AC Akademikerne



Akademikere i TAL OG ORD

- en fortælling om et helt akademisk arbejdsliv på et arbejdsmarked under forandring

Indholdsfortegnelse:

Forord 03

Kapitel 1: Akademikere i tal 05

Kapitel 2: De studerende – at blive akademiker 20

Kapitel 3: Nyuddannet – og hvad så? 29

Kapitel 4: Akademikere i hele Danmark 37

Kapitel 5: Et bæredygtigt arbejdsliv 44

Kapitel 6: Et akademisk arbejdsmarked i forandring? 52

Kapitel 7: En attraktiv offentlig sektor for alle 66

Appendiks 70

Bilag - medlemstal 79

For det dygtigste Danmark!

Af Lars Qvistgaard, formand for Akademikerne



Antallet af akademikere i den danske arbejdsstyrke er (tæt ved at være) fordoblet siden 2001. Virksomhederne – offentlige som private, store som små, har ansat de fleste akademikere, mens en mindre del har startet egen virksomhed. Og det er godt - for forklaringen på, at vi fortsat kan eksportere know-how og innovative produkter i verdensklasse, er det stigende uddannelsesniveau i befolkningen. For Akademikerne er det et centralt mål, at næste generation er bedre uddannet end den foregående.

Akademikerne kan ikke stå alene; der er brug for samarbejde på tværs og mellem alle faggrupper. Sammen skal vi skabe de bedste rammer for at udvikle et trygt, fleksibelt og visionært Danmark. Et Danmark, hvor det er nemt at starte virksomhed, hvor forskningen er på højeste niveau, og hvor befolkningen er veluddannet. Det er et stærkt tegn på velfærdssamfundets styrke og den sociale lighed i Danmark, at uddannelses-systemet er åbent og lige for alle unge. Og det fremtidssikrer arbejdsmarkedet, når det veluddannede arbejdsudbud stiger.

Det danske velfærdssamfund er tæt knyttet til den danske model; en model som kræver et balanceret samarbejde om forholdene på arbejdsmarkedet. Behovet for at sikre balancen mellem arbejdstager og arbejdsgiver var ét af de centrale elementer på bagtæppet for OK18. For første gang gjorde akademikerne på det offentlige område sig klar til at bruge konfliktretten, idet modparten i årene op til OK18 gentagne gange havde forringet forholdene på de offentlige arbejds-pladser markant uden inddragelse af de faglige organisationer.

Det medførte et historisk stærkt sammenhold og en fælles historie på arbejdstagersiden med forliget i 12. time. Forliget indeholdt bl.a. retten til betalt spisepause og sikrede at lønudviklingen mellem offentlig og privat sektor følges ad.

Fortsat

I den private sektor arbejder to tredjedele af alle akademikere. Den udvikling fortsætter, og det er godt for dansk eksport og dermed for velfærden i Danmark. De private virksomheder lykkes med at fastholde akademiske seniorer længe på arbejdsmarkedet og samtidig ansætter de mange nyuddannede. Akademikerne arbejder for et arbejdsmarked i hele Danmark, hvor både de helt unge og de meget erfarne – samt alle os midt i arbejdslivet – får det bedste ud af vores kompetencer og medvirker til at omstille samfundet til en ny, digital og grøn tidsalder.

God læselyst!



1

AKADEMIKERE I TAL



Du sidder med første udgave af *Akademikere i tal og ord* i hånden.

Rapporten er primært et opslagsværk, som skal give overblik over akademikerne på det danske arbejdsmarked.

Her i kapitel 1 findes en række nøgletal, der fortæller om udviklingen i antal akademikere, fordeling i køn, alder, på branche og i sektorer – både den offentlige og den private.

Nøgletallene her i første kapitel kan læses alene, men danner også grundlag for temakapitlerne, som følger herefter.

Temakapitlerne indeholder også registerdata samt anden ny viden - og er tiltænkt en form, så de kan læses hver for sig, hvis du har en særskilt interesse for et af temaerne.

Antal akademikere i Danmark

Uddannelsesniveauet i befolkningen er stigende, og antallet af akademikere i den danske arbejdsstyrke er næsten fordoblet. I år 2001 var der knap 292.000 akademikere under 65 år, mens der i 2018 var godt 536.000, svarende til en stigning på 244.000 eller 83,6 pct., jf. figur 1.1
I samme periode er folketallet for 25-64-årige vokset med kun 0,4 pct.

Der er mange måder at opgøre det akademiske arbejdsmarked på.
Her skelnes mellem dem under eller over 65 år og deres beskæftigelsesstatus, jf. figur 1.1.

Blandt de 541.000 akademikere under 65 år er der 466.000 beskæftigede og 20.000 ledige, hvilket svarer til en ledighed på godt 4 pct. Blandt akademikere over 65 år er 24.000 beskæftigede. De resterende 130.000 er primært pensionister.

Akademikere er defineret som personer med de uddannelsesmæssige baggrunde, som Akademikernes medlemsorganisationer organiserer.

Figur 1.1

Udvikling i antal akademikere

Antal beskæftigede akademikere er nu oppe på 490.265 pers.			
Beskæftigelsesmæssig status	Under 65	Over 65	I alt
Beskæftigede	466.311	23.954	490.265
Ledige	20.288	-	20.288
Udenfor arbejdsstyrken	54,771	75.190	129.961
I alt	541.370	99.144	640.514

Bem.: Beskæftigelsesmæssig status for akademikere pr. ultimo 2017.
Kilde: Baseret på egne beregninger på registerdata

Demografiske opgørelser

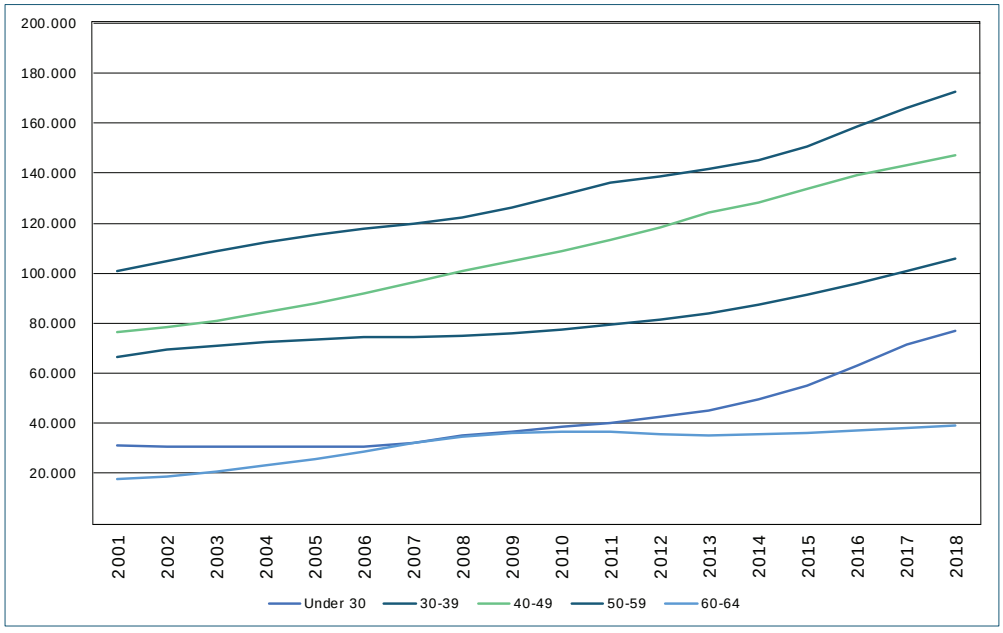
Stigningen i antallet af akademikere er sket på tværs af alle aldersgrupper jf. figur 1.7, om end stigningen er størst blandt de unge. Udviklingen blandt 60-64-årige akademikere er fortrinsvist forekommet i tidsrummet 2001-2010, hvor der skete ca. en fordobling. Omvendt ser det ud for gruppen af akademikere under 30, hvor hovedparten af udviklingen er forekommet de senere år.

Alene fra 2013 til 2018 er denne gruppe næsten fordoblet (jf. figur 1.2).

Siden 2001 er antallet af kvindelige akademikere således mere end fordoblet: Fra godt 105.000 til næsten 242.000 i 2018, og der er i dag næsten samme antal kvindelige akademikere som mænd (jf. figur 1.3)

Figur 1.2

Der er kommet flere akademikere i arbejdsstyrken

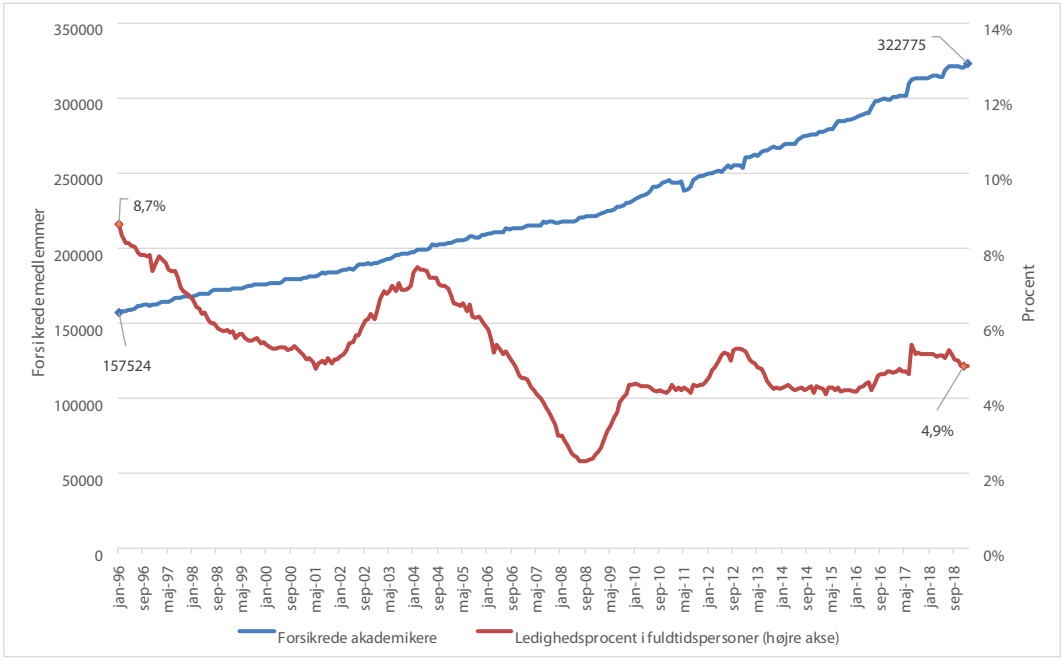


Bem.: Oplysninger for 2018 er opgjort i ultimo november 2017.
Kilde: Baseret på egne beregninger på registerdata

Det stigende antal akademikere er en succeshistorie

Figur 1.3

Udviklingen i forsikrede og bruttoledige medlemmer siden 1996



Kilde: Akademikernes ledighedsstatistik

Selv med den store stigning i antallet af akademikere, er antallet af ledige på samme niveau som i 1996.

Det svarer til, at ledighedsprocenten for akademikere i dag er det halve af, hvad den var i 1996, mens antallet af beskæftigede akademikere er steget med næsten 223.000 siden 2001 (jf. figur 1.2).

Branchemæssig beskæftigelse

Stigningen er sket indenfor alle hovedbrancher, dog med variationer brancherne imellem: Fra små akademikerbrancher som 'Bygge og anlæg', 'Landbrug…' og 'Ejendomshandel og udlejning', som trods en høj vækst stadig kun beskæftiger mellem 4.000-10.000 ansatte akademikere i hver branche,til de tre største brancher for akademikere, som beskæftiger mellem 50.000 til knap 200.000 hver: 'Offentlig administration, undervisning og sundhed' med en vækst i antal ansatte på godt 86 pct. fra 2001 til 2018, 'Erhvervsservice' med en vækst i ansatte akademikere på knap 92 pct. og for branchen 'Industri, råstofsudvinding og forsyningsvirksomhed' en vækst på godt 52 pct. ansatte akademikere over årene.

Figur 1.4

Akademikerbeskæftigelsen stiger i alle brancher

Branche	2001	2018	Ændring antal	Ændring i %
Bygge og anlæg	6.872	9.974	3.102	45,1
Landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri	2.099	4.250	2.151	102,5
Ejendomshandel og udlejning	2.346	5.500	3.154	134,4
Kultur, fritid og anden service	15.733	26.578	10.845	68,9
Finansiering og anden service	8.405	20.068	11.663	138,8
Industri, råstofsudvinding og forsyningsvirksomhed	34.220	52.090	17.870	52,2
Information og kommunikation	21.704	39.647	17.943	82,7
Handel og transport mv.	25.651	47.390	21.739	84,7
Erhvervsservice	48.479	92.939	44.460	91,7
Offentlig administration undervisning og sundhed	102.269	190.592	88.323	86,4
Uoplyst aktivitet	1.499	1.237	-	-
Total	**269.277**	**490.265**	**220.988**	**82,1**

Bem.: Beskæftigede akademikere efter primær branche.
Kilde: Baseret på egne beregninger på registerdata

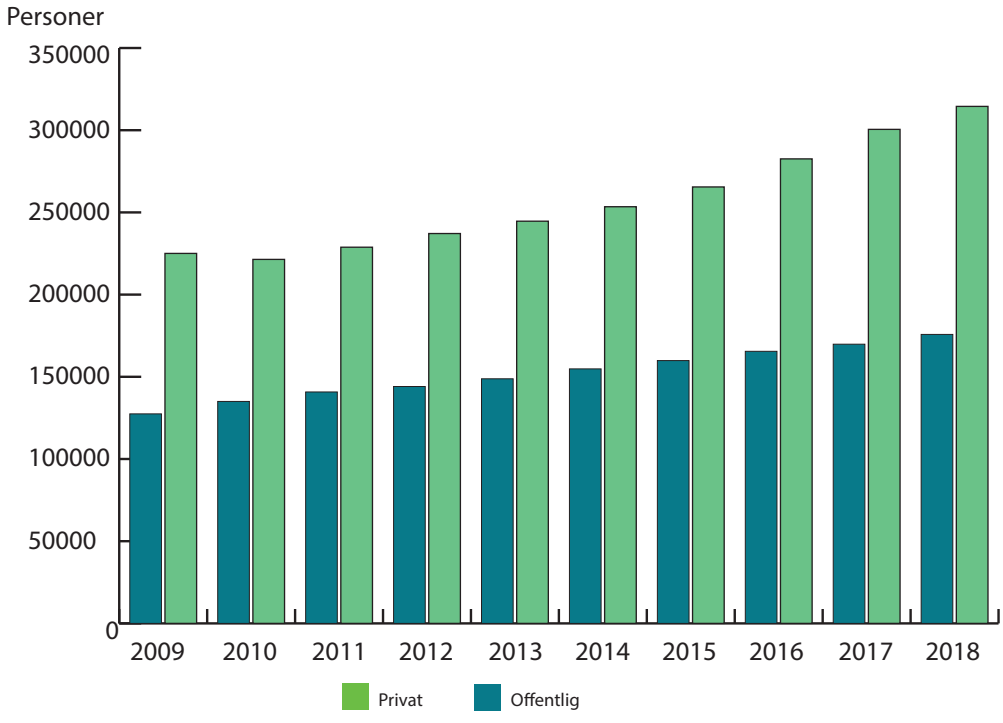
Sektorfordeling

Hver tredje akademiker er beskæftiget i den offentlige sektor, og to tredjedele er beskæftiget i den private sektor. Den fordeling har været nogenlunde konstant igennem det sidste årti.

I 2018 var knap 176.000 akademikere beskæftiget i den offentlige sektor, mens godt 314.000 var beskæftiget i den private sektor, jf. figur 1.5 og figur 1.6. Tilsvarende var der i 2009 godt 127.000 akademikere beskæftiget i den offentlige sektor, mens 225.000 var beskæftiget i det private.

Figur 1.5

To tredjedele af akademikerne er beskæftiget i den private sektor



Bem.: Oplysninger for 2018 er opgjort i ultimo november 2017.
Kilde: Baseret på egne beregninger på registerdata

Andelen af beskæftigede i brancherne, der er akademikere

Udviklingen i de enkelte brancher baserer sig på vidt forskellige volumener med Erhvervsservice og Offentlig administration, undervisning og sundhed som de mest dominerende på det akademiske arbejdsmarked.

De to tilsammen udgør næsten 60 pct. af stigningen i beskæftigede akademikere (jf. figur 1.4).

Figur 1.6

Stigning lige stor i privat hhv. offentlig sektor

Sektor	2009	2018	Ændring antal	Ændring i %
Offentlig forvaltning og service	127.446	175.783	48.337	37,93
Virksomheder og organisationer	225.054	314.482	89.428	39,74
Total	**352.500**	**490.265**	**137.765**	**39,08**

Bem.: Antal personer
Kilde: Baseret på egne beregninger på registerdata

Akademikere i den private sektor

Blandt de privatansatte akademikere i 2018 er 55 pct. beskæftiget i store virksomheder med over 100 ansatte. Det er samme andel som i 2009, jf. figur 1.7 og figur 1.8. Fordelingen af de privat beskæftigede akademikere på virksomhedsstørrelse har overordnet set været nogenlunde konstant siden 2009.

Dog er stigningen i antal enkeltmandsvirksomheder større end for væksten generelt, hvorfor de nu står for 8,3 pct. af de privat beskæftigede akademikere, mod kun 7,7 pct. i 2009.

Det er de største virksomheder, der står for den største antalsmæssige stigning af beskæftigede akademikere, jf. figur 1.7. Her er der kommet godt 44.000 flere akademikere i beskæftigelse i perioden 2009 til 2018.

Figur 1.7

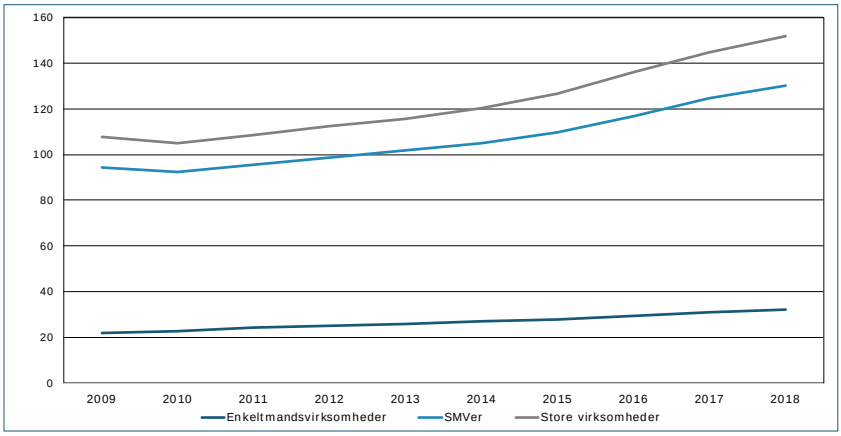
Stigning i antal akademikere i det private er størst blandt de helt små virksomheder og de største virksomheder

Virksomhedsstørrelse	2009	2018	Ændring antal	Ændring i %
Enkeltmandsvirkssomhed	22.123	32.311	10.188	46,05
2-4 ansatte	15.431	19.476	4.045	26,21
5-9 ansatte	15.687	20.305	4.618	29,44
10-19 ansatte	18.180	24.978	6.798	37,39
20-49 ansatte	25.554	36.421	10.867	42,53
50-99 ansatte	19.310	28.918	9.608	49,76
Over 100 ansatte	107.835	151.956	44.121	40,92
Uoplyst	934	117	-	-
Total	**225.054**	**314.482**	**89.428**	**39,74**

Bem.: Akademikere beskæftigede i den private sektor efter virksomhedsstørrelse, 2009-2017.
Kilde: Baseret på egne beregninger på registerdata.

Figur 1.8

De store virksomheder beskæftiger flest akademikere - og her stiger antallet mest



Bem.: Akademikere beskæftiget i den private sektor efter virksomhedsstørrelse, 2009-2018, i tusinde pers. SMV'ere er dem med mellem 2 og 99 ansatte, mens de store er dem med over 100 ansatte.
Kilde: Baseret på egne beregninger på registerdata

Når de små og mellemstore virksomheder med 2 og 99 beskæftigede opgøres under et, så har der her været en stigning i antal beskæftigede akademikere på 25.000 i perioden 2009 til 2018.

Akademikeres andel af den private beskæftigelse

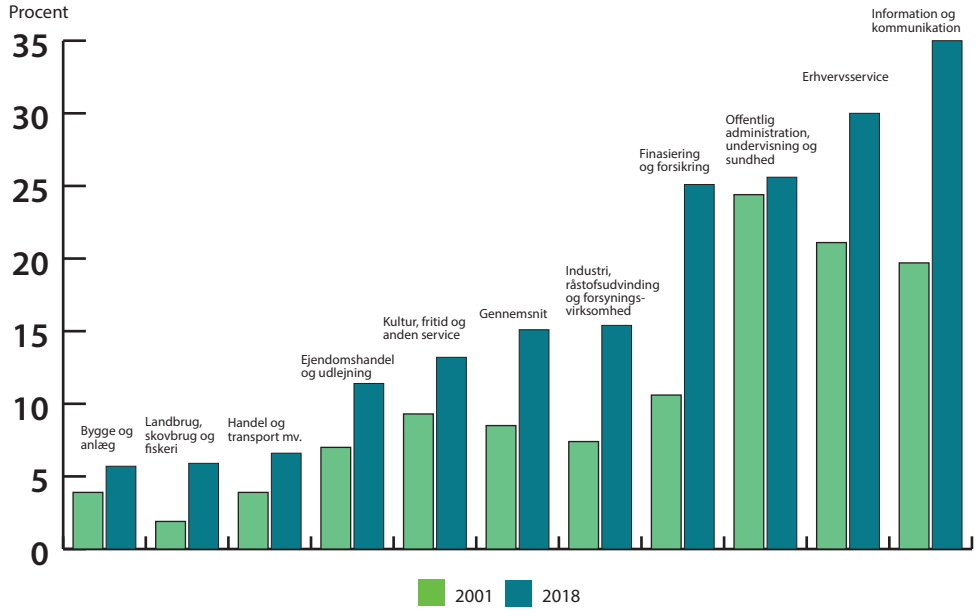
Akademikere udgør nu 16 pct. af de privat beskæftigede. Det svarer til, at der for hver akademiker i det private er 6 beskæftigede fra andre faggrupper. I 2001 udgjorde akademikerne tilsvarende kun 9,2 pct. Dengang var der således for hver privatansat akademiker 10 beskæftigede fra andre faggrupper.

Akademikerne udgør en stigende andel af de beskæftigede i alle overordnede branchegrupper.

Der er dog betydelige branchemæssige forskelle på, hvor stor en andel akademikerne udgør blandt de beskæftigede. Den største andel på 35 pct. findes indenfor brancherne Information og Kommunikation, mens den laveste andel på 3,7 pct. findes indenfor Bygge og Anlæg (jf. figur 1.9).

Figur 1.9

Repræsentation i branchen Information og kommunikation er størst



Bem.: Andelen af akademikere per branche.
Kilde: Baseret på egne beregninger på registerdata

Akademikerne i den offentlige sektor

I den offentlige sektor var der i 1. kvartal 2019 ca. 820.000 ansatte, hvilket er en begrænset stigning siden 1. kvartal 2009, hvor der var ansat ca. 810.000 i den offentlige sektor. Denne udvikling dækker over, at der blevet færre kommunalt ansatte, mens der i perioden er blevet flere regionalt og statsansatte.

I 1. kvartal 2019 var der ansat godt 130.000 akademikere i den offentlige sektor, hvilket svarer til, at ca. 17 pct. af alle offentlige ansatte.

Den kommunale sektor

I kommunerne er der mellem 1. kvartal 2009 og 1. kvartal 2019 blevet knap 30.000 færre ansatte, og i dag arbejder der godt 500.000 ansatte i kommunerne. Heraf er ca. 38.000 akademikere, hvilket svarer til, at ca. 7½ pct. af de ansatte er akademikere. Antallet af akademikere er altså vokset med knap 5.000 siden 1. kvartal 2009:

Figur 1.10

Udvikling i den kommunale beskæftigelse

Samlet		AC		Øvrige		I alt	
		2009 1.kvt	2019 1.kvt	2009 1.kvt	2019 1.kvt	2009 1.kvt	2019 1.kvt
Årsværk	Kvinder	17.636	25.063	313.723	283.480	331.359	308.543
	Mænd	9.698	10.745	91.581	84.004	101.279	94.749
	I alt	**27.334**	**35.808**	**405.305**	**367.484**	**432.638**	**403.291**
Antal	Kvinder	19.069	25.063	385.280	354.497	404.349	308.543
	Mænd	10.029	11.143	115.738	109.694	125.767	94.749
	I alt	**29.098**	**38.208**	**501.018**	**464.191**	**530.116**	**502.399**
Gennemsnitsalder		44,2	43,4	43,9	45,1	43,9	45,0
Kønsfordeling		66%	61%	77%	76%	76%	76%
Gns. anciennitet		9,6	10,9	9,4	11,1	9,4	11,1

Bem.: Procentsatsen angiver andel kvinder i kategorien *Kønsfordeling*
Kilde: Sirca

På det kommunale område er ca. tre fjerdedele af de ansatte kvinder i 2019, i alt ca. 380.000, mens de resterende godt 120.000 er mænd. For akademikere er der også en overvægt af kvinder i den kommunale sektor, da næsten 2/3 af de kommunalt ansatte akademikere er kvinder, hvilket svarer til 27.000 ud af i alt 38.000 ansatte akademikere.

Gennemsnitsalderen for de kommunalt ansatte var i 1. kvartal 2019 på 45 år, og er steget fra 44 år i 1. kvartal 2009.

For ansatte akademikere er gennemsnitsalderen faldet fra 45½ til 44 år. Forskellen i udviklingen dækker over, at der er kommet relativt flere yngre akademikere ind i takt med, at antallet af akademikere i kommunerne er vokset.

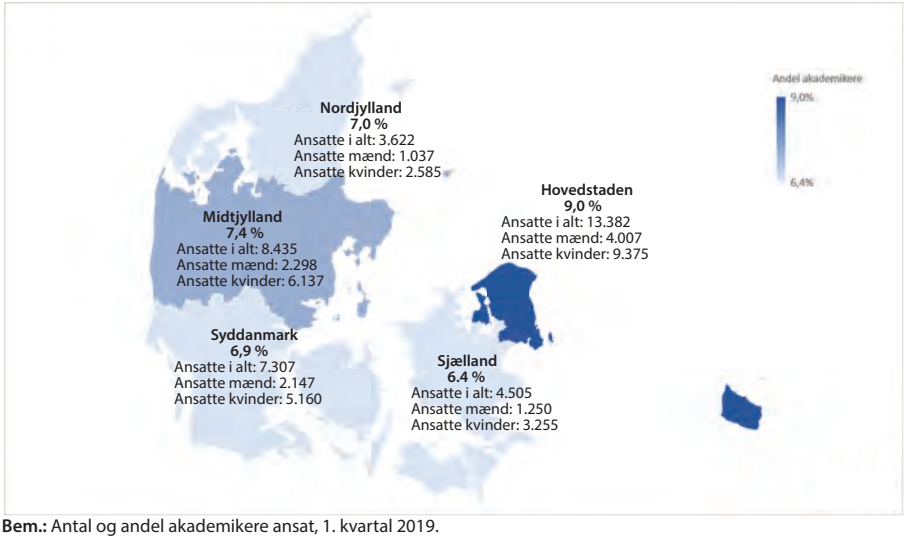
På samme tid ses, at anciennitetet for både akademikere og de øvrige grupper er steget i samme periode.

Akademikernes gennemsnitlige anciennitet er steget med 1 år, mens de øvrige gruppers anciennitet er steget med knap 2 år.

Den geografiske fordeling viser, at akademikere fylder mere i de store byer, navnlig hovedstadsområdet. Udenfor hovedstadsområdet udgør akademikere ca. 6½-7 pct. af de kommunalt ansatte, mens akademikere udgør 9 pct. i hovedstadsområdet (jf. figur 1.11).

Figur 1.11

Beskæftigelse i kommunal sektor 2019



Bem.: Antal og andel akademikere ansat, 1. kvartal 2019.
Kilde: Sirca

Den regionale sektor

I regionerne er der fra 1. kvartal 2009 til 1. kvartal 2019 blevet ca. 7.000 flere ansatte, og i dag arbejder knap 140.000 på sygehuse, i den regionale administration mv.

Heraf er godt 31.000 akademikere, hvilket svarer til ca. 22½ pct. af de ansatte. Siden 1. kvartal 2009 er der blevet knap 8.000 flere akademikere i regionerne:

Figur 1.12

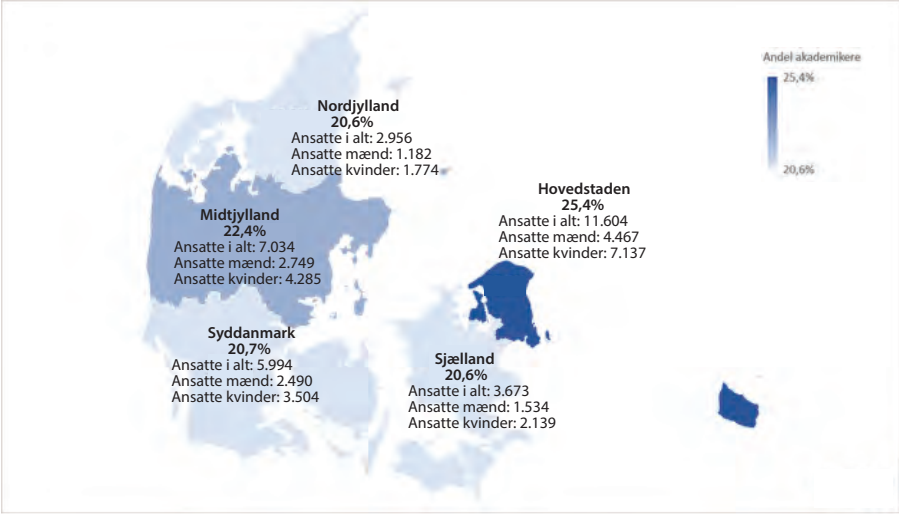
Udvikling i den regionale beskæftigelse

Samlet		AC		Øvrige		I alt	
		2009 1.kvt	2019 1.kvt	2009 1.kvt	2019 1.kvt	2009 1.kvt	2019 1.kvt
Årsværk	Kvinder	12.315	17.625	79.619	77.121	91.933	94.746
	Mænd	10.014	11.619	13.417	15.108	23.430	26.727
	I alt	**22.328**	**29.244**	**93.035**	**92.229**	**115.364**	**121.473**
Antal	Kvinder	13.035	18.929	93.215	90.121	106.250	109.050
	Mænd	10.383	12.443	15.601	17.644	25.984	30.087
	I alt	**23.418**	**31.372**	**108.816**	**107.765**	**132.234**	**139.137**
Gennemsnitsalder		42,8	42,6	43,7	44.7	43,5	44,2
Kønsfordeling		56%	60%	86%	84%	80%	78%
Gns. anciennitet		7,6	8,4	11,5	13,2	10,8	12,1

Bem.: Procentsatsen angiver andel kvinder i kategorien *Kønsfordeling*
Kilde: Sirca

Figur 1.13

Beskæftigelse i regional sektor 2019



Bem.: Antal og andel akademikere ansat, 1. kvartal 2019.
Kilde: Sirca

Knap fire ud af fem regionalt ansatte var kvinder i 2019. Det vil sige knap 110.000 ud af næsten 140.000 ansatte. For akademikere er der en mindre overvægt af kvinder, da 6 ud 10 af de godt 30.000 ansatte akademikere er kvinder.

Gennemsnitsalderen blandt de regionalt ansatte er fra 1. kvartal 2009 til 1. kvartal 2019 steget fra 43,4 år til 44,6. For akademikere er gennemsnitsalderen faldet en lille smule fra 43,3 år til 43 år.

På samme tid er den gennemsnitlige anciennitet vokset fra 9,6 år til 12,1 år i den regionale sektor. For akademikere er ancienniteten steget mindre og er lavere. Således er akademikernes gennemsnitlige anciennitet vokset fra 7,1 år i 1. kvartal 2009 til 7,8 år i 1. kvartal 2019.

Den geografiske fordeling viser, at akademikere fylder mere i hovedstadsområdet, hvor akademikere udgør 25,4 pct. af de ansatte i regionerne. Udenfor hovedstadsområdet udgør akademikere ca. 21-22 pct.

Den statslige sektor

Antallet af ansatte i den statslige sektor er steget med godt 40.000 ansatte fra 1. kvartal 2009 til 1. kvartal 2019, og der er nu knap 192.000 statsansatte, og 42,1 pct. af dem er akademikere.

Figur 1.14

Udvikling i den statslige beskæftigelse

Samlet		AC		Øvrige		I alt	
		2009 1.kvt	2019 1.kvt	2009 1.kvt	2019 1.kvt	2009 1.kvt	2019 1.kvt
Årsværk	Kvinder	19.849	38.303	41.010	48.053	60.859	86.356
	Mænd	27.446	39.232	55.530	54.227	82.976	93.459
	I alt	**47.296**	**77.535**	**96.540**	**102.280**	**143.835**	**179.815**
Antal	Kvinder	20.777	40.477	44.229	53.155	65.006	93.632
	Mænd	28.471	41.119	57.034	56.912	85.505	98.031
	I alt	**49.238**	**81.596**	**101.067**	**110.067**	**150.511**	**191.663**
Gennemsnitsalder		43,1	43,18	44,7	45,83	43,8	44,5
Kønsfordeling		42 %	50 %	44 %	48 %	43 %	49 %

Bem.: Procentsatsen angiver andel kvinder i kategorien *Kønsfordeling*
Kilde: Isola

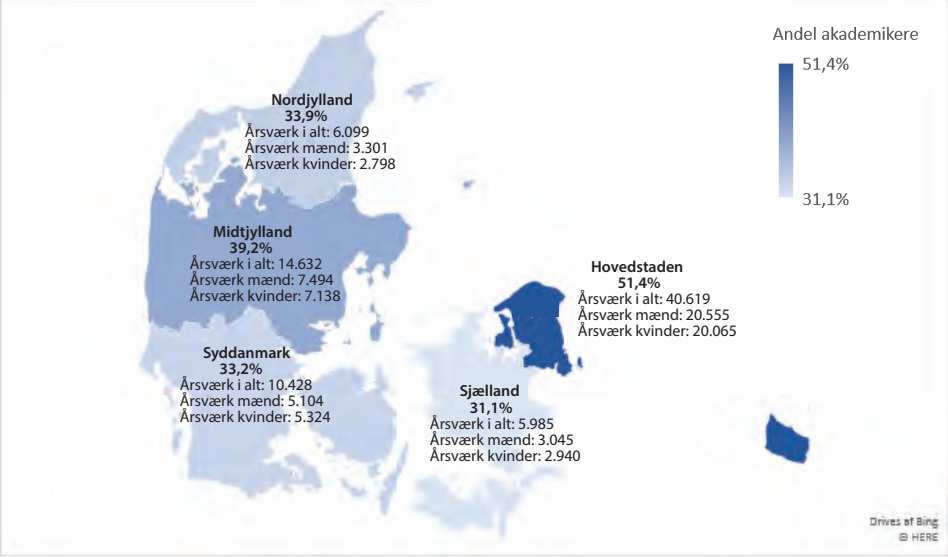
Næsten 94.000 af de statsansatte er kvinder, hvilket svarer til at næsten hver anden af de statsansatte er kvinde. Billedet er det samme for akademikere, hvor godt 40.000 ud 82.000 akademikere er kvinder.

Gennemsnitsalderen blandt de statsansatte er steget fra 43,8 år til 44,7 mellem 1. kvartal 2009 og 1. kvartal 2019. For akademikere er gennemsnitsalderen stort set uændret på lidt over 43 år.

Den geografiske fordeling viser, at akademikere fylder mest i hovedstadsområdet, hvor mere end hver anden statsansat er akademikere. Udenfor hovedstadsområdet udgør akademikere mellem 30 og 40 pct. af de statsansatte.

Figur 1.15

Beskæftigelse i statslig sektor 2019



Bem.: Antal og andel akademikere ansat, 1. kvartal 2019.
Kilde: Isola

”

Det halter gevaldigt med ligestillingen i ledelseslagene i danske virksomheder. Der er over 70 procent flere mænd end kvinder med akademisk baggrund, der begynder en lederkarriere. Værre endnu bliver det, når vi samtidig stiller skarpt på, hvor langsomt udviklingen går. På seks år er andelen af kvinder i ledelse kun vokset med 1,5 procentpoint. Det betyder, at der skal gå over 50 år, før vi har lige mange kvinder og mænd som ledere. Glædeligt er det dog, at en større andel akademikerkvinder påbegynder en lederkarriere i den private sektor. Det faktum er værd at undersøge nærmere – min tålmodighed er ved at løbe tør.

- Lars Qvistgaard

Altinget 21. marts 2019

2 De studerende – på vej til at blive akademikere



Flere uddannelsespolitiske reformer har de senere år haft til hensigt at bidrage til større arbejdskraftsudbud ved at tilskynde til hurtig studiestart og til hurtig studiegennemførelse.

Fremdriftsreformen, som et bredt flertal i Folketinget vedtog i 2013, er et af de mest gennemgribende politiske tiltag i forhold til at påvirke de studerendes studieadfærd.

Et andet tiltag er faktor 1,08-reglen, der fik virkning fra 2009 og nu afskaffes fra 2020. Reglen har givet unge mulighed for at forhøje deres karaktergennemsnit med en faktor 1,08, hvis de starter på en videregående uddannelse senest to år efter den adgangsgivende eksamen.

Noget tyder på, at længden af perioden, som unge vælger at tage mellem gymnasieuddannelsen og den videregående uddannelse, er påvirket af incitamenter til hurtig studiestart, men måske også utilsigtede kontraproduktive effekter fra fremdriftsreformen, der kan betyde længere tid inden påbegyndt uddannelse.

Uddannelsesloftet fra 2016 kan også have bidraget til at skabe usikkerhed hos de unge i forhold til at skulle træffe et så vigtigt livsvalg, som det er at vælge uddannelse.

Studiestart

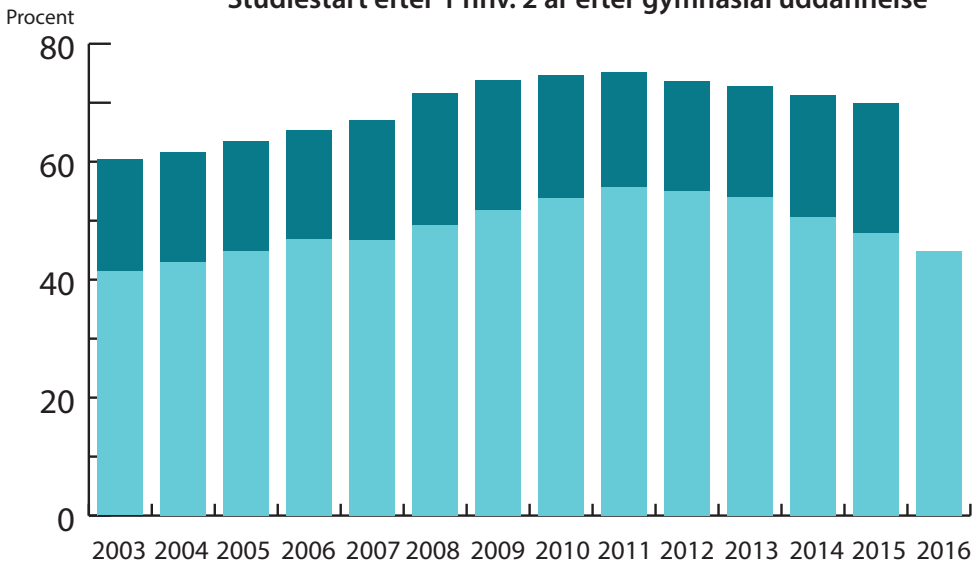
Figur 2.1 viser, at kurven toppede i 2011 - 2012 med en andel på godt 75 pct., der søger ind på en videregående uddannelse indenfor to år.

Kurven falder fra 2013, som er året, hvor fremdriftsreformen vedtages. Det er primært andelen af unge, der starter inden for et år, der mister momentum fra 2013, mens andelen, der starter indenfor to år ligger rimeligt stabilt.

Trods faldet siden 2013 ligger andelen, der påbegynder deres videregående uddannelse indenfor to år ca. 10 pct. højere i dag i forhold til 2003.

Figur 2.1

Studiestart efter 1 hhv. 2 år efter gymnasial uddannelse



Forklaring til figur 1:

- Andel i gang med/har været i gang med en videregående uddannelse indenfor et år
- Andel som påbegynder en videregående uddannelse mellem et og to år efter afslutningen af gymnasiet

Bem. Dækker over personer med afgangseksamen fra både almene gymnasieuddannelser, erhvervsrettede gymnasieuddannelser og internationale gymnasieuddannelser, 2003-2016.

Kilde: Tal fra Statistikbanken

Optag på universiteternes bacheloruddannelser

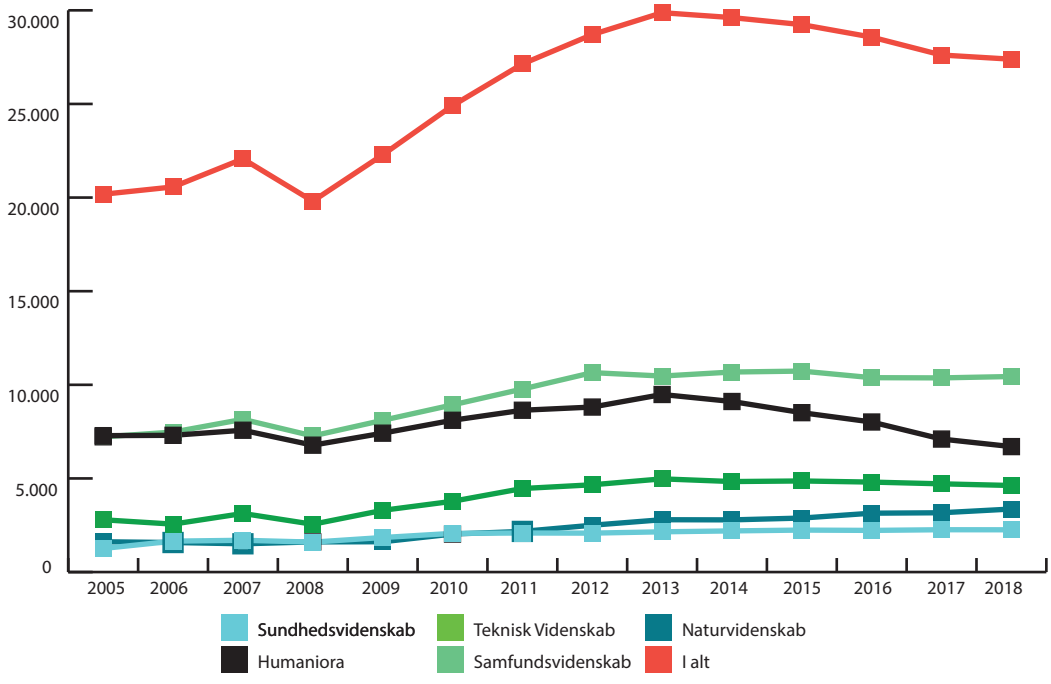
Det samlede optag på universiteternes bacheloruddannelser er faldet de senere år, (se figur 2.2). Og mellem hovedområderne er der samtidig bevægelser i studenteroptaget, der ændrer den overordnede uddannelsessammensætning. Årsagen til denne udvikling skal primært findes i indførelsen af dimensionering i 2014.

Efter en markant stigning i optaget på de samfundsvidenskabelige bacheloruddannelser fra finanskriseåret 2008, stagnerede optaget fra 2012 til 2018.

Også humaniora oplevede sammen med naturvidenskab en markant stigning i søgningen fra 2008 og frem til 2013. Optaget til de humanistiske bacheloruddannelser faldt ganske markant herefter som følge af dimensioneringen, der får effekt fra optaget i 2014. Ligeledes oplevede de teknisk videnskabelige bacheloruddannelser en stigning fra 2008, men modsat de andre hovedområder fortsætter stigningen i hele perioden. De sundhedsvidenskabelige bacheloruddannelser oplevede en svag stigning i perioden.

Figur 2.2

Bacheloroptag på hovedområder 2005 - 2018



Forklaring til figuren: Til og med skoleåret 2013 er alderen opgjort pr. 31. december det valgte år. Fra skoleåret 2014 og fremefter opgøres alderen pr. 30. september det valgte år. Se bemærkninger vedr. seneste version af Elevregistret her: www.dst.dk/ext/uddannelse/Uddannelsesnotat.

Kilde: Tal fra Statistikbanken.

Fra bachelor til kandidat

Den fleksibilitet, der ligger i den universitære 3+2 struktur bruges meget forskelligt af bachelorstuderende mellem hovedområderne.

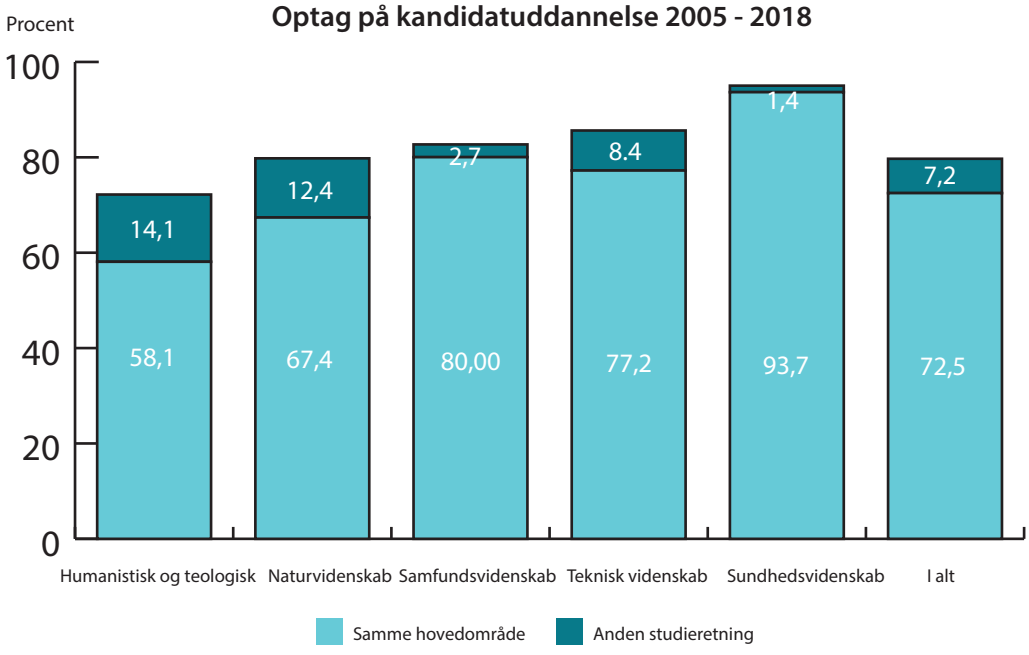
Især humanistiske bachelorer, men også bachelorstuderende på naturvidenskab, bruger i særlig grad 3+2 strukturens fleksibilitet til at stoppe op efter bacheloruddannelsen for at overveje alternative muligheder til den kandidatuddannelse, de har retskrav på (se figur 2.3).

Samlet er det knap 80 pct. af universitetsbachelorerne, der fortsætter på en kandidatuddannelse i direkte forlængelse af bachelorgraden, hvoraf godt 72 pct. benytter sig af deres retskrav på optagelse på den naturlige kandidatoverbygning.

Ikke overraskende fortsætter stort set alle sundhedsvidenskabelige bachelorer på den kandidatoverbygning, de har retskrav på. Dette forhold afspejler i høj grad, at de sundhedsvidenskabelige uddannelser er professionsuddannelser.

På de samfundsvidenskabelige uddannelser ses også en rimelig høj overgangsfrekvens på 80 pct. fra bachelor til retskravskandidatuddannelsen. Kun knap 3 pct. vælger at skifte retning på kandidatuddannelsen på deres eget universitet.

Figur 2.3



Forklaring til figuren: Humaniora dækker over pædagogiske-, kunstneriske-, 'humanistiske og teologiske' bacheloruddannelser. Naturvidenskab dækker over naturvidenskabelige, 'fødevarer, bio- og laboratorietekniske' samt 'jordbrug, natur og miljø' bacheloruddannelser.

Kilde: Tal fra statistikbanken

De resterende godt 17 pct. dækker over bachelorer, der enten skifter universitet eller træder ud på arbejdsmarkedet.

I den anden ende af spektret findes humanistiske bachelorer, der i langt højere grad benytter sig af den fleksibilitet, der ligger i 3+2 strukturen. Kun godt 58 pct. af bachelorerne på humaniora fortsætter på den kandidatuddannelse, de har retskrav på, mens godt 14 pct. vælger en anden kandidatuddannelse. De resterende ca. 28 pct. skifter enten til et andet universitet eller går ud på arbejdsmarkedet for en tid.

Kandidatproduktion

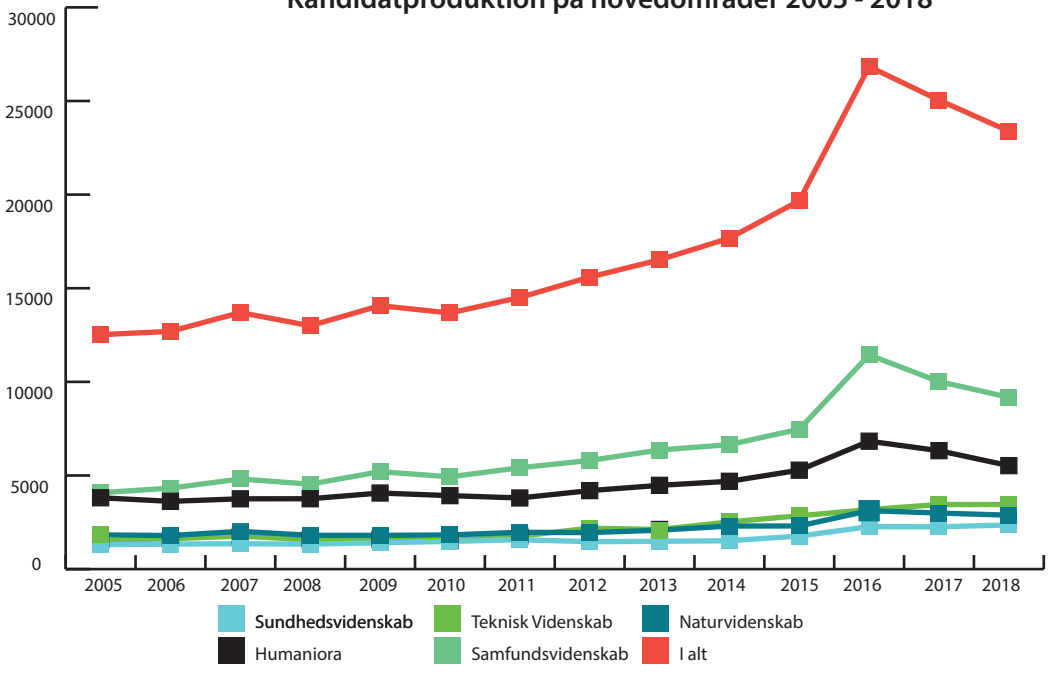
Kandidatproduktionen følger til dels stigningen i bachelorproduktionen med en forskydning på et par år.

Siden finanskriseåret 2008 er kandidatproduktionen steget ganske markant. Udviklingen bliver påvirket af fremdriftsreformen, som giver universiteterne økonomisk incitament til at nedbringe den gennemsnitlige studietid. Året 2016 var et anormalt dimittendår pga. den såkaldte ketchupeffekt forårsaget af fremdriftsreformen. Denne engangseffekt resulterede i en såkaldt dimittendpukkel af forsinkede studerende, der dimitterede samtidigt.

Det var særligt på samfundsvidenskab og humaniora, at forsinkede studerende blev tvunget til at færdiggøre deres kandidat indenfor kort tid. Efter 2016 ses således ikke overraskende et fald i kandidatproduktionen, men tendensen er ikke desto mindre en klar stigning i hele perioden fra 2005 - 2018.

Figur 2.4

Kandidatproduktion på hovedområder 2005 - 2018



Bem.: Humaniora dækker over pædagogiske-, kunstneriske-, 'humanistiske og teologiske' uddannelser. Naturvidenskab dækker over naturvidenskabelige, 'fødevarer, bio- og laboratorietekniske' samt 'jordbrug, natur og miljø' uddannelser.

Kilde: Tal fra Statistikbanken

Mønsterbrydere på kandidat-uddannelserne

De fleste kandidatstuderende på universiteterne kan med rette kalde sig første generationsakademikere. Faktisk er det tre ud af fire kandidatstuderende der kommer fra en familiebaggrund, hvor ingen af forældrene har en kandidatgrad.

Tilsvarende kan hver tredje kandidat-studerende på de danske universiteter karakteriseres som mønsterbryder, idet de kommer fra en ikke-boglig baggrund; hvor forældrene enten er ufaglærte eller faglærte.

Figur 2.5

Uddannelsesmæssig baggrund for forældre til kandidatstuderende

Forældrenes uddannelses-mæssige baggrund	Antal	Andel
Forældre er enten faglærte eller ufaglærte	17.652	33,8 %
Mindst en forælder har en videre-gående ikke-akademisk uddannelse	20.817	39,8 %
Mindst den ene forælder er akademiker	13.823	26,4 %
I alt	**52.292**	**100 %**

Bem.: Uddannelsesoplysningerne er opgjort pr. 1/10 2015. Der indgår kun oplysninger for kandidatstuderende, hvis forældre bor i Danmark pr. 1/1 2016. Akademikere defineres her som personer med lang videregående uddannelse.

Kilde: Egne beregninger på registerdata



Andelen af mønsterbrydere er særlig udtalt på de to regionale universiteter Aalborg Universitet og Syddansk Universitet samt de regionale universitetsudbudssteder i Slagelse, Herning, Esbjerg og Kolding.
Her udgør andelen af kandidatstuderende, hvor begge forældre enten er faglærte eller ufaglærte mellem 41 pct. og 58 pct.

Der er således mange mønsterbrydere på de danske kandidatuddannelser.

Figur 2.6 viser bachelor- hhv. kandidatstuderende, som kommer fra hjem uden tradition for at tage lange videregående uddannelser.

Figur 2.6

Forældrebaggrund for kandidatstuderende og bachelorstuderende fra hjem uden tradition for lange videregående uddannelser

Uddannelsesinstitution	Kandidatstuderende		Bachelorstuderende	
	Andel med ufaglærte/faglærte forældre, i pct	Andel med ikke-akademiske forældre, i pct	Andel med ufaglærte/faglærte forældre, i pct	Andel med ikke-akademiske forældre, i pct
Arkitektskolen Aarhus	29,8	71,1	26.2	70,0
CBS	35,6	73,6	33.6	70,9
DTU	24,3	63,6	23.2	58,3
ITU	29,8	70,5	27.7	68,1
KU	26,0	63,7	28,3	65,3
KADK (arkitekt, design, konservator)	22,1	62,9	22,2	60,5
RUC	28,3	73,3	34,3	74,7
SDU - Esbjerg	42.4	84,4	53,5	91,4
SDU - Kolding	57,7	90,5	54,0	88,0
SDU - Odense	40,7	81,6	42,4	81,6
SDU - Slagelse	43,2	81,0	57,9	87,3
AAU - København	39,2	79,6	32,0	72,3
AAU - Aalborg	43,7	84,7	42,9	84,0
AU - Emdrup	40.3	83,3	36,5	79,2
AU - Herning	44.2	89,6	57,9	91,8
AU - Aarhus	35,2	76,2	33,9	75,3
Øvrige	31,0	69,9	43,6	80,3
I alt	**33,8**	**73,6**	**34,6**	**73,5**

Bem.: Uddannelsesoplysningerne er opgjort pr. 1/10 2015. Der indgår kun oplysninger for de studerende, hvis forældre bor i Danmark pr. 1/1 2016. Ikke-akademisk betegner i denne figur forældre med uddannelsesniveau til og med MVU.

Kilde: Egne beregninger på registerdata.

Overgang fra kandidat til ph.d.

Der er ganske stor spredning mellem hovedområderne i forhold til hvor stor en andel af kandidaterne, der fortsætter på en ph.d.-uddannelse.

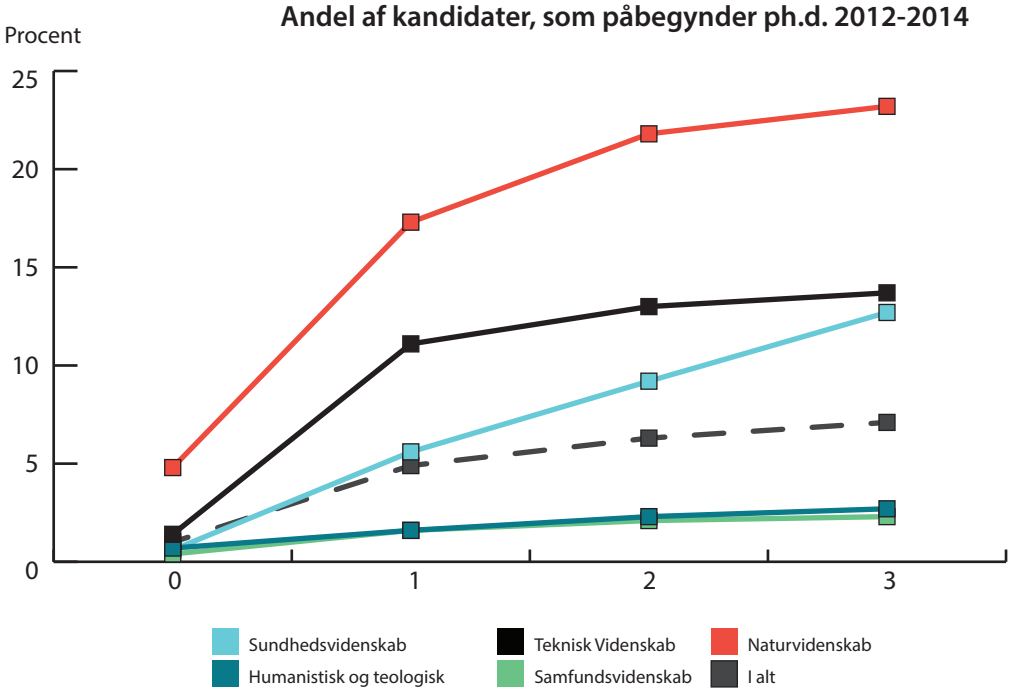
Den højeste overgangsfrekvens mellem kandidat og ph.d. findes på natur-videnskab. Her er det godt 23 pct., der inden for tre år er startet på en ph.d.

I den anden ende af spektret ligger samfundsvidenskab og humaniora med en overgangsfrekvens på henholdsvis 2,3 pct. og 2,7 pct.

I midten af spektret finder man sundhedsvidenskab og teknisk videnskab med en overgangs-frekvens fra kandidat til ph.d. på henholdsvis 13,7 pct. og 12,7 pct. efter 3 år.

Figur 2.7

Andel af kandidater, som påbegynder ph.d. 2012-2014



Bem. Andel fordelt på uddannelsesretninger målt 1-3 år efter afsluttet kandidatuddannelse.
Kilde: Egne beregninger på registerdata

”

En veluddannet befolkning er forudsætningen for, at vi kan klare os i den internationale konkurrence, sikre bæredygtig vækst og finansiere vores fremtidige velfærd.

Derfor skal vi som samfund igen have høje ambitioner for vores uddannelser. Lad os erstatte omprioritering med opprioritering, få uddannelsesloftet revet ned og fastholde taxameterløftet på humaniora og samfundsvidenskab

- Lars Qvistgaard

Åbent brev til folketingskandidaterne, 15. maj 2019.

3 Nyuddannet - og hvad så?



Overgangen fra studium til arbejdsmarked er for de fleste akademikere smertefri, og på trods af en fordobling af akademikere i den danske arbejdsstyrke over de sidste 15-20 år går hovedparten af de nyuddannede akademikere direkte i job (jf. figur 1.4).

I primo 2018 var over 42.000 akademiske dimittender i job; Dimittender defineres som nyuddannede med op til 1 års kandidatalder, medmindre andet er angivet. Af dimittenderne fra årgang 2017 fandt 63 pct. beskæftigelse i den private sektor. Her finder dimittenderne job i brancher som Erhvervsservice, Handel/transport og Information/kommunikation' mens de nyuddannede akademikere, der finder job i det offentlige, fortrinsvis ansættes som fuldmægtige, undervisere eller sundhedspersonale.

Opgaveløsningen i virksomheder med behov for højtkvalificeret arbejdskraft bliver mere og mere specialiseret – og det gør de højtuddannedes kompetenceprofiler også. Dette gør søgeledigheden længere for visse dimittendgrupper, hvilket kan blive ekstra udfordret, når virksomhederne primært efterspørger erfarne medarbejdere, ved rekruttering. Og netop erfaring med at bruge sine kompetencer i konkret opgaveløsning er et af de centrale forhold, der øger sandsynligheden for, at akademiske dimittender hurtigt finder job.

Figur 3.1

Nyuddannede akademikeres beskæftigelse opdelt på branche, i pct.	
Branche	procent
Offentlig administration, undervisning og sundhed	38,1
Erhvervsservice	21,2
Handel og transport mv.	12,1
Information og kommunikation	9,1
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	7,7
Kultur, fritid og anden service	4,6
Finansiering og forsikring	3,7
Bygge og anlæg	1,5
Landbrug, skovbrug og fiskeri	1,4
Ejendomshandel og udlejning	0,6

Bem.: Tabellen viser i hvilke brancher akademikere med under 2 års kandidatalder finder job.

Kilde: Akademikernes dimittendundersøgelse (find undersøgelsen på ac.dk), egne registertræk fra Danmarks Statistik

Hvilke dimittender kommer hurtigst i job?

Akademikerne publicerede i maj 2018 analysen "Nyuddannede akademikeres veje ind på arbejdsmarkedet". Analysen viser, at der er en række forhold, der har indflydelse på ledighedslængden for akademiske dimittender, når dimittendledigheden iagttages over en 20 års periode. Her ses de væsentligste konklusioner:

Studiefaglige forhold:

- Jo flere arbejdstimer, man har haft i studietiden, jo hurtigere kommer man i beskæftigelse. Erfaringer fra Akademikerkampagnens matcharbejde viser, at den positive effekt af erhvervsarbejde på søgeledigheden er størst, når arbejdets art er studierelevant
- Overskrides den normerede studietid med mere end et år, går der længere tid, inden man er i beskæftigelse
- De sundhedsvidenskabelige dimittender finder hurtigst job

Af personlige forhold:

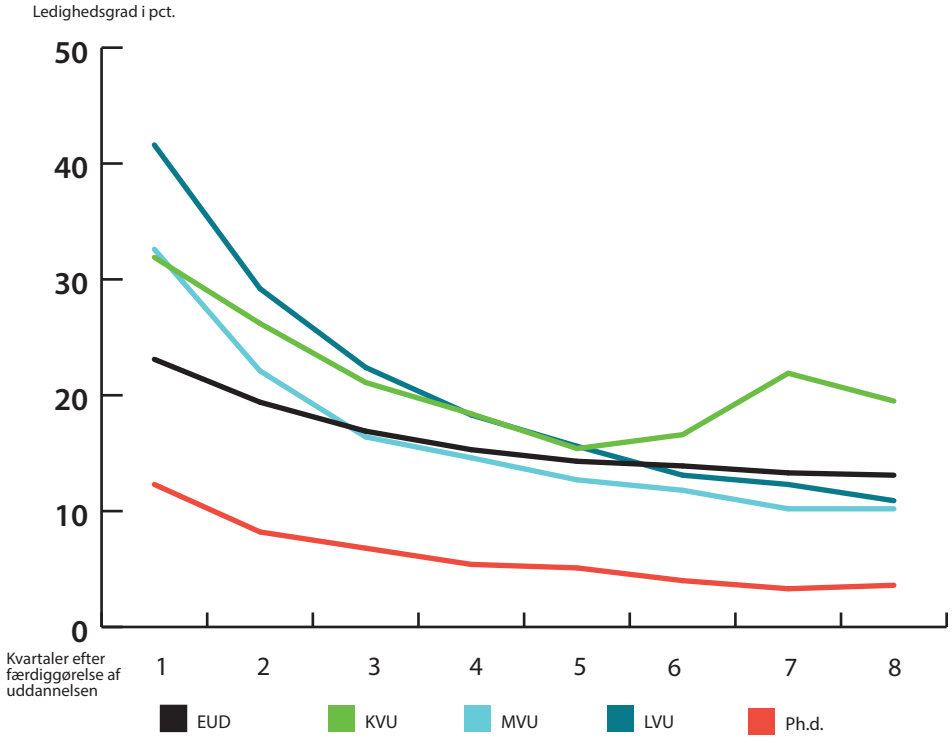
- Kvindelige dimittender med små børn er længere tid om at komme i beskæftigelse
- Mandlige dimittender med små børn kommer hurtigere i job
- For dimittender uden børn er der ingen kønsforskel
- Indvandrere og efterkommere er længere tid om at komme i job. Det gælder i endnu højere grad for de ikke-vestlige
- Dimittender af etnisk dansk oprindelse med ikke-boglig forældrebaggrund er lige så hurtigt i beskæftigelse, som dem med boglig baggrund
- Jo yngre dimittenderne er, desto hurtigere kommer de i job
- Dimittender fra Nordjylland bruger længst tid på at finde job

Overgang til arbejdsmarkedet indebærer risiko for søgeledighed

I dag er ledigheden ca. 4 pct. for hele gruppen af nyuddannede akademikere, og fokuserer man på en 2-årig periode, har akademiske nyuddannede den laveste ledighed af alle nyuddannede.

Figur 3.2

Ledighedsfrekvenser for årgang 2014 i de første 24 mdr. efter dimission opdelt på uddannelse



Bem.: Der er i opgørelsen set bort fra modtagere af uddannelsesydelser, herunder SU, personer i fleksjob og skånejob, modtagere af førtidspension og folkepension, barselsdagpenge, sygedagpenge og personer, der ikke er bosiddende i Danmark.
Kilde: Egne beregninger på registerdata, specifikt elevregistret og forløbsdatabasen Dream.

Det akademiske jobmatch tager tid, men beskæftigelsen herefter er højere og sikrere end for andre grupper.

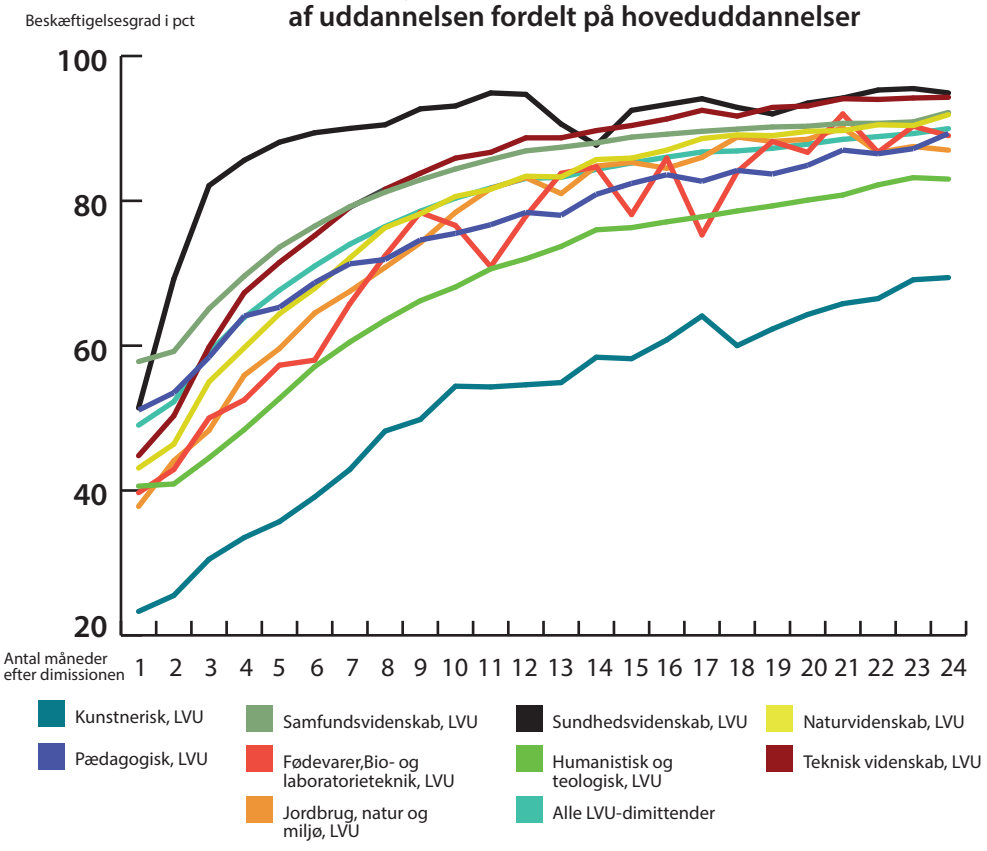
Dette indikerer det såkaldte *specialiseringsparadoks*; at det tager længere tid at matche specialiseret arbejdskraft med specialiserede stillinger. Til gengæld er det et holdbart match, og akademikerne kommer ikke igen i dagpengesystemet på samme måde som andre grupper.

Beskæftigelsesfrekvens for nyuddannede over tid

For visse dimittender er søgeledigheden dog lidt for lang. De kunstneriske, pædagogiske og visse af de humanistiske fagligheder er længere tid om at finde fodfæste på arbejdsmarkedet og bruger dermed længere tid på at finde første job end de 10,5 måneder, som 80 pct. af dimittenderne bruger på at komme i arbejde. Nedenstående graf (figur 3.3) viser udvalgte uddannelsesgruppers søgeledighedsperioder efter dimission.

Figur 3.3

Beskæftigelsesfrekvenser i de første 2 år efter afslutning af uddannelsen fordelt på hoveduddannelser



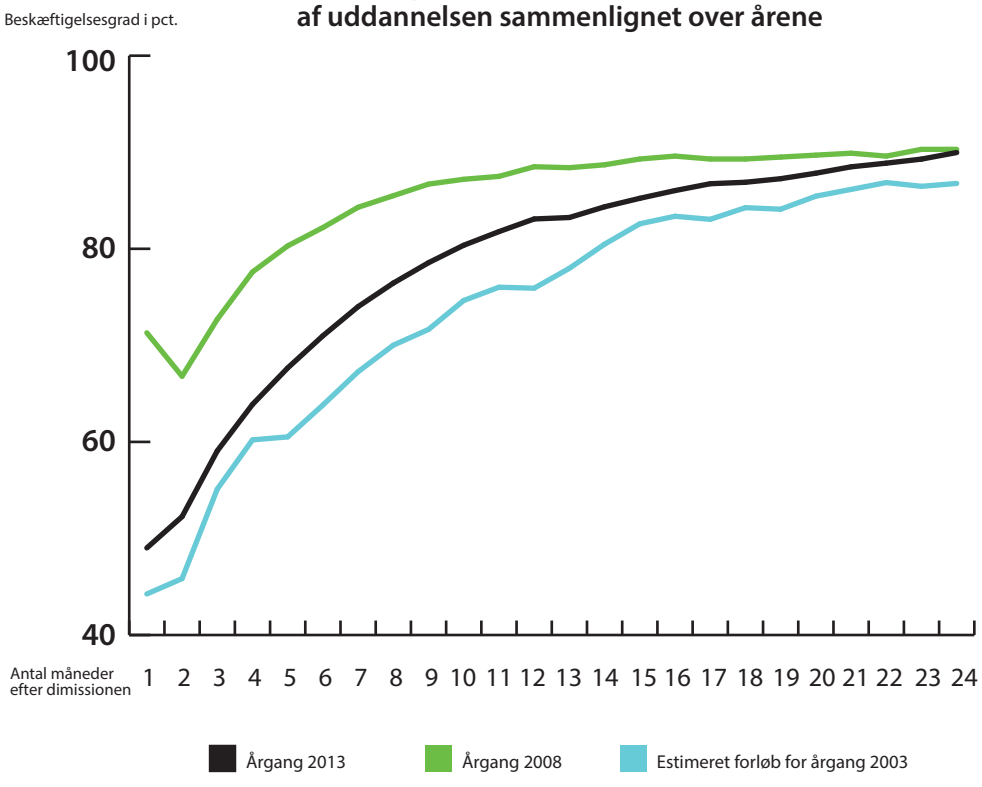
Kilde: egne beregninger på registerdata

Figur 3.4 viser, at 80 pct. af alle akademikere er i beskæftigelse 10,5 måneder efter dimission. Ser vi på hvilke fagligheder, der er ramt af en lang søgeledighedsperiode falder de kunstneriske fagligheder i øjnene, da kun lidt under halvdelen er i job 12 måneder efter dimission, og da gruppen ikke når en erhvervsfrekvens på 80 pct. indenfor 24 måneder. De humanistiske fagligheder har en beskæftigelsesfrekvens på 80 pct. 19 måneder efter dimission.

Dimittendernes adgang til arbejdsmarkedet er mere træg (uanset konjunktursituation) end jobskifte for erfarne akademikere. Og da det både for den enkelte nyuddannede og for samfundet er vigtigt at komme godt i gang på arbejdsmarkedet, er det relevant at igangsætte særlige tiltag for at reducere søgeledighedsperioden ved at vise nyuddannede vejen til de virksomheder, der har brug for deres kompetencer.

Figur 3.4

Beskæftigelsesfrekvenser i de første 2 år efter afslutning af uddannelsen sammenlignet over årene



Dansk velfærd sikres af fortsat videnløft i den private sektor.

Der er flest privatansatte akademikere i virksomheder med over 100 ansatte, og antallet vokser også mest her. Antallet af akademikere, vokser dog også i SMV'erne (se bl.a. figur 1.6 og 1.7 i kapitel 1); og ses på det forhold, at der er rigtig mange SMV'er i Danmark med mindre tradition for at ansætte højtuddannede, så springer potentialet i øjnene; nemlig at øge væksten i virksomhederne ved at skabe nye arbejdsmarkeder for den voksende gruppe af akademikere.

Derfor har Akademikerne i form af **Akademikerkampagnen** igennem mange år drevet en opsøgende match- og substitutionsindsats overfor målgruppe virksomheder i hele landet, som ikke kender til de højtuddannedes kompetencer – eller som ikke selv kan finde en erstatning til deres første prioritet, fordi det er svært at navigere i de mange nye uddannelser på det akademiske område.

En særlig udfordring har mindre virksomheder i yder- og landkommuner pga. den dobbelte 'blindhed': I kraft af deres geografiske placering er der længere til udbuddet af højtkvalificeret arbejdskraft i de store byer, og disse virksomheder er ydermere mindre kendte i offentligheden, fordi de ofte er underleverandører til andre virksomheder. Derfor arbejder Akademikerkampagnen målrettet på at øge dimittendernes kendskab til SMV'erne i hele landet - og omvendt - i tæt samarbejde med myndigheder og øvrige aktører fra beskæftigelses- og erhvervsområdet i kommuner, regioner, stat og a-kasser samt private aktører.

Akademikerkampagnen

Match mellem SMV'er og højtuddannede dimittender:

Akademikerkampagnen har til formål at bringe højtuddannede dimittender i beskæftigelse i den private sektor gennem direkte dialog med landets mange mindre virksomheder og gennem bistand til de nyuddannede kandidater med at oversætte egne kompetencer til konkret opgaveløsning i en privat virksomhed. Dialogen har fokus på de uløste opgaver i virksomheden, og hvordan en akademiker kan bidrage til vækst og værdiskabelse, udvikling og professionalisering. På den måde rykker Akademikerkampagnen ved virksomhedernes traditionelle valg af profiler og dimittendernes evne til at se sig selv løse konkrete opgaver i mindre virksomheder.

Faktorer, der er mest effektfulde, når dimittender skal i beskæftigelse:

- Direkte dialog med virksomhederne om deres vækstpotentiale, og hvordan en akademiker kan bidrage til deres vækstdagsorden, samt om der allerede er uløste udviklings- og professionaliseringsopgaver i virksomheden
- Afklaring af hvordan dimittendens kompetencer oversættes til opgaveløsning, der skaber direkte værdi hos virksomhederne
- Styrkelse af dimittendens viden om de delarbejdsmarkeder og de arbejdsopgaver, der er efterspørgsel på i de brancher, som ikke traditionelt beskæftiger akademikere

Et af de højaktuelle temaer i beskæftigelsesindsatsen gennem de seneste år har været øget mobilitet – geografisk og fagligt.

Den faglige mobilitet handler netop om at kunne oversætte egne kompetencer til andre sektorer og brancher end det traditionelle valg.

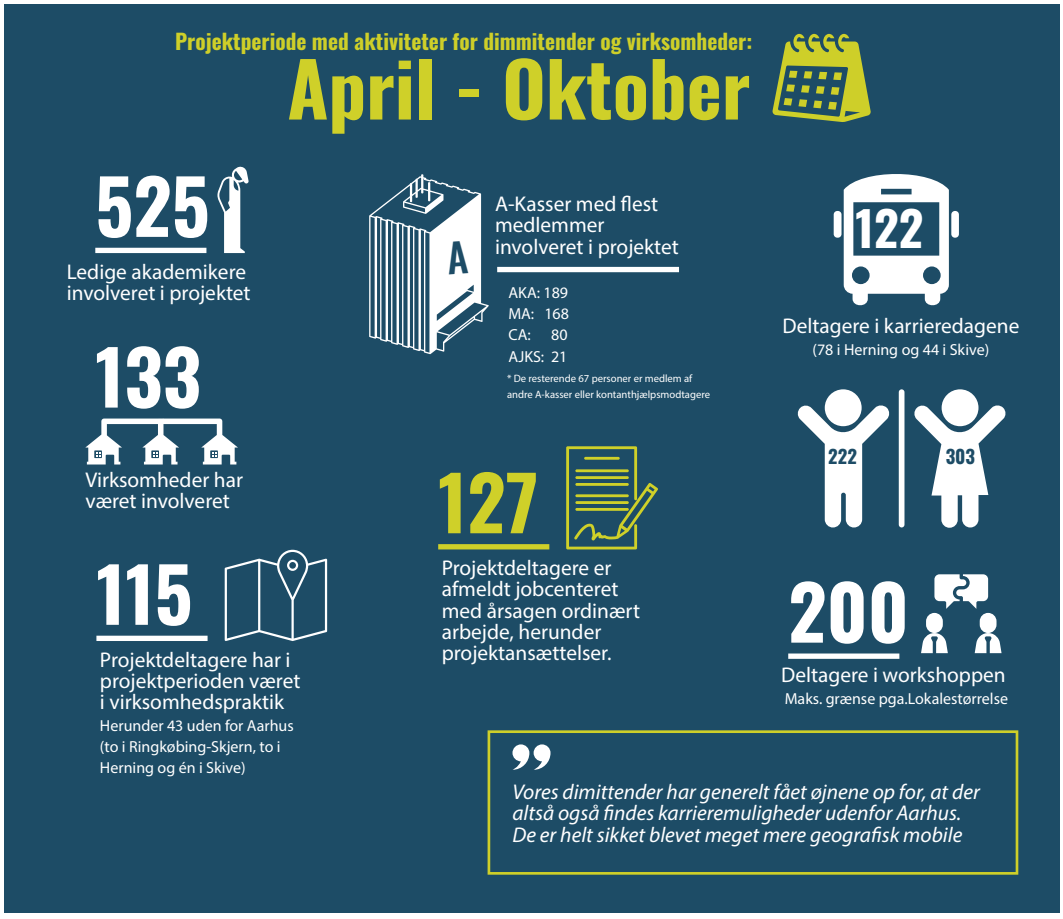
Det betyder, at også arbejdsgiverne har et ansvar for den faglige mobilitet; et ansvar som de indfrier, når de ser på uløste opgaver snarere end at lede efter drømmeprofiler.

Den geografiske mobilitet handler om at få arbejde længere væk end først planlagt. Og det er helt klart; dimittenderne flytter gerne efter job.

I efteråret 2018 afsluttedes et demonstrationsprojekt, som Akademikerne og Akademikerkampagnen afholdt i samarbejde med Aarhus kommune, Ringkøbing-Skjern, Herning og Skive kommuner hvor 525 kandidater på mindre end 2 måneder registrerede sig som 'flytter gerne efter job'. Det tværkommunale arbejde er derfor fortsat og udvidet for 2019 og frem, med flere samarbejdskommuner.

Figur 3.5

Resultater fra RAR Øst - RAR Vest dimittendmobilitetsprojekt



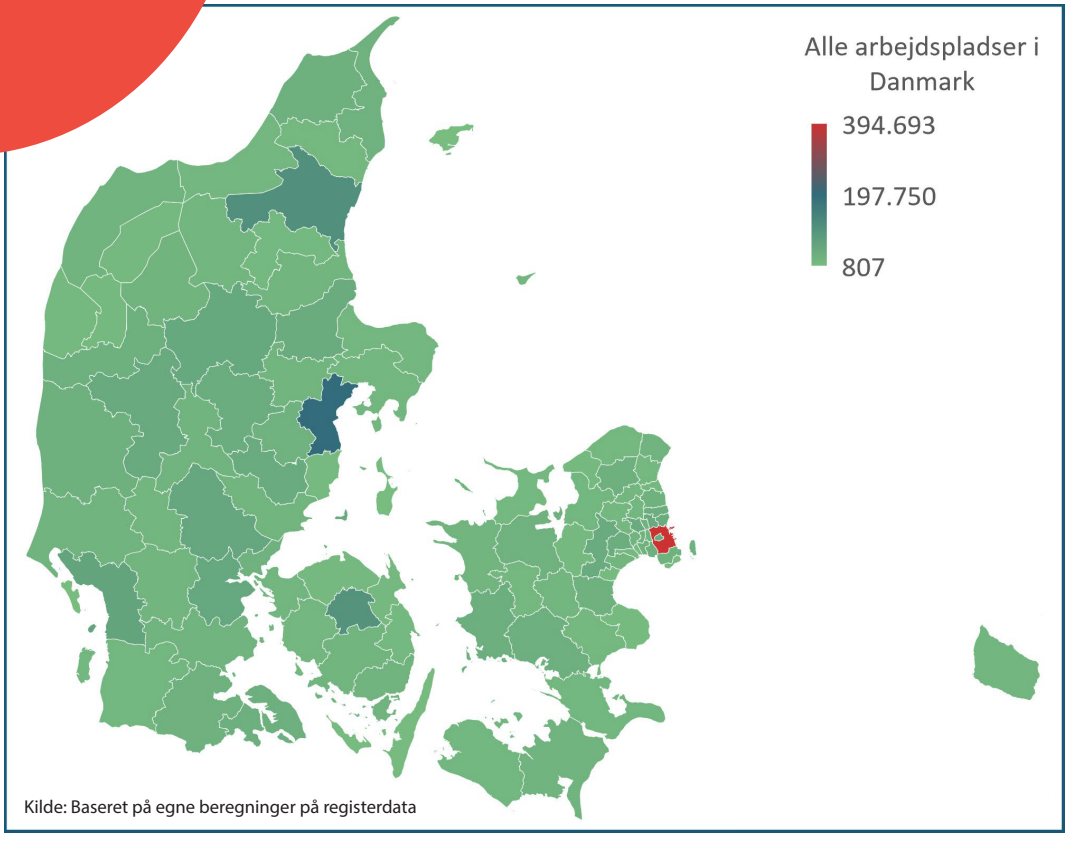
”

Vores erfaring viser, at indsatsen virker, når der i beskæftigelsesindsatsen prioriteres tid til opgaven, og når arbejdet med den håndholdte indsats ikke begrænses af kommunegrænser.

- Lars Qvistgaard

Altinget 23. april 2019.

4 Akademikerne i hele landet



Kilde: Baseret på egne beregninger på registerdata

Kortet her viser alle arbejdspladser i Danmark. De fleste arbejdspladser ligger i de største kommuner. Det gælder både alle arbejdspladser og de akademiske særskilt. Samtidig er akademikerne højtspecialiserede arbejdstagere, og både offentlige og private virksomheder i hele landet udgør det akademiske arbejdsmarked.

Det ses bl.a. ved, at akademikerne er den gruppe, der pendler mest og længst. Alligevel præges dynamikken også af, at familieforhold og livsfaser nedsætter mobiliteten for visse aldersgrupper.

Det generelle mønster for danskerne; at vi primært flytter indenfor en landsdel; præger da også akademikergruppen som helhed, selvom akademikerne er den gruppe, der flytter næstmest efter jobbet.

Akademikernes geografiske mobilitet

Arbejdskraftens mobilitet dækker over at flytte efter job og at pendle en længere distance mellem arbejdsplads og hjem.

Ifølge Danmarks Statistik flytter ca. 2,5 pct. af befolkningen til en anden del af landet hvert år. Det svarer til ca. 150.000 personer. Det kan både skyldes, at man flytter for et nyt job, at man skal påbegynde uddannelse eller en tredje årsag.

Akademikerne ligner resten af danskerne: Jf. figur 4.1, som viser, at kun omtrent 2 pct. flyttede interregionalt mellem 2016 og 2017, når alle regioner iagttages på tværs; med relativt flest flytter fra Nordjylland og relativt flest flytter til Hovedstads-regionen.

I Jylland og Fyn gælder det for akademikere, der flyttede bopæl mellem 2016 og 2017, at godt halvdelen arbejder i den region, de er flyttet til, jf. figur 4.2.

For Østdanmark ser billedet noget anderledes ud: 64 pct. af de akademikere, der flyttede til hovedstaden mellem 2016 og 2017, arbejdede der i 2017, mens det kun er knap 30 pct. af de akademikere, der flyttede til Sjælland, der også arbejder på Sjælland i 2017.

Figur 4.1

Akademikere som flyttede på tværs af regioner mellem 2016 og 2017

Bopælskommune 2016	Bopælskommune 2017				
	Hovedstaden	Sjælland	Syddanmark	Midtjylland	Nordjylland
Hovedstaden	237.348	1.754	660	734	221
	98,6%	0,7%	0,3%	0,3%	0,1%
Sjælland	840	37.965	114	67	18
	2,2%	97,3%	0,3%	0,2%	0,1%
Syddanmark	605	112	60.907	479	94
	1,0%	0,2%	97,9%	0,8%	0,2%
Midtjylland	731	105	638	88.594	354
	0,8%	0,1%	0,7%	98,0%	0,4%
Nordjylland	275	49	133	402	28.628
	0,9%	0,2%	0,5%	1,4%	97,1%

Kilde: Baseret på egne beregninger på registerdata
Bem.: Tal markeret med lys grøn angiver procentandelen, som er blevet boende i regionen

Figur 4.2

Arbejdsstedskommune 2017 for de akademikere, som flyttede bopælskommune mellem 2016 og 2017

Bopælskommune 2017	Arbejdsstedskommune 2017					
	Hovedstaden	Sjælland	Syddanmark	Midtjylland	Nordjylland	Uoplyst
Hovedstaden	1567	206	98	116	23	438
	64,0%	8,4%	4,0%	4,7%	0,9%	17,9%
Sjælland	1059	601	39	16	8	297
	52,4%	29,8%	1,9%	0,8%	0,4%	14,7%
Syddanmark	182	36	830	172	18	306
	11,8%	2,3%	53,8%	11,1%	1,2%	19,8%
Midtjylland	187	20	179	912	90	294
	11,1%	1,2%	10,6%	54,2%	5,4%	17,5%
Nordjylland	59	4	15	117	382	108
	8,6%	0,6%	2,2%	17,1%	55,8%	15,8%

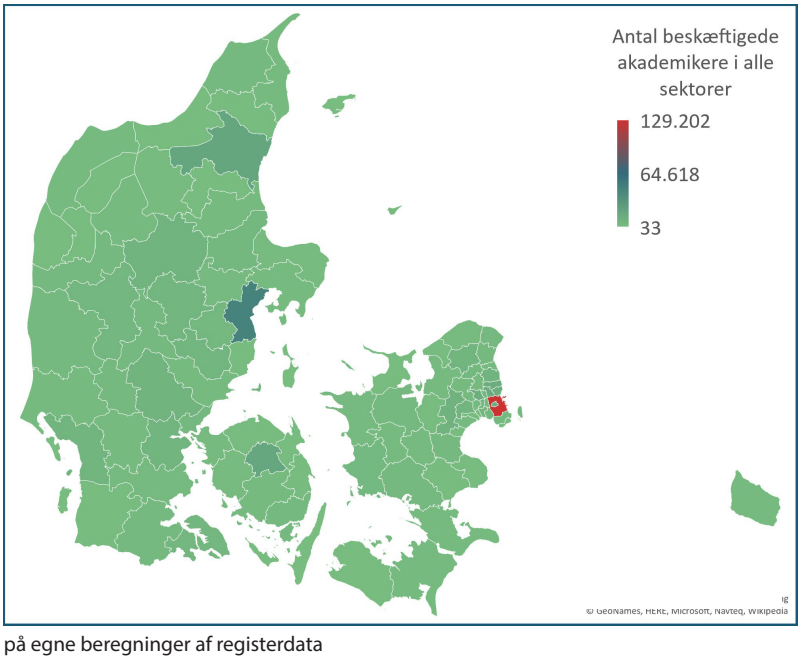
Kilde: Baseret på egne beregninger på registerdata
Bem.: Tal markeret med lys grøn angiver procentandelen, som arbejder i den region de er flyttet til

Koncentration af akademiske stillinger i de store byer

Antallet af stillinger varierer i det hele taget da også kraftigt på tværs af landet, som også ses på kortet på s.37. Det gælder også akademiske stillinger. Med godt 256.000 akademiske stillinger i Hovedstaden har knap halvdelen af allebeskæftigede akademikere arbejdsplads i denne region – og flest i Københavns kommune. Den anden koncentration er i Østjylland med godt 72.000 akademiske arbejdspladser med flest af disse beliggende i Aarhus kommune.

Figur 4.3

Beskæftigede akademikere - fordelt på arbejdskommune

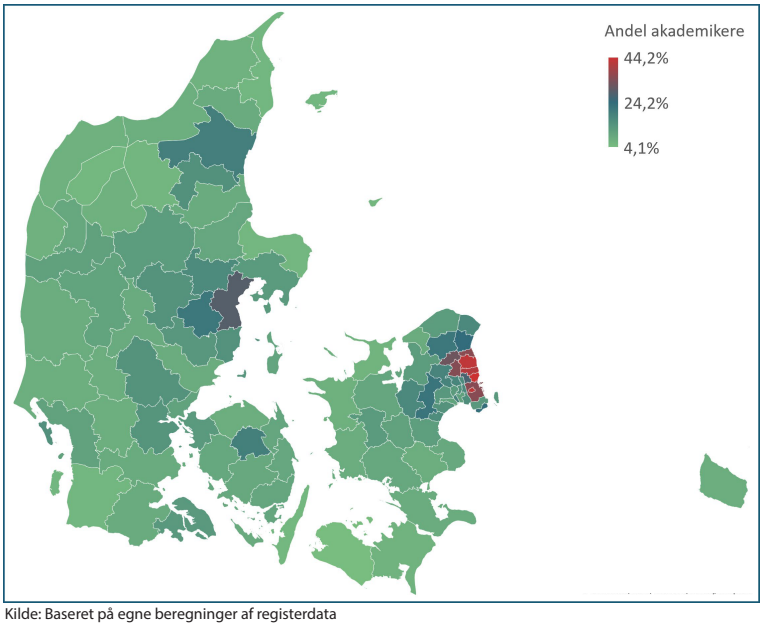


Kilde: Baseret på egne beregninger af registerdata

Tæt ved to tredjedele af alle beskæftigede akademikere har deres arbejdsplads i landets to storbyområder, hvilket er et mønster som følgerdistributionen af alle arbejdspladser i Danmark. Akademikerne har til gengæld deres bopæl placeret noget mere spredt, når vi ser på den kommunale bopælsfordeling; om end det er tydeligt at se, at jo længere afstand til koncentrationen af stillinger, jo færre akademikere bor der – især hvis området også er præget af manglende velfungerende infrastruktur.

Figur 4.4

Akademikeres bopælskommune



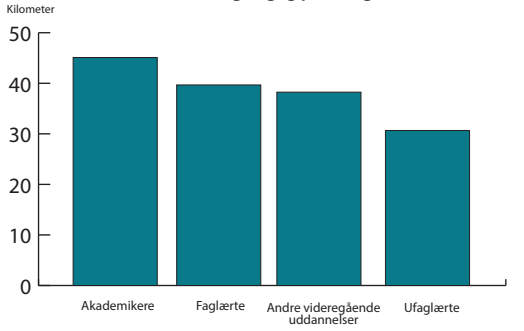
Kilde: Baseret på egne beregninger af registerdata
Bem.: AC-gruppe ????? se andel af alle borgere i kommunen

Akademikerne pendler gerne

Akademikere er den gruppe arbejdstagere i Danmark, der dagligt pendler længst for at komme på arbejde. I gennemsnit pendler akademikere over 46 km dagligt. Det er mere end 6 km længere end de faglærte, som pendler næstmest. Ses på pendlingsdistancen for akademikere i forskellige aldersgrupper, er det 30-39-årige, der er mindst mobile, mens det er 50-59-årige, der er mest mobile.

Figur 4.5

Gennemsnitlig daglig pendlingsdistance



Kilde: Baseret på egne beregninger af registerdata

En af årsagerne til, at man fastholder pendling over længere afstande, kan være, at man er begrænset af en partners binding til sit job. Adgang til en kritisk masse af jobs er centralt, hvis man vil tiltrække par, hvor begge er højtuddannede.

Ud- og indpendling fra uddannelseskommuner

Akademikerne, der bor i uddannelseskommunerne, pendler i høj grad ud af byerne. Når man ser på andelen af akademiske stillinger, der er besat af personer med bopæl i de fire store uddannelseskommuner, kan man se, at akademikerne i høj grad udpendler for at komme på arbejde. 28-48 pct. af de akademiske stillinger i nabokommunerne til de fire store uddannelseskommuner er således besat af personer med bopæl i uddannelseskommunerne.

Forskellen mellem ind- og udpendling er størst i nabokommunerne til København og Aarhus, selvom disse to kommuner også har den største koncentration af akademiske stillinger. Akademikerne er villige til at pendle derhen, hvor der er brug for dem.

Figur 4.6

Pendling ind og ud af uddannelseskommunerne

	Nabokommune	Udpendling	Indpendling
København	Egedal	47%	70%
	Furesø	37%	71%
	Roskilde	40%	55%
	Rudersdal	46%	69%
Århus	Favrskov	36%	52%
	Odder	28%	46%
	Skanderborg	32%	48%
	Syddjurs	28%	45%
Odense	Assens	31%	38%
	Faaborg-midtfyn	32%	40%
	Kerteminde	36%	53%
	Nordfyn	37%	42%
Aalborg	Brønderslev	38%	44%
	Jammerbugt	37%	43%
	Mariagerfjord	29%	30%
	Rebild	38%	57%
	Vesthimmerland	29%	22%

Forklaring til figuren: Udpendling er andelen af akademiske stillinger i nabokommunen, der varetages af personer med bopæl i uddannelseskommunen. Indpendling er andelen af akademikere i nabokommunen, hvis arbejdsplads befinder sig i uddannelseskommunen.

Kilde: Baseret på egne beregninger af registerdata

Den faglige og den geografiske mobilitet hænger sammen

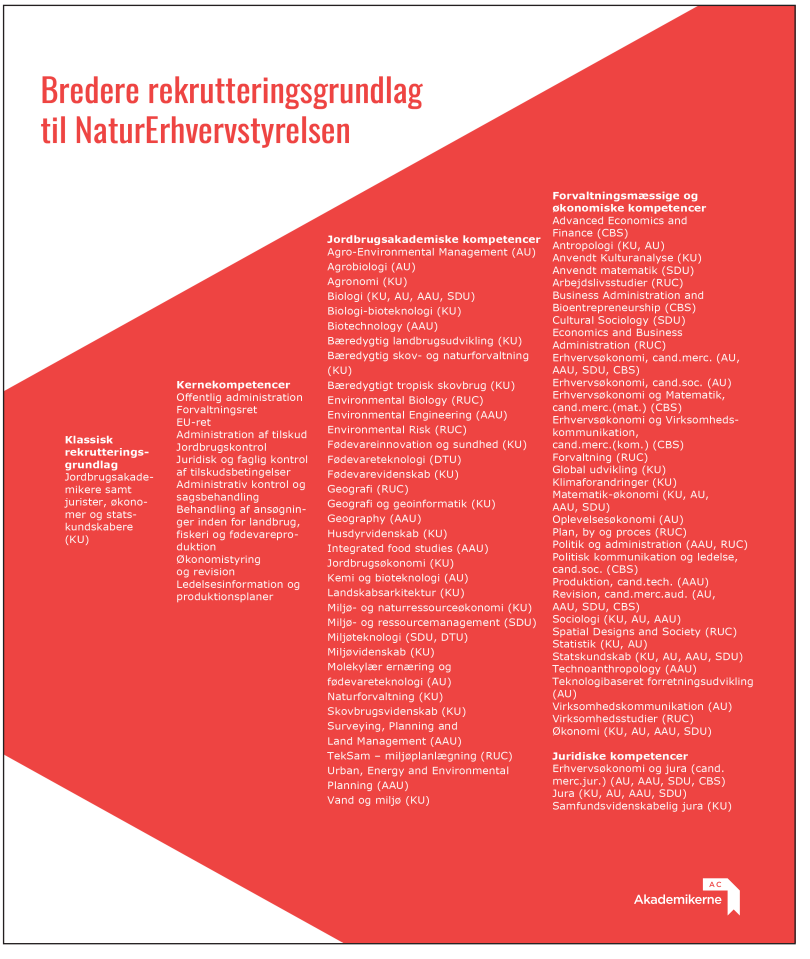
Når der placeres arbejdspladser i egne af landet med færre arbejdstagere og i særdeleshed færre akademiske arbejdstagere, så er det centralt, at rekrutteringsenhederne giver sig i kast med at udvide grundlaget for rekruttering – ellers opstår der flaskehalse i produktionen. Det gælder både private og offentlige virksomheder, at det er afgørende for et bredt rekrutteringsgrundlag, at man formår at præcisere, hvilke opgaver der skal løses af hvilke kompetencer – i stedet for at fokusere på bestemte uddannelsesprofiler til bestemte stillinger.

Da NaturErhvervstyrelsen flyttede store dele af sin virksomhed fra Nybrogade i København til Augustenborg på Als, indledte Akademikerne en direkte dialog med styrelsen for at bistå et større rekrutteringsgrundlag ved at tydeliggøre de nødvendige kompetencer og vise vejen til udbuddet af nærtbeslægtede fagligheder i hele landet.

Figur 4.7

Eksempel på substitution for en offentlig virksomhed:

Formålet var at lette styrelsens rekrutteringsproces til enheden på Als ved at bistå med at konkretisere de nødvendige kernekompetencer i de 100 udflyttede AC-stillinger. For dernæst, som en del af løsningen på konkrete rekrutteringsvanskeligheder, at vise vejen til udbuddet af nærtbeslægtede fagligheder i hele landet.



Kilde: egen model på grundlag af samtaler med HR-enhed

”Selvom Danmark er et lille land, så er der store geografiske forskelle på arbejdsudbuddet og især i adgangen til tilgængelig, højtkvalificeret arbejdskraft. Virksomhederne, offentlige såvel som private, skal blive bedre til at brede deres rekrutteringsgrundlag ud, især her i en tid med opsving.

Vi ser begyndende mangel på de fleste højtspecialiserede kendte profiler, men har altså stadig en god håndfuld knaldygtige unge, ofte med nye uddannelsesprofiler, som gerne vil i job, men som har svært ved at komme i gang på arbejdsmarkedet”

- Lars Qvistgaard, formand for Akademikerne

5 ET BÆREDYGTIGT ARBEJDSLIV



Vi lever længere, og pensionsalderen stiger som følge deraf med forventning om mange flere seniorer på arbejdsmarkedet i de kommende år.

Det fordrer refleksion over, hvordan vi indretter vores arbejdsliv, så det bliver holdbart for den enkelte at arbejde til 70+ alderen. Det kræver investering i arbejdsmiljøet for alle grupper, forståelse for at behov og muligheder ændres igennem livsfaserne samt ikke mindst, at det skal blive mere attraktivt at arbejde længere – måske på nedsat tid og kun med kerneopgaven.

Et godt arbejdsmiljø er en vigtig faktor i et bæredygtigt arbejdsliv.

Godt arbejdsmiljø har betydning for de ansattes helbred og mulighed for et langt og sundt arbejdsliv. Akademikerne gennemførte i 2015 en arbejdsmiljøundersøgelse med svar fra 28.000 akademikere på tværs af Akademikernes medlemsorganisationer for at kortlægge akademikernes arbejdsmiljø.

Hovedresultaterne har dannet baggrund for Akademikernes videre indsats ift. arbejdsmiljøområdet, herunder Akademikernes nye arbejdsmiljøstrategi, som blev vedtaget i 2018, der har fokus på det socialt og organisatoriske arbejdsmiljø.

Akademikernes arbejdsmiljø-indsats

Akademikerne har på baggrund af resultaterne fra arbejdsmiljø-undersøgelsen arbejdet for at sætte psykisk arbejdsmiljø på dagsordenen. Undersøgelsen viste et klart behov hos ledere for at øge viden og værktøjer til forebyggelse og håndtering af dårligt socialt og organisatorisk arbejdsmiljø.

Akademikerne har derfor arbejdet for at få lederuddannelser i socialt og organisatorisk arbejdsmiljø, hvilket lykkedes på statens område ved OK18. Uddannelsen er aktuelt ved at blive udarbejdet i et samarbejde mellem parterne.

Herudover nedsatte Akademikerne i 2017 et arbejdsmiljøekspertpanel. Ekspert-panelet bestod af 15 af de førende forskere på området, og på baggrund af ekspertpanelets arbejde udgav Akademikerne i 2018 et katalog med overblik over eksperternes forslag til, hvordan arbejdsmiljøet i Danmark kan forbedres .

Med inspiration fra såvel arbejdsmiljø-undersøgelsen som ekspertpanelet og Akademikerne udgav i sommeren 2018 en ny arbejdsmiljøstrategi for 2018-2021. Strategiens vision er, at alle akademikere skal arbejde på arbejdspladser med et godt socialt og organisatorisk arbejds-miljø. Akademikerne er typisk på arbejds-pladser, hvor de arbejder sammen med andre faggrupper, og det er nødvendigt med et helhedsorienteret arbejdsplads-perspektiv, hvis det skal lykkes at højne arbejdsmiljøet for alle grupper.

Akademikernes arbejdsmiljøstrategi indeholder fem følgende målsætninger:

- Gode rammer og vilkår
- Kollektiv forebyggelse
- Nødvendige kompetencer
- Optimalt samarbejde
- Alle arbejdsgivere tager deres ansvar alvorligt på det socialt og organisatoriske arbejdsmiljø.

Fra psykisk til socialt og organisatorisk arbejdsmiljø

I forbindelse med nedsættelsen af ekspertpanelet besluttede Akademikernes bestyrelse at gå væk fra at tale om "det psykiske arbejds-miljø" og over til at tale om det "sociale og organisatoriske arbejdsmiljø".

Årsagen er, at begrebet "psykisk arbejdsmiljø" indikerer, at arbejdsmiljø-problemerne er psykiske og skyldes den enkelte; begrebet medvirker derfor til individualisering af arbejdsmiljøproblematikkerne.

Formålet med at tale om det "sociale og organisatoriske" arbejdsmiljø er at synliggøre, at problemerne opstår – og skal løses – i den organisatoriske og sociale kontekst på arbejdspladserne

Akademikernes arbejdsmiljø

Akademikernes arbejdsmiljø-undersøgelse viser, at næsten hver syvende akademiker (14 pct.) ikke har et godt psykisk arbejdsmiljø, mens 38 pct. i nogen grad har et godt psykisk arbejdsmiljø. Positivt er det, at næsten halvdelen af alle akademikere (48 pct.) i høj grad eller meget høj grad har et godt psykisk arbejdsmiljø.

Figur 5.1

Er der et godt psykisk arbejdsmiljø på din nuværende arbejdsplads?	
Svarmulighed	procent
I meget lav grad/slet ikke	3
I lav grad	11
I nogen grad	38
I høj grad	38
I meget høj grad	10

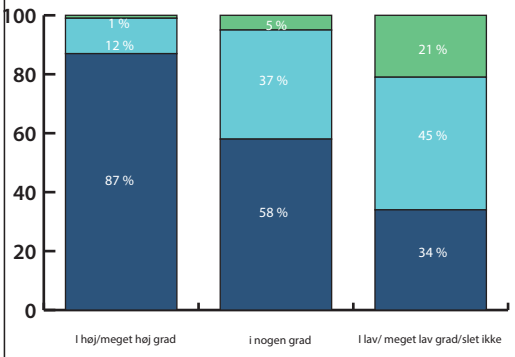
Kilde: Akademikernes arbejdsmiljøundersøgelse 2015

Arbejdsmiljøets betydning for faglig kvalitet

Som det fremgår af figur 5.2, er der en tydelig sammenhæng mellem det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen og muligheden for at udføre arbejds-opgaverne med en fagligt forsvarlig kvalitet. Des bedre psykisk arbejdsmiljø, des bedre mulighed har akademikerne for at udføre arbejdsopgaverne med en fagligt forsvarlig kvalitet. Hele 87 pct. af akademikerne med et godt psykisk arbejdsmiljø har mulighed for at udføre en fagligt forsvarlig kvalitet, hvilket kun gælder for 58 pct. af akademikerne, der i nogen grad har et godt psykisk arbejd-smiljø. Langt færre, kun i alt 34 pct. blandt akademikerne med et dårligt psykisk arbejdsmiljø, har mulighed for at udføre arbejdet med forsvarlig faglig kvalitet.

Figur 5.2

Har du mulighed for at udføre arbejdsopgaverne med en forsvarlig faglig kvalitet?



Kilde: Akademikernes arbejdsmiljøundersøgelse 2015

Arbejdsmiljøets indflydelse på produktiviteten

Det psykiske arbejdsmiljø påvirker også akademikernes produktivitet. Medarbejdere, der har et rigtig godt psykisk arbejdsmiljø, er op til 37 pct. mere produktive end medarbejdere, der har et dårligt psykisk arbejdsmiljø. Beregninger på baggrund af analysen viser, at en målrettet indsats for at et lidt bedre arbejdsmiljø end i dag, på samfundsplan vil betyde, at akademikerne kan levere en ekstra værdi svarende til 10 mia. kr. årligt.

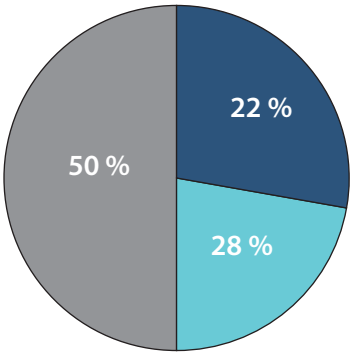
Akademikernes stress i hverdagen og på arbejdspladsen

Undersøgelsen viser, at stress er et problem, på akademikernes arbejdspladser.

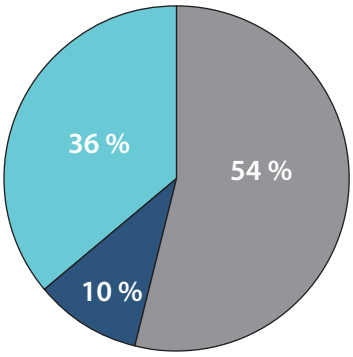
I undersøgelsen svarer 22 pct. af akademikerne, at deres arbejdsplads i meget høj eller høj grad er præget af stress, mens øvrige 50 pct. svarer, at deres arbejdsplads i nogen grad er præget af stress (jf. figur 5.3). Undersøgelsen viste desuden, at 52 pct. af akademikerne arbejder på arbejdspladser, hvor stress ses som den enkelte ansattes eget problem, og kun 16 pct. af akademikerne arbejder på en arbejdsplads, hvor der gøres tilstrækkeligt for at forebygge stress.

Figur 5.3

Vil du beskrive din arbejdsplads som præget af stress?



Vil du beskrive dig selv som stresset i hverdagen?



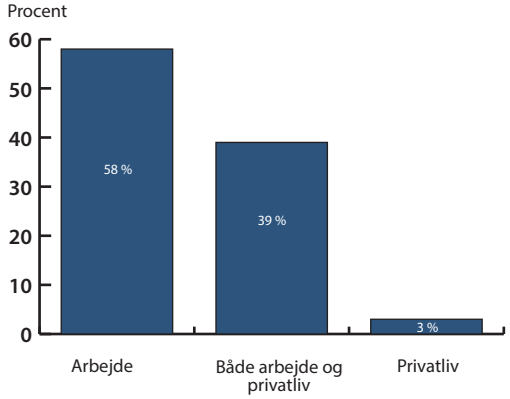
I høj grad/i meget høj grad
I nogen grad
I lav grad/i meget lav grad/slet ikke

Kilde: Akademikernes arbejdsmiljøundersøgelse 2015

I alt 10 pct. af akademikerne svarer, at de i høj eller meget høj grad selv er stressede i hverdagen (jf. figur 5.3). Undersøgelsen viser, at arbejdet er den primære kilde til stress blandt akademikere. I alt 58 pct. svarer 'arbejdet som den vigtigste kilde til stress', mens 39 pct. svarer, at det er en blanding af arbejds- og privatlivet. Kun 3 pct. svarer, at det er privatlivet alene, der er den vigtigste kilde til stress.

Figur 5.4

Hvad er den vigtigste kilde til stress?



Kilde: Akademikernes arbejdsmiljøundersøgelse 2015

Ledere, ledelse og psykisk arbejdsmiljø

I undersøgelsen blev der spurgt til ledelse og psykisk arbejdsmiljø. Stort set alle ledere, nemlig 96 pct., ser det som en vigtig del af deres ledelsesopgave at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø. Det fremgår også, at 62 pct. af lederne i høj eller meget høj grad ser det som en større udfordring at håndtere problemer med det psykiske arbejdsmiljø end det fysiske arbejdsmiljø.

Når lederne udspørges om i hvilken grad, de er fagligt godt klædt på til at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø blandt medarbejderne, svarer næsten seks ud af ti ledere (58 pct.), at de enten slet ikke eller

kun i nogen, lav eller meget lav grad er fagligt godt klædt på til at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø.

Når akademikerne udspørges om egen nærmeste leder, er det kun lidt over hver femte akademiker (22 pct.), som i meget høj eller høj grad svarer, at deres nærmeste leder er fagligt godt klædt på til at håndtere problemer med stress og dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Undersøgelsen viser samtidig, at der ikke er et særligt stort fokus på ledernes eget psykiske arbejdsmiljø; en stor andel af de akademiske ledere oplever ikke, at der er fokus på deres psykiske arbejdsmiljø som ledere:

Figur 5.5

På min arbejdsplads er der fokus på mit psykiske arbejdsmiljø som leder?

I høj/meget høj grad	30 %
I nogen grad	35 %
I lav/meget lav grad/slet ikke	36 %

Kilde: Akademikernes arbejdsmiljøundersøgelse 2015

Flere seniorer på arbejdspladserne

Seniorområdet har fyldt meget de seneste år. Akademikerne arbejder for at bevare den universelle model. Det vil sige løsninger, der kan imødekomme de forskelligartede behov, der er hos seniorerne – uanset faglig baggrund. Der skal være bedre muligheder for et aktivt arbejdsliv for alle seniorer, der kan og vil arbejde samt værdig udtræden fra arbejdsmarkedet for seniorer med behov for at trække sig tidligere tilbage, end folkepensionsalderen tilsiger.

Pejlemærkerne for arbejdet for attraktivt og langt seniorarbejdsliv er:

- Livslang læring og kompetenceudvikling gennem hele arbejdslivet skal prioriteres, herunder en særlig pulje for seniorer, der skal sikre, at seniorerne kan følge med kravene på arbejdsmarkedet, så de kan forblive i arbejde, så længe de har lyst
- Rammerne for øget fleksibilitet skal forbedres i form af konkrete incitamenter, da bedre mulighed for glidende overgang kan forlænge arbejdslivet
- Mulighederne for øget fleksibilitet for medarbejdere bør også gælde for ledere, der har behov for langsom nedtrapning og evt. nedgang i charge (omfanget af ansvar)
- Der skal gøres en indsats for at mindske nedslidning – både psykisk og fysisk, da det kan bidrage til forlænge arbejdslivet

I sommeren 2018 nedsatte den daværende regering med deltagelse af Akademikerne, Seniortænketanken, som skulle arbejde med *"Ledige seniorer skal hurtigere tilbage i job, et langt og godt arbejdsliv samt tilbagetrækningsvalg"*. Her har Akademikerne haft mulighed for at præge dagsordenen efter pejlemærkerne.

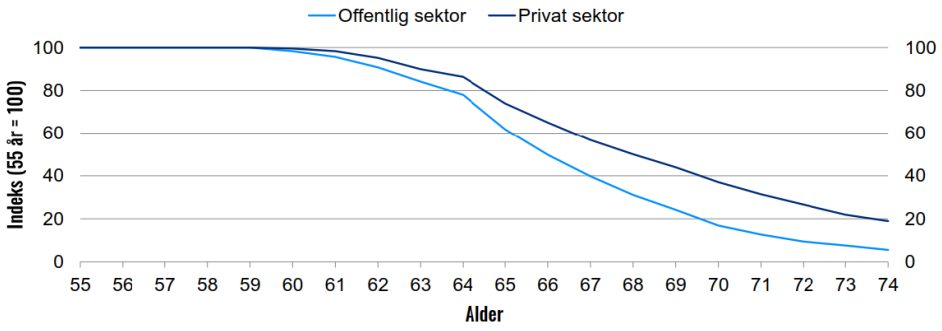
Potentiale for øget arbejdsudbud blandt seniorer

DA og Akademikerne indledte i efteråret 2018 et analysesamarbejde for at finde ud af, hvordan det egentlig står til med de akademiske seniorer og deres arbejdstid på hhv. det offentlige og det private område.

Analysen viser, at akademiske seniorer bliver noget længere i arbejde i den private sektor og trækker sig gradvist tilbage:

Figur 5.6

Tilbagetrækningsmønster blandt akademikere fordelt på sektor, pct., fra 2015 til 2016

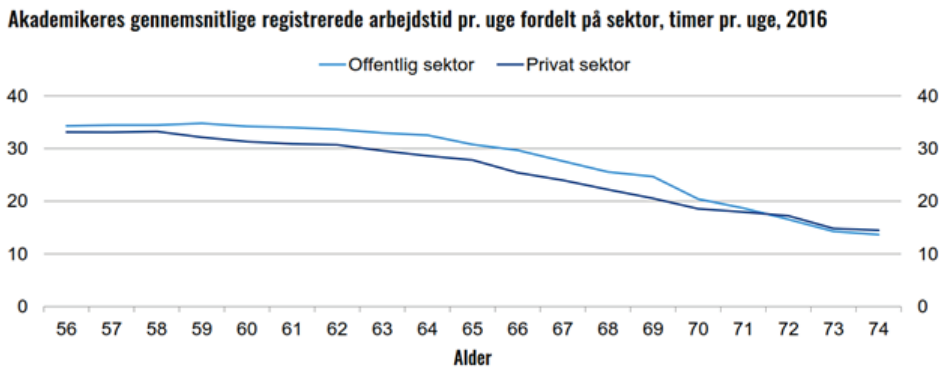


Bem.: Akademikere er defineret som personer med en færdig lang, videregående uddannelse.
Kilde: Dansk Arbejdsgiverforening

Den private sektor er således bedst til at fastholde akademiske seniorer i arbejde. Hvis offentligt ansatte seniorer havde samme tilbagetrækningsmønster, ville potentielt 2.500 flere fuldtidspersoner være i arbejde. Analysen viser, at:

- Blandt 66-årige er 2/3 af privatansatte akademikere fortsat i arbejde, mens hver anden offentligt ansat har trukket sig tilbage
- For akademikere i den offentlige sektor er arbejdstiden stabilt høj i seniorårene, mens arbejdstiden falder gradvist for privatansatte fra omkring de 60 år og frem, hvilket også afspejler, at flere privatansatte overgår til deltid sent i deres seniorarbejdsliv, jf. figur 5.7 på næste side.

Figur 5.7



Kilde: Beregninger på grundlag af særkørsel hos Danmarks Statistik
Bem.: Akademikere er defineret som personer med en færdig lang, videregående uddannelse.

Universel model fastholdt for værdig afgang fra arbejdsmarkedet

Den 2. maj 2019 indgik regeringen (Venstre, Liberal Alliance og Det Konservative Folkeparti) en aftale om ret til seniorpension for nedslidte med Dansk Folkeparti og Radikale Venstre. Denne politiske aftale har til hensigt at sikre en ordning - seniorpension - der virker bedre for seniorer, som har behov for at stige af arbejdsmarkedet.

Dermed opretholdes det universelle princip, som Akademikerne bakker op om. Der er også gode takter i andre dele af aftalen, ikke mindst nedsættelse af en kommission om tilbagetrækning og nedslidning, om end denne kommission bør udvides til at omfatte det samlede pensionssystem. Akademikerne vil her – ligesom i Seniortænketanken og i den øvrige interessevaretagelse – fortsat arbejde for, at alle arbejdstagere, som gerne vil have et langt arbejdsliv, også kan få det.

”

Alt for ofte hører vi fra medlemmerne, at når arbejdsmiljøet skal forbedres, fokuseres der på individuelle problemer og løsninger.

Denne tilgang er forældet og kan i værste fald ende op med at skade arbejdsmiljøet mere end at gøre gavn.

Derfor er det vigtigt, at vi får fokus på det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø

- Lars Qvistgaard

Som optakt til nedsættelsen af ekspertpanelet i 2018.

6 Et arbejdsmarked under forandring?



Den globale konkurrence og de konstant nye krav fra kunder, brugere og borgere skaber et hastigt stigende behov for at udvikle den datadrevne innovation/ optimering (offentlig såvel som privat). Og for at øge mængden af data og produktiviteten, digitaliseres mange jobfunktioner.

Det skubber yderligere på den allerede hastigt stigende globale specialisering og kræver en grundig og løbende stillingtagen på arbejdspladserne og i samfundet til de etiske konsekvenser af den digitale transformation.

Blandt akademikerne i Danmark ses også ændringer – både i forskellige ansættelsestyper og mange jobskifter over hele arbejdslivet. Det øger behovet for, at alle arbejdstagere i Danmark kan udvikle egne kompetencer igennem hele arbejdslivet.

For når sikkerhedsnettet er i orden, flyder kompetencerne derhen, hvor der er mest brug for dem. Arbejdsmarkedet skal være både trygt og udviklende for alle igennem hele deres arbejdsliv – uanset arbejdsform.

Freelancere og andre former for beskæftigede højtuddannede

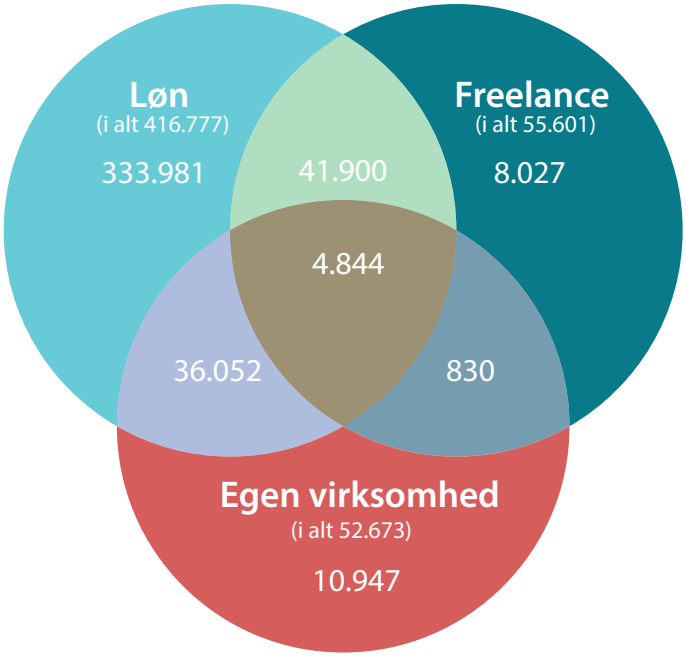
Kombinationen af den hastige teknologiske udvikling og en skærpet international konkurrence øger i disse år presset på virksomhederne til at være hyper fleksible. De skal omstille og tilpasse deres produktion til en skiftende efterspørgsel. Det kommer til at slå igennem den måde, hvorpå arbejdet organiseres. Nogle opgaver vil fortsat være en del af virksomhedens hovedforretning, mens andre vil blive løst eksternt af andre virksomheder og freelancere til en lavere pris. Det er endnu usikkert, hvor hurtigt denne udvikling kommer til at gå, og hvordan de højtuddannedes job vil blive berørt af udviklingen, hvorfor der her redegøres for aktuelle karakteristika og vilkår for typiske og atypiske beskæftigelsesformer på arbejdsmarkedet for højtuddannede.

Jf. figur 6.1 arbejder 334.000 som lønmodtagere og har kun en lønmodtagerindtægt ud af de i alt 436.000 akademikere på det danske arbejdsmarked. Til gengæld kombinerer knap 20 % eller 83.000 af alle akademikere flere indtægtsformer.10.947 har egen virksomhed

Ud af de i alt 55.000 akademikere, som arbejder freelance, kombinerer størsteparten med andre beskæftigelsesformer. Kun godt 8.000 har alene indtægt fra et freelancejob.

Figur 6.1

Akademikernes arbejdsform



Bem.: Opgjort pr. ultimo 2016. Figuren viser antal akademikere, der er lønmodtagere, freelancere, selvstændige med egen virksomhed hhv. kombinerer disse indkomstformer.
Kilde: Egne beregninger på grundlag af registerdata.

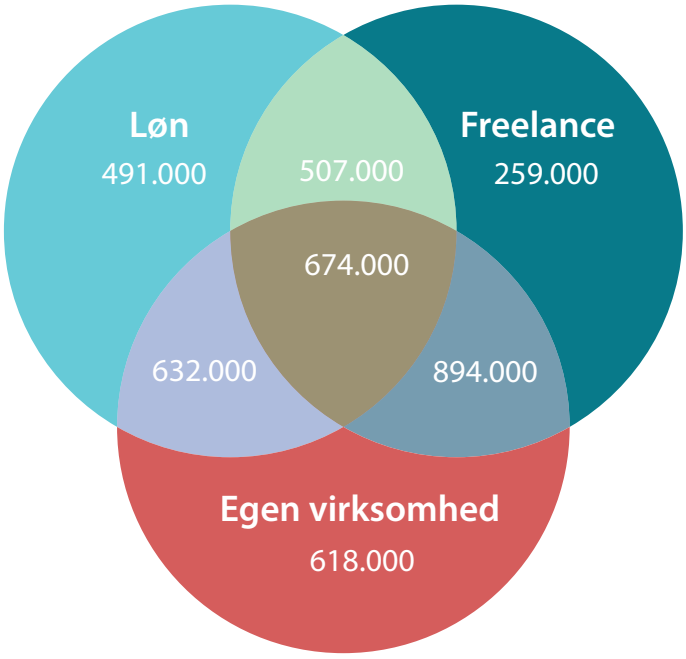
Indkomstfordeling

Der er betydelig forskel på median-indkomsten for akademikere med lønindkomst, de der arbejder som freelancere og de, der har egen virksomhed. Den højeste indkomst finder man blandt de, der har egen virksomhed og kombinerer det med freelancearbejde. De havde en årlig medianindkomst på 894.000 kr. i 2016. Den laveste indkomst finder man blandt de freelancerne, der alene har indtægt fra freelance. De havde en medianindkomst på 259.000 kr. i samme år. Det er godt halvdelen af medianindkomsten for en akademiker med et lønarbejde, der lød på 491.000 kr. i 2016.

Desuden kan det oplyses, at freelancere er den gruppe akademikere, der har den største komponent af overførsels-indkomst i deres samlede indkomst. Blandt freelancere under 65 år udgjorde indkomsterstattende overførsler 7,5 pct., mens den blandt alle beskæftigede akademikere udgjorde 2,8 pct.

Figur 6.2

Akademikernes indkomstfordeling



Bem.: Opgjort pr. ultimo 2016. Cirklerne indeholder medianlønnen for grupperne.
Kilde: Egne beregninger på registerdata. Uddannelsesoplysninger er koblet med indkomststatistikregisterdata og bekæftigelsesregisterdata

Aldersfordeling

Gennemsnitsalderen for alle akademikere i beskæftigelse i 2016 var 40.9 år. De, der har egen virksomhed, er knap 10 år ældre, 49,8 år. Det stemmer fint med viden fra andre undersøgelser, der viser, at de fleste højtuddannede først starter egen virksomhed efter nogle år i et lønmodtagerjob. Freelancere er også ældre end lønmodtagergruppen; her er gennemsnitsalderen 45,9 år.

Der er flest blandt de ældre akademikere, som kombinerer flere forskellige former for beskæftigelse, og færrest blandt de unge.

Danmark har flere små deltidsansættelser end øvrige OECD-lande

OECD har i år opgjort udviklingen fra 1986 til 2016 af andelen af små deltidsansættelser på OECD-landenes arbejdsmarkeder (både offentlig og privat sektor).

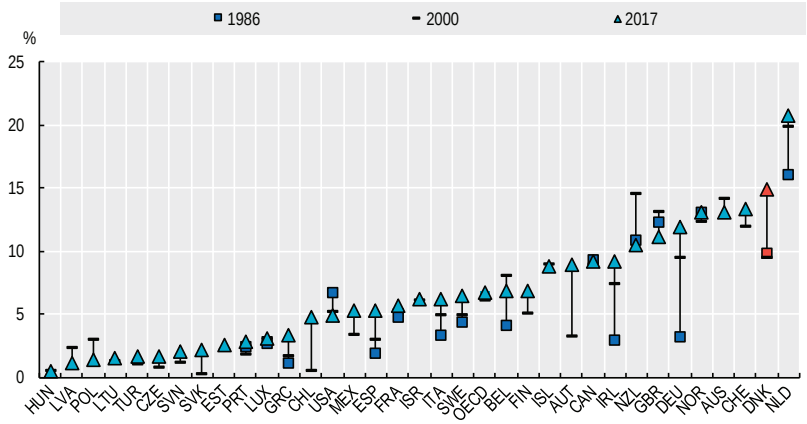
Med små deltidsansættelser menes ansatte med 1-19 timers arbejde om ugen ('short part-time').

Her træder Danmark frem som det OECD-land, der har næstflest små deltidsansættelser med ca. 15 pct. af arbejdsstyrken - kun overgået af Holland med ca. 20 pct. Danmark har haft et relativt højt niveau af små deltidsansættelser set over hele perioden og oplever yderligere kraftig stigning fra 2000-2016. Foruden Danmark er det lande som Irland og Tyskland, der har oplevet en stigning i andelen af små deltidsansættelser jf. figur 6.3.

I 2012 opgjorde Rigsrevisionen, at antallet af timelønnede undervisere på landsplan udgjorde omtrent 6.900, hvilket svarer til ca. 10 pct. af samtlige korttidsansatte akademikere. Det er således indikationen, at de løsere former for ansættelser sker både i privat og i offentlig sektor.

Figur 6.3

Udvikling i små deltidsansættelser i OECD



Kilde: OECD Labour Statistics Database "The Future of Work" figur 2.11, 2019

Hvad ved vi om freelancerne: Brancher, indkomstforskelle, geografi, mobilitet og alder

De tre største brancher for akademiker freelancere er: Virksomhedsrådgivning, specialiseret designarbejde og konsulentbistand indenfor informationsteknologi. Der er store indkomstforskelle på de tre brancher. De højestlønnede freelancere finder man indenfor konsulentbistand vedr. informationsteknologi med en medianindkomst på 734.000 kr. i 2016, altså væsentligt højere end lønmodtagermedianindkomsten på 491.000 kr.

Freelancere inden for virksomhedsrådgivningsbranchen har en medianindkomst på 402.000 kr., altså under lønmodtager medianindkomsten.

Freelancere inden for designbranchen har en medianindkomst på 213.000 kr., dvs. både under medianindkomsten for freelancer-gruppen, som lyder på 259.000 kr. og under halvdelen af lønmodtager medianindkomsten på de 491.000 kr. Desuden hører freelancere i de store uddannelseskommuner til blandt de med den laveste medianindkomst (178.000-250.000 kr.). Freelancere med den højeste medianindkomst (400.000-529.000 kr.) finder man i oplandet til de større byer.
Knap halvdelen af freelancerne arbejder kun som freelance et enkelt år. Flest forlader freelancejobbet til fordel for et lønmodtagerjob. Blandt de 10 pct. freelancere, som helt forlader arbejdsmarkedet efter 1 år, er hver sjette i aldersgruppen 60-64 år (gennemsnitsalderen blandt freelancere er 45,9 år).

Figur 6.4

Medianindkomst for freelancere i forskellige branchegrupper, 2016

Branche	Antal	Medianindkomst
Virksomhedsrådgivning og anden rådgivning om driftsledelse	953	402.000
Specialiseret designarbejde	706	213.000
Konsulentbistand vedrørende informationsteknologi	643	734.000
Kunstnerisk skaben	504	206.000
Oversættelse og tolkning	476	338.000
Computerprogrammering	350	548.000
Public relations og kommunikation	331	311.000
Ingeniørvirksomhed og lignende teknisk rådgivning	324	472.000
Fotografisk virksomhed	285	280.000
Arkitektvirksomhed	268	257.000
Anden undervisning i.a.n.	244	212.000
Reklamebureauer	178	259.000
Scenekunst	137	184.000
Andre liberale, videnskabelige og tekniske tjenesteydelser i.a.n.	121	332.000
Produktion af film, video og tv-programmer	120	253.000
Øvrige brancher	860	236.000

Bem.: Opgjort pr. ultimo 2016
Kilde: Egne beregninger på grundlag af registerdata

Teknologi flytter grænser

Virksomheder og offentlige institutioners fremdrift i udviklingen og brugen af digitale teknologier flytter grænser. Den voksende digitalisering og brug af data skaber helt nye muligheder, som fordrer nye typer kompetencer, men udviklingen stiller os også overfor nogle valg om, hvor langt vi vil lade teknologien påvirke vores liv. Akademikere er typisk den faggruppe, der udvikler og implementerer digital teknologi, hvorfor der også påhviler et særligt ansvar for så vidt angår de etiske problematikker, der opstår med udviklingen. En stærkere etisk håndtering af den digitale udvikling kræver både, at bevidstheden i samfundet om risici øges, og at de konkrete kompetencer og værktøjer til at håndtere disse udfordringer styrkes på arbejdspladserne.

Øget brug af teknologi på arbejdspladserne

Danmarks Statistiks undersøgelse af IT-anvendelse i virksomheder fra 2018 viser, at hver anden virksomhed bruger avanceret teknologi.

Ifølge undersøgelsen anvender to ud af tre store industrivirksomheder robotter, og 5 pct. af alle virksomheder anvender kunstig intelligens. Der er forskel fra branche til branche ift. brugen af avanceret teknologi. Det er dog især sensorer, satellitteknologi og big data, der anvendes i virksomhederne.

På tværs af offentlige arbejdspladser er digitalisering og ny teknologi i stigende omfang med til at omdefinere opgaver og arbejdsgange. Lærere i undervisningssektoren anvender fx i stigende grad digitale hjælpemidler og sociale medier i undervisningen, data indsamles og anvendes til at understøtte beslutninger, og arbejdsfunktioner i laboratorier, værksteder mv. automatiseres helt eller delvist ved hjælp af ny teknologi, så medarbejderne helt skifter funktion og rolle på arbejdspladsen.

Udviklingen i digitale teknologier understøttes af centrale strategier som Erhvervsministeriets "Strategi for digital vækst" og "Den fællesoffentlige digitaliseringsstrategi 2016-2020". Hensigten er at fremme og skabe de rette vilkår for yderligere digitalisering, hvorfor det må antages, at brugen af avanceret teknologi kun vil tage til.

Den voksende digitalisering og brug af data skaber helt nye muligheder på mange parametre. Forbedrede produkter og ydelser, højere kvalitet i opgaveløsningen samt øget effektivitet og produktivitet. Men de nye teknologer har også andre store konsekvenser for såvel individ som samfund. Eksempelvis kan velfærdsteknologi øge oplevelsen af værdighed og livskvalitet, men der opstår også nogle etiske spørgsmål i relation til, hvornår maskiner kan og bør erstatte menneskelig omsorg og pleje, og hvordan vi forstår og arbejder med begrebet "værdighed".

Det er blot ét ud af mange eksempler på, hvordan digitale teknologier og brugen af data fx kan skabe øget effektivitet eller forudsige mønstre til fordel for opgaveløsningen, men som også medfører etiske dilemmaer.

Udviklingen af digitale teknologier og brug af data kan sammenlignes med udviklingen i genteknologi. Fødslen af det første danske reagensglasbarn i 1984 var et tydeligt tegn på, at den teknologiske udvikling havde flyttet grænsen for, hvad man hidtil troede var muligt.

Det medførte i 1987 oprettelsen af Det Etiske Råd, hvis formål var, "rådgivning af Folketinget og offentlige myndigheder, og til at understøtte en offentlig debat i befolkningen om forskningens muligheder på sundhedsområdet med nye bio- og genteknologier".

De samme aspekter gør sig i dag gældende for data og digital teknologi. Spørgsmålet er, hvem der sætter grænsen, når vi tager i betragtning, at mulighederne indenfor bl.a. kunstig intelligens udfordrer, hvad vi hidtil har troet muligt.

Digitalisering på det akademiske arbejdsmarked

Ifølge Erhvervsministeriets redegørelse for Danmarks digitale vækst fra 2017, siger, at Danmark fortsat er det mest digitale EU-land. Det skyldes bl.a. en veludbygget digital infrastruktur og en af de mest digitale offentlige sektorer i Europa. Og som nævnt tidligere er virksomhederne også godt med.

I takt med den stigende udvikling og implementering af digitale teknologier, stiger behovet for udvikling af kompetencer. Det gælder også de akademikernes kompetencer. Ifølge IDA's undersøgelse af rekruttering og fastholdelse af it-kompetencer, er efterspørgslen større end udbuddet.

Udvikling og brug af digitale teknologier betyder dog ikke, at alle højtuddannede nødvendigvis skal rustes med teknisk-digitale kompetencer. Ny teknologi i form af kunstig intelligens medfører ifølge en analyse udarbejdet af McKinsey for Djøf, at 20 % af arbejdsopgaverne i Djøf-relaterede job potentielt set kan automatiseres. Juridiske, økonomiske og generelt analytiske arbejdsopgaver er stadig efterspurgte, men digitale teknologier har dog betydning for hvilke typer af kompetencer, der efterspørges.

Analysen tegner et tydeligt billede af, at ikke kun teknisk-digitale kompetencer er efterspurgte. Især kompetencer som problemløsning, projektledelse, analyse af brugeradfærd og samarbejde forventes at komme i høj kurs.

Figur 6.5

Oplever du, at det er vanskeligt at rekruttere IT-kompetencer til ledige stillinger på IT-området på din arbejdsplads?

Svarmulighed	Antal	Procent
I meget høj grad	75	11 %
I høj grad	216	32 %
I nogen grad	219	33 %
I ringe grad	44	7 %
Slet ikke	12	2 %
Ved ikke	107	16 %
I alt	**673**	**100 %**

Kilde: IDA Survey 2017

Figur 6.6

Hvilke IT-kompetencer er vanskelige at rekruttere?

Kompetence	Antal	Procent	Rank
Systemudviklng	366	62 %	1
Programmering	294	49 %	2
Sikkerhed	136	23 %	3
Test/Kvalitet	121	4 %	4
IT-projektledelse	110	19 %	5
Forretningsprocesser	108	18 %	6
Design og komm.	86	14 %	7
Drift	72	12 %	8
Hosting/udstyr	??	??	??
Andet	40	7 %	9
Brugerunderstøttelse	29	5 %	10
Undervisning i IT	20	3 %	11

Kilde: IDA Survey 2017

Akademikernes indsats for dataetik

Det er oftest højtuddannede, der skal drive udviklingen og implementeringen af digitale teknologier på arbejdspladserne, hvad end det gælder udvikling af systemer og algoritmer, datadrevne forretningsstrategier, handlingsplaner og projekter eller indsamling og behandling af data. Siden 2016 har Akademikerne derfor efterspurgt en samfundsmæssig håndtering af de etiske dilemmaer, der følger med den øgede brug af data og digital teknologi, da både medarbejdere og ledere har et stort hverdagsansvar i digitale transformation.

Med andre ord, så skal medarbejdere såvel som ledere rustes til at kunne forstå de risici, som teknologi medfører på et givent område – og bruge teknologierne på en måde, der, også inddrager andre kolleger i rejsen til at kunne mestre de nye teknologier.

Der er behov for etiske retningslinjer at navigere efter, hvad enten de arbejder som ingeniører i en privat virksomhed eller som jurister med sagsbehandling i en offentlig myndighed.

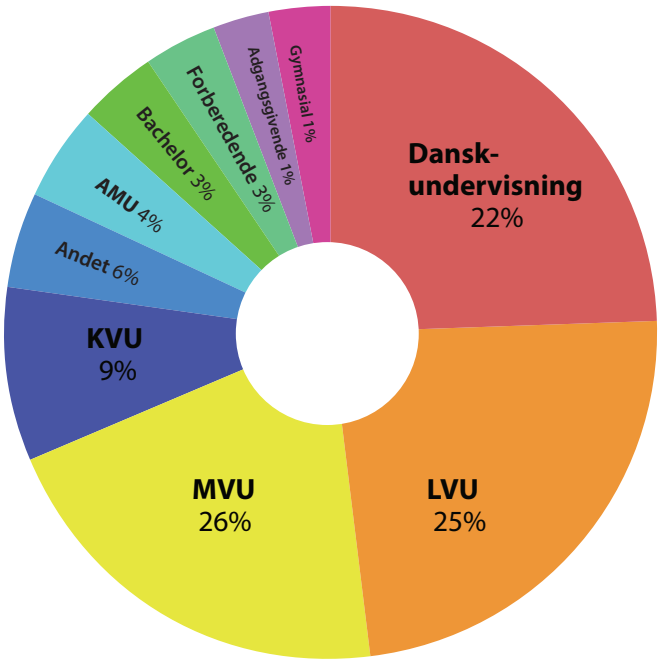
Etiske retningslinjer kan ikke dikteres, men opstår i et socialt rum ved debat og diskussion, hvor forskellige perspektiver indgår i en ligeværdig dialog med hinanden. Etablering af et permanent, uafhængigt dataetisk råd har været højt prioriteret for Akademikerne, og det er derfor en stor glæde, at regeringen har nedsat et DataEtisk Råd her i 2019.

Akademikerne og IT-branchens etiske hackaton

For at fremme debatten om etiske dilemmaer i relation til den digitale udvikling tog Akademikerne i foråret 2018 i samarbejde med IT-branchen initiativ til at samle en række eksperter med forskellige fagligheder for at drøfte dataetik.

Figur 6.7

VEU-kursusomfang 2017



Bem.: Akademikernes deltagelse i offentligt udbudte kursusforløb i 2017.
Kilde egne beregninger baseret på registerdata

Jobrettet efter- og videreuddannelse til ledige

I takt med den stigende automatisering af produktion, service, udvikling og implementering af digitale teknologier, stiger behovet for udvikling af nye kompetencer. Akademikerne arbejder derfor målrettet på at skabe bedre rammer for og større udbud af jobrettet og arbejdspladsnær efter- og videre-uddannelse, så udbuddet af kompetencer i højere grad kan matche efterspørgslen. I 2017-2018 har Akademikerne i samarbejde med bl.a. IT-Universitetet gennemført et forsøg med udvikling af jobrettede IT-kurser for ledige højt-uddannede med IT-kompetencer eller tilsvarende kompetencer.

Der er gennemført fire kurser i alt i regi af projektet med en samlet jobeffekt på 50,5 pct. målt ved projektafslutning. Per september 2019 er flere kursister stadigt i job foranlediget af projektet, og tidligere aftagervirksomheder viser interesse for en genetablering af projektet. Projektet viser således, at efter- og videreuddannelse kan bidrage til at bringe højtuddannede ledige tilbage på arbejdsmarkedet.

Arrangementet var planlagt som et etisk hackaton, hvor deltagerne bidrog til at finde løsninger på problemstillinger ved først at debattere udvalgte temaer i mindre grupper for derefter at fremlægge og drøfte løsningerne i plenum med deltagelse af enkelte it-ordførere.

Der var udvalgt tre temaer:

- Digitalisering i den offentlige forvaltning v. Birgitte Eiriksson, vicedirektør i Justitia
- Kunstig intelligens' indtog i den menneskelige verden v. Kristoffer Stensbo-Smidt, post.doc på KU
- Private virksomheders ansvar v. Pernille Tranberg, forfatter og medstifter af Dataethics

Det etiske hackaton resulterede i en række anbefalinger til det videre politiske arbejde med de etiske aspekter af digital udvikling. Disse anbefalinger har været medvirkende til en styrket dataetisk offentlig debat - særligt i forhold til at skabe nogle fælles retningslinjer med mennesket i centrum for arbejdet med digitalisering og data.



Lars Qvistgaard byder velkommen til Akademikerne og IT-branchens etiske Hackathon

Akademikernes brug af efter- og videreuddannelse

I en optælling af akademikeres deltagelse i kursusforløb i 2017 er der registreret i alt 61.229 kursusforløb dækkende fra AMU-kurser til masteruddannelser. Aktiviteterne dækker alene over forløb, der ydes offentlig støtte til. Som det ses på figur 6.7, er det de mellemlange og lange videregående uddannelsesforløb, der bliver anvendt mest tid på, når man alene ser på akademikeres tidsforbrug på efter- og videreuddannelse, og når man alene tager det offentligt udbudte VEU i betragtning.

Kursusdeltagelsen blandt akademikere er forskellig for selvstændige, lønmodtagere og dem, der ikke er beskæftigede. De videregående VEU-aktiviteter udgør en større andel for de grupper, der er i beskæftigelse, end for de der ikke er i beskæftigelse. De videregående VEU-aktiviteter for beskæftigede akademikere 73,4 pct.

Kompetencebehov fremover

Den fortsatte kompetenceudvikling af arbejdsstyrken er en central del af grundlaget for en stærk og holdbar dansk konkurrencekraft. Men den store udfordring er, at udviklingen går så hurtigt, at ingen af os reelt ved, hvilke kompetencer der er brug for om 5-10 år. Der er dog indikationer på, at der både er behov for flere teknisk-digitale kompetencer, en generel komptence-øgning såvel som kompetencer til at kunne imødegå og håndtere de etiske aspekter, som fortsat digitalisering i en global verden medfører.

Kompetenceudvikling i staten

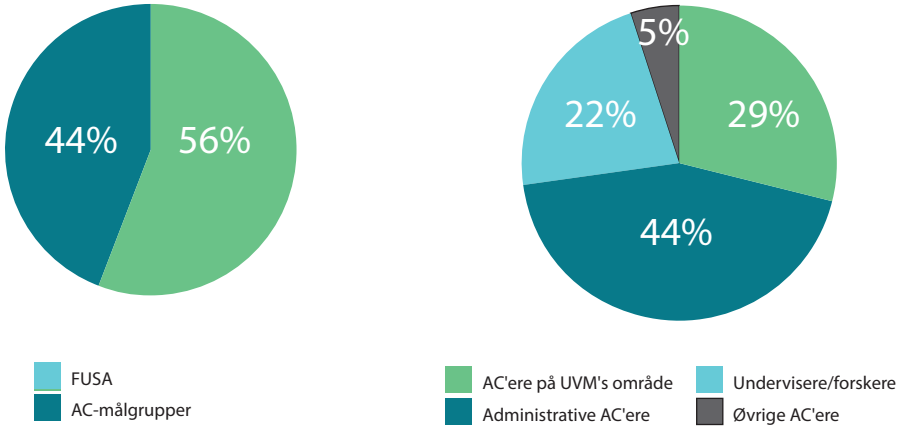
På det statslige område er der i overenskomstaftalen afsat midler til kompetenceudvikling for statens medarbejdere. Disse midler har indtil OK18 været placeret i to fonde hhv. Kompetencefonden og Fonden til Udvikling af Statslige Arbejdspladser (FUSA), som administreres af Kompetencesekretariatet.

I overenskomstperioden OK15 har i alt 12.319 akademikere deltaget i et kompetenceudviklingsprojekt. 44 pct. (ca. 5.464) har været i projekter med øremærket AC-bevilling, og 56 pct. (ca. 6.855) i et tværgående arbejdspladsprojekt med deltagelse af øvrige faggrupper.

I overenskomstaftalen er det blevet aftalt at lukke de to fonde og i stedet oprette én fond med større fokus på individuel kompetenceudvikling. Kompetencesekretariatet varetager fortsat administration og drift af fonden. Der er i alt afsat 179 mio. kr til kompetenceudvikling i OK18, hvoraf disse fordeles efter lønsum på centralorganisationernes områder. Heraf tildeles Akademikernes fondsområde 28 mio. kr årligt i perioden.

Figur 6.8

Kompetenceudvikling af akademikere (AC'ere) på statslige arbejdspladser i OK15



Bem.: FUSA (fonden til udvikling af statens arbejdspladser)
Kilde: Kompetencesekretariatet, 2017

Viden om privat udbud mangler

Der er meget lidt dokumenteret og aggregeret viden om (privat udbudt) efter- og videreuddannelse til beskæftigede i private virksomheder. Dette gælder også den højtuddannede del af arbejdsstyrken. Det vurderes dog at være ret forskelligt fra branche til branche.

I nogle virksomheder investeres ret meget – også internationalt indkøbt kompetenceudvikling, mens der i mange andre virksomheder formentligt kun investeres i nødvendige leverandørkurser ved anskaffelse af ny teknologi.

Der er i 2018 landet en opgave til de regionale arbejdsmarkedsråd om at arbejde med efter- og videreuddannelse til både ledige og beskæftigede i regi af rådenes arbejde – med særligt henblik på at afdække behov og koordinere indkøb af kurser mv.

Her pågår der i forvejen et arbejde i samme retning - via de regionale positivlister, som var tiltænkt som hjælp til at imødegå mangel på arbejdskraft ved målrettet kompetenceudvikling, men som i praksis er ret tunge at få til at arbejde godt sammen med et agilt behov hos virksomhederne.

Strategisk kompetenceudvikling på arbejdspladserne

Teknologisk Institut beskrev i 2016 for LO, FTF og AC, hvordan højtpræsterende virksomheder typisk er kendetegnet ved, at de bl.a. investerer strategisk i kompetenceudvikling for deres medarbejdere. Derfor tog Akademikerne i 2017 initiativ til at samle erhvervsliv, uddannelsesinstitutioner og faglige organisationer i ét samarbejde.

Projekt KOM Digital

Støttet af Region Hovedstaden og Socialfonden skal VEU-KOM Digital udvikle digitale kompetenceformater, der skal sætte skub i brug af de nye teknologier på arbejdspladserne.

Projektet har til opgave at øge virksomhedernes evne til at indgå i den digitale transformation via teambaseret, arbejdspladsnær læring, hvor både ledelse og medarbejdere indgår i forløbet, som har til formål at øge kompetencerne indenfor ny teknologi.

Generelt er der et uudnyttet potentiale i digitale læringsteknologier i forhold til efteruddannelsesområdet. Gennem digitale læringsteknologier kan man i betydelig grad målrette kompetenceudvikling til virksomhedernes forskellige behov og forudsætninger – og udvikle et kompetenceformat til forskellige jobfunktioner i virksomhedens produktion. Det gælder eksempelvis områder som digitalisering af processer og SMART produktion, internet of things, robotisering og autonome systemer, augmentet reality, kunstig intelligens, cybersikkerhed og 'privacy', nye digitale forretningsmodeller mv.

Projektet drives i dag af DTU i samarbejde med en større partnerkreds bestående af virksomheder, uddannelsesinstitutioner, faglige organisationer og arbejdsmarkedets parter.

Læs mere her:
https://komdigital.dk/
For den bagvedliggende litteraturgennemgang af forskningen på området:
http://www.ac.dk/media/642097/160617_en-treenigh-ed-indspil-til-en-nyvaekstdagsorden.pdf

Produktiviteten øges via et bedre samarbejde på arbejdspladserne – ofte omkring nye teknologier. Det kræver en ny tænkning hvor læringen også opstår på arbejdspladsen på tværs af roller, hierarki og jobfunktioner.

Samtidig er der et stigende behov for, at alle arbejdstagere – også de løstansatte – udvikler kompetencerne gennem hele arbejdslivet.

Som Guy Ryder fra ILO udtrykker det aktuelt: *[There is a growing need] "to create a universal entitlement to lifelong learning."* (ILO, Future of Work, april 2019).

De nye arbejdsformer, -kultur og -hast giver stof til eftertanke og grundlag for et nyt mindset om kompetenceudviklingen, som går i to retninger – dels en mere kollektiv tænkning, der hæver produktiviteten på arbejdspladserne i fællesskab, dels en mere individuelt sikret ret, så de mange arbejdstagere i løsere ansættelser kommer med.

”

Rigtig mange danske studerende drømmer om at starte egen virksomhed. Men iværksætteri begrænser sig ikke alene til de unge, og lysten til at sætte noget i gang er i løbet af de seneste ti år også vokset hos dem, der allerede er i gang med en karriere.

- Lars Qvistgaard, Kent Pedersen, Mette Reismann

Kronik i Børsen d. 26. marts 2019 i anledning af lancering af Iværksætterkommissionen.

7 En attraktiv offentlig sektor for alle



Overenskomstforhandlingerne 2018 var en helt unik situation, hvor nogle ekstraordinære problemstillinger førte landet på randen af den første storkonflikt nogensinde på det samlede offentlige område.

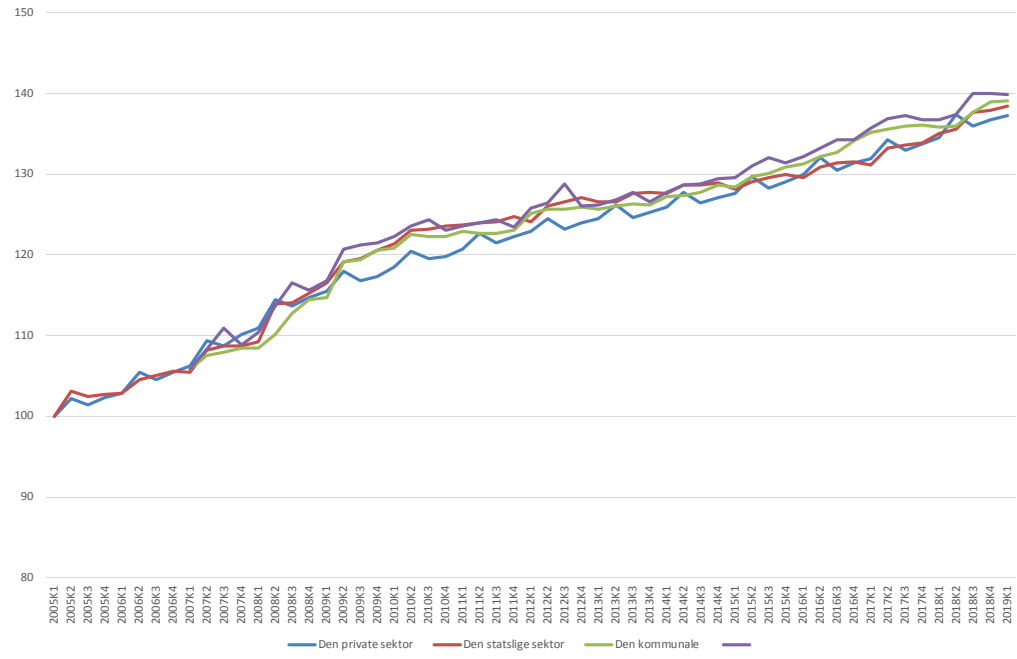
For akademikerorganisationerne var det afgørende, at medlemmer og tillidsvalgte på tværs af den offentlige sektor bakkede op om, at der blev trukket en streg i sandet over for ti års forringelsesdagsordener, men konsekvenserne af en storkonflikt var skræmmende for både det offentlige arbejdsmarked og for samfundet som helhed.

Ved OK21 skal parterne lægge stridsøksen fra sig, finde fælles, fremadrettede løsninger og udvikle rammerne for fremtidens arbejdspladser, der gør det offentlige arbejdsmarked attraktivt og konkurrencedygtigt for nye såvel som erfarne medarbejdere og ledere.

Skal et attraktivt offentligt arbejdsmarked fastholdes, indebærer det, at de offentlige lønninger fremadrettet følger med de private lønninger som følge af reguleringsordningen. Lige som de har gjort historisk, jf. figur 7.1. Dette vil Akademikerne arbejde for også bliver billedet i fremtiden.

Figur 7.1

De offentlige og private lønninger har fulgtes ad siden 1996



Bem.: Viser udviklingen i lønindeks fra 1. kvartal 1996 til 1. kvartal 2019, hvor 1. kvartal 2005 = 100. Der foreligger alene tal for det kommunale og regionale område fra 1. kvartal 2007.
Kilde: Danmarks Statistik

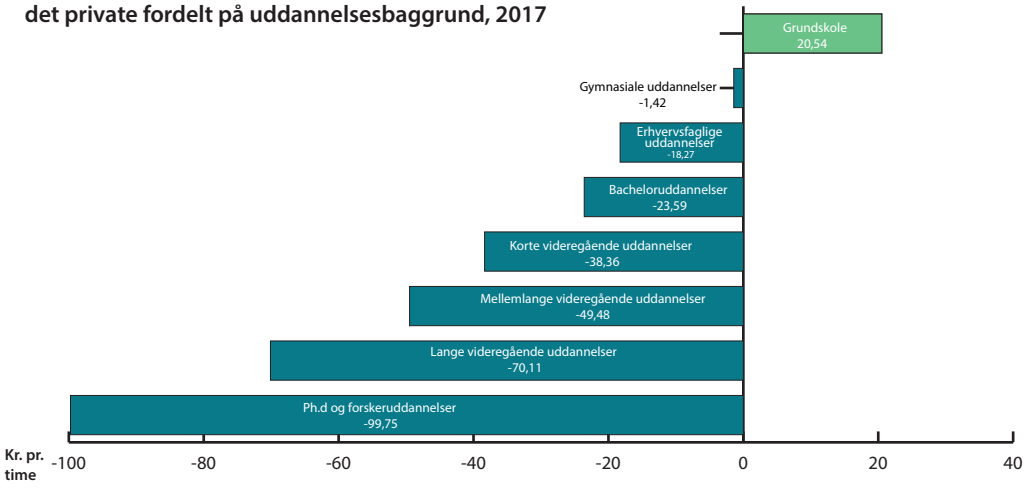
Akademikerne går til forhandlingsbordet ved OK21 med den klare forventning til os selv og til arbejdsgiverne, at der kan indgås en aftale, der skaber opbakning til og begejstring over partssystemet – ikke fordi der skabes kamplyst og fjendebilleder – men fordi parterne sammen leverer konkrete løsninger, der kommer både arbejdspladser, medarbejdere og ledere til gode i deres hverdag, i deres opgaveløsning og i deres karrierer på lang sigt.

En væsentlig udfordring for Akademikerne er de nuværende løn-strukturer i den offentlige sektor.

De indebærer, at akademikere – i realiteten - er en offentlig lavtlønsgruppe, både i stat, kommune og regioner. Fx ses, at stats-ansatte akademikere er den gruppe, der har den største lønforskel i forhold til den private sektor. I figur 7.2 ses, at statsansatte akademikere har mellem 15 og 20 pct. lavere timeløn end i den private sektor. Derimod ses, at ufaglærte i staten har en timeløn, som er knap 9 pct. højere end i den private sektor, og at statsansatte faglærte får ca. 6 pct. mindre i timeløn.

Figur 7.2

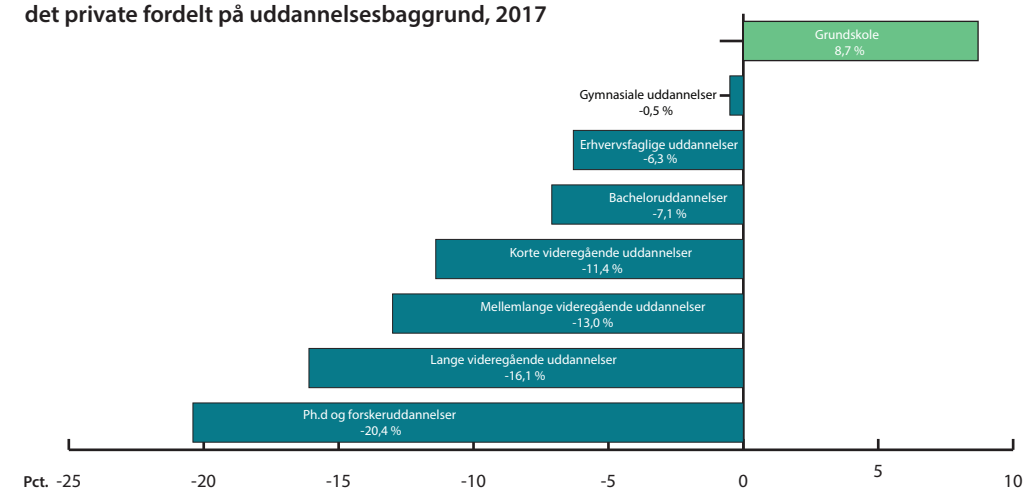
Forskel i gennemsnitstimelønninger i staten ift det private fordelt på uddannelsesbaggrund, 2017



Bem.: Sammenligningerne sker på baggrund af de standardberegnede timefortjenester. Her ses på det statslige område.
Kilde: Tabel LONS11 fra Danmarks Statistik

Figur 7.3

Procentvis forskel i gennemsnitstimelønninger i staten ift. det private fordelt på uddannelsesbaggrund, 2017



Bem.: Sammenligningerne sker på baggrund af de standardberegnede timefortjenester. Her ses på det statslige område.
Kilde: Tabel LONS11 fra Danmarks Statistik

”

Den #danskemodel er ’alive and kicking’. Ingen grund til forandring, hvis vi genfinder tilliden til hinanden og den måde, vi opgør lønnen ift. den private lønudvikling. Får vi lagt talgymnastikken bag os, kan vi fokusere på udviklingen af offentlige arbejdspladser

- Lars Qvistgaard

Twitter 7. maj 2019

APPENDIKS

Om populationen:

Akademikere i det danske samfund er i denne publikation defineret ved alle personer med kandidat eller ph.d.-uddannelse samt akademiske bachelorer, som ikke er i gang med en kandidatuddannelse, samt de professionsbachelorer og erhvervsakademiuddannede, som Akademikernes medlemsorganisationer organiserer. Dette gælder al data i nærværende rapport, medmindre andet er ekspliciteret i kildeangivelsen til figuren.

Se bilag for liste over medlemsorganisationer pr. 1/1 2019.

Om data:

Det primære data er trukket via Danmarks Statistiks forskningsmaskine eller hentet på Sirca. Andre datakilder er angivet ved figurerne.

Her følger en gennemgang af kilder og databehandling.

APPENDIKS

Akademikere i tal

Figur 1, 1: Antal akademikere i Danmark
Kilde: Baseret på egne beregninger på registerdata.
Bem.: Oplysninger for 2018 er opgjort i ultimo november 2017.

Figur 1, 2: Stigningen i antal akademikere er størst blandt de unge
Kilde: Baseret på egne beregninger på registerdata.
Bem.: Oplysninger for 2018 er opgjort i ultimo november 2017. Befolkningen er afgrænset til personer med alder mellem 25-64 år.

Figur 1, 3: Udviklingen i forsikrede og bruttoledige medlemmer siden 1996
Kilde: Akademikernes ledighedsstatistik – www.ac.dk

Figur 1,4: Akademikerbeskæftigelsen stiger i alle brancher
Kilde: Baseret på egne beregninger på registerdata.
Bem.: Oplysninger for 2018 er opgjort i ultimo november 2017. Personer opdelt pr. branche efter primærbeskæftigelse.

Figur 1, 5: To tredjedele af akademikerne er beskæftiget i den private sektor
Kilde: Baseret på egne beregninger på registerdata.
Bem.: Oplysninger for 2018 er opgjort i ultimo november 2017. Der er afgrænset til akademikere i beskæftigelse.

Figur 1, 6: Stigning lige stor i privat hhv. offentlig sektor relativt set
Kilde: Baseret på egne beregninger på registerdata.
Bem.: Oplysninger for 2018 er opgjort i ultimo november 2017. Der er afgrænset til akademikere i beskæftigelse.

Figur 1, 7: Stigning i antal akademikere i det private er størst blandt de helt små virksomheder og de store virksomheder
Kilde: Baseret på egne beregninger på registerdata.
Bem.: Oplysninger for 2018 er opgjort i ultimo november 2017 for akademikere med primær beskæftigelse i den private sektor efter virksomhedsstørrelse (2007-2018). Virksomhedsstørrelse beregnes som antal akademikere med primærbeskæftigelse tilknyttet samme virksomhedsnummer (cvr nummer).

Figur 1, 8: De store virksomheder beskæftiger flest akademikere, og her stiger antallet mest
Kilde: Baseret på egne beregninger på registerdata.
Bem.: Oplysninger for 2018 er opgjort i ultimo november 2017. Virksomhedsstørrelse beregnes som antal akademikere med primærbeskæftigelse tilknyttet samme virksomhedsnummer (cvr nummer). SMV'er er defineret ved som virksomheder med mellem 2-99 ansatte og store virksomheder med mindst 100 ansatte.

APPENDIKS

Figur 1, 9: Repræsentation i branchen Information og kommunikation er størst

Kilde: Baseret på egne beregninger på registerdata.
Bem.: Oplysninger for 2001 og 2018 er opgjort i ultimo november året før. Der medtages akademikere i med primær beskæftigelse i det private område; opgjort som andel akademikere af den samlede beskæftigelse i givne branche.

Figur 1, 10: Udvikling i den kommunale beskæftigelse
Kilde: Baseret på tal fra SIRCA, KRL.
Bem.: Oplysninger for 1. kvartal er opgjort i februar 2009 og 2019.

Figur 1, 11: Beskæftigelse i kommunal sektor
Kilde: Baseret på tal fra SIRCA, KRL.
Bem.: Oplysninger for 1. kvartal 2019 er opgjort i februar 2019. Akademikere opgøres som antal ansatte og andel af den samlede beskæftigelse fordelt på regioner.

Figur 1, 12: Udvikling i den regionale beskæftigelse
Kilde: Baseret på tal fra SIRKA, KRL.
Bem.: Oplysninger for 1. kvartal er opgjort i februar 2009 og 2019.

Figur 1, 13: Beskæftigelse i regional sektor
Kilde: Baseret på tal fra SIRKA, KRL.
Bem.: Oplysninger for 1. kvartal 2019 er opgjort i februar 2019. Akademikere opgøres som antal ansatte og andel af den samlede beskæftigelse fordelt på regioner.

Figur 1, 14: Udvikling i den statslige beskæftigelse
Kilde: Baseret på tal fra ISOLA
Bem.: Oplysninger for 1. kvartal er opgjort i februar 2009 og 2019.
Akademikere opgøres i antal årsværk og andel af den samlede beskæftigelse fordelt på regioner.

Figur 1, 15: Beskæftigelse i statslig sektor
Kilde: Baseret på tal ISOLA
Bem.: Oplysninger for 1. kvartal 2019 er opgjort i februar 2019. Akademikere opgøres i antal årsværk og andel af den samlede beskæftigelse fordelt på regioner.

APPENDIKS

De studerende – at blive akademikere

Figur 2, 1: Studiestart efter 1 hhv. 2 år efter gymnasial uddannelse
Kilde: Tal fra Statistikbanken - tabel FORLOB15.
Bem.: Dækker over personer med afgangseksamen fra både alment gymnasieuddannelser, erhvervsrettede gymnasieuddannelser og internationale gymnasieuddannelser for år 2003-2016.

Figur 2, 2: Bacheloroptag på hovedområder, 2005-2018
Kilde: Tal fra Statistikbanken - tabel UDDAKT60.
Bem.: Humaniora bacheloruddannelser dækker over pædagogiske-, kunstnerisk-, 'humanistisk og teologiske' bacheloruddannelser. Naturvidenskabelige bacheloruddannelser dækker over naturvidenskabelige, 'fødevarer, Bio-og laboratorietekniske', og 'jordbrug, natur og miljø' bacheloruddannelser for år 2005-2018.
Til og med skoleåret 2013 er alderen opgjort pr. 21. december det valgte år. Fra skoleåret 2014 og fremefter opgøres alderen pr. 30. september det valgte år. Se bemærkninger vedr. seneste version af Elevregistret her: www.dst.dk.

Figur 2, 3: Optag på kandidatuddannelse 2005-2018
Kilde: Egne beregninger på registerdata.
Bem.: Der indgår bachelordimittender 2015-2017.
De akademiske bachelorer er afgrænset ved KOTRE-registret som dem med en afsluttet hovedgruppe 60 uddannelse. Ligeledes fra KOTRE er tilknyttet oplysninger om den første påbegyndte kandidatuddannelse, defineret ved uddannelser indenfor hovedgruppe 70. Dimittendåret er opgjort forskudt for kalenderåret, i tråd med opgørelserne i blandt andet statistikbanken. Konkret dækker eksempelvis år 2016 over perioden 1/10-2015 til 30/9-2016.

Figur 2, 4: Kandidatproduktion på hovedområder 2005-2018
Kilde: Tal fra Statistikbanken - tabel UDDAKT70.
Bem.: Humaniora kandidatuddannelser dækker over pædagogiske-, kunstnerisk-, 'humanistisk og teologiske' kandidatuddannelser. Naturvidenskabelige kandidatuddannelser dækker over naturvidenskabelige, 'fødevarer, Bio-og laboratorietekniske', og 'jordbrug, natur og miljø' kandidatuddannelser, for år 2005-2018.

Figur 2, 5: Uddannelsesmæssig baggrund for forældre til kandidatstuderende
Kilde: Egne beregninger på registerdata
Bem.: Uddannelsesoplysninger er opgjort pr.1/10 2015. Der indgår kun oplysninger for de kandidatstuderende, hvis forældre bor i Danmark pr. 1/1 2016.

Figur 2, 6: Forældrebaggrund for kandidatstuderende og bachelorstuderende fra hjem uden tradition for lange videregående uddannelser
Kilde: Egne beregninger på registerdata
Bem.: Uddannelsesoplysningerne er opgjort pr. 1/10 2015. Der indgår kun oplysninger for de studerende, hvis forælder/forældre bor i Danmark pr. 1/1 2016. Øvrige dækker over følgende mindre uddannelsessteder, som af diskretionshensyn er samlet under et: Syddansk Universitet Sønderborg, Aalborg Universitet, Esbjerg, Det Kgl. Danske Musikkonservatorium, Det Kgl. Danske Kunstakademi, Billedkunstskoler, Rytmisk musikkonservatorium, Den Danske Scenekunstskole, Syddansk Musikkonservatorium Odense, Syddansk Musikkonservatorium, Esbjerg, Designskolen Kolding, Det Jyske Musikkonservatorium, Aarhus og Det Jyske Musikkonservatorium, Aalborg.
Se hele analysen på www.ac.dk

APPENDIKS

Figur 2, 7: Andel af kandidater, som påbegynder ph.d. fra 2012-2014
Kilde: Egne beregninger på registerdata. Data er beregnet ved 4 statustidspunkter; datoen for opnåelse af kandidatgrad (markeret ved 0 i diagrammet), 1 år, 2 år og 3 år efter.
Bem.: Uddannelse er opgjort pr. 1/10 2015. Der indgår kun oplysninger for de studerende, hvis forældre/forældre bor i Danmark pr. 1/1 2016. Øvrige dækker over følgende mindre uddannelsessteder, som af diskretionshensyn er samlet under et: Syddansk Universitet Sønderborg; Aalborg Universitet, Esbjerg; Det Kgl. Danske Musikkonservatorium, Det Kgl. Danske Kunstakademi, Billedkunstskolerne, Rytmisk musikkonservatorium, Esbjerg; Designskolen Kolding, Det Jyske Musikkonservatorium, Aarhus; Det Jyske Musikkonservatorium, Aalborg.

Nyuddannet – og hvad så?

Figur 3, 1: Nyuddannede akademikeres beskæftigelse opdelt på branche i pct.
Kilde: Baseret på egne beregninger på registerdata.
Bem.: Oplysninger for 2018 er opgjort i ultimo november 2017. Der er afgrænset til akademikere i beskæftigelse med en kandidatalder på under 2 år.

Figur 3, 2: Ledighedsfrekvens i de første 2 år efter afslutning af uddannelsen
Kilde: Egne beregninger på registerdata, specifikt elevregistret og forløbsdatabasen Dream.
Bem.: Der er i opgørelsen set bort fra modtagere af uddannelsesydelser, herunder SU, personer i fleksjob og skånejob, modtagere af førtidspension og folkepension, barselsdagpenge, sygedagpenge og personer, der ikke er bosiddende i Danmark.
http://www.ac.dk/

Figur 3, 4: Beskæftigelsesfrekvens i de første 2 år efter afslutningen af uddannelsen (fordelt på uddannelsesgrupper)
Kilde: Egne beregninger på registerdata, KOTRE og AMR samt Akademikernes ledighedsstatistik.
Bem.: Der indgår kun personer, som er i arbejdsstyrken, dvs. som er enten ledige eller i beskæftigelse. Således ses der i den enkelte måned bort fra personer, som er udenfor arbejdsstyrken eller som ikke er i Danmark. Kurverne knækker i starten af perioden, fordi en del af dimittenderne først bliver registreret som ledige, når retten til dagpenge starter efter karensperioden på 5 uger.
Se hele analysen: Dimittendernes vej i beskæftigelse på ac.dk

Figur 3, 5: Beskæftigelsesfrekvenser i de første 2 år efter afslutningen af uddannelsen (årgang 2008 og årgang 2013)
Kilde: Egne beregninger på registerdata, KOTRE og AMR.
Bem.: Der indgår kun personer som er i arbejdsstyrken, dvs. som er enten ledige eller i beskæftigelse. Således ses der i den enkelte måned bort fra personer, som er udenfor arbejdsstyrken eller som ikke er i Danmark. Kurverne knækker i starten af perioden, fordi en del af dimittenderne først bliver registreret som ledige, når retten til dagpenge starter efter karensperioden på 5 uger.
Se hele analysen: Dimittendernes vej i beskæftigelse på ac.dk

APPENDIKS

Akademikere i hele landet

Figur 4, 0: Alle arbejdspladser (antal fordelt på kommuner)
Kilde: Egne beregninger på registerdata.
Bem.: Dækker både offentlige og private arbejdspladser i hele landet for alle primærbeskæftigede.

Figur 4, 1: Akademikernes bopælskommune
Kilde: Baseret på egne beregninger af registerdata

Figur 4, 2: Gennemsnitlig daglig pendlingsdistance
Kilde: Baseret på egne beregninger på registerdata.
Bem.: Oplysninger for 2017 er opgjort i ultimo november, 2016. Akademiske stillinger er afgrænset ved stillinger beskæftiget af akademikere jf. akademikernøglen. Den gennemsnitlige daglige pendlingsdistance er opgjort som gennemsnitlig distance mellem bopæl arbejdsplads ganget med 2.

Figur 4, 3: Pendling ind og ud af uddannelseskommunerne
Kilde: Baseret på egne beregninger på registerdata.
Bem.: Oplysninger for 2017 er opgjort i ultimo november, 2016. Akademiske stillinger er afgrænset ved stillinger beskæftiget af akademikere jf. akademikernøglen. Udpendling er andelen af akademiske stillinger i nabokommunen, der varetages af personer med bopæl i uddannelseskommunen. Indpendling er andelen af akademikere i nabokommunen, hvis arbejdsplads befinder sig i uddannelseskommunen.

Figur 4, 4: Flytninger på tværs af regioner (bopæl)
Kilde: Baseret på egne beregninger af registertræk.
Bem.: Der ses på antallet af akademikere, der flytter fra en region til en anden mellem 2016 og 2017.

Figur 4, 5: Flytninger på tværs af regioner (arbejdssted)
Kilde: Baseret på egne beregninger af registertræk.
Bem.: Der ses på antallet af akademikere, der er flyttet fra en region til en anden mellem 2016 og 2017, og som også har skiftet job til pågældende region, der flyttes til.

Figur 4, 6: Beskæftigede akademikere fordelt på arbejdskommune
Kilde: Baseret på egne beregninger på registerdata.
Bem.: Oplysninger for 2018 er opgjort i ultimo november 2017. Akademiske stillinger er afgrænset ved stillinger beskæftiget af akademikere jf. akademikernøglen.

APPENDIKS

Et bæredygtigt arbejdsliv

Figur 5, 1: Er der et godt psykisk arbejdsmiljø på din nuværende arbejdsplads?
Kilde: Akademikernes arbejdsmiljøundersøgelse 2015
Se www.ac.dk

Figur 5, 2: Har du mulighed for at udføre opgaverne med en fagligt forsvarlig kvalitet?
Kilde: Akademikernes arbejdsmiljøundersøgelse 2015
Se www.ac.dk

Figur 5, 3: Vil du beskrive din arbejdsplads som præget af stress?
Kilde: Akademikernes arbejdsmiljøundersøgelse 2015
Se www.ac.dk

Figur 5, 4: Hvad er den vigtigste kilde til stress?
Kilde: Akademikernes arbejdsmiljøundersøgelse 2015
Se www.ac.dk

Figur 5, 5: På min arbejdsplads er der fokus på mit psykiske arbejdsmiljø som leder
Kilde: Akademikernes arbejdsmiljøundersøgelse 2015
Se www.ac.dk

Figur 5, 6: Tilbagetrækningsmønster blandt akademikere fordelt på sektor (pct) fra 2015-2016
Kilde: Dansk Arbejdsgiverforening
Bem.: Akademikere er her defineret som personer med lang videregående uddannelse.

Figur 5, 7: Akademikeres gennemsnitlige registrerede arbejdstid fordelt på sektor, timer pr. uge, 2016.
Kilde: Beregninger på grundlag af særkørsel hos Danmarks Statistik.
Bem.: Akademikere er her defineret som personer med lang videregående uddannelse.

APPENDIKS

Et arbejdsmarked under forandring?

Figur 6, 1: Akademikernes arbejdsform
Kilde: Egne beregninger på grundlag af registertræk.
Bem.: Opgjort pr. ultimo 2016. Figuren viser antal akademikere, der er lønmodtagere, freelancere, selvstændige med egen virksomhed hhv. kombinerer disse indkomstformer.

Figur 6, 2: Akademikernes indkomstfordeling
Kilde: Egne beregninger på grundlag af registertræk. Uddannelsesoplysninger er koblet med indkomststatistikregisterdata og beskæftigelsesregisterdata.
Bem.: Opgjort pr. ultimo 2016. Figuren viser antal akademikere, der er lønmodtagere, freelancere, selvstændige med egen virksomhed hhv. kombinerer disse indkomstformer. Cirklerne indeholder medianlønnen for
grupperne.

Figur 6, 3: Udvikling i små deltidsansættelser i OECD.
Kilde: OECD Labour Statistics Database i "The Future of Work", figur 2.11

Figur 6, 4: Medianindkomst for freelancere i forskellige branchegrupper 2016.
Kilde: Egne beregninger på grundlag af registertræk.
Bem.: Opgjort pr. ultimo 2016.

Figur 6, 5: Rekruttering af IT-kompetencer
Kilde: IDA Survey 2017

Figur 6, 6: Hvilke IT-kompetencer er svære at rekruttere?
Kilde: IDA Survey 2017

Figur 6, 7: VEU-kursusomfang i for 2017:
Kilde: Egne beregninger baseret på registerdata
Bem.: Akademikernes deltagelse i offentligt udbudte kursusforløb for 2017.

Figur 6, 8: Kompetenceudvikling af akademikere på statslige arbejdspladser i OK15
Kilde: Kompetencesekretariatet 2017

APPENDIKS

En attraktiv offentlig sektor for alle

Figur 7, 1: De offentlige og private lønninger har fulgtes ad siden 1996
Kilde: Danmarks Statistik.
Bem.: Grafen viser udviklingen i lønindeks fra 1. kvartal 1996 til 1. kvartal 2019, hvor 1. kvartal 2005 = 100. Der foreligger alene tal for det kommunale og regionale område fra 1. kvartal 2007.

Figur 7, 2: Forskel i gennemsnitstimelønninger i staten ift
det private fordelt på uddannelsesbaggrund, 2017
Kilde: Danmarks Statistik

Figur 7, 3: Procentvis forskel i gennemsnitstimelønninger i staten ift.
det private fordelt på uddannelsesbaggrund, 2017
Kilde: Danmarks Statistik

Bem.: Figurerne viser forskellen i timelønnen for forskellige uddannelsesgrupper på det statslige område. I figuren i venstre side vises forskellen i beløb, mens der i højre side vises den procentvise forskel.

BILAG: MEDLEMSTAL

Medlemstal pr. 1.1.2019 i organisationerne tilsluttet Akademikerne

	ATO	BF	DDD	DdL	DdP	DJ-AC	Djøf	DKF	DM	DMIF	DMpF	DOKS	DP	FAC	FAOD	GL	IDA	JA	KF	KS	LF	PD	TF	Scene	SIF	I alt
1. Tjenestemænd																										
1.1 Staten1)	2	66	16	0	1.691	0	4.418	0	201	0	0	240	0	2.716	28	38	0	27	2	0	23	2	3	0	5	9.478
1.2 Kommuner	52	130	0	0	0	0	2.262	0	10	0	7	0	0	0	40	0	0	2	0	0	0	0	8	0	0	2.511
1.3 Regioner	1	1	0	0	0	0	573	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	858	5	5	0	0	1.447
1.4 Tilskudsinstitutioner2)	0	0	0	0	0	0	61	0	34	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	95
1.5 Private virksomheder	0	2	0	0	0	0	204	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	208
1.6 i alt	55	199	16	0	1.691	0	7.518	0	251	0	7	240	0	2.716	68	38	0	29	2	0	881	7	16	0	5	13.739
2. Overenskomstansatte																										
2.1 Staten1)	3	623	571	140	343	315	16.641	2	11.716	27	0	159	596	320	446	13.083	8.414	930	209	924	661	684	140	0	0	56.947
2.2 Kommuner	402	1.567	7	218	0	90	6.611	1	4.737	0	694	0	2.555	0	905	63	3.712	578	632	302	120	0	496	0	0	23.690
2.3 Regioner	1	42	11	8	0	20	2.242	13	1.319	0	0	0	1.758	0	47	0	1.299	25	59	121	16.925	578	89	0	0	24.557
2.4 Tilskudsinstitutioner2)	0	10	0	0	0	0	102	12	170	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	5	0	0	0	303
2.5 Private virksomheder	0	0	652	278	0	1.053	624	0	1.527	0	0	0	0	0	1.755	0	1.340	464	1.360	175	0	732	3	61	0	10.024
2.6 I alt	406	2.242	1.241	644	343	1.478	26.219	28	19.469	27	694	159	4.909	320	3.153	13.146	14.765	1.997	2.260	1.526	17.706	1.999	728	61	0	115.520
3. Andre ansatte3)																										
3.1 Staten1)	0	21	0	8	51	13	402	0	755	0	0	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	7	53	1.324
3.2 Kommuner	0	41	0	0	0	14	33	0	547	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	639
3.3 Regioner	3	0	0	0	0	3	3	0	75	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	84
3.4 Tilskudsinstitutioner2)	0	0	0	0	0	0	0	0	84	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0	0	0	91
3.5 Private virksomheder	84	331	288	168	118	1.283	25.108	229	8.885	282	0	0	851	0	1.286	0	55.886	855	3.525	3.851	1.591	3.257	1.212	76	0	109.166
3.6 I alt	87	393	288	176	169	1.313	25.546	229	10.346	282	0	11	851	0	1.286	0	55.886	855	3.525	3.851	1.591	3.264	1.219	83	53	111.304
Ansatte i alt	548	2.834	1.545	820	2.203	2.791	59.283	257	30.066	309	701	410	5.760	3.036	4.507	13.184	70.651	2.881	5.787	5.377	20.178	5.270	1.963	144	58	240.563
Staten	5	710	587	148	2.085	328	21.461	2	12.672	27	0	410	596	3.036	474	13.121	8.414	957	211	924	684	686	146	7	58	67.749
Kommuner	454	1.738	7	218	0	104	8.906	1	5.294	0	701	0	2.555	0	945	63	3.712	580	632	302	120	0	508	0	0	26.840
Rgeioner	5	43	11	8	0	23	2.818	13	1.398	0	0	0	1.758	0	47	0	1.299	25	59	121	17.783	583	94	0	0	26.088
Tilskudsinstitutioner2)	0	10	0	0	0	0	163	12	288	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	12	0	0	0	489
Private virksomheder	84	333	940	446	118	2.336	25.936	229	10.414	282	0	0	851	0	3.041	0	57.226	1.319	4.885	4.026	1.591	3.989	1.215	137	0	119.398
4. Selvstændige																										
4.1 Selvstændige (liberale erhverv m.v.)	2	2	769	176	0	607	4.170	353	390	12	4	0	1.969	0	102	0	2.903	184	77	42	4.676	40	1.885	24	0	18.387
5. Beskæftigede i alt																										
5.1 Beskæftigede i alt	550	2.836	2.314	996	2.203	3.398	63.453	610	30.456	321	705	410	7.729	3.036	4.609	13.184	73.554	3.065	5.864	5.419	24.854	5.310	3.848	168	58	258.950
Heraf kvinder	470	2.146	1.571	260	1.266	2.070	34.429	331	18.801	142	407	160	6.205	171	2.568	7.416	18.215	1.531	1.048	4.801	13.424	3.849	2.465	103	10	123.859
6. Ledige i alt																										
6.1 Ledige i alt	1	241	144	16	128	272	2.286	17	3.387	9	13	0	457	0	146	384	3.448	188	61	391	192	315	92	20	0	12.208
Heraf kvinder	1	175	123	7	79	175	1.358	14	2.477	6	8	0	392	0	114	216	1.435	124	11	311	116	216	70	13	0	7.441
7. Medlemmer tilknyttet arbejdsmarkedet i Danmark i alt																										
7.1 Medlemmer tilknyttet arbejdsmarkedet i Danmark i alt	551	3.077	2.458	1.012	2.331	3.670	65.739	627	33.843	330	718	410	8.186	3.036	4.755	13.568	77.002	3.253	5.925	5.810	25.046	5.625	3.940	188	58	271.158
8. Erhvervsaktive medlemmer i Udlandet																										
8.1 Erhvervsaktive medlemmer i Udlandet	5	0	71	15	62	0	1.267	41	192	11	0	0	4	0	34	163	1.217	52	32	122	518	105	146	1	0	4.058
9. Andre medlemmer																										
9.1 Andre medlemmer (ude af erhverv, pensionerede)	183	872	533	272	971	221	5.720	38	2.748	89	52	94	1.043	1.364	239	914	7.948	494	305	243	5.565	734	926	11	0	31.579
9.2 Andre medlemmer (studerende)	593	274	1.055	184	64	0	22.431	265	17.678	119	78	65	1.841	362	569	0	31.853	1.029	2.657	2.431	0	1.980	670	14	0	86.212
9.3 Andre medlemmer i alt	776	1.146	1.588	456	1.035	221	28.151	303	20.426	208	130	159	2.884	1.726	808	914	39.801	1.523	2.962	2.674	5.565	2.714	1.596	25	0	117.791
10. Samtlige medlemmer																										
10.1 Samtlige medlemmer	1.332	4.223	4.117	1.483	3.428	3.891	95.157	971	54.461	549	848	569	11.074	4.762	5.597	14.645	118.020	4.828	8.919	8.606	31.129	8.444	5.682	214	58	393.007
Heraf kvinder	1.081	3.218	2.807	363	1.689	2.383	49.791	524	34.486	228	485	218	8.848	255	3.147	8.169	31.721	2.387	1.596	7.284	15.444	6.000	3.503	132	10	185.769

1) Incl. ansatte i tjenestemandslignende stilling
2) Virksomheder og institutioner, der modtager løntilskud eller refusion fra det offentlige
3) Anden ansættelsesform end tjenestemands- eller overenskomstansættelse

For det dygtigste Danmark

I Danmark stikker vores uddannelses-rødder dybt. Vi lever af vores investering i uddannelse og forskning. Det skal vi også i fremtiden. Vi skal vokse som individer, som fællesskab og som samfund.

Mulighedernes veje skal være åbne for alle med vilje, evne og lyst til at dygtiggøre sig, uanset baggrund, køn eller nationalitet.

Den akademiske fagbevægelse handler om ambitionen for et Danmark, hvor den enkelte kan udfolde sit fulde potentiale, og vi alle kan blive dygtigere sammen.

Det er sådan, at vi som land gør en forskel for at løse verdens udfordringer.

Vi arbejder for det dygtigste Danmark.

Om denne bog

Akademikere i Tal og Ord giver overblik over akademikerne i Danmark og indsigt i udviklingen på det akademiske arbejdsmarked over de sidste 20 år. Heri finder du ny viden om akademikernes uddannelser, brancher, arbejds-pladser og -arbejdsliv, geografi og demografi. Samt indblik i det akademiske forhandlingsområde og perspektiv på morgendagens forandringer på det akademiske arbejdsmarked.

AC Akademikerne

ISBN: 87-982780-1-0