

An aerial photograph of a winding asphalt road through a dense forest. The road curves through the trees, with shadows cast across it. The road is bordered by a concrete curb and a gravel shoulder. The forest is lush and green, with various types of trees visible.

# Kompetence-mismatch i Danmark og den grønne omstilling frem mod 2030

*Marts, 2021*

**BCG** BOSTON  
CONSULTING  
GROUP

## BAGGRUND FOR RAPPORTEN

---

Rapporten er udarbejdet i forbindelse med *'The 2030 Countdown – Securing jobs, growth and people in a new green era'* konferencen i april 2021 arrangeret af IDA, Concito og State of Green.

Formålet med rapporten er at kombinere indsigter fra forskellige BCG-studier samt fra eksterne kilder som et indlæg til debatten i konferencen. Rapporten bruger primært indsigter fra BCG's studier på *'Fixing the Global Skills Mismatch'* og *'Decoding Global Talent'*. Der henvises til disse to studier for yderligere information:

[bcg.com/publications/2020/fixing-global-skills-mismatch](https://bcg.com/publications/2020/fixing-global-skills-mismatch)

[bcg.com/publications/collections/decoding-global-talent](https://bcg.com/publications/collections/decoding-global-talent)



Boston Consulting Group rådgiver private og offentlige virksomheder med henblik på at adressere deres største udfordringer og udnytte deres potentiale bedst muligt. Da BCG blev grundlagt i 1963, var selskabet banebrydende inden for forretningsstrategi.

## Indholdsfortegnelse

<b>1. ANALYSENS HOVEDRESULTATER .....</b>	<b>4</b>
<b>2. ANALYSENS OPHAV OG TILGANG .....</b>	<b>5</b>
<b>3. UDGANGSPUNKT: DANMARK MED LEDENDE GRØN POSITION .....</b>	<b>6</b>
3.1 Danmark er et foregangsland i den grønne omstilling .....	6
<b>4. EFTERSPØRGSEL EFTER GRØNNE KOMPETENCER ER STIGENDE .....</b>	<b>7</b>
4.1 Grønne varer og tjenester udgør allerede en stor del af dansk erhverv .....	8
4.2 Efterspørgslen efter grønne kompetencer ventes at stige markant .....	8
4.3 Størst mangel estimeres på erhvervsfaglige og højtuddannede profiler .....	9
<b>5. UDFORDRING MED KOMPETENCE-MISMATCH .....</b>	<b>10</b>
5.1 Competence-mismatch er en global udfordring med signifikante økonomiske implikationer .....	10
5.2 Hver tredje danske arbejdstager er enten over- eller underkvalificeret .....	12
6.3 Oplæg til fokuspunkter frem mod 2030 .....	17
<b>6. STRATEGISKE PRIORITETER FOR AT NÅ 2030-MÅLSÆTNINGEN .....</b>	<b>14</b>
6.1 Rammeværk for sikring af tilstrækkelige grønne kompetencer .....	14
6.2 Danmark er blevet en mindre attraktiv karrieredestination for kvalificeret udenlandsk arbejdskraft .....	16

## 1. Analysens hovedresultater

Danmark har en førende position inden for den grønne omstilling. Produktionen og udførelsen af grønne varer og tjenester udgør 3,2% af BNP i Danmark (2018), hvilket er den fjerdehøjeste andel blandt EU-landene. Danmark har samtidig den næsthøjeste andel, hvad angår eksport af grønne varer og tjenester (11,9% af samlet eksport, 2018).

Den grønne økonomi har stor betydning for beskæftigelsen, idet den grønne sektor samlet udgør 3% af fuldtidsstillinger i Danmark - primært drevet af industrivirksomheder<sup>1</sup>. Hertil kommer de jobs i den grønne omstilling på hele arbejdsmarkedet, som ikke producerer grønne varer og tjenester, men fx skaber grøn omstilling i de enkelte organisationer. Det fremtidige behov for grønne jobs forventes endvidere at stige med ca. 30.000 – 70.000 ekstra jobs frem mod 2030/35 for at Danmark kan nå klimamålet om en 70% reduktion i CO<sub>2</sub>-udledningen i 2030. Der forventes en vis udfordring i at sikre tilstrækkeligt talent samt arbejdere med den rette uddannelsesmæssige baggrund.

Udfordringen bliver yderligere kompliceret af, at Danmark oplever et såkaldt kompetence-mismatch. Kompetence-mismatch er et udtryk, der beskriver en udfordring på arbejdsmarkedet, hvori de efterspurgte kompetencer ikke reflekteres i den udbudte arbejdskraft. BCG har lavet en global analyse på kompetence-mismatch, der afdækker +70 lande inklusiv Danmark. På trods af at Danmark befinder sig i den øvre kvartil i analysen, estimeres der stadig et kompetence-mismatch for hele 34% af den danske arbejdsstyrke. Kompetence-mismatchet estimeres til at medføre et produktivitetstab på omkring 3,6-3,9%, hvilket vil svare til omkring 80-90 milliarder kr. af Danmarks BNP i 2020. Analysen er generel og fokuserer ikke specifikt på grønne kompetencer, men det vurderes, at problematikken er mindst lige så relevant for den grønne omstilling.

Den stigende efterspørgsel efter relevante grønne kompetencer kan imødekommes ved at søge indenlandsk eller udenlandsk arbejdskraft. Udbuddet af relevant indenlandsk arbejdskraft kan øges gennem ny arbejdskraft (nye uddannelser, større årgange på relevante studier, flere

---

<sup>1</sup> Denne rapport tager udgangspunkt i Danmarks Statistiks tal for *Grønne Varer og Tjenester*. Danmarks Statistiks opgørelse bygger på én definition blandt flere. Beskæftigelsen inden for *grønne varer og tjenester* er kun en delmængde af de totale jobs man kan betegne som "den grønne sektor". F.eks. er brancher, som leverer varer og tjenester til den grønne økonomi ekskluderet fra opgørelsen ("Den danske grønne beskæftigelse" - Concito, 2019).

praktikpladser mv.) og efteruddannelse af eksisterende arbejdskraft. Man kan øge det udenlandske arbejdsudbud ved at tiltrække mere relevant og specialiseret arbejdskraft til landet, eller ved at have mere online/fjern-arbejdskraft. BCG har i 2020 udført en global undersøgelse vedrørende tiltrækning af udenlandsk talent for at definere, hvad globale talenter efterspørger, og hvor de søger hen. Fra den første undersøgelse i 2014 frem til 2020 er Danmark faldet fra at være det 13. mest attraktive land for talenter til det 25. mest attraktive land.

Det store kompetence-mismatch sammenholdt med Danmarks dalende attraktivitet for udenlandsk arbejdskraft gør det svært for Danmark at bibeholde sin førerposition inden for grøn omstilling frem mod 2030. Danmark har længe været et foregangsland globalt i forhold til den grønne omstilling. Nu er den 'perfekte storm' under opsejling med stigende behov for kvalificeret grøn arbejdskraft, et signifikant kompetence-mismatch på arbejdsmarkedet, stigende global konkurrence om talenter og stor økonomisk gevinst til de lande og virksomheder, der kan imødekomme den globale efterspørgsel efter grønne varer og tjenester. Det vil kræve en fokuseret indsats på tværs af staten, erhvervslivet og uddannelsesinstitutionerne, for at Danmark kan sikre den relevante indenlandske og udenlandske arbejdskraft til at møde den stigende efterspørgsel efter grønne kompetencer. For at opnå 2030-målene og forblive den grønne frontløber skal vi i Danmark først have skabt debat om, hvordan vi uddanner de rette kompetencer, tiltrækker udenlandsk talent og sikrer bedre samarbejde mellem stat og erhverv.

## 2. Analysens ophav og tilgang

**I DENNE RAPPORT** præsenteres, hvilke udfordringer Danmark står over for fra et kompetence-mismatch-perspektiv for at kunne levere på ambitionen om 70% reduktion i drivhusgasser i 2030. Rapporten skal læses som en analytisk funderet vurdering af Danmarks aktuelle position i den grønne økonomi samt fremtidsudsigterne. Analysen er udarbejdet af BCG med faglig og litterær sparring fra Concito.

**RAPPORTENS DATAGRUNDLAG** består primært af to tidligere publicerede BCG-rapporter vedrørende arbejdsstyrkens kompetence-mismatch og mobiliteten på det globale arbejdsmarked. I denne rapport publiceres data specifikt for Danmark, som ikke tidligere er udgivet særskilt. Rapporten "*Fixing the Global Skills Mismatch*" (BCG, 2020) estimerer, hvor stor en del af et givent lands arbejdsstyrke, som enten er over- eller underkvalificeret i den stilling, de besidder. I de

tilfælde, hvor sådan diskrepans gør sig gældende, opleves der et kompetence-mismatch. I rapporten analyseres mere end 70 lande på syv forskellige dimensioner med udgangspunkt i en række eksterne kilder.

Rapporten ”*Decoding Global Talent, Onsite and Virtual*” (BCG, 2021) rangerer mere end 190 landes attraktivitet som destination for udenlandsk arbejdskraft. Rapporten er baseret på spørgeskemadata fra mere end 200.000 respondenter globalt på tværs af geografier, alder, industrier og uddannelsesniveau.

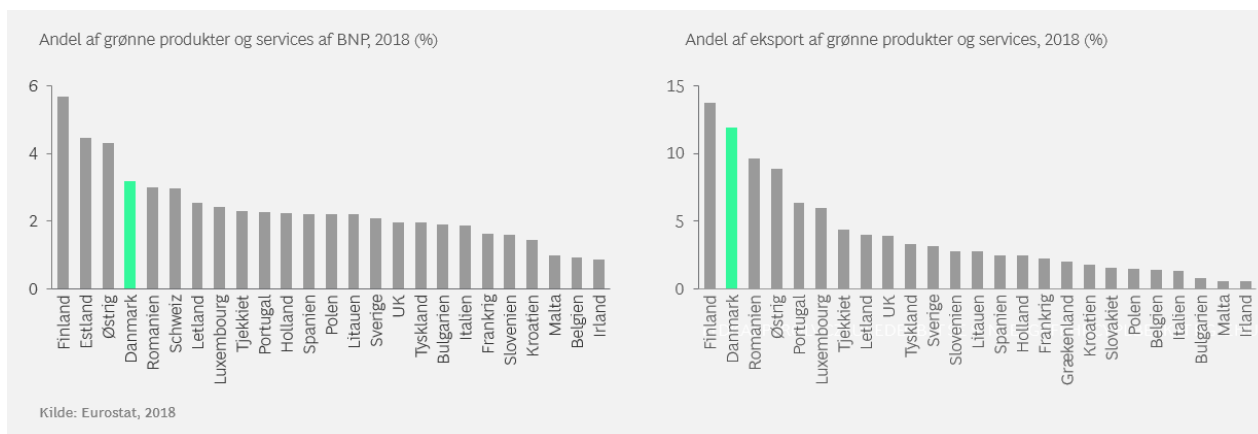
### 3. Udgangspunkt: Danmark med ledende grøn position

**DANMARK** har etableret en række styrkeområder inden for grøn økonomi og teknologi, som tydeliggør sig i den danske nationaløkonomi og eksportsektor, hvor andelen af vindmøller, vedvarende energi, energibesparende vandpumper og mange andre grønne løsninger, varer og tjenester vokser hvert år. Med Paris-aftalen og det globale fokus på, og behov for, grønne teknologier ligger Danmark godt positioneret til at drage stor økonomisk fordel af sin nuværende position som en af de grønne markedsledere.

#### 3.1 Danmark er et foregangsland i den grønne omstilling

De danske virksomheders grønne styrkepositioner har en række fordele for Danmark og den danske økonomi. De bidrager både til den grønne eksport, til at Danmark kan leve op til Paris-aftalen, skaber vidensintensive og produktive arbejdspladser samt understøtter en grøn og effektiv forsyningssektor lokalt. Den økonomiske betydning af den grønne økonomi fremgår af figur 3.1 nedenfor. Målt som andel af BNP udgør grønne varer og tjenester omtrent 3,2% af det samlede BNP, hvilket placerer Danmark blandt de fire europæiske lande med størst koncentration af grøn økonomi. Som andel af eksporten er betydningen endnu mere markant, da grønne tjenester og varer udgør 11,9% af den samlede eksport - næsthøjest i Europa.

Figur 3.1 | Andel af grønne varer og tjenester af dansk BNP (%) og eksport (%), 2018



En rapport fra Vækstteamet for Grøn Energi- og Miljøteknologi viser, at den grønne omsætning og grønne beskæftigelse har vækstet mere end den øvrige økonomi og beskæftigelse siden 2014<sup>2</sup>. Fremadrettet forventes der fortsat en signifikant vækst i det økonomiske potentiale for grønne varer og tjenester, da det politiske fokus fortsat intensiveres. Det Internationale Energiagentur (IEA) og Erhvervsministeriet estimerer, at der globalt skal investeres for 13.500 milliarder USD frem mod 2030 for at levere på målsætningerne i Paris-aftalen<sup>3</sup>. Så massive investeringer medfører signifikante eksportmuligheder for danske virksomheder. For at de danske virksomheder kan fastholde deres styrkeposition på det grønne område og kapitalisere på de økonomiske muligheder, kræver det imidlertid konkurrencedygtige og tidssvarende rammevilkår for landets grønne virksomheder. Dette omfatter bl.a. en tilstrækkelig adgang til talent, som er fokus for denne rapport.

## 4. Efterspørgsel efter grønne kompetencer er stigende

**DEN GRØNNE OMSTILLING** og planen for Danmarks ambitiøse mål om en 70% reduktion i drivhusgasser i 2030 er ikke færdigudviklet, og mange initiativer afhænger af endnu ikke-udviklede teknologier. Derfor kræver det store økonomiske investeringer i forskning, uddannelse, ny infrastruktur mv. for at facilitere udviklingen af disse teknologier. Investeringer der vil medføre forøget efterspørgsel efter folk fra alle uddannelsesniveauer: ufaglærte, faglærte, kandidater med kort, mellemlang og lang videregående uddannelse samt ph.d.'er.

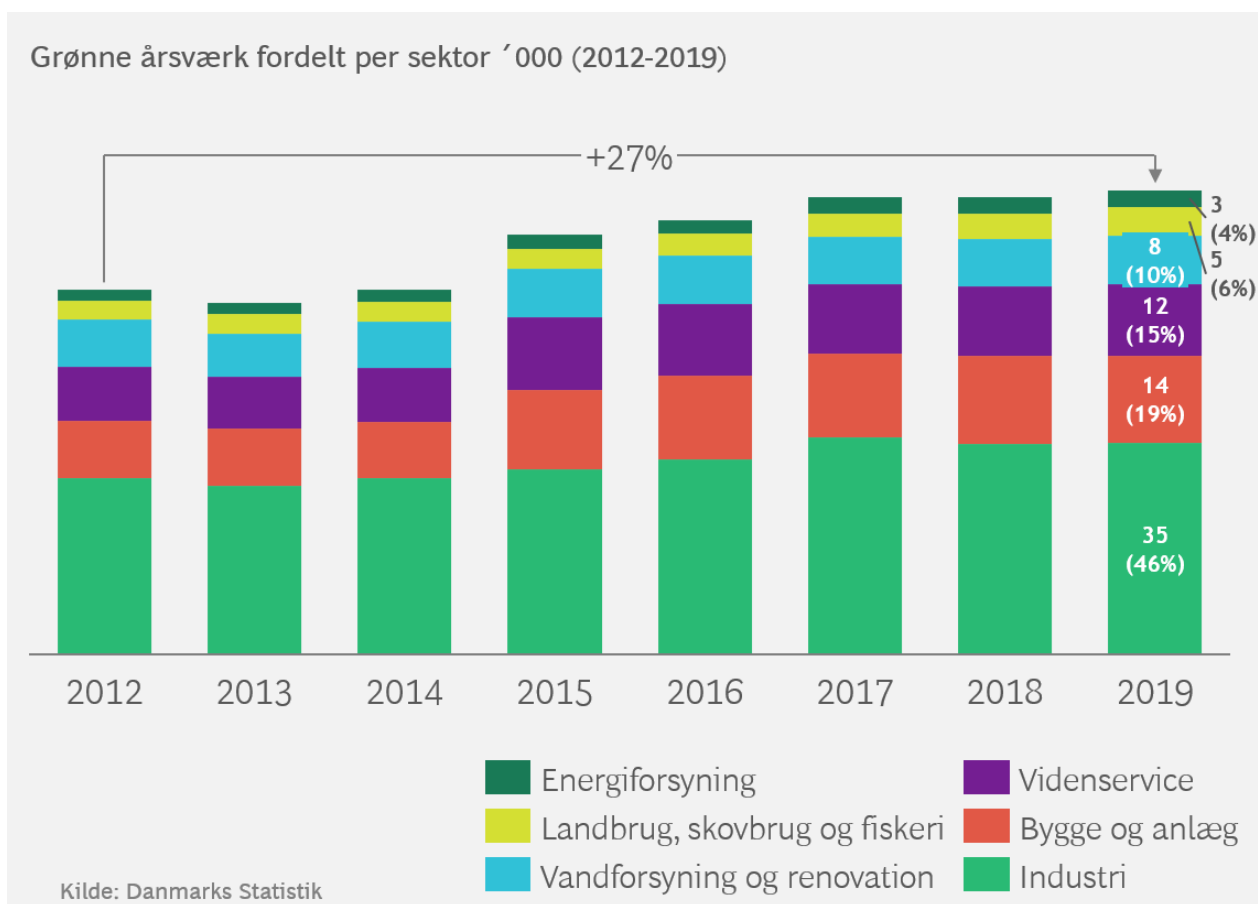
<sup>2</sup> "Danmark som frontløber i den grønne omstilling" – Vækstteam for Grøn Energi- og Miljøteknologi, 2019

<sup>3</sup> "Energy and Climate Change, World Energy Outlook Special Briefing for COP21" – IEA, 2015

## 4.1 Grønne varer og tjenester udgør allerede en stor del af dansk erhverv

I dag udgør grønne varer og tjenester med sine 76.000 årsværk<sup>4</sup> godt 3% af alle årsværk i det danske erhverv<sup>5</sup>. Siden Danmarks Statistik begyndte at lave målingerne på grønne varer og tjenester i 2012, er beskæftigelsen vokset 27% fra 60.000 årsværk til 76.000 i 2019 (3% årlig vækstrate). Beskæftigelsen er primært inden for industrien (46% 2019) og bygge- og anlægsbranchen (19% 2019).

Figur 4.1 | Grønne årsværk fordelt per sektor



## 4.2 Efterspørgslen efter grønne kompetencer ventes at stige markant

Globale og lokale investeringer frem mod 2030 vil medføre yderligere efterspørgsel efter arbejdskraft til at besætte stigningen i antallet af nye grønne jobs. Præcis hvor mange ekstra jobs,

<sup>4</sup> Danmarks Statistik, GRON1, 2019

<sup>5</sup> I alt 2.283.000 fuldstillinger (Danmarks Statistik, GF1, 2018 (2019 tal ikke opdateret))



der kræves frem mod 2030 for at nå målet, er usikkert. Forskellige interesseorganisationer og aktører har givet deres estimater på, hvad ekstrabehovet bliver. Estimaterne går fra omkring 30.000 til omkring 70.000 ekstra årsværk: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd estimerer 73.000, Damvad Analytics 52.000, Fagbevægelsens Hovedorganisation 37.000 og Dansk Energi 29.000<sup>6</sup>. Uafhængigt af hvilket estimat der bedst repræsenterer fremtiden, står det klart, at der vil være et stærkt forøget behov for nye grønne jobs fra de 76.000 årsværk, vi havde i 2019.

Hvor stor en del af disse ekstra årsværk, der vil være konverteringer fra eksisterende jobs, og hvor mange der vil være helt nye jobs, er der ikke klarhed omkring. Selvom nogle af de grønne jobs vil være et direkte resultat af konvertering fra ikke-grønne jobs, antages det, at der er et signifikant behov for at udvide den grønne arbejdsstyrke.

### 4.3 Størst mangel estimeres på erhvervsfaglige og højtuddannede profiler

De grønne erhverv består i dag, relativt, af flere arbejdere med erhvervsuddannelser, mellemlange og lange videregående uddannelser, sammenlignet med den generelle uddannelsessammensætning i det danske erhvervsliv<sup>7</sup>. Det indikerer, at når Danmark kommer længere ind i den grønne omstilling, med en større grøn sektor, vil efterspørgslen efter personer med erhvervsfaglige, mellemlange og lange videregående uddannelser stige frem mod 2030.

Efterspørgslen efter folk med relevant erhvervsfaglig baggrund er allerede høj på grund af flere store infrastrukturprojekter (Femern Bælt forbindelsen, motorvejsudvidelser, Aalborg lufthavn mm.) og et historisk højt antal nye boligbyggerier. I de kommende år vil efterspørgslen forventeligt stige i takt med at de danske energier skal bygges. Samtidig forventer brancheorganisationerne, at den samlede arbejdsstyrke med erhvervsfaglig baggrund vil falde over de næste 10 år på grund af haltende tilmeldingstal til erhvervsuddannelserne. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd har estimeret, at Danmark risikerer at mangle 70.000 faglærte i 2025<sup>8</sup>. Sammenholdt med det store

---

<sup>6</sup> De fire estimater kan ikke sammenlignes en-til-en, da de ikke måler det samme. Damvad Analytics' fremskriver globale omsætningsvækstrater i grøn økonomi, mens de tre andre analyser baseres på skøn af, hvilke projekter grøn omstilling vil give anledning til, fx havvindmøller, udbygning af fjernvarme og energirenovering af private hjem. Samtidig skal det bemærkes, at disse tal udgør en blanding af årsværk og stillinger, samt fremskrivninger frem mod 2025, 2030 og 2035 og er dermed kun indikative.

<sup>7</sup> "Den danske grønne beskæftigelse" – Concito, 2019

<sup>8</sup> "Danmark kommer til at mangle faglærte" - Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2016

antal nuværende infrastrukturprojekter ventes det derfor at blive svært at sikre nok faglærte til at dække den stigende efterspørgsel i forbindelse med den grønne omstilling frem mod 2030.

Udfordringen i at sikre de rette kompetencer blandt medarbejdere med længere videregående uddannelser og ph.d.'er skyldes primært længden på uddannelsen, som automatisk har en forsinkende effekt på, hvor hurtigt vi kan sikre de grønne kompetencer. Der går hurtigt fem til otte år fra at nye uddannelseslinjer bliver oprettet eller eksisterende uddannelser prioriteret, til at arbejdskraften og deres viden er tilgængelig for arbejdsmarkedet. Derudover er der en høj global konkurrence om at tiltrække talenter med de relevante kompetencer på tværs af landegrænser, hvilket yderligere kan vanskeliggøre mulighederne for at sikre et tilstrækkeligt udbud af kvalificerede medarbejdere med lange videregående uddannelser til den grønne omstilling.

Udfordringen forventes at være mindre problematisk for ufaglærte og personer med kort og mellemlang videregående uddannelse. Det vil være muligt at importere ufaglært arbejdskraft, og for arbejdstagere med korte og mellemlange videregående uddannelser er den forsinkende effekt kortere, og der er bedre mulighed for opkvalificering.

## 5. Udfordring med competence-mismatch

**KOMPETENCE-MISMATCH** er et begreb, der beskriver en udfordring på arbejdsmarkedet, hvori de efterspurgte kompetencer ikke reflekteres i den udbudte arbejdskraft. Det kan både komme til udtryk i form af over- og underkvalificeret arbejdskraft<sup>9</sup>.

### 5.1 Competence-mismatch er en global udfordring med signifikante økonomiske implikationer

I 1970 havde 1% af alle amerikanske taxachauffører en universitetsuddannelse – i 2013 var dette tal steget til 15%. Udviklingen kan næppe forklares på baggrund af øget kompleksitet i jobbet, men det er derimod et eksempel på et stigende competence-mismatch. Eksemplet fra USA er på ingen måde unikt. BCG-analyser viser, at op imod 1/3 af den globale arbejdsstyrke er præget af en vis grad af competence-mismatch, hvilket svarer til, at 1,3 milliarder mennesker er enten over- eller

---

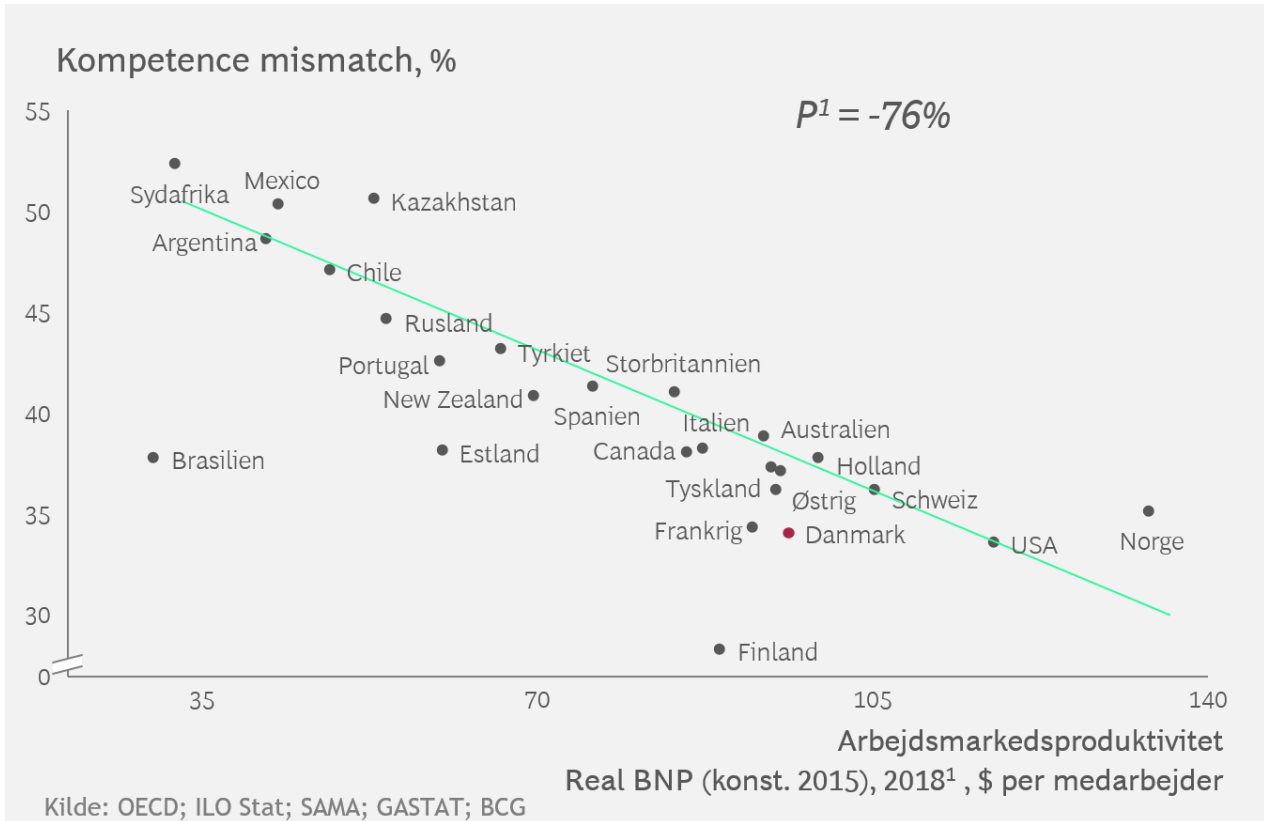
<sup>9</sup> "Fixing the Global Skills Mismatch" – BCG-artikel, 2020

underkvalificerede i deres nuværende job. Begge situationer repræsenterer en udfordring for erhvervslivet, samfundet og den enkelte arbejdstager:

- *Underkvalificerede medarbejdere* er mindre produktive og vil derfor bære en tungere marginalomkostning for arbejdsgiveren. For samfundet vil den samlede produktion i økonomien være lavere, og for den enkelte arbejdstager vil der være øget jobusikkerhed, større fare for stress og andre negative konsekvenser.
- *Overkvalificerede medarbejdere* vil typisk kræve højere lønninger, end hvad der normalt er tilstrækkeligt for at tiltrække medarbejdere med det rette kompetenceniveau. Fra et omkostningsperspektiv anses det som værende ineffektivt for erhvervslivet. For den overkvalificerede arbejdstager vil ikke-udnyttede kompetencer henfalde over tid. Dette vil føre til et videnstab i samfundet, hvilket medfører negative implikationer for samfundet og den samlede produktion.

Konsekvensen af de to problemstillinger er belyst i figur 5.1 nedenfor. Her ses en tydelig negativ sammenhæng mellem andelen af arbejdsstyrken med et kompetence-mismatch og arbejdsmarkedsproduktiviteten. Problemet er mest udtalt i udviklingslande, men det kan også observeres på tværs af udviklede økonomier, hvor mere end 30% af arbejdsstyrken i gennemsnit antages at være påvirket af kompetence-mismatch.

Figur 5.1 | *Kompetence-mismatch for udvalgte lande samt sammenhæng med produktivitet*



Økonomiske konsekvenser i form af tabt produktivitet ved et så udbredt kompetence-mismatch er enorme. På et globalt plan estimerer BCG den beskrevne negative sammenhæng til et produktivitetstab på omtrent 6%. I finansielle termer svarer det til et årligt tab i det globale bruttonationalprodukt på 5.000 milliarder US dollars. Der er derfor et enormt potentiale, hvis kompetence-mismatch-udfordringen kan løses globalt.

## 5.2 Hver tredje danske arbejdstager er enten over- eller underkvalificeret

Udfordringen med kompetence-mismatch er også evident i Danmark. På trods af at Danmark befinder sig i den øvre kvartil af lande i figur 5.1, estimeres det at 34% af den danske arbejdsstyrke er præget af et kompetence-mismatch. Det svarer til, at ca. 1 million af den samlede danske arbejdsstyrke er enten over- eller underkvalificeret, som illustreret i figur 5.2. Dette estimat bakkes op af en sammenlignelig rapport fra Rockwool Fonden<sup>10</sup>, som i 2020 analyserede danskernes

<sup>10</sup> "Overeducation among immigrants depending on residence type" – Rockwool Fonden, 2020

uddannelsesniveau i forhold til deres nuværende jobfunktion. Her konstaterede man, at 22% af de beskæftigede med dansk etnisk baggrund var overkvalificerede i forhold til deres nuværende job. Blandt beskæftigede med udenlandsk baggrund var andelen endnu højere, hvor eksempelvis 61% af arbejdstagere med østeuropæisk baggrund var overkvalificerede til deres nuværende job. Hertil findes yderligere en gruppe af beskæftigede, som er underkvalificerede.

Ligesom på globalt plan medfører kompetence-mismatchet i Danmark et væsentligt produktivitetstab. I Danmark estimeres kompetence-mismatchet at medføre et produktivitetstab på omkring 3,6-3,9%, hvilket vil svare til omkring 80-90 milliarder kr. af Danmarks BNP i 2020.<sup>11</sup>

En begrænsning i analysen bag estimatet for kompetence-mismatch i Danmark er, at tallet på 34% er for det samlede kompetence-mismatch i den danske arbejdsstyrke og hele økonomien og ikke de grønne jobs isoleret. Hvorvidt kompetence-mismatchet er ligeså udtalt i denne sektor, er derfor behæftet med en vis grad af usikkerhed. Qua de høje krav til specialiseret viden, der findes i netop denne sektor, vurderes omfanget af problemstillingen dog til at være mindst lige så relevant i den grønne sektor.

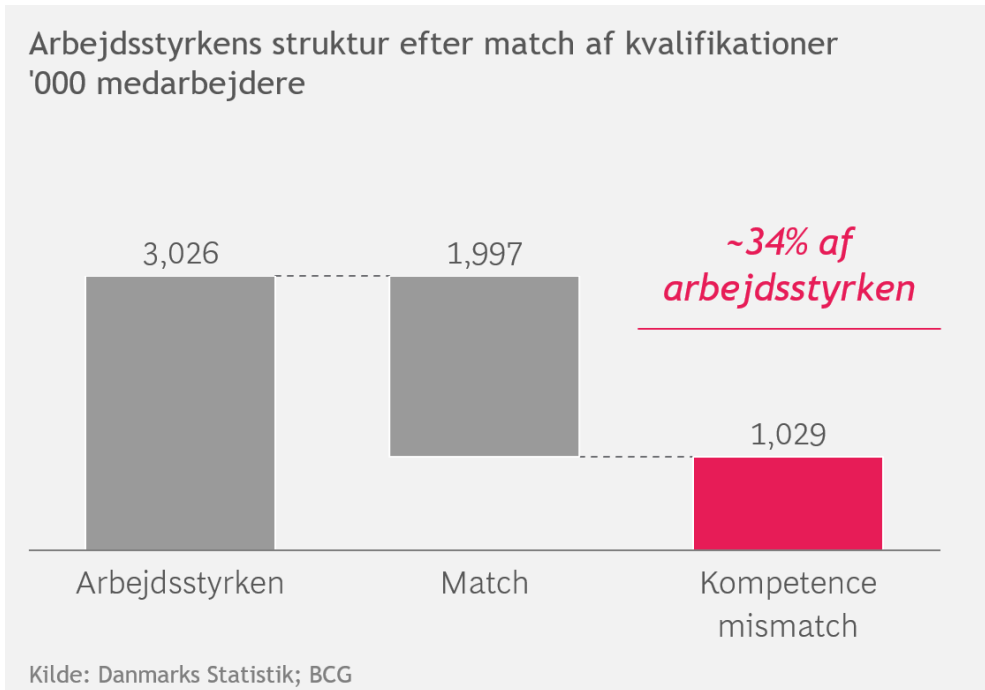
I BCG-rapporten om kompetence-mismatch fremhæves særligt tre årsager, der kan forklare udfordringen i Danmark:

- *Uddannelsesfokus:* Utilstrækkeligt fokus på uddannelse til nye (grønne) jobs forhold til sammenlignelige lande
- *Efteruddannelse:* Manglende fokus på efter- og videreuddannelse, herunder udbud af digitale læringsplatforme for opkvalificering, hvilket svækker indsatsen med livslang uddannelse, der skal bidrage til opkvalificering og kompetenceopbygning af arbejdsstyrken
- *Arbejdsmarkedsdeltagelse:* Lav arbejdsmarkedsdeltagelse for den ældre del af arbejdsstyrken, hvilket medfører et tabt arbejdskraftspotentiale

---

<sup>11</sup> Danmarks Statistik, OECD (3,6%) og BCG-analyse (3,9%) – Procentsatsen baseret på 2016 data

Figur 5.2 | Mismatch analyse af Danmarks arbejdsstyrke pr. 2020



## 6. Strategiske prioriteter for at nå 2030-målsætningen

For at nå 2030-klimamålsætningen er det essentielt, at danske virksomheder formår at dække efterspørgslen efter medarbejdere med de rette grønne kompetencer. Den stigende efterspørgsel efter relevante grønne kompetencer samt de nuværende udfordringer med kompetence-mismatch kan imødekommes ved at sikre et tilstrækkeligt arbejdsudbud. Dette kan sikres gennem indsatser rettet mod både den danske og udenlandske arbejdsstyrke, som illustreret i figur 6.1.

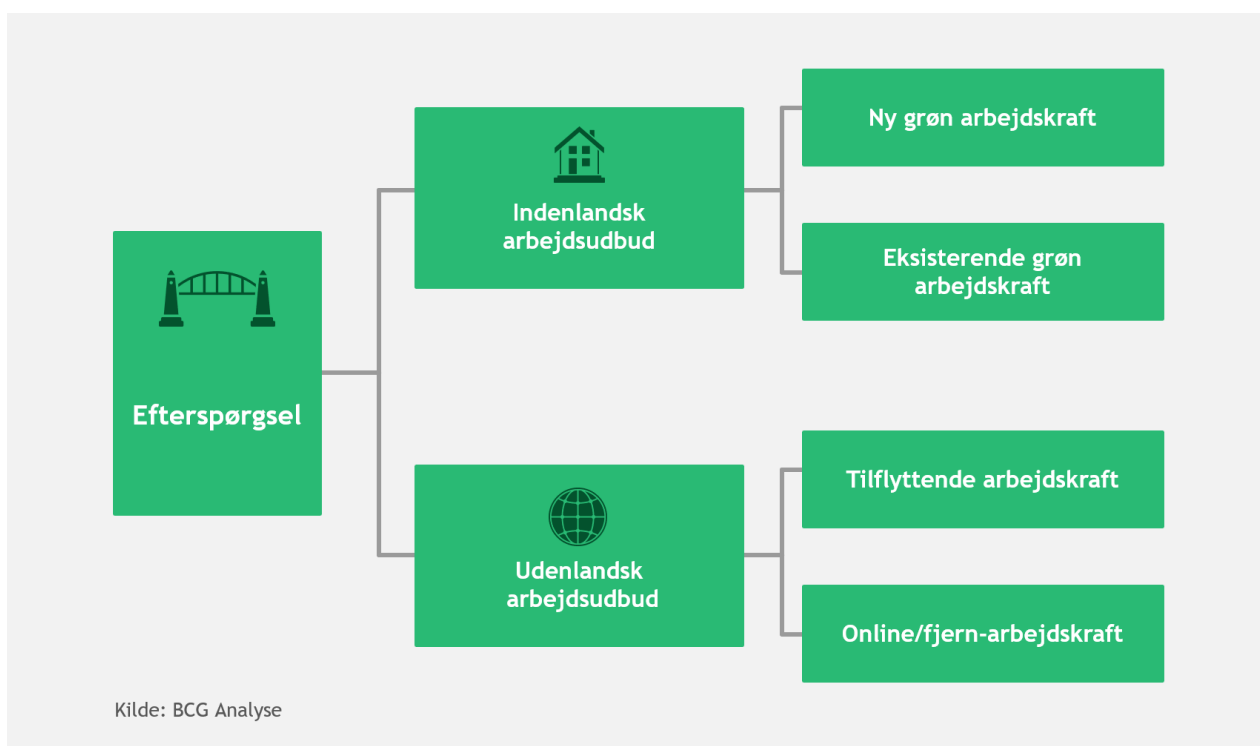
### 6.1 Rammeværk for sikring af tilstrækkelige grønne kompetencer

Udbuddet af medarbejdere med de rette grønne kompetencer i Danmark kan øges enten ved at fokusere på at sikre flere nyuddannede med de rette kompetencer, fx gennem nye specialiserede studielinjer indenfor STEM-uddannelserne<sup>12</sup> eller ved at fokusere på efter- og videreuddannelse af faglærte og ufaglærte personer, der allerede befinder sig på arbejdsmarkedet, så de i højere grad

<sup>12</sup> Naturvidenskab, teknologi, ingeniørvidenskab og matematik

bliver opkvalificeret til at løse relevante opgaver indenfor den grønne sektor. Denne todelte indsats kan bidrage til at forbedre det nuværende kompetence-mismatch og samtidig imødekomme den øgede efterspørgsel efter grønne kompetencer frem mod 2030.

Figur 6.1 | Rammeværk for at løse udfordring med kompetencegab



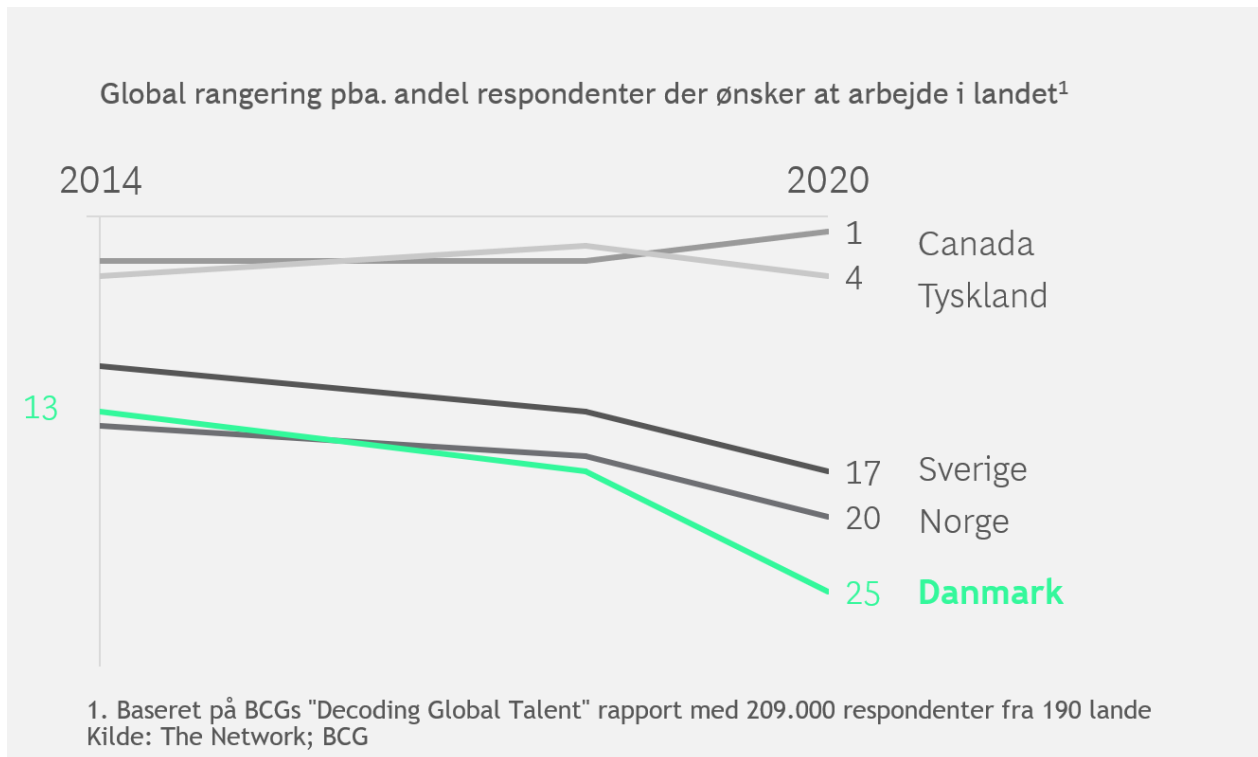
Samtidig med indsatsen rettet mod at øge udbuddet af indenlandsk arbejdskraft med grønne kompetencer bør der også fokuseres på at tiltrække mere relevant og specialiseret udenlandsk arbejdskraft til Danmark. Traditionelt set har tiltrækningen af udenlandsk arbejdskraft til Danmark været fokuseret på arbejdere med fysisk tilstedeværelse i Danmark, men flere grønne jobs vil i stigende grad også kunne dækkes gennem online- eller fjernarbejdskraft, som ikke kræver fysisk tilstedeværelse i Danmark. Der bør fokuseres på at øge tiltrækningen af begge typer udenlandsk arbejdskraft gennem indsatser, der kan gøre Danmark mere attraktiv og konkurrencedygtig på et globalt marked med stor efterspørgsel efter grønne kompetencer.

## 6.2 Danmark er blevet en mindre attraktiv karrieredestination for kvalificeret udenlandsk arbejdskraft

Omkring hvert tredje år udgiver BCG rapporten ”Decoding Global Talent”, der undersøger jobpræferencer og mobilitet blandt udenlandske arbejdstagere og globale karriereprofiler. Den seneste rapport blev udgivet i 2021, og analysens resultater bygger på over 209.000 respondenter fra 190 lande, heriblandt Danmark<sup>13</sup>.

Fra 2014, hvor BCG første gang gennemførte undersøgelsen, og frem til 2020 er Danmark gået fra at være det 13. mest attraktive land at søge beskæftigelse i for globale talenter til en 25.-plads. Danmarks tiltrækningskraft som karrieredestination for udenlandske arbejdstagere er med andre ord faldet markant siden 2014. Faldet kan skyldes en lang række faktorer, herunder skærpede krav til udenlandsk arbejdskraft og ophold, øget bureaukrati samt manglende investeringer i branding af Danmark som en attraktiv karrieredestination.

Figur 6.2 / Fald i attraktivitet for udenlandsk arbejdskraft



<sup>13</sup> "Decoding Global Talent, Onsite and Virtual" – BCG, 2021



Undersøgelsen giver samtidig indsigt i de faktorer, som de globale talenter lægger mest vægt på, når de skal vælge karrieredestination i udlandet:

- **Fleksibelt arbejde:** 89% af respondenterne efterspørger fleksibilitet i forhold til arbejdstider og hjemmearbejde. Lange perioder med hjemmearbejde under COVID-19 har gjort folk mere åbne overfor 'remote' arbejde, men kun 24% af respondenterne foretrækker udelukkende hjemmearbejde
- **Miljø og bæredygtighed:** 70% af respondenterne mener, at spørgsmål om miljøansvar og bæredygtighed er blevet mere vigtigt i valget af arbejdsgiver de sidste år. 52% af respondenterne vil fravælge arbejdsgivere, der ikke er ambitiøse nok på klima- og miljøområdet
- **Diversitet og inklusion:** 69% af respondenterne vurderer, at spørgsmål om diversitet og inklusion er blevet vigtigere for deres valg af arbejdsgiver. Over 50% af respondenterne vil fravælge en arbejdsgiver, hvis deres syn på diversitet og inklusion ikke harmonerer med egne værdier
- **Virtuel mobilitet:** 57% af respondenterne ønsker virtuel mobilitet på tværs af grænser - COVID-19 har skabt en ny arbejdsmodel, hvor den ansatte kan være bosat i et andet land end arbejdsgiveren

### 6.3 Oplæg til fokuspunkter frem mod 2030

Danmark har længe været et foregangsland globalt i forhold til den grønne omstilling. Nu er den 'perfekte storm' under opsejling med stigende behov for kvalificeret grøn arbejdskraft, et signifikant kompetence-mismatch på arbejdsmarked, stigende global konkurrence om talenter, og stor økonomisk gevinst til de lande og virksomheder, der kan imødekomme den globale efterspørgsel efter grønne varer og tjenester.

For at Danmark kan bevare dets førerposition inden for grønne varer og tjenester—samt gøre sig forhåbninger om at opnå det ambitiøse klimamål om 70% reduktion af drivhusgasser i 2030—skal væsentlige udfordringer tackles og løses allerede i dag.

Selvom udsigterne frem mod 2030 fortsat er uklare, bør Danmark allerede i dag adressere udfordringerne om kompetence-mismatch på arbejdsmarkedet og den stigende efterspørgsel efter

grønne kompetencer. Udfordringer, der allerede findes i dag, og kun forventes at blive større, jo længere Danmark kommer i den grønne omstilling.

For at sikre en målrettet og strategisk indsats med udgangspunkt i de rette prioriteter, skal vi først kunne svare på tre centrale spørgsmål. De tre spørgsmål samt potentielle fokusområder er oplistet herunder:

#### HVORDAN SIKRER VI, AT PERSONER BLIVER UDDANNET MED DE RETTE KOMPETENCER?

- Prioritere uddannelse af de efterspurgte kompetenceprofiler gennem øget studieoptag, finansiering, forskerfonde, mv. *(F.eks. erhvervsuddannelser og længere videregående uddannelser rettet mod den grønne sektor)*
- Sikre opkvalificering samt efter- og videreuddannelse af folk allerede på arbejdsmarkedet
- Skabe bedre incitamentsstrukturer for virksomheder der kan tilbyde praktikpladser

#### HVORDAN TILTRÆKKER VI BEDRE KVALIFICERET UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT?

- Forstå og øge fokus på relevante faktorer, der prioriteres af udenlandske arbejdstagere, når de vælger karrieredestination i udlandet *(F.eks. miljøansvar, diversitet og inklusion)*
- Investér i branding af Danmark som en attraktiv karrieredestination
- Sikre bedre forhold så relevant udenlandsk arbejdskraft fastholdes i en længere årrække

#### HVORDAN SIKRER VI BEDRE SAMARBEJDE MELLEM STAT, UDDANNELSER OG ERHVERV?

- Integrere virksomheder og universiteter i løsningen for at nå 2030-klimamålet gennem en fælles indsats til (efter-)uddannelse af arbejdere med de rette grønne kompetencer
- Sikre større fokus på oplæring og opkvalificering på arbejdspladsen samt efter- og videreuddannelse
- Etablere et stærkere samarbejde på tværs af ministerier, erhverv og uddannelser i forhold til at identificere og definere de rette 'grønne' kompetencer



For information or permission to reprint, please contact BCG at [permissions@bcg.com](mailto:permissions@bcg.com).

To find the latest BCG content and register to receive e-alerts on this topic or others, please visit [bcg.com](http://bcg.com).  
Follow Boston Consulting Group on Facebook and Twitter.