

Beskæftigelsesminister Peter Hummelgaard  
Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K



København, den 19. september 2019

## **En effektiv indsats for dimittender**

Beskæftigelsesrådet har haft en temadrøftelse om beskæftigelsessituationen for dimittender og erfaringer med indsatser, der sigter på at få ledige dimittender hurtigt i job.

BER er enige om, at det danske arbejdsmarked er i en gunstig situation med stigende beskæftigelse og en fortsat lavere ledighed. Mange virksomheder giver udtryk for, at de har sværere og sværere ved at finde den ønskede arbejdskraft. Derfor er det også ekstra ærgerligt, at så mange dimittender, især med længerevarende videregående uddannelser, ikke hurtigt kommer i deres første job efter afsluttet uddannelse. De seneste tal viser, at ca. 25.000 personer modtager dimittenddagpenge. Det er ca. en fjerdedel af alle dagpengemodtagere.

Det er en udfordring, at kendskabet er for ringe til, hvilke kompetencer dimittender med bl.a. længerevarende videregående uddannelse kan bibringe virksomhederne. Samtidig er der en manglende viden hos dimittender om, hvad der efterspørges hos arbejdsgiverne, samt at jobchancer i for ringe grad lægges til grund ved valg af en videregående uddannelse.

Det er væsentligt at holde sig for øje, at beskæftigelsesindsatsens rolle er at bygge bro mellem efterspørgslen og det udbud af kompetencer, som findes på arbejdsmarkedet. Det er i uddannelsessystemet, at uddannelserne tilrettelægges og dimensioneres.

BER kan i øvrigt konstatere, at omfanget af matchproblemerne i foråret var størst i områderne omkring de to største uddannelsesbyer, i hhv. RAR Hovedstaden og RAR Østjylland. Her er både flest ledige akademikere og flest forgæves rekrutteringer efter bl.a. akademikere, men samtidig også flest job. Problemstillingen gælder især for dimittender med en længerevarende videregående uddannelse bag sig og i et vist omfang også andre grupper af dimittender.

BER vil samtidig pege på, at mange af de udfordringer, som dimittender står over for, gør sig gældende i forstærket grad for nyuddannede personer med handicap og for dimittender med anden etnisk oprindelse end dansk.

BER ser, at der kan sættes ind på to fronter. Hvad kan der gøres allerede under uddannelsen, og hvad kan der gøres, når uddannelsen er afsluttet for personer, som hænger længere i et ledighedsforløb.

### **Jobfokus i uddannelsesforløbet**

BER finder, at der hos uddannelsesinstitutionerne i højere grad bør ske en vejledning i retning af hvilke kompetencer, der efterspørges på arbejdsmarkedet.

Det er BER's vurdering, at der er et behov for, at uddannelsesinstitutioner og virksomheder i højere grad samarbejder – både for, at uddannelsesinstitutionerne kan få input til hvilken tilgang til opgaveløsning, virksomhederne ønsker, men også for at virksomhederne kan få et indtryk af, hvilke kompetencer de studerende har. Derfor er der efter BERs vurdering et behov for, at beskæftigelsesministeren indgår i et tættere samarbejde med uddannelses- og forskningsministeren om at bringe viden om arbejdsmarkedet tættere på uddannelsesinstitutionernes vejledning af de studerende.

Et element heri kan være at sætte fokus på gevinsterne ved relevante studiejob, da dimittender, der ikke har haft studiejob, har sværere ved at finde det første fuldtidsjob efter afsluttet uddannelse.

BER skal derfor anbefale følgende initiativer:

- Viden om arbejdsmarkedets jobmuligheder, og hvad virksomhederne kan tilbyde, bør indgå som et supplerende tilbud ved afslutningen af en længerevarende videregående uddannelse, herunder praktikforløb og studiejob. Det kan ske ved at stille beskæftigelsessystemets analyser til rådighed og ved at videreudvikle arrangementer hvor f.eks. virksomheder kan præsentere, hvad man i praksis beskæftiger sig med i et job. Samtidig kan der suppleres med data om, hvor i landet jobbene aktuelt findes.
- Det bør være en del af en længerevarende videregående uddannelse at undervise de studerende i, hvor på arbejdsmarkedet virksomhederne efterspørger de færdigheder, som de opnår gennem uddannelsen, herunder praktik- og projektorienterede forløb samt opgaver – eller via studiejob.
- Uddannelserne skal i højere grad arbejde med at gøre praktik, virksomhedsrettede opgaver eller projektorienterede forløb til en del af uddannelsen. Praktik, projekter og virksomhedsrettede opgaver i uddannelsesforløbet giver studerende mulighed for at bruge erhvervede kompetencer direkte i en arbejdssituation, og virksomhederne kan opleve, at studerende med forskellige uddannelsesprofiler kan løse de samme opgaver.
- Uddannelserne bør have fokus på mulighederne for at blive iværksætter og også være orienteret mod at gøre karriere i små og mellemstore virksomheder. Praktikforløb i virksomheder kan bruges til at åbne studerendes øjne for en bred vifte af karrieremuligheder, herunder hvad det vil sige at være selvstændig.
- Sandsynligheden for at komme i arbejde øges, hvis jobsøgningen påbegyndes, inden uddannelsen er afsluttet. Derfor bør der overvejes modeller for at sikre aktiv jobsøgning hos personer, der uddanner sig, gennem en længerevarende videregående uddannelse.
- For at udvide mulighederne for, at flere mennesker med handicap får et studiejob, bør handicaptillægget få en hvilende status, hvis man forsøgsvis får et studiejob.

## **I et ledighedsforløb**

Manglende erhvervs erfaring og for lidt synlighed om de kvalifikationer, der erhverves i en række uddannelser, fører til, at dimittender ikke kommer hurtigt i job. Årsager er bl.a., at dimittender ikke taler det samme "sprog" som private virksomheder, når det kommer til at beskrive egne kompetencer i CV, samtaler, bud på konkret opgaveløsning mv.

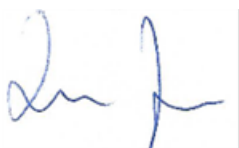
Særligt for dimittender med en længerevarende videregående uddannelser kan der være et behov for, at ledige dimittender har en høj geografisk og faglig mobilitet. Netværk og kontakter til virksomheder er et vigtigt redskab for at få dimittender til at se skift i efterspørgslen efter medarbejdere og kigge ud over deres sædvanlige geografiske og faglige grænser i deres jobsøgning.

BER skal derfor anbefale følgende initiativer:

- Viden om målgruppens udfordringer: For at understøtte indsatsen for ledige dimittender fra længerevarende videregående uddannelser, som historisk har haft mange dimittender med lange ledighedsperioder, bør denne gruppes særlige udfordringer afdækkes, så der indhentes viden om, hvordan kontaktførelse og indsats kan tilrettelægges mest hensigtsmæssigt for målgruppen.
- Større fokus på indsats for målgruppen: For ledige dimittender med længerevarende videregående uddannelser, som historisk har haft mange dimittender med lange ledighedsperioder, bør der i a-kassen, være et styrket fokus på tilrettelæggelse, intensitet og indhold i kontaktførelsen.
- Faglig mobilitet: Jobsøgningen skal understøttes ved, at der, parallelt med det igangværende pilotprojekt i tre kommuner og i tre a-kasser om udvikling af informationskort om jobsøgning, tages initiativ til at udvikle et værktøj målrettet ledige dimittender med en længerevarende videregående uddannelse, som sætter fokus på, hvilke andre stillinger end dem, de selv søger, der vil være relevante at søge. Ledige dimittender skal også oplyses om, hvilke typer job andre med en lignende ansøgerprofil er blevet ansat i. Tiltaget, der udvikles landsdækkende, bør også være et frivilligt tilbud til studerende, inden de afslutter deres uddannelse, men skal være obligatorisk for dimittender med uddannelser, som historisk har haft lange ledighedsperioder.
- Geografisk mobilitet: I regi af f.eks. de tværkommunale rekrutteringsfællesskaber bør der skabes mulighed for, at der kan gennemføres matchningsarrangementer med information om et brancheområde eller tværgående, efterspurgte kompetencer f.eks. indenfor IT og efterfølgende mulighed for direkte kontakt mellem ledige og virksomheder. Der bør skabes en bro, så virksomheder uden for de store byer, der efterspørger arbejdskraft med lange videregående uddannelser, tilbydes at blive betjent af de store byers jobcentre, evt. i samarbejde med de relevante a-kasser, f.eks. ved at man prioriterer puljemidler til at understøtte denne indsats. Jobcenteret vil ved etableringen af konkrete jobsamtaler tage stilling til, om der kan ydes befordringsgodtgørelse til kandidaten efter de gældende regler i LAB (Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats).
- Virksomhedernes overblik over kompetent arbejdskraft: Samtidig bør der tages initiativ til at synliggøre karakteren af udbuddet af højt kvalificerede kompetencer i beskæftigelsessystemet over for virksomhederne, så virksomhederne selv vil opsøge de relevante samarbejdspartnere i beskæftigelsessystemet f.eks. jobcentre eller a-kasser. Det kan f.eks. være i form af et udbudsbarometer, der viser, hvilke ledige profiler, der udbyder f.eks. juridiske, statistiske eller ingeniørmæssige kompetencer, og i hvilke typer virksomheder andre personer med disse kompetencer har fået job.
- Der etableres et nationalt supplement til de regionale positivlister med korte jobrettede opkvalificeringsforløb, som tager sigte på at understøtte lediges mobilitet på tværs af RAR-områder. Listen udarbejdes, så ledige fra et RAR-område kan få mulighed for at tage kurser, som retter sig imod mangel på arbejdskraft i et andet RAR-område. Supplementerne til de regionale positivlister fastsættes på baggrund af Arbejdsmarkedsbalancen og analyse af jobopslag samt efter inddragelse af BER.

Samtidig finder BER, at trainee-ordningen er et relevant redskab i beskæftigelsesindsatsen til at sikre relevante kompetencer hos visse ledige dimittender. BER vil derfor opfordre til, at der straks efter, at den kommende evaluering af trainee-ordningen foreligger, tages en hurtig beslutning om fremtiden for denne ordning.

Med venlig hilsen



Lene Espersen