
Arbejdsmarkeds- politik der skaber vækst

Forslag til en forbedret
beskæftigelsesindsats for
akademikere

Marts 2013



Forord

Regeringen har nedsat et ekspertudvalg, som i efteråret 2013 skal barsle med et oplæg til reformering af beskæftigelsesindsatsen til arbejdsmarkedssparate ledige.

AC spiller i dette katalog ind med konkrete forslag til, hvordan beskæftigelsesindsatsen kan forbedres for akademikere.

Bærende for AC's arbejde med kataloget er en ambition om at få designet en beskæftigelsesindsats, som er bedre tænkt sammen med den vækst- og erhvervspolitiske dagsorden. Vi tror på, at en sådan sammentænkning vil sikre større legitimitet og effektivitet i beskæftigelsessystemet både set fra de lediges og fra virksomhedernes perspektiv. Jobåbninger skal være der, før de kan formidles. Det er veldokumenteret, at højtuddannet arbejdskraft skaber vækst og merbeskæftigelse, men også at udbuddet og efterspørgslen efter højtuddannet arbejdskraft ikke altid naturligt mødes på grund af virksomhedernes og de lediges ukomplette billede af mulighederne. Derfor skal beskæftigelsessystemet fremme jobskabelsen, og ikke som i dag blot være et udbudsorienteret system. Beskæftigelsessystemet skal tage udgangspunkt i virksomhedernes vækstplaner og deraf afledte arbejdskraftbehov og gennem dialog stimulere virksomhederne til at bidrage konstruktivt med at synliggøre jobåbningerne og tage nye kompetenceprofiler ind i virksomhederne.

AC vil med forslagene også bidrage til at bære den programsatte tillidsreform ind på beskæftigelsesområdet. Årsagerne til den nuværende beskæftigelsesindsats' legitimitetsunderskud er tæt koblet til, at styringsmekanismerne (refusionssystem, proceskrav etc.) er valgt ud fra manglende tillid. Manglende tillid til jobcentre. Manglende tillid til de ledige. I AC er vi overbeviste om, at større tillid til systemet og de ledige vil ændre relevansen af de for nuværende valgte styringsmekanismer. Færre procesregler og mindre komplekse økonomiske incitamenter vil frigøre ressourcer og skabe større engagement.

Endelig har vi som en rød tråd gennem vores forslagskatalog, at beskæftigelsesindsatsen i højere grad bør tage udgangspunkt i den enkelte lediges situation og jobperspektiver. Det kræver et

opgør med den nuværende 'one size fits all' filosofi. Et nyt system skal kunne tilbyde en bedre og mere målrettet akademikerindsats med blik for de differerede behov, der også findes internt i akademikergruppen.

Forslagene er samlet i følgende oversigtstabel:

AC's forslagsliste

1. Et nyt akademikerspor

- Akademikerindsatsen forankres i fire-fem nye tværkommunale samarbejder

2. Nye bærende værdier for beskæftigelsesindsatsen

- Ledige får tildelt en række rettigheder, der motiverer til selv at tage ansvar for indsatsen
- Refusionsmodellen omlægges, så den bliver meningsfuld og gennemsigtig for jobcentermedarbejdere og de ledige

3. Servicetjek af redskabsviften

- Særlige muligheder for privat løntilskud oprettes til dimittender. Private løntilskudsstillinger kan fortsætte efter tab af dagpenget
- Støtteordninger til at fremme innovation styrkes
- Reglerne for offentligt løntilskud justeres, så der undgås fortrængning af ordinære job. Det nye redskab 'introduktionsstillinger' gives forrang
- Reglerne for jobrotation harmoniseres, så puljestyling og unødigt bureaukrati udvikles
- Systematisk indsats iværksættes for at imødegå mangel på specialistkompetencer
- Seks ugers selvvalgt uddannelse skræddersys til den enkelte
- Selvforsørgende får ret til en bedre aktiv indsats

4. Behov for fortsat metodeudvikling

- Akademikerkampagnen fortsætter i 2014-16 med fokus på at afprøve tre målrettede metoder til at løse særlige vækstudfordringer i SMV'erne

5. Flere skal skabe deres eget job

- Vilkår forbedres for ledige med opgaver som selvstændig
- Bedre mulighed for at kombinere lønmodtagerjob med at drive virksomhed
- Iværksætterpilotordningen udvides
- Iværksættere gives mulighed for at udskyde adgangen til dimittendydelse
- Små og billige opstartslån til iværksættere

6. Reform af dagpengesystemet

- Ekspertudvalget gives en tredje opgave, der skal omfatte udarbejdelse af forslag til en dagpengereform

Forslagskataloget afsluttes med et appendiks, der beskriver de metoder, som er udviklet i Akademikerkampagnen med henblik på at danne inspiration til den fremtidige akademikerindsats.

1. Et nyt akademikerspor

Et nyt akademikerspor

Ledige akademikere er en minoritetsgruppe i jobcentrene i langt de fleste kommuner med undtagelse af universitetsbyerne. Indsatsen til ledige akademikere er udfordret af, at et flertal af jobcentrene ikke har den kritiske masse af ledige akademikere, der skal til, for at der skabes erfaring og viden om målgruppen. Dertil kommer, at akademikerens arbejdsmarked er landsdækkende og dermed rækker langt ud over det enkelte jobcenters fokus på lokalområdet.

Den manglende kritiske masse understøtter hverken indsatsen til de ledige akademikere eller serviceringen af virksomheder, som har behov for højtuddannet arbejdskraft.

Indsatsen til ledige akademikere kan således blive væsentligt forbedret via øget strategisk samarbejde mellem jobcentrene og inddragelse af de akademiske a-kasser og en række andre aktører, som man bl.a. har gjort i Akademikerkampagnen. Der er et behov for et særligt akademikerspor, så ekspertisen til at servicere virksomhederne med højtuddannet arbejdskraft og tilbyde kvalificeret hjælp til de ledige er samlet.

AC foreslår,

- at alle ledige akademikere visiteres til fire-fem nye tværkommunale samarbejder, så der bliver skabt det fornødne akademikerspor.

Der tænkes her på en konstruktion inspireret af væksthuse, hvor kommunerne i en region alle blive medejere af en regional enhed, som har til ansvar at varetage beskæftigelsesindsatsen for akademikere, såvel rådgivning, aktiveringstilbud samt virksomhedskontakt og matchning med jobåbninger. Enheden skal ud over et klart beskæftigelsessigte for ledige akademikere også have en vækstpolitisk målsætning om at stimulere anvendelse af højtuddannet arbejdskraft i regionen samt skabe opmærksomhed om erhvervsfremme- og innovationsordninger som fx Videnpilotordningen. Enheden vil også kunne løfte særlige indsatser som fx at forestå kurser, som kan paratgøre akademikere til at starte i en mindre virksomhed samt stimulere akademisk iværksætteri.

Modellens største styrke er, at jobcentrene forener deres fokus på akademikerindsatsen i en enhed, som har den tilstrækkelige volumen af ledige fra målgruppen og samtidig gives geografisk spændevide til at afdække et stort antal virksomheders behov for højtuddannet arbejdskraft. Modellen vil således være en op-

lagt måde driftmæssigt at forankre de succesrige metoder, som er udviklet igennem Akademikerkampagnen (se appendiks). Modellen bidrager altså også til at sammentænke beskæftigelses- og erhvervspolitik indenfor de nuværende strukturmæssige rammer. Der er desuden oplagte muligheder for at indgå partnerskaber med de akademiske a-kasser og organisationer, regionens universiteter og erhvervsfremme aktører og dermed videreføre Akademikerkampagnens netværksdel.

De enkelte jobcentre bør udlåne personale til den regionale konstruktion, så kommunerne (især universitetsbyerne) bevarer "følingen" med målgruppen og strategisk vigtig viden dermed tilflyder kommunerne.

Modellen vil være et innovativt bud på nye tidsvarende organiseringsformer i den kommunale verden, hvor kommunerne puljer deres kompetencer på specifikke områder. Modellen kan eventuelt først testes i pilotforsøg i udvalgte regioner.

2. Nye bærende værdier for beskæftigelsesindsatsen

Nye bærende værdier for beskæftigelsesindsatsen

Den nye toårige dagpengeperiode bør give anledning til et paradigmeskifte i måden at tilrettelægge og styre beskæftigelsesindsatsen. Den afkortede dagpengeperiode er så markant en motivationsskabende foranstaltning, at de ledige oplever et klart pres for meget tidligt intensivt at forfølge en bred beskæftigelsesstrategi.

Dermed rykkes også balancen for den nødvendige dosering af hhv. ret og pligt i beskæftigelsesindsatsen. En reform af indsatsen bør således have fokus på at styrke den lediges ejerskab og muligheder for at agere proaktivt, herunder forsyne den ledige med rettigheder, der kan fungere som løftestang for egen jobsøgning.

De ledige skal gives handlerum til at være medspillere. Beskæftigelsessystemets medarbejdere skal gives mulighed for at foretage et rolleskifte fra kontrollant og igangsætter til facilitator og coach, der kan inspirere den enkelte lediges jobsøgning og forbedring af employability.

Tanken om, at man kan dosere den mest effektive indsats via differentierede økonomiske incitamenter, hvor visse aktiviteter udløser større refusion til kommunerne i forhold til andre, har også vist sig at være for firkantet. Det nuværende refusionssystem fører i værste fald til, at kassetænkning overtrumfer det rette indsatsvalg. Kommunerne skal honoreres for at vælge den bedste langsigtede løsning for den enkelte og for samfundet. Det kræver større fleksibilitet i finansieringsmodellen i forhold til at designe en relevant indsats til den enkelte ledig.

AC foreslår,

- at de ledige får tildelt en række rettigheder, der skal motivere til selv at tage ansvar for indsatsen. Det nuværende fokus på rettidige samtaler og rettidigt aktivering afløses af en filosofi om at give den ledige mulighed for at udnytte optioner og byde ind på, hvad der er relevant for den enkelte med den rette timing. Det kunne for eksempel være en rettighed til et antal coaching-samtaler om året, som frit kan bookes efter de lediges ønske. Det kunne også være en rettighed til minimum 6 ugers uddannelse (jf. nedenfor vedr. nytænkning af seks ugers selvvalgt uddannelse), og en rettighed til uhindret/nem adgang til løntilskud, hvis den ledige selv har fundet arbejdspladsen. Der er inspiration at hente i projektet "Den gode samtale", der pt. foregår med succes i en række udvalgte a-kasser.

- at der foretages en omlægning af refusionsmodellen, så den bliver meningsfuld og gennemsigtig for jobcentermedarbejdere og de ledige.

3. Servicetjek af redskabsviften

Servicetjek af redskabsviften

Særlige muligheder for privat løntilskud til dimittender. Mulighed for at fortsætte i privat løntilskudsstilling efter tab af dagpengere

Ordningen for løntilskud i den private sektor er overordnet set velfungerende. Privat løntilskud anerkendes bredt for at være det meste effektive aktiveringsredskab. Der er ikke konstateret nævneværdige fastholdelses- og fortrængningseffekter, blandt andet fordi arbejdsgiverne selv skal supplere op og betale løn svarende til gældende overenskomst. Det sikrer arbejdsgivernes engagement til at lave et vellykket oplæringsforløb med henblik på varig ansættelse efter endt løntilskud.

EU-regler foreskriver, at der generelt ikke er mulighed for at få en løntilskudsstilling i den private sektor for ledige med under 6 måneders ledighed. Det er dog muligt at fravige de generelle EU-forskrifter for grupper med særlige ledighedsudfordringer. I en situation med lavkonjunktur og et rekord højt antal ledige dimittender bør det være muligt at etablere en særlig løntilskudsordning, så dimittender ikke skal vente et halvt år for at få det aktiveringsredskab, som har bedst jobeffekt.

Med dagpengereformen er ordningen for privat løntilskud mødt med en ny udfordring. Der er et væsentligt større antal personer, som er i risiko for at miste dagpengereetten. Efter gældende regler kan en person, som mister dagpengereetten, ikke fortsætte i en privat løntilskudsstilling. Dermed svækkes muligheden for at søge private løntilskudsstillinger i den sidste del af dagpengeperioden, da virksomheden kun kan få tilskuddet i nogle få måneder.

AC foreslår derfor,

- at der etableres en særlig løntilskudsordning for nyuddannede i perioder med høj ledighed.
- at det gøres muligt at fortsætte i et privat løntilskudsstilling ved tab af dagpengereetten.

Styrkelse af særlige støtteordninger til at fremme innovation

Det er nødvendigt at fastholde fokus på de initiativer, der har påviselig effekt i forhold til at bringe akademikere i beskæftigelse og samtidig styrker Danmarks konkurrenceevne og væksten i erhvervslivet. Videnpilotordningen skal konsolideres, så den ikke

løber tør for penge, og ordningen kan med fordel knopskydes med flere understøttende initiativer.

AC foreslår,

- at Videnpilotordningen indrettes, så der fra 2014 sikres tilstrækkelige midler til at ansætte det antal højtuddannede videnpiloter, som virksomhederne efterspørger.
- at der som et alternativ for de virksomheder, der ikke har et konkret og veldefineret innovationsprojekt klar etableres en vækstspireordning, hvor virksomheder ansætter den højtuddannede tidsbegrænset i 12 uger på ordinære vilkår og modtager en kompensation fra staten på op til 25.000 kr. om måneden. For at virksomhederne kan deltage i ordningen, skal akademikerne efterfølgende tilbydes en videnpilotstilling eller en ordinær ansættelse i forlængelse af vækstspiren.
- at der iværksættes en international videnpilotordning, der kan bidrage til virksomhedernes internationale strategiarbejde. Ordningen skal også kunne benyttes i den offentlige sektor.

Reglerne for offentligt løntilskud skal justeres, så der undgås fortrængning af ordinære job. Det nye redskab 'introduktionsstillinger' skal prioriteres

Offentlige løntilskudsstillinger har traditionelt været et godt redskab for akademikere til at få job i den offentlige sektor efterfølgende. I de seneste år er anvendelsen af offentligt løntilskudsstillinger dog steget kraftigt bl.a. på grund af kommunernes incitamenter i refusionssystemet. Det har ført til *de facto* fastholdelses- og fortrængningseffekter, blandt andet fordi offentlige arbejdsgivere ikke skal investere så meget i løntilskudsansættelser, som de private arbejdsgivere skal. Fx viste en undersøgelse blandt dimittender fra 2010, at hver femte løntilskudsstilling i den offentlige sektor fortrængte en ordinær ansættelse.

Anvendelse af løntilskudsstillinger i den offentlige sektor skal foregå på nogle præmisser, så kommuner og andre offentlige institutioner ikke har incitament til at spekulere i billig anvendelse af lediges arbejdskraft og såkaldte "karrusel-stillinger", hvor der bemannes konstant med offentlige løntilskudsstillinger.

For det første skal muligheden for at etablere en introduktionsstilling være udtømte, før der oprettes en offentlig løntilskudsstilling. De såkaldte introduktionsstillinger for akademikere primært målrettet dimittender, der har været ledige i mindst 1 år, indføres i forbindelse med de nye overenskomster i den offentlige sektor med virkning fra 1. april 2013. Ansættelse i

introduktionsstillinger er tidsbegrænset til 1 år og forudsætter, at der afsættes tilstrækkelig tid til uddannelse og oplæring. Løn og pension udgør 80 % af den overenskomstmæssige begyndelsesløn.

For det andet skal der ved etablering af en offentlig løntilskudsstilling være et klart potentiale for efterfølgende beskæftigelse, særligt når dagpengeperioden i dag er reduceret til to år. Unødigt fastholdelse af de ledige i offentlige løntilskudsstillinger kan være med til at forøge antallet af personer, som er i risiko for at miste dagpengeretten.

AC foreslår,

- at ordningen for offentligt løntilskud laves om til en 3+3-model, hvor den offentlige arbejdsgiver kun kan modtage offentligt løntilskud i tre måneder, hvis arbejdsgiveren forpligter sig til tre måneders ordinær ansættelse efterfølgende.
- at refusionssystemet laves om, så kommunerne har incitament til at hjælpe den ledige hurtigst muligt i job i stedet for som i dag, hvor incitamentet er at aktivere den ledige mest muligt.
- at kvoten for udbuddet af offentlige løntilskudsstillinger afskaffes.
- at introduktionsstillinger gives forrang i forhold til anvendelsen af offentligt løntilskud.

Harmonisering af reglerne for jobrotation – afvikling af puljestyring og unødigt bureaukrati

I efteråret 2012 blev der åbnet op for, at akademikere kan komme i jobrotationsprojekter. Åbningen for akademikere giver adgang til jobrotation på samme vilkår, som personer med mellemlang videregående uddannelse. Dvs. ordningen er midlertidig (hjemlet via forsøgsbekendtgørelse) og afhængig af, at der fortsat er midler i den afgrænsede pulje, som er afsat til formålet på finansloven.

Indtil videre er der dog kun etableret ganske få rotationsstillinger til akademikere. Det skyldes, at jobrotationsstillinger er besværlige at oprette på akademikerområdet. Akademikere arbejder ofte i specialiststillinger, som er vanskelige at dække ind 1:1 med en – ofte nyuddannet - vikar for en begrænset periode. Det kan således være nødvendigt med arbejdsorganisatoriske ændringer i perioden, hvor de ansatte skal på efteruddannelse, for at designe en rotationsplads. Det kan fx gøres ved, at de

erfarne medarbejdere dækker ind for hindanden, mens de skiftevis er på efteruddannelse, men samtidig aflastes for de mest rutinemæssigt og let løselige opgaver, som så varetages af en nyuddannet i en rotationsstilling.

I mange små virksomheder og på mindre offentlige arbejdspladser, hvor der kun er få akademikere ansat, kan sådanne arbejdsorganisatoriske ændringer dog sjældent lade sig gøre. Dertil kommer, at mange private arbejdsgivere oplever, at tilskuddet til at ansætte en rotationsvikar ikke står mål med besværet med at tilrettelægge rotationsprocessen.

I tillæg til disse barrierer skal også nævnes, at den særlige puljekonstruktion sammenholdt med Arbejdsmarkedsstyrelsens påkrævede administrative praksis giver jobcentrene unødigt besvær og ekstra udgifter – og dermed reduceret incitament til at satse på ordningen. Fx. skal der for hvert enkelt projekt aflægges et revisionspåtegnet projektrekskab samt en kort evaluering fra jobcenteret til Arbejdsmarkedsstyrelsen, inden kommunen kan hjemtage tilskuddet fra staten.

AC tror på, at der er et potentiale for at få mere gang i jobrotation på akademikerområdet. Jobrotation kan være med til at stimulere sektormobilitet og udbrede lediges jobmuligheder samtidig med, at ordningen understøtter den nødvendige efteruddannelse til akademikere med fast fodfæste på arbejdsmarkedet.

AC foreslår derfor,

- at muligheden for jobrotation til akademikere permanentgøres. Puljestyringen bortfalder, og det gøres administrativt enkelt og omkostningslet for jobcentrene at bevillige tilskud til jobrotation.
- at der laves en kampagne, der skal igangsætte jobrotation i større skala på akademikerområdet. Fokus bør være på at øge virksomhedernes incitamenter til at benytte ordningen ved at hæve jobrotationsydelsen under kampagneperioden. En ret til orlov på fuld dagpengesats kombineret med uddannelsesbetaling vil også kunne stimulere jobrotation.
- at ansættelse i en jobrotationsstilling sideordnes med ordinær ansættelse i relation til genoptjening af dagpengeret.

Systematisk indsats for at imødegå mangel på specialistkompetencer

Trods historisk høj akademikerledighed er der erhvervsområder, hvor det er særdeles vanskeligt at skaffe højtuddannede med

særlige specialistkompetencer. Det gælder eksempelvis offshore-området og IT-området. Sådanne mangelsituationer udgør en væsentlig barriere for vækst. Ledige akademikere kan med en målrettet kompetencetilførsel udfylde kompetencehullerne, men det nuværende beskæftigelsessystem er hverken indholdsmæssigt eller organisatorisk gearret til at løfte opgaven med at give ledige akademikere de nødvendige tillægskvalifikationer.

AC foreslår,

- at en reform af beskæftigelsessystemet skal sikre den fornødne strategiske og økonomiske prioritering af en systematisk uddannelsessatsning, som retter sig mod behovet for at give ledige akademikere de nødvendige tillægskvalifikationer til at udfylde specifikke kompetencehuller på arbejdsmarkedet.

Seks ugers selvvalgt uddannelse skal skræddersys bedre til den enkelte

På akademikerområdet har seks ugers selvvalgt uddannelse ikke været anvendt hensigtsmæssigt. Det skyldes for det første, at den periode i ledighedsforløbet, hvor man kunne kvalificere sig via seks ugers selvvalgt uddannelse, har været al for kort, hvilket har medført, at adskillige har meldt sig på en eller anden uddannelse, som tilfældigvis fandtes, inden "vinduet" lukkede igen. Der er således en del unge akademikere, som har taget seks ugers selvvalgt uddannelse meget tidligt i ledighedsforløbet – også de akademikere for hvem uddannelsen ikke var relevant i forhold til deres ledighedssituation. For det andet har udbuddet af relevante uddannelses tilbud til akademikere ikke været differentieret nok. Disse forhold har skæmmet effektopgørelsen i den seneste evaluering af seks ugers selvvalgt uddannelse.

AC foreslår,

- at ordningen omdefineres, så den ledige får en ret til mindst seks ugers uddannelse i løbet af ledighedsperioden, men at det foregår som led i en godkendt jobplan. Dermed fjernes "selvvalgs-elementet", så der føres mere hånd-i-hanke med uddannelsens relevans, og timingen af uddannelses tilbuddet bliver bedre i forhold til den enkeltes situation.
- at prisloftet for kurser på videregående niveau bortfalder og erstattes af mere intelligent overvågning og påvirkning af prisstrukturen på uddannelsesmarkedet kombineret med et hensyn til langsigtede gevinster af investeringen i relevant uddannelse til den ledige.

Bedre beskæftigelsesindsats til selvforsørgende

Antallet af ledige, der mister dagpengere retten, forventes at stabilisere sig på et væsentligt højere niveau under den nye to årige-dagpengeperiode. Mange af disse ledige vil ikke være berettiget til kontanthjælp og mister dermed kontakten med jobcentre. Tilbudsviften til selvforsørgende er desuden smal.

AC foreslår,

- at der udvikles et sæt af tilbudsrettigheder til selvforsørgende, så disse personer sikres en aktiv indsats og motiveres til bibeholde kontakten til jobcenter og a-kasse.

4. Behov for fortsat metodeudvikling

Ny Akademikerkampagne med fokus på særlige vækstudfordringer i SMV'erne

Akademikerkampagnen er udtænkt som et laboratorium, der udvikler og afprøver nye metoder til at fremme akademikerbeskæftigelsen gennem sammentænkning af erhvervs- og beskæftigelsesinitiativer.

Fokus på virksomhedernes behov er nødvendigt for en effektiv beskæftigelsesindsats. Der er fortsat et behov for, at Akademikerkampagnen udvikler nye metoder til at forfine og forbedre kontakten til virksomhederne. Samtidig er det netværk mellem erhvervs-, beskæftigelses- og uddannelsessystemet, der er opbygget gennem Akademikerkampagnen, en nødvendig del af metodens succes. En fortsættelse af kampagnen er således vital for en fortsat smidig og effektiv udbredelse af højtuddannet arbejdskraft i hele SMV-segmentet.

Tilgang af højtuddannet arbejdskraft er en af de mest effektive måder at genstarte udviklingen i små og mellemstore virksomheder, som vækstmæssigt er bremset op. Akademikerkampagnen har med fokus på virksomhedernes behov været en vigtig komponent i brobygningen mellem akademikere og SMV'er.

AC foreslår,

- at Akademikerkampagnen forsætter i 2014-16 med fokus på at afprøve tre målrettede metoder til at løse særlige vækstudfordringer i SMV'erne. Samtidig bevares kommunikationskanalerne og samarbejdet mellem aktørerne på erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsesområdet. Grundideen er at udvikle en differentieret og specialiseret virksomhedskontakt oven på de generelle metoder, som allerede er tilvejebragt med kampagnen. Vi foreslår, at følgende tre metoder afprøves:
 - *Certificeret specialkorps.* Korpsset skal sikre en koordinering og professionalisering af den landsdækkende match- og vejledningsindsats i SMV'erne. Korpsset skal bestå af personer fra forskellige dele af erhvervsfremme-, uddannelses- og beskæftigelsesystemet og ned sættes som en udbygget del af Akademikerkampagnens sekretariat.
 - *Branche- og områdespecialiseret virksomhedskontakt.* Dialogen med virksomhederne skræddersyes til de omstillingsudfordringer, som kendetegner den specifikke branche eller område – f.eks. Transportsektoren og

Grøn Omstilling. I tæt samarbejde med de respektive brancheorganisationer og områder målrettes Akademikerkampagnen til områder, hvor tilførsel af højtuddannede forventes at have en umiddelbar og forstærket effekt på innovation, vækst og jobskabelse.

- *Vækst via generationsskifte.* Akademikere kan spille en vigtig rolle i.f.t. at være med til at sikre et succesfuldt generationsskifte i små og mellemstore virksomheder. De kommende 10 år skal der ske et ejer- eller direktørskifte i 60-70.000 virksomheder i Danmark med risiko for vækststopbremsning. Nye familieledere er ofte uddannet efter et mesterlæreprincip, hvor kompetencerne er erhvervet gennem de tætte familierelationer til virksomhed og til virksomhedens stifter. Det at lede en virksomhed i dag kræver dog ofte målrettet lederuddannelse og ledelseserfaring fra andre virksomheder. Der kunne eksempelvis etableres et samarbejde mellem Akademikerkampagnen og Danske Revisorer og Danske Advokater, så akademikerrekrutteringen i forbindelse med generationsskifte får en forankring gennem en af virksomhedslederen allerede etableret rådgiver.

5. Flere skal skabe deres eget job

Flere skal skabe deres eget job

Vilkår forbedres for ledige med opgaver som selvstændig

Det skal kunne betale sig for ledige selv at tage initiativ og bringe sig helt eller delvist ud af ledighed og ind på arbejdsmarkedet. Derfor må vi ikke opsætte unødige forhindringer for de ledige, som udfører opgaver som selvstændige i begrænsede perioder. Ledige skal kunne tage tidsbegrænsede opgaver som selvstændige uden at miste dagpengere retten.

AC foreslår,

- at dagpengereglerne justeres, så lønnede arbejdsopgaver tæller med i beskæftigelseskravet, uanset om der er tale om arbejdsopgaver udført som lønmodtager eller som selvstændig. Desuden skal en ledig kunne tage job som selvstændig i kortere perioder uden at risikere at miste dagpengere retten.

Bedre mulighed for at kombinere lønmodtagerjob med at drive virksomhed

Det danske arbejdsmarkeds styrke og særlige kendetegn er fleksibiliteten. Vi har mange deltidsansatte, og antallet af atypiske ansættelser er i vækst. Virksomheders fokus på hurtigt at kunne tilpasse produktionen til aktuelle markedsbehov har stor betydning for arbejdsmarkedet og ansættelsesformerne. Flere fuldtidsansatte vil fremover i hele eller dele af arbejdslivet skulle kombinere en ansættelse med det at være selvstændig. Det er derfor centralt at vi arbejder på at fjerne de hindringer, der i dag er i vort system for at kombinere beskæftigelse som ansat med beskæftigelse som selvstændig.

AC foreslår,

- at dagpengereglerne honorerer det arbejde og de opgaver, som de enkelte udfører under et, uafhængig af om det er udført som selvstændig eller som lønmodtager og uafhængig af om timetal og indkomst varierer fra uge til uge. Det skal være muligt at kombinere en ansættelse med at drive virksomhed, således at indkomst som selvstændig kan tælle med i beskæftigelseskravet og ikke kun i de uger, hvor der også har været lønarbejde for at få ret til sygedagpenge, arbejdsløshedsdagpenge og barsel.

Udvidelse af iværksætterpilotordningen

I regeringens innovationsstrategi er der afsat midler til en iværksætterpilotordning for 40 dimittender. Iværksætterpilotordningen

udgør en investering i udviklingen af nye virksomheder og vil kunne bidrage til både innovation og jobskabelse.

AC foreslår,

- at iværksætterpilotordningen udvides og gøres permanent. Universiteter, erfarne iværksættere og serieiværksættere skal forestå udvælgelsen af de dimittender, som omfattes af ordningen.

Iværksættere skal kunne udskyde adgangen til dimittendydelse

Dimittender, der efter endt studium løber en risiko og starter egen virksomhed, skal ikke stilles ringere mht. dagpengeret, end de studerende, der modtager dagpenge i umiddelbar forlængelse af studiet. Vi skal anerkende den arbejdsindsats, der er ved at opbygge en virksomhed. I dag er nyuddannede, som vælger at starte virksomhed frem for at melde sig som ledige, ikke dagpengeberettigede, hvis de ikke har haft en indtægt i virksomheden.

AC foreslår,

- at nyuddannede skal have mulighed for at udskyde adgangen til dimittendydelse, så længe de er i gang med at opbygge en virksomhed og skabe eget forsørgelsesgrundlag.

Små og billige opstartslån til iværksættere

Det er ofte svært for iværksættere at få lån i banken til opstartsfasen. Venture kapitalfonde og Vækstfonden støtter virksomheder, som er nået forbi den første etableringsfase. Lån på favorable vilkår vil være en tiltrængt økonomisk håndsrækning til nye iværksættere. Et forsøgsprojekt i Fonden for Entreprenørskab har vist, at det giver gode resultater at tildele iværksættere små beløb i opstartsfasen – det giver større beskæftigelseseffekt og højere overlevelsesrate.

AC foreslår,

- at der oprettes tilbud om opstartslån for de iværksættere, som under krisen har svært ved at få et lån i bankerne. En statslig "kreditforening" yder opstartslånet på favorable vilkår efter samme model, som gælder for SU-lån, dvs. lav rente og lille månedlig ydelse. Den statslige kreditforening skal foretage sin egen vurdering af iværksætternes projekt, forretningsplan og rentabilitet uafhængigt af bankernes vurdering. Vurderingen skal foretages af et vurderingspanel med bl.a. serieiværksættere, andre erfarne iværksættere og revisorer.

6. Behov for reform af dagpengesystemet

En tredje opgave til ekspertudvalget: Indspil til reform af dagpengesystemet

Ekspertudvalgets arbejde forløber i to etaper med fokus på indsatsen på hhv. de arbejdsmarkedsparete og de ikke-arbejdsmarkedsparete. Det er imidlertid vanskeligt at adskille beskæftigelsesindsatsen med reglerne for forsørgelse. I Det Økonomiske Råds arbejdsmarkedskapitler indgår dagpengesystemet for eksempel som en integreret del af beskæftigelsessystemet. Derfor bør ekspertudvalget få mulighed for - som en tredje etape - at kommentere på dagpengesystemets indretning, så det svarer til ekspertudvalgets visioner og ideer til beskæftigelsesindsatsen.

Der er behov for, at dagpengesystemet fremtidssikres, så det bliver attraktivt og robust både under høj- og lavkonjunktur. Der må sikres en højere dækningsgrad i starten af ledighedsforløbet i en kortere periode og samtidig incitament, der tilskynder til at komme i job så hurtigt som muligt. Systemet må desuden indrettes, så ledige medlemmer af a-kasserne ikke mister deres forsørgelsesgrundlag helt ved længerevarende ledighed under lavkonjunktur.

AC foreslår,

- at arbejdet med en ny dagpengemodel indgår som en del af den revision af beskæftigelsessystemet, som ministeren har igangsat. Der kunne med fordel tages udgangspunkt i de såkaldte årsberegningsmodeller og hentes inspiration fra den svenske model.



7. Appendiks

Appendiks

Kort om Akademikerkampagnen – sammentænkning af vækst og beskæftigelse

Akademikerkampagnen er et netværkstiltag, som udvikler nye metoder til at stimulere efterspørgslen efter akademisk arbejdskraft.

Kampagnens omdrejningspunkt er virksomhedernes arbejdskraftbehov og vækstambitioner. Tilgang af højtuddannet arbejdskraft er en af de mest effektive måder at genstarte udviklingen i især små og mellemstore virksomheder, som vækstmæssigt er bremset op. Akademikerkampagnen har udviklet en generel succesopskrift på udfordringen, som kan forankres bredt. Den bygger på en håndholdt og opsøgende indsats over for den enkelte virksomhed kombineret med støtteordninger som fx Videnpilotordningen samt en skræddersyet matchningsfunktion, der bygger bro mellem akademikere og SMV'er.

Ud over understøttelse af vækst i de små- og mellemstore virksomheder er Akademikerkampagnens væsentligste effekt, at der skabes nye akademiske job, som uden Akademikerkampagnens tætte dialog med virksomhederne ellers ikke ville være blevet skabt.

Akademikerkampagnens består af følgende elementer (se også figur på sidste side):

Skræddersyet afklarings- og matchforløb

Mange SMV'er har ikke tradition for at rekruttere akademikere, så selve rekrutteringsprocessen kan derfor være en stopklods for virksomhederne: Kan man få de rigtige kompetencer? har virksomhederne egentlig brug for en helt anden profil, end hvad man først havde troet? hvordan målretter man sin rekruttering? kan man starte med et tilskud etc?

Med Akademikerkampagnen får virksomhederne én indgang, hvor de kan få sammenhængende viden, inspiration og konkret hjælp og afklaring i forhold til deres behov. Hjælpen tager udgangspunkt i en tæt dialog med virksomhedsledelsen om virksomhedens udviklingsmuligheder, herunder en afklaring af de kompetencemangler, der er en barriere for, at virksomheden kan indløse sit vækstpotentiale. Ofte er løsningen rekrutteringen af en højtuddannet medarbejder.

Er virksomheden interesseret i at ansætte en højtuddannet, kan Akademikerkampagnen understøtte matchforløbet i relation til alle dele af processen alt efter virksomhedernes behov. Matchforløbet kan spænde fra hjælp til at blive konkrete på stillingsbeskrivelse og jobopslag til håndholdt matchning med kandidater fra Akademikerkampagnens CV-database, Akademikerbasen, målrettet ledige akademikere, som ønsker at arbejde i SMV-segmentet.

Aktiviteter og markedsføring

Akademikerkampagnens rygrad er den opsøgende indsats overfor hver enkelt virksomhed. Hovedparten af de virksomheder, som kampagnen er i dialog med, sker således på initiativ af kampagnen.

Akademikerkampagnen har kvalificerede phonerfirmaer til systematisk at identificere SMV'er, som er interesseret i at få et afklarings- og matchforløb af en af kampagnens tilknyttede virksomhedskonsulenter fra jobcentre, a-kasser, erhvervsservice-centre, universiteter mv. Akademikerkampagnen forestår en opkvalificeringsdag samt løbende sparring til virksomhedskonsulenterne med henblik på at kvalitetssikre dialogen med virksomhederne.

Akademikerkampagnen har desuden fokus på at udvikle og afprøve alternative mødeplatforme for SMV'er og højtuddannede. Således har kampagnen iværksat busture til ydreområder og øvrige interesserede kommuner med indlagte virksomhedsbesøg, speed-dating og præsentation af lokalområdet. Af andre former for matcharrangementer kan f.eks. nævnes 'Konsulent for en dag', hvor ledige højtuddannede løser caseopgaver for virksomheder.

Kampagnen laver endvidere en masse videnspredningsaktiviteter i form af deltagelse i erhvervs- og vækstmesser, oplæg på universiteter for nye kandidater etc.

Gennem en generel markedsføringsindsats (annoncer, hjemmeside, artikler i erhvervsorganisationernes blade etc.) synliggør Akademikerkampagnen den værdi, som SMV'ere og akademikere kan bidrage med til hinanden.

Akademikerkampagnen understøtter desuden udviklingen af kursusforløb i forretningsforståelse, som har til formål at hjælpe ledige akademikere med at blive bedre til at synliggøre og operationalisere deres kompetencer over for SMV'er.

Tværkommunalt og regionalt samarbejde

Indsatsen med at matche SMV'er og højtuddannede er præget af både geografiske barrierer og mobilitetsudfordringer. SMV'erne ligger spredt ud over hele landet, mens den højtuddannedes arbejdskraft primært befinder sig omkring de store universitetsbyer. Samtidig er arbejdet i jobcentrene, erhvervscentrene, a-kasserne, væksthuse, uddannelsesinstitutioner, erhvervsorganisationer og andre faglige organisationer mærket af faglige silodannelser.

Akademikerkampagnen binder indsatsen sammen på tværs af kommuner og regioner og fremmer samarbejdet mellem hele aktørpaletten. Det bidrager til fremkomsten af flere mødepladser mellem SMV'erne og de ledige højtuddannede, en øget netværksdannelse blandt de professionelle og institutionelle fagaktører samt til en styrket matchproces gennem en øget koordinering af tværgående målsætninger og aktiviteter.

En af Akademikerkampagnens styrker er således den tværgående relationsdannelse mellem fagaktørerne i netværket – og dermed på nedbrydningen af systemorienterede områdebegrænsninger.

Desuden kan Akademikerkampagnen hurtigt afprøve nye metoder i lille skala, for derefter at skalere op til at landsdækkende initiativer, hvis de nye metoder giver gevinst.

Figur: Sådan arbejder Akademikerkampagnen

Kampagnens
omdrejningspunkt:

Små og mellemstore virksomheders behov
og vækstambitioner

Inspiration

Hvordan kan man vækste med tilførsel
af akademiske kompetencer

Match-udfordringer

Hjælp til at finde den rette kandidat.
Styrke geografisk og faglig mobilitet

Specialiseret vejledning

Aktiviteter:

Systematisk opøgende kontakt til virksomhederne

- Phonerkampagne etablerer første kontakt til SMV med tilbud om besøg
- SMV får besøg af virksomhedskonsulent fra kampagnens netværk
- Skabelse af nye jobåbninger, skræddersyet assistance og sparring ift. SMV's vækstambitioner

Match-events

- busture, speed dating, 'Konsulent for
en dag'

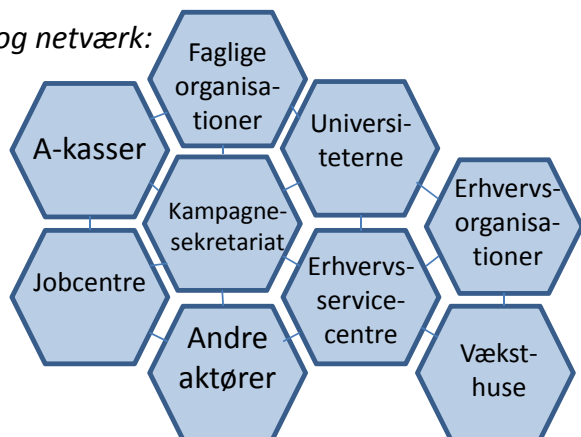
Videnudveksling

Oplæg, dialog og sparring med relevante
aktører i og uden for kampagnenetværket

Massekommunikation

Hjemmeside, medier, annoncer, info-
materiale

Ressourcer og netværk:



Akademikerbasen

- CV database med akademikere med interesse i at arbejde i en SMV
- Mulighed for at give konkrete kandidater til SMV'en

Støtteordninger

- Videnpilot
- Privat løntilskud

Akademikerne
Nørre Voldgade 29, 3. sal
DK-1017 København K
www.ac.dk

Marts 2013

Denne publikation kan ved tydelig
kildeangivelse frit kopieres.