
Djøfs erhvervspolitik

Januar 2017



Tænk længere

Djøfs erhvervspolitik

Den globale konkurrence og den teknologiske udvikling forandrer i disse år det private jobmarked. Der har i de sidste ti år været en stor efterspørgsel efter akademisk arbejdskraft på trods af et fald i den generelle beskæftigelse. Efterspørgslen er specielt rettet mod de samfundsvidenskabeligt uddannede, der står for godt halvdelen af den akademiske jobvækst i den private sektor. Det er Djøfs ambition at bidrage til en diskussion om økonomisk vækst og jobskabelse i den private sektor. En diskussion, der er knyttet til et tæt samspil med en veldrevet offentlige sektor og en fremsynet uddannelsessektor.

For Djøf handler det i høj grad om at sikre, at de rette kompetencer fortsat er til stede i de danske virksomheder. Dette er i sig selv et afgørende element i fremtidens vækstformel. Derudover skal virksomhederne have optimale rammevilkår, der gør dem i stand til at øge produktiviteten og konkurrere i en verden præget af globaliseringen og teknologiens rivende udvikling.

Derfor bygger Djøfs erhvervspolitik på otte vækstdrivere, der tilsammen kan styrke Danmarks vækst og konkurrenceevne:

- > Flere akademikere i virksomhederne
- > Bedre ledelse
- > Kompetente medarbejdere til den nye virkelighed
- > Flere akademikere som iværksættere
- > Viden er forudsætningen for vækst
- > I front med digitaliseringen
- > Mere offentlig-privat samarbejde
- > Regelforenkling

De otte vækstdrivere er politiske pejlemærker, som Djøf vil navigere efter i de kommende år. Pejlemærker, der løbende vil blive understøttet af konkrete erhvervspolitiske udspil fra Djøf.

Veje til fremtidens velstand

Danmark er på mange måder et rigt land med et kæmpe potentiale. Uddannelsesniveaulet er højt. Den offentlige sektor leverer ydelser af høj kvalitet til borgere og virksomheder. I den private sektor bliver der hver dag skabt værdi og velstand. Samarbejdet mellem den offentlige og den private sektor har gjort Danmark til en af de mest velfungerende økonomier i verden, og de to sektorer er i dag hinandens forudsætning. Et godt eksempel er den offentlige uddannelse, der har bidraget til at højne produktiviteten i landet.

Samtidig er Danmark også en lille og åben økonomi, der konstant skal udvikle sig for at holde trit med den teknologiske udvikling og den globale konkurrence. Desværre har det i en årrække været en udfordring at skabe vækst. Tal fra Det Økonomiske Råd (Forår 2016) viser eksempelvis, at udviklingen i Danmarks bruttonationalprodukt har været træg siden finanskrisen. En af Danmarks store udfordringer har været, at produktiviteten i dansk økonomi ikke følger med de lande, som vi normalt sammenligner os med, hvilket betyder, at vores velstand sakker bagud, hvis vi ikke gør en indsats. Dette blev grundigt beskrevet af Produktivitetskommissionen i 2014.

Den seneste opjustering af tallene viser heldigvis et mere positivt billede af dansk økonomi. Samtidig viser Vismændenes fremskrivninger af de kommende års væksttal, at der forventes en vækst på henholdsvis 2,0 og 2,2 pct. i 2017 og 2018.



De positive takter betyder dog ikke, at alt er fryd og gammen. Der er stadig udfordringer for den danske økonomi og for arbejdsmarkedet i den kommende tid. Danmark skal i særlig grad finde løsninger på produktivitetsvæksten i samfundet, hvis 'Made in Denmark' også skal kunne stå distancen i de kommende årtier.

Det gælder ikke mindst dansk erhvervslivs omstilling til den globale konkurrence og de nye muligheder for eksempelvis forretningsmodeller, som er en direkte følge af den omsiggribende digitalisering. For den teknologiske udvikling skaber helt nye konkurrencevilkår og forudsætter mere end nogensinde før, at virksomhederne bygger på viden og de rette kompetencer.

Udviklingen er allerede i gang. De sidste ti år har efterspørgslen efter akademisk arbejdskraft med de rette kompetencer i den private sektor været stor på trods af et fald i den generelle beskæftigelse i sektoren. Efterspørgslen har i høj grad været rettet mod de samfundsvidenskabeligt uddannede, der står for godt halvdelen af den akademiske jobvækst i den private sektor. Det er den udvikling, der skal bygges videre på.

Derfor peger Djøf med denne erhvervspolitik på otte vækstdrivere, som skal være med til at ruste de danske virksomheder og dermed hele samfundet til fremtidens vækst. Vækstdriverne falder i to overordnede kategorier: 'Dygtige medarbejdere driver væksten' samt 'Bedre rammevilkår for virksomhederne'.



I. Dygtige medarbejdere driver væksten

Danske virksomheder står i de kommende år over for en stor opgave med at ansætte medarbejdere og ledere med de rette kompetencer i forhold til fremtidens digitalisering og konkurrence. De senere års reformer har øget arbejdsudbuddet. Det er for Djøf lige så vigtigt, at virksomhederne får de rette hænder og hoveder – ikke bare flere af dem. Det gælder store som små virksomheder på tværs af brancher.

Vækstdriver 1: Flere akademikere i virksomhederne

Der er et stort vækspotentiale, hvis flere virksomheder ansætter de rette kompetencer. Ikke mindst akademikere styrker bundlinjen hos de virksomheder, der ansætter dem.

Det er vigtigt, ikke mindst i lyset af forandringerne som følge af digitaliseringen, at virksomhederne nu sørger for at ansætte og fastholde fremtidens talenter. For som faktaboksen herunder viser, så styrker akademikere bundlinjen.

Samtidig viser en analyse fra 2016 blandt Håndværksrådets medlemmer, at den pointe er ved at blive anerkendt. Selvom kun godt hver tiende (12 pct.) af virksomhederne har ansat en akademiker, så overvejer seks ud af ti virksomheds-ejere at hyre en akademiker. Dette kunne betyde helt op til 31.000 akademiker-jobs i de små og mellemstore virksomheder – med store produktivtetsgevinster til følge.

Foruden den positive effekt på bundlinjen, så er akademikere også med til at styrke innovationen i virksomhederne.

I 2013 tog Djøf temperaturen på, hvor innovative de danske virksomheder var. Langt de fleste danske virksomheder levede af serviceydelser og produkter, der var kommet på markedet mere end tre år tidligere. Omsætningen af disse 'gamle varer på hylderne' udgjorde 93,4 pct.

Siden da har den digitale og teknologiske udvikling ændret på spillereglerne, og det er vigtigere end nogensinde for de danske virksomheder at nytænke deres produkter, ikke mindst ved at udvikle nye digitale services.

De fleste erhvervsledere har set skriften på væggen – der skal tænkes nyt. I en undersøgelse blandt erhvervsledere, som PwC stod bag i 2016, svarede næsten halvdelen (47 pct.), at ny teknologi og digitalisering står øverst på dagsordenen.

Samme år viste en rundspørge i Berlingske Toplederpanel, at fire ud af ti danske topledere gav udtryk for, at deres virksomhed eller forretningsmodel er udfordret af ny teknologi eller nye måder at organisere sig på. Mere end hver femte topleder vurderede, at deres kerneforretning inden for et til fire år ville ophøre med at eksistere i sin nuværende form.

Det handler derfor om at få realiseret produktionsgevinsten, styrke innovationen og få skabt de mange potentielle stillinger i den private sektor.

Styrk den positive udvikling

Mange private virksomheder har de sidste ti år erkendt værdien for deres virksomhed ved at ansætte akademikere. Men der er stadig barrierer, og det er fortsat ikke alle virksomheds-ejere, der ved første øjekast har set værdien af at ansætte en akademiker. Det gælder navnlig i de små og mellemstore virksomheder. Der er lavet adskillige ordninger, som skal bidrage til at bryde de barrierer

Værdien af en akademiker

Epinion har i en rapport lavet til Akademikernes A-kasse og Djøf udregnet værdien af ansættelsen af den første akademiker i små og mellemstore virksomheder (SMV'er). Rapporten viser, at SMV'er, der ansætter deres første akademiker – navnlig en samfundsvidenskabelige akademiker – har en signifikant større chance for at overleve, ansætter flere medarbejdere og oplever en større værditilvækst over en treårig periode sammenlignet med virksomheder, der ikke har ansat deres første akademiker.

Effekt af den første akademiker efter 3 år

Overlevelsesgrad: + 2,2 pct.-point
Antal ansatte: + 4,5
Værditilvækst: + 38 pct.

Effekt af den første akademiker efter 5 år

Overlevelsesgrad: + 3,1 pct.-point
Antal ansatte: + 5,4
Værditilvækst: + 41 pct.

Kilde: 'Værdien af ansættelsen af den første akademiker i SMV'er', Epinion for Akademikernes A-kasse og Djøf, december 2016.

Innovation

I rapporten 'Produktivitetseffekter af flere innovative virksomheder' (2013) beskriver CEBR og Djøf sammenhængen mellem virksomheders øgede produktivitet og innovation. Det gør de med udgangspunkt i fire former for innovation: produktinnovation, procesinnovation, organisatorisk innovation og markedsføringsinnovation. Med udgangspunkt i tidligere analyser fra CEBR er det tydeligt, at akademikerne bidrager til produktiviteten i virksomhederne:

Sådan bidrager samfundsvidenskabelige akademikerne til virksomhedernes innovation

Produktinnovation:	+ 7 pct.
Organisatorisk innovation:	+ 5 pct.
Markedsføringsinnovation:	+ 5 pct.
Design:	+ 6 pct.

Kilde: 'Produktivitetseffekter af flere innovative virksomheder', CEBR og Djøf, 2013.

ned, men det er fortsat en udfordring, at de mange forskellige puljer og ordninger skifter navne og er svære at navigere i. Det ændrer ikke ved, at det for samfundet er af afgørende betydning, at virksomhederne i årene, der kommer, ansætter de rette kompetencer, hvis væksten skal øges, og vi skal styrke virksomhedernes innovation.

Det er bl.a. en del af årsagen til, at Djøf i perioden 2012-2017 selv har investeret 28 mio. kr. til en virksomhedsopsøgende beskæftigelsesindsats. Den vedvarende og opsøgende indsats med at matche virksomhederne med den rette arbejdskraft er en væsentlig erhvervs politisk indsats og den vigtigste vækstdriver for Djøf.

Vækstdriver 2: Bedre ledelse

De danske virksomheder står over for en række udfordringer med at tiltrække de rette kompetencer, øge innovationen og ikke mindst håndtere den store omstilling, som globaliseringen og den rivende teknologiske udvikling medfører. Der har derfor aldrig tidligere været et så stort behov for professionel ledelse på alle niveauer i både store og små virksomheder.

Et forskningsprojekt fra CBS, Dansk Industri og Industriens Fond (2016) kom frem til, at danske virksomhedsledere sjældent bliver klædt på til de udfordringer, der følger af at agere i en global virksomhed. Det kræver kendskab til nye markeder med et andet tankesæt og en forståelse for andre landes kulturer og skikke. De samme udfordringer eksisterer i de virksomheder, der vokser hurtigt og har muligheden for at 'scale up', når chancen på nye markeder byder sig.

Derfor bør der være et særligt fokus på at få de rette kompetencer ind på ledelsesgangene i de danske virksomheder – ikke mindst fordi danske topledere også er i en skarp konkurrence om ledelsesposterne med ledere fra resten af verden.

De fleste danske virksomheder er dog små og mellemstore. Otte ud af ti danske virksomheder er kendetegnet ved, at ejeren også leder butikken. Ud af dem står 23.000 ejerledede virksomheder over for et generationsskifte (kilde: Center for Ejerledede Virksomheder, 2015). Men for alle disse virksomheder gælder det om at finde en professionel organisering, der kan understøtte, aflaste og styrke ejerens kompetencer i arbejdet med den langsigtede udvikling af virksomheden.

Djøf har i de senere år udviklet en palet af redskaber til medlemmerne, der styrker deres udvikling som professionelle ledere. Dette er udgangspunktet for at gøre ledelse til et centralt omdrejningspunkt i Djøfs erhvervs politik. En erhvervs politik, der skal sætte de udfordringer, som især ledere i de små og mellemstore virksomheder oplever, på den nationale dagsorden.

Vækstdriver 3: Kompetente medarbejdere til den nye virkelighed

Den teknologiske udvikling vil – hurtigere, end vi tror – have indflydelse på virksomhedernes efterspørgsel af konkrete kompetencer. Som tidligere beskrevet er akademikernes beskæftigelse i den private sektor steget markant, endda i en tid, hvor den generelle beskæftigelse gik tilbage. I perioden fra 2008 til 2014 voksede antallet af samfundsvidenskabelige kandidater i de danske virksomheder således med 10.256 personer. Dermed udgjorde djøferne halvdelen af den samlede vækst i antallet af beskæftigede akademikere i sektoren, hvilket understreger virksomhedernes behov for netop disse medarbejders kompetencer.

Samtidig efterspørger virksomhederne nye typer af medarbejdere, der enten har IT-faglige kernekompetencer, eller som kan indgå som projektledere i digitale forretningsprojekter. Dette blev bekræftet af den kortlægning – udformet af konsulentvirksomheden Højbjerg Brauer Schultz i samarbejde med Kubix og

Alexandra Institutet – som Erhvervsstyrelsen offentliggjorde i foråret 2016. Erhvervsstyrelsens kortlægning af virksomhedernes fremtidige behov for IT-kompetencer viste, at der som følge af den teknologiske udvikling kan blive stor mangel på medarbejdere med specifikke IT-kompetencer.

På de fleste arbejdspladser vil det være et krav, at disse medarbejdere er i stand til at bringe deres specifikke IT-kompetencer i spil sammen med mange andre kompetencer. Det gælder eksempelvis analytiske kompetencer til at forstå brugsmønstre på baggrund af big data. Den største værdi bliver typisk skabt, når forskellige medarbejdere bliver bragt i spil og afstemt i forhold til den konkrete arbejdssituation. Det gælder alle typer virksomheder, men i særlig grad finanssektoren og advokatbranchen, hvor jurister med en digital forretningsforståelse vil blive eftertragtede.

På den lange bane bør fremtidens digitale udfordringer indgå i alle trin af uddannelsessystemet. På den korte bane handler det om at efteruddanne arbejdsstyrken i de kommende år for at imødekomme den hastige udvikling af virksomhedernes behov. Det gælder naturligvis uanset uddannelseslængde. Fx er det afgørende, at ufaglærte får et markant løft. Men det er også vigtigt at efteruddanne akademikere gennem deres arbejdsliv. Det er ikke længere nok 'at tanke op' med viden i sin studietid. Livslang læring er en væsentlig parameter, hvis den danske arbejdsstyrke skal have kompetencerne til morgendagens arbejdsmarked.

Vækstdriver 4: Flere akademikere som iværksættere

I Danmark bliver virksomheder, som er i stand til at vokse i omsætning og ansætte nye medarbejdere, fremhævet som en afgørende drivkraft i den økonomiske vækst. Små virksomheder med stor omstillingsparathed og evne til at tilpasse sig nye markeders vilkår er afgørende for vores vækst og velfærd. Langt de fleste iværksættere med en samfundsvidenskabelig baggrund tager afsæt i viden og rådgivning. For den type virksomheder er der derfor et stort potentiale i den digitale og teknologiske udvikling, der åbner op for helt nye markeder og innovative produkter inden for viden og service. Her kan Danmark skabe nye vækstvirksomheder med udgangspunkt i et højt uddannelsesniveau og en vel fungerende digital infrastruktur.

Kombinationen af viden, uddannelse, evnen til at udnytte de digitale muligheder og et globalt markedsfokus giver gode vilkår for iværksættere med vækstambitioner.

Det kommer også samfundet til gode, fordi særligt start-ups med en akademiker ved roret har et stort potentiale for jobskabelse og dermed yderligere vækst i samfundet. En analyse fra 2014, som Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE) foretog for Djøf, viste, at uddannelse er en vigtig faktor for, at start-ups fører til scale-ups, dvs. virksomheder, som hurtigt vokser i omsætning og antal medarbejdere. Således har en iværksætter med en lang videregående uddannelse bag sig 80 pct. større sandsynlighed for at skabe en højvækstvirksomhed sammenlignet med en ufaglært iværksætter.

Iværksættervirksomhederne kan også bidrage positivt til produktiviteten. I en analyse fra 2015 konkluderede Rockwool Fondens Forskningsenhed ligefrem, at iværksættervirksomheder har en højere produktivitet end deres mere etablerede konkurrenter.

Derfor handler det i høj grad om at inspirere mange flere akademikere til at forfølge en karriere som iværksætter, gerne allerede som studerende. Djøf har i en årrække arbejdet for at sikre ordninger, der giver de bedste vilkår for disse

Ledelsesudfordringer

I 2014 foretog Pluss Leadership en analyse blandt flere end 700 ledere fra virksomheder med under 50 ansatte. Analysen pegede på flere udfordringer, herunder at ledelse ikke er lederens kernekompetence, at kravene til ledelse ændrer sig markant, i takt med at virksomheden bliver større, og at mange ledere har svært ved at betragte virksomheden ovenfra.

Kilde: 'Ledelse som vækstgenerator', Pluss Leadership, 2015.

opstartsvirksomheder. Det gælder både i forhold til smidige og gennemskuelige finansieringsordninger, et fleksibelt dagpengesystem og relevant rådgivning – både i opstartsfasen, og når virksomheden bliver større.

For at forløse vækstpotalet i de fire vækstdrivere vil Djøf arbejde for:

- > at flere virksomheder ansætter akademikere
- > at der kommer et styrket fokus på rekrutteringen af de rette kompetencer i alle ledelseslag i de danske virksomheder
- > at akademikere kompetenceudvikles, herunder med særligt fokus på digital forretningsforståelse
- > at flere akademikere starter egen virksomhed.



II. Bedre rammevilkår

Vækstdriver 5: Viden er forudsætningen for vækst

Viden er et af Danmarks vigtigste råstoffer – om ikke det vigtigste. Derfor er det afgørende, at der i de kommende år investeres i forskning og uddannelse, hvis Danmark fortsat skal kunne konkurrere i en global verden. Dette bliver understreget i en forskningsrapport fra Danske Universiteter (august 2016), som påviser, at offentligt finansieret forskning bidrager med afgørende værdi i et højtudviklet samfund som det danske.

I regeringens redegørelse for vækst og konkurrenceevne (2016) bliver det understreget, at der er en klar positiv sammenhæng mellem uddannelse og produktivitet. Viden gør personer i stand til at varetage og videreudvikle komplicerede arbejdsfunktioner, og derudover stiger erhvervsdeltagelse for borgerne i takt med deres uddannelsesniveau. Derfor er en velkvalificeret arbejdsstyrke en klar forudsætning for virksomhedernes konkurrenceevne og derfor også for at bevare vækst og velstand i Danmark fremover.

Investeringen i uddannelse og forskning gælder alle uddannelsesområder – men ikke mindst det samfundsvidenskabelige, der i høj grad kan bidrage til den erhvervsrettede forskning. Det er Center for Små og Mellemstore Virksomheder på Aarhus Universitet et godt eksempel på. Her forsker man bl.a. i nye veje til vækst for små og mellemstore virksomheder i et tæt samarbejde med erhvervslivet. Ud over universiteternes samarbejde om forskning er der også et stadig stigende samarbejde med virksomhederne, fx om case competitions, praktik- og projektforsøg, eksterne lektorater, ErhvervsPhD'erne og andre lignende tiltag.

Kandidater fra de samfundsvidenskabelige uddannelser har stor betydning for produktivitet og udvikling i såvel den offentlige som den private sektor. Flest samfundsfaglige kandidater bliver ansat i den private sektor, og 36 pct. af alle universitetsstuderende tager en samfundsvidenskabelig uddannelse.

På trods af dette ligger bevillingerne på det samfundsvidenskabelige hovedområde langt under de andre videnskabelige områder.

Djøf mener, at Danmark skal fastholde investeringen i uddannelse og viden, og at den gensidige udveksling mellem universiteterne og det private erhvervsliv bør styrkes i de kommende år. Dels for at sikre virksomhederne den nyeste viden og dels for at inspirere flere studerende til at forfølge en karriere i den private sektor.

Vækstdriver 6: I front med digitaliseringen

Hvor Danmark traditionelt har været en af de førende nationer inden for digitaliseringen, glider vi nu lige så stille ned ad de internationale ranglister. World Economic Forum har offentliggjort en rapport (2015), som viser, at Danmark er faldet til en 15.-plads ud af 143 lande, når det gælder IT-parathed og evnen til at omsætte fordelene ved IT til økonomisk vækst. I 2009 var Danmark placeret som nummer 1.

Den udvikling er en udfordring, hvis Danmark fortsat skal kunne tiltrække udenlandske virksomheder – som når Apple placerer sig i Viborg, og Google i Odense, eller når der skal skabes nye danske virksomheder. Uden et fortsat fokus på de digitale rammebetingelser vil Danmark ikke på sigt kunne tiltrække de mest dynamiske virksomheder og de dygtigste hoveder. Derved kan vi ikke udnytte det store digitale potentiale hos både virksomheder og det offentlige,

Case

Bygge- og entreprenørvirksomheden Raunstrup har i nogle år været i vækst. For to år siden fik de omkring 200 tømrere i virksomheden en ny kollega med en anden faglighed. Martin Kamp Lærke Madsen er cand.merc. i international handel og finansiering. Han blev ansat som nyuddannet for lidt over to år siden, og ledelsen i virksomheden oplever i dag, at den ansættelse har haft effekt på bundlinjen. Martins første opgave var at udvikle og udrulle et nyt IT-system. Her ligger nu timeregistrering, planlægning og dokumentation af arbejdet hos kunden. Det har gjort det nemmere for de ansatte at planlægge opgaverne, og en del papirarbejde er forsvundet. Samtidig har digitaliseringen givet en gennemsigtighed, som har glædet kunderne. I det hele taget har Martin været frontløber på at rydde flaskehalse af vejen og optimere en række processer. Virksomheden har efterfølgende ansat endnu en akademiker.

hvilket kan vise sig at have store konsekvenser for den danske konkurrenceevne i en mere og mere globaliseret verden.

En afgørende ingrediens i opskriften på at gøre Danmark til en digital frontløber i verden er, at der skal tænkes på tværs af den offentlige og private sektor. Digitaliseringen af Danmark handler således ikke blot om at få det offentlige til at fungere effektivt, men om at få løftet hele samfundet gennem teknologien. Digitaliseringen rejser mere end nogensinde krav om en sammenhængende tilgang, hvor alle elementer, effekter og konsekvenser sammentænkes – det gælder for borgerne, erhvervslivet og samfundet som helhed.

Djøf arbejder derfor for, at Danmark bliver det land, hvor staten fortsat samarbejder med virksomhederne om at skabe de bedste, mest brugervenlige digitale løsninger, og hvor virksomhederne formår at omsætte den offentlige satsning på digitalisering til vækst ude og hjemme. Det er til gavn for både de offentlige myndigheder, virksomheder og borgere.

Vækstdriver 7: Mere offentlig-privat samarbejde

Danmark står foran en række komplekse udfordringer, der følger af globaliseringen og den teknologiske udvikling. Håndteringen af disse udfordringer kræver en indsats, hvor offentlige og private aktører med stor fordel kan samarbejde, så der kan skabes endnu mere effektive og innovative løsninger. Offentlig-privat samarbejde bliver beskrevet af Produktivitetskommissionen som en del af løsningen på velfærdsstatens udfordringer med forventninger om bl.a. højere effektivitet og et bedre slutprodukt.

Den offentlige sektor konkurrenceudsætter hvert år serviceopgaver for knap 100 mia. kr. ud af en samlet opgaveløsning på 385 mia. kr. Dette offentlig-private samarbejde betyder samtidig, at et væld af nye samarbejdsformer opstår. Disse samarbejdsformer er mangfoldige i deres udtryk – lige fra de kontraktbaserede samarbejder mellem offentlig og privat til længerevarende partnerskaber på tværs.

Offentlig-private samarbejder går til tider på tværs af sektorer, som ikke er vant til at arbejde sammen. Derved kan disse typer af samarbejde samtidig være en naturlig vej til at nedbryde en række barrierer og vil være med til at øge kendskabet til den anden sektor. Den udveksling sker hele tiden via jobmobiliteten mellem sektorer – dvs. at medarbejdere og ledere bliver ansat i den anden sektor og derved opnår erfaring fra begge sektorer. Men i Danmark har vi dog historisk lav jobmobilitet, og i 2012 skiftede færre end 5 pct. job til den anden sektor (DeFacto, 2014).

Djøf mener, at brugen af disse typer af samarbejde vil kunne bidrage til en øget mobilitet, og at der er et stort potentiale i en øget udveksling af viden og tjenesteydelser mellem den private og den offentlige sektor. Det kan være fornuftigt at samarbejde om en række offentlige tjenesteydelser for på den måde hele tiden at sikre den bedst mulige sammenhæng mellem pris og kvalitet samt skabe innovation, vækst og beskæftigelse.

Vækstdriver 8: Regelforenkling

Samarbejdet mellem den offentlige og den private sektor har gjort Danmark til en af de mest velfungerende økonomier i verden, og de to sektorer er i dag hinandens forudsætning. Det har dog for flere skiftende regeringer været en prioritet at gøre det billigere og lettere at drive virksomhed i Danmark. Produktivitetskommissionens slutrapport fra 2014 slog fast, at der i Danmark er et væsentligt potentiale for en generel afbureaukratisering, hvis der bliver arbejdet systematisk med udfordringen. Det gælder på alle demokratiske niveauer.



Både Dansk Industri og Dansk Byggeri laver årligt målinger, der indikerer, hvordan virksomhederne betragter erhvervsklimaet herhjemme. Der er bred enighed om, at graden af bureaukrati spiller en afgørende rolle i virksomhedernes opfattelse af deres rammevilkår.

Djøf mener – som Produktivitetskommissionen – at regler er et vigtigt arbejdsredskab og et middel til at markere politiske holdninger og prioriteringer, der kan være nødvendige i den løbende demokratiske udvikling af samfundet.

Djøf mener ligeledes, at der dog er grund til at være på vagt over for øget kontrol og detailstyring, som ofte opstår, når nye regler bliver lagt oven på de gamle frem for at erstatte dem. Det øger risikoen for fejl og klager og kan i værste tilfælde afspejle modsatrettede mål og krav. Det forringer ikke kun kvaliteten af ydelserne for borgere og virksomheder, men det demotiverer også medarbejderne og hæmmer udviklingen af nye og innovative løsninger.

Derfor vil Djøf arbejde for at finde løsninger, der gør det enklere at drive virksomhed uden at give køb på de politiske målsætninger, der ligger bag ønsket om reguleringen. Løsninger, hvor slutbrugernes oplevelser kommer i fokus, og der tages hensyn til erfaringer på tværs af sektorer og landegrænser for at introducere en bedre erhvervsregulering til glæde for virksomhederne.

Djøf vil arbejde for, at de danske virksomheder får bedre rammevilkår.

Det sker bl.a. ved:

- > at Danmark fastholder et stort fokus på uddannelse og forskning, og at der sker en større udveksling af forskningsbaseret viden mellem erhvervslivet og uddannelsessektoren
- > at fastholde og udbygge Danmarks position som førende IT-nation
- > at samarbejdet mellem den offentlige og den private sektor samt mobiliteten mellem de to sektorer styrkes
- > at fortsætte arbejdet med at fjerne uhensigtsmæssigt bureaukrati til skade for samfundet og virksomhederne.





Djøl
Gothersgade 133
1123 København K
Telefon: 3395 9700
djøl.dk

Djøl arbejder for vækst

Som faglig organisation har Djøl en klar politisk dagsorden, der handler om at sikre vækst. Et samfund i vækst skaber flere arbejdspladser. Også til djøfere. Men vækst kommer ikke ud af den blå luft. Det kræver gode uddannelser, sunde arbejdspladser, ordentlige arbejdsvilkår og dygtige ledere. Der er behov for langsigtede strategier. Ikke lappeløsninger. Det er vores udgangspunkt, når vi varetager medlemmernes interesser. På Christiansborg og i den offentlige debat.

Djøl er ikke partipolitisk. Røde partier kalder os blå, og blå partier kalder os røde. Det er et tegn på, at vi lykkes med at gå efter sagen. Og ikke efter en bestemt side i Folketinget.

Med over 90.000 medlemmer i ryggen har vi styrken til at gøre en forskel.

djøl.dk/presse-og-politik