



**ÅRSSKRIFT  
2017**

**CEFA**

VI FREMMER VIDEN

# Indholdsfortegnelse

Uddannelse



Forskning og innovation



Arbejdsmarked



Tidlig indsats



- |   |   |
|---|---|
| <b>3</b> Forord   | <b>17</b> De udsatte unge i forberedende tilbud   |
| <b>5</b> Perspektiver på regeringens foreslåede SU-reform                             | <b>18</b> On the effects of research and development  |
| <b>6</b> Kvaliteten af ind- og udvandring af højt kvalificeret arbejdskraft i Danmark | <b>19</b> Hvem er fremtidens lærere og pædagoger?   |
| <b>7</b> Universitetsuddannedes vej ud på arbejdsmarkedet                             | <b>20</b> Ungdommens Folkemøde 2017   |
| <b>8</b> Kvinder i uddannelsesinstitutionernes bestyrelse                             | <b>21</b> Bestyrelsesbarometer 2017   |
| <b>9</b> At udfolde ledelse mellem fagprofessioner og new public management           | <b>22</b> Udfordringer i forbindelse med udpegning af bestyrelser på uddannelsesinstitutionerne |
| <b>10</b> DEA Partnerdag 2017: Fagre, nye verden                                      | <b>23</b> Inspirationsguide til mentorskab  |
| <b>11</b> Hvilke private virksomheder ansætter den første akademiker?                 | <b>24</b> Videnskaberne skal arbejde mere og bedre sammen                                       |
| <b>12</b> Første generation af akademikere i private virksomheder                     | <b>25</b> Studietur til Finland   |
| <b>13</b> DEAs Årsdag 2017: Hvad er styrkerne i det danske uddannelsessystem?         | <b>26</b> Ungdomsuddannelsernes Topmøde 2017  |
| <b>14</b> Studietur til Wien og Bratislava  | <b>27</b> Klar, parat, skolestart!  |
| <b>15</b> Fem mål for en ny dansk forskningspolitik                                   | <b>28</b> Kortlægning af tilbud til studenteriværksættere                                       |
| <b>16</b> Folkemødet 2017   | <b>29</b> Økonomiske nøgletal   |

## Et år med nye landvindinger



I 2017 satte vi atter spørgsmålstegn ved det bestående og lancerede en række analyser og indspil til den danske uddannelses-, forsknings- og innovationspolitik. Det var også et år, hvor vi fik et nyt boardmedlem, som sammen med de øvrige boardmedlemmer skal bidrage til, at vi også fremad leverer væsentlige bidrag til udviklingen af det danske samfund på baggrund af grundige og dybdefaglige analyser.

Vi tog i 2017 hul på et nyt tema for Tænketanken DEA. Sammen med Egmont Fonden startede vi Småbørnsalliancen, som bestod af omkring 30 engagerede og handlekraftige aktører på småbørnsområdet. Motivationen for at kaste sig over tidlig indsats er hypoteser om, at den tidlige indsats i vuggestuer og børnehaver dels kan mindske den ulighed i læring og livsduelighed, som vi kan konstatere i dag, dels har betydning for danske unges vej gennem grundskolen og det øvrige uddannelsessystem og videre ud på arbejdsmarkedet. Et arbejdsmarked, hvor der er brug for stærke personlige, sociale og faglige kompetencer. Alliancen er nu afsluttet, og DEAs arbejde med den tidlige indsats vil fremover løbe i flere forskellige spor – herunder i regi af Småbørnsløftet, som er udløberen af Småbørnsalliancen.

I slutningen af året lancerede vi den første større DEA-analyse af tidlig indsats. Her valgte vi at sætte fokus på børns skoleparathed i 0. klasse og forsøgte således at se på tværs af dagtilbuds og skolers syn på, hvad børnene egentlig kan og burde kunne, når de starter i 0. klasse. Vi fandt en række interessante forskelle i de to systemers syn på børn, som er værd at debattere nærmere, såfremt man ønsker et mere homogent syn på, hvad børn bør lære både personligt, socialt og fagligt, hvis de skal få en god skolegang.

På det mere klassiske uddannelsesområde undersøgte vi i 2017, hvad der er godt bestyrelsesarbejde på de danske uddannelsesinstitutioner. Her fandt vi blandt andet, at der fortsat er behov for at sikre mangfoldighed og den rette kompetencedækning i bestyrelserne. Herudover analyserede vi de forberedende tilbuds evne til at få udsatte unge i uddannelse eller job. Projektet, der var støttet af den A.P. Møllerske Støttefond, fandt, at der er behov for en særlig håndholdt indsats over for netop denne gruppe unge.

På forskningsområdet udgav vi i juni en større tilstandsrapport om det danske forskningssystem. Konklusionen var, at forskningssystemet overordnet set har det godt, men vi identificerede også en række kritiske revner i fundamentet, som bør udbedres, hvis vi også i fremtiden vil have excellent forskning. Det handler særligt om at sikre langsigtede og risikovillige investeringer i det offentlige forskningssystem.

På arbejdsmarkedsområdet afdækkede vi bl.a. kvaliteten af ind- og udvandring af højt kvalificeret arbejdskraft i Danmark, danske dimittenders vej ud på arbejdsmarkedet samt hvor mange akademikere, der får job som den første akademiker i private virksomheder, såkaldte "førstegenerationsakademikere", og hvordan de klarer sig sammenlignet med andre akademikere. Konklusionen i den første analyse af den vandrende arbejdskraft var, at det typisk er de dygtigste og mest værdiskabende medarbejdere, som krydser landegrænser, og at Danmarks muligheder for at tiltrække højt kvalificeret arbejdskraft ikke ser ud til at have ændret sig gennem de seneste ti år. Konklusionen i den anden rapport var, at ni ud af ti dimittender lander i job, der modsvarer deres kvalifikationer og giver dem løn derefter.



Endelig var konklusionen i den tredje rapport, at der blot er én ud af tyve akademikere, som årligt får job i den private sektor, der ansættes som den første akademiker i private virksomheder, og at "første-generationens akademikere" ofte har sværere ved at slå til og udfolde sig med deres akademiske kompetencer i forhold til andre akademikere.

Ligesom de forrige år afholdt vi også i 2017 en lang række arrangementer, både i DEA og rundt om i landet, herunder naturligvis på årets Folkemøde i Allinge. Årets største arrangement, DEAs Årsmøde, gik i 2017 nye veje og satte fokus på de danske uddannelsesstyrker. Baggrunden var, at det danske uddannelsessystem, trods kritik, rummer en række grundlæggende styrker, som nok er skjulte i den politiske debat, men som alligevel er med til at gøre det danske uddannelsessystem til måske et af verdens bedste. Årsmødet var vellykket med masser af debat mellem de mere end 300 deltagere.

Herudover var 2017 året, hvor DEAs adm. direktør blev udpeget til formand for den regeringsnedsatte Ekspertgruppe for voksen-, efter- og videreuddannelse, som i juni kom med en række anbefalinger til et nyt og mere overskueligt, tilgængeligt og sammenhængende efteruddannelsessystem. Sammen med den adm. direktørs rolle som formand for Rådet for de Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser (REU) tog Tænk tanken DEA igen i år del i udviklingen af politikforslag med henblik på at fremtidssikre det danske uddannelsessystem.

Endelig var 2017 et år, hvor DEA fik en række nye partnere fra den tidlige indsats og uddannelsesverdenen, fra erhvervslivet og fra den kommunale sektor. Partnerne spiller en vigtig rolle som inspirationskilde til de aktiviteter, som vi sætter i verden hvert år – uanset om der er tale om et nyt analyseprojekt, et anderledes arrangement eller et

debatindlæg om et vigtigt politisk emne. Vores partners engagement er vigtig for os, hvilket Partnerdagen 2017 vidnede om, da vi med 100 deltagende partnere satte fokus på den fagre, nye verden med virtuelle paralleluniverser og intelligente robotter. Vores studieture med partnere og andre interessenter har også fyldt meget i 2017, hvor vi har været i Sverige, Østrig, Slovakiet og Finland for at lære mere om erhvervsuddannelse, iværksætteri og tidlig indsats.

DEAs arbejde spændte således bredt i 2017. I dette årsskrift får du et udsnit af den viden, vi har arbejdet på i det forgangne år, lettilgængelig og i overblikform. Overblikket er kronologisk opdelt og tematiseret efter vores fokusområder uddannelse, forskning og innovation, arbejdsmarked samt tidlig indsats.

Bag overblikket findes grundige analyser, spændende arrangementer og indholdsrige studieture, der alle er beskrevet mere indgående og ligger tilgængelige på [dea.nu](http://dea.nu), og som vores medarbejdere altid gerne vil fortælle mere om.

God læselyst!



Jørgen Elmeskov  
**Formand, rigsstatistiker**



Stina Vrang Elias  
**Adm. direktør**



DEA anbefaler tre policy-tiltag på SU-området. Forslagene bunder i et ønske om at fremme adfærdsmæssige ændringer hos de studerende gennem tilskyndelser og et ønske om at frigøre midler til brug for udvikling af kvalitet og chancelighed i uddannelsessystemet.

### DEAs anbefalinger på SU-området

1. SU-stipendium kun til uddannelsens normerede længde vil give de studerende en øget tilskyndelse til at færdiggøre deres studier rettidigt. Provenuet kan investeres i øgede bevillinger til institutionerne eller andre steder i uddannelsessystemet.
2. SU-stipendium på kandidatuddannelser omlægges til lån. Ved optaget på en kandidatuddannelse har de studerende bedre indsigt i deres fremtidige beskæftigelsesmuligheder, end de fx har ved optag på en bacheloruddannelse. Det er derfor rimeligt, at en større del af udgifterne til at opretholde den studerendes levestandard finansieres af den studerende selv. Dette kan føre til, at de studerende i højere grad foretager deres valg af kandidatuddannelse på baggrund af beskæftigelsesmuligheder.

3. Investér provenuet i uddannelsessystemet. Med de seneste års politiske prioriteringer er det dog næppe sandsynligt, at uddannelsesområdet i rum tid bliver tilført flere ressourcer. For at kunne udvikle uddannelser af stadig højere kvalitet bør provenuet fra en SU-reform derfor blive i uddannelsessystemet, enten som øgede taxametersatser eller som målrettede investeringer, der kan øge den sociale mobilitet og dermed chanceligheden på de videregående uddannelser.



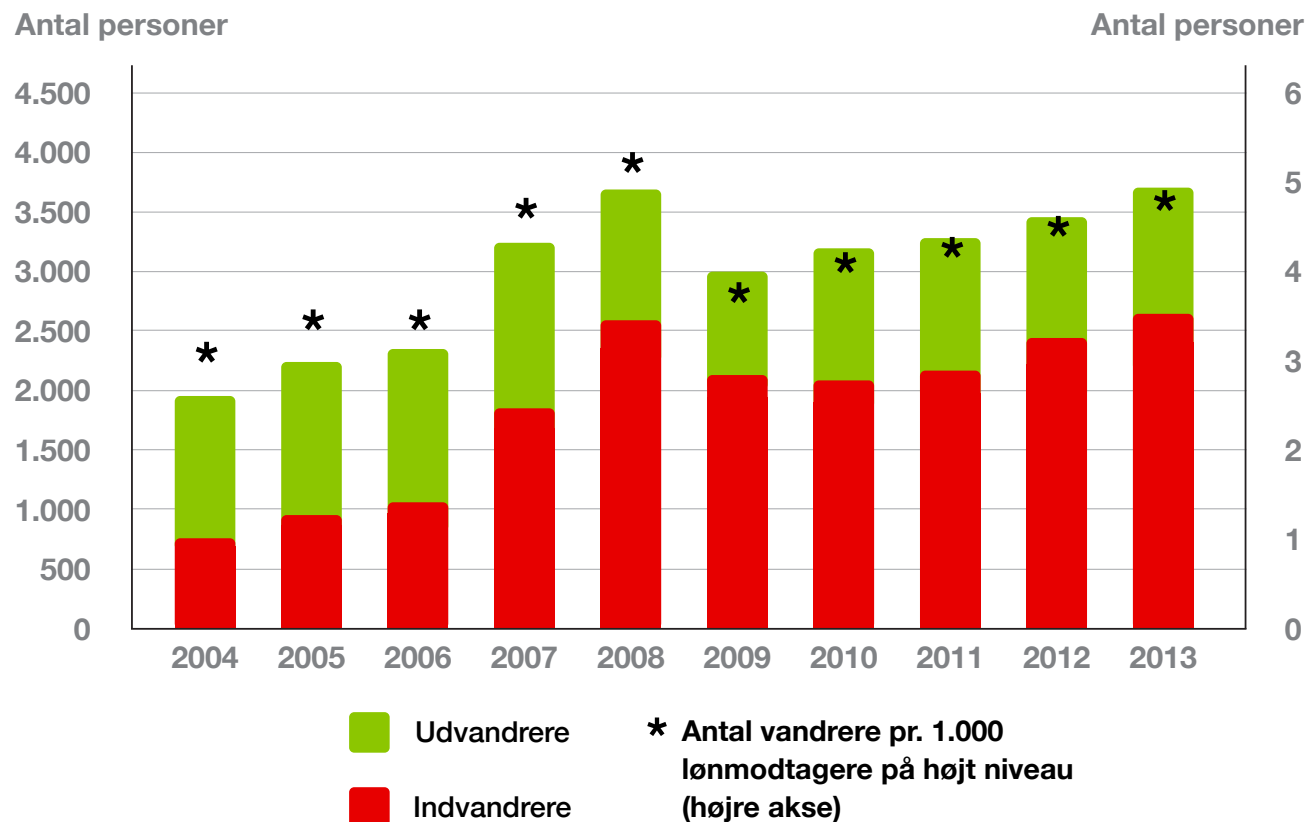


Registerbaseret analyse af udviklingen i kvaliteten af den arbejdskraft, som vandrede til og fra Danmark på højt kvalifikationsniveau i perioden fra 2004 til 2013 målt som værdiskabelse på baggrund af lønniveau.

### Hovedpointer

- Ind- og udvandrere er typisk yngre mænd uden medbragt familie. Knap halvdelen af indvandrerne kom fra EØS-lande, ca. hver tredje fra lande uden for Europa. Hver anden udvandrer rejste til lande uden for Europa. Resten fordeler sig ca. ligeligt mellem Norden og EØS-lande.
- Ind- og udvandrerne aflønnedes i gennemsnit ca. 8-11 procent højere end ikke-vandrende danskere, når der tages højde for demografiske karakteristika, branche og jobfunktion.
- Udviklingen i de relative lønninger for ind- og udvandrere i forhold til ikke-vandrende danskere har været nogenlunde uændret i analyseperioden.

### Antal vandrerere på højt kvalifikationsniveau





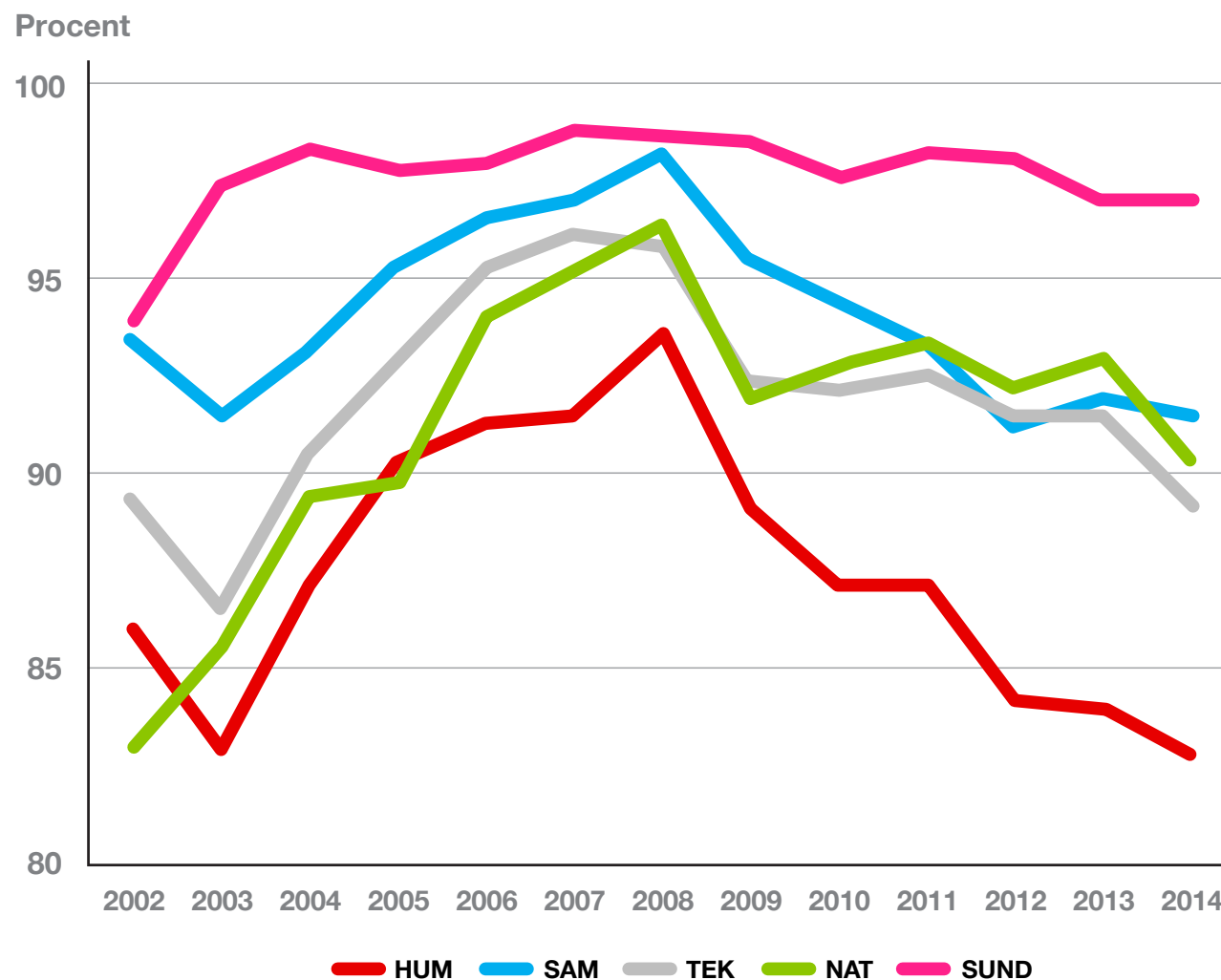
Danmark er afhængig af, at unge mennesker har lyst til at investere i en uddannelse på det højeste akademiske niveau. Vi skal leve af kloge hoveder og hænder. Men det er ikke ligegyldigt, hvad man er klog på – for en dag rammer de unge arbejdsmarkedet. Og det møde skal helst være godt – både for den unge og samfundet.

### Hovedpointer

Selv om dimittendledigheden er steget siden 2008, er arbejdsløsheden blandt dimittenderne generelt ikke så høj, som det ofte fremføres i medierne. Ét år efter endt uddannelse havde ca. 87 procent af dimittenderne, der dimitterede fra 2001-2013, et job, som enten krævede en akademisk uddannelse eller et job, hvor de blev belønnet økonomisk for deres akademiske kompetencer.

Andelen i matchende job ligger højest for de sundheds- og samfundsvidenskabelige dimittender på ca. 93 og 95 procent henholdsvis ét og fem år efter afsluttet uddannelse. Andelen for humanistiske dimittender udgør cirka 73 procent året efter endt studium. Humanisterne er dog i højere grad bedre til at arbejde sig op på et matchende akademisk niveau. Matchet for dimittender på de tekniske og naturvidenskabelige uddannelser ligger nogenlunde midt imellem de to grupper.

## Dimittendernes beskæftigelse ét år efter afsluttet uddannelse





Bestyrelses- og ledelsesgangene på de videregående uddannelser er domineret af mænd. Kvinderne er dog på vej frem med 51 procent af bestyrelsesposterne på universiteterne og 43 procent på professionshøjskolerne. Men det halter på erhvervsakademierne, hvor kun 29 procent af bestyrelsesmedlemmerne og 22 procent af rektorerne er kvinder. Det kan skyldes de medlemmer, der udpeges af arbejdsgiverorganisationer og kommunal- og regionalbestyrelser, hvoraf kun en ud af fire udpegede er en kvinde. De videregående uddannelsesinstitutioner – professionshøjskoler, universiteter og erhvervsakademier – ledes alle af bestyrelser med eksterne flertal. For at bestyrelserne kan understøtte institutionernes drift og udvik-

ling på bedste vis, er det vigtigt, at bestyrelsesmedlemmerne er kvalificerede og kan bidrage med input fra forskellige perspektiver.

I ligestillingslovens §11 opstilles det som mål, at "Bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer i institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd". Universiteternes bestyrelser (hvor 51 procent af medlemmerne er kvinder) og til dels professionshøjskolerne (hvor 43 procent af medlemmerne er kvinder) har en ligelig fordeling mellem kønnene. Erhvervsakademierne er længere fra at nå en ligelig kønsfordeling; her er blot 29 procent af bestyrelsesmedlemmerne kvinder. Til sammenligning er 27 procent af

bestyrelsesmedlemmerne i C20-virksomheder kvinder, mens det kun er 20 procent på tværs af alle børsnoterede selskaber.

Arbejdsmarkedets parter har udpegningsret til erhvervsakademierne og professionshøjskolerne bestyrelser, mens kommunal- og regionsbestyrelser har udpegningsret på professionshøjskolerne. Det lader til at have betydning for udpegningen af henholdsvis mænd og kvinder: Fagbevægelsen har udpeget 39 procent kvindelige bestyrelsesmedlemmer, arbejdsgiverorganisationerne 25 procent kvindelige bestyrelsesmedlemmer og kommunal- og regionsbestyrelserne 24 procent kvindelige bestyrelsesmedlemmer.

### Repræsentation af kvinder i Norge, Sverige, UK og Danmark

	Alle bestyrelsesmedlemmer	Eksterne medlemmer	Medarbejderrepræsentanter	Studenterrepræsentanter	Rektorer	Formænd
Norge	49%	47%	50%	47%	33%	38%
Sverige	52%	49%	57%	51%	45%	48%
UK	36%	35%	37%	37%	22%	19%
Danmark	40%	35%	42%	51%	24%	36%





En guide, som kan inspirere uddannelsesinstitutioner til at udfolde nye muligheder, når det handler om ledelse af fagprofessionelle. Ved hjælp af de simple værktøjer og de gode eksempler i denne guide kan nye muligheder og nye sammenhænge forhåbentlig opstå.

### Seks råd om god uddannelsesledelse

1. Det er centralt, at lederen er transparent. Hvis alle kender rammerne, råderummet, relationerne og retningen, er det lettere at få alle til at arbejde for organisationens fælles mål.
2. Det er vigtigt, at lederen er tydelig, tør stille klare mål og følger op på dem. Samtidigt skal lederen bringe sig selv i spil som leder og gøre de givne rammer synlige.
3. Ledere skal prioritere at have tid til at tale med medarbejderne, så institutionens strategi bliver nærværende, relevant og håndgribelig. Samtidigt er der behov for at åbne ledelsesrummet og præsentere medarbejderne for ledelsesrummets virkelighed; herefter kan medarbejderne inddrages i beslutningsprocesser, hvor de har reel indflydelse.
4. Understøt medarbejdernes motivation i stedet for at tro, at medarbejderne motiveres af det samme som lederen – og respekter, at dette er deres primære motivation.

5. Det er vigtigt, at lederen fokuserer på uddannelsesinstitutionen som en helhed, der skal rumme mange forskellige fag-fagligheder eller professionsfagligheder – det kan fx gøres ved at etablere professionelle arbejdsfællesskaber.
6. Lederen skal omsætte omverdenens krav til ledelse og opgaver, der giver mening i hverdagen. Lederen skal skabe ro og retning og klæde medarbejderne på til at kunne agere trygt i organisationen. Det inkluderer blandt andet – til en vis grad – at skærme medarbejderne mod det politiske spil, så der skabes ro i deres hverdag.



Tænketanken DEAs årlige Partnerdag blev afholdt den 4. april med temaet virtuel læring og kunstig intelligens. Her satte DEA spot på, hvordan et udvalg af fremadstormende og virtuelle teknologier samt kunstig intelligens kan anvendes som læringsværktøjer på uddannelsesområdet og i de danske virksomheder.

Programmet hentede inspiration i den japanske Pecha Kucha tradition og bød på korte og skarpe oplæg ved seks oplægsholdere, heriblandt Charlotte Mark fra Microsoft Development Center og Kyle Bowen fra Penn State University i Pennsylvania. Præsentationerne blev fulgt op af en workshop med muligheden for at gå i dybden med oplægsholderne, og dagen blev afsluttet med en middag og virtuel voksenlegeplads, hvor flere af de fremadstormende teknologier kunne afprøves.





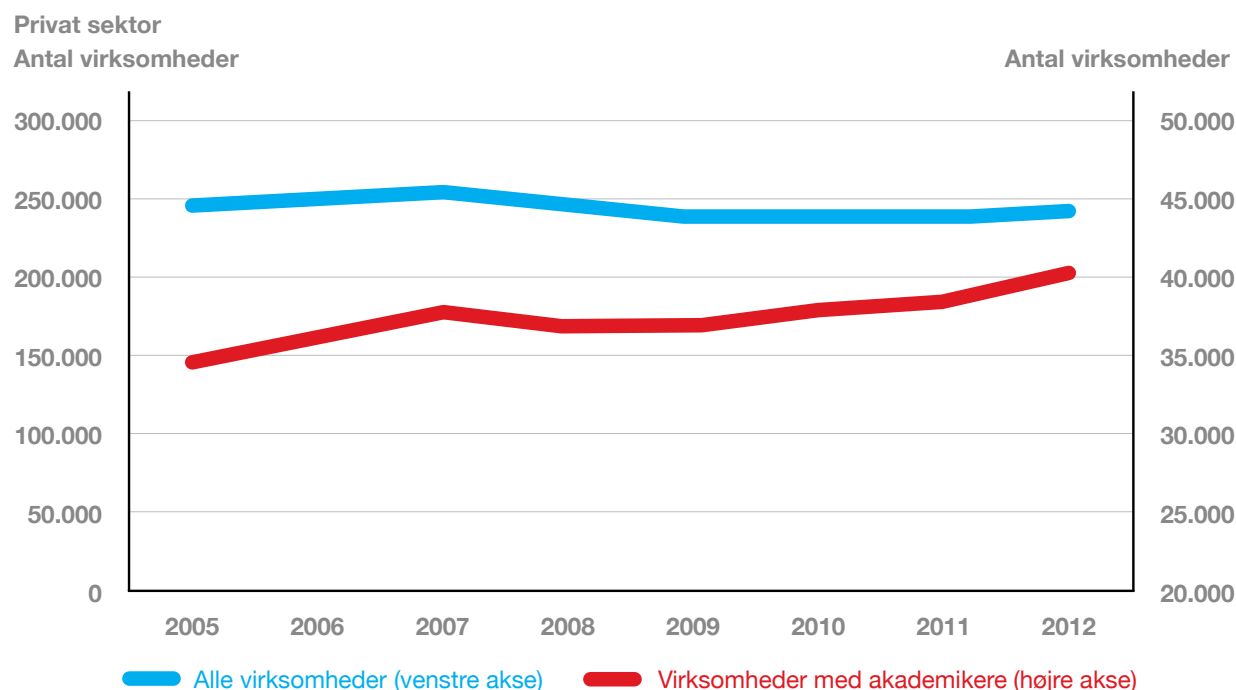
Rapporten zoomer ind på, hvad der karakteriserer de virksomheder, som vælger at ansætte deres første akademiker, og hvordan denne gruppe af virksomheder adskiller sig fra andre virksomheder, som ikke bruger akademisk arbejdskraft. Det er en gruppe af virksomheder, som ifølge en ny rapport fra Tænketanken DEA udgjorde omkring 10.000 i perioden 2005-2012. I dette notat præsenteres en kort beskrivelse af nogle af de grundlæggende karakteristika for de to grupper af virksomheder.

## Hovedpointer

- Antallet af private virksomheder, som i perioden fra 2005 til 2012 skiftede fra at have ingen til én eller flere akademiske medarbejdere, lå årligt på et niveau mellem cirka 1.000 og 1.600.
- Det var særligt virksomheder af en vis størrelse i brancherne handel, hotel og transport samt vidensservice, undervisning og finansiering, beliggende i hovedstadsområdet og Østjylland, som ansatte deres første akademiker. De øvrige medarbejdere i disse virksomheder havde typisk et højere uddannelsesniveau sammenlignet med virksomheder uden akademikere ligesom virksomhedsejerne og -lederne i højere grad havde en videregående uddannelse.

- Resultaterne skal tolkes med en vis forsigtighed, da der ikke betinges på, hvorvidt virksomhederne ansatte nye medarbejdere til at starte med. Dvs. det kan ikke udelukkes, at de virksomheder, der var mindst tilbøjelige til at ansætte deres første akademiker, også var de virksomheder, som sjældnest ansatte nye medarbejdere i analyseperioden (og omvendt).

## Udviklingen i antal virksomheder med akademisk arbejdskraft





En veluddannet arbejdsstyrke er en væsentlig forudsætning for, at private virksomheder kan skabe fremgang, vækst og øget beskæftigelse. En bestemt gruppe af medarbejdere, som i den forbindelse ofte fremhæves som særligt værdifulde med hensyn til virksomhedernes udvikling, vækst og innovationsevne, er akademikere. Gennem en årrække har der været en udbredt opfattelse hos politikere og uddannelsesaktører, at ansættelse af akademiske medarbejdere bidrager positivt til private virksomheders vækst, jobskabelse og overlevelse. Dette har medvirket til, at der er blevet iværksat en række forskellige ordninger, som alle har eller har haft til formål at fremme beskæftigelsen af højtuddannede i især små og mellemstore virksomheder. Eksempler på sådanne ordninger er vidempilotordningen, Akademikerkampagnen og Innobooster.

## Hovedpointer

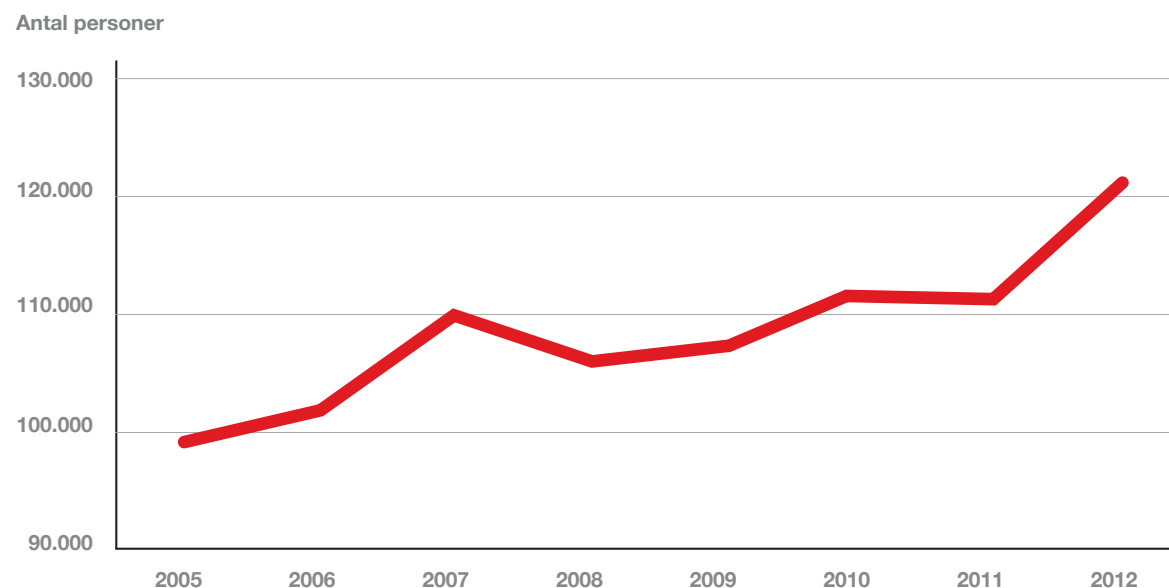
Selv om antallet af akademikere i den private sektor steg fra cirka 100.000 til 120.000 i perioden fra 2005 til 2012 samtidig med, at mere end hver fjerde akademiker hvert år skiftede job i samme periode, var det blot mellem cirka 1.100 og 1.800, der blev ansat som den første akademiker i private virksomheder i hvert af disse år. Det svarer til omkring fem pct. af det samlede antal akademikere, som årligt fik nyt job i den private sektor i perioden.

De akademikere, der ansættes som den første akademiker i private virksomheder, minder på mange måder om andre akademikere, når de ansættes i en virksomhed. De adskiller sig dog ved, at de oftere har indvandrerbaggrund samtidig med, at de i højere grad kommer med en svagere arbejdsmarkedstilknytning og -historik, når de ansættes i virksomheden sammenlignet med andre akademikere, der ansættes i virksomheder med akademikere i forvejen.

Akademikere, der ansættes som den første i private virksomheder, er i mindre grad regi-

streret i stillinger på højeste eller mellemniveau sammenlignet med akademikere, der ansættes i virksomheder med akademikere i forvejen. Samtidig har de i gennemsnit lønindkomster, der ligger næsten 30 pct. lavere, hvor cirka to tredjedele kan forklares af forskelle i sammensætningen af personer i de to grupper af akademikere og forskelle på de virksomheder, hvor de ansættes. Herudover er de mere tilbøjelige til at forlade en virksomhed hurtigt igen; tre ud af fire rejser, inden der er gået tre år fra deres ansættelse.

## Akademikere beskæftiget i den private sektor, 2005-2012





Temaet for årsdagen var styrker i det danske uddannelsessystem. Til brug på Årsdagen publicerede DEA rapporten 'Hvordan uddanner vi til fremtidens arbejdsmarked? Styrker i det danske uddannelsessystem', som er en indkredsning af styrker i det danske uddannelsessystem. Dette skete gennem et Delphi-studie, hvor 27 udvalgte eksperter kom med deres perspektiver på, hvad der udgør de langtidsholdbare styrker i det danske uddannelsessystem, og ikke mindst, hvordan disse kan udvikles, så danskerne er rustet til et mere omskifteligt arbejdsmarked om fem til ti år.

Resultaterne af Delphi-studiet blev en central del af indholdet på Årsdagen. Dels gennem en præsentation af styrkerne af udvalgte eksperter fra studiet, dels gennem en række debatter om styrkerne og deres indbyrdes forhold. Samlet set var målet, at Årsdagen så konkret som muligt skulle bidrage til at se fremad mod et endnu bedre uddannelsessystem, som afspejler kravene på fremtidens arbejdsmarked.

Fokus på styrker var en ny og anderledes tilgang til DEAs Årsdag, hvor vi plejer at fokusere på en svaghed i uddannelsessystemet gennem en kvantitativ analyse. Det var på mange måder også en vanskeligere tilgang, idet identifikation og fortolkning af styrker risikerede at blive abstrakt, kompromissøgende mv.

## De otte styrker

- I Lige adgang til uddannelse
- II Selvstændige udvalg
- III Selvstyrende uddannelsesinstitutioner
- IV Samspil mellem uddannelser og arbejdsmarked
- V Dannelse af det hele menneske
- VI Uddannelse til fællesskab
- VII Kritisk tilgang til viden og læring
- VIII Fundament for livslang læring



Tænk tanken DEA tog i foråret på studietur til Østrig og Slovakiet med 20 af tænketankens partnere for at blive klogere på skellet mellem øst og vest og for at studere to vidt forskellige landes tilgang til udfordringer, som også findes i det danske uddannelsessystem.

Ligesom det er tilfældet i Danmark, har de østrigske erhvervsuddannelser kæmpet med et dårligt image, og det har været en generel udfordring, at et større antal unge ikke er klar til at tage en ungdomsuddannelse. Det var derfor særligt interessant at høre om østrigske erfaringer med at støtte unge til at starte på en uddannelse og få støtte under uddannelse gennem mentorprojekter, ligesom det var spændende at se de flotte værkstedsfaciliteter på en østrigsk grundskole, som arbejder målrettet med at klæde frafaldstruede elever på til at tage en erhvervsuddannelse. Endelig var det foruroligende at blive klogere på tænketanken Bertelsmann Stiftungs arbejde med Social Monitor Report, som sammenligner fattigdomsbekæmpelse på tværs af europæiske lande.

Slovakiet har åbne grænser som et resultat af EU's østudvidelse, hvilket har medvirket et større brain-drain, hvorfor talentpleje og fastholdelse er vigtige ben i den slovakiske uddannelsespolitik. Det var særligt interessant at møde initiativtagerne til det spirende private

uddannelsesakademi LEAF, som sigter mod at give dygtige unge i Slovakiet mulighed for at få en internationalt akkrediteret ungdomsuddannelse men også på, at deres alumner skal medvirke til at nedbringe korrupsion og udvikle det slovakiske samfund nedefra og op.





DEA har udarbejdet en tilstandsrapport for det danske forskningssystem, som identificerer fem "kritiske revner" i fundamentet for forskningssystemet; de revner, som risikerer at vokse sig større og efterlade den danske økonomi i en svækket position. Rapporten præsenterer også en række forslag til, hvordan disse revner kan udbedres. og peger på fem mål for en ny dansk forskningspolitik mhp. at udbedre disse revner. Tilstandsrapporten er udarbejdet på baggrund af en omfattende dialog med aktører i og uden for forskningssystemet samt dokumentstudier af danske og udenlandske forskningsartikler, analyser og debatindlæg.

DEA foreslår fem konkrete mål for en ny forskningspolitik, som skal give de danske universiteter de bedst mulige forudsætninger for også fremover at levere ny viden, nye talenter og nye løsninger på komplekse udfordringer i erhvervslivet, i den offentlige sektor, og i samfundet i øvrigt.

Fem mål for en ny dansk forskningspolitik ►

### MÅL #1

Universiteternes bukser er ved at sprække, og det truer deres evne til at levere grundlagsskabende forskning.

Universiteternes samfundsrolle skal skærpes for at skabe bedre rammer for den grundlagsskabende forskning.

### MÅL #2

Forskningsmidler er ved at blive en mangelvare.

Der skal frigøres flere ressourcer til forskning på universiteterne.

### MÅL #3

Mangelfulde arbejdsvilkår for universitetsansatte forskere kan skade både forskningen og forskerrekruttering.

Arbejdsvilkår og karriereveje skal forbedres for alle universitetsansatte forskere, særligt for yngre forskere.

### MÅL #4

Universiteter skal levere byggesten til fremtidens gennembrud, men er i fare for at blive "fabrikker for små idéer".

Incitament og rammer for nybrudsforskning skal styrkes.

### MÅL #5

Politiske forventninger til universiteternes evne til at skabe synlig værdi for samfundet er stigende – og uforløste.

Universiteternes vidensudveksling skal plante nye træer, snarere end at plukke lavthængende frugter.



Tænketanken DEA deltog igen i år på Folkemødet i Allinge. DEAs deltagelse var bundet op på principper om høj aktivitet, nytænkning og samarbejde. DEA var bredt tilstede på alle tænketankens fokusområder med arrangementer om alt fra brugen af data i dagtilbud til politiske visioner for de danske universiteter.

DEA var selv arrangør af syv arrangementer i Galleri Klejn, som spændte fra storpolitiske spørgsmål om, hvordan vi skaber verdens bedste uddannelsessystem til konkrete bud på, hvordan kommuner investerer mere i den tidlige indsats. DEA indgik derudover i en række spændende samarbejder med bl.a. Deloitte og Forsvarsakademiet om robotters betydning for fremtidens jobsikkerhed og med Akademikerne om, hvad virksomheder overhovedet skal bruge akademikere til.

Tænketanken var som arrangør, medarrangør eller debattør i alt til stede i mere end 35 arrangementer inden for tidlig indsats, arbejdsmarked, ungdoms- og videregående uddannelse samt forskningspolitik.







Adgangskravene på ungdomsuddannelserne er med til at sikre et højere fagligt niveau på uddannelserne. Men det betyder samtidig, at unge, som tidligere ville være blevet optaget, afvises. Med dette projekt har ønsket været at blive klogere på, hvad vi kan forvente, der vil ske med den ikke ubetydelige gruppe af unge, som er i særlig risiko for senere hen at ende uden for arbejdsmarkedet, og som ikke kan komme ind på en erhvervsuddannelse eller på en gymnasial uddannelse. Herudover har vi været interesseret i at belyse, hvordan et bedre samspil mellem de ikke-formelle skoleformer som de frie fagskoler og produktionsskoler og de formelle uddannelser kan løfte flere unge til videre uddannelse eller beskæftigelse. DEA har modtaget 1.182.000 kr. fra Den A.P. Møllerske Støttefond til projektet.

## Hovedpointer

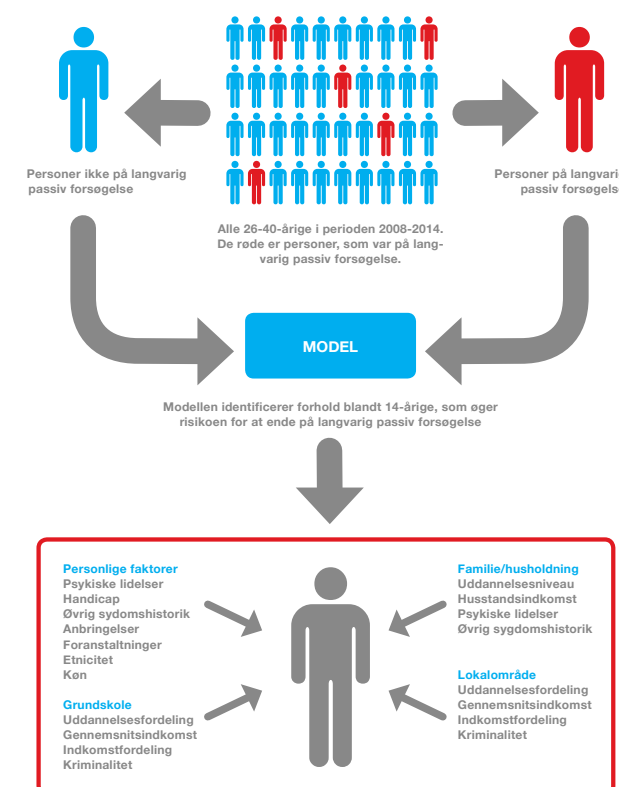
- Én af analysens vigtigste konklusioner er, at de udsatte unge har en gennemsnitlig risiko for senere i livet at ende på langvarig passiv forsørgelse, som er knap 2 1/2 gange højere end for alle unge. De udsatte unge er typisk karakteriseret ved fire grupper af risikofaktorer, som vedrører de unge selv, deres nærmeste familie, forældrene til klassekammeraterne fra deres grundskole samt lokalområdet, hvor de vokser op.

- Det tyder ikke på, at enkeltstående tilbud inden for de forberedende tilbud er vejen til en ungdomsuddannelse eller beskæftigelse for de udsatte unge, hvilket er i tråd med tidligere analyser på feltet. Derimod lader det til, at bestemte kombinationer af tilbud, fx AVU og produktionsskoleophold har en positiv effekt, hvilket formentlig hænger sammen med, at de udsatte unges udfordringer ofte er meget komplekse, hvorfor de har brug for støtte til at udvikle både personlige, sociale og faglige kompetencer for at komme i gang med en ungdomsuddannelse eller et job. I det lys kan der være behov for at give især udsatte unge plads til at gå en mindre direkte og mere "krøllet vej" igennem de forberedende tilbud for at lykkes med at få fodfæste på en uddannelse eller en arbejdsplads.
- Som noget nyt finder vi, at det især er de udsatte unge, som allerede i grundskolens 7.-9. klasse har været visiteret til et specialtilbud i udskoling, der ser ud til at have størst gavn af visse kombinationer af de forberedende tilbud. Særligt kombinationer af AVU og produktionsskoleforløb ser ud til at løfte de udsatte unge. Dermed giver analyseprojektet et indblik i, at det for gruppen af unge med særlige behov er vigtigt at prioritere indsatser så tidligt som muligt, da

det kan være med til at mindske de udsatte unges risiko for senere i livet at ende på langvarig passiv forsørgelse.

- Der er stor forskel på, hvor godt de enkelte skoler og institutioner løfter de udsatte unge til ordinær uddannelse eller beskæftigelse inden for de enkelte typer af tilbud.

## Definition af udsatte unge



Litteraturstudiet er udarbejdet som oplæg til det kommende arbejde i det tværministerielle udvalg, og giver et overblik over den eksisterende forskningsviden. Forskningen peger ret entydigt på, at både private og offentlige forskningsinvesteringer skaber innovation og høje økonomiske afkast. Det skal blandt andet ses i lyset af, at forskningsinvesteringer er mere risikofyldte. Studiet viser samtidig, at der er usikkerhed om størrelsen af afkastene. Da forskerne ofte ser på forskellige typer af afkast, er det endvidere svært at sammenligne de målte effekter. Litteraturstudiet viser desuden, at der er meget begrænset viden om effekterne af den mere generelle offentlige forskning, forskningsbaseret uddannelse og de overordnede samfundsøkonomiske effekter. Rapporten er rekvireret og finansieret af Styrelsen for Forskning og Uddannelse.

# On the economic effects of research and development

– Executive summary

**CEA**  
VI FREMMER VIDEN



Rapporten er baseret på registeroplysninger om landets lærer- og pædagogstuderende samt en spørgeskemaundersøgelse, som er udført blandt et repræsentativt udsnit af lærer- og pædagogstuderende, der netop har gennemført første semester på uddannelsen. Rapporten giver et indblik i en gruppe af studerende, som på flere punkter ligner hinanden på tværs af uddannelserne, men som også udviser nogle betydelige forskelle. Rapporten giver et indblik i en gruppe af studerende, som på flere punkter ligner hinanden på tværs af uddannelserne, men som også udviser nogle betydelige forskelle. Nedenfor følger en række af hovedresultaterne fra undersøgelsen.

## Hovedpointer

**Færre mænd og færre efterkommere på lærer- og pædagoguddannelsen.** Både på lærer- og pædagoguddannelserne er der en overvægt af kvinder. Blandt lærerstuderende udgør mændene cirka 40 procent, mens lidt under hver fjerde af de pædagogstuderende er mænd. I forhold til herkomst er ca. 10 procent af de lærerstuderende indvandrere eller efterkommere, mens det samme gælder for 12 procent af de pædagogstuderende.

**De studerende har meget forskellige forudsætninger.** De studerende, som optages på lærer- og pædagoguddannelserne har na-

turligvis forskellige faglige forudsætninger for at gennemføre uddannelsen. På pædagoguddannelsen er en stor gruppe (29 procent) med et gennemsnit fra deres adgangsgivende uddannelse på under 4, mens samme gruppe kun udgør 13 procent af de personer, som optages på læreruddannelsen. De studerende har desuden forskellige erhvervmæssige erfaringer med i bagagen.

**Kombinationen af teori og praksis lokker studerende til.** Både lærer- og pædagoguddannelsen er kendetegnet ved et betydeligt praksiselement. 42 procent af de lærerstuderende og 54 procent af de pædagogstuderende angiver, at kombinationen i høj grad har haft betydning for deres valg af uddannelsen.

**De fleste studerende er tilfredse med mange aspekter af deres uddannelse.** De fleste studerende angiver, at de er tilfredse med undervisningen, det faglige indhold samt det sociale miljø. Halvdelen af de lærerstuderende og 60 procent af de pædagogstuderende roser desuden deres medstuderendes engagement. Samme billede gør sig gældende, når de skal vurdere deres medstuderendes faglige niveau.

**Stor variation i de studerendes forberedelsestid.** De fleste mener, at mængden af afleveringer er passende, men 30 procent af de pædagogstuderende mener, mængden er lidt eller

alt for stor. Det samme gælder for 25 procent af de lærerstuderende. DEAs undersøgelse viser, at 62 procent af de lærerstuderende og 67 procent af de pædagogstuderende bruger ti timer eller mindre på forberedelse til undervisning om ugen.

**Lidt over halvdelen af de lærerstuderende forventer at skulle arbejde i folkeskolen efter studiet.** 78 procent af de lærerstuderende forventer at arbejde i enten folkeskole, efterskole eller fri- eller privatskole det første år, efter deres studie er afsluttet. Ser vi alene på folkeskolen, forventer lidt over halvdelen at skulle arbejde der efter studiet. Det er med til at understrege, at mange studerende ikke ser læreruddannelsen som en vej mod folkeskolen.

**Lederambitioner driver de studerendes lyst til videreuddannelse.** På længere sigt (inden for fem år efter afsluttet studie) regner næsten hver fjerde (23 procent) af de pædagogstuderende med, at de er færdige med eller i gang med en uddannelse på et højere niveau. For de lærerstuderende er det 16 procent. Blandt de studerende, som forventer at læse videre inden for de første fem år, er det oftest ønsket om at uddanne sig inden for ledelse, der motiverer dem.

DEA deltog igen i år på Ungdommens Folkemøde, som blev afholdt i Søndermarken på Frederiksberg den 7.-8. september 2017.

Fokus for DEAs aktiviteter var at blive klogere på vigtige faktorer for de unges netop gennemførte eller nært forestående uddannelsesvalg. For at møde folkemødets unge målgruppe i øjenhøjde havde DEA hyret antropologen Jens Walthorp fra Det Antropologiske Foretagende til at give metodisk inspiration og opkvalificere DEAs medarbejdere inden for etnografiske feltstudier. I løbet af dagene brugte vi derfor drømmetidslinjer og perlepladesamtaler til at blive klogere på betydningen af kærlighed, venskaber, rollemodeller og sikre valg.

Ud over vores egne aktiviteter afholdte vi to samarbejdsarrangementer med partnerorganisationer. Det første var en debat om betydningen af køn for uddannelsesvalg i samarbejde med Danske SOSU-skoler og Danske Erhvervsskoler og -Gymnasier, hvor fire køns-mønsterbrydere fortalte om egne uddannelsesvalg og debatterede køn i uddannelsessystemet. Det andet arrangement var et demokratilaboratorium afholdt i samarbejde med Ungdomsskoleforeningen, hvor unge i hold med brug af samtalens og kompromisets kunst skulle prioritere og præsentere de vigtigste værdier for den danske ungdom.







Surveyundersøgelsen er udført i samarbejde med Pluss Leadership, og zoomer ind på dilemmaet mellem undervisningsministeriets tætte opfølgning på reformer på den ene side, og uddannelsesinstitutionernes behov for ledelsesrum på den anden. Bestyrelsesbarometer 2013 og 2017 er gennemført i en periode, hvor Folketinget har vedtaget ganske omfattende reformer på uddannelsesområdet. Bestyrelsesbarometeret indeholder en opgørelse over de mere end 20 reformer, som sektoren siden årtusindskiftet har skullet forholde sig til. Derudover præsenteres en samlet opgørelse af de forskellige styringstiltag fra ministeriets side, der bl.a. har til formål at sikre reformernes implementering. Pluss og DEA ønsker med Bestyrelsesbarometer at bidrage med et faktisk grundlag for den dynamiske udviklingsproces mod en governancemodell, som giver ministeriet sikkerhed for, at uddannelsesinstitutionerne lever op til de nationale uddannelsesmål i forening med en lokal udviklingsdynamik.

Det lokale ledelsesrum er, ifølge bestyrelsesformænd og ledere, blevet mindre siden 2013, viser barometeret. Det reducerede ledelsesrum kommer blandt andet til udtryk i, at samspillet mellem ministeriet og bestyrelserne i mindre grad opleves som gensidigt, og at bestyrelsen ikke anvendes som indgang i strategiske anliggender i ønskværdig grad. Med udgangspunkt

i hovedkonklusionerne, der omhandler karakteristik af bestyrelsesformænd og ledere, bestyrelsernes samspil med ministeriet, bestyrelsernes fokus og værdiskabelse og bestyrelsernes rekruttering og kompetencesammensætning, finder Bestyrelsesbarometeret fire udviklingsperspektiver for bestyrelsesarbejdet:

- Styrket samspil med ministeriet, der blandt andet kan styrke uddannelsernes evne til at håndtere omfanget af stadig hastigere for-

andringer.

- Fornyet fokus på bestyrelsernes værdiskabelse.
- Øget fokus på mangfoldighed i bestyrelserne – med særligt fokus på køn og alder.
- Kortlægning af bestyrelsens kompetencebehov og proaktiv rekruttering af bestyrelsesmedlemmer herefter.





På ungdomsuddannelsesinstitutioner og videregående uddannelsesinstitutioner er bestyrelser med eksterne flertal en hjørnesteen i institutionernes selveje og i uddannelsernes styringskæde. Bestyrelserne er øverste myndighed på institutionerne og ansvarlige over for ressourceministeren for institutionens drift. Det er derfor af afgørende betydning, at bestyrelserne er velfungerende, og at bestyrelsesmedlemmerne bidrager med relevante kompetencer. Notatet er delt op i tre hovedafsnit: Først analyseres de lovmæssige krav til institutionernes bestyrelsessammensætning, hvordan disse krav fortolkes i institutionernes vedtægter samt de udpegede bestyrelsesmedlemmers bestyrelseserfaring og tidsforbrug. Herefter stilles der skarpt på de bestyrelsesmedlemmer, som arbejdsmarkedets parter udpeger, med særlig fokus på forskellene mellem de udpegede medlemmers hovedbeskæftigelse, uddannelsesbaggrund og i forhold til den udpegende organisation. Til sidst undersøges en række problemstillinger relateret til rekrutteringen af nye bestyrelsesmedlemmer. Resultaterne fra survey og interviews blandt bestyrelsesmedlemmer og institutionsledere bør give anledning til overvejelser om, hvordan rammerne for bestyrelsernes sammensætning og virke bør udfyldes og eventuelt justeres.

## Hovedpointer

- På mange institutioner følger bestyrelsens konstituering valgene til kommunalbestyrelser og regionsråd. I den forbindelse giver valget i 2017 de udpegende organisationer en mulighed for at øge fokus på at sikre, at der i dialog med den enkelte institution opnås den bedst mulige sammensætning af kompetencer i bestyrelserne.
- Den store andel af bestyrelsesmedlemmerne på erhvervsskolerne, der udpeges af arbejdsmarkedets parter, gør det flere ste-

der vanskeligt at finde et tilstrækkeligt antal medlemmer, som er engagerede, og har de rette kompetencer til at indgå i bestyrelsesarbejdet. Det kunne derfor være hensigtsmæssigt, at parterne overvejer, om andelen af bestyrelsesmedlemmer, der udpeges af specifikke organisationer, bør reduceres til fordel for en større andel selvsupplerende medlemmer, hvilket ville gøre det nemmere for bestyrelsen at prioritere engagement og kompetencer.





Inspirationsguiden er udarbejdet af Tænketa-  
ken DEA for Region Hovedstaden med henblik  
på at fastholde elever i uddannelse som en del  
af regionens praktikpladsindsats. Inspirations-  
guiden bygger på interviews med repræsen-  
tanter fra danske, tyske og hollandske mentor-  
ordninger og et litteraturstudie.

## Hovedpointer

Unge med en moderat voksentilknytning får  
mest ud af mentorordninger, og de kan re-  
spondere godt på frivillige ordninger, som ung  
til ung eller seniormentorordninger.

Strategisk forankring er central. Mentorordnin-  
ger skal være forankrede i ledelsen såvel som  
hos lærere, vejledere og andre aktører. Mange  
ordninger har været drevet af ildsjæle – eller  
øremærkede projektmidler – og mange er ble-  
vet nedlagt igen, når projektmidlerne er udlø-  
bet.

Klare rammer og træning. Når der er tale om  
formel, men ikke professionel, mentoring, er  
det vigtigt at forventningsafstemme mellem  
mentor og mentee og opstille rammer for men-  
torordningen. Derudover er det en god idé at  
forberede både mentor og mentee på, hvad en  
mentorrelation indebærer.

Match på baggrund af fælles interesser. Når  
det gælder frivillige ordninger, så viser erfarin-  
gerne, at mentor og mentee skal matches ud  
fra interesser i højere grad end køn eller etni-  
citet: Det personlige match mellem mentor og  
mentee er centralt for en succesfuld relation.

Studerende fra videregående uddannelser er  
gode rollemodeller – og mentorer. I modsæt-  
ning til udlandet, bruger Danmark ikke i særlig  
høj grad studerende fra de videregående ud-  
dannelser som ulønnede mentorer for erhvervs-  
skoleelever på trods af, at studerende har et  
uudnyttet potentiale som frivillige mentorer.





Rapporten kommer med i alt ti anbefalinger til, hvordan den tværvideenskabelige forskning kan fremmes. Anbefalingerne er rettet mod alle aktører i og omkring forskningssystemet. Det vil sige både politikere og embedsmænd, offentlige forskningsinstitutioner, ledelserne på universiteterne samt forskerne selv.

Dansk forskning kan blive bedre til at komme med nye svar på, hvordan vi kan løse komplekse samfundsproblemer på fx sundheds- og energiområdet. Men det kræver styrket samarbejde mellem videnskaberne, lyder det i en rapport fra Copenhagen Business School og Tænketanken DEA.

Blandt andet fremhæver rapporten behovet for skabes flere og bedre netværk mellem forskningsdisciplinerne, som kan danne grobund for senere forskningssamarbejde.

Rapporten kommer med i alt 10 anbefalinger til, hvordan den tværvideenskabelige forskning kan fremmes. Anbefalingerne er rettet mod alle aktører i og omkring forskningssystemet. Det vil sige både politikere og embedsmænd, offentlige forskningsinstitutioner, ledelserne på universiteterne samt forskerne selv.

## De ti anbefalinger

### Til politikere og embedsmænd

- 1 Etablér langsigtede strategiske forskningsprogrammer, som har bred politisk støtte
- 2 Fokusér på udfordringerne – ikke på allerede identificerede løsninger

### Til universitetsledelser

- 6 Identificér og involvér nøglepersoner
- 7 Opbyg relationer og respekt mellem videnskabelige discipliner og institutioner
- 8 Opbyg de nødvendige organisatoriske rammer for tværvideenskabelig forskning

### Til offentlige forskningsråd og -fonde

- 3 Gå efter en interdisciplinær tilgang til udviklingen af udbud og evaluering af ansøgninger
- 4 Opbyg grobund for udfordringsdrevet samarbejde mellem videnskabelige discipliner
- 5 Frem et fælles sprog og fælles definitioner

### Til forskere

- 9 Forskere skal omfavne de strategiske forskningsprogrammer og tværvideenskabelige samarbejder
- 10 Erfarne og etablere forskere skal tage lederskab på opstart og drift af tværvideenskabelige samarbejder





Tænketanken DEA tog i efteråret på en studietur sammen med interesserede partnerorganisationer. Rejsemålet var Finland, og målet med turen var at gå bag kulissen på et uddannelsessystem, der har ry for at være et af verdens bedste og mest lige med uddannelsesmuligheder gennem hele livet. Hvad gør finnerne anderledes, og kan vi lære noget af vores naboer mod nord, hvis vi vil øge optaget på erhvervsuddannelserne og andelen af faglærte i Danmark?

Studieturen var tilrettelagt med to parallelle spor, som dels skulle blive klogere på, hvordan man i Finland er lykkedes med at få fire ud af ti unge til at begynde på en erhvervsuddannelse, dels undersøge finske dagtilbuds betydning for børns læring og stærke PISA-resultater senere i grundskolen.

På turen deltog 21 uddannelsesinteresserede partnere, som var med på alt fra ministeriebe-søg, skole- og dagtilbudsrundvisninger samt rundbordsdiskussioner og besøg i en finsk teknologipark, hvor der er stor succes med samarbejde mellem virksomheder og erhvervsskoler.

På erhvervsuddannelsessporet var det særligt interessant at høre om forskellene mellem krav til danske og finske erhvervsskoleundervisere og ungdomsuddannelsesvejledere, som både skal have mere uddannelse og pædagogisk træning end i Danmark. Det var ligeledes spændende at høre om den store prestige forbundet med lærerfaget i Finland, se imponerende værkstedsfaciliteter på finske grundskoler og høre om de mange videreuddannelsesmuligheder, finske erhvervsuddannelser giver adgang til.

På dagtilbudssporet var det særligt spændende at høre om den finske pædagoguddannelse, som er forskningsbaseret og nyder stor søgning og agtelse i det finske samfund. Det var herudover interessant at høre om arbejdet med pædagogiske læreplaner og den lovbestemte forberedelsestid til pædagogisk personale. Endelig var det spændende at få indsigt i finske erfaringer med at placere børnehaveklasse i dagtilbud samt høre om forældresamarbejdet omkring individuelle udviklingsplaner for børn helt ned i vuggestuealderen.

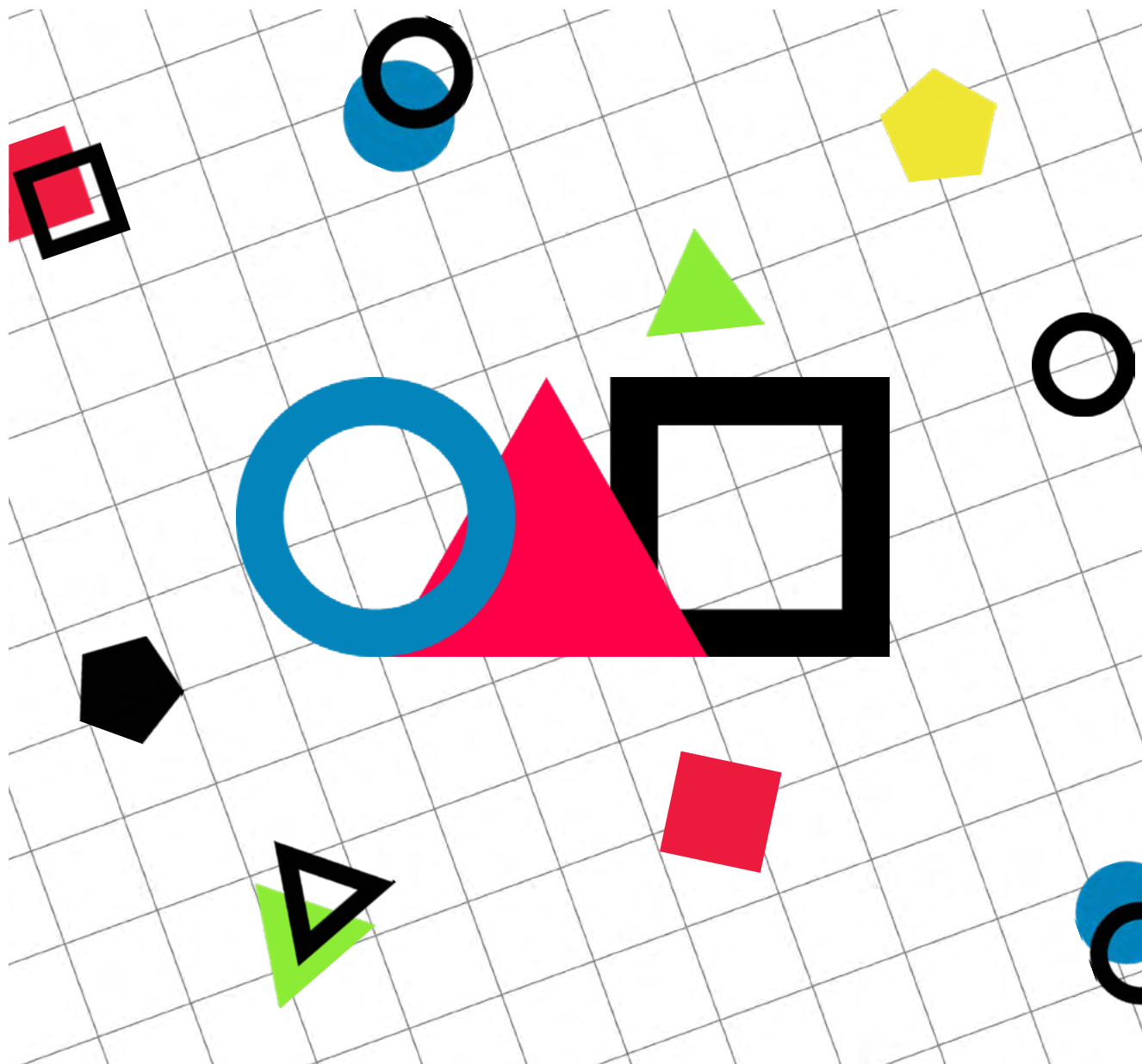




Tænketanken DEA afholdte for tredje år i træk Ungdomsuddannelsernes Topmøde på Sydskystens Gymnasium i Ishøj for det brede spektrum af aktører, som beskæftiger sig med rammerne, indholdet og eleverne på de danske ungdomsuddannelser. Årets topmøde havde fokus på unges uddannelsesvalg og ungdomskultur, herunder på hvad der skal til for at flere unge vælger en erhvervsuddannelse.

Deltagerne blev først præsenteret for nyerhvervede indsigter i den ungdomskultur, som sætter retning for unges uddannelsesvalg og deres drømme. Efter at være blevet inspireret af den finske erhvervsuddannelsessucces, hvor dobbelt så stor en andel af en ungdomsårgang begynder på en erhvervsuddannelse, brød deltagerne op for at idéudvikle på initiativer til at få flere unge til at vælge en erhvervsuddannelse.

For at runde dagen af blev initiativerne tryktestet af et stærkt politikerpanel med undervisningsminister Merete Riisager (LA), Mattias Tesfaye (S) og Jacob Mark (SF). Indimellem dagens programpunkter inviterede en vifte af skolens elever inden for i dansk ungdomskultur ved at fremvise deres kreative evner og dele deres drømme. Eleverne læste både egne digte op, spillede på tyrkisk saz, dansede hiphop, viste tegninger, rappede og spillede musik fra dansk popmusiks guldalder og ældre end dem selv.





Analysen fokuserer på at undersøge oplevelserne af arbejdet med sammenhænge mellem dagtilbud og skole blandt dagtilbudsledere og indskolingsledere. Undersøgelsen bygger på en spørgeskemaundersøgelse foretaget blandt dagtilbudsledere i kommunale dagtilbud og indskolingsledere på folkeskoler i landets 15 største kommuner. Herefter er undersøgelsen suppleret med kvalitative interviews med personer fra samme respondentgrupper.

### Hovedpointer:

Én ud af fire af indskolingslederne i landets 15 største kommuner vurderer, at ni ud af ti elever eller alle elever var rustede til at gå i skole, da de startede i 0. klasse i 2016.

Indskolingslederne vurderer, at de børn, som ikke er rustede til at gå i skole, typisk mangler socioemotionelle og kognitive kompetencer.

Der viser sig særligt en forskel i hhv. dagtilbuds- og indskolingslederes vurdering af børnenes evne til at udvise robusthed, hvor indskolingslederne vurderer børnene signifikant dårligere end dagtilbudslederne.

Dagtilbudsledere og indskolingsledere har langt hen ad vejen en fælles forståelse for, hvad der er særligt vigtigt at arbejde med i det skoleforberedende arbejde – med undtagelse af de faglige elementer.

Næsten alle dagtilbudsledere tilkendegiver, at de leger med tal og bogstaver i børnehaven.

På trods af at dagtilbudsledere og indskolingsledere ikke har en fuldstændig fælles forståelse for sammenhængen mellem dagtilbud og skole, vurderer både dagtilbudsledere og indskolingsledere hinandens indsats som overordnet tilfredsstillende.

Omkring halvdelen af indskolingslederne og under halvdelen af dagtilbudslederne oplever, at der slet ikke er nogen barrierer i samarbejdet om at skabe en sammenhængende overgang mellem dagtilbud og skole.

Omkring én ud af fire af indskolingslederne oplever, at det høje antal af dagtilbud, som de modtager børn fra, er en barriere.

Signifikant flere små skoler oplever slet ikke, at der er nogen barrierer, hvilket netop kan hænge sammen med, at de modtager børn fra færre dagtilbud.

Flere dagtilbudsledere end indskolingsledere oplever manglende ressourcer som en barriere for sammenhængen mellem dagtilbud og skole.

De 15 største kommuner, som har medvirket i denne undersøgelse, tilkendegiver alle, at der findes en kommunal strategi for samarbejdet mellem dagtilbud og skole.

Sammenhængene mellem dagtilbud og skole er struktureret meget forskelligt rundt om i kommunerne, ligesom også indholdet er forskelligt.

Flere børnehaver besøger skolen og/eller fritidstilbuddet end omvendt.

Stort set alle skoler har ”i høj grad” eller ”i nogen grad” tilrettelagt specifikke indsatser i indskolingen for at få alle børn til at indgå i en undervisningssammenhæng.



## Kortlægning af tilbud til studenteriværksættere



Kortlægningen er lavet i samarbejde med Fonden for entreprenørskab, og har til formål at skabe et overblik over omfanget af de ekstracurriculære tilbud til studenteriværksættere på de danske universiteter – herunder at estimere, hvor mange studerende, der deltager i de enkelte aktiviteter, samt hvor mange personaleressourcer universiteterne anvender til at drive dem. Det er dermed ikke en måling af universiteternes samlede indsats på området, og det er ikke en effektmåling af de forskellige aktører og tilbud. Det er et overblik.

Kortlægningen er afgrænset til faste/tilbagevendende ekstracurriculære tilbud, som har iværksætteri og entreprenørskab som en hovedaktivitet eller et centralt tema. Tilbuddene skal desuden være forankret på universitetet og altså ikke være udbudt af en ekstern leverandør. Kortlægningen giver et opdateret øjebliksbillede ift. hvilke tilbud, der findes ude på universiteterne i dag, men den indeholder ikke kommende tilbud, samt de strategiske overvejelser og planer, som universiteterne måtte have i støbeskeen. Tallene skal give et indblik i, hvor mange studerende der typisk deltager i tilbuddene, og er baseret på tilslutningen til allerede afholdte events og aktiviteter.



## Økonomiske nøgletal



Fra 1. januar 2015 blev DEA igen en integreret del af sin stifter, DSEB, hvorfor der ikke længere udarbejdes et selvstændigt regnskab for DEA. Det betyder, at den indtægt, der tidligere blev registreret som tilskud fra DSEB, nu er erstattet af tilskud til konkrete projekter og dækning af en del af DEAs omkostningsbase, herunder DEAs ledelse.

DEA er non-profit og reinvesterer et eventuelt økonomisk overskud i nye analyser, projekter, arrangementer m.v.

DEAs budget varierer fra år til år, men ligger på ca. 20 mio. kr. årligt og består af fire finansieringskilder:

- Basisbidrag fra DSEB på ca. 6 mio. kr.
- Partnerbidrag (medlemskontingenter) på ca. 3 mio. kr.
- Projektmidler fra DSEB på ca. 6 mio. kr.
- Eksternt finansierede projekter på ca. 5 mio. kr.

Med udgangen af 2017 har DEA 20 fastansatte akademiske medarbejdere og 10 projektassistenter (studentermødjhjælpere).

