

DANSKE
REGIONER



KVALIFICERET ARBEJDSKRAFT I HELE DANMARK

**10 REGIONALE
ANBEFALINGER
TIL VÆKST OG
FREMTIDENS
ARBEJDSMARKED**

INDHOLD

S. 3

Forord

S. 4

Regionale udfordringer kræver regionale løsninger

S. 6

Bedre sammenhæng giver større effekt

S. 8

10 anbefalinger til mere kvalificeret arbejdskraft

S. 11

Baggrund
3 udfordringer og
10 anbefalinger

S. 13

Udfordring 1
Regional mangel på højtuddannet og specialiseret arbejdskraft

S. 23

Udfordring 2
Mangel på faglærte hæmmer væksten

S. 33

Udfordring 3
Behov for bedre opkvalificering af arbejdsstyrken
– og særligt i forbindelse med de kommende års anlægsbyggerier

Kvalificeret arbejdskraft i hele Danmark

Danske Regioner 2016

Layout: UHI/BGRAPHIC

Foto: Mads Hansen / Lars H. Laursen

ISBN elektronisk: 978-87-7723-893-2

FORORD

Et gryende økonomisk opsving er over Danmark. Der er tegn på stigende vækst, ledigheden falder, og eksporten vokser. Udviklingen trues dog af begyndende mangel på kvalificeret arbejdskraft, der kun ser ud til at blive værre i de kommende år.

Allerede i dag oplever op mod halvdelen af virksomhederne i flere regioner, at de har udfordringer med at rekruttere den arbejdskraft, de har brug for. Flere prognoser viser, at problemet vil vokse, så der i 2020 eksempelvis vil mangle over 30.000 faglærte.

Regionerne arbejder for flere private job og vækst i hele Danmark. Med denne publikation fremlægger vi 10 konkrete politiske anbefalinger, der kan medvirke til at sikre fremtidens forsyning af kvalificeret arbejdskraft. Anbefalingerne bliver underbygget af en række eksempler på konkrete regionale indsatser, der er med til at løse virksomheders udfordringer med mangel på kvalificeret arbejdskraft.

De regionale vækstfora står for indsatsen og samler virksomheder, arbejdsmarkedets parter, region, kommuner samt uddannelses- og forskningsinstitutioner. Det er netop de centrale aktører, der sammen kan gøre noget ved problemerne – også i dialog med staten. Udfordringerne er forskellige i de enkelte dele af landet og afspejler forskelle i erhvervsstruktur, uddannelsesmuligheder og kompetencer på arbejdsmarkedet. Derfor er der også brug for forskellige regionale løsninger.

Med de 10 anbefalinger vil vi opfordre til en styrket fælles indsats, der skal sikre kvalificeret arbejdskraft på både kort og længere sigt. Det er afgørende for fremtidens vækst, at vi handler nu, inden vi for alvor ser flaskehalse på arbejdsmarkedet.

Bent Hansen / Jens Stenbæk

REGIONALE UDFORDRINGER KRÆVER REGIONALE LØSNINGER

Dansk økonomi er i bedring. Finansministeriet venter, at BNP-væksten går fra 1,1 procent i 2014 og 1,5 procent i 2015 til 1,9 procent i 2016. Og i januar 2016 var beskæftigelsen steget med 85.000 personer siden udgangen af 2012.

Det danske arbejdsmarked har dog problemer med at følge med væksten og den øgede efterspørgsel fra virksomhederne. Private virksomheder i alle dele af Danmark efterspørger i stigende grad uddannet arbejdskraft, og samtidig er behovet for ufaglærte uden specialkompetencer stærkt faldende. Derfor oplever mange virksomheder allerede i dag problemer med at rekruttere medarbejdere.

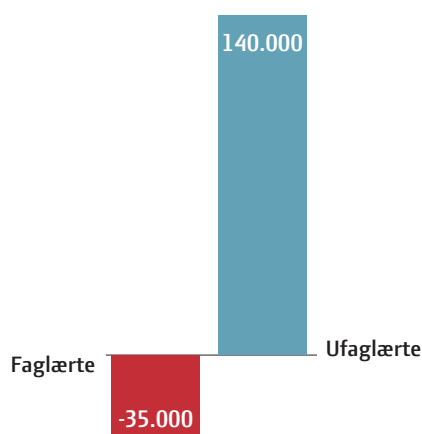
En opgørelse fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fra december 2015 viser, at antallet af forgæves rekrutteringer er tredoblet siden lavpunktet i 2010. Antallet af forgæves rekrutteringer er steget med 30 procent alene det sidste år.

Ifølge regionernes vækstbarometre har mellem 40 og 51 procent af de adspurgte virksomheder oplevet problemer med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft.

De begyndende flaskehalsproblemer på arbejdsmarkedet i dag ser ud til at blive kraftigt forstærket i de kommende år.

FIGUR 1

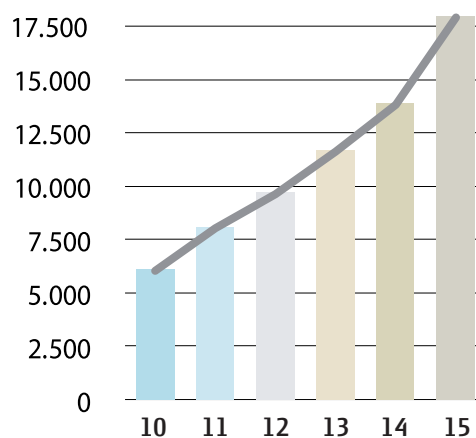
Prognoser viser, at der i 2020 vil være et stort overskud af ufaglærte, men mangle op til 35.000 faglærte



Kilde: Center for Regional- og Turismeforskning (september 2015)

FIGUR 2

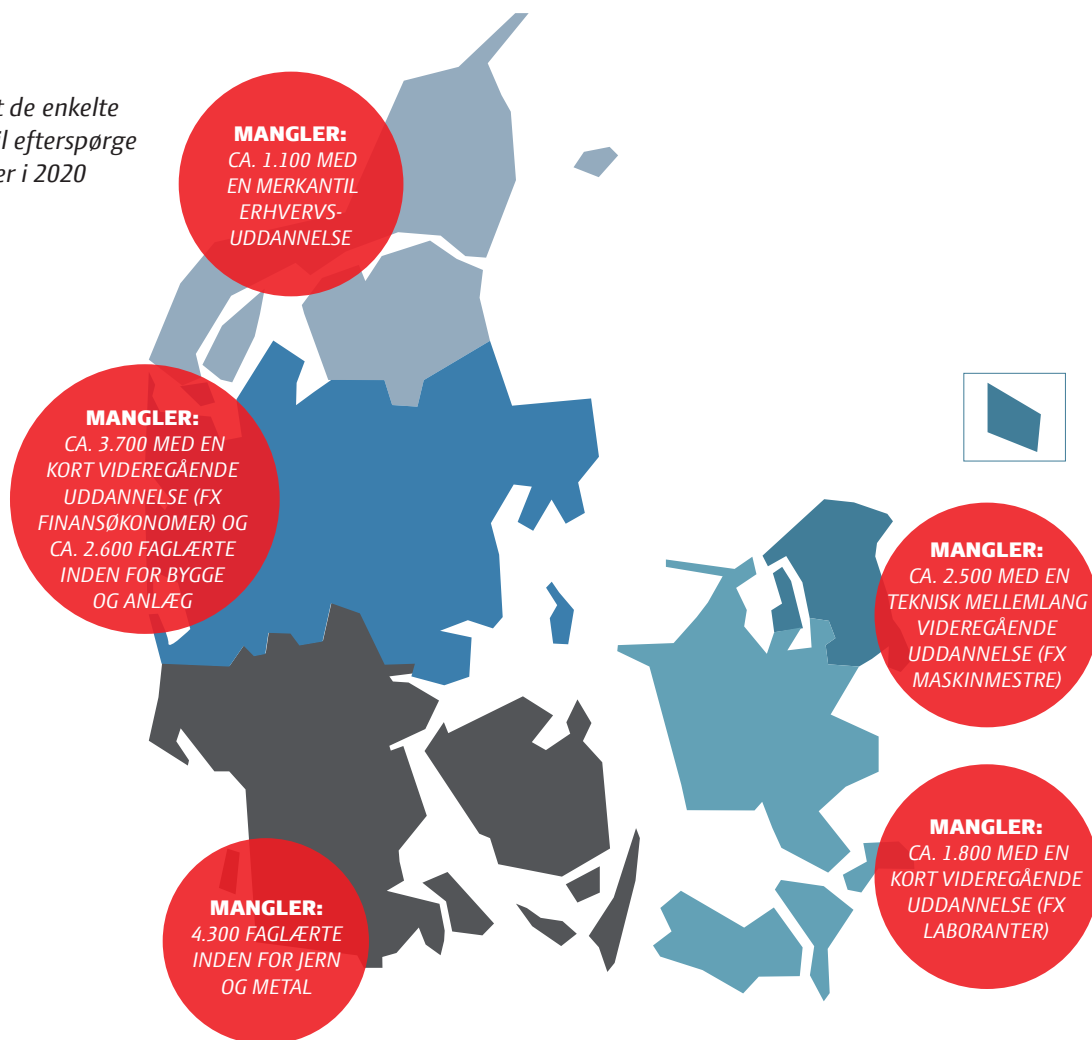
Antallet af forgæves rekrutteringer er tredoblet siden 2010



Kilde: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (december 2015)

FIGUR 3

Prognoser peger på, at de enkelte landsdele i Danmark vil efterspørge forskellige kompetencer i 2020



En prognose fra Danske Regioner og Center for Regional- og Turismeforskning viser, at der i 2020 bl.a. vil mangle over 30.000 faglærte, mens der vil være over 100.000 ufaglærte i overskud.

Ledigheden nærmer sig samtidig et rekordlavt niveau. Nettoledigheden var nede på 119.000 personer i november 2015, svarende til 4,5 procent af arbejdsstyrken. Det er et fald på 40.000 alene siden januar 2013. Danmarks arbejdskraftsreserve er dermed begrænset. Det nødvendiggør en øget indsats for både at udvide og målrette arbejdsstyrken med kompetencer, der matcher virksomhedernes behov.

Det er især faglærte og personer med en videregående uddannelse, der er mangel på, men der er store geografiske forskelle på, hvilke kompetencer der konkret efterspørres på tværs af landet. Det er derfor vigtigt med løsninger, der tager hensyn til de regionale forskelle. Også inden for de enkelte landsdele er der forskel på virksomhedernes mangel på arbejdskraft. Regionernes indsats udgør her en fleksibel ramme for de mere lokalt afgrænsede løsninger, der er behov for.

Det manglende kompetencematch i de enkelte regioner skyldes blandt andet, at uddannelsessystemet ikke hænger tilstrækkeligt sammen med den regionale erhvervsudvikling og ikke har den nødvendige fleksibilitet til at imødekomme virksomhedernes behov for kvalificeret arbejdskraft.

For at sikre den fremtidige forsyning af kvalificeret arbejdskraft er det nødvendigt, at der i fællesskab tages ansvar for at løse nogle af de mest presserende udfordringer. Danske Regioner sætter i dette udspil fokus på tre af de vigtigste:

- Mangel på højtuddannet og specialiseret arbejdskraft
- Mangel på faglærte
- Behov for bedre opkvalificering af arbejdsstyrken

Hver udfordring ledsages af en række politiske anbefalinger samt eksempler på regionale tiltag, der medvirker til at løse udfordringerne.

BEDRE SAMMENHÆNG GIVER STØRRE EFFEKT

Manglen på arbejdskraft er en udfordring, der igen og igen dominerer den offentlige debat. Desværre hæmmes de eksisterende indsatser i mange tilfælde af manglende overblik og koordinering. Det skyldes blandt andet, at aktørerne inden for uddannelses-, beskæftigelses-, og erhvervsfremmesystemet ikke trækker i samme retning.

Der er et potentiale for øget vækst, hvis disse sektorer spiller bedre sammen. Det vil kræve mere formel koordinering, fælles mål, fælles indsatser og fælles vidensgrundlag samt incitamenter, der tilskynder samarbejde mellem aktørerne. Et af de områder, der i dag falder mellem flere stole, er ansvaret for at sikre, at vi på længere sigt får de kompetencer, der er brug for.

De regionale vækstfora har medlemmer fra både erhvervsliv, arbejdsgivere, lønmodtagere, uddannelsesinstitutioner og offentlige aktører. Denne brede sammensætning er nødvendig for at skabe nye og sammenhængende løsninger. Samtidig dækker vækstforaene et geografisk område, der gør det muligt at lave løsninger på tværs af kommunegrænser, og i de relevante arbejdskraftsoplande. Partnerskaberne tager udgangspunkt i de regionale vækst- og udviklingsstrategier, hvor hver region har opstillet strategiske, handlingsorienterede målsætninger baseret på den enkelte regions særlige erhvervsmæssige styrkepositioner og vækstpotentialer.

Fokus er på konkrete udfordringer og virksomhedernes behov og barrierer for vækst frem for på system- og silotænkning.

FIGUR 4

Der er brug for mere sammenhæng mellem indsatserne i uddannelses-, beskæftigelses-, og erhvervsfremmesystemet



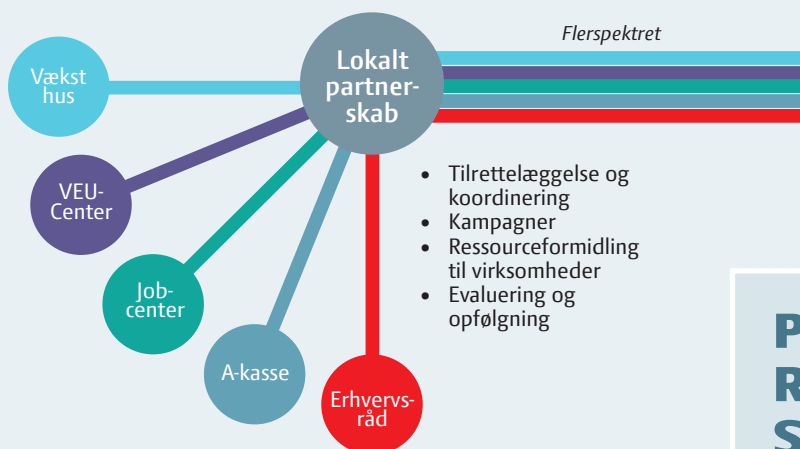
Danske Regioner anbefaler derfor, at de regionale vækstfora tillægges ansvaret for at skabe overblik over fremtidens kompetencebehov og på den baggrund koordinere indsatserne på tværs af uddannelses-, beskæftigelses-, og erhvervsfremmesystemet.

KOMPETENCEFORSYNING I REGION MIDTJYLLAND

I Region Midtjylland arbejder man gennem Kompetenceforsyning Midt målrettet og koordineret med at hjælpe virksomheder, medarbejdere og ledige med opkvalificering. Det sker med udgangspunkt i virksomhedernes behov og ikke de enkelte aktørers incitamenter.

Et unikt element er kravet om, at deltagerne anvender et fælles system til vidensdeling mellem væksthuse, de lokale erhvervskontorer, innovationsnetværk, VEU-centre m.fl.

Gennem en samarbejdende indsats har mere end 6.000 virksomheder opkvalificeret deres medarbejdere. Det har skabt mere end 4.000 job. Indsatsen er organiseret i syv geografiske arbejdskraft- og pendlingsoplande, og det er det enkelte lokale oplands konkrete udfordringer med kompetenceforsyningen, som har dannet baggrund for indsatsen i området.



FIGUR 5

I Region Midtjylland foregår kompetenceforsyningen af virksomheder i et regionalt partnerskab på tværs af region, jobcentre, A-kasser, VEU-centre, væksthuse m.fl.

PARTNERSKAB I REGION NORDJYLLAND SKABER OVERBLIK OVER KOMPETENCER

Region Nordjylland har med analysen FremKom (Fremtidens Kompetencer) leveret et fælles vidensgrundlag for det regionale samarbejde om kompetenceforsyning.

Analysen omhandler kompetencebehovet i regionen nu og fem år frem, og den anvendes bl.a. af Væksthus Nordjylland, nordjyske virksomheder, VEU-centre, kommuner og jobcentre samt uddannelsesinstitutioner på alle niveauer. Konkret er analysen blandt andet blevet brugt i forhold til:

- akkreditering af nye og eksisterende uddannelser
- tilrettelæggelse af efteruddannelsesudbud i regionen
- kvalificering af socialfondsprojekter

Der er bred opbakning til FremKom som vidensgrundlag på tværs af erhvervsfremme-, uddannelses- og beskæftigelsesaktører. En ny analyse, FremKom III, udkommer i maj 2016.

FremKom var i 2015 ét af tre nominerede projekter for bedste europæiske indsats på området.

REGIONERNE ER INSPIRERET AF MÜNCHEN-MODELLEN

Den tyske delstat Bayern, med metropolen München i spidsen, er et godt eksempel på, hvordan der kan skabes sammenhæng mellem uddannelsesinstitutioner, virksomheder og offentlige myndigheder. Her arbejder man med udgangspunkt i en særlig model, hvor især virksomhederne og uddannelsesinstitutionerne er gensidigt afhængige af hinanden i forhold til at sikre relevant forskning og innovation i regionen. Blandt andet har handelskammeret i München i samarbejde med de lokale universiteter investeret i ambitiøse opkvalificeringskurser med titusinder af deltagere. Samarbejdet tager samtidig udgangspunkt i Münchens egne regionale styrkepositioner, herunder bioteknologi og medico.

10 ANBEFALINGER TIL MERE KVALIFICERET ARBEJDSKRAFT

Væksten i det danske samfund udfordres af en begyndende mangel på arbejdskraft. Meget kan løses ved at skabe et bedre match mellem behovet for arbejdskraft hos virksomhederne og strukturerne i uddannelsessystemet, samt ved et bedre samspil mellem indsatserne inden for beskæftigelse, uddannelse og erhvervsfremme. Helt konkret foreslås det:

UDFORDRING 1

REGIONAL MANGEL PÅ HØJTUDDANNET OG SPECIALISERET ARBEJDSKRAFT

1

Uddannelserne skal passe bedre til erhvervslivets behov i hver region

Regeringen tog i efteråret 2015 initiativ til et eftersyn af de videregående uddannelser, der skal fremme øget regionalisering og overgang til arbejdsmarkedet. Det er en vigtig indsats, der skal følges til dørs. Der er behov for fleksible uddannelsesløsninger, der hurtigere og mere smidigt kan efterkomme virksomhedernes behov for arbejdskraft. Det indebærer, at der skal være bedre plads til uddannelsesmodeller, der løser afgrænsede regionale arbejdskraftsbehov, eksempelvis pop up-uddannelser og mulighed for toning af eksisterende uddannelser efter behovet i hver region.

2

Antallet af studiepladser skal bestemmes ud fra det nuværende og fremtidige behov for arbejdskraft

Det skaber flaskehalse, at arbejdsmarkedet fungerer regionalt, men i dag reguleres nationalt. Analyser viser, at langt de fleste får arbejde i det geografiske område, hvor de har uddannet sig. Alligevel er de kompetencegivende uddannelsers dimensionering baseret på nationale beskæftigelsestal.

I løbet af 2016 og 2017 vil regeringen fremlægge en reform af styringen af uddannelsessystemet. Danske Regioner foreslår, at der i højere grad skal tages hensyn til de regionale behov for kvalificeret arbejdskraft, når de videregående uddannelser dimensioneres, dvs. når antallet af studiepladser skal fastsættes. Her er det også vigtigt at inddrage regionale analyser af det fremtidige arbejdskraftsbehov som supplement til de nuværende bagudrettede ledighedsstatistikker.

3

Bedre rekruttering og fastholdelse af internationale talenter

Det er en forudsætning for vækst, at alle landsdele kan tiltrække og fastholde internationale talenter. Det gælder særligt højtuddannede, herunder studerende, som har kompetencer, som det danske arbejdsmarked mangler. Hvis det skal lykkes, skal der sikres bedre vilkår for hele den tilflyttende familie, herunder jobmuligheder til medrejsende ægtefæller samt et velfungerende velkomstapparat, som virksomheder, uddannelsesinstitutioner, regioner og kommuner samlet står bag.

UDFORDRING 2

MANGEL PÅ FAGLÆRTE HÆMMER VÆKSTEN

4

Erhvervsuddannelserne skal være tilgængelige og attraktive for de unge

I 2016 bliver det afgjort, hvor erhvervsuddannelserne i de kommende år skal være placeret. Her arbejder regionerne for, at geografi ikke er en hindring for, at flere dygtige unge starter på en erhvervsuddannelse. Erhvervsuddannelsernes grundforløb skal derfor tættere på de unge i alle dele af landet.

Derudover skal alle unge på en erhvervsfaglig uddannelse garanteres en praktikplads. Der er brug for, at de forskellige brancheområder mere direkte går ind og garanterer de unge en praktikplads. På nogle erhvervsuddannelser uddannes der i øjeblikket for få til at kunne dække virksomhedernes fremtidige behov. Indsatsen bør fokusere på uddannelser med stor mangel på praktikpladser samt på brancher og geografer, hvor der er mangel på faglærte, fx inden for industri-, bygge-, handels- og kontoruddannelserne.

Attraktive erhvervsuddannelser indebærer desuden, at de unge sikres bedre muligheder for at bo på eller ved erhvervsskolerne, og at skolerne sikrer et godt studiemiljø og høj kvalitet, eksempelvis gennem samarbejde med andre uddannelsesinstitutioner.

5

Flere forpligtende uddannelsessamarbejder og flere campusløsninger

Et stærkere og mere forpligtende samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner om eksempelvis campusløsninger kan være med til at gøre det økonomisk muligt at fastholde uddannelser i hele landet og skabe et bedre studiemiljø.

Det kan foregå ved, at samtlige ungdomsuddannelser i byen placeres samme sted, eksempelvis som i Campus Vordingborg. Et andet eksempel er handelsskoler, der leder direkte videre til erhvervsakademier og professionshøjskoler med mulighed for merit. Det kan også være placering af erhvervsuddannelsernes grundforløb i klynger, hvor udstyr og værksteder kan bruges på tværs.

Regionerne arbejder løbende for at styrke sammenhængen mellem uddannelsesinstitutionerne indbyrdes og mellem uddannelsesinstitutionerne og det regionale erhvervsliv.

6

Hæv niveauet hos kommende elever

Mange unge er ikke dygtige nok, når de forlader folkeskolen, og det gør det svært at nå målsætningen om, at 95 procent af de unge skal gennemføre en ungdomsuddannelse. Der skal derfor sættes ind over for de 5.000 elever, der ikke opnår 02 i dansk og matematik i 9. klasse. I dag er der store forskelle på den hjælp, man får, alt efter hvor man bor. Der er derfor brug for en styrket og mere ensartet indsats på tværs af kommunerne.

7

Flere skal vælge erhvervsuddannelser efter folkeskolen

Hvis vi skal uddanne flere faglærte i fremtiden, er en aktiv indsats i folkeskolen afgørende. Erhvervsuddannelserne skal i højere grad blive set som et ligeværdigt valg på linje med de gymnasiale uddannelser.

Der skal derfor gøres langt mere for at rekruttere elever fra folkeskolen, så erhvervsuddannelserne bliver et aktivt tilvalg. Det skal blandt andet ske gennem øget samarbejde mellem folkeskoler og erhvervsskoler samt ved, at der bliver iværksat flere overgangsprojekter og en bedre vejledningsindsats.

Regionerne er desuden optaget af, at der tilbydes flere veje til en erhvervsuddannelse under hensyn til, at eleverne kommer med vidt forskellige forudsætninger. Regionerne ønsker derfor større fokus på – og udbredelse af – Ny Mesterlæreordningen, der har eksisteret siden 2006.

UDFORDRING 3

BEHOV FOR BEDRE OPKVALIFICERING AF ARBEJDSSTYRKEN

8

Bedre virksomhedsbetjening og større forventninger til virksomhederne

Efteruddannelsessystemet kan ikke stå alene, men skal ses i sammenhæng med de indsatser, der foregår inden for beskæftigelses-, erhvervsfremme og uddannelsessystemet i øvrigt. Det er derfor vigtigt, at der er en langt tættere koordinering mellem de offentlige aktører, der arbejder med virksomhedsopsøgende arbejde i relation til kvalificeret arbejdskraft. Det gælder blandt andet VEU-centrene, erhvervsskolerne, erhvervsfremmeaktører og jobcentrene. Samarbejdet skal styrkes ved, at aktørerne i hver region forpligtes til at bruge et fælles system med oplysninger om deres virksomhedskontakt og om virksomhedernes kompetencebehov, så virksomhederne oplever en mere koordineret opsøgende indsats fra det offentliges side.

Samtidig må det forventes, at flere virksomheder arbejder strategisk med efteruddannelse og opkvalificering af deres medarbejdere.

9

Adgang til fleksibel voksen- og efteruddannelse i hele landet

Det offentlige AMU-system skal være mere fleksibelt, hvis det skal imødekomme virksomhedernes behov. Virksomhederne oplever, at kurserne er for generelle. Der skal derfor være bedre mulighed for skræddersyede kurser, hvor en del af indholdet er rettet mod en enkelt virksomhed, og hvor denne virksomheds faciliteter og udstyr anvendes i undervisningen.

Regeringen har bebudet et eftersyn af voksen- og efteruddannelsessystemet. Systemet bør indrettes mere fleksibelt, så det bliver lettere og mere attraktivt at anvende for virksomhederne.

Arbejdsmarkedet ser samtidig forskelligt ud i Vendsyssel og i København. Det skal derfor gøres muligt at tone AMU-uddannelsespakker til det regionale arbejdsmarked og regionale styrkepositioner. Det er desuden vigtigt, at der findes en model, der sikrer, at der også fremover udbydes AMU-kurser inden for rimelige geografiske afstande i hele landet.

10

Opkvalificering rettet mod virksomhedernes konkrete behov

Det er vigtigt, at midler brugt til opkvalificering af arbejdsstyrken i højere grad prioriteres mod konkrete behov på arbejdsmarkedet. Det gælder eksempelvis de store offentlige anlægsbyggerier, hvor der er et potentiale til at skabe varig vækst og beskæftigelse, hvis der sikres den rette opkvalificering af borgerne i hver region.

Blandt andet bør de 100 millioner kroner, der hvert år bruges på opkvalificering i de regionale arbejdsmarkedsråd (RAR), i højere grad målrettes virksomhedernes efterspørgsel i det konkrete arbejdsmarkedsopland og de regionale erhvervmæssige styrkepositioner. Der skal samtidig etableres samarbejder mellem RAR og de regionale vækstfora om at løse de konkrete regionale arbejdsmarkedsudfordringer.

3 UDFORDRINGER OG 10 ANBEFALINGER



REGIONAL MANGEL PÅ HØJTUDDANNET OG SPECIALISERET ARBEJDSKRAFT

Når danske virksomheder mangler højtuddannede medarbejdere med specialiserede kompetencer, skal de let og enkelt kunne rekruttere dem. Det kræver både et regionalt rekrutteringsgrundlag i virksomhedernes arbejdskraftoplande og attraktive rammer for tilflyttende medarbejdere. I dag mangler nogle dele af Danmark højtspécialiseret arbejdskraft, mens der i andre dele er overskud af visse grupper af akademikere. Manglen på højtspécialiseret arbejdskraft handler således også om geografi.

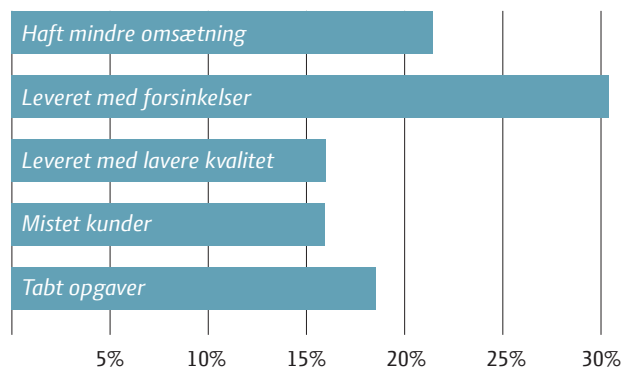
Det er især uden for universitetsbyerne, at manglen på specialiseret og højtuddannet arbejdskraft er stor. Flere private virksomheder oplever som konsekvens, at de må sig nej til ordrer samt levere med lavere kvalitet og med forsinkelser. Det koster omsætning og vækst.

Regionerne ønsker derfor, at fremtidens uddannelsessystem indrettes, så det tager bedre hensyn til det regionale erhvervslivs aktuelle og fremtidige behov for specialiseret arbejdskraft.

Regionerne foreslår, at der bliver skabt bedre rammer for at tiltrække den arbejdskraft, der ikke kan uddannes regionalt. Her er regionerne selv gået foran med en række initiativer.

FIGUR 6

Flere virksomheder oplever, at rekrutteringsproblemer har været årsag til, at virksomheden har...



Kilde: Vækstbarometre fra Region Syddanmark og Region Hovedstaden (2015)

REGERINGENS UDDANNELSESREFORMER

Regeringen annoncerede i efteråret 2015 et eftersyn af de videregående uddannelser, der skal fremme en øget regionalisering af uddannelserne og øge uddannelsernes jobrelevans. Anbefalingerne i dette kapitel er en del af regionernes bidrag til et uddannelsessystem, der sikrer uddannelsesmuligheder og kvalificeret arbejdskraft i hele landet.

MANGEL PÅ KOMPETENT ARBEJDSKRAFT BREMSER VÆKSTEN HOS NOVO NORDISK I KALUNDBORG

Novo Nordisks fabrikspark i Kalundborg er virksomhedens største produktionsfacilitet. Med 3.300 ansatte, heraf over 500 ingeniører, produceres halvdelen af verdens insulin i Kalundborg. Frem mod 2020 udvider man yderligere med en 7.500 m² ny fabrik til 1,5 milliarder kroner. Desuden forventer virksomheden at investere 1 milliard kr. årligt i fabriksparken i Kalundborg.

De planlagte investeringer hæmmes dog af, at det er svært for virksomheden at rekruttere kvalificeret arbejdskraft. Det gælder især naturvidenskabelige akademikere. Allerede nu mangler virksomheden 100 akademikere med naturvidenskabelig baggrund, og virksomheden forventer at skabe job til yderligere 250 akademikere i Kalundborg over de næste fem år. Dertil kommer genbesættelser. Derfor ser produktionsdirektør Michael Hallgren fra Novo Nordisk Kalundborg alvorligt på rekrutteringsudfordringen.

"Når man har så mange ubesatte stillinger målrettet akademikere med naturvidenskabelig baggrund, kan det ikke undgås, at det går ud over virksomhedens vækst. Vi kan ikke investere lige så meget i produktionen, som vi gerne ville, og vi kan ikke gennemføre optimeringsprojekter i den hastighed, vi ønsker. Det koster os et tocifret millionbeløb hvert år", siger Michael Hallgren.

Uddannelser skal være tæt på de unge og tæt på virksomhederne

Årsagen til rekrutteringsvanskelighederne er ifølge Michael Hallgren to-delt. "For det første er der et generelt underskud af naturvidenskabelige kandidater i hele Danmark. For det andet rejser de unge fra det nordvestlige Sjælland væk fra regionen efter deres ungdomsuddannelse, fordi der ikke er regionale uddannelsesinstitutioner med naturvidenskabelige uddannelser. I stedet læser de måske på DTU, og når de først har boet fem år i København, så er de svære at flytte".

Ifølge Michael Hallgren skal fødekæden i uddannelsessystemet styrkes, så det bliver lettere for virksomheder uden for de største byer at få kvalificeret arbejdskraft.

Novo Nordisk arbejder derfor sammen med Kalundborg Kommune – og med opbakning fra Region Sjælland – på at skabe et attraktivt campusmiljø i Kalundborg, hvor naturvidenskabelige studerende fra hele landet kan bo og studere i forbindelse med et projektorienteret forløb hos én af de lokale virksomheder. Udover Novo Nordisk er bl.a. også Statoil, Dong, Kalundborg Forsyning og Novozymes del af industriklyngen i Nordvestsjælland. Foreløbigt er tyve studievenlige boliger på vej, og Novo Nordisk stiller virksomhedsrettede projekter til rådighed for de studerende.

BARRIERER I UDDANNELSES-SYSTEMET SKABER FLASKEHALSE

Danmark har i dag et uddannelsessystem, der ikke i tilstrækkelig grad er fleksibelt og fremadskuende. Systemet bør desuden tage bedre hensyn til, at der er regionale forskelle på den arbejdskraft, som virksomhederne efterspørger. Nogle af hovedudfordringerne ved det nuværende system er således, at:

- Uddannelser i dag dimensioneres på baggrund af nationale beskæftigelsestal, selvom analyser viser, at arbejdsmarkedet fungerer i regionale pendlingsområder. Det skaber geografiske ubalancer og flaskehalse.
- Uddannelsesplanlægningen, herunder dimensioneringen, foregår tilbageskuende og har kun i begrænset omfang blik for fremtidens behov. Det medfører, at der opstår flaskehalse på arbejdsmarkedet, eksempelvis i forbindelse med de store anlægsbyggerier de kommende år.
- Arbejdsmarkedet og virksomheder udvikler sig dynamisk, mens uddannelsessystemet er langsommere og ikke så fleksibelt som arbejdsmarkedet.

FIGUR 7

Knap tre ud af fire dimittender fra erhvervsakademierne bosætter sig i akademiets dækningsområde samt omgrænsende kommuner hhv. et og to år efter endt studie

	1 år efter endt studie (2012)	2 år efter endt studie (2013)
Erhvervsakademi (EA)		
Nationalt gennemsnit	70%	74%
EA Dania	75%	79%
EA Kolding	69%	67%
EA Midtvest	73%	81%
EA Sjælland	42%	46%
EA Sydvest	78%	79%
EA Aarhus	87%	90%
Cph Business	84%	85%
Københavns EA	85%	85%
EA Lillebælt	69%	73%

Kilde: Danmarks Statistik og Danske Erhvervsakademier (2015)

Den regionale kompetenceforsyning

Analyser viser, at uddannelsesinstitutionerne i høj grad forsyner virksomhederne i det regionale opland med uddannet arbejdskraft. Det er derfor vigtigt for virksomhederne, at der udbydes relevante uddannelser inden for en rimelig geografisk afstand. Det bliver tydeligt, når man ser på, hvor dimittender bosætter sig efter endt uddannelse.

Tal fra Danmarks Statistik viser eksempelvis, at godt tre ud af fire dimittender fra Erhvervsakademier og Professionshøjskoler bosætter sig i uddannelsesinstitutionens regionale dækningsområde. Også for universiteterne er der en tydelig tendens til, at universiteterne først og fremmest forsyner den region, hvor de er placeret, med dimittender.

Uddannelsesinstitutionernes regionale forankring er derfor vigtig. Det indebærer, at de videregående uddannelser har en bred regional forankring, at uddannelsessystemet i højere grad tilpasses og udformes efter det regionale erhvervslivs behov for arbejdskraft, og at uddannelserne understøtter de styrkepositioner, der findes i hver region.

LEDIGE LABORANTER I HOVEDSTADSOMRÅDET MEDFØRER MANGEL PÅ LABORANTER FLERE STEDER I DANMARK

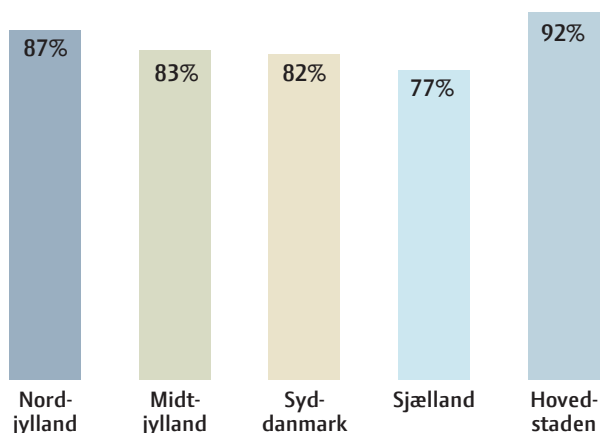
Laborantuddannelsen har en ledighed på 19 procent i hovedstadsområdet. Imidlertid er ledigheden for laboranter blot på 2 procent i Herning, og i Nordvestsjælland efterspørger virksomhederne tre gange så mange laboranter, som der bliver uddannet.

Da dimensioneringen af videregående uddannelser foregår på baggrund af nationale og bagudrettede ledighedstal, har de mange ledige laboranter i København store konsekvenser for virksomhederne i andre dele af landet. Antallet af studiepladser på laborantuddannelsen i Herning skal nemlig som konsekvens beskæres fra 24 til 16 i 2017, dvs. med 33 procent. Og i Slagelse, hvor Erhvervsakademi Sjælland oplever en efterspørgsel fra regionens virksomheder på op imod 90 laboranter om året, er det på grund af den høje ledighed i hovedstadsområdet ikke muligt at udvide kapaciteten fra de nuværende 30 studiepladser for at imødekomme det private erhvervslivs behov.

Kilde: Danske Erhvervsakademier

FIGUR 8

En stor andel af professionshøjskolernes dimittender har arbejdssted i deres skoles dækningsområde to år efter endt uddannelse



Kilde: Danske Professionshøjskoler (2015)

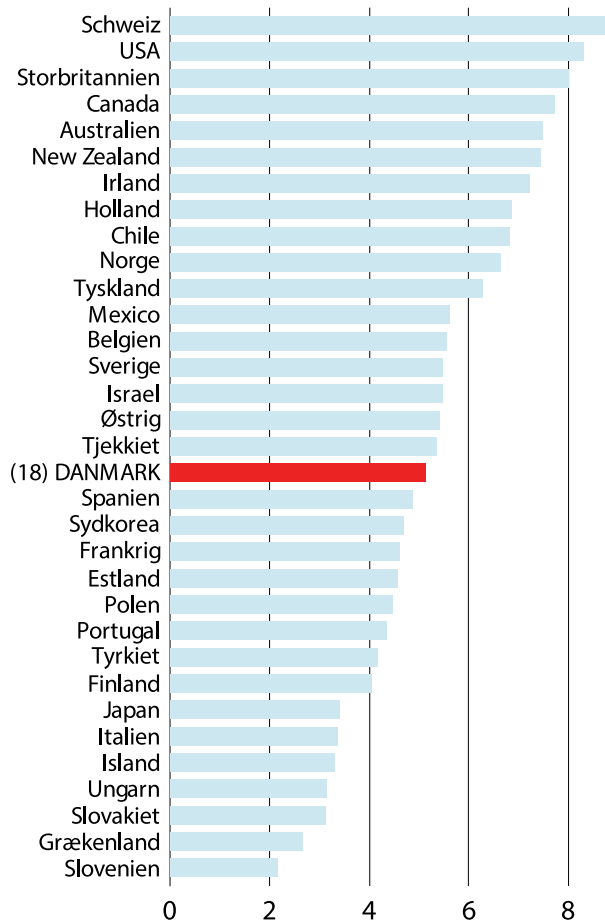
Nødvendigt at tiltrække specialiseret arbejdskraft

Det danske uddannelsessystem kan i dag ikke følge med arbejdsmarkedets efterspørgsel, særligt inden for det tekniske og naturvidenskabelige område. Danske virksomheder kan derfor blive tvunget til at sige nej til ordrer og flytte produktion ud af Danmark, hvis de ikke kan få de medarbejdere, de har brug for. Derfor er det vigtigt, at Danmark er en attraktiv destination for højtuddannet international arbejdskraft.

Desværre er Danmark i dag bagud i den internationale konkurrence om arbejdskraften. En international rangliste placerer således Danmark på en 18. plads blandt OECD-landene, når det kommer til at tiltrække og fastholde højtuddannede udlændinge. Desuden er det en udfordring at fastholde de højtuddannede udlændinge og deres familier, når de har bosat sig i Danmark. Ifølge en spørgeskemaundersøgelse fra tænketanken DEA overvejer hver femte ægtefælle til højtuddannede udlændinge at forlade landet, bl.a. fordi deres forventninger til job ikke indfries. Regionerne inviterer derfor til initiativer, der skal tiltrække flere højtuddannede udlændinge til brancher, hvor der er mangel på arbejdskraft.

FIGUR 9

Danmark er blandt den nederste halvdel af OECD-landene, når det gælder et attraktivt arbejdsklima for udenlandske højtuddannede



Kilde: IMD World Competitiveness Center (2015)

Note: Rangeringen er baseret på en survey blandt landenes virksomhedsledere. Jo lavere værdi, jo dårligere mener landets virksomhedsledere, arbejdsklimaet er for udenlandske højtuddannede.

UDFORDRING 1

ANBEFALINGER

1

Uddannelserne skal passe bedre til erhvervslivets behov i hver region

Regeringen har igangsat et eftersyn af uddannelsesområdet, der blandt andet skal føre til en bedre overgang fra uddannelse til arbejdsmarked og til, at der er mulighed for at tage en videregående uddannelse i hele landet. Regionerne støtter disse ambitioner og foreslår, at man bruger eftersynet til generelt at skabe et mere smidigt og efterspørgselsorienteret uddannelsessystem.

I dag tager det lang tid fra, at der bliver identificeret et behov for kvalificeret arbejdskraft, til uddannelsessystemet reagerer på det. Uddannelsessystemet har med andre ord svært ved at følge med arbejdsmarkedet. Der er derfor behov for mere fleksible uddannelsesløsninger, der hurtigere og mere smidigt kan efterkomme virksomhedernes behov for arbejdskraft. Det indebærer bedre plads til uddannelsesmodeller, der løser afgrænsede regionale arbejdskraftsbehov, eksempelvis pop up-uddannelser og mulighed for toning af eksisterende uddannelser.

En tæt dialog på det regionale niveau vil her sikre, at uddannelsessystemet hurtigere kan reagere på erhvervslivets behov, så man undgår flaskehalse på arbejdsmarkedet. Det gælder eksempelvis udbuddet af nye uddannelser. I dag træffes beslutningen af et centralt udvalg i Uddannelses- og Forskningsministeriet, RUVU, og her har man ikke de regionale perspektiver med. Det vil kunne sikres ved at inddrage de regionale vækstfora, der kan bidrage med viden om både udvikling i virksomhedsstruktur og kompetencebehov.

Konkret kan det ske ved, at de regionale vækstfora høres i forbindelse med nye udbud af uddannelser eller kan give godkendelser til midlertidige pop-up-uddannelser og andre løsninger, der afhjælper et konkret behov hos erhvervslivet i den enkelte region. Samtidig kan vækstforaene medvirke til, at der er en hensigtsmæssig arbejdsdeling mellem uddannelserne på hhv. universiteter, professionshøjskoler, erhvervsakademier og erhvervsskoler.

2

Antallet af studiepladser skal bestemmes ud fra nuværende og fremtidige behov for arbejdskraft

Det skaber flaskehalse, at arbejdsmarkedet fungerer regionalt, men i dag reguleres nationalt. Analyser viser, at langt de fleste får arbejde i det geografiske område, hvor de har uddannet sig. Alligevel er de kompetencegivende uddannelsers dimensionering baseret på nationale beskæftigelsestal. Det har den konsekvens, at der kan være arbejdsløshed ét sted i landet men mangel et andet sted. Regionerne anbefaler derfor, at antallet af studiepladser fastlægges efter regionale ledighedstal i tillæg til de nuværende nationale tal. Derudover bestemmes antallet af studiepladser i dag af den historiske ledighed. Vi kigger populært sagt i bakspejlet i stedet for gennem foruden. Vi skal derfor blive bedre til at forudsige det fremtidige behov for kvalificeret arbejdskraft, så der ikke opstår flaskehalse. Her vil regionale analyser af fremtidens erhvervsudvikling og kompetencebehov kunne indgå. Det gælder eksempelvis FremKom i Region Nordjylland og KOBRA (Kompetencebaseret Regional Analyse) i Region Midtjylland.

3

Bedre international rekruttering

En vigtig del af løsningen på fremtidens kvalificerede arbejdskraft ligger i uddannelsessystemet. Men det er også vigtigt med gode rammer for, at alle landsdele kan tiltrække og fastholde både højtuddannet indenlandsk og udenlandsk arbejdskraft inden for de faggrupper, der på landsplan ikke uddannes nok af.

Det inkluderer tiltrækning og fastholdelse af internationale studerende i tråd med det arbejde, som regeringen har igangsat. Regionerne anbefaler derfor, at indsatserne inden for internationalisering, talentarbejde og rekruttering bliver styrket. Det kræver et større fokus på at skabe sammenhængende indsatser, som rækker ud over relationen mellem den enkelte jobansøger og virksomheden. Regionerne har her selv igangsat en række initiativer, der skal gøre det attraktivt for højtuddannede at leve og arbejde i Danmark. Konkret anbefaler regionerne:

- At sikre jobmuligheder for medrejsende ægtefæller
- Et velfungerende velkomstapparat for tilflyttende familier
- En sammenhængende indsats på tværs af aktører.

TEKNISK- OG NATURVIDEN- SKABELIGE STUDERENDE TIL BIOTEKVIRK- SOMHEDERNE I REGION SJÆLLAND

Produktionsvirksomhederne i Region Sjælland – heraf særligt i Nordvestsjælland – lider under mangel på højt specialiseret arbejdskraft. Det gælder især for virksomhederne inden for den regionale erhvervsstrukturs styrkeposition biotek. Formålet med projektet er derfor at give biotekvirksomhederne adgang til en større pulje af kvalificeret arbejdskraft med naturvidenskabelige og tekniske kompetencer.

Projektets aktiviteter fokuserer på at udvikle nye samarbejder mellem regionens uddannelsesinstitutioner og virksomheder. Konkret skal det bl.a. foregå gennem forlagt undervisning til virksomheder eller virksomhedsnære miljøer, innovationscamps samt undervisning afholdt af gæstelærere fra virksomheder.

Projektet løber fra 2015-17 og har et budget på 4 millioner kroner, hvoraf Region Sjælland finansierer halvdelen med regionale udviklingsmidler. Projektets leadpartner er innovationsnetværket Biopeople, og øvrige parter er Novo Nordisk, Statoil, Erhvervsakademi Sjælland, University College Sjælland og RUC.

ETABLERING AF INGENIØR- UDDANNELSE I KALUNDBORG

På baggrund af behovet for naturvidenskabelig højtuddannet arbejdskraft hos de regionale virksomheder har Region Sjælland afsat 8 millioner kroner til en ambitiøs indsats, som – via et partnerskab med uddannelsesinstitutioner, erhvervslivet og kommuner – skal forberede et kommende udbud af ingeniøruddannelser i et naturvidenskabeligt campusmiljø i Kalundborg.

Konkret skal projektet understøtte etableringen af en ingeniøruddannelse i Kalundborg ved eksempelvis at etablere et kandidathus eller ved at forlægge dele af ingeniøruddannelsen til Kalundborg. Derudover skal projektet – i samarbejde med det unikke produktionsmiljø for biotek og pharma i Nordvestsjælland – tiltrække og fastholde studerende, forskere og internationale universiteter, ligesom projektet har til opgave at skabe et attraktivt og internationalt studie- og bymiljø omkring campus. Endelig skal projektet udvikle samarbejder og elementer i ingeniøruddannelsen, som gør den mere virksomhedsrettet end et traditionelt campusmiljø, eksempelvis gennem studenter- og forskersamarbejder med virksomhederne.

BEDRE MATCH MELLEM PRIVATE VIRKSOMHEDER OG UNGE AKADE- MIKERE I REGION NORDJYLLAND

Projekt Jobstrategi har til formål at udvide det akademiske arbejdsmarked i Nordjylland ved at motivere såvel virksomheder som de studerende og nyledige til at fokusere på jobmulighederne i regionen, særligt blandt de små og mellemstore virksomheder (SMV). Den enkelte jobåbning er blevet håndholdt lige fra det første møde med virksomheden til selve matchet med den rette kandidat. Fokus har hele tiden været rettet mod den enkelte virksomheds konkrete behov. De studerende og nyledige er samtidig blevet klædt på til mere bevidst at sælge sig selv over for virksomhederne samt tilføre virksomhederne de kompetencer og den viden, som de efterspørger.

Der er foretaget 1.363 virksomhedsbesøg i alle dele af regionen med henblik på at matche de studerende og ledige dimittender med projekter, praktikpladser og job i virksomhederne. Det har kastet 276 jobåbninger samt 124 projektforsøg og praktikpladser af sig. Desuden har mere end 1.700 studerende deltaget i karrierelaterede arrangementer, mens 750 studerende har modtaget individuel karrierevejledning. Endelig har 417 færdiguddannede kandidater taget del i et særligt tilrettelagt forløb i de første 13 uger af deres ledighedsperiode, hvor de bl.a. har deltaget i en række virksomhedsdatingarrangementer. Over 80 procent af deltagerne er gået i job, og 25 procent har fået en mentor tilknyttet.

TILTRÆKNING AF INTER- NATIONALE TALENTER TIL HOVEDSTADEN

For at imødegå virksomhedernes mangel på højtuddannet arbejdskraft har Region Hovedstaden sat som mål, at andelen af udenlandske højtuddannede i regionen skal være steget med 20 procent i 2020.

Region Hovedstadens erhvervsfremmeaktør, Copenhagen Capacity, arbejder derfor lige nu for at tiltrække og fastholde de internationale talenter. Konkret er der blandt andet blevet udformet en regional talentstrategi, som skal gøre regionen til et attraktivt sted at arbejde, forske, studere og leve for højt kvalificerede, internationale talenter.

Desuden arbejder Region Hovedstaden sammen med de andre regioner og kommuner i Greater Copenhagen-samarbejdet om at nedbryde grænsehindre i forhold til at bo, arbejde og studere på tværs af Øresund.

SYDDANMARK SOM ATTRAKTIV KARRIERE- DESTINATION

Region Syddanmark har taget initiativ til at stifte foreningen Work-live-stay Southern Denmark (WLS), på baggrund af de regionale virksomheders rekrutteringsproblemer. Foreningen har til formål at forbedre de syddanske virksomheders muligheder for at rekruttere højt kvalificeret dansk og international arbejdskraft, så virksomhederne i regionen har en tiltrækkelig rekrutteringspulje til rådighed. WLS har tre fokusområder: tiltrækning, modtagelse og fastholdelse. Derfor arbejder foreningen sammen med virksomhederne om at synliggøre regionens jobmuligheder og øge kendskabet til regionen som et attraktivt sted at bo og arbejde.

Foreningens første tiltag har været ansættelse af bosætningskoordinatorer med fokus på modtagelse af nye borgere. Næste tiltag, Spouse, vil løbe fra 1. januar 2016-2019. Her vil en række partnerlivskonsulenter arbejde for – på tværs af kommunegrænser – at tage hånd om tilflyttende medarbejderes familie. Derudover arbejder foreningen i høj grad sammen med Syddansk Universitet for at gøre det attraktivt og naturligt for de studerende, herunder de ingeniøruddannede i Sønderborg, at se syddanske virksomheder som en god karrieredestination. Det sker eksempelvis gennem at tilbyde studiejob til studerende.

Foruden regionen er mere end 60 virksomheder, kommuner, klyngeorganisationer, erhvervsråd, uddannelsesinstitutioner og øvrige organisationer medlemmer.



MANGEL PÅ FAGLÆRTE HÆMMER VÆKSTEN

I 2020 vil der ifølge prognoser fra Center for Regional- og Turismeforskning mangle over 30.000 faglærte. Det drejer sig om uddannede inden for så forskellige fagområder som jern og metal, bygge og anlæg samt handel og kontor. Der er dog store regionale forskelle på, hvilken type faglærte virksomhederne i det enkelte arbejdskrafts- og pendlingsopland vil komme til at mangle.

I Region Syddanmark har 70 procent af de virksomheder i bygge- og anlægsbranchen, der har haft behov for at rekruttere faglærte, oplevet udfordringer. Og i Region Hovedstaden er det særligt tekniske faglærte, håndværkere samt køkken- og restaurationsuddannede, som virksomhederne har oplevet udfordringer med at rekruttere.

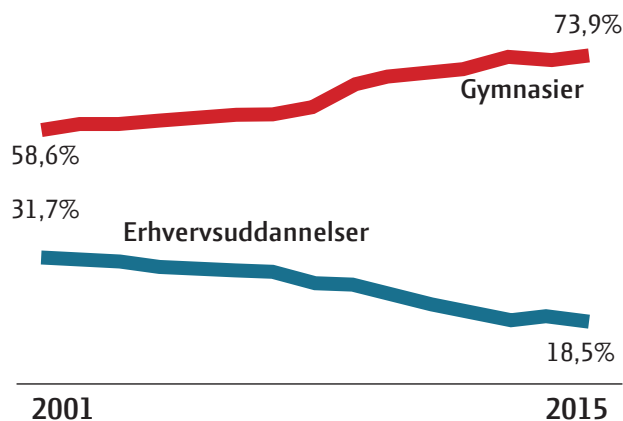
Regionerne arbejder derfor for at styrke indsatsen for flere faglærte både før, under og efter selve uddannelsesforløbet. Det inkluderer flere lokale udbud af erhvervsuddannelserne, styrket rekruttering, fastholdelsesindsatser samt indsatser for styrket kontakt til erhvervslivet, blandt andet i form af praktikpladser.

Attraktive erhvervsuddannelser er afgørende

Stadig færre unge vælger at starte på en erhvervsuddannelse. Andelen af unge, der vælger en erhvervsuddannelse direkte efter 9. og 10. klasse, er således faldet fra 31,7 procent i 2001 til 18,5 procent i 2015. Samtidig forlader en stor generation af ældre faglærte arbejdsmarkedet i de kommende år.

FIGUR 10

Fra 2001 til 2015 er andelen af unge, der vælger en erhvervsuddannelse direkte efter 9. og 10. klasse faldet med mere end 13 procentpoint



Kilde: Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling (2015)

Der er derfor et stort behov for, at erhvervsuddannelserne bliver et mere attraktivt valg for de unge, og det er en central målsætning for regionerne.

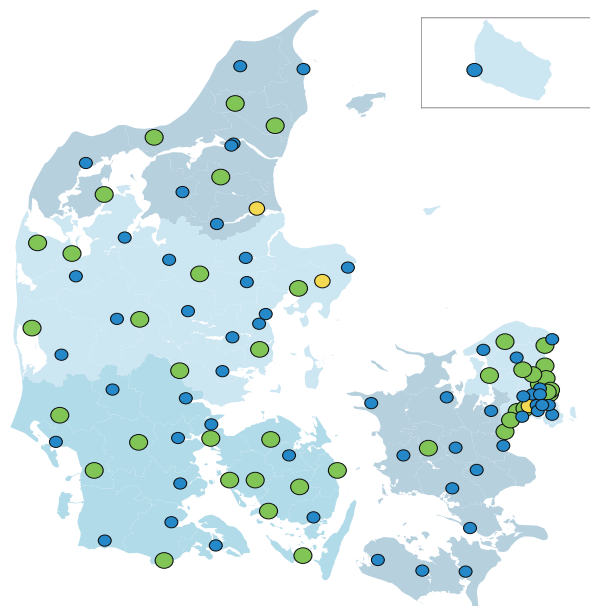
Her spiller uddannelsernes placering en rolle. Udviklingen går mod en centralisering på færre og færre steder. I dag har de unge derfor væsentlig længere til en erhvervsuddannelse end til det almene gymnasium. Flere undersøgelser peger på, at færre unge vælger og gennemfører en erhvervsuddannelse, når de skal rejse langt til uddannelsesstedet. Derfor er et bredt geografisk udbud af erhvervsuddannelser afgørende for, at virksomheder i alle dele af landet kan rekruttere kvalificerede faglærte medarbejdere. Placeringen af uddannelserne er dog kun ét ud af en række forhold. Det er ligeledes vigtigt, at der er adgang til praktikpladser, at den faglige kvalitet er i top, og at der er boligmuligheder for eleverne.

FIGUR 11

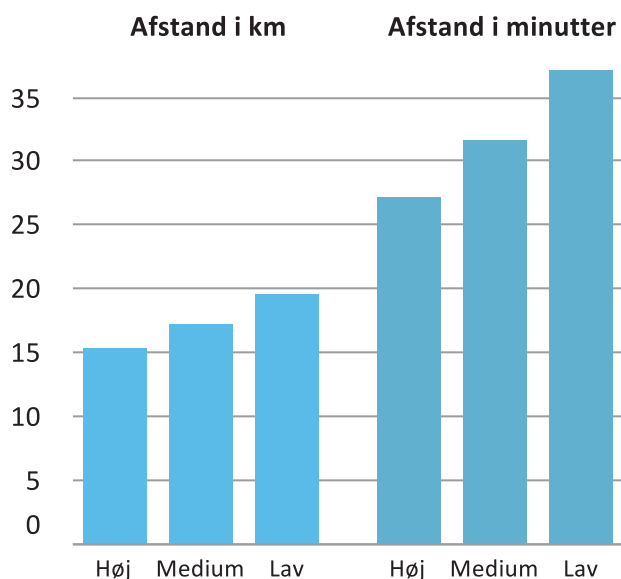
I dag er der 46 byer i Danmark, hvor der er et alment gymnasium, men ingen mulighed for at starte på grundforløbet til en teknisk erhvervsuddannelse. Den omvendte situation findes kun i tre byer

- Kun teknisk erhvervsuddannelse
- Kun alment gymnasium
- Både teknisk erhvervsuddannelse og alment gymnasium

Kilde: Danske Regioner (2015)

**FIGUR 12**

Jo længere transportafstand til erhvervsuddannelsen, jo lavere er erhvervsskoleelevers gennemførelsesprocent på kommuneniveau



Kilde: Danske Regioner på baggrund af Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestillings databank og DTU's transportvaneundersøgelse (2015)

Note: De 58 kommuner, som indgår i analysen, er fordelt i tre grupper efter gennemførelsesprocenten for de erhvervsuddannelser, der er placeret i kommunen.

Erhvervsuddannelsesreformen har betydet færre elever

Den nye erhvervsuddannelsesreform indeholder øgede krav til eleverne. Det betyder et højere fagligt niveau, mere motiverede elever og lavere frafald blandt de elever, der begynder på en erhvervsuddannelse.

De stigende krav i uddannelsessystemet hænger sammen med stigende kompetencekrav på arbejdsmarkedet, men de indebærer også en risiko for, at vi som samfund står med en voksende restgruppe af elever uden uddannelse og arbejde. Eksempelvis medfører de øgede krav, at elever over 18 år kun har 20 uger til at blive fagligt klar til et hovedforløb på en erhvervsuddannelse.

Det kan være problematisk for de mange voksne elever, der ikke har siddet på skolebænken i årevis, og ikke opfylder de boglige krav til erhvervsuddannelserne. Det er baggrunden for, at det bl.a. kun var 4.547 voksne over 25 år, som i august 2015 søgte ind på en erhvervsuddannelse. Det er et fald på 14 procent alene siden 2014 og skal holdes op imod, at omkring 550.000 voksne mellem 25-64 år har grundskolen som højeste uddannelse.

Det er derfor vigtigt at have fokus på at løfte både unge og voksne, så de kan leve op til de faglige krav, der stilles på en erhvervsuddannelse.

Mangel på praktikpladser

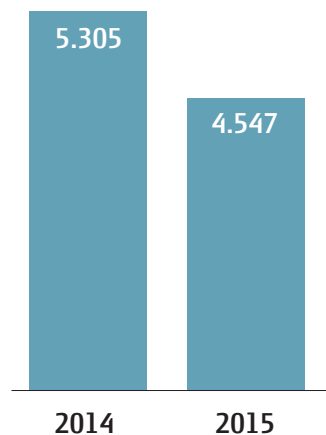
Erhvervsuddannelserne i Danmark er vekseluddannelser, der bygger på et tæt samspil med erhvervslivet, hvor en stor del af uddannelsen foregår med arbejde og oplæring ude i virksomhederne. Det er med til at sikre, at mange elever kommer direkte i arbejde, når de står med deres svendebrev i hånden.

Sidste år var der godt 12.000 elever, der manglede en praktikplads i en virksomhed. De seneste tal fra december 2015 viser et fald i antallet af elever, der får en praktikplads i en virksomhed på godt 2.000 elever i forhold til 2014. Det betyder, at næsten 7.000 elever i stedet er i skolepraktik. Ifølge undersøgelser fra Danmarks Evalueringsinstitut har erhvervsskoleelever, der kun har været i skolepraktik, op til dobbelt så stor risiko for at blive arbejdsløse som elever, der har været i praktik i en virksomhed. Skolepraktik er derfor ikke den optimale løsning for flertallet af eleverne.

Manglen på praktikpladser kan desuden skabe utryghed og medvirke til, at flere elever vælger en erhvervsuddannelse fra til fordel for en gymnasial uddannelse.

FIGUR 13

Antallet af voksne over 25 år, som starter på en erhvervsuddannelse i starten af skoleåret (dvs. juli og august), er faldet med 14 procent siden sidste år



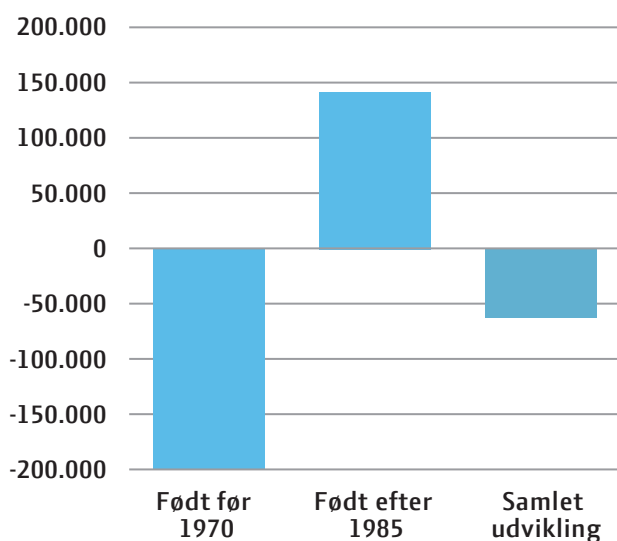
Kilde: Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling (2015)

De store årgange forlader snart arbejdsmarkedet

En dyb generationskløft truer med at udhule udbuddet af faglært arbejdskraft på det danske arbejdsmarked. Prognoser fra Dansk Industri viser, at der vil være 203.000 personer fra den ældre generation af faglærte (født før 1970), som frem mod 2025 forlader arbejdsmarkedet. Omvendt vil udbuddet af faglært arbejdskraft blot blive udvidet med 140.500 personer fra den yngre generation af faglærte (født efter 1985). Det samlede udbud af faglært arbejdskraft vil med andre ord falde med 61.500 personer over de næste ti år.

FIGUR 14

Den nye generation af faglærte tæller over 60.000 færre personer end den ældre generation af faglærte, som frem mod 2025 træder ud af arbejdsmarkedet



Kilde: Dansk Industri (september 2015)

Særligt inden for de tre tekniske områder Strøm og elektronik, Mekanik samt Maskinteknik og produktion vil manglen vokse sig stor. Her peger DI's prognoser på, at der vil komme til at mangle 30.000 faglærte i 2025. Og allerede nu kan virksomhederne mærke ubalancerne mellem den ældre og yngre generation af faglærte. Ifølge tal fra Dansk Metal gik 1.627 industriteknikere på pension fra 2011-2013. I samme periode blev der blot udlært 756 personer.

Fokus på udsatte unge: mange unge uden for arbejdsmarkedet

Der er i Danmark et stigende antal unge uden uddannelse og job. Ifølge tal fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (december 2015) var 170.000 unge under 30 år hverken i arbejde eller uddannelse i slutningen af 2014. Af disse har 65 procent hverken en ungdomsuddannelse eller en videregående uddannelse. Mere end hver ottende ung mellem 18 og 30 år havde været uden for uddannelse eller job i mindst seks måneder.

Det er dyrt for samfundet, at så mange unge havner uden for uddannelse og arbejdsmarked. En analyse fra Rockwool Fondens Forskningsenhed viser, at syv-otte procent af unge i aldersgruppen 25-29 år i to år i træk hverken er i job eller i uddannelse. Det koster hvert år samfundet op til 15 milliarder kroner. Det skyldes især, at mange risikerer at ende med at være uden for arbejdsmarkedet permanent eller i længere perioder. Hertil kommer omkostninger ved kriminalitet, behandlinger i sundhedssystemet for fysiske og psykiske problemer og misbrug.

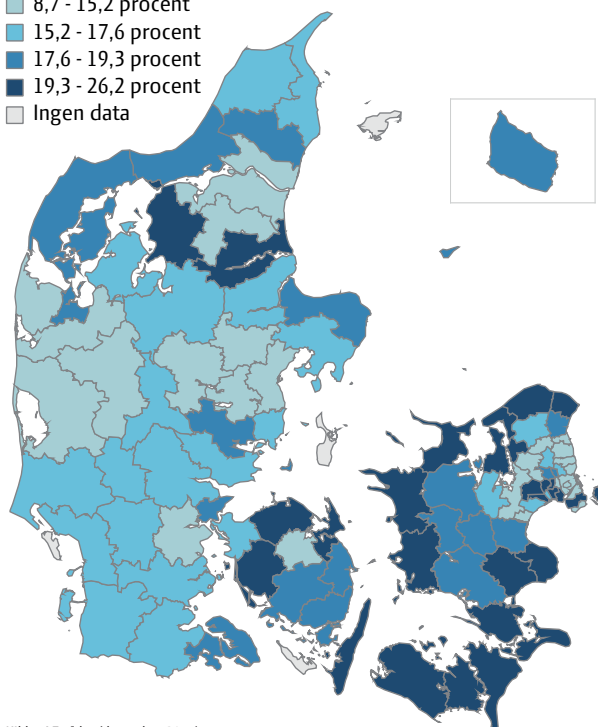
I 2016 blev mere end hver fjerde elev – 27 procent – i 8. klasse erklæret "ikke parat" til en ungdomsuddannelse. Efter 9. klasse er det godt hver tiende – svarende til næsten 5.000 elever – der ikke har 02 i dansk og matematik, viser de seneste tal fra Undervisningsministeriet.

FIGUR 15

Andel af unge under 30 år, der hverken har eller er i gang med en uddannelse

Andel uden uddannelse

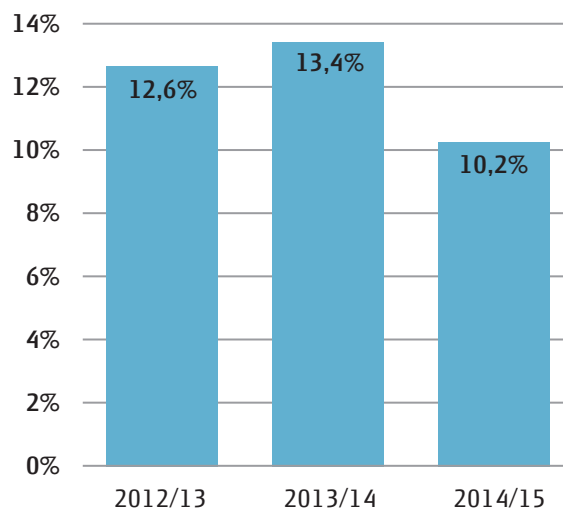
- 8,7 - 15,2 procent
- 15,2 - 17,6 procent
- 17,6 - 19,3 procent
- 19,3 - 26,2 procent
- Ingen data



Kilde: AE-rådet (december 2015)

FIGUR 16

Andelen af elever, der ikke har opnået 02 i dansk og matematik ved folkeskolens afgangsprøver



Kilde: Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling (2015)

Der ligger derfor en stor udfordring i at løfte de mange unge, der er på kanten af uddannelses- og arbejdsmarkedet. Udfordringerne starter i folkeskolen og skal i nogen grad løses af kommunerne. Regionerne ønsker dog at bidrage til, at flere unge kommer i uddannelse og arbejde. Derfor arbejder regionerne sammen med kommuner, virksomheder og uddannelsesinstitutioner og andre aktører om en indsats med midler fra bl.a. EU's socialfond rettet mod de mange unge, der har brug for hjælp til at komme ind på arbejdsmarkedet eller i uddannelse.

UDFORDRING 2

ANBEFALINGER

4

Erhvervsuddannelserne skal være mere tilgængelige og attraktive for de unge

Flere faglærte er en forudsætning for øget vækst. Derfor skal uddannelserne gøres mere attraktive for de unge, så erhvervsuddannelserne i højere grad bliver et tilvalg, der kan konkurrere med de almene gymnasier.

Mere attraktive uddannelser betyder, det skal være muligt at starte på en erhvervsuddannelse i alle dele af landet. Uddannelserne skal derfor findes tæt på de unge og på erhvervslivet. Desuden skal unge i udvalgte brancher sikres en praktikplads, der skal være bedre muligheder for at bo på en erhvervsskole, og studiemiljøet på erhvervsskolerne skal styrkes.

Mulighed for at blive faglært i hele landet

Den kommende udbudsrunde for erhvervsuddannelser skal fastlægge de enkelte skolars udbud og placering fra 2017 og en årrække frem. Regionerne ønsker, at erhvervsuddannelses grundforløb 1 og 2 bliver placeret tættere på eleverne, særligt i områder med dårlig uddannelsesdækning. Det vil bidrage til, at der uddannes flere faglærte i fremtiden.

Der bør derfor findes løsninger, som gør det økonomisk muligt at opretholde – og gerne forbedre – et geografisk dækkende uddannelsesudbud inden for de eksisterende økonomiske rammer. Det kan eksempelvis være i form af et øget grundtilskud. Det nuværende grundtilskud gives per institution. Hvis det skal have en effekt, bør dette tildeles på baggrund af antal elever i områder med dårlig uddannelsesdækning eller per uddannelse udbudt i et yderområde. Der bør desuden afsættes et etableringstilskud til nye uddannelser, idet etableringsomkostninger til værksted og udstyr ofte nævnes af uddannelsesinstitutionerne som en økonomisk hæmsko for nye uddannelsesudbud. Regeringen har foreslået at afsætte 7,5 millioner kroner til en forsøgspulje, der skal støtte oprettelsen af grundforløb i områder med svag uddannelsesdækning. Det er et godt initiativ, der bør følges op på en større skala.

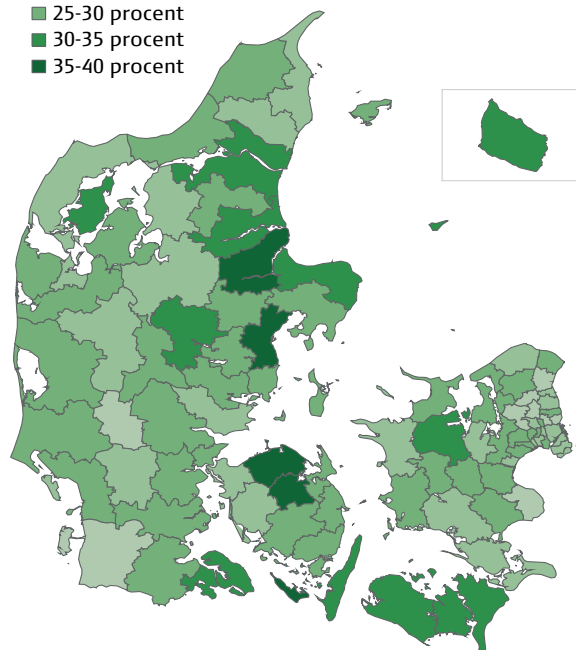
De hidtidige erfaringer viser, at det er vigtigt, at rammerne er i orden, hvis nye udbud af uddannelser tættere på de unge, skal blive en succes.

Gode rammer betyder, at skolerne sikrer en høj kvalitet gennem samarbejde med andre skoler og med virksomheder, og at der er et stærkt socialt og fagligt studiemiljø. Det indebærer, at uddannelserne, hvor det er muligt, placeres i eksisterende uddannelsesmiljøer, og der skal være gode rammer for sociale aktiviteter og fritidstilbud.

FIGUR 17

Der er store kommunale forskelle på, hvor mange unge med karakterer under middel (4), der tilbydes forberedende tilbud, ud af det samlede antal unge med karakterer under middel (i procent)

- 15-20 procent
- 20-25 procent
- 25-30 procent
- 30-35 procent
- 35-40 procent



Kilde: Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI) (2015)

Flere unge skal have en praktikpladsgaranti

Der er brug for, at brancheområder hver især direkte garanterer de unge en praktikplads, hvis det skal blive muligt at tiltrække flere dygtige unge til faget. Indsatsen bør fokusere på uddannelser inden for private brancher og geografier, hvor der er mangel på faglærte både nu og fremadrettet,

fx inden for industri-, bygge-, handels- og kontoruddannelserne. Gennem fx krav i kontrakter bør der desuden sættes mål for antallet af praktikpladser. Regionerne går selv foran ved at sikre praktikpladser i forbindelse med bl.a. sygehusbyggerierne. Eksempelvis stiller Region Midtjylland krav om, at tre til seks procent af alle lønkroner i forbindelse med byggerier går til lærlinge.

Flere praktikpladser skal også sikres gennem en bedre organisering af indsatsen. Hver anden lærling pendler over kommunegrænser mellem bopæl og læreplads ifølge AE-Rådet (2014). Praktikpladsindsatsen bør derfor organiseres på regionalt niveau, hvor den mere effektivt kan tilrettelægges sammen med øvrige indsatser inden for uddannelse, beskæftigelse og erhverv i bl.a. de regionale vækstfora og de regionale arbejdsmarkedsråd. De foreløbige erfaringer fra erhvervsskolerne tyder på, at en løsning kunne være at forankre indsatsen hos én objektiv, samlende aktør, som det er sket med Region Hovedstadens Praktikpladsenhed. Erfaringer fra erhvervsskolernes arbejde viser endvidere, at den nuværende incitamentstruktur hæmmer samarbejdet skolerne imellem.

Bedre muligheder for at bo på en erhvervsskole

Mange hovedforløb på erhvervsuddannelserne er specialiserede og har et begrænset elevgrundlag. Det betyder, at mange elever må rejse langt for at tage deres uddannelse. Regionerne anbefaler derfor, at der skabes et godt miljø og sikre rammer, der gør det attraktivt for de unge at bosætte sig tæt ved uddannelsen. Konkret skal elever, der har over 60 minutters transporttid med offentlig trafik til en erhvervsskole (hver vej), være berettiget til at bo på et skolehjem. I dag er grænsen 75 minutter. Derudover skal der uden for de større byer gives boliggaranti til elever, der starter på en erhvervsuddannelse inden for brancher med stor mangel på arbejdskraft. De konkrete løsninger kan være i form af skolehjem, bofællesskaber, erhvervskollegier, samarbejde med efterskoler eller andre boformer, der samtidig skaber et socialt miljø for eleverne.

5

Flere forpligtende uddannelsessamarbejder og flere campusløsninger

Der skal arbejdes for større integration og tættere samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner i de tilfælde, hvor det kan være med til at fastholde eller styrke den geografiske uddannelsesdækning.

Det kan eksempelvis foregå som campus, som udlagt undervisning og lignende. Her er det vigtigt, at lovgivningen ikke står i vejen for samarbejde mellem erhvervsskoler og andre aktører som eksempelvis virksomheder, gymnasiale uddannelser, professionshøjskoler, erhvervsakademier mv. Regionerne vil her facilitere uddannelsessamarbejder, der kan højne kvaliteten og fastholde uddannelser i hele landet.

6

Hæv niveauet hos de kommende elever

De øgede elevkrav i erhvervsuddannelsesreformen betyder øget kvalitet og mindre frafald. Men samtidig risikerer vi, at flere unge havner i restgruppen uden uddannelse og job.

Der er derfor behov for indsatser, som skal gøre unge såvel som voksne bogligt parate til at påbegynde og gennemføre en erhvervsuddannelse.

Derfor anbefaler regionerne, at erhvervsskolerne får bedre organisatoriske og økonomiske rammer, så de kan gøre flere voksne klar til erhvervsuddannelsens hovedforløb. Det kan ske ved at muliggøre mere fleksibelt brug af grundforløb 1, en forlængelse af grundforløb 2 med eksempelvis 12 uger afhængig af elevens behov eller ved at placere den halvårige forberedende VUC-undervisning i regi af erhvervsskolerne, så de voksne i større grad bliver en del af erhvervsuddannelsesmiljøet, mens de forbereder sig.

Endeligt bør flere unge tilbydes forberedende tilbud, der kan gøre dem klar til en erhvervsuddannelse. Der er i dag meget store kommunale forskelle: i nogle kommuner tilbydes kun omkring 15 procent af de bogligt svage unge forberedende tilbud, mens det i andre kommuner er op mod 40 procent.

UDFORDRING 2

ANBEFALINGER

7

Flere unge skal vælge erhvervsuddannelser direkte efter folkeskolen

Der skal ske en langt større indsats i folkeskolen for at rekruttere elever til erhvervsuddannelserne.

Folkeskolen er den vigtigste rekrutteringskilde til erhvervsuddannelserne. Desværre er folkeskolen i dag en motorvej til gymnasiet, mens den praktiske undervisning står svagt. Derfor skal folkeskolereformens princip om 'Den åbne folkeskole' tages alvorligt i form af et øget samarbejde med erhvervsskolerne, så alle elever får udfordret deres uddannelsesvalg.

Regionerne bidrager her med udviklingsprojekter, der eksempelvis har fokus på at forbedre overgangen til ungdomsuddannelser. Her er det vigtigt, at kommuner, folkeskoler og erhvervsskoler efterfølgende bidrager ved at sætte vellykkede projekter i drift.

Den nuværende vejledningslov bør derfor evalueres for at vurdere, om de unge vejledes tilstrækkeligt, og om andre aktiviteter end vejledningssamtaler bør prioriteres højere. Her er folkeskolebesøg ved danmarksmesterskaber for erhvervsuddannelser, Skills, et eksempel på en alternativ vejledningsaktivitet.

Regionerne er desuden optaget af, at der tilbydes flere veje til en erhvervsuddannelse under hensyn til, at eleverne kommer med vidt forskellige forudsætninger. Regionerne ønsker derfor større fokus på – og udbredelse af – Ny Mesterlære-ordningen, der har eksisteret siden 2006. Ordningen bruges i høj grad inden for enkelte fagområder, men på mange områder bruges den slet ikke eller kun i ringe grad. Der er desuden ikke klarhed om, hvorvidt det er fagligt svage eller stærke elever, der anvender ordningen. Derfor bør ordningen evalueres med henblik på at identificere barriererne for, at flere unge kan gå denne mere praksisrettede vej til en erhvervsuddannelse.

LOKALE UDBUD AF ERHVERVS- UDDANNELSER, DER TAGER HENSYN TIL DEN FAGLIGE KVALITET, VIRKSOMHEDERNES BEHOV OG DEN GEOGRAFISKE DÆKNING

Regionerne er vedvarende i dialog med uddannelsesinstitutionerne i den enkelte region for at sikre et tilstrækkeligt match mellem virksomhedernes behov og udbud af uddannelsesmuligheder.

Eksempelvis har Region Midtjylland sikret et udbud af erhvervsuddannelsesgrundforløbene inden for mad og fødevarer i Grenaa på Djursland. Det har reduceret den gennemsnitlige rejsetid til de pågældende uddannelser med 45 minutter for de unge i Nord- og Syddjurs Kommune, som ellers har rejst til Århus eller Randers for at tage uddannelserne. Som resultat er antallet af elever fra Djursland, som har søgt ind på uddannelserne, femdoblet. Derudover har udbuddet været med til at sikre kvalificerede lærlinge til stor gavn for de lokale restauranter, kursussteder og cateringvirksomheder. De lokale virksomheder har desuden selv taget en aktiv del i uddannelserne ved bl.a. at gæsteundervise og invitere eleverne på virksomhedsbesøg.

DE FYNDSKE UDDANNELSES- RUTER ER FYLDTE

På baggrund af et succesfuldt forsøgsprojekt finansierer Region Syddanmark 33 uddannelsesruter på Fyn, som kører unge fra det fynske opland direkte til øens erhvervsskoler og gymnasier. Busserne forkorter transporttiden mellem hjem og skole med 15 til 25 minutter hver vej, og bor eleverne langt fra nærmeste stoppested, kan de melde sig til en teletaxiordning og blive kørt til stoppestedet.

Målet med uddannelsesruterne er, at flere elever fra landområderne skal have en ungdomsuddannelse, og at 95 procent fra en ungdomsårgang gennemfører en ungdomsuddannelse. I alt blev der foretaget over en halv million rejser med uddannelsesbusserne i 2014, og i det første halvår af 2015 har der allerede været 355.000 passagerer med busserne, som er fyldt op hver eneste morgen og næsten fyldte om eftermiddagen. Fynbus tilpasser kontinuerligt køreplanerne efter behovet hos elever og skole.

DEN REGIONALE PRAKTIKPLADS- ENHED I HOVEDSTADEN

Region Hovedstaden har etableret en regional praktikpladsenhed, som koordinerer erhvervsskolernes virksomhedsopsøgende arbejde for praktikpladser og målretter indsatsen til brancher, hvor der er størst behov og vækstpotentiale – eksempelvis industrien samt bygge- og anlægsbranchen.

Enheden arbejder tæt sammen med erhvervsskoler, kommunale jobcentre og UU-vejledningscentre og har fokus på at skabe netværk og synergier på tværs af aktørerne. Derudover har enheden et stort fokus på at udvikle og implementere nye og innovative metoder til opsøgende praktikpladsarbejde. Endelig indtager praktikpladsenheden en koordinerende rolle på de store regionale bygge- og anlægsprojekter og sørger for opfølgning på de sociale klausuler, så der blive oprettet praktikpladser på projekterne.

I løbet af tre år har enheden skaffet 2.500 nye praktikpladsaftaler. I 2014 blev det besluttet at forlænge indsatsen, så den nu løber frem til 2018.

REGIONALE BIDRAG TIL IMPLEMENTERING AF ERHVERVSUDDANNELSESREFORMEN

Flere regioner har identificeret manglen på faglært arbejdskraft som en væsentlig udfordring og arbejder derfor med at understøtte implementeringen af erhvervsuddannelsesreformen i regionen.

Eksempelvis har Region Midtjylland igangsat en større indsats i årene 2016-18, som skal understøtte målene i reformen. Indsatsen har særligt fokus på, at flere unge vælger og gennemfører en erhvervsuddannelse. Konkret er målet,

at gennemførslen hæves fra 54 procent til 67 procent i 2025. Det vil sikre 5.000 faglærte i regionen.

Et andet eksempel er Region Hovedstadens læseenhed. Indsatsen er målrettet karakterkravet på 02, der blev introduceret med erhvervsuddannelsesreformen, og skal hjælpe de unge med at blive bogligt klar til at starte på en erhvervsuddannelse.



BEHOV FOR BEDRE OPKVALIFICERING AF ARBEJDSSTYRKEN – OG SÆRLIGT I FORBINDELSE MED DE KOMMENDE ÅRS ANLÆGSBYGGERIER

Arbejdsmarkedet i Danmark står over for store omvæltninger i de kommende år. Den teknologiske udvikling med eksempelvis øget automatisering, robotteknologier og brug af droner vil ændre arbejdsmarkedets kompetencekrav. Opkvalificeringen af den eksisterende arbejdsstyrke gennem voksen- og efteruddannelser er derfor en vigtig prioritet.

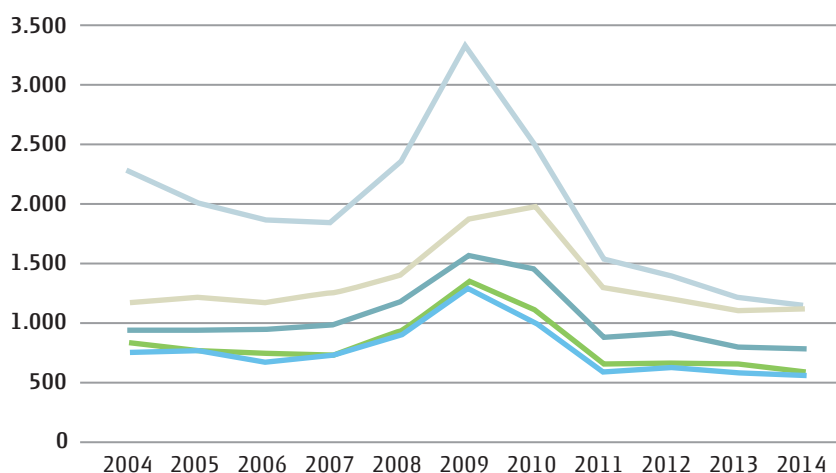
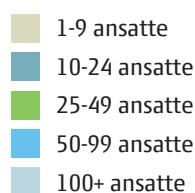
Det er vigtigt med et efteruddannelsessystem, der er fleksibelt, og som løbende kan tilpasse sig behovene på fremtidens arbejdsmarked.

Danske Regioner ønsker derfor, at voksen- og efteruddannelsessystemet gives et serviceeftersyn. Serviceeftersynet bør munde ud i et system, som:

- Er langt mere fleksibelt og tættere på virksomhedernes behov
- Tager hensyn til regionale forskelle på arbejdsmarkedet
- Sikrer voksen- og efteruddannelsesmuligheder i hele landet.

FIGUR 18

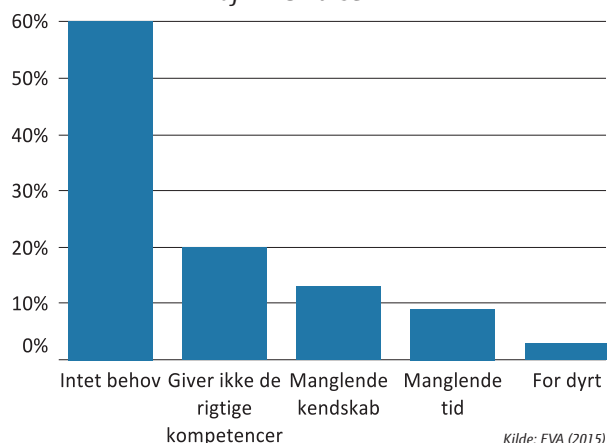
Deltageraktiviteten i AMU-systemet (målt i antal årselever) har siden 2010 været faldende for beskæftigede i private virksomheder af alle størrelser



Kilde: Danmarks Evalueringsinstitut (2015)

FIGUR 19

Der er flere forskellige barrierer for private virksomheders brug af AMU-kurser



Faldende aktivitet kalder på et serviceeftersyn

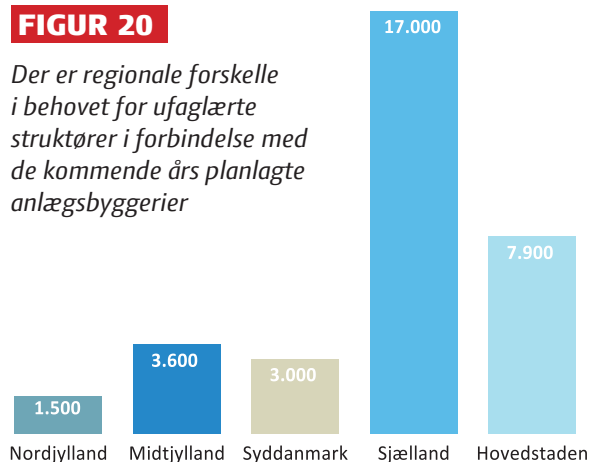
Vi har i Danmark et offentligt voksen- og efteruddannelsessystem i form af AMU, som fortsat er den største leverandør af ekstern efteruddannelse til virksomhederne. I 2015 bruges AMU således af godt hver tredje virksomhed. Men systemet er udfordret af manglende fleksibilitet og begrænset kendskab hos virksomhederne. Aktiviteten for erhvervsrettet efteruddannelse er derfor faldet over de senere år. Det er især de store virksomheder i det private erhvervsliv, der i mindre grad bruger AMU-systemet til efteruddannelse af medarbejderne.

I dag er det 41 procent af de virksomheder, der beskæftiger ufaglærte, der aldrig anvender AMU til deres ufaglærte medarbejdere. Her er det tilsyneladende ikke økonomi, der er afgørende. En undersøgelse fra Danmarks Evalueringsinstitut viser, at prisen kun afholder tre procent af virksomhederne fra at bruge AMU. Til gengæld oplever mange virksomheder, at AMU-systemet er for stift og ufleksibelt, og at AMU-udbydere ikke er tilstrækkeligt opsøgende.

Regionerne arbejder derfor for, at fremtidens voksen- og efteruddannelsessystem bliver mere fleksibelt og mere attraktivt for virksomhederne, og at der bliver en bedre sammenhæng mellem voksen- og efteruddannelsesindsatserne og øvrige indsatser for erhvervsfremme, uddannelse og beskæftigelse.

FIGUR 20

Der er regionale forskelle i behovet for ufaglærte struktører i forbindelse med de kommende års planlagte anlægsbyggerier



Kilde: Ekspertudvalget vedrørende infrastrukturinvesteringer og arbejdskraft og kvalifikationsbehov (2015)

Offentlige anlægsbyggerier stiller store krav til kompetenceforsyningen af de regionale virksomheder

Regionerne har et særligt fokus på de kommende års offentlige anlægsbyggerier, særligt den nye Femern-forbindelse sygehusbyggerierne med et budget på over 40 milliarder

FEMERN BÆLT

Den 4. marts 2016 besluttede et flertal i folketetinget, at der skal bygges en tunnel mellem Rødbyhavn og Femern. Tunnellen, der bliver 18 km lang, ventes at stå færdig i 2028. I løbet af selve den seks et halvt år lange anlægsfase vil mere end 3.000 byggearbejdere være udstationeret i Rødbyhavn, hvor tunnelelementfabrikken vil blive placeret. Projektet har en anlægssum på ca. 40 milliarder kroner.

kroner. De mange byggerier forventes at skabe mere end 100.000 arbejdspladser (akkumuleret) i perioden 2014-24 ifølge en analyse fra COWI (maj 2015) for Beskæftigelsesministeriet.

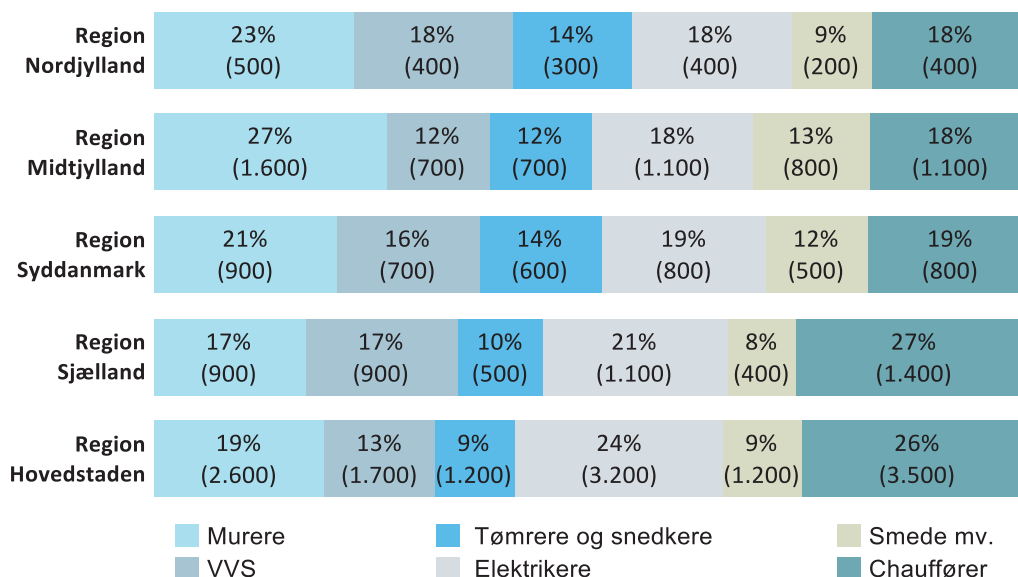
Arbejdskraftsbehovet i alle regioner vil derfor stige markant, og det vil især være ufaglærte med specialkompetencer (særligt struktører) og faglærte, der efterspørges.

I flere regioner er der allerede i dag begyndende mangel på medarbejdere med disse kompetencer. Der er derfor behov for særlige regionale indsatser, hvor de regionale aktører inden for uddannelse, beskæftigelse og erhverv går sammen om en koordineret og målrettet opkvalificeringsindsats for både ledige og beskæftigede. Ellers tyder meget på, at anlægsbyggerierne ikke vil føre til varig opkvalificering af de regionale arbejdsstyrker, og at lokale virksomheder ikke kommer til at få et passende udbytte af byggeaktiviteten.

I forhold til behovet for faglært arbejdskraft, så tyder prognoser på regionale forskelle. Det gør det nødvendigt, at indsatsen i hver region tones i retningen af disse behov.

FIGUR 21

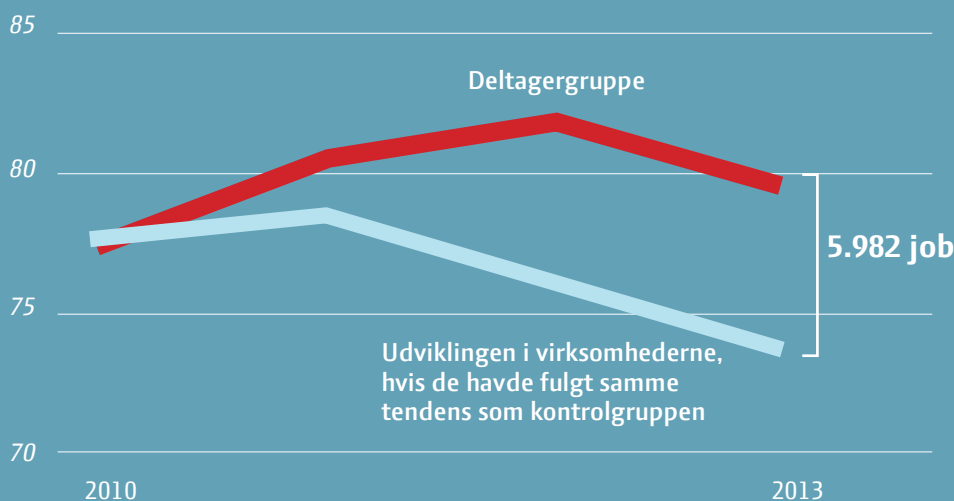
Der er regionale forskelle i behovet for faglært arbejdskraft i forbindelse med de kommende års planlagte anlægsbyggerier (procent af samlet regionalt behov, antal i parentes)



Kilde: Ekspertudvalget vedrørende infrastrukturinvesteringer og arbejdskraft og kvalifikationsbehov (2015)

FIGUR 22

Vækstforuminvesteringer i perioden 2007-10, som har været målrettet kompetenceudvikling, har tre år senere skabt 5.982 job i 6.209 private virksomheder (antal skabte job i tusinder)



Kilde: Danmarks Statistik, Erhvervsstyrelsen og Danske Regioner (2015)

DE REGIONALE VÆKSTFORAS BIDRAG TIL KOMPETENCEUDVIKLING

Hvert år investerer de regionale vækstfora i en lang række udviklingsmuligheder for private virksomheder. Det bidrager til, at virksomheder udvikler nye produkter og teknologier, søger nye eksportmarkeder og kvalificerer medarbejderne til at løse nye opgaver.

I perioden 2007-2010 deltog omkring 10.000 private virksomheder i samlet 355 projekter. Effektmålinger foretaget af Danmarks Statistik i samarbejde med Danske Regioner og Erhvervsstyrelsen viser, at de deltagende virksomheder samlet har skabt 8.300 flere job og en øget omsætning på 16 milliarder kroner mere, end hvis de havde fulgt den generelle udvikling i sammenlignelige virksomheder.

Særligt projekter med målrettet uddannelse og kompetenceudvikling har haft gode resultater. Her deltog 6.209 private virksomheder i vækstforumprojekter i perioden 2007-10. Det skabte 5.982 flere job i virksomhederne og en meromsætning på 8,7 milliarder kroner. Vækstforaene har gennemsnitligt investeret 220.000 kroner i strukturfondsmidler for hvert job, og effekterne har været særligt gode og positive blandt iværksættere samt små og mellemstore virksomheder.

UDFORDRING 3

ANBEFALINGER

8

Bedre virksomhedsbetjening og større forventninger til virksomhederne

Efteruddannelsessystemet kan ikke stå alene, men skal ses i sammenhæng med de indsatser, der foregår inden for beskæftigelses-, erhvervsfremme og uddannelsessystemet i øvrigt. Det er derfor vigtigt, at der er en langt tættere koordinering mellem de offentlige aktører, der arbejder med virksomhedsopfølgende arbejde i relation til kvalificeret arbejdskraft. Det gælder blandt andet voksen- og efteruddannelsessystemet, erhvervsfremmeaktørerne og jobcentrene. Samarbejdet skal styrkes ved, at aktørerne i hver region forpligtes til at bruge et fælles system med oplysninger om deres virksomhedskontakt og om virksomhedernes kompetencebehov, så virksomhederne oplever en mere koordineret opfølgende indsats fra det offentlige side.

Danske virksomheder skal i højere grad arbejde strategisk med efteruddannelse i form af kompetenceudviklingsstrategier. Det bliver dermed virksomhederne selv, der definerer de efterspurgte kompetencer, ligesom de også selv – i aktivt partnerskab med såvel offentlige myndigheder som den øvrige regionale erhvervsstruktur – skal tage del i opkvalificeringen af den regionale arbejdsstyrke, så virksomhederne forsynes med de kompetencer, de efterspørger.

9

Adgang til fleksibel voksen- og efteruddannelse i hele landet

Det offentlige AMU-system skal være mere fleksibelt, hvis det skal imødekomme virksomhedernes behov. Virksomhederne oplever, at kurserne er for generelle. Der skal derfor være bedre mulighed for skræddersyede kurser, hvor en del af indholdet er rettet mod en enkelt virksomhed, og hvor denne virksomheds faciliteter og udstyr anvendes i undervisningen. Det kan overvejes at fjerne eller nedsætte virksomhedernes refusion ved disse kurser. Samtidig bør der ikke være krav om, at kurserne skal vare 7,4 timer per dag.

Arbejdsmarkedet ser forskelligt ud i Vendsyssel og i København. Det skal derfor gøres muligt at tone AMU-uddannelsespakker til det regionale arbejdsmarked og regionale styrkepositioner. Det er desuden vigtigt, at der findes en model, der sikrer, at der også fremover udbydes AMU-kurser inden for rimelige geografiske afstande i hele landet.

10

Opkvalificering rettet mod virksomhedernes konkrete behov

Voksen- og efteruddannelsesindsatsen skal i højere grad tage udgangspunkt i konkrete udfordringer på det regionale arbejdsmarked.

Det gælder blandt andet de 100 millioner kroner, som staten hvert år bruger på opkvalificering gennem de regionale arbejdsmarkedsråds uddannelsespulje. I dag anvendes midlerne uden tilstrækkeligt strategisk fokus. Midlerne bør derfor i højere grad målrettes virksomhedernes efterspørgsel i det konkrete arbejdsmarkedsopland og de regionale erhvervmæssige styrkepositioner.

Der skal samtidig etableres formelle partnerskaber mellem regionale arbejdsmarkedsråd og de regionale vækstfora om at løse de konkrete arbejdsmarkedsudfordringer, som hver region står med. Her kan man med fordel hente inspiration hos *Quickstart*-indsatsen i Region Sjælland, der specifikt er rettet mod udfordringerne i bygge- og anlægssektoren.

FÆLLES SCREENING AF VIRKSOMHEDER I REGION MIDTJYLLAND

Som en del af programmet Kompetenceforsyning Midt finansierer Region Midtjylland aktiviteter, der skal bidrage til screening af virksomheders kompetencebehov. Denne viden anvendes bl.a. i VEU-centrenes arbejde.

Et unikt element i indsatsen er et fælles system til deling af information om virksomhederne, der går på tværs af uddannelses-, beskæftigelses- og erhvervsfremmeaktører i form af væksthuse, de lokale erhvervskontorer, innovationsnetværk, VEU-centre m.fl. På den måde har Region Midtjylland sikret en koordineret virksomhedsopsøgende indsats og effektiv vidensdeling om virksomhedernes behov. For de aktører (herunder virksomheder), som er involveret i Region Midtjyllands kompetenceindsats, er det en forudsætning for deltagelse, at de accepterer at anvende det fælles CRM-system.

QUICKSTART I REGION SJÆLLAND SKAL OPKVALIFICERE TIL ANLÆGS- BYGGERIERNE

På baggrund af Vækstpartnerskabsaftalen mellem Vækstforum Sjælland og regeringen har Region Sjælland taget initiativ til at udvikle indsatsen *Quickstart*, som skal skabe mest mulig varig vækst og jobskabelse af de store anlægsinvesteringer i regionen (sygehusbyggerier, Femern Bælt-tunnelen, veje og jernbaner) i perioden 2016-24.

I *Quickstart* indgås et forpligtende samarbejde mellem de relevante myndigheder og ministerier samt øvrige væsentlige aktører som de regionale erhvervsskoler, VEU-centre, kommunale jobcentre, Væksthus Sjælland og arbejdsmarkedets parter. Via et paraply-samarbejde skal der igangsættes en hurtig og målrettet indsats overfor relevante virksomheder i Region Sjælland samtidig med, at indsatsen skal sikre opkvalificering af ledige inden for de faggrupper, hvor der forventes mangel på kvalificeret arbejdskraft i forbindelse med anlægsbyggerier.

Samarbejdet er bl.a. blevet konkretiseret i projektet "Uddannelsesvejen til vækst", som skal løfte 420 ufaglærte til faglært status gennem en erhvervsuddannelse. I alt skal 1.200 ufaglærte rekrutteres til projektet, hvoraf 750 er ledige, som er visiteret af jobcentrene, og 450 er beskæftigede udvalgt af uddannelsesinstitutionerne samt Væksthus Sjælland. Deltagerne skal gennemgå et afklarings- og vejledningsforløb for at dokumentere deres realkompetencer, inden de derefter skal gennemføre en erhvervsuddannelse, der er relevant for de regionale anlægsbyggerier. Projektet forventes at begynde i april 2016 og er finansieret af Vækstforum Sjælland via EU-strukturfondsmidler.

I NORDJYLLAND ER KOMPETENCE- LØFT VEJEN TIL JOB

Projektet Vejen til varige job gennem kompetenceløft skal samle Region Nordjyllands beskæftigelses-, uddannelses- og erhvervsfremmeaktører om koordineret regional opkvalificeringsindsats. Målet er at få voksne ufaglærte (primært over 30 år) til at gennemføre en faglært uddannelse for voksne (EUV) inden for industrien samt privat- og offentlig service i Region Nordjylland. Det skal foregå i individuelle forløb bestående af vejledning, realkompetencevurdering, en individuel uddannelsesplan samt selve erhvervsuddannelsen.

Projektets indsats retter sig mod 1.300 personer, hvoraf 420 er nyledige og 880 beskæftigede. Projektet forventes at starte i september 2015 og slutte i 2018. Her er målet, at 575 deltagere har fuldført deres faglærte uddannelse og at 575 deltagere fortsat er i gang med et uddannelsesforløb. Projektet har et samlet budget på 40 millioner kroner, hvoraf Vækstforum Nordjylland finansierer halvdelen gennem socialfondsmidler fra EU. Leadpartner på projektet AMU Nordjylland og øvrige parter er de nordjyske jobcentre, A-kasser, faglige organisationer, de to VEU-centre, de lokale erhvervskontorer samt erhvervsskolerne i regionen.

Et centralt element i projektet er, at alle aktører trækker i samme retning. Derfor iværksættes løbende kompetenceudvikling, temadage og vidensdeling for jobkonsulenter, virksomhedskonsulenter, praktikpladskonsulenter, vejledere, sagsbehandlere m.fl.



Stærke indsatser for danskere og andre uden for arbejdsmarkedet

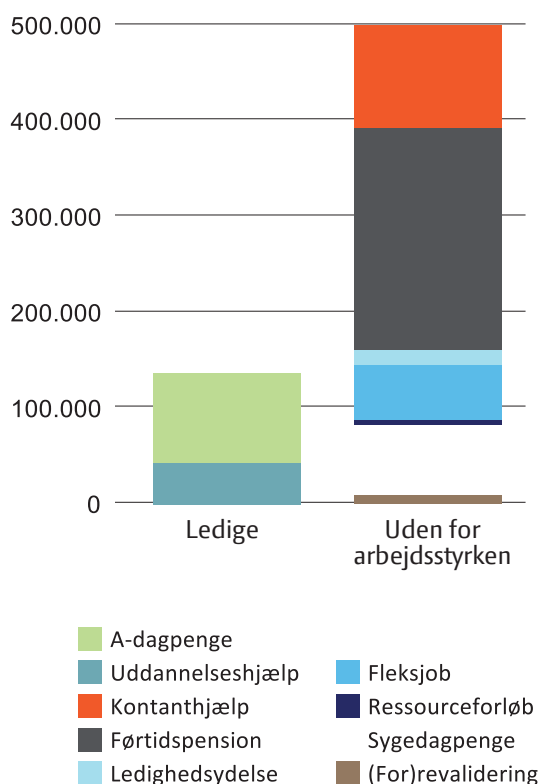
Ledigheden i dag er rekordlav. Nettoledigheden var på 120.400 personer i oktober 2015 svarende til 4,5 procent af den danske arbejdsstyrke. Det er et fald på 40.000 alene siden januar 2013. Samtidig er op mod en halv million danskere i den arbejdsdygtige alder i dag ikke klar til at tage et fuldtidsarbejde.

Det er en vigtig prioritet for regionerne at bidrage til, at flere danskere bliver klar til at tage et job eller begynde på en uddannelse. Frem mod 2020 forvalter regionerne ca. 300 millioner fra EU's socialfond, som er målrettet prioriteten 'social inklusion'.

Pengene skal bl.a. gå til social inklusion via uddannelse samt indslusning i ordinære og socialøkonomiske virksomheder. Indsatsen har særlig betydning for personer med særlige udfordringer, eksempelvis mennesker med handicap, flygtninge eller personer med sociale problemer.

FIGUR 23

Der er fire gange så mange danskere i den erhvervsaktive alder uden for arbejdsstyrken, som der er arbejdsmarkedsparate ledige (antal fuldtidspersoner)



Kilde: Jobindsats.dk (nyeste ydelsestal fra 2014)

RUMMELIG I MIDT – LOKALE PART- NERSKABER FOR UDVIDELSE AF ARBEJDSSTYRKEN

I Region Midtjylland er der nu ca. 167.000 personer på overførselsindkomst (eksklusiv folkepensionister og studerende på SU). Det svarer til 20 procent af arbejdsstyrken. Der er derfor afsat 39 millioner kroner i perioden 2016-20 til at bringe flere af disse personer tættere på arbejde og uddannelse.

Aktiviteterne indebærer:

- At etablere en række lokale partnerskaber på tværs af uddannelses-, beskæftigelses-, og erhvervsområderne. At få flere virksomheder til at arbejde aktivt med indslusning og ansættelse af udsatte borgere på arbejdsmarkedet.
- Udvikling af nye muligheder for inklusion i virksomhederne.
- Bedre vejledning for socialøkonomiske virksomheder.
- Der er her særligt fokus på jobmuligheder for førtidspensionister.

En konkret udløber er den virksomhedsrettede indsats, hvor målet er, at 600 borgere deltager i indslusningsforløb, og at mindst 200 af disse kommer i ordinær eller støttet beskæftigelse, hvilket vil spare overførselsindkomster og sikre arbejdskraft i regionen.

FLYGTNINGE IND I SYDDANSKE VIRKSOMHEDER

En effektiv integration af flygtninge står højt på den politiske agenda, og et vigtigt element er her en hurtig og kort vej til arbejdsmarkedet. Der er dog stor forskel på, hvor gode kommunerne er til at få flygtninge i arbejde ifølge en undersøgelse fra LG Insight.

Region Syddanmark har derfor afsat 45 millioner kroner til mennesker på kanten af arbejdsmarkedet herunder 9,4 millioner kroner, der skal sikre et bedre match mellem virksomheder og flygtninge. Målet med indsatsen er dels at øge beskæftigelsen blandt flygtninge og, at sikre kvalificeret arbejdskraft til virksomheder i Syddanmark.

DANSKE
REGIONER

