



Small Great Nation

Fjern barriererne og slip Danmarks talentreserve fri

Januar 2024



Indholdsfortegnelse

1. Sammenfatning	7
1.1 Oplæg til talentstrategi for Danmark	8
1.2 Hvad er talent, og hvilke trends påvirker talentudnyttelsen i Danmark?	8
1.3 Uddannelse skal fremme talent	10
1.4 Barrierer for talentudfoldelse	11
1.5 Talent på arbejdsmarkedet	13
1.6 Tilfældigheder fører til spildt talent	14
2. Oplæg til en talentstrategi for DK	17
2.1 Small Great Nations talentstrategi	22
3. Hvad er talent, og hvilke trends påvirker? talentudnyttelsen i Danmark?	25
3.1 International konkurrence om talenter	29
3.2 Øget mangfoldighed blandt medarbejdere giver nye muligheder – hvordan udnytter vi en mangfoldig talentmasse bedst muligt?	33
3.3 Danskerne lever længere og længere, og vores arbejdsliv bliver også længere – hvordan sikrer vi fastholdelse af ældre på arbejdsmarkedet?	37
3.4 Når teknologien tager kvantespring som fx AI, skal DK være med – hvilke kompetencer har vi brug i en verden med AI?	40
4. Uddannelse og talent	47
4.1 Danmark kan finde inspiration i udlandet til at løfte befolkningens læsefærdigheder	47
4.2 De dygtigste lærere forlader folkeskolen	51
4.3 Kønsforskævede uddannelsesvalg bidrager til tab af talent	55
4.4 Kønsforskævede uddannelsesvalg bidrager til økonomisk ulighed mellem kønnene	60
5. Barrierer for talentudfoldelse	67
5.1 Kvinder og efterkommere får ikke udlevet deres talent i samme grad som andre grupper i samfundet	67
5.2 Der er geografiske barrierer for talentudfoldelse i Danmark	74
5.3 Kønsstereotype forestillinger om talent kan hindre kvinders talentudfoldelse	77
5.4 Kvinder haler ind på førerfeltet, men rammer fortsat glasloftet lige før målstregen	83
6. Talent på arbejdsmarkedet	91
6.1 Flere faglærte end tidligere tjener lige så meget som akademikere	91
6.2 Det offentlige kan godt tiltrække talenter, men halter bagefter det private på flere områder	95
6.3 Talenter i det offentlige belønnes primært med ledelsesansvar	98
6.4 Danmark er blevet bedre til at fastholde sine talenter	101
7. Tilfældigheder fører til spildt talent	109
7.1 Fagligt stærke dimittender oplever indkomsttab i op til ti år efter dimittering i en lavkonjunktur	109
7.2 Aldersforskelle ved skolestart koster decemberbørn 390.000 kr	116
8. Litteraturliste	123



Forord

Danmark bokser på mange områder over sin vægtklasse – det gælder bl.a. indenfor økonomi, forskning og kultur. Den danske succes hviler på skuldrene af tidligere kloge beslutninger, der har gødet jorden for Danmarks vigtigste råstof, nemlig landets borgere. I denne rapport ser vi på dette råstof og mere specifikt på talent og talentudfoldelse. Vi anlægger det syn på talent, at alle har et. Og i en "small great nation" som Danmark skal flest mulige have mulighed for at udleve mest muligt af det. Samtidig kan succes i fortiden ikke garantere succes i fremtiden.

Efterhånden som Danmark er lykkedes med at nedbryde en række barrierer for talentudfoldelse, træder andre klarere frem. Samtidig må talentindsatsen nødvendigvis også tilpasses, i takt med at samfundet ændrer sig. I denne rapport undersøger vi, hvordan Danmark fortsat kan gøre endnu mere for sine talenter. Vi peger nemlig på en række barrierer i samfundet, som medvirker til, at det ikke altid er muligt for den enkelte at få den uddannelse eller den karriere, som den pågældende har potentiale til.

I denne rapport præsenterer vi ikke kun dybdegående analyser af Danmarks fortsatte udfordringer med talentudfoldelse, men vi fremlægger også et detaljeret oplæg til en national talentstrategi. Denne strategi sigter mod at adressere og overvinde barrierer for talentudfoldelse og sikre, at flere borgere får mulighed for at realisere deres fulde potentiale. Vores mål er, at denne tilgang til talent bliver integreret bredt i samfundet, hvilket vil styrke Danmarks talentprofil og løfte os alle.

Talentudfoldelse er et livslangt projekt, og analyserne i rapporten handler om barrierer for talentudfoldelse i mange dele af samfundet. Som eksempel er folkeskolen det bærende grundlag for senere talentudfoldelse for de fleste. Derfor er det et problem, når vi fx finder, at de dygtigste folkeskolelærere også er dem, der hurtigst forlader folkeskolen igen. Her kan Danmark med fordel se mod Holland, der har formået at løfte færdighederne i alle dele af befolkningen bedre end Danmark, og som samtidig har en bedre social mobilitet.

Samfundet er bedst tjent ved, at de personer, der er bedst til at udføre et job, også er de personer, der får jobbet. Men i rapporten belyser vi, hvordan samfundsstrukturer og fordomme kan være barrierer for talentudfoldelse. Fx er der stadig lang vej til chancelighed mellem kønnene, hvor samfundsnormer og kønsstereotype forestillinger om talent begrænser kvinders talentudfoldelse.

Disse og mange andre analyser kan du læse i denne rapport. Vi håber, at landets politikere vil læse rapporten og handleplanen og påbegynde et arbejde med at udforme en national talentstrategi.

Stor tak til sekretariatets medarbejdere: Andreas Lund Jørgensen, Mathias Dybdahl Ahle, Ninja Ritter Klejnstrup, Magnus Andreas Bødker Jensen, Victor Prag Nesta, Anders Gotfredsen, Anne Sophie Hækkerup, Ida Nilausen og Villiam Bo Bresler.

God læselyst!

Hans Jørgen Whitta-Jacobsen, professor på Københavns Universitet og Senior Fellow i Kraka
Jørgen Søndergaard, Senior Fellow i Kraka
Michael Svarer, professor på Aarhus Universitet og Senior Fellow i Kraka
Peter Mogensen, direktør i Kraka
Ulrik Beck, cheføkonom i Kraka



Small Great Nation

I samarbejdet mellem Kraka og Deloitte om projektet Small Great Nation analyserer vi langsigtede udviklingsperspektiver for det danske samfund. Initiativet er uafhængigt af politiske ideologier og af politiske og økonomiske interesser. Initiativet udnytter både eksisterende forskningsbaseret viden og bidrager med nye selvstændige analyser, der munder ud i fagligt baserede løsningsforslag for at skabe et bedre Danmark.

Tidligere rapporter:

- Muligheder og udfordringer
- Sammenhængskraft
- De højthængende frugter
- Mission Possible? Velfærdsstaten mod 2040
- Innovation – nøglen til bæredygtig vækst
- En klimareform, der sikrer de magiske 70 pct.
- Livet med corona – nye muligheder for klimaet og økonomien
- EU-samarbejdet – en god deal for Danmark?
- Fremtidens arbejdsmarked – en fest for alle?
- Grønne køer, russisk gas og CO2 – myter og realiteter
- Den offentlige sektor - velfærdsstatens juvel?
- De smukke unge mennesker - fra skole, skærm og stress til fremtidens håb

Derudover har Small Great Nations Ungepanel – bestående af 42 unge mennesker – udarbejdet rapporten: Ungepanelets vision for 2040.

Find alle rapporter, analyser og debatindlæg fra samarbejdet her: <https://sgnation.dk/> eller her http://kraka.dk/small_great_nation.

Small Great Nation handler også om konferencer, webinarer, podcasts, ungepanel og meget andet. Læs mere om de mange aktiviteter her: <https://sgnation.dk/>.

1. Sammenfatning

Danmark har historisk fået meget ud af sin talentmasse

Danmark er et velhavende samfund, hvor befolkningen har relative høje indkomster i forhold til mange andre lande i verden. En del af forklaringen på Danmarks succes er, at Danmark historisk har været dygtig til at uddanne sin befolkning og give mange mulighed for at deltage på arbejdsmarkedet. Selvom de lavest hængende frugter er plukket, skal det ikke afholde Danmark fra fortsat at udvikle sin talentmasse og give alle lige muligheder for at udfolde sig. I denne rapport undersøger vi derfor, om Danmark får det fulde ud af befolkningens talentpotentiale, og kommer med konkrete forslag til, hvordan vi kan udnytte talentmassen i Danmark endnu bedre i fremtiden.

Alle i befolkningen har talent, der kan udfoldes

Begrebet "talent" er luftigt. De fleste tænker nok på talenter som lille gruppe af personer med særlige evner indenfor forskellige felter. Men hvis velstanden i hele samfundet skal løftes, er det dog ikke nok at fokusere på en lille skare. Det kræver, at alle kommer med. Denne rapport fokuserer derfor på, hvordan samfundet kan løfte talentmassen i hele befolkningen, og hvordan barrierer for talentudfoldelse nedbrydes, så flest muligt får mulighed for at udfolde deres talent.

Ændringer i samfundet kræver ændret talentsyn

Flere store tendenser kommer til at rammesætte behovet for fremtidige talenter. Globale demografiske forskydninger vil øge den internationale konkurrence om talenter, og Danmark og danske virksomheder bliver derfor nødt til at gøre mere for at fastholde og tiltrække talentmasse. Samtidig lever danskerne længere og længere, hvilket gør det vigtigere, at der ikke findes barrierer for, at ældre kan blive på arbejdsmarkedet i længere tid. Teknologiske ændringer gør det samtidig vigtigt, at danskerne bliver ved med at lære gennem livet, da efterspørgsel efter specifikke kompetencer ændrer sig hurtigere end nogensinde.

Uddannelse kan løfte den samlede talentmasse

Uddannelsesområdet er en vigtig brik til at fremme talent i samfundet. Vores analyser viser, at voksne i mange sammenlignelige lande har bedre læse- og regnefærdigheder end i Danmark. Der er altså stadig plads til at løfte befolkningens færdighedsniveau. Her er det et stort problem, at vi finder, at de bedste skolelærere også er de lærere, der forlader folkeskolen hurtigst.

Barriere for talentudfoldelse skal nedbrydes

Der findes også talentbarrierer i samfundets strukturer, og bl.a. kan skæve normer afholde talenter fra at udfolde sig. I flere analyser i rapporten finder vi, at især kvinder, men også andre grupper oplever barrierer i både uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet, der begrænser dem i at udfolde deres fulde potentiale. Dette skader både den enkelte, virksomhederne og samfundet, da Danmark derved går glip af talenter – og derved indkomst og velstand.

Personer skal helst aflønnes for deres talent

Hvis samfundet skal tiltrække og motivere talenter, er aflønning og vilkår på arbejdsmarkedet også en vigtig faktor, og også her peger vi på en række udfordringer. Fx er den primære måde at få en højere løn på for dygtige specialister i det offentlige at blive ledere, selvom det ikke nødvendigvis er indenfor ledelse, at de har talent. I rapporten finder vi, at den private sektor generelt er bedre til at aflønne specialister, end den offentlige sektor er.

Tilfældigheder skal ikke stå i vejen for talentudfoldelse

I rapporten finder vi også, at samfundet flere steder er indrettet således, at tilfældigheder kan være med til at hindre talentudfoldelse. Fx har personer født i december lavere livsindkomst end personer født i januar, sandsynligvis pga. den måde skolesystemet er indrettet på. Samfundet går derved glip af talentmasse fra personer født i slutningen af året.

Denne rapport ser på Danmarks talentmasse

I denne rapport undersøger vi, om Danmark får mest muligt ud af sin talentmasse, og kommer med konkrete forslag til, hvordan vi kan give endnu flere mulighed for at udleve deres potentiale. I dette første kapitel opsummerer vi resultater og diskussioner fra rapportens øvrige kapitler.

1.1 Oplæg til talentstrategi for Danmark

Konklusionerne i rapporten er samlet i en talentstrategi

Som en opfølgning på analyserne i rapporten har vi udarbejdet en dansk strategi for talentudfoldelse, der har potentiale til at give et mærkbart løft til Danmarks talentudnyttelse. Strategien er tænkt som en national strategi, der stiller krav til både erhvervslivet og politikerne. På baggrund af konklusionerne i rapporten er planen centreret omkring fire hovedpunkter:

- Gør Danmark til en magnet for udenlandsk talent
- Skab reel chancelighed i uddannelsessystemet
- Nedbryd barrierer på arbejdsmarkedet
- Tag fat om de "ømme tæer" i talentdiskussionen

... talentstrategien vil kunne løfte talentmassen

Som et led i strategien foreslår vi, at der nedsættes en permanent, tværministeriel talenttaskforce, hvis opgave består i at afdække og udrydde talentbarrierer på tværs af traditionelle ressortområder. I strategien foreslår vi derudover bl.a. at udvide forskerskatteordningen, gøre løndannelsen i den offentlige sektor mere fleksibel og gøre op med sexistiske miljøer på kønsskæve uddannelser.

1.2 Hvad er talent, og hvilke trends påvirker talentudnyttelsen i Danmark?

Behov for en bred tilgang til talent på samfundsplan

En optimal talentudnyttelse er vigtig både i virksomhedsledelse og i samfundsplanlægning, men det er ikke let at definere præcist, hvad begrebet talent egentligt dækker over. Der findes mange definitioner af talent, der spænder fra at betragte talenter som de bedste medarbejdere til dem, der sikrer virksomhedens konkurrenceevne, eller som individuelle evner og færdigheder. På samfundsplan er det vigtigt at have en bredere tilgang, der omfatter alle mennesker og deres individuelle potentiale.

Fire trends påvirker fremtidens talentforståelse

Historisk er rammerne for talentudfoldelse på samfundsplan blevet bedre, men på nogle områder er udviklingen stagneret. En fortsat forbedring af den enkeltes muligheder for at udvikle og udfolde sit talent kan føre til øget produktivitet og vækst, og det er i alles interesse at arbejde på at fjerne barrierer for talentudvikling. I dette kapitel undersøger vi betydningen af fire danske og globale forandringer, som kommer til at være rammesættende for udnyttelsen af talent i fremtiden.

Det bliver sværere at tiltrække arbejdskraft fra EU

International konkurrence om talenter

Danmark tiltrækker mange talenter fra udlandet, og udenlandske lønmodtagere udgør i dag omkring 14 pct. af Danmarks arbejdsstyrke. Men det bliver sandsynligvis sværere for Danmark at tiltrække både arbejdskraft og toptalenter fra andre lande i fremtiden. Størstedelen af den udenlandske arbejdskraft i Danmark kommer fra andre EU-lande. Men en aldrende befolkning på tværs af EU og en indsnævring af lønforskelle mellem Danmark og flere EU-lande vil sandsynligvis gøre det sværere at tiltrække EU-arbejdskraft i fremtiden.

Reduktion af barrierer for tiltrækning er vigtig

Bl.a. derfor er det vigtigt at overveje, om der barrierer for tiltrækning af toptalenter i Danmark, som skal adresseres. Her spiller de danske indkomstskatter potentielt en rolle. En sænkelse af beløbsgrænsen i forskerskatteordningen, som er succesfuld ift. at tiltrække højtbetalt, udenlandsk arbejdskraft, kan derfor bidrage til at tiltrække flere talenter til Danmark. Danske virksomheder kan også få øget adgang til talent ved at satse på at ansætte flere udenlandske talenter i udlandet.

Arbejdsstyrken bliver mere mangfoldig

Hvordan udnytter vi en mangfoldig talentmasse bedst muligt?

Diversiteten i den danske arbejdsstyrke ift. køn, nationalitet og uddannelsesbaggrund er steget betydeligt over tid. Dette har også ført til en stigende mangfoldighed på arbejdspladserne, hvilket rejser spørgsmål om, hvordan virksomheder bedst kan sammensætte deres medarbejderstab for at maksimere fordelene ved denne mangfoldighed.

Mangfoldige teams performer ofte godt, men måling er svær

Uddannelsessammensætningen spiller en vigtig rolle, da forskning tyder på, at virksomheder med en mangfoldig uddannelsesmæssig baggrund og kognitiv diversitet i deres teams kan opnå bedre

resultater. Dog er måling af diversitet og dens virkning komplekst, og der er ingen universel opskrift på, hvordan man skal udnytte mangfoldigheden, da det afhænger af konteksten såvel som opgavens art, og hvori mangfoldigheden består.

Forskningsevidens skal tilpasses den enkelte virksomhed

Selvom mangfoldighed kan have mange fordele, herunder bredere perspektiver og viden, kan det under nogle omstændigheder også medføre udfordringer, som fx kommunikationsproblemer. Sammensætningen af gode teams i virksomheder bør derfor ikke overlades til generelle tommelfingerregler fra forskningslitteraturen alene. Det er vigtigt, at den enkelte virksomhed nøje overvejer, hvordan den kan maksimere fordelene ved mangfoldighed og minimere potentielle ulemper.

Tilbagetrækningsalderen stiger, men vil det blive ved?

Hvordan udnytter vi talent blandt ældre?

Der har over tid været en markant stigning i antallet af ældre mennesker på arbejdsmarkedet i Danmark. Dette kan forklares af flere faktorer, herunder en stigning i antallet af ældre i befolkningen generelt, men også en stigning i tilbagetrækningsalderen, som bl.a. påvirkes af bedre sundhed blandt ældre og ændringer i lovgivningen – ikke mindst stigningen i folkepensionsalderen. Der er dog ingen garanti for, at den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder vil fortsætte med at stige i takt med folkepensionsalderen uden yderligere tiltag.

Det kræver målrettede fastholdelsestiltag

Hvis tilbagetrækningsalderen fortsat skal stige, er der behov for målrettede fastholdelsestiltag i de enkelte virksomheder. Ældre medarbejdere trives ofte bedst i selvstændige arbejdsmiljøer eller mindre teams, og de motiveres ofte af indre faktorer som personlig præstation og selvstændighed. På hjemmefronten har ældre medarbejdere ofte ikke længere hjemmeboende børn, men måske børnebørn eller en ældre partner at tage hensyn til. Samtidig er en del ældre mindre fysisk friske, end da de var yngre. Fleksible arbejdstider og hjemmearbejde, øget selvstændighed i opgaveløsningen og mindre hårdt fysisk arbejde er nogle af de tiltag, vi peger på, som kan bidrage til øget fastholdelse af ældre medarbejdere på arbejdsmarkedet.

AI spiller en stadig større rolle på arbejdsmarkedet

Hvilke talenter har vi brug for i en verden med kunstig intelligens?

Den teknologiske udvikling indenfor kunstig intelligens (AI), som vi aktuelt er vidne til, kommer utvivlsomt til at øge produktiviteten i vores samfund og dermed også vores velstandsniveau. Samtidig vil den ændre kompetenceefterspørgslen på arbejdsmarkedet. Hvordan og hvor meget vides endnu ikke, men der er næppe nogen tvivl om, at det vil skabe et behov for omstilling både hos en del af arbejdsstyrken og i uddannelsessystemet.

Brede, overførbare kompetencer bliver vigtige

Ny forskning tyder på, at evner til refleksion, kritisk sans og mestring af at "lære at lære" bliver relativt vigtigere i fremtiden, hvor AI sandsynligvis vil overtage mange mere rutineprægede opgaver. Generative AI-teknologier udvikler sig samtidig meget hurtigt, og nye anvendelser opstår hele tiden i nye brancher. Samlet peger det i retning af, at uddannelsessystemet skal have øget fokus på at sikre, at elever og studerende opnår grundlæggende færdigheder og brede kompetencer, som lettere kan tilpasses og overføres til nye domæner, fremfor fx mere specifikke færdigheder målrettet konkrete jobfunktioner.

Åbent spørgsmål hvor omvæltende teknologien vil blive

Der er samtidig grund til at holde sig tilbage med at erklære generativ AI som garanteret omvæltende for arbejdsmarkedet. Over de sidste mange årtier er ny teknologi blevet introduceret konstant, og selvom arbejdsmarkedet i dag kræver meget anderledes evner i dag end for 100 år siden, har udviklingen for de fleste været så gradvis, så der ikke har været tale om en egentlig revolution – snarere en permanent evolution. Som eksempel var der for ca. 10 år en lignende debat om automatiseringspotentialer fra computerteknologi. Da spåede nogle forskere, at en meget stor andel af jobs ville blive erstattet af computere med den på daværende tidspunkt eksisterende teknologi. Reelt har effekterne for arbejdsmarkedet dog været afdæmpede. Mens der ikke er nogen garanti for, at det også vil være tilfældet for AI, indbyder det til at tænke mere grundlæggende over, hvordan kunstig intelligens afskiller sig fra tidligere teknologiske landvindinger.

1.3 Uddannelse skal fremme talent

Uddannelse har stor betydning for talentudvikling	Uddannelse er en katalysator for talentskabelse og bidrager til at løfte befolkningens evner. Lige adgang til uddannelse er med til at give alle samme muligheder for at udfolde deres evner. I dette kapitel ser vi på, om der er skævheder i uddannelsessystemet, og peger på områder, der med fordel kan løftes gennem konkrete indsatser og initiativer.
Uddannelses-systemer kan løfte borgeres evner	Danmark kan finde inspiration i udlandet til at løfte befolkningens læsefærdigheder Indretningen af et lands uddannelsessystem kan bidrage til at løfte landets borgeres færdigheder. Ved brug af OECD's PIAAC-undersøgelse (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) viser vi, at danske voksne placerer sig på en 16. plads ud af 32 OECD-lande, målt på læsefærdigheder, og en 7. plads målt på regnefærdigheder. Det tyder på, at Danmark er god til at løfte befolkningens regnefærdigheder, men halter bagud på læsefærdigheder.
Danske ufaglærtes læsefærdigheder kan forbedres	Danske ufaglærte indtager samtidig en 16. plads målt på læsefærdigheder og en 5. plads målt på regnefærdigheder blandt ufaglærte i OECD-landene. Ufaglærte danskere ligger altså på omkring samme placering, som det samlede gennemsnit for Danmark gør.
Holland kan give inspiration til Danmark	Analysen viser, at der stadig er plads til at få mere ud af Danmarks talentmasse. En måde at øge danske voksnes regne- og læsefærdigheder fremadrettet er at forbedre indsatsen på området i uddannelsessystemet, og evt. også allerede i daginstitutionerne. Et sammenligneligt land som Holland har formået at løfte færdighederne i alle dele af befolkningen bedre end Danmark og har samtidig en bedre social mobilitet. Det taler for at øge indsatserne i grundskolen og i daginstitutionerne, med inspiration fra Holland, med tiltag, der kan forbedre børns læsefærdigheder.
Folkeskolelærere, der løfter elevernes trivsel, søger væk	De dygtigste lærere forlader folkeskolen En velfungerende folkeskole med dygtige lærere er helt afgørende for, at fremtidens talenter kan realisere deres potentiale i uddannelsessystemet. Derfor har vi undersøgt, om skolerne lykkes med at fastholde de dygtigste lærere, målt ved deres evne til at løfte elevernes trivsel og faglige præstationer. Analysen viser, at de 20 pct. af lærerne, der bidrager mest til elevernes trivsel, har størst sandsynlighed for at forlade folkeskolen indenfor de næste fem år.
Det kan bl.a. skyldes, at gode præstationer ikke kan honoreres	En mulig årsag er, at en ufleksibel lønstruktur ikke giver mulighed for at honorere de dygtigste lærere. Analysen viser nemlig også, at der ikke er nogen sammenhæng mellem læreres løn og deres bidrag til elevernes faglige præstationer og trivsel.
Kvalifikationstillæg til dygtige lærere kan styrke fastholdelsen	Vi foreslår derfor at gøre løndannelsen mere fleksibel ved at give skolelederne videre beføjelse til at give de dygtigste lærere et kvalifikationstillæg for på den måde at styrke fastholdelsen af de dygtigste lærere.
Kønsskæve uddannelser lader talent gå tabt	Kønsskæve uddannelsesvalg bidrager til tab af talent Flere af Danmarks videregående uddannelser har meget skæve kønsfordelinger. Hvis mænd og kvinder vælger deres uddannelser ud fra deres køn fremfor deres talent, risikerer de at fravælge uddannelser og fag, hvor de kan udfolde deres talent optimalt. Kønsskævhed på uddannelser kan i sig selv drive dette fravalg, hvis kønsskævheden bidrager til kønsstereotyper og forringer uddannelsesmiljøet for det køn, som er i undertal.
For få kvinder i STEM og for få mænd i velfærdsfag	Kvinder udgjorde i 2022 mindre end en tredjedel af dimittender fra uddannelser indenfor it, ingeniørvidenskab og fremstilling og byggeri. Samtidig udgjorde mænd under en tredjedel af dimittender fra social- og sundhedsuddannelser, undervisning og humaniora.
Det er alles tab hvis talent går tabt	De kønsskæve uddannelser omfatter fagområder med stor efterspørgsel efter talent som sygeplejersker, pædagoger og indenfor STEM-området (Science, Technology, Engineering and Mathematics). Kønsskævheden er med til både at begrænse kvantiteten og reducere kvaliteten af rekrutteringsgrundlaget for disse fag, hvilket i sidste ende skaber omkostninger for hele samfundet.

Uddannelser med flest kvinder får lavere løn...	Kønsskæve uddannelsesvalg bidrager til økonomisk ulighed mellem kønnene Uddannelser, hvor kvinder udgør størstedelen af dimittender, har i gennemsnit en lavere medianløn end uddannelser, hvor mænd udgør majoriteten. Den sammenhæng gælder for både de mænd og kvinder, der dimitterer fra de uddannelser, hvor kvinder udgør majoriteten.
... hvilket øger lønligheden	Derved bidrager mænd og kvinders uddannelsesvalg til den generelle lønlighed mellem mænd og kvinder. Ved at sammenligne uddannelsers potentielle løn, kan vi opføre, at de uddannelser, kvinder tager, i gennemsnit har en ca. 8 pct. lavere medianløn, end de uddannelser mænd vælger.
Indsatser fra barnsben til arbejdsmarkedet	Ved at udjævne kønsskævheden på videregående uddannelser kan tab af talent undgås, og økonomisk ulighed mindskes. I analysen peger vi på, at tidlige indsatser, der øger pigers tillid til egne matematikevner og understøtter drenges læsefærdighed, kan mindske skævheden i uddannelsesvalg senere i livet. Samtidig er et opgør med sexismen og forskelsbehandling på de kønsskæve uddannelser, hvor dette er et problem, nødvendigt, hvis de skal kunne tiltrække studenter fra kønsminoriteten. Det samme gør sig gældende for arbejdspladser for at forhindre, at talenter senere i livet forlader de kønsskæve fagområder.

1.4 Barrierer for talentudfoldelse

Vi undersøger, hvilke barrierer der findes i Danmark	Hvis Danmark og danske virksomheder skal bevare deres internationale styrkeposition, er det helt afgørende, at alle, der ønsker det, har mulighed for at stille deres talent til rådighed for arbejdsmarkedet. Hvis nogen oplever en barriere for at udfolde deres talent fx pga. køn eller etnicitet, vil det skade både den enkelte, virksomhederne og samfundet som helhed. Dette kapitel undersøger, hvilke barrierer for talentudfoldelse der findes i det danske samfund, og hvilke grupper de påvirker. Kapitlet kommer derudover med en række løsningsforslag til, hvordan vi kan fjerne eller mindske disse barrierer, så vi kan frigive det fulde potentiale af menneskers talent til gavn for individet og samfundet.
Barrierer for talentudfoldelse er dårligt for samfundet	Kvinder og efterkommere får ikke udlevet deres talent i samme grad som andre Denne analyse viser, at kvinder og efterkommere ikke får udfoldet deres evner og ikke opnår succes på arbejdsmarkedet som 40-årig i samme grad som mænd og personer af dansk herkomst. Derved går samfundet glip af arbejdsmarkedstalenter fra disse grupper.
Skæve uddannelsesvalg er en del af problemet	For efterkommere indikerer analysen, at barriererne for talentudfoldelse for efterkommere primært udmønter sig i fx valg af uddannelse eller branche med et relativt lavt indkomstniveau. For kvinder ser kønsskæve uddannelsesvalg også ud til at have en betydning, men analysen indikerer samtidig, at kvinder også oplever konkrete begrænsninger på arbejdsmarkedet, hvilket bl.a. kan være i forbindelse med at få børn.
Mere fleksible arbejdspladser vil øge ligestilling	Et oplagt sted at nedbryde barrierer for kvinder på arbejdsmarkedet er at sætte ind overfor de kønsnormer i samfundet, der gør, at kvinder går betydeligt ned i løn, når de får et barn. ¹ Derudover peger nobelprisvinder i økonomi, Claudia Goldin, peger på, at en stor del af forskellene mellem mænds og kvinders udfald på arbejdsmarkedet bl.a. skyldes forskellige behov for fleksibilitet. ² Ifølge Goldin (2014) kan samfundet mindske meget af det tilbageværende løngab mellem mænd og kvinder ved at mindske omkostningen ved fleksibilitet, så fleksibilitet ikke er forbundet med en ekstra økonomisk straf. Det kan virksomheder fx gøre ved at tage et opgør med normen om, at personer skal arbejde ekstraordinært mange timer i starten af deres karriere for at vise, at de engagerede medarbejdere. ³

¹ Kraka-Deloitte (2021).

² Goldin (2014).

³ Goldin (2015).

<p>Vi undersøger geografiske barrierer i Danmark</p>	<p>Der er geografiske barrierer for talentudfoldelse i Danmark Denne analyse bruger samme metode som ovenstående analyse til at undersøge sammenhængen mellem personers opvækstkommune og sandsynligheden for at ende i top 20 pct. af indkomstfordelingen som 40-årig.</p>
<p>Danmark går glip af talenter fra yderkommuner</p>	<p>Analysen viser, at der i Danmark er stor sammenhæng mellem opvækstkommune og sandsynligheden for at ende i toppen af indkomstfordelingen som 40-årig. Sammenhængen findes, selvom vi har rensset for socioøkonomiske forskelle mellem kommunerne. Det tyder på, at Danmark går glip af talenter fra yderkommunerne, der ikke formår at udfolde deres talent i samme grad som unge, der vokser op i storbyer.</p>
<p>Fokus på lige uddannelsesmuligheder i Danmark</p>	<p>Resultaterne i analysen indikerer, at barriererne for talentudfoldelse for disse grupper udmønter sig i fx valg af uddannelse eller branche med lavt indkomstniveau. Det taler for at sikre, at der er lige adgang til uddannelser på tværs af kommuner i Danmark. Det kan fx ske ved at opretholde et højt niveau af kollektiv trafik, der gør det nemmere at pendle til og fra uddannelsesinstitutioner på tværs af større afstande.</p>
<p>Forskellen mellem piger og drenges selvopfattelse er stor</p>	<p>Kønsstereotype forestillinger om talent kan hindre kvinders talentudfoldelse Danmark har den højeste forskel mellem drenge og pigers tiltro til egne evner ifølge PISA-undersøgelsen fra 2018. Hele 72 pct. af piger frygter, at de ikke har tilstrækkelige evner, når de ikke klarer sig godt, imod 43 pct. af drengene. En forskel, der ikke kan forklares af drenge og pigers faktiske forskelle i evner.</p>
<p>Kønsstereotyper dikterer muligheder og ambitioner</p>	<p>Forskere peger på, at internaliserede kønsstereotyper kan være årsagen bag forskelle i drenge og pigers selvforståelse. Kønsstereotyper, som de også mødes med senere i livet på videregående uddannelser. Et nyt studie konkluderer, at dygtige, mandlige studerende af deres undervisere opfattes som nysgerrige 'kunstnere' og kvindelige studerende som skrøbelige 'organisatorer'. Den kønsstereotype opfattelse af talent kan være medvirkende til at afholde talentfulde kvinder fra at nå til tops, fx indenfor visse forskningsområder. Kvinder udgjorde i 2021 kun 16 pct. af professorer indenfor naturvidenskab og teknik, og den nuværende udvikling tyder på, at der er meget lange udsigter til en udjævning af kønsskævheden.</p>
<p>En tidlig indsats og kønkvoter kan være nødvendige</p>	<p>Talent går tabt, når kønsstereotyper afholder kvinder fra at udfolde deres potentiale, og indsatser, der skal øge udnyttelsen af talent, skal derfor også målrettes kønsstereotyper. Der bør sættes ind tidligt i livet for at undgå, at piger og drenges selvopfattelser farves af stereotyper, men også senere i livet kan kvindelige rollemodeller gøre en forskel. Her kan kønkvoter i fx talentprogrammer, direktioner og bestyrelser være nødvendige for at skabe kvindelig repræsentation og nedbryde fordomme.</p>
<p>Løngabet mellem mænd og kvinder er størst i toppen</p>	<p>Kvinder haler ind på førerfeltet, men rammer fortsat glasloftet lige før målstregen De gennemsnitlige indkomstforskelle mellem mænd og kvinder, som denne og mange andre rapporter har dokumenteret, dækker over en betydelig spredning. I denne analyse viser vi, at det især er i toppen af indkomstfordelingen, at der er store lønforskelle mellem mænd og kvinder.</p>
<p>Kønnene er blevet mere ligestillede siden 1985 ...</p>	<p>Analysen viser, at udviklingen er gået i den rigtige retning siden 1985. Lønforskellene mellem mænd og kvinder er blevet mindre i hele indkomstfordelingen, og underrepræsentationen af kvinder i toppen har været aftagende.</p>
<p>... men der er stadig lang vej til ligeløn i toppen ...</p>	<p>Men selvom udviklingen er gået i den rigtige retning, er der stadig langt til ligestilling mellem kønnene, og især i toppen af indkomstfordelingen er der store forskelle. Fx tjener en mand på den 99. percentil af mændenes indkomstfordeling 58 pct. mere end en kvinde på 99. percentil i kvindernes indkomstfordeling.</p>
<p>... og meget lang til lige repræsentation.</p>	<p>Udover at kvinderne tjener mindre end mændene på en given percentil i den kønsspecifikke indkomstfordeling, er kvinder også kraftigt underrepræsenteret i toppen af den samlede indkomstfordeling. Således udgør kvinder kun 16 pct. af top 1 pct. af indkomstfordelingen. Kvinder rammer altså fortsat et glasloft, trods en positiv udvikling.</p>

1.5 Talent på arbejdsmarkedet

Hvordan går det med at udfolde arbejdstalent i DK?

Det er forskelligt på tværs af brancher og sektorer, hvilke evner der er nødvendige for at blive en dygtig medarbejder – og derfor forskelligt, hvad der gør en medarbejder til et talent. Selvom dygtige vidensmedarbejdere, håndværkere og velfærdsmedarbejdere i det offentlige alle besidder et stort talent, kan der være stor forskel på, hvordan det aflønnes på arbejdsmarkedet. Dette kapitel undersøger, om det er blevet lettere at udfolde et håndværksmæssigt talent end tidligere, og hvordan det går med at tiltrække talenter til den offentlige sektor. Kapitlet ser endvidere på, om det offentlige har mulighed for at honorere talentfulde specialister på niveau med det private. Endelig ser det på, om Danmark er vinder eller taber i et aspekt i den globale konkurrence om talenter, nemlig hvorvidt Danmark er udsat for "brain drain".

Håndværkertalenter skal kunne udleve deres potentiale

Flere faglærte end tidligere tjener det samme som akademikere

Alle skal have mulighed for at realisere deres talent, uanset om det ligger indenfor det boglige eller praktiske. Ikke alle skal have en akademisk uddannelse, og nogle kan udnytte deres talent bedre ved at gå en anden vej. Derfor er det vigtigt, at også den erhvervsfaglige karrierevej opfattes som attraktiv, så den kan tiltrække fx håndværkertalenter og dygtige SOSU'ere. Desværre har faglærte uddannelser en tendens til at blive talt ned i den offentlige debat. Og når en stadigt stigende andel af hver ungdomsårgang vælger at tage en lang videregående uddannelse fremfor en erhvervsfaglig uddannelse, kan det bl.a. hænge sammen med, at gennemsnitslønnen for akademikere er højere end for faglærte.

Der er gode muligheder for visse erhvervsfaglærte

Den gennemsnitlige lønforskel dækker dog over en stor spredning i gruppen af erhvervsfaglærte. Fx har en elektriker meget bedre mulighed for at have en indkomst på niveau med en akademiker, end det er tilfældet for en tømrer eller en SOSU'er.

De sidste 20 år har favoriseret faglærte

Udviklingen de sidste 20 år har til gengæld favoriseret de faglærte, hvis medianløn er rykket væsentligt op ift. akademikernes. Således tjente 45 pct. af de faglærte det samme som en LVU'er i 1995. I 2021 gjorde det sig gældende for 58 pct.

Talenter er forudsætningen for god offentlig service

Det offentlige kan godt tiltrække talenter, men halter efter det private på flere områder

Blandt personer med en studentereksamen finder ca. halvdelen deres første job i den offentlige sektor. Det offentlige beskæftiger både ansatte med direkte borgerkontakt og en masse administrative medarbejdere, der bistår med lovarbejdet, udtænker regulering mv. Talentfulde medarbejdere er en forudsætning for, at den offentlige sektor også fremadrettet kan levere service af høj kvalitet.

Det offentlige kan godt tiltrække dem med gode karakterer

Denne analyse viser, at det offentlige generelt har stor succes med at tiltrække medarbejdere, der lå i top 20 pct. af deres gymnasieårgang. Det gælder især for mændene, hvor dem med de 20 pct. bedste karakterer i højere grad tilvælger det offentlige end de øvrige 80 pct.

Det er sværere hos fagområder, der kan gå begge veje

Analysen viser dog også, at det blandt fagområder, der kan arbejde både i det offentlige og i det private, er sværere for den offentlige sektor at tiltrække personer med de højeste karakterer. Det gælder især blandt nogle af de faggrupper, der typisk beskæftiger sig med offentlig forvaltning og administration.

Mulighed for at gøre karriere er vigtigt for talentfastholdelse

Talenter i det offentlige belønnes kun med ledelsesansvar

Et andet vigtigt fokuspunkt for det offentlige er at kunne fastholde de dygtigste medarbejdere i en rolle, som de trives i. Derfor er det vigtigt, at det offentlige opfattes som et sted, hvor det er muligt at gøre karriere – også for talentfulde specialister, som ikke nødvendigvis ønsker at påtage sig ledelsesansvar.

Det private er bedre til at honorere dygtige specialister

Denne analyse viser imidlertid, at medarbejdere uden ledelsesansvar har mindre sandsynlighed for at tjene lige så meget som den lavestlønnede leder på samme arbejdsplads, end det er tilfældet i det private. Det tyder altså på, at det private er bedre til at honorere dygtige specialister.

Dygtigt omsorgspersonale kan ikke honoreres

Især indenfor plejehjemssektoren og i daginstitutioner er det meget svært at gøre karriere uden at påtage sig ledelsesansvar. Det kan i praksis betyde, at den eneste måde at belønne en dygtig pædagog eller SOSU er ved at give dem ledelsesansvar, og dermed flytte dem længere væk fra det borgernære arbejde. Dermed risikerer man at spilde omsorgstalent, og vi foreslår derfor at gøre løndannelsen i det offentlige bedre i stand til at honorere dygtige medarbejdere, der uden ledelsesansvar løfter opgaveudførelsen for sig selv og sine kollegaer.

Mindre udvandring har øget arbejdsstyrken med 15.000

Danmark er blevet bedre til at fastholde sine talenter

Samtidig med at international arbejdskraft er strømmet til Danmark, er Danmark blevet bedre til at fastholde sin egen arbejdsstyrke. Denne analyse viser, at siden 2007 er danskere mellem 25 og 64 år udvandret og har bosat sig i udlandet i lavere grad end tidligere. Den mindre udvandring, der har stået på siden 2007, har medført, at arbejdsstyrken i 2020 består af ca. 15.000 personer mere, end hvis udvandringsgraden var fortsat på 2007-niveau. Det svarer til en forøgelse af BNP i 2023 på ca. 15,5 mia. kr. Den faldende udvandring har derved bidraget betydeligt til den danske arbejdsstyrke.

Især produktive personer udvandrer i mindre grad

Der er ingen tegn på, at særligt produktive danskere i stigende grad flytter til udlandet i jagt efter fx højere løn eller lavere skat. Faktisk er faldet i udvandring især sket for personer med høje indkomster og lange uddannelser. Selv personer fra den øverste procent af indkomstfordelingen udvandrer i væsentligt mindre grad i dag end tidligere.

Mindre udvandring kan dog på sigt have en bagside

Det er som udgangspunkt godt for danske virksomheder, den danske økonomi og den danske statskasse, når arbejdsstyrken vokser, og flere hænder bidrager til samfundet. Den faldende udvandring er dog ikke nødvendigvis entydigt positiv. Hvis udlandserfaring øger produktiviteten hos personer, der tager arbejde i udlandet, går Danmark glip af viden og erfaring fra udlandet, når udvandringsgraden falder, og får derved en mindre produktiv arbejdsstyrke end ellers.

1.6 Tilfældigheder fører til spildt talent

Tilfældigheder i samfundet risikerer at tilbageholde talent

Tilfældigheder spiller en rolle, når det drejer sig om personers karriere og livsbane. Hver persons vej i livet er påvirket af en uforudsigelig række begivenheder, tilfældige møder, øjeblikke af held eller uheld og uforudsigelige omstændigheder. Når tilfældigheder påvirker individers karrieremuligheder, risikerer samfundet at gå glip af værdifulde bidrag fra enkeltpersoner, der ikke har haft heldet med sig. Det er især et problem, hvis samfundet er indrettet således, at nogle personer systematisk er mere uheldige end andre, for så tyder det på, at det er noget i samfundsstrukturen, der forårsager det. Dette kapitel afdækker to systematiske samfundsstrukturer, der systematisk afskærer nogle personer fra at udfolde deres evner.

Konjunkturerne spiller en rolle i syv år efter dimitering

Fagligt stærke dimittender oplever indkomsttab i op til ti år efter dimitering i en lavkonjunktur

Økonomiens konjunktursituation er afgørende for, hvilke startvilkår dimittender står overfor, når de færdiggør en kompetencegivende uddannelse. I en lavkonjunktur har nye dimittender ofte svært ved at finde arbejde, og de kan i nogle tilfælde været nødt til at vælge et job, som de er overkvalificeret til, eller gå ledige i en periode. Personer, der dimitterer fra en erhvervsuddannelse eller en videregående uddannelse i en lavkonjunktur, opnår i gennemsnit en lavere lønindkomst i syv år efter dimitering sammenlignet med, hvis de var dimetteret i en neutral konjunktur.

De mest talentfulde er særligt ramt af konjunkturerne

Særligt de mest talentfulde dimittender – forstået som dem, der var i toppen af karakterfordelingen i gymnasiet – oplever længerevarende indkomsttab ved at dimittere i en lavkonjunktur. Vi viser, at de mest talentfulde dimittender er ramt af at dimittere i en lavkonjunktur i op til ti år efter endt uddannelse. Efter ti år tjener talentfulde dimittender omtrent 1,5 pct. mindre, end hvis de var dimetteret under en neutral konjunktur.

Talent går tabt i lavkonjunktur

At det særligt er de mest talentfulde, som konjunkturerne påvirker, kan bl.a. skyldes, at disse personer har et stort indkomstpotentiale, som ikke indfries, når de dimitterer under en lavkonjunktur. Det kan føre til, at de vælger at følge en anden karrierevej, end de ellers ville have gjort i en neutral konjunktur, hvilket kan føre til et længerevarende indkomsttab. Samfundet kan gå glip af talenter,

hvis talentfulde dimittender fx er arbejdsløse det første år efter dimittering, eller takker ja til et job, de ellers ikke ville sige ja til, hvis økonomien var i en neutral konjunktur.

Fleksible virksomheder kan mindske talenttab

For at modarbejde dette, er det essentielt, at virksomheder ikke ser potentielle talenter alder som et problem. Virksomheder kan bidrage til at reducere talenttab ved at få det bedste ud af talenter potentielle erfaring fra årene efter endt uddannelse og, hvis muligt, belønne andre typer af erfaring end den slagne vej, som måske ikke er mulig for talenter, der dimitterer i en lavkonjunktur.

Decemberbørn går glip af 390.000 kr. over et helt liv

Aldersforskelle ved skolestart koster decemberbørn 390.000 kr.

I Danmark starter børn som udgangspunkt i skole det år, de fylder seks. Spredningen i elevers alder, hvor elever født i januar stort set er ét år ældre end personer født i december, skaber dog uligheder mellem børnene, der følger dem gennem hele livet. Vi viser, at personer født i december i gennemsnit tjener omkring 390.000 kr. mindre over stort set hele arbejdslivet end personer født i januar.

Skoleudsættelse løser ikke hele problemet

Skoleudsættelse af personer født i slutningen af et år rykker personerne tættere på samme indkomst som de personer, de går i klasse med. Når vi sammenligner personer, der afslutter 9. klasse samtidig, tjener decemberbørn 117.000 kr. mindre over et arbejdsliv end personer født i januar. Til gengæld rykker skoleudsættelse eleverne bagud ift. livsindkomst, da de starter ét år senere på arbejdsmarkedet end deres jævnaldrende. En alternativ løsning kunne være at indføre halvårlig eller rullende skolestart. Det vil rykke personer tættere på hinanden aldersmæssigt og derved udviske en del af den ulighed, man ser i dag.



2. Oplæg til en talentstrategi for DK

DK har brug for samlet strategi for talentudfoldelse

Der er ingen naturlov, der gør et land fyldt med dygtige og motiverede mennesker. Hvis Danmark fremover vil nyde godt af en bred skare af udfoldede talenter, foreslår vi en samlet strategi for talentudfoldelse i Danmark, der stiller krav til både erhvervsliv og det politiske niveau på mindst fire områder:

- Gør Danmark til en magnet for udenlandsk talent
- Skab reel chancelighed i uddannelsessystemet
- Nedbryd barrierer på arbejdsmarkedet
- Tag fat om de "ømme tæer" i talentdiskussionen

Talenter er afgørende for vækst og velstand

Udvikling og tiltrækning af talenter er af afgørende betydning for Danmarks vækst og velstand. Landets største råstofkilde er de mennesker, der bor og arbejder her. Derfor er det vigtigt, at Danmark tiltrækker så mange talentfulde mennesker som muligt, og at danskerne får maksimal mulighed for at udfolde deres talenter.

Samfundet vinder, når alle kan udfolde deres talent

De fleste tænker nok umiddelbart på talenter som de allerhurtigste og dygtigste. Et fokus på top-talenter giver god mening, da de exceptionelle kan bidrage ikke kun ved selv at være gode, men også ved at løfte andre til at blive endnu bedre. Men for samfundets skyld bør talentdebatten bredes ud, for som samfund bliver vi rige af, at alle har mulighed for at udfolde deres talenter, hvor store de end er, i den videst mulige udstrækning.

DK's rigdom må ikke forhindre talentudvikling fremover

Danmark er et rigt land, og det skyldes ikke mindst, at man historisk har været god til at udnytte landets talentmasse. Den historiske succes må dog ikke blive en sovepude. I befolkningens talenter og udfoldelsen af disse ligger nøglen til fremtidig vækst og velstand. Til at understøtte dette foreslår vi en national strategi for talentudvikling, som underligt nok ikke findes i dag. Ved at hæve talentudviklingsindsatsen op til et nationalt anliggende får Danmark bedre muligheder for at udvikle egne talenter og tiltrække dygtige mennesker fra udlandet.

Vi har derfor udarbejdet en talentstrategi for DK

På baggrund af en række analyser præsenteret i denne rapport, og ud fra vores viden om talentudvikling i praksis, har vi udarbejdet et oplæg til en talentstrategi for Danmark, som sigter på markant at forbedre Danmarks muligheder for at tiltrække og udvikle talent.

Indfør en national strategi for talentudvikling

Erhvervslivet og offentlige organisationer ude i landet har for længst indset behovet for talentudvikling, bl.a. ved at etablere deres egne talentprogrammer. Men hvis idéen om, at alle mennesker skal have muligheden for at realisere deres fulde potentialer, bliver forankret mere generelt i vores samfundsinstitutioner, vil det kunne styrke landets talentprofil og dermed løfte os alle. En national strategi for talentudvikling med forpligtelser til både det politiske niveau, uddannelsessystemet og erhvervslivet vil derfor være nyttig, måske særligt for et lille land som Danmark, som skal være i stand til at konkurrere med andre lande om de dygtigste medarbejdere, danske såvel som udenlandske.

Udfordringer og barrierer ændrer sig med samfundet

Det er illusorisk at tro, at en enkelt talentstrategi kan forløse talentdagsordenen én gang for alle. Karakteren af talent er ofte kompleks og vejen fra rå talent til talentudfoldelse er ofte indirekte og kan være hæmmet af forskellige typer af barrierer, hvoraf nogle er af kulturel og normmæssig art. Derfor kræver det forhåndsviden, hvis man skal arbejde seriøst med emnet. Samtidig ændrer talentdagsordenen sig, i takt med at samfundet ændrer sig.

Nedsæt talent-task-force som skal udrydde barriererne

Derfor vil vi også opfordre til, at der nedsættes en permanent, tværministeriel talenttaskforce, som også inddrager arbejdsmarkedets parter, hvis opgave består i at afdække og udrydde talentbarrierer på tværs af traditionelle ressortområder. For talentdagsordenen har tråde ind i bl.a. undervisning, uddannelse, ligestilling og arbejdsmarkedet, og arbejdet kræver en kombination af en datadrevet tilgang, input og feedback fra bl.a. lærere, undervisere og arbejdsgivere samt et blik på forskningen på området i forhold til løsningsmodeller. For at sikre kontinuerlig bevågenhed og fremdrift for taskforcen foreslår vi, at den leverer en årlig redegørelse til Folketinget.

Vi har identificeret tre kardinalpunkter i DK's talentstrategi ...

Vi har identificeret tre kardinalpunkter i talentstrategien, nemlig etablering af Danmark som en talentmagnet, at skabe reel chancelighed i uddannelsessystemet og nedbrydning af talentbarrierer på arbejdsmarkedet. Et gennemgående tema i alle punkter er at håndtere problematikken om, at udfordringen med at sikre maksimal talentudfoldelse kan ændre sig, når samfundet ændrer sig. Når nogle barrierer for talentudfoldelse nedbrydes, træder andre tydeligere frem. Eksempelvis peger denne rapport på en række barrierer for ligestilling i udfoldelsen af talent, som ikke har været lige så tydelige tidligere, hvor vi var endnu længere fra ligestilling mellem kønnene, end vi er i dag. Og i takt med teknologiske fremskridt ændrer kravene sig til uddannelse og undervisning – samt hvilke kompetencer det kræver på arbejdsmarkedet at blive et toptalent. Det gælder ikke mindst, når det drejer sig om de banebrydende landvindinger indenfor kunstig intelligens, som vi er vidne til lige nu og her.

... og en række "ømme tæer"

Til sidst adresserer vi også en række "ømme tæer", der tit bliver overset i den offentlige debat, men som vi håber at kunne sætte ekstra fokus på med denne rapport – så vi kan få gjort noget ved en række af de udfordringer, der holder talentudfoldelsen i Danmark tilbage.

Udenlandske talenter kan bidrage med ny viden...

Sådan bliver Danmark en talentmagnet

Jo flere talenter Danmark kan tiltrække fra udlandet, des mere velstående et samfund kan vi bygge. Udenlandske toptalenter kan bidrage med ny viden og få os danskere til at løfte blikket og opdage andre, måske endda bedre, måder at løse opgaverne på. Og toptalenter kan skærpe deres kollegaers præstationsevne ved bl.a. at forvente og udfordre mere. På den måde kan de bedste medarbejdere trække det faglige niveau op til gavn for hele virksomheden.

... men der er kamp om talentmassen globalt

Danmark kan bruge mange slags udenlandsk arbejdskraft og tiltrækker i dag langt flere end tidligere. Selvom Danmark er blevet lidt bedre til at tiltrække top-performere, er der dog stadig meget plads til forbedring, jf. afsnit 3.1. Det er fx stadig kun lidt over 10 pct. af den udenlandske arbejdskraft, der tilhører den øverste femtedel af indkomstfordelingen. Samtidig vil det formentlig blive stadig sværere at fortsætte med at tiltrække arbejdskraft. Dels skrumper arbejdsstyrken i disse år i de EU-lande, som i dag er de primære afsendere af udenlandsk arbejdskraft til Danmark. Og dels bliver den økonomiske gevinst ved at emigrere til Danmark fra disse lande samtidig mindre, i takt med at landene oplever relativ indkomstfremgang. Det er muligt, at det delvist vil blive opvejet af en øget tilgang af højtuddannet, udenlandsk arbejdskraft fra lande i Asien og Afrika, hvor arbejdsstyrken nogle steder vokser, samtidig med at en større andel opnår videregående uddannelse. Men at forlade Danmarks fortsatte økonomiske vækst på at hente veluddannet arbejdskraft fra udviklingslande er potentielt problematisk, hvis det fører til tab af talent og humankapital i disse lande.

Danmark holder i højere grad på egne talenter

Til gengæld er Danmark blevet bedre til at holde på egne talenter, og de, der rejser ud, kommer hurtigere hjem igen end tidligere, jf. afsnit 6.4. Det er godt for de offentlige finanser, at færre rejser ud, men det er ikke nødvendigvis godt for Danmarks status som talentland. For når færre rejser ud, får vi også færre erfaringer med tilbage. Erfaringer, der ellers er vigtige for at opretholde et højt niveau ude i de danske virksomheder.

Politikerne kan fx udvide succesfuld skatteordning

Politikerne kan gøre noget. Fx er den såkaldte forskerskatteordning en succes ift. at tiltrække udenlandsk talent, jf. afsnit 3.1. En udvidelse af ordningen, så den omfatter flere, kunne trække yderligere i den rigtige retning. Men virksomhederne sidder også med flere nøgler til at tiltrække flere talenter.

Danske virksomheder i global styrkeposition

Det er allerede lykkedes for en lang række danske virksomheder at bygge et stærkt talentudviklingsmiljø op. Danmarks styrkeposition indenfor bl.a. skibsfart, medicinalindustri og grøn omstilling, hvor Danmark er ledende på verdensplan, giver et stærkt miljø for at tiltrække talenter. Samtidig bør virksomhederne også spørge sig selv, om det er muligt at intensivere indsatsen for at udnytte talenter, uden at de bor i Danmark. Fx har danske virksomheders datterselskaber i udlandet aldrig haft flere ansatte, og der kan være meget vækstpotentiale at hente ved at fortsætte med at se mod talenter, der bor og arbejder i udlandet.

Mangel på chancelighed er til ulempe for hele samfundet

Sådan kommer vi nærmere reel chancelighed for alle

Nogle få heldige bliver født med et nærmest ubegrænset potentiale, mens de fleste har et mere almindeligt potentiale, som heldigvis stadig kan være rigeligt til at få et meningsfyldt og indholdsrigt liv og bidrage til samfundsudviklingen. Men det er spild af potentiale, når fx børn, der vokser op i yderkommuner, ikke har de samme muligheder for at udleve deres talent som fx børn, der vokser op i København, jf. afsnit 5.2. Og det fører spild af talent med sig, når kønsstereotype opfattelser af talent hæmmer pigers potentialeudfoldelse, jf. afsnit 5.3. Ligeledes kan der være barrierer for fx personer med handicap, der gør det sværere for dem at udfolde deres talenter. Denne mangel på chancelighed ved fødslen for forskellige grupper begrænser med andre ord den samlede mængde talentudfoldelse til ulempe for hele samfundet, der dermed får mindre vækst og velstand.

Store gevinster ved bedre udnyttelse af potentiale

Vi ser samme mangel på chancelighed, når vi ser på kvinder og efterkommere, jf. afsnit 5.1, som i markant lavere grad end hhv. mænd og personer af dansk herkomst når toppen af indkomstfordelingen. Hvis uddannelsessystemet og samfundet generelt kunne blive i stand til at aktivere den talentmasse og lede potentialet ud til det optimale brug, ville der være store gevinster til økonomien.

Denne intention flugter med Kraka-Deloittes ungepanels vision om "chancelighed" i indretningen af uddannelsessystemet i 2040.⁴ Ungepanelets vision lyder:

I 2040 skal uddannelsessystemet skabe chancelighed for alle borgere, så alle har mulighed for at udleve deres fulde potentiale. Kvaliteten af undervisningen skal højnes, og uddannelsessystemet skal gøre os i stand til at imødekomme samfundets største udfordringer. Dertil skal uddannelsessystemet bidrage til, at ethvert individ løbende kan udvikle sine kompetencer, så ingen overflødiggøres, i takt med at arbejdsmarkedets behov ændrer sig.

Øget chancelighed kræver handling på mange niveauer

En forbedring af chanceligheden på tværs af køn kræver handling på flere niveauer. Det kræver bevidsthed om kønsstereotyper, og hvilken adfærd og retorik der er med til at fastholde dem – blandt forældre, pædagoger, lærere, undervisere og arbejdsgivere. Et større fokus på at fastholde pigers interesse for matematik og udvikle drenges sprogkundskaber i den tidlige barndom og i grundskolen kan bidrage til at modvirke kønsdrevne uddannelses- og karrierevalg. Derudover kan et højt niveau af kollektiv trafik, der gør det nemmere at pendle til og fra uddannelsesinstitutioner på tværs af større afstande, mindske chanceuligheden på tværs af kommunerne i Danmark.

Behov for samlet indsats i arbejdet med toptalenter

Når det kommer til Danmarks toptalenter, kan der være særlige behov for at opnå maksimal talentudfoldelse, som ikke bliver opfyldt i det daglige i undervisnings- og uddannelsessystemerne. Arbejdet med toptalenter i skole- og uddannelsessystemet er præget af lokale indsats, men lider under manglen på en samlet, koordineret indsats.⁵ Derfor er det en skam, at den nationale enhed for talentudvikling nedsat af børne- og undervisningsministeren i februar 2019 blev lukket senere samme år. Målet med denne enhed var bl.a. netop at sørge for vidensdeling og koordinering af eksisterende indsats for toptalenter. Bedre viden fører til bedre beslutninger, og derfor bør man genoptage en systematisering og udbredelse af erfaringer – evt. som en del af den tværministerielle taskforce, som vi anbefaler.

Nye teknologier gør kritisk tænkning vigtigere end nogensinde

De kompetencer, det kræver for at være et toptalent i dag, kan vise sig at blive forældede på overraskende kort tid, jf. afsnit 3.4. Udviklingshastigheden indenfor kunstig intelligens (AI) er intens?høj

⁴ Kraka-Deloitte (2020).

⁵ Børne- og undervisningsministeriet (2019).

i disse år. Als har været i brug i forskellige former i en årrække, men såkaldt generativ AI, hvor den kunstige intelligens er i stand til at skabe nyt, originalt indhold, udvikler sig konstant med syv mile-skridt. Meget tyder på, at en række grundlæggende færdigheder som fx at kunne skrive tekster, foretage beregninger eller programmere i høj grad kan varetages af kunstig intelligens i fremtiden. Derimod bliver evner til tænkning på et højere niveau formentlig vigtigere end nogensinde før. Bl.a. kritisk tænkning, refleksion og "at lære at lære". Ved at fokusere på disse kompetencer kan uddannelsessystemet bidrage til, at flere når deres fulde potentiale.

Barrierer på arbejdsmarkedet holder talent nede

Sådan nedbryder vi barrierer på arbejdsmarkedet

Selv med reel chancelighed i bl.a. uddannelsessystemet vil vi ikke være i mål med maksimal talentudfoldelse i Danmark. Vi har identificeret en række barrierer på arbejdsmarkedet, som på forskellige måder holder talent nede i dag, og som der nødvendigvis må tages et opgør med, hvis vi vil støtte og drage nytte af alle menneskers potentiale. Det gælder bl.a., når det drejer sig om de ældre på arbejdsmarkedet, det offentlige muligheder for at tiltrække og honorere talent, køns- og herkomstsmæssige barrierer, såvel som tilfældigheder, som den enkelte ikke har indflydelse på. Fx identificerer vi i afsnit 5.4, at kvinder i toppen af indkomstfordelingen tjener markant mindre end mænd i toppen af indkomstfordelingen, samt at kvinder har meget sværere end mænd ved at komme helt til tops, selv hvis de tilhører top 10 pct. af indkomstfordelingen.

Indret arbejdsmarkedet så de ældre ikke hægtes af

I takt med at der kommer flere ældre, bliver det særskilt vigtigt at indrette arbejdsmarkedet, så denne gruppe stadig kontinuerligt byder erfaring ind og ikke hægtes af. Arbejdsgivere bør øve sig på at tilbyde forskellige incitamenter til forskellige grupper, hvis den udvikling skal fortsætte. Den næste ældregeneration forventes nemlig i højere grad at motiveres af et indre drive fremfor forventninger om karrierehop og forfremmelser, jf. afsnit 3.3.

Det offentlige kan ikke belønne dygtige ansatte

Det offentlige tiltrækker masser af talentfulde medarbejdere generelt set, jf. afsnit 6.2. Det skyldes formentlig, at der for mange er en indbygget samfundsmening i mange offentlige stillinger. Men på to områder er der alligevel grund til at råbe vagt i gevær. For selvom løn er en motiverende faktor for rigtig mange mennesker, er det offentlige arbejdsmarked stort set ude af stand til at belønne dygtige medarbejdere, jf. afsnit 6.2. Fx får talentfulde folkeskolelærere ikke mere i løn end dem, der er mindre gode til at løfte elevernes karakterer og trivsel, jf. afsnit 4.2. Det viser tydeligt, at løndannelsen i det offentlige er for ufleksibel. Det er ærgerligt, for det offentlige har brug for superdygtige specialister, som også kan gøre andre bedre. Og Danmark risikerer at tabe talenter, der ellers aktivt har valgt et fag rettet mod det offentlige, på gulvet, hvis de dygtige lærere finder beskæftigelse andetsteds, fordi de ikke bliver anerkendt for deres indsats i folkeskolen.

Lavkonjunktur ved dimission efterlader permanent hak

Vi har også identificeret nogle uheldige årsager, der kan være til, at nogle ellers rigtig dygtige mennesker har det svært på arbejdsmarkedet. Fx viser det sig, at talenter, der dimitterer i en lavkonjunktur, risikerer at få et permanent hak i deres karriereudfoldelse, jf. afsnit 7.1. Det er et problem for den enkelte, men også for samfundet som helhed, som derved lader talent gå til spilde. Alle kan være uheldige, men det vigtige i talentsammenhæng er, at uheld ikke forfølger folk, så de reelt ikke har en chance for at komme tilbage igen.

Tænk over, hvordan samfundet bedst griber nye teknologier...

Generative Als som ChatGPT kan allerede i dag bruges til at udføre mange opgaver væsentligt hurtigere pr. mandetime, end man kan uden hjælp fra ChatGPT-lignende Als. Nye teknologier har altid givet opbrud på arbejdsmarkedet – den del er ikke nyt. Vi viser fx i en analyse (afsnit 3.4), at de brancher, som man mente, var mest udsat for automatisering for ti år siden, faktisk har haft en lige så høj vækst i beskæftigelsen som andre brancher. Det er bl.a. drevet af, at nye teknologier giver nye muligheder – og det er vigtigt konstant at tænke over, hvordan man som samfund bedst positionerer sig til at gribe nye teknologier. Hertil kommer, at det jo fortsat er et åbent spørgsmål, om generative Als blot er endnu en teknologi i rækken – eller om der på samfundsplan er tale om et fundamentalt nybrud ift. den teknologiske udvikling i de sidste årtier.

... så transitionen bliver så nænsom som muligt

Brugen af AI er stadig i sine spæde begyndelse. Med yderligere investeringer fra virksomheder i tilpasning kan brug af generative Als som fx ChatGPT føre til en mere end 50 pct. reduktion i den tid, det tager at løse omkring 50 pct. af opgaverne på det amerikanske arbejdsmarked, jf. afsnit 3.4. Det betyder, at der er en del opgaver, der udføres i dag, som ikke skal udføres af mennesker

i fremtiden. Det kan være en udfordring for den enkelte – men det giver også muligheder for de mennesker, der før arbejdede med fx kundeservice eller tolkning af komplicerede, juridiske paragraffer, kan nu lave noget andet, der bidrager med mere værdi. Det er værd at tænke over, hvordan vi tyvstarter den overgang allerede nu, så den kan blive så nænsom som muligt. Vi mener, at virksomheder allerede i dag bør begynde at finde frem til, hvilke jobs og arbejdsopgaver der sandsynligvis bliver helt eller delvist erstattet af AI indenfor de næste år – og tænke over, hvordan man får hjulpet de mennesker videre, som i dag er beskæftiget med opgaver, der er eksponeret overfor AI.

“Ømme tæer” er ubekvemme, men vigtige at erkende

“Ømme tæer” i talentdebatten

For at tage det næste store ryk på de tre talentdagsordener, vi har beskrevet her, vil vi gerne starte diskussionen om en række “ømme tæer” i debatten, som er afgørende for landet at forholde sig til. Det kan måske være ubekvemt politisk, og der er ingen nemme løsninger, men første skridt til at løse et problem er som bekendt at erkende, at man har et problem.

Danskernes adfærd kan forklare fravær af talenttilstrømning

Det er dejligt og trygt at bo i Danmark, og København er flere gange blevet kåret til verdens bedste by at bo i. Lønningerne er høje, og forskerskatteordningen gør de høje danske skatter tålelige for mange udenlandske toptalenter – i hvert fald i en årrække. På den baggrund er det sådan set utroligt, at de udenlandske toptalenter ikke strømmer til landet i endnu højere grad, end de gør. Der er mange eksempler på vidnesbyrd fra tilflyttere, der angiver danskere som et lukket folk, og det kan være en del af forklaringen. Danskere har en tendens til at prioritere tid i nære netværk, som kan være svære for udlændinge at blive en del af. Her kan rigtig mange bidrage til at låse fællesskaberne op for dem, der kommer hertil.

Det skal ikke være mindre fint at være faglært end boglig

Fordomme i samfundet om faglærte kan afholde unge fra at tage en erhvervsuddannelse, selv hvis de har større talent indenfor praktiske fag end indenfor boglige. Det bliver samfundet nødt til at ændre på. For det første, fordi der bliver hårdt brug for flere talentfulde faglærte, bl.a. til at komme i mål med den grønne omstilling. Og for det andet, fordi en større og større del af de faglærte talenter faktisk har en indkomst på niveau med akademikerens (jf. rapportens afsnit 6.1).

Danmark er endnu langt fra at være i mål med ligestilling

Endelig bliver vi nødt til at gøre op med idéen om, at Danmark stort set er i mål med ligestillingen. Flere af rapportens analyser peger i retning af, at vi er længere fra reel ligestilling, end man måske skulle tro. Der er behov for at sætte ind på alle niveauer. Det gælder både i uddannelsessystemet, hvor pigerne ikke tror på eget talent i samme grad som drenge (afsnit 5.3) og ender med at vælge uddannelser, hvor lønningerne er relativt lave (afsnit 4.3), og på arbejdsmarkedet, hvor kvinder stadig får lavere løn end mænd med samme uddannelsesniveau som dem selv (jf. afsnit 5.1), og de kvindelige toptalenter stadig rammer et glasloft, når deres karrierer ellers er i fuld gang (jf. afsnit 5.4). Hertil kommer, at et ensidigt fokus på antal og andele skjuler dybereliggende problemer. For hvor langt er vi egentlig kommet med reel mangfoldighed, når kvindelige bestyrelsesmedlemmer har været igennem en så ekstrem udvælgelsesproces for at nå frem til deres position, at de adskiller sig på væsentlige personlighedstræk fra kvinder i befolkningen generelt (afsnit 3.2)? Vi peger på, at bl.a. kønskvoter for direktioner og bestyrelser kan bidrage til at øge kvinders repræsentation, skabe rollemodeller og nedbryde fordomme - for blot at nævne nogle eksempler på steder at sætte ind.

Gør Danmark til verdens bedste land for talent

De tre temaer for bedre talentudfoldelse og de “ømme tæer” i talentdebatten er udmøntet i en handleplan, som vi håber, at politikere, arbejdsgivere og andre beslutningstagere, som har muligheden for at gøre Danmark til verdens bedste land for talent, vil bruge som input til det vigtige arbejde for at give alle mennesker optimale muligheder for at udfolde deres potentialer – til gavn for alle.

2.1 Small Great Nations talentstrategi

Med udgangspunkt i de tre temaer samt rapportens analyser har vi udformet et oplæg til talentstrategi, som hvis den gennemføres, vil løfte Danmarks talentudnyttelse mærkbart. Vi foreslår at nedsætte en permanent, tværministeriel talenttaskforce, som også inddrager arbejdsmarkedets parter, hvis opgave består i at handle på talentstrategien.

Tabel 2.1 Tema 1: Sådan bliver DK en magnet for toptalenter

Udfordring	Analyse	Handlepunkter
Det bliver sværere at rekruttere talenter fra EU-lande i fremtiden.	3.1	Virksomheder kan udnytte global talentmasse ved at tilrettelægge arbejdet på tværs af landegrænser.
Danmark tiltrækker relativt få toptalenter fra udlandet.	3.1	Udvid forskerskatteordningen ved at sænke beløbsgrænsen.

Tabel 2.2 Tema 2: Sådan kommer vi nærmere reel chancelighed i uddannelsessystemet

Udfordring	Analyse	Handlepunkter
DK's ufaglærte er ikke stærke målt på basale læsefærdigheder sammenlignet med andre lande.	4.1	Iværksæt indsatser i grundskolen og evt. i daginstitutionerne med inspiration fra Holland, der kan forbedre børns læsefærdigheder.
Vi taber talent, fordi kvinder ikke vælger STEM-uddannelser og mænd ikke social- og sundhedsuddannelser.	4.3	Arbejd målrettet med pigers holdning til matematik i folkeskolen og med drenges tidlige sprogudvikling, sæt ind overfor sexistiske miljøer på kønsskæve uddannelser, skab, støt og synliggør netværksgrupper for minoriteter på kønsskæve uddannelser.
Personer født i yderkommuner har lavere sandsynlighed for at få succes på arbejdsmarkedet end personer født i storbyer.	5.2	Sørg for, at der er lige adgang til uddannelser på tværs af kommuner i Danmark ved at opretholde et højt niveau af kollektiv trafik, der gør det nemmere at pendle til og fra uddannelsesinstitutioner på tværs af større afstande.
Folk, der er født sidst på året, får lavere løn som voksne.	7.2	Rullende eller halvårlig skolestart kan udligne forskelle mellem børn i skolen.
Udviklingen indenfor AI gør nogle kompetencer på højere niveau vigtigere, bl.a. ift. refleksion og kritisk tænkning.	3.4	Øg fokus i uddannelsessystemet på kritisk tænkning og på at "lære at lære".

Tabel 2.3 Tema 3: Sådan nedbryder vi barrierer på arbejdsmarkedet

Udfordring	Analyse	Handlepunkter
Fastholdelse af flere ældre i længere tid på fremtidens arbejdsmarked sker ikke af sig selv.	3.3	Tilpas arbejdet til ældre, bl.a. fleksible arbejdstider og hjemmearbejde, øget selvstændighed i opgaveløsningen og øget motivation gennem purpose.
Manglende viden om hvorvidt det danske uddannelsessystem fordrer mangfoldighed i talenter i virksomheder.	3.2	Behov for mere viden om hvordan uddannelsessystemer giver mulighed for mangfoldige jobs (DK vs UK vs US).
Øget mangfoldighed – særlig kognitiv mangfoldighed – i teams kan forbedre opgaveløsningen.	3.2	Arbejd systematisk med mangfoldighed i teams.
AI kan i fremtiden automatisere mange af de arbejdsopgaver, der i dag udføres af mennesker.	3.4	Fokus i uddannelsessystemet på kritisk tænkning og på at "lære at lære".
De største boglige talenter fra gymnasiet får et permanent hak i karrieren, hvis ikke de kommer på fast-track fra start.	7.1	Virksomheder skal ikke se alder som hæmsko for at være et stortalent.

Tabel 2.4 Tema 4: De "ømme tæer" i talentdebatten

Udfordring	Analyse	Handlepunkter
Det er ikke lige så fint at være faglært som at være akademiker.	6.1	Talentfulde faglærte tjener bedre end tidligere. Sæt fokus på talenter blandt faglærte.
Den offentlige løndannelse er for ufleksibel til at honorere talent. Offentlige specialister kan ikke honoreres, og dygtige lærere tjener det samme som de mindre dygtige.	4.2, 6.3	Gør løndannelsen i det offentlige mere fleksibel, giv kvalifikationstillæg til de lærere, der løfter fremtidens talenter.
Udenlandske toptalenter oplever, at danskerne er lukkede, og at det er svært at få et netværk i Danmark.	3.1	Lug ud i fordomme og byd udlændinge velkomne i højere grad end i dag.
Kønsforskellen i troen på egne evner er intet sted større end i Danmark.	5.3	Iværksæt initiativer, der skal øge bevidstheden om ubevidste bias hos forældre, pædagoger, lærere og arbejdsgivere, og frem kvinders repræsentation i prestigefyldte erhverv gennem kønskvoter i talentprogrammer, direktioner og bestyrelser.
Vi er længere fra reel ligestilling, end man skulle tro. Fx er kvinder halet ind på mænds lønninger generelt, men blandt toptalenter er forskellen stadig meget markant.	5.1, 5.4	Gør op med normen om, at personer skal arbejde ekstraordinært mange timer i starten af deres karriere for at vise, at de engagerede medarbejdere. Indfør kvoter i bestyrelser, bl.a. for at give gode forbilleder til den næste generation.



3. Hvad er talent, og hvilke trends påvirker?

Talent er vigtigt, men svært at definere på samfundsplan

De fleste er enige om, at talent er enormt vigtigt, men der er mindre enighed om, hvad "talent" egentlig dækker over. Begrebet har været en central del af ordforrådet for virksomhedsledere og beslutningstagere i hvert fald siden begrebet "the war for talent" blev opfundet i slutningen af 1990'erne.⁶ Krigen om talent italesatte en idé om en tiltagende konkurrence blandt virksomheder for at rekruttere og udvikle de bedste og skarpeste medarbejdere. Men hvordan kan man meningsfuldt definere begrebet talent på samfundsplan? Og hvilke megatrends vil påvirke talentudnyttelsen i de kommende årtier? De spørgsmål handler dette kapitel om.

Ingen entydig definition af "talent" i forskningen

Når man graver et spadestik dybere i den videnskabelige managementlitteratur, er det tydeligt, at der ikke er én entydig definition af talent indenfor virksomhedsledelse. Som eksempler kan man fremhæve følgende definitioner fra artikler om, hvad talent er:

- "... a select group of employees – those that rank at the top in terms of capability and performance"⁷
- "... one of those workers who ensures the competitiveness and future of a company"⁸
- "...an individual's skills and abilities and what the person is capable of doing or contributing to the organization"⁹
- "... essentially a euphemism for people."¹⁰
- "It appears that talent can mean whatever a business leader or writer wants it to mean"¹¹

Talent kan betyde de allerbedste...

Nogle forskere definerer altså talent som de allerbedste medarbejdere – måske dem, der skal være ledere i virksomheden i fremtiden.¹² Følger man denne logik, kan man fx vurdere, hvor dygtig Danmark er til at udnytte talent ved at se på, hvor mange top-performere Danmark har i forhold til andre lande indenfor en række områder. Danmark klarer sig typisk godt i sådanne sammenligninger, jf. figur 3.1. Danmark ligger således i top 5, når det drejer sig om så forskellige mål for toptalenter som nobelprismodtagere, OL-medaljer og Oscarvinderfilm målt pr. indbygger.

... men på samfundsplan bør talent tænkes bredere

Exceptionelle performere er vigtige, ikke mindst fordi de potentielt også kan gøre andre mennesker omkring dem mere produktive - såkaldte positive eksternaliteter. Derfor kan det give mening for virksomheder at gøre en særlig indsats for at tiltrække og udvikle de bedste medarbejdere.

⁶ Chambers m.fl. (1998).

⁷ Stahl m.fl. (2007), side 4, fra tabel 1. i Gallardo-Gallardo m.fl. (2013).

⁸ Bethke-Langenegger (2012), side 3, fra tabel 1. i Gallardo-Gallardo m.fl. (2013).

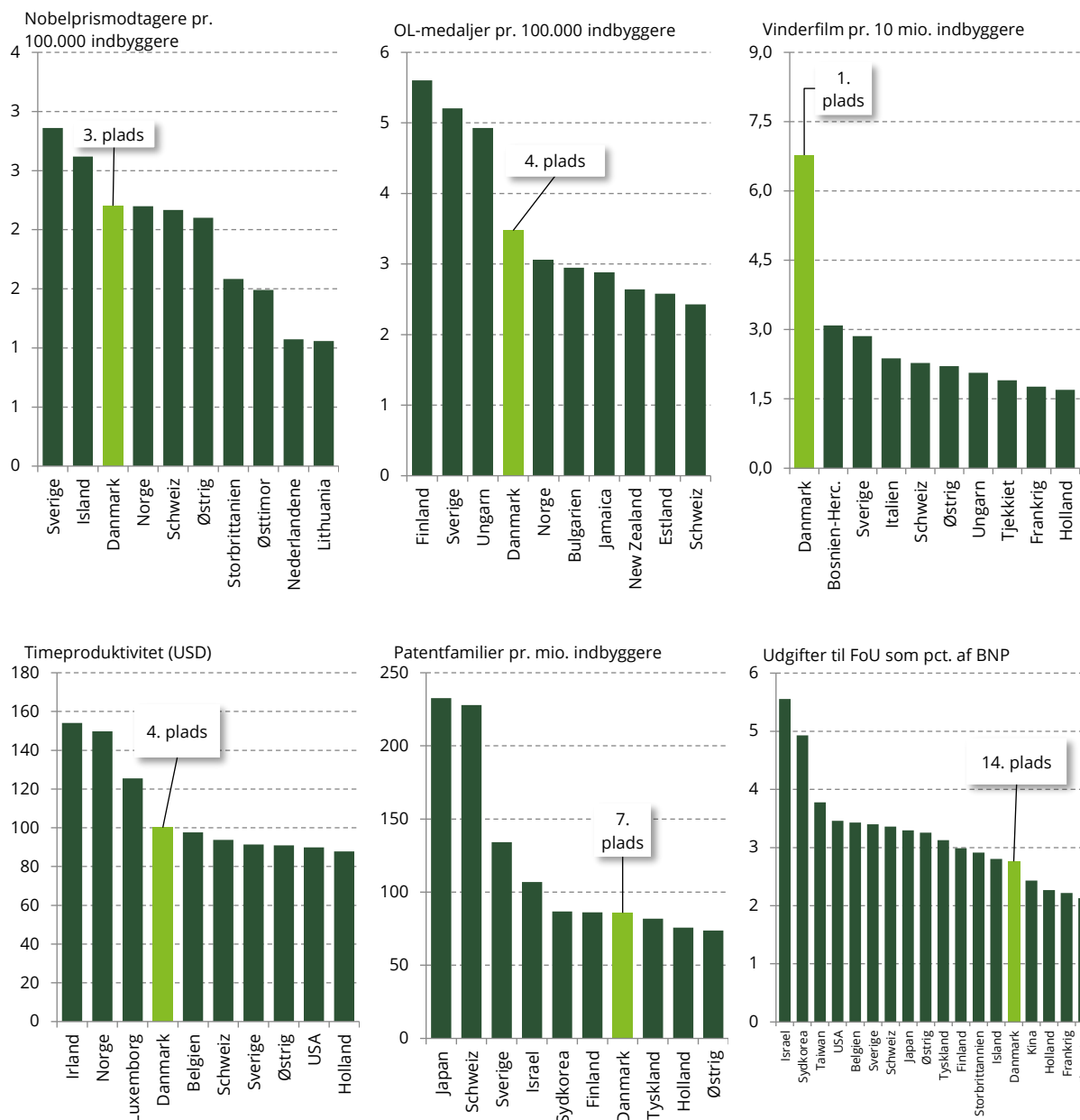
⁹ Silzer og Dowell (2010), side 14, fra tabel 1. i Gallardo-Gallardo m.fl. (2013).

¹⁰ Lewis og Heckman (2006), side 141, fra tabel 1. i Gallardo-Gallardo m.fl. (2013).

¹¹ Gallardo-Gallardo m.fl. (2013), side 2.

¹² Stahl m.fl. (2007) og Bethke-Langenegger (2012).

Figur 3.1 Danmarks internationale rangering ved forskellige indikatorer for talent



Anm.: I rangeringen indgår kun stadig eksisterende lande med over 1 mio. indbyggere. Nobelprismodtagernes oprindelsesland er opgjort som fødselslandet – i alt har 13 personer, som er født i Danmark, vundet nobelprisen i mellem 1901 og 2022. OL-medaljer er guld, sølv eller bronzemedaljer ved sommer-OL – i alt har Danmark vundet 194 medaljer ved sommer-OL i perioden 1896 – 2020. I alt har fire danske film vundet en Oscar for bedste udenlandske film i perioden 1947 til 2022.

Kilde: Opendatasoft.com (nobelprismodtagere), medalspercapita.com (OL-medaljer), wikipedia.org (oscars) og Verdensbanken (befolkningsstørrelse).

Nogle definerer talent som konkrete evner ...

Forfattere som Silzer og Dowell (2010) definerer talent på en bredere måde som en række konkrete evner, som den enkelte person kan anvende i en organisation. Igen kan en sådan definition give mening for en enkelt organisation eller virksomhed.

... og andre er kritiske overfor brug af begrebet

Endelig er nogle forskere grundlæggende kritiske overfor talentbegrebet. Hvis talent blot er "en eufemisme for mennesker",¹³ kan talent rumme stort set, hvad en virksomhedsleder eller forfatter ønsker at bruge begrebet til.¹⁴

¹³ Lewis og Heckman (2006).

¹⁴ Gallardo-Gallardo m.fl. (2013).

Samfundet bør få flest muligt til at udnytte deres talent

For virksomheder kan det give god mening at indsnævre talentbegrebet til noget mere operationelt end "mennesker". Men for et samfund giver det mening at sikre, at alle mennesker kan udfolde så meget talent som muligt. I modsætning til en virksomhed kan et samfund ikke leve af kun at fokusere på de allerbedste. Derfor giver det på samfundsplan mening at tage udgangspunkt i, at alle mennesker har potentiale til at blive talentfulde. Det er forskelligt, hvad folk kan blive talentfulde indenfor, og nogle bliver større talenter end andre, men i et samfund bør man stræbe efter, at alle kan udfolde deres talentpotentiale bedst muligt.

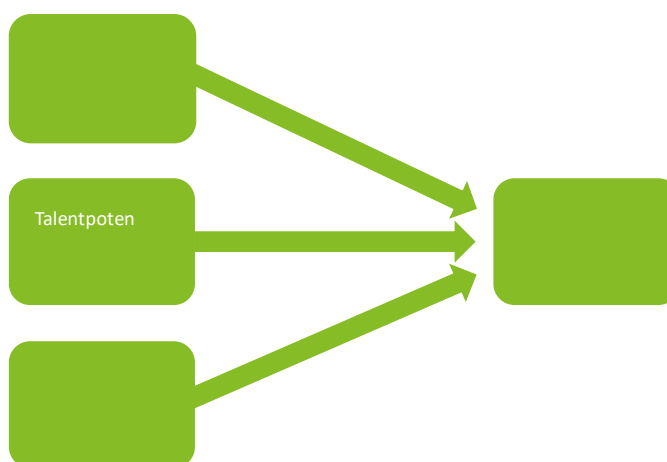
Talent er et potentiale, der skal realiseres

På samfundsplan kan talent derfor i første omgang ses som et produkt af et talentpotentiale, som skal blive til et realiseret talent, førend det bliver til gavn for den enkelte, for virksomheder og for samfundet. Derfor er det vigtigt at forsøge at indrette samfundet, så der er maksimale muligheder for at realisere og udfolde talentpotentialet og har fokus på at nedbryde barrierer herfor.

Der kan være barrierer for talentudfoldelse

I figur 3.2 illustrerer vi, hvordan man kan gå fra at være et potentielt talent til at være et "realiseret talent". Det er ikke alle, der opnår så meget realiseret talent, som de har potentiale til. Det kan der være flere grunde til: Personer kan blive udsat for barrierer på vejen, fx i form af visse kulturelle normer eller diskrimination. Det kan også være, at uddannelsessystemet ikke er godt nok indrettet til at sikre, at alle får det maksimale ud af deres talentpotentiale. Og det kan være rigtig svært at identificere talentpotentiale, herunder hvad forskellige mennesker har talentpotentiale til. Endelig er der ikke nødvendigvis sammenfald mellem dér, hvor den enkelte har størst potentiale for at være talentfuld, og dér, hvor den pågældende har størst interesse. Manglende talentudfoldelse kan derfor også være udtryk for præferencer.

Figur 3.2 Sammenhæng mellem potentielle og realiserede talenter



Kilde: Egen tilvirkning.

Rapportens fokus: muligheder og barrierer for talent

Fokus for denne rapport er, hvordan samfundet sikrer de rette betingelser for, at alle individer kan realisere deres talentpotentiale. Vores fokus er på de former for talent, der kan omsættes til en pekuniær indtjening på arbejdsmarkedet. Det betyder ikke, at vi mener, at alle talenter har en markedsværdi, eller at det kun er talenter med markedsværdi, der er af betydning for samfundsøkonomien. Fx kan man også have talent for at dyrke musik eller sport i fritiden, for at være forælder, holde hjemmet, organisere og udføre frivilligt arbejde mv. Udfoldelsen af alle disse talenter er af stor betydning for den enkelte – og i høj grad også for fx sammenhængskraft og bæredygtighed i samfundet. Det er imidlertid meget vanskeligt at måle, og i denne rapport ser vi derfor bort fra disse talenter.

Talentpotentiale kan ikke endegyldigt måles på én måde

Selv med dette indsnævrede fokus findes der ikke en perfekt måde at måle hverken potentielt eller realiseret talent på. Man kan prøve at måle potentialet for at blive talentfuld på

arbejdsmarkedet ved fx at se på karakterer i grundskolen eller på gymnasiet, og det gør vi nogle steder i rapporten. Men det er vigtigt at være opmærksom på, at målet er ufuldkomment. For det første fordi akademiske præstationer ikke er en god afspejling af alle former for talent – karakterer siger ikke nødvendigvis noget om praktiske eller sociale færdigheder eller karaktertræk, som arbejdsmarkedet typisk værdsætter, fx samvittighedsfuldhed. For det andet afspejler karakterer ikke nødvendigvis akademisk talentpotentiale lige godt for alle elever – for en elevs karakterer kan være påvirket af socioøkonomiske forhold, uden at det har noget at gøre med elevens medfødte potentiale for at blive bogligt meget dygtig.

Det kan realiseret talent heller ikke

Man kan forsøge at måle, hvor meget talent den enkelte realiserer på arbejdsmarkedet ved at undersøge lønninger ud fra en betragtning om, at lønnen for en medarbejder svarer til den værdi, som medarbejderen har for virksomheden. Det kan være en rigtig fin måde at forsøge at måle *realiseret* talent (med markedsværdi) på, og det gør vi også i flere analyser i rapporten. Men igen er det vigtigt at være opmærksom på, at det er et uperfekt mål. For det første afspejler løn ikke nødvendigvis helt nøjagtigt den enkeltes produktivitet – fx kan diskrimination og/eller forskelle i lønforhandlingsstyrke på tværs af fx køn, herkomst, socioøkonomisk baggrund mv. også spille ind. Og for det andet kan lønninger variere meget på tværs af sektor og brancher. Fx er lønninger i finanssektoren typisk langt højere end lønninger i sundhedsvæsenet, uden at det af den grund giver mening at tale om, at børsmæglere generelt er mere talentfulde end sygeplejersker.

Alle vinder, hvis folk kan udleve deres talent

Selvom talent er svært at måle, er der dog ingen tvivl om, at det er enormt vigtigt. Både den enkelte og samfundet vinder, hvis alle får mulighed for at udfolde deres talentpotentiale. Det gælder ikke kun de allerhurtigste og allerdygtigste. På dette punkt er vi enige med kranførereren Ole i Ole Lund Kirkegårds børnebogsklassiker Gummi Tarzan. Han siger nemlig: *"Der er altid noget, man er god til, man skal bare finde ud af, hvad det er"*. Et studie fra USA har fundet frem til, at 20 til 40 pct. af produktivitetsudviklingen mellem 1960 og 2010 i USA kan tilskrives bedre talentudnyttelse, i takt med at barriererne for kvinder og sorte på arbejdsmarkedet er reduceret.¹⁵ Efter al sandsynlighed har bedre mulighed for talentudnyttelse og færre barrierer haft lignende effekter i Danmark. Men vi kan blive bedre endnu.

Barrierer findes bl.a. i uddannelses-systemet og på arbejdsmarkedet

I rapporten undersøger vi talenters rejse fra barndommen, gennem uddannelsessystemet og ud på arbejdsmarkedet. Eftersom talent er utroligt svært at måle, griber vi det an fra forskellige vinkler gennem rapporten. I nogle analyser undersøger vi talent fra en uddannelsesvinkel, i andre gennem performance på arbejdsmarkedet ud fra bl.a. indkomster og ledelsesansvar. De forskellige analyser leder frem til en række konkrete policy-tiltag, ift. hvad man kan gøre, for at talent i alle dets former bedre kan blomstre.

Fire trends påvirker fremtidens talentforståelse

Samtidig er verden og samfundet under hastig forandring. I dette kapitel undersøger vi betydningen af fire danske og globale forandringer, som kommer til at være rammesættende for udnyttelsen af talent i fremtiden. De fire forandringer er:

1. International konkurrence om talenter fra det globale syd og øst – **hvordan kan vi tiltrække og fastholde udenlandsk arbejdskraft?**
2. Øget mangfoldighed blandt medarbejdere giver nye muligheder – **hvordan udnytter vi mangfoldig talentmasse bedst muligt?**
3. Danskerne lever længere og længere, og vores arbejdsliv bliver også længere – **hvordan sikrer vi fastholdelse af ældre på arbejdsmarkedet?**
4. Når teknologien tager kvantespring som fx kunstig intelligens (AI), skal Danmark være med – **hvilke kompetencer har vi brug i en verden med AI?**

¹⁵ Hsieh m.fl. (2019).

3.1 International konkurrence om talenter

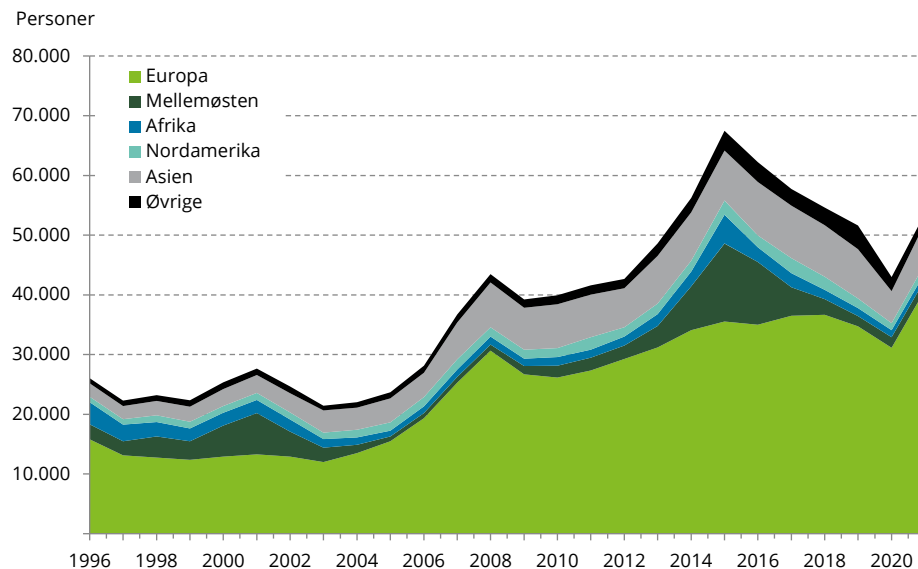
Udenlandsk arbejdskraft øger talentmassen ...

Danmark lever ikke kun af hjemmedyrkede talenter – udenlandske lønmodtagere udgjorde i 2022 ca. 14 pct. af arbejdsstyrken. I denne analyse viser vi, hvordan udviklingen i størrelsen på den danske arbejdsstyrke afhænger af Danmarks evne til fortsat at tiltrække udenlandsk arbejdskraft. I debatten om behovet for udenlandsk arbejdskraft er der typisk et stort fokus på *antallet* af personer, der kommer for at arbejde i Danmark. Men i denne analyse viser vi også, at Danmark fortsat har udfordringer med at tiltrække toptalenter målt ud fra indvandreres indkomst.

... og har bidraget betydeligt til Danmarks vækst

En betydelig del af Danmarks vækst de seneste årtier kan tilskrives øget udenlandsk arbejdskraft. På trods af den store stigning i udenlandsk arbejdskraft kommer arbejdskraften i helt overvejende grad stadig fra Europa, jf. figur 3.3. Indenfor Europa har sammensætningen dog ændret sig en del, og stigningen skyldes især en øget indvandring fra de østeuropæiske EU-lande, der er optaget i EU i 2004 og senere.

Figur 3.3 Årlig indvandring til Danmark af udlændinge, opdelt på udlændingenes statsborgerskab, 1996-2021



Anm.: Figuren opdeler indvandrere i et givent år efter personernes statsborgerskab. Kategorien øvrige omfatter indvandrere med statsborgerskab fra lande i Oceanien, Syd- og Mellemamerika, eller som er statsløse, eller hvor statsborgerskabet er ukendt.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Arbejdsstyrken skrumper i hele EU ...

Det vil formentlig blive sværere i fremtiden at tiltrække arbejdskraft fra EU-landene, da de fleste EU-lande oplever samme demografiske skift som i Danmark, hvor store generationer trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet, og de nye generationer, der kommer ind på arbejdsmarkedet, er mindre. Dette er ikke et nyt fænomen; faktisk er antallet af 20-64-årige i EU faldet fra godt 270 mio. i 2010 til godt 260 mio. i 2022, jf. figur 3.4.a. Men tendensen ser ud til at fortsætte i fremtiden, og i 2030 forventes arbejdsstyrken i EU at være reduceret med yderligere 10 mio. personer. Samtidig bliver indkomstforskellene mellem Danmark og mange af de europæiske lande stadig mindre, hvorfor det bliver mindre attraktivt at emigrere til Danmark fra en række europæiske lande. Hidtil har det været muligt at tiltrække yderligere arbejdskraft til Danmark på trods af den demografiske modvind i Europa. Men det er et åbent spørgsmål, om Danmark kan fortsætte med at tiltrække den samme mængde udenlandsk arbejdskraft fra EU i fremtiden.

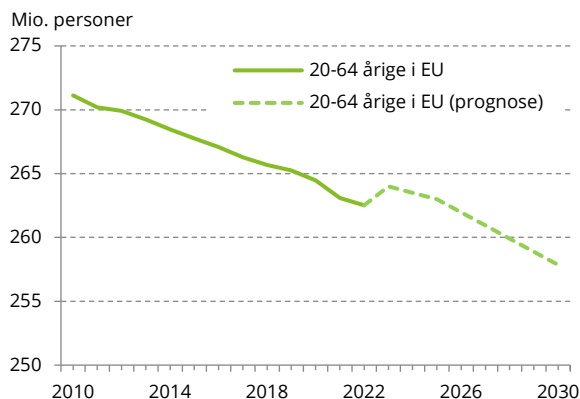
... men vokser i Afrika og Asien

Samtidig med at arbejdsstyrken i EU bliver mindre, er der andre steder i verden, hvor arbejdsstyrken vokser. Således forventes det, at antallet af personer med en videregående uddannelse vokser fra 0,9 mia. i 2020 til 1,2 mia. i 2030 og 1,9 i 2050, jf. figur 3.4.b. Særligt i Afrika og visse dele af

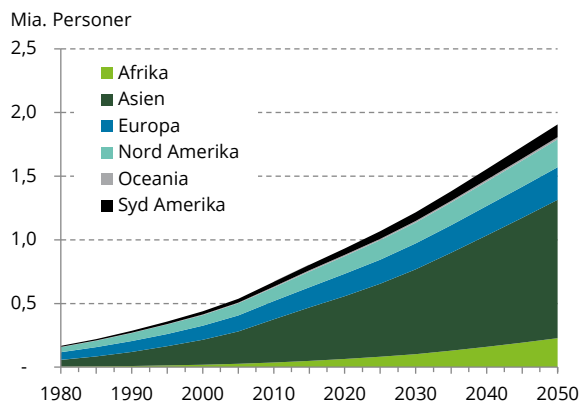
Asien er væksten høj, hvilket skyldes en kombination af flere i den arbejdsdygtige alder og en større andel, der får videregående uddannelser. Det er muligt, at der i fremtiden vil komme øget tilgang af udenlandsk arbejdskraft fra lande udenfor EU, som helt eller delvist kan opveje for en faldende tilgang af arbejdskraft fra EU. Omvendt er det også problematisk at satse Danmarks fortsatte økonomiske vækst på at hente veluddannet arbejdskraft fra udviklingslande i et omfang, så tab af talent og humankapital i disse lande kan hindre deres egen økonomiske vækst.

Figur 3.4 Tendenser i udviklingen i den globale arbejdsstyrke

Figur 3.4.a Udvikling i antallet af 20- til 64-årige i EU, 2010-2030



Figur 3.4.b Udvikling i antal personer med en videregående uddannelse, 1980-2050



Anm.: Figur 3.4.a: Data for 2023 og frem er en prognose. figur 3.4.b: Data for 2020 og frem er en prognose.

Kilde: figur 3.4.a: EUROSTAT. figur 3.4.b: Wittgenstein Centre for Demography and Global Human Capital (WIC) Wittgenstein Centre Data Explorer.

Udvikling har betydning for fremtidig vækst

Hvorvidt Danmark fortsat kan tiltrække udenlandsk arbejdskraft i fremtiden, har stor betydning for vækstudsigterne og råderummet i den offentlige sektor til bedre velfærd eller skattelettelser. Finansministeriet forventer, at arbejdsstyrken vil falde med ca. 50.000 personer fra i år og frem til 2030, jf. figur 3.5. Det forventede fald skyldes bl.a. en forventning om, at konjunktursituationen normaliserer sig i forhold til den nuværende højkonjunktur, hvor beskæftigelsen er højere end normalt, samt strukturelle, demografiske forskydninger, som betyder, at de generationer, der trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet, er større end dem, der kommer til.

Vi har udarbejdet en baselineprognose

Vi har udarbejdet en simpel baselineprognose for arbejdsstyrken, som ikke tager højde for konjunkturforskel m.m., men som udelukkende er baseret på Danmarks Statistiks fremskrivning af befolkningssammensætningen. I 2030 minder denne prognose meget om Finansministeriets fremskrivning af arbejdsstyrken, jf. figur 3.5.

Indvandring af udlændinge er svært at forudsige

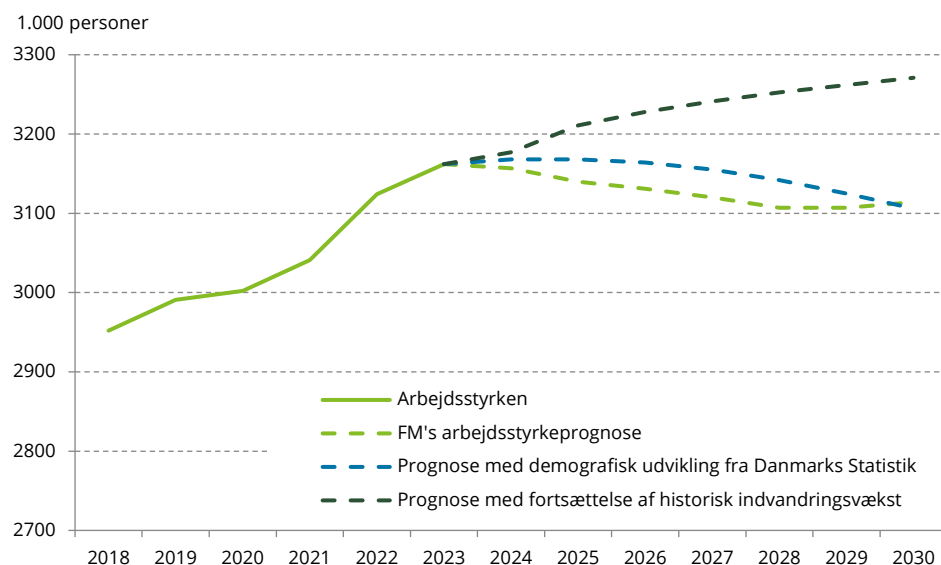
Som en del af Finansministeriets prognose er også indregnet en prognose for udenlandsk arbejdskraft, der ligeledes baserer sig på Danmarks Statistiks befolkningsfremskrivning. Nettoindvandring af udenlandske statsborgere har historisk varieret meget og er svært at forudsige. I Danmarks Statistiks befolkningsfremskrivning er nettoindvandringen derfor eksogen fastlagt med en vækstrate tæt på nul. I den nuværende prognose er der fx indlagt en væsentligt mindre stigning i udenlandsk arbejdskraft, end der har været historisk. Danmarks Statistik forventer, at der i 2030 er 19.000 flere udlændinge i Danmark end i dag, mens antallet fra 2022 til 2023 steg med 43.000.¹⁶

150.000 ekstra i beskæftigelse i 2030, hvis vækst fortsætter

Hvis man i stedet for Danmarks Statistiks befolkningsfremskrivning lægger til grund, at tilgangen af udenlandsk arbejdskraft vil stige frem mod 2030 i samme tempo, som den har gjort siden 2010, vil arbejdsstyrken i 2030 være mere end 150.000 personer højere, end den er i vores simple baselineprognose baseret på Danmarks Statistiks befolkningsfremskrivning. Det svarer til en årlig stigning i antallet af udenlandske statsborgere i Danmark på ca. 5 pct.

¹⁶ Det dækker delvist over øget flygtningetilstrømning fra Ukraine, men kan ikke forklares alene deraf.

Figur 3.5 Prognose for udviklingen af den danske arbejdsstyrke frem til 2030



Anm.: Metoden bag de to prognoser er uddybet i ovenstående afsnit

Kilde: Finansministeriet, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Både hvor mange og hvem er vigtigt

Hvis man udelukkende vurderer udenlandsk arbejdskraft ud fra antal, risikerer man at få et skævt billede af Danmarks evne til at tiltrække talent. Det er nemlig også vigtigt, *hvem* det er, som kommer til Danmark for at arbejde. Størstedelen af den udenlandske arbejdskraft, som kommer til Danmark, får lønninger, som indplacerer dem i 1.-4. indkomstdecil, jf. figur 3.6. Omvendt er det kun 22 pct. af den udenlandske arbejdskraft, som får et job, der placerer dem i top 40 pct. af den danske indkomstfordeling (7-10 indkomstdecil) i 2020. Det er vigtigt at være opmærksom på, at tallene fx også omfatter flygtninge i arbejde.

Der kommer flere højtlønnede til Danmark

Der er dog sket forskydninger i, hvilken del af indkomstfordelingen den udenlandske arbejdskraft tilhører. Andelen i top 40 pct. er steget med 15 pct. siden 1996. I dag udgør højtbetalt, udenlandsk arbejdskraft altså en større andel af indvandringen end tidligere. Samtidig er der relativt færre, som får en løn, der placerer dem i 1. og 2. indkomstdecil, mens der er relativt flere, som ender i 3. og 4. indkomstdecil.

Forskerskatteordningen virker og kan evt. udvides

Det er værd at undersøge, hvilke barrierer der er for at tiltrække endnu flere udenlandske toptalenter til Danmark. Løn er én konkurrenceparameter, hvor de høje danske indkomstskatter kan være en udfordring for udenlandske toptalenter. Den såkaldte forskerskatteordning, hvor forskere og højtlønnede medarbejdere, der kommer fra udlandet, kan få en indkomstskat på 32,8 pct. i højst syv år, bidrager til at løse denne udfordring i en periode. Historisk har den været med til at tiltrække flere udlændinge til Danmark.¹⁷ En yderligere udvidelse af forskerskatteordningen gennem en nedsættelse af beløbsgrænsen¹⁸ ville formentlig kunne tiltrække yderligere talenter og bidrage til økonomisk vækst.

Ordningen har en høj selvfinansieringsgrad

En sådan udvidelse vil medføre en udgift for det offentlige og fordelingsmæssige hensyn, der skal tages stilling til. Men for hver krone, der bruges på forskerskatteordningen, kommer der 76 øre tilbage i statskassen.¹⁹ Det er en høj såkaldt selvfinansieringsgrad. Til sammenligning forventer Skatteministeriet kun, at der kommer 37 øre tilbage for hver krone brugt på at øge

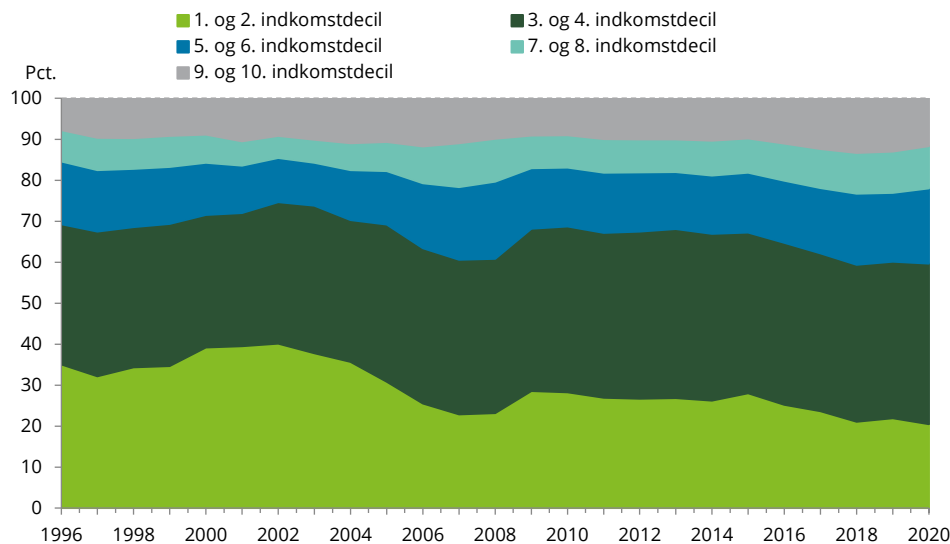
¹⁷ Kleven m.fl. (2013).

¹⁸ At blive registreret på forskerskatteordningen som højtlønnede kræver en månedsløn på minimum 75.100 kr. i 2024 efter fradrag af ATP ifølge gældende regler. <https://skat.dk/erhverv/ansatte-og-loen/udenlandsk-arbejdskraft/forskerskatteordningen>

¹⁹ Skatteministeriet (2021), tabel 9.6.

topskattegrænsen, og for andre ændringer i indkomstskatterne er selvfinansieringsgraden endnu lavere. En udvidelse af forskerskatteordningen er dermed et sted, hvor man potentielt kan få meget talent for pengene.

Figur 3.6 Andel indvandrere indenfor hver indkomstdecil året efter indvandring, 1996-2021



Anm.: Figuren viser, hvilken indkomstdecil som indvandrede udlændinge med erhvervsindkomst er indplaceret i det første hele kalenderår, de opholder sig i Danmark.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

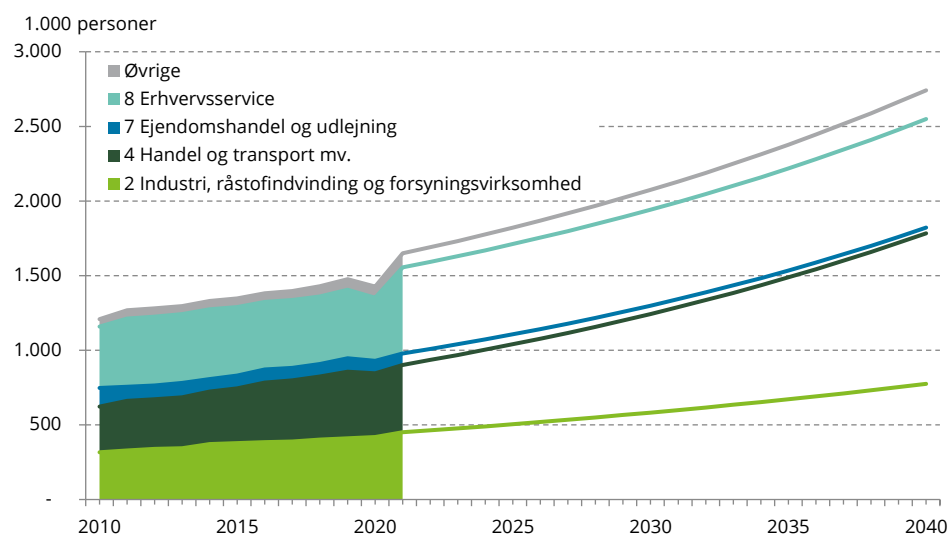
Ansatte i danske datterselskaber i udlandet er steget

Udenlandsk arbejdskraft i Danmark er én måde, hvorpå danske virksomheder kan få adgang til udenlandsk talent – men det er ikke den eneste. Som eksempel er antallet af ansatte i danske datterselskaber i udlandet steget med 441.000 siden 2010, jf. figur 3.7. Det er en meget større stigning end i antallet af udlændinge, der arbejder i Danmark.

Virksomheder kan satse mere på talent i datterselskaber

For at lave en egentlig sammenligning med antallet af udlændinge, der arbejder i Danmark, bør man fratække de danskere og udlændinge, der arbejder for udenlandske datterselskaber i Danmark. Men det ændrer ikke på, at potentialet for udenlandsk arbejdskraft i dansk økonomi er væsentligt større end de udlændinge, der arbejder på dansk grund, som figur 3.7 illustrerer. Hvis væksten fra 2010 til 2019 fortsætter, kan der i 2040 være over 2,7 mio. mennesker i udlandet, der arbejder for danske datterselskaber. Danske virksomheder kan altså også få øget adgang til talent ved at satse på at tiltrække flere udenlandske talenter, der bor og arbejder i udlandet – uden at de nødvendigvis behøver at flytte til Danmark.

Figur 3.7 Antal ansatte i danske datterselskaber i udlandet, historisk og fremskrivning med årlig vækst fra 2010-2019



Anm.: Fremskrivningen fra 2021-2040 er konstrueret ud fra, at de branchespecifikke vækstrater fra 2010-2019 fortsætter fra 2021 og frem til 2040.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af tabel OFATS1, fra Danmarks Statistiks Statistikbank.

3.2 Øget mangfoldighed blandt medarbejdere giver nye muligheder – hvordan udnytter vi en mangfoldig talentmasse bedst muligt?

Arbejdsstyrken er blevet mere mangfoldig

Sammensætningen af den danske arbejdsstyrke ser i dag meget anderledes ud end for 50, 25 eller bare 10 år siden. Det gælder bl.a. andelen af kvinder på arbejdsmarkedet, mængden af udenlandsk arbejdskraft og antallet af personer med lange, videregående uddannelser.

Og mangfoldigheden i virksomheder er derfor også steget

Dermed har medarbejdersammensætningen i danske virksomheder også ændret sig, og mange arbejdspladser er blevet mere mangfoldige. Men hvordan kan virksomheder bedst sammensætte deres medarbejderstab, så de får det maksimale ud af en mere mangfoldig arbejdsstyrke? Et oplagt sted at fokusere på er uddannelsessammensætningen. Der er en del studier, der peger i retning af, at virksomheder klarer sig bedre, hvis deres medarbejdere har en mangfoldig uddannelsesmæssig baggrund og arbejder sammen i teams med en høj grad af såkaldt kognitiv diversitet, dvs. forskellige måder at tænke og tilgå opgaver på. Der er dog også studier, der i konkrete tilfælde peger på det modsatte, og det kan være svært at måle både graden af diversitet og effekten deraf, hvilket vi beskriver senere i dette afsnit.

Mangelfuldt data fra udlandet besværliggør sammenligning

En international sammenligning af graden af uddannelsesmæssig diversitet på arbejdspladserne i forskellige lande ville i princippet kunne bidrage til at belyse værdien af en uddannelsesmæssigt divers medarbejdersammensætning. Vi har imidlertid ikke været i stand til at finde et konsistent datamateriale, der kan belyse, om man i andre lande i højere grad end i Danmark har uddannelsesmæssig mangfoldighed på de enkelte arbejdspladser. Det skyldes formentlig dels, at det ikke er nogen let opgave at definere, hvornår folk egentlig er beskæftiget med det, de er uddannede til, og dels, at en sådan opgørelse på tværs af lande med forskellige uddannelsesmæssige systemer i sig selv er svært at foretage konsistent. Det ville være meget ønskværdigt at have denne type af grundlæggende information, da det ville muliggøre nye analyser af værdien af uddannelsesmæssig diversitet på arbejdspladsen.

Sammensætning af teams er afgørende for performance

Selvom det kan være svært at sige noget generelt om, *hvad* en god medarbejdersammensætning er for en virksomhed, kan der ikke være tvivl om, at det betyder noget for en virksomheds performance, hvordan den får sammensat sine teams. Ligesom individers generelle intelligens kan måles ved at undersøge, om de klarer sig generelt bedre, når de skal udføre en række forskelligartede opgaver, er der undersøgelser, der tyder på, at grupper også har en målbar generel intelligensfaktor.²⁰ Men Woolley m.fl. (2010) finder i et konkret forsøg, at grupperes intelligensfaktor ikke er særligt stærkt korreleret med gruppemedlemmernes individuelle intelligens, men derimod stærkt positivt korreleret med gruppemedlemmernes sociale sensitivitet. Fordi kvinder generelt havde højere social sensitivitet, havde grupper med en større andel af kvinder en højere gruppebaseret intelligensfaktor.

Betydning afhænger af opgavens karakter...

I undersøgelsen af Woolley m.fl. (2010) havde opgaverne en varierende karakter, bl.a. visuelle opgaver, brainstorming og forhandlinger om begrænsede ressourcer. Betydningen af konkrete evner afhænger selvfølgelig af opgavens karakter. Med et karikeret eksempel kan man tænke på en gruppe, der skal løbe en stafet. Hvor hurtigt gruppen kan løbe stafetten afhænger i høj grad af, hvor hurtigt gruppemedlemmerne i gennemsnit løber. Hvis opgaven i stedet er at lave det højeste spring, afhænger gruppens performance af at have én person på holdet, der kan hoppe meget højt. I virksomheder vil en stor del af opgaveløsningen afhænge af en blanding af samarbejdsevner og konkrete evner.

... og af opgavens kontekst

Når det kommer til, hvad mangfoldighed betyder for virksomheder, er det et spørgsmål, man ikke kan give ét enkelt meningsfuldt svar på. Det er der i hvert fald tre grunde til. For det første kan mangfoldighed måles i mange forskellige dimensioner, fx uddannelse, køn og etnisk baggrund. For det andet afhænger betydningen både af, hvilken virksomhed eller konkret opgave der skal løses, og hvilken type af mangfoldighed der er tale om. Og for det tredje er det svært at identificere den kausale effekt af mangfoldighed på virksomheders og samfunds økonomiske bundlinje.

Der kan være mange fordele ved mangfoldighed ...

Der kan være mange fordele ved en øget mangfoldighed.²¹ Fx kan man forestille sig, at personer, der ligner hinanden, vil have tendens til at have den samme viden og de samme perspektiver. Derfor vil megen nyttig information ikke blive spredt blandt så mange, hvis man kun associerer sig med folk, der ligner en selv. Fx viser Golub og Jackson (2012) i en teoretisk model, hvordan læring foregår hurtigere i netværk, som omfatter mange personer, der ikke ligner hinanden.

... men der kan også være ulemper

Omvendt kan mangfoldighed på arbejdspladser også give udfordringer. Hvis forskellighed fx besværliggør kommunikation, kan mere homogene grupper være hurtigere til at løse nogle typer af opgaver. Det relevante spørgsmål at stille er derfor, hvordan man øger det positive afkast af mangfoldighed og minimerer de potentielle negative effekter. I det følgende gennemgår vi en række af de potentielle effekter med eksempler fra litteraturen.

Forskelle i uddannelsesbaggrund kan være godt

En del studier finder, at mangfoldighed i uddannelsesbaggrund og kognitive tilgange kan være godt for teams. Fx finder Reynolds og Lewis (2017) i et forsøg, at teams med en stor grad af kognitiv mangfoldighed klarer en konstrueret ledelsesopgave, der handler om at formulere og udvikle en strategi på tid, bedre, jf. figur 3.8. Forfatterne måler kognitiv mangfoldighed med to mål. Det første er "knowledge processing", som er graden, hvormed individer foretrækker at konsolidere og anvende eksisterende viden i forhold til at genere ny viden, når de står overfor en ny situation. Det andet er "perspective", som handler om, hvorvidt individer foretrækker at anvende deres egen ekspertise eller orkestrere andres idéer og ekspertise i nye situationer. Der er tale om et lille forsøg, og vi har ikke fundet replikationer af studiet i forskellige sammenhænge. Konklusionen, og særligt generaliserbarheden, skal derfor ses i det lys.

Ikke alle typer af kognitiv mangfoldighed er nødvendigvis godt for teams i alle situationer. Boone og Hendricks (2009) undersøger effekten af mangfoldighed i 33 top management teams i teknologivirksomheder. De finder, at mangfoldighed ift. Teammedlemmernes funktionelle baggrund øger teamets samarbejdsevner, giver bedre informationsudveksling og sikrer decentral beslutningstagen. Omvendt giver mangfoldighed indenfor teammedlemmernes såkaldte kontrolsted en

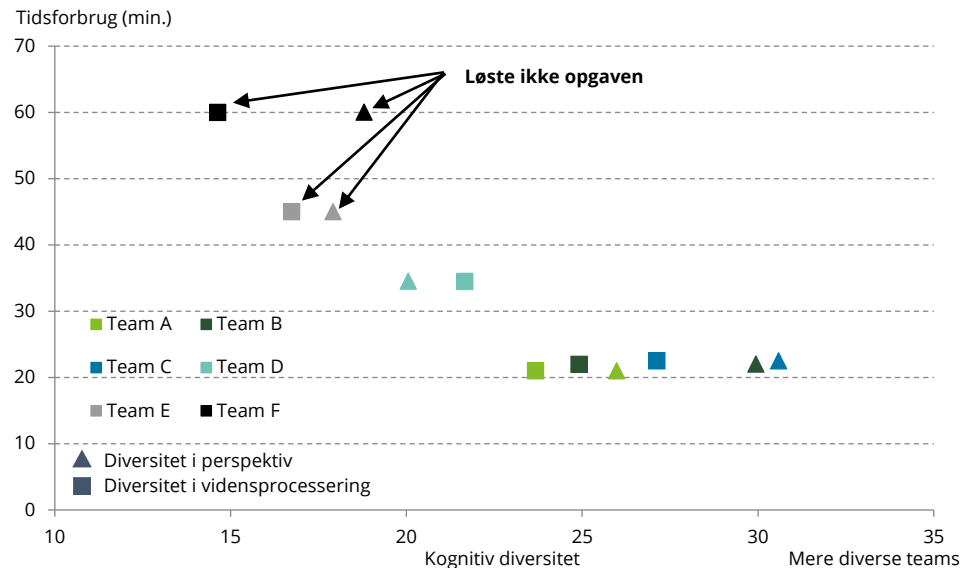
²⁰ Woolley m.fl. (2010).

²¹ Se fx Bertrand og Duflo (2017); Ozgen (2021) for uddybende beskrivelser af forskningsområdet.

Men andre typer af forskelle kan være en ulempe

nedsat beslutningskvalitet og performance. Kontrolsted er et socialpsykologisk udtryk, der angiver, om en person oplever at have indflydelse på sin tilværelse (internt kontrolsted) eller være styret af de eksterne omgivelser (eksternt kontrolsted). Mangfoldighed på dette parameter reducerede performance, fordi det reducerede teamets samarbejdsevner og førte til mindre informationsudveksling.

Figur 3.8 Forsøg: Ud af seks teams var det dem med højest mangfoldighed, der løste opgaven hurtigst



Anm.: Farverne angiver, hvilket team der er tale om, og formen angiver typen af mangfoldighed. I forsøget havde deltagerne højst én time til at løse opgaven. To hold løste ikke opgaven, hold F, der havde et tidsforbrug på 60 minutter, og hold E.

Kilde: Reynolds, A., & Lewis, D. (2017). Teams solve problems faster when they're more cognitively diverse. *Harvard Business Review*, 30: 1-8

Meget viden kommer fra eksperimenter

En del viden om betydningen af mangfoldighed kommer fra eksperimenter udført i kontrollerede omgivelser. Det er ikke sikkert, at resultaterne fra eksperimenter kan overføres på rigtige virksomheder, hvor beslutninger træffes i en mere kompleks og dynamisk dagligdag. Derfor er der andre undersøgelser, som i stedet undersøger betydningen af mangfoldighed ved at bruge forskelle i mangfoldighed udenfor et kontrolleret laboratorium. Det kan man gøre på forskellige måder, hvor den, der ligner de kontrollerede eksperimenter mest, er såkaldte eksperimenter i felten, hvor man laver et eksperiment i en eksisterende kontekst i fx en virksomhed eller på en uddannelse.

Eksperiment i felten fandt øget gevinst ved mangfoldighed

Der er relativt få eksperimenter i felten, der undersøger betydningen af mangfoldighed. Et eksempel er Hoogendoorn m.fl. (2013), som varierede graden af mangfoldighed ift. køn og etnicitet på 45 hold af studerende, som hver især skulle starte en rigtig virksomhed som en del af et universitetskursus på et hollandsk universitet. Deltagerne fik et år til at drive deres forretning, og de studerende havde et klart incitament til at klare sig godt på deres kursus, såvel som ift. at tjene penge på deres startup. Blandt holdene var det dem med blandede kønsfordelinger, der klarede sig bedst: Hold, der i overvejende grad bestod af enten kvinder eller mænd, klarede sig dårligere end hold, der havde ca. lige mange af begge køn på holdet.

Gevinsterne kunne bl.a. tilskrives øget overvågning

Forfatterne tilskriver primært effekten en øget grad af gensidig overvågning på de kønsmangfoldige hold. Det vil sige, de studerende holdt i højere grad øje med hinanden og blandede sig i hinandens arbejde. Etnisk mangfoldighed var også en fordel, så snart andelen af studerende med hollandsk herkomst blev tilstrækkelig lille – under 50 pct. Forfatterne finder desuden en vis grad af evidens for andre mekanismer, som kan gøre mangfoldighed til en fordel (bl.a. mere mangfoldig viden i mangfoldige grupper), såvel som mekanismer, der kan gøre mangfoldighed til en

omkostning (bl.a. større besvær med at kommunikere på holdet). Samlet var de positive gevinster dog stærkere end de negative.

Uklarhed om effekt af kønskvoter i bestyrelser

En anden måde at undersøge betydningen af mangfoldighed på er ved at bruge forskelle i mangfoldighed, som opstår som følge af lovgivningsmæssige ændringer, såkaldte naturlige eksperimenter. Et af de mest studerede eksempler kommer fra Norge, hvor man i 2003 indførte en lov om, at 40 pct. af bestyrelsesmedlemmerne i aktieselskaber skulle være kvinder. En kendt undersøgelse af dette skifte fandt betydelige negative effekter på selskabernes markedsværdi,²² men opfølgende undersøgelser har sat spørgsmålstegn ved, om resultatet holder, når man tager højde for andre forhold, der påvirkede virksomhedernes markedsværdi på samme tidspunkt.²³ Samtidig ser studiet kun på kortsigtede effekter, og kvinderne i studiet havde generelt mindre erfaring end mændene. Det vil sige, selv hvis effekten faktisk var identificeret på kort sigt i studiet, er det meget muligt, at effekterne på længere sigt ville være positive, fx hvis kvinderne i virkeligheden maksimerede noget andet i virksomhederne end kortsigtede profitter, eller fordi de indhenter mændene på erfaring.

Mange studier udfordres af bl.a. omvendt kausalitet

Andre undersøgelser forsøger at udlede effekten af diverse medarbejdersammensætninger eller bestyrelser ved at sammenligne virksomheder med forskellige grader af mangfoldighed. Resultaterne er blandede, og litteraturen lider under, at det er svært at adskille effekten af en mere mangfoldig sammensætning fra andre effekter, som både påvirker mangfoldighed og virksomhedernes performance. Desuden er det muligt, at mangfoldigheden stiger i virksomheder, der i forvejen klarer sig godt (såkaldt omvendt kausalitet). Adams og Ferreira (2009) er et eksempel på sådan et studie. Forfatterne finder umiddelbart positive effekter af flere kvinder i amerikanske virksomheders bestyrelser, men når de forsøger at kontrollere for andre effekter og omvendt kausalitet, forsvinder det positive resultat og bliver i nogle tilfælde negativt. Adams og Ferreira finder til gengæld at kønsdiverse bestyrelser bruger mere tid på gensidig overvågning, jf. ovenfor, hvilket er særligt vigtigt for virksomheder, der ikke klarer sig godt i forvejen.

Mangfoldighed kan ikke kun opgøres i antal og andele

Et grundlæggende spørgsmål er, om mangfoldighed overhovedet kan reduceres til en opgørelse af antal og andele. Fx finder Adams og Funk (2012), at kvinder i bestyrelser er mindre traditions- og sikkerhedsorienterede og mere risikovillige end mænd i bestyrelser – på trods af at andre studier peger på, at det er omvendt blandt mænd og kvinder i den samlede befolkning. Det kunne tyde på, at de kvinder, der vælger en karriere som bestyrelsesmedlemmer, er en særligt udvalgt gruppe af kvinder, der adskiller sig fra kvinder i samfundet som helhed – og spørgsmålet er, om man så egentlig har opnået sand mangfoldighed.

Brugen af resultater skal tilpasses den enkelte virksomhed

Samlet er der en del, der tyder på, at mangfoldighed i mange tilfælde kan være positivt for virksomheders bundlinje. Men ikke alle typer af mangfoldighed er godt i alle sammenhænge, og sammensætningen af gode teams i virksomheder bør derfor ikke overlades til generelle tommelfingerregler fra forskningslitteraturen. Litteraturen kan imidlertid bruges til at sætte fokus på en række områder, som man som virksomhed bør have i baghovedet, når teams sammensættes. Det gælder teamdeltagernes individuelle talenter såvel som opgavens natur.

²² Ahern og Dittmar (2012).

²³ Eckbo m.fl. (2021) viser, at Ahern og Dittmars resultater er drevet af to ting, som hver især fjerner den signifikant negative effekt af lovændringen på selskabernes markedsværdi. For det første var der i dagene op til vedtagelsen af den nye lov en politisk udmelding, der *reducerede* sandsynligheden for, at loven blev vedtaget. Når effekten af denne udmelding fraregnes, er der ikke nogen effekt af selve lovvedtagelsen. For det andet tager Eckbo m.fl. højde for, at virksomheders aktiekurser er korrelerede, og til en vis grad alle reagerer med kursbevægelser i samme retning som følge af økonomiske nyheder. Når der tages højde for dette ved at genberegne standardfejlene, er faldet i markedsværdi ikke længere signifikant.

3.3 Danskerne lever længere og længere, og vores arbejdsliv bliver også længere – hvordan sikrer vi fastholdelse af ældre på arbejdsmarkedet?

Flere grunde til flere ældre på arbejdsmarkedet

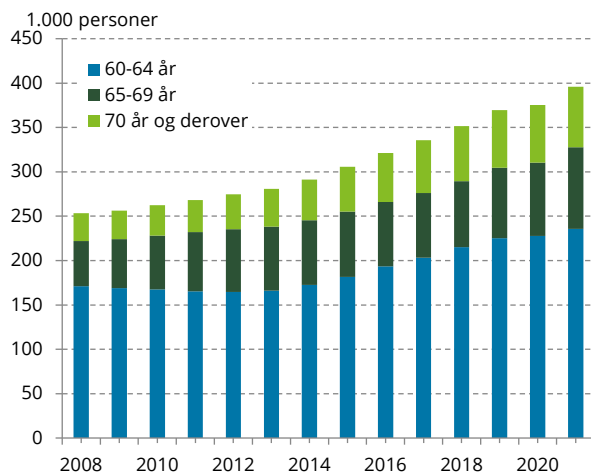
Gennem de seneste år er der kommet flere og flere ældre på arbejdsmarkedet, jf. figur 3.9.a. Antallet af personer over 60 i beskæftigelse er steget fra ca. 253.000 personer i år 2008 til 396.000 personer i år 2021. Det er der flere forskellige grunde til. For det første er der kommet flere ældre. For det andet er mange ældre i dag raskere end før. Og for det tredje har opjusteringen af folkepensionsalderen øget den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder. En højere folkepensionsalder vil påvirke den faktiske tilbagetrækningsalder direkte, fordi folkepensionsydelsen bortfalder for visse aldersgrupper. Effekterne kan forstærkes gennem koordinations effekter²⁴ og ændrede normer.

Reformer påvirker tilbagetrækningsalder

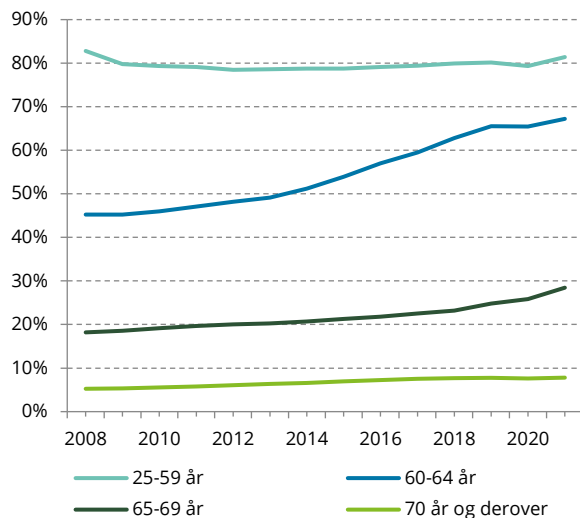
Udviklingen i tilbagetrækningsalderen påvirkes også af andre typer af reformer end fastsættelsen af folkepensionsalderen. Fx har reformer af efterlønnen i både 2006 og 2011 formentlig bidraget til stigningen i antallet af ældre beskæftigede i figur 3.9.a. Stigningen i antallet af beskæftigede har også medført en stigning i beskæftigelsesfrekvensen blandt ældre, jf. figur 3.9.b. For de 60- til 64-årige og de 65- til 69-årige er beskæftigelsesfrekvenserne steget med 50 pct. fra 2008 til 2021 (en stigning fra hhv. 45 og 18 pct. til 67 og 28 pct.).

Figur 3.9 Beskæftigelse blandt ældre, 2008-2021

Figur 3.9.a Antal beskæftigede personer i alderen 55+ over tid



Figur 3.9.b Beskæftigelsesfrekvenser fordelt på aldersgrupper



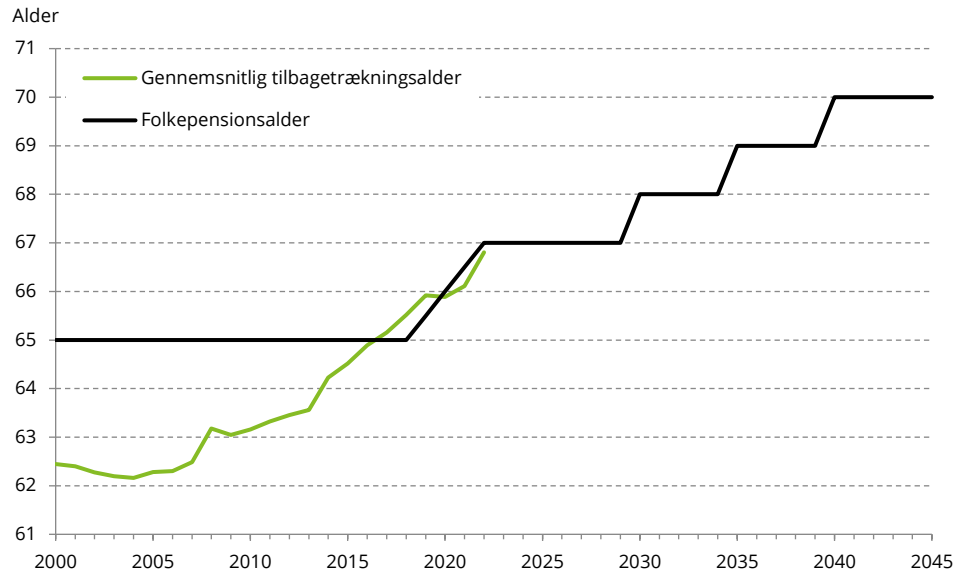
Kilde: Statistikbanken.dk, RAS202, og egne beregninger.

Hidtil er tilbagetrækning fulgt med folkepensionsalder

Hidtil er den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder steget over tid. I dag ligger den nogenlunde på niveau med folkepensionsalderen, som også er steget, jf. figur 3.10. Der er dog ingen garanti for, at den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder vil følge opjusteringen af folkepensionsalderen i fremtiden uden yderligere tiltag. En højere tilbagetrækningsalder stiller krav til bl.a. arbejdsgivere om at gentænke talentbegrebet for ældre. For når fx fremtidens 60-årige har 10 år tilbage på arbejdsmarkedet i gennemsnit, bliver det i stigende grad vigtigt at få udnyttet og udviklet denne gruppes talent.

²⁴ Det vil sige, værdien af at gå på pension (fortsætte på arbejdsmarkedet) for den enkelte mindskes (øges), fx når ens kollegaer/omgangskreds går senere på pension.

Figur 3.10 Gennemsnitlig tilbagetrækningsalder og folkepensionsalder, 2000-2045



Kilde: Forsikring og pension (gns. tilbagetrækningsalder) og Beskæftigelsesministeriet (folkepensionsalder).

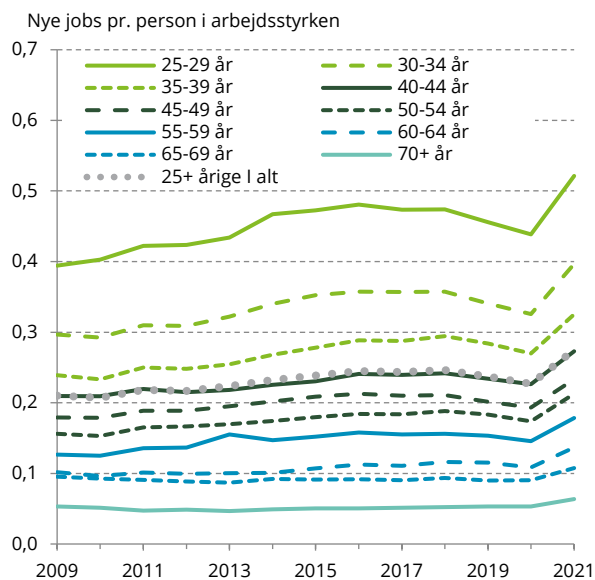
Ældre skifter ikke job oftere end i 2009, men det gør andre

Noget tyder på, at en del muligheder for de ældre medarbejdere endnu ikke er realiseret. På trods af den kraftige stigning i beskæftigelsesfrekvensen for de 65- til 69-årige er deres jobskiftetilbøjelighed ikke steget i samme periode, jf. figur 3.11.b. Set i et længere tidsperspektiv var jobskiftetilbøjeligheden på et historisk lavpunkt i 2009 som følge af finanskrisen, jf. figur 3.11.a.²⁵ Derfor er det ikke underligt, at jobskiftetilbøjeligheden er steget for de fleste aldersgrupper siden da. Men for de ældste beskæftigede har sandsynligheden for at finde et nyt job ikke rykket sig. Det behøver ikke at være et problem, hvis det er udtryk for, at de ældre i højere grad end de yngre bliver længere på samme arbejdsplads. Men det kan omvendt være et problem, hvis det er udtryk for, at ældre, der af den ene eller anden grund forlader deres arbejdsplads, ikke kan finde nyt arbejde og i stedet trækker sig tilbage. I så fald bliver det nødvendigt at få brudt denne tendens i fremtiden, hvis tilbagetrækningsalderen fortsat skal stige.

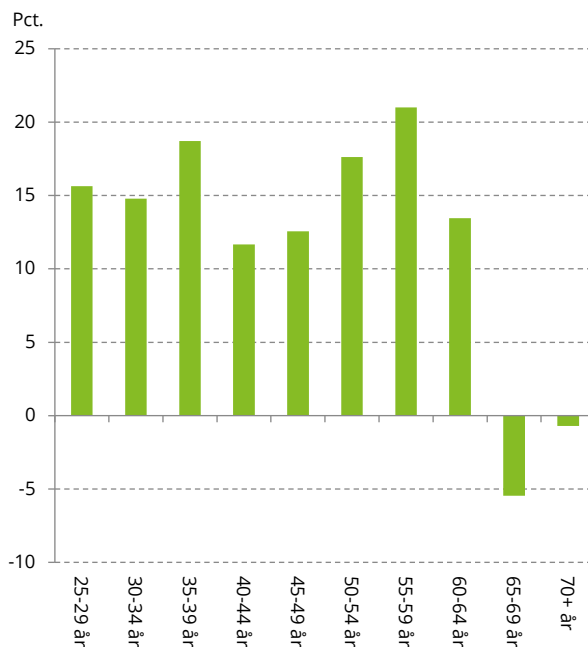
²⁵ Jf. også figur 2.3 i Kraka-Deloitte (2021).

Figur 3.11 Jobomsætning og jobskifter opdelt på alder

Figur 3.11.a Jobomsætning per person i arbejdsstyrken



Figur 3.11.b Ændring i antal jobskifte per person fra 2009 til 2019, opdelt på alder



Kilde: Egne beregninger på baggrund af tal fra jobindsats.dk og Danmarks Statistiks Statistikbank.

Både fysiske og psykiske ændringer, når man bliver ældre

Når man bliver ældre, sker der typisk en række både fysiske, psykiske og sociale ændringer.²⁶ Der er fx en generel tendens til, at når folks selvdisciplin og sociale dominans øges med alderen, mens deres såkaldte sociale vitalitet, et aspekt af ekstroversion relateret til bl.a. selskabelighed og positiv affekt, typisk reduceres. Disse ændringer taler for, at ældre medarbejdere i højere grad trives med at arbejde selvstændigt og evt. i mindre teams. Samtidig motiveres folk typisk i stigende grad af indre motivation, når de bliver ældre. Det kan fx være motivation drevet af egne præstationer og oplevelsen af selvstændighed.²⁷ Omvendt falder motivationen drevet af eksterne faktorer, såsom løn og forfremmelser.

Tidspunkt i karriere driver også ændringer

Andre ændringer kan være drevet af det tidspunkt, som de ældre befinder sig på i deres karrierer. Yngre medarbejdere sætter typisk pris på at blive udsat for mange forskellige typer af opgaver, hvorfra de kan tilegne sig nye evner og metoder. Derimod tyder forskning på, at ældre medarbejdere sætter pris på arbejdsopgaver, hvor den samling af evner, som de har akkumuleret gennem deres karrierer, kan sættes i spil. Når dette lykkes, kan det reducere deres lyst til at forlade deres nuværende job.²⁸

Forhold på hjemmefronten ændrer sig

På hjemmefronten har ældre medarbejdere typisk ikke længere hjemmeboende børn, men har måske i stedet børnebørn, som de gerne vil afsætte tid til, eller en aldrende partner, som kræver pleje. Samtidig er en del ældre medarbejdere mindre fysisk friske, end da de var yngre.

Ældre kan være udsat for fordomme og diskrimination

Andre kan også se anderledes på ældre medarbejdere. Fordomme om ældre medarbejdere kan fx hæmme arbejdslyst og ældres muligheder på arbejdsmarkedet.²⁹ Ældre medarbejdere kan være hæmmet af negative stereotyper omkring ældres ydeevne og handlekraft. Egentlig aldersdiskrimination, hvor ældre medarbejdere systematisk vurderes dårligere uanset kvaliteten af deres arbejde, kan have samme effekt. Det er derfor nærliggende, at en reduktion af negative stereotyper og aldersbaseret diskrimination kan have en positiv effekt.

²⁶ Roberts m.fl. (2006).

²⁷ Hertel m.fl. (2013).

²⁸ Zanibon m.fl. (2013).

²⁹ Truxillo m.fl. (2015).

Man kan designe tiltag, der særligt gavner ældre

Med udgangspunkt i de indre og ydre ændringer, der sker, i takt med at folk bliver ældre, kan man designe tiltag, der kan bidrage til at fastholde og tiltrække ældre medarbejdere. Der er næppe ét tiltag, som arbejdsgivere kan indføre, som over en bred kam kan forlænge ældre medarbejders tid på arbejdsmarkedet – ikke mindst fordi ændringerne beskrevet ovenfor er gældende generelt, men ikke vil passe på alle ældre medarbejdere. Men der er alligevel en række områder, som arbejdsgivere generelt kan overveje, om end det i praksis formentlig er meget individuelt fra person til person, hvad der er brug for.³⁰ Tiltag af denne type inkluderer:

- Fleksible arbejdstider og hjemmearbejde
- Øget selvstændighed i opgaveløsningen
- Mindre fokus på forskellighed i opgaver og mere fokus på, at medarbejdernes akkumulerede evner kan anvendes
- Øget motivation gennem fx øget fokus på samfundsværdien af de løste opgaver fremfor løn og forfremmelser
- Mindre hårdt fysisk arbejde.

Viden om effekter af tiltag er endnu begrænset

Der er endnu begrænset videnskabelig viden, om interventioner indenfor disse områder rent faktisk virker. Men som følge af den generelle ældning af befolkningen i mange industrialiserede lande må man forvente, at dette ændrer sig i fremtiden.

3.4 Når teknologien tager kvantespring som fx AI, skal DK være med – hvilke kompetencer har vi brug i en verden med AI?

Teknologi er vigtig driver for arbejdsmarkedets behov

Udviklingen i teknologi er en vigtig drivkraft for, hvilke typer af kompetencer der er brug for på arbejdsmarkedet. Dermed er den fremtidige udvikling i teknologi afgørende for, hvordan Danmark bedst udnytter sin talentmasse. Det er svært at spå om, hvordan teknologien udvikler sig i fremtiden, men et oplagt fokusområde er de store teknologiske fremskridt, der er sket indenfor kunstig intelligens (AI) indenfor de seneste år. Såkaldt generativ AI som fx ChatGPT har på mindre end et år allerede fundet anvendelse i mange virksomheder, og der sker fortsat store fremskridt i kvaliteten af disse typer af AI.

Hvilke typer kompetencer er der brug for i verden med AI?

I dette afsnit diskuterer vi derfor, hvilke typer af kompetencer som Danmark får brug for i fremtiden i en verden med AI. Fordi udviklingen indenfor AI går så hurtigt, er det svært for den fagfællebedømte forskning på området at følge med. I dette afsnit beskriver vi derfor forskningsresultater, som endnu ikke er fagfællebedømte og dermed ikke endeligt kvalitetssikrede. En del af forskerne bag studierne er samtidig selv involverede i udviklingen af generativ AI i profitdrevne virksomheder. Konklusionerne i dette afsnit skal derfor tolkes med et forbehold for, at de citerede resultater kan ændre sig som en del af den videnskabelige proces.

Kunstig intelligens kan øge produktivitet

Kunstig intelligens har potentialet til at forbedre menneskers produktivitet indenfor en lang række dimensioner. AI, der genererer tekst, som fx ChatGPT, kan øge produktiviteten hos de mange mennesker, der bruger en betydelig del af deres arbejdsdag på at kommunikere på skrift. Det kan enten være ved at skrive bedre tekster eller ved at kunne skrive tekster af samme kvalitet hurtigere.

Bl.a. skrivearbejde kan stå overfor en revolution

Et velkendt område, hvor AI har potentialet til at revolutionere arbejde, er, når det drejer sig om jobs, der handler om at skrive. Men revolutionen kan muligvis ramme forskellige typer af medarbejdere forskelligt. I et forsøg blev amerikanske forsøgspersoner med college-uddannelser bedt om at løse to på hinanden følgende skriveopgaver, der passede til deres beskæftigelse.³¹

³⁰ Truxillo m.fl. (2015); Pak m.fl. (2019).

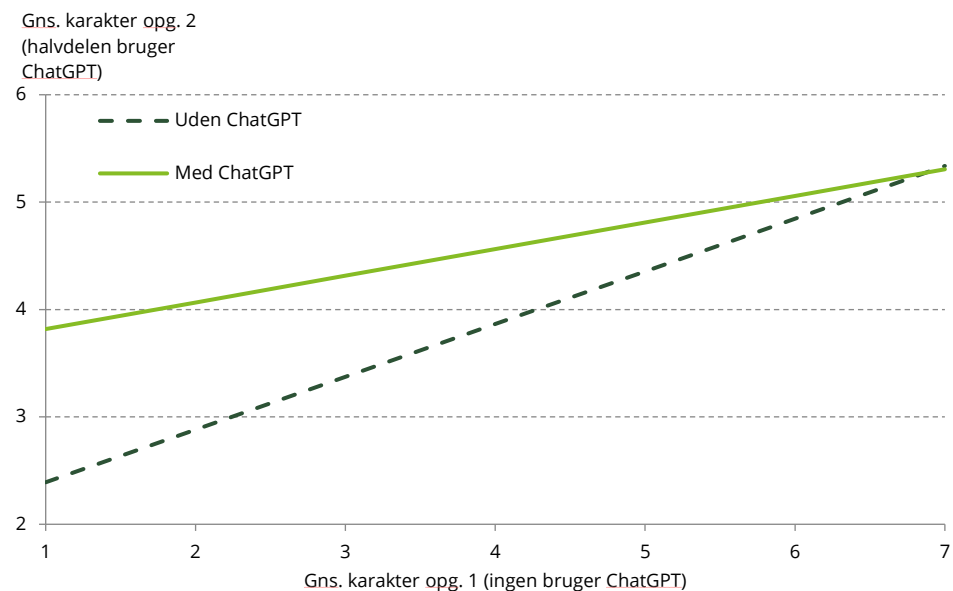
³¹ Noy og Zhang (2023).

Opgaverne kunne fx handle om at udarbejde en pressemeddelelse, skrive en kompliceret e-mail eller en kort rapport.

Eksperiment: ChatGPT hjalp særligt de svage med at skrive

Alle deltagere løste først en opgave uden hjælp. Herefter blev personerne inddelt i to grupper, hvoraf den ene gruppe fik en introduktion til ChatGPT og mulighed for at bruge ChatGPT til at løse en ny opgave. Den anden gruppe (kontrolgruppen) skulle løse en ny opgave uden hjælp fra ChatGPT. Efterfølgende blev alle opgaverne vurderet på en skala fra 1-7. Overordnet var der en sammenhæng mellem, hvordan forsøgspersonerne klarede de to opgaver: Dem, der var bedst til den første opgave, var også bedre til den anden opgave, jf. figur 3.12. Men personerne i den gruppe, som fik adgang til ChatGPT, oplevede en større forbedring i opgavens kvalitet end den anden gruppe. Ud af dem, der fik adgang til ChatGPT, var særligt dem, der havde klareret den første opgave mindre godt, som forbedrede deres opgaveløsning i forhold til kontrolgruppen, hvorimod dem, der løste den første opgave rigtig godt, ikke klarede sig bedre med adgang til ChatGPT. Når det handlede om, hvor hurtigt opgaven blev gennemført, løftede ChatGPT både dem, der havde løst den første opgave godt, og dem, der havde klareret den mindre godt. Dermed var der altså produktivetsforbedringer på tværs af evnefordelingen ved at bruge ChatGPT.

Figur 3.12 Effekt af at bruge ChatGPT på opgaveløsning



Kilde: Egen fremstilling baseret på figur i Noy og Zhang (2023)

Eksperiment: AI til taxa-chauffører hjalp de lavproduktive

I denne kontekst var ChatGPT altså særligt gavnlig for dem, der ikke er stortalenter indenfor deres fag. Et lignende resultat er fundet i en helt anden kontekst, hvor Kanazawa m.fl. (2022) undersøger effekten af at anvende en AI for taxachauffører i Japans næststørste by, Yokohama City. Den kunstige intelligens er designet til at hjælpe taxachauffører med at finde kunder ved at foreslå ruter, hvor efterspørgslen forventes at være stor. Forfatterne fandt, at den kunstige intelligens forbedrede taxachaufførernes produktivitet ved at reducere, hvor lang tid taxaerne måtte køre rundt mellem kunder. Men gevinsten tilfaldt udelukkende chaufførerne med lavest produktivitet, og for de dygtigste chauffører var der ingen produktivetsgevinst af at anvende den kunstige intelligens. Der er altså en del, der tyder på, at forskellige typer af AI kan øge produktiviteten i flere forskellige typer af arbejdsopgaver – og at det er for de mindst produktive medarbejdere, at AI kan hjælpe mest. Det kan selvfølgelig ændre sig, i takt med at teknologien modnes.

I visse tilfælde kan AI helt overtage opgaver

De to studier af hhv. tekstskrivning og taxakørsel undersøger, hvordan AIs kan forbedre menneskers produktivitet. Men i visse tilfælde kan AIs helt overtage en opgave, som før blev udført af et menneske, og dermed erstatte den menneskelige arbejdskraft med maskinel arbejdskraft. Fx er en del kundeservicerelaterede opgaver i dag allerede erstattet af chatbots, som kan håndtere en

række standardtilfælde, og hvor man kun i tilfælde af en mere speciel henvendelse bliver videregivet til et menneske.³²

Undersøgelse: Hvilke jobs er eksponeret overfor AI?

Kunstig intelligens kan altså reducere efterspørgslen efter nogle typer af kompetencer. Det rejser naturligt spørgsmålet: hvilke typer af kompetencer bliver mindre og mere vigtige i fremtiden? Eloundou m.fl. (2023) undersøger, hvor eksponerede forskellige opgaver, som udføres i forskellige typer af jobs, er overfor generative AIs baseret på sprogmodeller (såkaldte "Large language models") som fx ChatGPT. Forfatterne laver to opgørelser af, hvad eksponeret betyder. I en definition ("Eksponeret i dag") kategoriseres en opgave som eksponeret i dag, hvis ChatGPT allerede i dag kan mere end halvere den tid, det tager at udføre opgaven. I en anden definition ("Potentielt eksponeret") kategoriseres opgaven som eksponeret, hvis den er eksponeret i dag, *eller* det med yderligere investeringer i at tilpasse ChatGPT til den konkrete opgave vil kunne lade sig gøre at mere end halvere tiden, det tager at udføre opgaven. Denne definition er et forsøg på at måle eksponeringen af ChatGPT, hvis virksomheder investerer i at tilpasse modellen til deres eget behov.

15 pct. i dag; i fremtiden kan det være 45-55 pct.

På tværs af jobtyper er ca. 15 pct. af arbejdsopgaver eksponerede i dag, og ca. 45-55 pct. af arbejdsopgaver er potentielt eksponerede. Når der vægtes med sammensætningen af jobtyper i USA, er det kun ca. 2-5 pct. af jobs, hvor mere end 50 pct. af arbejdsopgaverne er eksponeret i dag, hvorimod det er ca. 50-55 pct. af jobs, hvor mere end 50 pct. af arbejdsopgaverne er potentielt eksponerede.

Usikkerheden om fremtiden er stor

Det store spænd illustrerer usikkerheden i en beregning af denne type. Samtidig er det ikke entydigt, hvad den økonomiske konsekvens af at være i et eksponeret job vil være. På den ene side kan ChatGPT erstatte behovet for arbejdskraft indenfor de eksponerede jobs. Men omvendt kan ChatGPT øge produktiviteten af disse typer af arbejdskraft, hvilket vil føre til faldende priser og dermed en øget efterspørgsel. Hvis effekten finder sted over tid, er det også sandsynligt, at selvom nogle arbejdsopgaver falder fra og bliver overtaget af AI, vil andre opgaver i samme jobtyper komme til, og dermed vil de målbare effekter på fx beskæftigelsessammensætningen og jobskifte være mindre, end man måske umiddelbart skulle tro.

Nogle evner er særligt eksponeret overfor AI

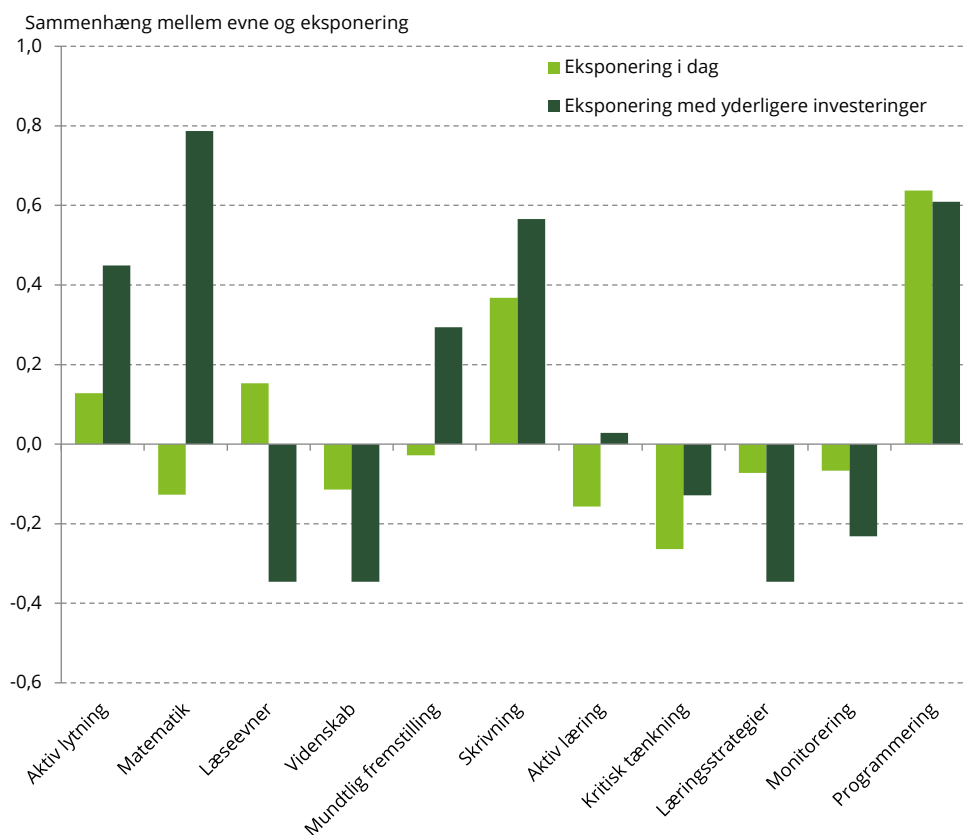
Det er ikke tilfældigt, hvilke typer af jobs der er eksponeret overfor ChatGPT. Eloundou m.fl. (2023) undersøger sammenhængen mellem, hvilke grundlæggende færdigheder forskellige jobs kræver, og eksponeringen overfor ChatGPT, jf. figur 3.13. Forfatterne finder, at de jobs, som kræver evner indenfor fx programmering og skrivning, typisk er mere udsatte i dag, hvorimod jobs, som kræver evner indenfor kritisk tænkning og forskning, typisk er mindre udsatte.

Evner indenfor læring og forskning kan blive vigtigere

Med yderligere investeringer er også fx mundtlig fremstilling og matematik positivt korreleret med eksponering til ChatGPT, hvorimod fx læringsstrategier og evner indenfor videnskab er mere negativt korreleret med eksponering end før. Det illustrerer, at eksponeringen i høj grad også kommer til at afhænge af, hvordan teknologien udvikler sig i fremtiden, og hvordan virksomheder vælger at bruge den.

³² Adam m.fl. (2021).

Figur 3.13 Sammenhæng mellem jobtypers eksponering overfor ChatGPT og jobtypers krævede evner



Kilde: Eloundou m.fl. (2023) (endnu ikke fagfællebedømt)

Evne til refleksion og kritisk sans bliver endnu vigtigere

Resultaterne tyder på, at jobs, der kræver refleksion, kritisk sans og mestring af at "lære at lære", er mindre udsatte. Det tyder altså på, at et skole- og uddannelsessystem såvel som opkvalificering der fokuserer på disse områder, kan vise sig at være bedre i en fremtid, hvor AI kan tage sig af mange mere konkrete evner som fx programmering.

Brede, overførbare kompetencer bliver vigtige

Generative AI-teknologier udvikler sig samtidig meget hurtigt, og nye anvendelser opstår hele tiden i nye brancher. Sammen med overstående peger det i retning af, at uddannelsessystemet skal have fokus på at sikre, at elever og studerende opnår grundlæggende færdigheder og brede kompetencer, som lettere kan tilpasses og overføres til nye domæner end fx mere specifikke færdigheder, der er målrettet konkrete jobfunktioner.

Generative AIs er nyeste teknologiske landvinding

Landvindingerne indenfor generativ AI er sidste skud på stammen i en mere eller mindre permanent teknologisk revolution, som har bidraget til vækst og velstand siden starten af industrialiseringen for mere end 200 år siden. Nogle omvæltninger har været ekstremt markante for arbejdsmarkedet, fx den industrielle revolution. I andre perioder er den teknologiske udvikling sket mere gradvist, og arbejdsmarkedet har været i stand til at absorbere forandringerne uden store omvæltninger for den enkelte. Det helt store spørgsmål er derfor, hvor omvæltende for arbejdsmarkedet generativ AI ender med at være. Resultaterne ovenfor peger på, at de har potentialet til at være omvæltende.

2013: 39 pct. af jobs i høj risiko for at blive automatiserede...

Det er dog ikke i sig selv et bevis på, at det bliver sådan. For 10 år siden rullede en lignende debat om automatiseringspotentialet fra computerteknologi. To forskere fra Oxford University udgav et arbejdsrapport, der viste, at 47 pct. af amerikanske jobs havde over 70 pct. risiko for at blive erstattet

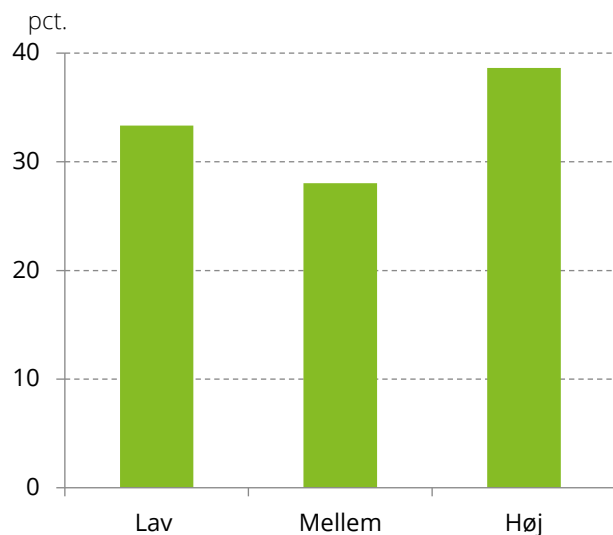
af computere med eksisterende teknologi.³³ En oversættelse af studiet til danske forhold viser, at 39 pct. af danske jobs havde en høj risiko for at blive automatiseret i 2013, jf. figur 3.14.a.

... men ingen forskel på beskæftigelsesvækst i 2013-2021

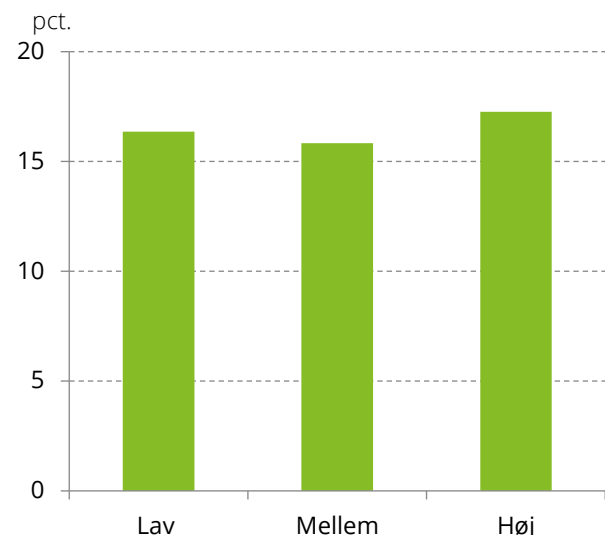
Men fra 2013 og til 2021 kan man ikke se en sammenhæng mellem de jobtyper, der havde en høj risiko for at blive automatiseret, og så den faktiske beskæftigelsesvækst, jf. figur 3.14.b. Der kan være flere forklaringer på dette resultat. Det kan være, at automatiseringsrisikoen var overvurderet. Det kan også være, at teknologien understøttede produktionen i en sådan grad, at virksomhederne samlet set faktisk efterspørger mere arbejdskraft. Endelig kan det være, at de jobtyper, som var i risiko for at blive automatiseret, har ændret indhold. Fx findes jobtypen 'sekretær' stadig, selvom computere har medført, at visse opgaver som fx renskrivning af tekster og fysisk arkivering fylder meget mindre i dag end før. Jobindholdet har altså tilpasset sig udviklingen. Endelig kan det ikke udelukkes, at perioden 2013-2021 ikke er repræsentativ for de langsigtede effekter af hhv. lavt og højt automatiseringspotentiale. Det kan fx være tilfældet, hvis brancher med højt automatiseringspotentiale også er mere konjunkturfølsomme.

Figur 3.14 Sammenhæng mellem automatiseringspotentiale i 2013 og udvikling i antallet af beskæftigede senere

Figur 3.14.a Andelen af beskæftigede i jobs med lav, mellem eller høj risiko for automatisering, 2013



Figur 3.14.b Udvikling i antallet af beskæftigede i jobs, 2013-2021



Anm.: Lav risiko dækker over et automatiseringspotentiale på 0-30 pct., mellem risiko 30-70 pct. og høj risiko 70-100 pct. Disse tre kategorier følger opgørelsen fra Frey & Osborne (2013).

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Ingen garanti for at AI også har begrænset betydning

Der er ingen garanti for, at de nye teknologier indenfor kunstig intelligens får samme afdæmpede betydning for arbejdsmarkedet. Derfor bør opgørelsen af betydningen af computere i figur 3.14 ikke give anledning til en falsk sikkerhed for, at betydningen af kunstig intelligens på arbejdsmarkedet er begrænset. I stedet bør det ses som en invitation til at tænke mere grundlæggende over, hvordan kunstig intelligens kan påvirke uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet.

³³ Senere udgivet som Frey og Osborne (2017).





4. Uddannelse og talent

Uddannelse kan løfte hele befolkningens evner

Uddannelse er en katalysator for talentudfoldelse og er med til at løfte et helt samfunds evner. Lige adgang til uddannelse er samtidig med til at give alle samme muligheder for at udfolde deres evner. I afsnit 4.1 undersøger vi, hvordan danske voksnes læse- og regnefærdigheder rangerer i et internationalt perspektiv. Vi ser derudover på, hvor godt det danske uddannelsessystem er til at løfte bunden af evnefordelingen i samfundet.

Gode lærere er afgørende for god uddannelse

En velfungerende folkeskole er afgørende for, at uddannelse kan løfte hele befolkningen, uanset deres individuelle forudsætninger. Det stiller store krav til skolelærernes faglighed – og ikke mindst til skolernes evne til at fastholde de dygtige lærere. I afsnit 4.2 undersøger vi, hvordan det går med at fastholde dygtige lærere, og hvilken sammenhæng der er mellem læreres præstationer og løn.

Går vi glip af talenter pga. kønsskæve uddannelser?

I afsnit 4.3 viser vi, at kvinder er stærkt underrepræsenterede indenfor mange videregående STEM-uddannelser (Science, Technology, Engineering and Mathematics), og mænd er stærkt underrepræsenterede indenfor sundheds- og velfærdsuddannelser, og at der kun er sket ganske lidt med kønsfordelingen de seneste årtier. Nogle fag, herunder fag hvor arbejdsgiverne oplever mangel på arbejdskraft, rekrutterer i praksis primært fra den ene halvdel af befolkningen. Dermed går fagene sandsynligvis glip af talenter og Danmark af økonomisk vækst. Vi viser desuden i afsnit 4.4, at den skæve kønsfordeling bidrager til lønuligheden mellem mænd og kvinder, og peger på mulige indsatser, der kan bidrage til en mere lige kønsfordeling.

4.1 Danmark kan finde inspiration i udlandet til at løfte befolkningens læsefærdigheder

Uddannelsessystemer kan løfte borgeres evner

Indretningen af et lands uddannelsessystem kan bidrage til at løfte borgernes færdigheder. Derfor kan et lands placering i internationale målinger af fx læse- og regnefærdigheder være en afspejling af, hvor godt samfundet og uddannelsessystemet er til at løfte færdighederne hos landenes borgere.

Vi undersøger danske voksnes færdigheder

Ved brug af OECD's PIAAC-undersøgelse undersøger denne analyse, hvordan danske voksnes læse- og regnefærdigheder rangerer i en international sammenhæng. Analysen undersøger samtidig, om der er større spredning i evnerne blandt befolkningen i Danmark end i andre lande, og om der er større forskel mellem socioøkonomiske grupper i Danmark end i andre lande.

Analysen er baseret på OECD's PIAAC-undersøgelse

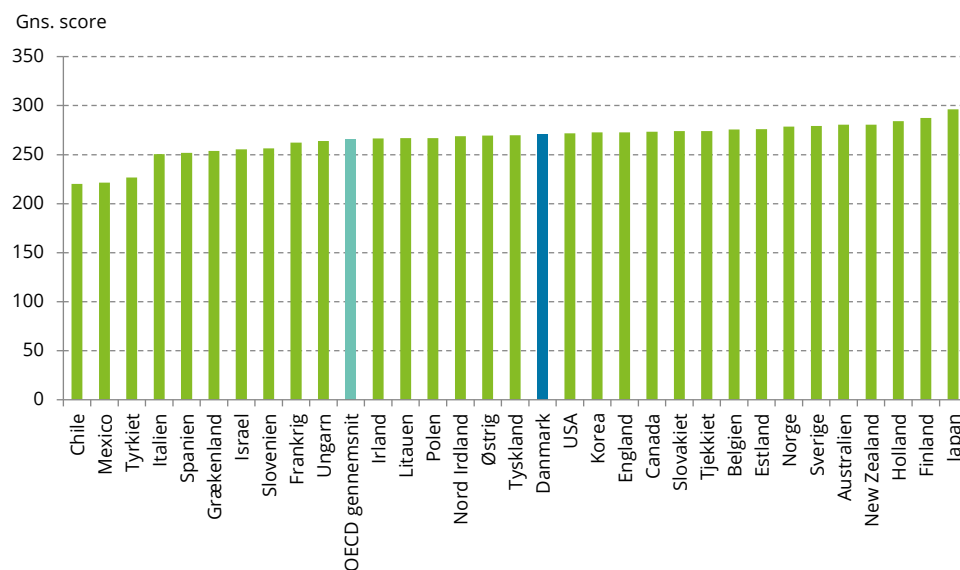
PIAAC-undersøgelsen (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) er en international OECD-undersøgelse, der måler voksnes færdigheder indenfor bl.a. læsning og regning. 32 OECD-medlemslande har deltaget i den seneste undersøgelse. Resultaterne fra PIAAC-undersøgelsen udkom i 2013 og baserer sig i Danmark på interviews af 7.328 personer i alderen 16 til 65 år, der blev interviewet og testet i 2011 og 2012. I 2022 begyndte en ny runde af PIAAC-interviews, og det forventes, at der kommer nye resultater i 2024.

Danskernes læsning scorer i midten af feltet ...

Danske voksne scorer højt i regning, men i midten målt på læsefærdigheder

Målt på læsefærdigheder placerer danske voksne sig på en 16. plads ud af 32 lande, jf. figur 4.1. På en skala fra 0 til 500 havde de danske deltagere en gennemsnitlig score for læsefærdighed på 271, hvilket er lidt over OECD-gennemsnittet på 266. Japan indtager den øverste placering med en gennemsnitlig score på 296.

Figur 4.1 Voksnes læsefærdigheder i OECD-lande baseret på PIAAC-undersøgelsen

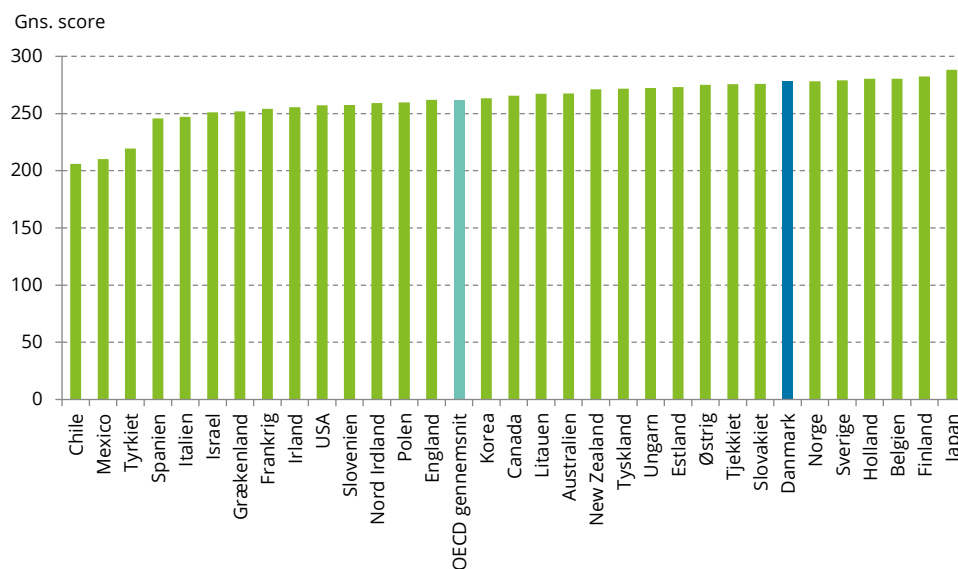


Anm.: I PIAAC-undersøgelsen går skalaen fra 0 – 500.
Kilde: OECD.

... men Danmark tager en 7. plads i regnefærdigheder

Målt på regnefærdigheder ligger Danmark væsentligt bedre i en international sammenligning, hvor danske voksne indtager en international 7. plads med en gennemsnitlig score på 278. Igen ligger Japan øverst med en gennemsnitlig score på 288, jf. figur 4.2 .

Figur 4.2 Voksnes regnefærdigheder i OECD-lande baseret på PIAAC-undersøgelsen



Anm.: I PIAAC-undersøgelsen går skalaen fra 0 – 500.
Kilde: OECD.

Danmark ligger under sammenlignelige lande

Danmark placerer sig altså relativt højt målt på regnefærdigheder og indtager en midterplacering målt på læsefærdigheder. Der er dog mange sammenlignelige lande, der ligger over Danmark målt på både læse- og regnefærdigheder, herunder Sverige, Norge, Finland, Belgien og Holland.³⁴ Det

³⁴ For regnefærdigheder er forskellen til Norge og Sverige dog ikke statistisk signifikant.

taler for, at der indenfor begge færdighedskategorier stadig er plads til forbedringer af danske voksnes færdigheder.

Der kan være forskel på variationen af færdigheder

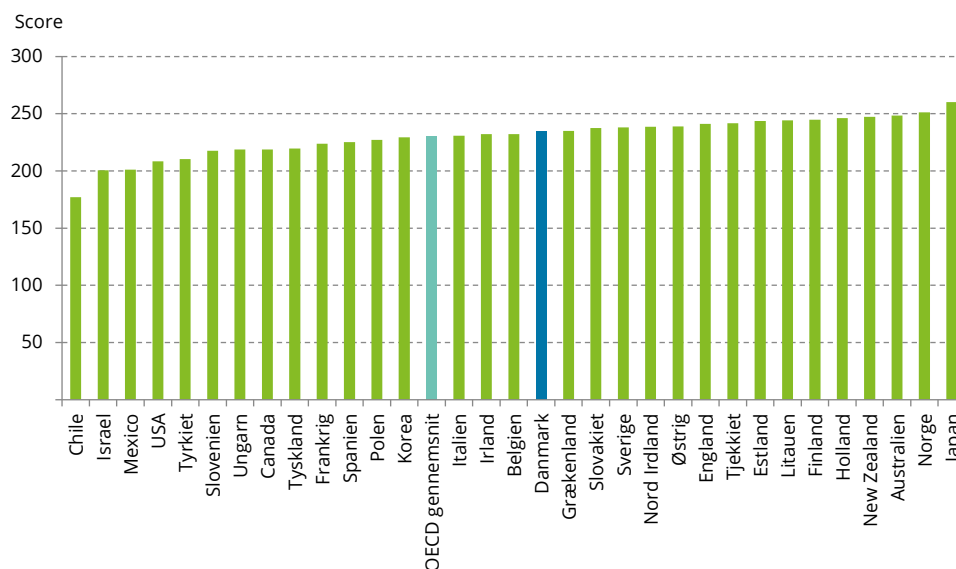
Danske ufaglærte ligger i midterfeltet målt på læsefærdigheder

Landenes samlede gennemsnitsscore fortæller ikke noget om, hvordan et lands borgeres færdigheder varierer på tværs af befolkningen. Danmark er generelt kendetegnet ved en lav grad af indkomstulighed, hvilket kan give den opfattelse, at forskellen i færdigheder på tværs af samfundet er mindre i Danmark end i andre lande.

Danske ufaglærte ligger som resten af Danmark

I PIAAC-undersøgelsen er der for alle lande en positiv sammenhæng mellem uddannelseslængde og læse- og regnefærdigheder. Ufaglærte er derved den uddannelsesgruppe med de laveste gennemsnitlige færdigheder. Sammenlignes ufaglærte på tværs af lande, indtager Danmark dog, målt på læsefærdigheder, præcis samme placering som ved sammenligning af landenes samlede gennemsnit, jf. figur 4.3. Danske ufaglærte opnår en gennemsnitlig score i læsefærdigheder på 234, hvilket er ca. 14 pct. lavere end gennemsnittet for hele Danmark på 271.

Figur 4.3 Ufaglærtes læsefærdigheder i OECD-lande baseret på PIAAC undersøgelsen

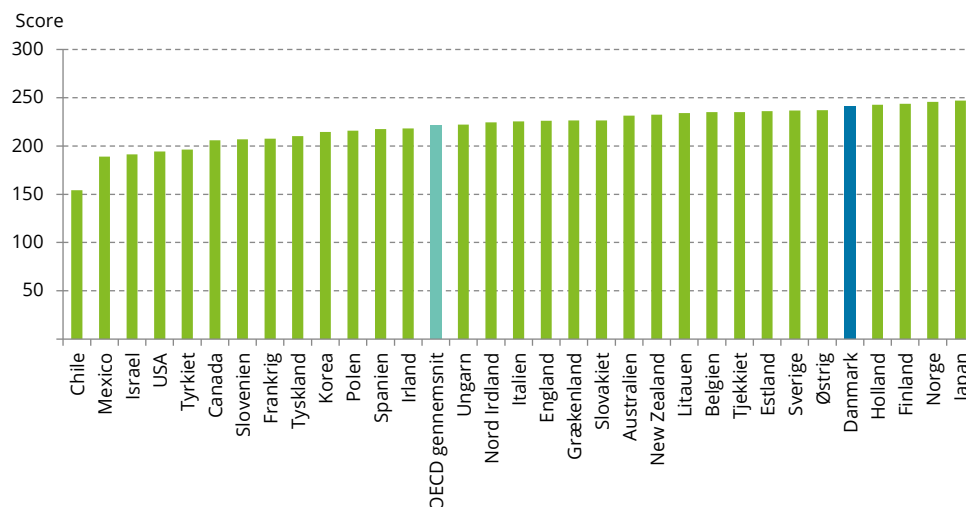


Anm.: I PIAAC-undersøgelsen går skalaen fra 0 - 500.
Kilde: OECD.

Danske ufaglærte ligger højt på regnefærdigheder

Målt på regnefærdigheder indtager danske ufaglærte en 5. plads, hvilket er to pladser over placeringen for hele befolkningen, jf. figur 4.4. Her opnår danske ufaglærte en gennemsnitlig score i regnefærdigheder på 241, hvilket er 13 pct. lavere end gennemsnittet for hele Danmark på 278. De danske ufaglærte overhaler derved de ufaglærte fra Sverige og Belgien, men ligger stadig lavere end Norge, Finland, Holland og Japan. Det er dog kun Japan, der har en statistisk signifikant højere gennemsnitlig score end Danmark.

Figur 4.4 Ufaglærtes regnefærdigheder i OECD-lande baseret på PIAAC undersøgelsen



Anm.: I PIAAC-undersøgelsen går skalaen fra 0 – 500.
Kilde: OECD.

Et alternativt målt til ufaglærte er at se på 10. percentil

Der kan dog være forskel på, hvor mange ufaglærte der er i hvert land og derved sammensætningen af ufaglærte indenfor hvert land. Et alternativ til at se på ufaglærtes færdigheder er derfor at se på læse- og regnefærdighederne for den 10. percentil i hvert land. Den 10. percentil afspejler den score, som 10 pct. af respondenterne har fået mindre/lavere end, mens 90 pct. har fået en højere score. Den 10. percentil er derved et udtryk for, hvordan de 10 pct. med laveste færdigheder ligger i forhold til i andre lande.

Det giver samme konklusion som ved at se på ufaglærte

Målt ved læsefærdigheder rykker Danmark sig fra en 16. plads målt ved gennemsnitlig score til en 15. plads målt ved 10. percentil. Ved regnefærdigheder rykker Danmark fra en 6. plads til en 8. plads, når der måles ved 10. percentil i stedet for gennemsnittet. At opgøre færdighederne ved 10. percentil i stedet for ved ufaglærte ændrer altså ikke væsentligt på Danmarks placering.

Danmark er god til at løfte ufaglærtes regnefærdigheder

Danske ufaglærte ligger altså omkring midten af det internationale felt målt på læsefærdigheder og relativt højt målt på regnefærdigheder, hvilket også afspejler rangeringen for den samlede befolkning. Danmark er derved relativt god til at løfte regnefærdighederne for landets ufaglærte, mens vi ligger i midterfeltet målt ved læsefærdigheder.

Danmark ligger nummer 9 ift. social mobilitet

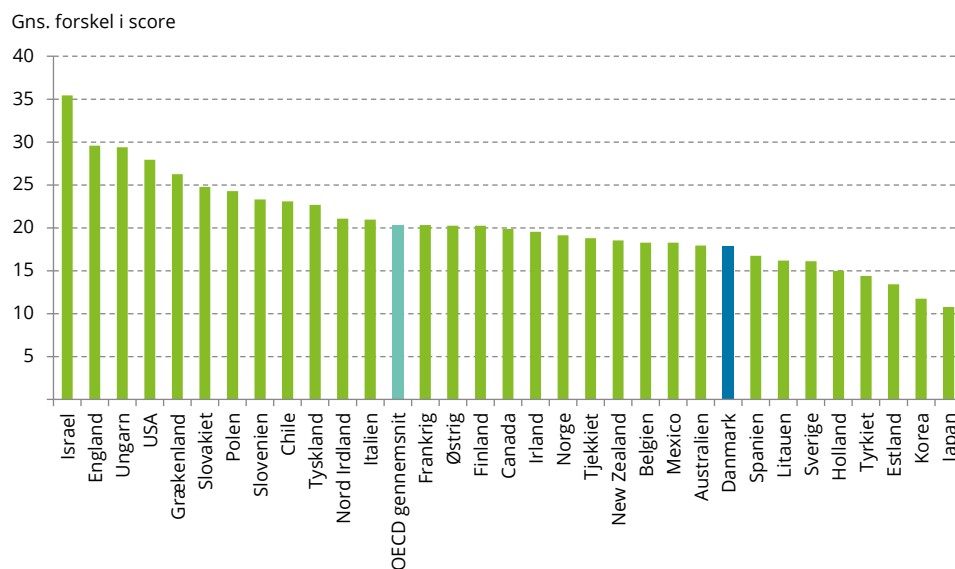
Sammenligning af social mobilitet

PIAAC-undersøgelsen kan også bruges til at undersøge den sociale mobilitet i Danmark og andre lande ved at måle forskellen i færdigheder mellem personer, der har forældre med forskellige uddannelsesniveauer. Forskellen i færdigheder mellem personer med ufaglærte forældre og personer, hvor minimum en af forældrene har en videregående uddannelse, er 9. mindst i Danmark, målt på læsefærdigheder, jf. figur 4.5, og det samme gør sig gældende målt på regnefærdigheder.

Ufaglærte er ca. 7 pct. under gennemsnittet

Målt på læsefærdigheder er den gennemsnitlige forskel i score ca. 7 pct. af Danmarks samlede gennemsnitsscore for læsefærdigheder og 6 pct. for regnefærdigheder. Japan og Korea er de lande med mindst forskel mellem personer med forskellig uddannelsesbaggrund.

Figur 4.5 Forskel i læsefærdigheder mellem personer, hvor minimum en forælder har en videregående uddannelse, og hvor begge forældre er ufaglærte i OECD-lande baseret på PIAAC undersøgelsen



Anm.: I PIAAC-undersøgelsen går skalaen fra 0 – 500.
Kilde: OECD.

Danmark halter bagud på læsefærdigheder

Danmark kan løfte befolkningens læsefærdigheder

Overordnet set ligger danske voksne i midten af feltet i en international sammenligning af læsefærdigheder og på omkring en 7. plads målt på regnefærdigheder. De danske ufaglærte indtager en 5. plads målt på regnefærdigheder, men en placering midt i feltet målt på læsefærdigheder. Det tyder på, at Danmark er god til at løfte befolkningens regnefærdigheder, men halter bagud på læsefærdigheder.

Holland kan give inspiration til Danmark

Analysen viser, at der stadig er plads til at få mere ud af Danmarks talentmasse. En måde at øge danske voksnes regne- og læsefærdigheder fremadrettet er at forbedre indsatsen på området i uddannelsessystemet, og evt. også allerede i daginstitutionerne. Et sammenligneligt land som Holland har formået at løfte færdighederne i alle dele af befolkningen bedre end Danmark og har samtidig en bedre social mobilitet. Det taler for at øge indsatsen i grundskolen og i daginstitutionerne, med inspiration fra Holland, med tiltag, der kan forbedre børns læsefærdigheder.

4.2 De dygtigste lærere forlader folkeskolen

Talentfulde lærere i folkeskolen er helt afgørende for unge...

For at sikre, at den næste generation af talenter kan realisere deres fulde potentiale, er det afgørende, at Danmark har en velfungerende folkeskole, der formår at udfordre og udvikle eleverne, uanset deres individuelle forudsætninger. Det kræver talentfulde, dedikerede og veluddannede lærere.

... men desværre går udviklingen den forkerte vej

En tidligere Small Great Nation-rapport fra Kraka-Deloitte dokumenterede en bekymrende tendens, hvor uddannede skolelærere i stigende grad forlader folkeskolen i årene efter endt uddannelse³⁵. En anden tidligere Small Great Nation-rapport har desuden vist, at vikarer udgør en betydelig og voksende andel af den samlede lærerstab på skolerne.³⁶ Samme rapport påpegede endvidere, at brugen af vikarer har negative konsekvenser for elevernes trivsel. Derfor er det helt afgørende for både folkeskolens og elevernes fremtid, at skolerne evner at rekruttere og fastholde

³⁵ Kraka-Deloitte (2022).

³⁶ Kraka-Deloitte (2023).

de mest talentfulde lærere. Denne analyse fokuserer på, hvordan det går med at fastholde de dygtigste lærere.

Vi undersøger, om præstationer har effekt på læreres løn

Flere faktorer har betydning for, hvor attraktivt et job som folkeskolelærer opfattes, og derved skolernes mulighed for at fastholde dygtige lærere. Løn, karrieremuligheder, arbejdsforhold, anseelse, arbejdstid og jobindhold spiller alle en rolle. I analysen retter vi også fokus mod lønforholdene for folkeskolelærere og undersøger mere specifikt, om den offentlige sektor er i stand til at belønne de talentfulde lærere, der præsterer ekstraordinært godt.

Vi estimerer læreres bidrag til elevernes trivsel og karakterer

Vi opgør lærernes evne til at forbedre elevernes faglige præstationer ud fra elevernes afgangskarakterer i 9. klasse. Samtidig undersøger vi lærernes indvirkning på elevernes trivsel, som måles gennem årlige trivselsundersøgelser fra 4. til 9. klasse. Vi anvender en metode, der bygger på tidligere arbejde udført af Det Økonomiske Råd (DØR) (2022) og Kraka-Deloitte (2023). Denne metode estimerer elevernes forventede karakterer og trivsel baseret på en række faktorer og tilskriver forskellen mellem de forventede og faktiske resultater lærernes bidrag.³⁷ Analysen udelader lærerne i indskolingen, hvor vi hverken har den anvendte indikator for mistrivsel eller karakterer.³⁸

Vi ser på fastholdelse af nyuddannede lærere på folkeskoler

Folkeskolen kan ikke fastholde de lærere, der bidrager mest til elevernes trivsel

For at opnå det mest retvisende sammenligningsgrundlag har vi taget udgangspunkt i en gruppe nyuddannede lærere, der afsluttede deres uddannelse i 2014. For at kunne opgøre lærernes præstationer har vi desuden betinget på, at de skulle arbejde på en folkeskole i hvert af årene mellem 2014 og 2016. Herudfra inddeler vi lærerne i to grupper: De 20 pct. med det største positive bidrag til elevernes trivsel og de øvrige. Vi har målt begge gruppers tilknytning til folkeskolen de følgende fem år. Pga. begrænsninger i datagrundlaget er det ikke muligt at lave denne opgørelse baseret på lærernes bidrag til elevernes karakterer.³⁹

De bedste lærere forlader folkeskolen hurtigst...

Opgørelsen viser en tydelig tendens, hvor de 20 pct. bedste lærere forlader folkeskolen hurtigere end de øvrige 80 pct., jf. figur 4.6. Blandt de nyuddannede lærere, der arbejdede i folkeskolen i alle årene fra 2014 til 2016, havde godt hver femte af de bedste 20 pct. forladt folkeskolen i 2021. Til sammenligning var der stadig 87 pct. af de øvrige lærere tilbage i folkeskolen i 2021.

... hvilket er opsigtsvækkende og bekymrende...

At de bedste lærere forlader folkeskolen først er opsigtsvækkende. Når en arbejdsplads ansætter en ny medarbejder, kan man ikke altid på forhånd vide, om vedkommende er et godt match. Derfor ville man generelt forvente, at de mindst egnede ville forlade arbejdspladsen først for at finde et job, der bedre passer til deres kvalifikationer. Men her er det altså det modsatte, der er tilfældet.

... fordi det går ud over elevernes trivsel og faglighed

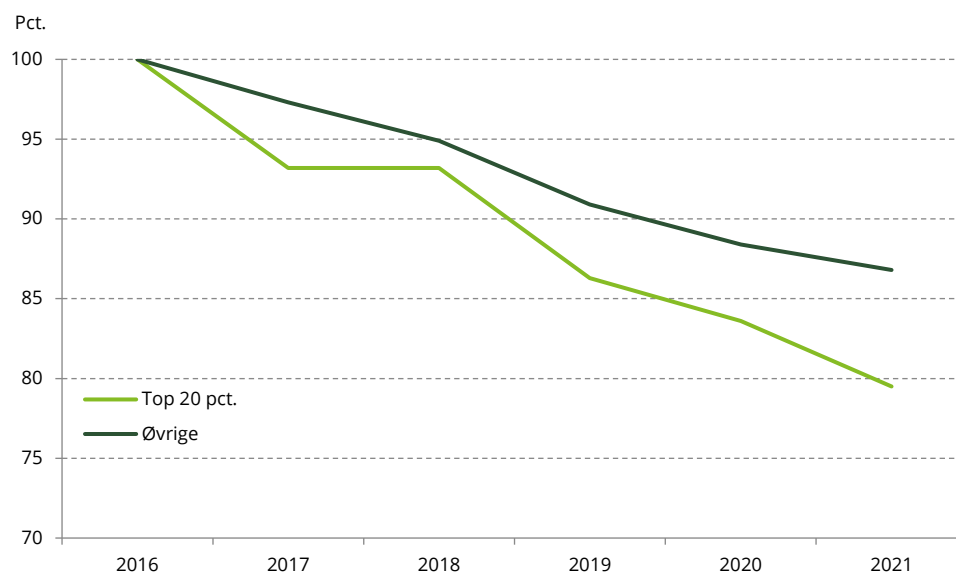
Udviklingen er bekymrende af to grunde. For det første har en elev med en lærer i top 20 pct. i gennemsnit 6 pct.-point mindre sandsynlighed for at mistrives, end en elev med en lærer blandt de øvrige 80 pct. For det andet viste Kraka-Deloitte (2023), at lærere, der bidrager meget til elevernes trivsel, også generelt øger deres karakterer mere. Det risikerer altså at gå ud over både faglighed og trivsel, når de bedste lærere forlader folkeskolen først.

³⁷ En sådan opgørelse vil i sagens natur være behæftet med en vis usikkerhed, idet man ikke kan udelukke, at der er andre relevante faktorer for elevers faglige præstationer og trivsel end deres observerbare baggrundskarakteristika og lærerens kvalitet.

³⁸ Se Jørgensen og Kieler (2023) for en kort beskrivelse af metoden og Albrechtsen og Kieler (2023) for en mere uddybende beskrivelse.

³⁹ Det skyldes, at der er meget få nyuddannede lærere fra 2014, som når at føre flere klasser til eksamen i tide til, at vi både kan udregne deres lærerbidrag og følge dem fem år efter.

Figur 4.6 Andel, der arbejder i folkeskolen fordelt på lærerbidrag til elevernes trivsel, 2016-2021



Anm.: Lærerbidrag til elevernes trivsel er beregnet for gruppen af lærere uddannet i 2014, og som underviser i alle tre skoleår fra 2014/2015 til 2016/2017.

Kilde: Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Lav lønspredning
kan skræmme de
bedste væk

At de mest talentfulde lærere søger væk først, kan skyldes en opfattelse af, at en ekstraordinær god indsats ikke bliver honoreret. Samtidig har de mest talentfulde sandsynligvis større mulighed for at tjene mere i et andet job. Derfor har vi også undersøgt, om der er en sammenhæng mellem lærernes løn og præstationer.

Svag sammenhæng
mellem læreres løn
og karakterbidrag...

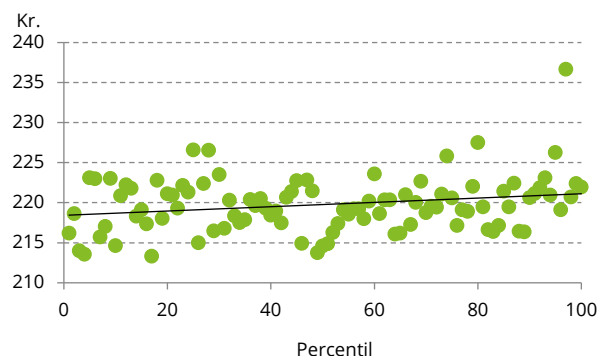
Sammenhæng mellem læreres løn og præstationer

Historisk set har muligheden for lokal løndannelse og individuel aflønning været upopulært hos Danmarks Lærerforening, der forhandler lærernes overenskomst med det offentlige.⁴⁰ Som en konsekvens heraf er der meget lille sammenhæng mellem lærernes præstationer og deres timeløn. Det fremgår af figur 4.7, som viser den gennemsnitlige timeløn sat i forhold til lærernes bidrag til at løfte elevernes afgangskarakterer i dansk og matematik. Den svage sammenhæng svarer til, at en lærer i top 10 pct. har en timeløn, der blot er omtrent 2 pct. højere end en lærer blandt de nederste 10 pct.

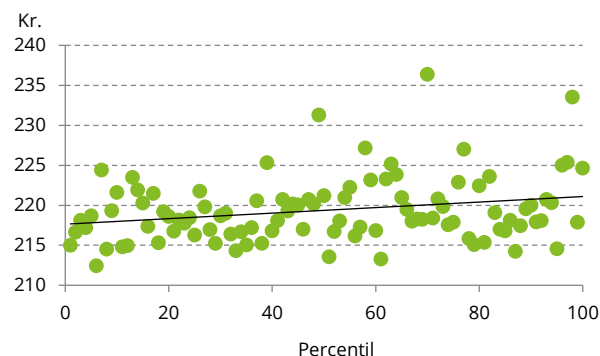
⁴⁰ Se fx <https://www.folkeskolen.dk/arbejdsliv-dlf-dlfs-hovedstyrelse/er-vi-enige-om-vores-egen-lonpolitik/2904710>

Figur 4.7 Sammenhæng mellem lærerbidrag til karakterer og timeløn, 2014-2021

Figur 4.7.a Dansk 9. klasse afgangsprøve



Figur 4.7.b Matematik 9. klasse afgangsprøve



Anm.: Timelønnen for den enkelte lærer er regnet som gennemsnittet af den periode, hvor lærerbidraget opgøres i (i 2021-priser). Sammenhængen er statistisk signifikant på et 5 pct. signifikansniveau.

Kilde: Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

... og endnu svagere sammenhæng med trivselsbidrag

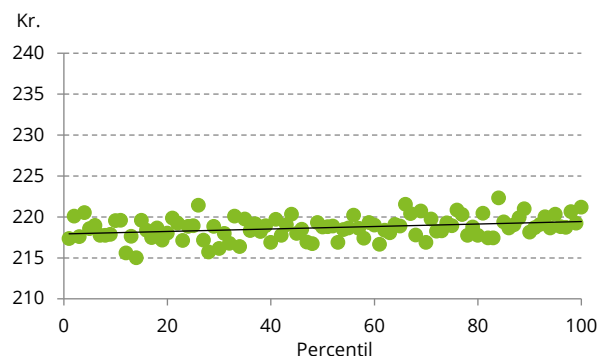
Det samme billede tegner sig, hvis vi i stedet ser på lærernes bidrag til at løfte elevernes trivsel, jf. figur 4.8.a. Her er sammenhængen mellem lærernes løfteevne og timeløn endnu svagere og svarer til, at de bedste 10 pct. har en timeløn, der er knap 1 kr. højere end de dårligste 10 pct.

Lille lønspredning er kun en del af forklaringen

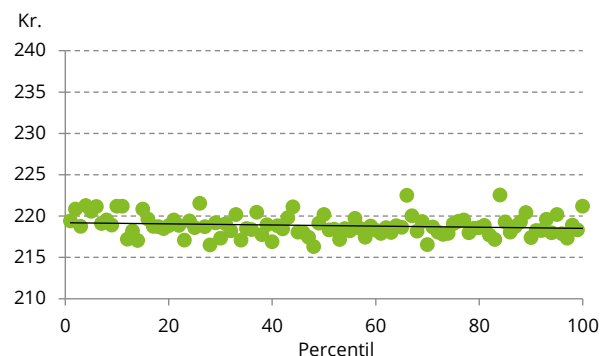
En del af forklaringen er, at der generelt er små lønforskelle i lærerfaget. Hvis man rangerer lærerne efter deres timeløn, tjener lærerne på den 90. percentil ca. 20 pct. mere end lærerne på den 10. percentil, hvilket kan betragtes som en relativt beskeden lønspredning. Det illustrerer dog også, at kun en meget lille del af den lønspredning, der trods alt eksisterer, går til at honorere de dygtigste lærere.

Figur 4.8 Sammenhæng mellem lærerbidrag til trivsel og timeløn, 2014-2021

Figur 4.8.a Observeret sammenhæng



Figur 4.8.b Renset for erfaring



Anm.: Timelønnen for den enkelte lærer er regnet som gennemsnittet af den periode, hvor lærerbidraget opgøres i (i 2021-priser). I højre figur har vi trukket effekten fra anciennitet på timeløn ud. Sammenhængen er statistisk signifikant i venstre figur. I højre figur, hvor der renses for erfaring, bliver sammenhængen insignifikant.

Kilde: Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Ingen sammenhæng, når man kontrollerer for erfaring...

I alle tre figurer er der således en meget svagt positiv sammenhæng mellem lærernes løfteevne og timeløn. At der trods alt er en positiv sammenhæng skyldes, at både løfteevne og timeløn hænger sammen med erfaring. Derfor har vi også estimeret sammenhængen mellem løn og løfteevne i en simpel regressionsmodel, hvor vi kontrollerer for erfaring, og her forsvinder den positive sammenhæng. Det fremgår af figur 4.8.b, der viser sammenhængen mellem lærernes timeløn og deres bidrag til elevernes trivsel, når man trækker den estimerede sammenhæng mellem timeløn og anciennitet fra.

... selvom der er meget store forskelle på lærernes bidrag

Den manglende sammenhæng mellem lærernes præstationer og timeløn, er ikke et udtryk for, at alle lærere har tilnærmelsesvis samme bidrag til elevernes faglighed og trivsel. Tværtimod viste Kraka-Deloitte (2023), at lærerne har meget stor betydning for elevernes trivsel. Og tilsvarende fandt DØR (2022), at lærerne har meget stor betydning for elevernes afgangskarakterer. Dygtige lærere er altså afgørende for, at de unge kan udfolde deres talenter.

På det private marked ville løn afspejle præstation

Selvom det måske ikke er den store overraskelse, at det offentlige ikke kan honorere de lærere, der bedst evner at løfte elevernes faglighed og trivsel, er det alligevel opsigtsvækkende, at der slet ikke er nogen sammenhæng. Det adskiller sig meget fra logikken på det private arbejdsmarked, hvor man i høj grad vil forvente en sammenhæng mellem medarbejderes bidrag til en arbejdsplads og deres løn.

Kvalifikationstillæg kan være et godt værktøj

Det er ikke muligt på baggrund af denne analyse at konkludere, om manglende lønspredning er den primære årsag til, at de bedste lærere forlader skolen først. Man kan dog konstatere, at der i dag ikke er nogen sammenhæng mellem lærernes præstation og løn, hvilket må forventes at være en af de forklarende faktorer. Et konkret værktøj til at styrke fastholdelsen af dygtige lærere kunne derfor være at gøre løndannelsen mere fleksibel, fx ved at give skolelederne bedre mulighed for at belønne de dygtigste lærere med et kvalifikationstillæg.

4.3 Kønskæve uddannelsesvalg bidrager til tab af talent

Der er stor kønsskævhed på visse uddannelser

Hvis Danmark skal kunne udnytte sit talentpotentiale til fulde, er det afgørende, at køn og herkomst ikke er styrende for, hvilke uddannelsesvalg den enkelte træffer. Men noget tyder på, at det i en vis udstrækning er tilfældet i dag: Lige adgang til uddannelse er afgørende for både økonomisk vækst og ligestilling. Kvinder er fortsat stærkt underrepræsenterede indenfor mange STEM-uddannelser (Science, Technology, Engineering and Mathematics) og mænd er underrepræsenterede indenfor de fleste sundheds- og velfærdsuddannelser. Nogle fag, herunder fag hvor arbejdsgiverne oplever mangel på arbejdskraft, rekrutterer i praksis primært fra den ene halvdel af befolkningen. Dermed går fagene sandsynligvis glip af talenter og Danmark af økonomisk vækst. Det samme gælder områder, hvor efterkommere efter indvandrere er underrepræsenterede: Humaniora og kunst, samfundsvidenskab mv. og service.

Analysen undersøger udviklingen og konsekvenserne

I analyserne i dette afsnit og det næste ser vi nærmere på, hvordan kønsfordelingen på de kønsskæve videregående uddannelser har udviklet sig over tid, og vi undersøger, hvad det betyder for både mænd, kvinder og samfundet som helhed, når uddannelsesvalg i høj grad bestemmes af køn.

Vi deler uddannelser i overordnede og detaljerede områder

Analysen omfatter dimittender fra erhvervsakademiuddannelser og øvrige korte uddannelser, professionsbacheloruddannelser og kandidatuddannelser. I første del af analysen kategoriserer vi uddannelser i ti overordnede områder ved hjælp af det internationale klassifikationssystem ISCED. Senere, når vi fx undersøger sammenhængen mellem uddannelse og løn, kategoriserer vi uddannelser i mere detaljerede hovedområder ved brug af Danmarks Statistiks klassifikationssystem DISCED. Denne klassifikation er valgt, da den afspejler fordelingen af uddannelser på de lovregulerede hovedområder, og dermed afspejler strukturen i det danske uddannelsessystem. Se boks 1 for flere detaljer.

Boks 1 Uddannelsesklassifikationer

I analysen kategoriserer vi uddannelser på to måder, med forskellige detaljeringsgrader.

I figurer, der viser udviklingen i kønsfordelingen indenfor overordnede uddannelsesområder over tid, benytter vi det internationale klassifikationssystem ISCED2011 til at kategorisere uddannelserne i ti forskellige grupper:

- **Undervisning:** Omfatter knap 6 pct. af dimittenderne i 2022, hvoraf ca. 74 pct. er fra mellemlange videregående uddannelser (MVU) (primært folkeskolelærere) og ca. 26 pct. er fra lange videregående uddannelser (LVU) (primært forskellige akademiske grader i pædagogik).
- **Humaniora og kunst:** Omfatter ca. 8 pct. af dimittenderne i 2022, hvoraf ca. 33 pct. er fra korte videregående uddannelser (KVU) (fx multimediedesign og designteknologi); 18 pct. er fra MVU (fx professionsbachelor i visuel kommunikation eller marketing), og 49 pct. er fra LVU (fx kandidat i dansk eller historie).
- **Samfundsvidenskab, journalistisk og information:** Omfatter ca. 8 pct. af dimittenderne i 2022, hvoraf ca. 7 pct. er fra MVU (primært journalistik), og 93 pct. er fra LVU (fx økonomi og psykologi).
- **Business, administration og jura:** Omfatter ca. 23 pct. af dimittenderne i 2022, hvoraf ca. 33 pct. er fra KVU (fx finans- eller markedsføringsøkonom), 22 pct. er fra MVU (fx international handel og markedsføring eller offentlig administration), og 45 pct. er fra LVU (fx erhvervsøkonomi og jura).
- **Naturvidenskab, matematik og statistik:** Omfatter ca. 4 pct. af dimittenderne i 2022, hvoraf 5 pct. er fra MVU (fx diplomingeniør i bioteknologi) og 95 pct. fra LVU (fx fysik og biologi).
- **Information og kommunikationsteknologi (IT):** Omfatter ca. 6 pct. af dimittenderne i 2022, hvoraf ca. 20 pct. er fra KVU (datamatikere), ca. 24 pct. er fra MVU (fx diplomingeniør i softwareteknologi eller professionsbachelor i webudvikling), og ca. 55 pct. er fra LVU (fx kandidat i datalogi eller informationsteknologi).
- **Ingeniør, fremstilling og byggeri:** Omfatter ca. 15 pct. af dimittenderne i 2022, hvoraf ca. 17 pct. er fra KVU (fx laborant eller produktionsteknologi), ca. 44 pct. er fra MVU (fx bygningskonstruktør eller maskinmester), og ca. 40 pct. er fra LVU (fx bæredygtig energi eller arkitekt).
- **Jordbrug, skovbrug, fiskeri og veterinærvidenskab:** Omfatter ca. 1 pct. af dimittenderne i 2022, heraf er ca. 28 pct. fra KVU (jordbrugsteknolog), ca. 16 pct. er fra MVU (fx skov- og landskabsingeniør og natur- og miljøprofessionsbachelor), og ca. 56 pct. er fra LVU (fx agronomi og veterinærmedicin).
- **Social og sundhed:** Omfatter ca. 25 pct. af kandidaterne i 2022, heraf er ca. 1 pct. fra KVU (primært farmakonom), ca. 81 pct. er fra MVU (fx socialrådgiver, sygeplejerske, pædagog), og ca. 17 pct. er fra LVU (fx medicin og folkesundhedsvidenskab).
- **Service:** Omfatter ca. 4 pct. af kandidaterne i 2022, heraf er ca. 63 pct. fra KVU (fx serviceøkonom og polititjenestemand), ca. 31 pct. er fra MVU (fx sportsmanagement og international hospitality management), og ca. 6 pct. er fra LVU (fx kandidat i turisme eller oplevelsesøkonomi).

Uddannelseskategorierne *Naturvidenskab, matematik og statistik, Information og kommunikationsteknologi og Ingeniør, fremstilling og byggeri* udgør STEM-uddannelserne.

I figurer, der viser sammenhæng mellem løn og andel kvinder på uddannelsen, benytter vi Danmarks Statistiks klassifikationssystem DISCED til at kategorisere uddannelserne i detaljerede hovedområder. Antallet af detaljerede hovedområder stiger over tid – dimissionsårgangene 2008 til 2011, som er vores primære fokus i denne del af analysen, dimitterer fra 239 forskellige detaljerede hovedområder. I mange tilfælde dækker et hovedområde på dette niveau over en enkelt uddannelse (fx professionsbachelor som sygeplejerske, pædagog eller folkeskolelærer eller kandidat i medicin, økonomi eller engelsk). Men det kan også dække over flere beslægtede uddannelser (fx forskellige former for erhvervsøkonomi, forskellige pædagogiske kandidatuddannelser, forskellige teknisk-videnskabelige IT-uddannelser).

Kønsfordelingen på nogle uddannelser rykker sig meget lidt

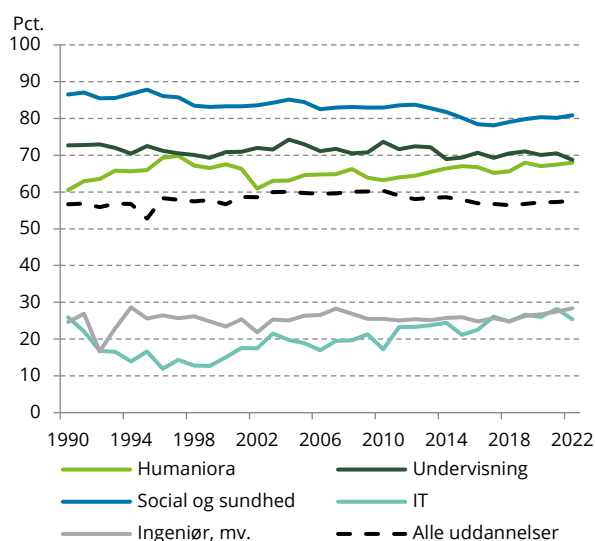
I 2022 var kvinder stærkt underrepræsenterede (udgjorde mindre en 1/3) blandt dimittenderne fra to ud af tre STEM-uddannelseskategorier i Danmark: Informations- og kommunikationsteknologi (IT) og ingeniørvidenskab, fremstilling og byggeri⁴¹, jf. figur 4.9.a. Omvendt var mænd stærkt underrepræsenterede indenfor social- og sundhedsuddannelser, undervisning samt humaniora og kunst. Fælles for disse kønsskæve uddannelsesområder er, at kønsfordelingen overordnet set kun har ændret sig ganske lidt over de seneste tre årtier. Det står i kontrast til de uddannelsesområder, der i dag oplever begrænset kønsskævhed, såsom fx samfundsvidenskab, naturvidenskab og service, jf. figur 4.9.b.⁴²

⁴¹ Den sidste STEM-uddannelseskategori er naturvidenskab, hvor kvinder ikke er underrepræsenterede overordnet set.

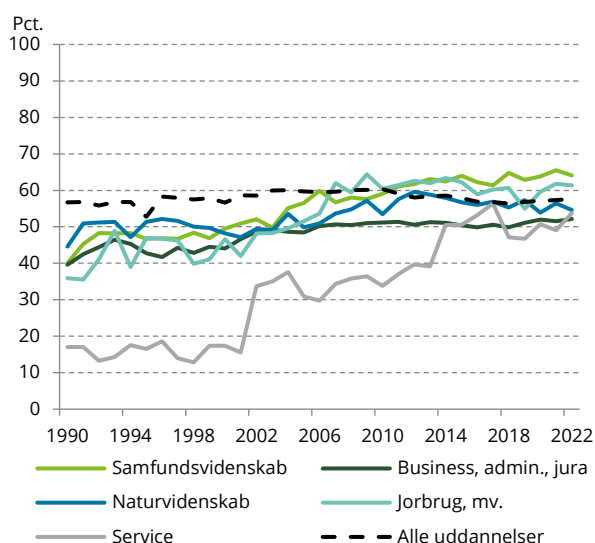
⁴² Den meget markante udvikling i andelen af kvinder indenfor serviceområdet skyldes i høj grad, at nye uddannelser, som primært søges af kvinder, falder ind under området fra år 2002. Før 2002 kommer dimittenderne indenfor serviceområdet fra uddannelser til skibsfører, politi, fængselsbetjent og officerer, og andelen af kvinder er meget lav. Andelen af kvinder blandt dimittender indenfor området steg første gang markant i 2002, hvor der for første gang var dimittender fra den toårige erhvervsakademiuddannelse til serviceøkonom, som primært søges af kvinder.

Figur 4.9 Kvinders andel blandt dimittender fra videregående uddannelser, 1990-2022

Figur 4.9.a Uddannelsesområder med mere end 2/3 eller mindre end 1/3 kvinder i 2022



Figur 4.9.b Uddannelsesområder med mellem 1/3 og 2/3 kvinder i 2022



Anm.: Figurerne viser andelen af kvindelige dimittender fra videregående uddannelser (erhvervsakademiuddannelser og øvrige korte uddannelser, professionsbacheloruddannelser og kandidatuddannelser) indenfor forskellige områder over tid. Uddannelserne er klassificeret i områder på baggrund af det internationale klassifikationssystem ISCED. IT står for informations- og kommunikationsteknologi; Ingeniør mv. dækker over ingeniørkundskab, fremstilling og byggeri; Jordbrug mv. dækker over jordbrug, skovbrug, fiskeri og veterinærvidenskab; Naturvidenskab omfatter naturvidenskab, matematik og statistik; Samfundsvidenskab omfatter samfundsvidenskab, journalistik og information; Humaniora omfatter kunst og humaniora. Se boks 1 for eksempler på uddannelser indenfor de forskellige områder.

Kilde: Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Fordelingen er skæv på korte, mellem-lange og lange uddannelser

De kønsskæve uddannelsesområder i figur 4.9.a. har generelt en kønsskæv fordeling både på det korte videregående niveau (KVU), det mellemlange videregående niveau (MVU) og det lange videregående niveau (LVU), jf. figur 4.10.a, figur 4.10.b og figur 4.10.c. På LVU-niveauet er kvinders repræsentation på uddannelserne indenfor IT og indenfor ingeniørvidenskab mv. dog steget over tid, og kvinder udgør nu lige over en tredjedel på begge områder. Indenfor uddannelseskategorien IT skyldes udviklingen dels, at visse meget kønsskæve uddannelser, som fx datalogi, er kommet til at fylde mindre i uddannelsesgruppen, og at der samtidig er kommet flere uddannelser med en større andel af kvinder til, som fx IT-produktdesign og IT, kommunikation og organisation. Indenfor uddannelseskategorien ingeniørvidenskab mv. har en kraftig stigning i andelen af kvinder blandt arkitekter fra 42 pct. i 1990 til 62 pct. i 2022 bl.a. bidraget til udviklingen. På MVU- og KVU-området er der ikke sket nogen betydelig ændring i kvinders repræsentation indenfor kategorierne IT og ingeniørvidenskab mv. i årtier.

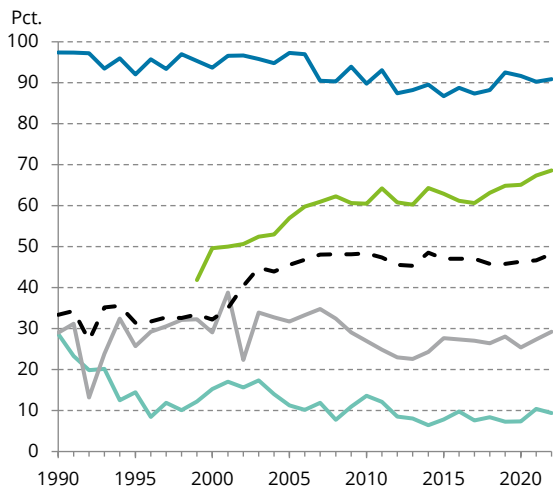
Kønsskævheden er faldet lidt for nogle MVU'er

Den manglede udvikling i mænds repræsentation indenfor undervisnings- og social- og sundhedsområderne dækker over modsatrettede tendenser på de mellemlange og lange videregående uddannelser.⁴³ Kønsskævheden er stigende for begge områder på de lange videregående uddannelser. Men på det mellemlange niveau er den faldet lidt, hvilket er drevet af en stigning i andelen af mænd blandt folkeskolelærere, pædagoger og fysioterapeuter, mens andelen af mænd blandt sygeplejersker fx har ligget konstant omkring 5 pct. i hele perioden, og andelen af mænd blandt socialrådgivere er halveret fra ca. 22 pct. til ca. 11 pct. i perioden.

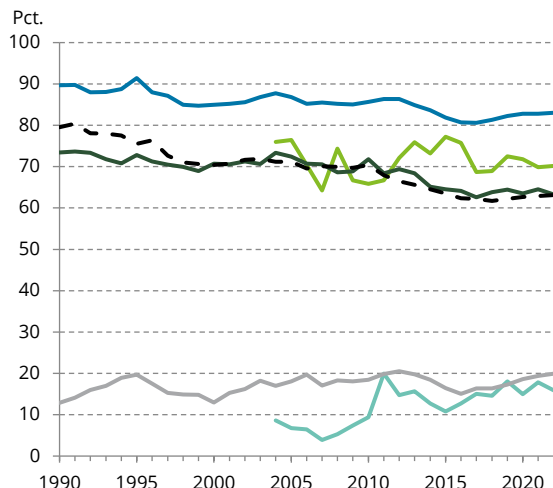
⁴³ Mænd er også stærkt underrepræsenterede indenfor social og sundhedsområdet på de korte videregående uddannelser, men her fylder området meget lidt (under 200 dimittender i 2022, primært farmakonomer).

Figur 4.10 Kvinders andel blandt dimittender fra videregående uddannelser indenfor kønsskæve uddannelsesområder, 1990-2022

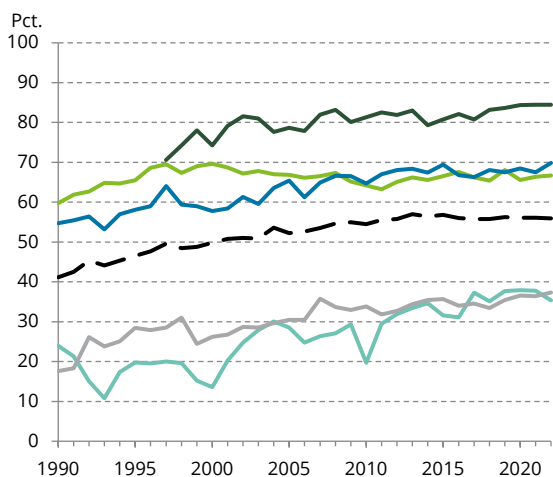
Figur 4.10.a Korte videregående uddannelser (erhvervsakademiuddannelser mv.)



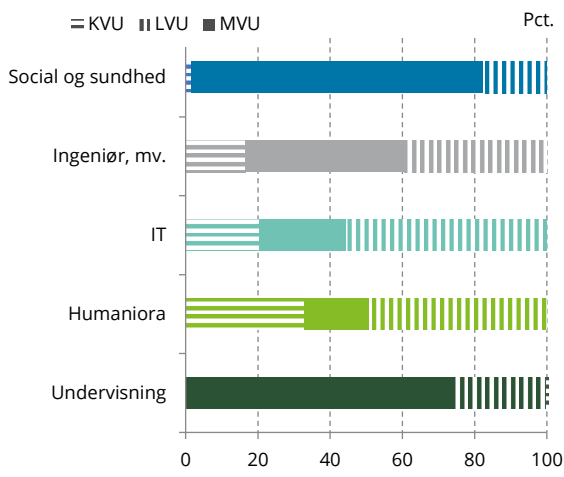
Figur 4.10.b Mellemlange videregående uddannelser (professionsbacheloruddannelser)



Figur 4.10.c Lange videregående uddannelser (kandidatuddannelser)



Figur 4.10.d Andel dimittender fra hhv. korte, mellemlange og lange videregående uddannelser i 2022, efter område



— Humaniora
— Social og sundhed
— Ingeniør mv.
— Undervisning
— IKT
- - - LVU i alt

Anm.: Figurerne i panel (a) til (c) viser andelen af kvindelige dimittender fra videregående uddannelser på forskellige uddannelsesniveauer. Panel (d) viser andelen af kandidater indenfor hvert uddannelsesområde, der kommer fra hhv. korte, mellemlange og lange uddannelser. Uddannelserne er klassificeret i områder på baggrund af det internationale klassifikationssystem ISCED. IT står for informations- og kommunikationsteknologi, Ingeniør mv. dækker over ingeniørkendskab, fremstilling og byggeri, Humaniora omfatter kunst og humaniora.

Kilde: Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Kønsstereotype valg kan hindre optimal udnyttelse af talent

En skæv kønsfordeling på tværs af uddannelser kan være samfundsøkonomisk omkostningsfuldt for Danmark. Hvis fx kønsstereotype opfattelser af bestemte professioner og traditionelle kønsroller driver mænds og kvinders uddannelses- og karrierevalg, kan det forhindre en optimal udnyttelse af samfundets talentpotentiale.

Rekrutteringsgrundlaget påvirkes

Det kan dels begrænse størrelsen på rekrutteringsgrundlaget for bestemte fag. Hvis mænd uddannede sig til sygeplejersker og pædagoger i samme omfang, som kvinder gør det i dag, ville der fx være næsten 2.500 flere nyuddannede sygeplejersker og næsten 2.000 flere pædagoger i 2022. Og hvis kvinder uddannede sig indenfor IT i samme omfang som mænd, ville der være ca. 550 flere nyuddannede med en lang videregående uddannelse indenfor området og ca. lige så mange flere nyuddannede med en mellemlang uddannelse indenfor området. Dette er udelukkende en partiel betragtning, og en sådan omfordeling af dimittender ville samtidig betyde, at der blev færre nyuddannede indenfor andre områder. Ligesom der næppe ville være studiepladser nok til fx næsten at fordoble antallet af sygeplejerskestuderende. Men eksemplerne illustrerer, hvordan det kønsskæve uddannelsesvalg kan være med til at begrænse rekrutteringsgrundlaget for visse fag.

Talent kan gå tabt ...

Udover størrelsen på rekrutteringsgrundlaget kan de kønsskæve uddannelsesvalg begrænse kvaliteten af rekrutteringsgrundlaget. Hvis kvinder og mænd grundlæggende har samme fordeling af potentiale i forhold til fx at blive gode informationsteknologer, får vi potentielt informationsteknologer, som i gennemsnit er mindre talentfulde, når kønsfordelingen er skæv, end når den er lige. Og tilsvarende, hvis mænd og kvinder grundlæggende har samme potentiale til at blive gode sygeplejersker, får vi potentielt sygeplejersker, der i gennemsnit er mindre talentfulde, når kønsfordelingen er skæv, end vi kunne få, hvis den var mere lige.

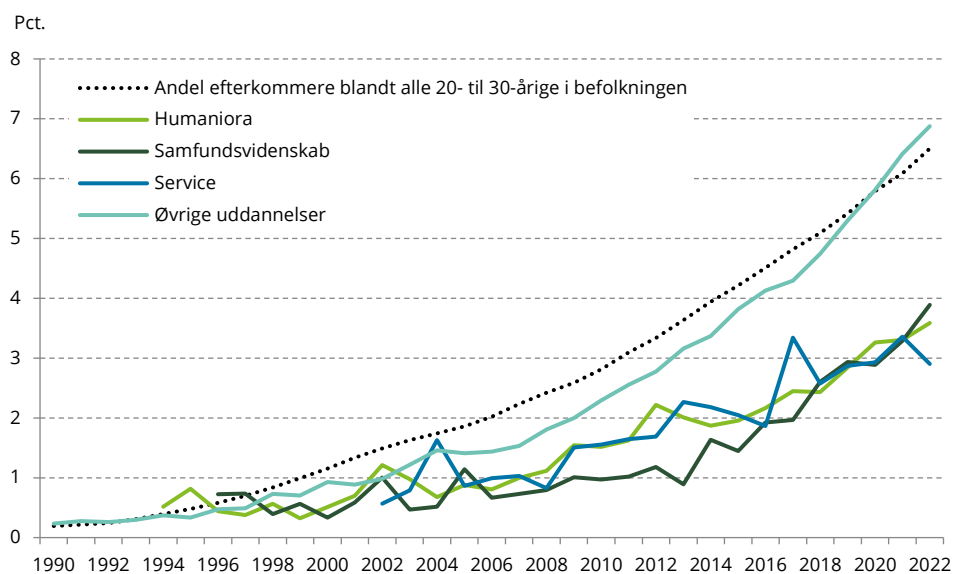
... og lønlighed fastholdes

Endelig bidrager de kønsskæve uddannelsesvalg til at forstærke lønforskelle og økonomisk ulighed mellem kønnene. Det handler det næste afsnit om.

Skæv herkomstfordeling kan også være suboptimal

Det er samtidig ikke kun i forhold til køn, at sammensætningen på tværs af uddannelser er skæv. Også fx herkomstfordelingen er skæv på tværs af uddannelser. Tidligere var efterkommere efter indvandrere underrepræsenterede på de videregående uddannelser samlet set. Det er de ikke længere i dag. Men specifikt indenfor humaniora, samfundsvidenskab og service er de fortsat underrepræsenterede, jf. figur 4.11. Det kan også føre til spild af talent.

Figur 4.11 Efterkommeres andel blandt dimittender fra videregående uddannelser, 1990-2022



Anm.: Figuren viser andelen af efterkommere på forskellige kategorier af videregående uddannelser og andelen af efterkommere blandt 20- til 30-årige i befolkningen. Uddannelserne er klassificeret i områder på baggrund af det internationale klassifikationssystem ISCED. Kun kategorier, hvor efterkommere er underrepræsenterede, vises særskilt.

Kilde: Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

4.4 Kønsskæve uddannelsesvalg bidrager til økonomisk ulighed mellem kønnene

Kønsskæve uddannelsesvalg bidrager til lønulighed

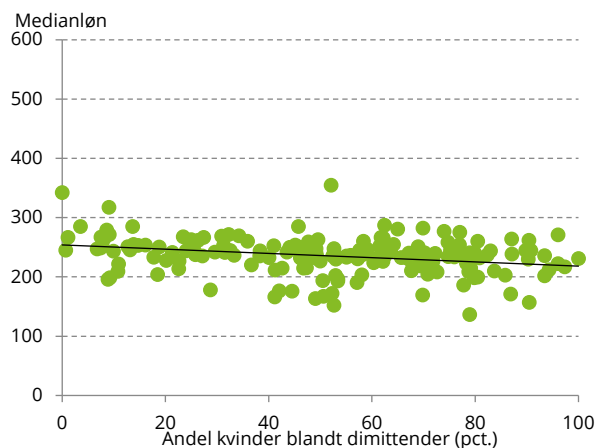
Kønsskæve uddannelsesvalg er ikke alene et potentielt problem for talentudnyttelsen på samfundsniveau. Det bidrager samtidig til økonomisk ulighed mellem kønnene. I dette afsnit undersøger vi, hvordan løn varierer på tværs af videregående uddannelser med forskellige kønssammensætninger, og hvad det betyder for lønforskellen mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet. Her er de videregående uddannelser kategoriseret i 239 detaljerede hovedområder, jf. beskrivelsen ovenfor.

Timelønnen er lavere, desto højere andelen af kvinder er

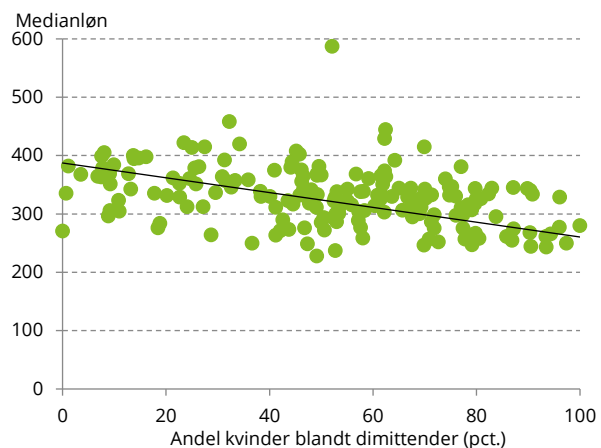
På tværs af uddannelser findes en tydelig tendens til, at mediantimelønnen er lavere, desto større andelen af kvinder blandt dimittender er. Tendensen er allerede til stede året efter dimission, om end svagt, og bliver tydeligere, jo længere dimittenderne har været på arbejdsmarkedet, jf. figur 4.12.a og figur 4.12.b. Tendensen er til stede på både de korte-, mellemlange og lange videregående uddannelser.

Figur 4.12 Mediantimeløn fordelt på andelen af kvinder blandt dimittender fra videregående uddannelser, dimittendårgange 2008-2011

Figur 4.12.a Et år efter dimission



Figur 4.12.b 10 år efter dimission



Anm.: Hvert datapunkt repræsenterer en gruppering af uddannelser på det mest detaljerede hovedområde ifølge Danmarks Statistiks klassifikationssystem for uddannelser (DISCED). I mange tilfælde dækker en gruppering kun over en enkelt uddannelse (fx kandidat i medicin eller professionsbacheloruddannelse til sygeplejerske), men i nogle tilfælde dækker det over flere nærtbeslægtede uddannelser (fx forskellige specialiseringer indenfor erhvervsøkonomi). Medianlønnen er opgjort som medianen af den standardberegneede timefortjeneste (målt i 2022-kr.) for personer, der dimitterede fra en uddannelse indenfor hovedområdet mellem 2008 og 2011, vægtes med Danmarks Statistiks opregningsfaktor. Kun uddannelsesgrupper med minimum 10 dimittender med lønoplysninger indgår i figuren. Tendenslinjen er beregnet på baggrund af data på individniveau.

Kilde: Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

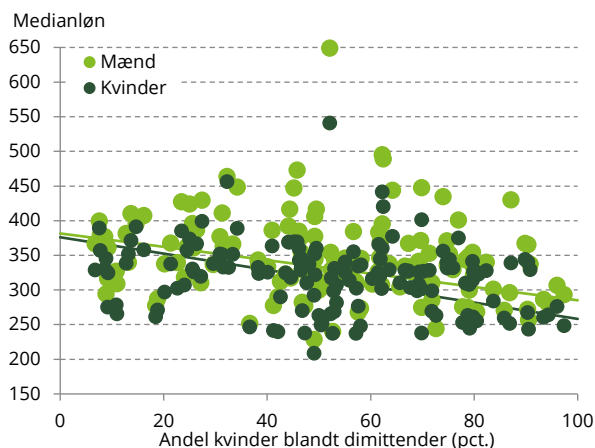
Begge køn får lavere løn på kvindedominerede uddannelser

Sammenhængen mellem medianløn og andelen af kvinder på uddannelsen gælder for begge køn, jf. figur 4.13.a. Det vil sige, at selvom kvinder typisk får lavere løn end mænd med samme uddannelse, kan det ikke alene forklare, at den typiske løn er lavere på kvindedominerede uddannelser end på mandsdominerede. figur 4.13.b indikerer en tendens til, at forholdet mellem kvinders og mænds medianløn er mindre på uddannelser med en høj andel kvinder end på uddannelser med færre. Sammenhængen er dog ikke statistisk signifikant.⁴⁴

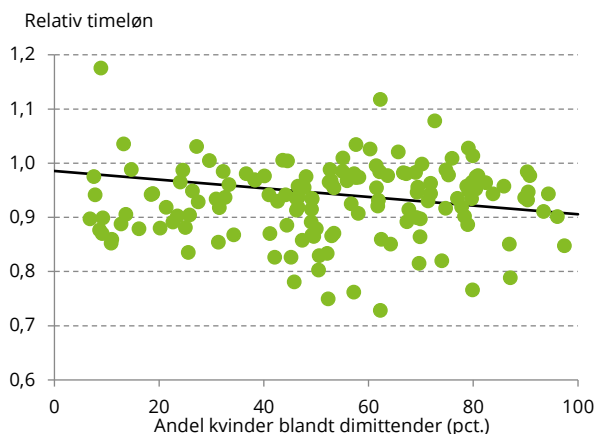
⁴⁴ For at teste, om sammenhængen er statistisk signifikant, har vi estimeret en kvintil-regression på individniveau, hvor medianlønnen er en funktion af andelen af kvinder på uddannelsen og køn, samt de to variable interageret. Vi bootstrapper standardfejle, som er klyngerobuste på uddannelsesgruppeniveau, på baggrund af 500 replikationer.

Figur 4.13 Sammenhæng mellem mediantimeløn og andelen af kvinder blandt dimittender fra videregående uddannelser, opdelt på køn, 10 år efter endt uddannelse, dimittendårgange 2008-2011

Figur 4.13.a Medianløn for kvinder og mænd



Figur 4.13.b Kvinders medianløn divideret med mænds medianløn på samme uddannelse



Anm.: Hvert datapunkt repræsenterer en gruppering af uddannelser på det mest detaljerede hovedområde ifølge Danmarks Statistiks klassifikationssystem for uddannelser (DISCED). I mange tilfælde dækker en gruppering kun over en enkelt uddannelse (fx kandidat i medicin eller professionsbacheloruddannelse til sygeplejerske), men i nogle tilfælde dækker det over flere nærtbeslægtede uddannelser fx forskellige specialiseringer indenfor erhvervsøkonomi). Medianlønnen er opgjort som medianen af den standardberegneede timefortjeneste (målt i 2022-kr.) for personer, der dimitterede fra en uddannelse indenfor hovedområdet mellem 2008 og 2011, vægtet med Danmarks Statistiks opregningsfaktor. Kun uddannelsesgrupper med minimum 10 dimittender med lønoplysninger indgår i figuren. Tendenslinjerne er beregnet på baggrund af data på individniveau. Sammenhængen mellem den relative timeløn og andelen af kvinder på uddannelsen i figur 4.13.b. er ikke statistisk signifikant (estimeret med standardfejl), som er klyngerobuste på uddannelsesniveau – heller ikke hvis der kontrolleres for faglige forudsætninger målt ved gymnasiekarakterer.

Kilde: Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Den kønsskæve fordeling fører til lønulighed

Når lønnen systematisk er lavere på de uddannelser, som kvinder er mere tilbøjelige til at tage, end på de uddannelser, som mænd er mere tilbøjelige til at tage, betyder det, at den kønsskæve fordeling af dimittender på uddannelserne er med til at fastholde lønulighed mellem mænd og kvinder.⁴⁵ 10 år efter dimission er kvinders mediantimeløn 15 pct. lavere end mænds 10 år (288 kr. mod 340 kr.). Blandt de personer, der var blandt de 20 pct. fagligt bedste på deres gymnasieårgange, som vi i andre analyser har defineret som de faglige talenter, er kvinders medianløn 12 pct. lavere end mænds 10 år efter dimission (335 kr. mod 383 kr.).

En sammenligning af lønpotentialet kan kvantificere effekten

Omfanget af, hvor meget den kønsskæve uddannelsesfordeling bidrager til økonomisk ulighed mellem kønnene, kan måles ved at definere et *timelønspotentiale* for hver uddannelse. Ved hjælp af dette undersøger vi, hvordan mænds og kvinders gennemsnitlige lønpotentiale adskiller sig som følge af deres fordeling på uddannelser.⁴⁶ Vi definerer et timelønspotentiale for alle uddannelser, som er mediantimelønnen ti år efter dimission for mænd af dansk herkomst, som var mellem 20 og 35 år, da de færdiggjorde uddannelsen. Vi definerer lønpotentialet ud fra denne gruppe, fordi vi antager, at det er den gruppe, der oplever færrest barrierer på arbejdsmarkedet og derfor bedst repræsenterer uddannelsernes lønpotentiale. Vi får dermed et mål for betydningen af uddannelsesvalg, som ikke er påvirket af andre, mulige kilder til lønforskelle mellem mænd og kvinder, såsom eventuel diskrimination, produktivitsforskelle, sektorvalg, prioriteringer af barsel eller andre familierelaterede beslutninger mv.

Kvinders uddannelser har 8 pct. lavere lønpotentiale

Det gennemsnitlige lønpotentiale for kvinder er ca. 8 pct. lavere end det gennemsnitlige lønpotentiale for mænd som følge af forskelle i uddannelse, jf. figur 4.14.a. Det svarer til, at ca. halvdelen af den faktiske forskel i mediantimeløn mellem mænd og kvinder ti år efter dimission kan forklares af uddannelsesvalg alene. Ser vi specifikt på de dimittender, der var blandt de 20 pct. fagligt bedste

⁴⁵ Det gælder, uanset om uddannelserne aflønnes dårligere, fordi der er en overvægt af kvinder blandt dimittender, eller om kvinder af forskellige årsager vælger uddannelser, hvor lønnen er lavere.

⁴⁶ Sloane m.fl. (2021).

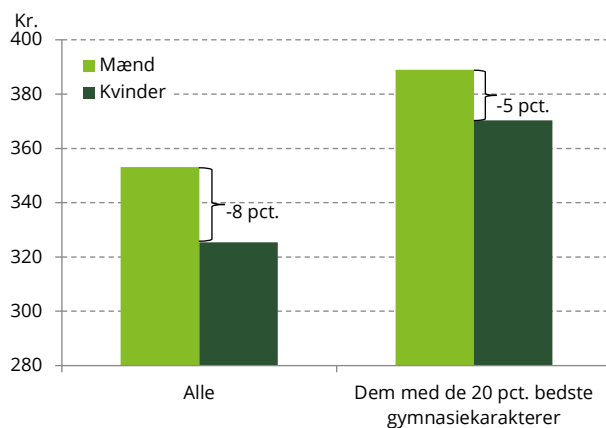
på deres gymnasieårgange, er forskellen dog lidt mindre, på ca. 5 pct, svarende til knap halvdelen af den faktiske forskel.

Forskellen i lønpotentiale er størst for MVU'er

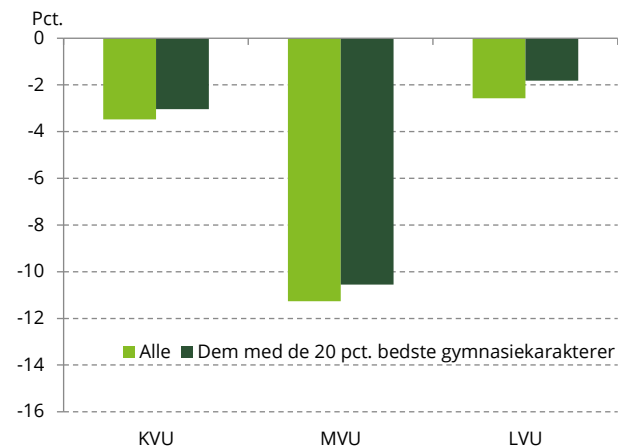
Det er samtidig værd at bemærke, at det især er indenfor de mellemlange videregående uddannelser, at der er forskel på det gennemsnitlige lønpotentiale ved mænds og kvinders uddannelsesvalg, jf. figur 4.14.b. Her er forskellen 11 pct. Det hænger sammen med, at de mellemlange videregående uddannelser generelt er mere kønsopdelte end både de korte og de lange videregående uddannelser. Hele 95 pct. af dimittenderne fra mellemlange videregående uddannelser i vores analyse dimitterer fra uddannelser med enten mindre end en tredjedel eller mere end to tredjedele kvinder. For de korte og lange videregående uddannelser gælder det hhv. 46 og 41 pct.

Figur 4.14 Mænds og kvinders "potentielle timeløn" 10 år efter dimission, dimittendårgange 2008-2011

Figur 4.14.a Alle videregående uddannelser



Figur 4.14.b Pct. Procentuel forskel i mænds og kvinders "potentielle timeløn", opdelt på uddannelsesniveau



Anm.: Figurerne viser den gennemsnitlige "potentielle timeløn" 10 år efter dimission (målt i 2022-kr.) for mænd og kvinder, der dimitterede fra videregående uddannelser mellem 2008 og 2011, givet deres faktiske uddannelsesvalg. Den potentielle løn for hver uddannelse er defineret som medianlønnen 10 år efter endt uddannelse, for mænd af dansk herkomst, der var mellem 20 og 35 år, da de dimitterede. Se desuden hovedteksten.

Kilde: Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Et opgør med kønsskæve uddannelser kræver handling på mange niveauer

En stor forskningslitteratur ser på uddannelsesvalg

En stor forskningslitteratur beskæftiger sig med spørgsmålet om, hvad der driver uddannelsesvalg, herunder bl.a. forskelle mellem mænd og kvinder. Det er ikke hensigten her at gennemgå denne litteratur systematisk, men derimod præsentere udvalgte studier og anviser potentielle veje, der vil kunne bidrage til at gøre op med kønsskæve uddannelsesvalg.

Forskning peger på, at fundamentet for kønsskævhed lægges tidligt

Der er i litteraturen udbredt enighed om, at fundamentet for de kønsskæve uddannelsesvalg, hvor mænd er mere tilbøjelige end kvinder til at vælge STEM-uddannelser og visse andre matematikintensive uddannelser, etableres tidligt i livet. En del af forskningen peger fx på, at selvom der som regel ikke (længere) er forskel på unge piger og drenges matematikevner, målt ved prøveresultater, er piger allerede i folkeskolen mindre tilbøjelige end drenge til at tro på deres egne evner i matematik og til at synes, at matematik er sjovt.

Kønnsforskelle i matematikpræferencer opstår tidligt

En undersøgelse, der bygger på amerikansk og svensk data, finder fx, at selvom piger og drenge i 6. til 8. klasse klarer sig omtrent lige godt i matematik, er pigerne mindre tilbøjelige end drengene til at angive, at de kan lide matematik, finder matematik nemt, og at de er gode til matematik. Det gælder stort set, uanset hvor i fordelingen af matematikpræstationer drengene og pigerne befinder sig.⁴⁷ Baseret på det svenske data finder undersøgelsen desuden, at holdningerne til matematik korrelerer med valg af naturvidenskabelig linje i gymnasiet, hvor drenge er mere tilbøjelige til at vælge matematiske linjer, hvilket igen påvirker sandsynligheden for efterfølgende at vælge en

⁴⁷ Den samme gælder ikke læsning og stavning – her er piger om noget lidt mere tilbøjelige end drenge til at mene, at de er gode, også når de klarer sig lige godt i tests.

	STEM uddannelse. ⁴⁸ Det indikerer, at en vigtig forudsætning for at mindske kønsuligheden i senere uddannelsesvalg er, at kønsforskelle i bl.a. holdningen til matematik i en tidlig alder adresseres.
Internaliserede stereotyper kan være medvirkende	Kulturelle normer og forventninger spiller sandsynligvis en væsentlig rolle i den sammenhæng. Internaliserede stereotyper og traditionelle kønsroller kan påvirke den enkeltes opfattelse af egne evner og af, hvilke uddannelser han/hun vil være egnet til og trives med. Det diskuterer vi yderligere i afsnit 5.3.
Også pigers tidlige komparative fordel i sprog kan medvirke	Mens studier ofte finder, at unge piger enten ikke er dårligere til matematik end drenge eller kun er det i begrænset grad, finder de samtidig ofte, at pigerne er betragteligt bedre til sprog end drenge. Dermed har piger fra en tidlig alder en komparativ fordel i sprogfag, og nogle studier peger på, at det er dét, der får piger til oftere end drenge at specialisere sig i ikke-STEM-relaterede fag. Og tilsvarende får drenge til at være mindre tilbøjelige til at specialisere sig i fx humanistiske fag.
Komparativ fordel forklarer forskelle i uddannelsesvalg	Et studie baseret på PISA-data fra 64 lande finder fx, at mens drenges lille, absolutte fordel i matematikkundskaber stort set ikke kan forklare noget af kønsforskellen i 15-åriges intentioner om at vælge en matematikintensiv uddannelse eller karriere, så kan pigernes komparative fordel i læsning forklare det meste. ⁴⁹ Det vil sige, studiet finder, at drenge i 15-årsalderen er signifikant mere tilbøjelige end piger i samme alder til at have intentioner om at søge mod matematikintensive studier eller karrierer. ⁵⁰ Samtidig finder studiet, at denne kønsforskel er stort set uændret, hvis der kontrolleres for elevernes præstationer i PISAs matematikprøve, hvor drengene altså i gennemsnit klarer sig lidt bedre. Men når der kontrolleres for, hvor meget bedre/værre den enkelte elev klarer sig i sprog end i matematik, reduceres kønsforskellen i intentioner med 75 pct. på verdensplan (dog kun 27 pct. i Danmark specifikt).
Det kan delvis skyldes forældres forskelsbehandling	Hvis man skal kønsskævheden i uddannelsesvalg til livs, kan det derfor også handle om at se på, hvorfor piger bliver bedre end drenge til sprog allerede fra en tidlig alder. Der findes amerikansk forskning, der peger på, at forældre investerer mindre tid i at lære deres sønner end døtre ting i tre til femårsalderen, og samtidig at sprogudvikling korrelerer mere end matematikkundskaber med forældres tidsinvesteringer. ⁵¹
Tidlig indsats er afgørende	Det kan indikere, at tiltag, der fremmer, at forældre investerer lige så meget tid i deres sønner som i deres døtre tidligt i livet, og/eller som hjælper forældre til bedre at fremme matematikkundskaber i interaktionen med deres døtre, vil kunne bidrage til at mindske kønsuligheden i senere uddannelsesvalg. Tiltag, der støtter drenge i at blive bedre til sprog i folkeskolen, vil også kunne bidrage.
Behov for opgør med sexismen i kønsskæve miljøer	Samtidig er det nærliggende, at kønsskæve uddannelsesmiljøer i sig selv kan afskrække talenter fra kønsminoriteten og dermed være svære at bryde med, uden at der også gribes ind på uddannelsesinstitutionerne. En undersøgelse fra Uddannelses- og Forskningsministeriet har vist, at jo mere kønsskæv en uddannelse er, desto større er kønsminoritetens risiko for at blive udsat for sexismen og negativ forskelsbehandling. ⁵² Det skal uddannelsesinstitutionerne håndtere, hvis de vil tiltrække flere fra kønsminoriteten. Men selv uden risiko for sexismen vil mange kvinder nok være bekymrede for deres trivsel i et studiemiljø, hvor kun 6 ud af 146 nyoptagne er kvinder, som på maskinmesterskolen i Aarhus ⁵³ . Og mange mænd vil nok være bekymrede for deres trivsel i et studiemiljø, hvor kun 11 ud af 317 nyoptagne er mænd, som på sygeplejerskeuddannelsen på VIA University College i Aarhus. ⁵⁴ Her kan et muligt bidrag være at skabe, støtte og synliggøre netværksgrupper for kønsminoriteten på meget kønsskæve uddannelser, eventuel på tværs af studieretninger og uddannelsesinstitutioner.

⁴⁸ Fiala m.fl. (2022).

⁴⁹ Breda og Napp, (2019).

⁵⁰ Disse intentioner måles gennem fem spørgsmål, der bl.a. konkret spørger til, om eleverne har planer om at studere eller forfølge en karriere indenfor noget, der involverer matematik eller naturvidenskab.

⁵¹ Chuan m.fl. (2022).

⁵² Uddannelses- og Forskningsministeriet (2021).

⁵³ Tallene stammer fra UFM's Uddannelses- og Forskningsministeriets datavarehus.

⁵⁴ Tallene stammer fra UFM's Uddannelses- og Forskningsministeriets datavarehus.

Det samme gælder kønsskæve arbejdspladser

På samme måde er det muligt, at udsigten til at blive en kønsminoritet på en kommende arbejdsplads risikerer at afholde talenter fra at søge specifikke uddannelser. Et svensk forskningsstudie har fundet, at en højere andel af kollegaer af det modsatte køn på arbejdspladsen øger risikoen for at blive udsat for seksuel chikane af sine kollegaer i Sverige, og at personer, der bliver udsat for seksuel chikane, er mere tilbøjelige til at skifte væk fra deres arbejdsplads. Og samtidig at både mænd og kvinder er meget tilbageholdne overfor at takke ja til et job et job på en arbejdsplads, hvor deres køn risikerer at blive udsat for chikane.⁵⁵

⁵⁵ Folke og Rickne (2022).

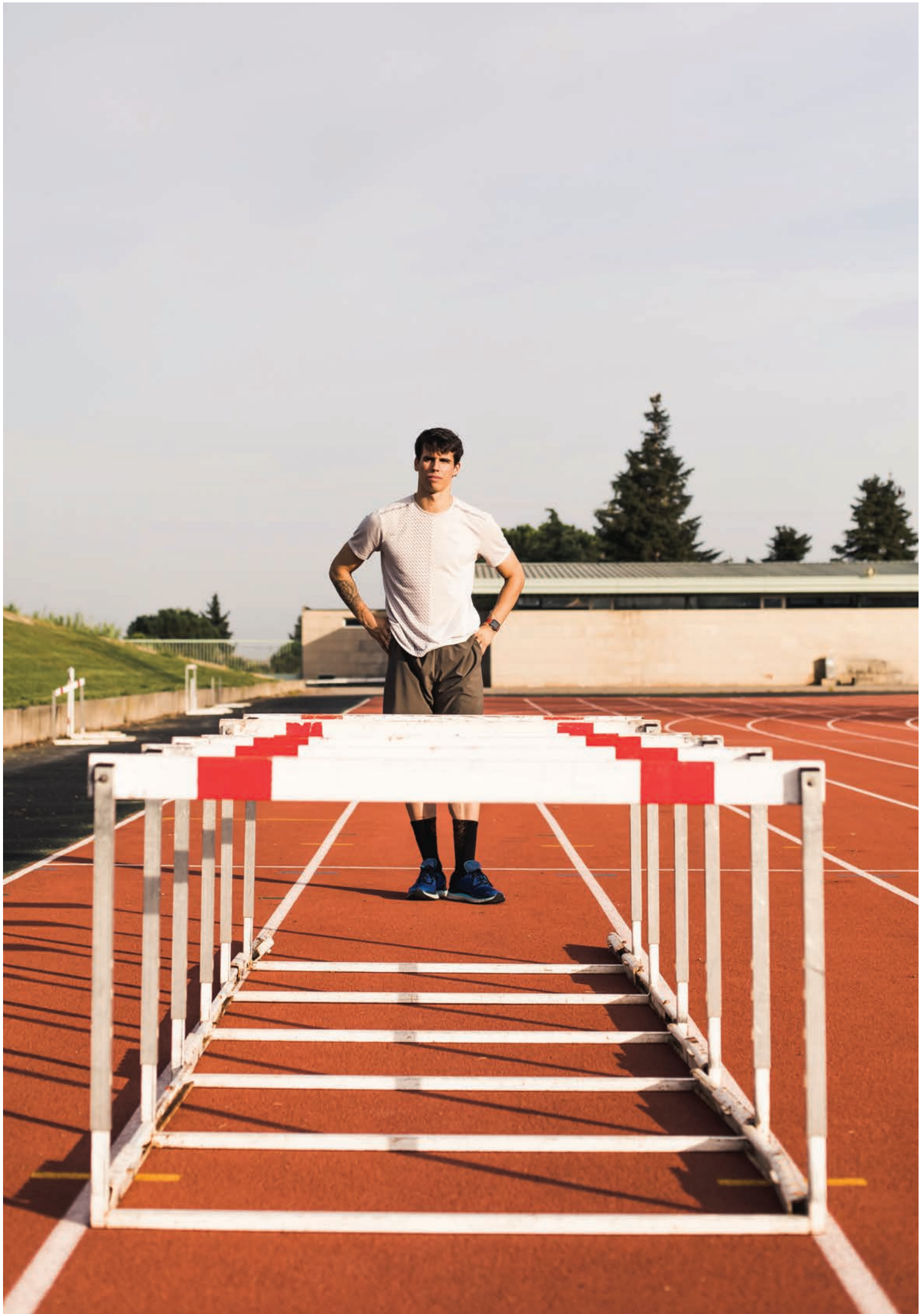
Interaksi Unsur (Hesent)

- Cara lain

Interaksi Respiratoria

Backreica





5. Barrierer for talentudfoldelse

Barrierer kan spænde ben for talenter i Danmark

Danmark har historisk været god til at nedbryde barrierer for talentudfoldelse ved at skabe et relativt lige samfund. Men når nogle barrierer nedbrydes, bliver andre synlige. Der findes stadig barrierer i samfundet, der begrænser visse grupper fra at udfolde deres talent i samme grad som andre. Hvis medfødte karakteristika som fx køn, etnicitet eller handicap er en barriere for at udfolde ens talent, vil det skade både den enkelte, virksomhederne og samfundet som helhed.

Vi undersøger, hvilke barrierer der findes i Danmark

Dette kapitel undersøger, hvilke barrierer for talentudfoldelse der findes i det danske samfund. Kapitlet kommer derudover med en række løsningsforslag til, hvordan vi kan fjerne eller mindske disse barrierer, så alle får mulighed for at udfolde deres talent til gavn for individet og samfundet.

Mange grupper får hæmmet deres talentudfoldelse

I afsnit 5.1 og 5.2 undersøger vi, om alle grupper i samfundet har lige muligheder for at udfolde deres talent. Vi undersøger både mulighederne for at nå til tops i indkomstfordelingen og for at blive leder. Vi finder, at især kvinder og personer, hvis forældre har lavt uddannelsesniveau, men også efterkommere og personer, der vokser op i yderkommuner, oplever barrierer, der hæmmer deres mulighed for at udfolde deres talent.

Kønsstereotyper kan hindre talentudfoldelse

I afsnit 5.3 finder vi, at kønsstereotype opfattelser af talent kan være med til at hindre kvinders talentudfoldelse i Danmark. Danmark har rekord i forskellen mellem 15-årige drenges og pigers tro på eget talent, og forskning tyder på, at kønsstereotype opfattelser grundlægges meget tidligt i livet. Et opgør med stereotyperne kræver derfor en indsats, der starter tidligt i livet, hvor børn går i dagtilbud og i grundskole.

Kvinder rammer et lønglasloft og når ikke toppen

Endelig viser vi i afsnit 5.4, at der stadig er betydelig lønforskel mellem mænd og kvinder – trods en positiv udvikling de sidste 35 år. Lønforskellen er særligt stor i toppen af indkomstfordelingen, hvilket bl.a. kan skyldes, at kvinder rammer det såkaldte glasloft, som betyder, at jo højere i indkomstfordelingen vi kigger, desto mere er kvinder underrepræsenteret. Analysen viser også, at denne underrepræsentation har været faldende over tid. Der har altså været en positiv udvikling, men forskellene er stadig store.

5.1 Kvinder og efterkommere får ikke udlevet deres talent i samme grad som andre grupper i samfundet

Vi bruger ledelse og indkomst som mål for succes

Denne analyse undersøger, om der er særlige grupper i samfundet, der ikke udfolder deres talent på arbejdsmarkedet i samme grad som andre grupper. Graden af talentudfoldelse er dog svær at måle. Analysen bruger derfor to mål for succes på arbejdsmarkedet som en proxy for talentudfoldelse. De to mål er hhv., om en person ligger i top 20 pct. af indkomstfordelingen som 40-årig, og om en person er leder som 40-årig.

Vi undersøger forskel på gruppers chance for succes

Hvis nogle grupper i samfundet systematisk har lavere sandsynlighed for at nå disse mål end andre, kan det være et udtryk for, at disse grupper ikke får udfoldet deres evner og talent i samme grad som andre. I resten af analysen er det dog vigtigt at have in mente, at der findes mange personer, der har succes indenfor deres fag eller jobfunktion, men ikke nødvendigvis er ledere eller ligger i toppen af indkomstfordelingen, hvorfor vi ikke kan måle deres succes.

Begrænsninger kan skyldes mange faktorer i samfundet

Vi udfører en regressionsanalyse for at undersøge graden af talentudfoldelse

Der findes mange forhold i samfundet, der kan afholde nogle grupper fra at udfolde deres talent i samme grad som andre. Nogle grupper vokser fx op med dårligere forudsætninger for hjælp til lektier og skolearbejde i hjemmet end andre. Nogle grupper kan opleve diskrimination på uddannelser eller arbejdsmarkedet. Nogle grupper kan være påvirket af samfundsnormer, og derudover kan præferencer også medføre, at individer træffer valg, som påvirker deres sandsynlighed for at få en høj indkomst eller blive leder.

Vi benytter en lineær sandsynlighedsmodel ...

For at undersøge, om der er grupper i samfundet, der ikke får udfoldet deres talent på arbejdsmarkedet i samme grad som andre grupper, forsøger vi gennem en regressionsanalyse at isolere sammenhængen mellem en række baggrunds- og personkarakteristika, fx køn og herkomst, og sandsynligheden for at være leder eller ligge i top 20 pct. af indkomstfordelingen som 40-årig.

... og udfører en regression med forudsætninger ...

For at skelne mellem forhold, personer ikke selv kan påvirke, fx hvilket køn man er født som eller ens families socioøkonomiske baggrund, og forhold, personer selv har indflydelse på, fx valg af uddannelse eller branche senere i livet, udfører vi to særskilte regressioner. Først en regression, der udelukkende ser på sammenhængen mellem en række baggrundsvariable, og forudsætninger fra personens barndom og sandsynligheden for at ende i top 20 pct. af indkomstfordelingen. Regressionen vil kortlægge, hvorvidt nogle grupper i samfundet starter livet med bedre eller dårligere forudsætninger for at udfolde deres talent end andre.

... og en regression, hvor karakteristika som 40-årig indgår

Vi udfører derefter en regression, hvor en række målbare karakteristika om personen som 40-årig også indgår. Det er karakteristika, som personen må formodes selv at have indflydelse på, fx personens uddannelsesniveau og den branche, personen arbejder i. Regressionen vil vise sammenhængen mellem personens karakteristika som 40-årig og sandsynligheden for at ende i toppen af indkomstfordelingen. Metoden bag regressionen er uddybet i boks 2.

Estimerer kan vise graden af talentudfoldelse

Hvis regressionerne finder, at fx kvinder eller efterkommere har lavere sandsynlighed for at ende i top 20 pct. af indkomstfordelingen eller for at blive ledere, vil det være et tegn på, at disse grupper ikke får udfoldet deres evner i samme grad som mænd eller personer af dansk herkomst.

Boks 2 Regressionsanalyse

Vi har udvalgt en grundpopulation, der består af alle personer i Danmark, der er 40 år i 2020, og deres placering i indkomstfordelingen.⁵⁶ Populationen tilkøbes en lang række baggrunds- og socioøkonomiske variable. Disse variable deler vi op i to grupper: Forudsætningsvariable, der er opgjort i personens barndom, og personvariable, der karakteriserer personen som 40-årig.

Forudsætningsvariablene dækker for det første over personens køn og herkomst. Derudover dækker forudsætningsvariablene over en række oplysninger om personen og personens forældre på det tidspunkt, personen er 15 år, herunder forældrenes uddannelsesniveau, indkomst, kriminaloplysninger, eventuelle psykiske diagnoser, civilstatus, bopælskommune, og om personen bor med begge sine forældre. Personer, hvor vi ikke har nogle oplysninger om deres forældre, fjernes fra populationen.

Personvariablene dækker over en række personkarakteristika, der opgøres, når personen er 40 år. Det dækker over personens civilstatus, uddannelse, branchen, personen arbejder i, personens gymnasiekarakterer⁵⁷, personens kriminaloplysninger, om personen har en psykisk diagnose, og om personen har haft et fritidsjob som 15-årig.

Vi estimerer en lineær sandsynlighedsmodel for at ende i top 20 pct. af indkomstfordelingen med to forskellige regressionsligninger. Én regression udelukkende med forudsætningsvariable (1) og én regression med både forudsætningsvariable og personvariable for personen som 40-årig (2):

⁵⁶ Læs baggrundsnotatet (Ahle og Hækkerup 2023) for nærmere specifikationer af indkomst og populationsopgørelsen.

⁵⁷ For at kunne medtage både personer med og uden gymnasiekarakterer i regressionen benytter vi en indikatorvariabel, kaldet "ingen gymnasiekarakterer", der antager værdien én, hvis personen ikke har modtaget nogen gymnasiekarakterer. Referencegruppen er personer med gymnasiekarakterer i 3. kvintil.

$$Top20_i = \beta_0 + \mathbf{H}'_i \boldsymbol{\delta} + \epsilon_i \quad (1)$$

$$Top20_i = \beta_0 + \mathbf{X}'_i \boldsymbol{\alpha} + \mathbf{H}'_i \boldsymbol{\delta} + \epsilon_i \quad (2)$$

Hvor:

- Top_{20_i} er en indikatorvariabel, der er én, hvis personen er i top 20 pct. af indkomstfordelingen som 40-årig.
- \mathbf{H}'_i er en vektor med forudsætningsvariable for person i .
- \mathbf{X}'_i er en vektor med personvariablene for person som 40-årig i .

Forældres baggrund har sammenhæng med succes

Relativt få kvinder og efterkommere ender i top 20 pct. af indkomstfordelingen

Når vi udfører regressionen udelukkende med forudsætningsvariablene, finder vi en stærk sammenhæng mellem forudsætningsvariablene og sandsynligheden for at ende i top 20 pct. af indkomstfordelingen som 40-årig, jf. figur 5.1. Fx har personer, hvor mindst én af personens forældre har en ph.d., 13 pct.-point større sandsynlighed for at ende i top 20 pct. af indkomstfordelingen som 40-årig end personer, hvor den højest fuldførte uddannelse blandt personens forældre er en mellemlang videregående uddannelse. På samme vis har personer, hvis forældre ligger i toppen af indkomstfordelingen, 7 pct.-point højere sandsynlighed for at ende i top 20 pct. af indkomstfordelingen end personer, hvis forældre ligger i midten af indkomstfordelingen.

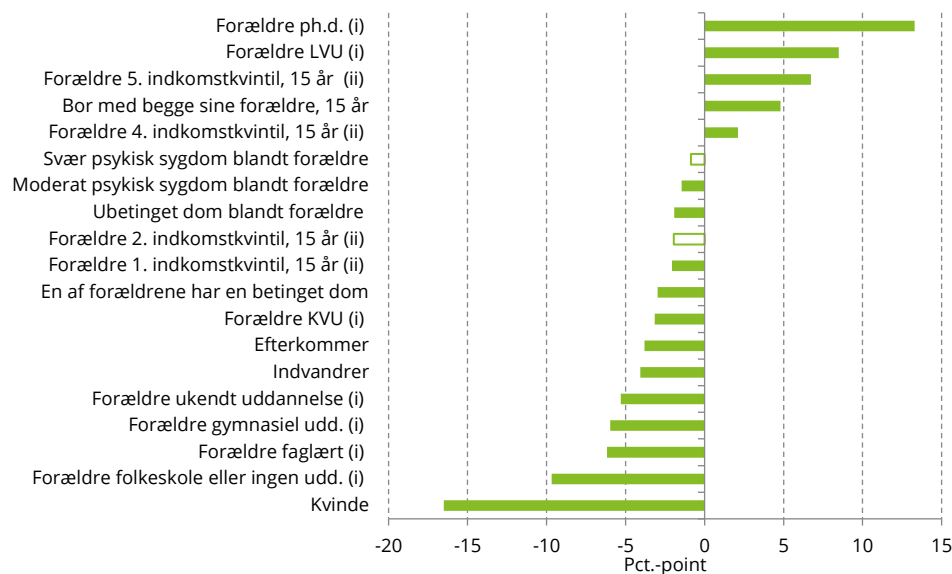
Kvinder har lavere sandsynlighed for succes end mænd

Køn og herkomst hænger også sammen med sandsynligheden for at ende i top 20 pct. af indkomstfordelingen. Når der kontrolleres for de øvrige forudsætningsvariable, har kvinder 17 pct.-point lavere sandsynlighed for at ende i toppen af indkomstfordelingen end mænd, jf. figur 5.1. Det svarer til, at kvinder har ca. 12,5 pct. sandsynlighed for at ende i top 20 pct., mens mænd har 28,5 pct. sandsynlighed. Efterkommere har 4 pct.-point lavere sandsynlighed for at ende i toppen af indkomstfordelingen end personer af dansk herkomst. Det svarer til, at efterkommere har ca. 18 pct. sandsynlighed for at ende i top 20 pct., mens personer af dansk herkomst har ca. 22 pct.

Samfundet går glip af talenter fra udvalgte grupper

Resultaterne indikerer, at forhold i samfundet begrænser især kvinder, men også efterkommere og dem, hvis forældre har mindre uddannelse. Det kan skyldes konkrete barrierer og diskrimination i samfundet, men det kan også skyldes forskelle i præferencer og individuelle valg, der i sig selv kan være præget af kulturelle og sociale normer. Lavere lønninger for kvinder kunne fx skyldes, at kvinder vælger uddannelser med relativt lav løn. Analysen i afsnit 4.4 viser, at forskelle i valg af uddannelser kan forklare 8 pct. af lønforskellen mellem mænd og kvinder 10 år efter dimitering. I det følgende undersøger vi, hvor meget af forskellen der kan forklares ud fra observerede, individuelle valg frem til 40-årsalderen.

Figur 5.1 Relativ sandsynlighed for at ligge i top 20 pct. af indkomstfordelingen blandt 40-årige, 2020



Anm.: Figuren viser alle parameterestimater fra regression (1) undtagen estimaterne for opvækstkommune. Alle estimater, på nær de ikke-udfyldte søjler, er signifikante på et 5 pct. signifikansniveau. Referencepersonen er en mand af dansk herkomst, hvis højest uddannede forælder har en mellemlang videregående uddannelse, og hvor forældrene ikke boede sammen, da personen var 15 år, og hvor forælderen med den højeste indkomst havde en indkomst i 3. indkomstkvintil. Personens forældre har ingen domme eller registrerede psykiske sygdomme. (i) Højeste fuldførte uddannelse. (ii) Højeste indkomstkvintil blandt forældrene.

Kilde: Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Forudsætninger udmøntes igennem livet

Kvinder oplever barrierer for talentudfoldelse

En stor del af sammenhængen mellem forudsætningsvariablene og sandsynligheden for at ende i top 20 pct. af indkomstfordelingen udmønter sig på forskellig vis i andre målbare karakteristika gennem en persons livsforløb, fx gennem karrierevalg. Når vi kontrollerer for karakteristika, som personen har tilegnet sig som 40-årig, fx personens uddannelse og den branche, som personen arbejder i, ser vi derfor, at næsten alle forudsætningsvariablene mister hele eller dele af deres forklaringskraft, jf. figur 5.2.

Det er vigtigt at tage højde for opvækst

Fx falder estimatet for, om personens forældre har en lang videregående uddannelse fra 8 pct.-point til 2 pct.-point, når vi kontrollerer for personens karakteristika som 40-årig, jf. figur 5.2. Det understreger vigtigheden af at lave en regression udelukkende med forudsætningsvariable, da deres forklaringskraft undervurderes, når der tages højde for hændelser senere i personens liv.

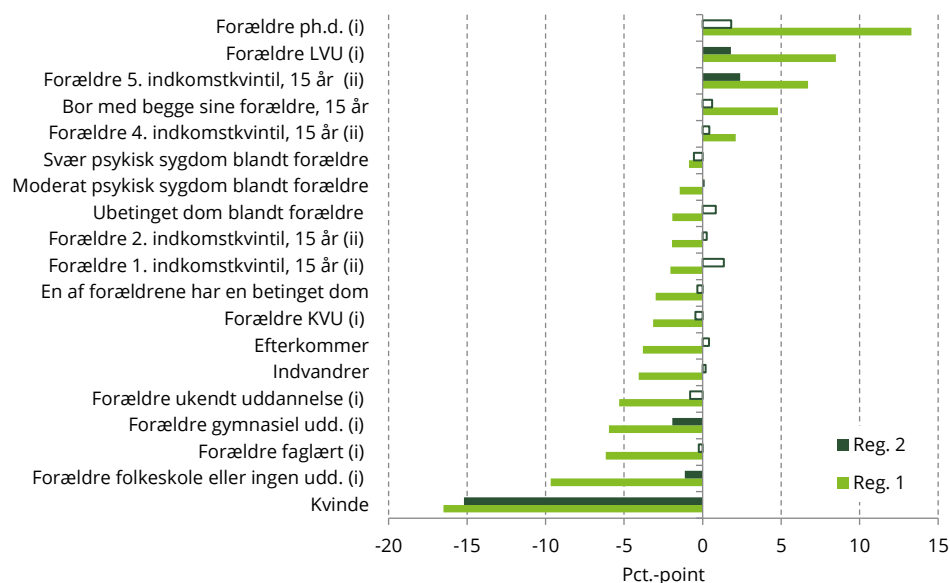
Efterkommere begrænses af bl.a. uddannelsesvalg

Når vi tager højde for personers karakteristika som 40-årige, herunder uddannelse og branche, har efterkommere samme sandsynlighed for at ende i toppen af indkomstfordelingen som personer af dansk herkomst. Når efterkommere sammenlignes med personer med samme uddannelse og job, ender de altså i toppen af indkomstfordelingen i samme grad som personer af dansk herkomst. Det tyder på, at den negative sammenhæng for efterkommere i figur 5.1 primært er drevet af efterkommernes lavere sandsynlighed for at arbejde i højtlønnede brancher eller tage højtlønnede uddannelser, inden de bliver 40 år.

Kvinder oplever stadig barrierer som 40-årige

Dette gælder ikke for kvinder. At være kvinde er den eneste forudsætning, der stort set ikke ændrer forklaringskraft, når der tages højde for karakteristika som 40-årig. I figur 5.2 har kvinder 15 pct.-point lavere sandsynlighed end mænd for at ende i toppen af indkomstfordelingen mod 17 pct.-point i figur 5.1. Det vil sige, at selvom en kvinde har samme uddannelsesniveau og arbejder i samme branche som en mand, har kvinden stadig væsentligt lavere sandsynlighed for at ende i top 20 pct. af indkomstfordelingen, end en mand har.

Figur 5.2 Relativ sandsynlighed for at ligge i top 20 pct. Af indkomstfordelingen blandt 40-årige, 2020



Anm.: Figuren viser alle parameterestimer for forudsætningsvariablene i regression (1) og (2) på nær estimerne for opvækstkommune. Alle estimer, undtagen de ikke-udfyldte søjler, er signifikante på et 5 pct. Signifikansniveau. Se figur 5.1 for beskrivelse af referencepersonen og (i)-(ii).

Kilde: Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Kvinder tager andre uddannelser end mænd

En del af forskellen mellem mænd og kvinder kan skyldes lønforskelle mellem specifikke uddannelser, som denne analyse ikke tager højde for. Fx kan det være, at kvinder tager andre lange videregående uddannelser end mænd. Som tidligere beskrevet kan valg af uddannelser forklare 8 pct. af lønforskellen mellem mænd og kvinder 10 år efter dimittering, jf. afsnit 4.3. Forskellige uddannelser forklarer dog ikke hele sammenhængen, hvilket indikerer, at kvinders karrierer også bliver begrænset efter, at de har valgt en bestemt? karrierevej, og at begrænsningen ikke udelukkende ligger i form af valg af uddannelse eller branche.

Begrænsninger kan skyldes mange faktorer i samfundet

Begrænsningerne for kvinder på arbejdsmarkedet kan bl.a. være relateret til skæve kønsnormer i forbindelse med at få børn. Kraka-Deloitte (2021) finder, at kvinder går betydeligt ned i løn, når de får et barn, som følge af bl.a. mere barsel, afholdelse af flere børns sygedage m.m. Forskningen tyder dog også på, at kvinder kan blive udsat for konkret diskrimination på arbejdsmarkedet, hvor kvinder fx generelt ikke bliver anset som lige så talentfulde som mænd, jf. afsnit 5.3.

Tendensen har været den samme de sidste 10 år

For at undersøge om begrænsningerne har udviklet sig over tid, har vi foretaget de to regressioner 10 år tilbage i tid. Der er ikke sket en nævneværdig udvikling i sammenhængen for hverken kvinder eller efterkommere. Hvis udviklingen fortsætter i samme tempo som hidtil, vil kvinder altså ikke foreløbig nå toppen af indkomstfordelingen i samme grad som mænd.

Forskellen mellem mænd og kvinder skyldes ikke deltid

Undersøger effekten af at arbejde deltid og have børn

For at undersøge mulige forklaringer på, at kvinder ikke ender i top 20 pct. af indkomstfordelingen i samme grad som mænd, har vi tilføjet tre yderligere variable til vores undersøgelse. Den første er en indikator for, om personen arbejder deltid⁵⁸, den anden er en indikator for, om personen har børn, og den tredje er en indikator for, om personen er enlig forsørger.⁵⁹ Hvis estimatet for kvinder falder betydeligt, når vi inkluderer disse variable, vil det tyde på, at grunden til, at kvinder ikke når top 20 pct. af indkomstfordelingen i samme grad som mænd, bl.a. er, at de i højere grad

⁵⁸ Personer på deltid defineres som personer, der er lønmodtagere, og som arbejder under 32 timer om ugen. Vi danner en kategorisk variabel, hvor personer enten kan arbejde fuldtid, deltid eller indgå som "ikke lønmodtagere".

⁵⁹ Defineret som at personen deler adresse med en eller flere børn, og at der ikke er registreret andre voksne på adressen.

arbejder deltid end mænd, eller at de i højere grad er enlige forsørgere, hvilket kan give en række barrierer for dem på arbejdsmarkedet.

Deltid og enlig forsørgelse er ikke barrieren for kvinder

Estimatet for kvinder fra figur 5.2. ændrer sig dog stort set ikke, når vi tilføjer tre nye variable for at tage højde for disse forhold. Det negative estimat for kvinder falder fra -15,2 til -14,4 pct.-point, dvs. den negative sammenhæng bliver 0,8 pct.-point mindre. Deltid har dog ikke overraskende en stor negativ sammenhæng med at ende i top 20 pct. af indkomstfordelingen med et estimat på -13,3 pct.-point. Til gengæld er der ingen signifikant sammenhæng mellem det at være enlig forsøger og sandsynligheden for at være i top 20 pct. af indkomstfordelingen som 40-årig.

Der kan være forskelle i arbejdstid, som ikke medregnes

At kvinder potentielt arbejder mere deltid, eller oftere er enlige forsørgere, ser altså ikke ud til at være de faktorer, der driver den negative sammenhæng mellem at være kvinde og sandsynligheden for at ende i toppen af indkomstfordelingen. Opgørelsen af arbejdstimer i Danmarks Statistiks registre dækker dog fx ikke ubetalt overarbejde eller børns sygedage. Det kan derfor ikke udelukkes, at en del af forskellen mellem mænd og kvinder stadig skyldes, at mænd i gennemsnit arbejder flere timer end kvinder.

Kvinder bliver i mindre ledere grad end mænd

Ser på ledere som et andet mål for succes

Som et andet proxymål for succes på arbejdsmarkedet har vi udført samme regressioner som ovenstående, men med en indikatorvariabel for, om personen er leder som 40-årig som afhængig variabel.⁶⁰ Ledere er en mere begrænset gruppe end top 20 pct. af indkomstfordelingen, da kun 4 pct. af de 40-årige i vores population er ledere. Der er til gengæld et overlap mellem grupperne, da ca. 70 pct. af lederne i vores population også indgår i top 20 pct. af indkomstfordelingen.

Kvinder bliver ledere i mindre grad end mænd

Sammenhængene er meget lig sammenhængene mht. at være i top 20 pct. af indkomstfordelingen, jf. figur 5.3. At have forældre med en høj uddannelse eller høj indkomst har en positiv sammenhæng, mens det at være kvinde har en stærkt negativ sammenhæng. Dog er der en negativ sammenhæng mellem at have en forælder med en ph.d. og sandsynligheden for at være leder, hvor det at have en forælder med en ph.d. havde en stærk positiv sammenhæng med at ende i top 20 pct. af indkomstfordelingen, jf. figur 5.2.

Underliggende sandsynlighed for at blive leder er generelt mindre

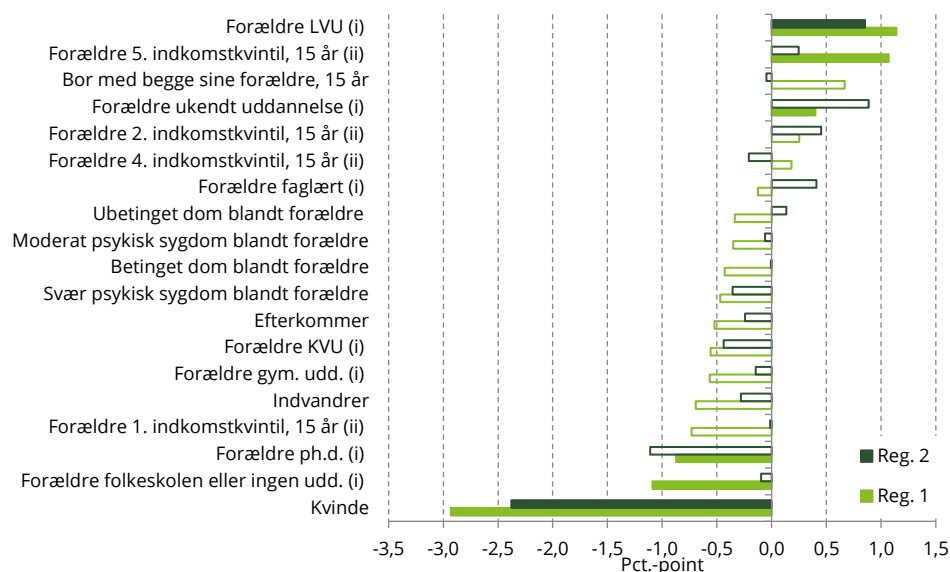
At være kvinde giver ca. 3 pct.-point lavere sandsynlighed for at være leder som 40-årig end at være mand. Da kun 4 pct. af de 40-årige er ledere, svarer 3 pct.-points lavere sandsynlighed til at kvinder har ca. 2,5 pct. sandsynlighed for at blive leder, mens mænd har 5,5 pct. sandsynlighed. Estimerne i figur 5.3 er mindre end i figur 5.2, fordi den underliggende sandsynlighed for at være leder er mindre end den underliggende sandsynlighed for at ende i top 20 pct. af indkomstfordelingen.

Kvindens muligheder for at blive leder er begrænset

Resultaterne fra figur 5.3 viser, at en kvinde, der vælger at tage samme uddannelse som en mand og arbejde i samme branche, stadig har væsentlig lavere sandsynlighed for at blive leder, end en mand har, på samme vis som når vi måler på sandsynligheden for at ende i top 20 pct. af indkomstfordelingen. Det tyder på, at kvinders karrierer ikke kun bliver begrænset ift. deres løn, men også deres mulighed for at blive ledere. Der er til gengæld ingen signifikant negativ sammenhæng mellem at være efterkommer og blive leder som 40-årig.

⁶⁰ Ledelsesansvar defineres på baggrund af variablen DISCO_KODE fra Danmarks Statistiks arbejdsmarkedsstatistik, RAS. Vi definerer personer som at være ledere, hvis deres DISCO_KODE for deres primære beskæftigelse ligger i kategorien "Ledelsesarbejde".

Figur 5.3 Relativ sandsynlighed for at være leder som 40-årig, 2020



Anm.: Figuren viser alle parameterestimer for forudsætningsvariablene i regression (1) og (2) på nær estimaterne for opvækstkommune. Alle estimater, undtagen de ikke-udfyldte søjler, er signifikante på et 5 pct. signifikansniveau. Se figur 5.1 for beskrivelse af referencepersonen og (i)-(ii).

Kilde: Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Chanceligheden i Danmark kan forbedres

I Danmark er der ikke chancelighed for alle

Analysen indikerer, at der i Danmark ikke er chancelighed for alle grupper i samfundet. På trods af samme talentmasse vokser nogle grupper op med væsentligt lavere sandsynlighed for at blive ledere eller ende i toppen af indkomstfordelingen end andre. Især kvinder og efterkommere ser ud til at opleve barrierer, der afholder dem fra at få succes på arbejdsmarkedet som 40-årige i samme grad som mænd og personer af dansk herkomst.

Nogle grupper kræver indsats tidligt i livet

For efterkommere indikerer analysen, at barriererne for deres talentudfoldelse primært udmønter sig i fx valg af uddannelse eller branche med et relativt lavt indkomstniveau. Det afspejler sig ved, at efterkommere vokser op med lavere sandsynlighed for at ende i toppen af indkomstfordelingen end personer af dansk herkomst, men at sammenhængen forsvinder, når vi kontrollerer for personers karakteristika som 40-årig.

Kvinder oplever karrierebegrænsninger

I modsætning til efterkommere har kvinder også lavere sandsynlighed for både at blive ledere og ende i top 20 pct. af indkomstfordelingen, også når vi kontrollerer for personers karakteristika som 40-årig, herunder uddannelsesniveau og branche. Det tyder på, at kvinder også senere i livet står overfor en række faktorer, der begrænser dem i at gøre karriere, også selvom de fx har taget en lang uddannelse. Denne tendens ser samtidig ikke ud til at være blevet mindre de seneste 10 år.

Skæve kønsnormer bør nedbrydes ...

Hvis kvinder fremover skal have samme mulighed for talentudfoldelse som mænd, kræver det et opgør med de kønsnormer i samfundet, der bl.a. gør, at kvinder vælger relativt lavtlønnede uddannelser ift. mænd, og som gør, at kvinder går betydeligt ned i løn, når de får børn.⁶¹

... og indfør mere fleksibilitet på arbejdspladsen

Nobelprisvinder i økonomi Claudia Goldin peger på, at en stor del af forskellene mellem mænds og kvinders udfald på arbejdsmarkedet skyldes forskellige behov for fleksibilitet, samtidig med at nogle brancher eller stillinger i uproportional høj grad belønner de personer, der arbejder mange timer.⁶² Ifølge Goldin (2014) kan samfundet mindske meget af det tilbageværende løngab mellem mænd og kvinder ved at mindske omkostningen ved fleksibilitet, så fleksibilitet ikke er forbundet med en ekstra økonomisk straf. Det kan virksomheder fx gøre ved at tage et opgør med normen

⁶¹ Kraka-Deloitte (2021).

⁶² Goldin (2014).

om, at personer skal arbejde ekstraordinært mange timer i starten af deres karriere for at vise, at de engagerede medarbejdere.⁶³

5.2 Der er geografiske barrierer for talentudfoldelse i Danmark

Vi undersøger geografiske barrierer i Danmark ...

Barrierer for talentudfoldelse kan ramme mange grupper i samfundet. Analysen i afsnit 5.1 afdækker, at kvinder og efterkommere udfolder deres talent i mindre grad end mænd og personer af dansk herkomst. I denne analyse bruger vi metoden og regressionsresultaterne fra afsnit 5.1 til at undersøge, om opvækst i forskellige dele af Danmark giver forskellige muligheder for at udfolde sit talent. Det gør vi ved at undersøge sammenhængen mellem opvækstkommune og sandsynligheden for at ende i top 20 pct. af indkomstfordelingen som 40-årig, idet der kontrolleres for øvrige forudsætningsvariable som nævnt i afsnit 5.1, fx forældrenes uddannelsesniveau, køn og herkomst. Til at lave analysen bruger vi koefficienterne fra regressionerne fra afsnit 5.1, hvor forudsætningsvariablene inkluderer et sæt indikatorvariable for den kommune, som personerne boede i som 15-årige.

... ved at se på personers opvækstkommuner

Hvis personer har forskellige muligheder for at ende i top 20 pct. af indkomstfordelingen, afhængigt af hvor i Danmark de vokser op, tyder det på en skævhed i samfundet, der gør, at vi spilder talent fra visse dele af Danmark.

Danske kommuner giver forskellige forudsætninger

Opvækstkommuner giver forskellige forudsætninger

Der er umiddelbart store regionale forskelle i sandsynligheden for at ende i top 20 pct. som 40-årig, jf. figur 5.4. Generelt er sandsynligheden for at ende i toppen af indkomstfordelingen lavest i de kommuner, der ligger længst væk fra store byer som København og Aarhus, og størst i nordsjællandske kommuner. Personer, som vokser op i Lolland eller Langeland Kommune, har fx hhv. 16,4 og 15 pct.-point lavere sandsynlighed for at ende i toppen af indkomstfordelingen som 40-årig end personer, der vokser op i Københavns Kommune. Modsat er der 20,4 pct.-point større sandsynlighed for at ende i toppen af indkomstfordelingen, hvis man vokser op i Gentofte Kommune ift. Københavns Kommune.

Forskellen skyldes ikke forskelle i socioøkonomi

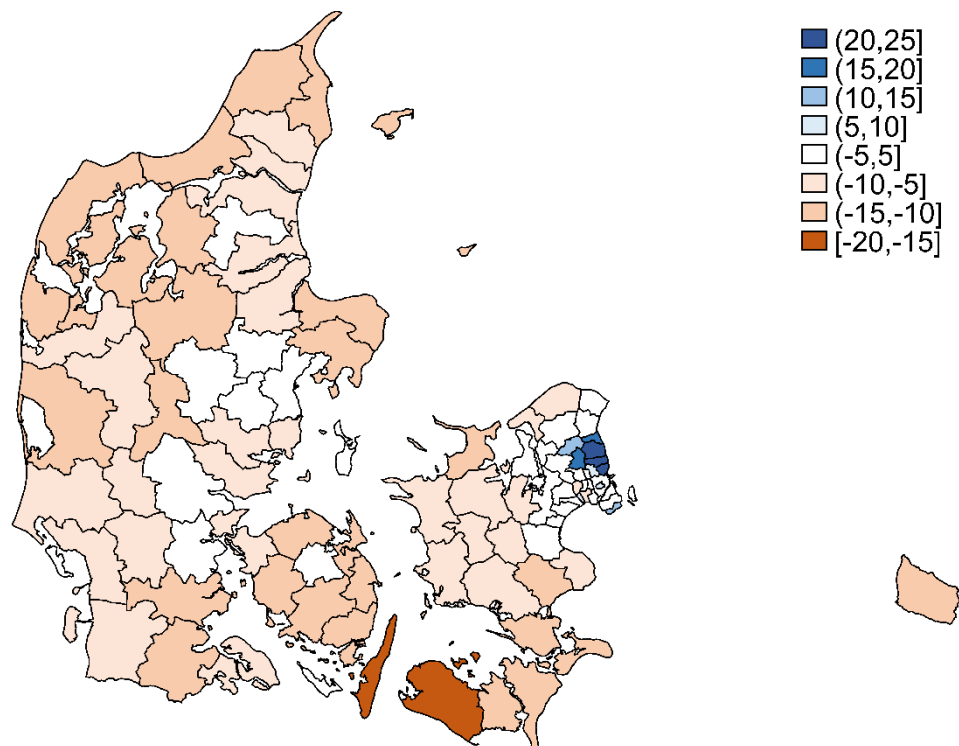
I regressionsanalysen renses der for en række socioøkonomiske variable, der bl.a. indeholder oplysninger om forældrenes indkomst- og uddannelsesniveau. Forskelle i sammenhængen mellem opvækstkommune og sandsynligheden for at ende i top 20 pct. af indkomstfordelingen skyldes derfor som udgangspunkt ikke, at der fx er flere, der vokser op med højtuddannede forældre i Nordsjælland end i Sydsjælland. Der kan dog være nogle effekter af at vokse op i en kommune med mange højtuddannede forældre, som regressionen ikke tager højde for, fx netværkseffekter.

Uobserverbare faktorer påvirker forudsætningerne

Forskelle på tværs af kommunerne er et udtryk for, hvordan uobserverbare faktorer i kommunerne påvirker borgernes sandsynlighed for succes senere i livet. Disse faktorer kan fx være forskelle i adgang til uddannelse, jobmuligheder, netværkseffekter, rollemodeller, lokal løndannelse m.m. Resultaterne tyder på, at Danmark går glip af talenter fra yderkommuner, der ikke formår at nå top 20 pct. af indkomstfordelingen i samme grad som personer, der vokser op i storbyerne.

⁶³ Goldin (2015).

Figur 5.4 Relativ sandsynlighed for at ligge i top 20 pct. af indkomstfordelingen blandt 40-årige opdelt på opvækstkommune, 2020



Anm.: Sandsynligheden opgøres som den relative sandsynlighed for at ligge i top 20 pct. af indkomstfordelingen som 40-årig, målt i pct.-point, relativt til at vokse op i København. Figuren afspejler estimaterne for kommunedummies for personernes bopælskommune som 15-årig fra regression (1) fra afsnit 5.1. Kommuner, hvor estimaterne er insignifikante på et 5 pct. signifikansniveau markeres også som hvide.

Kilde: Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Opvækstkommune har lille betydning efter valg af karriere

Opvækst i Nordsjælland er positivt

Som det var tilfældet med de andre forudsætningsvariable i afsnit 5.1, reduceres sammenhængen mellem opvækstkommune og sandsynligheden for at ende i toppen af indkomstfordelingen, når der også kontrolleres for personens karakteristika som 40-årig, jf. figur 5.5. Som i afsnit 5.1 indikerer det, at sammenhængen udmønter sig på forskellige vis gennem fx personers valg af karriere. Som med efterkommerne i afsnit 5.1 tyder det på, at barriererne for talentudfoldelse i yderkommunerne primært udmønter sig i fx valg af uddannelse eller brancher med et relativt lavt indkomstniveau.

Få yderkommuner har dog negativ sammenhæng ...

Selv når vi kontrollerer for personens karakteristika som 40-årig, herunder personens valg af uddannelse og branche, har enkelte kommuner dog stadig en signifikant sammenhæng med, om personer ligger i top 20 pct. af indkomstfordelingen. Fx har personer, der vokser op i Struer Kommune ca. 6 pct.-point lavere sandsynlighed for at ligge i top 20 pct. af indkomstfordelingen som 40-årig end personer, der er vokset op i København.

... og kommuner omkring København har positiv

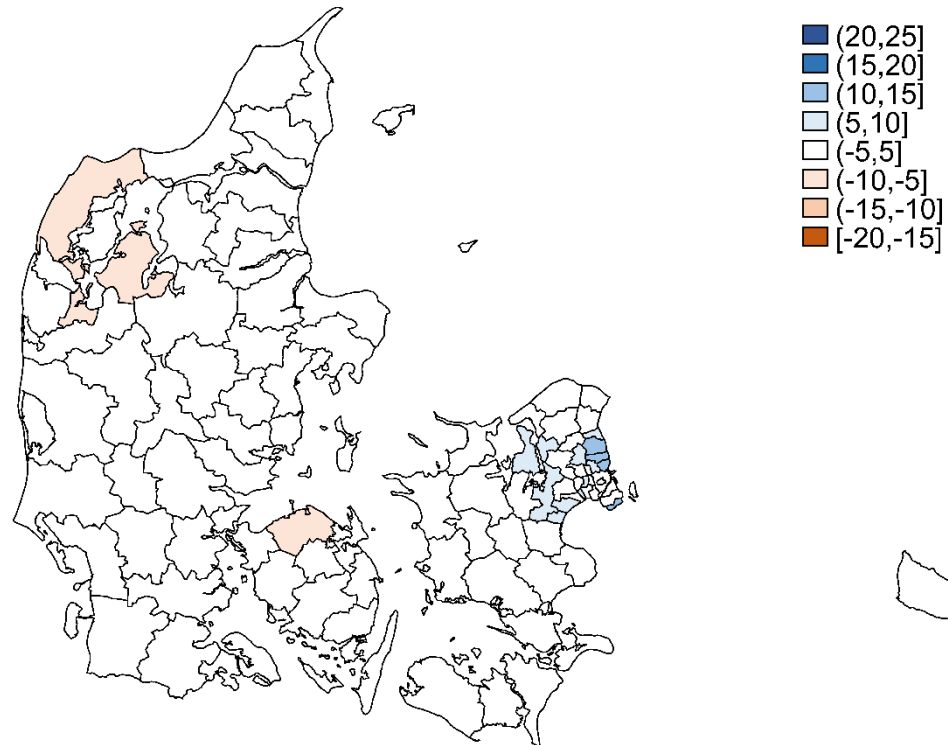
Samtidig har opvækst i flere kommuner omkring hovedstadsområdet, herunder især i Nordsjælland, en positiv sammenhæng med at ligge i top 20 pct. af indkomstfordelingen, også når der kontrolleres for bl.a. personers uddannelse og valg af branche. Det indikerer, at opvækst i især Nordsjælland giver nogle ekstra muligheder for at udfolde sit talent og ende i toppen af indkomstfordelingen. Det kan fx være netværkseffekter eller et større antal af rollemodeller i kommuner, der generelt er præget af at have mange indbyggere med lange uddannelser og høje indkomster.

Sammenhæng kan være drevet af bl.a. formue

Det kan dog ikke udelukkes, at en del af den positive sammenhæng mellem opvækst i Nordsjælland og sandsynligheden for at ende i top 20 pct. af indkomstfordelingen som 40-årig er drevet af, at vi ikke kan kontrollere for alle socioøkonomiske forudsætninger. Fx tager vores model ikke højde

for alle typer af indkomst og heller ikke formue. Derudover kan der være yderligere positive effekter af at have forældre med en meget høj indkomst, som vores model ikke tager højde for. Modellen tager heller ikke højde for effekter af lokale prisdannelser. Hvis personer har en tendens til at bo i de kommuner, hvor de vokser op, og lønniveauet, men også prisniveauet generelt er højere uanset uddannelsesniveau og stilling i fx Nordsjælland, kan dette også drive en del af sammenhængen, uden at personerne i Nordsjælland nødvendigvis har en højere realindkomst end andre.

Figur 5.5 Opvækstkommunens effekt på sandsynligheden for at ligge i top 20 pct. Som 40-årig, rensat for personers valg, 2020



Anm.: Sandsynligheden opgøres som den relative sandsynlighed for at ligge i top 20 pct. Som 40-årig, målt i pct.-point, relativt til at vokse op i København. Figuren afspejler estimaterne for kommunedummies for personernes bopælskommune som 15-årig fra regression (2) fra afsnit 5.1. Kommuner, hvor estimaterne er insignifikante på et 5 pct. Signifikansniveau markeres også som hvide.

Kilde: Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Danmark går glip af talenter fra yderkommuner

Der er geografiske talentbarrierer i Danmark

Analysen viser, at der i Danmark er store sammenhænge mellem opvækstkommune og sandsynligheden for at ende i toppen af indkomstfordelingen som 40-årig. Sammenhængen findes, selvom vi har rensat for socioøkonomiske forskelle mellem kommunerne. Det tyder på, at Danmark går glip af talenter fra yderkommunerne, der af uobserverbare årsager ikke formår at udfolde deres talent i samme grad som unge, der vokser op i storbyer.

Lige mulighed for uddannelse kan afhjælpe problemet

Det meste af sammenhængen mellem opvækstkommune og sandsynligheden for at ende i top 20 pct. Af indkomstfordelingen forsvinder dog, når vi kontrollerer for personernes karakteristika som 40-årige. Det tyder på, at barriererne for talentudfoldelse for disse grupper udmønter sig i fx valg af uddannelse eller branche med lavt indkomstniveau. Det taler for at sikre, at der er lige adgang til uddannelser på tværs af kommuner i Danmark. Det kan fx ske ved at opretholde et højt niveau af kollektiv trafik, der gør det nemmere at pendle til og fra uddannelsesinstitutioner på tværs af større afstande.

5.3 Kønsstereotype forestillinger om talent kan hindre kvinders talentudfoldelse

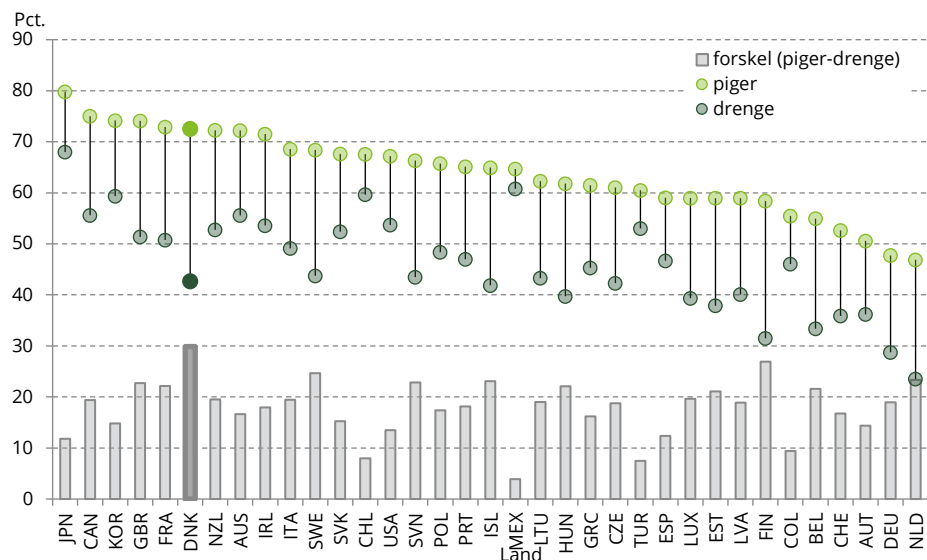
Danmark har rekord i kønsforskel i tro på eget talent

72 pct. af piger tror egne fejl skyldes mangel på talent

En international forskningslitteratur peger på, at der findes en udbredt kønsstereotyp, som forbinder høj begavelse eller enestående talent (på engelsk *brilliance*) med mænd mere end med kvinder.⁶⁴ Og noget tyder på, at denne forestilling er særlig udbredt i Danmark. Ifølge den internationale PISA-undersøgelse⁶⁵ har Danmark nemlig verdensrekord i forskellen mellem drenge og pigers tilbøjelighed til tro, at de mangler evner, når de ikke klarer sig godt, jf. figur 5.6.

På engelsk lyder det relevante PISA-spørgsmål "When I am failing, I am afraid that I might not have enough talent". Og blandt alle de lande, der deltog i PISA-undersøgelsen i 2018, var forskellen i andelen af piger og drenge, der svarede bekræftende til dette spørgsmål, altså intet sted større end i Danmark⁶⁶. Det dækker over, at Danmark er blandt de lande, hvor flest piger har denne opfattelse (72 pct.), og samtidig blandt de lande, hvor færrest drenge har (43 pct.), jf. figur 5.6, som for overskuelighedens skyld kun omfatter resultater for OECD-lande.⁶⁷

Figur 5.6 Procent af elever, der angiver at være enige eller helt enige i spørgsmålet "Når jeg ikke klarer mig godt, er jeg bange for, at jeg ikke har evnerne", opdelt på lande og køn, 2018



Anm.: Stikprøvestørrelse og svarprocent varierer på tværs af lande. Opgørelsen her omfatter kun elever, der har besvaret spørgsmålet. Besvarelserne er vægtet med PISA-undersøgelsens elevvægte (final student weight). Det gennemsnitlige gab mellem drenge og piger på tværs af OECD-lande er 18 pct.-point. Gabet er størst i Danmark, hvor det er på 30 pct.-point.

Kilde: PISA 2018 og egne beregninger: <https://www.oecd.org/pisa/data/2018database/>.

Kønsforskellen er stor på alle præstationsniveauer

Kønsforskellen skyldes ikke kønsforskelle i faktiske evner, målt via PISAs matematikprøve.⁶⁸ PISA inddeler elevernes matematikkompetencer i syv niveauer, hvor nul er det laveste og seks det højeste. I Danmark er der lidt flere drenge end piger, som er højt præsterende i matematik (niveau

⁶⁴ Storage m.fl. (2020), Bian m.fl. (2017), Jaxon m.fl. (2019), Zhao m.fl. (2022).

⁶⁵ PISA står for Programme for International Student Assessment og er en undersøgelse, der gennemføres hvert tredje år af OECD og bl.a. måler 15-årige elevers faglige kompetencer og skoletrivsel. Den seneste runde af PISA-undersøgelsen blev gennemført i 2022, men data herfra er endnu ikke tilgængelig.

⁶⁶ Dette gælder også, hvis der tages højde for forskelle i den gennemsnitlige (på tværs af drenge og piger) tendens til at svare bekræftende til spørgsmålet i landet, og der kontrolleres for forskelle i præstationer på PISAs faglige prøver.

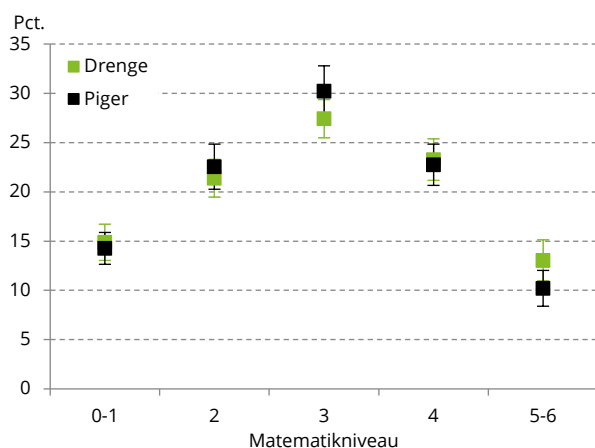
⁶⁷ Spørgsmålet bliver gennem PISA-undersøgelsen stillet i 78 forskellige lande.

⁶⁸ Det skyldes heller ikke forskelle i evner målt ved PISAs læseprøve. Piger scorer generelt højere i PISAs læseprøve end drenge, men på tværs af præstationsniveauer er drenge mindre tilbøjelige end piger til at tro, at de ikke har evnerne, når de ikke klarer sig godt (forskellen er dog ikke statistisk signifikant på de to højeste læsepræstationsniveauer, hvor der er relativt få observationer).

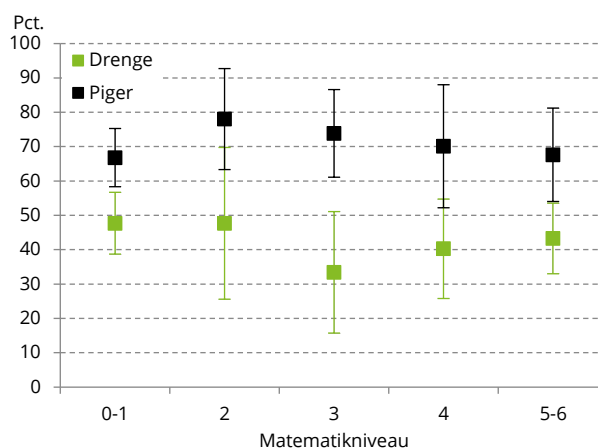
fem eller seks), jf. figur 5.7.a. Det samme gælder i de fleste andre lande. Men denne lille forskel i faktiske præstationer kan ikke forklare den store kønsforskel i tilbøjeligheden til at tilskrive egne fejl manglen på evner. Forskellen findes nemlig for alle præstationsniveauer, jf. figur 5.7.b⁶⁹. Og Danmark er blandt de lande i OECD, hvor kønsforskellen er størst, uanset hvilket matematikpræstationsniveau eleverne har, jf. figur 5.8.

Figur 5.7 Danske elevers matematikpræstationer og svar på spørgsmålet "Når jeg ikke klarer mig godt, er jeg bange for, at jeg ikke har evnerne", 2018

Figur 5.7.a Procent danske elever med forskellige niveauer af matematikkompetencer, opdelt på køn



Figur 5.7.b Procent af danske elever, der angiver at være enige eller helt enige i spørgsmålet "Når jeg ikke klarer mig godt, er jeg bange for, at jeg ikke har evnerne", opdelt på matematikundskaber

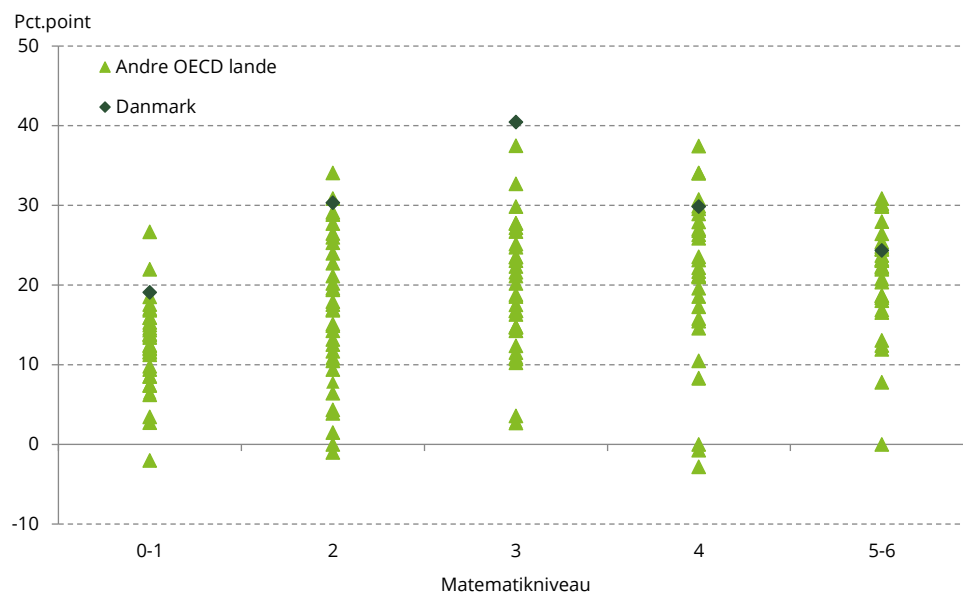


Anm.: Opgørelsen her omfatter kun elever, der har besvaret spørgsmålet og har valide resultater fra matematikprøven. Besvarelsene er vægtet med PISA-undersøgelsens elevvægte. De lodrette streger i figurerne angiver 95 pct. konfidensintervaller. Opgørelsen af matematikpræstationer følger PISAs tekniske dokumentation. <https://www.oecd.org/pisa/data/pisa2018technicalreport/>.

Kilde: PISA 2018 og egne beregninger: <https://www.oecd.org/pisa/data/2018database/>.

⁶⁹ Forskellen er dog størst på præstationsniveau tre, som omfatter ca. 29 pct af eleverne.

Figur 5.8 Forskel i pct. piger og drenge, der angiver at være enige eller helt enige i spørgsmålet "Når jeg ikke klarer mig godt, er jeg bange for, at jeg ikke har evnerne", opdelt på matematikundskaber, OECD-lande



Anm.: Opgørelsen her omfatter kun elever, der har besvaret spørgsmålet og har valide resultater fra matematikprøven. Besvarelsene er vægtet med PISA-undersøgelsens elevvægte. Opgørelsen af matematikpræstationer følger PISAs tekniske dokumentation <https://www.oecd.org/pisa/data/pisa2018technicalreport/>
 Kilde: PISA 2018 og egne beregninger: <https://www.oecd.org/pisa/data/2018database/>.

Forskellen kan være udtryk for internaliserede stereotyper

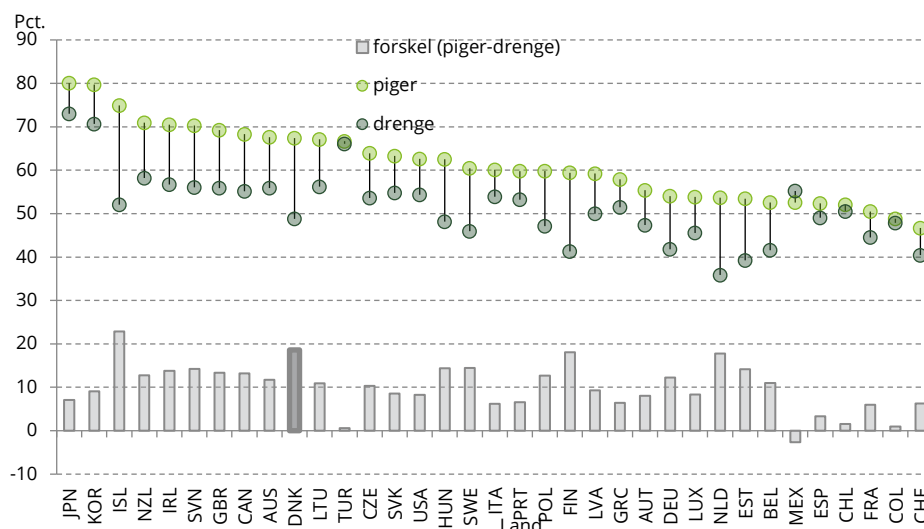
Forskere har argumenteret for, at kønsforskelle i tilbøjeligheden til at tilskrive sine egne fejl/mangel på talent giver et mål for, hvor kønsstereotyp en opfattelse af talent der er i et land.⁷⁰ Hvis mænd i højere grad end kvinder anses for at være talentfulde, så vil det være i uoverensstemmelse med forventningerne (deres egne og/eller andres), når drengene ikke klarer sig godt. Og de vil derfor være mere tilbøjelige til at tilskrive det eksterne faktorer, såsom at de er uheldige, end interne faktorer, såsom at de mangler talent. Omvendt vil det i højere grad være i overensstemmelse med forventningerne (egne/andres), hvis kvinder ikke klarer sig godt – og de vil derfor være mere tilbøjelige til at tilskrive det mangel på talent.

DK har anden plads i kønsforskelle i frygt for at fejle

Uanset om man vil godtage, at forskellen er et udtryk for kønsstereotyper eller ej, er det dog bemærkelsesværdigt i egen ret, at der i Danmark er så massiv en kønsforskelle i tendensen til at tro, at ens fejl er udtryk for mangel på talent. I den officielle PISA-afrapportering indgår spørgsmålet sammen med to andre i et indeks for elevernes frygt for at fejle. Også for de to andre spørgsmål er Danmark blandt de lande, hvor kønsforskellen i besvarelsene er størst, jf. figur 5.9 og figur 5.10. I det samlede indeks har Danmark det andet højeste kønsgab blandt alle lande, kun overgået af Island.

⁷⁰ Napp og Breda (2022).

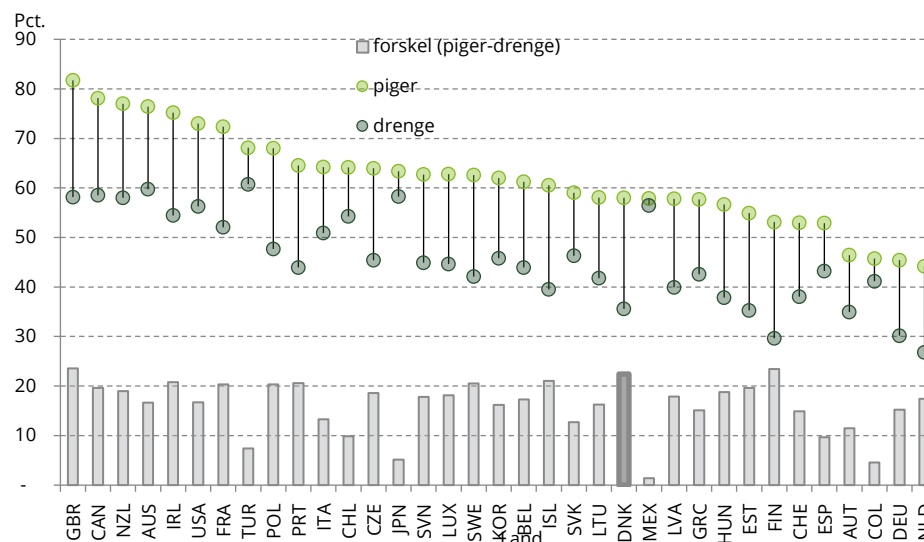
Figur 5.9 Procent af elever, der angiver at være enige eller helt enige i spørgsmålet "Når jeg ikke klarer mig godt, tænker jeg på, hvad andre mener om mig", opdelt på lande og køn.



Anm.: Stikprøvestørrelse og svarprocent varierer på tværs af lande. Opgørelsen her omfatter kun elever, der har besvaret spørgsmålet. Besvarelsene er vægtet med PISA-undersøgelsens elevvægte (final student weight).

Kilde: Egne beregninger på baggrund af PISA 2018: <https://www.oecd.org/pisa/data/2018database/>

Figur 5.10 Procent af elever, der angiver at være enige eller helt enige i spørgsmålet "Når jeg ikke klarer mig godt, kommer jeg i tvivl om mine fremtidsplaner", opdelt på lande og køn



Anm.: Stikprøvestørrelse og svarprocent varierer på tværs af lande. Opgørelsen her omfatter kun elever, der har besvaret spørgsmålet. Besvarelsene er vægtet med PISA-undersøgelsens elevvægte (final student weight).

Kilde: Egne beregninger på baggrund af PISA 2018: <https://www.oecd.org/pisa/data/2018database/>

Mænd og kvinder stereotypiseres også på videregående

Et nyt forskningsstudie fra Københavns Universitet finder også indikationer på, at en kønsstereotyp forestilling om, hvordan talent ser ud, og hvem der har det, lever højt i Danmark.⁷¹ Her har forskere interviewet undervisere og studerende på forskellige naturvidenskabelige uddannelser for at undersøge, hvordan de definerer talent. Og de konkluderer, at mandlige studerende oftere

⁷¹ Holmgaard og Johannsen (2022).

bliver set som modige og nysgerrige 'kunstnere', mens kvinderne ses som skrøbelige organisatorer. Når kvinderne klarer sig rigtigt godt fagligt, bliver det ikke opfattet som udtryk for talent – de er dygtige, guld værd på feltarbejde "til at lave databaser og den slags", men ikke talentfulde. Talentfuld er til gengæld den mandlige studerende, der bare møder op den første dag, og " [...] stiller et spørgsmål, hvor man ikke kender svaret og tænker: Pff, hvad sker der her?!"⁷²

Stereotyper kan holde kvinder ude af erhverv ...

Kønsstereotype forestillinger kan hindre kvindelig talentudfoldelse

Den internationale litteratur om kønsstereotyper og talent peger på, at opfattelsen af talent som noget, der især er sammenfaldende med mandlige karakteristika, kan være med til at forklare, at kvinder er underrepræsenterede indenfor mange prestigefyldte erhverv. Det gælder fx indenfor forskning, hvor en amerikansk undersøgelse har fundet, at kvinder i særlig grad er underrepræsenterede i de forskningsfelter, hvis medlemmer fremhæver medfødte evner og talent som afgørende for at have succes i deres felt.⁷³ Det er tilfældet for en række STEM-discipliner og for visse forskningsfelter indenfor humaniora og samfundsfag (fx filosofi og økonomi).

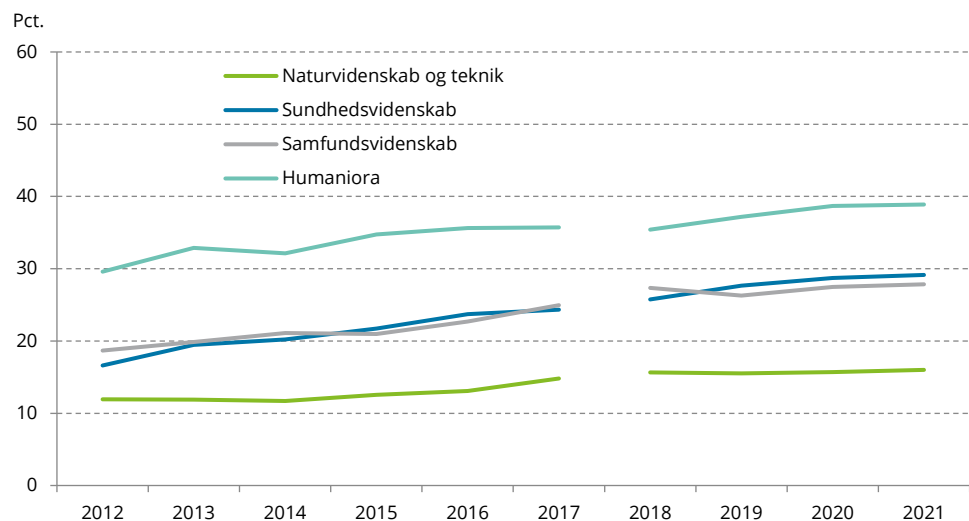
... fx visse forskningsfelter

I Danmark er kvinder også fortsat underrepræsenterede i forskning, særligt på professorniveau og særligt indenfor STEM-området. Indenfor området "Naturvidenskab og teknik" var det i 2021 fortsat kun 16 pct. af professorerne, der var kvinder, jf. figur 5.11. Det afspejler en lille fremgang i forhold til 2012, men de seneste 4 år har der ikke været nogen udvikling. Indenfor samfundsvidenskab er andelen af kvindelige professorer også stagneret indenfor de seneste fire år - på 28 pct. Kun indenfor hhv. sundhedsvidenskab og humaniora stiger andelen af kvindelige professorer fortsat, og de udgjorde her hhv. 29 og 39 pct. i 2021.

146 år til lige kønsfordeling i naturvidenskab og teknik

Med den gennemsnitlige vækstrate fra de seneste fire år⁷⁴ vil der dermed gå hhv. ca. 8 og 13 år, førend der er lige mange mandlige og kvindelige professorer på humaniora og sundhedsvidenskab. Men der vil gå 98 år, før det er tilfældet på samfundsvidenskab, og 146 år, før det er tilfældet indenfor naturvidenskab og teknik.

Figur 5.11 Andelen af kvinder blandt professorer på de danske universiteter, 2012-2021, opdelt på hovedområde



Anm.: Data er ikke tilgængelige for før 2012. Der er databrud i 2018, hvor enkelte indberettere tidligere har medtaget visse ansatte i deltidsstillinger, som om de var fuldtidsstillinger.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets datavarehus.

⁷² Citatet kommer fra en pressemeddelelse om studiet fra Københavns Universitet <https://nyheder.ku.dk/alle-nyheder/2023/08/talent-er-noget-som-mandlige-studerende-har/>

⁷³ Ifølge Leslie m.fl. (2015) er mænd mere tilbøjelige til end kvinder til at pege på medfødte evner eller talent som en væsentlig faktor, men det er ikke det, der driver resultatet. Sammenhængen gælder, uanset om der alene tages udgangspunkt i mandlige eller kvindelige forskeres vurdering, eller om der tages udgangspunkt i gennemsnittet af de to.

⁷⁴ Der er databrud i tidsserien mellem 2017 og 2018 og UFM anbefaler derfor, at perioden før og efter betragtes som særskilte perioder.

Kønsstereotyper kan gøre det sværere for kvinder at blive valgt

En stereotyp sammenkædning af intellektuelt talent med mænd kan være med til at begrænse kvinders karrierer og bidrage til lav diversitet i visse professioner, såsom forskning indenfor STEM, blandt andet fordi den kan resultere i, at kvinder opfattes som mindre egnede til opgaver, der vurderes at kræve særligt talent. Forskning har fx fundet, at forsøgspersoner er mindre tilbøjelige til at anbefale kvindelige fremfor mandlige bekendte til et hypotetisk job, hvis jobbeskrivelsen lægger vægt på intellektuel formåen (fx "høj IQ" eller "overlegne ræsonneringsevner"), end hvis den lægger vægt på motivation.⁷⁵ Og at faktiske forskelle i mandlige og kvindelige forskeres succes med at tiltrække midler til deres forskningsprojekter er drevet af mindre positiv vurdering af de kvindelige forskere – ikke af kvaliteten af deres forskningsprojekter.⁷⁶

Og afholde kvinder fra at søge

Samtidig kan en stereotyp opfattelse af intellektuelt talent som noget, der især er forbundet med mænd, bidrage til at forme kvinders forventninger og interesser og afholde nogle kvinder fra at forfølge en karriere indenfor et område, hvor intellektuelt talent anses for at være en forudsætning for succes. Forskning har fx fundet, at kvindelige collegestuderende er mindre interesserede i praktikpladser, hvis jobopslaget lægger vægt på et højt intellekt, end hvis der lægges vægt på dedikation.⁷⁷ Det samme gælder ikke for mænd. Anden forskning har fundet, at på landeniveau korrelerer kønsgabet i besvarelsen af ovennævnte PISA-spørgsmål – der som nævnt betragtes som et mål for kønsstereotyp talentopfattelse – med kønsgabet i bl.a., hvor konkurrenceorienterede børn er, og om de forventer at komme til at arbejde med informations- og kommunikationsteknologi som voksne.⁷⁸ Det vil sige, at i lande, hvor piger er meget mere tilbøjelige end drenge til tro, at egne fejl er udtryk for mangel på talent, er piger også generelt relativt mindre tilbøjelige til at synes om konkurrence og til at forvente at komme til at arbejde med informations- og kommunikationsteknologi som voksen.

Følelse af mangel på kompetencer afholder kvinde fra ledelse

I en tidligere analyse fra Kraka-Deloitte (2021) peger vi også på, at kønsforskelle i troen på eget talent bidrager til kønsforskelle i ledelsesambitioner i Danmark. På baggrund af en spørgeskemaundersøgelse blandt mænd og kvinder finder vi, at kvinder er mindre tilbøjelige end mænd til at have ambitioner om at overtage deres nærmeste leders job, og at det hænger sammen med, at de er mindre tilbøjelige til at tro, at de er kompetente til det. Blandt kvinder, der ikke vil søge deres nærmeste leders job, er følelsen af ikke at være kvalificeret den hyppigste årsag. Blandt mænd er mangel på motivation for ledelsesarbejde den hyppigste årsag.

Det kan føre til spild af talent

Hvis kønsstereotyper holder kvindelige talenter tilbage fra bestemte professioner eller områder, er det både et problem for ligestilling og potentielt samfundsøkonomisk omkostningsfyldt. Sidstnævnte fordi det kan betyde, at vi på samfundsplan ikke får udnyttet talentmassen optimalt. Begge forhold kan være årsager til at gøre noget ved det.

Kønsstereotype opfattelser opstår tidligt

Nogle undersøgelser peger på, at en kønsstereotyp opfattelse af intellektuelt talent opstår meget tidligt hos børn og umiddelbart påvirker pigers adfærd: Et forskningsstudie finder fx, at piger og drenge i femårsalderen er omtrent lige tilbøjelige til at tro, at personer af deres eget køn er "virkelig, virkelig kloge", og til at udvise interesse i aktiviteter, som de får at vide, er for børn, der er "virkelig, virkelig kloge".⁷⁹ Men i både seksårsalderen og syvårsalderen er piger signifikant mindre tilbøjelige end drenge til at tro, at personer af deres eget køn er "virkelig, virkelig kloge"⁸⁰ og samtidig mindre tilbøjelige end drengene til at vise interesse for aktiviteter for "virkelig, virkelig kloge" børn.

Indsatsen skal starte tidligt, med bevidsthed hos voksne

Det er derfor nærliggende, at en indsats mod kønsstereotype forestillinger om talent skal starte tidligt i livet, hvor børn går i dagtilbud og i grundskole. Det kan handle om at øge bevidstheden om

⁷⁵ Bian m.fl. (2018).

⁷⁶ Witteman m.fl. (2019).

⁷⁷ Bian m.fl. (2018).

⁷⁸ Napp og Breda (2022).

⁷⁹ Bian m.fl. (2017).

⁸⁰ Studiet er baseret på ikke-tilfældige stikprøver af børn i forskellige aldersgrupper. Det er altså ikke de samme børn, der måles ved forskellige aldre, og resultaterne skal derfor tages med et vist forbehold. I alt indgår 400 børn i studiet. Studiet omfatter ikke børn, der er ældre end 7 år, og det kan derfor ikke på baggrund af studiet afgøres, om forskelle i, hvor hurtigt drenge og piger udvikler sig, spiller ind.

ubevidste bias hos forældre, pædagoger og lærere; herunder også bevidstheden om, hvilke typer af interaktioner der fremmer kønsstereotype selvopfattelser hos børn.

Øget repræsentation og rollemodeller kan også bidrage

Forskning har desuden vist, at eksponering for rollemodeller kan fremme kvinders interesse i professioner og områder, som traditionelt associeres med mænd, herunder bl.a. karriere i STEM.⁸¹ Øget eksponering for rollemodeller, herunder gennem øget repræsentation af kvinder i de prestigefyldte erhverv, hvor de i dag er underrepræsenterede, kan derfor bidrage.

Kønkvoter kan være nødvendige

Historien har vist, at øget repræsentation af kvinder på visse områder kun kommer meget langsomt af sig selv – eller slet ikke gør det. Derfor vil øget repræsentation sandsynligvis kræve en meget bevidst og intensiveret indsats fra arbejdsgivere, som både skal have fokus på eventuel bias i vurdering af mandlige og kvindelige kandidater og på eventuelle barrierer for at tiltrække kvindelige kandidater. Det kan fx være sprogbrug i rekrutteringsmateriale, der har kønnede konnotationer, som frastøder kvindelige ansøgere. For at sikre øget repræsentationen af kvinder i de øverste ledelseslag kan virksomheder desuden have særligt fokus på at rekruttere kvinder til talentprogrammer. Endelig kan kønkvoter i bestyrelser og direktioner være nødvendige. Det er i den sammenhæng positivt, at et relativt nyt EU-direktiv om kønsbalance i bestyrelser lægger op til, at virksomheder med mindst 250 medarbejdere inden 2027 skal indføre transparente udvælgelsesprocedurer, så det sikres, at mindst 40 pct. af deres menige bestyrelsesposter eller 33 pct. af deres menige og ledende bestyrelsesposter besættes af det underrepræsenterede køn. Og samtidig at medlemslandene skal indføre sanktioner for virksomheder, der ikke lever op til reglerne om åbne og transparente udvælgelsesprocedurer.⁸²

5.4 Kvinder haler ind på førerfeltet, men rammer fortsat glasloftet lige før målstregen.

Der er stadig lang vej til ligestilling mellem mænd og kvinder

I dette kapitel har vi vist, at der stadig er lang vej til ligestilling mellem kønnene. Selvom Danmark har formel ligestilling mellem kønnene i juridisk forstand, er der stadig langt til reel chancelighed, hvor køn ikke spiller nogen rolle for ens sandsynlighed for succes. I ovenstående analyse viste vi, at kvinder allerede i skoletiden udsættes for fordomme og stereotyper om, hvad talent er, og i afsnit 5.1 viste vi, at det at være kvinde mindsker ens sandsynlighed for at ende i top 20 pct. af indkomstfordelingen med 17 pct.-point. I denne analyse undersøger vi lønligheden mellem mænd og kvinder forskellige steder i indkomstfordelingen, og om udviklingen går i den rigtige retning.

Vi beskriver uligheden ved brug af løngabet ...

Det gør vi ved at se på to indikatorer for ligestilling mellem kønnene. Den første indikator er løngabet, som er et meget anvendt mål for forskellen mellem mænd og kvinders løn. I denne analyse opgør vi det primært for specifikke indkomstpercentiler. Vi ser fx på, hvor meget mere en mand på den 90. percentil af mændenes indkomstfordeling tjener ift. en kvinde på den 90. percentil af kvindernes indkomstfordeling. Metoden er i høj grad inspireret af Hansen m.fl. (2021).

... og definerer en glasloftskoefficient ...

Den anden indikator er den såkaldte glasloftskoefficient. Begrebet "glasloft" bliver ofte anvendt om det fænomen, at kvinder kan nå til et bestemt niveau i deres karriere eller til en bestemt indkomst, hvorefter de møder et såkaldt glasloft, der afholder dem fra at nå videre.⁸³ At loftet er af "glas" henviser til, at det er usynligt: Der er ikke er nogle formelle barrierer, der holder kvinderne tilbage, men uformelle samfundsstrukturer betyder, at kvinder alligevel har sværere ved at komme til tops.

... som faldet i andel kvinder fra top 10 pct. til top 1 pct.

Vi definerer derfor en glasloftskoefficient, der er et mål for, om kvinder statistisk set har svært ved at nå helt til tops – konkret top 1 pct. af indkomstfordelingen – selv hvis de i forvejen ligger højt i indkomstfordelingen – top 10 pct. En positiv glasloftskoefficient betyder således, at kvinder udgør

⁸¹ Breda m.fl. (2023).

⁸² <https://www.europarl.europa.eu/news/da/press-room/20221118IPR55706/parlamentet-godkender-nye-regler-som-skal-fremme-konsgligestilling-i-bestyrelser>

⁸³ Andre grupper, der udgør en minoritet i toppen af indkomstfordelingen, kan også opleve at møde et glasloft. I denne analyse tager vi udgangspunkt i kvinder, og vi har derfor valgt at forklare begrebet med dem som udgangspunkt.

en faldende andel, jo højere oppe i indkomstfordelingen, man måler. Se boks 3 for en uddybende beskrivelse af opgørelsen af løngab og glasloftskoefficienten.⁸⁴

Boks 3 Beregning af løngab og glasloftskoefficient

Metoderne, som anvendes til beregning af løngab, er inspireret af Hansen m.fl. (2021).

Indkomstfordelingen for mænd og kvinder er forskellige. Forskellene kan opsummeres ved løngabet og glasloftskoefficienten.

Løngab

I opgørelsen af løngabet anvendes fordelingen af hhv. mænds indkomster og kvinders indkomster. Løngabet beregnes som forskellen mellem ln-transformationen af lønnen for hhv. mænd og kvinder:

$$\text{løngab} = \ln(y_{\text{mænd}}) - \ln(y_{\text{kvinder}})$$

hvor y_i er indkomsten.

Løngabet kan beregnes for fx alle personer med en positiv lønindkomst eller for specifikke indkomstpercentiler. Når vi præsenterer vores resultater, omregnes løngabet til procent.

Glasloftskoefficient

Til opgørelsen af glasloftskoefficienten benyttes top 10 pct. af indkomstfordelingen for hhv. mænd og kvinder med en positiv lønindkomst. Det adskiller sig fra Hansen m.fl. (2021), der estimerer glasloftskoefficienten vha. maximum likelihood estimation. Vores mere simple mål svarer approksimativt til deres estimationsresultater og fanger de samme sammenhænge.

I vores definition af glasloftskoefficienten forholder vi os udelukkende til andelen af kvinder i hhv. top 10 og top 1 pct. Vi definerer en glasloftskoefficient, der er givet som:

$$\text{glasloftskoefficient} = \left(\frac{\text{andel af kvinder i top 10 pct.} - \text{andel af kvinder i top 1 pct.}}{\text{andel af kvinder i top 10 pct.}} \right) \cdot 100 \text{ pct.}$$

Glasloftskoefficienten er altså et udtryk for, hvor meget mindre kvinders andel er i top 1 pct. end i top 10 pct. Hvis kvinder fx udgør 40 pct. i top 10 pct., men kun 10 pct. i top 1 pct., så vil glasloftskoefficienten være 75 pct., fordi 75 pct. af kvinderne så at sige falder fra. Dermed kan koefficienten fortolkes som et udtryk for den stigende knaphed af kvinder, jo højere vi bevæger os op i indkomstfordelingen.

Så længe glasloftskoefficient er positiv, betyder det altså, at andelen af kvinder bliver lavere, når vi bevæger os op i indkomstfordelingen.

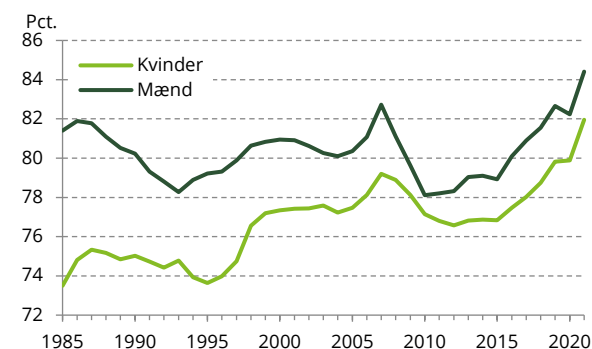
Løngabet er faldet for medianen, men stagnerer

Siden 1985 er kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet steget, så der i 2021 kun er ca. 2 pct.-points forskel på mænd og kvinders erhvervsfrekvens, jf. figur 5.12.a. I samme periode er lønforskellen mellem mænd og kvinder i midten af indkomstfordelingen faldet, jf. figur 5.12.b. I 1985 tjente en mand i midten af mændenes indkomstfordeling ca. 53 pct. mere end en kvinde i midten af kvindernes indkomstfordeling. I 2021 var forskellen reduceret til 19 pct. Over hele perioden har der altså været et fald i løngabet på 34 pct.-point, men udviklingen ser ud til at være stagneret siden starten af 10'erne.

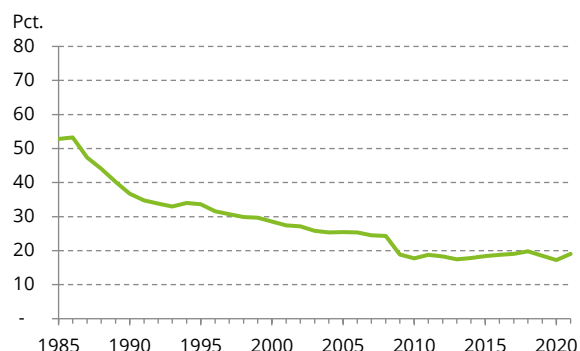
⁸⁴ Metoden beskrives i detaljer i Jørgensen og Hækkerup (2023).

Figur 5.12 **Udvikling i løngab og deltagelse på arbejdsmarkedet for mænd og kvinder, 1985-2021**

Figur 5.12.a Deltagelse på arbejdsmarkedet



Figur 5.12.b Løngabet ved 50. percentil



Anm.: Begge figurer dækker observationer for personer, der er 18-64 år ved hvert års begyndelse. Figur 5.12.a viser andelen af personer med positiv lønindkomst. Figur 5.12.b viser løngabet mellem det 50. percentil i mænd og kvinders indkomstfordeling. For at indgå i indkomstfordelingen skal man have positiv lønindkomst for året.

Kilde: Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

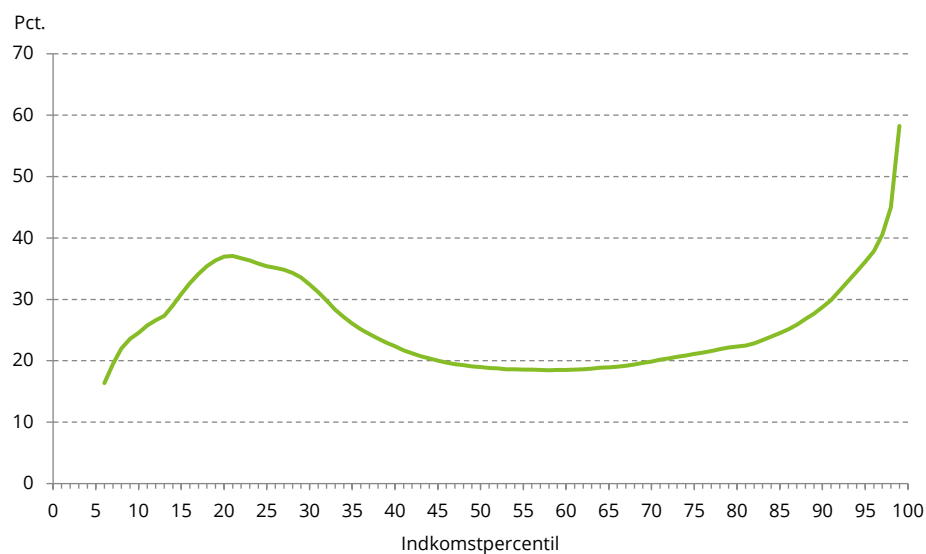
Løngabet er størst i toppen af indkomstfordelingen

Løngabets størrelse afhænger i høj grad af, hvor i indkomstfordelingen vi beregner det. Fx tjener mænd "kun" godt 20 pct. mere end kvinder, når vi sammenligner dem på 40. og 80. indkomstpercentil, jf. figur 5.13. Derimod er løngabet særligt højt i toppen af fordelingen. På det 90. percentil er løngabet knap 30 pct., og det stiger støt frem mod den 99. percentil, hvor løngabet i 2021 var 58 pct. Når lønforskellene er størst i toppen, indikerer det, at kvinder har en særligt stor udfordring med at nå helt til tops.

Deltidsarbejde kan påvirke løngabet nederst i fordelingen

Løngabet omkring 15. til 35. percentil er dog også større end gennemsnittet. En mulig forklaring herpå er, at kvinder oftere arbejder på deltid end mænd, hvilket sætter sig i større lønforskel i den nederste tredjedel af fordelingen.

Figur 5.13 **Løngabet på forskellige indkomstpercentiler, 2021**



Anm.: Figuren angiver løngabet mellem mænd og kvinder ved hvert indkomstpercentil. Populationen er afgrænset til personer, der var 18-64 år ved begyndelsen af 2021 samt havde en positiv lønindkomst for året. 1.-5. samt 100. indkomstpercentil indgår ikke i figuren.

Kilde: Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Vi undersøger udviklingen af løngabet i toppen

Løngab og glasloft i toppen af indkomstfordelingen

I resten af analysen fokuserer vi på mænd og kvinder i toppen af indkomstfordelingen, hvor vi så i figur 5.13, at løngabet er højest. Vi dykker ned i, hvordan udviklingen i løngabet har været i toppen af indkomstfordelingen, ved at se på personer med indkomster på 90. percentil eller højere for hhv. mændenes og kvindernes indkomstfordeling. Vi ser også på udviklingen i glasloftskoefficienten, der dækker over kvinders begrænsede mulighed for at nå helt til tops i den samlede indkomstfordeling.

Løngabet er faldet for 90. percentil fra 1985 til 2021 ...

Løngabet på 90. percentil har været faldende gennem perioden, jf. figur 5.14. I 1985 tjente mænd ca. 48 pct. mere end kvinder på 90. percentil. Forskellen var faldet til 29 pct. i 2021, hvilket svarer til et fald på 19 pct.-point.

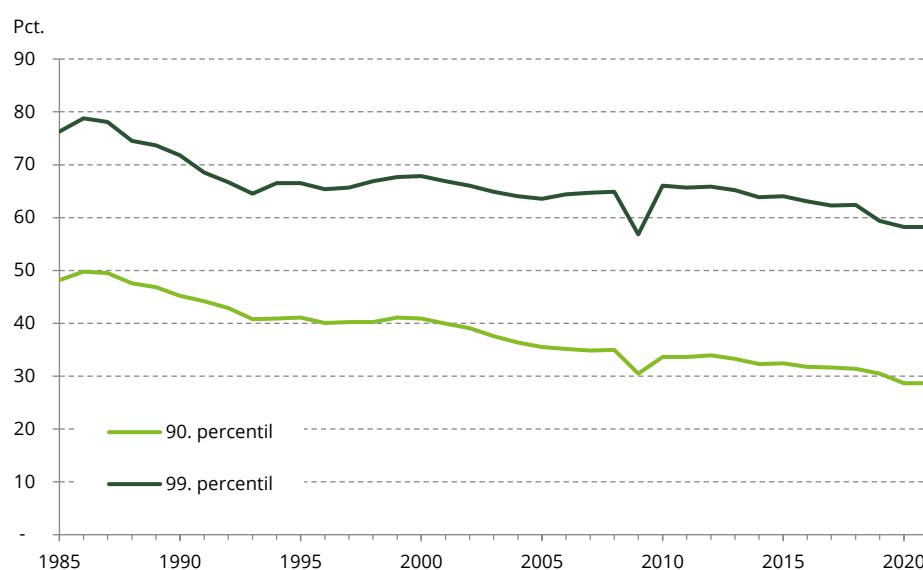
... og for 99. percentil, men begge er stadig høje ...

Løngabet på 99. percentil er som forventet højere end løngabet på 90. percentil for hele perioden, jf. figur 5.14. Også her er løngabet faldet over perioden. I 1985 tjente mænd 76 pct. mere end kvinder, mens forskellen i 2021 er reduceret til 58 pct. Der er dog fortsat et meget stort løngab mellem mænd og kvinder på den 99. indkomstpercentil. Samtidig fremgår det, at den primære reduktion i løngabet fandt sted frem mod midten af halvfemserne, hvorefter udviklingen er gået ned i tempo.

... og faldet har været mindre end for medianen

Der er således fortsat markante indkomstforskelle mellem mænd og kvinder i toppen af indkomstfordelingen, som kun bliver større, desto højere oppe i indkomstfordelingen forskellene måles. Samtidig er løngabet reduceret væsentligt mindre i toppen end i midten af indkomstfordelingen. Der ser altså fortsat ud til at være betydelige barrierer for, at kvinder kan nå helt til tops.

Figur 5.14 Udviklingen i løngabet i toppen af indkomstfordelingen, 1985-2021



Anm.: Figuren angiver løngabet mellem mænd og kvinder på hhv. det 90. og 99. indkomstpercentil. Populationen er afgrænset til personer, der var 18-64 år ved begyndelsen af 2021 samt havde en positiv lønindkomst for året.

Kilde: Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Kvindens andel i toppen er lav, men har været stigende

Løngabet er imidlertid kun en del af historien om den manglende ligestilling mellem kønnene i toppen af indkomstfordelingen. For udover at have forskellig løn på en givent percentil i toppen af de kønsspecifikke indkomstfordelinger, så er kønnenes repræsentation i toppen af den samlede indkomstfordeling også meget forskellig. I hele perioden fra 1985 til 2021 har kvinder været kraftigt underrepræsenteret i top 10 pct. af indkomstfordelingen, jf. figur 5.15.a. Udviklingen har dog gået i retning af mere ligestilling. Således udgjorde kvinder 10 pct. af top 10 pct. af

indkomstfordelingen i 1985. I 2021 var kvinders andel steget til 27 pct. Repræsentationen er altså steget markant, men kvinder er fortsat meget underrepræsenterede i toppen af indkomstfordelingen.

Kvinder er især underrepræsenteret i top 1 pct.

I top 1 pct. af den samlede indkomstfordeling er kvinder endnu mere underrepræsenterede. Således udgør kvinder kun 16 pct. af top 1 pct. i 2021. Det svarer til, at der er 4.744 kvinder i top 1 pct. mod 24.540 mænd. Der mangler således knap 20.000 kvinder i top 1 pct., for at kønnene har samme repræsentation. I 1985 var kvindeandelen helt nede på 4 pct., svarende til blot 954 kvinder. At kvinder udgør en lavere andel af top 1 pct. end af top 10 pct., er netop et udtryk for, at kvinder "rammer glasloftet".

Udviklingen kan også beskrives ved glasloftskoefficienten

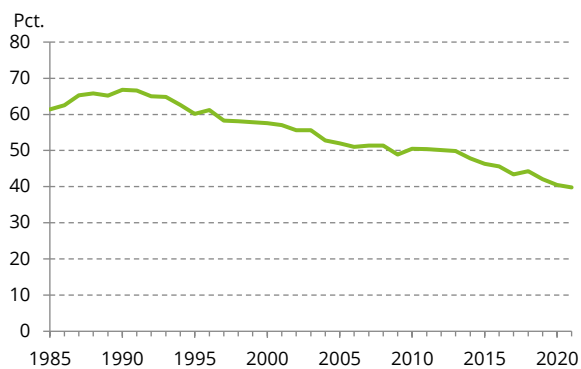
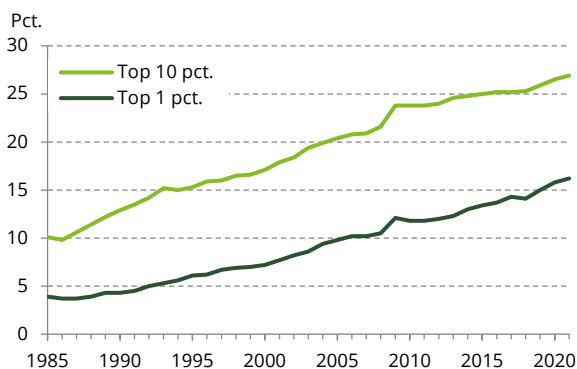
Underrepræsentationen af kvinder kan beskrives ved glasloftskoefficienten. Glasloftskoefficienten fortæller, hvor meget mindre kvinders andel i top 1 pct. er ift. deres andel i top 10 pct. En positiv glasloftskoefficient betyder altså, at andelen af kvinder falder, når vi bevæger os længere op i indkomstfordelingen.

Kvinder udgør 40 pct. mindre andel i top 1 end top 10 pct.

Glasloftskoefficienten er ligesom løngabene faldet markant over perioden, men den er fortsat på et højt niveau.⁸⁵ I 1985 var kvindeandelen 61 pct. mindre i top 1 pct. end i top 10 pct., jf. figur 5.15.b. I 2021 udgør kvinder "kun" en 40 pct. lavere andel i top 10 pct. end i top 1 pct. Selvom glasloftet er blevet mindre udtalt, falder kvinders andel altså fortsat markant, jo højere vi bevæger os op i indkomstfordelingen.

Figur 5.15 Andelen af kvinder i toppen af indkomstfordelingen og glasloftskoefficienten, 1995-2021

Figur 5.15.a Andel kvinder i toppen af den samlede indkomstfordeling Figur 5.15.b Glasloftskoefficient



Anm.: Figuren til venstre viser, hvor stor en andel kvinder udgør blandt hhv. de 10 pct. og 1 pct. med den højeste lønindkomst i samfundet. Figuren til højre viser 'glasloftkoefficienten', som er en måde at beskrive den faldende andel af kvinder på, desto højere oppe vi kigger i indkomstfordelingen.

Kilde: Danmarks Statistiks registre og egne beregninger

Der er endnu ikke lighed på trods af positiv udvikling

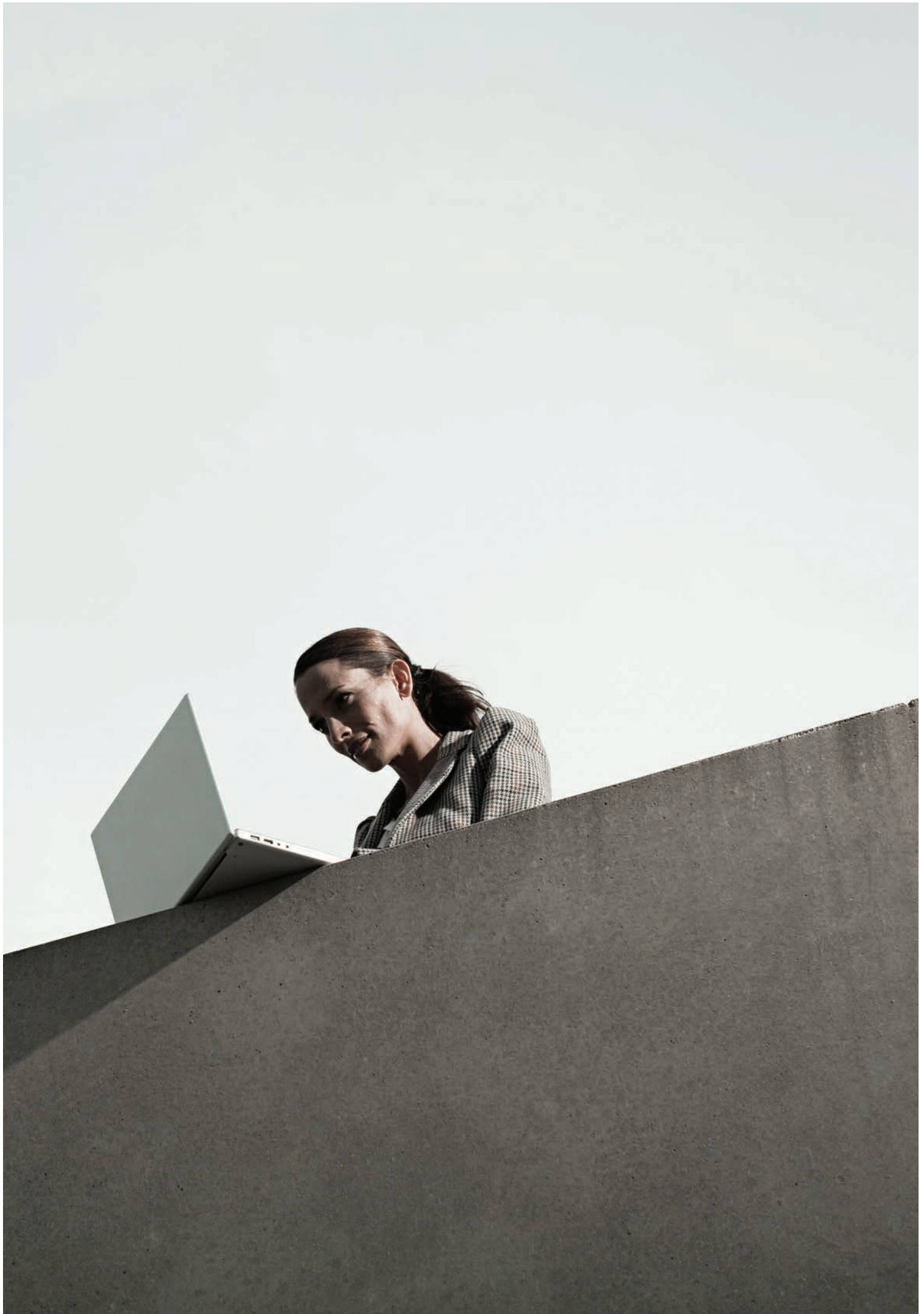
Over hele perioden er der sket store ligestillingsforbedringer. Løngabet er faldet for både 50., 90. og 99. indkomstpercentil, og glasloftet er også blevet mindre udtalt. Udviklingen ser dog også ud til at være taget af i tempo, og der er fortsat langt til reel ligestilling mellem kønnene, ikke mindst i toppen af indkomstfordelingen.

Særskilt udfordring i toppen kalder på konkrete værktøjer

At løngabet og forskellen i repræsentation er størst i toppen af indkomstfordelingen, er interessant ift., hvilke værktøjer politikerne har til rådighed, hvis de ønsker øget ligestilling. Mens fx mere øremærket barsel til mænd ofte fremhæves som et muligt værktøj til at reducere det generelle løngab mellem mænd og kvinder, tyder denne analyse på, at der også kan være brug for andre

⁸⁵ I Hansen m.fl. (2021), som denne analyse er inspireret af, når de frem til en konklusion om, at glasloftkoefficienten ikke har ændret sig, fordi den steg meget i årene fra 1980-1985. Vi har dog ikke data på de første fem år, hvorfor de er udeladt af denne analyse. En mulig forklaring er, at mange kvinder trådte ind på arbejdsmarkedet i bunden af indkomstfordelingen i den pågældende periode, hvilket betød, at en relativt faldende andel af kvinder nåede til toppen. Derudover bruger vi et andet mål for glasloftskoefficienten, som udelukkende beror på kvinders andel i hhv. top 10 pct. og top 1 pct.

værktøjer, der sigter særskilt mod at reducere kønsforskelle i toppen af indkomstfordelingen. Det kunne fx være kønskvoter i bestyrelser og direktioner.





6. Talent på arbejdsmarkedet

Forskellige brancher kræver forskellige evner og talenter

Talenter identificeres, dyrkes og belønnes forskelligt på tværs af brancher og sektorer. Forskellige dele af arbejdsmarkedet kræver forskellige evner, hvilket gør, at alle bør kunne finde en niche, hvor de kan udfolde deres evner.

Vi ser på, om det er blevet lettere at få succes som faglært

Det gælder ikke bare for personer med et stort bogligt talent, som typisk identificeres gennem fx deres karakterer i folkeskolen eller gymnasiet, men det gælder i lige så høj grad for personer med andre talenter end de boglige – fx personer med et stort håndværksmæssigt talent. I afsnit 6.1 undersøger vi, om det er blevet lettere eller sværere for personer med en erhvervsfaglig uddannelse at få succes på arbejdsmarkedet i løbet af de sidste 25 år.

Vi undersøger, om det offentlige kan tiltrække talenter...

Hvis Danmark skal bevare den sammenhængskraft, der kommer fra at have en veldrevet offentlig sektor, som de fleste borgere har tillid til, er det afgørende at sikre, at den offentlige sektor forbliver i stand til at levere førsteklasses service. Dette kræver talentfulde medarbejdere, der kan håndtere forskellige aspekter af offentlig tjeneste, både dem med direkte kontakt til borgerne og dem, der arbejder bag kulisserne med lovgivning og regulering. I afsnit 6.2 undersøger vi, hvordan tiltrækningen af talentfulde individer til den offentlige sektor udvikler sig, og hvilke udfordringer det offentlige står overfor.

... og om talentfulde specialister bliver honoreret

For at kunne fastholde og udnytte de dygtigste medarbejdere bedst muligt er det vigtigt, at det offentlige også fremstår som en god arbejdsplads for talentfulde specialister. En bekymring i den henseende kunne være, at det offentlige kun kan anerkende godt arbejde ved at tilbyde medarbejdere en lederstilling, som ikke nødvendigvis er attraktiv for alle, og som risikerer at flytte medarbejderen væk fra det borgernære arbejde. I afsnit 6.3 undersøger vi, om der ser ud til at være et problem med at honorere dygtige medarbejdere uden ledelsesansvar i det offentlige.

Vi undersøger, om Danmark er udsat for "brain drain"

I en globaliseret verden er konkurrencen efter talent blevet afgørende for innovation og økonomisk vækst i et samfund. Arbejdskraft rykker på tværs af grænser, og virksomheder konkurrerer internationalt om de bedste kompetencer. I afsnit 6.4 udforsker vi denne udfordring og undersøger, om det er lykkedes Danmark at fastholde sine talenter, eller om Danmark er udsat for "brain drain".

6.1 Flere faglærte end tidligere tjener lige så meget som akademikere

Trods stort politisk fokus er der stadig mangel på faglærte

Mangel på faglærte er et tilbagevendende emne i samfundsdebatten. På trods af utallige politiske hensigtserklæringer vælger stadigt flere unge at tage en videregående uddannelse i stedet for at tage en erhvervsfaglig uddannelse. I en tid, hvor samfundet har brug for en bred vifte af kompetencer, er det derfor relevant at undersøge, om der er nogle barrierer i vores samfund, der forhindrer flere i at realisere et praktisk og evt. håndværksmæssigt talent.

Forskel i forventet løn kan være en del af forklaringen ...

Én barriere kunne være, at folk har en opfattelse af, at man skal tage en videregående uddannelse for at tjene mange penge. Og ser man på den gennemsnitlige indkomst for folk med forskellig uddannelseslængde, er der da også en klar tendens til, at længere uddannelse fører til højere indkomster, som opgørelserne i denne analyse også indikerer.

... men for nogle vil erhvervsuddannelse være en gevinst

Gennemsnitsbetragtningerne dækker dog over en betydelig variation. En tidligere Kraka-Deloitte analyse viste fx, at der for gruppen af unge med de 20 pct. laveste folkeskolekarakterer er en økonomisk gevinst ved at vælge en erhvervsuddannelse, hvilket især skyldes, at denne gruppe typisk ender med en relativt lav indkomst, hvis de vælger at gå gymnasievejen.⁸⁶

Vi undersøger, hvor mange det gælder for

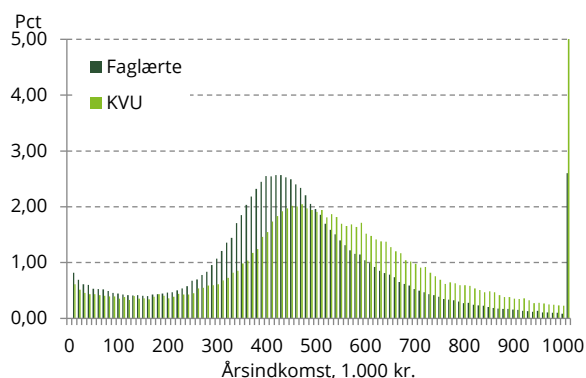
I den anden ende af skalaen er der en gruppe med meget stort erhvervsfagligt talent, som kommer til at tjene mere end den typiske videregående uddannede. Og endelig vil der være en stor gruppe af faglærte, der tjener det samme, som folk med videregående uddannelser gør. I denne analyse undersøger vi, hvor mange faglærte der tjener det samme som folk med en videregående uddannelse, og hvor højt man skal ligge i indkomstfordelingen som faglært for at tjene det samme som en gennemsnitlig akademiker med en lang videregående uddannelse. Vi er især interesserede i, om nogle af tendenserne ser ud til at have ændret sig i løbet af de seneste 25 år.

Mange faglærte tjener det samme som KVV'er og MVU'er

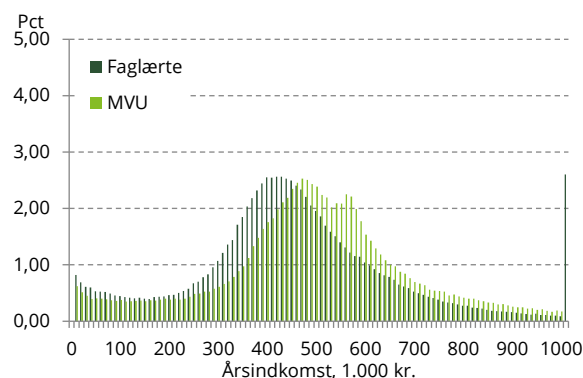
Vi danner indkomstfordelingen for hver faggruppe ved at opgøre, hvor mange der har en årsindkomst før skat mv., der ligger indenfor et givent 10.000-kroners interval. Indkomstfordelingen for hhv. faglærte og personer med en kort- eller mellemlang videregående uddannelse (KVU og MVU) bekræfter, at dem med den videregående uddannelse i gennemsnit ligger højere i indkomstfordelingen, jf. figur 6.1. Ser man på, i hvilken grad fordelingerne overlapper, står det dog også klart, at mange faglærte tjener det samme som personer med en videregående uddannelse. Således skulle 19 pct. af de faglærte have en højere indkomst, for at fordelingen for faglærte og KVU'ere blev identisk, mens 81 pct. af de faglærte i forvejen tjener det samme som KVU'erne. Blandt personer med en mellemlang videregående uddannelse, er det 83 pct., der tjener det samme som faglærte. Disse andele har været relativt stabile over tid.⁸⁷

Figur 6.1 Indkomstfordeling for faglærte og personer med en kort eller mellemlang videregående uddannelse, 2021

Figur 6.1.a KVU



Figur 6.1.b MVU



Anm.: De to indkomstfordelinger er baseret på erhvervsindkomst og indbetalinger til arbejdsgiveradministrerede pensionsordninger og inkluderer personer med positiv indkomst. Personer med en indkomst over 1 mio. kr. er summeret til én gruppe. Indkomster er rundet ned til nærmeste 10.000 kr. Opgørelsen inkluderer ikke overskud i anpartsselskaber eller aktieselskaber, der ikke udbetales som løn, hvilket kan betyde, at indkomsten for især nogle faglærte undervurderes.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistiks registre.

LVU'ere tjener mere, men overlappet er blevet større

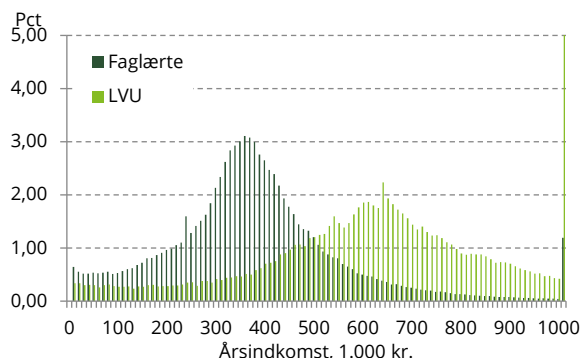
Indkomstfordelingerne for faglærte og personer med en lang videregående uddannelse (LVU) fortæller en lidt anden historie. På den ene side ligger akademikerne højere i indkomstfordelingen, jf. figur 6.2. På den anden side er forskellene også blevet markant mindre i perioden fra 1995 til 2021. Således tjente 45 pct. af de faglærte det samme som en LVU'er i 1995. I 2021 er tallet steget til 58 pct. Der er altså kommet væsentligt flere faglærte, der tjener det samme som en LVU'er i løbet af de sidste 25 år. Det skyldes først og fremmest, at medianindkomsten for faglærte er steget betydeligt i perioden.

⁸⁶ Se Ahle og Nesta (2023).

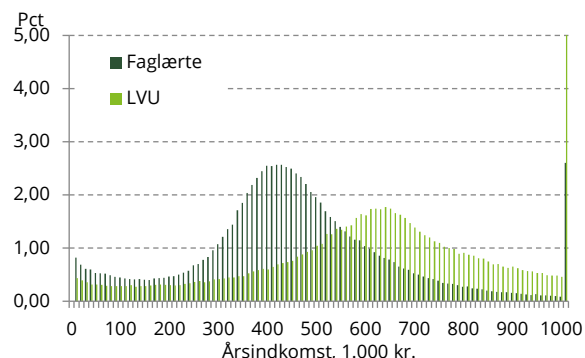
⁸⁷ Se Jørgensen og Nilausen (2023) for indkomstfordelinger fra 1995.

Figur 6.2 Indkomstfordeling for faglærte og personer med en lang videregående uddannelse i 1995 og 2021.

Figur 6.2.a 1995



Figur 6.2.b 2021



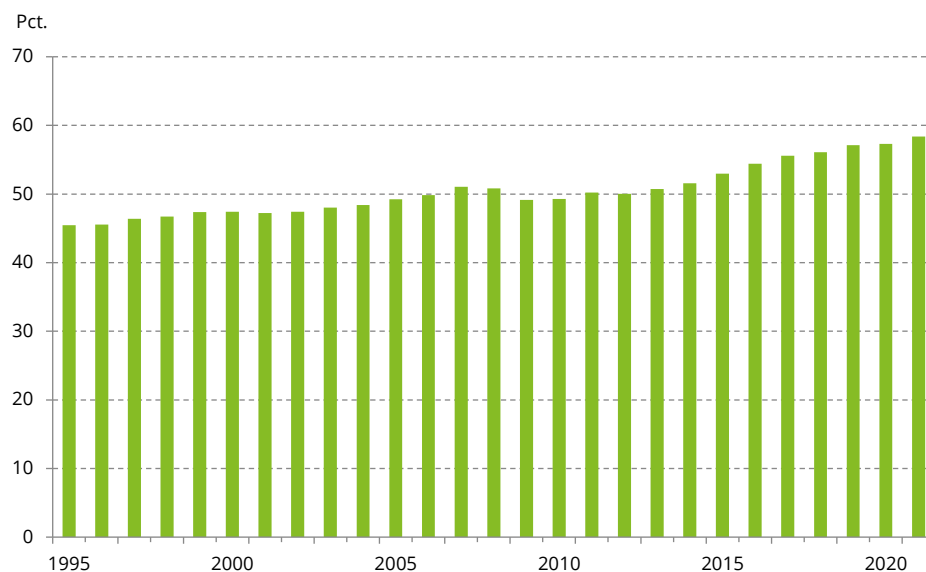
Anm.: De to indkomstfordelinger er baseret på erhvervsindkomst og indbetalinger til arbejdsgiveradministrerede pensionsordninger og inkluderer personer med positiv indkomst. Personer med en indkomst over 1 mio. kr. er summeret til én gruppe. Indkomster er rundet ned til nærmeste 10.000 kr. Opgørelsen inkluderer ikke overskud i anpartsselskaber eller aktieselskaber, der ikke udbetales som løn, hvilket kan betyde, at indkomsten for især nogle faglærte undervurderes. Indkomsten i 1995 er opregnet/omregnet til 2021-niveau.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistiks registre.

Udviklingen skyldes både strukturer og konjunkturer

Andelen af faglærte, der tjener det samme som LVU'ere, er steget gradvist over tid, jf. figur 6.3. En del af forklaringen er givetvis, at der i perioden fra 1995 til 2021 har været et fald i antallet af personer, der tager en erhvervsfaglig uddannelse, mens der har været en stor stigning i antallet med en lang videregående uddannelse?LVU. Denne strukturelle udvikling vil kunne trække i retning af en større lønfremgang blandt de tilbageværende faglærte. Det kunne dog også have trukket i den modsatte retning, hvis det generelt er de bedste, der overgår til at få en LVU?lang videregående uddannelse. Konjunkturer ser ud til at spille en rolle, idet overlappet stiger frem mod finanskrisen og igen er steget under den nuværende højkonjunktur. Det indikerer, at faglærtes løn er mere konjunkturfølsom end LVU'ernes.

Figur 6.3 Hvor mange faglærte og LVU'ere tjener det samme?



Anm.: Andelen af faglærte og LVU'ere, som tjener det samme, er beregnet som overlappet i indkomstfordelingerne for hvert år

Kilde: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistiks registre.

Faglærte skal tjene mindre end tidligere for at matche LVU'ere

Vi har også undersøgt, hvor højt udvalgte faggrupper skal ligge indenfor den fagspecifikke indkomstfordeling for at tjene det samme som en median LVU'er, og hvordan det har udviklet sig siden 1995. Her kan man se, at der for faglærte generelt har været en udvikling, hvor det i starten af perioden var personer på 94. percentil, der tjente det samme som median-LVU'eren, og i 2021 var personer på 87. percentil., jf. figur 6.4. Det bekræfter billedet af, at der har været en indkomst-udvikling til fordel for de faglærte, men at faglærte fortsat skal ligge meget højt i fordelingen for at tjene det samme som en akademiker.

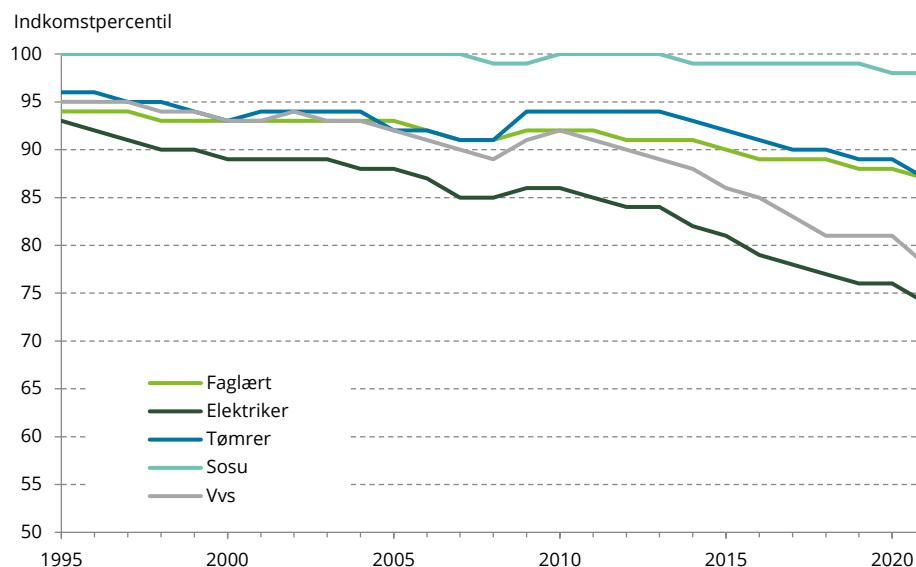
SOSU'er skal fortsat ligge helt i toppen for at matche LVU'ere

Udviklingen og niveauet for de faglærte er ikke jævnt fordelt. Af figur 6.4 fremgår det, at SOSU'er (Social- og Sundhedshjælpere og Social- og Sundhedsassistenter) skal ligge helt i toppen af SOSU'ernes indkomstfordeling for at tjene det samme som en medianakademiker, og at der stort set ikke har været nogen udvikling i perioden.

Elektrikere har fået nemmere ved at matche akademikere

I den anden ende af skalaen har der været en markant fremgang for elektrikere, som er gået fra at skulle ligge på 93. percentil for at tjene det samme som akademikeren i 1995 til at skulle ligge på 74. percentil i 2021. VS'ere har også oplevet en markant fremgang, mens tømrere har fulgt omtrent samme udvikling som faglærte generelt.

Figur 6.4 Hvor meget skal en given faglært tjene for at have samme indkomst som en median LVU'er?



Anm.: Indkomstpercentilerne er beregnet ud fra erhvervsindkomst og indbetalinger på arbejdsgiveradministrerede pensionsordninger.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistiks registre.

Bør flere udnytte håndværksmæssigt talent?

Undersøgelsen viser altså, at man skal klare det godt som faglært for at få en indkomst på niveau med en akademiker. Men den viser også, at der er plads til, at netop de største håndværkstalenter kan lykkes med det – især for specialiserede grupper som elektrikerne. Og endelig at det er blevet nemmere i løbet af de sidste 25 år, hvilket måske kan være med til at vende udviklingen, så flere fremover ønsker at udnytte deres håndværksmæssige talent

6.2 Det offentlige kan godt tiltrække talenter, men halter bagefter det private på flere områder

Talenter er en forudsætning for god offentlig service

I en verden, der bliver stadig mere kompleks, er talentfulde medarbejdere en forudsætning for, at den offentlige sektor også fremadrettet kan levere service af høj kvalitet. Det gælder både for offentligt ansatte med direkte borgerkontakt og for administrative medarbejdere, der bistår med lovarbejdet, udtænker regulering mv. Derfor undersøger vi i denne analyse, hvordan det går med at tiltrække talenter til den offentlige sektor.

Vi ser hvor personer med høje karakterer får deres første job

Det gør vi ved at kortlægge, hvor stor en andel af dem med de 20 pct. bedste gymnasiekarakterer der søger mod det offentlige. Vi ser specifikt på, hvor nyuddannede får deres første job efter at have afsluttet en kompetencegivende uddannelse, afhængigt af om de lå i top 20 pct. af deres gymnasieårgang eller ej. Analysen omhandler således det offentliges evne til at tiltrække personer med høje gymnasiekarakterer *relativt til de øvrige*. Man kan derimod ikke på baggrund af denne analyse vurdere, om det offentlige er i stand til at tiltrække det ønskede antal medarbejdere, fx velfærdspersonale.

Talenter vil typisk kunne få en høj løn i det private ...

Generelt må man forvente, at folk med meget høje gymnasiekarakterer har gode muligheder for at forfølge deres foretrukne karrierevej. Her kan lønnen spille en rolle ift. valg af både uddannelse, branche og sektor. Da det offentlige generelt har lavere lønninger end det private, vil det trække i retning af, at mange af de mest talentfulde vil søge mod det private.

... men det offentlige kan ofte tilbyde meningsfulde jobs

Omvendt peger forskningslitteraturen på, at mange offentligt ansatte netop søger mod den offentlige sektor, fordi de i højere grad er drevet af at gøre en forskel for andre mennesker end af

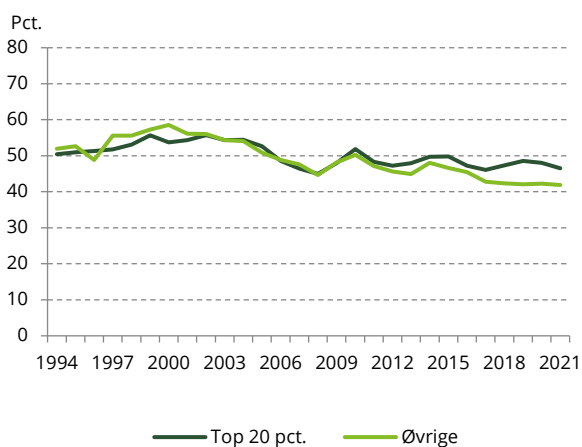
løn.⁸⁸ Samtidig er der noget, der tyder på, at denne effekt kan være stærkere for den yngre generation, der ofte beskrives som meget drevet af, at arbejdet skal være meningsfuldt.⁸⁹

Flere med gode karakterer starter i det offentlige ...

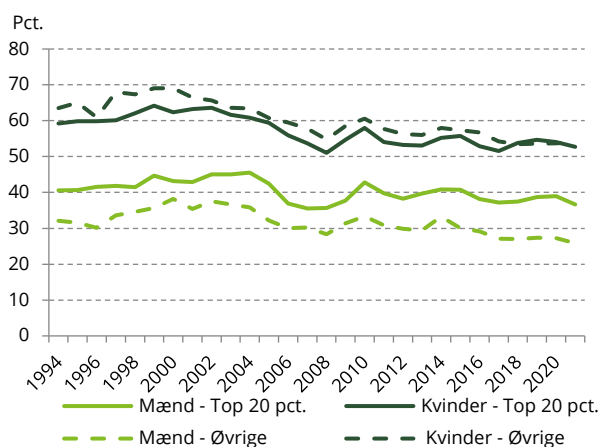
Vores opgørelse viser, at det offentlige ikke overordnet har problemer med at tiltrække nyuddannede med gymnasiekarakterer i top-20 pct. af deres årgang. Tværtimod har der siden 2010 været en tendens til, at denne gruppe udgør en relativt større og stigende andel af de offentligt ansatte, jf. figur 6.5.a. Der er altså en større andel af dem med høje karakterer, der søger mod det offentlige, end det er tilfældet blandt de øvrige 80 pct. af personer med en studentereksamen. Opgørelsen er begrænset til personer, som har gennemført en gymnasial uddannelse og herefter har afsluttet en erhvervskompetencegivende uddannelse.

Figur 6.5 Andel nyuddannede der arbejder i den offentlige sektor

Figur 6.5.a Mænd og kvinder samlet



Figur 6.5.b Fordelt på køn



Anm.: Top-20-gruppen omfatter personer, som lå i top 20 pct. af karakterfordeling på deres gymnasieårgang. Nyuddannede omfatter personer, som for sidste gang i den observerede periode færdiggør en erhvervskompetencegivende uddannelse. Det vil sige, at personer, som aldrig uddanner sig efter gymnasiet, eller som ikke har gået i gymnasiet, ikke tælles med.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistiks registre.

... det gælder især for mændene med gode karakterer

Fænomenet er drevet af mændene, hvor væsentligt flere af dem med karakterer i top 20 pct. starter i det offentlige, end det er tilfældet for de øvrige 80 pct., jf. figur 6.5.b. For kvinder ser der ikke ud til at være forskel mellem dem med høje karakterer og de øvrige.

Vi ser på fagområder med både offentligt og privat arbejde

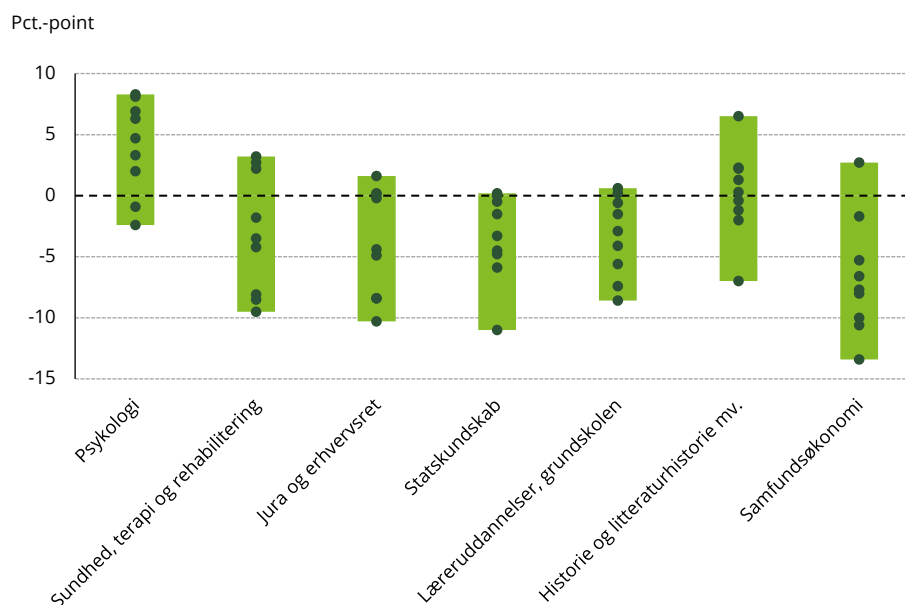
En del af forklaringen på, at den generelle tendens til at det offentlige i højere grad tiltrækker dem med høje karakterer, kan være, at nogle uddannelser, der kræver højt karaktergennemsnit, primært henvender sig til at arbejde i det offentlige. Vi har derfor beregnet overrepræsentationen af nyuddannede med top 20 pct. karakterer blandt de største fagområder, der kan have arbejde både i det offentlige og det private.⁹⁰ Overrepræsentationen er defineret som forskellen mellem andelen af dem med top 20 pct. karakterer, der starter deres karriere i det offentlige, og andelen af de øvrige, der gør. Få at få tilstrækkelig dækning af personer med de højeste karakterer er overrepræsentationen udregnet som et gennemsnit over en treårig periode. Hver prik i figur 6.6 angiver således gennemsnittet i en treårig periode opgjort mellem 1995 og 2021, og søjlerne viser spændet mellem de to perioder med den hhv. højeste og laveste overrepræsentation.

⁸⁸ Det man i litteraturen kalder "Public Service Motivation". Se fx Olsen m.fl. (2019).

⁸⁹ Se fx <https://www.kornferry.com/insights/this-week-in-leadership/millennials-purpose-generation>

⁹⁰ Konkret er der afgrænset til fagområder, hvor det offentlige og det private hver især aftager mindst 20 pct. af de nyuddannede.

Figur 6.6 Overrepræsentation i det offentlige af nyuddannede med top 20 pct. gymnasiekarakterer blandt de største fagområder, 1995-2021.



Anm.: Fagområder er defineret pba. den højest fuldførte uddannelse vha. Danmarks Statistiks uddannelsesklassifikationer (Diced-15). Hver prik repræsenterer gennemsnittet i en treårig periode, fx 2001-2003. Søjlerne angiver spændet mellem den højeste og laveste periode.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistiks registre.

Fordelingen af dem i top 20 varierer meget over tid

Opgørelsen viser, at overrepræsentationen af personer med gode karakterer i det offentlige indenfor de enkelte fagområder varierer meget på tværs af perioderne, jf. figur 6.6. En del af forklaringen er selvsagt, at det overordnede niveau har ændret sig over tid, som det fremgik ovenfor. Det kan dog ikke alene forklare, at forskellen mellem højeste og laveste observerede overrepræsentation i perioden fra 1995-2021 er mellem 10 og 15 pct. for alle faggrupperne. Overrepræsentation af folk med høje karakterer i det offentlige er altså en målestok med betydelig varians over tid.

Flere administrative faggrupper fravælger det offentlige

Opgørelsen viser også, at der for de fleste af fagområderne er en tendens til, at en mindre andel af dem med de gode karakterer vælger det offentlige. Det gælder især for nogle af de fagområder, der typisk beskæftiger sig i den offentlige administration, som fx jurister, statskundskabere og økonomer, jf. figur 6.6. Men også blandt lærere er der en tendens til, at dem med høje karakterer fravælger det offentlige.

Generelt er niveauet lavere end for hele befolkningen

Generelt er der en underrepræsentation af personer med gode karakterer i det offentlige blandt de fagområder, der både kan finde privat og offentlig beskæftigelse, hvilket taler for, at lysten til at arbejde i det offentlige i højere grad sætter sig i folks uddannelsesvalg end i direkte konkurrence med det private.

Der er ikke tegn på, at det offentlige ikke kan tiltrække talent

Samlet set peger denne analyse ikke på, at det offentlige generelt har problemer med at tiltrække talentfulde medarbejdere. Den understreger dog også, at det offentlige har sværere ved at tiltrække personer med høje karakterer på de fagområder, hvor der er direkte konkurrence om arbejdskraften med det private.

6.3 Talenter i det offentlige belønnes primært med ledelsesansvar

Mulighed for at gøre karriere er vigtigt for talentfastholdelse

Hvis den offentlige sektor fortsat skal kunne tiltrække, og ikke mindst fastholde, dygtige medarbejdere, er det afgørende, at det offentlige opfattes som et sted, hvor der er mulighed for at gøre karriere. Dette gælder både for medarbejdere, der ønsker den traditionelle karrierevej og en dag vil avancere til ledelsesstillinger, og i lige så høj grad for dygtige medarbejdere, der ønsker at specialisere sig uden nødvendigvis at påtage sig ledelsesansvar. Det var en af Robusthedskommissionens anbefalinger til løsninger af udfordringer i sundhedssystemet, men det gælder givetvis mange steder i den offentlige sektor.⁹¹

Vi ser på muligheden for at gøre karriere uden ledelse ...

En bekymring kunne være, at mulighederne for at opbygge en karriere som specialist i det offentlige er begrænset af en ufleksibel lønstruktur, der ikke tillader belønning af talenter, der leverer en ekstraordinær præstation, og at dette især gælder for specialister uden ledelsesansvar. For specialister uden ledelsesansvar kan med et højt niveau af fx faglighed eller engagement medvirke til at løfte deres kollegaers præstationer – såkaldte positive eksternaliteter. Det kan føre til en dårlig udnyttelse af arbejdskraften, hvis fx en dygtig pædagog eller sygeplejerske kun kan blive honoreret for sit gode arbejde ved at få en lederstilling længere væk fra borgerne. I denne analyse vil vi derfor undersøge forskellene mellem den offentlige og den private sektor med hensyn til aflønning af medarbejdere med talenter indenfor områder, der ikke involverer ledelse.

... ved at se på, hvor mange der tjener mere end chefen

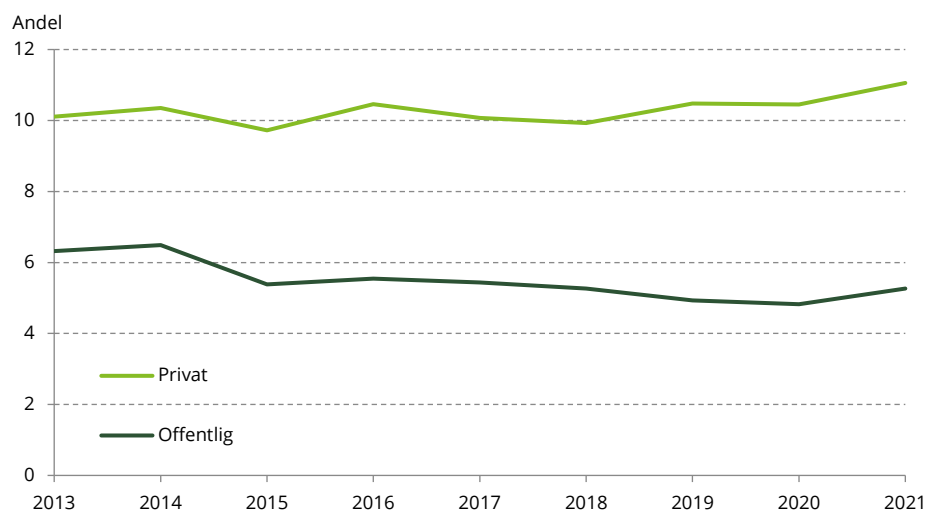
Det gør vi ved at undersøge, hvor mange medarbejdere på en given arbejdsplads, der tjener mere end den lavestlønnede leder, både i den offentlige og private sektor. For at sikre en retvisende sammenligning afgrænser vi analysen til tilfælde, hvor medarbejderen realistisk set kunne referere til den lavestlønnede leder. Dette opnår vi ved at betinge på, at den pågældende leder har mindst samme uddannelsesniveau som medarbejderen.

Specialister aflønnes tilsyneladende bedre i det private

Andelen af medarbejdere uden ledelsesansvar, der tjener mere end den lavestlønnede leder med tilsvarende uddannelsesniveau, er dobbelt så stor i den private sektor som i den offentlige, og endda med en tendens til at vokse, jf. figur 6.7. Her ses det, at andelen i den private sektor er steget fra 10 til 11 pct. fra 2013 til 2021, mens der i samme periode har været en lille nedgang fra seks til fem pct. i den offentlige sektor. Dette indikerer, at der generelt er bedre muligheder for at belønne dygtige specialister i den private sektor sammenlignet med den offentlige sektor.

⁹¹ Kommissionen for robusthed i sundhedsvæsenet (2023).

Figur 6.7 Andel af ansatte med højere løn end den lavestlønnede leder med samme uddannelsesnivea.



Anm.: Figuren viser andelen af ikke-ledermedarbejdere, der har højere løn end den lavestlønnede leder med tilsvarende eller højere uddannelsesnivea på arbejdspladsen. Hver medarbejder er vægtet efter, hvor stor en andel af året de har været ansat på arbejdsstedet. Med arbejdsplads forstås den samme produktionsenhed. Dvs. den del af en virksomheds eller institutions aktiviteter, der foregår på samme geografiske adresse. I det offentlige kunne det fx være en folkeskole.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistiks registre.

Opgavernes karakter kan være en del af forklaringen ...

En alternativ forklaring kan dog være, at arbejdsopgaverne i den private sektor har en anden karakter, og at der derfor er brug for flere højt kvalificerede specialister. For at tage højde for en sådan sammensætningseffekt har vi også undersøgt, hvor mange der tjener mere end den lavestlønnede leder indenfor udvalgte brancher med forskellige behov for specialister.

... for der er stor variation på tværs af brancher

Opgørelsen viser, at det ikke kun er på tværs af den offentlige og private sektor, at der er forskel på muligheden for at honorere talentfulde specialister. Andelen af medarbejdere uden ledelsesansvar, der tjener mere end den lavestlønnede leder, varierer også meget fra branche til branche. Det fremgår af figur 6.8, hvor opgørelsen er lavet for en række udvalgte brancher, der repræsenterer forskellige ender af spektret.⁹² I den private sektor er arbejde i medicinalindustrien og som byggeentreprenører nogle af de steder, hvor der er gode udsigter til at gøre karriere som specialist. Omvendt er det meget få medarbejdere indenfor detailhandel, der tjener mere end chefen.

I det offentlige er andelen størst på folkeskoler

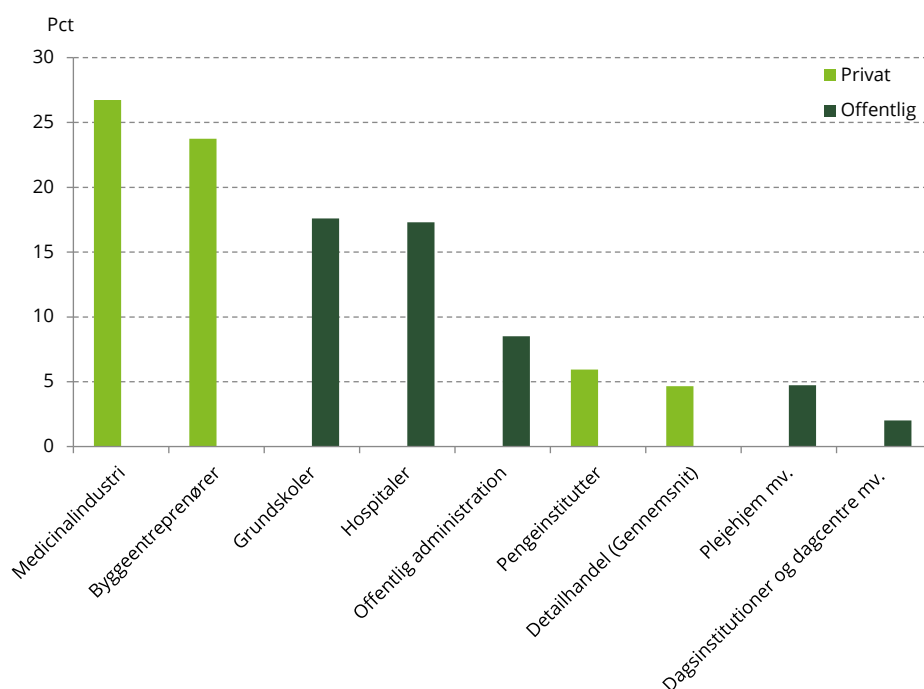
I den offentlige sektor er det på folkeskoler, at den største andel af medarbejdere tjener mere end den lavestlønnede leder, hvilket er en smule overraskende, idet der generelt er meget lav lønspredning blandt folkeskolelærere. Det skyldes først og fremmest, at nogle af de lavestlønnede skoleledere har en lavere løn end de erfarne skolelærere. Derudover spiller det også en rolle, at en mindre gruppe lærere med mellemlideransvar (såsom teamledere eller ressourcpersoner) klassificeres som personaleansvarlige, selvom deres primære rolle er undervisning, mens det overordnede personaleansvar ligger hos skolelederen.

På hospitaler honoreres specialister også

Hospitaler er et andet område i den offentlige sektor, hvor relativt mange medarbejdere tjener mere end den lavestlønnede leder. Det skyldes formentlig, at der er rimeligt gode muligheder for at aflønne specialiserede læger og sygeplejersker. Omvendt er det meget få ansatte på plejehjem og i daginstitutioner, der tjener mere end deres ledere. Her er der altså mindre gode muligheder for at forfølge en karrierevej, der ikke involverer personaleansvar.

⁹² Vi sammenligner konkret de fem største offentlige brancher med de to private brancher med minimum 20.000 ansatte med hhv. højest og lavest andel, der tjener mere end den lavestlønnede leder.

Figur 6.8 Andel af øvrige ansatte med højere løn end den lavestlønnede leder i udvalgte brancher, 2019



Anm.: Figuren viser andelen af ikke-ledermedarbejdere, der har højere løn end den lavestlønnede leder med tilsvarende eller højere uddannelsesnivea. Hver medarbejder er vægtet efter, hvor stor en andel af året de har været ansat på arbejdsstedet.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistiks registre.

Opgavernes karakter er en del af forklaringen ...

Resultaterne i figur 6.8 understøtter hypotesen om, at opgavernes karakter har stor betydning for, i hvilken grad forskellige brancher aflønner specialister højere end arbejdere med ledelsesansvar, idet der indenfor både det offentlige og det private er stor forskel mellem brancherne. Idet opgaverne har forskellig karakter i forskellige brancher, er det heller ikke et mål, at honoreringen af specialister skal være den samme i forskellige brancher.

... men en mere rigid lønstruktur i det offentlige spiller ind

Opgavernes karakter ser dog ikke ud til at være hele forklaringen på, at det offentlige generelt har sværere ved at honorere talentfulde specialister, da der også er store niveauforskelle mellem fx medicinalindustrien og hospitaler, som begge er brancher, der må formodes at beskæftige en stor andel specialister. På samme måder er der relativt få i den offentlige administration, der tjener mere end den lavestlønnede leder, selvom det er en branche, der beskæftiger mange højt kvalificerede vidensmedarbejdere, som fx jurister. Dette tyder på, at løndannelsen i den offentlige sektor i sig selv begrænser mulighederne for at aflønne specialister uden ledelsesansvar på samme niveau som i den private sektor.

En mere fleksibel lønstruktur kan fastholde specialister

En potentiel løsning for at sikre, at den offentlige sektor fremadrettet kan tiltrække og fastholde talentfulde specialister, er at indføre en mere fleksibel løndannelsesmodel, der muliggør en bedre aflønning af dygtige specialister uden krav om ledelsesansvar. Dette kunne hjælpe med at gøre det offentlige til en mere attraktiv karrierevej og derved bidrage til at fastholde de mest kvalificerede specialister i den offentlige sektor.

6.4 Danmark er blevet bedre til at fastholde sine talenter

Udenlandsk arbejdskraft er godt for Danmark ...

Flere analyser har de seneste år dokumenteret, at indvandring af udenlandsk arbejdskraft har været godt for Danmarks økonomi. Fx har Kraka (2023) vist, at udenlandsk arbejdskraft har bidraget med ca. 40 pct. af Danmarks vækst siden 2008. Tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft er en af fordelene ved en i stigende grad mobil international arbejdsstyrke.

... men mister vi også danskere til udlandet?

Der kan dog være en bagside af medaljen. Hvis prisen for øget indvandring er en tilsvarende øget udvandring af danske statsborgere, er det en regning, der bør tages højde for. Især hvis højproduktive danskere bosætter sig permanent i udlandet, kan det gå udover Danmarks velstand som følge af tabt arbejdskraft og produktivitet.

Vi ser på udviklingen i danskernes udvandring

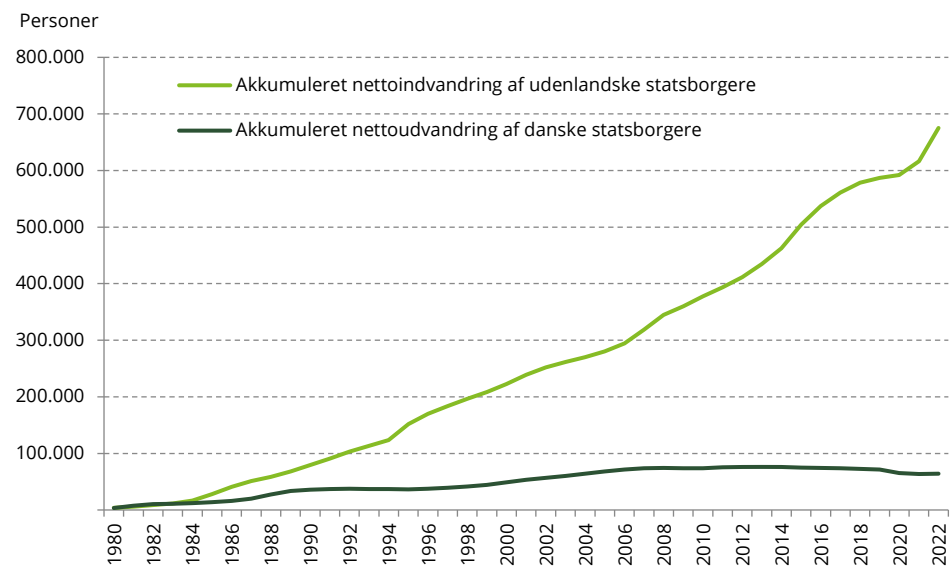
Denne analyse undersøger derfor udviklingen i danske statsborgeres udvandring fra og hjemvendelse til Danmark. Analysen undersøger derudover, om højproduktive danskere i stigende grad udvandrer fra Danmark.

Danmark har haft høj nettoindvandring siden 1980

Udvandring af danske statsborgere

Overordnet set har Danmark haft en stor nettoindvandring af udlændinge siden 1980, jf. figur 6.9. Siden 1980 er næsten 700.000 udlændinge indvandret til Danmark uden at udvandre igen. Tilsvarende er kun 64.000 danskere udvandret uden at vende hjem igen. Da Danmark siden 1980 har modtaget en stor række flygtninge og asylansøgere, er det dog ikke overraskende, at der samlet set er flere, der har indvandret til Danmark, end der er udvandret.

Figur 6.9 Akkumulering af udlændinge i Danmark og danskere i udlandet siden 1980



Anm.: Tallene er beregnet som den akkumulerede forskel i ind- og udvandring for hhv. danske statsborgere og udenlandske statsborgere siden 1980.

Kilde: Danmarks statistik, statistikbanken (INDVAN og UDVAN).

Analysen fokuserer på personer tæt på arbejdsmarkedet

figur 6.9 afspejler den samlede ind- og udvandring til og fra Danmark inklusive flygtninge, børn, familiesammenførte m.m. Analysen nedenfor fokuserer dog udelukkende på udvandring af danskere i den arbejdsdygtige alder, dvs. personer i alderen 25 – 64 år. Vi er heller ikke interesserede i personer, der kun udvandrer i et par måneder, og fokuserer derfor på personer, der udvandrer og bliver i udlandet i minimum hele det efterfølgende kalenderår. Læs mere om den præcise populationsbegrænsning i boks 4.

Boks 4 Udvalgelse af population og definition af udvandring

Da vi er interesserede i personer med arbejdsmarkedstilknytning, begrænser vi populationen til 25 til 64-årige, så vi udelader børn, de fleste studerende og ældre fra analysen.

Derudover er vi interesserede i udvandringer af personer med dansk statsborgerskab. Da der i befolkningsregistret først er data om personers statsborgerskab fra 1991, starter vores analyse med personer, der udvandrer i 1992.

I analysen betinges en udvandring på, at personen tidligst indvandrer i det andet kalenderår efter udvandring. Dvs. hvis en person udvandrer i 2015 og indvandrer inden 2017, vil udvandringen ikke tælle med i vores opgørelse. På den måde undgår vi korte udvandringer, der fx kan være i forbindelse med uddannelse, sabbatår m.m. Når vi fjerner alle korte udvandringer, fjerner vi ca. 30 pct. af udvandringerne i vores population.

Andelen af danskere, der udvandrer er faldet siden 2007

Siden 2007 har der været et generelt fald i andelen af danskere i alderen 25 til 64 år, der hvert år udvandrer, jf. figur 6.10.b. Fra 1992 og frem til 2007 var der ellers en stigende andel af personer, der årligt udvandrede, men siden 2007 er tendensen vendt. I 2007 udvandrede 0,68 pct. af alle 25 til 34-årige, mens det i 2020 kun var 0,48 pct. En del af faldet i årene umiddelbart efter 2007 kan potentielt forklares af den internationale finanskrisen, der skabte stor global økonomisk usikkerhed, men tendensen er også fortsat i årene efter finanskrisen.

COVID-19 forstærkede tendensen i 2020

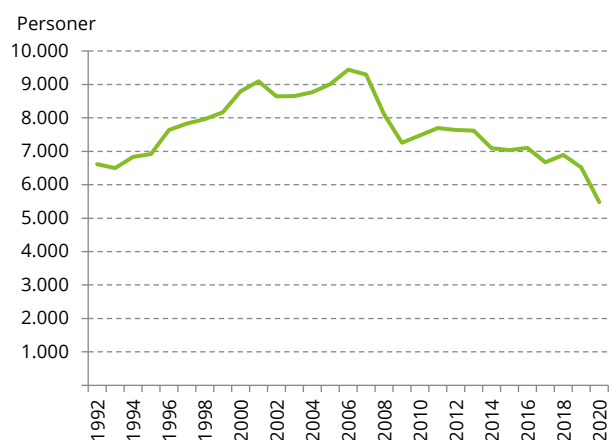
I 2020 var der en særlig lav udvandring, hvilket må ses som et resultat af COVID-19-pandemien. Figur 6.10.a viser dog, at der også inden COVID-19-pandemien var en faldende tendens i udvandringsgrader for alle aldersgrupperne, så COVID-19-pandemien ser ud til at have forstærket en i forvejen faldende tendens.

Det er især de yngre på arbejdsmarkedet, der udvandrer

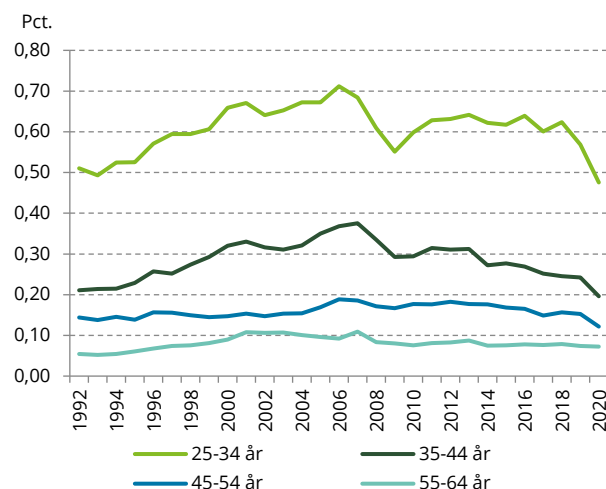
Det er generelt blandt unge på arbejdsmarkedet, at den største andel af befolkningen årligt udvandrer, jf. figur 6.10.b. Det kan skyldes, at unge generelt er mere fleksible og har færre familieforpligtelser. Det kan være godt for Danmark, at unge får erfaring i udlandet, som de kan anvende, når de vender hjem igen. Hvis talentfulde unge derimod forbliver i udlandet, kan det være negativt for Danmark, da vi derved går glip af deres evner på det danske arbejdsmarked.

Figur 6.10 Årlige udvandringer fra Danmark af danske statsborgere i alderen 25 til 64 år

Figur 6.10.a Antal årlige udvandringer, danske statsborgere (25-64 år)



Figur 6.10.b Andel årlige udvandringer fordelt på aldersgrupper, danske statsborgere



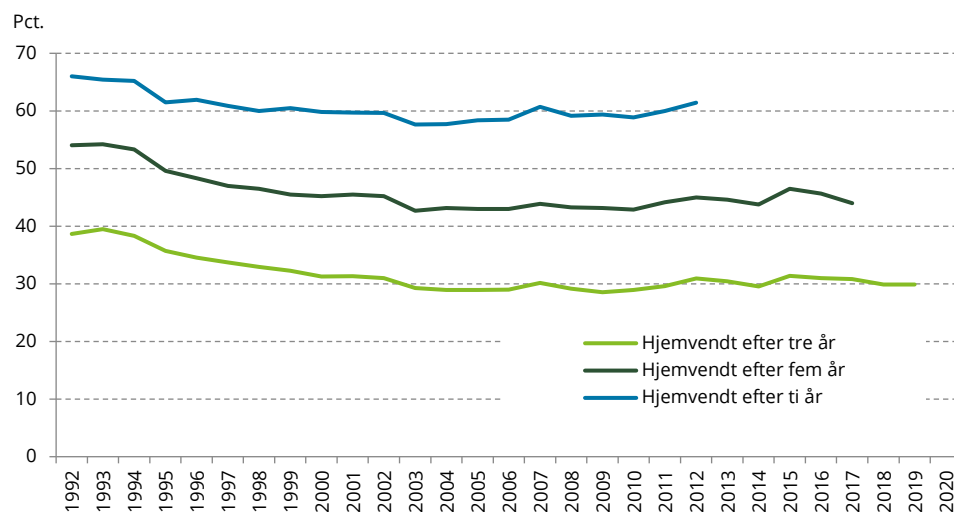
Anm.: Udvandringerne opgjort på baggrund af metoden i boks 1.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Danskerne bliver i udlandet i kortere tid end førhen

Samtidig med at antallet af danskere, der udvandrer, har været faldende siden 2007, er der også en tendens til, at udvandrede personer hurtigere rejser hjem igen. Fra 1992 til midt nullerne var tendensen, at personer blev længere og længere i udlandet, men herefter ser tendensen ud til at være vendt. Fx er andelen, der er hjemvendt efter ti år, steget fra ca. 58 pct. i 2005 til 61 pct. i 2012, jf. figur 6.11.

Figur 6.11 Andel af danske statsborgere (25-64 år), der er hjemvendt til Danmark efter en årrække i udlandet



Anm.: Udvandringerne opgjort på baggrund af metoden i boks 1.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Ser på udvikling på tværs af uddannelse og indkomst

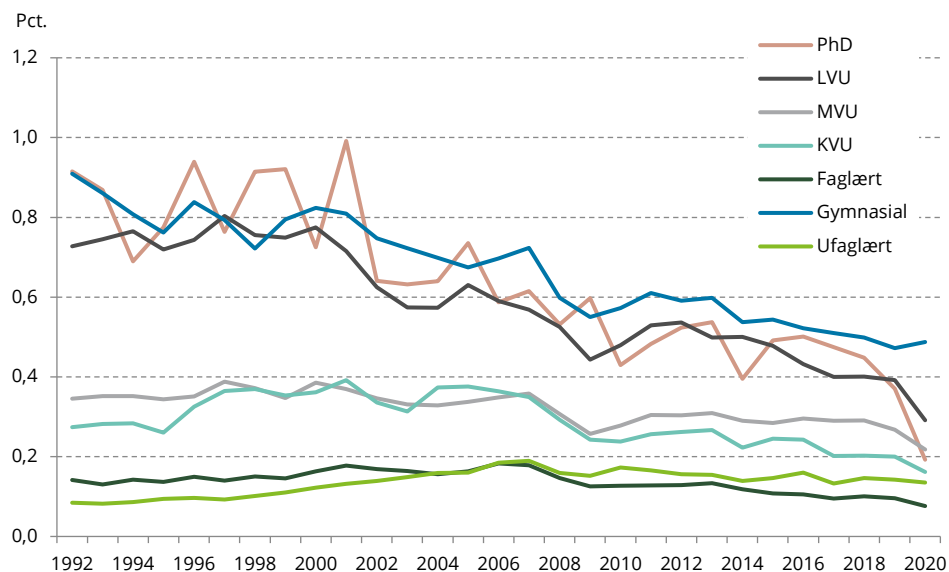
Særligt produktive danskere udvandrer i mindre grad end tidligere

For at undersøge om tendensen med faldende udvandring siden 2007 også gælder for særligt produktive danskere, har vi opdelt vores population efter uddannelsesniveau og personernes placering i indkomstfordelingen året, inden de udvandrer. Der findes ikke en overordnet definition af at være produktiv eller et talent på arbejdsmarkedet. I denne analyse er vi dog særligt interesserede i udviklingen for højt uddannede, og personer med høje indkomster. Dette er grupper, der normalt anses for at være nogle af de mest produktive i samfundet.

Udvandringsgraden for Ph.D'ere og LVU'ere er faldende

Når vi opdeler populationen efter uddannelsesniveau, er der ikke noget, der tyder på, at højt uddannede danskere i stigende grad forlader landet. Tværtimod har andelen af personer med en lang videregående uddannelse eller en Ph.D-grad, der hvert år udvandrer, været faldende siden slutningen af 90'erne, jf. figur 6.12. I samme periode har der også været en stigning i den samlede andel af befolkningen, der opnår et af disse uddannelsesniveauer, men resultaterne tyder på, at personer, der opnår en Ph.D eller en lang videregående uddannelse, i dag ikke udvandrer i samme grad som tidligere.

Figur 6.12 Andel indenfor hver uddannelsesgruppe af danske statsborgere (25-64 år), der udvandrer hvert år



Anm.: Udvandringerne opgjort på baggrund af metoden i boks 1. Personernes uddannelsesniveau er opgjort i kalenderåret inden udvandring og svarer til personens højest fuldførte uddannelse.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Højindkomstgrupper udvandrer mere end andre grupper

Når vi opdeler populationen efter deres placering i indkomstfordelingen, ser vi, at der er størst udvandring af personer fra toppen af indkomstfordelingen, jf. figur 6.13. Der er altså flere personer med høj indkomst, der rejser ud af landet end personer med lav indkomst.

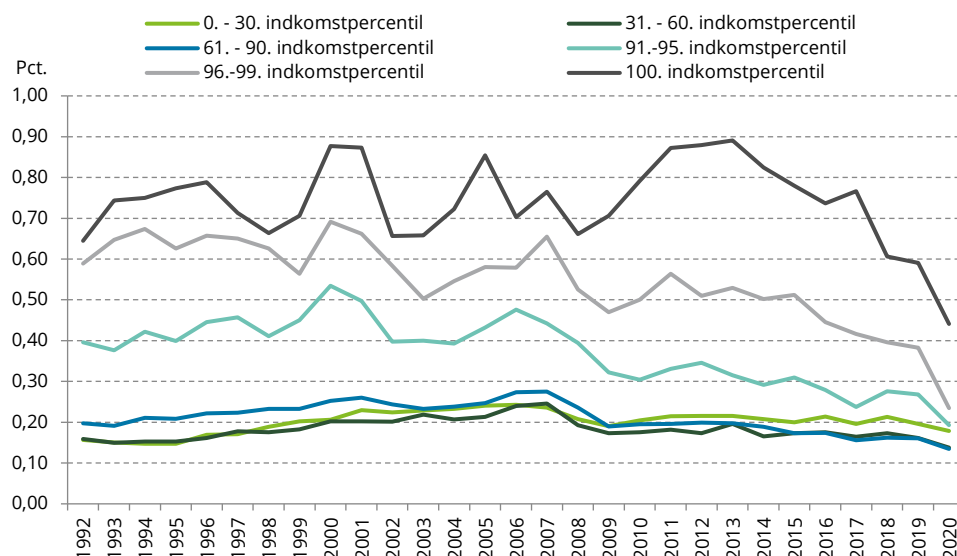
Udvandringsgraden har været faldende for høj indkomst

Vi ser dog ingen tegn på, at personer med relativt høje indkomster i stigende grad udvandrer fra Danmark. Når vi ser på top 10 pct. af indkomstfordelingen, har personerne fra 90. til 99. indkomstpct faktisk, siden højkonjunktoren i 2000, i faldende grad udvandret fra Danmark. Og siden 2013 er andelen af personer fra top 1 pct. af indkomstfordelingen, der udvandrer, også faldet. I 2013 var der 0,89 pct. fra top 1 pct. af indkomstfordelingen, der udvandrede, mens der i 2020 var 0,44 pct.

Højindkomstgrupper nærmer sig andre grupper

Her spiller COVID-19-pandemien igen en rolle ift. Udvandringsprocenten i 2020, men også frem til 2019 oplevede personerne fra toppen af indkomstfordelingen et større fald i andelen, der udrejser end de andre indkomstgrupper. I 2019 var andelen der udvandrede fra top 1 pct. 0,43 pct.-point større end andelen, der udvandrede fra 61.-90. indkomstpct, mens forskellen i 2013 var på 0,69 pct.-point.

Figur 6.13 Andel indenfor udvalgte indkomstpercentiler, der hvert år udvandrer, danske statsborgere (25-64 år)



Anm.: Udvandringerne opgjort på baggrund af metoden i boks 1. Personernes placering i indkomstfordelingen er opgjort i kalenderåret inden udvandring.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Danmark er ikke udsat for "brain drain"

Der er altså intet tegn på, at Danmark i stigende grad mister særligt produktive personer til udlandet. Tværtimod ser det ud til, at det især er særligt produktive danskere, der i stigende grad bliver hjemme.

Udviklingen kan skyldes flere faktorer

Denne analyse undersøger ikke, hvorfor udvandringsgraderne er faldet. Der kan være flere forklaringer på udviklingen. Den kan bl.a. være drevet af, at enkeltpersoner er mindre villige til at udvandre, eller at danske virksomheder i mindre grad udstationerer danskere i udlandet. En analyse fra Danmarks Statistik har fx vist, at danske virksomheder i langt mindre grad end tidligere udflytter jobs til udlandet.⁹³

Vi opstiller et kontrafaktisk udvandringsscenarie

Mindre udvandring har bidraget til arbejdsstyrken

Ved at fastholde udvandrings- og hjemvendelsesgraderne fra 2007 har vi beregnet, hvor mange flere danskere i den arbejdsdygtige alder, der ville opholde sig i udlandet i dag, hvis udvandringsniveauet ikke var faldet siden 2007. Fra 2007 og frem til 2020 er der udrejst ca. 56.000 personer i den arbejdsdygtige alder, der ikke er hjemrejst igen. Havde udvandringsgraden fortsat med samme grader som i 2007, ville der have været ca. 71.000 danskere i udlandet i 2020, jf. figur 6.14.

Mindre udvandring har tilføjet 15.000 til arbejdsstyrken ...

Det svarer til, at den faldende udvandringsgrad har medført, at arbejdsstyrken i 2020 består af 15.000 ekstra personer ift., hvis udvandringsgraden var fortsat på 2007-niveau. Den faldende udvandringsgrad har derved bidraget betydeligt til den danske arbejdsstyrke og samtidig styrket Danmarks økonomi. Det ekstra arbejdsudbud svarer til en forøgelse af BNP i 2023 på ca. 15,5 mia. kr.⁹⁴

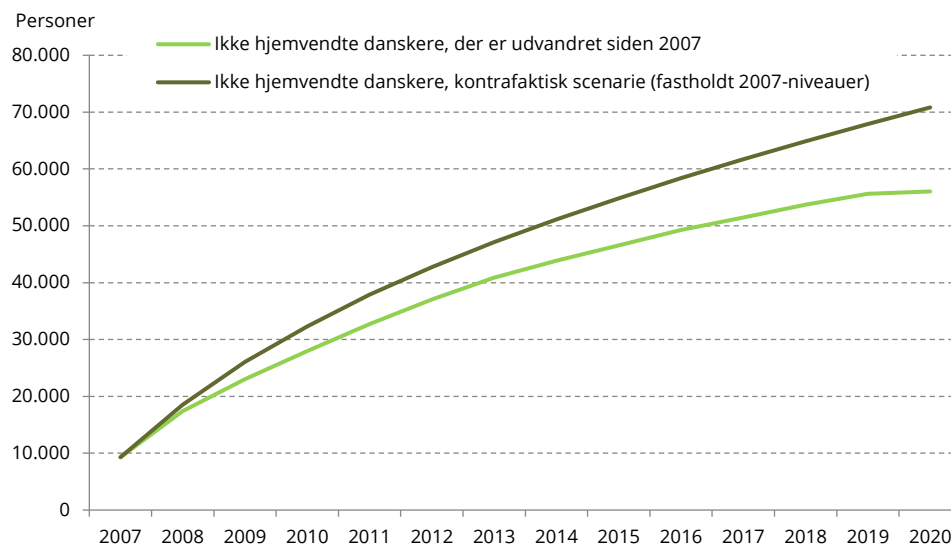
... det kan have fordele og ulemper

Det er som udgangspunkt godt for danske virksomheder, den danske økonomi og den danske statskasse, når arbejdsstyrken vokser, og flere hænder bidrager til samfundet. Den faldende udvandring er dog ikke nødvendigvis entydigt positiv. Hvis udlandserfaring øger produktiviteten hos personer, der tager arbejde i udlandet, går Danmark glip af viden og erfaring fra udlandet, når udvandringsgraden falder, og får derved en mindre produktiv arbejdsstyrke.

⁹³ Danmarks Statistik (2022).

⁹⁴ Omregningen fra arbejdsudbud til BNP-effekter er baseret på økonomiberegninger fra regeringens "Aftale om rammerne for reform af universitetsuddannelserne i Danmark".

Figur 6.14 Faktisk og kontrafaktisk akkumulering af danskere i udlandet siden 2007, danske statsborgere i alderen 25 til 64 år



Anm.: Tallene er beregnet som den akkumulerede forskel i ind- og udvandring. I det kontrafaktiske scenarie antages det, at udvandringsgraderne og hjemvendelsesgraderne fastholdes på 2007-niveau i hele perioden.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Det er blevet mere attraktivt at bo og arbejde i Danmark

Danmark er blevet bedre til at holde på højproduktive borgere

Analysen viser, at Danmark ikke har et problem med, at særligt produktive personer i stigende grad udvandrer og bosætter sig permanent i udlandet. Tværtimod udvandrer produktive danskere i faldende grad, mens Danmark samtidig henter mere og mere arbejdskraft fra udlandet. Mere indvandring og mindre udvandring kan være et tegn på, at Danmark er blevet et mere attraktivt land at bo og arbejde i.

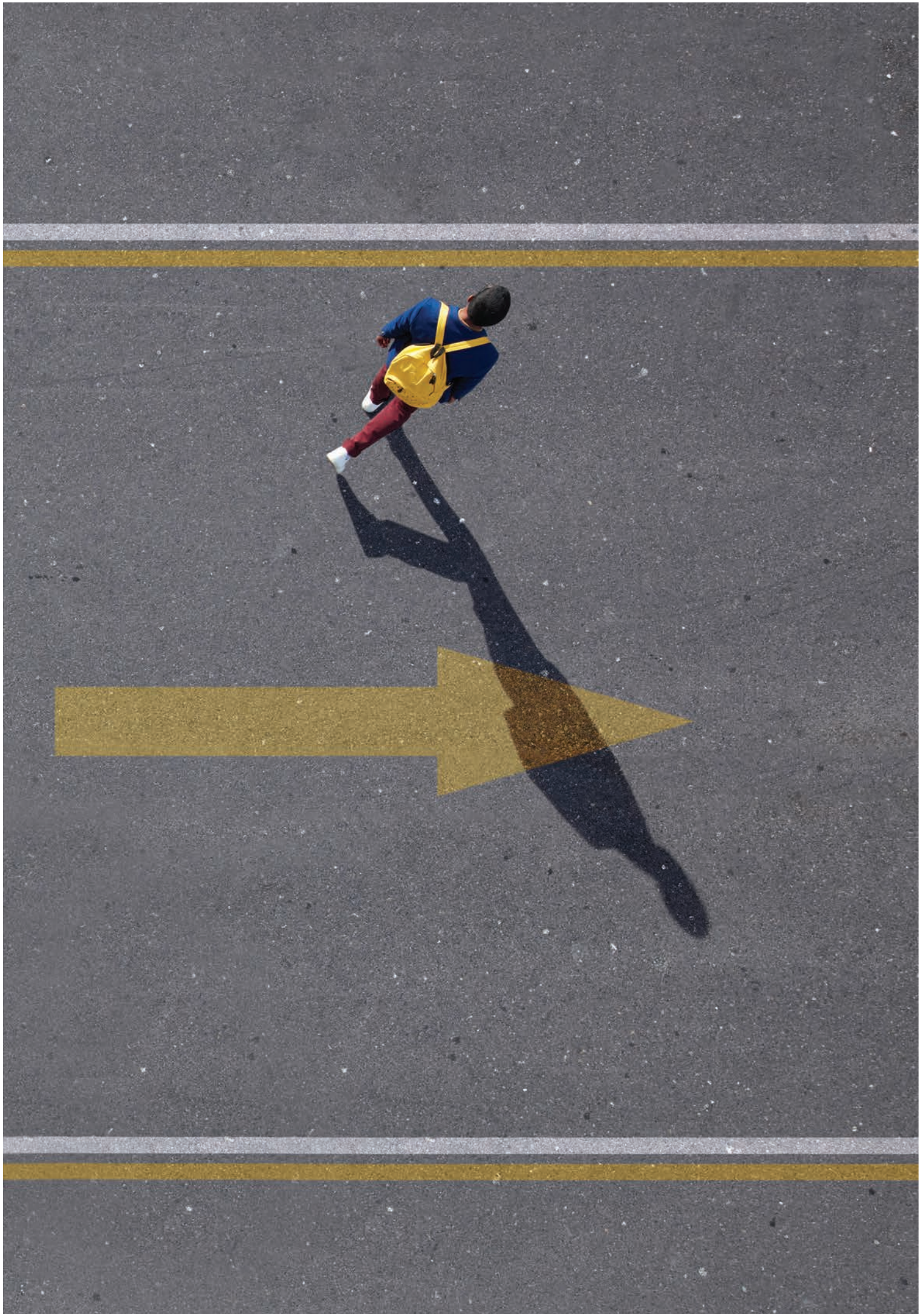
Mindre udvandring har øget den danske arbejdsstyrke

At Danmark er i stand til at fastholde sine talenter er på kort sigt positivt for økonomien, da det medfører en større arbejdsstyrke og derved flere hænder, der bidrager til økonomien. En mindre grad af udvandring har siden 2007 øget arbejdsstyrken med 15.000 personer, hvilket er et væsentligt bidrag til arbejdsstyrken sammenlignet med mange arbejdsudbudsreformer.

Erfaringsudveksling med udlandet er stadig positivt

På lang sigt kan en lavere udvandringsgrad dog være en ulempe for Danmark. Hvis erfaring fra udlandet bidrager med en række positive ting til personers produktivitet og netværk, kan Danmark potentielt gå glip af produktivitet og nye forretningsmuligheder som følge af en lavere udvandringsgrad. Det er derfor ikke entydigt positivt, at udvandringsgraden er faldet. Analysen viser dog, at der ikke er grund til at frygte et dansk "brain drain", hvor udlandet tiltrækker en stor eller stigende andel af Danmarks produktive personer.





7. Tilfældigheder fører til spildt talent

Tilfældigheder kan afskære talenter fra at spire

Tilfældigheder spiller en rolle, når det drejer sig om personers karriere og livsbane. Hver persons vej i livet er påvirket af tilfældige møder, øjeblikke af held eller uheld og uforudsigelige omstændigheder. Sådanne faktorer kan være afgørende for, hvilke muligheder en person har for at udfolde sit talent og forfølge sine ambitioner.

Samfundet skal udglatte disse tilfældigheder

Når tilfældigheder påvirker individers karrieremuligheder, risikerer samfundet at gå glip af værdifulde bidrag fra personer, der ikke har haft heldet med sig. Det er især et problem, hvis samfundet er indrettet således, at nogle personer systematisk er uheldige. Dette kapitel afdækker nogle samfundsstrukturer, der gennem tilfældigheder afskærer nogle personer fra at udfolde deres evner fuldt ud. I afsnit 7.1 viser vi, hvordan en dårlig konjunktursituation kan få langvarige konsekvenser for nyuddannede.

Fødselsmåned har store konsekvenser for personers liv

I afsnit 7.2 viser vi, hvordan en persons fødselsmåned kan få konsekvenser for personens livsindkomst. I afsnittene forsøger vi endvidere at identificere potentielle løsningsmodeller, der kan minimere tilfældighedens negative indflydelse og fremme en mere lige mulighedsfordeling for talentudfoldelse i samfundet.

7.1 Fagligt stærke dimittender oplever indkomsttab i op til ti år efter dimittering i en lavkonjunktur

Dimittenders startvilkår er præget af tilfældigheder

Dimittender går forskellige vilkår i møde, alt efter hvilken konjunktursituation økonomien befinder sig i, når de afslutter deres uddannelse. I en lavkonjunktur kan det fx være svært for nye dimittender at finde beskæftigelse, og de kan i nogle tilfælde være nødt til at tage et job, som de er overkvalificerede til, eller de kan risikere at gå ledige i en periode.

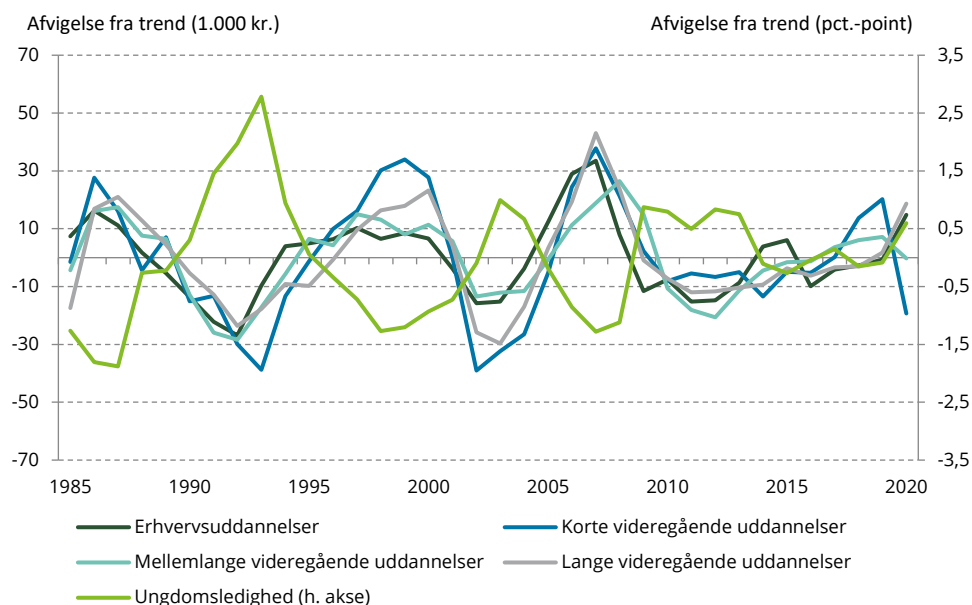
Undersøger konjunkturerens effekt på dimittenders årsløn

Denne analyse undersøger, om personer, der dimitterer under en lavkonjunktur, oplever længerevarende negative effekter på deres indkomst. Forskelle i personers startvilkår efter endt uddannelse skyldes ikke dimittendernes talent eller kvalifikationer, men afspejler ren tilfældighed, idet dimittenderne ikke selv afgør, hvilken konjunktursituation de dimitterer under. Det kan være en omkostning for samfundet, hvis talentpotentiale går tabt, alene fordi nogle talenter tilfældigvis dimitterer under en lavkonjunktur.

Indkomst i første år efter dimittering er konjunkturfølsom

I det første år efter endt uddannelse er den gennemsnitlige årsindkomst generelt lav, når ledigheden er høj – og omvendt, jf. figur 7.1. Årslønnens konjunkturfølsomhed i første år efter endt uddannelse gælder på tværs af uddannelsesniveauer.

Figur 7.1 Gennemsnitlig årsindkomst i første år efter dimittering på tværs af uddannelsesniveau og andelen af ledige personer blandt unge under 35 år (h. akse), 1985-2010



Anm.: Den lysegrønne kurve viser andelen af ledige i arbejdsstyrken blandt alle personer under 35 år, der indgår i den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik. De resterende kurver viser den gennemsnitlige årsløn i første år efter dimittering (2022 kr.) for hver uddannelse. Begge er målt som afvigelsen fra en HP-filtreret tidstrend.

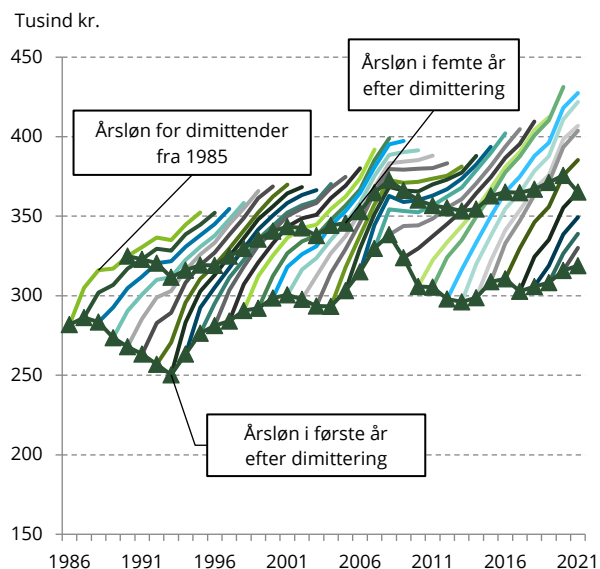
Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik.

Undersøger årsløn for årgange fra 1985-2010

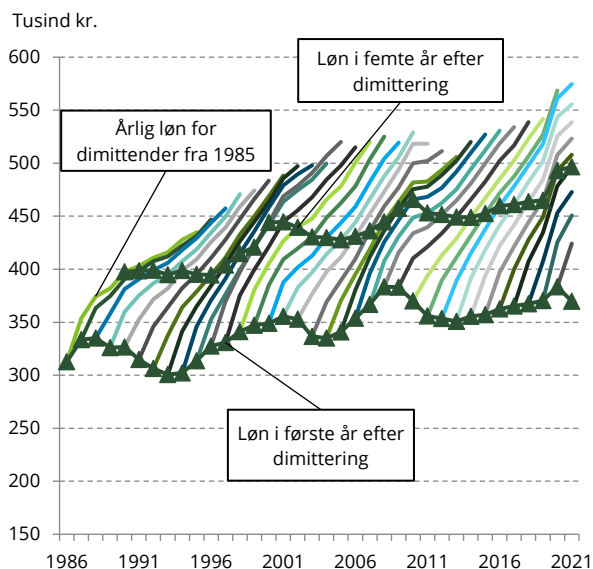
Vi undersøger, hvilken effekt konjunkturerne i dimitteringsåret har på dimittenders indkomst i ti år efter, at de har endt deres uddannelse. Analysen følger personer, som dimitterer fra en kompetencegivende uddannelse i ti år efter endt uddannelse og dækker perioden fra 1985-2020. figur 7.2 viser udviklingen i årsindkomsten over tid for alle dimittendårgange fra hhv. erhvervsuddannelser og videregående uddannelser. Lønindkomsten svinger generelt med konjunkturerne, men særligt dimittender er udsatte, da deres løn svinger mere end personer med flere års erfaring. Figuren illustrerer, at efter ti år svinger årslønnen begrænset blandt dimittender med en videregående uddannelse, mens årslønnen svinger lidt mere for personer med en erhvervsuddannelse.

Figur 7.2 Indkomst i de første ti år efter dimitering fordelt på afgangår, 1986-2020

Figur 7.2.a Personer, som dimitterer fra en erhvervsuddannelse



Figur 7.2.b Personer, som dimitterer fra en videregående uddannelse



Anm.: Hver linje angiver udviklingen i årsløn for de personer, der dimitterede i et givent år. Årslønnen er opgjort i 2022-kr. deflateret med forbrugerprisindekset. Figuren til venstre indeholder personer med en erhvervsuddannelse, der er registreret som lønmodtager i året, mens figuren til højre indeholder personer med en videregående uddannelse, der er registreret som lønmodtager i året.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik.

Vi benytter en regressionsmodel...

Sammenhængen mellem konjunkturerne i dimiteringsåret og årslønnen de efterfølgende ti år

Resultaterne i figur 7.2 tegner et billede af, at der kan være længerevarende effekter af at dimittere under en lavkonjunktur. Men disse resultater er udelukkende deskriptive og tager ikke højde for andre forhold, som kan påvirke personers indkomst efter dimitering. Hvis fx uddannelsessammensætningen i befolkningen ændrer sig over tid, vil dette korrelere med kalenderåret, og derved konjunkturerne, hvilket kan have betydning for årslønnen. Det er også tænkeligt, at dimittenders erfaring, alder eller karakterer påvirker deres indkomst i årene efter endt uddannelse. Vi er interesserede i at isolere effekten af at dimittere under en lavkonjunktur. Til dette bruger vi en regressionsmodel, der estimerer sammenhængen mellem ledighedsraten i dimiteringsåret og indkomsten hvert år efter dimitering. Analysen er afgrænset til kun at omfatte mænd, der dimitterer senest som 35-årige, fordi kvinders beslutning om at stifte familie har betydning for deres karriere, bl.a. fordi de holder længere barsel end mænd. Det er svært at modellere kvinders lønfunktion korrekt, hvis deres beslutning om at stifte familie er påvirket af konjunkturerne. Ved kun at inkludere mænd følger vi metoden fra Finansministeriet (2014), der har lavet en lignende analyse.

... og kontrollerer for relevante forhold

Vores model har den fordel, at vi kan kontrollere for andre forhold, som potentielt påvirker indkomsten i årene efter dimitering. Modellen estimerer derved den isolerede sammenhæng mellem konjunktursituationen i dimiteringsåret og personers indkomst i de efterfølgende år. Ved at kontrollere for årseffekter og erfaring kan vi fx tage højde for, at indkomsten for alle personer generelt stiger i løbet af karrieren, og at konjunktursituationen generelt påvirker lønniveauet for alle personer på tværs af alder og dimiteringsår. Derudover kontrollerer vi også for en række andre faktorer, såsom herkomst, alder og karaktergennemsnit fra gymnasiet, fordi disse faktorer også kan have indflydelse på årslønnen.⁹⁵ Se boks 5 for en detaljeret gennemgang af metoden.

Lavkonjunktur: ledighed 0,4-1,3 pct.-point over normalen

I analysen bruger vi ledighedsraten blandt unge under 35 år indenfor samme uddannelseskategori som konjunkturmål og lægger til grund, at en lavkonjunktur er forbundet med en forøgelse af ledighedsraten på én standardafvigelse ift. dens historiske udvikling. Ledigheden blandt personer

⁹⁵ Hvis disse kontrolvariable er tilfældigt fordelt på tværs af årgange, er det ikke nødvendigt at kontrollere for disse i regressionen. Det er til gengæld nødvendigt at inkludere kontrolvariablene i regressionen, hvis de korrelerer med dimiteringsåret, fordi dette kan skabe bias i vores estimerer.

med en sundhedsvidenskabelig videregående uddannelse har den mindste standardafvigelse på 0,37 pct.-point, mens ledigheden blandt personer med en erhvervsuddannelse har den højeste standardafvigelse på 1,32 pct.-point. De resterende grupper ligger derimellem.

Boks 5 Data og metode

Analysen er baseret på populationen af danske mænd i alderen 15-35 år, som er dimetteret fra en erhvervskompetencegivende uddannelse i perioden 1985-2010. Kun mænd er inkluderet i analysen, da kvinders beslutning om at få børn kan hænge sammen med konjunkturerne og derved introducere endogenitet i modellen, jf. Finansministeriet (2014). Populationen er udarbejdet med registerdata fra Danmarks Statistik og inkluderer personer med en erhvervsuddannelse eller en kort, mellemlang eller lang videregående uddannelse. Hvis en person har gennemført flere uddannelser, ser vi på den senest fuldførte uddannelse, personen har gennemført inden året, hvor vedkommende fylder 36 år. Disse individer følger vi derefter i de første 10 år efter, fra de dimetterer fra en uddannelse. Datasættet dækker således perioden 1985-2020. Vi bruger elevregistret (KOTRE) til at identificere dimetteringstidspunkt samt uddannelsesstype for hvert individ.

Variablen for personers årlige indkomst stammer fra indkomstregistret (IND), hvor vi benytter personernes skattepligtige lønindkomst som indkomstbegreb. Årslønnen er omregnet til 2022-kroner vha. forbrugerprisindekset. Vi har også lavet robusthedstjek ved at bruge et lønindeks i stedet og finder, at resultaterne fra regressionen er de samme, når dette bruges i stedet for forbrugerprisindekset. I analysen benyttes den naturlige logaritme til årsindkomsten, hvorfor der kun indgår personer med en positiv lønindkomst i analysen. Selvstændige er ekskluderet fra analysen, da deres udbetalte lønindkomst svinger fra år til år.

Vi estimerer følgende regressionsmodel for at undersøge, hvordan en forøgelse af arbejdsløshedsraten i året, hvor et individ dimetterer, påvirker individets indkomst i de efterfølgende ti år efter dimettering:

$$\log(\text{ind}_{it}) = \beta_0 + \sum_{j=0}^{10} (\beta_{1,j} AR_i \times 1(PE_{it} = j)) + \sum_{k=1}^{10} (\beta_{2,k} 1(PE_{it} = k)) + \hat{A}r_t + X_i + \epsilon_i.$$

Hvor ind_{it} er individ i 's årsindkomst i 2022-priser i år t . AR_i er arbejdsløshedsraten for unge under 35 år i året, hvor personen dimetterer. Vi udfører regressionsanalysen for fire forskellige grupper, nemlig for alle dimittender, og særskilt for uddannelsesniveau, -retning og fordelt på gymnasiekarakterer. Vi bruger den uddannelsesspecifikke ledighedsrate som vores foretrukne konjunkturmål. Således bruger vi fx den samlede ungdomsledighed som konjunkturmål, når vi estimerer effekten for alle dimittender med en erhvervsuddannelse eller en videregående uddannelse.

Da vi estimerer over en relativt lang tidsperiode, kan modellen risikere at forveksle ændringer i den strukturelle arbejdsløshed med midlertidige udsving i konjunkturerne. Dette kan føre til, at effekten af at dimettere under en lavkonjunktur bliver overvurderet. For at imødegå dette standardiserer vi arbejdsløshedsraten og anvender et såkaldt HP-filter til at isolere de midlertidige udsving i arbejdsløsheden fra den underliggende trend, hvor vi benytter en udglætningsparameter på $\lambda = 100$. Vores resultater er ikke følsomme overfor ændringer i udglætningsparameteren. Vi lægger til grund, at en lavkonjunktur er forbundet med en forhøjet ledighed på 1 standardafvigelse ift. Til trenden.

PE_{it} er personens potentielle erfaring i år t , hvilket svarer til antal år siden dimettering. Variablen indikerer den potentielle erfaring, fordi nogle personer kan risikere at have gået ledige i nogle år efter dimettering. $\hat{A}r_t$ er kalenderårsdummies, mens X_i er en vektor bestående af en række kontrolvariable, der inkluderer individ i 's herkomst, civilstatus, alder ved dimettering, dimetteringsmåned, og hvilken percentil individets karaktergennemsnit fra gymnasiet lå i blandt sin årgang. En række individer, særligt personer med en erhvervsuddannelse, har ikke gået på gymnasiet, hvorfor der ikke foreligger data om gymnasiekarakterer. For at undgå at udelade disse individer inkluderer vi også en dummy for, om der mangler data for gymnasiekarakterer.

Vi inkluderer dummies for hvert års potentiel erfaring for at kontrollere for den effekt på indkomsten, der alene stammer fra, at personer får mere erhvervs erfaring. Derudover kontrollerer vi for konjunkturerne i år t ved at inkludere årsdummies. De resterende kontrolvariable forsøger at kontrollere for andre forhold, der både kan påvirke individernes indkomst i dag og ledighedsraten i afgangsåret.

AR_i og PE_{it} interageres for at finde sammenhængen mellem arbejdsløshedsraten i året for dimettering og indkomsten i hvert år, i ti år efter dimettering. Således er vi hovedsageligt interesserede i koefficienterne $\beta_{1,j}$ for hvert potentielt erfaringsår, da disse fanger den isolerede sammenhæng mellem arbejdsløshedsraten et givent erfaringsår og indkomsten i det givne år. Da vi har kontrolleret for de generelle sammenhænge mellem erfaring og indkomst samt sammenhængen mellem konjunkturår og indkomst, afspejler $\beta_{1,j}$ den isolerede del af indkomstvariationen, der opstår af at dimettere under en lavkonjunktur.

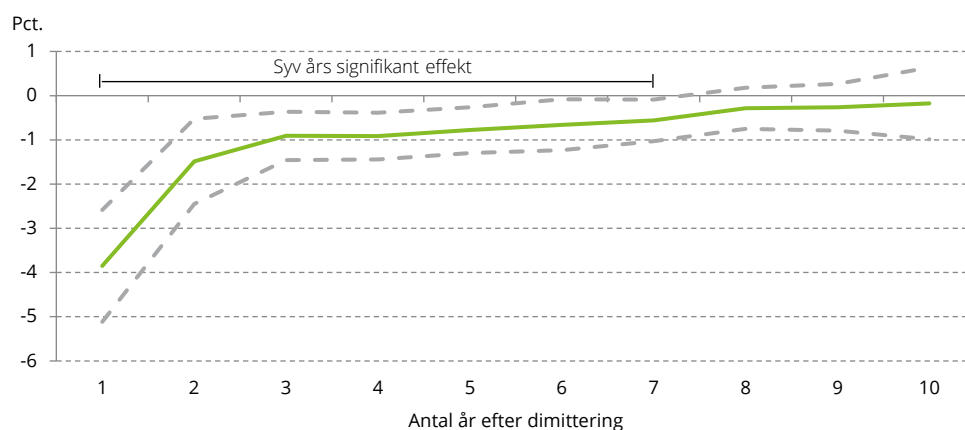
Vores model afviger fra Finansministeriets (2014) på flere måder. For det første har vi dummies for personers potentielle erfaring i hvert år i ti år efter dimettering, hvorimod Finansministeriet (2014) inkluderer potentiel erfaring som et fjerdegradspolynomium. For det andet dækker denne analyse en længere periode end Finansministeriet (2014), som kun ser på perioden 1993 til 2010. For det tredje bruger vi den standardiserede arbejdsløshedsrate, mens Finansministeriet (2014) anvender den faktiske arbejdsløshedsrate.

Dimittering under en lavkonjunktur mærkes i syv år efter

Konjunkturerne påvirker ikke alle uddannelser i lige lang tid

Effekten på årslønnen af at dimittere i en lavkonjunktur for alle personer med enten en erhvervsuddannelse eller videregående uddannelse er præsenteret i figur 7.3. Vi finder, at dimittender i gennemsnit oplever en lavere indkomst i op til 7 år efter dimittering, hvis de dimitterer i en lavkonjunktur frem for en neutral konjunktur. Specifikt finder vi, at i første år efter dimittering er personernes indkomst ca. 3,9 pct. Lavere, mens den 7 år efter endt uddannelse stadigvæk er 0,5 pct. Lavere.

Figur 7.3 Effekten på indkomst af at dimittere under en lavkonjunktur ift. En neutral konjunktursituation



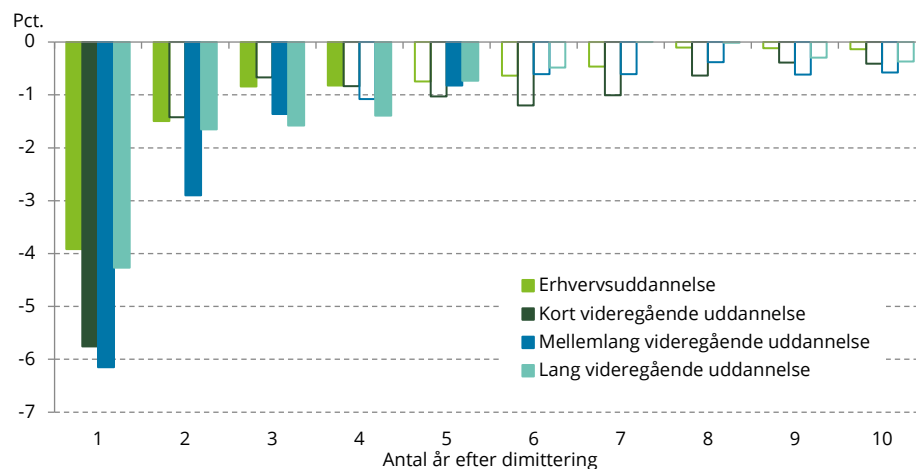
Anm.: Stiplede linjer angiver 95 procents konfidensintervaller. Figuren viser effekten på årslønnen af at dimittere i en lavkonjunktur, hvor en lavkonjunktur er forbundet med en forøgelse af ledighedsraten på én standardafvigelse ift. Dens historiske udvikling. Effekten er estimeret på baggrund af regressionsanalysen fra boks 5 kørt på udvalgte grupper.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik.

Forskellige effekter på tværs af uddannelsesniveau

Konjunkturerne påvirker personer forskelligt på tværs af uddannelsesniveauer, men fælles for alle er, at konjunkturerne har størst effekt på lønnen det første år efter endt uddannelse. Særligt dimittender fra en mellemlang eller lang videregående uddannelse bliver ramt, og for disse personer varer effekten ved i fem år efter endt uddannelse, jf. figur 7.4. I første år efter dimittering er indkomsten for personer med en lang videregående uddannelse ca. 4,3 pct. Lavere, hvis de dimitterer i en lavkonjunktur, ift. Hvis de dimitterer i en neutral konjunktur. Det svarer til en tabt indkomst på ca. 15.600 kr. på et år. Til sammenligning er indkomsten i første år efter endt uddannelse omtrent 6,1 pct. Lavere for dimittender fra en mellemlang videregående uddannelse, hvilket svarer til et tab på ca. 19.700 kr. Resultaterne viser, at konjunktursituationen i dimitteringsåret i mindre grad påvirker indkomsten hos personer med en erhvervsuddannelse, mens personer med en kort videregående uddannelse kun er signifikant ramte i første år efter dimittering.

Figur 7.4 Effekten på indkomst af at dimitttere under en lavkonjunktur ift. En neutral konjunktur, fordelt på uddannelsesvarighed



Anm.: Tomme søjler indikerer estimater, der er insignifikante på et 5 procents signifikansniveau. Figuren viser effekten på årslønnen af at dimitttere i en lavkonjunktur, hvor en lavkonjunktur er forbundet med en forøgelse af ledighedsraten på én standardafvigelse ift. dens historiske udvikling. Effekten er estimeret på baggrund af regressionsanalysen fra boks 5 kørt på udvalgte grupper. Regressionen i denne figur er anderledes end regressionen i figur 7.3, idet vi lader alle vores kontrolvariable variere på tværs af uddannelsesniveauer. Den gennemsnitlige effekt i figuren er således ikke lig det resultat, vi finder i figur 7.3, men gennemsnitseffekterne ligger indenfor konfidensintervallet i figur 7.3.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik.

De mest talentfulde oplever længerevarende effekt af at dimitttere i en lavkonjunktur

Gymnasiekarakter spiller også en rolle

For dimittender med en videregående uddannelse varierer effekten også alt efter, hvor i karakterfordelingen disse personer lå i gymnasiet. Vi har opdelt dimittenderne fra en videregående uddannelse i fem grupper baseret på, hvor i karakterfordelingen, de lå, i det år, de afsluttede gymnasiet. Resultaterne fremgår af figur 7.5.

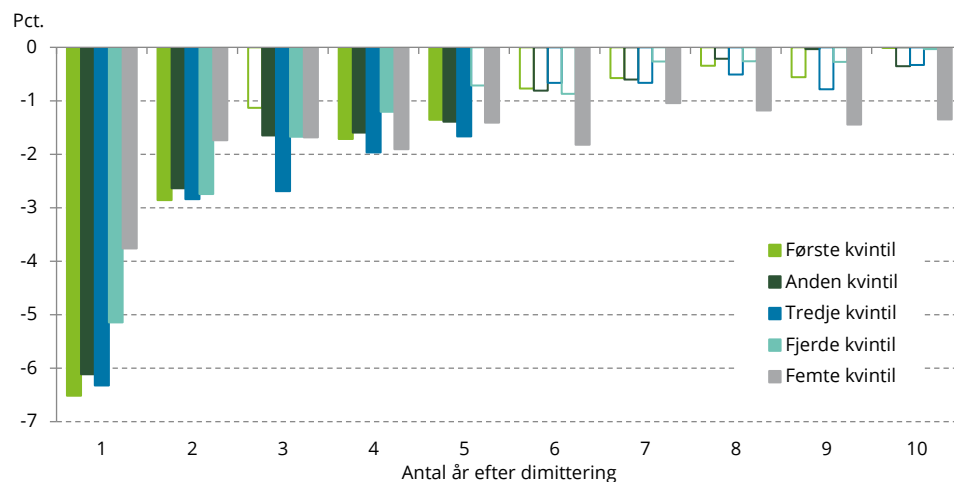
Langvarig effekt på de mest talentfulde dimittender

Vi finder, at de mest talentfulde personer, forstået som dem der lå i toppen af karakterfordelingen i gymnasiet, oplever den mindste effekt på deres indkomst i første år efter dimitttering. Men effekten er til gengæld længerevarende og følger dimittenderne i flere år efter dimitttering. Personer i toppen af gymnasiekarakterfordelingen er den eneste gruppe, der er ramt af at dimitttere i en lavkonjunktur i ti år efter, at de har endt deres videregående uddannelse.

Andre mærker kun effekt i fem år

De resterende personer, som ikke var i toppen af karakterfordelingen i gymnasiet, påvirkes ikke i lige så lang tid som de mest talentfulde dimittender. Vi finder en signifikant effekt i fem år efter dimitttering. Men fælles for disse personer er, at indkomsttabet i de første to år er større end for de mest talentfulde.

Figur 7.5 Effekten på indkomst af at dimitttere under en lavkonjunktur ift. en neutral konjunktur, fordelt på karakterkvintil fra gymnasiet



Anm.: Tomme søjler indikerer estimater, der er insignifikante på et 5 procents signifikansniveau. Figuren viser effekten på årslønnen af at dimitttere i en lavkonjunktur, hvor en lavkonjunktur er forbundet med en forøgelse af ledighedsraten på én standardafvigelse ift. dens historiske udvikling. Effekten er estimeret på baggrund af regressionsanalysen fra boks 5 kørt på udvalgte grupper.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik.

Fleksible virksomheder og konjunkturdæmpende politik kan mindske talentspild

Talent går tabt i en lavkonjunktur

Analysen viser, at der for de fleste dimittender ikke er permanente tab ved at dimitttere under en lavkonjunktur. Men billedet ser anderledes ud blandt dimittender, som befinder sig i toppen af gymnasiekarakterfordelingen. De mest talentfulde dimittender påvirkes i flere år efter dimitttering, hvilket kan skyldes, at disse personer har et særligt stort indkomstpotentiale, som ikke indfries, hvis de dimittterer under en lavkonjunktur. Det kan skyldes, at de i særlig høj grad i forhold til andre grupper ender på et andet karrierespor, end de ellers ville have gjort i en neutral konjunktursituation. Fx kan det være, at de talentfulde dimittender i højere grad er arbejdsløse det første år eller takker ja til et job, de ellers ikke ville sige ja til, hvis økonomien var i en neutral konjunktur. Derved kan samfundet gå glip af dygtige talenter i en lavkonjunktur.

Fleksible virksomheder er en mulig løsning

Resultaterne peger på, at det er essentielt, at virksomheder ikke ser potentielle talenter alder som et problem. Virksomheder kan bidrage til at reducere talenttabet ved at få det bedste ud af talenter potentielle erfaring fra årene efter endt uddannelse. Hvis muligt, bør virksomheder belønne andre typer af erfaring end den slagte vej, som måske ikke er mulig for talenter, der dimittterer i en lavkonjunktur. Det er desuden et problem, hvis virksomheder ikke er i stand til at skelne mellem talentfulde dimittender, der er blevet ramt af tilfældigheder, og dimittender som generelt bare er mindre talentfulde. Virksomheder kan med fordel forsøge at skelne mellem disse grupper, hvis talent ikke skal gå tabt.

Stabiliserende finanspolitik kan mindske talentspild

Hvis fordelingen af evner er tilfældig på tværs af årgange, kan Danmark risikere at gå glip af talenter i toppositioner, hvis konjunkturerne spiller en rolle for sandsynligheden for fx at blive topleder. En måde at undgå dette på er at udjævne økonomiens konjunkturudsving ved hjælp af konjunkturdæmpende finanspolitik. Idet pengepolitikken i Danmark er reserveret til at fastholde kronkursen i forhold til euroen, er finanspolitik den eneste mulighed for at føre konjunkturdæmpende politik. Danmark har i forvejen en række automatiske stabilisatorer, som dæmper udsving fra konjunkturerne. Men hvis konjunkturerne påvirker individets sandsynlighed for at ende i toppositioner, kan det være behov for yderligere stabilisering af konjunkturerne ved diskretionær finanspolitik som supplement til de allerede eksisterende automatiske stabilisatorer.

7.2 Aldersforskelle ved skolestart koster decemberbørn 390.000 kr.

Børn starter i skole det kalenderår, de fylder seks år ...

I Danmark starter børn som udgangspunkt i skole det år, de fylder seks. Personer født i slutningen af et kalenderår er derfor som udgangspunkt yngre end deres klassekammerater og er derfor i gennemsnit mindre fysisk og mentalt udviklede.

... hvilket potentielt er en ulempe for den enkelte ...

Tidligere analyser fra Kraka-Deloitte har vist, at der kan være ulemper ved at være født i slutningen af et kalenderår og derved være blandt de mindst udviklede i en klasse. Analyserne har bl.a. vist, at personer født i slutningen af året i højere grad mistrives end andre elever i folkeskolens 4. klasse, og at de i gennemsnit får dårligere karakterer i 9. klasse.⁹⁶ Denne analyse undersøger, om disse negative effekter også følger personerne senere i livet gennem en lavere erhvervsindkomst.

... og for samfundet som helhed

Der er ingen grund til at tro, at personer har forskellige medfødte evner, alt efter hvilken måned de fødes i. Hvis der er en sammenhæng mellem fødselsmåned og livsindkomst, tyder det på, at andre forhold, herunder skolesystemet, skaber ulige muligheder for talentudfoldelse på tværs af fødselsmåned. Det går ikke blot ud over den enkelte, der tilfældigvis blev født sent på året, men det går også ud over samfundet, som går glip af en del af disse personers talentmasse.

Personer i samme klasse har samme "sociale alder"

Analysen skelner mellem social alder og biologisk alder

Muligheden for skoleudsættelse, der medfører, at nogle elever starter i skole senere end det år, de fylder 6, komplicerer sammenligningen af personers indkomst senere i livet. Ved sammenligninger af fx elevers karakterer i 9. klasse eller elevers trivsel i 4. klasse, sammenlignes elever, der går på samme skoleårgang, men som ikke nødvendigvis er fra samme fødselsårgang. Det kan man kalde for en sammenligning af personer med samme "sociale alder"⁹⁷. I resten af rapporten er social alder opgjort som antal år efter 9. klasse plus 15. Det betyder, at personer, der har afsluttet 9. klasse for 25 år siden, angives som værende omkring 40 år gamle målt på social alder.

Vi ser på både biologisk og social alder

Fra et indkomstperspektiv kan skoleudsættelse medføre den ulempe, at skoleudsatte indtræder senere på arbejdsmarkedet, men pensioneres ved samme alder. Derved kan skoleudsættelse gå ud over skoleudsattes samlede livsindkomst. Et alternativt sammenligningsgrundlag er derfor at sammenligne indkomsten for personer med samme biologiske alder. En sammenligning af indkomsten for personer med samme biologiske alder, fx personers indkomst som 40-årige, tager højde for ulempen ved skoleudsættelse ift. livsindkomst. Til gengæld indebærer metoden, at man sammenligner personer, der er indtrådt på arbejdsmarkedet ved forskellige aldre og derfor har varierende anciennitet ved en given alder.

Decemberbørn forventes at tjene mindre

Hvis samfundet gav alle personer lige mulighed for at udleve deres potentiale, ville vi ikke forvente, at der var nogen sammenhæng mellem hverken karakterer, trivsel eller indkomst og fødselsmåned. Vi ved dog fra tidligere analyser, at der er en negativ effekt på karakterer og trivsel af at være født i december. Hvis disse negative effekter følger personer gennem livet, vil vi ved sammenligning af indkomster for personer med samme biologiske alder også forvente, at personer født i slutningen af året i gennemsnit vil have de laveste indkomster.

Personer født i december tjener mindst som 40-årig

Decemberbørn tjener mindre som 40-årige

Analysen starter med at sammenligne personers indkomst som 40-årige, målt ved biologisk alder, og personers indkomst 25 år, efter de har afsluttet 9. klasse, ved sammenligning af social alder, hvilket svarer til, at de er omkring 40-år. Analysen ser derefter på indkomstforskelle for aldrene 18 til 60 år. Vores resultater viser, at der for 40-årige i gennemsnit er en negativ sammenhæng mellem fødselsmåned og indkomst, jf. figur 7.6. Det gælder både, når vi sammenligner på baggrund af biologisk alder og på baggrund af social alder. Opgjort ved biologisk alder tjener personer født i december ca. 10.000 kr. mindre om året end personer født i januar. Opgjort ved social alder er forskellen ca. 6.000 kr.

⁹⁶ Vasiljeva og Naur (2017) samt Jørgensen m.fl. (2023).

⁹⁷ Larsen og Solli (2017).

Skoleudsættelse har ikke løst problemet

Den mindre forskel mellem fødselsmånederne, opgjort ved social alder, indikerer, at skoleudsættelse er med til at udligne indkomstforskelle på tværs af skoleklasser. I det nuværende system er der dog langt fra reel lighed mellem fødselsmånederne, hvilket først opnås, når der ikke er forskel på de gennemsnitlige indkomster på tværs af fødselsmånedet målt ved biologisk alder. Desværre kan vi i denne analyse ikke vurdere, om skoleudsættelse mindsker eller øger forskellen målt ved biologisk alder, da der er modsatte tendenser ved skoleudsættelse, som vi ikke kan isolere.

Marts og april giver højest indkomst som 40-årig

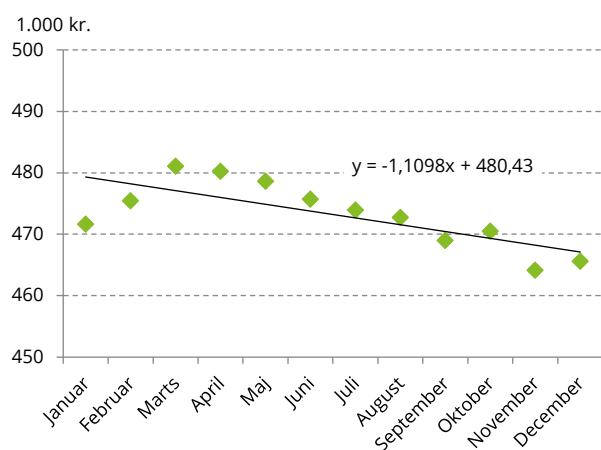
Vores resultater viser også, at det faktisk ikke er personer født i januar, der tjener mest. Det er derimod personerne født i april ved sammenligning af personer med samme biologiske alder og marts ved sammenligning af personer med samme sociale alder. Her er forskellen til personerne født i december hhv. 19.000 kr. og 15.000 kr. om året, jf. figur 7.6.

Negativt at starte januarbørn et år tidligere i skole

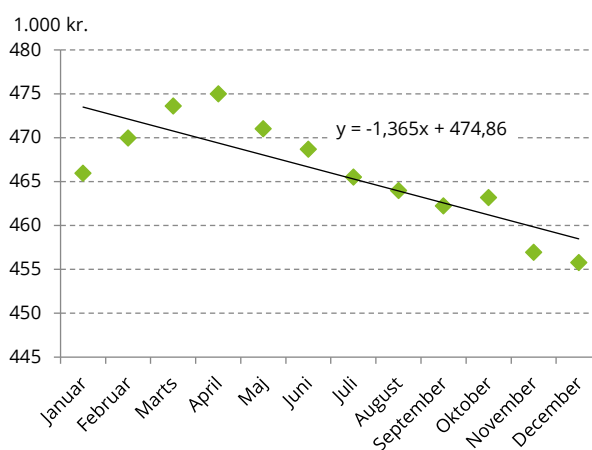
At personer født i januar ikke har de højeste indkomster kan potentielt forklares ved, at en andel af disse personer starter et år tidligere i skole, end deres årgang tilsiger.⁹⁸ Vores resultater antyder dog, at det kan være en økonomisk bjørnetjeneste for januarbørn at starte dem i skole som 5-årige, da de så er de yngste i klassen. Dermed bliver de genstand for samme ulemper ved at være de yngste, som decemberbørn normalt gør. En alternativ forklaring er, at der også kan være ulemper ved at være de ældste i klassen, da man potentielt er "overmoden" i ens klassekammerater.

Figur 7.6 Gennemsnitlig standardiseret årsindkomst for 40-årige i 2016-2021 fordelt på fødselsmåned

Figur 7.6.a Social alder



Figur 7.6.b Biologisk alder



Anm.: Social alder er opgjort som 25 år efter endt 9. klasse. Det svarer til, at personerne i gennemsnit er omkring 40 år.

Kilde: Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Vi undersøger sammenhæng med livsindkomst ...

Personer født i december tjener mindre over det meste af arbejdslivet

Indkomst som 40-årig giver kun et øjebliksbillede af en persons samlede livsindkomst. For at undersøge om der er en aldersspecifik sammenhæng mellem fødselsmåned og indkomst, har vi beregnet den gennemsnitlige forskel i indkomst mellem personer født i januar og personer født i december for alle aldersgrupper mellem 18 og 60 år.

... ved at se på indkomster for 18 til 60-årige

Til sammenligning af personer med samme sociale alder beregner vi de gennemsnitlige indkomstforskelle i årene 2016 til 2021 for alle personer, der har afsluttet 9. klasse for 3 til 45 år siden i det pågældende år. Det svarer til, at personerne er omtrent 18 til 60 år gamle i perioden. Til sammenligning af personer med samme biologiske alder beregner vi de gennemsnitlige indkomstforskelle mellem personer født i januar og personer født i december for alle aldre mellem 18 og 60 år i årene 2016 til 2021. Vi afgrænser analysen til 60-årige, da de ældre årganges arbejdsmarkedstilknøytning i perioden er påvirket af forskellige officielle tilbagetrækningsaldrer, fx efterlønsalder, for personer født i januar og personer født i december.

⁹⁸ Jørgensen m.fl. (2023).

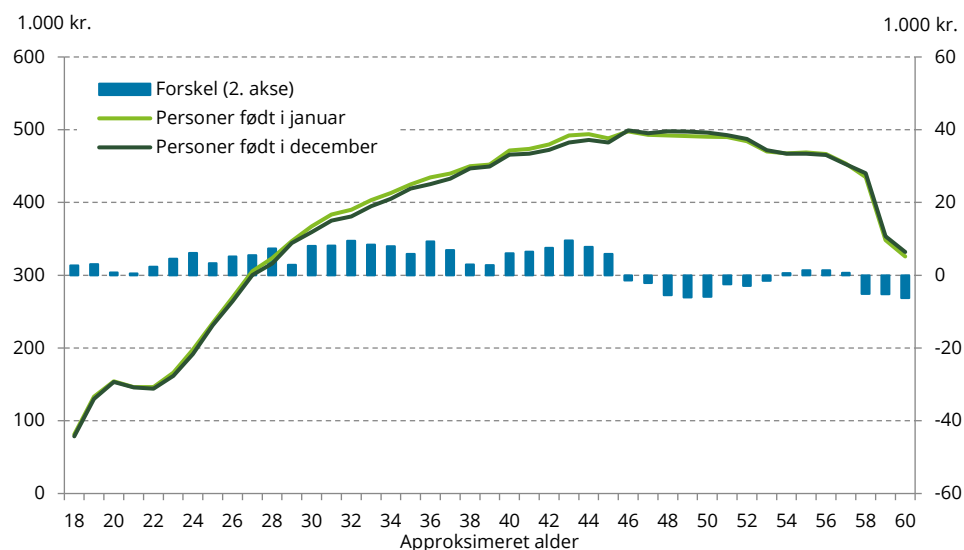
Personer født i januar tjener mest fra de er 18 til 45 år

Ved sammenligning af personer med samme sociale alder er der en overvægt af år, hvor personer født i januar i gennemsnit tjener mere end personer, der er født i december, jf. figur 7.7. Det gør de i 32 ud af 43 år. Der er en aldersspecifik sammenhæng mellem fødselsmåned og indkomst, hvor personerne fra januar tjener mere end personer født i december, fra de er 18, til de er omkring 45 år. Fra 45-års alderen forsvinder sammenhængen mellem fødselsmåned og indkomst, hvilket tyder på, at de udviklingsmæssige forskelle fra ungdommen bliver udvandet over tid.

Skolesystemet giver ikke lige muligheder for evneudfoldelse

Hvis skoleudsættelse fungerede optimalt, ville vi dog slet ikke forvente, at der var en sammenhæng mellem fødselsmåned og indkomst, når vi sammenligner personer med samme sociale alder. Selv med skoleudsættelse er det altså i gennemsnit en lille ulempe at blive født i december. Det tyder på, at noget i samfundet, herunder indretningen af skolesystemet ikke giver lige mulighed for, at alle personer kan udleve deres evner.

Figur 7.7 Gennemsnitlig årsindkomst for personer født i hhv. januar og december opgjort på social alder, 2017-2021



Anm.: En positiv forskel ved en alder betyder, at personer født i januar i gennemsnit tjener mere end personer født i december. Den approksimerede alder svarer til et antal år efter 9. klasse. Personer, der er approksimeret som 18-årige, er personer, der har afsluttet 9. klasse 3 år tidligere. Personer, der er approksimeret som 60-årige, har gennemført 9. klasse 45 år tidligere.

Kilde: Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

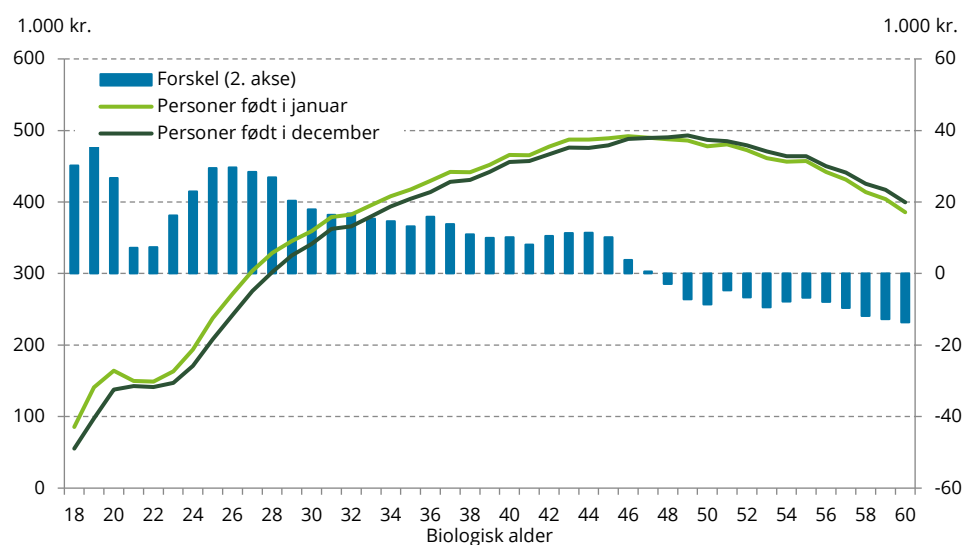
Skoleudsatte er bagud på erfaring og derfor indkomst ...

Når vi sammenligner personer med samme biologiske alder, følger sammenhængen mellem fødselsmåned og indkomst samme mønster, som når vi sammenligner personer med samme sociale alder. Dog er indkomstforskellene mellem personer født i hhv. januar og december større, især i de tidlige år, jf. figur 7.8. Særligt i 20'erne er der store forskelle, hvor personer født i januar tjener op mod 30.000 kr. mere om året end personer født i december. Forskellene ligger relativt lavt i alderen 21 og 22 år, hvilket potentielt kan forklares ved, at disse år er særligt studieintensive, og populationen derfor generelt har en lav erhvervsindkomst i disse år.

... men forskellene udviskes med alderen

Også ved opgørelse på baggrund af biologisk alder udviskes forskellene omkring 45-års alderen. Herfra tjener personer født i december mere end personer født i januar frem til, at de bliver 60 år. Det tyder på, at de negative effekter af at være født i december især slår igennem i starten af livet, men bliver udvasket senere på arbejdsmarkedet. Denne analyse har ikke en forklaring på, hvorfor sammenhængen vender. Personer født i hhv. januar og december udgør en stort set uændret andel af den samlede population ved alle alderstrin i perioden. Derudover er der indenfor hvert alderstrin stort set samme erhvervsdeltagelse for de to grupper.

Figur 7.8 Gennemsnitlig årsindkomst for personer født i hhv. januar og december opgjort på biologisk alder, 2016-2021



Anm.: En positiv forskel ved en alder betyder, at personer født i januar i gennemsnit tjener mere end personer født i december.

Kilde: Danmarks Statistik registre og egne beregninger.

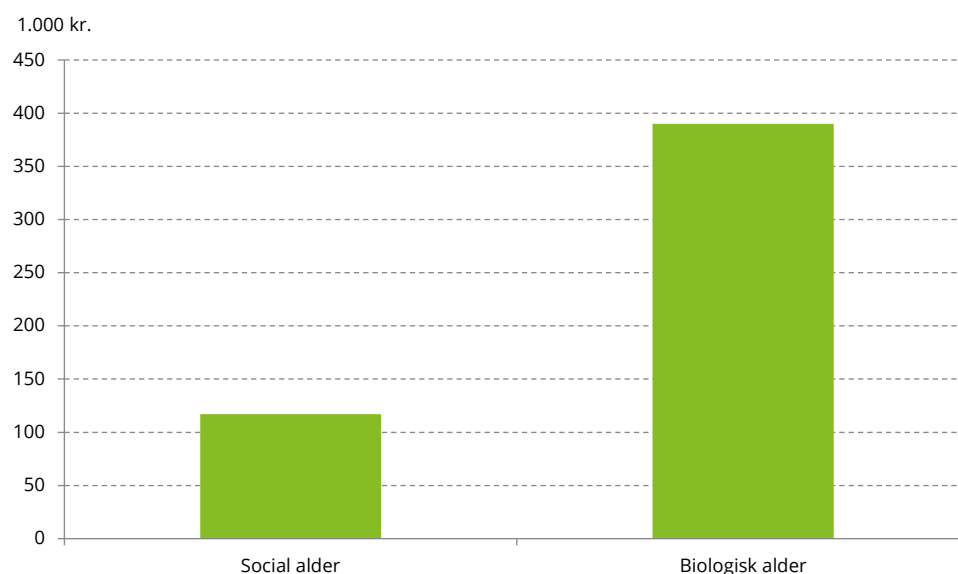
Vi summerer indkomstforskellene ved begge metoder

Datamæssigt er det ikke muligt for os at følge en årgang over hele dens livstid. Som en proxy for livstidsindkomst summerer vi derfor forskellene for hver aldersgruppe mellem personer født i januar og december svarende til summen af de blå søjler i figur 7.7 og figur 7.8.

Størst forskel i livsindkomst pba. biologisk alder

Personer født i december tjener samlet set mindre end personer født i januar, når der summeres over aldersgrupperne 18 til 60 år, jf. figur 7.9. Ved opgørelse på baggrund af social alder er forskellen 117.000 kr., mens den ved sammenligning på baggrund af biologisk alder er ca. 390.000 kr. Ved begge opgørelser tjener personer født i december altså mindre end personer født i januar over størstedelen af et arbejdsliv.

Figur 7.9 Summeret forskel i indkomst for personer født i januar relativt til personer født i december målt i perioden 2016-2021 for personer mellem 18 og 60 år.



Anm.: Ved en positiv værdi forstås, at personer født i januar samlet set tjener mere end personer født i december målt over størstedelen af et arbejdsliv. De grønne søjler svarer til summen af de blå søjler i Figur 7.7 og Figur 7.8.

Kilde: Danmarks Statistik registre og egne beregninger.

Ændret skolesystem kan udjævne indkomstforskelle på tværs af fødselsmåneder

Resultaterne viser, at personer, der tilfældigvis bliver født i slutningen af et kalenderår, har dårligere mulighed for at udfolde deres evner end personer født i starten af et kalenderår og derfor ender med en lavere livsindkomst. Derved skaber samfundet og skolesystemet ikke chancelighed for alle, men favoriserer udvalgte grupper.

Skolesystemet forfordeler nogle grupper

Skoleudsættelse har en effekt ...

Skoleudsættelse udglatter en del af indkomstforskellene på tværs af fødselsmåneder, men ser ikke ud til at løse problemet pga. tab af livsindkomst. Når vi sammenligner personer med samme biologiske alder, er der på trods af skoleudsættelse en stor indkomstforskel mellem fødselsmånederne. Det skyldes sandsynligvis, at de positive alderseffekter af skoleudsættelse ikke fuldt ud opvejer de negative effekter af at starte senere på arbejdsmarkedet. Samlet set tjener personer født i december, fra de er 18 år, til de er 60, i gennemsnit ca. 390.000 kr. mindre end personer født i januar.

... men løser ikke problemet ift. livsindkomst

Hvor skoleudsættelse potentielt kan hjælpe på decemberbørns trivsel og karakterer i grundskolen, viser denne analyse, at skoleudsættelse ikke nødvendigvis kan løse problemerne med aldersskævheden i grundskolen, når vi måler på personers livsindkomst.

Optimalt set vil være skolestart flere gange om året

En alternativ løsning på problemet er i stedet at opdele skolestarten i kvartaler eller halvår, fx med skolestart 1. august og 1. februar. Det vil rykke personer i hver klasse tættere på hinanden aldersmæssigt og derved udviske en del af den ulighed, som systemet skaber i dag. Et sådant system vil indebære mere administration i dag til fx flere afgangsprøver, men vil til gengæld mindske det spild af evner, som samfundet i dag skaber for personer født i slutningen af et kalenderår.

Alternativt kan rullende skolestart være en løsning

En tredje løsning, der indebærer mindre administration, og som allerede er iværksat på nogle skoler, er en såkaldt rullende skolestart. Ved rullende skolestart starter eleverne fx i skole det kvartal, de fylder seks, og starter i en klasse, der har elever på tværs af 0.-2. årgang. Fra 3. klasse går eleverne dog i den klasse, som deres årgang tilsiger. Denne model har den fordel, at personer født sent på året ikke har oplevelsen af at være de yngste i en klasse i de første år i grundskolen, hvor den relative aldersforskel mellem børnene er størst. Til gengæld ændrer modellen ikke på, at

decemberbørn fortsat, alt andet lige, vil være de yngste gennem det meste af grundskolen og i udskolingen. Det vil derfor kræve en undersøgelse, der følger børn fra rullende skolestart senere i livet, at finde ud af, om rullende skolestart skaber mere lige livsindkomst på tværs af fødselsmåneder.



8. Litteraturliste

Kapitel 2

Børne- og undervisningsministeriet (2019): Ny talentindsats skal løfte talentfulde elever i grundskolen og på ungdomsuddannelserne i hele landet. <https://www.uvm.dk/aktuelt/nyheder/uvm/2019/feb/190205-ny-talentindsats-skal-loefte-talentfulde-elever>

Kapitel 3

Adam, M., Wessel, M., & Benlian, A. (2021). AI-based chatbots in customer service and their effects on user compliance. *Electronic Markets*, 31(2), 427-445.

Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of financial economics*, 94(2), 291-309.

Adams, R. B., & Funk, P. (2012). Beyond the glass ceiling: Does gender matter?. *Management science*, 58(2), 219-235.

Ahern, K. R., & Dittmar, A. K. (2012). The changing of the boards: The impact on firm valuation of mandated female board representation. *The quarterly journal of economics*, 127(1), 137-197.

Bertrand, M., & Duflo, E. (2017). Field experiments on discrimination. *Handbook of economic field experiments*, 1, 309-393.

Bethke-Langenegger (2012). The differentiated workforce: Effects of categorization in talent management on workforce level. Unpublished working paper, No. 18. Switzerland: Department of Business Administration, University of Zurich.

Boone, C., & Hendriks, W. (2009). Top management team diversity and firm performance: Moderators of functional-background and locus-of-control diversity. *Management science*, 55(2), 165-180.

Chambers, E., Foulon, M., Handfield-Jones, H., Hankin, S., Michaels III, E., (1998). The war for talent. *The McKinsey Quarterly* 3, 44-57.

Eckbo, Nygaard, Thorburn (2021) Valuation Effects of Norway's Board Gender-Quota Law Revisited. *Management Science* 68(6):4112-4134.

Eloundou, T., Manning, S., Mishkin, P., & Rock, D. (2023). Gpts are gpts: An early look at the labor market impact potential of large language models. arXiv preprint arXiv:2303.10130.

Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?. *Technological forecasting and social change*, 114, 254-280.

Gallardo-Gallardo, Eva & Dries, Nicky og González-Cruz, Tomás. (2013). "What is the meaning of 'talent' in the world of work?". *Human Resource Management Review*.

- Golub, B., & Jackson, M. O. (2012). How homophily affects the speed of learning and best-response dynamics. *The Quarterly Journal of Economics*, 127(3), 1287-1338.
- Hertel G, Thielgen M, Rauschenbach C, Grube A, Stamov-Roßnagel C, Krumm C. (2013). Age differences in motivation and stress at work. In *Age-Differentiated Work Systems*, ed. C Schlick, E Frieling, J Wegge, pp. 113–47. Berlin: Springer-Verlag.
- Hoogendoorn, S., Oosterbeek, H., & Van Praag, M. (2013). The impact of gender diversity on the performance of business teams: Evidence from a field experiment. *Management science*, 59(7), 1514-1528.
- Kanazawa, K., Kawaguchi, D., Shigeoka, H., & Watanabe, Y. (2022). AI, Skill, and Productivity: The Case of Taxi Drivers (No. w30612). National Bureau of Economic Research.
- Kleven, Landais, Saez og Schultz (2013): "Migration and wage effects of taxing top earners: Evidence from the foreigners' tax scheme in Denmark". *Quarterly Journal of Economics* 2013.
- Kraka-Deloitte (2021). *Fremtidens arbejdsmarked – en fest for alle? Small Great Nation-rapport* November 2021.
- Lewis og Heckman (2006). "Talent management: A critical review". *Human Resource Management Review*, 16(2), 139–154.
- Noy, S., & Zhang, W. (2023). Experimental evidence on the productivity effects of generative artificial intelligence. Available at SSRN 4375283.
- Ozgen, C. (2021). The economics of diversity: Innovation, productivity and the labour market. *Journal of Economic Surveys*, 35(4), 1168-1216.
- Pak, K., Kooij, D. T., De Lange, A. H., & Van Veldhoven, M. J. (2019). Human Resource Management and the ability, motivation and opportunity to continue working: A review of quantitative studies. *Human Resource Management Review*, 29(3), 336-352.
- Reynolds, A., & Lewis, D. (2017). Teams solve problems faster when they're more cognitively diverse. *Harvard Business Review*.
- Roberts, B. W., Walton, K. E., & Viechtbauer, W. (2006). Patterns of mean-level change in personality traits across the life course: a meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological bulletin*, 132(1), 1.
- Silzer og Dowell (2010). "Strategy-driven talent management: A leadership imperative." John Wiley & Sons. San Francisco.
- Skatteministeriet (2021). *Skatteøkonomisk redegørelse 2021*.
- Stahl, G. K., Björkman, I., Farndale, E., Morris, S. S., Paauwe, J., Stiles, P., m.fl. (2007). Global talent management: How leading multinationals build and sustain their talent pipeline. INSEAD Faculty and Research Working Papers, 2007/24/OB.
- Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., & Hammer, L. B. (2015). Supporting the aging workforce: A review and recommendations for workplace intervention research. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 2(1), 351-381.
- Woolley, A. W., Chabris, C. F., Pentland, A., Hashmi, N., & Malone, T. W. (2010). Evidence for a collective intelligence factor in the performance of human groups. *science*, 330(6004), 686-688.

Kapitel 4

Albrechtsen, K. og E. Kieler. (2023). *I grundskolen halter lærernes kvalitet fortsat bagefter trods reform*. Analysenotat. Kraka-Deloitte.

De Økonomiske Råd (2022). *Dansk Økonomi, efterår 2022*.

Jørgensen, A.L. og E. Kieler (2023). *De mest talentfulde lærere forlader folkeskolen først*. Analysenotat. Kraka-Deloitte.

Kraka-Deloitte (2022). *Den offentlige sektor – velfærdsstatens juvel?*

Kraka-Deloitte (2023). *De smukke unge mennesker – fra skole, skærm og stress til fremtidens håb*.

Uddannelses- og forskningsministeriets Datavarehus (2023). Videregående STEM-uddannelser. Tilgængelig på <https://datavarehus.ufm.dk/rapporter/stem>

Sloane, Carolyn M., Erik G. Hurst, og Dan A. Black (2021). "College majors, occupations, and the gender wage gap." *Journal of Economic Perspectives* 35.4 (2021): 223-248.

Fiala, L., Humphries, J. E., Joensen, J. S., Karna, U., List, J. A., og Veramendi, G. F. (2022, May). "How early adolescent skills and preferences shape economics education choices." *AEA Papers and Proceedings* (Vol. 112, 609-613).

Breda, T., og Napp, C. (2019). "Girls' comparative advantage in reading can largely explain the gender gap in math-related fields." *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116(31), 15435-15440. Goulas m.fl. (2020).

Chuan, Amanda, John A. List, Anya Samek, og Shreemayi Samujjwala (2022). "Parental Investments in Early Childhood and the Gender Gap in Math and Literacy." *AEA Papers and Proceedings*, 112: 603-08.

Uddannelses- og forskningsministeriet (2021) "Analyse af sexismen på de videregående uddannelsesinstitutioner". Tilgængelig på <https://ufm.dk/uddannelse/statistik-og-analyser/andre-spørgeskemaundersøgelser/kon-og-ligestilling/analyse-af-sexisme-pa-de-videregaende-uddannelsesinstitutioner-docx.pdf>

Folke og Rickne (2022) "Sexual Harassment and Gender Inequality in the Labour Market." *The Quarterly Journal of Economics*.

Kapitel 5

Bian, L., S.-J. Leslie og A. Cimpian (2017) "Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests." *Science*, 355:389-391.

Bian, L., Leslie, S. J., & Cimpian, A. (2018). "Evidence of bias against girls and women in contexts that emphasize intellectual ability." *American Psychologist*, 73(9), 1139.

Bian, L., Leslie, S. J., Murphy, M. C., & Cimpian, A. (2018). "Messages about brilliance undermine women's interest in educational and professional opportunities." *Journal of Experimental Social Psychology*, 76, 404-420.

Breda, t., J. Grenet, M. Monnet, C. Van Effenterre (2023). How effective are female role models in steering girls towards STEM? Evidence from French high schools. *The Economic Journal*, 133(653): 1773-1809.

Ebdrup og Jørgensen (2021). *Børns betydning for løngabet mellem mænd og kvinder*. Analysenotat. Kraka-Deloitte.

Goldin, C. (2014). "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter." *American Economic Review* 104(4). s. 1091-1119.

Goldin, C. (2015). "How to Achieve Gender Equality." *Milken Institute Review*. July (Q3): 24-33.

Hansen, N.J., Harmenberg, K., Öberg, E. & Sievertsen, H. H. (2021). *Gender disparities in top earnings: measurement and facts for Denmark 1980-2013*. *The Journal of Economic Inequality* (2021) 19:347-362.

Holmegaard, H.T., Johannsen, B.F. (2022). "Science Talent and Unlimited Devotion: An Investigation of the Dynamics of University Students' Science Identities Through the Lens of Gendered Conceptualisations of Talent." In: Holmegaard, H.T., Archer, L. (eds) *Science Identities. Contributions from Science Education Research*, vol 12. Springer, Cham.

Jaxon, J., Lei, R. F., Shachnai, R., Chestnut, E. K., og Cimpian, A. (2019). "The acquisition of gender stereotypes about intellectual ability: Intersections with race." *Journal of Social Issues*, 75(4), 1192-1215.

Jørgensen, A. J. og A. S. Hækkerup (2023). *Kvinder haler ind på førerfeltet, men rammer fortsat glasloftet lige før målstregen*. Kraka-Deloitte. Analysenotat.

Leslie, S. J., Cimpian, A., Meyer, M., & Freeland, E. (2015). "Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines." *Science*, 347(6219), 262-265.

Kraka-Deloitte (2021). *Fremtidens arbejdsmarked – en fest for alle?*. Small Great Nation-rapport.

Napp, C. og T. Breda (2022) "The stereotype that girls lack talent: A worldwide investigation." *Sci. Adv.* 8, eabm3689(2022).

PISA 2018 Technical Report. Tilgængelig på <https://www.oecd.org/pisa/data/pisa2018technicalreport/>.

Storage, D, T. E. S. Charlesworth, M. R. Banaji, A. Cimpian, (2020) "Adults and children implicitly associate brilliance with men more than women." *J. Exp. Soc. Psychol.* 90, 104020.

Witteman, H. O., Hendricks, M., Straus, S., & Tannenbaum, C. (2019). "Are gender gaps due to evaluations of the applicant or the science? A natural experiment at a national funding agency." *The Lancet*, 393(10171), 531-540.

Zhao, S., Setoh, P., Storage, D., & Cimpian, A. (2022). "The acquisition of the gender-brilliance stereotype: Age trajectory, relation to parents' stereotypes, and intersections with race/ethnicity." Wiley Periodicals LLC on behalf of Society for Research in Child Development.

Kapitel 6

Ahle, M. D. og Nesta, V. P. (2023). *Et stigende antal unge vælger gymnasiet, men en studenterhue betaler sig ikke for alle*. Analysenotat. Kraka-Deloitte.

Danmarks Statistik (2022). *Udflytning af jobs til udlandet er faldet drastisk*. Nyt fra Danmarks Statistik 9. maj 2022 – nr. 159. Analyse.
<https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/nyt/NytHtml?cid=48221>

Jørgensen, A.L. og Nilausen, I. S. (2023). *Flere faglærte end tidligere tjener det samme som akademikere*. Analysenotat. Kraka-Deloitte.

Kommissionen for robusthed i sundhedsvæsenet (2023). "Robusthedskommissionens anbefalinger". Indenrigs- og Sundhedsministeriet.

<https://sum.dk/publikationer-sundhed/2023/september/robusthedskommissionens-anbefalinger>

Kraka (2023). *Udenlandsk arbejdskraft har bidraget med 40 pct. af væksten siden 2008*. Analysenotat. Kraka.

https://kraka.dk/sites/default/files/public/udenlandsk_arbejdskraft_har_bidraget_med_40_pct_af_væksten_siden_2008.pdf

Olsen, AL, Hjorth, F, Harmon, N & Barfort, S 2019, 'Behavioral Dishonesty in the Public Sector', *Journal of Public Administration Research and Theory*, bind 29, nr. 4, 572-590.

<https://doi.org/10.1093/jopart/muy058>

Kapitel 7

Finansministeriet (2014). "Finansredegørelse 2014 kapitel 3: Strukturernes på arbejdsmarkedet under krisen".

Larsen, E. R. og Solli, I. F. (2017). "Born to run behind? Persisting birth month effects on earnings." *Labour Economics* 46 (2017): 200-210.

Vasiljeva, K. og Naur, S. S. (2017). *Senere skolestart giver højere karakterer ved folkeskolens afgangsprøve*. Analysenotat. Kraka.

Jørgensen, A. L., Gotfredsen, A. og Terreni, E. (2023). *Øget mulighed for skoleudsættelse kan forbedre trivsel*. Analysenotat. Kraka-Deloitte.



Deloitte.

Deloitte er en førende global leverandør af revision og erklæringsopgaver, konsulentytelser, finansiel rådgivning, risikostyring, skatterådgivning og dertil knyttede ydelser. Vores netværk af medlemsfirmaer og tilknyttede virksomheder findes i over 150 lande og territorier (samlet betegnet "Deloitte-organisationen") og servicerer fire ud af fem virksomheder fra listen over verdens største selskaber, Fortune Global 500®. Læs mere på www.deloitte.com om, hvordan Deloittes mere end 450.000 medarbejdere gør en forskel.

Denne publikation indeholder udelukkende generelle oplysninger. Indholdet er ikke udtryk for professionel rådgivning, og ingen af Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), dets netværk af medlemsfirmaer eller dets tilknyttede virksomheder (samlet betegnet "Deloitte-organisationen") kan holdes ansvarlig herfor. Inden du træffer beslutninger på baggrund af indholdet, bør du derfor kontakte en rådgiver med de fornødne faglige kompetencer. Der afgives ingen erklæringer, garantier eller tilsagn (hverken direkte eller indirekte) vedrørende nøjagtigheden eller fuldstændigheden af oplysningerne i denne publikation, og ingen af DTTL, dets medlemsfirmaer, tilknyttede virksomheder, medarbejdere eller repræsentanter er ansvarlige for tab eller krav af nogen art, som direkte eller indirekte følger af, at personer støtter ret på denne publikation. DTTL og ethvert af dets medlemsfirmaer og deres tilknyttede virksomheder er selvstændige og uafhængige juridiske enheder.