

Flere nydanske ingeniører og naturvidenskabelige kandidater og flere mangfoldige arbejdspladser

- IDAs integrationspolitik

Udfordringen

Mangel på ingeniører og naturvidenskabelige kandidater

Manglen på de rette tekniske og naturvidenskabelige kompetencer bliver kun større i fremtiden, og dermed intensiveres konkurrencen om kvalificeret arbejdskraft.

IDA og DI har udarbejdet en fremskrivning af, hvorledes udbud og efterspørgsel efter ingeniører og naturvidenskabelige kandidater vil udvikle sig på det danske arbejdsmarked for perioden 2014 – 2025. Analysen viser, at der på trods af stigningen i optaget de seneste år samlet vil mangle 10.000 ingeniører og naturvidenskabelige kandidater i 2025. Heraf vil 6.500 være ingeniører og 3.500 naturvidenskabelige kandidater.

Således er det essentielt, at der uddannes flere ingeniører og naturvidenskabelige kandidater, og at disse får job inden for deres branche.

Potentiale blandt nydanske ingeniører og naturvidenskabelige kandidater

IDA's analyse af arbejdsmarkedstilknytningen blandt nydanskere viser, at der er et uudnyttet arbejdskraftspotentiale blandt nydanske ingeniører og naturvidenskabelige kandidater.

Analysen viser bl.a., at mens 91 procent af de danske ingeniører og naturvidenskabelige kandidater er i beskæftigelse, er dette kun gældende for 77 procent af de nydanske ingeniører og naturvidenskabelige kandidater.

Analysen viser desuden en markant forskel på beskæftigelsen for ikke-vestlige mænd og kvinder. Blandt diplomingeniører med en ikke-vestlig baggrund er 75 procent af mændene i beskæftigelse, mens dette blot er gældende for 55 af kvinderne. Blandt etnisk danske diplomingeniører er 90 procent i beskæftigelse uanset køn. Således er de nydanske kvindelige ingeniører i lavere grad i beskæftigelse sammenlignet med både de danske kvindelige

ingeniører samt de danske og nydanske mandlige ingeniører.

Sammenlignes med andre uddannelsesretninger, er beskæftigelsen højst for nydanskere med en ingeniør- og naturvidenskabelig uddannelse 77 procent, mens den for nydanskere med en pædagogisk humanistisk uddannelse blot er 70 procent.

Således giver ingeniør- og naturvidenskabelige uddannelser i højere grad adgang til beskæftigelse for nydanskere end andre uddannelser.

Løsningen

1) Der skal arbejdes på, at flere nydanske unge uddanner sig inden for ingeniøruddannelserne og de naturvidenskabelige uddannelser. De unge skal motiveres via henvisning til, at jobmulighederne er større med en ingeniør eller naturvidenskabelig uddannelse sammenlignet med andre uddannelser.

2) Det skal sikres, at flere af de nydanske ingeniører samt naturvidenskabelige kandidater får arbejde, der matcher deres kvalifikationer og kompetencer. De skal have arbejde på samme lønvilkår og i samme brancher, som danskere med de samme uddannelser.

3) Kulturelle forskelle bør ikke skabe barrierer for job og ansættelser. Således skal kulturelle barrierer elimineres ved gensidig forståelse og respekt.

4) Virksomhederne skal opfordres til at rekruttere mangfoldigt, da mangfoldighed betaler sig på bundlinjen og styrker konkurrenceevnen.

5) Virksomhederne skal kunne få den arbejdskraft de har brug for - arbejdskraft med de kompetencer og kvalifikationer, som deres virksomhed har brug for til at kunne klare sig nationalt og internationalt.

6) Succeshistorier med ansættelser nydanskere sættes i fokus. F.eks. skal IDA i højere grad bruge nydanske eksperter, oplægsholdere, talsmænd m.v. Dette bør være en del af diversitetsindsatsen.



Vi lever i en verden, der bliver mere og mere multikulturel og mangfoldig. Mennesker vil fortsat og i højere grad flytte sig over landegrænser, og handlen mellem lande vil blive større. Mangfoldighed og integration vil derfor fylde mere i vores samfundet og vores hverdag. Det vil også blive en naturlig del af dagligdagen på de danske arbejdspladser.

De danske virksomheder skal kunne klare konkurrencen på det internationale marked. Den globale kamp om talenter bliver større i fremtiden, og det samme gør ønsket om vækst og velstand.

Mangfoldighed

Mangfoldighed er derfor et afgørende konkurrenceparameter for virksomheder - at få det positive ud af forskellighed og at forskellighed som en styrke er afgørende for virksomhedernes konkurrenceevne. Det handler om at drage nytte af de mange uudnyttede potentialer, som et arbejdsmarked præget af stigende globalisering og en differentieret arbejdsstyrke og medarbejdergrupper byder på. Dertil kommer, at en ændring i arbejdsstyrkens demografi taler for en mere mangfoldig rekruttering i fremtiden. Der er mange fordele at opnå både i forhold til den økonomiske bundlinje og personaleforhold.

Mangfoldighedsledelse kan afhjælpe manglen på arbejdskraft ved at ruste virksomheder til at møde udfordringerne i en stadig mere grænseoverskridende arbejdsdeling og mindske sårbarhed over for demografiske konjunkturudsving i arbejdsstyrken.

Mangfoldighedsledelse giver økonomiske fordele i et bredere rekrutteringsgrundlag, hvor flere kompetencer kommer i spil ved ansættelser, og adgangen til talent udvides. En mangfoldig arbejdsplads øger tiltrækning og fastholdelse af topkvalificerede medarbejdere og i flere tilfælde kan mangfoldigheden være med til at skabe merværdi for den enkelte virksomhed.

IDA vil arbejde for, at mulighederne og potentialerne i en stadig mere globaliseret virkelighed udnyttes fuldt ud. Virksomhederne skal kunne ansætte netop den arbejdskraft, de har brug for, og arbejdskraften skal have mulighed for at arbejde inden for deres ekspertiseområde.

IDA arbejder for:

- Der uddannes flere nydanske ingeniører og naturvidenskabelige kandidater.
- Nydanske ingeniører og naturvidenskabelige kandidater skal have bedre adgang job, der matcher deres kvalifikationer og kompetencer.
- Nydanske ingeniører og naturvidenskabelige kandidater skal hjælpes i overgangen fra uddannelse til job, så de uddannede ikke mistes til ledighed eller anden beskæftigelse. Indsatsen skal have særligt fokus på de nydanske kvinder.
- Virksomhedskampagne med fokus på mangfoldighedsledelse og de gevinster flere ansættelser af personer med forskellig etnisk baggrund giver på bundlinjen for en virksomhed.
- IDA skal sætte fokus på de positive integrationseksempler på arbejdsmarkedet. Det skal på den ene side motivere de unge nydanskere til at tage en ingeniør- eller naturvidenskabelig uddannelse, og på den anden side skal det gøre virksomhederne mere åbne ift. at ansætte nydanskere.
- IDA skal igangsætte en diversitetsindsats, hvor der til arrangementer, konferencer, seminar og lignende i højere grad gøres brug af f.eks. nydanske oplægsholdere, eksperter og talsmænd m.v.
- IDA skal opleves som om en relevant netværksorganisation for nydanske ingeniører og naturvidenskabelige kandidater.

