

Akademikernes forslag til nye reformveje

Bidrag til Kommissionen for 2. generationsreformer, de nye reformveje



Februar 2021

INDHOLD

Indledning.....	3
Mere social lighed og rummelighed på arbejdsmarkedet.....	5
Lettere vej for nyuddannede til arbejdsmarkedet.....	8
Flere seniorer i job.....	18
Flere iværksættere som vej til vækst og jobskabelse.....	22
Efter- og videreuddannelse for hele arbejdsstyrken.....	27
Et godt og stressfrit arbejdsliv for alle.....	31
Øget tryghed via modernisering af dagpengesystemet.....	34
Et styrket beskæftigelsessystem for videregående uddannede.....	38

Indledning

Akademikerne repræsenterer næsten 450.000 medlemmer med en videregående uddannelse, der alle spiller en afgørende rolle i at skabe et endnu stærkere, mere velfungerende og trygt samfund.

Vi arbejder for et Danmark, der giver alle mulighed for at udfolde deres fulde potentiale og dygtiggøre sig gennem hele livet. Det er til gavn for den enkelte, virksomhederne og samfundet og udgør en forudsætning for en fortsat solid, bæredygtig dansk økonomi.

En veluddannet arbejdsstyrke og stærk social mobilitet gennem fri og gratis adgang til uddannelse og SU, høj beskæftigelse og lav ledighed samt dynamiske, fleksible og trygge rammer for arbejdsgivere og arbejdstagere er traditionelle kendetegn for den danske arbejdsmarkedsmodel. En model, som er grundlæggende for dansk velfærd, økonomi og evnen til med succes at gribe nye muligheder i den globale økonomi. Intet kommer dog af sig selv. Der er brug for en anden reformvej i Danmark for at sikre, at modellen også leverer i fremtiden. En vej, der ikke begrænses af traditionelle regnemodeller og strukturpolitiske greb.

Nye reformer bør investere i mennesker og rammerne for deres udfoldelse og dygtiggørelse. Det er ikke alene vejen til at sikre, at arbejdsstyrken har de rette kompetencer, så der kan skabes mere innovation og flere virksomheder og højproduktive arbejdspladser. Det er også vejen til at skabe mere trivsel og rummelighed på arbejdsmarkedet.

Akademikerne bakker derfor op om regeringens ambitioner med Kommissionen for 2. generationsreformer og håber, at den vil give en tiltrængt opdatering af værktøjskassen, så vi som samfund kan få bedst mulig gavn af vores menneskelige ressourcer.

Kommissionen arbejder for at finde nye veje til at skabe bedre uddannelse for alle, flere i job og flere og bedre job. Det er ambitioner, som i høj grad retter sig mod det akademiske arbejdsmarked, og i denne analyse belyses de vigtigste strukturelle udfordringer og uhensigtsmæssigheder i systemet i dag, der står i vejen for at høste store gevinster for produktivitet, beskæftigelsen, arbejdsudbuddet og den sociale lighed.

Akademikerne ønsker derfor med denne analyse at bidrage til, at kommissionen i sin kortlægning af de største reformbehov og potentialer sætter fokus på følgende temaer.

Fortsat



- Mere social lighed og rummelighed på arbejdsmarkedet
- Lettere vej for nyuddannede til arbejdsmarkedet
- Flere seniorer i job
- Flere iværksættere som vej til vækst og jobskabelse
- Efter- og videreuddannelse for hele arbejdsstyrken
- Et godt og stressfrit arbejdsliv for alle
- Øget tryghed via modernisering af dagpengesystemet
- Et styrket beskæftigelsessystem for videregående uddannede

Akademikerne vil senere lancere en række forslag til konkrete løsninger i form af nye reformgreb og tiltag, som kan bidrage til opfyldelsen af kommissionens mål om at skabe en ny reformvej for Danmark.

God læselyst



Lars Qvistgaard
Formand for Akademikerne



TEMA 1

Mere social lighed og rummelighed på arbejdsmarkedet

Mere social lighed og rummelighed på arbejdsmarkedet

Temaet er særligt en vigtig del af kommissionens hovedudfordringer "*bedre uddannelser for alle*" og "*flere i job*".

Kort fortalt

Danmark er verdensmester i social mobilitet. Det er dog ikke det samme, som at vi har knækket udfordringen med social ulighed i Danmark. 50.000 unge under 25 år er hverken i job eller i gang med en uddannelse, ligesom vi heller ikke har knækket koden i forhold til unge handicappedes adgang til uddannelse og arbejdsmarked. Det er en enorm samfundsudfordring, som kræver en mere rummelig tilgang til disse grupper i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet.

Problemet i dag og potentialet for reformer

Social mobilitet handler om det enkelte individs muligheder set i relation til forældrenes muligheder, og her ses netop uddannelse som en af de vigtigste faktorer i forhold til at bryde negativ social arv. Flere undersøgelser bekræfter igen og igen, at Danmark er verdensmester i social mobilitet. Eksempelvis placerer World Economic Forum Danmark øverst i sit Global Social Mobility Index¹(2020), i øvrigt efterfulgt af de andre nordiske velfærdsstater.

Det er ikke så overraskende, at den globale ranking af landenes evne til at bryde negativ social arv toppes af de nordiske lande, idet alle landene har lige og gratis adgang til uddannelse. Når det blandt de nordiske lande er Danmark, der bedst evner at bryde negativ social arv, kan det tilskrives den danske SU, der primært er stipendiebaseret og i mindre omfang lånebaseret. Det forhold, at danske unge ikke behøver at optage lån for at uddanne sig, er særlig relevant for mønsterbrydere, idet undersøgelser peger på, at unge fra uddannelsesfremmede baggrunde har en aversion mod at optage lån til uddannelse. En analyse fra Akademikerne², viser således, at hver tredje kandidatstuderende på de danske universiteter har forældre, der er ufaglærte eller faglærte. Og på kandidatuddannelserne på de regionale universiteter og udbudssteder er tendensen endnu tydeligere med mellem 41 pct. og 58 pct. mønsterbrydere.

Men mønsterbrydere er netop personer, der formår at bryde et mønster. At Danmark er verdensmester i social mobilitet, er ikke det samme, som at vi har knækket udfordringen med ulighed i Danmark.

Det forhold, at 50.000 unge under 25 år hverken er i job eller i gang med en uddannelse, er en enorm samfundsudfordring. Den enkelte udsatte unges fremtidshåb og forventet livskvalitet afhænger af adgangen til uddannelse og job, men det er ikke desto mindre evident, at det ordinære uddannelsessystem tydeligvis har svært ved at nå denne gruppe af udsatte og sårbare unge. Derudover er der god samfundsøkonomisk og samfundsmæssig værdi i, at samfundet investerer i mennesker, så de kan blive selvforsørgende. En analyse fra AE³ viser eksempelvis, at de offentlige finanser forbedres med ca. 200.000 kr. om året, når en ung kontanthjælpsmodtager uden uddannelse bliver løftet til faglært eller mellemlangt videregående uddannelsesniveau.

¹ World Economic Forum Global Social Mobility Index, 2020

² Akademikerne, "Uddannelsesmæssige baggrunde blandt forældre til kandidatstuderende", 2018

³ AE Rådet, Hf-uddannelserne på VUC løser en vigtig uddannelsespolitisk opgave, 2020

Mere social lighed og rummelighed på arbejdsmarkedet

Samme analyse fra AE, der er lavet for Gymnasieskolernes Lærerforening (GL) og Danske HF & VUC, viser, at VUC spiller en særlig vigtig rolle i forhold til at løfte unge, der ikke passer ind i det ordinære uddannelsessystem, men som på et senere tidspunkt i deres liv finder motivation til at tage en uddannelse. Analysen viser, at HF-kursisterne på VUC oftere har ufaglærte forældre og oftere har afbrudte ungdomsuddannelsesforløb bag sig. To år efter afsluttet HF, er ni ud af ti i beskæftigelse eller under uddannelse, hvor særligt såkaldte velfærdsuddannelser som sygeplejerske, pædagog, folkeskolelærer, socialrådgiver er blandt topscorerne.

Unge med handicap er en anden gruppe, der har det svært i forhold til adgang til uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet. For handicappede er uddannelse om muligt endnu mere afgørende for at finde fodfæste på arbejdsmarkedet. Derfor er det bekymrende, at tal fra Danske Handicaporganisationer viser, at det er blevet vanskeligere for handicappede at gennemføre en kompetencegivende uddannelse. Igennem de senere år er andelen af personer med handicap, der får en videregående uddannelse eller en erhvervsuddannelse, således faldet fra 74 pct. til 66 pct. (2010 – 2016), mens uddannelsesniveaue for personer uden handicap i samme periode er steget fra 84 pct. til 86 pct. Det er en forkert udvikling, der ikke kan vendes uden en større fleksibilitet og forståelse fra systemets side overfor studerende og elever med handicap.

TEMA 2

Lettere vej til arbejdsmarkedet for nyuddannede

Lettere vej til arbejdsmarkedet for nyuddannede

Temaet er særligt en vigtig del af kommissionens hovedudfordringer "*bedre uddannelser for alle*" og "*flere i job*".

Kort fortalt

Danmarks samlede velstand og fordelingen af velstanden afhænger af arbejdsstyrkens høje uddannelsesniveau. Det er ikke alene et stort tab for samfundet, men også for den enkeltes beskæftigelses- og lønmuligheder, hvis for mange nyuddannede går ledige i for lang tid, før de får stabil tilknytning til arbejdsmarkedet. I 2019 var det ca. 55.000 nyuddannede fra de videregående uddannelser, som for første gang skulle finde fodfæste på arbejdsmarkedet. Der er derfor brug for bedre sammenhæng mellem uddannelserne og arbejdsmarkedet for både de nyuddannedes, virksomhedernes og samfundsøkonomiens skyld.

Problemet i dag og potentialet for reformer

Stor politisk reformivrighed på de videregående uddannelser

De videregående uddannelser, og særligt universitetsuddannelserne, har været genstand for store ændringer i de senere år med politiske hensigter om 1. at øge arbejdsudbuddet, 2. at skabe værn mod overoptag samt 3. at forbedre sammenhængen mellem uddannelse og arbejdsmarked. Blandt de vigtigste politiske tiltag er fremdriftsreformen fra 2013 og justeringen af samme reform i 2015, ledighedsbaseret dimensioneringsmodel for de videregående uddannelser i 2014, institutionsakkreditering og prækvalifikation af nye uddannelser i 2013, Uddannelseszoom i 2014, nyt bevillingssystem for de videregående uddannelser i 2017 og - som det seneste skud på stammen - aftalen om mere fleksible universitetsuddannelser i 2019.

Uddannelse er en stor samfundsgevinst

Den gennemsnitlige velstand i samfundet øges ved et stigende uddannelsesniveau i arbejdsstyrken. Over et arbejdsliv bidrager hver arbejdstager med lang videregående uddannelse med ca. 14,6 mio. kr. til samfundsøkonomien⁴. Det danske samfunds guldæg er det stigende uddannelsesniveau; for den enkelte såvel som for samfundet.

Arbejdsmarkedet har absorberet næsten en fordobling af antallet med en akademisk uddannelse de seneste 20 år. I år 2001 var der knap 292.000 personer under 65 år i den del af arbejdsstyrken, som den akademiske fagbevægelse repræsenterer, mens der i 2018 var godt 536.000, svarende til en stigning på 244.000 eller 83,6 pct⁵. I efteråret 2020 var næsten hver 4. ledige dagpengemodtager i Danmark medlem af en akademisk a-kasse, eller godt 26.500 ledige ud af i alt godt 113.000⁶. Heraf udgør nyuddannede, defineret op til 2 år efter dimission, ca. halvdelen af alle ledige akademikere⁷.

⁴ Akademikerne, Faktaark "Der er ikke for mange akademikere", 2016

⁵ Akademikerne, Tal & Ord, s. 6

⁶ Jobindsats.dk og ledighedstal fra AKA, MA, CA, AJKS)

⁷ Akademikernes ledighedsstatistik, sep. 2020

Lettere vej til arbejdsmarkedet for nyuddannede

Figur 1.1

Problemet i dag og potentialet for reformer

Investeringer i uddannelse giver stigende velstand og produktivitet



KORT FORTALT



DATAGRUNDLAG

Gevinst ved øget uddannelsesniveau

Uddannelsesniveau ift. individuel timeproduktivitet, 2012

Årstal	Pct. af BNP
2020	1.0
2030	3.5
2050	7.0

Uddannelse	Produktivitets-forskel ift. ufaglærte
Erhvervsfaglig	13 %
Kort og mellemlang videregående	35 %
Lang videregående	52 %

Kilde: Finansministeriet 2016: ØA: Uddannelse og arbejdsmarked, faktaark.

Dimensionering af uddannelser som værn mod overoptag

Dimensioneringen af de videregående uddannelser udgør et vigtigt værn mod overoptag på uddannelser med ledighedsudfordringer. Dimensioneringen har i 2020 haft sit første gennemløb på universiteterne, dvs. med de studerende, der blev optaget i 2015, og som har gennemført kandidatuddannelsen indenfor normeret tid. Desværre er første gennemløb sket i et atypisk år grundet coronakrisen, og derfor er det endnu ikke muligt at aflæse dimensioneringsmodellens reelle beskæftigelseseffekt for nyuddannede.

Det er særligt de humanistiske universitetsuddannelser, der er blevet dimensioneret. En analyse fra DM på baggrund af data fra Danmarks Statistik viser således en reduktion af optaget i 2018 i forhold til optaget i 2013 på 30 pct. En tendens, der bliver bekræftet af tal fra Uddannelses- og Forskningsministeriet, jf. figur 1.2.

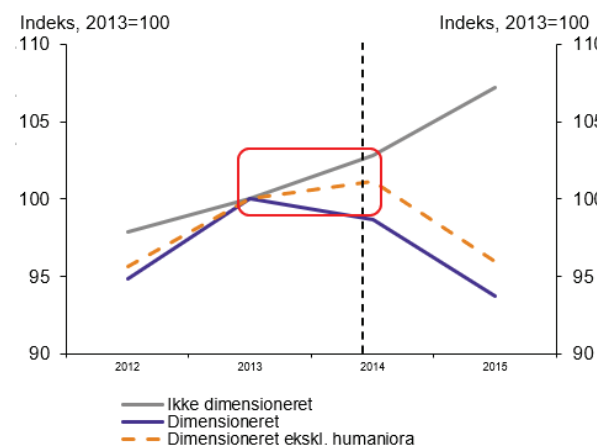
Den nuværende dimensioneringsmodel tager ikke højde for fremskrivninger af forventet efterspørgsel på uddannelserne, men er alene baseret på ledighedstal for de seneste ti års dimittendårgange. Det gør, at dimensioneringsmodellen bliver for bagudskuende og risikerer at komme ud af trit med fremtidige kompetencebehov på arbejdsmarkedet. Samtidig tager dimensioneringsmodellen heller ikke hensyn til, at professionshøjskolerne og erhvervsakademierne er forpligtet til at dække et regionalt arbejdsmarked.

Lettere vej til arbejdsmarkedet for nyuddannede

Figur 1.2

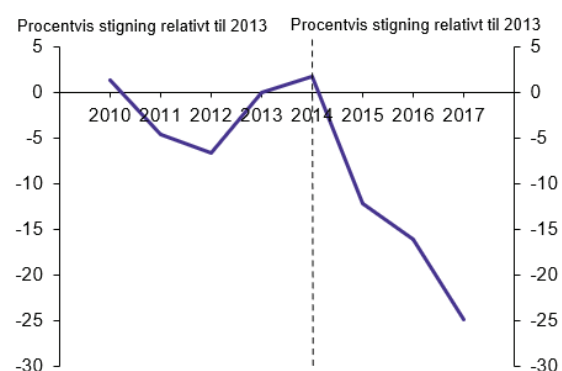
Dimensioneringens effekt på uddannelsestilgang

Udvikling i tilgang for dimensionerede og ikke-dimensionerede uddannelser relativt til tilgangen i 2013, 2010-2017



Se figur 6.2, s.4 og 6.5
Kilde: UFR 2018

Tilgangen til dimensionerede uddannelser kontrolleret for hovedområder, procentvis ændring relativt til 2013, 2010-2017



Fremdriftsreformens ketchupeffekt

Den samlede studietid på universitetsuddannelserne er faldet markant inden for de seneste ti år. Tal fra DEA viser, at den samlede studietid for kandidater i 2018 i gennemsnit er på 5,2 år, hvor den i 2008 var på 6,3 år. Tallene viser samtidig, at reduktionen i gennemførelsestid særlig er sket på kandidatuddannelserne. Hensigten med fremdriftsreformen fra 2013 var netop at få de studerende hurtigere igennem universitetsuddannelserne med henblik på at øge arbejdsudbuddet⁸.

Fremdriftsreformen blev justeret i 2015, og universiteterne fik her mere fleksible rammer for, hvordan fremdriftskravene skulle opnås. Det har blandt andet fået universiteterne til at indføre stram styring af specialefrister, der samtidig har betydet, at det er blevet vanskeligere, for ikke at sige umuligt, seriøst at være jobsøgende under specialeskrivningen. Og hvor de kandidater tidligere dimitterede drypvist hen over året, dimitterer langt de fleste nyuddannede kandidater nu i juni måned. Det skaber en årlig, og stigende, ketchupeffekt, jf. figur 1.3.

Ketchupeffekten sker tilmed på det værst tænkelige tidspunkt, dér hvor arbejdsmarkedet går på sommerferie og derfor ikke rekrutterer nye medarbejdere. De facto presses de kandidatstuderende til hurtig studiefærdiggørelse for blot at komme i et par måneders standby-position i dagpengesystemet, inden de for alvor kan søge job. Det illustreres tydeligt af figuren nedenfor, som viser koefficienten for udviklingen i antal nyuddannede kandidater pr. jobopslag for kandidatuddannede hen over året de seneste ti år. Fremdriftsreformen vurderes dermed at være kontraproduktiv i at understøtte en mere smidig overgang fra uddannelse til første job⁹.

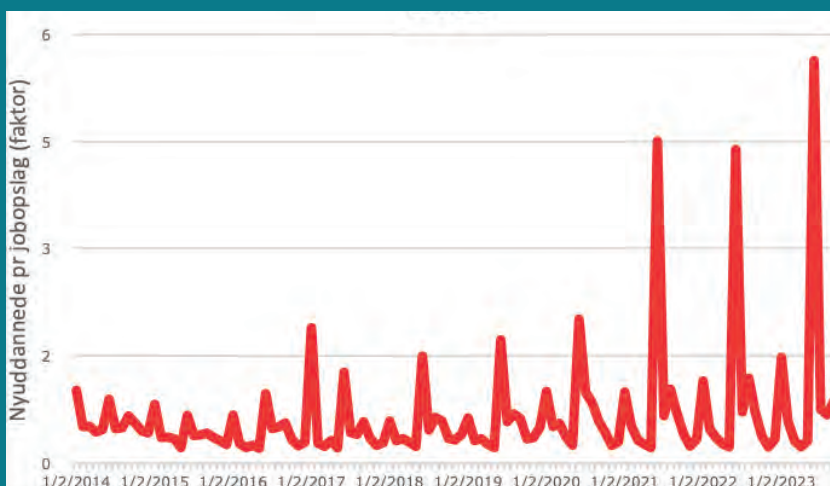
⁸ DEA: Unge er hurtigere igennem uddannelserne, 2020

⁹ Akademikerne: Nyuddannedes veje ind på arbejdsmarkedet, 2018

Lettere vej til arbejdsmarkedet for nyuddannede

Figur 1.3

Dimittend/jobopslag-koefficient, 2010 - 2019



Kilde: Akademikerne pba. Damvads analyse om jobopslag

Den normerede tid for kandidatuddannelserne er reguleret således, at kandidatuddannelser med vinteroptag har en varighed på 24 måneder, mens kandidatuddannelser med sommeroptag er på 22 måneder. De to måneders forskel har stor indvirkning på institutionernes fremdriftsageren i og med, at bevillingssystemet for de videregående uddannelser (2017) er indrettet sådan, at en andel af institutionernes bevilling afhænger af, hvor meget de studerendes gennemsnitlige studietid afviger fra den normerede studietid.

Bevillingssystemets resultattilskud på studietid betyder desuden, at uddannelsesinstitutionernes incitament til at give studerende dispensation, der medfører studietidsforsinkelser, er begrænset, fordi institutionen bliver økonomisk straffet herfor.

Som led i håndteringen af coronakrisen besluttede Folketinget derfor i foråret 2020 at sætte resultattilskud på studietid i bero for netop ikke at straffe de videregående uddannelsesinstitutioner, hvis de gav dispensation til specialestuderende eller andre studerende, der ud fra faglige og kvalitetsmæssige overvejelser havde brug for at lade sig forsinke.

Det har i 2020 betydet, at flere er dimitteret efter sommerferien og dermed på et tidspunkt, hvor arbejdsmarkedet, selv på trods af coronakrisen, ikke stod stille. Det må forventes at have positiv indvirkning på dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet og understreger behovet for at se nærmere på de såvel kvalitative som kvantitative, positive indvirkninger på dimittendledigheden, hvis den normerede studietid for sommeroptag forlænges med to måneder fra 22 måneder til 24 måneder, og de to sommermåneder dermed bliver en SU-periode for de studerende i stedet for en dagpengeperiode for de dimittender, der ellers ville være overgået til dagpengesystemet.

Lettere vej til arbejdsmarkedet for nyuddannede

Nye muligheder for mere fleksible uddannelser på universiteterne

Et enigt Folketing vedtog i 2019 aftale om mere fleksible universitetsuddannelser efter anbefaling fra regeringens Universitetsudvalg (2018), der bestod af repræsentanter fra Akademikerne, DI, Dansk Erhverv, Danske Universiteter, Finansministeriet og Uddannelses- og Forskningsministeriet. Hensigten med den politiske aftale om mere fleksible universitetsuddannelser er, at den nuværende 3+2-struktur fortsat udgør den uddannelsesmæssige hovedvej på universiteterne, men at der samtidig er behov for mere fleksible muligheder for de studerende, der måtte ønske alternative uddannelsesveje.

Aftalen om mere fleksible uddannelser indeholder tre nyskabelser. For det første er bachelors retskrav udvidet med tre år, dvs. at bachelorer kan stå af og prøve kræfter med arbejdsmarkedet i op til tre år uden at miste retten til at fortsætte på den naturlige kandidatoverbygning.

For det andet har universiteterne mulighed for at udbyde to nye overbygningsuddannelser; dels en etårig akademisk overbygningsuddannelse (AO), som også kan tages på deltid hen over to år, mens den studerende er beskæftiget i en virksomhed, dels en udbygning af erhvervs-kandidatuddannelser, der er tilrettelagt på deltid hen over fire år, og hvor den studerende ligeledes skal være ansat i en virksomhed.

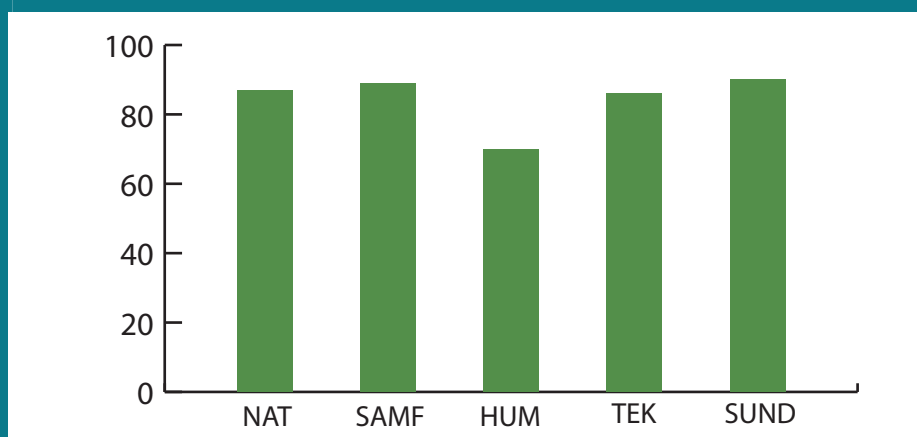
Den femårige bachelor-kandidat-struktur udgør som sagt fortsat hovedvejen på universiteterne, men med indførelse af det treårige retskrav for bachelorer sammen med de nye typer af forskningsbaserede overbygningsuddannelser på deltid, er der i større grad skabt mulighed for, at den studerende kan tilrettelægge alternative uddannelsesforløb. Det kan eksempelvis være relevant, hvis beskæftigelsesudsigterne for den naturlige kandidatuddannelse viser sig mindre gunstige, hvis den studerende ønsker at prøve kræfter med arbejdsmarkedet og få erfaring inden overbygningen, eller hvis den studerende ud fra faglige interesser ønsker at tone sin uddannelse i en anden retning.

Universitetsuddannelsernes 3+2-struktur havde også før indførelsen af det treårige bachelor-retskrav en vis fleksibilitet, der blev udnyttet forskelligt af de studerende på tværs af hovedområder. Der findes ikke tal for, hvor stor en andel blandt bachelorerne, der har benyttet sig af deres retskrav, men det, man kan se, er andelen af bachelorer, der har påbegyndt en kandidatuddannelse direkte efter endt bacheloruddannelse på samme universitet og hoved- område. Her adskiller bachelorer på humaniora sig fra bachelorerne fra andre hovedområder ved, at en mindre andel, 71 pct., fortsætter direkte på samme hovedområde og på eget universitet.

Lettere vej til arbejdsmarkedet for nyuddannede

Figur 1.4

Akademiske bachelorer, der er påbegyndt en kandidatuddannelse direkte efter deres bacheloruddannelse på samme universitet og hovedområde, pct. 2011-2015



Anm.: Beregningsgrundlaget er baseret på alle, der har fuldført en bacheloruddannelse og overgået til en kandidatuddannelse på et af de danske universiteter. Der er taget udgangspunkt i studerende, som har fuldført en akademisk bachelor i perioden 2011-2015, og som er overgået indenfor 3 mdr.
Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

I de seneste tyve år er der årligt 1.500 akademiske bachelorer, der ikke får en kandidatuddannelse. Dette tal har ligget rimeligt stabilt hen over årene til trods for det forhold, at der i perioden har været en stigning i antallet af bacheloruddannede. Med andre ord har der været en faldende afgang fra bacheloruddannelserne til arbejdsmarkedet. Der er i dag ca. 40.000 akademiske bachelorer på arbejdsmarkedet.

Den øgede fleksibilitet, der er indført med det treårige retskrav for bachelorer, må forventes, alt andet lige, at øge andelen, der vælger ikke at fortsætte direkte på kandidatoverbygningen. Men en alvorlig udfordring for de mere fleksible muligheder for vekselvirkning mellem uddannelse og arbejdsmarked, er det forhold, at virksomhederne for nærværende reelt ikke efterspørger akademiske bachelorer. Et forhold, der kun er blevet mere udfordret under coronakrisen.

Lettere vej til arbejdsmarkedet for nyuddannede

Fremdriftsreformens mangelfulde antagelser – et illustrativt eksempel

Fremdriftsreformen fra 2013 betød, at universiteterne skulle bidrage med 935 mio. kr. til de offentlige finanser i 2020 - enten ved et øget arbejdsudbud svarende til, at de studerende blev 4,3 måneder hurtigere færdige eller ved, at sektoren afleverede 935 mio. kr. af sine uddannelsesmidler, svarende til den manglende arbejdsudbudseffekt.

Fremdriftsreformen står som et illustrativt eksempel på forsimplede antagelser, idet det alene blev antaget, at fremdriftsreformen ville få de studerende til at blive hurtigere færdige med deres studier. Andre relevante antagelser om øget frafald som konsekvens af fremdriftskravene, blev ikke medtaget i beregningen. Heller ikke den øgede ledighedsrisiko for dimittender pga. ketchupeffekt ved dimissionstidspunkt eller tabt skatteindtægt fra studerendes erhvervsarbejde indgik i beregningerne.

Resultatet af en survey, foretaget af Akademikerne blandt 6.256 studerende i forbindelse med justeringen af fremdriftsreformen i 2015, pegede på, at fremdriftskravene til de studerendes studieprogression betød, at flere studerende valgte at arbejde mindre ved siden af studierne.

Figur 1.5

Fremdriftsreformens effekt på de studerendes arbejdsudbud

Tabel 1

Ændring i de studerendes arbejdsudbud som følge af fremdriftsreformen

	Andel der har ændret deres arbejdsudbud	Ændring i antal arbejdstimer (i pct.)	Effekt på de studerendes samlede arbejdsudbud
Arbejder mere	5,3 pct.	55,11 pct.	2,95 pct.
Arbejder mindre	42,6 pct.	-50,47 pct.	-21,51 pct.
Total effekt på arbejdsudbud			-18,56 pct.

Tabel 2

Økonomiske konsekvenser af at de studerende arbejder mindre*

Reformens effekt på studerendes arbejdsudbud	-18,56 pct.
De studerendes samlede skattebetalinger af deres erhvervsarbejde	3.650 mio. kr.
Fald i de studerendes skattebetalinger som ikke indgår i beregning	-677 mio. kr.
Forventet gevinst ved fremdriftsreform	935 mio. kr.
Reel gevinst ved fremdriftsreform	258 mio. kr.
Ministeriets overvurdering af reformens økonomiske effekt	362 pct.

*De økonomiske konsekvenser for den offentlige saldo tager alene udgangspunkt i reducerede skattebetalinger af de studerendes erhvervsarbejde.

De studerende blev spurgt til effekten af fremdriftsreformens øgede krav om fremdrift og det forhøjede fribeløb for de studerende. Det viste en reduktion i studerendes arbejdsudbud på knap 19 pct. som direkte konsekvens af fremdriftskravene til de studerende, svarende til et fald i de studerendes skattebidrag på 677 mio. kr.

Lettere vej til arbejdsmarkedet for nyuddannede

Manglende kobling mellem nyuddannede og arbejdsgivere

Nyuddannedes vej til det første job er ikke kun betinget af relevante jobåbninger. Det afhænger også af, at der i dag er en klar udfordring i at sikre en bedre oversættelse mellem arbejdsgivernes efterspørgsel på kompetencer og kompetencerne blandt nyuddannede med forskellige uddannelsesbaggrunde.

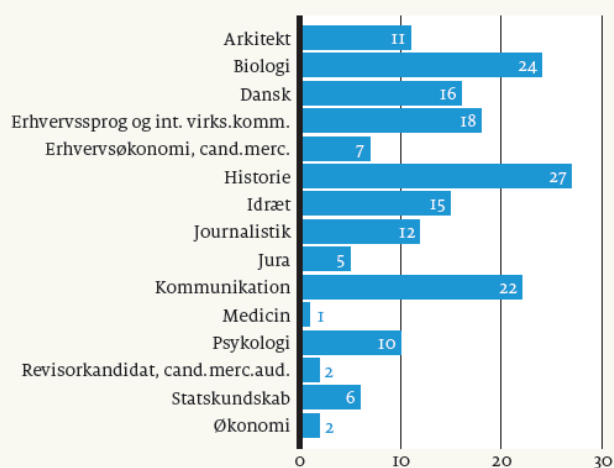
Det er for mange virksomheder vanskeligt at navigere i udbuddet af uddannelsesprofiler på det akademiske arbejdsmarked. Der findes 399 kandidatuddannelser fordelt på 551 udbud. Hertil kommer, at det for mange virksomheder, især SMV'er, kan virke risikofyldt at prøve kræfter med uddannelsesprofiler, som de ikke kender i forvejen. Det ses særligt i mindre virksomheder, som fx skal ansætte deres første akademiske medarbejder. I statistikkerne ses der således ofte en mangel på velkendte uddannelsesprofiler, mens det – udover enkelte klassiske uddannelser som biologi og historie – oftere er nyuddannede fra nyere uddannelser, der går ledige i længere tid.

Selv for større offentlige videnarbejdspladser kan det være svært at navigere i hvilke nært-beslægtede profiler, der kan erstatte drømmeprofilen. Det kan fx illustreres med figur 1.7 på næste side. Akademikerne hjalp en styrelse til at rekruttere nye medarbejdere i forbindelse med en flytning fra København til Als. Her ses udbuddet af relevante uddannelsesprofiler, alt efter om man rekrutterer efter et "klassisk" grundlag eller efter "kernekompetencer". Dette er et godt eksempel på 'rip-rap-rup-effekten' – at virksomhederne søger efter uddannelsesprofiler, de kender.

Figur 1.6

Størst dimittendledighed blandt historikere, biologer og kommunikationsuddannede

Gennemsnitlig ledighed i procent for nyuddannede kandidater i 4. til 7. kvartal efter endt uddannelse, fordelt på de 15 største kandidatuddannelser¹



FIGUR 5

NOTE¹ — Datagrundlaget er personer, der har færdiggjort en kandidatuddannelse i 2016-2019.

KILDE — Uddannelses- og Forskningsministeriet – Uddannelseszoom.

Lettere vej til arbejdsmarkedet for nyuddannede

Figur 1.7

Bredere rekrutteringsgrundlag til NaturErhvervstyrelsen

Klassisk rekrutteringsgrundlag

Jordbrugsakademikere samt jurister, økonomer og statskunds-kabere (KU)

Kernekompetencer

Offentlig administration
Forvaltningsret
EU-ret
Administration af tilskud
Jordbrugskontrol
Juridisk og faglig kontrol af tilskudsbetingelser
Administrativ kontrol og sagsbehandling
Behandling af ansøgninger inden for landbrug, fiskeri og fødevarerproduktion
Økonomistyring og revision
Ledelsesinformation og produktionsplaner

Jordbrugsakademiske kompetencer

Agro-Environmental Management (AU)
Agrobiologi (AU)
Agronomi (KU)
Biologi (KU, AU, AAU, SDU)
Biologi-bioteknologi (KU)
Biotechnology (AAU)
Bæredygtig landbrugsudvikling (KU)
Bæredygtig skov- og naturforvaltning (KU)
Bæredygtigt tropisk skovbrug (KU)
Environmental Biology (RUC)
Environmental Engineering (AAU)
Environmental Risk (RUC)
Fødevareinnovation og sundhed (KU)
Fødevareteknologi (DTU)
Fødevarevidenskab (KU)
Geografi (RUC)
Geografi og geoinformatik (KU)
Geography (AAU)
Husdyrvidenskab (KU)
Integrated food studies (AAU)
Jordbrugsøkonomi (KU)
Kemi og bioteknologi (AU)
Landskabsarkitektur (KU)
Miljø- og naturressourceøkonomi (KU)
Miljø- og ressourcemanagement (SDU)
Miljøteknologi (SDU, DTU)
Miljøvidenskab (KU)
Molekylær ernæring og fødevareteknologi (AU)
Naturforvaltning (KU)
Skovbrugsvidenskab (KU)
Surveying, Planning and Land Management (AAU)
TekSam - miljøplanlægning (RUC)
Urban, Energy and Environmental Planning (AAU)
Vand og miljø (KU)

Forvaltningsmæssige og økonomiske kompetencer

Advanced Economics and Finance (CBS)
Antropologi (KU, AU)
Anvendt Kulturanalyse (KU)
Anvendt matematik (SDU)
Arbejdslivsstudier (RUC)
Business Administration and Bioentrepreneurship (CBS)
Cultural Sociology (SDU)
Economics and Business Administration (RUC)
Erhvervsøkonomi, cand.merc. (AU, AAU, SDU, CBS)
Erhvervsøkonomi, cand.soc. (AU)
Erhvervsøkonomi og Matematik, cand.merc.(mat.) (CBS)
Erhvervsøkonomi og Virksomhedskommunikation, cand.merc.(kom.) (CBS)
Forvaltning (RUC)
Global udvikling (KU)
Klimaforandringer (KU)
Matematik-økonomi (KU, AU, AAU, SDU)
Oplevelsesøkonomi (AU)
Plan, by og proces (RUC)
Politik og administration (AAU, RUC)
Politisk kommunikation og ledelse, cand.soc. (CBS)
Produktion, cand.tech. (AAU)
Revision, cand.merc.aud. (AU, AAU, SDU, CBS)
Sociologi (KU, AU, AAU)
Spatial Designs and Society (RUC)
Statistik (KU, AU)
Statskundskab (KU, AU, AAU, SDU)
Technoanthropology (AAU)
Teknologibaseret forretningsudvikling (AU)
Virksomhedskommunikation (AU)
Virksomhedsstudier (RUC)
Økonomi (KU, AU, AAU, SDU)

Juridiske kompetencer

Erhvervsøkonomi og jura (cand.merc.jur.) (AU, AAU, SDU, CBS)
Jura (KU, AU, AAU, SDU)
Samfundsvidenskabelig jura (KU)

TEMA 3

Flere seniorer i job

Flere seniorer i job

Temaet er særligt en vigtig del af kommissionens hovedudfordringer "*flere i job*" og "*flere og bedre job*"

Kort fortalt

For få seniorer vælger i dag at forlænge arbejdslivet, når de er midt i 60'erne, selvom tal indikerer et potentiale for øget arbejdsudbud på minimum 2.500 akademikere ved øget fleksibilitet og øget attraktivitet for denne gruppe. Hertil kommer et forventeligt endnu højere udbud samt i øvrigt produktivitet ved investering i kompetenceudvikling og et bedre arbejdsmiljø. Skal der skabes et bedre seniorarbejdsmarked, er der behov for bedre vilkår og muligheder for flere seniorer end i dag.

Problemet i dag og potentialet for reformer

Seniorer på arbejdsmarkedet er som område kendetegnet ved et behov for på den ene side at sikre tilbagetrækningsmuligheder for dem, som ikke kan arbejde mere, og på den anden side at forløse det store potentiale i, at flere bliver på arbejdsmarkedet i længere tid, som dermed også bidrager positivt til arbejdsudbuddet i længere tid.

Det var også disse modsatrettede tilgange til seniorområdet, som blev omdrejningspunktet for Seniortænk tankens arbejde og løsninger for det gode seniorarbejdsliv. Under temaet "Ledige seniorer skal hurtigere tilbage i job, et langt og godt arbejdsliv samt tilbagetrækningsvalg" dannede tænketanken ramme for en del af de drøftelser, som ledte op til aftalen først om seniorenpension og dernæst ret til tidlig pension.

Set i sammenhæng med at øge arbejdsudbuddet og styrke produktiviteten i samfundet er der imidlertid et klart behov for at sikre seniorerne muligheder for et mere fleksibelt, attraktivt og langt arbejdsliv med mulighed for at stige af for de, der er enten psykisk eller fysisk nedslidte.

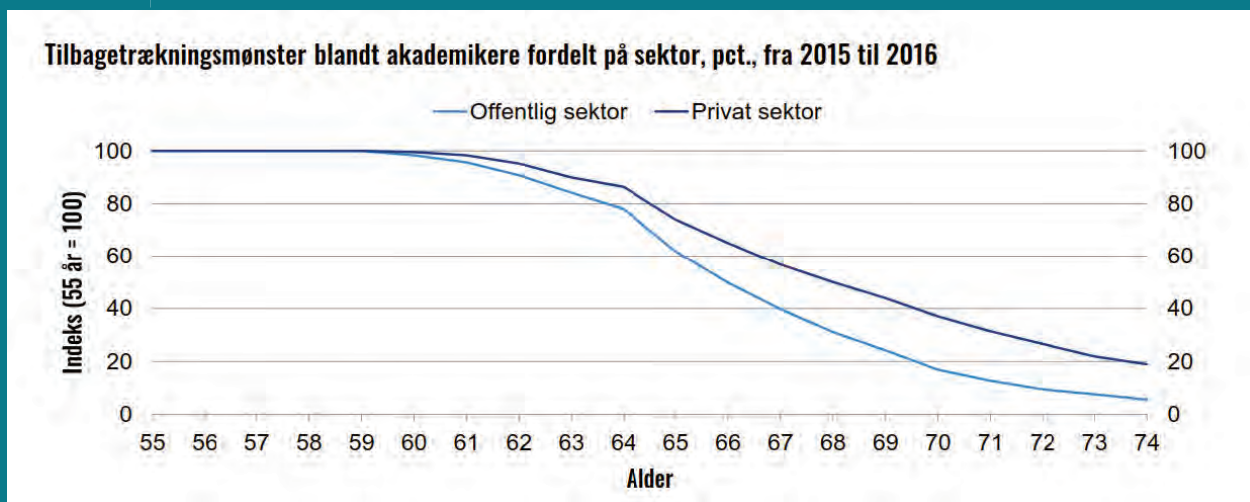
Mange med videregående uddannelse arbejder allerede længe, især i den private sektor. Men mange vil gerne arbejde endnu længere, og flere vil gerne have mulighed for at arbejde i seniorårene, hvis de kan få det til at passe med et i øvrigt attraktivt seniorliv.

DA og Akademikerne lavede i 2018 en registeranalyse om akademiske seniorer i hhv. offentlig og privat sektor, sammenholdt med bl.a. længden og mængden af arbejdstid. Analysen viste, at langt de fleste offentlige akademiske seniorer arbejder fuld tid til enten det 62. år eller det 64. år, og derefter er der kun meget få tilbage. Mens en større andel af de privatansatte akademiske seniorer arbejder meget længere, helt frem til det 74. år, men med et gradvist faldende timetal over de sidste +10 år.¹⁰

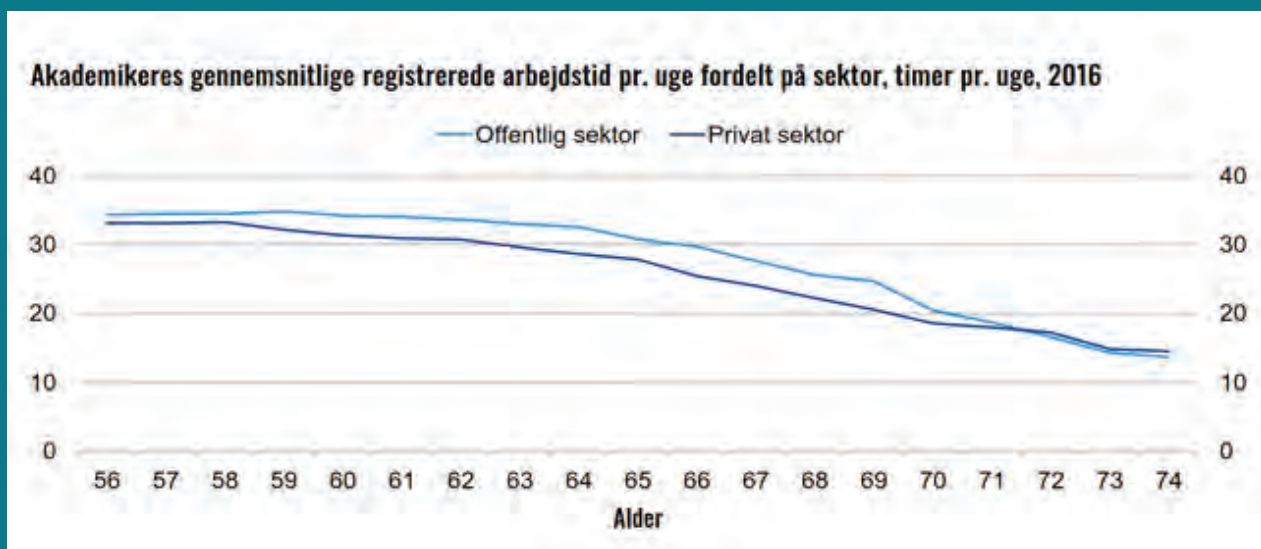
¹⁰ Akademikerne og DA: Analyse af akademiske seniorer på arbejdsmarkedet, 2018

Flere seniorer i job

Figur 2.1



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



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

Analysen viste også, at ser man på den samlede gruppe af akademikere mellem 60 og 74 år, svarer forskellen til 2.500 fuldtidsstillinger. Arbejdsstyrken kan dermed øges med 2.500 akademikere årligt, hvis den offentlige sektor bliver lige så god til at fastholde seniorer som den private. Det indikerer et reelt potentiale for at øge arbejdsudbuddet ved større fleksibilitet for særligt ansatte i den offentlige sektor.

Flere seniorer i job

Dette underbygges af en seniorundersøgelse, IDA har foretaget blandt sine medlemmer i alderen 55-74 år, som viser, at over halvdelen mener, at der er behov for bedre tilbage-trækningsmuligheder på arbejdsmarkedet. Dette bekræftes også af IDA's undersøgelse af senioraftaler i forbindelse med lønstatistikken i 2020. Her svarer hvert tredje medlem blandt de +55-årige, at de regner med, at de gerne vil have en ordning på et senere tidspunkt i deres arbejdsliv, men at de ikke med sikkerhed ved, om de kan få det. Samtidig har hvert fjerde medlem over 55 år, der er gået på pension, oplevet, at det ikke var deres eget ønske, at de stoppede på arbejdsmarkedet. Halvdelen af disse oplevede, at det var pga. pres fra deres arbejdsgiver.¹¹ ¹² Samme billede tegnes blandt DM's medlemmer over 50 år i en senior-arbejdslivsundersøgelse, hvor to ud af tre magistre mellem 50 og 60 år svarer, at de ikke vurderer, at de kan arbejde på samme måde hele vejen frem til pensionen¹³.

En anden væsentlig udfordring for seniorers fastholdelse på og tilknytning til arbejdsmarkedet handler om efteruddannelse. Her viser DM's seniorarbejdslivsundersøgelse bl.a., at over halvdelen enten ikke har fået tilbudt efteruddannelse eller er i tvivl, om de har fået det tilbudt. Derudover får ældre seniorer sjældnere tilbudt efteruddannelse end yngre seniorer, og at privatansatte i højere grad får tilbudt efteruddannelse ift. offentligt ansatte.

Nedslidning – både fysisk og især psykisk – spiller også en stor rolle for at øge andelen af seniorer i arbejdsudbuddet. Vigtigheden af at prioritere arbejdsmiljøet i forhold til seniorers arbejdsmarkedstilknytning underbygges af en undersøgelse af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA, som viser, at godt psykosocialt arbejdsmiljø fremmer, at mange vælger at arbejde efter folkepensionsalderen, uanset om der stilles lave eller høje fysiske krav i arbejdet.

Slutteligt bør det nævnes, at også de komplicerede pensionsregler betyder noget for, hvor længe man bliver i arbejdsstyrken efter det 64. år. En højere grad af fleksibilitet til fx at anvende noget af sin egen pension kan være med til at understøtte en gradvis tilbage-trækning – finansieret af egen pensionsopsparing – med henblik på at udskyde det endelige tilbageatrækningstidspunkt.

¹¹ IDA: Seniorundersøgelsen, 2019

¹² DA: Undersøgelse om senioraftaler ifm. lønstatistikken for 2020

¹³ DM: Vejen til et bedre seniorarbejdsmarked 2018

TEMA 4

Flere
iværksættere
som vej til vækst
og jobskabelse

Flere iværksættere som vej til vækst og jobskabelse

Temaet er særligt en vigtig del af kommissionens hovedudfordring "*flere og bedre job*"

Kort fortalt

Nye og innovative virksomheder står for en stor del af nettojobskabelsen i Danmark og er derfor på én og samme tid en del af løsningen på, hvordan vi får øget produktiviteten og skabt flere og bedre job. Der er derfor brug for, at flere akademikere starter virksomhed. Særligt i lyset af det faktum, at de virksomheder, som startes af iværksættere med en kandidatuddannelse, har højere beskæftigelse, omsætning, produktivitet og værditilvækst end øvrige iværksættere.¹⁴

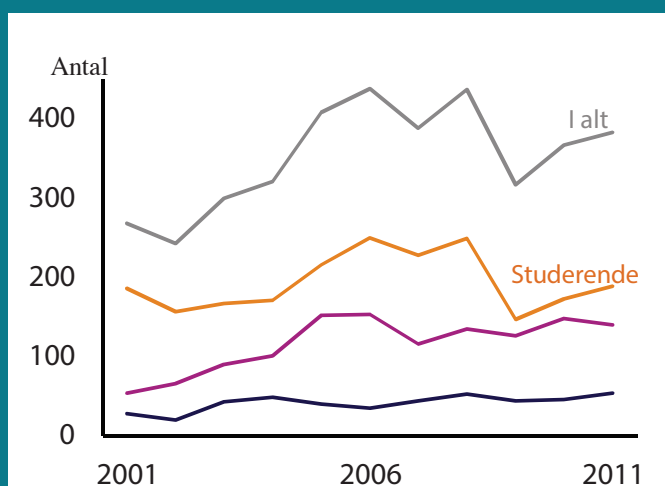
Problemet i dag og potentialet for reformer

Fald i nyetableringer trods stor talentmasse og potentiale

Iværksætteraktiviteten på universiteterne har i en årrække været støt stigende. Alene fra 2001 til 2011 steg antallet af studerende og nyuddannede på bachelor- og kandidatniveau, som deltog i iværksætteraktiviteter, med 43 pct. Den stigende interesse i at starte egen virksomhed er særlig høj blandt nyuddannede på kandidatniveau, som tegner sig for trejerdedele af stigningen.

Figur 3.1

Iværksætteraktiviteten er steget med 43 pct. på 11 år blandt universiteternes studerende og nyuddannede



Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet "Stigende iværksætteraktivitet på universiteterne" Særkørsel på registerdata af Danmarks Statistik.

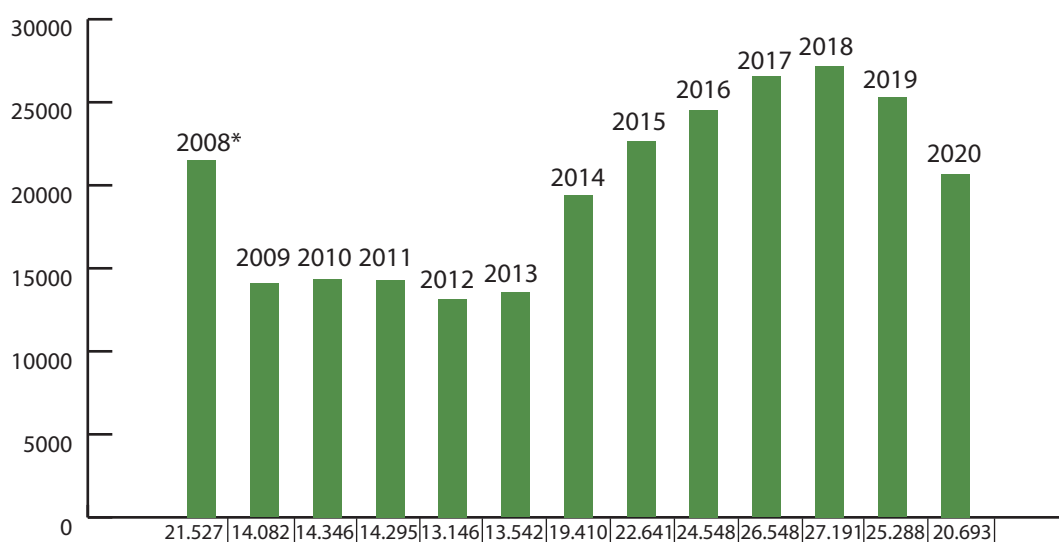
¹⁴ Stigende iværksætteraktivitet på universiteterne, notat fra Uddannelses- og Forskningsministeriet, 17. september 2014

Flere iværksættere som vej til vækst og jobskabelse

Vi har med andre ord en stor og stigende interesse og talentmasse blandt akademikere for at starte virksomhed. Til trods for dette er antallet af nyetableringer i 2020 lavere end i 2008 inden finanskrisen. Økonomiske kriser rammer nye små virksomheder hårdt, og det var først i 2015, at antallet af nyetableringer kom op på samme niveau som før krisen.

De aktuelle tal for selvstændige med og uden ansatte viser, at krisen har sat sine spor. Det seneste år er der sket et markant fald i antallet af selvstændige med ansatte med 3.000 personer og en stigning i antallet af solo-selvstændige, dvs. selvstændige uden ansatte med 12.000 personer.¹⁵

Figur 3.2 Udviklingen i nyetableringer af selskaber



* for hvert år er det perioden jan-sep. der er målt i undersøgelsen

Kilde: Experian

Ser man på antallet af konkurser, har der ikke været en markant stigning, som man ellers kunne forvente. Men her kan forklaringen være de omfattende hjælpepakker, som har ført til, at en række virksomheder holdes i live trods lav eller manglende omsætning. Derfor kan det også forventes, at vi kommer til at se en stigning i antallet af kurser efter krisen. Til gengæld har de konkurser, der har været, haft store jobmæssige konsekvenser med et 20 pct. højere jobtab i marts-september 2020 sammenlignet med samme periode i 2015-2019. Det skyldes, at der har været tale om konkurser indenfor arbejdskraftintensive brancher som hotel og restauration mv.¹⁶

Iværksætterne oplever for store barrierer

En af forklaringerne på, at der ikke er flere, som vælger et arbejdsliv og en karriere som iværksætter, er den store økonomiske usikkerhed, som følger med. Forskellen på ret og adgang til velfærdsordninger for hhv. lønmodtagere og selvstændige er for stor.

¹⁵ Danmarks Statistik, Nyt fra Danmarks statistik; stigning i antallet af selvstændige uden ansatte, Arbejdskraftundersøgelsen (kv.) 4. kv. 2020, 17. februar 2021

¹⁶ Danmarks Statistik, Konkurser 2020, 2020

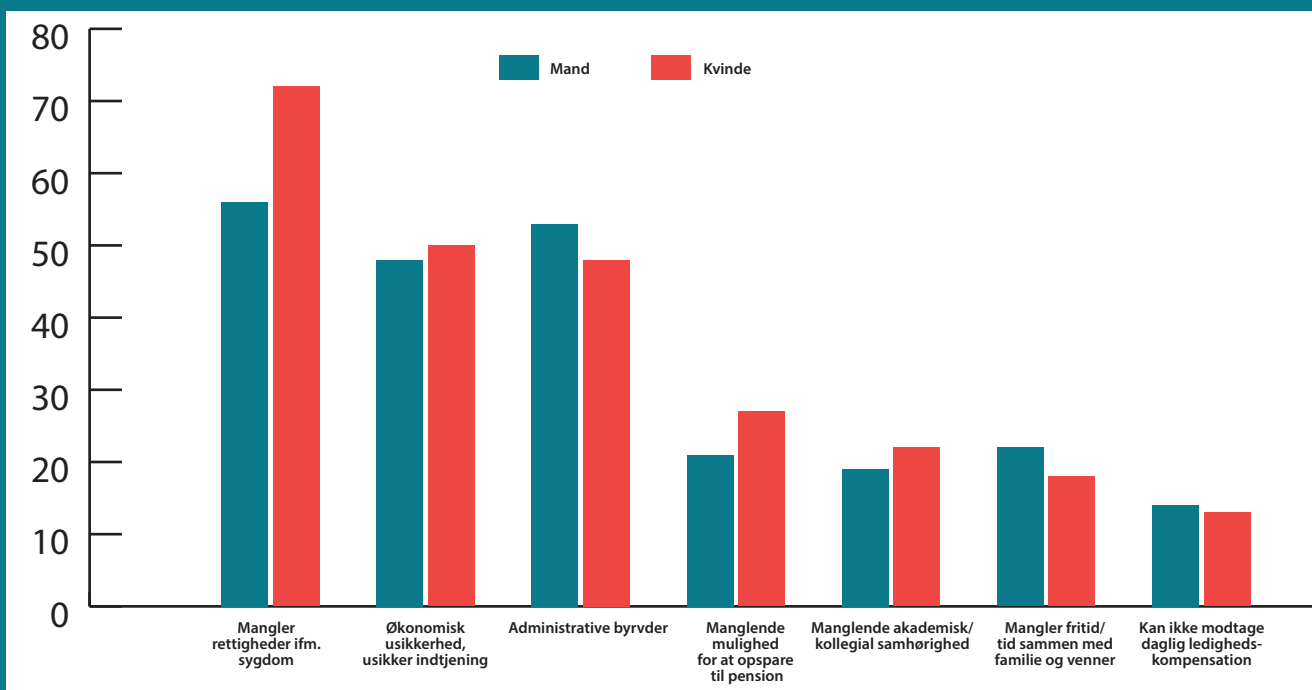
Flere iværksættere som vej til vækst og jobskabelse

Det har især stor betydning for kvinderne og giver sig udslag i, at kun 25 pct. i Danmark og i Norden vælger at starte virksomhed.¹⁷

Direkte adspurgt til barrierer for at starte og drive virksomhed peger 72 pct. af kvinder og 56 pct. af mænd på manglende adgang og ret til dækning af indkomsttab ifm. sygdom.

Figur 3.3

De største udfordringer forbundet med at starte og føre en virksomhed ifølge medlemmerne af Akademikerne (Norge)



Kilde: Respons and Menon Economics (2016)

Så længe den selvstændige bærer hele risikoen og ikke er omfattet af det sædvanlige sikkerhedssystem, vil risikoviljen ift. at starte virksomhed være begrænset. Konsekvensen er, at vi ikke udnytter den store talentmasse blandt ikke mindst kandidater og ikke skaber flere virksomheder.

For få offentlige midler allokeres til early-stage finansiering

Vækstfonden har som offentlig institution til opgave at hjælpe virksomheder med at etablere og udvikle sig. Fonden foretager direkte investeringer i virksomheder med vækstpotentiale (lån/kautionsordninger og egeninvesteringer) og indirekte investeringer via venturefonde. Ekstern medfinansiering er en forudsætning for adgangen til alle Vækstfondens låne- og kautionsordninger.

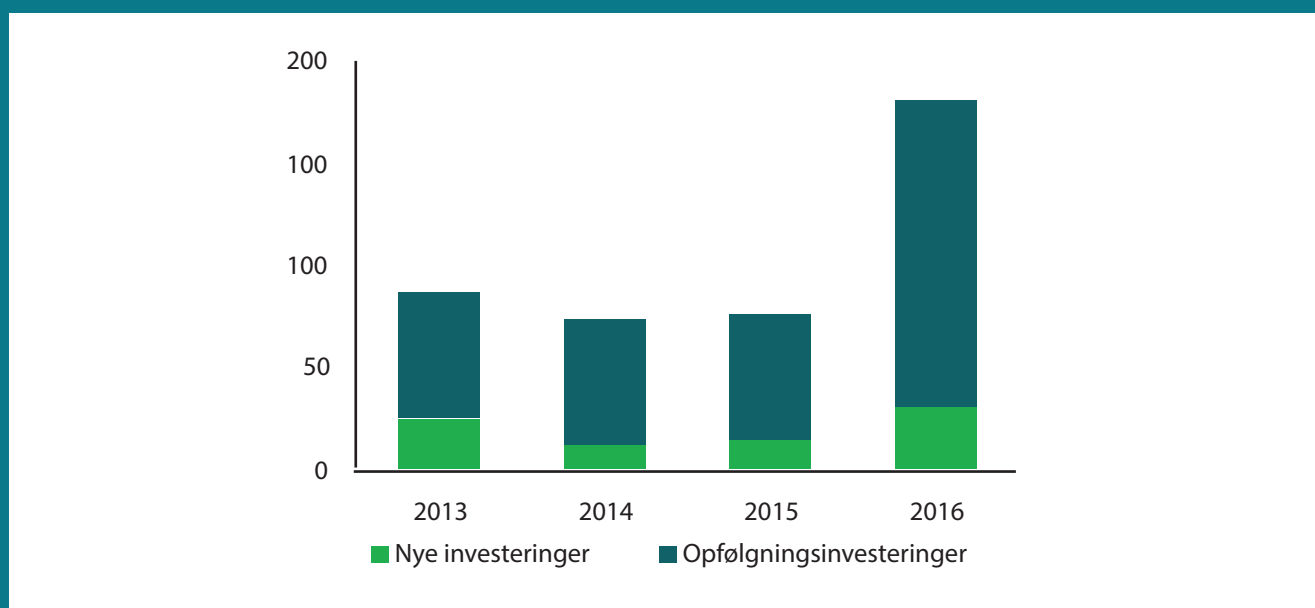
Direkte investeringer, der sker i de meget tidlige faser, er afgørende for opstartsvirksomheder, eftersom det typisk er i disse faser, at det private marked tøver. Beløbsstørrelsen på de direkte investeringer i Vækstfonden typisk ligger på ca. 5-25 mio. kr.

Flere iværksættere som vej til vækst og jobskabelse

I 2016 udgjorde nye investeringer kun 17 pct. af de totale investeringer (nye investeringer udgjorde 30 pct. i 2013). Resten af investeringerne i Vækstfonden er opfølgningsinvesteringer. Opfølgningsinvesteringerne er således næsten 4,8 gange større end nye investeringer i 2016, hvorimod opfølgningsinvesteringerne kun var 2,2 gange større i 2013. Denne udvikling er kritisk ikke mindst i den aktuelle økonomiske krise som følge af Coronapandemien, da det bidrager til at forstærke manglen på kapital i de tidlige faser for nye virksomheder.

Figur 3.4
er

Investeringer (mio. kr.) fordelt på nye investeringer og opfølgningsinvesteringer 2013-2016



Kilde: Evaluering af Vækstfonden, Ernst & Young 2017

Vækstfonden investerer endvidere i gennemsnitligt flere virksomheder (fleste opfølgningsinvesteringer) og større investeringsbeløb pr. virksomhed.

De små lån fylder meget lidt (iværksætterlån 24 pct., ansvarlige lån 6 pct. og etableringslån 2 pct.), mens de større vækstlån tegnede sig for hele 69 pct. af de samlede lån.¹⁸

Vigtigheden af offentlig, risikovillig kapital understreges også af World Economic Forums analyse, baseret på deltagelse af mere end 28.800 virksomheder i 126 lande, som viser, at virksomheder, der har fået en moderat andel offentlig venturekapital, klarer sig bedre, målt på værdiskabelse og patentaktivitet, end virksomheder, som udelukkende har fået privat venturekapital.¹⁹

Det er i denne sammenhæng værd at bemærke, at en undersøgelse af adgang til venture kapital i de nordiske lande fra 2019 viste, at kun 1-4 pct. af venturekapital gik til kvindelige teams, mens 88 pct. gik til teams med mandlige stiftere. Det ser lidt bedre ud mht. venturekapital til teams med både mænd og kvinder (16-18 pct.), dog ikke i Danmark, hvor kun 1 pct. gik til teams med både mænd og kvinder, mens 98 pct. af venturekapital går til teams, der alene består af mænd.²⁰

¹⁸ Evaluering af Vækstfonden, Ernst & Young 2010 og 2017

¹⁹ World Economic Forum, Globalization of Alternative Investments - The Global Economic Impact of Private Equity Report 2010, Working Papers Volume 3

²⁰ Nordic Innovation m.fl., Unconventional Ventures, 2019

TEMA 5

Efter- og videre- uddannelse for hele arbejds- styrken

Efter- og videreuddannelse for hele arbejdsstyrken

Temaet er særligt en vigtig del af kommissionens hovedudfordringer "*bedre uddannelser for alle*" og "*flere og bedre job*".

Kort fortalt

Forandringerne i samfundet sker i højt tempo, og virksomhedernes krav til medarbejdernes kompetencer ændrer sig konstant for alle på arbejdsmarkedet. Samtidig bliver uddannelser i dag meget hurtigt forældet, og derfor er et strategisk sigte på kompetenceudvikling vigtigt. Det siger sig selv, at hvis vi fortsat skal have innovative virksomheder og højproduktive arbejdspladser i Danmark, er det afgørende med et efter- og videreuddannelsessystem, der effektivt, målrettet og tilstrækkeligt understøtter medarbejdernes adgang til løbende at kunne dygtiggøre sig hele livet. Det gælder hele arbejdsstyrken, og som samfund må vi prioritere efter- og videreuddannelse, fordi det er nødvendigt både for samfundet, for virksomhederne og for medarbejdernes muligheder for at løse kerneopgaven.

Paradoksalt nok har der alligevel over en længere årrække været et fald i aktiviteten i det offentlige VEU-system, herunder i det videregående efter- og videreuddannelsessystem (VVEU). For at sikre virksomhederne og den offentlige sektor adgang til de nødvendige kompetencer i fremtiden er der brug for en national strategi for livslang læring og kompetenceudvikling, som kan sætte retningen for udviklingen i det offentlige efter- og videreuddannelsessystem.

Problemet i dag og potentialet for reformer

Der mangler fokus på videregående efteruddannelse

Der er ikke tilstrækkelig politisk og samfundsmæssig opmærksomhed og fokus på virksomhedernes kompetencebehov og arbejdsstyrkens løbende kompetenceudvikling som nødvendigt grundlag for at sikre produktivitet, konkurrencekraft og velfærd. Det gælder alle grupper i arbejdsstyrken, men der har dog i en årrække været en del opmærksomhed på de faglærte og ufaglærte gruppers behov for opkvalificering i en tid med stadigt stigende kompetencekrav.

Det samme er ikke tilfældet, når det handler om samfundets og virksomhedernes behov for højt specialiserede kompetencer. Der er ikke i tilstrækkelig grad politisk opmærksomhed og økonomiske incitamenter, der understøtter, at vi i fællesskab prioriterer den løbende udvikling af de videregående uddannedes kompetencer, herunder omskoling inden for de grupper, hvor der er behov for det. Det bliver der ellers et øget behov for i takt med samfundsudviklingen og den stadigt hastigere teknologiske udvikling inden for fx det grønne område og digitaliseringen.

Efter- og videreuddannelse for hele arbejdsstyrken

Der mangler systematiske offentlige investeringer i VVEU, som - i kombination med arbejdsgiverbetaling - kan øge incitamentet både hos store virksomheder og SMV'er til at efter- og videreuddanne deres medarbejdere. Samtidig vil flere offentlige investeringer øge mulighederne for, at også selvstændige, freelancere og ledige får mulighed for at deltage i efter- og videreuddannelse.

Investeringerne falder på trods af behovet

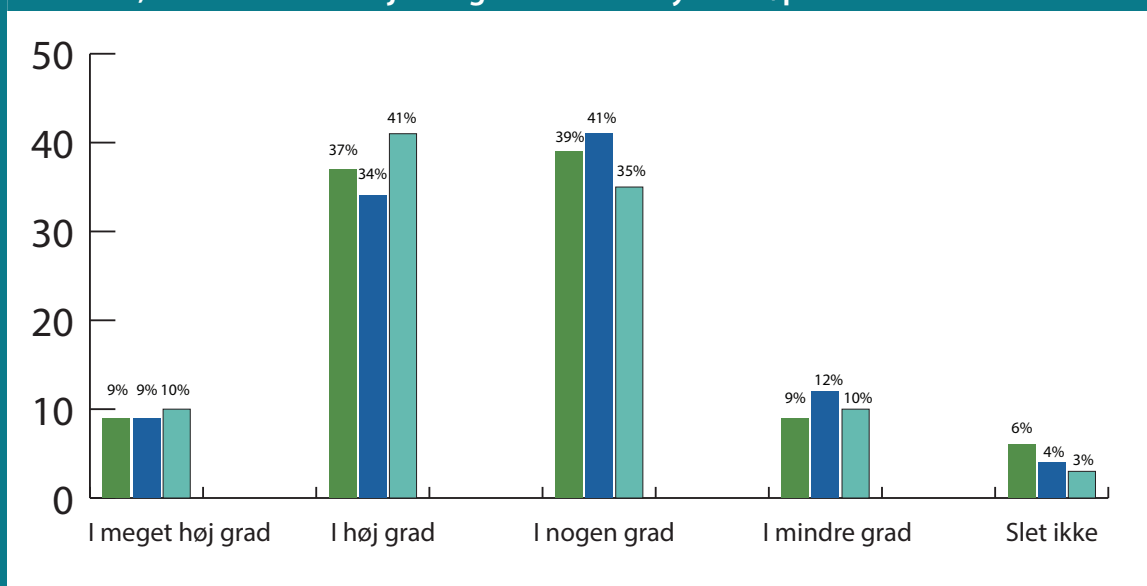
I 2009 udgjorde de offentlige udgifter til VVEU 4 pct. af de samlede offentlige udgifter til videregående uddannelser, mens investeringen i 2018 udgjorde 1,3 pct. Særligt fra 2009 til 2015 faldt andelen med 2,6 pct. point. Den forventes at falde yderligere i 2019 og 2020 til et niveau på 1,2 pct.²¹

Udgifterne til VVEU er faldet med 56 pct. fra knap 900 mio. kr. i 2009 til knap 400 mio. kr. i 2018. Faldet skyldes særligt en lavere sats for uddannelsesstøtten, SVU samt en politisk stramning af antal støtteberettigede. Aktiviteten på VVEU har været faldende eller stagnerende siden 2011, idet der er sket et fald i antallet af årskursister på 10 pct. fra 2005 til 2017. Aktiviteten målt på antal deltagere er dog steget, fordi den enkelte kursist i gennemsnit deltager i kortere tid på uddannelserne.²² Senest er aktiviteten på VVEU faldet med 1 pct. fra 2018 til 2019. Det skyldes især et fald i aktiviteten på masterniveau og enkeltfag på universiteterne, mens der har været en mindre stigning på akademi- og diplomniveau på 1,1 pct.²³

Samtidig har en undersøgelse af virksomhedernes anvendelse af VEU vist, at de adspurgte ca. 840 virksomheder generelt oplever et godt udbytte af VEU, som både styrker medarbejdernes fleksibilitet og omstillingsevne, effektiviteten i arbejdet og kvaliteten af ydelser og produkter. Virksomhederne oplever også en øget kvalitet i ydelser og produkter.²⁴

Figur 4.1

Øger/styrker efteruddannelse medarbejdernes fleksibilitet og omstillingsevne, effektivitet i arbejdet og kvaliteten af ydelser/produkter?



Kilde: DAMVAD survey 2014.

Note: Kategorien 'ved ikke' er taget ud af tabellen, dermed er andelen udregnet for de resterende kategorier.

²¹ Tænketanken DEA, Offentlige udgifter til videregående efteruddannelse halveret

²² EVA, Aktiviteten inden for offentlig videregående VEU, 2020

²³ Børne- og Undervisningsministeriet, Nøgletaloversigt. Voksen-, efter- og videreuddannelse, oktober 2020

²⁴ DAMVAD for DEA, Undersøgelse af virksomhedernes anvendelse af VEU, 2014

Efter- og videreuddannelse for hele arbejdsstyrken

Øget kompetenceudvikling kræver fokus og finansiering

Vi har brug for en kompetent og omstillingsparat arbejdsstyrke, og den stigende efterspørgsel på højt specialiserede kompetencer bliver kun større i fremtiden. Den øgede andel af løst tilknyttede på arbejdsmarkedet og forventningen om, at vi alle skal være længere tid på arbejdsmarkedet, understreger behovet for et samlet fokus på kompetenceudvikling og læring for alle og gennem hele livet. Samtidig må der større fokus på, hvordan vi som samfund finansierer det øgede behov for kompetenceudvikling og efter- og videreuddannelse. Lykkes det ikke at sikre virksomhederne og den offentlige sektor de rigtige og de nødvendige kompetencer, herunder særligt de højt specialiserede kompetencer, vil det skade mulighederne for at udvikle vores samfund i takt med de globale forandringer. Desværre forstærker det aktuelle fald i aktiviteten på VVEU kun denne udfordring.

Politikerne bør i højere grad se arbejdsstyrkens kompetencer og finansieringen heraf som et vigtigt indsatsområde for samfundet. At sikre de rette kompetencer til virksomhederne, herunder ikke mindst de højt specialiserede kompetencer, er en nødvendighed dagsorden for fællesskabet for at sikre økonomisk vækst og velstand.

En national kompetencestrategi kan give ny dynamik

Der er brug for en national kompetencestrategi for livslang læring for hele arbejdsstyrken med fokus på opkvalificering, omskoling, efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling. Der er ikke brug for færre investeringer i efter- og videreuddannelse, men flere, og tendensen til faldende og kortere deltagelse i VEU skal vendes. Der skal være bedre mulighed for at stige af og på VEU undervejs i arbejdslivet, fx via bedre sammenhæng i uddannelsessystemet og mere fleksible udbudsformer.

Alle i arbejdsstyrken, også løstansatte og ledige, skal have adgang til offentlig VEU under de samme betingelser. Offentlig finansiering i form af støtteordninger, tilskud og puljer, fx SVU- og VEU-godtgørelse, skal omfatte alle grupper. Motivationen for at søge VVEU er høj, men der er andre barrierer for at deltage, fx at man er selvstændig, freelancer eller ledig og ikke har økonomi til eller mulighed for at deltage. Det er også en kendt barriere, at tidspresset fra arbejdsopgaverne er for stort.

Bedre match mellem udbud og efterspørgsel på efter- og videreuddannelsesområdet kan sikres gennem stærkere inddragelse af aftagerne og de potentielle deltagere i udformning af udbuddet. Særligt er der brug for, at universiteternes VVEU-udbud i højere grad matcher kompetencebehovene på det videnintensive arbejdsmarked. Derfor er der også brug for partnerskaber i regi af et fastere samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner, virksomheder, erhvervsorganisationer og lønmodtagerorganisationer, som kan arbejde med at forbedre og udvide udbuddet af efteruddannelse indenfor relevante områder. Investeringer i sådanne partnerskabet kan således bidrage til at øge og kvalificere efter- og videreuddannelsesaktiviteten.

TEMA 6

Et godt og
stressfrit
arbejdsliv
for alle

Et godt og stressfrit arbejdsliv for alle

Temaet er særligt en vigtig del af kommissionens hovedudfordring "*flere og bedre job*".

Kort fortalt

Et godt arbejdsmiljø er grobund for en sund vækst og samfundsøkonomi. Det har stor betydning for sundheden, livskvaliteten og trivslen for den enkelte og udgør en vigtig forudsætning for et stabilt, højt arbejdsudbud og offentlige og private virksomheders produktivitet, kvalitet og konkurrenceevne. Alligevel er arbejdsrelateret stress og nedslidning stadig et meget stort samfundsproblem, som ikke prioriteres højt nok blandt mange arbejdsgivere. Det er derfor nødvendigt med et skift i arbejdsmiljøindsatsen, så der investeres mere og bedre i at skabe rammerne for et godt arbejdsliv for alle.

Problemet i dag og potentialet for reformer

Investeringer i at sikre godt arbejdsmiljø på danske arbejdspladser betaler sig såvel menneskeligt som økonomisk for samfundet og virksomhederne. Det er også udpeget som en prioritet for regeringen og indgår i grundlaget for Kommissionen for 2. generationsreformer. Selvom det fortsat er en stor udfordring, at der ikke i dag indregnes afledte eller dynamiske effekter af investeringer i arbejdsmiljø, peges der i kommissionens grundlag bl.a. på et arbejdsudbudspotentiale på 5.000 fuldtidsansatte ved at nedbringe sygefraværet med forholdsvis lidt.

En af de allerstørste udfordringer på det danske arbejdsmarked i dag er set med danskernes øjne stress. Det viser en undersøgelse foretaget af Analyse Danmark gennemført for Ugebrevet A4 i 2017. Samtidig viser tal fra NFA, det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, at 16 pct. af de danske arbejdstagere angiver at føle sig stressede ofte eller hele tiden. Dykker man nærmere ned i tallene og ser på, hvilke jobgrupper der ligger højest ift. stressniveauet, ses det, at følgende fem jobgrupper har haft mest stress inden for de to seneste uger fra undersøgelsestidspunktet; socialrådgivere, læger, gymnasielærere, passagerservicemedarbejdere samt undervisere og forskere ved universiteter.

Arbejdsmarkedet er i dag kendetegnet ved en bred vifte af organisations- og ledelsesformer samt en høj grad af ny teknologi, der gør, at det er muligt at arbejde på tværs af tid og sted, hvilket medfører både fleksibilitet og grænseløshed. Stadigt, flere arbejder med immateriel produktion såsom viden, symboler, relationer, omsorg, pleje mv. Det betyder, at der stilles større krav til, at medarbejdere gør brug af deres personlige kompetencer og kvalitet i arbejdet, herunder relationskompetencer, strategisk tænkning, kommunikationsevner mv. og i mindre grad eksempelvis fysisk kapacitet og styrke, som tidligere fyldte mere.²⁸

²⁵ Folketinget, Endeligt svar på BEU alm. del 442, 2020

²⁶ Finansministeriet, Potentialer ved 2. generationsreformer, 2020

²⁷ NFA, Arbejdsmiljø og helbred i Danmark, 2018

²⁸ Andersen 2013, Andersen og Prætorius 2016

Et godt og stressfrit arbejdsliv for alle

Dette betyder, at de forebyggelsestiltag, som skal nedbringe mængden af stress på det danske arbejdsmarked, skal tage højde for dette meget komplekse arbejdsmarked, og ikke udvikles med udgangspunkt i tidligere tiders arbejdsmiljøforståelse. Et varigt resultat ift. stressreduktion vil også afhænge af, om det lykkes i tilstrækkelig grad at iværksætte organisatoriske forebyggelsestiltag og ikke blot individuelt fokuserede forebyggelsestiltag.

I Akademikernes arbejdsmiljøundersøgelse fra 2015 med svar fra i alt 28.000 medlemmer blev sammenhængen mellem produktivitet og stress undersøgt. Undersøgelsen viste, at der er store produktivitetsforskelle alt efter, om de er stressramte eller ikke. Produktiviteten er hele 29,4 pct. højere for medlemsgrupperne, der i meget lav grad eller slet ikke er stressede, i forhold til akademikere, der i meget høj grad er stressede. Der er således store gevinster at hente ved at nedbringe graden af stress.²⁹ Akademikernes arbejdsmiljøundersøgelse fra 2020 viser desuden, at medlemsgrupperne, der arbejder på en arbejdsplads, som i høj grad prioriterer forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer, er statistisk signifikant mindre stressede end andre medlemsgrupper. Undersøgelsen viser, at kun i alt 28 pct. af Akademikernes medlemmer arbejder på arbejdspladser, som i høj grad prioriterer forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer.³⁰

Nedbringelse af stress vil kræve, at der sker en væsentlig større indsats for forebyggelse på arbejdspladserne fremover, og vi skal væk fra, at alt for mange arbejdsgivere først griber ind, når problemet er opstået, og den enkelte er gået ned med stress. Der er derfor behov for at udvikle forebyggelsestiltag, der passer ind til arbejdsmarkedet, som det ser ud i dag.

En reformtilgang, som kan få reel effekt og aflæses i statistikkerne, bør også indtænke langt flere faktorer og initiativer end forebyggelsestiltag, målrettet den enkelte arbejdsplads. Der er brug for tiltag på strukturelt niveau ift. lederuddannelser, men også endnu bredere tiltag ift. de økonomiske incitament i sundhedsvæsenet sammenhængen og samarbejdet mellem sektorer.

²⁹ Akademikerne, Stressrapport, 2015

³⁰ Akademikerne, Akademikernes arbejdsmiljø, 2020

TEMA 7

Øget tryghed via modernisering af dagpenge- systemet



Øget tryghed via modernisering af dagpengesystemet

Temaet er særligt en vigtig del af kommissionens hovedudfordring "*flere og bedre job*".

Kort fortalt

Et stærkt og velfungerende dagpengesystem er afgørende for den danske flexicurity-models overlevelse, og derfor er det nødvendigt, at det er attraktivt for alle at være en del af systemet. Dagpengenes kompensationsgrad skal øges, så de for alle grupper på arbejdsmarkedet giver en reel økonomisk tryghed i tilfælde af ledighed. Mange vælger nu at tegne tillægsforsikringer, og der udbydes endda forsikringer, hvor man træder helt ud af dagpengesystemet. Det er et tydeligt faresignal om, at dagpengesystemet ikke længere opfylder sit formål som økonomisk sikkerhedsnet ved ledighed, og vi ser allerede nu krav om længere opsigelsesvarsler. Desuden er et velfungerende dagpengesystem afgørende for den danske model, og dets betydning for den danske økonomi rækker langt ud over at sikre et ordentligt livsgrundlag for de ledige. Det vil således være ødelæggende ikke bare for dagpengesystemet, men også for dansk økonomi, hvis de bedst lønnede og mindst ledige forlader a-kasserne, fordi kompensationsgraden er for lav. Derfor er der brug for en modernisering af dagpengesystemet og en forbedring af dagpengene.

Problemet i dag og potentialet for reformer

Kompensationsgraden er faldet

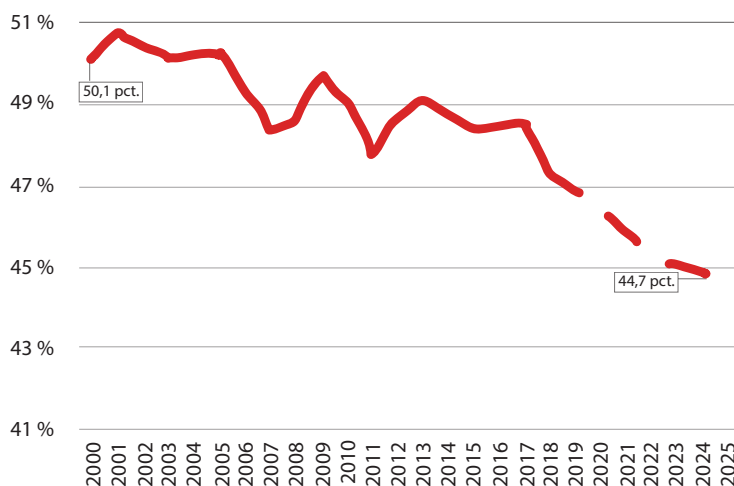
Gennem de seneste mange år er der sket løbende forringelser af dagpengesystemet, herunder afkortningen af dagpengeperioden og den stærkt faldende kompensationsgrad. Dagpengeydelsen er ikke vokset i takt med lønningerne, og kompensationsgraden for funktionærer var i 2018 faldet til 47,3 pct. mod 50,1 pct. i 2000. Forsikringsværdien af dagpengenes kompensation er dermed blevet godt 6 pct. mindre, samtidig med at periodelængden er blevet halveret.

Figur 5.1

Dagpengenes kompensationsgrad ved arbejdsløshed er blevet udhulet de sidste 25 år (funktionærer)

Anm.: Figuren viser bruttokompensationsgraden. Fra 2019 og frem beror på Akademikernes egen fremskrivning

Kilde: www.ft.dk/samling/20191/alm-del/beau/spm/140/svr/1637927/2155603/index.htm samt egen fremskrivning



Øget tryghed via modernisering af dagpengesystemet

Årsagen til den faldende kompensationsgrad skal findes i, at dagpengene historisk er blevet reguleret med den opgjorte private lønudvikling to år tidligere fratrullet 0,3 pct., som hidtil har været anvendt til satspuljemidler. Derudover blev en del af skatteaftalen fra 2012 finansieret af en mindre regulering af satsreguleringen frem til 2022, hvilket udhuler dagpengesatsen yderligere.

Dermed er der udsigt til, at dagpengeydelsen også mindre-reguleres i de kommende år, og frem mod 2025 vil den gennemsnitlige kompensationsgrad for funktionærer være faldet til 44,7 pct. Dermed vil dagpengenes kompensationsgrad i 2025 være godt 10 pct. mindre end i 2000.³¹

Dagpengesystemet skal fortsat være attraktivt

Forringelserne kan meget vel få konsekvenser for villigheden til at anvende det offentlige dagpengesystem som forsikring ved ledighed. Der er fortsat stor opbakning til den fælles, solidariske ordning, men der har været en stor stigning i antallet af a-kasemedlemmer med en eller anden form for privat lønsikring, der bygger ovenpå dagpengene - fra 87.000 i 2010 til 333.000 i 2019.³² Og flere private aktører har lanceret forsikringsordninger, der fungerer som et alternativ til dagpengesystemet og har grupper med lav ledighed som kernemålgrupper.

Det kan dermed på sigt få store konsekvenser for finansieringen af det offentlige dagpengesystem – både for a-kasemedlemmerne og staten - hvis de grupper, der har de største indtægter (og dermed den laveste kompensationsgrad) og den laveste ledighedsgrad, vælger mere økonomisk attraktive løsninger. Indtil videre er en ret stor andel af de beskæftigede fortsat medlem af en a-kasse, men der er grund til bekymring for, at det ikke varer ved, medmindre det bliver mere attraktivt at være med. En meget stor gruppe af dem med høje lønninger og lav ledighedsgrad vil i dag reelt være bedre stillet i en ledighedssituation ved at spare op selv eller tegne en privat forsikring. Og hvis dagpengesystemet ikke giver tilstrækkelig sikkerhed for den enkelte, så kan det føre til krav om længere opsigelsesvarsler, hvilket selvsagt er ødelæggende for fleksibiliteten på arbejdsmarkedet. Sådanne tendenser ses allerede.

Dimittendydelsen er fødekæden til dagpengesystemet

En selvstændig problemstilling for fremtidens dagpengesystem handler om at beskytte fødekæden, så der også i fremtiden er tilstrækkeligt mange medlemmer til, at systemet kan overleve. De fleste nye medlemmer i a-kasserne er nyuddannede, som melder sig ind i a-kassen under studierne for at få adgang til dimittendydelsen efter endt studie.

Allerede i dag er ydelsen for dimittender på et niveau, som gør det vanskeligt for nyuddannede at klare sig økonomisk. De nyuddannede får ikke nødvendigvis en markant indkomststigning, når de går fra SU til dimittendydelse, bl.a. fordi deres indtægter fra studiejob bortfalder. Og lønnen i det første job vil være så meget højere end dagpengene, at der er et klart økonomisk incitament til at søge og finde det første job.

³¹ Akademikerne, Forslag til nye dagpengemodeller. Teknisk gennemgang af dagpengemodeller, november 2020

³² Tænketanken CEVEA, Ulige adgang til lønforsikringer. En analyse af forskelle i pris og vilkår på tværs af faggrupper, 2020

Øget tryghed via modernisering af dagpengesystemet

Hvis ydelsen bliver for lav, er der risiko for, at de nyuddannede vælger andre løsninger end at melde sig ind i a-kassen, og at de dermed aldrig bliver en del af det solidariske dagpengesystem. Dermed vil en vigtig del af fødekæden til a-kasser og dagpengesystem være brudt.

Det er ellers en rigtig god forretning at få særligt de nyuddannede kandidater ind i dagpengesystemet fra starten. Efter et forløb med dimittend-dagpenge vender relativt få af dem tilbage til dagpengesystemet – og det er færre end andre, der har været ledige.

Får kandidatuddannede først et job, der matcher deres kompetencer, så bidrager de mere end andre grupper til det solidariske dagpengesystem og til rigdommen i samfundet.

Det er væsentlige faktorer som disse, der ikke i tilstrækkeligt omfang tages højde for i tidligere modelberegninger, som viser, at lavere dimittendydelse (efter de nuværende regneregler) øger beskæftigelsen og forbedrer den offentlige saldo.

Dagpengesystemet skal moderniseres

Dagpengesystemet er en afgørende del af den danske flexicuritymodel, og det må styrkes, hvis fleksibiliteten på arbejdsmarkedet skal fastholdes. Ellers vil der komme krav om forlængelse af opsigelsesvarsler, og færre vil vælge et arbejdsliv som selvstændig eller freelancer, fordi sikkerheden er for ringe. Begge dele vil være ødelæggende for fleksibiliteten på arbejdsmarkedet.

Derfor er der brug for at modernisere dagpengesystemet, så det fortsat opfylder sit formål med at udgøre et økonomisk sikkerhedsnet for den ledige – også for dem, som i dag har den laveste kompensationsgrad.

Kompensationsgraden må forbedres, hvis dagpengesystemet skal overleve. Det må undgås, at sammenhængskraften og økonomien i dagpengesystemet smuldrer, fordi de bedst lønnede og mindst ledige forlader a-kasserne og søger private løsninger pga. den lave kompensationsgrad. Generelle forbedringer er ikke en løsning i sig selv. Der skal også ske forbedringer for de grupper, som har den laveste kompensationsgrad.

Derfor bør man finde en model for forbedring af kompensationsgraden, som stiller alle ledige a-kassemedlemmer bedre og samtidig giver målrettede forbedringer for kernetropperne – forstået som dem, der har en høj anciennitet og en relativt lav ledighed.

Der er behov for at modernisere og forbedre dagpengesystemet, mens der stadig er opbakning til det. Dagpengesystemets betydning for dansk økonomi rækker langt ud over betydningen for de enkelte ledige, og der er behov for beregninger af de positive effekter af forbedringer af dagpengene og dagpengesystemet. Ved en gentænkning af systemet bør det desuden ses i sammenhæng med det øvrige beskæftigelsessystem.

TEMA 8

Et styrket beskæftigelses- system for videregående uddannede

Et styrket beskæftigelsessystem for videregående uddannede

Temaet er særligt en vigtig del af kommissionens hovedudfordring "*flere i job*".

Kort fortalt

For en stor del af Akademikernes grupper er det et stort problem, at den aktive beskæftigelsesindsats ligger kommunalt, mens den lediges rådighedsforpligtelse er national (for dagpengemodtagere med hhv. lang og mellemlang videregående uddannelse). Kommunerne har ikke økonomisk incitament til at få andre kommuners borgere i job på samme måde som egne borgere, og derfor skaber strukturen i systemet grænser og hindrer match. Konsekvenserne er store for det offentlige med udgifter til arbejdsløshedsydelse, tab af skatteindtægter og dynamiske effekter samt begrænset geografisk mobilitet hos arbejdstagere og tabt fortjeneste for virksomhederne, som forgæves forsøger at rekruttere medarbejdere på videregående niveau.

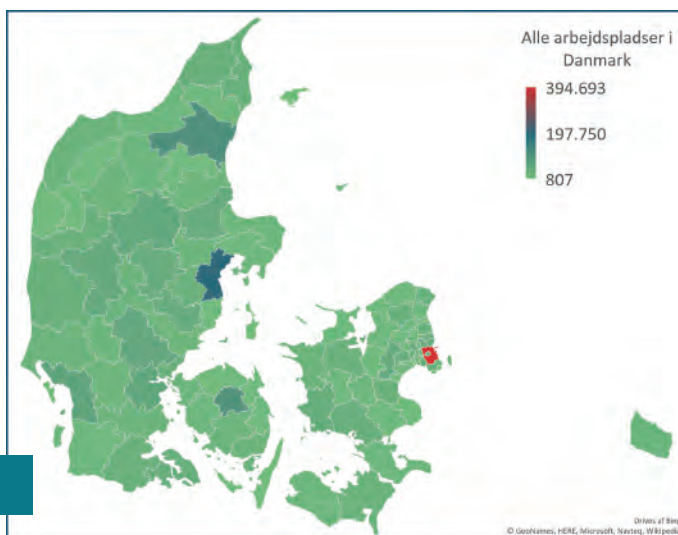
Problemet i dag og potentialet for reformer

Det er et stort problem, at den aktive beskæftigelsesindsats er inddelt i 98 geografisk afgrænsede områder i så lille et land som Danmark. Samfundsøkonomisk er det et åbenlyst problem, da disse grupper har stor betydning for arbejdsudbuddet og produktiviteten, da de i princippet er den mest fleksible gruppe på arbejdsmarkedet. Men de skal jo ansættes, for at der kommer effekt af udbuddet.

Især når vi ser på arbejdsmarkedet for videregående uddannede, bliver den kommunale struktur i systemet synligt uhensigtsmæssig. Denne gruppe arbejdstagere løser specialiserede opgaver i virksomheder i hele landet, mens koncentrationen af stillinger er i de største byer. Hertil kommer, at danske arbejdstageres mobilitet er relativt høj regionalt set, men knap så effektiv på tværs af regioner. Der bliver flere specialiserede kompetenceprofiler, og ser man alene på kandidatuddannede, er gruppen vokset med over 2 pct. af de beskæftigede fra 2015 til i dag at udgøre over 13 pct. Det er godt for vores vækst og udvikling, men det besværliggør matchet, når det foregår indenfor de kommunale rammer.

En kilde til dette strukturelle problem er, at det danske arbejdsmarked er meget koncentreret om de største byer.

Det bliver særligt tydeligt, når man ser på fordelingen af godt en million arbejdspladser på et kommuneopdelt Danmarkskort fra 2018, jf. figur 6.1 Her ses alle de arbejdspladser, hvor vi har kunnet lokalisere, at en arbejdstager er tilknyttet (cpr x cvr/p-nr.).



Figur 6.1

³³ Akademikerne, Tal og Ord, s. 40.

³⁴ Danmarks Statistik RAS

Et styrket beskæftigelsessystem for videregående uddannede

Hvis sammenhængskraften skal øges mellem by og land, er det derfor afgørende at få udviklet et system, som giver både virksomhed og ledig god adgang til hinanden, uanset beliggenhed. Et system, der direkte eller indirekte faktisk hjælper til med mødet mellem arbejdsgiver og arbejdstager, medfører, at tilbud og vejledning tilrettelægges med indsigt i både de specialiserede opgaver, der skal løses i virksomhederne, og de kompetenceprofiler, som ledige videregående uddannede har. Samt forstår at hjælpe begge grupper med tryghed ved brancheskift, valg af en anden profil end drømmeprofilen til den åbne stilling mv.

En central udfordring ved systemet i dag er, at kommunerne ikke har økonomisk incitament til at få andre kommuners borgere i job (i samme omfang som egne borgere), og deres kendskab til både virksomhedernes opgavebehov og borgernes kompetencer på tværs af kommunegrænsen er for lille. Systemet i dag er med andre ord præget af, at der kun i mindre grad er kendskab til aktuelle og konkrete opgavebehov på de specialiserede områder, især hvis åbningerne befinder sig i en anden geografi.

Den kommunale 1:1 struktur i beskæftigelsessystemet skaber reelt set flere grænser for arbejdsmarkedet og hindrer snarere det gode match, end understøtter og forbedrer mødet.³⁵ Og når beskæftigelsessystemet opdeler indsatser og programmer i kommunale og nogle gange regionale systemer og strukturer, skabes der ikke sammenhæng tværs over landet. Det tydeliggøres yderligere af, at rådighedsforpligtelsen for dele af de videregående uddannede er national.

Samlet set betyder det, at de specialiserede behov – om det er virksomheder eller borgeres – bliver klemmt. For ledige inde omkring byerne betyder det, at de selv skal finde frem til den efterspørgsel, der trods alt er i de mere tyndt arbejdspladsbesatte områder af Danmark. For virksomheder i yder- og landområder betyder det, at medmindre de selv vælger at gå til et af de store byers jobcentre, bliver de ofte henvist til en international rekrutteringsagent (Workindenmark mv.) hvis der ikke er en ledig borger i egen kommune med relevant profil.

Samtidig mangler mange virksomheder grundlæggende set viden om udbuddet af viden og højtuddannedes kompetencer. Det er ikke deres kerneforretning at holde sig orienteret om mulighederne i forskellige typer kandidater, og når der er lavkonjunktur, har de ikke råd til at ansætte, og når der er højkonjunktur, er der ikke tid til at undersøge kompetence markedet. Andre virksomheder går slet ikke til jobcentrene, når de skal rekruttere højtuddannet arbejdskraft, men i stedet til private HR-firmaer eller via private netværk.

Akademikerne har længe arbejdet på at bløde de kommunale rammer op, initiere og støtte tværkommunale indsatser og har et godt samarbejde med de største byer, som i dag har størst berøring med arbejdstagere med videregående uddannelse. Men det ændrer ikke på land og by-problematikken.

³⁵ Torben Tranæs, Aktivering og den danske arbejdsmarkedsmodel, 2013