

NYE VEJE I INDSATSEN

*– 4-byernes bidrag
til Reformkommissionen*



NYE VEJE I INDSATSEN

*– 4-byernes bidrag
til Reformkommissionen*



Forord

Samfundet står over for en række udfordringer, som er kendte, men også så komplekse, at årtiers forsøg på at løse dem endnu ikke har båret frugt. Eksemplerne er mange: Det er stadig tæt på hver femte ung, som, når de bliver 25 år, ikke har anden uddannelse end grundskole med sig. Vi ser stadig en stor andel af indvandrere og efterkommere, som ikke formår at komme i job. Stadigt færre benytter sig af efter- og videreuddannelse, mens virksomhedernes problemer med at skaffe kvalificeret arbejdskraft kun bliver større og større. Sidst men ikke mindst har vi store grupper af unge dimittender fra de videregående uddannelser, som går direkte ud i ledighed år efter år.

Der er tale om udfordringer, som ikke kun er problematiske for den enkelte og dennes muligheder her i livet, men også for samfundet, som har brug for, at så mange som muligt bidrager. Det gælder både ift. erhvervslivets konkurrenceevne, som er dybt afhængig af den rette og tilgængelige arbejdskraft, men også de mange ressourcer, vi som samfund bruger på at løse udfordringerne, uden at vi rigtigt kan se en vending til det positive.

Fælles for udfordringerne er deres kompleksitet. Flere forskellige typer lovgivning modarbejder hinanden, eller supplerer i hvert fald ikke hinanden konstruktivt. Udfordringerne kræver tværsektorielt samarbejde for at blive løst, og de nuværende systemer er ikke gearret til tværfaglige løsninger. Hvis udfordringerne reelt skal løses, skal der gås nye veje og anvendes en ny tilgang til at finde løsninger. Regeringen nedsatte i oktober 2020 en kommission, hvis opgave er at sætte fremtidens reformkurs på det danske arbejdsmarked, for netop at tage livtag med de mere komplekse problemer: Reformkommissionen. Kommissionen selv har understreget, at det, der står tilbage efter mange års reformer, er mere komplekse udfordringer, som kræver, at alle relevante aktører inddrages, for at de kan blive løst. Det gælder både embedsmænd på centralt og lokalt hold, praktikere, virksomheder og lønmodtagere samt de mange velfærdsinstitutioner såsom skole, jobcenter, professionshøjskole, universitet med mange flere.

Mens Reformkommissionen arbejder med forslag på den lange bane, har regeringen fremlagt reformudspillet "Danmark kan mere 1", hvor der bl.a. sættes fokus på reformer, som på kortere sigt kan løfte arbejdsudbuddet ved bl.a. at justere i ydelsesniveauer og aktivitetskrav.

De nye og mere langsigtede veje i indsatsen kræver, at vi tænker grundlæggende helt anderledes i forhold til vores alt for siloopdelte indsatser og langt mere i helheder, at vi sætter problemet i centrum i stedet for målgrupper, og at virksomhederne tænkes langt tættere ind i løsninger. Det kræver, at uddannelsesinstitutioner og arbejdsmarked knyttes tættere sammen helt fra folkeskolen. Det kræver kommuner, som er villige til at forsøge sig med nye indsatser, men også en stat som tør give kommunerne frihed, som ikke detailstyrer, og som kan skabe en lovgivningsmæssig ramme for det ønskede samarbejde på tværs. Og at vi får samlet viden og erfaringer på systematisk vis fra de projekter og indsatser, som rent faktisk gennemføres med god succes rundt om i landet. Med tanke på alvoren i de problemer, som Reformkommissionen søger at løse, og for at efterkomme en åben invitation fra Reformkommissionen til at bidrage, har de fire største byer i Danmark – København, Odense, Aalborg og Aarhus, sammen med Tænketanken Mandag Morgen, sat sig for at samle over 200 mennesker med erfaring, ekspertviden og gode idéer på de berørte områder til fire innovative workshops. Resultatet er blevet et katalog med idéer til, hvordan vi kan løfte og reformere indsatsen.

Det er i kommunerne, at vi kender borgerne og deres udfordringer, ligesom det er vores medarbejdere, der skal sikre, at fremtidige reformer ikke blot bliver ord på et papir, men til reel forandring for borgerne. Det er også i kommunerne, at problemerne opleves på nærmeste hold, når der afholdes samtaler med borgerne, gennemføres behandling, sættes ind med handling og meget mere. Den centrale placering i indsatsen gør også, at vi har viden og gode erfaringer, som vi ønsker at viderebringe til Reformkommissionen. I det efterfølgende forslagskatalog beskrives en række barrierer og forhindringer i de nuværende systemer og sammen med dem en række forslag til løsninger indenfor fire temaer:

- Samspil mellem beskæftigelse, uddannelse og erhverv – fokus på dimittender
- Ungeområdet – hvordan får vi flere unge i uddannelse og beskæftigelse
- Opkvalificering – arbejdsgivernes adgang til kvalificeret arbejdskraft
- Integrationsområdet – hvordan får vi flere indvandrere og efterkommere i job

Kataloget skal ses som et udtryk for de mange idéer til forslag, som processen resulterede i, og ikke som byernes politiske synspunkter. Vi har været tro mod processen og deltagerne og har taget det meste med. Forslagene med størst potentiale set fra byernes side af er alene blevet fremhævet.

Kataloget indeholder derfor mange forskellige bud på, hvad der står i vejen for at nå i mål og vende udviklingen i forhold til de fire centrale problemstillinger, som har udfordret os i mange år efterhånden. Kataloget er henvendt til Reformkommissionen og dens arbejde, men alle er velkomne til at læse med og finde inspiration i de mange gode forslag.



Brian Dybro, Rådmand Odense



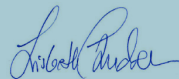
Cecilia Lonning-Skovgaard, Borgmester København



Kristian Würtz, Rådmand Aarhus



Mai-Britt Iversen, Rådmand Aalborg



Lisbeth Knudsen, Strategidirektør Altinget og Mandag Morgen

Indholdsfortegnelse

Baggrund	6
Samspil mellem beskæftigelse, uddannelse og erhverv – fokus på dimittender	7
Ungeområdet – hvordan får vi flere unge i uddannelse og beskæftigelse	12
Opkvalificering – arbejdsgivernes adgang til kvalificeret arbejdskraft	17
Integrationsområdet – hvordan får vi flere indvandrere og efterkommere i job	21

Læsevejledning

- Hvert tema gennemgås enkeltvis bestående af en kort beskrivelse af temaet, og hvad der er på spil for det danske samfund.
- Herefter gennemgås barrierer og dertil hørende forslag til løsninger, som blev identificeret til workshoppen indenfor temaet. Der er ikke nødvendigvis beskrevet et forslag til hver barriere og vice versa, og nogle forslag dækker flere barrierer.
- I slutningen af hvert tema er der beskrevet en række forslag, som kom i spil under workshopsene, men som ikke er nærmere bearbejdet, men medtaget her som inspiration til Reformkommissionen. Hvert tema er markeret med sin egen farve for at gøre det lettere at finde rundt i kataloget.

Baggrund

I kommissoriet for Reformkommissionen beskrives tre temaer, som der skal ses nærmere på:

- Bedre uddannelser for alle: fokus på at flere unge får en uddannelse, større mobilitet på tværs af generationer og bedre match mellem uddannelser og arbejdsmarkedets efterspørgsel.
- Flere i job: fokus på at forbedre beskæftigelsen for dem, som har svært ved at opnå eller fastholde et job – grupper af ufaglærte, ikke-vestlige borgere, seniorer og dimittender.
- Flere og bedre job: fokus på at forbedre erhvervslivets muligheder for vækst og innovation (højere produktivitetsvækst).

København, Odense, Aalborg og Aarhus kommune (4-byerne) har sammen med Tænk tanken Mandag Morgen valgt at bidrage til Reformkommissionens arbejde igennem en åben og inddragende proces, hvor hver by på vegne af 4-byerne har været tovholder på hvert sit tema, som spiller ind i kommissionens arbejde. De fire temaer er som nævnt i forordet:

- Samspil mellem beskæftigelse, uddannelse og erhverv – fokus på dimittender
- Ungeområdet – hvordan får vi flere unge i uddannelse og beskæftigelse
- Opkvalificering – arbejdsgivernes adgang til kvalificeret arbejdskraft
- Integrationsområdet – hvordan får vi flere indvandrere og efterkommere i job

Hvert tema er blevet behandlet på hver sin workshop i perioden juni 2021 – august 2021, og dermed før regeringens seneste reformudspil ”Danmark kan mere 1”, som der ikke er blevet skelet til i processen.

Formen har været åben og afsøgende, og derfor har kommunerne til hver workshop inviteret en række eksperter og videnspersoner med til sammen med kommunerne at pege på barrierer og løsninger. Sammen med viden fra konkrete projekter og cases, frikommuneforsøg, nøglemedarbejdere mv. er en guldgrube af viden kommet frem. Viden, der dog ofte er fragmenteret, og dermed svært tilgængelig for kommissionen, selvom den er helt essentiel, hvis vi skal have fundet nye veje i indsatsen.

Ambitionen med de tematiske workshops har derfor været at indsamle og systematisere denne viden. Til hver workshop har deltagerne arbejdet med at identificere barrierer for at løfte indsatsen på området og med konkrete løsninger på de barrierer, som ikke bare kan løses i morgen, men som kræver reformer for at blive løst. Det blev til en bruttoliste af barrierer og løsninger fra hver workshop, som er blevet kondenseret og prioriteret på basis af drøftelser 4-byerne imellem.

Resultatet er dette katalog med idéer til Reformkommissionen. Det er derfor værd at understrege, at der ikke er tale om 4-byernes egne politiske prioriteter eller forslag. Derimod har 4-byerne arbejdet på at være tro mod de mange forskellige bidrag, både hvad angår sprog og indhold, af respekt for de mange forskellige synspunkter og vinkler, som der er på området. Det har ikke været ønsket at frembringe en facitliste til Reformkommissionen, men derimod at komme med et konstruktivt indspark. Finansiering, omkostninger, fordeling af ressourcer mv., samt hvordan forslagene griber ind i hinanden, er overladt til Reformkommissionen at vurdere.

Samspil mellem beskæftigelse, uddannelse og erhverv – fokus på dimittender

Det koster både den enkelte på indkomst og muligheder men også bredere set for samfundet, når en nyuddannet går ledig i længere tid efter endt uddannelse. I både beskæftigelses-, uddannelses- og erhvervsfremmesystemet står man overfor hver sin problematik i relation til dimittendledighed med dels at sikre beskæftigelse til nyuddannede og dels at sikre de rette kompetencer, som kan løfte dansk erhvervsliv eller den offentlige sektor. Og udfordringen er fælles: at blive bedre til at få dimittender i job til gavn for både den enkelte, virksomhederne og samfundet, og at blive bedre til at se dimittender som en del af løsningen på nogle af de udviklingsmuligheder, som små og mellemstore virksomheder potentielt har, hvis de rette kompetencer er til stede.

Mange problematikker kan dog ikke løses indenfor de nuværende rammer, der er underlagt forskellige styringslogikker, der fordrer parallelle og ukoordinerede indsatser. Bedre samspil mellem beskæftigelses-, uddannelses- og erhvervsområdet kræver derfor, at der bliver udviklet nye reformer, som fjerner barriererne og løfter indsatsen, så de mange aktører i fællesskab bidrager til, at dimittendernes kompetencer bringes i spil.

Hvad er på spil?

Omkring hver femte dimittend var ledig tre måneder efter endt uddannelse i 2020. For personer med lange videregående uddannelser var det tæt på hver tredje i 1. kvartal 2020. Dette udgør en kraftig stigning fra året før, hvilket skyldes covid-19-krisen, men selv før krisen indtraf, var ca. 17 og 19 pct. af alle dimittender ledige tre måneder efter endt uddannelse i henholdsvis 1. og 2. kvartal 2019.

Samtidig vælger flere unge uddannelser, som ikke har en stærk tradition for samarbejde med erhvervslivet under studiet. Siden 2008 er andelen af 25-34-årige med mellemlange eller lange længere videregående uddannelser ud af alle personer i alderen 15-69 år steget samtidig med, at især antallet af erhvervsuddannede er faldet. Det på trods af at erhvervsuddannelserne og de korte videregående uddannelser er bedre til at skabe sammenhæng til arbejdsmarkedet.

Endelig kommer, at produktivitetsvæksten i Danmark de seneste årtier har været lavere end tidligere. Produktiviteten styrkes, når uddannelsesniveaut øges, og når virksomheder tilfører ny viden til deres virksomhed. Denne sammenhæng er i flere undersøgelser bekræftet og viser, at netop tilførsel af de kompetencer, som højtuddannede besidder, kan styrke vækst og udvikling i virksomhederne samtidig med, at der skabes yderligere arbejdspladser.

Barrierer og forslag

Barriere: Fremdriftsreformen skaber ketchup-effekt

For det første giver fremdriftsreformen de studerende mindre tid til at opbygge erhvervserfaring under studietiden og betyder samtidig en meget stram specialeperiode, der begrænser mulighederne for at være i studiejob eller søge job sideløbende. Det fører også til "ketchup-effekten", hvor dimittenderne kommer ud på arbejdsmarkedet samme tid hvert år op til sommerferien samtidig med, at store dele af arbejdsmarkedet lukker ned. På den måde skal en meget stor dimittendgruppe kappes om de samme jobs på et tidspunkt, hvor de ledige jobs er få, i stedet for løbende dimission og optag på arbejdsmarkedet, hvilket også vil være til gavn for arbejdsgiverne.

Forslag

Skab bedre rammebetingelser for de studerende og virksomhederne

- Fremdriftsreformen skal justeres, så dimissions-elementet er mere fleksibelt og tilpasset efterspørgselsmønsteret på arbejdsmarkedet. Det skal give virksomhederne mulighed for at rekruttere dimittender hele året, når de har brug for dem, give de studerende/dimittender mere tid til fordybelse og samarbejde med erhvervslivet under studiet og bedre mulighed for beskæftigelse ved dimission. Desuden skal der implementeres mulighed for dispensation for studerende med særlige behov.

Barriere: Manglende forbindelse og oversættelse mellem uddannelserne og arbejdsmarkedet

På mange uddannelser er der ikke krav om tilknytning til arbejdsmarkedet i form af praktik, projektsamarbejde eller studiejobs for de studerende. Graden af forbindelse mellem uddannelserne og arbejdsmarkedet, og dermed også de studerendes netværk ud i virksomhederne, er derfor lav. Det fører til, at mange dimittender, særligt med en lang videregående uddannelse, ikke har viden om deres kompetencer, og hvordan disse kan omsættes i konkrete arbejdsituationer. Det manglende kendskab til arbejdsmarkedet generelt set betyder manglende viden om muligheder, typer af opgaver, arbejdspladser mv. Kombineret med at studerende kan have høje forventninger til første job og dermed alene tænker i "drømmejobbet" efter endt uddannelse, skaber dette en manglende realisme og viden i jobsøgningen, samt en mindre interesse for de små og ukendte lokalvirksomheder.

Barriere: Dimensioneringen af uddannelser er skævt og vejledning af de unge for mangelfuld

Vi er ikke nødvendigvis gode nok til at dimensionere efter arbejdsmarkedets behov, og hos uddannelsesinstitutionerne er der heller ikke et udpræget ønske om at se på job-effekter af uddannelserne. De studerendes studievalg afspejler heller ikke arbejdsmarkedets behov, og der er opstået et vist uddannelsessnobberi, hvor der søges mod længere videregående uddannelser uden at skele til muligheder for beskæftigelse. Dette er kombineret med mangelfuld vejledning om valg af studie for de unge.

Forslag

Erfaring fra arbejdsmarkedet og med praksis skal være en naturlig del af uddannelserne

- Indholdet i uddannelserne skal i højere grad skabe vekselvirkning med arbejdsmarkedsmarkedet, og dette skal indarbejdes i studieordningerne. På den måde forpligtes undervisere og uddannelsessystemet til at være praksisorienterede i tilrettelægnings af undervisningen.
- Brugen af virksomhedsprojekter under akademiske uddannelser skal øges. I dag har ca. 1/4 af de studerende ingen tilknytning til en virksomhed under deres uddannelse – hverken i form af studiejob, projektsamarbejde, praktik eller lignende. Langt flere studerende skal derfor afprøve egen læring i en praksissammenhæng under studierne. Dermed bliver de langt mere bevidste om, hvordan de kan gøre en forskel i virksomhederne, og hvilke konkrete opgaver der er i virksomhederne. Dette via obligatorisk virksomhedstilknytning.
- Det skal være fleksibelt, hvornår man kan tage i praktik som studerende, og det skal være muligt med praktik på 10. semester, så de studerende har en tilknytning til en konkret virksomhed, når de dimitterer. Desuden skal begrænsningen på virksomheders mulighed for at give en mindre løn (erkendtlighed) fjernes, så virksomhederne kan gøres mere attraktive for studerende.

Styrket karrie- og studievejledning

- Der skal indføres obligatorisk karrierevejledning for studerende på 5.-6. semester (på bacheloren) og 8.-9. semester (på kandidaten). Her skal vigtigheden af erfaring fra praksis understreges, så de studerende får viden om mulighederne herfor.
- Der skal sikres styrket vejledning om studievalg for unge, og der skal være større erhvervsmæssig mangfoldighed blandt vejlederne. Desuden skal der eksperimenteres med nye former for vejledning, såsom digitale løsninger, obligatoriske digitale vejledningsforløb om studievalg mm. Det skal styrke bevidstheden om, at de unge tænker i beskæftigelse og ikke kun i interesser ved valg af studie.

Redefinér uddannelsesinstitutionernes ansvar og rolle

- Uddannelsesinstitutionerne skal i højere grad pålægges ansvar for, at dimittender finder beskæftigelse. Hertil kunne man ændre formålsparagraffen ift. at få dimittender i job, styrke alumnekontakten, styrke aftagerkontakt, udbyde virksomhedsrettet undervisning på tværs af fagligheder, gøre kompetenceprofilerne for de enkelte uddannelser mere erhvervsrettede og styrke evalueringen af institutionernes arbejde ift. arbejdsmarkedsrelevans.
- Forskere skal i højere grad anerkendes og belønnes for erhvervssamarbejde og ikke kun forskning.
- Universiteterne skal i højere grad anvise mulige karriereveje uden for forskningens verden gennem målrettede og differentierede indsatser i samspil med andre aktører.

Barriere: Virksomheder mangler viden om studerende og dimittenders kompetencer

Mange virksomheder har et lavt kendskab til studerende og dimittender fra videregående uddannelser, deres kompetencer og den værdi, som de kan tilføre. Meget sigende blev denne barriere til workshoppen formuleret som "Hvad skal jeg som virksomhed bruge en teknoantropolog til?", og "Hvad vil det kræve at oplære en til at indgå i min virksomhed?". Det er samtidig svært for virksomhederne at opnå et kendskab til de studerende og dimittenderne, da antallet af titler og uddannelser er meget højt. Det betyder samlet set, at det kan være svært for både virksomheder, studerende og dimittender at vurdere, om der er grundlag for et godt match, og hvad udbyttet eventuelt kunne være.

Barriere: SMV'erne er risikoaverse – og tør ikke ansætte dimittender

For mange SMV'er er det en økonomisk risiko at ansætte en dimittend, hvorfor de tøver med at gøre det, især hvis man ikke har ansat en dimittend før. Det er svært at se potentialet og mulighederne ved dimittenderne. Det er heller ikke altid, at virksomheden har hverken råd eller tid i en travl hverdag til at ansætte en højtuddannet. Samtidig er der virksomheder, som ikke ansætter ledige med højt specialiserede kompetencer, netop fordi de er ledige.

Forslag

Gør effektive men midlertidigt finansierede indsatser permanente

- I Nordjylland har man gode erfaringer med, at erhvervsfremmeaktører arbejder med og prioriterer arbejdskrafts- og kompetenceområdet hos virksomhederne; bl.a. ved at bidrage til at oversætte dimittendernes kompetencer til en virksomhedskontekst og ved at bidrage til virksomheders lønomkostninger til en højtuddannet i opstartsfasen. Konkret sker dette i projektet "Vækst via viden". Som det er nu, er indsatser såsom Vækst via viden projektfinsieret, og dermed midlertidige, på trods af gode resultater. Der skal derfor findes en model, hvor en sådan ordning permanentgøres.

Gør det lettere for virksomheder og dimittender at få gavn af hinanden

- Indfør systematiske onboarding-ordninger, der nedsætter virksomhedens økonomiske risiko, og som gør værdiskabelsen af en dimittend klarere for virksomheden og giver dimittenden en god start på arbejdslivet.

Barriere: Silotænkning gør sektorsamarbejde svært

- Forskellige ministerier og ressortområder fører til forskellige incitamenter og styringsmodeller, som forplanter sig ned igennem alle systemer. Det skaber optimering indenfor egen silo, og en faglig (silo)mentalitet og kultur, som ikke er fordrende for samarbejde på tværs. Det betyder også, at der mangler fælles mål og incitamenter til samarbejde på tværs af systemerne.

Forslag

Mål uddannelsesinstitutionerne på det væsentligste

- Stil yderligere krav eller incitamenter til, at uddannelsesinstitutionerne arbejder med employability. Et greb er at udarbejde og sætte mål for – samt løbende monitorere – på studerendes arbejds- og erhvervserfaring på de forskellige uddannelser.

Væk med siloerne – og skab en ny struktur

- Der er behov for at nedbryde silotænkningen og få relevante aktører til at trække i samme retning. Det skal ske ved at skabe fælles bundlinjer på tværs af aktører, som gør det naturligt at trække i samme retning, og ved at skabe tværgående incitamenter, som belønner samarbejdet.
- Beskæftigelses- og erhvervsfremmeaktører skal bidrage med karrierefremmetiltag på uddannelserne – og uddannelserne ville have en naturlig interesse heri, hvis større fokus var på employability.
- Fødekæden til beskæftigelse i SMV'er for dimittender og studerende skal allerede starte på universitetet ved at skabe et organiseret samarbejde mellem universitet / kommuner / erhverv herom.

Inspirationsforslag og andre barrierer

Inspirationsforslag

Erfaring fra arbejdsmarkedet og med praksis skal være en naturlig del af uddannelserne

- Der kan gives mulighed for ekstra ECTS i sommerferien eller sideløbende under semestrene, hvis man opbygger ekstra kompetencer på CV'et for fag med praksiselementer eller direkte praksiserfaring. Det skal styrke motivationen hos de studerende.

Forbedrede rammebetingelser for de studerende

- Kandidatuddannelserne kan udvides med sommerstart fra 22 til 24 måneder, og der kan gives ECTS-point til karrierefremmende aktiviteter. Hermed er der mere tid og incitament til arbejdsmarkedsorienterede aktiviteter, inden den studerende dimitterer.

Mål og beløn det væsentligste

- Jobcentre/kommuner bør belønnes for match i virksomheder, der skaber vækst – uagtet hvilken kommune den ledige kommer fra, og hvilken kommune virksomheden ligger i. I dag belønnes og måles jobcentre på at nedbringe ledigheden i egen kommune og ikke på at bistå med rekruttering til virksomhederne med ledige fra andre kommuner.

Væk med siloer

- Indfør én fælles bestyrelse på tværs af universiteter og én på tværs af professionshøjskoler. Det skal sikre bedre koordinering og samarbejde uddannelsesinstitutionerne imellem.

Gør det lettere for virksomheder og dimittender at få gavn af hinanden

- Der skal være bedre muligheder for, at virksomheder kan deles om én dimittend. I mange mindre virksomheder er der ikke nødvendigvis plads til en fuldtidsstilling, og risikoen kan mindskes ved, at man kan deles med en anden virksomhed om stillingen.

Skab overblik og viden for virksomhederne

- På trods af at Danmark er et lille land, eksisterer der en stor mængde forskellige uddannelser, som løbende ændrer sig, hvilket fører til dimittender med en bred vifte af titler og kompetencer. Det samme gør opgaverne i virksomhederne. Både studerende og virksomheder har derfor brug for viden om hinanden og hjælp til at oversætte, hvad dimittenderne kan, og hvilke opgaver der ligger i virksomhederne, for at kunne styrke

mulighederne for et godt match. Hertil kan udvikles et landsdækkende dynamisk digitalt værktøj, som kan oversætte uddannelseskompetencer til konkrete opgaver på arbejdsmarkedet. Der pågår allerede et arbejde i midt-nord under AAU, som kan spredes til hele landet.

Styrk det kommunale fokus på udvikling af virksomheder

- De kommunale virksomhedskonsulenter kunne i højere grad lægge vægten i deres arbejde på erhvervsfremmesamtaler hos virksomhederne med fokus på udvikling af forretningen via match mellem dimit-tend/student og behov i virksomheden. Det skal bidrage til en forståelse af vækstmuligheder og til, at det er let at få relevant arbejdskraft.

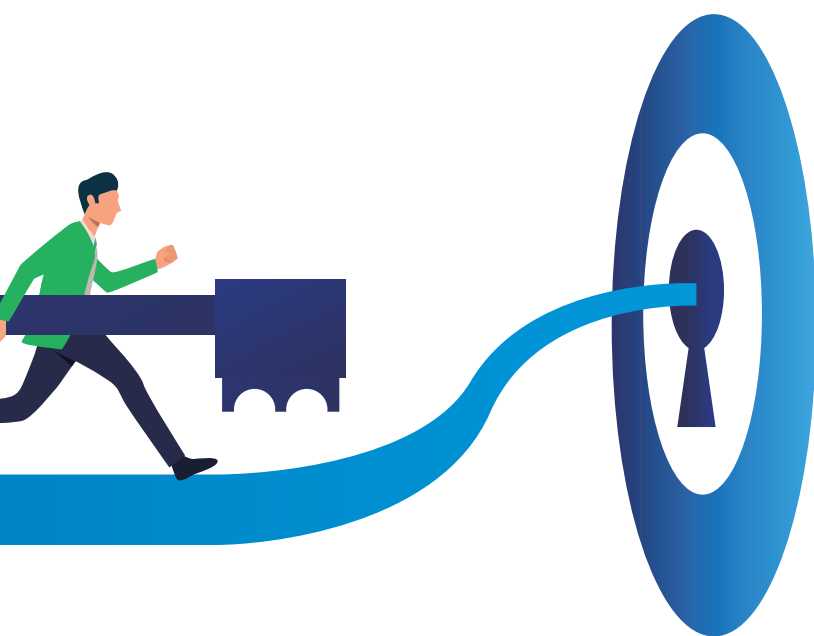
Andre barrierer

Barriere: Jobcentrene måles ikke på det væsentligste

Styringen af jobcentrene er i høj grad præget af silotænkning, og man ser på ydelsesmål snarere end på god virksomhedsservice og rekruttering. Her ses statens indførsel af skærpet tilsyn med mulighed for at sætte hårdere ind mod kommunerne, og det (snævre) fokus, som det sætter i kommunerne, som en særlig udfordring. Der mangler væksttænkning fokus på efterspørgsel samt fokus på erhvervsudvikling og virksomhedernes behov i jobcentrene, hvilket skader sammenhængen til erhvervsfremme og formidlingen af, hvordan virksomhederne kan få gavn af at ansætte en studerende/dimit-tend.

Barriere: Trækket mod byerne forstærker problematikken

Mange studerende søger generelt mod byerne og er bange for ikke at leve et godt ungdomsliv (i byen). Når de studerende er færdiguddannede, er det samtidig lettere at blive i byen, såfremt man har en partner, da begge kan have job i samme område, og der ofte skal findes to akademikerstillinger tæt på børnenes institutioner. Samtidig gør manglende mobilitetsstrukturer såsom bolig og transport det sværere at få dimittender/studerende ud til SMV'erne udenfor byerne, og studerende har ofte ikke bil til rådighed. Det er et problem, da mange SMV'er er beliggende udenfor de større byer.



Ungeområdet – hvordan får vi flere unge i uddannelse og beskæftigelse?

Danmark har langt hen ad vejen et velfungerende uddannelsessystem, hvor størstedelen af de unge klarer sig godt og kommer i uddannelse og job. Men der er et potentiale til at få flere med. Omkring 50.000 unge under 25 år har ikke en ungdomsuddannelse og er ikke i gang med et uddannelsesforløb eller i beskæftigelse. Vi har som samfund et ansvar for at guide de unge i retning af uddannelse og job og dermed give de unge, som ikke selv finder vejen, et skub i retning af et godt og aktivt liv. Alle unge skal profitere af uddannelsessystemet.

I gennem årene er der iværksat en lang række initiativer på området. På den politiske bane blev den kommunale ungeindsats (KUI) etableret i 2017, og en række uddannelsesstilbud er blevet samlet til det, vi i dag kender som den Forberedende Grunduddannelse (FGU). Vi har endnu til gode at se effekterne af en fuld implementering af FGU, som startede op kort tid før covid-19-krisen. Samtidig er besparelser på ungeområdet bragt i spil i den første politiske delaftale om finansiering af "ret til tidlig pension", ligesom en mulig realisering af ydelseskommisionens anbefalinger også kan komme til at påvirke den økonomiske situation og indsatserne på ungeområdet. Der er behov for en fornyet indsats, hvis vi skal hjælpe flere unge i uddannelse og job, så de kan komme godt i gang med

Hvad er på spil?

Mange unge tabes i systemet. Selvom flere unge har en uddannelse i dag end tidligere, er det stadig lidt over 20 pct. af mændene og ca. 15 pct. af kvinderne, som alene står med en grundskoleuddannelse, når de er 25 år. Unge uden uddannelse har ofte forsøgt at gennemføre en uddannelse op til flere gange, men er faldet fra.

Stadig flere unge diagnosticeres med et fysisk eller psykisk handicap, og denne gruppe har generelt set en sværere start på uddannelsen. Her er vores evne til at indrette uddannelsesveje, der tager hensyn til de unges udfordringer, ikke fulgt med.

Barrierer og forslag

Barriere: Tidlig stigmatisering af de unge og tab af mange i overgangene

Hvad er årsagen til, at nogle børn og unge går mange år i skole og alligevel erklæres "ikke uddannelsesparate"? Og hvad gør det ved de unge at få det stempel på sig? Overser vi behovet for en tidligere indsats i grundskolen og en reaktion på dokumenterede risikofaktorer, som fx mangelfuldt sprog, der typisk opfanges allerede i vuggestue og børnehave? Vi antager, at langt de fleste unge i udgangspunktet er parate til uddannelse, men at vejen derhen kan tage forskellige former. For de udsatte unge er vejen til uddannelse ikke nødvendigvis en lige vej, men en mere kringlet sti, som måske først går via arbejdsmarkedet, inden man har modet på at starte en uddannelse. Uddannelsesparathedsvurderinger opleves af mange unge som stigmatiserende og underbygger en "jeg kan ikke" følelse hos de udsatte unge, som vurderes ikke uddannelsesparate.

Forslag

Farvel til uddannelsesparathedsvurderingerne

- Indfør en mere dialogbaseret tilgang i stedet for en vurdering på "duer/duer ikke"-formatet. Dialogen og vejledningen skal tage afsæt i kompetencer – altså det, man kan, i stedet for det, man ikke kan.

Barriere: Forskelligartede forudsætninger og behovet for forskellige veje igennem uddannelsessystemet

Der er mange årsager til, at nogle unge ikke går den lige vej gennem uddannelse og videre i beskæftigelse. Nogle unge kommer fra udsatte familier, som kan have problemer med fx gæld, misbrug og hjemløshed. Udsatte unge kan havne i en ond spiral, hvor fx manglende sproglige, faglige og/eller sociale kompetencer gør det svært at indgå i faglige og sociale fællesskaber, som er en stor del af hverdagen på en uddannelse eller arbejdsplads. Det er svært at løfte unge ud af en ond spiral, hvis de først har fået en "fuck systemet" mentalitet. At vi har et bogligt orienteret uddannelsessystem med begrænset fokus på praksisorienterede fag, gør det samtidig endnu sværere for de unge.

Derudover diagnosticeres et stigende antal unge med fysiske og psykiske lidelser. Evnen til at skabe et match mellem disse unge og uddannelsessystemet, og senere arbejdsmarkedet, er ikke fulgt med den udvikling. For denne målgruppe handler det ikke så meget om de faglige evner, som det handler om behovet for en fleksibel uddannelse med plads til fx nedsat tid og styrket helbreds- og hverdagsmestring.

Forslag

Styrk støtten, særligt til de udsatte unge

- Styrk brugen af mentorordninger for de unge. Mentorerne skal være de unges hjælp til selv at tage teten for udvalgte indsatser og bidrage til at få den unges stemme i spil og være en hurtig adgang til hjælp og sparring.
- Etabler et kommunalt forankret korps af ungeguider for de særligt udsatte unge. Ungeguiden skal fungere som den unges eneste koordinator og give den unge selv retten til at definere behovet for hjælp. Med den unge i centrum er ungeguiden med til at definere samarbejdspartnere blandt de forskellige aktører, som er i berøring med den unge. Tillid bør være i højsædet i relationen.

Skab tidlig kontakt mellem den unge og arbejdsmarkedet

- De unge skal hjælpes i fritidsjobs som en del af deres uddannelse, da fritidsjobs kan sikre bedre hverdagsmestring og robusthed gennem erfaringer udenfor uddannelsessystemet.

Styrk virksomhedskontakten under og efter STU

- Hvis flere unge med funktionsnedsættelser skal i job, skal ungdomsuddannelserne rettet mod netop denne målgruppe (STU'en) gøres mere jobrettede, fx via praktikker og virksomhedsforlagt uddannelse og læring. I samme boldgade skal der være fokus på flere og landsdækkende overbygningsforløb, som kan føre til job, såsom Flexuddannelsen.

Barriere: Et komplekst system at navigere i – for de unge og for ansatte i systemet

Systemerne omkring den unge er mangeartede. Forskellige sektorlovgivninger og mange aktører gør det svært at koordinere og give en helhedsorienteret indsats, hvilket kan føre til et dysfunktionelt samarbejde, når der er problemer. En dysfunktionalitet, som er forårsaget af forskellige lovgivninger, interne søjleopbygninger og forskellige tankesæt, som gennemsyrrer strukturen i vores samfund fra ministerier, ned i kommunerne og ud i afdelingerne. Den kommunale ungeindsats (KUI-lovgivningen) er et eksempel på, at man ønsker en tværfaglig indsats, men at loven er ikke tænkt sammen med andre sektorlovgivninger. På trods af ambitioner om det modsatte er der fx ikke én plan for den unge. Herudover bør man også tænke IT-systemer, GDPR, dataopsamling og ministermål ind i én sammenhæng. Læg dertil proceskrav og detailstyring indenfor forskellige sektorer, som udfordrer samarbejde og dialog på tværs i overgangene fra barn til voksen. Alt dette udfordrer de unge, som skal navigere i mange indgange. Sideløbende med at skulle leve op til forventninger til ungdomslivet kan det være en svær øvelse at søge hjælp. Samtidig stiller det store krav til dem, som er ansat i systemet. De skal have viden om arbejdsmarkedet, om virksomme indsatser, koblings- og relationskompetencer og meget mere. Spørgsmålet er derfor, om vi altid får bragt de rette kompetencer og den nødvendige viden i spil overfor de unge set i lyset af systemets kompleksitet?

Forslag

Ryd op i lovgivningen og sæt kommunerne fri med færre proceskrav

- Der er behov for en grundlæggende værdireform af forskellige lovgivninger på ungeområdet, som understøtter tværfaglighed og kobling af kompetencer på tværs af sektorer med den unge i centrum. Sæt ind med koblingskompetence – en kobling af indsatser særligt på social-, uddannelses- og beskæftigelsesområdet med den unge i centrum. Også sundhedsområdet og kulturområdet kan bidrage til at spille de unge gode.

Etablering af nye styringsformer

- Etablering af tværfaglige mål for hele kommuner i stedet for indenfor fagområder vil styrke den helhedsorienterede indsats. Det kræver dog, at kommunerne sættes fri til at styre på tværs af fagområder. Det kunne f.eks. ske ved et opgør med sektoransvarsprincippet for hjælpemidler/støtte til borgere med funktionsnedsættelser og i stedet samle ansvaret ét sted og/eller ved at samle støtteparagraffer på tværs af sociale-, uddannelses- og beskæftigelseslovgivningen, hvorefter borgere kan få støtte til både hjem, på arbejdsplads, på uddannelse osv.

Indfør økonomiske incitamenter til indsatser, der går på tværs

- Pengene skal følge den unge – ikke det faglige område. På den måde fastholdes fokus på den unges behov.
- Afskaf de mange forskellige puljer på børne-, social- og beskæftigelsesområdet, og læg dem i stedet ud til drift målrettet investeringer på tværs af søjler internt i kommunerne og mellem kommuner, regioner og stat.
- Understøt udviklingen og brugen af mere helhedsorienterede sociale investeringsmodeller, som ser på samlede gevinster for både kommune, region og stat.

Barriere: Vores uddannelsessystem savner fleksibilitet og rummelighed

Det boglige fokus i folkeskolen er udtalt og peger i høj grad i retning af de mere gymnasiale uddannelser. Det har bidraget til at skabe et uddannelseshierarki, hvor bl.a. erhvervsuddannelserne har tabt terræn i "prestigekapløbet". Kendskabet til, og viden om, erhvervsuddannelserne er for begrænset hos de unge i folkeskolen. Det bidrager til, at færre vælger en erhvervsuddannelse, der opfattes som "dårligere", med færre muligheder end gymnasievejen. Samtidig har vi skabt et system, som har meget svært ved at rumme dem, som har brug for støtte, nedsat tid eller mulighed for at afprøve deres kompetencer på arbejdsmarkedet, inden de træffer deres endelige uddannelsesvalg.

Forslag

Lav én indgang til ungdomsuddannelserne

- Ved at etablere én indgang til ungdomsuddannelseslivet kan vi skabe et bedre socialt og fagligt miljø, hvor flere har mulighed for at deltage. Her ville de unge ikke nødvendigvis vælge retning, inden de starter, men blive introduceret til mulighederne først. Det ville skabe et bedre grundlag for at vælge uddannelsesretning – gymnasial eller erhvervsuddannelse. Socialt ville man med et fælles campus-miljø også i højere grad kunne skabe fællesskaber på tværs. Den fælles indgang kan være i form af fusioner, et fælles introduktionsår, fælles studievejledning eller andet.

Skab et mere fleksibelt system for de unge

- Gør det muligt at "stige af" på forskellige tidspunkter i løbet af ungdomsuddannelsen. Det skal være muligt at gennemføre sømløse sideværts uddannelsesskift mellem ungdomsuddannelserne. Det kan mindske nederlagsfølelsen hos den unge ved at droppe ud, da der kan være tale om et skift i en retning, som bedre passer til den enkelte.
- Etabler opsamlingsklasser på erhvervsuddannelserne for at give de unge voksne mulighed for sporskifte senere i uddannelsesforløbet. Det kan f.eks. være en student, som efterfølgende finder vej til en erhvervsuddannelse.

Hent inspiration fra team-danmark-modellen

- Det er ikke alle unge, som kan klare fuld tid på en uddannelse eller i praktik, hvor der i dag er krav om 37 timer. Ved at indføre en "Team-Danmark" lignende model på tværs af vores ungdomsuddannelser kan der gives mulighed for et mere individuelt ungdomsuddannelsesforløb med samme faglighed og kvalitet, som gør, at den unge ender med "det rigtige papir". Det er aktuelt både på FGU og på erhvervsuddannelserne.

Barriere: Manglende sammenhæng mellem det, der læres, og den virkelighed, som de unge møder på arbejdsmarkedet

For den målgruppe, som ikke motiveres af det boglige fokus, kan de små succeser i hverdagen, såsom at være en del af et arbejdsfællesskab, hvor man udretter noget i praksis, give en robusthed, motivation og styrke i hverdagsmestringerne og de sociale kompetencer. Et øget kendskab til arbejdsmarkedet kan derfor give dem et perspektiv på deres fremtid. Flere virksomheder melder sig på banen og tager et socialt og samfundsmæssigt ansvar for at få flere unge på vej mod det gode liv, men det kan systematiseres yderligere. Vi har brug for at få det virksomhedsnære mere på banen allerede i grundskolen – ikke mindst for at få flere til at vælge en erhvervsuddannelse. Kan vi give virksomhederne en mere central placering i vores uddannelsessystem og dele det fælles ansvar for at styrke vejen til det gode liv for flere unge og samtidig styrke beskæftigelse, produktivitet og velstand i fremtiden?

Forslag

Inddrag virksomhederne i uddannelserne og styrk den praksisorienterede undervisning

- Praksisfærdigheder og behov på arbejdsmarkedet skal i videre udstrækning være indhold og ramme for uddannelser – særligt i grundskolen. Det kan være i form af virksomhedsbesøg allerede fra de små klasser, men også mere anvendelsesorienteret undervisning, som kan inspirere og kompetenceudvikle til forskellige fag og brancher. Dele af undervisningen kan også foregå ude i "virkeligheden", fx på en virksomhed eller på erhvervsskolerne.
- Virksomheder og fagprofessionelle bør inddrages i undervisningen i både grundskolen og ungdomsuddannelserne med fokus på praksislæring og gode rollemodeller. Det kunne fx være virksomheder, der laver valgfag på skolerne. Arbejdet kan evt. organiseres omkring en "erhvervsplaymaker", som organiserer samarbejdet for skolerne og skaber et system, som virksomhederne kan melde sig ind i.
- Erhvervspraktik skal være obligatorisk og bør bruges som en del af en mere differentieret undervisning i både grundskole og ungdomsuddannelser. Ansvar for etablering af praktikforløb skal ligge ved skolen – som minimum i tilfælde hvor den unge eller familien ikke selv får det gjort. Det kan også tænkes ind som en mulighed ved højt fravær.

Klæd lærerne på til en undervisning, som er mere praksisorienteret

- For at sikre, at vores uddannelser ikke kun uddanner, men også arbejdsmarkedsdanner de unge, skal lærerne klædes på til en justeret didaktisk tilgang, men også inspireres og udvikle deres viden om brancher og arbejdsmarked. Det kunne fx være via erhvervspraktik for lærere.

Incitamentet på tværs med virksomhederne i centrum

- Virksomhederne bør være den krumtap, der sikrer, at de unge bliver en del af et fællesskab. Der er brug for fritidsjob, praktikpladser og rollemodeller for de unge, og her skal virksomhederne være krumtappen. Der er brug for et mere alsidigt og rummeligt arbejdsmarked for de unge, der er udfordrede.
- Vi skal etablere aftaler med erhvervslivet om at gøre en forskel for de unge og tage et socialt ansvar, fx gennem samarbejdsaftaler om virksomhedsforlagt undervisning og sociale klausuler ifm. bygge og anlæg og lignende.
- Styrk incitamentet til et øget tværfagligt samarbejde gennem partnerskabsaftaler mellem kommunale, private virksomheder og frivillige organisationer.

Skab en moderne mesterlære

- Beskæftigelse kan for nogle unge være en bedre løsning end at gå direkte videre i uddannelsessystemet og kan samtidig klæde dem på til en fremtidig uddannelse ved at styrke hverdagsmestringen og give sociale kompetencer. Ved at muliggøre merit for erhvervserfaring kan der skabes mere fleksibel adgang til uddannelserne. Ved også at bryde med 2-tals-kravet kan der skabes yderligere fleksibilitet og bedre muligheder for de udsatte unge.
- En mere udbygget model er at se beskæftigelse - eller mesterlære om man vil - som ligeværdig med uddannelse. Det kunne fx være en mesterlæreperiode på 2 år, der er kompetencegivende, og som kan igangsættes efter udskoling eller efter grundskole. Den moderne mesterlære skal være på niveau med en ungdomsuddannelse, men både oplæring og undervisning foregår ude på arbejdsmarkedet. Det kræver dog, at arbejdsmarkedet kan tilpasses de unge, deres kompetencer og udfordringer, herunder gennem mulighed for færre timer, mentor på arbejdspladsen, hjælpemidler osv. afhængig af behovet.



Opkvalificering – arbejdsgivernes adgang til kvalificeret arbejdskraft

Kravene til at vi skal tilegne os nye kompetencer og nye færdigheder gennem hele karrieren på arbejdsmarkedet er steget, og i fremtiden er det en tendens, som vi kan forvente vil fortsætte i takt med, at vi foretager flere jobskifter. Samtidig betyder den grønne og digitale omstilling, at mange vil skulle om- og efteruddanne sig løbende igennem hele deres arbejdsliv. Udviklingen har også udvidet, hvad vi betragter som basale kompetencer. Vi er gået fra et arbejdsmarked, hvor nogen bedre kunne klare sig uden gode sociale, læse-, regne- eller IT-færdigheder, til en virkelighed, hvor det i dag ofte er nødvendigt at kunne et fremmedsprog, at kunne bruge computere og at kunne læse mere eller mindre komplicerede tekster og manualer.

I Danmark findes allerede et veletableret system for efteruddannelse og opkvalificering, som bl.a. består af de arbejdsgiverfinansierede kompetencefonde, kurser og uddannelser indenfor beskæftigelsessystemet og et selvstændigt system for Voksen- og efteruddannelse (VEU) bestående af bl.a. AMU-tilbud. Alligevel har vi brug for at styrke deltagelsen i relevant efter- og videreuddannelse

Hvad er på spil?

På trods af den øgede kompleksitet på arbejdsmarkedet deltager færre i efter- og videreuddannelse i dag end for 10 år siden. I 2011 havde 32,3 pct. af befolkningen i alderen 25-64 år deltaget i formel og uformel efter- og videreuddannelse indenfor de seneste fire uger. I 2020 var samme tal 20 pct.

De voksne danskeres basale kompetencer halter. En undersøgelse fra det daværende SFI fra 2013 viser, at 16 pct. mangler basale læsefærdigheder, 15 pct. mangler basale regnefærdigheder og 28 pct. har svært ved at udføre almindelige hverdagshandlinger på en computer. Det gør det både sværere at varetage et arbejde men ligeledes at deltage i videre- og efteruddannelse.

I sidste ende er det virksomhedernes adgang til kompetencer, de store omstillinger og fremtidig velfærd, som er på spil, hvis vi ikke får opbygget de relevante kompetencer i arbejdsstyrken.

Barrierer og forslag

Barriere: Systemet mangler fleksibilitet ift. den enkeltes liv og det faglige indhold

Deltagelsen i efter- og videreuddannelse udfordres af den enkeltes privatøkonomi. Skal man tage et kortere eller længere ophold fra arbejdet for at opkvalificere sig, kan det være svært at få økonomien til at hænge sammen, hvis man har hus og familie. Ligeledes er det faglige indhold i mange uddannelser og kurser standardiseret og dermed ikke altid tilpasset de enkelte virksomheders behov. Hertil kommer strikse regler for holdskabelse, manglende digitale muligheder, manglende brug af realkompetencevurderinger og en manglende kultur for faglige sporskifte i løbet af arbejdslivet.

Forslag

Styrket realkompetencevurdering

- Realkompetencevurderingen skal være mere fleksibel. I dag skal man i løbet af vurderingen tage kurser i allerede tilegnede kompetencer. Det ville være bedre med mere praktisk afprøvning og grundige afklaringer og vurderinger foretaget af professionelle. Det kræver ændret lovgivning og regler. Konkrete virksomheder skal inddrages i afklarings- og vurderingsprocessen.

Gør op med taxameter-finansiering – og skab en ny model

- Der er behov for en ny og mere fleksibel økonomistyringsmodel, som skal sikre mere fleksible uddannelsesforløb, herunder fx mindre hold, og stadig holde fast i incitamenter for fx effekt (antal i beskæftigelse, produktivitet i virksomhederne mv.).
- Deltagerbetaling for virksomhederne skal fjernes.

Barriere: Vi placerer størstedelen af uddannelsesressourcerne i starten af den enkeltes liv

- Erhvervsuddannelserne lider af dårligere anseelse end mere akademisk orienterede uddannelser, lavere tilgang end tidligere, højt frafald og visse steder dårligt niveau og problemer med at skaffe praktikpladser. Samtidig placerer vi som samfund langt størstedelen af investeringerne i uddannelse i starten af den enkeltes liv. Det bidrager til en voksende mangel på faglært arbejdskraft samtidig med, at efter- og videreuddannelsessystemet ikke er gearet til at indhente efterslæbet.

Forslag

Skab personlig uddannelseskonto

- Alle skal have en personlig uddannelseskonto. Dermed har man ressourcer og ret til uddannelse løbende igennem hele sin karriere og kan selv disponere over sin løbende kompetenceudvikling. Det kan betyde, at man i mindre grad vil se sig nødsaget til at placere størstedelen af sin uddannelsesindsats i starten af livet.

Tænk i livslang læring

- Der skal være et system for livslang læring, som de unge kan forholde sig til, og som de let og fleksibelt kan glide ind og ud af, efterhånden som de bliver ældre. Hertil kan vi aktivere VEU og AMU. Det ville mindske presset på de unge til at gennemføre en uddannelse her og nu, hvis man kunne se muligheder for naturligt at hoppe ind i systemet på et senere tidspunkt, når modenheden er på plads, eller behovet melder sig.

Barriere: Mangel på overblik og vejledning gør det sværere at finde relevante tilbud i systemet

De mange forskellige aktører på efter- og videreuddannelsesområdet er med til at gøre systemet mere uoverskueligt for den enkelte, hvorved det er sværere at finde vej til relevante uddannelsesmuligheder. Den manglende viden om mulighederne gælder for så vidt ikke kun den enkelte, men også hos virksomhederne og hos jobcentrene. Udfordringen afhjælpes heller ikke af et kompliceret lovgivningskompleks omkring efter- og videreuddannelse. Hertil kommer, at der kun er begrænset mulighed for personlig vejledning.

Barriere: Silotænkning er en stopklods i det opsøgende arbejde og koordinering

Systemet for efter- og videreuddannelse er kendetegnet ved en lang række af aktører, styret af forskellige lovgivninger og under forskellige ressortområder. Det betyder, at den ene hånd ikke altid ved, hvad den anden gør, og at der mangler koordinering i den opsøgende indsats og i det indhold, som udbydes.

Forslag

Etabler regionale kompetencecentre for voksne

- Etabler et handlingsorienteret kompetencecenter for voksne, hvor man sørger for kompetencer og ressourcer til at føre en ambitiøs politik for efter- og videreuddannelse ud i livet. Centrene skal stå for realkompetencevurderinger, vejledning af borgere og virksomheder, afklaring af borgere, sikre udbud af relevant efter- og videreuddannelse i samarbejde med uddannelsesinstitutionerne, hjælpe med tilmelding, drive positivlister som løbende opdateres, samt forestå opsøgende arbejde for både virksomheder, ansatte og ledige, hvor opkvalificering sættes på dagsordenen. På den måde sikres koordinering og professionalisme på området og én indgang.
- I forbindelse med etableringen af de regionale kompetencecentre skal der ske en sanering af reglerne på området og en konsolidering af indsatsen på beskæftigelsesområdet, så indsatsen har fokus på arbejdsmarkedets behov. Ligeledes vil den virksomhedsopsøgende indsats og vurdering af kompetencebehov være en central opgave.
- De regionale kompetencecentre skal stå for den samlede efter- og videreuddannelsesindsats herunder også at drifte kompetencefondene.

Lav én indgang

- Under alle omstændigheder skal der etableres én indgang til støttesystemerne for efter- og videreuddannelse, hvor mulighederne kan overskues og vejledning søges for både beskæftigede og ledige enkeltpersoner samt virksomheder.

Barriere: Både den enkelte og virksomheden er ikke altid motiverede

Der kan være en lang række årsager til, at man som individ ikke er motiveret for at deltage i efter- og videreuddannelse (på trods af et udtalt behov). Det er ikke altid, at behovet er erkendt, især hvis man har et job nu og her, hvor man trives. Mange har dårlige erfaringer fra uddannelsessystemet, og atter andre ønsker ikke at forlade arbejdspladsen i en periode og dermed efterlade ansvar og opgaver hos kollegaer. For den ledige er der heller ikke nødvendigvis jobgaranti på den anden side af gennemført uddannelse eller kursus. Ligeledes kan virksomhederne også tøve med at sende medarbejdere på efter- og videreuddannelse, hvis behovet ikke er erkendt, eller man ikke kan finde ressourcerne her og nu.

Forslag

Uddannelse på virksomhederne

- Sæt fokus på muligheden for sidemandsoplæring (samt finansiering heraf).
- Skab muligheder for, at efter- og videreuddannelse kan finde sted ude på virksomhederne.

Parterne bør gøre kompetenceudvikling obligatorisk

- Parterne kunne benytte trepartsaftaler til i højere grad at sikre, at flere deltager i efter- og videreuddannelse. Kompetencefondene gør det ikke alene.

Barriere: Mangel på viden og strategisk blik på kompetencer

Som både privat og offentlig virksomhed kan det være svært at vurdere fremtidige kompetencebehov, og dermed kan det være svært at se værdien af et givent kursus. Det samme gør sig gældende for den enkelte medarbejder, som mange steder ansvarliggøres for at vurdere eget kompetencebehov. Der er behov for at opbygge en mere strategisk tilgang til kompetencer i både virksomheder og i uddannelses- og beskæftigelsessystemet, som skal hjælpe med at levere dem.

Forslag

Hjælp til langsigtede strategier for opkvalificering i virksomheder

- Find metoder til, at virksomhederne kan spille bedre ind med deres behov for opkvalificering på både kort og lang sigt.

- Tilbyd virksomheder hjælp til, hvordan de kan arbejde med strategisk kompetenceudvikling. Udgangspunktet skal være sammenhængen mellem kompetencer og den enkelte virksomheds vækst.

Inspirationsforslag og andre barrierer

Barriere: Kompetencefondene udnyttes ikke optimalt

Mange midler i kompetencefondene forbliver ubrugt. Det er naturligvis et emne i overenskomstforhandlingerne, men midlerne kunne måske komme flere til gavn. Nedenfor følger en række forslag, som kan være til inspiration for arbejdsmarkedets parter. Det skyldes bl.a. de barrierer, som allerede er nævnt, såsom manglende overblik over mulighederne, manglende motivation og til tider også besværlige ansøgningsprocedurer.

Inspirationsforslag

Oplysningspligt

- Etabler pligt om at oplyse om kompetencefondene og mulighederne heri, og skab samtidig færre men permanente puljer.

Sørg for, at kompetenceudvikling er behovsdrevet

- Generelt skal kompetenceudvikling være behovsdrevet fremfor udbudsrevet.
- Alt andet finansiering af kompetenceløft, som bygger på virksomhedernes behov her og nu, kan hentes i kompetencefondene.

Andre barrierer

Indsatsen for at opkvalificere ledige halter

Selvom flere ledige i udgangspunktet kunne tænkes at have behov og mulighed for efter- og videreuddannelse med et beskæftigelsesrettet sigte, har jobcentrene kun ringe fokus herpå. Det skyldes både mangel på kendskab til systemet, men også økonomien, som ikke prioriteres på opkvalificeringsindsatsen.

Integrationsområdet – hvordan får vi flere indvandrere og efterkommere i job?

Det er en velkendt udfordring, at ikke-vestlige indvandrere og efterkommere ikke deltager på arbejdsmarkedet i samme grad som personer med dansk oprindelse. Der kan peges på mange mulige forklaringer på den lave arbejdsmarkedstilknytning blandt ikke-vestlige indvandrere og efterkommere. En forklaring kan være, at gruppen befinder sig yderst på arbejdsmarkedet pga. svagere kompetencer – de får job, når der er gang i økonomien, og er blandt de første, der ryger ud, når konjunkturerne ændres. Forskellige forventninger til beskæftigelse – både fra omgangskreds og sagsbehandlere – kan måske også tænkes at spille en rolle. Der er derfor fortsat en stor og kompleks integrationsopgave, som kalder på nye typer af reformer og løsninger.

Hvad er på spil?

Et aldersstandardiseret beskæftigelsesindeks udarbejdet af Danmarks Statistik viser, at kvindelige ikke-vestlige indvandrere kun har en beskæftigelsesgrad på 66 pct. af niveauet for personer med dansk oprindelse. For de mandlige ikke-vestlige indvandrere er det 79 pct. Dvs. en underbeskæftigelse på 34 pct. for kvinder og 21 pct. for mænd i sammenligning med personer med dansk oprindelse. For efterkommere var underbeskæftigelsen 14 pct. for mænd og 11 pct. for kvinder.

Dog er beskæftigelsen blandt ikke-vestlige indvandrere og efterkommere steget til det højeste niveau i mange årtier samtidig med, at beskæftigelsesgabets ligeledes er ved at blive indsnævret mellem personer med dansk oprindelse og ikke-vestlige indvandrere og efterkommere. At få lukket gabet yderligere er dog helt centralt, da den samlede gruppe af ikke-vestlige efterkommere vil vokse med 30 pct. frem mod 2030.



Barrierer og forslag

Barriere: Sprog vanskeligheder er en stopklods for integration og beskæftigelse
Sprog har betydning ikke blot for udlændinges muligheder for at kunne klare de opgaver, som følger med i forskellige stillinger på arbejdsmarkedet, men også til at kunne indgå i sociale fællesskaber på arbejdspladsen og benytte sig af muligheder for efter- og videreuddannelser. Gruppen af indvandrere og efterkommere har dog ofte dårlige sprogkompetencer, og sprogundervisningen lykkes ofte ikke godt nok med at løfte den enkelte.

Forslag

Gør sprogundervisning mere erhvervs- og arbejdsmarkedsrettet

- I stedet for et system med fokus på danskprøver skal der fokus på, at målet for at lære dansk er beskæftigelse.
- Sørg for, at systemet er fleksibelt, evt. med mulighed for undervisning på arbejdspladsen, med digitale lektioner mm.
- Etabler beskæftigelsestilbud med kortere og målrettede forløb med sprogundervisning til udlændinge, som modtager tilbud under Lov om Aktiv Beskæftigelsesindsats.

Etabler "rugekasseforløb" målrettet mindre virksomheder

- Brancheorganisationer kan træde til og tilbyde rugekasseforløb eller "forforløb", som klæder den enkelte flygtning/indvandrer på inden ordinært arbejde ift. især sprog, men også kompetencer bredere set. Brancheorganisationerne står for det, da små virksomheder ikke har størrelsen til at etablere egne forløb.

Styrk sprogskolernes undervisning

- Niveaue på sprogskolerne er af svingende kvalitet, hvorfor der er behov for at sikre et mere ensartet niveau på tværs af danskuddannelserne.

Skab forbindelse mellem sprogundervisning og ordinær uddannelse

- Etabler forforløb til uddannelser. Der er tidligere afprøvet forforløb til fx SOSU-uddannelsen med studieforberedelse på 12 uger i dansk sprog med relevans for uddannelsen. Det bidrager til at styrke fastholdelsen på uddannelsen, jobmuligheder for den enkelte og kan skaleres til alle typer af uddannelse.

Barriere: Indsatsen for borgere med integrationsbehov besværliggøres af kompleks lovgivning og proceskrav

De kommunale indsats for indvandrere, efterkommere og flygtninge er centrale, hvis vi skal lykkes med at sikre job til flere. Der er dog flere båndspænd i indsatsen, som begrænser kommunernes mulighed for en effektiv indsats: system og lovgivning er komplekse, der mangler intensitet, kontinuitet og fokus på fastholdelse i indsatsen, og samarbejde på tværs besværliggøres af lovgivning og silotænkning.

Forslag

Gennemfør regelforenkling og sørg for samhørighed mellem lovkomplekser

En regelforenkling bør som minimum

- se på, hvordan vi kan undgå at operere med mange forskellige målgruppekategorier, og i højere grad tage udgangspunkt i den enkelte og dennes behov.
- sikre færre proceskrav særligt ift. samtaler borger og sagsbehandler imellem. Der skal være frihed til at holde samtaler, så de skaber værdi og mening.
- sikre 'best practices' på tværs af målgrupper, således at det bliver muligt at arbejde med det, der virker, herunder fast kontaktperson til virksomhederne for kontinuitet og rammesætning/opfølgning på tværs af målgrupper.

Integrer ressourcer fra civilsamfundet i indsatsen

- Etabler én indgang for borgere, som ønsker at bidrage med en frivillig indsats for borgere med integrationsbehov.
- Der bør skabes bedre oversigt og overskuelighed over tilbud fra civilsamfundet, så de bedre kan samtænkes med beskæftigelsesindsatsen.

Barriere: Manglende intensitet og fastholdelse i indsatsen

Det er vigtigt, at der sker en indslusning fra jobcenter til arbejdsgiver, både i praktikforløb, men også ved ordinær beskæftigelse. Det er dog svært at få sat i værk. Især når borger først har fundet beskæftigelse, er der i vid udstrækning en "hands off" tilgang fra jobcenteret, men mangel på fastholdelse gør, at borgeren risikerer at falde tilbage i systemet.

Forslag

Klargør borgerens møde med arbejdsmarkedet

- Etabler klare processer i jobcentre for klargøring af borgeren inden praktik eller beskæftigelse. Det kan også være processer, som sikrer jobcenteret et bedre kendskab til den enkelte borger og dermed kan bidrage til at skabe et bedre match mellem arbejdsgiver og borger.

Sørg for den rette støtte til arbejdsgiverne

- Arbejdsgivere kan have behov for refusion ifm. opstart, fx til sprogstøtte mm.
- Der bør være langt tættere opfølgning på fravær, herunder øget samspil imellem sprogskoler, arbejdsgivere og jobcenter.
- Der bør være mulighed for flere støttede job, herunder længerevarende løntilskud, da det ikke altid er muligt at afklare matchmulighederne indenfor den eksisterende tidsramme.
- Der kunne også oprettes en ny kategori af ansættelse, hvor man har en indkøringsperiode med trinvis optrapning af timer samtidig med, at jobcenteret yder støtte til arbejdsgiver ift. progression, fastholdelse mv.
- Slutteligt kunne det tænkes, at arbejdsgivere skulle kompenseres for at ansætte borgere, som ikke er lige så produktive og dermed når mindre på samme tid som andre.

Skab bedre vilkår for en effektiv indsats hos den enkelte sagsbehandler

- Sørg for, at den enkelte sagsbehandlers sagsstamme ikke består af så mange sager, at det spænder ben for en håndholdt indsats.

Lav en fastholdelsesindsats – også for kvinder på barsel

- Langvarige og gentagne barsler betyder lang tids fravær fra arbejdsmarkedet. Et fravær som kan betyde, at man skal starte forfra med progression mod beskæftigelse efter endt barsel. En kontinuerlig fastholdelsesindsats af kvinder på barsel kunne afhjælpe problematikken.

Sæt tidligt ind – hjælp unge til fritidsjob

- Flere unge kunne møde arbejdsmarkedet gennem et fritidsjob – en opgave som kunne forankres i ungdomsskolerne. Det ville i højere grad fremme en arbejdsmarkedsforståelse og beskæftigelsesmuligheder fra et tidligt stadie af.

Barrierer: Problemer afskrives i kulturens navn og gemmes væk

Vi taler meget kultur – så meget at vi kan se forbi problemer som fx ordblindhed eller ADHD, som vi potentielt ville håndtere helt anderledes for personer med dansk oprindelse. På den anden side kan der også opleves en berøringsangst, som kan gøre det sværere at stille krav til gruppen af indvandrere og efterkommere i indsatsen, selvom det er vigtigt, at man som fagprofessionel tør stille krav og har tro på, at borgeren kan komme i beskæftigelse. Berøringsangsten kan ligeledes være en barriere i bekæmpelsen af negativ social kontrol.

Forslag

Styrk samarbejdet med civilsamfundet

- Det lokale civilsamfund kan være med til at inspirere og motivere fx etniske kvinder til i højere grad at søge beskæftigelse og tage nogle af de nødvendige opgør med baglandet, når det kommer til fx social kontrol.

Professionelle møder borgere på integrationsområdet med forståelse for, at ikke alt er kultur

- Der kan på integrationsområdet med fordel arbejdes med at tale om problemer for gruppen af borgere med integrationsbehov som værende tilsvarende andre udsatte grupper – og således ikke gøre forskel i indsatsen.

Borgerne mødes med en konsekvent forventning om at bidrage på arbejdsmarkedet.

- Fremme af lige forventninger og virksomhedsrettede tilbud til borgere uanset etnicitet.

Barriere: Mange indvandrere og efterkommere mangler relevante kompetencer

Det kan ofte være en udfordring at matche arbejdsgivernes efterspørgsel efter kompetencer med især visse indvandrerkvinder og efterkommere. Hertil kommer, at der mangler virksomme modeller for opkvalificering af gruppen, som peger frem mod beskæftigelse. Dette hænger også sammen med en negativ social arv, hvor manglende skolebaggrund og uddannelse gør det sværere for flere i gruppen at opnå beskæftigelse.

Forslag

Etablering af opkvalificeringsforløb

- Videreudvikling af brancherettede og målgruppespecifikke opkvalificeringsforløb, som giver deltagerne kompetencer, der efterspørges af arbejdsmarkedet. Forløbene kan med fordel være tværsektorale med fokus på en bred palette af kompetencer, herunder erhvervsrettet sprog, praktikpladsplacering og erhvervsrettede kurser på borgers modersmål.

Understøt arbejdsgivere i systematisk vurdering af arbejdstilrettelæggelse

- Ved systematisk vurdering af arbejdstilrettelæggelse, så denne koncentrerer sig om opgaver, der absolut skal løses af specialister eller faguddannede, kunne man muligvis frigøre "restopgaver", der kan samles til job, som kunne løses af ikke uddannet/mindre uddannet arbejdskraft.

Etabler en IGU light, og bred målgruppen ud

- Målgruppen for IGU udvides til at omfatte flere udlændinge uden tilknytning til arbejdsmarkedet. Aldersgrænsen på 40 år hæves også til 60 år eller fjernes. Alle med et integrationsbehov skal kunne tage en IGU el. lign. (herunder også borgere med ophold mere end 10 år).
- Erfaringerne fra flygtningeindsatsen bredes ud: Styrk virksomhedernes mulighed for at lave interne sprogforløb, tilbyd borgeren helbredsmæssig vurdering, etabler fastholdelsesindsats sammen med mentor, sørg for åben rådgivning og hyppige samtaler på jobcentret samt samarbejde med frivillige.



Inspirationsforslag og andre barrierer

Barriere: Diskrimination på arbejdsmarkedet

Flere undersøgelser har dokumenteret, at der finder etnisk diskrimination sted på arbejdsmarkedet i forbindelse med rekruttering. Det er en væsentlig barriere for vellykket integration, og forebyggelsen af diskrimination bør derfor være et nationalpolitisk fokusområde.

Inspirationsforslag

Udarbejdelse af national handlingsplan

- Der udarbejdes en national handlingsplan el.lign. med fokus på forebyggelse af diskrimination i forbindelse med rekruttering og medarbejderudvikling på offentlige og private arbejdspladser.

Andre inspirationsforslag

Lav en ny bonusordning – og beløn kommuner og virksomheder, som får ledige i ordinær beskæftigelse

- Lav en bonusmodel, hvor kommuner og virksomheder belønnes, når borgere med integrationsbehov opnår ordinær beskæftigelse. Borgere med integrationsbehov kunne defineres som modtagere af selvforsørgelses- og hjemrejseydelse, modtagere af overgangsydelse, samt uddannelses- og kontanthjælpsmodtagere, som har været i kontanthjælpssystemet i tre ud af fire år, og som ikke har bestået minimum prøve i Dansk 2 eller gennemført 6. klasse.
- Eventuel decentralisering af indsatsen til virksomhederne, som opnår bonus, hvis borger går i ordinær beskæftigelse.

Skab diversitet i boligkvartererne

- Socialt belastede boligområder kan være med til at forstærke negativ social arv, herunder manglende kendskab til arbejdsmarkedet i nogle familier. Skab derfor flere incitamenter til mere diversitet i de udsatte boligområder – evt. via billige boliger til ressourcestærke, såsom studerende.

Ansæt borgere i eget hjem

- Ansættelse i eget hjem til pasning af egne ældre. Væsentligt at betragte disse ansættelser som alm. jobs med MUS-samtaler, kurser mv. Det ansatte familiemedlem klargøres på denne måde til lignende job, når den ældre ikke er mere.

Andre Barrierer

Manglende motivation og systemtræthed

Selvom man på papiret kan være jobparat, er det ikke ensbetydende med, at man i sidste ende står til rådighed. Og for virksomheder er det svært at ansætte medarbejdere, som ikke er motiverede. Det er tilfældet, selvom der er økonomisk incitament til stede. Motivationen kan også mangle i praktiksammenhæng, hvis borgeren oplever en systemtræthed med flere praktikker i bagagen. Det er selvsagt også en udfordring for, hvor virksom praktikken bliver, og om der er potentiel fast beskæftigelse efterfølgende.

Vi ved for lidt

Der er en metodemæssig uklarhed i indsatsen på området, som gør, at det ikke altid er ligetil, hvilke indsatser man bør igangsætte. Samtidig er det svært at finde retvisende data for de mindre målgrupper (fordelt på bydele, uddannelsesniveau etc.).

mandagmorgen
TÆNKETANKEN

