

“Livslang læring har i mange år været et populært slagord. Med mobication går det fra at være et modebegreb til at være en metode.”

GROWTH COLUMN

Næste skridt i den europæiske vækstmodel: mobication

Af Ove K. Pedersen, professor ved International Centre for Business and Politics, Copenhagen Business School.

LANGSOMT, MEN SIKKERT, skridt for skridt, er finanskrisen ved at udvikle sig til en europæisk beskæftigelseskrise. Tal, der blev offentliggjort i sidste uge, afslører, at ledigheden i EU har ramt det højeste niveau i ti år. I de 16 eurolande ligger ledigheden nu på 9,2 pct., og tallet kan nærme sig 11 pct. Det vil være den værste beskæftigelseskrise i årtier.

Det er på denne baggrund, at EU-Kommissionen 3. juni præsenterede en plan, der skal give ny luft til det europæiske arbejdsmarked. Planen omdirigerer bl.a. 19 milliarder euro fra Den Europæiske Socialfond for at fastholde folk i arbejde eller hjælpe dem til nye job. 100 millioner fra det eksisterende EU-budget og 400 millioner fra bl.a. Den Europæiske Investeringsbank er samtidig afsat til mikrokreditter, der skal hjælpe nyledige med at etablere virksomhed og skabe beskæftigelse i små iværksættervirksomheder. Derudover omfatter den en forpligtelse til at skaffe 5 millioner praktikpladser for unge over hele Europa samt flere andre uddannelses- og efteruddannelsesinitiativ, der sigter på at nedbringe de lediges risiko for langtidsledighed og kompetencetab.

Planen er blevet kritiseret for at være uambitiøs og for at retfærdiggøre nedskæringsstrategier i virksomhederne. Men den er ét af et voksende antal eksempler på, hvordan krisen på både europæisk og nationalt plan fremprovokerer nye strategier for jobskabelse.

Omdrejningspunktet i EUs jobplan er at forbedre arbejdsstyrkens mobilitet. I stedet for at regulere kortsigtede ansættelsesforhold vil Kommissionen bruge uddannelse og videreuddannelse som midler til at få folk til at opsøge nye beskæftigelsesmuligheder, etablere virksomheder og udvikle deres kompetencer.

Det nye fokus på mobilitet frem for fleksibilitet repræsenterer et grundlæggende strategisk skifte i arbejdsmarkedspolitikken. Det er ikke et brud med begrebet om *flexicurity* (*flexibility* gennem *security*), men en omfortolkning og videreudvikling af konceptet som kernen i en ny vækstmodel: *mobication* (*mobility* gennem *education*).

Strukturelle forandringer

Dette skift er fremkaldt af de strukturelle udviklingstendenser på de europæiske arbejdsmarkeder. Situationen er på flere måder paradoksal. Ledigheden er stærkt stigende – men i mange brancher og jobfunktioner er der ubesatte stillinger. Virksomhederne efterspørger stadig mere kompetente og bedre uddannede medarbejdere – men behovet for (billigere) arbejdskraft til private og offentlige servicejob vil stige massivt i årene fremover.

Paradokserne bunder i dybtgående forandringer af den europæiske erhvervsstruktur:

I takt med at Europas største selskaber flytter arbejdspladser til udlandet for at reducere omkostninger, får små og mellemstore virksomheder (SMVer) stadig stigende betydning – både for økonomien og for beskæftigelsen. Virksomheder med færre end 250 medarbejdere tegner sig i dag for to tredjedele af den private beskæftigelse – ca. 88 millioner medarbejdere i alt. Og mens større selskaber fyrrer medarbejdere i tusindtal, er jobtabene blandt SMVer pænt under det nationale gennemsnit i de to-neangivende europæiske lande.

Kompetenceprofilerne blandt små og store virksomheders medarbejdere er vidt forskellige. SMVernes nyansatte er generelt bedre uddannede end de større firmaers. Det skaber forudsætningerne for et arbejdsmarked i flere “lag”: Et er tilknyttet SMVerne og deres behov for (flere og flere) veluddannede medarbejdere. Et andet er tilknyttet de større selskabers behov for (færre og færre) lavtuddannede medarbejdere. Et tredje er knyttet til de helt små virksomheder inden for hjemmeservice mv., der ansætter et stigende antal uddannede.

Et fjerde, mere komplekst lag udgøres af den offentlige sektor, der i alle europæiske lande er voksende. I den ene ende rekrutterer den en stor del af de bedst uddannede i hver generation for at udvikle den komplekse infrastruktur til at facilitere globaliseringen af industri og service. I den anden rekrutterer den lavtuddannede arbejdskraft til de stærkt voksende pleje- og serviceopgaver.

BLÅ BOG

Ove K. Pedersen er professor og director of external affairs ved International Centre for Business and Politics på Copenhagen Business School samt adjungeret professor ved Institut for Politik, Økonomi og Administration på Aalborg Universitet. Han er forfatter til en lang række publikationer om politisk teori,

forvaltningspolitik, institutionelle forandringer, demokrati, europæisering mv. Han er daglig leder af tænketankene Forum Europa og Forum Konkurrenceevne. Og han er medlem af Mandag Morgens Global Growth Council.

GROWTH COLUMN

Fra mode til metode

Disse forandringer gør samtidig mobilitet til et langt mere komplekst begreb. I dag spænder diskussionerne om mobilitet over mindst fire hensyn.

To af dem er velkendte: *jobmobilitet* – evnen til at skifte mellem job – og *geografisk mobilitet* – muligheden for at krydse regionale og nationale grænser i jagten på beskæftigelse. Begge har længe været kernen i europæiske og nationale beskæftigelsesinitiativer.

Samtidig opererer man i stigende grad med to nye typer af mobilitet til at komplementere de traditionelle: Den ene er *funktional mobilitet*, dvs. evnen til i løbet af livet at skifte jobfunktion – f.eks. at være lærer i én periode for at blive sygeplejerske i en anden og læge i en tredje. Den anden er *overgangsmobilitet* – evnen til hurtigt og med få omkostninger at skifte mellem uddannelse og beskæftigelse, beskæftigelse og forældreorlov, beskæftigelse og videreuddannelse osv.

På dagens arbejdsmarked er der behov for alle fire typer mobilitet. Tilsammen udgør de en moderne form for mobilitet, hvor uddannelse og efteruddannelse klæder den enkelte lønmodtager bedst muligt på til at klare overgangene mellem forskellige job og stillingsfunktioner og i det hele taget bevæge sig frit på hele arbejdsmarkedet.

Fleksibilitet og mobilitet har altid været tæt sammenvævet, og

de meste fleksible arbejdsmarkeder (f.eks. England og Danmark) er ofte de mest mobile. Drivkraften i det nye skift fra flexicurity til mobication er, at velfærdselementet i flexicurity langsomt er ved at skifte tyngdepunkt fra aktiv arbejdsmarkedspolitik til uddannelse og videreuddannelse.

Dette sætter den enkelte medarbejder i centrum for en ny vækstmodel. Det stiller samtidig nye fleksibilitetskrav til uddannelsessystemet, hvis vigtigste rolle bliver at udstyre den enkelte med motivation og kompetencer, der styrker hans eller hendes mobilitet.

Livslang læring har i mange år været et populært slagord. Med mobication går det fra at være et modebegreb til at være en metode. Stadig flere offentlige og private ressourcer vil blive brugt på at udvikle motivation og kompetencer, og der vil opstå mere fleksible grænseflader mellem de enkelte uddannelsesniveauer såvel som mellem formelle kompetencer opnået på skolebænken og realkompetencer opnået på fabriksgulvet.

Det europæiske arbejdsmarkeds fremtid vil blive afgjort af arbejdsstyrkens mobilitet og uddannelsessystemets fleksibilitet. Den europæiske vækstmodel er under forandring. Skridt for skridt, langsomt, men sikkert.

MM

MM | Kolofon

Administrerende direktør og ansvarshavende chefredaktør Erik Rasmussen.
Direktør Lars Jannick Johansen.

REDAKTIONEN: Bjarke Møller, adm. chefredaktør, Kalle Jørgensen, redaktionschef, Susan Knorrenborg, redaktionssekretær, Poul Albret, Torben K. Andersen, Anna Holst Jensen, Carolina Kamil, Jens Reiermann, Ole Vigant Ryborg (Bruxelles), Marianne Kristensen Schacht, Bjarke Wiegand. **Grafik** Nynne-Cecilie Schmidt, Astrid Waagstein. **Korrektur** Signe Marie Højlund.

TÆNKETANKEN: Asger Daugbjerg, erhvervsdirektør, Per Meilstrup, klimadirektør, Johannah Christensen, projektchef, Emilie Normann, projektchef, Ida Strand, projektchef, Laura Storm Svendsen, projektchef, Gry Bauer, Adrien Bory, Izabela Butenko-Olesen, Morten

Christensen, Anne Veronica D'Souza, Morten Fisker, Elisabeth Frederiksen, Christian Eika Frøkiær, Justin Gerdes, Iben Berg Hougaard, Morten Hyllegaard, Ida Høgstedt, Theis Stoltze Kaspersen, Marianne Lentz, Astrid Læssø, Sarah Pickering, Bjørn Borbye Pedersen, Anne Kjær Skovgaard, Torben Vemmelund, Nina Andrea Wehmeyer, Meik Wiking, Scott Willis.

SALG OG MARKEDSFØRING: Sidsel Bogh, salgsschef, Niels-Erik Broberg, Hans Nydam Buch, Martin Frost, Rasmus Lund.

ØKONOMI OG ADMINISTRATION: Morten Christensen, økonomidirektør, Søren Werner Borgquist, Hanne Lyng Christiansen, Isabella Frenning, An'mary Jonasson, Sanja Lukic, Jørgen Dalsgaard Olsen, Heidi M. Rasmussen, Anne-Sofie Bendtson, Kirsten Hansvig.

Tryk Ekspresen. **Design** e-Types
Mandag Morgen udgives af Huset Mandag Morgen A/S og udkommer hver mandag. Citater kun tilladt med tydelig kildeangivelse. **ISSN** 0905-4332.
Kopiering er kun tilladt ifølge COPY-DAN-aftaler.

Etiske regler Mandag Morgens udgivelser bygger på et etisk regelsæt, der kan læses på www.mm.dk.

Abonnement Halvår kr. 3.745,- ekskl. moms. Helår kr. 7.490,- ekskl. moms.