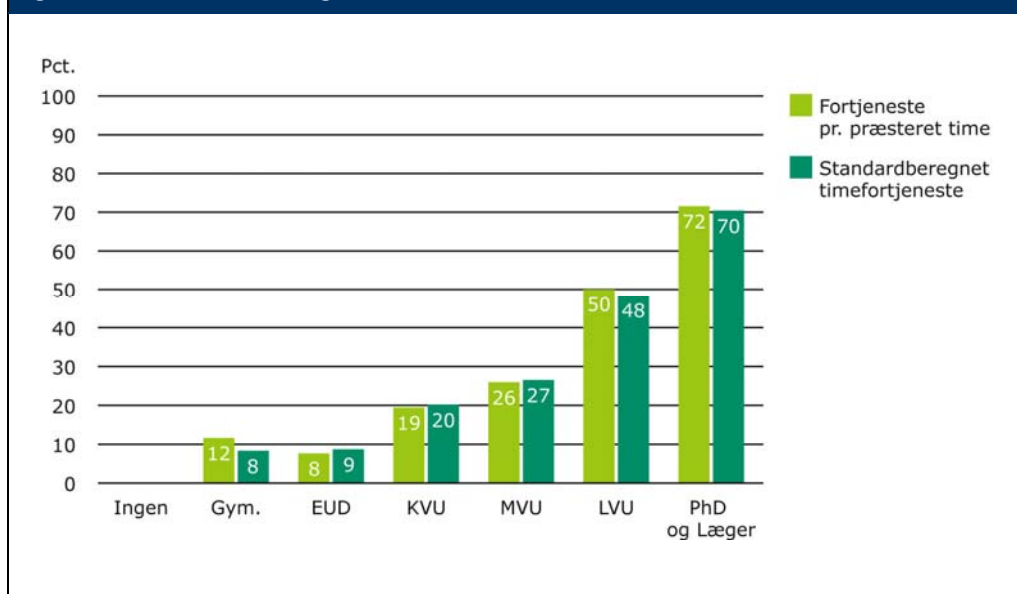




Uddannelse, kompetencer og faggrænser i den offentlige sektor

Lønkommissionens analyser viser en generel sammenhæng mellem uddannelse og løn. Højere uddannelse fører til højere løn, *jf. figur 1*. Figuren viser lønafkastet ved forskellige uddannelser i forhold til at være ufaglært.

Figur 1: Uddannelse betaler sig – men ikke ens for alle, 2007. Pct.



Anm.: Referencegruppe ingen uddannelse/ikke-faglærte.

Kilde: Lønkommissionen, 2010.

Figuren viser et stigende afkast ved længere uddannelse. Afkastet for grupper med kort og mellemlang uddannelse ligger dog relativt tæt på hinanden i forhold til fx grupper med længerevarende videregående uddannelse.

Kompetenceudvikling

Lønkommissionen undersøgelser har også berørt kompetenceudvikling. De viser, at kompetenceudvikling prioriteres højt af ledere og medarbejdere.

Imidlertid opleves en række udfordringer i dagligdagen knyttet til incitamenter i forhold til økonomi, automatiske sammenkoblinger mellem løn og kurser, administrative procedureregler og vikardækning i forbindelse med kurser.

Faggrænser

Overenskomsterne i den offentlige sektor kobler – i højere grad end i den private sektor – løn og uddannelse. I den private sektor er løn i højere grad koblet til den

funktion, den enkelte ansatte har. Samtidig er der i højere grad tale om bredere og mere opgave- og virksomhedsbaserede aftaler i den private sektor.

Der gælder ofte forskellige regler for forskellige medarbejdere, da udgangspunktet for reguleringen er faggrupperne og ikke opgaven eller arbejdspladsen.

Regulering ud fra uddannelses- eller faggruppeperspektiv kan være en udfordring for en sammenhængende opgaveløsning på arbejdspladserne.

En overenskomstregulering af arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse ud fra et uddannelsesperspektiv, og en opdeling af medarbejdergrupper, der indgår i en samlet arbejdsproces på arbejdspladserne, påvirker dermed mulighederne for at styrke en sammenhængende opgaveløsning i teams og lignende.