

## Status og videre arbejde med ”Benchmarking af menneskelige ressourcer”

### Indledning

Dette notat gør status over projektet ”benchmarking af menneskelige ressourcer”. Vi beskriver kort projektets formål og metode. Dernæst skitseres de foreløbige resultater af analysen, og vi opstiller hypoteser for de områder, hvor Danmark formentlig kan lære noget af de bedste lande. Vi foreslår også, hvordan der kan arbejdes videre med hypoteserne ved at udføre peer-reviews (dvs. dybdegående studier af forholdene i de bedste lande). Tabel 1 giver et overblik over de hypoteser, der kunne forfølges, og de peer-reviews, der kunne udføres.

**Tabel 1. Forslag til hypoteser og peer-reviews (prioriteret brutto liste)**

Hypotese	Peer-review	Prioritet
<b>DK DÅRLIGT PLACERET</b>		
<b>1. Uddannelsesniveau</b>		
1.1. Højere uddannelsesniveau	Sverige, Finland, Australien	Høj
1.2. Flere skal tage en videregående uddannelse	Sverige, Finland, Canada	Høj
1.3. Flere PhD’ere	Sverige, Finland, Schweiz	Høj
1.4. Bedre match mellem uddannelserne og den type videnarbejdere, der efterspørges	Finland, Holland, Schweiz	Høj
<b>2. Ledelseskompetencer</b>		
2.1. Bedre ledelsesuddannelser	UK, Canada, Schweiz	Middel
2.2. Flere kvindelige ledere	Belgien, USA, Canada	Middel
2.3. Flere eksterne i virksomheders bestyrelser	Finland, USA	Middel
2.4. Ledere skal have bedre løn-incidenter (fx optioner)	Sverige, USA	Middel
<b>3. Fleksibilitet og videndeling</b>		
3.1. Bedre til at tiltrække udenlandske videnarbejdere	Schweiz, Irland, UK	Høj
3.2. Flere danske studerende til udlandet – og udenl. til DK	Schweiz, Irland, UK	Høj
3.4. Større udveksling mellem ansatte på universiteter og i virksomheder	Finland, Sverige, USA	Høj
<b>4. Unges kvalifikationer</b>		
4.1. Danske unge skal have bedre faglige færdigheder. Men er gode nok på færdigheder som samarbejde, processer, etc.	Finland, New Zealand	Lav
<b>DK OVERORDNET GODT PLACERET</b>		
<b>5. Udgifter til uddannelse</b>		
5.1. Højere prioritet af videregående uddannelser	Sverige, Finland, USA	Høj
<b>6. Efteruddannelse</b>		
6.1. Mere forskningsbaseret efteruddannelse	USA, Finland	Lav
<b>7. Incitament til højere uddannelse</b>		
7.1. Flere typer af ”hårde” incitament – eller satse mere på de bløde – ikke-økonomiske - incitament.	Finland, Sverige, USA	Lav
7.2. Danmark kan miste ved at skære i SU’en	Finland, Sverige, USA	Lav

## Projektets formål og metode

Menneskelige ressourcer er vigtige for velstanden i vidensamfundet. Udviklingen mod et vidensbaseret samfund gør fremstillingen af nye varer og tjenesteydelser mere og mere kundskabsintensiv. Det medfører et stigende behov for videnarbejdere, dvs. personer, som kan analysere situationer og identificere de udfordringer og problemer, som virksomhederne står overfor, som kan formidle viden, tage ansvar og initiativ i grupper og på egen hånd mm. Virksomhedernes ledelse og organisation er også centrale faktorer i vidensamfundet. Arbejdet skal organiseres på den rette måde, og ledelsen skal have høje strategiske færdigheder for, at ansættelsen af videnarbejdere kan få en mærkbar effekt på velstanden.

Projektets formål er at finde ud af, om *Danmark har mulighed for at forbedre de menneskelige ressourcer*, eller rettere ”den produktive anvendelse af videnarbejdere” ved at lære af andre lande. Svaret findes ved at benchmarke OECD landenes menneskelige ressourcer. Dvs. ved at foretage en systematisk sammenligning af landene på denne faktor.

Sammenligningen sker på baggrund af en ny benchmark-metode udviklet af FORA i samarbejde med OECD. I hovedtræk består metoden i at finde ud af, om der er et sammenfald mellem den gruppe af lande, der klarer sig bedst på den produktive anvendelse af videnarbejdere og de lande, der synes at have gode forudsætninger – også kaldet rammebetingelser - herfor. Hvis det er tilfældet, lægger metoden op til at undersøge, hvad landene med den bedste anvendelse af videnarbejdere gør for at opnå deres førerposition. Og hvad andre lande kan lære af disse lande.

Metoden medfører, at vi opstiller et indeks, der måler, hvilke lande der er bedst til at anvende videnarbejdere produktivt. Indekset bygger på en lang række indikatorer. Tilsvarende opstilles et indeks for, hvordan landene placerer sig ved de rammebetingelser, der ligger til grund for landenes præstationer. Hvis landene med de bedste præstationer også viser sig at have de bedste rammebetingelser, er der grund til at se nærmere på, hvad disse lande gør – og hvad Danmark kan lære af dem.

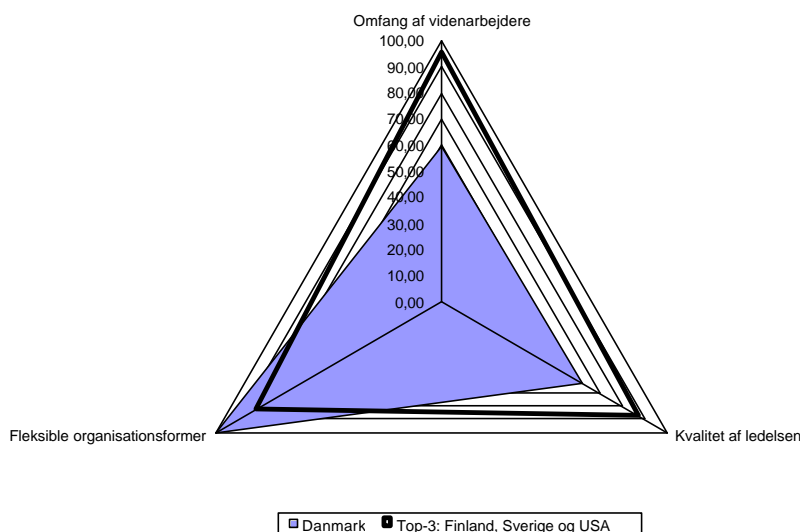
## Foreløbige resultater

Projektet er nu færdigt med benchmarking-fasen. Vi har fundet indikatorer og beregnet samlede indeks for præstationer og rammebetingelser (se oversigt over indikatorer i bilag 1). Vi har testet sammenhængen mellem præstationer og rammebetingelser og fundet, at den er positiv og høj. De foreløbige resultater viser, at **Finland, Sverige og USA** er bedst til at anvende videnarbejdere produktivt. Samtidigt er det disse 3 lande, som har de bedste rammebetingelser på området. Det ser altså ud til, at god politik fører til høje præstationer for menneskelige ressourcer (se bilag 2).

**Danmark** klarer sig forholdsvis godt og ligger som **nummer 6** på det samlede indeks for præstationer. Dog er der stor forskel på Danmarks placering på de enkelte indikatorer i indekset.

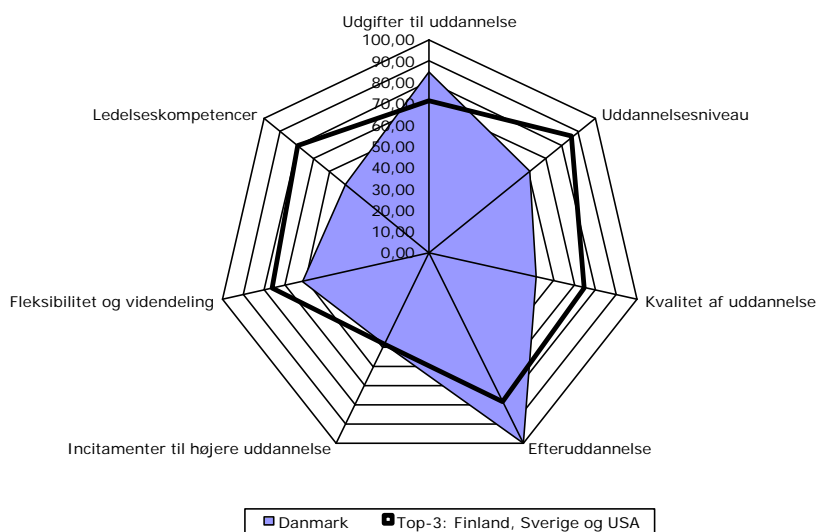
Figur 1 viser den gennemsnitlige placering for Danmark og top-3 landene på de tre underindeks, som udgør præstationerne: omfang af videnarbejdere i landet, kvalitet i ledelsen og overgang til fleksible organisationsformer. Hvert af disse underindeks består af to eller flere indikatorer. I figuren får det land, som rangerer bedst i det pågældende underindeks, værdien 100. Det dårligste land får værdien 0. Figuren illustrerer, at Danmark er blandt de bedste til at indføre nye, mere fleksible organisationsformer. Vi ligger dog ikke i toppen, når det gælder om at indføre nye ledelsesformer, og især på omfanget af videnarbejdere ligger vi dårligt. Der lader altså til at være basis for, at Danmark kan præstere bedre.

**Figur 1. Placering på præstationer**



Benchmarking af landenes rammebetingelser sker som under præstationer ved at skabe et samlet indeks. Det samlede indeks består af otte underindeks, som igen består af to eller flere indikatorer. Figur 2 viser, hvordan Finland, Sverige og USA placerer sig på de otte underindeks for rammebetingelser. Samt hvordan Danmark ligger på hvert underindeks. Placeringerne hjælper os til at identificere de rammebetingelser, hvor Danmark kan lære noget af andre lande for at øge sine præstationer.

**Figur 2. Placering på rammebetingelser**



For at identificere de rammebetingelser, der især kan være vigtige for at opnå høje præstationer, undersøger vi top-3 landenes placering på hver rammebetingelse.

Figur 2 viser, at **top-3 landene tilsammen ligger højt på seks rammebetingelser:**

- Udgifter til uddannelse
- Uddannelsesniveau
- Kvalitet af uddannelse
- Efteruddannelse
- Fleksibilitet og videndeling
- Ledelseskompetencer

Disse områder lader altså til at være vigtige forudsætninger for, at lande kan opnå høje præstationer på menneskelige ressourcer.

Modsat tyder top-3 landenes lave placering for rammebetingelsen ”incitament til højere uddannelse” på, at det ikke er så afgørende at være bedst på denne betingelse. To forbehold er imidlertid vigtige i den sammenhæng. Dels *kan* den lave placering skyldes, at vi ikke har valgt de rette indikatorer på området (fx pga. mangel på data). Dels *kan* placeringen skyldes, at området ligenu ikke udgør en vigtig rammebetingelse, men at det i stedet får stigende betydning over årene. På nuværende tidspunkt viser analysen dog, at området ikke bør have højest prioritet for Danmark som forbedringsområde.

Førerlandene på præstationssiden – Finland, Sverige og USA - har som sagt sammenlagt også de bedste rammebetingelser. Det lader imidlertid til, at der er flere måder at opnå høje præstationer på. Førerlandene ligger sjældent *alle* godt på de samme rammebetingelser, og ofte er der et af de tre lande, som ligger i toppen, mens de to andre ligger mindre godt. Det er altså vigtigt at holde sig for øje, at figur 2 viser den gennemsnitlige placering for de tre lande.

For at identificere de rammebetingelser, som Danmark skal overveje at prioritere højere, sammenligner vi Danmarks placering med førerlandenes placering i figur 2:

**Danmark ligger relativt dårligt** i forhold til førerlandene på rammebetingelserne:

1. Uddannelsesniveau
2. Ledelseskompetencer
3. Fleksibilitet og videndeling
4. Kvalitet af uddannelse

**Danmark ligger relativt godt** i forhold til førerlandene på rammebetingelserne:

5. Udgifter til uddannelse
6. Efteruddannelse
7. Incitament til højere uddannelse

Umiddelbart lægger resultaterne op til, at Danmark kun skal forbedre sig på de fire rammebetingelser, hvor vi ligger relativt dårligt i forhold til førerlandene. Den fortolkning er dog for entydig. Der kan være forhold, der gør, at Danmark også kan lære noget af andre lande på områder, hvor Danmark umiddelbart ligger godt. Fx ligger vi godt på udgifter til uddannelse, og vi bruger relativt mange penge på uddannelse. Spørgsmålet er bare, om vi kunne prioritere midlerne bedre.

I det følgende beskriver vi Danmarks placering for hver af de fire rammebetingelser, hvor vi står dårligt. Ved de indikatorer, som Danmark placerer sig lavt på, opstiller vi en hypotese for, hvordan Danmark kan styrke sine rammebetingelser. Dernæst undersøger vi de tre rammebetingelser, hvor vi klarer os godt.

I mange tilfælde skal vi have flere informationer end dem, indeksene giver os, for at vi kan opstille gode hypoteser for, hvor Danmark kan forbedre sig. Benchmarkingen kan fx pege på, at for få danskere får en videregående uddannelse. Men for at opstille en sikker hypotese om, *hvad* der kan være galt med strukturen i uddannelsessystemet, må vi have mere kendskab til, hvilke typer uddannelser man får i de enkelte lande, hvor lange de er, hvor mange der gennemfører etc. Dette kendskab kan vi opnå ved peer-reviews, så i forlængelse af hypoteserne foreslår vi peer-reviews, som vil være nyttige at gennemføre for at opsætte og besvare hypoteserne.

## **Hypoteser og forslag til peer-reviews på områder, hvor Danmark har relativt dårlige rammebetingelser**

### ***1. Uddannelsesniveau***

Analysen viser, at Danmark overordnet set har et relativt lavt uddannelsesniveau. Vi ligger på en 12. plads på rammebetingelsen. Vores gennemsnitlige uddannelseslængde er relativ lav (dvs. at vi uddanner os i for få år) og det fører bl.a. til at 13 procent af en ungdomsårgang hverken opnår erhvervs- eller studiekompetence. Vi har færre med en videregående uddannelse. Og vi har en lavere andel med en Ph.d. Det formelle uddannelsesniveau ser altså ud til at være et område, som Danmark kan forbedre sig på.

<b>Hypotese 1.1.: Det gennemsnitlige uddannelsesniveau skal være højere</b>
---

Placering: Australien, Sverige, Finland, Belgien, England (DK: 6)
---

<b>Hypotese 1.2.: Flere skal tage en videregående uddannelse</b>
--

Placering: Canada, USA, Irland, Japan, Finland, Sverige (DK: 11)
--

<b>Hypotese 1.3.: Flere skal tage en Ph.d.</b>
--

Placering: Sverige, Schweiz, Tyskland, Finland, England (DK: 12)
--

Derudover ser der ud til at være et mismatch mellem udbuddet af videnarbejdere fra vores uddannelsessystem og den type videnarbejdere, virksomhederne efterspørger. Dels viser indikatoren for arbejdsløshed under rammebetingelsen ”incitammenter til uddannelse”, at Danmark har relativt mange arbejdsløse med en længerevarende uddannelse i forhold til andre OECD lande. Dels viser den, at vi har relativt mange arbejdsløse med en videregående uddannelse i forhold til arbejdsløse, der højst har opnået en gymnasieuddannelse. I peer-reviewet vil vi derfor mere præcist undersøge, hvad de gør i de lande, som har et højere uddannelsesniveau og samtidigt en lav arbejdsløshed for højtuddannede.

Det bør bemærkes at hypotesen om mismatch kan undermineres af data fra IMDs spørgeskema, hvor danske erhvervsledere svarer, at et tilstrækkeligt antal af videnarbejdere er tilgængelige. Svarene bør dog tolkes forsigtigt. I stedet for at være et udtryk for et problem på udbuddet af videnarbejdere, kan de indikere et problem på efterspørgslen af videnarbejdere. Fx ved at et stort antal danske virksomheder måske ikke ved, hvad de skal stille op med ansatte med en videregående uddannelse. På den måde kan mismatchet skyldes problemer på efterspørgslen efter videnarbejdere.

**Hypotese 1.4. Der skal være et bedre "match" mellem de uddannelser, der udbydes, og de kvalifikationer erhvervslivet efterspørger**

Placering: arbejdsløshed videregående uddannelse:  
Mexico, Schweiz, Holland, Norge, Østrig (DK: 8)

Placering: arbejdsløshed for højtuddannede/arbejdsløshed alle:  
Ungarn, Schweiz, Holland, Østrig, Irland (DK: 17)

Placering: tilgængelighed af videnarbejdere:  
Østrig, Finland, Australien, USA, Danmark

De fire ovenstående hypoteser er i høj grad linket til hinanden. Følgende parametre vil være oplagte at se på i peer-review for dem:

- incitamenter til at begynde på og afslutte højere uddannelse (arbejdsløshedssatser, lønforskelle, optagelsesmetoder),
- antal sabbatår (alder ved studiestart),
- sandsynligheden for at fuldføre studier (overlevelsessatser, konsekvenser af at afbryde en uddannelse),
- studietidslængden på de enkelte videregående uddannelser,
- uddannelsestypen (fokus på erhvervslivets behov, praktikophold som led i uddannelsen, undervisere fra erhvervslivet, tradition for studierelevant arbejde, mulighed for at sætte studier sammen på kryds og tværs, meritssystemets funktion),
- erhvervslivets viden om, hvad man lærer om på uddannelserne,
- overgang fra uddannelse til arbejde (institutioner med formål om at forbedre overgangen fra uddannelse til arbejde).

*Rammebetingelsens prioritet i det videre arbejde:*

Vi vil arbejde videre med dette område og udføre peer-review for to eller tre lande for hver hypotese. Området skal ses i sammenhæng med rammebetingelsen for "Udgifter til uddannelse".

*Relevante lande til peer-reviews:*

Sverige og Finland. Eventuelt Australien, Canada, Schweiz og Holland.

*Interessenter/videnressourcer i DK:*

Økonomi og Erhvervsministeriet, Undervisningsministeriet, Ministeriet for Videnskab og Teknologi, Det økonomiske Råd og Danmarks Pædagogiske Universitet.

## **2. Ledelseskompetencer**

Danmark har relativt dårlige forudsætninger for, at virksomhederne kan rekruttere ledere med evner inden for operationel og strategisk ledelse. Vi ligger på en 17. plads på denne rammebetingelse. Placeringen dækker over, at Danmark har relativt dårlige management uddannelser. At der er få kvindelige ledere. At virksomhedernes bestyrelser har en relativt lille grad af ekstern indflydelse. Og at der synes at være dårlige incitamenter i form af løn og bonusordninger for ledere.

**Hypotese 2.1.: Der skal udbydes bedre lederuddannelser i Danmark**

Placering: USA, UK, Canada, Schweiz, Frankrig

(DK: 16)

I et peer-review kan man undersøge, hvilke typer lederuddannelser de bedste lande primært udbyder. Og hvem uddannelserne henvender sig til. Hvad der driver opkomsten og udviklingen af management uddannelser af høj kvalitet (tiltag fra statslig side med sigte på at opbygge eller at forbedre lederuddannelserne, eller statens deltagelse i udviklingen af uddannelserne). Man kan også undersøge, om en god placering på denne indikator, som baserer sig på et spørgeskemaundersøgelse blandt erhvervsfolk, kan skyldes én enkelt eller nogle få top-management skoler i de førende lande, fx Harvard, Stanford, Insead, IMD, LBS, etc.

Et peer-review på dette område kan også ses i sammenhæng med et eventuelt peer-review under rammebetingelsen "efteruddannelse", hvor Danmark ser ud til at have store forbedringsmuligheder på universiteternes udbud af forskningsbaseret efteruddannelse. Ledelse kunne være et af de områder, universiteterne kunne fokusere på.

*Relevante lande til peer-reviews:*

UK, Canada og Schweiz.

*Interessenter/videnressourcer i DK:*

Økonomi- og Erhvervsministeriet, Center for Ledelse, Henrik Holt Larsen (CBS), Jens Nyholm og Ministeriet for Videnskab og Teknologi.

**Hypotese 2.2.: Der skal være flere kvindelige ledere i Danmark**

Placering: Belgien, USA, NZ, Canada, Ungarn

(DK: 21)

Vi foreslår, at peer-reviews ser nærmere på, hvorfor andre lande bærer sig ad med at få en høj andel af kvindelige ledere. Fx offentlige initiativer i form af kvoter, særbehandling eller regler til at fremme andelen af kvindelige ledere, etc.

*Relevante lande til peer-reviews:*

Belgien, USA og Canada.

*Interessenter/videnressourcer i DK:*

Økonomi- og Erhvervsministeriet, Center for Ledelse, Henrik Holt Larsen (CBS), Jens Nyholm, "Lederne" og Ligestillingsministeriet.

**Hypotese 2.3.: Virksomhedernes bestyrelser skal professionaliseres ved øget eksternt indflydelse**

Placering: Finland, UK, Australien, New Zealand, USA

(DK: 8)

Under denne indikator vil det være relevant at undersøge, om love og regler i andre lande stiller krav om større eksternt indflydelse i bestyrelser end i Danmark. Fx om det offentlige har taget tiltag til at fremme, at eksterne personer indgår i virksomhedernes bestyrelser.

*Relevante lande til peer-reviews:*

Finland og USA.

*Interessenter/videnressourcer i DK:*

Økonomi- og Erhvervsministeriet, Center for Ledelse, Henrik Holt Larsen (CBS) og Jens Nyholm.

**Hypotese 2.4.: Virksomhederne bør i højere grad tilbyde lederne løn-incitamentet fx i form af optioner**

Placering: USA, UK, Australien, Sverige, Canada

(DK: 17)

Det skal undersøges, om resultaterne i denne spørgeskema-undersøgelse fra IMD kan bekræftes af andre casestudier eller spørgeskemaer. Viser det sig at være tilfældet, skal det undersøges, om Danmark har regler eller holdninger, der forhindrer eller hæmmer, at lederne i højere grad kan aflønnes i form af fx optioner. Og hvilke regler/holdninger andre lande har til nye former for aflønning.

*Relevante lande til peer-reviews:*

USA og Sverige

*Interessenter/videnressourcer i DK:*

Økonomi- og Erhvervsministeriet, Center for Ledelse, Henrik Holt Larsen (CBS), Jens Nyholm, Skatteministeriet og "Lederne"

*Rammebetingelsens prioritet i det videre arbejde:*

I første omgang vil vi ikke udføre peer-reviews for denne rammebetingelse i lyset af vores begrænsede ressourcer. Det kan dog tænkes, at vi på et senere tidspunkt kan gennemføre disse peer-reviews fx i samarbejde med Innovationsrådet. Og/eller at fx Center for Ledelse kan have interesse i at deltage i arbejdet.

### **3. Fleksibilitet og videndeling**

Danmark ligger relativt lavt på rammebetingelsen "fleksibilitet og videndeling" – mere præcist på en 11. plads. Medarbejderne er relativt dårlige til at omstille sig til nye situationer, og relativt få benytter sig af telesamarbejde på tværs af virksomheder. Vi har en lav fleksibilitet i videndelingen mellem universiteter og erhvervsliv. Vi er heller ikke gode til at tiltrække udenlandske, færdiguddannede videnarbejdere. Derudover er vi dårlige til at sende studerende til andre lande for at studere i en periode og til at få udenlandske studerende til at studere i Danmark.

Danmark har til gengæld relativt fleksible regler for, hvordan man kan hyre og fyre medarbejdere. Videre er det fremmede for medarbejdernes fleksibilitet, at mange selv kan bestemme deres arbejdstider – herunder at mange har hjemmearbejdspladser (tele-workers).

**Hypotese 3.1.: Danmark skal være bedre til at tiltrække udenlandske videnarbejdere**

Placering: USA, Schweiz, Irland, UK, Australien

(DK: 20)

Vi foreslår, at et peer-review fokuserer på, hvordan Danmark kan forbedre sin evne til at tiltrække udenlandske videnarbejdere samt forebygge, at vi i fremtiden får et brain drain problem. Fx ved at se på hvilke typer arbejdspladser, der i de bedste lande formår at tiltrække udenlandske videnarbejdere, offentlige "kampagner" for at hverve udenlandske videnarbejdere, nye former for rekrutteringskanaler, etc.



*Relevante lande til peer-reviews:*  
Schweiz, Irland og UK

*Interessenter/videnressourcer i DK:*  
Økonomi- og Erhvervsministeriet, Dansk Industri og Beskæftigelsesministeriet

**Hypotese 3.2.: Vi skal være bedre til at tiltrække udenlandske studerende til Danmark og sende danske studerende til udlandet for at studere**

Placering: andel af studerende fra andre OECD lande:  
Schweiz, Østrig, Australien, Belgien, UK (DK: 9)

Placering: nationale studenter optaget i andre OECD lande:  
Grækenland, Irland, Norge, Schweiz, Østrig (DK: 9)

Mobiliteten blandt studerende virker ikke som en afgørende faktor i disse år, givet at de tre førerlande – Sverige, Finland og USA - ligger lavt på disse indikatorer. Mobilitet kan dog i fremtiden blive en mere betydningsfuld faktor, da mobiliteten blandt studerende kan have en positiv indflydelse på tiltrækningen af udenlandske vidensarbejdere. Derfor kan man evt. skele til forhold for studerendes mobilitet, når man udfører peer-reviews om tiltrækning af vidensarbejdere.

*Relevante lande til peer-reviews:*  
Schweiz, Irland og UK.

*Interessenter/videnressourcer i DK:*  
Undervisningsministeriet, Ministeriet for Videnskab og Teknologi og Beskæftigelsesministeriet.

**Hypotese 3.3.: Fleksibiliteten til at udveksle viden og medarbejdere mellem virksomheder og universiteter skal øges**

Placering: Finland, USA, Sverige, Belgien, Irland (DK: 12)

En peer-review af fleksibiliteten i samarbejde mellem virksomheder og universiteter kan undersøge love og regler for, at universiteter må samarbejde med virksomheder, fx i form af udveksling af medarbejdere og deltagelse i fælles projekter. Peer-reviewet kan i noget omfang tage afsæt i ”Nye veje mellem forskning og erhverv – fra tanke til faktura” (VTU, 2003) og rapporten om benchmarkingen af innovation.

*Relevante lande til peer-reviews:*  
Finland, Sverige og USA.

*Interessenter/videnressourcer i DK:*  
Økonomi- og Erhvervsministeriet, Ministeriet for Videnskab og Teknologi og Beskæftigelsesministeriet.

*Rammebetingelsens prioritet i det videre arbejde:*

Vi vil arbejde videre med dette område og udføre peer-review for to eller tre lande for hver hypotese. Vi vil så vidt muligt sørge for, at landene overlapper hinanden.

#### 4. Kvalitet af uddannelse

Kvaliteten af uddannelsen op til 15-års alderen er ikke god, når man ser på testresultaterne for danske unge. På det samlede indeks for faglige færdigheder ligger Danmark helt nede på en 20. plads. Færdigheder dækker dels over læse, matematiske og naturvidenskabelige færdigheder. Disse test kræver ikke blot de basale færdigheder inden for deres område, men også reflektoriske evner, evnen til at sætte noget ind i en større sammenhæng og tænke abstrakt. Færdigheder dækker dels over demokratisk viden og evne til at fortolke forhold i samfundet (forstå avisartikler, satiriske tegninger, etc.). På matematiske færdigheder ligger Danmark i midten, mens vi hører til den dårligste tredjedel på både læse og naturvidenskabelige færdigheder. På demokratisk viden ligger danske unge i midten og ved evnen til at fortolke forhold i samfundet ligger vi i bunden. Faglige færdigheder afspejler til en vis grad kvaliteten af uddannelsen, og der ser altså ud til at være et vist potentiale for forbedringer på dette område.

De standardiserede test, som bruges til at teste de unges færdigheder, er ofte blevet kritiseret for *ikke* at afspejle de unges evner på en række af de færdigheder, der i stigende grad bliver vigtige i videnssamfundet. Det gælder færdigheder som evnen til samarbejde, kommunikere, tackle forandringer og føre en idé ud i livet, etc. Ofte nævnes disse som færdigheder, danske unge er specielt gode til. For at få et mere fyldestgørende billede af de danske unges færdigheder må analysen suppleres med informationer om landenes placeringer på disse færdigheder. Kun sparsomme data eksisterer på dette område.

OECD's PISA undersøgelse fra 2000 vurderer de unge på faktorer som: "læringsstrategier", "motivation" og "oplevelsen af eget selv". Læringsstrategier dækker over metoder og teknikker anvendt under læreprocessen i form af satsning på hukommelse, på at forbinde med kendt, relevant viden og på kontrol over læringsprocessen. Her ligger de danske elever en del lavere end flertallet af de andre lande. Det er imidlertid karakteristisk, at danske unge minder om unge fra de fire andre nordiske lande i deres læringsstrategier.

Motivation dækker over karrieremæssig motivation, interessebaseret motivation, indsats og vedholdenhed i almindelighed, interesse for samarbejde og interesse for konkurrence. De danske elever er i et højt omfang positive over for både samarbejde og konkurrence som motiverende faktorer for at lære og forbedre sig. De har også høj interesse i fagene. Indsats og vedholdenhed er imidlertid relativt lav for de danske elever, ligesom det ikke i særlig grad er den karrieremæssige motivation, der tæller.

Selvopfattelsen dækker over selvtillid og selvbevidsthed. De danske elever har en særdeles høj opfattelse, hvad deres egne evner i skolefagene angår. De forventer også, at de har en ganske god kontrol over deres egen læring, mens deres udtrykte generelle selvtillid for at klare sig godt i uddannelsessystemet og senere i livet er mere moderat.

**Hypotese 4.1.: Danske unge kan forbedre deres faglige færdigheder. Danske unge er dog blandt de bedste på områder, som også er væsentlige i videnssamfundet: motivation, interesse i at lære nyt, samarbejde, etc.**

Placering: Læsefærdigheder for 15-årige  
Finland, Canada, New Zealand, Australien, Irland (DK: 15)

Placering: Matematiske færdigheder for 15-årige  
Japan, Korea, Finland, New Zealand, Australien (DK: 12)

Placering: Naturvidenskabelige færdigheder for 15-årige Korea, Japan, Finland, England, Canada	(DK: 21)
Placering: Demokratisk viden i 9. klasse Polen, Grækenland, Finland, Italien, Tjekkiet	(DK: 9)
Placering: Evne til at fortolke forhold i samfundet i 9. klasse USA, Finland, Australien, Polen, Italien	(DK: 13)

*Relevante lande til peer-review:*  
Finland og New Zealand.

*Interessenter/videnressourcer i DK:*  
Undervisningsministeriet, Danmarks Pædagogiske Universitet og Det økonomiske Råd,

*Rammebetingelsens prioritet i det videre arbejde:*

Vi udfører ikke peer-review på rammebetingelsen, da området er for komplekst i forhold til vores givne ressourcer. I stedet vil vi nævne det komplekse i den endelige rapport, herunder diskutere udfordringen i at måle uddannelsens effekt på de bløde færdigheder. Vi vil bl.a. henvise til arbejdet fra Det nationale Kompetenceregnskab og OECD, hvor de forsøger at definere de vigtigste 10 kompetencer i videnssamfundet.

Vi har nu fremsat hypoteser for de rammebetingelser, hvor Danmark klarer sig dårligt i forhold til førerlandene. I det følgende opstiller vi hypoteser for områder, hvor Danmark overordnet set klarer sig godt i forhold til førerlandene. Men hvor der som tidligere nævnt alligevel kan være noget at lære af andre lande.

## **Hypoteser og forslag til peer-reviews på områder, hvor Danmark har relativt gode rammebetingelser**

### **5. Udgifter til uddannelse**

Udgifterne til uddannelse i procent af BNP er relativt høje i Danmark. Både når man måler på samlede udgifter i procent af BNP og samlede udgifter per studerende i procent af BNP. Danmarks placering varierer dog, når man ser på udgifterne til hhv. folkeskole, gymnasium og videregående uddannelser. Mens Danmark har de højeste årlige udgifter per studerende i folkeskolen i procent af BNP, ryger vi ud af top 5 for udgifter per studerende i gymnasiale uddannelser. Og for udgifterne per studerende på de videregående uddannelser ligger vi helt nede i midten. Samlet set virker det altså som om, at Danmark bruger nok penge på uddannelser, men at vores prioritering på tværs af niveauer kan forbedres til fordel for de videregående uddannelser

#### **Hypotese 5.1. Danmark skal prioritere udgifter til videregående uddannelser højere**

Placering: Udgifter til videregående uddannelser:

Tyrkiet, Schweiz, USA, Sverige, Ungarn

(DK: 12)

I et peer-review kan vi se nærmere på, om udgifterne til uddannelse kan prioriteres bedre på tværs af niveauerne (forklares forskellen i prioriteringen af udgifter af antal elever per klasse, lærerlønninger, frafaldsprocenter, gennemsnitlig studietid). Vi foreslår også, at vi undersøger,

hvorfor Finland lader til at have et effektivt skolesystem (deres udgifter til uddannelse er lave, men de opnår et højt uddannelsesniveau og et højt færdighedsniveau).

*Relevante lande til peer-reviews:*

Sverige, Finland og USA.

*Interessenter/videnressourcer i DK:*

Undervisningsministeriet, Ministeriet for Videnskab og Teknologi og Det Økonomiske Råd.

*Rammebetingelsens prioritet i det videre arbejde:*

Vi vil arbejde videre med denne rammebetingelse og udføre peer-reviews for to eller tre lande. Området skal ses i sammenhæng med "Uddannelsesniveau".

## **6. Efteruddannelse**

Danmark ligger på 1. pladsen på det samlede indeks for efteruddannelse. Vi har den højeste deltagelse i job-relateret efteruddannelse og kursustimer per deltager, mens vi ved selv-dirigeret læring ligger midt i. Danske virksomheder ligger blandt top fem ved prioriteringen af efteruddannelse, og såvel de offentlige som de private udgifter til arbejdsmarkedstræning er højest i Danmark. Erhvervslivet ligger dog midt i ved deres vurdering af specialiseret forskning og træning. Samlet tyder det på, at udbuddet af efteruddannelse overordnet set er højt nok, men at nye, mere specialiserede udbydere skal på banen, fx mere forskningsbaseret efteruddannelse fra universiteterne.

### **Hypotese 6.1. Danmark skal have mere forskningsbaseret efteruddannelse**

Placering: Erhvervslivets vurdering af tilgængelighed af specialiseret forskning og træning:  
USA, Finland, Frankrig, Tyskland, UK (DK: 12)

Det skal undersøges, om andre kilder underbygger, at Danmark har for lavt et udbud af specialiseret efteruddannelse (fx OECD evaluering af danske universiteter 2004). Hvis dette er tilfældet, skal vi undersøge, hvad andre lande gør for at få universiteterne og forskningsinstitutioner engageret i udbud af efteruddannelse. Fx ved at se på incitamentet til at opbygge et marked, love og regler, etc.

Der er udført dybdegående undersøgelser af universitetslovgivningerne i visse lande i benchmarkingen af innovationen. Vi kan hente informationer her – samt sikre os, at vi ikke behandler samme spørgsmål.

*Relevante lande til peer-reviews:*

USA og Finland

*Interessenter/videnressourcer i DK:*

Undervisningsministeriet, Ministeriet for Videnskab og Teknologi, Det Økonomiske Råd, Økonomi og Erhvervsministeriet og Jens Nyholm.

*Rammebetingelsen i det videre arbejde:*

Vi går ikke videre med peer-reviews på dette område, da data er gode nok til at illustrere pointen på nuværende tidspunkt.

### **7. Incitamenters til højere uddannelse**

De direkte målbare, økonomiske incitamenters - hårde incitamenters - til at tage en højere uddannelse er ikke gode i Danmark. Mere præcist ligger vi nummer 11 på denne rammebetingelse. Ganske vist har vi de højeste offentlige subsidier til videregående uddannelse givet til private, fx som følge af SU. Men vi har en relativt høj arbejdsløshed blandt højtuddannede. Og man tjener ikke nævneværdigt mere ved at tage en videregående uddannelse i forhold til kun at tage en gymnasial uddannelse. Samtidig er vi blandt de lande, hvor afkastet af at efteruddanne sig skal være højest, for at det kan betale sig i forhold til at sætte penge i banken. Vi ligger da også lavt placeret ved 15-åriges forventninger om at blive videnarbejdere. En mulighed for forbedring kan altså eksistere på denne rammebetingelse.

Det bør bemærkes, at langt de fleste videregående uddannelser i Danmark i modsætning til mange andre lande er gratis. Dette er sandsynligvis et væsentligt incitament til at tage en videregående uddannelse i Danmark. Der findes dog ikke data herfor, som kan indgå i vores benchmarking.

Gennemsnitligt set er der i førerlandene ikke bedre incitamenters til at tage en højere uddannelse end i Danmark. Til gengæld har de en mere balanceret tilgang til incitamenterne. Dvs. at førerlandene har en bred vifte af incitamenters, som højere løn, større sandsynlighed for job, studiestøtte, etc., der kan lokke flere til at tage og også fuldføre en højere uddannelse. I Danmark har man i stedet valgt hovedsageligt at lade SU og gratis uddannelse være de drivende "hårde" incitamenters til uddannelse. Vi har altså i høj grad valgt hjørneløsninger frem for en balanceret tilgang til incitamenters, og det ser ud som om, at Danmark kan forbedre sig på dette område. Specielt i lyset af, at Danmark klarer sig relativt dårligt på rammebetingelsen for uddannelsesniveaueu.

Vi må holde os for øje, at der udover de målbare incitamenters for uddannelse er en række "bløde" – ikke-økonomiske - incitamenters til at tage en uddannelse. Fx lysten til at forbedre og udvikle sig, prestige forbundet med høj uddannelse, ønsket om interessant jobindhold, øget mulighed for at arbejde i udlandet etc. Måske medfører den danske kultur ligefrem, at disse incitamenters vejer tungere end i andre lande. Vi må derfor tolke vores data med en vis ydmyghed.

**Hypotese 7.1. Danmark kan (måske) med fordel sætse på flere typer "hårde" incitamenters til uddannelse**

**Hypotese 7.2. Vi skal være varsomme med at reducere SU'en, da det er en af de eneste "hårde" incitamenters til at tage og også fuldføre en videregående uddannelse**

I et peer-review kunne vi gå i dybden med andre landes incitamenters til at tage en videregående uddannelse eller efteruddannelse. Fx ved at se nærmere analyser fra bla. OECD og DØR om "det individuelle afkast til uddannelse". Eller ved at undersøge kvoter for optagelse, overlevelsessatser, arbejdsløshedsatser, barrierer for overgang fra uddannelse til arbejde, mm.

*Relevante lande til peer-reviews:*

Finland, Sverige og USA. Eller de samme lande, som er udvalgt til peer-review under rammebetingelsen for uddannelsesniveaueu: Finland, Sverige og Schweiz.

*Interessenter/videnressourcer:*

Undervisningsministeriet, Ministeriet for Videnskab og Teknologi, Det Økonomiske Råd og Danmarks Pædagogiske Universitet.

*Rammebetingelsens prioritet i det videre arbejde:*

Vi udfører ikke en peer-review på denne rammebetingelse. De nuværende data illustrerer fint den mest interessante pointe, nemlig den at der ikke umiddelbart er stor sammenhæng mellem incitament og uddannelseslængde. I den endelige rapport vil vi allerede i indledningen nævne dette fænomen. Vi vil selvfølgelig argumentere for, at "økonomiske incitament" er vigtige. Men at de måske ikke er så afgørende i forhold til de bløde incitament, når det gælder om at få unge til at tage en videregående uddannelse.

## Bilag 1: Oversigt over indikatorer under de samlede indeks

### Præstationer

#### Omfang af videnarbejdere

Andel forskere i private virksomheder

Andel professionelle (matematikere, økonomer, ect.)

Andel voksne med høje færdigheder

#### Organisation og ledelse

Virksomhedernes omstillingsevne

Villighed til at uddelegere beslutninger til lavere niveauer i organisationen

Andel ansatte som ledes ved brug af målsætninger

Motivation hos de ansatte

Ledere med international erfaring

Ledere med ledelseserfaring

## Rammebetingelser

Udgifter til uddannelse	Uddannelsesniveau	Kvalitet af uddannelse	Efteruddannelse	Incitamenter til højere uddannelse	Fleksibilitet og vidensdeling	Ledelseskompeter
Udgifter til uddannelse i pct af BNP	Gns. antal år under uddannelse	Læsefærdigheder for 15 årige	Deltagelse i jobrelateret videre uddannelse og træning for 25 til 64 årige	Lønforskel for videregående iff. gym. uddannelse	Andelen af lønede medarbejdere, der "tele-samarbejder"	Kvalitet af management skoler
Udgifter til uddannelse per studerende i pct af BNP per capita	Andel med en videregående uddannelse (SCED 5 og 6)	Matematiske færdigheder for 15 årige	Kursustimer per deltager	15 årige forventer at blive vidnarbejder	Andel af ansatte som benytter sig af teleworking	Andel kvindelige chefer
Årlig udgift per studerende i folkeskolen i pct af BNP per capita	Andel Ph.D'ere (SCED 6)	Naturvidenskabelige færdigheder for 15 årige	Selv-dirigeret læring	Arbejdsledsats for højuddannede	Medarbejderens indflydelse på arbejdstiden	Virksomheders bestyrelser har indflydelse og repræsenterer aktieholdere uden for virksomheden
Årlig udgift per studerende i gymnasiale uddannelser i pct af BNP per capita		Demokratisk viden i 9. klasse	Prioritering af efteruddannelse	Off. subsidier til studerende mm. ved videregående udd. i pct af BNP	Andel af ansatte som arbejder på fleksid	Ledere lønnes med bonus og optioner
Årlig udgift per studerende i videregående uddannelser i pct af BNP per capita		Evne til at fortolke forhold i samfundet i 9. klasse	Offentlige udgifter i pct af BNP på arbejdsmarkeds-træning	Krævet af videre uddannelse for at investeringen efter skat kan måle sig med indskud i banken	Fleksibilitet i at hyre og fyre (inveteret)	
			Erhvervslivets vurdering af tilgængeligheden af specialiseret forskning og træning		Samspil mellem universitet og erhvervsliv	
					Arbejdsstyrkens fleksibilitet og tilpasnings-evne ved nye udfordringer	
					Nationale studenter optaget i andre OECD-lande	
					Andel af studerende optaget fra andre OECD-lande	
					Udenlandske vidnarbejdere tiltrækkes af det nationale erhvervsliv	



## Bilag 2: Sammenhæng mellem præstationer og rammebetingelser

