

VERDENSMESTRE I FLEKSIBILITET?

- Tre udfordringer til fremtidens arbejdsmarked

Flexicurity Service



mandagmorgen

TÆNKETANKEN

VERDENSMESTRE I FLEKSIBILITET?

- Tre udfordringer til fremtidens arbejdsmarked

Verdensmestre i fleksibilitet?
- Tre udfordringer til fremtidens arbejdsmarked

Copyright © 2020

Tænk tanken Mandag Morgen

Ny Kongensgade 10
DK - 1472 København K

Casper Waldemar Hald
Emil Ipsen
Jonatan Porsager
Lisbeth Knudsen
Mathias Kjær Heilesen
Pernille Skaarup

Fredericia Kommune

Sanela Ljeskovica
Yelva Bjørnholdt Jensen

HK

Tine Skov Jensen

Teknisk Landsforbund

Jannik Frank Petersen
Lone Varslev-Pedersen

UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole

Lenna Vogn Petersen
Steffen Svendsen

Aarhus Kommune

Vibeke Jensen

Design

Mette Funck

Foto

Per Ryolf
Frank Lohmann
Zarko Ivetic

Tegninger

Aleksander Weis Klinke
Grethe Nielsen

Korrektur

Korrekturfabrikken.dk

ISBN

978-87-93038-65-3

Indhold

Forord	6
Læsevejledning	8
Kapitel 1:	
De rette kompetencer på arbejdsmarkedet hele livet	9
Kapitel 2:	
Opbrud i gamle mønstre på arbejdsmarkedet	25
Kapitel 3:	
Fra udsat til ansat – nye veje til beskæftigelse	40
Perspektiv	61

Tre kerneudfordringer til det fleksible arbejdsmarked

I Danmark bryster vi os ofte af at være verdensmestre i det fleksible arbejdsmarked. Og med god grund. Det danske arbejdsmarked er lovprist og er bredt anerkendt, når det kommer til vores evne til at kombinere social tryghed, fleksibilitet og jobomsætning. Det skyldes ikke mindst vores flexicurity-system og den danske model, der er god til at skabe konsensus mellem parterne til glæde for både virksomheder og lønmodtagere. Danmark er på mange måder godt gearret til fremtiden.

Og så alligevel slet ikke.

Meget tyder på, at vi står over for en række forandringer, som vil være så omfattende, at også det danske fleksible arbejdsmarked, som vi kender det i dag, vil komme under pres. I nærværende publikation ser vi nærmere på tre områder af arbejdsmarkedets udvikling, som sætter spørgsmålstejn ved det danske arbejdsmarkeds robusthed:

KOMPETENCER

Er vi klar til at udvikle kompetencer på arbejdsmarkedet hele livet? Eller spurgt på en anden måde: har vi en struktur og en kultur for livslang læring på plads, når den teknologiske udvikling i fremtiden lægger et markant øget pres på vores evne til at lære gennem hele livet og omskole os med jævne mellemrum? På fremtidens arbejdsmarked må vi gøre op med tanken om, at vi på et tidspunkt er færdiguddannede. Vi kommer formentlig også til at gøre op med tanken om langvarige ansættelser i samme virksomhed, så vel som ideen om, at vi kun har én karriere gennem hele livet. Vi skal formentlig have mindst 2 eller 3 karrierer i fremtiden, hvor vi også skal blive længere på arbejdsmarkedet. Hvordan sikrer vi, at Danmark forbliver et stærkt uddannelsesland – også når uddannelse skal spredes ud over et langt arbejdsliv? Vi skal have fundet modellen til at bygge læring hele livet igenem ind i vores arbejdsmarked.

ANSÆTTelsesformer

Er den danske model indrettet i forhold til de nye ansættelses- og arbejdsformer? Organiserede forhold på arbejdsmarkedet er en grundsten i den danske model. Men meget tyder på, at selve organiseringen af arbejdet er under forandring i disse år for rigtig mange arbejdstagere i Danmark. Helt nye jobfunktioner opstår, som vi ikke kendte til for bare få år siden, og gamle jobfunktioner udfases. Vi ser tendenser til, at flere enten af lyst eller nød kommer til at arbejde som selvstændige, projektansatte, freelancere, kombinatører eller er ansatte på løsere vilkår. Den voksende platformsøkonomi er med til at understøtte denne udvikling, fordi platformene gør det nemmere for almindelige mennesker at dele, bytte, låne og udveksle ydelser uden fast tilknytning til en bestemt virksomhed. For mange af disse jobtagere bliver arbejdslivet mere usikkert. De oplever fremtidens fleksible arbejdsmarked på helt tæt hånd, men de lever med en langt ringere grad af tryghed, både når de er i arbejde eller står uden for arbejdsmarkedet. Vi skal have fundet modellen for løbende at udvikle og tilpasse flexicurity-modellen til også at kunne rumme de nye ansættelses- og arbejdsformer på arbejdsmarkedet.

INKLUSION

Lykkes vi med at gøre udsatte borgere til ansatte borgere? Der er borgere, som hverken i perioder med høj- eller lavkonjunktur kommer ind på arbejdsmarkedet på trods af en af verdens dyreste beskæftigelsesindsatser. Og disse grupper får det ikke nemmere i fremtiden. Når arbejdsmarkedet forandres i en sådan en grad og med så høj hastighed, som vi kommer til at opleve i de kommende år, betyder det også at opgaven med at sikre en beskæftigelsesrettet indsats, hvor også de mere udsatte ledige kan blive en del af arbejdsmarkedet, skal løses på nye måder. Der er med andre ord behov for nytænk-

ning, nye samarbejder og tilgange, men hvordan ser de ud? Hvad er det for en beskæftigelsesindsats, som kan få de udsatte borgere ind på arbejdsmarkedet? Der er gennem årene taget hundredvis af initiativer for at bringe de marginaliserede grupper ind på arbejdsmarkedet. Vi skal have fundet modellen for, hvad der virker. Og ikke mindst hvordan vi får dem i arbejde på et stadigt mere krævende og komplekst arbejdsmarked.

Med denne publikation ønsker vi at tage debatten om, hvorvidt det danske arbejdsmarked følger godt nok med tiden. Historisk har vi været gode til at finde balancen mellem tryghed og fleksibilitet, og har skabt en vigtig tradition for et tillidsfuldt og konstruktivt samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter. Men vi er langt fra i mål. De tre problemstillinger, som vi her har fremhævet, har der været talt om rigtigt længe. Nu skal den danske model vise sin styrke ved at følge med tiden. Vi bør blandt andet gentænke vores finansiering af uddannelse, skabe nye kompetencer og fastholde et højt niveau af ordnede forhold på arbejdsmarkedet.

Vi har ikke alle svarene, men vi har samlet nogle af de bedste og mest vidende debattører og fundet frem til gode eksempler, på mennesker og aktører, der gør noget af det, som vi skal gøre mere af i fremtiden.

Målgruppen for dette inspirationsoplæg er alle, der på forskellige måder arbejder med beskæftigelsesindsatsen, arbejdsmarkedspolitikken, efter- og videreuddannelse samt voksenuddannelse eller kompetenceudvikling.

God læselyst!



Jannik Frank Petersen
Afdelingsformand, Teknisk Landsforbund



Kim Simonsen
Forbundsformand, HK Danmark



Lenna Vogn Petersen
Uddannelseschef, UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole



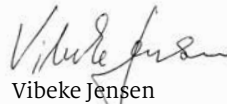
Lisbeth Knudsen
Tværgående chefredaktør, Altinget og Mandag Morgen



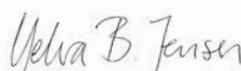
Lone Varslev-Pedersen
A-kasse chef, Teknisk Landsforbund



Steffen Svendsen
Chefkonsulent, UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole



Vibeke Jensen
Beskæftigelseschef, Aarhus Kommune



Yelva Bjørnhøldt Jensen
Koncerndirektør, Voksen og Ældre, Fredericia Kommune

Læsevejledning

Publikationen er inddelt i tre kapitler, som tager livtag med hver sit emne:

- Kapitel 1: De rette kompetencer på arbejdsmarkedet hele livet (s. 10)
- Kapitel 2: Opbrud i gamle mønstre på arbejdsmarkedet (s. 26)
- Kapitel 3: Fra udsat til ansat – nye veje til beskæftigelse (s. 42)

I hvert kapitel introducerer vi problemstillinger, hvem der rammes af udviklingen på området og sætter tal på. Hvert kapitel består også af artikler, som kan læses selvstændigt. I artiklerne er der fokus på gode cases og eksempler, som sætter ansigt på de tal og udfordringer, som vi har præsenteret, vi hører forskere, ledere og samfundsdebattører om deres perspektiv på udviklingen, og giver stof til eftertanke.

Tre prominente eksterne debattører har også fået lejlighed til at give deres perspektiv på udviklingen på arbejdsmarkedet – med egne ord – til slut i publikationen.

Da formålet med denne publikation er at sætte gang i en debat om de store linjer på det danske arbejdsmarked, har vi formuleret en række centrale debatspørgsmål, som vi håber, du vil tænke og debattere med på. Debatspørgsmålene går på hver sit emne og præsenteres i slutningen af hvert kapitel (s. 24, 40 og 60).

SÅDAN ER OPLÆGGET BLEVET TIL

I foråret 2019 besluttede HK, Teknisk Landsforbund, UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole, Aarhus Kommune og Fredericia Kommune samt Tænketanken Mandag Morgen at gå sammen i et partnerskab om at undersøge, hvordan vi håndterer fremtidens udfordringer og muligheder på det danske arbejdsmarked. Medlemmerne af partnerkredsen er alle centrale aktører på det danske arbejdsmarked ift. viden, beskæftigelsesindsats, uddannelse og vilkår. Vi har undervejs i arbejdet haft en række inspirerende gæster på besøg til hvert af arbejdets tre hovedtemaer. Tænketanken Mandag Morgen har på opdrag af partnerkredsen udarbejdet dette oplæg.

1

DE RETTE KOMPETENCER
PÅ ARBEJDSMARKEDET
HELE LIVET

KAPITEL 1:

De rette kompetencer på arbejdsmarkedet hele livet

Arbejdsmarkedet gennemgår store forandringer i disse år. Vi ser allerede nu de forandringer, som nye digitale teknologier som robotter, maskinlæring, kunstig intelligens, cloud-computing, IoT, co-bots, 3D-print og VR har på produktion, erhvervsliv og arbejdsmarked. På sigt vil forandringerne komme til at berøre alle dele af det danske arbejdsmarked. Kompetencekravene på fremtidens arbejdsmarked vil være i konstant udvikling, og mange vil skulle om- og efteruddanne sig løbende igennem hele deres arbejdsliv. Kriser som COVID-19-pandemien er med til at skubbe til udviklingen, og understreger kravet om omstillingsparathed på arbejdsmarkedet.

Udviklingen på arbejdsmarkedet rykker også på, hvad vi betragter som basale kompetencer. Vi er gået fra et arbejdsmarked, hvor mange engang kunne klare sig uden gode læse-, regne- eller IT-færdigheder, til en virkelighed, hvor det i dag ofte er nødvendigt at kunne et fremmedsprog, at bruge computere og kunne læse mere eller mindre komplicerede tekster og manualer. Kravene til vores kompetencer er historisk set steget, og det vil de med al sandsynlighed fortsætte

med. Og samtidig skal vi kompetenceudvikle os over en længere periode i vores arbejdsliv, i takt med at vi skal senere og senere på pension.

Som vi viser i dette kapitel, har deltagelsen i efter- og videreuddannelse været faldende, selv om de positive effekter af efter- og videreuddannelse for den enkelte og for samfundet er veldokumenterede¹. Vi har altså behov for at skabe en kultur og et system, som sikrer, at læring sker hele livet.

I dette kapitel kigger vi nærmere på udfordringerne, når det gælder kompetenceudvikling og livslang læring. Vi ser nærmere på de helt store strukturer, men også de helt små historier ude på danske arbejdspladser, som gør en forskel.

Vi spørger:

- Er visse grupper mere udsatte end andre?
- Hvad står i vejen for, at flere opkvalificeres?
- Hvilke forandringer kan være med til at skabe en kultur og et system for livslang læring?

¹ KORA, 2016; KORA, 2017; Ekspertgruppen for voksen-, efter- og videreuddannelse, 2017a og 2017b; Danmarks Statistik; DREAM, 2016; PIAAC, 2013; interview med forskellige eksperter.

Efteruddannelsesområdet **I TAL**²

Danmark ligger højt i internationale sammenligninger, men ...

25,3 pct. af danskere i alderen 25-64 år angav i 2019 at have deltaget i formel og ikke-formel uddannelse inden for de seneste fire uger. En tredjeplads i EU.

... dem, der har størst behov, tager mindst efteruddannelse ...

1/3 af de ufaglærte deltog i formel og ikke-formel uddannelse i 2016. Samme tal var 2/3 for personer med en mellemlang eller længere videregående uddannelse.

... og færre bliver opkvalificeret i dag end tidligere

Fra 31,5 pct. af de 25-64-årige, som angav at have deltaget i formel og ikke-formel uddannelse inden for de seneste fire uger i 2015 til 25,3 pct. i 2019.

Automatisering vil sætte høje krav til omstilling og opkvalificering

Mellem 250.000 og 300.000 personer kan være særlig udsat for at miste deres arbejde til automatisering og har dårlige forudsætninger for at finde nyt.

Udgifterne til de videregående efteruddannelser er faldet markant ...

Fra 2009 til 2018 faldt udgifterne til de videregående efteruddannelser med 56 pct.

... og de udgør i dag en brøkdel af de samlede udgifter til videregående uddannelse

Udgifterne til videregående efteruddannelse udgjorde 4 pct. af de samlede i 2009 og 1,3 pct. i 2018.

Danskernes basale kompetencer halter

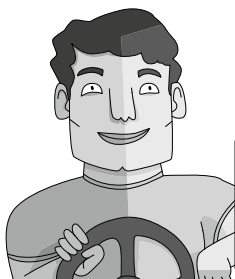
16,1 pct. af de voksne danskere (583.000 personer) har læse- og skrivefærdigheder på laveste niveau. 14,6 pct. (531.000 personer) har regnefærdigheder på laveste niveau. 28,4 pct. (ca. 1 mio. personer) har færdigheder på laveste niveau inden for problemløsning med computer.

² DEA, 2020; Eurostat; Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2018; McKinsey & Company, 2017; PIAAC, 2013. Læse- og regnefærdigheder inddeles i seks niveauer og IT-færdigheder i fire. Voksne defineres her som personer mellem 16-65 år.

Hvem skal kompetenceudvikle sig?



I PRINCIPPET ALLE. Vi skal alle sammen udvikle vores kompetencer – hele livet. 80 pct. af alle job kan ifølge den tidligere regerings Disruptionråd se 20 pct. af arbejdsdagen automatiseret i fremtiden³. Det fører ikke nødvendigvis til tab af jobs, men vil med al sandsynlighed føre til ændrede jobbeskrivelser og dermed en ændring i de kompetencer, som er nødvendige i jobbet for den enkelte. Automatisering vil således ramme alle dele af arbejdsmarkedet.



DE SÆRLIGT AUTOMATISERINGSTRUDE. Automatiseringen rammer skævt. Visse jobtyper kan potentielt automatiseres i langt højere grad, og udfordringen vil være langt mere akut. F.eks. er operatører og transportarbejdere i risikozonen. Her vurderes det, at op til 60 pct. af arbejdsdagen kan blive overtaget af maskiner, hvorfor mange må forvente at se deres stillinger helt forsvinde. Gruppen af automatiseringstruede har derfor i højere grad behov for omskoling til andre brancher. Men sagen er, at automatiseringen med udviklingen af maskinlæring og kunstig intelligens vil ramme alle brancher. Også de kontoruddannede og sagsbehandlere, revisorer, advokater samt andre akademikere af forskellig uddannelse.



DE VOKSNE MED SVAGE BASALE FÆRDIGHEDER. Omkring 1,5 mio. voksne læser så dårligt, at kravene på fremtidens arbejdsmarked bliver svære at leve op til for den enkelte. Ud af dem er der ca. 300.000, der læser så dårligt, at de har svært ved at forstå en avisartikel. Ligeledes er mange udfordret på regnefærdigheder og IT-kundskaber. Omstilling til fremtidens arbejdsmarked forudsætter ofte basale færdigheder, og derfor handler fremtidens kompetenceløft ikke kun om nye teknologier og arbejdsopgaver; det handler også om de helt nødvendige basale kompetencer, som vi blandt andet lærer i Folkeskolen.

VOKSEN-, EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE⁴

Et effektivt voksen-, efter- og videreuddannelsessystem (VEU-system) er essentielt for danskernes muligheder på arbejdsmarkedet i fremtiden. Det danske VEU-system ses dog af mange som lidt af en jungle, og der er da også mange forskellige niveauer, begreber og aktører på spil. Man kan skelne imellem tre typer af VEU, som retter sig mod forskellige niveauer. **Almen VEU** (grundskole- og gymnasieniveau), som sigter mod grundlæggende kompetencer og forberedelse til videreuddannelse. **Erhvervsrettet VEU**, som er erhvervsuddannelse rettet mod faglærte og ufaglærte, og slutteligt **videregående VEU**, herunder akademi-, diplom- og masteruddannelser. VEU-uddannelserne udbydes både privat og offentligt og administreres af de uddannelsesinstitutioner, som også står for de ordinære uddannelser. VEU-systemet, som det ser ud i dag, er blevet til i et samspil mellem parterne og staten (trepart). Ud over de offentlige tilbud kan større virksomheder også have egne interne kursusmuligheder, og eksterne private aktører leverer også forskelligartede efter- og videreuddannelses tilbud.

³ McKinsey & Company, 2017.

⁴ Andersen, 2019.

Hvad er barriererne for, at flere efteruddanner sig?

Der er et soleklart behov for, at flere deltager i efter- og videreuddannelse. Tænk tanken Mandag Morgen har derfor talt med eksperter, og er dykket ned i relevante rapporter for at finde de væsentligste barrierer for, at flere efteruddanner sig⁵.

MANGLENDE INITIATIV FRA VIRKSOMHEDERNE: 2/3 af arbejdstagerne oplever, at de selv må tage initiativet, hvis de vil have efteruddannelse. Samtidig har kun 32 pct. af virksomhederne i den private sektor afsat budget til efteruddannelse.

MANGLENDE MOTIVATION: 51 pct. af de ufaglærte synes ikke, de har brug for det, og 35 pct. forventer ikke, at de skal have mere efteruddannelse. De faglærte påpeger, at dårlige erfaringer fra skoleårene betyder, at de ikke vil tilbage til skolebænken.

LAV SYNLIGHED: Offentlige udbydere af VEU er ikke synlige nok. For eksempel rapporterer 25 pct. af de virksomheder, der ikke har brugt AMU til deres ufaglærte medarbejdere, at det skyldes, at de ikke har haft kendskab til kurserne.

VANSKELIGT AT FÅ OVERBLIK: 1/3 af virksomhederne peger på, at det er vanskeligt at få overblikket over, hvilke AMU-kurser der er relevante. Samtidig svarer de faglærte, at de farer vild i uddannelsesjunglen.

MISMATCH MELLEM UDBUD OG BEHOV: 1/6 af virksomhederne rapporterer, at årsagen til, at medarbejderne ikke har deltaget i VEU, er, at de eksisterende tilbud ikke giver medarbejderne de rette kompetencer. I en undersøgelse specifikt for AMU-kurser peger 1/3 af virksomhederne på, at udbuddet ikke dækker deres behov.

UFLEKSIBLE ARBEJDSPLADSER: 1/3 af arbejdstagerne oplever, at de ikke har tilstrækkelige muligheder for at tage efteruddannelse i arbejdstiden. De faglærte svarer også, at de kan være bekymrede for, hvem der skal overtage deres job på kursusdage. Det kan især tænkes at være en udfordring på mindre virksomheder, hvor der er færre kollegaer til at løfte opgaverne, når en kollega er væk på f.eks. efteruddannelse.

STØTTESYSTEMET ER UOVERSKUELIGT: Støttesystemet er så komplekst, at det i sig selv er blevet en barriere. De forskellige muligheder for støtte, som findes, er betinget af dels din uddannelsesbaggrund, dels dit valg af uddannelse og er svært gennemskuelige for den enkelte.

MANGLENDE STØTTEMULIGHEDER FOR PERSONER MED EN VIDEREGÅENDE UDDANNELSE: Personer med selv kun en kort videregående uddannelse er stort set afskåret fra at modtage offentlig støtte til efteruddannelse i form af uddannelsesstøtte og deltagerbetaling. Det udgør en barriere for denne gruppe, at finansiering skal ske enten via egenbetaling eller med midler fra arbejdsgiver.

⁵ Ekspertgruppen for voksen-, efter- og videreuddannelse, 2017a og 2017b; Danmarks Statistik; interview med forskellige eksperter.

Vi skal gentænke vores forståelse af uddannelse

Christian Helms Jørgensen og **Henning Salling Olsen** er begge er tilknyttet Center for Arbejdslivsforskning. De har igennem en lang årrække beskæftiget sig med efter- og videreuddannelsesområdet. For Christian og Henning handler det grundlæggende om at redefinere vores forståelse af uddannelse og karriere, hvis vi ikke skal tabe en stor gruppe borgere på gulvet.

Fremtiden kræver en ny forståelse af uddannelse

Vi er på vej ind i en fremtid, hvor det at tage en uddannelse vil få en helt anden betydning, end det har i dag. Ifølge Henning Salling Olesen kan det på længere sigt endda være, at skellet mellem grund-, videre- og efteruddannelser forsvinder: *“Traditionelt set er man blevet uddannet én gang til et erhverv eller fag og bliver efteruddannet med jævne mellemrum for at få ajourført sin viden. Realiteten i dag er dog, at mange folk ikke har én karriere baseret på én uddannelse, men skifter relativt radikalt beskæftigelsesområde.”* Begge forskere mener, at vi ser vi ind i en fremtid, hvor vi formentlig kommer til at skulle opdatere vores opfattelse af uddannelse, og hvor nogle af de vigtigste kompetencer bliver mere grundlæggende: nytænkning, samarbejde og det at være god til at lære. Og så skal man være klar på at skifte spor i løbet af sit arbejdsliv. Med andre ord bliver livslang læring helt essentielt at få ind i danskernes forståelse af karriere og uddannelse.

I fremtiden får flere behov for at deltage i efter- og videreuddannelse end i dag, men det danske udgangspunkt er heldigvis stærkt, mener Christian Helms Jørgensen: *“I Danmark har vi historisk set været gode til at samarbejde mellem parterne, som har prioriteret efter- og videreuddannelse. Vi risikerer dog, at visse grupper marginaliseres i denne proces.”* Henning Salling Olsen ser, at både at ufaglærte inden for automatiseringsmodne områder, folk uden for det organiserede arbejdsmarked og de højtuddannede,

“som møder tilværelsen og arbejdet med en forventning om, at det, de har lært, bliver nok ved med at være sådan,” er marginaliseringstruede.

Omskoling og omstilling er nødvendigt for at imødegå marginaliseringstendenser

En af grundene til, at ufaglærte i langt mindre grad tager efter- og videreuddannelse, handler blandt andet om motivation, eller en efterspørgselsdrevet skævhed, som Christian Helms Jørgensen udtrykker det: *“Paradoksalt nok vil dem, der objektivt set har mest behov for opkvalificering – de kortuddannede – oftest svare, at de ikke selv vurderer et behov for opkvalificering, mens det modsatte er tilfældet for højtuddannede. Det kan vi også se i de faktiske tal for deltagelse i opkvalificering, hvor Matthæus’ lov gælder: ‘Dem, som har, skal mere gives.’”*

For dem, som er helt ude på kanten af arbejdsmarkedet, er der et dobbelt pres. Det er svært at få fodfæste på arbejdsmarkedet uden de rette kompetencer, men fokus i beskæftigelsesindsatsen er på støttet beskæftigelse og praktik i virksomheder. “Den ensidige fokusering på aktivering giver jobtræning et ofte relativt kortsigtet

bestemt mål, mens længerevarende uddannelse typisk giver et bredere fundament. Pendulet er svunget mod kortsigtet aktivering og umiddelbar målbar beskæftigelse frem for at se på det langsigtede kompetencegrundlag,” ifølge Christian Helms.

“Realiteten i dag er dog, at mange folk ikke har én karriere baseret på én uddannelse, men skifter relativt radikalt beskæftigelsesområde.”



De atypiske ansatte er derimod en udfordring for det organiserede arbejdsmarked som helhed, dvs. for parterne at finde ud af, hvordan de skal forholde sig til det. *“Så længe man grundlæggende tænker, at folk er i fast ansættelse med overenskomst, eller at opkvalificering er et individuelt ansvar, vil der ikke være nogen, som kan løfte dem, der står udenfor,”* mener han. Det er altså partnerne, som skal sikre, at vi ikke taber gruppen af atypisk ansatte.

Når det handler om gruppen, som har en videregående uddannelse, men som ikke kan se nødvendigheden af læring, handler det om at få etableret en kultur for livslang læring i Danmark, som inkluderer alle. Men hvordan skaber vi så mere og bedre læring for alle? Nedenfor er de to forskeres centrale pointer opsummeret, i forhold til hvordan vi styrker efter- og videreuddannelse i Danmark.

Pædagogikken

- Vi bør bruge praksisorienterede uddannelsesformer i stedet for kundskabs- og indlæringsstandardisering, som der er en tendens til i dag, hvilket ikke er motiverende for mange.
- Vi skal starte med at tage udgangspunkt i, hvad kursusdeltagerne selv har af ønsker, og synliggøre fordelene ved efteruddannelse i både systemet og i ledelsen på arbejdspladserne. Motivation er en central drivkraft. Det skal være lysten, som driver værket.
- Der skal større vægt på erfaringsbearbejdning og refleksioner over praktiske erfaringer.

Arbejdspladsen

- Man skal være opmærksom på den kompetenceudvikling, som finder sted på arbejdspladsen, synliggøre den og ikke lade den træde i baggrunden for performancekrav. De fleste har lært de kompetencer, de bruger i deres aktuelle arbejde, ved simpelthen at gøre det på arbejdspladsen.
- Vær opmærksom på, hvordan den formelle efteruddannelse hænger sammen med læring på arbejdspladsen. Det er ikke to separate områder. Mange ansatte oplever, at de ikke får mulighed for at bruge det, de lærer, når de kommer tilbage til virksomheden med nye idéer og kompetencer.
- Ledelsen bør uddybe planer for udvikling af produktion, organisering eller andet, som kommer til at påvirke kompetencekravene på arbejdspladsen. Det synliggør behovet for opkvalificering.

Systemet

- Lav benarbejdet ude på arbejdspladser, hvor kursisterne kommer fra som det første. På den måde er man sikker på, at der leveres relevant indhold.
- De ansatte skal være med til at afklare, hvad de vil være bedre til, og lederne skal vide, hvad de ansatte lærer om, for at kunne tage et medansvar for, hvad der skal ske, når medarbejderne har fået nye kompetencer.
- Knyt rettigheder til efter- og videreuddannelse til individet.
- Styrk vejledning, en opsøgende indsats på arbejdspladserne og adgang til realkompetencevurderinger.

REALKOMPETENCEVURDERINGER (RKV)⁶

RKV er en vurdering og anerkendelse af de kompetencer, man har som person, uanset hvor man har lært dem henne, i forhold til en uddannelse eller et fag på en uddannelse. Er man f.eks. ufaglært og ønsker at blive faglært, kan man få foretaget en RKV for at få anerkendelse for det, man har lært uden for uddannelsessystemet, og som man derfor ikke behøver tage fag inden for, skulle man ønske at efter- eller videreuddanne sig. RKV'er kan derfor være med til at lette adgangen til, og mindske tiden man skal bruge i, VEU-systemet.

⁶ Andersen, 2019

Vi kan lade os inspirere af andre lande

Danmark ligger højt i internationale sammenligninger af deltagelsen i efter- og videreuddannelse. Men måske kan andre lande inspirere os til at gøre det bedre. Et arbejdsliv med hyppigere job- og brancheskifte samt behov for livslang læring er nemlig ikke kun et dansk fænomen – også i andre lande, står der kompetenceudvikling på dagsordenen.

Skal den enkelte have mere ansvar for egen læring?

I Singapore har borgerne et personligt klippekort til efteruddannelse. På den måde aktiveres alle borgere mellem 25 og 65 år til at tage ansvar for deres egen kompetenceudvikling.

I Singapore har man udviklet uddannelsesprogrammet SkillsFuture, som giver borgere over 25 år bedre adgang til livslang læring. Borgere i Singapore har siden 2016 haft deres eget personlige klippekort, som de kan bruge til at efteruddanne sig og tage specialkurser. Og det virker. I 2015, før implementeringen af SkillsFuture, havde 35 pct. af den voksne befolkning deltaget i efter- og videreuddannelse det seneste år. I 2019 var tallet 48,5 pct.

Borgerne skal selv tage ansvar

Den helt centrale filosofi bag etableringen af SkillsFuture er at aktivere den enkelte borgers egne ressourcer og ansvar. Det er ikke kun fagforeningens, uddannelsesinstitutionen eller virksomhedens ansvar at kompetenceudvikle: Den enkelte borger, har også selv et ansvar for at følge med tiden og sikre, at egne kompetencer matcher arbejdsudbuddet.

Et reguleret kursuskatalog

Borgere i Singapore råder konkret over en uddannelseskredit, som de kan benytte, når de skal opkvalificeres eller opdaterer deres kvalifikationer. Mange virksomheder supplerer typisk de midler, den enkelte er berettiget til årligt, med en tilsvarende sum. Samtidig hjælper SkillsFuture borgerne ved at samle godt 700 godkendte kursusudbydere i en portal med mere end 18.000 forskellige uddannelsesforløb.

De ældre opkvalificerer sig

SkillsFuture er Singapores bud på at koble innovation, regulering, arbejdsmarkedspolitik og kompetenceudvikling. Meget tyder på, at programmet er lykkedes med at nå ud til en vigtig målgruppe: den voksende aldrende del af befolkningen, som skal opdateres på den teknologiske udvikling. En opgørelse efter uddannelseskreditens første år viser, at næsten to ud af tre kursister var fyldt 40 år.⁷

Nye karriereveje gennem hele livet

I Schweiz har de en anden grundfortælling om uddannelse end i Danmark. Den første uddannelse er ikke endestationen, men starten på et livslangt læringsforløb, hvor man kan sadle om og bygge ovenpå.

I Danmark vælger vi, og satser på, uddannelse og retning tidligt i livet. 98,7 pct. af de offentlige midler til videregående uddannelser går til ordinær uddannelse, mens kun 1,3 pct. af midlerne investeres i kompetenceudvikling senere i livet.⁸

Fra elektriker til ph.d.

Mens vi i Danmark forstår uddannelse som noget, vi afslutter, når vi står på kanten til arbejdslivet, er den schweiziske model langt mere fleksibel. I princippet kan du tage uddannelse hele livet, sadle om eller bygge videre på din første uddannelse. Du kan starte som håndværker og via overbygninger ende som ph.d.

Det illustreres især fortællingen i om erhvervsuddannelserne. Ca. 24 pct. af de 15-24-årige startede på en erhvervsuddannelse i Schweiz i 2017. I Danmark var samme tal ca. 12 pct.⁹ En af grundene kunne tænkes at være, at erhvervsuddannelserne netop åbner for mange videreuddannelsesmuligheder senere i livet.

⁷ www.skillsfuture.sg

⁸ DEA, 2020

⁹ OECD, 2019

Hvad er egentlig kompetenceudvikling?

Er vi for skolet i at tænke, at kompetenceudvikling sker på skolebænken eller kurset? Skal vi til at have et langt bredere perspektiv på, hvad vi opfatter som kompetenceudvikling, og hvor det finder sted?



Medarbejderdreven innovation?

Flere offentlige og private aktører begynder at inddrage medarbejdere direkte og aktivt i udvikling og implementering af nye teknologier, nye løsninger, services, strategier eller arbejdsgange. Kort sagt fordi det betaler sig på bundlinjen at få sat medarbejdernes viden, idérigdom og kreativitet sat i spil, når der skal tænkes nyt. Medarbejdernes viden kan være med til at sikre, at der udvikles brugbare løsninger, som også skaber reel værdi for f.eks. brugere, kunder eller borgere. Samtidig bringes vigtig viden om f.eks. frontmedarbejdernes arbejdsgange og kompetencer i spil. Med andre ord er de medarbejdere, som f.eks. skal løbe investeringerne hjem i sidste ende, med til at udvikle og "eje", hvordan man bedst implementerer det nye. Er medarbejderdreven innovation kompetenceudvikling 2,0?



Hack skolen?

Programmørerne har vidst det i mange år, når de har googlet sig frem til tutorials. Og nu begynder mange andre brancher og fagpersoner at arbejde på samme måde i erkendelse af, at uddannelsesinstitutionerne ikke længere har monopol på viden. Tværtimod ligger viden tilgængelig overalt på nettet i form af f.eks. tutorials, forelæsninger på YouTube, TED-talks og interesse-communities, hvor man kan spørge og få svar. Viden er med andre ord tilgængelig hvor som helst og når som helst blandt den uendelige kilde til opkvalificering, som ligger frit tilgængelig på nettet. Uddannelse bliver med andre ord noget, som den enkelte gør her og nu, når man står med et helt aktuelt behov for opkvalificering, og allerede i dag findes der folk, der uddanner sig sådan inden for f.eks. kulturbranchen. Er hackschooling en vigtig del af fremtidens svar på livslang læring?

Hos Kamstrup har man satset på solide basiskompetencer – og det virker

Industrivirksomheden Kamstrup har haft succes med at stille krav til medarbejdernes kompetencer. Vi har talt med Michael Stubbe, som er global HR-ansvarlig i Kamstrup, og Anja Borg, elektronikoperatør og tillidsrepræsentant i produktionen, om grundlaget for Kamstrups gode erfaringer med kompetenceudvikling.

Strategi for kompetenceudvikling med virkning i praksis

For Michael Stubbe var det strategiske valg, som Kamstrup stod over for, simpelt. "Som ansvarlig for global HR er det mit ansvar, at vi har de rigtige kompetencer. Det kan man gøre på to måder: Man kan tiltrække og ansætte dem, man har brug for, eller udvikle dem, man har." Kamstrup valgte at fokusere på sidstnævnte og udarbejdede i 2018 en strategi med fokus på kompetenceudvikling i praksis.

Siden man traf beslutningen om den nye strategi, er alle 280 produktionsmedarbejdere i Kamstrup blevet screenet for eventuel ordblindhed og har fået afklaret deres almene kompetencer. 70 pct. var i målgruppen for at få opfrisket kundskaberne i dansk, 12 pct. for ordblindeundervisning, og 45 pct. for matematikundervisning. Ca. 20 medarbejdere har deltaget i ordblindeundervisning, og ca. 43 i læse- og skrivekursus. Alle, der har behov og ønsker det, tilbydes undervisning i arbejdstiden. Målsætningen er, at alle i produktionen med tiden skal blive faglærte. Det næste på skemaet er matematikundervisning og herefter engelsk og IT.

Vejledning og støtte har været vigtigt

I Kamstrup valgte man, at afklaringen af den enkeltes kompetencer skulle være et krav til medarbejderne. "Vi har basiskompetencer, som skal være til stede, for at du kan få lov til at beholde dit job. Det er grundlaget for, at du kan arbejde i vores fabrikker, og at vi som virksomhed kan klare os," siger Michael.

Ikke alle var lige begejstrede for de nye krav. Det skyldes især, at mange af Anjas kollegaer har dårlige oplevelser fra skolegangen. Disse oplevelser skal man tage hånd om, fortæller Anja. Et vigtigt element er for eksempel at sikre, at medarbejdernes testresultater ikke er synlige for andre end dem selv og en ekstern vejleder. De eksterne vejledere kom fra Netværkslokomotivet, som er et offentligt finansieret tilbud, hvor konsulenter blandt andet hjælper med at finde det rette uddannelsessted, vejlede om økonomisk støtte og motivere. Anja Borg beskriver, hvordan en indledende utilfredshed endte med at blive vendt på hovedet. "Dem, der har

deltaget i testen, de er alle sammen glade og tilfredse i dag og kan se pointen i, hvorfor de skal det her for at komme videre. Når det går op for dem, hvad det handler om, så har det faktisk været et kæmpe plus".

Mere i lønningsposen og samarbejde med uddannelserne

Når man vælger at satse på kompetenceudvikling, er det også vigtigt, at det er den rigtige af slagsen. Et andet ben i Kamstrups indsats har derfor været at gå i dialog med uddannelsesinstitutionerne om deres behov. Indholdet i uddannelse og kurser er blevet tilpasset Kamstrup, og man har arbejdet med at gennemføre undervisning på forskellige tidspunkter og på egen matrikel. Man har også valgt, at det skal kunne ses på lønsedlen, når man deltager i kompetenceudvikling. Det skaber øget motivation for at være klædt bedst muligt på til at varetage sit job og er samtidig en måde at anerkende den enkeltes indsats på.

Kompetenceudvikling har været med til at fastholde produktion i Danmark og skabe bedre trivsel

I sidste ende handler det om at bevare industriproduktion i Danmark. For som Michael siger, er det hans ansvar, som en del af ledelsen, at virksomheden får produceret det, den skal: "Kan jeg ikke finde kompetencerne i Danmark, så er det mit ansvar at finde dem et andet sted, og det skal jeg nok gøre. Men jeg vil da helst gøre det i Danmark, fordi vi har en af de bedste arbejdsmarkedsmodeller og nogle af de mest produktive medarbejdere."

Anja har oplevet kompetenceudviklingen hos Kamstrup utrolig positivt: "Det er med til at give en tilfredsstillelse i sit arbejde, og man får en bedre trivsel. Det ikke kun mig selv, jeg taler om, det er faktisk sketovre i produktionen, at der er kommet en helt anden og bedre trivsel." Det handler også om, at man har nogle kompetencer, som gør, at man forbliver relevant på arbejdsmarkedet, fortæller hun: "Du skal også opkvalificere dig for at kunne følge med i udviklingen, og du skal være omstillingsparat, og hvis du ikke kommer ud og møder verden og andre mennesker eller får noget ny viden, så kan du heller ikke blive omstillingsparat."



Billede i side

OM KAMSTRUP

Kamstrup er en dansk elektronikvirksomhed nær Skanderborg, som udvikler og producerer måleudstyr til måling af energiforbrug. Kamstrup har lidt over 1.000 ansatte og blev kåret som årets arbejdsplads i 2019 af 3F. I 2018 satte virksomheden gang i et opkvalificeringsforløb for produktionsmedarbejderne i virksomheden, med særligt fokus på de grundlæggende færdigheder, som skulle styrke grundlaget for den løbende kompetenceudvikling i tiden fremefter.

Når fagforeningsarbejdet flytter på kulturen

Kan en tillidsrepræsentant sætte gang i en lavine af ønsker om efteruddannelse? HK-Klubben i TUI er lykkedes med at sætte efteruddannelse på dagsordenen i en sådan grad, at TUI havde godt 60 kurser og uddannelser godkendt af kompetencefonden i 2019. Vi har talt med tillidsrepræsentant i TUI Anne Nyland om, hvordan man lykkes med at få alle i TUI til at tale om efteruddannelse.

Det hele startede med et lønforhandlingskursus med en faglig medarbejder, som fortalte, at hvis man ikke kunne lykkes med at få mere i lønningsposen, var der måske mulighed for at få styrket sine kompetencer med støtte fra kompetencefonden og omstillingsfonden.

Lønforhandlinger kan godt være en svær situation, især når virksomheden heller ikke har meget at rutte med. "Det her med løn er der altid nogen, som har det svært med. Hvad kan man til-lade sig, og hvad kan man spørge om? Der kom vi så ind på, at hvis man ikke kan få mere i løn, så kan man jo tage en uddannelse, og at det er muligt at få fri til uddannelse i arbejdstiden. Da vi kom hjem fra det kursus, gik det som en steppeild," fortæller Anne Nyland. Og når virksomheden alligevel betaler et gebyr til en uddannelsesfond hver måned, som skal sikre, at man kan videreuddanne sig, og man har ret hertil, var det ligetil, mener hun: "Når man har en ret til efteruddannelse, hvorfor så ikke benytte sig af den?"

Det faglige arbejde som løftestang for mere opkvalificering

De, der deltog i lønforhandlingskurset, delte indsigterne med deres kollegaer, og det begyndte at sprede sig som ringe i vandet. HK-Klubben inviterede herefter til karrierecafé og kaffe i virksomheden, og Anne Nyland og HK-Klubben inviterede samtidig alle medlemmer til en individuel snak om efteruddannelse. De hængte placher op og inviterede til klubarrangementer både i virksomheden og i HK. Nogle arrangementer var for alle (også dem uden medlemskab af HK), og her lykkedes det også at få nye medlemmer til HK.

Uddannelse er også anerkendelse

Da alle pludselig snakkede om efteruddannelse, tog Anne Nylands chef fat i hende for at finde ud af, hvad der foregik. Anne og hendes chef var enige om, at uddannelse kunne være en måde at anerkende indsatsen og samtidig give særligt de unge bedre muligheder i deres videre arbejdsliv. Mange af de ansatte i TUI er nemlig unge tidligere guider uden ret meget formel uddannelse. I 2019 blev der således igangsat 60 kurser og uddannelser godkendt af kompetencefonden hos TUI. En markant stigning fra året før.

Information og individuel vejledning

En af de ting, som har været centralt for at løfte indsatsen, er ifølge Anne Nyland, at kompetenceudviklingen for manges vedkommende finder sted i arbejdstiden og således ikke går ud over privatlivet. For det andet har den blotte viden om mulighederne faciliteret igennem HK, kombineret med personlig vejledning, skubbet på. "Vi inviterede alle, som ville til en individuel snak om uddan-

nelse, og så håbede vi selvfølgelig også, at vi fik flere medlemmer," fortæller Anne Nyland.

Igennem hele Anne Nylands karriere har fagforeningsarbejdet fyldt, og hun understreger, at det især i en international virksomhed som TUI er et vigtigt stykke arbejde. Da ledelsen flyttede til udlandet og dermed kom på længere afstand, blev arbejdet i HK-Klubben endnu vigtigere. "Det kan godt være svært at blive hørt, så hvis man vil sige noget, er man nødt til at organisere sig."

"Det kan godt være svært at blive hørt, så hvis man vil sige noget, er man nødt til at organisere sig."



OM TUI

TUI er det største rejseselskab i Norden og laver pakkerejser, formidler overnatninger osv. TUI er en international virksomhed med 76.000 ansatte i 130 lande.

Uddannelserne skal tættere på virksomhederne

UCL arbejder på at styrke samarbejdet med virksomhederne for at få flere til at gøre brug af de muligheder for efter- og videreuddannelse, som tilbydes. Der arbejdes især på at nå ud til de medarbejdere samt små og mellemstore virksomheder, som har sværest ved at søge opkvalificering.

UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole (UCL) besluttede i 2018 en strategi for øget kompetenceudvikling. Man arbejder især på at adressere fire udfordringer: den enkeltes motivation, overblik over muligheder, viden om gevinster og kendskab til muligheder. Fælles for løsningerne på disse udfordringer er, at virksomhedssamarbejdet står i front. Baggrunden var en undersøgelse, som viste, at virksomhederne ikke havde det kendskab til mulighederne hos UCL, som man havde troet.

Personhistorier og erfaringer fra virkeligheden

Vi ved, at især motivationen for at deltage i efter- og videreuddannelse kan være en barriere for, at flere deltager, og at det især står i vejen hos medarbejdere med mindre uddannelse, men også hos virksomhedsejere- og ledere. Noget af det, der dog kan motivere, er andre, som tager de første skridt. UCL bruger derfor personlige historier fra virksomhederne og deres medarbejdere. Idéen er at finde de gode historier ude i virksomhederne og få dem kommunikeret for at styrke bevidstheden om, og motivationen for, efter- og videreuddannelse.

Digitalt testredskab skal hjælpe med viden om muligheder

Det offentlige VEU-system er for mange en 'black box', som er svært at finde vej igennem, grundet de mange muligheder i systemet. Det gør det svært at matche medarbejdere og virksomheder med de rette muligheder for efter- og videreuddannelse. UCL har derfor lettet søgeprocessen ved at udvikle et digitalt testredskab, hvor virksomheder og medarbejdere ved at besvare nogle få spørgsmål kan spore sig ind på de muligheder, der passer til deres profil og behov.

Opkvalificering af egne medarbejdere

Man griber også mere direkte i egen barm. Inden for systemet kommunikerer man i et uddannelsessprog, og ikke i individuelle eller forretningsmæssige gevinster, som kunne vise, at

kompetenceudvikling kan skabe bedre jobsikkerhed og -indhold og højere løn foruden virksomhedernes forretningsmæssige udbytte i form af bedre bundlinje, højere kvalitet, mere innovationskraft og større medarbejdertilfredshed. UCL arbejder derfor på en nedprioritering af uddannelsesformalia og en opprioritering af gevinster ved kompetenceudvikling. Det kræver nye tilgange og træning af de konsulenter, vejledere og projektledere, som har kontakt med virksomhederne.

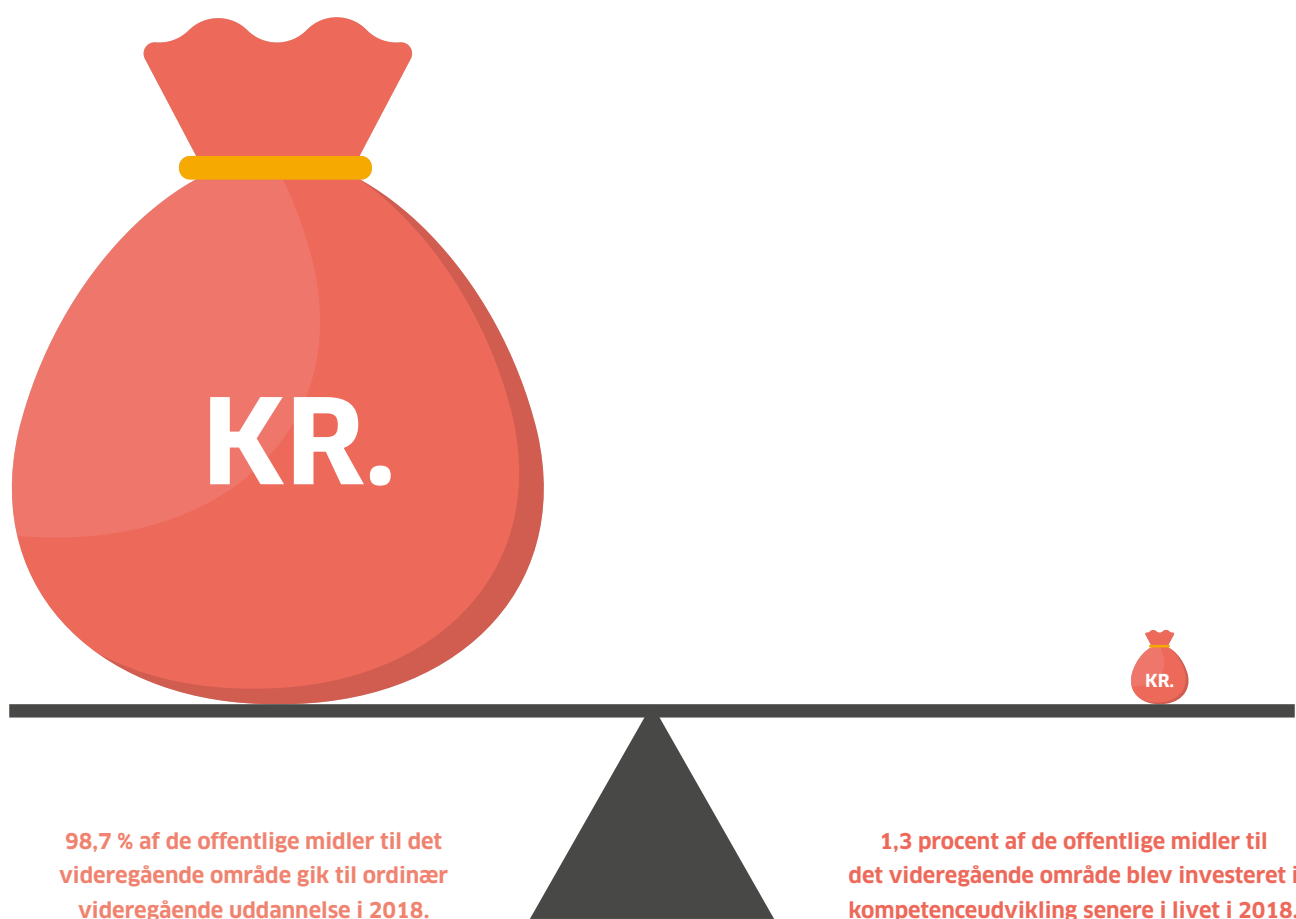
Større gennemslagskraft over for virksomheder og deres medarbejdere

Kendskabsundersøgelser har vist, at UCL's kommunikation ikke har den gennemslagskraft, man havde regnet med, ude hos medarbejdere og virksomheder. Man er derfor i gang med at styrke den direkte opsøgende kontakt til virksomhederne. Det betyder, at kontakt til virksomhedsledere, virksomhedsnetværk og tillidsrepræsentanter skal udbygges og udvikles.

Steffen Svendsen, chefkonsulent hos UCL, opsummerer den samlede strategi således: "Samlet set skal vi som uddannelsesinstitution tættere på virksomhederne, deres medarbejdere og ledelse. Bevidstheden om de muligheder, vi tilbyder, og fordelene ved kompetenceudvikling samt lettere adgang til vejledning er helt centrale."

“Samlet set skal vi som uddannelsesinstitution tættere på virksomhederne, deres medarbejdere og ledelse.”

Har vi fundet den rette balance?



Kilde: DEA, 2020, Offentlige udgifter til videregående efteruddannelse halveret.

Efterspørges:

EN KULTUR OG STRUKTUR FOR LIVSLANG LÆRING

Fremtiden stiller store krav til de kompetencer, samfundet skal kunne levere – og dermed den enkelte. Skal Danmark fortsat stå stærkt i fremtiden i en globaliseret og stadig mere kompleks økonomi, er en stærk kultur og struktur for livslang læring derfor essentielt. Læring må ikke være noget, som stopper, når vi har gennemført en ordinær uddannelse. Det må heller ikke være noget, som er afkoblet fra den virkelighed, vi ser på arbejdsmarkedet. Livslang læring er et grundvilkår og bør samtidig klæde os på til at agere i et demokratisk samfund som oplyste borgere – hele livet. Arbejdspladserne skal være med til at tage ansvar for, sammen med uddannelsesinstitutionerne, at tilrettelægge de opkvalificerings- og omstillingsmuligheder, som har relevans for arbejdsmarkedet, og uddannelsessystemet må prioritere sine ressourcer, i forhold til at den enkelte har flere karriereskift i løbet af livet. Men hvordan får Danmark så verdens klogeste borgere?

Vi skal gentænke vores finansiering af uddannelse

- I dag har vi fuld finansiering af den ordinære uddannelse i starten af livet, mens det samme ikke gør sig gældende for efter- og videreuddannelse, og langt størstedelen af de offentlige midler kanaliseres over i de ordinære uddannelser. Hvordan skaber vi bedre balance i fordelingen af midler til uddannelse, som afspejler den nye uddannelsesmæssige virkelighed?
- Skal vi give uddannelsesrettigheder til den enkelte borger igennem hele livet, og ikke kun i starten?

Der skal skabes en kultur og struktur for livslang læring

- Kan uddannelsessystemet imødekomme behovet for livslang læring, sådan som det ser ud i dag?
- Hvordan får vi den enkelte til at tage et større ansvar for egen læring?
- Læring og kompetenceudvikling er ikke noget, som alene sker på en skolebænk, mens man er på kursus. Vi kan skabe en bevidsthed om, at læring og kompetenceudvikling også sker uden for kurser og formelle rammer – men hvordan?

Vi kan gøre en ekstra indsats for de marginaliseringstruede

- I dag har vi en beskæftigelsesindsats, som i høj grad er rettet mod aktivering og rådighedsforpligtelser, men vi står over for et arbejdsmarked, hvor kompetencekravene stiger. Bør vi satse mere på kompetenceudvikling i stedet for aktivering i beskæftigelsesindsatsen?
- Dem med størst behov for efter- og videreuddannelse deltager mindst – de ufaglærte – og er dermed i risiko for marginalisering på arbejdsmarkedet. Vi ser også, at den private sektor halter efter den offentlige, når det handler om deltagelse i efter- og videreuddannelse. Hvordan får vi flere til at deltage i kompetenceudvikling?
- Danskernes basale kompetencer halter. Hvordan styrker vi dem?

2

OPBRUD I
GAMLE MØNSTRE PÅ
ARBEJDSMARKEDET

KAPITEL 2:

Opbrud i gamle mønstre på arbejdsmarkedet

Den teknologiske udvikling har haft store konsekvenser for det danske arbejdsmarked – både når det handler om, hvad vi har arbejdet med og også hvordan. En voksende gruppe af danskere befinder sig i dag i nye og forholdsvis ukendte ‘mellemlum’ på det danske arbejdsmarked. Det er danskere, som f.eks. ikke længere har en traditionel arbejdsgiver, men er tilknyttet arbejdsmarkedet under navne som solo-selvstændige, frie fugle, projektansatte, freelancere, prekariatet eller iprofs – alt afhængigt af hvilke briller man betragter udviklingen med.

Allerede i dag ser vi, at virksomhedernes efterspørgsel efter fleksible medarbejdere er stigende. Vi står derfor på kanten til en udvikling, som kan rykke ved de traditionelle forhold på arbejdsmarkedet og skabe flere atypisk ansatte¹⁰. Det kan have konsekvenser for den danske model. En model, som er baseret på en relativt høj organiseringsgrad og over-

enskomstdækning, hvilket gruppen i ‘mellemlummet’, udfordrer. I dette kapitel stiller vi derfor skarpt på denne mellemgruppe på fremtidens arbejdsmarked.

Vi spørger:

- Hvem er de nye fleksible arbejdstagere, og hvor stor en del af arbejdsmarkedet udgør de i dag?
- Hvordan kan platforme og fagforeninger bidrage til trygge rammer for denne gruppe, som ikke har en traditionel ansættelse?
- Hvordan vil et fremtidigt arbejdsmarked med flere atypisk ansatte se ud og præge samfundet og det enkelte menneskes vilkår og muligheder i fremtiden?

¹⁰ Finans, 2019; Ilsoe og Weber Madsen, 2017; Disruptionrådet, 2018; interview med Janne Gleerup, forsker ved Roskilde Universitet.

De atypiske ansættelser I TAL¹¹

Mange af de beskæftigede i Danmark er atypisk ansatte

Blandt de 20-64-årige i arbejde i 2019 var 219.000 midlertidigt ansatte, 551.000 var deltidsansatte, og 114.000 var soloselvstændige.

Der har været vækst i platformene i Danmark

25.000 personer udbød, og 7.000 personer købte, arbejdskraft på en arbejdsplatform i 2017. I 2015 udbød 105 personer deres arbejdskraft¹².

For de fleste er den atypiske ansættelse frivillig, men ikke for alle.

140.000 af de 25-64-årige var ufrivilligt deltids- eller midlertidigt ansat i 2015.

Mange danskere har haft to jobs på samme tid

212.000 af de beskæftigede i alderen 20-64 år havde to jobs i løbet af en uge i 2019.

Atypisk ansatte har generelt dårligere økonomiske vilkår

Ca. 95 pct. af de fastansatte har løn under sygdom, barsel og barns sygdom. Blandt de atypisk ansatte er de samme tal 73, 61 og 65 pct. Og kun 48 pct. af de atypisk ansatte angiver at have tilstrækkelig pensionsopsparing modsat 74 pct. af de fastansatte.

Kompetenceudvikling og indflydelse på jobbet halter for atypisk ansatte

Blandt de fastansatte føler 13 pct. sig overkvalificeret modsat 22 pct. af de atypiske ansatte. Ligeledes er indflydelse på egne opgaver lavere for atypiske ansatte (61 modsat 77 pct.), og de føler sig i mindre grad som en del af et arbejdsfællesskab (72 modsat 81 pct.).

¹¹ Eurostat; Disruptionrådet, 2018; CEVEA, 2017b; Atypisk ansatte måles som deltids- og midlertidigt ansatte samt soloselvstændige. Tallene fra Disruptionrådet stammer fra en undersøgelse af platforme i Danmark. Data på antallet af udbydere og brugere af platforme i Danmark, stammer fra et mindre udsnit af platforme, som deltog i undersøgelsen. Tallene er derfor ikke repræsentative, men giver en idé om udviklingen på området.

¹² I Disruptionrådets undersøgelse skelnes der mellem arbejdsplatforme og kapitalplatforme. Sidstnævnte er kendetegnet ved udlejning af aktiver f.eks. af boliger, biler mv. mens arbejdsplatforme står for at udbyde enkeltstående arbejdsopgaver og arbejdskraft såsom rengøring, grafisk design mv.

Hvem er de atypisk beskæftigede?

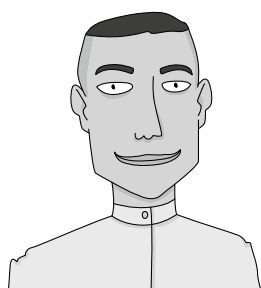
De atypisk ansatte udgør ca. 30 procent af de beskæftigede i Danmark. En atypisk beskæftiget er ikke i udgangspunktet i en prekær eller udsat situation – men kan være det. For nogle er det et frit valg, og for andre er det en trædesten til en fast stilling. Og så er der en masse, der arbejder atypisk, fordi det passer med deres livssituation her og nu. Gruppen af atypisk ansatte er mangfoldig og går på tværs af uddannelse, brancher og jobtyper. I fremtiden forventes gruppen at blive endnu mere mangfoldig, samtidig med at der vil være en polarisering mellem dem, der aktivt ønsker det fleksible ansættelsesforhold, og dem som ufrivilligt er atypisk ansat uden traditionelle rettigheder.

Hvem er så de atypiske ansættelser i dag?



NAVN: Karen
ALDER: 33
KONTRAKTTYPE:
Projektansættelse

Karen er projektansat i en kommune på en etårig kontrakt. Til daglig indgår Karen i et fast team hos kommunen og har sin egen kontorplads, og hun arbejder under samme vilkår som de fastansatte på kontoret. Hun er uddannet inden for strategi og ledelse og har de seneste år været i flere forskellige projektansættelser, uden at det har ført til en fastansættelse efter kontraktens udløb. Karen bruger projektansættelserne til at få en fod inden for på en arbejdsplads og håber på senere hen at blive tilbudt en fast stilling. Kommunen kan dog ikke garantere en fastansættelse til Karen.



NAVN: Ali
ALDER: 35
KONTRAKTTYPE:
Kombinator – deltidsansættelse og småjobs

Som nyuddannet inden for kultur og formidling arbejder Ali deltid i et kulturhus og har derudover en række freelanceopgaver inden for kreativ kommunikation. Kulturbranchen er karakteriseret ved en del småjobs og midlertidige ansættelser. Derfor har Ali en kombination af en fast deltidsansættelse og små freelancejobs ved siden af, for at han samlet set kan arbejde stort set fuld tid. Alis småjobs giver ham en ekstra indtægt, samtidig med at han selv kan udvælge de kommunikationsopgaver, som passer til hans kompetencer og styrker hans CV – mens hans deltidsansættelse gør, at han er sikret i hvert fald 15 timers fast arbejde hver uge.



NAVN: René
ALDER: 42
KONTRAKTTYPE: Platform

René er ufaglært og arbejder som rengøringsassistent. Hans indtægt kommer fra rengøringshjælp, som han udbyder gennem en platform. For at få arbejde er René afhængig af, at de virksomheder og private, der køber rengøringshjælp gennem platformen, vælger netop ham som deres rengøringshjælp. Derfor prøver han at gøre sig selv mere attraktiv over for kunder, blandt andet ved at sætte sin timepris ned. René er ikke garanteret et fast antal timer hver uge, og han har ikke nogen tillidsrepræsentant eller forsikring, der dækker i tilfælde af sygdom.



NAVN: Esben
ALDER: 35
KONTRAKTTYPE:
nultimerskontrakt

Esben arbejder som salgsassistent i en tøjbutik og er ansat på en nultimerskontrakt. Han er uddannet inden for salg og detailhandel med fokus på tøjbranchen. I denne branche er mange af kontrakterne på nul timer. For Esben betyder det, at han ikke er garanteret faste timer hver uge, og at hans arbejdstid er meget varierende. Nogle uger bliver han indkaldt med kort varsel til at arbejde hver dag, og andre uger er der kun brug for ham en til to dage i butikken. Esben har ikke mulighed for at arbejde faste timer mellem 8 og 16.30 og har ofte arbejdstider, der ligger om aftenen, i weekenden og i ferier.

DEFINITION AF EN ATYPISK ANSAT

Der eksisterer ingen autoritativ definition af atypisk ansatte, og for nogle er begrebet prekariat eller prekariserede mere sigende. Vi forstår atypisk beskæftigede som personer, der er deltidsansatte, midlertidigt ansatte, ansat i to jobs på samme tid eller soloselvstændige, hvilket være sig vikarer, freelancere, barselsvikarer, personer på nul timers kontrakter m.fl.



NAVN: Aida

ALDER: 52

KONTRAKTTYPE: Freelance

Aida arbejder freelance som grafisk designer. Hun har tidligere været fastansat ved et reklamebureau, men startede op som freelancer for 10 år siden. Aida har et stort netværk inden for sin branche. Som freelancer har Aida mulighed for selv at vælge sine arbejdsopgaver og styre sin tid, så hun nogle uger kan arbejde færre timer og andre uger arbejder lidt ekstra. Ofte betyder den hårde konkurrence at hun sætter en pris der ikke levner indbetaling til pensionsopsparing.

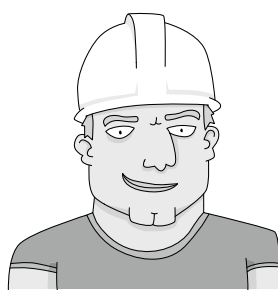


NAVN: Esther

ALDER: 43

KONTRAKTTYPE: Vikar

Esther arbejder i omsorgsbranchen, hvor hun er vikar på en række plejehjem. Hun bruger det meste af sin arbejdstid på at pleje og støtte beboerne på plejehjemmet, og hun kan ikke altid nå at opfylde de dokumentationskrav, hendes arbejdsplads stiller, fordi hun ofte kun kaldes ind til spidsbelastningsperioder i løbet af dagen. Hun bruger derfor flere timer efter hver vagt på dokumentation og deltagelse i personalemøder, men de ekstra timer betragtes som interesseløstimer – dvs. arbejdstid, som medarbejderen ikke får løn for.



NAVN: Peter

ALDER: 39

**KONTRAKTTYPE:
Tidsbegrænset ansættelse**

Peter er ansat i en tidsbegrænset stilling i byggebranchen. Han arbejder for et større byggefirma, og hans ansættelse løber, indtil anlæggesen af et stort kontorbyggeri er færdigt. De seneste mange år har Peter i stigende grad været ansat i tidsbegrænsede stillinger. En del af vilkårene i byggebranchen er, at Peter hele tiden er i konkurrence om opgaverne med udenlandsk arbejdskraft, som er villig til at udføre opgaven for en væsentligt lavere løn. Derfor oplever Peter og kollegaerne, at de ikke kan forhandle en god løn, ligesom arbejdsmiljøproblemer hele tiden øges, fordi de udenlandske arbejdere ikke kender danske regler og derfor accepterer arbejdsforhold, som ikke lever op til gældende standarder.

LÆS OM

**Tore, 43 år, ekstern lektor
og Claudia, 30 år, soloselvstændig, på de næste sider**



TORE HOLST:

“Vi er universiteternes polyfilla”

Halvdelen af universiteternes årsværk består af midlertidigt ansatte. Tore Holst på 43 år er én af dem. Han har i knap 10 år levet en usikker tilværelse med dårlige ansættelsesvilkår.

“Vi udfylder huller,” fortæller Tore, når han skal beskrive sig selv og de mange andre løstansatte kollegaer på universiteterne: “Dermed undgår universiteterne spildt arbejdskraft, og de kan rette hurtigt ind efter indtaget af studerende. Så tager vi andre usikkerheden, og universiteterne har ikke vidensmedarbejdere, der går rundt og triller tommelfingre. Men er det fair? Det kan man jo spørge sig selv om.”

For Tore Holst er dårlige ansættelsesforhold for længst blevet normalen. Han er p.t. ansat som ekstern lektor ved Kultur- og Sprogmodestudier på Roskilde Universitet og ved Saxo-Instituttet på Københavns Universitet. Han har i godt 10 år levet med midlertidige ansættelser uden at komme nærmere et fast job. Og foråret 2020 er ikke nogen undtagelse:

“Dette semester blev lidt tyndt. Jeg gik fra 500 timer til omkring 70 timer på Roskilde Universitet. Og på Københavns Universitet endte jeg med at få penge for omkring 200 timer. Det kan jeg virkelig ikke leve af,” fortæller Tore. Han supplerer derfor arbejdet på universitetet med at skrive rejsebøger og spille musik på plejehjem: “Og så har jeg en partner, der har en OK løn. Så kan jeg tage mig mere af vores søn på fire år, hvis der bliver en periode med lavt blus på arbejdsfronten.”

Gratis arbejde og ph.d. uden løn

Der ligger mange timers gratis arbejde bag drømmen om en karriere som adjunkt eller lektor. Tore omtaler de mange timers gratis arbejde som matadorpenge, man måske en dag

kan veksle til et fast arbejde: “Jeg bruger rigtig meget tid på at ansøge og lave publikationer. Man skal lave meget gratis arbejde, hvis man vil bringe sig selv i en god position til en fastansættelse. Man bliver kun ansat til noget, man allerede udfører. På den måde minder universitetsverdenen om kulturbranchen. Ekstern lektor er på mange måder en praktikantordning med løn,” fortæller Tore og tilføjer efter en kort tænkepause: “Bortset fra at de altså mange gange ikke finder løn til en.” Tore fortæller blandt andet, at han har arbejdet to år som ulønnet ph.d. på Institut for Kultur og Identitet på Roskilde Universitet:

“Kultur og Identitet på Roskilde Universitet skulle ansætte ph.d.’er, men de havde ikke nogle penge. Derfor lavede de en bagdør og sagde til et antal studerende: ‘I får alt andet end løn; I får et kontor, I får en vejleder, I får rejsepenge. Men I får bare ikke løn.’ Vi var fire, der endte med at få stillingerne, og to, der endte med at gennemføre, selv om vi først fik løn efter et par år.”

En usikker fremtid

For Tore Holst er fremtiden usikker. Han ved aldrig, hvor mange timer han får næste semester. Og han har ikke optjent nogen pension, andet end et mindre beløb fra den korte fastansættelse som lønnet ph.d.: “Jeg kan godt overleve. Men jeg kan ikke blive syg. Og jeg kan ikke gå på pension,” fortæller han. Derfor er det også et spørgsmål om tid, hvor længe han kan blive ved: “Problemet er bare, at det er svært at veksle min erfaring til et andet job. Og slet ikke de mange gratis timer, jeg har investeret i håbet om en fastansættelse som adjunkt eller postdoc.”

“Jeg vil godt kunne overleve, så længe jeg har mit helbred. Men jeg kan ikke blive syg. Og jeg kan ikke gå på pension.”



CLAUDIA NOVALEE TOFT:

“Det allerbedste er følelsen af frihed”

For Claudia er frihed det vigtigste hensyn i arbejdslivet. Hun sagde sit første fuldtidsjob op efter en kort periode, og i en alder af kun 25 år etablerede hun sin egen virksomhed for at arbejde som soloselvstændig virtuel assistent. Det har hun gjort de seneste fem år – uden at ønske sig tilbage til en fastansættelse.

Claudia er et levende eksempel på, at vores måde at arbejde på er under forandring. De fleste mennesker tænker på personlige assistenter og sekretærer som folk, der har en fast plads på forkontoret eller ved siden af chefen til dagens mange møder og arrangementer. Men Claudia er en del af en hel branche af personlige og virtuelle assistenter, som skyder frem. Hun hjælper typisk sine kunder med at samle bilag til revisor, betale regninger i netbank, besvare kundemails og sætte forløb, kurser eller events op. “Jeg kan gøre det på timebasis, uden at man er bundet af et ansættelsesforhold. Og jeg gør jeg det 100 pct. online uden at være fysisk til stede hos nogen af mine kunder,” fortæller Claudia.

Det har ikke været et problem at få tingene til at løbe rundt for Claudia, som har måttet sige nej til at tage flere kunder ind, da hun ellers ikke ville kunne dedikere den nødvendige tid til hver enkelt: “Jeg ser en personlig assistent lidt ligesom en huslæge eller familieadvokat: Når først man har fundet en, man stoler på, så holder man fast i dem og er villig til at anbefale dem til andre. Det betyder også, at jeg aldrig har haft behov for at skulle gøre noget andet end at annoncere på LinkedIn og Facebook, at ‘nu har jeg lige et hul i kalenderen’ for at få noget at rive.”

Frihed i hverdagen

Det vigtigste for Claudia er den frihed, som hendes job giver hende: “Det aller-

bedste er følelsen af frihed. Jeg har mange kunder, ingen chefer og kan selv tilrettelægge min arbejdstid og mit arbejdspress. I dag er jeg f.eks. mødt ind på mit kontorfællesskab kl. 11, så har jeg været ude at løbe en tur og har spist morgenmad i sengen. Man kan godt tale flekstid på en almindelig arbejdsplads, men på de fleste arbejdspladser er det alligevel ikke særlig velset at komme efter kl. 9.”

Friheden har også givet Claudia mulighed for at arbejde fra 25 lande. Det eneste, hun har behov for, er en wi-fi-forbindelse. Hun har været steder som Thailand, USA, Bali og Island, hvor kæresten, som også er selvstændig, har været med: “Vi flytter os for at kunne passe vores job i nogle andre omgivelser, da det er sjovere at sidde på en strand i Thailand og arbejde end at sidde herhjemme i januar.”

Prisen for frihed?

For Claudia kommer friheden med en pris i form af risiko. Hun har ikke nogen opsigelsesperiode, bliver hyret måned for måned og er dårligt stillet, når det gælder barsel. Som fastansat vil man typisk også have en pensionsopsparing og ret til løn under sygdom. Claudia har derfor oprettet en frivillig pensionsopsparing og betaler forsikring mod sygdom. Barsel er dog en særlig udsat situation, da der ikke er andre til at styre virksomheden ud over Claudia. Men det er en pris, som hun er villig til at betale for den store frihed, hun føler i sin hverdag.

“Jeg har mange kunder, ingen chefer og kan selv tilrettelægge min arbejdstid og mit arbejdspress.”



Arbejdsmarked 2,0: Platforme, servicebureauer og kooperativer

De ændrede forhold på arbejdsmarkedet, med flere i atypiske ansættelser samt flere og nye platforme, ændrer den måde, det danske arbejdsmarked normalt har fungeret på. Mange platforme tager ikke et arbejdsgiveransvar, og det betyder, at fagforeningerne mangler en forhandlingspartner. Her-til kommer en stigende jobrotation på tværs af brancher og funktioner, som gør det sværere at fastholde medlemmer, som skifter uden for forskellige fagforeningers fagområder. Vi ser derfor nærmere på nogle af de ting, fagforeningerne gør for at håndtere udviklingen, og som måske kan inspirere andre. Vi ser også nærmere på, hvordan platforme selv kan være med til at sikre bedre forhold for de tilknyttede brugere.

Servicebureauer: Tryghed i atypiske ansættelsesforhold og hjælp til det besværlige

Teknisk Landsforbunds freelancebureau Teknik og Design og HK's Servicebureau for freelancere er for begges vedkommende en service, som tilbydes til medlemmer samt ikke-medlemmer. Freelancere skal, modsat fastansatte, ofte holde styr på mange administrative ting selv, især hvis man vælger at få et CVR-nummer. De freelancere, som ikke ønsker et CVR-nummer, og dermed skal holde styr på moms, fakturering og forsikringer selv, kan få servicebureauerne til at hjælpe. De tager sig af papirarbejdet, fakturerer freelancerens kunde og ansætter vedkommende til opgaven til overenskomstmæssig løn og med tilhørende rettigheder såsom løn under sygdom, ferie med mere. For at finansiere servicebureauerne tager både HK og TL et gebyr på 8 pct.

Det betyder også, at servicebureauerne er med til at afhjælpe nogle af de ulemper, som kan følge med en atypisk ansættelse. Ifølge Kirstine Baloti, som er Faglig konsulent i HK, er det et af servicebureauets vigtigste funktioner: *"Vi hjælper med at få styr på skat, moms, feriepenge, forsikringer og meget mere og er derfor med til at afhjælpe nogle af de udfordringer, som freelancere normalt står over for på det atypiske arbejdsmarked. Det er stadig fleksibelt for den enkelte, men vi er med til at skabe mere sikkerhed."*

For Charlotte Dahm-Johansen, som er konsulent for freelancere i Teknisk Landsforbund, spiller servicebureauet også en vigtig rolle i forhold til at skabe tryghed i freelancetilværelsen, som ellers mangler, og giver mulighed for at prøve det af. *"Ud over den umiddelbare service, som vi leverer, kan vi også være en tryk platform for folk at afprøve freelancetilværelsen på, uden at de står uden løn under sygdom, eller pludselig ikke kan betale regningerne, hvis en kunde ikke betaler,"* fortæller hun.

HILFR og 3F baner vejen for en mere sikker tilværelse på platformene

Platforme har, siden de først kom til Danmark, delt vandene og været omdrejningspunkt for flere konflikter pga. de arbejds-vilkår, som platformene tilbyder brugerne. Altså dem, som leverer den arbejdskraft og de ressourcer, som platformene lever af. Tænk blot på Ubers korte tilstedeværelse i Danmark.

I 2018 indgik 3F og platformsvirksomheden Hilfr verdens første overenskomst mellem en digital platform og en fagfor-ening. Overenskomsten betyder, at brugerne på platformen har mulighed for at få lønmodtagerrettigheder såsom pensi-

EKSEMPLER PÅ PLATFORMSKOOPERATIVER

- **Stocksy** er en platform for fotografi og videomateriale, som er ejet af freelancefotografer. Det er også ejerne, som bidrager med indholdet til platformen, man som kunde så kan købe sig adgang til. Der er flere fordele for fotograferne ved at samle sig i et kooperativ: De er mere sikre på en fair pris, og kunderne får et samlet katalog på én platform at forholde sig til.
- **Union Taxi** er en fagforeningsstøttet platform med omkring 250 brugere, hvor taxachauffører er gået sammen om at etablere deres egen platform. Hver chauffør er også medejer af platformen og har således en stemme i styringen og del i overskuddet.

on og feriepenge, hvis de ønsker at blive ansat af Hilfr.dk, men de kan også fortsat være tilknyttet platformen på freelancebasis. Inden for de første 1½ år af overenskomsten er 32 ud af 212 rengøringsmedarbejdere på platformen kommet på overenskomsten, og 3F arbejder for at udvikle en kollektiv overenskomst i samarbejde med Hilfr, som skal udvide dækningen.

Ikke kun i Danmark, men også i udlandet, er der begyndt at komme overenskomster med platforme. Madudleveringsvirksomheden Foodora tegnede i september 2019 overenskomst med den norske fagforening Fellesforbundet på baggrund af en fem uger lang strejke blandt cykelbude tilknyttet Foodora. Overenskomsten betød blandt andet kompensation til tøj og udstyr, vintertillæg og anciennitetslønstigning.

Platformskoopertiver kan vise vejen frem

I et platformskoopertiv er det brugerne, som er ejere af platformen og modtager overskuddet eller geninvesterer det i lokalsamfund eller lignende. Tanken bag et platformskoopertiv er, at det ikke nødvendigvis er platformene i sig selv, som skaber udfordringer, da de giver mulighed for at bruge teknologien til bedre ressourceudnyttelse. Tænkt blot på en privatejet bil, som optager en parkeringsplads de fleste af døgnets timer med kun én person som bruger. Her er muligheden for at dele oplagt. Derimod er det presset på arbejdsvilkårene, som er problematisk, når brugere tilknyttet en platform f.eks. ikke har ret til pension, løn under sygdom m.v.

I udgangspunktet vil et platformskoopertiv sætte sig ud over presset, da brugerne af platformen enten er ejere, eller ejerne er repræsentanter for brugerne. Det betyder, at der ideelt set skabes en mere sikker indtjening og bedre forhold og i mange tilfælde også en overskudsdeling.

Platformskoopertiver kan også have et udtrykkeligt formål ud over at tjene penge, såsom at skabe bæredygtighed, styrke lokalsamfund eller lignende. For at klare sig skal de dog stadig kunne agere på markedsvilkår, og dermed skal det, de tilbyder, være lige så attraktivt som det, andre virksomheder tilbyder.¹³

Nye roller for fag- foreningerne?

Med den voksende platformsøkonomi og flere atypiske ansættelser kan man stille spørgsmålet, om fagforeningerne bør gentænke dele af de services, som de leverer.

- **Etablering af kontorfællesskaber:** Kunne man tilbyde kvadratmeter til atypisk ansatte, som ikke har en fast kontorplads, eller fastansatte tilknyttet en arbejdsplads baseret på fjernarbejde? Det kunne tænkes at fremme faglige fællesskaber.
- **Deleordninger:** Kunne fagforeninger have en koordinerende rolle mellem medlemmer, såsom at etablere billige (dele)ordninger af biler og andet?
- **Kompetencepartner:** Mange løstansatte står uden for kompetenceudviklingsmuligheder via deres arbejdsplads. Fagforeninger tilbyder i forvejen kurser og kompetenceudvikling til deres medlemmer. Det kunne være en vej at finde nye modeller for kompetenceudvikling målrettet løstansatte.
- **Community building:** Et mere omskifteligt arbejdsmarked og arbejdsliv udfordrer fagforeningerne traditionelle sektor/brancheopdeling og stiller nye krav til, hvordan man kan skabe stærke faglige fællesskaber, og i det hele taget hvad de fællesskaber skal bestå i. Kan man f.eks. lade sig inspirere af den måde, civilorganisationer og private virksomheder arbejder med community building?
- **Platformskoopertiver eller platformsejere:** Fagforeningerne kan købe sig ind i platforme eller selv etablere platforme eller koopertiver for at kunne stille krav eller skabe rammerne for en mere solidarisk økonomi. Men det betyder, at man skal agere kommercielt – er det et skridt, fagforeningerne er klar til at tage?

¹³ Scholz, 2016 & Hesseldahl, 2017

PERSPEKTIVER PÅ ATYPISK ARBEJDE

Hvad for et arbejdsmarked vil vi gerne have? Hvordan vil vi leve? Forskydningerne på arbejdsmarkedet, hvor flere arbejder i atypiske ansættelsesforhold, tvinger os til at fokusere på de helt store spørgsmål om vores samfund og vores arbejdsliv. Vi giver ordet til to markante profiler, som fra to forskellige ståsteder tegner de lidt større linjer op.

Morten Petersen, som er medstifter og administrerende direktør i platformsvirksomheden Worksome.
Janne Gleerup, arbejdslivsforsker på Roskilde Universitet.

Hvordan påvirker tendenser til prekarisering samfundet? Og hvad er egentlig mulighederne på arbejdsmarkedet – for både de atypisk ansatte og alle andre – hvis vi tør gribe dem?

Mennesker bør lave det, de er bedst til

*Hvilke muligheder giver et fremtidigt arbejdsmarked, som er mere fleksibelt, og hvor platforme spiller en større rolle? Det er et af de spørgsmål, **Morten Petersen**, som er medstifter og administrerende direktør i platformsvirksomheden Worksome, arbejder med til hverdag.*

Hvilke muligheder er platforme med til at skabe?

En stor del af tiden i fastansættelser bruges på pseudoopgaver eller opgaver, som ikke er ens spidskompetence eller ikke er værdiskabende. Ved at arbejde på freelancebasis får man mulighed for at bruge sine superkræfter i en større del af tiden, til gavn for ens eget velvære og produktivitet samt de virksomheder, man løser opgaver for. Det er en af hovedgevinsterne ved et mere fleksibelt arbejdsmarked med platforme.

Kort fortalt kan platforme være med til at fjerne noget af den friktion, som er på arbejdsmarkedet. Det er ikke alle mennesker, som er begunstiget med et stort netværk. Platforme kan være med til at skabe transparens og demokratisere adgangen til talent for virksomheder og talenter adgang til virksomhederne.

Er et fleksibelt arbejdsmarked og platforme ikke to sider af samme mønt?

Det er vigtigt at skelne imellem det fleksible arbejdsmarked og platforme. Det fleksible arbejdsmarked er en tendens, som vi har set udfolde sig i flere dele af verden – også Danmark. Folk på arbejdsmarkedet bliver kortere tid hos den samme arbejdsgiver og skifter i højere grad job på tværs af brancher sammenlignet med tidligere. Platforme skal ses som en konsekvens af de teknologiske muligheder, som gør, at man kan understøtte det fleksible arbejdsmarked. Det gøres ved, for jobbørser som os, at matche arbejdstagere med arbejdsgivere i mere kortvarige relationer. Den fornemste opgave for os her hos Worksome er at få mennesker til at lave det, de er bedst til.

Hvilke fordele ser du ved et mere fleksibelt arbejdsmarked?

Der er måske nogle, som begræder udviklingen, men jeg ser en positiv udviklingsmulighed. Mit ønske er en verden, hvor man kunne vågne op



om morgenen og spørge sig selv: Hvad vil jeg gerne lave i dag? Hvor meget? Og at det rigtige arbejde for dig er tilgængeligt. En verden, hvor kompetencer er tilgængelige til den rigtige pris. Platforme som os er vigtige spillere i fremtidens fleksible arbejdsmarked, hvis vi ønsker at mindske friktionen og få det bedste ud af de muligheder, som byder sig til.

Vi forventer, at arbejdsmarkedet fremover bliver mere fleksibelt, og at dem, som har et mere fleksibelt arbejdsliv, vil komme til at udgøre en stadig større del af arbejdsmarkedet, og virksomhederne har, som de altid har haft, behov for at kunne rekruttere de bedst mulige kandidater. Når det ikke længere er nok at lave et jobopslag på en jobsøgningsportal med en fuldtidsstilling, skal virksomhederne tage stilling til, hvordan de kan tappe ind i den fleksible talentmasse på arbejdsmarkedet.

Hvad ser du af udfordringer ved et mere fleksibelt arbejdsmarked?

Selve tendensen mod mere fleksibilitet er ikke i sig selv en udfordring, vil jeg mene. Det er måden, vi håndterer udviklingen, der kan være problematisk. Danske virksomheder skal forholde sig til udviklingen, gå aktivt ind i den og turde ansætte fleksibelt for at kunne få gavn af de muligheder, som der er.

Samfundet generelt bør også indstille sig på en situation med nye ansættelsesformer, som ikke favoriserer dem på mere traditionelle vilkår. Et eksempel herpå er muligheden for at låne penge i banken til køb af bolig. Det kræver normalt

“Mit ønske er en verden, hvor man kunne vågne op om morgenen og spørge sig selv: Hvad vil jeg gerne lave i dag?”

en fast ansættelse. At man kan påvise en nogenlunde stabil indkomst fra f.eks. freelancebeskæftigelse er ikke altid nok. Hvis ikke vi som samfund går mere aktivt ind i det fleksible arbejdsmarked og muliggør det, risikerer vi at overlade scenen til de store amerikanske platforme.

Hvilken rolle ser du for fagforeningerne på fremtidens fleksible arbejdsmarked?

Fagforeningerne har stadig en rolle at spille, men det er vigtigt, at det, fagforeningerne har at tilbyde, også er relevant for freelancere – og ikke kun de fastansatte. Overenskomst er ikke nødvendigvis et værktøj, som er løsningen. I hvert fald ikke set fra Worksomes perspektiv. Vi repræsenterer en bred gruppe af personer med forskellige fagligheder og baggrunde, som er svære at rumme i en enkelt overenskomst. Fagforeningerne er nødt til at tilpasse deres rolle til et mere fleksibelt arbejdsmarked og arbejdsliv.

WORKSOME

Worksome er en digital jobbørs, som matcher virksomheder med freelancere. Freelancerne kan lægge en profil på platformen og blive matchet med virksomheder, som har opgaver, de ønsker løst inden for en begrænset periode. Worksome tager et gebyr for at formidle matchet. Worksome henvender sig hovedsageligt til specialister og højtuddannet arbejdskraft. Man skal have eget CVR-nummer for at være freelancer på Worksome.

Det er hårdt hele tiden at kæmpe

*Hvad gør udbredelsen af atypisk arbejde ved arbejdsmarkeds- og samfundsmodellen på lang sigt? Det spørgsmål optager **Janne Gleerup**, som er arbejdslivsforsker på Roskilde Universitet. Hun har de senere år beskæftiget sig indgående med de løse, usikre og midlertidige ansættelser.*

Hvilke grupper på arbejdsmarkedet oplever de usikre, atypiske ansættelser?

Atypiske ansættelser findes i hver sin ende af skalaen og går på tværs af de traditionelle grupper i samfundet. Vi ser problemstillingerne inden for grupper af ufaglærte og kortuddannede. Det kan være i form af social dumping inden for byggeri og gartneri- og landbrugssektoren. Men vi kan også se en udbredelse af usikre og midlertidige ansættelser inden for hotelbranchen, rengøring, detailhandel og i omsorgssektoren. Samtidig ser vi i den anden ende af samfundsskalaen, at også de højtuddannedes stillinger går i retning af flere projektansættelser. Undervisningssektoren og kulturområdet er jo markant ramt. Men midlertidige ansættelser vinder også frem inden for arbejdsområder, som vi traditionelt forbinder med velordnede forhold, f.eks. på det kommunale område.

Der lader til at være uenighed om, hvor mange mennesker som er i atypiske ansættelser. Hvorfor?

Der er nogle udfordringer, når vi skal opgøre antallet af atypisk ansatte. Man kan f.eks. inkludere alle ansættelsestyper, som afviger fra det faste fuldtidsarbejde. Så er der tale om et meget højt tal. Nogle opgørelser angiver, at det er omkring 25 pct. Man kan også kigge på dem, som ufrivilligt er i en midlertidig ansættelse. Men så er det en subjektiv vurdering, og det er jo en helt anden måde at registrere på. Hvad skal tælles med? Hvornår er det slemt nok? Derudover er der en masse mørketal. Mennesker, som arbejder uden kontrakter. Der er et sort og gråt arbejdsmarked. Vi har ikke et særlig finmasket statistisk apparat til at samle op alle de steder, hvor folk går under radaren. Og så er der i øvrigt også støttet beskæftigelse, prakticarbejde, frivilligt arbejde osv. Så kan man jo diskutere, om det skal tælles med.

Du har talt med rigtig mange mennesker, som er i de midlertidige ansættelser. Hvilke udfordringer er det, de oplever?

Langt de fleste oplever en usikkerhed. Usikkerheden er selvfølgelig økonomisk. Er der indtægt? Hvor lang tid? Hvad med barsel, pension, sygdom? Men så er der også en usikkerhed i forhold til de daglige valg, man hele tiden skal tage. Mange føler, at deres fremtid er et lotteri. Hvordan tilrettelægger man sine valg, så man har bedst mulig chance for en længerevarende indtægt og et arbejdsliv, som også er fagligt relevant, hvis man da ellers kan tillade sig at kræve det? Man afsøger konstant sine valg og fravalg og lever med stor usikkerhed og uforudsigelighed. Og det gør, at man har meget ringe kontrol over sit liv. Man kan ikke planlægge på samme måde som fastansatte. Alting er foreløbigt og fra hånden til munden. Og det kan man jo leve med for en tid. Men hvis det bliver en grundbetingelse, kan det give store psykiske belastninger. Endelig kan man se, at der er en del tabuisering på området. Mange vender deres problemer indad i stedet for at se deres arbejdssituation som et mere strukturelt problem. Hvad er der i vejen med mig, spørger de? Hvad gør jeg forkert?

Skal de atypisk ansatte være bedre til at vende deres problemer udad?

Det korte svar er ja. Man skal selvfølgelig ikke fralægge sig ansvaret, men det er vigtigt at erkende, at mange brancher i stigende grad satser på midlertidig arbejdskraft af økonomiske grunde, som ikke har noget med den enkelte at gøre. Men som enkeltperson er det svært at stille krav, når man ikke har en ansættelse. Det gælder jo om at få foden indenfor. Det er et anstrengende spil. Man har behov for at vise sit værd. Der er en tendens til at overpræstere for at blive lagt mærke til. Man



“Mange vender deres problemer indad i stedet for at se deres arbejdssituation som et mere strukturelt problem. Hvad er der i vejen med mig, spørger de? Hvad gør jeg forkert?”

skal samtidig oparbejde en god relation til både kollegaer og ledere; ledere, som måske har ansvaret for ens fortsatte ansættelse. Det giver et benhårdt psykisk arbejdsmiljø.

Betyder udbredelsen af atypiske ansættelser noget i forhold til de fastansatte?

Det øger selvfølgelig presset på de fastansatte, fordi de skal sikre f.eks. kontinuitet og kvalitetssikring, træffe de langsigtede beslutninger m.m. Det kan de løstansatte jo af gode grunde ikke gøre. Men på et lidt større plan arbejder prekarisering sig langsomt ind mod samfundets midte. Vilklarene for de løst ansatte smitter gradvist af på de fastansatte. Hvis de midlertidigt ansatte er villige til at arbejde mere, hvorfor vil de fastansatte så ikke? Hvis de løstansatte løser opgaven lige så godt som de fastansatte, behøver vi så de fastansatte, som jo har en masse privilegier i form af pension, ferie og barns første sygedag?

Hvad skal fagforeningerne gøre for at hjælpe deres medlemmer, som er i atypiske ansættelser?

Prekarisering er en problemstilling, som mange fagforeninger oplever som uoverskuelig stor, fordi den er del af en større international deregulering, som ikke lige kan løses i en overenskomst. Men man kan jo i første omgang forsøge at blive enige om – parterne imellem – hvor udbredt tendensen er, og i hvor stor udstrækning den danske model svækkes af det. Og så skal de faglige organisationer blive bedre til at undersø-

ge, hvilke af deres medlemmer som er ramt. Hvordan er de berørt? Hvad er deres problemer? Og de skal bruge dialogen som løftestang til at lave noget interessevaretagelse, som rent faktisk matcher medlemmerne. Ellers står de i fare for at miste dem. Også politisk burde man overveje, om der bør være nogle minimumsstandarder, som vi som samfund definerer.

Hvor prekær må en ansættelse på det danske arbejdsmarked være? Har vi nedre grænser?

Hvad er løsningerne på den lange bane?

Der er mange ting, som man politisk kan gøre for at hjælpe de atypisk ansatte. Flere steder i verden eksperimenterer man med samfundssikret basisløn. Aktuelt pågår der også i EU en debat om indførelse af en lovbestemt mindsteløn. Både mindsteløn og basisløn er greb, der kan lægge en bund, så vi ikke ser det her “race to the bottom”. På arbejdsmiljøområdet kan man gøre som i Norge, hvor man har styrket arbejdsmiljølovgivningen for de atypisk ansatte. I lovgivningen fremgår det her, at tilbagevendende arbejdsopgaver skal løses af fastansat arbejdskraft. Det betyder, at virksomheder skal kunne begrunde de midlertidige ansættelser særskilt. Så kan man også dynamisere uddannelsessektoren og dagpengesystemet, så systemerne er bedre tilpasset de atypisk ansattes arbejdsvilkår. Og endelig synes jeg, at der er gode perspektiver i forhold til at overenskomstbelægge platformøkonomien, som vi ser, at flere fagforeninger er begyndt på.

Efterspørges:

EN NY RETNING FOR DET GODE ARBEJDSLIV

Fremtiden stiller nye krav til den måde, vi ønsker at organisere forholdene på arbejdsmarkedet, og hvad vi forstår som det gode arbejdsliv. Traditionelt har det været defineret af klassiske rettigheder såsom løn og ferie, men definitionen af det gode arbejdsliv er under forandring, og vi bør formulere nye krav, som passer til det 21. århundrede. Det danske arbejdsmarked har indtil videre også undgået udbredt prekarisering, som man ser det i andre lande. Selv om vi har været forskånet, er det ikke ensbetydende med, at vi er gået fri, og der bør være fælles fodslag mellem parterne og viden om forholdene på arbejdsmarkedet, som sikrer, at udviklingen er under kontrol. En udvikling, som også platformene udfordrer, da personer tilknyttet platforme i højere grad kan være udsat for prekarisering end fastansatte. Platformene er dog med al sandsynlighed kommet for at blive, og også dette stiller nye krav til parterne og staten.

Vi bør stille nye krav til det gode arbejde

- Nye måder at arbejde på kan også være med til at skabe et bedre arbejdsliv. Hvilke dele af de nye ansættelsesformer ønsker vi at fremme, og hvilke dele ønsker vi mindre af?
- Bør man begynde at se på, hvordan man kan tilrettelægge arbejdslivet på en ny måde – måske med mulighed for mere fleksibel arbejdstid, mere hjemmearbejde og orlovsperioder løbende igennem ens karriere?
- Mange forfremmelser fører i dag mod lederansvar, men det er ikke noget, alle har lyst til. Bør der i højere grad være karriereveje, som ikke nødvendigvis fører til ledelse?

Vi skal finde den nedre grænse for, hvor prekær en ansættelse må være

- Vi har brug for mere viden om de nye ansættelsesformer – både i tal og oplevelser. Det kræver fælles forståelse af atypiske ansættelser, og hvad prekarisering er for en størrelse. Hvordan skelner vi imellem prekære og ikke-prekære atypiske ansættelser?
- I sidste ende handler det om at opdatere den danske flexicurity-model, så den også inkluderer de atypisk ansatte, som falder udenfor. Hvordan gør vi det?

Vi skal håndtere en eventuel stigning i platformsøkonomien

- Platforme udfordrer den danske model, da de ofte ikke påtager sig arbejdsgiveransvar og gør tilknyttede brugere til selvstændige. Det udfordrer kernen i den danske model. Har vi derfor brug for at lovgive om platforme – og i så fald hvordan?
- Hvad kan arbejdsmarkedets parter gøre for at fremtidssikre den danske model til en virkelighed med platforme?
- Platforme stiller ofte ikke samme muligheder for kompetenceudvikling til rådighed som traditionelle virksomheder og organisationer. Hvordan får personer tilknyttet platforme adgang til den fornødne og løbende kompetenceudvikling?

3

FRA UDSAT TIL ANSAT
– NYE VEJE TIL
BESKÆFTIGELSE

KAPITEL 3:

Fra udsat til ansat – nye veje til beskæftigelse

Et arbejdsmarked i forandring vil påvirke de grupper, som allerede står uden for arbejdsmarkedet i dag. Den teknologiske udvikling risikerer at skubbe gruppen af danskere uden for arbejdsmarkedet endnu længere væk, i takt med at flere og flere opgaver overtages af robotter, chatbots, maskinlæring, førerløs transport eller anden teknologi. Det skaber øgede krav til fleksibilitet og omstilling, som rammer disse borgere særligt hårdt, fordi de allerede i dag har svært ved at honorere samfundets og arbejdsmarkedets mange krav.

At gøre *udsatte* borgere til *ansatte* borgere bliver samtidig vigtigere end nogensinde før. Ikke bare fordi det vil skabe bedre og mere meningsfulde liv for den enkelte borger, som bliver en større del af samfundet og fællesskabet, men også fordi velfærdssamfundet har brug for flere borgere, som går fra passiv forsørgelse til at være aktive på arbejdsmarkedet i fremtiden. De demografiske udviklingstendenser peger på dobbelt så mange borgere over 80 år inden for de næste 30 år, en væsentlig stigning i antallet af børn og unge og et markant øget tryk på sundhedsudgifterne og andre velfærdsservices. Hvis Danmark i fremtiden skal bevare et højt velfærdsniveau, er det med andre ord nødvendigt, at de grupper, der i dag befinder sig i den arbejdsdygtige alder og står uden for arbejdsmarkedet, i langt højere grad kommer i arbejde.

Som vi viser i dette kapitel, er der udsatte grupper uden for arbejdsmarkedet, hvor vi i dag slet ikke lykkes med at skabe væsentlige fremskridt, til trods for at Danmark er det land i verden, der bruger relativt flest penge på den aktive beskæftigelsesindsats¹⁴. I dette kapitel ser vi derfor nærmere på de grupper, som har komplekse udfordringer, og hvordan kommunale og private aktører kan gå nye veje mod at skabe en bedre beskæftigelsesindsats og mere inklusion på arbejdsmarkedet.

Vi spørger:

- Hvilke borgere er det, som står uden for arbejdsmarkedet, når vi kigger over en bred årrække?
- Hvad er det for udfordringer, der spænder ben for den enkelte og for systemet?
- Og hvad er det for forandringer, som skal gøre de *udsatte* til *ansatte* på fremtidens arbejdsmarked?

¹⁴ Nielsen, Rasmussen og Schjodt, 2018

De udsatte **I TAL**¹⁵

Mange får aldrig en uddannelse ud over grundskolen ...

17,5 pct. af de 25-64-årige havde alene grundskolen som højest fuldførte uddannelse i 2019.

... og falder helt ud af arbejdsmarkedet inden pensionsalderen

Over 1/5 af de ufaglærte 25-64-årige stod permanent uden for arbejdsmarkedet i 2018 som bl.a. førtidspensionister.

Især en større gruppe unge er i risiko for at blive parkeret på sidelinjen.

Omkring 1 ud 10 unge i alderen 16-24 år var ikke under uddannelse eller i arbejde i 2018.

Et stort antal kvinder med indvandrerbaggrund står udenfor ...

Ca. 50 pct. af kvinderne med indvandrerbaggrund i alderen 25-64 var beskæftiget i 2018, ca. 6 pct. var arbejdsløse, og 44. pct. helt uden for arbejdsstyrken.

... men flere kunne være med

Dobbelt så mange kvinder med indvandrerbaggrund er i job efter otte års ophold i Norge sammenlignet med Danmark.

Langvarige kontanthjælpsmodtageres situation er ofte kompleks

Kontanthjælpsmodtagere, som har været minimum fem år på ydelsen, har sammenlignet med resten af befolkningen mere kontakt til sundhedsvæsenet, fængselsvæsenet og sociale udfordringer (anbringelser, ensomhed m.v.).

¹⁵ Danmarks Statistik; Nordisk Ministerråd, 2019; STAR, 2017. I data for unge er opgørelsestidspunktet den sidste uge i november, og en person tælles med, hvis vedkommende er uden for beskæftigelse i den uge og i samme uge samt de foregående tre uger heller ikke har været under uddannelse.

Hvem er borgerne, der står uden for arbejdsmarkedet?

Der er grupper af borgere, som hverken i opgangstider eller krisetider kommer i arbejde. Ifølge tal fra blandt andet Rockwoolfonden, VIVE og Danmarks Statistik er det særligt tre grupper, som trækker ned i beskæftigelsesstatistikken: de ufaglærte, ikke-vestlige indvandrere (særligt kvinder) og de udsatte unge¹⁶. Heller ikke de forskellige reformer, som skiftende regeringer har gennemført på for eksempel dagpenge- eller kontanthjælpsområdet, har haft noget betydelig effekt på de tre grupper.



DE UFAGLÆRTE

Godt 100.000 ufaglærte danskere får det sværere på det danske arbejdsmarked. Coronakrisen har ikke gjort udsigterne til beskæftigelse bedre for denne gruppe. Men heller ikke før krisen, da der var økonomiske opsving og et generelt øget arbejdsmarkedsudbud, kom gruppen af ufaglærte i beskæftigelse. Udviklingen på arbejdsmarkedet viser samtidig, at andelen af ufaglærte er styrtdykket, men blandt dem, som stadigvæk er ufaglærte, er der flere og flere, som står uden for arbejdsmarkedet.



DE UDSATTE UNGE

Ca. 69.000 udsatte unge i alderen 16-24 udgør en anden væsentlig gruppe, som hverken er i uddannelse eller job. Der er intet, der tyder på, at vi har fundet de rette veje til at få denne gruppe i beskæftigelse. Gruppen af unge, som ikke har fundet vej til uddannelse eller job, er blandt andet karakteriseret ved, at de er børn af ufaglærte, og at de klarer sig dårligt i skolen. En overrepræsentation af dem er indvandrere, og flere af dem har gået i specialtilbud.



INDVANDRERKVINDERNE

Den sidste gruppe består af kvindelige indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande. Mens beskæftigelsesgabet mellem etniske danskere og indvandrere/efterkommere generelt bliver mindre, er der ca. 73.000 indvandrerkvinder, som er arbejdsløse eller står helt udenfor arbejdsstyrken, særligt fra Mellemøsten.

¹⁶ Mandag Morgen, 2019; Rockwoolfonden, 2019; Cevea 2017a; Cevea 2019; Det økonomiske Råd 2019; Danmarks Statistik.

HELBREDSPROBLEMER *Boligproblemer*
SVAGT NETVÆRK *Kriminalitet* *Misbrug*
Familieproblemer
Sindslidelser **Prostitution**
Sprogproblemer **MANGLENDE KVALIFIKATIONER**
Sociale problemer
Økonomiske problemer **HANDICAP**

Alle tre grupper har udfordringer, der er komplekse og går på tværs af siloer og fagområder i den offentlige sektor.

DE UFAGLÆRTE

Gruppen af ufaglærte adskiller sig fra uddannede i forhold til både boglige evner samt sociale og helbredsmæssige faktorer. F.eks. er de ufaglærte dobbelt så ofte på hospitalet som folk, der har gennemført en erhvervsuddannelse. Blandt de ufaglærte har 22 pct. været anbragt uden for hjemmet, mens det blandt uddannede er 3 pct. Og mens det var 82 pct. af de uddannede, som havde en mor i beskæftigelse, da de var 16 år, var tallet mærkbart lavere – 62 pct. – blandt de ufaglærte.

DE UDSATTE UNGE

De unge, som ikke har kontakt til hverken uddannelse eller job, er ligesom de ufaglærte karakteriseret ved, at de kæmper med en række tværgående udfordringer. F.eks. har langt flere udsatte unge været i kontakt med behandlingspsykiatrien end ikke-udsatte unge, ligesom mange flere udsatte unge har en psykisk diagnose. Mellem 30 og 50 pct. af de 18-29-årige uden arbejde og uddannelse kæmper også med kriminalitet og stofmisbrug. Desuden gælder det, at der er en overrepræsentation af indvandrere og efterkommere blandt de unge uden uddannelse og job.

INDVANDRERKVINDERNE

Selv om flere og flere indvandrerkvinder gennemfører både erhvervsfaglige og videregående uddannelser, slår det stadig ikke tilstrækkeligt igennem på beskæftigelsen, og 44 pct. af indvandrerkvinderne med ikke-vestlig baggrund i alderen 25-64 år står stadig uden for arbejdsmarkedet, og mange af dem har ikke nogen uddannelse. For mange af indvandrerkvinderne er udfordringerne med at komme i arbejde vævet ind i flere faktorer, der blandt andet omfatter sprogbarrierer, opfattelse af kønsroller og egen rolle i samfundet.

Lavtuddannede er fanget på bunden¹⁷

*Lavtuddannede glider længere og længere væk fra arbejdsmarkedet. Formanden for regeringens ydelseskommision, **Torben Tranæs**, ser en bekymrende polarisering mellem store grupper i befolkningen.*

Obs: Artiklen er skrevet før coronaudbruddet.
Den er baseret på en artikel i ugebrevet Mandag Morgen
6. januar 2020.

Her er en god og en dårlig nyhed. Aldrig har så mange været i beskæftigelse som nu. Det øger danskernes velstand. Den dårlige nyhed er, at store dele af befolkningen går glip af velstandsfesten og er i alvorlig fare for at blive marginaliseret.

Især gruppen af lavtuddannede hænger på kanten. Der er blevet færre af dem. Men dem, som er tilbage, er blevet markant svagere gennem de seneste 20 år, målt på en stribe sociale dimensioner som kriminalitet, sygehusindlæggelser og forældrenes baggrund. De glider længere og længere væk fra arbejdsmarkedet. Der er heller ikke meget, der tyder på, at udfordringerne bliver mindre de kommende år. Tværtimod.

En af landets førende velfærdseksperter, forskningsdirektør Torben Tranæs fra Vive – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, tegner et dystert billede af et velfærdssamfund, hvor store grupper af borgere ikke kommer i job trods gode konjunkturer og udgifter i milliardklassen. Hans diagnose trækker dels på analyser fra De Økonomiske Råd og dels fra en stribe forskningsrapporter fra Vive.

"Vi oplever for øjeblikket en stigende polarisering i Danmark. Lavtuddannede har svært ved at hænge på. Der er en øget grad af psykisk sårbarhed og mistrivsel blandt unge. Vi er heller aldrig nået helt i mål med at integrere udlændinge." - Torben Tranæs, forskningsdirektør i VIVE og formand for regeringens ydelseskommision.

Han henviser til, at omkring en femtedel af den voksne befolkning – svarende til 900.000 danskere – lever et liv med større eller mindre grad af sociale eller helbredsmæssige problemer og derfor har en vis risiko for at ende som socialt

udsatte. Samtidig har knap 800.000 folk i den erhvervsaktive alder 18-67 år kun grundskolen som uddannelse i deres livsbagage på et tidspunkt, hvor der generelt stilles større og større krav til lønmodtagernes kompetencer og fleksibilitet.

Øget psykisk mistrivsel blandt unge

Et stigende antal unge lever i dag med psykisk mistrivsel. Problemerne begynder for alvor at melde sig, når de unge – særligt piger – bliver teenagere. Det kan få store konsekvenser på sigt. For psykisk mistrivsel i ungdomsårene øger risikoen for at få en psykiatrisk diagnose senere i livet, havne på overførselsindkomst og for ikke at få en uddannelse, viser Vives egen undersøgelse.

"Det er et varsel om en udvikling med øget social marginalisering, som kan vælte læsset. Hvis for mange unge ender i den kategori, bliver det rigtig dyrt og er en meget kraftig udfordring for den universelle velfærdsmodel, vi har i dag," - Torben Tranæs, forskningsdirektør i VIVE og formand for regeringens ydelseskommision.

Næde ikke toget

Velstandsfesten har heller ikke smittet så meget af på lavtuddannede. Andelen af ufaglærte med dansk baggrund på langvarig offentlig forsørgelse har været stigende siden årtusindeskiftet. Den negative udvikling er primært drevet af de ufaglærte i alderen 30-49 år. Og det er ovenikøbet sket i en periode, hvor danskernes generelle uddannelsesniveau er steget, og hvor flere får en uddannelse.

Udviklingen får derfor forskningsdirektør Torben Tranæs til at sætte spørgsmålstegn ved, om uddannelse er vejen ud af offentlig forsørgelse for de ufaglærte. Han mener, at der er behov for en helt ny tilgang til at hjælpe folk tættere på beskæftigelse.

“Vi oplever for øjeblikket en stigende polarisering i Danmark. Lavtuddannede har svært ved at hænge på. Der er en øget grad af psykisk sårbarhed og mistrivsel blandt unge. Vi er heller aldrig nået helt i mål med at integrere udlændinge.”



Forskellen øges år efter år

På en stribe områder er forskellen mellem ufaglærte og uddannede danskere øget dramatisk gennem de seneste 20 år. Det har Torben Tranæs og de øvrige økonomiske vismænd dokumenteret i en analyse om ufaglærtes tilknytning til arbejdsmarkedet. Lad os tage nogle eksempler:

Tilbage i år 2000 var der ikke den helt store forskel på, hvor mange 35-årige med og uden en uddannelse, der fik anbragt deres børn. Men siden årtusindeskiftet er der sket en markant stigning i andelen af 35-årige ufaglærte med anbragte børn, mens der stort set ikke er sket en ændring blandt de 35-årige uddannede

På samme måde er der også sket en øget forskel mellem ufaglærte og uddannede, der er dømt inden for de seneste fem år. For få år siden var det godt 6 ud af 100 ufaglærte 35-årige, der havde fået en dom. Nu er det steget til 7 ud af 100. Mens det fortsat er 1 ud af 100 uddannede 35-årige, som har fået en dom indenfor de seneste fem år.

Ufaglærte går også mere og mere til lægen og bliver oftere indlagt på hospitalet end tidligere. Til sammenligning har udviklingen været nogenlunde konstant gennem de seneste 20 år for uddannede danskere. Så også på dette område er der sket en øget forskel mellem de to grupper.

150.000 er særligt udsatte

Godt 1 ud af 5 danskere mellem 18 og 70 år – svarende til cirka 900.000 personer – er i større eller mindre grad ramt af udfordringer med helbredet, psyken, arbejdslivet eller de nære relationer. Mange føler sig ensomme eller holdt uden for

samfundet. Andelen af folk i arbejde er også markant lavere end blandt det store flertal. Ud af de 900.000 er der en særlig gruppe på cirka 150.000 personer, som kan betegnes som socialt udsatte. De er kendetegnet ved at have massive og komplekse problemer. Og under hver tiende af dem er i arbejde.

”Når så mange har en lav beskæftigelsesgrad, har vi en stor udfordring. Men dét, som virkelig har overrasket mig, og som, jeg synes, er et af de allerstørste problemer, er, at så mange føler sig ensomme. Jeg kan ikke se nogle nemme håndtag til at få løst det problem,” - Torben Tranæs, forskningsdirektør i VIVE og formand for regeringens ydelseskommission.

Få kvindelige flygtninge i job

På mange måder går det ganske vist bedre med at få flygtninge og indvandrere i job. Der har aldrig været så mange udlændinge i job som i dag. Det går bedre med at få nyankomne flygtninge i job. Beskæftigelsesgraden stiger også for både mænd og kvinder og er nu lidt bedre end før finanskrisen i 2008. Men den halter dog fortsat et stort stykke efter etniske danskeres beskæftigelsesgrad.

Efter tre års ophold er 6 ud af 10 mandlige flygtninge i job. Det er en fordobling på bare fire år. Og det er et pænt stykke over Løkke-regeringens målsætning om, at mindst 5 ud af 10 skal være i job efter tre år.

Det samme gælder dog ikke for kvindelige flygtninge. De halter langt efter mændene. Og forskellen øges år for år. Selv om det går lidt bedre, er det fortsat blot 2 ud af 10 kvindelige flygtninge, som er i job efter tre år.

¹⁷ Bidraget her er baseret på en artikel fra Ugebrevet Mandag Morgen 6. januar 2020.

En transformation af beskæftigelsesindsatsen for udsatte borgere tager form

Den gode vej til et job og et godt liv begynder sjældent med en handlingsplan på jobcenteret. Vejen til et bedre liv for dem, som har det svært, kan ikke standardiseres eller løses af en enkelt enhed i kommunen. De fleste borgere på kanten af samfundet står i en unik situation, og de udfordringer, som kommunen skal løse sammen med borgeren, går på tværs af de etablerede enheder, myndighedsafdelinger og siloer. Udsatte borgere er mennesker, der slås med alt fra ensomhed, utryghed og dårligt helbred til manglende færdigheder og unikke problemer i forhold til deres familie, deres lokalmiljø, deres kultur og deres bagland.

Kommunen er i dag ikke indrettet til at håndtere udsatte borgeres virkelighed særlig godt. Kontakten til udsatte borgere er ofte spredt ud over forskellige afdelinger i kommunerne med mange ukoordinerede kontaktflader for den enkelte borger. Resultatet er alt for ofte usammenhængende forløb for borgerne, der møder ukoordinerede og modarbejdende mål, krav og aktiviteter. Kommunale medarbejdere bruger dyrebar tid på utilfredsstillende arbejde, der ikke er koordineret med deres kollegaer i andre afdelinger, og udgiftsniveauet på tværs af kommunens forvaltninger er højt. Undersøgelser viser, at knap en tredjedel af kommunernes udgifter til social-, sundheds- og beskæftigelsesområdet i dag anvendes af den ene pct. af befolkningen, der trækker mest på udgifterne, og halvdelen af udgifterne anvendes på de tre pct., der trækker mest.¹⁸

Potentialerne er med andre ord enorme. Og noget er allerede under forandring. Myndighedsrollen og arbejdet med at få udsatte borgere i beskæftigelse gennemgår i disse år en transformation i mange kommuner. Selv om ingen har de færdige svar, tester flere og flere kommuner i disse år nye indsatser på beskæftigelsesområdet: Hvordan ser en indsats ud, hvor der er mere tværgående koordinering og sammenhæng i indsatser og ydelser til borgerne, og hvor borgerens behov er i centrum? Hvordan undgår kommunerne, at myndighedsafdelingerne spænder ben for hinandens indsatser? Hvordan aktiverer kommunen de ressourcer, som findes hos borgeren og det bagland, som de indgår i? Og hvordan måler kommunerne kvaliteten af indsatserne i forhold til borgerens liv og det, som skaber værdi for borgeren?

Vi kender ikke svarene fuldt ud. Men vi ved allerede nu, at fremtiden vil stille nye krav til beskæftigelsesindsatsen og de medarbejdere, som skal føre den ud i livet. Fremtidens beskæftigelsesmedarbejder, der arbejder med udsatte, skal kunne noget andet og mere end i dag. De skal kunne navigere i en mere kompleks verden, hvor de stadig skal sikre retssikkerhed og ligebehandling af borgerne, samtidig med at de i samspil med den enkelte borger skal skabe *unikke* løsninger. De skal agere myndighed og træffe afgørelser, men de skal i stigende grad have fokus på også at *bemyndige* den enkelte borger, aktivere den enkelte borgers ressourcer, kompetencer, netværk og bagland, så den udsatte borger bliver selvhjulp. Kort sagt en beskæftigelsesindsats, hvor der er mere plads til den enkeltes mål, ønsker og kompetencer.

¹⁸ KL, 2017.

Mindre af ...

Mere af ...

**Standard
System
Silo
Pårørende
One size fits all
Svar
Jobcenter
Borger
Dokumentation
Bureaukratisk
Myndighed
Hjælp**

**Dialog
Menneske
Helhed
Familie og venner
Fleksibilitet
Spørgsmål
Lokalområde
Ressource
Løsning
Meningsfuld
Bemyndigelse
Selvhjulpen**

Beskæftigelsesindsatsen gentænkt

Med projektet Opgang til Opgang går Aarhus Kommune linen helt ud og tester, hvordan fremtidens beskæftigelsesindsats kan gøres: Siloerne og myndighedsarbejdet er samlet i en koordineret enhed. Arbejdet foregår i det nære lokale fællesskab, i Gellerupparken og helt tæt på de relevante borgere. Mål, indsats, økonomi og aktiviteter er koordineret - med én kontaktperson for borgerne og under én leder i kommunen. Og så er borgernes ønsker, mål, dilemmaer, deres familie og deres liv centrum for indsatsen.

"Jeg er jo sådan en af de her kommunedamer, som har været traditionel klassisk afdelingsleder i et jobcenter i 20 år. Det troede jeg faktisk, at jeg skulle fortsætte med, til jeg en dag gik på pension. Men så hørte jeg om Opgang til Opgang og tænkte: 'Det her, det er mig. Det må jeg prøve!'"

Pernille Randrup-Thomsen er daglig leder af Aarhus Kommunes nye store satsning, der skal teste en helhedsorienteret og relationel beskæftigelsesindsats over for udsatte familier i Gellerupparken. I alt deltager 62 familier i projektet, og de har alle det tilfælles, at en eller flere af forældrene slås med ledighed. De næste fire år skal Pernille og hendes team forsøge at skabe varige forandringer for familierne. Og det er langtfra normen, at kommunen ser på familiens samlede situation:

"Normalt ville de her familier være i kontakt med mange forvaltninger. Men nu får de én kontakt til kommunen, uanset hvad de ønsker at fokusere på," fortæller Pernille og tilføjer, at det netop er familierne selv, der skal bestemme, hvad de vil samarbejde om. Familierne må selv definere, hvad de har brug for hjælp til. Det eneste, familierne skal være indforstået med, er, at forældrene skal samarbejde om at komme i arbejde.

Langtidsledighed skyldes bagvedliggende problemer

Projektet bygger på to grundantagelser. Den første antagelse er, at en tilknytning til arbejdsmarkedet er det absolut bedste middel til at komme videre. Når mor og far går på arbejde, går det med andre ord bedre for alle familiemedlemmer. Problemet er bare, at det er de sociale og komplekse problemer, der reelt spænder ben for en vellykket beskæftigelsesindsats. Og derfor er den anden grundantagelse, at projektets medarbejdere først skal fokusere på at lære familierne at kende, så de forstår deres udfordringer og behov. Tilliden skal derfor langsomt bygges op, og først når der er taget hånd om de reelle bagvedliggende udfordringer, kan man begynde at fokusere på jobsituationen. Med andre ord skal Pernilles medarbejdere være tålmodige. Og så skal de kunne arbejde på tværs af alle forvaltningsområderne.

"Projektets styrke er, at vi er et tværfagligt team, som er meget tværfagligt. Ikke kun to forvaltninger, men fem. Det er virkelig helhedsorienteret. Og så har vi har taget myndigheden med ud. Vi sidder samlet ude i Gellerup. Vi refererer til én leder. Vi kan faktisk handle i et hidtil uset tempo," fortæller Pernille.

Medarbejderne udvikler læring på tværs af siloerne

Kernen i projektet er netop den tværfaglighed, som medarbejderne bringer med ud i mødet med familierne. De 10 ansatte i teamet er nøje udvalgt, så de bringer erfaringer og kompetencer ind fra alle forvaltninger. De er alle kommunemennesker, der kender lovgivningen og kan se familiernes udfordringer og muligheder fra forskellige vinkler, fortæller Pernille:

"Alle medarbejdere indgår i makkerpar, og alle makkerpar har en familie, som de er ansvarlige for. Vi har 37 kombinationer af makkerpar, så vi får en masse læring på tværs af fagområder. På den måde lærer sundhedskonsulenten noget af jobkonsulenten, når de er ude, og så bruger hun det i en anden sammenhæng - med en anden familie - hvor hun er makkerpar med f.eks. en socialpædagog. Vi er i gang med at udvikle en helt ny fælles faglighed, samtidig med at alle medarbejdere bevarer deres kernefaglighed og kan hjælpe kollegaerne, når der er behov. Det sidste er ekstremt vigtigt, fordi der er så meget lovgivning på området. Og fordi vi skal have myndigheden med ud. Eller batter det ikke."

Fremtidens beskæftigelsesindsats for udsatte

Vibeke Jensen er formand for styregruppen for Opgang til Opgang, og så er hun beskæftigelseschef i Aarhus Kommune. Hun har store forhåbninger til projektet, som kan være med til at vise vejen til fremtidens beskæftigelsesindsats:

"Vi ved, at den offentlige sektor i fremtiden skal være langt mere koordinerende og mere tilgængelig, der hvor folk lever og bor. Især når det gælder arbejdet med udsatte borgere. Projektet kan vise os, hvad vi reelt kan opnå, når vi arbejder på tværs af alle siloerne og sætter borgeren i centrum i deres lokalområde."

INSPIRATIONEN BAG OPGANG TIL OPGANG

Opgang til opgang er inspireret af Hillary Cottam og hendes arbejde med at udvikle en række vellykkede og nyskabende sociale indsatser i flere engelske kommuner. Hillary Cottam startede projektet The Life Programme i Swindon med det formål at omstille den offentlige service hen imod en mere relationel tilgang. Indsatsen i Swindon skabte radikale forandringer for nogle af de mest udsatte, marginaliserede og fastlåste familier i området. Forandringer, som det ordinære system – på trods af velmenende indsatser og bidrag fra op mod 70 professionelle og 23 afdelinger pr. familie – ikke havde været i nærheden af at skabe i årtier. Familier, der deltog i projektet, fik det bedre, og investeringen i en relationel og helhedsorienteret indsats skabte på kort tid markante besparelser mange andre steder i systemet. Swindon opnåede besparelser på halve og hele millioner kroner pr. familie pr. år.



Tillid og tålmodighed hjalp Nagwa i job

55-årige Nagwa har aldrig været i arbejde. Indtil for nylig gik hun faktisk sjældent uden for sin lejlighed. Men for fire uger siden skete der en stor forandring i Nagwas liv. Her begyndte hun som syerske i virksomheden Upcycling Forum. Hendes historie handler om en kommune, der satser på tillid, relationsopbygning og tålmodighed.

“Jeg drømmer om at få et lille arbejde.”

Sådan satte somaliske Nagwa ord på den hjælp, som hun ønskede at få ud af samarbejdet med Saima og Trine, som begge er projektmedarbejdere i *Opgang til Opgang*. Dengang var det de tre kvinders første møde i Nagwas egen lejlighed i Gellerupparken i Aarhus. Saima og Trine var mødt op til mødet uden dagsorden. I stedet havde de tre kvinder god tid til at lære hinanden at kende. Saima og Trine var begge nysgerrige på, hvorfor 55-årige Nagwa aldrig havde haft en tilknytning til arbejdsmarkedet. Hvad brugte hun tiden på? Hvad var hendes interesser? Hvem var hendes netværk, og hvordan var livet som fraskilt, enlig mor til tre hjemmeboende børn på 14, 21 og 24 år?

“Vi skulle kun tale om det, som gav mening for Nagwa. I modsætning til mit tidligere arbejde som jobkonsulent i et jobcenter var der ikke nogen dagsorden eller noget, som kunne falde uden for rammerne. Noget, der ikke var kerneopgaven. Det var Nagwa der bestemte, hvad der var vigtigt for hende, og hvad der fyldte i hendes liv,” fortæller Saima.

Nagwa brugte tid på at bekymre sig

Saima og Trine går derfor, med Saimas ord, “oprigtigt nysgerrigt til værks.” Når de mødes, spørger de ind til Nagwas store interesse for syning. De taler om billederne på væggen og børnenes hverdag. De taler også om Nagwas fysiske udfordringer, og de følges med hende til træning. De smalltalker med andre ord og lader Nagwa bestemme tempoet. Også selv om Saima indimellem føler, at det er svært og frustrerede at “sidde på hænderne og ikke gå i løsningsmode.” Møde for møde lærer Saima og Trine Nagwa bedre at kende. De opdager langsomt, at Nagwa kæmper med nogle store udfordringer, der fylder tiden ud i hverdagen: *“Når én af pigerne kom for sent hjem – bare fem minutter – kunne Nagwa ringe 20 gange i træk. Angsten og bekymringerne tog simpelthen over. Hun var også hele tiden bekymret for sin søn. Han skulle helst komme direkte hjem fra skole. Hun kørte ham alle steder hen, og hun var hele tiden i alarmberedskab,”* fortæller Saima.

Sammen begynder de langsomt at arbejde med de mange bekymringer, som styrer Nagwas liv. De taler selvfølgelig

om tingene. Men de laver også vejtrækningsøvelser. De over, hvordan man ringer færre gange til sine børn i løbet af dagen. Og de lærer Nagwa, at hendes søn selv kan cykle til svømning. I det hele taget bruger de den første lange tid på at arbejde med alt muligt andet end det underliggende formål: at finde et job til Nagwa.

Drømmen om det lille arbejde

I takt med at bekymringerne bliver færre, og tilliden til Saima og Trine større, begynder de sammen at fokusere på Nagwas ønske om et lille arbejde. Saima og Trine tager f.eks. Nagwa med ned på en nærliggende café, hvor hun kan komme i praktik. Et sted, der med Saimas ord ville være “skånsomt og håndholdt.” Men Nagwa har ikke lyst. *“Vi tænkte ellers, at det var lige noget for hende. Men vi respekterede hendes svar i stedet for at presse hende. Vi sagde: “Fint, så finder vi noget andet.” Og det tror jeg var vigtigt for hende at mærke. At vi ville hende det godt. At vi ikke havde nogen dagsorden. At det var hende, der svingede taktstokken.”*

En dag er der en jobannonce, der fanger Saima og Trines opmærksomhed. Upcycling Forum, der indsamler restaffald fra produktionsvirksomheder og arbejder med cirkulær materialeanvendelse, søger en medarbejder, der kan noget med stof og tekstiler:

“Jeg kan huske, at vi fandt det her stillingsopslag, som handlede om at sy. Det er jo Nagwas store passion. Inden vi præsenterede det for Nagwa, tænkte vi dog, at det nok ikke ville gå. Det ville nok være for voldsomt, fordi arbejdspladsen lå helt inde i centrum af Aarhus. Det var nok for langt væk fra hendes lejlighed. Men det kunne jo godt være. Og da vi præsenterede det for hende, sagde hun med det samme: “Det vil jeg godt!” Så trænede vi job samtalen igennem hele ugen op til den rigtige samtale. Nagwa kom ind hver dag på kontoret, og til sidst følte hun sig virkelig sikker, tryk og klar til jobsamtale.”

Nagwa kommer i praktik som syerske

I dag har Nagwa været knap fire uger i arbejde i Upcycling Forum, og hun tager selv bussen fra Gellerup ind til centrum af Aarhus. I første omgang har hun fået en praktik, men forhå-



bentlig bliver det til et fleksjob, når praktikken udløber. For Nagwa er det svært at sætte ord på samarbejdet med Saima og Trine frem til i dag. Det danske sprog driller, og hun formidler samarbejdet og de mange tillidsfulde samtaler i korte sætninger. Hun bruger ordet 'håbløs' til at beskrive tiden før. Hun fortæller om et liv alene hjemme hele dagen. Med alt for mange bekymringer og ubehagelige flashbacks fra oplevelser, som hun har haft i Somalia. Et liv langt fra resten af samfundet, hvor udsigten til et job føltes håbløs og fjern.

"Jeg kunne ikke gå ud fra min lejlighed. Jeg gik hjemme hele dagen. Jeg tog hele tiden Panodiler. Jeg kunne slet ikke tænke på et arbejde. Hvad skulle jeg dog lave? Hvilket arbejde passer til mig?" spørger hun, og man fornemmer, at for ikke længe siden var netop de spørgsmål så u håndgribelige og fjerne fra virkeligheden, at det må have føltes meningsløst at søge svar.

Når man jagter det meningsgivende

Men det er ikke bare Nagwa, som har rykket sig. Også Saima har fået et nyt perspektiv på, hvad der kan lade sig gøre, når man arbejder relationelt og helhedsorienteret med udsatte borgere:

"Da jeg mødte Nagwa første gang, så jeg hende gennem den faglighed, som jeg havde med fra jobcenteret. Jeg læste hendes sag og tænkte ærligt talt, at det ikke ville gå. Hun er 55 år gammel og har aldrig nogensinde været på arbejdsmarkedet. Hun har ingen uddannelse. Alle hidtidige tilbud er mislykket. Når jeg læste om hendes baggrund, hendes historik, de psykiske og fysiske udfordringer, var min fornemmelse, at hende her skal vi nok have afklaret til førtidspension inden for den nærmeste fremtid. Men denne måde at arbejde på har givet mig troen på, at det kan lykkes. Det er et privilegie, at jeg ikke længere skal sende bolden videre. Nu jagter jeg det, som giver mening. Det giver mig blod på tanden."

"Da jeg mødte Nagwa første gang, så jeg hende gennem den faglighed, som jeg havde med fra jobcenteret. Jeg læste hendes sag og tænkte ærligt talt, at det ikke ville gå. Hun er 55 år gammel og har aldrig nogensinde været på arbejdsmarkedet."

MÅLET MED OPGANG TIL OPGANG

Opgang til Opgang er designet i samarbejde med Socialt Udviklingscenter (SUS) og Aarhus Universitet. Der er afsat i alt knap 41,5 millioner kroner til projektet, hvoraf 23,3 kommer fra Den A.P. Møllerske Støttefond. Projektets mål går på tværs af alle magistrater i Aarhus Kommune.

Beskæftigelses- og uddannelsesmål

Forældrene

- Mindst 80 pct. har varig tilknytning til arbejdsmarkedet. Varig tilknytning kan være fuldtidsbeskæftigelse, deltidsbeskæftigelse eller f.eks. et fleksjob.
- Der bliver målt på tilknytningen til arbejdsmarkedet to, tre og fem år efter projektstart for at se, om der er skabt bæredygtige og langtidsholdbare løsninger for borgerne.
- Undervejs i forløbet skal forventninger afstemmes, så potentielle arbejdsgivere er forberedt på, at der kan være særlige støtte- eller skånebehov for borgerne. Hjemme skal der være en dialog om, hvordan de enkelte familiemedlemmer hver især kan bidrage til at få hverdagen i hjemmet til at fungere, når mor eller far begynder at arbejde.

Unge

- 85 pct. skal være i gang med eller have afsluttet en ungdomsuddannelse.
- 75 pct. skal have et fritidsjob.

Trivselsmål

- Mindst 50 pct. af forældrene oplever, at de har fået et bedre fysisk og psykisk helbred.
- Mindst 50 pct. af børnene og de unge har mindre fravær i skolerne.
- Mindst 80 pct. oplever, at deres netværk er udvidet.

Den fjerde sektor kan hjælpe udsatte i arbejde

Ingen sektor kan løse fremtidens udfordringer alene. Udsatte borgere, der står uden for arbejdsmarkedet, har udfordringer, som er komplekse og kræver samspil mellem mange aktører. Hvis udsatte borgere skal blive fremtidens ansatte, er det en opgave, der ikke bare skal løses på tværs af offentlige enheder, men også i tæt samarbejde med den private og civile sektor i samfundet.

Gennem de seneste tre årtier har både den private, den civile og den offentlige sektor gennemgået store forandringer. De tre sektorer har i dag flere fællestræk end før i tiden – måske fordi de i stigende grad er blevet påvirket gensidigt af hinanden gennem en lang årrække. De offentlige og civile sektorer har som følge af et langvarigt politisk fokus på dokumentation og effektiviseringer – og med indflydelse fra blandt andet new public management-tankegangen og den økonomiske tænkning i den private sektor – i stigende grad fokuseret på, om indsatserne skaber effekt og betaler sig. Selv om nye vinde blæser over f.eks. nutidens kommuner, og styringsrationalet bag new public management flere steder udskiftes med nyere modeller, holder meget af tankegodset ved. Også på beskæftigelsesområdet handler offentlige og civile indsatser ikke bare om at gøre det rigtige – de bliver også målt på, om der er en klar og tydelig businesscase.

Den private sektor har ligeledes gennemgået forandringer og flyttet sig mærkbart gennem en længere årrække. Mange virksomheder arbejder i dag målbevidst med at skabe social værdi i samfundet. Tænk bare på CSR, socialøkonomi og CO₂-kvoter. Og meget tyder på, at ikke bare fremtidens forbrugere, men også fremtidens ansatte vil skubbe på denne udvikling, så virksomhederne i stigende grad i fremtiden tager et samfundsansvar ved f.eks. at løfte sociale og miljømæssige opgaver.

Flere taler om, at vi i dag ser konturerne af en ny fjerde sektor. En sektor, der kombinerer de bedste elementer fra de tre gamle sektorer, og som i langt højere grad muliggør, at det offentlige og private i samspil med civilsektoren kan samarbejde om at løfte de komplekse samfundsmæssige problemer. At få udsatte i arbejde er et af de mest komplekse problemer i vores velfærdssamfund. Spørgsmålet er: Er vi gode nok til at aktivere denne nye fjerde sektor?

Rabarbermosten produceres i et socialt setup

Tre ud af fire ansatte på Bornholms Mosteri er socialt udsatte. For at skabe arbejde til dem har Mosteriet bibeholdt en produktion, der er mindre automatiseret og effektiv end deres konkurrenter. Til gengæld satser de på andre fronter: de kvalitetskræsne og socialt bevidste forbrugere.

Når en økologisk rabarbersaft eller solbærmose fra Bornholms Mosteri bliver serveret på gourmetrestauranter i Danmark, Norge og Sverige, er det nok de færreste, der ved, at leverandøren startede som et kommunalt beskæftigelsesprojekt. Ikke desto mindre var det to initiativrige socialpædagoger, der lagde grundstenene for Mosteriet tilbage i 2006. Dengang startede de et lokalt ciderprojekt op for udsatte borgere, drevet af deres kærlighed til æblecideren. I dag er Mosteriet for længst vokset ud af den kommunale verden og drives som en kommerciel virksomhed. Men Mosteriet har bevaret det sociale setup. Tre fjerdedele af Mosteriets ansatte er udsatte borgere, som typisk arbejder i skånejob, fleksjob eller andre ordninger.

“Vi ser mulighederne i de her mennesker,” fortæller Morten Kolind, der er Mosteriets direktør: “Mange af vores ansatte har været igennem nogle tunge processer i de offentlige systemer, hvor man primært har haft fokus på deres svagheder. Men her fokuserer vi på deres styrker. Der er ingen, som kan alt. Men som vi siger her: Alle kan noget.”

Kristoffer har fået noget at stå op til

En af dem, som kan noget, er Kristoffer Hansen. Kristoffer er 31 år, ufaglært, har autisme og er ansat i et skånejob 16 timer om ugen. Og så er han en af de produktionsmedarbejdere, der hver dag er med til at sikre, at de klare flasker fyldes med frisk frugtsaft. For Kristoffer er Mosteriet ikke bare en arbejdsplads. Han har fået Mosteriets logo tatoveret hen over sin arm, og når han fortæller om stedets historie og produkter, er man ikke i tvivl om, at der er mere på spil end faglig stolthed:

“Jeg har haft det svært med mange ting pga. min autisme. Men det her sted passer lige til mig. Jeg har fået noget at stå op til. Og så er min produktionschef, Philip, rigtig god at snakke med. Han er lidt som en far for os ude i produktionen. Vi er omkring 20-25 ansatte med forskellige baggrunde. Nogle er der kun to timer om dagen. Andre er der faktisk kun en halv time. Der

bliver altid taget hensyn til folk, og det betyder rigtig meget,” fortæller Kristoffer, der har været ansat siden 2014 på Mosteriet.

Produkterne skal sælges på kvalitet, ikke medlidenhed

Sammenhold, fællesskab og identitet. Det er blevet tydeligt for Mosteriets direktør, Morten Kolind, at netop de tre ting betyder meget for de ansatte. Det er, forklarer han, noget andet og mere end lønnen, der bærer arbejdet:

“Vi tænker nok ikke så meget over det, os der mere eller mindre altid har haft et arbejde. Men det betyder rigtig meget. Man kan mærke det på medarbejderne her. At have et rigtigt job giver en identitet, som de ellers ikke ville have haft. Og så er der også noget særligt over at arbejde i en virksomhed, der bliver drevet kommercielt, og hvor man som medarbejder kan se, at de produkter, vi producerer, står ude i butikkerne eller på restauranternes borde. Folk køber ikke vores produkter af medlidenhed for vores ansatte. De køber vores rabarbersaft, fordi det er et godt produkt.”

Den gode forretningsmodel er stadig undervejs

Mosteriet har bibeholdt mange manuelle processer i produktionen, da det ellers ikke ville være muligt at beskæftige socialt sårbare borgere. I en ren kommerciel virksomhed ville de mange manuelle processer selvfølgelig ikke give mening, og de er da også med til at fordyre Mosteriets produkter. Mosteriets varer skal derfor være konkurrencedygtige på andre parametre, fortæller Morten:

“Vores produkter er jo produceret i et socialt setup, og det afspejler sig også i vores priser. For mange virksomheder ville det selvfølgelig ikke give mening ikke at automatisere. Det siger sig selv. Men vi har et marked. I sidste ende er det jo forbrugeren, der afgør, om der skal være plads til en virksomhed som vores. Og vi tror på, at der kommer øget fokus på det sociale ansvar og bæredygtighed i fremtiden. Men det må aldrig være det sociale alene, som gør, at folk køber vores produkt. Det skulle da meget gerne være kvaliteten.”



Mosteriet er stadig i en transformationsproces fra at være et kommunalt beskæftigelsesprojekt til at blive en succesfuld kommerciel virksomhed, der også genererer overskud til investorerne. Morten Kolind fortæller, at man flere gange har været tæt på at begynde at skabe overskud:

“Men vi har aldrig tjent penge. Vi har været enormt afhængige af, at vores ejere har skudt penge i Mosteriet. Fordi de har troet på projektet. Vi har været tæt på at lykkes nogle gange, men vi er blevet ramt af nogle uheldige sager, f.eks. tilbagekaldelse af produkter og senest coronakrisen, som aktuelt har sat os voldsomt tilbage.”

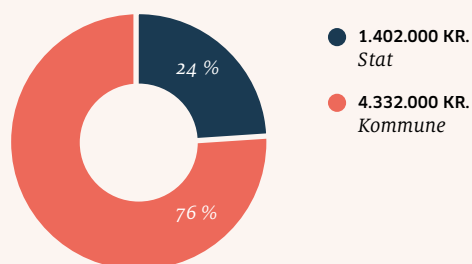
Nu skal potentialet findes, og forretningsmodellen udvikles færdig. Mosteriet håber på at være en af de virksomheder, der inden for en årrække finder nøglen til den tredobbelte bundlinje: Hvordan man laver både kommercielt og bæredygtigt overskud, samtidig med at man hjælper udsatte ind på arbejdsmarkedet.

“Der er noget særligt over at arbejde i en virksomhed, der bliver drevet kommercielt, og hvor man som medarbejder kan se, at de produkter, vi producerer, står ude i butikkerne eller på restauranternes borde. Folk køber ikke vores produkter af medlidenhed for vores ansatte. De køber vores rabarbersaft, fordi det er et godt produkt.”

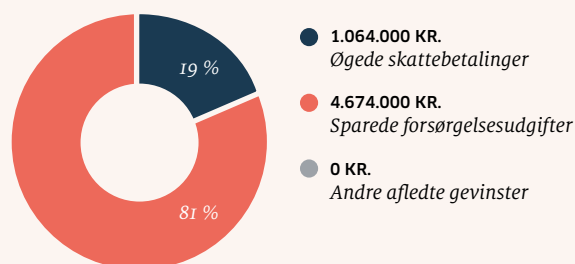
KAN MAN SÆTTE TAL PÅ MOSTERIETS EFFEKT?

Hvordan sætter man kroner og øre på den sociale effekt, når et menneske kommer i arbejde? Den Sociale Kapitalfond er i dag en del af ejerkredsen af Mosteriet sammen med fiskevirksomhederne Insepa og Ocean Prawns. Fonden satte for to år siden tal på effekten af Mosteriets arbejde med socialt udsatte borgere. Hele tankegangen er, at når mennesker trives, er de mindre syge. De er også i mindre risiko for at blive kriminelle, ensomme eller noget helt tredje, som koster samfundet penge. Sådan fordelte Mosteriets værdi til samfundet sig:

Samlet værdi fordelt mellem stat og kommune



Samlet værdi fordelt mellem kilder



Kan den teknologiske udvikling give nye muligheder til ledige?

Robotter, førerløs transport og chatbots. Mange analysebureauer forudser en fremtid, hvor de manuelle og rutineprægede job skubber udsatte borgere endnu længere væk fra arbejdsmarkedet. Men hvordan kan de digitale muligheder være med til at skabe nye muligheder for udsatte borgere med sociale problemer, handicap og sproglige eller faglige udfordringer? Coronakrisen har lært os, at vi kan være langt mere opfindsomme med de digitale løsninger.



Kunstig intelligens, maskinlæring og data kan hjælpe socialrådgivere, jobkonsulenter og beskæftigelsesmedarbejdere med at matche ledige med virksomheder.



Virtual og augmented reality, apps og gaming kan gøre læring til en leg. Det kan blive sjovere at blive fagligt opkvalificeret eller lære sprog.



Talegenkendelse, billedgenkendelse og tale-til-tekst kan hjælpe ordblinde, syns- og hørehandicappede og hjerneskadede med at fokusere på det, som de er gode til.



Virtual reality kan hjælpe udsatte og marginaliserede grupper med at se muligheder i arbejdsmarkedet og teste deres kompetencematch af i trygge og legende omgivelser.



Augmented reality kan være den nye sidemandsoplæring. En fast makker, som altid er klar med hjælp.



Platformsteknologi kan hjælpe med at matche virksomheder med de specifikke kompetencer, som den enkelte udsatte borger besidder.

Efterspørges:

EN HELHEDSORIENTERET OG RELATIONEL BESKÆFTIGELSESIKTSATS

De udsatte borgeres sager er som regel komplekse, og de har derfor ofte mange forskellige kontaktpunkter i kommunerne. Det udfordrer kommunerne, som er organiseret i fagsiloer, der traditionelt har haft svært ved at koordinere. Herudover er de kompetencer, som vi uddanner til at varetage indsatsen, ofte uddannet inden for siloerne og således med til at forstærke dem, ligesom vi fra central hånd lovgiver og styrer inden for siloerne. En mere relationel og helhedsorienteret indsats i forhold til de udsatte borgere kan bane vejen for en radikal nytænkning af vores velfærdssystem. Men hvis det reelt skal lykkes, er det ikke tilstrækkeligt at opsætte mål; der skal en langt mere grundlæggende ændring til. Det gælder den måde, som kommunerne organiserer indsatsen på, de kompetencer, der kommer i spil i indsatsen, udformningen af den lovgivning, som ligger til grund for indsatsen, og de aktører, som inddrages.

Vi skal understøtte en mere relationel og helhedsorienteret indsats

- Hvordan kan kommunerne organisere indsatsen, så den i højere grad bliver helhedsorienteret og giver den enkelte medarbejder mulighed for at arbejde med en relationel velfærdsindsats?
- Hvordan koordineres ledelsesperspektivet, herunder de økonomiske incitamenter, på tværs? Kan det gøres inden for den eksisterende struktur, eller skal der tænkes helt nyt?
- Hvordan kan vi skruer en lovgivning sammen, som understøtter den helhedsorienterede indsats?

Vi skal styrke faggruppernes evner til samskabelse, relationel koordinering og tværsektorielt samarbejde

- Hvilke kompetencer skal man have for at kunne arbejde helhedsorienteret med den kommunale indsats i forhold til udsatte borgere eller familier? Er der tale om en helt ny slags 'metafaglighed'?
- Hvilken faggruppe skal være bærende i systemets udvikling? Hvordan undgår vi, at faglige holdningsforskelle spænder ben?
- Skal koblingskompetencer, samskabelse og relationel koordinering fylde mere på uddannelsesområdet, hvis vi skal levere fremtidens profiler på velfærdsområdet?
- Hvilke dilemmaer opstår, når man både er myndighed og samtidig skal arbejde relationelt med udsatte borgere?

Vi skal blive bedre til at aktivere de andre sektorer i at tage ansvar for de udsatte borgeres vej ind på arbejdsmarkedet

- Hvordan kan man styrke alle sektorer i at tage ansvar for at gøre *udsatte* borgere til *ansatte* borgere?
- Er vi skarpe på, hvilken værdi det har, når virksomheder eller organisationer løfter sociale opgaver for det offentlige? Hvad gør vi, når gevinsterne fordeler sig på tværs af de offentlige sektorer?

PERSPEKTIV

I arbejdet i vores partnerskab er der vinkler og synspunkter, som vi synes har været vigtige også at få med. Ud over analyser og fakta og de udvalgte cases har vi valgt at tilføje bidrag fra tre personer med forskellige indgange til yderligere perspektivering af de problemstillinger, vi har bearbejdet.

Det er:

Jørn Neergaard Larsen,

bestyrelsesformand for Metroselskabet. Tidligere beskæftigelsesminister i Lars Løkke Rasmussen-regeringen (2015-2016). Før det fra 1996 til 2015 administrerende direktør for Dansk Arbejdsgiverforening. Og tidligere endnu, fra 1982 til 1996, administrerende direktør for Danmarks Jurist- og Økonomforbund.

Verner Sand Kirk,

er politolog og direktør i brancheorganisationen Danske A-kasser, tidligere afdelingschef i Beskæftigelsesministeriet, folketingskandidat for Socialdemokratiet og aktiv debattør, når det gælder den danske model og arbejdsmarkedsforhold.

Pernille Knudsen,

viceadministrerende direktør i Dansk Arbejdsgiverforening. Ansvarlig for overenskomstkoordinering, ansættelses- og EU-ret, konfliktløsning, arbejdsmiljø og sundhed, integration og kvalifikationer m.v.

Den danske flexicurity-model har det godt, så længe vi holder fast i reformsporet

Det er et privilegium for Danmark, at det er lykkedes at udvikle et af verdens mest dynamiske og fleksible arbejdsmarkeder, samtidig med at det enkelte menneske har mulighed for at være dækket af relevante arbejdsmarkeds-sociale ordninger. Den danske flexicurity-model.

AF JØRN NEERGAARD LARSEN, TIDLIGERE BESKÆFTIGELSESMINISTER (V)

Når Tænk tanken Mandag Morgen spørger, om modellen er robust nok til et fremtidigt arbejdsmarked, vil mit svar være, at det er afgørende, at modellen udvikles løbende i takt med ændringerne af de globale arbejdsmarkeder, den teknologiske udvikling og de nye dynamikker, der følger heraf.

Den danske flexicurity-model er da heller ikke blevet forsømt. Alene inden for det seneste årti er der gennemført omfattende reformer med henblik på at øge arbejdsstyrkens kompetencer, at forbedre mulighederne for integration og inklusion og på bedre fastholdelse på arbejdsmarkedet. Hertil kommer de løbende forbedringer, som overenskomstparterne og hovedorganisationerne har gennemført.

På tre områder er der udfordringer, som jeg synes, det kunne være relevant at give opmærksomhed:

- 1: En mere nærværende, overskuelig og effektiv vej ud på arbejdsmarkedet for de unge.
- 2: Et mere dynamisk og konkurrencedygtigt VEU- og AMU-system.
- 3: En obligatorisk minimumspensionsopsparing for restgruppen på arbejdsmarkedet.

Ad 1: Den stadigt hastigere udvikling af jobindhold og specifikke faglige krav gør det vanskeligt for børn og unge at overskue, hvad job indeholder af faglighed, muligheder og udfordringer. Der er nærmest tale om en slags job-fremmedgørelse. Det vil derfor være værdifuldt, hvis der kan skabes en større nærhed mellem hverdagen i virksomhederne, private som offentlige, og vores uddannelsesinstitutioner. Startende allerede i folkeskolen. En vej hertil kan være mere praktik og

feltarbejde kombineret med teoretiske/faglige opgaver, der tager udgangspunkt i forhold, der er knyttet til den besøgte virksomhed. Det vil give de unge og skolerne større indsigt i forskellige typer af virksomheder og job og samtidig give en fornemmelse af, hvad der virkelig er spændende. Det kan lette den unges uddannelsesvalg.

Det er et problem, at mange unge udsætter deres endelige uddannelsesvalg og dermed bliver færdiguddannet væsentlig senere, end det er muligt. Det bør kunne forbedres. Og det er et spørgsmål, om selve grundstrukturerne i vores ungdomsuddannelser bør gentænkes.

Der bør findes en vej til, at erhvervsuddannelserne er et naturligt førstevalg for langt flere unge. Det vil stille de unge meget stærkere på arbejdsmarkedet. En erhvervsuddannelse i dag er ikke et fravalg af en akademisk uddannelse, men en anden og mere erhvervsrelateret vej til et akademisk niveau, hvis det ønskes. Og en vej, der privatøkonomisk er langt bedre. Det vil derfor være værdifuldt at få skabt klarhed over, hvilke barrierer der er for at langt flere vælger en erhvervsuddannelse. En vej til at ændre holdningerne til erhvervsuddannelserne i forhold til de gymnasiale uddannelser er måske øget integration imellem de to uddannelsessystemer. Campusløsninger? Tænk, hvis også danske unge typisk havde fodfæste på arbejdsmarkedet med en afsluttet uddannelse, når de er i begyndelsen af 20'erne. Det ville stille dem langt stærkere økonomisk, i forhold til fagligt netværk, jobmuligheder og videreuddannelse.

Ad 2: Hvad skal man lære for at klare sig på fremtidens arbejdsmarked? Først og fremmest 'lære at lære' og dernæst



være bevidst om, at læringen er en nødvendighed i hele arbejdslivet uanset jobtype. Teknologiindholdet og arbejdsprocesserne ændres hastigt for de samme job, og i forbindelse med jobskifte vil det også ofte være nødvendigt med ny læring af en eller anden art. Det er derfor afgørende for en vel fungerende flexicurity-model, at vores VEU- og AMU-system er toptunet til at understøtte de uddannelsesbehov, der hele tiden opstår for ledige på vej i job, for ansatte, for selvstændige/iværksættere og virksomheder. Her er tre udfordringer: Er brugergruppen afgrænset fornuftigt i forhold til fremtidens behov? Her tænker jeg på de nye arbejdsformer med selvstændige, kontraktbaseret netværksarbejde m.v. Er det faglige potentiale ajour, i forhold til hvad der bliver efterspurgt? I betragtning af den mængde af ny viden, der skal kunne formidles, må det være en kæmpe udfordring at fastholde en relevant faglighed. Og til sidst: Er udbud og undervisningsformer tilstrækkeligt smidige? Hvis jobcentre eller virksomheder står og mangler uddannelsesforløb i f.eks. hygiejne, transport af flydende gods eller svejsning af rustfrit stål m.v., må der ikke være måneders ventetid i VEU-/AMU-systemet.

Ad 3: Det overenskomstbaserede arbejdsmarkedspensionssystem er særdeles værdifuldt for både dansk økonomi og for de omfattede lønmodtagere. Det er imidlertid afgørende, at de underliggende pensioner udvikles således, at modregningen ikke bliver for voldsom i arbejdsmarkedspensionen, eller at almindelige lønmodtagere kommer til at betale både egen pension og pension til en for stor gruppe, der ikke sparer op. Udfordringen er heldigvis på sigt blevet mindre med loven fra 2019 om obligatorisk pensionsordning for ydelsesmodta-

gere. Der er imidlertid stadig en restgruppe blandt lønmodtagere i ikke overenskomstdækkede job og blandt selvstændige. For denne gruppe bør der findes en vej til en obligatorisk mindestindbetaling til f.eks. ATP, der præcis er så stor, at den afholder Folketinget fra at forhøje de skattefinansierede basispensioner, til skade for alle de lønmodtagere, der har arbejdsmarkedspension. Og præcis så lille, at den ikke svækker motivationen til egen frivillig pensionsopsparing.

Afslutningsvis kan der være grund til at glæde sig over den danske evne til at tage fælles ansvar, som det er set under coronakrisen. Det er ikke noget, der kommer af sig selv. Men er blandt andet en effekt af parternes arbejde med fælles udvikling af vores arbejdsmarkedsmodel. Flexicurity.

Fremtidens arbejdsmarked skal fortsat bygges på den danske model

Hvis man kan glæde sig over noget i denne tid, hvor coronakrisen kaster skygger ind over Danmark og resten af verden, så er det, at den danske arbejdsmarkedsmodel giver os et godt udgangspunkt for at komme helskindet gennem krisen. Den danske model har tidligere været i stand til at håndtere kriser og omvæltninger på arbejdsmarkedet. Det vil den også være nu og i fremtiden.

AF PERNILLE KNUDSEN, VICEADMINISTRERENDE DIREKTØR I DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Der er grundlæggende to ting, der adskiller det danske arbejdsmarked fra de fleste andre i verden.

Først og fremmest reguleres løn- og ansættelsesvilkår næsten udelukkende af arbejdsmarkedets parter. Ikke af politikerne.

De fleste politikere ønsker selvfølgelig, at der skal være gode vilkår på arbejdsmarkedet. Men hvis man kaster et blik på de lande, hvor arbejdsmarkedet reguleres fra politisk hold, kan man konstatere, at fristelsen til at udsende politiske signaler og tilgodese visse vælgersegmenter ofte overtrumfer hensynet til lønmodtagernes og virksomhedernes langsigtede behov og praktiske virkelighed. Resultatet er mindre vel fungerende arbejdsmarkeder med begrænset dynamik, højere ledighed og ringere arbejdsvilkår for store grupper.

Den anden ting, der adskiller Danmark fra de fleste andre lande, er, at social- og arbejdsmarkedspolitik holdes adskilt.

I mange lande er det skæbnesvangert at miste sit arbejde, fordi man samtidig mister sin sundhedsforsikring og andre goder. Derfor har man strikse regler for at ansætte og afskedige. Sådan er det ikke i Danmark, hvor alle nyder en grundlæggende beskyttelse. Derfor er det i Danmark relativt nemt at hyre og fyre. Det giver et fleksibelt og dynamisk arbejdsmarked, hvor det er nemt at skifte job og finde de medarbejdere, man har brug for.

De to punkter – at løn- og ansættelsesvilkår reguleres af arbejdsmarkedets parter, og at social- og arbejdsmarkedspolitik holdes adskilt – skal også være krumtappen i fremtidens danske arbejdsmarked.

Stabilt dansk arbejdsmarked

I disse år tales der om, at flere er ansat på løse vilkår, og at mange mod deres vilje går fra at være lønmodtagere til at

blive freelancere. Set med danske briller er det en særpræget diskussion, for realiteten er, at vi ikke ser tendensen herhjemme.

Andelen af personer i en tidsbegrænset stilling har i mange år ligget uændret på omkring 7-10 pct. En betydelig andel er barselsvikarer. Ser man på freelancere – dvs. cvr-registrerede enmandsfirmaer og honorarmodtagere – kan man konstatere et markant fald de seneste 20 år.

Nogle grupper – primært universitets- og kommunikationsuddannede – beretter om en tendens til flere projektansættelser og freelancere. Det skyldes blandt andet, at der er kommet markant flere af de pågældende kandidater de seneste årtier, uden at der samtidig er kommet markant flere faste job. Det skal man tage alvorligt, men det er primært en uddannelsespolitisk diskussion. I forhold til arbejdsmarkedet giver ansættelsesretten og overenskomsterne bredt set de samme rettigheder og ydelser, uanset om man er løst- eller fastansat.

Det gælder også for såkaldte platformsvirksomheder som f.eks. Wolt og Hilfr, hvor private serviceudbydere og kunder finder hinanden, uden at der er en arbejdsgiver som mellemled. Som det første land har vi i Danmark fået overenskomster for platformsvirksomheder, som man kan benytte, hvis platformen i praksis må siges at være en arbejdsgiver.

Fokus på kompetencer

Et andet emne, som diskuteres i disse år, er omskiftelighed på arbejdsmarkedet. I fremtiden kan man ikke længere forvente at uddanne sig én gang for alle. I stedet vil man få behov for løbende opkvalificering.

Heldigvis har danske virksomheder allerede i årtier haft fokus på løbende opkvalificering. På de fleste overenskomster



har man ret til videreuddannelse og etableret ordninger – såkaldte kompetencefonde – der sikrer, at det ikke indebærer en stor omkostning. Derudover er der AMU-kurser, sporskifteordning og mange andre ordninger, der sikrer, at medarbejdere i danske virksomheder er rustet til fremtidens arbejdsmarked.

Et sted, hvor vi kan blive bedre, er i vores forståelse af, hvor og hvordan man bedst uddanner sig. Erfaringen er, at den mest relevante opkvalificering ofte ikke finder sted på skolebænken, men ude på virksomhederne. Det kan være i form af interne kurser, sidemandsoplæring, mentorordninger eller bare ved at løse de faglige udfordringer, som dagligdagen byder på.

Derfor er det vigtigt, at den danske beskæftigelsespolitik har fokus på, at så mange danskere som muligt er i arbejde, samt at kompetenceudvikling sker med fokus på et konkret job. Det er også en fordel for danskere på kanten af arbejdsmarkedet. Her er det afgørende at få tilknytning til en konkret virksomhed. I mange tilfælde er det sikkert mere gavnligt end et kursus på jobcenteret.

Ansvarlige parter

Arbejdsmarkedets parter har fået tildelt en samfundsopgave, som handler om at kombinere et konkurrencedygtigt erhvervsliv med gode løn- og arbejdsvilkår. Den opgave løser parterne ved igen og igen at løse aktuelle problemer ved at indgå aftaler. Det er at tage ansvar.

Sammenlignet med andre lande er det danske partssystem særdeles velfungerende. Mens fagbevægelsen og arbejdsgiverne i andre lande – lidt karikeret – har fokus på konflikt og politisk agitation, har begge sider af den danske model accepteret, at virksomheder og medarbejdere er afhængige

af hinanden. Hvis der ikke er veldrevne, konkurrencedygtige virksomheder, er der heller ikke nok jobs, høj løn og gode arbejdsvilkår. Omvendt, hvis der ikke er dygtige, produktive medarbejdere, er der ikke grundlag for at drive virksomhed. På trods af de uenigheder, der kan være, er arbejdsgivere og lønmodtagere enige om den gensidige afhængighed og kompromisets kunst.

Derfor skal den danske model også være krumtappen i fremtidens arbejdsmarked.

Vi skal sikre, at humlebien fortsat kan flyve

Begrebet 'flexicurity' er fortællingen om, hvorfor humlebien kan flyve, selv om eksperterne siger, at det burde den ikke kunne. Humlebien er her den danske arbejdsmarkedsmodel, hvor det efter gængs økonomisk teori burde være svært at få folk til at arbejde, når vi har et i international sammenhæng højt dagpengeniveau.

AF VERNER SAND KIRK, DIREKTØR DANSKE A-KASSER.

Flexicurity giver et godt svar på, hvorfor vi trods vores dagpengeniveau kan ligge i absolut top, både med hensyn til høj beskæftigelsesfrekvens og et dynamisk arbejdsmarked, hvor mange skifter job, og hvor arbejdet i virksomhederne organiseres med stor fleksibilitet.

Den danske udgave af flexicurity er også blevet kaldt 'den gyldne trekant', der består af dagpengesystemet, en aktiv arbejdsmarkedspolitik og relativt lav ansættelsestryghed, hvor det er let at hyre og fyre. Eller det, som jeg vælger at kalde flexicurity; en trebenet taburet, hvor det er vigtigt, at alle tre ben er lige lange og stærke.

For et dagpengesystem med en rimelig høj dækningsgrad ved ledighed betyder, at lønmodtagerne og fagforeningerne kan acceptere fleksible opsigelsesregler og beskeden ansættelsestryghed. Og for at understøtte og sikre dette er det tredje ben, eller katalysatoren, en aktiv arbejdsmarkedspolitik, som bidrager med en motivationseffekt og en kvalifikationseffekt. Motivationseffekten består i, at de ledige bliver holdt til ilden med ret og pligt til aktiveringstilbud i form af vejledning og jobtilbud. Kvalifikationseffekten består i, at de ledige tilbydes eller pålægges uddannelse, der kan opgradere deres kvalifikationer til de krav, der stilles på arbejdsmarkedet.

Et begreb, der omfavnes af alle

Flexicurity har mange fans og lovprises fra både højre og venstre. Så i virkeligheden burde der være de bedste vilkår for, at humlebien fortsat kan flyve, men alligevel hænger den efterhånden lidt lavt i luften. For at forstå denne sammenhæng har vi brug for lidt historie:

Den danske flexicurity-model har lange historiske rødder i vores forhandlingsmodel for arbejdsmarkedsforhold. Men den afgørende start på fortællingen tidsfæstes ofte til de ar-

bejdsmarkedsreformer, som Nyrup-regeringen rullede ud fra 1994. Her blev der ud over arbejdstilbud/løntilskudsjob sat turbo på uddannelsesmuligheder og -rettigheder både for ledige og beskæftigede.

Men ironisk nok var disse reformer overhovedet ikke funderet i en flexicurity-fortælling. Inspirationen var især hentet i Sverige, som havde en lang tradition for aktiv arbejdsmarkedspolitik og massiv opkvalificeringsindsats. Og da de op gennem 80'erne havde haft en markant lavere ledighed end Danmark, lå det jo ligefor at se på, hvad vi kunne lære af dem.

Faktisk opstod begrebet flexicurity først fra midten af 90'erne i Holland. Og i lyset af blandt andet det store beskæftigelsesmirakel i Danmark op gennem 90'erne gik flexicurity-fortællingen sin sejrsgang internationalt. Så der blev klistret et flexicurity-label på reformerne under Nyrup, selv om hverken han eller hans skriverkarle som mig selv aldrig havde tænkt nogen sammenhæng med opsigelsesregler.

Men der findes faktisk ikke nogen autoriseret definition af begrebet, eller hvilken balance mellem modellens – eller taburettens – tre ben der er den rigtige. Det er måske grunden til, at begrebet eller den gode fortælling omfavnes både fra højre og venstre. Det kan bruges som forsvar for, at det skal være let at hyre og fyre. Det kan bruges som forsvar mod et forringet dagpengesystem. Og det kan også bruges som argumentation for, at rådighedsreglerne skal strammes, og de ledige gerne udsættes mere for rådighedsafprøvende aktiveringsforanstaltninger.

Der var stor opmærksomhed på, at den franske præsident Macron, da han kom til, sagde, at han fandt stor inspiration i den danske flexicurity-model. Men det var vist mest flexi-delen, han var begejstret for.

Daværende statsminister Lars Løkke Rasmussen bar ved



til begejstringen. Under overskriften “Macron’s reforms: Lessons from Denmark” skrev han således i november 2017 i det internationale tidsskrift Politico (frit oversat):

“Vi har skabt en model, der kombinerer høj fleksibilitet, når det handler om at hyre og fyre arbejdskraft, med en robust social sikring – den såkaldte flexicurity-model. Modellen sikrer, at der tages hånd om folk, der mister deres arbejde, og at de får adgang til uddannelse og opkvalificering, som vil få dem tilbage til arbejdsmarkedet”

Den, man elsker ...

Det var flotte ord fra Løkke, og gid det var så vel, som han sagde. Men virkeligheden er desværre, at flexicurity i 90’er-udgaven har undergået en ganske voldsom forvandling og udvanding.

Allerede da Fogh kom til som statsminister i 2001, omfavnede han flexicurity-fortællingen, og mod manges forventninger fredede han dagpengesystemet.

Selv om dagpengene blev fredet, påbegyndtes imidlertid en drejning af den aktive arbejdsmarkedspolitik. Man begyndte altså at file på taburettens ene ben. Hvor opfattelsen tidligere var, at det først og fremmest handlede om at vedligeholde og styrke de lediges kompetencer, indtil der igen var job til dem, blev det nu øget arbejdsudbud, der var mantraet.

Gradvist og uafhængigt af regeringens farve er der i årene siden sket en afvikling af den aktive arbejdsmarkedspolitik med uddannelse og jobtilbud. Arbejdsministeriet blev om-døbt til Beskæftigelsesministeriet, og arbejdsmarkedspolitik nu beskæftigelsespolitik.

‘Aktiveringsomfanget’ er reduceret med ca. to tredjedele. Forsømmelserne i uddannelsesindsatsen både for ledige og beskæftigede samt manglende praktikpladser i erhvervsud-

dannelserne er blevet kompenseret med massiv import af udenlandsk arbejdskraft.

Som erstatning har vi fået et system med hyppige samtaler i jobcenter og a-kasse i de første seks måneders ledighed, og de ledige har kun ret til to ugers aktivering af en eller anden slags. Samtidig er de lediges mulighed for og ret til kort selvvalgt uddannelse kraftig indskrænket. De langtidsledige gør man alt for lidt for. Der sættes i stedet på, at udsigten til at miste dagpengeretten nok skal få dem til at dæmpe kræsenheden og gå i arbejde.

Over for kommunerne er den statslige styring drejet fra ret præcise krav til indsatsen og rettigheder for de ledige til i stedet at satse på, at økonomiske incitamenten får kommunerne til at se lyset og tilrettelægge en indsats, der får ledigheden ned. Billedligt talt får kommunen en dummebøde, hvis deres ledighed udvikler sig dårligere end i andre kommuner. Og omvendt en belønning, hvis det går bedre.

Systemet vakler

Helt frem til 2010 var dagpengene fredet, men med dagpengereformens halvering af dagpengeperioden og fordobling af genoptjeningskravet blev der taget fat på at barbere i dagpengereglerne, og dermed blev der også skåret af taburettens andet ben.

I 2013 mistede 37.500 dagpengeretten, og efterfølgende er vi samlet nået over 100.000. Ud over mange års årlig beskæring af satsreguleringen med 0,3 pct. indeholdt skattereformen fra 2012 en yderligere såkaldt mindreregulering med 5,2 pct. over de kommende år. Og oveni har man i flere omgange for at sænke dækningsgraden indført større og større beskæftigelsesfradrag, som man jo mister, når man bliver ledig.

Sagen er således, at den højt besungne danske flexicurity

står noget vaklende tilbage. Både med en markant forringelse af dagpengene og en afvikling af den aktive beskæftigelsespolitik. Job- og uddannelsesmuligheder for de ledige er stort set erstattet af motivations- og rådighedsafprøvende aktiveringsforløb.

Husk på Løkkes ord

Når der spørges, om vi har brug for en ny udgave af flexicurity-modellen, er mit svar, at vi da kan starte med at genoprette de elementer, der er kraftigt forringet eller helt skåret bort. Ledetråden kan meget enkelt være, at citatet af Lars Løkke ovenfor i denne artikel bliver til virkelighed.

Derudover er det helt afgørende, at staten generelt påtager sig et mere direkte ansvar både for de unges reelle uddannelsesmuligheder og for såvel de lediges- som de beskæftigedes efteruddannelse og opkvalificering.

I den nye bog fra Aalborg Universitet "Aktiv arbejdsmarkedspolitik- etablering, udvikling og fremtid" skriver professor Henning Jørgensen det ganske rammende:

"Et noget upåagtet forhold ved hyr-og-fyr-politikken er, at de mange små- og mellemstore virksomheder så forlader sig på andre virksomheders uddannelse af arbejdskraften, idet der forventes at kunne hentes kvalificerede folk på det åbne arbejdsmarked. Det gør en kvalificeringsfunktion i den offentlige politikførelse helt central, eftersom der ellers ville blive tale om eklatant underkvalificering af arbejdsstyrken."

Jeg ved godt, at det er lettere sagt end gjort. Og jeg anerkender argumentet om, at det kan være svært at motivere både ledige og beskæftigede til at melde sig til uddannelse. Mange faglærte og ufaglærte har ikke lutter succesoplevelser i hukkommelsen fra deres skoletid.

Det kan også være et problem, at virksomheder, når det går godt, siger, at der ikke er tid til at sende medarbejderne på kursus. Og når det går skidt, har de ikke råd.

Men det ændrer jo ikke ved, at det tidligere har kunnet lykkes at have et langt højere volumen, f.eks. i AMU-uddan-

nelserne for de beskæftigede. Og som beskrevet kunne vi tidligere også sikre meget mere uddannelse og opkvalificering af ledige.

Selvfølgelig skal vi ikke bare genoptrykke tidligere tiders regler og kursustilbud. De kvalifikationsmæssige udfordringer er anderledes i en mere globaliseret økonomi end tidligere. Og styringsprincipper og finansiering kræver selvfølgelig løsninger, der passer til nutiden.

Men når vi kan finde ud af at opstille forpligtigende klimamål, må vi også kunne gøre det på kvalifikationssiden.

Min konklusion er, at tiden ikke er løbet fra flexicurity. Men igennem tiden har diverse politikere fået systemet til at vakle. Og nu er det tid til at rette op – så taburetten står stabilt, og humlebien fortsat flyver.

Referencer

Andersen, 2019, *VEU-håndbogen*.

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2018, *Kortuddannede får mindst efteruddannelse*.

Cevea, 2019, *Bryd Barrierne – Udfordringer og potentialer for integration af kvinder med etnisk minoritetsbaggrund på det danske arbejdsmarked*

Cevea, 2017a, *Unge uden uddannelse – hvordan får vi alle unge med?*

Cevea, 2017b, *140.000 ufrivilligt atypiske ansatte i Danmark*

Danmarks Evalueringsinstitut, 2019 *Virksomheders brug og vurderinger af AMU i 2019*.

Danmarks Statistik, statistikbanken, tilgået i foråret og sommeren 2020.

Danmarks Statistik, *Unge uden for beskæftigelse og uddannelse (NEET)*,

www.dst.dk/da/Statistik/emner/arbejde-indkomst-og-formue/tilknytning-til-arbejdsmarkedet/unge-uden-for-beskaeftigelse-og-uddannelse-NEET

DEA, 2020, *Offentlige udgifter til videregående efteruddannelse halveret*.

Det Økonomiske Råd, 2019, *Dansk Økonomi Efterår 2018*.

Disruptionrådet, 2018, *Kortlægning af arbejdsplatforme i Danmark*.

DREAM, 2016, *Mismatch på det danske arbejdsmarked*.

Ekspertgruppen for voksen-, efter- og videreuddannelse, 2017a *Analyse af individers brug af voksen- og efteruddannelse*.

Ekspertgruppen for voksen- efter og videreuddannelse, 2017b, *Nye kompetencer hele livet – Fremtidens voksen-, efter og videreuddannelse*.

Eurostat, database, tilgået i foråret og sommeren 2020.

Finans, 2019, *Er fremtidens arbejdsmarked ensomt?*

Hesseldahl, 2017, *We Economy*.

Ilsøe og Weber Madsen, 2017, *Digitalisering af arbejdsmarkedet – Danskernes erfaring med digital automatisering og digitale platforme*.

KL, 2017, *Bedre tværgående samarbejde om ydelser og indsats*.

KORA, 2016, *Effekterne af videregående efteruddannelse for personer med videregående uddannelse*.

KORA, 2017, *Effektevaluering af voksen- og efteruddannelsesindsatsen*.

Kraka, 2018, *Prekariatet – hvordan ser det ud i Danmark?*

LO, 2017, *Fremtidens arbejdsmarked – Research juni 2017*.

McKinsey Global Institute, 2017, *Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy*.

McKinsey & Company, 2017, *Automatiseringens effekter på det danske arbejdsmarked*.

Nielsen, Rasmussen og Schjødt, 2018, *Motiveret beskæftigelse – en undersøgelse af den aktive beskæftigelsesindsats*.

Nordisk Ministerråd, 2019, *Nordic integration and settlement policies for refugees*.

Mandag Morgen, 2019, nr. 25, *Beskæftigelsens Bermudatrekant*.

OECD, 2019, *Education at a Glance*.

PIAAC ifølge SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 2013, *Færdigheder i læsning, regning og problemløsning med IT i Danmark*.

Rockwoolfonden, 2019, *Hvordan udvikler beskæftigelsen sig i Danmark?*

Scholz, 2016, *Platform Cooperatism – Challenging the Corporate Sharing Economy*.

STAR (Styrelsen for Arbejdsmarkedsmarked og Rekruttering), 2017, *Grupper af langvarige kontanthjælpsmodtagere*.

**Vil du gerne være med til at debattere
og finde løsninger til fremtidens
fleksible arbejdsmarked?
Så kontakt Tænk tanken Mandag Morgen**

Ny Kongens Gade 10, 2. sal
1472 København
Tlf. 3393 9323
cwh@mm.dk / jpo@mm.dk

—