

20. maj 2016

## Matchmoduler til højtuddannede kan afhjælpe mangel på arbejdskraft

Det er helt afgørende for væksten i de kommende år, at vi sikrer virksomhederne tilstrækkelig arbejdskraft med de rigtige kompetencer. Der er brug for flere faglærte, men der er også områder på arbejdsmarkedet, hvor behovet for specialkompetencer udvikler sig med en sådan hast, at det kræver omstilling af den højtuddannede del af arbejdsstyrken.

Aktuelt efterspørger mange virksomheder højtuddannede, uden at de umiddelbart kan finde medarbejdere med de relevante kompetencer. Den teknologiske udvikling går så hurtigt, at en lang grunduddannelse ikke giver de højtuddannede garanti for at kunne matche jobkravene efter en række år på arbejdsmarkedet.

Samtidig er der højtuddannede, der har kompetencer, som ligger tæt på de efterspurgte, men ikke tæt nok til at de finder ansættelse i virksomhederne. Hvis vi skal sikre flere succesfulde match mellem højtuddannede og virksomheder med udækkede kompetencebehov, så skal den enkelte højtuddannede kunne udvikle sine kompetencer, så de matcher virksomhedernes efterspørgsel.

Den løbende jobnære kompetenceudvikling sker i tæt samarbejde med den aktuelle arbejdsgiver, men der er også brug for efter- og videreuddannelse for at sikre de kompetencer, der skal til for også at kunne varetage jobbet hos kommende arbejdsgivere. Og for de højtuddannede, som måske næsten, men ikke helt, har de kompetencer, der skal til, kan der være brug for efter- og videreuddannelse for at matche de aktuelle jobkrav i branchen eller beslægtede brancher.

### Akademikerne foreslår:

#### **Matchmoduler – efter- og videreuddannelse til højtuddannede**

Der etableres et efter- og videreuddannelses tilbud i form af en række matchmoduler, der kan give højtuddannede den ekstra kompetence, de mangler, for at opfylde jobkravene i de brancher, der mangler højtuddannet arbejdskraft.

Der skal være tale om fleksible uddannelser af kortere varighed, og de skal i videst mulig omfang dække virksomhedernes kompetencebehov. Dog kan der indregnes en praktikperiode i virksomheden under eller efter kurset. Matchmodulerne bør udvikles i samarbejde mellem universiteter og/eller andre videregående uddannelsesinstitutioner, arbejdsgiver- og brancheorganisationer, virksomheder med mangel på arbejdskraft og faglige organisationer, og modulerne bør akkrediteres.

For at uddannelsesinstitutionerne kan udbyde de relevante matchmoduler, er der behov for et økonomisk grundlag både til udvikling af kurserne og til udbud af kurserne uden for almindelig undervisningstid. Her kan der eventuelt være tale om en kombination af offentlige midler, medfinansiering fra arbejdsgiverne og deltagerbetaling. Matchmodulerne kan eventuelt udbydes som online kurser, og det bør undersøges, om der allerede findes relevante kurser, som udbydes online af universiteter i udlandet. Der bør dog holdes fokus på kvalitet, gennemsigtig og samarbejde om godkendelse af kurserne.

Modellen kan udvides til at omfatte alle med en videregående uddannelse og i højere grad indbefatte moduler udviklet i samarbejde med erhvervsakademier og professionshøjskoler.

## **De højtuddannede lediges muligheder for efter- og videreuddannelse**

Der findes i princippet midler i Beskæftigelsessystemet (den regionale uddannelsespulje og positivliste) til efter- og videreuddannelse til alle typer af ledige – også de højtuddannede – såfremt det konkrete uddannelsesstilbud retter sig mod, at den ledige kan komme i job inden for et felt, hvor der aktuelt er mangel på arbejdskraft. Der kan bevilges penge til kurser på op til 10 uger.

Men selv om der på landsplan er afsat 100 mio. kr. til alle grupper af ledige, er det i praksis overordentlig vanskeligt for de højtuddannede at komme i betragtning. For det første har langt de fleste kommuner så få højtuddannede inden for de enkelte faggrupper, at det er meget svært at samle tilstrækkelig volumen til et konkret kursus. Og for det andet er der i de få storbykommuner, som har tilstrækkelig volumen, ofte meget skrappe krav til den ledige, fx om at der skal være indgået en ansættelseskontrakt med en virksomhed.

Disse barrierer forhindrer de ledige højtuddannede i at tilegne sig de kompetencer, som efterspørges af virksomhederne – også selv om de har kompetencer, der ligger tæt op ad det som forventes af de virksomheder, som mangler konkrete typer af arbejdskraft. Det er til skade for både virksomhederne og samfundet, at der ikke gøres mere for at sikre et godt match mellem de ledige, som næsten har kompetencerne – og de virksomheder, som mangler dem.

## **Akademikerne foreslår:**

Der bør være en reel mulighed for, at de ledige højtuddannede via Beskæftigelsessystemet kan få finansieret matchmoduler, der kan give dem de kompetencer, de mangler for at påtage sig et job inden for et felt, hvor der er mangel på arbejdskraft.

Kommunerne bør samarbejde på tværs af kommune- og regionsgrænser om at sikre relevante kompetenceudviklingstilbud til ledige højtuddannede.

For at sikre et vist volumen af deltagere til relevante kurser kan der arbejdes på at udvikle online-kurser i samarbejde med uddannelsesinstitutioner og virksomheder.

### **Eksempler på matchmoduler for højtuddannede:**

#### ***Programmering for IT-medarbejdere og ingeniører:***

Selv om der er ledige IT-ingeniører, så mangler mange IT-virksomheder medarbejdere, der kan programmere i helt specifikke "sprog". Her kan matchmoduler give den helt særlige kompetence, som er nødvendig, fx SAP-programmering.

#### ***Good Manufacturing Practice til natur-/sundhedsvidenskabelige kandidater:***

Virksomhederne mangler bl.a. natur- og sundhedsvidenskabelige kandidater og disse kan med et matchmodul i form af et kursus i Good Manufacturing Practice (GMP) opnå nogle af de mere specifikke virksomhedsrettede kompetencer, som skal til.

#### ***Innovation og økonomi for kommunikations-, sprog og marketingsmedarbejdere***

Det er forskelligt i hvilken grad de kommunikationsuddannede såsom retorikere, medievidenskabsuddannede og informationsmedarbejdere har forretningsforståelse og viden integreret i deres uddannelser. Derfor vil moduler i innovation og økonomi med fokus på anvendelsen i virksomhederne, øge de kommunikationsuddannedes muligheder for at bidrage med deres kompetencer i virksomhederne og dermed øge deres konkurrencekraft.

#### ***Forretningsforståelse og markedsføring for gymnasielærere***

Stærke mundtlige og skriftlige sprogkompetencer efterspørges af virksomheder, der ønsker at etablere et eksportmarked til fx Tyskland og Frankrig. I gymnasiesektoren sker der besparelser, som vil medføre afskedigelse af et stort antal gymnasielærere nu og i de kommende år. En del af lærerne har sprogkompetencer, som en række virksomheder mangler. Gymnasielærerne vil dog have brug for kurser i blandt andet grundlæggende virksomhedsforståelse for at kunne omsætte deres kompetencer til bundlinje hos virksomhederne.

## **En aktiv match- og mobilitetsindsats**

Akademikernes Trainee-kampagne har vist et fortsat behov for at bygge bro mellem arbejdstagere og arbejdsgivere, når der skal sikres match i forhold til virksomhedernes behov for rekruttering af højtuddannede både indenfor og på tværs af landets regioner.

Erfaringen fra Trainee-kampagnen er, at når virksomhederne ikke kan rekruttere den nødvendige arbejdskraft, så skyldes det alt for ofte en afgørende mangel i dialogen mellem virksomheder og højtuddannede. Det er svært for virksomhederne at gennemskue præcis hvilke kompetencer, der skal til for at løse de konkrete opgaver, og det er vanskeligt for de højtuddannede at oversætte deres kompetencer til de opgaveområder, virksomhederne rekrutterer til.

Det er en nødvendig indsats, at der gennem en opsøgende og målrettet dialog med virksomhederne formidles viden om, hvilke konkrete kompetencer de højtuddannede bidrager med i et virksomhedsperspektiv - og på hvilke centrale opgaveområder, de højtuddannede kan tilføre virksomhederne viden. Det gøres ved aktivt at synliggøre virksomhedernes kompetencebehov.

Det er også vigtigt at formidle viden om de mange gode karrieremuligheder, der er for højtuddannede i mindre virksomheder, til dimittenderne, der traditionelt set søger mod de større og kendte virksomheder efter endt uddannelse. Ved at udbrede karrieremuligheder i de brancher, som ikke traditionelt er videnstunge, kan dimittendernes søgeledighed reduceres betragteligt.

Desuden er det en vigtig erfaring, at den geografiske barriere kan overvindes via en håndholdt matchindsats, hvor den ledige stilling gøres synlig direkte for enkelte relevante højtuddannede med en efterfølgende håndholdt indsats i forhold til bosætningsmuligheder og partnermatch.

Akademikerne har via Trainee-indsatsen udviklet en effektiv og afprøvet værktøjskasse, der styrker brobygningen mellem arbejdsgivere og højtuddannede arbejdstagere og dermed sikrer en effektiv matchindsats - både indenfor og på tværs af regioner.

### **Akademikerne foreslår:**

For at sikre virksomhedernes rekruttering af de nødvendige højtuddannede kompetencer på tværs af landet, bør der være en vedvarende indsats for at styrke brobygningen mellem arbejdsgiverne og de højtuddannede grupper af arbejdstagere. Det kan ske ved at fastholde og udbrede brugen af de værktøjer, som understøtter indsatsen.

Den håndholdte match-og mobilitetsindsats må fortsættes og udbygges for at virksomheder i hele landet kan sikres tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft i de kommende år.

### **Eksempler på værktøjer i match-og mobilitetsindsatsen**

**Netværkssamarbejde:** Match- og mobilitetssamarbejdet styrkes gennem et samlande netværkssamarbejde mellem samtlige aktører på det beskæftigelsespolitiske område om det fælles mål at sikre kompetencer til virksomhederne på tværs af landets regioner.

**Dialog med arbejdsgiverne:** At nå dette mål kræver en opsøgende dialog med arbejdsgiverne med fokus på virksomhedernes uerkendte behov, vækstsmål og kompetencebehov.

**Digital landsdækkende opgavebørs:** Virksomheder og virksomhedskonsulenter skal kunne synliggøre virksomhedernes efterspørgsel i en digital landsdækkende opgavebørs, der skal kunne "oversætte" konkrete opgaveområder til kompetencebehov.

**Akademikerbasen:** Akademikerbasen bør videreføres som en landsdækkende profildatabase med fokus på opgaveløsning og kompetencematch.

**Kandidatindsats:** En indsats for at formidle viden om opgaver og karrieremuligheder i virksomheder, der traditionelt ikke opsøges af højtuddannede for at sikre virksomhedernes kompetencebehov på tværs af landets regioner og reducere dimittendernes søgeledighed.