assistenter og ergo- og fysioterapeuter i 2035. De indgår derfor ikke i figuren.

Fremskrivning af mangel på arbejdskraft

Tabel 1. Tabellen opsummerer rekrutteringsfremskrivningens resultater for det forventede udbud, den forventede efterspørgsel, og den forventede mangel på arbejdskraft (absolut antal og relativt til efterspørgslen) i Københavns Kommune i 2035.

Faggruppe	Forventet udbud	Forventet efterspørgsel	Forventet balance	Balance relativ til efterspørgsel. Procent.
SOSU-hjælper	1.200	2.350	-1.150	-49
Pædagog/ Socialpædagog	7.050	8.050	-1.000	-12
SOSU-assistent	1.300	2.200	-900	-41
Sygeplejerske	1.100	1.450	-350	-24
Lærer	3.050	3.250	-200	-6
Sundhedsplejerske	200	250	-50	-20
Pædagogisk assistent	700	700	0	0
Ergo- og fysioterapeut	950	950	0	0
Socialrådgiver	800	650	150	23

Scenarier om arbejdstid

Kapitel 4

Scenarie 1: Samling af arbejdstid i Københavns Kommune

For tre faggrupper kan arbejdskraftmanglen mindskes, i et scenarie, hvor al arbejdstid lægges hos Københavns Kommune

En del af velfærdsmedarbejderne i Københavns Kommune har bijobs ved siden af deres job i kommunen. Figur 13 viser andelen af en faggruppe i Københavns Kommune, der også har et job udenfor kommunen. Der er stor variation mellem faggrupperne i andelen med bijob. Omkring hver 20. lærer arbejder ved siden af deres job i Københavns Kommune, mens det for SOSU-personalet er omkring hver syvende.

Figur 13 viser også forskellen på faggruppernes gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i Københavns Kommune og deres gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for alle deres jobs. Forskellen varierer blandt faggrupperne. Sundhedsplejerskernes samlede ugentlige arbejdstid er omkring 20 minutter højere end deres ugentlige arbejdstid i Københavns Kommune. For SOSU-hjælperne er forskellen på arbejdstiden i Københavns Kommune og i alt på omkring en time og 40 minutter.

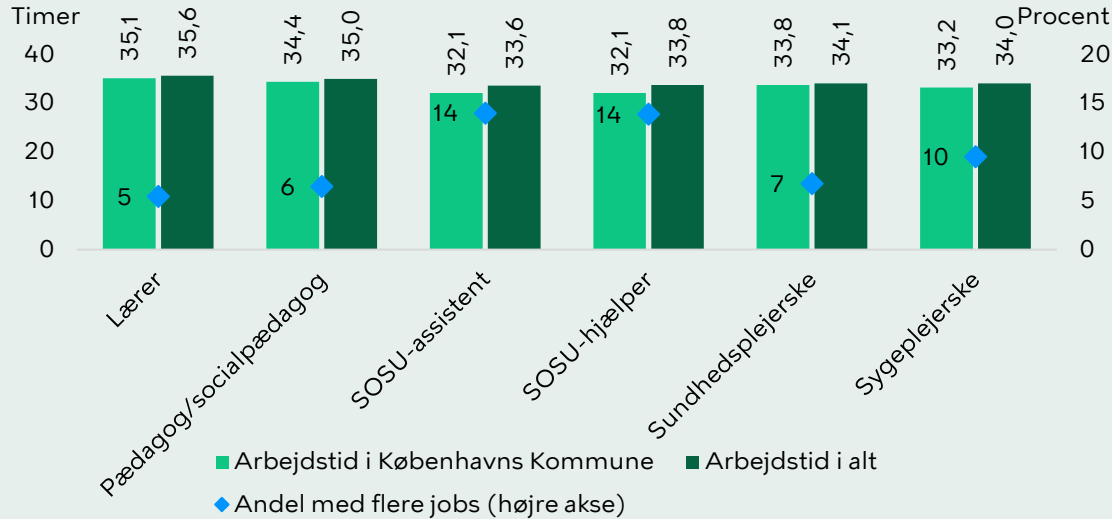
I et scenarie, hvor faggrupperne lægger al deres samlede arbejdstid i Københavns Kommune, vil den forventede mangel på arbejdskraft kunne reduceres, jf. figur 14.

Nedenfor ses forskellen i antallet af medarbejdere i hver faggruppe, der forventes at mangle i 2035, for basisscenariet og scenarie 1. Procenter angiver andelen af manglen på arbejdskraft i basisscenariet, der reduceres.

- SOSU-hjælpere (150 personer, 13 procent)
- Pædagoger/socialpædagoger (150 personer, 15 procent)
- SOSU-assistenter (100 personer, 11 procent)
- Sygeplejersker (50 personer, 14 procent)

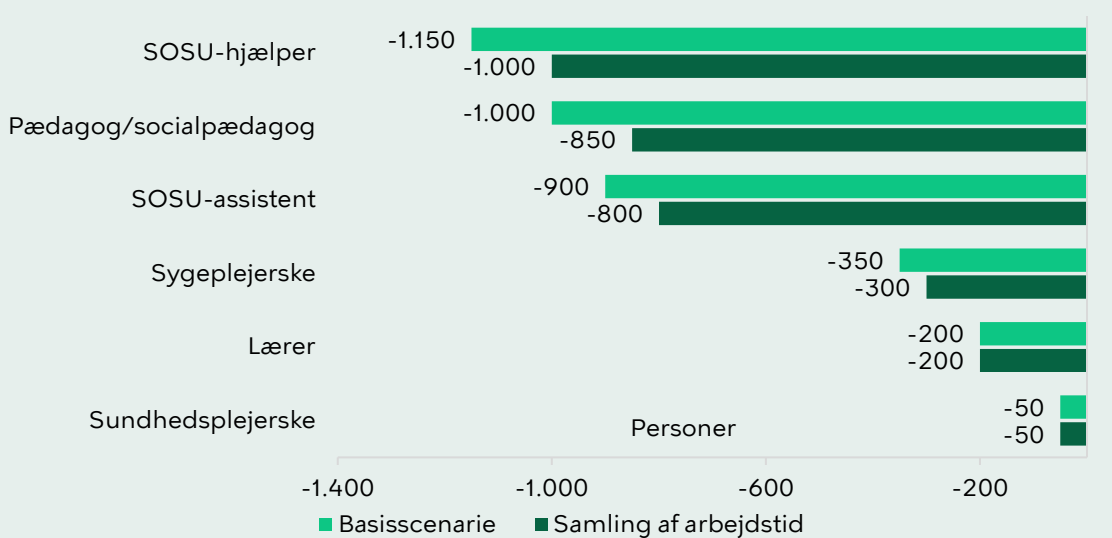
For lærere og sundhedsplejersker har samling af arbejdstid i Københavns Kommune ikke et betydeligt potentiale for manglen på arbejdskraft i 2035.

Figur 13. Figuren viser den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i Københavns Kommune og i alt, samt andelen af en faggruppe der har beskæftigelse ved siden af deres job i Københavns Kommune, i 2022.



Note: Kun faggrupper med forventet mangel på arbejdskraft i basisscenariet indgår i figuren. Arbejdstiden er baseret på den registrerede arbejdstid i november 2022. En person indgår kun, hvis deres primære tilknytning til arbejdsmarkedet i november 2022 er deres job i Københavns Kommune. Arbejdstiden kan pga. opgørelsesmetode afvige fra de arbejdstider der rapporteres i Nøgletalsrapporten (delrapport 1).

Figur 14. Figuren viser den forventede mangel på arbejdskraft relativt til efterspørgslen i Københavns Kommune i 2035 for basisscenariet og ved samling af arbejdstid i Københavns Kommune. Antal personer.



Note: Negative tal indikerer, at den forventede efterspørgsel overstiger det forventede udbud indenfor faggruppen i 2035. Kun faggrupper med forventet mangel på arbejdskraft i basisscenariet indgår i figuren.

Scenarie 2: Fortsat udvikling i arbejdstid

For to faggrupper kan arbejdskraftmanglen reduceres, i et scenarie hvor de seneste 10 års udvikling i arbejdstiden fortsætter

Figur 15 viser den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for faggrupperne i 2012 og 2022, samt den forventede arbejdstid i 2035, hvis udviklingen fortsætter. Hvis der ikke bagudrettet har været en udvikling i retning af øget arbejdstid, vil scenariet ikke fremadrettet vise en udvikling.

Den største udvikling ses blandt sundhedsplejersker og sygeplejersker hvor den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid steg med hhv. 1,4 timer og 1,2 timer fra 2012 til 2022.

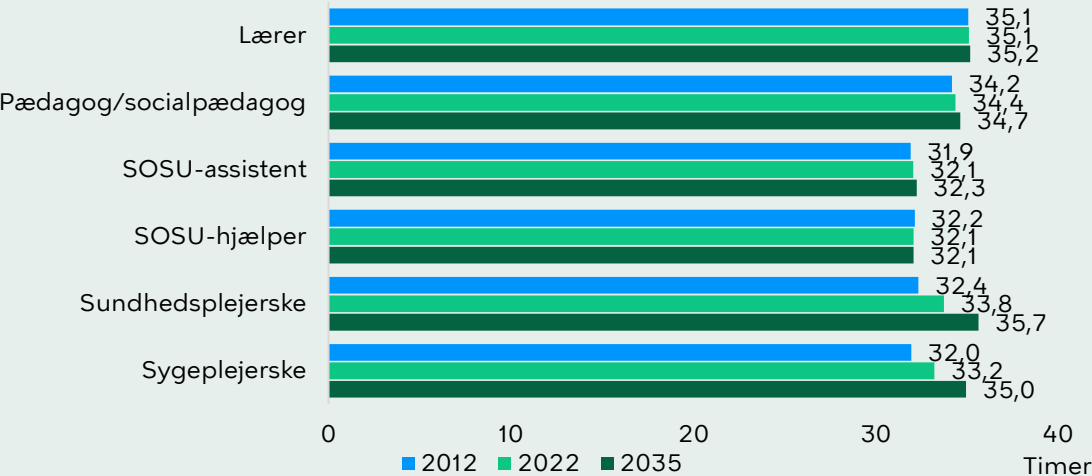
I et scenarie hvor faggruppernes arbejdstid fortsætter den udvikling frem mod 2035, vil den forventede mangel på arbejdskraft kunne reduceres for nogle grupper. Figur 16 viser den forventede mangel på arbejdskraft i basisscenariet og i scenarie 2.

Nedenfor ses forskellen i antallet af medarbejdere i hver faggruppe, der forventes at mangle i 2035, for basisscenariet og scenarie 2. Procenter angiver andelen af manglen på arbejdskraft i basisscenariet, der reduceres.

- Pædagoger/socialpædagoger (50 personer, 5 procent)
- Sygeplejersker (100 personer, 29 procent)

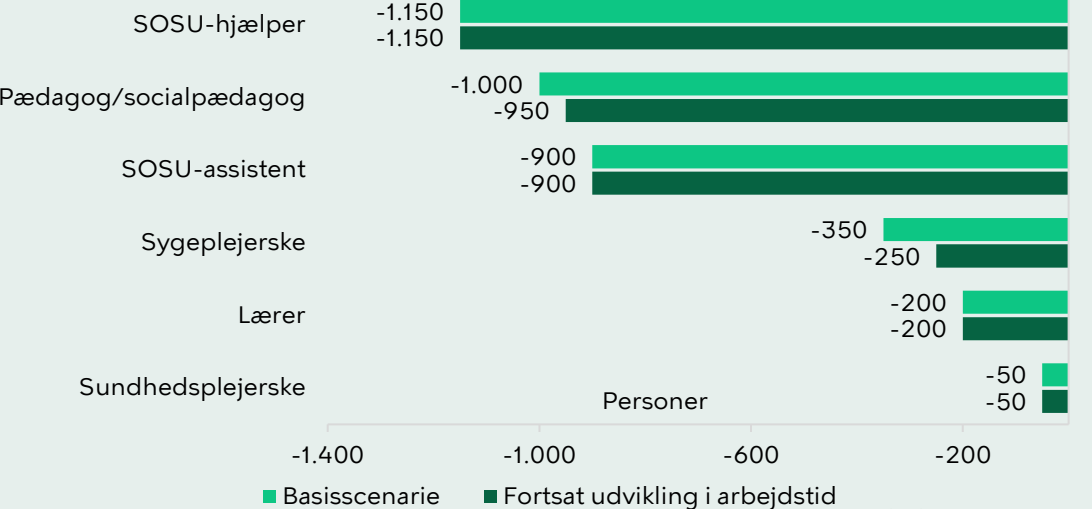
For SOSU-personale, lærere og sundhedsplejersker har en fortsættelse af de seneste ti års udvikling i arbejdstiden ikke et betydeligt potentiale for at reducere manglen på arbejdskraft i 2035.

Figur 15. Figuren viser den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i Københavns Kommune i 2012 og 2022, samt den estimerede arbejdstid i 2035. Timer.



Note: Kun faggrupper med forventet mangel på arbejdskraft i basisscenariet indgår i figuren. Arbejdstiden er baseret på den registrerede arbejdstid i november 2012 og 2022. En person indgår kun, hvis deres primære tilknytning til arbejdsmarkedet i november 2012 eller 2022 er deres job i Københavns Kommune. En faggruppe kan ikke have en lavere arbejdstid i 2035 end de havde i 2022. . Arbejdstiden kan pga. opgørelsesmetode afvige fra de arbejdstider der rapporteres i Nøgletalsrapporten (delrapport 1).

Figur 16. Figuren viser den forventede mangel på arbejdskraft relativt til efterspørgslen i Københavns Kommune i 2035 for basisscenariet og ved at fortsætte de seneste 10 års udvikling i arbejdstid. Antal personer.



Note: Negative tal indikerer, at den forventede efterspørgsel overstiger det forventede udbud indenfor faggruppen i 2035. Kun faggrupper med forventet mangel på arbejdskraft i basisscenariet indgår i figuren.

Scenarie 3: 37 timers arbejdsuge

Selv i et scenarie hvor alle arbejder fuldtid, vil der stadig være betydelig mangel på arbejdskraft

Hvis faggruppernes gennemsnitlige ugentlige arbejdstid bringes op til 37 timer i 2035, reduceres den forventede mangel på arbejdskraft betydeligt, men ikke fuldt ud. Figur 17 viser den forventede mangel på arbejdskraft i basisscenariet og i scenarie 3.

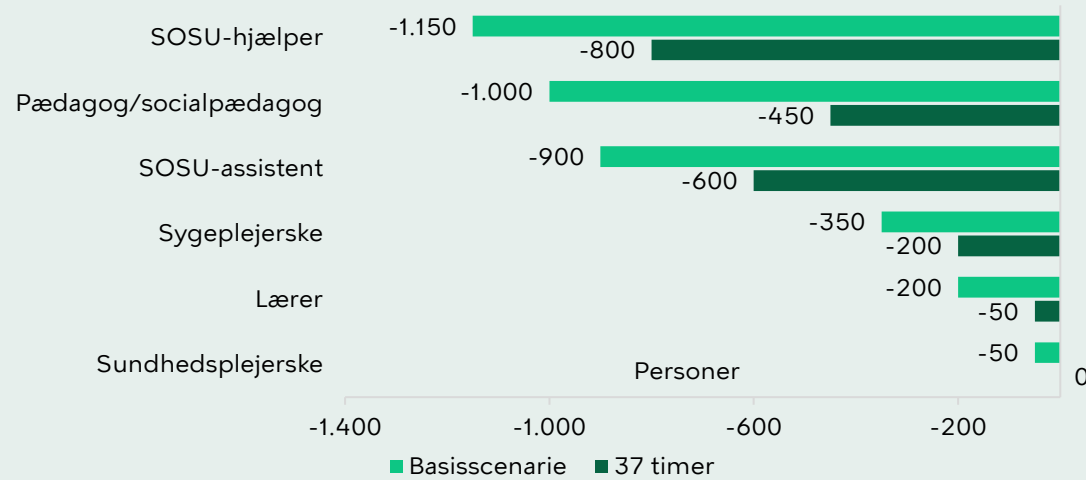
Nedenfor ses forskellen i antallet af medarbejdere i hver faggruppe, der forventes at mangle i 2035, for basisscenariet og scenarie 3. Procenter angiver andelen af manglen på arbejdskraft i basisscenariet, der reduceres.

- SOSU-hjælpere (350 personer, 30 procent)
- Pædagoger/socialpædagoger (550 personer, 55 procent)
- SOSU-assistent (300 personer, 33 procent)
- Sygeplejersker (150 personer, 43 procent)
- Lærere (150 personer, 75 procent)
- Sundhedsplejersker (50 personer, 100 procent)

For fem ud af seks faggrupper vil der stadig være mangel på arbejdskraft i 2035, selv i et scenarie hvor alle arbejder på fuldtid.

Det er ikke muligt ud fra rekrutteringsfremskrivningen at vurdere, om det er muligt eller ønskeligt at få alle medarbejdere op på fuld tid. Deltidsansættelser kan fx gøre det nemmere for arbejdsgiver at vagtplanlægge mht. jobfunktioner, der har spidsbelastning i perioder eller kræver at medarbejdere arbejder aften, nat eller weekender. Samtidig giver deltidsansættelser medarbejdere mulighed for at arbejde mindre i forskellige livsfaser, fx blandt småbørnsfamilier eller medarbejdere i deres senkarriere. Fx viste en analyse fra Personalepolitisk Redegørelse 2023, at medarbejdere i deres senkarriere, der går ned i arbejdstid, bliver længere på arbejdsmarkedet end de af deres kollegaer, der forbliver på fuld tid i deres senkarriere.

Figur 17. Figuren viser den forventede mangel på arbejdskraft relativt til efterspørgslen i Københavns Kommune i 2035 for basisscenariet og ved en 37timers arbejdsuge. Antal personer.



Note: Negative tal indikerer, at den forventede efterspørgsel overstiger det forventede udbud indenfor faggruppen i 2035. Kun faggrupper med forventet mangel på arbejdskraft i basisscenariet indgår i figuren.

Scenarier tilbagebetrækning

Kapitel 5

Scenarie 4: Tilbagetrækning som i 2022

Fortsat tilbagetrækning som i 2022 vil reducere arbejdskraftmanglen for fire faggrupper

I basisscenariet benyttes den gennemsnitlige arbejdsmarkedstilknytning fra 2011 til 2021 indenfor en faggruppe, til at beregne det forventede udbud af arbejdskraft. I udgangsåret for fremskrivningen (2022) var arbejdsmarkedstilknytningen for de seks faggrupper højere end i den forudgående periode.

I figur 18 ses den gennemsnitlige tilknytning til arbejdsmarkedet for de 50-64-årige i perioden 2011-2021 og i 2022. For lærerne er arbejdsmarkedstilknytningen i 2022 11 procent højere end gennemsnittet fra 2011-2021.

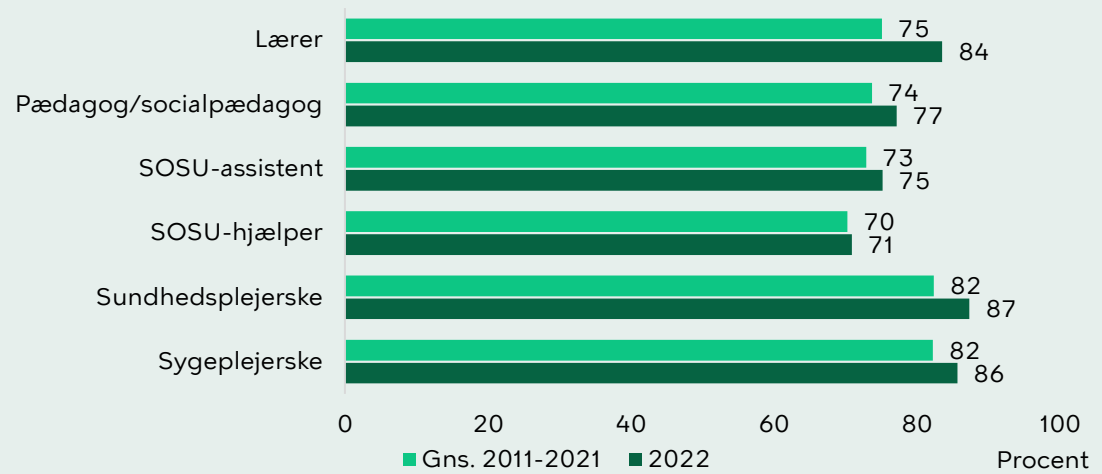
I et scenarie, hvor faggrupperne i 2035 er på arbejdsmarkedet i samme grad, som de var i 2022, reduceres den forventede mangel på arbejdskraft. Figur 19 viser den forventede mangel på arbejdskraft i basisscenariet og i scenarie 4.

Nedenfor ses forskellen i antallet af medarbejdere i hver faggruppe, der forventes at mangle i 2035, for basisscenariet og scenarie 4. Procenter angiver andelen af manglen på arbejdskraft i basisscenariet, der reduceres.

- SOSU-hjælpere (50 personer, 4 procent)
- Pædagoger/socialpædagoger (100 personer, 10 procent)
- SOSU-assistenter (50 personer, 6 procent)
- Lærere (150 personer, 75 procent)

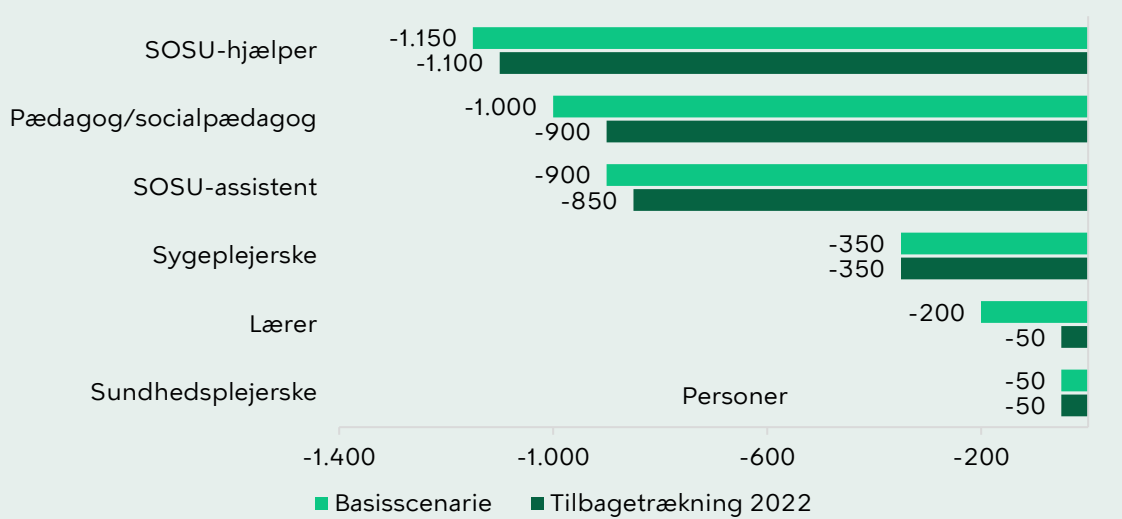
For sygeplejersker og sundhedsplejersker har ændringen i tilbagetrækning ikke et betydeligt potentiale for manglen på arbejdskraft i 2035.

Figur 18. Figuren viser andelen af de 50-64-årige i en faggruppe der er en del af arbejdsstyrken, som et gennemsnit i perioden 2011-2021 og et nedslag i 2022. Procent



Note: Kun faggrupper med forventet mangel på arbejdskraft i basisscenariet indgår i figuren.

Figur 19. Figuren viser den forventede mangel på arbejdskraft relativt til efterspørgslen i Københavns Kommune i 2035 for basisscenariet og ved tilbagetrækning som i 2022. Antal personer.



Note: Negative tal indikerer, at den forventede efterspørgsel overstiger det forventede udbud indenfor faggruppen i 2035. Kun faggrupper med forventet mangel på arbejdskraft i basisscenariet indgår i figuren.

Scenarie 5: Effekt af højere pensionsalder

For to faggrupper kan manglen på arbejdskraft reduceres yderligere, i et scenarie hvor arbejdsmarkedstilknytningen stiger som følge af højere pensionsalder i 2035

Frem mod 2035 stiger pensionsalderen ad to omgange. I 2030 stiger pensionsalderen til 68 år og i 2035 stiger pensionsalderen til 69 år. Dette betyder, at nogle aldersgrupper, der i 2022 ligger over pensionsalderen, vil ligge under pensionsalderen i 2035.

Hvis arbejdsmarkedstilknytningen for disse aldersgrupper kommer til at ligne de årgange, der nu ligger under pensionsalderen, reduceres manglen på arbejdskraft. I figur 20 ses arbejdsmarkedstilknytningen i 2022 for de årgange, der er umiddelbart under pensionsalderen i 2022 (63-66-årige) og arbejdsmarkedstilknytningen for de årgange, der i 2035 vil ligge lige under pensionsalderen (65-68-årige).

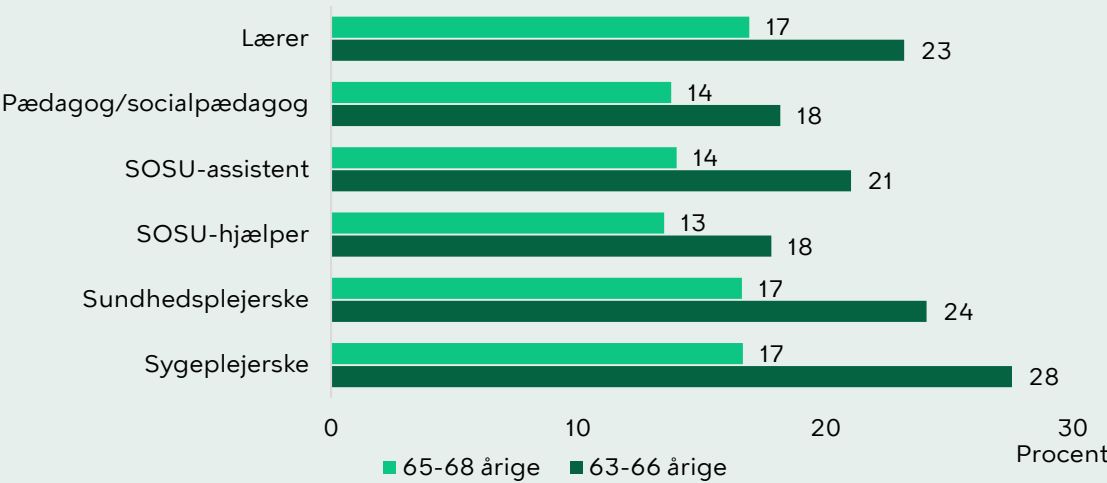
I et scenarie, hvor de 65-68-årige i 2035 har en arbejdsmarkedstilknytning som de 63-65-årige har i 2022, vil det reducere manglen på arbejdskraft, jf. figur 21, som viser den forventede mangel på arbejdskraft i basisscenariet og i scenarie 5.

Nedenfor ses forskellen i antallet af medarbejdere i hver faggruppe, der forventes at mangle i 2035, for basisscenariet og scenarie 5. Procenter angiver andelen af manglen på arbejdskraft i basisscenariet, der reduceres.

- SOSU-hjælpere (100 personer, 9 procent)
- Pædagoger/socialpædagoger (200 personer, 20 procent)
- SOSU-assistenten (50 personer, 6 procent)
- Lærere (150 personer, 75 procent)

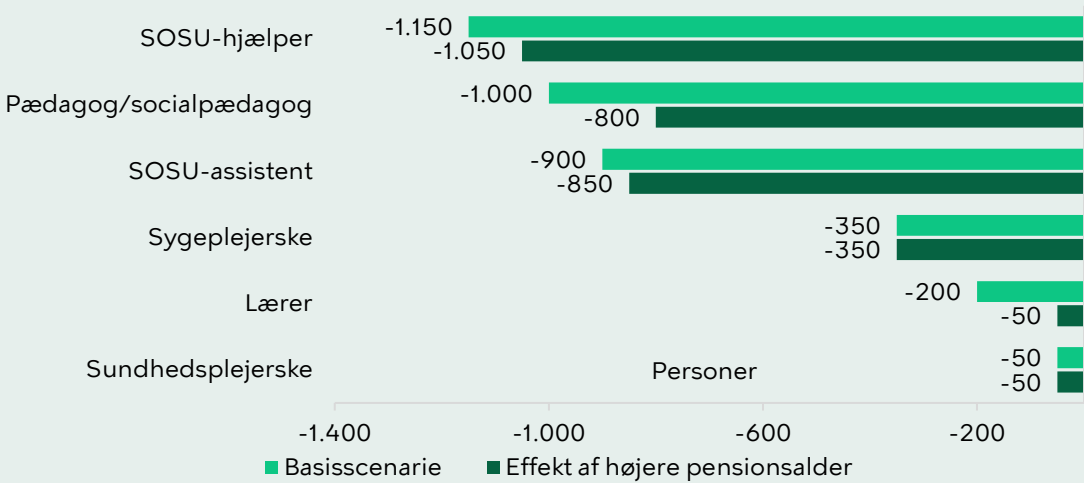
For sygeplejersker og sundhedsplejersker har udviklingen i pensionsalder ikke et betydeligt potentiale for manglen på arbejdskraft i 2035.

Figur 20. Figuren viser andelen af de 63-66årige og 65-68årige i en faggruppe, der er en del af arbejdsstyrken i 2022. Procent



Note: Kun faggrupper med forventet mangel på arbejdskraft i basisscenariet indgår i figuren.

Figur 21. Figuren viser den forventede mangel på arbejdskraft relativt til efterspørgslen i Københavns Kommune i 2035 for basisscenariet og ved effekt af højere pensionsalder. Antal personer.



Note: Negative tal indikerer, at den forventede efterspørgsel overstiger det forventede udbud indenfor faggruppen i 2035. Kun faggrupper med forventet mangel på arbejdskraft i basisscenariet indgår i figuren.

Scenarie 6: Fortsat udvikling i tilbagetrækning

For fem faggrupper kan arbejdskraftmanglen reduceres, i et scenarie hvor de seneste 10 års udvikling i arbejdstid fortsætter

Figur 22 viser arbejdsmarkedstilknytningen for de 50-64-årige i faggrupperne i 2012 og 2022, samt den forventede arbejdstilknytning i 2035, hvis udviklingen fortsætter.

For alle faggrupperne er der sket en stigning i arbejdsmarkedstilknytningen fra 2012 til 2022. For lærerne og sundhedsplejerskerne er arbejdsmarkedstilknytningen steget over ti procent i perioden. Pædagoger/socialpædagoger, SOSU-assistent og sygeplejersker har oplevet en stigning i arbejdsmarkedstilknytning på omkring syv procent.

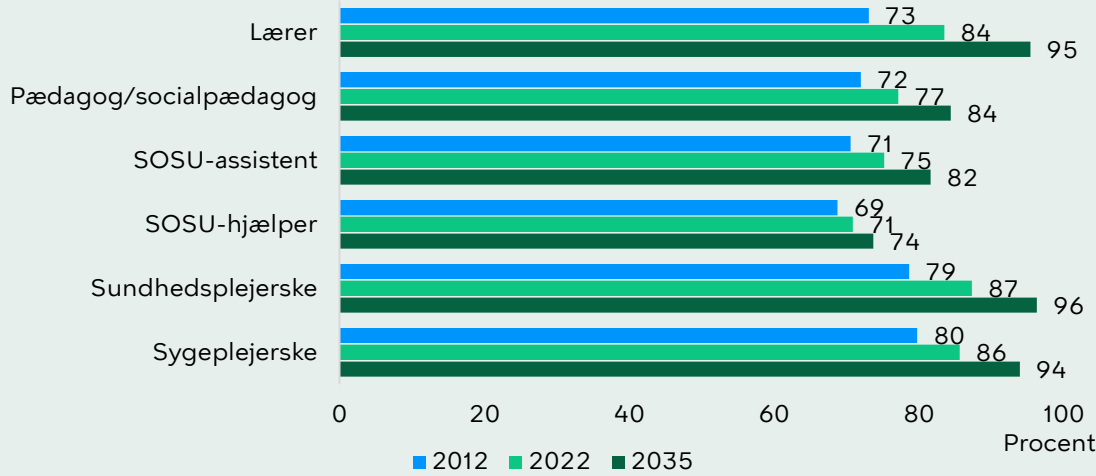
I et scenarie, hvor faggruppernes tilknytning til arbejdsmarkedet fortsætter udviklingen fra de seneste 10 år frem mod 2035, reduceres den forventede mangel på arbejdskraft for nogle grupper, jf. figur 23 som viser den forventede mangel på arbejdskraft i basisscenariet og i scenarie 6.

Nedenfor ses forskellen i antallet af medarbejdere i hver faggruppe, der forventes at mangle i 2035, for basisscenariet og scenarie 6. Procenter angiver andelen af manglen på arbejdskraft i basisscenariet, der reduceres.

- SOSU-hjælper (100 personer, 9 procent)
- Pædagoger/socialpædagoger (400 personer, 40 procent)
- SOSU-assistent (100 personer, 11 procent)
- Sygeplejersker (100 personer, 29 procent)
- Lærer (200 personer, 100 procent)

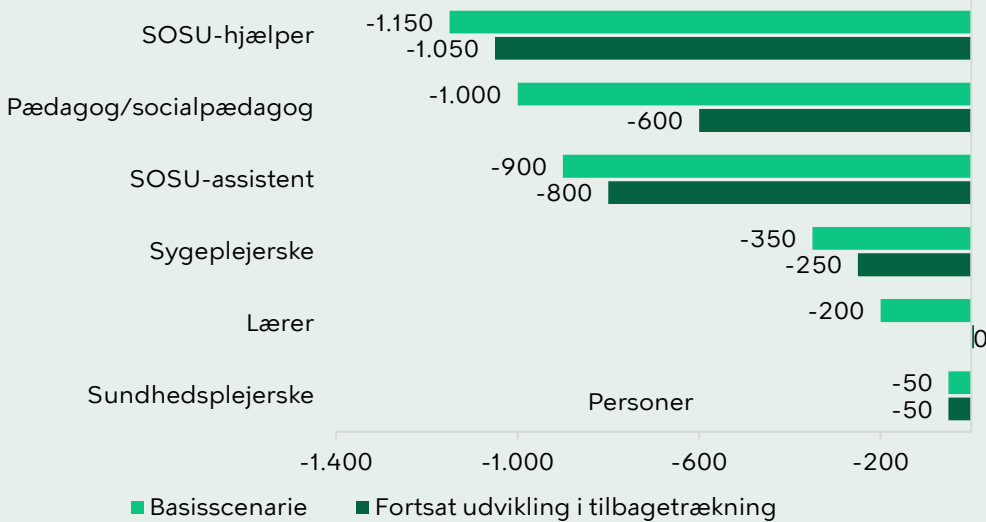
For sundhedsplejersker har en fortsættelse af den historiske udvikling i arbejdsmarkedstilknytning ikke et betydeligt potentiale for at reducere manglen på arbejdskraft i 2035.

Figur 22. Figuren viser arbejdsmarkedstilknytningen for 50-64-årige i 2012 og 2022, samt den estimerede arbejdsmarkedstilknytning i 2035. Procent.



Note: Kun faggrupper med forventet mangel på arbejdskraft i basisscenariet indgår i figuren.

Figur 23. Figuren viser den forventede mangel på arbejdskraft relativt til efterspørgslen i Københavns Kommune i 2035 for basisscenariet og ved at fortsætte de seneste 10 års udvikling i tilbagetrækning. Procent.



Note: Negative tal indikerer, at den forventede efterspørgsel overstiger det forventede udbud indenfor faggruppen i 2035. Kun faggrupper med forventet mangel på arbejdskraft i basisscenariet indgår i figuren.

Scenarier - sammenholdt

Kapitel 6

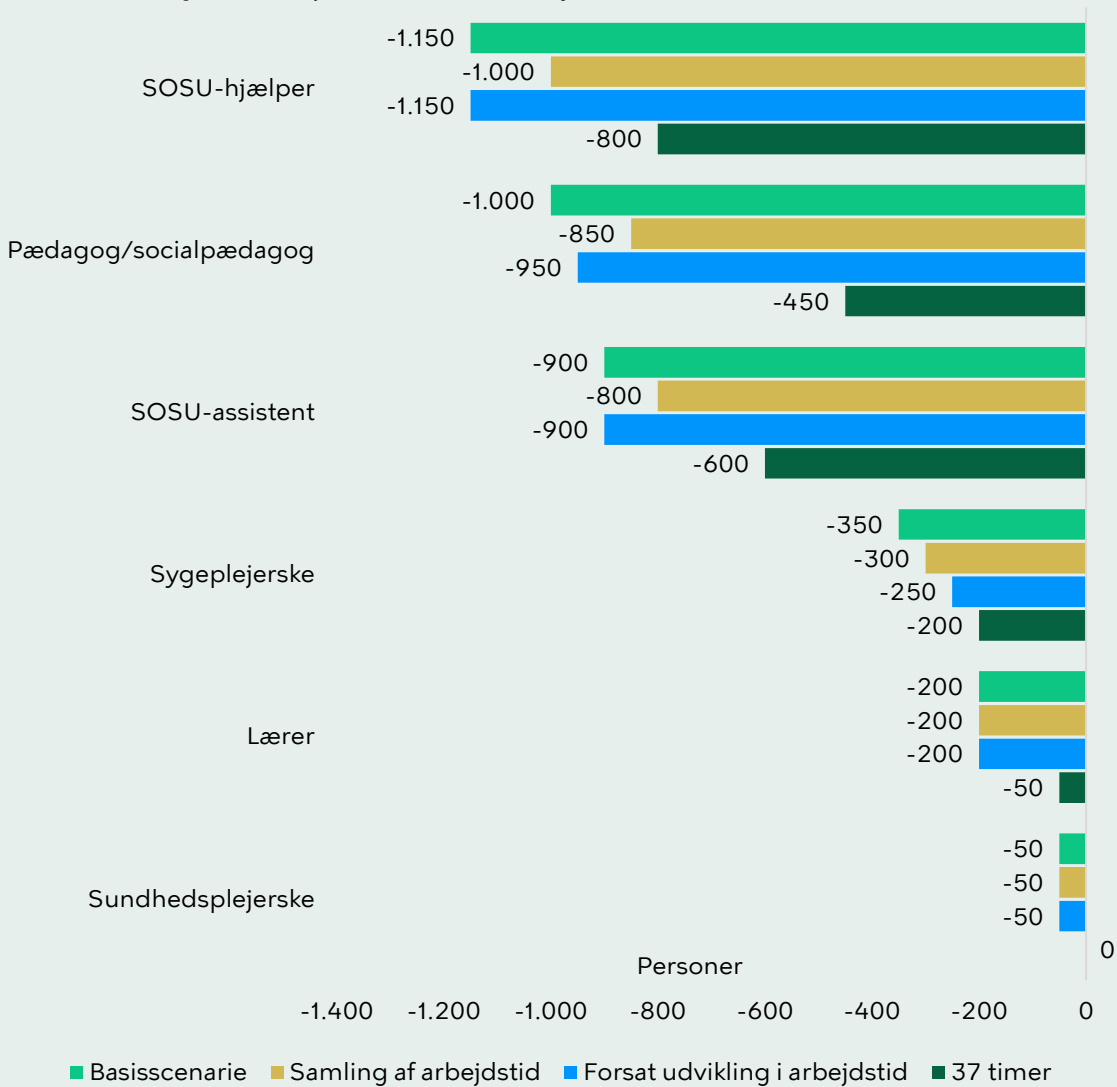
Scenarier om arbejdstid – et samlet blik

Selv i et scenarie, hvor alle arbejder fuldtid, vil der stadig være mangel på arbejdskraft

- For SOSU-personale, pædagoger/socialpædagoger og sygeplejersker er der potentiale for at reducere manglen på arbejdskraft ved at få flere medarbejdere til at lægge deres samlede arbejdstid i Københavns Kommune:
 - SOSU-hjælpere (150 personer, 13 procent)
 - Pædagoger/socialpædagoger (150 personer, 15 procent)
 - SOSU-assistenten (100 personer, 11 procent)
 - Sygeplejersker (50 personer, 14 procent)
- For pædagoger/socialpædagoger og sygeplejersker er der et potentiale for at reducere manglen på arbejdskraft, i et scenarie hvor udviklingen i arbejdstid over de sidste 10 år forsætter frem mod 2035.
 - Pædagoger/socialpædagoger (50 personer, 5 procent)
 - Sygeplejersker (100 personer, 29 procent)
- I et scenarie, hvor alle medarbejderne arbejdede fuldtid i 2035, er der potentiale for at reducere mangel på arbejdskraft i alle seks faggrupper.
 - SOSU-hjælpere (350 personer, 30 procent)
 - Pædagoger/socialpædagoger (550 personer, 55 procent)
 - SOSU-assistenten (300 personer, 33 procent)
 - Sygeplejersker (150 personer, 43 procent)
 - Lærere (150 personer, 75 procent)
 - Sundhedsplejersker (50 personer, 100 procent).

I scenarie 3, hvor alle medarbejderne arbejder fuldtid, forventes der stadig mangel på arbejdskraft i fem ud af seks faggrupper.

Figur 24. Figuren viser den forventede mangel på arbejdskraft i Københavns Kommune i 2035, for basisscenariet og de tre arbejdstidsscenarier. Antal personer.



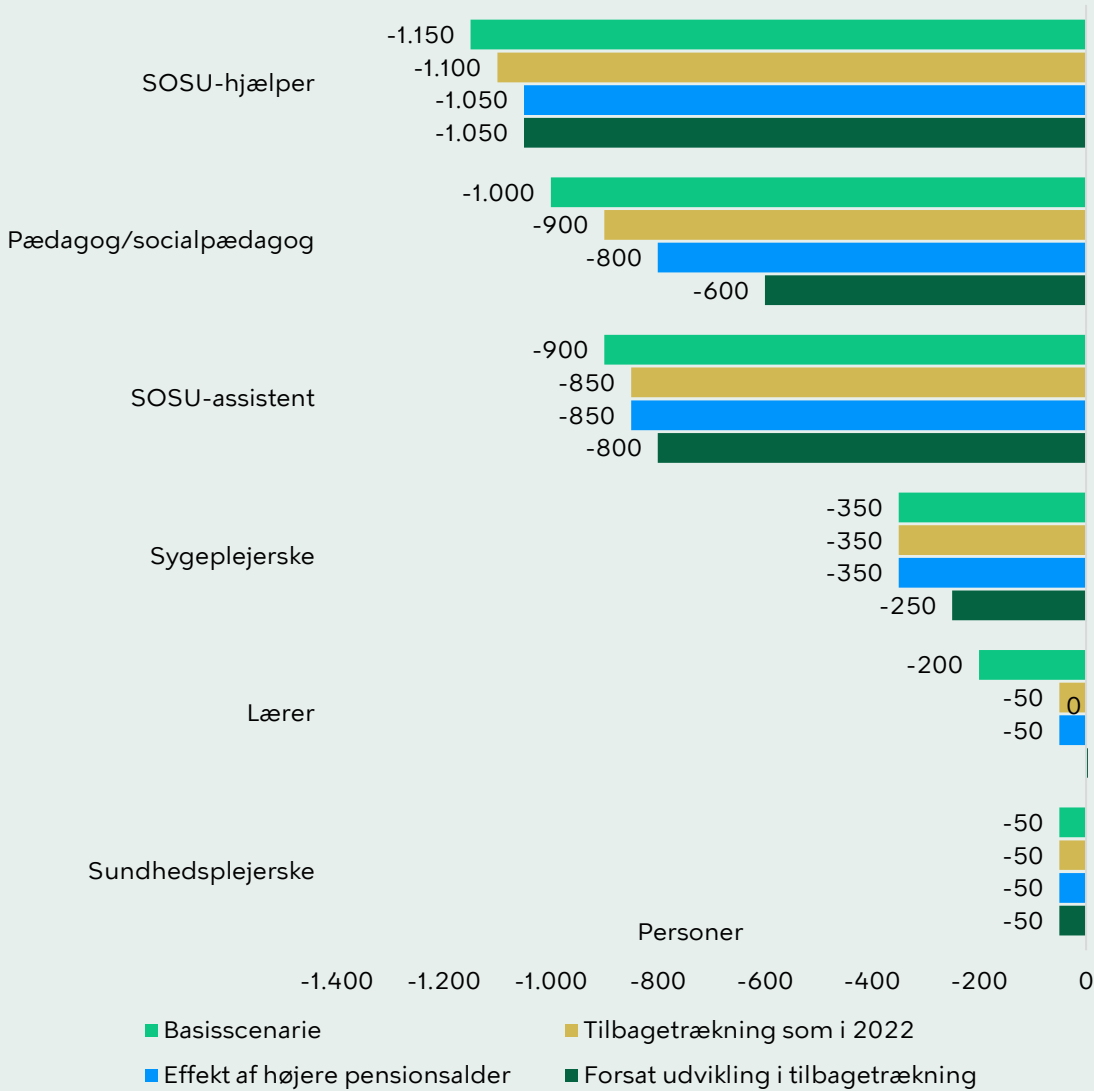
Note: Negative tal indikerer, at den forventede efterspørgsel overstiger det forventede udbud indenfor faggruppen i 2035. Kun faggrupper med forventet mangel på arbejdskraft i basisscenariet indgår i figuren.

Scenarier om tilbagetrækning - et samlet blik

Fortsat tilbagetrækning som i 2022 vil reducere arbejdskraftmanglen for fire faggrupper

- I et scenarie, hvor tilbagetrækningen i 2035 er på niveau med i 2022, reduceres den forventede manglen på arbejdskraft for SOSU-personale, pædagoger/socialpædagoger og lærere.
 - SOSU-hjælpere (50 personer, 4 procent)
 - Pædagoger/socialpædagoger (100 personer, 10 procent)
 - SOSU-assistenten (50 personer, 6 procent)
 - Lærer (150 personer, 75 procent)
- I et scenarie, hvor tilbagetrækningsmønstrene ændrer sig som følge af den højere pensionsalder i 2035, er der potentiale for at reducere manglen på arbejdskraft blandt SOSU-hjælpere og pædagoger/socialpædagoger.
 - SOSU-hjælper (100 personer, 9 procent)
 - Pædagoger/socialpædagoger (200 personer, 20 procent)
 - SOSU-assistent (50 personer, 6 procent)
 - Lærer (150 personer, 75 procent)
- I et scenarie, hvor de seneste 10 års udvikling i tilbagetrækningen fortsætter frem mod 2035, reduceres den forventede manglen på arbejdskraft for fem faggrupper.
 - SOSU-hjælper (100 personer, 9 procent)
 - Pædagoger/socialpædagoger (400 personer, 40 procent)
 - SOSU-assistenten (100 personer, 11 procent)
 - Sygeplejersker (100 personer, 29 procent)
 - Lærer (200 personer, 100 procent).

Figur 25. Figuren viser den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i Københavns Kommune i 2012 og 2022, samt den estimerede arbejdstid i 2035.



Note: Negative tal indikerer, at den forventede efterspørgsel overstiger det forventede udbud indenfor faggruppen i 2035. Kun faggrupper med forventet mangel på arbejdskraft i basisscenariet indgår i figuren.

Scenarieberegninger af mangel på arbejdskraft

Tabel 2. Tabellen opsummerer rekrutteringsfremskrivningens resultater om manglen på arbejdskraft i antal personer i Københavns Kommune i 2035, for basisscenariet og hver af scenarieberegningerne.

Faggruppe	Basisscenarie	Scenarie 1: Samling af arbejdstid i Københavns Kommune	Scenarie 2: Fortsat udvikling i arbejdstid	Scenarie 3: 37-timers arbejdsuge	Scenarie 4: Tilbagetrækning som i 2022	Scenarie 5: Effekt af højere pensionsalder	Scenarie 6: Fortsat udvikling i tilbagetrækning
SOSU-hjælper	-1.150	-1.000	-1.150	-800	-1.100	-1.050	-1.050
Pædagog/ Socialpædagog	-1.000	-850	-950	-450	-900	-800	-600
SOSU-assistent	-900	-800	-900	-600	-850	-850	-800
Sygeplejerske	-350	-300	-250	-200	-350	-350	-250
Lærer	-200	-200	-200	-50	-50	-50	0
Sundhedsplejerske	-50	-50	-50	0	-50	-50	-50

Note: Kun faggrupper med forventet mangel på arbejdskraft i basisscenariet indgår i tabellen.

Litteratur

Litteratur

- DAMVAD (2021): "Behovet for velfærdsuddannede i 2030 – Prognose fordelt på landsdele." (DAMVAD Analytics, april 2021)
- DAMVAD (2022): "Velfærdsfaggrupper i Københavns Kommune." (DAMVAD Analytics, april 2022)
- Finansministeriet (2022): "Økonomisk Analyse: Mekaniske fremskrivninger af udbud af og efterspørgsel efter velfærdsmedarbejdere" (FM, sept. 2022).
- Finansministeriet (2023): "Økonomisk Analyse. Rekruttering af velfærdsmedarbejdere nu og i fremtiden" (FM, sept. 2023).
- Kleist, Bodil Helbech (2023): "Aldersfordelte sundheds- og plejeudgifter på tværs af sektorer" (KL Analysenotat, 2023).
- Københavns Kommune (2024): "Københavns Kommunes befolkningsfremskrivning 2024"
- Markebrand, Tobias og Sønderby, Mikkel (2023): "Uddannelsesfremskrivning 2022 – på mellemgrupper. Fremskrivning af studieadfærd, antal studerende og befolkningens uddannelsesniveau" (DREAM, sept. 2023)
- Københavns Kommune (2022): "Rekruttering og fastholdelse af medarbejdere i Københavns Kommune – En spørgeskemaundersøgelse om årsager til jobskifte." (PPR22, delrapport 2b).
- Københavns Kommune (2023): "Fastholdelse og rekruttering i Københavns Kommune. Supplerende analyse: Effekten af nedsat tid til seniorer" (PPR23, delrapport 2b).
- Københavns Kommune (2024): "Fastholdelse og rekruttering i Københavns Kommune. Supplerende analyse: Rekrutteringsfremskrivning på velfærdsområderne 13" (PPR24, delrapport 4).
- Social-, Bolig- og Ældreministeriet (2023): "Socialpolitisk Redegørelse 2022" (Social-, Bolig- og Ældreministeriet, juni 2023)
- Social-, Bolig- og Ældreministeriet (2024): "Social-, sundheds- og sygeplejerskeuddannede på ældreområdet" (Social-, Bolig- og Ældreministeriet, feb. 2024)
- Toft, Lasse Vej (2024): "Fremskrivning af personalebehovet til hjemmehjælp og plejebolig til ældre" (KL, dec. 2024)

Bilag 1:

Analysedesign,

antagelser og

forbehold

Afgrænsning

Københavns Kommune som arbejdsgiver

I modsætning til eksisterende modeller – heriblandt nationale fremskrivninger og den fremskrivning, som Københavns Kommune fik udarbejdet af DAMVAD ifm. Personalepolitisk Redegørelse 2022 – har Københavns Kommunes Rekrutteringsfremskrivning på velfærdsområderne den fordel, at fremskrivningen er specifik for Københavns Kommune som arbejdsgiver.

Hvor den tidligere fremskrivning (DAMVAD, 2022) opgjorde tal for København som geografisk område (arbejdsstedskommune), er Københavns Kommunes Rekrutteringsfremskrivning afgrænset til personer, der arbejder på en kommunal eller kommunal selvejende institution i Københavns Kommune.

Det betyder i særlig grad noget for faggrupperne på sundhedsområdet (fx sygeplejersker og SOSU-personale), at fx det regionale udbud og efterspørgsel ikke medtages i denne fremskrivning.

Faggrupper – alene uddannet arbejdskraft

Rekrutteringsfremskrivningen fremskriver et forventet udbud og en forventet efterspørgsel på arbejdskraft indenfor ni faggrupper på velfærdsområderne, hvor alene uddannet (dermed ikke ufaglært) arbejdskraft indgår:

- | | |
|--------------------------|---------------------------|
| 1. Pædagogisk assistent | 6. Socialrådgiver |
| 2. SOSU-hjælper | 7. Sygeplejerske |
| 3. SOSU-assistent | 8. Sundhedsplejerske |
| 4. Pædagog/socialpædagog | 9. Ergo- og fysioterapeut |
| 5. Lærer | |

Det er ikke muligt at inkludere ufaglært arbejdskraft i modellen, idet arbejdsudbuddet estimeres pba. bl.a. opnået uddannelse.

Pædagoger og socialpædagoger er i fremskrivningen slået sammen til én faggruppe, da det ikke er muligt at adskille faggrupperne fra hinanden på baggrund af højest fuldførte uddannelse.

Udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft

Modellen består af en efterspørgselsside, som beregner det forventede antal ansatte, som Københavns Kommune som arbejdsgiver kommer til at efterspørge i fremtiden, samt af en udbudsside, som beregner det forventede fremtidige udbud af uddannet arbejdskraft indenfor hver af de udvalgte faggrupper, som vil arbejde i Københavns Kommune. På de næste sider beskrives datagrundlag og forudsætninger for beregningerne.

Basisår og fremskrivning

Fremskrivningen tager afsæt i udgangsåret, som er 2022. På baggrund af historiske data (2011-2022) fremskrives udbud og efterspørgsel frem til 2035. Fremskrivningen kan i fremtidige versioner eventuelt opdateres med nye år, når nye data er tilgængelige. Jo flere år frem, der fremskrives, jo større usikkerhed bør der tillægges resultaterne.

Datagrundlag

Fremskrivningen af hhv. udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft udarbejdes med afsæt i DREAM-gruppens uddannelsesfremskrivning, Københavns Kommunes befolkningsfremskrivning, Københavns Kommunes kontoplan og registre fra Danmarks Statistik. I det følgende beskrives beregningsmetoderne nærmere.

Beregning af udbud (1)

På udbudssiden fremskrives det forventede udbud af arbejdskraft frem mod 2035 for de ni faggrupper. Beregningen af udbuddet udføres i fem trin:

1. Der tages afsæt i DREAM-gruppens uddannelsesfremskrivning
2. Faggrupperne afgrænses vha. uddannelseskoder pba. registerdata
3. Faggruppernes andel ud af fremskrivningens "mellemgrupper" beregnes
4. Afgangsrater påregnes fremskrivningen
5. Det forventede antal personer, som kommer til at arbejde for Københavns Kommune i fremtiden, fremskrives for hver faggruppe

I det følgende beskrives de fem trin i nærmere detaljer.

Trin 1. Afsæt i DREAM's uddannelsesfremskrivning

På udbudssiden anvender fremskrivningen data fra DREAM's uddannelsesfremskrivning, som estimerer, hvordan befolkningens uddannelsesniveau vil udvikle sig fremadrettet.

Fremskrivningen sker ved, at DREAM for hvert år fremadrettet estimerer hvert individs højest fuldførte uddannelse baseret på personens baggrundskarakteristika og den historiske uddannelsesadfærd, der observeres i befolkningen.

Resultatet af DREAM's fremskrivning er et kvalificeret bud på, hvilket uddannelsesniveau der vil være i den danske befolkning og de kvalifikationer, der fremadrettet vil være til rådighed for arbejdsmarkedet (jf. DREAM gruppen).

Det er data fra DREAM's "*Uddannelsesfremskrivning 2022 - på mellemgrupper*" (DREAM, 2023), som anvendes i Rekrutteringsfremskrivningen.

Trin 2. Afgrænsning til faggrupper vha. uddannelseskoder

For at afgrænse uddannelsesfremskrivningen specifikt til de ni faggrupper, som er omfattet af Rekrutteringsfremskrivningen, anvendes registerdata fra Danmarks Statistik om højest fuldførte uddannelse. Der afgrænses til relevante uddannelseskoder. Eksempelvis afgrænses faggruppen "SOSU-hjælper" til følgende uddannelseskoder: "Social- og sundhedshjælper, eud (4780)", "Plejer (5146)" og "Social- og sundhedshjælper (5147)".

Valget af relevante uddannelseskoder for de enkelte faggrupper er i tråd med en national fremskrivning foretaget af Finansministeriet (FM, 2023) og en national fremskrivning foretaget af DAMVAD (DAMVAD, 2021).

Bilag 1 oplister de uddannelseskoder, der afgrænser hver af de ni omfattede faggrupper.

Trin 3. Beregning af faggruppens andel ud af uddannelsesgrupper

For hver af faggrupperne beregnes en brøk for disse faggruppers andel ud af de overordnede uddannelsesgrupper, som DREAM's uddannelsesfremskrivning arbejder med. DREAM's uddannelsesfremskrivning er opgjort for såkaldte "mellemgrupper", såsom erhvervsuddannelser indenfor omsorg, sundhed og pædagogik.

Eksempelvis beregnes det, at faggruppen "SOSU-hjælper" udgør 31 procent af mellemgruppen "erhvervsuddannelser, omsorg, sundhed og pædagogik (hovedforløb)" blandt de 22-36 årige i 2022. På den baggrund antages det, at SOSU-hjælpere i 2035 vil udgøre 31 procent af mellemgruppen "erhvervsuddannelser, omsorg, sundhed og pædagogik (hovedforløb)" blandt de 35-49 årige.

Beregning af udbud (2)

Trin 4. Afgangsrater påregnes

DREAM's uddannelsesfremskrivning fremskriver uddannelsessammensætningen i befolkningen. Det er dog ikke alle, der er en del af arbejdsstyrken. For at tage højde for dette indregnes aldersbestemte afgangsrater i uddannelsesfremskrivningen. Afgangsraten beskriver hvor stor en andel af faggruppen, der står uden for arbejdsstyrken (fx på grund af tidlig pension eller uddannelse).

Med afsæt i registerdata beregnes de gennemsnitlige afgangsrater over perioden 2011-2021 for fire aldersgrupper, hhv. <35 år, 35-49 år, 50-64 år og 65-68 år. Ud fra den aktuelle aldersfordeling indregnes forventede afgangsrater i Rekrutteringsfremskrivningen. Det antages, at de aldersspecifikke afgangsrater i fremtiden vil være tilsvarende de historiske.

Blandt ældre aldersgrupper kan en højere afgangsrate skyldes, at der er flere, der fx går på efterløn, førtidspension, folkepension eller på de tidlige pensionsordninger. Blandt yngre aldersgrupper kan fravær fra arbejdsmarkedet fx skyldes, at personer i faggruppen videreuddanner sig.

I modellen betyder indregningen af afgangsrater i praksis, at de ældre aldersgrupper bliver modelleret med en højere afgangsrate (dvs. afgang fra arbejdsstyrken) i fremskrivningen end de yngre.

En ældre aldersfordeling og dermed en højere afgangsrate vil alt andet lige sænke udbuddet af arbejdskraft i 2035, hvis ikke afgangens dækkes tilstrækkeligt af en øget tilgang i form af flere nyuddannede fra de relevante uddannelser.

Trin 5. Det forventede udbud (antal personer) fremskrives for København

For at beregne det forventede antal velfærdsuddannede personer, der kommer til at arbejde indenfor velfærdsområderne i Københavns Kommune i 2035, beregnes den andel af velfærdsuddannede i arbejdsstyrken, indenfor de relevante faggrupper, der i 2022 arbejder i en kommunal eller kommunal selvejende institution i Københavns Kommune.

Denne andel lægges derefter ned over det forventede antal personer indenfor faggruppen, der er en del af arbejdsstyrken i 2035.

Det antages dermed, at andelen indenfor en given faggruppe, der arbejder i Københavns Kommune, vil være den samme i 2035 som i 2022.

Beregning af efterspørgsel (1)

På efterspørgselssiden fremskrives den forventede efterspørgsel efter arbejdskraft for Københavns Kommune frem mod 2035 for de ni faggrupper, som er omfattet af Rekrutteringsfremskrivningen på velfærdsområderne.

Beregningen af efterspørgslen udføres i fem trin:

1. Københavns Kommunes befolkningsprognose anvendes til at fremskrive befolkningen fordelt på aldersklasser
2. Med afsæt i Københavns Kommunes kontoplan kategoriseres kommunale udgifter i fem serviceområder
3. De realiserede udgifter fordeles på aldersklasser bl.a. ud fra aktivitetsdata (baseret på registerdata)
4. Faggrupperne fordeles på de fem serviceområder
5. Den forventede efterspørgsel efter arbejdskraft fremskrives

I det følgende beskrives de fem trin i nærmere detaljer.

Trin 1. Afsæt i Københavns Kommunes befolkningsprognose

Efterspørgslen efter arbejdskraft på velfærdsområderne drives af befolkningsvæksten og den demografiske udvikling. På efterspørgselssiden anvender Rekrutteringsfremskrivningen data fra Københavns Kommunes befolkningsprognose, som fremskriver befolkningsudviklingen frem mod 2035 fordelt på ét-års aldersklasser.

I Rekrutteringsfremskrivningen anvendes ligeledes ét-års aldersklasser. Dog er aldersgruppen 95 år og ældre lagt sammen.

Trin 2. Kategorisering af udgiftsposter på fem hovedgrupper

Med afsæt i Københavns Kommunes kontoplan fordeles kommunale udgifter i udgangsåret ud på relevante serviceområder, som har betydning for efterspørgslen på velfærdspersonale. Aktiviteterne i kontoplanen afgrænses og kategoriseres indenfor fem serviceområder:

1. **Uddannelse**, som fx omfatter folkeskoler og special- og dagtilbud.
2. **Sundhed**, som fx omfatter genoptræning, sundhedsfremme og forebyggelse samt den kommunale sundhedstjeneste.
3. **Udsatte**, som fx omfatter anbringelser, forebyggende foranstaltninger samt tilbud til børn og unge; samt handicapydelse, botilbud, herberger og krisecentre til voksne, alkoholbehandling mv.
4. **Pleje**, som fx omfatter hjemmehjælp, hjemmesygepleje, forebyggende indsatser, plejeboliger, rehabiliterende hjemmepleje mv.
5. **Dagtilbud**, som omfatter daginstitutioner, dagpleje, SFO, fritidshjem og klub mv.

(Bilag 2 viser en oversigt over, hvilke funktionskoder i kontoplanen der falder ind under hvert af de fem områder).

Det er Københavns Kommunes realiserede udgifter fra regnskab 2022, jf. Kontoplanen, som anvendes. Der anvendes bruttoudgifter. Alene udgifter til lønninger indgår. Eksisterende nationale fremskrivninger anvender typisk nettodriftsudgifter minus statsrefusion, men Rekrutteringsfremskrivningen anvender bruttoudgifterne til lønninger, da disse vurderes at være den mest retvisende indikator for medarbejderdrevet aktivitet.

Beregning af efterspørgsel (2)

Trin 3. Fordeling af aktivitetsforbrug på aldersklasser ud fra registerdata

De realiserede udgifter i udgangsåret for hvert af de fem områder fordeles ud på aldersklasser. De aldersklassefordelte udgifter udtrykker de enkelte aldersklassers behov for kommunale ydelser, som er afgørende for efterspørgslen efter personale indenfor de specifikke faggrupper. For at afdække en bestemt aldersklasses forbrug af et bestemt serviceområde (fx en 5-årigs gennemsnitlige forbrug af "uddannelse" eller en 70-årigs gennemsnitlige forbrug af "sundhed" og "pleje"), anvendes bl.a. aktivitetsdata fra Danmarks Statistiks registre.

Det er forskelligt, hvordan aktivitetsforbruget fordeles ud på aldersklasser, alt efter, hvilke data der er til rådighed på området. (Bilag 3 viser en oversigt over, hvilke registre der er benyttet til at afgøre aktivitetsniveauet på de forskellige hovedområder.) Her nævnes blot to eksempler:

For aktiviteten "hjemmehjælp til ældre", anvendes registerdata fra Ældredokumentationen om hhv. visiteret hjemmehjælp (AEFV-registret) og rehabilitering (AERH-registret). Udgifter til hjemmehjælp aldersfordeles ud fra antal timers hjemmehjælp pr. aldersgruppe. Udgifter til rehabilitering aldersfordeles ud fra antal modtagermåneder pr. aldersgruppe. Her følger Rekrutteringsfremskrivningen metoden fra "Aldersfordelte sundheds- og plejeudgifter på tværs af sektorer" (KL, 2023).

For aktiviteten "folkeskoler", anvendes registerdata fra uddannelsesregistrene (KOTRE-, BEF-, og UDDINST-registrene). Udgifterne til folkeskole aldersklassefordeles ved at inkludere elever, der pr. 1. oktober går på en skole, der administreres af Københavns Kommune. Elevens alder opgøres pr. 30. september. Udgifter til folkeskole aldersfordeles ud fra andelen af elever i aldersklassen.

Trin 4. Faggrupperne fordeles ud på de fem hovedgrupper

For at fordele efterspørgslen ud på de ni faggrupper, som er omfattet af Rekrutteringsfremskrivningen, anvendes registerdata fra Danmarks Statistik om hhv. uddannelse og branche.

Der tages udgangspunkt i en population bestående af personer med en relevant velfærdsuddannelse, som arbejder i en kommunal eller kommunal selvejende institution i Københavns Kommune i udgangsåret, 2022. Ligesom i beregningen af udbudssiden afgrænses de ni faggrupper som er omfattet af Rekrutteringsfremskrivningen ved hjælp af relevante uddannelseskoder (UDDA-registret). Her anvendes højest fuldførte uddannelse. Bilag 1 oplister, hvilke uddannelseskoder der er anvendt for at afgrænse hver af de ni omfattede faggrupper.

Hernæst fordeles de relevante faggrupper – defineret ud fra uddannelseskoder og arbejdssted – ud på de fem hovedområder hhv. uddannelse, sundhed, udsatte, pleje og dagtilbud. Denne fordeling sker med afsæt i branchekoder (RAS-registret). (Bilag 4 oplister, hvilke branchekoder der tilregnes de fem hovedgrupper.) Det beregnes, hvor stor en andel hver af de ni faggrupper udgør af velfærdspersonalet på hvert af de fem serviceområder. Det antages, at det i fremtiden vil være den samme faggruppefordeling, som løfter de opgaver, der falder indenfor hvert af de fem serviceområder.

Trin 5. Den forventede efterspørgsel efter arbejdskraft fremskrives

Det antages, at når udgifterne indenfor et serviceområde stiger, vil efterspørgslen efter arbejdskraft også stige indenfor serviceområdet.

For eksempel forventes det, at udgifter til pleje stiger frem mod 2035 på grund af et øget antal borgere på over 70 år. Dette vil øge efterspørgslen efter blandt andet SOSU-personale, da disse faggrupper udgør en stor andel af det personale, der arbejder indenfor pleje.

Basisscenarie og alternativscenarier

Basisscenarie og alternativscenarier

I forbindelse med Personalepolitisk Redegørelse 2025 er der blevet udarbejdet scenarieberegninger, der omhandler arbejdstid og tilbagetrækning.

I scenarierne om arbejdstid bruges de indberettede løntimeoplysninger for november måned (BFL-registeret), idet ansættelsesforholdene for faggrupperne er opgjort ultimo november (RAS-registeret). Her følger Rekrutteringsfremskrivningen metoden fra "Social-, sundheds- og sygeplejerskeuddannede på ældreområdet" (Social-, Bolig- og Ældreministeriet, 2023). På grund af forskelle i opgørelsesmetoder af faggrupper og arbejdstid kan den gennemsnitlige arbejdstid, der rapporteres i Rekrutteringsfremskrivningen, afvige fra de gennemsnitlige arbejdstider, der afrapporteres i Nøgletalskataloget (Delrapport 1).

I scenarierne om senere tilbagetrækning bruges arbejdsmarkedstilknytningen i november måned (RAS-registeret).

Det er fremadrettet muligt af undersøge flere af basisscenaariets antagelser, fx antagelsen om, at der i startåret er ligevægt mellem udbud og efterspørgsel indenfor hver faggruppe, eller antagelsen om uændret serviceniveau over tid.

Ligeledes kan der udarbejdes alternativscenarier, hvor der regnes på konsekvenserne ved ændringer i politik. Eksempelvis kan man undersøge, hvad ændringer i normeringer (fx på dagtilbudsområdet) vil betyde for efterspørgslen, scenarier hvor der tages højde for forventede fremskridt i produktivitet, såsom teknologisk udvikling.

Indregning af scenarie for sund aldring

Sund aldring er kort sagt en forventning om, at samtidig med at den gennemsnitlige levealder stiger i befolkningen, forventes der også en forbedret sundhedstilstand i ældrebefolkningen.

Sund aldring forventes (i nogen grad) at mindske efterspørgslen efter pleje- og sundhedsydelser blandt ældrebefolkning. Dette forventes at mindske efterspørgslen blandt ansatte i de velfærdsfaggrupper, som beskæftiger sig med ældre (sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter og -hjælpere). Derfor indregnes i fremskrivningen af efterspørgselssiden en faktor for sund aldring. I Rekrutteringsfremskrivningen anvendes samme forventning til sund aldring som anvendes i Københavns Kommunes demografiregulering.

Sund aldring indregnes ikke i basisscenariet, men der udregnes ét alternativscenarie, hvor sund aldring medregnes. Det er særligt for faggrupperne, der beskæftiger sig med områderne pleje og sundhed, at sund aldring vil have betydning for efterspørgslen. Det vil sige primært for sygeplejersker, SOSO-assistenter og SOSU-hjælpere.

Alternativscenariet for sund aldring kan findes i bilag 3.

Centrale antagelser og forbehold

Centrale antagelser

Rekrutteringsfremskrivningen på velfærdsområderne baserer sig på en række centrale antagelser, som har betydning for resultaterne. Det antages, at:

- Serviceniveauet er uændret, dvs. Københavns Kommunes forbrug per individ indenfor en aldersgruppe er det samme i 2035 som i 2022. Når antallet af borgere i en aldersgruppe forventes at vokse i fremtiden, forventes forbruget at vokse tilsvarende.
- Der i udgangsåret, 2022, er ligevægt imellem udbuddet og efterspørgslen indenfor faggrupperne. Manglen af arbejdskraft i fremtiden, vil således være relativ til det nuværende serviceniveau.
- Udviklingen i efterspørgslen efter ansatte indenfor de omfattede faggrupper følger udviklingen i efterspørgslen på den kommunale service. Når det kommunale forbrug indenfor et serviceområde stiger, øges efterspørgslen efter arbejdskraft tilsvarende indenfor området.
- Produktiviteten i opgaveløsningen er uændret, så opgaver vil blive løst med samme effektivitet i 2035 som i 2022.
- Det vil i 2035 være de samme faggrupper, som løfter de opgaver, der falder indenfor hver af de fem serviceområder, som det er i 2022. Forholdet mellem faggrupperne indenfor serviceområderne vil også være det samme.
- De gennemsnitlige aldersbetingede tilgangs- og afgangsrater til faggrupperne vil være de samme i 2035, som de har været historisk.

- Københavns Kommune i fremtiden vil tiltrække den samme andel af hele landets udbud af velfærdsuddannede indenfor faggrupperne.
- Den del af opgaverne, som i 2022 udføres af faguddannede (vs. ufaglært arbejdskraft), vil i 2035 være den samme.
- Velfærdsopgaver, som leveres af Københavns Kommune i 2022, vil være de samme i 2035. Der vil ikke ske opgaveforskydning mellem for eksempel kommuner og regioner.

Forbehold og fortolkning

Rekrutteringsfremskrivningen baserer sig på eksisterende fremskrivninger, bl.a. DREAM's uddannelsesfremskrivning og Københavns Kommunes befolkningsprognose. Alle fremskrivninger er usikre, og Rekrutteringsfremskrivningens resultater angående den forventede mangel på arbejdskraft i fremtiden skal derfor tolkes og anvendes i lyset heraf.

Rekrutteringsfremskrivningens basisscenarie tager afsæt i Københavns Kommunes aktuelle serviceniveau. Det betyder, at en eventuel mangel på arbejdskraft, som allerede eksisterer i dag, vil skulle lægges oveni fremskrivningens resultater om arbejdskraftmangel i fremtiden. Det betyder, at Rekrutteringsfremskrivningen estimerer det antal ansatte indenfor de udvalgte faggrupper, som er nødvendigt for at kunne opretholde samme serviceniveau i 2035, som i 2022. Hvis der er et politisk ønske om at øge serviceniveauet i fremtiden, så vil det alt andet lige også øge efterspørgslen.

Resultatet af fremskrivningerne bør læses som anvisninger snarere end eksakte forudsigelser. Resultaterne er gode til at vise de forventede proportioner og retning for den forventede udvikling – fx om der forventes en mangel eller et overskud på arbejdskraft. Men resultaterne i forhold til det forventede antal ansatte er ikke eksakte. (Fordi tallene er behæftet med usikkerhed, er der afrundet til nærmeste 50.)

Fremskrivningens anvendelse

Fremskrivningens anvendelse

Rekrutteringsfremskrivningen giver en pejling på, hvorvidt der i 2035 vil være mangel på arbejdskraft indenfor de udvalgte faggrupper, og hvilken størrelsesorden en eventuel mangel vil have.

Selvom den forventede mangel på arbejdskraft i rapporten bliver opgjort i antal medarbejdere (afrundet til nærmest 50), skal man i stedet for at hæfte sig ved det præcise tal, hæfte sig ved retning og størrelsesordenen.

Analysen kvantificerer den forventede balance mellem udbud af og efterspørgslen efter uddannet arbejdskraft på velfærdsområderne og kan bruges til at vise, hvordan rekrutterings- og fastholdelsessituationen vil være i fremtiden, hvis folk bliver ved med at uddanne sig, arbejde og trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, som de har gjort hidtil. Ændringer i rekrutterings- og fastholdelsessituationen skal derfor også være vedholdende over tid, før de vil slå igennem i fremskrivningens resultater.

Alle fremskrivninger er behæftet med usikkerhed, og der er faktorer, der ikke indgår i rekrutteringsfremskrivningen, der kan påvirke udbuddet af og efterspørgslen efter arbejdskraft i fremtiden. For eksempel tages der i Rekrutteringsfremskrivningen afsæt i Københavns Kommunes aktuelle serviceniveau. Hvis der i udgangsåret var mangel på arbejdskraft indenfor en faggruppe skal dette indregnes i forventningerne.

Fremskrivningen er et godt redskab til at monitorere den samlede indsats for rekruttering og fastholdelse over tid, men den egner sig ikke til at evaluere effekten af individuelle rekrutterings- og fastholdelsesindsatser.

Effekten af enkeltstående indsatser bør i stedet måles tættere på den specifikke målgruppe for indsatsen, ved at følge op på relevante outcomes.

Bilag 2: Forvaltningsopdelte resultater

Forventet mangel på arbejdskraft - forvaltningsfordelt

Resultater

Figur 26 viser, hvordan den forventede mangel på arbejdskraft i 2035 er fordelt på Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF), Socialforvaltningen (SOF) og Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF).

- SUF kan forvente at mangle omkring 2.000 medarbejdere i forhold til den forventede efterspørgsel. Faggrupper i SUF omfatter SOSU-personale og sygeplejersker.
- SOF kan forvente at mangle omkring 600 medarbejdere i forhold til den forventede efterspørgsel. Faggrupper i SOF omfatter socialpædagoger, SOSU-personale og sygeplejersker.
- BUF kan forvente at mangle omkring 1.000 medarbejdere. Faggrupper i BUF omfatter pædagoger, lærere og sundhedsplejersker.

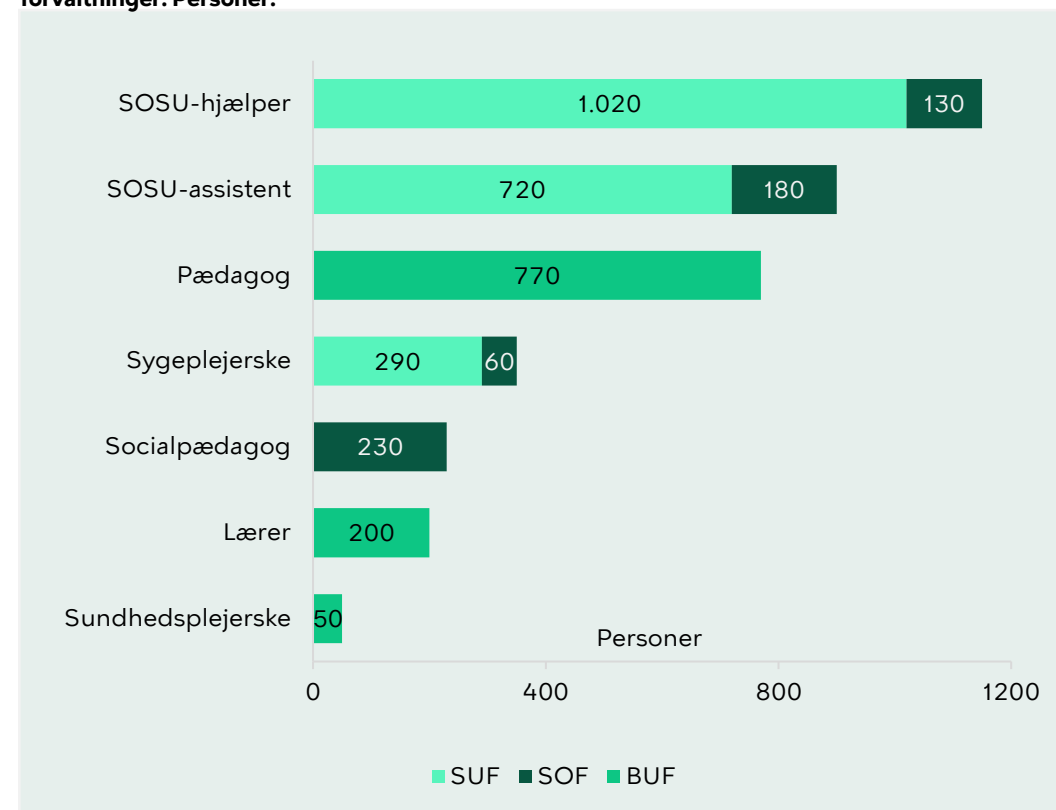
Metode

Forvaltningsfordelingen tager udgangspunkt i faggruppernes fordeling på de tre forvaltninger og fem serviceområder¹ i udgangsåret for fremskrivningen (2022).

Det antages, at forvaltningerne står for den samme andel af et serviceområde i 2035 som de gjorde i 2022.

Faggrupperne er fordelt på de forvaltninger, hvor faggruppen som helhed primært arbejder.

Figur 26. Den forventede mangel på arbejdskraft i Københavns Kommune i 2035 fordelt på forvaltninger. Personer.



Note: Tallene er afrundet til nærmeste 10. Kun faggrupper hvor der forventes mangel på arbejdskraft i 2035 er inkluderet i figuren.

¹Serviceområderne er dagtilbud, uddannelse, udsatte, sundhed og pleje.

Bilag 3: Sund aldring

Forventet mangel på arbejdskraft – scenarie med sund aldring

Baggrund

Sund aldring er forventningen om, at sundhedstilstanden i ældrebefolkningen forbedres i takt med, at den gennemsnitlige levealder stiger.

Sund aldring forventes (i nogen grad) at mindske efterspørgslen efter pleje- og sundhedsydelser blandt ældrebefolkningen. Dette forventes at mindske efterspørgslen efter ansatte i de velfærdsfaggrupper, som beskæftiger sig med ældre (SOSU-assistenten, SOSU-hjælper og sygeplejersker).

Resultater

Når der i rekrutteringsfremskrivningen korrigeres for sund aldring, mindskes den forventede efterspørgsel efter velfærdspersonale i 2035 marginalt.

For SOSU-assistenten, SOSU-hjælper og sygeplejersker forventes manglen på arbejdskraft således at falde med omkring én procent. I antal medarbejdere svarer det til:

- omkring ti SOSU-assistenten
- omkring ti SOSU-hjælper
- omkring fem sygeplejersker

For de andre faggrupper påvirker sund aldring efterspørgslen i endnu mindre grad eller slet ikke.

Sund aldring forventes derfor ikke at have en stor indvirkning på manglen på arbejdskraft i fremtiden.

Metode

Sund aldring indregnes i rekrutteringsfremskrivningen ved at nedskrive den gennemsnitlige årlige vækste i efterspørgslen med 1,2 procent for serviceområderne pleje og sundhed. Den gennemsnitlige vækst findes ved at fordele den forventede vækst i efterspørgslen fra 2022 til 2035 jævnt over de mellemliggende år.

En tidligere analyse fra Det Tværgående Analysekontor fandt, at sandsynligheden for at modtage pleje blandt ældrebefolkningen i Københavns Kommune faldt med 1,2 procent om året som følge af forbedringer i socioøkonomi og sundhedstilstand i ældrebefolkningen.

Analysen tog udgangspunkt i en række faktorer som bl.a. alder, køn, oprindelse, civilstand, uddannelsesniveau, beskæftigelsesstatus forud for pensionsalderen og kontakter til egen læge, da disse faktorer har en sammenhæng med sandsynligheden med at modtage pleje senere i livet.

Forventningen om, at sandsynligheden for at modtage ældrepleje falder med 1,2 procent om året indgår også som et element i den socioøkonomiske budgetregulering i Københavns Kommune.

Perspektivering

Resultaterne her giver et konservativt bud på, hvordan sund aldring kommer til at påvirke efterspørgslen på velfærdspersonale i Københavns Kommune i 2035. I andre analyser, fx den fremskrivning Damvad foretog for Københavns Kommune i 2022, forventes det, at sund aldring har en større effekt på efterspørgslen i fremtiden. Der findes ikke en universel metode til at estimere effekterne af sund aldring og resultaterne vil, ligesom i alle fremskrivninger, afhænge af de antagelser og forbehold, der lægges ind i modellen.

Bilag 4: Datagrundlag

Bilag 1. Uddannelseskoder

Bilagstabel 1. Tabellen viser, hvilke uddannelseskoder, der er anvendt til at afgrænse de ni faggrupper, som er omfattet af Rekrutteringsfremskrivningen.

Personer indgår i en faggruppe, hvis de har en relevant uddannelse som deres højest fuldførte uddannelse. De relevante uddannelser fremgår af nedenstående tabel. Ufaglært arbejdskraft indgår dermed ikke i analysen. Ligeledes vil personer der har en relevant uddannelse, men før eller senere har taget en længere uddannelse (fx en lang videregående uddannelse), heller ikke indgå.

Faggruppe	Uddannelseskode og uddannelsesnavn	Faggruppe	Uddannelseskode og uddannelsesnavn
Pædagogiske assistenter (PAU)	320 Pædagogik, ivu (eud), 4782 Pædagogisk assistentuddannelse (eud), 5142 Pædagogisk grunduddannelse, 5443 Pædagogisk grunduddannelse PGU	Socialrådgivere	5127 Socialrådgiver, prof.bach., 5128 Socialrådgiver, årskursus, 8446 Praktikvejleder til socialrådgiveruddannelsen, diplomudd., 8525 Kriminologi, diplomuddannelse, 8603 Socialformidling, diplomuddannelse, 8638 Familierapi, diplomuddannelse, 8656 Den sociale diplomuddannelse, 9531 Socialformidleruddannelse
Pædagoger/ Socialpædagoger	520 Pædagogik, ivu (mvu), 815 Pædagog (Rudolf Steiner) (privat udd.), 816 Børnehave- fritidspædagog (Rudolf Steiner) (privat udd.), 3186 Skole-og fritidspædagogik, prof.bach., 3187 Social-og specialpædagogik, prof.bach., 3282 Dagtilbudspædagogik, prof.bach., 5111 Børneforsorgspædagog, småbørnslinie, 5112 Børneforsorgspædagog, almen linie, 5113 Socialpædagog, 5114 Børneforsorgspædagog, kursus 4 mdr., 5115 Socialpædagog, videreuddannelse, 5117 Pædagogisk arbejde, diplomuddannelse, 5120 Socialpædagog, fællesuddannelse, 5444 Pædagog, prof.bach., 5445 Børnehavepædagog, 5447 Fritidspædagog, 8447 Praktikvejleder til pædagoguddannelsen, diplomuddannelse, 8503 Pædagogik, diplomuddannelse, 8504 Pædagogisk arbejde, diplomuddannelse	SOSU-assistent	4781 Social- og sundhedsassistent (eud), 5148 Sygehjælper, 5149 Plejehjemsassistent, 5152 Social- og sundhedsassistent
		SOSU-hjælper	4780 Social- og sundhedshjælper (eud), 5146 Plejer, 5147 Social- og sundhedshjælper
		Sundhedsplejersker	3209 Sundhedsplejerske, diplomeksamen, 5168 Sundhedsplejerske, 5171 Sundheds- og sygeplejerske, videreuddannelse
		Sygeplejersker	5166 Sygeplejerske, prof.bach., 5167 Ledende hjemme- og plejehjemssygeplejerske, diplomeksamen, 5169 Ledende sygeplejerske, 5170 Afdelingssygeplejerske, 5172 Undervisende sygeplejerske, 5178 Sygeplejerske, Danmarks sygeplejerskehøjskole 1.-2. del, 5179 Sygepleje supplering, adgangsgivende til videre uddannelse, 5181 Sygeplejerske, diplomeksamen, 8633 Kræftsygepleje, specialsygeplejerske, 8634 Sygeplejerske, suppleringsuddannelse, 8635 Stråleterapi, specialsygeplejerske, 9477 Danmarks sygeplejerskehøjskole, 1.-2. del
Ergo- og fysioterapeuter	5151 Fysioterapi, prof.bach., 5153 Ergoterapi, prof.bach., 5154 Ergo- og fysioterapeut ledende/undervisende, videreudd.		
Lærere	5440 Folkeskolelærer, prof.bach., 5441 Lærer fra Den frie Lærerskole, 8440 Speciallærer, 8445 Praktiklærer til læreruddannelsen, diplomuddannelse		

Bilag 2. Funktionskoder i kontoplan

Bilagstabel 2. Tabellen viser, hvilke funktionskoder i kontoplanen, der er fordelt ud på de fem hovedområder

Funktioner i kontoplanen og underliggende grupperinger er udvalgt, hvis der i 2022 var lønudgifter på funktionen/grupperingen, og den er vurderet relevant for en eller flere af de ni faggrupper der indgår i analysen.

Område	Funktion	Område	Funktion
Uddannelse	3.22.01 Folkeskoler 3.22.02 Fællesudgifter for kommunens samlede skolevæsen 3.22.08 Kommunale specialskoler, behandlings- og specialundervisningstilbud samt specialundervisningstilbud på børne- og ungehjem 3.22.09 Efter- og videreuddannelse i folkeskolen	Udsatte	5.28.21 Rådgivning samt forebyggende indsatser eller foranstaltninger og støttende indsatser for børn og unge 5.28.22 Plejefamilier 5.28.23 Børne- og ungehjem i form af døgninstitutioner for børn og unge 5.28.24 Sikrede døgninstitutioner m.v. for børn og unge 5.28.25 Særlige dagtilbud og særlige klubber 5.38.38 Personlig og praktisk hjælp og madservice til personer med handicap m.v. omfattet af frit valg af leverandør samt rehabiliteringsforløb 5.38.39 Personlig støtte og pasning af personer med handicap m.v. 5.38.40 Rådgivning og rådgivningsinstitutioner 5.38.42 Indsatser for personer med særlige sociale problemer 5.38.44 Alkoholbehandling og behandlingshjem for personer med alkoholmisbrug 5.38.45 Behandling af personer med stofmisbrug 5.38.50 Botilbud til længerevarende ophold 5.38.51 Botilbudslignende tilbud 5.38.52 Botilbud til midlertidigt ophold 5.38.53 Kontaktperson- og ledsageordninger 5.38.58 Beskyttet beskæftigelse 5.38.59 Aktivitets- og samværstilbud
Sundhed	3.22.04 Pædagogisk psykologisk rådgivning m.v. 4.62.82 Genoptræning og vedligeholdelsestræning 4.62.88 Sundhedsfremme og forebyggelse 4.62.89 Kommunal sundhedstjeneste		
Dagtilbud	3.22.05 Skolefritidsordninger 5.25.10 Fælles formål vedr. dagpleje og daginstitutioner for børn m.v. 5.25.11 Dagpleje 5.25.13 Tværgående institutioner 5.25.14 Daginstitutioner 5.25.15 Fritidshjem 5.25.16 Klubber og andre socialpædagogiske fritidstilbud		
Pleje	5.30.26 Personlig og praktisk hjælp og madservice til ældre omfattet af frit valg af leverandør 5.30.27 Pleje og omsorg m.v. af primært ældre undtaget frit valg af leverandør 5.30.28 Hjemmesygepleje 5.30.29 Forebyggende indsats samt aflastningstilbud målrettet mod primært ældre 5.30.31 Hjælpemidler, forbrugsgoder, boligindretning og befordring til ældre 5.30.36 Plejevederlag og hjælp til sygeartikler og lign. i forb. med pasning af døende i eget hjem		

Bilag 3. Registre til aktivitetsdata

Bilagstabel 3. Tabellen viser, hvilke registre, der er anvendt til at opgøre aldersklassebestemt aktivitet indenfor hver af de fem hovedområder

Register	Serviceområde
AEFB - Ældredokumentation forebyggende hjemmebesøg	Pleje
AEFV - Ældredokumentation visiteret hjemmehjælp frit valg	Pleje, udsatte
AEHJSP - Ældredokumentation - hjemmesygepleje i eget hjem	Pleje
AEPB - Ældredokumentation visiteret hjemmehjælp plejebolig	Pleje
AERH - Ældredokumentation Rehabilitering månedsangivet	Pleje, udsatte
AETR - Ældredokumentation genoptræning vedligeholdelsestræning	Sundhed
DAGTIL_BOERN - Børnepasning 0 år-skolestart (indskrevne børn)	Dagtilbud
BOERNSB - Børnepasning over 5 år (Indskrevne Børn)	Dagtilbud
BUAF - Børn og Unge anbragte forløbsregister	Udsatte
BUFO - Børn og unge forebyggende foranstaltninger	Udsatte
HANDIC - Handicapydelse	Udsatte
HANDICBU - Handicapkompenenserende indsatser for Boern og Unge	Udsatte
HERB_FORSORG_MV_F - Herberger og forsorgshjem	Udsatte
KOTRE - Komprimeret elevregister (KOMP3)	Uddannelse
LPR3 - Landspatientregistret	Sundhed
SMDB_VBGH - Ventetider for Behandlingsgaranti af Stofmisbrugere (Iværksatte hændelser i aktive forløb)	Udsatte
UDDINST - UDDINST	Uddannelse

Bilagstabel 4. Tabellen viser, hvilke registre, der er anvendt til at opgøre de ni faggrupper

Register
BEF - Befolkningen
RAS - Registerbaserede arbejdsstyrkestatistik
UDDA - Uddannelser (BUE)

Bilagstabel 5. Tabellen viser, hvilke registre, der er anvendt til at opgøre arbejdstid og arbejdsmarkedstilknytning

Register
BFL - Beskæftigelse for lønmodtagere
RAS - Registerbaserede arbejdsstyrkestatistik

Bilag 4. Branchekoder

Bilagstabel 6. Tabellen viser, hvilke branchekoder, der er anvendt til at fordele velfærdsfaggrupperne ud på de fem serviceområder

Område	Branche	Område	Branche
Undervisning	852010 Folkeskoler o.lign. 852020 Specialskoler for handicappede 853110 Ungdoms- og efterskoler 855900 Anden undervisning i.a.n. 856000 Hjælpeydelse i forbindelse med undervisning	Udsatte	872010 Døgninstitutioner for personer med psykiske handicap 872020 Behandlingshjem for stofmisbrugere og alkoholskadede 873010 Døgninstitutioner for personer med fysisk handicap 879010 Døgninstitutioner for børn og unge 879020 Familiepleje 879090 Andre former for institutionsophold 881030 Revalideringsinstitutioner 889920 Flygtninge- og asylcentre 889990 Andre sociale foranstaltninger uden institutionsophold i.a.n.
Sundhed	869010 Sundhedspleje, hjemmesygepleje og jordemødre mv. 869020 Fysio- og ergoterapeuter 869030 Psykologisk rådgivning 869090 Sundhedsvæsen i øvrigt i.a.n.		
Pleje	871010 Plejehjem 871020 Institutionsophold med sygepleje i.a.n. 873020 Almene ældre- og handicapboliger o.l. 881010 Hjemmehjælp 881020 Dagcentre mv.	Dagpleje	889110 Dagplejemødre 889120 Vuggestuer 889130 Børnehaver 889140 Skolefritidsordninger og fritidshjem 889150 Aldersintegrerede institutioner 889160 Fritids- og ungdomsklubber