



Fælles initiativer til at nedbringe dimittendledigheden

Indledning

Langt flere får i dag en lang videregående uddannelse. Andelen af personer med lange videregående uddannelser i arbejdsstyrken er fordoblet over de seneste tyve år, og der er skabt mange nye jobs til akademikere. Samtidig indtager akademikere i højere grad stillinger på tværs af det private arbejdsmarked. Der bliver f.eks. ansat både humanister og tekniske kandidater inden for it-branchen, og mange akademikere videreudvikler life science-branchen og kulturområdet. Det højere uddannelsesniveau er en gevinst for Danmark.

Alt for mange dimittender er dog ledige i for lang tid, efter de har fået deres uddannelsesbevis. Selv under den stærke danske økonomi før coronakrisen var den gennemsnitlige ledighedsgrad 30 procent blandt de færdiguddannede kandidater fra en lang videregående uddannelse i det første år efter færdiggørelse af deres uddannelse. Det var samtidig en stort set uændret andel siden 2013, på trods af at der i de følgende år var stor fremgang på arbejdsmarkedet og en generel faldende ledighed.

I år ventes udfordringen med mange nyuddannede ledige akademikere at blive endnu større, fordi arbejdsmarkedet er forandret af coronakrisen. Der skal være gode rammer for igen at få gang i økonomien og skabe jobs i Danmark. Men der bør også gøres noget særligt for, at dimittendledigheden bliver nedbragt, så de unge kan komme i gang med at bruge deres uddannelse, og tiden mellem uddannelse og første job blive kortere. Det er vores ønske at minimere ledighedsperioden for de nyuddannede, så de hurtigst muligt kommer i beskæftigelse.

Der er siden 2014 lavet dimensionering på mange uddannelser, og det slår igennem i de kommende år. Selvom vi har langtidseffekterne af dimensioneringen for øje, skal vi finde løsninger på den høje ledighed blandt nyuddannede akademikere, der virker både i vanskelige og gode år i dansk økonomi. Det er både samfundet og de nyuddannede akademikere bedst tjent med.

Dansk Magisterforening, Dansk Industri, Dansk Erhverv og Dansk Arbejdsgiverforening præsenterer på den baggrund en række initiativer, der kan medvirke til at nedbringe ledigheden blandt dimittender fra lange videregående uddannelser. Initiativerne har fokus på at skabe en bedre overgang fra uddannelse til arbejdsmarkedet samt hjælpe dem, der allerede er færdiguddannede, hurtigere i job.

Anbefalinger til at få akademiske dimittender hurtigere ind på arbejdsmarkedet

Der skal gøres en særlig indsats for at få de nyuddannede godt i gang med arbejdslivet og få konkret erhvervs erfaring. Følgende fire initiativer er målrettet de ledige dimittender med en lang videregående uddannelse.

1. **Priorité konkrete match mellem de ledige og virksomhederne inden for brancher, hvor der er jobmuligheder**

Der er fortsat gode jobmuligheder inden for visse brancher. Det er derfor vigtigt, at der i beskæftigelsesindsatsen er fokus på de gode jobmuligheder, der er på tværs af brancher og geografi, og at dimittender og virksomheder hurtigst muligt bliver matchet i konkrete håndholdte forløb.

Beskæftigelsesindsatsen skal derfor opprioritere virksomhedsrettet matchmaking, hvor de nyuddannedes kompetencer hurtigere og bedre matches med virksomheder og offentlige arbejdspladser med behov for arbejdskraft. Det kan f.eks. etableres gennem nye samarbejder mellem jobcentre, a-kasser, faglige organisationer og virksomheder. Der kan med fordel bygges oven på de erfaringer, der er gjort i akademikerkampagnen med at give akademikere kendskab til bredden og variationen af små og mellemstore virksomheder i hele Danmark.

Den konkrete viden om mangel på arbejdskraft, der er i de løbende rekrutteringssurveys, skal være en integreret del af indsatsen. Målet for indsatsen skal være ordinære jobs og ikke virksomhedspraktik, privat løntilskud og lignende.

Det er vigtigt, at der ikke går for lang tid efter studiet, før man kommer i gang med at arbejde. Derfor er det afgørende, at den enkelte nyuddannede rådgives ud fra realistiske forventninger til, hvilke muligheder der er for et job inden for det område, som den enkelte har uddannet sig indenfor. Det kan være bedre at komme hurtigt i gang med et job fremfor at vente på et drømmejob. Det er vigtigt, at dimittender, som ikke finder job relativt hurtigt, hjælpes til at have fokus på at søge geografisk og fagligt bredere.

2. Virksomhederne bør være åbne for at ansætte dimittender

Højtuddannede kan være med til at skabe vækst og udvikling i virksomhederne. Virksomhederne bør derfor have et fokus på det potentiale, der ligger i at ansætte dimittender og have en åben og divers tilgang til dimittendernes uddannelsesbaggrund.

3. Den maksimale varighed af en virksomhedspraktik skal øges fra 4 til 8 uger for nyuddannede akademikere på dagpenge

I dag er et virksomhedspraktikforløb for dagpengemodtagere varighedsbegrænset til 4 uger. Det kan være svært for en virksomhed at nå at bringe en nyuddannet akademikers kompetencer i spil på så kort tid. Dertil kommer, at det gør det sværere for virksomheden at vurdere, om der efterfølgende kan blive tale om et muligt jobmatch. Det gør det både mindre attraktivt for den enkelte virksomhed at indgå virksomhedspraktikaftaler, hvis størstedelen af tiden går med introduktion til virksomheden, og det giver den ledige dimittend lavere afkast af virksomhedsforløbet i form af erfaring fra en arbejdsplads.

Det er derfor uhensigtsmæssigt, at nyuddannede akademikeres mulighed for virksomhedspraktik blev forkortet fra 8 til 4 uger i forbindelse med forenklingen af LAB (Lov om Aktiv Beskæftigelsesindsats), og det foreslås, at varighedsbegrænsningen for forsikrede ledige dimittender med en lang videregående uddannelse igen bliver fastsat til 8 uger.

4. Der bør indføres en midlertidig og målrettet tilskudsordning

Der bør indføres en tilskudsordning eller bonus til virksomheder, der ansætter og fastholder dimittender fra uddannelser med høj dimittendledighed, f.eks. mere end 50 pct. i det første dimittendår. Tilskuddet til virksomheden skal være tidsbegrænset, men selve ordningen skal også

være midlertidig og f.eks. gælde i de næste to år, så den er målrettet dem, der bliver uddannet, mens arbejdsmarkedet er præget af corona.

Anbefalinger under studietiden

Det er vigtigt, at de studerende allerede under studiet får fokus på, hvordan deres uddannelse og akademiske faglighed kan omsættes til kompetencer, som efterspørges på arbejdsmarkedet. En række forslag skal være med til at sikre, at flere kan gå direkte fra uddannelse til et første job.

5. Karriererådgivning og karriereplanlægning på universiteterne skal styrkes

Der bør gøres en særlig indsats for at løfte universiteternes karriererådgivning – f.eks. på 5. og 8. semester forud for bachelor- og kandidatgrad, så de studerende i god tid kan begynde at fokusere på, hvad de vil bruge deres uddannelse til, hvordan de får skabt kontakt til relevante arbejdspladser, og hvordan de kan omsætte deres faglighed til kompetencer, som kan bruges bredt på arbejdsmarkedet og i et første job.

I karriererådgivningen bør der også indgå et fokus på de studerendes muligheder for at få et relevant studiejob. Gennem et studiejob lærer de studerende arbejdsmarkedet at kende, og kandidater med tidligere studiejob kommer i højere grad i beskæftigelse som nyuddannede.

Konkret skal der etableres partnerskaber mellem a-kasser, faglige organisationer, jobcentre og universiteter, hvor a-kasser, faglige organisationer og jobcentre bidrager med deres ekspertise inden for karriererådgivning og -planlægning, mens universiteterne bidrager med deres viden om den faglighed, som de studerende får på de pågældende uddannelser.

6. De studerendes kendskab, kontakt og samarbejde med arbejdsmarkedet undervejs i studiet skal styrkes

De studerendes kendskab, kontakt og samarbejde med offentlige og private arbejdspladser skal styrkes igennem hele studiet, så de studerende bliver bedre forberedt til det arbejdsmarked, som de kommer ud til. Studiejobs giver relevant erfaring fra arbejdsmarkedet.

Det skal også være formelt og praktisk muligt for flere studerende at være i projektorienterede forløb uden for universitetet samt skrive bacheloropgave eller speciale i samarbejde med en virksomhed, organisation, offentlig institution m.v.

Derfor skal studieordningerne være tilstrækkelig fleksible, og det skal sikres, at det også i praksis kan lade sig gøre f.eks. i forhold til andre kurser og eksamener.

Virksomhederne bør ligeledes tilbyde et godt læringsrum og være åbne for projektsamarbejde og stille cases til rådighed for de studerende.

7. Hjælp til at påbegynde en aktiv jobsøgning, før de studerende færdiggør deres uddannelse

De studerende kommer hurtigere i job, hvis de påbegynder en aktiv jobsøgning, før de afslutter deres uddannelse. Der er derfor brug for, at alle studerende obligatorisk deltager i et kort jobafklarings- og jobsøgningsforløb, hvor de får hjælp til at starte en tidlig jobsøgning, at lave en profilafklaring og med

selve jobsøgningen. Dette skal også være med til at lette presset på de unge i forhold til den jobsøgningsproces, som mange står i som færdiguddannede.

Det bør være de relevante a-kasser, som faciliterer den tidlige jobsøgning i samarbejde med de relevante faglige organisationer. A-kasserne har den specialiserede viden og erfaring i forhold til at vejlede de kommende dimittender i jobsøgning, og en adgang til de studerende under studiet vil sikre, at denne vejledning kan begynde tidligere end i dag. Det kan f.eks. ske i samarbejde med alle fakulteters karrierecentre. Det er vigtigt, at a-kasserne både har fokus på muligheder inden for vækstbrancher og det bredere arbejdsmarked.

Det er en forudsætning, at de relevante a-kasser og faglige organisationer har tilstrækkelig adgang til de studerende og ikke oplever barrierer i forhold til at få adgang til de studerende på universiteterne.

Forløbet skal gøres obligatorisk, dog ikke ved at give ETCS-point, da det ikke skal udgøre et fagligt indhold i uddannelserne.

8. Bedre mulighed for dimission henover året

Universiteternes nuværende tilrettelæggelse af uddannelserne betyder, at der kommer en koncentration af nyuddannede kandidater ud lige før sommerferien, hvor der erfaringsmæssigt ikke er så mange ledige jobs som i resten af året. Derfor kan der være behov for at se på, om universiteterne kan tilrettelægge uddannelserne, så flere kandidater kan dimittere på andre tidspunkter af året.

Fortsat fokus på udviklingen på arbejdsmarkedet

Det er vigtigt, at der er et fortsat fokus på, hvordan arbejdsmarkedet udvikler sig, og hvor efterspørgslen er.

9. Revideret model for ledighedsbaseret dimensionering

Den ledighedsbaserede dimensioneringsmodel blev indført i 2014 og evalueret i 2018. Grundtanken i modellen er god, men der skal foretages justeringer i modellen. Der er f.eks. behov for at se på, hvordan fremmedsprog indgår i modellen. Det kan også overvejes, om modellen skal tage højde for forskelle på tværs af uddannelsesinstitutionerne og øvrige justeringer.

10. Vedvarende fokus på behovet for flere studiepladser på uddannelser med lav dimittendledighed

Der afvises hvert år kvalificerede ansøgere på uddannelser med lav ledighed. Der bør derfor være et vedvarende fokus på behovet for at oprette nye studiepladser på de uddannelser, hvor der er en forventning om, at der er en efterspørgsel i de kommende år, og hvor dimittendledigheden er lav.

Det er samtidig vigtigt at fortsætte den fremadrettede dialog mellem universiteter og arbejdsmarkedets parter om fremtidens kompetenceprofiler.