

Forslagskatalog

Hurtigere match mellem forsikrede ledige og virksomheder med rekrutteringsbehov

Forslagene sigter på at imødegå arbejdskraftmanglen ved at øge virksomhedernes rekrutteringsgrundlag blandt kvalificerede forsikrede ledige - på kort eller mellemlang bane.

Forslagenes effekt på arbejdskraftsmanglen:

Effekt på den korte bane	Effekt på mellemlang bane
Forslag 1: Øge serviceniveau ved anviste jobs Det foreslås at øge serviceniveauet for virksomheder, som vælger at bede en systemaktør bistå med at anvise ledige til ordinære stillinger. Forslag 2: Hotline til akut mangel Det foreslås at oprette en hotline for virksomheder til a-kasser og Akademiker-kampagnen med tilbud om konkret matchhjælp og bistand til at øge rekrutteringsgrundlaget til nært-beslægtede fagligheder blandt de ledige. Forslag 3: Rekrutteringshjælp på brancheniveau Det foreslås at fremme dialog mellem brancheorganisationer og a-kasser mhp. konkret bistand ved behov for hjælp til jobformidling. Forslag 4: Kampagne til nye virksomheder Det foreslås at målrette en kampagne til nye virksomheder for at vise vej til arbejdskraften hos dimittender og studerende.	Forslag 5: Færre indgange Det foreslås at indrette beskæftigelsessystemet så der bliver færre og mere kvalificerende indgange for virksomhederne til de forsikrede ledige. Dette kan ske ved placere de første 6 måneder af kontaktforløbet i a-kasserne Forslag 6: Let adgangen til nærbeslægtede fagligheder Det foreslås, at der investeres i et landsdækkende, datadrevet substitutionsværktøj, som via en digital platform hjælper virksomheder med at finde rundt i nærbeslægtede fagligheder til åbne stillinger. Forslag 7: En håndholdt indsats for handicappede Det foreslås at udbygge mulighederne til ledige handicappede i jobcentrene mhp. at give mere håndholdt hjælp til at finde lønnede arbejdstimer/ beskæftigelse samt bistå med dialogen med virksomhederne.

Færre langtidsledige

Effekt på den korte bane	Effekt på mellemlang bane
Forslag 8: Ny virksomhedsordning Det foreslås at indføre en ordning med løntilskud i 6 mdr., hvis en ledig med risiko for langtidsledighed samt nyuddannede fra ledighedsudfordrede uddannelser ansættes i en varig, ordinær stilling.	Forslag 9: Opkvalificering og omskoling Det foreslås at udbygge mulighederne i job-centrene for at opkvalificere og omskole langtidsledige.

Nyuddannede hurtigere i arbejde

Effekt på den korte bane	Effekt på mellemlang bane
Forslag 10: En permanent trainee-ordning Det foreslås at gøre trainee-ordningen permanent. Trainee-ordningen hjælper dimittender i direkte kontakt med virksomheder. Forslag 11: En større graduatepulje Det foreslås, at den aktuelle graduatepuljen forstørres og forlænges, da der er stor interesse fra SMV'erne, men den aktuelle periode frem til 31/12 2021 er noget kort. Derfor bør der afsættes minimum 10 mio. kr. også i 2022 til denne målrettede indsats overfor SMV'erne. Forslag 12: Fra studiejob til første job som nyuddannet Det foreslås, at eventuelle barrierer fjernes, så flere studiejobbere fortsætter ansættelsen som nyuddannet efter dimission.	Forslag 13: Permanent prædimittend-indsats Det foreslås at indføre et permanent tilbud om en præ-dimittendindsats. Denne indsats skal fokusere på at øge viden om mulighederne på arbejdsmarkedet i et bredt og aktuelt perspektiv. Det bør indføres på alle uddannelsesinstitutioner og afvikles i samarbejde med a-kasser og brancheorganisationer – fx i form af gåhjemmøder, summer schools mv. Forslag 14: Rykke dimissionstidspunkt Det foreslås, at dimissionstidspunktet rykkes til tidligt efterår, hvor virksomheder ansætter langt flere videregående uddannede end i juni/juli, hvor de fleste dimitterer idag.

Bedre rammer for atypisk beskæftigede

Effekt på den korte bane	Effekt på mellemlang bane
Forslag 15: Opgavebørs Det foreslås, at der indrettes en opgavebørs fx hos a-kasserne til formidling af opgaver mellem virksomheder og ledige, som gerne vil levere på opgaveniveau. Forslag 16: Forlænge supplerende dagpenge Det foreslås, at muligheden for supplerende dagpenge forlænges med 12 måneder, så barrieren for at tage deltid mv. fjernes.	Forslag 17: Alle leverancer gælder Det foreslås at fjerne barrierer for freelance, iværksætteri og deltidsjob i dagpengesystemet

KVALIFICERET ARBEJDSKRAFT

Forslag til flere seniorer i arbejde



Se forslagene fra næste side >>



Forslag med effekt på den korte bane



1 Økonomisk belønning til virksomheder der ansætter ledige seniorer

Det foreslås, at virksomheder, der ansætter ledige seniorer, får en økonomisk belønning. FX i form af en bonusordning, hvis de ansætter en senior, som kommer fra ledighed.

2 Nem adgang for seniorer til målrettet kortvarig opkvalificering

Det foreslås, at alle ledige får nem adgang til målrettet opkvalificering, uanset udbudssted og bopælskommune. Det kan være online tilbud og der bør være et særligt fokus på kompetencer på det digitale og det grønne område. Analyser peger på, at det især er digitale kompetencer, som seniorerne mangler. Hertil kommer en stigende efterspørgsel på grøn viden kombineret med andre kompetenceområder. Der bør aftales en pulje til aftalte kurser mellem senior og ny arbejdsgiver. Kurserne skal kunne tilgås mens man varetager det nye job.

3 Forlænge muligheden for supplerende dagpenge til 12 måneder

Det foreslås, at muligheden for supplerende dagpenge forlænges med 12 måneder. Herved øges attraktiviteten i at tage de deltidsstillinger mv, der er på markedet.

Forslag med effekt på mellemlang bane



4 Fjerne barrierer for freelance, iværksætteri og deltidsjob

Det foreslås, at alle barrierer for freelance og iværksætteri fjernes i dagpengesystemet. Alle former for opgaveleverancer til virksomhederne bør have så gode rammer som muligt, især når der er tryk på kedlerne. Dette gælder også for de områder og opgaver, hvor virksomhederne ikke fastansætter, men i stedet henter freelancere ind. Derfor foreslås det, at barriererne i dagpengesystemet fjernes for freelance, iværksætteri og deltidsarbejde samt, at der ses på andre veje til at øge attraktiviteten for disse grupper i at imødekomme efterspørgslen på opgaveløsninger.

5 Forebyggende opkvalificering til 50+ gruppen

Det foreslås, at der afsættes midler til, at en grundig, forebyggende opkvalificering især indenfor kompetencebehov på det digitale og grønne område sættes i værk, dog med særlig opmærksomhed rettet mod 50+ gruppen. Analyser viser, at det er denne gruppe i arbejdsstyrken, der modtager mindst VEU.

TEMA2: Fastholdelse af seniorer i arbejde



Forslag med effekt på den korte bane



6 Delpensionsordninger

Det foreslås at øge fleksibiliteten for seniorer ved at gøre det muligt at tage selvfinansieret delpension i fem år før folkepensionsalderen. Denne mulighed bør også omfatte den gruppe, der er ramt af treårs-reglen i dag. Der bør også ses på samspilsproblematikker med andre overførsler, bl.a. forhindrer restriktionen på aldersopsparing delpension. Forslaget skal imødekomme den gruppe af seniorer, som vælger at stoppe helt på arbejdsmarkedet pga. 'krav' eller kultur om fuldtidsarbejde, men som egentlig gerne vil arbejde længere.

7 Øge økonomisk attraktivitet og fleksibilitet i seniorpræmieordningen

Det foreslås at øge seniorpræmiens størrelse samt se på om ordningen er fleksibelt nok indrettet.

Forslag med effekt på mellemlang bane



8 Forebyg stress

Det foreslås, at der gøres en større indsats for at mindske nedslidning – både psykisk og fysisk, da det kan bidrage til forlænge arbejdslivet. Akademikernes arbejdsmiljøundersøgelse samt flere andre undersøgelser dokumenterer, at et godt arbejdsmiljø har afgørende betydning for et godt seniorarbejdsliv samt for seniorernes ønskede tilbagetrækningstidspunkt. Denne indsats skal påbegyndes langt før seniortiden indtræffer, i og med at det dels er en forebyggende indsats, dels giver en produktivitetsforøgende gevinst.

9 Øge fleksibilitet ift. nedsættelse af arbejdstid eller charge

Det foreslås at øge fleksibiliteten for seniorerne, så de i højere grad kan sammensætte et mere fleksibelt arbejdsliv de sidste år. Det vil forlænge antallet af år på arbejdsmarkedet. Bl.a. kan man i den offentlige sektor indføre en fritvalgsordning, så den enkelte selv i højere grad end i dag kan skrue et langt arbejdsliv sammen. Desuden bør der ses på, om mulighederne for at ændre jobfunktion til en mindre belastende rolle, er gode nok. Især i den offentlige sektor synes det vanskeligt at gå ned i tid, selvom man er senior.

Flere forslag på næste side ➤

Fastholdelse af seniorer i arbejde

10 Investering i strategisk opkvalificering med fokus på mere VEU for 55+ gruppen

Det foreslås, at der afsættes midler til at sikre, at alle i arbejdsstyrken får mulighed for livslang læring. Livslang læring og kompetenceudvikling gennem hele arbejdslivet skal prioriteres med en stående særlig supplerende pulje for seniorer, der skal sikre, at de kan følge med kravene på arbejdsmarkedet.

11 Målrettet indsats for uddannelsesløft for KVVU og MVU til LVU mangelområder

Det foreslås, at der etableres en målrettet indsats for uddannelsesløft til det videregående niveau indenfor mangelområder, således at forsyningen af efterspurgte kompetenceprofiler på alle niveauer udbygges. Således skal mulighederne for kort videregående (KVVU) og mellem-langt uddannede (MVU), der ønsker et niveau-hop til et mangelområde fx indenfor LVU, øges. Fx indenfor IT og finansområderne, hvor der i mange år har været stigende efterspørgsel på højtuddannede. Indsatsen bør ske i et format, hvor personerne fortsat kan være i arbejde. Fx i kombination med forslag 14 om fradrag til virksomheder for investering i ansattes efter- og videreuddannelse.

12 Fradrag til virksomheder for investering i ansattes efter- og videreuddannelse

Det foreslås med inspiration i Forsknings- og Udviklingsfradraget at indføre et fradrag til virksomheder, der investerer i ansattes videre- og efteruddannelse. Da virksomheder bør støttes økonomisk i at bistå med forsyningskæden indenfor de efterspurgte kompetencer.

TEMA3: Pensionerede seniorer tilbage i arbejde



Forslag med effekt på den korte bane



13 Fjerne modregning af arbejdsindkomst i pensionen

Det foreslås, at modregning i pension af arbejdsindkomst fjernes. Herved vil de økonomiske barrierer for at lægge flere arbejdstimer på arbejdsmarkedet igen blive fjernet, hvis man fortryder sit liv som pensionist.

Forslag med effekt på mellemlang bane



14 Kulturændring på arbejdspladserne

Det foreslås, at der iværksættes en informationskampagne om værdien af senior-arbejdskraft på arbejdspladserne for at bistå de konkrete værktøjer i ovennævnte forslag med den kulturændring, der også skal til for at flere seniorer får lov og lyst til at blive længere. I forbindelse hermed kan kendskabet til den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø samt de vejledninger, der udarbejdes i tilknytning hertil, udbredes. Bekendtgørelsen er den første af sin slags om psykisk arbejdsmiljø i Danmark og forventes at få afgørende betydning for virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde.

Forslag om International arbejdskraft

Forslag med effekter på den korte bane

Forslag 1:

Hold på den unge, internationale arbejdskraft i Danmark

Det foreslås, at ordninger, der begrænser internationale dimittenders mulighed for at stå til rådighed på det danske arbejdsmarked, lempes. Eksempelvis kan etableringskortordningen udvides til også at omfatte erhvervsuddannede; i dag er kravet minimum en bachelorgrad. Selvforsørgelseskravet bør sænkes (90.492 kr. for single uden børn) til et mere realistisk leje for en nyuddannet og eventuelt fjernes helt på områder med mangel. Ligeså bør der ses på, om særligt unge fra tredjeverdenslande bør kunne blive længere.

Forslag 2:

Bistå de internationale dimittender i jobsøgning på det danske arbejdsmarked

Det foreslås, at trainee-ordningen udvides med særlig ramme til de internationale dimittender. Akademikerkampagnen oplever stor efterspørgsel på et målrettet tilbud til denne gruppe, så de også selv styrkes i at søge job i forskellige typer virksomheder i Danmark, herunder også SMV'erne.

Forslag 3:

Opret en opgavebørs for mindre, internationale opgaver

Det foreslås, at der laves en opgavebørs til køb og salg af opgaver, så virksomheder med mindre opgaver, der er velegnet til at blive løst af en international freelancer, nemt kan finde en leverandør – og omvendt.

Forslag 4:

Skaf flere studiejobs til internationale studerende

Det foreslås, at relevante aktører samarbejder konkret om at lette de internationale studerendes vej til studiejobbet. Det er både for virksomheder og de internationale unge her i landet en god vej til at prøve hinanden af, og vil lette de unges vej efter dimission til at finde et fuldtidsjob i en virksomhed her i landet.

Forslag 5:

Kig målrettet på potentialerne på nære arbejdsmarkeder i Norden og Nordtyskland

Det foreslås at øge mulighederne for, at kvalificeret arbejdskraft i nordiske lande, herunder både lokal og international arbejdskraft i Skåne og Nordtyskland nemt kan skifte job til arbejdspladser i Danmark. Herunder se på, om ESS-særloven kan udvides til at dække alle internationale arbejdstagere, der allerede arbejder i Øresundsregionen, og som ønsker at skifte job og flytte sin familie med til nabolandet.

Forslag 6:

Udvid fast-track ordning til at omfatte start-up virksomheder

Det foreslås at udvide fast-track ordningen til virksomheder med ned til 5 ansatte for at imødekomme behovet for at tiltrække international viden og højt specialiseret arbejdskraft til mindre, nye virksomheder.



Forslag om International arbejdskraft

(Fortsat)

Forslag med effekter på den mellemlange bane

Forslag 7:

Øg internationale arbejdstageres deltagelse i foreningslivet, især i de faglige organisationer

Det foreslås, at de faglige organisationer tager et særligt ansvar for at byde de internationale arbejdstagere, studerende og dimittender velkommen og give dem netværk og kendskab til det danske arbejdsmarked. Allerede i dag er der mange akademiske foreninger og a-kasser, som har et særligt tilbud til denne målgruppe, ligesom der er et samarbejde i gang med ICS'erne ved ankomst. Denne indsats kan udvides til flere foreninger og kasser, ligesom det bør afdækkes i dialog med brugerne, om servicen bør udvikles.

Forslag 8:

Udvid adgang til undervisning i dansk sprog og kultur

Udvid mulighederne for undervisning i dansk og i virksomheds- og arbejdspladskulturen i Danmark.

Forslag 9:

Let bureaukrati for virksomheder og arbejdstagere

Det foreslås at lette bureaukrati og mindske sagsbehandlingstider hos myndigheder, som forestår indrejse og andre administrative krav ved indrejse mv. af international arbejdskraft. Koordineringen af myndighedsområder og services tilknyttet ICS'erne kan fint fortsættes og udvides.