

Tænketanken DEAs Årsberetning

VIDEN FRA 2016

FORORD: VÆRDIEN AF VIDEN

Viden har altid været afgørende for at drive os frem. Viden har skabt riger og civilisationer, virksomheder og forretninger. Viden er grundlaget for succes i såvel store som små foretagender. Det er også viden, der holder vores velfærdssamfund kørende og sikrer et system, der ikke bare eksisterer, men som leverer værdi til den enkelte og til fællesskabet. Tænketaanken DEAs eksistensgrundlag er produktion af solid, pålidelig viden. Vi har altid betragtet det som vores vigtigste opgave at bidrage med den viden, der sikrer succes i Danmarks investeringer i uddannelse, forskning og innovation.

Viden går aldrig af mode – heller ikke i disse år, hvor vi oplever, at der vokser en lem-fældig og uhensigtsmæssig omgang med viden frem. Fænomener som *fake news* og *alternative facts* er begyndt at fylde i vores samfund – og det er farligt. Uærlig eller sju-sket viden fører til dårlig policy og governance – i det offentlige såvel som i det private. Modgiften er at holde fast og insistere på at frembringe solid og gyldig viden.

Derfor må vi aldrig gå på kompromis med grundighed og dybde. Vi skal sikre et konstant højt niveau i vores produktion af viden til det danske samfund, så den fortsat kan være med til at drive os frem mod en bedre fremtid for alle.

I 2016 arbejdede vi med en lang række vidensindspil til det danske samfund. Vi undersøgte bl.a. mulighederne for internationalisering af den danske forskningsverden med tre rapporter, der analyserede vigtigheden af funding og rekruttering. Vi studerede også alt det potentiale, der ligger

under overfladen i dansk forskning, da vi satte fokus på samarbejdet mellem offentlige og private virksomheder.

Vi placerede de udsatte unge på dagsordenen, da vi i forbindelse med vores Årsdag 2016 lagde os i selen for at blive klogere på de unge, som af forskellige årsager aldrig rigtigt får fat i hverken uddannelse eller job – de unge på kanten af samfundet.

Med udgangspunkt i en række analyser om værdien af international arbejdskraft bragte vi i løbet af året politikere, virksomheder og embedsværk sammen, så analysernes indsigter kunne vokse videre ud i virkeligheden og således bidrage til nye netværk og vidensdeling på tværs af sektorer.

DEAs vidensarbejde spændte bredt i 2016. I denne årsberetning kan du læse om den viden, vi har arbejdet på, skrevet som en række artikler og overblik. Bag dem findes grundige analyser, der alle ligger tilgængelige på vores hjemmeside, og som vores medarbejdere altid gerne vil fortælle mere om.

I 2017 skal dygtige analyser og evidens fortsat være motoren for udviklingen af vores danske velfærdssamfund, og i DEA vil vi blive ved med at insistere på værdien af viden.

God læselyst!



Jørgen Elmeskov
Formand



Stina Vrang Elias
Adm. direktør





TEMA 1: VIDEN OM HVORDAN VI FÅR ALLE MED

TEMA 2: VIDEN OM AT STYRE UDDANNELSE

TEMA 3: VIDEN OM VÆRDIEN UDEN FOR VORES GRÆNSER

TEMA 4: VIDEN OM DET STORE POTENTIAL

REGNSKABSMÆSSIG OPGØRELSE

Denne Årsberetning er et indblik i den viden, vi producerer i Tænk tanken DEA. Der ligger grundigt arbejde og mange overvejelser bag arbejdet.

Af hensyn til læseoplevelsen er metode, data og mellemregninger dog holdt til et minimum i denne publikation.

Men vi vil altid gerne uddybe, hvordan vi er nået frem til vores resultater, og vi deler meget gerne vores metode.

Falder du over noget i vores publikationer, eller undres du bare over vores resultater, så skriv en mail til dea@dea.nu – så sender vi dig videre til den rette medarbejder.

TEMA 1:
VIDEN OM
HVORDAN
VI FÅR
ALLE
MED





DE UNGE PÅ KANTEN

- NÅR UDDANNELSE KOMMER TIL KORT

Er dine forældre veluddannede? Hvem gik du i klasse med? Er du af anden etnisk herkomst, er du kvinde, er du handicappet? Svarene på de spørgsmål er helt afgørende for dine chancer for at klare dig godt på arbejdsmarkedet. Det er de hardcore facts, der gør sig gældende i velfærdsstaten Danmark i det 21. århundrede. I 2016 stillede DEA skarpt på de unge på kanten, for at få viden om hvordan vi knækker koden og får alle med.

Der gik et sus igennem hele Danmark, da man pludselig kunne høre vores lille land omtalt i den store, amerikanske valgkamp i 2016. Ganske som når man ser en dansk skuespiller folde sig ud som skurk i en Hollywoodfilm, eller når et ungt sangtalent bliver inviteret til at optræde på et *late night show*. Det er en finurlig stolthed, der melder sig. Først springer hjertet et lille slag over, og så breder følelsen sig ellers ud i kroppen som en varme, der til sidst når fingerspidserne, før det endelig formulerer sig som hele ord i hjernen: "Jamen, vi er da heller ikke helt ringe her i vores klejne kongerige". Stolt-hed og jantelov i skøn symbiose.

Det var venstrefløjshelten, Bernie Sanders, der først bragte Danmark (og nårh ja, Norge og Sverige) ind på den store scene: "*We should look at countries like Denmark and Sweden and Norway and look at what they've accomplished for their working people*" tordnede han fx til et debatmøde hos CNN. Citatet – og mange andre udtalelser, der ligner – fik enorm opmærksomhed lige fra CNN og CNBC til Fortune og Investors.com. Sanders, der er selverklæret socialist, har desuden argumenteret for statsfinansieret uddannelse og bragt de nordiske lande på banen som eksempler på, hvordan uddannelse kan løfte socialt.

DEN SOCIALE ARV LEVER I DANMARK

Selv om det måske føles dejligt at blive set op til som land, og selv om der ikke hersker nogen tvivl om, hvor fantastisk vores samfundsmodel og uddannelsessystem er, tyder noget på, at der alligevel er et stykke vej endnu, før vi er i mål. For på trods af, at vi befinder os i et moderne velfærdssamfund, risikerer op mod en femtedel af danske unge ikke at få en erhvervskompetencegivende uddannelse. Netop derfor satte DEA i 2016 fokus på de udsatte unge i Danmark og kunne med en registerbaseret analyse vise, at faktorer som forældres uddannelsesniveau, køn, etnicitet og skolevalg til stadighed er helt afgørende, når det kommer til den unges videre chancer i livet. Groft sagt er der altså fx væsentligt større risiko for, at du ender i samfundets lavere sociale lag, hvis dine forældre fx er ufaglærte, hvis du har andet end danske rødder, eller hvis du er kvinde.

UDDANNELSE ER IKKE NØDVENDIGVIS LØSNINGEN

Det store spørgsmål, der melder sig, er så: Hvad gør vi forkert? Stina Vrang Elias, adm. direktør i Tænk tanken DEA, mener generelt, at uddannelse kan være et vigtigt værktøj også i beskæftigelsespolitikken, men også, at der er brug for fokus på, at uddannelse for dem med de sværeste livsforhold ikke nødvendigvis er løsningen: "Vi kan se, at de uddannelses tilbud, som vi har i dag, har svært ved at løfte personer, som er vokset op under vanskelige betingelser, så de ikke havner på langvarig passiv forsørgelse. Det betyder ikke, at der er noget galt med uddannelses tilbuddene, men vi har brug for endnu mere debat og analyse af, hvordan tidlige indsatser kan spille bedre sammen med vores uddannelsessystem, så vi hjælper flere unge med at undgå langtidsledighed", siger Stina Vrang Elias. Hun henviser til analysens konklusion om, at de uddannelses tilbud, der er tilgængelige i dag ikke har succes med at løfte personer, som er vokset op under vanskelige betingelser.

DEAs analyse viser således, at uddannelse allerede i ungdomsårene udgør en skævvredet størrelse. Ved første øjekast tyder noget på, at STX sørger for at løfte de unge væk fra langvarig passiv forsørgelse, imens erhvervsuddannelserne og produktions-skolerne har ingen eller ligefrem negativ effekt på, om en person ender uden for arbejdsmarkedet. Men bag tallenes første signal gemmer der sig snarere en historie om, at relativt mange stærke unge vælger STX. På samme måde træder den såkaldte selektionseffekt i kraft ved EUD og produktionsskolerne, bare med omvendt fortegn. Det betyder, at personer med en i forvejen stor risiko for at havne på langvarig passiv forsørgelse har en tendens til at vælge disse uddannelser.

Ifølge DEAs analyse betyder det altså ikke, at uddannelses tilbuddene fejler, men snarere at der er behov for politisk fokus på, hvordan fx tidlige indsatser eller alternative tilbud kan spille bedre sammen med vores uddannelsessystem. Analysen viser nemlig, at jo flere risikofaktorer, der er i spil, jo mindre betyder uddannelse ift. at hjælpe de unge videre. Spørger man Mattias Tesfaye, MF for Socialdemokratiet og en tydelig stemme i både den uddannelses- og socialpolitiske debat, er opskriften meget klar: "... jeg tror, at arbejde er roden til alt godt! Det er medicinen til de fleste af de problemer – hvad enten det handler om psykiske lidelser, ordblindhed, skoletræthed eller hvad det er, så tror jeg at arbejde, praktik og fritidsjob i forskellige kombinationer er medicinen".

FORLIST, MEN IKKE FORTABT

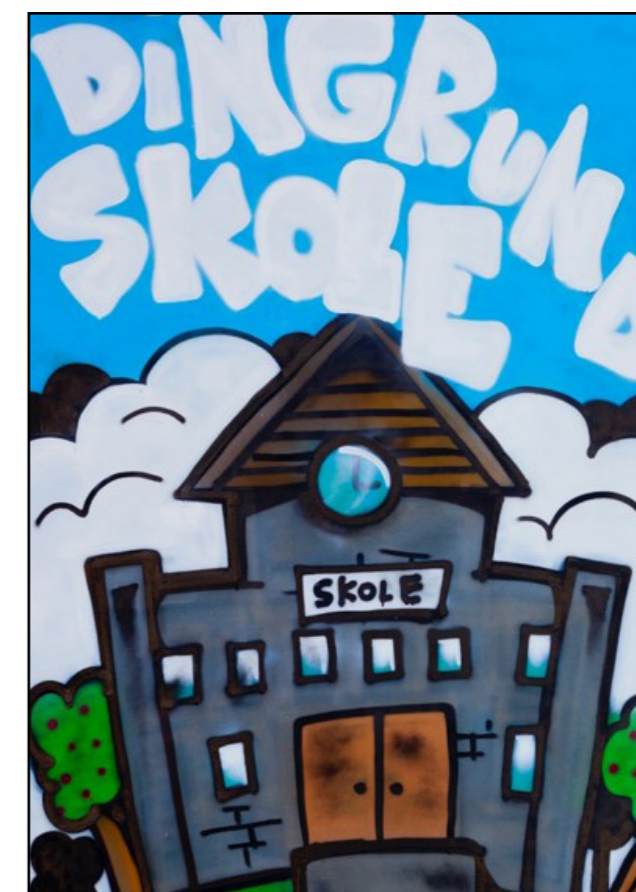
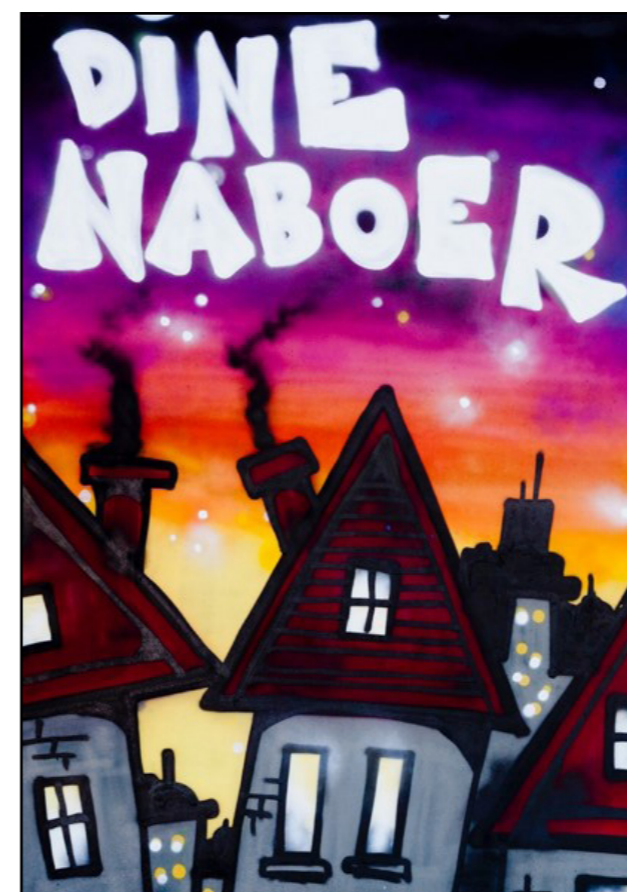
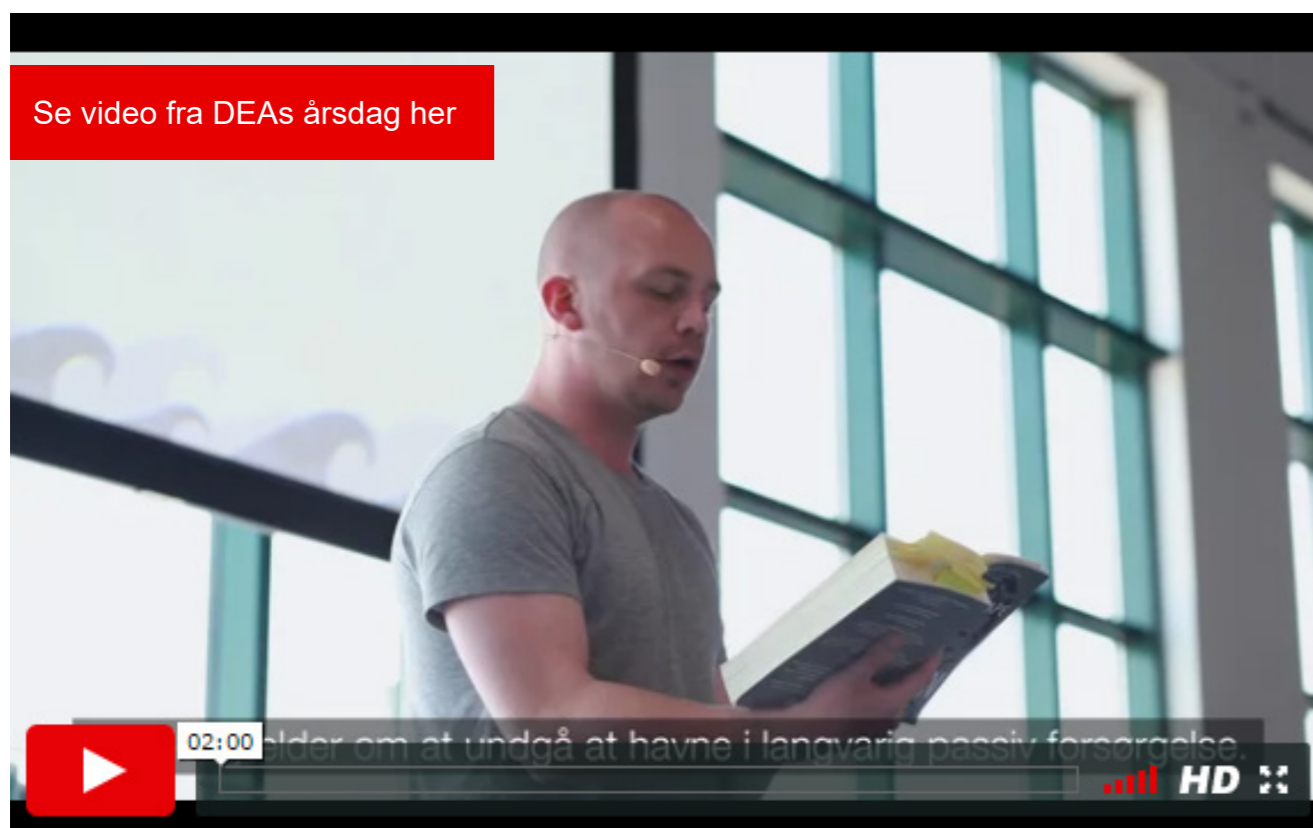
Mattias Tesfaye leverede sit budskab om arbejde som nøglen til socialt løft på DEAs Årsdag den 11. maj 2016, hvor gode kræfter fra hele Danmark var samlet for at debattere, hvordan vi får flere langtidsledige i job eller uddannelse. Under overskriften "Forlist, men ikke fortabt" og med et formål om ikke at lade nogle unge i stikken, gik 320 dedikerede deltagere i kødet på problemstillingen. Tesfaye sad på dagen i panel med Sofie Carsten Nielsen (RV) og Hans Andersen (V) og uddybede sin holdning: "Jeg tror, at hovedproblemet er, at mange af (de udsatte unge) er vokset op i en familie, for manges vedkommende, uden en arbejdskultur – de er vokset op i en arbejdsløshedskultur". Mange i salen kunne nikke genkendende, og der syntes da også at være en rød tråd igennem hele dagen, hvor det blev tydeligt, at nogle unge mennesker bare ikke har de samme muligheder som de fleste af os andre danskere har haft.

Netop dét at give en vis gruppe unge muligheden for at udleve deres potentiale igennem konkrete projekter er noget, Stina Vrang Elias kan genkende. Hun mener, at man bør lære at tænke vejen til arbejdsmarkedet omvendt for de unge på kanten: "I stedet for altid at snakke om uddannelse med

jobperspektiv i den danske uddannelsesdebat, kan vi godt begynde at kigge på job med uddannelsesperspektiv. Start med arbejdet, projekterne og den klare vej og udbyg så derfra med videre progression i systemet", siger hun.

Det er ikke til at vide, hvad der vil være på menuen, når vi ser frem mod den næste store valgkamp i USA. Forhåbentlig vil vi stadig være et land, der kan fremhæves af politikere verden over som et eksempel på lige muligheder og brud med social arv. Men det kræver, at vi ikke lader den sidste femtedel, De Unge På Kanten blive fortabt. Det kræver, at vi er ambitiøse, tør tænke anderledes – og ikke mindst, at vi bliver ved med at blive kloge.

[Læs selv resultaterne fra DEAs undersøgelse her](#)



Til DEAs Årsdag 2016 havde kunstneren Jacob Birch illustreret de fire store risikofaktorer med graffiti.

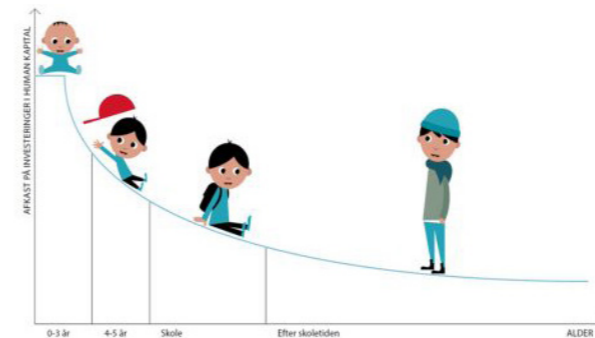
DET STARTER I BØRNEHAVEN

– VIDEN SKAL RETTE OP PÅ BØRNS SKÆVE START

International forskning viser, at en tidlig indsats allerede i 0-6-års alderen giver den bedste mulighed for, at alle børn kommer godt fra start og vil klare sig godt gennem uddannelsessystemet og livet. I 2016 satte DEA for første gang fokus på førskoleområdet – for uden viden om hele uddannelsesfædekæden kan vi ikke knække den sociale arv!

Professor James Heckman tegnede i 2008 en kurve. Den kurve har sidenhen printet sig grundigt ind på den fælles, politiske netthinde, når debatten handler om social arv. Det er en meget simpel kurve. Den starter højt, men glider konstant i en tydelig, ren kurve nedad, jo længere hen den når. Budskabet er klokkeklart: jo længere tid, jo mindre effekt. Jo tidligere, vi investerer i børnene, jo bedre.

Bl.a. med udgangspunkt i Heckmans resultater, har der i Danmark i de seneste år været et stigende fokus på læring i dagtilbuddene og en erkendelse af, at de problemstillinger vi ser senere i uddannelsessystemet er forbundet med barnets første 6 år. Allerede her findes de faktorer, der er bestemmende for om man får en uddannelse eller ej og det kræver at samfundet adresserer skævvridning langt tidligere i barnets liv. I flere af vores undersøgelser har vi kunnet konstatere, at netop disse traditionelle uddannelsesinstitutioners evne til at skabe social mobilitet er begrænset, idet ulighed grundlægges tidligt i livet.



Den efterhånden berømte Heckmann-kurve. [Kildelink](#)

HUL I VORES VIDEN

Langt de fleste børn i Danmark går i et dagtilbud, mens mor og far er på arbejde. Faktisk har Danmark komparativt set den højeste institutionaliseringsgrad i verden, og der synes altså på den baggrund at være et uudnyttet potentiale i at arbejde målrettet pædagogisk med at stimulere alle børn i deres udvikling. Men i dag ved vi ikke særligt meget om, hvilke pædagogiske indsatser der kan understøtte bør-

nenes tidlige udvikling. Den manglende viden hæmmer vores muligheder for at handle på dette uudnyttede potentiale og bliver en direkte barriere for, at flest muligt opnår de bedste chancer senere i livet.

Og det er derfor, DEA i 2016 valgte førskoleområdet som nyt tematisk fokusområde "Tidligere har vi primært fokuseret på de mere traditionelle uddannelsespolitiske områder som de videregående uddannelser og ungdomsuddannelserne, men i erkendelse af, hvor central en rolle de tidlige år spiller for den samlede læringsindsats, syntes der ikke at være noget valg: Det var på tide at udvide horisonten for at få hele fædekæden repræsenteret i vores arbejde" siger seniorkonsulent Trine Venbjerg Hansen.

EN ALLIANCE FOR DE SMÅ

Når man som uafhængig tænketank bevæger sig ind på ukendt land, er det væsentligt at være undersøgende og først og fremmest beskæftige sig med, hvad man ikke ved. Første skridt for den nye indsats blev dermed at have drøftelser med alle centrale aktører på førskoleområdet for at få endnu mere viden at bygge indsatsen op omkring. Drøftelserne har givet vigtige bidrag til de kommende analyser i DEAs førskoleindsats. Ud over analyser der gennemføres i 2017 og frem, er DEA sammen med Egmont Fonden været initiativtager til Småbørnsalliancen – en alliance for små børns læring og livsduelighed.

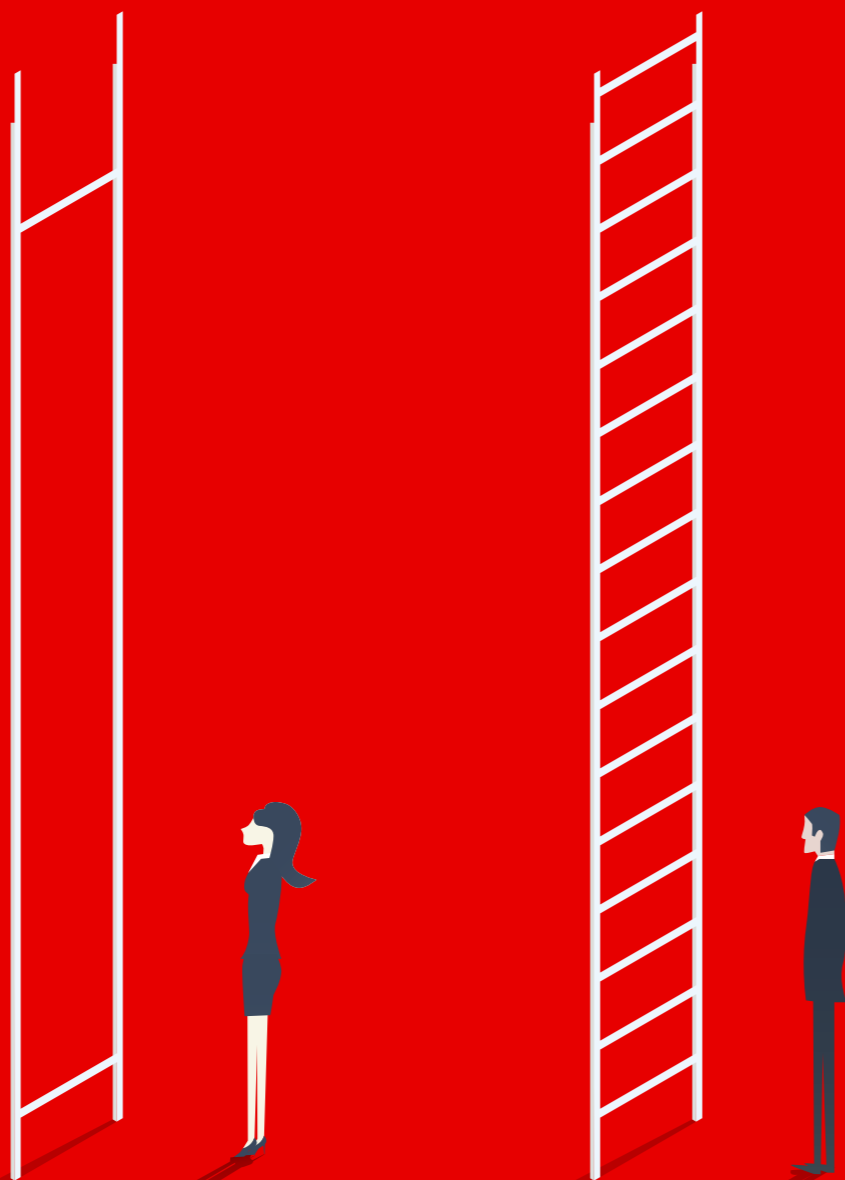
Alliancen består af 30 markante personer med indsigt, engagement og handlekraft til at skabe en positiv forandring for børn i Danmark. Ud over at udbygge og styrke viden om nødvendigheden af at sætte tidligt ind i et barns liv, skal alliancen skabe nyt engagement og nye forpligtende samarbejder. Småbørnsalliancen løber frem til november 2017.

Fremover vil DEA fortsat gøre det, vi gør bedst: Indsamle viden og være med til at sætte vigtige problemstillinger på dagsordenen. Vi vil samle dygtige og engagerede personer og arbejde hårdt på kryds og tværs af sektorer og fagligheder for at sætte betydningen af dagtilbud øverst på dagsordenen og have et vedvarende fokus på, hvad børn "skal have ud af at gå i dagtilbud" og sidst, men ikke mindst også have et stærkt fokus på pædagoguddannelsen.

[Læs mere om DEAs arbejde her](#)

UDDANNELSE BETALER SIG

- MEN MEST FOR DRENGENE



I Danmark praler vi ofte af at have et samfund baseret på ligestilling, hvor begge køn har lige adgang til samfundets goder såvel som de kulturelle normer. Kvinden behøver ikke længere vente på, at manden beder om hendes hånd, og manden har ingen juridisk råderet over kvindens bankkonti. De danske kvinder og mænd er frigjorte og ligestillede – også selv om hun går med bh og sløjfer, og han går med skjorte og bukser. Eller er det egentlig sådan?

Det korte svar er nej. Selv om kvinder og mænd juridisk set har lige adgang til samfundets goder, viser DEAs undersøgelse, at den danske kultur er præget af kønsstereotype valg og kulturelle koder, som er med til at skævvride mænd og kvinders deltagelse i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet.

I uddannelsessystemet udkonkurreres drengene af pigerne, som i gennemsnit ligger en halv karakter over drengene, når gymnasiet afsluttes. På arbejdsmarkedet er det den omvendte verden. Mænd har en højere gennemsnitsløn på trods af samme uddannelsesniveau. Spørgsmålet er: Diskriminerer uddannelsessystemet drengene, mens arbejdsmarkedet diskriminerer kvinderne? Det kiggede DEA på i 2016.

MÆNDENE EJER ARBEJDSMARKEDET

Lad os starte med de benhårde fakta fra arbejdsmarkedet: Kvinder tjener en femtedel mindre end mænd. Punktum. I 2000 udgjorde kvindernes gennemsnitlige lønindkomst 75 pct. af mændenes. I 2012 var den andel vokset til 79 pct. I kroner og ører svarer det til, at forskellen i lønindkomsten er faldet fra 79.305 kr. i 2000 til 75.375 kr. i 2012. Der er dog ikke tale om en glidende stigning i lønindkomst, men derimod om et lønhop i 2008, som så er stagneret igen. Det vil sige, at løngabet mellem mænd og kvinder på samme uddannelsesniveau kun er mindsket med fire pct på 12 år – og at den positive udvikling fra 2008 ser ud til at være stagneret. Noget tyder altså på, at mænd og kvinders uligeløn ikke udligner sig af sig selv. Den hypotese understøtter Nina Groes, tidligere direktør i KVINFO: "Det er så afgørende, at vi ikke tror, at udviklingen kommer af sig selv – altså at vi bare kan læne os tilbage, og så kommer det her til at ske af sig

selv. Fordi al den erfaring vi har fået de sidste 40 år viser, at det sker ikke. Det sker kun, hvis vi tager lederskab."

Spørgsmålet er så, hvorfor der er uligeløn mellem kønnene i Danmark? Hvorfor tjente kvinder kun 79 pct. af mændenes lønindkomst i 2012 på trods af samme uddannelsesniveau? Den økonomiske litteratur har adskillige gange vist, at desto mere uddannelse en person har, desto højere løn vil personen også have. Det betaler sig altså at tage en lang uddannelse. Så måske er kvinderne simpelthen bare ikke lige så veluddannede som mændene?

Niks, det er ikke her vi finder svaret. Faktisk er tendensen den helt modsatte.

Uanset hvilket uddannelsesniveau man betragter, tjener kvinder mindre end mænd. Kvinder med en mellemlang videregående uddannelse tjener således ca. 27 pct. mindre end mænd med samme uddannelsesniveau, og kvinder med en erhvervsuddannelse tjener næsten 19 pct. mindre end mænd med tilsvarende uddannelsesniveau.

KVINDERNE STYRER PÅ UDDANNELSERNE

Forskellen i uddannelse kan ses allerede fra grundskolen. Her har pigerne siden 2002 klaret sig bedre end drengene, når man sammenligner karakterer opnået i afgangsprøven fra grundskolen. Den tendens fortsætter videre i gymnasiet, hvor pigerne fra 2005 til 2014 ikke kun har klaret sig bedre end drengene, men formået at gøre afstanden til drengene større. Dog med undtagelsen af HF, hvor det modsatte gør sig gældende. Forskellen mellem kønnene er størst på hhx, hvor den er mere end seksdoblet siden 2005. Skuer man mod de videregående uddannelser, er der flere kvinder end mænd, der har en mellemlang og lang videregående uddannelse, hvorimod mændene i højere grad vælger de kortere uddannelser.

Så hvor hopper kæden af? Har vi fået indrettet et uddannelsessystem, der favoriserer kvinder og et arbejdsmarked, der favoriserer mænd?

Andre studier viser, at lønforskellen mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet også kan forklares ved kvinders arbejdsmarkedsad-

færd, herunder "børnestraffen" ved barsel. En anden forklaring på kvinders lavere løn kan også være en manglende villighed eller kompetence til at forhandle højere løn. Og en del af forklaringen på lønforskellen mellem mænd og kvinder kan også spores tilbage til kønnenes uddannelsesvalg.

Da der er en overrepræsentation af drenge på erhvervsuddannelserne, og der omvendt er flest piger på de mellemlange videregående uddannelser, har DEA zoomet ind på disse uddannelsesområder for at kigge på, indenfor hvilke fagområder drenge og piger bliver uddannet. DEAs analyse viser, at mens pigerne klumper sig sammen på få uddannelsesretninger både på erhvervsuddannelserne og de mellemlange videregående uddannelser, så vælger drengene en bredere vifte af uddannelsesretninger. Mange piger vælger i overvejende grad merkantile uddannelser og omsorgsfag, mens drengene i overvejende grad vælger de tekniske uddannelsesindgange. Drengene vælger altså i højere grad erhvervskompetencegivende uddannelser med høje lønninger, hvorimod mange piger vælger faglige områder, hvor lønnen

er relativt lav. 79 pct. af de kvinder, som gennemfører en erhvervsuddannelse, gør det således inden for enten de merkantile fag eller omsorgsfagene, som derfor vil vægte ekstremt højt i den samlede gennemsnitlige løn. Det er en central udfordring, når det kommer til det skæve arbejdsmarked og et oplagt sted at sætte ind, hvis man spørger adm. direktør i DEA, Stina Vrang Elias: "Pigerne har alle forudsætninger for at vælge bredt – for de har de bedste karakterer. Det er centralt, at de omsætter de karakterer til en bredere vifte af uddannelser – og i særdeleshed flere uddannelser, der er målrettet den private sektor."

Selv om både drenge og piger juridisk set har lige adgang til uddannelse og job, har vi altså et kønsopdelt system – både på uddannelsesområdet og på arbejdsmarkedet. Og noget tyder på, at udligningen af forskellene ikke kommer af sig selv. I Tænk tanken DEA vil vi fortsat sætte fokus på skævvredne systemer og levere den viden, der skal til, for at vi kommer i mål.



MERE VIDEN OM KØN OG ULIGHED

DEA NOTAT 8, marts 2017
Kvinder i uddannelsesinstitutionernes bestyrelser

Bestyrelser og ledelsesgangene på de videregående uddannelser er domstøvet af mænd. Kvinder er dog på vej frem med 51 pct. af bestyrelsesposterne på universiteterne og 43 pct. på professionshøjskolerne. Men det halter på erhvervsakademierne, hvor kun 29 pct. af bestyrelsesmedlemmerne og 22 pct. 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.

Indledning
De videregående uddannelsesinstitutioner – professionshøjskoler, universiteter og erhvervsakademier – ligger på et skæringspunkt mellem offentligt og privat. De er offentligt finansierede og har en offentlig opgave, men de er også økonomisk selvstændige og konkurrerer på arbejdsmarkedet. Derfor er de også omfattet af den offentlige lovgivning og kontrol. I denne rapport vil vi se på, hvordan kvinder er repræsenteret i de videregående uddannelsesinstitutioners bestyrelser og ledelsesgangene. Vi vil se på, hvordan kvinder er repræsenteret i de videregående uddannelsesinstitutioners bestyrelser og ledelsesgangene. Vi vil se på, hvordan kvinder er repræsenteret i de videregående uddannelsesinstitutioners bestyrelser og ledelsesgangene.

Uddannelsesinstitutioner
Professionshøjskoler
Universiteter
Erhvervsakademier

Mænd dominerer bestyrelserne på de videregående uddannelser

Bestyrelses- og ledelsesgangene på de videregående uddannelser er domineret af mænd. Kvinderne er dog på vej frem med 51 pct. af bestyrelsesposterne på universiteterne og 43 pct. på professionshøjskolerne. Men det halter på erhvervsakademierne, hvor kun 29 pct. af bestyrelsesmedlemmerne og 22 pct. 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.

DEA NOTAT 03 = AUGUST 2016
GYMNASIET TABER DRENGENE

Pigerne får højere karakterer til studentereksamen end drengene på trods af samme udgangspunkt fra folkeskolen. Det viser ny undersøgelse fra DEA. Undtagelsen er HF, hvor drengene klarer sig marginalt bedre end pigerne.

Resultat af generelt og fagbaseret

Uddannelsesinstitution	2015	2016	2017
STX	7,2	7,3	7,4
HTX	6,5	6,6	6,7
HTA	5,8	5,9	6,0
HTL	5,1	5,2	5,3

Drengene klarer sig bedre end pigerne på HF
På HF klarer drengene sig bedre end pigerne på HF. Dette skyldes, at drengene har et højere gennemsnitligt karaktergennemsnit end pigerne på HF. Dette skyldes, at drengene har et højere gennemsnitligt karaktergennemsnit end pigerne på HF.

Gymnasiet taber drengene

Pigerne får højere karakterer til studentereksamen end drengene på trods af samme udgangspunkt fra folkeskolen.

Og forskellen mellem piger og drenges karakterer stiger støt. Det viser ny undersøgelse fra DEA. Undtagelsen er HF, hvor drengene klarer sig marginalt bedre end pigerne.



HVEM I AL VERDEN ER GENERATION NEXT?

Hvad kendetegner nutidens og fremtidens unge? Det er et af de spørgsmål, som uddannelsesinstitutioner og erhvervsliv er optaget af i disse år – og med god grund. I samarbejde med en række dygtige partnere besluttede DEA i 2016 derfor at undersøge, hvad der kendetegner Generation Next.

Kløfter mellem generationer er der ikke noget nyt i, men nogle mener, at den nuværende generationskløft er væsentligt dybere end tidligere. På uddannelsesinstitutionerne oplever man en motivationskrise blandt de unge, samtidig med, at de mest selvstændige unge melder sig ud af uddannelsesinstitutionerne for at sammensætte deres egen hjemmebryggede uddannelse gennem e-læring. Det kalder man for hackschooling. Der er derfor god grund til at interessere sig for, hvad der kendetegner Generation Next – hvordan de motiveres, og hvordan man skaber læring hos dem. Det er nemlig disse unge, som fremover bliver elever på ungdomsuddannelserne, studerende på de videregående uddannelser, og som kommer til at udgøre fremtidens borgere og arbejdskraft.

GENERATION PRÆSTATION

Der er noget, der tyder på, at Generation Next er væsentligt anderledes, end hvad vi har oplevet de seneste mange år. Et andet væsentligt fællestræk for Generation Next er, at de alle er vokset op i en tid med fokus på præstationer. Op igennem 00'erne har PISA-tests, konkurrencestat og BRIKS-lande været hverdagsstof i såvel den politiske debat som rundt om spisebordene i mange små hjem. Der har i høj grad været konkurrence og internationale sammenligninger på dagsordenen. Det er ikke gået ubemærket hen over hovederne på Generation Next, og de kæmper både med at leve op til høje krav på alle parametre og frygten for at sige eller falde fra. Hvor de unge tidligere hovedsageligt skulle leve op til præstationer på familiefronten, så fylder præstationer på uddannelsesfronten i dag meget, samtidig med, at de unge også skal præstere på den sociale front. Det handler ikke bare om at klare sig godt i skolen, men også om at have de rigtige venner, de rigtige gadgets og blive set de rigtige steder. Følelsen af at kunne leve op til de krav, der stilles, er afgørende for de unges trivsel (Nielsen, Sørensen og Osmec 2010). Og at sige nej til en biograftur, badminton eller til at lave lektier kan derfor have indflydelse på, hvordan den enkelte unge bliver opfattet af

andre og opfatter sig selv. De mange krav, der stilles, både socialt og i uddannelsessammenhænge og den større platform for anerkendelse, betyder derfor, at de unge skal agere i et komplekst præstationspres. Normen om at klare sig godt på alle parametre er blevet en del af generationens selvforståelse (Koch 2010). Det kommer til udtryk i de forventninger, de har til sig selv, og det kommer også til udtryk i deres tilgang til uddannelse. Generation Next går højt op i deres karakterer og det gennemsnit, der skal bane vejen til en god uddannelse og et godt job. Sat på spidsen skal der helst følge en karakter i hælene på opgaveudførelsen, hvis man spørger de unge, hvad

HVAD MENER VI MED GENERATION NEXT?

Der er mange begreber og definitioner i spil, når vi taler generationsperspektiver. Forskellige betegnelser bliver anvendt i forskellige sammenhænge, og der er forskel på, hvordan generationerne afgrænses aldersmæssigt, og hvilke kendetegn der bliver brugt til at beskrive generationen. Generation Next er de unge, som er født i årene 1995-2002 og som i 2016 var mellem 14 og 21 år. Generationen spænder fra de ældste i grundskolerne til de yngste på de videregående uddannelser.

der motiverer til læring. I DEAs undersøgelse siger to ud af fem unge (40 pct.), at karakterer i høj grad er vigtige for dem – 80 pct., hvis man medtager både "i høj" og "nogen" grad. Og når man spørger de unge, hvad der motiverer dem til at gå i skole, så er det at få gode karakterer en lige så stor motivationsfaktor som det at lære noget hver dag. Claus Ankjær Andersen er studievejleder, og for ham handler karakteret i høj grad om et fokus på den videre færd i livet: "De unge er udmærket klar over, at der er skarp konkurrence om uddannelserne. Der bliver regnet meget på gennemsnit, og der bliver grædt mange tårer undervejs". Selv om karakterer motiverer mange unge til læring, er det omvendt også med til at udmatte og demo-

tivere de unge, så de slet ikke magter at tage i skole. Karakterræset er også medvirkende til stress hos de unge – det gælder både de fagligt svage elever, som har svært ved at følge med uddannelsesstoget, og de fagligt stærke unge, som ikke godtager andet end et 12-tal. Netop fordi uddannelse og et fremtidigt job er vigtige for Generation Next, kan det være meget svært at tage uddannelsesvalget. De unge har mange uddannelser at vælge imellem, og fordi valget virker altafgørende for mange unge, kan det være et meget svært valg at tage. Det handler ikke om bare at gøre som mor, far eller storebror gjorde. De unge skal finde styrepinden i deres egen båd i et hav af uddannelser og valgmuligheder.

EN POLARISERET GENERATION

Den skarpe konkurrence har også betydning for, at generationen er meget mangfoldig og polariseret. For nogle unge betyder konkurrencekulturen og fokus på karakterer, at de yder deres allerbedste, mens presset bliver alt for meget for andre unge. Ifølge Mette Pless, der er lektor hos Center for Ungdomsforskning, er der skabt en polarisering i generationen, hvor nogle unge formår at få succes, mens andre hægtes af: "Polariseringen er en af de ting, vi ser som en generel tendens i ungdomsgenerationen. Nogle unge oplever meget tidligt i deres liv at blive koblet af – allerede som 17-årige. Hvis de hele tiden knokler, men oplever at blive overhalet, mister de motivationen". Samtidig findes ressourcestærke unge, der stiger af konkurrencetoget og laver modkulturer mod tidens største strømninger. Generationen kan altså ikke skæres over én kam – der vil være unge, som falder uden for den beskrivelse, som størstedelen af generationen kendetegnes under.

FÆLLESSKABSORIENTERED E INDI-VIDUALISTER

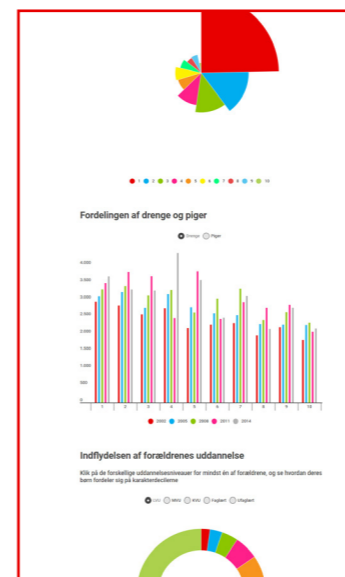
Generation Next bekymrer sig mest om de elementer, som knytter sig til deres egen hverdag. I en undersøgelse, som DEA foretog i 2016, svarer de unge meget klart, at deres største bekymringer omkring fremtiden binder sig til dem selv og deres nære relationer – deres egen uddannelse, deres job og deres familie. Derimod bekymrer de sig mindre om samfundsmæssige udfordringer som fattigdom, u-landsproblemer og terrorisme. Men det betyder ikke, at Generation Next er egoister. Tværtimod er generationen en vi-generation. Fællesskaber og so-

cial relationer er utroligt vigtige for de unge – både i den fysiske og den digitale verden. Gode lærere og gode venner i klassen er også de to største motivationsfaktorer til at møde op i skolen – også mere motiverende end gode karakterer, at lære noget og gode fester. Knap halvdelen af Generation Next (48 pct.) bliver i høj grad motiveret af gode lærere og gode venner i klassen. Der findes altså en dobbeltheden i de unges netværksorienterede fællesskabsånd og deres orientering mod deres eget liv. De unge er både orienteret imod fællesskabet og dem selv på samme tid.

HVAD GØR VI SÅ VED DET?

I DEAs Tænkoboks var 35 partnere samlet om at udvikle en række løsningsmuligheder for, hvad vi så kan gøre for at motivere og skabe læring for Generation Next på uddannelserne og på arbejdsmarkedet. Desuden deltog en gruppe af unge fra Generation Next, som var med til at kvalificere løsningsforslagene. I tænkoboksen blev det fx klart, at relevans er enormt vigtig for at motivere de unge i undervisningen. De unge skal kunne se meningen med det, de lærer – både på uddannelserne og i erhvervslivet. Tænkoboksens vidensopsamling samt løsningsmuligheder er samlet i et inspirationshæfte, hvor du fx kan læse, hvad der er vigtigt at tage højde for, når du skal motivere og skabe læring på de unges rejse fra overgangen til ungdomsuddannelse og hele vejen ud på arbejdsmarkedet. Her kan du læse mere om, hvad der kendetegner Generation Next, og hvad du kan gøre ved det på din uddannelse eller i din virksomhed.

MERE VIDEN OM AT FÅ ALLE MED



Infografik: Folkeskolekarakteren udstikker unges uddannelsesvej

Elevernes karakterer i folkeskolens afgangsprøve har stor betydning for valg af ungdomsuddannelse, de unges karakterniveau i gymnasiet og valg af videregående uddannelse. Forældres uddannelsesbaggrund har også enorm betydning for børnenes niveau ved afslutningen på folkeskolen.

DEA FOR FÆLLESSKABET

NOTAT 45 –

KUN DE BEDSTE FRA GRUNDSKOLEN STARTER PÅ VIDERE GÅENDE UDDANNELSE

Bemærkning fra DEA viser, at ud af de elever, som begyndte på en gymnasial uddannelse i 2009, gennemførte 50 pct. af de elever, som har et snit under 7, uddannelse i 2016. Det viser, at de elever, som har et snit over 7, uddanner sig, og de elever, som har et snit under 7, ikke gør.

Metode

Uddannelsesregisteret og gennemførelsesregisteret er baseret på registerdata fra Danmarks Statistik. I alt 12.800 elever er inkluderet i analysen. De elever, som har et snit over 7, er inkluderet i analysen. De elever, som har et snit under 7, er ikke inkluderet i analysen.

Frafaldet på gymnasiet er stort

I alt 12.800 elever er inkluderet i analysen. De elever, som har et snit over 7, er inkluderet i analysen. De elever, som har et snit under 7, er ikke inkluderet i analysen.

Kun de bedste fra grundskolen starter på videregående uddannelse

Ud af de elever, som begyndte på en gymnasial uddannelse i 2009, gennemførte 50 pct. af de elever, som har et snit under 7, uddannelse i 2016, hvorimod ti pct. af de studerende med et snit over 7 faldt fra. Ligeledes viser det sig, at desto lavere karaktersnit i både dansk og matematik fra grundskolen eleven har med sig, desto sværere har eleven ved at bruge gymnasiet til at komme videre i uddannelsessystemet

TEMA 2: VIDEN OM AT STYRE UDDANNELSE





PISK ELLER GULEROD: HVAD MOTIVE- RER DANSKE STUDERENDE?

Udgifter til uddannelsesstøtte udgør omtrent halvdelen af den offentlige uddannelsesfinansiering. Det virker derfor også naturligt, at danske politikere interesserer sig for, om den aktuelle finansiering sikrer den højest mulige kvalitet af uddannelsernes indhold og de studerende, der gennemfører dem. Tænk tanken DEA satte sig i 2016 for at undersøge området som en del af den viden, der skal bidrage til at sikre, at samfundsværdien af danske uddannelsesinvesteringer er i top.

For mange danskere kan SU'en nærmest beskrives som en af de grundlovssikrede frihedsrettigheder. Politiske diskussioner om at skære i eller omlægge dele af støtten til lån resulterer som regel i store demonstrationer og heftig politisk debat. De voldsomme reaktioner fra specielt studerende må være udtryk for, at uddannelsesstøtten som økonomisk gulerod har betydning for deres motivation for at tage uddannelse. Det er måske ikke overraskende i sig selv, men det er derimod interessant, hvordan uddannelsesstøtten egentlig motiverer danske studerende, og hvad der ellers påvirker uddannelsesmotivation.

Uddannelsesstøtte som vi kender det fra Danmark er et skandinavisk fænomen, men selv blandt de nordiske landes SU-systemer er der en række forskelligheder. Der er dog flere samfundsmæssige fællestræk, og de nordiske landes SU-systemer giver en unik mulighed for at undersøge, hvilken studieadfærd eventuelle ændringer af den danske uddannelsesstøtte vil kunne føre til. Har de forskellige systemer eksempelvis betydning for, hvor forsinkede nordiske studerende er på deres uddannelse, hvor meget de arbejder ved siden af studierne, og hvor meget studiegæld de får?

For at blive klogere på, om ændringer i den danske SU kunne forventes at påvirke forsinkelse, studiejob og studiegæld, gennemførte Tænk tanken DEA en survey blandt knap 1.800 studerende fra Danmark, Sverige, Norge og Finland.

NORDISKE STØTTESYSTEMER OG STUDIEADFÆRD

Der er stor forskel på stipendiernes størrelse og de tilhørende krav for modtagelse og til-

bagebetaling på tværs af de nordiske lande. I Danmark har studerende relativt god adgang til stipendier, mens de studerende i fx Norge i højere grad må optage lån, som så delvist, og hvis studierne fuldføres på normeret tid, kan konverteres til stipendier. Norge har således et system, som har indbygget et kraftigt incitament til at fuldføre studierne hurtigt, mens de friere danske stipendier forsøger at reducere betydningen af økonomi for den enkeltes studievalg. Det vækkede derfor overraskelse, at nordiske studerende næsten har samme studiefremdrift: "Jeg er overrasket over, at så forskellige studiestøttesystemer tilsyneladende ikke gør den store forskel i forhold til, hvor hurtigt de studerende gennemfører deres uddannelse," siger Stina Vrang Elias, adm. direktør i Tænk tanken DEA.

En af de to vigtigste årsager til at være på normeret tid var for 22 pct. af danske studerende frygten for at løbe tør for SU. Det er ikke tilfældet i Norge, hvor kun 7 pct. af de norske studerende nævner denne baggrund. Når det fylder mere for danske studerende, kan det skyldes, at de danske studerende højst må være forsinkede et halvt år for at få SU – lige som de danske studerende har adgang til et års ekstra SU ud over normeret studietid. De norske studerende har ikke samme begrænsning og kan få SU i op til otte år, men må så til gengæld låne denne.

I Norge nævner 38 pct. af de studerende, at én af de to vigtigste grunde til at være på normeret tid netop er, at de ønsker at undgå stor gæld. I Danmark angiver alene 16 pct., at gældsætning er årsag til, at man ønsker at gennemføre på normeret tid. Omvendt nævner 30 pct. af de danske studerende, at "forsinkelser gør det vanskeligt at tage kurser" som årsag til, at man ønsker at være på normeret tid, hvilket kan skyldes fremdriftsreformen. Hensynet til at kunne tage kurser er ikke stort i Norge. Det gælder kun for otte pct. af de norske studerende. Undersøgelsen viser dermed, at det ikke alene er økonomi, der motiverer danske studerendes fremdrift.

Surveyen viste derudover, at de norske studerende er dem, som arbejder mest ved siden af studierne, mens finnerne arbejder mindst. I midten ligger både de danske og svenske

studerende, der er lige tilbøjelige til at have et arbejde ved siden af studierne, men ti pct. mindre end de norske studerende. Her er det vigtigt at være opmærksom på, at de studerende i Norge og Finland ikke får SU i sommerferien, hvor de til gengæld kan arbejde relativt mere.

DANSKE STUDERENDE ER OGSÅ MOTIVERET AF ØKONOMI

De højere stipendier i Danmark og Norge er medvirkende til, at færre unge undlader at påbegynde en uddannelse eller falder fra undervejs på grund af for lav indkomst sammenlignet med unge i Sverige og Finland. Risikoen for at gældsætte sig under uddannelse har ligeledes mindst betydning for danske studerende. I begge tilfælde bidrager den relativt høje og frie danske uddannelsesstøtte positivt til studiemotivation.

Den relativt udbredte danske tradition for at have et studiejob ved siden af universitetsstudierne hædres ofte for at klæde studerende på til hurtigt at levere værdi på arbejdsmarkedet efter endt studie. Flere er imidlertid også bekymrede for, om studiejob får studerende til at bruge mindre tid på deres studie, bliver forsinkede eller har større risiko for at falde fra.

For at undersøge betydningen af studiejob for fuldførelsen af lang videregående uddannelse blandt danske studerende gennemførte Tænk tanken DEA i 2016 en registeranalyse baseret på observationer af 135.227 unge, som har studeret på landets universiteter i perioden fra 2008 til 2014.

Analysen viste, at bachelorstuderende med både SU og studiejob ikke bliver mere forsinket end studerende, som kun modtager SU. Kandidatstuderende med både SU og studiejob er derimod en smule mere tilbøjelige til at blive forsinket end deres medstuderende, som kun modtager SU. Studerende, hvis eneste indtægt er fra et studiejob, er mest tilbøjelige til at blive forsinket i løbet af deres uddannelse, uanset om de læser en bachelor- eller kandidatuddannelse. Studerende med et studiejob er desuden væsentligt mindre tilbøjelige til at falde fra i løbet af deres uddannelse. Endelig

viser det sig, at studerende med ufaglærte forældre, og som har studiejob og SU, er mindre tilbøjelige til at blive forsinkede med studierne end deres medstuderende, som har akademikerforældre.

SKAL STUDIEMOTIVATION VÆRE STYRET AF DEN ENKELTES LYST ELLER SAMFUNDETS BEHOV?

Det er unikt, at studiemotivation blandt danske studerende sammenlignet med deres nordiske medstuderende primært er båret af lyst og kun sekundært af økonomi. Der er imidlertid flere indikatorer på, at uddannelsesvalg baseret på lyst skaber udfordringer for fremtidens danske arbejdsmarked. Det gælder både uhensigtsmæssig overledighed blandt nogle uddannelsesgrupper og et tiltagende underudbud af andre uddannelsesgrupper. Flere fremskrivninger af fremtidens arbejdsstyrke peger således på, at Danmark vil have et overskud af højtuddannet arbejdskraft, mens vi vil mangle erhvervsuddannede: *"Når man er ung i Danmark, kigger man ikke særligt meget på, hvilket arbejde man kan få, men mere på, hvad man har lyst til. Det er en udfordring for et samfund med skattefinansierede uddannelser og meget høj SU. Jeg er bekymret for, at vores uddannelsessystem på længere sigt ikke kan levere den arbejdskraft, som virksomhederne har brug for. Og så har vores system spillet fallit,"* siger Stina Vrang Elias.

Viden om hvad der motiverer studerende, er afgørende for både samfund og for den enkelte. Diskussioner om fremtidens arbejdsstyrke og udbud kan synes arbitrære for nogle og direkte frihedshæmmende for andre. Men det er viden, der skaber gennemsigtighed omkring, hvad hver enkelt person kan forvente at få ud af sit studie. Det er viden, der garanterer, at vi guide vores unge godt igennem mange års skolegang.

MERE VIDEN OM MOTIVATION



Motivation og studieintensitet hos universitetsstuderende

DEA har spurgt til motivation og incitamentter hos en række nordeuropæiske unge. Svarerne tyder på, at vi i Danmark i langt højere grad end i Sverige, England og Tyskland vælger uddannelse ud fra faglig interesse og lyst til at studere. Hvor store chancerne for et arbejde efterfølgende er, betyder langt mindre. Svarerne i undersøgelsen kan tolkes sådan, at mange unge danskere i høj grad ser uddannelse som en forbrugsmulighed og som en individuel og faglig tilfredsstillelse, snarere end som et konkurrenceparameter for at få et arbejde efter studiet. Men de kan også læses sådan, at unge danskere rent faktisk er klar til at studere på livet løs, hvis de bliver udfordret på et højere niveau.



Ingen motivation for uddannelse, men med drømme om universitetet

Pigerne får højere karakterer til studentereksamen end drengene på trods af samme udgangspunkt fra folkeskolen.

Og forskellen mellem piger og drenges karakterer stiger støt. Det viser ny undersøgelse fra DEA. Undtagelsen er HF, hvor drengene klarer sig marginalt bedre end pigerne.

STYRING OG LEDELSE PÅ UDDANNELSESOMRÅDET

De danske uddannelsesinstitutioner har i årevis været under massiv forandring i forhold til styring og ledelse. Stribevis af reformer har præget området, og antallet af styringsredskaber og kontrolmekanismer er stigende. Derfor har DEA siden 2015 haft fokus på uddannelsesgovernance gennem en tematisk satsning, hvilket har været helt i tråd med Venstre-regeringens fokus på bestyrelsessammensætningen på danske universiteter.

De danske uddannelsesinstitutioner har i årevis været under massiv forandring i forhold til styring og ledelse. Selvbestemmende medarbejdere med metodefrihed og -ansvar, taxameterstyring, konkurrencestat, governance, ekstern styring, unødigt bureaukrati, fagprofessionalitet, rammestyrt, new public management og udviklingskontrakter har gjort det komplekst at lede en uddannelsesinstitution i dagens Danmark.

OPLEVELSEN AF ET INDSKRÆNKET LEDELSERUM

I 2016 gennemførte DEA en survey blandt rektorer, direktører, bestyrelsesmedlemmer- og formænd på både de videregående uddannelser såvel som ungdomsuddannelserne. Den første publikation "Oplevelse af styring på de videregående uddannelser" pegede blandt andet på, at institutionerne oplever, at de mange styringsredskaber på uhensigtsmæssig vis indskrænker bestyrelsernes ledelsesrum; et flertal af bestyrelsesformændene (65 pct.) og rektorerne (59 pct.) vurderer, at de rammer, ministeriet udstikker, i mindre grad eller slet ikke giver bestyrelsen et passende ledelsesrum. Samtidig viste besvarelserne, at 65 pct. af de adspurgte bestyrelsesformænd og 44 pct. af de adspurgte ledere oplever, at udviklingskontraktens pligtige mål gør det mere vanskeligt at udvikle institutionen i den retning, bestyrelsen og ledelsen ønsker.

LEDELSE IMELLEM FAGPROFESSIONER OG NEW PUBLIC MANAGEMENT

Der blev i 2016 også afholdt en tænkeboks med fokus på uddannelsesledelse. Tænkeboksen identificerede forskellige udfordringer ved at bedrive uddannelsesledelse. En mangfoldighed af udfordringer, der spænder fra fx den berøgtede *red tape* (overbureaukratisering, red.) og de ændrede arbejdstidsregler til undervi-

sernes motivation og behovet for at innovere i tider, hvor sektoren er ramt af besparelser. Tænkeboksen afstedkom en inspirationsguide om uddannelsesledelse samt disse seks råd:

- GØR RAMMERNE TRANSPARENTE
- VÆR SYNLIG
- INVOLVER MEDARBEJDERNE
- UNDERSTØT MEDARBEJDERNES MOTIVATION
- UNDERSTØT MEDARBEJDERNES PROFESSIONELLE FAGLIGHED
- SKAB MENING I EN FORANDERLIG HVERDAG

"I Danmark har vi bygget vores konkurrenceevne op omkring uddannelserne, og det stiller skarpe krav til, at uddannelserne også skal fungere topprofessionelt. Vores undersøgelser af ledelse og styring af uddannelsesdanmark har hjulpet os til at identificere nogle udfordringer, som også kræver opmærksomhed fremover" siger seniorkonsulent Sidse Frich Thygesen.

I 2017 vil DEA fortsat arbejde med at skabe ny viden om, hvordan Danmarks uddannelser styres og ledes bedst muligt.

LINKS:

FÅ OVERBLIK OVER STYRING PÅ DE VIDERE GÅENDE UDDANNELSER:

- [Notat: Oplevelse af styring på de videregående uddannelser](#)
- [Overblik over styringsredskaber på videregående uddannelser](#)
- [Tidslinje med de største reformer siden 2002](#)
- [Forstå metoden](#)

TEMA 3:
VIDEN OM
VÆRDIEN
UDEN FOR
VORES
GRÆNSER





ER INTERNATIONAL ARBEJDSKRAFT FREMtiden?

Vi kan ikke bygge mure mod verden – så ender vi med at lukke os selv inde. Sådan lød startskuddet på 2017 i statsministerens nytårstale. Mens statsministeren refererede til USA og Storbritanniens protektionistiske greb for at beskytte deres hjemmemarkeder, giver metaforen også stof til eftertanke herhjemme i snakken om udenlandsk arbejdskraft. I Tænk tanken DEA arbejdede vi i hele 2016 på at skabe viden om værdien af den internationale arbejdskraft for fremtidens danske samfund. Spørgsmålet er: Risikerer vi at gå glip af velstand, hvis vi insisterer på nationale løsninger?

Om få år vil Danmark opleve mangel på arbejdskraft. Det viser undersøgelser fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, Engineer the Future (2015) og Axcel Future (2016). Det er både blandt faglærte, f.eks. elektrikere, værktøjsmagere og industriteknikere, men også blandt de videregående uddannelser, herunder ingeniører og naturvidenskabelige kandidater. Helt konkret er der tale om 70.000 faglærte og 14.000 dimittender fra videregående uddannelser. Der vil altså være jobmuligheder nok. Dog peger fremskrivningerne på, at der ikke vil være nok ledige danske hænder til at besætte dem. Udviklingen risikerer dermed at skade virksomhedernes mulighed for at skabe vækst, flere jobs og øget velstand.

Og det støtter De Økonomiske Råds vismænd op om. De henviser groft sagt til to løsninger: Enten at uddanne flere danskere med de efterspurgte kompetencer eller at få flere udenlandske studerende og medarbejdende med de nødvendige kvalifikationer hertil. Men erfaring viser, at det tager flere år, før ændringer i uddannelsessystemet slår igennem. Derfor peger vismændene på, at en kortsigtet løsning vil være at øge arbejdsudbuddet gennem udenlandsk arbejdskraft. Tiltrækningen af udenlandsk arbejdskraft vil være et vigtigt supplement i dækningen af de danske virksomheders efterspørgsel på arbejdskraft.

Men allerede nu oplever flere virksomheder flaskehalsproblemer. Antallet af ledige danskere med de nødvendige kvalifikationer er faldende. Det er isoleret set positivt og kan ses som et tegn på et økonomisk opsving. En øget indvandring af arbejdskraft vil være positiv i relation til virksomhedernes rekrutteringsbehov. Netop adgangen til udenlandsk arbejdskraft og

den øgede mobilitet integreres i stadig højere grad i virksomhedernes rekrutteringsstrategi, men spørgsmålet er, i hvilket omfang vi formår dels at tiltrække den nødvendige arbejdskraft og dels at fastholde den – både de internationale og danskerne selv.

I den forbindelse foretog Tænk tanken DEA i 2016 to omfattende analyser af ind- og udvandringen af arbejdskraft til Danmark samt de højtuddannede indvandreres bidrag til den offentlige saldo. Diskussionen om, hvorvidt rekruttering af udenlandsk arbejdskraft er til gavn eller en byrde for den danske velfærd, går på, at de internationale arbejdshænder tager jobbene fra danskerne, og at de trækker mere på de danske velfærdsydelse, end de bidrager med. Til sammenligning med Finansministeriets netop udgivne rapport om indvandreteres nettobidrag til den offentlige saldo er det vigtigt at understrege, at DEAs analyser alene tager udgangspunkt i vandringer i relation til beskæftigelse og ikke som følge af humanitære forhold.

BRAIN DRAIN ELLER BRAIN GAIN?

Den første af DEAs analyser undersøgte ind- og udvandringsmønstrene i Danmark fra 2001 til 2011. Den sammenligner de to gruppers niveau af uddannelse samt jobfunktioner i vurderingen af, hvorvidt der er tale om et *brain drain* eller et *brain gain*. Begrebet knytter sig til det totale regnestykke mellem ind- og udvandring, og hvorvidt resultatet er positivt eller negativt, når de to trækkes fra hinanden – nærmere bestemt, hvorvidt vi oplever, at der er flere kloge hoveder, der kommer til Danmark, end der søger ud. Debatten er opstået, da vi i Danmark har et velfærdssystem, der gør det muligt at tage en gratis uddannelse qua vores relativt høje skattebetalinger. Samtidig giver skatteniveauet de højtuddannede et større incitament til at udvandre til lande, hvor skattesatsen er lavere, og dermed høste frugterne af deres mange år på læsesalen.

Siden årtusindskiftet har Danmark oplevet en øget tilstrømning af indvandrere. Fra 2001 til 2011 kom lidt over 90.000 mennesker til Danmark for at arbejde. Over samme periode udvandrede omkring 48.000 med samme formål. Dermed oversteg indvandringen af arbejdskraft udvandringen med cirka 42.000. Heraf havde cirka 29.500 ingen kompetencegivende uddannelse (ufaglærte), mens knap 6.000

var på faglært niveau, og de resterende 6.500 personer havde en videregående uddannelse. Udvidelsen i Østeuropa i 2004 og 2007 har været medvirkende til en øget indvandring af arbejdskraft fra de østeuropæiske lande. Det er netop denne gruppe, der i høj grad falder under kategorien som ufaglært.

DEAs analyse om arbejdskraftsvandringer viser, at Danmark oplevede et *brain gain* på alle uddannelsesniveauer, når der kigges på indvandringen af arbejdskraft i forhold til udlandet. Andelsmæssigt fordeler uddannelsesniveauerne sig dog forskelligt, da andelen af ufaglærte blandt de indvandrede udgjorde lige over 50 procent i forhold til de udvandrede, hvor det kun var 38 procent. I jobfunktionerne er det primært undervisere og forskere ved universiteterne, der kommer til Danmark, mens det er arkitekt- og ingeniørarbejderne, der udvandrer.

I rekrutteringen af arbejdskraft overses de internationale studerende ofte. Analysen viste yderligere, at internationale studerende udgør lidt over 3.000 af de indvandrede, hvor det især er de højtuddannede vandringer, der i de senere år har været stigende. Til sammenligning rejste lidt under 3.500 danske studerende til udlandet. For de ind- og udvandrede gælder en ligelig fordeling i andelen af højtuddannede. En øget tiltrækning og bedre fastholdelse af de internationale studerende efter endt studie vil være en oplagt mulighed blandt virksomhederne i udfordringen om at sikre den kvalificerede arbejdskraft.

ET KLART PLUS PÅ BUNDLINJEN

Det er ikke kun i dækningen af virksomhedernes udfordring ved at besætte de nødvendige arbejdspladser, at udenlandsk arbejdskraft er en fordel. En anden af DEAs analyser fra 2016 kigger yderligere på gruppen af højtuddannede indvandrere. Formålet var at følge gruppen af tilflyttere fra perioden 2003 til 2013 samt deres eventuelt medbragte familier for at klarlægge, hvorvidt de højtuddannede er en god forretning for Danmark.

Og det er de.

Analysen skildrer overordnet gruppen af udenlandsk arbejdskraft efter to forhold: Etnicitet og familieforhold. Og efter at have fratrukket det offentlige udgifter i forbindelse med indvan-

dringen fra det beløb, som de bidrager med, er der mere at gøre godt med på den danske velfærdskonto.

2,2 millioner kroner. Så meget betaler en højtuddannet indvandrer i gennemsnit til den offentlige konto, når han kommer til Danmark med sin familie. Og det er efter, at deres træk på den offentlige konto er trukket fra. En gennemsnitlig familie bliver i Danmark i ti år, hvilket svarer til, at de på årsbasis bidrager med 220.000 kroner. En højtuddannet indvandrer uden medbragt familie bidrager i gennemsnit med 720.000 kroner over sit ophold. Vedkommende bliver i gennemsnit i Danmark i fem et halv år, hvilket svarer til 130.000 kroner om året.

Således bidrager højtuddannede indvandrede positivt til de offentlige finanser. Og det er, uanset om de ankommer med eller uden familie. For de enlige indvandrere er nettobidraget nogenlunde det samme uanset etnicitet, hvorimod nettobidraget er væsentligt højere for vestlige indvandrere, der kommer til Danmark med deres familie. Det skyldes dels, at de typisk har en højere indkomst end de enlige, og dels at deres medfølgende ægtefælle oftere er i beskæftigelse og derfor også bidrager positivt til de offentlige finanser.

VIRKSOMHEDER OPLEVER STADIG BARRIERER FOR TILTRÆKNING OG FASTHOLDELSE

Netop fordi at de højtuddannede indvandrere kommer det danske samfund til gavn, mener en række af de større danske virksomheder, at det er problematisk, at medierne omtaler udenlandsk arbejdskraft så negativt. I slutningen af 2015 foretog DEA en opsamling på en række virksomhedscases og de danske virksomheders internationale rekrutteringsbehov. De efterspørger et mere nuanceret og positivt syn i debatten om, hvorvidt højtuddannede indvandrere er en god forretning for Danmark.

Virksomhederne påpeger yderligere, at det ikke kun er virksomhedernes eget ansvar at rekruttere og tiltrække den nødvendige arbejdskraft, men at det også er et spørgsmål om myndighedshåndtering. De påpeger nemlig, at enkel, hurtig og gennemsigtig myndighedshåndtering er vigtig i tiltrækningen af den internationale arbejdsstyrke, men også i forud-

sætningen for at kunne fastholde dem. Trods de seneste års forbedringer på området oplever de stadig en række barrierer: Uoverskuelige regler om skatteforhold, ferielovgivning og udbetaling af offentlige ydelser til udenlandske medarbejdere, begrænset rådgivning og for få tilbud om jobsøgningskurser til medfølgende ægtefæller, manglende koordinering og samarbejde mellem kommuner, utilstrækkeligt tilbud af internationale skoletilbud samt problemer med boligmangel og for høje huslejer især i hovedstadsregionen.

Tidligere har man politisk set forsøgt at tiltrække den internationale arbejdskraft ved skattemæssige fordele. Indførelsen af forskerskatteordningen i 1992 havde til formål at gøre det attraktivt for udenlandske forskere at komme i beskæftigelse i Danmark. Hvis man som udlænding opnåede en tilstrækkeligt høj løn, kunne man nøjes med at betale 26 procent i skat over en given periode. De efterfølgende ændringer og forskellige kombinationsmuligheder herunder vidner om, at medarbejderne

kun bliver i Danmark i den periode, hvor tilbudet er gældende. Efterfølgende flytter størstedelen nemlig igen. På længere sigt er det vigtigt, at vores uddannelsessystem tager højde for arbejdsmarkedets efterspørgsel efter kvalificeret arbejdskraft. Men indtil vi faktisk kan se et bedre match, er det nødvendigt fortsat at gøre Danmark til en attraktiv arbejdsplads for de dygtige internationale vandrere i kampen om at sikre den danske konkurrenceevne og vores velfærdssystem. I den forbindelse må vi ikke glemme de internationale studerende, der i stor grad har de danske universiteter som destination, og som udgør en potentiel rekrutteringskanal, hos hvem vi kan blive bedre til at brande Danmark som en efterfølgende arbejdsplads og sikre et fortsat *brain gain*.

I tænketanken DEA vil vi fortsat i fremtiden arbejde med at producere viden om, hvad der skal til for at tiltrække og fastholde den vigtige arbejdskraft fra udlandet.



INTERNATIONALISERING AF DANSK FORSKNING

HVORDAN KOMMER VI FRA KVANTITET TIL KVALITET?

Tidligere ambitioner om at stimulere mere internationalisering af dansk universitetsforskning er i vid udstrækning lykkedes. Danske forskere er således udbredt engagerede i publiceringssamarbejde med udenlandske forskere, de er blandt de mest citerede forskere i verden, og så er ph.d.-studerende og postdoc'ere blandt de mest mobile forskere i Europa, når det kommer til kortere udlandsophold af minimum tre måneder. Der er ingen tvivl om, at omfanget af internationale aktiviteter, som forskerne benytter til at styrke deres karriere, er steget. Samtidig pegede DEAs store forskningspolitiske satsning i 2016 på, at der er en række udfordringer i forhold til at sikre en fortsat høj kvalitet i danske forskeres udlandsophold, netværk og samarbejdsaktiviteter.

Dansk forskning er i dag i verdensklasse. Siden slut firserne har vi set en støt og løbende forbedring af dansk forsknings internationale gennemslagskraft. I dag citeres danske forskeres arbejde således ofte i anerkendte internationale videnskabelige tidsskrifter. Udviklingen er så unik, at man i nogle af vores nabolande taler om "det danske mirakel".

Det danske mirakel er i høj grad skabt af dygtige forskere på de danske universiteter, der har opsøgt og samarbejdet med internationale forskningsmiljøer og levret banebrydende resultater med høj international anerkendelse. Gennemslagskraften af de danske forskningspublikationer har vist sig at være større, når de er udgivet i samarbejde med forskere fra andre lande. Samtidig er andelen af danske forskningsartikler, som er udgivet i samarbejde med internationale forskere, steget støt siden 1980'erne.

Internationalt samarbejde og den internationale forankring af danske forskningsmiljøer er for mange forskere uløseligt forbundet med kvaliteten af deres forskning. Det videnskabelige arbejdsmarked er globalt, og skal en forsker gøre karriere, kræver det samarbejde med respekterede forskere, uanset hvor i verden de befinder sig. Det kræver også udgivelser i internationalt anerkendte, videnskabelige tidsskrifter, deltagelse i internationale konferencer, internationalt samarbejde omkring tiltrækning af forskningsmidler mv.

Af samme grund fremhæves internationalisering af forskningen ofte i den forskningspolitiske debat som et middel til at styrke kvaliteten af dansk forskning. I sig selv gør ordet internationalisering os imidlertid ikke klogere på, hvordan forskningsmiljøer arbejder strategisk og i praksis med at understøtte (og styrke) internationale aktiviteter.

NYE TENDENSER I INTERNATIONALISERINGEN AF FORSKNINGEN

Universitetsforskning har af natur altid været international, uanset om vi taler om forskeres internationale mobilitet, forsknings- og publiceringssamarbejde eller andre former for videndeling. Det som har ændret sig siden 1980'erne er intensiteten og omfanget af internationaliseringen. Dertil har en gradvis formalisering af de internationale aktiviteter i stigende grad gjort det til en opgave for både universitetsledelse og regering.

Studier indikerer, at individuelle forskere står bag hovedparten af universiteternes internationale samarbejde. Grundlæggende mangler der imidlertid viden om de aktiviteter og udfordringer, som knytter sig til international mobilitet og samarbejde mellem forskere. Derudover har vi begrænset indsigt i, hvilken rolle universitetsledelsen spiller i forhold til strategisk at stimulere og understøtte internationale aktiviteter.

I 2016 gennemførte Tænk tanken DEA derfor en stor undersøgelse af, i hvilket omfang og hvordan universitetsledelse og regeringen kan styrke danske forskeres og forskergrupper internationale mobilitet og netværk. Undersøgelsen bygger på 60 interview med forskere fra alle landets universiteter på tværs af videnskabelige hovedområder, med alt fra ph.d'er til seniorforskere samt med universitetsledere, relevante myndigheder og forskningsfinansierende fonde. Erfaringerne og udfordringerne blev diskuteret ved tre større konferencer, som samlede flere end 300 personer samt kenynote indlæg fra University of Torino, UC Berkeley og University College London til en konstruktiv debat om ambitionerne for dansk forsknings fremtid. Undersøgelsen var delvist finansieret af Styrelsen for Forskning og Uddannelse.

På næste side følger hovedpointerne fra undersøgelsens tre rapporter.

Internationale mobilitet og netværksaktiviteter. DEAs rapport peger på, at udfordringen fremover er at sikre tilstrækkelig høj kvalitet i danske forskeres udlandsophold, netværk og samarbejdsaktiviteter. Der er hovedsageligt på to veje frem for at sikre kvaliteten. Det handler om penge og om ledelse:

- Danske forskere er afhængige af stærke internationale forskernetværk – men det kræver penge at pleje dem.
- Ph.d.-vejledere, forskningsledere og institutledelse skal engagere sig mere aktivt i spørgsmålet om, hvordan forskerophold i udlandet kan styrke kvaliteten af forskningen og forskernes karriere. DEAs analyse peger på, at ledelsen

Internationale forskningsmidler uden for EU. Knap 700 mio. DKK svarende til 43 pct. af de internationale midler til danske universiteter i 2014 kom fra udenlandske private og offentlige forskningsfonde samt private virksomheder i udlandet. Til trods herfor er der begrænset viden i miljøerne om, hvilke kilder der er, og hvordan forskerne i højere grad kan søge dem.

- Der er behov for, at universiteterne er mere strategiske i deres tilgang til de internationale forskningsmidler uden for EU.

- Der er behov for, at universiteterne er mere selektive i forhold til, hvilke udenlandske kilder, de vil forsøge at tiltrække eksterne midler fra.
- Der er behov for, at universiteterne opdyrker netværk med de udenlandske finansieringskilder.

International rekruttering af forskere.

Dansk forskning er afhængig af udenlandske forskere. De åbner dørene til værdifulde udenlandske forskningsnetværk. Det styrker danske forskningsmiljøers internationale omdømme, når talentfulde udenlandske forskere vælger at tage job på de danske universiteter. Og udenlandske forskere kan hjælpe forskere i Danmark med at få adgang til potentielt betydelige finansieringskilder fra udenlandske forskningsfonde. Rapporten anbefaler tre veje frem for at tiltrække og fastholde udenlandske forskningstalenter:

- Satse på de unge udenlandske forskere.
- Giv de fastansatte forskere mere indflydelse på beslutninger om rekruttering.
- Nedbryd barrierer for integration – herunder udvid brugen af engelsk som arbejdsprog på universiteterne.

LINKS:

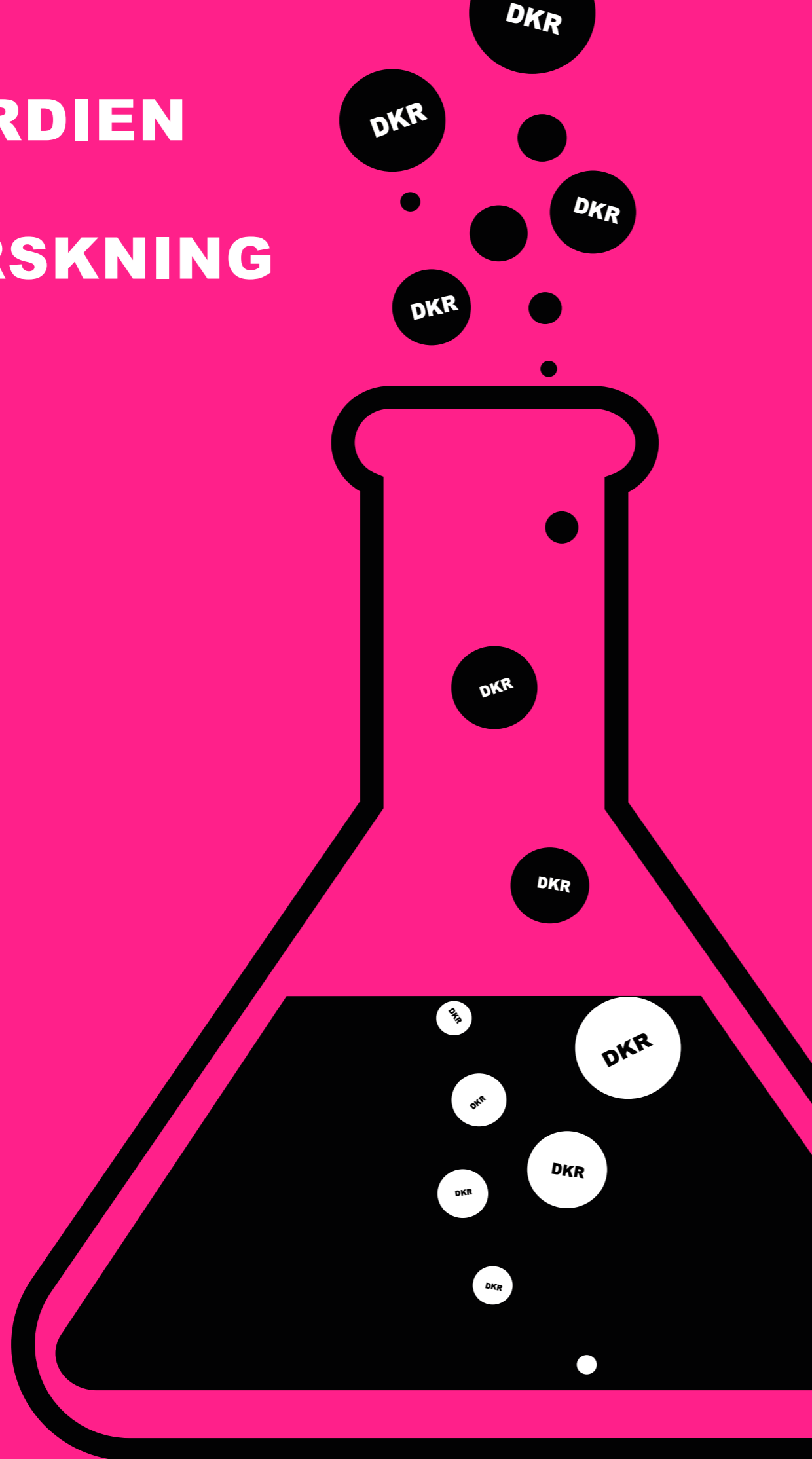
TRE RAPPORTER OM INTERNATIONALISERING AF DANSK FORSKNING

- [Part I: From quantity to quality in international mobility and networks – International outlook of Danish research](#)
- [Part II: International research funding](#)
- [Part III: International recruitment – balancing continuity and dynamism in the faculty](#)

TEMA 4:
VIDEN OM
DET STORE
POTENTIALIALE



VÆRDIEN AF FORSKNING



Hvor meget og hvad ved vi egentlig om samarbejde mellem den offentlige forskning og erhvervslivet? Det kortlagde DEA i 2016 med et litteraturstudie for at undersøge det uforløste potentiale i den offentlige, danske forskning.

Universiteter forventes i stigende omfang ikke blot at levere forskning og højtuddannet arbejdskraft, men også et mere direkte bidrag til bundlinjen i erhvervslivet og til økonomisk vækst. Men hvordan går det egentlig med samspillet mellem universiteter og erhvervsliv?

Det kortlægger DEA i en gennemgang af forsknings- og policyrettet litteratur om samarbejde mellem offentlige forskningsinstitutioner og private virksomheder. Litteraturstudiet er medfinansieret og udarbejdet på foranledning af Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd.

Studiet viser, at samarbejde mellem offentlige forskningsinstitutioner og private virksomheder er stigende, og at samarbejdet betaler sig for virksomheder målt på innovation og økonomisk bundlinje.

Men samtidig tegner studiet et entydigt billede af manglende politisk fokus på kvalitet og langvarige effekter – til fordel for høje forventninger til kvantitet og fokus på kortsigtede, målbare effekter. Og det er et problem, for, som studiet viser, er det i mindre grad målbare effekter som fx patenter, produkter og opstartsvirksomheder, som universiteterne leverer og i højere grad indsigt, idéer, opdagelser, teknikker og avancerede instrumenter – og selvfølgelig

højtuddannet arbejdskraft – som på den lange bane afføder resultater i både forskningsverdenen og erhvervslivet.

I den forlængelse peger studiet også på, at fokus på korte, målbare effekter skygger for mere udbredte og værdiskabende kanaler for samarbejde som fx rekvireret forskning, uformelt samarbejde og mobilitet af medarbejdere.

”Universitetsforskningens primære bidrag til økonomisk vækst er altså indirekte, langsigtet og svær at måle, og de direkte og mere kortsigtede gevinster – som vi har tendens til at sidestille med universiteters bidrag til samfundet – er en sidegevinst. Det betyder ikke, at vi ikke skal forsøge at øge sidegevinsterne, men hvis vi stirrer os blinde på dem, risikerer vi at underminere universiteternes evne til at levere på den lange bane, hvor de har en vigtig rolle at spille,” siger Maria Theresa Norn, analysechef i DEA.

Herunder kan du få overblikket over vores gennemgang af forsknings- og policyrettet litteratur om samarbejde mellem offentlige forskningsinstitutioner og private virksomheder. Målet med litteraturstudiet var at identificere og formidle den nyeste viden om kanaler, motivation og barrierer for samarbejde mellem den offentlige forskning og erhvervslivet.

Få overblik over litteraturstudiets konklusioner på næste side

OM LITTERATURSTUDIET

Litteraturstudiet blev udarbejdet af Tænketaanken DEA på foranledning af Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd (DFiR). Studiet blev finansieret af DFiR og DEA. I udarbejdelsen af dette studie lagde vi vægt på at præsentere de væsentligste temaer, konklusioner og implikationer fra litteraturen for politiske beslutningstagere og universitetsledere, som ønsker at fremme og understøtte samarbejde mellem universiteter og erhvervslivet.

[Læs mere om, hvordan vi lavede studiet, og download den fulde rapport her](#)

LINKS

Mere viden om potentialet i forskning

- [R&D contributions to growth – an exercise based on growth accounting](#)
- [Hvordan får vi mere samfundsnytte ud af vores forskningsinvesteringer?](#)

Universiteter forventes i stigende omfang ikke blot at levere forskning og højtuddannede dimittender, men også at yde et mere direkte bidrag til økonomisk vækst, primært gennem samarbejde med erhvervslivet og en aktiv indsats for at fremme kommercialiseringen af forskning. Det positive afkast af investeringer i offentlig forskning er veldokumenteret og konservativt estimeret til mellem 20 og 40 procent. Gevinsten for virksomheder, som indgår i samarbejde med universiteter, er også veldokumenteret i form af både øget innovation og økonomisk performance.

Samarbejde mellem universiteter og erhvervslivet er ikke et nyt fænomen, men er i de seneste årtier vokset i både volumen og typer af samarbejdskanaler.

Litteraturen påviser en stærk sammenhæng mellem forskning af høj kvalitet og samarbejde med erhvervslivet. Det indikerer, at uafhængig forskning af høj kvalitet er en forudsætning for effektivt samarbejde med erhvervslivet, og understreger betydningen af støtte til langsigtet, excellent forskning.

Politikere har fokuseret for snævert på patenter, spinout-virksomheder og formelt FoU-samarbejde som kanaler for nyttiggørelse af forskning. Disse mekanismer udgør kun "toppen af isbjerget" og har skygget for andre, mindre synlige kanaler – fx rekvireret forskning, konsulentydelse, uformelt samarbejde og jobmobilitet – som kan være effektive kanaler for overførsel af viden og teknologi til erhvervslivet. Der er desuden væsentlige indbyrdes afhængigheder mellem typer af samarbejdskanaler, hvorfor det fx ikke giver mening at forsøge at øge fx antallet af patenter uden samtidig at stimulere ka-

naler for formelt eller uformelt samarbejde samt de bagvedliggende personlige netværk.

Politikeres (og nogle universiteters) håb om, at teknologioverførsel ville generere økonomisk overskud for universiteter, er blevet gjort til skamme. Kun en håndfuld af verdens universiteter lykkes med at tjene penge på deres patenter. Indtægter kan desuden tilskrives ganske få, men exceptionelt lukrative patenter. Selv de universiteter, som tjener mest, kæmper for at tjene et overskud: blandt de 20 amerikanske universiteter, som tjener mest i licensindtægter, formår kun fem at høste et overskud. For de fleste universiteter bør teknologioverførsel derfor ses ikke som en indtægtskilde, men snarere som en investering i vidensspredning til erhvervslivet.

Spinouts er ikke altid en effektiv kanal for kommercialisering af forskning. De fleste spinouts fra universiteter forbliver små og vokser mindre end andre højteknologiske virksomheder. Forskere har dog argumenteret, at profit og vækst ikke nødvendigvis er de eneste succeskriterier for universitetsspinouts: på grund af deres forskningsbaserede natur kan selv tabsgivende virksomheder stadig yde et betydeligt bidrag ved at oversætte banebrydende forskning og stille den til rådighed for andre virksomheder.

Kvantitative indikatorer har forstærket det enfoldige fokus på forskningsresultater, som er nemt målbare. Kvantitative indikatorer for vidensudveksling kan give universiteter uhensigtsmæssige incitamenter til at levere målbare resultater (fx patenter) og reelt straffe mere værdiskabende til-

tag for at fremme den erhvervsmæssige nyttiggørelse af forskning (fx gennem uformelt samarbejde eller konsulentydelse). Brugen af kvantitative indikatorer bør derfor kvalificeres gennem kvalitativ indsigt i vidensudveksling.

Erhvervsorientering og god forskning går hånd i hånd: Forskere, som indgår i samarbejde med den private sektor, er tilbøjelige til også at udvise stærk videnskabelig *performance* målt på antallet og gennemslagskraften af deres videnskabelige publikationer. Forholdet mellem erhvervsorientering og videnskabelig *performance* er dog kurvelineært; det indikerer, at forskere kan arbejde for tæt sammen med erhvervslivet. Derudover er årsagssammenhængen uklar: Er samarbejdende forskere bedre forskere, fordi de samarbejder med erhvervslivet, eller er de bedre til at samarbejde, fordi de er bedre forskere?

Forsinkelser og begrænsninger på adgang til offentlige forskningsresultater som følge af samarbejde med erhvervslivet lader ikke til at udgøre et betydeligt eller udbredt problem. Dog peger litteraturen på tilfælde, hvor adgang forsinkes eller begrænses. Der er brug for mere viden om, hvornår og hvorfor dette sker samt om problemets omfang og konsekvenser.

Bedre indsigt i forskeres prioriteringer er væsentlig for at opnå øget universitets-erhvervs-samarbejde, fordi samarbejde i sidste ende afhænger af, hvordan den enkelte forsker beslutter at prioritere sin tid; denne beslutning afhænger i høj grad af forskerens opfattelse af omkostninger og gevinster forbundet med samarbejde med erhvervslivet. Dette kalder på større opmærksomhed på individuelle forskeres opfattelser af

barrierer og incitamenter for samarbejde. Derudover påvirkes forskeres opfattelse af erhvervs-samarbejde blandt andet af deres videnskabelige performance, anciennitet, alder og motivation for at indgå i erhvervs-samarbejde. Det er derfor vigtigt at overveje, hvordan nye tiltag for at fremme samarbejde med erhvervslivet kan forventes at påvirke forskellige undergrupper af forskere på forskellig vis.

Forskere, som indgår i samarbejde med erhvervslivet, er typisk ikke motiveret af personlig økonomisk gevinst, men af muligheden for at tilgå værdifulde input til deres forskning og undervisning, fx forskningsmidler, idéer til nye forskningsprojekter eller adgang til materialer og udstyr. En vigtig nøgle til at motivere flere forskere til at indgå i samarbejde med erhvervslivet er derfor at hjælpe dem med at realisere fordele for deres forskning og undervisning. Væsentlige barrierer for samarbejde med erhvervslivet er manglende prioritering/anerkendelse fra ledelsen samt forskellige tidshorisoner og målsætninger i forskningsverdenen og erhvervslivet; disse barrierer bør derfor adresseres, hvad enten de er reelle eller oplevede.

FoU-samarbejde kan ende i skuffelse eller decideret fiasko. Faktorer, som øger chancen for succes i samarbejdsprojekter, er tidligere samarbejds erfaring, anvendelse af flere forskellige kanaler for samarbejde mellem de samme partnere; opbygning af tillid mellem partnere, øget FoU-intensitet (hos erhvervs-partnere), øget forskningskvalitet (hos universitets-partnere) samt geografisk nærhed og professionel (snarere end ad hoc) ledelse af samarbejdet.

Universiteter forventes ofte at yde et væsentligt bidrag til vækst i regionale/lokale innovationssystemer, selv om der er relativt lidt dokumentation for, at universiteter er effektive i at etablere sådanne systemer. Som minimum bør politikere undgå generiske tilgange og i stedet skræddersy deres politik i lyset af særlige ressourcer og specifikke udfordringer for det pågældende universitet og i det pågældende område. Forskning peger også på fordelene ved en mere selektiv tilgang, der tillader universiteter at fokusere deres ressourcer i lokalområdet på virksomheder, som både har en tilstrækkelig intern FoU-kapacitet og absorptionskapacitet og tilstrækkeligt specialiserede FoU-behov til at kunne indgå i et værdiskabende samarbejde med universitetsforskere.

Den offentlige forsknings bidrag til økonomisk vækst afhænger også af virksomheders vilje og evne til at omsætte forskning til nye produkter og processer. Offentlig forskning er blot én af mange kilder til innovation i erhvervslivet, og en som meget få virksomheder trækker direkte på. Derudover er private investeringer i FoU stagneret siden 2010. At stimulere yderligere private investeringer kræver enten øget økonomisk råderum i virksomheder eller offentlige bevillinger, som kan geare deres interne FoU-midler.

Virker offentlige ordninger for FoU-samarbejde mellem virksomheder og universiteter? Der er ingen klar dokumentation for, at offentlige FoU-subsidier skulle fortrænge private investeringer; til gengæld finder forskningen heller ikke overbevisende dokumen-

tation for, at offentlige FoU-ordninger har betydelig additionalitet. Hvorfor viser analyser af effekterne af offentlige FoU-ordninger ikke bedre resultater? En del af forklaringen kan ligge i den høje grvvariation inden for de aktiviteter, som disse ordninger støtter; projekter er ikke lige succesfulde, og mange projekter er ganske enkelt ikke så godt tilrettelagt eller styret, som de kunne være. Undersøgelser viser desuden, at subsidier til forskning har større sandsynlighed for at stimulere private FoU-investeringer, mens subsidier til udvikling ser ud til at substituere privat investering, hvilket tyder på, at offentlig støtte bør fokuseres til forsknings- snarere end udviklingsprojekter.

Proof of concept funding: det manglende led mellem forskning og innovation? Litteraturen peger på et behov for at vurdere, om der i dag findes tilstrækkelige midler til at bringe lovende universitetsopfindelser sikkert over "Dødens Gab", dvs. til et punkt, hvor de er attraktive for private investorer.

Litteraturstudiet peger på behov for mindre fokus på kvantitet og mere fokus på kvalitet i den vidensudveksling, der finder sted mellem universiteter og virksomheder. Det understreger også behovet for fleksible tiltag, som i højere grad end i dag tager højde for variation på tværs af geografiske områder, videnskabelige hovedområder, og endda individuelle forskere. Sidst, men ikke mindst forudsætter bedre politikudvikling mere systematiske, bedre evalueringer af samarbejde mellem universiteter og erhvervsliv – og af de ordninger og tiltag, som søger at styrke dette samarbejde.



Figur: Kanaler for direkte samspil mellem universiteter og virksomheder



POTENTIALIALET I AT DELE

Hvordan skal Danmark forholde sig til deleøkonomien? Det spørgsmål tog Tænk tanken DEA i samarbejde med Innovationsnetværk Service Platform op i april 2016 i et debatoplæg, som sigtede mod at levere viden til den nationale strategi, der senere på året skulle lanceres for deleøkonomien.

Debatten om deleøkonomien har længe raset i Danmark. Debatten er dog ofte centreret omkring de helt store spillere på den deleøkonomiske scene såsom Uber og Airbnb. Men deleøkonomien er en global dagsorden – et uundgåeligt vilkår i den danske økonomi med mange potentialer, der venter på at blive indfriet. Så der er behov for at tænke stort og langsigtet, hvilket indebærer en diskussion af, hvordan vi kan sikre, at nye og etablerede danske virksomheder kan udnytte de innovationsmuligheder, der ligger i deleøkonomiens forretningsmodeller.

I debatten om deleøkonomien levnes etablerede virksomheder – med traditionelle forretningsmodeller - ofte blot en birolle. Det ønske DEA at gøre op med og i stedet fokusere på det potentiale, deleøkonomien har for etablerede danske virksomheder og diskutere, hvordan en offentlig strategi på området kan være med til at realisere det potentiale.

Med dette formål samlede Tænk tanken DEA og Innovationsnetværk Service Platform 21 passionerede personer til en møderække om deleøkonomien i efteråret 2015, hvor vi bl.a. diskuterede, hvordan Danmarks kommende strategi for deleøkonomien skulle skrues sammen. På baggrund af disse møder udarbejdede vi derpå et debatoplæg, som samlede op på diskussionerne og leverede et vidensindspark til den kommende nationale strategi for deleøkonomien, som dog stadig lader vente på sig.

TRE INDSPARK

Alle er enige om behovet for national stillings- tagen til, hvordan Danmark vil agere i en deleøkonomi, der i sin essens er drevet frem på globaliserede digitale markedsplatforme, der eksisterer autonomt uden hensyn til grænser og varierende nationale regelsæt. Spørgsmålet er, hvad ambitionen for en national dansk strategi skal være, og hvilke incitamenter strategien skal fremme.

For det første skal de danske politikere sætte retningen for, hvilke potentialer man ønsker at fremme, herunder en prioritering mellem den økonomiske, miljømæssige og sociale bundlinje.

For det andet kræver det, at de danske virksomheder, som ønsker at eksperimentere med deleøkonomiske forretningskoncepter, får mulighed for hurtigt at orientere sig i regler, love og regulering. Alt for mange virksomheder er i dag nødt til at operere i en lovgivningsmæssig gråzone, når de ønsker at udvikle nye deleøkonomiske forretningsmodeller. Og det risikerer at afholde mange etablerede virksomheder fra at komme i gang.

For det tredje har vi brug for en større grad af koordinering mellem de offentlige aktører, som sætter rammerne for deleøkonomien. Hvis der skal styr på de skattemæssige spørgsmål, så kræver det, at de relevante ministerier etablerer et tæt, koordineret samarbejde med deleøkonomien på dagsordenen. Særligt SKAT, Justitsministeriet og Erhvervs- og Vækstministeriet udgør krumtappen i at sikre en fælles forståelse og en sammenhængende regulering og lovgivning: *"Deleøkonomien har i de seneste år været en katalysator for politiske, lovgivningsmæssige og sociale forandringer i mange europæiske lande, og i Danmark skal vi tage aktivt stilling til, hvilken rolle vi vil lade deleøkonomien spille i vores samfund og erhvervsliv"* siger seniorkonsulent Magnus Balslev Jensen.

[Du kan læse hele debatoplægget her](#)

- **LINKS**
- **Mere viden om potentialet i deleøkonomien**
- [Your business in the We-economy](#)
- [Innovationsnetværk Service Platform](#)

**REGNSKABS-
MÆSSIG
OPGØRELSE**



REGNSKABMÆSSIG OPGØRELSE

Fra 1. januar 2015 er DEA igen en integreret del af DSEB – hvorfor der ikke længere udarbejdes et selvstændigt regnskab for DEA. Det betyder også, at den indtægt der tidligere blev registreret på 12,6 mio. kr. som tilskud fra DSEB, nu er erstattet af tilskud til konkrete projekter og dækning af en del af DEAs omkostningsbase, herunder DEAs ledelse. Partnerbidragene er 3,4 mio. kr. i 2016, og den eksterne projektfinansiering er steget fra 3,7 til 4,6 mio. kr.

Andre eksterne omkostninger består af udgifter til analyser, databaseomkostninger og omkostninger til rejse- og mødeaktiviteter. Personaleomkostningerne består af løn og relaterede omkostninger til de medarbejdere i DEA, der ikke er en del af den faste ledelse.

Indtægter	15.662.000
Andre eksterne omkostninger	-5.376.000
Personaleomkostninger	-9.331.000
Afskrivninger	0
Resultat før finansielle poster	955.000
Finansielle poster	0
Årets resultat	955.000

