

Et analysebrev fra Djøf
#1 Marts 2014

Ledelsesgabet mellem kønnene er fortsat stort

Mænd har generelt over dobbelt så store chancer som kvinder for at få et lederjob. Denne ulighed har ikke ændret sig over de sidste ti år. s. 01

Optimer dine chancer for at blive leder

Hvis du som kvinde træffer bestemte valg, kan du øge din chance for at lande et lederjob i forhold til mænd, selvom de statistiske chancer generelt ikke er i din favør. s. 03

Populære praktikere og upopulære kontorfolk

De faggrupper, der arbejder med håndgribelige opgaver i samfundet, er de mest populære, hvorimod faggrupper, der arbejder mere på kontor, er langt nede på listen. s. 05

Håndværkere er populære, men få vil være det

Håndværkere er populære i befolkningen. Alligevel halter det med at få de unge ind på uddannelserne. Synliggørelse af fagene er en del af løsningen. s. 06

Læger og lærere i høj kurs trods konflikter

Både skolelærere og læger har været ude i store arbejdsmarkedspolitiske konflikter, der direkte har haft negativ effekt for mange borgere. Alligevel er de populære. s. 07

Djøf mener s. 08

Ledelsesgabet mellem kønnene er fortsat stort

Mænd har generelt over dobbelt så store chancer som kvinder for at få et lederjob. Denne ulighed har ikke ændret sig over de sidste ti år.

Af Peter Andersen

Debatten om ligestilling i ledelse har kørt flittigt i årevis, og der er mange meninger om, hvad der skal til for at få flere kvinder i ledelse. Men argumentet om, at det nok løser sig selv, holder ikke. Det viser en ny undersøgelse, som er den første af sin slags, foretaget af Arbejderbevægelsens Erhvervsråd på vegne af DeFacto. Undersøgelsen behandler forskellen mellem mænd og kvinders chancer for at blive ledere – ledelsesgabet – som et parallelt begreb til løngabet.

Kvinders generelle chance for at få et lederjob i dag er præcis den samme, som den var for ti år siden. Generelt er mænds chancer for at få et lederjob over dobbelt så store som kvinders, når man tager højde for forskelle i baggrund som fx uddannelse – nemlig 2,2 gange så store. Sådan så det ud i 2002, og sådan så det ud knap ti år efter i 2011, hvor de nyeste tilgængelige tal er fra.

Stort ressourcespild

”Jeg er overrasket over, at der ikke er sket en større udvikling i antallet af kvindelige ledere. Det er et stort problem, fordi vi ikke får det fulde udbytte af ledelsespotentialet, når halvdelen af befolkningen ikke kommer i betragtning,” siger Agi Csonka, administrerende direktør i SFI.

Det er Charlotte Rønhof, underdirektør i DI, helt enig i:

”Tallene taler jo deres tydelige sprog, og set fra vores synspunkt er det utroligt ærgerligt. Som arbejdsgiver handler det om at udnytte det talent, der findes, bedst muligt, men det sker åbenbart ikke.”

Begge understreger, at det ikke handler om, at kvinder per natur er bedre ledere, men om at bruge den talentmasse, der findes blandt kvinderne. Dertil kommer, at det i ledelse er vigtigt med diversitet og forskellige erfaringsbaggrunde.

”Kvinder har ofte en anderledes vej ind i ledelse, fordi de har truffet nogle andre erhvervsmæssige valg og har haft en anden rolle end mænd. Derfor har de en anden tilgang til tingene og kan få øje på andre aspekter. Ledere er bedst, når de kan sætte sig i andres sted. Det gælder både for mænd og kvinder,” siger Agi Csonka.

På niveau med Chile og Thailand

Organisationen World Economic Forum måler hvert år på kvinders repræsentation i ledelse i 136 lande. I 2013 lå Danmark som nummer 80 på niveau med lande som Armenien, Chile, Thailand og Bangladesh.

Andre europæiske lande som fx Frankrig, England og Italien lå henholdsvis nummer 22, 37 og 43 på listen.

Størst ledelsesgab i regionerne

Selvom ledelsesgab mellem kønnene generelt ikke har ændret sig fra 2002-2011, er der sket en udvikling inden for visse sektorer. I stat og kommuner er ledelsesgab blevet mindre, mens det er uændret i regionerne i forhold til de tidligere amter. I den private sektor er ledelsesgab blevet lidt større. Regionerne er samtidig den sektor, der har det klart største ledelsesgab mellem mænd og kvinder. Her har mænd næsten fem gange større chancer for at blive ledere end kvinder.

Hjalte Aaberg, direktør i Region Hovedstaden med ansvar for næsten 40.000 ansatte, er chokeret over undersøgelsens resultat.

”Jeg synes, det er tankevækkende og ærligt talt lidt skræmmende. Det kommer bag på mig. I mit hoved var billedet ved at ændre sig med de nye generationer på arbejdsmarkedet, der ser anderledes på job og karriere.”

Hjalte Aaberg, direktør i Region Hovedstaden

Forklaringen på, at ledelsesgab er særligt stort i regionerne, mener han bl.a. er vanetænkning i sundhedssektoren.

”Der er sket meget i sundhedssektoren, men man kan godt mærke, at den er rundet af en gammeldags kultur, hvor fag-fagligheden har mere fokus end ledelsesfagligheden. Det er en skam, for dermed overses kvinder med stærke ledelsesmæssige kompetencer fra de typiske kvindefag,” siger han og fortæller, at han for nylig selv har været med til at ansætte en kvindelig sygeplejerske som hospitalsdirektør med stor succes.

”Jeg tror, der vil ske noget, hvis vi sætter endnu mere fokus på, hvad en god leder skal kunne uanset faglig baggrund. Det kalder på nogle andre ressourcer end dem, vi ser i dag,” siger Hjalte Aaberg og understreger sit eget og andre topledelses ansvar for, at tingene ændrer sig.

Topledelsen skal vise vejen

Pointen om topledelsens ansvar er ifølge Agi Csonka helt central, hvis ledelsesgab for alvor skal minimeres:

”Hvis man i den enkelte virksomhed vil have flere kvinder i ledelsen, så kræver det en topledelse, som virkelig insisterer på, at det skal ske, og som opsætter målsætninger for hele organisationen. Desuden skal der ydes opbakning til de kvinder, der har lyst og potentiale til at forfølge en ledelseskariere,” siger hun. ■

Oplysningerne i artiklen og i grafikken på side 4 bygger på resultaterne af en analyse gennemført af Arbejdsbevægelsens Erhvervsråd i samarbejde med Djøf. Se djoef.dk/defacto for dokumentation og flere analyseresultater. Spørgsmål kan rettes til Kirstine Nærvig Petersen, chefkonsulent i Djøf, på knk@djoef.dk

Optimer dine chancer for at blive leder

Hvis du som kvinde træffer bestemte valg, kan du øge dine chancer for at lande et lederjob i forhold til mænd, selvom de statistiske chancer generelt ikke er i din favør.

Der er mange forhindringer, du som kvinde skal være opmærksom på, hvis du ud fra de nuværende betingelser vil nå ledelsesgangen med bonede gulve. DeFacto guider dig sammen med Agi Csonka, administrerende direktør i SFI, igennem forhindringsløbet.

Bliv leder, inden du fylder 40

Hvis du er i 30'erne, har mænd "kun" 2,4 gange så stor chance for at blive ledere, som du har.

Hvis du derimod er født i perioden 1962 til 1971, ser det knap så godt ud. Her har mænd 2,6 gange så store chancer for at blive ledere, som du har.

Agi Csonka: "Jeg tror, det er et udtryk for, at de, der er 40-50 år, som bliver ledere, de rykker fra mellemledere til topledere. Og det er typisk mændene, der gør det. Den optimistiske fortolkning kunne være, at det er udtryk for en generationseffekt. At det faktisk bliver nemmere for kvinder at blive ledere i de nye generationer."

Tag en lang videregående uddannelse

Hvis du tager en lang videregående uddannelse, har mænd kun 2,2 gange så store chancer for at blive leder, som du har. Hold dig fra en mellem-lang videregående uddannelse – her har mænd 3,3 gange så store lederchancer.

Agi Csonka: "En forklaring kan være, at kvinder kapitaliserer mindre af deres uddannelser end mænd med tilsvarende uddannelser. Derfor behøver de en længere uddannelse end mænd for at få et lederjob. Eller det kan være, fordi den type lederjob, kvinder typisk bestrider, er på områder, der kræver lange uddannelser. Det er svært at sige noget mere præcist på det foreliggende grundlag."

Undlad at have (hjemmeboende) børn

Hvis du ikke har hjemmeboende børn, har mænd i samme situation kun 1,8 gange så stor sandsynlighed for at blive ledere. Hvis du har hjemmeboende børn, så sørg for, at de er over børnehvealderen. Mænd, der har børn i børnehvealderen,

har 3,5 gange så store chancer for at blive ledere, mens de "kun" har 3 gange så store chancer, hvis børnene er 15-17 år gamle.

Agi Csonka: "Hvis man har børn og skal prøve at leve op til nutidens idealer om at være mor og samtidig være leder, så har man et problem."

Find en lille virksomhed

Hvis du arbejder i en virksomhed med 5-19 ansatte, har mænd kun 1,8 gange så store lederchancer, som du har. De ringeste udsigter findes i store virksomheder på over 50 ansatte. Her har mænd 2,9 gange så store chancer for at blive ledere.

Agi Csonka: "Måske er det snarere en branche-effekt end en effekt af virksomhedernes størrelse – altså at det skyldes, at kvinder typisk bliver ledere i brancher, hvor der er mange små virksomheder. Det kunne være en umiddelbar forklaring."

Bosæt dig i København

I hovedstaden er gabet mindst, idet mænd kun har godt dobbelt så store lederchancer som kvinder. Hvis du overvejer provinsen, så hold dig fra Midtjylland og Syddanmark. Her har mænd 2,8 gange så store lederchancer.

Agi Csonka: "Da mange af de lederjob, som kræver en lang videregående uddannelse, ligger i hovedstaden, er der også mulighed for flere lederstillinger end i provinsen."

Vælg en utraditionel branche for dit køn

Hvis du arbejder i bygge- og anlægsbranchen, har mænd i samme branche kun en anelse bedre lederchancer end dig – nemlig 1,1 gange så store chancer. Du skal undgå finansierings- og forsikringsbranchen. Her har mænd 3,2 gange så store chancer for at blive ledere.

Agi Csonka: "Det illustrerer i hvert fald, at man med fordel kan skubbe til den klassiske kønsopdeling i nogle brancher, så de meget traditionelle valg, som mænd og kvinder ofte tager, bliver brudt og skaber nye ledermuligheder for både kvinder og mænd." ■

Se grafik på næste side for mere information

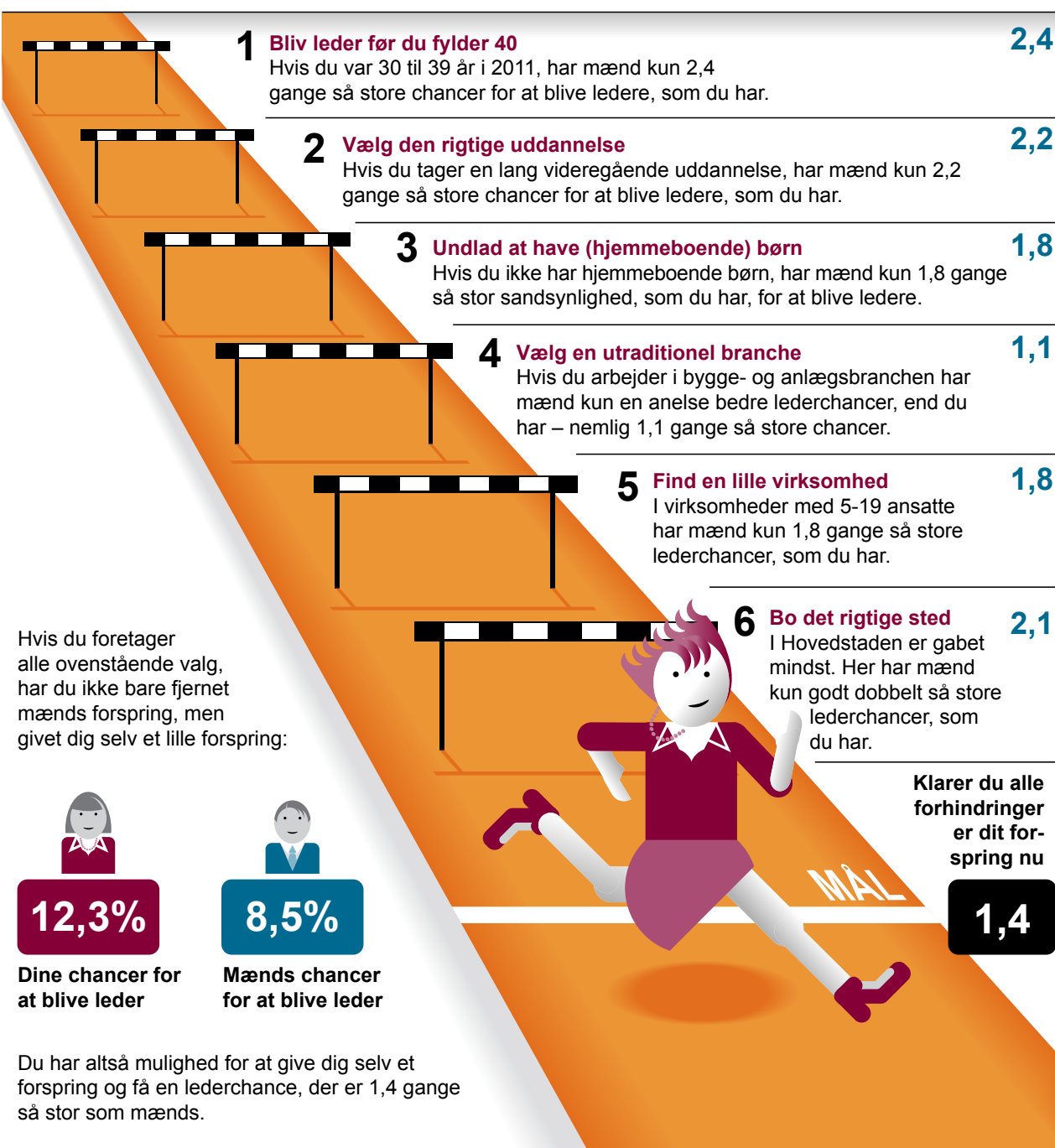
Oplysningerne i artiklen og i grafikken på side 4 bygger på resultaterne af en analyse gennemført af Arbejdsbevægelsens Erhvervsråd i samarbejde med Djøf. Se djoef.dk/defacto for dokumentation og flere analyseresultater. Spørgsmål kan rettes til Kirstine Nærvig Petersen, chefkonsulent i Djøf, på knnp@djoef.dk

Kvinde – optimer dine chancer

... i forhold til ledelsesgabet

Som udgangspunkt er mænds chancer for at blive ledere 2,5 gange større end kvinders. Men hvis du som kvinde konsekvent tager de rigtige valg i forhold til, hvor ledelsesgabet er mindst, når vi ser på alder, uddannelse, børn, branche og landsdel, ender du med rent faktisk at have en fordel i forhold til mænd.

START **DINE OPTIMERINGSVALG** **MÆNDS FORSPRING** **2,5**



/ritzau grafik/

Populære praktikere og upopulære kontorfolk

De faggrupper, der arbejder med håndgribelige opgaver i samfundet, er de mest populære, hvorimod faggrupper, der arbejder mere på kontor, er langt nede på listen.

Det er tilsyneladende svært at fremstå som nødvendig, ansvarlig og hårdtarbejdende, hvis man mest sidder foran en pc, fx som bankrådgiver. Omvendt er politifolk, læger og andre faggrupper, som varetager praktiske kerneopgaver, populære i befolkningen. Det viser en ny undersøgelse foretaget af Epinion på vegne af DeFacto.

Praktikerne får som oftest udelukkende positive tillægsord med på vejen som fx dygtige og kompetente, hvor det for de mere kontororienterede faggrupper gælder, at ord som smarte og arrogante sniger sig ind blandt de foretrukne, når befolkningen skal beskrive dem.

Håndgribelige fag er til at forstå

Professionsforsker Gitte Sommer Harrits mener, at vi har en tendens til at dele jobfunktioner op mellem manuelt arbejde og ikke-manuelt arbejde, ligesom i diskussionen om såkaldte 'varme hænder' versus 'kolde hænder':

"Forståelsen af at være produktiv knytter sig ikke til ideen om at sidde bag et skrivebord eller på kontor, og det har det aldrig gjort. Befolkningen kan langt lettere forholde sig til en læge, der udfører en hjerteoperation, eller en politimand, som opklarer en sag, hvorimod administrativt arbejde er mere uigennemskueligt, samtidig med at man tænker: 'Hvor svært kan det være?'"

Gitte Sommer Harrits, sociolog og professionsforsker på Aarhus Universitet

Politifolk versus bankrådgivere

Politifolk er en af de faggrupper, som ligger helt i top, når befolkningen skal vurdere dem på, hvor nødvendige, ansvarlige og hårdtarbejdende de er.

"Politifolk er en profession, som har formået at skabe en meget klar forestilling om, hvad de laver, og hvilken funktion de har, samtidig med at de udfører noget, som mange af os tillægger stor værdi," siger Gitte Sommer Harrits.

Hos Politiforbundet glæder formand Claus Oxfeldt sig over undersøgelsens resultat og forklarer det bl.a. med omstilling til en mere dialogorienteret tilgang:

"Vi er blevet bedre til selvansøgelse og evaluering af vores arbejde. Samtidig er vi også blevet så moderne, at vi er kommet på Facebook og Twitter. Det gør, at vi kan være lidt friske i bemærkningen, og det hele ikke behøver være så stift og gammeldags. Det tror jeg, befolkningen sætter pris på."

I den anden ende af skalaen befinder bankrådgiverne sig. Deres blakkede renommé mener Gitte Sommer Harrits primært skyldes, at de har fået mange tæsk under finanskrisen, og at det er uigennemskueligt, hvad de laver. Det er et billede, som Kent Petersen, formand for Finansforbundet, bestemt kan genkende. Han konstaterer også, at bankrådgiverens dårlige image sætter trivslen i sektoren under pres:

"Mange af vores medlemmer er hårdt medtagede af det mediebillede, der er blevet tegnet under finanskrisen. Samtidig er det svært at anskueliggøre, hvad vi konkret gør. Fx har politi og lærere en tæt kontakt med befolkningen, hvor det kun er ret få, der har direkte kundekontakt i en bank. Så får befolkningen måske et billede af et bureaukrati, der sidder og virker i baggrunden." ■

Figur: Samlet vurdering af faggrupper popularitet ud fra parametrene: hårdtarbejdende, ansvarlige og nødvendige

1. Læger (4,3)	6. Forskere (3,8)	11. Bankrådgivere (3,0)
2. Politifolk (4,3)	7. Advokater (3,6)	12. Fagforeningsfolk (3,0)
3. Hjemmehjælpere (4,2)	8. Embedsmænd (3,2)	
4. Håndværkere (4,0)	9. Journalister (3,1)	
5. Skolelærere (3,9)	10. Politikere (3,1)	Målt på en skala fra 1-5.

Se djoef.dk/defacto for dokumentation og flere analyseresultater. Spørgsmål kan rettes til Allan Andreasen, Chef for Public Affairs i Djøf, på aan@djoef.dk

Håndværkere er populære, men få vil være det

Håndværkere er populære, men få vil være det

Håndværkere er populære i befolkningen. Alligevel halter det med at få de unge ind på uddannelserne. Synliggørelse af fagene er en del af løsningen.

Danmark kommer til at opleve mangel på håndværkere. Prognoser fra 2013 viser, at Danmark kommer til at mangle 32.000 faglærte i 2020, og hvis man indregner risikoen for frafald på uddannelserne, stiger dette tal yderligere.

Håndværkere er ellers populære. Når befolkningen bliver bedt om at vælge hvilke positive eller negative ord, som de finder mest dækkende for håndværkere, er dygtige, serviceorienterede, kompetente, seriøse, tiltalende og troværdige de hyppigst valgte, viser en undersøgelse foretaget af Epinion på vegne af DeFacto.

Uddannelser mangler prestige

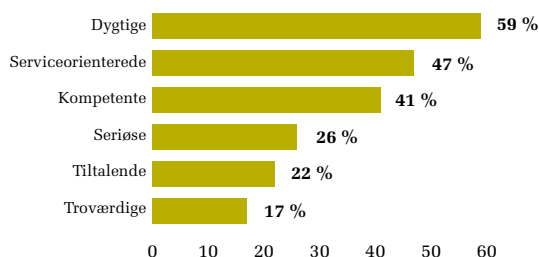
Hos erhvervsskolerne kender Lars Kunov, direktør for Danske Erhvervsskoler, bestemt til problemet:

”Vi kender godt til problemet med, at status på dem, der er færdiguddannede, er højere end på uddannelserne.”

Torben Pilegaard Jensen, forskningsleder ved Det Nationale Institut for Kommuner og Regioners Analyse og Forskning (KORA), mener, at det handler om, at de unge mangler viden om mulighederne:

”Der er en modsætning mellem den prestige og den tillid, der er til håndværkere i befolkningen, og så den viden unge har om erhvervsuddannelserne. Både om de muligheder det giver for god indtjening, omdømme og efteruddannelsesmuligheder.”

Figur: De seks mest valgte tillægsord for håndværkere



Synlighed om håndværkerfag skal øges

Torben Pilegaard Jensen vurderer, at det helt store problem for håndværkerfagene skal findes i, at de unge ganske enkelt ikke kender til de mange forskellige fag og uddannelser, der findes, og at de skal træffe beslutninger om deres fremtid på et spinkelt grundlag:

”Problemet er, at du skal træffe dit valg i 9.-10. klasse. Hvis du vælger håndværkervejen, så er der 110 forskellige erhvervsuddannelser at vælge imellem, og der mangler vejledning om, hvad de enkelte uddannelser kan føre til og indebærer.” Derfor mener han også, at erhvervsskolerne selv har en udfordring i at synliggøre håndværkerfagene over for de unge i folkeskolen:

”Folkeskoleelever lever på en isoleret ø i forhold til håndværkeruddannelserne og de muligheder, de giver på arbejdsmarkedet. Det er et kæmpe problem, for manglen på håndværkere er kommet for at blive, hvis ikke dette ændres.”

Torben Pilegaard Jensen, forskningsleder, KORA

Lars Kunov fra Danske Erhvervsskoler vedkender sig gerne, at de også har et ansvar for at eksponere både de kendte og mindre kendte fag overfor de unge.

”Der er mange usynlige håndværk i industrien, og vi oplever, at mange unge i dag ikke kender til dem. Der er et stort vidensgab, hvor vi også har et ansvar. Derfor arbejder vi aktivt på at invitere folkeskolen ind på erhvervsuddannelserne og hæve kendskabet.”

Intentionen i regeringens erhvervsuddannelsesreform er at få flere unge til at søge ind på erhvervsuddannelserne.

Både fra Torben Pilegaard Jensen og Lars Kunov lyder opfordringen, at vejledningen til de unge bør fokusere mere på erhvervsvejledning med vægt på job og karrieremuligheder fremfor uddannelsesmuligheder alene. ■

Se djoef.dk/defacto for dokumentation og flere analyseresultater. Spørgsmål kan rettes til Allan Andreasen, Chef for Public Affairs i Djøf, på aan@djoef.dk

Læger og lærere i høj kurs trods konflikter

Både skolelærere og læger har været ude i store arbejdsmarkedspolitiske konflikter, der direkte har haft negativ effekt for mange borgere. Alligevel er de populære.

Først var der lærerkonflikten mellem KL og Danmarks Lærerforening med lærernes lockout til følge og tusindvis af børn, der ikke kunne komme i skole. Så var der lægekonflikten omkring tildeling af ydernumre, og dernæst lægernes massive modstand mod akuttelefonen i Region Hovedstaden med efterfølgende hård kritik af enkelte lægers chikane af 1813-linjen. Imidlertid er de to faggrupper stadig meget populære i befolkningen.

Lægerne er faktisk den mest populære faggruppe i befolkningen og bliver vurderet til at være den mest nødvendige, ansvarlige og dygtige faggruppe. Skolelærere bliver også opfattet som nogle af de mest nødvendige og ansvarlige og ikke mindst meget omsorgsfulde. Det viser en ny undersøgelse om fordomme og faggrupper foretaget af Epinion på vegne af DeFacto.

Velfærdssamfundet før alt andet

Når det tilsyneladende ikke spiller ind, at de to faggrupper har været indblandet i arbejdsmarkedskonflikter, som har haft direkte konsekvenser for mange borgere, hænger det først og fremmest sammen med deres tætte kobling til velfærdssamfundets kerneopgaver, og at de traditionelt er populære, forklarer Johannes Andersen, samfundsforsker og lektor ved Aalborg Universitet:

Figur: De seks mest valgte tillægsord for læger og skolelærere

Læger	Skolelærere
1. Dygtige (62%)	1. Omsorgsfulde (51%)
2. Kompetente (55%)	2. Dygtige (44%)
3. Seriøse (50%)	3. Kompetente (42%)
4. Troværdige (44%)	4. Seriøse (41%)
5. Omsorgsfulde (43%)	5. Troværdige (32%)
6. Magtfulde (31%)	6. Indsigtsfulde (27%)

”Folk, der arbejder i velfærdsstaten, står stærkt. Hvis du tager lægen, hjemmehjælperen og skolelæreren, er de alle centrale i velfærdsstaten og ligger højt i popularitet. Bl.a. på grund af det sociale og fysiske sikkerhedsnet disse fag repræsenterer,” siger han og fortsætter:

”Der ligger en støtteerklæring i det her. Det kan handle om, at man synes, der er blevet taget for hårdt fat fra systemets side. Men jeg ser det primært som udtryk for, at man anerkender det arbejde, de udfører, og at arbejdsmarkedskonflikten ikke bliver koblet med den rolle, de udfylder i velfærdssamfundet.”

Johannes Andersen, samfundsforsker og lektor på Aalborg Universitet

Det personlige kendskab spiller ind

Hos Danmarks Lærerforening forklarer man populariteten med det personlige kendskab, som næsten alle mennesker har til skolelærerne.

”Selvom der er blevet kørt kampagner mod lærerne, om at de ikke arbejder nok, så ved folk godt, at det forholder sig anderledes, når de tænker på de lærere, som de kender – fx deres eget barns lærer,” siger næstformand Dorte Lange.

Det samme gælder for lægerne, mener Mads Koch Hansen, formand for Lægeforeningen, som henviser til det faktum, at næsten alle har en selvvalgt læge, samt det tillidsforhold, der eksisterer mellem læge og patient:

”Jeg er glad for undersøgelsens resultat, men samtidig skal det også se sådan ud. Læge-patientforholdet bygger på tillid, og man kan ikke sidde og krænge sin sjæl ud uden tillid til, at læger er både dygtige og ansvarlige,” siger han og forklarer, at 1813-sagen derfor også er særligt prekær for lægerne: ”1813-sagen har desværre været uheldig for lægers omdømme generelt.” ■

Se djoef.dk/defacto for dokumentation og flere analyseresultater. Spørgsmål kan rettes til Allan Andreasen, Chef for Public Affairs i Djøf, på aan@djoef.dk

Djøj mener:

"En mere lige fordeling af ledelsesposterne mellem mænd og kvinder handler om at sikre Danmarks produktivitet og konkurrenceevne. Det kan vi kun, hvis vi udnytter kvalifikationer og ledelsestalent hos begge køn fuldt ud. Der ligger et særligt ansvar hos toplederne, som rekrutterer laget af mellemledere. Det væsentligste er at gøre op med vanetænkningen og have blik for kvalifikationer som det primære.

I Djøj mener vi, at kvinder er lige så kvalificerede til at blive ledere som mænd, når de i øvrigt har samme uddannelse og baggrund. Moderne ledere arbejder fleksibelt og ønsker en rimelig balance i forhold til familielivet, uanset om de er mænd eller kvinder. Det skal både samfundet og virksomhederne kunne indrette sig efter. Der er behov for et opgør med forestillingen om, at det at være leder kræver, at man sidder bag sit skrivebord fra 9 – 19 hver dag.

Guiden til at øge en kvindes lederchancer er en øjenåbner i forhold til de ulige vilkår, der er på det danske arbejdsmarked i dag. Den skal naturligvis ikke tages bogstaveligt. Det bør være muligt for en kvinde at blive leder på lige fod med en mand – også selvom hun er fyldt fyrrer, har hjemmeboende børn, har en mellemlang uddannelse og bor i Jylland."

Lisa Herold Ferbing, formand for Djøj.
// Ledelsesgab mellem kønnene er fortsat stort, s. 01
// Optimér din chance for at blive leder, s. 03

"Vi har brug for såvel dygtige faglærte som højtuddannede særligt i de små og mellemstore virksomheder, hvis vi for alvor skal øge produktiviteten og væksten i den private sektor. Derfor er det også afgørende vigtigt, at det aktuelle fokus på erhvervsuddannelserne giver et reelt løft i kvaliteten i erhvervsuddannelserne, så de bliver et attraktivt valg for de unge."

Allan Luplau, formand for Djøj Privat. // Håndværkere er populære, men for få vil være det, s. 06

"Vejledningen op gennem uddannelsessystemet er et af de helt centrale redskaber til at fortælle de unge, at en gymnasieuddannelse ikke er den eneste karrierevej i samfundet. Jeg vil opfordre regeringen til at styrke vejledning allerede fra folkeskolen, fordi det er her, at de unge træffer deres første vigtige valg i deres uddannelsesvej."

Allan Luplau, formand for Djøj Privat. // Håndværkere er populære, men for få vil være det, s. 06