

Offentlige lønninger er steget mere end private

Reducerede udgifter til løn hvis løngabet var blevet lukket i OK15-perioden:



Siden 2008 er lønnen steget mere i den offentlige sektor end i den private sektor



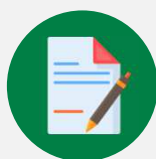
Hvis løngabet var blevet lukket i OK15-perioden, ville de offentlige lønudgifter alt andet lige have været reduceret med i størrelsesordenen 6¼ mia. kr. ved indgangen til OK18

6¼ mia. kr.



Det svarer til lønnen for ca. **13.000** politibetjente
I dag er der ca. 10.000 politibetjente ansat i staten.

Eller lønnen til næsten **6.000** overlæger i sundhedsvæsenet
svarende til lidt under det aktuelle antal overlæger i regionerne.



I 2015 blev de statslige aftaleparter derfor enige om at lukke forskellen mellem staten og den private sektors lønudvikling

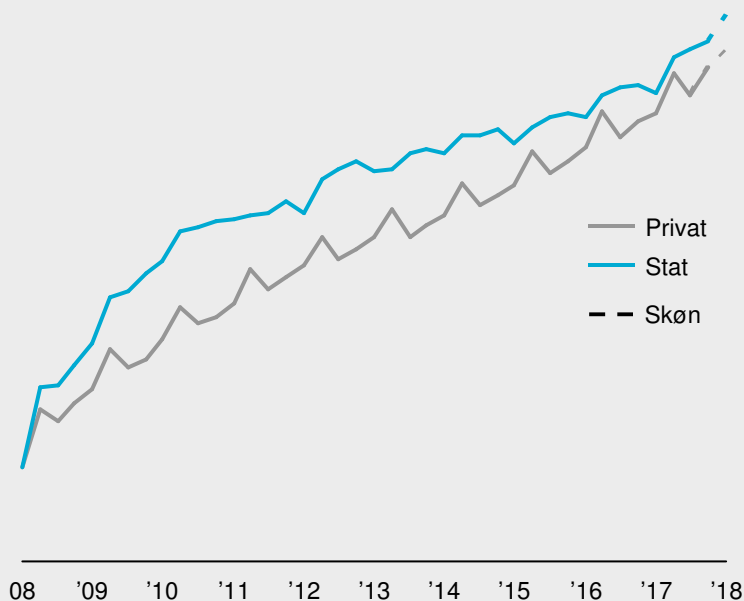
"Parterne er enige om, at det er en fælles målsætning at bringe den i 2008 indledte forskel i lønudviklingen mellem den private og statslige sektor til ophør i den næstkommende overenskomstperiode (fra 2018 og frem). Det er således den fælles målsætning, at det statslige og private lønindeks med basisår 2008 senest i den næstkommende overenskomstperiode er sammenfaldende." - aftaleresultatet mellem finansministeren og CFU, 2015



Jo flere penge vi bruger på løn, jo færre er der alt andet lige til andre prioriteter i den offentlige velfærd.

Løngabet i det offentlige

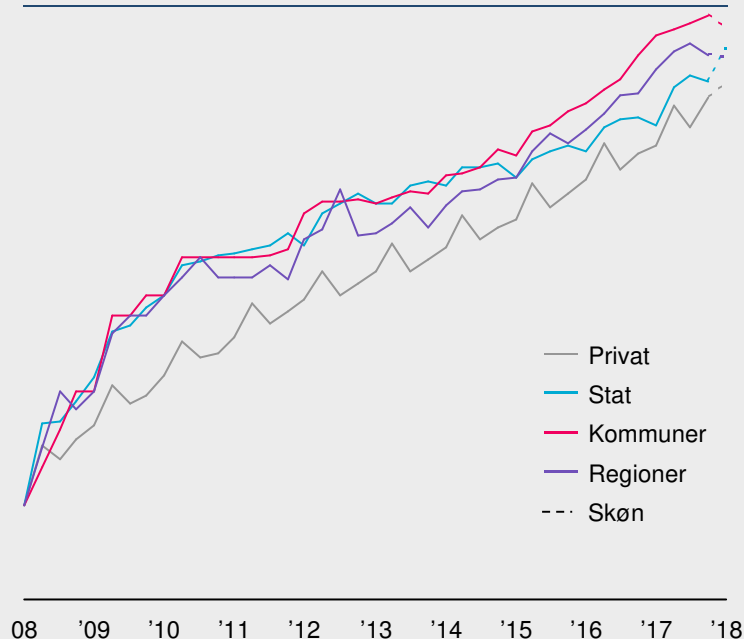
Lønnen er steget mere i staten end i den private sektor....



Hensigtserklæring fra 2015 i staten

"Parterne er enige om, at det er en fælles målsætning at bringe den i 2008 indledte *forskel i lønudviklingen* mellem den private og statslige sektor til *ophør* i den *næstkommende overenskomstperiode* (fra 2018 og frem). Det er således den *fælles målsætning*, at det statslige og private lønindeks med basisår 2008 senest i den næstkommende overenskomstperiode er *sammenfaldende*."

... og sådan ser det ud på tværs af den offentlige sektor



Løngab mellem den offentlige sektor og den private sektor på baggrund af de aktuelle skøn og forudsætninger

Stat 1,6 %

Kommuner 2,4 %

Regioner 1,1 %



Potentielle mindredgifter hvis løngabet var blevet lukket i OK15-perioden

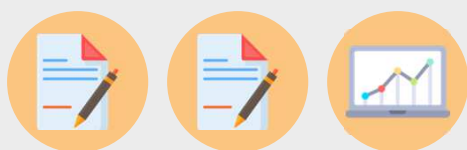
6¼ mia. kr.

Note: Opgørelsen af løngabet er baseret på Danmarks Statistiks lønindeks (ILON12, ILON22, ILON42 og ILON52) og skøn for lønudviklingen frem til overenskomstperiodens udløb 31. marts 2018. Skøn for den offentlige lønudvikling er baseret på aftalte lønstigninger i 2017 samt skøn for 'reststigningen' i stat, kommuner og regioner. Skøn for den private lønudvikling er baseret på Økonomisk Redegørelse, august 2017. Opgørelsen af den offentlige lønsum er baseret på Danmarks Statistiks budgetstatistik (OFF26B). Hensigtserklæringen om lukning af løngabet kan findes i aftaleresultatet mellem finansministeren og Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) fra 2015.

Fremtidens arbejdsmarked kræver digitale færdigheder

Fremtidens arbejdsmarked er digitalt.

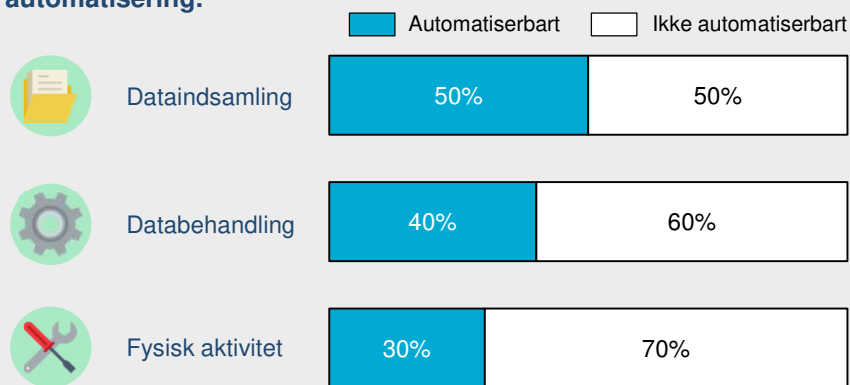
Et digitalt arbejdsmarked betyder, at en masse offentlige opgaver kan løses mere effektivt og billigere. Det giver mulighed for, at skattekroner kan frigives til andre formål. Hvis potentialet skal udnyttes, kræver det de rette digitale færdigheder.



30 pct. af alle offentlige arbejdsopgaver kan automatiseres med eksisterende teknologi

Fremtidens arbejdsmarked kræver gode digitale færdigheder, da mange nuværende arbejdsopgaver vil forsvinde på grund af den teknologiske udvikling. Øget fokus på udvikling af digital kompetencer vil give medarbejdere relevante færdigheder i fremtiden.

Udviklingen rammer hele den offentlige sektor, men det er særligt aktiviteter relateret til **dataindsamling**, **databasehandling** og **fysiske aktiviteter**, som har et stort potentiale for automatisering.



Dataindsamlingsaktiviteter har det største potentiale, idet det skønnes at hele 50 pct. af disse kan automatiseres. Samtidigt kan 40 pct. af databasebehandlingsaktiviteter og 30 pct. af fysisk aktivitet automatiseres.

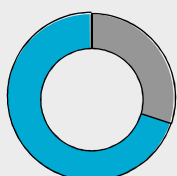


Fremtidens arbejdsmarked byder på store forandringer. Digitalisering betyder, at store dele af de offentlige opgaver, kommer til at se anderledes ud i fremtiden. Det betyder, at:

Fremtidens offentlige arbejdsmarked kræver nye kompetencer

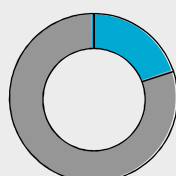
Udvikling gennem hele arbejdslivet

Kompetenceudvikling i det offentlige skal forstås bredt og foregå løbende:



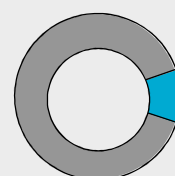
70 %
i jobbet

Det sker f.eks. gennem sidemandoplæring og ved varetagelse af nye opgavetyper eller ansvarsområder



20 %
via relationer

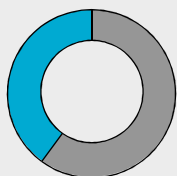
Det sker f.eks. gennem netværksmøder samt ved feedback, coaching og mentorordninger



10 %
på kurser

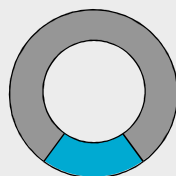
Det sker f.eks. gennem efteruddannelse, på konferencer eller via e-læringsmoduler

Effekten af formel kompetenceudvikling kan styrkes :



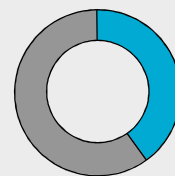
40 %
før træning

Det sker f.eks. gennem behovsafklaring, forberedelse eller skabelse af motivation



20 %
under træning

Det sker f.eks. gennem øvelser, underviserens evner eller undervisningsmaterialerne



40 %
efter træning

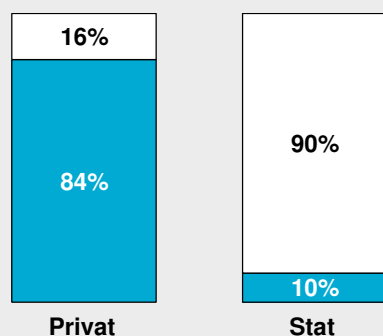
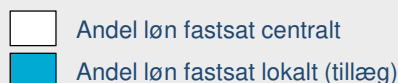
Det sker f.eks. gennem oversættelse af det lærte til hverdagen og implementering



Fremtidens arbejdsmarked byder på store forandringer. Skal det offentlige fortsat levere ydelser af høj kvalitet til borgerne kræver det, at der kontinuerligt er fokus på at have de rette kompetencer. Det betyder, at:

Kompetenceudvikling skal tænkes bredt, løbende og give effekt

Medarbejderne vil selv forhandle løn



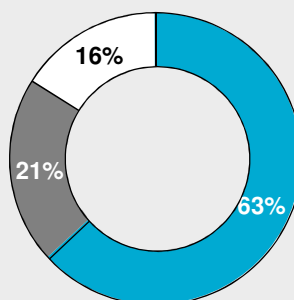
Lige nu fastsættes 90 pct. af statslige medarbejders løn centralt

For de statsansatte er ca. 90 pct. af lønnen fastsat på baggrund af centrale aftaler mellem Finansministeriet og de faglige organisationer. Kun ca. 10 pct. af lønnen er udgjort af lokalt forhandlede tillæg. Omvendt fastsættes kun 16 pct. af de private lønninger i overenskomster.



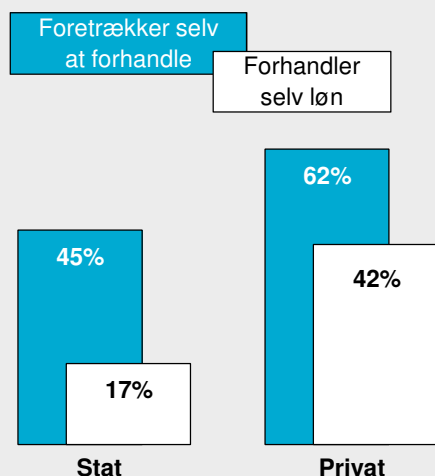
Men statslige medarbejdere motiveres primært af indsatsbaserede løntillæg

En undersøgelse viser, at hele 63 pct. af medarbejderne i staten primært motiveres af tillæg, der er konkret begrundet i egen/teamets indsats.



Medarbejdernes motivation:

- 🇺🇸 Tillæg begrundet i egen/teamets indsats
- 🇺🇸 Generelle tillæg
- 🇺🇸 Generelle lønstigninger



Meget få offentligt ansatte forhandler selv løn, men langt flere foretrækker det

Individuel lønforhandling er ikke lige så udbredt i den offentlige sektor som i den private sektor, men Produktivitetskommissionens undersøgelser viser, at langt flere medarbejdere i staten har et ønske om højere indflydelse på deres egen løndannelse.