

# Kvalificeret arbejdskraft

- forudsætning for regional vækst

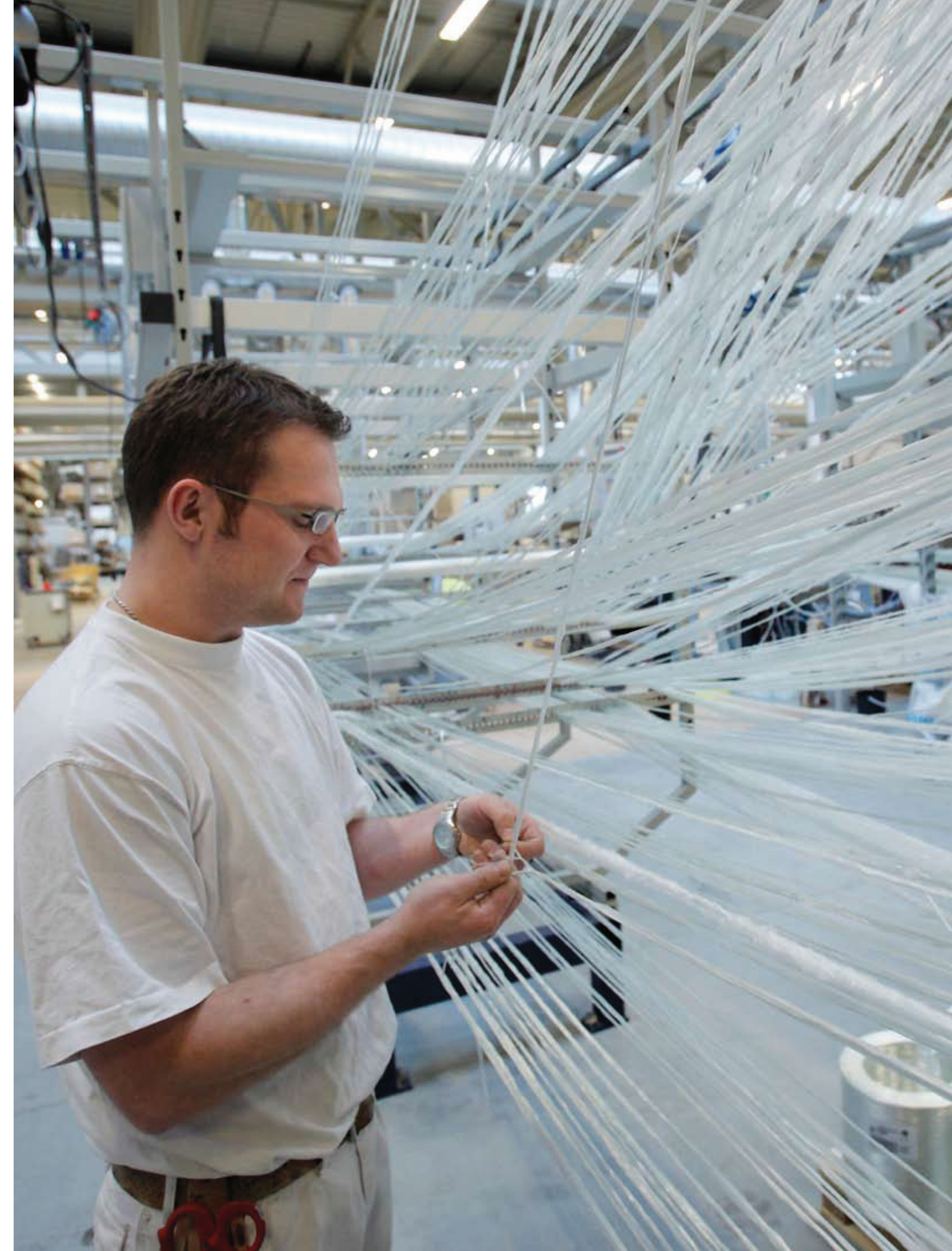
Kvalificeret arbejdskraft  
– forudsætning for regional vækst

Danske Regioner 2009

Oplag 800  
Fotos Scanpix og UHI  
Layout UHI, Danske Regioner  
Tryk Danske Regioner  
ISBN trykt 978-87-7723-609-9  
ISBN elektronisk 978-87-7723-610-5

# Indhold

<b>1. Forord</b>	<b>5</b>
<b>2. Resume og anbefalinger</b>	<b>6</b>
<b>3. Mangel på kvalificeret arbejdskraft – en barriere for vækst</b>	<b>13</b>
3.1 Arbejdsstyrken falder, forsørgerbyrden vokser	13
3.2 Mangel på personer med en erhvervsrettet uddannelse	13
3.3 Krisen: Flere ledige hænder men behov for højere kompetenceniveau	14
3.4 Arbejdskraften er en regional vækstdriver	15
3.5 Behov for sammenhæng mellem erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsespolitik	15
<b>4. De unges uddannelsesniveau skal løftes</b>	<b>18</b>
4.1 For få gennemfører en ungdomsuddannelse	18
4.2 Frafaldet på erhvervsuddannelser	19
4.3 Ungeindsatsen for de ledige	21
4.4 Brede geografisk udbud	21
<b>5. Flere i videregående uddannelse</b>	<b>23</b>
5.1 Den regionale uddannelsesdynamo og arbejdsmarkedet	23
5.2 Regionale forskelle i uddannelsesmulighederne	24
5.3 Udvikling af nye uddannelser	27
5.4 Videnspredning	29
<b>6. Én indgang til voksnes efteruddannelse</b>	<b>30</b>
6.1 Bedre sammenhæng – én indgang	30
6.2 Flere i kompetencegivende uddannelse	32
<b>7. International rekruttering – et nødvendigt bidrag til arbejdsstyrken</b>	<b>33</b>
7.1 Danmark har behov for specialister	34
7.2 Den udenlandske arbejdskraft skal fastholdes	34
7.3 For svært at rekruttere udenlandsk arbejdskraft	34
<b>8. Sammenhæng mellem beskæftigelse, uddannelse og erhvervsudvikling</b>	<b>35</b>
8.1 Koordinering skal ske i et partnerskab	35
8.2 Barrierer for bedre sammenhæng mellem udbud og efterspørgsel efter kompetencer	36
8.3 Regionale bidrag til kompetenceudvikling	37



# Forord

Danske Regioner ønsker med dette oplæg at bidrage til en politisk debat om et af de kommende års væsentligste udfordringer for regional vækst og udvikling: Behovet for kvalificeret arbejdskraft.

Danmark er ramt af den verdensomspændende økonomiske krise med stigende arbejdsløshed. En åben økonomi som den danske påvirkes relativt kraftigt af internationale konjunkturer, men samtidig gør det en forskel, hvordan vi selv griber udviklingen an.

Der er på samme tid behov for helt kortsigtede tiltag og tiltag, der kan sikre Danmarks vækst og velfærd også på længere sigt.

Det handler om at få skabt et så effektivt match mellem udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft som muligt i en situation med stigende ledighed, hvor de nye job som kommer, ikke er de samme, som forsvinder.

Krisen betyder, at det også på længere sigt bliver endnu vigtigere for Danmark at leve op til globaliseringsstrategiens mål om ungdomsuddannelse til 95 procent af en ungdomsårgang og videregående uddannelse til 50 procent.

Det er derfor nødvendigt at forstærke uddannelses- og beskæftigelsesindsatsen i alle regioner med udgangspunkt i virksomhedernes strategiske behov på 5-10 års sigt.

De regionale erhvervsudviklingsstrategier og de bredere regionale udviklingsplaner indeholder ambitiøse mål, der kan blive svære at opfylde, hvis der regionalt ikke er adgang til en arbejdsstyrke med de rette kompetencer.

Debatoplæggets mange eksempler viser, hvordan regionerne ved etablering af regionale partnerskaber og forskellige konkrete initiativer allerede bidrager til at løse nogle af udfordringerne.

Danske Regioner vil gerne takke de mange, der har stillet op til dialog om problemstillingen og dermed har bidraget med inspiration til debatoplægget: Dansk Erhverv, DI, LO, Danske Erhvervsskoler, Professionshøjskolernes Rektorkollegium, Arbejdsmarkedsstyrelsen, Copenhagen Capacity, REGLAB og medarbejdere fra alle regioner.

Danske Regioner håber, at debatoplægget vil kunne bidrage til den videre debat om, hvordan der skabes en bedre sammenhæng mellem erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsespolitik til gavn for regional vækst og beskæftigelse.

**Carl Holst**

Formand for Udvalget for Regional Udvikling

## Menneskelige ressourcer som regional udviklingsfaktor

- Regionerne har ansvar for regional vækst og udvikling og har fokus på menneskelige ressourcer som regional udviklingsfaktor.
- Regionerne har udarbejdet regionale udviklingsplaner med fokus på uddannelses- og kompetenceudvikling som et af de væsentligste omdrejningspunkter for at sikre regional vækst og udvikling. Regionerne har i 2009 afsat godt 100 mio. kr. til initiativer på uddannelsesområdet.
- De regionale vækstfora har kompetenceudvikling som et af de centrale indsatsområder i arbejdet med erhvervsudvikling. De regionale vækstfora igangsatte i 2008 initiativer for i alt 416 mio. kr. til udvikling af menneskelige ressourcer. Pengene kommer fra regionsrådenes midler til erhvervsfremme, fra EU's strukturfonde samt fra øvrige parter.
- Menneskelige ressourcer er en af OECD's fire vækst drivere. De øvrige er iværksætteri, videnopbygning og videndeling samt informations- og kommunikationsteknologi.
- De regionale vækstfora og regeringen har indgået regionale partnerskabsaftaler, bl.a. om at arbejde for at tiltrække højtuddannet arbejdskraft samt om at medvirke til, at 95 procent af en ungdomsårgang fuldfører en ungdomsuddannelse.

## 2 Resume og anbefalinger

### Kvalificeret arbejdskraft er en forudsætning for regional vækst

Den økonomiske krise fordrer på kort sigt et smidigt og effektivt match mellem udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft. På længere sigt betyder den skærpede globale konkurrencesituation, at Danmark har behov for et kompetenceløft på alle niveauer.

Behovet forstærkes af befolkningsudviklingen, hvor færre fremover skal forsyne flere. Flere prognoser peger på, at efterspørgslen efter faglært arbejdskraft og arbejdskraft med videregående uddannelser samt forskere vil komme til at overstige udbuddet. Hertil kommer, at kompetenceniveauet i Danmark ikke er i top i en international sammenhæng. I debatoplæggets afsnit 3 beskrives disse udfordringer.

Udfordringerne er forskellige i de enkelte regioner. Aktuelt ses det, at den økonomiske krise slår igennem forskelligt regionalt. Det beror på, at mange dynamikker inden for erhvervsudvikling, uddannelse og beskæftigelse netop er regionale med udgangspunkt i et fælles arbejdskraftopland.

Debatoplægget sætter derfor fokus på de forskellige regionale udfordringer og løsninger, der kan sikre, at kvalificeret arbejdskraft kan blive en drivkraft for regional vækst og ikke en barriere.

Der lægges op til debat om fire konkrete temaer:

- Hvordan kan de unges uddannelsesniveau løftes?
- Hvordan kan flere opnå en videregående uddannelse?
- Hvordan kan erhvervsrettet efter- og videreuddannelse bidrage til kompetenceløftet?
- Hvordan kan international rekruttering imødekomme virksomhedernes efterspørgsel efter kvalificeret arbejdskraft?

Afslutningsvis lægges der op til debat om:

Hvordan sammenhængen mellem erhvervsudviklingen, uddannelsesindsatsen og beskæftigelsesindsatsen til gavn for regional vækst og beskæftigelse kan styrkes.



## De unges uddannelsesniveau skal løftes

I afsnit 4 sættes der fokus på:

At for få gennemfører en ungdomsuddannelse. Der er for stort frafald på ungdomsuddannelserne, og det geografiske udbud af ungdomsuddannelser har betydning for optaget og gennemførelsen af ungdomsuddannelser.

At ungdomsledigheden er stigende i øjeblikket, og unge uden uddannelse har en svagere tilknytning til arbejdsmarkedet. Den økonomiske krise giver mulighed for at hæve de unges uddannelsesniveau, og koblingen mellem beskæftigelses- og uddannelsesindsatsen bør derfor forstærkes nu og på længere sigt.

Afsnittet præsenterer en række regionale initiativer iværksat med det formål at løfte de unges uddannelsesniveau. Det drejer sig bl.a. om at skabe en bedre overgang fra grunduddannelsen til ungdomsuddannelsen eksempelvis ved at forbedre vejledningsindsatsen, at udvikle nye erhvervsuddannelser målrettet piger, at opdele uddannelser på flere faglige niveauer samt at etablere tværgående uddannelsessamarbejder.

### Danske Regioner anbefaler:

- At der etableres et mere forpligtende uddannelsessamarbejde mellem ungdomsuddannelsesinstitutionerne, så der skabes bedre muligheder for overgange og fleksibilitet, også for de frafaldstruede elever, på tværs af uddannelsesinstitutioner, -retninger og -niveauer.
- At der indføres forstærkede incitamenter til at oprette flere praktikpladser i konjunkturedgangsperioder.
- At udbuddet af de erhvervsgymnasiale uddannelser bliver fordelt bedre geografisk fx ved at etablere "filialer" af eksisterende uddannelsesinstitutioner.
- At der etableres et stærkt partnerskab mellem uddannelsesinstitutioner, uddannelsesvejledningen, virksomheder og jobcentre for at fremme ordninger, der kan sikre en mere smidig opkvalificering af de unge. Set i lyset af krisen bør uddannelse i højere grad anvendes af jobcentrene ud fra et regionalt perspektiv på uddannelses- og beskæftigelsesmulighederne.

## Flere skal gennemføre en videregående uddannelse

I afsnit 5 sættes der fokus på:

At frafaldet på de videregående uddannelser er stort, og at der er store regionale forskelle i uddannelsesniveaet, der bl.a. kan forklares ved et geografisk ujævnt udbud af videregående erhvervslivsrettede uddannelser.

Hvordan de videregående uddannelser i højere grad kan matche erhvervslivets behov. Der er markante forskelle i den regionale erhvervsstruktur. Der er derfor behov for en tæt dialog mellem uddannelsesinstitutionerne og virksomhederne, således at uddannelsesinstitutionerne er opdaterede på det regionale kompetencebehov.

Der præsenteres desuden en række regionale projekter, der har til formål at øge det videregående uddannelsesniveau. Det drejer sig bl.a. om samarbejde med erhvervslivet om udvikling af nye uddannelser, kurser, praktikpladser, e-læring i tyndt befolkede områder samt brobygningsprojekter mellem ungdomsuddannelser og universiteter.

I afsnittet nævnes desuden universiteternes vigtige rolle som dynamo for den regionale erhvervsudvikling i kraft af vidensspredning af forskningsresultater mv. til virksomhederne.

### Danske Regioner anbefaler:

- At der etableres en regional dialog om de erhvervsrettede og videregående uddannelsesmuligheder i regionen, fordi der er en tydelig sammenhæng mellem uddannelsesdækning og den regionale kompetenceudvikling, da de uddannede som hovedregel bliver i den region, hvor de er uddannet.
- At der skal etableres et tættere samspil på tværs af de forskellige videregående uddannelsesområder (pædagogik, teknik mv.) og mellem de forskellige niveauer, så de frafaldstruede studerende som hovedregel vejledes over mod en nærliggende uddannelse, eller det bliver muligt at tage uddannelsen på et andet niveau, der er mere passende.
- At der skabes bedre incitamenter til udvikling af nye uddannelser, fx ved at der via globaliseringspuljen afsættes særskilte midler til udvikling af nye erhvervsrettede uddannelser.





## En indgang til voksnes efteruddannelse

I afsnit 6 sættes fokus på:

Hvordan udbud og efterspørgsel efter kompetencer kan matches effektivt i voksen- og efteruddannelsessystemet, således at indsatsen bedst muligt kan bidrage til at give arbejdsstyrken et kompetenceløft.

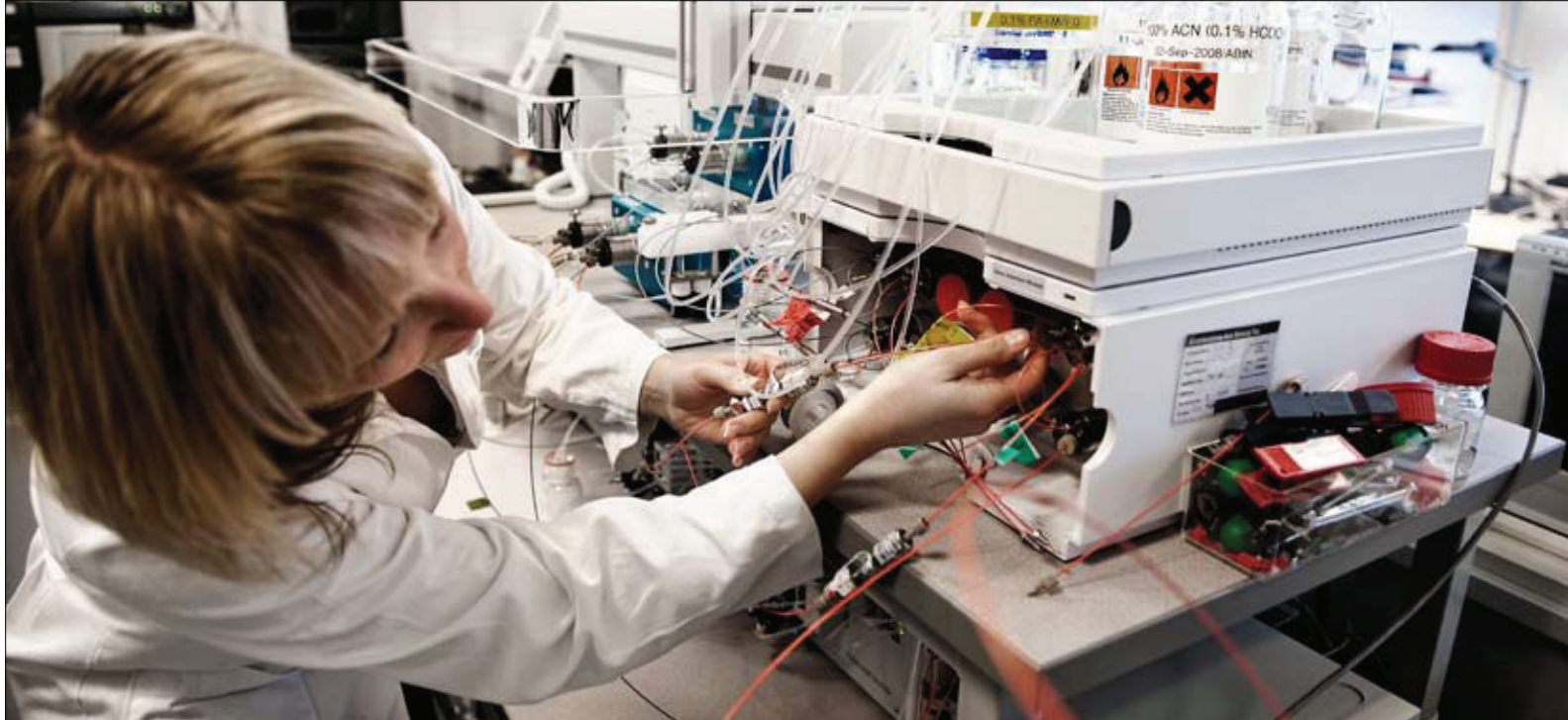
I dag oplever især små og mellemstore virksomheder et voksen- og efteruddannelsesmarked, der er præget af mange udbydere og samtidig er præget af en skarp opdeling mellem det almene og det erhvervsrettede område. Dette medfører manglende sammenhæng i udbuddet af uddannelser, og gør det uoverskueligt for mange virksomheder.

Den økonomiske krise med stigende ledighed er en oplagt anledning til at styrke og tilpasse kompetencerne til erhvervslivets behov. Redskaberne, der skal sikre flere kompetencegivende uddannelser via efteruddannelse, anvendes ikke i tilstrækkeligt omfang i forhold til både beskæftigede og ledige. Redskaberne er fx realkompetencevurdering og grundlæggende voksenuddannelse.

I afsnittet gives et eksempel på, hvordan der via en regional indsats er etableret et samlet overblik over voksen- og efteruddannelsesudbuddet. Andre regionale initiativer har medvirket til at udvikle konkrete efteruddannelser, hvor erhvervslivet har haft et udækket behov, fx indenfor turisme og offshore.

### Danske Regioner anbefaler:

- At der bliver én indgang for virksomheder og medarbejdere til voksen- og efteruddannelsessystemet, samt at arbejdskraftoplande bør være omdrejningspunkt for uddannelsesinstitutionernes samarbejde med hinanden og med virksomhederne.
- At den nuværende krise benyttes til en øget opkvalificering både af ledige og beskæftigede. Dette forudsætter et tæt samarbejde mellem virksomheder, jobcentre, kompetencecentre og uddannelsesinstitutioner.



## International rekruttering – et nødvendigt bidrag til arbejdsstyrken

I afsnit 7 sættes fokus på:

At erhvervslivets stigende efterspørgsel efter specialiserede kompetencer skaber behov for at imødekomme efterspørgslen via international rekruttering.

At rekruttering af udenlandsk arbejdskraft er i vækst, men Danmarks andel af udenlandske medarbejdere og studerende er fortsat langt under OECD-gennemsnittet. Der er derfor behov for en forstærket rekrutterings- og fastholdelsesindsats.

Den regionale indsats på dette område spænder vidt fra at medvirke til at udvide arbejdsstyrken ved at forlænge internationale studerendes ophold i landet efter endt uddannelse, til international jobformidling, til praktisk bistand i forbindelse med modtagelsen og fastholdelsen af den internationale arbejdskraft. Sidstnævnte sker bl.a. i samarbejde med kommunerne.

### Danske Regioner anbefaler:

- At der skabes smidigere regler og sagsbehandling vedr. opholds- og arbejdstilladelser, så det bliver lettere at rekruttere højt kvalificeret arbejdskraft fra udlandet.

## Sammenhæng mellem beskæftigelse, uddannelse og erhvervsudvikling

I afsnit 8 sættes fokus på:

Et højere kompetenceniveau og et bedre regionalt match mellem udbud og efterspørgsel efter kompetencer forudsætter en bred indsats på tværs af politikområder og aktører. Regionerne ønsker en stærkere sammenhæng mellem:

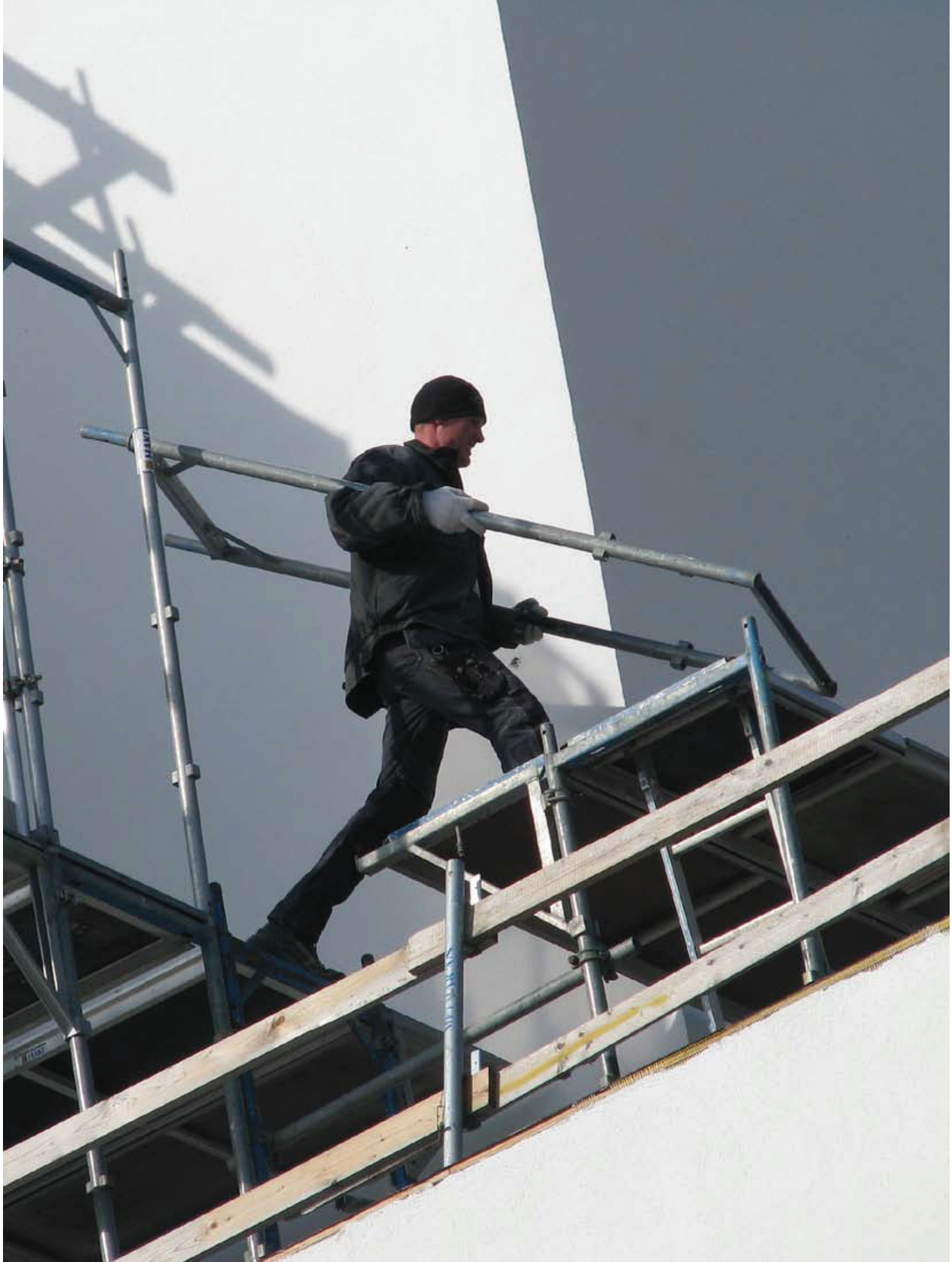
- En erhvervspolitik, der skaber de bedst mulige forudsætninger for vækst, iværksætteri og innovation.
- En uddannelsespolitik, der sikrer en veluddannet arbejdskraft, så arbejdsstyrken har de nødvendige kompetencer og vedligeholder dem gennem hele arbejdslivet.
- En beskæftigelsespolitik, der understøtter arbejdskraftens mobilitet, kompetenceudvikling og løbende match med virksomhedernes behov.

Det sker ud fra en erkendelse af, at områderne understøtter hinanden og indgår i en regional dynamik, hvor en samlet indsats er en nødvendig forudsætning for en stærk regional erhvervsudvikling.

### Danske Regioner anbefaler:

- At der sikres en bedre og mere effektiv sammenhæng mellem erhvervs-, uddannelses-, og beskæftigelsespolitikken på regionalt plan, da erhvervs-, uddannelses- og arbejdsmarkedsdynamikkerne i høj grad er regionale.





### 3 Mangel på kvalificeret arbejdskraft – en barriere for vækst

Den regionale erhvervsudvikling står på længere sigt over for to centrale udfordringer. Dels en betydelig aldersbetinget afgang fra arbejdsmarkedet som følge af den demografiske udvikling og dels et stigende behov for højere kvalificeret arbejdskraft.

At sikre en kvalificeret og tilstrækkelig arbejdsstyrke er måske den største vækstpolitiske udfordring. Hvis der ikke sker et løft i uddannelsesniveaue, og hvis efterspørgslen efter arbejdskraft må tilpasse sig det nuværende udbud, kan de danske virksomheder få svært ved at klare sig i den øgede globale konkurrence og teknologiske udvikling – en global udvikling som stiller krav til virksomhederne om højere innovationsevne, produktivitet samt højere værdiindhold i varer og serviceydelser. Hvis denne omstilling ikke lykkes for dansk erhvervsliv, kan det koste det danske samfund dyrt i form af lavere vækst og velstand.

#### 3.1 Arbejdsstyrken falder, forsørgerbyrden vokser

Der er et gab mellem udbud af arbejdskraft på den ene side og behovet for arbejdskraft på den anden side. Hvor stort gabet bliver, afhænger af den valgte fremskrivningsmodel. I et best case-scenarium, jf. tabel 1, falder arbejdsstyrken med 17.000 personer, og den ikke-erhvervsaktive del af befolkningen stiger med 246.000 fra 2008 til 2024.

På trods af den aktuelle økonomiske krise med stigende ledighed er udfordringen således stor og påtrængende på længere sigt, hvor færre skal forsørge flere.

I et lidt andet scenarium vil der mangle 90.000 i arbejdsstyrken i 2024, hvis udviklingen i antal beskæftigede skal fortsætte med at stige bare halvt så meget som i den historiske udvikling, se figur 1. Efterspørgslen efter arbejdskraft vil inden for ganske kort tid – alt andet lige – overstige udbuddet af arbejdskraft.

#### 3.2 Mangel på personer med en erhvervsrettet uddannelse

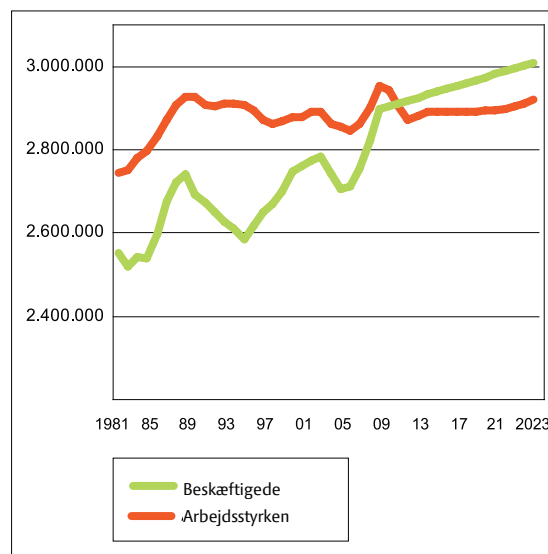
Flere prognoser<sup>1</sup> peger på, at der i løbet af de kommende år vil opstå stor mangel på arbejdskraft med en faglært eller videregående uddannelse. Samtidig vil der være et stort overskud af uaglærte og personer, der alene har gymnasial uddannelse.

Tabel 1: Befolkningsudviklingen i 2008-2024

	2008	2024	Forskel 2008-2024
20-69-årige	3.565.008	3.521.680	-43.328
Arbejdsstyrke	2.944.292	2.927.062	-17.230
Befolkningen i alt minus 20-69-årige	1.946.441	2.192.568	246.127

Kilde: Danske Regioner og Sam-K/Line

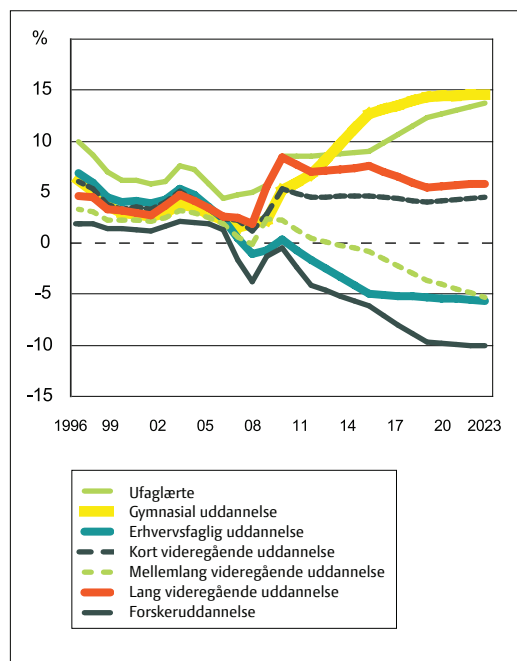
Figur 1: Fremskrivning af udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft frem til 2024



Kilde: Danske Regioner og Sam-K/Line

Anm: Fremskrivningen af beskæftigelsen viser et scenarium, hvor det antages, at beskæftigelsen udvikler sig på halv kraft af, hvad den har gjort siden 1981.

**Figur 2:** Udvikling i arbejdsløshed fordelt på uddannelsesniveau i perioden 1996 til 2024



Kilde: Sam-K/Line.

Anm: Negativ arbejdsløshed betyder, at efterspørgslen overstiger udbuddet af arbejdskraft.

Et højt kompetenceniveau er nødvendigt for at kunne klare sig i den internationale konkurrence. Kompetenceniveauet i Danmark er ikke i international top i dag. Andelen af personer med lange, videregående uddannelser er lavere end i flere af de lande, vi sammenligner os med. En OECD-analyse<sup>2</sup> viser eksempelvis, at København har en lavere befolkningsandel med videregående uddannelser end byer som Stockholm, Helsinki og Budapest.

Danmark har derfor behov for at hæve kompetenceniveauet generelt. Der er behov for flere med en videregående uddannelse, i særlig grad ph.d'ere og forskere. Det skærper også behovet for international rekruttering.

Figur 2 beskriver i et scenarium en fremskrivning af arbejdsløshed fordelt på uddannelsesniveau. Figuren viser hvilken type arbejdskraft som efterspørges, og om der vil være over- eller under efterspørgsel efter personer med pågældende uddannelsesniveauer.

Modellen tager højde for brancheudvikling, demografi og efterspørgselstendenser efter uddannet arbejdskraft, herunder den seneste påvirkning fra finanskrisen mv.

Ifølge Copenhagen Capacity har manglen på højtuddannet arbejdskraft og den historisk lave ledighed betydet, at flere virksomheder fravælger at lokalisere sig i Danmark.

### 3.3 Krisen: Flere ledige hænder men behov for højere kompetenceniveau

Aktuelt står Danmark i en situation med økonomisk krise og stigende arbejdsløshed. Det giver et paradoks med stigende ledighed på den ene side, mens den globale konkurrence og efterspørgslen efter bedre kvalificeret arbejdskraft skærpes på den anden side.

Den økonomiske krise reducerer vækstmulighederne på kort sigt, men den giver også mulighed for at få hævet kompetenceniveauet - dels for nogle af de ledige, som mister deres job under krisen, dels for medarbejderne i de virksomheder, der måske oplever stagnerende omsætning og derfor nu har mulighed for at prioritere opkvalificering af medarbejderne.

De ledige, som har mistet deres job under krisen, skal rustes til atter at komme i beskæftigelse. Det gælder især de uuddannede, da kompetenceniveauet er afgørende for tilknytningen til arbejdsmarkedet. Varigheden af ledighed er også afgørende for den enkeltes beskæftigelsesmuligheder<sup>3</sup>, og der er derfor et akut behov for at få de ledige i gang med uddannelse eller omskoling, således at de hurtigt kan komme ind på arbejdsmarkedet igen.

Det er således afgørende, at beskæftigelsesindsatsen og uddannelsessystemet fungerer dynamisk, når der er et akut behov for omskoling og jobformidling. Men også på lidt længere sigt er det afgørende for konkurrenceevnen, at arbejdsstyrkens menneskelige ressourcer er i verdensklasse og kan sikre virksomhedernes innovationsevne.

### 3.4 Arbejdskraften er en regional vækstdriver

Den økonomiske krise slår forskelligt igennem i de enkelte regioner og giver forskellige regionale udfordringer. Det skyldes, at mange dynamikker inden for både erhvervsudvikling, uddannelse og beskæftigelse netop er regionale:

- Klynger af virksomheder findes i områder med samme specialiserede arbejdskraftoplande dvs., at behovet for kompetenceudvikling skal ses i regional sammenhæng.
- Fra 1994-2004 er pendlingen steget og antallet af regionale arbejdskraftoplande reduceret. Det betyder, at arbejdskraften er blevet mere mobil og fleksibel.
- Uddannelsesinstitutioner er hovedleverandører af arbejdskraft til det regionale arbejdsmarked, idet en høj procentandel af de uddannede i regionen bliver boende i regionen efter endt uddannelse.
- Væksten koncentrerer sig i stigende grad i bestemte områder af landet, hvilket giver forskellige udfordringer i forskellige regioner.
- Innovationsmiljøer, forskerparker og væksthuse servicere et regionalt opland.

De regionale dynamikker skaber et regionalt behov for kompetenceudvikling. De menneskelige ressourcer er ifølge OECD en af de fire vigtigste vækstkluder, når det gælder regional udvikling. Menneskelige ressourcer er endvidere en forudsætning for de tre øvrige vækstdrivere, som er iværksætteri, innovation samt informations- og kommunikationsteknologi.

Arbejdskraftens mobilitet stiger med uddannelsesniveauet<sup>4</sup>, hvilket forbedrer erhvervslivets geografiske rekrutteringsgrundlag. Højere mobilitet fremmer således mulighederne for et bedre match mellem udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft, hvilket styrker virksomhedernes specialiseringsmuligheder og konkurrenceevne.

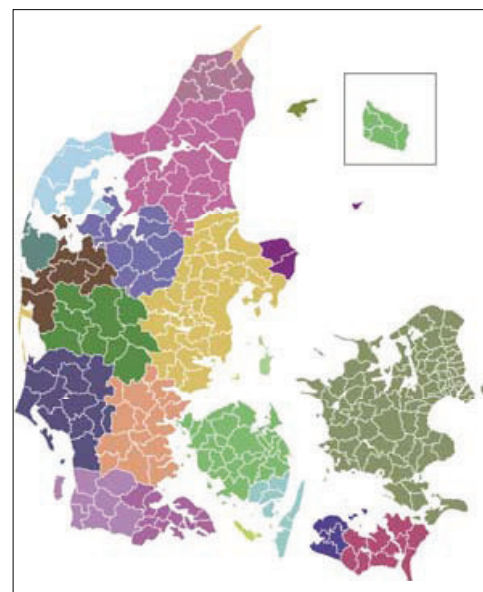
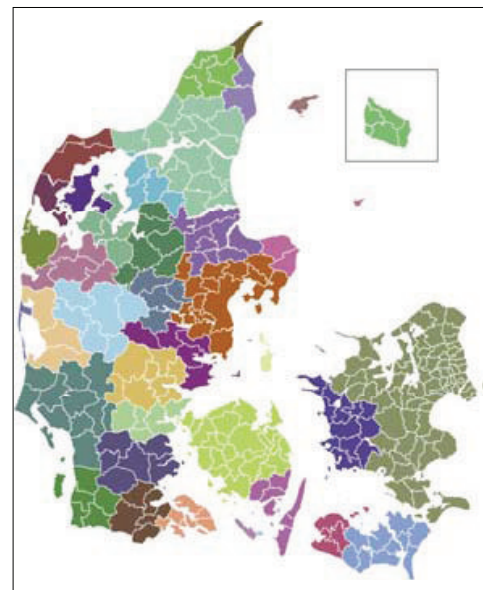
Kompetenceudvikling er således afgørende for den regionale vækst, udvikling og sammenhængskraft.

### 3.5 Behov for sammenhæng mellem erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsespolitik

De regionale dynamikker medfører et behov for en stærk sammenhæng mellem erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsespolitik. Erhvervslivets kompetencebehov og erhvervsstrukturen ændrer sig løbende. Det giver behov for en permanent vurdering og tilpasning af udbuddet af uddannelser. Derfor er en tæt regional dialog mellem erhvervsliv og uddannelsesinstitutioner helt nødvendig. Skitseret i figur 3.

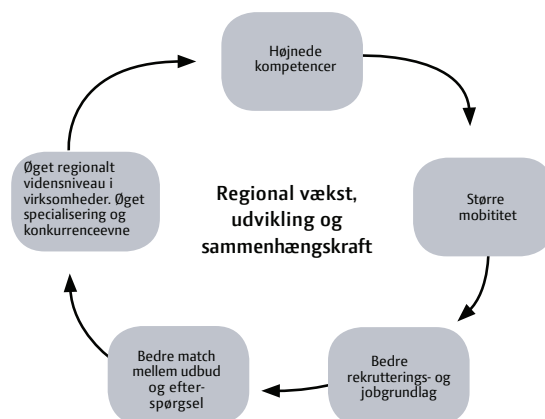
Koblingen til beskæftigelsessystemet er også helt centralt, da det danske arbejdsmarked er meget fleksibelt. Arbejdsmarkedsmode- len – også kaldet flexicuritymodellen – er ensbetydende med en relativt stor jobsomsætning, en høj andel af medarbejdere der indgår i efteruddannelse, samtidig med at en relativt stor andel af befolkningen rammes af ledighed hvert år. Se figur 4 på næste side.

Kort 1: Udviklingen i antallet af arbejdskraftoplande fra 1994 til 2004



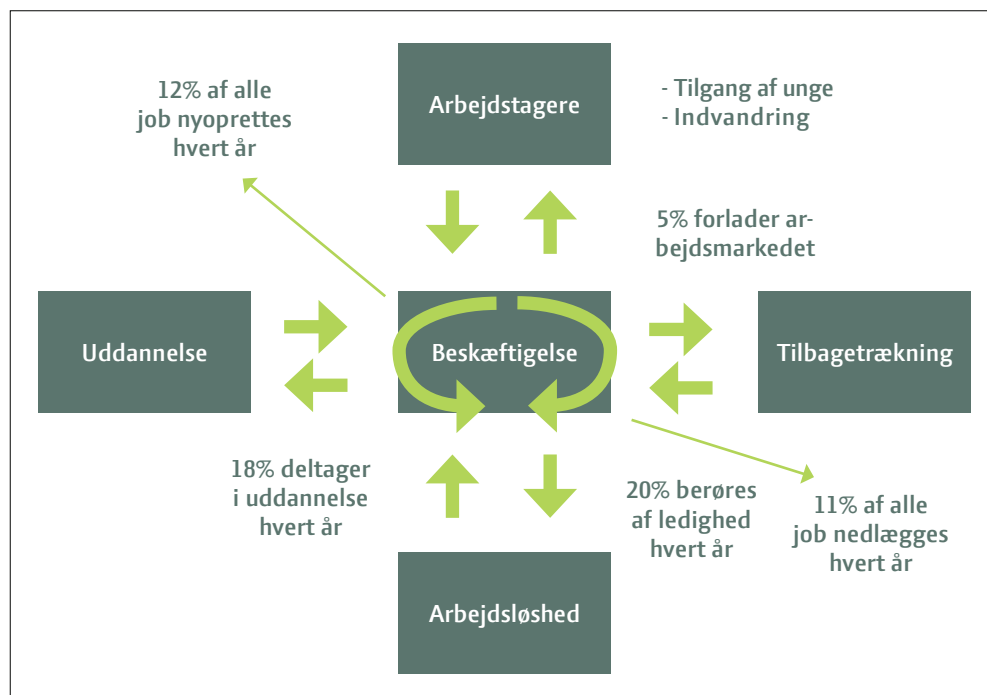
Kilde: Marott, Morten: "Sjælland er ét pendlingsopland", AKF Nyt, 2006(3):16-17.

Figur 3: Model for regional vækst, udvikling og sammenhængskraft



Kilde: Danske Regioner

Figur 4: Danmarks fleksible arbejdsmarked



Kilde: Region Midtjylland, Danske Regioner og Danmarks statistik  
Anm.: Andelen i uddannelse omfatter kun offentlig voksen- og efteruddannelse

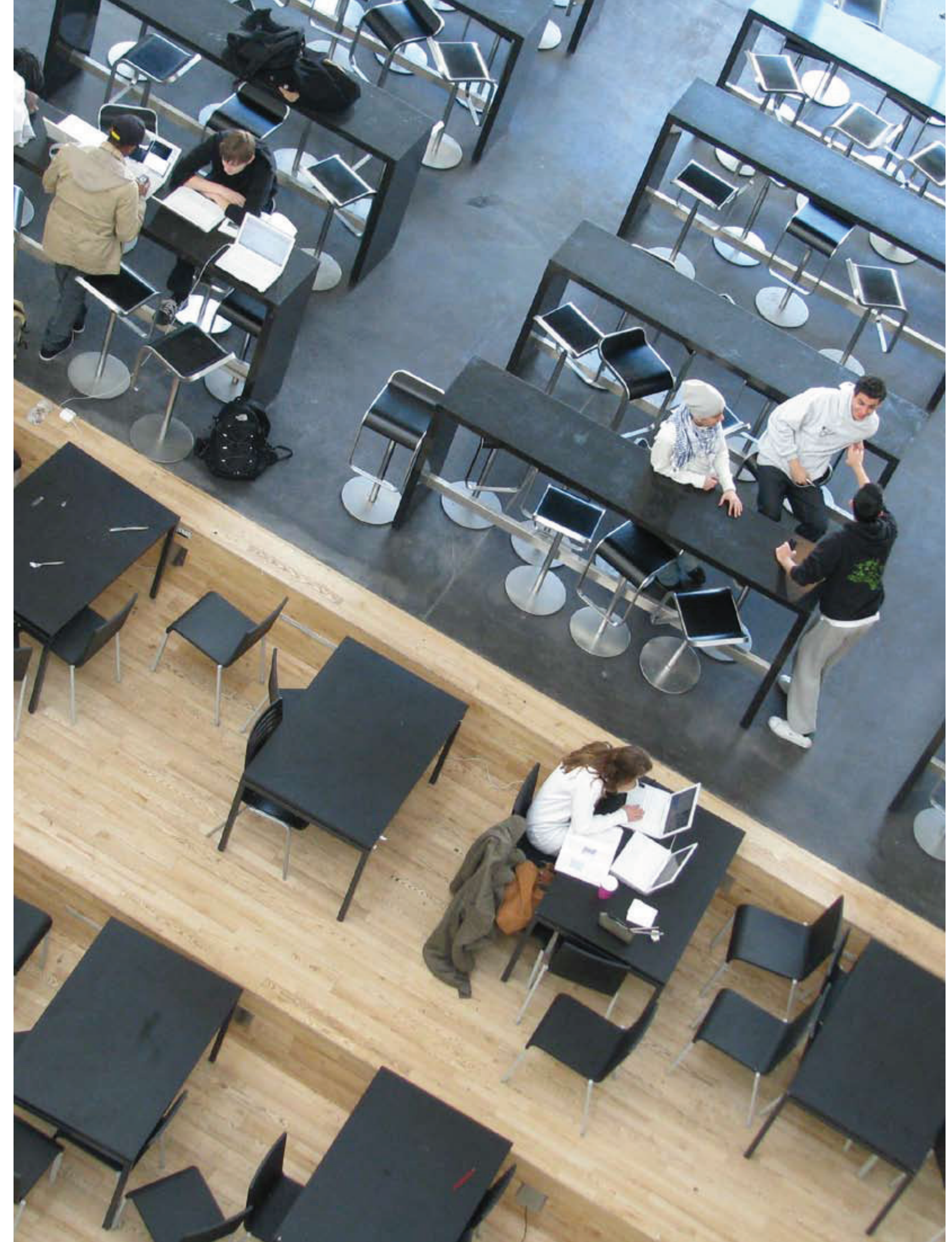
Den relativt høje jobomsætning betyder, at de ledige skal guides i den rigtige retning, så de kan søge hen mod nye jobmuligheder eller søge nye kompetencer, fx gennem omskoling eller opkvalificering. I en tid med stigende ledighed stiller det øgede krav til sammenhængen mellem erhvervslivet og uddannelses- og beskæftigelsessystemet.

Danmark står overfor en faldende arbejdsstyrke og for få unge, der får en kompetencegivende uddannelse, samtidig med at arbejdsløsheden stiger. Den økonomiske krise fordrer på kort sigt et smidigt og effektivt match af udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft. På længere sigt betyder den skærpede globale konkurrencesituation, at det bliver endnu vigtigere at nå globaliseringsstrategiens målsætninger om, at 95 procent af en ungdomsårgang skal gennemføre en ungdomsuddannelse og mindst 50 procent en videregående uddannelse.

Derfor lægges der i det følgende op til debat om:

- Hvordan kan frafaldet på ungdomsuddannelserne reduceres?
- Hvordan sikres en bedre regional uddannelsesdækning?
- Hvad skal der til, for at flere tager en videregående uddannelse?
- Hvordan sikres det, at de videregående uddannelser i højere grad matcher erhvervslivets behov?
- Hvordan matches udbud og efterspørgsel efter kompetencer effektivt i voksen- og efteruddannelsessystemet?
- Kan erhvervslivets stigende efterspørgsel efter specialiserede kompetencer afhjælpes via international rekruttering?

Debatoplægget uddyber disse problemstillinger og giver også bud på regionale løsninger.



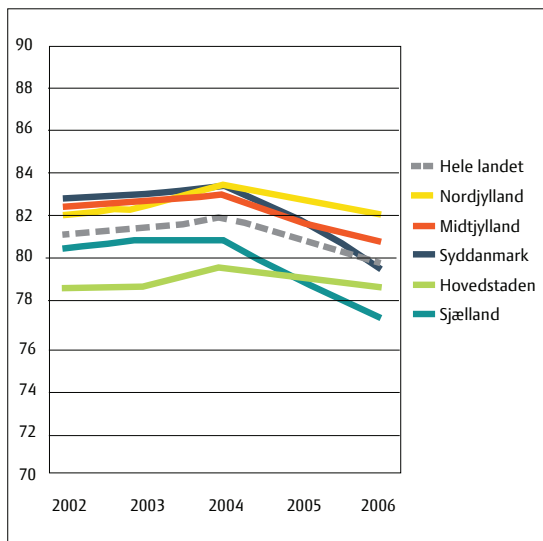
## 4 De unges uddannelsesniveau skal løftes

**Tabel 2:** Andel 20-24-årige, som ikke har gennemført en ungdomsuddannelse, 2008

Region	Procent
Nordjylland	34,0
Midtjylland	30,2
Syddanmark	36,5
Sjælland	42,7
Hovedstaden	27,7

Kilde: Danmarks Statistik

**Figur 5:** Andel af en ungdomsårgang i 2002-2006 som forventes at opnå en ungdomsuddannelse i løbet af 25 år efter afsluttet 9. klasse



Kilde: Undervisningsministeriets profilmodel, UNI-C Statistik og Analyse

I Globaliseringsaftalen er det en målsætning, at 95 procent af en ungdomsårgang skal gennemføre en ungdomsuddannelse. Danske Regioner støtter denne målsætning, som også er indeholdt i de regionale partnerskabsaftaler mellem de regionale vækstfora og Regeringen. Aktuelt gennemfører kun ca. 80 procent af en ungdomsårgang en ungdomsuddannelse, dvs. erhvervsuddannelse eller gymnasial uddannelse - og andelen af unge *uden* en ungdomsuddannelse har været stigende de sidste 3 år i alle regioner.

I det følgende peges på 3 hovedudfordringer:

- For få gennemfører en ungdomsuddannelse, særligt fordi frafaldet på uddannelserne er for højt. Antallet af praktikpladser følger generelt konjunkturudviklingen og falder derfor i den aktuelle situation. Samtidig er ungdomsledigheden stigende.
- Beskæftigelsessystemets fokuserede indsats på ledige unge bidrager kun i meget begrænset omfang til kompetenceløft af de unge. Uddannelse er et dyrt aktiveringsinstrument for jobcentrene, hvis ikke det sker på ordinære uddannelsesvilkår med SU som økonomisk støtte.
- Udbuddet af ungdomsuddannelser geografisk er ikke tilstrækkeligt. Det er særligt vanskeligt at vælge en erhvervs-gymnasial uddannelse, da den kun udbydes halvt så mange steder i landet som den almene studentereksamen.

### 4.1 For få gennemfører en ungdomsuddannelse

Mange unge i 20-24 års alderen har ikke gennemført en ungdomsuddannelse. Andelen svinger fra 27,7 procent i Region Hovedstaden til 42,7 procent i Region Sjælland. Se tabel 2.

Mange unge kommer sent i gang med en ungdomsuddannelse, foretager mange omvalg eller falder fra uddannelsen. Samlet set bruges der mange økonomiske ressourcer på omvalg og frafald. Det vil være mindre ressourcekrævende, hvis de unge hurtigere begynder på en ungdomsuddannelse og afslutter den senest i 20 års alderen.

I Undervisningsministeriets prognosemodel, jf. figur 5, for den forventede fremtidige adfærd i uddannelsessystemet er andelen af en ungdomsårgang, der gennemfører en ungdomsuddannelse, højere, end det der fremgår i tabel 2. Det skyldes, at ministeriet forudsiger, hvorvidt de unge forventes at opnå en uddannelse i løbet af 25 år efter afsluttet grundskole.

Men der er stadig langt til 95 procent-målet, og antallet af unge, der gennemfører en ungdomsuddannelse, har været stagnerende i flere år og er i de seneste år direkte faldet ifølge modellen. Det fremgår endvidere, at udfordringen er ens i alle regioner.

Da uddannelse i stigende grad er den direkte adgangsvej til beskæftigelse, er det helt afgørende at kurven knækkes. Beskæftigel-

sesfrekvensen er dobbelt så stor for personer med en uddannelse i forhold til personer, der kun har en grundskoleuddannelse.

For at sikre at flere gennemfører en ungdomsuddannelse, er det nødvendigt at reducere uddannelsesfrafaldet, der særligt i erhvervsuddannelserne er alt for højt.

Dårlige faglige kundskaber fra folkeskolen, manglende trivsel og manglende forældreopbakning er de væsentligste årsager til, at unge ikke gennemfører en ungdomsuddannelse. Endvidere spiller forældrenes uddannelsesbaggrund en betydelig rolle, og antallet af praktikpladser spiller en rolle<sup>5</sup>.

## 4.2 Frafaldet på erhvervsuddannelser

I erhvervsuddannelsessystemet er antallet af praktikpladser afgørende for at sikre, at flere unge opnår en erhvervsfaglig uddannelse og arbejdsmarkedstilknytning. Skolepraktik-ordninger har ikke i samme grad givet de unge uddannelse og arbejdsmarkedstilknytning. Derfor er det et problem i uddannelsessystemet, at antallet af praktikpladser følger konjunkturerne og dermed ikke sikrer tilstrækkelig uddannelse af faglærte, der kan dække det langsigtede behov på arbejdsmarkedet.

Ifølge Undervisningsministeriets praktikpladsdata er antallet af nyindgåede uddannelsesaftaler i januar 2009 reduceret med 27 procent sammenlignet med samme periode året før.

En række problemer skal håndteres samlet for at sikre, at flere gennemfører en erhvervsuddannelse. For det første skal de mindre ressourcestærke unge modnes for at kunne gennemføre en erhvervsuddannelse, fx via forkurser, produktionsskoleforløb eller lignende. For det andet er der behov for en skarpere faglig niveauopdeling inden for de enkelte uddannelser, så der er tydelige tilbud både for stærke og svage elever inden for erhvervsuddannelserne. For det tredje skal der sikres en forbedret og klar uddannelsesgaranti for de unge, så det svingende antal praktikpladser får mindre betydning for fuldførelsesprocenten. For det fjerde skal samarbejdet mellem vejledningssystemet, uddannelsesinstitutionerne, beskæftigelsessystemet og virksomhederne intensiveres for at få flere unge til at påbegynde og gennemføre en ungdomsuddannelse.

**Tabel 3:** Befolkningens (15-64 år) beskæftigelsesfrekvens fordelt på højeste fuldførte uddannelse 2007

Uddannelse	Beskæftigelsesfrekvens 2007
Grundskole, 8. - 10. klasse	42 procent
Gymnasiale uddannelser	83 procent
Erhvervsfaglige uddannelser	93 procent
Korte videregående uddannelser	86 procent
Mellemlange videregående uddannelser	86 procent
Lange videregående uddannelser	83 procent

Kilde: Undervisningsministeriets Databank

**Tabel 4:** Fuldførelsesprocenter i ungdomsuddannelserne

Ungdomsuddannelser	Fuldførelsesprocent
Almengymnasiale uddannelser	81,6
Erhvervs-gymnasiale uddannelser	78,4
Erhvervsuddannelser	51,2

Kilde: Undervisningsministeriet "Tal der taler 2007"



## Regionale eksempler, som bidrager til at flere gennemfører en ungdomsuddannelse:

### Bedre vejledning til de unge uddannelsessøgende

**Region Hovedstaden** er på vej med projektet "Ny genvej til ungdomsuddannelse – information og vejledning til folkeskolens afgangsklasser". Der skal udvikles en aktuell regional vejledningsportal og bedre redskaber til at understøtte vejledernes rådgivning af de unge med henblik på at forbedre de unges valg af uddannelse og derved mindske frafald.

### Nye erhvervsuddannelser for piger

I **Region Hovedstaden** vil der i løbet af de kommende tre år blive udviklet nye pigeorienterede erhvervsuddannelser. Regionsrådet har bevilget knap 4 mio. kr. til initiativet, der vil bidrage til at skabe flere erhvervsuddannelsesmuligheder, der tiltrækker piger, og dermed øge tilgangen af piger på erhvervsuddannelserne gennem tilrettelæggelse af nye individuelt tilrettede erhvervsuddannelsesforløb. På den måde sikres virksomhederne også nye jobprofiler og brancheglidning inden for fx medicinalområdet, pro-

cesindustrien, detailhandelen, mv. Initiativet bygger på den nye erhvervsuddannelseslov, der giver mulighed for, at skoler – sammen med elever og virksomheder – kan udforme og gennemføre individuelt tilrettede uddannelsesforløb. Sådanne forløb kan føre til etablering af nye uddannelser på områder, der ikke før har været uddannelsesdækkede. Eksempelvis er uddannelsen som eventkoordinator på den måde kommet ind i det ordinære uddannelsessystem.

### Hg-uddannelsen på flere niveauer

I **Region Midtjylland** har Århus Købmandsskole opdelt hg-uddannelsen på tre niveauer: Basis, udvidet og videregående. Alle forløb varer to år. Basis er målrettet butiksområdet, udvidet sigter bl.a. mod kontorområdet, og på det videregående forløb rustes de unge også til de korte videregående akademiuddannelser.

### Studie- og erhvervsklare unge

**Region Nordjylland** har igangsat projektet ERHVERVSKLAR - Anderledes start på erhvervsuddannelse i Aalborg. ERHVERVSKLAR omfatter flere aktører, fx Aalborg Kommunale Ungdomsskole, UU-centre, jobcentre, produktionsskolerne mv. Omdrejningspunktet er virksomheder, der virker som mentorvirksomheder, mens eleverne "klargøres" dels på skole, dels i praktik. Baggrunden er, at en del elever på EUD-forløbene ikke er klar til de faglige, personlige og sociale udfordringer, der kræves på ordinære grundforløb.

ERHVERVSKLAR skal være en virksomhedsnær og praksisnær indgang til flere fagområder og kommer til at bestå af praktikforløb og skoleforløb. Det særlige er, at eleven fra starten tilknyttes en mentorvirksomhed, der er én af regionens virksomheder, som dækker nogle af de uddannelsesområder, indgangen dækker:

## Danske Regioner anbefaler:

- At der gennemføres en forstærket indsats for at sikre, at alle unge gennemfører en ungdomsuddannelse ved, at der etableres et mere forpligtende uddannelsessamarbejde mellem ungdomsuddannelsesinstitutionerne, så der skabes bedre muligheder for overgange fra de gymnasiale uddannelser til erhvervsuddannelserne - også for de frafaldstruede elever,
- at fleksibiliteten inden for de enkelte uddannelsesområder øges, så uddannelserne kan tages på forskellige niveauer,
- at der indføres forstærkede incitamenter til at oprette flere praktikpladser i konjunkturedgangsperioder.

- Praktikforløbene skal give de unge praksiserfaringer med forskellige jobfunktioner inden for den indgang, ERHVERVSKLAR forløbet dækker og motivere dem til fortsat uddannelse.
- Indholdet i skoledelen vil være det obligatoriske grundforløb målrettet til elevgruppen, vejledning, coaching, elementer fra det frivillige grundforløb og realkompetencevurdering. Det er vigtigt, at der stilles realistiske og tydelige krav til eleverne, så de kan se, hvilke kompetencer de får.
- Mentorvirksomhederne skal sluttes sammen i netværk og indgå som del af de partnerskabsaftaler regionen er i gang med at lave som del af fastholdelsesprojektet.

### 4.3 Ungeindsatsen for de ledige

Ungdomsledigheden er aktuelt stigende, og denne udvikling forværres i den aktuelle krise.

Beskæftigelsessystemet og de kommunale jobcentre har til opgave at øge arbejdsudbuddet, herunder at få ledige i job. De råder over en række værktøjer for at få de unge i beskæftigelse eller uddannelse. De hyppigst anvendte værktøjer er korte vejlednings- og afklaringsforløb samt særligt tilrettelagte projekter. Særligt tilrettelagte uddannelser bruges i begrænset omfang, mens ordinær uddannelse stort set ikke bruges, jf. figur 6.

En nyligt offentliggjort effektmåling viser, at de mest brugte redskaber har en meget begrænset effekt. Derimod har løntilskud og ordinær uddannelse, som tilsammen kun benyttes i ca. 20 procent af ungeindsatsen, de bedste effekter. Det er et af de store paradokser i uddannelses- og beskæftigelsespolitikken.

Der eksisterer en række tilbud, som kan samle de unge op og få dem tilbage i uddannelsessystemet, fx erhvervsgrunduddannelsen, produktionsskoler og almen voksenuddannelse. Men tilbudene bruges ikke i tilstrækkeligt omfang til at kunne sikre, at de unge kvalificeres til et niveau, så de kan gennemføre en kompetencegivende uddannelse.

### 4.4 Breder geografisk udbud

Undervisningsministeriet har som overordnet målsætning, at ungdomsuddannelserne udbydes med størst mulig lokal og regional uddannelsesdækning. Danske Regioner støtter denne målsætning, da der er behov for et bredt og varieret udbud af ungdomsuddannelser.

Et bredere geografisk udbud af ungdomsuddannelser kan medvirke til at sikre en større tilgang til ungdomsuddannelserne. Søgnin-gen til ungdomsuddannelserne hænger sammen med det lokale udbud.

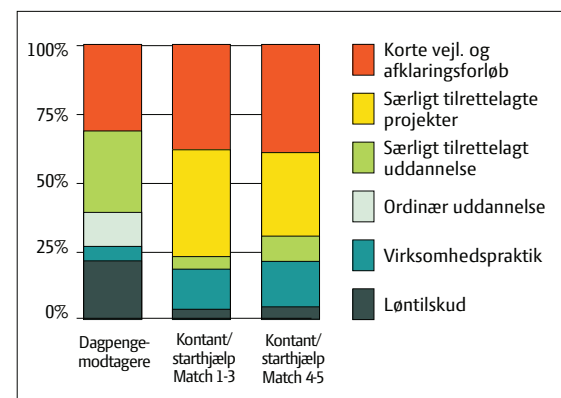
Et større udbud vil fremme uddannelsesmobiliteten og endvidere sikre et højere uddannelsesniveau.

Der er store forskelle i udbuddet af gymnasiale uddannelser. Det almene gymnasium (stx) udbydes 130 steder i landet, højere handelseksamen (hhx) udbydes ca. 60 steder i landet og højere teknisk eksamen (htx) 50 steder. I de kommuner, hvor der ikke udbydes hhx og htx, er de unges søgning primært rettet mod andre uddannelser. Der er meget store kommunale forskelle i optaget til de erhvervsgymnasiale uddannelser.

### Danske Regioner anbefaler:

- At der etableres et stærkt partnerskab mellem uddannelsesinstitutioner, uddannelsesvejledningen, virksomheder og jobcentre for at fremme ordninger, der kan sikre en mere smidig opkvalificering af de unge. Set i lyset af krisen bør uddannelse i højere grad anvendes af jobcentrene ud fra et regionalt beskæftigelsesperspektiv.

Figur 6: Brug af redskaber i ungeindsatsen



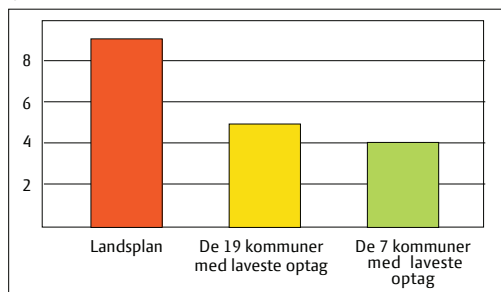
Kilde: Rambøll Management, 2008

### FAKTA

#### Regionsrådets kompetencer

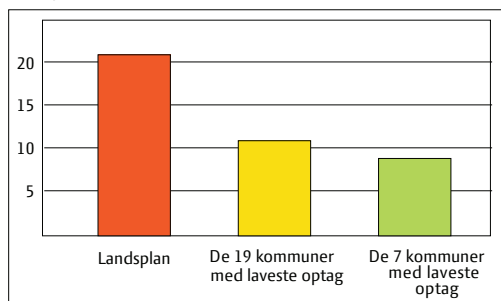
Regionsrådet har i henhold til loven til opgave at koordinere og sikre sammenhæng i udbuddet af ungdomsuddannelser både vedrørende geografisk placering og kapaciteten på uddannelserne. Formålet med opgaven er at sikre et tilstrækkeligt og varieret uddannelsesudbud til alle unge i regionen. Regionsrådets koordinering sker i samarbejde med de selvejende uddannelsesinstitutioner. Regionsrådet afgiver indstilling om den geografiske placering i regionen af nye gymnasiale uddannelsessteder og erhvervsuddannelsernes grundforløb.

**Figur 7:** Kommunefordelt optag på højere teknisk eksamen (htx), 2008 (procent)



Anm. Tabellen viser det gennemsnitlige optag for hhv. hele landet, de 20 procent af kommunerne med laveste optag samt de 7 kommuner med laveste optag

**Figur 8:** Kommunefordelt optag på højere handelseksamen (hhx), 2008 (procent)



Anm. Tabellen viser det gennemsnitlige optag for hhv. hele landet, de 20 procent af kommunerne med laveste optag samt de 7 kommuner med laveste optag

### Regionalt eksempel på ungdomsuddannelsesråd

**Region Syddanmark** har nedsat et Regionalt Ungdomsuddannelses Råd for at bidrage til at sikre 95 procent-målsætningen. Rådet består af 10 rektorer, 2 fra hver af ungdomsuddannelserne: Gymnasier, handelsskole, teknisk skole, SOSU samt 1 fra VUC og landbrugsskolen. Endvidere sidder der 2 politikere i rådet. Rådet er ekspertpanel for politikere og administration i forhold til uddannelsespolitiske udfordringer og skal initiere projekter. Fx arbejdes der med frafald på tværs af alle uddannelsesstyper, og rådet skaber rammer for vidensdeling.

### Danske Regioner anbefaler:

- At udbuddet af de erhvervs-gymnasiale uddannelser bliver fordelt bedre geografisk fx ved at etablere "filialer" af eksisterende uddannelsesinstitutioner.
- At der som på almene gymnasie-uddannelser kan ydes særlige udkantstilskud og opstartstilskud for at fremme udviklingen af et bedre geografisk fordelt uddannelsesudbud.

På landsplan udgør optaget på htx-uddannelsen 9,2 procent af optaget på de gymnasiale uddannelser. Men i hver femte kommune er optaget under 7 procent, hvilket er 25 procent lavere end gennemsnittet for hele landet. Se figur 7.

Htx-uddannelsen udbydes kun i to af de syv kommuner med den laveste søgning.

Tilsvarende gør sig gældende på hhx-uddannelsen. På landsplan optages 21 procent, i hver femte kommune er optaget under 15 procent. De 19 kommuner med den laveste tilgang til hhx ligger altså 25 procent lavere end landsgennemsnittet. Se figur 8.

Hhx-uddannelsen udbydes kun i en af de syv kommuner med den laveste søgning.

Der kan naturligvis være forskelle i præferencer mellem de unge i forskellige kommuner. Men problemet gør sig gældende i alle fem regioner, og tallene illustrerer, at der i bestemte områder kan være mangel på udbud af erhvervs-gymnasiale uddannelser. Det er en udfordring at sikre et mere ligeligt udbud af ungdomsuddannelserne.

Et større udbud af de erhvervs-gymnasiale uddannelser og hf ville også bidrage til at fremme uddannelsesmobiliteten. 2/3 af hhx-studerende i 2008 kom fra et hjem, hvor ingen af forældrene havde en videregående uddannelse. Til sammenligning kom 38 procent af stx-studerende fra hjem, hvor ingen af forældrene havde en videregående uddannelse<sup>6</sup>. De uddannelser, der er bedst til at fremme uddannelsesmobiliteten, udbydes kun halvt så mange steder, som stx udbydes.

## 5 Flere i videregående uddannelse

Globaliseringsaftalens mål er, at mindst 50 procent af en ungdoms-årgang skal gennemføre en videregående uddannelse. Aktuelt er det ca. 40 procent, der gennemfører. I 2008 faldt det samlede optag til de videregående uddannelser.

I alle regioner udbydes der videregående uddannelser på alle niveauer – erhvervsakademi-, professionsbachelor-, kandidat- og Ph.d.-niveau.

Undervisningsministeriet har som målsætning, at der skal være attraktive, videregående uddannelsesmuligheder for unge i alle regioner. Danske Regioner støtter målsætningen, fordi udbuddet af uddannelser har betydning for kompetenceniveauet og kompetenceudviklingen regionalt. Det er vigtigt med mange og varierede uddannelsesmuligheder i alle regioner for at hæve kompetence- og uddannelsesniveaut i hele landet. Videregående uddannelsesmuligheder virker som dynamo for hele uddannelsessystemet i regionerne.

Der peges i det følgende på fire hovedudfordringer:

- Der er for få, der gennemfører en videregående uddannelse, og uddannelserne har et frafald på ca. 1/3.
- Der er store regionale forskelle i uddannelsesniveau og regionale uddannelsesmuligheder.
- Der udvikles for få nye videregående, erhvervsrettede uddannelser på professionsbachelorniveau.
- Vidensspredningen fra de videregående uddannelsesinstitutioner skal i højere grad bidrage til regional vækst og innovation.

### 5.1 Den regionale uddannelsesdynamo og arbejdsmarkedet

I 2008 faldt det samlede optag til de videregående uddannelser med 9 procent i forhold til året før. De videregående uddannelser har et stort frafald, hvor knap hver tredje studerende ikke fuldfører den uddannelse, de starter på. Se tabel 5.

Det er vigtigt for kompetenceniveauet og erhvervsudviklingen, at der er gode videregående uddannelsesmuligheder i alle regioner. Analyser viser, at flyttetilbøjeligheden er meget lav for de +35-årige, så hvis man er uddannet og kommet i job i en region, er der meget lille sandsynlighed for, at man fraflytter regionen senere i livet<sup>7</sup>.

#### FAKTA

Betegnelser for de videregående uddannelser:

Akademiuddannelser	korte videregående uddannelser (kvu)
Bacheloruddannelser	mellemlange videregående uddannelser (mvu), fx professionsbachelor og universitetsbachelor
Kandidatuddannelser	lange videregående uddannelser (lvu)

Tabel 5: Fuldførelsesprocenter på de videregående uddannelser

Uddannelse	Fuldførelsesprocent
Akademiuddannelser	70,2
Professionsbacheloruddannelser	75,1
Universitetsbacheloruddannelser	68,2
Kandidatuddannelser	72,9

Kilde. Undervisningsministeriet: "Tal der taler 2007"

### Danske Regioner anbefaler:

- At der etableres en regional dialog om de erhvervsrettede og videregående uddannelsesmuligheder i regionen, fordi der er en tydelig sammenhæng mellem uddannelsesdækning og den regionale kompetenceudvikling, da de uddannede som hovedregel bliver boende i den region, hvor de er uddannet.

**Tabel 6:** Flyttemønstre for uddannede i regionerne

	2006			
	Uddannede personer	Fast-boende	Udflyttere	Andel, der bliver boende
<b>Region Hovedstaden</b>				
Faglig udd.	23079	18944	4135	82,1
Videregående udd.	56346	46696	9650	82,9
<b>Region Sjælland</b>				
Faglig udd.	13371	10923	2448	81,7
Videregående udd.	8892	6729	2163	75,7
<b>Region Syddanmark</b>				
Faglig udd.	22435	18825	3610	83,9
Videregående udd.	18806	13264	5542	70,5
<b>Region Midtjylland</b>				
Faglig udd.	22352	18993	3359	85,0
Videregående udd.	28910	19040	9870	65,9
<b>Region Nordjylland</b>				
Faglig udd.	10758	9022	1736	83,9
Videregående udd.	10668	6630	4038	62,1

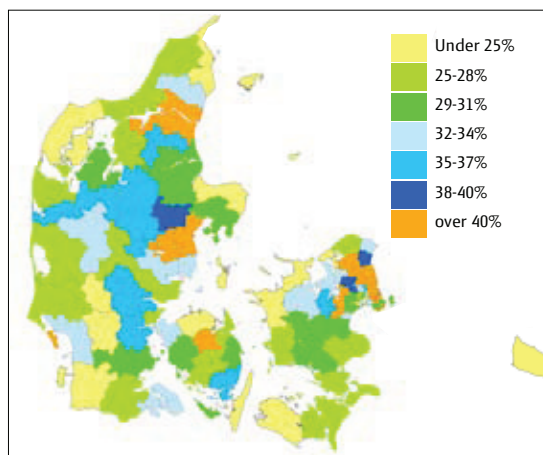
Kilde: Danske Regioner og Sam-K/Line  
 Anm: Tabellen viser hvor stor en andel af dem, som i 1996 var under uddannelse i regionen, der stadig bor i regionen i 2006.

**Tabel 7:** Videregående uddannelsespladser pr. 1.000 indbyggere i regionerne, 2004

Region	Lvu	Mvu	Kvu
Hovedstaden	21,3	30,2	4,7
Sjælland	4,7	14,0	1,6
Syddanmark	4,8	18,5	2,4
Midtjylland	11,4	24,5	3,2
Nordjylland	11,0	17,7	2,1

Kilde: EBST Regional Benchmarking

**Kort 2:** Andel af 30-34-årige med en videregående uddannelse, procent



De videregående uddannelser fungerer som en dynamo for uddannelsessystemet og for den sociale mobilitet. Gode regionale, videregående uddannelsesmuligheder er afgørende for at sikre, at flere unge gennemfører en videregående uddannelse. Syddansk Universitet og Aalborg Universitet er de universiteter, der bidrager mest til den sociale uddannelsesmobilitet. Ca. 85 procent af de studerende på de to universiteter uddanner sig til et højere niveau end deres forældre<sup>8</sup>.

Det har stor betydning for det regionale arbejdsmarked, at der er gode videregående uddannelsesmuligheder i regionen. Afgørelser fra Aalborg Universitet og Syddansk Universitet viser, at universiteterne i betydeligt omfang fungerer som leverandører af højtuddannet arbejdskraft til den nordjyske og syddanske region. Universiteterne har også et tydeligt regionalt optageområde.

Godt 80 procent af de personer, der fuldfører en erhvervsuddannelse, bliver boende i regionen. For de videregående uddannelser svinger tallet fra godt 60 procent til knap 83 procent. Se tabel 6.

Den stærke regionale forankring af de videregående uddannelser betyder, at området bør være i fokus for Regionsrådene og de regionale vækstfora. Der er behov for en regional debat om uddannelsesmuligheder og kompetenceniveau. Stærkere regionale uddannelsesdynamikker vil bidrage til at løfte arbejdsstyrkens samlede kompetenceniveau og er en væsentlig forudsætning for, at der også uddannes flere specialister på højeste niveau. Dette skal dog ses i lyset af, at ikke alle regioner har kritisk masse til at udbyde specialiserede videregående uddannelser, der derfor kun kan udbydes få steder i landet eller internationalt.

Uddannelsesdækningen kan forøges på en række måder. Både ved nye udbudssteder i form af filialer af eksisterende uddannelsesinstitutioner og ved hjælp af it-understøttelse.

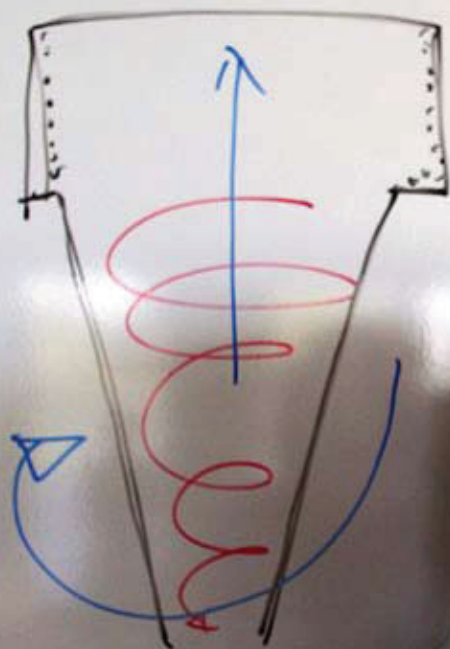
## 5.2 Regionale forskelle i uddannelsesmulighederne

Der er betydelig forskel på de uddannelsesmuligheder, der tilbydes regionalt. jf. tabel 7.

Den store forskel i antal uddannelsespladser har også givet sig udslag i et meget differentieret uddannelsesniveau i regionerne.

Der er markante forskelle både mellem regionerne og mellem de enkelte kommuner i alle regioner, jf. kort 2.

# THE DUAL CYCLONE™



Forskellen i uddannelsesniveau mellem regionerne er særligt markant for de lange videregående uddannelser. Region Hovedstaden har dobbelt så mange indbyggere med lang videregående uddannelse, som regionen med det næsthøjeste niveau. De uddannelsessøgende til videregående uddannelser er mere mobile og flytter i større omfang efter den rigtige uddannelse end personer med ingen eller kort uddannelse. Særligt Region Hovedstaden drager fordel af denne uddannelsespendling, mens Region Syddanmark og særligt Region Sjælland mister mange i aldersgruppen 19-23 årige.

Region Hovedstaden er i en international konkurrencesituation med andre storbyregioner placeret i midterfeltet med hensyn til andel af befolkningen med en videregående uddannelse. Niveaulet er bl.a. højere i Stockholm, Helsinki og Oslo, jf. fodnote <sup>2</sup>.

## Regionale eksempler på initiativer som bidrager til at øge det videregående uddannelsesniveau:

### Øget tilgang til uddannelser inden for naturvidenskab og teknik

**Region Syddanmark** har udviklet MINT akademiet - Elevakademi i Matematik, IT, Naturvidenskab og Teknologi.

Ifølge analysen "Uddannelsesbalancer i Region Syddanmark" vil der i 2030 mangle arbejdskraft med en videregående uddannelse inden for naturvidenskab og teknik, fx maskiningeniører, dataloger, elektroteknikere, kommunikationsteknologer og matematikere.

Projektets parter, University of Applied Sciences Flensburg og Center for Matematikkens og Naturvidenskabernes Didaktik på SDU i Odense arbejder tæt sammen med Danfoss A/S, Kronos AG og Danish Space Challenge. Sammen vil de arrangere kurser og workshops i form af laboratorieforsøg, pìgekurser, hjælp til gymnasieelever med eksperimentelle studieprojekter samt en raketfestival.

### Syddansk Akademikersatsning

**Region Syddanmark** gennemfører en samlet og koordineret syddansk akademikersatsning med henblik på at få flere unge til at tage en lang videregående uddannelse og at få flere uddannede akademikere ind i små og mellemstore virksomheder.

Det syddanske vækstforum har opstillet en række mål for indsatsen frem til 2012, herunder at flere unge skal gennemføre en

videregående uddannelse, og at andelen af beskæftigede i den private sektor med en videregående uddannelse skal øges.

Syddansk Universitet vil konkret øge andelen af virksomheder, der tilbyder praktikophold eller projektsamarbejde med studerende fra universitetet. Samtidig vil projektet øge antallet af relevante studiejobs i regionen og medvirke til at øge andelen af højtuddannede i regionens virksomheder ved aktivt at opøge virksomheder, brancheorganisationer og formelle og uformelle netværk og herigennem oplyse om mulighederne for en tættere tilknytning til universitetet og dets kandidater.

Syddansk Universitet vil iværksætte konkrete tiltag, der alle har til formål at give unge i Region Syddanmark mulighed for at "opleve universitetet" reelt, enten ved at universitetet besøger deres uddannelsesinstitution, ved at de selv besøger universitetet, eller ved at universitet gennemfører særlige camps, hvor unge kan tilmelde sig.

### Bedre overgang mellem ungdoms- og videregående uddannelser

I **Region Sjælland** er der igangsat et pilotprojekt mellem fem gymnasier og Professionshøjskolen Sjælland samt Institut for Natur, Systemer og Modeller ved Roskilde Universitet (RUC). Målet er at øge andelen af unge, der efter endt gymnasial uddannelse søger videre på en videregående uddannelse, samt at fremme kendskabet til de uddannelser, som Professionshøjskolen Sjælland og RUC udbyder, og derved give de unge et bredere perspektiv på, hvilke muligheder der er for at videreudanne sig. Pilotprojektet fokuserer i første fase især på de naturvidenskabelige fag. Der er igangsat 11 konkrete samarbejdsprojekter mellem klasser og forskellige uddannelser på University College Sjælland.

### E-Lyk - øget kompetenceniveau i tyndt befolkede områder

Sønderjylland, Sydøen, dele af Vestsjælland, Lolland og Falster har samme udfordringer i forhold til uddannelses- og kompetenceniveau i geografisk tyndt befolkede områder, hvor der ikke er mange uddannelsesinstitutioner.

Derfor etableres der to parallelle netværk bestående af universiteter, professionshøjskoler, erhvervsakademier samt centrale offentlige og private virksomheder. De skal udvikle og afprøve nye e-læringskoncepter, e-læringsdidaktikker, e-læringsmaterialer og e-læringsplatforme på forskellige uddannelsesniveauer. Et af fokusområderne er regionens virksomheders opkvalificering af medarbejdere, som enten er ufaglærte eller har kortere uddannelser.

### Danske Regioner anbefaler:

- At der etableres et tættere samspil inden for de forskellige videregående uddannelsesretninger (pædagogik, teknik mv.), så de frafaldstruede studerende som hovedregel vejledes over mod en nærliggende uddannelse med merit. Endvidere skal der sikres en bedre sammenhæng mellem de forskellige videregående uddannelsesområder, så frafaldstruede elever i de lange videregående uddannelser kan vejledes over mod mellemlange eller korte videregående uddannelser med merit.

### 5.3 Udvikling af nye uddannelser

Erhvervslivet arbejder konstant med nye teknologier, nye markeder og nye brancher, og behovene ændrer sig derfor hele tiden. Hvis konkurrenceevnen skal opretholdes, skal rammerne for udvikling af nye uddannelser være til stede. Der er derfor behov for et tæt og stærkt samspil mellem uddannelsesinstitutioner og virksomheder.

En væsentlig del af intentionen med at etablere professionshøjskoler og erhvervsakademier var at styrke udviklingen af nye uddannelser:

"Visionen med erhvervsakademier er at styrke udviklingen af korte videregående uddannelser og videregående voksenuddannelser. Desuden er det visionen at etablere et vækstlag, som kan fremme udviklingen af tekniske og merkantile professionsbacheloruddannelser"<sup>9</sup>.

I de kommende år bliver det væsentligt at etablere nye uddannelser primært på professionsbachelorniveau. Rammerne for dette arbejde er forbedret via Akkrediteringsinstituttet, der er et fagligt uafhængigt organ. Institutionens formål er at sikre og dokumentere kvalitet og relevans af videregående uddannelser. Hermed sikres det, at uddannelsesinstitutionerne i samarbejde med de kommende aftagere kan udvikle nye uddannelser.

Universiteterne har generelt været gode til at udvikle nye uddannelser, mens professionshøjskoler og erhvervsakademier hidtil ikke har været stærke til det. Der mangler i dag videregående erhvervsrettede uddannelser, og der er oplagte muligheder for både at etablere akademitrin af eksisterende professionsbacheloruddannelser og særligt at udvikle nye overbygninger på de eksisterende akademiuddannelser, så der udvikles erhvervsprofessionsbacheloruddannelser. Det kan være med til at hæve kompetenceniveauet bredt.



## Regionale eksempler på udvikling af erhvervsrettede videregående uddannelser

FremKom-projektet i **Region Nordjylland** er et eksempel på, hvordan aktører fra det erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsespolitiske område arbejder sammen om at generere et fælles grundlag for forståelse af det fremtidige kompetencebehov i Region Nordjylland samt følge op på analysen med konkrete initiativer.

FremKom-projektet er igangsat af Vækstforum Nordjylland med Beskæftigelsesregion Nordjylland som tovholder. Styregruppen omfatter medlemmer fra Beskæftigelsesregion Nordjylland, Væksthus Nordjylland, Aalborg Universitet, Netværk Nordjylland (erhvervsskolerne i Region Nordjylland), VUC, AC, DI og LO.

Formålet med projektet er at give et overordnet billede af kompetencebehovet nu og i fremtiden inden for seks erhvervs-klynger i Nordjylland, hvilket svarer til ca. 50 procent af arbejdsstyrken.

Projektet genererer viden om kompetencebehovene på det strategiske niveau og søger i høj grad at afdække og forstå sammenhængen mellem virksomhedernes fremtidige forret-

ningsområder, forretningsstrategier og konkurrenceparametre og de kompetencebehov, der kan forventes at blive afgørende for, om de nordjyske virksomheder fortsat kan udvikle sig. Endvidere er det et selvstændigt formål, at projektet bidrager til at sætte kompetenceudvikling på dagsordenen og at skabe debat og dialog om, hvordan de erhvervspolitiske, beskæftigelsespolitiske og uddannelsespolitiske aktører i Nordjylland ved fælles hjælp kan opfylde vækst-ambitionerne for fremtiden.

Forslag til initiativer indgår nu i en idébank, som styregruppen for FremKom-projektet vil prioritere blandt. Resultatet forelægges Vækstforum Nordjylland, der tager stilling til iværksættelse af udvalgte initiativer.

### Uddannelse i energiteknik

**Region Sjælland** støtter udviklingen af en ny akademiuddannelse (kvu) inden for området "Vedvarende energiteknik". Uddannelsen forventes at skulle have internationalt præg.

Som led i projektet udarbejdes der en behovsanalyse for uddannelsen, hvor der formuleres både kvantitative og kvalitative mål. Uddannelsen skal give de studerende gode muligheder og forudsætninger for at tage en længerevarende uddannelse eller tage et job i en privat eller offentlig virksomhed.

### Danske Regioner anbefaler:

- At styrke den regionale dialog mellem uddannelsesinstitutionerne og aftagerne om matchet mellem udbuddet af erhvervsrettede uddannelser og erhvervsudviklingen. Som led i udmøntningen af globaliseringsmidlerne bør der afsættes særskilte midler til udvikling af nye erhvervsrettede uddannelser.



## 5.4 Videnspredning

Danske Regioner støtter Undervisningsministeriets målsætning om, at der i hver region skal være relevante uddannelsesmiljøer til at understøtte den regionale erhvervsudvikling.

Der er indledt et samarbejde mellem de regionale vækstfora og Forsknings- og Innovationsstyrelsen vedrørende fælles strategiske satsninger, herunder udvikling af innovative netværk mellem virksomheder og forskningsinstitutioner.

Fleere vækstfora har gennemført store satsninger inden for innovationsområdet, hvor fx Aalborg Universitet, Roskilde Universitet og Danmarks Tekniske Universitet (RISØ) har indgået flerårige kontrakter.

Universiteterne fungerer dermed som regionale vidensinstitutioner, der har et tæt og stærkt samspil med regionale interessenter, herunder de regionale vækstfora.

I lovgrundlaget for professionshøjskoler og erhvervsakademier er det beskrevet, at institutionerne skal bidrage til vækst og velfærd ved at forbedre virksomhedernes mulighed for omstilling, kvalitetsudvikling og innovation. Resultaterne af loven forventes udfoldet i de kommende år.

### Danske Regioner anbefaler:

- At universiteternes indsats i forhold til videnspredning og innovation bør understøttes af økonomiske incitament i eksempelvis universiteternes basis-finansiering.

## 6 Én indgang til voksnes efteruddannelse

### FAKTA

#### Oversigt over voksen- og efteruddannelsessystemet:

Betegnelse	Niveau
Masteruddannelse	Kandidat
Diplomuddannelse	Professionsbachelor
Videregående voksenuddannelse	Akademi
Grundlæggende voksenuddannelse/HF	Kompetencegivende ungdomsuddannelse
Arbejdsmarkedsudd. /almen voksenudd.	Grundlæggende
Forberedende voksenundervisning	Forberedende

### Regionalt eksempel på én indgang til voksen- og efteruddannelse

#### KOMPETENCEmidt – regionalt projekt om match af kompetenceudbud og -efterspørgsel på i små og mellemstore virksomheder

Region Midtjylland har iværksat KOMPETENCEmidt som en del af Vækstforum Midtjyllands erhvervsudviklingsstrategi. Fokus er på udviklingen af menneskelige ressourcer som en vækstpolitisk udfordring og arbejdskraftens og virksomhedernes evner til at tilegne sig nye kompetencer.

Projektet samler en bred kreds af aktører, som alle spiller en rolle for denne indsats i forpligtende partnerskaber. Partnerskaberne er organiseret i 6 lokale konsortier, som består af uddannelsesinstitutioner, lokale erhvervsserviceenheder, jobcentre, beskæftigelsesråd, arbejdsmarkedets parter m.fl. Væksthus Midtjylland er operatør på projektet. De 6 konsortier dækker forskellige arbejdskraftoplande og fungerer som én indgang for virksomhederne til efter- og videreuddannelserne.

Et af initiativerne i projektet er uddannelse af et korps af *Learning Angels*, der motiverer den enkelte medarbejder til efteruddannelse ved at bringe information om uddannelse ud på arbejdspladsen.

KOMPETENCEmidt er finansieret af Region Midtjylland og Den Europæiske Socialfond og har et budget på 64 mio. kr.

Med globaliseringsaftalen er det aftalt at styrke både den grundlæggende og den erhvervsrettede voksen- og efteruddannelse (veu). Aftalen sætter også fokus på en øget anerkendelse af realkompetencer samt bedre vejledning og rådgivning til beskæftigede og virksomheder.

I det følgende peges på 2 hovedudfordringer:

- Der er en skarp opdeling mellem de almene og de erhvervsrettede voksen- og efteruddannelser. Det medfører manglende sammenhæng i indsatsen, hvor særligt de små og mellemstore virksomheder har svært ved at bruge mulighederne.
- Redskaberne, der skal sikre flere kompetencegivende uddannelser, bruges ikke i tilstrækkeligt omfang i forhold til hverken beskæftigede eller ledige.

De overordnede mål for veu-systemet er at styrke jobmuligheder, konkurrenceevne og at skabe høj beskæftigelse. Det offentlige voksen- og efteruddannelsessystem skal sikre den løbende kompetenceudvikling af ansatte og ledige og hermed bidrage til det dynamiske og fleksible arbejdsmarked.

Undervisningsministeriets målsætning er, at efter- og videreuddannelse forankres regionalt i sammenhæng med grunduddannelserne og understøtter virksomhedernes kompetenceudvikling. Danske Regioner er enig i målsætningen. Særligt i den nuværende krise med stigende arbejdsløshed er det afgørende, at veu-systemet spiller stærkt sammen med beskæftigelsessystemet og virksomhederne, så veu-institutionerne kan bidrage til større jobmæssig fleksibilitet og omstilling mod vækstbrancher.

### 6.1 Bedre sammenhæng – én indgang

Der er mange små udbydere af offentlig voksen- og efteruddannelse, og området er skarpt opdelt mellem AMU-uddannelser, grundlæggende voksenuddannelser, almene voksenuddannelser og voksenuddannelser på videregående niveau.

For at styrke samspillet mellem uddannelsesinstitutionerne om voksen- og efteruddannelse gennemførte Undervisningsministeriet i 2006-2007 et omfattende udviklingsprojekt med udvikling af kompetencecentre i hele landet. Udviklingsprojektet viste, at en mere systematisk afdækning af uddannelsesbehovene i forhold til virksomhederne og arbejdsmarkedet kan kvalificere efterspørgslen. Desuden kan et tættere og mere struktureret uddannelsesinstitutionssamarbejde bidrage til at styrke samspillet med virksomhederne. Projektet viste også, at en intensiveret og opsøgende vejledning og rådgivning kan øge de små- og mellemstore virksomheders deltagelse i voksen og efteruddannelse<sup>10</sup>.

I Region Midtjylland har man iværksat projektet "KOMPETENCEmidt", der skal sikre et bedre samspil mellem de regionale kursusudbydere og regionens virksomheder. Se boksen til venstre.

Virksomhederne har brug for et enstrengt system, der kan sikre deres medarbejdere de bedste tilbud. Særligt små- og mellemstore virksomheder har behov for én indgang til voksen- og efteruddannelsesindsatsen.

Et mere sammenhængende system med regionale kompetencecentre og samarbejdende uddannelsesudbydere, der matcher de regionale arbejdskraftoplande, kan medvirke til, at det regionale erhvervsliv og beskæftigelsesaktørerne har en strategisk samarbejdspartner i form af kompetencecentret.

De senere års forsøg med kompetencecentre og vejledningsnetværk har vist, at der er potentialer forbundet med at samle indsatsen.

Der er behov for nye efteruddannelses- og kursustilbud, der kombinerer faglige og mere almene uddannelseselementer. Nye regionale kompetencecentre vil have ressourcer til bedre rådgivning, afdækning af behov og udvikling af kurser, der tager hensyn til den regionale erhvervsstruktur. Ligeledes må det forventes, at der vil være mulighed for bedre koordinering, så også små og mellemstore virksomheder får bedre adgang til de efterspurgte kurser.

Flere regioner har afdækket kompetencebehov og på den baggrund medvirket til at igangsætte nye efteruddannelses- og kursustilbud.

## Regionale eksempler på erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse

### Etablering af offshore-uddannelsescenter

Region Syddanmark har etableret et offshore-uddannelsescenter/AMU Vest, Esbjerg. Formålet er at gennemføre målrettet kompetenceudvikling i alle virksomheder, der har relation til offshorebranchen i Region Syddanmark med henblik på at skabe vækst inden for området, der har betydning for energi- og klyngeindsatsningen i vækstforums handlingsplan.

### Udvikling af turismeuddannelse

I Region Nordjylland arbejdes med nye efteruddannelses- og kursustilbud inden for turisme og oplevelsesøkonomi. VisitNordjylland har igennem de sidste tre år gennemført målrettede kurser for turismevirksomheder med mere end 1.200 deltagere. Kurserne er tilrettelagt ud fra virksomhedernes og markedets behov og målrettet både ledere og medarbejdere i virksomhederne. I perioden 2008-2010 gennemfører VisitNordjylland 20 nye forskellige kursusforløb for flere end 1.000 deltagere inden for blandt andet ledelse, det gode værtskab og IT-optimering. Sideløbende er der indgået et samarbejde mellem regionens toneangivende uddannelsesinstitutioner og organisationer med fokus på større tilgængelighed til videre- og efteruddannelse inden for turisme og oplevelsesøkonomi samt udvikling af fremtidsrettede tilbud.

Se desuden beskrivelsen af FremKom-projektet i afsnit 5.3.

## Danske Regioner anbefaler:

- At der bør være én indgang for virksomheder og medarbejdere til voksen- og efteruddannelsessystemet, samt at arbejdskraftoplande bør være omdrejningspunkt for uddannelsesinstitutionernes samarbejde med hinanden og med virksomhederne.



### Danske Regioner anbefaler:

- At den nuværende krise bør benyttes til øget opkvalificering af både ledige og beskæftigede. Det kræver et tæt samarbejde mellem virksomheder, jobcentre, kompetencecentre og uddannelsesinstitutioner.

## 6.2 Flere i kompetencegivende uddannelse

Det er vigtigt med en tæt sammenhæng mellem de kompetencer, som medarbejderne opnår i forbindelse med deres arbejde, herunder interne kurser, og det formelle uddannelsessystem. En bedre udnyttelse af realkompetencevurderinger og merit i det formelle uddannelsessystem vil både individuelt og samfundsmæssigt medføre både økonomisk og tidsmæssige besparelser.

I dag er brugen af grundlæggende voksenuddannelse meget beskedent, selvom det er en genvej til at opnå en kompetencegivende uddannelse<sup>11</sup>.

## 7 International rekruttering – et nødvendigt bidrag til arbejdsstyrken

Danmarks behov for kvalificeret arbejdskraft er så omfattende – kvalitativt og kvantitativt – at arbejdsstyrken må udvides ved også at øge den internationale rekruttering.

I det følgende peges på 3 hovedudfordringer:

- Danmark har behov for specialister.
- Den udenlandske arbejdskraft skal fastholdes.
- Det er fortsat svært at rekruttere arbejdskraften.

### 7.1 Danmark har behov for specialister

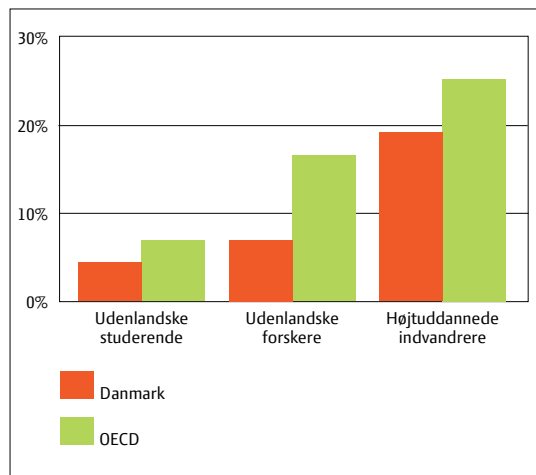
Mange virksomheder efterspørger så specialiserede kompetencer, at det er nødvendigt at rekruttere fra udlandet. Konkurrencen om arbejdskraft er hård i Danmark, men også i resten af Europa falder arbejdsstyrken. Virksomhederne lokaliserer sig efter talenterne, og derfor er international rekruttering på dette område nødvendig, så puljen af spidskompetencer i Danmark udvides. I dag har Danmark en lavere andel af udenlandske studerende, forskere og højtuddannede end gennemsnittet i OECD-landene, jf. figur 10.

En succesfuld international rekruttering kan være med til at skabe en positiv spiral, hvor international arbejdskraft bidrager til at fremme yderligere international rekruttering. Endvidere vil det være lettere for danske virksomheder at orientere sig globalt mod andre markeder med medarbejdere, som har indblik i andre landes hjemmemarkeder og sprog. Endelig er international arbejdskraft en vigtig konkurrenceparameter i forhold til at tiltrække internationale virksomheder til Danmark.

Den internationale rekruttering er i vækst, og antallet af arbejds- og opholdstilladelser er kraftigt stigende. Der er iværksat en række initiativer til at fremme rekrutteringen og gøre det lettere. Regeringen har i Jobplanen haft særlige indsatser i forhold til at fremme den internationale rekruttering, og der er etableret Work-in-Denmark-centre rundt om i landet, der skal fremme tilgængeligheden og øge informationsniveauet.

Regionale tiltag har til formål at øge udbuddet af arbejdskraft ved at få de udenlandske studerende i landet til at blive efter endt uddannelse.

Figur 10: Andel af udenlandske studerende og forskere samt andel af højtuddannede indvandrere i Danmark og OECD



Kilde: OECD TerritorialReview Copenhagen, 2009

#### Regionalt eksempel på at øge arbejdskraftudbuddet ved international rekruttering

Ingeniørforeningen har søgt Vækstforum Region Hovedstaden om medfinansiering af et projekt, som har til formål at få udenlandske studerende til at forlænge deres ophold i Danmark efter endt uddannelse og derigennem øge arbejdskraftudbuddet i **Region Hovedstaden**.

### Regionalt eksempel på modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft

Region Midtjylland har udviklet JobMidt, som bl.a. er

- en indsats i forhold til den udenlandske arbejdskraft og virksomhederne, herunder jobformidling, praktisk bistand (bolig, myndigheder, skole mv.), etablering af netværk i lokalsamfundet osv.
- en indsats i kommunalt regi i forhold til at modtage og fastholde den udenlandske arbejdskraft, herunder at udarbejde differentierede modtagepakker, samarbejde på tværs af forvaltninger og på tværs af skoler.

### Danske Regioner anbefaler:

- At der bør skabes smidigere regler og sagsbehandling vedrørende opholds- og arbejdstilladelser, så det bliver lettere at rekruttere højt kvalificeret arbejdskraft fra udlandet.

## 7.2 Den udenlandske arbejdskraft skal fastholdes

Der er et stort fokus på at fastholde den internationale arbejdskraft og den eventuelt medfølgende familie. Fastholdelsesindsatsen er essentiel. På den ene side er det en stor investering at rekruttere international arbejdskraft. På den anden side skal medarbejderne trives, når de kommer til landet, for at de kan fungere på arbejdspladsen og hjemme.

Der er derfor behov for en helhedsorienteret indsats omkring rekruttering og fastholdelse af international arbejdskraft. Region Midtjylland er et eksempel på en region, som har indgået samarbejde med lokale myndigheder, erhvervsliv mv. for at forbedre vilkårene for den udenlandske arbejdskraft.

## 7.3 For svært at rekruttere udenlandsk arbejdskraft

Regeringen har gennemført tiltag, der skal gøre det lettere at rekruttere international arbejdskraft, herunder udvidelse af positivlisten, der omfatter områder med mangel på kvalificeret arbejdskraft. Den obligatoriske minimumsløngrænse er sat ned fra 450.000 kr. til 375.000 kr., og der er iværksat greencard-ordning, koncernopholdstilladelse mv.<sup>12</sup>.

Fra erhvervslivet og arbejdstagerorganisationer er meldingen fortsat, at det skal være lettere at rekruttere international arbejdskraft: "Omfattende bureaukrati, dårlig vejledning, langsom sagsbehandling og uforståelige ansøgningskemaer er bare nogle af de hindringer, som udenlandske medarbejdere møder, når de vil arbejde i Danmark", udtaler DI og LO. "Systemet skal forenkles", siger de<sup>13</sup>.



## 8 Sammenhæng mellem beskæftigelse, uddannelse og erhvervsudvikling

Regionerne og de regionale vækstfora har taget en række initiativer til at sikre udviklingen af de menneskelige ressourcer for at styrke regional vækst og udvikling. Det gør de både gennem arbejdet med de regionale erhvervsudviklingsstrategier og ved at bruge de instrumenter, som regionsrådet selv har.

Regionernes indsats foregår på to områder:

- De regionale vækstfora har ansvar for den regionale erhvervsudvikling. En betydelig del af ressourcerne går til udvikling af menneskelige ressourcer
- Regionerne udarbejder overordnede regionale uddannelsesstrategier som en del af de regionale udviklingsplaner.

Regionalt match af udbud og efterspørgsel på kompetencer forudsætter en bred indsats. Regionerne ønsker en stærkere sammenhæng mellem:

- En erhvervs politik, der skaber de bedst mulige forudsætninger for vækst, iværksætteri og innovation.
- En uddannelses politik, der sikrer en veluddannet arbejdskraft, så arbejdsstyrken har de nødvendige kompetencer og vedligeholder dem gennem hele arbejdslivet.
- En beskæftigelses politik, der understøtter arbejdskraftens mobilitet, kompetenceudvikling og løbende match med virksomhedernes behov.

Det sker ud fra erkendelse af, at områderne understøtter hinanden, og at en samlet indsats er en nødvendig forudsætning for en dynamisk regional erhvervsudvikling.

### 8.1 Koordinering skal ske i et partnerskab

Mange parter er engagerede i erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsespolitik og skal i dialog blive enige om fælles mål og visioner, som de enkelte områder kan bidrage til. Mange aktører kobler allerede indsatser på tværs af politikområder. Eksempelvis kan nævnes:

De regionale beskæftigelsesråd overvåger arbejdsmarkedet, og flere gennemfører bl.a. analyser om fremtidens kompetencebehov i samarbejde med de regionale vækstfora. Beskæftigelsesrådene har endvidere ansvaret for at koordinere uddannelses- og erhvervsvejledningen.

#### FAKTA

##### De regionale vækstfora

Hvert vækstforum består af 20 medlemmer, der repræsenterer vigtige aktører på erhvervsfremmeområdet. Det vil sige virksomheder, erhvervsorganisationer, uddannelsesinstitutioner, arbejdsmarkedets parter, kommunalbestyrelser og regionsråd.



Kommunerne har vigtige redskaber. I jobcentrene er de fx ansvarlige for at formidle den ledige arbejdskraft til virksomhederne. De har også ansvaret for den lokale og regionale erhvervsservice.

Universiteterne engagerer sig i stigende grad i vidensoverførelse og bidrager på den måde bl.a. til den regionale erhvervsudvikling. Også de nye professionshøjskoler og erhvervsakademier ventes i stigende grad at bidrage til regional udvikling og vækst.

Erhvervsorganisationer og fagbevægelsen er i dialog i regi af uddannelsesinstitutioner, jobcentre og regionale beskæftigelsesråd om udvikling og behov på arbejdsmarkedet.

Den statslige del af erhvervsfremmesystemet og de forskellige ministerier, der arbejder med at fremme kompetenceudviklingen, kan også intensivere opbakningen til de regionale erhvervsudviklingsstrategier med udgangspunkt i de regionale partnerskabsaftaler mellem Regeringen og de regionale vækstfora.

## 8.2 Barrierer for bedre sammenhæng mellem udbud og efterspørgsel efter kompetencer

De systemer, der skal spille sammen for at sikre sammenhæng mellem udbud og efterspørgsel efter kompetencer og kvalificeret arbejdskraft, er meget forskellige.

Det betyder, at der er styringsmæssige eller incitamentsbaserede barrierer for samspillet. Det viser sig fx i form af,

- at uddannelsesinstitutionerne er taxameterstyrede og derfor har stort fokus på, hvilke tilbud der er attraktive her og nu, og ikke nødvendigvis på de samfundsmæssige, langsigtede kompetencebehov. De mangler bl.a. incitament til at etablere nye uddannelser,
- at beskæftigelsessystemet er forpligtet til at arbejde for at få ledige i jobs her og nu, hvorved hensynet til kompetenceudvikling hos den enkelte og i regionerne kommer til at spille en mindre rolle,
- at virksomheder ikke har tilstrækkeligt fokus på uddannelsesplanlægning,
- at erhvervsservicesystemet ikke nødvendigvis er tilstrækkeligt klædt på til at henvise til uddannelse og kompetenceudvikling. Fokus er på emner som innovation og teknologi, finansiering, salg og markedsføring, internationalisering mv.

En bedre sammenhæng mellem erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsesområdet skabes ikke nødvendigvis via nationale reformer eller strukturændringer. Der er nemlig store fordele ved de specialiserede systemer i forhold til målrettethed, effektivitet .

OECD peger på, at der er gode rammebetingelser for koordinering og plads til at skabe sammenhæng mellem de 3 politikområder, men at der mangler ressourcer til at udnytte disse muligheder. Der bør udvikles en fælles, strategisk tilgang, hvor aktører bliver i stand til at identificere fælles mål og handlinger samt kunne prioritere indsatserne<sup>14</sup>.

### 8.3 Regionale bidrag til kompetenceudvikling

Den faldende arbejdsstyrke og kravet om øgede kompetencer har skærpet regionernes fokus på kompetenceudvikling, herunder at løse udfordringerne omkring frafald og kompetenceudvikling, dvs. fremme matchet mellem udbud og efterspørgsel på kompetencer og at udvide arbejdsstyrken ved international arbejdskraft.

Regionerne og vækstfora har taget initiativer til at sikre udviklingen af de menneskelige ressourcer for at fremme regional vækst og udvikling.

Regionerne kan i samarbejde med beskæftigelsesregionerne skabe et overblik over virksomhedernes kompetencebehov. De kan skabe incitamenter til at fremme tværgående samarbejder, de kan koordinere relevante aktiviteter og analyser, og de har dialog med centrale aktører inden for det erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsespolitiske felt: Uddannelsesinstitutioner, kommuner, væksthuse, erhvervsliv, beskæftigelsesregioner osv.

Regionerne har således været fødselshjælper for regionale initiativer, der styrker kompetenceudvikling i form af:

- Uddannelsessamarbejder, der skal arbejde med at mindske frafald og kortlægge uddannelsesbehov,
- Brobygning, vejledningsportal og andre initiativer til at forbedre forudsætningerne for de unges studievalg,
- Konsortier hvor erhvervslivet får én indgang til kompetenceudvikling for voksne,
- Udvikling af nye erhvervsrettede regionale kursusudbud,
- Rekrutterings- og fastholdelsesinitiativer af udenlandsk arbejdskraft.

#### FAKTA

##### **OECD: Danmark kan skabe bedre sammenhæng mellem erhverv, uddannelse og beskæftigelse**

Ifølge OECD er der i dag gode politiske rammebetingelser til at skabe sammenhæng mellem politikområderne: Erhverv, uddannelse og beskæftigelse, idet der eksisterer stor regional fleksibilitet både inden for erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsespolitikken i Danmark.

Rapporten fremhæver samtidig, at manglen på menneskelige ressourcer og tid gør det svært for aktørerne at udnytte mulighederne for at skabe bedre sammenhæng mellem erhverv, uddannelse og beskæftigelse.

Endelig er der behov for større kapacitet til at udvikle en strategisk tilgang og bl.a. være i stand til at identificere fælles mål og handlinger samt kunne prioritere.

#### Danske Regioner anbefaler:

- At der skal sikres en bedre og mere effektiv sammenhæng mellem erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsespolitikken på regionalt plan, da erhvervs-, uddannelses- og arbejdsmarkedsdynamikkerne i høj grad er regionale.

### Danske Regioner har iværksat initiativer til at imødekomme rekrutteringsudfordringen i sundhedsvæsenet.

Prognoser peger på, at sundhedsvæsenet omkring 2020 vil mangle ca. 5.000 sygeplejersker, 5.000 social- og sundhedsassistenter/-hjælpere og 2.000 speciallæger. Det svarer sammenlagt til 12-15 procent af det nuværende antal ansatte på sygehusene. Andre prognoser er mindre dramatiske, men under alle omstændigheder er der store udfordringer.

Derfor iværksætter regionerne nu en forstærket indsats med henblik på at imødegå udfordringen med mangel på arbejdskraft i sundhedsvæsenet. I indsatsen er der især fokus på, hvordan der kan sikres et tilpas stort udbud af arbejdskraft, hvordan de eksisterende kompetencer og arbejdskraftressourcer anvendes bedst muligt samt på attraktive arbejdspladser med gode arbejdsvilkår for personalet.

Indsatsen har bl.a. til hensigt, at:

- Flere skal uddannes, herunder øge søgning, forbedre vejledningen, udvikle studiejobs, branding af sundhedsvæsenet mv.,
- Udvikle nye uddannelser, herunder etablere nye/korte målrettede uddannelser, udvikling af fælles kurser inden for pædagogiske og tekniske kompetencer, udvikle specialuddannelser mv.,
- Fremme international rekruttering, herunder skabe regional koordinering og fælles initiativer vedr. international rekruttering, gode introduktionsforløb, velkomstpakker samt hjælp til søgning af bolig, børneinstitutioner, job til ægtefælle m.v. for at integrere og fastholde det udenlandske personale, fokus på smidige regler og sagsbehandling vedr. godkendelse af uddannelser fra 3. lande,
- Fastholde medarbejdere, herunder fokus på seniorinitiativer, overordnet regional politik og strategi for seniorer med katalog over mulige initiativer til fastholdelse, sygefravær, strategi for fastholdelse af nye medarbejdere mv.,
- Sikre effektiv og fleksibel opgaveløsning. Opgaverne i sundhedsvæsenet skal løses med en effektiv brug af personaleressourcerne. Flere skal kunne inddrages og kvalificeres til at varetage funktioner i sundhedsvæsenet, særligt på de områder, hvor der er personalemangel.

For yderligere information se: [www.regioner.dk](http://www.regioner.dk), "God arbejdskraft – til et stærkt sundhedsvæsen".

### Noter

1. A) Finansministeriet: Aftale om fremtidens velstand og velfærd og investeringer i fremtiden (juni 2006), [www.fm.dk](http://www.fm.dk);  
B) AE-rådet: Arbejdskraftmangel indenfor sektorer og over tid, [www.ae.dk](http://www.ae.dk) (2008);  
C) Sam-K/Line
2. OECD Territorial Review Copenhagen (2009)
3. AE-rådet: Markant højere ledighedsrisiko for unge, der ikke kom i gang med en ungdomsuddannelse, [www.ae.dk](http://www.ae.dk) (2008)
4. Hansen, H.K. og Niedomysl, T. (2009); Migration of the creative class: evidence from Sweden, *Journal of Economic Geography* 9 (2009) pp. 191–206
5. A) AKF: Unge uden uddannelse 2007;  
B) Forum for Business Education; Mønsterbrydere på uddannelsesområdet – bedre match mellem potentiale og uddannelse (2009)
6. Se note 5B
7. Se note 4
8. Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling: Idégruppe om social arv: Notat om analyse af social uddannelsesmobilitet med udgangspunkt i tilgangen til universiteternes bacheloruddannelser, (2008)
9. Aftale om erhvervsakademier og etableringen af vækstlag i forhold til tekniske og merkantile professionsbacheloruddannelser” Regeringen, Dansk Folkeparti, Radikale Venstre, Socialdemokraterne (aftale af 12. juni 2007)
10. Teknologisk Institut: Kompetencecentre i lærende regioner, slutevaluering, (2008)
11. Danmarks Evaluerings Institut: Grunduddannelse for Voksne (2007)
12. <http://www.nyidanmark.dk>
13. Kilde: <http://www.information.dk/169934>, 27. oktober, 2008
14. OECD, 2008, Decentralisation and Co-ordination: The Twin Challenges of Labour Market Policy.





DANSKE  
REGIONER

