



Akademikernes forslag til nye reforminitiativer



Indledning

Akademikerne repræsenterer næsten 450.000 medlemmer, der med en bred vifte af kompetencer og ekspertiser alle spiller en afgørende rolle i at skabe et endnu stærkere, mere velfungerende og trygt samfund.

Vi arbejder for et Danmark, der giver alle mulighed for at udfolde deres fulde potentiale og dygtiggøre sig gennem hele livet. Det er til gavn for den enkelte, virksomhederne og samfundet og udgør en forudsætning for en fortsat solid, bæredygtig dansk økonomi.

I februar 2021 offentliggjorde Akademikerne analysen "**Akademikernes forslag til nye reformveje**", som det første i rækken af bidrag til Kommissionen for 2. generationsreformer. Analysen peger på en række strukturelle problemer for arbejdsmarkedet, uddannelserne og virksomhederne, der betyder, at vi spænder ben for den enkeltes muligheder for at udfolde sig fuldt ud.

Konsekvensen er, at vi ikke lykkes med at indfri samfundets potentialer godt nok. Det kræver politisk handling, og vigtigst, så kræver det en ny vej i reformpolitikken.

Der er brug for, at nye reformer investerer mere i mennesker og rammerne omkring dem. Det er ikke alene vejen til at sikre, at arbejdsstyrken har de rette kompetencer, så der kan skabes mere innovation, flere virksomheder og højproduktive arbejdspladser. Det er også vejen til at skabe mere trivsel og rummelighed på arbejdsmarkedet.

Akademikerne giver med dette katalog derfor sit bud på en række løsninger, der kan være med til at dreje reformpolitikken i Danmark i en ny og bedre retning. Temaerne går igen fra "**Akademikernes forslag til nye reformveje**", og løsningerne er både af strukturel og understøttende karakter.

INDHOLDSFORTEGNELSE

TEMA 1 Mere social lighed og rummelighed på arbejdsmarkedet

- 1.1 Særlig indsats overfor udsatte børn og unge i uddannelsessystemet
- 1.2 Øget mobilitet og fleksibilitet i ungdomsuddannelsessystemet
- 1.3 Styrkelse af voksnes muligheder for at kvalificere sig til videregående uddannelse
- 1.4 Et handicapvenligt uddannelsessystem
- 1.5 Flere med handicap i job

TEMA 2 Lettere vej for nyuddannede til arbejdsmarkedet

- 2.1 Mere spredt dimission hen over året
- 2.2 Nye fleksible muligheder for vekselvirkning mellem universitetsuddannelse og arbejdsmarked
- 2.3 Fremtidsrettet dimensioneringsmodel

TEMA 3 Flere seniorer i job

- 3.1 Investeringer i et bedre seniorarbejdsliv

TEMA 4 Ny viden sikrer værdiskabende omstilling

- 4.1 Omstillingspilot til mindre virksomheder
- 4.2 Fradrag for grønne omstillingskompetencer
- 4.3 Eksportordning målrettet mindre virksomheder
- 4.4 Bedre rammer for erhvervslivets forskningsinvesteringer og virksomhedernes innovation

TEMA 5 Flere iværksættere som vej til vækst og jobskabelse

- 5.1 Bedre adgang til lånekapital for iværksættere i opstartsfasen
- 5.2 Et fl. xicuritysystem gearret til iværksættere og selvstændige
- 5.3 Etnisk erhvervsfremme til integration af indvandrere på arbejdsmarkedet
- 5.4 Styrkelse af universiteternes rolle i at understøtte tværfagligt iværksætteri

TEMA 6 Efter- og videreuddannelse for hele arbejdsstyrken

- 6.1 En samlet national kompetencestrategi
- 6.2 Et styrket system for videregående efter- og videreuddannelse

TEMA 7 Et godt og stressfrit arbejdsliv for alle

- 7.1 Lederuddannelser i socialt og organisatorisk arbejdsmiljø
- 7.2 National handleplan for forebyggelse af sygefravær og nedslidning

TEMA 8 Øget trykthed via modernisering af dagpengesystemet

- 8.1 Forbedring af kompensationsgraden i dagpengesystemet via en trappemodel

TEMA 9 Et styrket beskæftigelsessystem

- 9.1 Et nyt og bedre beskæftigelsessystem
 - Bilag 1: Et nyt system skal være både bedre og billigere



TEMA 1

Mere social lighed og rummelighed på arbejdsmarkedet

SÆRLIG INDSATS OVERFOR UDSATTE BØRN OG UNGE I UDDANNELSESSYSTEMET

Spiller ind i Kommissionens arbejde med temaerne Bedre uddannelser for alle og Flere i job.

Udfordring

Hver femte 25-årige har ikke gennemført mindst en ungdomsuddannelse. Det er uden sammenligning Danmarks vigtigste uddannelsesudfordring. Vi taber en gruppe af unge i uddannelsessystemet; unge, der mistrives og er udfordret af sociale og/eller psykiske problemstillinger eller psykiske lidelser. De udsatte børn og unge er en uhomogen gruppe, men de har det til fælles, at de har svært ved at leve op til de krav, der stilles i uddannelsessystemet. Et system, der er fintunet til effektivt at løfte de fleste, men som ikke evner at løfte de mange, der har brug for fleksible og individuelle løsninger.

Initiativ

Den store andel af mønsterbrydere på universiteternes kandidatuddannelser, ikke mindst på de regionale udbud, vidner også om, at adgangen til gratis uddannelse og SU formår at udligne de sociale skel – vel at mærke for de unge, der har formået at komme godt igennem folkeskolen og videre på en adgangsgivende uddannelse. SU kan derfor heller ikke stå alene, men skal have følgeskab af en særlig håndholdt indsats overfor socialt eller på anden vis udsatte børn og unge i folkeskolen.

Der foreslås en national handlingsplan for bekæmpelse af social ulighed i uddannelsessystemet. Et politisk prestigeprojekt, der skal være lige så visionært og fremsynet som SU-loven i 1970, og som for alvor skal give folkeskolerne handlekraft med konkrete, målrettede og effektfulde tiltag overfor børn,

der mistrives og er fagligt udfordrede. Alle folkeskoler skal have en lokal handleplan til at løfte andelen af udsatte børn og unge, der kommer videre i uddannelsessystemet efter folkeskolen. Børnene skal spottes tidligt med henblik på at forbedre vilkårene for børn og unge fra socialt udsatte hjem, eksempelvis ved brug af tolærerordninger, individuelle indsatser i matematik, intensive sprogforløb, en særlig social ressourceperson for barnet/den unge og familien samt adgang til en helhedsorienteret tværfaglig indsats ved mistrivsel, sociale eller psykiske problemstillinger via PPR (Pædagogisk Psykologisk Rådgivning) efter behov.

Det foreslås også, at en national handlingsplan indtænker en styrkelse af VUC og andre samfundsinstitutioner, der har som formål at samle de unge op, der af den ene eller anden grund ikke passer ind i det gængse uddannelsessystem, og som først senere har ressourcer eller livsomstændigheder, der gør det muligt for dem at tage en uddannelse.

Konsekvenser

Der er god samfundsøkonomisk og samfundsmæssig værdi i at investere i mennesker, så de kan blive selvforsørgende. En analyse fra AE viser eksempelvis, at de offentlige finanser forbedres med ca. 200.000 kr. om året, når en ung kontanthjælpsmodtager uden uddannelse bliver løftet til faglært eller mellemlangt videregående uddannelsesniveau. Samme analyse fra AE viser, at hf-kursisterne på VUC oftere har ufaglærte forældre og oftere har afbrudte ungdomsuddannelsesforløb bag sig. To år efter afsluttet hf, er ni ud af ti i beskæftigelse eller under uddannelse, hvor særligt uddannelser som sygeplejerske, pædagog, folkeskolelærer og socialrådgiver er blandt topscorerne.

ØGET MOBILITET OG FLEKSIBILITET I UNGDOMSUDDANNELSESSYSTEMET

Spiller ind i Kommissions arbejde med temaet Bedre uddannelse for alle.

Udfordring

Alt for mange unge får fortsat ikke en ungdomsuddannelse. Frafald fra erhvervsuddannelserne er højt, ligesom erhvervsuddannelserne har svært ved at tiltrække unge direkte fra grundskolen. Derfor er der behov for at tænke øget mobilitet og fleksibilitet ind i ungdomsuddannelsessystemet.

Initiativer

Delforslag A:

Erhvervsuddannelser som overbygnings- uddannelser

Erhvervsuddannelserne (EUD) er indplaceret i ungdomsuddannelsessystemet. Alligevel er det kun hver fjerde unge, der starter på EUD, der kommer direkte fra grundskolen. EUD er dermed allerede i høj grad en uddannelse for voksne og fungerer for mange som en overbygningsuddannelse. Hver femte faglært har taget en gymnasial uddannelse først.

Erhvervsuddannelser skal derfor kunne tages som overbygningsuddannelse. Ligeledes skal erhvervsuddannelser – hvor det giver mening – kunne gennemføres på kortere tid (også kortere end det er tilfældet i dag), og mere målrettet, hvis de bygges ovenpå en gymnasial uddannelse.

Delforslag B:

Bedre mulighed for merit mellem ungdomsuddannelserne

Ved gode muligheder for om- og tilvalg

erstattes frafald af omvalg. Der skal derfor være bedre mulighed for merit, hvis den unge har taget dele af eller en hel gymnasial uddannelse og ønsker en erhvervsuddannelse efterfølgende. Der skal være bedre og tydeligere muligheder for, at de unge kan skifte fra én ungdomsuddannelse til en anden uden at skulle starte helt forfra. Det kan fx ske ved, at skift fra en gymnasial uddannelse efter 1. eller 2.g giver merit på udvalgte erhvervsuddannelser.

Delforslag C:

Ungdomsuddannelser med styrkede muligheder for almene kompetencer og videreuddannelse

Alle unge har brug for stærke kompetencer, både almene, boglige og praktiske. De unge stemmer med fødderne og viser behovet for almene og boglige kompetencer, også i erhvervsuddannelser, bl.a. ved at søge EUX samt ved at tage en gymnasial uddannelse, før de tager en erhvervsuddannelse.

Det skal gentænkes og tydeliggøres, hvilke almene faglige, personlige og sociale kompetencer alle unge skal tilegne sig gennem ungdomsuddannelse. Fællesmængden kan tilegnes på forskellige måder på de forskellige ungdomsuddannelser. Der er ikke i dag en samlet plan og progression i fagligheden på tværs af ungdomsuddannelserne – det bør der være.

Delforslag D:

Flere ungdomsuddannelser under samme tag udenfor de store byer

Udenfor de store byer kan det i nogle tilfælde give mening, at udkantsskoler får bedre

mulighed for at udbyde fle e ungdomsuddannelser under samme tag. Hvis skoler skal fusionere, skal det være fagligt begrundet i at give de unge fle e valgmuligheder og skabe bedre uddannelsesmiljøer – økonomi bør ikke være det bærende argument.

Delforslag E:

Bedre sammenhæng mellem grundskolen og ungdomsuddannelserne

Alle elever, der forlader grundskolen, skal være parate til en gymnasial uddannelse eller erhvervsuddannelse. Det foreslås, at vejledningen – særligt den individuelle – styrkes, både i folkeskolen og på de enkelte ungdomsuddannelser. De unge skal hermed opnå indsigt i og mulighed for at gå i dialog med fagpersoner om uddannelses- og erhvervsmuligheder samt deres eget potentiale. Der skal fortsat afsættes tid og ressourcer til brobygning i grundskolens ældste klasser, og brobygningen skal inkludere besøg på forskellige ungdomsuddannelser og vise bredden.

Konsekvenser

Set i forhold til delforslag A vælger mange unge allerede i dag først at tage en studentereksamen og derefter at tage en faglig uddannelse. Forslaget vil dermed gøre valget mere legitimt, og erhvervsuddannelserne ville kunne markedsføre sig også som overbygningsuddannelser. Undersøgelser fra fx AE viser, at nogle af de faktorer, der kendetegner unge, der tager en erhvervsuddannelse efter gymnasiet, er, at det i højere grad er piger, at de har bedre karakterer fra grundskolen og - oftere end andre faglærte - har forældre med

videregående uddannelser. Desuden ved vi, at fle e bliver ledere, forøger deres chance for at komme i arbejde, samt at det har en positiv indkomsteffekt på de fles e uddannelsesretninger.

Set i forhold til delforslag B vil mobiliteten og fleksibiliteten i ungdomsuddannelses-systemet øges. Det bidrager til, at omvalg bliver lettere, og det hjælper unge, der af den ene eller anden grund lander i blindgyder i det nuværende system. Nye meritregler skal sikres i en ny meritbekendtgørelse.

Set i forhold til delforslag C vil det kunne bidrage til, at ungdomsuddannelserne i højere grad indrettes, så unge kan træffe et velinformeret uddannelsesvalg på baggrund af motivation, interesse og faglige forudsætninger. Som det er i dag, er der for hver af de mere end 100 erhvervsuddannelser et fagligt udvalg, sammensat af arbejdsgivere og arbejdstagere. De faglige udvalg beslutter uddannelsernes kompetencemål, varighed og struktur i samarbejde med Undervisningsministeriet. I de gymnasiale uddannelser er fagrækken og strukturen politisk vedtaget, og fagenes indhold fastsættes af Undervisningsministeriet i dialog med elever, lærere og ledelser. En større ensartethed vil kunne bidrage til større overskuelighed og dermed være til gavn for de unge, arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet.

Set i forhold til delforslag D vil udbuddet af fle e ungdomsuddannelser under samme tag i udkantssområder give den enkelte uddannelsesinstitution et bredere elevgrundlag, et fælles ungdomsmiljø og bidrage til en bredere geografisk ungdomsuddannelsesdækning.

Set i forhold til delforslag E vil den sociale mobilitet øges, og unges valg af ungdomsuddannelse kvalificeres.

STYRKELSE AF VOKSNES MULIGHEDER FOR AT KVALIFICERE SIG TIL VIDEREgåENDE UDDANNELSE

Spiller ind i Kommissionens arbejde med temaerne Bedre uddannelser for alle og Flere og bedre job.

Udfordring

De voksne, der af den ene eller anden årsag ikke fulgte den lige uddannelsesvej i deres teenageår, skal have mulighed for senere i livet at kvalificere sig til videregående uddannelse. De praktiske og økonomiske barrierer er i dag for store for de voksne, der har brug for opkvalificering eller erhvervsmæssigt sporskifte, ikke mindst i forhold til at kvalificere sig til optag på en universitetsuddannelse.

Initiativ

Hf-uddannelserne spiller en vigtig rolle i forhold til den sociale uddannelsesmobilitet, men skal hf i endnu højere grad være del af løsningen, er der behov for at forbedre rammerne for hf-uddannelserne. Der foreslås derfor tre konkrete og gensidigt supplerende initiativer.

Delforslag A:

Hf-uddannelserne skal reelt sikre voksnes mulighed for optag på universitetsuddannelser

Det skal være muligt for voksne uden adgangsgivende ungdomsuddannelse at kvalificere sig til optag på en universitetsuddannelse senere i livet. Med en hf kan voksne få adgang til videregående uddannelser, men det er imidlertid urimeligt vanskeligt at gennemføre en hf-uddannelse, der giver adgang til universitetsuddannelserne, fordi hf-uddannelsen enten er meget

komprimeret eller delvist uden SU.

Der foreslås følgende konkrete ændringer

1. De ekstra timer, som skal læses på en hf-uddannelse for at give adgang til lange videregående uddannelser (udvidet fagpakke), skal kunne spredes ud over både 1. og 2. år på hf-uddannelsen.
2. Når man på 2-årig hf læser ekstra hf-fag (udvidet fagpakke) for at få adgang til universitetet, skal man have mulighed for at fravælge et C-niveau-fag.
3. Unge voksne og voksne skal have SU under hele deres gymnasiale uddannelse. Det supplerende overbygningsforløb, der efter 2-årig hf giver adgang til universitetsuddannelse, skal derfor have status som en halvårlig fuldtidsuddannelse ift. SU, hvis den påbegyndes senest 2 år efter afsluttet hf-eksamen.
4. Elever, der ønsker adgang til en universitetsuddannelse, skal først lukke deres hf-eksamen efter 2½ år, når det supplerende overbygningsforløb er gennemført, således at alle karakterer indgår i det adgangsgivende gennemsnit.

Delforslag B:

Onlineundervisning sidestilles taxametermæssigt med ordinær undervisning

Det nuværende taxameter til online-undervisning på VUC står ikke mål med de udgifter, det kræver at udvikle og afholde god online-undervisning. Gennem flere omgange er undervisningstaxameteret til online-

undervisning blevet reduceret, uden at der er taget højde for de omkostninger, som skolerne har til at udvikle god online-undervisning. Desuden er taxameteret ikke opdateret ift. simultanundervisning, hvor kursisterne følger klasseundervisningen online simultant med deres klassekammerater, der befinder sig fysisk i et undervisningslokale. Det lave taxameter til online-undervisning er et bånd for at online-undervisning kan være en del af løsningen ift. at sikre lige uddannelsesmuligheder i hele Danmark.

Det foreslås, at undervisningstaxameteret til online-undervisning sidestilles taxametermæssigt med ordinær undervisning, således at taxameteret kan dække udgifterne til undervisningen og simultanundervisning, hvor undervisningen følges samtidig både fysisk og online.

Delforslag C:

Deltagerbetalingen på hf-enkeltfag fjernes

På trods af at uddannelse til og med ungdomsuddannelsesniveau er gratis for unge i Danmark, opkræves der deltagerbetaling for voksne, som ønsker at tage en ungdomsuddannelse gennem enkeltfagssystemet senere i livet. Uanset niveauet for deltagerbetaling er det principielt et uheldigt signal, at voksne, som ikke fik færdiggjort deres ungdomsuddannelse som unge, skal betale for det, når de senere i livet er klar.

Derfor foreslås, at deltagerbetalingen for voksne, der ønsker at tage fag på hf-enkeltfag, fjernes.

Konsekvenser

Der er stadig mange unge, der ikke får en uddannelse efter grundskolen. Blandt 25-årige har 15 pct. af kvinderne og 21 pct. af mændene højst en grundskoleuddannelse. Det betyder lavere beskæftigelse og velstand.¹ Der er derfor store potentialer i at styrke hf-uddannelserne og gøre dem i stand til at løfte flere af de voksne, der først senere i deres liv er klar til at fortsætte i uddannelsessystemet.

1) Finansministeriet, Økonomisk Analyse: Behov for 2. generationsreformer, 2020

ET HANDICAPVENLIGT UDDANNELSESSYSTEM

Spiller ind i Kommissionens arbejde med temaerne Bedre uddannelser for alle og Flere i job.

Udfordring

For unge med handicap er uddannelse fuldstændig afgørende for at finde fodfæste på arbejdsmarkedet og på den måde være med til at bidrage og tage del i samfundet. Desværre går udviklingen den forkerte vej. Tal fra Danske Handicaporganisationer viser, at det er blevet vanskeligere for handicappede at gennemføre en kompetencegivende uddannelse. Igennem de senere år er andelen af personer med handicap, der får en videregående uddannelse eller en erhvervsuddannelse, således faldet fra 74 pct. til 66 pct. (2010 – 2016). Det er en forkert udvikling, der ikke kan vendes uden en større fleksibilitet og forståelse fra systemets side overfor studerende og elever med handicap.

Initiativ

Der foreslås derfor en national indsats for et handicapvenligt uddannelsessystem. En national indsats, der består af en række indsatser møntet på at få knækket den negative udvikling for unge handicappedes deltagelse i uddannelsessystemet.

Elever og studerende med handicap skal have ret til at få en helhedsorienteret studieplan ved optaget på en erhvervsuddannelse eller en videregående uddannelse. Den helhedsorienterede studieplan udfærdiges lokalt i samarbejde med den pågældende med det formål, at der bliver taget hensyn til den studerendes individuelle behov og taget hånd om konkrete udfordringer, herunder behovet for øget fleksibilitet, behovet for forsinkelser,

særlige vilkår ved eksamen, mv.

Det foreslås samtidig, at unge med handicap skal have ret til en mere fleksibel behandling i forhold til SU-systemets krav om heltid og studieaktivitetskrav, herunder også ret til tildeling af ekstra SU-klip og handicapstillæg, der kan være med til at fastholde den studerende på uddannelsen.

Konsekvenser

Særlige tiltag, der skal forbedre handicappede unges mulighed for at få en uddannelse, er ikke kun en god samfundsøkonomisk investering, fordi det hjælper samfundsborgere med handicap til at blive selvforsørgende og bidragsydere til samfundet. Endnu vigtigere er det en samfundsmæssig værdi, at vi som samfund aktivt investerer i alle mennesker, også dem, der på grund af handicap, ikke passer ind i det gængse uddannelsessystem.

FLERE MED HANDICAP I JOB

Spiller ind i Kommissionens arbejde med temaet Flere i job.

Udfordring

Borgere med handicap har viden og kompetencer, som vi bruger alt for lidt eller slet ikke, og det er et spild både menneskeligt og samfundsmæssigt. Mange handicappede vil gerne og har ressourcerne til at være på arbejdsmarkedet. Men det kræver, at både offentlige og private virksomheder er rummelige nok til at ansætte borgere med handicap, og det kræver en vis ekstra støtte.

Initiativ

Det foreslås derfor, at indsatsen styrkes markant for at få fle e borgere med handicap i job. Det handler bl.a. om at sikre de handicappede bedre adgang til hjælpemidler, støtte og særlige forløb. Det er afgørende for, at de kan komme ind på og blive på arbejdsmarkedet. Ifølge VIVE oplever 38 pct. af de personer med handicap, der har erfaringer med jobcentret, at jobcentrets vejledning og hjælp kun i ringe grad er en støtte til at komme i beskæftigelse.²

Derudover skal virksomhederne have større incitamenter til at ansætte handicappede

– både kvalitative incitamenter, som fx oplysning om relevante handicapordninger, og økonomiske incitamenter, som fx tilskud til hjælpemidler og fysiske ændringer på arbejdspladsen. Der er i øjeblikket et forsøg i gang i en række kommuner med et "kompensationskort", som fortæller virksomheden hvilke støtteordninger og hvilken compensation, kommunen kan give den enkelte jobsøger med handicap. Det er vigtigt, at forsøget bliver evalueret, så gode erfaringer og

effekter kan spredes, og indsatsen eventuelt permanentgøres.

Der skal også være bedre adgang til at bruge Isbryderordningen, som giver nyuddannede med handicap mulighed for at få relevant erhvervserfaring via løntilskud og for at få et fastholdelsesfleksjo . Der er brug for mere oplysning om ordningen, så både sagsbehandlerne i jobcentrene og de unge kender den.

Konsekvenser

Når borgere med handicap kommer i job, får de større livskvalitet, fle e handlemuligheder, bedre økonomi og større uafhængighed af offentlig støtte. Det giver samtidig samfundet en større talentmasse, større arbejdsudbud og økonomiske gevinster. Og selv om beskæftigelsen over de senere år samlet set er steget mere for personer med handicap end for personer uden, så er det fortsat sværere for handicappede at komme i job, end det er for personer uden handicap. Gabet mellem andelen af beskæftigede med og uden handicap er stadig stort, og i 2019 var 58 pct. af personer med handicap i beskæftigelse, mens det samme gjaldt 84 pct. af personerne uden handicap, jf. ovennævnte undersøgelse. Hvis der kan ændres på det, så en større andel af borgere med handicap kommer i beskæftigelse, så vil det give et større arbejdsudbud og færre udgifter til offentlig forsørgelse.

2) VIVE, Handicap og Beskæftigelse 2019, 2020

TEMA2

Lettere vej for
nyuddannede til
arbejdsmarkedet

MERE SPREDT DIMISSION HEN OVER ÅRET

Spiller ind i Kommissionens arbejde med temaerne Bedre uddannelser for alle og Flere i job.

Udfordring

Fremdriftsreformen har vist sin tydelige effekt på gennemførelsestiden på universitetsuddannelserne. Gennemførelsestiden er i dag for kandidater på 5,2 år – en reduktion på 1,1 år i forhold til før fremdriftsreformen. Den største reduktion i studietid er sket på kandidatuddannelserne, og skal primært findes i den stramme styring af specialefrister, der betyder, at kandidater i dag for langt de flestes vedkommende dimitterer i juni måned.

Initiativ

Fremdriftsreformen er samtidig et første-klasses eksempel på nødvendigheden af at se på tværs af politiske søjler, når der skal findes løsninger på strukturelle udfordringer. For nok har fremdriftsreformen reduceret den gennemsnitlige studietid, sådan som tilsigtet, men reformen har samtidig sendt regningen videre til kommunerne og dagpengesystemet ved at skabe en ketchupeffekt, når kandidaterne dimitterer på samme tidspunkt lige før sommerferien. En kontraproduktiv effekt af fremdriftsreformen, der siden 2016, år for år, kun er blevet mere udtalt, og som betyder, at dimittenderne i dag har en utilsigtet to-tre måneders periode i dagpengesystemet, inden de for alvor kan blive jobsøgende. Den korte specialeperiode har samtidig gjort det vanskeligt for specialestuderende at søge job inden afsluttet uddannelse.

Det foreslås derfor, at studietiden for kandidatuddannelser med sommeroptag forlænges med to måneder fra 22 måneder til 24 måneder, idet dette vil bidrage til at

afhjælpe ketchupeffekten i juni måned og i det hele taget bidrage til en mere jævn fordeling af dimittendernes afgang til arbejdsmarkedet hen over året.

Den normerede tid for kandidatuddannelserne er reguleret således, at kandidatuddannelser med vinteroptag har en varighed på 24 måneder, mens kandidatuddannelser med sommeroptag er på 22 måneder. De to måneders forskel har stor indvirkning på institutionernes fremdriftsagere, i og med en andel af institutionernes bevilling afhænger af, hvor meget de studerendes gennemsnitlige studietid afviger fra den normerede studietid. Universiteterne har derfor indført stramme specialefrister med det formål at sikre, at kandidatspecialerne kan blive bedømt og forsvaret i juni måned og dermed leve op til kravet om normeret studietid på 22 måneder.

Konsekvenser

En mere jævn dimission hen over året vil bidrage til at sænke dimittendledigheden og udgifterne til dagpengesystemet. En forlængelse af normeret studietid med to måneder for kandidatuddannelser med sommeroptag vil betyde, at juli og august bliver en SU-periode for de studerende i stedet for en dagpengeperiode for de dimittender, der ellers ville være overgået til dagpengesystemet. Et overslag fra Akademikerne viser, at de ekstra udgifter til SU fratrukket færre udgifter til dimittenddagpenge, vil give en årlig mindreudgift på godt 23 mio. kr.

NYE FLEKSIBLE MULIGHEDER FOR VEKSELVIRKNING MELLEM UNIVERSITETSUDDANNELSE OG ARBEJDSMARKED

Spiller ind i Kommissionens arbejde med temaet Bedre uddannelse for alle og Flere i job.

Udfordring

I dag udgør 3+2-strukturen den uddannelsesmæssige hovedvej på universiteterne, men med aftalen om mere fleksible universitetsuddannelser fra 2018 har universitetsbachelorer fået et treårigt retskrav til fortsættelse på den naturlige kandidatuddannelse, ligesom universiteterne har fået mulighed for at udbyde nye typer af forskningsbaserede overbygningsuddannelser, den 1-årige AO, der også kan udbydes på deltid hen over 2 år, samt erhvervskandidatuddannelsen, der er på deltid hen over 4 år. Samtidig er der mulighed for, at den akademiske bachelor kan vælge eksempelvis at tage en merituddannelse til pædagog.

Initiativ

Bachelor-kandidat-strukturen bør fortsat udgøre den uddannelsesmæssige hovedvej på universiteterne, men andre overbygningsuddannelser, eksempelvis en anden kandidatuddannelse eller erhvervskandidatuddannelse kan være relevant, hvis beskæftigelsesudsigterne for den naturlige kandidatuddannelse viser sig mindre gunstige, eller hvis den studerende ud fra faglige interesser ønsker at tone sin uddannelse i en anden retning.

Men det kan også være, at den studerende med sin bachelor ønsker at prøve kræfter med arbejdsmarkedet og få erhvervskompetencer, som vedkommende på et senere tidspunkt kan bringe i spil på kandidatoverbygningen. Lovgrundlaget for øget vekselvirkning og

fleksibilitet er således på plads, men en alvorlig udfordring for de mere fleksible muligheder for vekselvirkning mellem uddannelse og arbejdsmarked, er det forhold, at virksomhederne reelt ikke efterspørger akademiske bachelorer. Et forhold, der kun er blevet mere udfordret under coronakrisen.

Det foreslås derfor, at de nye fleksible muligheder promoveres overfor virksomhederne, eksempelvis med en revitalisering af bachelorløftet med særlig fokus på, hvordan virksomhederne kan bidrage til at styrke de studerendes arbejdsmarkedsrelevans gennem vekselvirkning mellem uddannelse og arbejdsmarked. Ligeledes kunne en kampagne overfor virksomhederne også indeholde en opfordring til at ansætte studerende i studiejobs.

Endvidere foreslås det, at de nye muligheder for fleksibilitet udbygges med nye alternative forskningsbaserede heltids- og deltidsuddannelser til kandidatoverbygningen samt med merituddannelser, hvor der måtte være et særligt arbejdsmarkedsbehov.

Endelig foreslås, at studerende på bacheloruddannelsens 5. semester modtager spor-skifte- og karrierevejledning i et samarbejde mellem universitets og faglige organisationer, a-kasser mv., med henblik på at få viden om de muligheder, der er, for at stige af med sin bachelor for en periode eller at skifte fagligt spor på overbygningen med henblik på at forbedre sine beskæftigelsesmuligheder.

Konsekvenser

I de seneste tyve år er der årligt 1.500 akademiske bachelorer, som ikke får en kandidatuddannelse. Dette tal har ligget rimelig stabilt hen over årene til trods for det forhold, at der

i perioden har været en stor stigning i antallet af bacheloruddannede. Med andre ord har der været en faldende afgang fra bacheloruddannelserne til arbejdsmarkedet. Der er i dag ca. 40.000 akademiske bachelorer på arbejdsmarkedet.

Den øgede fleksibilitet, der er indført med det treårige retskrav for bachelorer, må, alt andet lige, forventes at øge andelen af bachelorer, der vælger ikke at fortsætte direkte på kandidatoverbygningen.

FREMTIDSRETTET DIMENSIONERINGSMODEL

Spiller ind i Kommissionens arbejde med temaerne Bedre uddannelser til alle og Flere i job.

Udfordring

Dimensioneringen af de videregående uddannelser udgør et vigtigt værn mod overoptag på uddannelser med ledighedsudfordringer. Modellen blev gennemført som en hård opbremsning på visse uddannelser, fordi der på daværende tidspunkt ikke var andre centrale politiske redskaber for at bremse udbuddet. Det er der efterfølgende kommet med resultattilskud på beskæftigelse i det nye bevillingssystem af uddannelserne, som har betydet, at der i dag er en dobbeltstyring – centralt politisk og på de enkelte uddannelsesinstitutioner. Det er unødigt bureaukratisk.

Initiativ

Den nuværende dimensioneringsmodel tager ikke højde for fremskrivninger af forventet efterspørgsel på uddannelserne, men er alene baseret på ledighedstal for de seneste fem års dimittendårgange. Det gør, at dimensioneringsmodellen bliver for bagudskuende og risikerer at komme ud af trit med fremtidige kompetencebehov på arbejdsmarkedet. Ligeledes tager dimensioneringsmodellen heller ikke hensyn til, at professionshøjskolerne og erhvervsakademierne har en uddannelsesforpligtigelse i forhold til deres respektive regionale arbejdsmarkeder.

Samtidig ved vi, at både de nationale og internationale politiske beslutninger om omstilling, CO₂-neutralitet og cirkularitet, samt beslutninger om fx øget digitalisering og store infrastrukturprojekter vil ændre

kravene til arbejdsstyrkens kompetence-sammensætning radikalt de kommende år. Den stigende betydning af politiske beslutninger gør det derfor ekstra relevant at udvide dimensioneringsmodellen til at indeholde jævnlige konsekvensberegninger af de politiske beslutninger for den fremtidige efterspørgsel efter kompetencer – på samme måde, som det fx er et krav til lovforslag. Ved samtidig at konsekvensberegne hvilke kompetencer, der vil være faldende efterspørgsel på, som følge af bl.a. de politiske beslutninger, vil modellen også kunne anvendes som et godt supplement til arbejdsmarkedsbalancen og positivlisten for efteruddannelse.

Der foreslås derfor en forbedret og mere fremtidsrettet dimensioneringsmodel for de videregående uddannelser, der udover en fortsat ledighedsbaseret dimensionering også inkorporerer fremskrivninger af forventet efterspørgsel på uddannelserne. En justeret dimensioneringsmodel bør tage udgangspunkt i følgende:

- Modellen skal indeholde en fremskrivning af kandidatudbud på grundlag af den nuværende udvikling i optag. På nationalt niveau oprettes et beredskab til at konsekvensberegne konkrete politiske beslutningers betydning for kompetencebehov samt løbende opdatering og justering af den konkrete udvikling.
- En justeret dimensioneringsmodel skal medtage regionale hensyn, idet der er videregående uddannelser, der har særlige regionale forpligtelser, og der er forskel på de regionale arbejdsmarkeders uddannelsesbehov.

Konsekvenser

Dimensioneringen har i 2020 haft sit første gennemløb på universiteterne, dvs. med de studerende, der blev optaget i 2015, og som har gennemført kandidatuddannelsen inden for normeret tid. Desværre er første gennemløb sket i et atypisk år grundet coronakrisen, og derfor er det endnu ikke muligt at aflæse dimensioneringsmodellens reelle beskæftigelseseffekt for nyuddannede.

Konsekvenserne af den nuværende dimensioneringsmodel kan aflæses i nogle forskningsmiljøer, som er blevet ganske små med risiko for at forsvinde, og dermed har den svækket samfundets videnberedskab. Dette er sket som en automatisk følge af dimensionering på studiepladser og har således ikke været genstand for en selvstændig politisk drøftelse.

Endelig har søgningen mod de dimensionerede uddannelser faldet mere end antal studiepladser, og en analyse, udarbejdet af DM, byggende på Danmarks Statistik viser, at søgningen siden 2013 er faldet med 33 pct. på de humanistiske uddannelser. Og denne tendens ser ud til at fortsætte. Der er sket en ændring af unges søgningsmønster, og dermed er der en markant begrænsning af udbudssiden. De uddannelser, der allerede har været gennem en 30 pct. nedskæring af studiepladser, bør undtages for yderligere dimensionering de efterfølgende 5 år, så effekten af dimensionering kan nås at aflæses i ledighedstallene og søgningen til uddannelsen.

TEMA3



Flere seniorer
i job

INVESTERINGER I ET BEDRE SENIORARBEJDSLIV

Spiller ind i Kommissionens arbejde med temaerne Flere i job og Flere og bedre job.

Udfordring

Gennem de seneste to-tre årtier er der implementeret en række struktur-reformer, som har ført til en senere tilbagetrækning og derved løftet seniorernes beskæftigelsesgrad. Der er dog fortsat behov for at styrke det lange arbejdsliv gennem bedre betingelser for og attraktivitet i, at flere bliver længere på arbejdsmarkedet. Betingelser, som baserer sig på incitamenter frem for tvang. Der foreslås derfor en række tiltag, som både skal forebygge, at seniorer slides ned fysisk og psykisk, give mulighed for øget investering i kompetenceudvikling for 50+ gruppen, samt i det hele taget skabe øget attraktivitet og højere grad af fleksibilitet for seniorer i arbejde.

Initiativer

Delforslag A:

Livslang læring og kompetenceudvikling gennem hele arbejdslivet skal prioriteres, herunder bør der være en særlig supplerende pulje for seniorer, der skal sikre, at seniorerne kan følge med kravene på arbejdsmarkedet, så de kan forblive i arbejde, så længe de har lyst. Denne indsats skal påbegyndes allerede ved 50+ fasen.

Delforslag B:

Der bør iværksættes en informations-kampagne eller lignende for at øge

kendskabet til den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø samt de vejledninger, der udarbejdes i tilknytning hertil. Bekendtgørelsen er den første af sin slags om psykisk arbejdsmiljø i Danmark og forventes at få afgørende betydning for virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde, ikke mindst ift. arbejdet med at skabe godt seniorarbejdsliv for fle e, i de kommende år. Akademikernes arbejdsmiljøundersøgelse samt fle e andre undersøgelser dokumenterer³ at et godt arbejdsmiljø har afgørende betydning for et godt seniorarbejdsliv samt for seniorernes ønskede tilbagetrækningstidspunkt.

Delforslag C:

Der skal gøres en indsats for at mindske nedslidning – både psykisk og fysisk, da det kan bidrage til forlænge arbejdslivet. Denne indsats skal påbegyndes langt før senior-tiden indtræffer, i og med at det dels er en forebyggende indsats, dels giver en produktivitetsforøgende gevinst. Der kan med fordel ses på forslag 7.1 og 7.2 under 'Tema stressfrit arbejdsliv', som også kan danne en fin ramme for særlige senior-initiativer til forebyggelse af nedslidning.

Delforslag D:

Indenfor pensionsområdet bør der ses på, om ændringer i skattefradrag kan øge incitamentet til at blive længere på arbejdsmarkedet.

Delforslag E:

Det bør gøres muligt at tage selvfinansieret delpension i 5 år før folkepensionsalderen.

3) Akademikerne, Akademikernes Psykiske arbejdsmiljø 2020; Seniorarbejdsliv.dk

Denne mulighed bør også omfatte den gruppe, der er ramt af 3 års-reglen i dag. Der bør også ses på samspilsproblematikker med andre overførsler, bl.a. forhindrer restriktionen på aldersopsparing delpension.

Konsekvenser

DA og Akademikerne har sammen analyseret, at der er et potentiale for at øge arbejdsudbuddet med 2200 personer, alene hvis den offentlige sektor lærer af, hvad den private gør på det akademiske område. Yderligere initiativer, som dem der foreslås iværksat her, vil betyde, at det bliver mere attraktivt for flere akademiske seniorer at blive på arbejdsmarkedet i længere tid. Derved øges arbejdsudbuddet yderligere. Her skal det bemærkes, at det vil være den mest erfarne og dermed en meget kvalificeret del af arbejdsstyrken, det udvides med. Udvides initiativerne til at gælde hele arbejdsstyrken ventes gevinsten på arbejdsudbuddet at være endnu større.

TEMA4

Ny viden sikrer værdiskabende omstilling

OMSTILLINGSPILOT TIL MINDRE VIRKSOMHEDER

Spiller ind i Kommissionens arbejde med temaet Flere og bedre job.

Udfordring

Tilbage i 2013 viste OECD tal, at der er et underskud af viden i den danske private sektor, sammenholdt med andre sammenlignelige lande – og der ligger en gevinst på 20 mia. kr. i øget BNP, hvis vi formår at øge videnniveauet i den private sektor i Danmark. Selvom vi har set en lille vækst i antal akademikere i SMV'er over de sidste ti års tid, så er der stadig et stort potentiale, der kan indfris her, såfremt SMV'erne får hjælp til at finde og ansætte nye videnintensive kompetencer.

Initiativ

Det foreslås derfor, at der indføres en ny erhvervsstøtteordning, målrettet små og mellemstore virksomheder samt opstarts-virksomheder. Ordningen vil skulle bistå den konkrete omstilling i mindre virksomheder i hele landet. Ordningen kan med fordel anvendes til at bistå 70 pct. målsætningen ved at fokusere på især grøn omstilling, klima/CO₂-reduktion og miljø samt life science. Temaer som digitalisering, sundhed og eksport er dog også centrale for at sikre, at de mange danske mindre virksomheder ikke overlever sundhedskrisen og kollaps i dele af verdenshandelen som følge af Covid-19 konsekvenserne, men også vokser og skaber velstand til samfundet.

Konsekvenser

En ny erhvervsstøtteordning, målrettet SMV'erne og opstartsvirksomhederne vil have potentiale til at skabe bedre match mellem virksomhederne og akademikere.

De seneste tal for ordningen i projektet Vækst Via Viden i Nordjylland, som er en lignende regional ordning, viser, at der er skabt 750 match mellem virksomheder og videregående uddannede, hvoraf 147 af disse match er lykkedes via en lignende tilskudsordning. Af dem er 78 pct. fastansatte efter forløb i samme virksomhed, og ca. 90 pct. går i job efter forløbet. Derudover bliver der på sigt skabt et job mere udover den specifikke højtuddannede i virksomheden, og antallet af undgåede fyringer er på 0,20 pr. forløb. Dvs. at der gennemsnitligt skabes/fastholdes ca. to job pr. tilskudsmodtagende virksomhed varigt.

Der bør afsættes i omegnen af 80 mio. kr. årligt minimum 3 år frem. Det svarer til, at ca. 750-800 virksomheder årligt kan benytte sig af ordningen. Ordningen vil dog være udgiftsneutral over tid, da effekter fra lignende ordninger viser en betydelig fremgang i ansættelse og omsætningen i de deltagende virksomheder.

Ordningen skal på baggrund af objektive kriterier understøtte viden- og kompetencefl w til alle SMV'er med op til 50 ansatte og med en omsætning på højst 75 mio. kr., hvor SMV'er kan opnå medfinansiering til løn i 6-12 måneder: SMV'er i yderområder kan få 12 måneders tilskud til ansættelsen, mens

virksomheder i bynære områder kan få 6 måneder. Ordningen giver 50 pct. støtte til løn, dog maks. 15.000 kr. pr. måned. Derudover skal virksomhederne beskrive de opgaver, der skal løses af den nyansatte medarbejder samt dokumentere nyansættelse.

Ordningen bør være så nem at søge som mulig og kan med fordel forankres i Erhvervsministeriet. Ordningen skal varetages i samarbejde med øvrige myndigheder, som kan bistå kontrolelementet, fx har datakilder til brug for godkendelse af, at virksomheden lever op til kriterierne og/eller mulighed for at bistå med anden kontrol og tilsyn af ordningens brug.

Forslaget kræver umiddelbart ikke lovændringer, og EU har lempet sin vurdering af statsstøtteproblematikken i sådanne programmer de seneste år.

FRADRAG FOR GRØNNE OMSTILLINGSKOMPETENCER

Spiller ind i Kommissionens arbejde med temaet Flere og bedre job.

Udfordring

Danske virksomheder har behov for adgang til relevante kompetencer for at kunne udnytte de nye muligheder, som følger med krav om en grøn omstilling. Det handler ikke kun om investering i teknologiapparatet, men også om at sikre den nødvendige viden. Ellers udebliver både de miljømæssige og de produktivitmæssige gevinster.

Konsekvenser

Erfaringerne fra udeblivende gevinster ved store IT-investeringer, bl.a. Rigsrevisionen 2019, viser, at vi går glip af svimlende summer, hvis vi ikke kombinerer investering i teknologiapparatet med investering i ny viden i den medarbejdergruppe, der skal implementere den nye teknologi.

Initiativ

Det foreslås derfor, at de økonomiske incitamenter - til at øge kompetencerne til den grønne omstilling via indhentning af ny human kapital til virksomhederne - øges. Det kan ske i form af et fradrag til alle virksomheder for den viden og de kompetencer, det kræver at gennemføre grønne omstillingstiltag.

Konkret foreslås, at virksomheder gives et skattefradrag for de samlede lønudgifter, som anvendes på at implementere ny viden om grønne omstillingstiltag i processer, produkter og services. Det vil sige, at både tid, brugt på allerede ansatte medarbejders efter- og videreuddannelse, kan trækkes fra, ligesom nyansattes medarbejders løn, såfremt de ansættes til at udvikle og implementere grønne tiltag i virksomheden.

EKSPORTORDNING MÅLRETTET MINDRE VIRKSOMHEDER

Spiller ind i Kommissionens arbejde med temaet Flere og bedre job.

Udfordring

Små virksomheder udgør 90 pct. af alle virksomheder i Danmark, og derfor afhænger vækst og økonomi i høj grad af, at danske virksomheder når ud på de internationale markeder. Det kræver investeringer at få de mindre med, ikke mindst i en tid, som kræver konsolidering ovenpå et stort ydre stød, som coronakrisen har været, og hvor hjælpepakker mv. har holdt især de store virksomheder oppe. Samtidig har vi set, hvordan flere små virksomheder er hurtigst med omstilling af produktion til nye behov i markedet.

Initiativ

Det foreslås derfor, at der etableres en decideret eksportordning, målrettet mindre virksomheder uden den store interne kapacitet, som indeholder løntilskud (se forslag om omstillingspilot) og et program, der skubber til internationaliseringen af mindre virksomheder, hvis produkter og services efterspørges udenfor landets grænser.

Konsekvenser

Der vil være store potentialer i at understøtte små virksomheder i at kunne træde ud på internationale markeder. Det er robotklyngen på Fyn et godt eksempel på, hvor fle e virksomheder sammen ledes ud på i nternationale markeder - og dermed har bidraget til, at robot-området er blevet en dansk styrkeposition i international sammenhæng.

BEDRE RAMMER FOR ERHVERVSLIVETS FORSKNINGSMÅLINGER OG VIRKSOMHEDERNES INNOVATION

Spiller ind i Kommissionens arbejde med temaet Flere og bedre job.

Udfordring

Virksomheder, der udvikler ny viden og teknologi, har generelt høj produktivitet, gode job og vellønnede medarbejdere. Bedre rammer for erhvervslivets forskning og innovation generelt og for virksomhedernes innovation og videnudvikling specifikt kan bidrage til styrket innovationskraft, øget produktivitet og til at skabe flere og bedre job. Det kræver en bred vifte af initiativer, og i det følgende foreslås tre vigtige skridt.

Initiativer

Delforslag A:

En samlet dansk innovationsstrategi, der bl.a. afklarer universiteternes rolle

Et frugtbart samarbejde mellem universiteter og virksomheder om ny viden og produkter er ofte vigtigt for virksomhedernes innovation. Det er således vigtigt at sikre optimale overordnede rammer for samarbejdet mellem erhvervslivet og de offentligt finansierede forskningsinstitutioner, primært universiteterne. Derfor er der brug for at skabe større klarhed om universiteternes rolle i den samlede innovationsindsats, og i en evaluering fra et internationalt ekspertpanel peges på dette behov blandt en række andre, først og fremmest behovet for at udvikle en samlet dansk innovationsstrategi.⁴

Delforslag B:

Større tværfaglighed i innovationsindsatsen

At finde løsninger på de store samfundsmæssige udfordringer kræver ofte en tværgående indsats med viden og innovative input fra mange forskellige fagområder, fx i klimaindsatsen og indsatsen for digitalisering. Det er relevant på alle niveauer i innovationsindsatsen – ikke mindst der, hvor pengene til forskning og innovation fordeles, fx i Innovationsfonden. Der bør således afsættes særlige ressourcer til at sikre større tværfaglighed i fondens uddeling af midler, så den dækker al forskning og viden fra en bred vifte af fagområder. Den seneste evaluering af Innovationsfondens indsats viste, at fonden ikke har været god nok til at inddrage alle fagligheder ved uddeling af midler.⁵

Delforslag C:

Øget fokus på medarbejderne i innovation

Der bør sættes særlig fokus på at understøtte medarbejderne i innovation i virksomhederne. Der kan gives incitamenter til, at der indgås partnerskaber herom mellem virksomheder og videninstitutioner, med henblik på at understøtte nye metoder og løsninger i forhold til medarbejderne i udvikling af nye produkter og services. Danmark er kendetegnet af et lavt hierarki og stor tillid mellem mennesker, hvilket muliggør at gode ideer fra medarbejderne hurtigere kan komme i spil, og virksomhedernes fokus herpå bør øges.

4) European Commission: Peer Review of the Danish R&I System, 2019

5) Innovation Fund Denmark: Report of the International Evaluation Panel, 2029

Konsekvenser

Øget tværfaglighed i forsknings- og samarbejdsprojekter støttet af Innovationsfonden vil bidrage til at sikre, at løsninger bliver bedre og mere robuste, fordi de bliver til i et samarbejde på tværs af de traditionelle discipliner og sektorer (siloer). Det vil øge konkurrenceevnen og sikre, at fle e fagligheder indgår i innovationen i Danmark. Endelig vil det formentlig også sikre en større fokus på service, kommunikation og samfundsforhold i innovationen.

Medarbejderdreven innovation kan understøtte en stærkere interaktion mellem de forskellige fagligheder i en virksomhed, herunder øge samarbejdet mellem faglærte og akademikere om innovation og nye produkter og services. Desuden vil medarbejderdreven innovation kunne øge medarbejdernes engagement i arbejdet.

TEMA5

Flere iværksættere
som vej til vækst
og jobskabelse

BEDRE ADGANG TIL LÅNEKAPITAL FOR IVÆRKSÆTTERE I OPSTARTSFASEN

Spiller ind i Kommissionens arbejde med temaet Flere og bedre job.

Udfordring

Nye virksomheder er vigtige for et innovativt og dynamisk erhvervsliv, da de udfordrer eksisterende virksomheder til at forny sig, bidrager til at øge produktiviteten og sikrer en effektiv konkurrence, ligesom de skaber nye arbejdspladser. I Danmark er det dog svært for videniværksættere at rejse kapital i opstartsfasen, da de eksisterende muligheder på forskellig vis stiller krav, som er meget vanskelige at imødekomme.

Initiativ

Hos banken gælder der krav om sikkerhedsstillelse, ligesom kreditvurderings- og rating-modellerne gør det vanskeligt for såvel nyuddannede iværksættere som videniværksættere at blive lånegodkendt.

Business angels eller venturefonde hjælper primært med at sikre virksomheder kapital til at skalere forretningen og stiller derfor krav om, at man som virksomhed er længere i vækstforløbet. Desuden ser vi, at det fører til en stor kønslig slagside i fordelingen af venture kapital, hvor blot 1 pct. går til kvindelige iværksættere. Hos Vækstfonden kan iværksætterne søge lån eller kaution, men alle aktuelle låne- og kautioner forudsætter ekstern medfinansiering, og lån/kautioner i Vækstfonden lyder på min. 400.000 kr. Desuden foregår hovedparten af Vækstfondens investeringer indirekte via kapitalfonde og venturefonde.

Det foreslås derfor, at iværksætternes adgang til lånekapital kan sikres gennem en ramme

på 50 mio. kr. til små, risikovillige statslån på op til max 350.000 kr. i Vækstfonden, hvor der ikke stilles krav om medfinansiering eller sikkerhed. Ansøgningen kan fx gå gennem erhvervshusene, og ordningen kan markedsføres bl.a. på de videregående uddannelsesinstitutioner for at sikre kendskab og spredning. Det kan samtidig overvejes at skrive ind i lovgrundlaget for Vækstfonden, at de ikke alene har til opgave at bistå danske virksomheder med finansiering af vækst, men at de også har en opgave med at sikre opstartsfinansiering til potentielle vækstvirksomheder.

Konsekvenser

Det vil bidrage til at styrke jobskabelse og fødekæden for nye opstartsvirksomheder i hele Danmark, men også bidrage til et mere dynamisk erhvervsliv, hvor nye små virksomheder presser store virksomheder til at være agile og forny sig.

ET FLEXICURITYSYSTEM GEARET TIL IVÆRKSÆTTERE OG SELVSTÆNDIGE

Spiller ind i Kommissionens arbejde med temaet Flere og bedre job.

Initiativ

En vej til øget vækst, innovation og flere arbejdspladser går gennem flere opstartsvirksomheder. Derfor er der brug for, at flexicuritysystemet i højere grad afspejler de behov, der er på arbejdsmarkedet i dag ved at styrke sikkerheden for iværksættere og selvstændige og dermed øge risikovilligheden blandt flere.

Initiativer

Delforslag A:

Arbejdsløsheds- og sygedagpenge til iværksættere fra første dag

Iværksættere/selvstændige skal sikres ret til arbejdsløsheds- og sygedagpenge, hvilket vil indebære, at lønmodtagere, selvstændige og iværksættere sidestilles, så alle kan modtage arbejdsløshedsdagpenge og sygedagpenge (fuld dagpengesats) fra første dag, såfremt de lever op til de almindelige krav, hvad angår ret til hhv. arbejdsløshedsdagpenge og sygedagpenge.

Vi har et utidssvarende dagpengesystem, der kun for lønmodtagere tilbyder en økonomisk sikring i forbindelse med arbejdsløshed og sygdom. Svaghederne i systemet blev tydelige under nedlukningen som følge af coronakrisen. Mens ansatte, der blev ramt af ledighed, fra dag ét kunne få arbejdsløshedsdagpenge/løn, så har selvstændige og iværksættere måtte vente på arbejdsløshedsdagpenge i typisk 3 uger, efter de har lukket deres virksomhed (1 uger hvis der var tale

om konkurs). Desuden kan iværksættere/nye selvstændige have udfordringer med at opfylde beskæftigelseskravet, hvis de enten ikke har en indtægt endnu eller bliver syge indenfor det første halve år.

Uanset om man er lønmodtager eller selvstændig, rammes man lige så hårdt økonomisk, når indtægten forsvinder.

Delforslag B:

Udvalgte ledige skal have mulighed for at starte virksomhed på arbejdsløshedsdagpenge

Arbejdsløshedsdagpengene skal kunne anvendes aktivt til at få en mindre gruppe af ledige til at starte virksomhed. I Erhvervshus Nordjylland har de siden 2013 på forsøgsbasis udvalgt ledige til at deltage i iværksætterforløb, mens de modtager dagpenge (Innovativ Vækst) med positive resultater. En væsentlig forudsætning for de positive resultater er, at de udvalgte ledige har kunnet bruge al deres tid og ressourcer på at kvalificere sig og opbygge de nødvendige kompetencer til at starte virksomhed.

Konsekvenser

Set i forhold til delforslag A, vil det kunne bidrage til at skabe et mere tidssvarende flexicurity-system at sidestille lønmodtagere og selvstændige i retten til arbejdsløsheds- og sygedagpenge. Et system, hvor flere tør starte egen virksomhed, fordi det vil minimere den økonomiske risiko for den enkelte. Desuden vil det kunne stimulere flere kvinder til at starte virksomhed, og det vil kunne ændre den aktuelle situation, hvor Danmark er det land i OECD med færrest kvindelige iværksæt-

tere (4 pct. af danske kvinder er iværksættere) til trods for, at kvinder repræsenterer 57 pct. af de studerende på danske universiteter.

Den økonomiske usikkerhed er en af de væsentligste årsager til, at ikke fle e kvinder starter virksomhed.⁶ Det bekræftes af en undersøgelse blandt nordiske akademikere, som peger på økonomisk usikkerhed under sygdom som den allervæsentligste udfordring ved at starte og drive virksomhed.⁷

Set i forhold til delforslag B, fører det til positive beskæftigelseseffekter, at ledige får mulighed for at starte virksomhed på dagpenge, hvis der forinden er foretaget en screening og udvælgelse, og det ledsages af et skræddersyet opstartsprogram. I forsøgsordningen Innovativ Vækst i Region Nordjylland er 75 pct. af deltagerne blevet selvforsørgende, dvs. de har etableret egen virksomhed eller er kommet i job efter have deltaget i programmet.

Indførelse af mulighed for at starte virksomhed på dagpenge for ledige vil kræve, at det bliver muligt for a-kasserne at dispensere fra de eksisterende rådighedsregler i lov om arbejdsløshedsforsikring.

6) The missing Entrepreneurs 2019

7) Female entrepreneurship in the Nordics 2020, Nordic innovation

ETNISK ERHVERVSFREMME TIL INTEGRATION AF INDVANDRERE PÅ ARBEJDSMARKEDET

Spiller ind i Kommissionens arbejde med temaet Flere i job.

Udfordring

Til trods for mange års forsøg på integration af indvandrere på arbejdsmarkedet er der ikke sket en mærkbar fremgang i beskæftigelsen for gruppen de seneste 12 år, hvor kun halvdelen af ikke-vestlige indvandrere er i beskæftigelse i dag, og det er 20 pct. lavere end beskæftigelsen for danskere. For at kunne at indfri beskæftigelsespotentialet og få indvandrere i job kræver det en mere målrettet indsats og øgede investeringer i integration.

Initiativer

Der er behov for en særlig erhvervsfremmeindsats, målrettet indvandrere, og derfor foreslås det, at der afsættes midler til etnisk erhvervsfremme.

I 2010-2013 samarbejdede København, Aarhus, Odense, Aalborg, Vejle og Slagelse kommuner om 'Etnisk Erhvervsfremme', som en særlig indsats for at skabe job og beskæftigelse. Initiativet var målrettet ikke-vestlige indvandrere, som fik individuel vejledning, kurser, netværk og opsøgende besøg til eksisterende og potentielle iværksættere.

Halvdelen af deltagerne i Etnisk Erhvervsfremme, som etablerede virksomhed i løbet af 2012, var uden arbejde året før. Deltagerne i Etnisk Erhvervsfremme-programmet skabte således ikke kun job til sig selv men også til andre. Det peger på, at iværksætteri kan være med til at trække nydanskere ud af arbejdsløshed. Desuden etablerede en større del af

deltagerne i Etnisk Erhvervsfremme virksomhed indenfor videnstunge serviceerhverv, hvor nydanske iværksættere traditionelt har været underrepræsenterede, og hvor chancerne er små for, at virksomheden overlever og kommer ind i et positivt vækstforløb.

Konsekvenser

Den samlede årlige nettogevinst for det offentlige af etnisk erhvervsfremme lyder på 12,8 mio. kr. – blot igennem egen selvbeskæftigelse frem for ikke at være i beskæftigelse (beregnet på baggrund af én vejledningsårgang). Selvbeskæftigelse blandt indvandrerne i etnisk erhvervsfremmeprogrammet har en positiv dobbelteffekt for de offentlige finanse, idet der både skabes skatteindtægter og job samtidig med, at den offentlige understøttelse til arbejdsløse undgås.

STYRKELSE AF UNIVERSITETERNES ROLLE I AT UNDERSTØTTE TVÆRFAGLIGT IVÆRKSÆTTERI

Spiller ind i Kommissionens arbejde med temaet Bedre uddannelser for alle og Flere og bedre job.

Udfordring

Universiteterne spiller en stor rolle i at hjælpe studerende til at se arbejdet med at skabe virksomhed som en karrierevej. De seneste 10 år er der sket en fordobling i antallet af udbudte iværksætterforløb og i antal studerende, som ifm. deres studier deltager i iværksætteraktiviteter. Det er positivt, idet iværksættere fra universiteter tre år efter etablering af en virksomhed har højere beskæftigelse, omsætning, værditilvækst og arbejdskraftproduktivitet end øvrige iværksættere.

Konsekvenser

En styrkelse af universiteternes rolle ift. udviklingen af tværfaglige iværksætterteams vil kunne bidrage til målsætningen om at skabe flere innovative virksomheder og højproduktive arbejdspladser i Danmark. Den centrale pulje, som universiteter kan søge, bør lyde på 200 mio. kr.

Initiativ

Men i Danmark starter de fleste nye virksomheder som enkeltmandsvirksomheder, og færre kvinder end mænd starter virksomhed i teams. Det er et problem, fordi fraværet af det rette hold kommer ind på en 3. plads på listen over årsager til, at nye virksomheder må lukke.⁸

Der er derfor behov for bedre rammer til at understøtte, at flere studenteriværksættere fra forskellige fag og fakulteter mødes og får erfaringer med værdien i tidligt at have forskellige kompetencer ombord ifm. i opbygningen af en virksomhed.

Det foreslås, at der etableres en central pulje, som universiteter, der udvikler og udbyder iværksætterforløb på tværs af fag og fakulteter, kan søge. Formålet er at styrke overlevelsesrate og vækst i virksomheder, som startes af universitetsstuderende.

8) Michael S. Dah, Ledelseskompetencer for vækst i nye virksomheder, 2016

TEMA6

Efter- og videre-
uddannelse for
hele arbejds-
styrken

EN SAMLET NATIONAL KOMPETENCESTRATEGI

Spiller ind i Kommissionens arbejde med temaerne Bedre uddannelser for alle og Flere og bedre job.

Udfordring

Danmark mangler en tværgående og samlet indsats for efter- og videreuddannelse og livslang læring. Indsatsen er i dag spredt ud på beskæftigelses-, uddannelses- og erhvervsområderne, og flere ministerier har med hver deres tilgang ansvaret for en del af initiativerne. Det giver store forskelle i politisk fokus og finansiering. Derfor er der risiko for, at uddannelsessektorens indsats ikke rammer rigtigt, og at ressourcerne ikke udnyttes godt nok. Der mangler en strategisk tilgang til kompetenceudvikling i den samlede arbejdsstyrke, og der er behov for mere sammenhæng i efter- og videreuddannelsessystemet, så der bliver bedre mulighed for at lære nyt undervejs i arbejdslivet.

Initiativ

Der er brug for en national og tværgående vision og strategi for livslang læring for hele arbejdsstyrken med fokus på opkvalificering, omskoling, efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling. Strategien skal være grundlaget for en samlet og koordineret indsats, så Danmark bliver i stand til at imødekomme både nutidens og fremtidens behov for arbejdskraft og kompetencer i alle sektorer. Strategien bør udformes med udgangspunkt i et samarbejde mellem regeringen, arbejdsmarkedets parter og uddannelsessektoren, og implementeringen må være en fælles opgave.

Udfordringen ses især på de områder, hvor samfundet og arbejdsmarkedet udvikler sig

hastigt, herunder ikke mindst i forhold til den grønne omstilling. For at arbejdsstyrken kan bidrage hertil, skal den være rustet til de nye udfordringer knyttet til grøn omstilling og bæredygtighed. Og for at nå regeringens klimamål i 2030, er der brug for en systematisk og strategisk tilgang til udbuddet af efter- og videreuddannelse på området. Det kræver en ihærdig efter- og videreuddannelsesindsats for at sikre, dels at medarbejderne i de danske virksomheder har kompetencerne til at bidrage til den grønne omstilling, dels at samfundet ikke står tilbage med en gruppe borgere uden de rigtige kompetencer.

At udforme en national kompetencestrategi, inkl. en strategi for de nødvendige kompetencer til den grønne omstilling, i et bredt samarbejde kræver vilje fra mange parter til at gå ind i processen og søge fælles resultater. I samarbejde med relevante aktører skal der indsamles viden om og gennemføres analyser af kompetencebehovene for forskellige sektorer, brancher og fagområder - og om udbuddet af aktuelle kompetencer og uddannelsesmuligheder på forskellige niveauer. På den baggrund kan de mest relevante indsatser og initiativer fastlægges og sættes i gang. Uddannelsesinstitutionerne skal have mulighed for at udbyde både offentligt og privat finansierede uddannelser, som understøtter kompetencestrategien, herunder den del som omhandler den grønne omstilling. På det grønne område foreslås, at der foretages en særlig afdækning af, hvilken efter- og videreuddannelsesindsats arbejdsstyrken behøver for at gennemføre regeringens klimamålsætninger.

Som en del af strategien kan der etableres fleksible partnerskaber for kompetenceudvikling, som er ansvarlige for gennemførelsen af den efter- og videreuddannelse, der er identificeret i strategien. Sektorpartnerskaber mellem arbejdsgivere, arbejdstagere,

virksomheder og uddannelsesinstitutioner kan være med til at sikre et mere responsivt og fleksibelt samarbejde om den kompetenceudvikling, som bedst understøtter sektorens fremadrettede vækst og udvikling.

Sektorpartnerskabernes vigtigste opgave er at systematisere arbejdet med at kortlægge kompetencebehovene og udvikle det nødvendige udbud af aktiviteter, der kan sikre arbejdsstyrkens kompetencer. Partnerskaberne skal have øje for de udviklingsbehov, der går på tværs af faglighed og uddannelsesniveau og sikre tværgående behovsdrevet kompetenceudvikling. Partnerskaberne kan også være med til at sikre et samarbejde mellem private og offentlige udbydere af VEU.

Konsekvenser

Fælles retning og koordineret implementering kan give gode resultater i form af bedre udnyttelse af ressourcerne til efter- og videreuddannelse og et bedre match mellem virksomhedernes kompetencebehov og arbejdsstyrkens samlede kompetencer. Det vil være til gavn for udvikling og resultater i både offentlige og private virksomheder og for muligheden for at nå klimamålene i 2030.

ET STYRKET SYSTEM FOR VIDEREGÅENDE EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE

Spiller ind i Kommissionens arbejde med temaerne Bedre uddannelser for alle og Flere i job.

Udfordring

Det videregående efter- og videreuddannelsessystem skal styrkes både mht. sammenhæng, udbud og finansiering for at opfylde virksomhedernes efterspørgsel på kompetencer på højt niveau. Offentlig finansiering som støtteordninger, tilskud og puljer, herunder SVU og VEU-godtgørelse, skal til forskel fra nu omfatte alle grupper uanset uddannelsesniveau - også løstansatte og ledige. Grupper med videregående uddannelse skal således have mulighed for at få del de indbetalte VEU-bidrag, som virksomhederne betaler ud fra det samlede antal medarbejdere - også dem med videregående uddannelse.

Initiativ

Med et arbejdsmarked under stærk forandring har offentlige og private virksomheder brug for de rette kompetencer, herunder ikke mindst højt specialiserede kompetencer, fx på nye områder som klima, bæredygtighed og digitalisering. Uddannelserne forældes hurtigt i dag, og kun med et videregående efter- og videreuddannelsessystem, der effektivt understøtter borgernes kompetenceudvikling gennem hele livet, sikres de rette kompetencer til de innovative og højproduktive virksomheder.

Der er behov for en kompetent og omstillingssparat arbejdsstyrke, og det er et vigtigt indsatsområde for samfundet som helhed, at de rette kompetencer findes i den samlede arbejdsstyrke. Derfor skal alle borgere, også dem med videregående uddannelse, have adgang til et relevant offentligt udbud af efter- og videreuddannelse under de samme økonomiske

betingelser. Der skal således være større opmærksomhed på, at der er en tilstrækkelig finansiering af kompetenceudvikling for alle grupper, og på at den offentlige finansiering udgør en vigtig del af grundlaget.

Det offentlige videregående efter- og videreuddannelsessystem skal bestå af et sammenhængende udbud både i form af længerevarende forløb og i form af kortere specialiserede og arbejdspladsrettede kurser for at sikre et bedre match mellem udbud og efterspørgsel. Særligt er der brug for, at universiteternes efter- og videreuddannelsesudbud i højere grad matcher behovene på det videnintensive arbejdsmarked.

Konsekvenser

Det kræver et positivt og langsigtet samspil mellem politikerne, arbejdsmarkedets parter og uddannelsesinstitutionerne at realisere forslaget. Det er oplagt at tage udgangspunkt i og udbygge eksisterende aftaler og partnerskaber på området.

Potentialet i løbende at øge arbejdsstyrkens kompetencer bliver tydeligt, når man ser på, hvad der vil ske, hvis man ikke gør det: Grupper med få eller forældede kompetencer risikerer at glide helt ud af arbejdsmarkedet eller få længere perioder med ledighed, fordi der ikke længere er efterspørgsel på deres kompetencer - med store menneskelige og økonomiske omkostninger til følge. Og skal virksomhederne holde trit med udenlandske konkurrenter på udvikling af højteknologi og specialiserede serviceydelser, så skal der øget fokus på, at grupper med højt specialiserede kompetencer hele tiden udvikler og fornyr deres kompetencer. Begge dele bidrager til at fastholde og øge arbejdsudbuddet, fordi flere kan bidrage med mere og i flere forskellige sammenhænge.

TEMA7

Et godt og
stressfrit
arbejdsliv
for alle

LEDERUDDANNELSER I SOCIALT OG ORGANISATORISK ARBEJDSMILJØ

Spiller ind i Kommissionens arbejde med temaerne Flere og bedre job og Flere i job.

Udfordring

Et godt og sundt arbejdsmiljø er grobund for en sund vækst og samfundsøkonomi. Alligevel er arbejdsrelateret stress og nedslidning fortsat et stort samfundsproblem. Tal fra NFA, det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, viser, at 16 pct. af de danske arbejdstagere føler sig stressede ofte eller hele tiden. Dykker man ned i tallene og ser på, hvilke jobgrupper der ligger højest ift. stressniveauet, ses det, at følgende fem jobgrupper har haft mest stress indenfor de to seneste uger fra undersøgelsestidspunktet; socialrådgivere, læger, gymnasielærere, passagerservicemedarbejdere samt undervisere og forskere ved universiteter.⁹

Initiativ

God ledelse er et væsentligt parameter ift. stressforebyggelse – og reduktion. Imidlertid viser flere undersøgelser, heriblandt Akademikernes arbejdsmiljøundersøgelse fra 2015 med svar fra 28.000 akademikere, at lederne på tværs af sektorer efterspørger mere viden og handlekompetence i forhold til stress samt socialt og organisatorisk arbejdsmiljø.¹⁰ Udbredelse af lederuddannelser i socialt og organisatorisk arbejdsmiljø og de forskellige rammevilkår, som har betydning herfor (som fx forskellige strukturelle, systemiske og diskursive og organisatoriske forhold), har således potentiale til at blive et effektivt værktøj til reduktion af arbejdsrelateret stress på det danske arbejdsmarked.

Dog under forudsætning af, at et tilstrækkeligt stort antal ledere deltager i uddannelserne, samt at lederne rent faktisk har handlerum på deres arbejdspladser.

Som led i de offentlige overenskomstforhandlinger i 2018 (OK18) blev der aftalt iværksættelse af en lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø på det statslige område. Der har været gennemført i alt 5 hold af lederuddannelsen, og en ekstern evaluering viser, at lederuddannelsen er en stor succes.¹¹ I forbindelse med OK21 er det aftalt at videreføre lederuddannelsen på det statslige område samt at iværksætte lederuddannelser i psykisk arbejdsmiljø på det kommunale og regionale arbejdsmarked.

Hvis vi skal se en markant effekt, er det herudover nødvendigt at iværksætte lederuddannelser i psykisk arbejdsmiljø af en tilsvarende kvalitet for alle personaleledere i den private sektor, samt sikre at flest mulige ledere på det offentlige område får mulighed for at deltage i uddannelsen. Coronakrisen vil forventeligt lede til en højere grad af hjemme- og distancearbejde, hvilket har potentiale til både at forbedre og forringe forebyggende indsatser ift. stress og det psykosociale arbejdsmiljø. Et væsentligt element i lederuddannelserne skal derfor være at klæde lederne og arbejdspladserne på til distanceledelse.

Konsekvenser

God ledelse med fokus på et godt socialt og organisatorisk arbejdsmiljø bidrager til mindre stress og har stor betydning for sundheden, livskvaliteten og trivslen for den enkelte. God ledelse udgør således en vigtig forudsætning for et stabilt, højt arbejdsudbud og offentlige og private virksomheders

9) NFA, Arbejdsmiljø og helbred i Danmark, 2018

10) Akademikerne, Akademikernes psykiske arbejdsmiljø 2020

11) Akademikerne, Den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø er en succes, 2020

produktivitet, kvalitet og konkurrenceevne.
Ifølge stressforeningen koster sygefravær
grundet arbejdsbetinget stress det danske

samfund 27 mia. kr. årligt, og der bruges
14 mia. kr./år i samfundsudgifter, i form af
sygefravær, tidlig død og udgifter til sund-
hedsvæsenet pga. stress.¹ Det vurderes, at
der vil være ganske store gevinster, hvis alle
danske personaleledere deltager i leder-
uddannelser i socialt og organisatorisk ar-
bejdsmiljø, og derigennem opnår viden og
handlekompetencer ift. stress samt socialt og
organisatorisk arbejdsmiljø.

NATIONAL HANDLEPLAN FOR FOREBYGGELSE AF SYGEFRAVÆR OG NEDSLIDNING

Spiller ind i Kommissionens arbejde med temaerne Flere og bedre job og Flere i job.

Udfordring

Arbejdsrelateret stress samt smerter i muskler og led er blandt de allerhyppigste årsager til sygefravær, ligesom det er hyppige årsager til, at folk må trække sig for tidligt fra arbejdsmarkedet. Potentialer for at nedbringe sygefraværet med gennemsnitligt bare én dag for ansatte i kommuner og regioner og med gennemsnitligt en halv dag for ansatte i staten og i den private sektor svarer til hele 5.000 flere fuldtidsansatte på offentlige og private arbejdspladser.

Konsekvenser

Potentialerne er store. De Økonomiske Råd peger på, at øget indsats i forhold til at forbedre sundhedstilstanden og forebygge nedslidning vil have potentiale til at øge arbejdsudbuddet, set over hele livet. Herudover peger Finansministeriet selv på, at et relativt lille fald i sygefravær vil svare til hele 5.000 flere fuldtidsansatte på offentlige og private arbejdspladser.

Initiativ

Med en aldrende befolkning og stigende pensionsalder er det helt centralt for arbejdsudbuddet i fremtiden, at folk kan holde til at arbejde. Det er således vigtigt at se på både psykosociale udfordringer såsom arbejdsrelateret stress, og fysiske udfordringer, såsom smerter og sygdomme i muskler og led. For begge dele rammer bredt en stor del af de danske lønmodtagere og er årsag til både sygefravær og tidlig tilbagetrækning.

For at løse udfordringerne er der behov for en national handleplan for forebyggelse af sygefravær og nedslidning, der bygger på den viden, evidens og gode erfaringer, vi har. En sådan handleplan kunne eksempelvis indeholde krav om lederuddannelser i socialt og organisatorisk arbejdsmiljø på hele arbejdsmarkedet samt målrettet fysisk træning i arbejdstiden, da vi ved, at det kan forebygge skader ved den belastning, der kan være ved både stillesiddende samt fysisk hårdt krævende jobs.

TEMA8

Øget tryghed via modernisering af dagpenge- systemet



FORBEDRING AF KOMPENSATIONSGRADEN I DAGPENGESESYSTEMET VIA EN TRAPPEMODEL

Spiller ind i Kommissionens arbejde med temaerne Flere og bedre job og Flere i job.

Udfordring

Kompensationsgraden i dagpengesystemet skal øges for at sikre, at det fortsat er attraktivt for alle at være en del af en solidarisk ordning og for at sikre flexicuritysystemet. Det kan ske via en trappemodel, der kombinerer en forøgelse af dagpengene for alle ledige med forbedringer for dem med en år-rækkes medlemskab af a-kassen og lav ledighedsrisiko.

Initiativ

Kompensationsgraden i dagpengesystemet er faldet i mange år, bl.a. fordi der er sket en mindreregulering i forhold til lønudviklingen. Det er helt nødvendigt at forbedre kompensationsgraden, hvis dagpengene fortsat skal give en tilstrækkelig økonomisk tryghed i tilfælde af ledighed – og hvis det solidariske dagpengesystem skal overleve. Der er brug for et dagpengesystem og en ydelse, som gør det attraktivt for alle – også for dem, som har været forsikret længe og er mindst ledige – at være en del af systemet. Ellers er der risiko for, at de melder sig ud af a-kassen og søger til private forsikringsordninger eller sparer op selv. Udfordringen handler derfor ikke kun om tryghed for den enkelte ledige, men også om at fremtidssikre dagpengesystemet og dermed opretholde flexicuritymodellen som en vigtig del af fundamentet for den danske arbejdsmarkedsmodel.

Dagpengesystemet kan forbedres med en trappemodel, der kombinerer en bedre generel sats for alle ledige med en højere sats i

de første fire måneder for dem, som har været

medlem af a-kassen i en årrække og kun har haft kortere ledighedsperioder. Kompensationsgraden er blevet for lav for mange, men generelle forbedringer for alle er ikke nok, hvis man skal løfte udfordringen. Der skal også ske forbedringer for dem, som har den laveste kompensationsgrad. Ingen ledige må dog stilles ringere end i dag, og forbedringer for nogle grupper må ikke ske på bekostning af andre grupper, fx dimittenderne.

Konsekvenser

Det kræver en investering i dagpengesystemet at gennemføre forslaget, men til gengæld fremtidssikrer man systemet og undgår de stærkt øgede udgifter, som vil komme, hvis de stærkeste grupper begynder at forlade systemet.

De øgede udgifter til dagpengeforbedringer skal holdes op imod de samfundsøkonomiske fordele, som flexicuritymodellen bidrager med. Denne beregning er desværre aldrig blevet foretaget, men omkostningerne ved en misligholdt flexicuritymodel kan sagtens være højere end udgifterne til forbedring af dagpengesystemet.

Hvis man jf. ovenstående forslag investerer fx 3 mia. kr. og bruger den ene halvdel til et generelt løft og den anden halvdel til et løft for dem, som har den laveste kompensationsgrad, så vil den generelle sats for alle kunne hæves til 21.000 kr., mens satsen for den sidstnævnte gruppe kan øges til 24.000 kr. i de første fire måneder. Indregnes virkningerne på arbejdsudbuddet og tilbageløb fra skatter og afgifter efter de gældende regneregler vil disse forbedringer have en samlet budget

virkning på i alt 2,2-3,6 mia. kr.

Investerer man mere, bliver forbedringerne af kompensationsgraden tilsvarende større. Fx kan en investering på 5 mia. kr. give en generel sats for alle på 23.000 kr., mens satsen for dem med den laveste kompensationsgrad de første fire måneder kan hæves til 28.000 kr. Disse forbedringer vil have en samlet budgetvirkning på i alt 3,6-5,9 mia. kr.

Dagpengesystemet er en afgørende del af den danske model, og hvis opbakningen kan bevares og måske endda øges, kan fleksibiliteten på arbejdsmarkedet fastholdes og længere opsigelsesvarsler undgås.

Solidariteten, som betyder, at de bedst stillede bidrager til de dårligst stillede, må ikke gå tabt. Hvis dem med den laveste kompensationsgrad forlader a-kasserne, vil de øvrige medlemmer og samfundet stå tilbage med en dårligere forsikringsordning og en større regning. Der er et stort potentiale i at modernisere og forbedre dagpengesystemet, men det skal gøres, mens opbakningen stadig er der.

TEMA9

Et styrket beskæftigelses- system

ET NYT OG BEDRE BESKÆFTIGELSESSYSTEM

Spiller ind i Kommissionens arbejde med temaet Flere og bedre job.

Udfordring

I dag er beskæftigelsesindsatsen opdelt i 98 kommuner, mens den højtuddannede lediges rådighedsforpligtelse er national (for dagpengemodtagere med hhv. lang og mellemlang videregående uddannelse). Samtidig har kommunerne ikke økonomisk incitament til at få andre kommuners borgere i job på samme vis som ved egne borgere. Derfor skaber strukturen i systemet i dag grænser på det danske arbejdsmarked, der ikke bør være der - og hindrer det holdbare match mellem virksomhed og ledig. Konsekvenserne er store for det offentlige med udgifter til arbejdsløshedsydelse, tab af skatteindtægter og dynamiske effekter samt begrænset geografisk mobilitet hos arbejdstagere og tabt fortjeneste for de virksomheder, som forgæves forsøger at rekruttere medarbejdere – især når det gælder det videregående niveau.

Initiativer

Det foreslås derfor, at kontaktforløb og henvisning til tilbud mv. placeres i a-kassen for dagpengemodtagerne de første 6 måneder af ledighedsperioden. Samtidig bør kompetenceværktøjet udvikles, og anvendelsesgraden øges, så det bliver mere transparent for de ledige, hvilke kompetencer der efterspørges aktuelt - også for specialiserede grupper. Se bilag for uddybning af dette forslag.

Delforslag A:

Der skal etableres en individuel trækningsret for de ledige til en national positivliste, som indeholder kurser, der afspejler de store investeringsplaner og større aktuelle trends – aktuelt den grønne og digitale omstilling, og som har blik for behovet for kurser indenfor professionelle/personlige udviklingsbehov..

Delforslag B:

Denne ændring vil medføre, at a-kasserne skal bemyndiges til at sætte frivillig virksomhedsspraktik i gang. Det er en betingelse, at det kun er frivillige tilbud, der pålægges, da virksomhedskontakten netop er så værdifuld for a-kasserne. De håndterer allerede rekruttering med dyb respekt for efterspørgselssiden, og der er dårlige erfaringer med tvungne tilbud, både for ledige og for virksomhederne. Det forventes desuden, at a-kasserne qua deres virkes formål og af konkurrencehensyn vil være interesserede i at have en god jobeffekt for deres ledige medlemmers kontaktforløb, hvorfor a-kasserne vurderes at have stor interesse i at nudge de ledige til frivilligt at finde relevante virksomheder at komme i praktik i.

Delforslag C:

A-kasserne skal have mulighed for ifm. den individuelle vejledning at henvise et mindre antal egnede kandidater til iværksætterforløb i Erhvervshuset (i løbet af de første 6 måneders ledighed). De forsikrede ledige, som har lyst og ikke mindst vurderes egnede af a-kassen til et sådant forløb, henvises derfor til nærmeste Erhvervshus, medmindre der er særlige brancheønsker, som gør et andet Erhvervshus' tilbud mere relevant. A-kasserne skal årligt kunne råde over et antal pladser til ledige på Erhvervshusenes iværksætterforløb, fordelt

efter objektive kriterier. Dette forslag forudsætter, at det bliver muligt for a-kasserne at dispensere fra de eksisterende rådighedsregler i lov om arbejdsløshedsforsikring. Se i øvrigt afsnit 5.2, delforslag B: Udvalgte ledige skal have mulighed for at starte virksomhed på arbejdsløshedsdagpenge

Forløb for ledige med mere end 6 måneders ledighed

Forsikrede ledige med mere end et halvt års sammenhængende ledighed vil fortsat blive varetaget i et samarbejde mellem jobcentre og a-kasser (i 2018 udgør denne gruppe ca. 30 pct af alle forsikrede ledige).

Grundlæggende vil dette fordre mindre 'creaming', dvs. at der bruges unødige ressourcer på de ledige, som relativt hurtigt selv finder et nyt job. I jobcentret vil der være en række tilbud, som a-kassen ikke kan tilbyde, bl.a. tværgående forløb ift. socialområdet, hvis det har vist sig, at der er andre udfordringer på spil end ledighed, eller andre årsager til behov for fx længerevarende opkvalificeringskurser, måske endda sporskifte eller decideret omskoling.

Samle indsatser for videregående uddannede ledige i de større uddannelses-kommuner?

Det kan overvejes, om der yderligere bør ske en ændret organisering i overdragelsen af de videregående/højtuddannede ledige, som har længere ledighed end de 6 måneder, således at de alle varetages i en større uddannelseskommune (hvor der findes mindst et universitet eller professionshøjskole). Det vil øge kompetencerne i systemet til håndtering af gruppen, og det vil øge antallet af relevante tilbud for de ledige, som er i reel risiko

for langtidsledighed, og måske helt skal skifte spor.

Adgang til uddannelse for ledige med risiko for langtidsledighed

Derfor foreslås det også, at der indføres en særskilt refusion til kommunerne for uddannelsesaktivering af alle ledige med mere end 6 måneders ledighed.

I dag får kommunerne et samlet tilskud til aktivering af ledige. Derfor vælger nogle kommuner uddannelse fra som aktiveringsredskab, da denne form for aktivering ofte er dyrere end jobaktivering. Det betyder, at mange ledige, som er i risiko for langtidsledighed, ikke væsentligt får forbedret deres muligheder for at få et job, og at deres erhvervede kompetencer ikke vedligeholdes og udvikles. Det betyder, at de kommer længere væk fra jobmarkedet. Modellen skal omfatte højtuddannede på lige fod med andre grupper. Dette forslag vil også give jobcentrene mulighed for at give en stærkere indsats til alle ledige med risiko for langtidsledighed. Denne nye mulighed vil desuden reducere stigma for den gruppe af forsikrede ledige, som skal henvises fra a-kassen til jobcentret efter de første 6 måneder.

Konsekvenser

Forslaget vil medføre et væsentligt enklere system for både arbejdssøgende og arbejdsgivere med færre indgange og hurtig adgang til dyb og bred faglig viden om kompetencerne blandt uddannede ledige. Det vil øge det konkrete samarbejdsrum mellem a-kasserne og Erhvervshusene betragteligt, og det vil have positive effekter for rekruttering på arbejdsmarkedet. Den økonomiske gevinst ligger i, at der vil blive anvendt

væsentligt færre offentlige ressourcer på alle de forsikrede ledige, som går i job i løbet af det første halve år (over 70 pct.), mens de primære ressourcer i det offentlige system herved kan anvendes til ledige med større, ofte tværgående, udfordringer. For den ledige vil gevinsten være at få en mere indsigtsfuld og behovsorienteret vejledning samt mere tid til at finde jo , opslåede såvel som uopfordrede.

Det strukturelle arbejdsudbud vil i udgangspunktet ikke blive berørt, i hvert fald ikke negativt, men der forventes en positiv netto-gevinst, idet adgangen til den del af arbejdsudbuddet, som er øjeblikkelig tilgængelig for rekrutterende virksomheder, bliver langt nemmere og med noget færre indgange. Virksomheden, som ikke kender udbuddet så godt, afhænger ikke længere af den lokale virksomhedskonsulents viden om uddannet arbejdskraft i andre kommuner, men går i stedet direkte til a-kasserne, som er specialiseret i at kende egne medlemmers kompetenceprofile , og ved hvor substitution til andre nært-beslægtede fagligheder giver god mening i den givne rekrutteringssituation.

Transaktionsomkostningerne ved rekruttering i form af det gode, holdbare match mellem arbejdssøgendes kompetencer og arbejdsgivers uløste opgaver, vurderes dermed også at blive væsentligt mindre, idet virksomhederne vil få langt færre trin at skulle igennem for at finde de rette kompetencer i den tilgængelige reserve af arbejdsstyrken, uanset hvor de bor i landet.

Forslaget kræver ændring af Lov om Aktiv Beskæftigelsesindsats og Lov om Organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen. Herudover skal der gives delvis valgfrihed til håndtering af kontaktforløb, og henvisningsvejene til relevante tilbud justeres. Det drejer sig, som nævnt, især om

adgang til virksomhedsrettede tilbud, adgang til relevant og målrettet opkvalificering samt adgang til iværksætterforløb. Se bilag for uddybning.

Et nyt system skal både være bedre og billigere

Akademikerne foreslår, at det aftalte besparelse i jobcentrene som følge af finansiering af aftale om ret til tidlig pension bør bidrage konkret til et væsentligt forenklet og mere effektivt beskæftigelses-system.

Ændringerne bør have slutbrugernes behov i centrum, og formålet bør entydigt være at bringe ledige tættere på virksomheder med åbne stillinger og uløste opgaver. Dette gælder både ledige tæt på arbejdsmarkedet og de udsatte, som er langt fra. Men behovene er ikke ens, og vi skal derfor væk fra en 'one size fits all'-tænkning og i stedet udvikle et behovsorienteret system, hvor flere offentlige midler anvendes på den gruppe af ledige, som er langt fra arbejdsmarkedet, og de stærke ledige får tid til selv at søge flere jobs.

Kommunerne er gode til at møde de lokale behov, og det skal de blive ved med – herunder især have øget fokus på restgruppen og særligt de udsatte unge. Men for de stærke ledige, som er medlem af et fagligt netværk og har et eget sprog om deres del af arbejdsmarkedet, er næste job ikke en borgernær opgave. Danskere pendler gerne over regionale afstande, og vi har behov for at skubbe endnu mere til den geografiske mobilitet for at styrke sammenhængskraften og fastholde et dynamisk arbejdsmarked i hele Danmark.

Derfor foreslår Akademikerne, at alle forsikrede lediges kontaktforløb placeres i a-kassen de første 6 måneder af ledighedsperioden, såfremt nævnte forudsætninger imødekommes:

- Behovsorienteret tilrettelæggelse af kontaktforløbet
- Valgfrihed i kontaktform, herunder øget digitalisering

- Afbureaukratisering med fokus på kvalitet frem for kvantitet
- Aftaler om virksomhedspraktik skal indgås frivilligt
- Økonomisk ramme til bidrag til implementeringsudgifter mv.

Ved implementering af dette forslag vurderes det offentlige system at opnå en forventet besparelse på skønnet årligt mellem 0,5 mia. kr. og ca. 1 mia. kr. Akademikerne bemærker dog, at overdrages opgaven uden nævnte forudsætninger er opfyldt i rimeligt omfang, vil konsekvensen være en væsentlig medlemskontingentforøgelse i kasserne.

Forudsætningerne for, at a-kasserne kan overtage kontaktforløbet de første 6 måneders af ledighedsperioden er følgende:

Behovsorienteret tilrettelæggelse af kontaktforløbet

Der skal gives valgfrihed til tilrettelæggelsen af samtaler i kontaktforløbet med øje for den enkelte lediges behov. Der skal være en indledende kontakt umiddelbart efter indmeldelsen, hvor medlem og rådgiver drøfter vedkommendes situation og aftaler forløbets indhold (à la CV-samtalen i dag). Og der skal være en fællessamtale med jobcenteret ved udgangen af forløbet, hvis medlemmet ikke har opnået beskæftigelse endnu. Derudover skal a-kasserne selv kunne dosere omfanget i samarbejde med medlemmet. Herunder indkalde til rådighedsprøvende samtale, hvis det vurderes nødvendigt – som i dag. Herudover skal a-kasserne stille den kontakt til rådighed, som vurderes relevant i det enkelte tilfælde, eller som medlemmet selv efterspørger.

Digitalisering af kontakten

AI kontakt, herunder samtalerne, kan varetages digitalt, medmindre medlemmet ønsker et fysisk møde. Så skal a-kassen levere det.

Afbureaukratisering - fra kvantitet til kvalitet

Der skal ske en afbureaukratisering af registreringskrav og procesmæssig kontrol samt dokumentationskrav, der ikke fokuserer på kvaliteten af indsatsen. Det kan fx være mål, registrering og kontrol af rettidighed i afviklingen af samtalerne eller antallet af underretningspligtige henvendelser mv. I stedet bør der på en enkel vis følges med i jobeffekter og især i nedbringelsen af andelen af langtidsledige over tid.

Økonomi til implementering af opgaven i a-kasserne

Der bør allokeres 100 mio. kr. til administration i a-kasserne, fordelt efter objektive kriterier, bl.a. til at sikre ramme til implementering af eventuelle fælles administrative procedurer, justeringer i IT-systemer mv. Beløbet bør afsættes årligt i 3 år.

Aftaler om virksomhedstilbud skal være frivillige.

Følgenvirkninger

Vedr. virksomhedstilbud:

Ændringen vil medføre, at a-kasserne skal bemyndiges til at sætte virksomhedsrettede tilbud i gang; primært virksomhedspraktik. Det er en betingelse, at det kun er frivillige tilbud, der sættes i værk, da virksomhedskontakten er værdifuld for a-kasserne. De håndterer allerede rekruttering med dyb respekt for efterspørgselssiden, og der

er dårlige erfaringer med tvungne tilbud, både for ledige og for virksomhederne. Det forventes desuden, at a-kasserne qua deres virkes formål og af konkurrencehensyn vil være interesserede i at have gode jobeffekter, hvorfor det vurderes, at a-kasserne af fle e årsager selv vil nudge de ledige til frivilligt at finde relevante virksomheder at komme i praktik i.

Adgang til målrettet opkvalificering for nyledige

Med opkvalificeringsaftalerne er der kommet enkelte rettigheder til alle ledige ift. opkvalificeringskurser; til hhv. mangelområderne og bredere i fald der forelægger en arbejdsgivererklæring. Disse rettigheder bør fastholdes fremover ved at styrke arbejdsmarkedskontorenes rolle (centrale STAR-kontorer), som i forvejen forvalter den regionale positivliste til den regionale uddannelsespulje.

Retten til et kursus indenfor mangelområder og retten til et kursus ved ansættelseserklæring – begge for alle ledige – som kom i 2020 med opkvalificeringsaftalen, bør bevares de kommende år.

På sigt vil en individuel trækningsret, der spares op til over tid på arbejdsmarkedet, løse denne udfordring. Trækningsretten kan være til en national positivliste, der indeholder kurser, som afspejler de store investeringsplaner og større aktuelle trends i virksomhederne som grøn og digital omstilling. Listen kunne også indeholde professionelle/personlige kurser ved behov for brancheskift. Denne model vil gavne erfarne nyledige, men i udgangspunktet ikke nyledige dimittender, hvilket også flug er med de af bestyrelsen tidligere vedtagne rammer omkring dimittendledighed.

Såfremt der er enkelte, der har behov for konkrete 'værktøjskurser' fx indenfor det digitale område eller GMP-kurser, kan disse enten egen-

finansieres; dog med den væsentlige ændring, at den ledige ikke skal trækkes i dagpenge (som det er i dag), eller der kan bevilges en lille ramme hos arbejdsmarkedskontorerne, som den nyledige dimittend kan søge direkte hos VEU-koordinatorerne i STAR's arbejdsmarkedskontorer.

Det foreslås hermed også, at staten fremover finansierer 100 pct. ved kurser på den regionale positivliste frem for den delte finansiering i dag, hvor staten finansierer 80 pct. og kommunerne 20 pct. Det vil lette bureaukratiet betragteligt, ligesom det vil udvise stærk politisk vilje til at bruge kriseårene og genopretningen til at sikre en bedre kompetenceudvikling i arbejdsstyrken. Det foreslås, at 2021 niveauet som minimum fastholdes – dvs. 235 mio. kr. årligt til den regionale pulje.

Ses der herudover på de administrative konsekvenser, så sker der umiddelbart en væsentlig forenkling af systemet, idet arbejdsmarkedskontorerne under Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering allerede i dag varetager koordinering og godkendelse af kurser på de regionale positivlister. Ved denne ændring bliver deres kompetencer styrket, og det vil give mere progression i viden om effekter af at samle opgaven hos arbejdsmarkedskontorerne samt mulighed for rentable hold.

Forløb for ledige med mere end 6 måneders ledighed

Forsikrede ledige med mere end et halvt års sammenhængende ledighed vil fortsat varetages i et samarbejde mellem jobcentre og a-kasser (i 2018 ca. 30 pct.). Grundlæggende vil dette fordre mindre 'creaming', dvs. minimere anvendelsen af unødige ressourcer på ledige, som relativt hurtigt selv finder et nyt job. I jobcentret vil der være en række tilbud, som a-kassen ikke kan tilbyde, bl.a. tværgående forløb ift. socialområdet, hvis det har

vist sig, at der er andre udfordringer på spil end ledighed, eller andre årsager til behov for fx længerevarende opkvalificeringskurser, måske endda sporskifte eller decideret omskoling.

Det kan overvejes, om der yderligere bør ske en ændret organisering i overdragelsen af de videregående/ højtuddannede ledige, som har længere ledighed end de 6 måneder således, at alle varetages i en større uddannelseskommune. Herved samles viden og tilbud til langtidsledige og afstanden til mange forskellige typer virksomheder forkortes, hvorved sandsynligheden for at finde og fastholde det gode match øges.

Adgang til uddannelse for ledige med risiko for langtidsledighed

Det foreslås derfor også supplerende, at der indføres en særskilt refusion til kommunerne for uddannelsesaktivering af alle ledige med mere end 6 måneders ledighed. I dag får kommunerne et samlet tilskud til aktivering af ledige. Derfor vælger nogle kommuner uddannelse fra som aktiveringsredskab, da denne form for aktivering ofte er dyrere end jobaktivering. Det betyder, at mange ledige, som er i risiko for langtidsledighed, ikke væsentligt får forbedret deres muligheder for at få et job, og at deres erhvervede kompetencer ikke vedligeholdes og udvikles. Det betyder, at de kommer længere væk fra jobmarkedet. Modellen skal omfatte højtuddannede på lige fod med andre grupper. Dette forslag vil også give jobcentrene mulighed for at give en stærkere indsats til alle ledige med risiko for langtidsledighed. Denne nye mulighed vil desuden reducere stigma for den gruppe af forsikrede ledige, som henvises fra a-kassen til jobcentret ved udgangen af 5. ledighedsmåned.

Indgåelse af aftale om løntilskud

Hvis a-kassen og den ledige i slutningen af perioden gerne vil have et løntilskudstilbud i gang, så påbegyndes en dialog herom i den overdragende fællessamtale, der, som tidligere nævnt, bør

placeres i begyndelsen af 6. måned i ledighedsperioden.

Konsekvenser af placering af kontaktforløb i a-kasserne

Forslaget vil medføre et væsentligt enklere system for både arbejdssøgende og virksomheder med færre indgange og hurtig adgang til dyb og bred faglig viden om det relevante kompetenceudbud.

For den ledige vil gevinsten være at få en mere indsigtsfuld vejledning i øjenhøjde og mere tid til at finde jo , opslåede såvel som uopfordrede, når der er færre system-aktører at skulle mødes med.

Transaktionsomkostningerne ved rekruttering i form af det gode, holdbare match mellem arbejdssøgendes kompetencer og arbejdsgivers uløste opgaver, vurderes at blive væsentligt mindre, idet virksomhederne vil få langt færre indgange og trin at skulle igennem for at finde de rette kompetencer i den tilgængelige reserve i arbejdsudbuddet, dvs. de ledige, uanset hvor de bor i landet. Virksomheden, der ønsker at rekruttere og ikke selv kender udbuddet så godt, afhænger ikke længere af den lokale virksomhedskonsulents viden om udbuddet af videregående uddannet arbejdskraft i andre kommuner (de store uddannelseskommuner), men kan i stedet gå til en landsdækkende organisation, nemlig a-kasserne, som er specialiseret i egne medlemmers kompetenceprofile , og som har et godt overblik over nærtbeslægtede alternativer til virksomhedernes drømmeprofile , og om de er umiddelbart tilgængelige.

Ved denne ændring mødes den lediges individuelle behov i øjenhøjde. Muligheder og potentialer kommer i centrum, og et nyt system gør det nemmere for virksomhederne at rekruttere og fastholde også videregående uddannede

forsikrede ledige, som kun i mindre omfang rekrutteres via jobcentrene i dag. A-kasserne har dyb viden om kompetencerne indenfor faget og kan møde rekrutteringsbehovet på tværs af kommuner.

Forslaget vil desuden øge det konkrete samarbejdsrum mellem de for arbejdsmarkedet relevante aktører betragteligt, fx mellem a-kasserne og Erhvervshusene, og det vil have positive effekter for rekruttering på arbejdsmarkedet.

Forslaget berører ikke ufaglærte og faglærtes ret til '6 ugers selvvalgt uddannelsesløft', ligesom dette forslag ikke berører de ikke-forsikrede lediges rammer og forløb i jobcentrene.

Fælles værktøjer i beskæftigelsesindsatsen

Fælles viden om arbejdsmarkedet

Der er behov for dybere datadreven viden om den aktuelle udvikling på arbejdsmarkedet. Kompetenceværktøjet, som blev vedtaget i trepart III, bør udvikles, så anvendelsesgraden kan øges, så det bliver mere transparent for de ledige, hvilke kompetencer der aktuelt efterspørges. Kompetenceværktøjet crawler de aktuelle jobopslag i hele landet på kompetenceniveau og kan dermed anvendes som vidensgrundlag for alle aktører og ikke mindst slutbrugerne selv.

Ny pulje til professionelle/personlige kompetencer

Der er behov for en ny pulje som bistår ledige, der skal igennem et kultur- og værdiskift. Det er nødvendigt, hvis vi skal fastholde og udvikle dynamikken på det danske arbejdsmarked fremover – i hele landet. Fx ved ændring af arbejdsidentitet fra offentlig underviser til privatansat eksportmedarbejder. Den regionale positivliste forvaltes meget snævert, dvs. primært til fag-

faglig substitution indenfor mangelområder. Det gør adgangen til efterspørgselssiden sværere for ledige i et regulært brancheskift; noget mange har skullet sande her i Corona-tiden.

Baggrund for forslaget

I dag er beskæftigelsesindsatsen opdelt i 98 kommuner, mens den lediges rådighedsforpligtelse er national (for dagpengemodtagere med hhv. lang og mellemlang videregående uddannelse). Kommunerne har ikke økonomisk incitament til at få andre kommuners borgere i job på samme måde som egne borgere. Hertil kommer, at viden om det akademiske arbejdsmarked er meget forskellig fra kommune til kommune. Derfor skaber strukturen i systemet grænser og hindrer match. Konsekvenserne er store for det offentlige med høje udgifter til arbejdsløshedsydelse, tab af skatteindtægter og dynamiske effekter - samt begrænset geografisk mobilitet hos arbejdstagere. Hertil også tabt fortjeneste for virksomhederne, som enten søger meget længe efter rette medarbejdere på videregående niveau eller helt må opgive.

AC Akademikerne

Akademikerne er talerør for 447.000 offentligt og privatansatte og udgør den akademiske fagbevægelse



Akademikerne | Nørre Voldgade 29 1358 København K | Tlf.: 33 69 40 40 | E-mail: ac@ac.dk