

Analyse

4. januar 2024

Det offentlige kan godt tiltrække talenter, men halter bagefter på områder med privat konkurrence

Af Andreas Lund Jørgensen

Analysen undersøger, om den offentlige sektor er i stand til at tiltrække nyuddannede medarbejdere blandt dem med de bedste, selvom denne gruppe typisk vil kunne tjene flere penge ved at arbejde i det private

Det viser analysen:

- Generelt har det offentlige ikke problemer med at tiltrække medarbejdere, der lå i top 20 pct. af karakterfordelingen på deres gymnasieårgang
- Det gælder især for mændene, hvor dem med top 20 pct. karakterer er mere tilbøjelige til at søge mod det offentlige, end de resterende 80 pct.
- Ser man alene på de faggrupper der både kan arbejde i det offentlige og det private (fx jurister og økonomer), er der en tendens til, at dem med gode karakterer i højere grad søger mod det private, hvor lønnen er højest.

Kontakt

Seniorøkonom
Andreas Lund Jørgensen
Tlf. 5041 1237
E-mail alj@kraka.dk

1.1 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 stadigt 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.¹ 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.²

Flere med gode karakterer starter i det offentlige ...

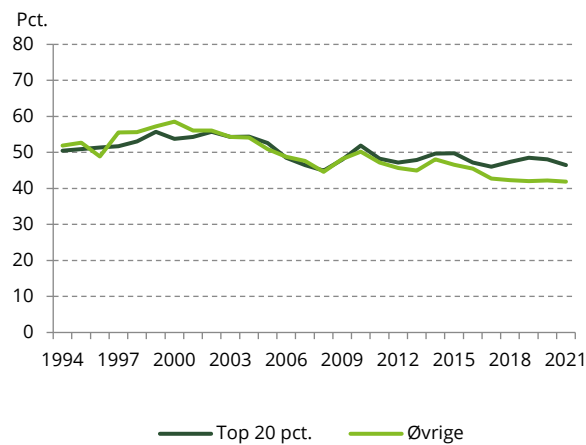
Vores opgørelse viser, at det offentlige ikke overordnet har problemer med at tiltrække nyuddannede med gymnasiekarakterer i top-20 pct. af deres årgang. Tværtimod har der siden 2010 været en tendens til, at denne gruppe udgør en relativt større og stigende andel af de offentligt ansatte, jf. figur 1.a. 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.

¹ Det man i litteraturen kalder "Public Service Motivation". Se fx Olsen m.fl. (2019).

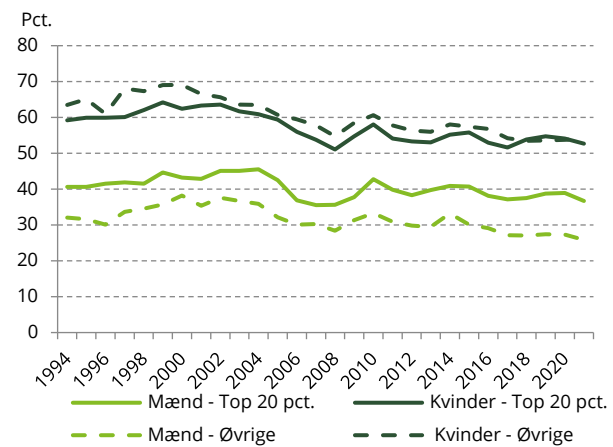
² Se fx <https://www.kornferry.com/insights/this-week-in-leadership/millennials-purpose-generation>

Figur 1 Andel nyuddannede der arbejder i den offentlige sektor

Figur 1.a Mænd og kvinder samlet



Figur 1.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

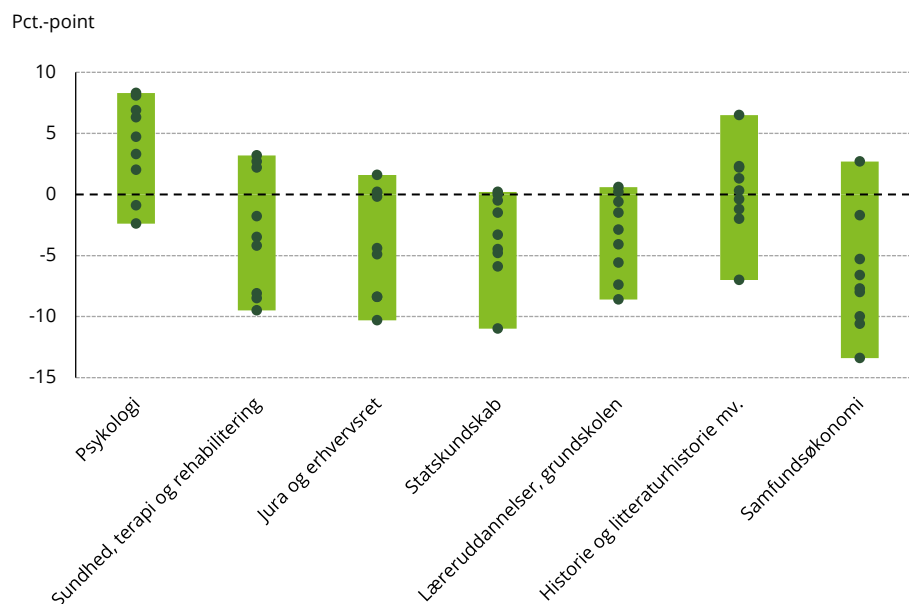
Fænomenet er drevet af mændene, hvor væsentligt flere af dem med karakterer i top 20 pct. starter i det offentlige, end det er tilfældet for de øvrige 80 pct., jf. figur 1.b. For kvinder ser der ikke ud til at være forskel mellem dem med høje karakterer og de øvrige.

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.³ 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 2 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.

³ Konkret er der afgrænset til fagområder, hvor det offentlige og det private hver især aftager mindst 20 pct. af de nyuddannede.

Figur 2 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 2. 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 2. 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.