

Beskæftigelsesrådets forslag til initiativer til bekæmpelse af mangel på kvalificeret arbejdskraft

Notatet er udarbejdet på grundlag af Beskæftigelsesrådets drøftelser om mangel på kvalificeret arbejdskraft og indeholder konkrete forslag til initiativer, som kan medvirke til at afhjælpe mangeludfordringer på arbejdsmarkedet.

Initiativer til at udløse jobpotentiale

Det danske arbejdsmarked er inde i en positiv udvikling med stigende beskæftigelse og en faldende ledighed for de fleste grupper. Samtidig ser virksomhederne i stigende omfang, at manglen på medarbejdere er en produktionsbegrænsende faktor.

BER ser det som en fælles opgave for alle de involverede på arbejdsmarkedet at gøre op med indgroede vaner.

Det gælder virksomhederne, hvor åbenhed for rekruttering af personer med anderledes profiler og bedst mulig synlighed om rekrutteringsbehov vil kunne tiltrække en bredere kreds af kandidater ved rekruttering. Det gælder ledige, som skal se mulighederne ved at søge en bredere vifte af forskellige job, herunder større geografisk og faglig mobilitet, hvis det er nødvendigt for at få et nyt job. Det gælder også et fælles fokus fra arbejdsmarkedets parter på at fastholde erhvervsaktive længere tid på arbejdsmarkedet.

Det gælder kommunerne, hvor det kan konstateres, at forskelle i resultater af indsatsen i mellem landets jobcentre er store. Der er derfor et uforløst potentiale i kommunerne ved at lære mere af hinanden og dermed skabe bedre resultater. Resultater som skal øge beskæftigelsen og dermed mindske mangel på kvalificeret arbejdskraft.

De redskaber, som kommunerne har til rådighed i beskæftigelsesindsatsen, skal gøres mere effektive til at forebygge og bekæmpe mangel på arbejdskraft.

En styrket indsats bør tage afsæt i efterspørgslen efter arbejdskraft på arbejdsmarkedet og vil bidrage mest, hvis den koncentrerer sig om grupper, som fylder meget blandt personer, som ikke har job.

For i højere grad at udløse et jobpotentiale blandt ydelsesmodtagere foreslår Beskæftigelsesrådet ministeren, at der tages politiske initiativer inden for følgende områder:

- Dimittendledigheden skal bringes ned
- Løft i opkvalificeringen af ledige
- Styrket indsats for at inkludere flere på kanten af arbejdsmarkedet
- Flere gode år på arbejdsmarkedet.

BER ser finansieringsmuligheder for de foreslåede initiativer inden for de budgetrammer, som er lagt til grund for de lovbundne udgifter på finansloven for 2017 og uforbrugte bevillinger for andre ordninger. En række tiltag i beskæftigelsesindsatsen benyttes i dag ikke i et omfang, der budgetmæssigt var forudsat, da de blev iværksat eller fastsat ved seneste finanslov. Efter BER's vurdering kan udgiftskrævende forslag derfor finansieres ved omprioriteringer af eksisterende bevillinger. Der vil være behov for en nærmere vurdering af de økonomiske konsekvenser.

Dimittendledigheden skal bringes ned

Ledigheden er ikke ligeligt fordelt i Danmark. Det indebærer, at der i visse dele af landet er en højere ledighed,

mens andre dele af Danmark mangler arbejdskraft særligt inden for visse brancher. Mobiliteten fagligt og geografisk skal sikres, så det bliver mere sandsynligt for virksomheder over alt i landet at rekruttere de medarbejdere, de har brug for. Der er en særlig udfordring med et stigende antal nyuddannede ledige. Den gruppe er især koncentreret i byer med mange uddannelsesinstitutioner.

De nuværende tre trainee-ordninger evalueres omkring deres udløb i ultimo 2018. Det indebærer såfremt det efterfølgende besluttes at videreføre ordningerne, at kontinuiteten i indsatsen er i risiko for at mistes, herunder partnerskaber med private virksomheder mv.

BER anbefaler at følgende initiativer tages:

- Dimittenders muligheder for at tage job i andre regioner og inden for bredere fagområder styrkes. Der skal tages initiativ til tværkommunale samarbejder, som inden for rammerne af de eksisterende tværkommunale rekrutteringsfællesskaber binder jobcentre i uddannelsesbyerne sammen med jobcentre i yder- og landkommuner. STAR stiller et analytisk fundament til rådighed, så det bliver muligt at kontakte virksomheder med den største sandsynlighed for efterfølgende rekruttering.
- Mobilitetsfremmende ydelser bør genindføres i en nytænkt form.
- De nuværende tre trainee-ordninger forlænges midlertidigt i op til 3 måneder ind til, der foreligger en evaluering og en politisk stillingtagen til, om ordningerne eventuelt skal videreføres.
- 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 i mod mangel på arbejdskraft i et andet RAR-område. Positivlisten fastsættes på baggrund af Arbejdsmarkedsbalancen og analyse af jobopslag samt efter inddragelse af BER.

Løft i opkvalificeringen af ledige

En del af indsatsen i bestræbelserne på at imødekomme virksomhedernes behov for de rette medarbejdere er, at ledige har netop de kompetencer, som virksomhederne står og mangler. De beskæftigelsespolitiske redskaber til opkvalificering bør derfor fokuseres, så de i højere grad kan anvendes til at forebygge og afhjælpe mangel på arbejdskraft, men også at redskaberne målrettes f.eks. personer med risiko for at blive langtidsledige.

BER finder det ligeledes afgørende, at en række af beskæftigelsesindsatsens nye værktøjer f.eks. opkvalificeringsjob inden for mangelområder bliver markedsført over for virksomhederne og anvendt i det omfang, der er afsat bevilling til.

BER anbefaler at følgende initiativer tages:

- Ordningen med løntilskuddet til voksenlærlinge forenkles;
 - Antallet af målgrupper i ordningen med løntilskud til voksenlærlinge samles til én sats.
 - Beskæftigede faglærte med forældet uddannelse skal have samme adgang til voksenlærlingeordningen som ufaglærte beskæftigede, og faglærte ledige med en ikke forældet uddannelse skal kunne opnå løntilskud efter 2 måneders ledighed.
 - Alderskravet om 25 år for at opnå løntilskud som led i voksenlærlingeordningen fastsættes til at gælde ved uddannelsesaftalens indgåelse og ikke ved uddannelsens start. Herved kan flere med et "gammelt" grundforløb indgå i ordningen.
 - Reglerne for, hvordan kommunerne giver virksomheder et forhåndstilsagn om løntilskud til en voksenlærling inden en uddannelsesaftale indgås, tydeliggøres over for kommunerne.
 - Jobrotationsordningen justeres og målrettes midlertidigt, så der i en periode på 3 år sættes et større

- fokus på personer som er langtidsledige eller er ledige med risiko for langtidsledighed.
 - Virksomhedsbegrebet i et jobrotationsprojekt udvides, så der kan etableres jobrotationsprojekter, som er baseret på virksomhedens CVR-nummer, således at et jobrotationsprojekt evt. kan foregå på tværs af arbejdssteder. Jobrotationsvikaren skal udføre arbejdsopgaver på de samme arbejdssteder, som de ordinært ansatte medarbejdere i virksomheden.
 - Det skal være muligt for personer med risiko for langtidsledighed at kunne påbegynde et jobrotationsvikariat, når de er klar, og også inden kravet om seks måneders forudgående ledighed indtræder.
 - Medarbejdere med en ansættelsesanciennitet på mindst et år skal kunne deltage i en voksenerhvervsuddannelse uden praktik (EUV 1-forløb) som led i et jobrotationsforløb. Der kan ikke ydes jobrotationsydelse og refusion fra AUB samtidigt.
- De regionale uddannelsespuljer gælder for forsikrede ledige, men i en forsøgsperiode på tre år, fra og med 2018 kan 15 til 20 procent af den samlede pulje anvendes til kontanthjælpsmodtagere. Kontanthjælpsmodtagere indgår under de samme regler, som gælder for forsikrede ledige og som del af indsatsen for at imødekomme situationen med begyndende mangel på arbejdskraft i visse brancher og dele af landet. Udviklingen i brugen af de regionale uddannelsespuljer følges tæt, og der gives løbende tilbagemeldinger til BER om brugen i hvert RAR-område. Forsøget evalueres efter de to forsøgsår med fokus på både effekter af de jobrettede kurser, og hvilke konsekvenser udvidelsen af målgruppen med kontanthjælpsmodtagere har haft på udnyttelsen af midlerne i puljerne.
- Ordningen med uddannelsesløft justeres:
 - Ordningen skal gælde alle ledige med en forældet uddannelse. Uddannelsesmulighederne fastholdes, men personer med en videregående uddannelse, som ikke har benyttet uddannelsen de seneste 5 år, skal have mulighed for at modtage støtte til et uddannelsesløft.
 - Der indføres regler, hvorefter der kan dispenseres for tilbagebetaling af lånet, hvis uddannelsen afbrydes undervejs, jf. den særlige lånemulighed i kapitel 11 c i arbejdsløshedsforsikringsloven. Dispensationen kan gives, hvis afbruddet ikke skyldes den pågældende, men eksempelvis at uddannelsesinstitutionen nedlægger uddannelsen.
- Beskæftigelsessystemet tager inden for rammerne af de eksisterende tværkommunale rekrutteringsfællesskaber et koordineret initiativ over for virksomheder, som på grundlag af analyser har stor sandsynlighed for at skulle rekruttere nye medarbejdere på områder med mangel på arbejdskraft. Virksomhederne skal af jobcentrene præsenteres for rekrutteringsmuligheder gennem tværkommunal jobformidling og ordningerne med løntilskud, voksenlærlinge og jobrotation.
- Med afsæt i Arbejdsmarkedsbalancen identificeres de 10 mest kritiske stillingsbetegnelser, hvor der i hvert af de 8 RAR-områder er den mest omfattende mangel på arbejdskraft.
 - RAR udpeger på den baggrund hvert år op til 3-5 stillingsbetegnelser, hvor der tages særlige initiativer på tværs af kommuner, som kan forebygge og afhjælpe manglen på arbejdskraft. Initiativer understøttes af STARs regionale arbejdsmarkedskontorer.

Styrket indsats for at inkludere flere på kanten af arbejdsmarkedet

Netop nu befinder arbejdsmarkedet sig i en gunstig situation, der giver mulighed for at få inkluderet flere på kanten af arbejdsmarkedet. Det giver anledning til at overveje ændringer i tilgangen til borgerne, så flere personer kan komme ind på arbejdsmarkedet.

Det kan gælde for nyledige kontanthjælpsmodtagere, der kommer direkte fra uddannelse eller beskæftigelse. Det kan gælde for unge, der måske kan finde vej til uddannelse og job via arbejdsmarkedet. Det kan gælde for indvandrere og efterkommere af indvandrere, som har behov for et løft i sprogkunderskaberne. Og det kan gælde for personer med handicap, som ikke i dag har mulighed for at bidrage til arbejdsfællesskabet.

BER anbefaler, at følgende initiativer tages:

- Nyledige kontanthjælpsmodtagere skal som udgangspunkt vurderes jobparate.
- Uddannelsespålæg til unge under 30 år uden erhvervskompetencegivende uddannelse skal justeres, så der tages højde for, at der findes unge, hvor job i første omgang er det rigtige valg, evt. som vej til at gennemføre en uddannelse på et senere tidspunkt.
- Jobcentrene bør styrke indsatsen for at sikre en opkvalificering af danskundskaberne for indvandrere med længere tids ophold i Danmark. Dette kan blandt andet komme til udtryk via øget brug af ”sprogakkere”, der kan understøtte den dansksproglige udvikling (jf. erfaringerne fra projektet ”Dansk Plus”).
- På baggrund af asylcentrenes første vurdering af flygtninges kompetencer identificeres fag/jobtyper, hvor flygtninge/familiesammenførte, der har fået meddelt opholdstilladelse, tilkendegiver at have erhvervet kompetencer fra uddannelse eller arbejds erfaringer, som kan anvendes på områder med mangel på arbejdskraft inden for stillinger på det faglærte og ufaglærte område. Inden for de 10 fag/jobtyper med den største volumen af personer, tages der fra STAR/SIRI initiativ til at sikre et udbud af korterevarende realkompetenceforløb på et relevant sprog/med tolkning. Kommunerne visiterer til forløbene, og der udstedes uddannelsesbevis. Med afsæt i uddannelsesbeviset kan den pågældende søge ordinært job, opkvalificering f.eks. i et IGU-forløb, eller optag/merit på en erhvervsuddannelse, såfremt øvrige betingelser er opfyldt.
- Nyuddannede og andre ledige med et handicap skal kunne få et ”bevis” som angiver hvilke støtteordninger og kompensation kommunen stiller til rådighed. Derudover bør der udvikles en job-uge, hvor kontakten mellem jobsøgere, virksomheder og jobcentre kan etableres, og kendskabet til de eksisterende støtteordninger udbredes.
- Den nyuddannede person med handicap skal kunne beholde sine hjælpemidler i en vis jobsøgningsperiode, således at personer med handicap ikke som udgangspunkt skal aflevere deres hjælpemiddel efter endt uddannelse.
- Personer med handicap, der ønsker beskæftigelse, informeres om mulighederne for aktivt at søge job ved bl.a. at registrere sig på jobnet.dk og jobindex.dk m.v.

Flere gode år på arbejdsmarkedet

Personer, som har forladt arbejdsmarkedet på grund af alder, kan komme i en situation, hvor de fortryder, at de fuldstændig har kappet båndene til arbejdslivet. Jobmulighederne er for tiden rigtig gode, og synligheden af et yderligere arbejdsudbud er derfor vigtigt for virksomhederne.

Udskydelse af tilbagetrækningstidspunktet fra arbejdsmarkedet for erhvervsaktive er en af de mest tilgængelige metoder til på kort sigt til at adressere flaskehalse og specialistmangel på arbejdsmarkedet. Erhvervsaktive skal opmuntres til at udskyde deres tilbagetrækningstidspunkt. Her har arbejdsmarkedets parter en vigtig fælles rolle.

BER anbefaler at følgende initiativer tages:

- Der laves en målrettet information over for efterlønsmodtagere og folkepensionister, som har været væk fra arbejdsmarkedet en vis tid, med en opfordring til, at de kan oprette sig som arbejdssøgende på jobnet.dk eller en anden jobportal. Der foretages tilretninger i jobnet.dk, som gør det let for arbejdsgivere at identificere denne gruppe.
- Der skal ligeledes arbejdes med at gøre virksomhederne opmærksomme på, at de kan se arbejdsudbuddet fra denne gruppe.
- Får en efterlønsmodtager eller folkepensionist med en faglært og ufaglært baggrund en

arbejdsgivererklæring om ordinær ansættelse (svarende til det, der gælder ved den nye ordning om opkvalificeringsjob fra trepartsaftalen), kan den pågældende få fornyet eventuelle udløbne myndighedskurser eller certifikater. Deltagelsen i AMU-kurser finansieres gennem beskæftigelsesindsatsen og en eventuel forsørgelse er den offentlige ydelse, som modtages i forvejen.

- Erfaringer fra den tidligere sporskifteordning under Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse relanceres over for virksomheder og medarbejdere i en ny informationskampagne. Ordningen blev evalueret positivt af deltagende virksomheder og medarbejdere, og ordningen har fokus på, at medarbejdere, som er i risiko for at forlade arbejdsmarkedet tidligt, fastholdes i deres job eller i et andet job på arbejdsmarkedet.