

Analyse

19. oktober 2022

Offentligt ansatte ser skeptisk på deres fremtidige arbejdsvilkår

Af Mathias Dybdahl Ahle

Den offentlige sektor kendetegnes ved ikke at skulle levere et økonomisk afkast. I stedet er et vigtigt mål for den offentlige sektors arbejde at komme borgere og virksomheder til gavn. Dette afspejles i de offentligt ansatte, der modsat privatansatte, i højere grad motiveres af at skabe nytte for andre end af lønnen alene.

De offentligt ansatte er overordnet set tilfredse med deres arbejdsplads, men 35 pct. synes ikke, at deres løn er fair. Samtidigt har offentligt ansatte lave forventninger til deres fremtidige arbejdsvilkår og vil hellere skifte job til det private end omvendt. Lave fremtidsforventninger og overvejelser om jobskifte kan give det offentlige rekrutteringsudfordringer fremadrettet.

Kontakt

Økonom
Mathias Dybdahl Ahle
Tlf. 26 21 82 64
E-mail MDA@kraka.dk

1. Sammenfatning

Vi tager en status på offentligt ansattes motivation og trivsel

De seneste år har der været rekrutteringsudfordringer på en række velfærdsområder i den offentlige sektor¹, hvilket har startet en diskussion om arbejdsvilkår og lønforhold indenfor disse områder. I denne analyse tager vi en måling på offentligt ansatte, der i Danmark udgør ca. 30. af den samlede beskæftigelse.² Vi spørger ind til deres tilfredshed, motivation og fremtidsforventninger og sammenligner med privatansatte. Analysen er baseret på et survey foretaget af Epinion for Kraka-Deloitte i sommeren 2022.

Offentligt ansatte vægter andres nytte højere end løn

Den offentlige sektor adskiller sig fra den private ved ikke at skulle levere et økonomisk afkast, men i stedet levere service, der kommer borgerne til gode. Det afspejler sig i motivationen hos de offentligt ansatte, der er mere motiverede af at skabe nytte for andre eller samfundet end af løn. Det modsatte gør sig gældende for privatansatte.

Mange offentligt ansatte synes ikke, at deres løn er fair

De offentligt ansatte er overordnet set tilfredse med deres arbejde, men en betydelig del synes ikke, at de får en rimelig løn for deres arbejde. Spurgt direkte er 75 pct. enige i, eller meget enige i, at de generelt set er tilfredse med deres arbejde. 35 pct. synes dog ikke, at deres løn er fair og 26 pct. synes, at deres lønudvikling har været relativt mindre end andre faggrupper de seneste 10 år. Til sammenligning svarer 15 pct. af de privatansatte, at de ikke synes deres løn er fair.

De er samtidigt skeptiske i forhold til fremtidige vilkår

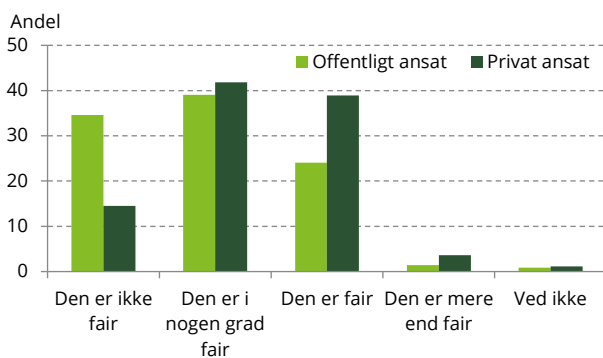
Samtidigt har de offentligt ansatte lave forventninger til deres arbejdsvilkår fremadrettet. Her svarer 41 pct. af de offentligt ansatte, at de forventer at deres arbejdsvilkår vil forværres de næste 10 år, jf. figur 1. Det samme gør sig kun gældende for 18 pct. af de privatansatte.

Vi skal værne om de offentligt ansatte, der er brug for dem

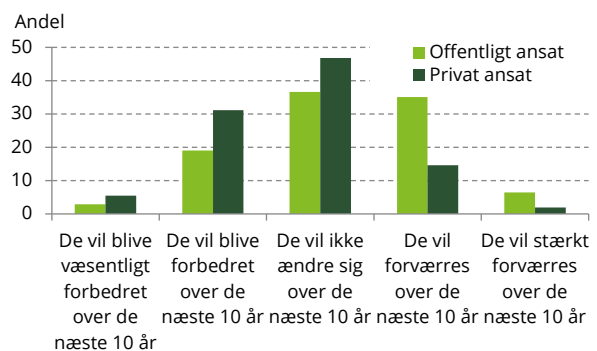
De offentligt ansatte udfører en række kritiske funktioner for velfærdsstaten, og som følge af demografiske ændringer vil vi få brug for flere hænder i velfærdsområderne fremadrettet. De negative fremtidsforventninger kan dog skabe en fremtidig rekrutteringsudfordring. I år 2022 var der fx det laveste optag på velfærdsuddannelserne i mange år.³

Figur 1 Offentligt- og privatansattes vurdering af løn og

Figur 1.a Vurdering af hvorvidt ens løn er fair



Figur 1.b Forventninger til arbejdsvilkår de næste 10 år



Anm.: 1.a: Vi har spurgt om "Synes du, at din løn er fair?"

1.b: Vi har spurgt om "Hvordan forventer du, at arbejdsvilkårene indenfor din faggruppe samlet set vil udvikle sig de næste 10 år?"

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Epinion for Kraka-Deloitte.

¹VIVE (2022)

² <https://fm.dk/udgivelser/2022/august/2030-planforloeb-grundlag-for-udgiftslofter-2026/>

³Uddannelses og forskningsstyrelsen (2022)

2. Offentligt ansatte er ryggraden i velfærdsstaten

Offentligt ansattes arbejdsvilkår diskuteres jævnligt

De seneste par år har der været rekrutteringsudfordringer på en række velfærdsområder i den offentlige sektor⁴, hvilket har startet en diskussion om offentligt ansattes arbejdsvilkår og lønforhold. Især sygeplejerskernes vilkår har været meget omtalt som følge af coronakrisen og den efterfølgende sygeplejerstrejke.

Offentligt ansatte udgør en stor gruppe i samfundet

De offentligt ansatte udgør en betydelig del af den samlede arbejdsstyrke. Det offentlige havde i 2. kvartal 2022 ca. 760.000 fuldtidsansatte.⁵ Heraf arbejder ca. 200.000 i sundhedsvæsenet og 250.000 med social beskyttelse. Det er afgørende for velfærdsstaten, at man fremadrettet kan lykkes med at rekruttere, fastholde og motivere de mange offentligt ansatte.

Vi har spurgt dem om deres motivation og tilfredshed

I denne analyse tager vi en måling på offentligt ansattes tilfredshed, motivation og fremtidsforventninger og sammenligner dem med de privatansatte. Analysen er baseret på et survey foretaget af Epinion for Kraka-Deloitte i sommeren 2022. Resultaterne i analysen er baseret på svar fra ca. 2.000 respondenter.

Vi sammenligner offentligt- og privatansatte

De 2.000 respondenter kan, ved hjælp af vægte, opdeles til tre forskellige repræsentative grupper. Vores survey kan derved bruges til at se på følgende tre grupper: en gruppe på ca. 1.000 besvarelser, der er repræsentative for den danske befolkning over 18 år, en gruppe på ca. 800 respondenter, der er repræsentative for offentligt ansatte og en tilsvarende gruppe på 800 respondenter, der er repræsentative for privatansatte. Grupperne er ikke opdelt i siloer, så en del af de offentligt- og privatansatte indgår således også i gruppen, der er repræsentativ for den danske befolkning.

Det er vigtigt at lytte til borgernes holdninger

En række af spørgsmålene i surveyet omhandler emner, der til en vis grad også kan observeres direkte, fx i de danske registre. Det gælder fx arbejds- og lønvilkår samt jobskiftemønstre. I denne analyse har vi alligevel spurgt ind til disse emner for bedre at kunne afdække potentielle rekrutteringsbarriere og fremtidige rekrutteringsudfordringer. De resultater, vi finder, er udtryk for holdninger, der ikke nødvendigvis udgør en objektiv sandhed. Holdninger kan påvirkes af udefrakommende faktorer. Fx kan det sidste års diskussion om sygeplejerskernes løn have påvirket folks holdning til hvorvidt deres løn er fair. Alligevel er det i sidste ende personers holdninger og subjektive vurderinger, der afgør valg af fx job, uddannelse og karrierevej. Derfor er det væsentligt at afdække offentligt og privat ansattes vurderinger af disse emner.

3. Offentligt ansatte motiveres af at skabe nytte for andre end dem selv

Den offentlige sektor skal levere service til samfundet...

Arbejdet i det offentlige adskiller sig fra arbejdet i det private. Den offentlige sektor leverer en lang række services, som i nogle tilfælde også leveres af det private. Forskellen mellem en privat servicevirksomhed og det offentlige er dog, at en privat virksomhed er profitdrevet, mens det offentlige ikke skal levere et økonomisk afkast. I stedet er det eneste mål for det offentlige at levere en service, der kommer borgerne til gode.

... det afspejler sig i motivationen hos de offentligt ansatte

Vores survey viser, at forskelle på den offentlige og private sektor kommer til udtryk hos medarbejderne. Adspurgt om hvilke elementer, der er de mest vigtige for deres valg af job, svarer 84 pct. af de offentligt ansatte, at det i høj grad er vigtigt, at deres job skaber nytte for samfundet eller andre mennesker. Her svarer 57 pct. af de privatansatte det samme.

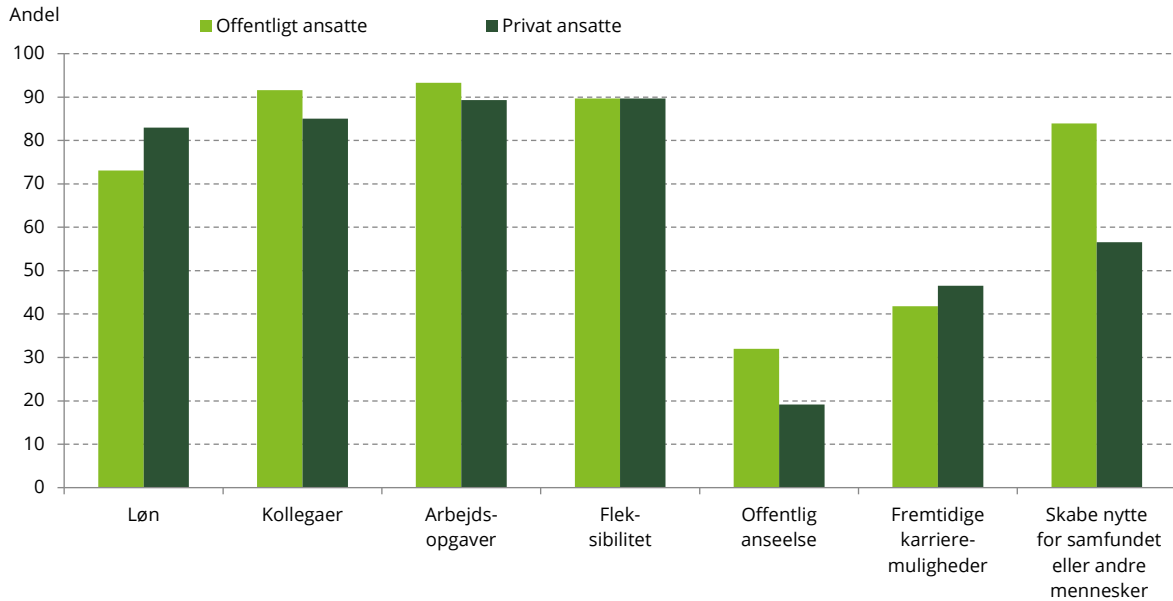
Privatansatte motiveres i højere grad af løn

Det ses samtidigt, at offentligt ansatte bl.a. vægter offentlig anseelse og kollega højere end de privatansatte. Til gengæld vægter flere privatansatte løn højt omend mange offentligt ansatte også prioriterer løn i deres valg af job.

⁴VIVE (2022)

⁵ Danmarks Statistik (Statistikbanken, OBESK)

Figur 2 Andel der er enige i, at følgende elementer er vigtige for ens valg af job



Anm.: Vi har spurgt om: "I hvilken grad er følgende elementer i arbejdslivet vigtige for dit valg af job". Figuren viser andelen af personer, der har svaret "I meget høj grad" eller "I høj grad". Forskellene mellem offentligt- og privatansatte er statistisk signifikante ved et 95 pct. konfidensinterval for kategorierne: løn, kollegaer, offentlig anseelse og skabe nytte for samfundet eller andre mennesker.⁶

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Epinion for Kraka-Deloitte.

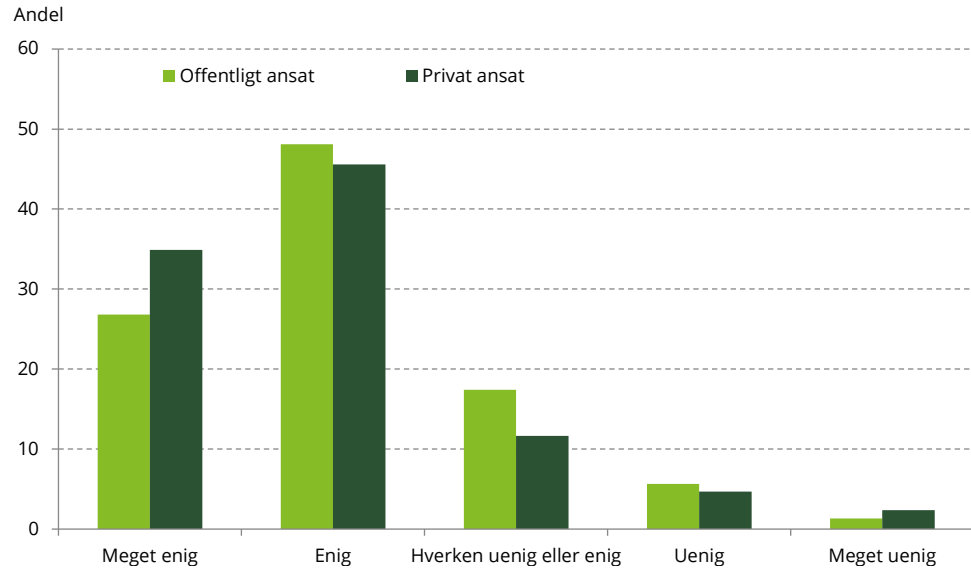
4. Offentligt ansatte er tilfredse, men synes ikke, at deres løn er fair

Offentligt ansatte er generelt tilfredse med deres arbejde

Spørger man de offentligt ansatte er de overordnede tilfredse med deres arbejde. Kun 7 pct. af de adspurgte offentligt ansatte er uenige i, at de er tilfredse med deres arbejde, mens 75 pct. er enten enige eller meget enige, jf. figur 3. Selvom de offentligt ansatte generelt er tilfredse, er de privatansatte mere tilfredse.

⁶ Vi har benyttet en Pearsons χ^2 -test for test af statistisk signifikans

Figur 3 Offentligt- og privatansattes tilfredshed med deres nuværende arbejde



Anm.: Vi har spurgt om: "Hvor enig er du i følgende udsagn: Jeg er alt i alt godt tilfreds med mit nuværende arbejde". Forskellen mellem de offentligt- og privatansatte er statistisk signifikant.
 Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Epinion for Kraka-Deloitte.

Mange offentligt ansatte synes ikke deres løn er fair

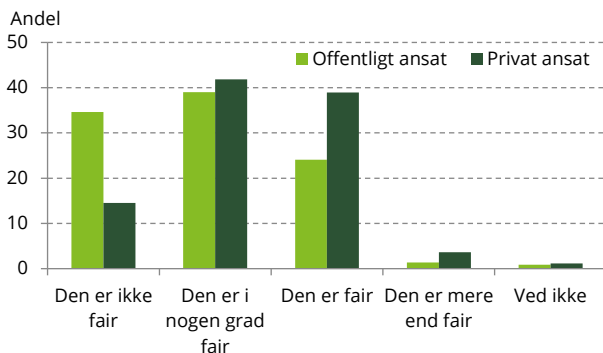
Selvom hovedparten af offentligt ansatte i dag er tilfredse med deres arbejde, er der en stor del der ikke synes, at de får en rimelig betaling for deres arbejde. 35 pct. af de offentligt ansatte synes ikke, at deres løn er fair, jf. figur 4. Figuren viser, at offentligt ansatte i langt højere grad end privatansatte ikke synes, at deres løn er fair.

Flere synes også at deres løn er blevet relativt forringet

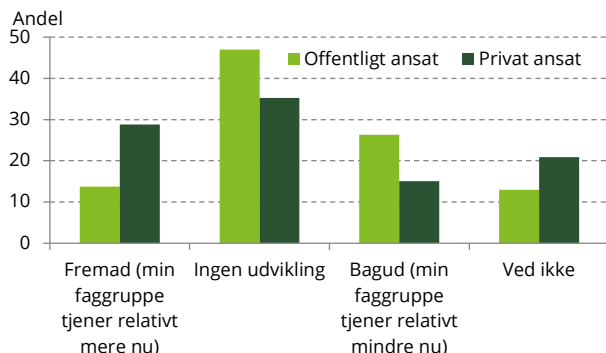
Samtidigt føler de offentligt ansatte, at deres lønudvikling har rykket sig bagud i forhold til andre faggrupper de seneste 10 år. figur 4 viser, at 26 pct. af de offentligt ansatte føler, at deres faggruppe tjener relativt mindre end andre faggrupper i dag end for 10 år siden, hvor det samme kun gør sig gældende for 15 pct. af de privatansatte.

Figur 4 Holdninger til løn og relativ lønudvikling i det offentlige og private.

Figur 4.a Vurdering af hvorvidt ens løn er fair



Figur 4.b Vurdering af relativ lønudvikling de seneste 10 år



Anm.: 3.a: Vi har spurgt om "Synes du, at din løn er fair?". 3.b: vi har spurgt om: "Hvordan vil du vurdere, at din faggruppes lønudvikling har rykket sig relativt til andre faggrupper de sidste 10 år". I begge figurer er forskellen mellem de offentligt og privatansatte statistisk signifikant.
 Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Epinion for Kraka-Deloitte.

En lønstrukturkommission skal undersøge lønnen

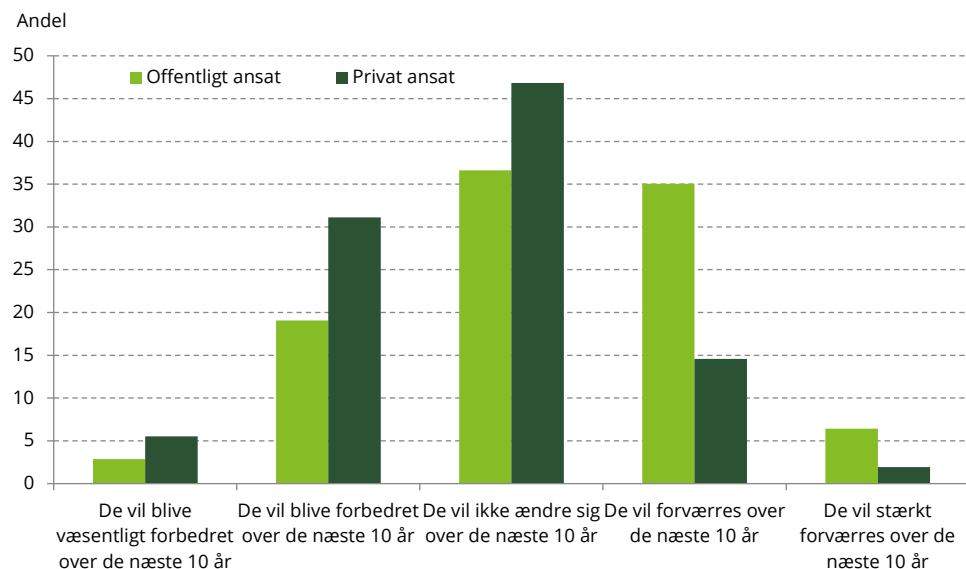
I 2021 strejkede sygeplejerskerne for bl.a. en højere løn, og i kølvandet på strejken nedsatte regeringen en Lønstrukturkommission, der skal analysere og sammenligne lønstrukturer og lønudvikling i den offentlige sektor. At mange offentligt ansatte ikke synes, at deres løn er fair, og at de er faldet bagud i lønudviklingen, er i tråd med den debat, der har været om lønvilkår for offentligt ansatte de sidste to år. Uagtet hvilke konklusioner lønstrukturkommissionen når frem til, kan opfattelsen af urimelige lønninger skabe yderligere rekrutteringsudfordringer for den offentlige sektor.

5. Mange offentligt ansatte forventer forringede arbejdsvilkår og overvejer at skifte job

Forventningerne til fremtidige arbejdsvilkår er lave

Selvom de fleste offentligt ansatte er tilfredse med deres arbejde, er en stor del pessimistiske hvad angår deres fremtidige arbejdsvilkår jf. figur 5. Ca. 42 pct. af de offentligt ansatte forventer, at arbejdsvilkårene for deres faggruppe vil forværres indenfor de næste 10 år. For de privatansatte er det tilsvarende tal 17 pct. De lave forventninger til fremtiden kan være en af forklaringerne på, at 58 pct. af de offentligt ansatte har overvejet at søge væk fra deres arbejdsplads indenfor det seneste år, jf. figur 6.

Figur 5 Forventninger til arbejdsvilkår de næste 10 år



Anm.: Vi har spurgt om "Hvordan forventer du, at arbejdsvilkårene indenfor din faggruppe samlet set vil udvikle sig de næste 10 år?". Forskellene mellem offentligt- og privatansatte er statistiske signifikante.

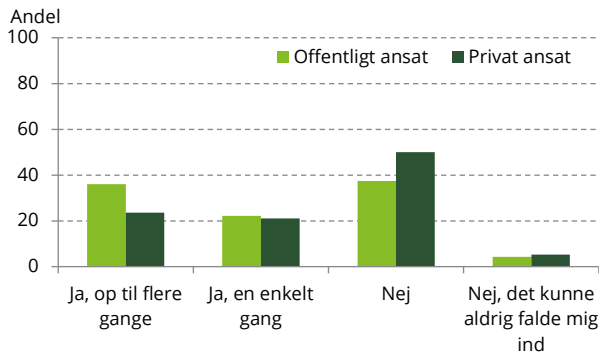
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Epinion for Kraka-Deloitte.

Mange overvejer at skifte job til den private sektor

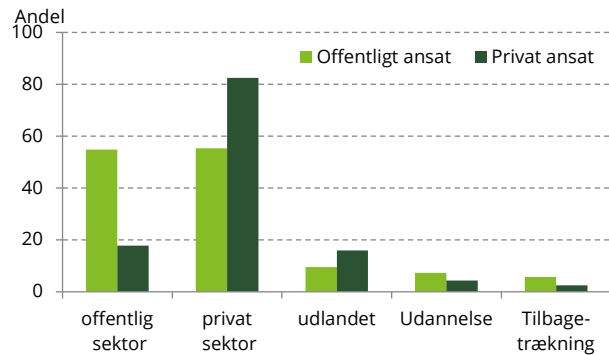
Forventninger om en presset fremtid kan også være en del af forklaringerne til, at mange offentligt ansatte overvejer at skifte til det private, mens det modsatte ikke gør sig gældende i samme grad. figur 6 viser, at over halvdelen af de offentligt ansatte, der har overvejet at skifte job, har overvejet et job i den private sektor. Til sammenligning har kun 18 pct. af privatansatte overvejet at skifte til det offentlige. Forskellene er statistisk signifikante.

Figur 6 Mange offentligt ansatte overvejer at skifte job

Figur 6.a Har du indenfor det seneste år overvejet at søge væk fra din arbejdsplads?



Figur 6.b Steder personer, der overvejer at skifte job, overvejer at søge hen



Anm.: 3.a: Vi har spurgt om "Hvordan forventer du, at arbejdsvilkårene indenfor din faggruppe samlet set vil udvikle sig de næste 10 år?"
3.b: Vi har spurgt om "Hvor har du overvejet at søge hen". Spørgsmålet er betinget på, at der er svaret ja i figur 3.a. Forskellene mellem offentligt- og privatansatte er statistiske signifikante.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Epinion for Kraka-Deloitte.

Der er stort behov for "varme" hænder fremadrettet

Rekrutteringsproblemer og umotiverede offentligt ansatte er en seriøs udfordring for velfærdsstaten. Finansministeriet (2022) viser, at der frem mod 2030 vil være et voksende behov for især velfærdspersonale i sundhedssektoren.

Lavt optag på uddannelserne giver udfordringer

Lave forventninger til udviklingen i arbejdsvilkår er også en faktor, der kan afholde personer for at arbejde i det offentlige fremadrettet. I 2022 var der det laveste optag på velfærdsuddannelserne i mange år.⁷ Hvis det lave optag er en tendens, der fortsætter fremadrettet, vil det øge den mangel på uddannet velfærdspersonale, som Finansministeriet allerede forventer indenfor visse områder. Det vil føre på mangel af personale, der skal tage sig af det voksende antal unge og ældre i samfundet frem mod 2030.

6. Litteratur

Finansministeriet (2022). *Økonomisk analyse: Mekaniske fremskrivninger af udbud af og efterspørgsel efter velfærdsmedarbejdere*

VIVE (2022). *Arbejdskraftmangel og rekrutteringsudfordringer på de store velfærdsområder*

Uddannelses og forskningsstyrelsen (2022). *Optagelsen 2022, Velfærdsuddannelser (folkeskolelærere, pædagog, socialrådgiver og sygeplejerske)*

⁷Uddannelses og forskningsstyrelsen (2022)