

benyttes af de offentlige arbejdsgivere til at sikre en realistisk personaleplanlægning og dimensionering af uddannelseskapa- citeten. Det er således primært de offentlige arbejdsgivere, der har ansvaret for at forebygge flaskehalsproble- mer på det offentlige arbejdsmarked. Det skal dog bemærkes, at AF på dele af det offentlige område – typisk korttidsuddannede inden for social- og sundhedsområdet – iværksætter fla- skehalsforebyggende aktiviteter, f.eks. jobrota- tionsordninger.

4. Afbureaukratisering af administrationen og sty- ringen af 100 mio. kr.s-puljen

Set i lyset af den aktuelle udvikling på arbejds- markedet vurderes det, at en effektiv flaskehals- indsats vil være et af de væsentligste indsats- områder for arbejdsmarkedspolitikken i 1995. Der forberedes derfor i øjeblikket en mere flek- sibel tilrettelæggelse af administrationen og sty- ringen af 100 mio. kr.s-puljen med henblik på en hurtig og forenklet indsats, som kan understøtte den regionale indsats i forebyggelsen af flaske- halsproblemer.

5. Incitamentter for små og mellemstore virksomheder

Små og mellemstore virksomheders problemer med at få uddannet deres arbejdskraft og at få overblik over deres fremtidige personale- og uddannelsesbehov er velkendte og er senest beskrevet i Rapport fra udvalget om voksen- og efteruddannelse. Det foreslås bl.a. i denne rap- port at forbedre incitamenterne til uddannelses- planlægning i små og mellemstore virksomhe- der ved at indføre mulighed for tilskud til råd- givning om uddannelsesplanlægning og styr- kelse af den virksomhedsinterne planlægnings- kompetence.

Det kunne endvidere foreslås, at der skabes bedre incitamentter for uddannelsesinsti- tutionerne og AF til at deltage i uddannelsesplan- lægning som et led i jobrotationsprojekter.

Der kan herudover som en art model for, hvorledes man kan anvende uddannelse flaske- halsforebyggende, peges på f.eks. VVS-bran- chen, der har sat individuel anvendelse af efter- og videreuddannelse i fokus, som understøttes af den positive forståelse for medarbejderes selvstændige uddannelsesplanlægning, der er formuleret på brancheniveau og ført ud i den enkelte virksomhed.

6. Flaskehalsberedskab

Arbejdsmarkedsstyrelsen opretter et særligt fla- skehalsberedskab med personer, der har eks-

pertise inden for området, og som kan bistå med at designe lokale løsninger på akut opståede fla- skehalsproblemer, hvor der måtte være behov herfor. De personer, der indgår i beredskabet, skal have kendskab til puljer, uddannelsesm- ligheder m.v. Teamet skal understøtte og sup- plere det lokale AF og uddannelsesinsti- tutionerne ved primært at benytte eksisterende ord- ninger/instrumenter, ligesom teamet også skal have mulighed for økonomisk at supplere iværksættelse af lokale flaskehalsinitiativer. De konkrete initiativer, som teamet støtter, for- ankres lokalt og regionalt og med udgangs- punkt i de lokale behov og ønsker.

7. Udbygning og intensivning af samarbejdet mel- lem AF og uddannelsesinstitutionerne

En bedre koordinering mellem uddannelses- institutionerne indbyrdes og mellem uddannel- sesinstitutionerne og AF samt en bedre indpri- oritering i det ordinære uddannelsessystem af de lokale uddannelsesbehov kan ske via en udbyg- ning og intensivning af det allerede eksisterende samarbejde. I den anledning kan forskellige løsninger overvejes:

- 1) Styrkelse af det lokale/regionale samarbejde ved (øremærkede) midler til forskellige fæl- lesinitiativer, f.eks. vejlednings- og informa- tionsaktiviteter over for virksomhederne og fælles rådgivning i forbindelse med persona- le- og uddannelsesplanlægning især i små og mellemstore virksomheder.
- 2) Udbygning af de eksisterende lokale/regio- nale samarbejdsfora mellem AF og uddan- nelsesinstitutionerne til også at omfatte koor- dinering af flaskehalsforebyggende (uddan- nelses)initiativer.

De to forslag skal tilsammen sikre, at den lokale/regionale arbejdsmarkedsindsats og den lokale/regionale uddannelsesindsats er sam- menhængende og tilgodeser lokale/regionale behov.

8. Smidiggørelse af uddannelsesgodkendelsen

Der arbejdes for øjeblikket bl.a. i Uddannelses- rådet – i lyset af de hidtidige erfaringer med godkendelse af uddannelsesinstitutionerne – med, hvorledes en fremtidig og mere smidig godkendelsesprocedure kan tilrettelægges, såle- des at fleksibiliteten kan øges.

9. Justering af retten til børnepasningsorlov

Mangelproblemerne på social- og sundhedsom- rådet, som orlovsordningerne har synliggjort; er der i foråret 1994 taget hånd om bl.a. ved indgå-