

Lad os gøre Danmark dygtigere

Danmark skal være endnu dygtigere, hvis vi fortsat skal skabe fremgang i hele Danmark. Et dygtigere Danmark kræver, at vi har konkurrencedygtige virksomheder. Det fordrer, at virksomhederne har adgang til tilstrækkelig, kvalificeret arbejdskraft, og at virksomhederne har gode rammer til at nytænke og omstille sig til et arbejdsmarked under stadig forandring. Dette sker gennem forskning i verdensklasse og en højt uddannet arbejdsstyrke, der opkvalificeres gennem hele arbejdslivet. Vi skal nedbryde fordomme og barrierer, så vi kan frigøre alle de ressourcer, der er i vores samfund. Det vil styrke arbejdsudbuddet, produktiviteten og sammenhængskraften.

Danmark skal igen have høje uddannelsesambitioner

Danmark er et af de rigeste og mest veluddannede samfund i verden. Vores velfærdssamfund bygger på årtiers bred politisk konsensus om, at uddannelse er en samfundsinvestering, og at alle skal have lige adgang til uddannelse, uanset hvilken familie man er født ind i. Højt uddannelsesniveau er en afgørende international konkurrenceparameter for danske virksomheder. Og højt kompetenceniveau gør Danmark i stand til at tage internationalt ansvar og byde ind med konkrete løsninger på de mange globale og tværnationale udfordringer, verdenssamfundet står overfor: Klima, miljø, fødevarer, sundhed, datasikkerhed, borgerrettigheder.

Efter de senere års uddannelsesbeskæringer, uddannelsesloft, loft på optaget på engelsksprogede uddannelser og i det hele taget en overstyring på hastighed, er tiden kommet til at finde tilbage til en uddannelsespolitik, der peger ind i fremtiden og fremmer, at næste generation igen bliver endnu bedre uddannet end den foregående.

- **Ekspertudvalg om kønsstereotyper i unges uddannelsesvalg**
Unge uddannelsesvalg er fortsat i alt for høj grad påvirket af kønsstereotyper. Mænd er fortsat minoritet på fx sygeplejerskeuddannelsen, ergoterapeutuddannelsen og andre professionsuddannelser, mens kvinder fortsat er minoritet på fx IT-uddannelserne, bygningskonstruktøruddannelsen og mange erhvervsuddannelser. En manglende bred rekruttering til uddannelserne forværrer arbejdskraftmanglen og giver manglende diversitet og dermed kvalitet i opgaveløsningerne. Uddannelsesministeren nedsætter et ekspertudvalg, der på analytisk grundlag skal komme med anbefalinger til en national koordineret indsats overfor lærere, pædagoger, undervisere, vejledere, forældre og de unge selv, der kan udfordre de ubevidste kønsstereotyper i uddannelsesvalget.
- **Udvalg om bedre professionsbachelor- og erhvervsakademiuddannelser**
Uddannelsesministeren nedsætter efter inspiration fra Udvalget om Bedre Universitetsuddannelser et udvalg, der skal komme med anbefalinger til, hvordan professionsbachelor- og erhvervsakademiuddannelserne kan styrkes, herunder hvordan overgangen til universiteternes kandidatuddannelser kan forbedres. En del af udvalgets arbejde er at komme med anbefaling til en fremadrettet repræsentation i professionshøjskolernes og erhvervsakademiernes styrende organer, der dels afspejler det ændrede organisationsbillede på lønmodtagerside, dels afspejler udviklingen i kompetencekravene på arbejdsmarkedet.
- **Nationalt kompetencepanel**
Uddannelsesministeren nedsætter et nationalt kompetencepanel, som anbefalet af Universitetsudvalget, der skal rådgive ministeren, universiteterne og øvrige videregående uddannelsesinstitutioner om udviklingen i efterspørgslen efter videregående uddannelser på arbejdsmarkedet, herunder behovet for tværgående uddannelseskompetencer og sammenhæng i det videregående uddannelsessystem. Rådgivningen skal baseres på et

analytisk grundlag, blandt andet om nationale og internationale udviklingstendenser. Det nationale kompetencepanel skal sammensættes af eksperter og centrale interessenter.

Længere tid på arbejdsmarkedet kræver livslang læring

Vi skal indstille os på et arbejdsliv frem til 70-årsalderen og et arbejdsmarked, hvor grundvilkåret er forandringer. Nye teknologier og kravene til hele tiden at udvikle nye løsninger sætter såvel arbejdstagerne som virksomhederne på prøve. Det er helt centralt, at vi formår at indrette et samfund, hvor den enkelte får mulighed for at udvikle sig gennem hele arbejdslivet. Et samfund hvor professionelle ambitioner ikke bliver begrænset af alder eller erhverv.

Et stærkere og mere trygt arbejdsliv for alle bliver i fremtiden betinget af en langt tættere kobling mellem arbejdsmarkedets behov for udvikling og virksomhedernes og arbejdstagernes fokus på nye kompetencer og livslang læring.

- **Alle skal have en ret til livslang læring**
Kravet om, at alle skal være længere på arbejdsmarkedet, accelererer behovet for livslang læring. Derfor skal alle have en ret til at vedligeholde sin grunduddannelse og til at udvikle sine kompetencer via efter- og videreuddannelse.
- **Efter- og videreuddannelse skal fylde mere i uddannelsessystemet**
Uddannelsesinstitutionerne skal øge udbuddet af efter- og videreuddannelse, og der skal findes nye finansieringsmodeller, der sikrer alle på arbejdsmarkedet livslang læring.

Ny aktiv beskæftigelsesindsats

Virksomhederne skal kunne vide sig sikre på, at de kan få de medarbejdere, hænder og hoveder, der er brug for. Der er stort behov for at få fjernet barrierer for ny og kvalificeret arbejdskraft på det danske arbejdsmarked. En af barriererne er, at arbejdskraften søger ind mod de store byer og væk fra yder- og landområderne. Det betyder, at det bliver sværere for virksomheder i dele af landet at finde højt specialiseret arbejdskraft.

- **Tværkommunal ungeindsats**
De unge spiller en nøglerolle i løsningen på den fortsatte arbejdskraftmangel. De unge er et af Danmarks vigtigste råstoffer, og de fortjener den bedst mulige start på arbejdslivet. Uddannelsesstederne er fordelt regionalt, og der bør derfor samarbejdes på tværs af kommunegrænser omkring unge-indsatsen, så der sikres kritisk masse i tilbuddene - samtidigt med tilgængeligheden til uddannelses-, praktik- og arbejdspladser øges for alle unge, uanset bopælskommune.
- **Tværkommunal beskæftigelsesindsats**
Arbejdsmarkedet har ikke gavn af at blive forvaltet på 98 forskellige måder. Det snarere øger de strukturelle og kulturelle barrierer, som i dag præger arbejdsmarkedet. Siden beskæftigelsesreformen i 2015 er der forsøgt tværkommunale samarbejder uden større succes. Derfor foreslås en ændret opgavefordeling af beskæftigelsesindsatsen for højtuddannede dagpengemodtagere, som skal stå til rådighed for hele landet. Disse ydelsesmodtagere skal for den aktive del af beskæftigelsesindsatsen høre til i landets største kommuner - altså i uddannelseskommunerne - alternativt organiseres regionalt.
- **Arbejdsmarkedsråd**
Beskæftigelsesministeren nedsætter et arbejdsmarkedsråd med deltagelse af arbejdsmarkedets parter, der løbende skal drøfte, hvordan den danske model fortsat kan levere gode løsninger, omstilling og produktivitet på arbejdsmarkedet.

Globalt førende på ligestilling

Uanset om man vokser op som dreng eller pige i Mjølnerparken eller på Strandvejen, i Esbjerg eller Svaneke, skal alle have mulighed for at dygtiggøre sig. Danmark har en lang tradition for kampen for ligestilling, og det er godt for såvel borgere som for samfund, når alle har mulighed for at bidrage til en stærkere samfundsøkonomi og sammenhængskraft.

- **Barrierekommission**

Statsministeren nedsætter en barrierekommission, der skal identificere og analysere barrierer og strukturer, der begrænser mobilitet og fleksibilitet i uddannelse, karriere og arbejdsliv. Kommissionen sammensættes af eksperter samt repræsentanter for arbejdsmarkedets parter, og sekretariatsbetjenes af et sekretariat, der er sammensat med medarbejdere fra relevante ministerier.

Kommissionen skal over en periode på 1-2 år kortlægge barrierer i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet. De faktorer, som kommissionen beskæftiger sig med, skal som minimum være køn, familiemønstre, seksualitet, etnicitet, religion, social baggrund samt fysisk og psykisk handicap. På baggrund af sine undersøgelser skal kommissionen komme med konkrete forslag til såvel lovgivning som til partssystemet om ændringer af regler eller andre initiativer, der kan bidrage til at nedbryde barrierer.

Øget ambitionsniveau for forskning

En solid og stigende investering i offentlig forskning er en afgørende rammebetingelse for virksomhederne og afgørende for, at Danmark kan tiltrække videnstunge internationale virksomheder. Den offentlige forskning skal udgøre et solidt fundament, hvorpå virksomhederne kan bygge deres forskning og forskningssamarbejder med universiteterne. Der er brug for, at forskningsinvesteringerne øges i de kommende år, så Danmark kan øge innovationskraften og bevare sin placering blandt de stærkeste forskningsnationer i verden.

- **Større offentlige investeringer i forskning**

Efter en årrække med stagnerede og endda faldende offentlige forskningsinvesteringer øges ambitionsniveauet for forskningsinvesteringerne i de kommende år. Der afsættes både flere midler til basismidler, til konkurrenceudsatte midler og til midler til særlige investeringer indenfor højt prioriterede politiske indsatsområder.

- **Højere forskningsfradrag**

Flere virksomheder – også SMV'er – skal investere i forskning som grundlag for at udvikle deres produkter og services. Et højere fradrag for forskning og udvikling vil gøre, at også mindre virksomheder får råd til at investere i forskning.

Øge fokus på sundt arbejdsmiljø

Et godt socialt og organisatorisk arbejdsmiljø har stor betydning for den enkeltes sundhed, fastholdelse på arbejdsmarkedet, virksomhedernes vækst og samfundets sammenhængskraft og konkurrenceevne.

- **Bedre beskyttelse af arbejdsmiljørepræsentanterne**

Arbejdsmiljørepræsentanterne er en grundsten i arbejdsmiljøarbejdet, og derfor skal alle arbejdsmiljørepræsentanter sikres en særlig beskyttelse mod afskedigelse.

- **Uddannelse til ledere i arbejdsmiljø**

Lederne spiller en central rolle i skabelsen af et godt socialt og organisatorisk arbejdsmiljø. Der skal derfor udvikles og udbydes lederuddannelser i arbejdsmiljø til lederne på hele arbejdsmarkedet.

Offentlig ledelse i verdensklasse

For at kunne sikre fremtidens velfærd skal der skabes bedre ledelse ude på de offentlige arbejdspladser. Her skal skabes rum til ledelse, og der skal tilskyndes en ledelseskultur, som bygger på tillid og motivation. Bedre ledelse er nøglen til at skabe velfungerende arbejdspladser, som leverer.

- **Ledelse skal bygge på tillid og motivation**

Ude på de enkelte arbejdspladser – på et gymnasium, kommunens borgerservice eller AKUT-modtagelsen – skal sikres større rum til, at lederen sammen med medarbejderne skaber løsninger, der løfter servicen til borgerne. Der skal tilskyndes en ledelseskultur, der bygger på tillid og motivation frem for styring og kontrol.

- **Bedre rammer for planlægning**

Lederne skal have bedre rammer til at planlægge ude på arbejdspladsen, så der understøttes en flerårig planlægningshorisont. Det gælder både med hensyn til økonomi, mål og ambitionen om at skabe velfungerende arbejdspladser, der leverer høj service til borgerne.

- **Der er behov for mere fleksible udgiftslofter**

Budgetlovens udgiftslofter er en stopklods for planlægningen ude på de offentlige arbejdspladser. Der er behov for mere fleksible udgiftslofter, så mindre overforbrug kan overføres mellem budgetårene.

- **Lederne skal have et kompetenceløft**

Der skal investeres i et kompetenceløft af vores ledere, så de bliver bedre klædt på til at lede arbejdspladserne gennem morgendagens udfordringer, og kan skabe velfungerende offentlige arbejdspladser til gavn for den service, der leveres til borgerne.