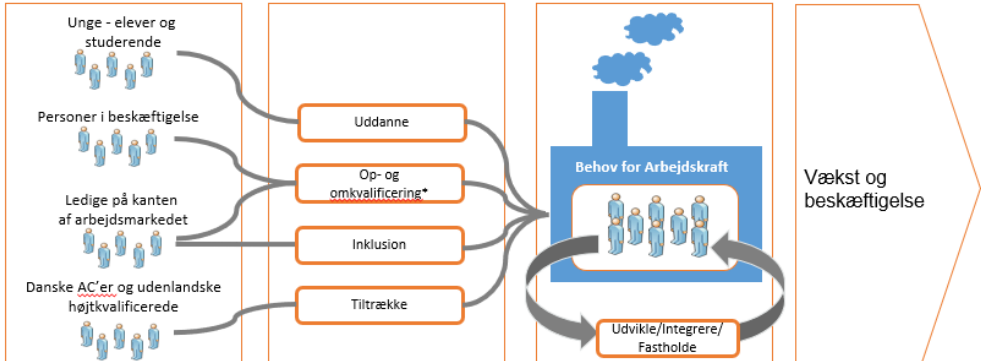


## Bilag 2.1. Cover – Temadrøftelse: Kvalificeret arbejdskraft og social inklusion

Dagsordenspunkt 2	Cover - Temadrøftelse: Kvalificeret arbejdskraft og social inklusion	Bilag 2.1
<p><b>Kort sagsfremstilling</b></p>	<p><b>Formål med drøftelsen</b></p> <p>Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse besluttede på mødet i november 2020 at gennemføre en temadrøftelse om kvalificeret arbejdskraft og social inklusion. Ved seneste møde i bestyrelsen blev bl.a. dimittendledighed nævnt som en vigtig udfordring, ligesom COVID-19, øget fokus på grøn omstilling og styrket digitalisering medfører behov for omstilling og nye kompetencer i mange virksomheder. Oplæggene og den efterfølgende drøftelse skal danne grundlag for en nærmere konkretisering af den rolle, som bestyrelsen kan og vil spille på kompetenceområdet.</p> <p>Erhvervsfremmebestyrelsen er én blandt en bred kreds af aktører inden for området kvalificeret arbejdskraft, der omfatter aktører inden for erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsesområdet, jf. bilag 2.3, og hvor der gennemføres en lang række indsatser, som på forskellig vis har til formål at sikre kvalificeret arbejdskraft i Danmark. Kvalificeret arbejdskraft, som møder virksomhedernes behov, er en central forudsætning for virksomhedernes konkurrenceevne og udvikling. Flere skal derfor eksempelvis uddannes og efteruddannes inden for de uddannelser og fag samt på de niveauer og med de kompetencer, som virksomhederne efterspørger. Samtidig er det væsentligt, at virksomheder har fokus på, at kompetenceudvikling hos medarbejdere er en aktiv, integreret og prioriteret del af virksomhedernes udvikling.</p> <p>”Kvalificeret arbejdskraft og social inklusion” er et selvstændigt tværgående indsatsområde i strategien for Erhvervsfremme i Danmark 2020-2023. I strategien er der fokus på, at adgang til kvalificeret arbejdskraft netop er en central forudsætning for virksomhedernes konkurrenceevne og vækst.</p> <p>Indsatser til at sikre virksomhederne kvalificeret arbejdskraft er typisk en kombination af langsigtede indsatser (uddannelse) og kortsigtede indsatser som op- og omkvalificering<sup>1</sup>, hvor udgangspunktet kan være virksomheders konkrete behov for at understøtte et effektivt match mellem udbud og efterspørgsel, tiltrækning af arbejdskraft fra udlandet samt inklusion af socialt udsatte. Dertil kan der arbejdes med at styrke virksomhedernes interne strategiske fokus på løbende kompetenceudvikling med udgangspunkt i virksomhedernes egne behov og udfordringer. Disse muligheder kan opsummeres således:</p> 	

<sup>1</sup> Op- og omkvalificering dækker over både formelt kompetenceløft og omskoling, typisk for personer på arbejdsmarkedet

Dagsordenspunkt 2	Cover - Temadrøftelse: Kvalificeret arbejdskraft og social inklusion	Bilag 2.1
	<p>Manglen på arbejdskraft kan bl.a. vise sig i antallet af forgæves rekrutteringer. I marts 2020 udgjorde andelen af forgæves rekrutteringer 20 pct. af virksomheders samlede rekrutteringer, mens dette tal i september 2020 var 17 pct. Det afspejler en aftagende, men fortsat tilstedeværende udfordring på arbejdsmarkedet, hvor det på trods af COVID-19-krisen fortsat kan være svært at rekruttere. VVS-montører og murere er blandt de stillinger, som har højest forgæves rekrutteringsrate på henholdsvis 35 pct. og 34 pct.</p> <p>Samtidig stiger dimittendledigheden, som i juli 2020 var på knap 11.000 personer. Ledighedsprocenten for akademiske dimittender har været stigende de seneste 10 år og er steget med 24 procentpoint siden 2010<sup>2</sup>. Det seneste år er ledigheden blandt dimittender steget med 4 procentpoint, så den i juli 2020 ramte 40,3 pct<sup>3</sup>.</p> <p>I et lidt længere perspektiv peger forskellige analyser på, at der vil være et betydeligt mismatch mellem udbuddet og efterspørgslen af arbejdskraft. Bl.a. peger Arbejderbevægelsens Erhvervsråd på i en analyse fra 2016, at der i 2025 vil mangle ca. 72.000 personer med en erhvervsuddannelse, 25.000 personer med en kort videregående uddannelse og 40.000 med en mellemlang videregående uddannelse. Samtidig vil der være overskud af 65.000 ufaglærte, 45.000 med en gymnasieuddannelse, og i alt 25.000 med en universitetsbachelor eller lang videregående uddannelse.<sup>4</sup></p> <p>Ved lavkonjunktur vil der være et mindre behov for arbejdskraft, om end der stadig forventes mangel på faglært arbejdskraft pga. den demografiske udvikling og de unges søgemønstre til uddannelse. En lavkonjunktur kan desuden give virksomheder yderligere behov for fx digital omstilling og effektivisering og dermed et afledt behov for efteruddannelse, som det fx er set under COVID-19-krisen.</p> <p><b>Drøftelsen på mødet</b> Som baggrund for temadrøftelsen er der inviteret tre oplægsholdere:</p> <p><b>Stina Vrang Elias, adm. direktør for Tænk tanken DEA.</b> Stina vil i sit oplæg både tale om kvalificeret arbejdskraft som en strategisk investering i virksomhederne og betydningen af uddannelse og adgang til kvalificeret arbejdskraft for den enkelte og for virksomhederne. Stina vil endvidere sætte fokus på udfordringerne med dimittendledighed og den merværdi, som akademikere kan skabe i SMV'er.</p> <p><b>Lars Aagaard, adm. direktør for Dansk Energi.</b> Lars vil i sit oplæg tage udgangspunkt i de små og mellemstore virksomheders behov for kvalificeret arbejdskraft, herunder vigtigheden af en kvalificeret arbejdsstyrke for, at virksomhederne kan følge med udviklingen og omstille sig effektivt. Lars vil italesætte både det generelle behov for uddannelse og efteruddannelse og have blik for virksomhedernes mere langsigtede behov for kompetenceudvikling, herunder manglen på faglærte og de kompetencer, den grønne omstilling kræver.</p>	

<sup>2</sup> Kilde: Tænk tanken Mandag morgen, september 2020. Faktaark udarbejdet i samarbejde med Aarhus Kommune, Odense Kommune, Aalborg Kommune, Københavns Kommune og Akademikerne AC.

<sup>3</sup> Kilde: Uniavisen, oktober 2020. DJØF vil have krisepulje til at bekæmpe stigende dimittendledighed.

<sup>4</sup> Kilde: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, marts 2016. Fremskrivningen er lavet på baggrund af fremskrivninger af arbejdsstyrkens uddannelsesnivea sammenholdt med fremskrivninger af efterspørgslen og dermed økonomien i 2016.

Dagsordenspunkt 2	Cover - Temadrøftelse: Kvalificeret arbejdskraft og social inklusion	Bilag 2.1
	<p><b>Richard Fynbo, adm. direktør i Fynbo Foods.</b> Richard vil i sit oplæg tale ud fra virksomhedsvinklen. Som administrerende direktør i en produktionsvirksomhed vil han sætte fokus på de udfordringer og erfaringer, som virksomheden aktuelt oplever med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft, herunder både faglærte og akademikere.</p> <p>Efter oplæggene vil formanden facilitere bestyrelsens drøftelse.</p> <p>Drøftelsen kan blandt andet tage udgangspunkt i, hvordan bestyrelsens indsats bedst muligt understøtter virksomhedernes adgang til kvalificeret arbejdskraft, herunder hvordan indsatsen supplerer det ordinære uddannelses- og beskæftigelsessystem, samt muligheder for at understøtte lokale virksomheders behov i forskellige egne af landet. Det bemærkes, at regionerne i programperioden 2021-2027 får indstillingsret for 20 pct. af socialfondsmidlerne til indsatser på områder, hvor regionerne har lovhjemmel, hvilket primært er på ungdomsuddannelsesområdet.</p> <p>Der er udarbejdet to bilag som baggrundsmateriale samt et appendiks:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Virksomhedernes udfordringer, porteføljeoverblik og potentielle kommende udmøntninger (bilag 2.2)</li> <li>• Nationale rammer og indsatser, Danmarks Erhvervsfremmebestyrelses rolle samt et aktøroverblik på området (bilag 2.3)</li> <li>• CV'er på oplægsholdere (appendiks 2.a)</li> </ul> <p><b>Porteføljeoverblik og kommende udmøntninger</b></p> <p>Bestyrelsen udmøntede i 2019 ca. 222 mio. kr. til kvalificeret arbejdskraft. Midlerne blev givet til i alt 23 projekter. I 2020 udmøntede bestyrelsen 96 mio. kr. til området fordelt på i alt 7 projekter og derudover tillægsbevillinger. På indeværende møde skal bestyrelsen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tage stilling til ansøgninger til indsatsen for social inklusion ”På kanten af arbejdsmarkedet – flere i job”, som blev annonceret i maj 2020,</li> <li>• drøfte, om der fortsat er behov for at igangsætte en kompetenceindsats målrettet virksomheder ramt af Brexit, og</li> <li>• tage stilling til to tillægsbevillinger.</li> </ul> <p>Det forventes, at der løbende vil komme tilbageløbsmidler fra igangværende projekter, der ikke kan forbruge deres fulde tilsagn. Disse midler vil løbende skulle udmøntes som tillægsbevillinger.</p>	
<b>Indstilling</b>	<p>Det <u>indstilles</u>, at bestyrelsen på baggrund af oplæggene og materialet drøfter, hvordan bestyrelsen ønsker at prioritere sin indsats vedrørende kvalificeret arbejdskraft og social inklusion. Eksempler på udfordringer, der kan drøftes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvilke indsatser vil understøtte, at der skabes et bedre match på arbejdsmarkedet mellem de beskæftigedes kompetencer og virksomhedernes behov?</li> <li>• Er der behov for nye tiltag med henblik på, at særligt SMV'erne og deres ansatte motiveres til og finder det attraktivt at prioritere videre- og efteruddannelse?</li> </ul> <p>I drøftelsen kan også indgå en vægtning af, om fokus i indsatsen bør være på:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Kortsigtede indsatser</u> (efteruddannelse og opkvalificering) eller <u>langsigtede indsatser</u> (formelt uddannelsesløft), der kan supplere tilbud i det ordinære uddannelses- og beskæftigelsessystem.</li> </ul>	

<b>Dagsordenspunkt 2</b>	<b>Cover - Temadrøftelse: Kvalificeret arbejdskraft og social inklusion</b>	<b>Bilag 2.1</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• <u>Specifikke kompetencer</u>, fx kompetencer, der understøtter den grønne omstilling eller øget digitalisering, eller <u>generelle brede kompetencer</u> som fx grundlæggende skrive-/læse-/regne-færdigheder eller personlige kompetencer.</li><li>• At understøtte udviklingen inden for <u>bestemte brancher/klynger</u> eller <u>generelle indsatser</u> for hele erhvervslivet.</li></ul>	