

Anbefalinger på baggrund af resultater

Virksomhederne og de højtuddannede har brug for bedre brobygning

Undersøgelsen blotlægger et dilemma mellem virksomhedernes behov og ønsker i undersøgelsen. Mange af de adspurgte små og mellemstore virksomheder efterspørger flere akademiske kompetencer, men omvendt mener de ikke, at det er relevant at ansætte netop de højtuddannede medarbejdere, der har kompetencerne.

Håndværksrådet og Djøf mener, at man bør gribe dette an fra flere sider. Organisationerne kan og bør fortsætte det igangværende arbejde med at fokusere på koblingen mellem små og mellemstore virksomheder behov og højtuddannedes kompetencer. Dette sker allerede i brancheorganisationer, faglige organisationer og a-kasser igennem initiativer som Akademikerkampagnen.

Indsatsen i organisationerne bør dog støttes op af ordninger, der gør det nemt og attraktivt for virksomheder at ansætte deres første eller anden højtuddannede. Støtte til denne type ansættelser kan være med til at styrke værdiskabelsen i virksomhederne, for undersøgelser viser, at ansættelse af en højtuddannet er med til at skabe vækst i virksomheden.¹ For at skabe denne vækst er det vigtigt, at man etablerer ordninger, der gør det enkelt at prøve en ansættelse og derved skabe nye erfaringer med de højtuddannedes kompetencer.

Fasthold og forenkl støtteordninger

Håndværksrådet og Djøf mener, at vi skal have stabile tilbud til små og mellemstore virksomheder, der kan sikre ny viden til virksomhederne og beskæftigelse til højtuddannede. Det er dog nødvendigt at sikre, at ordningerne er effektive, konkrete og ubureaukratiske, ligesom der er behov for et fokus på generelle kompetencer og mangesidet værdiskabelse på længere sigt frem for ensidigt fokus på her-og-nu vækst og innovation.

Hvis ordningerne skal bruges af virksomheder, der ikke i forvejen har kontakt til erhvervsfremmesystemet, skal man se mere direkte på virksomhedernes behov. De små og mellemstore virksomheder i denne undersøgelse har vist sig positive overfor at ansætte højtuddannede, men mangler kendskab til kompetencer og brug af ordninger.

Det er virksomhederne, der skal tage risikoen ved at ansætte en ny type medarbejder, og derfor må man se på barriererne og skabe incitamentstrukturer, der er skræddersyet til at overkomme barriererne.

¹ Højtuddannede skaber høj værdi, DeFacto 2013\Nummer 2
<https://www.djoef.dk/blade/defacto/udgivelser/2013/nummer-2/h-oe-jtuddannede-skaber-h-oe-j-v-ae-rdi.aspx>

Fokus på det generelle – ikke kun innovation

De fleste tilskudsordninger for højtuddannede i dag forudsætter et ambitiøst innovationsprojekt. Denne undersøgelse viser, at virksomhederne har brug for mere generelle kompetencer, der er forudsætningen for vækst og innovation. Derfor er det vigtigt også at få højtuddannede ud i virksomheder, der endnu ikke er vækstparate. Her kan de højtuddannedes kompetencer bringes i spil og skabe den udvikling, der er behov for.

Vi finder dog, at der er behov for et mere generelt fokus, som omfatter enklere tilskudsordninger med genkendelige navne, letforståelige retningslinjer, der ikke ændres med jævne mellemrum, og enkle kriterier, så ansøgningsprocesserne ikke indeholder indbyggede barrierer. Dette gælder i særlig grad for højtuddannede med en afsluttet uddannelse.

I forhold til personer, der er i gang med en lang videregående uddannelse, er der brug for en samlet indsats for at sikre, at de universitetsstuderende har de mest optimale muligheder for praktikforløb og studiejob, eller at de på anden vis sikrer sig kompetencer, der efterspørges på arbejdsmarkedet. Endvidere kan vi styrke dialogen mellem uddannelsesinstitutioner, arbejdsgivere og faglige organisationer for at identificere brancher og evt. konkrete virksomheder, hvor kandidaterne kan bruge deres kompetencer.

Der er generelt brug for langt bedre systemer og samarbejder, så ordningerne kommunikeres og udbredes. Og der skal være øget fokus på at skabe praktikforløb og studiejobs for studerende i små og mellemstore virksomheder, så de studerende allerede inden sidste eksamen får afprøvet og vist deres færdigheder i praksis.

Forslag: Døråbnerordninger

Som nævnt ovenfor efterlyser virksomhederne kompetencer, som mange højtuddannede besidder, og som vil kunne bringes i spil til løsning af konkrete opgaver i små og mellemstore virksomheder – men parterne finder tilsyneladende ikke hinanden af sig selv.

En løsning på dette dilemma kan være såkaldte isbryder- eller døråbnerordninger, der hjælper virksomheder, der har lyst til at satse på en højtuddannet medarbejder, og som ikke nødvendigvis indeholder et innovationsprojekt. Der skal her være fokus på, hvilke kompetencer der kan bringes i spil i virksomheden, og hvilken værdiskabelse der igangsættes.

På baggrund af undersøgelsen ser vi følgende centrale barrierer i forhold til at få flere højtuddannede ud i små og mellemstore virksomheder:

- Manglende kendskab til kompetencer:
Det skal over for små og mellemstore virksomheder formidles langt bedre, **hvilke** kompetencer højtuddannede besidder, og **hvordan** de kan bidrage med løsninger på virksomhedens udfordringer.
- Manglende kendskab til ordninger:
Man bør se på, hvordan man bedre kan kommunikere tilskudsordninger, praktikforløb mv.

til de relevante virksomheder.

- Manglende fokus på virksomhedernes behov:
 - Uddannelsesinstitutioner, karrierevejledere og højtuddannede skal i højere grad orientere sig fagligt og metodisk imod de opgaver og behov, som de små og mellemstore virksomheder har.
 - Der er brug for praktikforløb og tilskudsordninger, der rammer virksomhedernes behov og kan bane vejen for flere ansættelser.
 - Der er behov for bedre samarbejde på tværs af erhvervsfremmeaktører ift. at matche højtuddannede med små og mellemstore virksomheders behov for kompetencer.

Øg samarbejdet mellem aktørerne i den offentlige erhvervsservice

Den offentlige erhvervsservice bør i højere grad være en del af løsningen – også i forhold til det generelle fokus. De kommunale erhvervskontorer, de regionale væksthuse og de nationale innovationsagenter bør have til opgave at kommunikere over for virksomhederne, at højtuddannede kan være en del af løsningen på deres behov for nye kompetencer.² Derudover kan det give mening at indtænke VEU-centrene som en del af løsningen, da VEU-konsulenterne allerede har et stærkt fokus på kompetenceudvikling i de små og mellemstore virksomheder.

Håndværksrådet og Djøf vil derfor opfordre til at intensivere samarbejdet mellem aktørerne i den offentlige erhvervsservice, på uddannelsesinstitutioner, i faglige organisationer, a-kasser og brancheorganisationer med fokus på virksomhedernes behov for kompetencer. Kombineres dette med præcis information om støtte- og praktikordninger, bør vi kunne overkomme barriererne og få ansat flere højtuddannede i de små og mellemstore virksomheder, der i denne undersøgelse har vist sig positivt indstillet.

² Københavns kommune er et godt eksempel. Her er der oprettet et erhvervscenter, som hjælper de små og mellemstore virksomheder med at finde højtuddannede medarbejdere, fx ved at få oversat de kompetencer, de søger til en ny medarbejder.