

8 anbefalinger til fremtidens grønne arbejdsmarked

•••

FAKTAARK JUNI 2023

Hovedbudskaber

- Den grønne omstilling er vor tids største udfordring. Uden tilstrækkelig arbejdskraft med de rette kompetencer risikerer omstillingen at gå i stå. Men på trods af at der er en bred anerkendelse af denne sammenhæng, er arbejdskraft- og uddannelsesdiskussionen stort set fraværende i dansk klimapolitik. Mange af de udfordringer, som skal håndteres, er velkendte, men alligevel er de endnu ikke løst.
- Behovet for arbejdskraft til den grønne omstilling gælder på tværs af hele arbejdsmarkedet. Det er altså ikke kun dem, der skal opsætte vindmøllerne, bygge den grønne infrastruktur eller power-to-X-anlæg, der skal i spil til den grønne omstilling. Alle på arbejdsmarkedet skal arbejde ud fra en grøn bevidsthed og ansvarlighed. Det gælder for så vidt kommunikationsmedarbejderen, lastbilchaufføren, elektrikereren, juristen, økonomen, VVS'eren, indkøberen, lederen og mange flere.
- Tænk tanken Mandag Morgen og CONCITO har udarbejdet et anbefalingskatalog med løsninger til, hvordan vi sikrer den nødvendige arbejdskraft med de rette kompetencer til at løfte den grønne omstilling. Anbefalingskataloget er kulminationen på det toårige projekt "Fremtidens grønne arbejdsmarked" og står på et fundament af ti analyser, tre høringer og løbende bidrag fra projektets følgegruppe. Projektet er finansieret af Novo Nordisk Fonden, PensionDanmark og Industriens Fond.
- Anbefalingskataloget adresserer tre centrale udfordringer for fremtidens grønne arbejdsmarked:

1) Stigende efterspørgsel på arbejdskraft til at realisere de investeringer, der skal foretages i den grønne omstilling, 2) Stigende behov for, på tværs af arbejdsmarkedet, at alle i større eller mindre grad opkvalificeres til den grønne omstilling, og 3) Mismatch mellem de kompetenceprofiler, der vil blive efterspurgt på fremtidens grønne arbejdsmarked, og det, der i dag uddannes til i Danmark. For få tager en erhvervsuddannelse, og for få en videregående STEM-uddannelse.

De 8 anbefalinger til fremtidens grønne arbejdsmarked



1 | PRIORITÉR ARBEJDSKRAFTEN TIL DEN GRØNNE OMSTILLING

- Hvis vi skal sikre arbejdskraft til den grønne omstilling, er det nødvendigt, at arbejdskraftressourcen bliver prioriteret politisk.
- I dag er der ikke en systematisk vurdering af arbejdskraft- og kompetencebehovet i forbindelse med ny miljø-, klima-, energi- og forsyningslovgivning. Derfor anbefales et tættere samarbejde mellem Klima-, Energi- og Forsyningsministeriet og Beskæftigelsesministeriet, så klima- og miljøpolitik kan blive konsekvensvurderet ift. merbehovet for arbejdskraft.
- Udfordringer med arbejdskraft og opkvalificering bør håndteres mere rettidigt. Derfor anbefaler vi, at STAR skal foretage en løbende monitorering af udfordringen med at skaffe arbejdskraft til den grønne omstilling.



2 | NATIONAL HANDLINGSPLAN FOR UDDANNELSE OG KOMPETENCER

- Den grønne omstilling kalder på flere faglærte og personer med relevante videregående uddannelser. Med tanke på de store mismatch på arbejdsmarkedet er der et stærkt behov for et samlet blik på, og en justering af, fremtidens uddannelse til den grønne omstilling. Derfor anbefales etableringen af et nationalt kompetenceråd, som bl.a. skal undersøge behovet for kompetencer og arbejdskraft til den grønne omstilling, så behovene bedre kan dækkes af uddannelsessektoren.
- Den grønne omstilling stiller også krav til, at alle på arbejdsmarkedet opkvalificeres til at kunne arbejde med omstillingen i større eller mindre grad. På trods af et øget behov er midlerne til videregående efter- og videreuddannelse mellem 2009 og 2018 faldet fra 900 mio. til ca. 400 mio. kr. Derfor anbefales det, at der tilgås flere ressourcer til videregående efter- og videreuddannelse.



3 | UNDERSTØT DEN DOBBELTE GRØNNE OG DIGITALE OMSTILLING

- Den kombinerede grønne og digitale omstilling stiller store krav til uddannelses- og videreuddannelsessystemet. Især mangel på basale kompetencer, herunder de digitale, er en barriere for den nødvendige efter- og videreuddannelse. Derfor anbefaler vi, at der gøres en ekstra indsats for at styrke de basale kompetencer.

- I Danmark arbejdes der for lidt på at integrere det grønne og det digitale. Derfor anbefaler vi, at den fællesoffentlige digitaliseringsstrategi i højere grad bruges til at understøtte den grønne omstilling.



4 | STYRK INCITAMENTERNE FOR FORPLIGTENDE PARTNERSKABER

- Et styrket samarbejde på tværs af sektorer og aktører er vigtigt for den grønne omstilling og bør derfor styrkes mellem uddannelsesinstitutioner, virksomheder, efteruddannelsesudvalg og arbejdsmarkedets parter. Det anbefales, at arbejdsmarkedets parter på AMU-området justerer de eksisterende rammer og skaber en mere efterspørgselsdrevet indsats med mulighed for større fleksibilitet.
- Et siloopdelt uddannelsessystem gør det også svært at samarbejde på tværs af uddannelse og uddannelsesniveau, på trods af at tværfaglighed spiller en vigtig rolle i den grønne omstilling. Det anbefales derfor, at Uddannelses- og Forskningsministeriet etablerer en arbejdsgruppe med henblik på at styrke tværfagligheden vedrørende den grønne omstilling på tværs af uddannelsessystemet.
- Efterspørgslen på tværsektoriel vidensdeling om grønne løsninger er stor, men mange brancher arbejder traditionelt ikke sammen. Men mange virksomheder oplever mangel på samarbejdspartnere. Derfor anbefales det, at Uddannelses- og Forskningsministeriet sikrer, at det tværsektorielle perspektiv

forankres i de 13 nationale klynger med henblik på at sikre vidensdeling af løsninger til den grønne omstilling.



5 | STYRK ERHVERVSUDDANNELSERNE

- For at øge antallet af unge, der går den faglærte vej, anbefales det at samplacere 10. klasse, gymnasiale uddannelser, erhvervsuddannelser og EUX i fælles campusområder, hvor dette er muligt.
- Underviserne er udfordret på specifikke kompetencer til den grønne omstilling, og skolernes udstyr er forældet. Undervisningen til den grønne omstilling bør derfor styrkes på erhvervsskolerne gennem en opkvalificering af lærerne og adgang til tidssvarende udstyr og læremidler.
- Der skal gøres op med forestillingen om erhvervsuddannelserne som et permanent og endeligt karrierevalg. For at bryde dette anbefales det at afsætte midler til en indsats, der har til formål at tydeliggøre karriereveje og muligheder for at videreudanne sig inden for de erhvervsfaglige uddannelser.
- Landbrug- og fødevarersektoren står over for en stor omstilling, som kræver, at den nyeste viden og de nyeste teknologier bringes i spil for dem, som skal ud at arbejde i sektoren. Derfor bør der nedsættes et videnscenter til jordbrugs- og skovbrugsuddannelserne, ligesom perioden for de eksisterende videnscentre bør forlænges.



6 | FLERE UNGE MED EN VIDEREGÅENDE STEM-UDDANNELSE

- Der er behov for at styrke interessen for STEM blandt børn og unge, og derfor anbefaler vi, at man på trepartsniveau arbejder med at styrke de grønne kompetencer og den tværfaglige forståelse blandt grundskole- og ungdomsuddannelsesundervisere.
- Størstedelen af de studerende på de videregående STEM-uddannelser er mænd, og derfor anbefaler vi, at man styrker den kønslige mangfoldighed på STEM-uddannelserne.
- For mange får afslag på deres førsteprioritet i ansøgningen til en videregående STEM-uddannelse. Derfor bør den geografiske dimensionering afskaffes på uddannelser inden for ingeniørfaget, it og det naturvidenskabelige område, så optaget på STEM-uddannelserne styrkes.



7 | MERE OG BEDRE EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE

- En række forhold er med til at skabe et ufleksibelt VEU-system, og derfor anbefaler vi, at man igangsætter tiltag, der kan bidrage til at gøre det nemmere for den enkelte at deltage i efter- og videreuddannelse.
- Hastig udvikling i kompetencekravene på arbejdsmarkedet stiller nye og foranderlige krav til udbuddet af VEU og især undervisernes kompetencer. Derfor anbefaler vi, at der afsættes ressourcer til og

lægges planer for kontinuerlig opkvalificering af underviserne.

- Virksomheder peger på, at det er vanskeligt at få overblik over, hvilke AMU-kurser der er relevante for medarbejderne, og at det er administrativt besværligt at bruge AMU. Derfor anbefaler vi, at der oprettes et nationalt sekretariat, der kan understøtte virksomhedernes arbejde med opkvalificering til den grønne omstilling.
- Sprog er ofte en af de helt store udfordringer i at tiltrække og fastholde udenlandsk arbejdskraft i de faglærte professioner. Det kan samtidig være en betydelig investering at skulle engagere sig i sprogundervisning i Danmark. Derfor anbefaler vi, at der udvikles kombinerede sprog- og opkvalificeringskurser målrettet udenlandsk ufaglært og faglært arbejdskraft.



8 | ØG REKRUTTERING, OG FASTHOLD UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT

- Sammenlignet med resten af Europa er vi i Danmark gode til at tiltrække højtuddannet arbejdskraft. Men vi halter bagefter i forhold til at tiltrække den faglærte arbejdskraft. Derfor anbefaler vi, at der gennemføres en barriereanalyse, der skal afdække lovgivningsmæssige og regulatoriske udfordringer med at tiltrække faglært arbejdskraft til Danmark.
- Udenlandske studerende, der bliver og arbejder i Danmark, er en stor gevinst for det danske arbejdsmarked og den danske økonomi, men for mange studerende forlader Danmark efter endt uddannelse. Vi anbefaler derfor, at man øger indsatsen for at indsluse og fastholde udenlandske dimittender på det danske arbejdsmarked.