

AC

Akademikerne

Partnerskab for **Nyuddannede** Hurtigere i Job

Første job

3

Kandidat

2

Bachelor

1

Partnerskab for **Nyuddannede** Hurtigere i Job

Hermed fremsendes Akademikernes forslag til et partnerskab for konkrete indsatser, der skal få nyuddannede hurtigere i job.

Forslaget om et partnerskab tager udgangspunkt i det paradoks, som mange nyuddannede befinder sig i. At de, til trods for, at virksomhederne melder om mangel på højt kvalificeret arbejdskraft, har svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet.

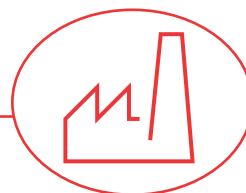
Det er naturligt, at nyuddannede har en periode, hvor de er jobsøgende, men det bør være en samfundsambition, at denne søgeperiode bliver så kort som mulig.

For at den ambition skal lykkes, er analysen, at der er behov for at se på tværs af uddannelses- og beskæftigelsessystemet. En ny indsats bør derfor også omfatte Uddannelses- og Forskningsministeriet som ressortansvarlig for de videregående uddannelser.

Vi foreslår derfor, at beskæftigelsesministeren og uddannelsesministeren sammen med Akademikerne, relevante erhvervsorganisationer, a-kasser og Danske Universiteter danner et partnerskab, der skal finde nye løsninger til at få restgruppen af ledige nyuddannede hurtigere i job. Afsættet for partnerskabet er, hvad vi kan gøre sammen og hver især for at få afkortet nyuddannedes søgeperiode.

På de følgende sider har Akademikerne formuleret ti konkrete forslag til nye tiltag, som et partnerskab også vil kunne tage med i sit arbejde. Forslagene retter sig dels mod arbejdsmarkedet, dels mod uddannelserne.





Grundlæggende er der behov for, at virksomhederne begynder at se de store uddannelsesbyers vidensproduktion som en ressource. Og tilsvarende, at de nyuddannede får øjnene op for de mange mindre kendte virksomheder rundt om i landet.

Mange virksomheder med åbne jobpositioner henvender sig ikke til a-kasserne eller den nærmeste uddannelsesbys jobcenter. I stedet benytter de smalle rekrutteringskanaler som eksempelvis egne hjemmesider, særlige fagblade og hjemkommune. Denne snævre rekrutteringspraksis vanskeliggør det gode (og hurtige) match og øger mangeludfordringerne.

En anden væsentlig barriere for hurtigere og bedre match via det almindelige beskæftigelsessystem er desuden det forhold, at kommunerne tilrettelægger indsatserne meget forskelligt, og at der i det hele taget mangler incitamenter til at få andre kommuners borgere i job først.

Endelig er det afgørende, at der tages udgangspunkt i virksomhedernes efterspørgsel og behov for konkret opgaveløsning. Det giver en grundlæggende udfordring i forhold til en klassisk jobcenter-tilgang, der har til hensigt at "skubbe" den ledige borger i job.

Akademikerne foreslår følgende initiativer:

- 1 Nyuddannede skal gøres i stand til dels at identificere potentielle arbejdspladser, dels at identificere uløste arbejdsopgaver i virksomhederne. Herved kan nyuddannede "spille sig selv relevante" overfor virksomheder, som måske ikke har tradition for at ansætte akademikere.
- 2 Virksomhederne skal hjælpes til at navigere i udbuddet af forskellige bachelor- og kandidatuddannelser og vise dem vejen til de store uddannelsesbyers jobcentre og a-kasser. I takt med at der kommer ny viden og erfaringer fra kontaktforsøget, kan partnerskabet se på, hvorvidt dette giver anledning til en ny model
- 3 Fortsætte og udvide Landdistriktsvækstpilotordningen til virksomheder i yder- og landområder samt lave matchindsats, mål-rettet rekruttering på tværs af kommune-grænser, særligt til SMV-segment og brancher med behov for nye kompetencer
- 4 Etablere klare samarbejdsflader og tydelige incitamenter hos kommuner til at få andre kommuners borgere i job, når virksomhedens behov ikke bliver mødt lokalt. Partnerskabet kan invitere borgmestre fra de store uddannelsesbyer til en videre drøftelse om fælles indsatser.
- 5 Ledige nyuddannede i risiko for langtidsledighed skal tilbydes mulighed for at tilegne sig nye særligt efterspurgte kompetencer, der øger deres sandsynlighed for at komme i job uanset bopælskommune



Dimittendanalyser viser samstemmende, at særlig to faktorer spiller ind i forhold til en hurtig overgang fra uddannelse til job: For det første, at den studerende har haft studierelevant arbejde, og for det andet at jobsøgningen begynder inden endt uddannelse. Projektorienterede forløb er ofte trædesten til et studierelevant arbejde.

To reminiscenser fra fremdriftsreformen kan muligvis vise sig kontraproduktive i forhold til at understøtte en hurtigere overgang fra studie til første job. For det første kan det forhold, at specialeperioden er afkortet til fire måneder, have gjort det vanskeligere for mange specialestuderende at finde tid til seriøs jobsøgning inden dimission. Og for det andet, at hvor de nyuddannede før fremdriftsreformen dimitterede drypvis hen over året, er det nu langt de fleste kandidater, der dimitterer i juni måned, dvs. på det tidspunkt hvor arbejdsmarkedet går på sommerferie.

Der er sket en række nybrud i uddannelsespolitikken i forhold til at understøtte en hurtigere overgang fra uddannelse til arbejdsmarked. Blandt andet den ledighedsbaserede dimensionering fra 2015, som endnu ikke er slået fuldt igennem, men som har ændret tilgangen af studerende fra ledighedstruede uddannelser til uddannelser med gode beskæftigelsesmuligheder. Endvidere er der indført et performancebaseret beskæftigelsestilskud i bevillingssystemet for de videregående uddannelser.

Endelig giver den mere fleksible struktur for universitetsuddannelserne mulighed for en større vekselvirkning mellem uddannelserne og arbejdsmarkedet, undervejs og mellem bachelor- og kandidatuddannelsen.

Akademikerne foreslår følgende initiativer:

- 6 Et analysearbejde, der skal give nærmere klarhed over, hvorvidt der er særlige strukturelle forhold på uddannelsessiden, der utilsigtet forlænger nyuddannedes søgeperiode, og som bør adresseres med særlige tiltag
- 7 Et samarbejde mellem universiteter, faglige organisationer og a-kasser om karrierevejledning for bachelorstuderende på 5. semester og kandidatstuderende på 8. semester. Vejledningen skal bibringe de studerende et arbejdsmarkedsfokus samt sætte dem i stand til at oversætte deres faglighed til konkrete kompetencer, som efterspørges af virksomhederne
- 8 En stærkere integrering af employability i uddannelserne, der støtter op om fagligheden. Blandt andet ved en udbredelse af eksterne undervisere fra erhvervslivet på uddannelser, der ikke har tradition herfor, og ved at aftagerpanelerne inddrages i det kontinuerlige arbejde med at sikre, at den enkelte uddannelse bibringer de studerende efterspurgt kompetencer
- 9 En særlig indsats rettet mod virksomheder om at stille sig til rådighed for studerendes projektorienterede forløb og studierelevant arbejde
- 10 En særlig indsats rettet mod studerende og virksomheder om de nye muligheder for vekselvirkning, der er skabt med det nye forlængede retskrav for bachelorer. En del af indsatsen kan endvidere være at opfordre virksomhederne til at oprette såkaldte graduate-programmer for bachelorer, der sideløbende med ansættelsen tager en erhvervskandidatuddannelse på deltid