

HK's anbefalinger til Reformkommissionen

HK ønsker at bidrage med løsningsforslag til nogle af de udfordringer, som Reformkommissionen har peget på i sin første publikation "Erkendt, forsøgt løst, uløst":

- De udfordringer, der er for visse unge, fx den store gruppe, der hverken har eller er i gang med en ungdomsuddannelse eller er i job
- Den gruppe af voksne, der befinder sig i periferien af arbejdsmarkedet, fx indvandrerkvinder og den fortsat store gruppe marginaliserede
- De udfordringer, der er i vores uddannelsessystem, fx de uddannelser, der har udfordringer med høj ledighed
- Om systemet møder borgerne på en måde, der giver mening i forhold til de problemer, der søges løst
- Om vi udnytter vores muligheder for at udvikle højproduktive job godt nok og fremmer et dynamisk og omstillingsparat erhvervsliv

HK har udarbejdet en række løsningsforslag som adresserer disse 5 udfordringer, i den forventning at kommissionens afrapportering vil følge denne systematik. Da flere af vores løsningsforslag angår flere udfordringer, er de her tematiseret i politiske hovedområder. Flere af løsningsforslagene indgår også i FH's forslagskatalog "Ny reformkurs: Flere og bedre job".

- Opkvalificering og uddannelse
- Arbejds miljø
- Det social- og beskæftigelsespolitiske område

HK hæfter sig ved, at reformkommissionen i udfordring 5 belyser, at den danske model også fremadrettet er en vigtig faktor i et fleksibelt og fremtidssikret arbejdsmarked. Derfor er det væsentligt, at alle initiativer respekterer den danske model – og at reformerne respekterer de aftaler, som er indgået mellem arbejdsmarkedets parter. Der skal sikres samspil mellem politiske initiativer og overenskomstbaserede vilkår, så de ikke modarbejder, men understøtter hinanden. Samtidig er det en vigtig forudsætning, at det fortsatte arbejde med udfordringerne, også løftes i lokale sammenhænge, hvor parterne samarbejder. Og at der arbejdes for at sikre samspil mellem uddannelse- arbejdsmarkeds- og erhvervs politik. Arbejdsgiverne er ikke udelukkende aftagere af uddannet arbejdskraft, men også bidragsydere, der skal tage ansvar i sikring af fremtidens kvalificerede arbejdskraft.

Løsningsforslagene præsenteres over de næste par sider.

God læselyst.

Opkvalificering og uddannelse.

Baggrund

HK's forslag vedr. opkvalificering og uddannelse angår det første og det tredje udfordringsbillede, som kommissionen tegner af en ikke- fremtidssikret uddannelsesindsats.

Vi ser ligesom Reformkommissionen en udfordring i:

- At der er en stor gruppe unge med et uforløst potentiale
- At det nuværende uddannelsessystem virker ufleksibelt i lyset af både arbejdsmarkedets og befolkningens behov, når der investeres så forholdsvis lidt i efter- og videreuddannelse.
- At uddannelsesmønsteret er gået i retning af, at flere og flere tager en lang videregående uddannelse i de unge år, og at unge vælger uddannelse "én gang for alle", når der også er et stort behov for at kunne opkvalificere sig, at skifte spor og uddanne sig løbende med sit arbejdsliv.
- At der er mange, som vælger uddannelser, der kun i mindre grad matcher de kompetencer, som arbejdsmarkedet efterspørger.
- At voksen- og efteruddannelsessystemet for mange er uoverskueligt og skal fremtidssikres i forhold til de kompetencer, som fremtidens arbejdsmarked får brug for.

Indsats vedr. grundskolen

Løsning 1: Reetablér praksisnær undervisningsform- og indhold i folkeskolen, så det erhvervsrettede uddannelsesvalg bliver et ligeværdigt tilvalg - og ikke underordnet det akademiske

Igennem snart sagt alle nutidige reformer af folkeskolen, har udviklingen – trods forskellige politiske intentioner – ført til en folkeskole præget af den akademiske fagamme og en akademisk undervisningspraksis. Dette fører naturligt til, at de unge efter endt folkeskole også er tilbøjelige til at vælge den akademiske arbejdsform til i valget af ungdomsuddannelse. Dermed opstår der en falsk modsætning mellem det (normative) akademiske uddannelsesvalg og det (afvigende) praktiske/praksisnære, erhvervsrettede uddannelsesvalg; eller, som det fra tid til anden benævnes, en modsætning mellem hånden og åndens arbejde. En i vores øjne falsk og uhensigtsmæssig modsætning.

De indsatser, som eksisterer i dag for at hjælpe unge i grundskolens ældste klasser med at træffe valg om ungdomsuddannelser bidrager hverken til at skabe afklaring eller udfordrer de unges uddannelsesvalg, selv om det i mange år har været ambitionen (jf. EVA's analyse "unges valgproces og start på ungdomsuddannelse" (2019)).

Vi skal derfor have en mere balanceret praksisnærhed, en mere anvendelsesorienteret undervisning og en tættere, personlig og mere kvalitativ uddannelsesvejledning, der understøtter at erhvervsuddannelserne bliver et aktivt og attraktivt tilvalg for de unge.

HK foreslår:

- *at reetablere den praksisnære undervisningsform med mere anvendelsesorienteret undervisning, samarbejde med erhvervsliv og erhvervsskoler og samtidig skabe større fokus på enten fagene eller elementer i den praktisk/musiske fagsøjle, for at give eleverne et større kendskab og en større fortrolighed med den praksisnære arbejdsform.*
- *at udarbejde et nyt koncept for obligatorisk erhvervspraktik i 8. og 9. klasse, suppleret med frivillig erhvervspraktik, vil øge elevernes praksiskendskab. Længerevarende frivillig erhvervspraktik bør give dispensation for andre fag i den praktisk/musiske søjle. Et nyt koncept for erhvervspraktikken udvikles i samarbejde med de faglige udvalg*
- *at praksisnære valgfag skal gå helt til 10. klasse.*
- *at der intensiveres på brobygning mellem grundskole og erhvervsuddannelser*

- *at vejledningsindsatsen reformeres, så den i højere grad bliver baseret på indsigt i de praktiske fag, og er baseret på relationer frem for envejskommunikerende pjecer.*

Indsats vedr. ungdomsuddannelserne

Løsning 2: Erhvervsuddannelsernes optagelsesgrundlag skal bredes ud

Som part på de merkantile erhvervsuddannelser støtter vi, at der kan optages elever fra et så bredt elevgrundlag som muligt. Dog er det også opfattelsen, at nogle elever har ganske store udfordringer med at klare de faglige krav, som uddannelserne kræver, hvilket – alt andet lige – betyder, at elevgrundlaget indsnævres.

Den store gruppe unge, der i dag ikke matcher de faglige og personlige forudsætninger, som f.eks. de merkantile uddannelser kræver – og som arbejdsmarkedet har behov for og derfor efterspørger - skal opleve hjælp til et fagligt løft *inden* de begynder på erhvervsuddannelsesinstitutionerne. Ellers vil unge, som er klar til at begynde på en erhvervsuddannelse opleve manglende fremdrift – med risiko for at det går udover deres motivation.

Det er efter vores opfattelse ikke erhvervsuddannelsesinstitutionernes opgave at løfte de elevgrupper, som ikke endnu har opnået de krav, som uddannelserne og arbejdsmarkedet kræver – og som kræver specialpædagogisk støtte. Omvendt ser vi, at erhvervsuddannelsesinstitutioner langt mere logisk kan varetage mere specifikke faglige kompetenceløft som forberedende aktivitet.

Oprettelsen af den forberedende grunduddannelse (FGU) er vigtig – men også nødvendiggjort af, at en stor gruppe elever går ud af grundskolen uden de nødvendige faglige, personlige og sociale kompetencer, der skal til for at kunne gennemføre en ungdomsuddannelse.

HK foreslår:

- *At kompetenceløft, der kræver specialpædagogiske indsatser, henlægges til institutioner med specialpædagogiske kernekompetencer (fx FGU), mens erhvervsuddannelsesinstitutionerne med fordel kan varetage de fagpædagogiske og fagforberedende aktiviteter.*
- *At folkeskolen gives midler og et pædagogisk rum til, at de mange elever, der i dag afslutter folkeskolen uden tilstrækkelige kundskaber, opnår tidligere støtte og vejledning.*
- *At FGU-institutionerne skal have den nødvendige finansiering til at løfte den opgave, de er blevet tildelt*
- *Endelig vil HK fremhæve den vigtige indsats der udføres i forbindelse med indlæringsvanskeligheder, samt ordblindeundervisning og undervisning i dansk for tosprogede, og understrege, at der fortsat skal være tilstrækkelige midler til disse vigtige opgaver. HK foreslår, at unge efter vurdering bør tilbydes en screening for indlæringsvanskeligheder. Endelig mener vi, at der fortsat skal tages højde for sociale forhold*

De foreslåede ressourcer er ikke et mål i sig selv – men et middel til at sikre, at specialpædagogiske indsatser lægges de rigtige steder – hvis vi skal lykkes med at få flere unge i uddannelse og samtidig gøre erhvervsuddannelserne stærkere.

Løsning 3: Tydeliggør muligheder efter endt erhvervsuddannelse

Et væsentligt omdrejningspunkt i debatten om valg af erhvervsuddannelserne er det oplevede eller reelle manglende perspektiv for efter-/videreuddannelse efter endt erhvervsuddannelse og de karrieremuligheder, der er knyttet hertil.

Dette er knyttet til en fejlagtig forestilling om, at erhvervsuddannelserne er en uddannelsesmæssig blindgyde for de unge og voksne, der vælger at blive f.eks. kontorassistent, tømrer eller uddannet inden for detailområdet.

I stedet for at understøtte myten om, at erhvervsuddannelserne udgør en videreuddannelsesblindgyde, bør man understøtte den modsatte og mere sandfærdige fortælling. Således giver kontoruddannelsen adgang til 61 videreuddannelser, tømreruddannelsen med eux til 91, mens en erhvervsuddannelse til salgsassistent giver direkte adgang til 19 videreuddannelser. Det er i den forbindelse relevant at understrege, at også en studentereksamen ganske ofte også skal suppleres med ekstra undervisningsforløb (i form af f.eks. gymnasiale suppleringsforløb) for at matche den unges videreuddannelsesønske.

Dette fokus er relevant set i lyset af, at der er unge, der fravælger en erhvervsuddannelse fordi de opfatter den som en blindgyde, der vil fastholde dem i det samme job hele resten af deres liv. Samtidig er det vigtigt at faget dermed ikke tales ned. Det er stadig faget sig selv, og "den faglige stolthed", der følger med, der får mange unge til at vælge netop en erhvervsuddannelse frem for en gymnasial uddannelse.

HK foreslår:

- *At uddannelsesvejledningen i højere grad skal tydeliggøre de mange karriere- og eftervidereuddannelsesmuligheder, der eksisterer, så fakta erstatter myter.*

Løsning 4: Flere skal vælge en erhvervsuddannelse

På tværs af parter og organisationer er det ofte en selvstændig pointe, at flere skal vælge en erhvervsuddannelse. Men et snævert fokus på, hvor mange, der begynder på en erhvervsuddannelse, kan føre til en vis blindhed overfor, hvor mange, der færdiggør og dermed rent faktisk bliver færdigudlært – og endelig hvor mange der kommer i job efterfølgende.

En måde at sikre, at flere vælger en erhvervsuddannelse, er også at have et bredere blik for, at vejene til en erhvervsuddannelse kan være forskellige – den kan gå direkte fra grundskolen eller via en gymnasial eksamen.

HK foreslår:

- *I stedet for det snævre fokus på input, bør der iagttages et mindst lige så koncentreret fokus på outputtet – både hvad angår antallet – som skal følge arbejdsmarkedets behov – og kvaliteten, som kan både fastholde og udvide behovet.*

Når HK har et særligt sigte på output, især hvad angår kvalitet, så skyldes det ikke mindst, at et ensidigt fokus på øget optag også kan medføre et øget frafald, et fald i kvaliteten og øget dimittendledighed. Det er HK's opfattelse, at et meget klart fokus på kvalitet både vil medføre et øget behov for de erhvervsuddannede, men også at det i sig selv kan vende en udvikling, hvor imageproblemer har medført et faldende eller stagnerende søgetal.

- *En af flere måder at imødekomme imageudfordringen på, kan imidlertid også være i højere grad at udnytte erhvervsuddannelsessystemets mulighed for at uddanne på højere niveauer, end vi typisk gør i dag. Det skal sikres, at kvaliteten i uddannelserne matcher arbejdsmarkedets behov. Vi vil også fremhæve, at der på mange erhvervsuddannelser er mulighed for at tage moduler på akademisk niveau allerede i hovedforløbet. Det bør der også være øget tydelighed om, da det bidrager til at gøre uddannelserne attraktive for elever og arbejdsgivere.*
- *At erhvervsuddannelserne skal have de nødvendige ressourcer til både at gennemføre undervisning af høj kvalitet, men samtidig også skabe et attraktivt uddannelsesmiljø, der både tilfredsstiller de studerendes behov for et stærkt studiemiljø og motiverende sociale miljøer.*

Indsatser vedr. videregående uddannelse og efter- og videreuddannelsessystemet

For HK vil en videreudvikling af uddannelsessystemet kræve, at vi tør investere anderledes inden for det videregående uddannelsesområde, og at vi medtænker hele uddannelsessystemet i løsningen og ikke kun universiteterne, som pt. er den eneste nævnte uddannelsessektor i Reformkommissionens publikation.

Det er helt væsentligt – og et overordnet løsningsforslag, at der sker en omfordeling af midler i uddannelsessystemet. Kun 1,4 % af de samlede offentlige udgifter til uddannelse bliver i dag brugt til efteruddannelse. Det er en ubalance og prioritering, som skal ændres for at vi kan geare vores samlede uddannelsessystem til fremtiden og sikre den nødvendige omstilling og opkvalificering.

Løsning 5: Styrk den erhvervs- og professionsrettede uddannelsessektor frem for at stimulere til et akademisk bachelorarbejdsmarked.

Udfordring: Antallet af ledige dimittender med en lang videregående uddannelse er for højt. Reformkommissionen spørger, om universiteterne bør være mere erhvervsrettede, samt om det er ”en god idé, at alle – i umiddelbar forlængelse af bachelorgraden – skal have en kandidatoverbygning? Eller burde man arbejde på at skabe et større bachelorarbejdsmarked, hvor efter- og videreuddannelse, efter nogle år på arbejdsmarkedet, spiller en mere fremtrædende rolle?” (Reformkommissionen: ”Erkendt forsøgt løst, uløst”, s. 22).

HK er helt enige i, at efter- og videreuddannelse efter år på arbejdsmarkedet skal spille en mere fremtrædende rolle. Vi skal ikke uddanne til ledighed – der er simpelthen ikke et tilstrækkeligt stort arbejdsmarked for universitetsbachelor, og det er ikke noget, der bør tilstræbes. Universiteterne er forskningsrettede, og ikke alle fag lader sig umiddelbart dreje i retning af et mere virksomhedsrettet fokus allerede efter 3 år. I Danmark har vi desuden erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser, der dækker netop den del af arbejdsmarkedet og der bør udvikles på de eksisterende uddannelser eller udvikles nye uddannelser i regi af erhvervsakademier og professionshøjskoler, så behovene dækkes. Vores indvending understreges ydermere af, at den generelle arbejdsløshed blandt bachelorer fra universitetet i dag er ca. dobbelt så høj som for kandidater. Og selv om der er gjort flere forsøg på at etablere et arbejdsmarked for universitetsbachelor, er ledigheden stadig ikke faldet. Vi må som samfund ikke uddanne til ledighed.

For mange jobfunktioner vil det være en langt mere oplagt vej at tage en erhvervsrettet videregående uddannelse på et erhvervsakademi eller en professionshøjskole. Det vil endda samtidig være væsentligt billigere for samfundet, hvis de unge startede med at tage en kortere videregående uddannelse og sidenhen byggede ovenpå (jf. AE, *Offentlige omkostninger til uddannelse*, 2019). Vores fælles opgave er at sikre, at denne vej er både oplyst, anerkendt og attraktiv for de unge.

HK foreslår:

- *At der skabes reelle incitamenter til, at flere unge tager en erhvervsrettet videregående uddannelsesvej frem for at stimulere til, at universiteterne omdannes til brede erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner.*
- *At vi bruger de systemer/uddannelser vi har – frem for at skabe en helt ny gruppe af ledige universitetsbachelor - og videreudvikle de allerede eksisterende erhvervsrettede uddannelser, så det matcher arbejdsmarkedets behov - ex. transformere erhvervsuddannelser til akademiuddannelser og/eller transformere universitetsbachelor-uddannelser til professionsbachelor.*
- *At vi dimensionerer ved indgangen til bacheloruddannelserne på universiteterne og ikke først ved kandidatdelen og i højere grad opnår kandidatniveauet gennem øget brug af VEU i form af masteruddannelser*
- *At det gøres smidigere og nemmere at bygge ovenpå en erhvervsrettet videregående uddannelse både i det ordinære uddannelsessystem og via efter- og videreuddannelse.*

Løsning 6: Omfordel statslige midler til videregående uddannelse ved at dimensionere de uddannelser, som fører til ledighed og flyt pengene over i efter- og videreuddannelsessystemet.

Udfordring: Uddannelsessystemet er ikke indrettet optimalt, når dimittendarbejdsløsheden fortsat er høj. Reformkommissionen spørger: "Er uddannelserne dimensioneret korrekt i forhold til samfundets behov og muligheder? Er det muligt, at man på nogle områder kan klare sig med mindre uddannelse? Er der for mange, som vælger uddannelser, der kun i mindre grad matcher de kompetencer, arbejdsmarkedet efterspørger? Har vi indrettet SU og reglerne om dimittendsats i dagpengesystemet optimalt?" (Reformkommissionen: "Erkendt forsøgt løst, uløst", s. 22). I et senere afsnit spørges der: "skal vi fortsat bruge langt størstedelen af uddannelsesmidlerne, mens vi er helt unge, og inden vi for alvor træder ud på arbejdsmarkedet?" (Reformkommissionen: "Erkendt forsøgt løst, uløst", s. 24).

HK støtter, at der bruges flere midler til uddannelse senere i livet. At livslang læring er en reel mulighed for de fleste. Vi vil dog gerne mane til besindighed, inden det anbefales at ændre på SU-systemet på en måde, som kan have konsekvenser for den sociale mobilitet. Til gengæld ser vi god fornuft i at begrænse optaget på de uddannelser, der i høj grad fører direkte til ledighed – ikke blot ved overgangen til kandidatdelen, men generelt og allerede ved indgangen til bachelordelen. Der er brug for, at nye gode ideer til forbedring af den eksisterende dimensioneringsmodel lægges frem og undersøges nærmere. Det er dog allerede nu klart, at der med stor sandsynlighed vil blive beskåret en del uddannelsespladser på de videregående uddannelsesinstitutioner som konsekvens af den politiske aftale om rammerne for "Flere og bedre uddannelsesmuligheder i hele Danmark".

De udgifter, som staten sparer som følge af en øget dimensionering kunne oplagt blive inden for det videregående uddannelsessystem og anvendes til at finansiere bedre vilkår for videregående VEU. Her vil pengene tillige kunne bidrage til en øget produktivitet, beskæftigelse og mobilitet (jf. AE, "Effekter af akademi-, diplom- og HD-uddannelserne", s. 1). Endelig er omkostningerne til en efter- og videreuddannelse væsentlig lavere end til en tilsvarende uddannelse taget via det ordinære system (jf. AE, "Offentlige omkostninger til videregående uddannelser", s. 1)

HK foreslår:

- *At den nuværende model for ledighedsbaseret dimensionering revideres, så flere udbud med lav beskæftigelse begrænses. Det skal undersøges nærmere, hvordan vi kan justere på den eksisterende dimensioneringsmodel, så uddannelse i højere grad fører til relevant beskæftigelse*
- *At de sparede udgifter ved en øget dimensionering eller andre besparelser inden for Uddannelses- og forskningsministeriets resort anvendes til at finansiere bedre rammer for efter- og videreuddannelse på videregående niveau.*

Løsning 7: Gør efter- og videreuddannelsessystemet mindre bureaukratisk og giv alle mulighed for at uddanne sig i 6 år på videregående niveau, uanset hvornår i livet uddannelsen er placeret.

Udfordring: Reformkommissionen peger på, at vi i Danmark har forsømt at investere i voksen- og efteruddannelse og spørger: "Skal vi for alle borgere oprette en uddannelseskonto, hvor man har en livslang trækningsret? Er voksen- og efteruddannelsessystemet for uoverskueligt, og er det fremtidssikret i forhold til de kompetencer, som fremtidens arbejdsmarked får brug for?" (Reformkommissionen: "Erkendt forsøgt løst, uløst", s. 25)

HK er optaget af, at alle har adgang til efter- og videreuddannelse på relevant niveau samt økonomiske muligheder for, at det kan lade sig gøre at efteruddanne sig sideløbende med et arbejdsliv. Der skal fortsat være et stort fokus på ufaglærte og faglærtes opkvalificering på alment og erhvervsrettet niveau, men der skal også være gode muligheder for at efteruddanne sig på et videregående niveau i samspil med sit arbejdsliv, og derved gøre brug af kompetencer erhvervet gennem arbejdslivet (RKV). Der skal være gode muligheder for både at uddanne sig i jobbet, til nye opgaver i virksomheden eller til at foretage et egentligt sporskifte til et andet fag. Der er behov for, at staten i den forbindelse påtager sig et større finansieringsansvar, samtidig med at parterne fortsat supplerer gennem overenskomstsportet. Det er afgørende at finde den rette balance, men vi vil dog på det kraftigste advare imod, at de to ting flettes ind i hinanden. Det er afgørende at parterne er med til at udforme løsninger.

Desuden må finansierings- og støttesystemet være overskueligt og bero på transparente og klare principper. De gode initiativer fra VEU trepart, som understøtter en øget brug af VEU, skal fortsætte.

HK gør i dag en stor forskel i forhold til at understøtte medlemmerne i at efteruddanne sig sideløbende med et arbejdsliv. F.eks. yder kompetencefonde tilskud til medlemmernes uddannelse, hvis de benytter sig af overenskomsternes ret hertil. Det er derfor væsentligt, at overenskomstaftaler knyttet til kompetencefondene kan sameksistere med de statslige initiativer. Samtidig bør arbejdsgiverforpligtelsen til at sikre den nødvendige opkvalificering og vedligehold af kompetencer fortsat stå stærkt og tydeligt i vores samlede tilgang til finansiering af efter-videreuddannelse.

HK foreslår:

- *At alle får mulighed for op til 6 års gratis uddannelse på videregående niveau med økonomisk støtte i form af SU eller SVU.*

Muligheden findes i dag i grunduddannelsessystemet, men det skal være en reel mulighed – også økonomisk – at uddanne sig sideløbende med et arbejdsliv i efter- og videreuddannelsessystemet. Deltagelse i efteruddannelsen skal helt eller delvist finansieres via statslige taksameter tilskud og/eller omstillingsfondsmidler og alle, der ikke har en uddannelse over bachelorniveau, skal have ret til SVU. Dermed får faglærte reel mulighed for at bygge ovenpå i form af f.eks. akademi- eller diplomuddannelse, ligesom lønmodtagere med en KVVU eller MVU får mulighed for at videreuddanne sig op til kandidatniveau i form af en masteruddannelse.

- *At ordningen om VEU-godtgørelse på min. 100 pct. af dagpengesatsen, som er indført med VEU treparten, fortsætter.*
- *At sporskifteordningen fortsætter med samme eller øget volumen, og revideres.*
- *At puljen til VEU-opsøgende arbejde fortsætter med samme eller øget volumen, og revideres.*

Løsning 8: Styrk vejledningsindsatsen for virksomheder og borgere og skab rammerne for, at relevante aktører kan samarbejde om efter- og videreuddannelsesindsatsen.

Udfordring: Tilskudsmuligheder og støtteordninger er uoverskuelige og det er vanskeligt for den enkelte at finde frem til relevant efteruddannelse. Reformkommissionen spørger: "Er voksen og efteruddannelsessystemet for uoverskueligt, og er det fremtidssikret i forhold til de kompetencer, som fremtidens arbejdsmarked får brug for? Det kan hurtigt blive uoverskueligt med omkring 3.000 tilgængelige tilbud om efteruddannelse". (Reformkommissionen: "Erkendt forsøgt løst, uløst", s. 25)

Det skal være nemmere at få overblik over de tilbud, der findes og vil være relevante i forhold til den enkeltes forudsætninger og muligheder, ligesom der er behov for, at anerkendelse af realkompetencevurderinger (RKV) ind i det formelle uddannelsessystem styrkes og udbredes yderligere. Vi bidrager i forvejen og gerne til dette arbejde.

Der er store potentialer i udviklingen af en personlig digital uddannelsesvejledning, der ved hjælp af kunstig intelligens bruger data til at give mere præcise og skræddersyede svar. HK har med vores deltagelse i Regeringens Digitaliseringspartnerskab i januar 2021 bidraget med et forslag om en mere brugerrettet videreudvikling af voksenuddannelse.dk. (Digitaliseringspartnerskabet: "Visioner og anbefalinger til Danmark som et digitalt foregangsland", s. 112). Der er herudover behov for et større overblik over, gennemsigtbarhed og ensartethed i priserne på videregående VEU, som i dag varierer voldsomt og er vanskelige at gennemskue.

Endelig vil et stærkere samarbejde mellem aktører i forhold til indhold, udbudsformer og andre særlige arbejdsmarkedsrelaterede forhold kunne understøtte og sikre, at der vedvarende er det udbud, som der er behov for i forbindelse med nye udviklingstendenser som f.eks. den grønne omstilling.

HK foreslår:

- *At voksenuddannelse.dk udvikles i retning af en mere personlig digital uddannelsesvejledning. Data skal bringes i spil for at udvikle et personligt rettet efter- og videreuddannelsessite, der skal vejlede den enkelte på baggrund af dennes uddannelsesbaggrund, arbejdslivserfaringer, interesser samt udviklings-, karriere- og finansieringsmuligheder. En personlig databaseret uddannelsesvejledning, skal tage højde for de potentielle risikofaktorer som ex. overvågning og misbrug af algoritmer, og skal laves med respekt for den enkeltes frie valg. Det er vigtigt at være opmærksom på, at algoritmer kan være bias og aldrig kan stå alene*
- *At det skal understøttes, at realkompetencer fra arbejdslivet i højere grad bliver anerkendt i det formelle uddannelsessystem. Bl.a. skal der fastsættes mål for uddannelsesinstitutionernes arbejde med RKV, deltagerbetaling for RKV fjernes også på det videregående niveau og de praksisfaglige kompetencer skal tillægges større vægt i hele efter- og videreuddannelsessystemet (herunder Master)*
- *At der kommer en større ensartethed i priserne for videregående VEU. Eksempelvis kunne indføres et spænd for variationen i deltagerbetaling samt øget overvågning af deltagerpriserne på VVEU, så deltagerpriser, som varierer for meget, skal forklares, ligesom deltagerbetalingen på al VEU kunne annonceres ét sted på voksenuddannelse.dk. Mulige modeller for at understøtte oprettelse af mindre hold skal afsøges, f.eks. ved forsøgsvist at indføre differentierede takster, hvor de første (fx fra 1-5) tilmeldte på et modul udløser en højere takst end de næste.*
- *At samarbejde mellem relevante aktører styrkes f.eks. via forpligtende partnerskaber om udvikling og gennemførelse af videregående VEU, samt at parterne involveres i udviklingen af tiltag fx vedr. en bedre uddannelsesvejledning og løft af uddannelser.*

Arbejds miljø

Baggrund

Vores forslag tager udgangspunkt i det femte udfordringsbillede, hvor der sættes fokus på det offentlige anvendelse af arbejdskraft, og herunder arbejdsmiljø og sygefravær. Da udfordringer med dårligt arbejdsmiljø og sygefravær udgør generelle udfordringer på arbejdsmarkedet, er HK's forslag ikke kun møntet på den offentlige sektor.

Den arbejdstid, der går til spilde som følge af dårligt arbejdsmiljø svarer til ca. 22.500 fuldtidsbeskæftigede, peger FH på. Ifølge en undersøgelse af danskernes sygefravær fra 2018 betyder stress og dårligt psykisk arbejdsmiljø, at 17.000 danske lønmodtagere hver dag er sygemeldte. Stress er en af de mest omfattende arbejdsmiljø- og sundhedsudfordringer på arbejdsmarkedet, og kan blive en barriere for et godt, langt og produktivt liv. Fokus skal flyttes fra den enkelte medarbejderens psyke til en kollektiv tilgang på arbejdspladsen, når arbejdsmiljøet skal forbedres. Arbejdspladsen er en helt central arena i den sammenhæng.

Løsning 9: National handlingsplan mod stress

Stress i stort omfang er problematisk - ikke bare for den enkelte, men også for samfundet. Der ligger mange og langvarige sygemeldinger her. Der er ofte organisatoriske og sociale årsager, som er knyttet til arbejdslivet, der ligger bag stresssygemeldinger. Arbejdspladser, der kan forebygge arbejdsskader, kan tackle disse situationer løbende, og dermed kan sygemelding og potentiel udstødelse fra arbejdsmarkedet undgås. Det kan betale sig for både den enkelte, for arbejdspladsen og for samfundet, at trivsel og det sunde arbejdsliv i højere grad prioriteres.

HK foreslår:

- *At der udarbejdes en national handlingsplan, der sætter stress og det bæredygtige arbejdsliv på dagsordenen. Handlingsplanen skal sikre et bedre samarbejde på tværs af bl.a. arbejdsplads, beskæftigelsessystem, sundhedsvæsen mv.*

Løsning 10: Ledere med personaleansvar skal uddannes i forebyggelse og håndtering af stress.

God ledelse på arbejdspladsen fører til mindre stress. For hele arbejdsmarkedet kan 6-15 % af sygefraværet tilskrives ledelsesforhold (NFA, 2011). Stress falder til en fjerdedel og sygefraværet til det halve, når arbejdspladsen ledes godt. Kompetenceudvikling af ledere kan således føre til mindre stress og mindre sygefravær.

De lederuddannelser, der findes, handler ofte om innovation, kommunikation og styring, men ikke om, hvordan man skaber trivsel og godt arbejdsmiljø for de ansatte. Mange ledere oplever desuden, at de mål og krav, der er styrende for deres arbejde, ikke nødvendigvis harmonerer med et godt arbejdsmiljø.

Som leder skal man kunne indtænke arbejdsmiljøet, når man organiserer arbejdet, så der er balance mellem krav og ressourcer. Man skal også vide, hvornår man på arbejdspladsen skal være særlig opmærksom på faresignaler, og hvordan man forebygger og håndterer usunde arbejdsbelastninger og krænkende adfærd. Endelig er der behov for viden om, hvordan man bidrager til trivsel og skaber en robust arbejdsplads.

HK foreslår:

- *At ledere med personaleansvar bør have et obligatorisk kursus i forebyggelse og håndtering af stress. Ledelse har stor betydning for det psykiske arbejdsmiljø på en virksomhed. Nye tal*

(NFA,2018) viser imidlertid, at kun halvdelen af ledere med personaleansvar bliver uddannet i at håndtere det psykiske arbejdsmiljø.

- *At forebyggelse og håndtering af stress indgår som et element i lederuddannelserne på alle niveauer*

Løsning 11: God og fagligt kvalificerede behandlingstilbud på stressklinikker kommunalt og regionalt.

Tidlig stressbehandling er afgørende for ingen eller kortvarige sygemeldinger, men kun ca. hver tredje kommune har specifikke tilbud målrettet borgere med stress. Det er ikke alle steder klart, hvilken kvalitet og evidens, som behandlingstilbuddene baseres på, eller hvilke faggrupper, der varetager behandlingen. De kommunale sundhedstilbud prioriterer ikke den mentale sundhed i tilstrækkeligt omfang. Stressklinikkerne i f.eks. København og Aalborg kommune, hjælper hundrede vis af borgere hvert år, og har derigennem vist, at det kan lade sig gøre at lave forskningsbaseret, effektiv stressbehandling, der virker. Stressramte borgere har brug for kvalitet, faglighed og gennemsigtighed i behandlingen.

HK foreslår:

- *At der indføres et let tilgængeligt, simpelt, ensartet og effektivt tilbud til stressramte i alle kommuner.*

Løsning 12: Medarbejdere, hvis sygefravær er en følge af forhold på arbejdet, både fysisk og psykisk – herunder stress, bør have bedre rettigheder.

Efter en sygemelding pga. ex. stress kan det være svært at vide, hvornår man er klar til at arbejde igen. Opstart i jobbet er genoptræning i at være på arbejde igen, og det skal ske på en god måde – ellers er der stor risiko for tilbagefald.

Den arbejdsretlige regulering eller anden lovgivning bør ikke stå uhensigtsmæssigt i vejen for, at en medarbejder kommer godt tilbage og kan fastholdes i arbejde. Arbejdsgiveren har ansvaret for arbejdsmiljøet, og bør derfor også pålægges en væsentlig del af opgaven med at få medarbejderen godt tilbage i job igen.

Skyldes sygefraværet forhold på arbejdet, bør en arbejdsgiver være forpligtet til at sikre en god og rolig tilbagevenden til jobbet på nedsat tid, når det er lægens anbefaling. Som retsstillingen er i dag, kan en arbejdsgiver fx nægte at modtage en stressramt medarbejder tilbage på deltid i forbindelse med en sygemelding. Dvs. medarbejderen fratages muligheden for at vende gradvist tilbage i arbejde. Dette harmonerer dårligt med sygedagpengelovens krav om udredning af arbejdsevne i mulighedserklæringer og ved pligtmæssige sygefraværssamtaler.

HK foreslår:

- *At arbejdsgiver forpligtes til at modtage medarbejdere på deltid efter sygefravær betinget af arbejdspladsens forhold*
- *At alle arbejdspladser forpligtes til at have en handlingsorienteret og klar stresspolitik med retningslinjer for leder og medarbejder om, hvordan man skal forholde sig, og hvordan man får konkret hjælp som medarbejder.*

Løsning 13: Økonomisk incitament til arbejdsgivere, der forebygger arbejdsskader

I dag afhænger en virksomheds forsikringspræmie mod arbejdsskader af virksomhedens branche og antal ansatte. Der er således ikke en tilstrækkelig økonomisk gulerod i arbejdsskadesystemet for den enkelte arbejdsgiver til at forebygge arbejdsskader med et godt arbejdsmiljø. Tilsvarende gælder fastholdelse af medarbejdere, der har været udsat for en arbejdsskade. For at sikre gode jobs skal forebyggelsen af arbejdsskader styrkes, for dermed undgås arbejdsbetinget sygefravær, ligesom det bidrager positivt til arbejdsudbud og lavere udgifter til refusion og sundhedsudgifter.

HK foreslår:

- *At det økonomiske incitament for arbejdsgivere til at forebygge arbejdsskader og fastholde medarbejdere, der vender tilbage, øges i regi af arbejdsskadesystemet.*

Løsning 14: Bedre beskyttelse af de unge

Unge under 30 år er særligt udsatte når arbejdsmiljøet er dårligt, og det kan have stor negativ indvirkning på resten af arbejdslivet. Det gælder både det psykiske og det fysiske arbejdsmiljø.

For unge under 18 år kan stor belastning af bevægeapparatet have store konsekvenser for de unges helbred og fremtidige arbejdsdygtighed, da knogler, muskler og sener på dette tidspunkt i livet ikke er færdigudviklede.

Derfor skal der være særlig opmærksomhed på de unge i arbejdsmiljøindsatsen, så de kan holde til et langt arbejdsliv.

HK foreslår:

- *At indføre en fast øvre grænse på 12 kg for unge under 18 år, i forbindelse med tunge løft. Dette forebygger akut overbelastning, langsigtet nedslidning og understøtter fastholdelse på arbejdsmarkedet, samt udgør en regelforenklning, som sikrer arbejdsgiverne/virksomhederne klare og forståelige regler på området*
- *Måltrettede tiltag og initiativer for at forbedre unges fysiske og psykiske arbejdsmiljø*
- *Måltrettede hjælpeforanstaltninger for unge, der udsættes for arbejdsulykker eller erhvervssygdomme for at mindske negative langtidsvirkninger*

Beskæftigelses- og socialpolitik

Baggrund

Vores forslag angår udfordring 2) om voksne uden fodfæste på arbejdsmarkedet. En gruppe, som ofte har svært ved at varetage deres job, og som på trods af velfærdssamfundet, den aktive beskæftigelsespolitik og et utal af både velmenende og andre evidensbaserede indsatser, desværre er vokset gennem årene.

Løsning 15: Obligatoriske fastholdelsesplaner

Et langvarigt sygefravær er alt for ofte årsag til, at medarbejdere afskediges, og derefter - for en kort eller længere periode - står uden for arbejdsmarkedet samtidig med at de skal forsøge at blive raske igen.

Den nuværende lovgivning giver arbejdsgivere en række pligter og endnu flere muligheder og hjælpemuligheder. En mulighed er, at den sygemeldte *kan* anmode sin arbejdsgiver om at få udarbejdet en fastholdelsesplan, hvis den ansatte ikke forventer at være tilbage i jobbet inden for 8 uger fra første sygedag. Arbejdsgiveren er dog ikke forpligtet til at imødekomme anmodningen. Fastholdelsesplanen er ifølge STAR et af de værktøjer, ”*der erfaringsmæssigt medfører, at det bliver langt lettere for den sygemeldte at vende tilbage på normal kraft*”. Arbejdsgivere, kommuner og den sygemeldte bør derfor forpligtes til, at arbejde sammen om at få den sygemeldte tilbage – i de tilfælde hvor den sygemeldte selv ønsker at vende tilbage til virksomheden.

HK foreslår:

- *at der indføres obligatoriske fastholdelsesplaner, hvor den sygemeldte, dennes arbejdsplads og kommunen arbejder for, at den sygemeldte kan vende tilbage til den samme eller anden stilling i virksomheden.*

Løsning 16: Styrkelse af de udsatte gruppers fodfæste på arbejdsmarkedet

Mange oplever desværre, at deres tilknytning til arbejdsmarkedet kan være løs i kortere eller længere perioder, og årsagerne kan være mange og for nogle en kombination. Det kan være som følge af dårligt helbred, kroniske fysiske og psykiske lidelser og handicap, ingen eller få kompetencer, misbrug eller et mangelfuldt socialt netværk. Der skal stilles krav til hver enkelt virksomhed om at tage ansvar og skabe plads til mennesker med udfordringer. Arbejdsmarkedet skal åbnes og gøres mere rummeligt, og vi har alle - virksomheder, medarbejdere, beslutningstagere, organisationer og myndigheder – et ansvar for, at det lykkes. Både af hensyn til den enkeltes trivsel, samfundsøkonomien og for at imødekomme arbejdsgivernes behov for arbejdskraft.

HK foreslår:

- *At rummeligheden styrkes, så virksomheder belønnes for at have en mangfoldig gruppe ansatte, så incitamentet til at ansætte f.eks. fleksjobbere øges. Det kan f.eks. ske ved at indføre et præmie-/strafsystem i stil med AUB på elev-området, hvor virksomheder straffes og belønnes efter deres evne til at ansætte elever. Der bør dog være andre regler ift. socialøkonomiske virksomheder.*
- *At der i indsatsen overfor udsatte ledige anlægges mere langsigtede investeringsstrategier. Dette kan ske ved at viden om mennesker med handicap eller sygdomme og deres vilkår på arbejdsmarkedet og ordninger, udbredes fx via kommunernes virksomhedskontakt.*
- *At sygemeldte ansatte skal have en målrettet og tidlig indsats for at undgå at sygdom fører til ledighed. Sygemelding skal derfor også kunne føre til opstart af fx omskolingsforløb eller brancheskifte.*

- *At vejen til fleksjob bliver nemmere. Fastholdelsesfleksjob skal være muligt i den virksomhed, hvor en lønmodtager allerede er ansat, uden 12 måneders skånehensyn. Indvilliger en virksomhed i at fastholde en medarbejder, der overgår til fleksjob, er der samtidig accept af, at medarbejderen skal mødes med visse skånehensyn.*

Løsning 17: "Genindfør" revalideringsordningen

I 2003 var mere end 30.000 personer i revalidering, svarende til 0,6 pct. af arbejdsstyrken. Her knap 20 år senere er antallet af personer i ordningen reduceret til godt 4.000, og spørgsmålet er jo om dette fald skyldes ordningens utilstrækkelighed, at der ikke findes personer, der har brug for ordningen eller om det blot skyldes en mangeårige politisk iver for at anvise borgerne billigere ordninger og indsatser med kortere varighed. Uden en individuel skelen til, at der fortsat er mange, der ikke via virksomhedspraktik, et løntilskudsjob eller ordinær uddannelse m.v. kan hjælpes ind på arbejdsmarkedet igen.

Undersøgelser viser, at revalidering er et fantastisk beskæftigelsespolitisk værktøj, når målet er selvforsørgelse og varig beskæftigelse. Af de personer, som fuldfører et revalideringsforløb, bringes 71 pct. til selvforsørgelse, og det burde være åbenlyst at der er brug for at revalideringsordningen "genindføres".

HK foreslår:

- *At revalidering i øget omfang bruges til at fastholde eller indsluse en person på arbejdsmarkedet.*
- *At refusionen fra staten til kommunerne for revaliderer ændres, så revalidering i mindre omfang er underlagt kommunaløkonomiske hensyn.*
- *At en markant livsbegivenhed, der påvirker arbejdsevnen skal kunne udløse revalidering*
- *At revalidering indføres som tilbud til ordinært ledige efter 2 års ledighed. Det sker ud fra en anerkendelse af, at langvarig ledighed kan føre til udstødning fra arbejdsmarkedet, hvorfor langtidsledige får ret til at gøre brug af et tilbud om revalidering.*